وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر - 2- أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي :

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم

بعنوان

القيم الثقافية للعمال بين الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية في المؤسسة الإقتصادية العمومية

دراسة حالة عمال مؤسسة مطاحن الجلفة

إعداد الطالب :

تومي بلقـــاسم

إشراف الأستاذ:

أ.د الهاشمي مقراني

أعضاء لجنة المناقشة :

أ- د خليفة بوزبرة ..... رئيسا

أ- د مقراني الهاشمي ..... مقررا

أ- د حسين عبد اللاوي ..... عضوا

أ- د أحمد رميتة ..... عضوا

أ- د دلاسي امحمد ..... عضوا

أ- د حران العربي ..... عضوا

الموسم الجامعي : 2018/2017

شكر وعرفان

الشكر من أخلاق الملوك

إلى من ملكني حين علمني ومن علمك حرفا صرت له عبدا

حتى يحررك والحر لأساتذته ما زال عبدا

إلى أساتذتي الكرام

أتقدم بالشكر الجزيل والذي مهما عظم فهو قليل ، إلى الأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور " الهاشمي مقراني " الذي رحب بالإشراف على هذه الأطروحة ومتابعته الدقيقة والمفصلة والدائمة ، والذي منحني من خلاله صدقه وإخلاصه ومنحني ثقته الوافرة ، هذه الخصال وأخرى تلمستها في شخص الأستاذ الذي لم اقل فيه كل الحق ولكن قلت فيه غير الحق .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة مدرسة الدكتوراه ، خاصة أولئك الذين ساهموا في تكويننا

وأختم تشكراتي إلى لجنة المناقشة قبولها مناقشة هذا العمل.

الإهـــداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

الله بموفور الصحة والعافية . وأمدهما

إلى سندي ومؤنستي في الحياة زوجتي الغالية ،إلى ذريتي وقرة عيني

ضياء عبد الرحمان - مختار شهاب الدين.

إلى روح زوجة أخي الطاهرة .

إلى كل إخوتي وأخواتي كل باسمه

فـــهرس الجـــــداول

الرقم	العنـــوان	الصفحة
01	يبين منتجات مؤسسة مطاحن الجلفة	224
02	يوضح عدد العمال موزعين على الفئات المهنية	225
03	توزيع مجتمع المعاينة حسب النشاطات الداخلية و الفئات المهنية	231
04	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السوسيومهنية و الأصل الاجتماعي	233
05	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة السوسيومهنية والأصل الاجتماعي للأباء	237
06	توزيع افراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و نظرة العمال لأهمية العمل	240
07	توزيع افراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و نظرة العمال لضرورة تطوير قدراتهم و كفاءاتهم	241
08	توزيع افراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و البدائل التي اختارها المستجوبون بـــ(نعم) لتطوير القدرات و الكفاءات	243
09	يبين توزيع افراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و البدائل التي اختارها المستجوبون بالنفي لتطوير القدرات و الكفاءات	244
10	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و طبيعة العلاقة بين العمال والعمل في المؤسسة	246
11	يبين البدائل التي تتحكم في دافعية العمال للعمل موزعين حسب الفئة المهنية	250
12	يبين توزيع افراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و عوامل الرقابة الموجودة بالمؤسسة	252
13	يبين آليات التفاعل الاجتماعية الأفقية موزعين حسب الفئة المهنية	253
14	يبين آليات التفاعل الاجتماعية العمودية موزعين حسب الفئة المهنية	256
15	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و امتلاك الأرض الزراعية	259
16	يبين مدة الإقامة بالمدينة موزعين حسب الفئات المهنية	265
17	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و طبيعة السكن	265
18	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث موزعين حسب اصل العلاقة الزوجية	267

19	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة السوسيومهنية و طبيعة اختيار الزوجة	**269**
20	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و ممارسة الزوجة لمهنة مأجورة	**271**
21	يبين توزيع افراد مجتمع البحث موزعين حسب الفئة المهنية و معدل (العمر – سن الزواج – مدة الزواج – عدد الاطفال)	**273**
22	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و استعمال المبحوثين لوسائل تحديد النسل	**276**
23	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و حضورهم للوعدات من عدمها	**277**
24	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث و الإستعانة بالطب التقليدي (التداوي بالاعشاب)	**280**
25	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول ممارسة ركن الصلاة	**281**
26	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول بداية تأدية ركن الصلاة	**283**
27	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول الميادين التي يمكن ان يعوض بها التشريع الاسلامي عن التشريع الوضعي	**286**
28	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول الانخراط في الجمعيات	**287**
29	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و المشاركة في النشاط الجمعوي	**289**
30	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول البرامج التلفزيونية المفضلة	**291**
31	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول مواضيع المفضلة عند قراءة الجرائد	**296**
32	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول الملكية المفضلة لديهم	**298**
33	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول عناصر السير الحسن للمصلحة	**299**
34	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول مشاركتهم بآرائهم لمسؤوليهم المباشرين في تنظيم المصلحة	**301**
35	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول أسس ربط العلاقات داخل المؤسسة	**303**
36	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول اختيارهم الطرق الأولى لحل مشاكلهم المهنية	**306**
37	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول انخراطهم في النقابة	**308**
38	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول علاقتهم بالوحدة	**310**

39	يبين توزيع افراد مجتمع البحث عن العناصر المحفزة للعمل	**312**
40	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و وجود التفضيل بين العمال	**313**
41	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و تسمية الفئات المفضلة	**314**
42	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و الإجراءات الواجب توافرها لتحسين العلاقات داخل المؤسسة	**314**

فـــهرس الأشكال

الرقم	العنـــــوان	الصفحة
01	مكونات ثقافة المؤسسة و أهدافها	**107**
02	العلاقات التفاعلية بين ثقافة المؤسسة و الثقافات الأخرى	**109**
03	النموذج الموقفي لأشكال النسق الثقافي	**111**
04	هرم ماصلو للحاجات	**307**

فهرس المحتويات

- شكر و عرفان

- الإهـــداء

- فهرس الجداول

- فهرس الأشكال

- مقدمة 1- 5

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

- أسباب اختيار الموضوع 06

- أهداف الدراسة 06

- بناء إشكالية الدراسة 07

- فرضيات الدراسة 11

- تحديد المفاهيم 12

- الدراسات السابقة 21

الفصل الثاني: مدخل سوسيو انثربولوجي للقيم الثقافية

تمهيد 47

01- القيم في النظريات الإنسانية و السوسيولوجية:.....48

1-1 مفهوم القيم 48

2-1 تصنيف القيم 49

3-1 القيم في النظريات الانسانية 50

1-3-1 القيم في علم الاقتصاد 52

1-3-2 القيم في علم النفس 53

1-3-3 القيم في الفلسفة 55

1-4 الإتجاهات السوسيولوجية في تفسير القيم 56

1-5 الاتجاهات الاساسية للقيم 58

2- مدخل سوسيوانتروبولوجي للمسألة الثقافية 60

2-1 ماهية الثقافة 64

2-2 البناء المورفولوجي للثقافة 68

2-3 البناء المضموني للثقافة 73

2-4 الأنواع الرئيسية للثقافة 75

3- أشكال و تصنيفات القيم الثقافية 82

3-1 طبيعة بناء القيم الثقافية 85

3-2 تشكيل القيم الثقافية 86

3-3 تصنيف القيم الثقافية 88

خلاصة الفصل 93

الفصل الثالث: المقاربات النظرية لثقافة المؤسسة و ثقافة المجتمع من خلال (الأبعاد التاريخية للثقافة الجزائرية و بعض مظاهر التحول في المجتمع الجزائري)

تمهيد.....94

1- المقاربة النظرية لثقافة المؤسسة.....95

1-1 الجذور التاريخية لمفهوم ثقافة المؤسسة 96

2-1 تعريف ثقافة المؤسسة.....98

3-1 خصائص ثقافة المؤسسة 101

4-1 مكونات ثقافة المؤسسة 105

5-1 مستويات ثقافة المؤسسة 107

6-1 نماذج تقييم ثقافة المؤسسة.....110

7-1 الأدوار الداخلية و الخارجية لثقافة المؤسسة 112

02- الأبعاد التاريخية للثقافة الجزائرية 116

1-2 البعد الامازيغي في الثقافة الجزائرية 117

2-2 البعد العربي الإسلامي في الثقافة الجزائرية 118

3-2 البعد الإفريقي في الثقافة الجزائرية 118

03-بعض مظاهر التحول في الجزائر 121

1-3 التحولات الثقافية 121

2-3 التحول في المجال الاجتماعي 125

3-3 التحول في نظام الزواج 127

4-3 التحول في المجال الاقتصادي..... 128

خلاصة الفصل 130

الفصل الرابع:المؤسسة الاقتصادية العمومية في عهد الإصلاحات الاقتصادية

تمهيد 131

01- الدراسة النظرية للمؤسسة العمومية في الجزائر.....132

1-1 تعريف المؤسسة العمومية.....132

2-1 أسباب وجود المؤسسة الاقتصادية العمومية وانتشارها.....133

3-1 أشكال المؤسسة الاقتصادية العمومية 134

4-1 أهداف المؤسسة الاقتصادية العمومية.....135

02 كرونولوجيا المؤسسة الاقتصادية العمومية من خلال الإصلاحات

الاقتصادية.....137

1-2 إعادة الهيكلة العضوية والمالية 138

2-2 استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية.....140

3-2 إعادة الهيكلة الاقتصادية و الصناعية للمؤسسة العمومية.....141

4-2 واقع المؤسسة الاقتصادية العمومية 145

5-2 معوقات المؤسسة الاقتصادية العمومية 146

6-2 نجاح المؤسسة الاقتصادية و استمرارها 147

خلاصة الفصل 153

الفصل الخامس : المقاربة السوسيولوجية للبناء ا لاجتماعي للمجتمع الجزائري و قيمه بين التأصيل و الحداثة

تمهيد 154

1- النظام الاجتماعي للمجتمع 155

1-1 تعريف النظام الاجتماعي 156

2-1 عناصر النظام الاجتماعي 159

3-1 تداخل النظم الاجتماعية 170

2- تصنيف الجماعات الاجتماعية من خلال المراكز و الأدوار في المجتمع ...173

1-2 تعريف الجماعات الاجتماعية 175

2-2 أنواع الجماعات الاجتماعية 179

3-2 أنواع المراكز الاجتماعية 182

3- تشكل القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري 193

1-3 تعريف القيم الاجتماعية 195

2-3 مصادر القيم الاجتماعية 199

3-3 طبيعة القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري 205

4-3 القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري بين الموروث و المستورد 209

خلاصة الفصل 216

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد..... 217

1- مجالات الدراسة.....218

2- المجتمع الأصلي للبحث 220

3- الأدوات وتقنيات جمع البيانات 226

4- المنهج المستخدم في الدراسة 228

الفصل السابع: عرض وتحليل جداول الدراسة.

01-خصائص مجتمع البحث 230

02-عرض وتحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى 235

03- عرض وتحليل جداول الفرضية الجزئية الثانية 256

04-عرض وتحليل جداول الفرضية الجزئية الثالثة 292

05-النتائج العامة..... 318

06-خـــــــاتمة 328

07-قائمة المصادر والمراجع 330

08-ملخص الدراسة : عربي ، فرنسي ، كتابة بريل..... 348

09-الملاحق.

مقـدمة :

اعتبرت المؤسسات المدنية و لفترة طويلة بناءات اجتماعية تقام على أساس فلسفة تنظيمية تهدف أساساً إلى إقامة المجتمع التعاقدي ، الموّجه بمعايير العقلانية التي تنشد لمنطق العقل و العلم ، الذي يجعل من المؤسسات و مختلف أنظمتها و أطرها المؤسسية نماذج لتشكيل قوالب العقلانية ، و على ذلك المبدأ بنيت النظريات و أجريت الدراسات التنظيمية مدة من الزمن ، غير أن التطوّر العلمي الذي رافق التغير التنظيمي و المؤسسي العام أدّى إلى تغير النظر تدريجياً إلى فلسفة تنظيم المؤسسات و مسلماتها التقليدية ، فهي تسعى للتغير المستمر من الأساليب المنهجية و التقنيات العلمية لمواجهة التحديات و التكيف معها و ذلك بالانتقال من آليات التسيير الكلاسيكي إلى قراءة التسيير الحديث الذي يعتمد على المرونة الإستراتيجية و حل المشكلات التنظيمية بطريقة علمية .

حيث أصبحت وجهة النظر التي ترى أن الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة موّجه بالرشد الاقتصادي وحده ، وجهة نظر تجاوزها الزمن ، لذا كشفت الدراسات أن الحاجة الاقتصادية ليست الدافع الوحيد في تحديد مسار سلوك الأفراد و الجماعات في المؤسسات و أن التركيز عليها و التعامل معها كموّجه وحيد للعقل و السلوك التنظيمي لم يعد يتسق مع منطق الكشف العلمي المعاصر ، الذي بين بما لا يدّع مجال للشك أن ربط سلوك العمال داخل المجتمع بتلك الحاجة وحدها ،لا يساعد في تغيير الكثير من الظواهر السلوكية في المؤسسات

و التي أثبتت الدراسات العلمية أنها ليست ناتجة عن دوافع اقتصادية ، كثيراً ما تكون ذات تأثير ثانوي و كثيراً ما يتقهقر ذلك التأثير و يتراجع أمام إلحاح حاجات أخرى وهي حاجات ذات أبعاد نفسية و اجتماعية لها علاقات بالميول و العواطف و الجماعات المختلفة و الثقافات المتعدّدة بمعاييرها و أعرافها و عاداتها الاجتماعية ، و هي حاجات تتعدد ويتنوع تأثيرها .

و لعلّ الملفت للانتباه أن ذلك الانفصام الفكري في صلب علم اجتماع العمل بين الحياة المهنية و الحياة العائلية كان متوازياً مع حركة تطوّر دراسات علم اجتماع الزواج و العائلة

حيث شهدت المرحلة جملة من البحوث و الدراسات حول الزواج و تأثير التصنيع والتحضر على العائلة ، و لكن ذلك تم بشكل مفصل لم يدل أيّ من الشخصين على الآخر .

و دون أي ربط بين تحليلات تلك الدراسات ، و كان من نتائج إغفال أهمية تمفصّل الحياة المهنية و الحياة العائلية في دراسة ظاهرة العمل ، إلى جانب طغيان المقاربة الشمولية للعمال و لمجال العمل ، طمس كل ما يمكن أن يكشف ظاهرة العمل و الفاعلين الاجتماعيين ضمنها من فوارق اجتماعية و ثقافية ، و تغيب كل أشكال التنوع و الاختلاف التي تجتمع في ظواهر العمل .

ولأن محاور اهتمام علم اجتماع العمل تركزت على أوضاع ممارسة العمل على الشخص (العامل / الإنسان) ، إلا أن مقاربة العمل ظلّت إلى حدود نهاية السبعينيات من القرن العشرين بعيدة عن الانتباه إلى أهمية أية فوارق أو اختلافات بين العمال من أي نوع كانت ويمكن تفسير ذلك في رأي بعض الدارسين في انطواء علم اجتماع العمل على حدث العمل في حدّ ذاته و العمل الصناعي تحديداً و هو ما جعل من جّل المقاربات أسيرة أسوار المجتمع ، فعجزت بالتالي عن تخطي حدوده ، هذا ما تدراسته الدراسات و الأبحاث فيما بعد و سمي بالبعد الغائب و هو البعد الثقافي .

لقد أصبحت دراسات الفعل و السلوك في المؤسسات تصادر على اعتبار ذلك الفعل يتحدد في إطار ثقافي ، لذلك شاعت دراسة الثقافة و القيم الثقافية ، هذه القيم أساسية سواءاً يتعلق الأمر بدراسة ذلك داخل المؤسسة (ثقافة المؤسسة) أو دراسة تأثير ثقافة المجتمع التي توجد فيه المؤسسة .[1]

[1] عائشة التايب ، **النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة** ، ط 1 ، مصر : منظمة المرأة العربية ، 2011 ، ص 47 .

فهنا نجد أنفسنا أمام مقاربة عمل صناعي نتيجة لإعادة إنتاج ثقافي ، أي أن سلوك الأفراد ليس مرجعيته الاستعدادات النفسية و لا الوضعية التنظيمية و الإستراتيجية الفردية بل الأطر الثقافية للبناء الاجتماعي القائم ، هذه الأطر الثقافية شكل مرجعيات يستمد منها الأفراد الحلول و الطرق و المناهج التي تسمح لهم بدمج استراتيجتهم و توجهاتهم المتعددة و حتى المتقاربة في بعض الأحيان و هذا من أجل المحافظة على العلاقة الجماعية ، أي أن هذه الأطر الثقافية التي ينهل منها أفراد مجموعة ما بصورة واعية أو غير واعية تؤدي في نهاية المطاف إلى تشكيل كيان و هوية تتجاوز الكيانات و الهويات الفردية المشكلة و له دون أن تلغيها كلية ، فالثقافة بهذا المعنى تصبح موجهة لسلوكات و أفعال الأفراد المنتمين إليها . [1]

بدأت المؤسسات تهتم بالبعد الثقافي من خلال تعاملها مع أعضائها باعتبارهم حاملي قيم و معايير ثقافية من بيئتهم الأولى تؤثر في طرق تفكيرهم و إدراكهم ، و تحدّد اتجاهاتهم و مختلف حاجاتهم ، و بالتالي فهي تساهم في توجيه سلوكهم و أفعالهم ، كما يتأثر الأعضاء بقيم و معايير العمل التي تضعها المؤسسة و يؤثرون فيها ، و أصبحت المؤسسات الحديثة تستفيد من الدراسات العلمية في هذا المجال من أجل جعل المؤسسة بيئة ثقافية محفزّة للسلوك و داعمة له في الاتجاه الذي يخدم أهداف المؤسسة و الأعضاء ويراعي متطلبات و اهتمامات و أهداف البيئة المحيطة كما تحدّدها ثقافتها و يتعامل معها بما يحقق ذلك الهدف .

في الجزائر و رغم أن التجربة المؤسسية ، بدأت تقريباً مع بداية وضوح و تبلور التغيّرات –المشار إليها سابقاً– التي حصلت في الفكر التنظيمي ، فإن إنشاء المؤسسات العمومية ورغم ما رافقه من تغيرات اجتماعية و ثقافية في المجتمع و رغم ما حصل للمؤسسات ذاتها من تغيير و تعديل و ما رافق مسيرتها منذ نشأتها بعد الاستقلال ، إلى غاية إشهار إفلاس الكثير منها ، و خوصصة البعض الآخر .....

[1] محمد بن عيسى المهدي ، **علم اجتماع التنظيم** ، ط 1 ، الجزائر : مطبعة امبايلاست ، 2010 ، ص 16 .

لم يظهر ما يشير إلى استيعابها لضرورة الاهتمام بالأبعاد الثقافية لأنظمتها ، و سلوك الأعضاء فيها ، سواءاً تعلق الأمر بأنماط و أطر التسيير التي تم استيرادها ، أو تلك المتعلقة بالبيئة الاجتماعية المحلية ، و لعلّ ذلك ما جعلها مؤسسات تشكوا من انتشار الكثير من مظاهر غياب الفعالية على المستوى العام ، و على مستوى التعامل مع سلوك تلك المظاهر ، حيث أشارت الدراسات التي أجريت على المؤسسات العمومية .[1]

أنها تعود في أغلبها لانتشار المظاهر السلوكية المضادة للفعالية و التي لم تكن تتفق مع الإطار السلوكي الذي يعترض أنه يخدم أهداف المؤسسات و هي أيضا المظاهر التي أشارت إليها من تلك الدراسات سواءاً بالتلميح أو بالتصريح ، إلى أنها مظاهر تحمل الكثير من الدلالات الثقافية ، إذا تمت قراءتها في إطار مختلف الظروف المحيطة بالمؤسسات العمومية في الجزائر ، لكن رغم ذلك فإن دراسة القيم الثقافية للعمال أو الأجراء في مختلف المؤسسات ، تكاد تكون مهملة في كثير من الأحيان لصالح التركيز على مشكلات تنظيمية ذات أبعاد إدارية مجردة و ما يرتبط بها من ظواهر تنظيمية تقليدية .

من خلال ما سبق ارتأينا أن نعالج هذه الدراسة بتقسيمها إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي ، حيث احتوى الجانب النظري على خمسة فصول ،شمل الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة حيث قمنا ببناء إشكالية الدراسة ووضع فروضها مع تحديد دقيق للمفاهيم وأبعاد متغيرات الموضوع ، كما تطرقنا إلى ذكر أهم مبررات اختيار الموضوع دون أن نغفل أهم الدراسات السابقة التي عالجت الموضوع سواءا العربية أو الجزائرية .

أما الفصل الثاني جاء معنونا بمدخل سوسيو انثروبولوجي للقيم الثقافية حيث تطرقنا فيه إلى القيم في النظريات الإنسانية والنظريات السوسيولوجية وتفسير المسالة الثقافية من خلال التعاريف وأنواع وأشكال وتصنيفات القيم الثقافية ، أما الفصل الثالث أردنا من خلاله أن نضع مقاربة نظرية لثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع في فصل واحد لإيضاح أكثر لإشكالية

[1] طاهر الجغيم ، **إنتاجية العامل الجزائري و الشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية الجزائري** ،مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة ، عدد 18 ، ص 25 .

الدراسة وإبرازها محاولين تسليط الضوء على الجذور التاريخية لثقافة المؤسسة ومكوناتها ونماذجها ، هذا من جهة والأبعاد التاريخية للثقافة الجزائرية من خلال مجموعة من الأبعاد (البعد الامازيغي والبعد العربي الإسلامي والبعد الإفريقي) من جهة أخرى ، دون أن نغفل عامل مهم جدا وهو مظاهر التحول التي شهدها المجتمع الجزائري في الفترة الأخيرة في بعض المجالات .

كما حمل الفصل الرابع أهم المحطات التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية العمومية من خلال الإصلاحات الاقتصادية المتمثلة في إعادة الهيكلة العضوية والمالية وصولا إلى مرحلة استقلالية المؤسسات مع ذكر أهم المعوقات التي حالت دون تحقيق المؤسسة للأهداف المرجوة منها .

كما جاء الفصل الخامس لتوضيح أهم المقاربات السوسيولوجية للبناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري وقيمه بين ما هو أصيل وموروث وبين ما هو حديث.

أما الجانب الميداني للدراسة احتوى على الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال ذكر مجالات الدراسة وتحديد المجتمع الأصلي للبحث والأدوات والتقنيات المستعملة في جمع البيانات ، لننتقل بعد ذلك إلى عرض وتحليل جداول الفرضيات الجزئية والفرض العام وإبراز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، لنتوج أخيرا بخاتمة لهذا البحث العلمي الذي نعتبره مساهمة وخطوة للتعريف بثقافة المؤسسة وثقافة العمال من خلال ثقافة المجتمع الجزائري بصـــفة عامـــة والمجتمـــع المحلـــي (منطقـــة الجلفـــة) بصـــفة خاصـــة.

أسباب اختيار الموضوع :

يهتم موضوع البحث بالبحث في ثقافة المجتمع الجزائري بصفة عامة و القيم الثقافية للعمال بصفة خاصة ، نستطيع القول أن موضوع بحثنا يهتم بمحور العلاقة بين طرق التسيير التي تبنتها الدولة أي المنهج الاقتصادي و بين ثقافة العمال في المجتمع المحلي (الجلفة) ، إن اهتمامنا بهذا النوع من البحوث يرجع إلى محاولتنا لإدراك تطلعات الأجراء الصناعيين بناءاً على مرجعيتهم الثقافية و التاريخية ، و ما زاد من اهتمامنا لهذا الموضوع وجود دراسات جزائرية اهتمت بالبعد المنسي (البعد الثقافي) ،وهي دراسات جزائرية تطرقت لثقافة المجتمع الجزائري داخل المؤسسة ، أي ثقافة المجتمع في المؤسسة مما شجعنا على أن نكون السباقين في الكشف عن ثقافة المجتمع المحلي وتأثيره على سلوكات وأفعال العمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية ، ونقصد هنا بالمجتمع المحلي (منطقة الجلفة) ،ومن الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع هو شغفنا بهكذا مواضيع تهتم بالثقافة المحلية إضافة لاقترابنا وانتمائنا لهذه المنطقة التي تمتاز بنمط عيش فلاحي بدرجة كبيرة وتجاري بدرجة أقل.

أهـداف موضوع البحث :

يهدف البحث إلى إلقاء بعض الضوء على مظاهر صراع القيم و تغيرها لدى عينة من العمال الصناعيين ، و ذلك من خلال بعض المواقف و الاتجاهات السلوكية و تشخيصها في صورة كمية .

- محاولة التعرف على أهم التغيرات التي طرأت على القيم الثقافية للمجتمع بصفة عامة والعمال الجزائريين بصفة خاصة.

- رصد أهم السلوكات التي ينتجها مختلف الفاعلين في المؤسسة والمعبرة عن القيم الثقافية التي يحملونها

– محاولة التعرف على القيم الثقافية المتبناة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة الاقتصادية .

– محاولة البحث في إشكالية الانتقال الثقافي من مرجعية تقليدية زراعية إلى مرجعية حضرية .

– محاولة الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات تتعلق بالقيم الثقافية كموجه للفعل والسلوك داخل المؤسسة الاقتصادية ،ومظاهر تغيرها بناءاً على تأثير التغيرات الاقتصادية الاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها مجتمعنا ، تم المقارنة بين الحقائق النوعية و الكمية اللتان مكتشفتان عنها الدراسة و التي تأمل أن تساهم في تطوير قيمنا الثقافية و الاجتماعية باعتبارها عناصر ضرورية لتماسك المجتمع و ترابطه .

بناء إشكالية الدراسة :

تعاني المؤسسة الصناعية في الجزائر من صعوبات كبيرة في تحقيق الأهداف التي كانت سبباً في وجودها و هي العمل على تحقيق التنمية و التقدم للمجتمع ككل هذا ما جعلها اهتمام الكثير من الدراسات لمختلف التخصصات العلمية من جهة و محوراً أساسيا لكل الرهانات و السياسات الاقتصادية للحكومات المتعاقبة من جهة ثانية ، و لكن كان لكل منها تصوره الخاص لأسباب هذه الأزمة و الحلول المقترحة لها ، فلا سياسة نقل التكنولوجيا و لا سياسة إعادة الهيكلة التنظيمية و المالية ، و لا سياسة التطهير المالي ، و لا حتى سياسة التغير المؤسساتي و القانوني المتمثل في الخصخصة و الشراكة أعطت النتائج المرجوة منها.

فهذا الإخفاق المتواصل في الدور و الأهداف رغم تعاقب السياسات الإصلاحية يجعلنا نتساءل و نبحث عن المعوق الفعلي الذي يقف وراء ذلك .

في الحقيقة أن الأزمة التي تعيشها المؤسسة الصناعية الاقتصادية في الجزائر ليست حديثة و النقاش العلمي و الدراسات الميدانية حولها ليست حديثة كذلك ، فمنها من ربطت هذه الأزمة التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية بطبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري كونه مختلف و لم يصل إلى المرحلة الرأسمالية التي أنتجت هذه المؤسسة الاقتصادية والتكنولوجيا كمنتوج حضاري ، فالأطروحة التي قدّمها (علي الكنز) من دراسة لمركب الحجار بعناية في الثمانينيات من القرن الماضي ، تعبّر عن هذا الطرح العلمي ، بحيث أرجع الأزمة التي كان يعيش فيها هذا المركبّ الصناعي إلى العوامل التالية : [1]

– التركيب غير الرأسمالية التي تميّز البناء الاجتماعي الذي فشل في إقامة تنظيم صناعي تايلوري ، لأن التايلورية حسبه ليست مجرّد تنظيم تقني للعمل فقط ، بل هي نظام متكامل وليد و نتاج البنية الرأسمالية .

– أما العامل الثاني يتمثل بالتبعية التكنولوجية التي أصبحت تطبع النشاط الصناعي في الجزائر و الذي ترتب عنه تبعية اقتصادية و سياسية ، إلا أن هناك تصوّر نظري مخالف و متناقض تماماً ، ذلك ما ذهب إليه ANDRE GUND FRANK الذي يرى أن التخلف و الأزمة ليست مرّدها البنية التقليدية البالية بل العكس ، هي وليدة ونتاج للتبعية الاقتصادية و التكنولوجيا التي أصبحت تعاني منها بلدان العالم الثالث ، أي إن التخلف لا يرجع إلى وجود و استمرار المؤسسات التقليدية البالية بل بالعكس هذا التطور الاقتصادي الذي نعني به تطور الرأسمالية ذاتها » .

نلاحظ من خلال هذين التصورين رغم أنهما متناقضين إلا أنهما يشتركان في نقطة واحدة و هي إرجاع سبب أزمة المؤسسة الاقتصادية للبنية الاجتماعية الكلية على أنها غير

[1] Ali Elkenz , **Le complexe sidérurgique d'EL HADJAR une expérience industrielle en Algérie** , Paris , ed CNRS , 1987 , p 69 .

رأسمالية بالنسبة (لعلي الكنز) أو لأنها مرتبطة بالبنية الرأسمالية بالنسبة لـ(ANDRE GUNDE FRANK) .

و نفس الطرح كذلك نجده عنده (هشام الشرابي) في دراسة للمجتمع العربي ، بحيث ربط الأزمة بالبنية الاجتماعية للمجتمع العربي كونها بنية اجتماعية هجينة لا تحمل صفات الأصالة و لا قوة الحداثة المنتجة للحضارة الغربية ، فهذه البنية الهجينة تنتج ثقافة متناقضة عاجزة قاصرة ، لأنه يرى في هذه الأخيرة بأنها بنية شاملة تعبّر عن كيان اجتماعي بكل أبعاده الاقتصادية و الاجتماعية . [1]

هذا في ما يخص الأطروحات التي ترى بأن سبب الأزمة متأصل في طبيعة و شكل البناء الاجتماعي القائم و المؤسسة الاقتصادية بالنسبة لها ليس مجرّد مكان و نقطة التقاء للتحالفات و الصراعات السياسية و الاجتماعية ، و عليه فمصيرها إذن مرتبط بطبيعة هذه العلاقات و إفرازاتها .

غير أن هناك تصوّرات و أطروحات أخرى ربطت هذه الأزمة التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية ليس بالبنية الاجتماعية ، و إنما بالعجز و القصور في اختيار أسلوب التنمية المناسب ، أي العجز في الربط بين الهدف و الوسيلة المناسبة له ، ذلك ما ذهب إليه (عبدالرحمان بوزيدة) [2]، بحيث يرى أن أزمة المجتمع الجزائري و مؤسساته الاقتصادية بصفة خاصة يكمن في التحوّل التكنولوجي الذي قامت به الجزائر و الذي لم يفضي إلى بروز نخبة أو فئة اجتماعية جديدة قضت على ما يعيق وجودها من نخب تقليدية منتجة لقيم اجتماعية و ثقافية تقليدية أصلية ،. لكنها لم تستطيع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية و فعلية تنتج للمجتمع الحلول التي يصاحبها للخروج به من الحالة الانفعالية إلى حالة فاعلية .

[1] هشام الشرابي ، **البنية البطركية** ، بحث حول المجتمع العربي ، بيروت : دار الطليعة ، 1987 ، ص 20 .
[2] Abdarahman Bouzida , **Industrie mécanique et relations sociales dans le projet social** Algérie , ed , o.p.u , 1989 , p 36 .

كل هذه الأطروحات السابقة رغم الاختلافات الجوهرية الموجودة بينها إلا أنها تشترك في نقطة واحدة ، كونها تنظر للمؤسسة الاقتصادية على أنها مجرد مرآة عاكسة لتناقضات البناء الاجتماعي ، أو مجرّد مكان تتهيكل فيه و تتجسّد الخيارات الكبرى للسياسة الاقتصادية المتبناة من طرف النخبة السياسية و البيروقراطية و على هذا فإن المؤسسة الاقتصادية و الصناعية في الجزائر فاقدة لكل استقلالية فهذا التصّور يوّضح تجاهل كلي للمؤسسة على أنها كيان بشري له خصوصياته السوسيولوجية و الثقافية ، هذا ما تؤكده مداخلات مجموعة من الاساتذة في الملتقى الوطني الأوّل حول المؤسسة الاقتصادية وتحدّيات المناخ الاقتصادي الجديد [1]، و التي ترى في مجموعها أن سبب أزمة المؤسسة الصناعية في الجزائر ترجع في الأساس إلى فاعلية العوائق الغير الاقتصادية ، و يقصدون بذلك العوائق الاجتماعية و الثقافية .

فمن خلال كل هذا يتبين لنا أن الخصوصية السوسيولوجية للكيان البشري المكون للمؤسسة و ما ينتجه من قيم و معايير ثقافية ليست عوامل تابعة و منفعلة بالقواعد التنظيمية الرسمية و المؤسساتية التي تحكم هذا العون الاقتصادي .

فبالنسبة لعلماء الاجتماع التنظيمي مثل ميشال كروزي أو علماء اجتماع المؤسسة مثل PH–Bernoux & R– Sain Saulieu لا ينظرون للمؤسسة على أنها مجرّد قواعد قانونية و هيئات داخلية و نماذج تسييرية ، بل أن المؤسسة عند هؤلاء هي مجال من العلاقات الاجتماعية المعقدة و الأصلية ، أي أنها نتاج لهذا البناء الاجتماعي ، و ليست امتداداً لبناءات أخرى خارجة عن المنظمة آو المؤسسة و عليه فإن المؤسسة لها تاريخها الخاص بها الذي يصنعه الفاعلون الاجتماعيون كرّد فعل منهم على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها .[2]

[1] مجموعة من الأساتذة ، **تحديات المناخ الاقتصادي الجديد** ، الملتقى الوطني المنعقد في 22-23 افريل ، الجزائر ، جامعة ورقلة ، 2003 ، ص 14-15 .

[2] محمد بن عيسى المهدي ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 46 .

فالمؤسسة الاقتصادية بهذا المعنى هي كذلك مجال و إطار للتفاعل و الفعل الاجتماعي يتجاوز الضوابط و القواعد القانونية ، بل تتحكم فيه أطر مرجعية أخرى غير رسمية نابعة من الخصوصية السوسيولوجية و الثقافية للمجتمع عامة و المجتمع المحلي خاصة .

من خلال ما سبق تم طرح التساؤل التالي :

- هل القيم الثقافية للعمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية نتاج لثقافة الأفراد الموجهة بالإستراتيجية الذاتية والمصلحة الخاصة لكل عامل ،ونتاج لثقافة تقليدية نابعة من الخصوصية الثقافية للمجتمع المحلي ؟ أم إنها نتاج لثقافة صناعية التي يحملها المشروع الصناعي.

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- هل القيم الثقافية التي يتبناها العمال هي نتاج ثقافة المؤسسة التي ينتمون إليها ؟

- هل القيم الثقافية للعمال نتاج لثقافة تقليدية مستمدة من النموذج الثقافي المحلي المصبوغ بالخصوصيات الثقافية التقليدية المتجذرة في ذهنيات العمال الجزائريين؟

- هل تخلى العمال عن قيمهم الثقافية التقليدية واكتسبوا قيم ثقافية صناعية مستوردة ؟

للإجابة على هذه الأسئلة جاء نص الفرضية العامة كالأتي :

الفرضية العامة :

إن القيم الثقافية للعمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية نتاج لثقافة الأفراد الموجهة بالإستراتيجية الذاتية والمصلحة الخاصة ونتاج لثقافة تقليدية نابعة من الخصوصية الثقافية للمجتمع المحلي ؟ أم أنها نتاج لثقافة صناعية التي يحملها المشروع الصناعي .

الفرضيات الجزئية :

- تعبر سلوكات العمال داخل المؤسسة عن ثقافة الأفراد المبنية على الإستراتيجية الذاتية والمصلحة الخاصة.
- القيم الثقافية للعمال هي قيم ثقافية تقليدية باعتبار أن المجتمع المحلي (منطقة الجلفة) تمتاز بنمط عيش فلاحي وتجاري .
- القيم الثقافية التي يتبناها الفاعلون الاجتماعيون هي قيم مخالفة ومغايرة تماما لما يحمله المشروع الصناعي من قيم ثقافية جديدة.

تحديد المفاهيم : إن تحديد المفاهيم من المهام الأساسية و الإشكالات الدقيقة التي يطرحها موضوع بحثنا كخطوة أولى في حل مشكلة البحث ، و سنقوم بتحديد معاني المفاهيم والمصطلحات الواردة في البحث .

1- القيمة في اللغة الفرنسية : تشتق لفظ قيمة في اللغتين الفرنسية Valeur والانجليزية Value من فعل لاتيني Volerie ، الذي معناه على القوة Valide [1] ، و هو معنى يتضمن فكرة الفعالية و التأثير ، و لذلك استعمل مصطلح قيمة في علم الاقتصاد ليدّل على قوة استبدال الشيء بغيره .

و قد نعني كلمة قيمة الثمن ، و هي بهذا المعنى صفة لقياس شيء قابل للتبادل أن للبيع كما للقيمة صفة قياس لجوانب طبيعية و فكرية و أخلاقية مثل (إنسان ذو قيمة) أي له شأن كبير ، و هكذا نجد كلمة قيمة في اللغة العربية ، إلا أن كلمة قيمة في اللغة الفرنسية تجاوزت معانيها كالتبادل أو التقدير إلى معاني أخرى لها حلّة بمفهوم كلمة القيمة التي شاعت في الفلسفة الغربية المعاصرة ، و القيمة هي قياس اتفاقي متصل بشيء ما حيث

[1] محمد عبد المنعم الجمال ، **موسوعة الاقتصاد الإسلامي** ، ط2 ، القاهرة : دار الكتاب المصري ، 1986 ، ص 497.

يرمز له بإشارة ، و القيمة بهذا المعنى تمسّ الجوانب المادية و المعنوية للإنسان ، و هي ترتبط بدقة بأنماط السلوك و الأدوار الاجتماعية و الثقافية و النفسية .

2- **القيمة في اللغة العربية** : ترجع المعاجم مثل لسان العرب " لفظ قيمة على الفعل " (قام) بمعنى وقف و اعتدل و انتصب [1]، حيث جاء في معجم لسان العرب أن القيمة واحدة القيم والقيمة : ثمن الشيء بالتقويم ، إذن هناك جملة من المدلولات تعكسها كلمة قيمة في اللغة العربية ، فمصطلح القيمة من خلال الشروحات المأخوذة من معاجم اللغة بمعنى الاستقامة والحق و العدل و الاستعداد و التقدير و الكمال و الصواب و المنفعة والثمن [2]، فهي معاني تطلق على كل ما هو جدير باهتمام المرء و رغباته لاعتبارات اجتماعية و ثقافية و نفسية و اقتصادية .

- **مفهوم القيمة في علم الاجتماع** : إذا استعرضنا التعريفات العديدة للقيم التي لخصّها علماء الاجتماع وجدنا أن العنصر المشترك بينهما هو الإجماع على أن القيم تعّد تعبيراً عن الغايات أو الأهداف البعيدة النهائية للفاعل الاجتماعي ، فالقيم لا تتعلق بما هو كائن فعلا وإنما بما ينبغي أن يكون[3]

- **تعريف ايميل دوركايم** : يرى أن لكل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاماً أخلاقيا يمثل حقيقة اجتماعية ، و قد لعب هذا النظام الاخلاقي دوراً في تقسيم العمل ، كما أن القاعدة الاخلاقية لا تنبثق عن الفرد ، و لكن المجتمع هو أساس القيم و مصدر القيم العليا و أن القيم نتاج جماعي لعوامل اجتماعية ، و لكل مجتمع نظامه الاخلاقي الذي يحتاجه و الذي يتجدّد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعياً .[4]

---

[1] أبي الفضل جمال الدين ، **لسان العرب** ، المجلد الثاني عشر، بيروت : دار الصادر ، ص 500 .
[2] مجمع اللغة العربية ، **المعجم الوسيط** ، الجزء الثاني ، ط 2، القاهرة ، 1973 ، ص 768 .
[3] أليكس انكر ، **مقدمة في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، ط 3 ، القاهرة ، دار المعارف ، 1978 ص 148 .
[4] كمال التابعي ، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية** ، ط1، القاهرة ، دار المعارف ، 1985 ، ص 31 .

- **تعريف ماكس فيبر** : القيم هي الموجهات التي تفرض نمط أو شكل السلوك و تتضمن هذه القيم بعض الأوامر ، التي تحكم سلوك الانسان بطريقة ضاغطة أو قد تخضع هذه القيم لبعض المطالب التي قد يضطر الانسان إلى القيام بها .

- **تعريف غي روشيه Guy Rocher**: نعني بالقيمة طريقة في الوجود أو في السلوك يعترف بها شخص أو جماعة على انها مثال يحتذى به ، و تجعل هذه الطريقة من التصرفات أو من الأفراد الذين تنسب إليهم .

التعريف الإجرائي للقيم : القيم كل ما يعتبر جدير بالاهتمام أي اهتمام الفرد و غاياته و ذلك لاعتبارات اجتماعية و اقتصادية ، و سيكولوجية ، فهي أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يشعر بها الفرد ، و تحدّد مجالات تفكيره و سلوكه و تؤثر فيه .

2- الثقافة : لتحديد مفهوم الثقافة "Culture" وجب علينا تحديده لغوياً و أدبياً ثم تعرفه انتربولوجيا و سوسيولوجياً .

- **مفهوم الثقافة في اللغة الفرنسية** : الثقافة كلمة قديمة ، تعود للكلمة اللاتينية (Cultura) التي تعني زراعة أو حراثة الأرض و قد استمر هذا التعريف طوال العصرين اليوناني و الروماني ، ثم ظهرت في فرنسا في نهاية القرن الثالث عشر ، حيث أطلقت في فرنسا على الطقوس الدينية (Cultes) و الكلمة ليست من اختصاص اللغة الفرنسية وحدها بل انها استعملت في اللغتين الألمانية و الانجليزية مع اختلاف في اللفظ و المعنى فالثقافة "Cultur" مثلاً في استعمالها العادي باللغة الانجليزية مرادفة لكلمة حراثه أو زراعة أما جذور هذا المفهوم في ألمانيا فيبدو أنه استعير من اللغة الفرنسية ، و في عصر النهضة يكتسب مفهوم الثقافة معناه المجازي كمعرفة و تربية و علم و أدب ، و لارتباط مفهوم الثقافة بالأرض عند الأوربيين يرى مال بن نبي في كتابه "مشكلة الثقافة" ، حيث يقول "«أن الأوروبي عامة و الفرنسي خاصة هو إنسان الأرض و أن الحضارة الأوربية هي حضارة

الزراعة و عليه فإن العمليات التي تستنتج من الأرض كالحرث و البذور والحصاد لها دور هام في نفسية الإنسان الأوربي ، كما أن لها دور هاماً في صياغة رموز حضارته إذ أن الزراعة هي العملية التي تضّم جميع العمليات السابقة فهي التي تحدّده و تنظم إنتاج الأرض

فالظروف التي صاحبت حركة النهضة في أوربا من تعاظم إنتاج الفكر ، فلن تكن هناك غرابة إذا ما أطلق عليه الرجل الفرنسي كلمة "Culture" التي تعني الزراعة إطلاقا مجازياً باعتبار أن الأرض تعطي إنتاج و هو مصدر العيش كذلك الفكر يعطي إنتاج (أفكار) لذلك أطلقت الثقافة على إنتاج الفكر مجازاً ، و هكذا تطورت الكلمة و صارت تستعمل مجازاً لدلالة على ما يجري لتنمية الأفكار .

مفهوم الثقافة في اللغة العربية : إن كلمة الثقافة ليست غربية الاشتقاق و إنما هي كلمة عربية لها جذورها في "ديوان العرب" أي في الشعر العربي القديم و في القرآن الكريم وذكرتها القواميس اللغة العربية و كتب الأدب ، و للثقافة معاني كثيرة ، و أغلب هذه المعاني تدّل على الاستقامة كالسلوك و الأخلاق و تهذيب المشاعر .

و جاء في معجم لسان العرب أن كلمة " ثقف" الشيء ثقفاً و ثقافاً و ثقف : حاذق و فهم وتقال ثقف الشيء و هو سرعة التعلم ، و ثقفت الشيء حذقته إذا ظفرت به ، قال الله تعالى ((فإما ثقفتهم في الحرب)) و ثقف الرجل ثقافة أي صار حاذقاً حقيقياً ، و من المجاز: أدبه و ثقفه و بهذا فإن المفهوم اللغوي للفظ (ثقافة) لا يبعد عن المعنى المتداول على الألسنة في المجتمع العربي ، حيث يشير الناس إلى معنى الثقافة على أنه الفهم أو الحذق أو الخبرة بشيء ما .

تعريف ادوارد تايلور : الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعلومات والمعتقدات و الفنون و القيم و القوانين و التقاليد و كافة القابليات و العادات التي يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع .

تعريف ادوارد سابير 1884-1939: الثقافة هي مجوعة الممارسات و المعتقدات المتوارثة اجتماعياً ، التي تحدّد جوهر حياتنا .

تعريف مالك بن نبي 1905-1973 : الثقافة تعرف على أنها مجموعة من الصفات الخلقية ، و القيم الاجتماعية التي تؤثر على الفرد منذ ولاته و نضج لا شعورياً العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولذ فيه ، فهي علة هذا المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه و شخصيته .

تعريف شاكر مصطفى سليم : الثقافة كل ما يرث المجتمع من أجياله السابقة (باستثناء الصفات الطبيعية) من نظم و قيم و معتقدات اجتماعية و فكرية و دينية و أنماط سلوكية ومهارات فنية يسيطر على بيئته ، و يكيف نفسه لها .

و حسب ما جاء في القاموس الفرنسي لعلم الاجتماع ، تنطوي تحت هذه التعاريف الكثيرة للثقافة ثلاث اتجاهات أساسية :

- الاتجاه الأول : يحدّد مفهوم الثقافة في حصيلة من المعطيات و يمثله تعريف ادوارد تايلور .

- الاتجاه الثاني : يحدّد مفهوم الثقافة في أنماط من السلوكيات ، و يمثل هذا التيار كوكبة من الانثروبولجيين الأمريكيين أشهرهم ادوارد سابير و كروبر و كلوهن.....الخ

- الاتجاه الثالث : يحدّد مفهوم الثقافة كبناء و نمط و أبرز من مثل هذا الاتجاه الانثربولوجي راد كليف براون و الفرنسي ليفي شتراوس .

التعريف الإجرائي للثقافة :

الثقافة هي النماذج التي ينشئها المجتمع أو يستعير بعضا منها من مجتمع آخر ، فهي تقوم على العقل و التفكير و تختلف عن الأفعال الغريزية التي يرثها الإنسان بشكل فطري ، فهي

كلها وليدة الاختراع الاجتماعي ، وهي تنتقل فقط عن طريق الاتصال و الاكتساب الاجتماعي .

3- القيم الثقافية : تعتبر القيم الثقافية مجموعة قواعد السلوك و القوانين التي يرى أنها تتطابق مع مثل أعلى يرجع إليه [1] ، و كما جاء في قاموس الأنثربولوجيا أن القيم الثقافية هي الأهداف الأيديولوجية "idiologie" (علم الأفكار) *[2]، التي توجه تفكير الأفراد و الجماعات و أفعالهم في ثقافة معينة ، أي أنها تصورات الأفراد و الجماعات للأمور المثالية المرغوب فيها ، و التي تتحكم بعملية الامتياز بين الأساليب و الوسائل المتاحة للوصول إلى أهداف معينة ضمن الإطار العام للثقافة التي ينتمي إليها أولئك الأفراد و تلك الجماعات [3] .

إن القيمة و الثقافة هما علاقة الجزء بالكل ، لهذا تتسق القيمة التي يعتقدها الفرد أو الجماعة مع نمط الثقافة السائد ، فالعلاقة التي تربط القيم بالثقافة ، كون أن الثقافة بشكل الإطار العام للمنظومة القيمية السائدة في المجتمع و بالتالي فإن القيم تشكل مضمون الثقافة و محتواها .

4- ثقافة المؤسسة : إن للمؤسسة كيانها الخاص الذي يحكم الممارسات الفردية و الجماعية و تتفاعل معها و يؤثر فيها و تؤثر فيه ، و من بين أهم التعاريف و أكثرها شيوعاً نجد تعريف E.H Schein « أنها مجمل الاختيارات و الافتراضات القاعدية التي اكتسبها أو أنتجتها أو طورتها مجموعة معينة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي و التي اثبت نجاعتها و فعاليتها بالنسبة لهم فاعتمدوها من جهة و أصبحوا بذلك يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة و الجيّدة في إدراك و معالجة هذه المشاكل »

---

[1] سيدي محمود ولد سيدي محمد ، **الشخصية والقيم الثقافية** ، العدد 381 ، يونيو ، دمشق ، 1995 ، ص 90 .

* تعني كلمة ايديولوجية 'idiologie" لغوياً في اصلها الفرنسي ، علم الافكار و تترجم إلى اللغة العربية إلى كلمة ادلوجة جمع ادااليج ، و تعني منظومة فكرية ، عقيدة ذهنية ....الخ و تعني ذلك مجموع القيم و الاخلاق و الاهداف .

[3] شاكر مصطفى سليم ، **قاموس الانثربولوجيا** ، ط1 ، الكويت ، جامعة الكويت ، ص 230 .

نستنتج من هذا التعريف بأن كل مجموعة بشرية مرتبطة ببعضها البعض على أنها كيان قائم بذاته ، نجد لها ثقافتها الخاصة بها ، و هذا الثقافة وليدة اختياراتها للحلول التي تعتقد أنها صحيحة و مثلى في مواجهة المحيط الخارجي و بتحقيق الانسجام و الضبط الداخلي[1]

و يعرفها M.Boshe « القيم و الشعائر و الطقوس التي تحتفل في المناسبات البارزة الاشارات و الرموز اللفظية و الجسدية و الأساطير التي تذكر حدثاً هاماً ، و كل هذا المكونات تظهر في المؤسسة »[2] .

ركز هذا التعريف على الجانب المعنوي أنقص من المعنى الشامل لثقافة المؤسسة صحيح أن للجانب القيمي و الاخلاقي دوراً فعالاً في عالم المؤسسة ، لكن الباحث لم يوفي بفهوم الثقافة و دورها .

أما الباحث الأمريكي Bro.Uttal يعرفها على أنها «نسق القيم المشتركة و المعتقدات المتفاعلة مع البنية التنظيمية و أشكال الرقابة الداخلية و المجموعة البشرية المتواجدة في المنظمة من اجل إنتاج المعايير السلوكية »

نلاحظ من هذا التعريف أن ثقافة المؤسسة المتمثلة في نسق القيم و المعتقدات المشتركة هي نسق فرعي إلى جانب نسق الرقابة و نسق البنية الهيكلية للمنظمة . [3]

و تعرف أيضاً بأنها « مجموعة القيم و المعتقدات و المفاهيم و طرق التفكير المشتركة بين مجموع أفراد المؤسسة ، و التي تكون مكتوبة ، ثم الشعور بها ، و يشارك كل فرد في تكوينها و تم تعليمها للأفراد الجدد في المؤسسة » .

[1] محمد بن عيسى المهدي ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 73 .

[2] EL fidha Choki : **Tic et culture** , **Revue Management et Avenir** , Vol01 , n°21 , 2009 , p12.

[3] محمد بن عيسى المهدي ، **علم اجتماع التنظيم** ، مرجع سبق ذكره ، ص 74.

من خلال هذا التعريف أن ثقافة المؤسسة مكتسبة عن طريق التعلم ، فالأنماط السلوكية و طرق التفكير و القيم و العادات و الاتجاهات تصبح بعد مرور الزمن بمثابة ثقافة تسييرية يتعلمها الفاعلون داخل الهيكل التنظيمي .

لقد حدد sainsaulieu " رونو سان سوليو" اهتمام علماء الاجتماع العمل بعد الحرب العالمية أن « ... لم يكن الموضوع العلمي للبحث المؤسسة في حد ذاتها بل كان مصير المجتمع الصناعي الكبير ... ، و تمثل في فهم الاغتراب و تقييم العمل ، الإضرابات و النضال النقابي ، الظواهر العلائقية و التضاربية للحياة داخل التنظيمات ، تشعب العاب الاتصال و القرار ، النتائج الاجتماعية غير المنتظرة للتغيير التقني المرتبط بالعمل الآلي و كذا بداية الإعلام الآلي ....»[1]

هنا يعطي sainsaulieu أهمية قصوى للصراعات الموجودة في المجتمع و كيف تنتقل هذه الصراعات إلى المؤسسة ، و تتطور الأحداث ليعاد الاعتبار للمؤسسة من خلال إضفاء معنى جديدة لها ، إذ أصبح «...لا ينظر إليها كجهاز بسيط للإنتاج بل كمؤسسة مركزية لمجتمع بحث عن إسمه ...»[2]

هذا الاقتراب نفهم منه يعتبر المؤسسة كنسق مفتوح ، فثقافة المؤسسة خليط بين القواعد القانونية و ثقافة المجتمع ، هذا الاتجاه يأخذ بعض الاعتبار الداخل و الخارج ، أي كل مؤسسة تشهد فلسفتها من المجتمع الذي نعيش فيه .

بناءاً عمل هذه التمثلات أراد sainsaulieu أن يوضح أن المؤسسة مثل المدرسة أو العائلة فهي تقوم بالتنشئة الاجتماعية للأفراد ، أي على علاقة مع متطلبات المؤسسة كما يرى أن ثقافة المؤسسة هي محطة لثلاث عوامل هي :

[1] Renaud sainsaulieu , **Sociologie de l'entreprise** , press , E.N.S.P , paris , 1997 , p86 .
[2] Ibid , p 36 .

– الثقافة السابقة للعامل و التي يمكن أن تكون مرتبطة بجنسه رجل أو امرأة أو انتمائه ريفي أو حضري أو بالثقافة المهنية التي يكون قد حصل عليها في مؤسسة أخرى .

– الوضعية المهنية للعمال داخل المؤسسة و التي تتضمن الفئة الاجتماعية و كذا شكل تنظيم العمل .

– علاقات السلطة و التبعية التي تحكمه داخل المؤسسة و ما يترتب عن ذلك من استراتيجيات سواءاً في علاقته للمؤسسة أو بالآخرين .

5– المجتمع المحلي :

يعرّفه روبرت ماكيفر «على أنه وحدة اجتماعية تجمع بين أعضاءها مجموعة من المصالح المشتركة و تسود بينهم قيم عامة ، و شعور بالانتماء بالدرجة التي تمكنهم من المشاركة في الظروف الأساسية لحياة مشتركة »

أما روبرت بارك فيقول في أوسع معاني المفهوم يشير إلى دلالات و ارتباطات مكانية جغرافية ، و أنّ المدن الصغرى و الكبرى و القرى بل و العالم بأسره تعتبر كلها رغم ما بينها من الاختلافات في الثقافة و التنظيم و المصالح ...الخ ، مجتمعات محلية في المقام الأول.[1]

و يعّرفها تالكوت بارسونز « هو جمع أو حشد من أفراد يشتركون في شغل منطقة جغرافية أو مساحة مكانية للقيام بأنشطتهم اليومية » .

التعريف الإجرائي : « هو تجمع إنساني يقوم بين أعضائه روابط الاعتماد الوظيفي المتبادل و يشغل منطقة جغرافية واحدة ، يتفاعلون فيما بينهم من خلال النشاطات اليومية»

[1] محمد الجوهري ، **الفلكلور و دراسات علم الاجتماع الريفي** ، القاهرة : دار الكتب الجامعية ، ص 268 .

الدراسات السابقة :

1-الدراسات الأجنبية :

الدراسة الأولى : قامت المؤسسة الوطنية للتنظيم و الإعلام ENORI تحت قيادة إسماعيل صغير بالتعاون مع مجموعة Leger et Leger و هو معهد متخصص في سبر الآراء هذه المجموعة البحثية يتقدمها النائب الرئيس Andréé Steenhaut ، فيما اسندت مهمة المشروع إلى الأستاذ في علم الاجتماع بجامعة Laval و هو السوسيولوجي Daniel Mercure ، هدفت الدراسة إلى إرساء قاعدة علمية ينطلق منها المتخصصون في مجال السلوك التنظيمي ، من اجل تشخيص ملامح كيفية اشتغال التنظيمات و المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي اقحمت في الاقتصاد الحر ، الدراسة التي قامت بها مجموعة Leger et Leger تحاول التحقق من فرضية مؤداها : أن اشكال التسيير المطبقة في الجزائر في مجملها غريبة عن ثقافة العامل الجزائري و عن تكوينه و قيمه ، و بالتالي فالهدف من مشروع البحثي الذي يتكون من مجموعة من المحللين و المحققين الجزائريين تترأسهم باية حريكان و هو تشخيص اسلوب التسيير المفضل من طرف التركيبة العمالية الجزائرية ، تتكون العينة أو مجتمع الدراسة من 1052 أجير جزائري ، طبقت تقنية الاستمارة من أجل الحصول على بيانات مهمة ، تتمحور أسئلة الاستمارة حول : الأسس الثقافية للثقافة الجزائرية ، أسس إدارة الموارد البشرية ، أساليب تسيير الموارد البشرية ، التغيير وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها :

طغيان النزعة الأبوية و هو ما يظهر من خلال العلاقة التسلطية بين الرئيس و المرؤوس نتيجة أخرى توصلت إليها الدراسة و هي : «ثقافة العامل الجزائري لا تتعارض مع فكرة التغيير داخل المؤسسات الصناعية»[1] ، و حسب Daniel Mercure فإن القيم الثقافية

[1] Daniel Mercure et autres ; **Culture et Gestion en Algérie** , éditions Harmattan , Paris , 1997 p141 .

للعامل الجزائري مشجعة و محفزة للاستثمار و الإبداع ، ويرى أيضاً أن «الإبداع نمط إداري و الثقافة الجزائرية مشجعة ، و يمكن أن تكون أرضية للإبداع »[1] أيضاً من النتائج المتوصل إليها أن العامل الجزائري يفضل الحصول على عمل يحقق هويته و يحقق ذاته و يعبر عنه Expressif و لن يرضى إلا بهذا المناخ التنظيمي الذي يضمن له كينونته و ذاتيته .

الدراسة الثانية : قام بها الباحث Lassoued Kais و هي دراسة ميدانية الموسومة بعنوان:« Culture d'entreprise contrôle de Gestion , étude empirique»[2] تهدف الدراسة إلى تشخيص ثقافة المؤسسة في مراقبة التسيير ، على أساس أن الثقافة أو الظواهر الثقافية ذات صلة وثيقة بالسلوك التنظيمي البشري في مجال الأعمال التجارية و في مجال مراقبة التسيير ، انطلق الباحث من فرضية مؤداها : أن الظواهر الثقافية أو ثقافة المؤسسة هي ذات صلة وثيقة بمراقبة التسيير ، بعبارة أخرى هناك بعض الاتساق بين القيم الثقافية السائدة في اسلوب العمل و ممارسات الغدارة و التسيير دالخ المؤسسة ، و قد تفرع عن هذه الفرضية العامة ثلاث فرضيات فرعية ، و لاختبار هذه الفرضيات البحثية اختار الباحث المنهج الكمي من اجل تكميم العلاقة الترابطية بين الثقافة و مراقبة التسيير ، أما عينة البحث فوقع اختيار الباحث على المؤسسات التي تنتمي إلى القطاع الصناعي ، و توظف ما لا يقل عن 100 عامل ، كما تنفذ هذه المؤسسات مراقبة التسيير بطريقة عملية ، من ناحية اخرى اعتمد الباحث عمداً على تحديد 10 سنوات كمعيار لاختيار الشركات التي شملتها الدراسة ، و هو يعتقد أنه بعد 10 سنوات من وجود الشركة في الميدان سيكسبها ثقافة مؤسسية مشتركة على نطاق أوسع ، و منتشرة بين أعضائها و تتكون العينة النهائية للشركات أو المؤسسات مجال الدراسة 50 مؤسسة تعمل في مختلف القطاعات الصناعية ،

[1] Ibid , p 144 .

[2] Kais Lassoued ; **Relation Culture d'entreprise Contrôle de Gestion** , Op,cit , pp 129-143.

اعتمد الباحث على تقنية المقابلة والاستمارة التي طبق على 252 موظف ، و توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها :

- العلاقة بين ثقافة المؤسسة و مراقبة التسيير في المؤسسات محل الدراسة منخفضة جداً ، فإضفاء الطابع الرسمي على نظم المراقبة يكاد لا يتأثر بثقافة المؤسسة ، ومن المثير للدهشة و الحيرة أن نتائج هذه الدراسة لا تتوافق مع ما توصل إليه الباحثون الآخرون في هذا المجال الذي يبحث في العلاقة الارتباطية بين الثقافة و الرقابة.
- أيضا من أبرز النتائج النهائية للدراسة هي أن القادة أو المسيرين في المؤسسات أو الشركات التونسية تشتغل بتفعيل نظام القيادة و آليات تجسيد السيطرة الإدارية داخل المؤسسة على حساب التكيّف الثقافي ، و هذه النتيجة تفسر لنا حقيقة سوسيولوجية هامة و هي أن الشركات التونسية لا تعطي اهمية كافية للثقافة .

الدراسة الثالثة : قام بها الباحثان : Slibidiskoi Alecandre et KryLov Valéri وهي دراسة تحليلية للثقافة الروسية إبان التحولات الاقتصادية و الاجتماعية بعد مرحلة انهيار الاتحاد السوفياتي و الموسومة بعنوان : " L'évolution de la Culture D'entreprise dans la Société en Transition ; le cas de la Russie "[1] تسعى هذه الدراسة للتدليل على التطور الثقافي للشركات الروسية, وتحاول ان تشخص خصائص الثقافة للمنظمات الاشتراكية من ناحية التطورات والتغيرات التي واجهتها الشركات الروسية , من ناحية اخرى الدراسة حاولت معرفة نقاط التحول والتغيير, فالمؤسسات الروسية شهدت من منذ 1990 تغيرا ملحوظا في السلوك الاقتصادي والاجتماعي , وبالتالي فان القيم في المجتمع الروسي ستعرف ايضا نقلة نوعية او تغيرا ملحوظا من خلال تبادل القيم بين المجتمع المحلي والمجتمع الاقتصادي العالمي , بعبارة اخرى سيحدث تزاوج بين الثقافة الروسية والثقافة الأمريكية و الأوربية و الأسيوية الموجودة في لب الاقتصاد العالمي , وبعد

[1] Alexandre Slobodkoi et Valéri Krylov ; **"« L'évolution de la Culture D'entreprise dans la Société en Transition** ; le cas de la Russie , Sociologies Pratiques , Vol 2 ,N°2 , 2011 , P P 121.134.

سقوط الاتحاد السوفياتي ظهرت قيم جديدة في المنافسة الحرة , وطرق إدارة الموارد البشرية وبرامج التدريب , و إجراءات الاختيار والتعيين والاستقطاب , أي إن الثقافة الاقتصادية الروسية تغيرت من النهج الاشتراكي إلى نهج اقتصاد السوق, وهي القناعة التي عكفت على تجسيدها النخب السياسية في روسيا الاتحادية , وبالتالي تصبح هناك ضرورة ملحة أن تساير المؤسسات الروسية هذه التحولات في مجال عالم المؤسسات , مما يستوجب على المؤسسات الروسية أن تطور وتغير من أسس الانضباط والتنظيم والتسيير .

في هذه الدراسة يشير الباحثان ان الثقافة الروسية هي ثقافة ماضية او مستمد من العمق التاريخي للمجتمع الروسي ، هذه الثقافة تمجد مستوى عال من البيروقراطية والتايلورية . المؤسسات الاقتصادية تشهد ازدواجية في التسيير، ضعف الانضباط في مقابل اعتياد الرؤساء لإجبار الموظفين على أداء العمل . وهي دلائل على الصورة التقليدية في إدارة تنظيم العمل ، وبعد التغيير في القواعد المعيارية لتنظيم العمل ، وفشل الدولة وتراجع هيبتها داخل المجتمع الروسي نتيجة عجزها عن الوفاء بالمتطلبات .تغيرت الموازين في عمليات التنظيم والتسيير،فبعد ان كانت الدولة هي القوة المؤطرة للمشهد الاقتصادي السوفياتي .تراجعت عن دورها الطلائعي لصالح فئات القطاع الخاص ، وأصبحت الضامن او المراقب للتعاملات الاقتصادية . بحيث تراقب الامتثال للقوانين والأخلاق الاقتصادية وبالتالي دور الحكومة الروسية الجديد هو شبيه بدور الكنيسة القديم في مجال اضفاء الطابع المؤسسي على السلوك الاخلاقي .

بعد ذلك تطرق الباحثان الى ان القانون السوفياتي بتشريحه وتشخيصه، حيث ان النظام السوفياتي قلل من قيمة الأدوات القانونية ،والحوار الاجتماعي، ودور النقابات والاتحادات لمدة 70 سنة ،واليوم روسيا تشهد كل هذه الأنماط التقليدية ، وبالتالي تحولت روسيا من أسطورة مجتمع لا طبقي الى تمجيد المبادرات الشخصية والاستثمارات الفردية .

الدراسة الرابعة : دراسة قام بها **G.hofstede** حول الثقافة ،حيث يرى الباحث استحالة ايجاد نظرية عامة للمنظمات ، لان النظريات وضعت من عقول مختلفة والتي تعترف بالنماذج المختلفة وهو ما يوضح في الأصل حجم الاختلافات الثقافية بين الأمريكيين والأوروبيين ،وبين الأوروبيين أنفسهم من ناحية أخرى. كما أن تجارب نقل النماذج التنظيمية من بلد إلى أخر أثبتت فشلها ، وقد حاول **Hofseted** تحليل الثقافة انطلاقا من أربعة أبعاد ثقافية هي كالتالي «بعد مسافة القوة (البعد الرتبي) . بعد تجنب عدم التأكد (التحكم في اللايقين) بعد الفردانية/الجماعية.بعد الذكورة/الانوثة »[1] انطلق الباحث من فكرة البرمجة الذهنية للأفراد والتي تساعد على ملاحظة السلوك الإنساني في الظروف المتشابهة.ويتمثل هدف دراسة **Hofstede** في الكشف عن حجم الاختلافات الثقافية بين المجتمعات.فالثقافة حسبه تختلف من بلد الى آخر . ولهذا قام بدراسة لوالي 72 بلد (فرعا) من فروع الشركة **IBM** المتواجدة في مناطق مختلفة من أنحاء العالم .باستعمال 11600 استمارة.لقد اقترح الباحث من خلال استمارة ، لقد اقترح الباحث من خلال المعالجة الميدانية ضرورة التفريق بين اربعة معايير للثقافة و هي :

- بعد مسافة القوة (البعد الرتبي) : ما دامت قضية المساواة في المجتمع مثالية ولا يمكن تصور مجتمع على درجة مثلى من المساواة بين أفراد ، فإن المؤسسة كوحدة مصغرة هي الأخرى ستعرف نفس الوضعية ، حيث تشهد لا مساواة تنظيمية ومعظم المؤسسات تشهد تنوعا من حيث تقسيم الأدوار المهنية و توزيع السلطات و كل هذا من شأنه أن يضخم من حجم لا مساواة داخل المؤسسة .

ويقاس البعد الرتبي من خلال إدراك المرؤوس لسلطة رئيسه ، حيث إن هذا الثقافي يسمح بالملاحظة الحمية لدرجة لا مساواة في السلطة بين الرئيس و باقي الفئات السوسيومهنية ، و قد خلصت الدراسة إلى الكشف عن أهم العناصر المميزة للبلدان ذات البعد الرتبي الكبير والبلدان ذات البعد الرتبي الصغير .

[1] Olivier Devillard , **Dominique Rey ; Culture D'entreprise** , Op , Cit , P 77.

- التحكم في اللايقين (عدم التأكد) : يسمح هذا البعد بالتفريق بين الثقافات المختلفة والمتشابهة ، و قد أوضح Hofstede أن هناك بعض المجتمعات قد استطاعت أن تتحكم في عدم اليقين من خلال درجة التساهل التي يمكن أن تبديها إزاء القلق الذي يمكن أن تسببه الأحداث المستقبلية ، «فالقلق هو جزء من الحياة .... الحياة هي القلق ، و ليس هو الضرورة رد فعل مؤلمة ، و غالباً ما يكون ملح الطعام ، لأن أي نشاط أو عمل هو نشاط مستفز»[1] ، و ما دامت الحياة نفسها هي القلق ، فهو بالتالي عملية معقدة بين الفرد و بيئته ، و يسمح هذا البعد بتشخيص المظاهر الدالة على قوة التحكم في الأوضاع الجديدة و الطارئة من خلال توفير أطر تسمح بتوجيه هذه المستجدات الوجهة الصحيحة ، و بمعنى أخر كلما زادت درجة القلق كلما كانت القيود التي تفرضها الأساليب المختلفة (التكنولوجيا ، القانون ، الدين) ذات تأثير قوي و ما يمكن ملاحظته في المجتمعات يمكن مشاهدته أيضا في علم المؤسسات ، ففي المجتمعات التي تحاول التحكم في لا يقين يظهر القلق الذي تحمله في مظاهر عنيفة و سلوكيات عدوانية ، حتى أصبح القلق مظهراً من المظاهر الاجتماعية في هذه المجتمعات ، على عكس المجتمعات التي لا تحاول التحكم في لا يقين ، حيث القلق مصدراً للراحة و الاسترخاء ، و العنف هنا غير مرحب به اجتماعيا .

إذن يقصد الباحث في هذا البعد الثقافي أن هناك مجتمعات معينة تميل إلى تجنب حالات عدم التأكد و المواقف الغامضة بطرق و أساليب مختلفة ، فبينما تميل المجتمعات ذات الميل المنخفض إلى تجنب المجهول إلى تخفيض الغموض و عدم التأكد عن طريق وضع القوانين و استخدام التكنولوجيا و الطرق العلمية في اتخاذ القرارات ، تميل مجتمعات ذات الميل العالي نحو تجنب المجهول إلى تحقيق شعورها بالأمان و الراحة عن طريق الانتماء للآخرين أو الاحتماء بالغيبيات والدين

[1] Elisabeth Grebot **: Stress et Barnout au Travail : Identifier Prévenir , guérir** , édition D'organisation , Paris , 2008 , P 10 .

- الدراسات العربية :

الدراسة الأولى :

للباحثين : إسراء طارق الملاح و شيماء محمد صالح بعنوان : «**دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة** ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل »[1]، تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة الدعم الذي تقدمه الثقافة التنظيمية لعمليات إدارة المعرفة في (جامعة الموصل) و ذلك للارتقاء بمستوى أداء هذه المنظمة الاقتصادية السائدة و إبراز واقع عمليات إدارة المعرفة في جامعة الموصل انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية :

- ما نمط الكثافة التنظيمية السائدة في جامعة الموصل ؟
- ما طبيعة تواجد عمليات إدارة المعرفة في جامعة الموصل وفقا لآراء عينة من الاساتذة ؟ .
- ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية بأنواعها و عمليات إدارة المعرفة في الجامعة المبحوثة ؟
- ما طبيعة التأثير ببين الثقافة التنظيمية بأنواعها و عمليات إدارة المعرفة في الجامعة المبحوثة ؟

و من خلال مشكلة البحث تم صياغة الفرضيات الآتية :

- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الثقافة التنظيمية بدلالة متغيراتها و عمليات إدارة المعرفة .
- توجد علاقة تأثير معنوية ما بين الثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية ، الثقافة الإبداعية ، الثقافة المساندة) بدلالة متغيراتها و عمليات إدارة المعرفة و لتحقيق

[1] إسراء طارق الملاح ، شيماء محمد صلاح : **دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل** ، مجلة تنمية الرافدين ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الموصل العراق ، العدد 110 ، مجلة 34 ، سنة 2012 .

أهداف البحث ثم تصميم استمارة استبيان وزعت على عينة مكونة من 50 مدرساً في جامعة الموصل ، توصلت إلى نتائج أبرزها :

- ✓ أظهرت نتائج البحث الميدانية أن الثقافة السائدة في الجامعة المبحوثة كما يراها أعضاء الهيئة التدريبية هي الثقافة البيروقراطية و يمكن تفسير ذلك من خلال تمسك الجامعة بالتعليمات و الإجراءات الروتينية الطويلة ، و التي تشكل عائقاً أمام تبادل المعلومات و المعرفة و سرعة انتقالها و التي يكون لها تأثير سلبي على المناخ السائد و بالتالي على ثقافة الجامعة .
- ✓ تعد الثقافة التنظيمية أحد المجالات الحيوية و المعاصرة في دراسة أنشطة المنظمات ، إذ أنها توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل في المنظمة ويميزها عن غيرها ، فالثقافة التنظيمية تعكس القيم و العادات و التقاليد والأعراف و القواعد و الاحكام.... التي يؤمن بها أعضاء المنظمة و التي تسهم في توعية ثقافتها السائدة .
- ✓ احتلت إدارة المعرفة مكاناً مهماً بوصفها تطوراً فكرياً في عالم الأعمال من خلال مساهمتها الفاعلة في تطوير أداء المنظمات و تحسينها بما تحويه من عمليات توليد المعرفة التنظيمية ، و خزنها و نشرها و تطبيقها .
- ✓ كشف نتائج التحليل الميداني وجود علاقة ارتباط موجبة بين الثقافة التنظيمية بأنواعها و عمليات إدارة المعرفة ، و قد حققت الثقافة البيروقراطية أقوى علاقة ارتباط مع عمليات إدارة المعرفة ، و ذلك لأن النمط الثقافي السائد في جامعة الموصل هو الثقافة البيروقراطية .

الدراسة الثانية : قام بها الباحثان حسين حريم و رشاد الساعد و هي دراسة ميدانية بعنوان: **الثقافة التنظيمية و تأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية** (دراسة تطبيقية في القطاع

المصرفي الأردني)[1]، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المصارف التجارية الأردنية على تبادل الموارد بين العاملين ، و بالتالي على بناء المعرفة التنظيمية في هذه المصارف ، و ذلك لما للمعرفة من دور حيوي وحساس في نجاح المنظمات حاضراً و مستقبلاً ، تم تطبيق الدراسة على تسعة مصارف تعتبر الأكبر حجماً والأقدم عمراً من بين 17 مصرف في الأردن ، و قام الباحثان بتطوير استبانة لأغراض هذه الدراسة ، و تم توزيعها على 550 مبحوثاً هم عينة الدراسة و قد حددت بتطوير استبانة التنظيمية الرئيسية كما يلي : الثقة التنظيمية ، و الثقافة الجماعية / التآزرية والرؤية المشتركة و اللغة لموارد البشرية ، و المعلومات و الافكار ، و تبادل الخدمات وتقديم المساعدة و تكوين فرق العمل .

توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها :

- ✓ أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك التجارية الأردنية و بين مستوى تبادل الموارد وبالتالي بناء المعرفة .
- ✓ كشفت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد الثقافة التنظيمية الرئيسية الستة ترطبها علاقة إيجابية لمستوى تبادل الموارد بين العاملين و بالتالي بناء المعرفة ولكن بدرجات متفاوتة .
- ✓ هناك تفاوت في مستويات الدعم و التشجيع التي يوفرها أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة لتبادل الموارد بين العاملين و بالتالي بناء المعرفة التنظيمية .
- ✓ أشارت الدراسة إلى أن مستوى تبادل الموارد بين العاملين وبالتالي بناء المعرفة يختلف باختلاف كل من العمر و المؤهل العلمي فقط ، و لا يتأثر بالعوامل الشخصية الأخرى .

[1] حسين حريم ، رشاد الساعد : **الثقافة التنظيمية و تأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية (دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني)** ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال الجامعة الأردنية ، المجلد 2 ، العدد 2 ، 2006 .

الدراسة الثالثة : قام بها الباحث حسن علي الزغبي بعنوان : «**أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع ، دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الأردنية** »[1] ، تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة المترابطة بين الثقافة التنظيمية و الخصائص الديموغرافية .، و أثر ذلك في تحقيق الإبداع لدى العاملين ، فضلاً عن التعرف على مدى وجود تباين في مستوى الإبداع لدى العاملين يعزى إلى الاختلاف في خصائص الديموغرافية .

اجريت الدراسة في شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي التي تمثل مجتمع الدراسة ، و من أجل غايات جمع البيانات اللازمة ، فقد تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية بلغت 459 فرداً .

و لأجل اختبار فرضيات الدراسة ميدانياً تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ، النسب المئوية ، التكرارات ، و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون الانحدار المتعدد : مانويتني ، كروسكال ولسو ، و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود علاقة معنوية بين جميع الخصائص الديموغرافية و الثقافة التنظيمية باستثناء الجنس و العمر ، كما تبين أن هناك تأثيراً معنويا لكل من أبعاد الثقافة التنظيمية والخصائص الديموغرافية في قدرة العاملين على الإبداع ، فضلاً عن وجود تباين في مستوى الإبداع لدى العاملين يعزى لاختلاف خصائصهم الديموغرافية باستثناء المؤهل العلمي وتنوع مهام الوظيفة الحالية .

الدراسة الثامنة : دراسة رائد إسماعيل عبابنة و ماجد احمد حتاملة بعنوان : «**دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية الأردنية** »[2] ، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية السائدة (البيروقراطية ، الإبداعية ، و المهمة

[1] حسن علي الزغبي : **أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع** ، دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الأردنية ، مجلة البصائر جامعة البتراء ، الأردن ، المجلد 13 ، العدد 2009 ، 1 .

[2] رائد اسماعيل عبابنة ، ساجد احمد حناملة : **دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن** ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، الجامعة الاردنية ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 4 ، سنة 2013 .

و الداعية) في دعم إدارة المعرفة (اكتساب الخبرة و تخزينها ، و كيفية نقلها و تطبيقها) في مستشفيات القطاع العام في محافظة إربد ، الأردن ، و خلصت الدراسة إلى نتائج أبرزها :

- ✓ ان نمط الثقافة التنظيمية السائدة في مستشفيات القطاع العام هو النمط البيروقراطي ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الأنماط
- ✓ الثقافة التنظيمية السائدة و بين أبعاد إدارة المعرفة ، حيث أن وجود أقوى علاقة كانت بين إدارة المعرفة و النمط الإبداعي و كان أضعفها بين إدارة المعرفة و النمط البيروقراطي .

الدراسة الرابعة : للباحث مروان محمد النسور بعنوان : " دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني " [1] ، هدفت الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين دلى البنوك الأردنية ، تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في البنوك العاملة في الأردن بجميع مستوياتهم الإدارية ، تم سحب عينة عشوائية منهم تكونت من 381 شخصاً ، طبق عليهم الباحث تقنية الاستبانة لقياس مكونات و أنماط الثقافة التنظيمية و أداء العاملين و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- ✓ إن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية الأداء لدى العاملين في القطاع المصرفي مرتفعة .
- ✓ إن مستوى الاداء لدى العاملين في القطاع المصرفي مرتفع
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات الثقافة التنظيمية (القيم و المعتقدات التنظيمي و جملة المعايير التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي .

[1] مروان محمد النسور : **دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني** ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، المجلد العشرين ، العدد الثاني ، 2012.

الدراسة الخامسة : قام بهذه الدراسة الميدانية الباحث منصور محمد العريقي و الموسومة بعنوان : «**الثقافة التنظيمية و مى تأثيرها في الرضى الوظيفي للعاملين** دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية »[1] ، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط الثقافة التنظيمية في شركات التأمين اليمنية و مدى تأثير هذه الأنماط في رضى العملين آخذين في الاعتبار المتغيرات الديمغرافية و التنظيمية مثل : السن ، و الخبرة و المستوى الإداري ، باعتبارها متغيرات معدلة ، شملت الدراسة خمس منظمات في مجال التأمين، وبلغ حجم العينة 142 مفردة ، و أوضحت نتائج الدراسة أن ثقافة الرقابة هي التي تأخذ الترتيب الأول في التطبيق في شركات التأمين ، وبعدها –و بفارق بسيط– تأتي ثقافة الاستجابة للبيئة ، ثم ثقافة الأداء ، أم ثقافة العلاقات فتأتي في المرتبة الأخيرة ، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي أعلى من المتوسط ، و أن العوامل الديمغرافية والتنظيمية ، باستثناء عامل المستوى الوظيفي ، لا يشكل عناصر مهمة في تعديل تأثير النمط الثقافي في الرضا الوظيفي .

الدراسة الخامسة : قام بها الباحثان : عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ احمد جودة الموسومة بـ :«دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة»[2] ، هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، و لتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات اردنية خاصة بصفة عشوائية ، ووزعت 280 استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 استبانة اخضعت للتحليل التمييزي .

[1] منصور محمد العريقي : **الثقافة التنظيمية و مدى تأثيرها في الرضى الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في جمهورية اليمنية** ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، الجامعة الاردنية ، الأردن المجلد 5 ، العدد2 2009.

[2] عبد اللطيف عبد اللطيف ، محفوظ احمد جودة : **دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية** (دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة) ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، جامعة دمشق ، الجمهورية العربية السورية ، المجلد 26 ، العدد الثاني ، 2010 .

و قد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الابعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون الابتكار ، الالتزام ، والفاعلية) و قد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف الهوية التنظيمية و من لديهم شعور قوي بها .

كم أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية ، و وجود فورق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة .

3- الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى : للباحث بن عيسى محمد المهدي الموسومة بعنوان : «ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر : حالة بايب غاز PIPE GAZ غرداية »[1] ، حاول الباحث توصيف و تحديد النموذج الثقافي الموجه لسلوكيات الفاعلين الاجتماعية داخل المؤسسة و الذي له معنى لديهم و يعتبر القوة المحركة و الموجهة لهم والبرهنة على أن الأزمة التي تعيشها المؤسسات ليست أزمة إمكانيات مادية و تكنولوجية متمثلة في نقص الأموال و العتاد بالقدر ما هي أزمة معنوية تتمثل في غياب الإدارة الجماعية (الدمج) التي تتمثل في الدافعية و الموجهات القيمية بما يتناسب و طبيعة المؤسسة الاقتصادية .

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية : هل هذه الممارسات والسلوكات و الأفعال الاجتماعية التي تتحكم في هذه الأطر المرجعية و النماذج الثقافية متطابقة و متشابهة مع مقتضيات العقلنة الاقتصادية التي تتطلبها هذه الأنواع من التنظيمات الاقتصادية المنتجة للتنمية و التقدم ؟ هل داخل المؤسسة محل الدراسة يوجد إطار مرجعي واحد أو نموذج ثقافي واحد يعبر عن كفاءة نسقها التسييري و التنظيمي و قدرته على إنتاج و إعادة إنتاج

[1] بن عيسى محمد المهدي : **ثقافة المؤسسة ، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزئر ، حالة PIPE GAZ غرداية** ، رسالة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2004-2005 ، غير منشورة .

التعاون الداخلي و التضامن بين مختلف الفاعلين للمستوى الذي يضمن للمؤسسة أن تحقق أهدافها ؟ ما طبيعة التفاعل الذي يحكم مختلف الفاعلين للمستوى الذي يضمن للمؤسسة أن تحقق أهدافها ؟ ما طبيعة التفاعل الذي يحكم مختلف الفاعلين سواء كانوا أفراداً ام مجموعات ؟ هل هو صراع سلبي ، تكامل ؟ و من أجل تحقيق أي غاية ؟ للإجابة على هذه التساؤلات التي تتضمنها إشكالية الدراسة تم وضع الافتراضات التالية :

الفرضية الرئيسية :

إن السلوكات و الأفعال الاجتماعية التي يقوم بها العمال داخل المؤسسة غير متطابقة للدور التاريخي أو الدور الوظيفي الذي تقتضيه المؤسسة بصفتها عون اقتصادي بسبب غياب النظرة للعمل على أنه قيمة تاريخية أو على الأقل ضرورة وظيفية ، و كذا بسبب غياب ثقافة تنظيمية أو تسييرية قادرة على دمج هذه الاستراتيجيات الفردية و توجيهها بالمستوى الذي يعطي للكيان البشري المشكل للمؤسسة قدرة اجتماعية و ثقافية لتحقيق الهدف المشترك أو القدرة على بناء مشروع تغييري يتطابق و الأهداف الاقتصادية و التاريخية مما أدى إلى اعادة إنتاج سلوكات و أفعال تؤطرها و توجهها الاستراتيجيات الخاصة بأصحابها .

الفرضية الجزئية الأولى : إن الأفعال و السلوكات الاجتماعية التي تتم داخل المؤسسة من طرف العمال بصفتهم فاعلين اجتماعين غير مطابقة للدور التاريخي او الوظيفي بسبب عدم النظرة للعمل على أنه قيمة ثقافية تاريخية أو على الأقل ضرورة وظيفية مما أدى افعال تؤطرها الاستراتيجيات الخاصة بأصحابها .

الفرضية الجزئية الثانية : إن القرارات التسييرية التي تنتجها الفئة القيادية داخل المؤسسة من اجل إنجاز هذه الاهداف الاقتصادية للمؤسسة أو التاريخية عجزت عن دمج هذه الاستراتيجيات الخاصة و ذلك بسبب التعامل مع التشكل البشري الموجود في المؤسسة على

أنه جمع بسيط من الأفراد نابع للبناء التنظيمي و ليس تشكل اجتماعي نوعي قائم بذاته ومنتج لثقافة خاصة و مستقلة عن التنظيم الرسمي .

الفرضية الجزئية الثالثة :

إن التفاعلات التي تتم بين مختلف الفئات العمالية المكونة لمجتمع الدراسة لا بينها التضامن المطلوب لخدمة مشروع تعبيري يتطابق و الأهداف التاريخية و الاقتصادية للمؤسسة . وقد اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي للخروج بأحكام علمية تفسر هذه الأفعال سواء بربطها بإستراتيجية الفاعل أو القواعد و الضوابط التي ينتجها مجتمع المؤسسة بصفته كيان مستقل ، تكونت عينة الدراسة من 137 مبحوث موزعين على الشكل التالي : 22 فئة الإطارات ، 37 عمال التحكم و الصيانة ، 76 عمال تنفيذيين ، لجأ الباحث إلى اختيار عينة عشوائية طبقية فرضتها طبيعة الدراسة ، في حين استخدم أداة الاستمارة كأداة رئيسية في جمع المعطيات المتعلقة بعناصر الدراسة بالإضافة إلى المقابلة الميدانية و الملاحظة بالمشاركة ، و كذا السجلات و الوثائق الإدارية ، توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها :

- ✓ غياب مفهوم العمل كإطار مرجعي يوجه السلوكيات و الأفعال و كقيمة ثقافية حضرية أو وظيفية ، مما أدى إلى تأطير الأفعال الاجتماعية الجماعية الداخلية بواسطة الاستراتيجيات الذاتية و الخاصة بأصحابها .
- ✓ الفئة القيادية تتابع مدى تطبيق العمال للقوانين الداخلية للمؤسسة في حين تتناسب متابعة دور العامل الإنتاجي ، كما أن الفئة القيادية تعمل على تطبيق و احترام القوانين الإدارية للمؤسسة فالقائد الناجح هو الذي يتمكن من تشكيل مجموعة عمل منسجمة و متماسكة عن طريق فرض الانضباط و بالتالي فالفئة القيادية مغتربة للبنية البيروقراطية التي تحجب عنها القيم الحضارية مما يجعلها تعمل على إنتاج وإعادة إنتاج هذه البنية عوض ان عمل على تحقيق النجاعة الاقتصادية .

- ✓ تتعدد عوامل التشكل الهوياتي و الانتمائي داخل مجموعات العمل الشيء الذي يؤدي إلى تعدد الكيانات الاجتماعية داخل المؤسسة .
- ✓ العلاقات الاجتماعية الأفقية أو العمودية داخل المؤسسة تشتد و تضعف حسب الانتماءات الظرفية و ليست علاقات تضامن من أجل تحقيق الهدف الاقتصادي الذي هم موجودين من اجله في المؤسسة .
- ✓ العمال غير راضين عن وضعيتهم المهنية داخل المؤسسة ، إضافة إلى عدم رضاهم عن المسؤولين بنسبة قليلة لم ترق لأن تتحول إلى فكرة محركة لسلوكات و الأفعال الجماعية من اجل التغيير .

و بإلقاء نظرة تحليلية عن الدراسة يمكن القول أن الفرضيات المقترحة خاطئة و لا تتوفر على مواصفات الفرضية العلمية ، ذلك أنها تحتوي على العديد من المتغيرات التي يصعب قياسها و ضبطها ، كما أن المنهج الاستقرائي هو طريقة في التفسير ، و ليس منهجاً للوصول إلى الإجابة عن سؤال الإشكالية و إثبات صدق أو نفي الفرضيات .

الدراسة الثانية : قام بها الباحث **بن عمر عواج** الموسومة بـ:« **إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية بين التوجهات الاقتصادية و ثقافة العامل الجزائري** »[1] و هي اطروحة مقدمة لنيل شاهدة الدكتوراه في الانثروبولوجيا سنة 2011 ، هدفت الدراسة إلى اعطاء أهمية للتحليل السوسيولوجي و الأنثروبولوجي ، و ذلك برصد واقع التحولات الاقتصادية بعيداً عن القراءة التاريخية و الاقتصادية ، و ذلك بمحاولة دراسة حقيقة التراكمات الثقافية والاجتماعية التي أفرزتها و أنتجتها هذه التحولات في إطار يسمح بدراسة العلاقة بين هذه التراكمات و البيئة الثقافية و الاجتماعية العاملة للمجتمع الجزائري مما يسمح في الأخير بالتحقق من أبعاد و آفاق هذه التحولات ، انطلق الباحث من التساؤل العامل الرئيس الذي

[1] بن عمر عوّاج ، **إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية بين التوجهات الاقتصادية و ثقافة العامل الجزائري** اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في النثروبولوجيا، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، 2010-2011 .

مفاده : كيف يساهم نموذج إدارة الموارد البشرية في الحد من تناقض القيم الثقافية للأفراد والقيم التنظيمية للمؤسسة المرافقة للتوجهات الاقتصادية داخل المؤسسة الجزائرية و ما مدى انعكاس هذه القيم على أداء الأفراد العاملين بها .

و للإجابة عن سؤال الإشكالية تم اقتراح الفرضية الرئيسية التالية : فعالية نموذج إدارة الموارد البشرية الخاص بالمؤسسة لا ترتبط بصياغة بين المتغيرات الاقتصادية و التنظيمية فحسب بل تتطلب تبني قيم جديدة و خلق القبول لدى الأفراد ، بما يسمح بالحصول على أداء وظيفي يخدم الأهداف العامة للمؤسسة .

تكون مجتمع البحث من 226 عامل موزعين على الشكل التالي : 26 إطاراً ، 55 من فئة التأهيل ، و أخيراً 145 عامل منفذ ، و تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، و للإجابة عن الإشكالية المطروحة و التحقق من صدق الفرضيات ، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لما يوفره من تقنيات تسهل عملية جمع المعطيات ، في حين استعان بأداة الاستمارة ومقياس ليكرت في جمع البيانات ، و قد توصل الباحث إلى نتائج أبرزها :

- يتأثر سلوك العاملين بالقيم و العادات الاجتماعية السائدة إذ يصعب فصل سلوك العامل عن المؤشرات الاجتماعية المحيطة به .
- نجاح التحولات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية في تحقيق الأهداف متوسط بنجاح المؤسسات بتكييف انعكاسات هذه التحولات م قيم و اتجاهات الأفراد العاملين بها ، و ذلك بخلق نموذج ثقافي خاص بها لا يتعارض مع القيم الاجتماعية العامة للمجتمع ، و يتناسب مع المتطلبات التنظيمية التي تمثلها توجهات الاقتصادية.
- فعالية نموذج إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة لا يرتبط بصياغة العلاقات بين المتغيرات الاقتصادية و التنظيمية فحسب ، بل تبنى قيم جديدة و خلق القبول لدى الأفراد ، حيث أن التغيير في ذهنية العامل هو انعكاس شرطي للتحولات الاقتصادية بما تحمله من تكنولوجيا جديدة .

و من جهة نظر نقدية يمكن القول أن الفرضية المقترحة من قبل الباحث غير مقبولة علمياً و منهجياً ما لم تفكك إلى فرضيات فرعية قابلة للقياس و الضبط .

الدراسة الثالثة : قام بها الباحث **كمال بوقرة و الموسومة بـ :« المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية** ، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز– وحدة باتنة»[1] ، انطلق الباحث من تساؤل رئيس مفاده : ما موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية ؟ أو بشكل آخر : إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار و فعالية المؤسسة الجزائرية و تحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية و التنموية؟ .

و تتفرع عن هذا السؤال الرئيسي ، الفرضية التالية : تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية .

أما الفرضيات الجزئية فهي مبوبة كالتالي :

- كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية كلما زاد تعرضاً للإصابات و الأمراض المهنية .
- كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمل .
- كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم رضا عن العمل .
- كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران لعمل .

و هدفت هذه الدراسة الميدانية إلى الكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد و الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري ، تكون مجتمع البحث من 90 مبحوث موزعين على الشكل التالي : 64 عامل من دائرة الإنتاج

[1] كمال بوقرة ، **المسألة الثقافية و علاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية** ، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2007-2008 ، غير منشورة .

16 عامل من دائرة الإدارة ، و 10 عمال من الدائرة التقنية ، و تم اختيارهم عن طريق عينة عشوائية طبقية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي لتشخيص واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة مجال البحث و كيف تؤثر في الواقع التنظيمي ، و علاقة الثقافة بالمشكلات التنظيمية و لجأ الباحث إلى مجموعة من أدوات جمع البيانات : الملاحظة لمقابلة ، المواجهة ، المقابلة الحرة ، الوثائق و السجلات .

و توصل الباحث إلى نتائج أبرزها :

- النمط الثقافي السائد في المؤسسة مجال الدراسة يتميز بمجموعة من الخصائص فمتى حيث موقف الأفراد من العمل نجد أن هناك إجابات متناقضة حول هذه القيمة (قيمة العمل) و ثقافة العمال الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية جداً و غير عملية .
- انتشار القيم المساواتية لدى غالبية أفراد العينة / المبحوثة ، وضعف انتشار القيم بين الافراد المبحوثين .
- تلعب العوامل الثقافية للمجتمع و التي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة دوراً أساسيا في تحديد لسلوك التنظيمي .
- عدم الوعي بالثقافة الصناعية و ما تقتضيه من قيم و عي أدى إلى حدوث الكثير من حوادث العمل و الأمراض المهنية أو السنة ، أو الانتماءات القبلية و القرابية إلى حدوث داخل المؤسسة .
- ظاهرة دوران العمل في المؤسسة مجال الدراسة تتحكم فيها عوامل ثقافية و هذا راجع إلى عدم تكيف الأساليب التسييرية المطبقة في المؤسسة مع المعطيات الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الذي ينحدر منه هؤلاء العمال الذين يشكلون الإطار البشري الذي تقوم عليه المؤسسة .

الدراسة الرابعة : للباحث **مقراني أنور بعنوان : «العمل و علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة** ، دراسة حالة وحدة تركيب التلفاز ، مؤسسة كوندور للأجهزة الإلكترونية برج بوعريريج »[1] .

هدفت الدراسة إلى معرفة شكل العلاقات التي تضم الفئات السوسيومهنية و كيف تنظر كل فئة لنوع الروابط التي تقيمها مع العمل و مع باقي الفئات المهنية الأخرى و معرفة الدلالات التي تحملها علاقات العمل الجديدة المقترحة من قبل المؤسسة الخاصة ، انطلق الباحث من سؤال عام رئيس مفاده : كيف هي صورة و علاقات العمل لدى مختلف الفئات السوسيومهنية للمؤسسة ؟ و ما تأثير الذي تمارسه خصائصها في تكوين الصورة ؟ كيف تستطيع الظواهر الاجتماعية المترافقة مع مفهومي العمل و علاقات العمل أن تشكل الهويات المهنية في المؤسسة ؟ و أخيراً ما هي معايير العلاقات الفردية و الجماعية التي ترجع إليها الفئات السوسيومهنية كي تؤسس لتبادلاتها الاجتماعية و تعيش في ظل اشكال جماعية و مؤسساتية ؟ .

تفرع عن سؤال الإشكالية الفرضيات التالية :

- ✓ تعريف العمل و علاقة العمل لدى الفئات السوسيومهنية الموجودة مرتبط بمثيلاتها في العمل ، حيث تخلق لكل منهم صورة نهائية لما يمكن أن يمنحوه من إيجابية على شكل علاقاتهم الداخلية (الخاصة بكل فئة) و البنية مع الفئات الأخرى و بين هؤلاء جميعاً و الإدارة .
- ✓ تضفي المعايير الاجتماعية شرعية على علاقات العمل في المؤسسة ، كما تعمل على تأثير أدوار القوة و أدوار الخضوع بين الفئات السوسيومهنية .
- ✓ تتكون العينة المبحوثة من 230 عامل ، 169 ذكور ، 61 إناث موزعين على الشكل التالي : 08 إطارات ، 98 عون تحكم ، 124 عامل تنفيذ ، اعتمدت الدراسة

[1] مقراني أنور ، **العمل و علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، دراسة حالة وحدة تركيب التلفاز ، مؤسسة كوندور للأجهزة الإلكترونية ، برج بوعريريج** ، رسالة دكتوراه علوم ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، 2010-2011 ، غير منشورة .

على المنهج الوصفي ، في حين أفادت تقنية المقابلة و الاستمارة توفير والمعلومات الواجب توفيرها توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها :

- ✓ موقف سلبي للعمال التنفيذيين إزاء الظروف العمل المفروضة من قبل المؤسسة .
- ✓ استناد عملية التوظيف إلى الرصيد العلائقي الاجتماعي الذي يتكون من اشتراطات التكوين المهني القرابة و الولاء .
- ✓ تباين تقسيم المسار المهني بين الذكور و الإناث بين السلب و الإيجاب .
- ✓ تشهد ظروف العمل المهنية رقابة شديدة و انضباطاً تنظيمياً و هي خصائص تميز تقريباً كل مؤسسات القطاع الخاص في الجزائر .
- ✓ ظروف العمل الاجتماعية فضاء تتعاضد فيه و تتصارع مرجعيات اجتماعية متباينة تسعى إلى تغليب الاشتراك الجماعي في العمل الذي يعزز الأنا الذي يحاسب لصالح المؤسسة المستخدمة .
- ✓ النظام التقني الداخلي للمؤسسة اذاع موقف تذمرية و نقدية بسبب التواجد الدائم في القضاء الإنتاجي المباشر ، في حين تميزت العلاقات الإنسانية التي تجمع الإطارات بباقي المستخدمين المعنيين بالإنتاج المباشر بطبيعتها الرسمية و القانونية التي تفرضها العلاقة التعاقدية لكل طرف .
- ✓ انتقاد الروح الجماعية بين الأصل الاجتماعي للعمال الريفيين و الحضريين .
- ✓ الفضاء الاجتماعي للمؤسسة حبيس نوعين من العلاقات التواصل و القطع .
- ✓ استطاعة المؤسسة أن تخلق شكلاً علائقي بين الفئات السوسيومهنية يتسم بالقطع الأفقي و الذي منع الفرد من التواصل في الفضاء الإنتاجي .

و إذا ألقينا نظرة تحليلية للمضمون ، فإننا نجد الفرضيات المقترحة من طرف الباحث طويلة جداً و مركبة ، و تحتوي على العديد من المتغيرات التي يصعب التحكم فيها ، و هو ما يشكل صعوبة منهجية في التعامل مع الموضوع .

الدراسة الخامسة : للباحث العقبي الأزهر الموسومة بعنوان : «**القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين** – المصنع الجزائري نموذجاً – دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة »[1] ، هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل والمتغيرات الواقعية خارج المنظمة و التي تعد الإطار المجتمعي الذي يحيط بها و بشكل بيئتها الخاصة و تبيان الدور الذي تلعبه القيم و المعايير الاجتماعية المحلية في بروز انماط معينة من التعاون الاجتماعي ، و الإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية .

انطلقت الدراسة الميدانية من التساؤل الرئيسي التالي : ما مدى تأثير القيم و المعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء و مرؤوسين وعن حجم هذا التأثير ؟ و استناداً لطبيعة المشكلة المطروحة التي ترمي إلى تحقيقها ثم اقتراح فرضية عامة و ثلاث فرضيات متفرعة عنها نستعرضها كما يلي :

الفرضية العامة :

تشكل عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية ، أساس التعاون و الإشراف السائدين بين العمال داخل المجتمع .

الفرضيات الجزئية :

- ✓ تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة) التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع .
- ✓ تشكل الالتزامات الاجتماعية و الأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب إشرافه عليهم .
- ✓ يعكس نمطاً التعاون الاجتماعي و الإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العامل للعادات و العرف في تنظيم علاقاتهم المهنية .

[1] العقبي الأزهر ، **القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين - المصنع الجزائري نموذجاً-** ، دراسة ميدانية بمؤسسات صناعات الكوابل بسكرة ، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010 ، غير منشورة .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة كما اعتمد على المنهج المقارن لإجراء جملة من الموازنات (المقارنات) أهمها بين النظام الأسري و النظام المصنعي مراعاة العامل للعادات و العرف في تنظيم علاقتهم المهنية .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة كما اعتمد على المنهج المقارن لإجراء جملة من الموازنات (المقارنات) أهمها بين النظام الأسري و النظام المصنعي ، تكون مجتمع الدراسة من 168 مفردة وفق طريقة عينة تطبيقية في حين اعتمد الباحث على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعلومات و البيانات و المقابلة كأداة تدعيمية وبعد عرض البيانات و تحليلها توصل الباحث إلى نتائج أبرزها :

- التعاون السائد بين أعوان التنفيذ و التضامن فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساسا مركزهم الرسمية و الأدوار المهنية التي يؤديها أكثر من أية اعتبارات أخرى
- الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها تجاه مرؤوسيه من مسؤولياته الرسمية نحوهم .
- نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات و التقاليد و جملة الأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقتهم بمرؤوسيهم .

الدراسة السادسة : للباحثة داسي وهيبة الموسومة بعنوان : «أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة ، دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائري »[1] ، هدفت الدراسة لمعرفة أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، ومن اجل ذلك تم إجراء الدراسة على مستوى ثلاث مؤسسات صناعية ، استهدف الدراسة إطارات هذه المؤسسات ، أما التحليل فقد أجرى على 137 مبحوث ، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان و المقابلة كأداة للدراسة ، حيث اشتملت الدراسة على ثلاث فرضيات صفرية و توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

[1] داسي وهيبة **: أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة ، دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية** ، أطروحة دكتوراه علوم ، تخصص علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2013-2014 ، غير منشورة .

- أن درجة ممارسة و توظيف إدارة المعرفة في المؤسسة الصناعية الجزائرية المبحوثة كانت بمستوى مرتفع ، و كان اعلاها بعد اكتساب المعرفة و أقلها بعد انتشاء المعرفة .
- أن درجة الوعي للممارسات الثقافية التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية المبحوثة كانت بمستوى غير مرتفع ، و كان أعلاها بعد بناء ذاكرة تنظيمية و أقلها بعد التوجه بالأفراد .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية (الرؤية المشتركة ، القيم التنظيمية الهيكل التنظيمي ، التوجه بالأفراد ، التوجه بالفريق ، الهيكل التنظيمي) على أبعاد إدارة المعرفة و أبعادها (اكتساب المعرفة ، إنشاء المعرفة ، خزن المعرفة المشاركة في المعرفة ، تطبيق المعرفة) في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية .

الدراسة السابعة : للباحث بوفلجة غياث بعنوان : «القيم التقليدية و متطلبات التنظيم الحديث »[1] ، حاولت هذه الدراسة أن تعكس الضوء على تلك الاختلافات و أشكال التباينات بين القيم داخل التنظيم ، هذا الأخير يشهد تواجد قيم تقليدية تعبر عن جملة العادات الاجتماعية و التقاليد و الأعراف الموجودة في المجتمع المحلي ، و ما يقابلها من قيم حديثة هي عبارة عن مستلزمات الثقافة الصناعية ، و من تشكل عدد جديد و ثقافة جديدة للعامل الجزائري الذي لم يتعود عليها .

و توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن فعالية التنظيم تتحقق في تطابق القيم داخله ، حيث يفرق الباحث بين نوعين من الثقافة السائدة ، الأول ثقافة تقليدية تتأثر بالعادات و الموروث الثقافية و الحضاري و كل أشكال الإنتاج التقليدية ، أما الثاني فهي تلك الثقافة المتأثرة بالثقافة الصناعية العصرية و كل ما تحمله من حرية ، و استقلالية و طرق تنظيم عمل جديدة .

[1] بوفلجة غياث : **القيم الثقافية و التسيير** ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، ط2 ، وهران ، الجزائر ، 2003.

كما توصل الباحث إلى أهم السلوكيات السلبية التي تطبع أعوان التنظيم و كل أشكال الفئات السوسيومهنية و التي تؤثر لا محالة على فعالية التنظيم ، و أهم هذه السلوكيات هي :

- تفضيل العمل الحر من أجل الإشباع النفسي و الاجتماعي .
- عدم احترام الوقت مع كثرة الغيابات .
- سيطرة العلاقات القرابية على ذهنية القادة الإداريين .
- الاختلاف و التباين الثقافي و التعليم يساهم في حدوث صراع و نزاع حاد داخل المؤسسة .
- نقص الثقافة الوقائية لدى العمال و عدم احترامهم للإجراءات الحماية من حوادث العمل .

مناقشة و تعقيب :

بعد هذا العرض من أدبيات الموضوع من دراسات و أبحاث سابقة (الأجنبية ، العربية الجزائرية) ، يمكن القول أن هذا الزاد المعرفي على اختلافه و تنوعه زاد من قوة الموضوع العلمية ، لأن نعرف أن قوة الموضوع علمياً من قوة المادة العلمية ، حيث اتضحت لنا الصورة حول موضوع الثقافة من خلال هذه الأدبيات ، و تسليط الضوء أكثر على إشكالية ثقافة المؤسسة أم ثقافات المؤسسة أي ثقافة المجتمع داخل المؤسسة ، و من جهة أخرى قد إفادتنا هذه الدراسة كثيراً في إعداد الخطوات البحثية موضوعاً و منهجاً وشكلاً ، فأغلب الدراسات التي تطرقنا لها أفادتنا في تحديد و ضبط المفاهيم و هي مرحلة مهمة جداً في بناء إشكالية البحث (مرحلة البناء) ، كما استفدنا كثيراً من الدراسات المحلية التي اهتمت بثقافة المجتمع الجزائري و الأمة و العامل الجزائري خاصة في مرحلة التفكيك (تفكيك متغيرات الدراسة إلى أبعاد ثم إلى مؤشرات و هي أصغر وحدة قابلة للقياس) .

من خلال ما سبق يمكن القول عموماً أن الدراسات السابقة أسهمت في إثراء الإطار النظري و الميداني لموضوع الدراسة .

تمهيد :

إن قدرة الإنسان على إنتاج ثقافة هي أهم خاصية تميزه عن باقي المخلوقات فالعادات والقيم و الأفكار التي يشارك فيها أفراد المجتمع ، والتجارب التي يمر بها الإنسان تستقر في أعماقه ، و يستخدمها المجتمع جيلاً بعد جيل و يحوّلها إلى قيم و تراث جماعي ، إن الفرد في المجتمع قد يتفق مع بعض الناس في كل شيء كما قد يتفق مع بعض الناس في بعض الأشياء ، و قد لا يتفق مع أحد في أشياء أخرى ، تلك هي مظاهر الاختلاف و الاتفاق بين الأفراد و الجماعات التي تعود بدرجة أولى وأساسية لطبيعة القيم الثقافية السائدة في ذلك المجتمع إن مفاهيم القيم والثقافة و العادات كانت على الدوام من أكثر الموضوعات أهمية وانتشاراً بين المفكرين و الباحثين ، كما أضحت هذه المفاهيم اليوم شائعة و متداولة بكثرة في الأوساط الاجتماعية الرسمية و الشعبية و في مختلف المؤسسات الاجتماعية ، لهذا أردنا من خلال هذا الفصل تفكيك هذا المفهوم القيم الثقافية بمقاربة سوسيو انثربولوجية كما هو مبين في عنوان هذا الفصل من خلال ، حيث تناولنا في الجزء الأول من هذا الفصل تحديد مفهوم القيم و أهم تصنيفاتها و ذكر أهم النظريات الإنسانية والسوسيولوجية التي تناولت القيم ، أما في الجزء الثاني فقد خصصناه لماهية الثقافية و مدلولها الانثربولوجي والسوسيولوجي و كذلك ذكر الأنواع و الاتجاهات الرئيسية للثقافة .

أما الجزء الثالث فقد كان ربط القيم بالثقافة من خلال القيم الثقافية محاولين تقديم ضبط لهذا المفهوم و الكشف عن طبيعة بناء القيم الثقافية و أشكالها و أهم تصنيفاتها .

1- القيم في النظريات الإنسانية و السوسيولوجية:

إن المجتمع الإنساني هو عبارة عن بناء اجتماعي به العديد من النظم الاجتماعية كالنظام الاقتصادي و السياسي و الديني والثقافي ، و يتكون كذلك من بناء معياري من القيم ، قيم تحدد هويته و توجه أفعاله سلوكاته

1-1 مفهوم القيم : إن القيم أهم موجه للسلوك الاجتماعي للأفراد ، و هي نتاج لاهتمامات و نشاطات الأفراد الخلفية الثقافية والعلمية التي ينطلق منها كل باحث في دراسة لهذا الموضوع ، و رغم تفاوت و جهات النظر حول هذه التعاريف يمكننا حصر هذا المفهوم وفق التعاريف التالية :

يعرف " ليبيت " القيم بأنها معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين بدائل عدّة في مواقف تتطلب قراراً أو سلوكاً " معيناً " [1].

و القيم هي تصورات ديناميكية صريحة أو ضمنية ، تميز الفرد أو الجماعة و تحدّد ما هو مرغوب فيه اجتماعيا ، و تؤثر في اختيار الطرق و الأساليب ، الوسائل و الأهداف وتتجسّد مظاهرها في اتجاه الأفراد والجماعات و أنماط سلوكهم ، معتقداتهم و معاييرهم الاجتماعية

كما يراها " بارسونز" بأنها عنصر مشترك في تكوين كل من نظام الشخصية و البناء الاجتماعي و لعلّ من أهم التعاريف التي حظيت قبولاً لدى الباحثين ذلك الذي تقدم به "KLUCKOHN" سنة 1951 حيث يقول " القيمة مفهوم مرغوب قد يكون معبراً عنه أو خفي ، يميز فرد أو مجموعة من الأفراد ، ويؤثر على اختيار الوسائل و الغايات انطلاقاً من الأساليب الممكنة " [2]

[1] خليل عبد الرحمان المعايطة ، **علم النفس الاجتماعي** ، الأردن ، دار الفكر للطباعة و النشر ، 2000 ، ص 185.
[2] أحمد أوزي ، **المراهق و العلاقات المدرسية** ، مطبعة النجاح الجديدة ، المغرب ، 1998 ، ص 161 .

بينما يعرفها عالم النفس الأمريكي 'Rokeach' بأنها " اعتقاد دائم له تأثير في تحديد نمط معين من السلوك الخاص أو في تحديد غاية من الوجود الشخصي أو الاجتماعي المرغوب فيه مقابل ما يناقضه " .

و يضيف نفس الباحث " أن القول بأن شخصاً يعتقد أن قيمة معينة ، هو القول بأن هذا الشخص يعتقد في اختيار أو اتجاه معيّن في الحياة "

كما تغير القيم مبدأ عام و مجّرد للسلوك ، يوفر لهم مستوى الحكم على الأفعال ، و من الممكن أن يشترك الأفراد في نفس القيم و يختلفوا في المعايير المندرجة تحتها .[1]

بصفة عامة تعد القيم ظاهرة من ظواهر الوعي الاجتماعي السائد في المجتمع و هي تتطبع بمكونات الفوقي لهذا المجتمع ، و منه نخلصّ لبعض الخصائص لمفهوم القيم :

– الاجتماعية : حيث القيم تنطلق من إطار اجتماعي محدّد .

– الذاتية : يحسّ كل فرد بالقيم على نحو خاص به .

– النسبية : من حيث الزمان و المكان ، فما هو مناسب اليوم لمجتمع ما لن يناسب غداً مجتمعاً آخر بلا ضرورة .

– القابلية للتغيير : إذ هي قابلة للتغيير بتغيير الظروف الاجتماعية انحلال البناء الفوقي أو تغييره .

– العمومية : تشكل القيم طابعاً عاماً بين جميع الطبقات .

– المثالية : إن القيم على هذا النحو تتمثل في سلوكات معينة يقوم بها الأفراد بصفة لا شعورية أمام مواقف متشابهة .

[1] غيث محمد عاطف ، **قاموس علم الاجتماع** ، (د- ط) ، مصر ، دار المعرفة الجامعية ، 2005 ، ص 504 .

و بالرجوع لأصل كلمة قيمة في اللغة العربية فنجد في لسان العرب " لفظة قيمة " على فعل " قام " بمعنى وقف و اعتدل و انتصب ، وبلغ واستوى حيث أن القيمة واحدة القيم والقيمة : ثمن الشيء بالتقويم والقيم تعني الاستقامة . [1]

وفي الحديث الشريف " ذلك الدين القيم " أي المستقيم الذي لا زيغ فيه ولا ميل عن الحق [2] إذن هناك جملة من المداولات تعكسها كلمة قيمة في اللغة العربية بمعنى الاستقامة فنجد هنا القيمة من خلال الشروحات المختلفة المأخوذة من معاجم اللغة العربية بمعنى الاستقامة و الحث والعدل و التقدير و الكمال و المنفعة و الثمن ، فالقيمة نتيجة هذه التراكيب لمجموعة هذه المدلولات و المعاني المختلفة ، هي معاني نطلق على كل ما هو جدير بالاهتمام اهتمام المرء و رغباته و عنايته و غاياته لاعتبارات اجتماعية و ثقافية و نفسية و اقتصادية وبالعودة لمجموع التعاريف يمكن أن نعرّف القيمة على أنها " المرغوب فيه من الفرد أو الجماعة الاجتماعية ، و موضوع الرغبة قد يكون موضوعاً مادياً أو علاقة اجتماعية أو أفكار و القيمة تشير إلى بعض المعايير التي تستمر خلال زمن معيّن و يستخدمها الناس لتنظيم و ترتيب رغباتهم المتنوعة و لذلك نقول أنه طالما الناس يضعون الأشياء و الأفعال و الأفكار، طبقاً لمقياس المسموح و المرفوض فإن هذا يشير إلى أن هؤلاء الناس يستجيبون إلى نسق قيمي .

تتكون القيمة من ثلاث مكونات رئيسية هي :

– المكون المعرفي : و يشمل المعارف و المعلومات النظرية و يتصل بأهميتها و معناها .

– المكون الوجداني : و يشمل الانفعالات و المشاعر و الأحاسيس الداخلية و عن طريقها يميل الفرد لقيمة معينة بتقديرها و الاعتزاز بها و التمسك بها .

[1] ابي فضل جمال الدين ابن منظور ، **لسان العرب** ، المجلة الثاني عشر ، بيروت ، ط 3 ، ص 782 .
[2] ابي فضل جمال الدين ابن منظور ، **المرجع السابق** ، ص 502 .

– المكون السلوكي : و هو الجانب التي تظهر فيه القيمة ، و القيمة تترجم إلى سلوك ظاهري .

تؤلف مجموعة القيم نسقاً متماسكاً للقيم حيث كل قيمة في هذا النسق أولوية خاصة بالقياس إلى القيم الأخرى [1] ، حيث يعرف النسق ألقيمي على أنه نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما ، و تتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض

و تكون كلا متكاملاً ، و يحددّ النسق القيمي إطاراً لتحليل المعايير والمثل و المعتقدات والسلوك الاجتماعي . [2]

و النسق القيمي من العوامل الذاتية المؤثرة في الإدراك الحسي فهو الذي يبلور إدراك الفرد و يحددّ استجابته السلوكية ، و هو مجموعة المعايير التي يصبح بها السلوك القيمي معقولاً و ذا معنى ، إنه مجموعة من المبادئ التي تساعد الفرد على الأفعال المجتمعية في إطار التقاليد الخاصة بهم ، فهي تربط الفرد بهويته و المجتمع بتقاليده .

2-1 تصنيف القيم : هناك عديد وجهات النظر في مسألة تصنيف القيم وسوف نحاول التطرق إلى أكثر من تصنيف بإيجاز لنلم بالجوانب المختلفة و أغلب وجهات النظر :

– على أساس المحتوي : هناك القيم الجمالية و الدينية والاقتصادية والخلقية و أحسن تصنيف للمحتوى هو تصنيف " سبرانجر" حيث تكلم على ستة أنواع من القيم هي :

– القيمة النظرية : و يعبر عنها اهتمام الفرد و ميله على اكتشاف الحقيقة

– القيمة الاقتصادية : أي اهتمام الفرد إلى ما هو نافع .

– القيمة الجمالية : اهتمام الفرد إلى ما هو جميل من الشكل و التوافق والتنسيق .

[1] جلي علي عبد الرزاق ، (ط2) ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1984 ص 138 .

[2] غيث محمد عاطف ، **قاموس علم الاجتماع** ، مرجع سابق ، ص 506 .

– القيمة الاجتماعية : يعبر عنها باهتمام الفرد و ميله لمساعدة الناس .

– القيمة السياسية : اهتمام الفرد بالعمل السياسي و النشاط الحزبي .

– القيمة الدينية : اهتمام الفرد بالعالم الظاهري .

* على أساس المقصد : تنقسم إلى قيم وسائلية أي التي تعتبر وسائل لغايات مثل الترقي

و قيم غائية مثل غاية في حد ذاتها مثل حب البقاء .

* على أساس الشدة : تنقسم إلى قيم ملزمة آمرة ناهية ، و تحدد ما ينبغي أن يكون و قيم تفضيلية و تحدد ما يفضل أن يكون و قيم مثالية تحدّد ما يرجى أن يكون .

* على أساس العمومية و الشيوع : تكون قيم عامة يعّم شيوعها وانتشارها في المجتمع كله وقيم خاصة متعلقة بمرافق أو مناسبات خاصة أو طبقة محددة .

* على أساس الوضوح : قيم ظاهرة و صريحة و هي التي يصرحّ بها ويعبر عنها بالكلام

و قيم ضمنية تستخلص و يستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات و السلوك

* على أساس الدوام : و تنقسم إلى قيم دائماً نسبياً و هي التي تبقى زمناً طويلاً و تنتقل من جيل إلى جيل ، وقيم عابرة أو وقتية قصيرة الدوام سريعة الزوال كقيم الموضة.

* التصنيف على أساس الفائدة أو المنفعة : سواءاً كانت المنفعة بفائدة أو منفعة تتعلق بإشباع حاجة أو اهتمام أو مصلحة .

* التصنيف على أساس الأغراض أو الأهداف : يقصد بذلك تصنيف القيم وفقاً لغرض محدّد أو هدف خاص مثل القيم التعليمية .

* التصنيف على أساس العلاقة بين مختص القيمة و بين الفائدة : فالشخص يحتفظ بقيمة لأنه يرى في وجودها فائدة ما بالنسبة له أو بالنسبة للآخرين ، ما يعرّف باسم توجهات القيم

فهناك قيم ذات التوجه الشخصي الذاتي مثل النجاح ، الراحة الخصوصية ....، و هناك قيم ذات التوجه نحو الآخرين مثل القيم الأسرية القيم المهنية ، القيم القومية .....الخ [1]

1-3 القيم في النظريات الإنسانية : سوف نتطرق إلى مفهوم القيمة في النظريات الإنسانية بالاقتصاد و علم النفس و الفلسفة لتتضح لنا بعض ملامح هذا المفهوم ثم ننتقل إلى تحديد مفهوم القيم في مختلف النظريات السوسيولوجية ، بهذا تكتمل لنا الصورة و نضع الإطار الكامل لجوانب هذا المفهوم .

1-3-1 القيم في علم الاقتصاد :إنه من الصعب تحديد مفهوم واحد للقيمة ، فالمفهوم الاقتصادي للقيمة يتحدّد بالسياسة الاقتصادية من تجارة و صناعة و طبيعة الخدمات السائدة و هو ما يؤثر علم قيم الفرد و سلوكاته المهنية و الاقتصادية .[2]

لذلك نجد القيمة في نظام الاقتصادي يشير إلى شيء مرغوب désirable أي له منفعة و التي بدورها نستطيع أن تلبي المطالب الإنسانية ، و حتى يكون هذه السلع نافعة

ومرغوب فيها ، فالإنسان يمكن أن يفعل أي شيء من أجل الحصول عليها لذلك فإن السوق تقاس قيمة أي سلعة أو خدمة بقيمة الطلب عليها أو التبادل بهذه السلعة . [3]

كان في الاقتصاد المركسي Marxiste حيث القيمة تدخل ضمن نظرية التوزيع للبضائع و الخدمات القائمة على مبدأ العدالة في التوزيع ، فنظرية القيمة عند "كارل ماركس" تذهب إلى قيمة الشيء تحدد بكمية العمل اللازم لإنتاجه ، فهي تحدّد بعدد ساعات العمل الاجتماعي المتوسط الذي يستلزمه إنتاجه [4].

إن القيمة في لغة الاقتصاد تحمل معنيات :

1- صلاحية الشيء لإتباع حاجة و يعني هذا المصطلح قيمة المنفعة Valeur d'usage.

---

[1] حلبي عبد الرزاق ، **مرجع سابق** ، ص ص . 141 ، 145 .
[2] بوفلجة غياث ، **تناقض القيم داخل التنظيم**، الثقافة و التسيير ، ص 215 .
[3] محمد أحمد بيومي ، **علم الاجتماع القيم** ، (د - ط) ، مصر : دار المعرفة الجامعية ، 1981 ، ص 74-75 .
[4] محمد عبد المنعم جمال ، **موسوعة الاقتصاد الاسلامي** ، (د-ط) القاهرة ، دار الكتاب المصري، 1986 ، ص 500 .

2- ما يساويه حين يستبدل بغيره في السوق ، و هذا ما يعبر عنه بقيمة المبادلة Valeur d'échange .

لقد حاول أغلب الباحثين في علم الاقتصاد النظر للقيمة على أنها مسألة توازن بين قوى متعارضة ، هي من جهة اللذة التي يجنيها الإنسان من اقتناء الشيء ، و من جهة أخرى الألم الذي يعانيه للحصول عليه .

مما سبق يمكن القول أن القيم الاقتصادية التي تبدو للوهلة الأولى أن ظاهرها مادي هي في الواقع لها علاقة مباشرة بالقيم الاجتماعية والثقافية

2-3- القيم في علم النفس :

يجمع علماء النفس على أن الطبيعة الإنسانية مبنية على قوى فطرية تعرف بالغرائز هذه الأخيرة تحدد التقاليد و القيم و مختلف الأنماط السلوكية [1] ، و لكن التطور الذي عرفه مجال علم النفس و الذي أصبحت معه تقسيمات الغرائز مرحلة تاريخية من مراحل التطور العلمي ، حيث أضحى علم النفس فيما بعد هو دراسة السلوك الإنساني دراسة علمية شاملة

كدراسة الاستعدادات و الدوافع و السلوكات الناتجة عن الأشخاص ودراسة اتجاهاتهم نحو بيئتهم سواءًا كانت هذه الاتجاهات ايجابية أو سلبية .

و من خلال ذلك حدّد علماء النفس مفهوم القيمة السيكولوجية ، حيث نجد الاتجاه و الرغبة و الدوافع و الحاجة و المشاعر و الانفعالات ، فهي ألفاظ غالباً ما تستخدم في غير موضعها أو تستعمل كبدائل للقيمة أو أنها تشير على الأقل إلى بعض جوانب القيمة .

إن دراسة أنماط السلوك Types.comportement سواءاً كانت عن طريق التآكل الباطني أو الحركة الخارجية كل ذلك يدل على أن القيمة تبدو حاضرة في سلوك الإنسان و هي التي تحدّد اتجاه هذا السلوك .

[1] جون ديوي ، **الطبقة البشرية و السلوك الانساني** ، ترجمة محمد لبيب النجيمي ، القاهرة ، مؤسسة فرانكلين للطباعة 139 ص 03 .

و في علم النفس الاجتماعي نجد القيم هي اتجاهات مركزية نحو ما هو مرغوب أو غير مرغوب و تشكل القيم المركزية محوراً لكثير من الاعتقادات و الاتجاهات ، و قد تؤثر في أحكامنا و أفعالنا ، و ذلك عن طريق إمداد الفرد بإطار مرجعي للإدراك و تنظيم الخبرة والاختيار بين بدائل الفعل [1].

لهذا عرفت القيمة بأنها صنف من أصناف دالة التنبيه التي تحدّد المرغوب من بين الوسائل و الأشكال و الأهداف المتاحة للسلوك ، و أن مصطلح دالة التشبيه يشير إلى الطبعة الإدراكية المعرفية للمرغوب . [2]

نستطيع القول أن القيم هي المرشد و الدليل للسلوك ، و التي تم في ضوئها تفضيل تصّرف على آخر ، و هي بمثابة المعيار الذي يحتكم إليه الفرد في تقييم سلوكه و سلوك الآخرين و تختلف القيم عن الاتجاهات والدوافع بأنها أكثر رسوخاً و ثباتاً و أقل احتمالاً للتغيير.[3]

1-3-3 القيم في الفلسفة : تغير " فلسفة القيم " فرع رئيسي من فروع الفلسفة و من أهم موضوعاتها ، فهي تهتم بدراسة القيم الثلاث التقليدية الكبرى و هي الحق و الخير و الجمال إذ تتسم فلسفة القيم منذ نشأتها في النصف الأول من القرن العشرين نتيجة مناخ جدلي

تعارض فيه " نيتشيه " و " فرويد" مع فلاسفة البناء مثل " شلز " و " مونيه " ، حيث أن الفلاسفة الأولون يميطون اللثام عن التمويه العقائدي الايديولجي لفكرة القيمة التي تستعيد نموذج المثل الأفلاطونية والآخرون يتطلعون إلى إعادة تأويل هذا المقال التقليدي من التفكير في مقتضيات العمل الإنساني و الالتزام [4].

---

[1] لويس كاملة مليكة ، **سيكولوجية الجماعات و القيادة** ، الجزء الأول ، القاهرة : الهيئة المصرية العملة للكتاب، 1989 ص 49 .

[2] حامد عبد السلام زهران ، **علم النفس الاجتماعي** ، ط 4 ، القاهرة : علم الكتب ، 1977 ، ص 132.

[3] كامل محمد المغربي ، **السلوك التنظيمي** ، ط 1 ، الاردن : دار الفكر ، 1993 ، ص 106 .

[4] رزفير جان بول ، **فلسفة القيم** ، ترجمة عادل العوّا ، بيروت : عويدات للنشر و الطباعة ، (د-س) ، ص 09 .

1-4 الاتجاهات السوسيولوجية في تفسير القيم :

يعتمد أيّ بناء اجتماعي على ركائز رئيسية من ضمنها القيم ، فالقيم هي أساس التفاعل الاجتماعي لكل المجتمعات ، فقد أعطى لها البحث السوسيولوجي خاصة و البحث العلمي عامة أهمية كبيرة ، لهذا سوف نتطرق لأهم النظريات و الرواد التي حاكت موضوع القيم

إذا عرجّنا على التعريفات العديدة التي قدمها علماء الاجتماع الكلاسيكيين ، وجدنا عنصر مشترك بينهم ، و هو أن القيم تعدّ تعبيراً عن الغايات أو الأهداف الجيدة للفاعل الاجتماعي فالقيم لا تتعلق بما هو كائن فعلاً و إنما بما ينبغي أن يكون .[1]

إن استعمال تعريف وصفي يدل التعريف المنطقي ، يبقى يعاني بعض الغموض في بحث القيم و بطريقة وصفية نستطيع القول أن كل ما هو مفيد أو مرغوب للشخص أو الجماعة له قيمة اجتماعية ، هذه القيم الاجتماعية مكونة من ثلاثة عناصر أو مكونات أساسية :

- الموضوع نفسه في حد ذاته قيمة .

- محتوى الموضوع لإرضاء الحاجات الاجتماعية .

- التقدير الذي تحمله حول هذا الموضوع و حول محتواه لإعطاء الرضا نستطيع القول ربما نفس الموضوع قد يلقى القبول أو الرفض حسب الحالات المتباينة فهناك مواضيع " جديرة بالقيمة" كما يحكم عليها المجتمع ، و هكذا فمن منظور علم الاجتماع يمكن أن تكون القيم مقبولة و مفضلة حسب حكم الجماعة أو المجتمع لأهمية الأشخاص و الأنماط و الغايات و المواضيع .

يمكن القول أن المفهوم الاجتماعي للقيم يقتصر على السلوك التفضيلي المبني على مفهوم

[1] اليكس إنكر ، **مقدمة في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، ط 3 ، القاهرة : دار المعارف ، 1998 ص 148 .

المرغوب فيه و غير المرغوب فيه ، فهو بهذا الشكل مرآة التي تعكس معايير الجماعة أياً كان نوعها ، فالقيمة هي التي تحدّد لنا نوع السلوك المرغوب في موقف ما توجد فيه عدّة بدائل سلوكية ، و تنتظم القيم مع بعضها في نظام قيمي بحيث تمثل كل قيمة في هذا النظام عنصر من عناصره .[1]

و على ضوء ما تقدمنا به سوف نعرج على بعض التعريفات السوسيولوجية .

1-4-1 تعريف ماكس فيبر Max Weber: القيم هي الموجهات التي تفرض نمط أو شكل السلوك ، و تتضمن هذه القيم بعض الأوامر ، التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو قد تخضع هذه القيم لبعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى القيام بها [2] فيشير "فيبر" إلى علاقة القيم الدينية و الأنساق الاقتصادية ، فقد كان " فيبر " مهتماً بالقيم الدينية التي شكلت ظهور الرأسمالية الحديثة ، فلقد بنى اهتمامه على اعتبار القيم عاملاً ديناميكياً في التغيير التاريخي و الثقافي .

1-4-2 القيمة عند كارل ماركس : إن تأثير الدين على الاقتصاد والسياسة و المجالات الأخرى ، حيث يعتقد "ماركس" أن التغيرات فيإنتاج التكنولوجيا مع تغيراتها الملازمة في مجال العلاقات الطبقية تحدّد التغيرات في العناصر الأخرى للمجتمع ، و يؤكد " ماركس " أن التغير الاجتماعي يبدأ بطوع جماعات المصلحة بالرغم من أن قوة الصفوة الحالية تقاوم التغير بمفهومه القيمي ، و الناس يقبلون بدء التغير عندما يصبحون واعون بأن مصالحهم الخاصة قد اشغلت من بناء النظام الاجتماعي نفسه ، و يذهب "ماركس" إلى أن كل القيم النظامية ما هي إلا قيم الطبقة الحاكمة و لقد قال " ماركس" و "أنجلز" « الأخلاق الدين المتافيزيقا ، و كل العناصر الأخرى للإيديولوجيا و الأشكال المطابقة لها من الوعي لم تعد

[1] سمير نعيم أحمد ، **أنساق القيم الاجتماعية** ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثاني ، حزيران ، جامعة الكويت ، 1982 ص 122 - 123 .

[2] قباري محمد إسماعيل ، **علم الاجتماع الألماني** ، ط 4 ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة ، 2001 ، ص 364 .

بعد تحفظ صورة الاستقلال فليس لها تاريخ أو تطور ولكن الناس يتغير إنتاجهم المادي وهذا التغير المادي بدوره تعبير عن وجودهم الحقيقي و تفكيرهم »[1] .

1-4-3 القيمة عند تالكوت بارسونز : لقد أكد "بارسونز" في تحليله للفعل الاجتماعي الطابع الرمزي ، و القيمة هي عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معياراً أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف ، و هذا يعني أن القيم تمثل معايير عامة و أساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع و تسهم في تحقيق التكامل و تنظيم أنشطة الأعضاء[2]

1-4-4 تعريف غيي روشيه Guy Rocher : يعني بالقيمة طريقة في الوجود أو السلوك يعترف بها شخص أو جماعة على أنها مثال يحتذى به ، و تجعل هذه الطريقة من التصرفات .

1-5 الاتجاهات الأساسية للقيم :

لقد تبين من خلال ما سبق و ما تناولناه عن مفهوم القيم سواءاً كان ذلك حول مدلولها اللغوي أو مفهومها العلمي فهي من أكثر المواضيع غموضاً بالرغم من كل المحاولات التوضيحية من قبل الباحثين ، و كذلك الأهمية التي تتميز بها القيم في شتى المجالات النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية .

و غموض القيمة و أهميتها يصدقا على معناها اللغوي والعلمي فالقيم لها معاني لغوية كثيرة و من أبرزها نجد : الاستقامة والاعتدال والحق و الاهتمام و المنفعة و الثمن و القوة و الكفاءة و القدرة والمهارة .... الخ .

أما عن التعاريف المختلفة التي تناولت مفهوم القيم ، ليس هناك اتفاق على معنى القيم في الدراسات الفلسفية و الاقتصادية و السوسيولوجية وغيرها .

[1] بيومي محمد أحمد ، **علم اجتماع القيم** ، مرجع سابق ، ص ص 451 - 456.
[2] كمال التابعي ، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية** ، ط 1 ، القاهرة : دار المعارف ، 1985 ، ص 31 .

إن القيم و أحكامها هي أكثر الأفكار عمومية ، فهي تختص بالمعايير المرعوبة و الحديث عنها يميز بين الخير و الشر ، الجميل و القبيح السار و غير السار ، اللائق و غير اللائق و اللذة و الألم ، يستعاد منها في نوع السلوك المختار كمعايير للتفضيل أو الاختيار أو التبرير للسلوك المفتوح .

إن مثل هذه القيم يمكن تنظيمها اجتماعياً و استثمارها بالمشاعر القوية بالاندماج فيها

و بالالتزام العاطفي بها ، و ربما كانت أساسية للفهم الجماعي للخير كما تنطوي على ضوابط عقابية أو جزائية مما يوّلد عند الجماعات المختلفة شعوراً متزايد بالخوف من خرقها كالثواب أو العقاب الذي يطبقه القائمون بالقوى الروحية و الغيبية في المجتمعات البدائية أو كالثواب والعقاب الذي يطبقه القائمون بالعمل في القضاء في المجتمع ، و ربما بدت أيضاً على شكل تقرير لما يجب و لا يجب بالنسبة لسلوك الأفراد كما أن القيم تحافظ على ثوابت الأمة . [1]

و هكذا فإن القيم أصبحت أكثر من مجرّد أفضليات فردية ، فهي تشمل المبادئ الخلفية كالمعايير ، و الخصائص المعيارية ، و ممارسة السلوك المستقيم الذي أصبح ضرورياً نحوية و رفاهية الأفراد و الجماعات .

كما تحتوي القيم على توجهّات مستقبلية ، فالحكم على الأفكار البديلة الممكنة بحسب نتائجها المتوقعة في المستقبل ، و استهداف نتائج معينة عن طريق تخطيط عملي و تقرير ماء يجب عمله ، و تقديم الأمثلة النموذجية .

و باستعراضنا لمجمل التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم القيم سوف نجد أن هذه التعريفات يمكن أن تنظم في مجموعة من الاتجاهات ، حسب آراء أغلب الباحثين و نوجزها في الآتي :

[1] جرجس فوزي ، **استحضار ما هو جيد في القيم** ، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، عدد 137 ، أغسطس ، القاهرة 2004 ، ص 23 .

– القيم هي أشياء مرغوب فيها و احتياجات و رغبات و اهتمامات وتفضيلات القيم كالاتجاهات .

– القيم تظهر من خلال الفعل .

– القيم تظهر من خلال مؤشري الاتجاهات و السلوك .

– القيم هي عبارة عن مثل ثقافية و توجيهات قيمية .

– تعبير القيم كمعايير و معتقدات و تقاليد .

– القيم كقوانين و نتائج الأفعال و بدائل للمستقبل .

2– مدخل سوسيوإنثربولوجي للمسألة الثقافية :

من الضروري أن تحدد مفهوم الثقافة Culture لغوياً و علمياً ، ثم نذهب إلى مراحل تطور هذا المفهوم ، من خلال التعريفات و الأنواع وبناءه المرفولوجي و المضموني .

2–1 ماهية الثقافة :

يعتبر مفهوم الثقافة من أكثر المفاهيم تداولا في مجالات المعرفة الإنسانية عموما و في مجالي علم الاجتماع و الانثريولوجيا خصوصا في العقود الأخيرة ، ذلك أنه ارتبط بالإنسان ، فالإنسان كما يقال كائن ثقافي بالدرجة الأولى ، لهذا نجد لهذا المفهوم حضور دائم ومتكرر في معظم الدراسات و المؤلفات ، سواءًا ما تعلق الأمر بمفهوم الثقافة أو بالمفاهيم المرتبطة بها مثل السمات الثقافية ، النماذج الثقافية ، الاكتساب الثقافي .....الخ [1] ، ولقد اكتسب مفهوم الثقافة هذه الأهمية نظرا للدراسات الكثيرة و خاصة في مطلع القرن التاسع عشرة ، التي أخذت تتحدث عن الإنسان وعن سلوكه و أصل الخصائص التي يمتاز بها الإنسان عن باقي المخلوقات إن استخدام لفظ ثقافة بالفرنسية "CULTURE "

[1]- علي عبد الرزاق جلبي ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية . (د س) . ص 65.

"Culture " بالألمانية لم يكن متفق على مدلولها النهائي في بداية الأمر و خضع لاعتبارات إيديولوجية و سياسية بين مختلف الدول الأوربية ، فقد عرفت هذه الكلمة في أوربا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، فالكلمة الفرنسية كانت تعني في القرون الوسطى الطقوس الدينية (CULTES)، لكنها في القرن السابع عشر كانت تعبر عن فلاحة الأرض و مع القرن الثامن عشر اتخذت منحى يعبر عن التكوين الفكري عموما و عن التقدم الفكري للشخص ، و مع ذلك فإن مفهوم الثقافة سوف يمر بتحول أخرى عند انتقاله من اللغة الألمانية إلى اللغة الإنجليزية ، و قد قامت بهذه الاستعارة الإنثريولوجيا الإنجليزية و تحديدا مع " تايلور " صاحب أشهر تعريف للثقافة و الذي أخذه أوائل علماء الإنثريولوجيا أمثال .

(Sumner) (KeLLer . [1] (MoLinovski)

و نجد أن هذه الكلمة (الثقافة) لم تشهد الانتشار الواسع في فرنسا بنفس الوتيرة التي لحظناها في أمريكا ذلك أن رواد علم الاجتماع الكبار أمثال كون(CONTE)و ماركس((MARX) و دوركايم Dur kheim لم يستخدموا الثقافة كمفهوم أساسي في مؤلفاتهم .

و لم يبدأ استخدام هذا المفهوم في الانثريولوجيا الفرنسية إلا الثلاثينات من القرن العشرين في كتابات (مارسيل غريول) و (ميشيل لبيريس) وذلك بعد اكتساب الإنثريولوجيا نوعًا من الاستقلالية عن علم الاجتماع الذي كان مهيمنًا في فرنسا ، نلاحظ من خلال هذا التتبع التاريخي لاستخدام المفهوم أنه لم يكن استخدامه يسير بنفس الوتيرة في كل المجتمعات الأوربية ففي الوقت الذي تشمل فيه قواميس اللغة الإنجليزية جميعها على تعريف سوسيولوجي و انثريولوجي للثقافة غالبًا ما يكون ما يكون شديد الوضوح فإننا نجد عكس ذلك في القواميس الفرنسية حتى في طبعات القواميس الفرنسية الأكثر حداثة [2] .

[1] - عبد الغني عماد ، **سوسيولوجيا الثقافة** ، ط2 , بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية . 2008 , ص 29

[2] -دنيس كوش ،**مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** .ترجمة منير السعيداني ، ط1 بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية . 2007 . ص18

إذا كان استخدام كلمة (ثقافة) مرَ بهذا المخاض في المجتمعات الأوربية فإن استخدامه في اللغة العربية لم يكن يطرح بهذا المعنى سوءا في القواميس القديمة أو الحديثة إلا أن مصدر الكلمة كان موجودًا و هو فعل ثقف " يقال ثقف الشيء و هو سرعة التعلم ،و لو رجعنا إلى لغة ابن خلدون باعتباره المرجع الأول لعلم الاجتماع العربي في العصر الوسيط لما وجدنا لهذه الكلمة استعمال ،و بهذا تصبح كلمة ثقافة في القاموس العربي أخذت أشكالاً مختلفة و لا تعرف بالمفهوم الأكاديمي المتعارف عليه عالميا إلا عند الأكاديميين ، أما مفهوم التداولي لها فهي تعني أشياء كثيرة فتارة نجد أن الثقافة تعني المعرفة أو العلم فيطلق على الإنسان المتعلم بأن مثقف ، و تارة تطلق على بعض المظاهر الفنية و الفولكلورية و الغناء و الرقص و التمثيل و الرواية .....الخ ، و هذا نجد أن كلمة ثقافة في اللغة العربية رغم أنها استعادت نفسها فإننا نراها تدل دلالة واضحة على الشيء الذي يتعين علينا فهمه ،فنجد مالك بن نبي في تناوله لهذه القضية يرى بأن مفهوم الثقافة قد تم توريطه حتى في المجتمعات المتقدمة لدرجة أنه أصبح مميع في مفهوم تضيق حدوده الاجتماعية إلى مجال معين هو مجال الترفيه و التسلية [1] .

وحتى في المجتمعات الأوربية لم تأخذ هذه الكلمة معناها الاصطلاحي المعروف الآن إلا بعد فترة زمنية طويلة ، ففي السابق كانت تعني كلمة CULTURE زراعة أو فلاحة الأرض .

والتي تعود في أصلها إلى الكلمة اللاتينية CULTURA التي تعني رعاية الحقول أو قطعان الماشية و في منتصف القرن السادس عشر تكَون معناها المجازي حيث أصبح يدل على تثقيف الملكة Culture dune Faculté و بهذا يتحول المفهوم من تهذيب الأرض إلى تهذيب العقل و لم تبدأ كلمة ثقافة تفرض نفسها إلا في القرن الثامن عشر

[1] - مالك بن نبي ، **مشكلة الثقافة** .ترجمة عبد الصبور شاهين ، الجزائر : دار الفكر . 1994 . ص 19 - 20

ودخلت بمعناها هذا معجم الأكاديمية الفرنسية طبعة عام 1718 وصار يقال ثقافة الفنون و ثقافة الأدب ، و ثقافة العلوم [1] .

من خلال هذا السرد التاريخي و اللغوي أو الدلالي لكلمة الثقافة نجد أن المفهوم أخذ قسطًا وافرًا من الاهتمام و الدراسة لدى الباحثين الاجتماعيين و الانثربولوجيين على الرغم من أن علماء الاجتماع الفرنسيين الأوائل لم يستخدموا الكلمة في بنيتها المعجمية الحالية لكنهم تعرضوا إلى مفهومها و محتواها ، هذا ما سنوضحه عند نتطرق إلى التعريفات .

- **تعريفات** : يقر كل العلماء و الباحثين الانثربولوجيين للبريطاني **إدوارد تايلور** (1832- 1917) بأسبقيته في وضع أول تعريف شامل لمفهوم الثقافة حيث يقول بأنها " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات و الفن و الأخلاق و القانون و الأعراف و القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوًا في المجتمع "[2]

و من بين التعريفات تعريف **روبيرت بيرست** الذي ظهر في أول الستينيات " الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نتملكه كأعضاء من المجتمع " و هناك تعريف **غي روشيه** يقول " الثقافة هي مجموعة من العناصر لها علاقة بطرق التفكير و الشعور و الفعل و هي طرق صيغت تقريبًا في قواعد واضحة و التي اكتسبها و تعلمها و شارك فيها جمع من الأشخاص ، تستخدم بصورة موضوعية و رمزية في آن معاً . من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في جماعة خاصة و مميزة "[3]

و يقدم كل من كروبير و كلالهون تعريفهما الخاص حيث يعتبران " أن الثقافة تتكون من نماذج ظاهرة و كامنة من السلوك المكتسب و المتنقل بواسطة الرموز و التي تكون الانجاز المميز للجماعات الإنسانية ، والذي يظهر في شكل مصنوعات و منتجات أما قلب الثقافة فيتكون من الأفكار التقليدية (المتكونة و المنتقاة تاريخيا) و بخاصة ما كان متصلاً منها

---

[1] - دنيس كوش – **مرجع سبق ذكره** . ص 3

[2] - المرجع السابق. ص 3

[3] - عبد الغني عماد ، **سوسيولوجيا الثقافة** ، ط2 . بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية .2008. ص 32

بالقيم، و يمكن أن نعد الأنساق الثقافية نتاجا للفعل من ناحية ، كما يمكن النظر بوصفها عوامل شرطية محددة لفعل مقبل "[1]

- تعريف الفريد فيبر(Alfred-weber):

و هو الأخ الأصغر لماكس فيبر و صاحب مدرسة في علم الاجتماع الثقافي ،فقد ميز بين المجتمع والحضارة و الثقافة ، فالحضارة بالنسبة إليه تشتمل على المعرفة الوضعية و العلم و التكنولوجيا و التي تتكون من معلومات يمكن تمريرها من جيل إلى جيل ، أما الثقافة بالنسبة إليه هي " أشكال روحية تقوم على العواطف و تتضمن قيم ، معايير ، عادات أفكار و انطباعات لا يمكن القول عنها بأنها صحيحة أو غير صحيحة وذلك لمرونتها و نسبتها واختلافها من مجتمع إلى آخر و من فرد إلى آخر و من فترة زمنية إلى آخر " و كذلك أن الثقافة كظاهرة روحية إبداعية أو أنها المجموعة الحيّة في البنية الاجتماعية أما الحضارة هي ظاهرة عقلية من نتاج الإنسان للسيطرة على الوسط الطبيعي و الثقافي باستخدام الذكاء والعلم الصناعة .

- تعريف غي روشرGuy-Rocher: إن تعريف غي روشر للثقافة يشبه في صياغته و تكوينية الطريقة التي اعتمدها إ- **تايلور** أي أنه استعمل عملية تحليل و تركيب لعدد من التعاريف السابقة لمفهوم الثقافة وشكلها في التعريف التالي " الثقافة هي مجموعة مترابطة من أساليب التفكير و الإحساس و العمل ذات التشكيل المتباين و التي تتعلمها وتشترك فيها جماعة من الأشخاص مما يعطيها صفة الجماعة الخاصة والنوعية "

تعريف بتريم سوروكين P-Sorokin- فقد عرف الثقافة " بأنها مجموع كل شيء يخلقه أو يعدله النشاط الشعوري أو اللاشعوري لاثنين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين مع بعضهم أو الذين يؤثر أحدهم في تحديد سلوك الآخرين "[2]

---

[1] - **نفس المرجع** ، ص 32

1- بن عيسى محمد المهدي ، **ثقافة المؤسسة** ، (أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع) ، غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2005 . ص67

- **مفهوم الثقافة عند آلان توران (A- Touraine)**: الثقافة بالنسبة إليه حركة تاريخا نية التي فيها ثلاثة مكونات أساسية هي :

1- أسلوب المعرفة Mode de Connaissance : و يقصد الطريقة التي تمكن الفرد قراءة واقعهم و عالمهم الطبيعي و تكوين صورة أو المجتمعات الفاعلين Les acteurs

و فكرة عليه أي الطريقة التي يحددون و يتعرفون بها على عالمهم الخارجي بواسطة المعرفة.

2- نمط التراكم و سيرورة Processus dàccumulàtion:

و يقصد بها الوسائل و الطرق والمناهج التي يصغها أو يحددها المجتمع أو الفرد فيه من أجل تحديد توجهاته الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية أي الطرق و المنهاج التي يصيغها الفاعل التاريخي في رسم و اختيار التوجهات الاقتصادية وتنظيم السلطة و الحكم و التنظيم الاجتماعي وذلك انطلاقا من الصورة التي كونها على العالم الطبيعي بواسطة أسلوب المعرفة .

3- النموذج الثقافي Modèle Culturel: و يشتمل على التصور الذي اختاره المجتمع من تمثيلات و أفكار و معايير في تفاعله مع هذا الواقع و تشمل مستوى القدرة على الخلق أو الطريقة التي فهم بها المجتمع قدرته على الفعل و الانجاز . [1]

- كما يعرفها **راد كليف براون** بأنها " عملية يتم من خلالها نقل الأساليب المكتسبة للتفكير و المشاعر و أساليب التصرف في إطار جماعة اجتماعية من شخص لآخر و من جيل لآخر و هو يرى أن هناك العديد من العلاقات بين الثقافة و العملية الاجتماعية .

- أما **انتوني جيدنز** فيعرف الثقافة بقوله " تعني الثقافة في نظر علماء الاجتماع جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة ، و يشترك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك ،تتيح لهم مجالات التعاون و التواصل ، و تمثل هذه العناصر السياق

1 - بن عيسى محمد المهدي ،**المرجع نفسه** ، ص 68

الذي يعيش فيه أفراد المجتمع ، و تتألف ثقافة المجتمع من جونب مضمرة غير عينية مثل المعتقدات و الآراء و القيم التي تشكل المضمون الجوهري للثقافة و من جوانب عينية ملموسة مثل الأشياء و الرموز التي تجسد هذا المضمون .[1]

و في الأخير يمكن أن يكون تعريف الأستاذ مالك بن نبي ختامًا لسلسلة هذه التعاريف حيث يرى بأن الثقافة هي مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته و تصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه،فهي بهذه الحالة المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه و شخصيته ، فهي المحيط الذي يعكس حضارة معينة ، والذي يتحرك في نطاقه الإنسان المتحضر، و بالعودة إلى مشكلة الثقافة عند مالك بن نبي نجد أنه يجمل العالم الثقافي لأي مجتمع في أربعة محاور أساسية في بناء الثقافة هي :

1-المبدأ الأخلاقي: تكوين سلسلة من العلاقات الاجتماعية و مصدره في أغلب الأحيان الدين .

2-الذوق الجمالي : تكوين الذوق العام و تحديد التفضيلات .

3- المنطق العلمي : و ذلك لتحديد أشكال النشاط و السلوك العام لأفراد المجتمع .

4- الصناعة أو الفن التطبيقي : و ذلك لتحديد الوسائل و الأساليب التي يتم بها النشاط الاجتماعي .[2]

تعتبر الثقافة العامل الأساسي في التنشئة الاجتماعية و تثقيف الإنسان أي نقل الثقافة إلى ذلك الكائن البيولوجي الذي يولد لا يعرف شيئا حتى يتحول إلى كائن اجتماعي أو ثقافي يعرف و يدرك ، فهذه العملية للثقافة هي التي تحدد الطرق و الوسائل التي يتم بها نقل هذا الكائن من طبيعته الحيوانية إلى طبيعته البشرية و هذا ما نلاحظه في كثير من التعريفات

[1] - يحي مرسي ، **أصول علم الإنسان** ، ج1 ، مصر : مطبعة الإشعاع الفنية ، 2000 . ص 352

[2] - مالك بن نبي ، **مشكلة الثقافة** . مرجع سبق ذكره .ص14

السابقة مثل تعريف " غي روشيه" و تعريف " مالك بن نبي " و"غيدنز " ....إلخ ، و كذلك من خلال الثقافة نستطيع أن نتنبأ أو نتوقع حدوث بعض السلوكات أو الظواهر و هذا ما نقرأه في تعريف (كروبير و كلالهون) عندما يتحدثان عن إمكانية اعتبار الأنساق الثقافية نتاجًا للفعل من ناحية كما يمكن النظر إليها بوصفها عوامل شرطية محددة لفعل مقبل فمعرفة نسق ثقافي معين و القيم و المعايير التي يتشكل منها يمكننا من توقع استجابات أفراده و جماعاته لأي مثير خارجي ، لهذا نجد أن الحملات الاستعمارية قبل دخولها إلى البلدان المستعمرة كانت ترسل بعثات استطلاعية تحت دواعي بحثية و استكشافية و لكن في الحقيقة كان الهدف منها دراسة ثقافة الشعوب المراد احتلالها .

كما تلعب الثقافة دور المنظم للعلاقات الاجتماعية و لنسق الأدوار والمراكز في المجتمعات وتقييم العمل و تحديد الأسس التي يتم من خلالها تقييم الأدوار و المراكز و الأعمال ، و قد حاول أحد الباحثين تصنيف هذه المكونات أو العناصر المشكلة للثقافة في خمسة محاور ومنظومات مترابطة فيما بينها و متكاملة وظيفيًا و بنائيًا و هذه المحاور هي :

1- محور منظومة العالم المعرفي

2- محور منظومة العالم الروحي

3- محور منظومة العالم السلوكي

4- محور منظومة الخبرات الانجازية

5 - محور منظومة القدرات الوقائية.[1]

فكل ثقافة بدون شك لا بد أنها تحتوي على هذه المنظومات التي تشكل محاور أساسية في بنائها و هي التي تحدد سلوكات الأفراد و أنماط عيش المجتمعات أو كما قال مال بن نبي تشكل فلسفة المجتمع و فلسفة الأفراد و طرق تعاملهم مع بعضهم البعض .

---

[1] - الطيب برغوث ، **محورية البعد الثقافية في استراتيجية التجديد الحضاري** ، الجزائر : دار قرطبة ، 2004 . ص 35

2-2- البناء المورفولوجي للثقافة :

لقد أدى الاهتمام الواسع بالثقافة كموضوع للدراسات الاجتماعية إلى التدقيق في دراستها وفي طرق البحث ، و ينطلق العلماء في دراستهم للثقافة من مبدأ أن الثقافة تمتاز بالتركيب و التعقيد ، لهذا نجدهم عندما يريدون تحليل بنية الثقافة فإنهم يفرقون بين الجوانب الشكلية أو المورفولوجية للثقافة و الجوانب المضمونية ، و هذا ما لاحظنها مثلا في تعريف أنتوني جيدنز عندما يتحدث عن جوهر الثقافة ولبها التي تتشكل أساسًا من المعتقدات و الآراء والقيم ، و لتعميق فهم هذا الموضوع ، لابد من التعرف على أهم الأشكال البنائية للثقافة أو البناء المورفولوجي لها فالعلماء عادة ما يحددون في دراستهم لبنية الثقافة من حيث الشكل مجموعة من الأنساق ،كالسّمة الثقافية ،أو المركب الثقافي ، الدائرة الثقافية و النموذج الثقافي .

- السمة الثقافية: Cultural Trait

يعتبر العلماء السمة الثقافية أصغر وحدة تحليلية في الثقافة فهي الوحدة الأساسية التي يمكن من خلالها دراسة الثقافة ، و نظرًا للتعقيد و التداخل بين عناصر الثقافة المادية و غير المادية يصعب تحدد بدقة أي هذه العناصر سمة ثقافية ، و لكن من خلال المثال التالي يمكننا فهم معنى السمة الثقافية فمسكن العائلة كجانب مادي من جوانب الثقافة ينطوي على سمات مختلفة مادية وغير مادية إذ تتكون السمات المادية من الغرف التي يتألف منها المسكن و أنواع المفروشات و غيرها ، وتشمل السمات اللامادية على اتجاهات الأفراد تجاه بعضهم البعض و تجاه العالم الخارجي. و كذلك طرق التفاهم بينهم ،فإذا أخذنا سمة واحدة من هذه السمات و ليكن أثاث غرفة الطعام من المنضدة و الكراسي فهي جميعا تؤلف أصغر وحدة في المسكن و هي سمة ثقافية .

و لكن منضدة غرفة الطعام و الكراسي في ذاتها ليست أصغر وحدة و إنما تتألف من قطع من الخشب و مسامير و غراء ،و كل منها يمثل وحدة أصغر و لكن لا يمكن اعتبار هذه

الأجزاء سمات ثقافية لأنها لا تحمل أي دلالة رمزية أو لا تقوم بأي وظيفة اجتماعية بينما عند اجتماعها و تنسقها بشكل معين ووضعها في مكان مخصص لاستخدامها لغرض ما يصبح سمة ثقافية .[1]

و لهذا نجد العلماء لا يعتبرون أحد أجزاء السمة الثقافية جزء منفصل على الآخر فمثلا لا يمكن اعتبار القوس و النبل كل منهما سمة بمفرده وإنما هما معًا يؤلفان سمة ثقافية ،لأنه لا يمكن للقوس أن يؤدي وظيفة النبل و العكس صحيح و لهذا اعتبرت السمة أصغر جزء يمكن التعرف عليه في الثقافة بحيث يقوم هذا الجزء بتمييز ثقافة عن ثقافة أخرى فمثلا الحجاب سمة ثقافية تميز بين الثقافة الشرقية العربية الإسلامية و الثقافة الغربية .

- المركب الثقافي : Culture Complex

المركب الثقافي هو اتحاد أو تركيب مجموعة من السمات الثقافية ،فتركيب أو اتحاد مجموعة من السّمات فيما بينها بشكل منسجم يعطي لنا وحدة أكبر هي المركب الثقافي وهذا ما تبينه "روث بذكت " من دراستها لمركب الشعائر الدينية في أمريكا الشمالية واستطاعت في ضوء فكرة المركب الثقافي أن تكشف عن مفهوم (الروح الحارس) باعتبار يجمع بين عدد السمات تربط بينها وحدات داخلية تعرف بها بين القبائل المختلفة و تمنحها شكلاً متميزًا [2] و رغم أنه لا يمكن إيجاد صورتين متشابهتين لهذا المركب في مجتمعين مختلفين ، إلا أنه يظهر في صورة مجموعة من الشعائر المختلفة و يستمد قوته من الوظائف التي يؤديها في مناطق مختلفة و قد تعدد هذه الشعائر بين الصيام و العزلة في الجبال و تعذيب الذات ، أو قد تظهر من تلقاء نفسها في الرؤيا و الأحلام ،و تفيد هذه الروح في الهداية إلى طريق النجاح ،و تمنح الفرد القوة خاصة و هكذا ،و كما تختلف

[1] - علي عبد الرازق جلي ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .(د س) ص82 بتصرف

[2] - **نفس المرجع** ، ص82 –بتصرف .

القبائل فيما بينها من حيث امتلاك هذه الروح ، فقد تقتصر على شيخ القبيلة وحده أو على من يصل مرتبة اجتماعية محددة في قبيلة أخرى ، أو على من يفرض على نفسه الحرمان و التعذيب من قبيلة ثالثة ، المهم أن يكون هناك نوع من الوحدة والانسجام و التكامل بين السمات المكونة لهذا المركب ، ذلك التكامل الذي يتجسد فيما يقوم به المركب الثقافي من وظائف ، وقد لاحظت "بذكت " في مركب الروح الحارس أن أنواع السمات التي تدخل في تركيبه في مراكز مختلفة ليست بالضرورة سابقة أو مرافقة أو مترتبة على هذا المركب و إنما لكل سمة منها كيانها الفردي .ووجودها الخارجي و كل ما في الأمر أن هذه السمات تتجمع وتتحدد لتؤلف كلا متكاملا يسهم في تحقيق عدة وظائف [1]

و رغم أن مفهومي السمة و المركب الثقافي عبارة عن تجديدات من صنع الباحثين إلا أنهما يعتبران أدوات مفيدة للدراسة العلمية للثقافة ويضيفان على الثقافة معنى موضوعيا وواقعيا

الدائرة الثقافية : Culture Cyrcle

من المفاهيم التي نجدها في الدراسات المورفولوجية مفهوم الدائرة الثقافية و الذي يعني انتشار سمات ثقافية متشابهة في منطقة جغرافية ، فرغم أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال إيجاد شعبين أو مجتمعين متماثلين في ثقافتهما ألا أنه يمكن أن نجد أن عادات الشعوب القريبة من بعضها جغرافيا تميل إلى التشابه فيما بينها أكثر من عادات الشعوب البعيدة عنها ، و هذا ما نلاحظه مثلا على ثقافة الشعوب المغاربية ، فهي تشترك في العديد من السمات الثقافية المادية و الغير المادية و تختلف عن الشعوب الأوربية فالعامل الجغرافي في هذه الحالة يلعب دور مهم في جعل الثقافات تلتقي فيما بينها . و بما أن الثقافة تكتسب بالتعليم فأن كل فرد عندما يتعرض لتأثير أنماط من التفكير أو السلوك تختلف عما تعود عليه يتأثر بها و يكتسب بعض السمات الثقافية الغير الموجودة في ثقافته وأمام الشعوب البعيدة عنها جغرافيا، و إنما هذه الفرضية قد تصبح هشة أمام التطور الإعلامي الحاصل

[1] - **نفس المرجع** ، ص90 . بتصرف .

في هذا العصر (تكنولوجيا المعلومات والانترنيت) و قد كان " ويسلر " في دراسته لثقافات الهنود الأمريكيين أول من استخدم مفهوم الدائرة الثقافية ، حيث يؤكد أنه إذا أخذنا في اعتبارنا مجموعة سمات في وقت واحد ، تتعلق بعضها بالطعام أو صناعة المنسوجات أو الخزف أو إلى ما ذلك و ربطها بالوحدات الاجتماعية أو القبلية ليمكن لنا أن نجد جماعات محددة المعالم ثقافيا تصنف حسب خريطة Ratzelسماتها الثقافية المتشابهة و يكون لنا دوائر ثقافية متباينة ،و قد وضع (راتزل) للدوائر الثقافية في إفريقيا عام 1924إذ فرق بين ثقافات بعض مناطق القارة[1]

على أساس أن بعضها تمثل شعوب الرعاة و أخرى تمثل الشعوب الزراعية، الثقافات الموجودة على ضوء الأنظمة الاقتصادية الاستهلاكية المختلفة ، ثم توالت الدراسات التي اعتمدت على مفهوم الدوائر الثقافية وكانت كل دراسة منها تدخل بعض التعديلات على هذه الفكرة و تقودنا إلى نتائج أكثر عمقًا و ثراء في فهم ثقافات الشعوب إذن هذا المفهوم يمكننا من فهم أكثر لانتشار العناصر الثقافية و مدى ارتباطها بالجغرافيا و طبيعة النظم الاقتصادية و السياسية و الدينية، لذلك يمكننا هذا المفهوم من معرفة مراكز الدوائر الثقافية أو بؤرة الانتشار الثقافي كما يسميها أصحبا النظرية الانتشارية ، كذلك يبين لنا معرفة الثقافات الهامشية والثقافات المحورية حيث يقدر ارتباطها بالمركز بقدر بعدها و قربها عن قيم و روح الثقافة المركزية و ارتباطها بمحاور ثقافية أخرى [2]

و لكن مع التطور التكنولوجي و خاصة في وسائل و أساليب نقل الثقافة قد يتغير مفهوم الدائرة الثقافية ، و قد تتداخل الدوائر فيما بينها و لا يمكن تحديد الدائرة الثقافية تحديدا جغرافيا .

[1] - **نفس المرجع** ، ص 85

[2] - **نفس المرجع** ، ص 87 – 88

– النموذج الثقافي : Culture Pattern

يعتبر النموذج الثقافي من المفاهيم الأساسية في دراسات الثقافة حيث يشكل الوحدة التفسيرية المهمة في فهم الثقافة و تمييزها عن الثقافات الأخرى فهو يشكل من اتحاد السمات الثقافية مع بعضها البعض بفصل ما بينها من علاقات داخلية تشكل كلا وظيفيا و ديناميكيا [1] ويساعدنا مفهوم النموذج الثقافي في فهم العوامل التي تجعل السلوك الجمعي يتصف بالانتظام و ذلك أنه لولا ميل الثقافة إلى تكوين نماذج ثقافية لاستحال انتظام السلوك الاجتماعي و جاء سلوك الأفراد عشوائيا يغلب عليه الفوضى طبقا للدوافع البيولوجية و الغريزية و استحال بالتالي وجود المجتمع المنظم ، و لهذا كان السلوك الاجتماعي للأفراد سلوكاً نمطيا نموذجيا يتبع نماذج معينة من التفكير و العواطف و الحركات والذي بدوره يتم نقله عبر الأجيال و يكتسب كأساليب حياة عن طريق التنشئة الاجتماعية .

و يعتبر النموذج الثقافي هو الفاصل بين الثقافات سواء العامة أو الثقافات الفرعية ، حيث نلاحظ أن لكل مجتمع نماذجه الثقافية الخاصة به و كذلك لكل طبقة أو فئة اجتماعية نماذج خاصة بها تضمن حداً أدنى من التماثل في السلوك بين أفرادها ، و تساهم الأساطير و العادات...الخ وغيرها من السمات من دعم هذه النماذج و حمايتها و قد يكتسب النموذج الثقافي طابع العمومية فيصبح شائعاً في المجتمع ككل ، و قد يكون خاصا لا يشيع إلا بين قطاع معين من المجتمع يرتبط بطبقة معينة أو مهنة محددة ، فالنماذج الثقافية تعد الأدوات التفسيرية الأساسية لفهم و معرفة أي ثقافة لأن السمات الثقافية وحدها لا تكفي ، لأنه يمكن لسمة ثقافية أن تنتشر في أكثر من ثقافة و لهذا لا بد من تركيب مجموعة من السمات تربط بينها علائق وظيفية و بنائية [2]

بشكل منتظم و متكامل لأداء وظيفة اجتماعية معينة تعبر عن ثقافة مجتمع من المجتمعات و هناك فرق بين المركب الثقافي و النموذج الثقافي هو الحالة الديناميكية أو الحركية

[1] - علي عبد الرازق جلي ، **مرجع سبق ذكره** . ص87

[2] - **نفس المرجع** . ص 88

للمركب الثقافي ، و بالتالي هو الذي يؤدي وظيفة داخل النسق العام للثقافة و هو الذي يبرز طابعها ومميزاتها بالنسبة للثقافات الأخرى .

إذن هذا فيما يخص أهم المفاهيم و الوحدات التي يتم من خلالها تفسير الثقافة مورفولوجيا أو شكليا و هي مفاهيم مجردة لا وجود لها في الواقع المادي بل هي وحدات تصورية من صنع و اجتهادات العلماء و الباحثين لتبسيط فهم الثقافة و دراستها بشكل دقيق.

2-3- البناء المضموني للثقافة :

تبدو الثقافة و كأنها كائن حي يمتلك بنية خارجية تشكل التفاصيل الخارجية للجسم بينما في الداخل هناك أعضاء هي التي تتحكم في استمرارية الجسم و تطوره ، فكما للثقافة بنية مورفولوجية شكلية فلها كذلك بنية مضمونية ، تعتبر الموجهات الحقيقية التي تتحكم في شكل الثقافة و هي قلب الثقافة كما يشير إلى ذلك "**كروبير كلوكهن**" و تعتبر هذه العناصر التي تتشكل منها بنية الثقافة الأسس الحقيقية التي تحكم نمط الثقافة و الموجهات الحقيقية لسلوك الأفراد و الجماعات ، و لا تتشكل الأنظمة الاجتماعية المختلفة إلا في ضوئها و انعكاسا لها في الواقع الاجتماعي و تتمثل هذه العناصر البنائية في مضمون الثقافة في الدين واللغة و القيم و العادات و الأعراف و التقاليد و الشعائر و الطقوس والتراث الشعبي.

الدين : يعتبر الدين أهم مكون للثقافة بل نجد بعض الباحثين يعتبرونه بمثابة ثقافة كاملة لشعب من الشعوب، و هذا لكون الدين لا يحتوي على مجموعة من النصوص و التعاليم و القيم فحسب بل هو كيان مجسد في طقوس اجتماعية و تقاليد و أفعال يمارسها الناس .[1]

من حيث كونه نظاما من الممارسات المادية فضلاً عن كونه نظاما من التصورات و لهذا نجد الأستاذ : **مالك بن نبي** يعتبر العامل الديني بمثابة الوسيط الكيميائي في عملية التفاعل الثقافي التي تحدث بين الإنسان و الطبيعة و الزمن ، فهو يعتبر أن الدين الذي يعطي شرارة انطلاق التفاعل فضلا عن كونه الموجه لهذا التفاعل في أساليبه و وسائله . فالدين إذن يحتل مركزاً أساسيا في بنية الثقافة فهو من جهة يعتبر نسقاً متكاملا يمدّ المؤمنين به

[1] - عبد الغني عماد ، **سوسيولوجيا الثقافة** ، ط2 . بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ،2008 . ص 138

بأنماطه متكاملة من التصورات و القيم و يمثل من جهة أخرى عنصراً فاعلاً داخل نسق أشمل بأبعاده السياسية و الوطنية و القومية و الإنسانية .

و من هنا يمكن فهم أهمية الدين في بناء الثقافة فهو بقدر ما يقوم بتشكيلها و تعبئتها يقوم أيضا بشحنها بالرموز و المضامين و القيم ، بل يسهم في تشكيل حقلها الخاص داخل الاجتماع المدني الذي ليس بالضرورة مجتمعا دينيا خالصا لأن الدين في تفاعله مع الوقائع الاجتماعية .

و ما تحمله من ضغوطات و تحديات و استجابات تفضي إلى تشكيل المكيال الاجتماعي المعبئ بالرموز و القيم و العادات و التقاليد التي تستثمر في مواجهة المواقف المختلة . [1]

_ – اللغة :

تعتبر اللغة إحدى المكونات الأساسية في الثقافة بالإضافة إلى الوظائف الأساسية للغة فإنها تشكل السمة المميزة لكل ثقافة ، فكل ثقافة لغتها الخاصة و تعتبر اللغة الوسيلة الوحيدة التي تستطيع ترجمة مل يجول في ذهن الإنسان من أفكار عن طريق الكلام ، و قد ارتبطت اللغة و الثقافة حيث قال أحد العلماء بأن اللغة بدأت عندما بدأت الثقافة و أخذت تنمو بصورة مستمرة منذ تلك اللحظة حيث لكل لغة العدد الكافي من الكلمات و المفردات اللازمة لسد حاجيات الأفراد للتعبير عن كل ما يجول في ذهنهم من أفكار و كل ما يحيط بهم من ظواهر طبيعية و بشرية ، فبدون اللغة لا يستطيع الإنسان أن بعبر عن مشاعره و أفكاره و معارفه تعتبر اللغة الوسيلة الأساسية للاتصال بين الأفراد ،وعن طريق اللغة يستطيع المجتمع تنظيم العمل الجماعي لأفراده و تنسيق جهودهم لفائدة المجتمع ككل .[2]

– القيم :

القيم عبارة عن " الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء و ذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات ، و تتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه و خبراته و بين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه و يكتسب من خلاله هذه الخبرات و المعارف " [3]

و خلص عدد من علماء الاجتماع إلى أن القيم هي : مجموعة من المعتقدات تتسم بقدر من الاستمرار النسبي و التي تمثل مواجهات الأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها ، و أنماط سلوكية يختارها و يفضلها هؤلاء الأشخاص بديلا لغيرها و تنشأ هذه المواجهات عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي و لاقتصادي و الثقافي و هي تفصح عن نفسها في

1 - **نفس المرجع** . ص 138 - 139

2 - عبد الرازق جلي ، **مرجع سبق ذكره** . ص91

3 - عبد اللطيف محمود خليفة ، **ارتقاء القيم دراسة نسبية** : 160المجلس الوطني للثقافة و الفنون ، 1992 . ص59

الموافق و الاتجاهات و السلوك اللفظي و السلوك العملي و العواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة .

و من خلال هذين التعريفين يمكن لنا تحديد أهمية القيم كمكون أساسي في الثقافة ، بل كثيرا ما يقع الخلط عند البعض في التفريق بين القيم و الثقافة . فالقيم تعتبر :

1- محك يحكم بمقتضاه ، و يحدد على أساس ما هو مرغوب أو مفضل في موقف توجد فيه عدة بدائل.

2- تتحدد من خلالها الحكم سلبًا أو إيجابًا على مظاهر معينة من الخبرة في ضوء عملية التقييم التي يقوم بها الفرد .

3- التعبير عن هذه المظاهر في ظل بدائل متعددة أمام الفرد و ذلك حتى يتم الكشف عن خاصية الانتقائية التي تتميز بها القيم .

4- يختلف وزن القيمة من فرد لآخر بقدر احتكام الأفراد لهذه القيمة في المواقف المختلفة [1]

إذن هذا فيما يخص القيم و دورها في بنية الثقافة حيث تعد الميزان الذي من خلالها نقيس السلوك و الموضوعات و الحكم الذي نحتكم إليه في ممارساتنا اليومية بل هي الموجه الأساسي للسلوك .

- **العادات و الأعراف :**

تعتبر الأعراف و العادات من المكونات الأساسية لأي ثقافة و هي استجابات لضغط الدوافع و ضبط القيم و المعتقدات فهي بطبيعتها استجابة لحاجات ثابتة نسبيا ، فإذا كان الطعام حاجة اجتماعية ثابتة فإن عادة تحضير الطعام و كيفية صنعه و طريقة تقديمه خاضعة جميعها لمعطيات الزمان و المكان فالحاجة ثابتة أما عادة إشباعها فهي متغيرة . و الأعراف هي الطرق العامة المشتركة التي ينظر إليها على أنها أكثر صدقاً و سلامة

1- محمد علي ممد و آخرون ، **المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، سلسلة علم الاجتماع المعاصر ، مص : دار المعرفة الجامعية ، 1983 . ص35

و ينظر المجتمع إلى مخالفة الأعراف على أنها مصدر خطر على نظام المجتمع ومصالحه.

و من وظائف العرف أنه يحدد الصواب و الخطأ و يعين ما يمكن وصفه بأنه خلقي أو غير خلقي ، و العرف يتميز ببطء شديد عكس العادات التي تتغير على نحو أسرع و تسهم العادات و الأعراف كميكانيزمات كافية لحفظ النظام في المجتمعات .[1]

و يتخطى مفهوم العادة الاجتماعية مسألة التكرار لعملية معينة و النشاط اللاشعوري و اللاواعي لعملية ما ، و الناتج عن تكرار فعل حتى و لو كان فعلاً اجتماعيا فمفهوم العادة أضيق من المفهوم الاجتماعي لهذه الكلمة في و قد عبر " بيار بورديو" عن ضيق مفهوم العادة

Habitude ،في كتابه الحس العملي و قد عبر عنه بمفهوم Habitus أي النزوع الشخصي الاجتماعي فهذا المفهوم يشير إلى عملية إنتاج الأفكار الاجتماعية ثم إعادة إنتاجها مع تغيير الظروف الاجتماعية أيضا و استمرارية هذا النشاط مع استمرارية تطور المجتمع و التفاعل الدائم بين الاثنين أي النزوع الشخصي الاجتماعي و المجتمع الذي يتحرك فيه هذا النزوع ما هو إلا الهاجس المعرفي الذي يشغل المجتمع في الزمان و المكان فإذا توصلا عمليا إلى إتباع هذا الهاجس ظهر له هاجس جديد يحاول الإجابة عنه في جولة جديدة من التفاعل بين المجتمع و مفاهيمه من أجل إنتاج مفاهيم جديدة تجيب عن هواجس جديدة .[2]

- التقاليد و الشعائر و الطقوس :

التقاليد هي عبارة عن مجموعة من قواعد السلوك التي تنشأ عن الرضا و الاتفاق الجماعي و هي تستمد قوتها من المجتمع و تحتفظ بالأحكام المتراكمة و ذكريات الماضي التي مرّ بها المجتمع يتناقلها الخلف عن السلف ،و التقليد هو أسلوب المجتمع في احتواء العادات

[1] - علي عبد الرازق جلي ، **مرجع سابق** . ص94

[2] - عبد الغني عماد ، **مرجع سابق** . ص 152

النافعة و الآثار و البقايا الغير النافعة .[1]

و الشعائر هي جمع شعيرة و هي العلامة التي يتميز بها الشيء عن غيره و يقصد بالشعائر و الطقوس الدينية مجموعة الأفعال المرغبة و الممارسات التي تنظمها قواعد نظامية من طبيعة مقدسة أو موقرة ذات سلطة قهرية ملزمة ضابطة لتتابع بعض الحركات الموجهة لتحقيق غايات ذات وظيفة محددة ، و الشعائر ليست إلا طقوس اجتماعية و الاحتفال الذي يصاحبها و الغرض منه التعبير عن أهمية المناسبة و تمجيدها و إقرارها في النفوس ، و هي بذلك تؤثر في الأفراد من غير أن يتدخل العقل ، و المظهر الغالب للشعائر و الطقوس أنها من طبيعة دينية و هي تنطوي في جانب منها على مجموعة من المحرمات المقدسة المعروف باسم Tabou و تشير إلى مجموعة من الأمور و الأفعال و المواقف التي يجب على الأفراد القيام بها و خاصة أنها تستند إلى الجزاء الديني و الرادع الأخلاقي [2]

2-4 الأنواع الرئيسية للثقافة :

أبرز علماء الانثروبولجيا أنواع الثقافات في ثلاث انواع رئيسية و هي :

الثقافة البدائية Culture Primitive : و الثقافة الرسمية أو الواقعية و الثقافة الشعبية Culture Populaire ، و سوف نحاول شرح كل نوع بالتفصيل .

2-4-1 الثقافة البدائية : ثقافة شديدة الارتباط بالظروف الطبيعية و الايكولوجية ، و هي ثقافة الإنسان البدائي الأول حيث يرتبط تفكير ثقافة البدائيين بكثير من التخيلات ، و تصبح التجارب مصدراً أساسياً للتعليم و المعرفة ، أما ما صعب فهمه و تفسيره من المظاهر الطبيعية فينظر له على أساس أسطورة أو على أساس قوى سحرية . [3]

تغير الثقافة في المجتمعات البدائية لا تخلو من أسباب التكامل في بنيتها الأساسية الاجتماعية و الاقتصادية و العقائدية و الأسطورية التي بدّت في اتساق و ترابط وثيق مما

---

[1] - حسين رشوان ، **الثقافة** ، مصر : مؤسسة شباب الجامعة ، 2006. ص 159

[2] - عبد الغني عماد ، **مرجع سابق** . ص158

[3] محسن محمد عطية ، **الفن و الحياة الاجتماعية** ، (د ، ط) ، القاهرة : دار المعارف ، 1994 ، ص 19 .

زاد من فاعليتها في هذا النظام ، حيث قال " مالينوفسكي " « لا يوجد أناس مهما كانوا بدائيين دون دين أو سحر ، يجب أن نضيف على الفور أنه لا توجد هناك أية أجناس بدائية تفتقر إلى النزاعة العلمية أو العلم ، رغم أن هذا النقص قد نسب إليهم مراراً .»[1]

تمتلك الثقافة البدائية مجموعة من الرواسب و المخلفات الأثرية و هي بقايا مازالت تشكل المصدر الأساسي في أي ثقافة شعبية .

و لذلك فكم من الرموز و الألغاز الشعبية و الممارسات الطقوسية و الأسطورية والمعتقدات الدينية تعكسها سلوكات الناس لها أشباه في كثير من عادات و تقاليد الشعوب البدائية ، هذا ما تبرزه نقوشات و رسومات المجتمعات البدائية ، مثل تلك الآثار التي تركتها " الديانة الصوطمية " في المعتقدات الشعبية لمختلف الشعوب. [2] يقول " سيغموند فرويد " « نحن نعرف المراحل التي مرّ بها الإنسان ما قبل التاريخ من خلال التماثيل الجامدة و الأدوات التي خلفها لنا ، و عبر معرفة فئة و ديانته و نظرته للحياة ، معرفة حصلنا عليها إما مباشرة أو عن طريق التقاليد المحفوظة في الأساطير و الخرافات ، و من خلال رواسب تفكيره في عاداتنا و تقاليدنا ، بالإضافة مازال الانسان ما قبل التاريخ بصفة ما معاصراً لنا ، إذ يعيش اليوم أناس نعتقد أنهم مازالوا قريبين جداً من البدائيين ، أقرب منا بكثير ... »[3] ، فالثقافة البدائية مازالت تعيش بيننا ، مثال ذلك الرموز و المتمثل في الوشم مثل صورة الشجرة ، و الأسد و الطائر ، و في هذا دلالة على أن الصفة السحرية التي كانت قوام الفن البدائي مازالت تعيش في مخيلة مجتمع القرن العشرين

2-4-2 الثقافة الرسمية أو الرفيعة : هي ثقافة مدونة و مصنفة و محفوظة تمثل مادة البحث التاريخي و بناء الفكري للمجتمع ، و تراث هذه الثقافة هو تلك الآثار المكتوبة الموروثة التي حفظها التاريخ .

---

[1] قيس النوري ، **الاساطير و علم الأجناس** ، ط 1 ، بغداد : دار الكتب للطباعة ، 2001 ، ص 13 .
[2] علي عبد الواحد وافي ، **غرائب النظم و التقاليد و العادات** ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1994 ص 20 .
[3] سقيموند فرويد ، **الطوطم و التابو** ، ترجمة بوعلي ياسين ، ط 1 ، سوريا : دار الحوار ، 1983 ، ص 22 .

و قد حدّد الباحثون مفهوم الثقافة الرسمية أو المدرسية في التنظيمات و الممارسات الرسمية المقننة المكتوبة ، و ما يرافقها من أفكار و إيديولوجيات و مذاهب و أحزاب تستمد قوتها و فاعلية تنفيذها من السلطة السياسة و التنفيذية للدولة ، أكثر مما تستمده من الإلزام الجماعي و الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة لمظاهر التراث الشعبي ، و مجمع عناصر الثقافة الرسمية المتمثلة في مجموع القوانين و اللوائح و التشريعات و الدساتير و النظم المختلفة التي تصدرها الدولة . [1]

و تعتمد عليها في تنظيم شؤون المجتمع .هذا و قد قارن " روبرت رادفيلد" الثقافة الرفيعة بالثقافة الشعبية بقوله « كيف يتسنى لها فهم تلك الثقافة المركبة التي تستحق أن يطلق عليها كلمة (حضارة) ؟ فلنبدأ بذلك الاختلاف بين التراث الكبير و التراث الصغير ، ذلك الاختلاف الذي طالما ظهر في المناقشات التي

دارت حول الحضارات ، وقد اخترت هاتين العبارتين من بين الكثير من العبارات الأخرى التي تشمل أيضاً (الثقافة الرفيعة) و (الثقافة الدنيا) و (الثقافة الشعبية الكلاسيكية) حيث يوجد في كل حضارة تراث كبير للأقلية المفكرة و تراث صغير للأغلبية غير المفكرة ،حيث ينشأ التراث الكبير في المدارس و المعابد ، أما التراث الصغير فينشأ و يظل قائماً في حياة الأفراد غير المتعلمين داخل مجتمعات القوية ، و يعتبر تراث الفلاسفة و علماء الدين و رجال الأدب تراثاً يتم تكوينه بوعي و يتدواله جيل بعد جيل ، أما التراث الصغير فيؤخذ في أغلب أمره على أنه شيء عادي و لا يخضع لكثير من التدقيق و التهذيب »[2]

2-4-3 الثقافة الشعبية : هي عبارة عن ثقافة شفوية متداولة بين العامة من الناس وتستمر عبر الذاكرة و النقل الشفهي ، كما أنها ثقافة غير مدونة و لم تسجل تسجيلاً علمياً و قد حدّد الباحثون مفهوم الثقافة الشعبية في التصورات و التمثلات الشعبية ، كما تظهر في

[1] حمود العودي ، **التراث الشعبي و علاقته بالتنمية في البلاد النامية** ، ط 2 ، صنعاء ، دار الهناء ، 1981 ص 19-20.

[2] روبرت رادفيلد ، **المجتمع القروي و ثقافته** ، ترجمة محمد العادلي ، ط 1 ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1973 ، ص 126 .

التراث الشفهي (حكاية ، سيرة ، نوادر ، خرافات ، الأمثال الشعبية ، الشعر ، الأغاني..)[1]

و يمكن إيجاز خصائص الثقافة الشعبية في العناصر التالية :

– **الإلزام** : مما لا شك فيه أن نفوذ الثقافة الشفهية كبير و هو يصل إلى حد الإلزام و قد أشار "دوركايم" إلى خاصية القهر و الإلزام و هو ما سماه بالعقل أو الضمير الجمعي الذي بداخله فكرة القهرية متحققة في ذاتها ، خارجة عن إرادة الأفراد المكونين للجماعة من ناحية و مرتبطة بفكرة القداسة و الإلوهية من ناحية أخرى .

– **التلقائية** : و هي في الأساس تلقائية غير واعية ، لأن أساسها المحاولة العشوائية في سدّ الحاجات الطبيعية الضرورية و إشباعها و التي تتحول مع الوقت إلى عادات فردية وجماعية والتي اعتبرها " دوركايم " من نتاج العقل الجماعي و أنها مستقلة عن غيرها من الظواهر الاجتماعية لأنها من صنع الأجيال السابقة .

– **غير مدونة** : و هذه مسألة طبيعية كون المجتمع لا يتصدى لبناء ثقافته الشعبية و عاداته و تقاليد ، بعمل شعوري واعي لذلك ، هو لابدّ و أنها بين أخبار تاريخه و لا يلاحظها ، و إذا أردنا الوقوف عليها فهي في الذاكرة الجماعية محفوظة و يتم تناقلها بدّقة متناهية .

– **الاستمرار و الثبات** :أي انتقال الثقافة من جيل إلى جيل دون تغيير أو تحريف في الأسلوب العام مع قابلية نسبية التعديل ، فهي تعتبر مرنة و صلبة في نفس الوقت ، ولكنها ما إن تستقر و يزاولها معظم الناس و يألفونها حتى تقاوم التغيير ، فهي تهيئ الاستقرار للنظام الاجتماعي ، حيث تكون منتظمة واضحة المعالم . [2]

---

[1] هيام المولي ، **اشكالية الموقف إزاء الثقافة الشعبية** ، الفكر العربي ، عدد 19 ، جانفي ، بيروت ، معهد الاتحاد العربي 1991 ، ص 73 .

[2] اسماعيل ميهوبي ، **مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي** ، ط1، الجزائر : دار النشر جيطالي ، 2014 ص 186 ، 187 .

– الجاذبية : تبقى الثقافة الشعبية مقبولة و مرغوبة على الرغم مما فيها من إلزام و قهر فهي تنطوي على ما تآلف عليه أفراد الجماعة من أفعال سلوكية ، و هذه الخاصية تفسر اختلاف الثقافات باختلاف الجماعات ، بل حتى ضمن المجتمع الواحد باختلاف العصور ، لكن هذا الأمر يقوي الحماس و التعصّب في بعض الأحيان للموروثات الثقافية ، و يدفع بالتالي إلى مقاومة كل حدث غريب يحاول أن يعدّل فيها ، و بالكيفية نفسها ينشأ التعصّب الأعمى للعادات الجماعية التي تعتبر امتداداً للثقافة الشعبية .

إن للثقافة الشعبية وظائف متعددة منها الوظيفة الاقتصادية ، التوجيهية و الجمالية ، لكن أهمها بلا شك وظيفة الضبط الاجتماعي .[1]

3– أشكال و تصنيفات القيم الثقافية :

لقد حاولنا أن نوّضح بإيجاز مفهوم القيم في الجزء الأول من هذا الفصل من عديد الزوايا و الاتجاهات سواءاً كان ذلك فلسفياً أو اقتصاديا و سوسولوجيا ، ثم وضحنا كذلك مفهوم الثقافة و أهم التعريفات و التطورات التي شاهدها هذا المفهوم و سلّطنا الضوء على البناء

المضموني للثقافة و البناء المورفولوجي ثم اتبعناه بالاتجاهات الرئيسية للثقافة ، و سوف نعالج في هذا الجزء من الفصل إلى القيم الثقافية و أشكالها و تصنيفاتها و طبيعة القيم الثقافية .

القيم الثقافية مفهوم مركب و هي « مجموعة قواعد و القوانين التي يرى أنها تتطابق مع مثل أعلى يرجع إليه »[2] و جاء في قاموس الانثربولوجيا «أن القيم الثقافية الأهداف الإيديولوجية التي توجه تفكير الأفراد و الجماعات و أفعالهم في ثقافة معينة ، أي أنها تصورات الأفراد و الجماعات للأمور المثالية المرغوب فيها ، و التي تتحكم بعملية الاختيار بين الأساليب

[1] اسماعيل ميهوبي ، **المرجع السابق** ، ص 188.
[2] محمود ولد سيدي محمد ، **التنمية و القيم الثقافية** ، المعرفة ، العدد 381 ، دمشق ، 2005 ، ص 90 .

و الوسائل المتاحة للوصول إلى أهداف معينة ضمن الإطار العام للثقافة التي ينتمي إليها أولئك الأفراد و تلك الجماعات »[1] .

إن القيمة و الثقافة علاقة الجزء بالكل ، فالجزء هي القيمة و الكل الثقافة ، لهذا تتسق القيمة التي يعشقها الفرد أو الجماعة مع نمط الثقافة السائد ، فالعلاقة التي تربط القيم بالثقافة كون الثقافة تشكل الإطار العام للمنظومة القيمية السائدة في المجتمع ، و بالتالي القيم تشكل مضمون الثقافة و محتواها ، و إذا كانت القيم تشكل مضمون الثقافة و محتواها ، فإن الثقافة هي التعبير الحي عن القيم هي المبتدأ في مستوى الفعل الثقافي ، فالمبادئ هي القيم و الغايات توجهها القيم ، و العادات تجسيد فعلي كحركة القيم ، و المعرفة العلمية أيضاً هي ترجمة للفعل أو السلوك القيمي عند الإنسان و هي قيم بذاتها تحدّد وفقاً لما هو مرغوب و غير مرغوب لما هو مفضل و غير مفضل انطلاقا مما سبق نحاول في هذا الجزء من الفصل أن نحلّل كيف تتشكل القيم و كيفية سكون تلك العلاقة التي تربط القيم بالثقافة و من ثم المجتمع و نتطرق كذلك إلى مشكلة تصنيف القيم الثقافية و من ثم المجتمع و نتطرق كذلك إلى مشكلة تصنيف القيم الثقافية .

3-1 طبيعة بناء القيم الثقافية : تعتمد الحقيقة الاجتماعية على أربعة أنساق النسق الثقافي و النسق الاجتماعي و نسق الشخصية و نسق السلوك [2] ، على الرغم من أن مصطلح النسق الاجتماعي قد يستخدم في كثير من الأحيان بمعنى يشتمل على هذه الأنواع فهناك مقولة (الإنسان بطبعه اجتماعي) ، حيث يرى الباحثون أن الناس يحصلون على تفضيلاتهم من اندماجهم مع الآخرين ، فالعلاقات الاجتماعية هي أكبر مدرسة للحياة الإنسانية ، حيث تمدّنا بمفاهيمنا حول المرغوب فيه ، و حول الجميل المفزع و العادي و الغريب ، كما أن الانطواء على الذات هو بمنزلة لعنة .

[1] شاكر مصطفى سليم ، **قاموس الانتربولوجيا** ، ط4 ، الكويت : جامعة الكويت ، 1991 ، ص 39 .
[2] محمد عارف ، **المجتمع بنظرة وظيفية** ، ط 1 ، القاهرة : مكتبة الانجلو مصرية ، 1992 ، ص 208 .

بهذا يتحكم النسق الثقافي و يحدّد النسق الاجتماعي ، كما ينظم النسق الاجتماعي نسق الشخصية ، ويتحكم هذا النسق الأخير في نسق السلوك ، حيث يرى "بارسونز" أن كل نسق فرعي يزّود النسق الذي يسمو عليه بالطاقة اللازمة له ، فنسق السلوك يزود نسق الشخصية بالطاقة اللازمة للحركة و القدرة على الاتصال بالبيئة عن طريق الحواس كالسمع والبصر...الخ ، كما أنا نسق الشخصية يمّد النسق الاجتماعي بالطاقة التي يحتاجها هذا النسق ، و تنظيم الأنساق الشخصية في إطار النسق الاجتماعي يعّد شرطاً ضرورياً للنسق الثقافي . [1]

يمكن القول أن هذه الأنساق متشابكة بطريقة لازمة و ضرورية للحياة الاجتماعية لأن النسق الاجتماعي لا يمكن أن يستمر دون نسق ثقافي ، فهو الذي يزود النسق الاجتماعي بالعناصر الرمزية الأساسية ، كما يزود النسق الاجتماعي بما أسماه "بارسونز" باكتساب التوعية ، فمن خلال النسق الثقافي يستمد النسق الاجتماعي القيم و المعايير التي تساعد على خلق التضامن و الضبط ، و تؤكد أن النسق الاجتماعي يتصف بقدر من الثبات المبني ، كما أن النسق الثقافي بدون نسق اجتماعي هو بقايا حضارة مبنية لأن الثقافة لا يمكن أن تقوم إلا بواسطة أفراد المجتمع .

و ترتبط شخصية الفرد ارتباطاً وثيقاً بالثقافة المميزة لمجتمع معّين ، حيث يعتبر كل نظام اجتماعي ثقافي يتميز بشخصية أساسية لهذا يقول " كاردنر Kardiner " أن « الأنا هي ترسّب ثقافي »[2] ، و لذلك فالقيم تشكل جزءاً من هذه الأنساق و النظم الاجتماعية و الثقافية كما أنها تمثل مكانة جوهرية في بناء الشخصية و النسق القيمي للفرد ، هذا النسق القيمي يدخل في كافة مكونات البناء الاجتماعي و يؤثر فيها و يتأثر بها و ينسق بينها .[3]

---

[1] Guy Rocher , **Introduction à la sociologie générale** , édition HMH , paris , 1968 , p 120 .

[2] دودون ، ف بوريكو ، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ط 2 ، ترجمة سليم حداد ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 2007 ، ص 228 .

[3] كمال التابعي ، **القيم الاجتماعية و التنمية الريفية** ، ط 3 ، القاهرة : مكتبة النصر ، 1993 ، ص 16 .

و يقصد بنسق القيم (مجموعة القيم المترابطة التي تنظم سلوك الفرد و تصّرفاته و تم ذلك غالباً دون وعي الفرد) ، و مغير آخر هو عبارة عن ترتيب هرمي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد ، أو أفراد المجتمع و يحكم سلوكه و سلوكهم ، دون الوعي بذلك ، فالنسق القيمي عبارة عن البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد و تمثل كل قيمة عنصراً من عناصره هذا و يقيم " بوخ Pugh" انساق القيم إلى نوعين :

– نسق القيم الأولية و يتعلق بالحاجات البيولوجية للفرد .

– نسق القيم الثانوية و يشتمل على القيم الاجتماعية و الأخلاقية .

و يرى أن النسق العامل للقيم يتأثر بكلا النوعين . [1]

و للثقافة قدرة خاصة للتحول إلى عناصر تدخل في نطاق الأنساق الأخرى ، إذ تتجسدّ الثقافة في الأنساق الاجتماعية في صورة المعايير و القيم ، كما تدخل الثقافة في نسق الشخصية بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية ، ولكن هذا لا يعني أن الثقافة أو النسق الثقافي ليس له كيان مستقل ، فهو بمستوى على رصيد اجتماعي مكون من المعارف و الرموز و الأفكار .

2-3 تشكيل القيم الثقافية : لاستمرار نمط الحياة يجب أن تغرس قيما و معتقدات بين أنصاره ، و ذلك من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات الاجتماعية مثل العائلة و المدرسة ....الخ ، في إطار البناء المؤسسي ، حيث أن كل مؤسسة تملك عدد من القيم الخاصة بها . [2]

حيث أن المؤسسة إلزام جماعي فعال بشكل منظم و تمارس رقابة مباشرة و سريعة على الفعل الاجتماعي و تفاعل أعضاء الجماعة ، و المؤسسة كما نعرف هي مجموعة المعايير

[1] كمال التابعي ، **نفس المرجع** ، ص 21 .
[2] ميشال تومسون و آخرون ، **نظرية الثقافة** ، ترجمة علي السيد الصاوي ، عالم المعرفة ، العدد 223 ، تموز ، الكويت 1997 ، ص 14 .

و القوانين الثقافية التي تترابط بعضها مع البعض ، بهذا الشكل الثقافة هي معايير للعقل و السلوك و هي إجابة لسؤال الفرد و الجماعة عن كيف و لماذا و إلى أين ، أي الغاية من الوجود ، و الثقافة هي التي تقف وراء النشاط الحضاري للإنسان ، و تجعل الحضارات الإنسانية تختلف عن بعضها البعض نتيجة اختلاف المعايير (الثقافية) المحددة للنشاط الإنساني عامة .

و هكذا نجد أن الثقافة عبارة عن معايير للعقل و السلوك ، فالسلوك مهما كان بسيطاً لا يكون إلا إذا كان هناك غاية للفعل و معنى ، فبعيداً عن الأفعال و السلوكات الغريزية فإن الأفعال الأخرى لا تكون إلا بغاية في الذهن ، فالأفعال الغريزية لا تحدد من خلال غايات ذهني واعية (ليست مدركة ذهنيا) ، و لأجل ذلك لا نجد ثقافة ، و بالتالي حضارة للكائنات الفطرية حتى و إن كانت تبدو منظمة مثل نشاط النمل و النحل على سبيل المثال فالثقافة و الحضارة مصدران للفعل الغير غريزي ، بهذا يمكن القول أن اختلاف الثقافة الإنسانية راجع إلى اختلاف المعنى و الغاية الذي يتصوره العقل الجمعي لهذه الجماعة في ظل ظروف زمانية و مكانية مختلفة . [1]

ترجع بعض الدراسات أن اكتساب الفرد لقيمته يمّر بمراحل متعددة ليعيد توزيع هذه القيمة و إعطائها وزناً معيناً ثم يتسع عمل هذه القيمة داخل البناء العام للقيم ، و مع امتداد عمر الفرد يزداد عدد القيم التي يتبناها و بالتالي تتغير شكل تجمعات انساق القيم لديه .

هذا يعني أن القيم الثقافية تتشكل و تتكون من تجارب الفرد الفكرية و المعرفية لأن حيز القيم لدى الفرد يختلف من عمر لآخر و من مجتمع لآخر ، فهو نتاج اجتماعي ثقافي و نفسي .

[1] ميشال تومسون و آخرون ، **المرجع السابق** ، ص ص 16 - 17 .

فنجد في المراحل العمرية الأولى المبكرة القيم تتسم بالبساطة ، و مع نمو الفرد تصبح هذه القيم أكثر تعقيداً أو تركيباً فتزداد درجة تداخلها و تفاعلها في المواقف الاجتماعية التي يواجهها .[1]

فالأطفال في المرحلة العمرية المبكرة لا يملكون العمليات العقلية من إدراك و تخيل و تفكير ....الخ ، اللازمة لربط الجزء بالكل ، و بالتالي يختفي ما تسميه (بالعامل العام للنسق القيمي) في هذه المراحل العمرية .[2]

لأن القيم تكتسب و تتكون بالتعلم و تنتقل من الخاص إلى العام أي من التمركز نحو الذات إلى المجتمع حسب مستوياتها المتعددة [3]، و من المجتمع إلى الفرد و تدريجيا من خلال تراكم الخبرات و التعارف و عمليات النضج يمكن للفرد الربط بين القيمة ووضعها في إطار عام أو نسق منظم ، تمثل كل قيمة فيه وزناً نسبياً معيناً حسب أهميتها بالنسبة له وهذا ما يشير إليه بعض الدراسات النفسية التي اهتمت بموضوع الأنماط الارتقائية للقيم ،و التي أظهرت أن معاملات الارتباط بين القيم تتجه نحو الارتفاع مع تقدم العمر و أشار بعض الباحثين أن ذلك يعد مؤشراً للارتقاء نسق القيم نحو العمومية و الشمولية .

كما أن الطبيعة البشرية لا يمكن أن تقوم إلا من خلال العلاقات بين الناس ، يحث أثبتت دراسة عن الأطفال «أن بنية الطفل حديث الولادة يمكنه أن يحاكي تغييرات الأشخاص وأن يتبادل معهم المشاعر ، و بعد عام واحد من تاريخ الولادة يكتشف الطفل أن له حاجة إلى المشاركة في المعاني ، و إلى تعلّم كيف يشير إلى أفكار مشتركة عن طريق تغييرات رمزية و يبدو لنا أن الذكاء الثقافي البشري مؤسس ، على مستوى من الترابط ترابط العقول أو الذاتية المشتركة ، على نحو لا نجده لدى الأنواع الأخرى ، و ليس بإمكانه أن تكسبه... و بينما تكون خطوات النمو النفسي الباكر قابلة لتلائم مع مختلف أساليب التنشئة التي

[1] زهير عزاوي ، **نمو القيم و الاتجاهات عند طفل ما قبل المدرسة** ، ط 1 ، بيروت : دار المبدأ ، بيروت ، 2003 ص 55.
[2] زهير عزاوي ، **المرجع السابق** ، ص 58 .
[3] زهير عزاوي ، **المرجع السابق** ، ص 58 .

تغرس مختلف المبادئ الإنسانية الاجتماعية و الأخلاقية ، فإنها أيضاً تكشف عن قوى وحاجات عامة و شاملة للعاطفة و التواصل... »[1].

و هكذا و من خلال العلاقة بين الأنساق الثلاثة : الثقافي والاجتماعي و الشخصية يتشكل نظام القيم بفضل الاستدخال و التنشئة الاجتماعية و الشكل النظامي ، أي تحوّل القيم الثقافية في شكل نظم اجتماعية و قواعد و معايير داخل النسق الاجتماعي ، كما تتحول قيمة العدالة إلى قاعدة أساسية في النسق الاجتماعي ، فتصبح الفكرة المجردة التي كانت قائمة في النسق الثقافي قاعدة أو معيار تنظيم الحياة الاجتماعية في مجالاتها الواقعة ،مما يؤدي إلى نشأة المؤسسات التي تؤدي إلى تنفيذ الفعلي لهذه الفكرة كالمحاكم التي تنظم وظائفها على أساس فكرة العدالة و يمكن القول أن الثقافة كنمط حياة في المجتمع وكمجموعة من القيم المتكاملة لها دور كبير في تكامل هذه القيم ، و لها دور كبير في إضافة قيم جديدة إلى شخصية الفرد من مرحلة إلى أخرى ، فمن خلال هذا فالثقافة تحافظ على نمط الحياة و الهوية .[2]

3-3 تصنيف القيم الثقافية : يعد موضوع تصنيف القيم الثقافية موضوع شائك و صعب نظراً لترادف المصطلحات التي يستعملها الباحثون ، و تعددّها و عدم الثبات في توظيفها في المجالات النظرية ، إذ ليس هناك اتفاق على تصنيف معيّن للقيم الثقافية ، إلا أننا عندما نتكلم عن القيم الثقافية فيعني ذلك التركيز أكثر على تلك العلاقة القوية التي تربط القيم بالثقافة ، و سوف يكون تصنيفاً من منطلق الطبيعة الثقافية ، على أساس مجالات الحياة الاجتماعية المختلفة التي تتوزع عليها هذه القيم ، فإذا اتبعنا هذا الطرح تبرز أمامنا أصناف المفاهيم كالطرق الشعبية ، و العادات و التقاليد الاجتماعية ، و الاعراف والمعايير و القوانين التقليدية و الوضعية و المعتقدات الشعبية ....الخ .

[1] زهير عزاوي ، **المرجع السابق** ، ص 61 .
[2] محمد عارف ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 206 .

3-3-1 الطرق الشعبية : إن الطرق أو الأساليب الشعبية أو الفلكلورية هي كثيرة الاستعمال في مجالات الانثروبولوجية و علم الاجتماع ، لاسيما في التراث الانجلوساكسوني و يبدو أن ابرز من بحثها بالتفصيل الأستاذ " غراهام سمنز" في كتابه المشهور (الأساليب الشعبية) Folkways عام 1962 . [1]

إن الطرق الشعبية هي آداب عامة ، تمثل صفة الحياة في الجماعة المحلية و مهمتها ضبط الاجتماع لأعضاء المجتمع ، سواءاً كان هذا الضبط مشعوراً به أو غيرمشعور به وهذه الآداب أو الطرق العامة أما أن تفرض أنواعاً معينة من السلوك و إما أن تمتعها و إذا كانت وظيفتها المنع فإنها تعرف بإسم (التابو) Tabou أو المحضورات [2] ، و ينظر المجتمع إلى الطرق الشعبية أو الآداب العامة التي يسير عليها على أنها " سليمة" و من أسباب ذلك أنها تسجّل مقداراً كثيراً من تجارب المجتمع ، و على الأخصّ التجارب التي غمرها النسيان ، ولكنها على أية حال تجارب وجهتها الظروف الحسنة أو السيئة توجيهاً تجعلها تطيب في تطور المجتمع (المحظورات التي تحول دون تناول انواع جيدة و وفيرة من الطعام عند بعض الشعوب كتحرك أكل لحم البقر عند الهنود ...الخ) فالطرق الشعبية تعتبر بوجه عام من عوامل المحافظة على الأفكار القديمة و القيم الثقافية المقدسّة .

3-3-2 العادات Coustumes: إن العادة الاجتماعية بصفة عامة هي كل سلوك متكرّر يكتسب اجتماعيا و يتعلم اجتماعيا و يمارس اجتماعيا ، و يتوارث اجتماعياً "و ليس معنى هذا أن كل سلوك متكرّر يدخل في إطار العادات الاجتماعية ، فهناك أنواع من السلوك المتكرّر تعتبر عادات خاصة بالفرد .[3]

[1] أحمد أبو زيد ، **الاساليب الشعبية** ، دراسة تحليلة لآراء وليان جراهام سمنز ، القاهرة ، دار الثقافة ، 1992 ، ص 90

[2] كلمة تابو Tabou تعني الممنوع ، و تعرف المبشرون و الرحالة المستكشفون الاوروبيون منذ أواخر القرن 17 و منذ ذلك الوقت دخلت هذه الكلمة إلى القواميس الأوربية -انظر- شوقي عبد الحكيم ، **التراث الشعبي** ، ج1، القاهرة ، دار الكتاب ، 1994 ، ص 154.

[3] فوزية دياب ، **القيم و العادات الاجتماعية** ، ط 2 ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1990 ، ص 104 .

و يمكن أن نقول أن الفرق بين العادات الاجتماعية و العادات الفردية ، أنه يمكن أن تكون العادة الفردية اسلوب فردي ، و الدليل على ذلك أنه تتكون العادة و تمارس في حالات العزلة عن المجتمع ، يقول "ادوارد سباير E.Sapir " «من المنظور البيولوجي كل العادات هي في الأصل عادات فردية و من خلال التفاعلات تنتشر هذه العادات الفردية إلى المجتمع »[1] ، كعادات المشي و الأكل و المهارات الفنية و التكنولوجية .

أما العادات الاجتماعية فهي تمثل أسلوباً للحياة الاجتماعية ، بمعنى أنها لا يمكن أن تتكون إلا بالحياة في المجتمع ، و من أمثلة العادات الاجتماعية التي توضح الأسلوب الاجتماعي في التصرف ، عادات التحية ، آداب المائدة ، آداب المجاملة و طرق تناول الطعام....الخ فكل هذه الأمثلة تعبر عن أساليب السلوك الجماعي وقد تناول عبر "إدوارد سابير" عن ذلك بقوله أن كلمة (عادة) «تستعمل للدلالة على جملة الأنماط السلوكية التي تحتفظ بها الجماعة المعبرّ عنها من خلال التقليد ،وهذا ما يميزها عن النشاطات الشخصية »[2]

إن العادات الجماعية يساندها الميل العام نحو قبولها ، فليست هناك سلطة خاصة تصدر الأوامر للناس ، فهي أكثر تلقائية من بين قواعد السلوك الاجتماعية ، و في الغالب أشدّها اجباراً، و تمتزج العادات الجمعية بنفوسنا و قلوبنا .

3-3-3 التقاليد Traditions :

تنقل العادة الاجتماعية من جيل إلى جيل بالتقليد أو المحاكاة ، أي أن كل تقليد أو عادة كان في الأصل عرفاً و اصطلاحاً أو أسلوبا من الأساليب الشعبية فلما توراثه الحلف عن السلف أصبح تقليداً [3] ، و العادات التقليدية هي العادات القديمة الراسخة في الثقافة والتي تدوم طويلاً و تبقى و تستمر برغم فناء الأفراد الذين يكونونها ، فالإنسان يولد في عادات قد وجدت قبله .

---

[1] Edward Sapir **, Anthropologie** , traduit c , baudelot , édition de minuit , paris , p 171 .

[2] فوزية دياب ، **القيم و العادات الاجتماعية** ، مرجع سبق ذكره ، ص 106.

[3] نقولا الحداد ، **علم الاجتماع** ، الكتاب الأول ، ط 2 ، بيروت : دار الرائد ، 1982 ، ص 152 .

و هكذا فالتقاليد هي نوع من العادات التقليدية المتوارثة التي تمارس ضغطاً شديداً على الإنسان ، لكي لا يخرج عن السلوك التقليدي ، و الذي يحيلنا إلى كوعه مألوفاً معروفاً من قبل .

يرى أحد الباحثين أن (التقاليد هي الآراء أو الأفكار أو الاعتقادات الخاصة بجماعة ما التي تنتقل و تورث من جيل إلى جيل و من السلف إلى الحلف عبر العصور) فإذا اتصف السلوك بأنه تقليد ، نستنتج من ذلك أن مزاولة دامت حقباً طويلة و أنه محاكاة لسلوك القدامى و متوارث عنهم ، و معنى هذا أن التقاليد أنماط من السلوك تتضمن القيم الذاتية التي تعتز بها الجماعة ، و كما تتضمن أنواعاً من التفكير و التصورات و المعتقدات الخاصة بها ، و السائدة فيها و التي تنتقل من التفكير و التصورات و المعتقدات الخاصة بها ، و السائدة فيها و التي تنتقل من الماضي إلى الحاضر و من الحاضر إلى المستقبل ولذلك فإن التقاليد ترتبط إرتباطاً كبيراً باللغة التي تتخاطب بها الجماعة . [1]

و هكذا فإن العادات و التقاليد كتراث اجتماعي ، و المكونة من عناصر التي تشمل مجموعة النظم الاجتماعية تنتقل من جيل إلى جيل ، وتبقى عبر الزمن و لا تستند هذه

العادات و التقاليد الاجتماعية للمحاججة العقلية ، بل تؤخذ كمسلمّات تشبه التقديس في كثير من الأحيان ، و ربما هذا الذي أعطاها تلك الاستمرارية و الديمومة .

3-3-4 الأعراف Moeurs : تعتبر الأعراف من أهم أصناف القيم الثقافية و حسب بعض الكتابات الانثروبولوجية فكثير من الجماعات البدائية و الريفية تنظم حياتها الاجتماعية من خلال هذه القوانين التقليدية أو العرفية ، و العرق هو عبارة عن قانون تقليدي غير مكتوب ، و ما هو إلا تطبيق أو ممارسة اجتماعية يتعلمها الفرد باعتبارها عادة

[1] فوزية دياب ، **القيم و العادات الاجتماعية** ، مرجع سبق ذكره ، ص 299 .

اجتماعية . ويمارسها أفراد المجتمع كافة بوصفها جزءاً من التقاليد ، و تفرض عليهم و يمنع المجتمع أي خروج عنها .[1]

و الأعراف و ما فيها من تداخل في المعنى مع مصطلحي التقليد أو العادة ، إلا أنه يبرزّ جوانب معينة في النظام القيمي ، فالعرف هو مجموعة الممارسات التي يغلب عليها الرقابة و التكرار في سلوك الأفراد و التي استمرت عبر الأجيال المتعاقبة ، محتفظة بأشكالها الأساسية ، فهي تجسّد استقرار و ثبوت بعض الظواهر الاجتماعية و القيم الثقافية و تؤلف الضوابط التي تحدد ديناميكية المجتمع ، و تقترب مصطلح " أعراف " في معناه من مصطلح " الطرق الشعبية " فهو يستمد أساسياته من الدين و قد نقول إذا كان القانون الوضعي وسيلة فإن العرف غاية مقدسّة غير قابلة للاستحالة إلى وسيلة ، و لكن على الرغم من كل هذا فإن المشروع يحاول جاهداً إحالة العرف إلى قانون . [2]

5-3-3 المعتقدات الشعبية Croyance Populaire :

يوجد كذلك من بين أصناف القيم الثقافية (المعتقدات الشعبية) و فهي التي يؤمن بها الشعب فيما يتعلق بالعالم الخارجي و العالم الفوق طبيعي ، و قد تكون هذه المعتقدات نبعت من نفوس الشعب عن طريق الكشف أو الرؤية أو الإلهام .

و هي بقايا حكايات خرافية تصل تاريخها إلى أقدم العصور ، و تتاح لها فرصة الظهور من خلال تلك التأليفات التي تصّور مدركات غير حسية ، و قد يكون أصلها معتقدات دينية ثم تحولت في صدور الناس إلى أشكال جديدة بفعل التراث القديم الكامن على مدى الأجيال فلم تعد بذلك معتقدات دينية رسمية ، أي أنها لا تحظى بقبول و إقرار رجال الدين الرسميين وقد كان الشائع أن يطلق عليها في الماضي خرافات Superstitions أو خزعبلات .

[1] شاكر مصطفى سليم ، **قاموس الانتروبولوجيا** ، ط 4 ، الكويت ، جامعة الكويت ، 1991 ، ص 237 .
[2] يوسف ميخائيل أسعد ، **القوى الروحية في المجتمع** ، ط 3 ، القاهرة : مكتبة الانجلو مصرية ، 1993 ، ص ص 116 -118.

خـلاصة الفصل :

من خلال ما سبق حاولنا جاهدين إيضاح أن هذه المفاهيم ، القيم ، الثقافية هي متغيرات أساسية في الحياة الاجتماعية ، و هي مفاهيم مترابطة و متداخلة يصعب فصل أحدها عن الآخر ، فإذا كانت القيم هي مجموعة القواعد و المعايير الأخلاقية و العادات و التقاليد الاجتماعية و الطرق الشعبية المرغوبة فإن الثقافة هي ذلك الكل المركب تشمل مجموع هذه القيم ، فلهذا أمكننا القول أن الثقافة هي المعبرّة عن خصوصية الجماعة أو الأنا الجماعية

ولقد كانت هذه المفاهيم من أهم مواضيع البحث الانثروبولوجي و السوسيولوجي لاسيّما مفهوم الثقافة ، حيث وضحت لنا الصورة نوعاً ما من خلال تجاربها الاثنوغرافية ، و حيث أعطت هذه البحوث بعداً علمياً جديداً لهذا المفهوم و المفاهيم الأخرى .

تمهـــيد:

عمدنا في هذا الفصل على إبراز اشكاليتنا نظريا من خلال الجمع بين محور ثقافة المؤسسة ومحور ثقافة المجتمع الذي يتواجد به العامل، ففي المحور الأول سنتناول أهم المقاربات النظرية لثقافة المؤسسة من خلال تتبع تاريخي لنشأة هذا المفهوم وأهم التعريفات ،مع ذكر خصائص ثقافة المؤسسة ومكوناتها ، إضافة إلى مستويات ونماذج تقييم ثقافة المؤسسة والأدوار الداخلية والخارجية التي يمكن أن تلعبها ثقافة المؤسسة لتحقيق الفعالية التنظيمية والعمل على إنجاز الأهداف المرجوة منها .

أما المحور الثاني لهذا الفصل سوف نحاول فيه إبراز الأبعاد التاريخية المكونة للثقافة الجزائرية من خلال البعد الامازيغي المكون للثقافة الجزائرية والبعد العربي الإسلامي،البعد الإفريقي ،كما نحاول إعطاء لمحة عن أهم مظاهر ومحطات التحول التي شهدها المجتمع الجزائري اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا وحتى تحول نظام الزواج في الجزائر

- المقاربات النظرية لثقافة المؤسسة :

1-1 الجذور التاريخية لمفهوم ثقافة المؤسسة :

قبل أن نتطرق إلى أصل مفهوم ثقافة المؤسسة سنعرج قليلاً حول مفهوم الثقافة حيث يرجع هذا المفهوم إلى الأصول الأنثروبولوجية ، قبل أن يتم استعارته من طرف تخصصات وعلوم أخرى ، أولا علم الاجتماع التنظيم ، ثم المناجمنت وهو مفهوم شديد التعقيد والتشعب بحيث تعددت التعاريف لهذا المفهوم ، ففي سنة 1952 Kreober et Kluchohs أحصوا ما لا يقل عن 200 تعريف ، إلا أننا لا نحاول الإحاطة بها جميعا ، و إنما سنقتصر على أهمها ، فنجد مثلاً Malinovski1944 يعرفها بـ " هي مجموعة كلية ، أين نجد بداخلها الأدوات المنزلية ، حاجيات الاستهلاك ، المواثيق الأساسية التي تضبط الجماعات الاجتماعية المتنوعة ، الافكار ، الفنون ، المعتقدات ، و أخيراً العادات " ويعرفها "ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة ، المعتقدات ، الفن ، الاخلاق ، القانون وأخيراً العادات التي يكتسبها الفرد بصفة عضواً في المجتمع " .

يشير F.Petit [1] إن الاعتماد على عوامل ثقافية في التحليل ليس جديد بالنسبة لنظريات التنظيم ، و نستطيع أن نتتبع استعمال هذه العوامل عند مدرسة العلاقات الإنسانية ومدرسة العلاقات الانسانية الجديدة ، فنجد مثلاً إستعمال هذا المفهوم من طرف معهد Tavistoch من خلال 1951 Elliot Jacques ، وكذلك عند الكتاب الامريكيين حول كيفية تطوير

المؤسسات مثل 1969 R.Backard تحدث حول ثقافة المنظمة كنظام فرعي – Sous Système يمكن البحث فيه و اتخاذه موضوع بحث ، في فرنسا مع بداية الستينات 1963 M.Crosier من خلال اعماله سلط الضوء على بعض العوامل الثقافية الوطنية التي أدت إلى الخلل الوظيفي dysfonctionnement للمنظمات البيروقراطية مثل المركزية المفرطة و الصلبة .

[1] F.PETIT , **" Les théories organisationnelles" , Traité de Psychologie du Travail** , C.LEVY-LEBOYER et J.C.SPERANDIO , Edition PUF , Paris , 1987 , p 338 .

و هناك من المختصين من يرى في أصل هذا المفهوم ، حيث يرى Olivier Jamet [1] أن مفهوم ثقافة المؤسسة هو مفهوم قديم يعود للقرن 19 في فرنسا ولكن بمسميات أخرى مثل المؤسسة العائلة L'entreprise famille ، روح البيت L'esprit maison ، خاصة مع الممارسات الأبوية داخل المؤسسة ، حيث أن أرباب المصانع و المؤسسات يبحثون إلى خلق ما يسمى بـ" روح البيت " الذي يجمع كل أعضاء المؤسسة في وحدة متجانسة ، التي تميز هذه المؤسسة عن المؤسسات الأخرى ، و يضيف أن المؤسسة هي عبارة عن مكان للتجمع الإنساني و الاجتماعي ، الذي نلاحظ فيه نزاعات فيه نزاعات و ضغوطات ما بين ثقافات مختلفة سواء كانت محلية ، أو جهوية ، و حتى وطنية ، لذا سعى النموذج الأبوي حثيثاً لإيجاد ذلك الانسجام بين هذه الثقافات الفرعية .

وعلى العكس من ذلك إن مفهوم ثقافة المؤسسة ظهر في الحقول العلمية ، كعلم الاجتماع و التنظيم المانجمنت ، مع ظهور **المؤسسات المتعددة الجنسيات** ، التي تحتوي على ثقافات متنوعة من جنسيات مختلفة ، و كذلك مع النجاح الكبير للمؤسسات اليابانية وظهورها بقوة و منافستها المؤسسات الأمريكية و الأوروبية ، حيث ظهر كتاب يكشف بعض العوامل التي ساعدت في نجاح النموذج الياباني "W.Ouchi 1981" تحت عنوان : " Theory Z , how american business can meet the japane challenge" من بين هذه العوامل اهمية البعد الثقافي في نجاح المؤسسة :

و من بين الدراسات التي أسهمت في ظهور مفهوم ثقافة المؤسسة و التي تعتبر كمرجع أساسي لكل الباحثين المتخصصين في هذا المجال نجد :

دراسة G.Hofstede(1982) [2] : تعتبر هذه الدراسة التي قام بها المرجع الأساسي في هذا المجال ، تمت على مرحلتين ما بين 1967-1969 و 1971-1973 مع مجموعة من المساعدين ، في شركة IBM على حوالي 11600 عامل ينتمون إلى 50 دولة الهدف من

[1] Olivier JAMET , **Culture d'entreprise en France et inter culturalité : présentation et exploitation pédagogique** , in rencontres pédagogique du Kansai , université Tenri , 2009 p30 (PDF consulté le 09/02/2013 à 11h30) .

[2] Olivier MEIER , **Management interculturel** , Edition DUNOD , 2eme édition , Paris , 2006 ,pp 32-38 .

هذه الدراسة : هو معرفة أثر الثقافات الوطنية المختلفة على المؤسسة و التنظيم ومعرفة ما هي الاختلافات بين هذه الثقافات .

إعتمد G.Hofstede على أربعة أبعاد لدراسة ثقافة المؤسسة و هي :

- المسافة الهرمية la distance hiérarchique
- العلاقة بمناطق الشك la relation à l'incertitude .

الفردانية مقابل الجماعيةl'orientation individualisme ou collectivisme.

الذكورية مقابل الأنثوية l'orientation masculine ou féminine des valeurs

من النتائج التي توصل إليها : أن كل بلد له ثقافة خاصة به ، يتميز بها ، على سبيل المثال تتميز الثقافة الفرنسية بالنسبة للبعد الأول (المسافة الهرمية) كإحدى الثقافات الأكثر هرمية في العالم ، فالعمال داخل المؤسسة يرفضون في الغالب المشاركة مع مرؤوسيهم الذين يتعاملون معهم **بأوتوقراطية** ، يضيف كذلك بالنسبة للبعد الثالث ، نجد أن الثقافة التنظيمية الأمريكية تمتاز بتصور فرداني في ممارسة السلطة .

دراسة Tom Peters et Robert Waterman(1982) ظهر مفهوم ثقافة المؤسسة في المجال الأكاديمي بقوة بعد هذه الدراسة التي نشرت سنة 1982 تحت عنوان :

"**In search of Excellenc**" أي " البحث عن الإمتياز" ، تمت ترجمته بالفرنسية إلى ""**le prix de l'excellence** " حيث لفتوا انتباهاً كبيراً حول أهمية الثقافة للوصول إلى مستويات عالية من **الفعالية التنظيمية** ، و تأتي هذه الدراسة عقب تعرض الولايات المتحدة لصدمتين بتروليتين في السبعينات ، و ما ترتب عليها من آثار كالتضخم ، إفلاس بعض المؤسسات البطالة ...الخ ، مما دفع بالجهات الأكاديمية إلى جملة من التساؤلات ، مثل **Cabinet de McKinsey*** التي كانا يعملان فيها كمستشارين – حول أزمة التسيير و ضرورة تغييره كما تأتي هذه الدراسة في الوقت الذي كانت فيه المؤسسات اليابانية ، تغزوا

* Cabinet de McKinsey *: est la référence mondiale du conseil en stratégie et gestion , avec 99 bureaux dans 56 pays , et 8000 consultants , a été fondé en 1926 par James O , McKinsey regroupe ses activités de plusieurs domaines , par exemple **: technologie des affaires , commerce et vendre , organisation , danger et stratégie** ….etc .

الأسواق الأمريكية ، و تنافس مؤسساتها في عقر دارها ،كقطاع السيارات مثلاً ، و شملت الدراسة 62 مؤسسة أمريكية ضخمة من مختلف القطاعات وركزت هذه البحوث على دراسة أداء تلك المؤسسات .

أما النتائج التي توصلوا إليها ، فهي تحديد المتغيرات الثمانية المفتاحية لنجاح المؤسسة وهي:

1- تفضيل الفعل و التصرف.
2- تثمين الاستقلالية و الإبداع .
3- تجنيد العمال حول قيم و معايير أساسية .
4- المزج بين الليونة و الصرامة.
5- البقاء في إنصات دائم للزبون.
6- ربط الانتاجية بتحفيز العمال .
7 - الاحتفاظ دائما بهيكلة بسيطة .
8- التمسك فقط بما نستطيع فعله .

نلاحظ ن كل من T.Peters et R.Waterman وضعا من بين هذه الأبعاد الثمانية المفتاحية لنجاح أي مؤسسة بعد يتعلق بثقافة المؤسسة و هو **تجنيد العمال حول قيم ومعايير أساسية** ، يتم اعتناقها و العمل بها من طرف كل العمال الموجودين داخل المؤسسة .

بالإضافة إلى دراسات عديدة ، لا يمكن التطرق إليها جميعا ، هي كذلك أسهمت في ظهور مفهوم ثقافة المؤسسة مثل Trompenaars et Humden Turner هما كذلك قاما بدراسة معمقة حول القيم المتعلقة بالعمل ، أما في فرنسا ظهر هذا المفهوم مؤخراً بالمقارنة مع الولايات المتحدة الأمريكية ، و من بين الباحثين البارزين في هذا المجال نجد كل من Philippe d'Iribarne و Renaud Sainsaulieu و مؤخراً Maurice Thévenet .

2-1 تعريف ثقافة المؤسسة :

بعد التطرق إلى الخلفية التاريخية لمفهوم ثقافة المؤسسة سنحاول تعريف مفهوم ثقافة المؤسسة .

في البداية لابد أن نشير إلى أن هناك ثلاث تسميات على الأقل لهذا المفهوم ، كل تسمية لها اقترابها و طرحها الخاص به من قبل المنظرين ، فنجد " الثقافة في المؤسسة la culture dans l'entrepris" ، " ثقافة المؤسسة culture d'entreprise" ، "ثقافات المؤسسات les cultures d'entreprise" .

يعني الأول ضمنياً أن ليس هناك ما يمكن تسميته ثقافة تنظيمية محضة ، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع – المحيط – ، و يعني الثاني أنها مستوحاة و مبلورة من الداخل ، في الوقت الذي نلاحظ استعمال صيغة الجمع في الثالثة التي تدل على وجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة .

أردنا التركيز على مفهوم **ثقافة المؤسسة** المستوحاة والمبلورة من الداخل .

ثمة تعريفات عديدة لهذا المفهوم يصعب حصرها عددياً ، أو حتى ذكر كل ما جمعناه من تعريفات ، إذ هناك شبه تطابق بين هذه التعريفات ، لذا حاولنا الاعتماد على أشهرها والمتداولة بشكل كثير ، و قمنا بترتيب هذه التعاريف حسب التسلسل الزمني التي ظهرت فيه و من أهمها ما يلي :

1- تعريف Elliot Jacques 1951 [1]: " ثقافة المؤسسة هي نمط التفكير و النشاط الاعتيادي و التقليدي للمؤسسة الذي يشترك فيه كل أعضاء المؤسسة ، يحتوي هذا النمط على تشكيلة واسعة من الأمور : مناهج الإنتاج ، التخصصات و المعارف النظرية ،المواقف تجاه الانضباط و العقوبات ، العادات و الممارسات اليومية للمسيرين ، الأهداف العامة السلوك و التصرف العملي ، مناهج و سياسة الأجور، القيم المحددة لأساليب العمل المختلفة ، الإيمان أولا بالديمقراطية ، التشاور الجماعي الذي يجب أن يتم تعلمه و قبوله من طرف الأعضاء الجدد " .

2- تعريف Greetz Hofstede 1982 [2]: " ثقافة المؤسسة هي البرمجة الذهنية لجميع أعضاء المؤسسة من خلال القيم و المعتقدات ، و أشكال التصرف التي تميز أعضاء المؤسسة عن المؤسسات الأخرى " .

3- تعريف W.Ouchi 1982 [3]: " ثقافة المؤسسة هي جملة القيم التي تأخذ بها و تعتنقها إدارة المؤسسة ، و التي تحدد نمط النشاط و الإجراء و السلوك ، فالمسيرين يترجمون ذلك النمط الفكري في العمال من خلال تصرفاتهم ، كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة" .

---

[1] Pierre LOURAT , **la culture d'entreprise en question** , encyclopédie des ressources humaines , sous la direction de José Allouche , Edition Vuibert , 2eme édition , Paris , 2006 , p253 .

[2] Pierre LOURAT , Ibid , p 253 .

[3] ويليان أوشي ، **النموذج الياباني في الإدارة** ، نظرية Z ، ترجمة حسن محمد يس ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، ص 65 .

4- تعريف Nadine LEMAITRE 1984 [1]: " ثقافة المؤسسة هي نظام من التمثلات و القيم المشتركة من طرف كل أعضاء المؤسسة ، ما يعني أن كل عضو يتقاسم مع المؤسسة رؤية مشتركة حول دورهم الاقتصادي و الاجتماعي و المكان الذي يحتلونه بالمقارنة مع منافسيهم ، و كذلك المهمة التي من أجلها وجدوا .

5- تعريف E.Schien 1985 [2]: لثقافة المؤسسة " ثقافة المؤسسة هي مجمل الاختيارات و الافتراضات القاعدية التي اكتشفها و أنتجها و طورتها مجموعة بشرية في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي ، و الاندماج الداخلي ، و التي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم و أصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة و الجيدة في معالجة هذه المشاكل " .

6- تعريف Maurice Thévenet 2006 [3]: " ثقافة المؤسسة هي مجموعة من المراجع المشتركة داخل المؤسسة تم بناؤها من خلال التاريخ الذي مرت به المؤسسة لإجابة على المشاكل التي واجهت المؤسسة" .

من خلال التعاريف السابقة سنحاول إعطاء تعريف إجرائي لثقافة المؤسسة و هي :

ثقافة المؤسسة :" هي مجموعة من أساليب التفكير و التصرف تحتوي على قيم و معتقدات و مبادئ مشتركة بين أعضاء المؤسسة ، و التي يتم تعلمها كمن كل الأعضاء سواء كان هذا العضو جديد أو قديم ، هذه الأساليب تنتج و يتم بناؤها عن طريق عملية التعلم من خلال القرارات و الأحداث و التجارب التي مرت بها المؤسسة من خلالا تاريخها الطويل والتي ترى فيها الطريقة الأنسب لحل المشاكل الداخلية و الخارجية " .

نفهم من هذا التعريف ان ثقافة المؤسسة تعمل على بناء طريقة موحدة للتصرف و التفكير للفاعلين الاجتماعيين ، هذه الطريقة تحتوي على قيم و معتقدات مشتركة يجب احترامها والعمل بها مهما يكن هذا العضو جديد او قديم .

---

[1] Farid Racim CHIKHI , " **Conditions d'émergence de la culture économique** , et de la culture d'entreprise en Algérie" , Vers une nouvelle culture managériale , Conférence national sur le management d'entreprise publique en économie de marché , O.P.U , Alger , 1996 , p 277 .

[2] إدجار شاين ، **الثقافة التنظيمية و القيادة** ، ترجمة محمد منير الأصبحي و محمد شحاتة ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، 2011 .

[3] Maurice THEBENET , **la culture d'entreprise , Qui sais-je** ? P.U.F , 6e édition , 2e tirage , Paris 2011 , pp 45-46 .

1-3 خصائص ثقافة المؤسسة :

تتميز ثقافة المؤسسة بجملة من الخصائص نذكر أهمها فيما يلي : [1]

- ثقافة المؤسسة هي **ظاهرة جماعية** التي تجمع الأفراد داخل المؤسسة و توحدهم حول قيم و معايير و مبادئ مشتركة ، ثقافة المؤسسة هي إذن فضاء أين الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة يستطيعون التواصل فيما بينهم عن طريق القيم و المعايير التي بالنسبة إليهم كعلامات مشتركة و التي تميز هم عن الجماعات الأخرى .

- ثقافة المؤسسة هي **نشاط رمزي** التي تسمح للأفراد داخل نفس الجماعة أو المؤسسة تبادل المعلومات بعيداً عن الاعتماد على القواعد الرسمية من خلال إنتاج الرموز ، هذه الرموز يمكن أن تأخذ شكل أسماء ، شعارات ، ألوان خاصة ، رموز و إشارات لغوية...الخ ، كل هذا يشكل هوية و ميزة خاصة بهذه المؤسسة ، إنتاج هذه الرموز إذن يعتبر جزء من ثقافة المؤسسة ، التي تلعب دوراً أساسي بالنسبة للعمال مثال : لبس القميص الأبيض عند عمال شركة IBM .

- ثقافة المؤسسة من خصائصها أنها تتم عن طريق **التعلم و النقل** عن طريق التفاعل والتكرار، بمعنى أن جميع القيم و المعايير و المبادئ التي تتبناها المؤسسة يتم تحويلها وتلقينها إلى الاعضاء الجدد ، ما يسمى بعملية التثاقف ، حتى يستطيعوا الإندماج بسهولة داخل المؤسسة ، فهي تكتسب من خلال تفاعل العضو الجديد مع الجماعة التي يعمل معها.

- ثقافة المؤسسة هي إنتاج جماعي الذي يتطور مع الزمن ، عن طريق سيرورة من القرارات و ردود الأفعال لأحداث مرت بها المؤسسة خلال تاريخها الطويل ، ثقافة المؤسسة إذن تنشأ من خلال حالات و أحداث مرت بها المؤسسة خلال دورتها التطويرية و التي مست المؤسسة في العمق ، و بقيت في الذاكرة .

ثقافة المؤسسة هي عامل للهوية و الإنتماء الإجتماعي ، عن طريق خلق فضاء داخل المؤسسة الذي يسمح بتوحيد الفاعلين حول نفس المبادئ و القيم و الرموز ، و التي تميزهم عن الآخرين في المحيط الخارجي ، فثقافة المؤسسة تمنح للعمال هوية و إنتماء إجتماعي يميزهم ، و يكسبهم مكانة اجتماعية تحظى بالإحترام و التقدير خارج المؤسسة ، مثال عامل

[1] Olivier MEIER , **op .cit** , pp 10-13.

في شركة Renault يصرح " يعرفونني كعامل في شركة رونو ، هذا يشكل جزء من هويتي".

1-4 مكونات ثقافة المؤسسة :

تحتوي ثقافة المؤسسة عدة عناصر لها تأثير على سلوك الأفراد ، و هي التي تشكل المحصلة الكلية للكيفية التي يفكر و يتصرف ، و يعمل بها الأفراد كأعضاء عاملين بالمؤسسة ، و كذلك هي التي تنعكس على ممارسة الإدارة و أسلوبها في تحقيق أهدافها وإستراتيجيتها .

و يمكن حصر هذه المكونات في تاريخ المؤسسة(الذاكرة الجماعية) ، القيم ،الرموز،الطقوس و الشعائر ، و أخيراً الأساطير ، كل هذا يمثل الشبكة الثقافية الخاصة بالمؤسسة .

- تاريخ المؤسسة (الذاكرة الجماعية) (La L'histoire de l'entrepirse (mémoire collectif) :

اهمية التاريخ اساسية في فهم و توضيح ثقافة أي مؤسسة فحسب M.Thévenet[1] في تعريفه لثقافة المؤسسة الذي ذكرناه آنفا في التعاريف يوضح أن الثقافة تتكون و تبنى حسب عملية و سيرورة من التعلم على مدى التاريخ ، إذن لفهم ثقافة المؤسسة بشكل جيد يجب علينا الإعتماد على التاريخ كدليل من خلال مراحله الكبرى و منطق التطور .

فالآثار التاريخية المتبقية في ذاكرة المؤسسة و أعضاءها كالنجاحات و الإخفاقات ،الأزمات و الصدمات التاريخية ،الإضرابات ، الشخصيات المهمة و السياسة المتبعة من طرف المؤسسين ، الصراعات مع المحيط ، كلها عوامل تبني ثقافة تترسخ مع مرور الزمن في الذاكرة .

لذلك نجد اليوم العديد من المؤسسات الصناعية الكبرى التي قامت بتشكيل فرق من المؤرخين لكتابة تاريخها و تدوينه في كتب ، فنجد مثلا كتاب Renault الذي يسطر لتاريخ مصانع "رونو" و يركز كثيراً على التطورات الإجتماعية و النزاعية ، كذلك كتاب ميشلان Michelin تم تأليفه من طرف صحفي ، يتحدث فيه عن التسيير اليومي العلاقات الإنسانية و علاقات العمل ، القرارات الإستراتيجية الكبرى التي اتخذتها المؤسسة ، كتاب

[1] Maurice THEVENET , **op.cit** , pp 45-46 .

Menier تاريخ هاته المؤسسة الشهيرة يدور و يرتكز حول شخصية الأجيال الثلاثة الأولى للمسيرين .

نلاحظ من خلال هذه المؤلفات التي قامت بها المؤسسات نفسها من أجل الاحتفاظ بتاريخها يعكس ثقافتها التي تعبر عن الاحتفالية الذاتية L'autocélébration و تمجيد نفسها .

أخيراً فالتاريخ بعد مهم في حياة المؤسسة ، لأنه يعبر عن الإرث الثقافي المليء بالقيم والعادات ، و الرموز ، و طرق التصرف و التفكير التي تتبناها المؤسسة .

- القيم Les valeurs:

القيم هي التفضيلات الجماعية les préférences collectifs التي تفرض نفسها داخل المجموعة (مثلا بمركبGPIZ محل الدراسة، التفضيلات الجماعية الأساسية هي الأمن قبل كل شيء لخطورة النشاط الذي يقوم به هذا المركب) ، هي المعتقدات الأساسية المعايير التي تحدد طرق التصرف و التفكير ، فهي تشكل فلسفة المؤسسة التي تحدد ميثاق سيرورتها المعبر عنه من خلال القانون الداخلي ، توصيف المهام و المناصب ، نظام المكافأة و الجزاء ، الممنوعات ، الحقوق و الواجبات .

القيم هي مجموعة من الأحكام و المعايير التي تنبثق عن مؤسسة ما ، و تكون بمثابة موجهات للحكم على الاعمال و الممارسات المعنوية و المادية ، و تكون لها من القوة والتأثير على المؤسسة و أعضاءها بما لها من صفة الضرورة و الإلزام و الإحترام ، و أي خروج عنها يصبح بمثابة الخروج عن أهداف المؤسسة .

يرى Jean P.Helfer [1] أن القيم كل ما يتعلق بأفكار و معتقدات أفراد المؤسسة ، و التي توجه سلوكهم ، و تعتبر سبباً مهماً في نجاح المؤسسة ، لأنها تنظم الإستراتيجية ،أسلوب الإدارة ، العلاقات بين الأقسام و الأشخاص ، و أحياناً هذه الأفكار تحول إلى معايير لتكون بمثابة قانون واقعي في المؤسسة .

يفرق M.Thévenet بين نوعين من القيم داخل المؤسسة : القيم المصرع عنها les valeurs déclarées ، و القيم المعمول بها حقيقة les valeurs opérantes الأولى تعبر عن النظام الداخلي للمؤسسة ، القواعد و الإجراءات ، الحقوق و الواجبات أما الثانية

[1] Jean Pierre HELFER ,Michel KALIKA , Jacques ORSONI , **Management : stratégie et organisation** , Edition VUIBERT , Paris , 2005 , p 294 .

فهي تعبر عن العمل الحقيقي للمؤسسة le fonctionnement réel de l'entreprise وهي التي تهمنا لأنها هي التي تعبر عن النمط العملياتي الثقافي الحقيقي الموجود داخل المؤسسة le mode opératoire culturel .

كل مؤسسة تعتمد على قيم مرجعية خاصة بها ، تعمل على تلقينها لأعضائها على جميع المستويات من القمة الهرمية إلى القاعدة ، فمثلا إذا أخذنا شركة IBM [1] كمثال فهي تعتمد على القيم التالية :

- البحث على نجاح كل واحد من زبائننا .
- الإبداع من أجل التقدم ، و المساهمة في تقديم العالم .
- تأسيس كل العلاقات على الثقة و تحمل المسؤولية .

"Dans la mise en œuvre de notre stratégie d'affaires à la demande nous nous faisons un point d'honneur d'observer les valeurs suivantes:

- Rechercher le succès de chacun de nos clients.
- Innover pour avancer et faire avancer le monde.
-Fonder toutes les relations sur la confiance et la responsabilisation".

هذا فقط مثال واحد ، و هناك العديد من الامثلة عن شركات و مؤسسات كبرى في شتى المجالات ، لا يتسع المجال لذكرها كلها ، و لو تصفحنا المواقع الإلكترونية لهذه المؤسسات لوجدنا هذه القيم مكتوبة في الصفحة الرئيسية للموقع .

- **المعتقدات الجماعية les croyances collectifs :**

المعتقدات الجماعية هي أحكام مسبقة يتقاسمها أعضاء المؤسسة ، التي تنتج نوع من الوحدة الذهنية و العاطفية حول طريقة تصور العالم الخارجي ، مثلا " عبارة نحن الأفضل " nous sommes les meilleurs" التي تعبر عن الإفتخار بالنفس بالمقارنة مع الآخرين كما تعتبر كذلك من المسلمات التي تعتقدها الجماعة أو المؤسسة حول نفسها وحول المحيط الخارجي ، فمثلا نجد التحكم في السوق و احتكاره هو الذي يولد هذا الإعتقاد بأن هذه المؤسسة هي الأفضل ، مثل شركة IBM التي كانت في الثمانينات أفضل شركة في سوق

[1] Olivier DEVILLARD , Dominique REY , **Culture d'entreprise : un actif stratégique** , DUNOD paris ,2008, p49.

الإعلام الآلي و كانت هي التي تتحكم فيه ، هذا التأمين أعطى شرعية للتفكير والإعتقاد بأن السوق هو ملكهم و لا أحد ينازعهم فيه ، و أن أجهزة الإعلام الآلي التي يتم إنتاجها من طرف منافسيها ليس لها مستقبل في السوق .

- الطقوس الجماعية les rites collectifs:

تتكون الطقوس من مجموعة من الممارسات المتعارف عليها من قبل الجميع داخل المؤسسة و التي تتكرر بصفة انتظامية .

هي العادات التي تحرص المؤسسة عليها لتقوية الرابط الإجتماعي و علاقات العمل بين المتعاونين les collaborateurs فيما بينهم و بين المؤسسة ، فمن خلال هذه الممارسات تهدف المؤسسة إلى إيصال عدد من الرسائل الأساسية للأفراد التي تحتوي على قيم أساسية تريد تعزيزها في أنفسهم كالتعاون و المشاركة و التعارف و التفاعل، و الانتماء إلى الجماعة و الهوية للمؤسسة L'identification à l'entreprise .

من الامثلة على هذه الطقوس نجد مثلاً :

- إقامة الحفلات لتكريم و تقدير أفضل العمال المتفوقين ، و أصحاب الأفكار التطويرية .
- إقامة الحفلات بالمناسبات الاجتماعية و الدينية .
- الإدماج عن طريق التربصات في وحدات المؤسسة .
- تكريم الأفراد الذاهبين للتقاعد .

فالمؤسسة اليوم تعمل على إيجاد مجموعة من الطقوس و الإنتاجات الرمزية ، تهدف من خلالها على وحدة المجموعة و تثبيت القواعد السلوك الجماعي الذي يساعد على تجنيد العمال نحو التوجهات الإستراتيجية ، و سياسات المؤسسة .

- الإشارات و الرموز les signes et symboles:

بالإضافة إلى العناصر التي ذكرناها آنفاً ، تعتبر الرموز و الإشارات مكون من مكونات الثقافة فهي تعتبر من وسائل الإتصال التي تعبر عن المعاني ، لذلك نجد بعض المؤسسات تحرص على أن تكون لها نمطها الخاص في المباني ، الأثاث ، و حتى اللباس ، حتى يميزها ذلك عن غيرها من المؤسسات ، فترتبط هذه الأمور و الإشارات بذهن أعضاء المؤسسة مما يعزز الشعور بالهوية و الإنتماء ، و كذلك صورة المؤسسة بالنسبة للمحيط الخارجي ، فمثلا عندما نرى صورة للإدارة في اجتماع مع الرؤساء المسيرين يرتدون بدلات

داكنة و ربطة عنق و أقمصة بيضاء ، فهي ترد أن ترسل رسالة رمزية تعبر عن الإتحاد وروح الجماعة .

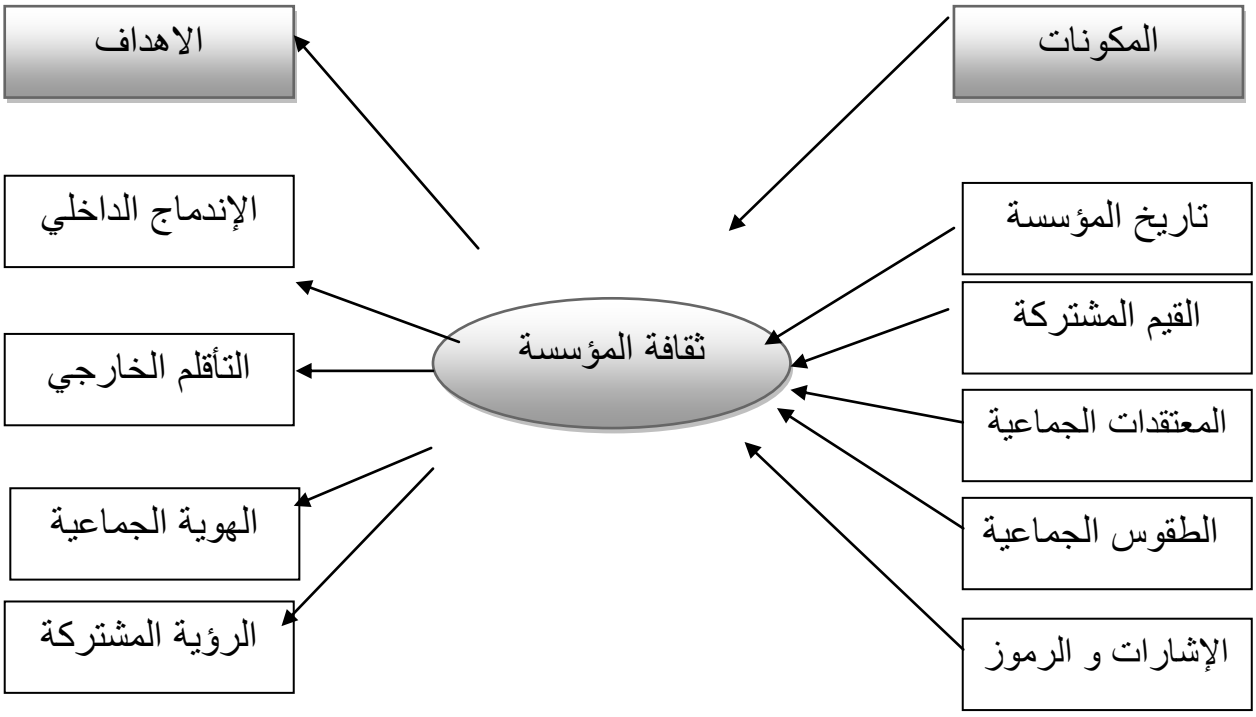
كذلك نجد اللغة كرمز لثقافة المؤسسة ، فوجود لغة مشتركة و مفهومة من قبل الجميع تسهل عملية التواصل ، و تصبح خاصة فقط بأعضاء المؤسسة و غير مفهومة بالنسبة للأشخاص من خارج المؤسسة ، على سبيل المثال مؤسسة Danone قامت بإنشاء قاموس لتعريف المصطلحات الخاصة بأعضاء المؤسسة .

على العموم يمكن ملاحظة الرموز و الإشارات من خلال الأمور التالية :

- الشعارات les logos.
- الرموز الثيابية Les Codes Vestimentaires .
- أساليب التهيئة و البناء Les Modes d'Aménagement.
- خطابات المؤسسة حول نفسها Les Discours De L'Entreprise sur Elle-même

من خلال هذا الوصف لمكونات ثقافة المؤسسة ، يمكن أن نقيس إلى أي درجة تاريخ المؤسسة ، القيم ، المعتقدات ، الطقوس الجماعية ، و أخيراً الرموز و الإشارات تستطيع أن تجمع أعضاء المؤسسة في وحدة متناسقة و مترابطة ، تتجه نحو تحقيق الهدف الكلي للمؤسسة ، كما أنها تسهل عملية الإتصال ، و الشكل التالي رقم يوضح هذه العملية :

الشكل رقم (01): مكونات ثقافة المؤسسة و أهدافها



1-5 مستويات ثقافة المؤسسة :

عندما نتكلم على ثقافة المؤسسة فإننا نتكلم عن ثقافة لكيان اجتماعي أو نسق اجتماعي قائم بذاته ، لكن هناك ثقافة خارجية تتأثر بها المؤسسة و تؤثر فيها ، لأن المؤسسة تعيش في مناخ ثقافي و اجتماعي له كذلك خصوصياته و من هذا المنطلق تعمل المنظمة على إنتاج قيم و معايير ثقافية تميزها عن خصوصيات هذا الطرف الآخر .

و لهذا نجد أن عدداً كبيراً من المختصين يرون أن المتغيرات الثقافية الخارجية التي لها تأثير على ثقافة المؤسسة تتمثل في مستويين هما . [1]

[1] علي الشريف ، **الإدارة المعاصرة** : الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2000 ، ص 108 .

– الثقافة الوطنية : كل مجتمع يتميز بخصوصية ثقافية تميزه على المجتمعات الاخرى والتي لها الأثر الكبير على آليات الدمج الداخلي و التأقلم الخارجي لكل مؤسسة في تفاعلها مع الثقافة الخارجية ، فثقافة المجتمع الأمريكي تختلف عن ثقافة المجتمع الياباني

و W–ouchi يبين في نظريته (Z) حول النموذج أو الطابع التسيير للمؤسسة اليابانية الذي أطلق عليه نظرية كيف أن هذا النموذج التسييري ينطلق في مبادئه من السمات الثقافية التي تطبع المجتمع الياباني ، و نفس الشيء نستطيع أن نقوله كذلك على المؤسسة الأمريكية التي تستمد هويتها من الميزات العامة للمجتمع الأمريكي .[1]

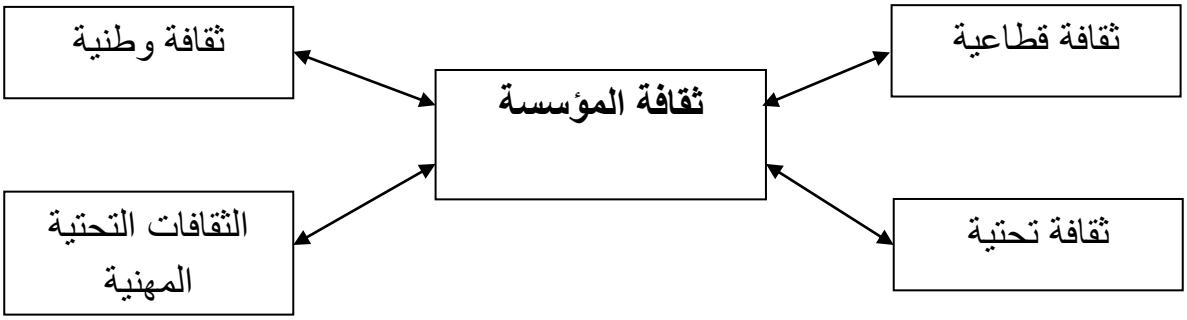
– **الثقافة الجهوية** : إن اختلاف الثقافات الجهوية ذو تأثير كبير على نمط الإدارة و سير المؤسسات ، يبرز بصورة جلية في اختلاف الثقافات الجهوية الفرنسية مثلاً و تأثيرها على سير المؤسسات .

فمن هذين المستويين اللذين يشكلان المحيط الثقافي الخارجي لأي منظمة و يترك بذلك أثره على النسق الثقافي ، نستنتج أن للمنظمة في نفس الوقت هوية و استقلالية نسبية عن محيطها تتفاوت حسب درجة قوة هذه المتغيرات الثقافية الخارجية .

إن ثقافة المؤسسة ما هي إلا شبكة من الثقافات الفرعية لمجموعات عمل متنوعة كونت لنفسها هويات ثقافية متباينة و متكاملة ، لأن القاعدة التي بنيت عليها هذه الكيانات الثقافية المختلفة منبعه و مصدرها النشاط الداخلي للمؤسسة و ليست كيانات تستقي وجودها من منابع سياسية و اجتماعية و حتى ثقافية خارجة عن المؤسسة و هذا ما أكد عليه كذلك Sainsaulieu في مؤلفه " الهوية في العمل" بحيث يبين الدور الكبير لهذه الثقافات التحتية للمنظمة و دورها في تحقيق الدمج أو الشعور بالانتساب إليها ، لأن الشعور بالانتساب للمهنة أو التخصص المهني يصبح من العوامل المساعدة على تشريب ثقافة المؤسسة التي من وظائفها تحقيق الانسجام الداخلي ، و مما تقدم نستطيع القول أن ثقافة المؤسسة هي ثقافة تتميز بالاستقلال النسبي عن الثقافة الوطنية و المحلية و القطاعية لكنها في تفاعل دائم و مستمر معها و الشكل الموالي يبين هذه العلاقة التفاعلية .[2]

[1] Maurice Thevent , **La culture en neuf question** - R-F-G , N47 , 1984 , p 11 .
[2] محمد بن عيسى المهدي ، **مرجع سابق** ، ص 198 .

الشكل رقم (02) : يبين العلاقة التفاعلية بين ثقافة المؤسسة و الثقافات الأخرى



Source : Pierre Morin Eric de la vallée , p46 .

فالنسق الثقافي بها المعنى إما أن يكون متميز بالديناميكية و الحركة و المبادرة و المخاطرة و إما أن يكون نسق سلبي عاجز .

و إنطلاقاً من سلم الحكم على الثقافة من منظور الديناميكية قام كل من E-Deal و Kennedy بوضع تصنيف يتكون من أربعة أشكال لأنواع النسق الثقافي الديناميكي بحيث وضعا محوران .

- الأول عمودي و يمثل قيم قدرة الثقافة على التأثير و الفعل و يشتمل على ثلاثة مفاهيم هي قدرة بطيئة ، قدرة سريعة و أخيراً قدرة غائبة و المحور الأفقي يمثل مستوى الخطورة التي يمكن أن يترتب عن أي قرار يتم اتخاذه و يشتمل على قيمتين و هما خطورة قوية وخطورة ضعيفة ، و انطلاقاً من هذا نحصل على أربعة أصناف و هي : [1]

الصنف الأول : النسق الثقافي الذي يتميز بالضعف و العجز و هو النسق البيروقراطي الذي ليس لديه أي قدرة سواءاً على التأثير أو على المخاطرة و يطلق عليه نسق الإجراءات

الصنف الثاني : النسق الثقافي الذي يتميز بالقدرة السريعة في التأثير و التجاوب مع المحيط لكن قدرته على المخاطرة و المبادرة ضعيفة .

[1] **نفس المرجع** ، ص 202 .

الصنف الثالث : النسق الثقافي الذي يتميز بالسرعة و القوة في آن واحد أي بالسرعة على التأقلم و القدرة على المخاطرة و يشبهان هذه الحالة بمصلحة التسويق على مستوى المؤسسة

الصنف الرابع : هو النسق الثقافي الذي يتميز بالقوة و المخاطرة و البطء في التأثير أي تأثيره يكون على المدى الطويل و يشبه هذا النسق الوظيفية المكلفة بالبحث و الدراسات على مستوى المؤسسة .

1-6 نماذج تقييم ثقافة المؤسسة :

بعدما تعرفنا على وظائف هذا النسق الثقافي سواء في علاقته بالأنساق الفرعية الأخرى أو في علاقته بالنسق الكلي ، لابد أن تحدد المقاييس التي يتم على أساسها الحكم و تقييم هذا النسق حتى نعمق الفهم في دوره و وظائفه ، في دراسة قام بها مجموعة من علماء النفس الاجتماعي الأمريكيين عن الأشكال التي يمكن أن ندرك و نحكم بها على الأشياء المحيطة بنا فتصول هؤلاء العلماء إلى تحديد ثلاثة نماذج أساسية نحكم من خلالها على ثقافة المؤسسة و هي : [1]

- **سلم الحكم على الثقافة من منظور القيمة :** فهذا السلم مجاله يتراوح بين ما هو جديد وما هو سيء ، أي يمكننا من الحكم على الاشياء من منظور قيم أخلاقية محددة ، و عليه فإن النسق الثقافي الجيد من منطلق هذا المنظور هو ذلك النسق الثقافي الذي يثمن التركيز على المحيط و على النوعية و الخدمة المقدمة للزبون ، و النسق الثقافي السيئ و النسق البيروقراطي الذي يقوم على احترام الاجراءات و الثوابت و الرقابة الإدارية و التسلسل الهرمي .

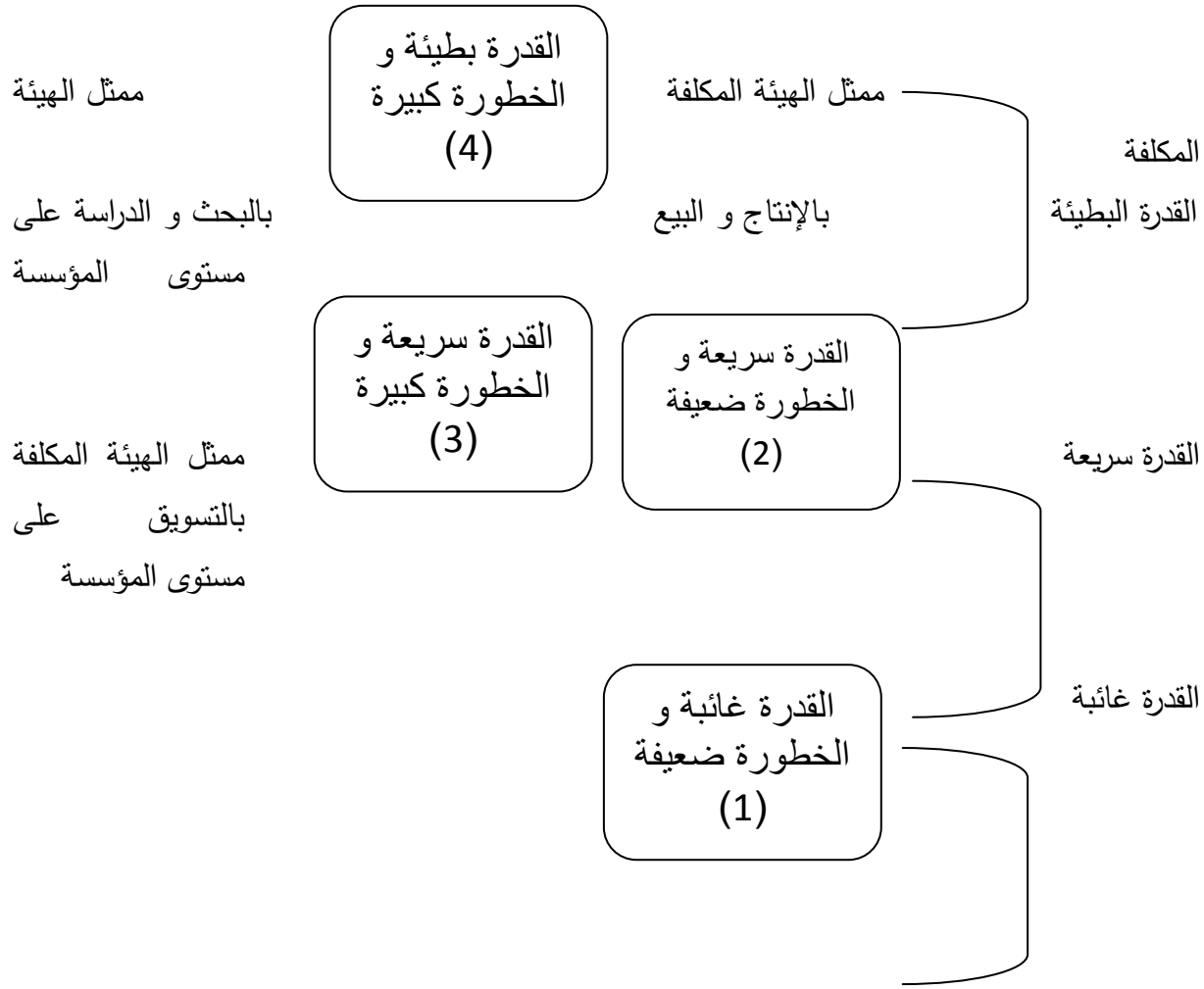
- سلم الحكم على الثقافة من منظور القوة : هذا السلم مجاله يتراوح بين ما هو قوي و ما هو ضعيف و مرجعيته تتمثل في مميزات شدة التماسك و الوزن أي شدة الانسجام و تماسك هذا النسق مع المكونات التي تشكله هذا من جهة و وزن هذا النسق في قوة تأثيره على أفراده أو على الممارسات البشرية داخل المؤسسة من جهة أخرى ، لكن قوة هذا النسق وشدة

[1] Marc Boche , **Corpovate culture** , **La culture Sans histoire** , op,cit, p 35 .

تماسكه لا يعني بأي حال من الأحوال أنه جيد ، بل القوة التي يتميز بها يمكن أن يكون سبباً في انغلاقه على نفسه و رفضه لكل جديد .[1]

سلم الحكم على الثقافة من منظور الدينامكية : فمجال هذا السلم يتراوح بين القدرة على الفعل و التأثير في الغير أو العجز و الضعف و التأثر .

الشكل رقم : يبين النموذج الموقفي لأشكال النسق الثقافي



[1] محمد بن عيسى المهدي ، **مرجع سابق** ، ص 201 .

1-7 الأدوار الخارجية و الداخلية لثقافة المؤسسة [1]:

حسب E.Schien في تعريفه لثقافة المؤسسة الذي ذكرناه آنفا ، فإن وظيفتها الأساسية تتمثل في الإجابة على قضيتين هامتين لضمان تطور المؤسسة ، فأي مؤسسة تسهر على تحقيق أمرين هامين و هما :

- ضمان البقاء في بيئتها الخارجية و التأقلم معها (الدور الخارجي) .

- تكامل عملياتها الداخلية و الاندماج فيما بينها لضمان القدرة على الاستمرار في البقاء والتأقلم و تفادي الصراعات (الدور الداخلي) .

فثقافة المؤسسة تعمل على إعطاء القدرة للمؤسسة بمواجهة تعقد المحيط من خلال إدماج العمال بشكل جيد .

أولا - الأدوار الخارجية لثقافة المؤسسة :

يقول E.Schien : " إن قضايا التأقلم الخارجي و مشكلاته تحدد بصورة أساسية دورة التكيف التي لابد لأي نظام أن يكون قادراً على الحفاظ عليها في علاقته مع بيئته المتغيرة" ولتحقيق هذه الدورة يجب على المؤسسة أن تشكل لنفسها مجموعة من الانماط المشتركة من التفكير و الاعتقاد و المشاعر و القيم التي تنتج عن طريق التجربة و التعلم ، بمعنى خلق ثقافة مشتركة حول قضايا المؤسسة الخارجية و كيفية التعامل معها بطريقة جيدة و فعالة.

أ. خلق ثقافة مشتركة حول الرسالة و الإستراتيجية :

لابد لكل مؤسسة من تطوير مفهوم مشترك لمسألة بقاءها ، الذي نستقي منه في العادة شعورها الأساسي برسالتها الجوهرية أو مهمتها الأولية أو مبرر وجودها ، بمعنى ما هي الرسالة أو المهمة التي يجب على المؤسسة تحقيقها ؟ و بالنسبة لمعظم المؤسسات فإن التعريف المشترك للرسالة يدور حول قضية البقاء الإقتصادي و النمو في محيط متغير ومعقد و لتحقيق هذا الأمر يجب خلق نوع من الإجماع حول مجموعة من المعتقدات والقيم و الافتراضات التي تصب في اتجاه واحد لتحقيق هذه الرسالة ، و تتعلق هذه الأخيرة بصورة

[1] إدجار شاين ، **نفس المرجع** ، ص ص 97-119 .

مباشرة بما يطلق عليه المؤسسات اسم **الإستراتيجية** ، حيث تعمل الإدارة العليا على صياغة استراتيجية مناسبة لتحقيق هذا الإجماع حول هذه الثقافة المشتركة .

في الأخير يمكن القول بأن هذه القيم و المعتقدات ، و الإفتراضات التي يشترك فيها اعضاء المؤسسة حول رسالتها الجوهرية و إستراتيجيتها تمثل أهم العناصر المركزية قي ثقافة المؤسسة .

ب. خلق ثقافة مشتركة حول الأهداف المستقاة من الرسالة :

إن الإجماع على الرسالة الجوهرية لا يضمن بالضرورة أن يكون لأعضاء المؤسسة أهداف مشتركة ، فالرسالة تكون مفهومة في كثير من الأحيان و لكن صياغة التعبير عنها تكون غير جيدة ، و لذلك يجب على المؤسسة أن تعمل على الوصول إلى إجماع حول أهداف محددة و معرفة بشكل جيد عن طريق خلق لغى مشتركة ، و افتراضات مشتركة حول العمليات اللوجستية الأساسية التي ينتقل بها لأعضاء المؤسسة من شيء مجرد أو عام إلى مثل الشعور بالرسالة إلى تحقيق الأهداف الملموسة المتمثلة في تصميم و صنع و بيع منتج ما ضمن قيود محددة و متفق عليها ، خاصة بالتكلفة و الزمن ، فالأهداف تحول الرسالة إلى شيء مادي ملموس ، فوجود ثقافة مشتركة حول الرسالة و الإستراتيجية ، تتطلب كذلك إلى خلق ثقافة مشتركة حول الأهداف التي تساعد في تحقيق الرسالة .

ج. خلق ثقافة مشتركة حول وسائل تحقيق الأهداف:

لا يمكن للمؤسسة أن تنجز أهدافها و تحقق رسالتها ما لم يكن هناك إجماع على وسائل تحقيق الأهداف و الرسالة ، فتحقيق الاهداف يتوقف على إجماع بين أعضاء المؤسسة واتفاق على كيفية هيكلة المؤسسة ، و كيفية تصميم المنتجات أو الخدمات و تمويلها وإنتاجها و بيعها ، و تختلف الوسائل لتحقيق الأهداف من مؤسسة إلى أخرى ، فنجد مثلا مؤسسة تعتمد على المهارات ، و التقنية و المعرفة التي تكتسبها أعضائها في جهدها للتعامل مع بيئتها التي تصبح عندئذ جزءاً من ثقافتها إذا كان هناك إجماع حول ماهيتها وكيفية استخدامها ، في حين تفتح مؤسسة أخرى المجال للأشخاص على القيام بالمهام بحرية و من المسؤولية الشخصية .

و ملخص ما ورد بأنه مع تشكل الافتراضات الثقافية حول الوسائل التي يجب تحقيق الأهداف تصبح بمرور الوقت من الانعكاسات الظاهرة لثقافة المؤسسة ، فمثلاً نستطيع أن نقول أن من بين ثقافة مؤسسة ما الاهتمام بالبحث العلمي كوسيلة لتحقيق الأهداف .

د. ثقافة مشتركة حول قياس النتائج :

يضيف E.Schien في الخطوة الموالية ، أن بعد تحقيق الأهداف و الوسائل تأتي مرحلة قياس النتائج ، بمعنى قياس أداء المؤسسة و أعضائها ، و ينطلق من فكرة مفادها أن لقياسات الأداء لابد من تحقيق الإجماع حول عنصرين هامين هما :

معايير القياس و وسائل القياس .

معايير القياس : يجب على المؤسسة في أداء مهامها أن يكون لديها إجماع حول كيفية الحكم على أدائها ، بمعنى لو عملنا بشكل جماعي بهذا الأسلوب سنصل لى النتائج التالية ويعطي E.Schien مثالا عن عمله في شركة شل للبترول Schell Oil Company في و.م.أ خلال عام 1980 في إدارة قسم التنقيب و الإنتاج ، و كانت مهمته الاستشارية تتمثل في مساعدة الشركة على القيام المعتنقة من طرف هذه المجموعة ، إتضح على الفور أن مجموعة التنقيب و مجموعة الإنتاج تتبنيان مختلفة للطريقة التي يرغب كل منهما في قياس أداءه ، إلا أن هناك إجماع تام داخل المجموعة الواحدة .

الإجماع على وسائل القياس : يجب على المؤسسة أن تختار لنفسها وسائل تستخدمها لقياس أنشطتها و إنجازاتها الخاصة ، و هي المعايير و القيم التي تختارها و نظام المعلومات التي تضعه لقياس وضعها ، تصبح هذه الوسائل مكونات رئيسية لثقافتها بمجرد أن يتحقق الإجماع على هذه الوسائل ، و إذا لم يتحقق الإجماع ، و نشأت ثقافات فرعية حول المعايير و الوسائل فإن المؤسسة ستجد نفسها في صراع خطير قد يقوض قدرتها على التعامل مع المحيط الخارجي .

إستعرضنا في هذا العنصر دور ثقافة المؤسسة الخارجي و علاقتها بالمحيط الخارجي فالرسالة الجوهرية للمؤسسة ، أهدافها الوسائل المستخدمة لتحقيق الأهداف ، وقياس أداءها كل ذلك بحاجة إلى إجماع من خلال مجموعة من القيم و المعتقدات و المعايير

والإفتراضات ، إذا كانت المؤسسة تسعى إلى تأدية عملها بطريقة فعالة ، فثقافة المؤسسة تعمل على توحيد الجهود بين مختلف مكونات المؤسسة في مواجهتها لقضايا التأقلم الخارجي التي تعتبر من التحديات المهمة و الخطيرة لأي مؤسسة .

ثانيا : الأدوار الداخلية لثقافة المؤسسة

إذا كان يتعين على مؤسسة ما القيام بمهام تمكنها من التأقلم مع بيئتها الخارجية ، وبالتالي الحفاظ على بقاءها و ديمومتها لأن الشيء الوحيد الذي يهدد المؤسسة هو موتها، فإنها لابد عليها أن تكون قادرة على تطوير و إقامة منظومة من العلاقات الداخلية بين أفرادها ، التي تحكمها منظومة من القيم و المعايير المشتركة ، التي تعمل على تحقيق الإندماج و التكامل الداخلي بين الأعضاء .

تسمح ثقافة المؤسسة لفاعلين من حيث الأصل ، التكوين ، المصالح الشخصية المختلفة بالإنسجام و التعاون و التنسيق داخل المؤسسة الواحدة ، فهي تقوي نقاط الإلتقاء les points de convergence ، و تقلص من عناصر الإختلاف les éléments divergences .

فثقافة المؤسسة تعتبر كعامل للاندماج الداخلي un facteur interne d'intégration الذي يهدف إلى توحيد و تجنيد الأفراد حول أهمية مشتركة .

كل جماعة اجتماعية مهما تكن خصائصها السوسيولوجية و المهنية داخل المؤسسة تحتاج إلى الانسجام و التلاحم لتعمل بشكل فعال ، ثقافة المؤسسة تساهم في هذه المهمة ، عن طريق إعطاء للأفراد أرضية مشتركة من القيم و المعايير و طرق التصرف و التفكير التي تسمح لهم بالعمل جماعياً بعيدا عن الإختلافات .

كما تعتبر أداة فعالة لإدماج اعضاء جدد قادمون من أماكن مختلفة ، مثل الشباب الجامعيين فهي تسمح لهؤلاء الأعضاء الجدد إستيعاب و استقبال بسرعة القيم و طرق التفكير والممارسات الموجودة في المؤسسة ، و كذلك العمل بشكل جيد مع الاعضاء القدامى للمؤسسة .

هي تسمح أيضاً بوضع ميكانيزمات للمراقبة الذاتية (عناصر الضبط) و التنسيق لهدف خلق الشروط الملائمة للتعاون الفعال من خلال إنشاء مناهج و طرق مشتركة .

هي كذلك وسيلة لتوحيد بصفة منسجمة و مهيكلة للأفعال داخل المؤسسة ، عن طريق إدراج الافراد بإنشاء معايير السير des normes de conuites و أنماط من التنظيم المقبولة .

كما أنها تعمل على وضع لغة و مجموعة من المفاهيم للوصول إلى شكل إلى أشكال الإجماع و لحدوث أي نوع من الإتصال ، فتداول كلمات مشتركة ذات معان خاصة لا تفهمها إلا اعضاء المجموعة و المؤسسة ، تصبح واحدة من أكثر الطبقات عمقا في ثقافة المجموعة و المؤسسة ، كما أنها لا تسمح بتعريف حدود المؤسسة و هويتها بمعنى أنها تعمل على تحديد حدود المؤسسة من خلال معرفة من بداخل المجموعة و من خارجها أو ليس عضواً فيها ، فأي عضو لا يمتثل لثقافة المؤسسة تعتبر شاذا عنها وبالتالي يتم تهميشه فيجب عليه أن يخضغ لثقافة المجموعة و يعمل بها .

أخيراً يمكن أن نوجز دور ثقافة المؤسسة الداخلي في النقاط التالية :

– ترابط و تلاحم و تماسك الجماعة(تصبح الجماعة تتقاسم القيم المشتركة و تتناسى المصالح الفردية).

– تقاسم اعضاء المؤسسة نفس القيم و المعتقدات و الذاكرة الجماعية يقوي الشعور بالإنتماء

– الثقافة هي القاعدة الأساسية لهوية المؤسسة و الأعضاء ، التي تميز المؤسسة عن باقي المؤسسات .

2– الأبعاد التاريخية للثقافة الجزائرية :

إن الثقافة الجزائرية الحالية هي امتداد طبيعي لتطور اجتماعي و ثقافي عرفه المجتمع الجزائري ، فقد تشكلت هذه الثقافة منذ آلاف السنين ، و قد تشكلت هذه الثقافة عبر محطات تاريخية كبرى ، نحاول ان نتعرض لها من خلال الأبعاد المكونة لها و التي ساهمت في تكوين النسق الثقافي الجزائري .

2-1 البعد الأمازيغي في الثقافة الجزائرية : إن غالبية الدراسات و الأبحاث التاريخية تقرّ أن الامازيغ هو السكان الأصليون للمغرب العربي ، رغم الاختلاف في أصلهم و تؤكد الأبحاث أن المغرب العربي كان مسكوناً قبل ملايين السنين أي ما يقارب 15 ألف سنة هذا الإنسان المغاربي الأول كان يعيش على القطف و الصيد ، و في حوالي 8000 سنة ظهرت الحضارة القفصية (نسبة إلى مدينة قفصة التونسية) و في حوالي 4000 سنة استطاع الانسان القفصي أن يستأنس الحيوانات و يزرع الأرض ، و قد كشفت الأبحاث الاركيولوجية ان القمح ، الزيتون ، التين و العنب لم تستورد من فينيقيا بل كانت منتوجات محلية عرفها الإنسان المغاربي قبل قدوم الفينيقيين [1].

هذه المؤشرات تدل على أن هناك حضارة و ثقافة لإنسان هذه المنطقة قبل احتكاكه بالحضارات الوافدة الفينيقية ، الرومانية ، و الوندالية ، فالثقافة والحضارة في هذا المجتمع أصلية و ليست وافدة ، كما يعتقد البعض و خاصة الباحثين الكولونياليين لأنهم ألغوا فكرة وجود حضارة و ثقافة محلية لسكان المنطقة .

إن البعد الأمازيغي في الجزائر بعد أصيل ، فقد عرف الأمازيغ مختلف مظاهر الثقافة وعناصرها ، فلقد كانت لهم دياناتهم المختلفة التي سبقت ظهور الإسلام و وصول الديانات التوحيدية الأخرى مع المستعمرين ، و عرف الأمازيغ مختلف النظم الاقتصادية و خاصة بعد اكتشاف الزراعة و استئناس الحيوانات ، فعرفوا نظام الضريبة ، حيث كان الفينيقيون يدفعون الضريبة لملوك و قادة البربر ، إن البربر الذين فرضوا الضريبة و انتصروا في الحروب على قرطاج القوية المتحضرة ، ليسوا متوحشين كما يدّعي الاوربيين ، كما أنهم كانوا سياسياً و اقتصاديا و عسكرياً منتظمين ، و الدليل على ذلك اعتراف (حنبعل) الذي انهزم للمرة الأولى عندما كان البربر غائبون عن المعركة .

إن هذه الانجازات الحضارية تدّل على أن السكان الأصليين لهذه المنطقة كانوا على قدر كبير من الحضارة و التنظيم حيث ابتكروا الوسائل التقنية مثل العربة ، المحراث الاسلحة ...الخ ، قبل قدوم القرطاجيين ، كما أن هذه التنظيمات و المنجزات لا يمكن لها

[1] بوقرة بلقاسم ، **سوسيولوجية الجزائر** ، ج 1 ، الجزائر : باتنة للمعلوماتية و الخدمات المكتبية ، 2000 ، ص 05 .

أن تتم إلا تحت سلطة قوية و موّحدة ، و هذه السلطة تجسّدت في زعماء القبائل الأقوياء من امثال : غيا الماسيلي ، ماسينسا ، سيفاكس و يوغرطة و غيرهم .

إن وجود هذه الثقافة و الحضارة عامل أساسي في بقاء تأثير العناصر الأمازيغية في الثقافة الجزائرية إلى اليوم ، بل إن العنصر الامازيغي كان دائماً فاعلا في صناعة تاريخ هذه المنطقة ، فبعد الثورات التي تكللت بطرد الوندال و الرومان و البيزنطيين ، شارك الأمازيغ العرب الفاتحين في تأسيس مجتمع جديد بقي مستمراً إلى اليوم ، و لم يغب عنه الإنسان الأمازيغي ، و لا الثقافة الأمازيغية ، حتى أن اللغة الأمازيغية ما تزال متداولة بين فئة عريضة من أبناء المجتمع الجزائري ، و في هذا يقول إبن باديس الصنهاجي «إن أبناء يعرب و أبناء مازيغ قد جمع بينهم الإسلام منذ بضعة عشر قرناً ثم دأبت تلك القرون تمزج ما بينهم في الشدة و الرخاء ، وتؤلف بينهم في العسر و اليسر ، حتى كونت عنصراً مسلماً جزائرياً أمه الجزائر و أبوه الإسلام ...»[1]

كما يبرز البعد الأمازيغي في الثقافة الجزائرية ببقاء اللغة الأمازيغية بلهجاتها المختلفة متداولة بين أبناء عدة مناطق في الجزائر [2]، و أن البعد الأمازيغي كمعطى ثقافي جزء لا يتجزأ من الثقافة الجزائرية التي بدورها جزء من الثقافة العربية الإسلامية ، و هذا البعد كان و مازال عامل إثراء و تنوع للثقافة الجزائرية ، كما أنه منسجم و متكامل مع بقية عناصر الثقافة ، و لهذا أي محاولة لإخراجه على وسطه الطبيعي الذي اندمج فيه منذ قرون من شأنه أن يؤدي إلى خلخلة النسيج الثقافي الجزائري ، كذلك يبرز البعد الأمازيغي في الثقافة الجزائرية من خلال الفنون و الفلكلور الشعبي الذي نجده في المناطق التي ما تزال فيها هذه الثقافة سائدة و كذلك نوعية الاطعمة و الألبسة ، و الرموز التي توسم بها هذه المنتجات .

2-2 البعد العربي الإسلامي في الثقافة الجزائرية :

إن الإسلام في الثقافة الجزائرية يعدّ بعداً أساسياً و رئيسياً ، إذ من خلاله يصدر كل المعايير و القيم و الأنظمة و الشرائع و القوانين و الأعراف ، و هذا ليس في الجزائر فقط بل في كل البلدان التي وصلها الإسلام و تشكلت سلطة تابعة للدولة الإسلامية أو دويلات

[1] عبد الحميد بن باديس ، **آثار الإمام عبد الحميد بن باديس** ، الجزائر ، مطبوعات وزارة الشؤون الدينية ، 1994 ، ص 459.

[2] أحمد بن نعمان ، **سمات الشخصية الجزائرية** ، الجزائر ، المؤسسة الوصية للكتاب ، 1988 ، ص 304 .

إسلامية مستقلة ، فقد أصبح الدين الإسلامي يحتل مكانة مرموقة في النسيج الاجتماعي والثقافي ، لهذه المنطقة المعروفة برفضها الدائم و المستمر للأجنبي .

بعد وصول العرب الفاتحين إلى شمال إفريقيا وجدوا أربع فئات اجتماعية ، ففي المدن كان يسكن الروم البيزنطيون و الرومان و الافرنج و الأفارقة و البربر [1]، هذه البنية الاجتماعية والثقافية المتنوعية و التي كان يسودها الصراع بين البربر و المحتلين البيزنطيون والافرنج أو بين سكان المدن و سكان الأرياف كما يشير إلى ذلك الكثير من المؤرخين ، هذه البنية ساعدت الإسلام على الانتشار السريع و التمكن من قلوب و عقول افراد المجتمع و خاصة البربر منهم باعتبارهم السكان الاصليين و الغالبية العظمى لسكان هذه المنطقة .

كذلك نجد ان العرب ساعدوا البربر في التخلّص من الاستعمار الاجنبي المتمثل في البيزنطيين ، مما جعل بينهما تحالفات سياسية و عسكرية ، رغم بعض الصراعات التي ظهرت في تفرة الفتوحات ، و يشير بعض المؤرخين إلى سرعة انتشار الإسلام في شمال افريقيا و إقبال الناس عليه عكس المسيحية التي دامت قرون دون اعتناقها من قبل السكان الاصليين ، و يرجع ذلك حسب رأي المؤرخ الكولونيالي (E.F.Gauthier) إلى الجاذبية التي كانت بين العرب و البربر و التشابه في الحياة و الشعور .

ويرجع الدكتور احمد بن نعمان سهولة انتشار الإسلام في الجزائر إلى مجموعة من العوامل:[2]

– سرعة إدراك البربر لمعاني الإسلام و إيمانهم القوي بتعاليمه التي تنادي بالمساواة والعدل و الحرية و الإخاء .

– تمثل المسلمين الفاتحين –قولا و فعلاً– لتلك التعاليم الأخلاقية التي آتي بها الدين الجديد.

– انصهار الفاتحين في المجتمع المحلي دون اعتلاء ، او استشعار بالأفضلية عليه في أي شيء .

[1] بوقرة بلقاسم ، **سوسيولوجية الجزائر** ، مرجع سبق ذكره ، ص 24 .
[2] احمد بن نعمان ، **سمات الشخصية الجزائرية** ، مرجع سبق ذكره ، ص 300 .

– التشابه في المزاج و التقاليد بين العرب و البربر مما يرجع الآراء القائلة بأن البربر من اصل عربي قدموا من اليمن إلى شمال افريقيا في احقاب متعاقبة من التاريخ .

– انتهاج الدولة الإسلامية سياسة الاعتماد على السكان الأصليين في تسيير شؤون بلادهم في ظل الشريعة الجديدة التي تسري على كل المسلمين في البلاد بربراً كانوا أو عرباً بنفس الكيفية .

و لهذا نجد أن القيم الأخلاقية و الاجتماعية التي كان يدعوا إليها الإسلام و النماذج السلوكية التي تمثلها العرب الفاتحون كانت العامل الأساسي في تقبل البربر للإسلام والعربية بل أصبحوا هم المدافعين و الحاملين لهذه الدين و هذه الثقافة فخرج منهم قادة عسكريون كبار فتحو الأقطار و الأمصار ، و علماء كبار في مختلف الفنون و العلوم و ترّسخت فيم الإسلام و ثقافته في المجتمع الجزائري منذ ذلك العصر إلى يومنا هذا ، و هي المؤطر الأساسي و الموجه لسلوك الأفراد و حركية المجتمع .

و في هذا الصدد نجد العلامة عبد الحميد بن باديس يتحدث عن كيفية تحوّل الأمة الجزائرية إلى العربية و الإسلامية ، يقول [1] «ما من نكير أن الأمة الجزائرية كانت مازيغية بربرية من قديم عهدها و ما من أمة من الأمم استطاعت أن تقلبها عن كيانها و لا أن تخرج بها عن مازيغتها ، بل كانت هي التي تبتلع الفاتحين ، فلما جاء العرب و فتحوا الجزائر فتحاً إسلاميا لنشر الهداية لا لبسط السيادة ، و إقامة العدل الحقيقي بين جميع الناس ، لا فرق بين العرب الفاتحين و المازيغ أبناء الوطن الأصليين دخل المازيغ من ابناء الوطن في الإسلام وتعلموا لغة الاسلام العربية ، و وجدوا أبواب التقدم في الحياة كلها مفتوحة في وجوههم فامتزجوا بالعرب بالمصاهرة ، و نافسوهم في مجال العلم و شاطروهم سياسة الملك و قيادة الجيوش ، و قاسموهم كل مرافق الحياة » .

من خلال هذا أصبح الإسلام مكون أساسي في الثقافة الجزائرية ، و عمل الإسلام على تركيب البنى الاجتماعية و السياسية في المجتمع الجزائري ، و كذلك الذهنيات الجمعية والفردية وفق منظور محوره الإسلام ، و عندما نتكلم عن الإسلام فإننا نتكلم بالطبع عن

[1] أحمد بن نعمان ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 302 .

العربية ، فالعربية في الجزائر انتشرت بفضل الدين الإسلامي و العلوم الاسلامية التي برع فيها أهل الجزائر .

2-3 البعد الإفريقي في الثقافة الجزائرية :

تحوي الثقافة الجزائرية على البعد الإفريقي باعتبار الجزائر تقع في قارة إفريقيا إلا أن هذا البعد يعدّ بعداً ثانوياً ، رغم أن الجزائر نجد فيها بعض الآثار للثقافة الافريقية أو بعض

سماتها لا تظهر إلا في بعض الفنون و الفلكلور المنتشر في بعض المناطق الجنوبية و التي معظم سكانها ليسوا زنوج ، بل هم من اصول بربرية امازيغية ، و لعلّ العوامل الجغرافيا و خاصة الصحراء الكبرى التي تحتل منها الجزائر الجزء الأكبر ، شكلت حاجزاً طبيعياً أدّى إلى عدم انتشار السمّات الثقافية الافريقية في الجزائر ، كما أن الثقافة الإفريقية لا تستطيع ان تصمد أمام قوة الثقافة العربية الإسلامية ، كذلك يرجع عدم انتشار العناصر الثقافية الافريقية بقوة في المجتمع الجزائري إلى طبيعة الدين الإسلامي الذي يتأسس على فكرة توحيد الإله في حين نجد ان الوثنية و عبادة الظواهر الطبيعية تتلبس كثير من مظاهر الثقافة الافريقية ، بهذا كان التصور الإسلامي عائقاً مهماً أمام بقاء أو انتشار السمات الثقافية الافريقية .

3- مظاهر التحول الاجتماعي الذي شهدته الجزائر :

عرف المجتمع الجزائري تغيرات و تحّولات كبيرة مسّت البنى الاجتماعية و الاقتصادية كان لهما الأثر الكبير في تحديد و توجيه سلوكات الأفراد و الجماعات مما نتج عنها انقلابات وتغيرات في المكانات و الأدوار داخل المجتمع و في كل المستويات و سوف نعالج في هذا المحور أهم التحولات التي شهدتها الجزائر في مختلف المجالات :

3-1 التحولات الثقافية :

لقد تعددّت التعريفات بالنسبة للثقافة فهناك من تقتصر على تعريف ضيق يجعلها مقتصرة بالدرجة الأولى على النشاطات العملية العليا أو على الإنتاج الذهني العالي المستوى والمعترف به من قبل المتخصصين ، وبين مفهوم أقل ضيقاً يدمج في الثقافة كل النشاطات الذهنية الشعبية و الرسمية الحية و الموروثة ، و من مفهوم ثالث أكثر شمولاً يحاول أن

يربط الثقافة بكل النشاطات الذهنية و الجسدية التي تخلق لدى جماعة معينة طريقة متميزة في السلوك و الحياة .[1]

إن دراسة منظومة ثقافية معينة ينطلق من تحليل الوضع و المستوى الاجتماعي و التاريخ الذي نشأت فيه ، و على هذا يرى كثير من الباحثين في ميدان الثقافة أنه في فضاء اجتماعي هناك دائماً " تراتب ثقافي " و ليه فإن الثقافة في مجتمع ما تنقسم إلى نمطين الثقافة العليا " المهيمنة" و الثقافة الشعبية " الخاضعة " [2] ، المقصود بالثقافة العليا "المهيمنة" هي تلك المجسدة في العلوم و الأآدات و الفنون التي تقوم بإنتاجها و إلى حد كبير باستهلاكها ، نخبة مثقفة و متعلمة خضعت للتعليم و التدريب المنظم و المنهجي وهي ثقافة منتجة و موجهة للحقل الثقافي في التصورات الاجتماعية المخيال الاجتماعي الدين ، العلوم ...الخ ، يتحكم فيها و يوجهها فاعلون أساسيون رجال الدين ، الزعماء المفكرون ...الخ ، عن طريق وسائل عديدة مثل المدرسة ، المسجد ، الجامعة ....الخ

أما الثقافة الشعبية (الخاضعة) فهي ثقافة العامة من الناس التي تقوم على المعتقدات والإيمان بعالم ما فوق الطبيعي ، و أن تفسيراتها الخاصة بتصور الأفراد هي نتاج الإرث الثقافي داخل المجتمع و المستمر رغم عوامل التغيير التي تطرأ على المجتمعات ، إنها ثقافة يغلب عليها الطابع المجازي و الرمزي و الطقوسي و هي ترتبط مباشرة بالحاجات الروحية اليومية للإنسان .

من حيث الوظائف تختلف الثقافة العليا عن الثقافة الشعبية ، فيقدر ما ترتكز هذه الأخيرة على التماهي المباشر أو انتماء الفرد إلى الجماعة ، تعمل الثقافة العليا على تنظيم كل ماله علاقة بوضع نظام و مراقبة تنفيذه و تحقيقه ، و ذلك في مجال المعارف و العلوم و الفكر بالمقابل حتى تنجح الثقافة الشعبية في أن ترفع امكانية الانتماء و التماهي إلى حدها الأمثل فهي مضطرة أن تكون ساحة مفتوحة لكل التناقضات و المفارقات و منظمة بأقل و أبسط ما يمكن للقواعد و العوائق بحيث لا تستبعد أحداً من افراد الجماعة .

[1] دنيس لكوتن ، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** ، مرجع سبق ذكره ، ص 197 .
[2] المرجع السابق ، ص 34 .

إن المجتمع الجزائري و كالعديد من المجتمعات الإسلامية يمّر بمرحلة تحّول كبيرة في المفاهيم و القيم الأخلاقية و الثقافية ، ساهمت في توجيه الفرد و الأسرة ، و يعود هذا إلى انبعاث المنهج الإسلامي الذي تقوده نخبة من الفاعلين في الحقل الثقافي كالمفكرين والكتاب و الأساتذة ...، جاعلين من الدين أساس هذا التغير ، في مرحلة تنازعت فيها تيارات عديدة على استغلال المخزون الثقافي الشعبي في خدمة مشاريعها الثقافية ، إن للدين دوراً أساسيا في تشكيل شخصية الفرد ، و وعيه و فكره و عبادته و عاداته و مواقفه و سلوكاته وتصوراته لجوانب الحياة المختلفة ، و في هذا يقول المفكر مالك بن نبي «الدور الذي يؤديه الدين حين يتدخل في التركيب الاجتماعي في شكل قيم أخلاقية ، متجسدة في العرف والعادات و التقاليد و القواعد الإدارية و المبادئ التشريعية...» فدور العنصر الديني كعامل تنظيم نفسي ، لا من حيث أنه يعمل في صورة مبادئ موجّهة تنطبع في ذاتية الأنا لتصبح دوافع و قواعد للسلوك فحسب ، و لكن لأنها كذلك تستطيع أن تتجلى في صورة تحريك مانع في بعض الظروف المرضية كما في حالة الكبت ، فهكذا تظهر لنا أهمية الدين و دوره الحيوي ليس فقط من الجانب العقيدي و الفقهي و لكن كذلك من الجوانب النفسية والاجتماعية و الثقافية ، ليصبح عنصراً أساسيا مشكلاً لهوية المجتمع .[1]

إننا نعيش داخل ثقافة دينية مهيمنة ، أنتجتها نخبة من المفكرين و الجامعيين من أصحاب التوجه الإسلامي الذي يدعوا إلى أسلمة العلوم و المعارف المختلفة و عن طريق وسائل متعددة يحاول توجيه المجتمع من أصحاب الثقافة الشعبية خاصة إلى استهلاك هذه الأفكار إنك عندما تتجّول بين المكتبات العمومية يدهشك الكم العائل لعناوين الكتب و المجالات الدينية التي تزخر بها الرفوف ، نهيك عن القنوات التلفزيونية التي تعمل على نشر هذه الثقافة يقوم عليها عدد كبير من أصحاب المستوى التعليمي (الجامعي) المحسوبين على النخبة ممن ينتمون إلى الثقافة العليا ، إن أصحاب هذا الاتجاه و التيار الفكري أطلقوا على هذه الحركة تسمية "الصحوة الاسلامية" التي يمكن اعتبارها ظاهرة دورية تاريخية تبرز كلّما اعترى المسلمين ذبول في دوافع الإيمان و خمول الفكر ، و عرفه البعض بأنها ظاهرة

[1] **التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري و اشكالية الهوية** ، العماري الطيب عدد خاص للملتقى الدولي الأول حول الهويات و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، بكسرة ، ص ص 31 ، 32 .

اجتماعية تعتمد على الإسلام في توصيفها و نعتها و تتخذ من الإسلام أداة تقييم لكل ما في المجتمع القائم .[1]

إن المجتمع عرف و مازال يعرف تحولات سريعة على المستوى البناء الاجتماعي و الثقافي و تتجاذبه تيارات فكرية إقليمية و عالمية تريد أن تطبعه و تشكل شخصية في ظل استمرار الصراعات الفكرية و الإيديولوجية الداخلية حول مشكلة الهوية و انقلاب القيم و تبدّل الأدوار رغم أن هوية الأمة الجزائرية قد رسمّها مفجري الثورة التحريرية الكبرى منذ أكثر من نصف قرن .

إن رفض ميثاق الجزائر لسنة 1964 م ، أن تكون الثقافة الجزائرية ثقافة طائفية او نخبوية بل ثقافة جماهرية ، و تكون الثقافة في خدمة المجتمع بكل فئاته و شرائحه الاجتماعية ولا يمكن ان نعدم النفوذ الثقافي الفرنسي في الجزائر حيث آن بصماته واضحة على البنية الثقافية ، و قد نجح الاحتلال الفرنسي في فرض اللغة الفرنسية كمركز للمعاصرة و وسيلة للتأهيل المهني و لغة الإدارة و التعليم في التخصصات العلمية التي لازالت إلى يومنا هذا تدرّس باللغة الفرنسية .

3-2 التحولات الاجتماعية :

لقد أدت النظم الجديدة التي أملتها الظروف المختلفة إلى إنتاج وضع جديد في الأسر الجزائرية على مستوى البناء و الوظيفة ، فكان لزاماً على الأسرة أن تتكيف و المعطيات الجديدة التي أملتها المراحل التي مرّت بها الجزائر ، فبعد أن كانت الأسر فيما سبق لا تستقل عن العائلة الكبيرة ، خاصة في القرى و الأرياف و حتى المدن يعقل ارتباط الدخل والعمل بالممتلكات المختلفة في مجال الزراعة و تربية المواشي و التجارة ...، تحولت إلى أسر متنقلة بفعل العوامل المتعددة المتعلقة بالعمل و الهجرة من البادية إلى المدينة ، هذا الوضع تترجمه الظواهر الاجتماعية العديدة ، التي كانت تظهر بشكل واضح في الأزمات الاقتصادية على المستوى الوطني آخرها الأزمة المالية التي ضربت الاقتصاد الجزائري نتيجة إنخفاض أسعار المحروقات مما أجبر الحكومة على الزيادة في أسعار البضائع والخدمات و الاعتماد على الجباية الضريبية لتعويض الخسائر مما ينعكس على تراجع

[1] العماري الطيب ، **المرجع السابق** ، ص 33 - 37 .

الاستهلاك الفردي ، و تقلص فرص التشغيل و تفكك النسق الاجتماعي و الاقتصادي في المؤسسات الصناعية و إصابتها بالخسائر المتتالية ، هذه الظواهر كان لها الأثر الكبير على الأسرة – بإعتبارها اصغر وحدة اجتماعية – برزت في شكل انحرافات في السلوك العام للفرد و المجتمع ، فكانت كل المحاولات الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية و حتى القانونية حبط و تصاب بالفشل ، إن أي وصفا أو تحليل للواقع الجزائري قد يؤدي إلى اعتبار الفئات الاجتماعية في الجزائر هي العنصر الأساسي في هذا التحوّل ، بالجزائر بموقعها الجغرافي و من خلال ما تملكه من مقومات تاريخية و اجتماعية و اقتصادية لن تكون معزولة عن التغيرّات التي يشهدها العالم المعاصر ، فثمة تحديات كثيرة واجهت الجزائر من بينها اجتياز الازمة الاقتصادية و تحديات العولمة او النظام العالمي الجديد و اختلال التوازن بين القوى الكبرى في العالم ، فالتحّول نحو وضع تتكيف فيه السياسة العامة للبلاد نحو الوضع الجديد أمر مطلوب و ضروري للحفاظ على مستقبل البلاد .

إن الحركة و النمو الديمغرافي أدى إلى تغيرات و تحولات على مستوى العلاقات و الأدوار و المكانة ، فالجزائر شهدت حركة سكانية أدت إلى تغيير نمط البنية البشرية و التوزيع السكاني و مثال على ذلك دور العوامل الأمنية و الاقتصادية في الهجرة الداخلية والخارجية و ما ترتب عنها من تحول إلى نماذج جديدة في ربط العلاقات و القيام بالأدوار و شغل المكانات و تغير النشاط ، و موضوع الهجرة ينجم عنه مشاكل متعدّدة بواجهها الفرد من بينها الصراع الثقافي [1]، و صعوبة التكيف فالوضعية الجديدة في المجتمع تختلف عن الوضعية السابقة ، و ذلك طبعا من حيث ربط العلاقات و الدور و المكانة و قنوات الاتصال و حتى النشاط و طبيعة السلوك ، و ذلك لأن الثقافة هي المحدّد الرئيسي لنوع السلوك المقبول أو المرفوض ، فتغير البيئة الاجتماعية بعقل الهجرة سواءاً الطوعية أو الاجبارية ينجّر عنه تغيرات ثقافية سريعة ، فالفرد أو الجماعة التي تنتقل من بيئة إلى اخرى تكون مجبرة على التعاطي مع الواقع الجديد الذي يفرض عليها التوافق و تقبل الثقافة الجديدة باعتبارهم نزلاء جدد على تلك الثقافة و اسهامهم فيها يكون بقدر تقلبهم و تعلمهم وتعاطيهم

[1] على مانع ، **جنوح الاحداث و التغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة** ، ط1 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1996 ، ص 35 .

لتعاليمها ، أما المشاكل المترتبة عن الهجرة فهي متعددة تنطلق أساساً من سوء التوافق وعدم تقبل الآخر بمظاهره الثقافية أو التصلّب في فرض النماذج الثقافية الدخيلة .

إن مظاهر التحوّل الذي أصاب العائلة الجزائرية خاصة في المجتمعات الريفية من العائلة

الكبيرة إلى العائلة الصغيرة أدى إلى اضعاف قدرتها على مقاومة التغيير في النظم الثقافية والسلوك ، فسلطة الشيخ أو كبير العائلة او العشيرة تلاشت أمام تأثير الاوضاع الجديدة التي تستند إلى قوة المال و المركز و كثرة العلاقات على حساب النمط الثقافي التقليدي الذي يستند إلى الوجاهة و المكانة و السمعة الطيبة ، و على ذلك يتأسس مفهوم المادية خاصة في الحياة المدنية مقابل التضامن الآلي في الحياة الريفية التي تقوم على الحفاظ على تماسك القبيلة و العشيرة و الخضوع للمعايير الاجتماعية و الثقافية المعمول بها .

و التغيرات الثقافية في الحياة المدنية سريعة بفعل التصنيع و التعليم و الإعلام ، و لعل أهم عوامل التحول في الجزائر هو تغيّر بنية المجتمع الجزائري تحت وطأة التغير الاقتصادي بخصوص ، و اختلال التوزيع السكاني بين المدن و الحظائر و ظهور بنى جديدة ساهمت في تحويل مجرى الحياة الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية من خلال وضع طبقي غير مستقر ، حيث أصبح من السهل حدوث الحراك الاجتماعي و خير دليل على ذلك أحداث " الربيع العربي " في عديد الدول المجاورة التي أدّت إلى تغيير نظام الحكم وقلب الموازين في السياسة فيها و كذلك التغير في الأفكار و المفاهيم و القيم و المعتقدات فتصبح عاملاً فعالاً في عمليات التطور و الابتكار ، و التحرّر من القيود و التعبير عن الذات ساعد على التغير الاجتماعي [1] ، كما أشار إلى ذلك" سمر" في شرحه لآليات التغير و التحول حيث أكد انه يتم بانتقال المجتمع من الطابع البسيط إلى المعقد و من التناسق إلى اللاتناسق و من العسكري إلى الصناعي أين ترتبط التغيرات الفرعية بشكل عضوي ، كما تتغير نماذج الافعال و تتغير مكونات النظام الاجتماعي .

[1] إبراهيم مقر أبو عمشة ، **الثقافة و التغير الاجتماعي** ، ط 1 ، بيروت : دار النهضة العربية للطباعة و النشر و التوزيع 1981 ، ص 08 .

3-3 التحوّل في نظام الزواج :

عرف الزواج في الجزائر تغيرات عديدة ، و حسب ما نظر إليه " عدي الهواري " أن هناك مظاهر جديدة تبدأ بربط علاقات صداقة بين الإناث و الذكور مخالفين بذلك التعاليم الدينية التي لا تسمح بمثل هذه العلاقات ، و التقاليد الاجتماعية التي تنبذ من يقوم بذلك و هذا الحكم لا يمكن تعميمه على كل مكونات المجتمع ، بينما هو مظهر من مظاهر التحّول الذي اصبح يزاحم التقاليد و الأعراف في مجال الزواج ، و التي استوردت من برامج التسلية و الترفيه و مشاهدة القنوات الاجنبية ، إذ أدى ذلك إلى التقليد في غياب كلي للقيم والمبادئ و الرقابة الأسرية و الاجتماعية لهذه العلاقات التي قد تنتهي بالزواج أو بعلاقات غير شرعية أو بتشويه الصورة الاجتماعية للمعنيين على أقل تقدير ، و تكون هذه العلاقات بين الجنسية من الحي نفسه أو داخل اماكن العمل و الدراسة .[1]

كما قد تشترط الطبقات الميسورة بعض المقاييس لدراسة عروض الزواج مثل عمل طالب الزواج ، السكن ، و في حالة عدم توفير الشرطين فإن الرّد يكون بالسلب و ذلك كرّد على عدم التساوي في المستوى الاجتماعي ، لقد تغير المجتمع عموماً في هذا المجال كثيراً منذ الاستقلال بفعل التحضر و انتقال اغلب السكان إلى العيش في المدن .[2]

كلما أن لتأثيرات التحولات الاقتصادية و الثقافية كان واضحاً في الجانب الاجتماعي ، حيث أن طرق اقامة مراسيم الزواج و الحفل أصبحت تخضع إلى حد بعيد لتأثير الدخل والمستوى المعيشي ، حيث أن توفير مستلزماته يخضع للشروط التي تم الاتفاق حولها بين عائلتي الزوجين من جهة ، و إلى قدرات كل منهما على تلبية الحاجات الضرورية لإتمام مراسيم الزواج بشكل طبيعي من جهة أخرى ، فنجد أن هناك تباين كبير في كيفية اتمام مراسيم الزواج و حفلاته بين مكونات المجتمع ، و التي يمثل فيها العامل الاقتصادي دوراً كبيراً يمكن من خلاله التمييز بين أصناف الزواج في المجتمع ، بالإضافة إلى ذلك نجد ان الثقافة التي يتشبع بها أهل و أقارب الزوجين تتدخل في ضبط طريقة إحياء مراسيمه ، إما عن طريق السنة النبوية بالنسبة للعائلات المتدينة أو على الطريقة التقليدية بالنسبة للعائلات

[1] Addi Lahouari , **Les mutations de la société Algérienne** , édition la découverte , Paris ,X III , 1999 , p 84 .

[2] Ibid , p 147 .

المحافظة ، أو بالطريقة المتحرّرة من الضوابط السابقة بالنسبة للعائلات المتقدّمة على الثقافات المختلفة ، و تعتبر بذلك حفلات الزواج مظهراً من مظاهر التمايز الاجتماعي التي خضعت لتأثيرات الظروف المتعددة الناتجة عن البيئة و المناخ الجديد الذي يحتضن هذه الظاهرة .

3-4 التحوّل في المجال الاقتصادي :

يعّد ارتباط التحول الاجتماعي و الثقافي بالتحول الاقتصادي وثيق ، و كثيراً ما يكون احدهما محصلاً للآخر ، و قد لعبت العوامل الاقتصادية دورها في تحّول الواقع اليومي المعيشي للمواطن الجزائري ، حيث اصبحت الفئات المحرومة تعتمد على مساعدات الدولة للحصول على الحاجات الاساسية و أصبح سوق العمل يواجه عجزاً في استقطاب البطالين من مختلف الأعمار و الأجناس و لم توثق الاستثمارات الداخلية لامتصاص البطالة أو التخفيف منها ، كما ان الفترة التي شهدتها الجزائر ما بين (1990-2000) لم تشجع على جلب الاستثمارات الخارجية ، هذه الفترة من تاريخ الاقتصاد الجزائري التي كانت مصبوغة بالوضع الأمني المتدّهور ممّا أدة إلى نزوح السكان من الأرياف إلى المدن وتخلى السكان على نشاطاتهم الزراعية و تربية الحيوانات و نزوحهم إلى الحواضر و المدن مما شكل اختلالاً في الإنتاج الوطني ، و أصبحت مشكلة الاقتصادية صعبة بفعل ازدياد معدلات طالبي العمل و انخفاض الناتج الوطني الخام و ازدياد مصاريف الاستيراد ، لكن الأمور الاقتصادية تحسنت بعد العشرية السوداء التي عرفتها الجزائر مع ارتفاع سعر البترول حيث اعتمدت الدولة على الشراكة الاقتصادية للاستفادة من الخبرات الأجنبية .

للنهوض بالاقتصاد الوطني و استقطاب التقنيات الحديثة في التصنيع و الإنتاج و كان التحوّل الاقتصادي يقوم على التخلي الدولة عن مهامها في بعض القطاعات و فتح المجال اماما الخواص للاستثمار ، و انصبت السياسة الاقتصادية على محاولة تنويع مصادر الدخل الوطني خارج المحروقات ، و اللجوء إلى الخواص في قطاعات الأشغال العمومية

و السكن و الخدمات قصد التخفيف من النزاعات و نفقات الدولة في بعض القطاعات .

و بالإضافة إلى التحول في السياسة الاقتصادية الداخلية كان هناك تحوّل في السياسة الاقتصادية الخارجية ، و ذلك بالبحث عن شراكة اقتصادية تسمح بالقضاء على الأزمة

وكان ذلك بإبرام اتفاقيات شراكة مع بلدان أجنبية و تكتلات اقتصادية إقليمية و عالمية مثل الاتحاد الأوروبي و الولايات المتحدة الأمريكية و روسيا ، و كذلك بالبحث عن أسواق جديدة و تفعيل اتفاقيات تعاون و تبادل تجاري و ذلك من خلال الحوافز المالية و الضريبية لأجل استقطاب المتعاملين الاقتصاديين من مختلف أنحاء العالم .

خلاصـــة الفصـل :

من خلال هذا الفصل أردنا توضيح أن ثقافة المؤسسة ماهي إلا عملية بناء طريقة موحدة للطرق والتفكير للفاعلين الاجتماعيين ،هذه الطريقة تحتوي على قيم ومعتقدات مشتركة يجب احترامها والعمل بها مهما يكن هذا العضو قديم أو جديد ، كما أن ثقافة المؤسسة عبارة عن ظاهرة جماعية تتمثل في نشاط رمزي تنتقل عن طريق التعلم والنقل، كما أنها تعبر عن هوية العامل وانتمائه الاجتماعي الذي لا يجب إغفاله ،فثقافة العامل هي امتداد لثقافته الأصلية المجتمعية المرتكزة على أبعاد ساهمت في تكوين النسق الثقافي الجزائري كالبعد الامازيغي الذي يعتبر معطى ثقافي لا يتجزأ من الثقافة الجزائرية ، وهذا البعد كان وما زال عامل إثراء وتنوع للثقافة الجزائرية ، والبعد العربي الإسلامي الذي يعد الركيزة الأساسية للثقافة الجزائرية ،حيث يصدر من خلاله كل المعايير والقيم والأنظمة والتشريعات والقوانين المنظمة للمجتمع ، لكن هذا لم يمنع المجتمع الجزائري من تعرضه لتحولات كبيرة مست البنى الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي ساهمت في توجيه أفعال وسلوكات الأفراد والجماعات مما نتج عنها انقلابات وتغيرات في المكانات والأدوار داخل المجتمع وفي كل المستويات .

تمهيد:

بعد الاستقلال قامت الدولة الجزائرية بإعادة النظر في المنظومة الاقتصادية التي تأثرت كثيرا بالنهج الذي انتهجته الدولة غداة الاستقلال، ألا وهو النهج الاشتراكي، كرد فعل عن النهج الذي كان مطبقا خلال الفترة الاستعمارية الذي لم يهتم بإنشاء المؤسسات العمومية التي تعتبر محور العملية الاقتصادية حيث عرفت المؤسسة الاقتصادية العمومية مراحل مختلفة في تطورها وما الأسماء التي أخذتها إلا تعبير واضح على الأشكال التنظيمية المتعددة التي عرفتها، في بداية الأمر كان اهتمام الدولة مرتكزا على جعل المؤسسات الاقتصادية الموروثة مع قلتها تسير بصفة عادية، لكن مع مرور الوقت تطورت الوضعية الاقتصادية للمؤسسات، إذا كانت تعاني من مشاكل متعددة في التسيير والتنظيم والمحيط، وأصبحت تشكو من متاعب عدة، منها ما يرجع إلى خصائصها ومنها ما يعود إلى البيئة والمحيط .

وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل من خلال محورين، المحور الأول نتطرق فيه إلى الدراسة النظرية للمؤسسات العمومية في الجزائر بصفة عامة من خلال أهم التعريفات وأسباب وجود هذه المؤسسات في الاقتصاد الجزائري مع ذكر أهم أشكالها والأهداف التي وجدت من أجلها.

أما في المحور الثاني سوف نتطرق الى كرونولوجيا مختصرة للمؤسسات الاقتصادية العمومية، وأهم المراحل التي مرت بها من خلال الإصلاحات الاقتصادية وإبراز واقع ومعوقات وشروط نجاح المؤسسة الاقتصادية العمومية فالمؤسسة الاقتصادية هي مرآة عاكسة لتناقضات البناء الاجتماعي هذا ما اكدنا عليه في بناء اشكالية الموضوع من خلال ان المؤسسة الاقتصادية والصناعية في الجزائر فاقدة لكل استقلالية وأن هناك تجاهل كلي للمؤسسة على انها كيان بشري له خصوصياته السوسيولوجية والثقافية.

1- الدراسة النظرية للمؤسسة العمومية في الجزائر

المتتبع للمؤسسة الاقتصادية العمومية يرى أنها مثلها مثل باقي المؤسسات عرضة للعقبات نتيجة للتغيرات الحاصلة في محيط الداخلي والخارجي، والذي قد يخلق لها فرصا لابد من استغلالها أو تهديدات ومخاطر لابد من تفاديها وبالتالي على مؤسسة تريد أن ترقى لمستوى المؤسسات الناجحة أن تتبنى استراتيجية تساعدها في الاستمرار وبالتالي البقاء.

تتميز مختلف الأنظمة الاقتصادية بوجود المؤسسات الاقتصادية العمومية، وإذا كان أول ظهر لهذا النوع من المؤسسات في الدول التي تتميز بحرية اقتصادها، فإنها وجدت بعد ذلك في بلدان ذات الأنظمة الاشتراكية أو المختلطة.

1-1 تعريف المؤسسة العمومية :

عرفت هذه المؤسسات عدة أشكال وأنواع يجعل من الصعب حصرها في تعريف معين، إلا أنها باختصار تتمثل في مؤسسات اقتصادية تعود ملكيتها إلى جهات عمومية تتميز بخصائص المؤسسة الاقتصادية، والمؤسسة العمومية الاقتصادية لا تختلف بشكل كبير عن المؤسسات الخاصة ما عدا الجانب المتعلق بالملكية، والتي تكون فيها المؤسسة تابعة للقطاع العمومي، والجانب المتعلق بالأهداف فالهدف الرئيسي لهذه المؤتمرات هو أداء وتحقيق جزء من السياسات والبرامج الاقتصادية التابعة للدولة. وهي مفيدة بشكل كبير في تنفيذ الخطط الاقتصادية الوطنية ويمكن الاقتراب إلى طبيعة هذه المؤسسات كونها تمثل: "صورة من صور التوظيف الاقتصادي لجزء من الملكية، طبقا لنظام إداري وقانوني. بمنحها الشخصية المعنوية وكلما. يمكنها من تحقيق الأهداف التي رسمها المشرع" وهذا يعني أيضا تمتعها باستقلالية مالية وتوجه نحو تحقيق ولو جزئيا لأهداف المتاجرة والمردودية الاقتصادية كما في المؤسسات الاقتصادية الأخرى، مع احتفاظها بامتيازات السلطة العامة"[1].

كما يطلق مصطلح المؤسسة العمومية على كل ما يملكه الشعب ملكية جماعية وتموله وتقوم بإدارته وتوجيه والإشراف عليها صالح الشعب وتحقيقا لأهدافه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وممثلي السلطات العامة إما منفذه، وإما بالاشتراك مع ممثلين

[1] ناصر دادي عدون، **اقصاد المؤسسة**، ط1، الجزائر: دار المحمدية العامة، 2000، ص 139.

منتخبين للعاملين المنتخبين، ولها عده طرق للإنشاء سواء بالتأميم الكلي أو الجزئي، أو إنشاء كلية من جديد بأموال عمومية كلية، او جزئي او مختلفة، وقد تكون مخوصصة بشكل جزئي. وهذه الأنواع من طرق وجود المؤسسة العمومية هي السائدة في مختلف المجتمعات، الموجهة مركزيا لاقتصادياتها، أو وذات الاقتصاد الحر، وأيضا ذات الاقتصاد المختلط في الدول المتطورة أو النامية.[1]

1-2-أسباب وجود المؤسسة العمومية الاقتصادية وانتشارها :

لقد تعددت واختلفت الظروف التي تساعد على إنشاء المؤسسة الاقتصادية العمومية، حيث يتميز بعضها بالوضوح، والبعض الآخر تعتبر ضمنية أو خفية، ومن الصعب تحديدها بدقة. وعموما تتمثل الأسباب التي أدت إلى ظهور وانتشار المؤسسات الاقتصادية العمومية في:

- أسباب سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ويمكن عرضها كالآتي:[2]

- **الأسباب السياسية** :وتتفرع بدورها إلى عدة عناصر:

-**أسباب أمنية:** وهو حماية وضمان استقلاليتها في اتخاذا لقرارات، خاصة فيما تعلق بالقطاعات الاستراتيجية الخاصة باقتصادها، ومن أمثلة ذلك حالة وجود علاقات وإبرام عقود بين جهات أجنبية وعمومية من المؤسسات الداخلية، وهذا ما يجعل التخوف من المساس بسيادة الوطن، واتخاذ قرارات مضادة لمصلحة لوطن.

-**أسباب إيديولوجية سياسية:** فإن المسئولين في السلطة نظرا لموقعهم ومكانتهم القانونية التي تخولهم بإصدار الأوامر طبقا لبرامجهم وميولاتهم الإيديولوجية.

-**الأسباب الاقتصادية :**

قد تتدخل أحيانا الدولة باحتكار بعض القطاعات التي يجتنيها القطاع الخاص سواء الانخفاض مردوديتها أو ارتفاع تكاليفها، مم يدفع بالدولة لضم بعض المؤسسات التي قد

[1] **نفس المرجع السابق**، ص 138.

[2] Taib Hafsi, **Gérer l'entreprise publique**, OPU, Alger, 1990, p 13 .

يصعب عليها الصمود اقتصاديا وماليا، بحجة أنها نجد نفسها مجبرة على التدخل محاولة إصلاحها واستغلالها لتحقيق إيرادات لميزانيتها لعامة.

-الأسباب الاجتماعية :

وتشمل هذه الأسباب الاتجاه نحو توفير بعض الخدمات والمنتجات للمواطنين أو لبعض الطبقات منهم، بشيء من الدعم أو بدون مقابل حيث غالبا ما تفوق تكاليف الإنتاج إيراداته وبالتالي تقدم الدولة خدمة اجتماعية يغيب فيها مبدأ الربحية.

1-3-اشكال المؤسسة العمومية الاقتصادية :

لقد تعددت، أشكال المؤسسة الاقتصادية العمومية، وعموما تنقسم إلى نوعين أساسين:

المجموعة الأولى، وتشمل المؤسسات ألعمومية والمجموعة الثانية وهي النصف عمومية.

1-3-1المؤسسات العمومية :

وهي مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام أي الدولة، وتسير بواسطة شخص أو مجموعة أشخاص يتم اختيارهم من طرف الجهة الوصية وتنقم بدورها إلى نوعين.[1]

- **مؤسسات تابعة للوزارات:** وتدعى بالمؤسسات الوطنية، وتأخذ أحجاما معتبرة وهي تخضع للمركز مباشره أي لإحدى الوزارات باعتبارها صاحبة إنشائها والتي لها الحق في مراقبتها وبالتالي مراقبة تسييرها بواسطة عناصر يتم تعيينها من قبلها، تقدم لها تقارير دورية عن نشاطها ونتائجها المحققة.

-مؤسسات تابعة للجماعات المحلية: وتشمل البلدية والولاية أو تجمع بينهما، وتكون ذات أحجام متوسطة أو صغيرة ويشرف عليها منشئيها عن طريق إدارتها، وتخصص عموما في مجالات النقل، البناء، والخدمات العامة.

[1] Tony Alberto, **Comprendre L'entreprise**, Edition Nathan, 1998, P56

1-3-2المؤسسات النصف العمومية :

ويطلق عليها بالمؤسسات المختلطة، وسميت كذلك نظرا لكونها تتشكل من طرفين، الأول: الدولة أو إحدى هيئاتها والتي لها الحق في مراقبتها، والطرف الآخر يمثل في القطاع الخاص كونها لها بعض الضوابط والتشريعات التي تنظمها وأحكام يستند عليها انطلاقا من معايير خاصة بنشاطها وأهدافها.[1]

1-4-أهداف المؤسسة العمومية الاقتصادية :

تسجى المؤسسة العمومية إل تحقيق عدة أهداف، تختلق وتتحدد حسب اختلاف المؤسسات وطبيعتها وميدان نشاطها، ولهذا تتداخل وتشابك أهداف المؤسسة، ويمكن تلخيصها في الأهداف الأساسية التالية:[2]

1-4-1الأهداف الاقتصادية :

يمكن جعل عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا الفرع نذكر منها:

- **تحقيق الربح:** إن استمرار المؤسسة في الوجود لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح، يضمن لها إمكانية رفع رأسمالها، وبالتالي توسيع نشاطها للصمود أمام المؤسسات المنافسة الأخرى.

- **تحقيق متطلبات السوق:** إن تحقيق المؤسسة لنتائجها يمر عبر عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي (خدماتي) وتغطية تكاليفها، وعند القيام بعملية بيع، فهي تغطي طلبات الزبائن سوآءا على المستوى المحلي، الوطني أو الجهوي. فيمكن القول إن المؤسسة العمومية تحقق هدفين في نفس الوقت: تغطيه طلب المجتمع وتحقيق الأرباح وتختلف طبيعة هذه الأخيرة من المؤسسة العمومية إلى الخاصة، حيث يعتبر في الأولى وسيلة لاستمرار نشاطها وتوسعه من اجل تلبية حاجات متجددة وإضافية مع التطور الحضاري

[1] بومعزة حليمة، **التحليل المالي كأداة تقييم الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية**، رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999. ص 23.

[2] ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة**، مرجع سابق، ص19-23.

والثقافي للمجتمع، وهذا لا يتم إلا باحترام العقود المبرمة بين المؤسسات والأشخاص أو فيما بين المؤسسات، واحترام البرامج الموضوعة في المؤسسات على أساس معطيات السوق.

– **عقلنة الإنتاج:** حتى تحقق المؤسسة أرباحا، وتنجح في إرضاء المستهلكين يتطلب ذلك استعمال الموارد المتاحة بشكل رشيد، والرفع من إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتورع بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط أو البرامج بطريقة منتظمة.

1-4-2-الأهداف الاجتماعية :وتتمثل فيما يلي:

– **ضمان مستوى مقبول من الأجور**: يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها حيث يتقاضون أجور مقابل عملهم وجهودهم المقدمة، والأجر بالنسبة للموظف هو مورد له لتلبية احتياجاته اليومية.

– **تحسين مستوى معيشة العمال:** إن التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغباتهم المتزايدة باستمرار، وهو ما يدعوا إلى تحسين وعقلنة الاستهلاك الذي يكون بتنوع وتحسين الإنتاج، وتوفير إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل من جهة وللمؤسسة من جهة أخرى.

– **الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال:** حيث تتوفر داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين الأشخاص، قد تختلف مستوياتهم العلمية وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، والدعوة للتفاهم والتماسك هو من بين الوسائل الرئيسية لضمان استمرارية نشاط المؤسسة تحقيقا لأهدافها.

– **توفير تأمينات ومرافق للعمال:** مثل التأمين الصحي، والتأمين ضد الحوادث وكذا التعاقد، كما أنحا تخصص مساكن سواء وظيفية أو عادية لعمالها المحتاجين منهم، إضافة إلى توفير مرافق عامة مثل المطاعم وتعاونيات الاستهلاك.

1-4-3-الأهداف التكنولوجية:

تؤدي المؤسسة الاقتصادية العمومية دورا هاثا في الميدان التكنولوجي فقد نجد عند بعضها مصلحة خاصة، مثلا بالبحث والتطوير وذلك من أجل تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا مما يؤدي إل التأثير على الإنتاج ورفع الربوبية الإنتاجية فيها.

1-4-4الأهداف الثقافية:

قد يستفيد العمال من التدريب والتكوين داخل المؤسسة وذلك لغرض تمكينهم من استعمال وسائل الإنتاج المطورة بشكل يسمح باستغلال الموارد استغلالا عقلانيا.

فقد تسعى لتدريب عمالها الجدد أو رسكلة عمالها القدامى، وكل ذلك من أجل استعمال واستغلال الفرص والكفاءات المتاحة استغلالا أمثل، وهو ما يؤثر على مردودية المؤسسة خاصة وعلى الدخل الوطني عامة، ويدخل هذا الجانب ضمن استراتيجية المؤسسة من أجل تطويرها وتكييفها حسب الأوضاع.

2- كرونولوجيا المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية:

عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية خلال الأربعة عقود السابقة مراحل مختلفة في تطورها، وما الأسماء التي أخذتما إلا تعبيرا واضحا على الأشكال التنظيمية المتعددة التي عرفتها.

مرحلة التسيير الذاتي* الممتدة من 1962-1965 تميزت بضعف المؤسسات الوطنية من ناحية العدد والحجم.

مرحلة الشركات الوطنية الممتدة من 1965-1971 تم خلالها إنشاء معظم المؤسسات الوطنية.

مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات المؤسسات الاشتراكية)، وتميزت، بنشر النصوص التي تشرك العمال في التسيير.

* فكرة التسيير الذاتي كان لظروف اقتصادية فسياسية واجتماعية فرضت العمل بهذا النمط حيث تم تقنينه من طرف السلطة تحت ضغط المعارضة، قد وصل عدد المؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا سنة 1964 ما بين 345 و413 مؤسسة، وتميزت بصغر حجمها، حيث 5 % منها فقد كانت توظف أكثر من 100 عامل (أنظرفي كتاب إسماعيل عرباجي، **اقتصاد المؤسسة**).

إن الوضعية التي ألت إليها المؤسسة الاقتصادية في الجزائر خلال مرحلة التسيير البيروقراطي أدت لاتخاذ إجراءات لإصلاح الوضع من خلال: عملية إعادة الهيكلة العضوية والمالية، تم استقلالية المؤسسات، وأخير؛ إعادة الهيكلة.

2-1 إعادة الهيكلة العضوية والمالية :

إن أهم ما يميز المراحل السابقة هو بروز مؤسسات وطنية ذات حجم كبير (تجسيدا لمنطق التسيير المركزي) حيث تتصرف كإدارة للفرع كله محتكرة إنتاج الفرع وتجارته الخارجية والتورع الداخلي وتحديد سياسة الفرع، الأمر الذي خلق صعوبة تسييرها، كما أن موقفها الاحتكاري أدى إلى ظهور عدم التوازن في الاستثمارات إضافة إلى قيامها زيادة عن وظائفها الأساسية بوظائف أخرى سياسية واجتماعية.[1]

مفهوم إعادة الهيكلة العضوية والمالية:

الهيكلة العضوية للشركات الوطنية الكرى تتمثل في تجزئتها إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم حيث تضاعف عددها عدة مرات وحولت أسماؤها إلى مؤسسات عمومية وذلك لخلق نوع من التخصص للمؤسسة وتحديد مجالها الجغرافي والفصل بين المهام داخل كل منها.

أما الهيكلة المالية فهي حل لمشكل ديون المؤسسات السابقة أين تولت الخزينة العمومية بتسديد الديون التي كانت تربط هذه المؤسسات فيما بينها.

مبادئ إعادة هيكلة العضوية والمالية ويمكن تلخيصها في ثلاث نقاط:

التخصص حسب عائلات منتجات متجانسة، وفي حالة ما إذا اتضح أنحا لازالت كبيرة يتم تقسيمها إلى وحدات جهوية،

-الفصل بين وظيفة الإنتاج ووظيفة البيع، مؤسسات الإنتاج تختص فقط بالإنتاج أما تسويق المنتجات به المؤسسات التجارية المنبثقة عن شبكة التوزيع القديمة،

[1] المرسوم رقم 242/08 الصادر في 1980/10/4 المتضمن اعادة الهيكلة (مرحلة إعادة الهيكلة من 1980 الى 1984)

– فصل وظيفة الإنتاج عن وظيفة انجاز الاستثمارات، حيث تتولى مهمة انجاز الاستثمارات مؤسسات متخصصة.

أهداف إعادة الهيكلة العضوية والمالية:من الأهداف الأساسية التي كانت ترمي إليها عملية إعادة الهيكلة نذكر:

- تحسين الإنتاج كما ونوعا.
- تخفيض أسعار التكلفة.
- التخلص من نموذج تنمية ممركز لرحلة السبعينات الذي يكلف الدولة مبالغ ضخمة.
- استعادة الانضباط.
- زيادة تحفيز الصاد والمسيرين.
- تخفيض تكاليف الخدمات العامة.
- الخفيف من العراقيل البيروقراطية والتبذير.
- تحسين الاتصال.

2-2-استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية :

لم تسمح عملية إعادة الهيكلة السابقة للمؤسسات بالقضاء على الصعوبات المتراكمة *وبالتالي تم إصدار مجموعة من القوانين سميت المؤسسة من خلالها بالمؤسسة العمومية المستقلة. [1]

* كما عرفت سنة 1985 انخفاض أسعار المحروقات حيث وصل سعر البرميل إلى 10 دولار وبالتالي انخفاض مدا خيل الجزائر التي تعتمد على قطاع المحروقات ب 98%.

[1] المصادقة على مجموعة من القوانين استقلالية المؤسسات في 1988/01/12 .

2-2-مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة :

تعتبر المؤسسة العمومية الاقتصادية شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة لأهمية النشاط لكل منهما أو نوعية الفرع الذي تنتمي إليه الدولة أو الجماعات محلية فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تخضع في تسييرها لمبادئ التجارة وتتميز بملاحيات قانونية في حدود قوانينها الأساسية يعبر عن إرادتها ممثل قانوني يدافع عن مصالحها.

-أسس ومبادئ المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة :

يمكن تلخيص أهم المبادئ التي جاء بما قانون استقلالية المؤسسات في النقاط التالية:

- إنشاء المؤسسة العمومية يتخذ شكلين هما: شركات المساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية جميع الحصص أو الأسهم، وهذه الأشكال كما هو معلوم ينظمها القانون التجاري،

- الدولة والجماعات المحلية تمللك رأسمال المؤسسة لكن تسييره يتم بواسطة صناديق المساهمة* التي تعتبر وسيط بين الدولة والمؤسسة،

* تعتبر صناديق المساهمة في الجزائر شركات مساهمة عمومية تسير باسم الدولة ولحسابها رأسمال المؤسسات الوطنية الممثل في الأسهم وتقوم بمراقبة المؤسسات وتوجيهها عن طريق ألتدخل في إعداد ومتابعة تنفيذ مخططها ويلعب دور المراقبة الاستراتيجية بشكل يسمح بضمان الحفاظ على حصص الدولة وقد أنشأت صناديق المساهمة بقانون 88/03 المؤرخ في 12/01/88 وبلغ عددها ثماني صناديق مع تخصص مشاركة مهيمنة لكل صندوق في أحد القطاعات وقد تم إلغائها بعد إنشاء المجلس الوطني

لمساهمات الدولة بالأمر 25-95 والذي يضم 11 شركة قابضة (سنة 1995) التي حلت بدورها في 14/9/2001 وانشاء شركات السير والساهمة التي تتحدد كتجمع المؤسسات لها نشاطات مماثلة أو تعمل في نفس القطاع يطلق عليها " المجمعات" منها: مجمعات صناعية، مجمعات مالية، مجمعات تجارية

– لا يمكن لصناديق المساهمة أن تفرض مراقبة كلية على المؤسسات التي تملك جزء من رأسمالها (40% كنسبة قصوى للمساهمة) كما أن أعضاء مجلس إدارة المؤسسة لا يخضعون إلى ألتدرج الإداري لصناديق المساهمة.

دور هذه الصناديق يتمثل على المدى القصير في المساهمة في التطهير المالي وإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات وأيضا المساهمة في قيام سوق مالي.

– تتمتع المؤسسة بالأهلية القانونية الكاملة فتكون بذلك صاحبة حقوق وواجبات وبالتالي لها حرية التصرف في ممتلكاتها وبيعها وفقا لقواعد القانون التجاري بشرط عدم المساس بالأموال الأساسية.

2-3- إعادة الهيكلة الاقتصادية والصناعية للمؤسسة العمومية

لقد اعتبرت هذه العملية ضرورة حتمية نتيجة التراكمات السلبية في مختلف المجالات: ارتفاع نسبة التضخم والبطالة، عدم التوازن في الميزانية العامة وسوء التوازن في مؤسسات القطاع العام فجاءت هذه العملية لإعادة التوازن للاقتصاد الوطني وتوفير الشروط للانطلاقة الاقتصادية وهذا عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات أو خوصصتها.[1]

[1] الأمر رقم 95-06 المؤرخ في 25/01/1995 المتعلق بالمنافسة.

– الأمر رقم 95/22 المؤرخ في 26/1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية معدل ومتتم بالأمر رقم 97/12 المؤرخ في 19/3/1997.

– المرسوم رقم 97-329 المتضمن منح الامتيازات الخاصة والتسهيلات الممنوحة للمؤسسات العمومية الاقتصادية المعنية بالخوصصة.

– الأمر رقم 01/04 / المؤرخ في : 20/08/2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسيرها وخوصصتها.

- إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية :

هذا الإجراء يمس المؤسسات الاستراتيجية* فقط حيث يعتمد على إتباع برنامج تعديل هيكلي بناء على معطيات مخطط التقويم الداخلي الذي تحضره المؤسسة، كما يتم إمضاء عقد نجاعة بين ممول المؤسسة والوزارة القطاعية المختصة في إطار خطة متوسطة الآجل، هذه العملية تعتم انتقالية للمرور بالمؤسسات نحو اقتصاد السوق.

- **الخوصصة** : كل صفقة تتجسد في نقل ملكية المؤسسة العامة من القطاع العام إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين يخضعون للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية، وعملية الخوصصة تمس المؤسسات التي لا يمكنها الاستمرار كمؤسسة عمومية بسبب ظروفها السيئة أو كونها غير استراتيجية للدولة، وتعتبر الخوصصة إحدى الدعائم المستعملة للانتقال إلى اقتصاد السوق.

-**طرق الخوصصة:** تم بطرقتين **الطريقة الأولى:** لا تمس العمومية للدولة لرأسمال بل إدخال طرق وتقنيات تعير في المؤسسة كما يلي:

- تأجير المؤسسة العمومية لشركة أو متعامل خاص.

- عقد تسيير بواسطة مؤسسة خاصة لكل أو جزء من ممتلكاتها.

- المساعدة في التسيير.

- استقلالية المؤسسات العمومية.

الطريقة الثانية: تحويل كلي أو جزئي رأسمال المؤسسة العمومية الاقتصادية للقطاع الخاص من خلال:

* المؤسسات الاستراتيجية هي المؤسسات المؤطرة وهي ذات وزن في الاقتصاد الوطني على المستوى الداخلي والتوازنات الخارجية وبعضها ذات نتائج سلبية نجعل الدولة تتدخل لتضمن رأسمالها الاجتماعي ويتم التعامل مع هذا النوع بشكل خاص من طرف الدولة لما لها من دور في حركية الاقتصاد الوطني والتنمية ولعددها لحدود (أنظر في كتاب ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة**).

- المساهمة العمالية (5 %من الأسهم مجانية).

- رفع رأسمال المؤسسة.

- طرح الأسهم للبيع (بعد التهيئة والتعديل الضروري للمؤسسة).

- بيع أصول المؤسسة العمومية (في حالة التوقف عن التسديد).

- تنازل مباشر للأسهم باختيار المشتري الذي يتوفر على أهم رؤوس أموال أو تكنولوجيا.

مثلا: خوصصة مركب الحديد والصلب بالجحار مع الشركة الهندية "إسبات (ISPAT) خوصصة جزئية لـ "صيدال" " الأوراسي"

- **أهداف الخوصصة:** إن الخوصصة وسيلة وليست غاية وبالتالي فهي تهدف إلى

- تحسين طرق التسيير ورفع كفاءة المسيرين،

- رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات،

- جلب رؤوس الأموال الأجنبية لخلق مشاريع جديدة وبالتالي القضاء على البطالة.

- تحسين جودة المنتجات والخدمات تماشيا مع متطلبات الزبائن ومقاييس الجودة العالمية.

- خلق القدرة التنافسية لدى المؤسسات الوطنية،

- زيادة ربحية المشروعات وتحديث الاقتصاد الوطني،

- تجنيد القدرات المالية لدى الأفراد والمؤسسات وإدخالها إلى دائرة الاستثمار والإنتاج بواسطة السوق المالية أو البنوك.

آثار الخوصصة:

الاثار الجانبية: وتتمثل في :

- الحد من تبذير الأموال العمومية.

– تشجيع الادخار وإعادة الأموال المكتنزة إلى دائرة الاستثمار والإنتاج بواسطة السوق المالية أو البنوك.

– فرض انضباط مالي أكثر جدية في استغلال المؤسسة بحيث تخضع لمراقبة الشركاء.

– تحسين الإنتاج من حيث الكمية والنوعية من خلال المنافسة.

– الشراكة الاقتصادية لجلب التكنولوجيا للمؤسسات.

– التقليل من عجز الميزانية عن طريق توفير أموال من خلال التنازل عن أصول المؤسسات.

الاثار السلبية :وتتمثل في

– تسريح العمال لأسباب اقتصادية،

– انخفاض المستوى المعيشي للسكان،

– ظهور الطبقية في المجتمع،

– زيادة النفقات العامة الناجمة عن الخوصصة كتعويض العمال المسرحيين، التطهير المالي

– صعوبة إيجاد مستثمرين في بعض القطاعات أو المؤسسات الضخمة.

– أهداف إعادة الهيكلة الاقتصادية والصناعية :

من جملة الأهداف التي ترعي إليها هذه العملية نذكر ما يلي:

– تخليص الدولة من المبالغ المالية الباهظة التي يكلفها القطاع العام،

– إنقاذ المؤسسات القادرة على الاستمرار في الإنتاج وفق نمط التسيير الجديد عن طريق إعادة التوازن لها حتى لا يرفع معدل البطالة،

– تكثيف النسيج الصناعي بطريقة تختلف عن الماضي بإعطاء أهمية للقطع الخاص باعتباره محرك لهذه العملية.

عموما كانت مختلف الإصلاحات التي شهدتها المؤسسة العمومية الاقتصادية متعددة أهمها تحسين التسيير والتحكم أكثر في نشاطاتها، وبالتالي تحقيق مردودية من ورائها، إلا أن الواقع يظهر شيئا اخر، حيث اتسمت هذه المؤسسات بعد الإصلاحات. مميزات سوء التسيير، عدم ارتفاع المردودية إلا في حالات نادرة وكان ذلك نتيجة عدة معوقات كانت ولا زالت تقف في وجه هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها.

2-4-واقع المؤسسة الاقتصادية العمومية

تعتبر المؤسسة الاقتصادية العمومية مثلها مثل باقي المؤسسات عرضة للعقبات نتيجة للتغيرات الحاصلة في المحيط الداخلي والخارجي، والذي قد يخلق لها فرصا لابد من استغلالها أو مخاطر وتهديدات لابد من تفاديها، وبالتالي فعلى أي مؤسسة تريد أن ترقى لمستوى المؤسسات الناجحة أن تتبنى استراتيجية تساعدها في الاستمرار وبالتالي البقاء.

وفي الواقع عجز المؤسسة العمومية مطروح حتى لدى الدول الرأسمالية التقدمة، وهو ما يوكده[1] Jean Brihman في كتابه " تسيير الأزمة واستراتيجية الإصلاح" أن ضرورة الاجتهاد في البحث عن سياسة فعالة نسبيا لا تنحصر ولا تلتزم بما فقط المؤسسات التي تعاني من مشاكل، بل قد تتسع لأكثر من ذلك فهناك مؤسسات ناجحة تتبنى فكرة ضرورة التقييم والرقابة بشكل دوري تفاديا للوقوع ي مشاكل يصعب حلها مستقبلا، وبالتالي فعلى كل مؤسسة أن تبني استراتيجية تساعدها في الاستمرار وبالتالي البقاء.

إن الاقتصاد الجزائري والمؤسسات العمومية خاصة، تعاني منذ سنوات عديدة ومنذ إنشائها مشاكل وأزمات تتفاوت في حدتها، إذ تؤكد الإحصائيات والدارسات ت فتور التطور الاقتصادي بشكل واضح واقتراب المؤسسة العمومية الاقتصادية من عتبة الإفلاس.

1 Carol Oress, **Les entreprise en difficultés**, édition Economica, Paris, 1994, p29.

2-5-معوقات المؤسسة الاقتصادية العمومية :

يمكن إرجاع معوقات المؤسسات الاقتصادية العمومية في تحقيق الأهداف الطموحة للدولة في إطار تطبيق مختلف المخططات التنموية التبعة لأحباب مختلفة يمكن حصرها كالتالي:[1]

- انعدام الحساب الاقتصادي:

ويعني الحساب الاقتصادي مجموعة وسائل التحليل والأدوات والتقنيات الكمية وطرق التحليل الاقتصادي، التي تستخدم عادة في عملية التحليل ومعالجة وتقويم المعطيات الخاصة بالفعالية والكفاءة وتحليل الربوبية أو الربحية المالية للمؤسسة، حيث كانت أغلب الوات وخاصة خلال الفترة 1967—1979 وهي المرحلة التي جمعت فيها المؤسسات العمومية بين دورين، دور اقتصادي ودور اجتماعي قائمين على أساس الأوامر الإدارية، دون إعطاء أي اعتبار أو أهمية لعامل المردودية أو الخطر الاقتصادي، فأصبحت عاجزة عن الاستمرار في أداء مهامها دون مساعدة من طرف خزينة الدولة، إلا أنه في الفترة 1989 إلى الان بدأ يظهر الاهتمام وتأكيد ضرورة تعزيز ودعم أدوات الضبط الاقتصادي.

طبيعة القطاع العام الاقتصادي:

إن نشأة وتطور المؤسسة العمومية في العالم ومن بينها الجزائر لم يكن وليد، التخطيط والتدبير المحكم الذي يستهدف غايات اقتصادية واجتماعية محددة، بقدر ما كان لها الأثر النى في تكوين وإدارة المؤسسة العمومية وهو ما انعكس سلبا على النتائج المحققة، وقد تظهر هذه الأحداث مثلا في:

- تسارع تغيير السياسات الاقتصادية المتبعة:

إن عدم استمرار الدولة على قرارات حاسمة، كان لها الأثر النى في تكوين إدارة فعالة مبنية على أمحس ثابتة وظهر ذلك مج خلال النتائج الضعيفة التي حققتها.

- المركزية المفرطة:

[1] بومعزة حليمة، **مرجع سابق**، ص 36

لقد كان النظام الاقتصادي الجزائري على غرار غير، من الاقتصاديات المخططة، مغاليا حيث لا تتمنع المؤسسة ضمنه بأية استقلالية، إذ نجد المركز حاضرا في كل قرار يشمل نشاط المؤسسة، وقد أدى هذا الوضع إل تقييد قدرات الإدارة وفقدان نجاعتها في استغلال طاقاتها بأكثر عقلانية.

-انحراف المؤسسة عن وظيفتها:

ويعود سبب هذا الانحراف في الحقيقة إلى تداخل عوامل تاريخية و سوسيولوجية وسياسية، جعلت المؤسسات تتكفل بتحقيق وإعطاء الأولوية لنشاطات اجتماعية لا علاقة لها بالوظيفة الإنتاجية، حيث اقتحم تفكير العمال والمسؤولين الحصول على أكم قدر من الامتيازات المادية التي تمنحها المؤسسة العمومية.[1]

-استنزاف الخبرات الإدارية:

وذلك بسبب فقدان المؤسسة العمومية لأفضل عناصرها الإدارية وخبرة عمالتها المنتجة، والتي نجد أغلبها تحولت إلى قطاع الأعمال الخاص أو رقيت، إلى مناصب إدارية. بالإضافة إلى ما ذكر أعلاه يمكن إضافة عوامل أخرى كان لها الأثر الكبير في استمرار عجز المؤسسات للجزائرية والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- هيكل المؤسسة العمومية الجزائرية والذي لا يستجيب لتغيرات لمحيط الجديد.

- شلل شبه تام لنظام المعلومات كلف وما زال يكلف المسيرين جهل للمحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة.

- غياب استراتيجية واضحة للمؤسسة

2-6- شروط نجاح المؤسسة العمومية الاقتصادية واستمرارها

حتى تستطيع المؤسسات الجزائرية تحقيق النجاح والفعالية فعليها بتوفير شروطها وذلك بالعمل على التنمية والطور، وهذا يلعب فيه نظام الإدارة دور الرأس المفكر.

[1] نفس المرجع السابق، ص 37.

بالإضافة إلى مساهمة محلف أعضائها الآخرين، وحتى تؤدي المؤسسة دورها لبلوغ أعلى درجة من الفعالية، عليها أن تحقق بعض الخصائص التي تمح لها بذلك، ابتداءا من مكوناتها البشرية وأساليب عملها، هع اهتمامها بشكل أحسن بمحيطها.

أولا: الشروط المتعلقة بالإدارة الداخلية :

إذا كان النظام الإداري في المؤسسة هو العقل الفاعل فيها، فإن مجلس الإدارة وعلى رأسه المدير العام هو الجهة الأساسية في هذا النظام. وقدرة هذا الأخير تتوقف على طاقات أعضائه، باعتباره المكلف بالتخطيط والمراقبة والتنظيم والتوجيه، أي ما يتعلق بالأعمال الإدارية على المدى المتوسط والطويل، وعلى مستوى محلتي قطاعات المؤسسة، وهذه القدرة تظهر في الممارسة، إذا لا يكفي أن يعلم الإداريون ضرورة توفر الطاقات دون تحديدها وامتلاكها[1] .

ويمكن التركيز على النقاط التالية، باعتبارها أهم شروط نجاح هذه المؤسسات في تحسين فعاليتها.

1- بجب انتقال المديرين من وضعية العير والتاع للظروف "l 'administrateur" إلى وضعية أبعد من الإداري 'le manger'، مع النقلة النوعية في مفهوم التسيير والأدوات المختلفة التي استعملت منذ سبعينات القرن الماضي أين يكون فيها المدير أو المسؤول مبدعا وخلاقا ومتنبأ بالأحداث، ومنشئا للمنتجات والأسواق ، في ما يدعى بالقيادة' le leadership' وهو ما يتطلب توفير وسط إداري جيد وقدرات عالية ونحكم في تكاليف عوامل الإنتاج، وأعضاء إداريين ذوي خبرة وقدرات عالية أحسن من القدامى، الذين يفترض عدم قدرتهم على استمرار إدارة المؤسسة بشكل جيد، وهي حالة المؤسسة العمومية الجزائرية التي تمر رحلة التجديد، والتغيير الجذري في طرق وظروف الإدارة، بعد أن تضررت بطرق سابقة وبأشخاص تميزوا بسوء التسيير وعدم حرية المبادرة لهم.

2-يفترض تحديد شروط تخضع للجانب العلمي والتقني والخيرة للعناصر تلتحق بإدارة المؤسسات والبنوك، ومختلف الهيئات التي لها علاقة بالتسيير الاقتصادي، حتى تعمل

[1] - Lebel Pierre : **le triangle de management**, les éditions Organisation, Paris,1986,p119-121.

المجموعة من الهيئات وداخل المؤسسات بنفس الطرق العلمية وفي انسجام دون الإخلال في الاتجاهات ذات الجوانب غير الاقتصادية، وتبقى المبادئ الاقتصادية والتسييرية هي الوسيلة الأساسية لديهم.

3-يتعين تحديد طرق تقييم القدرات لدى الأشخاص حتى يتم الاختيار بشكل علمي صحيح، وإن كانت عملية تقدير الطاقات الخاصة بالإطارات لا يمكن أن تكون حقيقية إلا في الممارسة الفعلية لأعمالهم في الميدان، وهنا أيضا يجب الاستفادة من التجارب الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى وبالتجارب العلمية التي تتم فيها.

4-العمل على تغيير الطرق والوسائل الإدارية الماضية، بإدخال كل ما هو مفيد في العملية الإدارية والاستعانة بالتجارب المتطورة في هذا المجال من استعمال وسائل التسيير الاستراتيجي والتخطيط ومحاسبة التسيير ذات العلاقة المباشرة بمتابعة النشاط والفعالية وغيرها.

وما يمكن ملاحظته أن العديد من المؤسسات الجزائرية، وإن كان لديها اتجاه استراتيجي ضمني معين، فإن المسؤولين نيها لا يضعون أهدافهم وبرامجهم وفقا لعناصر معروفة لدى أغلب الإطارات والأفراد فيها، ولا وفق إمكانياتها والمحيط الذي تعمل فيه، وهذا ما يجعل المهتم بهذه المؤسسات يستنتج استراتيجياتها من خلال فرز المعلومات المتحصل عيها منها، وهي جوانب تطليها الإدارة الحديثة، وتحدد اتجاه مصير المؤسسة، وتطبق لدى المنافسين وبفعالية[1].

5-الاتجاه أكثر إلى استعمال تقنيات التسيير الحديثة وأجهزة الإعلام الالي، لأن هذه الوسائل لبت دورا كبيرا في مجال الاتصال والدافع والمسرع لحركة التطور للمؤسسة الاقتصادية الغربية، بتوفير الوقت للمسيرين ومتخذي القرار.

وهذا في الواقع يأتي من اعتبار التكنولوجيا من العناصر الواجب التحكم فيها على المستوى الاجتماعي، في استعمالهم بالتنظيم والاستغلال الجيد، إذن من الضروري توفير تنظيم معد بشكل خاص، فبدون تقنية فالمجتمع أعزل، وبدون أشخاص قادرين على تطبيقها، فالتقنية

[1] ناصر دادي عدون، طواهر م، تقييم وافاق خطة التعديل الهيكلي في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية، الجزائر، العدد4، 2001، ص11.

ميتة، وبدون تنظيم اجتماعي يضمن الاستعمال العقلاني وتطوير الأنظمة التكنولوجية فهنا تصبح قليلة الفائدة.

ثانيا: الشروط على مستوى علاقة المؤسسة بالمحيط :

في هذا الجانب يتعين على المؤسسة تحديد موقعها في هذا المحيط بشكل دقيق، مثل السوق الذي تشط فيه، حجمها فيه، التعاملين معها، طبيعة متطلبات وأحجامها، المواد الأولية والموارد الأخرى المستعملة...الخ. وهذا يمر عبر وعي المسيرين في المؤسسة بالنظرة الاستراتيجية وبضرورة الاعتماد على المعلومات الاقتصادية، المالية والاجتماعية، خاصة عن المستهلكين...الخ. بشكل كاف ومفيد في عملية اتخاذ القرار، وبإعلام كل المحيط مما يجري داخل المؤسسة ومنتجاتها وقوتها...الخ.

ويزداد ذلك أهمية، مع انجام الاقتصاد الوطني نحو الانفتاح على السوق، خاصة في ما يتعلق بالتمويل من خلال دور السوق المالية، بعد أن كان الاعتماد على النظام المصرفي في تمويل الاقتصاد، أي التحول إلى نمط السوق المفتوحة، وهو من متطلبات اقتصاد السوق الذي تسير تحوه هذه المؤسسات، سوف يظهر عدة اثار على نوعية التستر فيها، من خلال لعب السوق لدورها الحقيقي في عملية الضبط التي تتطلب الاطلاع المستمر وبشفافية على المعطيات المالية والأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها المؤسسات، لتكون بمثابة القاعدة المستعملة في اتخاذ القرار لدى كل التعاملين معها وعلى رأسهم المستثمرين، وهنا يمكن عرض النقاط التالية :[1]

1-إن اقتناع المسيرين والمسؤولين في المؤسسات الوطنية، بفوائد ودور المعلومات وتبادلها بينها وبين المحيط، والاتصال المستمر به الأخير، يصل بالضرورة إلى العمل على إنشاء صورة أو شعار للمؤسسة، خاص يا يجعلها معروفة ومطلعا عليها لدى أغلب أو كل التعاملين معها. وعلى المؤسسات أن ترسم استراتيجية وسياسات دعاية وإشهار وإعلام خارجي تعتمد على جوانب حقيقية، وتعود عليها بالنتائج الجيدة وليس بالإشهار لمجرد الإشهار الذي يفقد معناه، خاصة في حالة المؤسسات ذات المنتجات أو الخدمات النادرة.

[1] نفس المرجع السابق، ص13.

2-نلاحظ أن نظام المعلومات في المؤسسة بشقيه التسييري والإعلامي، الداخلي والخارجي، يرتبط حتما استراتيجية محكمة في هذا امحال وبإمكانيات المؤسسة المالية والتقنية، إذ يمر:
2-1-بتحديد شكل دليل في كل ما يخص نظام المعلومات وجوانبه الداخلية والخارجية والتسييرية وغيرها، وهذا يفترض تشخيص ودراسة لحاجات المؤسسة من الإعلام وما هي وضعيته فيها.

2-2-وضع البرنامج الخاص بعملية إنشاء نظام معلومات فعال بمختلف مكوناته (أجهزة بنك معلومات، قنوات المعلومات وتحصيلها٠٠٠الخ). وهذا البرنامج من المفيد أن يشارك فيه مختلف المستويات من العمال المؤطرين وغيرهم لما لهم من دور فيه، واتصالهم المباشر به وتأثيرهم فيه.

2-3-تكوين المختصين أو تشغيلهم في ميدان التحصيل ومعالجة المعلومات المختلفة، سواء على مستوى التسيير أو على مستوى الاتصال والتنشيط.

2-4-تحقيق الربط والانسجام والتكامل، بين مختلف أجزاء المؤسسة. مما فيها نظام الإدارة لتصل في الأخير إلى مستوى من الفعالية يسمح لها بأداء مهمتها في الاقتصاد الوطني كاملة، كخلية أساسية في النسيج الاقتصادي والاجتماعي.

3-العمل على تغيير نظرة المسؤولين إلى وسائل الاعلام الالي، إذ في عدة مؤسسات وطنية لا يعني توفر هذه الأجهزة لدى مسيريها، لأدوات بساعده للتسيير ولا تقنيات حديثة مكلفة ومفيدة بشكل كبير يجب استغلالها، بل أصبحت كموضة للتغيير وتحسين الديكور في مكاتب المسؤولين وبعض المصالح، ومصدر للتسلية في العديد منها٠

4-من الضروري أن تقوم المؤسسات الجزائرية بإعادة تقييم، وتحديد بحاجة أجهزة وأنظمة الإعلام الالي الموجودة فيها، ويمر ذلك بدراسة وافية عن كل ماله علاقة بتكاليفها ونتائجها على وضعية المؤسسة، وعلى ما توفره لها مقابل ذلك على المدى القصير، التوسط والبعيد، كغيرها من الاستثمارات، بل وأكثر من هذا باعتبارها استثمار من نوع خاص لما يمثله للمؤسسة في مجال دعم المسر والإدارة فيها٠ وهومن أكثر المجالات أهمية في تأطير المؤسسة وتطويرها.

5-إن اهتمام المؤسسات بنظام المعلومات دون سائرها من طرف الهيئات الإدارية والاقتصادية على المستوى الوطني، تصبح غير مفيدة نظرا للمعلومات التي تصدرها الجهات التي لها علاقة بالحركة الاقتصادية الوطنية مما أثر على أهداف وخطط المؤسسات وسياستها وتوجهها، واستراتيجيتها، وبالتالي تخصيص الوسائل والإمكانيات التي تتوفر عليها يدف خلق الثروة، بداية من الاستفادة من الوقت والمعلومة وتفعيلها.

ولنا أن نتصور نقص المعلومات في مجال نشاط المؤسسة، أو فيما يهمها من جوانب قانونية واجتماعية ومالية وغيرها، أو غموض التوفر منها وتغيره أو تذبذبه من فترة لأخرى، خاصة إذا كانت هذه الفترة قد تقل عن الشهر أحيانا، وهنا تتداخل الفترة القصيرة مع المتوسطة والطويلة ولا تصبح لأدوات التسيير النظرية، أو التخطيط أو الضبط والمراقبة وما بينها من عمليات، أي معنى نظرا لعدم مسايرة الواقع لشروطها ومبادئها.

وهذا ما يحدث للعديد من المؤسسات الوطنية، التي لا تستطيع الحصول على المعلومات التي تهم نشاطها، لفترة كافية، أو حتى في المدى القصير، لعدم وضوح الرؤية في العديد من الجوانب في الإصلاحات وتوجيه الاقتصاد الوطني، وبالتالي فلا يمكن أن نطلب من المؤسسات أن تدير أمورها بفعالية دون توفير إحدى أهم العناصر التي تدخن في اتخاذ القرارات وتلعب دورا محددا في نتائجها ومصيرها.

كما أنه لا يجب فعل سياسة الإعلام في المؤسسة عن ظروفها المالية حيث يجب أن تنطلق منها وتعود إليها. مما يمكن أن توفره من مزايا محب في الأخير في نتائجها المالية، على أن تكيف ما يمكن أن تقتنيه من أجهزة مع طاقتها المالية من جهة، وأهدافها ونتائج هذه الأجهزة من جهة أخرى، بعيدا عن التباهي وتحمل أعباء جديدة، كما يتم في العديد من المؤسسات التي بجدد استثماراها مثلا دون ربط هذا العمل مع معايير التسيير الجيد والاستراتيجية العامة فيها، ولا بمستوى الأداء والفعالية الذي تحققه.

إن المؤسسة هي المسؤولة في البحث عن الحلول للمشاكل التي تعيق نشاطها، ويكون ذلك بالاهتمام بمكوناتها البشرية وأساليب عملها وبمحيطها الخارجي.

خلاصة الفصل :

إن تطور الوضع السياسي والاقتصادي في الجزائر دفع بها إلى الإسراع في إجراء الإصلاحات الهيكلية الضرورية لتكييف القطاع، وهذا عبر الإصلاحات التي طبقت على المؤسسة الاقتصادية زد على ذلك النتائج السلبية التي تراكمت على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية.

فطبقت في مرحلة أولى إعادة الهيكلة العضوية والمالية، لمعالجة النقائص خلال الثمانيات إلا أنه لم تأتي بالنتائج المتوقعة للأهداف التي رسمت، رغم بعض الإيجابيات التي ظهرت مما دفع بالدولة التخلي عن هذه العملية والدخول في مرحلة جديدة.

جاءت الإستراتيجية الموالية والمتمثلة في إعطاء المؤسسات العمومية نوع من الاستقلالية المالية، وخاصة الإدارية في التسيير سيكون الحل الوحيد للخروج من الأزمة، إلا أن المرحلة الانتقالية التي مرت بها البلاد إثر الأزمة السياسية كان لها الأثر الكبير على تغيير الوجهة.

وبهذا دخلت الدولة في عهد جديد ألا وهو الحرية الاقتصادية وفتح الأبواب أمام الخواص بتطبيق سياسة الخوصصة، التي لم تكتمل معالمها لما شهدته من العقبات في السياسات والعقليات.

فلا سياسة نقل التكنولوجيا ولا سياسة إعادة الهيكلة العضوية والمالية ولا سياسة التطهير المالي ولاحتى سياسة التغير المؤسساتي والقانوني المتمثل في الخصخصة والشراكة أعطت النتائج المرجوة منها. إذن هناك عوائق غير اقتصادية ونقصد هنا **بالعوائق الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائر.**

تمهيد :

نحاول في هذا الفصل إلى محاولة التطرق إلى مقاربة سوسيولوجية للبناء أو الشكل الاجتماعي للمجتمع الجزائري وقيمه بين التأصيل والحداثة ،محاولين تسليط الضوء على إمكانية اندماج المجتمع الجزائري في عملية التحديث ، أي أن هل هناك انتقالية خلال فترة التحول التي شهدها المجتمع الجزائري من مجتمع تقليدي وثقافة تقليدية إلى مجتمع صناعي وحديث .

هذا التجاذب الذي يعرفه المجتمع الجزائري في قيمه بين القيم التقليدية التي تتمحور حول الشرف والطاعة والموروث والعادات والطقوس والجماعية ومرجعية حديثة تبنى على قيم الفردانية والذاتية والخضوع لمنطق العولمة الثقافية ،من خلال هذا أردنا أن يحتوي الفصل على جميع عناصر هذه المقاربة ،حيث شمل هذا الفصل على ثلاث محاور ،أولا التطرق إلى تعريف النظام الاجتماعي والعناصر المكونة له كما عرجنا على أهم ملامح التداخل النظم الاجتماعية ،كما تم تسليط الضوء على تصنيف الجماعات الاجتماعية من خلال المراكز والأدوار في المجتمع ،وهذا بذكر أهم التعريفات الجماعة الاجتماعية ومراكزها ،وفي الأخير حاولنا إبراز أهم مراحل التي مرت بها تشكيل القيم الاجتماعية في المجتمع نتيجة الإفرازات والتطورات التي شهدها المجتمع الجزائري.

1- النظام الاجتماعي للمجتمع :

يعتمد بناء المجتمعات على ترابط العلاقات الاجتماعية ،هذه الروابط التي تساعدهم في تلبية حاجياتهم وتكون صورة هذا التفاعل بطريقة منظمة تحددها ضوابط تبنى عليها العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع الواحد و كذلك بين أفراد المجتمع ، و هذه الضوابط للسلوك الاجتماعي هي ما يصطلح عليه " بالنظم الاجتماعية " .[1]

1-1 تعريف النظام الاجتماعي :

هناك عديد التعاريف لهذا المصطلح في شتى التخصصات خاصة في الابحاث السوسيولوجية ،اذ لايوجد تعريف جامع مانع لمصطلح النظام الاجتماعي ومن جملة التعريفات نقدم التعريف التالي:

فالأستاذ " كابلو Cablow" في كتابه مبادئ التنظيم يشير مثلاَ إلى أن النظام الاجتماعي هو : " مجموعة من الافراد لهم خصائص و صفات معينة بالإضافة إلى مجموعة من العلاقات التي تقوم بين هؤلاء الافراد بوساطة التفاعل "[2] .

من خلال ما سبق فإن النظم تتضمن وجود جماعة من الناس و الذين ينتظمون فيما بينهم بطريقة معينة ، و يدخلون في علاقات محددة أحدهم بالآخر .

أما " مالينوفسكي B.Malinowski" فقد اعتبر النظام الاجتماعي هو : " مجموعة من الناس الذين يشتركون معاً في أداء عمل اجتماعي معين يتعلق بناحية معينة من البيئة التي يعيشون فيها ، و يستعينون في ذلك بأساليب فنية مرسومة كم يخضعون لفئة معينة من القواعد و القوانين " [3].

هذا التعريف يتضمن عناصر وردت في التعاريف السابقة مثل وجود جماعة من الناس و وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية بين هؤلاء الافراد و فوق هذا و ذاك استعانة هؤلاء الافراد بأدوات و وسائل معينة و استرشادهم في سلوكاتهم بطائفة من القواعد .

---

[1] محمد الطيب ، **الاثنولوجيا ، دراسة عن المجتمعات البدائية** ، دار علاء الدين ، دمشق ، سوريا 2000 ، ص : 169.

[2] عبد الله محمد عبد الرحمان ، **علم اجتماع التنظيم** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1988 ، ص : 09.

[3] أحمد أبو زيد ، **البناء الاجتماعي ، مدخل لدراسة المجتمع** ، ج1 ، المفهومات ، الهيئة المصرية للكتاب ، ط 8 ، مصر 1982 ، ص : 128 .

و حول هذا العنصر الاخير ، أي المعايير انصب تعريف " **موريس جينزبرج M.Ginsberg**" حيث اعتبر النظم هي : " مجوعة القواعد المقررة و المعترف بها التي تحكم العلاقات بين الافراد او الجماعات " [1] .

فالنظم بهذا المعنى إذن تشتمل ليس فقط على انماط السلوك ، بل ايضا على القواعد التي تحكم هذا السلوك و تحدد اتجاهه في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية .

من جهة ذهب " **روبرت ماكيفر R.MacIver**" إلى أن النظم هي : " الصور والاشكال الثابتة التي دخل الناس بمقتضاها في علاقات اجتماعية " ، و شابهه تعريف " **بيتر روز Peter Rose**" بأن اعتبر النظم الاجتماعية هي : " الانساق المعيارية التي تنظم السلوك و تحدد العلاقات الاجتماعية في مختلف وجوه الحياة " [2] ، من خلال هذا التعريف فإن النظام لا يتضمن فقط وجود جماعة من الناس بل ايضا دخول هؤلاء الاشخاص في علاقات محددة أحدهم بالآخر في جميع مناحي الحياة .

أم بالنسبة للأستاذ " **نادل Nadel** " فإن النظام بالنسبة له هو " طريقة مقننة للسلوك الاجتماعي " أو " طريقة مقننة للعمل المشترك " [3] ، هذا التعريف يؤكد من خلاله صاحبه أن النظام ليس مجرد السلوك ، و لكن يتضمن ايضا القواعد التي تحكم هذا السلوك أو العمل المشترك ، فالزواج و العائلة و الرئاسة و الملكية و المصنع نظم اجتماعية ، يتضمن كل منها قواعد و معايير معينة تحدد نوع السلوك و التصرفات التي يجب أن يتبعها الأشخاص الذين يدخلون أطرافا في ذلك النظام ، و النظم فضلاً على أنها تعتر طرقا للسلوك يشترك فيها كل اعضاء المجتمع ، فإن هذه الأخيرة أي النظم تعتبر طرقاً مفروضة للسلوك ، فليست الطرق المحددة نظاميا ، طرقاً متبعة في التصرف إزاء حادثة معينة فقط وإنما هي طرق ملزمة من الناحية الاجتماعية ايضاً ، و لذلك فإن النظم نماذج للسلوك

---

[1] نبيل توفيق السمالوطي ، **بناء المجتمع الاسلامي و نظمه** ، دار الشروق ط2 ، جدة العربية السعودية ، 1988 ، ص : 57.

[2] بديعة حسن لنجاوي ، **بعض المحددات الاجتماعية و الثقافية لشخصية المرأة السعودية** ، اطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة عين شمس ، قسم علم الاجتماع ، جمهورية مصر العربية ، 2002 ، ص : 50 .

[3] احمد أبو زيد ، **مرجع سابق** ، ص : 118 .

حددها المجتمع بوصفها ملائمة ، و صائبة في أوضاع معينة و أي خروج عنها يعرض المنحرف لأنواع من الجزاءات .

فيما يذهب " نلس أندرسون Nels Anderson " ، إلى أن النظام " عبارة عن نسق من الأفكار و أساليب سلوكية و قيم و رموز اجتماعية معاً ترتبط في بناء متكامل " [1] فالنظام عند " أندرسون " إذن هو بناء متكامل يشمل على قيم و أفكار و نماذج سلوكية ومعنى ذلك أنه يعرف النظام من خلال تحديد مكوناته الاساسية و هي القيم و الافكار والسلوك ويشير إلى خاصية هامة للنظام و هي تكامل عناصره .

بينما يرى " كولي Cooley" أن النظام الاجتماعي في حقيقته هو " عادة عقلية وسلوكية توجد لدى الفرد بطريقة غير شعورية إلى حد كبير لأنها عامة في الجماعة كلها " ثم لا يلبث بعد ذلك أن يضيف " أنه على الرغم من أن النظم عادة ما تتميز بالآلية فإنها تتطلب كذلك قدراً من الحرية الشخصية ، فالجيش هو نموذج للنظام الآلي ، و مع ذلك فإن الاختيار الفردي يلعب دوره في هذا النظام ، و هو أمر حيوي بالنسبة له" [2] .

يمكن القول أن النظم تنشأ بشكل تلقائي عفوي بدون تخطيط أو تدبير بشري منظم حال نظام الأسرة و الدين و غيرها ، و هذه كلها تظهر بشكل تلقائي استجابة لحاجات بشرية ملحة ، و على العكس من ذلك هناك نظم تظهر نتيجة لجهد بشري واع و مقصود مثل نظام التعليم ، النظام السياسي ، نظام البنوك ، نظام المصنع و غيرها ، و في كلتا الحالتين مقصودة كانت أم تلقائية ، فإن هذه النظم الاجتماعية تنشد هدفاً و تشبع حاجة معينة ، و هذا ما ذهب إليه عالم الاجتماع الامريكي " وليان اجبرن W.Ogburn" فقد أشار إلى أنها : " الطرق التي ينشئها المجتمع و ينظمها لإشباع الحاجات الانسانية الضرورية"[3]

[1] سامية محمد جابر ، **علم الاجتماع المعاصر** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1996 ، ص : 185 .
[2] سامية محمد جابر ، مرجع سابق ، ص : 184 .
[3] نبيل توفيق السمالوطي ، مرجع سابق ، ص : 56 .

وفي نفس الاتجاه نظر " هايس E.G Hayes" إلى النظم بوصفها " فئات من المناشط التي يتمسك بها المجتمع على اعتبار انها وسائل هادفة يستعين بها في تحقيق اهداف مقصودة و مقبولة " [1] .

و هذا يعني أن كل نظام أيا كان ، له وظيفة اجتماعية معينة ، و أنه على هذا الاساس هو موجه نحو اشباع حاجة اجتماعية ما من الحاجات الانسانية الاساسية للأفراد والجماعات المكونة للمجتمع ، و مع ذلك فإنه من الخطأ ان نعتقد ان النظام الاجتماعي –ايا كانت درجة بساطته– يخدم هدفاً واحداً فقط ، أو انه بحسب تعبير ' مالينوفيسكي " يشبع حاجة واحدة فقط ، فمعظم النظم الاجتماعية تشبع في الواقع اكثر من حاجة و تؤدي بالتالي أكثر من وظيفة في الحياة الاجتماعية .

من خلال هذا كله يمكن القول أن هناك اختلاف بين التعريفات ،حيث كل تعريف يحدد هذا المفهوم تبعاً لوجهة النظر التي ينظر إليها منها ، و هذا ما يفسر التباين بينها في إبراز بعض خصائص النظام الاجتماعي و إغفال البعض الآخر ، و لعل من احسن التعاريف التي وضعت للنظام الاجتماعي ، تعريف " هرتزلر J.O Hertzler" لأنه تعريف شامل يعكس مكانة النظم الاجتماعية في محيط الظواهر الاجتماعية و يبرز طبيعتها كشكل خاص للظواهر الاجتماعية و يبين وظيفتها الاجتماعية و مكوناتها ، فهو يرى أن النظم الاجتماعية " كليات ثقافية اساسية منظمة و هادفة ، تتكون لا شعورياً أو عن قصد لتشبع رغبات الافراد و حاجاتهم الاجتماعية المرتبطة بالتعامل الناجح بين أي مجموعة من الناس وتتكون من قوانين و قواعد و مثل عليا مدونة و غير مدونة و من الادوات اللازمة والوسائل التنظيمية ، و الرمزية و المادية ، و تحقق نفسها اجتماعيا في الممارسات الموحدة المقننة و المرعيات ، وفرديا في الاتجاهات و السلوك التعودي للأفراد ، ويقوم الرأي العام على دعمها و تنفيذها بصفة رسمية و غير رسمية عن طريق الهيئات الخاصة التي ترعاها " [2].

[1] احمد أبو زيد ، مرجع سابق ، ص : 121 .

[2] سامية حسن الساعاتي ، **الثقافة و الشخصية** ، دار النهضة العربية ، ط 2 ، بيروت ، لبنان ، 1983 ، ص : 104.

فالمقصود بالنظام الاجتماعي هو انماط العمل أو الفعل الاجتماعي التي تحدث بطريقة منظمة و رتيبة و التي ترمي إلى تحقيق هدف محدد بالذات ، على أساس ان كل نمط من انماط السلوك له نوع محدد من الاهداف و كل هذا يتبلور في النهاية في وجود درجة من الاطراد و التقنين في السلوك الاجتماعي تجعله يتواءم و يتفق مع المعيار الذي يوجه الناس في حياتهم و في اعمالهم .

و من أجل فهم شامل للنظم الاجتماعية و إبراز جوانبها الهامة و خصوصاً الجوانب البنائية الوظيفية فيها ، سوف نتعرض إلى التعريف بالعناصر البنائية للنظام الاجتماعي .

1-2 عناصر النظام الاجتماعي :

هناك إختلاف بين المنظرين حول ماهية بناء النظام الاجتماعي ، أو ما يحب البعض تسميته بعناصر النظام ، أي العناصر التي يتكون منها بناءه ، إلا أن معظم هؤلاء العلماء قد اتجهوا إلى الاخذ بوجهة نظر عالم الاجتماع " سمنر Sumner" الذي يرى أن بناء النظام يتكون " من هيئة Personnel و معدات أو ادوات equipement و إجراءات Procedures و تنظيم Organization "[1] .

- هيئـــــة النظـــــــام :

يعرض " **وليام اوجبرن**" وجهة نظر "**سمنر**" في الأتي " نعني بهيئة اولئك الافراد الذين يمارسون عمليات النظام و ينتسبون إليه اجتماعياً " [2] .

أي مجموعة الاشخاص الذين ينجزون اوجه النشاط التي يعتبرها المجتمع من مسؤولية هذا النظام أو ذاك – فمثلاً إذا اعتبر النظام هو النظام الأسري ، فإن الأب و الأم وأولادهما بأسمائهم هذه هم الافراد الذين يمارسون عمليات هذا النظام من خلال الأدوار التي يؤديها كل واحد منهم تبعاً لموقعه في النظام (أب ، أم ، إبن ، بنت) هذه الاسماء من يحملها هو منتسب اجتماعيا لهذا النظام .

[1] محمود فؤاد حجازي ، **البناء الاجتماعي** ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، مصر ، 1979 ، ص : 165 .
[2] نفس المرجع ، ص : 166.

أما " **جوزفيلد GusField**" فيعتقد مثل كثير من الباحثين أن هيئة النظام " هم الافراد الذين يعتبر النظام مصدراً لهيبتهم و دخلهم ، و يحتل الجزء الاكبر من وقتهم "[1] .

ما يميز هذا التعريف أنه أضاف أبعادا جديدة ، فبالإضافة للأدوار و الأسماء التي يحملها الأفراد المشكلين لهيئة النظام ، فإن هؤلاء يشكل النظام بالنسبة لهم مصدراً للهيبة والدخل و أن ممارسة عمليات هذا النظام تحتل الجزء الأكبر من وقتهم و هذا ما ينطبق على المعلمين في المدرسة (نظام التعليم) و العمال في المصنع (نظام المصنع) فهؤلاء الافراد يعتبرون من المنتفعين بالوظائف التي يوفرها النظام و من جهة أخرى يشغل الجزء الأكبر من وقتهم .

- معدات النظـــام :

قصد " سمنر" بالمعدات " مجموع الاجهزة و الآلات التي يستخدمها الاعضاء في أداء وظائفهم ، فهي كل ممتلكات الجماعة المادية و اللامادية " [2] ، فمثلاً في حالة الأسرة ، فإن المعدات المادية قد تتضمن الأرض و المنزل و الأدوات المنزلية و غيرها ، مع الإشارة أن الممتلكات المادية تختلف بإختلاف الثقافات ، و في حالة نظام المصنع فإن المعدات تتضمن المقرات أي البنايات و الهياكل و الأدوات و التجهيزات المختلفة و المواد الأولية ووسائل النقل و غير ذلك .

فكل نظام على حدة له نوع خاص من المعدات و الأدوات التي يستخدمها في أداء وظائفه ، و المعدات فئة كبيرة تتضمن كل شيء صنعه أو يستعمله الإنسان ، المعدات هي مادة النظام و ممتلكاته ، و هي ليست تتضمن كل شيء صنعه او يستعمله الإنسان المعدات هي مادة النظام و ممتلكاته ، و هي ليست دائماً بناءات مادية Material structure فقد تشتمل الممتلكات اللامادية [3] ، ففي حالة الأسرة مثلا ، فإنها تتمثل في اسم الأسرة أو العائلة و سمعتها و مكانتها في المجتمع ، و في حالة المصنع فإنها تتمثل في اسمه و سمعته في السوق و العلامة التجارية التي يحملها .

[1] سامية محمد جابر ، مرجع سابق ، ص : 189 .
[2] محمود فؤاد حجازي ، مرجع سابق ، ص : 165.
[3] نفس المرجع ، ص : 173 .

- اجراءات النـــظـــام :

أما الاجراءات فتمثل العنصر الثالث من عناصر بناء النظام ، و المقصود بها تلك "الاساليب التي بها ينفذ النظام العمليات التي تتطلبها وظائفه الضرورية " [1] ، و في هذا السياق تعتبر المعايير Norms من هذا النوع من الأساليب المعتادة لعمل النظام ، التي تحكم النظام الاجتماعي ، أي نظام و تنظم العلاقات بين اعضائه داخل نفس النظام و بين هؤلاء أولئك الموجودون في النظم الأخرى .

هذا و تشير المعايير الاجتماعية إلى " مجموعة الانماط المثالية للفعل و التفكير و الشعور و كذا الفهم المتبادل بشأن الصواب و السلوك الصحيح في مختلف المواقف و مستوى ما هو مقبول اجتماعياً " [2] .

و تظهر المعايير الاجتماعية من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي التي تخلف النظام الاجتماعي و تصبح جزءا مكملاً ، و متمماً لهذا النظام ، باعتبارها انماط مثالية Ideal patterns منغرسة في عقول الافراد المنتمين لثقافة ما ، كتوقعات لسلوك الفرد وسلوك الآخرين ، و في بعض الاحيان تصاغ بوضوح في شكل قواعد أو قوانين تستخدم كمرشد للسلوك الواقعي ، الذي قد ينحرف عن المعايير قليلاً أو كثيراً [3] .

تعتبر المعايير قواعد تحكم و توجه سلوكنا في كل المواقف الاجتماعية التي نشترك فيها فهي نمط سلوكي يتوقع المجتمع منا أن نتطابق معه ، هو خاصية ثقافية توجه و تقود سلوكنا في المجتمع ، إنه أسلوب للفعل ، إنه الأسلوب الذي وضعه لنا مجتمعنا لفعل الأشياء [4] ، و تبدو هذه المعايير في النظام على أنماط السلوك التي يتوقع من كل فرد في المجموعة أن يتصرف بمقتضاها و هو ما جعل النظام " يرتبط بفكرة المعايير أو القواعد

[1] نفس المرجع ، ص : 173.
[2] نفس المرجع ، ص : 78 .
[3] نفس المرجع ، ص : 20 .
[4] نفس المرجع ، ص : 20 .

الضابطة للسلوك ، فهو ليس مجرد نماذج سلوكية و لكنه نماذج مقننة أي تخضع لقواعد معينة متفق عليها و يجب على الناس الالتزام بها " [1] .

و تكمن اهمية المعايير الاجتماعية في كونها قواعد النظام أو النسق التي تصف وتحدد السلوك المتوقع من الأفراد ، في مختلف المواقف الاجتماعية التي يشتركون فيها ، فهي تتدخل في توجيه عمليات الفكر و الشعور لديهم ، و كذا في تنظيم ما يجري بينهم من تفاعل واتصال ، كما تؤطر مواقفهم العامة و معتقداتهم و اساليبهم في أداء اعمالهم وبكلمة واحدة فإن المعايير الاجتماعية تحدد ما يجب اتيانه من انماط سلوكية في ظروف محددة وإلى جانب تحديدها لما يجب فعله ، فإنها تحدد ايضاً مالا يجب إتيانه أو عمله من أنماط سلوكية ، " إذ تعتبر أداة جوهرية للضبط الاجتماعي "[2] .

فالمعيار هو قاعدة تحكم و توجه سلوكنا في المواقف الاجتماعية التي نشترك فيها ، و من ناحية اخرى هو عنصر لضبط هذا السلوك .

من ناحية اخرى ، يلاحظ أن هذه المعايير لم يجمع العلماء على تصنيف متفق عليها لها و إن كان معظمهم عند ذكرهم لها يضمنون المفاهيم التالية : القوانين ، القواعد المكافآت الأساليب الشعبية ، الأعراف ، العادات ، الطقوس و الشعائر و غير ذلك ولكن المعايير التي اجمع العلماء على أنها اهم المعايير على الاطلاق من ناحية ، و من ناحية أخرى لا يخلو منها أي تصنيف من التصنيفات هي : العادات الشعبية ، الأعراف ، القوانين و معايير الجماعات المنظمة (التنظيمات الرسمية) [3] ، و فيما يلي عرض تفصيلي لهذه المعايير الاخيرة التي يتميز البعض منها ، بأنها معايير عرفية و البعض الآخر بأنها معايير رسمية و لتكن البداية مع المعايير العرفية .

* **المعايير العرفية :** هذا النوع من المعايير يتميز بأنه قوانين غير مكتوبة ، تلقائية، موروثة يولد الإنسان فيجدها سائدة و متحكمة قبل ميلاده على نحو قبلي A proiri ، هذه المعايير

---

[1] نبيل توفيق السمالوطي ، **الدين و البناء الاجتماعي** ، ج1 ، دار الشروق ، جدة ، العربية السعودية ، 1981 ، ص ص : 157-158.

[2] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق ، ص : 20 .**

[3] **نفس المرجع ، ص :** 23 .

لها اهميتها الخاصة في الجماعات الاولية و التي تتميز بالعلاقات المباشرة ، كالأسرة ، هذا و تضم المعايير العرفية ، العادات الشعبية و التقاليد و العرف ، و فيما يلي عرض تفصيلي لكل منها :

- العادات الشعبية : Folk ways Customs :

يعرفها " سمنر " العادات الشعبية بأنها : " افعال اجتماعية متكررة يمارسها اعضاء المجتمع و الجماعة ، و بأنها معتقدات نموذجية و اتجاهات وصوراً للتصرفات التي نلاحظها داخل هذا المجتمع أو الجماعة [1] ، خبرات ثقافية مختلفة ، و لأنها افعال متكررة أوتيت لمدة طويلة بنفس الطريقة ، فقد أصبحت في أعين اعضاء تلك الثقافة و ذلك المجتمع بمثابة معاييرهم التي لا يجب أن يحيدوا عنها داخل المجتمع أو الجماعة .

هذا و قد تكون بعض الأساليب أو العادات الشعبية في شكل شعائر ، مثل الأسلوب الصحيح لتحية الاصدقاء كالمصافحة باليد مثلاً أو مناداة شخص من خلال التلفظ باسمه او الإشارة له باليد بشكل معين ، و شعائر أخرى مثل التمنيات بالعافية للمريض أو التهنئة للأزواج الجدد ، و للآباء بالمولود الجديد ، أو بأداة فريضة الحج و مناسك العمرة و غير ذلك من الطرائق الشعبية ، و مثل هذه الأنماط من التحية أو التهنئة أو التعزية ، تعتبر شعائر خاصة للسلوك و التي يطلق عليها بعض علماء الاجتماع اصطلاح تقاليد Convention و البعض الآخر الذوق العام Etiquette [2].

و غنى عن البيان أنه لا يمكن حصر جميع العادات الشعبية في مجتمع أو جماعة ما حصراً كاملا ، لأنها تكاد تكون لا متناهية و أن أي قائمى تحاول حصرها سوف تكون بلا نهاية ، هذه العادات تمثل ميكانيزما للتوافق و لإشباع حاجات اعضاء الجماعة و تعامل كل منهم مع الآخر ، و لقيادة حياتهم ... هذه العادات تحكم معظم أساليب حياتهم اليومية والاتصالات المعتادة مع الناس الآخرين و بكلمة واحدة فهي تحدد ما هو صواب اجتماعيا[3].

---

[1] على بعد الرزاق جلبي ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 ص : 93 .

[2] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ، ص : 24 .

[3] **نفس المرجع** ، ص : 23 .

و هذه الأساليب الشعبية ذات الجذور البعيدة ، تمثل الاساليب المعتادة و العادية لأفراد جماعة و مجتمع معين لفعل الاشياء ، يتطابقون معها بوصفها تمثل ما هو صواب في المجتمع أو الجماعة و الأسلوب الوحيد و الصحيح .

الأعـــراف : Mores :

تعتبر الأعراف معايير غير مكتوبة ، لغة كلمة العرف More هي المصدر اللاتيني لكلمة الأخلاق Moral ، أما اصطلاحاً فإنها تعني " تلك الأفكار القوية عن الصواب والخطأ التي تسمح بأفعال معينة و تحرم أخرى "[1] ، و "...تعين ما يمكن وصفه بأنه خلقي أو غير خلقي " [2] .

هذه الأفكار القوية عن الصواب و الخطأ و عن الأخلاقي و غير الأخلاقي من الأفعال وحتى المشاعر لها جذور في العادات الجمعية ، فهذه الأخيرة " لم يخترعها فرد أو فكر فيها إنسان أو أنتجت عن قصد لأن فرداً قرر أنها أفكار حسنة ، و إنما الأعراف انبعثت تدريجياً من التجارب المعتادة للناس و بدرجة كبيرة بدون قصد أو اختيار بين بدائل او حتى وعي بها ، فقد نشأت الاعراف من قرار جماعة أن فعلاً معينا يبدو ضارا و لابد من منعه أو بالعكس أن فعلا معينا من الضروري و حتى من الواجب فعله ، و من ثم فالأعراف هي حكم جماعة معينة عما يؤدي إلى رفاهيتها "[3] .

و هذا يعني أن الاعراف تختلف عن العادات الشعبية ، فالسلوك الاخلاقي يختلف عن مجرد السلوك المعتاد و المتكرر ، فكلاهما ، العادات و الأعراف ، اساليب شعبية غير أن بعض الأساليب علينا أن نتبعها لأنها سلوك حسن ، و مؤدب ، و تلك التي يجب أن نتبعها لأن هناك اعتقاداً بأنها جوهرية لرفاهية الجماعة ، هذه الأعراف يتبعها الناس لأنها حسب "**كروبر Krober**" تتضمن الاعتقاد بأنها من متطلبات الرفاهية الاجتماعية ، لذا يصر الناس على ضرورة اتباع إخوانهم لها" [4] .

---

[1] **نفس المرجع** ، ص : 27 .

[2] على عبد الرزاق جلبي ، **مرجع سابق** ، ص : 94.

[3] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ، ص : 28 .

[4] إيكه هولتكرانس ، **قاموس مصطلحات الإثنولوجيا و الفلوكلور** ، ترجمة محمد الجوهري و حسن الشامي ، دار المعارف ، ط 2 ، القاهرة ، مصر ، 1973 ، ص : 226 .

ذلك أنهم يعتقدون ان الخروج عليها سوف يؤدي إلى دمارهم ' فالمجتمع ينظر إلى الاعتداء على العرف على أنه مصدر خطر على الآخرين من اعضائه و لذا في حالة الاعتداء عليه يفرض عقاباً صارماً على مخالفيه "[1] ، و مثال ذلك التضامن بين الأقارب كعرف شائع في المجتمعات المحلية ، فالانحراف في هذا المجال ينظر إليه على أنه تهديد للجماعة القرابية و من ثم للمجتمع المحلي ، فالرجل أو الفرد المتخاذل في الجماعة القرابية ينظر إليه على أنه لا أخلاقي ، بل يعتبر مقترف لجريمة تهدد بقاء الجماعة و استقرارها ، فالفرد الذي يهدر هذا العرف ينظر إليه على أنه خطر على الجماعة ، و من ثم يعامل بأقصى عقاب وكذلك الحال مع باقي الأعراف الاجتماعية .

- الديـــن : Religion :

يعتبر الدين احد المعايير الهامة في تحديد السلوك الاجتماعي ، فالدين إلى جانب كونه عقيدة فهو ايضاً منهاج للحياة ، حيث ينطوي على العديد من القواعد المحددة للعلاقة بين الإنسان و خالقه و بينه و بين غيره من بني الإنسان ، يوجد الدين في كل مجتمع إنساني و يقوم بوظائف اجتماعية رئيسية تهدف إلى حفظ تماسك و ترابط افراد المجتمع ، هذا بالإضافة إلى الوظائف النفسية مثل الشعور بالراحة النفسية و بالقوة بسبب الاعتقاد في أن هناك قوة غيبية عظيمة تساعد الإنسان في حياته و بعد مماته [2] . و بالنسبة للمجتمعات العربية فإنه إلى جانب سلطة العادات و التقاليد و العرف ، يشكل الدين الاسلامي أقوى مظاهر الحياة الجمعية و المسؤول الكبير عن تشكيل معظم نشاطات الناس و علاقات الأفراد و سلوكاتهم في المجتمع ، فالدين مثلاً " ينظم العلاقات العائلية من تربية للأطفال ومن زواج و غيرهما ، كما أن الكثير من المثل العليا العربية من كرم و شجاعة و احترام للوالدين و لكبار السن و من تدين و غيرها ، ما هي إلى فضائل اوصى بها الإسلام ، كما

[1] علي عبد الرزاق جلبي ، **مرجع سابق** ، ص : 94 .

[2] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، **الإنثروبولوجيا ، مدخل اجتماعي و ثقافي** ، بل برنت للطباعة و التصوير ، القاهرة مصر ، 2000 ، ص : 272 .

أننا إذا نظرنا إلى العادات اليومية نجد أن أثر الدين واضح عليها ، و لا أدل على ذلك من كثرة ترديد اسم الجلالة في المحادثات اليومية" [1].

كما يؤثر الدين الإسلامي على النظام القانوني في هذه البلاد ، فهو متداخل معه ويظهر ذالك في أن النصوص القانونية المنظمة لحياة الناس تراعي الأحكام الشرعية في كثير من المسائل سواء تعلق الأمر بقضايا الاحوال الشخصية او العمل أو الضبط الاجتماعي أو غيرها من المجالات ، و بالنسبة للمجال الأخير ، يعتبر الدين عموماً احد ادوات الضبط الاجتماعي أو الرقابة على سلوك الناس ، و يرى كثير من علماء الاجتماع المعاصرون بأن الدين من هذه الزاوية يعتبر أكبر "وازع" لأنه يراقب الناس في السر و العلن ، و يمتد أثر رقابته عليهم إلى عالم الغيب ، بينما رقابة القانون الوضعي تنتهي في نظر هؤلاء الناس بانتهاء عالم الواقع [2].

*** المعايير الرسميـــة :**

و كما يدل عليها اسمها ، هي معايير مكتوبة ،ـ تصدرها هيئات تشريعية رسمية ، حال القوانين و القواعد و اللوائح التنظيمية السائدة في النظم الاقتصادية و السياسية و نحوها .

– القوانـــــــين :

وهي" مجموعة القواعد و النصوص التي اكتسبت شرعيتها الملزمة نتيجة لصدورها من الاجهزة السياسية و السلطة التشريعية التي لها حق سن القوانين و تعديلها أو إلغائها "[3] أي أن القوانين هل تلك المعايير التي تسن و تكتب أو تسجل بأسلوب ما من طرف النظام السياسي و تطبق إجبارياً على كافة أفراد المجتمع ، و من اهم صور هذه المعايير : قوانين الاحوال الشخصية ، القوانين المدنية الجنائية ، القوانين التجارية و قوانين العمل و غيرها .

من وظائف هذه القواعد و النصوص أنها تبين نماذج السلوك و التصرفات أو العلاقات التي يتعين اتباعها بين الفرد و الفرد من ناحية ، و بين الفرد و الدولة من ناحية أخرى كما

[1] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، **مرجع سابق** ، ص : 211.
[2] محمد عبد المنعم نور ، **المجتمع الانساني** ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، مصر ، 1970 ، ص : 252.
[3] حسين عبد الحميد رشوان ، **الادارة والمجتمع ، دراسة في علم اجتماع الادارة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية مصر ، 2006 ، ص : 193 .

تضمن هذه القواعد مواجهة السلوك المنحرف ، هذه القوانين لها أهميتها الكبرى وخاصة في المجتمعات الكبيرة و غير المتجانسة حيث العلاقات الاجتماعية ليست أولية ولكنها ثانوية وليست شخصية كما هو الحال في المجتمعات الصغيرة و البسيطة .

القـواعد و اللـوائح الرسمـية :

تتميز هذه القواعد السلوكية بأنها " مكتوبة و مسجلة بأسلوب ما ، تصدرها هيئات شرعية رسمية معروفة ، كإدارة المصنع – في حالة التنظيم الصناعي – أو سلطات اعلى خارجة عن نطاقه و إدارته مثل الحكومة [1].

هذه القواعد تصدر رسمياً من الادارة لتغطي كل جوانب العمل مثل : التوظيف التدريب وسائل استخدام حفظ المواد الخام ، الحسابات ، الرقابة ، المكافآت ، الترقيات طرق الإنتاج العلاقات بين العاملين ، التسريح من العمل و غير ذلك ، يحتكم إليها اعضاء التنظيم طالما هم داخل المنظمة ، فهذه المعايير تسمى معايير المنظمة ، إذ لكل منظمة مصنعا كانت أو تنظيماً آخر ، قواعدها و ترتيباتها الخاصة المنفصلة عن القوانين السائدة في المجتمع العام ، و هي قواعد قد تتطابق مع القوانين السائدة في المجتمع العام و قد لا تتطابق معها ، في حالة التنظيم الصناعي تحرص إدارة المصنع على تمكين العمال من الاطلاع عليها و تعلمها و كذا فهمها بما يخدم زيادة خبرتهم و كفاءتهم في العمل "[2] و هذا بمختلف الوسائل المتاحة مثل الملصقات و الكتيبات و غير ذلك من الطرائق .

– الضبط الاجتـماعي :

تستمد هذه المعايير ، بنوعيتها العرفية و الرسمية قوتها من جملة من الجزاءات الاجتماعية أو وسائل الضبط الاجتماعي التي يفرضها البناء الاجتماعي على أعضائه هذا و يعرف الضبط الاجتماعي أو الرقابة الاجتماعية على حد تعبير "ابن خلدون" بأنها :" كافة الجهود و الإجراءات التي يتخذها المجتمع أو جزءا من هذا المجتمع (كالدولة أو الأسرة أو

[1] عبد المنعم عبد الحي - **علم الاجتماع الصناعي ، المصنع و مشكلاته الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 1984 ، ص: 27.

[2] علي السلمي ، **تطور الفكر التنظيمي** ، مكتبة غريب ، القاهرة ، مصر ، ب ت ، ص : 34 .

القيم الدينية) لحمل الأفراد على السير على المستوى العادي المألوف المصطلح عليه في الجماعة دون إنحراف أو اعتداء"[1].

بهذا الشكل يكتسي الضبط الاجتماعي اهمية بالغة في حياة الناس ، فهو أساس حياة الجماعة و أمنها و استمرارها ، لذا لا يخلو نسق بنائي واحد ، سياسي أو اقتصادي ، أسري أو تربوي أو غير ذلك ، من الاجراءات المخططة أو غير المخططة التي لا يلتف المخالف أو المنحرف عن معايير الجماعة .

و إن تكن هذه النظم الاجتماعية تشترك في وجود جملة من الطرق و الوسائل الضبطية فإنها تختلف فيما بينها من حيث نوع هذه الوسائل الضبطية ، اختلاف يرجع اساسا إلى اختلاق القيم و المعايير الاجتماعية من نظام إلى آخر .

و عليه أمكن التمييز بين نوعين من الوسائل : وسائل ضبط عرفية ، و وسائل ضبط رسمية .

- وسائل الضبط العرفية :

وهي نوعين : نوع ايجابي " كالتأييد و المدح والتقدير و القبول في الجماعة و نحوها " [2] . مع ما يستتبع ذلك من تقديم المساعدة و العون عند الضرورة لعضو الجماعة و الدفاع عن مصالحه و التكفل به من كل النواحي .

و نوع سلبي يتمثل في عدد من الدرجات تمتد من الذم المتمثل في " أقوال الناس وإشاعاتهم و فضائحهم أو تشهيراتهم"[3] ، و النظرة المحتقرة من قبل عامة الناس ، و هذه ابسط العقوبات ، يليها عقوبات أشد تتمثل في " إهمال الجماعة و ضربها و تهديدها ونبذها لكل عضو من أعضائها "[4] ، ينتهك قواعدها الأساسية و سلوكها الجمعي ، و هي أقصى العقوبات المسلطة على كل مخالف للعادات المرعية و العرف السائد داخل المجتمع أو

[1] محمود عبد المنعم نور ، **مرجع سابق** ، ص : 254.
[2] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ، ص : 25 .
[3] فهمي سليم الغزاوي و آخرون ، **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، 1997 ، ص : 265.
[4] اعتماد علام ، **علم الاجتماع الصناعي ، التطور و المجالات** ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، 1998 ص : 146 .

الجماعة ، هذا و رغم اتساع مدى العقوبات الاجتماعية التي تتسلح بها الجماعة إلا أن هذه التي ذكرت تعتبر أهمها .

هذه الجزاءات يشفيها الايجابي و السلبي يهدف المجتمع من ورائها إلى مواجهة كل ما يعتبره ، و يحدده على أنه سلوك أو فعل من شأنه أن يهدد القيم الأخلاقية التي توجد داخله يهدد سلامة بنيانه الاجتماعي و يعطل أداءه لوظائفه الطبيعية .

- وسائل الضبط الرسمـــية :

بعيداً عن وسائل الضبط التي تسند القانون ، فإن القواعد و اللوائح التنظيمية ترتكز على نظام متكامل من الجزاءات الرسمية بنوعيها المكافآت و العقوبات ، من ذلك " المنح المادية ، الترقيات ، شهادات التشجيع بالمدح و الثناء و الاستحسان و غير ذلك من أشكال التقدير الأخرى Gratifications ، و هذه كلها اشكال و اجراءات تشجيعية ، و إلى جانبها وجدت اجراءات عقابية تتمثل في الإنذارات و التوبيخات ، تأجيل الترقية ، التنزيل الوظيفي ، التهديد بالفصل من العمل و حتى التسريح الفعلي من العمل في حالة ارتكاب المخالفات الكبرى "[1] ، إلى جانب اجراءات اخرى من قبيل خصم أجر عدد معلوم من أيام العمل وغير ذلك من الإجراءات و التدابير العقابية المنصوص عليها في تشريعات المنظمة ، و التي "تنفذها هيئات خاصة بشكل رسمي و مباشر " [2].

هذه الاجراءات أو الجزاءات السلبية و الايجابية يمارس التنظيم من خلالها أنماطاً من الضغوط على اعضائه قصد ضمان التزامهم بقوالب محددة من السلوك و ضمان ولائهم للتنظيم و تحقيق أعلى درجات الرشادة و النظام .

- تنظيم النـــظام :

اما تنظيم نظام ما فهو " الأسلوب الذي يضعه معا جماعة من الأشخاص مع ادواتهم وقواعدهم للسلوك ليتمكنوا من العمل نحو هدف رئيسي "[3] ، و يمكن أن امثل لذلك بتنظيم احد النظم الاجتماعية ، فمثلاً إذا اعتبرت النظام هو النظام الأسري ، فهذا الخير هو هيئة

[1] عبد المنعم عبد الحي ، **مرجع سابق** ، ص : 28 .
[2] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ،ص : 30 .
[3] نفس المرجع ، ص : 175 .

من الافراد و الإجراءات و المعدات أو المواد و يقصد هدفاً معيناً و هو تزويد المجتمع بأعضاء جدد (إعداد النشء) ، و بالمثل إذا اعتبرت النظام مصنعا ، فهو هيئة من الرجال و المعدات أو المواد و الإجراءات بصد إنتاج سلعة ما .

وللتوضيح أكثر نعني بالهيئة العاملون ، ونعني بالمعدات الآلات و الخامات المادية في المصنع ، و كنت قد تكلمت عن الاجراءات و الآن يمكن أن اعني بها لوائح المصنع وعملياته ، أما التنظيم للنظام فمهمته التنسيق بين العناصر السابقة و إيجاد الصيغة المناسبة التي تحقق ذلك وهذا يعني مثلاً في حالة المصنع " هل الأنسب جعل عملية صيانة المعدات في مكان واحد أو توزيعها على عناصر الإنتاج أي أن يكون لكل عنبر ورشة صيانة خاصة به ؟ و هل الأنسب جعل الإدارة التجارية و الإدارة المالية معاً أم كل على حدة ؟ مثل هذه المشاكل هي وظيفة التنظيم للنظام بهدف الوصول إلى التنظيم الأنسب لتسهيل العملية الإنتاجي أي تحقيق وظيفة النظام ككل ، فالنظام يتكون من أجزاء ، و عمل التنظيم هو إحداث التوافق بينها ، و كلما حسن التوافق بين أجزاء النظام كلما اتصفت العناصر بالتنظيم ككل وصل النظام إلى حالة من الاستقرار و الثبات ، فكل من الثبات و الاستقرار يعتمد على حسن تنظيم وظائف الاجزاء في الكل ، فالاستقرار هو صفة الانساق ككل و ليس صفة لأي جزء منها" [1].

فتحليل النظم الاجتماعية إلى مكوناتها و التعرف على ظاهرها المختلف نقطة ذات أهمية قصوى ، ليس فقط لأنها تساعد على تحليل النظام إلى عناصره ، بل أيضاً تساعد على التعرف على التفاعل الذي يقوم بين النظم الاجتماعية المختلفة في المجتمع الواحد و تأثر كل نظام منها بالآخر ، و هو ما يؤلف ماهية البناء الاجتماعي .

1-3 تداخل النظم الاجتماعية :

من خلال ما تطرقنا إليه ، نجد أن لكل نظام وظيفة محددة يؤديها في المجتمع ، و مع ذلك ليس لنا أن ندعي أن هذه النظم تقوم بوصفها وحدات منفصلة ، مستقلة في عملها بعضها على بعض ، فاستعراض العديد منها يكشف أن هناك علاقات عديدة و متشابكة

[1] نفس المرجع ، ص : 176 .

تربط هذه النظم فيما بينها و إن يكن هذا الترابط بدرجات متفاوتة من مجتمع إلى آخر ، تبعاً لتأخره أو تدمه في المجال الاقتصادي و التكنولوجي .

و في هذا السياق يتفق معظم علماء الاجتماع و الإنثروبولوجيا على أن البناء الاجتماعي يختلف من مجتمع إلى آخر ، و السبب يرجع إلى الدرجة التي تتفصل على أساسها النظم بعضها على الآخر ، حيث يمكن ملاحظة أنه في المجتمعات النامية لا توجد نظم متميزة و متخصصة على عكس ما هو موجود في المجتمعات الصناعية المتطورة فالنظم الاجتماعية في المجتمع النامي متداخلة فيما بينها ، بعكس الحال في المجتمعات الصناعية أو المتقدمة حيث تستقل النظم الاجتماعية في عملها "[1].

تداخل في واقع الأمر يلاحظ أنه لا يحدث بين النظم الاجتماعية الكبرى أو المحورية وإنما بين العناصر الجزئية التي تؤلفها " فالنظم مثل كل الأنساق الديناميكية الأخرى ، هي كليات تتوقف على تنظيم الاجزاء ، فالحقيقة أننا عندما نتعامل مع الكليات نتعامل معها ككليات ، و لكن دائماً عن طريق الأجزاء المسؤولة ، لأن الأجزاء هي وكلاء الكل"[2].

و عليه فإن التفاعل بين النظم كلها إنما يحدث من خلال الاحتكاك بين اجزائها سواء أكانت هذه الأجزاء قيم و معايير أو افراداً أو اشكال تنظيم ، فمثلاً قد تتداخل القيم والمعايير السائدة في النظام الأسري و الديني مع تلك السائدة في النظام الاقتصادي و على وجه التحديد في المصنع أحد نظمه الجزئية ، فيمنع عمل المرأة جنباً إلى جنب معه الرجل في المصانع العربية التي تعتمد على نظام تقسيم العمل و التخصص فيه ، و هذا خلافاً للقيم الصناعية الحديثة التي تحبذ عمل المرأة مع الرجل ليس في المصانع فحسب بل في جميع مؤسسات المجتمع الحيوية" [3] ، و نفس الشيء يقال على القيم التي تنظم علاقات العمل " حيث كان الإخوة إذا عملوا معاً في مشروع واحد ، غالباً ما يطلبون من رئيس العمال أن يختص كل منهم للعمل في ورشة مختلفة عن الآخر" [4] .

---

[1] سناء الخولي ، **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1998 ، ص : 97 .

[2] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ، ص : 224 .

[3] إحسان محمد الحسن ، **التصنيع و تغيير المجتمع** ، دار الشؤون الثقافية العامة ، وزارة الثقافة و الاعلام ، بغداد العراق ، د ت ، ص ص : 163-164 .

[4] فرانز فانون ، **سوسيولوجية ثورة** ، ترجمة ذوقان قرقوط ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان ، 1970 ، ص : 110 .

و الأمثلة بهذا الخصوص في هذا القطاع أو ذاك لا حصر لها ، و كلها تلتقي عند المساعي الحثيثة من هذا العامل ، أو الموظف أو ذاك لدى المسؤول حتى لا يعمل في هذا الجناح أو المكتب أو المصلحة مع أخيه أو أبيه أو ابنته أو زوجته .

كذلك تتداخل القيم الأسرية السائدة في المجتمع الجزائري مع تلك السائدة في التنظيمات الصناعية و الخاصة بالضبط داخلها ، و يكفي للتدليل بعض الأمثلة المختلفة المعبرة فمثلاً يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمسؤوله أو رب العمل لمصاحبة زوجته أو احد افراد اسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة احد الوالدين أو الاقارب المرضى [1] ، و كذلك يفعل الطوارق في مواقع العمل في واحة تامنراست و في المراكز الصناعية الأخرى ، إذ كثيراً ما تنقطع مجموعة من العمال الطوارق من العمل دون إبداء الأسباب ، واقع عانت منه شركات التنقيب عن البترول و المعادن في الجنوب الجزائري [2].

و يتكرر هذا المشهد من التداخل بين النظم الأسرية و الدينية من جهة و نظام المصنع من جهة أخرى ، كما تبرز ذلك مظاهر من قبيل إهدار و استهتار العمال بإجراءات الامن و السلامة في مواقع العمل من خلال رفضهم استعمال وسائل الحماية من الاخطار مثل الخوذات و الاحذية و أحزمة الأمن و غيرها [3] ، و هذا بسبب الإيمان بالقضاء و القدر والخوف من الطعن في رجولتهم (القول أنهم خائفون) ، كما يتبدى هذا التداخل في مظاهر الصراع في مؤسسات العمل الجزائرية و في خلفياته الجهوية و القبلية [4]. إن كل هذه الظواهر و رغم أن أطورها تجري داخل تنظيمات عمل صناعية و غير صناعية و مع ذلك من الصعب إرجاع أسبابها إلى عوامل من داخل هذه التنظيمات ، فحسب . فهي على ما يبدو ترمز إلى جملة من الإلتزامات الاجتماعية و المحاذير الثقافية التي لا يمكن فهمها

[1] لحسن بو عبد الله ، **البعد الثقافي و الاجتماعي لسلوك العامل و علاقته بإدارة المؤسسة** ، دراسة مقدمة في الملتقى الدولي حول الثقافة و التسيير " المنعقد بالجزائر ، 28-30 نوفمبر 1992 .

[2] محمد السويدي ، **بدو الطوارق بين الثبات و التغير** ـ المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص : 181.

[3] Najjar Atika **, Rôle des facteurs socio-culturels dans la genèse des risques professionnels chez les travailleurs Maghrébins** , Revue " Perspectives " publication de l'URTSD , université Badji Mokhtar Annaba , N^{o} = 3 Décembre 1997 , p : 60.

[4] لحسن بوعبد الله ، **مرجع سابق** ، ص : 193 .

حقيقة إلى بالرجوع إلى النظم الاجتماعية الأخرى غير النظام الاقتصادي ، من أسرية تربوية و دينية و غيرها من النظم المشكلة للبناء الاجتماعي .

من خلال ما سبق ومن خلال هذا الشرح الوجيز للنظم الاجتماعية وهي أحد ركائز البناء الاجتماعي ،ننتقل إلى دراسة الجماعات الاجتماعية.

2- تصنيف الجماعات الاجتماعية من خلال المراكز و الأدوار في المجتمع :

تعتبر الجماعات الاجتماعية من الوحدات البنائية الأساسية في المجتمع فهي " تتخلل كافة نظم المجتمع و أنساقه سواء في المجال الأسري أو السياسي أو الاقتصادي أو الديني أو التربوي أو الترفيهي ، يضاف إلى ذلك أن الانسان يحصل على وضعه الاجتماعي سواء من حيث الحقوق "" المركز الاجتماعي " أو من حيث الواجبات " الدور الاجتماعي " داخل الجماعات الاجتماعية التي ينتمي إليها ، هذا إلى جانب أن الإنسان يكتسب ثقافة مجتمعه وفي مقدمتها المعايير الجمعية أو ما يتوقعه من الآخرين و ما يتوقعه الآخرون منه داخل الجماعات الاجتماعية [1].

و من ثم يصبح تحديد مفهوم الجماعة مهما جداً لفهم شبكة العلاقات الاجتماعية وبالتالي البناء الاجتماعي .

2-1 تعريف الجماعة الاجتماعية :

قد عرفها "**جورج هومانز G.Hommans** " بأنها" عدد معين من الأشخاص الذين يتصل كل منهم بالآخر خلال فترة زمنية معينة بما يحقق تبادل العلاقات الاجتماعية بينهم "[2] ، و ليس بعيداً عن مضمون تعريف " هومانز " أشار عالم الاجتماع الأمريكي " **ألبيون سمول Albion Small** " إلى أن الجماعة الاجتماعية هي " عدد من الافراد الذين تقوم بينهم علاقات معينة تحتم عليهم التفكير بعضهم في الآخر ، أو بعضهم في بعض " [3].

[1] نبيل توفيق السمالوطي ، **المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع** ، دار الشروق ، ط 2 ، جدة ، العربية السعودية ، 1985 ص ص : 233-234 .

[2] ماهر محمود عمر ، **سيكولوجية العلاقات الاجتماعية** ، دار المعرفة الجامعية ، ط2 ، الاسكندرية ، مصر ، 1992 ص ص : 222-232.

[3] محمد عاطف غيث ، **قاموس علم الاجتماع** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر ، 1979 ، ص : 211 .

هناك إجماع على أن الجماعة الاجتماعية هي عدد معلوم من الأشخاص ، فوجود هؤلاء يعتبر أساس تكوين أية جماعة و عصبها الحي ، لأنه بدونهم لا يمكن لأية جماعة مهما كانت أن تتكون من أصلها ، فلا يجوز لفرد ما أن يكون جماعة مع نفسه ، فالثابت عند كل العلماء الذين تناولوا تكوين الجماعة ، انها تتكون من شخصين اثنين على الأقل .

و مثلما أنه لا يوجد جماعة ما بدون اشخاص يكونونها ، فإنه لا أهمية لوجود هؤلاء الاشخاص إن لم تربطهم علاقات معينة داخل هذه الجماعة ، فإن مجرد وجود عدد من الاشخاص في مكان ما لا يربطهم أي تفاعل ، لا يمكن أن يكونوا جماعة اجتماعية بمفهومها الشامل ، بغض النظر عن طبيعة هذا التفاعل أو هذه الروابط الاجتماعية ، والمدة التي تستغرقها .

أما " **بروكينز Brookins**" فقد وصف الجماعة الاجتماعية بأنها : " تجمع بين فردين أو أكثر قد يستجيب بعضهم للبعض الآخر بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر " [1].

في هذا التعريف تأكيد على نوع الاتصال بين اعضاء الجماعة الاجتماعية و الذي قد يكون مباشراً فيما يعرف بعلاقات الوجه للوجه ، أو غير مباشر يميزه الطابع الرسمي .

و بعيداً عن شكل التفاعل بين الأعضاء ، نظر " **توم بوتومور T.Bottmore**" إلى الجماعة الاجتماعية بوصفها : " تجمعاً للأفراد ، فيه تنشأ علاقات فيما بينهم و يكون كل فرد واعياً بالجماعة ذاتها و بالرموز السائدة فيها " [2] .

إن تصور " بوتومور" هنا للجماعة الاجتماعية يقوم على شعور الاعضاء بانتمائهم المشترك لجماعة واحدة ، و وعيهم بمجموعة المفهومات الثقافية التي تتصل بمعنى العضوية فيها ، و هو الأمر الذي يشير غالباً إلى اتفاقهم في الرأي حول ماهية الجماعة ووظائفها وأهدافها ، أي شيء أكثر من مجرد صفة مشتركة يراها الذي هم خارج الجماعة و المتمثلة في ذلك التجمع من الافراد المتفاعلين و الذين بينهم علاقات اجتماعية .

---

[1] عبد السلام الشيخ ، **علم النفس الاجتماعي** ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، مصر ، 1992 ، ص : 32 .

[2] توم بوتومور ، **تمهيد في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، دار المعارف ، ط5 ، القاهرة ، 1981 ص : 141 .

من جهته عرف " ميلز Mills" الجماعة الاجتماعية بأنها :" وحدات مكونة من شخصين أو أكثر من شخصين ، و الذين يتصلون ببعضهم من اجل غرض ، و الذين يعتبرون أن هذا الاتصال ذا معنى "[1] .

نفهم من هذا التعريف أن تكوين الجماعة وجود هدف موحد للأعضاء المكونين لها ، حيث يسعى الجميع إلى تحقيقه من خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض حيث أن تجمعهم وانتظامهم في جماعة يكونونها لا يتم بمحض الصدفة و لكنه عن رغبتهم في تحقيق غايات مشتركة معينة ، و مع ذلك فإن تأكيد " ميلز" على وجود هدف مشترك يسعى الاعضاء لتحقيقه قد لا يكون كافياً لوحده لنقول أنهم يشكلون جماعة متماسكة في ظل غياب معايير مشتركة توحد بينهم و بين اهدافهم المختلفة .

أما " **لوسي مير L.Mair** " فقد نظرت إلى الجماعة الاجتماعية بوصفها : " مجموعة مشتركة لها وجود دائم ، أي مجموعة من الناس تجمعوا معاً حسب مبادئ معترف بها ولهم مصالح و قواعد مشتركة تسمى بالمعايير ، و هي تحدد حقوق أفراد هذه الجماعة و واجباتهم بالنسبة إلى بعضهم البعض و بالنسبة لهذه المصالح "[2] .

من خلال ما سبق يمكن القول أن الجماعة الاجتماعية هي شخصان أو اكثر يدخلان مع بعضهما في تفاعل لفترة زمنية مناسبة و هذا بصورة مباشرة أو غير مباشرة و يسود بينهما شعور بالنحنية " بالنحن " و الولاء للجماعة و يجمعهما هدف مشترك يلتفان حوله ويسعيان إلى تحقيقه ، يحكمها نمط من اقيم و المعايير المشتركة و التي تشير إلى نوع من الانتظام في السلوك داخل الجماعة .

2-2 أنواع الجماعات الاجتماعية :

لقد اتخذت الدراسات الحديثة للجماعات الاجتماعية مسارات مختلفة ، حول خلالها علماء الاجتماع تصنيف الجماعات الاجتماعية على أساس عدة قواعد أو معايير ، الأمر

[1] محمود السيد أبو النيل ، علم **النفس الاجتماعي ، دراسات عربية و عالمية** ، دار النهضة العربية ، ط 5 ، بيروت لبنان ، 1987 ، ص: 381 .

[2] لويس مير ، **الانثروبوجيا الاجتماعية** ، ترجمة علياء شكري و آخرون ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، القاهرة مصر ، 1985 ، ص : 23 .

الذي أوجد عشرات من التصنيفات التي تنمط الجماعات ، من هذا السياق يعتبر التصنيف الذي قدمه " **جورج جيرفيتش Georges Gurvitch** " أهمها و أكثرها شمولاً ، حيث اقترح خمسة عشر معياراً للتصنيف هي : المحتوى ، الحجم ، الاستمرار ، الايقاع ، تقارب الاعضاء ، أساس التكوين و الانضمام إلى العضوية ، درجة التنظيم ، التوجيه ، العلاقة بالمجتمع الأكبر ، العلاقة بالجماعات الأخرى ، نمط الضبط الاجتماعي ، نمط السلطة درجة الوحدة و الوظيفة [1].

أهم ما يمكن قوله حول هذا التصنيف أنه تضمن كثيراً من الابعاد التي ارتكزت عليها التصنيفات الأخرى الخاصة بالجماعات و بأسس و معايير تنميطها ، و أن أبعاده في مجموعها تعكس تمييزاً بين الشكل الاجتماعي للجماعة و المضمون الاجتماعي لها .

و في هذا السياق تعد التمييزات التي تنمط الجماعات وفقاً لبعدي الشكل الاجتماعي والمضمون الاجتماعي لها ، أهم هذه التمييزات (التصنيفات) بالنظر لقدرة هذين البعدين : الشكل و المضمون على تمكين الباحث من دراسة الجماعات بأسلوب يمكنه من فهم الجماعات و معرفة خصائصها و كذا تكوين أساس للمقارنة بينها .

و هكذا بناء على الشكل و المضمون تصنف الجماعات الاجتماعية إلى ثنائيات على النحو التالي :

أ- من حيث أساس التكوين : إلى جماعات تلقائية في مقابل الجماعات الرسمية أو التنظيمية.

ب- من حيث المدة الزمنية التي يستغرقها تفاعل اعضائها : إلى جماعات دائمة في مقابل الجماعات المؤقتة .

ج- من حيث الانتماء : إلى جماعات داخلية في مقابل الجماعات الخارجية .

د- من حيث طبيعة العلاقة بين الأعضاء : إلى جماعات أولية في مقابل الجماعات الثانوية .

هذه المجموعة من الثنائيات أناقشها فيما يلي على النحو التالي :

[1] توم بوتومور ، **مرجع سابق** ، ص : 144 .

1- الجماعات التلقائية (الطبيعية) في مقابل الجماعات الرسمية أو التنظيمية :

من حيث أساس النشأة ، تنقسم الجماعات إلى نوعين : جماعات تلقائية و اخرى تنظيمية أو منظمة بالنسبة للجماعات التلقائية ' فإنها تتكون طبيعياً أي من تلقاء نفسها دون أن تكون هناك عوامل خارجية تدفع إلى تكوينها ، حيث ينتظم فيها الانسان لميل في طبيعته إلى التجمع و الشعور بالأمن في الجماعة و كذا بحكم ما يشترك فيه مع عدد من الأفراد و ما يربطه و إياهم من صفات متجانسة –ثقافية و اجتماعية– قد تكون الجنس أو اللغة أو الدين أو الموطن الأصلي "[1] ، من امثلتها الجماعات الاسرية و الجماعات القومية و الدينية [2]. بالنسبة للجماعات القرابية هناك الأسرة طبعاً و كذلك العشيرة و القبيلة و ما إليها [3] ، هذه الجماعات يحصل الفرد فيها على العضوية دون ترتيب سابق ، و دون إرادة منه ، فالإنسان لا يختار والديه أو مجتمعه المحلي أو قوميته أو دينه ، إنما ينتمي إليها بحكم الميلاد والاستقرار في حيز جغرافي محدد ، ينتظم فيها الإنسان لميل في طبيعته إلى التجمع والشعور بالأمن في الجماعة .

أما الجماعات التنظيمية أو الرسمية فهي تلك الجماعات التي ينتمي إليها الفرد عن قصد بهدف تحقيق مصالح معينة ، حيث يقضي التنظيم الاجتماعي العام في بعض الاحيان قيام هذا النوع من الجماعات التي تتكون تحت تأثير عوامل خارجية كوجود ظروف أو ضغوط خاصة تدعو إلى تكوينها و هذا بإرادة اعضاء الجماعة [4] . حيث ينتمي إليها المرء بمحض ارادته و اختياره و دون إلزام يفرض عليه لذلك الانتماء ، و من أوضح امثلتها التنظيمات الاجتماعية و الحكومية و الجماعات المهنية و النقابية [5] ، حال الاتحادات و النوادي الرياضية و الثقافية و الفنية و العلمية و كذا الاحزاب السياسية و جماعات العمل و غيرها

[1] ضياء الدين ابراهيم ، **الجماعات الاجتماعية ، مداخل نظرية و مواقف تطبيقية** ، المكتبة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر 2000 ، ص: 44 .

[2] نبيل توفيق السمالوطي ، **المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع** ، مرجع سابق ، ص : 239 .

[3] السيد الحسيني ، **مفاهيم علم الاجتماع** ، دار المعارف ، القاهرة ، 1986 ، ص : 100-101 .

[4] ضياء الدين ابراهيم ، **مرجع سابق** ، ص : 45 .

[5] عبد السلام الشيخ ، **مرجع سابق** ، ص : 35 .

و هذه كلها جماعات ينتمي إليها المرء بمحض ارادته بحكم المصلحة المشتركة او التخصص أو المهنة أو غير ذلك من الاعتبارات .

2- الجماعات الدائمة في مقابل الجماعات المؤقتة :

هذا التصنيف يقوم على أساس الفترة الزمنية التي يستغرقها التفاعل بين اعضاء الجماعة ، بمعنى مدى استمرارية الجماعة أو طابعها المؤقت و وفق هذا المحك تعتبر الأسرة و العشيرة و القبيلة و الأمة و ما إليها أو تلك التي ترتبط ببعضها إما برباط واحد حيوي كجماعات السلالات ذات الأصل المشترك أو ترتبط بعامل ثقافي أو اجتماعي كرباط اللغة أو الدين ، هذه كلها تعتبر جماعات تتسم بالديمومة والاستمرارية [1].

في حين تعتبر جماعات مؤقتة ، تلك التي تتكون لتنفيذ مهام محددة أو بهدف تحقيق مصالح معينة ، و التي ما تلبث أن تنفض عندما يؤدي غرضها الذي لا يستغرق عادة وقتاً طويلاً [2] ، و من ابرز امثلتها الجماعات النقابية و الحزبية و المهنية [3] .

3- الجماعات الداخلية في مقابل الجماعات الخارجية :

من حيث الانتماء تنقسم الجماعات إلى قسمين هما : الجماعة الداخلية و الجماعة الخارجية ، تفرقة تقوم على أساس سيكولوجي (نفسي) على أساس "النحن we" فكل ما ينتمي إلينا فهو داخلي ، و كا ما ينتمي إلى الآخرين فهو خارجي [4] ، فالجماعة الداخلية هي " جماعة التي يشعر كل عضو من اعضائها بكيانها و يدرك اهمية انتمائه لها ، و يسعى إلى تحقيق اهدافها ، و يؤمن بإيجابية مشاركته في عملها ، و يحس بفعالية وجوده فيها ويعمل جاهداً على استمرار تكوينها حتى يصل في النهاية إلى استخدام كلمة " نحن" معبراً بها عن نفسه كممثلاً للجماعة التي يدرك انتمائه إليها بدلاً من كلمة "أنا" التي تدل على فرديته و انفصاله عن جماعته ..."[5] .

---

[1] طلعت همام ، **سين و جيم عن علم الاجتماع** ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص : 70 .
[2] طلعت همام ، **مرجع سابق** ، ص : 70 .
[3] عبد السلام الشيخ ، **مرجع سابق** ، ص : 33 .
[4] صلاح مصطفى الفول ، **علم الاجتماع بين النظرية و التطبيق** ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1996 ، ص :98.
[5] ماهر محمود عمر ، **مرجع سابق** ، ص : 236.

فالجماعة الداخلية هي إذن الجماعة التي يشعر العضو بالانتماء إليها ، و على العكس من ذلك فإن الجماعة الخارجية هي الجماعة التي يشعر الشخص بالغربة عنها [1]، فالجماعة الأولى هي جماعة النحن we group و الجماعة الثانية (الخارجية) هي جماعتهم they group ، الجماعة الداخلية تتضمن انفسنا و كل ما نعنيه من اشخاص عندما نقول "نحن we " و العكس الجماعة الخارجية تتضمن كل شخص آخر لم تضمه كلمة "نحن" .

و يتضمن الشعور بالانتماء للجماعة ، إدراك الفرد أنه متشابه مع زملائه ، من حيث القرابة أو الجنس أو الديانة ، الموطن الأصلي أو غير ذلك من الاعتبارات الذاتية ، هذا وتجدر الاشارة إلى أن ذلك الإدراك قد سمي " بالشعور بالنوع " على يد العالم "**جيدنجر F.h Giddings** " في السنين الأولى لنمو النفس الاجتماعي [2].

ففي المجتمع الريفي الذي يعيش في جماعات صغيرة معزولة ، كانت و ما تزال القرابة هي التي تحدد طبيعة الجماعة الداخلية و الجماعة الخارجية ، فعندما يتقابل شخصان غريبان ، فإن أول شيء يعملانه هو إقامة علاقة قرابة ، فإذا كان يمكن إقامة قرابة إذن يكونان أصدقاء و كل منهما يصبح عضو في جماعة داخلية ، و إذا لم يكن بالإمكان إقامة تلك العلاقة ، فإنه في كثير من المجتمعات يصبحون أعداء و يسلكون طبقاً لذلك [3] .

ومما يمكن قوله أن المجتمع الحضري يرتكز على علاقات كثيرة إلى جانب علاقات القرابة مثلما يؤكد ذلك " **أدامس Adams**" فبالنسبة له فإن شعور الجماعة الداخلية " ينشأ عن القرابة و الجور ، و الارتباط في الاتصال اليومي أو الدوري ، و هو شعور بالمصلحة المشتركة و رابطة من روابط الثقافة أو ضرورة اقتصادية ، و هو كذلك ارتباط نفسي بأفراد ذوي مكانة معينة يف مقابل أولئك الموجودين خارج حدود هذه المكانة " [4] . والذين يمثلون الجماعة الخارجية و التي تعكس المفهوم المضاد للجماعة الداخلية والتي لا ينتمي إليها الفرد و لا يشاركها مثلها العليا دائما [5].

---

[1] نبيل توفيق السمالوطي ، **المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع** ، مرجع سابق ، ص : 239 .
[2] محمود السيد أبو النيل ، **مرجع سابق** ، ص : 383 .
[3] محمود فؤاد حجازي ، **مرجع سابق** ، ص : 110.
[4] إيكه هولتكرانس ، **مرجع سابق** ، ص : 240 .
[5] نفس المرجع ، ص : 172 .

و هكذا عندما نقول " نحن " فقد نعني أسرتنا ، و في هذه الحالة يكون اعضاء الأسرة هم الجماعة الداخلية و كل ما عداهم من اشخاص هم الجماعة الخارجية ، و قد تعني "نحن" ايضا جماعات تنتمي إليها أسرتي أو مهنتي أو جنسي أو مدينتي ، فأي من تلك الجماعات هي جماعة داخلية ذلك لأنني اشعر انني انتمي إليها ، كما أنني انتمي للأسر الاخرى أو المهن الأخرى أو الجنس الآخر و هكذا و تلك هي الجماعة الخارجية ، لأنني خارجها ، و باختصار فإن الجماعة الداخلية و الجماعة الخارجية ليس جماعات حجمها محدد في الواقع الاجتماعي ، و لكن نحن نصنعها عندما نستعمل كلمة " نحن" و " هم" [1] .

هذا و يرتبط الاعضاء ضمن إطار الجماعة الداخلية بعلاقات يميزها المشاركة الوجدانية Sympathy في حين يسود بين الجماعة الداخلية و الجماعة الخارجية علاقات يطبعها النزاع و العدوان و الخوف [2] ، و بسبب شعور الفرد أنه متشابه مع اعضاء جماعته الداخلية يحدث أن يكون شديد الارتباط بهم إلى حد التوحد ، يقابله شعور من نفس هذا الفرد بمسافة اجتماعية تجاه كل من يختلفون عنه و عن جماعته ، و عمليا ينتمون إلى جماعات خارجية لا يعشر تجاه اعضائها بأي ود أو تعاطف ، بل أكثر من ذلك – في حالة وجود أي تهديد سواء كان حقيقيا أو تخيليا من الجماعة الخارجية– ، فإن هذا الفرد لا يتردد من التماسك والتضامن مع اعضاء جماعته و التحيز إلى جانب مصالحهم ضد مصالح الجماعة الخارجية و كل ما يتعلق بها ، فيما اصطلح عليه " ميردوك Murdock" بالتمركز حول السلالة [3] ، موقف من اعضاء الجماعة الداخلية يظهر عادة في صورة اعتداء على جماعات اخرى ، و كذلك في صورة وضع الجماعة التي ينتمي إليها الفرد في مكانة اعلى من الجماعات الأخرى [4].

[1] محمود فؤاد حجازي ، مر**جع سابق** ، ص : 111 .
[2] نفس المرجع ، ص : 112.
[3] إيكه هولتكرانس ، **مرجع سابق** ، ص : 172 .
[4] إيكه هولتكرانس ، **مرجع سابق** ،ص : 24 .

4- الجماعات الأولية في مقابل الجماعات الثانوية :

أساس هذا التصنيف من حيث قوة أو ضعف العلاقات بين اعضاء الجماعة ، و في هذا السياق فقد ذهب عدد من العلماء إلى تصنيف الجماعات الاجتماعية إلى نوعين مختلفين باختلاف درجة قوة العلاقات أو الروابط السائدة داخل كل منها و لعل التفرقة الشهيرة في هذا الصدد هي تلك التي اقترحها " تشارلز كولي Charles Cooley" حيث قسم الجماعات إلى اولية و أخرى ثانوية ، جاء ذلك في كتابه " الطبيعة البشرية و النظام الاجتماعي بين الجماعات الاولية و الجماعات الثانوية "[1] .

و تشير الأولى إلى تلك "الجماعات التي تتكون من مجموعة من الافراد الذين تربطهم علاقات مباشرة و وثيقة عبر فترة طويلة من الزمن " [2] ، تسودها علاقات مباشرة أو ما يعبر عليه بعلاقات " الوجه للوجه Face to face" و التي تقوم على المعرفة الشخصية بين الافراد و الارتباط اليومي بينهم ، حيث " تلازم هذه الجماعات الانسان لفترة طويلة نسبياً في حياته بل إن بعضها قد يلازمه طوال حياته"[3] ، هذه الجماعات كان لقيامها على أساس الاصل المشترك كالجنس و السن و اللون و المكان الجغرافي و غير ذلك [4] ، أن ساعد على وجود حالة من التآلف النفسي أو الوحدة السيكولوجية بين اعضائها .

و أن يسيطر عليها نوع من التعاطف و الروح المشتركة [5]، نوع من التعاطف و التوحد المتبادل بين اعضائها و الذي يعبر عنه تلقائيا بكلمة نحن " [6] ، و يعتبر استخدام " نحن " بدلا من كلمة " أنا " دليلاً حيا على شعور العضو بالارتياح النفسي لانتمائه إلى الجماعة وإحساسه بالتوحد و التضامن مع بقية زملائه من اعضاء الجماعة ممن يتشابه معهم في الخصائص الديمغرافية و الخلفية الاجتماعية و الثقافية ، فضلاً عن الوضع الاقتصادي ولهذا كان ' الارتباط أو التماسك الآلي "Mecanic solidarity" هو سمتها ، و قد يبلغ هذا

---

[1] توم بوتومور ، **مرجع سابق** ، ص: 142 .

[2] ابراهيم الغمري ، **السلوك الانساني و الادارة الحديثة** ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، مصر ، دس ص: 276.

[3] ضياء الدين ابراهيم ، **مرجع سابق** ، ص : 43 .

[4] نبيل توفيق السمالوطي ، **المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع** ، مرجع سابق ، ص: 237 .

[5] خير الله عصار ، **مبادئ علم النفس الاجتماعي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص : 75.

[6] السيد الحسيني ، **مرجع سابق** ، ص : 100 .

التضامن بين اعضائها إلى حد التفاني " [1] ، هذه الجماعة تعتبر بالنسبة لأفرادها غاية في ذاتها و ليست أداة لبلوغ غايات أخرى ، و لذا غالبا ما نجد أفراد هذه الجماعات لا يسعون وراء منافعهم الخاصة إلا إذا كانت هذه المنافع لحساب مصلحة الجماعة [2] ، و من اهم الجماعات الاولي هناك الاسرة و جماعة الجوار و جماعة اصدقاء اللعب و الدراسة فضلاً عن القرية و المجتمع المحلي [3].

هذا و تجدر الإشارة إلى أن الجماعات الاولية قد تضيق فتشمل جماعة الاسرة والصحبة و الجيرة و اللعب ، و قد يتسع مداها فتضم الجماعات الاجتماعية و الثقافية حال : العائلة البدنة (الفرقة) ، العشيرة و القبيلة بوصفها انساقا قرابية أكبر، و كل هذه الجماعات الاجتماعية تمثل رابطة اساسية بين الفرد و مجتمعه ، و هكذا نجد أن اصطلاحي 'اولي" و"ثانوي" يصفان نمطان من الجماعات بعضها متمايز عن البعض الآخر ، و بالنظر لمضمون هذا التصنيف الأخير ، فإني أجده يستوعب مختلف الابعاد و العناصر التي ارتكزت عليها التصنيفات السابقة للجماعات الاجتماعية ، من ذلك الهدف الذي توجد من أجله الجماعة و الطابع العاطفي أو الرشيد للعلاقات السائدة بين اعضائها ، فضلاً عن الطبيعة الشخصية أو اللاشخصية لهذه العلاقات ، إضافة إلى مدى استمرارية و ديمومة العلاقات داخلها ، و من ثم فإن هذا التصنيف يحوي داخله الجماعات الاجتماعية السابق ذكرها و يعكسها ، لهذا فإن هذا التصنيف الأخير اعتقد أنه اشمل التصنيفات و أقربها إلى مسار و اتجاه فرضيات و إشكالية بحثي ، الشيء الذي يجعلني اتبناه و اعتمده في تحليل لمفهوم الجماعة الاجتماعية السابق ذكرها و يعكسها ، لهذا فإن هذا التصنيف الأخير اعتقد أنه اشمل التصنيفات و أقربها إلى مسار و اتجاه فرضيات و إشكالية بحثي ، الشيء الذي يجعلني اتبناه و اعتمده في تحليل لمفهوم الجماعة الاجتماعية .

[1] صلاح مصطفى الفوال ، **مرجع سابق** ، ص : 97 .
[2] حسين الحاج حسن ، **علم الاجتماع الادبي**، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر ، ط2 ، بيروت ، لبنان ، 1986 ص : 142 .
[3] طلعت همام ، **مرجع سابق** ، ص : 67 .

و فيما يلي عرض مفصل لخصائص تلك الاشكال المورفولوجية الكبرى و التي تعتبر وحدات اساسية في المجتمع النامي الذي يعطي اهمية كبرى للعلاقات القرابية التي منبها الأسرة ، و لكن و قبل الحديث عن هذه الجماعات الاجتماعية و اهم ما يميز العلاقات بين اعضائها يجدر بي أولا تحديد المقصود بمفهوم القرابة Parenté و ربما كان التعريف المبدئي لكلمة " قرابة" ذلك الذي أورده " ريفرز Rivers" فقد عرفها بأنها : " ذلك الاعتراف الاجتماعي بالروابط البيولوجية "[1] ، و هذا معناه أن كلمة قرابة تشير إلى الرابطة الدموية الطبيعية و إلى الأقارب المباشرين الذين تقوم بينهم رابطة الدم عن طريق الانتساب إلى –أو الانحدار من– سلف واحد مشترك ، كتلك العلاقات التي تضم الاجداد و الآباء والأبناء هذا التعريف بحصره مفهوم القرابة في حدود الرابطة الدموية " البيولوجية" أغفل و أستبعد الاعتبارات الاخرى التي بدونها لا يتحقق المفهوم العلمي للمصطلح ، من ذلك رابطة المصاهرة مثلما يظهر ذلك في هذا التعريف الذي أورده " محمد حسن غامري" فقد أشار إلى أن القرابة هي مجموعة العلاقات الاجتماعية المعقدة القائمة على واقعة بيولوجية هي الميلاد و ظاهرة اجتماعية هي الزواج [2].

هذا التعريف يوسع مفهوم القرابة ليشمل إلى جانب الأقارب المباشرين الذين تجمعهم الرابطة الدموية ، الاقارب غير المباشرين الذين تربطهم علاقاته ناجمة عن الزواج منشؤها نظام المصاهرة ، كتلك العلاقات التي تربط كل من الزوج و الزوجة بسائر الاقارب الدمويين للطرف الآخر ، و التي لا يمكن إغفالها أو تجاهلها من النظام القرابي .

و مع الاعتراف بأهمية الإضافة التي يقدمها هذا التعريف الأخير ، إلا أنه يؤخذ عليه استبعاده لبعض اشكال القرابة الأخرى خاصة الوهمية أو الظنية منها .

هذا الشكل من القرابة اورده معجم العلوم الاجتماعية الذي تصدره الشعبة القومية للتربية و العلوم و الثقافة " يونيسكو" جاء فيه أن القرابة هي : " انتماء شخصين أو اكثر إلى جد

[1] لوسي مير ، **مرجع سابق** ، ص : 84 .
[2] محمد حسن غامري، **مقدمة في الانثروبولوجيا العامة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د ت ، ص : 87 .

واحد أو اعتقادهم ان لهم جداً واحداً ، انحدروا منه [1] ، و عليه قد تكون القرابة حقيقية و قد تكون متخيلة أو قانونية (مصاهرة) .

هذا التعريف الأخير يعد أكثر دقة من سابقيه ، فقد أضاف شكلاً جديداً من القرابة كان مفقوداً في التعريفين السابقين ، و يتعلق الأمر بالعلاقات الظنية أو الوهمية و التي تعرفها الكثير من الجماعات الاجتماعية ، و في هذا السياق تشير العديد من الدلائل أن هناك عديد من المجتمعات يعامل فيها معظم افرادها بعضهم البعض كأنهم اقارب دون أن تكون بينهم روابط بيولوجية "دموية" ولا اجتماعية قانونية "مصاهرة" [2] ، و هذا يعني ايضاً ان القرابة مفهوم ثلاثي الابعاد ، تناوله يقتضي بالضرورة دراسة علاقات الدم أو النسب وعلاقات المصاهرة و كذا العلاقات الظنية أو الخيالية .

هذه الابعاد الثلاثة اي الجانب البيولوجي و الاجتماعي و الثقافي للقرابة تشكل الأسس التي يقوم عليها تشكيل الوحدات الاجتماعية التي يتكون منها نظام القرابة ، و هي الوحدات التي يقوم عليها تشكيل الوحدات الاجتماعية التي يتكون منها نظام القرابة ، و هي الوحدات التي اصطلح علماء الانثروبولوجيا على تسميتها " بالأنساق القرابية" Kinship systems" و التي تعني تلك " التجمعات البشرية التي تربطها علاقة دم أو مصاهرة أو روابط خيالية وهمية " [3] ، هذه الانساق او الجماعات القرابية حصرها العلماء في سبعة اشكال هي بالترتيب التصاعدي من الوحدات الصغرى إلى الوحدات الكبرى [4] :

1/ الأسرة النووي Nuclear family 2/ الأسرة الممتدة (العائلة) Extended family 3/ البدنة Fraction ، 4/ العشيرة Clan ، 5/ الفخذ Phratry ، 6/ البطن Moitié 7/القبيلة Tribu ، هذه التكوينات الاجتماعية تسود في معظم المجتمعات البدوية و الريفية في المشرق العربي ، بينما في منطقة المغرب العربي و في الجزائر على وجه الخصوص

[1] مصطفى السخاوي ، مرجع سابق ، ص : 28 .
[2] لوسي مير ، مرجع سابق ، ص : 85.
[3] مصطفى السخاوي ، مرجع سابق ، ص : 34 .
[4] نفس المرجع ، ص : 34 .

فالملاحظ أنه يشيع البعض منها فقط و بمسمياتها المحلية ، من هذه الوحدات القرابية : الأسرة ، العائلة ، الفرقة ، العرش و أخيراً القبيلة [1].

و فيما يلي عرض لهذه الوحدات القرابية ، و قد عرضتها بشيء من التفصيل لكونها الوحدات الاساسية في أي مجتمع تقليدي أو محلي ، و لأن النظام الأسري يعطي أهمية كبرى للعلاقات القرابية التي منبعها هذه الجماعات .

أ- الأسرة النووية (النواة) :

تشير كلمة " أسرة " من الناحية السوسيولوجية إلى معيشة رجل و امرأة أو اكثر معاً على أساس الدخول في علاقات جنسية يقرها المجتمع ، و ما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات كرعاية الأطفال و تربيتهم [2].

و لكن الاشكال التاريخية و المعاصرة للتنظيم الأسري جعلت من المناسب أن يضاف كلمة " أسرة" صفة تحدد شكلها ، فيطلق مصطلح " الأسرة النووية" على الجماعة التي تتكون من الرجل " الزوج و المرأة" الزوجة" و ابنائهما غير المتزوجين [3] ، و الذين يقيمون معاً في مسكن واحد بشكل مستقل و منعزل عن الأسر الأخرى ، إذ من أهم خصائص البناء النموذجي للأسرة النووية هو " الاستبعاد لسلسلة كبيرة و واسعة من أقارب الدم أو اقارب المصاهرة من شؤونها اليومية ، فليس هناك امتداد كبير لشبكة القرابة ، و يمكن اشتقاق الكثير من السمات الأخرى نظرياً من هذه المتغيرات ، و هكذا فلا يستطيع الزوجان أن يعتمدا على عدد كبير من الأقارب لمساعدتهما تماماً كما أن هؤلاء الأقارب لا يمكنهم الاعتماد على خدمات الزوجين ، فليس هناك حقوق ، و بالتالي التزامات متبادلة بين الزوجين و اقاربهما "[4] ، وتنتشر الأسرة النووية أو الزواجية التي تتألف من الزوجين

---

[1] محمد حسن غامري ، **دليل البحث الإنثروبولوجي في المجتمع البدوي** ، المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ، مصر 1989 ، ص : 21 .
و لمزيد من التفاصيل أنظر ايضاً : عبد القادر جغلول ، **تاريخ الجزائر الحديث ، دراسة سوسيولوجية** ، ترجمة فيصل عباس ، دار الحداثة ، ط 2 ، بيروت ، لبنان ، 1982 ، ص ص : 25-30 .

[2] سناء الخولي ، مرجع سابق ، ص : 202 .

[3] محمد الجوهري ، **الانثروبولوجيا ، اسس نظرية و تطبيقات عملية** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1989 ، ص : 203.

[4] مصطفى السخاوي ، مرجع سابق ، ص ص : 38-39 .

وأطفالهما المباشرين في المجتمع الحضري خاصة ، أما المجتمع المحلي فلا يكاد يعترف إلا بالأسرة الممتدة أو ما يطلق عليه بالعائلة ، هي الشكل السائد و الشائع في هذا المجتمع .

ب – الاسرة الممتدة (العائلة) :

أما الشكل الثاني من الجماعات القرابية فهو العائلة ، و هي تتكون على الاقل من اسرتين صغيرتين احداهما امتداد للأخرى و تظهر إلى الوجود حين يبقى الإبن عضواً في عائلة ابيه حتى بعد زواجه و إنجابه اطفالاً ، تتميز الأسرة الممتدة عن الأسرة النووية باستمرار إقامة الأولاد و البنات مهما كان عددهم مع الوالدين و كذا باستمرار إقامة الاعمام مع نفس العائلة ، و قد يستمر ذلك حتى الجيل الرابع ليعيش ابناء الاحفاد مع نفس الاسرة الممتدة [1] ، و تكاد الاقامة المشتركة تكون هي القاعدة دائماً و لذلك يحدث في الاسرة الممتدة ان الابناء الذكور يظلون بعد الزواج مقيمين في بيت رب العائلة ، و إذا لم يتيسر ذلك تكون الاقامة في بيت جديد قريب من بيت ابيهم ، و بالتالي يضمون زوجاتهم واطفالهم إلى الجماعة القرابية القائمة ، أم البنات فعلى العكس من هذا ، فإن هن يتركن بيت الاب عند الزواج و يذهبن للعيش مع الأسر الممتدة لأزواجهن ، و إن كن لا يفقدن – في اغلب الاحول – الصلة بأسرة الأب كلية ، و يعتبر أن لهن انتماء عائلياً مزدوجاً [2].

هذا و من أهم المقومات الاجتماعية للأسرة الممتدة (العائلة) أنها تتضمن مجموعة من المراكز و الأدوار المكتسبة عن طريق الزواج و الانجاب ، فالزواج لا يعني فقط ارتباط فردين ببعضهما البعض و لكنه ايضا ارتباط بعدد من الاقارب الجدد ، الذين لا يستطيع الفرد أن يتجاهلهم [3] .

مثل الحماة و الحماء ، الاخوال و الخالات و غيرهم كثير ، و هؤلاء تحرص العائلة على تأكيد الروابط معهم مثلما يظهر ذلك في المناسبات العديدة ، الاجتماعية منها و الاقتصادية حيث يشترك و يشارك الجميع في تقديم يد العون في مقابل الاستفادة من كل اشكال الدعم والمساندة التي يوفرها لهم افراد العائلة .

---

[1] مصطفى السخاوي ، مرجع سابق ، ص : 40 .

[2] محمد الجوهري ، مرجع سابق ،- ص ص : 203-204 .

[3] محمد حسن غامري ، **مقدمة في الانثروبولوجيا العامة** ، مرجع سابق ، ص ص : 84-85 .

د- العشـــيرة (العرش) :

اختلف الإنثروبولوجيون في تعريف العشيرة ، واهم هذه التعاريف و أكثرها انتشاراً تعريف الباحث " ميردوك، ج.ب" و يتلخص هذا التعريف في أنها :" جماعة تتميز بقيامها على أساس تسلسل قرابي واحد إما من جانب الأب أي أبوي أو من جانب الأم أي أموي ، كما تتميز أيضا بتوافر وحدة مكانية لأفرادها أي أن يعيش افرادها في مكان واحد وفوق هذا و ذاك تتميز وجود تماسك اجتماعي قوي بين افرادها ..."[1] ، يستشف من هذا التعريف أن العشيرة مثلها مثل البدنة ، و هي وحدة اجتماعية شرط تشكلها ، وجود قاعدة سكنية مشتركة تجمع بين جميع اعضائها و هذه القاعدة التي تتبعها العشيرة ، يلاحظ أنها تكون متوافقة مع قاعدة التسلسل القرابي و شرط ثالث حتى ترى العشيرة النور يتمثل في أنها جماعة متماسكة.

يختلف حجم العشيرة تبعاً لعدد افرادها و الرقعة الجغرافية التي تمتد عليها ، "فأحياناً كبيرة الحجم بحيث تشمل المجتمع المحلي كله و بذلك تصبح العشيرة وحدة سياسية شبه مستقلة و يرأسها رئيس العشيرة ، و قد تكون العشيرة صغيرة الحجم و بالتالي لا تشتمل على المجتمع المحلي و إنما على جزء منه ، و في تلك الحالة يتكون المجتمع المحلي من عدة عشائر ، تسكن كل عشيرة منها في حي أو مكان خاص بها "[2] ، يتشبث اعضاء الجماعة بالانتساب إليه رغم صعوبة تتبع تسلسلهم إليه ، و خلافاً للبدنة التي تتكون من الاشخاص الذين يستطيعون تذكر و تتبع تسلسلهم القرابي فإن العشيرة تتكون من " تجمع جماعة ابوية حول اعضائها الذكور ممن يعتقدون أنهم انحدروا من جد واحد ، أي من جد مشترك كان يعيش في الأزمنة السحيقة و هو في الغالب جد اسطوري خرافي غير معروف ، و في معظم الاحيان توجد قصص شعبية أو امثال فلكلورية تردد اسطورة نشأة العشيرة وانحدارها من الجد الاسطوري ، و تبين كيف تم هذا الانحدار "[3] ، هذا السلف الذي يذكرون يربطونه بإحدى الشخصيات الاسطورية التي يؤمن اغلب الناس أنها من سلالته ، و يعتقدون ان أول سلف لهم ، هو ذلك الذي تقول الاسطورة أنه قاد شعبه إلى الارض التي يشغلونها حالياً[1] .

[1] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 233.
[2] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 235.
[3] مصطفى السخاوي ، مرجع سابق ، ص : 43.

و لعل هذا ما يفسر وجود العديد من الاضرحة أينما اتجهنا في كل مكان في القطر الجزائري ، حيث لا تكاد تخلو منهم قرية أو دشرة أو حتى وادي أو منطقة قاحلة في الصحراء ، و جلها تحمل اسماء اسلاف– الآباء المؤسسين لخط سلالة – سكان هذه المنطقة أو تلك ، و رمز وحدة الجماعة و انتمائها " و هذا السلف كما يعتقودن كان له عدة ابناء انجب كل واحد منهم سكان جزء من المجتمع المحلي و هي الاجزاء التي تعرف باسم الفرق (البدنات) أو العشائر ، و التي عادة ما يظل عددها في معظم المجتمعات ثابتاً ، غير أنه من الناحية الاخرى يحدث أن يتقسم خط السلالة و يتفرع حسب تحرك الناس عند القيام بأعمالهم اليومية ، و قد قيل أن كل رجل هو مؤسس فعال لخط من السلالة و أن اصغر هذه الوحدات هو الرجل الواحد و أبناؤه "[2] .

و هؤلاء الافراد الذين لا يستطيعون تذكر و لا تتبع جدهم المتشرك بصورة دقيقة نظراً لكثرة عددهم و لامتداد جذور جماعتهم إلى الماضي البعيد ، ينسبون مع لك انفسهم بعضهم للبعض الآخر بصورة متخيلة و ظنية و هكذا " كثيرون هم الناس الذين يعتقدون بوجود سلف مشترك يشتركون مع غيرهم في الانتماء إليه ، و لذلك ينعت اولئك الافراد بعضهم البعض الآخر بنعوت القرابة"[3] ، مثل قولهم " ابن عمي " و "عشيري" و غير ذلك من المفردات المعبرة عن القريب .

و هنا يجب ملاحظة أنه على رغم من أن جوهر العشيرة يقوم على قرابة ظنية (ترجع إلى سلف اسطوري (فقط ، لا يمكن اثباته ، فإن ذلك لم يمنع من أن يترتب على تلك العضوية ، جملة من الالتزامات و التي تفرض على اعضاء العشيرة دون غيرهم ، و التي تقضي بأن يشيع التعاون الاقتصادي و التماسك الاجتماعي بين افراد العشيرة الواحدة و أن يسود بينهم روح الجماعة [4]،حيث غالباً ما يلتزم اعضاء العشيرة الواحدة قبل بعضهم البعض

---

[1] لوسي مير ، مرجع سابق ، ص ص : 93-94.

[2] نفس المرجع ، ص ص : 93-94 .

[3] كلايد كلوكهون ، **الانسان في المرآة** ، ترجمة شاكر مصطفى سليم ، مطبعة أسعد ، بغداد ، العراق ، 1964 ،ص: 74.

[4] نفس المرجع ، ص : 75 .

بحقوق و التزامات معينة ، تماثل تلك التي تقوم بين اعضاء البدنة الواحدة ، وعمومً يتوقع أن يسلك الجميع حيال بعضهم البعض كما يسلك الاقارب الحقيقيون فيما بينهم .

هـ – القبـــــيلة : Tribu :

أما الشكل الأخير من الجماعات الاولية فيتمثل في القبيلة ، و التي تعتبر أكبر جماعة اجتماعية في المجتمعات البدوية ، و هي تتكون من عدة جماعات مثل العشائر الفرق (البدنات) و العائلات ، و عادة ما تقطن القبيلة إقليما معينا ، كما يسود اعضائها احساس قوي بالتضامن و الوحدة [1].

نخلص من هذا التعريف القبيلة أنها تشكل اكبر جماعة من الاقارب العاصبين الذين يتبعون نسبهم من خلال سلف مشترك ، هذا من حيث قاعدة النسب ، أما بالنسبة لقاعدة الاقامة فإن القبيلة كوحدة اجتماعية " تنتشر في المجتمعات البدوية والريفية ، و تتميز بأنها تجمع عدة عشائر أو مجتمعات محلية ، تشترك إلى جانب وحدة المكان في وحدة اللغة و الثقافة ، و هي العناصر التي يلاحظ أن كل عنصر منها مستقلاً لوحده ، لا يكون وحدة القبيلة و إنما لابد من توافر تلك العناصر مجتمعة ، فأفراد المجتمعات المحلية التي تتكون منها القبيلة وإنما لابد من توافر تلك العناصر مجتمعة ، فأفراد المجتمعات المحلية التي تتكون منها القبيلة ، غالباً ما يشغلون قطعة ارض مشتركة و يتكلمون لغة واحدة و يطبقون انماطاً حضرية مشتركة ، و يترتب على ذلك سهولة التفاعل الاجتماعي بين اعضاء القبيلة الواحدة لاشتراكهم في المكان و اللغة و الحضارة ، و لذلك يشعرون بانتمائهم جميعاً إلى مجتمع واحد ، و هذه العناصر الثلاثة ، تشكل الوحدة الاساسية للمجتمعات القروية

و البدوية خاصة ، فمن خلالها يتحدد الإطار السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي لأعضاء هذه المجتمعات المحلية "[2] .

[1] محمد حسن غامري ، **دليل البحث الانثروبولوجي في المجتمع البدوي** ، مرجع سابق ، ص : 21 .

[2] سامية مصطفى الخشاب ، **علم الاجتماع الاسلامي** ، دار المعارف ، ط 4 ، مصر ، 1987 ، ص ص : 37-38.

هذا ما يتطابق مع مجتمع الدراسة بمنطقة الجلفة حيث تتواجد هذه القبائل في مناطق متفرقة من الولاية كل قبيلة تتمركز في منطقة ما ،وكمثال على ذلك قبيلة أولاد عيسى بمنطقة مسعد ، العبازيز بمنطقة الشارف ، أولاد الرقاد بمنطقة عين الإبل...الخ

هذا و عادة ما يصاحب الاقامة المشتركة لأعضاء القبيلة ، وجود بعض الالتزامات الاقتصادية و الاجتماعية المشتركة بينهم ، حيث " تسود بينهم مظاهر التعاون والود والتماسك الاجتماعي ، و يتضح ذلك التماسك في حالة الخطر ، فعندما يتعرض أي جزء من القبيلة للخطر تهب القبيلة كلها للدفاع عنه" [1] ، ففي حالة الخطر يبرز بوضوح حجم تماسك القبيلة كوحدة اجتماعية و تظهر اهميتها و فائدتها بالنسبة لأعضائها و يترتب على قوة الشعور الجماعي بوحدة القبيلة أن يسارع كل اعضائها للدفاع عن بعضهم البعض ، في حالة تعرض أي فرد منها للخطر و كأن هذا الخطر قد شملهم جميعاً ، و هنا يلاحظ فرق كبير بين معاملة اعضاء القبيلة لبعضهم البعض و معاملتهم لأعضاء القبائل الأخرى أو الاغراب " ففي الغالب يعاملون الغرباء كما يعاملون الحيوانات التي يصيدونها ، و هكذا يتحول الفرد الذي يعامل اعضاء قبيلته بكل رفق و حب و تعاون إلى شخصية اخرى عندما يتعامل مع من هم من خارج قبيلته ، فيصبح قاسي عنيف "[2] .

و من ناحية اخرى ، فإنه حتى في حالة تعذر هذه الاقامة المشتركة بين افراد القبيلة الواحدة ، فإن الفرد القبلي خاصة البدوي منه ، يواصل ولاءه لقبيلته أيا كان المكان الذي يوجد فيه " فمن أهم خصائص البدوي–العربي بالذات– أنه يدين بالولاء لجماعته القرابية خصوصاً قبيلته أيا كان مكانها ، و يتشرف بالانتماء إليها ، و يحفظ التسلسل القرابي لقبيلته عن ظهر قلب و يتمسك بكل العادات و التقاليد و القيم التي تدعم صلته بها و تزيده قرباً منها على الرغم من المسافة التي تباعد بينه و بينها ، و في المنطقة العربية نجد أبناء القبيلة الواحدة قد تفرقوا إلى داخل حدود أربع دول مستقلة مثلاً ، و لكن متى سألت البدوي عن نفسه ، يقول لك دون إبطاء و بغير تفكير أنه فلان من قبيلة كذا و كذا ، و من هنا

[1] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 240 .
[2] نفس المرجع ، ص : 241.

كان القول بأن ولاء البدوي لا ينصرف إلى المكان و إنما يعود إلى الزمان بكل ما فيه من انساب و عادات و تقاليد و قيم "[1]. ونضرب مثال على ذلك قبيلة أولاد نايل فسلالة هذه القبيلة متواجدين في كل أصقاع العالم العربي ، وما هذا إلا انعكاس لشرف هذه السلالة المنحدرة من شبه الجزيرة العربية ،والمتتبع لأصلها يجد أنها تنحدر من أهل البيت وبالتحديد للسيدة فاطمة الزهراء بنت الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام

هذه العناصر الثقافية و الاجتماعية عندنا في الجزائر تقام سنوياً في العديد من المناطق وخاصة في المناطق الصحراوية تجديد العهد و تأكيد الارتباط بها من خلال الاحتفالات التي تقام حول هذا الضريح أو ذاك ، مؤسس هذه القبيلة أو تلك ، يقيمها المنتسبون لهذا السلف أو ذاك تعبيراً منهم على استمرارية العلاقات القرابية و تمتينا لها بين اعضاء القبيلة الواحدة و فروع الشجرة الواحدة الموزعين عبر كامل تراب البلاد و حتى خارجه .

أما الجماعات الثانوية ، فتكاد خصائصها أن تكون مغايرة تماماً لخصائص الجماعات الاولية و خلافاً لها ، حيث غالباً ما " ينتمي إليها الافراد بحكم اتجاهاتهم السياسية او نشاطاتهم و اعمالهم "[2]. وكذا بحكم التخصص ، او المهنة"[3]، و غير ذلك و هذا يعني أن المرء ينتمي إلى مثل هذه الجماعات بمحض ارادته و اختياره ، و دون أن يكون انتماؤه إليها مفروض عليه أو تلقائي ، يندمج فيها بهدف اشباع غايات نوعية خاصة ، داخل هذه الجماعات ، يتسم الاتصال عادة بالطابع الرسمي اللاشخصي ، حيث " تعتمد على علاقات تعاقدية و قانونية لا تتيح الفرصة لوجود صلات شخصية "[4] ، حيث يتفاعل اعضاؤها فيما بينهم في ظل نظام صارم من المعايير و الاتجاهات الثابتة و المقننة و التي لا تسمح بوجود اي سلوك غير رشيد ، يتفاعلون فيما بينهم بغرض تحقيق اهداف محددة مشتركة ، "فالرابطة بينهم نابعة من الالتزام بأهداف تنظيمية خاضعة للضوابط الرسمية" [5]. يعمل من اجلها كل

[1] محمد علي قطان ، **دراسة المجتمع في البادية و الريف و الحضر** ، المديرية العامة للصحابة ، جدة ، العربية السعودية 1979 ، ص ص : 56-57 .

[2] نيقولا تيماشيف ، **نظرية علم الاجتماع ، طبيعتها ، و تطورها** ، ترجمة محمود عودة و آخرون ، دار المعارف ، ط8 القاهرة ، مصر ، 1983 ، ص : 184 .

[3] صلاح مصطفى القوال ، مرجع سابق ، ص : 100.

[4] السيد الحسيني ، مرجع سابق ، ص : 101.

[5] نيقولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص : 184 .

افراد الجماعة الثانوية ، بوصفهم جماعة متعاونة تستمد وحدتها من الاتفاق العقلي بين المصالح [1].

و أن يستند الاتصال داخل الجماعة الثانوية على الطابع الرسمي اللاشخصي و أن يعتمد التعاون بين اعضائها على تحقيق الاهداف التنظيمية ، فإن ذلك يجعل العلاقات داخل هذه الجماعة تتسم بأنها أكثر عمومية و أكثر سطحية ، ليست بدرجة العمق التي تتميز بها علاقات الجماعة الأولية ، فأنواع التداخل السلوكي التي تتم هنا بين اعضاء الجماعة لا تتسم بالتكرار و الانتظام الذي تتسم به علاقات الجماعة الأولية ، و فضلاً عن ذلك كان لطبيعة التفاعل بين اعضائها و نمط المعايير و التوقعات المتبادلة بين الاعضاء و التي تحكم عليم التفاعل أن جعل هذه الجماعات اقل استمرارية و ديمومة مثلما تعرفه الجماعة الاولية ، إذ غالباً ما " ينتمي إليها الافراد فترات من حياتهم ثم يتركونها إلى غيرها"[2] انتماء يفرضه وجود هدف مشترك يسعى الاعضاء إلى تحقيقه ، لينصرف كل منهم بعد ذلك إلى حاله تاركاً هذه الجماعة ليندمج في أخرى ، الأمر الذي " قلل من تأثير الجماعة الثانوية على افرادها و جعل ارتباطهم بها يكون ارتباطاً سطحيا مؤقتاً" [3] ، و أن تكون اكثر سطحية أو اقل تأثيراً فهي بذلك تمثل النقيض و الوجه المغاير للجماعة الأولية .

2-3 أنواع المراكز الاجتــماعـية :

ميز العلامة رالف لينتون R.Linton" بين نوعين من المراكز و هما [4]:

- المراكز الموروثة أو المنسوبة Ascribed statuses
- المراكز المكتسبة أو المنجزة Achieved statuses

[1] السيد الحسيني ، **مفاهيم علم الاجتماعي** ، مرجع سابق ، ص : 99 .
[2] ضياء الدين ابراهيم ، مرجع سابق ، ص : 43 .
[3] خير الله عصار ، مرجع سابق ، ص : 75 .
[4] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 283.

أ- المراكز الموروثة :

يقصد بها ، تلك المراكز التي يرثها الفرد من والديه او التي تولد معه أو التي تفرضها عليه النظم الاجتماعية و هذا النوع من المراكز تعتبر مراكز غير إدارية أي لم تكن لإدارة الفرد دخل في الحصول عليها [1] .

و هو ما يعني أن هذه المراكز لا تتصل بقابليات الأفراد و لا بالفروق الشخصية بينهم كما أنها لا تتطلب جهداً خاصاً منهم للحصول عليها .

هذه المراكز المنسوبة يحددها جملة من الأسس ، في كتابه "نماذج بشرية Human types" أشار "ريموند فيرث R.Firth" إلى اربعة منها أساسية تؤدي في رأيه إلى ظهور المراكز الاجتماعية الموروثة و هي : الجنس و السن و الموطن و القرابة [2]، ففي ضوء هذه الاعتبارات يتم التمييز داخل الجماعات الاولية المختلفة بين مركز الذكر و مركز الأنثى [3]. و كذا بين اوضاع كل من الاطفال و البالغين و الشيوخ [4] ، و فضلاً عن عاملي الجنس والسن ، ثمة اوضاع اخرى يسندها المجتمع إلى الاشخاص الذين يحملون صلات قرابية معينة كصلات الدم و صلات النسب (المصاهرة) [5] ، أو لارتباط ولادتهم بمكان معين (الموطن الأصلي) [6] .

هذه المراكز مثل الذكورة و الأنوثة ، الطفولة و الكهولة و غيرها بمثابة اوضاع اجتماعية موروثة يحصل عليها الفرد داخل جماعته الاولية تلقائياً و بشكل آلي منذ لحظة ميلاده ، دون أدنى تدخل أو اختيار منه ، فمراكز السن و الجنس كلا منهما موروثة ، فهذه المراكز ترتكز على الظروف البيولوجية ، و ليس للإنسان قدرة على فعل شيء حيالها وكذلك

---

[1] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 283 .

[2] احمد ابو زيد ، مرجع سابق ، ص : 161.

[3] مجد الدين خمش ، **علم الاجتماع ، الموضوع و المنهج** ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، الاردن ، 1999 ، ص: 140.

[4] Genet , L, Remond , R- **Le monde contemporain-librairie Hatier** , Paris , France , 1962 , p:658.

[5] فاروق اسماعيل ، **التغير و التنمية في المجتمع الصحراوي** ، دار المعرفة الجامعية ، ط 2 ، الاسكندرية ، مصر 1984 ، ص : 166.

[6] محمود فؤاد حجازي ، مرجع سابق ، ص : 53 .

مراكز القرابة موروثة ، فنحن لا نختار أقاربنا ، و بالمثل ليس للإنسان اختيار في مكان ولادته ، و بالتالي يصبح مركزه الخاص بموطنه الأصلي موروث .

هذه المراكز الاجتماعية المنسوبة اقترنت تاريخيا بالتقدير الاجتماعي لمختلف الأدوار الاجتماعية التي يؤديها كل من الذكور و الإناث ، الكبار و الصغار ، الأقارب و الأجانب في النسق القرابي و المجتمع المحلي عموماً ، و تعامل كمراكز متمايزة ، الخطوط الفاصلة بينها واضحة المعالم ، هذا و تجدر الإشارة إلى أن الأسس الأربعة – السالف ذكرها – مع انها توجد بغير شك في كل أنواع الجماعات الاجتماعية الاخرى ، إلا أنها لا تلعب في الجماعات الثانوية الدور نفسه الذي تقوم به في الجماعات الأولية .

ب- المراكــز المنجزة :

خلافاً للمراكز الموروثة ، فإن المراكز المنجزة يصل إليها الفرد عن طريق التنافس المستند إلى المهارة التامة في أداء الأدوار المرتبطة بها ، و التي تحدد على أساس ما يتمتع به الفرد من مؤهلات تقنية و علمية ملموسة و موثقة[1] ، و كذا بناء على نوع المهنة أو انجازات الفرد و أفعاله و حتى المواهب الخاصة [2] ، و فضلا عن ذلك من خلال جملة من الاجراءات ، تعتبر الامتحانات ابرزها [3] ، هذا بالإضافة إلى شروط موضوعية أخرى تمثل متطلبات شغل الاشخاص للمراكز المنجزة المختلفة .

هذه المتطلبات غالباً ما تكون معرفة رسمياً و متفق عليها مسبقاً كشرط من شروط شغل المنصب أو الالتحاق بالوظيفة ، حيث " يجري تحديدها في ضوء القيم و المعايير السائدة في المنظمة" [4] ، و هكذا بالنسبة للمستوى التعليمي مثلاً يجري توضيح هل المطلوب من المتقدم لهذه الوظيفة أو تلك ، معرفة القراءة و الكتابة مثلاً ، أو أن يكون حاصلاً على شهادة جامعية ، أو حاصلاً على شهادة جامعية في فرع تخصصي معين إلى آخره من

[1] قيس النوري ، **السلوك الاداري و خلفياته الاجتماعية** ، دار الكندي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1999 ، ص : 149 .

[2] فاطمة محمد عثمان ، **الأنساق القيمية للقيادة النسائية و دورها في البناء التنظيمي للعمل** ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية ، 1997 ، ص : 121.

[3] قيس النوري ، مرجع سابق ، ص : 179 .

[4] فاطمة محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص : 121.

المعايير ، و إلى جانب المستوى التعليمي هناك أيضاً نوع المهارة و مستواها يجري توضيح إن كان المطلوب بالنسبة للمتقدم للمنصب يجب أن يكون شخصاً تقنيا أم إدارياً مهندساً أم فنيا بسيطاً [1] ، و غير ذلك من المتطلبات الموضوعية التي تمثل معايير شغل الاشخاص للمراكز المنجزة المختلفة ، و التي من أمثلتها ذات الانتشار العالمي تلك القائمة على اساس المهارات اليدوية أو الفنية ، و كذلك المترتبة على الالتحاق بجماعات ومنظمات معينة مثل الإدارات ، المستشفيات و المصانع و غيرها [2] ، حال مركز العامل في المصنع و مركز المدرس في المدرسة و مركز الاستاذ في الجامعة ، و مركز العسكري في الثكنة العسكرية و مركز الوزير في وزارته و نحو ذلك ، و الامثلة على المراكز المكتسبة (المنجزة) كثيرة ، و كلها نتاج مجهود ذاتي يحصل عليها الشخص بفضل قدراته و إنجازه و كفاحه داخل الجماعات الثانوية المختلفة .

و نخلص مما سبق إلى أن المراكز الاجتماعية نوعان : نوع موروث أو منسوب و هذا يشغله الشخص على أساس خصائصه الذاتية البيولوجية منها و الاجتماعية و الإيكولوجية مثل الجنس و السن و القرابة و الموطن الأصلي و غيرها ، و هذه اعتبارات لا دخل له فيها موجودة قبل مولده ، و نوع مكتسب أو منجز و هذه مراكز شغلها و الوصول إليها يتحدد بقرد ما يمتلكه الشخص من مؤهلات و ما ينجزه من اعمال داخل جماعاته الثانوية ، و من تحديد مقومات المراكز الموروثة و المنجزة يبرز أن لهذين الصنفين من الاوضاع صفات مميزة هي الوجه النقيض للأخرى .

3- تشكل القيم الاجتماعية في المجتمع :

فالقيم عموماً من أهم الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية ، و هي تمثل المراكز النشطة في الجهاز النفسي الاجتماعي لكل فرد التي تستقبل الاحداث المادية بصورها المختلف ثم تقوم بعملية انتاج السلوك الذي يقود بدوره إلى تكوين العلاقات البشرية في الجماعات المختلفة ، حيث تعدّ القيم من العناصر الفعالة في مجالات الالتقاء بين

[1] قدري حفني ، **موضوعات في علم النفس الصناعي** ، جامعة عين شمس ، مصر ، 1997 ، ص : 205.
[2] فاروق العادلي ، سعد جمعة ، مرجع سابق ، ص : 284 .

الثقافة و النظام الاجتماعي فهي احد القواسم المشتركة بينهما و تقوم بدور حيوي مؤثر فيه و تعطي لهذا المجتمع ذاتيته الثقافية المتميزة التي تجعله قادراً على التفاعل و الازدهار والنمو الاجتماعي مع النظم الاجتماعية و الثقافات الاخرى على النحو السليم ، هناك اختلافات بين علماء الاجتماع في تعريفهم للقيم لدرجة ان وصل الأمر إلى وجود اتجاهات مختلفة حولها فهناك من يعرف القيم بأنها تعني أي موضوع أو حاجة أو رغبة ، ويستخدم هذا المصطلح في معظم الحالات حين تظهر علاقة تفاعلية بين الحاجات و الاتجاهات والرغبات من جهة و الموضوعات من جهة أخرى ، كما أن مصطلح القيمة يعني دائما في علم الاجتماع و الانثروبولوجيا المستويات الثقافية المشتركة التي يحتكم إليها في تقدير الموضوعات و الاتجاهات الاخلاقية أو المعرفية .[1]

لكن هذا التعريف رغم أنه شامل و دقيق إلا أنه يبدو معقدا إلى حد ما و بفحص الإنتاج العلمي في مجال القيم يمكن أن نورد تعريفاً آخر للقيم يتسم بالشمول و البساطة و الوضوح و يشير إلى أن القيم عبارة عن تصورات و مفاهيم ديناميكية صريحة أو ضمنية تميز الفرد أو الجماعة و تحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعيا و تؤثر في اختيار الاهداف و الطرق والوسائل و الاساليب الخاصة بالفعل و تتجسد مظاهرها في اتجاهات الافراد و الجماعات وأنماطهم السلوكية و مثلهم و معتقداتهم و معاييرهم و رموزهم الاجتماعية و هذا لا يعني أن التنوع في الثقافات يتناقض مع وحدة القيم بمعناها المادي و المعنوي لأن القيم ترتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي التي تؤثر فيها و تتأثر بها [2] ، و يتضح من هذا التعريف الدور الأساسي الذي تقوم به القيم في النظام الاجتماعي على السواء فهي بمثابة الجهاز العصبي في كل منهما من خلال انتظامها فيما يعرف بالنسق القيمي الذي ترتبط فيه تلك القيم بشكل متبادل و تدعم بعضها بحث تكون كلا متكاملاً .

3-1 تعريفات للقيم الاجتماعية :

[1] كمال التابعي ، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية** ، دار المعارف ، مصر ، 1985 ، ص 19.

[2] عبد الحميد محمود سعد ، **دراسات في علم الاجتماع الثقافي - التغير و الحضارة -** مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة مصر 1980 ، ص 96 .

القيم كما يقول اهل الاصطلاح قيم شخصية وقيم جماعية و اتحاد هذه القيم يكون ما يسمى القيم الاجتماعية التي يدخل في معناها كل القيم التي ورثها المجتمع من دين أو عصبية أو غيرها من الروابط و الضوابط و التقاليد و العادات و العلاقات التي تستوعب اللسان كما تستوعب الدين و الفكر في شكل عقد اجتماعي تكون غايته الإرساء على قيم اجتماعية معينة تحدد طبيعة و وجهة المجتمع ، و تضفي عليه صبغة خاصة خالصة له ولا تكون لغيره ، و هناك اعتقاد خاطئ عند كثير من الباحثين الاجتماعيين في حصر القيم الاجتماعية في العلاقات الاجتماعية التي تكون بين افراد امة من الأمم أو شعب من الشعوب ، فهذه نظرة ضيقة و قاصرة للقيم الاجتماعية ، التيس تضم في حقيقتها – و حسب ما يدل عليه وضعها الاجتماعي – كل ما ينتجه المجتمع و يفضي إليه الاجتماع و بذلك فإنه لا يمكن فصل القيم الشخصية و القيم الدينية و الاقتصادية و السياسية عن القيم الاجتماعية التي تمثل بوتقة تنصهر فيها كل القيم السابقة ، من حيث كون القيم الاجتماعية اصلاً لهذه القيم المتفرعة عنها ، و القيم الاجتماعية التي نتحدث عنها هي من شاكلة المفاهيم القيمية التي تشمل الكرامة الانسانية و الولاء والحرية و المساواة . [1]

إن تعريف القيم الاجتماعية بهذا المعنى الواسع مستقر في الفكر الاجتماعي الخلدوني فإن ابن خلدون حينما كتب في الاجتماع الانساني و العمران البشري قال عنه :

" فللعمران طبائع في أحواله " [2] ، و أنه يجب أن ننظر فيه " و نميز ما يلحقه من الاحوال لذاته وبمقتضى طبعه و ما يكون عارضاً لا يعتد به ، و ما لا يمكن أن يعرض له"[3] ، فأما ما يلحق العمران البشري من الاحوال لذاته و بمقتضى طبعه ، أي ما يكون من خصائص الحياة الاجتماعية فهي المجتمع و من طبيعتها بما تفرضه من تنظيم اجتماعي لشتى الوان السلوك الاجتماعي ، فهو ما يعبر عنه ابن خلدون بقوله " العوارض الذاتية من الملك والسلطان و الكسب و المعاش و الصنائع و العلوم " [4] ، و قوله في معرض آخر " وما

[1] جودت احمد سعادة ، **مناهج الدراسات الاجتماعية** ، دار العلم للملايين ، ط 1 ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص : 328.

[2] ابن خلدون ، **المقدمة** ، ط 1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 1993 ، ص : 04 .

[3] نفس المرجع ، ص : 29 .

[4] ابن خلدون : **المقدمة** ، مرجع سابق ، ص : 05 .

يعرض في العمران من دولة و ملة و صناعة و كسب و إضاعة ، و احوال متقلبة مشاعة و بدو و حضر ، و واقع و منتظر" [1] .

لتأكيد وجود هذه العوارض المتضادة في المجتمع و اللازمة لتشكيل بنية و نسيج العمران حسب ابن خلدون ، يقول حسن الساعاتي : .... و هكذا نجد أن ابن خلدون ينظر إلى الواقع الاجتماعي المتشخص في النظم الاجتماعية المختلفة ، التي لابد من وجودها في كل مجتمع و هي النظام السياسي ، و النظام الاقتصادي ، و النظام الديني ، و النظام التربوي ، و النظام التساكني – اي المتعلق بالسكن – في شكليه البدوي الحضري و النظام الطبقي [2] .

إن القيم الاجتماعية في الفكر الخلدوني ليس مجرد قيم عرفية ، و انما هي سنن و قوانين اجتماعية تخضع لها كل احوال الانسان في اقامة الدين أو اقامة الدولة أو اقامة الحياة فهي قوانين لا ينبغي ان تفتقد في الاجتماع البشري او تنتفض بحال ، انها حتمية اجتماعية لا غنى عنها ، يقول ابن خلدون " : إن احوال العالم و الأمم و عوائدهم و نحلهم لا تدوم على وتيرة واحدة و منهاج مستقر ، إنما هو اختلاف على الايام و الازمنة و انتقال
من حال إلى حال و كما يكون ذلك في الاشخاص و الاوقات و الامصار ، فكذلك يقع في الآفاق و الاقطار و الأزمنة و الدول [3] ، و تحتوي المقدمة على كثير من هذه القوانين أو السنن الاجتماعية ، فمن الحتمية الاجتماعية التي لا تخرج عن طبيعة القيم الاجتماعية ذلك الاستعداد الانساني الذي يستقبل ما يحصل في المجتمع من تقلبات اجتماعية على أنها احوال حاصلة لا محيص عنها ، و هو الأمر الذي استقر في الوجدان الاجتماعي قبل ان يكون له اثر في الاجتماع الانساني ، و يرى ابن خلدون ان القيم الاجتماعية لابد لها من وازع لكي تكون لها سطوة في المجتمع و يأتي الوازع الديني في المقدمة لما له من قدسية ظاهرة تفرض شكلا اعلى من اشكال الاجتماع داخل الاجتماع البشري ، و بهذه الطريقة

[1] نفس المرجع ، ص : 06 .
[2] حسن الساعاتي ، **علم الاجتماع الخلدوني ، قواعد المنهج** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1981 ، ص :61.
[3] ابن خلدون ، **المقدمة** ، مرجع سابق ، ص : 26 .

يفسر ابن خلدون حاجة الناس في المجتمع إلى قواعد دينية و احكام سلطانية إذ يقول:" ثم إن هذا الاجتماع إذا حصل للبشر كما قررناه و تم عمران العالم به ، فلا بد من وازع يدفع بعضهم عن بعض لما في طباعهم الحيوانية من العدوان و الظلم ، و ليست آلة السلاح التي جعلت دافعة لعدوان الحيوانات العجم عنهم كافية في دفع العدوان عنهم لأنها موجودة لجميعهم ، فلا بد من شيء آخر يدفع عدوان بعضهم عن بعض .... فيكون ذلك الوازع واحد منهم يكون له عليهم الغلبة و السلطان و اليد القاهرة ، حتى لا يصل أحد إلى غيره بعدوان و هذا هو معنى الملك ، و قد تبين لك بهذا انه خاصة للإنسان طبيعية و لابد لهم منها " [1] .

إن الاجتماع الانساني – في نظر ابن خلدون – لا يتحقق إلا بوجود تواصل اجتماعي تمليه منظومة القيم الاجتماعية ، فلابد للإنسان من الاجتماع ، لأن الاجتماع الانساني ضروري " و لابد من التعاون مع غيره من ابناء جنسه ليحصل له و لهم قوتهم و غداؤهم الذي هو ضروري لحياتهم [2] ، و هذا النظام الاجتماعي الشامل هو أطول الموضوعات التي اشتملت عليها المقدمة و اعظمها اهمية كذلك ، لما يحتوي عليه من مادة اجتماعية بحتة و هي من صميم علم الاجتماع الحديث ، و لعل ما يزيدها اهمية و اصالة ان ابن خلدون كشف فيها عملية التغيير الاجتماعي و عرّفها ، و طبقها على تحول المجتمع من البداوة إلى الحضارة و شرح اسباب التغيير و ما يصاحبه من تغيرات فرعية تحدث في البناء الاجتماعي و وظائفه المتعددة اساسية كانت أم فرعية [3].

3-2 مصادر القيم الاجتماعية :

تعد القيم الاجتماعية من المعالم المميزة للثقافات الفرعية داخل المجتمع الواحد ، فالقيم الاجتماعية التي تسود بين سكان الريف تختلف – في بعض منها – عن القيم التي تسود بين سكان المجتمعات الحضرية ، كما تختلف القيم التي تنتشر بين المراهقين عن تلك التي بين الشباب و الشيوخ ، فالقيم هي التي توجه سلوك ابناء الثقافة الفرعية و احكامهم ، فتحدد

[1] ابن خلدون ، **المقدمة** ، مرجع سابق ، ص : 34 .
[2] نفس المرجع ، ص - ص : 33-34.
[3] غريب سيد احمد ، **تاريخ الفكر الاجتماعي** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1996 ، ص : 114 .

لهم ما هو مرغوب فيه و ما هو مرغوب عنه ، بل تشكل الغايات المقبولة كلها جوانب من الحضارة تكتسب في إطار ثقافة المجتمع ، و لا يمكن ان تقوم إلا من خلال البناء الاجتماعي و تنتقل عبر الاجيال و لذلك ارتأى الباحث ان يحدد اهم المصادر التي يعتمد عليها في استنباط القيم الاجتماعية :

- **الدين :**

الدين شكل من اشكال اطر التوجيه الذي يسعى الفرد إليها من اجل استعادة الوحدة والاتزان مع الطبيعة فهو مصدر القيم و المثل العليا و قواعد السلوك الاخلاقي ، فهو سبب قوة الفرد و المجتمع و هو الذي يتيح الفرصة المشاعر الحب و التعاون و البذل و العطاء والمشاركة الوجدانية تجاه الآخرين ، و كلها مشاعر ضرورية للحد من الصراع بين الافراد في هذا السياق ، و تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية ، و يعتبر الدين من المنظور السوسيو انتروبولوجي "نظام للمعتقدات و الممارسات السلوكية و الاخلاقية و يعد كمؤسسة اجتماعية ثقافية و هو عبارة عن مجموعة من التشريعات و السنن و يعتبر بمثابة نسق من الرموز يرسخ للإنسان حالات وجدانية و دوافع قوية و ذلك من خلال تشكيل رؤيته الكلية عن الوجود "[1] ، فبالنسبة للمجتمعات العربية الإسلامية تعد الشريعة الاسلامية التي تعتمد على كتاب الله و سنة رسوله صلى الله عليه و سلم من أولى المصادر الصحيحة لاستنباط القيم الاجتماعية ، " و على قدر رجوع المجتمع للشرع الصحيح و الاعتماد عليه في وضع المعايير وترتيبها ؛ بقدر ما تكون قيمة قوية ملزمة يقل من يخالفها وتأخذ صفة القداسة و الثبات[2] فمعلوم ما تحظى به القيم الاجتماعية النابغة من القرآن والسنة النبوية الشريفة من احترام و الزام باعتبارها " مدلولات لأثر البلاغة القرآنية على النفوس و الخيال الاجتماعي"[3] والتي أخذت قوتها من قوة مصدرها مثل : بر الوالدين والرحمة والتعاون فمثل

[1] علي نبيل ، **الثقافة العربية و عصر المعلومات ، رؤية المستقبل الخطاب الثقافي العربي** ، المجلس الوطني للثقافة والاعلام ، سلسلة عالم المعرفة ، عدد 276 ، الكويت ، 2001 ، ص : 410.

[2] زكريا عبد العزيز : **التلفزيون و القيم** ، مركز الاسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص : 43 .

[3] رشيد ميموني ، **البعد الاجتماعي في القرآن - مقاربة سوسيومعرفية** - ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ، الجزائر
2009 ، ص : 130 .

هذه القيمة رصيدها الكبير من الادلة الدالة على أفضليتها والحث عليها والتحفيز على امتثالها .

- المجتمع و انماط المعيشة :

المجتمع هو مصدر القيم الاجتماعية و يرد الى العقل الجمعي لأن المجتمع يعتبر هو المشرع الوحيد للقيم لأنه موجدها و حافظها و هو معيار القيم الخلقي لما له من قوة القهر[1]. و عليه فان التقويم عند اصحاب هذا الرأي عملية اجتماعية خارجة عن ذات الافراد وصادرة عن المجتمع و الإرادة الجمعية التي تعلو على الأفراد و ذواتهم ، و من أنصار هذا الرأي **دوركايم** و **ماركس** رغم الاختلاف المعروف بينهما ، و تختلف المجتمعات الغنية عن المجتمعات الغنية عن الكماليات و الرفاهية و الترويح ، في حين يبحث نظرائهم في المجتمعات الفقيرة عن لقمة العيش التي تسد الرمق و تحفظ الحياة من الهلاك فلا يعتبرون مواكبة العالم في اللباس و الوسائل التقنية ذات اهمية و لا يجعلون لها قيمة ، فيحن تشكل قيمة و ربما تكون عالية عند بعض المجتمعات الغنية ، و بالتالي فالوضع الاقتصادي مؤثر كبير في تحديد القيم و ترتيبها و الالتزام بها بين الافراد و المجتمع ، " كما ان الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه و عليه فإن قيمة تختلف عن قيم شخص آخر في مجتمع آخر فالمجتمع الغربي مثلاً يتصف بالقيم المادية أكثر من المجتمع الشرقي الذي لا يزال يتصف بالتقارب الأسري و الانتماءات العشائرية "[2].

يقول **فؤاد حيدر** ان البدو يتمسكون بعدد من القيم التي نتصل بنمط معيشتهم اليومية وبين هذه القيم نشير إلى التأكيد على البساطة و الفطرة و تحمل الصعبات و الخشونة والصبر ، و صفاء النفس ، و الصراحة[3] ، حيث اظهر الباحث الاجتماعي حليم بركات في بحثه حول موضوع القيم الاجتماعية في المجتمع العربي كيف أن القيم الاجتماعية في

---

[1] قباري محمد اسماعيل ، **قضايا علم الاخلاق** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط 2 ، مصر ، 2006 ، ص -ص 196-197 .

[2] كامل محمد مغربي ، **السلوك التنظيمي ، مفاهيم و أسس السلوك الفرد و الجماعة في التنظيم** ، ط 2 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 1995 ، ص- ص 159-160 .

[3] فؤاد حيدر ، **علم النفس الاجتماعي - دراسة نظرية و تطبيقية** ، ط 11 ، دار الفكر العربي ، بيروت ، لبنان ، 1994 ص : 294 .

المجتمع العربي كيف أن القيم تتباين وفق البيئات المختلفة ، سواء كانت بدوية ، فلاحية أو حضرية ، و ذكر المركبات القيمية التي تميز كل منها .[1]

- الأسرة :

تشكل الأسرة في المجتمع العربي نواة التنظيم الاجتماعي ، و تقوم بعدة وظائف لأفرادها لذلك تعتبر من المصادر الهامة التي تستمد منها القيم الاجتماعية ، و هناك على الاقل خمسة اتجاهات قيمية تتصل اتصالاً مباشراً بالحياة الاسرية و القبلية ، اتجاه الثقافة العربية نحو التشدد على القيم العضوية ، أكثر مما على قيم الاستقلال الفردي ، و الميل نحو الإتكالية على حساب الاعتماد على الذات و التمسك بحق الاختيار ، و الامتثال والقسوة و التمسك بقيم الطاعة و التشديد على العقاب أكثر من التشديد على الانصهار في الجماعة و هو ما ينشأ عنه موقف معاكس للتأكيد على الذات و تضخيمها ، وفرض سيطرة الرجل على المرأة و العزل بينهما في الوقت ذاته .[2]

لذلك فالأسرة تعتبر من أهم مصادر القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع العربي بالخصوص لأن الفرد يرث دينه و طبقته و على الأغلب موقفه في العائلة ، و واضح أن الانسان في المجتمع العربي لا يغير دينه أو يتخلى عنه ، كما لا يغير او يتخلى عن عائلته و هناك قيم خاصة بالأسرة تزودها بهيكل مستقر متماسك و لكنها تفرز توتراً و إجهاداً لأعضاء الأسرة في مواجهة الهياكل و القيم المجتمعية الكبرى و من أهم هذه القيم :

أ- السلطة الأبوية : حيث كان الأب من أول العصور هو الرئيس و القائد ، و كانت الأم والأطفال هم الخاضعون ، و كان لهذه السلطة ما يؤيدها من الاديان المسيحية و اليهودية والإسلام و لكن هناك انحدار ملحوظ في طبيعة و سلطة الأب في السنوات الأخيرة ، فإن هناك تحدياً لسلطة و قيمة الأب .

ب- الأسرة كجماعة : من الضروري قبل الاهتمام بالأسرة كجماعة الاهتمام بالأفراد أعضاء هذه الجماعة ، و تضم هذه القيمة التزام قوي و واجب للجماعة ، و إذا كان الأب هو الوحيد

[1] حليم بركات ، **المجتمع العربي في القرن العشرين ، بحث في تغير الأحوال و العلاقات** ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص 640 .

[2] حليم بركات ، **المجتمع العربي في القرن العشرين ، بحث في تغير الاحوال و العلاقات** ، مرجع سابق ، ص :641

المسئول مادياً على نفقات هذه الأسرة فهو مسئول قانونياً على أن يقدم الدعم لها ، و قد بدأت هذه القيمة تتخذ ابعادا جديدة ، فمن المتوقع ان يعكس الاطفال اسم الاسرة في المدرسة في انشطة أخرى ، و لكن ليس في إعالة انفسهم ، فمن المتعارف عليه أن ينفق الوالدان على ابنائهم في امراحل التعليم و أوقات المرض و الأزمات المادية ، فتستمر الأسرة في التماسك و هذا يعني أن تماسك الأسرة يرتبط بإعالة الوالدين لأبنائهم .

ج- الإنتساب : الفرد ينتسب عضوياً إلى الأسرة بمجرد الولادة و بينما قد يعلم الوالدان الإنجاز و حسن التصرف لأطفالهم ، فذان الوالدان يتحملان المسؤولية في تثبيت عملية التنشئة الأسرية و الاجتماعية على أولئك الذين لم ينجزوا او لم يستطيعوا الإنجاز .

د- ملاذ اجتماعي للعاطفة : حقيقة في الازمنة الحديثة بوجه خاص تعتبر ملاذاً او ملجأ من المجتمع الأكبر ، فالأسرة يتزايد إدراكها على أنها مصدر التنشئة و الحب و العاطفة ويرى الكثير من علماء الاجتماع ان هذه هي الوظيفة الهامة الباقية للأسرة و إذا طبقت هذه الوظيفة جيداً فهي بذلك تبرر وجودها ، لأن الأسرة تكسب افرادها قيماً معينة ، ثم تقوم الجماعات الأخرى باعتبارها مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي ينظم إليها الفرد خلال حياته الاجتماعية في مراحل عمره المختلفة بدور مكمل لدور الأسرة .

هـ - الأرض :

تعتبر الأرض قيمة اجتماعية هامة و أساسية في حياة الفرد خاصة في المجتمعات المحلية الريفية ، إضافة إلى أنها مصدر رزق ثابت و دائم فهي منبع للعمل و الوجود حيث يشعر فيها الفرد بالحرية الفردية و الاجتماعية حتى النساء مثلما لاحظ محمد علي كرد فقال: "سفور النساء على اتمه في الحقل ، أما في أزقة القرى و بيادرها و في المدينة ، فالمرأة السافرة قد تحجب وجهها" [1] ، و هنا يلاحظ العلاقة الطبيعية بين المرأة و السهل حيث تتكشف الحقائق و الوجوه عن الحجاب ، لأنه يمكن أن نستنتج أن الأرض أعطت للمرأة قيمتها و وهبتها الحرية ، و هنا تظهر العلاقة بين الأرض و العمل و المرأة و الإنسان

[1] محمد كرد علي ، **غوطة دمشق** ، دار الفكر ، دمشق ، سوريا ، 1984 ، ص 143 .

وتظهر الأرض كمصدر عطاء لقيم اجتماعية و مادية على حد سواء كقيمة العمل و قيمة التعاون و قيمة الحياة .

و- الواقع التعـــليمي :

إن القيم الاجتماعية المكتسبة بالتعليم و التربية و التدريب و التطبيق تتوافق بقدر ما يحظى المجتمع من فرص تعليمية و يتطور فيه بقدر ما تظهر حاجات ذلك المجتمع ويلتمس مطالبه الحقيقية التي تسعى لإسعاده بخلاف المجتمعات التي ينتشر فيها الجهل فقد تغفل و تتغاضى عن احتياجاتها الحقيقية و تنشغل بالأمور الغير ضرورية ، و تفقد اهتماماتها و يختل سلمها القيمي ، فالتعليم مصدر أصيل و رافد قوي من روافد استنباط القيم الاجتماعية بأن يجعل مقنناً و مرتباً للقيم الاجتماعية ، و لذلك فعلى العاملين و الفاعلين في الهيئة التعليمية العمل بجهد ضمن الإطار التربوي ، لا للتركيز فقط على قضية التحصيل العلمي بل الاهتمام و العمل على غرس و تذويب القيم النبيلة في نفوس الأفراد لتساهم في بناء السلوك الاجتماعي المقبول اجتماعياً ، أين قال جون ديوي : " بإمكان المدرسة أن تغير نظام المجتمع إلى حد معين ، و و هو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية "[1] .

تضيف **لورين إيزلي** : " إن المعاهد الثقافية و المؤسسات التربوية هي العمود الفقري الذي تقوم عليه حضارة بلد ما ، و قد أقيمت المدرسة تلبية لحاجة لنا ، علينا أن نستجيب لها و نلبيها بشكل دائم و منظم ، فلا ندع استجابتنا هذه للصدفة ، أو أمراً مشكوكاً فيه" [2].

لذلك فإن التفاعل و التعامل اليومي مع هذا الموروث الثقافي القيمي من قبل الهيئة التدريسية بشك مكثف سيساهم حتماً من تقليص حدة انتشار و تنامي ظواهر العنف والظواهر الغير سوية في المجتمع و إحلال محلها خصال الآداب و الفضيلة الحسنة ، كما يجب أن نهيئ الطلبة لاكتساب العلم و المعرفة و أن نركز على اهمية دور العقيدة والإيمان كفاعلين في الوسط المجتمعي و التعليمي .

---

[1] نورهان منير حسن ، **القيم الاجتماعية و الشباب** ، مرجع سابق ، ص : 112.

[2] إبراهيم بن عبد العزيزي الدعيلج ، **التربية** ، ط1 ، القاهرة ، دار القاهرة ، 2007 ، ص - ص : 65-66 .

نستخلص مما سبق أن تشابه القيم في انماط المعيشة كالبدواة و الفلاحة و التمدن أو الثقافة السائدة في المدن لا يعني أن هذه القيم مستمدة من إحداها دون الأخرى و إنما قد يعود إلى تشابه في الأوضاع و الظروف و البنى الاجتماعية و الاقتصادية ، فقيم اهل البدو مستمدة من تفاعل البدو مع بيئتهم الصحراوية ، و قيم أهل الفلاحة مستمدة من حياة الريف المتعلقة بالأرض و الحيوان ، و القيم الحضرية في المدن تسودها القيم التجارية و القيم الاستهلاكية ، كما أن اقيم المجتمع العربي كثيراً ما تستمد من واقع البنية الطبقية و من مؤسسات العائلة و الدين بالإضافة إلى انماط المعيشة ، و تختلف القيم الدينية في المدن عما هي عليه بين أهل البادية و أهل الفلاحة بسبب رسوخ و مركزية السلطة و المؤسسات الدينية فيها ، حيث أن الإنسان في المجتمع يرث دينه و طبقته كما يرث ملامحه في العائلة و قد يتمكن من تغيير أوضاعه الطبقية فالدين يعتبر مصدراً ثابتاً للقيم الاجتماعية لأنها غير منبثقة من الاوضاع الاجتماعية بل منزلة قد تصلح لكل زمان و مكان .

3-3 طبيعة القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري :

إن مفهوم القيم الاجتماعية عند علماء الاجتماع الكلاسيكيين و خاصة عند كل من **دوركايم** و **ماكس فيبر** و لاشك في ذلك أن الوحدة الاجتماعية كما يعتقدان تقوم على أساس وحدة القيم الاجتماعية الكامنة في وعي الافراد والتي تتشكل متكاملة في صورة عقائد إيمانية ،تشكل القيم الوجه الخفي للتجربة الانسانية وهي بذلك ترسم الملامح الاساسية لضمير[1] المجتمع و وجدانه و تكمن وظيفتها بالتالي في تشكيل ضمائر افراد المجتمع و ضبط سلوكهم ، و هي في هذا السياق تهدف إلى تنظيم السلوك و الحفاظ على وحدة الهوية الاجتماعية و تماسكها ، لذلك فإن التناول السوسيولوجي لطبيعة القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري التقليدي ، يسوقنا للحديث عن طبيعة النظام الثقافي برمته ، حيث شكلت الثقافة التقليدية من جهة وحدة ثقافية متكاملة ، بمعنى " نوع من التوافق المتبادل بين العناصر الثقافية ، و عدم وجود صراع و اضطراب بينها أي وحدة من المعتقدات و الأفكار

[1] ريمون بودرون و فرانسوا بوريكو ، ترجمة : وجيه اسعد ، **المعجم النقدي في علم الاجتماع** ، الجزء الأول ، الهيئة العامة السورية للكتاب ، وزارة الثقافة ، دمشق ، سوريا ، 2007 ، ص : 415 .

و الأفعال "[1] ، و من جهة أخرى اتسمت بطابعها الاخلاقي ، سيما في إطار السيطرة أو الضبط الاجتماعي للمحافظة على النظام و الاستقرار .

إن القيم الاجتماعية من أهم موجهات و محددات السلوك و هي لب الثقافة كما أن مفهوم المرغوب فيه هو حجز الزاوية في تحديد مدلول القيم و هذا الأمر له وجاهته ذلك أن القيم هي التي تحدد لنا ما هو مرغوب فيه و ما هو مرغوب عنه ، و أنها مستويات قيمية نحكم من خلالها على كل ما حولنا من مكونات الثقافة و توجه تفضيلاتنا الاجتماعية[2] لذلك فإن طبيعة القيم الاجتماعية و المعتقدات في مجتمع ما ، ترتبط ارتباطاً وثيقا بنمط الإنتاج و البناء الطبقي ، و بشكل نواة التنظيم الاجتماعي ، أي نمط الأسرة .

إذا ما ألقينا نظرة سريعة على طبيعة هذه العوامل الثلاث في المجتمع الجزائري التقليدي نجد :

– الطابع الزراعي – الرعوي هو المهيمن على التشكيلة الاقتصادية .

– على صعيد المستويات الاجتماعية : يوصف النظام الاجتماعي في الجزائر من خلال القرن التاسع عشر ، بأنه قائم على أساس ترابط بنيتين اجتماعيتين :

الأولى : تشكلها العلاقات الأسرية و العائلية من جهة ، و تغذيها علاقات القرابة من جهة ثانية .

الثانية : يهيكلها سلم تراتبي اجتماعي طبقي ، تشكل قمة هرمه الارسطوقراطيين القبلية والطرقية [3] .

– تعتبر العائلة كأسرة أبوية ممتدة الخلية الاجتماعية الاساسية للتنظيم الاجتماعي .

إن هذه العوامل مجتمعة ، أو عزت للثقافة التقليدية بالتركيز على علاقة القرابة ، واعتبارها الركيزة الاساسية في العلاقات الاجتماعية ، التركيز على التراتبية أو السلمية في العلاقات بين كبار السن و الصغار ن جهة ، و بين الذكور و الإناث من جهة أخرى ، التركيز على

[1] محمد السويدي ، **مفاهيم علم الاجتماع و مصطلحاته** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 ، ص : 102.

[2] كمال التابعي ، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية** ، دار المعارف ، مصر ، 1985 ، ص : 42.

[3] محمد الطيبي ، **الجزائر عشية احتلاله او سوسيولوجيا قابلية الاحتلال** ، وحدة البحث في الانثروبولوجيا الاجت ماعية و الثقافية ، وهران ،ا لجزائر ، 1992 ، ص : 13 .

المصلحة الجماعية و اعتبارها اهم من المصلحة الفردية ، و كان لابد من سياق و مبرر لهذا الواقع الاجتماعي ، أي وعاء ايديولوجي ، شكلت جانب منه القيم العشائرية و القبلية متمثلة " في النعرة و هي الاسراع للدفاع عن القريب و عن حرمة القبيلة ، و في الشجاعة لأنها اساس البقاء في هذا العالم المليء بالصراعات ، و في الكرم لأنه يمثل جانباً من التساند و التكافل المجتمعي في الداخل ، و جانباً من الفخر و التطاول في الخارج " [1] .

أما الجانب الآخر فشكلته القيم العائلية المتمثلة بالخصوص في الطاعة ، أي خضوع الصغار للكبار و النساء للرجال ، و في الجماعية أي انصهار الفرد و مصلحته في الجماعة و مصالحها ، و في الشرف لتنظيم النشاط الجنسي و حفظ الحدود بين العائلات الأبوية .

بعد اندماج المجتمع الجزائري في عملية التحديث ، اصبح مجتمعًا انتقالياً أي انه يجتاز فترة التحول و الانتقال من المجتمع التقليدي و الثقافة التقليدية ، إلى المجتمع الحديث و الثقافة الحديثة ، و تطغى في هذه المرحلة صفة (الازدواجية او الثنائية) على عناصر ثقافته الاجتماعية ، جراء تصادم منظومة الثقافة و القيم التقليدية ، التي تركز على قيم الشرف و الطاعة و الجماعية ...الخ ، و منظومة الثقافة الحديثة ، التي تتبنى قيم الفردانية ومعايير السلعة التبادلية و معايير الشيئية الذاتية.

بخصوص مظاهر الازدواجية الثقافية المتمثلة في صفات الهيكل الثنائي و تكوين الثقافة الحديثة تظهر في الطبيعة المختلفة و الشكلية ، و التطابق الجزئي ، و عدم التوازن واللانظامية و غيرها من الجوانب الأخرى التي حددت الخصائص الرئيسية لتكوين الثقافة الحديثة ، حيث تغلغلت كل التناقضات و التعارضات ذات الطبيعة الثقافية المختلفة في كل جوانب الحياة الاجتماعية و سببت الاضطراب الكبير و عدم التوازن في تكوين مفاهيم الناس و السيكولوجية الاجتماعية " [2].

---

[1] مزيان عبد المجيد ، **النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون و أسسها من الفكر الإسلامي و الواقع المجتمعي ، دراسة فلسفة و اجتماعية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص: 264 .

[2] و و ، بن ترجمة : عبد العزيز حمدي ، **الصينيون المعاصرون ، التقدم نحو المستقبل انطلاقاً من الماضي** ، المجلس الوطني للثقافة و الاعلام ، سلسلة عالم المعرفة ، عدد 210 ، الكويت - 1996 ، ص : 28 .

لذلك فالطبيعة المختلفة أو اللاتكامل الثقافي تعني فقدان التكامل الثقافي و الكلية الثقافية المنصهر لحساب اللاتكامل اللاإنسجام ، و التباين و كثرة البدائل الثقافية في المجتمع .

أما الشكلية فهي اهتمام افراد المجتمع بالمظاهر السطحية دون التفكير في المحتوى كالحرص على جمال الهندام و المظهر الخارجي دون اهتمام بتهذيب النفس ، كما يعني التطابق الجزئي أو الوظيفة المعيقة للثقافة التقليدية هي عدم استطاعة الانظمة والمؤسسات الحديثة القيم بوظائفها بشكل كامل ، نظراً لتدخل بعض عناصر الثقافة التقليدية و قيامها بدور معيق بالنسبة لهذه الانظمة و المؤسسات ، مثل تدخل النسق القرابي في توزيع المناصب و الوظائف .

أما عدم التوازن في التطور أو استيعاب اتحديث فهو ناجم بالأساس عن الاختلاف في تقبل التحديث ، جراء تباين المناطق (الريف والحضر) ، وتباين او تمايز الفئات الاجتماعية (طبقات عليا و طبقات وسطى و طبقات أدنى من ذلك) ، و جراء عدم التوازن بين التطور الثقافي الاقتصادي ، الاجتماعي و السياسي ، كما أن عناصر الثقافة الحديثة ذاتها تنقسم إلى عناصر مادية و أخرى معنوية ، و تختلف سرعة انتشارها و درجة استيعابها .

أخيراً اللانظامية أو الفوضى و الذعر الاخلاقي و هي حالة الفوضى الثقافية الناجمة عن ازدواج القيم و نماذج السلوك ، و تبرز الازدواجية الثقافية في المجتمع الانتقالي على هيكله السياسي ، الاقتصادي و الاجتماعي ، حيث تعني ازدواجية الهيكل السياسي ، تعايش النظام السياسي الديمقراطي و الجهاز الاداري الحديث ، مع الاشكال و الممارسات السياسية والإدارية التقليدية ، أما ازدواجية الهيكل الاقتصادي فتعني تجاور نمط الانتاج الزراعي العتيق و نمط الانتاج الحديث ، الذي يعتمد على استخدام الوسائل العلمية و التكنولوجية الحديثة في الإنتاج الزراعي و الصناعي و تقديم الخدمات .

كما يقصد بازدواجية الهيكل الاجتماعي هو تعايش الاطر الاجتماعية ، و البنى النفسية التقليدية مع النظم الاجتماعية و القيم الحديثة ، كاستمرار الاسرة الممتدة و الموسعة في التواجد رغم اتجاه المجتمع نحو الاسرة النووية .

نستخلص من هذه المقاربة السوسيولوجية أن طبيعة القيم الاجتماعية تعد من اهم الأسس التي تقوم عليها ثقافة المجتمع الجزائري لأنها وثيقة الصلة بعقائده و افكاره ، كما انها عماد التراث الروحي و النفسي و الاجتماعي ، فإذا كان من شأن الثقافة أن تكون مصدراً لتقديم الحلول الناجعة لكل ما يعترض أفراد المجتمع الجزائري من مشكلات ، فإن تحقق ذلك إنما يكون ميسوراً لها ، إذا كان نموها سليماً في جو القيم الايجابية الصالحة حتى تعطي للمجتمع ملامحه المتميزة و ترسم له وجهته الصحيحة ، فإذا انعزلت الثقافة عن هذه القيم أو وقع الانحراف عنها انعكست نتائج ذلك على الثقافة و القيم و المجتمع ، ولذلك نجد أن القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ترتبط بثقافته كما أنها ممتدة في عاداته وتقاليده و هي تستند إلى تعاليم دينه الاسلامي أيضاً .

3-4 القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري بين الموروث و المستورد :

هناك تأثير دائم لما يحصل معنا ، و هذا نتيجة للتحولات التي عرفها المجتمع الجزائري ومازال يعرفها إلى حد الآن ، وبالتركيز على موضوع القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري و تحولها من قيم أصيلة إلى قيم حديثة وليدة إفرازات التطور على كل المستويات حتى في البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري فمن الطبيعي أن بنظرة تشخيصية لتطور القيم الاجتماعية للمجتمع الجزائري من قبل فترة الاحتلال إلى المرحلة المعاصرة ، حيث شهد المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الفتح الاسلامي الذي ساهم بقدر كبير في بناء الشخصية الجزائري و تقويم عناصرها ، حيث تأصل الإسلام بقيمه الراقية في هاته الشخصية و عمل المجتمع الجزائري على تمجيد الاسلام بتطبيق تعاليمه و نشر مبادئه وقيمه ، لأن " اهمية الدين الاجتماعية تمكن الافراد

من التأثير في المجتمع لإحداث التغيير الذي يخدم المصلحة العامة " [1] ، فبرزت حضارة راقية و منسجمة في جانبيها المادي و المعنوي حيث اجمعت المصادر على أن نسبة الأمية في المجتمع الجزائري خلال العهد العثماني كانت ضعيفة ، و قيل " إن الثقافة كانت مزدهرة نسبياً قبل دخول الفرنسيين للجزائر عام 1246 هـ / 1830 م ، على الرغم من تخلف العرب في مجال الحضارة [2] ".

صمدت هذه الصحوة لفترة معتبرة من الزمن امتدت إلى قرون عديدة نهاية الحكم العثماني للجزائر ، حيث ظهرت بعض التجاوزات على هذه المنظومة القيمية تمثلت غي انتشار الشعوذة و الدروشة و الصوفية السلبية كقيم منافية لقيم الإسلام و الشخصية الوطنية زيادة على انتشار التعليم بصورة سطحية محصورة في حفظ الشروح و تكرارها و عدم الاجتهاد في انتاج الكتب و التعمق في العلوم ، و هو ما آل في النهاية بالجو الثقافي في الجزائر إلى السلبية ، لكن هذا لا يمنع من القول بأن الإطار العام للمنظومة القيمية في المجتمع الجزائري له عادات و تقاليد و مبادئ لم تتأثر بهذه التجاوزات حيث بقيت قيم الاحترام ، الولاء للجماعة و الغيرة على الوطن " إن الجزائريين رغم كل هذا كانوا يشعرون شعوراً واضحاً و بحكم الفطرة أنهم يؤلفون كياناً قومياً و أنه لابد من اليقظة الدائمة من اجل الدفاع عن وطنهم ، و كيف لا يشعرون بذلك و قدر ربطت بينهم أواصر كثيرة و آلام وآمال مشتركة و أرض ذات حدود واضحة ، و كيف لا يشعرون بذلك و هم دائماً في حالة استنفار لمواجهة الخطر الداهم من أوروبا " [3].

أما في مرحلة الاستعمار فكان للجزائر حلقة من حلقات الصراع بين الوطن الإسلامي والدول الغربية ، لكن الذي لا شك فيه أن الغزو الأوروبي للجزائر شكلاَ و مضموناً يختلف

---

[1] ثريا التيجاني ، **القيم الاجتماعية و التلفزيون في المجتمع الجزائري** ، دار الهدى ـ عين امليلة الجزائر ، 2011 ص:86.

[2] أرزقي شويتام ، **المجتمع الجزائري و فعاليته في العهد العثماني 1519-1830** ، دار الكتاب العربي ، الجزائر 2009 ص : 459.

[3] مصطفى بوتفنوشت ، ترجمة : حنفي بن عيسى ، **الجزائر ، الأمة ، المجتمع** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1983 ، ص 08 .

عن الغزو له في باقي اجزاء الوطن العربي ذلك أن سياسة الاستعمار الفرنسي في الجزائر لم تكن تهدف لفرض سيطرة سياسية فحسب أو حتى اقتصادية إنما كانت تهدف إلى فرض سيطرة فكرية و ثقافية " شن الاستعمار حرباً حقيقة شارك فيها المعلم الفرنسي و الكاتب والسياسي و الإداري و الضابط و المستوطن و رجال الدين و الكنيسة و المدرسة والإدارة"[1] إذا كان هدف الاستعمار طمس قيمنا الفكرية و الاجتماعية و التقليل من شأنها ، و بالفعل فقد استطاع ان يفرض نفسه في الجزائر إلى حد ما يثبت اقدامه و يسير إلى ابعد الحدود في الطريق الذي تخطاه ثقافيا ، سياسياً و اجتماعياً " فكان أن طعن الشخصية الجزائرية في الصميم و أصبح الصراع بين الشعب الجزائري و الاستعمار الاوروبي الاستيطاني يتعدى حدود الصراع السياسي و العسكري إلى صراع ضد العوامل المناهضة للشخصية الوطنية"[2]

حيث حاول المستعمر ضرب منظومة القيم الاجتماعية في الجزائري عن طريق إقامة مدارس علمانية مارست التعليم الالحادي حيث لقن التعليم العلماني ابناء الجزائر الافكار والفلسفات الالحادية و المادية التي تحارب المبادئ الاسلامية من خلال الكتب والمحاضرات التي وضعها المستشرقون و المبشرون [3] ، و في هذا الصدد قال المبشرين " يجب أن نشجع إنشاء المدارس العلمانية على النمط الاوروبي لزعزعة اعتقاد المسلمين بدينهم و القرآن حيث يدرسون لكتب المدرسة الغربية و يتعلمون اللغات الاجنبية "[4] ، إذا لا تختلف المدارس العلمانية كثراً في اهدافها العريضة عن اهداف المدارس التبشيرية فكل منها يهدف إلى طمس القيم الثقافية و الاجتماعية و الاخلاقية للمجتمع الجزائري بنشر افكار مغالطة وتاريخ خاطئ حول المجتمعات الاسلامية و الإسلام حيث وصفوه بأنه " مظهر من مظاهر العصور الوسطى هذه العصور التي تمثل بالسنة للتلاميذ عصر الانحطاط والتخلف"[5] .

---

[1] عبد الله شريط ، **الإيديولوجيا و قضايا التنمية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1981 ، ص 52 .

[2] محمد السويدي ، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1980 ، ص 32 .

[3] عمر فروخ ، **التبشير الاستعماري في البلاد العربية** ، دون دار الطباعة ، بيروت ، لبنان ، 1953 ، ص : 36 .

[4] جلال العالم ، **قادة الغرب يقولون دمروا الإسلام و أيدوا أهله** ، دار الهدى للطباعة و النشر ، الجزائر ، 1980 ، ص -ص : 40-41 .

[5] A. CLOUDE **: L'Algérie : Politique et société** , P N O S Paris 1974.

حيث درك المستعمر أنه لن تتم زعزعة القيم الاجتماعية و الثقافية الجزائري إلا إذا ابعدت اللغة العربية و القرآن او الثقافة الجزائرية عن ميدان التعليم بكل الوسائل و فرضت في المقابل اللغة الفرنسية كلغة حياة اساسية في جميع الميادين ، فعندما تنتقل لغة ما إلى امة اخرى ينتقل معها التأثر بثقافة تلك اللغة و عاداتها و معطياتها و مفاهيمها عن الحياة و هذا ما يسمى بالغزو الثقافي عن طريق اللغة و اصبحت اللغة العربية غريبة في مجتمعها وكانت لسياسة الفرنسة هذه وجه آخر يتمثل في تشجيع اللهجات المحلية و من ثمة القضاء نهائياً على وحدة اللغة العربية و منها الثقافة الجزائرية حيث " شجع الاحتلال الحديث اللهجات البربرية لكي تحل إلى جانب اللغة الفرنسية محل اللغة العربية [1] " و امتد هذا التشجيع إلى ظهور العرقية و الجهوية بين الجزائريين و بذلك انتشار القيم السلبية .

اما بعد الاستقلال فكان هناك شيء من الشروخ و الفوضى الطبيعية في بنية المجتمع الجزائري و أنساقه ضمن الإطار الاجتماعي و الثقافي ، لأن مرحلة الاستقلال أفرزت تغيرات عديدة فبعضها يلبي نزاعات داخلية من أجل الاستحواذ على السلطة ، و البعض الآخر يتبع حاجات السكان لتحقيق الكثير من الطموحات المكبوتة منذ زمن بعيد لكنها شديدة الترسيخ في المخيلة الجماعية و هي طموحات تنمو باتجاه الرفاهية " و هي ميول تتدرج في مجرى تاريخ نوازع الافراد المستعمرين و كأنها تعويض متأخر عن حالات الحرمان السابقة "[2]

و هناك تغيرات اخرى مرتبطة بالنسق السياسي والعاطفي في نفس الوقت و التي تفرض على الدول المتحررة من الاستعمار ضرورة اختيار ايديولوجية محددة و الالتزام بها وتحديد الضرورات الدائمة للاستقرار الاجتماعي و ليست ضرورات التغير الاجتماعي مثلما يقول **ألفن جولدنر** : " إذا كنت تعرف الظروف الضرورية للاستقرار و هي التي تعد محورية بالنسبة للضرورات الوظيفية و تتحدد بواسطتها ، فإنك لا تعرف الظروف الضرورية أو

[1] رابح تركي ، **اصول التربية و التعليم** ، ط 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1990 ، ص : 78.

[2] NOUREDDINE TOUALBI **, le sacré ambigu ou les avatars psychologiques du changement social** , OPU , Alger , 1988 , p 20 .

الكافية لأي من انواع التغير الاجتماعي "[1] ، و الجزائر لم تخرج مطلقاً عن القاعدة لقد عرفت كل انواع هذه الضرورات و التغيرات ، و يبدو ان بعض هذه الاخيرة لم تسمح لعامل الزمن بمحوها و نقصد هنا المسألة الثقافية المتعلقة بتلك الشروخ العميقة التي تركها التواجد الاستعمار في منظومتنا القيمية ، تلك الشروخ التي لم يحاول المجتمع الجزائري غداة استقلاله ترميمها بل تركها لتشوّه الشخصية الجزائرية بتناقضات و مغالطات عديدة ، بل زادها النظام السياسي و الاقتصادي و كذا التربوي عمقاً و تأصيلاً حيث كانت البداية مع المشروع الاشتراكي الذي نشأ في مجتمعات لها مبادئ فكرية واضحة تفتقدها الطليعة القيادية في بلادنا ، كما أن اصحاب الاشتراكية في هذه المجتمعات كانوا على قدر كبير من التكوين الايديولوجي و إن تفاوتت الدرجات و الظروف لكل بلد على آخر ، أما في الجزائر فإن الاغلبية الساحقة من الشعب كانت من طبقات الفلاحين فقراء ، اميين ، محرومين كلياً ساعدت هذه الايديولوجية على إشباع حرمانهم بطريقة غير منظمة فبرزت فيما اخرى زادت في تلك الشروخ التي تركه المستعمر في منظومتنا القيمية ، الفساد ، الاهمال التسيب و عدم المسؤولية ، سرقة أموال الدولة ، فقدان الثقة و التمسك بالسلطة " فإذا كان من الصعب الصعود إلى مراتب السلطة و درجاتها المختلف فإن مغادرتها اصعب لأن الخروج من دائرة الحكم في مجموع تلك الانظمة يعني صدور حكم الاعدام السياسي " [2]. كما أن الضعف الاقتصادي و استيراد الأدوات و التقنيات ساهم في تزكية قيم المشروع الاشتراكي " إذا لم تحصل السيطرة على هذه الادوات دون مهادنة مترابطة مع الايديولوجية التي أوجدتها ، إن الجهود المبذولة لتشكيل الإطارات التقنيين والمتخصصين المفترض بهم تغطية مختلف قطاعات النشاط يجب أن تتلاقى مع تهيؤ وضرورة ملحة لإدماج العناصر الايديولوجية الغربية ، و بصورة طبيعية راح هذا التهيؤ المقبول يفاقم صيرورة الانسلاخ الثقافي [3] " .

و امتد هذا الانسلاخ الثقافي إلى التعليم و خاصة التعليم الجامعي .

---

[1] ألفن جولدنر / ترجمة : علي ليلة ، **الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي** ، **المجلس الاعلى للثقافة** ، القاهرة ، مصر 2004 ، ص 617 .

[2] محمد العربي ولد خليفة ، **الجزائر ، المفكرة و التاريخية** ، دار الامة ، الجزائر ، 1998 ، ص : 45 .

[3] محمد العربي الزبيري ، **الغزو الثقافي في الجزائر** ، المؤسسة الوطنية للطباعة ، الجزائر ، 1986 ، ص : 45.

لم يعد هناك شك في أن الفشل الذي مني به المشروع السياسي في الجزائر مرتبط بالفشل في تحقيق النقلة النوعية في تحديث الدولة و المجتمع ،. و يتخلى مظهر البعد الاجتماعي للأزمة المتمثل في اتساع فجوة التفاوت بين الشرائح و الفئات الاجتماعية المختلفة خصوصاً أن هذا التفاوت يفقد أساساً مشروعيته في ظل غياب نسق قيمي يحظى باتفاق نسبي بين القوة الاجتماعية ، إذ يقوم التفاوت على مجموعة عناصر تعتبر موضع احتجاج و معارضة من قبل الغالبية الفاعلة في المجتمع ، ذلك انه ارتبط بالتشكل السريع لثروات ضخمة وبطرق غير شرعية كالمضاربة و الاختلاس و تحويل الاموال العمومية و تبييضها ....الخ .

نتج عن كل ذلك رفض مزدوج للتفاوت الاجتماعي الحاد الذي يميز بنية المجتمع الجزائري منذ منتصف الثمانينات : أولا لما يرتبط به من شعور بالظلم و اللامساواة و عدم تكافؤ الفرص مهما كانت المبررات و المسوغات الثقافية و الايديولوجية و ثانيا : قيام ذلك التفاوت على أسس غير مقبولة ثقافياً و غير شرعية قانونياً ، الأمر الذي يعني عدم اخضاعه لضوابط مهما كان مصدرها أو طبيعتها ، كل ذلك في غياب قيم تثمن الامتياز والأداء و الفعالية التي من شأنها منح ذلك التفاوت مشروعيته عندما يكون في حدود معقولة ، ويخضع لقواعد صارمة تمارسها الاجهزة و مؤسسات ذات مصداقية [1]،كما يتجسد البعد الاجتماعي للأزمة التي يعيشها مجتمعنا في فشل المؤسسات الاجتماعية و عجزها عن أداء دورها و وظيفتها بفعالية بما في ذلك الأسرة و المدرسة و منظومة التكوين و التعليم عموماً حيث سادت حالة اضطراب و اختلال قصوى نظراً لعمق التحولات التي يعرفها المجتمع وتسارعها ، و مادامت تلك المؤسسات تساهم بقدر كبير في إنتاج نسق القيم الاجتماعية والحفاظ عليها .

إن حالة الاضطراب التي اصابتها أثرت بعمق في توازن المجتمع حيث أدت إلى فقدان معايير التقويم و تعقد في الأطر المرجعية التي تعمل على بلورة نماذج الفعل و انماط

[1] العياشي عنصر ، **الازمة الراهنة في الجزائر** ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1996 ص- ص :184-185.

التفاعل و القواعد الضابطة لها و لعل اهم قضية برزت من خلال هذه الممارسات والتناقضات في الجانب الثقافي و الاجتماعي للأزمة هي قضية الهوية باعتبار " أن مبادئ الوحدة و الاستمرارية قد وضعت في الصدارة و عمل منطق الهوية لصالح الكمال والتماسك في ضوء العلاقة بما صار يعرف على أنه الذات الجمعية "[1] ، و التي تطرح اليوم بحدة وتعاني من تشويه مقصود أو غير مقصود خاصة في ظل حرية التعبير و الفكر و نقل الآراء عبر كل القنوات المكتوبة و المرئية ، و يرجع ذلك إلى عدم قدرة الوعي المنظم أو الايدولوجيا الوطنية التي تبنتها الدولة الجزائرية منذ قيامها في توجيه و تنظيم المواقف الاجتماعية جراء التحولات العالمية التي تطلبها النظام العالمي الجديد ابتداء من منتصف الثمانينات من جهة " [2] ، وفشل بعض سياساتها التنموية الداخلية من جهة أخرى .

[1] طوني بينيت ، لورانس غروسبيرغ ، ميغان موريس ، ترجمة : سعيد الغانمي ، **مفاتيح اصطلاحية جديدة ، معجم مصطلحات الثقافة و المجتمع** ، ط 01 ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 2010 ، ص 701.

[2] جورج قرم ، **مشكلة الهوية و الانتماء القومي عند العرب** ، مجلة العربي ، العدد 537 ، لبنان ، أوت ، 2003 ص : 24 .

خلاصة الفصل :

نستخلص من خلال ما تم طرحه في هذا الفصل أن طبيعة القيم الاجتماعية تعد من أهم الأسس التي تقوم عليها ثقافة المجتمع الجزائري لأنها وثيقة الصلة بعقائده و أفكاره ، كما أنها عماد التراث الروحي و النفسي و الاجتماعي ، فإذا كان من شأن الثقافة أن تكون مصدراً لتقديم الحلول الناجعة لكل ما يعترض أفراد المجتمع الجزائري من مشكلات ، فإن تحقق ذلك إنما يكون ميسوراً لها ، إذا كان نموها سليماً في جو القيم الايجابية الصالحة حتى تعطي للمجتمع ملامحه المتميزة و ترسم له وجهته الصحيحة ، فإذا انعزلت الثقافة عن هذه القيم أو وقع الانحراف عنها انعكست نتائج ذلك على الثقافة و القيم و المجتمع ، ولذلك نجد أن القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ترتبط بثقافته كما أنها ممتدة في عاداته وتقاليده وهويته الامازيغية و هي تستند إلى تعاليم دينه الإسلامي أيضاً .

تمهيد :

تتطلب دراسة الظواهر الاجتماعية إجراء بحوث ميدانية وفق أسس علمية ،حيث تخضع للمنهج العلمي ،الذي بدوره يفرض الاعتماد على أدوات ميدانية يتم تصميمها بطريقة علمية ومنهجية محكمة ،وتساعد أدوات وتقنيات البحث الميداني الباحث في جمع المعلومات وتفريغ وتحليل النتائج المستخلصة ،وتفسير العلاقة بين المتغيرات

والبحث الاجتماعي ككل البحوث العلمية ينقسم إلى جانب نظري ،أين يعرض الباحث فيه التراث العلمي السوسيولوجي الخاص والمتعلق بالموضوع المراد دراسته ،ويساعد هذا التراث في بناء خلفية نظرية للموضوع ،أما الجانب الميداني فيهدف إلى الفحص الامبريقي للمعطيات المحصل عليها

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من أجل التحقق من فرضيتها ، وبذلك إعطائها الصبغة العلمية و والموضوعية ، ومن أجل ذلك تم بداية عرض مجالات الدراسة (مكانيا ، بشريا ، زمنيا) وإذا التطرق إلى العينة و مواصفاتها وطريقة اختيارها ، مع تبيين الأدوات و التقنيات المستخدمة في الدراسة من أجل جمع المعلومات و المعطيات المتعلقة بالدراسة.

1-مجالات الدراسة :

المجال المكاني : وهو المكان الذي تمت فيه الدراسة أي الرقعة الجغرافية ،**مؤسسة مطاحن الجلفة** ،هي مؤسسة اقتصادية عمومية ، رأسمالها 312000000 دج ،وتعتبر رائدة في مجال إنتاج الفرينة والسميد بأنواعه ،ومنتوجها مشهور بجودته في المنطقة التي تسوق فيها ، وحسب مسؤوليها تعتبر مؤسسة مطاحن الجلفة من بين الأوائل المؤسسات في مجال صناعتها على المستوى الوطني ،قامت بالانخراط في برنامج تأهيل المؤسسات الصناعية الجزائرية ، والذي أطلقته وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة

1-التعريف بالمؤسسة :

التسمية :مطاحن الجلفة

الوضعية القانونية :شركة ذات أسهم S.P.A

الرأسمال الاجتماعي :312000000 دج ، تابعة لمؤسسة مطاحن الأغواط

تاريخ الانطلاق : الفرينة 1980 ، السميد 1980

تاريخ إعادة هيكلة المؤسسة 1983 SN-SEMPAC

أعيد تأهيل مركب مطاحن الجلفة 2012/06/28

المقر الاجتماعي : المنطقة الصناعية بالجلفة

2-أنشطة المؤسسة وحقل البيع:

-الأنشطة الرئيسية :

تحويل القمح: الصلب واللين.

بيع المنتجات الغذائية : سميد ،قمح،العجائن الغذائية

-الأنشطة الثانوية :

إنتاج وبيع المنتجات الثانوية المستخرجة من طحن القمح.

3-حقل البيع : ولايات الوسط والجنوب الجزائري

تطور نشاط المؤسسة :

قدرة إنتاج المؤسسة منذ أن تم إنشاؤها في 1980 كانت كما يلي :

-إنتاج الفرينة قدر 1000قنطار لليوم.

-إنتاج السميد قدر1000قنطار لليوم.

- قدرة التخزين 125000 قنطار

قدرة إنتاج الفرينة تم رفعها إلى 35000 قنطار لليوم سنة 2015 ، والمؤسسة لم تشهد صعوبات لا في الإنتاج ولا في البيع ،لكن تحرير السوق ودخول الخواص أدى إلى انخفاض مبيعاتها .

جدول (01) :منتجات مؤسسة مطاحن الجلفة :

المنتوج	النوع	الوزن
الفرينة	فرينة المخابز	50 كلغ
	ممتازة	25/10/05/02/01 كلغ
الدقيق	دقيق السميد	25 كلغ
	عادي	25 كلغ
	ممتاز	25/10 كلغ

المصدر : سجلات ووثائق من المؤسسة

مهام وأهداف المؤسسة : تتمثل المهمة الرئيسية لمؤسسة مطاحن الجلفة في إنتاج مادة السميد والفرينة إضافة إلى ذلك إنتاج مادة النخالة، التي هي ناتج عن تحويل القمح الصلب والقمح اللين الى منتوج السميد ومنتوج الفرينة على التوالي.المواد المستعملة : مادة القمح ،وهذا من أجل إنتاج مادة الفرينة؛ مادة القمح الصلب، وهذا من أجل إنتاج مادة السميد؛ الأكياس البلاستيكية من أجل التغليف.ويتم التمويل بمادتي القمح الصلب والقمح اللين بواسطة الديوان الجزائري المهني للحبوب (O.A.I.C) والأكياس البلاستيكية بواسطة مؤسسةAGROSAC بوهران.

أما عن أهداف المؤسسة فإن مؤسسة مطاحن الجلفة لها هدف إنتاجي بالدرجة الأولى يتمثل في إنتاج الدقيق السميد، ولها بالدرجة الثانية مهام أساسية تسير وفقها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، التي ترمي إليها في الأمدين المتوسط والطويل وتتمثل في :

- **الأهداف الاستراتيجية:** التجديد والإبداع وتحسين تكنولوجية تحويل القمح، زيادة الحصة السوقية للمؤسسة، وكذا زيادة الطاقة الإنتاجية.
- **الأهداف الوظيفية:** تحديد المسؤوليات، وضع نظام للإعلام، وسير الوثائق، وصنع برامج للتكوين لكل المصالح، ورفع الإنتاجية.
- **أهداف وظيفة الإنتاج:** إعداد ميزانية التسيير المتعلقة بالآلات والمعدات، إعداد وتسطير برامج الإنتاج تنظيم الناتج وتحليله وتقييمه.
- **الأهداف التسويقية** : تطوير المنتجات الجديدة، تطوير أسواق جديدة، تحسين المنتج.

تسويق منتجات المؤسسة :

سوق الحبوب أصبح تنافسيا جدا ،حسب التقديرات سيتجاوز العرض الطلب بكثير والمؤسسة تسوق منتجاتها أساسا في ولايات : الأغواط ،الجلفة ،غرداية ،المسيلة .

بالإضافة إلى ذلك فإن زبائن المؤسسة من التجار بالجملة والتجزئة يمثلون شبكة عريضة التوزيع

الملكية العقارية : مساحة المؤسسة حوالي 59700 متر مربع من بينها مساحة 10400متر مربع .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

يتكون الهيكل التنظيمي من المديرية العامة ، ومديريات فرعية تضم كل واحدة منها مجموعة من المصالح.

المديرية العامة: يترأسها الرئيس المدير العام والذي يعمل على تسيير وتنظيم عمل المؤسسة، وتطبيق القرارات الصادرة عن المديرية الجهوية بتيارت، كما يسهر على تطبيق القوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة، وكذا التنسيق بين مختلف مديريات الوحدة ويقوم بهذه المهام بمساعدة كل من المراكز التالية:

التدقيق والرقابة الداخلية :تتوفر المؤسسة على خلية للتدقيق والرقابة الداخلية مرتبطة مباشرة بالمدير العام يترأسها مدير مركزي يقوم بمراقبة جميع المصالح وإعداد تقارير تشير إلى نقاط الضعف منها، وإلى الأساليب التي يمكن القضاء بها على أوجه الضعف التي يلاحظها داخل المؤسسة، وهذا ما يسمح لها بتحقيق التطوير المستمر لكل هياكلها.

الأمانة العامة: هي مصلحة مكلفة بإدارة البريد الوارد والصادر، وكذا الفاكس بالإضافة إلى تحرير المراسلات واستقبال الأفراد، وكذا التنسيق بين المصالح فيما يخص علاقات العمل الداخلية...

مركز الإعلام الآلي: تكمن أهمية هذا المركز في إدارة جميع العمليات المتعلقة بصيانة الأجهزة، وكذا إعداد البرامج ومتابعتها وتطويرها، وحفظ البيانات والملفات المتعلقة بالمؤسسة وتعاقداتها وغير ذلك من المعلومات التي يسهل حفظها في الحاسوب بدلا من الأرشيف التقليدي.

الميزانية: هي عبارة عن بنك لمعلومات المؤسسة من خلال القيام بالوظائف التالية:إعداد الموازنة للمؤسسة ومتابعتها؛ إعداد التقارير الشهرية والدورية؛ إعداد التقرير السنوي الشامل لنشاط المؤسسة.

الشؤون القانونية: هي مصلحة مكلفة بجميع المنازعات الإدارية والقانونية المتعلقة بنشاط المؤسسة وعلاقاتها الداخلية والخارجية.

المديريات الفرعية: وتشمل ثلاث مديريات رئيسية

- **مديرية الإدارة والمالية** : يعتبر رأس المال العمود الفقري لأي نشاط، سواء كان تجاريا أو إنتاجيا، به تلبى الرغبات المادية والبشرية للنشاط، وبفضله فمديرية الإدارة والمالية تسهر على توجيه العمليات المالية التي يقوم بها المكلف بالإدارة المالية، وتضم هذه المديرية مجموعة من المصالح.

مصلحة المحاسبة: يهتم بمختلف عمليات المحاسبة باستخدام المحاسبة العامة والتحليلية.

مصلحة الموارد البشرية: تهتم بتسيير شؤون العمال داخل المؤسسة من تحديد الأجور ومراعاة جوانبهم الاجتماعية، بالإضافة إلى برامج التكوين، الترقية، الاختيار والتعيين، وغيرها من الوظائف التي تختص بها.

- مصلحة الوسائل العامة.
- مصلحة الأمن: مهمتها الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.

المديرية التقنية: يديرها المكلف بالجانب التقني، ويقوم بالتنسيق بين مجموع المصالح الفرعية التابعة لها مثل:

مصلحة الإنتاج: وتكمن مهمتها في متابعة المنتوج ابتداء من دخوله إلى الطاحونة في شكل مادة أولية إلى غاية خروجه كمنتوج نهائي قابل للاستهلاك.

مصلحة المشتريات: تقوم بوظيفتي الشراء وتسيير المخزونات المتوفرة داخل المؤسسة.

مصلحة الصيانة الصناعية: وظيفتها صيانة مختلف التجهيزات الخاصة بالإنتاج(كهرباء، ميكانيك)

مصلحة مراقبة النوعية: وتقوم بمعاينة المواد الأولية بغية تعيين مدى مطابقتها للمواصفات الصحية المعمول بها.

المديرية التجارية: تعمل هذه المديرية على ضمان السير الحسن للمؤسسة من خلال عمليتي التوزيع والتسويق للمواد المصنعة عبر نقاط البيع، والخبازين والتجار المتواجدين في النقاط المذكورة السابقة، وهي تضم:

مصلحة النقل: تقوم بنقل الإنتاج إلى مختلف المخازن ونقاط البيع.

مصلحة المبيعات: تقوم بمختلف العمليات التسويقية للمنتج مديرية الإدارة والمالية.

مراحل العملية الإنتاجية :

إن العملية الإنتاجية بهذه المؤسسة ترتكز على تحويل المواد الأولية المتمثلة في القمح الصلب والقمح اللين للحصول على منتجات تامة الصنع كالسميد والفرينة بمختلف أنواعها ،وكذلك الحصول على بقايا الطحن المتمثلة في النخالة ،إضافة الى العجائن ويتم هذا على عدة مراحل :

*** مرحلة التموين :**

شراء القمح الصلب واللين ثم نقله إلى خلايا التخزين وتكون هذه العملية مستمرة ولا تتوقف إلا في بعض الحالات مثل تعطل آلات الطحن ،أو التخفيض من الإنتاج أونقص في عملية التموين ،ويتم انتقال المواد الأولية عن طريق ناقل ألي بين صوامع التخزين والوحدات الإنتاجية .

***التحليل المخبري للقمح :**

تنقل عينات من القمح إلى المخبر لتحليله والتأكد من جودته مع تحديد خصائصه الفيزيائية ونسبة الشوائب .

***مرحلة التنظيف :**

حيث تمر كميات القمح داخل الآلات الخاصة بالتنظيف الأولي التي تقوم بتنقية القمح من الزوائد والشوائب الكبيرة حيث توجد آلات خاصة لتنقية القمح من مادة الحديد ،وأخرى تقوم بتصفية الحجارة والحصى ،ومن خلال هذه المرحلة يكون القمح قد زالت منه معظم الشوائب .

***مرحلة الطحن :**

في هذه المرحلة تقوم آلات الطحن ،بكسر حبيبات القمح وفقا لمتطلبات التقنية الموضوعة من طرف مصلحة الإنتاج ،وذلك من أجل الحفاظ على خصوصية حبة القمح ،وكذلك لفصل الغلاف الخارجي عن اللب.

***عملية الغربلة :**

تلي كل عملية طحن مباشرة عملية غربلة ،حيث تمر جزيئات القمح المكسورة على غربال مصنف تقنيا حسب درجة انفتاح وانغلاق المسامات ،وتنتج عن هذه العملية إما جزيئات خشنة ترجع لعملية الطحن مجددا وإما مادة جاهزة قابلة للتصنيف ،وتشكل عمليتي الطحن والغربلة حلقة مغلقة أي لا تتوقف عملية الطحن حتى يتم تصنيف الجزيئات إلى مادة جاهزة.

***استخلاص المنتج:** يستخلص المنتج ويفرز حسب الجودة والنوع بفضل غرابيل بأقطار مختلفة .

***مرحلة تجميع الأصناف وتخزينها** :ينتج عن عملية الغربلة تصنيف الجزيئات حيث يعبر كل صنف على نوع من المنتوج ،ويسلك كل صنف مجرى معين ينتهي به المطاف إلى صوامع التخزين للمواد الجاهزة (سميد أودقيق).

مرحلة صنع العجائن : وهذا من خلال وضع السميد والدقيق في كمية من الماء وخلطها لإنتاج (معكرونة ،شربة، سباغيتي ،محمصة،..)

***مرحلة التعبئة والتخزين** :بعد عملية التخزين في صوامع الورشات للمادة الجاهزة تأتي عملية التوضيب ،حيث يقوم العامل بتحضير الأكياس وبمجرد وضع الكيس على فتحة قنوات التفريغ والضغط على الزر ،تتم عملية التفريغ تلقائي مع الوزن المحدد ،ومن ثم مرور الأكياس على آلة الخياطة بعد وضع بطاقة البيانات الخاصة للمنتج (تاريخ الإنتاج مدة

الاستهلاك...) أما العجائن نفس الطريقة تختلف في التعبئة فقط ،ومنها يصبح المنتج جاهزا للتسويق .

المجال البشري :

هي وحدات المعاينة أو الوحدة الإحصائية التي مرت بها الاستمارة و المقابلة وهي المجال المتعلق بالعناصر الممثلة لوحدات المجتمع الأصلي للبحث ، فالمجال البشري يعبر عن المجتمع الذي نريد معرفة وتكوين فكرة عنه ، ومن هم الأشخاص الذين يسألون [1]

و المجال البشري لهذه الدراسة يتضمن جميع عمال مؤسسة مطاحن الجلفة بمختلف فئاتهم السوسيومهنية (إطارات ، عمال تحكم ، منفذون) ، حيث وزعت عليهم الاستمارات والمقدر عددهم الاجمالي 479 عامل موزعين حسب الفئات السوسيومهنية :

جدول رقم 02 : يوضح عدد العمال موزعين على الفئات المهنية

الفئة	العدد	النسبة
إطارات	52	10.85
عمال التحكم La maitrise	84	17.53
المنفذون	343	71.60
المجموع	479	%100

المصدر : وثائق من مصلحة الموارد البشرية

[1] عمار بوحوش ، **مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث** ، ط2 ، بيروت ، دار الطليعة 1986،ص 49.

المجال الزمني :

هي الفترة الزمنية التي أجرى فيها الباحث دراسته ، فبالنسبة لموضوع هذه الدراسة " **القيم الثقافية للعمال بين الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية** " التي أجريت في مؤسسة مطاحن الجلفة ، حيث استغرقت فترت الدراسة الميدانية سنة كاملة نتيجة عراقيل إدارية وعدم السماح لنا بالقيام بالدراسة الاستطلاعية في بادئ الأمر ،لكن بعد الإلحاح واستعمال العلاقات الشخصية استطعنا الحصول على الاطلاع على الوثائق والسجلات بمصلحة الموارد البشرية وهذا كان في شهر جانفي 2016،

2-**المجتمع الأصلي للبحث** : يمثل عدد العمال في المؤسسة ميدان 479 عامل موزعين حسب الفئة المهنية الاجتماعية : إطارات ، عمال مهنيون ، عمال تنفيذ وفي نفس الوقت حسب توزيعهم على مختلف النشاطات الداخلية التالية :

العمل الإداري ، العمل الإنتاجي الصناعي ، العمل الفني و الصيانة ،عمال الأمن ، حصلنا وفق هذين العاملين على توزيع جديد للعمال ، كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03) :يبين توزيع مجتمع المعاينة

حسب النشاطات الداخلية و الفئات المهنية

الفئة / النشاطات	الإطارات	عمال التحكم	عمال تنفيذ	المجموع
الإدارة	**34**	**23**	**32**	**89**
الإنتاج	**11**	**34**	**119**	**164**
العمل التقني و الصيانة	**07**	**20**	**174**	**201**
الأمن الداخلي و الأمن الصناعي	**-**	**07**	**18**	**25**
المجموع	**52**	**84**	**343**	**479**

المصدر : وثائق من مصلحة الموارد البشرية

أردنا اخذ جميع مفردات البحث والمتمثل في 479 عامل ،مسح جميع المفردات عوض أن نختار عينة ،لان العينة قد لا تكون أكثر تمثيلية لمجتمع البحث كما ان النتائج قد لا تكون دقيقة ،لهذا اخترنا أسلوب المسح الشامل لكل مفردات المؤسسة سواءا العمال الدائمين أو المؤقتين أو العاملين بعقود الإدماج ، ان اختيارنا لاسلوب المسح راجع لتوفر الامكانيات المادية والوقت الكافي لتوزيع الاستمارات واسترجاعها ، فكانت عملية التوزيع تتم على خمس مرات متعاقبة في كل مرة ننزل الى وحدة ونقوم بتوزيع الاستمارات واسترجاعها

3-الأدوات وتقنيات جمع البيانات :

تشكل أدوات جمع المعطيات بالنسبة للباحث و سائله الإنتاجية التي يعمل بواسطتها على دراسة الواقع وفهمه فهما دقيقا وتحتل هذه الأدوات أهمية خاصة وأساسية في عملية الانتاج العلمي،فلا بد للباحث أن يعطيها حقا من العناية والتدقيق حتى تكون فعالة وناجحة في تحقيق الهدف

السجلات والوثائق الإدارية : استخدمت هذه الأداة في جمع البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة وكذلك المعطيات المتعلقة بالتعريف بمجال الدراسة ، كما استحوذ منا بعض الدوريات الإحصائية التي كانت تعدها مختلف المصالح كتقارير على نشاطاتها ، فهذه الإدارة في الحقيقة كانت مساعدة على فهم مجتمع وأخذ فكرة عن النشاطات الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة .

الاستمارة :

استخدمت هذه الأداة لوسيلة رئيسية في جمع المعطيات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية ، وأخذت الجهد الكبير في إعدادها حتى تكون أداة فعالة وناجحة في جمع المعطيات الميدانية المتعلقة بمتغيرات فرضيات الدراسة و المؤثرات التي تتضمنها ، ولذا كان علينا أن تكون هذه الأداة مطابقة للشروط التالية :

- أن تتضمن كل متغيرات الدراسة و مؤثراتها
- أن تكون مقتصرة من لا تدخل الملل في نفوس المبحوثين
- أن تكون الأسئلة المطروحة دقيقة و محددة

حيث تعد هذه الأداة من أهم الأدوات المنهجية الطبقة في هذا البحث،إذ ساعدتنا على جمع المعطيات والمعلومات الخاصة بالمبحوثين ،كما ساعدتنا في الإحاطة بموضوع الدراسة .

وتتمثل أهمية الاستمارة في أنها تمثل التقنية الأكثر استخداما وتوظيفا أو أنها الأداة الأساسية والمشتركة والشائعة في طرق الاستقصاء العلمي والاجتماعي،والتي يعتمد عليها كثيرا في إجراء البحوث العلمية ،تستخدم لغرض جمع البيانات والحقائق المتعلقة بطبيعة الظاهرة المدروسة ،سواء في المجالات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية ،وذلك بهدف استكشاف حقائق عن الممارسات الحالية من دوافع واتجاهات واستطلاعات الرأي .

إن طبيعة موضوع الدراسة والمنهج المستخدم يحتم على الباحث استخدام تقنيات بحثية معينة ،يستعين بها في جمع المعلومات الضرورية حول أبعاد المشكلة البحثية ،وتماشيا مع فروض الدراسة وأبعادها ومؤشراتها ،فقد تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية وأساسية مع الوحدات الإحصائية المبحوثة ،وقد تم الاستعانة بالتراث السوسيولوجي والدراسات السابقة لتصميم هذه الأداة .

واحتوت أداة جمع المعلومات –الاستمارة –على أربعة محاور بما ينسجم مع فرضيات الدراسة وهي:

المحور الأول : بيانات أولية وشخصية ،الجنس ،المستوى الدراسي ،مكان الازدياد،مكان ازدياد الأب ،المستوى الدراسي للأب

محور الفرض الجزئي الأول : الأطر الثقافية الموجهة للعامل و خياراته نحو العمل .

واعتمدنا في تحليل هذا الفرض الجزئي على الأبعاد التالية:

- نظرة العامل للعمل .
- غياب القدرة الجماعية و الكفاءة في العمل .
- الإستراتيجية الذاتية المنطلقة من المصلحة الخاصة .
- الجدية في العمل و الإخلاص .
- التفاعلات المهنية للعامل .
- الرقابة الإدارية في المؤسسة .

محور الفرض الجزئي الثاني :القيم الثقافية للعمال بين الموارد التقليدية والموارد الحضرية واعتمدنا في تحليل هذا الفرض الجزئي على الأبعاد التالية :

- علاقات الانتماء :ريفي– حضري.
- طبيعة السكن.
- تمثلات العمال للزواج.
- تمثلات العمال للإنجاب.
- تمثلات العمال للمظاهر الدينية والشبه دينية.
- الثقافة السياسية

محور الفرض الجزئي الثالث :تصورات العمال للثقافة الصناعية .

واعتمدنا في تحليل هذا الفرض الجزئي على الأبعاد التالية :

- الملكية:جماعية – فردية
- الأساليب العملية في العمل
- العلاقات المهنية داخل المؤسسة .
- تصورات العمال للنزاع في العمل.
- علاقة العمال بالوحدة .
- عناصر التحفيز.

4-المنهج المستخدم لمعالجة معطيات الدراسة :

اعتمدنا في معالجة المعطيات الإحصائية للدراسة على المنهج الوصفي أي الوصف و التفسير ، ثم الفهم لتقديم القراءة السوسيولوجية المناسبة وفق الأطر النظرية التي رسمناها، حيث يعرف المنهج الوصفي " بأنه مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج عن الظاهرة " 1.

[1]الرشيدي بشير صالح ،**منهاج البحث التربوي** .دط.بيروت :دار الكتاب الحديث ،2000 ،ص 59

كما يعرف على أنه " يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا ،ويعبر عنها تعبيرا كميا ،فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ،أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ،ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى "[1]

وقد استخدمنا هذا المنهج وفق الخطوات التالية :

- تحديد المشكلة التي أثارت انتباهنا وصياغتها في أسئلة محددة .
- وضع الفروض التي أجبنا من خلالها على التساؤلات الفرعية.
- قمنا بتحديد المعلومات والبيانات الواجب جمعها لأغراض البحث وكذلك بالاعتماد على أدوات جمع البيانات المناسبة لجمع هذه المعلومات .
- تنظيم البيانات والمعلومات التي جمعناها
- حصر النتائج والاستنتاجات وصياغتها .

[1] بوحوش عمار و الذنيبات محمد ،**مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**،ط1 :ديوان المطبوعات الجامعية ،1995،ص123 ،الجزائر

1- خصائص مجتمع البحث :

كما رأينا في السابق أنه حسب R.Sainsaulieu أن ثقافة المؤسسة هي محصلة تفاعل عوامل رئيسية و هي أولاً الثقافة السابقة للعامل و التي يكون لها علاقة بجنسه و انتمائه الاجتماعي (ريفي – حضري) ، ثانيا الوضعية المهنية التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة بكل أبعادها ، ثالثا علاقات السلطة و التبعية التي تحكمه .

أ- الأصل الاجتماعي :

لاشك أن مدينة الجلفة مثلها مثل المدن الكبرى لازالت تعرف ظاهرة الترييف أي نقل القيم التي قال عنها " جمال غريد " « تتمثل النتيجة في أن الوافدين الجدد احتووا المدينة وصقلوها حسب تصورهم بدلاً من أن تحتويهم هذه الأخيرة مما دفع بعض الباحثين نظراً لضخامة الظاهرة إلى الكلام عن ترييف المدن »[1] .

حقا لم يبقى من المدن إلا تسميتها فحسب ، فإذا كانت من الوجهة التاريخية مركز الصناعة و ما يترتب عنها من تحضر بصفتها مركزاً لقيم ثقافية جديدة أنتجها النظام الرأسمالي في مقابل النظام الإقطاعي الذي ارتبط جوهره بالأرض و خدمتها دون سواها ، يقودنا هذا الإشكال إلى إظهار الوضعية الحقيقية التي هي عليها عينتنا .

[1] GUERID (D) , L'Algérie : **1 une et l'autre société** , oran. édition , CRASC , 1995 , p 24 .

جدول رقم (04) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و الأصل الاجتماعي

الفئة المهنية / الأصل الاجتماعي	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مدينة كبيرة	102	30.35	22	26.19	10	19.23	134	28.40
مدينة متوسطة	23	6.84	30	35.71	18	34.61	71	15.04
قرية	117	34.82	32	38.09	24	46.15	173	36.65
دوار	94	27.97	-	-	-	-	94	19.91
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يلاحظ من خلال الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث أن ما نسبته 36.65% أن أصلهم الجغرافي أو مكان الازدياد من (القرية) ، كما أن نسبة 19.91% أصلهم الجغرافي من (الدوار) ، في مقابل 28.40% ممن هم مدينين ، في حين نجد أن 15.04% ولدوا في مدينة متوسطة ، نستنتج من الجدول أعلاه أن ما نسبته 56.56% من أفراد المجتمع البحث هم ريفيوا الأصل ، كما أن نسبة 15.04% ممن ولدوا في مدينة متوسط ما هي إلا امتداد

طبيعي للقرية أكثر مما هي قريبة للمدينة ، إذ هنا يتعلق الأمر بالمرافق الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية أو حتى التحرر في ممارسة ما يرغب ممارسته أي استمرار " روح الجماعة " أي غالبية الساكن يعرفون بعضهم البعض مما يحّد من " الفردانية " .

و مع هذا يبقى المجال الحضري منشأ الصناعة مهما كان الأصل الجغرافي للعاملين بها و نقصد هنا أن تحول الأجراء يساهم في الابتعاد من العالم الريفي حتى و إن كان والديهم ريفيين ، من خلال ما سبق نرى أن هناك ديناميكية صريحة و شبه شاملة منذ الاستقلال في تحول العمال و ما هذه الحركة إلا مسار طبيعي تطلبته العملية التصنيعية ، إذ ما يعرف على الشعب الجزائري أنه شعب زراعي بنسبة 95% من بينها 55%من البدو الرحل . [1]

[1] Boukoubza (M) - **Nomadismeet Colonisation** - Paris , 6 avril , 1976 . pp 332-339 .

جدول رقم (05): يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و الأصل الاجتماعي للآباء

الفئة المهنية / الأصل الاجتماعي للآباء	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مدينة كبيرة	82	24.40	17	20.23	16	30.76	115	24.36
مدينة صغيرة	54	16.7	17	20.23	09	17.30	80	17.00
قرية	151	44.94	13	40.47	27	51.92	212	44.91
دوار	49	14.58	16	19.04	-	-	65	13.77
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يبين من خلال الجدول الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث أن ما نسبته 44.91 % الأصل الجغرافي للآباء من القرية ، و تنخفض هذه النسبة إلى 24.36% من الآباء الذين أصلهم الجغرافي من المدينة ، و نستنتج كذلك من الجدول أن ما نسبته 74 % من مجتمع البحث هم ريفيوا الأصل أي (دوار ، قرية ، مدينة متوسطة) ، من خلال ما سبق نلاحظ

أن هناك تقارب بين الجيل الأول و الجيل الثاني من حيث الأصل الجغرافي و هذا يرجع لطبيعة المنطقة خاصة والمجتمع الجزائري عامة ، فالفرد الجزائري المالك لقطعة أرض زراعية يعتبرها شبه امتداد عضوي لا يتخلى عنه مهما كان الثمن إذ تعد في نفس المرتبة مع الشرف ، أي أن ملكية الارض لا تضاهيها أي ملكية أخرى .

و في هذا الإطار تحتفظ الدائرة الشعبية ببعض الأمثلة منها : « إلي فرط في أرضوا فرط في عرضوا » ، حيث هناك تطابق بين انعدام ملكية الأرض و انعدام الشرف ، فكم من مرة تسمع أناساً يتفاخرون بأنهم كانوا ملاكاً لأراض شاسعة من خلال انتسابهم لهذه العائلة أو تلك ، من خلال ما سبق لم يبقى لنا إلا الوقوف على تشتت أفراد مجتمع البحث على هذا المعيار التقويمي لشخصية الفرد في المنطقة حول ملكية الأرض .

عرض و تحليل جداول المحور : الأطر الثقافية الموجهة للعامل و خياراته نحو العمل .

إن كل النظريات السوسيولوجية و الاقتصادية تأخذ العمل كمحور أساسي في تصوراتها وتحليلاتها النظرية ، فوجود الإنسان في الطبيعة و استمراره فيها مرتبط بتصوره للعمل و نظرته له ، بحيث كل ما كانت نظرته للعمل في حد ذاته إيجابية كانت مرجعية له في سلوكاته و أفعاله .

إن تصورنا للثقافة هي كل الوسائل المادية و المعنوية التي يمتلكها مجتمع معين من أجل التأثير في المحيط المادي و مراقبته عن طريق (العمل) ، من أجل إشباع حاجياته ، فالثقافة بهذا المعنى هي سبب و نتيجة ، أي سبب الذي يحرك السلوك و الأفعال و يوجهها من اجل انتاج الوسائل المادية و المعنوية بواسطة العمل ، و تصبح نتيجة لهذه السلوكات في مرحلة ثانية ، فعن طريقة العمل يؤثر الفاعل في محيطه المادي و يراقبه ، و يشيع حاجاته الديناميكية و ينتج ثقافته التي تصبح في نفس الوقت موجهة لسلوكاته و أفعاله ، و بالتالي لفهم هذه الثقافة بدورها لابد من إرجاعها لعلاقتها بالعمل ، فالنظرة للعمل يعتبر المحك الأساسي و الجوهر الذي نحكم به على الثقافة ، هذا ما ذهب إليه " آلان توران " حيث يرى أن مقومات الفعل الاجتماعي ثلاث عناصر أساسية و هي : [1]

1- العمل : أي ان العمل بكل امتياز فعل تاريخي فهو ليس بوضعية أو حالة و لا مجرد نية أو قصد ، بل هو نشاط طبيعي يقوم به الفرد أو مجموعة ما يوعي و أن يحس بأنه فاعل تاريخي أي منتج للتغير و منتج للثقافة .

[1] Alain.tourain .**sociologie de laction**.paris: ed du seuil 1965. P 37

2- روح التآنس : إن روح التآنس بالنسبة إليه ليست مجرد علاقة اجتماعية كما تراه المدرسة الوضعية ، بل هي موجه للفعل الاجتماعي .

3- الوجود الطبيعي للإنسان : في هذا الصدد ينتقد المدرسة البيولوجية النفسية التي ترى أن السلوكات الفردية توجهها الطبيعة البشرية للإنسان من اجل إشباع حاجاته لأن ذلك يؤدي

حسب " ألان توران " بالسقوط في الحيوانية أين تصبح الغرائز و الحاجات البيولوجية هي التي تتحكم بسلوكاته و أفعاله ، و تعميقاً لهذه الفكرة ، ارتأينا تحديد مجموعة من الأبعاد في تحليل هذا المحور :

- نظرة العامل للعمل .
- غياب القدرة الجماعية و الكفاءة في العمل .
- الإستراتيجية الذاتية المنطلقة من المصلحة الخاصة .
- الجدية في العمل و الإخلاص .
- التفاعلات المهنية للعامل .
- الرقابة الإدارية في المؤسسة .

جدول رقم (06) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و نظرتهم لأهمية العمل

الفئات المهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ربط العمل بالمقابل المادي	152	45.23	25	29.76	23	44.23	200	42.37
ربط العمل بضمان المستقبل و تحقيق الأمن	64	19.04	14	16.66	13	25.00	91	19.27
ربط العمل بإحترام الآخرين	51	15.17	21	25.00	11	21.15	83	17.58
ربط العمل بالدور الوظيفي الاقتصادي	22	06.54	19	22.61	03	05.76	44	09.32
ربط العمل بالدور التاريخي	34	10.11	02	02.38	02	03.84	38	08.05
ربط العمل بعوامل أخرى	13	03.86	03	03.57	-	-	16	03.38
المجموع	336	100	84	100	52	100	472	100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المتغير الأول المتعلق بنظرة العمال لأهمية العمل وضع له ستة بدائل، خمسة بدائل محددة و بديل مفتوح و على العامل أن يختار بديل واحد

فالمعطيات الإحصائية تظهر لنا أن أكثر من 90% من مجموع مجتمع البحث لو يربطوا علاقتهم بالعمل و نظرتهم له لا بالدور الوظيفي الاقتصادي ، و لا بالدور التاريخي كما يرى جميع منظري المدرسة التاريخية ، نجد :

42.37% من أفراد مجتمع البحث ينظرون لأهمية العمل و ضرورته بالنسبة إليهم إلا من جانب تحقيق المنفعة المادية فقط .

19.27% من أفراد مجتمع البحث ينظرون للعمل من جانب ضمان المستقبل و تحقيق الامن .

17.58 % من أفراد مجتمع البحث ينظرون للعمل و ضروراته بالنسبة إليهم إلا من جانب تحقيق الاحترام من طرف الآخرين أي الجانب النفسي .

03.38% من أفراد مجتمع البحث ربطوا أهمية العمل بعوامل أخرى تصب لكنها في اتجاه واحد و هو الجانب الديني ، نأكل الحلال و الخوف من الله .....الخ

فبرغم من أن أصحاب هذه الاتجاه نسبتهم ضئيلة مقارنة بالنسب الأخرى غير أنها تعبر عن توّجه واقعي موجود ، فكثير من الأجراء تتحكم في سلوكاتهم و أفعالهم عوامل دينية ليست مرتبطة لا بالدور الاقتصادي الذي وجدت من أجله المؤسسة و لا بالدور التاريخي .

بعدما أنهينا و تعرفنا على العوامل التي تتحكم في سلوكات و أفعال العمال فيما يتعلق بنظرتهم للعمل ، سوف نتجه إلى المعرفة و تحديد نظرة العمال للأهمية التي يعطونها إلى تنمية و تطوير قدراتهم و كفاءاتهم لأن أغلب النظريات السوسيولوجية ترى أن الإقبال على

العمل لا يتوقف على الرغبة مهما كانت العوامل التي تتحكم فيها بل تتوقف على القدرة و مدى الإقبال على تنميتها و تطويرها و هذا ما تؤكده مدرسة الفعل الاجتماعي عند كل من "ماكس فيبر" و "آلان توران" ، حيث نرى أن إقبال الفاعل على تطوير قدراته سواءاً المتعلقة بتطوير التكنولوجيا و إنتاجها من اجل إحكام سيطرته على الطبيعة ، فبالنسبة لهذه المدرسة هناك مستويين يتحدد بهما مدى وعي الفاعل بدوره التاريخي في صراعه الدائم مع محيطه من أجل اشباع حاجاته ، المستوى الأول يتمثل في الإقبال و الرغبة على تطوير هذه القدرات و المستوى الثاني يتمثل في تحديد العوامل و الأطر المرجعية التي تقوده إلى هذه الإرادة و الرغبة .

جدول رقم (07) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و نظرتهم لضرورة تطوير قدراتهم و كفاءاتهم

الفئة مهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	283	84.22	67	79.76	47	90.38	397	84.11
لا	53	15.77	17	20.23	05	09.61	75	15.88
المجموع	336	100	84	100	52	100	472	100

من خلال المعطيات الإحصائية نجد أن 84.11% من العمال ينظرون أنه من الضروري أن يطوروا قدراتهم و كفاءاتهم في كل مرة ، مقابل 15.88% أجابوا بـ لا على هذه القضية أي أن الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث واعون بضرورة تطوير القدرات والكفاءات في كل مرة تسمح لهم الظروف بذلك ، هذا الأمر يجرنا إلى البحث عن البدائل والاختيارات التي تتحكم في قناعة كل من المجموعتين .

جدول رقم (08) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و البدائل التي تم اختيارها لتطوير القدرات والكفاءات

الفئة مهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
للتحكم و السيطرة على التكنولوجيا	13	04.59	24	35.82	14	29.78	51	12.84
لرفع المقابل المادي و التميز عن الآخرين	131	46.28	17	25.37	16	34.04	164	41.30
للمساهمة في الدور الانتاجي	75	26.50	15	22.38	09	19.14	99	24.93
المساهمة في تقدم المجتمع	64	22.61	11	16.41	08	17.02	83	20.90
المجموع	283	%100	67	%100	47	%100	397	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه مجموع مفردات البحث 397 أجابوا بنعم لتطوير القدرات و الكفاءات (انظر الجدول السابق) موزعين على :

- 283 عامل تنفيذ
- 67 عامل تحكم
- 47 عامل إطار

و بالتعمق في المعطيات الإحصائية لهذا الجدول نجد :

أن 41.30% اختاروا البديل الثاني فهؤلاء يعتقدون أنه من الضروري أن يطور العامل قدراته و كفاءاته حتى يرفع أجره المادي و يتميز على الآخرين .

- 12.84 % ممن اختاروا البديل الأول أي أنهم يعتقدون من الضروري أن يطوروا قدراتهم و كفاءاتهم من يستطيعوا أن يتحكموا في التكنولوجيا .

- 20.90% منهم اختاروا البديل الرابع الذي يربط تطوير القدرة و الكفاءة بتنمية المجتمع ككل .

- 24.93 ممن اختاروا البديل الثالث الذي يربط تطوير القدرة و الكفاءة بالمساهمة في الدور الإنتاجي لكل واحد منهم .

نلاحظ من هذه المعطيات الإحصائية ان مجموعة المستجوبين الذين أجابوا بالإيجاب ينقسمون بدورهم إلى فئتين :

- الفئة الأولى و هي الاغلبية نسبتها 54.14% ربطوا ضرورة تطوير القدرة و الكفاءة بعوامل ذاتية و شخصية سواءاً تعلق بالعامل المادي و المردودية أو الحاجة النفسية كالتميز عن الآخرين و السيطرة على التكنولوجيا .

- الفئة الثانية و تقدير نسبتها 45.83% و التي ربطت تطوير القدرة و الكفاءة بعوامل موضوعية كالدور الوطني و الإنتاجي ، فمن وجهة المدرسة الوصفية أنها الفئة المهنية المثلى متى يستطيع النسق الاجتماعي أن يحقق أهدافه ، و كذلك بالدور التاريخي أن من اجل تحقيق التنمية و التقدم للمجتمع ككل .

أما فيما يخص المعطيات الإحصائية عند البدائل التي اختارها المستجوبون الذين أجابوا بالنفي فيما يخص نظرتهم لضرورة تطوير القدرات و الكفاءات يجيب عليها الجدول الموالي:

جدول رقم (09) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و البدائل التي تم اختيارها لعدم أهمية تطوير القدرات و الكفاءات

الفئة مهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
العمل مجزأ و روتيني	13	24.52	–	–	–	–	13	17.33
لأن عملية التكوين متعبة	17	32.07	09	52.94	04	80.00	30	40
لأنه لا ينعكس على المقابل المادي	23	43.39	08	47.05	01	20.00	32	42.66
المجموع	53	%100	17	%100	05	%100	75	%100

من خلال الجدول التالي نجد ما نسبة 42.66% يرون أن تطوير القدرة و الكفاءة في العمل ليس ضروري و مرّد ذلك أنه لا ينعكس على المقابل المادي و من أجور و تحفيزات وعلاوات مالية ، بالمقابل نجد 40% من الأجراء الذين بالنفي لتطوير القدرات و الكفاءات و يرجعون ذلك أن عملية التكوين مرهقة و متعبة في كثير من الأحيان و يتطلب الأمر بذل جهد مضاعف و الابتعاد عن العائلة لأيام كثيرة خاصة إن كان التكوين بعيد عن مقر السكن أي في ولاية أخرى أو بلد آخر .

و نجد كذلك 17.33% من الأجراء يرون أن طبيعة العمل مجزء أي أن هناك تقييم للعمل مما يخلق مزيد من الروتين و الملل في الوحدة و بالتالي ليس من الضروري أن يطور العامل قدرته و كفاءته في العمل .

و نذكر أن العمل المجزأ كما ظهر لأول مرة عند آدم سميث أو المدرسة الفورية من أهم عيوبه في الانتقادات التي وجهت له أنه يصيب العامل بالروتين و الملل و يفقده الرغبة في الخلق و الإبداع و الابتكار .

جدول رقم (10) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و طبيعة العلاقة بين العمال والعمل في المؤسسة .

الفئة مهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	204	60.71	61	72.61	48	92.30	313	66.31
لا	132	39.28	23	27.38	04	07.69	159	33.68
المجموع	336	100	84	100	52	100	472	100

يجيب هذا الجدول على السؤال المطروح في الاستمارة : هل تعتقد أن زملائك في العمل يعملون بجدية و إخلاص فكانت إجابات الأجراء كالتالي :

نجد أن 66.31% من مجموع مجتمع البحث أجابوا بأن زملائهم يعملون بجدية و إخلاص في العمل مقابل 33.68% نفوا ذلك الأمر أي بالسلب و بالتعمق في المعطيات الإحصائية لكل فئة نجد :

- الإطارات 92.30% يعتقدون بأن زملائهم في العمل يعملون بجدية و إخلاص مقابل 07.69% أجابوا بالنفي .

- عمال التحكم نجد نسبة 72.61% يعتقدون بأن زملائهم يعملون بجدية و إخلاص مقابل 27.38% أجابوا بالنفي .

- عمال التنفيذ نجد 60.71% يعتقدون بأن زملائهم في العمل يعملون بجدية و إخلاص مقابل 39.28% أجابوا بالنفي .

من خلال هذه المعطيات لاحظ انه كلما انتقلنا من فئة أعلى إلى فئة أدنى زاد اعتقاد العمال و يقينهم بأن العمال لا يعملون بجدية و إخلاص .

نستنتج أن نسبة كبيرة من الأجراء يرون أن زملائهم يعملون بجدية و إخلاص في العمل لكن احتكاكنا بواقع المؤسسة و الملاحظات التي قادتنا إليها الدراسة الميدانية تبين لنا أن هناك هّوة و تعارض بين الخطاب الذي تضمنته أجوبة الأجراء أو المبحوثين و سلوكهم الفعلي ، فالانسجام في المواقف من خلال الاجابات المقدمة شكلي و ظاهري تريد أن توصله هذه الفئات إلى المسؤولين ، فعلى مستوى الممارسة بقي أن الفعل و السلوك تتحكم

فيه عوامل ذاتية و شخصية حسب الظروف و المؤشرات المهنية لكل عامل و كل فئة هذا ما يدفعنا إلى البحث إلى الأسباب التي تتحكم في دافعية العمال للعمل .

جدول رقم (11) : يبين البدائل التي تتحكم في دافعية العمال للعمل حسب الفئة المهنية

الفئة المهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
للرفع من الأجور و العلاوات و المردودية	87	42.64	19	31.14	06	12.5	112	35.78
التنظيم التقني للعمل	09	04.41	04	06.55	15	31.25	28	08.94
وجود رقابة ادارية صارمة	24	11.76	14	22.95	19	39.58	57	18.21
لتفوق مؤسستهم و تميزها عن المؤسسات الاخرى	84	41.17	24	39.34	08	11.66	116	37.06
المجموع	204	%100	61	%100	48	%100	313	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العمال الذين أجابوا (بنعم) و مجموعهم 313 عامل كانت مطروحة عليهم أربعة بدائل لمعرفة البديل أو الاختيار الذي يوجه سلوكاتهم و أفعالهم فيما يتعلق بمستوى الدافعية .

البديل (1) : إن الجدية و الإخلاص في العمل الهدف منه الرفع في مستوى الأجور والحوافز المادية نسبة 35.78% هذا المطلب أكدت الكثير من النظريات الكلاسيكية في التحكم (المدرسة التايلورية) كلما زادت الحواضر المادية زادت دافعية العمال للعمل و من ثم زاد الإنتاج .

البديل (2): يربط الالتزام و الجدية في العمل بالجانب التنظيمي و التقني للعمل أي ان الالتزام بالعمل ليس مرتبط بدوافع داخلية ذاتية كما يراها آلان توران و انما نتيجة لضغط العوامل المهنية و ما على العامل في هذه الحالة إلا أن يلتزم حتى و لو كان ضد رغبته و دوافعه و هي فئة ضئيلة جداً تمثل 08.94% .

البديل (3): يربط الجدية و الإخلاص في العمل بالرقابة الإدارية الصارمة و هذا ما يؤكد النموذج البيروقراطي الفيبري (ماكس فيبر) و نموذج ميرتون ، هذه الفئة تمثل نسبة 18.21% .

البديل (4) : هذا البديل يقف وراءه ضمان الشغل عن طريق استمرار نشاط المؤسسة ولهذا السبب نجد 37.06% من افراد مجتمع البحث يقفون وراء هذا البديل خوفاً من غلق المؤسسة ،الامر الذي يؤدي مباشرة الى تسريح العمال في حالة انكماش نشاطها،خاصة للعمالة التي لها عقود محددة المدة.

نلخص في الاخير أن العامل والبديل الذي يتحكم في دافعية العمال للعمل ذاتية وشخصية مرتبطة بالعامل المادي ، أو الخوف من فقدان العمل أو العامل البيروقراطي العائم على الوقاية الادارية .

أما في ما يخص العمال الذين كانت إجاباتهم سالبة أي الذين يرون أن زملائهم لا يعملون بجدية وإخلاص والتي تقدر نسبتهم بـ .33.68% في الجدول السابق ، كانت دوافعهم وراء ذلك كما يلي :

1- غياب التحفيزات المالية و العلاوات و تمثل نسبتهم بـ 22.30% .

2- عدم اهتمام الادارة بالفوارق المهنية بين العمال و وجود تفوقه بينهم غير موضوعية بـ 29.33% .

3- غياب الترقيات و الدعم المعنوي بـ 34.14% ممن أجابوا بالنفي .

4- اما الباقي فقد أكدوا على غياب المساواة و العدالة بين العمال بسبب التصرفات الأنانية للمسؤولين و تقدر نسبتهم بـ 14.23% .

من خلال ما سبق نستنتج ان السلوكات داخل المؤسسة هي سلوكات شخصية أي أن أغلبية أفراد مجتمع البحث لا ينظرون للعمل كقيمة ثقافية في حد ذاته يوجه السلوكات و يوحدها ولا ينظرون له كقيمة وظيفية يقتضيها وجودهم في المؤسسة ، بل كل فئة أو كل فرد لا ينظر للعمل إلا من خلال عوامل ذاتية و شخصية ، كذلك نفس الشيء للدافعية نحو العمل فأغلب أفراد مجتمعه البحث يرون أنهم يعملون بجدية و إخلاص ، لكن عند التعمق في الأمس و العوامل التي تتحكم في توجيه هذه الدافعية نلاحظ كذلك أن هذه الدافعية توجهها عوامل

نفسية و شخصية ، و بالتالي المنفعة و المصلحة الذاتية هي الموجه للسلوكات والأفعال .

من بين أهم الركائز التي تقوم عليها الفعل الاجتماعي (الوقاية) و هذا لمنع حدوث الخروج على النمط كما ترى المدرسة الوظيفية لـ" بارسونز" ، و قد تكون هذه الرقابة بيروقراطية حسب المدرسة الكلاسيكية أو نفسية حسب مدرسة العلاقات الإنسانية او ثقافية تاريخية حسب المنظور الفعل الاجتماعي التاريخي عند (آلان توران) أو حتى ماركي ايديولوجي (الطبقات و وسائل الانتاج) .فحسب هذا التصور طرحنا مجموعة من البدائل على الأجراء تنطلق من افتراض ان الرقابة في المؤسسة مرتبطة بظروف داخلية ، فكانت إجاباتهم كالآتي:

جدول رقم (12) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و عوامل الرقابة الموجودة في المؤسسة

الفئة المهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
رقابة ادارية شاملة	56	16.66	19	22.61	18	34.61	93	19.70
رقابة دانية حسب الوضعية المهنية	28	08.33	31	36.90	21	40.38	80	16.94
رقابة الرئيس للمرؤوس	220	65.47	29	34.52	13	25	262	55.50
غياب الرقابة كليا	32	0.52	05	05.95	-	-	37	07.83
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من الجدول السابق أن ما نسبته 55.5% من مجموع مجتمع البحث يرون أن حريتهم في العمل مرتبطة بإرادة مسؤولهم المباشر ، و بالتركيز على المعطيات الإحصائية لهذه الفئة نجد أن نسبة الأجراء الذين يرون أن مجال حريتهم يتحدد بإرادة مسؤولهم المباشر تناقص كلما ارتفع المستوى المهني أو ألتأهيلي فهي تكون 65.47% عند عمال التنفيذ ثم تنخفض إلى 34.52% عند فئة عمال التحكم لتنخفض عند فئة الإطارات .

– بالمقابل نجد 16.94% من مجموع العمال يرون أن درجة حريتهم داخل المؤسسة مرتبط بظروف عملهم من حيث طبيعة النشاط و وتيرته ، أي بمعنى آخر هل منصب العمل هذا يتطلب وجود دائم و مستمر أم لا ؟

ففي هذه الحالة العامل هو الذي بيده تقييم وضع عمله و يقرّر ما يجب أن يفعله في علاقته بعمله ، أي أن هذه الرقابة هي رقابة ذاتية مرتبطة بإدارة العمال ، و هذه الرقابة الذاتية أو الحرية في العمل تزيد و ترتفع لدى العمال ذوي المستوى العالي و تنقص تدريجياً عند عمال التنفيذ حيث نجد نسبة 40.38% من مجموع الإطارات يرون أن مجال حريتهم في العمل يتحدد بظروف العمال أي كلما سمحت لهم ظروف عملهم بذلك و هذه النسبة تنقص عند عمال التحكم لتصل إلى 36.90% ثم تنخفض إلى 08.33% عند عمال فئة التنفيذ .

نلاحظ كذلك وجود نسبة حتى و إن كانت ضئيلة من العمال تقر بغياب الرقابة كليا و أنهم يتمتعون بحرية مطلقة في العامل و تمثل 07.83% من مجموع الأجراء .

ما نستخلصه من هذه المعطيات الإحصائية أن الرقابة محصورة بنسبة كبيرة أكثر من 80% في البدائل التالية :

– رقابة غائبة نهائيا .

– رقابة مرتبطة بالرئيس المباشر .

– رقابة مرتبطة بإرادة المعنيين أنفسهم .

هذا يعطي للعامل إمكانية أن تكون له انتقالية في العمل و القدرة على المناورة حيث درجة قدرته على تكوين منطقة نفوذ و سلطة (هامش الحرية) كما يطلق عليه (ميشال كروزي) . من بين أهم المرتكزات و المفاهيم للتفاعل الاجتماعي في النظرية السوسولوجية فنجد التضامن و الصراع و التكامل و النزاع فمن خلال هذه العناصر نريد أن نحلل و نفهم طبيعة هذه التفاعلات التي تحكم العلاقات الافقية (الفردية) بين العمال فيما بينهم من جهة و العلاقات العمودية أي بين الإجراء و بين رؤسائهم من جهة ثانية .

هل العلاقات الاجتماعية و التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة تحكمها آليات التضامن والتماسك أو آليات النزاع و الصراع ؟ ، هذا ما يجيب عليه الجدول التالي:

جدول رقم (13): يبين توزيع التفاعلات الاجتماعية الأفقية حسب الفئة المهنية

الفئة مهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
التضامن في العمل	128	38.09	31	36.90	14	26.92	173	36.65
التنافس في العمل	74	22.02	14	16.66	24	46.15	112	23.72
النزاع و الصراع	98	29.16	29	34.52	03	05.76	130	27.54
حسب الظروف	36	10.71	10	11.30	11	21.15	57	12.07
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 36.65% من مجموع العمال يرون أن علاقات العمل التي تربطهم ببعضهم البعض تحكمها آليات التضامن و التماسك في العمل ، في حين نجد ما نسبته 27.54% من مجموع أفراد مجتمع البحث الذين يعتقدون أن علاقات العمل يحكمها النزاع و الصراع ، و 23.72% يرون أن علاقاتهم الاجتماعية ببعضهم البعض تسودها أجواء التنافس و التسابق في العمل ، كما بينت نسبة 12.07% من مجموع الأجراء يرون أن التفاعلات الاجتماعية فيما بينهم تحكمها الظروف أي تارة صراع و نزاع و تارة تضامن و تماسك .أما عن طبيعة التفاعلات الاجتماعية التي تتم بين الرئيس و المرؤوس سوف نعالجها في الجدول الموالي :

جدول رقم (14) : يبين توزيع التفاعلات الاجتماعية العمودية حسب الفئة المهنية .

الفئة مهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
التضامن في العمل	127	37.79	28	33.33	13	25	168	35.59
التنافس في العمل	123	36.60	38	45.23	21	40.38	182	38.55
النزاع و الصراع	32	09.52	06	07.14	05	09.61	43	09.11
حسب الظروف	54	16.04	12	14.28	13	25	79	16.73
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه و من خلال المعطيات الإحصائية نجد ما نسبته 38.55% من مجموع العمال يرون أن العلاقة التي تربطهم برؤسائهم تحكمها آليات التنافس و الاحترام في العمل ، و 35.59% من مجموع الأجراء يعتقدون أن العلاقة التي تربطهم برؤسائهم تقوم على أساس التضامن و التماسك ، في حين لا نجد إلا نسبة 09.11% من أفراد مجتمع البحث الذين يرون أن علاقاتهم برؤسائهم يسودها النزاع و الصراع في العمل .

و تمثل نسبة 16.73% من العمال الذين يرون أن العلاقة تقوم على أسا التجاهل والتحاشي بينهم و بين الرؤساء في العمل أي لا بصراع و لا بتضامن إن ما نستنتجه من الجدولين والمعطيات الاحصائية أن طبيعة التفاعلات بين العمال أنفسهم و حتى بين العمال ورؤسائهم تفاعلات تحكمها آليات التضامن و التماسك ، و كذلك التنافس ، و أن الصراع والنزاع غائبان أو موجودان بمستويات و نسب ضعيفة ، هذا ما يجرنا إلى الإشكالية الموالية و هي الهدف من وجود هذا التضامن ، هل من أجل المحافظة على النسق ؟ كما ترى المدرسة الوظيفية أو لشيء آخر .

هذا ما تؤكده الدراسة التي قام بها كل من Gareth Jones & R. Goffé في مقال يعنى بالرابط الذي يربط العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الحديثة .

فهذان الباحثان يفرقان بين نوعين من العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة حسب طبيعة التفاعلات التي تحكمها و هما علاقات التضامن و علاقات التآنس . [1]

[1] R. Goffé et G.Jones , **quel et le ciment de L'entreprise moderne** , Paris , ed 2000 , p 51 .

1- علاقات التآنس و التآلف : هذه العلاقات هي ترجمة لدرجة من الصداقة و المودة بين مجموعة بشرية ، فهي تلقائية و عفوية تعكس مستوى عاطفي انفعالي ، أين يتقاسم فيه أفراد هذه المجموعة المواقف و المصالح و القيم و حتى الأفراح و الأحزان و لكن هذه العلاقة لا تقوم على تعاقد مبدئي كما يرى منظري العقد الاجتماعي و لا تتمحور حول هدف مشترك .

2- علاقة التضامن : إن التضامن هو ترجمة لعقد مبدئي من أجل إنجاز هدف مشترك أي هي كفاءة تتميز بها مجموعة بشرية معينة في تعبئة نفسها حول إنجاز أهداف مشتركة .

نخلص مما سبق أن التضامن هو مستوى من التفاعل الاجتماعي يسعى أطرافه إلى تحقيق الهدف الذي هم متواجدين من أجله و هذا المستوى يرتفع و ينخفض حسب الظروف الداخلية و الخارجية لهذا الشكل الاجتماعي ، و نفس الشيء بالنسبة للتآنس و التآلف يرتفع و ينخفض حسب مستوى التعاطف و المشاركة العاطفية .

2- **عرض و تحليل جداول المحور** : القيم الثقافية للعمال بين الموارد التقليدية و الموارد الحضرية .

جدول رقم (15) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة مهنية و امتلاك الأرض الزراعية

الفئة المهنية / ملكية الأرض	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نـــعم	79	23.51	34	40.47	32	61.53	140	30.72
لا	257	76.48	50	59.52	20	38.46	327	69.27
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يبين الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حول ملكيتهم للأرض الزراعية من عدمه حسب الفئات المهنية لأفراد مجتمع البحث ، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لا تملك أرض زراعية بنسبة 69.27% ، في مقابل 30.72% يمتلكون أراض زراعية .

إن عدم امتلاك المادي للأرض لا يعني عدم تشبثهم بها ، أي أن هناك تعلق تاريخي بالأرض التي كانت لها دلالة عميقة و خاصة في مرحلة تسيد التيارات الدينية و على رأسها الزوايا أي لا يزال يتردد إلى الآن الانتماء إلى هذا الصنف الاجتماعي بكل افتخار واعتزاز

خاصة لدى المسنين ، فإذا كانت الأرض و ملكيتها مصدر رزق للجيل الأول فإنها أصبحت لا تمنح ما كانت عليه من مداخيل مادية في الميدان الاقتصادي لكنها لا زالت تحظى باحترام و تقدير في الميدان الاجتماعي و الثقافي ، و التراث الشعبي غني بالأمثلة التي تهتم بملكية و خدمة الأرض نذكر منها : « حرثات ولا ورثات» و «الراحة و الفلاحة و الذرية الصالحة » . [1]

- تاريخ الإقامة بمدينة الجلفة :

دلت الاستكشافات الأثرية ، على وجود الإنسان في منطقة الجلفة ، منذ بداية العصور الحجرية أي 200 ألف سنة ، ثم مرت المنطقة بالحقبة البربرية و البربر هم السكان الأصليين لشمال افريقيا ، و تواجدوا في منطقة الجلفة منذ 1500 سنة قبل الميلاد و تشكلوا من قبائل بني أويرا و الأغواط و تنحدر كلها من مغراوة و مواقع كثيرة تشهد بتواجد البربر بمنطقة الجلفة منها الكتابات الليبية البربرية على الصخور ، القبور متواجدة بعمورة عامرة ، دمد ، بني حلون (شرق تعظميت) .

لتنتقل بعدها إلى الفترة الرومانية حيث نجت منطقة الجلفة من الغزو الروماني ، إلا أن الرومان اضطروا لإقامة حدوداً (الليمس النوميدي) لكبح و ايقاف غارات الجيتول و المور فشكلوا حصوناً موسعة تمتد إلى حوالي 40 كلم ، و زيادة على الدور الدفاعي لهاته الحصون فإنها استعملت كقواعد لشن غارات .

[1] بن الهدار الميلود ، **موسوعة التحقيق المتكامل في نبذة من مناقب و عادات و قيم العروش الأوائل** ، ج3 ، الجزائر دار أسامة ، ص 258 .

أما عن تاريخ المنطقة في عهد الفتح الاسلامي ففي سنة 704 م اعتنق البربر بمنطقة الجلفة الإسلام ، و في سنة 1049 م غزا بني هلال و سليم (قبائل عربية) المغرب بطلب من الخليفة الفاطمي المستنصر بعد العصيان الذي قادة المعز بن باديس بن منصور بن بولوغين و بمحيتهم سنة 1051 م استولوا بسرعة على البلاد و طردوا قبائل زناتة من المنطقة و لاحقوهم إلى غاية سهل مزاب و الحضنة ، و في القرن 13 استقر السحاري وهم فرع من قبيلة نادر الهلالية (جبل السحاري حالياً) و سيطروا على المنطقة خلال نفس القرن ، إلى أن زحف أولاد نائل على المنطقة ، حيث لم يمكنهم البقاء بعين الريش أين عاش جدهم و تفرقوا في المنطقة و خاضوا العديد من المعارك حتى العهد التركي فبالنسبة لمنطقة الجلفى في العهد التركي حيث تأسست بايلك التيطري سنة 1547 من طرف حسن باشا بن خير الدين ، و كاد حدّه الجنوبي بوغزول و واد سيار و يسر في الشمال ، وتوسعت هذه الحدود إلى غاية الاغواط سنة 1727 م و بعد العديد من الانتفاضات الشعبية في الجنوب قام باشا الجزائر بتنظيم مدني و عسكري جديد تحول بايلك التيطري بعده إلى المدية ، أما بالحديث عن منطقة الجلفة إبان الاستعمار الفرنسي فقد سجلت المنطقة الحصول بالفعل السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي التي عاشته الجزائر خاصة في الثورة التحريرية حيث شاركت الولاية السادسة التي تلحق بها المنطقة بقوة وامتياز كجبل بوكحيل الذي كان مسرحاً لعدة عمليات عسكرية .

جدول رقم (16) : يبين مدة الإقامة بالمدينة موزعين حسب الفئات المهنية

الفئة المهنية / مدة الإقامة بالسنوات	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
[01-05[سنوات	54	16.07	06	7.14	-	-	60	12.71
[06-10[سنوات	102	30.35	18	21.42	04	7.69	124	26.27
[11-15[سنوات	84	25	07	8.33	06	11.53	97	20.55
أكثر من 15سنة	96	28.57	53	63.09	42	80.76	191	40.46
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن العمال القدماء بمدينة الجلفة (اكثر من 15 سنة) يمثلون ما نسبته 40.46% مما يجعلنا نفترض أنهم يسكنون الأحياء القديمة و من ثم أنهم السكان الأصليون و القاطنون في أغلبيتهم في أحياء (قناني) و (دشرة سبيطار) و حي البرج ، في

حين نلاحظ أن ما نسبته 20.55% ممن سكنوا المدينة مؤخراً (11-15سنة) و الذين هم في غالب الظن دخيلون على المدينة و القاطنون في أغلبيتهم في أحياء (الجلفة الجديدة) وحي (الوئام) ، كما نلاحظ أن ما نسبته 26.27% ممن التحقوا بالمدينة مؤخراً (06-10 سنوات) و الغالب ممن يسكنون في الاحياء المشيدة حديثاً في (الإطارات) و حي (المستقبل) و الاحياء القصديرية (الفصحى و الزريعة و بن سعيد) .

لقد أوضح " ف، انجلس" هذه الظاهرة من الوجهة التاريخية حين بحث وضعية الطبقات الشعبية في انجلترا مؤكداً على أن النسيج العمراني يترجم العلاقات السوسولويجية على وجه الواقع ، يوجد في كل مدينة كبيرة حي أو احياء سيئة تتمر كبها الطبقة العاملة .[1]

كما تجدر الإشارة إلى أزمة السكن التي أصبحت الدولة عاجزة عن حلها بتوفير السكن للعمال حتى يكونوا بالقرب من مكان عملهم ، و من ثم توفير لهم الشروط كي ينسلخوا عن وسطهم الأصلي الذي غالباً ما يعيق اكتساب قيم ثقافية جديدة .

- علاقة العمال بطبيعة السكن :

يمكن القول أن الحركة التغييرية التي تبنتها السلطة من حيث تغيير أدوار المواطنين وجلبهم من الفضاء الريفي إلى الفضاء الحضري تم على أساس العمل بدلاً من السكن ، حيث يبقى العمال يتعرضون في عملية انتقالهم من العائلة الممتدة إلى العائلة النووية محاصرة بسبب ازمة السكن ، علماً أننا ندرك أن جيداً التأخر و اللاتساوي في الموازنة بين التحول المادي و

[1] ENGEMS (F) , **La situation de la classe la borieuse en Angleterre** , op .cit . p .62.

التحول الثقافي ، و هذا ما تؤكده جل الأبحاث العلمية في هذا المجال ، إن مثل هذا العائق يحول دون تحقيق الغاية التي رسمها أصحاب القرار السياسي و الايديولوجي لقد أكد الميثاق الوطني – الوثيقة الايديولجية الأساسية في الماضي القريب – حين عارض وناقض بعض عناصر الثقافة الشعبية في الميدان نفسه ، هذه الثقافة التي من عناصرها التصورات و العقليات التقليدية .[1]

جدول رقم (17) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة مهنية و طبيعة السكن

الفئة المهنية / طبيعة السكن	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مع الوالدين	189	56.25	34	40.76	04	7.69	227	48.10
ملكية خاصة	32	9.52	24	28.57	25	48.07	81	17.16
كراء عند الدولة	54	16.07	10	11.90	20	38.46	84	17.80
كراء عند الخواص	61	18.15	16	19.04	03	5.76	80	16.94
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

[1] الميثاق الوطني 1976 ، ص 115 .

من خلال الجدول أعلاه ، تبين ان الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث يتمثل في نسبة 48.10% من الأجراء يقيمون عند الوالدين أو في منزل العائلة في حين تنخفض هذه النسبة إلى 17.80% من الأجراء الذين لهم كراء عند الدولة و هنا نقصد بالذات السكنات الاجتماعية ، فقد شهد هذا النوع من الكراء عند الدولة تطوراً ملحوظاً في السنوات الاخيرة نظير اهتمام الدولة بهذه الشريحة محدودي الدخل إضافة إلى انواع اخرى من الصيغ مثل برامج السكنية (LPA) و (LPP) ...الخ ، بينما تمثل نسبة 16.94% من العمال طبيعة سكنهم الذين يقيمون فيه كراء عند الخواص ، كما تمثل نسبة 17.16% من العمال ممن يمتلكون سكنات خاصة بهم .

إن صعوبة امتلاك سكن خاص في الفترة الأخيرة راجع لإلتهاب سعر العقار في مدينة الجلفة وضيق الوعاء العقاري مما أسهم في صعوبة امتلاك أراضي للبناء في المدينة .

نستنتج من خلال الجدول أن غالبية العمال مقيمة مع والديها ، الأمر الذي يعيق كل عملية تحضرية لجانبها التطبيقي ، الظاهرة التي لاحظها عدي الهواري حيث قال :« لقد اصطدمت التحولات الخاصة بالتنظيم العائلي الناتجة عن الهجرة الريفية للسبعينيات بالندرة الصراعات الخفية » [1].

[1] ADDI (L) : **Les mutations de la société Algérienne** , paris , 1999 , p 67.

و على الرغم من إرادة الفرد التحرر من ما يمليه عليه المجتمع ، يجد نفسه مرغماً للإمتثال لغير ما يرغب به ، كل منا يعلم مدى رساخة العادات و التقاليد في المجتمع حيث يعيش الزوج في الأسرة الكبيرة ، فتجد الأب يعامل ابنه كفرد قاصر في الوقت الذي تعمل الأم كل ما في وسعها لفرض سيطرتها على زوجة الإبن حتى تكاد تبوح بعدائها لها .

هذا يعني بكل بساطة أن الأم تعيد انتاج ما مورس عليها في بداية حياتها الزوجية في هذا السياق يمكن اختيار دور الام في الاسرة الموسعة بمثابة رقابة على تبلور النظام الثقافي الجديد ، الفكرة التي عالجها " ب ، بورديو " حيث يقول «تليح ازمة السكن و انفصام الفرصة امامها ، فإذا كانت ازمة السكن تعوق عقلنة السلوكات فهي تمنع المشاريع ذات المدى الطويل و تثبت الأسر في اللاتجانس المفروض ... »[1]

- تصوّر العمال للزواج و الإنجاب :

تعتبر الأسرة الخلية الأساسية و قاعدة أي مجتمع ، كما يعتبر الزواج في عاداتنا و تقاليدنا وأعرافنا ، و كذا في قانون الأحوال الشخصية و الدين الإسلامي و الشريعة أحد أهم الافعال الاجتماعية المهمة و المقننة إلى درجة كبيرة ، نخلص من أدبيات علم الاجتماع حول انواع الزواج نظرياً إلى أن هناك نوعين ، يتم احدهما من داخل العائلة و ثانيهما من خارج العائلة ، و إذا كان الأول يحافظ على وحدة و تماسك العائلة فإن النوع الثاني يؤدي إلى توسيع من دائرة العلاقة القرابية ، لن نتوسع في هذه المسألة نظرياً التي قد نتيه من جرائها و في

[1] BOURDIEU (P) : **L'Algérie 60: structures économiques et structures temporaires** , paris .éditions de minuit . 1977. pp 61.62 .

الموضوع نفسه أبرزت " جارمان تيون " أنه « يعد أفضل نوع الزواج الأقرب في القرابة »[1] ، يعني هذا القول في جوهره أن الاقتران في المجتمعات مثل مجتمعنا يتم من داخل العائلة الموسعة بهدف تقوية نفسها و الرفع من نفسيتها .

و لقد أكد عدي الهواري على هذا الطابع التاريخي نفسه : " إن الزواج المدعو بالعربي من طرف الإنتربولوجيين أو المفضل هو الزواج الأكثر داخلية " [2] .

و من المعروف أن المجتمع الجزائري ينتمي إلى المجتمعات التي أسست نفسها تاريخياً على النوع الأول من الزواج ، غير أنه لا يجب أن نغفل أن المجتمع أدخل تنظيمات جديدة من شأنها الإخلال بالنظام القديم كخلق مناصب عمل عديدة في مواقع متنوعة و معارف جديدة نحن مضطرون التعامل مع هذه الظاهرة من خلال التدرج من الزواج ببنت العم مروراً ببنت العائلة ثم الجهة وصولاً إلى بعيدة من حيث النسب ، يعتبر الزواج الأول – الزواج من بنت العم – على الاستمرارية المحضة للقالب التاريخي ، بينما يعني الزواج ممن يعني بعيدة من حيث النسب ، عن تسرّب قيم ثقافية جديدة من مرجعية مختلفة .

لقد افترضنا جدلاً تراجع النوع الأول و اكتساحه من طرف النوع الثاني كما أقر بذلك " عدي الهواري " : « نميز الزواج العادي في البداية بطابعه الداخلي ... ، إلا ان الهجرة الريفية أخلت بهذه الممارسة مما أنجز عنه ظهور الزواج الخارجي نظراً لتوسع سوق القران » [3]

[1] TILLON (G) : **Le harem et le cousin** , paris . édition de seuil , 1966 , p 131 .
[2] ADDI (L) : **Les mutation de la société Algérienne** , op,cit . p 99 .
[3] Ibid. , p 79.

جدول رقم (18) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث موزعين حسب أصل العلاقة الزوجية

الفئة المهنية / أصل العلاقة الزوجية	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
بنت العم	40	11.90	13	15.47	01	1.92	54	11.44
من العائلة	74	22.02	23	27.40	08	15.38	105	22.24
من الجهة	03	0.9	17	20.23	16	30.76	36	7.62
بعيدة من حيث النسب	219	65.17	31	36.90	27	51.92	277	58.68
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن الزواج من بنت العم لا يمثل إلا نسبة 11.44% و التي تكاد تنعدم هذه فئة الإطارات بنسبة 1.92% ، في حين نجد نسبة 22.24%من العمال كان زواجهم من العائلة ، و تنخفض هذه النسبة إلى 7.62% عند أولئك الذين كان زواجهم

من نفس الجهة أو المنطقة الجغرافية ، في حين تبقى النسبة الأهم عند العمال الذين فضلوا الزواج من عائلته بعيدة من حيث النسب بنسبة 58.68% .

نستنتج أن هناك انتقال من العلاقات المبنية جوهرياً على الحفاظ على الإرث المتمثل في استمرارية ملكية الأرض لدى السلالة المنحدرة عن الأب ، فعندما يتزوج الفرد بنت عمه تستمر الحلقة المغلقة في المحافظة على القاعدة الاقتصادية ، كما يعني الزواج من فتاة من العائلة و في مقدمتها بنت الخال أو الخالة أو حتى العمة – توسيع دائرة العلاقات ذات الأساس الدموي ، كما يعتبر الزواج من نفس الجهة أو المنطقة ربط علاقة أساسها المعرفة المتبادلة بين العروش و القبائل مع بعضها البعض ، و هذا ما وقفت عليه " ك . شولي " « أنه يمكن للنموذج – و هي تتكلم عن النموذج الأصل – أن يعد انتاجه في حقل العلاقات العاطفية على الرغم من افتقاد الزواج الداخلي لقاعدته الاقتصادية »[1].

و بالوقوف على فكرتنا سوف نتعرف على ما تقدّمه معطياتنا حول طبيعة اختيار الزوجة .

[1] CHAULET (CL) : **La terre , Les frères , et l'argent** , op , cit . p 233 .

جدول رقم (19) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية وطبيعة اختيار الزوجة

الفئة المهنية / طبيعة اختيارالزوجة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الأم	126	37.5	26	30.95	19	36.53	171	36.22
الوالدين معاً	97	28.86	05	05.95	06	11.53	108	22.88
اختيار شخصي	94	27.97	53	63.09	23	44.23	170	36.01
غير معني	19	5.65	-	-	04	07.69	23	04.87
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

كما لاحظنا سابقاً أن هناك تحوّل فعلي في أصل العلاقة الزوجية كما دّل عليه الجدول السابق ، هذا ما يجرّنا إلى طبيعة اختيار الزوجة ، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة المختارين لزوجاتهم اختياراً شخصياً تمثل نسبة 36.01% ، و تبقى الأم تتحكم في الاختيار بنسبة 36.22% ، بينما تنخفض هذه النسبة إلى ما دون ذلك بالنسبة لأولئك الذين

يختارون زوجاتهم عن طريق الوالدين معاً بنسبة 22.88% من خلال ما سبق نعتقد ان تفسير ذلك كله فيما يخّص امتثال الأبناء في اختيار زوجاتهم يرجعون دائماً إما للأم أو الوالدين معاً راجع إلى الارتكاز من تجربة الوالدين في تكوين أسرة ، حيث أصبح الجزائريون يحسبون ألف حساب قبل القدوم على هذا الفعل تفادياً للطلاق ربما أو عدم نجاح الزيجة أو كثرة المشاكل و بالحدث عن الزواج يعلم الجميع مدى المصاريف المادية التي أصبح يكلفها هذه المصاريف التي اذا ما صاحبناها بصعوبة الحياة و غلاء المعيشة ندرك مدى خطورة تحمل مسؤولية هذا الفعل ، من جهة أخرى هناك عامل ثاني لا يقل اهمية عن الأول يكمن في رسم الابن لإستراتيجية خاصة به ، و خاصة عندما يكون يعيش في سقف واحد مع الوالدين و يمكن أن نشير في نفس السياق أن سيطرة الأم و دورها في اختيار الزوجة متى تضمن لنفسها لعب الدور الأساسي في البيت مستقبلاً و ضمان مساحة كبيرة من النفوذ .

هذا ما يجرّنا إلى تدهور القدرة الشرائية لدى أغلب الجزائريين في الآونة الأخيرة و كذا عدم توّفر مناصب العمل يقتضي مبدئياً زواج العمال من زوجات تشغلن خارج البيت و هذا ما يدّل على اكتساب قيم حديثة ، و ان حدث العكس أي زواج الأجراء ممن لا تشتغل فهذا يدل على التمسك بجانب من جوانب النموذج الثقافي التقليدي ، و هذا ما سوف يبينه الجدول الموالي .

جدول رقم (20) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية وممارسة الزوجة لمهنة مأجورة .

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	80	23.80	27	32.14	23	44.23	130	27.54
لا	234	69.64	41	48.80	27	51.92	302	63.98
غير معني	22	06.54	16	19.04	02	03.84	40	08.47
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يبين من الجدول اعلاه ان نسبة ممن لم تمارس زوجاتهم مهنة مأجورة 63.98% في مقابل نجد فقط 27.54% ممن سمح لهن بالعمل ، في حين نجد نسبة 08.47 % من الأجراء غير معنيين بهذا السؤال ، تدّل معطيات هذا الجدول على ما أشار إليه الباحث عدي الهواري : " تعتبر البنية الأصلية للعمل السنوي في الجزائر أساساً عن الظروف الاجتماعية و الثقافية للمجتمع الجزائري الذي به 82% من النساء المتزوجات غير معنيات بالعمل

المأجور" [1]، و هنا نريد التوضيح أن الباحث يقصد هنا النساء المتزوجات و لا يقصد المرأة العاملة بصفة عامة أي يمكن القول أن الزواج يتم حسب الشروط المتبادلة بين الخطيب و الخطيبة و في هذا تسمع اشتراطاً لعدم العمل للزوجة و كذا ترديد الرأي القائل بأن المتحصلات على أجرة تجعلهن مستقلات اقتصادياً ، و بالتالي لا يستطاع التحكم فيهنّ

أي أنهن إذا تعدين دورهن التناسلي و التربوي فبالضرورة تتغير مرتبتهم الأمر الذي يستدعي تنازلات من طرف الرجل ، كل هذه الاعتبارات تفرض علينا الاعتقاد أن المرأة الغير العاملة مقتنعة أن أغلب الأحيان بمرتبتها الثانوية و هذا ما يشير إليه "جمال غريد " [2]

في دراسته – حول العمل النسوي أن : " من بين 400 عاملة غير المتزوجات هناك نسبة 55% ممن أولت رغبتها التوقف عن العمل بمجرد الزواج و نسبة 33% التي أقرّت أنها تمتثل لقرار زوجها " .

في الأخير نستخلص أن هذه المبرّرات قادتنا إلى قابلية الأجراء للتغيير الثقافي العصري أو رفضه لأنه أحد مظاهر هذا التحول الذي يهدف إليه التصنيع في الجزائر .

[1] ADDI (L) : **Les mutations de la société Algérienne** , op.cit . p 131 .
[2] GUERID (D) : **Femmes , Travail et société : La société a toujours le dernier mot , in Femme et développement** , Oran , CRASC , 1995 , p 39 .

جدول رقم (21) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و معدل (العمر ، سن الزواج ، مدة الزواج ، عدد الأطفال)

	عمال التنفيذ	عمال التحكم	الإطارات
معدل العمر	31.14	32.52	31.78
معدل سن الزواج	27.24	26.14	27.04
معدل مدة الزواج	13.84	12.74	13.05
معدل عدد الأفراد	4.20	3.89	2.50

يّعد سن الزواج أحد العوامل و المؤشرات عن الاستحداث أو نقيضه ، أن يعبر الزواج المبكر عن الاقتراب الثقافي من المرجعية الأصلية حيث لازالت إلى يومنا تتردد في أذهاننا فكرة " كلما تزوج الإنسان مبكراً كلما كبر مع أبناءه " و يرجع هذا لتحمل الابناء مع الأب مشاق الحياة اليومية ، في حين تأخير سن الزواج يدل ذلك على درجة من الاستحداث مع الاخذ بعين الاعتبار تكاليف الزواج و انخفاض القدرة الشرائية من خلال الجدول أعلاه يتبين أن سن الزواج الخاص بالفئات الثلاث لا يقل عن 27 سنة و هذا ما يؤكد على الخطوة الكبيرة التي قطعها المجتمع الجزائري عامة و الإجراء خاصة في اكتسابهم مرجعية حديثة

مقارنة مع سن الزواج في مجتمعنا التي كانت في غالب الأحيان لا تتعدى 18 أو 19 سنة اما بالنسبة لعدد الاطفال يدّل هذا المؤشر كذلك على درجة الاستحداث المكتسبة إذ نجد أن معدّل الاطفال في الفئات الثلاث لا يتعدى 04 أطفال ، إذ يمكن القول أن فكرة تبني المرجعية العصرية و الحداثية متبلورة إلى حد كبير ، في تصورات الأجراء من خلال المقارنة بين ما تحصلنا عليه من معدل أطفال و ما نعرفه عن المجتمع الجزائري إذ شهدت غالب الأسر الجزائرية في السابق عدد لا يقل عن (10) أطفال .

جدول رقم (22) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و استعمالهم لوسائل تحديد النسل .

الفئة مهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	169	50.29	51	60.71	46	88.46	266	56.35
لا	139	41.36	32	38.09	06	11.53	177	37.5
غير معني	27	08.33	01	01.19	-	-	29	06.14
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 56.35% من أفراد مجتمع البحث ممّن يستعملون وسائل تحديد النسل ، في ما يقابل نسبة 37.5% من أفراد مجتمع البحث ممن يمتنعون عن استعمال وسائل تحديد النسل ، من خلال ما سبق و من خلال هذه الارقام نجد أن التمسك بالنموذج العصري و الاستحداثي قائم . و بالعودة إلى الخانات الداخلية للجدول نجد :

- الإطارات : 88.46% من الإطارات يستعملون وسائل تحديد النسل في ما يقبل 11.53% فقط لا يستعملون هاته الوسائل .

– عمال التحكم : نجد 60.71% من فئة عمال التحكم تستعمل وسائل تحديد النسل في مقابل 38.09% من هاته الفئة لا تستعمل الوسائل .

– عمال التنفيذ : نجد 50.29% من فئة عمال التنفيذ تستعمل وسائل تحديد النسل في حين تنخفض هاته النسبة إلى 41.36 % ممن لا يستعملون الوسائل .

نلاحظ من خلال هذه الارقام ان هناك دلالة سوسيولوجية قائمة بين استعمال وسائل تحديد النسل و الفئة المهنية ، أي أنه كل ما انتقل من الفئة السوسيومهنية الدنيا إلى الفئة المهنية العليا (تنفيذ عمال التحكم إطارات) زادت نسبة استعمال وسائل تحديد النسل والعكس كذلك صحيح .

نخلص أن الفئة السوسيومهنية لأفراد مجتمع البحث تتحكم بنوع المرجعية الثقافية فعمال التنفيذ يرتبطون أكثر بالمرجعية الثقافية التقليدية إلى درجة كبيرة ، في حين يرتبط الإطارات بالمرجعية و النموذج العصري فيما يخص استعمال وسائل تحديد النسل .

– المظاهر شبه دينية :

مما لا يدع مجالاً للشك هو صعوبة استئصال المعتقدات الثقافية التاريخية للجتمع الجزائري و محورها بصورة ذهنية ، مهما بلغ التحّول و التغير الثقافي ، لهذا إن أهم ما يمكن الوصول إليه هو فقط مدى درجة التغير و التباين الذي اصاب الجزائريين إذ من المؤكد أن ليس هناك أي جزائري قد تخلى عن كل أشكال المعتقدات التقليدية ذهنيا ، واكتسب في مقابلها أشكالاً ثقافية عصرية محضة ، و لا شك في أن تحديد الهوية الثقافية في هذا

الميدان تتم عن طريق التعليل عن هذه الممارسات و ليس الممارسات في حدّ ذاتها لأن ما يهمّنا في هذا الأمر أن الطقس هو بمثابة عنصر ملون لنظام من الانتقادات ، قد يمارس الفرد مظاهر دينية أصلية في الوقت الذي ينتقد فيه الطقوس الشبه دينية ، أي يأخذ موقفاً مناهضاً لها بكل اقتناع ، كما قد يلجأ فرد آخر إلى ممارسة طقوس شبه دينية معتبرً إياها جزءاً لا يتجزأ من الدين و بالتالي هي ليست بدع .

إن الطقوس الشبه دينية عديدة و متنوعة نذكر من بينها زيارة الأولياء ، الوعدة ، العلاج الشعبي ..... فعند مساءلة أفراد مجتمع البحث عن الحضور أو عدمه لهذه المظاهر حصلنا على المعطيات التالية.

جدول رقم (23) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و حضورهم للوعدات .

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	82	24.40	23	27.38	10	19.23	115	24.36
لا	165	49.10	37	44.04	32	61.53	234	49.57
أحيانا	89	26.48	24	28.57	10	19.23	123	26.05
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الأرقام المبينة في الجدول أعلاه نجد أن هناك نسبة لا يستهان بها ممن يشاركون أو يحضرون هذه التظاهرات الشبه الدينية و التي تقدر بـ 24.36% هذه النسبة دالة على استمرارية القيم التقليدية المتأصلة في المجتمع الجزائري في المقابل نجد أولئك الذين لا يستجيبون لحضور مثل هذه المظاهر المتمثلة في الوعدات يمثلون ما نسبته 49.57% أي انهم من بين الذين يمكن اعتبارهم مؤهلين لاعتناق القيم الاستحداثية ، و تمثل نسبة من يحضرونها أحياناً نسبة 26.05% و تمثل هذه النسبة ممن يحضرونها أحيانا إذا لم يمنعهم

سبباً قهريا ، و بما أن هذه النسبة لا تنتقد هذه التظاهرات ، يمكن القول أن تصنيفها لمن يشاركون و يحضرون و عندها تصبح النسبة 50.41% .

جدول رقم (24) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و الاستعانة بالطب التقليدي (التداوي بالأعشاب)

الفئة المهنية / الاستجابة للطب التقليدي	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
قبل الذهاب للطبيب	204	60.71	36	42.85	06	11.53	246	52.11
بعد الذهاب للطبيب	84	25	34	40.47	24	46.15	142	30.08
لا ألجـأ	48	14.28	14	16.66	22	42.30	84	17.79
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الإجمالية للعمال الذين يستجيبون للطب التقليدي تمثل 82.19% و تنقسم هذه النسبة إلى الذين يقبلون عليها قبل الذهاب إلى الطبيب بنسبة 52.11% و أما الذين يقبلون عليها بعد العلاج الطبي نسبة 30.08% تمثل النسبتان على وجود صنفين يمكن وضع خط بينهما ، إذ يبقى العلاج الطبي الذي إذا ما تفاقم وضعه كمريض بعد استعمال الوسائل التقليدية لجأ إلى الطبيب ، حيث نجد أن أغلبية الريفيين خاصة كبار السن لا يؤمنون كامل الإيمان بضرورة اللجوء للعلاج الطبي ، و خاصة حين إصابتهم بأمراض كانوا قد جربوا نجاعة العلاج التقليدي تجاهها ، و إضافة إلى هذا الجانب الثقافي المؤثر ، يبرز الجانب الاقتصادي الذي أصبح يحول دون الذهاب للطبيب جراء التكلفة الباهظة لهذا النوع من التداوي (كشوفات ، دواء ، اشعة ، تحاليل ....) وفي المقابل نجد نوع آخر لا يلجأ إلى هذه الطرق التقليدية إلا بعد استنفاذ الطرق العصرية و الحديثة إنه الصنف المؤهل بدرجة كبيرة للتخلي على أنواع كثيرة من طرق العلاج التقليدي،وعلى الرغم من وجود هذين الصنفين ، هناك صنف ثالث لا يقبل بهذا النوع من العلاج حيث تمثل نسبتهم بـ 17.79% هذه العينة التي قطعت كل صلة بها يمليه التقليد في هذا الميدان و تمثلها نسبة 42.30% ممن لا يلجئون إلى هذا النوع من العلاج لفئة الإطارات ربما يرجع لوعي هاته الفئة بفائدة العلاج الطبي و التشخيص الدقيق ثم تنخفض هاته النسبة إلى 16.66% لفئة عمال التحكم لتنخفض هاته النسبة إلى 14.28% لعمال التنفيذ .

مما سبق نجد أنه كلما انتقلنا من فئة مهنية دنيا إلى الفئة التي أعلى منها زاد الإيمان بعدم اللجوء إلى التداوي بالطب التقليدي و هذا ما يوضحه الجدول السابق .

- ممارسة بعض المظاهر الدينية :

نحن نعلم جيداً ان هناك دائما فجوة بين كل خطاب و بين الممارسة الفعلية أي أنه هناك دائماً بين الصورة النظرية للخطاب الإسلامي و الامتثال له من طرف المسلمين ، و هنا نشير إلى أن الفرائض الدينية مصنفة و مرئية حسب أهميتها ، إذ نجد في مقدمتها الشهادة ثم الصلاة و هي عماد الدين و بعدها الصيام و تليها الزكاة و أخيراً الحج لمن استطاع إليه سبيلاً .

في هذا الصدد لا يهمنا هنا الركن الأول حيث يعد أغلب الجزائريين مسلمين موحدين بالله كما أن هذا الركن لا يفيدنا في شيء للبرهنة على طلب ما نطمح إليه إذ نحن نتعامل كسوسيولوجين لا كفقهاء أو أئمة .

يعد القيام بالصلاة واجباً و فرضاً على كل مسلم و مسلمة ، إذ لن يقبل شرعاً أي مبرراً يحول دون القيام بها ، عير أن في ظل تلك الفجوة التي أشرنا إليها سنقف على حقيقة ممارسة هذا الركن من طرف مجتمع البحث .

جدول رقم (25) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول ممارسة الصلاة

الفئة المهنية / الاستجابة للصلاة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	282	83.92	71	84.52	48	92.30	401	84.95
لا	13	03.86	01	01.19	-	-	14	02.96
احـــياناً	41	12.20	12	14.28	04	07.69	57	12.07
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 84.95% من العمال يطبقون بصفة منتظمة في حين نجد ما نسبته 12.07% ممّن يؤدونها بصفة غير منتظمة أي يقومون بها في بعض المرات و يتركونها في مرات أخرى ، كما نجد نسبة 02.96% من الأجراء لا يصلون تماماً غير أن عدم القيام بهذا الركن لا ينزع على أصحابها صفة المسلم بل يعتبر مسلم عاصي فقط ، حيث نجد في تعاليم الدين أن المسلم كل فرد آمن بالله و رسوله أي من قال « لا إله إلا الله محمداً رسول الله » .و لكن ما يلاحظ أن عدم ممارسة هذا الركن أو هذه الفريضة هو أمر معلن عنه ، حيث نجد أن نسبة الاقبال على الصلاة بشدة كان بين بداية و نهاية العشرية (1990-2000) كما أن من المحتمل أيضاً أن نسبة ممن يؤدونها بصفة منقطعة

له علاقة بالتراجع الذي عرفته الحركة الإسلامية ليس في الجزائر فقط بل في كل الدول العربية ، حيث قل تأثير هذه التيارات مؤخراً ، و للوقوف على حقيقة هذه الفكرة الجدول الموالي يوضح بداية تأدية الصلاة

جدول رقم (26) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول بداية تأدية الصلاة

الفئة المهنية / بداية تأدية الصلاة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
غير معني	12	03.57	02	02.38	–	–	14	02.96
اقل من 05 سنوات	30	08.92	13	15.47	04	07.69	47	09.95
06-15 سنة	84	25	13	15.47	08	15.38	105	22.24
16-25 سنة	96	28.57	22	26.19	19	36.53	137	29.02
أكثر من 25 سنة	114	33.92	34	40.47	21	40.38	169	35.80
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه يبين أن ما نسبته 35.80% من العمال ممن كانت مدة تأدية ركن الصلاة أكثر من 21 سنة ، بينما تنخفض هذه النسبة إلى 29.02% ممن أدوا هذه الفريضة ما بين 16-25 سنة ، كما تمثل نسبة 22.24% من الأجراء كانت تأديتهم للصلاة تتراوح ما بين 06-15 سنة ، و مثلت نسبة 09.95% الأجراء الذين كانت بداية تأديتهم للصلاة أقل من 05 سنوات .

أما 2.96% فهي النسبة التي تمثل الأجراء الغير معنيين بالزمن المفترض لتأدية الصلاة و قد بينهم الجدول السابق ممن أعلنوا أنهم لا يصلون نرجح دائماً إلى بداية تأثير الحركة الإسلامية في بداية التسعينات و نهاية الثمانينات .

من المرجح دائماً أن نسبة الإقبال على الصلاة مع المرحلة الثانية 29.02 % تعبر عن قبول مبدئي و لو جزئياً على الأقل انها أقبلت على ممارسة هذا الركن من جراء الصحوة الإسلامية إذ أمكن نعتها بهذه الصفة ، أما المرحلة الأولى و نقصد بها نهاية الثمانينات 35.80% من المقبلين على أداء هذا الركن ، فهذا يقودنا دوماً إلى الصعوبات التي عان منها الفرد الجزائري و خاصة منذ بداية " الأزمة الاقتصادية " التي عرفها المجتمع سنة 1986 مع تدهور اسعار النفط و إلى الخطاب الايديولوجي و السامي في ذلك الوقت ومهما يكن الأمر لابّد من الإشارة إلى أن هذا الإقبال يتحدّد بفترات تاريخية متباينة إذ يقوى التأثير الديني في فترات زمنية و بتراجع في فترات أخرى .

و للتوضيح أكثر و حتى يتسنى لنا ضبط التوجه العام لأفراد مجتمع البحث الخاص بتطبيق الشريعة الإسلامية كنظام متكامل و متجانس ، أردنا أن نسأل الأجراء حول إمكانية تعويض التشريع الوضعي بالتشريع الإسلامي في بعض مجالات الحياة ، فكانت أجوبتهم كالآتي :

جدول رقم (27) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول ميادين التي يمكن أن يعوض بها التشريع الإسلامي عن التشريع الوضعي .

الفئة المهنية / الميدان	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الميدان العائلي	151	44.94	34	40.47	22	42.30	207	43.84
الاقتصادي والتجاري	82	24.40	07	08.33	11	21.15	100	21.18
الإداري	34	10.11	06	07.14	07	13.46	47	09.95
لا	64	19.04	31	36.90	10	19.23	105	22.24
غير معني	05	01.48	06	07.14	02	03.84	13	02.75
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال معطيات الجدول أعلاه في هذه المسألة أن الميدان الذي يحظى بتركيز كبيرة جداً من طرف العمال هو تطبيق التشريع الإسلامي في مجال او ميدان الخلافات العائلية بنسبة 43.85% ، و هو المجال الذي يعبر عن تماسك الجزائريين بحريتهم في تنظيم حياتهم الخاصة ، إن تفضيل العمال التشريع الإسلامي عن التشريع الوضعي في المجال العائلي يدل على أنهم غير مستعدين لتغيير موازين القوى داخل الأسرة من خلال الحفاظ على السلطة الأبوية و توزيع الأدوار و ما يترتب عنها من امتيازات في وجه المرأة الزوجة وكذا الأبناء .

و أما بخصوص تعويض التشريع الإسلامي بدل التشريع الوضعي في الميدان الاقتصادي و التجاري و كذلك الميدان الإداري ، الميدانين اللذان يعدان بامتياز ممر أساسي للوقوف على المسألة التي نحن بصدد دراستها في حقيقتها لم تمثل حسب الترتيب إلا نسبتين متواضعتين جداً حيث بلغتا 21.18% و 09.95% ، و أما ما يقابل من العمال الرافضة لكل أشكال التعويض في جميع المجالات فكانت نسبتهم 22.24% ، هذه النسبة التي ترى أن شروط العصرنة مكتملة تماماً في المجتمع .

نخلص مما سبق أن هناك فجوة بينما هو شرعي أصيل و بين ما هو ممارس فعلياً ، هذه الفجوة التي تدّل إلى حد كبير « إجتهاد شعبي » بلورته الحياة اليومية للأفراد .

في هذا المجال قد سبق و أن حددنا أهم المعالم المرجعية الإسلامية التي يؤمن بها افراد مجتمعنا من خلال المنظومة الثقافية التي تبقى في شكلها الواقعي غير متجانسة و غير

مكتملة الحدود ، إذ عبرّ العمال عن انتقادهم لنظام اجتماعي سياسي قائم بدلاً من رغبتهم في تطبيق الشريعة الإسلامية و أحكامها غير أنهم يبدون رغبة كبيرة في الحفاظ على حريتهم في تنظيم حياتهم الشخصية العائلية انطلاقا من هذه المرجعية الأصيلة و بهذا الخصوص يقول عدي الهواري : " ظهرت الحركة الإسلامية في المدن تعويضاً لإختفاء الرقابة الاجتماعية اللارسمية للجماعات المحلية ، لقد إعتنقها أغلبية الشعب لأنها وجدت نفسها في تطابق مع أهدافها المعلنة ....و من هنا ظهرت إرادة الطابع المؤسساتي لهذه الرقابة الإجتماعية المتمثلة في تكفل الدولة بهذا الجانب بهدف إحترام التعاليم الدينية "[1]

- الأنشطة و الثقافية السياسية :

لإثراء الموضوع و توسيع النقاش نتطرق إلى الثقافة السياسية و العمل الجمعوي للعمال لاشك أن الانتماء إلى الجمعيات المكونة للمجتمع المدني التي بإمكانها التأثير في السلطات المحلية لإثراء المشاريع التنموية التي تحب في مصلحة المواطن و من ثم تسهل في حل بعض المشاكل ذات الطابع العام إن هذا الأمر ليس بالسهل حتى و إن أدرك أصحاب القرار أهمية تسخير و توفير جمعيات تتكفل بتحقيق بعض الاحتياجات ذات المصلحة العامة في مجتمع سادت و تسود فيه روح الأنانية التي تبقى فوق كل اعتبار ، ناهيك عن ما نعرفه عن مجتمعنا في تطويق و تضييق كل مبادرة فردية خارجة عن ما ترسمه السلطة السياسية . [2]

[1] ADDI (L) : Le mutations de la société Algérienne , op ,cit . p : 231.

[2] Voir l'article de Addi Lahouari , Réflexion sur le mouvement associatif en Algérie , in le quotidien d'oran , jeudi 23 sept 1993.

هذا ما يجرنا إلى معرفة واقع و حقيقة الجمعيات المتواجدة بكثرة و خاصة بعد ما عرفته الجزائر بعد العشرية السوداء (1990-1999) و هذا في جميع المجالات التي تنشط فيها هاته الجمعيات .

جدول رقم (28) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و الانخراط في الجمعيات .

الفئة / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	142	42.26	29	34.52	28	53.84	199	42.16
لا	194	57.73	55	65.47	24	46.15	273	57.83
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه تبين أن النسب تكاد تكون متقاربة بين من هم منخرطين بنسبة 42.16% و بين ممن هم غير منخرطين في الجمعيات بنسبة 57.83 ، هذا التفاوت الطفيف و المتقارب بين الاتجاهين راجع غلى نكران الصالح العام إذ تمتاز بعض الجمعيات بطابعها المجاني أي أن المنتمين إليها لا يتقاضون راتباً أو مقابل مادي فهو عمل تطوعي بحيث هذا من جهة ، و من جهة غياب نشاط فعلي لهاته الجمعيات في ميدان النشاط جعل

بعض العمال يتراجعون عن الانخراط فيها ، و على الرغم من هذا لا يمنعنا من مساءلة الأجراء عن طبيعة نشاط هذه الجمعيات ، فكانت أجوبتهم كالآتي :

جدول رقم (29) : يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و النشاط الجمعوي

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الرياضة	24	16.90	09	31.03	02	07.14	35	17.58
ثقافية	17	11.97	03	10.34	18	64.28	38	19.09
خيرية	61	42.95	11	37.93	04	14.28	76	38.19
لجنة حي	21	14.78	06	20.68	03	10.71	30	15.07
لجنة حي	19	13.38	-	-	01	03.57	20	10.05
المجموع	142	%100	29	%100	28	%100	199	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن العمال منخرطين في الجمعيات الخيرية بنسبة 38.19% ثم تليها نسبة 19.09% ممن هم منخرطين في الجمعيات الثقافية ، لتليها مباشرة نسبة 17.58% ممن هم منخرطين في الجمعيات الرياضية ، هذا ما يرجنا إلى تفسير إقبال

العمال على الجمعيات الخيرية لمساعدة الجزائريين لبعضهم البعض نظراً لارتفاع المستوى الاقتصادي و غلاء المعيشة بالنسبة لكثير من الجزائريين ، و قد تأخذ هذه الجمعيات صوراً كثيرة (المساعدة على الزواج الجماعي ، الختان ، مساعدة مرضى السرطان ، الأرامل و اليتامى ....)

- البرامج المفضلة للعمال :

و نقصد هنا أنواع الموسيقى و الغناء و الأفلام و الأشرطة العلمية ، و أنواع الجرائد والأركان المقروءة و المطالعة ، و الحصص المفضلة في التلفزيون سواءاً كانت هذه القنوات أجنبية أم وطنية .

نرى أن تموقع العمال في حقل من هذه الحقول هو فعل يعكس دلالة ثقافية خاصة بالعامل كما يعكس كذلك الذوق الثقافي له ، و تعّد قراءة الجرائد اليومية أو الأسبوعية تعبيراً عن مرجعية ثقافية و حتى سياسية إذا تعلم أن هذه الأخيرة موزعة بين جرائد السلطة وجرائد المعارضة كما تعني المطالعة كما تعني المطالعة القدرة الثقافية للعمال التي تؤهلهم إلى كسب المعرفة و من ثم تكوين ثقافة خاصة بهم حول ما يدور في المجتمع من أحداث سياسية و ثقافية و اجتماعية .

جدول رقم (30) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفئة المهنية و البرامج التلفزيونية المفضلة

الفئة المهنية / البرامج	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
البرامج الرياضة	143	42.55	22	26.19	09	17.30	174	36.86
المسلسلات	42	12.50	05	05.95	01	01.92	48	10.16
الاشرطة العلمية	13	03.86	07	08.33	08	15.38	28	05.92
الأخبـــار	65	19.34	23	27.38	14	26.92	102	21.61
البرامج السياسية	12	03.57	07	08.33	12	23.07	31	06.56
البرامج الدينية	61	18.15	20	23.80	08	15.38	89	18.85
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يبين من خلال الجدول أعلاه أن البرامج الأكثر متابعة من قبل العمال هي البرامج الرياضية بنسبة 36.86% ، و الكل يعلم أن الجمهور الجزائري يهتم برياضة كرة القدم تحديداً وهي

اللعبة أو الرياضة الأكثر شعبية بين فئاته حيث يضطر الجمهور إلى متابعة هذه البرامج عبر القنوات الأجنبية و المتمثلة بالتحديد في قنوات آو باقة Bein Sports المتخصصة في هذا النوع من البرامج ، حيث نجد فئة التنفيذ تنفرد بهذا النوع من البرامج بنسبة 42.55% ، كما بين نفس الجدول اهتمام العمال ببرامج الأخبار بنسبة 18.85% من إجمالي العمال و هذا ما يدل على اهتمام المجتمع الجزائري بما يدور من حوله من اوضاع سياسية سواءاً الداخلية و المتمثلة في الأنشطة الحزبية أو حتى الأوضاع الاقتصادية المتعلقة بالمؤشرات الاقتصادية و المستوى المعيشي من (أسعار ، عملات ، أسواق .....) و كذلك الأوضاع الخارجة ، و ما يدور من نزاعات و حروب و حراك سياسي خاصة في دول الجوار ما يسمى بالربيع العربي و قد مثلت نسبة المتتبعين للبرامج الأخرى ، لكن هذا لا يمنع من التأكيد على تراجع اهتمام الجزائريين لهذا النوع من البرامج (هذا النوع من البرامج مقارنة لما أحدثته الحركة الاسلامية في نهاية الثمانينيات و بداية التسعينات و قد مثلت نسبة المتتبعين للمسلسلات 10.16% و التي انفردت بها فئة التنفيذ بنسبة 12.50% مقارنة بعمال التحكم و عمال الإطارات ، هذا ما يجرنا على التأكيد أن متابعة هذا النوع من البرامج هو من اختصاص الإناث سواءاً كانت هذه المسلسلات محلية أو أجنبية المتمثلة في المسلسلات المصرية أو السورية أو التركية و مدى الصدى الذي تلقته في هذه الأوساط وعلى الرغم من هذا نلاحظ أن توجهات الأجراء تتوزع حول مختلف البرامج التلفزيونية بمختلف اطيافها و ألوانها لكن الملاحظ دائماً هو اهتمام المجتمع الجزائري بالبرامج الترفيهية (رياضة ، مسلسلات ...) لما توفره من راحة نفسية للمتتبع و إخراجه من ضغط العمل و محاولة

نسيان المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية التي يعاني منها اغلب شرائح المجتمع الجزائري ، و على الرغم من هذا و بهدف تأكيد هذه التوجهات أو نفيها سألنا العمال عن أهم المواضيع التي تستهويك عند قراءة الجرائد ، فكانت إجاباتهم كالآتي :

جدول رقم (31) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول المواضيع المفضلة عند قراءة الجرائد

الفئة المهنية / المواضيع	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الاجتماعية	84	25	41	48.80	13	25	138	29.23
السياسية	59	17.55	11	13.09	12	23.07	82	17.37
الثقافية	36	10.71	04	04.76	07	13.46	47	09.95
الدينية	18	05.35	05	05.95	10	19.23	33	06.99
الرياضية	91	27.08	15	17.85	09	17.30	115	24.36
لا أقرأ الجرائد	48	14.28	08	09.52	01	01.92	57	12.07
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الركن الأكثر قراءة عند العمال يتمثل في الركن الاجتماعي بنسبة 29.23% و كذلك الركن السياسي بنسبة 17.37% و هذا يدل على اهتمام المواطن بكل ما يتعلق بالحياة الاجتماعية و السياسية للبلاد و متابعة كل ما هو جديد من اخبار محلية سواءاً كانت ذات طابع سياسي او اجتماعي و تمثل كذلك نسبة الذين يهتمون بالركن الرياضي في الجرائد 24.36% و هي نسبة لا بأس بها إذا ما قارناها بالركن الديني أو الركن الثقافي اللذان يمثلان نسبتان متدنيتان و هي (9.55% ،6.99%) على التوالي .

و تمثل نسبة من لا يقرؤون الجرائد 12.07% من العمال ، و هذا راجع ربما إلى عديد الأسباب تتمثل في وجود بعض العمال الأميين في مجتمع المؤسسة ، أو عدم وجود الوقت الكافي لقراءة الجرائد خاصة و نحن نعرف الوقت المتبقي للعامل بعد دوام العمل يشغله العامل في قضاء حاجاته الشخصية و التفرغ للعائلة ، كما قد ارجع بعض العمال عدم اهتمامهم بقراءة الجرائد لغلاء سعرها الذي ارتفع إلى 20 دينار للجرائد اليومية و 30 دج للجرائد المتخصصة .

عرض و تحليل جداول محور : تصورات العمال للثقافة الصناعية

لقد ركزنا في هذا الخصوص بعض المواقف المتناقضة بنموذج التنمية الذي تبنته الجزائر في بحثنا من الوجهة النظرية و المنهجية ، هو تناقض بين القيم الغربية و القيم الوطنية و ما ترتب عنها من نتائج أفرزت توترات سيكولوجية هذه الأخيرة يدورها لها أبعاد اجتماعية

وثقافية منبعها الأصلي موارد ثقافية ذات علاقة بالتراث الحضاري لمجتمعنا ، هذا ما أراد تسطيره من أصحاب القرار السياسي و من المخططين الاقتصاديين من خلال رفضهم واحتقارهم لكل ما هو شعبي .

إن المؤسسة الصناعية الجزائرية هي مؤسسة مستوردة في هياكلها المادية و كذا مختلف أدوارها التابعة لها ، هذه المؤسسات التي أنتجتها تجارب البلدان المتطورة من العالم الغربي بدرجة كبيرة ، لقد أراد المسؤولون الجزائريون أن عملية تغيير أدوار الجزائريين مرتبطة بصورة بسيطة تمثلت شروط نجاحها بمجرد نقلها بغض النظر عن المحيط الذي استقبلها .

و يرجع بنا هذا إلى الانتقاد الذي قدمته " المدرسة الإستراتيجية لنظرية العلاقات الإنسانية و المدرسة التايلورية اللتين اعتقدتا في مسلمة مفادها أن هناك طبيعة بشرية تملي سلوكات تقع في فراغ طبيعية مستقلة – لقد انتقدت التايلورية في مبدئها الأساسي أن لكل مشكل حلاً سليما و حلاً واحداً فقط أي أن في حالة بروز مشكل يكفي استدعاء خبير حتى يقول ما يجب فعله كل المشكل دون الأخذ بعين الاعتبار الجماعة التي ستطبقه و نظام العلاقات الموجود في التنظيم ، كما انتقدت مدرسة العلاقات الإنسانية في جوهر مسلماتها و على ضوء هذه الانتقادات طرحت المؤسسات و المجتمع الكلي الذي تنتمي إليه .

و حتى لا نبتعد على جوهر موضوع بحثنا أردنا الاستدلال إلى ما أشار إليه الباحث "حسن زهوال" حين قال : أن القوانين الاقتصادية المقننة في نماذج التنمية لا تنتج نفس المخلفات في كل المجتمعات ، إنها خاضعة لقوة و وزن عقليات فضاءات الاستقبال .[1]

نحن هنا نتكلم عن المجتمعات النامية ، فما بالك بمجتمع مثل مجتمعنا الذي ينتمي إلى بلدان العالم الثالث .

لقد بيّن "GALBRAITH.J.K" اشتراك هذه البلدان في خاصتين متمثلتان في الفقر الغالب على السكان و الصعوبات التي تعيق تخطي هذا الحاجز ، و هذا ما أدى به إلى إبراز ثلاثة نماذج :

– نموذج بلدان الجنوب الافريقي ، هذا النموذج الذي تكمن صعوبة نموه في ضعف قاعدته الثقافية .

– نموذج امريكا الجنوبية المتميز ببنيته الاجتماعية المنقسمة إلى مجموعتين احداهما اقلية وثانيها جماهيرية واسعة جداً من العمال الغير المختصين و عمال زراعيين .

– نموذج بلدان آسيا الجنوبية المتميز باللاتوازن بين عناصر الانتاج أي بين زيادة السكان وزيادة الانتاج .

أما بخصوص الجزائر و ماعرفته من اطروحات نذكر أطروحة " عدي الهواري " التي اعتبرت حديثة مقارنة مع الاطروحات الاخرى من خلال ظهورها التاريخي كما انها رشحت

[1] ZAOUAL (H) : Les dimensions interculturelle du développement in recherches internationale N° 40 , cahiers de l'institue des recherches , p 63 .

و نادت بقلب فكرة الاختزال في الزمن مركزة على ضرورة خلق ثقافة عضوية لا يمكن تحقيقها إلا بوساطة نمو حسي قاعدته الاساسية الواقع العيني مع ترك الحرية التامة لتقوية هذا الحس من طرف الإطار العام .

لكن ما يعيب على هذه الاطروحة أنها تاريخية إذ لم تأخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية التي عبرها المجتمع الجزائري و خاصة منذ الاستقلال .

من المعلوم أن هناك نوعين أساسين من الملكية في الجزائر ، الملكية العمومية و الملكية الخاصة و لإثراء الموضوع أكثر حول افضل انواع الملكية ارتأينا مساءلة العمال أنفسهم حول هذه المسألة ، أي نحاول إدراك الواقع الحقيق الذي عليه من حيث أنهم يعتبرون المعنيين الأوائل بغض النظر عن المقاصد و النوايا التي تبنتها الفئة التصنيعية .

جدول رقم (32) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول الملكية المفضلة لديهم

الفئة المهنية / نوع الملكية	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ملكية خاصة	179	53.27	47	55.95	31	59.61	257	54.44
ملكية عامة	145	43.15	33	39.28	19	36.53	197	41.73
بدون اجابة	12	03.57	04	01.19	02	03.84	18	03.81
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 54.44% من العمال يفضلون نوع الملكية الخاصة بينما 41.73% من العمال يفضلون نوع الملكية العمومية أي ملكية الدولة ، بينما نجد نسبة 03.81% من العمال لم يدلوا بإجابات حول هذا الموضوع .

من خلال ما يبق أن غالبية المبحوثين يفضلون نوع الملكية الخاصة و هذا ما أشرنا إليه سابقاً من خلال ما كان عليه الفرد الجزائري تاريخياً حيث يملك قطعة الأرض الزراعية هذا الشعور الذي لازال يطبع حس و شعور أغلبية الأفراد الجزائريين من حيث تفوق هذا النوع من الملكية و يمكن القول أن هناك فئة فضلت الملكية العمومية على أساس الواقع المعاش

بدلاً من النظرة الموضوعية ، أي على أساس مصلحة ظرفية يمكن تلخيصها في التسيب والإهمال الذي يعرفه القطاع العمومي من خلال عدم تحمل المسؤولية في فرض الانضباط و القيام بالواجب المفروض عليه ، أي العمل في قطاع و الحصول على أجرة دون تقديم مقابل لذلك . يدرك الجميع من خلال وعيهم الفعلي أن أفضل نظام للملكية ، هو النظام الخاص ، فمن الطبيعي أن صاحب الملك يحافظ عليه و ينميه بطرق تنظيمية حرة وناجعة ، حيث يكون مضطراً لتحمل مسؤولياته كاملة من خلال القضاء على أشكال التسيب الموجودة في القطاع العمومي .هذا ما يجرنا إلى مساءلة العمال و معرفة درجة استيعابهم إلى أساليب الإنتاج و الطريقة المثلى للعمل .

جدول رقم (33) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول عناصر السير الحسن للمصلحة

الفئة المهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
التنظيم والمراقبة	105	31.25	44	52.38	20	38.46	169	35.80
الوعي المهني للمسؤولين	154	45.83	33	39.28	07	13.46	194	41.10
وعي العمال المهني	68	20.23	03	03.57	23	44.23	94	19.91
أخرى	09	02.67	04	04.76	02	03.84	15	03.17
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه تدلنا المعطيات أن هناك نوعين من الاقتراحات التي يراها العمال مناسبة للسير الحسن للمصلحة أو الوحدة ، الاولى تخص العمال و الثانية تخص المسؤولين حيث مثلت نسبة من يرون أن المسألة محصورة في تنظيم و مراقبة العمال نجد 35.80% كما تمثلت نسبة من يرجعون الأمر إلى عدم وجود وعي مهني للمسؤولين 41.10% بينما تنخفض هذه النسبة إلى 19.91% ممن يرون أن هناك غياب وعي مهني للعمال و أكثر فـاة ترى ذلك هي فئة الإطارات .

و حين نعمق النظر أكثر في هذه المعطيات حسب الفئات المهنية نرى أن الإطارات ينتقدون عمال التنفيذ و العكس كذلك صحيح أي أن الانتقاد متبادل بين الفئتين .في حين توجد نسبة ممن يرون أن أسباب أخرى و عناصر أساسية تعمل على السير الحسن للمصلحة لم نقدمها في استمارة البحث و لا توجد في الجدول أعلاه حيث مثلت نسبة 03.17% من الأجراء و قد حصرنا هذه الاجابات بـ : (سيئة العمل بصفة عامة – غياب ثقافة صناعية ، هيكلة المؤسسة ....الخ) و تعميقاً لهذا المحور أردنا مساءلة العمال هل يدلون بآرائهم لمسؤوليهم المباشرين في تنظيم مصلحتهم أم لا ؟ فكانت إجاباتهم موزعة كالآتي :

جدول رقم (34) : يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول مشاركتهم بآرائهم لمسؤوليهم المباشرين في تنظيم المصحلة

الفئة / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	101	30.05	56	66.66	42	80.76	199	42.16
لا	211	62.79	22	26.19	07	13.46	240	50.84
بدون إجابة	24	07.14	06	07.14	03	05.76	33	06.99
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث لا يدلون بآرائهم حول ما يدور في ورشة العمل من نقائص و مشاكل و ملاحظات بنسبة 50.84% اعتقاداً منهم أن الادارة لا تؤخذ باقتراحاتهم و شكاويهم و في اغلب الأحيان تقابل ملاحظاتهم بعدم الرد وبالتالي فهم يؤخذون موقف محايد من العملية الإنتاجية ، و بالمقابل نجد أن ما نسبته كذلك 42.16% من افراد المجتمع البحث يدلون بآرائهم حول النقائص و المشاكل الملاحظة في وحدتهم و يرجعون ذلك إلى أن تفاقم هذه المشاكل و النقائص يؤدي إلى خلل في السير الحسن و التنظيم المحكم الذي قد يسبب لهم مشاكل عريضة في حالة ما إذا تعمقت من بينها الاستغناء عن بعض العمال و تسريحهم هذا من جانب ، ومن جانب أخر تحسين وضعيتهم المادية و العمل على الاستفادة من ترقيات و اضافة مسؤوليات جديدة لهم .

و حين نعمق النظر اكثر في هذا الجدول نجد أن الاطارات يعبرون عن آرائهم ومشاركاتهم لمسؤوليهم المباشرين بنسبة اكبر (80.76%) مقارنة بفئة عمال التحكم 66.66% و فئة عمال التنفيذ 30.05% و بالتالي فالفرض الذي افترضناه في هذا التحليل صحيح إلى حدّ ما ، حيث أنه يعبر انه كلما انتقلنا من فئة مهنية أعلى إلى الادنى كلما نقصت نسبة الذين يعبرون عن آرائهم لمسؤوليهم المباشرين حول السير الحسن للمصلحة و بالتالي نستدل أن فئة عمال التنفيذ هم الفئة الأكثر عرضة للتسريع مما يجبرهم على عدم تقديم أي نوع من الملاحظات و الاقتراحات معبرين عنها " تخطي راسي " أو " شوف و اسكت " .

جدول رقم (35) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول أسس ربط العلاقات داخل المؤسسة

الفئة المهنية / البدائل	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
زملاء في المصلحة	62	18.45	43	51.19	35	67.30	140	29.66
أبناء الجهة	76	22.61	20	23.80	09	17.30	105	22.24
على أساس القرابة والعرش	184	54.76	17	20.23	07	13.46	208	44.06
أخرى	14	04.16	04	04.76	01	01.92	19	04.02
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه يتبين ان الاتجاه العام لأفراد مجتمع البحث يربطون علاقاتهم داخل المؤسسة على أساس القرابة و العرش بـ 44.06% ، خاصة عند فئة عمال التنفيذ بينما تنخفض هذه النسبة إلى 29.66% من أفراد مجتمع البحث لأولئك الذين يرون أن علاقاتهم تربط على أساس الزمالة في المصلحة و بالتعمق أكثر في دلالات هذه الأرقام نجد إن غالبية الإطارات يبنون علاقاتهم داخل المؤسسة من خلال علاقات الزمالة بنسبة 67.30% .

أما إذا اتجهنا إلى فئة عمال التنفيذ و البالغ عددهم 336 مفردة نجد 184 مفردة أي 54.76% من هذه الفئة يبنون علاقاتهم داخل المؤسسة على أساس القرابة و العرش هذه

الفئة التي يمكن القول عنها أنها تحيي القرابة التقليدية إلى اقصى حد ممكن ، عكس فئة الاطارات التي تبدي التوجه نحو اكتساب مرجعية ثقافية صناعية .

إن الممارسات داخل المؤسسة تعبر عن اتجاهين يتمثلان في الأطر الرسمية و الأطر الغير رسمية ، إن استعمال الطرق اللارسمية تعبر عن مرجعية ثقافية تقليدية في حين ان استعمال الطرق الرسمية في إنشاء علاقات داخل المؤسسة تعبر عن المرجعية الثقافية الصناعية ، وبما أننا فرضنا الأولى في هذا البحث الدال على أن الأجراء الجزائريين مطبوعون بالمرجعية الأولى أكثر من المرجعية الثانية ، هذا ما تبينه معطيات الجدول السابق حيث أن فئة التنفيذ هي أكثر الفئات استعمالا للعلاقات الغير الرسمية كونها لا تمتلك اي سلطة .

جدول رقم (36) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول اختيارهم الطرق الأولى لحل مشاكلهم المهنية

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الإدارة	26	07.73	14	16.66	13	25	53	11.22
المسؤول المباشر	124	36.90	54	64.28	38	73.07	216	45.76
النقابة	102	30.35	14	16.66	-	-	116	24.27
القرابة والعرش	79	23.51	-	-	-	-	79	16.43
أخرى	05	01.48	02	02.38	01	01.92	08	01.69
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

إن التوجه الأول للعمال المسؤولين المباشرين لحل مشاكلهم المهنية بنسبة 45.76% و هي النسبة الأكبر ، الأمر الذي يدل على الامتثال بما هو معروف بإحترام السلم الإداري ويتبين توجه العمال إلى الإدارة لحل مشاكلهم بنسبة ضئيلة 11.22% و يتم هذا التوجه في أغلب الأحيان عندما يطرق الأخير وسيلة اللجوء إلى المسؤول المباشر . حيث يعجز عن تلبية المطلب المقدم إليه ، اما فيما يخص لجوء العمال من القرابة و العرش لحل مشاكلهم المهنية فكانت بنسبة 16.73% و كان أغلبها إن لم نقل كلها تنحصر في فئة التنفيذ ، كما

هو مبين في الجدول أعلاه ، و مرّد ذلك لتوظيفهم لعلاقات الدم و الصداقة لحل مشاكلهم لأنهم ليسوا أصحاب سلطة كغيرهم من الفئات الأخرى .

فيما يخص لجوء العمال إلى النقابة آو الجهاز النقابي الذي يعتبر نظرياً مدافعاً عن مطالبهم و من ثم العمل على تحقيقها ، كان بنسبة 24.57% من مجتمع البحث ، كان اغلبهم من فئة العمال التنفيذ ثم يليها فئة عمال التحكم إن المرور عن طريق هذا الجهاز النقابي الرسمي الذي أسس تاريخياً و المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) وهي النقابة الوصية التي تتبناها الحكومة في اجتماعاتها (اجتماع الثلاثية) (حكومة ، أرباب العمل و النقابة) هذه النقابة التي كانت من المفروض المكان الشرعي لتقديم المطالب الاجتماعية ، فإن تقدم إليه الأجراء أمكننا وصفه بالإيجابي ، و ان تخلى عنه العمال قلنا عنه أنه إطار ينظر إليه كعائق يحدد من تحقيق هذه المطالب ، و بالتالي كان من المنطق التوجه إلى أطر أخرى أو تأسيس نقابات أخرى تكون بمثابة تعبير عن نمو الحركة العمالية

لقد أحصى الباحث و المناضل " سعيد شيخي" عدد هذه النقابات بعد أحداث اكتوبر 1988 التي تولد عنها دستور 1989 الذي سمح بحرية تأسيس نقابات مهنية حرة (مستقلة) منافسة للنقابة الرسمية الأولى و من أبرز و أهم هذه النقابات المستقلة الحالية نجد .

SNAPAP المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني (CNAPEST) الاتحاد الوطني لعمال التربية ، الاتحاد الوطني لمال التربية و التكوين (UNPEF)

النقابة الوطنية لعمال التربية المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) هذا الأخير الذي تم تمجيده من طرف الوزارة الوصية نتيجة صراعات تقول عنها أنها داخلية .

و للفهم أكثر حول موضوعنا سألناهم عن علاقتهم المباشرة سواءاً بالجهاز النقابي الرسمي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) أو النقابات المستقلة الممثلة للعمال و المتواجدة على مستوى المؤسسة ميدان الدراسة ، محاولين إدراك عمق موقفهم الناتج عن تجربتهم اليومية مع العلم أننا على يقين بخصوص شلل هذا الإطار من حيث لم يؤسس لصالحهم في الأساس هذا من جهة ومن جهة أخرى إن وجدت هذه النقابات فهي لا تقوم بالدور الذي ولدت ووجدت من اجله .

جدول رقم (37) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حول انخراطهم في النقابة

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عضو منخرط	142	42.26	37	44.04	08	15.38	187	39.61
مسؤول في النقابة	23	06.84	07	08.33	–	–	30	00.63
لا	171	5089	40	47.61	44	84.61	255	54.02
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن غير المنخرطين في النقابة في هذه المؤسسة يمثلون النسبة الأعلى 54.02% بالمقابل نجد نسبة المنخرطين كأعضاء في النقابات تمثل نسبة 39.61% بينما تكاد تنعدم نسبة المسؤولين في النقابة و تمثل 0.62% .

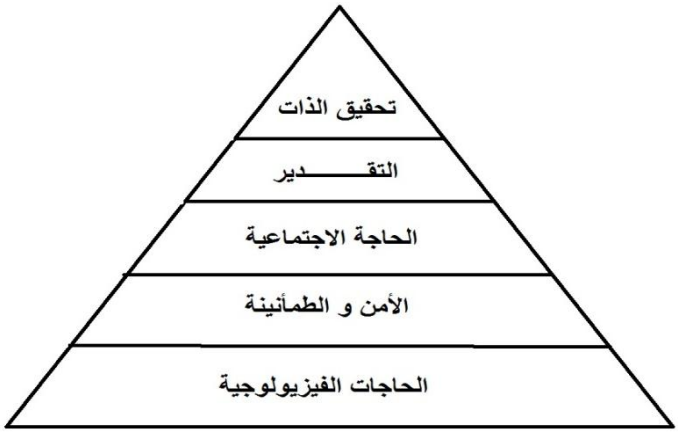
تدّل النسبة الأولى على عدم جدوى الانخراط لأن النقابات الموجودة لا تقوم بالوظيفة المطلوبة منها و التي وجدت من اجلها سواءاً تعلق بالنقابة الأم (U.G.T.A) التي وجدت لخدمة المؤسسة و دعامة للإدارة ، أو النقابات الحرة أو المستقلة التي تشهد تضييق اكبر من طرف الإدارة وصلت الى حد المتابعات القضائية ، فهي تكاد تكون في شلل تام .

و من خلال تصريح بعض العمال فقد وصل الأمر إلى حد المتابعات القضائية للمسؤولين النقابيين و تجميدهم عن العمل لفترات طويلة و في نفس السياق فقد أكد الباحث "جمال

غريد" على النتيجة النهائية " هناك نتيجتان فرضتا نفسهما ، الأولى ذات طابع عام و هو ليس للعامل أي شيء يتوخاه من وراء هذا الإطار ، فهو ليس معمول من أجله ..... و أما النتيجة الثانية فهي ذات طابع شخصي إذ ليس من اللائق للعامل أن ينتمي إلى جمعية العمال بالوحدة " [1]

بهذا تنتقل إلى الحوافر في العمل و الرضا المهني اللذان يعتبران عنصران أساسيان لسير الوحدة و اللذان بعيدان عن الاحتياجات الأساسية للأجراء و من المعروف نظرياً أن من بين أهم المفكرين الذين وضعوا الأسس العلمية لهذا النوع من البحوث نجد (AH.MASLOW) "ابراهام ماصلو" عالم النفس الاجتماعي الأمريكي و التي عرفت بنظرية التحفيزات و المؤسسة على نظرية الاحتياجات ، لقد حدد " ماصلو" هرم يحتوى على خمس احتياجات .

شكل رقم (04) : هـرم "ماصلو" للحاجات



المصدر :خليل محمد،خضير كاضم.**نظرية المنظمة** ،ص:135

[1] GUERID (D) : Les ouvriers in culture et industrie , op.cit , pp(137-138) .

و قد أثر " ماصلو" تأثيراً كبيراً على بعض المفكرين من بينهم (Ph.Bernoux) الذي ينطلق من مسلمة تثمين الفرد الإنساني بواسطة العمل و هو يتكلم عن المؤسسة الصناعية " نسعى اليوم إلى الانتاجية بواسطة التحفيزات بدلاً من اعتمادها الاكراه" .

و لتوسيع مجال المناقشة ارتأينا مسألة المعنيين أنفسهم للتعبير عن موقفهم اتجاه العلاقة بالوحدة .

جدول رقم (38) : يبين توزيع افراد مجتمع البحث حول علاقتهم بالوحدة

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
القيام بالعمل فقط	184	54.76	33	39.28	22	42.30	239	50.63
الحفاظ على الوحدة	124	36.90	44	52.38	28	53.84	196	41.52
بدون اجابة	28	08.33	07	08.33	02	03.84	37	07.83
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

يظهر من خلال الجدول السابق أن التقارب بين موقف الداعي بالقيام بالعمل و عدم الاهتمام بأشياء أخرى بـ 50.63% و الموقف الثاني الداعي إلى الحفاظ على مصالح الوحدة بـ 41.52% حتى و إن كنا متحفظين عليه نوعاً ما ، يعني من بين ما يعني

الموقف الأول القيام بالعمل– بغض النظر عن كيفية القيام به – مقابل تقاضي أجرة دون الدخول في اعتبارات اخرى ، مثل الاهتمام بما يجري في الوحدة أو النضال من أجل تحقيق مصالحها العليا ، كما يمكن تغير الموقف الثاني و أي الحفاظ على الوحدة بخوف العمال في حالة ما إذا أغلقت أو بيعت ، من هنا يمكن وصف العلاقة (العامل / المؤسسة) بعلاقة عقدية آلية أكثر مما هي عقلانية و عضوية و بعيداً عن الصياغة النظرية لهرم " ماصلو " للحاجات و العناصر المحفزة للعمل ، ارتأينا أن نلجأ إلى النموذج التطبيقي الذي صاغته الجماعة الكندية " حسب بعض السمات المميزة للأجراء الجزائريين"

– الحاجات الفيزيولوجية : (Les besoins physiologiques) الحاجات الحيوية المادية الأجر ، العلاوات ، المنح ....

– حاجات الأمن (Les besoins de Sécurité) تعبر هذه الأخيرة عن حاجات الحماية الامنية و الترقية و أهمية الحفاظ على منصب العمل إلى جانب العمل بمؤسسة ذات مستقبل مضمون .

– حاجات الإنتماء (Les besoins d'appartenance) يتعلق الامر بالحاجات الاجتماعية تتمثل في اهتمام الإدارة بالأجراء و كذا إقامة علاقة حسنة مع الزملاء .

– حاجات الاعتزاز بالنفس و التقدير ، تتمثل في تشكيل صورة إيجابية يراها الأجراء عن أنفسهم و كذا درجة الاعتزاز بالعمل المقام به إضافة إلى الاهمية المعطاة للتشكرات و التقدير التي يقدمها إليهم الرؤساء .

– حاجات الإبداع و الابتكار :وهي الأهمية المعطاة للقيام بأشياء ذات فائدة للمؤسسة مع استعمال كامل القدرات من تعلم و تكوين ،يمّكن الأجير من اتخاذ قرار خاص بتنظيم العمل[1]

جدول رقم (39) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث عن العناصر المحفزة للعمل .

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
العمل بمؤسسة ذات متمثل مهني	112	33.33	24	28.57	40	76.92	176	37.28
الحفاظ على منصب عمل	147	43.75	44	52.38	–	–	191	40.46
اهتمام الإدارة بالعمال	77	22.91	16	19.04	12	23.07	105	22.24
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول أعلاه تبين أن العمال يرون من بين العناصر المحفزة للعمل هو الحفاظ على منصب العمل بنسبة 40.46% تتوزع بين عمال التنفيذ و عمال التحكم ، في حين أن الإطارات لم يروا أن الحفاظ على منصب العمل عنصر محفز ، و مرد ذلك ربما إلى فئتي

[1] Culture et gestion en Algérie , Groupe Léger et léger éditions , harmattan , p 67 .

عمال التنفيذ و التحكم معرضتان أكثر من غيرها من هاجس تقليص اليد العاملة وهي ظاهرة تفاقمت خاصة في التسعينات من القرن الماضي .

إن ظاهرة تسريح العمال لها تداعياتها الاجتماعية أكثر من الاقتصادية فهي تسهم في تفكيك المجتمع برمته ، فالمسألة حسب اعتقاد كثير من الباحثين ليست مسألة اختيار بين التسريح أو عدمه بقدر ما هي متعلقة بضرورة البحث عن بدائل و حلول اقتصادية قبل اللجوء إلى التسريح التي تعتبر من الحلول السهلة التي تبنتها الدولة كل ما أزمتها .

كما نلاحظ توجها ثانيا للعمال يتمثل في العمل بمؤسسة ذات مستقبل بـ 37.28% و هو في الحقيقة أمر غير بعيد عن التوجه الأول بهذا التوجه تبنته أكثر فئة الإطارات كما هو موضح في الجدول ، إذ أن العمل في مؤسسة ذات مستقبل يحتوي إلى حد كبير الحفاظ على منصب العمل و الحصول على أجرة أعلى .

تعد مسألة الاهتمام أو انعدامه احد العناصر الأساسية في تشكل علاقة (العامل/ المؤسسة) هذا الاهتمام يقابله دوماً أريحية العامل أو الأجير من خلال عدم وجود فروقات بين العمال و عدم التفضيل بينهم و تعميقاً لهذه الفكرة ارتأينا مساءلة الأجراء إن كان هناك تفضيل فئات على فئات أخرى .

جدول رقم (40) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و وجود التفضيل بين العمال

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	228	67.58	48	57.14	19	36.53	295	62.50
لا	84	25.00	30	35.71	30	57.69	144	30.50
لا أدري	24	07.14	06	07.14	03	05.76	33	06.99
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال الجدول السابق نلاحظ من إجابات العمال أن هذه الممارسة قائمة أي أن العمال يصّرحون بوجود تفضيل فئات على فئات أخرى بـ 62.50% هاته الممارسة التي ألحّ عليها عمال التنفيذ أكثر من الفئات الأخرى ، و نرى في المقابل أن هناك عينة أدلت بعدم وجود تفضيل بين الأجراء بنسبة 30.50% و يمكن تفسير إجابات المبحوثين الذين أجابوا بـ(لا أدري) أنها تقترب للتوجه الأول و القائل بوجود تفضيل أكثر من التوجه الثاني بنسبة لخوف العمال ربما أو لعدم الخوض في خبايا المسائل المهنية للمؤسسة و الذي قد ينتج عنه مشاكل لهم في المستقبل .و حتى نتعمق في الموضوع أكثر ارتأينا مساءلة العمال بتسمية هذه الفئات المفضلة فكانت إجاباتهم موزعة كالآتي :

جدول رقم (41) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و تسمية الفئات المفضلة

الفئة المهنية / إجابة المبحوث	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أصحاب العلاقات و المعارف	124	49.20	23	42.59	11	50.00	158	48.17
أعضاء النقابة	74	29.36	17	31.48	07	31.81	98	29.87
أبناء المجاهيدن و الشهداء	46	18.25	13	24.07	04	18.18	63	19.20
بدون	08	03.17	01	01.85	–	–	09	02.74
المجموع	252	%100	54	%100	22	%100	*328	%100

يظهر جلياً من خلال الجدول أعلاه ما أسموه العمال بأصحاب العلاقات الشخصية والمعارف بـ 48.17% ، كانت المحرك الأساسي للتفضيل حيث أن هذه العلاقات تضمن للعمال مواقع مهمة في المؤسسة و ضمان امتيازات وظيفية تكون لهم كغطاء رسمي في المؤسسة و هذا ما تشهده اغلب المؤسسات في الجزائر في شتى المجالات .

* نشير إلى انخفاض في المجموع لأفراد مجتمع البحث من 472 إلى 328 نتيجة استثناء المبحوثين الذين أجابوا بـ لا لوجود التفضيل في المؤسسة و بالتالي تصبح مجموع كل فئة كالتالي : - الإطارات : 22 عامل ، التحكم : 54 عامل التنفيذ : 252 عامل .

أما بالنسبة للفئة الثانية المستفيدة من التفضيل حسب العمال فهم أعضاء النقابة بـ29.87% و تليها أبناء المجاهدين و الشهداء بـ 19.20% تدّل الفئتين الاخريتين على مدى قوتهما وتأثيرهما في أوساط العمل فهي تكاد قوة ضاغطة تستطيع تحريك الأجزاء في الاتجاه الذي ترغب فيه و حتى و إن كان هذا الاتجاه لا علاقة له بمصالح المؤسسة فنستطيع القول أن الإدارة تتعامل بحذر و بحساسية مفرطة مع هاتين الشريحتين .

جدول رقم (42) : يبين توزيع أفراد مجتمع البحث من خلال الفئة المهنية و الإجراءات الواجب توفرها لتحسين العلاقات و الجو في المؤسسة

الفئة المهنية / الإجابة	عمال التنفيذ		عمال التحكم		الإطـــارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
العـدالة	172	51.19	37	44.04	21	40.38	230	48.72
توفير وسائل مهنية	43	12.79	21	25	18	34.61	82	17.37
وجود الوعي المهني	100	29.76	24	28.57	13	25.00	137	29.02
أخرى	21	06.25	02	02.38	-	-	23	04.87
المجموع	336	%100	84	%100	52	%100	472	%100

من خلال هذا الجدول تبين أن من بين أهم الإجراءات التي يراها العمال تعمل على تحسين الجو و تمتين العلاقات داخل المؤسسة هي العدالة بنسبة 48.37% هذه النسبة العالية تدّل على أن العدالة تكاد تكون شبه منعدمة ، هذا المطلب يطالب به العمال و نداء للمسؤولين ليتخذوا إجراءات للامتثال للقوانين من حقوق و واجبات بروح الإنصاف و عدم اللجوء للاعتبارات اللارسمية ، هذا الأمر يتطلب الاعتماد على الكفاءات و المهارات .

إن مبدأ العدالة الذي يطالب به العمال في المؤسسة ، تكون بداياته الأولى في التوظيف في المؤسسة الذي يعتمد على القاعدة الزبونية المبنية على المعرفة أو بواسطة تأثير جماعات المؤسسة (الجماعات الضاغطة) كالنقابة و أبناء المجاهدين و الشهداء ....الخ ، و هي الفئات المفضلة التي صرح به العمال عند سؤالنا لهم عن هذه الفئات (الجدول السابق) و الأخطر من ذلك يجب النظر إلى المحسوبية و عدم الإنصاف كممارسات مؤسساتية ترجع حسب اعتقادنا إلى القوانين التي سّطرت في زمن التسيير الاشتراكي ، هكذا يمكن القول أن السلطات تجمعت تطبيقيا في يد المسؤول الأول للمؤسسة ، و بحكم صلاحياته الرسمية و اللارسمية عمل على تأسيس فراغ من حوله من خلال تلك الثقافة التي وضعناها بثقافة الخضوع في جميع مستويات السلم الإداري .

إن ظاهرة الانفرادية في صنع القرار ولدت الاستعمال و التصرف في المؤسسات العمومية و كأنها مؤسسات خاصة يغلب عليها الطابع "العائلي" و في هذا السياق أكّد " ف، ديلاند"

حين قال : " يظهر في نيجيريا الارتباط بين نمط ممارسة السلطة في إثنية افريقية و نمط ممارستها في المؤسسات الصناعية الموجودة في المقاطعة الجغرافية لهذه الإثنية " [1]

تظهر هذه المقولة بكل قوة العلاقة الجدلية و المتبادلة بين المؤسسات الصناعية و محيطها المباشر في فرض هذا الأخير لمنطقه ، هكذا نجد أنفسنا أماما مسيرين لا يمتثلون للقوانين الهادفة إلى ممارسة السلطة بصفة لا شخصية حتى و إن تغنى بها أصحابها ظاهرياً بل وحث مساعديهم على تطبيقها ، يبقى الواقع مناقضاً لهذه النيات .

و برجوعنا للجدول نجد أن هناك من العمال يطالبون بضرورة وجود الوعي المهني 29.02% و هذا ما يفتقده أغلب العمال في المؤسسات الجزائرية حسب رأينا.

في حين يوجد من بين الأجراء ممن يطالبون بضرورة توفير الوسائل المهنية بـ 17.37% هذه النسبة المتواضعة تدل على توفير هذه الوسائل إلى حد ما .

إن أهم ما يمكن قوله أن السلطة مستوحاة من المرجعية التقليدية أي أن هناك تطابق و تماثل بين السيد و الرئيس ، بل بتفضيل الأولى عن الثاني ، لقد وصف "دنيس سقرستان" هذين النوعين من العلاقات الفاعلة في المجتمعين التقليدي و الحضري : " ..... يتميز المجتمع التقليدي بأشكال السلطة التقليدية التي تجعل من الرئيس (Le chef) كما يقول ماكس فيير " أنه ليس برئيس بل هو السيّد كما أن المحكومين ليسوا بأعضاء جماعة بل هم

[1] DE LA LANDE (PH) : **Géstion L'entreprise industrielle en Afrique** , op cit , p 77 .

عاملين " [1] و يعرف المجتمع العصري نموذج آخر من السلطة يأخذ مشروعيته من قاعدة عقلانية وبيروقراطية من الرئيس للمرؤوسين .

[1] Ibid , p 81 .

نتائج الفرض الجزئي الأول :

بتناولنا تحليل المعطيات الإحصائية المتعلقة بنظرة العمال لأهمية العمل و ضرورته بالنسبة إليهم فالنتيجة التي توصلنا عليها ,أن هناك توجه عام لدى أفراد مجتمع البحث لعدم النظر للعمل كقيمة في حد ذاته يحرك سلوكهم ويوجه أفعالهم و هذا ما يبنه الجدول – رقم 06 – ومن خلال إجابات المبحوثين وجدنا أنهم لا يرون العمل كضرورة وظيفية اقتصادية نابعة من وجودهم في المؤسسة كما ذهب إليها " آلان توران "عندما صرح أن مقومات الفعل الاجتماعي ثلاث عناصر هي

1- العمل : أي أن العمل هو فعل سلوكي فهو ليس بوضعية أو حالة و لا مجرد نية أو قصد ,بل هو نشاط طبيعي يقوم به الفرد أو مجموعة ما بوعي و يحس بأنه فاعل تاريخي أي منتج للغير و منتج للثقافة .

2- روح التآنس : إن روح التآنس بالنسبة إليه ليست مجرد علاقة اجتماعية كما تراه المدرسة الوضعية بل هي موجه للفعل

3- الوجود الطبيعي للإنسان : في هذا الصدد ينتقد المدرسة البيولوجية النفسية التي ترى أن السلوكات الفردية توجهها الطبيعة البشرية للإنسان من إشباع حاجاته لأن ذلك يؤدي حسب "آلان توران " بالسقوط في الحيوانية , أي تصبح الغرائز و الحاجات البيولوجية هي التي تتحكم بالسلوك و الأفعال .

ومن خلال النتائج وجدنا أن أغلبية المبحوثين يرجعون أهمية العمل و ضرورته لعوامل ذاتية و شخصية مرتبطة بالحاجة أو الحاجة النفسية , وهو ما يتناسب مع المستوى الأول و الثاني و الثالث من هرم " ماطو " للحاجات

– وبانتقالنا للعنصر الثاني و الذي أردنا أن نعرف من خلاله نظرة الأجراء لتطوير قدراتهم و كفاءاتهم من عدمها فالمعطيات الإحصائية الخاصة بهذا المتغير يبين مايلي :

فئة العمال التحكم : نجد أن 79,76 % منهم أجابوا بأنه من الضروري على العمال أن يطور قدراته وكفاءاته في كل مرة سمحت الظروف له بذلك– أنظر الجدول رقم 07 ،مقابل 20.23 % ممن أجابوا بالنفي ،وبالتركيز على المجموعة التي أجابت بالإيجاب في هذه القضية نجد أن 61.19 % ، أي أن أغلبتها ربطت هذه الضرورة بعوامل وبدائل ذاتية (التحكم والسيطرة على التكنولوجيا ،الرفع من المقابل المادين..) هذا ما يوضحه الجدول رقم 08

فئة عمال التنفيذ : نجد أن نسبة 84,22 % أجابت بنعم لتطوير القدرات و الكفاءات في كل مرة – أنظر الجدول رقم 07 – و بالانتقال للبدائل التي قدموها نجد بأن نصفهم ربطوا ضرورة تطوير القدرات بالبدائل الموضوعية , و إذا بالدور الوظيفي الإنتاجي أو الدور التاريخي , و يمكن تفسير ذلك أن هذه الفئة لها أقدمية كبيرة في المؤسسة مقارنة بالفئات الآخرة , و ارتباطها المباشر بالعملية الإنتاجية

– أما فيما يتعلق بطبيعة مستوى العلاقة التي تربط العمال بالعمل في المؤسسة فالجدول (10) يبين ذلك ,فالاستنتاج العام الذي خرجنا به أن نسبة كبيرة من أفراد مجتمع البحث يعتقدون أنهم يعملون بجدية و إخلاص في العمل داخل المؤسسة ,و لكن مع ملاحظتنا لمجتمع الدراسة توجد هناك هوة و تعارض بين الخطاب الذي تضمنته أجوبتهم من جهة و سلوكهم الفعلي من جهة أخرى , و هذا ما يجرنا للجدول رقم (11) الذي يبين أن العوامل التي تتحكم في مستوى الدافعية لدى المبحوثين فيما يخص هذا المتغير نستطيع القول أن العامل أو البديل الذي يتحكم في دافعية العمال للعمل هي دوافع ذاتيه شخصية ,مرتبطة بالعامل المادي .

– بالنسبة لعوامل الرقابة الموجودة في المؤسسة بينت المعطيات الإحصائية للعمال المتعلقة بهذا العنصر أن الرقابة المعتمدة في المؤسسة محصورة بنسبة كبيرة ,أكثر من 80 % في البدائل التالية – أنظر الجدول 12 –

– رقابة غائبة نهائيا

– رقابة مرتبطة بالرئيس المباشر

– رقابة مرتبطة بالمعنيين أنفسهم (ذاتية)

هذا ما يعطي للعامل إمكانية أن يكون له استقلالية في العمل و القدرة على المناورة (هامش الحرية) كما يطلق عليه " ميشال كروزي "

– فيما يخص العوامل التي تتشكل على أساسها مجموعات الانتماء استخلصنا أنها متعددة و غير مستقرة و ثابتة و أن طبيعة هذه التفاعلات التي تحكم العلاقات الاجتماعية سواءا العلاقات الأفقية (مرؤوس / مرؤوس) أو عمودية (رئيس / مرؤوس) –أنظر الجدولين (13) و (14) – نرى أن علاقات العمل تربطهم ببعضهم البعض تحكمهما آليات التضامن و التماسك في العمل حسب الظروف و المصلحة الشخصية و ليست علاقات تضامن من أجل تحقيق الهدف الاقتصادي الذي هم موجودون من أجله

من كل ما سبق هناك إجماع على غياب مفهوم العمل كقيمة حضارية و ثقافية ,إن القيم الثقافية للعامل في المؤسسة ميدان الدراسة يغيب عنها النظر للعمل كقيمة في حد ذاته , مما مهد أن تكون هذه الأفعال و السلوكات موجهة بالإستراتجيات الذاتية المنطلقة من المصلحة الخاصة لكل عامل , و هذا ما يتطابق مع الفرض الجزئي الأول .

نتائج الفرض الجزئي الثاني :

من خلال المعطيات الإحصائية (مؤشرات و الأسئلة التي وضعت في الفرض الجزئي الثاني ,نجد أن أغلب المبحوثين مكان ازديادهم كان ما بين قرية و دوار و هذا له دلالة واضحة على أن أغلب المبحوثين من أصول ريفية– أنظر الجدول رقم 04– إذ هنا تتعلق الأمر بالمرافق الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية أو حتى التحرر في ممارسة ما يرغب ممارسته أي استمرار (روح الجماعة) مما يحد من الفردانية و لاحظنا كذلك أن أغلب المبحوثين آبائهم كذلك هم ريفيو الأصل – أنظر الجدول رقم05–

فهذا يدل على على تقارب بين الجيل الأول و الثاني من حيث الأصل العراقي هذا راجع إلى طبيعة المنطقة فامتلاك الأرض الزراعية هو تشبيه عضوي لا تتخلى عنه مهما كان الثمن وأن عدم الامتلاك المادي للأرض الذي صرح به العمال 69.27% ،لاتعني عدم التشبث بالأرض فهناك تعلق تاريخي بالأرض التي كانت لها دلالة تاريخية عميقة وخاصة ، – أنظر الجدول رقم 15–هذا ما يجرنا إلى طبيعة السكن ،فقد صرح غالبية العمال أنهم مقيمون مع الوالدين بنسبة 48.10% – أنظر الجدول رقم 17 – الأمر الذي يعيق كل عملية تحضرية من جانبها التطبيقي وهو ما صرح به " بيار بورديو" .(تليح أزمة السكن وانفصام الفرصة ،فاذا كانت أزمة السكن تعيق عقلنة السلوكات فهي تمنع المشاريع ذات المدى الطويل وتثبت الأسر في اللاتجانس المفروض .....)[1] .

وبانتقالنا إلى تصور العمال للزواج والإنجاب نجد أن التوجه العام لأفراد المجتمع البحث للذين فضلوا الزواج من عائلة بعيدة من حيث النسب بنسبة 58.68% –أنظر الجدول رقم 18 – نستنتج أن هناك انتقال من العلاقات المبنية جوهريا على الحفاظ على الإرث المتمثل في استمرارية ملكية الأرض ، إلى الزواج بمعناه الحديث في المجتمعات المعاصرة ،وبالوقوف على فكرتنا سوف نقف عند هذا التحول في أصل العلاقة الزوجية ،فنجد أن أعلى نسبة عند أولئك الذين يختارون زوجاتهم بأنفسهم – أنظر الجدول رقم 19 – وبالحديث عن ممارسة الزوجة لممارسة مهنة مأجورة من عدمه فقد صرح غالبية الأجراء أن زوجاتهم لاتعملن بنسبة 63.98% –أنظر الجدول رقم 20–– أما عن سن الزواج فهو أحد العوامل

[1] BOURDIEU (p) : **L'algerie 60 :Structures économique et structures temporaire** , Paris , édition de minuit , 1977 , P P 61-62 .

والمؤشرات عن الاستحداث أو نقيضه ،اذ يعبر الزواج المبكر عن الاقتراب من المرجعية الأصلية لمجتمعنا ومن خلال الجدول –21– يبين أن متوسط سن الزواج الخاص بالفئات المهنية لايقل عن 27 سنة ،هذا ما يؤكد على الخطوة الكبيرة التي قطعها العمال والمجتمع الجزائري على العموم في اكتساب مرجعية حديثة مقارنة بسن الزواج في مجتمعنا في الماضي الذي كان لايتعدى 18 سنة ،ونفس الشيء عند قراءتنا لمتوسط عدد الأطفال الذي 04 أطفال بالنسبة للفئات المهنية الثلاث ،هو كذلك مؤشر على إكتساب مرجعية حديثة.

أما عن وسائل تحديد النسل نخلص أن الفئة السوسيومهنية لأفراد مجتمع البحث تتحكم بنوع المرجعية الثقافية ،فعمال التنفيذ يرتبطون أكثر بالمرجعية الثقافية التقليدية ،في حين يرتبط الإطارات بالمرجعية والنموذج العصري فيما يخص استعمال وسائل تحديد النسل –أنظر الجدول رقم 22–

وننتقل بعد ذلك لمسألة المظاهر الشبه دينية ،فقد صرح غالبية العمال بأنهم يحضرون للوعدات كوعدة أولاد عبيد الله ووعدة أولاد بلول وكانت موزعة بين ممن صرحوا بذلك ومن يحضرونها أحيانا اذا لم يمنعهم سبب قهري لذلك –أنظر الجدول رقم23 –

أما عن رأي المبحوثين حول الاستعانة بالطب التقليدي " التداوي بالأعشاب " فقد أكدت غالبية العمال على استعمالهم لهذا النوع من الدواء ، أكثر من 80% وتنقسم هذه النسبة للذين يقبلون عليها قبل الذهاب للطبيب بنسبة 52.11% والذين يقبلون عليها بعد الطبيب بنسبة 30.08% – أنظر الجدول رقم 24 –

كما أظهر العمال امتناعهم الكبير عن ممارسة الأفعال الثقافية سواءا تعلق الأمر بالانتماء إلى الجمعيات الثقافية وجمعيات المجتمع المدني ،وكذا عدم المشاركة في العمل السياسي .مما سبق يمكن القول أن العمال يميلون أكثر إلى المرجعية التقليدية التي منبعها الأصلي موارد ثقافية ذات علاقة بالتراث الحضاري للمجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع المحلي (منطقة الجلفة) بصفة خاصة وهذا ما يتطابق مع ما جاء به الفرض الجزئي الثاني.

نتائج الفرض الجزئي الثالث:

لقد ركزنا في هذا الخصوص بعض المواقف المتناقضة لنموذج التنمية الذي تتبناه الجزائر في بحثنا من الوجهة النظرية والمنهجية ،هو تناقض بين القيم الغربية والقيم الثقافية التي يحملها العمال ، إن المؤسسة الصناعية الجزائرية هي مؤسسة مستوردة في هياكلها المادية وكذا مختلف أدوارها التابعة لها .هذه المؤسسات التي أنتجتها تجارب البلدان المتطورة من العالم الغربي،ولإثراء محور الفرض الجزئي الثالث،سألنا العمال عن نوع الملكية المفضلة لديهم فكانت نسبة 54.44 % من العمال يفضلون نوع الملكية الخاصة – أنظر الجدول رقم 32– وهذا ما أشرنا إليه سابقا من خلال ما كان عليه الفرد الجزائري تاريخيا حيث يملك قطعة الأرض الزراعية ، هذا الشعور الذي لايزال يطبع حس وشعور غالبية أفراد المجتمع الجزائري ،وأن الفئة التي فضلت الملكية العمومية مرده المصلحة الظرفية التي يمكن تلخيصها في التسيب والإهمال الذي يعرفه القطاع العمومي،من خلال عدم تحمل المسؤولية في فرض الانضباط والقيام بالواجب المفروض عليه.

أما عن تصورات العمال حول السير الحسن للمصلحة أو الوحدة التي يعملون بها ،فوجدنا أن هناك نوعين من الاقتراحات التي يراها العمال مناسبة للسير الحسن للوحدة . الأولى تخص العمال –عمال التنفيذ– والثانية تخص المسؤولين ،وحين نعمق النظر أكثر في هذه المعطيات حسب الفئات المهنية نرى أن الإطارات ينتقدون عمال التنفيذ والعكس كذلك صحيح .أي أن الانتقاد متبادل بين الفئتين –أنظر الجدول رقم 33 –

وتعميقا لهذا المحور عند مساءلة العمال عن إمكانية الإدلاء بآرائهم لمسؤوليهم المباشرين من عدمه ،فكانت نسبة 50.84 % لا يدلون بآرائهم حول ما يدور في الوحدة من نقائص ومشاكل ،اعتقادا منهم أن الإدارة لا تأخذ باقتراحاتهم وشكاويهم وأن ملاحظاتهم تقابل بعدم الرد ،وبالتالي فهم يأخذون موقفا محايدا من العملية الإنتاجية .

وبانتقالنا إلى أسس ربط العلاقات داخل المؤسسة نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين 44.06% يربطون علاقاتهم داخل المؤسسة على أساس القرابة والعرش، خاصة عند عمال فئة التنفيذ ،عكس فئة الإطارات التي ترى أن أسس ربط العلاقات يتم من خلا الزمالة في المصلحة .وهذا مؤشر على التوجه والاقتراب والتوجه نحو اكتساب مرجعية ثقافية صناعية .

إن الممارسات داخل المؤسسة تعبر عن اتجاهين يتمثلان في الأطر الرسمية والأطر الغير رسمية ، وأن استعمال الطرق اللارسمية يعبر عن مرجعية ثقافية تقليدية في حين أن استعمال الطرق الرسمية في إنشاء علاقات داخل المؤسسة تعبر عن المرجعية الثقافية

الصناعية وهذا ما افترضناه في هذا المحور على أن العمال مطبوعون بالمرجعية الأولى أكثر من المرجعية الثانية ،هذا ما تبينه معطيات –الجدول رقم 35.

وصرح العمال حول اختياراهم الطرق الأولى لحل مشاكلهم المهنية ،فإن التوجه العام لأفراد مجتمع البحث يرون أنها تتمثل في اللجوء إلى المسؤول المباشر 48.76 % – أنظر الجدول رقم 36– وكان خيارهم اللجوء الى الجهاز النقابي ضعيف إذا ما قورن باللجوء إلى المسؤول المباشر ،هذا الجهاز النقابي المتمثل في النقابة الرسمية (الإتحاد العام للعمال الجزائريين) **UGTA** ،أو النقابات المستقلة الممثلة للعمال والمتواجدة على مستوى مؤسسة ميدان الدراسة ،محاولين إدراك عمق موقفهم الناتج عن تجربتهم اليومية مع العلم أننا على يقين بخصوص شلل هذا الإطار ،من حيث أنه لم يؤسس لصالحهم في الأساس هذا من جهة ،ومن جهة أخرى فإن وجدت هذه النقابات فهي لا تقوم بالدور الذي وجدت من أجله ،هذا ما أكدته غالبية العمال ،أنهم غير منخرطين في النقابة بنسبة 54.02 % – أنظر الجدول رقم 37– هذه النسبة تدل على عدم جدوى الانخراط في النقابة سواءا تعلق الأمر بنقابة U.G.T.A التي وجدت للدفاع عن الإدارة ،أو النقابات الحرة التي تشهد تضييق أكبر من طرف الدولة وصلت لحد المتابعات القضائية والفصل عن العمل.

وتعد مسألة الاهتمام أو انعدامه أحد العناصر الأساسية في تشكيل علاقة (العامل /المؤسسة) هذا الاهتمام يقابله دوما أريحية هذا الأخير من خلال عدم وجود تفضيلات(ويقصد هنا الفرو قات الغير مهنية) و تعميقا لهذه الفكرة وجدنا أن هذه الممارسات قائمة على أن العمال يصرحون بوجود تفضيل فئات على فئات أخرى 62,50 %

هاته الممارسات التي ألح عليها عمال التنفيذ أكثر من الفئات الآخرة – أنظر الجدول 40- و فضلنا أن نفسر أكثر ارتأينا مساءلة العمال تسمية هذه الفئات المفضلة فكانت إجاباتهم ترتكز على أنهم يمثلون أصحاب العلاقات و المعارف (العلاقات الغير رسمية) بنسبة 48,17 %حيث أن هذه العلاقات تضمن للأجراء مواقع مهنية جيدة في المؤسسة و ضمان امتيازات وظيفية كما طالب العمال تطبيق العدالة في المؤسسة –أنظر جدول 41- و عدم الاعتماد على القاعدة الزبونية المبنية على المعرفة أو بواسطة تأثير جماعات المؤسسة (الجماعات الضاغطة) كالنقابة وأبناء المجاهدين والشهداء ..الخ،وهي الفئات المفضلة التي صرح بها العمال.

يمكن القول من خلال هذه الاستنتاجات أن هناك شلل أصاب المرجعية الثقافية الصناعية عند اصطدامها بالمرجعية الأصلية التقليدية ، وخاصة لما لهذه الأخيرة من فعالية في الوسط الذي يعيش فيه العمال مما نتج عنه فشل ما انتظر تحقيقه من استيراد ثقافة صناعية رأسمالية غربية غريبة عن عادات وقيم ومعايير المجتمع الجزائري وهذا ما يتطابق مع ما جاء به الفرض الجزئي الثالث

خـــاتمـــة :

لقد بدأنا بفكرة وأنهينا بجملة من الأفكار ،فهو حال الباحث هكذا يبدأ في بحثه من تساؤل أو مجموعة من التساؤلات وينهيه بجملة من التساؤلات ،لقد انطلقنا من فكرة عامة مضمونها أن الثقافة بوصفها مجموعة من القيم والمعتقدات والإشارات والرموز والممارسات المتكررة والإدراكات والتصورات ..،تؤثر إيجابا أو سلبا على أداء وسلوكات الأفراد في المؤسسة ودعمنا فكرتنا هاته بجملة من الفرضيات التي أسسنا من خلالها لهذا البحث،وحرصنا كل الحرص على ضمان الانسجام والترابط بين الأفكار في كل أجزاء البحث ،وحرصنا أيضا على أن نترجم تصوراتنا الأساسية من خلال الدراسة الميدانية التي أفرزت بعض النتائج كما رأينا.

لقد حاولنا التنبيه إلى أمر هام جدا أن الفاعلين في المؤسسة هم قبل كل شيء نتاج المجتمع الذي يعيشون فيه ،يتأثرون به وبثقافته فهم يأتون للمؤسسة من أوساط وجماعات اجتماعية مختلفة ،كما يصنفون في المؤسسات على أساس طبقات مهنية مختلطة ،لهذا فالمؤسسة الجزائرية كيان اجتماعي لا يمكن بأي حال من الأحوال عزلها عن بيئتها ومحيطها ،فهي بهذا المعنى نتاج ذلك المجتمع وتلك البيئة .

إن دراستنا وعلى محدوديتها في جانبها التطبيقي لاعتمادها على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمثل منطقة بحد ذاتها ،نعتبرها مساهمة معتبرة في إزالة الغموض واللبس عن كثير من المغالطات بالتعريف بثقافة المؤسسة الجزائرية وثقافة عمالها وهي أيضا

خطوة عن طريق البحث في هذا البحث المتداخل ثقافة المؤسسة أم ثقافة المجتمع داخل المؤسسة .

فمن خلال نتائج هذا البحث وجب على المؤسسة الجزائرية أن تهتم بالبعد الثقافي من خلال تعاملها مع أعضائها باعتبارهم حاملي قيم ومعايير ثقافية من بيئتهم الأولى .تؤثر في طرق تفكيرهم وإدراكهم وتحدد اتجاهاتهم ومختلف حاجاتهم ،وبالتالي فهي تساهم في توجيه سلوكهم هذا ما أكده " **رونو سان سوليو** " على أن المؤسسة ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل إنها تتشكل كذلك من روابط اجتماعية معقدة وأصلية.

وما نؤكد عليه أيضا في هذا الموضوع الشلل الذي أصاب المرجعية الثقافية الصناعية عند اصطدامها بالمرجعية الأصلية التقليدية ، وخاصة لما لهذه الأخيرة من فعالية في الوسط الذي يعيش فيه العمال مما نتج عنه فشل ما انتظر تحقيقه من استيراد ثقافة صناعية رأسمالية غربية غريبة عن عادات وقيم ومعايير المجتمع الجزائري .

كما أن المجتمع الجزائري لا يزال يقف بين المرجعيتين حتى وان اختلفت الأشكال بين المرجعية الأصلية التقليدية وبين المرجعية الصناعية ، حتى وان توصلنا أن هناك تحول مادي إلا أننا نلاحظ عدم توازنه مع ما يجري على المستوى الثقافي ،أي هناك هوة كبيرة بين العوامل المادية والعوامل الثقافية ،إذ اثبت العمال ارتباط تصوراتهم بالفضاء الثقافي التاريخي القديم ،حيث لم يحدث أي تغيير في القيم الثقافية للعمال الجزائريين وان حدث كان هذا التغيير شكليا دون المساس بعمق منطق التراث والعادات والقيم ما كان عليه المجتمع سلفا.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

المراجع باللغة العربية :

1. ابراهيم الغمري ، **السلوك الإنساني و الإدارة الحديثة** ، دار الجامعات المصرية الاسكندرية ، مصر ، د س.

2. إبراهيم بن عبد العزيزي الدعيلج ، **التربية** ، ط1 ، القاهرة ، دار القاهرة 2007 .

3. إبراهيم مقر أبو عمشة ، **الثقافة و التغير الاجتماعي** ، ط 1 ، بيروت : دار النهضة العربية للطباعة و النشر و التوزيع 1981 .

4. ابن خلدون ، **المقدمة** ، ط 1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 1993 .

5. أبي الفضل جمال الدين ، **لسان العرب** ، المجلد الثاني عشر، بيروت : دار الصادر مجمع اللغة العربية ، **المعجم الوسيط** ، الجزء الثاني ، ط 2، القاهرة ، 1973

6. إحسان محمد الحسن ، **التصنيع و تغيير المجتمع** ، دار الشؤون الثقافية العامة ، وزارة الثقافة و الإعلام ، بغداد العراق ، د س.

7. أحمد أبو زيد ، **الأساليب الشعبية** ، دراسة تحليلة لآراء وليان جراهام سمنز، القاهرة دار الثقافة ، 1992 .

8. أحمد أبو زيد ، **البناء الاجتماعي ، مدخل لدراسة المجتمع** ، ج1 ، المفهومات ، الهيئة المصرية للكتاب ، ط 8 ، مصر 1982 .

9. أحمد بن نعمان ، **سمات الشخصية الجزائرية** ، الجزائر ، المؤسسة الوصية للكتاب 1988.

10. أحمد طرطار ، **الترشيد الاقتصادي للطاقة الإنتاجية في المؤسسة** ،(د-ط) الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية ، 2001 .

11. إدجار شاين ، **الثقافة التنظيمية و القيادة** ، ترجمة محمد منيرالأصبحي و محمد شحاتة ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، 2011 .

12. أرزقي شويتام ، **المجتمع الجزائري و فعاليته في العهد العثماني 1519-1830** دار الكتاب العربي ، الجزائر 2009 .

13. اسماعيل ميهوبي ، **مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي** ، ط1، الجزائر دار النشر جيطالي ، 2014

14. اعتماد علام ، **علم الاجتماع الصناعي ، التطور و المجالات** ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، 1998 .

15. أليكس انكر ، **مقدمة في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ط 3 القاهرة ، دار المعارف ، 1978

16. أوكيل السعيد آخرون ،**استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية** ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 .

17. إيكه هولتكرانس ، **قاموس مصطلحات الإثنولوجيا و الفلوكلور** ، ترجمة محمد الجوهري و حسن الشامي ، دار المعارف ، ط 2 ، القاهرة ، مصر ، 1973 .

18. بديعة حسن لنجاوي ، **بعض المحددات الاجتماعية و الثقافية لشخصية المرأة السعودية** ، اطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة عين شمس ، قسم علم الاجتماع جمهورية مصر العربية ، 2002 .

19. بن الهدار الميلود ، موسوعة التحقيق المتكامل في نبذة من مناقب و عادات وقيم العروش الأوائل ، ج3 ، الجزائر دار أسامة .

20. بوفلجة غياث : **القيم الثقافية و التسيير** ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، ط2 وهران ، الجزائر ، 2003.

21. بوقرة بلقاسم ، **سوسيولوجية الجزائر** ، ج 1 ، الجزائر : باتنة للمعلوماتية والخدمات المكتبية ، 2000 .

22. توم بوتومور ، **تمهيد في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون دار المعارف ، ط5 ، القاهرة ، 1981 .

23. ثريا التيجاني ، **القيم الاجتماعية و التلفزيون في المجتمع الجزائري** ، دار الهدى ـ عين امليلة الجزائر ، 2011 .

24. جلبي علي عبد الرزاق ، (ط2) ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** بيروت ، دار النهضة العربية ، 1984 .

25. جودت احمد سعادة ، **مناهج الدراسات الاجتماعية** ، دار العلم للملايين ، ط 1 بيروت ، لبنان ، 1984 .

26. جون ديوي ، **الطبقة البشرية و السلوك الانساني** ، ترجمة محمد لبيب النجيمي القاهرة ، مؤسسة فرانكلين للطباعة .

27. حامد عبد السلام زهران ، **علم النفس الاجتماعي** ، ط 4 ، القاهرة : علم الكتب 1977.

28. حسن الساعاتي ، **علم الاجتماع الخلدوني ، قواعد المنهج** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1981 .

29. حسين الحاج حسن ، **علم الاجتماع الادبي،** المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، ط2 ، بيروت ، لبنان ، 1986 .

30. حسين عبد الحميد رشوان ، **الادارة والمجتمع ، دراسة في علم اجتماع الادارة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية مصر ، 2006 .

31. حليم بركات ، **المجتمع العربي في القرن العشرين ، بحث في تغير الأحوال و العلاقات** ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 .

32. حمود العودي ، **التراث الشعبي و علاقته بالتنمية في البلاد النامية** ، ط 2 صنعاء ، دار الهناء ، 1981 .

33. خليل عبد الرحمان المعايطة ، **علم النفس الاجتماعي** ، الأردن ، دار الفكر للطباعة و النشر ، 2000 .

34. خير الله عصار ، **مبادئ علم النفس الاجتماعي** ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1984.

35. خليل محمد حسن الشماع،خضير كاظم حمود،**نظرية المنظمة** ،ط1 ،الأردن دار المسيرة،2005.

36. دنيس كوش ،**مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** .ترجمة منير السعيداني ط1 بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية . 2007 .

37. دودون ، ف بوريكو ، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ط 2 ، ترجمة سليم حداد الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 2007 .

38. رزفير جان بول ، **فلسفة القيم** ، ترجمة عادل العوّا ، بيروت : عويدات للنشر و الطباعة ، (د-س) .

39. رشيد ميموني ، **البعد الاجتماعي في القرآن - مقاربة سوسيومعرفية** - ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ، الجزائر 2009 .

40. روبرت رادفيلد ، **المجتمع القروي و ثقافته** ، ترجمة محمد العادلي ، ط 1 القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1973 .

41. ريمون بودرون و فرانسوا بوريكو ، ترجمة : وجيه اسعد ، **المعجم النقدي في علم الاجتماع** ، الجزء الأول ، الهيئة العامة السورية للكتاب ، وزارة الثقافة ، دمشق سوريا ، 2007.

42. زكريا عبد العزيز : **التلفزيون و القيم** ، مركز الإسكندرية ، مصر ، 2002.

43. زهير عزاوي ، **نمو القيم و الاتجاهات عند طفل ما قبل المدرسة** ، ط 1 بيروت : دار المبدأ ، بيروت ، 2003

44. سامية حسن الساعاتي ، **الثقافة و الشخصية** ، دار النهضة العربية ، ط 2 بيروت ، لبنان ، 1983 ، ص : 104.

45. سامية محمد جابر ، **علم الاجتماع المعاصر** ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر ، 1996 .

46. سامية مصطفى الخشاب ، **علم الاجتماع الاسلامي** ، دار المعارف ، ط 4 مصر ، 1987.

47. سقيموند فرويد ، **الطوطم و التابو** ، ترجمة بوعلي ياسين ، ط 1 ، سوريا : دار الحوار ، 1983.

48. سناء الخولي ، **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1998 .

49. السيد الحسيني ، **مفاهيم علم الاجتماع** ، دار المعارف ، القاهرة ، 1986 .

50. شاكر مصطفى سليم ، **قاموس الأنثربولوجيا** ، ط4 ، الكويت : جامعة الكويت 1991

51. شوقي عبد الحكيم ، **التراث الشعبي** ، ج1، القاهرة ، دار الكتاب ، 1994.

52. صديق محمد العفيفي ، **السلوك التنظيمي** ، ،ط10.القاهرة : مكتبة عين شمس 2003 .

53. صلاح مصطفى الفول ، **علم الاجتماع بين النظرية و التطبيق** ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1996.

54. ضياء الدين ابراهيم ، **الجماعات الاجتماعية ، مداخل نظرية و مواقف تطبيقية** ، المكتبة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر 2000 .

55. طلعت همام ، **سين و جيم عن علم الاجتماع** ، مؤسسة الرسالة ، بيروت لبنان ، 1984 .

56. الطيب برغوث ، **محورية البعد الثقافية في استراتيجية التجديد الحضاري** الجزائر : دار قرطبة ، 2004 .

57. عائشة التايب ، **النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة**،ط1 ، مصر : منظمة المرأة العربية ، 2011.

58. عبد الحميد بن باديس ، **آثار الإمام عبد الحميد بن باديس** ، الجزائر: مطبوعات وزارة الشؤون الدينية ، 1994 .

59. عبد الحميد محمود سعد ، **دراسات في علم الاجتماع الثقافي - التغير و الحضارة -** مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة مصر 1980 .

60. عبد السلام الشيخ ، **علم النفس الاجتماعي** ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية مصر ، 1992 .

61. عبد الغني عماد ، **سوسيولوجيا الثقافة** ، ط2 , بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية . 2008 .

62. عبد الله محمد عبد الرحمان ، **علم اجتماع التنظيم** ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر ، 1988 .

63. عبد المنعم عبد الحي - **علم الاجتماع الصناعي ، المصنع و مشكلاته الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 1984 .

64. على بعد الرزاق جلبي ، **دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 .

65. على مانع ، **جنوح الاحداث و التغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة** ، ط1 الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1996 .

66. علي السلمي ، **تطور الفكر التنظيمي** ، مكتبة غريب ، القاهرة ، مصر ، د س

67. علي الشريف ، **الإدارة المعاصرة** : الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2000 .

68. علي عبد الواحد وافي ، **غرائب النظم و التقاليد و العادات** ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1994 .

69. عمار بوحوش ، **مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث** ، ط2 ، بيروت دار الطليعة 1986 .

70. عمر صخري ، **اقتصاد المؤسسة** ،ط3 ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 2003.

71. غريب سيد احمد ، **تاريخ الفكر الاجتماعي** ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر ، 1996 .

72. غيث محمد عاطف ، **قاموس علم الاجتماع** ، (د- ط) ، مصر ، دار المعرفة الجامعية ، 2005 .

73. فاروق اسماعيل ، **التغير و التنمية في المجتمع الصحراوي** ، دار المعرفة الجامعية ، ط 2 ، الاسكندرية ، مصر 1984 .

74. فاروق العادلي ، سعد جمعة ، **الإنثروبولوجيا ، مدخل اجتماعي و ثقافي** ، بل برنت للطباعة و التصوير ، القاهرة مصر ، 2000 .

75. فرانز فانون ، **سوسيولوجية ثورة** ، ترجمة ذوقان قرقوط ، دار الطليعة ،بيروت ، لبنان ، 1970 .

76. فهمي سليم الغزاوي و آخرون ، **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار الشروق عمان ، الأردن ، 1997 .

77. فؤاد حيدر ، **علم النفس الاجتماعي - دراسة نظرية و تطبيقية** ، ط 11 ، دار الفكر العربي ، بيروت ، لبنان ، 1994 .

78. فوزية دياب ، **القيم و العادات الاجتماعية** ، ط 2 ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1990.

79. قباري محمد إسماعيل ، **علم الاجتماع الألماني** ، ط 4 ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة ، 2001 .

80. قباري محمد اسماعيل ، **قضايا علم الاخلاق** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ط 2 ، مصر ، 2006 .

81. قدري حفني ، **موضوعات في علم النفس الصناعي** ، جامعة عين شمس مصر ، 1997 .

82. قيس النوري ، **الأساطير و علم الأجناس** ، ط 1 ، بغداد : دار الكتب للطباعة 2001 .

83. قيس النوري ، **السلوك الاداري و خلفياته الاجتماعية** ، دار الكندي للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1999 .

84. كامل محمد المغربي ، **السلوك التنظيمي** ، ط 1 ، الاردن : دار الفكر ، 1993

85. كامل محمد مغربي ، **السلوك التنظيمي ، مفاهيم و أسس السلوك الفرد والجماعة في التنظيم** ، ط 2 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 1995 .

86. كلايد كلوكهون ، **الانسان في المرآة** ، ترجمة شاكر مصطفى سليم ، مطبعة أسعد ، بغداد ، العراق ، 1964 .

87. كمال التابعي ، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية** ، دار المعارف ، مصر ، 1985 .

88. لويس كاملة مليكة ، **سيكولوجية الجماعات و القيادة** ، الجزء الأول ، القاهرة الهيئة المصرية العملة للكتاب ، 1989.

89. لويس مير ، **الانثروبوجيا الاجتماعية** ، ترجمة علياء شكري و آخرون ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، القاهرة مصر ، 1985 .

90. مالك بن نبي ، **مشكلة الثقافة** .ترجمة عبد الصبور شاهين، الجزائر : دار الفكر . 1994

91. ماهر محمود عمر ، **سيكولوجية العلاقات الاجتماعية** ، دار المعرفة الجامعية ، ط2 ، الاسكندرية ، مصر ، 1992 .

92. مجد الدين خمش ، **علم الاجتماع ، الموضوع و المنهج** ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، الاردن ، 1999 .

93. محسن محمد عطية ، **الفن و الحياة الاجتماعية** ، (د ، ط) ، القاهرة : دار المعارف ، 1994 .

94. محمد أحمد بيومي ، **علم الاجتماع القيم** ، (د - ط) ، مصر : دار المعرفة الجامعية ، 1981 ،

95. محمد الجوهري ، **الانثروبولوجيا ، أسس نظرية و تطبيقات عملية** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1989.

96. محمد الجوهري ، **الفلكلور و دراسات علم الاجتماع الريفي** ، القاهرة : دار الكتب الجامعية .

97. محمد الحناوي ، **السلوك التنظيمي** ، (د-ط) ، الإسكندرية : دار الجامعات المصرية ، 1994 .

98. محمد السويدي ، **بدو الطوارق بين الثبات و التغير** ـ المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 .

99. محمد السويدي ، **علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته** ، ط1. الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب . 1991 .

100. محمد السويدي ، **مفاهيم علم الاجتماع و مصطلحاته** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991.

101. محمد الطيب ، **الاثنولوجيا ، دراسة عن المجتمعات البدائية** ، دار علاء الدين دمشق ، سوريا 2000 ، ص : 169.

102. محمد الطيبي ، **الجزائر عشية احتلاله او سوسيولوجيا قابلية الاحتلال** وحدة البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، وهران ،ا لجزائر ، 1992 .

103. محمد بن عيسى المهدي ، **علم اجتماع التنظيم** ، ط 1 ، الجزائر : مطبعة امبايلاست ، 2010 .

104. محمد حسن غامري ، **دليل البحث الإنثروبولوجي في المجتمع البدوي** المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ، مصر 1989 .

105. محمد حسن غامري، مقدمة في الانثروبولوجيا العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د ت .

106. محمد عارف ، **المجتمع بنظرة وظيفية** ، ط 1 ، القاهرة : مكتبة الانجلو مصرية ، 1992.

107. محمد عاطف غيث ، **قاموس علم الاجتماع** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر ، 1979 .

108. محمد عبد المنعم جمال ، **موسوعة الاقتصاد الاسلامي** ، (د-ط) القاهرة ، دار الكتاب المصري، 1986 ،

109. محمد عبد المنعم نور ، **المجتمع الانساني** ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة مصر ، 1970 .

110. محمد علي قطان ، **دراسة المجتمع في البادية و الريف و الحضر** ، المديرية العامة للصحابة ، جدة ، العربية السعودية 1979 .

111. محمد قاسم القريوتي ، **السلوك التنظيمي** ، ط5 ، مصر: دار وائل للنشر 2009.

112. محمد كرد علي ، **غوطة دمشق** ، دار الفكر ، دمشق ، سوريا ، 1984 .

113. محمود السيد أبو النيل ، علم **النفس الاجتماعي ، دراسات عربية و عالمية** دار النهضة العربية ، ط 5 ، بيروت لبنان ، 1987 .

114. محمود فؤاد حجازي ، **البناء الاجتماعي** ، دار غريب للطباعة ، القاهرة مصر ، 1979 .

115. مزيان عبد المجيد ، **النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون و أسسها من الفكر الإسلامي و الواقع المجتمعي ، دراسة فلسفة و اجتماعية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988.

116. مصطفى العربي ،**المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية** , ط2, لبنان دار نوفل ، 1992 .

117. الموسوعة الافريقية ، المجلد الرابع " الانثروبولوجيا" ، معهد البحوث والدراسات الافريقية ، جامعة القاهرة ، مصر 1997.

118. نبيل توفيق السمالوطي ، **الدين و البناء الاجتماعي** ، ج1 ، دار الشروق ، جدة ، العربية السعودية ، 1981 .

119. نبيل توفيق السمالوطي ، **المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع** ، دار الشروق ط 2 ، جدة ، العربية السعودية ، 1985 .

120. نبيل توفيق السمالوطي ، **بناء المجتمع الاسلامي و نظمه** ، دار الشروق ط2 ، جدة العربية السعودية ، 1988.

121. نقولا الحداد ، **علم الاجتماع** ، الكتاب الأول ، ط 2 ، بيروت : دار الرائد 1982.

122. نيقولا تيماشيف ، **نظرية علم الاجتماع ، طبيعتها ، و تطورها** ، ترجمة محمود عودة و آخرون ، دار المعارف ، ط8 القاهرة ، مصر ، 1983 .

123. عبد القادر جغلول ، **تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية** ، ترجمة فيصل عباس ، دار الحداثة ، ط 2 ، بيروت ، لبنان 1982 .

124. ويليان أوشي ، **النموذج الياباني في الإدارة** ، نظرية Z ، ترجمة حسن محمد يس ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية.

125. يحي مرسي ، **أصول علم الإنسان** ، ج1 ، مصر : مطبعة الإشعاع الفنية 2000 .

126. يوسف ميخائيل أسعد ، **القوى الروحية في المجتمع** ، ط 3 ، القاهرة : مكتبة الانجلو مصرية ، 1993 .

المجـــلات و الدوريات :

127. إسراء طارق الملاح ، شيماء محمد صلاح : **دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل** ، مجلة تنمية الرافدين ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الموصل العراق العدد 110 ، مجلة 34 ، سنة 2012 .

128. بوهزة محمد ،**الإصلاحات في المؤسسة العمومية الجزائرية بين الطموح والواقع** ،الملتقى الدولي "اقتصاديات الخوصصة و الدور الجديد لدولة" 03-07 أكتوبر ، كلية العلوم الاقتصادي و علوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2004 .

129. **التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري و اشكالية الهوية** ، العماري الطيب عدد خاص للملتقى الدولي الأول حول الهويات و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بسكرة .

130. حسن علي الزغبي **: أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع** ، دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الاردنية ، مجلة البصائر جامعة البتراء ، الأردن ، المجلد 13 العدد 2009 .

131. حسين حريم ، رشاد الساعد : **الثقافة التنظيمية و تأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية (دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني)** ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال الجامعة الأردنية ، المجلد 2 ، العدد 2 ، 2006 .

132. رائد اسماعيل عبابنة ، ساجد احمد حناملة : **دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن** ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، الجامعة الاردنية ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 4 ، سنة 2013 .

133. سمير نعيم أحمد ، **أنساق القيم الاجتماعية** ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثاني ، حزيران ، جامعة الكويت ، 1982 .

134. سيدي محمود ولد سيدي محمد ، **الشخصية والقيم الثقافية** ، العدد 381 ، يونيو دمشق ، 1995 .

135. الطيب الدوادي ،ماني عبد الحق ،**تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية** مجلة الفكر العدد 03 ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر،2008.

136. عبد اللطيف عبد اللطيف ، محفوظ احمد جودة : **دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية** (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة) ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، جامعة دمشق الجمهورية العربية السورية ، المجلد 26 ، العدد الثاني ، 2010 .

137. علي نبيل ، **الثقافة العربية و عصر المعلومات ، رؤية المستقبل الخطاب الثقافي العربي** ، المجلس الوطني للثقافة والإعلام ، سلسلة عالم المعرفة ، عدد 276 الكويت ، 2001 .

138. لحسن بو عبد الله ، **البعد الثقافي و الاجتماعي لسلوك العامل و علاقته بإدارة المؤسسة** ، دراسة مقدمة في الملتقى الدولي حول الثقافة و التسيير " المنعقد بالجزائر ، 28-30 نوفمبر 1992 .

139. مجموعة من الاساتذة ، تحديات المناخ الاقتصادي الجديد ، الملتقى الوطني المنعقد في 22-23 افريل ، الجزائر ، جامعة ورقلة ، 2003 .

140. مروان محمد النسور : **دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني** ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، المجلد العشرين ، العدد الثاني ، 2012.

141. منصور محمد العريقي : **الثقافة التنظيمية و مدى تأثيرها في الرضى الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في جمهورية اليمنية** ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، الجامعة الاردنية ، الأردن المجلد 5 ، العدد2 2009.

142. ناصر دادي عدون، طواهر م، **تقييم وافاق خطة التعديل الهيكلي في الجزائر** مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية، الجزائر، العدد4، 2001.

143. هيام المولي ، **اشكالية الموقف إزاء الثقافة الشعبية** ، الفكر العربي ، عدد 19 جانفي ، بيروت ، معهد الاتحاد العربي 1991 .

الرسائل الجامعية :

144. بن عمر عوّاج ، **إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية بين التوجهات الاقتصادية و ثقافة العامل الجزائري** اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في النثروبولوجيا، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر ، 2010-2011 .

145. بن عيسى محمد المهدي : **ثقافة المؤسسة ، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزئر ، حالة PIPE GAZ غرداية** ، رسالة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2004-2005 ، غير منشورة .

146. بومعزة حليمة، التحليل المالي كأداة تقييم الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999.

147. داسي وهيبة : **أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة ، دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية** ، أطروحة دكتوراه علوم ، تخصص علوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ، 2013-2014 ، غير منشورة .

148. العقبي الأزهر ، **القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين - المصنع الجزائري نموذجاً-** ، دراسة ميدانية بمؤسسات صناعات الكوابل بسكرة ، اطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010 ، غير منشورة ..

149. فاطمة محمد عثمان ، **الأنساق القيمية للقيادة النسائية و دورها في البناء التنظيمي للعمل** ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس جمهورية مصر العربية ، 1997 .

150. كمال بوقرة ، **المسألة الثقافية و علاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية** ، اطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2007-2008 ، غير منشورة .

151. مقراني أنور ، **العمل و علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة حالة وحدة تركيب التلفاز ، مؤسسة كوندور للأجهزة الإلكترونية ، برج بوعريريج** رسالة دكتوراه علوم ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 2010-2011 ، غير منشورة .

المراجع باللغة الاجنبية :

152. Abdarahman Bouzida , **Industrie mécanique et relations sociales dans le projet social** Algérie , ed

153. ADDI (L) : **Les mutations de la société Algérienne** paris ,1999

154. Addi Lahouari , **Réflexion sur le mouvement associatif en Algérie** , in le quotidien d'oran , jeudi 23 sept 1993.

155. Ali Elkenz , **Le complexe sidérurgique d'EL HADJR une expérience industrielle en Algérie** , Paris , ed CNRS 1987

156. BOURDIEU(p) **L'Algérie 60: structures économiques et structures temporaires** , paris .éditions de minuit . 1977.

157. Carol Oress, Les entreprise en difficultés, édition Economica, Paris, 1994.

158. Daniel Mercure et autres ; **Culture et Gestion en Algérie** , éditions Harmattan , Paris , 1997 .

159. Edward Sapir **, Anthropologie** , traduit c , baudelot édition de minuit , paris ,

160. Elisabeth Grebot **: Stress et Barnout au Travail : Identifier Prévenir , guérir** , édition D'organisation , Paris 2008 ,

161. F.PETIT **" Les théories organisationnelles" , Traité de Psychologie du Travail** , C.LEVY-LEBOYER et J.C.SPERANDIO Edition PUF , Paris , 1987 .

162. Farid Racim CHIKHI , " **Conditions d'émergence de la culture économique** , et de la culture d'entreprise en Algérie" , Vers une nouvelle culture managériale , Conférence national sur le management d'entreprise publique en économie de marché O.P.U , Alger , 1996 .

163. GUERID (D) : Femmes, **Travail et société** : La société a toujours le dernier mot, in Femme et développement Oran , CRASC , 1995 **.**

164. Jean Pierre HELFER, Michel KALIKA , Jacques ORSONI **Management : stratégie et organisation** , Edition VUIBERT , Paris , 2005 .

165. Lebel Pierre : **le triangle de management**, les éditions Organisation, Paris,1986.

166. Maurice THEBENET , **la culture d'entreprise , Qui sais-je** ? P.U.F , 6e édition , 2e tirage , Paris 2011 , pp 45-46 .

167. Maurice Thevent , **La culture en neuf question** - R-F-G N47 , 1984 .

168. Najjar Atika **, Rôle des facteurs socio-culturels dans la genèse des risques professionnels chez les travailleurs Maghrébins** , Revue " Perspectives " publication de l'URTSD , université Badji Mokhtar Annaba , N^{o} = 3 Décembre 1997 .

169. Olivier DEVILLARD , Dominique REY , **Culture d'entreprise : un actif stratégique** , DUNOD paris ,2008.

170. Olivier JAMET , **Culture d'entreprise en France et inter culturalité : présentation et exploitation pédagogique** , in rencontres pédagogique du Kansai , université Tenri , 2009

171. Olivier MEIER , **Management interculturel** , Edition DUNOD , 2eme édition , Paris , 2006 .

172. Pierre LOURAT , **la culture d'entreprise en question** , encyclopédie des ressources humaines , sous la direction de José Allouche , Edition Vuibert , 2eme édition , Paris , 2006 .

173. R Goffé et G.Jones , quel **et le ciment de L'entreprise** moderne , Paris , ed 2000**.**

174. Renaud sainsaulieu , **Sociologie de l'entreprise** press , E.N.S.P , paris , 1997 .

175. Taib Hafsi, **Gérer l'entreprise publique**, OPU, Alger, 1990.

176. Tony Alberto,**ComprendreL**'**entreprise**,Edition Nathan, 1998.

ملخص الدراسة :

إن دراستنا وعلى محدوديتها في جانبها التطبيقي لاعتمادها على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمثل منطقة بحد ذاتها ،نعتبرها مساهمة معتبرة في إزالة الغموض واللبس عن كثير من المغالطات بالتعريف بثقافة المؤسسة الجزائرية وثقافة عمالها وهي أيضا خطوة عن طريق البحث في هذا البحث المتداخل ثقافة المؤسسة أم ثقافة المجتمع داخل المؤسسة .

فمن خلال نتائج هذا البحث وجب على المؤسسة الجزائرية أن تهتم بالبعد الثقافي من خلال تعاملها مع أعضائها باعتبارهم حاملي قيم ومعايير ثقافية من بيئتهم الأولى .تؤثر في طرق تفكيرهم وإدراكهم وتحدد اتجاهاتهم ومختلف حاجاتهم ،وبالتالي فهي تساهم في توجيه سلوكهم وأفعالهم ،لذا لا يمكن فصل أي تنظيم عن ثقافته ومحيطه الاجتماعي . وعلى المسؤولين أن يدركوا أن هناك تناقض بين قيم ثقافية واجتماعية تحدد سلوك العمال وتصرفاتهم حيث توصف بالتقليدية من جهة ، ومتطلبات العمل الحديث والصناعات العصرية التي تتطلب قدرا عاليا من الانضباط والتنظيم الرسمي والصرامة والالتزام بالمواعيد من جهة أخرى ،من هنا يبقى العامل في تجاذب بين القيم الثقافية التقليدية والقيم الصناعية، كما يجب أن نشير إلى الشلل الذي أصاب المرجعية الثقافية الصناعية عند اصطدامها بالمرجعية الأصلية التقليدية ، وخاصة لما لهذه الأخيرة من فعالية في الوسط الذي يعيش فيه العمال مما نتجعنه فشل ما انتظر تحقيقه من استيراد ثقافة صناعية رأسمالية غربية غريبة عن عادات وقيم ومعايير المجتمع الجزائري .

Résumé :

Nous consédérons notre étude -Même si elle se limite à un échantillon d'établissements publiques qui représente une zone précise une contribution cosédérable vers l'éclairessi cement d'une certaine ambiguité par le biai de faire connaitre l'établissement algérienne , et la culture de ses employés , et cela est aussi un pas que cette recherche assure , une recherche qui entrelac la culture de l'établissement ou la culture de la société dans un établissement ?...

A travers les résultats de cette recherche , on constate l'obligation majeure qui est sur le dos de l'établissement Algérienne , c'est de s'intéresser du coté culturel , c'est le faite de considérer que ces élément sont porteur de valeurs et de critères culturels venant de leur environnement initial , et que cela influence les méthodes de leurs pensée et leur conception , et d'érige leur orientations et leurs besoins ce qui veut dire qu'elle contribue dans l'orientation de leurs caractères et leurs actes , c'est pour ce la qu'il ne faut pas séparer Toute organisation à sa culture et son entourage social , El il faut que les responsables connaissent qu'il y a un paradoxe entre valeurs culturelles et sociales , qui orientent le comportement des travailleurs et leurs caractères , qui se califient d'une part qu'elles sont classiques et les éxigences du travail moderne et les industries modernes qui necessitent une grande part de ponctuation et d'organisation officelle et du respect des échéandes d'autre part , de cela il reste le facteur d'attraction entre les valeur culturelles classiques et les valeur industrielles , il faut aussi signaler cet handicape au niveau et la référence culturelle industrielle lors de son choc avec celle de la culture traditionnelle , et surtout ce cette dernière et son rôle dans le milieu des travailleurs , une chose qui a produit .

L'échec dans l'horaison d'attente , surtout lorsque 'il s'agit à nos d'importion d'une culture industreille capitale occidentale étrange à nos cotumes et valeur et critères de la société Algérienne .

الملاحق

وزارة التعليـــــــم العالـــــــي و البحـــــث العلمـــــــي

جـــــــــامعة الجـــــــــزائر -2- أبو القاسم سعد الله

كليـــــــــة العلـــــوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة إستبيانية

في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه بعنوان" القيم الثقافية للعمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية بين الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية "

- دراسة حالة عمال مطاحن الجلفة -

أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة . مقدمين بذلك العون للباحث و أعلمكم سادتي أن الهدف من هذا الاستبيان هو إثراء و توسيع مجالات البحث العلمي . و المعلومات المقدمة من طرفكم ستحظى بكامل السرية .

و أخيرا تقبلوا مني فائق التقدير و الاحترام

ملاحظة : ضع علامة (×) في الخانة المناسبة

السنة الجامعية : 2018/2017

أ – البيانات الشخصية :

1-الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2-المستوى الدراسي : أمي ☐ ابتدائي ☐

متوسط ☐ ☐ ☐

3- مكان الإزباد : مدينة ☐ ☐ دو ☐

4- مكان ازدياد الأب : ☐ ☐ ☐

5- المستوى الدراسي للأب ☐ مدرسة قر ☐

☐ ☐ ☐ ☐

محور الفرض الجزئي الأول : الأطر الثقافية الموجهة للعامل و خياراته نحو العمل .

6- لماذا العمل ضروري وله أهمية بالنسبة للإنسان ؟

1- لأنه بالعمل يستطيع الإنسان أن يحصل على مقابل مادي ☐

2- لأن بالعمل يستطيع الإنسان أن يضمن مستقبله ☐

3- لأنه بالعمل يكتسب الإنسان تقدير و احترام الآخرين ☐

4- لأنه بالعمل يستطيع الإنسان أن يكون علاقات اجتماعية وصداقات ☐

5- لأنه بالعمل يستطيع الإنسان أن يساهم في الإنتاج والإنتاجية ☐

6- أخرى أذكرها :.....

07- هل تعتقد أنه يجب على العامل أن يطور قدراته وكفاءاته

نــعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بنعم فهل هذا راجع إلى :

- للتحكم والسيطرة على التكنولوجيا ☐
- لرفع المقابل المادي و التميز على الآخرين ☐
- المساهمة في الدور الإنتاجي ☐
- المساهمة في تقدم المجتمع ☐
- أخرى.....

.....

08-إذا كان الجواب لا فهل هذا راجع إلى :

- لأن العمل مجزأ و روتيني ☐
- لأن عملية التكوين ☐
- لأنه لا ينعكس على المقابل المادي ☐
- أخرى.....

.....

09- هل ترى أن زملاء العمل يعملون بجدية وإخلاص ؟

نــعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بنعم حسب رأيكم ,ماهي الأسباب التي تتحكم في دافعية العمال ؟

- الرفع من الأجور و العلاوات ☐

- التنظيم التقني للعمل ☐

- وجود رقابة إدارية صارمة ☐

- لتفوق المؤسسة عن باقي المؤسسات الآخرة ☐

- أخرى .....

10-إذا كان الجواب بالنفي ,فهل هذا راجع إلى :

- غياب التحفيزات المالية ☐

- عدم إهتمام الإدارة للفوارق المهنية بين العمال ☐

- غياب الترقيات و الدعم المعنوي ☐

- غياب المساواة و العدالة ☐

11-في رأيك ما هي عوامل و مؤشرات الرقابة الداخلية ؟

- رقابة إدارية شاملة ☐

- رقابة ذاتية حسب الوضعية المهنية ☐

- رقابة الرئيس للمرؤوس ☐

- غياب الرقابة كليا ☐

12-من خلال التفاعلات الإجتماعية داخل المؤسسة.هل العلاقات المهنية العمودية بين (رئيس/ مرؤوس) تتميز بـــ :

- التضامن في العمل ☐

- التنافس في العمل ☐

- النزاع و الصراع ☐

☐

- حسب الظروف

13-من خلال التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة ,هل العلاقات المهنية الأفقية بين (مرؤوس/مرؤوس):

- التضامن في العمل ☐

- التنافس في العمل ☐

- النزاع و الصراع ☐

- حسب الظروف ☐

14- على أي أساس تختار أصدقاءك في العمل ؟

1- على أساس التخصص المهني ☐

2- على أساس الانتماء لنفس المصلحة ☐

3- على أساس المعارضة للإدارة (النقابة) ☐

4- على أساس علاقات اجتماعية خارج العمل ☐

5- أخرى أذكرها :.....

15- كيف تقيم علاقتك بزملائك في العمل ؟

1- التضامن والتماسك في العمل ☐

2- النزاع والصراع ☐

3- حسب الظروف ☐

4- أخرى أذكرها :

.....

.....

.....

16- **كيف تقيم علاقتك برؤسائك في العمل ؟**

1- التضامن والتماسك في العمل ☐

2- النزاع والصراع ☐

3- التجاهل والتحاشي ☐

4- أخرى أذكرها : .....

ب- محور الفرض الجزئي الثاني : القيم الثقافية للعمال بين الموارد التقليدية و الموارد الحضرية :

17-هل الوالد مالك لأرض زراعية : نعم ☐ لا ☐

18-هل السكن الذي تقيم فيه : مع الوالدين ☐ ملكية خاصة ☐

كراء عند الخواص ☐ كراء عند الدولة ☐

19- **تاريخ إقامتك بهذا السكن** : من 01 ـــ 05 سنوات ☐

من 06 ـــ 10 سنوات ☐ من 11ـــ 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

20-العلاقة الزوجية : الأ☐ من الجهة التي ☐

تقطن بها

بعيدة من حيث ال☐

21- من الذي اختار لك (أو سيختار لك الزوجة) :

☐لأب ☐لأم الوال☐معا اختيار ☐مي

21- هل زوجتك تشتغل : ☐ ☐

22- تاريخ إزيادك : .....

23- تاريخ زواجك : .....

24- عدد الأولاد : .....

25- هل أنت تستعمل أو (ستستعمل) وسائل تحديد النسل

نع☐ ☐

26- هناك مظاهر شبه دينية مثل وعدة (ولاد بلول) و (أولاد عبيد الله) مثلا هل تحضرها :

☐ ☐ ☐

نعم لا

أحيانا

27- في حالة المرض هل تلجأ إلى الطب التقليدي (الأعشاب) أم للطبيب :

الطب التقليدي الطب الحديث

28- هل تصلي : أحيانا

29- متى بدأت الصلاة : أقل من 5 سنوات 06 ــ 10 سنوات 10 سنوات فأكثر

30- هل تصلي الظهر و العصر في المؤسسة :

نعم لا أحيانا

-31هل تنتمي إلى جمعية ما :

-32إذا كان الجواب بنعم ما طبيعتها :

ثقافية رياضية خيرية أخرى

33- ماذا تتابع في التليفزيون من بين البرامج التالية :

مسلسلات رياضة أشرط علمية

أفلام برامج سياسية برامج دينية

34- ما هي المواضيع التي تستهويك عند قراءتك للجرائد :

الاجتما ☐ الثقافية ☐ السياسية ☐

الدينية ☐ الرياضي ☐ أخرى ☐

-ج - محور الفرض الجزئي الثالث : **تمثلات العمال للثقافة الصناعية** .

-35أي نوع من الملكية تفضل : ملكية عا ☐ ملكية خاص ☐

36- ماذا تقترح للسير الحسن لمصلحتكم :

التنظيم و المراقبة ☐ الوعي المهني للعمال ☐

الوعي المهني للمسؤولين ☐

أخرى.....

.....

.....

37- هل تبدي بآرائك للمسؤول المباشر حول طريقة العمل؟

نعم ☐ ☐

- 38هل علاقتك بالعمال بالمؤسسة قائمة على أساس :

زملاء المصلحة ☐ أبناء المنطقة ☐

على أساس القرابة و ☐ ش أخرى ☐

39- في حالة وجود مشاكل مهنية هل تلجأ إلى:

الإدارة ☐ النقابة ☐

المسؤول المباشر ☐ القرابة و العـ ☐

أخرى

-40هل أنت منخرط في نقابة :

نعم ☐ لا ☐

-41هل أنت منخرط في حزب سياسي :

نعم ☐ لا ☐

- 42كيف ترى علاقتك بالوحدة :

أقوم بعملي و لا أهتم بشيء أخر ☐ أحافظ على مصالح الوحدة ☐

لا أدري ☐ أخرى ☐

43- ما هي حسب رأيك العناصر المحفزة على العمل :

العمل بمؤسسة ذات مستقبل ☐ الحفاظ على منصب العـ ☐

اهتمام الإدارة بالعمال ☐

44- هل ترى أن هناك فئات من العمال مفضلة على أخرى :

نعم ☐ لا ☐

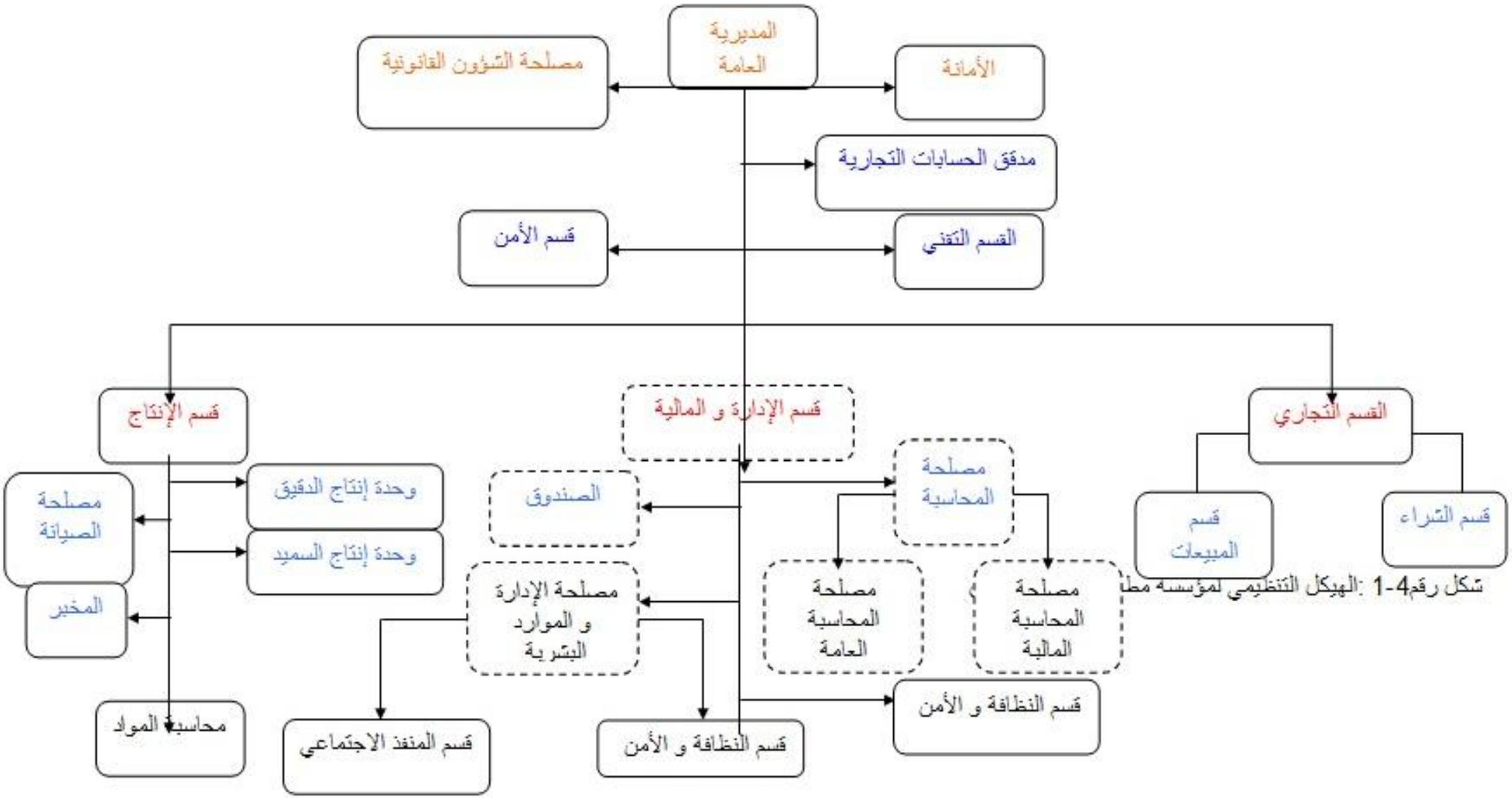
45- في حالة الإجابة بنعم من هي هذه الفئات و السبب :

.....
.....
.....
.....

46- حاول وصف العلاقات في الوحدة :

علاقات عادلة ☐ ☐ علاقات غير عادلة

الهيكل التنظيمي



شكل رقم4-1 :الهيكل التنظيمي لمؤسسة مط