



وزارة التعليم العالي
والبحوث العلمي.
جامعة ألكلي مهند أولحاج.
كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية.



قسم العلوم الاجتماعية . فرع: علم الاجتماع.

تخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل.

العلاقة بين المستوى التعليمي والقيم الثقافية

للعمال في المؤسسة الصناعية العمومية

-دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية العمومية للإسمنت GIKA

بسور الغزلان

شهر ماي 2017

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر.

إشراف الدكتورة

- فرفار سامية

إعداد الطالبة:

- بايزيد سهيلة .

السنة الجامعية 2016-2017.

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين على كل النعم التي رزقني إياها

رسوله الهادي ودينه العظيم الإسلام وكتابه المعظم القرآن

أتوجه بالشكر الجزيل أستاذتي المحترمة الدكتورة ♥ فرفار سامية ♥ التي أنصبتها

ملكة صاحبة السمو التي قدمت لي كل الدعم وصبرت على إنجاز هذا

العمل... لا تكفي الكلمات للشكر

أشكر الأستاذ "حري محمد" كما أشكر كذلك الأستاذة الدكتورة شوشان

زهرة وأشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

إهداء

أهدي هذا العمل إلى التي نصبتها ملكة الموقرة

أستاذتي "فرفار سامية"

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين

أهدي هذا العمل إلى أخي محمد هشام

أهدي هذا العمل إلى الصديقة الوفية "عباش

خديجة"

سهيلة

الفهرس

فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

مقدمة.....أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. أسباب إختيار الموضوع.....04
2. أهمية الموضوع.....04
3. أهداف الموضوع.....05
4. الإشكالية.....05
5. الفرضية.....09
6. تحديد المفاهيم.....09
7. منهج وتقنية البحث.....13
8. مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة.....14
9. الدراسات السابقة.....18
10. المقاربة النظرية.....24

الفصل الثاني: القيم الثقافية

تمهيد

1. ماهية القيم.....32
2. الاتجاهات المفسرة للقيم.....33
3. طرق اكتساب القيم.....37

40 4. القيم الثقافية

41 5. خصائص القيم الثقافية

43 6. القيم الثقافية والتنظيم

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: المراحل التنظيمية للمؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية

تمهيد

49 1. مرحلة التسيير الذاتي

52 2. مرحلة التسيير الاشتراكي

55 3. مرحلة إعادة الهيكلة

57 4. مرحلة استقلالية المؤسسة

59 5. مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: تقديم ميدان الدراسة

65 1. التعريف بالمؤسسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل الجداول الخاصة بفرضية الدراسة

تمهيد

79 1. خصائص العينة

82 2. تحليل العلاقة بين المستوى التعليمي ومؤشرات الدراسة

99 3. دور المستوى التعليمي في بلورة هوية العمل

الإستنتاج العام 120

خاتمة 124

قائمة المراجع

قائمة الجداول:

رقم	عنوان الجدول	صفحة
01	يوضح المستوى التعليمي لمجتمع البحث	16
02	يوضح المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث	17
03	يوضح جنس أفراد العينة	79
04	يوضح الموطن الأصلي لأفراد عينة البحث	79
05	يوضح النشاط السابق لأفراد العينة.	80
06	يوضح المستوى المهني لأفراد عينة البحث	81
07	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأهمية التكوين بالنسبة لأفراد العينة	82
08	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ودرجة معرفة الهيكل التنظيمي والأدوار	83
09	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتوزيع وقت العمل بالنسبة لأفراد العينة	84
10	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتفسير أفراد العينة لبعض المخالفات في المؤسسة	86
11	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتفضيلات أفراد العينة في التعامل معهم أثناء بعض المخالفات	87
12	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و أسلوب تعامل أفراد العينة عند تعرضهم لإهانة أو إساءة	89

90	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وطبيعة العلاقة بالنقابة	13
91	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتقييم أفراد العينة لندوات النقابة.	14
93	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والجهات التي يفضلها أفراد العينة عند حل مشاكلهم.	15
94	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و نظرة أفراد العينة إلى فئة الرؤساء.	16
96	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومدى تقبل أفراد العينة بوجود تدرج في السلطة	17
97	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب قبول أو رفض التدرج في السلطة.	18
99	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و أبرز المواضيع التي تكون حديث أفراد العينة	19
100	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و أهم الأهداف التي يسعى أفراد العينة إلى تحقيقها.	20
102	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وقيمة العمل ضمن المؤسسة من طرف أفراد العينة	21
103	يوضح طبيعة العلاقة بين المستوى التعليمي والعمل بالنسبة لأفراد العينة ضمن المؤسسة.	22
104	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأهمية العمل في المؤسسة	23
106	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والرغبة في مغادرة المؤسسة أو عدم مغادرتها.	24
107	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وضرورة الإنتماء إلى جماعة قرابية من عدمه بالنسبة لأفراد العينة	25

108	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و أسباب الانتماء إلى جماعة قرابية	26
110	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأهم حافز لأفراد العينة يدفعهم للعمل.	27
111	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و حرص أفراد العينة على تمتين العلاقة مع الرئيس	28
113	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والأهداف التي تدفع أفراد العينة إلى تمتين علاقاتهم مع الرؤساء.	29
115	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ورأي أفراد العينة حول تمكنهم من الوظيفة التي يمارسونها	30
116	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب أفراد العينة في تطلعهم إلى التمكن من وظائفهم.	31
117	يوضح رغبة أفراد العينة في الإرتقاء في السلم المهني من عدمه.	32
119	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب رغبة أفراد العينة في الإرتقاء في السلم المهني	33

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المنظمات أحد أهم الأنساق الاجتماعية التي تتأثر وتتوثر في المجتمع،

فالمؤسسة تعتمد على عناصر متعددة منها، المواد الأولية والآلات والمعلومات والموارد

البشرية لتنتج سلعاً وخدمات يتم تسويقها من أجل الإستهلاك.

فالموارد البشرية من أهم العناصر وأكثرها تعقيداً، فتحقيق أهداف المؤسسة متوقف

على درجة تطبيقها للقوانين والإجراءات التي تسيّر طريقة العمل وتنظم العلاقات بين مختلف

المستويات التنظيمية.

إن القيم والاتجاهات التي يكتسبها الأفراد من بيئتهم الاجتماعية على اختلاف

مؤسساتها (أسرة، مسجد، مدرسة، شارع...) تمارس تأثيراً على السلوك التنظيمي هي الأخرى

مع ما يمليه النظام الداخلي للمؤسسة بدرجات متفاوتة، فإما يحصل التكيف وإما تكون هناك

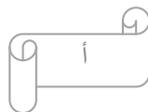
مقاومة وصراع ويحدث اللاتوازن، فقيم العمل تعد المكون الرئيسي للنظام الثقافي للمؤسسة.

إن المؤسسة كنظام مفتوح ترتبط بالبيئة الخارجية المحيطة بها، أين تبني علاقات

متبادلة مع المؤسسات الأخرى، خاصة التعليمية التي تعول عليها المؤسسة في تحقيق

أهدافها فالتخصصات العلمية تعكس الحاجات البشرية التي تحتاجها، ويظهر ذلك في

العلاقة بين التخصص العلمي وخصوصية القوى العاملة التي يحتاجها منصب العمل.



فباعتبار التعليم وسيلة أساسية في تلقين القيم لأفراد المجتمع ويساهم ذلك في تعديلها وتطويرها تماشياً مع التغيرات التي تحيط بالمجتمع، فالمؤسسة كنسق فرعي لها نصيب من هذا التعديل والتطوير الذي ينعكس على القيم الثقافية للعمال ويتحكم في اتجاهاتهم وسلوكياتهم وعلاقاتهم وانطباعاتهم حول العمل مما يشكل الثقافة التنظيمية السائدة. ومن خلال هذه الدراسة ارتأينا إلى تسليط الضوء حول العلاقة بين المستوى التعليمي والقيم الثقافية للعمال من خلال ستة (06) فصول:

- الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة.
- الفصل الثاني تناولنا فيه موضوع القيم.
- الفصل الثالث عرضنا من خلاله المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية.
- الفصل الرابع عرضنا من خلاله المؤسسة ميدان الدراسة
- الفصل الخامس تضمن تحليل البيانات ونتائج الدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- أسباب إختيار الموضوع
- أهمية الموضوع
- أهداف الموضوع
- الإشكالية
- الفرضية
- تحديد المفاهيم
- منهج وتقنية البحث
- مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة
- الدراسات السابقة
- المقاربة النظرية.

(1) أسباب إختيار الموضوع:

من بين الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع هي:

- نيل الشهادة الأكاديمية (الماستر)

- إنجاز بحث علمي يتفق مع ميولاتنا واهتماماتنا.

أما الأسباب الموضوعية:

- محاولة وصف الخصوصيات الثقافية لليد العاملة في المؤسسة الصناعية العمومية.

- محاولة فهم وتفسير دور التعليم كإستراتيجية موجهة لتنمية المورد البشري في بلورة

قيم ثقافية للعامل تتماشى مع متطلبات العمل الصناعي.

(2) أهمية الموضوع:

تكتسب دراسة القيم الثقافية السائدة في المنظمات الصناعية الجزائرية أهميتها من حيث أن

التصنيع هو ظاهرة دخيلة على الجزائر وليس نتاج سلسلة من التغيرات الداخلية كما هو

الحال بالنسبة لأوروبا ومن هنا ستكون الثقافة عنصرا مهما يتحكم في نجاعة هذا النموذج أو

فشله كونها تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم وقيمهم داخل المؤسسة

الصناعية وكذا على الإنتاج والمردودية، ومن جهة أخرى تكمن أهمية الموضوع من خلال

تركيز الدراسة على المستوى التعليمي كونه أحد الابعاد الثقافية التي تتحكم في درجة الفهم

والاستيعاب على اختلاف مستوياته لدى الفرد العامل ويساهم بشكل كبير في تكيفه مع مناخ العمل وبناء علاقاته

(3) أهداف الدراسة:

- تحديد طبيعة القيم الثقافية السائدة في المؤسسة الصناعية العمومية
- إنعكاسات المستوى التعليمي على قدرة العامل في امتصاص الثقافة الصناعية.
- إسهام المستوى التعليمي في بلورة هوية لدى العامل.

(4) الإشكالية:

مثلت الصناعة أحد أهم الركائز التي أسهمت في نهضة الدول الأوروبية وتفوقها اقتصاديا، نظرا لانعكاساتها على عديد المجالات بما فيها الاجتماعية والثقافية، حيث أسهمت في تغيير موازين القوى عبر العالم وأصبحت مقياسا مهما في تقدير تقدم الدول أو تخلفها، وكل عمليات التطوير والتحديث متوقفة على تطبيق النموذج الصناعي وتفعيله، فالجزائر من بين الدول التي اعتمدت عقب الاستقلال على سياسة تنمية تتركز على العمل الصناعي والنهج الإشتراكي الذي يعتمد على القطاع العام من خلال بناء المركبات الصناعية للخروج من دائرة التخلف، فقد خصصت مبالغا معتبرة لتنفيذ المشاريع الاقتصادية وتبعا لذلك تناقص حجم العمالة في القطاع الفلاحي بسبب الهجرة الريفية.

فالعمال الوافدين إلى المؤسسات الصناعية ذوي نشأة ريفية يحملون خصوصيات تتنافى مع متطلبات العمل الصناعي كالخبرة والتأهيل والتدريب والعقلانية، وهذا ما يقودنا

إلى القول أن اليد العاملة المتواجدة في المصنع حالت دون تحقيق الهدف المنشود، وهذا ما تؤكدته مجمل التحليلات السوسولوجية التي حاولت تفسير سبب فشل إستراتيجية الصناعة في الجزائر. على سبيل المثال الطرح الذي قدمه الباحث "جمال غريد" عند وصفه للعامل (بالعامل الشائع) مؤكدا ارتباطه مع عالمه الأصلي (الريف) يتميز باللامبالاة واللاوعي والذي تعتمد عليه المؤسسة في سيرها، فالقيم الثقافية للعمال تؤثر بشكل سلبي على مردوبيته خاصة إذا كانت تستمد شرعيتها من المرجعية التقليدية.

فعلماء الاجتماع يجمعون على أهمية القيم ودورها المحدد للسلوك البشري حيث يساهم المجتمع عبر التنشئة الاجتماعية والثقافية في تزويد الفرد بالقيم والمعايير التي يتبناها ولهذا عرفت القيم بأنها مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية يتشربها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة.¹

فتالكوت بارسونز من الذين أفردوا مكانة خاصة للقيم في نظريته حول الفعل والنسق الاجتماعي واعتبرها موجهة للفعل، فالمجتمع الذي يريد البقاء عليه أن يضمن تجديد قيمه.² ولو عدنا إلى السياق التاريخي للصناعة في الدول المتقدمة لوجدنا أن العمل الصناعي في بدايته استقطب اليد العاملة الريفية، ومع ذلك فإن علاقة الثقافة بالتصنيع لم تبرز ولم

¹ عبد العالي دبلية : مدخل إلى التحليل السوسولوجي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 92.

² عبد العالي دبلية : نفس المرجع السابق، ص 19.

تتناقش وهذا لأن عملية التصنيع كانت نتيجة لسلسلة من التغيرات الداخلية ضمن الثقافة

الغربية وليست ظاهرة مفروضة من البداية كما هو الحال بالنسبة لدول العالم الثالث.¹

فالصناعة في الجزائر تدخل ضمن عملية التحديث إضافة إلى التغيرات الجذرية التي

أعقبها وشملت الصعيد السياسي ممثلة في التعددية الحزبية والحرية الإعلامية وعلى

الصعيد الاقتصادي جاءت الإصلاحات متعاقبة منتهية عند اقتصاد السوق والخصوصية

والاستثمار الأجنبي، وعلى الصعيد الاجتماعي كذلك ركزت على الاهتمام بالتعليم من خلال

إصلاح المنظومة التربوية بمختلف أطوارها بما في ذلك التعليم العالي كإستراتيجية موجهة

لتنمية المورد البشري، فعملية التحديث تعمل على تطوير اتجاهات ايجابية داخل المجتمع

أين يصبح من الضروري أن يتغير نسق الاعتقاد وأن يتبنى الأفراد اتجاهات جديدة، ومع

ذلك فالناس غالبا ما يميلون إلى الاحتفاظ بقيمهم واتجاهاتهم التقليدية التي قد تتعارض مع

الواقع المتغير بل وفي كثير من الأوقات تكون هذه القيم والاتجاهات ذات أهمية خصوصية

إذا كان الأمر يتعلق بهوية المجتمع وشخصيته، وتؤكد عديد الدراسات أن أهم أنساق

التحديث تتحدد بانتشار التعليم ويعرف التحديث على أنه سيادة الحياة الحديثة في المجتمع

والتي تتلخص في وجود المجتمع المتعلم.²

¹ بوسعادة رشيد: أثر الثقافة التقليدية على سير المؤسسة الصناعية في الجزائر، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1982، ص 202.

² محمد السويدي : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري (تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 98.

فالتعليم يقوم بتنمية عادات وتقاليد يمكن أن تساعد في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تنمية الاتجاهات التعاونية وتنمية الوعي بأهمية العمل وبتث قيم الشعور بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية وتنمية الاتجاهات العلمية في التفكير واحترام الملكية العامة.¹

وانطلاقاً من الظروف التي نشأت فيها المؤسسة الصناعية الجزائرية فرضت عليها استقطاب يد عاملة متدنية المستوى التعليمي، وبعد إحداث تطورات وتغيرات على مستوى القطاع التعليمي وظهور الهياكل الجامعية وانعكاس ذلك على الموارد البشرية باعتبارها قوة العمل هذه الأخيرة التي تحتاج إلى المؤهل العلمي كشرط من شروط عملية التوظيف للدخول في سوق العمل نظراً لاختلاف المستويات التعليمية، ومن جهة أخرى تحكمه في نوعية المهام التي توكل للفرد العامل، ويؤدي بدوره حسب تصورنا إلى اختلاف درجات استيعاب القيم التنظيمية الجديرة بتحقيق أهداف المؤسسة والفعالية والقضاء على القيم التقليدية التي لا تتماشى مع مناخ العمل الصناعي، هذا التصور الذي تولد لدينا من خلال بعض الملاحظات الميدانية والمقابلات التي أجريت على بعض العمال في المؤسسة الصناعية للإسمنت، حيث ظهرت بعض الاختلافات في الاتجاهات والمواقف والانطباعات حول العمل والمهام التي يقومون بها والأهداف المراد تحقيقها

¹ حسين عبد الحميد رشوان: العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006، ص176.

وعلى ضوء ما سبق نطرح التساؤل التالي:

هل يؤدي ارتفاع المستوى التعليمي للعامل في تغيير قيمه الثقافية من تقليدية إلى صناعية؟
أي هل هناك علاقة طردية بين ارتفاع المستوى التعليمي للعامل ودرجة استيعابه لقيم العمل
الصناعية؟

(5) الفرضية:

كلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل أدى إلى تغيير قيمه الثقافية من تقليدية إلى صناعية.

(6) تحديد المفاهيم:

1 6 - القيم:

تعرف على أنها مجموع الأهداف الاجتماعية والنماذج المتضمنة في ثقافة ما تحدد ما هو
صحيح وما هو خطأ.¹

وتعرف كذلك على أنها صفة عقلية والتزام وجداني يوجه فكر الإنسان واتجاهاته ومواقفه
وسلوكه.²

¹ ناصر قاسمي: دليل المصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 106.

² نادية محمود مصطفى: القيم في الظاهرة الاجتماعية، ط1، دار النشر للثقافة والعلوم، مصر، 2011، ص28.

6 2 القيم الثقافية:

تعرف الثقافة بأنها مجموعة من القيم وتصرفات الأفراد داخل دولة ما أو تنظيم معين وتتصف بعدة خصائص هي أنها مجموعة من المعاني المشتركة التي تخص مجموعة من الأفراد وتتصف بالنسبية كما أنها مكتسبة، وتعتبر القيم الثقافية أحد الأبعاد الرئيسية لثقافة الشعوب فالقيم عبارة عن المعتقدات الأساسية للأفراد وهي التي تحدد ما هو صحيح وما هو خاطئ وما هو جيد ومقبول وما هو سيء ومرفوض وما هو هام أو غير هام من التصرفات والأفعال فالمعتقدات والقيم الثقافية توجه سلوك الأفراد.¹

وتعرف القيم الثقافية كذلك على أنها مجموعة من المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة من الإتجاهات توجه الأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها أو أنماط سلوكية يختارها أو يفضلها هؤلاء الأشخاص لأنهم يؤمنون بمبحثها، فالقيم تتضمن التفضيلات الإنسانية، وقد تكون القيم مكتنية يتحملها الفرد من خلال عمليات التطبيع الاجتماعي.²

¹ محمد فلاق: أبعاد هوفستد الثقافية في واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، دار التل للطباعة، العدد 3، جوان 2015، شلف، ص 502.

² أعراب سعيدة: التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2005، ص ص 15-16.

6 3 هوية العمل

6-3-1- الهوية:

الهوية هي مجموع قوائم السلوك واللغة والثقافة التي تسمح لشخص بأن يتعرف على انتمائه إلى جماعة اجتماعية والتماثل معها.¹

وتعرف الهوية على أنها مركب من المعايير الذي يسمح بتعريف موضوع أو شعور داخلي ما، وينطوي الشعور بالهوية على مجموعة من المشاعر المختلفة كالشعور بالوحدة والتكامل والإنتماء والقيمة والإستقلال والشعور بالثقة المبني على أساس من إرادة الوجود وتعرف على أنها مجموعة من السمات التي تسمح لنا بتعريف موضوع معين.²

6-3-2- هوية العمل:

تعرف الهوية في العمل على أنها كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر مرجعيات والتي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسير كيف يؤدي الفاعل مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمها فيها زملائه في العمل؟.

وتعرف على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح للفرد بتحديد

¹ نابي بوعلي: عن الهوية وفلسفتها، الجزائريون ورحلة البحث عن الهوية، منشورات المركز الجامعي مصطفى إسطمبولي، معسكر، 21 أبريل 2003، ص 111.

² أليكس ميكشيللي: الهوية، ترجمة علي وطفة، ط1، دار الوتيم للخدمات الطباعية، سوريا، 1993، ص 15.

موقعه داخل النسق التنظيمي هذا الأخير يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله.¹

6 4 المؤسسة الصناعية العمومية:

تعرف المؤسسة الصناعية على أنها إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل ومن هذا المنطلق ويمكن اعتبار المؤسسة:

- كعميل اقتصادي: حيث تقوم بنشاط ذي طابع صناعي أو تجاري أو مالي ويدخل

ضمن هذه الأنشطة عمليات الإنتاج والتمويل والبيع والتوزيع والتمويل... الخ.

- كهيكل عضوي: وهذا يعني أنها تضم مجموعة من الوحدات والأقسام والمصالح

المرتبطة ببعضها البعض.

ويمكن اعتبارها كنظام بمعنى أنها تشكل وحدة متكاملة مبنية على أساس العلاقات

والتبادلات بين مختلف الأجزاء المتكونة منها.²

¹ كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم

الاجتماع، جامعة الجزائر، 2011/2012

² يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية،

قسنطينة، ص ص 7-8.

وتعرف المؤسسة العمومية: على أنها المؤسسة التي تمتلكها الدولة (أصولها وتجهيزاتها) أو التي تخضع من حيث نشاطها وتسييرها وإدارتها للسلطة العمومية القائمة على شؤون البلاد.¹

(7) منهج وتقنيات البحث:

7-1- منهج البحث:

يعرف المنهج بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.² والمنهج المستعمل في دراستنا هو المنهج الكمي ويعرف على أنه الطريقة التي تعتمد على تحويل السلوك الاجتماعي إلى وحدات قابلة للعد والقياس والتحليل الإحصائي والرياضي، وعلى هذا فهي تعبر عن الظاهرة موضوع الدراسة في صورة جداول إحصائية ونسب مئوية وتوزيعات تكرارية.³

7 2 - تقنية البحث:

تعد أدوات جمع البيانات دعامة أساسية يعتمدها الباحث من أجل الحصول على المعلومات التي يعبر بها الباحث عن صحة فرضياته من عدمها، وارتأينا إلى استخدام تقنية الإستبيان

¹ مداني حسان: الهوية المهنية والاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع العمل، جامعة عنابة، 2007، ص52.

² عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص5.

³ كمال التابعي: علم الإجتماع العام، www.kotobarabia.com ص68.

التي هي أداة للحصول على الحقائق وتجميع البيانات على الظروف والأساليب القائمة بالفعل ويعتمد الاستبيان على مجموعة من الأسئلة ترسل لعدد كبير نسبيا من أفراد المجتمع (حيث ترسل هذه الأسئلة عادة لعينة ممثلة بجميع فئات المجتمع).¹

وتكمن أهمية هذه الأداة بالنسبة لموضوعنا كونها ساعدتنا في الحصول على المعلومات من طرف أفراد العينة الموزعين في أماكن متفرقة وبعيدة، إضافة إلى إعطاء فرصة لكل مبحوث الإجابة عن الأسئلة بتريث وتدقيق ومراجعة، وتساعد كذلك في الحصول على معلومات حساسة من المبحوثين قد يستحيل جمعها عن طريق المقابلة خاصة وإن موضوعنا يتميز بنوع من التعقيد، وقد احتوى الاستبيان على 28 سؤال وتم تقسيمه على ثلاث محاور:

- المحور الأول: يحتوي على بيانات شخصية للمبحوث.

- المحور الثاني: يتضمن مجموعة من المؤشرات حول الثقافة الصناعية.

- المحور الثالث: يتضمن مجموعة من المؤشرات حول هوية العمل.

8) مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة:

بعد أن ينتهي الباحث من اختيار مشكلة البحث وتحديد أبعادها وصياغة أدوات جمع البيانات مسترشداً بأسلوب البحث المحدد الذي يسير وفقه البحث، يحاول الباحث أن يجمع أقصى ما يمكن جمعه من البيانات بحيث لا يترك شيئاً ذو أهمية دون بحث وتدقيق وللوصول إلى هذه البيانات يجد الباحث أمامه إحدى الطريقتين إما أن يجمع البيانات عن

¹ أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه، ط9، المكتبة الأكاديمية، مصر، 1992، ص335.

طريق الحصر الشامل وهذا ما يطلق عليه أسلوب التعداد وإذا لم يتيسر له جمع البيانات من جميع أفراد المجتمع الأصلي فإنه يضطر إلى اختيار العينة وهذا وما يطلق عليه أسلوب

العينات.¹

وتُعرَّفُ العينة على أنها جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع (مجتمع البحث) على أن تكون ممثلة للمجتمع يجرى عليها البحث، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا أو أحياء أو شوارع أو غير ذلك²، وفي دراستنا يتمثل مجتمع البحث في عمال المؤسسة الصناعية للإسمنت بسور الغزلان البالغ عددهم 357 عامل.

وقد وقع اختيارنا للعينة العشوائية الطبقية لأن مجتمع بحثنا متباين وغير متجانس وفيه خصائص مختلفة والخصائص المستهدفة في دراستنا هي المستويات التعليمية المختلفة بين العمال، وتُعرَّفُ العينة العشوائية الطبقية بأنها العينة التي يقسم فيها المجتمع إلى طبقات معينة بموجب مواصفات معروفة، تؤخذ وحدات من كل طبقة للحصول على عينة مؤلفة من مجموع هذه الأجزاء وهذه العينة تمثل المجتمع بجميع طوائفه وطبقاته ويتم إختيارها بأن يسحب من كل طبقة عينة عشوائية يتناسب حجمها مع حجم الطبقة فتكون العينة الطبقية

¹ فاطمة عون صابر: أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 2002، ص 187.

² معن خليل عمر: الموضوعية والتحليل في البحث العلمي، ط1، دار الأفق الجديد لبنان، 1983، ص191.

هي العينة العشوائية التي تمثل فيها طبقات المجتمع بأعداد تتناسب مع حجمها وتتطلب هذه الطريقة معرفة مسبقة بالمجتمع وطبقاته وعدد من متغيراته¹.

وبالنسبة لدراستنا فإن مجتمع البحث (المؤسسة) يحتوي على 357 فرد (عامل) وفي الجدول التالي يتم تقسيمهم إلى فئات حسب مستوياتهم التعليمية.

جدول (01) يبين المستوى التعليمي لمجتمع البحث

المستويات التعليمية	أمي	يقرأ ويكتب	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
العدد	05	37	34	44	71	166	357

ملاحظة:

بما أن فئتي (أمي) و(يقرأ ويكتب) ليست من الفئات الفاعلة في الدراسة فالمجموع الكلي للعمال الذي سنعتمد عليه في تحديد عينة الدراسة هو 315، ووقع اختيارنا على نسبة 30% من مجموع كل الطبقات.

¹ مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، الأردن، 2002، ص162.

جدول رقم (02) يبين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث

عدد مفردات العينة	النسبة المئوية	مجموع العمال	الطبقات
10	10.80	34	ابتدائي
13	13.97	44	متوسط
21	22.53	71	ثانوي
50	52.70	166	جامعي
94	100	315	المجموع

• حساب النسب المئوية للطبقات:

$$\frac{34 \times 100}{315} = 10.79\% \text{ :الابتدائي}$$

$$\frac{44 \times 100}{315} = 13.96\% \text{ :المتوسط}$$

$$\frac{71 \times 100}{315} = 22.53\% \text{ :الثانوي}$$

$$\frac{166 \times 100}{315} = 52.70\% \text{ :الجامعي}$$

• حساب عينة البحث:

$$\frac{315 \times 30}{100} = 94$$

• حساب عدد مفردات العينة:

$$\frac{10.08 \times 94}{100} = 10$$

$$\frac{13.97 \times 94}{100} = 13$$

$$\frac{22.53 \times 94}{100} = 21$$

$$\frac{52.70 \times 94}{100} = 50$$

(9) الدراسات السابقة:

9 1 - دراسة سعيد شيخي: (العمال في مواجهة العمل)

وهذه الدراسة عالجت ظاهرة تغيب العمال عن العمل وأرجعت السبب إلى اعتبار المصنع غير منتج لشخصية العامل أو لهويته، ومن هذا المنظور فإن العمال يصرحون أن العمل لم ينظر إليه ولم يعايش كفئة مركزة التي تبني المصنع والمجتمع وهذا راجع إلى ثلاث أسباب يراها الباحث أساسية:

- 1 غياب ظروف إعادة إنتاج قوى الإنتاج فهذه الظروف بقيت معارضة للإنضباط ولهذا فإن كلامهم لا يدور حول العمل أو المصنع ولكن حول حياتهم اليومية.
- 2 غياب الهوية في العمل: هذا يعني أن العامل الجزائري ليس لديه الإحساس أو الشعور بتواجده من خلال العمل ولا يعتبره وسيلة لتحقيق أهدافه.
- 3 والعامل الثالث يحاول من خلاله شرح غياب الهوية في العمل نتيجة أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة، ابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة، وإمكانياتهم غير معترف بها، وهذا يعني أن التصنيع ليس مجالاً للمشاركة.

فالباحث يرجع أسباب فشل المؤسسة الصناعية لا إلى عدم قدرة العامل على رفع المردودية ولا بسبب مرجعيته التي يصفها البعض بالرجعية، ولكن بسبب النظام الثقافي في البلاد الذي لا يعمل على انتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية مثلما فعل اليابان.¹

9 2 دراسة كمال بوقرة: (المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية)

أجريت هذه الدراسة بمؤسسة قارورات الغاز بباتنة ومن خلالها حاول الباحث تحليل النسق الثقافي للعامل الجزائري، ومعرفة أوضاعه ومدى ارتباطه بواقعه الاجتماعي والثقافي، وذلك من خلال الاطلاع على مدى انتشار الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ومحاولة الكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد، ومعرفة مدى ارتباط الثقافة بفاعلية العامل سواء من ناحية الأداء أو من ناحية الاستقرار المهني.

واعتبر الباحث أن المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية هي إفرازات لثقافة العامل والمجتمع ككل، أي ترجع لعوامل اجتماعية وثقافية أكثر منها مهنية فالمشكل أو الخلل التنظيمي يعود في الأساس إلى ثقافة الأفراد المشكلين داخل المؤسسة وأبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

¹ زروال نصيرة: القيم الاجتماعية كمعيق للمشروع التنموي الصناعي في الجزائر، مجلة مخير المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، مرجع سابق، ص 77، 78.

- تتناقض آراء العمال حول قيمة العمل فهناك من اعتبره مورد مادي (إشباع الحاجات البيولوجية) وهناك من اعتبره وسيلة لتحقيق الحاجات المعنوية (الاحترام و التقدير والمكانة الاجتماعية ...). وإرضاء الله عزوجل .

- غالبية القيم المساواتية على ثقافة أفراد العينة، ويظهر هذا من خلال عدم تفضيلهم للتفاوت في السلطة.

- حدوث الصراع بين العمال خريجي الجامعات والعمال القدماء، لأن كلا الطرفين لا يقبل بتميز الطرف الآخر عنه، ولعل ذلك يرجع إلى الثقافة التقليدية التي كان يسود فيها التضامن الآلي بين أفراد المجتمع ودور الاشتراكية كنظام اقتصادي سابق في تكريس قيم المساواتية.

- انتشار بعض القيم القدرية ولكن بنسبة ضعيفة بين الأفراد وخاصة عندما يرجع بعض الحوادث (كالترقية) إلى القدر والحظوظ.

- التناقض بين قيم العمال نظام العمل يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، فاحترام المناسبات الدينية والاجتماعية جزء أساسي من قيم العمال.

9 3 -دراسة غياث بوفلجة (القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث)

أجريت هذه الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري وهدفت إلى تفصي أثر القيم الثقافية على السلوك المهني للعامل وإلى إبراز بعض أشكال الاختلاف

بين القيم التقليدية وقيم التنظيم المعاصر وأوجه التعايش بين النظم القيمية للأفراد والتنظيمات وأهم النتائج التي وصلت لها الدراسة:

- إن العامل يحترم العمل ويمجده نظرا لتعوده على العمل الفلاحي في التنظيمات

الأسرية والقبلية ولقيمه الدينية، غير أنه ولأسباب تاريخية وسياسية تتمثل في الإستعمار

الفرنسي فقد تولد لديه كره للعمل في المؤسسات الإستعمار ولهذا فإنه بعد الإستقلال ظهر

لدى العامل ميل أكبر اتجاه الأعمال الحرة.

- يعاني العامل من صعوبات كبيرة في التحكم في الوقت وفي ضبط المواعيد نظرا

لإستخدام معايير غير دقيقة وفضفاضة، والنتيجة عدم قدرته على الالتزام بالمواعيد.

- إعطاء أولوية للظروف الأسرية والمناسبات الاجتماعية على حساب أولويات العمل.

- تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكا واتجاهات سلبية اتجاه القيادات الادارية كتعبير

عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم حيث يفضل العمال القيادات التي تهتم بالجوانب

الإنسانية والاجتماعية وينبذون القيادات التي تفنقر الى الصفات الأخلاقية وقد يصل الاتجاه

السلبى إلى حد رفض التعامل معها.¹

9 4 دراسة عادل غزالي (أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري).

أجريت هذه الدراسة على مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC بولاية سطيف وقد

حاولت الدراسة الكشف عن بعض الآثار التي تمارسها القيم الاجتماعية داخل التنظيمات

¹ وردت الدراسة في : العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين،

أطروحة مقدسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التتمية، جامعة قسنطينة، 2009، ص ص 42-43.

الصناعية، سواء كانت إيجابية أو سلبية وتحديد درجة اختلافها بين المستويات التنظيمية المختلفة (إداريين، مشرفين، عمال). ومحاولة معرفة ما إذا كان النسق القيمي الغالب في التنظيم يحقق الاستقرار المهني أو العكس، وتمحورت الدراسة حول قيم إحترام الوقت وكذا قيم العمل في المؤسسة كأن تكون قيمة العمل هي ضمان الجانب المعيشي أو كوسيلة للعبادة وإثبات الذات أو كطريقة للتعاون، ونجد أيضا قيم العمل الإداري والتي تكون منصبية حول العمل المرموق الذي قد يشغل مركز للسلطة أو المسؤولية وإما أن يكون عملا متعبا وشاقا. وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:

- تراجع القيم الدينية على حساب القيم المادية.

- انتشار قيم العمل التي ارتبطت بالنموذج الإشتراكي على الرغم من التحول إلى النظام

الليبرالي، وهو ما يعزز ظهور القيم السلبية والصراع بين العمال والمؤسسة.

- إقتصار قيم المشاركة العمالية على الخطابات السياسية دون التحقق على أرض

الواقع.

- بقاء قيم الاحترام متجسدة بصورة فعلية للعامل أو المشرف والإهتمام بالوقت نتيجة

نظام الوحدات الذي أعطى احترام للوقت بصورة آلية.

- إختناق العملية الاتصالية نتيجة ازدواجية اللغة حيث يعتمد المشرفين على اللغة

الفرنسية ويفضل العمال اللغة العربية وهذا ما يؤدي بدوره إلى صراع ثقافي.¹

التعقيب على الدراسات السابقة:

شكلت الدراسات السابقة دعامة أساسية لبحثنا حيث ساعدتنا في تنظيم أفكارنا (الانتقال من أفكار عامة إلى أفكار علمية)، إضافة إلى ذلك فهي من أهم المراجع العلمية التي اعتمدنا عليها في الدراسة من خلال تحديد المنهج و الأدوات وبناء الجداول وتحليل النتائج، خاصة وأننا نشترك معها في مجتمع البحث (المؤسسة الصناعية).

-دراسة سعيد شيخي: اعتمدنا عليها في تحديد مؤشرات الهوية إضافة إلى أنها لم

تعتبر المرجعية التقليدية للعامل سبب في تراجع مردوديته على خلاف الكثير من الدراسات.

-دراسة غياث بوفلجة: إن تناول هذه الدراسة لأثر القيم الثقافية التقليدية على سلوك

العامل وسعيها لإبراز بعض أشكال الاختلاف بين النظم القيمية للأفراد العاملين وتلك

الخاصة بالتنظيمات وانعكاسها على المظاهر السلوكية ساعدنا كثيرا في تحديد

الإشكالية ومنه وضوح أهداف الدراسة.

¹ عادل غزالي: القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2007/2006،

-دراسة كمال بوقرة: هي قاعدة أساسية ومرجع رئيسي في دراستنا أفادتنا على كل

الأصعدة خاصة تصميم الاستمارة وتحديد الجداول.

-دراسة عادل غزالي: إن اهتمام هذه الدراسة بالنسق القيمي وأثره على التنظيم ساهم

في إثراء دراستنا حول موضوع القيم.

عموما كل الدراسات ساعدتنا على محاولة تحديد مسار جديد للبحث، والبحث عن متغيرات

تتحكم في السلوك التنظيمي وتحدد نمط القيم السائد في التنظيم، وإلى أي حد تتطابق نتائج

دراستنا مع نتائج الدراسات السابقة بحيث يتم تعميم النتائج (وهذا أمر نادر في مجال العلوم

الإجتماعية) أو التوصل إلى نتائج جديدة تثري موضوع الدراسة.

10 -المقاربة النظرية

10 1 - ماكس فيبر: تعتبر البيروقراطية وصف لتنظيم الجهاز الإداري

للمنظمة وكيف يؤثر سلوك العاملين، فهي سلطة المكتب المستمدة من التعليمات والأوامر

والإجراءات التي يتضمنها التنظيم الرسمي، وتعتبر البيروقراطية النموذج المثالي للتنظيم

والذي يقوم على مبدأ التقسيم الإداري والعمل المكتبي وتهدف البيروقراطية إلى إلغاء الطابع

الشخصي من حيث توزيع الأعمال ووسائل أداء العمل وتقييم الأداء، ولتسهيل ذلك لا بد من

وجود لوائح ونظم وقواعد تحكم عملية التقسيم الإداري وتحديد الخطوط الفاصلة بين مختلف

الوظائف ضمانا لعدم حدوث ازدواجية في العمل أو تضارب في وحدات العمل ولا بد من

وجود مسارات محددة للاتصال الرسمي يتم تحديدها من قبل الإدارة العليا وبذلك يمكن الحد من المؤثرات الشخصية على مشاغل الوظيفة.¹

كما ركز فيبر على الآراء والقيم لما لها من تأثير على التغيير الاجتماعي واعتبر فيبر أن مهمة علم الاجتماع هي التركيز على الفعل الاجتماعي لا على البنية الاجتماعية، حيث أن الدوافع والأفكار البشرية في نظره هي التي تقف وراء التغيير الاجتماعي، وبمقدور الآراء والقيم والمعتقدات أن تساهم في التحولات الاجتماعية، وبوسع الفرد أن يتصرف بحرية ويرسم مصيره في المستقبل.²

إن البيروقراطية تمثل إحدى الركائز الأساسية للمؤسسة الصناعية خاصة من الناحية الإدارية وتضفي عليها الطابع التنظيمي وفعالية المؤسسة مرهونة باستجابة العمال لمبادئها مما يشكل لديهم ثقافة صناعية.

إضافة إلى نظريته للقيم من حيث قابليتها للتغيير وإسهامها في خلق التحولات (الطابع الديناميكي للقيم).

¹ الفضيل الريتمي: عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سعد دحلب، العدد 11، جوان 2013، البلدة، ص18.
² أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط2، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2005، ص71.

10 2 - تالكوت بارسونز:

يرى بارسونز أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات إجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها، مما يفرض وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، حيث يؤدي وضوح الأهداف وتوافر الإجراءات إلى منح التنظيم طابعا يميزه إلى حد ما عن المجتمع الكلي مما يسهل عليه التعرف على الشكل البنائي للتنظيم.¹

ويؤكد بارسونز على أهمية النسق القيمي في التنظيم ويعتبره المحدد الرئيسي لكل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، فالقيم هي التي تضيء صفة الشرعية على الأهداف وتساهم في تحقيق المتطلبات الوظيفية للنسق الكلي وهذا ما يستدعي الإنسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع.²

وينتقل بارسونز إلى نقطة أخرى في التحليل الوظيفي وذلك بدراسة العلاقة بين الأنساق الفرعية و النسق العام وتكاملية النسق مع الأنساق الأخرى مستخدما مفاهيم هامة أبرزها: النظام العام، التكاملية، التوازن والتكامل. فنظرا لعدم إمكانية تحقيق الإشباع الكامل للحاجات يؤدي لحدوث توترات في بناء النسق، لذلك يسعى للتغلب عليها حتى يستطيع تحقيق توازنه وتكامله مع النسق الكلي، ويسعى هذا الأخير إلى تطوير قيم أساسية لمواجهة تلك المشكلات التي عجز النسق المركزي للقيم في مواجهتها على مستوى الأنساق الفرعية، وهو

¹ طلعت إبراهيم لطي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 202.

² ضيف ياسين: إعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية العائلية في الجزائر، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2010/2011، ص92.

ما ينصب حول دور النسق الأكبر في تحقيق التكامل والتوازن بين الأنساق الفرعية والنسق المركزي للقيم، وبالتالي التقليل من حدة الصراعات والتوترات، وعبر بارسونز عن تلك الوسائل بالضرورات البنائية التي تتولى مهمة التنسيق وتتم العلاقات بين الأنساق الاجتماعية المختلفة.¹

إن النظرة ازدواجية للقيم ضمن التنظيم التي قدمها بارسونز (قيم المجتمع، قيم التنظيم) تتناسب بشكل كبير مع طرحنا، بحيث نحاول إبراز مدى تخلي العامل عن قيمه التقليدية (السلبية منها التي يتشربها من المجتمع وتؤثر سلبا على مردوديته وهذه الأخيرة التي لا تتحقق إلا من خلال استيعاب العامل لقيم التنظيم والتفاعل معها، إضافة إلى عملية التنسيق بين الأنساق الاجتماعية الفرعية التي اصطلح عليها " بالضرورات البنائية" وهذا ما يتفق مع مقترحنا للعلاقة بين المؤسسات التعليمية كأنساق تشرف وتساهم في دعم النسق القيمي للأفراد وعلاقتها بالتنظيم الصناعي الذي يستقطب هؤلاء الأفراد، وهنا يبرز دور التكامل بين النسق التربوي والنسق التنظيمي.

10 3 - آلان توران:

لقد ركز آلان توران على مؤشر المستوى التعليمي عند تحليله لعملية الصراع بين مالكي رأس المال والعمال في المجتمعات الصناعية في النصف الثاني من القرن 20، كما أوضح أن أشكالاً جديدة من السيطرة توجد في المجتمعات الاشتراكية أيضاً، فالطبقة الجديدة لم

¹ اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، ص ص 155-165.

تحدد بناء على التملك كما زعم ماركس، بل بناء على المعرفة على مستوى معين من التعليم.¹

لقد قسم توران المجتمعات الإنسانية إلى نمطين حسب تاريخ المجتمعات وما تفعله في التاريخ وهما **نمط المجتمع غير الفاعل** في التاريخ وهو الذي زامن التاريخ دون أن يفعل فيه أو يغير بل يبقى جامداً، و**نمط المجتمع الفاعل** في التاريخ وهو عبارة عن نظام ذو كفاءة عالية لإعادة الإنتاج نفسه فالمجتمع له القدرة على الإنتاج ذاته باستمرار وأن هناك نسق قادر على إعادة الإنتاج فيه وتحديث اتجاهات الأفراد والجماعات والمجتمع ككل وهو النسق الثقافي - المعرفة -²

ويولي آلان توران أهمية كبيرة لمسألة المعرفة في مجال عوامل التنمية التي ينظر إليها على أنها نتاج لعوامل اجتماعية أكثر مما هي نتيجة تراكم رأس المال، ومع أهمية هذا البعد بالنسبة إليه إلا أن المعرفة تشكل عنصراً أساسياً في عملية التطوير ويقصد بالمعرفة القدرة التي يمتلكها المجتمع على الإبداعية سواء أن نقصد من ذلك دور البحث العلمي والتقني أو دور التأهيل المهني أو القدرة على برمجة التغيير أو ضبط العلاقات القائمة بين عناصره وإدارة المنظمات.³

¹ الزبير بن عون: تحليل سوسيولوجي للصراع في الهيئات المحلية المنتجة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، جامعة ورقلة، 2012، ص 117.

² نفس المرجع السابق، ص 118.

³ أحمد الأصفر: علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2003، ص 146.

إن تركيز "آلان توران" على المستوى التعليمي في تحليله لعملية الصراع في كونه ينمي الوعي لدى طبقة العمال مما يمكنها من حسم الصراع لصالحها وكذلك بالنسبة لدراستنا التي نقترح مؤشر المستوى التعليمي على اختلاف مستوياته في التوافق مع متطلبات العمل الصناعي ومواجهة المرجعية التقليدية بالنسبة للعامل بدرجات متفاوتة.

الفصل الثاني

القيم الثقافية

الفصل الثاني: ماهية القيم

أولاً: تعريف القيم

ثانياً: الإتجاهات المفسرة للقيم

ثالثاً: طرق اكتساب القيم

رابعاً: القيم الثقافية

خامساً: خصائص القيم الثقافية

سادساً: القيم الثقافية والتنظيم

تمهيد:

تعتبر القيم متغيرا رئيسيا في دراستنا التي تحاول أن تصف واقع القيم في المؤسسة الصناعية، فالقيم هي المحدد الأساسي لسلوكيات الفاعلين وتؤكد العديد من وجهات النظر أن تناول القيم كموضوع علمي في مجال علم الاجتماع جاءت متأخرة. ومن خلال هذا الفصل سنحاول (وصف القيم) وإبراز أهم الإتجاهات السوسيولوجية المفسرة لها إضافة إلى المصادر التي تكتسب عن طريقها وباعتبار القيم أحد أبرز عناصر الثقافة فسنعرض بعض من مميزاتنا في ظل العلاقة بين القيم والثقافة.

1 ماهية القيم:

لقد امتنع علماء الاجتماع عن دراسة ظاهرة القيم حيث كان ينظر إليها على أنها تنسم بنوع عن الذاتية في أغلب الأحيان، ولم تكن مدرجة ضمن الحقائق الاجتماعية التي تعد صالحة للدراسة السوسولوجية، ولكن منذ ظهور دراسة (وليم توماس) و(فلوريان زناستكي) المعنونة بـ (الفلاح البولندي في أوربا وأمريكا) سنة 1918، أصبح علماء الاجتماع يهتمون بموضوع القيم وأنتجوا نظريات علمية حولها واعتبروها محددًا للسلوك الإنساني ومفتاحًا لفهم الثقافة الإنسانية ومتغيرًا هامًا ينبغي تحليله لفهم الواقع الاجتماعي¹. فقد تعددت الاتجاهات المفسرة لهذه الظاهرة، فهناك من اعتبرها كاتجاهات وهذا ما تجسدت عند علماء النفس الاجتماعي أمثال "بوجاردس": الذي ذهب إلى أن العلاقة بين الاتجاهات والقيم وثيقة حيث كل اتجاه مصحوب بقيمة، فإذا كان الاتجاه إقدام وقبول ورضا كانت القيمة التي تصحبه إيجابية، أما إذا كان الاتجاه نفور وعدم قبول فالقيمة التي تصحبه سلبية، والقيمة السلبية هي التي يعبر عنها العامة من الناس بقولهم: "قلة قيمة"².

وهناك من يربط المعايير بالقيم فيستخدم لفظ المعايير للدلالة على القواعد أو أنماط السلوك التي تحدد ما هو متوقع ومعتاد وصواب أو مناسب في موقف معين، وترشد الإنسان إلى ما يجب أن يعمل أو يفكر في موقف معين وأكثر من ذلك ما يشعر به، ولأن المعايير تحدد ما

¹ كمال التابعي : مرجع سابق، ص17

² نفس المرجع، ص22.

يجب إتيانه من أنماط سلوكية ومن تفكير وحتى من شعور، فإن المعايير ترتبط بمفهوم القيمة الاجتماعية والتي هي أولا وأخيرا رمز للمرغوب فيه اجتماعيا وسيلة كانت أو هدفا، ومن جهة أخرى أنها تعكس قيم المجتمع الأساسية، أما حدود الفصل بين الإثنين فتتمثل في أن القيم تحدد التفضيلات الاجتماعية في حين أن المعايير تحدد الالتزامات الاجتماعية تجاه هذه التفضيلات¹.

وهناك من ربط القيم بالمثل الثقافية حيث يرى أنصار هذا الاتجاه أنه بالإمكان دراسة القيم في ظل الثقافة السائدة في المجتمع وتحليلها والتعرف على أنماطها وأشكالها والقيم حسب وجهة نظر هؤلاء: هي مجموعة من المثل الثقافية والتوجيهات القيمية والمقاييس التقييمية والمستويات الثقافية المشتركة التي في ضوءها يستطيع الفرد والجماعة الحكم على السلوك.²

2- اتجاهات المفسرة للقيم:

2-1- كارل ماركس:

يرى كارل ماركس أن القيم نسبية وذات طبيعة ديناميكية تتشكل وتتطور بتطور النسق الاقتصادي، وهذا نتيجة وجود تأثيرات تبادلية بين البناء التحتي والفقوي، والعامل المتحكم في العالم ليس الفكر وإنما يعود إلى الأحوال الاقتصادية التي تسود المجتمع.

¹ العقبي الأزهر: مرجع سابق، ص27.

² كمال التابعي: مرجع سابق، ص29.

بمعنى أن البناء التحتي يؤدي إلى تغيرات في البناء الفوقي الذي يشمل القيم باعتبارها إحدى مكوناته، كما يؤدي البناء الفوقي بدوره إلى حدوث تأثيرات في علاقات الإنتاج، إما إيجابي حيث يحدث تغيير في البناء الاقتصادي وإما سلبيا يعيق عملية التغيير في البناء، بمعنى أنه بتغيير الأساس المادي يتحول البناء الأعلى من قيم وأفكار ولكن بدرجات متفاوتة، ويكون المجموع الكلي للأفكار والقيم والضوابط التي تعتقها طبقة ما يسمى بإيديولوجياتها والوضع الطبقي في المجتمع هو الذي يبقى على نسبية القيم، وهذا لأن كل طبقة تحاول أن تحافظ على أفكارها ومصالحها، فالطبقة المشتغلة قيمها ولها إيديولوجيتها المناهضة لقيم وإيديولوجية الطبقة الخاضعة للاستغلال (الطبقة العاملة) ولن تفنى هذه القيم النسبية حتى ينتهي صراع المصالح حيث ينتهي عهد الطبقات والاستغلال وتتحقق الشيوعية.¹

2-2- إيميل دوركايم:

يعد إيميل دوركايم من أبرز علماء الاجتماع الذين إهتموا بموضوع القيم، حيث اعتبرها قائمة في الذات الجمعية لا تتحقق في الذات الفردية وبذلك التفت إلى فكرة الضمير الجمعي واعتبره مصدر القيمة، فالقيمة لا تكون موضوعية وعامة إلا إذا اعتبرناها جمعية، فالمجتمع

¹ سهام صوكو: القيم لدى المراهقين في المؤسسة التربوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2008/2009، ص20.

هو المشرع الوحيد للقيم فهو موجدتها وحافظها وهو معيار التقييم الخلقى وهو الحارس الوحيد لكل أفعالنا وفضائلنا.¹

والمعايير الجمعية عند دوركايم هي المكون الأساسي للثقافة بحيث تدعم التضامن العضوي بين الأفراد والنظام الاجتماعي، وقد سماها بالوقائع الاجتماعية (اعتبرها ظواهر)، وبالرغم من كونها ملموسة من خلال خضوع الأفراد لها ففي الحقيقة ما هي إلا امتداد خارجي يتم فرضه على الأفراد.²

2-3- ماكس فيبر:

يعد مؤلف ماكس فيبر (الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية) من أهم المؤلفات التي تحدث فيها عن العلاقة بين القيم والأخلاق البروتستانتية والرأسمالية فهو كرد فعل على التيار الماركسي، الذي يرى أن كل الظواهر بما في ذلك الثقافية كالدين والقيم يمكن إرجاعها إلى القوى الاقتصادية على هذا الأساس أهتم فيبر بنفس الظاهرة، التي اهتم بها ماركس وهي ظهور النظام الرأسمالي.

فالنظام الرأسمالي نشأ في ضوء التغيرات المثالية كالقيم والمعتقدات بمعنى أن الرأسمالية الحديثة نشأت من خلال العقيدة والأخلاق البروتستانتية التي تتطابق مع روح الرأسمالية،

¹ سهام صوكو: نفس المرجع السابق، ص54.

² فيليب جونز: النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، ط1، مصر للنشر والتوزيع، مصر، 10، مح، ص72.

لهذا فإن فيبر اهتم بالعلاقة بين الدين والاقتصاد، أي إبراز دور القيم الدينية في النشاط الاقتصادي ومن ثم الوصول إلى تحليل طبيعة هذه العلاقات، قصد فهم المظاهر الأساسية للنظام الاجتماعي والاقتصادي للعالم الغربي الحديث.¹

فماكس فيبر يمثل تيار فكري مناهض للأفكار الماركسية فقد اعتبر الدين كظاهرة ثقافية أسهمت في خلق النظام الاقتصادي.

2-4- تالكوت بارسونز:

يرى تالكوت بارسونز أن الحياة الاجتماعية لا تتحقق إلا من خلال أفكار البشر خاصة المعايير والقيم، فالمعايير هي القواعد المقبولة اجتماعيا يستخدمها البشر في تحقيق أفعالهم، أما القيم فهي ما يعتقد البشر بما يجب أن تكون عليه الحياة وهي أيضا لها تأثير في تحديد أفعالهم.²

وقد أعطى بارسونز وزنا للتفاعل في تشكل القيم والمعايير، فالفرد يسعى إلى إشباع حاجاته وإذا ما دخل في تفاعل مع الآخرين وحصل على الإشباع فإن ذلك مدعاة لتكرار التفاعل ويتوقع الفاعلين استجابات معينة من بعضهم وبهذا تتشكل لديهم قيم اجتماعية متفق عليها.³

¹ أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص 22.

² إيان كريب: النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978، ص 63.

³ نفس المرجع، ص 66.

3 طرق اكتساب القيم:

3-1- التنشئة الإجتماعية: إن عناصر الإطار الثقافي من قيم وعادات وأنماط السلوك يتناقلها الآباء عن الأجداد ثم تنتقل إلى الأحفاد (من الكبار إلى الصغار).

ومن خلال عملية التنشئة الاجتماعية أي ما يعرف بالتطبيع الاجتماعي حيث يتم بموجبها اكتساب وتعلم الصغار الطباع والعادات ونماذج السلوك والمعايير وأساليب الحياة والقيم الاجتماعية والآراء والأفكار السائدة في المجتمع حيث يمكن إعدادهم للحياة.

فالأُسرة عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية تقوم بإعداد النشئ ونقل التراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين شخصية الفرد وتربيته جسمياً وعقلياً وروحياً، وتقوم بترسيب المعتقدات والقيم في أعماق الصغار، ومن هنا يمكن التأكيد على دور الأسرة كوسيط هام وأساسي بين الثقافة والفرد.¹

أما بالنسبة للتنشئة داخل المؤسسة هي تعني أن ينقل الفاعلون القدامى للأجيال اللاحقة المعارف الاجتماعية التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم ووظائفهم داخل المؤسسة بنجاح، إضافة إلى توفير الأدوات التي تمكنهم من مواكبة ما يجري في المنظومة التي ينتمون إليها حيث

¹ عادل غزالي: مرجع سابق، ص44.

يتم تعلم آليات العمل ضمن الفرق والأقسام، وتؤسس العلاقات الإجتماعية، كما تطور

الكفاءات والمعارف الضرورية للقيام بمهام جديدة.¹

3-2- التعليم: يتم التعليم الرسمي في مؤسسات المجتمع من مدارس ومعاهد وجامعات...

ومن هذا المنطلق فهو أداة ضبط رسمية، فعن طريق المؤسسات التربوية يتعلم الأفراد

المعارف المختلفة وتتمو معلوماتهم التي تشمل كل ميادين العمل والحياة، وفيها يتم التنقيف

لضمان الإستقرار، وتقوم المدرسة بدورها في المجتمعات المستقرة وكذا في المجتمعات غير

المستقرة حيث تقبل التغيرات الجديدة وتساعد على تمثلها، وتساهم كذلك في غرس المبادئ

الجديدة واستحداث القيم في نفوس المتعلمين عن طريق تعديل مقررات الدراسة ومناهجها.²

إن التعليم يقوم بدور مهم في جعل عملية التأقلم تتم بشكل متناغم ومتناسق بين القوة العاملة

والتقنيات المستخدمة في الإنتاج، إضافة إلى أن القوة العاملة المؤهلة والمدربة لا يمكن أن

تستخدم تقنيات مختلفة في الإنتاج، كذلك القوة العاملة المختلفة مهنيا وفنيا لا يمكن أن تسيّر

الإنتاج باستخدام تقنيات متطورة جدا، خصوصا في عصر ثورة المعلومات وتكنولوجيا

الإتصال والإعلام، ومن المنطقي أن يواكب هذا التطور في المفاهيم والموازين تطورا موازيا

له في التعليم.

¹ صاولة حياة. إمتثال العمال لثقافة المنظمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد

البشرية، جامعة قسنطينة، 2008/2009، ص44.

² أحمد رأفت عبد الجواد: مبادئ علم الإجتماع، مكتبة نهضة الشرق، مصر، ص115.

وللتعليم كذلك دور مهم في عملية ترسيخ القيم الإيجابية من احترام للوقت والقوانين وتقدير العمل...، ويعتبر المستوى التعليمي متغيرا حاسما في خلق فجوة في القيم بين المرتفعين والمنخفضين في مستوى التعليم.¹

3-3- الإعلام: أصبحت وسائل الإعلام بمختلف أنواعها وتكنولوجيات الإتصال من الممارسات المفضلة لدى جميع شرائح المجتمع خاصة منها الشباب، فهي تنافس المؤسسات الفاعلة كالأ أسرة والمسجد والمدرسة في عملية التنشئة، ومن هنا يمكننا القول أن هناك علاقة مفترضة بين القيم ووسائل الإعلام ضمن جهة يمكن أن تكون القيم مرجعية لوسائل الإعلام وتمكنها من صناعة مضامين بشكل يجعلها مقبولة لدى أفراد المجتمع، وتسمح لهم بالتماشى معها وبتعزيز قيمهم ونمذجة سلوكياتهم وبالتكيف مع محيطهم ولا يشعرون بالاعتراب، ومن جهة ثانية يمكن أن تعمل وسائل الإعلام على ترسيخ القيم على مستوى الأفراد من خلال عملية التنشئة، وفي ذات الوقت تربط القيم بمتطلبات العصر وتقوم بإثرائها بعناصر القيم العالمية حتى لا يشعر الأفراد أن لديهم ما يتقاسمونه مع الآخر.²

¹ عادل غزالي: نفس المرجع السابق، ص45.

² السعيد بومعيزة: أثر وسائل الإعلام على القيم والسلوكيات لدى الشباب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم الإعلام والإتصال، جامعة الجزائر ، 2006/2005، ص5.

4 القيم الثقافية:

هناك علاقة وثيقة بين القيم والثقافة، فالمنظومة القيمية تشكل أحد أهم العناصر الجوهرية في جميع الثقافات فهي التي تضيء معنا محددًا وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي، وتعمل القيم على تشكيل الأسلوب الذي يتصرف به أفراد ثقافة ما إزاء ما يحيط بهم¹، كما أن للثقافة دور مهم في الحفاظ على القيم والمعايير في مجتمع ما ومن جهة أخرى فهي تفسح المجال للابتكار والتغيير، فالثقافات الفرعية والثقافات المضادة التي تفرض القيم السائدة في المجتمع قد تشجع على ظهور الآراء والاتجاهات التي تطرح بدائل الثقافة المهيمنة، إضافة إلى أن كل من الحركات الاجتماعية والجماعات التي تشارك في المواقف وأسلوب الحياة تمثل قوة دافعة للتغيير في المجتمعات.²

فالقيم تعد الأساس الضمني لأي نموذج ثقافي، وهي تحتوي على معايير للسلوك ذات صفة مميزة فمثلا حالة قواعد اللياقات وأصول الأداب والقواعد التي تنظم الطقوس والشعائر كثيرا من المعايير التي تقود أفعالنا وتوجهها في حياتنا اليومية وسلطة هذه المعايير والنماذج الثقافية لا تعتمد على القوة بقدر ما تعتمد على الإنتماء للقيم، لذلك هناك ارتباط وثيق بين القيم والنماذج الثقافية وانطلاقا من هذا اخترنا التعريفين التاليين:

¹ أنتوني غينز: نفس المرجع السابق، ص ص82-83

² نفس المرجع السابق، ص86.

• القيم الثقافية عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالترتيب أو عدم الترتيب للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل الحضاري الذي يعيش فيه الفرد ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف.¹

• وتعرف كذلك على أنها مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي، والتي تمثل موجّهات للأشخاص نحو هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها، وتنشأ هذه الموجّهات عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وهي تفصح عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة.²

5 خصائص القيم الثقافية:

• إنها معتقدات مصدرها الثقافة والتفاعل الاجتماعي وهي تتطوي على ثلاثة عناصر هي: العنصر المعرفي، العنصر العاطفي، والعنصر السلوكي. فهي معرفة لما هو مرغوب ومفضل أي تبني شخص لقيمة معينة يعني أنه يعرف الطريق الصحيح الذي ينبغي اتباعه من أجل تحقيق هذه القيمة، ويتضمن الجانب العاطفي رغبة المرء في التوافق مع كل ما يتسق مع هذه القيمة ويتجنب ما يخالفها، أما العنصر السلوكي فهو يفصح عن نفسه من

¹ عبد الغني عماد : سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات ... من الحداثة إلى العولمة، ط1، مركز الوحدة العربية، لبنان، 2006، ص142.

² نفس المرجع السابق، ص142، ص143.

خلال الحقيقة التي مؤداها أن القيم هي متغيرات وسيطة تحفز على إتباع سلوك معين حين تستثار.¹

• القيم تفصح عن نفسها في أنماط التفضيل و الاختيار بين البدائل المتاحة فالقيمة ليست مجرد شيء مرغوب لكنها تضمن تصور لما هو مرغوب، وهذا يعني تفضيلاً لنمط سلوكي في مواجهة نمط آخر كنتاج لعملية مقارنة بينهما، وهذا ما يدعو لاعتبار القيمة بمثابة محكات ينهض عليها الاختيار والحكم والتفضيل، بل هي الأسس التي يقوم عليها صنع القرارات الخاصة بأنماط السلوك في مختلف مجالات الحياة.

فإن نقول: التعليم شيء جيد لأنه يزيد من الكفاءة الاقتصادية، فنحن بهذا القول نشير إلى حكم يحفز الأشخاص على إتباع نمط سلوكي دون الآخر.

• تتسم القيم بالاستمرار النسبي وكذا بالتغيير في ذات الوقت، فالدوام المطلق يجعل التغيير الشخصي والاجتماعي مستحيل وديمومة التغيير والتبدل (تمنع استمرار الشخصية الإنسانية والأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية).

• القيم ذات أهمية نسبية تتحدد داخل ما يعرف باسم تدرج أو سلم القيم، فالفرد خلال التعليم وعملية التنشئة الاجتماعية يكتسب قيماً، وتدخل في منافسة مع بعضها البعض حول الأهمية النسبية وينتج عن هذه المنافسة ترتيب متدرج للقيم، وهو يخضع للتغيير كلما

¹ عبد الغني عماد: نفس المرجع السابق، ص ص 150 151

استجبت خبرات استدعت إحداث هذا التغيير، لذلك فإن دراسة سلم القيم إنما تتم في ضوء المواقف الاجتماعية والتحولات الثقافية والمادية التي تحدث في المجتمع.

- تساهم القيم في إعطاء نوع من التماسك لمجموع من القواعد والنماذج الثقافية في مجتمع معين والتي إذا أخذت منفصلة سوف يكون من الصعوبة إيجاد تفسيرات لها فالروابط التي توحيها ليست دائما شفافة أو ظاهرة و الرجوع إلى القيم التي تتضمنها يعطي النماذج بعدا ومعنا أكثر عمقا.

فالقيم تبقى دائما على شيء من الالتباس والغموض تتضمن بعض الصراع والتناقض ولكنها مع هذا تتعايش وتتساكن، والشحنة الانفعالية هي التي تربط القيم برباط وثيق وهذا ما يؤدي إلى وحدة الأشخاص النفسية، اجتماعية، تظهر عند الأشخاص والمجموعات بما يسمى بأسلوب الحياة المستوحى من بعض القيم السائدة، إذا القيم تسهم في تماسك وتكامل وإدراك الذات والعالم وكذلك في نوع من وحدة الحوافز الداخلية للأشخاص.¹

6 القيم الثقافية والتنظيم:

تتشكل المسارات الثقافية للمؤسسة انطلاقا من مجموعة العاملين، والذين يرتبطون بدورهم بالمحيط الذي تتواجد به المؤسسة، ولذلك يعد المصدر الأساسي للتأثير الخارجي والمباشر على ثقافة المؤسسة موجودا بداخله ويتكرس عبر مواردها البشرية وقبل دخول أي فرد لمؤسسة ما يكون قد تعرض مسبقا لتأثير منظومات ثقافية مختلفة ومتعددة كالعائلة،

¹ عماد عبد الغني: نفس المرجع السابق، ص 151-152.

والمجموعة الإجتماعية كالمؤسسة التربوية وهذا إلى جانب تأثير مجالات العمل وتنظيمات أخرى قد يكون مر بها، وهي عوامل تسهم إلى حد كبير في تشكيل طبائعه ونحت سلوكه ومواقفه.¹

وتضم المؤسسة مجموعة من جماعات متباينة وأفراد يتفاعلون فيما بينهم وينتج عن هذا التفاعل علاقات متباينة تبعا لثقافة المؤسسة التي تعبر عن منظومة معيارية تعين علاقات الأفراد من عمال وإدارة وتشير كذلك إلى القواعد والأفكار التي تنظم عملهم ومسؤولياتهم و التي في الغالب تكون مستمدة من ثقافة المجتمع الكلي، وعليه فالثقافة هي مزيج من الأنظمة وأديان تتكامل فيما بينها تنتج عنها قيم ومعايير واضحة، وتؤثر هذه القيم في سلوك الفرد العامل وفي حياة الجماعات.

والثقافة هي محصلة التفاعل القائم بين الفرد والمجتمع والبيئة، وباعتبار المؤسسة الصناعية مجتمع مصغر يتكون من تشكيلات اجتماعية ثقافية متباينة بمعنى يؤثر بها أفراد وجماعات مختلفة في تكوين كل شيء في درجة الوعي، الإنحدار الجغرافي، المكانة الإجتماعية، المستوى التعليمي، فهذا التجانس الموجود في المؤسسة الصناعية ناتج عن اللاتجانس الموجود في المجتمع الكلي الذي يحتوي المصنع والذي يؤدي إلى تباين في القيم والأفكار بمعنى أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين حياة الفرد العامل الاجتماعية والثقافية خارج

¹ عائشة التايب: النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، ط1، القاهرة، مصر،

المؤسسة وحياته وعمله، أثناء ممارسته للعمل الصناعي بكل ما يحمله هذا الأخير من خصائص ومظاهر تميزه عن باقي الأعمال.¹

¹ غريب منية: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2007/2006، ص 263-265.

خلاصة الفصل:

تعد القيم بصفة عامة ظاهرة اجتماعية تتفاعل ضمن البناء الاجتماعي مع الظواهر الأخرى توجه السلوك الإنساني في ظل الثقافة السائدة في المجتمع، اختلفت التفسيرات التي تطرقت إلى تحليلها، وباعتبار المؤسسة مجتمع مصغر تحتوي على شبكة من العلاقات تنظمها منظومة القيم التي هي مزيج بين قيم التنظيم وقيم المجتمع.

الفصل الثالث

المراحل التنظيمية للمؤسسة الصناعية العمومية

الجزائرية

الفصل الثالث: المراحل التنظيمية للمؤسسة الصناعية العمومية

تمهيد

أولاً: مرحلة التسيير الذاتي

ثانياً: مرحلة التسيير الاشتراكي

ثالثاً: مرحلة إعادة الهيكلة

رابعاً: مرحلة استقلالية المؤسسة

خامساً: مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق

خلاصة الفصل

تمهيد:

شكّلت المؤسسة الصناعية عنصرا مهما بالنسبة لعملية التنمية التي باشرتھا الجزائر كدولة مستقلة ذات سيادة، نظرا للتطور الذي حققتھ الصناعة عبر العالم، فتطبيق النموذج الصناعي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا مر بمراحل متعددة فالتغيير التنظيمي حدث بوتيرة متسارعة لأسباب متعددة، وظروف داخلية وخارجية ميزت كل مرحلة وخصوصيات ثقافية كذلك طبعت البيئة الاجتماعية، ومن خلال هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على التحولات التي شهدتها المؤسسة الجزائرية.

1 مرحلة التسيير الذاتي:

جاءت مرحلة التسيير الذاتي نتيجة غياب سياسة اقتصادية تتناسب مع ظروف الجزائر المستقلة ويمكن الاستدلال على ذلك بمقاربة بعض الباحثين المختصين أمثال (محمد صغير بعلي) الذي يؤكد أن التجربة الجزائرية في التسيير الذاتي في حقيقتها لم تكن تطبيقاً لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمراً واقعياً أملتة جملة من العوامل الموضوعية في مقدمتها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر، ففكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق وإنما كانت استجابة لظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية فرضت العمل بهذا النمط، فعندما خرجت الجزائر من حرب التحرير كان اقتصادها شبه مدمر إضافة إلى هجرة اليد العاملة الأوربية (حوالي نسبة 9.5%) وبقاء المؤسسات الصناعية والخدماتية شاغرة وكان الهدف من هذا الهروب خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية المستقلة، وهذا ما فرض القيام بعمليات مختلفة، فخرج الجزائريون على اختلاف فئاتهم وتفاوت أعمارهم إلى المصانع والإدارات لتسييرها حماية للإقتصاد الوطني.¹

ويعرف التسيير الذاتي بأنه تجربة اشتراكية في ميدان الإنتاج والاستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية والاشتراك في ملكية وسائل الإنتاج واقتسام الناتج بين أفراد الجماعة، ويعرف في

¹ ليليا بن صويلح : سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم إجتماع التنمية، جامعة

ظل التجربة الجزائرية بأنه تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات التي هجرها

الأوروبيون أو تم تأميمها.¹

ويقوم على ثلاث قواعد أساسية:

- الاستغلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار أهداف الخطة العامة.

- الاستغلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يسيرها العمال في إطار اللوائح التي تحددها

الدولة.

- حصول العمال على أرباحهم من عوائد الوحدة الإنتاجية بعد خصم الحصة المقررة

للمجموعة الوطنية.²

وأبرز الهيئات التي يقوم عليها التسيير الذاتي ما يلي:³

- الجمعية العامة للعمال:

وهي الهيئة العليا داخل المؤسسة تتكفل بوضع الخطة التنموية، والبرنامج السنوي للإنتاج

وتنظيم العمل.

¹ محمد السويدي: مرجع سابق، ص 121.

² نفس المرجع، ص 121 122

³ يوسف سعدون: مرجع سابق، ص 7، 8

-مجلس العمل:

يتولى هذا المجلس التنظيم الداخلي للمؤسسة فيقرر شراء أو بيع الأجهزة كما يقرر حجم القروض الطويلة ومراقبة الحسابات المالية.

-لجنة التسيير:

وتتركز أنشطتها في تأمين كل وظائف التسيير داخل المؤسسة من خلال دراسة الخطط التنموية ودراسة القوانين المحددة للعمل وتتنظر في المشاكل المطروحة على مستوى الإنتاج.

-المدير:

فهو يمثل سلطة الدولة داخل المؤسسة، فهو يسهر على المساواة بين مختلف العمليات الاقتصادية والمالية، ويؤمن كامل الخطط الداخلية للمؤسسة مع المخطط الوطني، ويقوم بتطبيق القرارات الصادرة عن الهيئات السابقة التي تتوافق مع القوانين المرسومة.

وقد يتضمن التسيير الذاتي الصناعي باعتباره تنظيما اجتماعيا واقتصاديا بالعديد من المشاكل والتناقضات أبرزها:

- خضوع مجلس العمال لسلطة مركزية وضعت حدودا فاصلة لمنع ممارسة حقهم في السلطة وحرية التصرف في تنظيم ظروف عملهم.

• تناقض المفهوم الاجتماعي لمبدأ التسيير الذاتي الصناعي مع إستراتيجية سلطة الدولة التي تهدف إلى إقامة قطاع اقتصادي وطني عن طريق ضم وحدات التسيير الذاتي ثم إلغائه تدريجيا في أواخر السبعينات.

• تعدد الهيئات أدى لإنضمام المؤسسات إلى سلسلة من المراكز التنظيمية التي تحتكر السلطة لمصلحتها الخاصة.¹

ومن هنا يتضح لنا أن التناقضات التي ظهرت على مستوى تنظيمات العمل كان سببها تعارض المصالح بين رجال الإدارة والعمال.

2 - مرحلة التسيير الاشتراكي:

لقد سعت الدولة من خلال النموذج الاشتراكي إلى دمج المؤسسات في النسق السياسي - الاقتصادي التابع للدولة بهدف تجاوز الطابع الكلاسيكي بمفهوم المشاركة وتحقيق الفعالية، إضافة إلى تغيير العلاقات الاجتماعية أي تحويل العامل من صفة أجير إلى عامل منتج مسير في نفس الوقت.²

ففي ظل هذه المرحلة تم التركيز على المصانع والشركات الكبرى، كأدوات إستراتيجية في يد الدولة لخلق شروط الاستقرار السياسي وتحقيق أهداف التنمية من حيث أنها تقوم بدور

¹ يوسف سعدون: مرجع سابق، ص ص 8،9

² نفس المرجع ، ص 13.

مزدوج فمن جهة لها دور اقتصادي إنتاجي ومن جهة أخرى لها وظيفة اجتماعية تماشياً مع

التوجه الإيديولوجي للفلسفة الاشتراكية.¹

وابرز هيئات السلطة تتمثل فيما يلي:²

• **مجلس العمال:** من خلاله تتجسد سلطة العمال ويتمتع بالصلاحيات التالية :

-مراقبة المؤسسات وتنفيذ البرامج، ووضع التقرير السنوي حول النتائج المتوصل إليها

وتحديد الخطة المستقبلية.

-إعداد سياسة التشغيل وبرامج التدريب المهني والتوجيه

• **مجلس المديرية:** وتتركز مهام هذا المجلس في عدة نشاطات منها:

-تحديد القانون الأساسي للمستخدمين وإعداد جدول الأجور

- المشاركة في وضع برامج البيع والإنتاج والتمويل وتقدير الميزانيات وحساب الخسائر

والأرباح.

• **اللجان الدائمة:** تتمحور مهامها حول تسوية الخلافات داخل محيط العمل والسهر على

صحة وسلامة العمال، وتمارس نشاطها من خلال خمس لجان رئيسه هي: لجنة الشؤون

الاقتصادية والمالية، لجنة شؤون المستخدمين والتكوين، لجنة الشؤون التدريجية، لجنة شؤون

حفظ الصحة والأمن، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية.

¹ ليليا بن صويلح: مرجع سابق، ص 112.

² يوسف سعدون: مرجع السابق، ص ص 14، 15

فمن خلال التسيير الاشتراكي عملت الدولة على إعادة تنظيم العلاقات بين العمال والمسيرين في المؤسسات الصناعية بإعطاء العمال الحق في مجالس الإدارة وتسيير الإنتاج وتطويره على أن تكون هذه العلاقات مبنية على الشعور بالمسؤولية والعمل الجدي على خلق روح الإبداع والتطوير.

وأصبحت المشاركة العمالية تكتسب الصفة القانونية بصدور ميثاق قانون التسيير الاشتراكي في 1975 حيث نص هذا الميثاق على أن (إنشاء ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ووضعها على هذا النحو يشكل مدرسة للتكوين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجماهير الكادحة ويستمد منها العمال المعلومات التي ترقى شعورهم بالمسؤوليات وتزيد في كفاءاتهم على تسيير الشؤون ويقومون فيها بدورهم كمنتجين قائمين بالتسيير كما يمكنهم أن يقوموا فيها بتحسين حالاتهم.¹

وعلى رغم من الجهود المبذولة لتحقيق التنمية إلا أن التسيير الإشتراكي أثبت عدم نجاعته لعدة أسباب أهمها:

- عدم استيعاب المسيرين للمؤسسات العمومية بالدور الرئيسي للمؤسسة (خلق الثروة والنمو).

- إهمال المخطط لمفهوم المردودية والاهتمام بالتدفقات المالية للمؤسسات العمومية

بغض النظر عن نتائجها.

¹ فرفار سامية: المسار التنموي للمؤسسة الصناعية في الجزائر، مجلة مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في

الجزائر، مرجع سابق، ص ص 97-98

-ارتفاع الأعباء المختلفة وارتفاع مصاريف المستخدمين من 40% إلى 90% مما أدى إلى الاختلال الدائم في مالية المؤسسات العمومية.

-تهميش القطاع الفلاحي على حساب القطاع الصناعي، مما أدى إلى ارتفاع فاتورة استيراد المواد الغذائية.

-نقشي البيروقراطية بسبب كبر حجم المجمعات الصناعية من جهة، واتخاذ القرار من جهة أخرى.

3 مرحلة إعادة الهيكلة (1980 - 1987):

إن النتائج السلبية على المستويين الإقتصادي والإجتماعي دفعت بالمسؤولين إلى التغيير، فجاءت فكرة إعادة الهيكلة مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات بغرض تنظيم النسيج الصناعي فتمركز الإطارات وكفاءات التسيير في مراكز القرار، وتعقيد عمليات التوجيه والتنسيق وحل مشاكل الإنتاج والتسيير اليومي بين المركز والوحدات الإنتاجية الموزعة عبر التراب الوطني أضعف من كفاءات التسيير على مستوى الوحدات الإنتاجية لكونها تعتمد على قرارات المركز والتي هي غالبا لا تتطابق مع الواقع الحقيقي بالميدان فكل هذه المشاكل وغيرها تمثل أهم الأسباب التي أسهمت في برنامج إعادة الهيكلة.¹ من أجل إحداث تغيير في الشكل التنظيمي للمؤسسات، ويمكن تحديد طبيعة هذا التغيير في شكلين:

¹ بهدي عيسى بن صالح: ملامح هيكلة المؤسسة الشبكية، مجلة الباحث، العدد 3، جامعة ورقلة، 2004، ص 89.

• إعادة الهيكلة العضوية:¹

- التحكم في جهاز الإنتاج عن طريق التخصص في نشاط الاقتصادي، مما يوفر إمكانية تحسين الإنتاج والضغط على التكاليف.
- تبسيط عملية التسيير وجعلها أكثر انسجاما مع الوحدات الإنتاجية والمقرات.
- تحقيق اللامركزية حقيقة في نظام اتخاذ القرار.
- تثمين الموارد البشرية واستغلالها بصفة عقلانية.
- تدعيم التوازن الجهوي والقضاء على الفوارق الجهوية وذلك بتحسين الشغل الجهوي
- تجنبيا لانقسام الوطن إلى جهات تتوفر على يد عاملة مؤهلة ذات تقنية وجهات أخرى لا تملك إلا يد عاملة بسيطة (فلاحية خاصة).

• إعادة الهيكلة المالية²

- إصلاحات تنظيمية وتسييرية من أجل التحكم في النفقات وتخفيض سعر التكلفة بتقليص المصاريف وتحسين إنتاجية العمل.
- منح المؤسسات رأسمال خاص بحسب حجمها وطبيعة مستوى نشاط المؤسسة.
- تمكين المؤسسة من مال متداول ضروري وأدنى يضمن الأمر للمؤسسة ويسمح لها بحد التوجه نحو طلب القروض.

تسوية جميع الديون ما بين المؤسسات

¹ غريب منية: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2006/2007، ص218.

² نفس المرجع ، ص ص 218، 219.

ولكن هذا النموذج هو الآخر لم يخلوا من النتائج السلبية أبرزها¹:

- ضعف التسيير بسبب غياب الإطار المميز مما أدى إلى غلق بعض المؤسسات.

- تدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة مما دفع بها إلى رفض العمل والتجنب

أحيانا واللجوء إلى الإضراب أحيانا أخرى.

- تباطؤ نسب التشغيل في القطاع الصناعي على حساب قطاع الإدارة.

- ارتفاع نسبة المديونية بسبب قلة الاستثمار والبحث العلمي.

4 مرحلة استقلالية المؤسسات:

تبنت الجزائر استقلالية المؤسسات بوصفها سياسة إصلاحية من أجل إعادة مؤسساتها

الإقتصادية العامة إلى مسارها الحقيقي المرتبط أساسا بوظيفة الإنتاج، وإرساء الآليات

العلمية والتقنية للتسيير وتفعيلها في المؤسسات العامة، فتم تعويض مفهوم المؤسسة الوطنية

المحلية بمفهوم المؤسسات العامة الإقتصادية (EPE) وقد قام مبدأ الإستقلالية على توفير

قانون أساسي، ووسائل عمل يمكن المؤسسة من أخذ حرية المبادرة والتسيير بغية استغلال

طاقاتها الذاتية فضلا عن امكانية المؤسسات القيام بعملية التعاقد وفق مبادئ القانون

التجاري بغرض دفع المؤسسات العامة إلى التعامل مع السوق.²

¹ يوسف سعدون: مرجع سابق، ص 29.

² الداوي الشيخ: الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر وإشكالية كفاءة المؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم

الإقتصادية والقانونية، العدد 2، 2009، ص 260.

وبموجب قانون الاستقلالية أصبحت المؤسسات الاقتصادية العامة شخصية معنوية متميزة عن الدولة، هذه الأخيرة التي تعد مالكة مساهمة في رأسمال المؤسسات دون التدخل في إدارتها وتسييرها، وهذا ما اعتبره الكثيرون محفز للمسيرين والعمال على زيادة الإنتاجية والمردودية، وتصبح المؤسسات هي التي تحدد مستقبلها بنفسها وتتمتع بإصدار قراراتها وتحمل مسؤولياتها والإشراف على إعداد السياسات الإصلاحية وتنفيذها بصورة مستقلة، والحرية في تحديد مناصب العمل والأجور وشروط قبول العمال أو طردهم تماشيا مع ظروفها الداخلية والإستقلالية كذلك في إعداد الهيكل التنظيمي حسب احتياجاتها الادارية والتسييرية.¹

وعلى الرغم من أهمية هذه التعديلات التي ظهرت في هذه المرحلة إلا أنه كان هناك ضعف في أداء المؤسسات وهذا راجع إلى أسباب متعددة نوجز بعضها فيما يلي:

- عدم فعالية المسيرين من إداريين وتقنيين، وكذلك سرعة دوران المسؤولين.
- عدم فعالية التنظيمات الرسمية في مجال التحفيز من أجل رفع الكفاءة والفعالية.
- عدم التمكن من أداء وظيفة الصيانة على أحسن وجه بسبب ندرة قطع الغيار.
- إلغاء الحوافز المادية والمعنوية للعاملين والمسيرين، خاصة في مجال البحث.

¹ نفس المرجع، ص ص 264-266

-تأثير الظرف الإجتماعي والسياسي الذي تمر به البلاد وما ترتب عنه من اضطرابات من حين لآخر، مما يجعل العامل في جو من التوتر النفسي وهذا ما انعكس على الأداء.

وهذه الأسباب أكدتها دراسة (عبد الحق بوعتروس) المعنونة بـ "معايير تقويم أداء المؤسسات الصناعية العامة في الجزائر، سنة 1992"¹.

5 -مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق:

الخصخصة يعرفها البنك الدولي: بأنها زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تمتلكها.

وتعرف كذلك على أنها الرغبة في التخلص من الإقتصاد الإشتراكي باعتباره فلسفة اقتصادية واجتماعية بدأت تتحسر في العالم، والتوجه نحو اقتصاد السوق ومواكبة النظام العالمي الجديد، أي أنها رغبة في التحرر الاقتصادي.²

وتعرف الخصخصة وفقا للمشرع الجزائري على أنها كل معاملة تجارية تؤدي إلى تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية سواء جزء أو كل رأسمالها لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص، وتعرف على أنها كل معاملة تؤدي

¹ يوسف سعدون: مرجع سابق، ص ص 33-34

² حبش محمد حبش: الخصخصة وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

إلى تحويل تسيير مؤسسة عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص.¹

ومن بين الطرق المتبقية لنقل الملكية من مؤسسة القطاع العام إلى القطاع الخاص ما يلي:²

• التنازل عن طريق السوق المالية:

وذلك ببيع أسهم أو قيم منقولة ببورصة القيم، وإما بغرض علني للبيع بسعر ثابت وإما بتظافر الأسلوبين معا مع الإشارة إلى أنه ينبغي الدخول في بورصة القيم المنقولة أن يكون تحديد السعر الأول مساويا على الأقل لسعر العرض الذي يحدده المجلس.

• البيع عن طريق التراضي:

ويتم اللجوء إلى هذه الطريقة عند بيع مؤسسات في قطاع الخدمات العامة، أو الصناعات الإستراتيجية حيث يكون للمستثمر قدرة على التحديث والتطوير كشرط أساسي لنقل الملكية.

¹ محمد زرقون: انعكاسات استراتيجية الخصوصية على الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد7، 2010/2009، ص 155.

² بوهنتالة فهيمة: التغيير التنظيمي وانعكاساته على الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة الصناعية المخصصة، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2009/2008، ص ص 135-136

- البيع عن طريق المزايمة:

يتم التنازل عن القيم والأسهم المنقولة، وكذلك التنازل الكلي أو الجزئي لأصول المؤسسات العمومية القابلة للخصوصة عن طريق المزايمة المحددة أو المحدودة أو المفتوحة، أو وطنية كانت أو دولية مع اتباع الشفافية، إلا أنها تمنع أشكال التواطؤ بين المشتريين لتخفيض قيمة الأصول كما أنها قد تكون وسيلة للسيطرة من قبل مجموعة من الممولين على حساب مفهوم الملكية الذي تروج له الخصوصية.

- التنازل المجاني لأسهم المؤسسات العمومية:

ويتم بموجبه توزيع الأسهم أو الأموال مجانا على العمال بغرض تطوير المساهمة الشعبية وزيادة الفعالية، حيث لكل مواطن الحق في اكتساب عدد من الأسهم مجانا بنسبة 5% من مجموع الأسهم، منه استفادة العمال من التسهيلات في الدفع والتخفيض بنسبة 25% من القيمة الأهلية وتأجيل التسديد على فترة 03 سنوات، إلا أن هذه العملية شكلت عبئا على العمال لعدم قدرتهم على التمويل والتجديد والتطوير للمنشآت التي آلت إليهم.

- التنازل عن الأموال المحلية لقاء الديون الخارجية بهدف التخلص من الأعباء المترتبة

عن المديونية ولكن حق المستثمر الجديد في إخراج الأرباح وحصيلة بيع هذه الأصول من شأنه أن يشكل ضغطا على حصيلة القطاع الأجنبي لا تقل بل يمكن أن تزيد من تحويلات خدمة الدين الخارجي عدا ما يحمل ذلك من خطر زيادة نفوذ رأسمال الأجنبي في الإقتصاد الوطني.

ومن أهم الأسباب التي أدت إلى خوصصة المؤسسات العمومية والإقتصادية في الجزائر فشل التجربة التنموية، فعقب الإستقلال تم التركيز على تحقيق الاستقلال الاقتصادي والاستجابة للحاجات الاجتماعية الملحة (الصحة والتعليم...) معتمدة في ذلك على الثروات الوطنية المسترجعة وإنشاء مؤسسات عمومية مختلفة الأنشطة، إلا أن هناك تناقضات واختلاف عديدة ظهرت بسبب نقص الدعم المادي، وارتفاع نسبة الاستيراد من الخارج وزيادة الطلب على السلع والخدمات مما أدى إلى ارتفاع الأسعار، وتقلص فرص العمل. ويشكل ضعف أداء القطاع العام أحد الأسباب المهمة الدافعة إلى الخوصصة، وهذا الضعف راجع إلى الأخطاء المرتبطة بسياسة تحديد الأسعار وكذا سياسة التشغيل المتبعة التي تركز على تحقيق الأهداف الإجتماعية، دون التفكير في وضع سياسات وأدوات تنفيذية بديلة تضمن تحقيق نفس تلك الغايات.¹

ويرى البعض أن الخوصصة وسيلة مناسبة لتحقيق الحرية الشخصية، وإيجاد الحافز الشخصي على الإنتاج والقضاء على السلبيات وتحقيق الإنضباط في السلوك داخل مجالات العمل.

كما تؤدي إلى القضاء على التلاعب الإجتماعي في صور المحسوبية وعدم المحاسبة عن الإهمال كنوع من التكافل الاجتماعي.²

¹ يوسف سعدون: مرجع سابق، ص ص 40-41.

² حبش محمد حبش: مرجع سابق، ص 33

وبدأت بوادر الجزائر في الإهتمام بالاستثمار الأجنبي الذي يعرف على أنه عبارة عن
توظيف الأموال في الإقتصاد الوطني لدولة ما بقصد الحصول على منافع في المستقبل
والذي يقوم به الأفراد (اعتباريين أو معنويين) من القطاع الخاص من جنسيات من دول
أخرى... أي توظيف الأموال الذي يقوم به أفراد من القطاع الخاص من جنسيات أخرى في
الاقتصاد الوطني لدولة ما بغرض إقامة مشاريع جديدة أو التوسع أو تحديث مشاريع قائمة
والتأثير بدرجة ما على إرادتها.¹

ونظرا لغياب الخبرة الجزائر في هذا الميدان إلا أنها تبذل جهودا ضخمة من أجل استقطاب
الاستثمارات الأجنبية انطلاقا من الخصصة التي تعبر عن الانفتاح الاقتصادي إضافة إلى
الظروف التي مرت بها الجزائر في السنوات السابقة وساعدتها على توفير كافة الشروط
الموضوعية الجذابة للاستثمارات الأجنبية المتمثلة في الشروط الإنسانية والاجتماعية
والاقتصادية المناسبة، وخاصة انتشار ظاهرة البطالة بين فئات الشباب الحاملين للشهادات
العلمية، والحائزين على الإنجازات الفنية والإدارية المسرحيين من مؤسسات القطاع العام،
وتدني العملة الوطنية في الصرف، وسوق واسع ومتنامي وغياب المنافسة المحلية.²

¹ محمد بومخلوف: التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر التجربة والأفاق، ط1، شركة دار الأمة للطباعة والنشر
والتوزيع، الجزائر، 2001، ص151.

² نفس المرجع، ص158.

خلاصة الفصل:

عموما كل مرحلة من مراحل تطور المؤسسة العمومية ظهرت على أنقاض نقائص وسلبيات المرحلة السابقة لها، فالتسيير الذاتي كان خطوة مبدئية لمحاولة رد الإعتبار للجزائر المستقلة وتحسين وضعها الإقتصادي واعتمد على المخلفات الإستعمارية، أما مرحلة التسيير الإشتراكي كانت تعكس الإيديولوجية السياسية أكثر منها رؤية إستراتيجية تعالج الوضع القائم.

وعقبها إعادة الهيكلة كطريقة للإصلاح والتعديل، ثم مرحلة استقلالية المؤسسات أين قلت من الدور الإجماعي للمؤسسات العمومية وظهور بوادر اقتصاد السوق القائم على الخصخصة وفتح المجال أمام الإستثمارات الأجنبية، إضافة إلى التأثير المنظومة القيمية سلبا فقد ألغى التحول الإشتراكي القيم الليبرالية باعتبارها بقايا المستعمر تشجع على الإستغلال وعدم المساوات، وبعد الإنفتاح الاقتصادي والخصخصة تأكد العودة للقيم الليبرالية وتم إلغاء القيم الإشتراكية التي تشجع على الكسل والإعتماد على الدولة

الفصل الرابع

تقديم ميدان الدراسة

التعريف بالمؤسسةتقديم عام لشركة الإسمنت بسور الغزلان.

تكتسب شركة الإسمنت بسور الغزلان أهمية كبيرة سواء من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية إذ تلبي جزء كبير من إحتياجات المؤسسات على المستوى الوطني وكذا الأفراد فيما يخص مادة الإسمنت، وأيضاً تغطي أكبر جزء من إحتياجات منطقة الوسط، كما لها دور كبير في توزيع المداخل وذلك عن طريق علاقاتها الإقتصادية بالموردين والزبائن وفي هذا المبحث سنعرض بطاقة تعريفية عن شركة الإسمنت بسور الغزلان وذلك من خلال النقاط التالية : لمحة تاريخية عن الشركة ، وتعريف بالشركة وهيكلها التنظيمي.

لمحة تاريخية عن الشركة :

في إطار مخططات التنمية الإقتصادية الكبرى التي إتبعها الجزائر في بداية 1974 خاصة بعد إرتفاع سعر البترول الذي وصل إلى 49 دولار للبرميل الواحد تم إنشاء مؤسسات إقتصادية هامة والتي تم إخضاعها لقانون الصفقات العمومية بمرسوم رقم SNMC من بينها الشركة الوطنية لمواد البناء 145، 82 وهي شركة تجارية ، كما أنها شركة إقتصادية هدفها إنتاج الإسمنت وتحقيق الربح وتقديم أجود الخدمات تحت شعار " أجمل وأجود الخدمات".

ولقد مرت منذ نشأتها سنة 1980 بمراحل سيطرت الشركة فيها على السوق الوطنية

بسبب حاجات السوق المتزايدة آنذاك ، أمت تسييرها فكان من طرف الوزارة الوصية ، فهي

المحددة لمختلف السياسات على المدى الطويل والمتوسط مثل سياسة الأجور وسياسة

التسعير والتسويق ، وقد كانت عبارة عن شركة عمومية محلية تحت إسم الشركة الوطنية

لمواد البناء إلا أنها لم تدم طويلا ، ولقد تم تقسيمها بسبب:

- عدم وجود تحديد دقيق لمستويات إتخاذ القرارات مما أدى إلى تداخل المهام.

- عدم ملائمة القرارات الموضوعية من طرف الجهات المخططة للواقع العملي

للشركة.

- البيروقراطية والشعور باللامسؤولية.

- كبر حجم الشركة وصعوبة التحكم فيها.

- وقد صدر قرار بتقسيم شركة الإسمنت إلى العديد من المؤسسات الفرعية سنة

1983 وكل شركة مختصة في إنتاج منتجات معينة.

- فهناك مؤسسات تنتج القرميد ومؤسسات مختصة في إنتاج الرمل وأخرى في إنتاج

الإسمنت وهذا الأخير تم تقسيمه إلى مؤسسات جهوية هي:

- الشركة الجهوية للإسمنت بالغرب ERCO

- الشركة الجهوية للإسمنت للشرق ERCE

- الشركة الجهوية للإسمنت للوسط ERCC وهي الشركة محل الدراسة.

وفي 2008 أصبحت هذه الشركة شركة مساهمة ذات رأسمال 9.1 مليار د ج ذات سجل تجاري 98B028210 وتشخيص جبائي 099810398130121 ورقم مادة 10385858011¹.

التعريف بشركة الإسمنت

تقع شركة الإسمنت على فج بكوش في الطريق الوطني رقم 5 وتبعد عن مدينة سور الغزلان بحوالي 00.7 كم، وعن مقر ولاية البويرة ب 25 كم، وتقع على بعد 120 كم جنوب شرق الجزائر العاصمة، تتربع على مساحة 41.1 هكتار.

وفي تاريخ 1979/11/26 تم إمضاء العقد الخاص بإنشائها أما إنتشارها فكان في 1980/02/26 من قبل شركة دنمركية ، وبدأ إنتاج الإسمنت في 1983/10/20، وقدرت تكاليف الإنتاج ب 1231668943 دج علما أنها تأسست برأسمال قدره 246 مليون دينار، وتصل قدرة إنتاجها من CPJ45 , CPJ55 3000 طن إلى 1000000 طن ، وكانت تنتج خمسة أنواع من الإسمنت CPJ فقط وذلك لكثرة الطلب على هذا النوع وعدم طلب CPJ45 أصبحت تنتج CPC – CRC- CPA55 الأنواع الأخرى ، إما بالنسبة للطاقة البشرية فهي تشغل من العمال حوالي 496 و 151 من الإطارات والمنفذون 208 ونظام العمل في

هذه الشركة هي 3X8 فرق مقسمة إلى ثلاث فرق كل فرقة تعمل 8 ساعات ، فيما يتم التناوب بين الفرق كل ثلاثة أيام.

-فرقة تعمل من السادسة صباحا إلى الثانية بعد الظهر .

-فرقة تعمل من الثانية بعد الظهر إلى الثامنة ليلا .

-فرقة تعمل من الثامنة ليلا إلى السادسة صباحا .

أما عمال الإدارة يعملون بالنظام العادي من الأحد إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الرابعة مساءً تتخللها فترة إستراحة.

تتضمن هذه الوحدة بإنتاج الإسمنت:

1 - محجرة لسحق المواد الأولية سعة 1000 طن/سا

2 - تجنيس مسبق وخرن حجر الكلس سعة 3500 طن/سا

3 - تجنيس مسبق وخرن الطين سعة 3000 طن/سا

4 - مطاحن خام طيركس يونيدان 4.6م قطر، طول 9.75م + 2.08م سعة 2 X 140

طن/سا.

5 - خزانات التجنيس سعة 2 X 8000 طن.

6 - فرن يوناكس الدوار بالتسخين المسبق ذو الأربع طوابق حلزونية الشكل 5.5م

قطر الطول 89م ، سعة 2 X 140 طن /سا ، سعة 3000 طن /سا.

- 7 - خزانات حجر الكلس المحروق ، سعة 3 X 1500 طن.
- 8 - مطحن المواد الإضافية سعة 100 طن/سا.
- 9 - تخزين الجبس سعة 1750 طن/سا .
- 10 - مطاحن إسمنت يونيدان 4.4 م قطر ، 12 م الطول ، سعة 2 X 100 طن/سا.
- 11 - خزانات الإسمنت سعة 4 X 8000 طن .
- 12 - شحن الإسمنت بدون تغليف سعة 2 X 200 طن .
- 13 - معمل التغليف سعة 5 X 100 طن/سا.
- 14 - مخبر يحتوي على مقياس الأشعة وتجهيزات الإعلام الآلي.
- 15 - معالجة المياه.
- 16 - مخزن زيت الوقود سعة 5000 متر مكعب.
- 17 - الإدارة

إستهلاك المواد الأولية :

حجر الكلس : 4500 طن/24 سا.

طين : 500 طن/24 سا.

مواد البناء :

إسمنت مسلح : 6600 متر مكعب

الفولاذ: 6900 طن

الهياكل المعدنية : 8400 طن.

الآليات :

وزن المكائن : 19500 طن.

أهداف الشركة :

تلعب الشركة دورا مهما على المستوى الوطني ومن أهدافها مايلي:

- تلبي الحاجات المتزايدة في مجال البناء من مادة الإسمنت.

- تساهم في القضاء على البطالة وهذا بتشغيل أكبر عدد ممكن من اليد العاملة.

- هدر العملة الصعبة الموجهة لتغطية الطلب على مادة الإسمنت.

- توزيع المداخل عن طريق علاقاتها الإقتصادية بالموردين والزبائن.

- تحقيق التوازن الجهوي حيث تعطي جزء كبير من إحتياجات الوسط.

- إنشاء مناصب شغل لكل طبقات المجتمع.

الهيكل التنظيمي للشركة

إن الهيكل التنظيمي يتطور ويتغير بتوسع نشاط الشركة إذ لا بد من وجود هيكل يتلاءم مع هذا التوسع، وهذا ما لاحظناه في هذه الشركة بحيث يتماشى الهيكل التنظيمي مع توسع نشاطه، وسنحاول عرض الهيكل التنظيمي الخاص لشركة الإسمنت وفق الشكل التالي:

1 المديرية العامة :

يوجد بها المساهمين والأمانة والمدراء المركزيين ونواب المدراء وبعض المكلفين بالدراسات المختلفة، منها الدراسات القانونية والإدارية والتقنية وأمانة كل مديرية فيها ، وهناك مصلحة المحيط والبيئة حيث تهتم بالمواد المسموح إستعمالها في الإنتاج.

2 مديرية الموارد البشرية :

تهتم بالعنصر البشري ونظرا لأهميتها تسهر هذه الدائرة للإطلاع على مختلف القوانين التي لها علاقة بالعمال وعملية تسييرها، ويوجد بهذه الدائرة ما يلي:

نيابة مصلحة الموارد البشرية :

وتهتم بوظائف التنصيب ، الحضور الغيابات ، الإستقبالات وساعات العمل بما فيها الساعات العادية والإضافية ويوجد بها مصلحة المستخدمين التي تتضمن قسم الأجور الذي يقوم بدفع الأجور بعد حصوله على حركة تغييرات العمال وذلك بتسيير المستخدمين وقوائم تتضمن مصاريف العلاج من قسم الوسائل العامة الذي يقوم بتعويضات العطل المرضية، الأدوية ، حوادث العمل والتقاعد وتوفير الأدوات المدرسية والألبسة في بعض المناسبات.

مصلحة التكوين : تهتم بإستقبال الموظفين الجدد وتوجيههم إلى مختلف المصالح للتعرف عليها، كما تقوم بتدريب اليد العاملة لجعلها أكثر كفاءة وقدرة على أداء العمل، أي تنظيم وتسيير المتربصين، والمصلحة الإجتماعية تقوم بالنقل والإطعام والبناء وغيرها.

3 مديرية العمليات:

تتمثل وظيفتها في الإطلاع على القوانين المتعلقة بالإنتاج والصيانة وتتضمن:

-مصلحة المناهج

يتمثل دورها في برمجة وإصلاح مختلف الأعمال بتخطيط كيفية التدخل ومواقع التدخل ومراقبة العمال وإنشاء تقارير مفصلة عن حالات المجموعات العملية.

-مصلحة مراقبة النوعية :

تقوم بمتابعة لإستغلال المحجر وجوده مسار الإنتاج ومراقبة إستعمال المواد الأولية ودراسة إمكانية دخول إنتاج جديد والقيام بدراسة مقارنة بين المخابر.

- دائرة الإنتاج :

يهتم بإنتاج وتتبع طرق الإنتاج ويتكون من عدة مصالح نذكر منها:

أ مصلحة الإنتاج : يهتم بإرسال المنتج إلى المستهلك وفق متطلبات السوق.

ب مصلحة الصيانة العامة : مهمتها القيام بجمع أعمال الصيانة العامة.

ج- دائرة الإسمنت ومشتقاتها: تهتم بصناعة الإسمنت منذ دخولها كمواد خامة

إلى غاية التحويل .

4 مديرية الصيانة العامة :

تهتم بصيانة المعدات والآلات والتجهيزات التي يستعملها المصنع وتتكون من نوعين :

المراقبة قبل العطب وإصلاح العطب بعد دخولها .

أ - دائرة الإعلام الآلي : هي مصلحة إعتمدت في البداية على موظفين لهم إمكانيات

بسيطة في الإعلام الآلي ، وفي 1990 عمت عملية توزيع أجهزة الكمبيوتر على

مستوى كل مكاتب الوحدة مما أصبحت من الضروري وضع مصلحة مختصة في

الإعلام الآلي ، وتتمثل أهميتها في عملية إختيار النوعية للآلات وإدارتها وتوزيعها

على الأشخاص المعنيين وتبقى المسؤولية الأولى والأخيرة في صيانتها، وتحتوي

على عدة مناطق كل منطقة لها أعمال صيانة خاصة بها.

ب - دائرة الميكانيك الصناعية : مهمتها الحفاظ على المعدات والتجهيزات في

الشركة، وإعطاء أعمال الصيانة لجميع المرافق وتتكون من :

ب-1: مصلحة المنافع : تهتم بصيانة التجهيزات الخاصة بالتبريد وتوزيع مياه الشرب

وخاصة الإستعمالات الصناعية وكذا مضخات المياه وضغطات الهواء من حيث وقايتها

ونظافتها.

ب-2 : مصلحة التسرب : تقوم بصيانة نشاطه الناقل للمواد الأولية من المحجر إلى

المصنع والمادة نصف المصنعة للعملية الإنتاجية.

5 -مساعدة الأمن :

يشرف على عملية الحراسة ومختلف أعمال الأمن الصناعي وكذلك يشرف عليها رئيس المصلحة وعدد من العمال المختصين في هذا الميدان ويتمثل دورها في المحافظة على أمن الشركة، والعمل عن طريق الحملات الإعلانية وتقديم النصائح والإرشادات ، كما تعمل على توفير الألبسة والأحذية الصناعية والواقية.

6 -مديرية التموين :

من خلال مهامها المتمثلة أساسا في إقتناء المواد والسلع الضرورية للشركة ، ومختلف ما يتعلق بالمقالات والخدمات التي تحتاج إليها الشركة وما يتطلب إبرامها لعقود الصفقات سواء من الطرف الداخلي أو الخارجي.

-التموين الخارجي : يستورد مصنع الإسمنت مختلف الإحتياجات الغير متوفرة

على المستوى الوطني من آلات ومعدات وبصفة مستمرة يراعي في العملية إمتياز الشركة المنشأ للمصنع.

-التموين الخارجي : بعد تلقيها معلومات المخزون من رئيس الدائرة يتم إختبارها

للقيام بإجراءات الشراء وأول ما يلفت النظر هو جودة المنتج وأيضاً السعر ، أما الشراء يتم وفق إجراءات إدارية معينة.

-تسيير المخزونات : بعد تلقي المواد من مصلحة التموين تتم عملية تخزينها حيث

تفرز كل مادة على حدى بمراعاة الخصوصيات وفق تقنيات علمية ، فبمجرد محضر إستلام بحضور مكلف بعملية الشراء ومستعمل المادة والمكلف بالتخزين وتتكون مصلحة التخزين من :

- فرع تخزين المواد الأولية
- العتاد الميكانيكي والكهربائي.

7 -مديرية المالية :

تعتمد في عملها على نصوص قانونية وتنظيمية خاصة القانون التجاري، فيما يتعلق ببيع المنتج وكذا قانون المالية ، قانون يتعلق بالضرائب ، قانون البنوك، حيث تعتمد في تسيير فروعها بناء على هذه القوانين والسهر على الإطلاع على المستجدات القانونية من خلال الجرائد الرسمية التي تصل الشركة بصفة دورية.

وتهتم هذه الوظيفة بمعالجة المعلومات المحاسبية والمالية، وكذلك تسجيل وتلخيص المعاملات التي تتم سواء كانت من الداخل أو الخارج وتتجزأ هذه الدائرة إلى مصالح أخرى.

○ مصلحة المحاسبة : تهتم بالعمليات المحاسبية وفقا لأصول المحاسبية

المتعارف عليها وتنقسم إلى قسمين قسم المشتريات وقسم المبيعات.

○ مصلحة المالية : تهتم بجميع نفقات الشركة لها قسم يدعى الصندوق، ويقوم

بالتسيير الفوري لبعض العمليات كالتسبيقات عن الشراء، كما أنه يدفع الضرائب على

الأجور، ويقوم كذلك بتحويل المبالغ النقدية من البنك ويضعها في الحساب الجاري

بالصندوق.

○ مصلحة تسيير الميزانية : تعتبر هذه المصلحة من أهم المصالح الموجودة

في المديرية وهذا راجع إلى الدور الأساسي الذي تلعبه في البرمجة أو التخطيط أو المتابعة،

وكذلك تقييم الأداء داخل مختلف المصالح ويتم وضع ميزانية تقديرية وعلى هذا الأساس يتم

الإنتاج وفي نهاية السنة يتم التصحيح وهذا القسم متفتح على جميع الأقسام داخل الشركة،

وعند تقدير الميزانية هناك ثلاث عوامل يرتكز عليها:

- البيانات التاريخية المحققة في العام الماضي.
- الإقتراحات والتطورات التي يقترحها المسؤولون.
- الخبرة والتجربة المكتسبة في ميزان التخطيط والبرمجة من طرف إطارات الوحدة.

8 - مديرية التسويق :

يتم على مستواها بيع الإسمنت حيث تحتوي على ثلاث أقسام:

○ قسم الفوترة :

مهمته إستقبال الزبائن يوميا وتحضير الفواتير الخاصة بهم وقبض مبالغ ثم تحرير

أسعار التسليم، وفي نهاية كل يوم يقوم رئيس القسم بتسجيل مبالغ الفواتير.

○ قسم التحميل :

15 مهمته رصد ومراقبة الكمية للأسعار التي خرجت من قسم المبيعات لمدة

يوم للزبائن المتعاملين على أساس التسديد لأجل.

○ قسم المبيعات :

مهمته تسليم الكميات المباعة للزبائن وإحصائها ويقوم ببرمجة الإنتاج الشهري للرد

على الزبائن، ويرتبط خاصة مع المصالح التالية :

● المحاسبة

● التمويل

● الإنتاج

ويتم بيع الإسمنت بإتباع الخطوات التالية :

● البيع عن طريق العقد

● البيع بالفاتورة

● البيع عن طريق الشيك.

الفصل الخامس

تحليل البيانات ونتائج الدراسة

الفصل الخامس: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

تمهيد

1. تحديد خصائص العينة

2. دور المستوى التعليمي في اكتساب الثقافة الصناعية

3. دور المستوى التعليمي في بلورة هوية العمل

4. الاستنتاج العام

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل أبعاد ومؤشرات الفرضية التي مفادها "أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل أدى إلى تغيير قيمه الثقافية من تقليدية إلى صناعية" ، واحتوت الفرضية على مؤشرات الوقت والتدرج في السلطة والالتزام بالقانون و الانتماء والاعتراف وتحقيق الأهداف.

1 تحديد خصائص العينة:

الجدول رقم (03): يوضح جنس أفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	85	90.42%
أنثى	09	09.58%
المجموع	94	100%

يوضح الجدول عدد الذكور والإناث بالنسبة لعينة البحث ، حيث يمثل الذكور نسبة

90.42% ويمثل الإناث 9.58% ، و تتركز المسؤوليات التي يقوم بها جنس الإناث ضمن

المؤسسة على الإدارة ، على اعتبار أن العمل الصناعي يتطلب قوة بدنية وجهد عضلي

معتبر ، و هذا ما يتصف به جنس الذكو

الجدول رقم (04) يوضح الموطن الأصلي لأفراد عينة البحث

الإنحدار الجغرافي	التكرار	النسبة
ريفي	25	26.60
حضري	69	73.40
المجموع	94	100

يوضح الجدول المكان الذي ينحدر منه أفراد العينة فتمثل نسبة 26.60% فئة العمال

المنحدرين من المناطق الريفية ، ونسبة العمال المنحدرين من المناطق الحضرية قدرت

ب73.40% ، وعلى الرغم من وجود المؤسسة في منطقة ريفية إلا أن غالبية اليد العاملة ضمنها مصدرها المدن المجاورة لها.

جدول رقم (05) يوضح النشاط السابق لأفراد العينة.

النشاط الإقتصادي	تكرار	النسبة%
زراعي	06	05.82
رعوي	05	04.87
خدماتي	22	21.35
تجاري	22	21.35
صناعي	20	19.41
لم أقم بأي عمل	38	27.20
المجموع	103	100

يميل الإتجاه العام إلى نسبة 27.20% من نسبة المبحوثين اللذين لم يزاولوا أي نشاط تليها

نسبة 21.35% من المبحوثين اللذين زاولوا النشاط الخدماتي والتجاري تليها نسبة

19.41% من المبحوثين اللذين زاولوا النشاط الصناعي، تليها نسبة 05.82% من اللذين

زاولوا النشاط الزراعي و04.87% من اللذين زاولوا النشاط الرعوي.

وتتركز الأنشطة الزراعية والرعوية على العمال المنحدرين من البيئة الريفية ، أما بالنسبة

لارتفاع نسبة المبحوثين الذين لم يمارسوا أي نشاط مقارنة بالاحتمالات الأخرى ، قد يرجع

إلى الأزمة الحاصلة في مجال التوظيف و صعوبة الحصول على منصب عمل وبالنسبة للنشاط الخدماتي والصناعي تم مزاولته من طرف المبحوثين عن طريق نظام العقود محددة المدة الذي إنتشر في الآونة الأخيرة.

جدول رقم (06) يوضح المستوى المهني لأفراد عينة البحث

الفئة المهنية	التكرار	النسبة
إطار	40	42.65
تحكم	22	23.40
تنفيذ	32	34.04
المجموع	94	100

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام يمثل نسبة 42.56% من المبحوثين فئة

الإطارات، تليها نسبة 34.04% من فئة التنفيذ، تليها نسبة 23.40% من فئة أعوان تحكم

بالنسبة لفئة الإطارات فنجد نسبتها ترتفع عند أفراد العينة ذوي المستوى الجامعي، باعتبار

الجامعة نسق من الأنساق الهادفة التي تناولها عالم الإجتماع الأمريكي "تالكوت بارسونز"

في ضوء نظريته "النسق والفعل الإجتماعي" لما لها من دور في كونها تغذي غيرها من

الأنساق الإجتماعية بالإطارات الفنية والمهنية الأكاديمية.

2 دور المستوى التعليمي في اكتساب الثقافة الصناعية.

جدول رقم (07) يوضح أهمية التكوين بالنسبة لأفراد العينة

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	أهمية التكوين
67.02	63	86	43	52.39	11	46.15	6	30	3	زيادة المعارف حول العمل
32.97	31	22	7	47.61	10	53.85	7	70	7	الترقية
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام يمثل نسبة 67.02% من المبحوثين الذين يجدون

أن التكوين يزيد من معارفهم حول العمل مدعمة بنسبة 86% من ذوي المستوى الجامعي

تأتي بعدها نسبة 32.97% من المبحوثين الذين أكدوا بأن التكوين يساهم في ترفيتهم

مدعمة بنسبة 70% من ذوي المستوى الابتدائي، يتضح لنا ارتفاع النسب المؤيدة لاحتمال

زيادة المعارف حول العمل تماشياً مع ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة، أما ارتفاع

النسب المؤيدة للترقية فترتفع بالنسبة لذوي المستوى الابتدائي والمتوسط كونهم يشغلون

مناصب عمل دنيا، فالتكوين يسمح لهم بتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم مما يتيح لهم فرص

في الترقية التي يصاحبها ارتفاع في الأجر، فكلما تحسن الوضع المهني زاد التعقيد في

المهام مما يستوجب اكتساب مهارات وقدرات جديدة، ومن هنا يمكن القول أن هذه الفئة من العينة ترى في التكوين وسيلة لتحسين الوضعية الاجتماعية.

جدول رقم (08) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ودرجة معرفة الهيكل التنظيمي والأدوار.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تحديد هيكل المؤسسة
18.99	15	25	11	16.66	2	7.69	1	10	1	الدوائر
17.72	14	20.45	9	16.66	2	7.69	1	20	2	المصطلحات
18.99	15	15.90	7	25	3	7.69	1	40	4	الأقسام
43.03	34	38.65	17	41.68	5	76.93	10	20	2	معرفة كل الهيكل
1.26	01	-	-	-	-	-	-	10	1	معرفة الأدوار
100	79	100	44	100	12	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن التدرج العام يمثل نسبة 43.03% من المبحوثين الذين يعرفون

كل الهيكل مدعمة بنسبة 76.63% من ذوي المستوى المتوسط، تأتي بعدها نسبة

18.99% و 17.72% ممن هم على معرفة جزئية.

ومن هنا يتضح لنا أن الفئة الأولى تمكنت من اكتساب أحد أهم عناصر الثقافة الصناعية،

أما الفئة الثانية فهي مقتصرة على تأدية واجبها دون مراعاة إهتمامات أخرى تعتبر خارج عن

أولوياتها، وهي التي يصعب تحفيزها على العمل والمنافسة بغية الإرتقاء إلى مناصب عليا ، أو على الأقل خلق فكرة التعدد المهني.¹

وانطلاقا من اختلاف النسب يمكننا القول أن اكتساب أحد عناصر الثقافة الصناعية لم يتأثر بارتفاع المستوى التعليمي.

جدول رقم(09) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتوزيع وقت العمل

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	توزيع وقت العمل
64.66	86	77.27	51	46.88	15	57.14	12	57.14	8	كله في العمل
18.04	24	13.63	9	28.12	9	19.04	4	14.29	2	نفقد الزملاء أحيانا
17.30	23	9.09	6	52.00	8	23.82	05	28.57	4	الترفيه عن النفس
100	133	100	66	100	32	100	21	100	14	المجموع

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يمثل نسبة 64.66% من المبحوثين الذين يقرون بقضاء

كل وقتهم في العمل مدعمة بنسبة 77.27% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها

18.04% من نسبة المبحوثين الذين يقرون بتفقد زملائهم مدعمة بنسبة 28% من إجابات

ذوي المستوى الثانوي تليها نسبة 14.64% من إجابات المبحوثين الذين يؤكدون على

احتمال الترفيه عن النفس مدعمة بنسبة 52% من إجابات من ذوي المستوى الثانوي.

¹ (بشير محمد :الثقافة و التسيير في الجزائر بحث حول تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص36.

وانطلاقاً من هذه النسب يتضح لنا أن الحرص على الوقت في مكان العمل يحظى بأهمية من طرف العمال على اختلاف مستوياتهم التعليمية ، ولكن ترتفع نتيجة الاهتمام بالنسبة للجامعيين علماً أن هناك بعض الملاحظات الميدانية التي تجعلنا لا نؤيد هذه الأرقام بصورة مطلقة مثل (زيارة المكاتب والحديث في غير العمل).

وبالنسبة للإحتمال الثاني يؤكد على فعالية العلاقات الغير رسمية في مجال العمل، واعتبارها جزء من السلوك التنظيمي وهذا ما أكد عليه "التون مايو" من خلال تأكيده على تنمية العامل لعلاقات إجتماعية مع غيره مع الأفراد بشكل غير رسمي لإشباع حاجاته الذاتية والاجتماعية وتمارس قهرها على مواقف العمال التنظيمية ونلاحظ أن هناك تقارب في النسب بين الجامعيين والابتدائيين، وحتى مسألة الراحة والترفي ه عن النفس نلاحظ أنها سجلت أدنى مستوياتها عند المبحوثين الجامعيين.

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتفسيرات أفراد العينة لبعض

المخالفات.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تفسيرات
19.46	22	17.64	9	20.83	5	53.84	7	10	1	عدم احترام القوانين
49.55	56	50.98	26	37.5	9	7.69	17	40	4	عدم الشعور بالمسؤولية
30.97	35	31.37	16	37.5	9	38.46	5	50	5	أمر طبيعي
100	113	100	51	100	23	100	29	100	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام يمثل نسبة 49.55% من إجابات المبحوثين مدعمة بنسبة 50.98% من إجابات ذوي المستوى الجامعي و 40% من ذوي المستوى الابتدائي، تليها نسبة 30.97% من المبحوثين الذين يرون أن المخالفات أمر طبيعي مدعمة بنسبة 38.46% من إجابات ذوي المستوى المتوسط في حين النسبة المعبرة عن عدم احترام القوانين هي 19.46% مدعمة بنسبة 53.84% من إجابات ذوي المستوى المتوسط.

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة يفسرون في المخالفة عدم الشعور بالمسؤولية وكان المبحوث يعبر عن عدم الإحساس بالإنتماء للمؤسسة من طرف المخالف

في حين إحتمال عدم إحترام القوانين يعبر عن اكتساب الثقافة الصناعية خاصة و أن الإجراءات القانونية أحد أهم مبادئ النموذج البيروقراطي.

أما اعتبار ذلك امرا طبيعيا فهو يعبر عن عدم الشعور بأهمية العمل أو عدم الإقتناع بالقوانين، وهناك من يبرر هذا الإختيار في حالة عدم ارتكاب المخالفة عمدا.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتفضيلات أفراد العينة في التعامل معهم في بعض المخالفات.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تفضيلات
16.17	34	28	14	42.86	9	30.76	4	70	7	تطبيق القانون حسب درجة الخطأ
63.83	60	72	36	57.14	12	69.24	9	30	3	التسامح وتقديم النصيحة
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ أن الإتجاه العام يميل إلى 63.83% من إجابات المبحوثين الذين يفضلون التسامح

وتقديم النصيحة مدعمة بنسبة 72% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة

36.17% من الإجابات المؤيدة لإحتمال تطبيق القانون حسب درجة الخطأ مدعمة بنسبة

70% من إجابات ذوي المستوى الابتدائي، و 42.86% من إجابات ذوي المستوى المتوسط.

يتضح لنا أن أغلبية المرؤوسين يفضلون التسامح وتقديم النصيحة.

فالنسبة للاحتمال الأول الاختلاف الكبير بين الجامعيين والابتدائيين ويتعلق بطبيعة الأعمال الموكلة إلى المبحوثين فدوي المستوى التعليمي الابتدائي معظمهم تنفيذيين أعمالهم بسيطة على عكس الجامعيين معظمهم إطارات وبالتالي أعمالهم معقدة ترد فيها الأخطاء ومن هناك نجدهم يفضلون النصيحة والتسامح بدل تطبيق القانون الذي قد يتضمن عقوبة قاسية، حيث أكدت دراسات "غياث بوفلجة" عن أهمية تفضيلات العمال للقيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والاجتماعية وهذا الميل ناتج عن إحدى العادات والتقاليد التي يعتقد فيها هؤلاء، والتي تنص على أن الكبير وإن يكن صاحب سلطة يجب أن تكون أحكامه بشكل نصائح وتوجيهات.

وانطلاقاً من النسب الواردة في هذا الجدول والجدول السابق رقم (10) نلاحظ أن المسألة القانونية غائبة عن ذهنية العامل الجزائري، لأن الاختيارات حول احتمال القانون سجل نسب ضعيفة مقارنة بالاحتمالات الأخرى، و نجد أن المجتمع الجزائري تغيب لديه ثقافة الالتزام بالإجراءات القانونية نوعاً ما حيث نلاحظ نوع من المرونة في الحرص على تطبيق القاعدة القانونية في شتى مؤسساتنا أين تتغلب العاطفة على العقلانية.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسلوب تعامل أفراد العينة عند

تعرضهم لإساءة أو إهانة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	أسلوب التعامل
40.42	38	34	17	42.85	9	76.92	10	20	2	تقديم شكوى الى الجهة التي تفضلها
34.04	32	42	21	33.33	7	7.69	1	30	3	الاعتماد على النفس
25.53	24	24	12	23.80	5	15.38	2	50	5	تجاهله و عدم الرد عليه
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ أن الإتجاه العام يميل إلى تقديم شكوى إلى الجهة المفضلة بنسبة %40.42 مدعمة

بنسبة %76.92 من إجابات ذوي المستوى المتوسط و %42.85 من إجابات ذوي المستوى

الثانوي، تليها نسبة %34.04 من الإجابات المؤيدة للإعتماد على النفس مدعمة بنسبة

%42 من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة %25.53 من الإجابات التي تميل

إلى احتمال (تجاهله وعدم الرد عليه)، وانطلاقاً من هذه النسب يتضح لنا أن اتباع الطرق

والقواعد العقلانية الرشيدة من طرف أفراد العينة الجامعيين كان منخفض مقارنة بالمتوسطين

والثانويين وبالمقابل نلاحظ ارتفاع نسبة الإعتماد على النفس في حل المشاكل من طرف

الجامعيين، كونها تؤدي إلى اعتزازهم بالنفس وشعورهم بأهميتهم داخل المؤسسة وتعبّر عن

عدم إكترائهم بالقواعد واللوائح الرسمية الساري العمل بها داخل التنظيم، أما فيما يخص

تجاهل الطرف وعدم الرد عليه نلاحظ ارتفاع النسبة عند الابتدائيين خاصة اذا كان المشكل مع المسؤول.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وطبيعة العلاقة مع النقابة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	طبيعة العلاقة
3.19	03	2	1	4.76	1	7.69	1	-	-	مسؤول نقابي
15.95	15	14	7	14.28	3	23.07	3	20	2	عضو مشارك
80.85	76	84.95	42	80.95	17	69.23	9	80	8	لا علاقة لي
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ أن الإتجاه العام يميل إلى نسبة 80.85% من نسبة الإجابات التي تنفي العلاقة

بالنقابة مدعمة بنسبة 84.95% من إجابات المبحوثين ذوي المستوى الجامعي و 80.95%

من إجابات ذوي المستوى الثانوي، تليها نسبة 15.96% من إجابات المبحوثين حول

احتمال "عضو مشارك" مدعمة بنسبة 23.07% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها

نسبة 03.19% من إجابات المبحوثين الذين يؤكدون تحملهم مناصب المسؤولية في الجهاز

النقابي.

وانطلاقاً من هذه النسب يتضح لنا اكتساب هذه الثقافة الصناعية العضوية لا تتأثر

بارتفاع المستوى التعليمي بل واقعها العملي، بحيث لا تقوم بالوظيفة التي تأسست لأجلها

وهي الاهتمام بشؤون العمال و الدفاع عن حقوقهم هذا على حد تعبير أغلب المبحوثين. وفي السياق نفسه أكد "جمال غريد" بناء على دراسات وتحقيقات ميدانية عديدة أن العامل ليس له أي شيء يتوخاه من هذا الإطار فهو ليس معمول من أجله¹

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتقييم ندوات النقابة بالنسبة لأفراد العينة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تقييم الندوات
26.59	25	14	7	42.87	9	46.15	6	30	3	مفيدة
58.51	55	70	35	38.09	8	38.47	5	70	7	تضييعا للوقت
14.89	14	16	8	19.04	4	15.38	2	-	-	لا توجد
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاه العام يمثل نسبة 58.51% من المبحوثين الذين يرون أن

ندوات النقابة غير مفيدة (تضييعا للوقت) مدعمة بإجابات المبحوثين ذوي المستوى

الجامعي بنسبة 70%، تأتي بعدها نسبة 26.59% من المبحوثين الذين يرون أن الندوات

مفيدة مدعمة بنسبة 46.15% من إجابات ذوي المستوى المتوسط و 42.87% من إجابات

¹ بشير محمد ، مرجع سابق ، ص ص 51،52.

ذوي المستوى الثانوي، وبعدها نسبة 14.89% من الإجابات المؤيدة لإحتمال "لا توجد"

مدعمة بنسبة 19.04% من إجابات ذوي المستوى الثانوي

وانطلاقاً من هذه النسب الموضحة في الجدول يمكن القول أن ارتفاع نسب المبحوثين التي

تقر بفائدة الندوات بالنسبة للابتدائيين و المتوسطين والثانويين مقارنة بالجامعيين كونها تحقق

بعض المطالب الاجتماعية (أضحية العيد ، وإعارة المال)، التي تحتاجها الفئات العمالية

البسيطة منخفضة الأجر.

أما فيما يخص المبحوثين الذين نفوا وجود أي ندوات فهذا راجع إلى عدم إعلان النقابة

عن موعد الندوات أو راجع الى عدم اهتمام العمال أصلاً بأعمال النقابة ، مع العلم أن موعد

عقد الندوة يتم كل 06 أشهر.

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والجهات التي يفضلها أفراد العينة عند حل مشاكلهم.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الجهات
66.66	66	78	39	56.64	13	40	6	72.73	8	الإدارة
18.19	18	10	5	21.73	5	40	6	18.18	2	النقابة
15.15	15	12	6	21.73	5	20	3	9.09	1	القرباة و الصداقة
100	99	100	50	100	23	100	15	100	11	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام يمثل نسبة 66.66% من إجابات المبحوثين التي تتوجه إلى الإدارة عند حل مشاكلهم مدعمة بنسبة 78% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، و 72.73% من إجابات ذوي المستوى الإبتدائي، تليها نسبة 18.19% من نسبة إجابات المبحوثين التي تفضل التوجه إلى النقابة لحل مشاكلهم مدعمة بنسبة 40% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، ويحتل العامل القرابي المرتبة الأخيرة بنسبة 15.15% من إجابات المبحوثين مدعمة بنسبة 21.73% من إجابات ذوي المستوى الثانوي.

نلاحظ أن كل من الإدارة و النقابة تمثل القنوات أو الأطر الرسمية التي يستعملها أفراد

العينة في حل مشاكلهم وهي تعبر عن اكتسابهم لمرجعية الثقافة الصناعية على اختلاف

مستوياتهم التعليمية بنسب متفاوتة، لكن من المفروض التوجه إلى النقابة كجهاز مكلف بهذه

المهمة على عكس الإدارة التي تتنوع مهامها، إلا أن هذه النتيجة تترجمها نتائج الجدولين (13) (14) واستعمال القرابة والصدقة كطريقة لا رسمية من طرف المبحوثين يعبر عن المرجعية الثقافية التقليدية ونراها احتلت المرتبة الثالثة مما يوضح تراجع أهمية العامل القرابي بالنسبة لأفراد العينة فيما يتعلق في حل المشاكل.

جدول رقم (16) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و نظرة أفراد العينة إلى فئة الرؤساء.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	النظرة
68.08	64	66	33	61.91	13	69.23	9	90	9	أفراد يمارسون سلطة تفويضها طبيعة العمل
31.92	30	34	17	38.09	8	30.77	4	10	1	أفراد استغلوا فرص للتوصل الى مناصب عليا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا أن الإتجاه العام يمثل نسبة 68.08% من إجابات المبحوثين المؤيدة للإحتمال الذي يعتبر الرؤساء أفراد يمارسون سلطة تفويضها طبيعة العمل مدعمة بنسبة 90% من إجابات ذوي المستوى الإبتدائي، ونسبة 69.23% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها

نسبة 31.92% من إجابات المبحوثين التي تعتبر الرؤساء أفراد استغلوا فرص للتوصل إلى مناصب عليا مدعمة بنسبة 38.09% من إجابات ذوي المستوى الثانوي.

يتضح لنا من خلال النسب التي تتعلق بالاحتمال الأول تؤكد أن لدى أفراد العينة وعلى

اختلاف مستوياتهم التعليمية لهم انطباعات ايجابية حول المشرفين والرؤساء انطلاقاً من

المناصب التي يشغلونها والمكانة الاجتماعية والإدارية التي يحتلونها ضمن المؤسسة وأعلى

نسبة تتعلق بإجابات الابتدائيين .

أما فيما يخص الاحتمال الثاني فنلاحظ ارتفاع النسب بشكل نسبي عكس تصورنا إلى

أن استيعاب هرمية السلطة (وجود رئيس ومرؤوس) إحدى أهم مبادئ الثقافة الصناعية من

طرف ذوي المستوى التعليمي المرتفع وربما هذا راجع إلى بعض المشاكل كل مطروحة على

مستوى العلاقة بين الطرفين مما يؤثر على اتجاهات أفراد الغنية التي تطبع قيمتهم ، حيث

يمتلك بعض الرؤساء لقيم التفاوت بشكل سلبي مما يؤثر على علاقاتهم مع مرؤوسيهـم،

بالإضافة إلى انطباعات أفراد العينة السلبية حول سير عملية الترقية في المؤسسة فهم

يعتبرونها غير عادلة ولا تقوم على مبادئ سالمة.

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتقبل أفراد العينة بوجود تدرج في السلطة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	احتمالات
73.40	69	82	41	71.42	15	53.85	07	60	6	نعم
26.60	25	18	09	28.58	06	46.15	06	40	04	لا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام يمثل نسبة 73.40% من إجابات المبحوثين التي تعبر عن قبولها بوجود تدرج في السلطة مدعمة بنسبة 71.62% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، و 82% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 26.60% من إجابات المبحوثين التي لا تقبل وجود تدرج في السلطة مدعمة بنسبة 46.15% من إجابات ذوي المستوى المتوسط.

وانطلاقاً من هذه النسب نلاحظ أنها ترتفع طردياً مع ارتفاع المستوى التعليمي مما يفسر أن اكتساب الثقافة الصناعية حول هذا المؤشر يتأثر بارتفاع المستوى التعليمي وفي الجدول التالي سيتم تحديد الاعتبارات التي تفسر إجابات المبحوثين، وتبين مدى تطابق هذه القراءة الإحصائية مع المعطيات الميدانية.

جدول (18): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب قبول أو رفض التدرج في

السلطة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الأسباب	
68.09	64	72	36	71.42	15	53.84	7	60	6	لأن هناك فوارق في المسؤوليات والقدرات	نعم
05.31	05	10	5	-	-	-	-	-	-	لأن هناك فوارق في الحظوظ	
07.45	07	4	2	14.29	3	15.40	2	-	-	اعتبار ذلك تفاوت و عدم مساواة	لا
19.15	18	14	7	14.29	3	30.76	4	40	4	استغلال للمناصب و ممارسة الظلم	
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام يمثل نسبة 68.09% من إجابات المبحوثين

التي ترجع التدرج في السلطة إلى الفوارق في المسؤوليات والقدرات مدعمة بنسبة 72% من

إجابات ذوي المستوى الجامعي و 60% من ذوي المستوى الابتدائي، تليها نسبة 19.15%

من إجابات المبحوثين التي ترجع التدرج في السلطة إلى الإستغلال المدعمة بنسبة 40% من إجابات ذوي المستوى الإبتدائي، تليها نسبة 07.45% من إجابات المبحوثين التي ترى التدرج في السلطة تفاوت وعدم مساواة مدعمة بنسبة 15.40% من إجابات المبحوثين، تليها نسبة 05.31% من إجابات المبحوثين التي ترجع التدرج في السلطة إلى فوارق في الحظوظ مدعمة بنسبة 5% من إجابات ذوي المستوى الجامعي.

يتضح لنا من خلال هذه المعطيات أن أفراد العينة يحترمون علاقاتهم التنظيمية ويتقبلون التسلسل في السلطة وملتزمون بالعلاقة الإدارية والمهنية بين الرئيس والمرؤوس أي غالبية قيم التفاوت على اتجاهاتهم، وضعف انتشار النمط الثقافي المساواتي الذي يقوم على قيم تعزز علاقات اجتماعية مبنية على المساواة بين الأفراد، وانخفاض معدل القيم القدرية التي يعبر عنها بالحظ.

3 دور المستوى التعليمي في بلورة هوية العمل.

جدول رقم (19): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وابرز المواضيع التي يتحدث

عنها أفراد العينة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	ابرز المواضيع
32.99	31	36	18	33.33	07	30.78	04	20	02	العمل
24.46	23	18	09	38.10	08	46.15	06	-	-	الحياة اليومية
42.55	40	46	23	28.57	06	23.07	03	80	08	العمل والحياة اليومية
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام يمثل نسبة 42.55% من إجابات المبحوثين التي

تفضل الحديث عن العمل والحياة اليومية أثناء وقت العمل مدعمة بنسبة 80% من إجابات

ذوي المستوى الابتدائي، و 46% من ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 32.99% من

نسبة إجابات المبحوثين التي تفضل الحديث عن العمل فقط مدعمة بنسبة 36% من

إجابات ذوي المستوى الجامعي، و 33.33% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، تليها نسبة

24.46% من إجابات المبحوثين الذين يفضلون الحديث عن الحياة اليومية.

من خلال النسب يتضح لنا أن الحديث عن العمل سجل نسبة متدنية، فدراسة "سعيد شيخي" تؤكد على أن الحديث في غير العمل دليل على غياب الهوية. فظروف الحياة الإجتماعية للعامل تكون محل حديث المبحوثين بالموازاة مع ظروف عملهم، هذا ما يدل على أن هناك ارتباط بين البيئة الاجتماعية الداخلية والبيئة الاجتماعية الخارجية للمؤسسة.

جدول رقم (20): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأهم الأهداف التي يسعى أفراد العينة إلى تحقيقها.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	أهم الأهداف
30.87	29	26	13	23.08	05	61.54	08	30	03	الأجر
63.82	60	68	34	71.42	15	38.46	05	60	06	الأجر وتحقيق الذات
05.31	05	06	03	04.78	01	00	00	10	01	لا توجد أهداف
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام يمثل نسبة 63.82% من إجابات المبحوثين حول هدف الأجر

وتحقيق الذات مدعمة بنسبة 71.42% عند ذوي المستوى الثانوي، ونسبة 68% عند ذوي

المستوى الجامعي، تليها نسبة 30.37% من إجابات المبحوثين المتركة حول هدف الأجر

مدعمة بنسبة 61.54% عند ذوي المستوى المتوسط و 30% عند المستوى الابتدائي، تليها

نسبة 5.31% من إجابات المبحوثين المتركز حول غياب الأهداف مدعمة بنسبة 6% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، و 4.78% من إجابات ذوي المستوى الثانوي.

يتضح لنا من خلال هذه النتائج أن هناك حرص من طرف المبحوثين لإثبات ذواتهم وتحقيق الأجر في ذات الوقت (الموازنة بين الهدف المادي والمعنوي)، فتحقيق الذات من الحاجات التي تحتل القمة في هرم "ماسلو" ويرجعها "ماكليوند" و "ألدرفر" إلى المستوى الوظيفي للفاعل الإجتماعي داخل التنظيم¹ وهذا ما يتطابق مع نسبة الجامعيين.

¹ كاري نادية، مرجع سابق، ص154.

جدول رقم (21): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و قيمة العمل ضمن المؤسسة من طرف أفراد العينة

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	قيمة العمل
54.54	78	57.97	40	50	18	56.52	13	33.33	07	مصدر رزق
12.59	18	08.69	06	19.44	07	13.04	03	09.52	02	فخر واعتزاز
15.39	22	17.39	12	16.66	06	13.04	03	04.76	01	تحقيق المكانة الاجتماعية
17.48	25	15.94	11	13.88	05	17.39	04	23.81	05	عبادة مأمور بها
100	143	100	69	100	36	100	23	100	15	المجموع

نلاحظ أن اتجاه العام يمثل نسبة 54.54% من إجابات المبحوثين التي تعتبر أن العمل في المؤسسة يمثل مصدر رزق مدعمة بنسبة 57.97% من إجابات ذوي المستوى الجامعي و 56.52% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها نسبة 17.48% من إجابات المبحوثين التي تؤكد أن العمل عبادة، تليها نسبة 15.39% من إجابات المبحوثين التي تؤكد أن العمل وسيلة لتحقيق المكانة الاجتماعية، وتمثل نسبة 12.59% من إجابات المبحوثين التي ترى العمل في المؤسسة فخر واعتزاز.

من خلال هذه النسب يتضح لنا أن هناك علاقة مادية نفعية بين أفراد العينة والعمل ضمن المؤسسة، يسجل ارتفاعا نسبيا مع المستويات التعليمية الأخرى، وبالمقارنة مع الاحتمالات الأخرى فالعمل ضمن المؤسسة لم يتضمن القيم المعنوية التي تعكس وجود الهوية، واعتبار العمل عبادة كذلك سجل نسب منخفضة مما يدل على ضعف الهوية الثقافية في العمل باعتبار الدين أحد أهم معالمها، وهذا يؤثر إلى انخفاض تأثير الثقافة الاجتماعية (في جانبها الإيجابي).

جدول رقم (22): يوضح طبيعة العلاقة بين المستوى التعليمي والعمل.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
67.28	74	67.25	38	73.07	19	56.25	09	66.67	08	مجال القيام بالمسؤوليات
38.72	36	32.14	18	26.93	07	43.75	07	33.33	04	مجال لتجسيد الأفكار وإبراز القدرات
100	110	100	56	100	26	100	16	100	12	المجموع

يتضح لنا من خلال الإتجاه العام أن 67.28% من إجابات المبحوثين يمثل لها العمل في

المؤسسة كمجال للقيام بالمسؤوليات مدعمة بنسبة 73.07% من إجابات ذوي المستوى

الثانوي، و 67.25% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 32.72% من إجابات

المبحوثين التي يمثل لها العمل مجال لتجسيد الأفكار وإبراز القدرات.

وانطلاقاً من هذه النسب يمكن القول أن الاحتمال الأول يعبر عن العلاقة التعاقدية أي

علاقة على أساس الأوضاع الرسمية التي يشتغلها المبحوثين داخل التنظيم، في حين

الإحتمال الثاني يشير إلى وجود تفاعل بين الفرد والعمل الذي يقوم به يفوق تطبيق الواجبات

إلى تجسيد الأفكار الخاصة " البعد المعنوي للعامل".

جدول رقم (23): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتحقيق أهداف المؤسسة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاهداف
41.66	45	41.50	22	46.15	12	23.07	03	50	08	أهتم بالعمل ولا أهتم بشيء
56.49	61	56.06	30	50	13	76.93	10	50	08	أحقق أهداف المؤسسة
01.85	02	01.90	01	03.85	01	-	-	-	-	لا ادري
100	108	100	53	100	26	100	13	100	16	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 56.49% من إجابات المبحوثين حول

العمل على تحقيق أهداف المؤسسة مدعمة بنسبة 76.93% من 93% من إجابات ذوي

المستوى المتوسط و 56.60% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 41.66%

من إجابات المبحوثين التي تهتم بالعمل ولا تهتم بشيء آخر مدعمة بنسبة 50% من إجابات

ذوي المستوى الابتدائي و 46.15% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، تليها نسبة 1.85%

من إجابات المبحوثين باحتمال "لا ادري" مدعمة بنسبة 03.85% من إجابات ذوي المستوى الثانوي.

يتضح لنا أن النسب المعبرة عن تحقيق الأهداف المتعلقة بالمؤسسة سجلت نسب متقاربة عند كل المستويات التعليمية، ومرتفعة عند ذوي المستوى المتوسط مقارنة بالاحتمالات الأخرى.

فأهداف المؤسسة إذا كانت جزء من أهداف الفرد العامل والأساس لسلوكاته فهي تعكس الإلتناء، فالشعور بالإلتناء للمؤسسة يعبر عن إنسجام أهداف الفرد وأهداف المنظمة ويخلق نوع من الدافعية لدى الأفراد لإنجاز أعمالهم بإتقان، أما التعبير عن عدم الإهتمام بالعمل يؤشر إلى النظرة القديمة للمؤسسات العمومية التي لا تزال راسخة في ذهن بعض العمال فقد تعودوا أن كل ما هو ملك للدولة فهو لا يهمنا، فالمؤسسة ليست مؤسستهم فهي عامة وليست خاصة، وهذا من العوامل التي تضعف إرادة العامل في إنجاح المؤسسة وهي تعبر عن علاقة عقدية أكثر منها عضوية وعقلانية.

جدول رقم (24): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والرغبة في مغادرة المؤسسة أو عدم المغادرة.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
77.66	73	80	40	66.67	14	84.61	11	80	08	نعم
22.34	21	20	10	33.33	07	15.39	02	20	02	لا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن نسبة 77.66% من إجابات المبحوثين الذين يوافقون

على مغادرة المؤسسة في حال توفر شروط أحسن (الأجر والحوافز) مدعمة بنسبة

84.61% من إجابات ذوي المستوى المتوسط و 80% من إجابات ذوي المستوى الجامعي،

تليها نسبة 22.34% من إجابات المبحوثين الذين لا يوافقون على مغادرة المؤسسة مدعمة

بنسبة 33.33% من إجابات ذوي المستوى الثانوي و 20% من إجابات ذوي المستوى

الجامعي.

يتضح لنا من خلال ما تقدم أن الرغبة في المغادرة تؤكد على عدم إشباع الفرد لحاجاته مما

أدى إلى عدم رضاه على المؤسسة، خاصة في ظل غلاء المعيشة وضعف القدرة الشرائية

للمواطن الجزائري وهذا ما يؤثر على معدل الولاء والانتماء

جدول رقم (25): يوضح طبيعة العلاقة بين ضرورة الإنتماء إلى جماعة قرابية من عدمها

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
42.56	40	38	19	47.61	10	61.53	08	30	03	نعم
57.44	54	62	31	52.39	11	38.47	05	70	07	لا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا من خلال الإتجاه العام أن نسبة 57.44% من إجابات المبحوثين التي ترى بأن الإنتماء إلى جماعة قرابية ليس ضرورة ملحة مدعمة بنسبة 70% من إجابات ذوي المستوى الابتدائي تليها نسبة 62% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 42.46% من إجابات المبحوثين التي ترى أن الإنتماء إلى جماعة قرابية ضرورة ملحة مدعمة بنسبة 61.53% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها نسبة 47.61% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، وبالمقارنة نسب الإحتمالين نلاحظ نوع من الفطور في العلاقات القرابية بالنسبة لأفراد العينة ف "بيير بورديو" في كتاباته حول المقومات الثقافية خلص إلى أن الزبونية هي قيمة إجتماعية وثقافية تركز روح التعاون والتضامن في المجتمع الجزائري، تتم بدافع الروابط الدموية (القرابية) والإجتماعية والثقافية تجعل الأفراد يتحيزون لبعضهم البعض وتحقيق مصلحة بعضهم البعض شيء مقدس يتوافق مع معايير الشهامة والجود... الخ وهي تعبير عن الإندماج والتماسك الإجتماعي بين الأفراد، ويرى "بورديو" على أنها مؤشر سلبي

يدل على استمرارية قيم المجتمع المحلي في مجال التنظيم الحديث الذي من المفروض أن تسود فيه قيم إجتماعية حديثة قوامها العقلنة التنظيمية.¹

جدول رقم (26): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب الإنتماء إلى جماعة قرابية.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	احتمالات
47.50	19	52.63	10	80	08	12.05	01	-	-	تحقيق التعاون
52.50	21	47.39	09	20	02	87.05	07	100	03	الشعور بالأمان
100	40	100	19	100	10	100	08	100	03	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام أن نسبة 52.5% تمثل دافع الشعور بالأمان بالنسبة لأفراد العينة من خلال انتمائهم لجماعة قرابية مدعمة بنسبة 100% من إجابات ذوي المستوى الابتدائي و 87.05% من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها نسبة 47.50% من إجابات التي تتركز حول دافع تحقيق التعاون مدعمة بنسبة 80% من إجابات ذوي المستوى الثانوي و 52.63% من إجابات ذوي المستوى الجامعي.

¹ الزبير بن عون، مرجع سابق، ص212.

يتضح لنا أن كلا الاحتمالين يعبران عن تفشي ثقافة المجتمع الكلي بين أفراد العينة،

فبالنسبة لعنصر التعاون تتجسد من خلال مفهوم (التوزة) ما يترجم كذلك حب هذه الفئة

العمل ضمن الجماعات وتفضيل العلاقات الغير الرسمية.

أما بالنسبة لاحتمال الشعور بالأمان أي منحهم قوة معنوية وتشعرهم بالحماية، فقد بلغ نسب

كبيرة عند الابتدائيين والمتوسطين كونها تمثل فئات عمل دنيا فالقراية تمثل لها ضمانات

غير موضوعية لضمان حقوقها أو الدفاع عنها وبالتالي فهي تعبر عن هوية العمل قائمة

على الانتماء تستمد شرعيتها من الروابط الإجتماعية القراية.

ومن "هنا نجد أن المعطي السوسيوثقافي يلعب دورا أساسيا لدى بعض أفراد العينة ذلك أن

العلاقات القراية والقبلية ما تزال تشكل معطي حقيقي في مجتمعنا الجزائري هي تدخل كل

مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية وتشكل عائقا تنظيميا فعليا يعيق تكريس الثقافة

التنظيمية العقلانية التي تعتبر الرهان الحقيقي لنجاح مؤسساتنا"¹

¹ كمال بوقرة: مرجع سابق، ص 401

جدول رقم (27): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و أهم حافز للعمل .

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	حوافز العمل
41.50	39	44	22	33.33	07	38.46	05	50	05	الاعتراف
30.85	29	26	13	28.57	06	46.15	06	40	04	رفع الأجر
27.65	26	30	15	38.10	08	15.30	02	10	01	الترقية
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا أن الاتجاه العام يمثل نسبة 41.50% من إجابات المبحوثين التي تؤكد على حافز الإعتراف مدعمة بنسبة 50% من إجابات ذوي المستوى الابتدائي ونسبة 44% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 30.85% من إجابات المبحوثين التي ترى أن رفع الأجر أهم حافز مدعمة بنسبة 46.15% من إجابات ذوي المستوى المتوسط و 40% من إجابات المستوى الإبتدائي، تليها نسبة 27.65% من إجابات المبحوثين التي تؤكد على حافز الترقية مدعمة بنسبة 38.10% من إجابات ذوي المستوى الثانوي و 30% من إجابات ذوي المستوى الجامعي.

يتبين لنا أن ارتفاع نسب الأجر تتوافق مع تحليل "أبراهام ماسلو" الذي يرى أن الأجر يمثل نسبة 80% من مجموع الحاجات الأكثر إلحاحا تليها الحاجات الأمنية والاجتماعية، أما بالنسبة للاعتراف بلغ أعلى مستوياته عند الإبتدائيين ولم يتأثر هذا المؤشر في المستوى التعليمي وبقيت النسب مختلفة بين المستويات الأخرى، فالوجود الاجتماعي للفرد يفرض

عليه الدخول في علاقات متنوعة مع عديد من أفراد المجتمع، تسير هذه العلاقات من خلال الموازنات التي يجريها الفرد بين رغبته الخاصة ورغبة الآخر الذي يرتبط معه بشكل من الأشكال ومن هنا كما يقول " سانسوليو " : "يتأسس صراع حتى الموت بين الرغبتين بحيث نهدف أثناء معركة الاعتراف الى فرض القدرة المطلقة لرغبتنا في الوجود" ومن هنا تصبح كل العلاقات التي تنشأ مع الآخر هي علاقات إثبات الوجود من خلال انتزاع الاعتراف والموت الذي تحدث عنه سانسوليو هو موت رمزي أي موت الوجود الخاص بالهوية وذوبانها في هوية الآخر هذا الشرح مأخوذ من النموذج " الهيجلي " (جدلية العبد والسيد).¹

جدول رقم (28): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وحرص أفراد العينة على تمتين العلاقة مع الرئيس

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	علاقة مع الرئيس
67.02	63	62	31	57.14	12	84.11	11	90	09	أحرص
32.98	31	38	19	42.86	09	15.39	02	10	01	لا أحرص
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام أن 67.02% من الإجابات تتركز حول الحرص على تمتين

العلاقة مع الرئيس مدعمة بنسبة 90% من إجابات ذوي المستوى الابتدائي و 84.11%

¹ طيبي غماري، حول الهوية الفردية والمهنية للمثقف الجزائري (الأستاذ الجامعي نموذجاً)، الجزائر يون ورحلة البحث عن الهوية، مرجع سابق، ص 57-58

من إجابات ذوي المستوى المتوسط، تليها نسبة 32.98% من إجابات المبحوثين التي تتركز حول عدم الحرص على تمتين العلاقة مع الرئيس.

يؤكد "سانسوليو" في كتابه "الهوية في العمل" أن علاقة السلطة والقيادة لها تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل.¹ فالعلاقات السلطوية تعمل على تحسين روح الإبداع وترسيخ الإلتناء من خلال مرونة العملية الإتصالية وتسهيلها.

انطلاقاً من هذه النتائج نلاحظ عدد معتبر من العمال يسعون الى تمتين علاقاتهم مع رؤسائهم لكن هذه النسب لا ترتفع طردياً مع المستوى التعليمي بل هناك علاقة عكسية.

¹ الزبير بن عون: مرجع سابق، ص14.

جدول رقم (29): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والأهداف التي تدفع على أفراد

العينة إلى تمتين علاقاتهم مع الرؤساء.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاهداف
07.93	05	3.22	01	25	03	-	-	11.11	01	تجنب الملاحظات
34.93	22	29.03	09	33.33	04	63.63	07	22.22	02	الاعتراف
57.14	36	67.75	21	41.67	05	36.37	04	66.66	06	الاستفادة من التوجيهات
100	63	100	31	100	12	100	11	100	09	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن نسبة 57.14% يحرصون على العلاقة مع الرئيس

للاستفادة من التوجيهات مدعمة بنسبة 67.75% من إجابات ذوي المستوى الجامعي ونسبة

66.66% من إجابات ذوي المستوى الإبتدائي، تليها نسبة 34.93% من الذين يحرصون

على العلاقة مع الرئيس من أجل الإعتراف مدعمة بنسبة 63.63% من إجابات ذوي

المستوى المتوسط و 33.33% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، تليها 7.93% من الذين

يحرصون على علاقتهم مع الرئيس من أجل تجنب الملاحظات مدعمة بنسبة 25% من

إجابات ذوي المستوى الثانوي.

نلاحظ من خلال النسب الواردة في الجدول أن الإعراف سجل نسبة مرتفعة عند المتوسطين مقارنة بالمستويات الأخرى، وهذا ما ينفي وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي وبعد الإعراف كأهم هدف معبر عن بعد الإنتماء، وبالنسبة للإستفادة من التوجيهات توحى بحرص المبحوثين على العمل وهي كذلك بعد إيجابي لثقافة العمل، فالأداء الجيد يجعل العمال أكثر رضا واطمئنانا على مستقبلهم الوظيفي. فالفرد يحاول إنجاز المهام الموكلة إليه حتى يتلقى التأييد من طرف رؤسائه وزملائه، أي حاجاته إلى الاحترام والتقدير وسعيه إلى إشباعها داخل وسطه المهني، وانخفاض نسب إحتمال تجنب الملاحظات باعتبار التوبيخ يعد تعسفا بحقهم.

جدول رقم (30): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و رأي أفراد العينة حول تمكنهم

من الوظيفة التي يمارسونها

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	احتمالات
94.69	89	98	49	85.71	18	92.03	12	100	10	نعم
05.31	05	02	01	14.29	03	07.70	01	-	-	لا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن 94.69% من إجابات المبحوثين التي تتطلع إلى
 التمكن من الوظيفة التي يقومون بها مدعمة بنسبة 100% من إجابات ذوي المستوى
 الابتدائي و 98 من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 05.31% من إجابات
 المبحوثين التي لا تتطلع إلى التمكن من الوظائف التي يقومون بها مدعمة بنسبة 14.29%
 من إجابات ذوي المستوى الثانوي و 7.70% من إجابات ذوي المستوى المتوسط. هنا نلاحظ
 أن النسب بالنسبة للاحتمال الأول تسجل إرتفاعا عند كل مستويات التعليمية و متفاوتة
 بدرجات قليلة فدرونو سانسوليو " يؤكد أن الوضعية التنظيمية والمهنية لها دور في تحديد
 الشخصية المهنية والإجتماعية في العمل.¹

¹ الزبير عون، مرجع سابق، ص14

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الإجتماعية تأثيراً في بناء الهويات الشخصية التي ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه وعن علاقاته ودرجة اندماجه في محيط عمله وتوافقه وقيمه الثقافية كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الإجتماعي للمهنة وبالانسق القيمي لها.¹

جدول رقم (31): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب أفراد العينة في تطلعهم إلى التمكن من وظائفهم.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الأسباب
34.07	31	26.53	13	44.44	08	25	03	58.33	07	تفادي الأخطاء المهنية
65.93	60	73.46	36	55.66	10	75	09	41.67	05	اكتساب مهارات جديدة حول العمل
100	91	100	49	100	18	100	12	100	12	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن 65.63% من إجابات المبحوثين تمثل الرغبة في اكتساب مهارات جديدة من خلال التمكن من الوظائف مدعمة بنسبة 75% من إجابات ذوي المستوى المتوسط و 73.46% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة 34.07% من إجابات المبحوثين التي تمثل الرغبة في تفادي الأخطاء المهنية من خلال التمكن من

¹ كاري نادية، مرجع سابق، ص 165.

الوظائف مدعمة بنسبة 58.33% من إجابات ذوي المستوى الإبتدائي و 44.44% من إجابات ذوي المستوى الثانوي.

ونستنتج من الجدول أن الإحتمال الأول ارتفعت النسبة عند الإبتدائيين وتفاوتت النسب بصورة غير منظمة، فتقادي الأخطاء المهنية يعتبر دافع موضوعي فالخوف من الخطأ يعكس الحرص على تحقيق الأهداف وفق ما تمليه اللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة أما الإحتمال الثاني فيعكس (قيمة فردانية) أي تحقيق الإزدهار على المستوى الشخصي فالعمل وسيلة لتطوير الذات.

جدول رقم (32): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ورغبة أفراد العينة في الإرتقاء في السلم المهني من عدمه.

الجامعي		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	احتمالات
93.61	88	84	47	85.71	18	100	13	100	10	نعم
06.38	06	06	03	14.29	03	-	-	-	-	لا
100	94	100	50	100	21	100	13	100	10	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن نسبة 93.61% من إجابات المبحوثين التي تؤكد على

الرغبة في الإرتقاء في السلم المهني مدعمة بنسبة 100% من إجابات ذوي المستوى

الإبتدائي ومن ذوي المستوى المتوسط و 85.71% من إجابات ذوي المستوى الثانوي، تليها

نسبة 6.38% من إجابات المبحوثين الذين لا يرغبون في الإرتقاء في السلم المهني مدعمة
بنسبة 14.29% من إجابات ذوي المستوى الثانوي ونسبة 6% من إجابات ذوي المستوى
الجامعي.

فبالنسبة للاحتمال الاول يمكن القول أن نتائجه كانت منطقية، ففي دراسة " سيمور ليبيرمان "
المعنونة بـ "أثار تغيرات الأدوار على سلوكيات العمال" أكد على تغير سلوكيات العمال التي
الذين تتم ترقيةهم إلى وظائف عليا ويكونون تمثلات إيجابية حول الإطارات العليا، ولم تتغير
سلوكيات العمال الذين لم تتغير مراكزهم .

فالتمثلات التي يحملها الفرد حول نفسه وحول غيره هي التي تحدد حياته الذهنية والتي تحدد
فعلا من خلال الأدوار التي يلعبها داخل المؤسسة.¹

¹ كاري نادية، مرجع سابق، ص 17

جدول رقم (33): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وأسباب رغبة أفراد العينة في الإرتقاء في السلم المهني.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الأسباب
52.22	47	53.19	25	55.56	10	46.15	06	50	06	شغل منصب أعلى ومضاعفة الأجر
47.78	43	46.81	22	44.44	08	53.84	07	50	06	تقديم المبادرة والإبداع
100	90	100	47	100	18	100	13	100	12	المجموع

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام أن نسبة 52.22% من إجابات المبحوثين التي ترى في

الإرتقاء وسيلة لمضاعفة الأجر وشغل منصب أعلى مدعمة بنسبة 55.56% من إجابات

ذوي المستوى الثانوي و 53.19% من إجابات ذوي المستوى الجامعي، تليها نسبة

47.78% من إجابات المبحوثين التي ترى في الارتقاء في تقديم المبادرة والإبداع مدعمة

بنسبة 53.84% من إجابات ذوي المستوى المتوسط ونسبة 50% من إجابات ذوي

المستوى الإبتدائي.

وانطلاقاً من هذه النسب نلاحظ أن مؤشر الهوية المتمثل في الإبداع والمبادرة الذي أثبتته

دراسة سعيد شيخي لم يرتفع مع المستوى التعليمي، فتقديم المبادرة كوسيلة تمنحهم مكانة

خاصة تشعرهم بالتقدير والاحترام بين الزملاء خاصة، مما يوحي كذلك إلى شعور المبحوثين

بأن لديهم استثمار شخصي في أنشطة المؤسسة مما يزيد حماسهم ويرفع من محفزات النشاط في أوساطهم لتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.

كما نلاحظ أن الرغبة في تقديم المبادرة والإبداع ارتفعت نسبيا عند ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط رغبة منهم في الحصول على التقدير والاحترام من طرف الزملاء والمرؤوسين لكون طبيعة مهنتهم كما أشرنا سابقا تؤثر على علاقاتهم مع الآخرين.

الإستنتاج العام:

انطلاقا من الفرض القائل: "كلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل أدى إلى تغيير قيمه الثقافية من تقليدية إلى صناعية"، ومن خلال تحليلنا للجداول وعرضنا لهذه النسب نستنتج ما يلي:

- أهمية التكوين في زيادة المعارف حول العمل شهد ارتفاع طردي مع المستوى التعليمي.

- الحرص على وقت العمل عند الجامعيين سجل اهتمام على غرار المستويات الأخرى.

- تناقض الآراء حول قيمة الوقت بين المستويات التعليمية، فتحقيق الهدف المادي كان من الأولويات، وهناك من اعتبره كوسيلة لتحقيق الأهداف المعنوية (المكانة الإجتماعية، تحقيق الذات).

- إدراك قيمة التفاوت في السلطة من طرف الجامعيين مثلتها أعلى نسبة وظهر ارتفاع في نسب القيم القدرية عند ذوي المستوى المتوسط (تفسر التفاوت بالحظ)، والقيم المساواتية سجلت نسب قليلة أما إعتبار الرؤساء يمارسون الظلم و التعسف، سجل ارتفاع عكسي على المستوى التعليمي.

- غياب الثقافة الصناعية حول النقابة، لقد ارتفعت النسب المعبرة عن عدم الإنخراط أو حتى الإهتمام بها، باعتبارها إطار ينظر إليه على أنه يحد من تحقيق مطالب العمال كما أكد ذلك "محمد بشير" في دراسته، والنقابة لا يمكن اعتبارها كمؤشر على عدم اكتساب الثقافة الصناعية وإنما تخليها عن أهدافها المنوطة بها هو الذي انعكس على وجهات النظر حولها.

- تراجع تأثير العامل القرابي بين أفراد العينة وأعلى نسبة سجلها ذوي المستوى الابتدائي وهذا ما يعبر عنه مظاهر الفردانية التي بدأت تسود العلاقات في المجتمع الجزائري.

- انخفاض مستوى الإنتماء لأفراد العينة ولم يتأثر هو الآخر بارتفاع المستوى التعليمي وهذا ما تعبر عنه النسب المسجلة حول الرغبة في مغادرة المؤسسة في حال الحصول على منصب عمل بأجر كبير وحوافز أكبر، أما فيما يخص تحقيق أهداف المؤسسة فنلاحظ أن ذوي المستوى المتوسط هم من سجلوا أعلى نسبة.

- ضعف حاجة العمال إلى الإعتراف .

-تحكم المستويات المهنية في طبيعة القيم الثقافية لدى أفراد العينة على اختلاف المستويات التعليمية، فعمال التنفيذ. هم من تركزت إجاباتهم حول رفض التدرج في السلطة وحاجاتهم إلى الإنتماء القرابي.

على العموم يمكن القول أن الدراسة لم تحقق أهدافها حيث لم تثبت اختلاف القيم الثقافية بين العمال على الرغم من اختلاف مستوياتهم التعليمية إلا في حالات قليلة وبنسب متقاربة، وهذا ما يوحي أن الفرض العلمي التي قامت بها الدراسة لم يتحقق.

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي حاولنا الكشف عن آثار الثقافة التقليدية على السلوك التنظيمي في ظل ارتفاع المستوى التعليمي، فالتعليم حظي باهتمام كبير من طرف الدولة وهي تعتمد عليه كأداة للتنمية من جهة وحرص أفراد المجتمع من جهة أخرى على التعلم والحصول على شهادات علمية والتطلع على وظائف بالتوازي مع مستوياتهم التعليمية.

فالتعليم أصبح أمراً ضرورياً في ميدان العمل لأنه يساعد العامل أن يكون أكثر دراية للظروف المحيطة بعمله والتغيرات المهنية التي تطرأ في مجال اختصاصه، إلى جانب كونه إحدى الوسائل الهامة للاتصال والتفاهم بين العامل ومختلف مستويات التنظيم، وفي عصرنا الحالي أصبحت فعالية المؤسسات تقاس بمستوى التعليم ودرجة تكوين العمال خاصة إذا اقترنت السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة بتطبيق مبدأ "الرجل المناسب في المكان المناسب"، إضافة إلى تطرقنا إلى مسألة الهوية التي تعبر عن تفاعل الفرد مع قيم التنظيم وتؤكد ارتباطه بعمله وتعزز انتمائه للمؤسسة، وهي كذلك مزيج بين الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية، فالفرد يبني هويته من خلال مكتسبات قبلية وبعديّة أي التي تلقاها قبل دخوله إلى عالم الشغل إضافة إلى التي تلقاها بعد دخوله إلى العمل وخضوعه للتنشئة المهنية.

ومن خلال دراستنا قد توصلنا إلى أن هناك اختلاف حول الامتثال لقيم التنظيم واختلاف درجة أهمية العمل بالنسبة إليهم والأهداف المرجوة من خلاله، على اختلاف مستوياتهم التعليمية، على الرغم من أن التعليم هو المسؤول الأول عن إنتاج كوادرات المجتمع التي

ستنقل القيم الحديثة التي يتلقونها داخل المؤسسات التعليمية خاصة (الجامعة) عن طريق

عملية التنشئة، وهذا ما يقودنا إلى طرح التساؤل التالي: إلى أي حد يتمكن التعليم في

الجزائر من القيام بمهمة الفصل بين ما هو اجتماعي وتنظيمي لعقلنة المؤسسة الجزائرية؟.

قائمة المراجع

• قائمة الكتب والمعاجم :

1. أحمد الأصفر: علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق،
2. أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه، ط9، المكتبة الأكاديمية، مصر.
3. أحمد رأفت عبد الجواد: مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، مصر.
4. اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو
مصرية، مصر.
5. أليكس ميكشيللي: الهوية، ترجمة علي وطفة، ط1، دار الوتيم للخدمات الطباعية،
سوريا، 1993.
6. أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط2، المنظمة العربية للترجمة،
لبنان، 2005.
7. إيان كريب: النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين
غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978.
8. بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر بحث حول تفاعل الثقافة التقليدية و
الثقافة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
9. حبش محمد حبش: الخصخصة وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، ط1،
منشورات الجلي الحقوقية، لبنان، 2011.
10. حسين عبد الحميد رشوان: العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع،
مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006.

11. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007.

12. عائشة التايب: النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، ط1، القاهرة، مصرن 2011.

13. عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.

14. عبد العالي دبلة : مدخل إلى التحليل السوسيولوجي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

15. عبد الغني عماد : سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات ... من الحداثة إلى العولمة، ط1، مركز الوحدة العربية، لبنان، 2006.

16. فاطمة عون صابر: أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر.

17. فيليب جونز: النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، ط1، مصر للنشر والتوزيع، مصر.

18. محمد السويدي : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري (تحليل سوسيولوجي

لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

19. محمد الصاوي: البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، ط1، المكتبة الأكاديمية، مصر.

20. محمد بومخلوف: التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر التجربة والأفاق، ط1، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2001

21. مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، الأردن، 2002.

22. معن خليل عمر: الموضوعية والتحليل في البحث العلمي، ط1، دار الأفاق الجديد لبنان، 1983.

23. نادية محمود مصطفى: القيم في الظاهرة الإجتماعية، ط1، دار النشر للثقافة والعلوم، مصر

24. ناصر قاسيمي: دليل المصطلحات علم الإجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

25. يوسف سعدون: علم الإجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية.

• قائمة الأطروحات والمذكرات:

26. أعراب سعيدة: التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والإقتصادية للموارد البشرية

في المؤسسة الخاصة الجزائرية ، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2005.

27. بوسعادة رشيد : أثر الثقافة التقليدية على سير المؤسسة الصناعية في

الجزائر، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

28. بوهنتالة فهيمة: التغيير التنظيمي وانعكاساته على الرضا الوظيفي للعامل

داخل المؤسسة الصناعية المخصصة، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2009/2008.

29. الزبير بن عون: تحليل سوسيولوجي للصراع في الهيئات المحلية المنتجة ،

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، جامعة ورقلة، 2012.

30. السعيد بومعيزة: أثر وسائل الإعلام على القيم والسلوكيات لدى الشباب ،

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر.

31. سهام صوكو: القيم لدى المراهقين في المؤسسة التربوية ، مذكرة مكملة لنيل

شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2009/2008.

32. صاولة حياة. امتثال العمال لثقافة المنظمة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.
33. ضيف ياسين: إعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية العائلية في الجزائر ، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2010.
34. عادل غزالي: القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة.
35. العقبى الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة مقدسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة ، 2009.
36. غريب منية: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2007/2006 .
37. كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2012/2011.
38. ليليا بن صويلح : سياسة التشغيل في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2011/2010.

39. مداني حسان : الهوية المهنية والإجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية، أطروحة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع العمل، جامعة عنابة
- قائمة المنشورات والمجلات:
40. بهدي عيسى بن صالح: ملامح هيكلية المؤسسة الشبكية ، مجلة الباحث، العدد 3، جامعة ورقلة، 2004.
41. الداوي الشيخ: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية عن كفاءة المؤسسات العامة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، العدد 2، 2009.
42. الفضيل الرتيمي: عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة سعد دحلب، العدد 11، جوان 2013، البليدة.
43. مجلة مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر: دراسات في التنمية والمجتمع، دار التل للطباعة، العدد 3، جوان 2015.
44. محمد زرقون: انعكاسات استراتيجية الخصصة على الوضعية المالية للمؤسسة الإقتصادية، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد7، 2010/2009.
45. منشورات المركز الجامعي مصطفى إسطمبولي، الجزائريون ورحلة البحث عن الهوية ، معسكر، 21 أبريل 2003.

• الموقع الإلكتروني:

www.kotobarabia.com

الإستثمار

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة-

Taseddawit akli muhand olheg

العلاقة بين المستوى التعليمي والقيم الثقافية للعمال في المؤسسة
الصناعية العمومية الجزائرية

سأدتى العمال سىءاتى العاملات نحن بصدء إنءاز بءء علمى؁ الرءاء منكم ءقءىم
ىء المساعءة عن طرىق الإءابة على هءه الأسئلة بكل صدق ومصداقىة وءلك عن
طرىق وءع علامة (X) فى الخانة المناسبة؁ وأءىطكم علما أن الإءاباء سءطلع
علىها الباءئة فقط ولا سءءعل إلا لأعراض علمىة بءئة.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1 الجنس: ذكر أنثى

2 +الإنحدار الجغرافي:

ريفي حضري

3 العمل الذي قمت به قبل التحاقك بالمصنع:

زراعي رعوي خدماتي تجاري صناعي
لم أقم بأي عمل

4 الفئة المهنية:

إطار تحكم تنفيذ

الفرضية: (كلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل أدى إلى تغيير قيمه الثقافية)

المحور الثاني: الثقافة الصناعية:

5 في رأيك في ماذا تتكون أهمية التكوين بالنسبة إليك؟

زيادة المعارف حول العمل

6 الترقية

1) هل يمكنك وصف وتحديد هيكله المؤسسة من حيث الدوائر والمصالحات والأقسام؟

7 الدوائر

8 المصالحات

9 الأقسام

10 - معرفة كل الهيكل

11 - معرفة الأدوار

2) كيف تمضي وقت العمل؟

12 - كله في

13 - تفقد الزملاء أحيانا

14 - الترفيه عن النفس أحيانا

بماذا تفسر تخلف بعض العمال عن أوقات العمل الرسمية؟

15 - عدم إحترام القوانين

16 - عدم الشعور بالمسؤولية

17 - أمر طبيعي (عادي)

3) كيف تفضل التصرف معك إزاء بعض المخالفات التي ترتكبها؟

18 - تطبيق القانون حسب درجة الخطأ

19 - التسامح والنصيحة

4) إذا تعرضت لإهانة أو إساءة من طرف زميلك أو المسؤول المباشر كيف تتصرف؟

20 - تقديم شكوى إلى الجهة التي تفضلها

21 - الاعتماد على النفس

22 - تجهله وعدم الرد عليه

5) كيف تتجسد علاقتك بالنقابة؟

23 - مسؤول نقابي

24 - عضو مشارك

25 - لا علاقة لي

6) كيف تقيم الندوات أو الاجتماعات التي تعقدها النقابة؟

26 - مفيدة

27 - تضييعا للوقت

7) عندما تحل بك مشكلة متعلقة بالعمل إلى من تتوجه؟

28 - الإدارة

29 - النقابة

30 - القرابة والصدقة

8) كيف تنظر إلى رؤسائك؟

31 - أفراد يمارسون سلطة تفرضها طبيعة العمل

32 - أفراد استغلوا فرص للتوصل إلى مناصب عليا

9) هل تقبل بوجود تدرج في السلطة وفوارق بين أفراد مؤسستك؟

33 - لا

34 - نعم

في حالة الإجابة ب (لا) لماذا ؟

35 - اعتبار ذلك تفاوت وعدم مساواة

36 - استغلال للمناصب وممارسة الظلم

في حالة الإجابة ب (نعم) ؟

37 - لأن هناك فوارق في المسؤوليات القدرات

38 - لأن هناك فوارق في الحظوظ.

39 - المحور الثالث: الهوية في العمل

1) عندما تتحدث مع زملائك أثناء العمل فما هي الموضوعات التي تشد انتباهكم

وتكون موضوع حديثكم؟

-العمل

-الحياة اليومية

(2) ماهي أهم الأهداف التي تسعى لتحقيقها من خلال عملك في المؤسسة؟

-الأجر

-الأجر وتحقيق الذات

-لا توجد أهداف

(3) ماذا يمثل لك العمل ضمن المؤسسة؟

-مصدر رزق

-فخر واعتزاز

-تحقيق المكانة الاجتماعية

-عبادة مأمور بها

(4) ماذا يمثل لك الوقت الذي تمضيه في المؤسسة؟

-مجال للقيام بالمسؤوليات

-مجال لتجسيد أفكاره وإبراز قدراته ومهاراته

(5) إذ طلب منك وصف علاقاتك بالمؤسسة ماذا تقول؟

-أهتم بعلمي ولا أهتم بشيء

-تحقيق أهداف المؤسسة أحافظ على مصالحها

-لا ادري

6) هل تفكر في مغادرة المؤسسة إذا أُتيحت لك الفرصة للعمل في مؤسسة أخرى بأجر

كبير وحوافز أكبر؟

- نعم

- لا

7) هل ترى بأن الانتماء إلى جماعة قرابية ضمن المؤسسة ضرورة ملحة؟

- نعم

- لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

- تحقيق التعاون

- الشعور بالإيمان

8) بالنسبة إليك ما هو أهم حافز للعمل؟

- الإعتراف بمجهوداتك

- رفع الأجر

- الترقية

9) هل تحرص على تمتين علاقتك مع رئيسك؟

- نعم

- لا

في حالة الإجابة ب (نعم) لماذا ؟

-لتجنب الملاحظات والعقوبات كالتوبيخ

-للتال الاعتراف بما تقدمه من مجهودات

-للاستفادة من التوجيهات وضمان السير الحسن للعمل

10) هل ترى أنه كلما تمكنت من وظيفتك شعرت بالراحة؟

-نعم

-لا

في حالة الإجابة ب (نعم) لماذا ؟

-تجنب الأخطاء المهنية

-اكتساب مهارات وقدرات جديدة حول العمل

11) هل تتطلع إلى الانتقال في السلم المهني؟

-نعم

-لا

في حالة الإجابة ب (نعم) لماذا ؟

-شغل منصب أعلى وبالتالي يتضاعف الأجر

-لكي تتاح لك الفرصة في تقديم المبادرات والإبداع.