

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الإجتماع



عنوان المذكرة :

تأثير ثقافة المجتمع المحلي على الثقافة التنظيمية للمنظمة

دراسة ميدانية على موظفي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

-جامعة بسكرة نموذجاً-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص: علم إجتماع إدارة و عمل

إشراف الأستاذة(ة)

صونية العيدي

إعداد الطالبة :

هدى عطية

السنة الجامعية: 2016/2015



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قالى تعالى :

«قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ» 32 البقرة.

صدق الله العظيم

الإهداء

الى من ربياني صغيرا و علماني كبيرا إلى الوالدين الكريمين :امي ،ابي

الى نور عيوني ريتاج و ريمان،

الى من كان لي سندا و عوننا زوجي

الى اخوتي:كريمة، رابح، يحيي

إلى الكتاكيت سيرين، سيدرا، لمار

الى كل من قدم لي يد العون و المساعدة من قريب او من بعيد.

شكر و تقدير

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

سورة النمل -19-

الحمد لله نحمده حمدا كثيرا على نعمه التي لا تعد و لا تحصى ومنها انه وفقنا في إتمام هذا العمل وكان فضله علينا عظيما .

وعرفانا بالجميل نتقدم بالشكر الجميل و الثناء الخالص و التقدير الصادق إلى كل من ساعدنا على انجاز هذا العمل و اخص بالذكر الأستاذة المشرفة : " العيدي صونية " . والاساتذة الافاضل: نبيل حليلو، بشقة سميرة، هدى درنوبي، العقي الازهر.

وكل من ساعدنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

بارك الله فيكم جميع

الفهرسة

مقدمة

الفصل الأول: موضوع الدراسة.

أولاً: الإشكالية و تساؤلات الدراسة.

ثانياً: أهمية الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: الدراسات المشابهة.

سادساً: مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني: ثقافة المجتمع المحلي.

أولاً: الثقافة

ثانياً: القيم

ثالثاً: العادات

رابعاً: التقاليد

الفصل الثالث: الثقافة التنظيمية بالمنظمة.

أولاً: خصائص الثقافة التنظيمية و أهميتها.

ثانياً: عناصر و مكونات الثقافة التنظيمية.

ثالثاً: مصادر الثقافة التنظيمية.

رابعاً: وظائف الثقافة التنظيمية.

خامسا:مستويات الثقافة التنظيمية.

سادسا:نظريات الثقافة التنظيمية.

الفصل الرابع:الدراسة الميدانية و إجراءاتها.

أولا:مجالات الدراسة.

ثانيا:المنهج المستخدم في الدراسة.

ثالثا:أدوات جمع البيانات.

رابعا:الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

خامسا:تحليل و تفسير الجداول.

سادسا:مناقشة نتائج الدراسة .

ا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة .

ب- مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة .

ج-النتيجة العامة .

خاتمة.

ملخص الدراسة.

قائمة المراجع .

الملاحق .

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
86	يبين الفئات الجنسية للمبحوثين	01
87	يبين الفئات العمرية للمبحوثين	02
88	يبين المستوى التعليمي	03
89	يوضح سنوات الخبرة	04
90	يوضح وظائف المبحوثين	05
93	يوضح الاحترام بين الموظفين	06
94	يوضح احترام الرؤساء للمرؤوسين	07
95	يوضح طبيعة العلاقة مع الرؤساء	08
96	يوضح الاحترام بين الجنسين-الذكور و الاناث-	09
97	يوضح ان كان الاحترام للشخص ام للمنصب	10
98	يوضح ضرورة الاحترام في العمل	11
99	يوضح المساواة بين الجنسين في توزيع المهام التنظيمية	12
100	يوضح معايير توزيع المهام التنظيمية بين الموظفين	13
101	يوضح معايير التوظيف	14
103	يوضح معايير الترقية	15
104	يوضح المساواة في توزيع الحوافز(المنح،العلاوات،التربصات)	16
105	يوضح اهتمام الرؤساء بشكاوي الموظفين	17
106	يوضح ثقافة الحوار بين الموظفين في حل مشاكلهم داخل المنظمة	18

107	يوضح توافق القيم التنظيمية مع القيم الاجتماعية	19
108	يوضح معايير اختيار الفريق الملائم للعمل	20
109	يوضح الجو السائد بين الموظفين	21
110	يوضح علاقة الموظف مع زملائه	22
112	يوضح الزيارات المتبادلة بين الموظفين	23
113	يوضح التضامن بين الموظفين	24
114	يوضح المناسبات التي تحضرها المنظمة	25
116	يوضح الاستفادة التي يستفيدها الموظفون فيما بينهم	26
118	يوضح استفادة الموظفين من لجنة الشؤون الاجتماعية	27
119	يوضح لمن يلجا الموظف في حالة وجود خلافات	28
121	يوضح مدى ملاءمة عادات و تقاليد الموظف مع عادات و تقاليد المنظمة	29
122	يوضح اللغة المتداولة بين الموظفين	30

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
59	يمثل تماسك الثقافة التنظيمية	01
63	يمثل عناصر و مكونات الثقافة التنظيمية	02
77	يمثل الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير	03

مقدمة

يشهد محيط المنظمات تغييرات و تحولات سريعة، فرضت عليها البحث عن التحسين المستمر في كل المجالات، و تحقيق ميزة تنافسية تميزها عن باقي المنظمات، لذلك تسعى المنظمة الى استقطاب موارد بشرية ذات مؤهلات علمية و كفاءة عالية، و كذلك خلق ثقافة تنظيمية خاصة بها تنفرد بها عن باقي المنظمات الاخرى.

فقد اعتبر المورد البشري و ثقافة المنظمة من العاملين الاساسيين لضمان النجاح لاي منظمة، و عليه يبقى العنصر البشري هو المحرك الاساسي للعمليات و الوظائف الادارية، بفاعلية لكونه عامل جذب لتالقات المنظمة، و التي تعتمد الى حد كبير على مدى استعداد الطاقات البشرية للعمل بذكاء، و زيادة في الانتاج باقل التكاليف، و العمل على تحقيق الاهداف المسطرة مسبقا لذا فان فاعلية المورد البشري لا تقتصر على تدريبيه او كفاءته العلمية فحسب بل تتعداه الى اكثر من ذلك، و هي امكانية انسجام ثقافة المورد البشري التي يحملها من مجتمعه المحلي، مع ثقافة المنظمة، هاته الاخيرة التي تستقبل المورد البشري محملا بقيم و معتقدات، و اتجاهات، و عادات، و ثقافة تكونت فيه في بيئته الاجتماعية، خلال فترة من الزمن، في حين التحاقه بالمنظمة يجد فيها قيما و سلوكيات و رموز يقتسمها كل مستويات اعضاء التنظيم .

و يبقى المورد البشري هو العنصر الفعال، داخل المنظمة، و في العملية التنظيمية و يتوقف ذلك على مجموعة من العوامل، منها البيئة الاجتماعية، الثقافية، القيم،..... الخ.

الا ان هاته الاخيرة، تبقى هي الركيزة الاساسية و المكون الرئيسي، لثقافة المورد البشري

حيث حظيت القيم الاجتماعية باهتمام الدارسين و الباحثين و المفكرين منذ القدم، و على مر السنين، امثال: افلاطون، و بعض المفكرين المعاصرين امثال: بارسونز، سبنسر، دوركايم. لما للموضوع من اهمية كبيرة على جميع الاصعدة. فالقيم الاجتماعية هي المكون الاساسي و المعيار الذي يلجا اليه الافراد قبل اصدار احكامهم اليومية في المجتمع المحلي.

و تبقى القيم الاجتماعية تتسم بقدر من التشابك و التعقيد، قد اختلفت الرؤى و الدراسات التي تناولتها نظرا لارتباطها بمواضيع اخرى اكثر تعقيدا كالثقافة المحلية، الثقافة التنظيمية، و ما لها من اثر بارز على تصرفات الفرد و افعاله، سواء كان عضوا في المنظمة او فردا في المجتمع.

و عليه جاءت دراستنا لتلقي الضوء على تأثير القيم المحلية الاجتماعية التي يتمسك بها الفرد و
الفها على القيم التنظيمية للمنظمة، بحيث ان القيم الاجتماعية لها تاثير ايجابي كم قد يكون لها تاثير
سلبي على مستوى سلوكيات الافراد.



الفصل الأول

موضوع الدراسة

أولاً: الإشكالية و تساؤلات الدراسة.

ثانياً: أهمية الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

أ- أسباب ذاتية.

ب- أسباب موضوعية.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: الدراسات المشابهة.

سادساً: مفاهيم الدراسة.

أولاً: الإشكالية و تساؤلات الدراسة

يرتبط نجاح أي منظمة بوجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة، للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها، ووجب وجود اتفاق بين أهدافها وقيم و ثقافة هؤلاء الأفراد، و إيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك باعتبارها المحرك الأساسي للطاقات و القدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية، وتحقيق أهداف المنظمة من خلالها، ذلك ان كفاءة الأداء دالة على قيم ومعتقدات الأفراد داخل المنظمة، فان كان للمنظمة تشكيلة من المنتجات، فلها كذلك منتج ثقافي يؤثر على أفكار و سلوكيات الأفراد، وهذا المنتج الثقافي يكون مزيج بين قيم تطبع بها الفرد خارج المنظمة، وبين قيم تنظيمية و التي تكزن داخل المنظمة.

تقع المنظمة عادة تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة وتلون بالأفكار و المعتقدات و القيم السائدة في المجتمع، ومن ثم تتحدد مطلقاتها و أساليبها في العمل، كما تتأثر فعاليتها و انجازاتها ذلك أن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد داخل المنظمة كما يصدر عن العاملين تصرفات هي في الواقع إفراز و نتاج للبيئة الاجتماعية و الثقافية التي جاء منها هؤلاء العاملين، كما تتفاعل المنظمة مع البيئة الاجتماعية و الثقافية و تتأثر بها وتتطبع بالكثير من خصائصها. و ينظر إلى المنظمة على أنها نظام ثقافي فرعي يتأثر بالثقافة و القيم السائدة، وبالتالي يؤثر على أنماط سلوك و أداء الأفراد بالمنظمة إلى تحقيق فعاليتها، على افتراض أن هناك علاقة بين نجاح المنظمة و فشلها و تركيزها على القيم و المفاهيم التي تدفع أفرادها إلى الالتزام و العمل الجاد ، الابتكار و الإبداع، المشاركة في اتخاذ القرارات. و تقوم المنظمات بمحاولات تطبيع لسلوك الأفراد بها لتنسجم أنماطهم السلوكية و قيمهم و معتقداتهم مع سياسات التنظيم و الإجراءات و تصميم العمل حتى يمكن تحقيق الأهداف التنظيمية، وعلى ذلك فهناك ثقافة تنظيمية تتداخل مع السياسات و القواعد و الإجراءات، و تحديد مستويات الأداء و مدى فعالية المنظمة لأنها تؤثر في تشكيل أنماط سلوك الأفراد في المنظمة، ومن ثم يتميز سلوكهم بخصائص معينة قد تؤدي إلى تحقيق الفعالية التنظيمية.

وعليه تتمثل مشكلة البحث في السؤال الجوهرى التالي:

- ما اثر ثقافة المجتمع المحلي على الثقافة التنظيمية للمنظمة؟

- جامعة محمد خيضر - نموذجاً -

وتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما اثر قيم المجتمع المحلي على القيم التنظيمية للمؤسسة؟

2- ما اثر عادات و تقاليد المجتمع المحلي على علاقات العمل في المؤسسة؟

ثانياً: أهمية الدراسة

إذا انطلقنا من المبدأ الاستومولوجي الشهير- إن لكل تفكير علمي أهمية- فان أهمية هذه الدراسة تتحدد في البداية كونها

تعالج بطريقة علمية و دقيقة، و بأسلوب منهجي، وعلى هذا الأساس جاء الاهتمام بالثقافة التنظيمية، هاته الأخيرة التي

أصبحت تعالج قضايا متعلقة بثقافة المؤسسة و استراتيجيتها و طرق تسييرها السلوك التنظيمي لعمالها و موظفيها، و خاصة

إذا ربطناها بثقافة المجتمع المحلي لأنه الوحدة الأساسية لكل تفاعل إنساني.

و عليه فان أهمية هذه الدراسة تتلخص فيما يلي:

- تكمن أهمية موضوع الثقافة التنظيمية في المكانة التي يحتلها في علم اجتماع التنظيم، وكذا في السلوك التنظيمي، وهو

من المواضيع الجديرة بالاهتمام سيما التحولات التي تشهدها الدولة في مختلف الميادين

الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية..... الخ.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

مما لاشك فيه أن أسباب اختيار أي موضوع خصوصاً في علم الاجتماع وراه دوافع قوية تدفعنا لاختياره و الخوض فيه،

ومن بين هاته الأسباب:

أ- الأسباب الذاتية:

- الميل المعرفي و العلمي لدراسة هذا الموضوع خصوصا انه يتمتع بالكثير من الديناميكية، فالمشكلة ليست مشكلة قيم تنظيمية او ثقافة منظمة، فهي أعمق من ذلك ، بل مشكلة ثقافة مجتمع.
- الحصول على شهادة علمية و إثراء الكتبة الجامعية.

ب- الأسباب الموضوعية:

- التحولات متعددة الأبعاد التي شهدها المجتمع الجزائري و تأثيراتها المباشرة على المنظومة القيمية الاجتماعية،الاقتصادية،و العلاقاتية على المؤسسات الاقتصادية.
- ما شهدته بعض المؤسسات من أزمات تنظيمية خلقت نوعا من الفتور و تديني الروح المعنوية للعامل.

رابعا: أهداف الدراسة

يسعى الباحث إلى تزويد المجتمع الإنساني عموما، ومجتمع الباحثين خصوصا بالمزيد من المعرفة، اي بمعنى أدق أن لكل دراسة علمية أهداف معينة تساعد الباحث على رسم و تحديد الطريق الذي يؤدي إلى الإجابة عن تساؤلاته أو إثبات صحة فرضياته أو عدمها.وعليه تلخصت أهداف الدراسة فيما يلي:

- لفت انتباه المسؤولين إلى أهمية الثقافة التنظيمية بالمؤسسات، و ضرورة إعطاء أهمية بالغة لها بحكم تنظيمها للسلوك التنظيمي للعامل.

- لفت انتباه المهتمين بالموضوع إلى إجراء المزيد من الدراسات و الأبحاث التي تمس ثقافة المجتمع المحلي ،وكذا الثقافة التنظيمية.

- تأثير ثقافة المجتمع المحلي على سيرورة إجراءات المنظمة و فاعليتها.

خامسا: الدراسات المشابهة

البحوث العلمية متشابهة و يكمل بعضها البعض، و لذا فان الدراسات السابقة تشكل خلفية نظرية عن موضوع البحث، وبالتالي الاستفادة من مجهودات الآخرين و التبصر بأخطائهم.

-وعليه نجد أن الدراسات السابقة لها دور كبير في اختيارا لباحث للموضوع وتحديدده، حيث أصبحت ضرورية في كل بحث أو دراسة، لذلك تم البحث و التقصي عن دراسات سابقة للدراسة الحالية ،او تقترب منها في أهدافها ، أو تطرقت إلى احد متغيراتها.

أ-الدراسة الأولى:

- "القيم الاجتماعية و الثقافة المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة- لصاحبها: العقبي الأزهر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية 2009/2008.

هدفت الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

عن مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط الإشراف والتعاون بينهم داخل المنظمة الصناعية، سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيها بينهم أو كانوا رؤساء و مسئولين وعن حجم هذا التأثير؟

- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: تشكل عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية والمحلية أساس التعاون والإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع.

الفرضية الجزئية الأولى: تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة) التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع

الفرضية الجزئية الثانية: تشكل الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه رؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب إشرافه عليه.

الفرضية الجزئية الثالثة: يعكس نمط التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في تنظيم علاقتهم المهنية.

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها:

- تحديد العوامل والمتغيرات الواقعة خارج المنظمة و التي تعد الإطار المجتمعي الذي يحيط بها ويشكل بيئتها الخارجية.

- تحليل ما تحدته البيئتان الاجتماعية والثقافية بوصفهما بيئتان فرعيتان من البيئة الخارجية للمنظمة من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المنظمة.

- بيان الدور الذي تلعبه القيم و المعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون و الإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية.

أما من ناحية الإجراءات المنهجية فقد استخدم الباحث العينة الطبقية التي تخدم مجتمع بحثه ولها صلة كذلك بموضوع الدراسة .

أما من حيث المنهج المستخدم فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بقصد تشخيص وكشف وتحديد العلاقات بين عناصر الظواهر الاجتماعية خصوصا لاكتشاف خصائص بعض النظم الاجتماعية، كما استخدم كذلك إلى جانب المنهج الوصفي المنهج المقارن لإجراء جملة من الموازنات(المقارنات).

أما الأدوات التي اعتمدها الباحث فقد استخدم استمارة المقابلة و الاستبيان. و في الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج نلخصها في مايلي:

- إن تعاون أعوان التنفيذ و تضامنهم فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساسا مراكزهم الرسمية و الأدوار المهنية التي يؤديونها أكثر من أية اعتبارات أخرى.

- إن الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد للالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها اتجاه رؤوسيه أكثر من مسؤولياته الرسمية.

- إن نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات و التقاليد و الأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيهـم .

- تمت الاستفادة من هذه الدراسة أولاً في اعتبارها احد الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في إثراء دراستنا، كذلك من حيث قائمة المراجع التي اعتمدها الباحث نظراً لغناها و شساعتها، كما استفدنا من كيفية استخدام الباحث للمنهج الوصفي خصوصاً انه ينطبق مع منهج دراستنا، كما أن موضوع دراسة الباحث عن القيم الاجتماعية والثقافية المحلية يخدم مجال موضوعنا إلى حد كبير.

ب- الدراسة الثانية:

دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لصاحبتها درنوبي هدى "دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية-بسكرة-" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع إدارة و عمل 2015 .

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

- ما دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي؟

وتدرج تحته مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما دور القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية؟

- ما دور الممارسات الإدارية في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية؟

- ما دور التوقعات التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية؟

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لعمال المؤسسة الصناعية كهدف رئيسي و تتفرع عنه مجموعة من الأهداف الفرعية، نذكر من بينها الوقوف على طبيعة العنصر البشري المنتمي للمؤسسة الصناعية، كذلك التحقق من مساهمة القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي مكن من رسم خطواتها الميدانية و ربطها بالجانب النظري، كما استخدمت العينة العشوائية الطبقية، نظراً لاعتمادها على اختيار عينة ممثلة من كل مستوى للمجتمع الأصلي، كما لجأت الباحثة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في اختيار حجم العينة وتمثيلها ببيانها، و كذلك في تحليل الجداول و النتائج المتوصل إليها.

-و توصلت الباحثة أن للثقافة التنظيمية لهيم كبرى في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية، من خلال التركيز على الدعم الدائم لعملية الالتزام التنظيمي، المتولد عن التحسيس المتواصل للفرد العامل في حبه للعمل، وترسيخ قيمه الثقافية بأبعادها المتعددة منها الدينية و الأخلاقية.

- كما توصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- التركيز على المورد البشري باعتباره من أهم الموارد الموجودة في المؤسسة الصناعية.

- الحرص الدائم على شرح و إيضاح القوانين و النصوص التنظيمية و السياسات المستحدثة لضمان الانضباط ، بتطبيقها و إتباعها بأسلم الطرق.

-زيادة مستوى استخدام و تطبيق أسلوب الدافعية و التحفيز بما يقود كل أفراد المنظمة الى العمل بفاعلية و كفاءة أكبر على المستوى الفردي و الجماعي، مما يسهم في زيادة معدل الالتزام التنظيمية خاصة الاستمراري.

-تمت الاستفادة من هذه الدراسة في معظم جوانبها ببداية ببناء خطة البحث خاصة الفصل الذي يهتم بالمتغير الثاني و هو الثقافة التنظيمية، إضافة إلى قائمة المراجع الواسعة و التي ساعدتنا في اختيار ما يخدم الموضوع، إضافة إلى المنهج المتبع في الدراسة ، و هو المنهج الوصفي الذي يخدم مثل هذا النوع من المواضيع، وكذلك الطرق و الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الجداول بالتفصيل و بطريقة إحصائية منهجية.

سادسا: مفاهيم الدراسة:

من بين الخطوات المهمة في أي مذكرة هي تحديد مفاهيم الإطار النظري و البناء الفكري للبحث، و فيما يلي عرض المفاهيم:

1-تعريف الثقافة التنظيمية :

أ-تعريف الثقافة :

الثقافة مفهوم واسع ، و ذو جوانب متعددة،عرف عدة تعريفات تتشابه في عدد اجزائها و تختلف في الاخرى.

أ-1 -لغة :

في أصلها العربي : جاء في معجم لسان العرب ثقف الرجل ثقافة،اي صار حاذقا خفيفا،و رجلٌ ثَقِفٌ اي حاذق الفهم و المهارة و ذو فطنة و ذكاء،و يقال ثقف الشيء اي سرعة التعلم(ابن منظور،493،492،1997).

في أصلها الأجنبي :

ترجع كلمة الثقافة إلى كلمة culture اللاتينية و هي مأخوذة من الأصل الألماني Kulture

وتعني فلاحه الأرض و إحصائها .

و الأصل في المعنيين اللغويين هو العناية بالخصب الفكري ، أو تربية الوعي و تقويمه تأسيسا على تجاوز مجرد العمل إلى التفكير فيه و الوعي به للقيام به عن إرادة(رشوان،5،2006).

أ-2- اصطلاحا:

هي أنماط مستترة و ظاهرة للسلوك المكتسب،او المنقول عن طريق الرموز،فضلا عن الانجازات المتميزة للجماعات الإنسانية،و يتكون جوهر الثقافة من أفكار تقليدية و كافة القيم المتصلة بها(مداس،دس،90).

-يعرفها مالك بن نبي علميا بأنها مجموعة من الصفات الخلقية،و القيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته،وتصبح لاشعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه(بن نبي،1979،19).

-ويعتبر تعريف المفكر الانجليزي ادوارد بروننت تايلور من أقدم و أفضل التعريفات التي قدمت للثقافة حيث يعرفها:بأنها ذلك الكل المعقد الذي يشتمل على المعارف و المعتقدات والفن و الأخلاق و القانون و التقاليد و كل القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الفرد بوصفه عضوا في المجتمع(البكري،2015، 116).

لقد ركزت التعاريف السابقة على:

-تظهر الثقافة في السلوك الظاهر أو الخفي ،حيث ركز على مظاهر الثقافة ومصدرها المتمثل في الأفكار التقليدية.

-إن مكوناتها تؤثر في الفرد منذ ولادته.

-إنها كل معقد يكتسبه الفرد من المجتمع.

أ-3- إجرائيا : كل ما يتلقاه الفرد خلال حياته من مبادئ و عادات و تقاليد و التي تنعكس بصورة مباشرة أو غير مباشرة على سلوكياته في الحياة،و تعامله مع الآخرين.

ب-التنظيم :

ب-1- لغة:

في أصلها العربي : جمع تنظيمات ،مصدر: نظم،تنظيم العمل ترتيبه وتديره لياخذ نسقل معيناً.

يقال التنظيم الاجتماعي اي منهج يعين العلاقات القائمة بين الاطراف التي تتالف منها الجماعة.

كذلك التنظيم الاداري: هو الاجراءات التي يتخذها المسؤولون لاصلاح الادارة و تنظيم امورها.

في أصلها الأجنبي : نجد في الإنجليزية الفعل ينظم to organise، يعني ان تشكل الاجزاء في صورة

متكاملة.(غيث،313،1989).

ب-2- إصطلاحا :هو عبارة عن قيام الادارة العليا في المنظمة برسم ابعاد الهيكل التنظيمي،ووضع الاهداف و الانشطة

الواجب تحقيقها، و توزيع الانشطة و اوجه العمل للاشخاص،وفق و وظائفهم، و منح الصلاحيات و السلطات لمدير

تكون تحت مسؤوليته مجموعات عمل. كم يعتبر التنظيم ثاني عملية بعد التخطيط.

يعرف كذلك بانه اطار،يعمل على رسم العلاقات و تحديدها بين الوظائف و الواجبات، سعياً لتحقيق

الاهداف المنشودة للمنظمة، و يضم هذا الاطار بداخله الايدي البشرية العاملة،لتحقيق الاهداف باسلوب

معين و بنمط خاص،من خلال التعاون بين المجموعات وفقاً لخطة وضعتها الادارة العليا.

عرفه هنري فايول: بانه وظيفة تجمع بين الانشطة التي يقوم بها المدير من ناحية ، و ترتيب الموارد الاقتصادية و تجميعها

لتحقيق الاهداف باقل التكاليف.(التنظيم،2016. .http:// :moltakadjellfa.com)

ركز التعريف الاول على جميع ابعاد التنظيم تقريبا، سواء فيما يتعلق بالقائد او بالمرؤوسين، المسؤوليات، الصلاحيات، تحقيق الاهداف. اما التعريف الثاني، لم يوضح من الذي يعمل على توزيع الصلاحيات و الواجبات بين الافراد داخل المنظمة. اما تعريف فايول ، لم يوضح اين تكون هاته الانشطة ، كذلك لم يركز على المورد البشري باعتباره العنصر الاساسي في عملية التنظيم.

ب-3-اجرائيا: التنظيم هو نسق من العلاقات ، التي تؤثر و تتأثر و تتكامل فيما بينها من اجل اشباع الحاجات او تحقيق الاهداف داخل المنظمة، مرتبطة بالمورد البشري و الواجبات و الصلاحيات المسندة اليه

ج-الثقافة التنظيمية:

ج-1 - إصطلاحا :

يعرفها "هيجان" بأنها تعبير عن قيم الأفراد ، ذوي النفوذ في منظمة ما ، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة و في سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم و إدارتهم لمرؤوسيههم و منظماتهم.

-يعرفها "السواط" و "العتبي": بأنها مجموعة المعتقدات و القيم و التوقعات المشتركة التي تتفاعل مع بناء المنظمة، تنتج قواعد السلوك(السواط،"العتبي،1999، 19).

-هي تلك القيم و المعتقدات و الأهداف المشتركة بين عمال المنظمة ، و التي يقوم القائد بنشرها عند تحديد طريقة القيام بالأعمال المطلوبة....و يتركز على إحداث تناسق و انسجام بين أوضاع المنظمة و الأساليب الإدارية المختلفة(حرفوش،2011، 179).

من خلال التعريفات السابقة نجد:

- أنها قيم يمتلكها أفراد ذو نفوذ في المنظمة، تحدد الأسلوب المتبع من طرف الأفراد.

- قابلة للتفاعل داخل المنظمة.

- إهتم بمكونات الثقافة التنظيمية، و أهدافها المتمثلة في التناسق و الانسجام.

ج-2-إجرائيا :

هي مجموعة القيم و المعتقدات و المعايير و الإجراءات و القواعد و القوانين التي تعتمد عليها المؤسسة في تسييرها الإستراتيجي.

2-تعريف القيم التنظيمية :

أ-القيم:

أ-1-لغة: أصلها العربي :

إن مفهوم كلمة قيمة يدل على أهمية ووزن للشيء. ففي اللغة العربية عندما نقول إن شخصا يعطي قيمة لشيء ما فهذا يعني انه يوليه أهمية كبيرة.

مشتقة من القيام و هو نقيض الجلوس، و القيام بمعنى آخر العزم(عوض،79،2008)،،ومنه قوله تعالى: "وانه لما قام عبد

الله يدعوه"(الجن،الاية19) أي لما عزم ، كما جاء القيام بمعنى المحافظة و الإصلاح و منه قوله تعالى: "الرجال قوامون

على النساء".(النساء،الاية34).

و إما القوام فهو العدل و حسن الطول وحسن الاستقامة.

كما تدل كلمة القيمة على الثمن الذي يقاوم المتاع، أي الذي يقوم مقامه، و جمعها قيم.

كما تأتي بمعنى الثبات على أمر ،نقول فلان ماله قيمة أي ماله ثبات على أمر (طهطاوي،39،1996).

إن مفهوم القيم من المفاهيم التي يشوبها نوع من الغموض و الخلط في استخدامها values- في أصلها الأجنبي:

، و هذا نتيجة لأنها حظيت باهتمام كثير من الباحثين في تخصصات مختلفة، و لهذا اختلف الباحثون في إعطاء

تعريف محدد لها.

يعرفها أبو حطب على أنها مجموعة من الأحكام يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية و الاجتماعية و المادية، و هذه الأحكام في بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره إلا أنها في جوهرها نتاج اجتماعي. (علي، 191، 2001).

ركز هذا التعريف على أن القيم هي أحكام خاصة بالفرد داخل المجتمع.

- كما عرفها البعض على أنها عبارة عن المعتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء و ما هو مهم أو غير مهم فهي ظاهرة اجتماعية توجد في جميع المجتمعات و يكتسبها الإنسان بالتعلم و هي ليست صناعة فردية ، و إنما صاغها المجتمع عبر مراحل تطوره ،فضلا على أنها معيارية ،بحيث أنها تحدد الغايات و أنواع السلوك المقبول أو المرفوض اجتماعيا. (البكري، 165، 2015).

إعتبر هذا التعريف القيم على أنها ظاهرة إجتماعية و معيارية تحدد أنماط السلوك الإجتماعي للفرد .

- أما توفيق السمالوطي فيرى أن القيم هي الخصائص المرغوب فيها التي توجه السلوك الاجتماعي ،على أساس أن ما يحكم السلوك و العلاقات هي ما يتوقعه الناس طبقا لنظام القيم أو موجهاً السلوك. (السمالوطي، 1981، 84، 83).

ركز على أنها إطار مرجعي للسلوك و العلاقات لكن لم يحدد إن كانت داخل المجتمع أو خارجه .

- عرف زاهد محمد الديري القيم بأنها: المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها و يلتزمون بمضامينها، فهي تحدد السلوك المقبول و المرفوض، الصواب و الخطأ و تتصف بالثبات النسبي (الديري، 2011، 125).

يعرف روكيتش القيم على أنها تمثل المعيار الذي يوجه و يحكم تصرفات و اتجاهات الأفراد نحو الأشياء، المواقف..... الخ. (طهطاوي، 80، 1996).

- تعرف إجرائيا : بأنها مجموعة من المعتقدات و المقاييس و المعايير نتاج المجتمع و تكون بمثابة أداة موجهة لسلوك الأفراد.

ب- القيم التنظيمية:

ب-1- إصطلاحا :

- هي ما يسود داخل المنظمات، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام بالغ من قبل علماء الإدارة و ذلك لأهميتها في فهم البناء التنظيمي و السلوكي لأي منظمة ، حيث يلعب تكامل قيم الفرد مع قيم المنظمة دورا هاما في أحداث

الاستقرار النفسي، مما ينعكس بدوره على أداء الفرد و بالتالي نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الكلية (البكري، 2015، 166).

-إذن فالقيم التنظيمية هي الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا في المنظمات فهي عبارة عن اختيار بين الصالح و السيء، المهم و الغير مهم، فهي إذن تشكل السلوك للعاملين. (فرانسيس، وودكوك، 1995، 7).

- كما عرفت أنها مجموعة من الأفكار و المعتقدات التي تسود المنظمة و تعبر عن فلسفتها و التي تعمل على توجيه سلوك أفرادها ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وهي الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة ، والتي تؤثر على تفصيلاتهم و توجيههم في أدائهم لوظائفهم لتحقيق الأهداف. (عبد الوهاب، 2004، 4).

:هي المعتقدات التي يحملها الأفراد و الجماعات و المتعلقة بالأدوات و الغايات التي تسعى **enz** - كما عرفها انز إليها المنظمة ، و تحديد ما يجب في إدارة و انجاز الأعمال، و الاختيار بين البدائل و تحقيق أهداف المنظمة. (الخرزاعلة، 2009، 46).

ب-2- إجرائيا: القيم التنظيمية هي مجموعة القوانين التي تتكون داخل المنظمة، و تعمل على توجيه سلوك العاملين و تدفعهم للالتزام بها لا، و تتمثل في: المساواة، الاحترام، المشاركة،..... الخ

3-تعريف المجتمع المحلي :

أ- المجتمع :

و التي مشتقة من **communite** -1اصطلاحا : كلمة مجتمعت مشتقة من اللغة الفرنسية القديمة اللاتينية، و هو مصطلح واسع للزمالة أو المجتمع المنظم (شرقي، 1، 2013). **communitas**

التي تحمل معنى التعايش السلمي بين الأفراد، بين الفرد و الآخرين، و **society** تقابل كلمة مجتمع في الإنجليزية كلمة المهم في المجتمع أن أفراده يتشاركون هموما أو اهتمامات مشتركة، تعمل على تطوير ثقافة ووعي مشترك، يطبع المجتمع و أفراده بصفات مشتركة تشكل شخصية هذا المجتمع و هويته (شرقي، رحيمة. 2013. مقالة أنثروبولوجيا التنمية . جامعة ورقلة www.com.kenana.online،

أ-2- إجرائيا: هو مجموعة من الأفراد و الجماعات تعيش في موقع جغرافي واحد و تربط بينها علاقات اجتماعية و سياسية ثقافية و دينية تاريخية و مصيرية .

ب- المجتمع المحلي :

ب-1-إصطلاحا:

لقد اختلفت تعريفات المجتمع المحلي و انقسمت إلى وجهات نظر تقليدية -كلاسيكية- ووجهات نظر متطورة-الأكثر حداثة-.

-فمن بين وجهات النظر التقليدية تعريف "روبرت ماكيفر" الذي عرف المجتمع المحلي على انه وحدة اجتماعية، تجمع بين أعضائها مجموعة من المصالح المشتركة، و تسود بينهم قيم عامة و شعور بالانتماء بالدرجة التي تمكنهم من المشاركة في الظروف الأساسية لحياة مشتركة

(<http://algerianumidia.maktoobblog.com>)حرفوش، مداني . ب س .دراسة المجتمع المحلي .علم الإحتماع الحضري . 1

-كم يعرفه "لويس ويرث" أن المجتمع المحلي يتميز بما له من أساس مكاني إقليمي يتوزع من خلاله الأفراد و الجماعات و الأنشطة ، و بما يسوده من معيشة مشتركة تقوم على أساس الاعتماد المتبادل بين الأفراد و بخاصة في مجال تبادل المصلحة.

-يعرفه **تالكوت بارسونز**: المجتمع المحلي هو جمع أو حشد من الأفراد يشتركون في شغل منطقة جغرافية أو مساحة مكانية واحدة، كأساس لقيامهم بأنشطتهم اليومية.

-أما من بين وجهات النظر المتطورة ،لدينا تعريف **رونالد وارن** من احدث التعريفات: أن مصطلح المجتمع المحلي يتضمن بعدا سيكولوجيا و آخر جغرافي و ثالث سوسولوجي، فهو من الناحية السوسولوجية يتضمن المصالح المشتركة، و الخصائص المميزة للأفراد، و الروابط المشتركة بينهم. كم انه من الناحية الجغرافية يشير إلى منطقة بعينها يحتشد فيها جماعات من الأفراد ، و من وجهة النظر السوسولوجية، يرتبط البعدان السيكولوجي و الجغرافي معا، ليشير المصطلح إلى المصالح المشتركة و إلى أنماط متميزة من السلوك يختص بها جماعات بعينها من الأفراد نظرا لاشتراكهم في نفس المنطقة أو المكان.

-ونستخلص من هاته التعاريف ما يلي:

-عنصر الإقليم أو المكان المحدد.

- خاصية الاستقلال أو الاكتفاء الذاتي.

-خاصية الوعي الذاتي .

- القيم و المعايير المشتركة.

وللتعريف بالمجتمع المحلي علينا الأخذ بالمداخل التالية:

1- المجتمع كوحدة إقليمية مكانية.

2- المجتمع كوحدة للتنظيم الاجتماعي.

3- المجتمع المحلي كشبكة او نسيج للتفاعل الاجتماعي. (حرفوش مداني ، دراسة المجتمع المحلي ، علم الاجتماع الحضري ، ب س ،

4.(<http://algerianumidia.maktoobblog.com>)

ب-2- إجرائيا: المجتمع المحلي هو مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة ، و يشتركون معا في الأنشطة

السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، و يكونون فيما بينهم وحدة اجتماعية، و حكم ذاتي تسودها قيم عامة يشعرون

بالانتماء اليها تساعدهم على التفاعل فيما بينهم ضمن شبكة العلاقات الإجتماعية.

4-العادات:

هي من أكثر الأشياء التي تنصدر حياتنا ، و يتم الحكم علينا من خلالها ، فالعادات و التقاليد كانت الأصل و الأساس

في التكوين العقلي و النفسي لنا في المجتمعات ، فهناك فرق بين العادات و التقاليد.

أ- لغة :

العادات جمع عادة و هو ما يعتاده الإنسان أي يعود آليا مرارا و تكرارا.

ب-إصطلاحا:

العادات هي ما اعتاده الناس و كرروه في مناسبات عديدة و مختلفة.

كما عرفها البعض أنها سلوك متكرر يكتسب اجتماعيا و يتعلم اجتماعيا و يمارس اجتماعيا و بتوارث اجتماعيا.

- كما تمثل العادات النشاط البشري من طقوس و تقاليد تستمد في اغلب الأحيان من فكر أو عقيدة المجتمع.

يعرفها " احمد زكي بدوي" في معجم المصطلحات الاجتماعية بأنها: أنماط من السلوك، تنتقل من جيل إلى جيل، و تستمر لفترة طويلة حتى تثبت و تستقر و تصل إلى درجة احترام الأجيال المتعاقبة بها. (بدوي، 1978، 156)

في حين يذهب عاطف غيث إلى تعريف العادات في قاموس علم الاجتماع على أنها صورة من صور السلوك الاجتماعي استمرت فترة طويلة من الزمن و استقرت في مجتمع معين و أصبحت تقليدية، و هي أساليب للفكر و العمل ترتبط بجماعة فرعية أو المجتمع (غيث، 1989، 122).

ج إجرائيا: العادات على أنها نشاط إنساني، و سلوك متكرر يكتسب من المجتمع و يتوارثه من جيل لآخر.

5-التقاليد:

أ-لغة

أ-1 في أصله العربي :

و قد عرف المعجم الوسيط التقاليد بأنها العادات المتوارثة، التي يقلد فيها الخلف السلف.

وقد جاء في قاموس "اكسفورد المختصر" فان الاصطلاح تقليد يطلق على الرأي أو الاعتقاد، أو العادة المتوارثة من السلف إلى الخلف (ذياب، 1980، 163، 164).

أ-ب- في أصلها الأجنبي :

الدال على التسليم و العطاء. tradere ان لفظ تقليد مشتق من الفعل اللاتيني

ب-إصطلاحا :

و التقاليد عند علماء الاجتماع، تأتي من الرضا و الاتفاق على إجراءات و أوضاع معينة تختص المجتمع المحلي الذي تنشأ فيه.

يعرفه " دوركايم" على أنها إحدى الظواهر الاجتماعية، الموجودة في البيئة، و تمارس نوعا من الضغط و الجبر و الإلزام..، أو كما أطلق عليها، بالقهر على الأفراد للتقيد بها و عدم الخروج عليها. (بشقة، 2010، 122)

كما عرفها عاطف غيث في قاموس علم الاجتماع، بأنها أنماط السلوك المقننة، التي تنتجها الجماعة، و تعمل على دعم تماسكها، ووعيتها بذاتها، كما تحظى بالقبول من جانب الأعضاء و تعتبر عناصر ثقافية تنتقل من جيل لآخر. (غيث، 1989، 180)

ج - أما إجرائياً: هي مجموعة من السلوكيات المكتسبة، خاصة بجماعة او مجتمع معين، و تتوارث من جيل الى جيل، و تُكوِّنُ إتفاق جمعي على أهميتها، وهي ذات قوة إلزامية.

ويمكن أن نشير إلى وجود فرق واضح بين لفظ العادات ، ولفظ التقاليد ، فإننا نجد أغلبية الأفراد يميلون إلى إعتبار اللفظين مشتركين لمعنى واحد وهو الأمر القديم الذي لاحداثه فيه وراجع إلى إرتباطهما الوثيق دوماً. فلا نكاد نذكر اللفظ الأول حتى نتبعه باللفظ الآخر و إن كانت العادات هي مجموعة الأمور التي إعتدنا القيام بها منذ الصغر فهي راجعة إلى ما قام به الأجداد، أما التقاليد فهو الموروث الثقافي الذي ورثناه .

6- علاقات العمل:

أ- إصطلاحاً:

كذلك يشير مفهوم علاقات العمل الى العلاقات التي تنشأ و تتطور بسبب الاستخدام، وبذلك فهي تشمل العلاقات فيما بينهم، و العلاقات بين العمال و المدراء، و كذلك علاقتهم بالمنشأة التي تستخدمهم (بدوي، 202، 1978).

ب- قانونياً:

يعرفها التشريع الناظم للقانون رقم: 11/09 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل، فيتضمن تنظيم علاقات العمل فردية كانت أو جماعية، و كيفية إنشاء هذه العلاقة مصنفا إياها الى علاقات عمل فردية، وهي تلك التي تخص العامل بمفرده او رب العمل، و أخرى جماعية، وهي التي تتعلق بجماعة العمال او ممثلهم من جهة و المستخدم من جهة أخرى، دون أن يتطرق إلى الجوانب الإنسانية، و الأبعاد الاجتماعية لعلاقات العمل رسمية كانت او غير رسمية (عصمان، 8، 2015).

ركز التعريف الأول على علاقات العمل بأنواعها داخل المنظمة، أي أن علاقات العمل تتمثل في كل من العلاقات بين زملاء العمل، و العلاقات بين العمال و المدراء، و علاقات العمل بالمنظمة، وهي تشكل ما يعرف بعلاقات العمل الاجتماعية ، في حين ركز التعريف الثاني على الجانب القانوني من علاقات العمل الرسمية البحتة مع إغفال الجوانب الإنسانية و الإجتماعية .

ج - وتعرف علاقات العمل إجرائيا: على أنها تلك العلاقة التي تنشأ وتتطور داخل المنظمة، بين العمال فيما بينهم، أو بين العمال و رؤسائهم, وقد تتخذ في بعض الاحيان الطابع الانساني الاجتماعي.

الفصل الثاني

ثقافة المجتمع المحلي

أولاً: الثقافة

- 1- عناصرها.
- 2- خصائصها.
- 3- أهميتها.
- 4- وظائفها.
- 5- نظرياتها.

ثانياً: القيم.

- 1- خصائصها.
- 2- أهميتها.
- 3- وظائفها.
- 4- نظرياتها.

ثالثاً: العادات.

- 1- خصائصها.
- 2- أهميتها.
- 3- وظائفها.

رابعاً: التقاليد.

- 1- خصائصها.
- 2- أهميتها.
- 3- وظائفها.

أولا : الثقافة

1- عناصر ثقافة المجتمع المحلي:

أ- العموميات:

يقصد بعمومية عناصر الثقافة الصفة الجوهرية و العامة الشائعة و الخاصة بمجتمع معين،اي تلك التي يشترك فيها غالبية أفراد المجتمع و تشيع في مجتمع دون غيره من المجتمعات الأخرى.و تبدو هذه العناصر الثقافية في وحدة المشاعر و العادات و التقاليد،و القوانين و الممارسات، كذلك الأنساق الحكومية الدينية و الاقتصادية، كأنواع المأكولات التي ينقلونها و الملابس التي يلبسونها،و اللغة التي يتحدثون و يكتبون بها، و التحايا و نوع الولاء و الاحترام و الأفكار السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية،التي يعتزون بها و يحرصون عليها،و القواعد الأدبية و مجالات السلوك التي تحكم تعاملهم و اختلاطهم و اتصالاتهم.

و هناك عموميات ثقافية على مستوى مجموعة من المجتمعات،و يقصد "تالكوت بارسونز" بالعموميات التطورية مجموعة العوامل:كالدين و اللغة و القرابة و التكنولوجيا ذات الفاعلية على المستوى الجمعي و الحضاري الشامل في تأكيد و زيادة تكيف المجتمع مع السياق الحضاري الشامل و المحيط. (الجوهري و احرون،169،1999-172).

ب-الخصوصيات:

هي الخصوصيات التي تحكم سلوك فريق معين من الكبار و محدد بطبقات او فئات او مجموعات او قطاع من القطاعات، و تؤدي هذه الخصوصيات الى ظهور التمايز،و التفاوت داخل نطاق المجتمع و تنقسم الى قسمين:

ب - 1 الخصوصيات المهنية: يوجد في المجتمع فئات تعمل في المصانع،في الفلاحة في التدريس، كل فئة تتميز عن

الأخرى بانماط معينة من السلوك و الأفعال،فمثلا الطبيب لديه معرفة و مهارات خاصة و مصطلحات و نسق قيمي يجعل مهنته تختلف عن باقي المهن الأخرى.

ب - 2 الخصوصيات الطبقيّة: (احمد رشوان، 76، 2006) و يعني ذلك أن لكل طبقة من طبقات المجتمع ثقافة طبقية تختلف من طبقة إلى أخرى، فلكل طبقة ما يميزها عن باقي الطبقات. وقد ذهب ماوتسي تونج في كتابه الاحمر: "ان كل ثقافة و كل ادب، و كل فن ينتمي الى طبقة معينة....." (احمد رشوان، 179، 2006).

ج- البدائل: و هي العناصر الثقافية التي يمكن للفرد ان يختار منها، و هي تتضمن جميع طرق التفكير ووسائل العمل التي تجرب لأول مرة، و الخبرات و التصرفات و الأفكار.... مثل: طريقة أداء الطعام التي لم يتعارف عليها الناس، أو تصميم بعض الملابس بصورة جديدة، لم تكن معروفة من قبل، أو بعض القيم التي يتجه إليها مجتمع من المجتمعات في تطويره، وذلك كالاتجاه نحو احترام العمل و تقديسه.

و تظل البدائل التي تمثل الغلاف الخارجي للثقافة في مرحلة الصراع التي لم تثبت بعد، ولم تستقر، فهي مازالت مزعزعة يدين بها البعض، و ينفر منها البعض الأخر، و قد يقبل الفرد عليها مرة على سبيل التجريب ثم يجيد عنها، و هكذا تظل في صراع مع الناس، و الناس في صراع معها حتى يرضوا عنها و يقبلوا عليها. (رشوان، 76، 2006، 78).

2- خصائص ثقافة المجتمع المحلي:

تختلف الثقافة باختلاف المجتمعات، و تختلف أيضا في المجتمع الواحد في فترة زمنية معينة عنه في فترة زمنية أخرى، و تختلف كذلك مكونات الثقافة في مجتمع عن مكوناتها في مجتمع آخر، فالظروف و الأحوال التي تطرأ على مجتمع ما كثيرا ما تدفع الناس إلى أن يعدلوا من أفكارهم و معتقداتهم و وسائل معيشتهم و أساليبهم العلمية و أنواع المعرفة لديهم.... الخ. و هذا يعني اختلاف الثقافة و تغير معالمها. و بالرغم من هذا الاختلاف و التباين، فهناك بعض الخصائص المشتركة و العامة لجميع الثقافات نذكر منها:

أ- الثقافة اجتماعية: أي ثقافة تنشأ في مجتمع ما، و يظهر جليا في أفعال أعضائه التي تتأثر بها. حيث تعمل على توجيه

المطالب الأساسية، و تشبع الاحتياجات البيولوجية و الحاجات الثانوية المنبثقة عنها، فهي وسائل لإشباع الدوافع

الإنسانية في تفاعل الإنسان بعالمه الخارجي أو مع أقرانه (رشوان، 33، 2006). فعناصر الثقافة عامة ومشاركة بين الكائنات الإنسانية التي تعيش داخل تجمعات منظمة أو جماعات تمثل بالامتثال و التطبيق في وطأة الضغوط الاجتماعية كالعادات، فهذه العادات تنبثق من التفاعل الإنساني و الاجتماعي و يشارك فيها أعضاء جماعة اجتماعية و تشكل ثقافة هذه الجماعة (رشوان، 58، 57، 2006).

ب- الثقافة سلوك: الثقافة سلوك يمكن تعلمه من خلال اللغة و ما تتضمنه من رموز، حيث ان كل المجتمعات الإنسانية، تمتلك انساقا من الرموز مثل: الإيماءة و الإشارة و الكلمة، وتلك الرموز تكون موضع اتفاق من جانب معظم أعضاء المجتمع و من ثم يصعب على الشخص الغريب عن المجتمع ان يتعامل او يتفاعل مع أعضائه دون ان يتعلم لغة هذا المجتمع (سعد، دس، 76).

ج- الوجدانية: تختلف الثقافة من فرد إلى آخر، و ذلك رغم تشابه الأفراد في جوانبها بحكم نشأتهم في بيئة اجتماعية و ثقافية واحدة.

د- الاكتساب و التعلم: إن الإنسان هو الكائن الوحيد الذي يكون قادرا على نقل ما اكتسبه لأقرانه، و الثقافة ليست غريزية أو عضوية أو تنتقل بيولوجيا، ولكنها نتاج التفاعل الاجتماعي و هي ذلك الجزء المكتسب بالتعلم من سلوك الإنسان، لان اي عنصر من عناصر الثقافة ينبغي أن تكتسبه الأجيال المتعاقبة، وإلا اندثرت.

و يتعلم الناس ثقافتهم بطريقة مباشرة من خلال التربية و مبدأ المحاولة والخطأ، وكذلك من خلال عملية التفاعل الاجتماعي حيث يدخل الفرد في تفاعل رمزي مع الجماعة، فنحن نخلق لأنفسنا شخصياتنا بالمواقف التي نعيشها، و المشاكل التي نواجهها و نقوم بحلها، و يكتسبها الأفراد و يتعلمونها و ينقلونها من جيل إلى جيل.

- و تعد اللغة عاملا أساسيا في هذا المجال، و إذا كان الإنسان هو صانع للثقافة فهو بالتالي صانع اللغة، وتشمل: الكلمات و التصورات والألفاظ التي تكفي لتعبير عن المحتوى الثقافي. و اللغة وسيلة إنسانية خالصة غير غريزية توصل الأفكار و الانفعالات و الرغبات عن طريق نظام من الرموز التي تصدر بطريقة إرادية. (رشوان، 2006، 38).

و اللغة ليست مجرد وسيلة للتفاهم أو التوصيل فحسب، بل هي حلقة في سلسلة النشاط الإنساني المنتظم و هي جزء من السلوك الإنساني كما يقول **مالينوفسكي** و الذي يرجع إليه الفضل في البحث في معاني اللغة من خلال ارتباطها بالسياق الثقافي و الاجتماعي، و تمثل المعلومات الاثنولوجية عنده ثلاث مظاهر أساسية هي:

-وصف للعادات و التقاليد.

-معرفة الطريقة التي يتعرف بها الأهالي بالفعل.

- تفسير ما يحوله عقل الأهالي (رشوان، 38، 2006).

و على أية حال فان كل العادات التي تعلم للكائنات الإنسانية تنتقل من الوالدين للطفل مروراً بأجيال متعاقبة و من خلال عملية تهذيب مستمر. و قد يتعلم الناس ثقافتهم بطريقة غير مباشرة، فالإنسان يكتسب و يتعلم خلال سنواته الأولى العادات و التقاليد، حتى يصبح جزءاً من شخصيته و يصبح هو عضواً في ثقافته.

هـ-خاصية التراكم: تتميز الثقافة بخاصية التراكم ، فالأفكار و المهارات و غير ذلك من سمات الثقافة تتراكم عبر الوقت ، و تنمو بسرعة.

و يؤكد عالم الاجتماع "**دي روبرتي**" إن الثقافة هي حصيلة الفكر و المعرفة في المجالين النظري و العلمي على السواء، و على هذا الأساس، فإنها تعتبر خاصية من خواص الإنسان دون غيره من الكائنات (رشوان، 2006، 49).

و-الثقافة متكاملة: فهي تتحدد و تلتحم لتكون كلاً متكاملاً متجانساً متسقاً، و يشير التكامل إلى فكرة الشمول و الكلية، ذلك أن الكل أكبر من الأجزاء، و على ذلك فان الأجزاء المختلفة من الثقافة تكون نسقاً مترابطاً و متكاملًا من الممارسات و القيم.

و يظهر التكامل في المجتمعات البسيطة و المجتمعات المنعزلة حيث يندر وجود عناصر خارجية في ثقافات تلك المجتمعات التي تعرضت للتغير ، كما أن العناصر الأصلية لا تتغير بصورة واضحة، أما في ثقافات المجتمعات الحركية غير المتجانسة فلا

يظهر فيها التكامل واضحاً. و يدخل إليها عناصر ثقافية جديدة باستمرار و تتعرض عناصرها الأصلية للتعديل و التغيير و يستغرق التكامل الثقافي وقتاً طويلاً (الساعاتي، 84، 80، 1999).

ز- **الثقافة معقدة**: تتسم الثقافة بأنها كل معقد، و يرجع تعقدها إلى ترابط سماتها، و تراكم الثقافة خلال عصور طويلة من الزمن، وكذلك إلى انتشار و استعارة كثير من السمات الثقافية من خارج المجتمع نفسه، فالإنسان هو الكائن الوحيد الذي يستطيع نقل ما اكتسبه أو تعلمه من عادات و طرق للفكر و السلوك إلى أقرانه و بني جنسه.

ح- **استقلالية الثقافة**: تتميز الثقافة بأنها مستقلة عن الأفراد الذين يحملونها و يمارسونها في حياتهم اليومية، وذلك أنها عبارة عن أمور يكتسبها الإنسان بالتعلم من مجتمعه، و هي تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم على مر العصور، و يأخذ شكل التقاليد المتوازنة، و هي جماع و حصيلة النشاط الاجتماعي في ذلك المجتمع و أساليب الحياة و أنماط القيم، و ما يتخذه الإنسان من أدوات و معدات تسهل له معيشتته (رشوان، 52، 2006).

ط- **استمرارية الثقافة**: فللسمات الثقافية قدرة كبيرة على الاستمرار عبر الزمن و الانتقال من جيل لآخر و كثير من الملامح و السمات التي تتمثل في العادات و التقاليد و العقائد و الخرافات و الأساطير تحتفظ بكيانها لعدة أجيال (بدر، 353، 2007).

ي- **الثقافة متغيرة**: تمتاز الثقافة بأنها ثابتة ومع ذلك فهي عرضة للتغير، فطالما ان الثقافة جزء من ظواهر الكون، و يخضع الكون بجميع ظواهره للتغير، فما ينطبق على الكل ينطبق على الجزء و يصيب التغير الثقافي كافة عناصر الثقافة المادية و غير المادية.

وقد عرض "وليام اوجبرن" الموضوع التغير الاجتماعي، و قال إن الثقافة باعتبارها تتكون من العناصر المادية كالقلم و السيارة، و غيرها من العناصر الغير مادية كالأعراف و المعتقدات، و من ثم فإنها حين تتعرض للتغير، تستجيب العناصر المادية للتغير بمعدلات أسرع من العناصر اللامادية، مما يترتب عليه تخلف العناصر المادية، و هذا ما عبر عنه بمصطلح التغير الثقافي (cultural lag) (رشوان، 55، 54، 2006).

ك-الثقافة متناسقة: أي أنها تتوازن توازنا متحركا خلال الزمن باستمرار، فإذا حدث تغير في عنصر من عناصر الثقافة عبر الزمن أدى إلى تغير في العناصر الأخرى .

ل-القابلية للتناقل و الانتشار: الإنسان هو الكائن الوحيد القادر على أن ينقل ما اكتسبه أو تعلمه من عادات أو طرق للفكر و السلوك إلى بني جنسه. و تختلف الثقافات باختلاف المجتمعات و تباينها ومع ذلك فهي ليست منقطعة الصلة، لان العالم وحدة واحدة، و طالما أن معظم الناس ليسوا مخترعين، فلا بد أن هذه المعدات قد اخترعها أفراد معينين في عدد قليل من الأماكن ثم انتشرت حول العالم بسبب الهجرة و الحروب و الغزوات و التبادل التجاري الذي يحتمه اختلاف حاجات الإنسان و اختلاف البيئة و المناخ و التضاريس و التربة و من ثم اختلاف الإنتاج (رشوان، 57، 2006).

م-تمتاز الثقافة بانها عضوية/المركب الثقافي: culturel-complex

ترتبط العناصر و السمات الثقافية المادية و غير المادية ببعضها البعض ارتباطا عضويا وظيفيا، بحيث تكون ما يعرف باسم المركب الثقافي، يؤثر كل عنصر من هذه العناصر في غيره من العناصر الأخرى، كما يتأثر به. فالنظام الاقتصادي ، يتأثر بالنظام السياسي و العكس صحيح. و النظام التعليمي يؤثر و يتأثر بالنظامين معا.

تعتبر مباراة كرة القدم مركبا ثقافيا، حيث تشتمل على سمات كثيرة مثل: الكرة و الملعب و قواعد اللعب، و تعد السيارة سمة اذا نظر اليها كعنصر من عناصر وسائل النقل، بينما تعد مركبا بالنسبة للإطار أو الكاوتشوك.

3- أهمية الثقافة:

بين لويس ديلو أهمية الثقافة في كتابه: **cultural individual et culture masse** الأهمية المتزايدة للثقافة، وهي كما أشار **شايبرو** كالهواء الذي نستنشقه و نسلم به تسليما ولا نكاد نشعر به، فهي هامة لكافة فئات و

مؤسسات و شخصيات المجتمع. (رشوان 2006 ، 60)

-و عليه يمكن أن نوجز أهمية الثقافة في النقاط التالية:

- الثقافة هامة بالنسبة للجماعة التي تعتنقها فامتلاك المجتمع لثقافة مشتركة يكسب أعضاء المجتمع شعورا بالوحدة، و يهيء له المعيشة و العمل المشترك، و هذه الوحدة الثقافية تخلق حاجات يكتسبها الفرد ثم تمده بوسائل إشباعها، و بذلك تقدم نمطا معيننا لنمو شخصية الفرد، كما أن الثقافة تزود الفرد بعدد كبير من أنواع التكيف المعدة من قبل ، كما تمده بمجموعة كاملة من المشكلات التي وجدت الثقافة لها حلولاً، و هكذا تمده الثقافة بسلوك مقطر من الخبرات الماضية.

- كما أنها ضرورة أخلاقية ، و تتمثل هذه الأخلاق في تراث المجتمع من عادات و تقاليد و قيم و أعراف و هي تشكل معالم الحياة. كما أنها تمثل نوع من الضبط الاجتماعي الذي يمارس سطوته و نفوذه على الأفراد حيث لا يستطيعون الخروج عن هذه القواعد.

- كذلك تبدو أهمية الثقافة في أنها ترتبط بالتربية و المدرسة في جوانبها المادية و اللامادية، و تتأثر المدرسة بقيم المجتمع و معاييرها و معتقداته و أفكاره و مبادئه. كما أنها تزود الفرد بالمعرفة و طرق التفكير و أساليب العمل و أنماط السلوك المختلفة، كما أنها تساعد على عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد فالفرد في موقف اجتماعي يتصرف بناء على معرفته بتوقعات الآخرين منه و تفسيره الشخصي للموقف و دوره الاجتماعي و مكانته الاجتماعية في علاقته بالآخرين الذين يتفاعل معهم . (رشوان 2002 ، 153 ، 154).

- و تتجلى أهمية الثقافة في أن التربية لا تقتصر على المحافظة على الكيان الثقافي للمجتمع ونقله للأجيال القادمة و لكنها من خلال التوسع في نشر المعرفة و تطوير العلم ، أصبحت الجامعات مركز للإشعاع العلمي ، فهي تشجع على الابتكار و التجديد.

- تبدو أهمية الثقافة في أن العادات الثقافية مسؤولة عن انتشار مرض السرطان في العقود الأخيرة، فخلال النصف الثاني من القرن العشرين حدثت تغيرات ضخمة في عادات الحياة المعيشية، كما لها تأثير كبير على جميع سكان العالم، فقد دخلت عناصر كيميائية و مركبات طبيعية لم يتم اختبارها و تحليلها بعد إلى عالمنا الجديد مما أدى إلى انتشار هذا المرض. (رشوان 2006 ، 60).

- تبدو أهمية الثقافة في أن الرعاية الصحية التي تقوم على الاقتناع و التعبير تستند إلى الوسائل البصرية و السمعية المختلفة التي تهدف إلى القضاء على المعتقدات الخاطئة، و تهدف إلى تنمية و تنشيط الأنماط الثقافية التي تعمل على تحسين و توفيق الأفراد. (بدر 2008 ، 40)

4-وظائف الثقافة:

تعمل الثقافة في أي مجتمع على ضبط و توجيه حياة الأفراد و سلوكهم، حيث تقوم بمجموعة من الوظائف و هي:

- تساهم الثقافة في المحافظة على الوظائف البيولوجية للكائن البشري عن طريق توفير حاجاته إلى الطعام، الشراب، الإشباع الجنسي، التناسل... الخ.

- تؤثر الثقافة في حياة الناس ، فكل ثقافة تحتوي داخلها على بعض المعايير و القيم التي توجه أفعال و سلوك أعضائها، فالفرد يولد بلا قيم، و بلا أفكار، و لا تعليم، و هو في أمس الحاجة إلى هذه الأمور لكنه يتشربها و يكتسبها من المجتمع الذي يعيش فيه.

- الثقافة مسئولة عن الأمن الداخلي و الخارجي، فهي تمدنا بما يحقق التلاؤم و التكيف مع البيئات الطبيعية و الاجتماعية و التنشئة المتغيرة.

-الثقافة تحدد المواقف، فهي تزود الإنسان بمعاني الأشياء و الأحداث ، مما يمكنه أن يستمد منها مفهوماته الأساسية فيستطيع أن يميز ما هو صواب و ما هو خطأ ليتزود بها في النهاية بالقيم و الأهداف ، و هي في النهاية تشكل ضمير الفرد و شخصيته . (إسماعيل، 1982، 70)

-الثقافة تحدد القيم و الاتجاهات و الأهداف ، حيث يتعلم الفرد من ثقافته الخير و الحق و الجمال و عليه يتحدد لديه الاتجاهات و القيم و الأهداف عن طريق الثقافة ، أما الاتجاهات فهي الميول للشعور أو الإحساس، و القيم هي مقياس لكل ما هو حسن أو مفضل، و تمثل الأهداف الانجازات التي تحددتها القيم على أنها رموز مشروعة.

- و تحدد الثقافة مسارات الطموح الشخصي عند الفرد، كما تحدد مسارات حياته و هي تساعد كثيرا في شرح و تفسير جوانب النجاح و الفشل في المجتمع.

- الثقافة تزود الفرد و المجتمع بأنماط السلوك،فالفرد عند ميلاده يجد نفسه مقابل مجموعة من أنماط السلوك عليه أن يتعلمها، وإلا فانه يحيا حياة اقرب لحياة الحيوان، وتعدده الثقافة لان يشغل مكانه من الآخرين، وان يتقبل هذه المكانة بما تقدمه الثقافة من تدريب الأفراد على القيام بأدوارهم و تقبل أوضاعهم.

- تعمل الثقافة على تزويد أفراد المجتمع بوسائل الضبط الاجتماعي،كالأعراف و العادات و القيم، ومن ثم تكافئ السلوك المقبول ، و الذي يكون موضع اتفاق جمعي ، كما تفرض الجزاءات على السلوك الخاطئ أو المنحرف . (إسماعيل ، 1982 ، 70).

- و ينظر البعض إلى أهمية دور كل من الأعراف و العادات و التقاليد باعتبارها وسائل للضبط الاجتماعي في المجتمعات البسيطة ، و التي تختلف عن تلك التي تسود في المجتمعات المعاصرة المعقدة،و من ثم يمكن القول أن وسائل الضبط الاجتماعي هذه إنما تتنوع بتنوع الثقافات و المجتمعات.

- و بذلك تنحصر وظائف الثقافة في الأتي:

أ- مجموعة الوظائف التي تعمل على تحرير الإنسان liberting

ب-مجموعة الوظائف التي تعمل على تحديده limiting أو الحد من حريته.

-وبالتالي يمكن القول أن وظائف الثقافة عموما تتحدد في أنها تمثل و سائل ضبط للسلوك و الفعل الإنساني في المجتمع

،حيث يتحدد مسار الفرد في الطريق الصحيح.فالمجموعة الأولى التي تعمل على تحرير الإنسان ،فإنها تميل إلى السلوك

الحيواني الذي يتميز بالغريزة لا التعلم و الاكتساب،في حين المجموعة الثانية هي التي تعمل على ضبط سلوك الفرد و

توجيهه و الابتعاد عن الاضطراب و الفوضى التي تعم المجتمع الإنساني . (إسماعيل، 1982 ، 71).

5-الاتجاهات النظرية في تفسير الثقافة:

لقد تعددت الاتجاهات النظرية في تعريف الثقافة و تفسيرها و نذكر منها:

أ-**الاتجاه المثالي**: يرى أصحاب هذا الاتجاه ضرورة تعريف الثقافة في ضوء المثل المجردة، وان العادات الجماعية هي أنماط مثالية للسلوك، و ذلك باستثناء قواعد اللغة، فرغم كونها أمر ثقافي، إلا أن تكوينها غالبا ما يدرك شعوريا، و من المفيد أن نميز بين المعايير المثالية و بين السلوك الفعلي الواقعي، و أن نتصور الثقافة على أنها مثالية أو رمزية فالأفراد في غالبية الأحيان يحاولون أن يتوافقوا مع هذه الأنماط المثالية للسلوك. و طبقا لذلك ترتبط الثقافة بالسلوك الجرد لا بالسلوك الواقعي. و من ابرز العلماء الذين اخذوا لهذا الاتجاه: رالف لينتون **linton**، و كلايد كلاهون، و بيترم سوروكن **sorokin**. (بدر ، 2008 ، 100)

ب-**الاتجاه الواقعي**: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مجال الثقافة هو السلوك البشري الاجتماعي، و هم يميلون إلى تحديد مفهوم الثقافة في ضوء الألفاظ و العادات و قواعد العرف و التقاليد المكتسبة و كافة النظم الاجتماعية. و يشير أنصار هذا الاتجاه إلى أن الثقافة لا يمكن فصلها عن الحياة الواقعية للناس في المجتمع، و إنما هي أنماط أساسية محددة من السلوك الاجتماعي. و من أنصار هذا الاتجاه: ادوارد بيرنت تايلور **Taylor**، فرانس بواس **Franz Boas** مالمينوفسكي.

ج-**الاتجاه الوصفي**: يركز الاتجاه الوصفي على ما تتضمنه الثقافة من مظاهر العادات الاجتماعية في المجتمع المحلي، و استجابة الأفراد نتيجة لهذه العادات التي يعيشون فيها و منتجات النشاط الإنساني. (إبراهيم ، 1985، 108).

د-**الاتجاه التاريخي**: يهدف هذا الاتجاه إلى معرفة تاريخ الثقافة و التراث الاجتماعي و الماضي الزمني و الثقافي المتصل بالمجتمعات و قد اتجه- رالف لينتون- إلى الاتجاه التاريخي ، و الثقافة في رأيه تمثل طريقة مميزة و ثابتة نسبيا، و أسلوب

للحياة، تتسم بالصفة العامة للتفكير، و هي تتكون من مجموعة الأفكار و العادات و التقاليد التي تعلموها خلال حياتهم الاجتماعية (رشوان ، 2006 ، 24 ، 25).

-وهذه الطريقة و أسلوب الحياة هو الذي جعل المجتمع البشري يتميز عن غيره من المجتمعات الحيوانية، فالعادات و التقاليد و الأفكار التي يشارك فيها أفراد المجتمع الواحد كل هذه الأمور يتسم بها الجنس البشري، و يستخدمها المجتمع الإنساني عبر التاريخ جيلا بعد جيل، و تتناقلها الأجيال كتراث اجتماعي.

هـ-الاتجاه النشوي التطوري: هذا الاتجاه يقوم على مسلمة تقول أن هناك مراحل تطورية واحدة في جوانب الحياة الاجتماعية و الثقافية مثل الأسرة و تطور التكنولوجيا و تطور الإنسانية تمر بها جميع شعوب العالم ، و يهتم أصحاب هذا الاتجاه بتوضيح نشأة الثقافة و عوامل نموها و تدهورها و هم يركزون على أصول الثقافات و مصادرها و يتمثل ذلك في تعريف **T-J-CARR** للثقافة و الذي نظر إليها باعتبارها إنتاج تراكمي منقول للسلوك السائد في المجتمعات (رشوان ، 2006 ، 60).

و-الاتجاه الانتشاري: يرد الاتجاه الانتشاري التفاعل بين الثقافات إلى انتشار السمات الثقافية من مجتمع لآخر نتيجة لاتصال تلك المجتمعات بعضها ببعض عن طريق الحروب، الهجرات، التجارة الأمر الذي قد يفرض انتشار بعضا من ملامح و سمات و عناصر ثقافة مجتمع معين في مجتمع آخر (بدر، 2008 ، 361 ، 365). و يعتمد انتشار الثقافة على عدد من العوامل لعل من أهمها:

- شكل الثقافة: فالجزئيات الثقافية المادية أسرع في انتشارها من الأفكار و الإيديولوجيات حيث يسهل في كثير من الأحيان تقبل أو تبني بعض المخترعات التكنولوجية و يصعب في الوقت نفسه تقبل أي تجديد في المبادئ و العقيدة الدينية و نظم الحكومة.....الخ.

- درجة القهر أو الضغط الثقافي: و يقصد بذلك أن تفرض التجديدات الثقافية من جانب الثقافة الأقوى على الثقافات التي تسيطر عليها أو تغزو مجتمعاتها، و لذلك فانه بالقدر الذي تملك في أي جماعة ثقافية قوة على جماعة أخرى تكون قدرتها على نشر ثقافتها و فرضها على الجماعة الأخيرة.

- كثافة الاحتكاك الثقافي: فكلما كانت وسائل الاتصال سهلة و متوفرة كانت معدلات الانتشار الثقافي أكثر سرعة.

- وجود موقف متأزم: فعندما يواجه الأفراد بأزمات أو كوارث كالجماعات و الأوبئة، فإنهم يضطرون لتقبل طرق و عناصر ثقافية جديدة لمواجهة هذه الصعوبات سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو الجماعات (رشوان، 2006، 61).

ز- **الاتجاه السيكولوجي**: تبرز التعريفات السيكولوجية جوانب التكيف و التعلم و العادات، ذلك على اعتبار أن الثقافة هي مجموعة أساليب فنية تحقق إشباع الحاجات و حل المشكلات و التكيف مع البيئة.

ح- **الاتجاه البنائي الوظيفي**: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الثقافة عبارة عن كائن اجتماعي يشبه الكائن

العضوي، وهي تمثل نسقا من المناشط و الاتجاهات يلعب كل منها دورا محددًا لتحقيق غاية محددة. كذلك لكل نسق احتياجات أساسية لا بد منها ، و إلا فان النسق سوف يفنى أو يتغير تغييرا جوهريا ، و كل مجتمع يحتاج إلى أساليب لتنظيم السلوك. كذلك لا بد أن يكون النسق في حالة توازن ، و لكي يتحقق ذلك فلا بد أن تلبي أجزائه المختلفة احتياجاته . (بدر ، 2008 ، 101).

ط- **الاتجاه الماركسي**: تعتبر الماركسية الثقافية كائن اجتماعي في حالة تغير و تطور مستمر يعتمد في أدائه لوظائفه الحيوية على تطوير أسلوب الإنتاج، و يحدد أسلوب الإنتاج التغيرات التي تحدث في نظامه السياسي و المعنوي و يضم

النسق الاجتماعي **Social-system**.

- من وجهة نظر الماركسية مجموعتين: تحتوي المجموعة الأولى على البناء التحتي الذي يتحكم في أبنية النسق بين بعضها البعض، و تخضع المجموعة الثانية لجمعية المجموعة الأولى، ينتمي لهذه المجموعة الثانية كافة مكونات البناء الفوقي كالوحي و الثقافة و القيم المعنوية.

- و على ذلك فان أسلوب الإنتاج هو الذي يحدد التحول من نظام اجتماعي ما و ثقافته إلى نظام اجتماعي آخر بثقافته ، و يعتمد نمو الثقافة المادية و الروحية للمجتمع على أساس قانون نمو أساليب الإنتاج و القوى الإنتاجية و علاقات الإنتاج التي تتحدد بها و تظهر الثقافة الجديدة إلى الوجود فقط حيث تكون الظروف الجديدة قد نضجت في حياة المجتمع المادية (رشوان، 2006 ، 262).

ثانيا: القيم الاجتماعية:

1- خصائص القيم الاجتماعية:

تتمتع القيم الاجتماعية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى و يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- صفة إنسانية: أي أنها تختص بالبشر دون غيرهم من الكائنات الأخرى.

ب- إنها مرتبطة بزمان معين: فالقيم إدراك يرتبط بالماضي و الحاضر و المستقبل، و هي بهذا المعنى تتعد عن معنى الرغبات أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.

ج- تمتلك صفة الضدية: أي أن لكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطب إيجابي و قطب سلبي، و القطب الإيجابي هو

وحده الذي يشكل القيمة، في حين القطب السالب ما يمكن أن نسميه "ضد القيمة" أو "عكس القيمة".

د- المعيارية: أي أنها بمثابة معيار لإصدار الأحكام، تقيس و تقيم و تفسر و تعلل من خلالها السلوك الإنساني (جادو ،

1988 ، 87).

هـ- النسبية: من حيث الزمان و المكان، فيما يعتبر مناسبا في مكان ما، لا يكون كذلك في مكان اخر.

و-تتسم القيم بالهرمية: إذا أنها ترتب عند كل شيء ترتيبا متدرجا في الأهمية و يحسب الاهمية و التفضيل لكل فرد، و عليه فإنه لدى كل فرد نظاما للقيم يمثل جزء من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه.

ز-القابلية للتغير: بالرغم من أن القيم تتصف بالثبات النسبي، إلا أنها قابلة للتغير بتغير الظروف الاجتماعية إلا أنها انعكاس لطبيعة العلاقات الاجتماعية و نتاج لها . (جادو ، 1988 ، 88).

ح-دينامية: فالقيم تتغير بتغير قيم محور الاهتمام لدى الفرد للتفضيلات و الاهتمامات الإنسانية.

ط-تساعد بعضهما البعض: فهي ليست وحدات منفصلة، و أنها غالبا ما تتفاعل معا و تتداخل على نحو يزيدا قوة.

ي)إمكانية قياسها و دراستها: و ذلك من خلال أساليب عامة للقياس تستخدم في قياس الميول و الاتجاهات (الملاحظات الميدانية، الإستبانات المقننة) (كشيك ، 2003 ، 114).

و بالتالي يمكن أن نخلص إلى أن من أهم خصائص القيم أنها صفة من صفات البشر أي أنها تختص بالإنسان دون غيره من الكائنات الأخرى كما أنها ظاهرة اجتماعية، كما تعمل على تحديد و توجيه السلوك الإنساني بإعتبارها من موجبات السلوك الاجتماعي . فكل هاته الأحكام و غيرها من القيم نابعة من واقعنا المعاش و بحكم التجارب الإنسانية.

2-أهمية القيم الاجتماعية:

لقد اتفق عدد من العلماء على أهمية القيم بالنسبة للمجتمعات و الشعوب و يمكن أن نلخص أهمها فيما يلي:

أ- وجود القيم في كل أنواع المجتمعات البسيطة و المعقدة بحيث لا يخلو مجتمع مهما بلغ عدد أفراده من وجود مجموعة من التوجهات القيمية.

ب- تغلغل القيم في كافة جوانب الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و ارتباطهما بها أيضا.

ج- التأثير القوي للقيم على سلوك الأفراد، و قد تشكل ضغوطا قويا على الأفراد، توجههم نحو المرغوب فيه من أنماط السلوك و تشكل هذه الضغوط إما في ضغوط عرفية يعرفها الناس و يحفظونها في عقولهم و قلوبهم، و إما في شكل ضغوط قانونية رسمية . (عبد القادر 2013 ، 69).

د- القيم هي أحد المحكات الأساسية التي تركز عليها الهوية الثقافية للمجتمعات .

هـ- و القيم بالرغم من أهميتها و ضرورتها في تحقيق التماسك و التكامل و الأمن الاجتماعي، هناك من يخرج عليها ولا يعير لها اهتمام بل ويعتبرها معوقا للتقدم و الازدهار في الحياة.

و- بالإضافة إلى كل ما ذكر فقد اعتبرت القيم بمثابة الإطار المرجعي للسلوك الإنساني، و بذلك تؤثر في اختيار الأهداف و تحديد الوسائل و الأساليب المؤدية لها، كما أنها تمثل نسقا من المقاييس التي من خلالها تتم الحكم على الأشياء، وعلى سلوك الأفراد والجماعات و تحديد الجزاءات المناسبة على ذلك السلوك (زعيبي ، 1997، 54).

3- وظائف القيم:

أ- بالنسبة للفرد: تعد القيم من العوامل المهمة في عملية التوافق و ذلك على جميع المستويات كالأسرة و المؤسسة، لأن القيم تعتبر محددًا و مقياسًا يقيس به الشخص الأشياء و الأفكار من حيث فاعليتها في تحقيق أهدافه و مصالحه و يتم بواسطة القيم المقارنة و الموازنة بين الموافق و التصرفات (الباهي، 1996، 41).

- كذلك يمكن القول أن القيم تحقق للفرد الإحساس بالأمان فهو يستعين بها على مواجهة ضعف نفسه و التحديات التي تواجهه في حياته.

- تعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه و تمنحه القدرة على التكلف و التوافق، و تحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها.

- تعمل على إصلاح الفرد نفسيا و تربويا و توجهه نحو الخير و الإحسان و الواجب.

- تعمل على ضبط الفرد لشهواته و مطامعه كي لا تتغلب على عقله ووجدانه. (أبو العينين ، 1998 ، 38).

ب- بالنسبة للجماعة:

- تضمن القيم الجماعة روحها و تماسكها داخل أهدافها التي وضعتها لنفسها و هي تساعد المجتمع بأفراده و جماعاته المختلفة على التمسك بمبادئ ثابتة ومستقرة، و تحفظ للمجتمع استقراره و تصون كيانه.

- إن أي تنظيم اجتماعي في حاجة ماسة إلى نسق القيم الذي يضمن له أهدافه و مثله العليا التي تقوم عليها حياته و نشاطه و علاقاته، فإن تضاربت هذه القيم فإن سرعان ما يحدث الصراع القيمي الاجتماعي (كشيك ، 2003 ، 85).

كما تعطي المجتمع شكله المميز، ومن اجل هذا يحرص المجتمع على تنشئة أفراده متشبعين و متشربين ثقافته و قيمه ، فالجمتمع بإطاره الثقافي هو الذي يزود أفراده بنظرتهم للأشياء و طريقة الحكم عليها، و كيف يصفون إليها قيمة موجبة أو سالبة (كشيك، 86، 85، 2003).

- و بالتالي ندرك أن الوظائف ليست منفصلة عن بعضها البعض، بل تتداخل و تتكامل، و عليه فهي تحقق ذاتية الإنسان و ترفع شأنه ، كما أنها تساعد على انسجام و توافق الجماعات بعضها بعض ، و بالتالي صلاح المجتمع و تماسكه.

4-الاتجاهات النظرية في تفسير القيم:

1-التفسير الإسلامي للقيم:

اعتبر المفكرون المسلمون أن الله هو قيمة الإنسان العليا، و أساس لكل انساق القيم الأخرى، و لهذا فان الأساس الميتافيزيقي المطلق لكل القيم يمكن مناقشته على انه صفات الله، فتلك الصفات هي القيم المثالية للإنسان و التوحيد هو القاعدة القيمية للمكانة المتسامية لنسق القيم الإسلامي و نتيجة لذلك فان القيم الخاصة بالعالم الاجتماعي أو المادي لا يمكن اعتبارها غايات في حد ذاتها، و لكنها وسائل لتحقيق القيمة.

- و يرجع الفضل إلى الكثير من المفكرين المسلمين الاجتماعيين أمثال: الفارابي، الغزالي، ابن خلدون.... وغيرهم من الذين شيّدوا الكثير من انساق القيم الاجتماعية الأخلاقية التي تحفظ للمجتمع الإسلامي هويته، كما اهتموا بتحديد الصفات السياسية لرئيس الدولة الإسلامية. كما أقاموا نظاما يهدف الى جعل الناس يتصرفون طبقا للمصالح العامة، كما انه يحرم الأفعال الغير مشروعة، كما يعمل هذا النظام على تنظيم حياة الناس الدينية و الدنيوية.

كما ذهب هؤلاء المفكرون الدارسون للقيمة أو الفعل الشرعي انه يجب أن نميز بين :- المصدر- الموضوع- الفاعل، أكثر من هذا عرف الفعل القيم او حدد في علاقته باتجاهات معينة مثل: المرغوب و غير المرغوب، الملزم و المحرم (بيومي، 155، 2004-157).

ب- التفسير السيكولوجي للقيم:

لقد بدأت الدراسات السيكولوجية الاهتمام بالقيم في الأربعينات من القرن الماضي ، إلا أنها أخذت حيزا كبيرا ضمن الدراسات السيكولوجية. فمفهوم القيمة يتفاوت بين علم النفس الأكاديمي الذي يميل إلى استخدامها و مدى تأثيرها في البحث و النظرية، بينما علم النفس التجريبي يستخدم مفهوم القيمة امبريقيا عن طريق فحص تأثيرها بالنسبة للمواقف.

-و يعرف علم النفس القيم على أنها تنظيمات لأحكام عقلية انتقالية مصممة نحو الأشخاص و الأشياء و المعاني التي توجه رغبتنا و اتجاهاتنا نحوها. (بلقاسم ، 2010 ، 145).

- و في علم الاجتماع يشار إلى القيمة بوصفها معايير الخير و الشر تقبلها الجماعة و ترضاها لنفسها، و تلزم الفرد بإتباعها فهي بمثابة معايير اجتماعية ذات صيغة انفعالية و تهيمن على حياة الفرد و تحدد له اتجاهاته، و هي بهذا إطار نفسي اجتماعي.

- يؤكد أصحاب التفسير السيكولوجي على أن القيم عبارة عن أنماط من السلوك الإنساني تتميز بالفردية، و ينطلق علماء النفس في دراستهم من مجموعتين من المتغيرات:

- تركز الأولى على الفروق الفردية كالجنس و النوع و الذكاء.

- تركز الثانية على الفروق المكتسبة من البيئة الاجتماعية كالمهنة، الدين، الانتماء الطبقي. و هي في ذلك تستند إلى مقولات علم النفس الاجتماعي التي تهتم بدراسة علاقة الفرد بالبيئة الاجتماعية المحيطة به أي دراسة السلوك في إطار المواقف داخل البناء الاجتماعي.

- من ابرز علماء النفس المحدثين و المعاصرين: **موريس، ألبرت كلاك هون** (بلقاسم، 145، 2010).

ج- التفسير الاجتماعي للقيم:

تعتبر القيمة من خلال هذا التفسير الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتديا بمجموعة من المبادئ و المعايير الذي تحكم المجتمع الذي نعيش فيه (عبد القادر، 57، 2013).

فقد استخدمت لفظة القيمة باتساع في تراث العلوم الاجتماعية كما اشار "وليامز" حيث يقول: "مفهوم واسع و شامل له ميزة جذب الانتباه لإمكانية وجود عناصر قيمة في كل أنواع السلوك النظرية أو التلقائية".

أما **بيرجس** يرى أن القيمة شيء قيمته قابلة للتقدير، أما هنري: شيء نرى فيه خيرا مثل الحب و الشفقة، الأمانة، البساطة (رشوان، 161، 2006).

- و بالتالي تشمل القيم كل الموضوعات و الظروف و المبادئ و التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة (الجوهري، 196، 1999).

- لقد شغل موضوع القيم أفكار و دراسات الباحثين السوسيولوجيين، و تجسد ذلك في كتابات الكثير من الباحثين في معالجتهم للقيم إلا أنهم اختلفوا في تفسير طبيعتها و أسباب تغيرها. لذلك نجد مفهوم القيمة ظهر في العديد من مدارس علم الاجتماع بداية بالمدرسة الفرنسية و خاصة عند **إميل دوركايم**، حيث يتمثل إسهامه في تأكيده على دور النسق القيمي في تحديد السلوك الاجتماعي، و لتأكيد المستوى الاجتماعي للقيم فان دوركايم رفض العملية التقييمية التي يقوم

بها الفرد، كما اعتبر أن المجتمع ظاهرة أخلاقية و أن الأخلاق ظاهرة اجتماعية. و ذكر دوركايم في كتابه "تقسيم العمل في المجتمع" التغيرات التي تحدث في المجتمع نتيجة التكنولوجيا و كيف يؤثر ذلك على نسق القيم ، و أطلق عليه اسم "التضامن العضوي" في مقابل التضامن الآلي.

- كذلك في كتابه "الأشكال الأولية للحياة الدينية" أكد على دور القيم باعتبارها ميكانيزمات للتضامن الاجتماعي، فاهتمامه بالدين يعد اهتمام بالجوانب الداخلية لانساق القيم و المعايير (بيومي، 75، 2004).

أما المدرسة الإنجليزية على رأسها "هبروت سينسر" و ما طرأ على النظرية العضوية من تغيرات، أدت إلى ظهور نظرية التطور التي تؤمن في أساسها بتعديل نسق التوقعات بين الوحدات، و اذا قمنا بتحليل لوجدنا ضمن التوقعات لا بد أن تكون القيم السائدة في المجتمع هي من الاعتبارات الأساسية في تحديد هذه التوقعات.

-أما المدرسة الألمانية و على رأسها ماكس فيبر اهتمت بتأثير القيم و تدخلها في تحديد مسار الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية.

- أما المدرسة الأمريكية، و من روادها: سور وكن، بارسونز، فقد حاول سوروكين الوصول إلى تعميمات عن التغير الثقافي من خلال تاريخ الإنسانية كمؤشر محدد للقيم و يعبر عن التفاعل على أساس انه ظاهرة اجتماعية ثقافية تتكون من :

الشخصية كفاعل - المجتمع - الثقافة و هي المجموع الكلي للمعاني و القيم و المعايير الناشئة عن الشخصيات المتفاعلة (بيومي، 77، 76، 2004).

- أما بارسونز فقد أعطى مكانة خاصة للقيم في نظريته حول الفعل و النسق الاجتماعي، فقد بين ان القيم و المعايير هي موجهة للفعل و حسبه فان أي مجتمع ينظر إليه كنسق من القيم و الثقافة و المعايير و الأفعال الفردية، تستطيع أن تكون في توافق فيما بينها لان الفاعلين الاجتماعيين يتصرفون من خلال معايير قيم المجتمع.

- و حسب باسونز لكي يكون المجتمع مستقرا و يستمر في الوجود يجب أن يستجيب لأربع وظائف و أنماط من القيم و قد اختصرها فيما يلي:

أ-النسق الفرعي الاجتماعي يتوافق مع قيم التكامل الاجتماعي.

ب-النسق الفرعي الاقتصادي يتوافق مع قيم التكيف.

ج-النسق الفرعي السياسي يتوافق مع قيم تحديد الهدف.

د-النسق الفرعي الثقافي يتوافق مع قيم الحفاظ على النمط و المعايير(دبلة،92،2011)

- كما لا نغفل عن إسهامات "رالف بارتون برى" في نظريته التي تعرف " بالنظرية العامة للقيمة" إن الإهتمام بأي شيء يجعله ذا قيمة،و أن شيء يكون موضع اهتمام فهو حتما محمل بالقيمة ،أي أن القيمة تنبع من الاهتمام و الرغبة، و يرى رالف أن كل القيم تتركز في الذات و هي تعبير عن الشعور الذاتي إزاء شيء ما.و يرى كذلك إن القيم من نسج الخبرة الإنسانية و جزء لا يتجزأ من كيانها،و تتسم نظريته بفكرة الدينامية و التغير في الاهتمام و من ثم في القيم نفسها(عبد القادر،59،2013).

- و استنادا لكل ما ذكر فان الإنسان هو الكائن الوحيد من دون الكائنات الأخرى الذي يرقى إلى مستوى العقلانية و المنطق،و الذي ميزه الله تعالى دون غيره بالعقل و جعله يميز بين الحلال و الحرام ، و بين الخير و الشر،بحيث أن القيم هي التي تحدد سلوكه و أفعاله،و هاته القيم مصدرها ألهي،فلا يستطيع الإنسان أن يكون طرفا و قاضيا في نفس الوقت،فالله هو الذي يمنح الحقيقة معناها .

ثالثا:العادات و التقاليد

1-خصائص العادات:

أ-التلقائية:

لما كانت العادات و الطرق الشعبية تنبثق من حاجات الناس الطبيعية الحيوية،فهي بذلك تتكون داخل المجتمع بصورة غير واعية ،و دون هدف منطقي .

ب-الإلزامية و الجبرية:

فمن مميزات العادات أنها ملزمة و جبرية ،أي أن لها سلطة على الأفراد،يضغط عليهم و يشعر كل واحد منهم انه مضطر للخضوع لها ففي الوقت نفسه الذي نجد فيه أن العادات مفروضة علينا .فالعادات ما هي إلا نماذج للعمل و أنماط للسلوك و هي ليست من صنع فرد و لا الأفراد و لكن انتقالها عن طريق الأجيال السالفة. (موضوع العادات و التقاليد،2015،5،www.ankawa.com/forum/index)

ج-الاتصال بنواحي أسطورية و عناصر خرافية:

ومن مميزات العادات في جميع الثقافات أنها تكون عادات تتصل بنواحي أسطورية و عناصر سحرية و خرافية كالاعتقاد بضرورة إرضاء الأجداد و الأسلاف بإتباع عاداتهم و ذلك بإيمانهم القاطع بأنهم يغضبون غضبا شديدا (موضوع العادات و التقاليد،2015،5،www.ankawa.com/forum/index)

د-التنوع و النسبية:

فالعادات متنوعة فمنها ما يتناول عادات الناس في تناول الطعام و الشراب و الملابس و النشاطات المختلفة،فالعادات تتحكم إلى حد بعيد حتى في الميول لأنواع الأطعمة و يظهر الاختلاف و التنوع في العادات في كل هذا من خلال الشكل و التحديد المختلف .فهي بذلك تختلف من مجتمع لأخر و من إقليم لأخر أو من جماعة لأخرى و أحيانا داخل مجتمعا واحدا،و هذا التنوع و النسبية في العادات ليست مرتبطة بمكان فقط أي من مجتمع لأخر ،بل يكون حتى في الزمان أي من زمن لأخر ،و خير مثال على ذلك حال المرأة بين الحاضر و الماضي (موضوع العادات و التقاليد،2015،6،www.ankawa.com/forum/index)

2-أهمية العادات:

- إن المجتمعات كثيرا ما تحوي عادات اجتماعية فهذه العادات بإجماع العلماء هي الدعائم الأولى التي يقوم عليها التراث الثقافي في كل بيئة.

- تعتبر بمثابة الإطار المرجعي لسلوكات الأفراد و الجماعات، وتمثل ضرورة هامة في المجتمعات-تمثل قواعد للسلوك-

-يتبعها الأفراد من اجل تحقيق مصالحهم و غاياتهم،التي يسعون إليها.

-يجمع علماء الاجتماع على ان العادات هي الأصول الأولى،التي استمدت منها النظم و القوانين،كما انها القوى الموجهة لأعمال الأفراد في حياتهم.

-تتمتع بسيطرة و سلطة قوية و تأثير كبير لا يقل اهمية عن القوانين الوضعية،في تنظيم حياة الأفراد،خاصة في المجتمعات التقليدية.(بشقة،2010،125).

3-وظائف العادات:

-تعمل على تنظيم نبض العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.

-العادات الاجتماعية ذات وظيفة ضبطية تنظيمية،فهي تنص على الأوامر و النواهي، و المحرم و المحلل،و اللائق و غير اللائق،و المستحسن و المستهجن،أي أنها تكبت الدوافع الأنانية و تلجم السلوك الاندفاعي.

-تمثل جوهر و أساس التنظيمات الاجتماعية،ووسيلة من أقوى الوسائل و أهمها في استقرار نسق البناء الاجتماعي و تماسكه.

- لها قوة الزامية،من خلال ما توقعه من جزاءات،فقد تكون الجزاءات ايجابية،وذلك عندما يلتزم الفرد بالعادة،و تكون سلبية و ذلك حسب درجة و نوع المخالفة او الانحراف.(بشقة،2010،126-127).

- الى جانب هذه الوظائف هناك بعض الوظائف الأخرى نذكر منها:

- وظيفة اقتصادية: وهي في كثير من الأحيان تسهل على الناس أمور حياتهم.

*وظيفة جمالية: وهي من اهم وظائف العادات الاجتماعية،فهي ترشد الفرد إلى الجميل و المستحب -مثلما سبق

الذكر- من الأفعال و السلوك،أي ترشد إلى فن الحياة،و فن التعامل مع الناس،تعاملا حسنا و مشاركة الناس أفراحهم.

- وظيفة تنبئية:تنبئ العادات الاجتماعية عن سلوك الفرد.

*وظيفة ارشادية:تمثل المصاييح الهادية ،التي ترشد الفرد و تهديه الى التصرف المتوقع منه في مجتمعه و في حياته.(فداء كراجه ،

تعريف العادات و التقاليد ، 2015 ، 10، mawdaoo3.com // http : .)

رابعاً: التقاليد

1-خصائص التقاليد:

-اجتماعية المنشأ و التكوين،فإنها تتأثر بالظروف البيئية التي تنشأ فيها ،لذلك تختلف التقاليد من مجتمع لآخر،و من بيئة لآخرى، وحتى داخل المجتمع الواحد.

- تمتاز بالتغير كما يقول "هيرقليط":إن التغير قانون الوجود ،و إن الإستقرار عدم.إلا أنه من الصعب تغيير التقاليد و ذلك لرسوخها في أذهان الأفراد و اعتبارها ميراث الأجداد،و لكونها أصبحت قاعدة ملزمة لسلوكياتهم.

-إلا أنه رغم ذلك يمكن تغيير بعض التقاليد ،ولكن يحتاج الى وقت طويل،او سنوات لأنها تتغير بصعوبة و ببطء شديد.(بشقة،132،2010-133).

2- أهمية التقاليد:

- تحتل أهمية كبيرة في الحياة الاجتماعية،لما تقوم به من تنظيم و ضبط،لا يقل أهمية عن القوانين الوضعية.

- تشكل الضابط المنظم للميول و الاتجاهات و النزعات.

- لها اهمية فعالة في حفظ النظام و الاستقرار و التوازن الاجتماعي .

- تحتل مكانة كبيرة خصوصا في المجتمعات الريفية (بشقة،133،2010).

3-وظائف التقاليد:

- تمثل إحدى الركائز الأساسية لضبط الاجتماعي .

- تتدخل في ضبط مختلف العلاقات المتبادلة بين الأفراد و تتحكم في نشاطاتهم و اختياراتهم، و ذلك لما لها من قوة

الإلزام و الجبر(بشقة،133،2010).

- تعمل على تقوية التماسك الاجتماعي في مواجهة عوامل التفكك الاجتماعي .

- تعمل على توحيد الشعور الجماعي، و تجعلهم يتشابهون في تصوراتهم الجماعية و في نظرهم للحياة(بشقة،132،2010-

.133).

و نستنتج ان العادات و التقاليد تعد ضابط من الضوابط الاجتماعية التي تحكم و تنظم حياة الافراد في المجتمع .

الفصل الثالث

الثقافة التنظيمية بالمنظمة

أولاً: خصائص الثقافة التنظيمية و أهميتها.

ثانياً: عناصر و مكونات الثقافة التنظيمية.

ثالثاً: مصادر الثقافة التنظيمية.

رابعاً: وظائف الثقافة التنظيمية.

خامساً: مستويات الثقافة التنظيمية.

سادساً: نظريات الثقافة التنظيمية.

أولاً: خصائص الثقافة التنظيمية و أهميتها

1- خصائص الثقافة التنظيمية:

تستمد الثقافة التنظيمية خصائصها من خصائص الثقافة العامة في المجتمع من ناحية، ومن خصائص المنظمات الإدارية من ناحية أخرى، و يمكن تحديدها فيما يلي:

أ- الثقافة التنظيمية: نظام مركب: تتكون من مجموعة من العناصر الفرعية التي تتفاعل فيما بينها في تشكيل ثقافة

المنظمة، و تشمل على ثلاث عناصر:

- الجانب المعنوي: والذي يتمثل في القيم و الأخلاق و المعتقدات و الأفكار التي يحملها الفرد.

- الجانب السلوكي: و تتمثل في عادات و تقاليد أفراد المجتمع، الآداب و الفنون و الممارسات المختلفة -بالإضافة إلى الأفكار.

- الجانب المادي: وهو كل ما ينتجه أفراد المجتمع أو العاملين من أشياء ملموسة. (الساعدي، 83، 2011)

ب- الاكتساب و التعلم: لا تعد الثقافة غريزة فطرية بل هي مكتسبة من المجتمع الذي يتواجد فيه الفرد، الذي يكتسب

ثقافته من الأوساط الاجتماعية الذي ينتقل بينها سواء كان في أسرة أو مدرسة أو منظمة العمل، و كذلك من خلال الخبرة و التجربة، و من خلال صلاته و علاقاته و تفاعله مع الآخرين.

(السعادي، 74، 1998).

فالعامل يتعلم من رؤسائه و من قاداته أسلوب العمل، المهارات اللازمة، والطريقة التي يتعاون بها مع زملائه، و بالتالي

يتفاعل معهم ليكتسب أنماط سلوكية مختلفة يشبع منها حاجاته و يحقق أهدافه. (كيث، 30، 1976).

ج-إنسانية و اجتماعية: يعتبر الإنسان الكائن الوحيد العاقل و الناطق،أي الكائن الذي يستطيع من خلالها التكيف

مع الظروف الطبيعية، و التحكم فيها بفضل اختراعاته و استغلاله إياها، كما إن ترك نتاجا فكريا و قانونيا و فنيا لا يستطيع غيره من الكائنات القيام به ،سواء من اجل تنظيم نفسه اقتصاديا و سياسيا في مجتمعات متميزة بأنماطها و قيمها الثقافية، أو من اجل الاستهلاك المباشر و التكوين غيره.(عزاوي،علماوي،2010،4).

د-الاستمرارية: الثقافة لها خاصية الاستمرار بتوارث الأجيال لها عبر الأزمان،فلها قدرة على الإشباع و تزويد الأفراد

بالحد الأدنى من التوازن،الأمر الذي يدعم استمرار العادات،التقاليد،طرق التفكير و الأنماط السلوكية.(العيان،310،2003).

هـ-التراكمية: يترتب على استمرارا لثقافة التنظيمية تراكم السمات الثقافية و العناصر المكونة لها عبر فترة من

الزمن.(كعواش،2009،09).

كما أن هذه الخاصية تأتي كنتيجة حتمية لخاصية الاستمرارية، حيث أن وجود استمرار الثقافة يؤدي بالضرورة إلى تراكم

السمات الثقافية المكونة لها و انتقال الأنماط الثقافية بين الأوساط الاجتماعية المختلفة. (الساعاتي،133،1998).

و-الانتقائية: نتج عن تراكم الخبرات الإنسانية تزايد السمات الثقافية و العناصر المكونة لها بصورة متنوعة تعجز معها

الأجيال البشرية عن الاحتفاظ بالثقافة في ذاكرتها كاملة،هذا ما فرض على كل جيل أن يقوم بعمليات انتقائية للعناصر الثقافية التي تجمدت لديه بقدر ما يحقق إشباع حاجاته و تكيفه مع البيئة المحيطة به. (قمير و اخرون،133،1989).

ز-القابلية للانتشار: من خلال عملية احتكاك الأفراد و المجتمعات ببعضها البعض يتم انتقال بعض العناصر الثقافية

داخل محيط الثقافة نفسها أو من ثقافة مجتمع إلى ثقافة مجتمع آخر،فتختلف عملية انتشار الثقافة من حيث السرعة و الفعالية تبعا للفائدة،كما أن انتشار العناصر المادية يتم بسرعة أكبر من انتشار العناصر المعنوية. (ابوبكر،2008،79).

ح-متغيرة: تتميز الثقافة بخاصية التغير استجابة للأحداث التي تتعرض لها المجتمعات، فيحدث التغير الثقافي بفضل ما تضفيه الأجيال إلى الثقافة من خبرات و أنماط سلوكية، و بفضل ما تحذفه من أساليب و أفكار و عناصر غير قادرة على تحقيق التكيف للمجتمع. (رشوان، 2006، 36).

ط-التكامل: لتحقيق الانسجام مع المتغيرات المختلفة التي تحدث في المنظمة تكاملا بين العناصر الثقافية، يتشكل نسق متوازن على اعتبارات التكامل، هو قوة للثقافة التنظيمية، و العكس يعد كل قصور أو تعارض بين العناصر الثقافية عامل ضعف لهذه الثقافة. ويستغرق التكامل الثقافي زمنا طويلا. (إسماعيل، 1982، 38).

ي-التكيف: حيث أنها تتمتع بالمرونة و القدرة على التكيف مع التنظيم و العاملين و البيئة الخارجية (أبو بكر، 2008، 81). (استجابة لمطالب بيئتها و أهدافها و احتياجات أفرادها).

- كما يمكن أن نشير إلى أن هناك خصائص أخرى تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية و هي:

-الإبداع و المخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع و المخاطرة.

- الانتباه للتفاصيل: الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين أن يكونوا دقيقين متبهرين للتفاصيل.

-الانتباه نحو النتائج: درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات و ليس التقنيات و العمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

-التوجه نحو الناس: درجة اهتمام الإدارة بتأثيرها على الأفراد داخل المنظمة.

-التوجه نحو الفريق: درجة تنظيم فعاليات العمل حول الفرق لا الأفراد.

- العدوانية: درجة عدوانية الأفراد و تنافسهم، لا سهولة وودية التعامل معهم.

-الثبات: درجة تأكيد فعاليات المنظمة، المحافظة على الحالة الراهنة، بدلا من النمو، وتظهر مثل هذه الخصائص في المنظمة بمستويات مختلفة.(حريم،1997، 448) .

2-أهمية الثقافة التنظيمية:

ترجع أهمية الثقافة التنظيمية إلى دورها المؤثر في كافة أنشطة المنظمة،فهي تحدد نجاح المنظمة الى حد كبير، كما أنها تساعد في إيجاد الالتزام بين العاملين كمرشد للسلوك، و تعزز استقرار المنظمة كنظام اجتماعي . (القروي،2008، 228)

وعليه تكمن أهميتها في:

-تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها و خصائصها. (العيان،2003، 313)، بحيث أنها تمثل الدليل أو الإطار المرجعي، الذي من خلاله يمكن تفسير الأحداث و الأنشطة المختلفة المحيطة بهم.

- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات،و هي مصدر فخر و اعتزاز للعاملين بها ، و خاصة إذا كانت تشجع قيم الابتكار و التميز.

-تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد و الجماعات فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفا معينا،أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته.(العيان،313،2003)

-تساعد العاملين في عملية اتخاذ القرار(الفريجات و اخرون،2009، 275). خصوصا اتجاه المواقف و القضايا و الأحداث التي تواجههم داخل بيئة العمل.

-تساعد على توفير المعايير التي يمكن للعاملين أن يتحلوا بها داخل البيئة التنظيمية.

-تساعد على تنمية الولاء و الانتماء للمؤسسة بين العاملين و بين العاملين و رؤساء العمل.

-تعمل على تحقيق الاستقرار التنظيمي(العامري،الغالي،2008، 129).

- تعمل على تطوير فرق التنسيق و العمل بين الإدارات المختلفة و الجماعات و الأفراد و زيادة التبادل بين الأعضاء.
- بناء الإحساس بالتاريخ:الثقافة التي لها جذور عريقة تمثل منهجا تاريخيا تسرد فيه حكايات الأداء و العمل المثابر و الأشخاص البارزين في المنظمة(البريدي،2005، 48).

- و عليه يمكن أن نخلص من كل ما سبق أن ثقافة المنظمة تعتبر بمثابة صمام أمان الذي يضمن نجاح أي منظمة، فهي تلعب دورا بالغ الأهمية في تماسك الأعضاء ، و الحفاظ على هوية الجماعة و بقائها، و هي أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين داخل المنظمة.

- الإحساس بالتاريخ History

- الشعور بالتوحد Oneness

- العضوية و الانتماء Membership

- التبادل بين الأعضاء Exchange

H-----بناء الإحساس بالتاريخ-

O-----إيجاد الشعور بالتوحد-

M-----تطوير إحساس الانتماء و العضوية-

E-----تفعيل التبادل بين الأعضاء-



الشكل رقم(1):يوضح تماسك الثقافة التنظيمية

المصدر :طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس

الإدارة الاستراتيجية، منظور كامل-دار وائل للنشر و التوزيع2007،ص296

وإذا أخذنا الحرف الأول من كل خطوة من الخطوات السابقة باللغة الإنجليزية ، نحصل على كلمة HOME منزل بإعتبار ثقافة المنظمة تشبه العائلة في المنزل .

ثانيا: عناصر و مكونات الثقافة التنظيمية :

لكل ثقافة تنظيمية عناصر تساعد العاملين على تفسير الأحداث اليومية في المنظمة، و التي من خلالها يتم نقل و توصيل القيم و المعايير من شخص لآخر و هذه العناصر تتمثل أساسا في:

أ-القيم التنظيمية: و هي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء المنظمة الواحدة حول ما هو مرغوب، أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، كما أنها تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة(العيان،312،2003). و من بين هذه القيم نذكر على سبيل المثال:المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بأداء و احترام الآخرين.... الخ

ب-المعتقدات التنظيمية: هي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها و يسعون لتطبيقها، لأنها تتعلق بكيفية انجاز العمل و القيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة.(المدون، الجزراوي،1995، 399)

وقد تعمل هذه المعتقدات على مساعدة العاملين في عملية صنع القرارات و المساهمة في العمل الجماعي، و اثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ج- الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة، من منطلق إنها قواعد مفيدة لهم و للمنظمة، و تكون هذه الأعراف غير مكتوبة لكنها معروفة وواجبة الأتباع و يلزم العاملين بتطبيقها.(الفاغوري،2005، 154)

د-التوقعات التنظيمية: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب و الذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها و يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة.(العيان،313،2003)

مثلا: توقعات الرؤساء من المرؤوسين، و المرؤوسين من الرؤساء و الزملاء من الزملاء الآخرين و المتمثلة في التقدير و الاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية و مناخ تنظيمي يدعم احتياجات الفرد العامل النفسية و الاقتصادية (الفاغوري،313،2005).

هـ-الموروث الثقافي للمنظمة: يشمل الموروث الثقافي للمنظمة على ما يلي:

-المؤسسون: إن ثقافة المنظمة ما هي إلا نتاج لثقافة الأعضاء المؤسسين، حيث نجد في الواقع العملي العديد من الثقافات تعكس قيم المؤسسين، حيث تبقى معتقداتهم، سلوكياتهم، طرق تسييرهم قائمة حتى و لو غادروا المنظمة.

-سلوك قادة المنظمة: يعتبر سلوك القادة من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل ثقافة المنظمة،و يجب التأكيد على أن العاملين يتأثرون بما يفعله القادة أكثر مما يقولونه،حيث أن هناك اتفاق بان ثقافة المنظمة تتشكل بدرجة كبيرة بواسطة الإدارة العليا.

- تاريخ المنظمة: يلعب تاريخ المنظمة دورا مهما في تشكيل ثقافتها و يتكون من التجارب التي مرت بها ،النجاحات المحققة، و كذلك الفشل و يشكل هذا الأرشيف مرجعا لأصحاب القرار و كذلك العاملين في المنظمة.

- الأبطال: وهم أشخاص مميزين كانوا يعملون في المنظمة و قدموا اداء متميزا من خلال ما يتمتعون به من كفاءة و انسجام مع قواعد و أنظمة المنظمة، وهم يعتبرون من خيرة أفراد المنظمة.

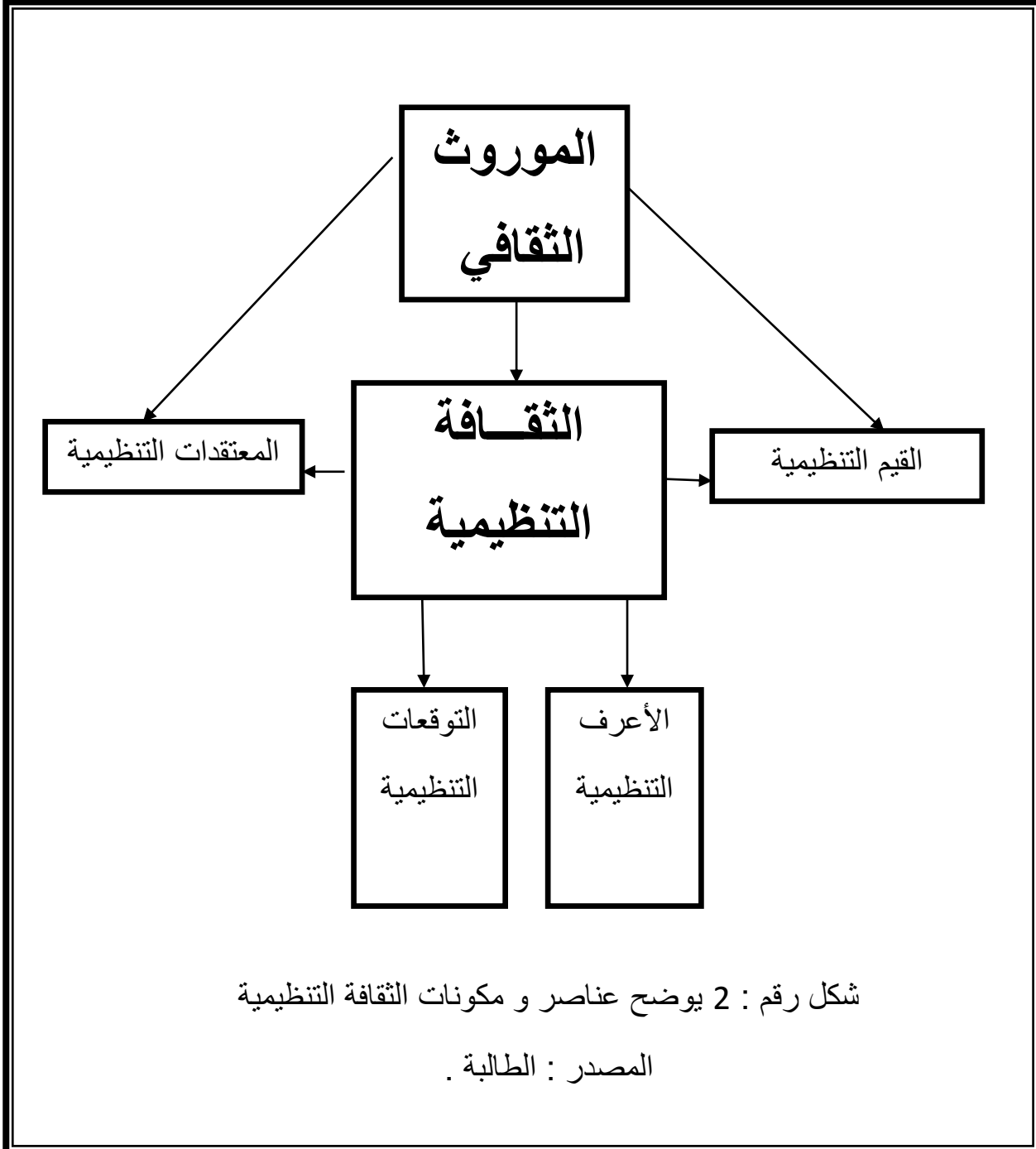
- نشاط المنظمة: مجموعة المهارات التي يتقنها أعضاء المنظمة(تكنولوجيا،معرفة الأسواق...)فهي تعبر عن معرفتنا في

القيام بمهنتها أحسن من الآخرين(الشمري ، سعود عبد العزيز 2005 .ثقافة المؤسسة و الجودة الشاملة .مجلة الكهرباء العدد.8

(. www.alkahraba.com .)

- يتضح مما سبق أن كل تلك العناصر تساعد في توجيه سلوك الأفراد و تعمل على خلق نوع من التناسق داخل المنظمة، كما تعمل على مساعدة الفرد في فهم دوره.

هذه مجمل المكونات و العناصر التي تتشكل من خلالها الثقافة التنظيمية موضحة في الشكل اللاحق:



شكل رقم : 2 يوضح عناصر و مكونات الثقافة التنظيمية

المصدر : الطالبة .

ثالثا: مصادر الثقافة التنظيمية

تعتمد الثقافة التنظيمية على مجموعة من المصادر تعد بمثابة الإطار المرجعي لها، حيث تتجلى هذه المصادر فيما يلي:

أ- المراسم و الاحتفالات: وهي عبارة عن أحداث و أنشطة يقوم بها أفراد التنظيم، يمارسون فيها شعائر و طقوس و أساطير و شخصيات و بطولات لهم رمز أو وزن كبير في المؤسسة (مرسي، 2006، 25).

ب- الشعائر: مجموعة فعاليات تفصيلية مخططة تدمج مظاهر ثقافية متنوعة في حدث معين، يتم القيام به من خلال التفاعل الاجتماعي، تهدف إلى نقل رسائل معينة أو إنجاز أغراض محددة (مرسي، 2006، 25).

ج- القصص و الأساطير: وهي روايات لأحداث في الماضي يعرفها العاملون، و تذكرهم بالقيم الثقافية للمنظمة، وهي مزيج من الحقائق و الخيال تدور هذه القصص حول المؤسسين الأوائل للمنظمة، كما أنها توفر معلومات حول الأحداث التاريخية التي مرت بها المنظمة (حریم، 2003، b، 266).

د- الأبطال: فالأبطال أناس يتمسكون بقيم المنظمة و ثقافتها، و يقدمون دورا يكون نموذجا في الأداء و الانجاز لباقي أعضاء المنظمة (حریم، 1997، a، 359).

هـ- الرموز: يمثل الرمز علاقة خاصة بمعلومة تتعلق بالنظام الثقافي كنمط اللباس، المكافآت و العلاقات التي تميز نظام المشاركة في النشاط الرمزي للمؤسسة (العامري، الغالي، 2008، 287).

و- اللغة: هي منظومة من المعاني المشتركة بين أعضاء التنظيم يستخدمونها لنقل الأفكار و المعاني، و في كثير من المنظمات تعكس اللغة التي يستخدمونها مع العاملون في المنظمة ثقافة تلك المنظمة. (حریم، 1997، 332).

- كما أنها مجموعة من المفاهيم و المصطلحات التقنية التي يبتكرها العاملون و الإدارة فيما بينهم، و كذلك الكلمات و العبارات التي تكون ذات دلالة لا يفهمها إلا العاملون في المنظمة. (عصفور، 2008، 70)

ي-البيئة المادية: تشير إلى الأشياء التي تحيط بالناس ماديا، و تقدم لهم مثيرات حسية فورية أثناء القيام بأنشطة ثقافية تعبيرية و تتضمن كيفية تصميم المباني و المكاتب و الأثاث و موقع الفرد(حريم،267،2003).

رابعا: الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية

تمثل ثقافة المنظمة المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة، فهي تلعب دورا كبيرا في تماسك الأفراد و الحفاظ على هوية الجماعة، ذلك أنها أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين، و مساعدتهم على أداء أعمالهم بصورة أفضل و عليه فهي تؤدي عدة وظائف مهمة منها:

- تعطي المنظمة هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى.

- تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية(ديري،2011،314)، كلما كان من الممكن التعرف على الأفكار و القيم التي تسود في

المنظمة كلما كان ارتباط العاملين قويا برسالة المنظمة و زاد شعورهم بأنهم جزء حيوي منها(جيرالد،روبرت،2004،630).

- بمثابة إطار مرجعي للعاملين للاستعانة به لإعطاء معنى واضح و فعال لنشاط المنظمة ، و يعدها آخرون مصدر فخر و

اعتزاز للعاملين بها خاصة إن كانت تؤكد على قيم معينة مثل:الابتكار،التميز،الريادة، و التغلب على المنافسين.

-مصدر تتحد في ضوءه مسؤوليات الأعضاء،و تحدد السلوك المتوقع.

-تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة،من خلال تعريفهم بكيفية الاتصال ببعضهم البعض و العمل معا،و التكيف

بينهم و بين البيئة الخارجية(مصطفى،1999،155).

-تعزز استقرار النظام:تشجع على التنسيق و التعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة،و ذلك من خلال تشجيع الشعور

بالهوية المشتركة و الالتزام و التعاون من اجل تحقيق أهداف المنظمة.

-دعم و توضيح معايير السلوك، تعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية، و خاصة بالنسبة للموظفين الجدد، كما أنها مهمة بالنسبة
لقدامى العاملين أيضا،الثقافة تقود أفعال و أقوال العاملين، مما يحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل من
الحالات. و بذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة(جيرالد، روبرت، 630، 2004).

خامسا: مستويات الثقافة التنظيمية

ينتمي كل منا إلى عدد من الجماعات و شرائح المجتمع في وقت واحد، فالناس يحملون صفات متعددة من البرمجة الذهنية
السائدة في هذه المستويات المختلفة من الثقافة و التي تتمثل في:

-ثقافة المجتمع

-ثقافة النشاط (الصناعة).

-ثقافة المنظمة.

-ثقافة الجماعات المهنية (فرق العمل).

أ-ثقافة المجتمع: تتمثل الثقافة في هذا المستوى في القيم و الاتجاهات و المفاهيم السائدة في المجتمع الموجود فيه

المنظمة، ويتم نقلها من المجتمع إلى داخل المنظمة عن طريق العاملين مما يساهم في تشكيل ثقافة تنظيمية و تتأثر هذه

الثقافة بعدد من القوى الاجتماعية مثل: النظام السياسي، النظام الاقتصادي، الظروف الثقافية و الاجتماعية، البيئة الدولية

و العولمة. تعمل المنظمة داخل هذا الإطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على استراتيجيات المنظمة و أهدافها و معاييرها و

ممارساتها، و لكي تحظى المنظمة بالقبول و الشرعية و يجب عليها أن تكون استراتيجياتها و منتجاتها متوافقة مع ثقافة

المجتمع الذي تعمل فيه.

ب-ثقافة النشاط: إن القيم و المعتقدات الخاصة بمنظمة ما نجدها معتنقة في الوقت نفسه من طرف معظم المنظمات

العاملة في نفس النشاط(الصناعة) مما من شأنه تكوين نمط معين داخل الصناعة يكون له تأثير على نمط حياة

الأعضاء،نوع الملابس، و يتضح ذلك جليا في النمط الوظيفي للبنوك و الفنادق مثلا(سام،2006، 23).

ج-الثقافة الداخلية للمنظمة: ويقصد بها مجموعة العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد و جماعات العمل داخل المنظمة

و الناتج من تلاقي الثقافات الجزئية الخاصة بكل فريق عمل داخل المنظمة و تعامل الأفراد و احتكاكهم الدائم ببعضهم

البعض إضافة إلى الأطر و السياسات التنظيمية التي تحددها المنظمة،مما من شأنه أن يوجد نمطا تفكريا و ثقافيا متجانسا

لدى الأفراد،مما يمكن أفراد المنظمة من الالتزام بتنفيذ سياسات و قرارات المنظمة و تحقيق أهدافها(سام،2006، 23).

د-ثقافة الجماعات المهنية(فرق العمل):هناك مجموعة من الثقافات الفرعية داخل أي منظمة يمكن تقسيمها حسب

مستويات هرمية أو حسب الوحدات الفرعية،و هذا ما يقصد به فريق العمل،ويتعين على إدارة المنظمة إحداث نوع من

التلاحم و التعاون بين أعضاء و فريق العمل بغية الحصول على مستوى مرتفع من الأداء ذلك أن لجماعية العمل دور

مهم في الرفع من مستوى أداء العاملين(سام،24،2006).

سادسا:نظريات الثقافة التنظيمية

هناك العديد من الدراسات التي أجريت حول الثقافة،الشخصية،السلوك التنظيمي، و قد أدت إلى بلورة عدد من

النظريات و النماذج التي تفسر العلاقة بين الثقافة و الأفراد و الجماعات والتنظيم، و فيما يلي مجموعة من النظريات

المفسرة للثقافة التنظيمية:

أ-نظرية القيم: يرى أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة، وما إذا كانت الثقافة الواحدة

يسودها عدد محدود من القيم و الاتجاهات تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة.

-ويرى "اويلر" إن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها و تسيطر على تفاعل الأفراد و تحدد الكثير من أنماطهم الثقافية(وصفي،1981، 155).

ب-نظرية روح الثقافة: مفادها أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص و السمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية،و تسيطر تلك الروح على شخصيات القيادة و العاملين في المنظمة.

-و عليه يمكننا القول أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة من القيم التي ينظر إليها على أنها إطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم،و تحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع و هذا يجعل روح الثقافة لأي منظمة يتمثل في جانبي الاستمرار و التطور(الساعاتي،240،1998).

ج-نظرية التفاعل مع الحياة: تعتمد هذه النظرية على الطريقة التي يتعامل بها أفراد التنظيم مع الذين من حولهم ، و يعرف القائد بواسطتها كل فرد في وحدته القيادية،و التي يؤدي القائد من خلالها دوره في التنظيم دون التصادم مع غيره .وتمثل جوهر هذه النظرية في أن أسلوب النظر إلى الحياة يختلف عن روح الجماعة، وعن أسلوب التفكير ،و عن الطابع القومي،و إنما يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشخاص و الأشياء الذين يؤدون ادوار مهمة في حياتهم الوظيفية، و تعكس هذه الصورة قيم الجماعة و درجة تماسكها،و أسلوب تعاملها مع القيادة،و الزملاء داخل المنظمة و باختصار أسلوب النظر إلى الحياة عن فكرة الإنسان عن العالم.وتتميز نظرية التفاعل مع الحياة بثلاث خصائص جوهرية نجملها فيما يلي:

- عدم وجود فواصل بين الثقافة و المنظمة.

- يحافظ الفرد في المنظمة على القيم الثقافية للمنظمة دون محاولة لتغييرها.

- العلاقة بين أفراد التنظيم ،علاقة أخلاقية تستند إلى القيم الاجتماعية.

د-نظرية سجية الثقافة: تتمحور أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها الأعضاء قيمة معينة مشتركة، و

تعبّر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يعبر عن مجموعة المشاعر و العواطف نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة، و هذه الخبرة تنمو من خلال التدريب و الممارسة اللذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد، و ينتج عن هذا التراكم شكل المهارة و المعرفة التي تحدد سلوك الفرد، و تؤثر فيه. وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات إلى نوع من الانسجام و التوافق مع القيم و الاتجاهات العامة في شخصيات الأفراد. و قد كشفت بعض الدراسات أن الثقافة الواحدة تسود سجية واحدة تمثل عاملا واقعيا لسلوك معظم أفراد المجتمع، و ينظر للخارجين عليه أنهم منحرفين أو أشخاص غير أسوياء. (وصفي، 153، 152، 1981)

- و يرى أيضا أن شغل الأفراد للمراكز و الأدوار الاجتماعية يطبع شخصياتهم بطابع معين، و أن شخصيات المركز لا تتناقض مع البناء الرئيسي للشخصية في المجتمع و إنما تتكامل معه. (حمزة، خليل، 1978).

ولقد قدم بعض الباحثين العوامل التي تؤثر على الفرد المهني، ومكانته الاجتماعية، من بينها:

أ- البيئة الأسرية: و هي تعد المؤسسة الاجتماعية الأولى لنقل الثقافة للفرد و هي أقوى المؤسسات تأثير على

سلوكه، وتوجيهه نحو المعايير والقيم الخلقية و تحديد اتجاهاته للتكيف و الالتزام بالمعايير والقيم.

ب- البيئة الاجتماعية: وتتضمن الموارد الاجتماعية، العادات، التقاليد، العرف، الخبرات، المعارف، والقيم التي

تعرف عليها أفراد المجتمع، ويظهر أثر القيم واضحا في رغبة الفرد في الحرية وسعيه نحو الاستقلال الذاتي، وحصوله

على حقوقه كاملة من المنظمة و المساواة مع غيره من الزملاء. (حمزة، خليل، 1978، 71).

بالإضافة إلى النظريات السابقة للثقافة التنظيمية نجد أيضا:

1-نظريات النظام الاجتماعي للثقافة التنظيمية: تنظر نظريات النظام الاجتماعي للثقافة عبر مظاهرها المعلنة

كالرموز والقصص والطقوس و أنماط السلوك، والحقائق المصنعة و من بعض هذه النظريات: (العزاوي

1-1-النظرية الوظيفية: الثقافة في المفهوم الوظيفي أداة ووسيلة تمكن الفرد بان يكون في موقع أفضل للتغلب

على مشكلات صعبة و محددة فد تواجهه أثناء البحث عن البدائل ،وتفترض أن المنظمات أنظمة اجتماعية ثقافية تعطس في أشكالها و تراكيبيها و عملياتها رغبة إنسانية لإشباع حاجات الأفراد.

1-2-النظرية التركيبية الوظيفية: يعتقد الباحثون أن الثقافة تمثل آلية للتكيف ،تساعد مجموعة من الكائنات

البشرية على العيش في حياة اجتماعية باعتبارها مجتمعا منظما وضمن بيئة معينة ،وينظر للمنظمات باعتبارها أنظمة ثقافية ذات أهداف و أغراض و حاجات ،إذ تتفاعل مع بيئتها وظيفيا.

1-3-نظرية التكيف البيئي: ترى الثقافة على أنها نظام للأشكال السلوكية المتوارثة اجتماعيا التي تؤدي إلى ربط

المجتمعات الإنسانية مع مواقعها البيئية،لذا تعد المنظمات أنظمة اجتماعية ثقافية تأخذ أشكالا مختلفة من خلالها تكيفها وفق الخصائص البيئية،و من ثم فان الثقافة الاجتماعية هي عامل موقفي آخر يؤثر في الهياكل التنظيمية و عمليات المنظمات.

1-4-نظرية الانتشار التاريخي: ينظر للثقافة من كونها تشكيلات مؤقتة و تفاعلية ،و روحية مستقلة ناتجة عن

الظروف و العمليات التاريخية.

2-نظريات النظام الفكري للثقافة: تنظر هذه النظريات إلى الثقافة التنظيمية على أساس أنها نظام للأفكار غير

الملموسة و الافتراضات و الإيديولوجيات أو ما يعرف بجوهر الثقافة و تحتوي على:

1-2-النظرية الإدراكية للثقافة: تنظر للثقافة على أنها مجموعة من المدركات الوظيفية للمنظمة في إطار

نظام معني يشمل ما يعرفه الفرد،أو ما يعتقد به لكي يستطيع العمل بأسلوب مقبول من قبل جماعته.

2-2- النظرية التركيبية: تتألف من مجموعة من الأنظمة الرمزية المشتركة و هي ناتجة من التراكم العقلي و

انعكاس لعمليات العقل اللاشعورية، و هي تمثل مظاهر الثقافة، و تعد الثقافة تعبير للعقل الإنساني، حيث تكشف عن ما هو مخزون فيه من مشاعر و أحاسيس و نظم تفكير إلى كل شيء ذي معنى مهم، و هو ما يسمى بالتركيب و دراسة الثقافة هي كشف عن التراكيب المطروحة . (درنوبي، 2015، 122).

2-3- نظرية الثقافة كتركيب متكافئ تبادلي: تتمثل الثقافة في هذه النظرية في كونها مدركات و سلوك

متوقع بشكل متبادل، إذ تساعد بفعل توجهات و دوافع الأفراد من تنظيم و تنسيق نشاطاتهم و مشاركتهم في الحياة الاجتماعية . و مفهوم الثقافة مأخوذ من الأهداف و الغايات المشتركة التي تحتوي مجموعة محددة من المدركات تصلح أن تكون مؤشرات للسلوك المتوقع بشكل متبادل.

2-4- نظرية الرمزية: تنظر هذه النظرية للثقافة على أنها نتاج العقل الإنساني و أنها أنظمة للمعاني

المشتركة، او نشوء المنظمة هي نتيجة الاندماج و التكامل بين جيناتها و تاريخها و إطارها الثقافي و الاجتماعي و التقني و تعاقب القيادة أملا في المحافظة على نظامها الخاص من الرموز و المعاني المشتركة بين أعضاء المنظمة (الغزوي، 82، 2009).

3- نظريات التكوين للثقافة التنظيمية: تقوم هذه النظريات بدراسة او تحليل الثقافة التنظيمية عبر

أفكارها و مظاهرها الرمزية و التعبيرية و تركز على الكيفية التي يتم بها بناء و تكوين الثقافة التنظيمية.

3-1- نظرية المؤسس او الرمز: مفاد هذه النظرية أن المؤسس الأول هو الذي يضع رسالة المنظمة و

أهدافها و استراتيجيتها من خلال الرؤية التي يؤمن بها (قيمه، فلسفته، معتقداته، و كيف ستكون المنظمة فيما بعد)، و بالتالي يوجد نوع من الرمزية بينه و بين الأعضاء و يمكن ملاحظة ذلك في كبريات الشركات العالمية كثقافة (Mc. Donald). و هذا ما يطلق عليه بالإدارة الرمزية Symbolism بمعنى يصبح هؤلاء هم الرموز الحقيقيون للثقافة التنظيمية السائدة، او يكون التغيير من خلال القيادة التحويلية، بمعنى أن يقوم القائد

الرمز بتغيير النمط الثقافي السائد، أو تغيير الأنظمة، أو نوع الرقابة أو الهيكل التنظيمي من اجل تعزيز المشاركة، وهذا ما يعرف بثقافة التغيير الداخلي (الدوسري، 2007، 41).

3-2-نظرية المستويات: إن " فومبرن" حدد ثلاث مستويات رئيسية للمنظمات تتمثل في:

أولا -المستوى الاجتماعي: و الذي يتضمن القيم و الاتجاهات و المعاني التي يجلبها الأعضاء في المنظمة، و قد تتأثر هذه الثقافة بقوى اجتماعية كالأنظمة التعليمية و السياسية و الاقتصادية و التركيبة الاجتماعية ككل.

-ثانيا المستوى الصناعي: و يتمثل في ثقافة الصناعة و التي تؤثر في الثقافات المهنية كثقافة المحاسبين و المهندسين من خلال القواعد المؤثرة في السلوك المهني.

-ثالثا في المستوى التنظيمي الذي يتمثل في الثقافة التنظيمية، و المعبر عنها بالقوانين الرسمية المسموح بها، وتعمل الثقافة التنظيمية ضمن المستويين الاجتماعي و الصناعي لذا يشار الى انه يمكن تصور هذه النظرية من خلال ثقافة المجتمع و أثرها في ثقافة صناعية معينة(صناعية ،خدمية) ومن ثم تخصص هذه الثقافة بطابع إداري بحث لتعرف بثقافة منظمة ما. (العزاوي، 200، 87).

3-3-نظرية المسارات: تركز على مفهوم الجماعة و التغيير في أهدافها و افتراضاتها بحيث تتخذ مسارا

مرحليا لاستمراريتها و ديمومتها و هي:

-مسار السلطة الاستقلالية.

- مسار التالف و تبادل الأدوار.

- مسار الابتكار.

- مسار البقاء و النمو.

3-4-نظرية المجالات: و تنظر للثقافة التنظيمية على أنها نتيجة تفاعل عوامل داخلية و خارجية، تتمثل في

البعد التطوري لان لكل منظمة عند نشأتها ثقافة وليدة تمر بمجالات تتمثل في التحدي و الابتكار و

الاستجابة و الاستقرار، ويتمثل البعد الداخلي باتجاهات المنظمة نحو الانجاز الشعور بالتطوير المهني، أما البعد الخارجي فهو مدى التكيف و التفاعل مع البيئة الخارجية أي أن تتسم بالمرونة و الإبداع و المخاطرة(العزوي 2009،88،89).

3-5-نظرية التفاعل التنظيمي: نقول بان ثقافة المنظمة تنشأ نتيجة الوظائف الإدارية مع مكونات

التنظيم(القواعد،الإجراءات والقوانين،و الهيكل التنظيمي،و التقنيات المستخدمة)،حيث تنقل سمات و عناصر الثقافة المتكونة من خلال الإدارة العليا إلى طبيعة الأداء و نوع الهيكل التنظيمي و العمليات(الصريرة،2003، 63).

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية و اجراءاتها.

اولا:مجالات الدراسة.

1-المجال المكاني.

2-المجال الزمني.

3-المجال البشري.

ثانيا:المنهج المستخدم للدراسة.

ثالثا:ادوات جمع البيانات

1-الملاحظة.

2-الاستبيان.

3-الوثائق و الاحصاءات.

رابعا:الاساليب الاحصائية المستخدمة في التحليل.

خامسا:تحليل و تفسير الجداول.

سادسا:مناقشة نتائج الدراسة .

أ- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة .

أ- 1-النتيجة الفرعية الأولى .

أ- 2- النتيجة الفرعية الثانية .

ب- مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة .

ب- 1-نتيجة التساؤل الفرعي الأول .

ب- 2-نتيجة التساؤل الفرعي الثاني .

ج-النتيجة العامة.

أولاً: مجالات الدراسة

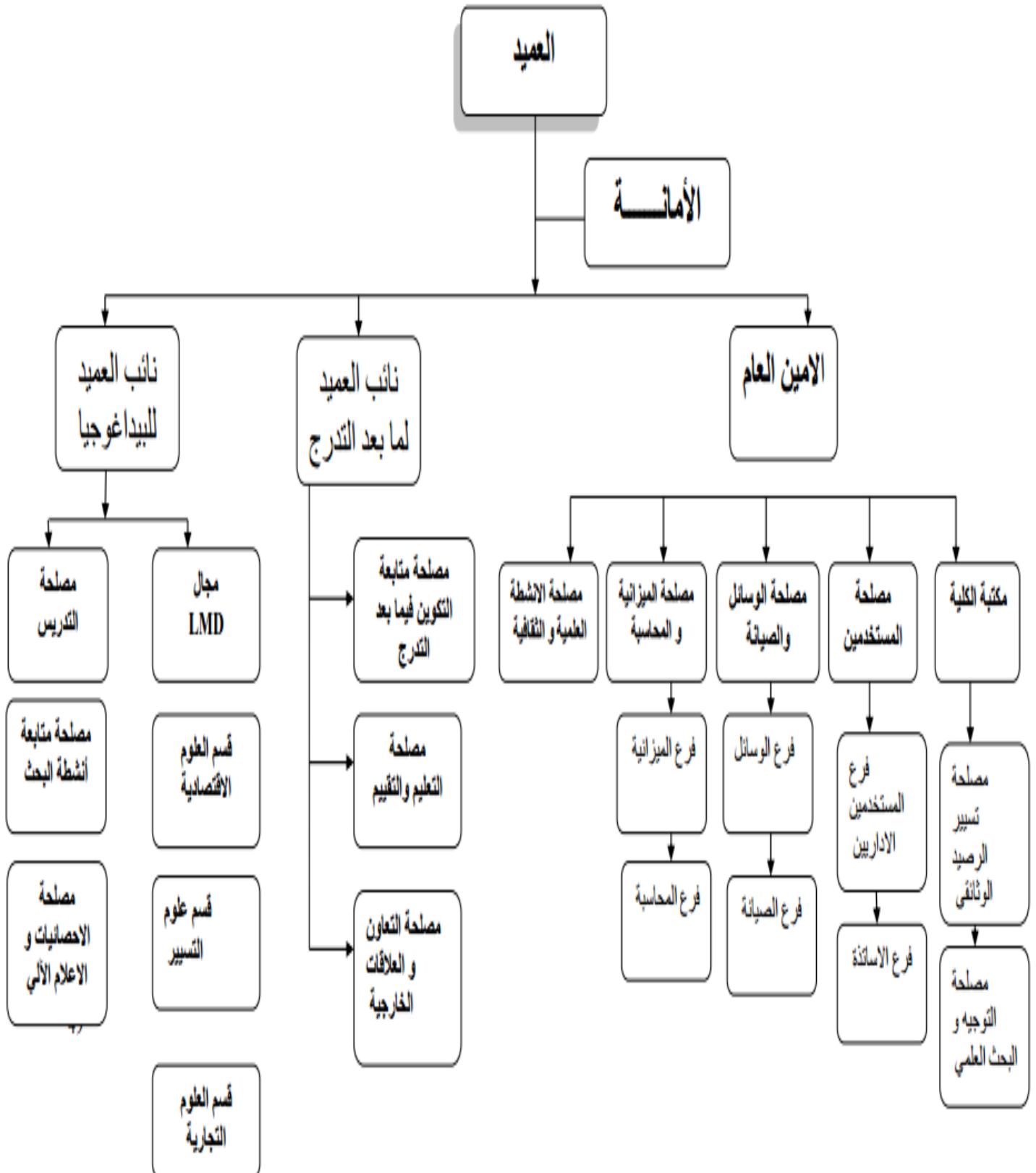
1-المجال المكاني:

يعرف المجال المكاني بأنه الإطار الجغرافي الذي يطبق به البحث، وقد يكون هذا الإطار مجتمعاً مفتوحاً (مدينة، قرية، حي) و هو المجتمع المعتمد في بحوث علم الاجتماع و الانثروبولوجيا، وقد يكون المجتمع احد مجالات الرعاية الاجتماعية بما يتضمنه من مؤسسات عاملة في هذا المجال، كما في بحوث الخدمة الاجتماعية كالمجال العمالي حيث يشير إلى جميع المؤسسات العمالية كالمصانع و الشركات....الخ.

-و عليه تمثل مجتمع دراستنا في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بولاية بسكرة ،حيث تأسست هذه الكلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: **98/397** المؤرخ في: **1998/12/02** و كانت تسميتها سابقا كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، وتم فصلها عن كلية الحقوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم: **04/255** المؤرخ في **2004/08/29** و تم تسميتها بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير، و بناء على المرسوم التنفيذي رقم: **09/90** المؤرخ في: **2009/02/17** تم تغيير التسمية إلى كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. و هي تشمل على ثلاثة أقسام إضافة إلى النظام الجديد ل.م.د(العلوم الاقتصادية-العلوم التجارية-علوم التسيير). و يبلغ عدد الموظفين بها **77** عاملا منهم **65** موظفا إداريا موزعين على مختلف المصالح بالكلية، و **12** عاملا مهنيا يشرفون على نظافة و صيانة الكلية.

الشكل رقم : (3) يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

المصدر : أمانة عميد الكلية



-الشكل رقم: 3- الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- و يرجع اختيارنا لهاته المؤسسة كمجال للدراسة إلى جملة من الاعتبارات أهمها:

- تماشي موضوع الدراسة و أهدافه مع طبيعة المؤسسة كونها تظم موظفين من نفس البيئة الجغرافية.

- وجود المؤسسة في نفس المحيط الاجتماعي الذي نقيم فيه مما سهل علينا عناء التنقل اليومي، كذلك باعتبارنا احد

موظفيها مما سهل علنا مهمة الاستطلاع و الملاحظة للعديد من المظاهر و السلوكيات التي شدتنا إليها كميدان للدراسة.

- توفير الجهد و الوقت و تقليل الصعوبات بحكم العلاقات الشخصية.

2-المجال الزمني:

يرى بعض الباحثين أن المجال الزمني للبحث العلمي يتضمن الفترة الزمنية الكلية لإجراء البحث و تنفيذه، ونظرا لان

البحوث العلمية تختلف فيما بينها من حيث الفترة الزمنية الكلية، كما قد تختلف باختلاف مهارات الباحثين و قدراتهم

لذلك يعتبر المجال الزمني للدراسة هو فترة جمع البيانات من الميدان و تحليلها، ويحدد ذلك بفترة التجربة و هذا ما يكون

غالبا في البحوث الوصفية.

وعليه قسم المجال الزمني للدراسة على عدة مراحل بداية بالمرحلة الأولى التي يتم فيها جمع المادة العلمية ثم انجاز الجانب

النظري و التي امتدت من نهاية شهر **نوفمبر 2016** إلى بداية شهر مارس، أما المرحلة التي تليها مباشرة هي الإعداد

للجانب الميداني، فكانت البداية الأولى في هذه المرحلة ببناء الأداة-الاستمارة- وذلك ابتداء من **01-03-2016** و

كانت في كل مرة تعدل إلى غاية وصولها في شكلها النهائي و موافقة المشرف عليها يوم: **20-03-2016**، و بعدها

قمنا بتوزيعها على بعض الأساتذة لاختبار صدقها، أي أن نقيس ما وضعت أصلا لقياسه، أي أن تكون أسئلتها وثيقة

الصلة بموضوع الدراسة(غرابية و أخرون، ب، ت، 71). بعد عرضنا الاستمارة على ذوي الاختصاص في موضوع البحث و ذلك

يوم **22-03-2016** قصد تحديد مدى وضوح العبارات، و ملاءمتها مع محاور الدراسة، و بذلك تعديل و تصحيح

الأخطاء الواردة و إعطاء لها نوع من المصدقية و الشرعية ،لتخرج في صورتها النهائية و تصبح جاهزة للتوزيع ميدانيا على
المبحوثين.

-ثم تأتي مرحلة توزيع الاستمارة على مجتمع البحث الذي تم اختياره لإجراء الدراسة عليه و كان ذلك يوم 11،12
افريل 2016 و بعدها تم استرجاع الاستمارة أيام 12،14،17 من نفس الشهر.

و بعدها المرحلة الأخيرة التي تلي استرجاع الاستمارة مباشرة و هي تفرغ و تحليل و استخلاص النتائج المتوصل إليها من
خلال الاعتماد على أسلوب إحصائي منهجي .

3-المجال البشري :

يعرف مجتمع البحث: هو جميع المفردات التي تكون إطار البحث المراد دراسته،فهو جميع الأشخاص المكونة
للدراسة(العساف،الوادي،221،2011).

أما بالنسبة لمجتمع البحث الخاص بالدراسة الحالية ،فانه يمثل جميع موظفي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم
التسيير بجامعة محمد خيضر-بسكرة- و الذي قدر عددهم ب77 موظفا دائما ،منهم 65 موظف و 12 عاملا مهنيا.
و يرجع اختيار الباحثة للموظفين الدائمين دون غيرهم مع العلم ان الكلية تضم عدد من الأساتذة إلا أنني فضلت الفئة
الأكثر احتكاكا بثقافة المنظمة، و ذلك لقضائهم وقت اكبر داخل المنظمة، من خلال الدوام اليومي أو من خلال مدة
العمل داخل المنظمة،

على عكس الأساتذة فان ارتباطهم بالمنظمة محدد بساعات فقط خلال أيام معدودة في الأسبوع ، كما أن اغلبهم
يدرسون ساعات إضافية بكليات أو جامعات أخرى و عليه فاحتكاكهم بثقافة المنظمة لا يبدو واضحا.

كما أود أن أشير أنني استثنيت الموظفين في إطار الإدماج المهني لكون مدة عملهم تمتد من سنة ونصف إلى ثلاث سنوات، إضافة إلى عدم ثباتهم في مصلحة أو مكتب معين، فهم في تغير و تحويل دائمين (دوران العمل)، لذلك هي مدة غير كافية لتحقيق أغراض البحث المتعلقة بتفاعل الموظف بشكل كاف مع ثقافة المنظمة تأثرا و تأثيرا. وعليه استنادا و تبريرا لكل ما ذكر ارتأت الباحثة اللجوء إلى المسح الشامل لمجتمع الدراسة. و هو ذلك الأسلوب من المسح الذي يتم من خلاله دراسة جميع مفردات مجتمع البحث و من مميزات هذا النوع المعرفة الكاملة بالموضوع المدروس (سالم، 113، 2012). كما عرف على انه عملية جمع البيانات من جميع عناصر المجتمع.

3-1- خصائص مجتمع البحث:

إشتمل مجتمع البحث الخاص بدراستنا على بعض الخصائص التي يمكن ان نوجزها في النقاط التالية:

- أن أغلبية الباحثين هم من العنصر النسوي.
- إضافة إلى أن متوسط السن قدر ب 36 سنة و هذا ما يثبت أن أغلبية الباحثين هم من الفئة الشبابية.
- كذلك تميز مجتمع البحث بالمستوى العلمي، بحيث أن معظم أفرادهم هم خريجي الجامعات.
- كذلك تمثلت سنوات خبرته في المتوسط الحسابي الذي اثبت بوجود أقدمية لا بأس بها قدرت ب 10 سنوات.
- و أخيرا فقد تنوعت وظائف الباحثين، حيث شملت جميع الوظائف على الأغلب، مما ساعدنا في التعرف على ثقافة و قيم هؤلاء الأفراد التي تتجسد في أقوالهم و أفعالهم و تصرفاتهم.

ثانيا: المنهج المتبع في الدراسة

للقيام بأي عمل أو بحث علمي وجب علينا اختيار المنهج الأنسب الذي يتماشى و الدراسة الاجتماعية قيد البحث. فالمنهج هو الطريق أو السبيل أو المسار الذي نسلكه، حتى نتمكن من الكشف عن الحقائق أو العلاقات القائمة بين الموضوعات و الظواهر، و ذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات.

و قد عرف المنهج على انه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف، أو الطريقة المتبعة لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال وعلى إجراءات معترف بها للتحقق في الواقع (انجوس، 99، 2004).

و تحديد المنهج العلمي المناسب لأي دراسة يتوقف على غاياتها و الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها و الوصول إليها. و بالنظر إلى دراستنا التي ترمي إلى الكشف عن تأثير القيم المحلية على القيم التنظيمية للمنظمة بكلية العلوم الاقتصادية، فإننا لجأنا إلى استخدام المنهج الوصفي ، الذي اعتمد منهجا أساسيا في دراستنا الحالية، و الذي عرف على انه استقصاء ينصب على الظاهرة كما هي قائمة في الوقت الحاضر، بقصد تشخيصها و كشف جوانبها (معتوق، 100، 2013). و كذلك لا يقف عند مجرد جمع البيانات و الحقائق، بل يتجه إلى تصنيف هذه الحقائق و تلك البيانات و تحليلها و تفسيرها، لاستخلاص دلالاتها و الوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها (سام، 91، 2007).

و بالتالي يمكن القول ان المنهج الوصفي هو تلك الطريقة العلمية لوصف ظاهره أو موضوع دراسة ما و تصوير النتائج المتحصل عليها بأشكال رقمية.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

يجمع الباحثون و المهتمون على إن الملاحظة هي من أهم الأدوات الرئيسية التي تستخدم في البحث العلمي، أما في البحث السوسولوجي هو جزء لا يتجزأ من البحث العلمي يستخدم في كثير من الدراسات الاستطلاعية و الاستكشافية (دليو و آخرون،183،1992).

- و هي المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة في ظل ظروف و عوامل بيئية معينة، بغرض الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص هذا السلوك أو الظاهرة.

و عليه كانت ملاحظتنا معايشة موضوع البحث و مشاهدته عن قرب ، و ملاحظة العلاقات و السلوكيات الموجودة بين الأفراد و الجماعات و كذلك تصرفاتهم تجاه بعض المواقف، و تعاملهم مع الجمهور الخارجي للمنظمة . كل هاته الملاحظات ساعدتنا بقدر كبير في جمع معلومات هامة عن الموضوع ، كما أفادتنا كذلك في بناء بعض من أسئلة الاستمارة ، و نشير ان ملاحظتنا كانت بسيطة.

2-الاستبيان:

استخدمنا في هذه الدراسة الاستبيان باعتباره الأداة المناسبة لطبيعة الموضوع. يستخدم في الاستبيان مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين و عادة ما يكون المجيب متعلما يكتب بنفسه الإجابة، و قد يستخدم أيضا في حالة المجيب الغير متعلم، حيث يقوم الباحث بتدوين إجابته نيابة عنه(معتوق،179،2012).

و قد عرف الاستبيان بأنه مجموعة الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها(بوحوش،21،1999).

-وقد تضمن هذا الاستبيان ثلاث محاور لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ، و تضم مجموعة من الأسئلة تنوعت بين الأسئلة المباشرة مثل سن المبحوث، سنوات الخبرة، وظيفته وغير ذلك من محور البيانات الشخصية، و هنالك كذلك أسئلة غير مباشرة كالسؤال على جوانب من مؤشرات الموضوع أو المحور المعالج.

أما بخصوص لغة الأسئلة المطروحة فقد أخذنا بعين الاعتبار كل المستويات التعليمية للموظفين، و بحكم أن أغلبهم متعلمون فقد صيغت باللغة العربية الفصحى، أما بالنسبة للفئة الأخرى التي لم تكمل تعليمها مثل عمال الصيانة و عمال النظافة، و أعوان الأمن، فقد فضلنا أن نلقي الأسئلة عليهم بأنفسنا باللهجة العامية لتبسيط مفهوم الأسئلة و لتقريب الفكرة إلى ذهن المبحوث لفهم السؤال ، و بعد ذلك نقوم برصد الإجابات.

- و قد قمنا بالتركيز على بعض النقاط الأساسية في بناية الاستبيان من أهمها:

- أن يكون أسلوب و مضمون الأسئلة سهلا وواضحا و صيغ بطريقة تؤدي الغرض المطلوب.

- أن تكون الأسئلة محددة بدقة و بعيدة عن الغموض.

- أن لا تتضمن الأسئلة عبارات حساسة تثير المبحوث ، و تفقد ثقته بالباحث.

3- الوثائق و الإحصاءات:

فضلا عن الاستبيان و الملاحظة البسيطة ، فقد استعانت الباحثة ببعض الوثائق و الإحصاءات التي توفرت بالمنظمة، و ذلك بالنسبة للأرقام تتعلق بعدد الموظفين الدائمين و كيفية توزيعهم على مستويات الإدارة بالكلية، و التي تحصلنا عليها من مصلحة تسيير الموارد البشرية بالكلية.

زد على ذلك بعض المعلومات الخاصة بالكلية أو البطاقة الفنية مع الهيكل التنظيمي الذي تحصلنا عليه من أمانة عميد الكلية و الذي ساعدنا في تعميق معرفتنا بالكلية و بالعاملين بها.

رابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

اعتمدنا في تحليل البيانات المتحصل عليها من الميدان على الأساليب الإحصائية التالية:

النسب المئوية-الجداول البسيطة و الجداول المركبة-المتوسط الحسابي- التكرارات-قانون ستوجر لحساب طول الفئة.

1- النسب المئوية: و هي قسمة عدد على مائة، أو قسمة عدد على عدد و ضربه في مائة، و قد استخدمنا النسب المئوية في جميع الجداول.

2- طريقة ستوجر: و التي تم بها حساب طول فئات السن و الخبرة، و ذلك وفق المعادلة التالية:

$$C = \frac{E}{K}$$

$$E = X_{\max} - X_{\min}$$

$$K = 1 + 3.32 \log n$$

خامسا: تحليل وتفسير الجداول:

المحور الأول: بيانات شخصية

الجدول رقم 1 : يوضح الفئات الجنسية للمبحوثين

الفئة	التكرار	النسبة %
ذكر	36	47.3
أنثى	40	52.7
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال القراءة الأولية للجدول أعلاه أن أعلى نسبة من الموظفين كانت للإناث بنسبة قدرت ب: 52.7%

في حين قدرت نسبة الموظفين الذكور ب: 47.3% بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، و هو فارق ليس

بكبير، بل يفسر لنا الظاهرة التي برزت في السنوات الأخيرة في المؤسسات الإدارية، حيث نلاحظ أن على نسبة من

الموظفين في المؤسسات الإدارية للإناث، و هذا راجع للمستوى التعليمي للإناث و إتمام دراساتهم دون الذكور.

و نستنتج مما سبق أن لجوء المرأة إلى الوظائف الإدارية دون غيرها من الوظائف الأخرى التي تتطلب جهد عضلي، و

كذلك بحكم الوظيفة الإدارية اقل شقاءا، كما أن المرأة ترى فيها أكثر ملاءمة لها، حيث تحظى فيها باحترام أكثر مقارنة

لوظائف أخرى .

الجدول رقم 2 : يوضح الفئات العمرية للمبحوثين

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
]29-25]	8	10.5
]29-33]	20	26.3

18.4	14]37-33]
26.3	20]41-37]
6.6	5	-41]45]
6.6	5]45-49]
4	3] 53-49]
1.3	1]57-53[
100	76	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول أن أعلى نسبة مثلتها ففتي [29،33] و[37،41] بنسبة متساوية قدرت ب: 26،3 %

وهذا ما يفسر لنا أن المنظمة تستقطب الفئات الشبابية التي لها استعداد كبير للعمل و العطاء و ذو حيوية و نشاط

دائمين، في حين قدرت نسبة الفئة [37،33] بنسبة 18،4% وهذه كذلك الفئة الشبابية التي تعتمد عليها المنظمة

، أما الفئة [29،25] قدرت بنسبة 10،5% و تمثل هذه الفئة فئة الشباب التي تبقى المنظمة دائما بحاجة إلى طاقاتهم

العلمية و العملية.

أما الفئتين [45،41] و[49،45] قدرت نسبتهما ب: 6،6% أي بنسبة متساوية ، و هي تمثل فئة الكهول، أما الفئة

ما بين [53،49] قدرت بنسبة: 4% تمثل فئة الموظفين المقبلين على التقاعد ،مع نفس الفئة من [57،53] و التي

مثلت بنسبة 1،3%.

نستنتج من النسب المذكورة سابقا ، أن المنظمة تعتمد على الفئة الشبابية ذات الطاقات المتجددة، و هذا ما يؤكد لنا

المتوسط الحسابي للفئة العمرية و الذي قدر ب 36 سنة ، و التي لها قدرة على التكوين والتدريب .

الجدول رقم 3: يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى	التكرار	النسبة %
متوسط	9	11.9
ثانوي	20	26.3
جامعي	47	61.8
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية الباحثين بكلية العلوم الاقتصادية لديهم شهادات جامعية و هذا ما تمثله النسبة الموضحة في الجدول و التي قدرت ب: 61,8% و هي تمثل أكثر من نصف العاملين بالمنظمة، في حين نجد أن نسبة الباحثين الذين لديهم مستوى ثانوي قدرت ب: 26,3% و يمثل اغلبهم التقنيين و أعوان الإدارة، في حين يمثل الموظفون المتحصلون على المستوى المتوسط نسبة 11,9% و يتوزع هؤلاء بين عمال الصيانة و أعوان الآمن أي يتمركزون في المستوى الأدنى للإدارة.

إذا نستنتج من كل ما ذكر أن اغلب الموظفين بالكلية هم حاملو الشهادات الجامعية تستقطب خريجها الذين لديهم تراث علمي و معرفي و الأكثر كفاءة غالبا، مما يسهل لها عملية التدريب و التكوين، و هذا ما يفسر لنا كذلك أن الجامعة تعتمد فقط على المتعلمين المتمكنين جيدا من القراءة و الكتابة دون غيرهم من الفئات الأخرى، أما الفئات دون التعليم الجامعي فهم غالبا أصحاب المهن التنفيذية، أو أولئك الذين لديهم اقدمية كبيرة في العمل أين كانت شروط الوظيفة لا تتطلب الشهادات العليا.

الجدول رقم 4: يوضح سنوات الخبرة للمبشرين

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %

من 1 الى 5 سنوات	21	27.6
من 5 الى 9 سنوات	20	26.3
9 الى 13 سنة	15	19.8
13 الى 17 سنة	10	13.1
17 الى 21 سنة	6	7.9
21 الى 25 سنة	1	1.3
25 الى 29 سنة	1	1.3
29 الى 33 سنة	2	2.7
المجموع	76	100

من الجدول السابق نلاحظ أن اغلب الموظفين تتراوح أقدميتهم في العمل ما بين (1،33)

كحد أقصى كما هو ملاحظ بالجدول أن نسبة 27،6% مثلها الموظفون الذين تمتد خبرتهم من (1،5) و هم الموظفون الجدد، ثم تليها نسبة 26،3% و هي نسبة تقارب النسبة التي سبقتها لديهم خبرة من (5،9) ثم تليها الفئة التي لديها الخبرة من (9،13) بنسبة 19،8% في حين نجد الفئة التي لها الأقدمية في العمل من (13،17) قدرت بنسبة 13،1%، أما الفئة من (17،21) قدرت نسبتها ب7،9%، أما الفئة التي لها اقدمية من (21،25) و الفئة من (25،29) مثلت بنسب متساوية قدرت ب1،3%، في حين الفئة من (29،33) خدمة بالمنظمة قدرت نسبتها ب2،7% .

و نستنتج من أن الجامعة-الكلية-إعتمدت على موظفين لهم قدر كاف من الخبرة ، و هذا ما أكده

المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة الذي قدر ب 10 سنوات من الأقدمية كمتوسط لجميع الموظفين، مما يدل على ان اعتماد المنظمة على الطاقات الشبابية مثلما وضحه الجدول السابق، إضافة إلى خبرة لا يستهان بها قد يدعم المنظمة و يحقق إهدافها.

الجدول رقم 5: يوضح وظائف المبحوثين

الوظيفة	التكرار	النسبة
متصرف رئيسي	1	1,3
متصرف	6	7,9
رئيس قسم	3	3,9
نائب رئيس قسم	3	3,9
مهندس دولة في الإعلام الألي	4	5,2
ملحق رئيسي	8	10,6
ملحق	9	11,9
ملحق بالمكتبات	4	5,2

		مستوى أول
1,3	1	مساعد أبحاث بالمكتبات
2,7	2	محاسب
10,6	8	عون إدارة رئيسي
7,9	6	عون إدارة
9,2	7	عون تقني
1,3	1	أمين مخزن
6,6	5	عامل مهني
3,9	3	عامل نظافة
3,9	3	عامل أمن
2,7	2	حارس
100	76	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول ان مجتمع بحثنا قد اشتمل على اغلبية التخصصات و الوظائف، بحيث اثبتت النسب الموضحة اعلاه بانها متقاربة، الا ان اعلى نسبة مثلت فئة ملحق اداري بنسبة 11,9% و بعدها ملحق رئيسي و عون ادارة رئيسي بنسبة متساوية، مع العلم ان مثل هاته الوظيفة تتطلب مستوى جامعي، و هذا ما اثبتته الجدول الذي يمثل المستوى التعليمي ، ان اغلبية مجتمع البحث هم خريجي الجامعات ، او حاملي الشهادات.

و نستنتج ان توزيع الاستبيان شمل جميع مجتمع البحث ، و الامام بجميع الوظائف و التخصصات ، يساعدنا في الامام بمختلف الثقافات الموجودة داخل المنظمة ، و التعرف على انماط السلوك لدى الموظفين.

المحور الثاني: قيم المجتمع المحلي و تأثيرها على القيم التنظيمية

جدول رقم 6: يوضح الاحترام بين الموظفين

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل يسود جو من الاحترام بين الموظفين	نعم	69
	لا	7
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال الجدول ان اجابات المبحوثين ، الذين اجابوا بوجود نوع من الاحترام بين الموظفين ، قدرت بأعلى نسبة 90,8% و هذا راجع لثقافة الموظف و القيم التي يحملها من المجتمع ، في حين اجاب البعض بعدم وجود الاحترام و هم فئة قليلة ، حيث قدرت النسبة ب 9,2% و ذلك راجع لاصطدام هؤلاء مع بعض الموظفين مما خلق نوع من

التوتر بينهم و نستنتج من كل ما سبق ذكره ان الاحترام قيمة مجسدة في ثقافة المنظمة و ضمن قيمها، وهذا ما دعا الموظفين الى الالتزام به و التقيد به .

جدول رقم 7: يوضح احترام الرؤساء للموظفين

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل يحظى الموظفون باحترام رؤسائهم بشكل دائم	نعم	68.4
	لا	31.6
المجموع	76	100

يلاحظ من خلال الجدول المبين اعلاه ان الموظفون الذين يحظون باحترام رؤسائهم بشكل دائم مثلت أعلى نسبة من الاجابات التي قدرت ب: 68.4%، وهذا يفسر لنا لنوع العلاقة الجيدة التي تربط بين الرئيس و المرؤوس و المبنية على اساس الاحترام المتبادل بين الموظفين. اما الفئة التي اجابت ب "لا" قدرت نسبتها ب 31.6% و هذا يفسر لنا ما لاحظناه من خلال توزيعنا للاستبيان و التحوار مع المبحوثين، فقد ارجعوا عدم وجود الاحترام لوجود التمييز و بعض الخلافات و الصراعات، و تداخل الادوار، و كذلك بعض المشاكل المتعلقة بالخوافز كالترقية، العلاوات و غيرها هذا ماخلق نوع من التوتر بين المسؤول و المرؤوس.

جدول رقم 8: يوضح طبيعة العلاقة مع الرؤساء

النسبة %	التكرار		الخيارات
93.4	71	رسمي	هل علاقاتك مع رؤسائك على اساس:
6.6	05	علاقات شخصية	
100	76	المجموع	

نلاحظ ان نسبة 93.4% من المبحوثين يؤكدون ان علاقاتهم برؤسائهم ،اساسها رسمي ، و هذا يدل على وجود قواعد و قوانين واضحة بالمنظمة. على عكس بعض الفئة القليلة التي اجابت بنسبة 6,6% ان العلاقة مبنية على اساس شخصي ،اي تربطه مع رئيسه علاقة قائمة على المحاباة او الوساطة.

نستنتج ان أعلى نسبة كانت تؤكد على العلاقة الرسمية القائمة على اساس الاحترام و هذا ما أكدته الجداول السابقة بخصوص الاحترام.

جدول رقم 9: يوضح الاحترام بين الجنسين (الذكور و الإناث)

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل ترى أن هناك احترام بين الموظفين الذكور و الإناث	نعم	68
	لا	8
المجموع	76	100

من خلال النسب الموضحة في الجدول اعلاه ، نلاحظ ان اغلب المبحوثين أكدوا وجود الاحترام بين الموظفين الذكور و الاناث على حد سواء، حيث قدرت النسبة ب 89,4% و هذا ما يؤكد وجود مناخ تنظيمي سليم يساعد على العمل ،و كذلك يؤكد لنا ان القيم التي يحملها هؤلاء الموظفون من المجتمع ساعدتهم في التأقلم و التعايش في المنظمة، على عكس المبحوثين الذين قدرت نسبة اجابتهم ب 10,6% و الذين أكدوا على عدم وجود الاحترام بين الموظفين الذكور و الاناث ، ان هؤلاء الفئة، تعرضوا لبعض المشاكل مع زملائهم و خاصة الموظفين منهم مما خلق جو من النفور و عدم الاحترام و التقدير.

نستخلص ان النسبة التي مثلتها اجابات المبحوثين على وجود الاحترام بين الجنسين هذا ما يدل على وجود مناخ تنظيمي جيد، بحيث ان الاحترام قيمة اساسية سواء في المجتمع او داخل المنظمة، وهذا ما نصت عليه القوانين الداخلية للمنظمات لضمان السير الحسن للعمل، كما اوضحته الجداول السابقة ان الغالبية هم خريجي الجامعات بمعنى تعودوا على احترام بعضهم على اساس الكفاءة و الاخلاق.

جدول رقم 10: يوضح لمن يكون الاحترام (للشخص او المنصب)

النسبة %	التكرار		الخيارات
71	54	للشخص	هل يكون الاحترام للشخص ام للمنصب الذي يشغله
18.4	14	للمنصب	
10.6	08	كلاهما معا	
100	76		المجموع

الملاحظ من خلال الجدول ان نسبة 71% من إجابات المبحوثين أكدت على ان الاحترام يكون للشخص، و بالأخص ان كان الشخص يحمل قيمة نبيلة، كما تكون له القدرة على التعامل مع الاخرين بمرونة و دون وجود تحيز، في حين كانت إجابات البعض الاخر ان الاحترام يكون للمنصب بنسبة 18.4% و هذا يفسر عدم فهم بعض الموظفين الجدد لطبيعة العلاقات و التعاملات داخل المنظمة. اما بعض المبحوثين اجابوا بان الاحترام يكون للشخص و المنصب و قدرت النسبة ب 10.6% بحيث يفسره البعض بان الاحترام للشخص بحكم حسن تعامله مع الاخرين ،اما الاحترام للمنصب، بحكم الوظيفة التي قد تفرض عليه في بعض المواقف اتخاذ بعض الاجراءات او العقوبات الصارمة، تجاه بعض الموظفين.

جدول رقم 11: يوضح ضرورة الاحترام في العمل

النسبة %	التكرار		الخيارات
100	76	نعم	برأيك هل الاحترام ضروري في العمل
00	00	لا	

المجموع	76	100
---------	----	-----

تبين بيانات هذا الجدول ان نسبة 100% من مجموع المبحوثين يرون بان الاحترام ضروري في العمل، و هذا و ان دل ،فانه يدل على ان الموظفين ملتزمين بالقيم التنظيمية السائدة داخل المنظمة، و يعملون على العمل و الالتزام بها ،فاغلب المبحوثين هم جدد و لهم صورة مسبقة بان للعمل قواعد معينة تعمل على حفظ النظام ، مثل الاحترام الذي يساعد على التماسك و الاستقرار داخل التنظيم.

جدول رقم 12: يوضح المساواة بين الجنسين في توزيع المهام

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل توجد مساواة بين الجنسين في توزيع المهام	نعم	40
	لا	36
المجموع	76	100

يلاحظ من خلال معطيات الجدول ان نسبة اجابات الموظفين بالنسبة للعبارة :هل توجد مساواة بين الجنسين في توزيع المهام التنظيمية؟ فكانت اغلب الاجابات " بنعم " ممثلة في 52.7 % اي بمعنى انه لا يوجد تمييز بين الذكور او الاناث في

توزيع المهام، اي ان الموظفين اغلبهم ينتمون الى مصالح او وحدات لديها نفس تقسيم العمل ،او ينتمون الى نفس المستوى الاداري،حيث يقومون بادائهم بشكل متكامل. على عكس بعض الاجابات الذين اجابوا بنسبة 47.3% ان هناك تحيز في توزيع المهام بين الجنسين ، وهذا راجع حسب بعض القراءات الهامشية التي ادلى بها البعض الى وجود بعض العلاقات الشخصية و كذلك يعود الى طبيعة الوظيفة فالموظفون

في المستوى الادنى من الادارة(عمال النظافة و عمال الصيانة) يحسون بوجود نوع من التحيز و عدم المساواة ، خصوصا في المعاملة والعلاقات الانسانية ، خاصة و ان عاملات النظافة اغلبهن يعشن ظروف اجتماعية مزرية ، لذلك هن يحسن بوجود تحيز للعنصر الذكري داخل المنظمة للاعتبارات المذكورة سابقا.

جدول رقم 13: يوضح المهام التنظيمية بين الموظفين

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات
النسبة %	التكرار			
59.2	45	59.2	45	معايير موضوعية هل توزيع المهام التنظيمية بين الموظفين يكون على أساس
40.8	31	5.2	04	ابن المنطقة
		6.7	05	القراية
		25	19	النفوذ
		1.3	01	علاقات صداقة
				معايير ذاتية

		2.6	02	كلها	
100	76	100	76	المجموع	

تبين معطيات هذا الجدول، بان أعلى نسبة من الموظفين عبروا عن رايهم حول توزيع المهام التنظيمية على اساس معايير موضوعية بنسبة 59.2% و هذا يفسر لنا ان المنظمة تعتمد على معايير موضوعية في توزيع المهام التنظيمية بين الموظفين ، و هذا ما اكده كذلك الجدول السابق. اما نسبة 40.8% فقد اجابوا بان توزيع المهام التنظيمية تدخل فيه معايير ذاتية: منهم من اجاب ان يكون ابن المنطقة او من نفس العرش ، ومنهم من اجاب على اساس القرابة او علاقات شخصية تجمع بين الموظف و المسؤول، و لذا فالمهام تقع على البعض دون الاخر، في حين اجاب البعض بوجود القيم الذاتية كلها، و افتقار المنظمة الى بعض القيم الاجتماعية التي تدعم الموظف البسيط خصوصا عاملات النظافة. و نستنتج ان المنظمة التي تعتمد على الاحترام و المساواة بين موظفيها و تسعى لزرعها بين جماعات العمل، فهي على الاغلب تعتمد على معايير موضوعية، و بالتالي لديها ثقافة تنظيمية سليمة.

جدول رقم 14: يوضح معايير توظيف الموظفين

الخيارات	التكرار	النسبة %	
برأيك عملية توظيف الموظفين تتم استنادا إلى	الكفاءة و الشهادة	37	48.6
	تدخل أصحاب النفوذ	37	48.6
	لكونك ابن المنطقة	02	2.8
المجموع	76	100	

من خلال معطيات الجدول نلاحظ ان نسبة 6، 48 % من الموظفين كانت اجاباتهم حول معايير التوظيف بناء على الكفاءة و الشهادة ، وتتساوى هاته النسبة مع الاجابة التي تليها مباشرة و التي يعتقد اصحابها بان التوظيف يتم بناء على تدخل اصحاب النفوذ و السلطة، وهذا ما يؤكد لنا ان تصورات الافراد و اعتقاداتهم و افكارهم الاجتماعية لا تبقى خارج المنظمة بل هي راسخة في اذهانهم ، و تؤثر في افعالهم. و عليه فان للارتباطات و الصلات الاجتماعية السائدة في المجتمع المحلي تاثير بارز على افكار الموظفين، في حين 8،2% اجابوا ان الموظف يختار ان كان ابن المنطقة ثم تاتي المعايير الاخرى كالكفاءة و الشهادة و غيرها.

و عليه نستنتج ان الكفاءة و الشهادة و تدخل اصحاب السلطة و النفوذ هما المعيارين اللذين على اساسهما يتم التوظيف، و هذا ما اكدته بعض الاجابات الهامشية ان الشهادة وحدها غير كافية لولا تدخل اصحاب السلطة، و هذا الاعتقاد يرجع الى تدهور في سلم القيم، بحيث ان البعض يكتفون اجاباتهم حسب ما تمليه عليه رغبتهم، لكن ما اكدته الجداول السابقة تثبت لنا عكس ذلك.

جدول 15: يوضح معايير الترقية

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات		
النسبة %	التكرار					
71	54	15.8	12	مؤهلات علمية	معايير موضوعية	برأيك تتم الترقية بناء على:
		11.9	9	الكفاءة		
		43.4	33	الاقدمية		
29	22	23.7	18	علاقات شخصية	معايير ذاتية	

		5.2	4	التحيز لنوع الجنس ذكر انثى	
100	76	100	76	المجموع	

يبين لنا الجدول اعلاه المعايير التي على اساسها تتم الترقية، فقد كانت اغلب اجابات المبحوثين انها تتم على اساس معايير موضوعية، كالمؤهل العلمي، والكفاءة و الاقدمية بنسبة 71 % في حين اجاب البعض الاخر انها تتم بناء على معايير ذاتية كالعلاقات الشخصية التي تدخل فيها الوساطة و المحسوبية.... الخ، كذلك وجود نوع من التحيز لنوع الجنس. نستنتج ان المنظمة تعتمد على المعايير الموضوعية للترقية، خصوصا الاقدمية التي تمثل المعيار الاساسي ثم تأتي باقي المعايير، وهذا ما يدل على التزام المنظمة بتطبيق القواعد و القوانين التي وضعتها.

جدول رقم 16: يوضح المساواة في توزيع الحوافز

المجموع		النسبة	التكرار		الخيارات
النسبة %	التكرار				
32.9	25	32.9	25		نعم هل هناك مساواة من طرف الإدارة في توزيع المنح، التريصات، العلاوات
67.1	51	22.3	17	طبيعة الوظيفة	لا
		13.5	10	الاقدمية	
		9.2	7	الجهة	
		22.3	17	الانتماء	

				العرقى	
100	76	100	76	المجموع	

يوضح لنا هذا الجدول كيفية توزيع بعض الحوافز كالمناح و التبرعات و العلاوات، حيث كانت اغلب اجابات المبحوثين عدم وجود مساواة في التوزيع و قدرت بنسبة 67.1% حيث ارجعها البعض الى طبيعة الوظيفة التي لا تسمح ، كذلك الانتماء العرقى بنسبة متساوية قدرت ب 22.3% و يرجع هذا التوزيع الى طبيعة الوظيفة التي لا تؤهل الموظف للحصول على تبرص ، فالخارس على سبيل المثال لا يستطيع الحصول على تبرص او منحة. في اجاب البعض بوجود مساواة بنسبة 32.9% و هم الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة، للحصول على المنح او التبرعات ، اما بالنسبة للعلاوات فهي تقدم بناء على اداء الموظف.

جدول رقم 17: يوضح نسبة اهتمام الرؤساء بشكاوي الموظفين

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات	
النسبة %	التكرار				
72.3	55	72.3	55	نعم هل تصل شكاوي الموظفين الى الرؤساء	
27.7	21	7.8	6	لا	المحابة الوسطة
		19.7	15		
10	76	100	76	المجموع	

يلاحظ من المعطيات السابقة للجدول ان اغلبية الرؤساء يستمعون و يتلقون شكاوي مرؤوسيهم ،مثلما تبينه النسبة التي قدرت ب 72.3 % و هذا مؤشر جيد يدل على و جود اتصال تنظيمي بالمنظمة، في حين اجاب البعض بنسبة 27.7% بعدم وصول الشكاوي الى الرؤساء، بسبب وجود نوع من المحاباة او العلاقات الشخصية ،بهدف اخفاء الحقيقة عن المسؤول.

و عليه نستنتج من خلال قراءة الجدول وجود اتصال تنظيمي بالمنظمة ،يدل على وجود ثقافة حوار بين مختلف المستويات الادارية داخل المنظمة ،و هذا ما يعكس اهتمام الرؤساء لمشاكل و انشغالات مرؤوسيهم التي تواجههم داخل المنظمة.

جدول رقم 18: يوضح ثقافة الحوار بين الموظفين لحل مشاكلهم داخل المنظمة

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل يسعى الموظفون إلى التحاور لحل المشكلات التي تواجههم داخل المنظمة	نعم	42
	لا	35
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال معطيات هذا الجدول انه توجد ثقافة حوار بين الموظفين داخل المنظمة لحل المشاكل التي تواجههم فيها ، وهذا ما تدل عليه النسب في الجداول اللاحقة، و قدرت اجابات المبحوثين بنسبة 55 % بحيث اجاب المبحوثين

بانه هناك حوار و مشاور في حالة وجود مشاكل للموظفين داخل المنظمة و هم يعتبرون انفسهم بمثابة اسرة واحدة ،فان واجهتهم مشاكل تداعوا لها كيد واحدة ، و هذا ما يثبتته جدول التضامن بين الموظفين.

في حين اجاب البعض بالنفي بنسبة 46% وهؤلاء الموظفون لا يسعون الى الاحتكاك مع زملائهم ،فهم على الاغلب الموظفون الجدد الذين لم يحتكو بعد بثقافة المنظمة.

و عليه نستنتج ان ثقافة الحوار السائدة بين الموظفين تعمل على التقليل من المشاكل التي قد تسود في المنظمة.

جدول رقم 19: يوضح توافق القيم التنظيمية مع القيم الاجتماعية للموظفين

الخيارات	التكرار	النسبة%
هل تتلاءم القيم التنظيمية للمنظمة مع القيم الاجتماعية التي يتمسك بها الموظفون	50	65.8
لا	26	34.2
المجموع	76	100

يلاحظ من خلال الجدول ان نسبة اجابات الموظفين بالنسبة للعبارة رقم (14) و التي تتضمن مدى ملاءمة القيم التنظيمية للمنظمة مع القيم الاجتماعية التي يتمسك بها الموظفون قدرت ب 65.8% وهذا ما يدل على ان الموظفين ،لا يحسون بوجود اختلاف بين المناخ العملي و الجو الاسري، و هذا ما يفسر ان القيم التنظيمية للمنظمة،مستقاة من قيم المجتمع،و عل اعتبار ان الانسان كائن اجتماعي يؤثر و يتاثر،في حين يمكن ان ينقل ثقافة المجتمع الى البيئة التنظيمية التي يعمل فيها.

كما نجد نسبة 34.2% تمثل نسبة المبحوثين الذين يرفضون وجود تلاؤم بين القيم التنظيمية، التي تعتمدها المنظمة و بين القيم الاجتماعية التي يتمسك بها الفرد، وهذا راجع لوجود صعوبة في التعامل مع الثقافة التنظيمية ، و صعوبة فهم طرق و اساليب العمل و كيفية انجازها، بحكم عدم وجود خبرة كافية في مجال العمل خصوصا الموظفون الجدد، الذين لديهم خبرة اقل من 5 سنوات، فهم يجدون صعوبة في فهم بيئة العمل بالمنظمة.

المحور الثالث: العادات و التقاليد و تأثيرها على علاقات العمل

جدول رقم 20: يوضح الفريق الملائم للعمل

النسبة %	التكرار	الخيارات
6.6	5	ان يكون من نفس منطقتك
1.3	1	أن يكون من نفس انتمائك العرقي
19.8	15	هناك توافق شخصي
56.5	43	هناك توافق مهني
15.8	12	هناك توافق شخصي و مهني
100	76	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان الموظف يميل الى اختيار الفريق الذي يعمل معه على اساس التوافق المهني ، من بين عدة معايير اخرى، اي يفضل ان يكون من نفس التخصص او نفس المصلحة، هذا ما ورد في عنصر الخصوصيات في الجزء

النظري بحيث ان لكل طبقة خصوصياتها و ما يميزها عن غيرها، و قد قدرت اجاباتهم ب 56،6% ثم تليها اجابات

الموظفين الذين يميلون الى التوافق الشخصي، اي على اساس وجود معرفة مسبقة او على اساس الاقدمية

بنسبة 19،8% في حين هناك من جمع بين التوافق الشخصي و التوافق المهني ، بحكم الاقدمية او العلاقة الشخصية التي

تربط بين الموظفين بنسبة قدرت ب 15،8% في حين هناك من فضل ان يكون فريقه من المنطقة بنسبة 6،6% و هناك

من فضل ان يكون من نفس الانتماء العرقي بنسبة 1،3%.

نستنتج ان التوافق المهني و التوافق الشخصي هي من بين المعايير التي على اساسها يتم اختيار الموظف لفريق عمله،اي

ان اغلب المبحوثين اختاروا زملاء العمل بناء على طريقة ادائهم لمهامهم، و كذلك لتفادي مشاكل بالعمل، هذا ما يؤكد

ان الموظف يسعى لتحقيق اهداف المنظمة ، و قد وجد بالمنظمة لاستكمال رسالتها، و هذا ما يؤكد وجود ثقافة تنظيمية

سليمة، خصوصا ما لاحظناه من طريقة توزيع الموظفين ذوي الاقدمية بالمصالح و دمج الموظفون الجدد معهم بقصد

اكتساب الخبرة و تدريبهم على الاعمال الادارية.

جدول رقم 21: يوضح الجو السائد بين الموظفين

العبارة	التكرار	النسبة %
هل هناك جو من الألفة و الانسجام بين الموظفين	نعم	62
	لا	14
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال الجدول ان 81,6% من اجابات المبحوثين اجابوا "بنعم" للعبارة رقم (16) اي وجود جو من الالفة و الانسجام بين الموظفين، مما يساعد على خلق جو للتعاون الجماعي و تضافر الجهود، و لاحظنا هذا الانسجام خصوصا بين الموظفين الذين يملكون خبرة طويلة بالمنظمة، مما يشكل روابط صداقة و اخوة فيما بينهم، و خلق مناخ تنظيمي جيد ملائم للعمل.

في حين اجاب البعض بانعدام هذا الجو وقدرت النسبة بـ 18,4 % ، وذلك يرجع الى ان بعض الموظفين لم يعتادو على بعضهم البعض ،بحكم انهم جدد بالمنظمة، بالاضافة الى بعض الموظفين الذين يفضلون تأدية مهامهم و الانصراف بعدها ،دون الاختلاط بباقي الموظفين، و هذا راجع لتكوين شخصية الفرد.

و نستنتج ان الجو السائد بين الموظفين يدل بالدرجة الاولى على وجود الاحترام، و يدل على وجود قيم سائدة داخل المنظمة ،تدفع الموظف للتمسك و العمل بها.

جدول رقم 22: يوضح علاقة الموظف مع زملاءه

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل تحافظ على علاقتك مع زملاءك	69	90.7
مثلما تحافظ عليها مع اهلك و أقربائك	7	9.3
المجموع	76	100

يبين الجدول السابق ان نسبة 90.7% من المبحوثين اجابوا على العبارة رقم (17) بنعم و التي تتضمن :هل تحافظ على علاقتك مع زملائك مثلما تحافظ عليها مع اهلك و اقربائك،فالعلاقة المبنية على الاحترام و الانسجام و التفاهم هي العلاقة التي تساعد على تحقيق اهداف المنظمة،و هذا ما لاحظناه في الجداول السابقة، و الذي اكدته النسب الكبيرة للاحترام بين جماعات العمل ،و بين رؤسائهم، و كذلك جو الانسجام السائد بينهم ،يدل على ان نفس العلاقات القائمة بين الاقارب و التي اساسها الاحترام ،هي التي اتقلت الى التنظيم. في حين نجد ان بعض الموظفين اجابوا بنسبة 9.3% و يمكن ارجاع ذلك الى اختلاف الافكار و المعتقدات بحيث انهم لا يجذبون تكوين علاقات داخل التنظيم. و نستنتج ان العلاقة القائمة بين الموظفين و التي تشبه علاقة الموظف مع اهله و اقربائه ما هي الا انعكاس للقيم الاجتماعية التي يتمسك بها الموظف و التي نشأ عليها.

جدول رقم 23: يوضح تبادل الموظفين للزيارات

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات	
النسبة	التكرار				
32.9	25	32.9	25	نعم	هل يتبادل الموظفون
67.1	51	3.9	3	لا	الزيارات فيما بينهم
		63.1	48	المناسبات الشخصية	
100	76	100	76	المجموع	

يوضح لنا الجدول ان الموظفون يتبادلون الزيارات فيما بينهم و قدرت النسبة 67.1% و هي النسبة الأعلى في الجدول، و تنوعت هذه الزيارات بين المناسبات الدينية و المناسبات الشخصية، كالزواج... او غيرها من المناسبات الشخصية المعروفة بين الناس في المجتمع، كما افاد البعض ان هاته الزيارات تكون حتى من دون مناسبات، لان الكثير منهم تربطهم علاقات شخصية ببعضهم، او الانتماء الى نفس المنطقة.

في حين اجاب البعض بنسبة 32.9% بعدم تبادل الزيارات فيما بينهم، و ذلك راجع لاسباب شخصية تخصهم، فمنهم من يفضل اثناء العلاقة بمجرد خروجه من المنظمة و لا يريد ان تتعدى ذلك.

و نستنتج ان تبادل الموظفين للزيارات فيما بينهم بمعنى، انهم محافظين على العلاقة القائمة بينهم داخل المنظمة و حتى خارجها، مما يدعم هاته العلاقات و يوطدها اكثر.

جدول رقم 24: يوضح التضامن بين الموظفين

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات		
النسبة %	التكرار			لا	نعم	
31.6	24	31.6	24	لا	هل تسود علاقة تضامن بين الموظفين	
68.4	52	29	22	نعم	تضامن بين الموظفين	
		19.7	15			المرض أو الوفاة
		19.7	15			مشاكل بالعمل
100	76	100	76	المجموع		

يتضح من خلال بيانات الجدول بان اكبر نسبة 68,4% من الموظفين اكدو بوجود علاقة تضامن بينهم وانهم يدعمون بعضهم البعض و يتلقون الدعم من طرف زملائهم خصوصا في حالة وقوع الموظف في مشكل او مازق او في حالة الوفاة او حادث او المرض خصوصا لبعض الموظفين ذوي الدخل الضعيف (تضامن مادي) كما لاحظنا وجود حالة تضامن مع عاملة النظافة بصدد اجراء عملية جراحية لابنتها و لقد تلقت الدعم المادي و المعنوي من اغلب الموظفين و الموظفات .

و هذه الصفة ليست بغريبة عن ثقافة المجتمع المحلي التي تعبر عن القيم الاجتماعية التي مازالت سائدة، و في المقابل نجد نسبة 31,6% أفادو بعدم وجود علاقة تضامن بين الموظفين و لقد ارجع البعض السبب الى انفراد كل موظف بمشاكله و إنشغاله و تحمله للمسؤولية دون ان يقحم غيره.

و نستنتج أن التضامن موجود بين أعضاء و افراد مثلما موجود بين افراد المجتمع المحلي و هذا مايدل على تماسك جماعات المجتمع داخل و خارج المنظمة

جدول رقم 25: يوضح المناسبات التي تحضرها المنظمة

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات	
النسبة %	التكرار				
64.4	49	64.4	49	لا	هل تسعى المنظمة إلى تخضير بعض المناسبات و الاحتفالات
35.6	27	32.9	25	نعم	عيد المرأة
		2.7	02		عيد العمال

100	76	100	76	المجموع
-----	----	-----	----	---------

نلاحظ من خلال معطيات الجدول حول سعي المنظمة الى احياء بعض الاحتفالات والمناسبات فكانت الاجابة بالنفي بنسبة 64,4% حيث ان هاته النسبة عبرت عن اجابات الموظفين و الموظفين حديثي الخبرة و الذين لم يلاحظوا احياء المنظمة لاي من المناسبات او الاحتفالات مثل عيد المرأة او عيد العمال هذا راجع لظروف خارجة عن نطاق المنظمة ،اما فيما مضى كانت المنظمة تقوم باحياء عيد المرأة و عيد العمال مع تريم لبعض الموظفين و الموظفين و توزيع بعض الهدايا الرمزية لرفع من معنويات الموظف وتحسيسه بوجوده كإنسان و كفرد عامل ،وهذا ما أكده لن بعض الموظفين الذين اجابو بنسبة 35,6% عن قيام المؤسسة بإحياء بعض المناسبات وهؤلاء الموظفون هم من ذوي الاقدمية الذين عايشوا أحداث المنظمة في السابق وأكدوا على الاحتفالات التي كانت تقيمها قصد تقوية التفاعل الاجتماعي وتحسين العلاقات الانسانية بين الموظفين و هي رسالة نبيلة تسعى اي منظمة لتحقيقها.

جدول رقم 26: يوضح الاستفادة التي يستفيدها الموظفون فيما بينهم

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات	
النسبة %	التكرار				
40.8	31	40.8	31	نعم	هل يستفيد الموظفون
59.2	45	13.1	10	لا	فيما بينهم من الجمعية أو التوزيع
		26.3	20	عدم الثقة	
		19.8	15	الدخل لا يسمح	
100	76	100	76	لا توجد أساسا	المجموع

تبين لنا معطيات الجدول ان 59,2% من مجموع الموظفين احابوا بانه ليس هناك جمعية ، وذلك راجع لعدم وجود الثقة بين الموظفين الجدد و الذين لم يكونو جماعات صداقة فيما بينهم، كذلك ارجعها البعض الاخر الى الظروف المادية التي لا تسمح للمساهمة في الجمعية، كما ان البعض افادنا بان فكرة الجمعية لا توجد اساسا، وهذا ما سبق ذكره ان اجابات الموظفين الجدد الذين لم يحتكو بثقافة المنظمة، و لم يكتشفو الخلفيات الموجودة بين علاقات العمال. في حين اجاب البعض بنسبة 40,8% من انهم استفادو من الجمعية ، و هؤلاء يمثلون الموظفون

الذين لهم سنوات الخبرة ما بين 15 و 25 سنة،اي ان هذه الظاهرة كانت موجودة ،الا انه بسبب تزايد المصاريف و تدني القدرة الشرائية،انعدمت هذه الفكرة تماما،في حين هناك من استفاد من التوزيع في العمل و هي تضافر الجهود في حالة لاكتظاظ العمل كايام التسجيلات او ايام الامتحانات ،خصوصا في حالة وجود الضغط ببعض المصالح .

و نستنتج ان الجمعية او التوزيع رغم عدم وضوحها داخل التنظيم الا ان شعور الموظف بروح المسؤولية و التضامن و التعاون اتجاه زميله تبقى قائمة و هنا يبرز التضامن الذي تكلم عنه دوركايم.

جدول رقم 27:يوضح استفادة الموظفين من لجنة الخدمات الاجتماعية

المجموع		النسبة	التكرار	الخيارات	
النسبة %	التكرار				
47.4	36	47.4	36	نعم	هل تلجا إلى الاستفادة من الخدمات التي تقدمها لجنة الخدمات الاجتماعية مثل الاقتراض،الرحلات،الأجهزة الكهرومنزلية
52.6	40	18.5	14	لا	لان الأمر يتطلب علاقات شخصية
		13.1	10	لا	لأنك لا تثق في مثل هذه الخدمات
		21	16	لا	لأنك لا تحبذ فكرة اللجوء إلى الوسط المهني

100	76	100	76	المجموع
-----	----	-----	----	---------

تؤكد لنا المعطيات الموجودة في الجدول ان اغلبية الموظفين لم يستفيدوا من الخدمات التي تقدمها لجنة الخدمات الاجتماعية للجامعة، بسبب قدرت ب 52,6 % و هذا راجع الى انتشار ظاهرة تقدم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، حيث أكد البعض ان الاستفادة تتطلب منك علاقات شخصية للحصول على الاقتراض، او الاجهزة الكهرومنزلية، او حتى الاستفادة من الرحلات التي تنظمها خلال العطلة الصيفية، في حين أكد البعض انه لا يثق في مثل هذه الخدمات، في حين فضل البعض عدم اللجوء الى الوسط المهني، لانه يفضل الاعتماد على النفس.

على عكس البعض الذين كانت اجاباتهم بنعم ، حيث قدرت بنسبة 47,4 % و أكدوا لنا انهم استفادوا من الخدمات التي تقدمها لجنة الخدمات، بحكم لديهم صلات مع اعضاء اللجنة (علاقات شخصية).

جدول رقم 28: يوضح في حالة الخلافات لمن يلجا الموظف

النسبة %	التكرار	الخيارات
50	38	اللجوء إلى الإدارة
32.9	25	تدخل الزملاء و أصدقاء العمل
2.7	02	القضاء الإداري
14.4	11	التغاضي عن الأضرار
100	76	المجموع

يتضح من معطيات الجدول ان 50% من المبحوثين اجابوا في حالة وجود خلافات يلجا الموظف الى الادارة، مما يفسر لنا ان الموظفون يلتزمون بتطبيق القواعد و القوانين في حل المشاكل الخاصة بالعمل، او المشاكل التي تقع بينهم، و هذا راجع لثقافة المنظمة التي اولت اهتماما كبيرا في جميع المجالات التي تخص بيئة العمل، مما يدل على قدرة و تنظيم المنظمة على العمل، و لاحظنا ان اغلب الموظفين بالمنظمة يلجاون للقواعد و القوانين الخاصة بالمنظمة لحل مشاكلهم، و هذا ما يفسر لنا عامل الخبرة او السن، او المستوى التعليمي لهم تأثير على الالتزام بقوانين المنظمة، بحيث يعتبر الموظفون ثقافة المنظمة، بمثابة محدد لسلوكاتهم ، و كذلك بمثابة اطار مرجعي لهم يلجاون لها في حالة وجود خلافات او مشاكل. في حين اختار البعض تدخل الزملاء و اصدقاء العمل بنسبة 32,9% و هذا يعني ان المشاكل التي تعرضوا لها لا تستدعي لمثل هذه القوانين الخاصة بالمنظمة، في حين قرر البعض اللجوء الى القضاء الاداري 7,2% في حالة المجالس التأديبية، او غيرها، على عكس بعض المبحوثين الذين فضلوا التغاضي عن الاضرار و التسامح مشما تؤكد النسبة 14,4% و هذا ما يثبت ان للانسان صفات حميدة تميزه عن باقي الكائنات مثل التسامح، او ان هؤلاء الافراد لهم خبرة طويلة بالمنظمة و لهم اسلوب في التعامل مع المشاكل، و قد تعودوا على المعاملة و طبيعة العلاقات.

جدول رقم 29: يوضح عادات و تقاليد الموظف تتوافق مع عادات و تقاليد المنظمة

الخيارات	التكرار	النسبة %
هل ترى ان العادات و التقاليد التي يتبناها الموظفون داخل المنظمة تتوافق مع عادات و تقاليد المجتمع المحلي	نعم	55
	لا	21
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال الجدول ان 72,3% من اجابات المبحوثين الذين اكدوا على ان العادات و التقاليد التي يتبناها الموظفون داخل المنظمة تتوافق مع عادات و تقاليد المجتمع المحلي كلقاء التحية، السؤال عن الاحوال..... و غير ذلك من العادات التي تعودنا عليها في المجتمع المحلي، تبقى قائمة حتى داخل التنظيم، مما يعزز الروابط و العلاقات بين الموظفين انفسهم، و مع رؤسائهم. في حين اجاب البعض ب " لا" بنسبة 27,7% اي ان عاداتهم و تقاليدهم لا تتوافق مع عادات و تقاليد المنظمة، و هؤلاء هم الموظفون الذين لم يستوعبو بعد الثقافة التنظيمية للمنظمة، بحكم انه ليس لديهم خبرة و دراية كافية بقيم و معتقدات المنظمة.

جدول رقم 30: يوضح اللغة المتداولة بين الموظفين

الخيارات	التكرار	النسبة
ما هي اللغة المتداولة بين الموظفين داخل المنظمة	الفصحى	04
	العامية	72
	الاجنبية	00
المجموع	76	100

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان اللغة المتداولة داخل المنظمة و بين اوساط الموظفين ،هي العامية التي يفهمها الكل مهما اختلفت لهجاتهم حيث قدرت 94,8% و قد لاحظنا ان هذه اللهجة متداولة خصوصا بين الموظفين و عمال الصيانة و النظافة، على عكس رؤساء الاقسام و نوابهم اجابوا بان اللغة السائدة هي الفصحى بنسبة 5,2%، اما اللغة الاجنبية فتبقى بعيدة عن التداول ،يمكن ان نشير فقط الى انها على الورق و تتجسد في بعض التعليمات و اللوائح الوزارية، و هي غير متداولة كلغة حوار.

نستنتج وجود منظومة لغوية بين الموظفين تعتمد على مجموعة من الرموز و المعاني، المتداولة بينهم داخل التنظيم وهي التي تعبر عن أنماط سلوكهم .

سادسا:مناقشة نتائج الدراسة

أ- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة:

أ-1 مناقشة النتيجة الفرعية الاولى:

من خلال ما سبق ذكره من معطيات مفصلة عن نتائج هذه الدراسة، و التي تسعى الى الكشف عن تأثير ثقافة المجتمع المحلي على الثقافة التنظيمية للمنظمة، فقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج كانت كالتالي:

- تعتمد كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير على اعلى نسبة من الموظفين الاناث ،حيث قدرت بنسبة 52.7% ، اضافة الى مجتمع بحثنا هو مجتمع شبابي، وهذا ما اثبته المتوسط الحسابي للفئات العمرية الذي قدر ب :36 سنة، كما ان مجتمع البحث اغلبية افراده من حاملي الشهادات الجامعية، و هذا ما اكدته النسبة التي قدرت ب61.8%، و هذا يدل على ان المنظمة تستقطب خريجي الجامعات، كذلك ما يميز مجتمع البحث ان لهم خبرة لا يستهان بها، و هذا ما اثبته المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة الذي قدر ب 10 سنوات من الاقدمية للمبحوثين،هذا فيما يخص نتائج البيانات الشخصية.

- قيمة الإحترام بين الموظفين :

- اما ما توصلنا اليه من خلال السؤال الفرعي الاول:قيم المجتمع المحلي و تأثيرها على القيم التنظيمية للمنظمة،فقد تبين لنا من خلال النتائج المتوصل اليها فيما يخص الاحترام بين الموظفين، انه يسود بينهم جو من الاحترام ، حيث قدرت النسبة ب 90.8 % و هي نسبة كبيرة تدل وجود جو من الالفة و الاخوة في المنظمة ،و هذا يدل على ان الاحترام قيمة متعارف عليها في المجتمع المحلي،مما انعكس على القيم التنظيمية للمنظمة بشكل ايجابي.

- الإحترام بين الرئيس و المرؤوسين :

- كما ان الاحترام سائد بين الموظفين فيما بينهم، و كذلك بين الموظفين و الرؤساء، حيث قدرت نسبة الاحترام ب 4,68% و هذا يدل على طبيعة العلاقة بين الرئيس و المرؤوسين، و التي اساسها الاحترام المتبادل بين الطرفين، مما يدل على وجود قيم تنظيمية واضحة بالمنظمة.

- العلاقة بين الرئيس و المرؤوسين :

- كذلك اكدت نسبة 93.4% عن نوعية العلاقة السائدة داخل المنظمة و التي تربط الرئيس بالمرؤوسين ، اذا كانت مبنية على اساس رسمي او علاقات شخصية، فكانت النتيجة انها مبنية على اساس رسمي، و هذا ما يؤكد لنا التزام الموظفين بالقواعد و القوانين السائدة داخل المنظمة، و اتباع القيم التنظيمية المعمول بها داخل المنظمة، في حين اكد البعض الاخر بنسبة 6,6% ان علاقته بالرئيس على اساس شخصي ، وهذه النسبة ضئيلة بالمقارنة مع النسبة التي سبقتها.

- الإحترام بين الجنسين ذكور وإناث :

كذلك اثبتت نتائج هذه الدراسة وجود نسبة كبيرة من الاحترام بين الجنسين-الذكور و الاناث- و ذلك ما دلت عليه النسبة 89.4% و ما اكدته النتائج السابقة المتوصل اليها بخصوص الاحترام داخل المنظمة و بين الموظفين فيما بينهم و بين الموظفين و قادتهم، وهذا ما يساعد على خلق مناخ تنظيمي سليم، يساعد على خلق نوع من التفاعل بين فرق العمل، يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة. كما ان الاحترام السائد بين الجنسين يدل على ان القيم التي يتمسك بها الفرد في المجتمع المحلي، تاصلت فيه بحيث نقلها معه الى داخل التنظيم، لان الإحترام سائد بين افراد الاسرة الواحدة في المجتمع، و عليه فقد اعتبر الموظفون انفسهم كالأسر داخل التنظيم.

-أحترام الشخص او المنصب :

كما أكد البعض بأن الاحترام يكون للشخص لا للمنصب الذي يشغله، وقد قدرت النسبة بـ 71% و هذا ما يؤكد النتائج السابقة، بأن الموظفون يحترمون بعضهم بناء على قيمهم المحلية التي يتمسكون بها، و الاحترام يكون للشخص لا للمنصب الذي يشغله، و بالتالي فالاحترام هنا يساعد على تماسك الجماعات داخل المنظمة، مما يساعد على سيرورة العمل.

-الإحترام في العمل: وأكدت النتائج المتوصل اليها بخصوص الاحترام كذلك، ان الاحترام ضروري في العمل بين الموظفين، و بين رؤسائهم، ووجود الاحترام في العمل يدل على ان للمنظمة ثقافة تنظيمية خاصة بها تميزها عن باقي المنظمات الاخرى، و اثبتت نسبة 100% ان الاحترام ضروري في العمل.

و نستخلص من كل النتائج السابقة، بخصوص قيمة الاحترام ، ان الاحترام قيمة من قيم المجتمع المحلي، التي يسعى الافراد الى التمسك بها من اجل الحفاظ على توازن المجتمع، و قد انتقلت هذه القيمة الى المنظمة عن طريق موظفيها ، وادى ذلك الى التأثير على القيم التنظيمية للمنظمة.

-قيمة المساواة :

- المساواة بين الجنسين في المهام :

كما اوضحت النتائج بوجود مساواة بين الجنسين في توزيع المهام التنظيمية ، وهذا ما تدعمه النسبة 52.7% بمعنى وجود تفاهم بين جماعات العمل سواء الاناث او الذكور، و ان المنظمة تعتمد الرسمية في تعاملها مع الموظفين دو وجود تحيز، مما يدعم العلاقات اكثر بين الموظفين.

هاته النتيجة دعمتها النتيجة التي بعدها و التي مفادها ان المهام التنظيمية التي توزع بين الموظفين توزع بناء على معايير موضوعية، اي على اساس رسمي و على اساس تقسيم العمل، دون ادخال المعايير الذاتية، و بالتالي غان توزيع المهام او تقسيم العمل، يرجع الى ان كل وظيفة تختص بانماط معينة من الافعال و السلوك، ولها نسق قيمي يميزها عن باقي

الوظائف الاخرى، و لهذا فلكل موظف وظيفة مسندة له حسب الهيكل التنظيمي و المستوى الاداري. وهذا ما يؤكد لنا ان المنظمة تعتمد على ثقافة تنظيمية سليمة في تعاملها مع موظفيها، مع العلم ان المنظمة تتاثر بعدد من القوى الاجتماعية مثل: النظام الاقتصادي، و السياسي ، وفي المقابل تسعى لان تكون استراتيجيتها متوافقة مع ثقافة المجتمع الذي توجد فيه.

- معايير التوظيف :

وما اثبتته النتائج ايضا، ان معايير التوظيف تتم على اساس الشهادة و الكفاءة ، اضافة الى تدخل اصحاب النفوذ بنسبة متساوية بين المعيارين قدرت ب 48.6% و هذا ما يؤكد لنا ان ثقافة المحسوبة و الوساطة السائدة في المجتمع المحلي، انتقلت كذلك الى ثقافة المنظمة، بحيث ان القيم الاجتماعية التي فيها الافراد و اعتادوا عليها في مجتمعهم المحلي، تبقى تابعة لهم داخل التنظيم، و تؤثر على سلوكياتهم و افعالهم، وهذا ما سبق ذكره في الجزء النظري.

- معايير الترقية :

الا ان معايير الترقية اثبتت عكس ذلك، تتم الترقية داخل التنظيم بناء على معايير موضوعية بنسبة 71% ، و هاته المعايير تتمثل في المؤهلات العلمية و الكفاءة و الاقدمية، خصوصا ان الاقدمية هي المعيار الذي يؤخذ به في المنظمة، وهذا ما يدل على ان ثقافة المنظمة تعتمد على المصدقية و الشفافية.

-إصغاء الرؤساء لمشاكل المرؤوسين :

اما فيما يتضمن ان كان الرؤساء يصغون الى شكاوي الموظفين قدرت بنسبة 72.3% و هذا ما يدل على وجود اتصال تنظيمي بالمنظمة ، يسمح للموظفين بعرض مشاكلهم و شكاويهم على رؤسائهم، و هذا يدل على عدم وجود عراقيل تخص الاتصال الصاعد او النازل، بحيث ان الموظف له الحق ان يعلم رؤسائه بالمشاكل التي يتعرض اليها داخل

المنظمة، كما ان الرئيس يستمع لمشاكلهم و يحاول ايجاد الحلول المناسبة لها،و هذا ما يدل على وجود نوع من العلاقات الانسانية.

-وجود الحوار بين الموظفين :

اضافة الى وجود ثقافة حوار بين الموظفين فيما بينهم لحل المشاكل التي تواجههم داخل التنظيم، وهذا ما اكدته النسبة 55% ذلك ان الحوار و الاحتكاك الدائم من شأنه ان يولد نمطا تفكيريا و ثقافيا متجانسا لدى الموظفين، مما يمكن افراد المنظمة من الالتزام بتنفيذ سياسات و قرارات المنظمة لتحقيق اهدافها.

-ملائمة القم التنظيمية مع القيم الإجتماعية :

كما اوضحت النتائج كذلك ملائمة القيم التنظيمية التي تعتمدها المنظمة مع القيم الاجتماعية التي يتمسك بها الموظفون بنسبة 65.8% و هذا يدل على ان المنظمة تعتمد على ثقافة المجتمع ،كمصدر اساسي في بناءها للثقافة التنظيمية الخاصة بها،و ذلك بقصد خلق نوع من الانسجام بين الثقافتين، يتأقلم معهما الموظف لكي لا يحس بالاغتراب.

أ-2 مناقشة النتيجة الفرعية الثانية:

-اما فيم يخص نتائج التساؤل الثاني:تأثير العادات و التقاليد على علاقات العمل

-التعاون -معايير إختيار فريق العمل

فقد اوضحت النتائج حول المعايير التي تتوفر في فريق العمل الذي يفضل الموظف العمل معه، فقد اختار اغلب الموظفين ، فريق العمل ذو التوافق المهني،مما يدل على ان الموظفين يلتزمون بثقافة و قيم المنظمة ،و يحرصون على الالتزام بها ،بحيث انهم يعملون على تحقيق اهدافها ،و يختارون بعضهم لبعض على اساس التوافق في المهنة، و هذا يرجع كذلك الى عامل الاقدمية، بحكم معرفتهم لبعضهم و احتكاكهم و انسجامهم،و هذا ما يفسر النتيجة التي بعدها ، التي تدل على وجود مناخ تنظيمي سليم ،يساعد على العمل بحكم وجود جو من الالفة و الانسجام بين الموظفين،و هذا ما تؤكد

نسبة 81.6% . كذلك يؤكد الموظفون انهم يحافظون على علاقاتهم مع زملائهم مثلما يحافظون عليها مع اهلهم او اقربائهم و هذا ما دلت عليه النسبة الكبيرة ب 90.7% كما تؤكد لنا النتائج السابقة بخصوص الاحترام.

-تبادل الزيارات بين الموظفين :

كذلك اوضحت النتائج ان الموظفون يتبادلون الزيارات الشخصية فيما بينهم ، و المتمثلة في الزواج،الختان،مولود جديد،كذلك في حالة الوفاة او حوادث و حتى من دون مناسبات ،وهذا ما مثلته النسبة 67.1% و هذا يدل على ان العلاقات القائمة داخل التنظيم بين الموظفين تبقى قائمة خارج التنظيم ،اي في المجتمع المحلي ، وهذا ما ورد في مستويات الثقافة(ثقافة المجتمع) الجزء النظري.

-التضامن بين الموظفين :

كذلك اثبتت النتائج وجود نسبة كبيرة من التضامن بين الموظفين بنسبة 68.4% و تجسد هذا التضامن في المرض،الوفاة،مشاكل اجتماعية-كالظروف المادية القاهرة- و هذا التضامن هو صفة من صفات المجتمع المحلي،انتقلت الى التنظيم و ابقت على تلك العلاقات الانسانية السائدة خارج التنظيم حتى داخل التنظيم و دعمتها.

كما اثبتت النتائج كذلك ان المنظمة لا تسعى لتحضير المناسبات او الاحتفالات و قدرت النسبة ب 64.4% و هذا ما يؤكد على ان المنظمة تثمن الوقت ، و تحافظ عليه و تسعى لتحقيق اهدافها، لان مثل هاته التظاهرات تتطلب وقتا في تحضيرها و احياءها،في حين أكد بعض الموظفين ذو اقدمية ان المنظمة في السابق كانت تقوم باحياء مناسبة عيد المرأة، و عيد العمال، وذلك قصد تقوية العلاقات و تحسينها.

-تعاون الموظفين فيما بينهم :

اما بخصوص استفادة الموظفين من الجمعية و التوزيع فيما بينهم، فكانت النسبة 59.2% و اكدت المعطيات ان الجمعية لا توجد بين اغلب الموظفين و هذا راجع ، لتزايد المصاريف ، و تدني القدرة الشرائية، كذلك لعدم وجودها

خصوصا في السنوات الاخيرة،اضافة الى ان غالبية الموظفين هم موظفون جدد و لم يعتادو بعد على مثل هذه العادات.الا ان التويضة موجودة في العمل خصوصا لو كان هناك اكتظاظ بالعمل بمصلحة ما،فانه يعاونه اغلب الموظفين و ذلك قصد العمل على السير الحسن و تحقيق اهداف المنظمة.

-اللجوء إلى الإدارة في حالة وجود مشاكل :

توضح النتيجة التي مفادها في حالة وجود خلافات بين الموظفين لمن يلجاؤون؟ فقد قدرت النسبة ب 50 % للموظفين الذين يلجأون للإدارة بحكم وجودهم داخل تنظيم رسمي،تحكمه مجموعة من القواعد و القوانين التي تعمل على الحفاظ على نظام المنظمة، و هذا يدل على ان الموظفين يعتبرون ثقافة المنظمة،بمثابة مراقب ذاتي لافعالهم و سلوكياتهم.وهذا ما يدل على قوة تأثير الثقافة التي تعتمدها المنظمة.

-توافق عادات و تقاليد الموظف مع عادات و تقاليد المنظمة :

و اكدت نتيجة ان عادات و تقاليد الموظف تتوافق مع عادات و تقاليد المنظمة بنسبة

72.3 % و هذا ما يثبت ان العادات و التقاليد التي يتبناها الموظف داخل التنظيم تتوافق مع تلك الخاصة بالمنظمة، و

هي في اغلبها بعض العادات و التقاليد التي تعودوا عليها في المجتمع المحلي:كالقاء التحية،طريقة اللباس،طريقة

التعامل.....الخ.وهذا يؤكد ان للعادات و التقاليد التي صدقوها و الفوها في مجتمعهم المحلي تتوافق مع عادات و تقاليد

المنظمة،مما يساعد على تعزيز الروابط و العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين.

-اللغة المعتمدة بين الموظفين :

اعتماد اعضاء التنظيم على لغة موحدة بينهم -منظومة لغوية- بنسبة كبيرة قدرت بنسبة

94.8% و هذا ما يؤكد لنا ان الموظفين ،يحسون بوجود نوع من المرونة و الارتياح في التعامل ، و هذا ما يدل على ان هناك مجموعة من الرموز و المعاني المشتركة بين اعضاء التنظيم ،يستخدمونها لنقل الافكار و المعلومات بينهم ،حيث تعكس هذه اللغة ثقافة المؤسسة و اعتمادها على العمومية ،يؤكد ارتباطها الوثيق بثقافة المجتمع المحلي .

ب -مناقشة النتائج في ظل الدراسات المشابهة:

ب-1- مناقشة النتائج في ظل الدراسة المشابهة الاولى:

ب-1-1- النتيجة الفرعية الاولى:

تتوافق نتيجة السؤال الفرعي الاول لدراستنا ، وهي تأثير قيم المجتمع المحلي على القيم التنظيمية للمنظمة، مع النتيجة الفرضية الفرعية الثانية، للدراسة المشابهة الاولى لاطروحة الدكتوراه، المعنونة ب: " القيم الاجتماعية و الثقافية و المحلية و اثرها على السلوك التنظيمي للعاملين " للطالب العقبي الازهر، و النتيجة مفادها: ان الاسلوب الاشرافي للرئيس تتحكم فيه الى حد بعيد الالتزامات الاجتماعية و الاخلاقية التي يتحملها اتجاه المرؤوسين ،أكثر منه مسؤولياته الرسمية. فقد أثبتت هذه الفرضية مشاركة الرئيس للمرؤوسين، في تنفيذ الاعمال الموكلة اليهم، كذلك تشجيعه للمجدين و المتفوقين منهم، كذلك في حالة وجود خلافات او مخالفات بسيطة، كان الرئيس يحاول التستر عليها، كذلك اهتمامه بمشاكلهم واصغائه لهم ، و لم تتوقف الى هذا الحد بل تعدت حتى خارج التنظيم، و هذا ما يدل على ان الرئيس يحاول خلق علاقات حتى خارج المنظمة مع الموظفين ، وهذا ما يثبت اسلوب نمطه في القيادة. كما سبق و ان اشرنا ان هذه الفرضية اتفقت مع النتيجة الفرعية الاولى لدراستنا، بحيث اثبتت نتيجتنا ، الاحترام القائم بين الموظفين و في كافة المستويات الادارية بالمنظمة، خصوصا احترام الرئيس للمرؤوسين، اضافة كذلك الى الاصغاء للشكاوي و الانشغالات المقدمة من طرف الموظفين، وهذا يثبت ان الرئيس يحاول التوفيق بين قيمه الاجتماعية و قيمه التنظيمية ، ويتجسد ذلك في اسلوب تعامله مع الموظفين .

ب-2-2 - النتيجة الفرعية الثانية:

أثبتت النتيجة الفرعية للتساؤل الفرعي الثاني لدراستنا، توافقا بشكل كامل مع نتيجة الفرضية الثالثة للدراسة المشاهدة الاولى المذكورة سابقا ، حيث اننا توصلنا الى ان العادات و التقاليد اثر بارز على علاقات العمل داخل المنظمة، اما نتيجة الدراسة المشاهدة هي: ان نمط الاشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات و التقاليد و الاعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم برؤسائهم، حيث تتفق النتيجتان في التأثير البارز للعادات و التقاليد، فقط في دراستنا ، كان التأثير واضحا في العلاقات بين الموظفين، و تجسد في العلاقات الغير رسمية التي تجمع بينهم داخل و خارج التنظيم، كذلك حالات التضامن الموجودة بينهم، كذلك تمسكهم بالعادات و التقاليد حتى داخل المنظمة، اضافة الى اتفاهم على مجموعة من الرموز و المعاني في طريقة تعاملهم. اما نتيجة الدراسة المشاهدة، أثبتت تأثير العادات و التقاليد على نمط الاشراف بصورة جزئية-علاقة القائد بالمرؤوسين- بحيث أثبتت وجود علاقة بين نمط الاشراف السائد داخل المصنع و مراعاة الرؤساء للعادات و التقاليد في تنظيم علاقاتهم مع مرؤوسيه.

ب-2-2 - مناقشة النتائج في ظل الدراسة المشاهدة الثانية:

ب-2-1- النتيجة الفرعية الاولى:

تتوافق نتيجة دراستنا للسؤال الفرعي الاول مع نتيجة السؤال الفرعي الاول للدراسة المشاهدة الثانية الذي مفاده: ان للقيم التنظيمية دور بارز في تحقيق الالتزام التنظيمي، اما ما توصلنا اليه، هي تأثير قيم المجتمع المحلي بشكل نسبي على القيم التنظيمية للمنظمة و ذلك في الشق الاول من نتيجة الدراسة المشاهدة، بحيث ان القيم التنظيمية للمنظمة لها دور ايجابي و فعال في ضبط النظام و سلوكيات الافراد و التزامهم داخل المنظمة ، حتى و ان كانت قد تتاثر نسبيا ببعض القيم الاجتماعية التي يتمسك بها الافراد و التي جاؤوا بها من المجتمع المحلي، الا انها رغم ذلك تبقى قائمة و تحاول ايجاد نوع من التوافق و الانسجام بهدف تحقيق اهداف المنظمة.

ب-2-2- النتيجة الفرعية الثانية:

توصلت الباحثة في الدراسة المشابهة في تساؤلها الفرعي الثاني بتفعيل الممارسات الادارية في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية، بحيث تتوافق هذه النتيجة مع النتيجة الفرعية الاولى لدراستنا، بحيث ان الممارسات الادارية تدخل في اطار القيم التنظيمية و الثقافة التنظيمية للمنظمة، و هذا ما اوضحته تحليل الجداول للسؤال الفرعي الاول ، الا انها لا تتوافق مع التساؤل الفرعي الثاني الهادف الى تأثير العادات و التقاليد على علاقات العمل، فقد توصلنا الى تأثير بارز على علاقات العمل داخل المنظمة.

اما التساؤل الفرعي الثاني للدراسة المشابهة، يؤدي الى التاكيد من دور الممارسات الادارية في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي.

و عليه فقد تم الاستفادة من الدراسات المشابهة في جزئها النظري و الميداني بشكل ايجابي زاد من تدعيم النتائج التي توصلنا اليها.

ج- النتيجة العامة:

من خلال ما تم التوصل اليه من نتائج، يمكن استنتاج نتيجة عامة لكل ما سبق كالتالي:

تعتمد كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير على مجموعة من القيم و المعتقدات و الاجراءات و القواعد و القوانين التي تشكل في مجملها الثقافة التنظيمية التي تتبناها و التي تؤثر على قيم الفرد و سلوكياته ، بحيث اكدت على وجود الاحترام ، و المساواة ووجود مناخ تنظيمي سليم، ووجود شبكة علاقات بين الموظفين و بين الموظفين و رؤسائهم، اضافة الى وجود اتصال تنظيمي من خلال التحاور لحل المشكلات داخل المنظمة، كذلك وجود نوع من التضامن المادي و المعنوي.

كذلك توصلت الدراسة إلى تأثير العادات و التقاليد على علاقات العمل داخل التنظيم، وهذا ما اتضح في الرموز المتداولة بين الموظفين داخل التنظيم هي نفسها موجودة في المجتمع المحلي، كذلك وجود التضامن داخل و خارج المنظمة بين الموظفين و الذي تجسد في الزيارات الشخصية.

خاتمة

اعتبر موضوع الثقافة المحلية ، من اهم الموضوعات التي لاقت صدى كبير في مختلف العلوم ، و بالاخص العلوم الاجتماعية و الانسانية، فهو موضوع بكر من حيث الطرح و المعالجة، الا ان الدراسات و الابحاث بخصوص هذا الموضوع نادرة ،على حد علمنا،خصوصا من حيث ندرة المادة العلمية، بخصوص مثل هاته المواضيع،على الرغم من اهميته في حياة الفرد،و يمكن ان نشير الى ان اغلب الدراسات و الابحاث التي وجدت تتميز بالطابع الاقتصادي ، و اغفال الجانب الاجتماعي و الانساني، لما تمثله الثقافة المحلية، في بناء شخصية و سلوك الافراد، و انسجامهم مع الثقافة التنظيمية للمنظمة، و هذا ما سعت اليه هذه الدراسة ،خصوصا بعد توصلها الى مجموعة من النتائج، منها ما تحقق بشكل نسبي ، و منها ما تحقق كليا .

و تبقى الثقافة و القيم الاجتماعية من المواضيع الهامة و الشاسعة،و التي تبقى محل دراسة عبر مختلف الاجيال، و ذلك لارتباطها الوثيق بالموارد البشري و انعكاساتها عل سلوكياته و تصرفاته، سواء داخل او خارج المنظمة.

هدفت هذه الدراسة التي تتضمن تأثير ثقافة المجتمع المحلي على الثقافة التنظيمية للمنظمة، لمعرفة التأثير الموجود بين المتغيرين. فقد حاولنا في هذه الدراسة في جزئها النظري الالمام بجوانب كلا المتغيرين، فقد تطرقنا الى مكونات ثقافة المجتمع المحلي من ثقافة: عناصرها، خصائصها..... وكذلك القيم: خصائصها، أهميتها..... وكذلك العادات..... والتقاليد..... إضافة الى الثقافة التنظيمية بالمنظمة مكوناتها، مستوياتها، نظرياتها... وقد لاقينا صعوبات بخصوص المراجع التي تخص المجتمع المحلي، مما صعب علينا التوسع في خطة البحث و ضبطها بشكل جيد.

في حين لتحقيق الاجابة على التساؤل الرئيسي، اعتمدت الدراسة في جزئها الميداني على المنهج الوصفي و ذلك لملاءمته لمثل هذا النوع من البحوث، كما اعتمدنا على الملاحظة و الاستبيان في جمع البيانات اللازمة للبحث، و اعتمدنا على المسح الشامل، بحكم صغر مجتمع البحث الذي يعتمد على 77 مفردة، وقمنا بتوزيع الاستبيان المكون من 3 محاور، و يحتوي كل محور على مجموعة من الاسئلة، تكون في مجموعها 25 سؤال، و استرجعنا 76 استبيان، وقد توصلنا بعد تفريغ البيانات و تحليلها و تفسيرها الى مجموعة من النتائج و هي:

ان القيم الاجتماعية التي اعتادها الموظفون في مجتمعهم المحلي ، تؤثر عليهم بشكل نسبي داخل التنظيم، و ذلك يتجسد في انسجامهم و تآقلمهم مع قوانين العمل و التزامهم بها.

الا ان للعادات و التقاليد تأثير بارز على علاقات العمل داخل المنظمة و هذا ما اكدته النتائج المتوصل اليها.

قائمة المراجع:

المصادر:

1-القران الكريم.

الكتب:

- 1-البكري، فؤادة.(2015).العلاقات العامة و تغيير ثقافة المنظمات.القاهرة: عالم الكتب.
- 2-الجوهري،عبد الهادي.(1999).دراسات في التنمية الاجتماعية.مدخل اسلامي.الازارطة.مصر: المكتب الجامعي.
- 3-الساعدي،مؤيد.2011.مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية .عمان:الوراق للنشر و التوزيع.
- 4-الخرزاعلة،عبد الله عقلي مجلي.(2009).الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية في الادارة التربوية.عمان: دار حامد.
- 5-العساف احمد عارف،الوادي محمود.(2011).منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الادارية.عمان:دار صفاء للنشر و التوزيع.
- 6-العميان،محمد سليمان.2003.السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.الأردن:دار وائل.
- 7-القريوتي،محمد قاسم.2008.نظرية المنظمة و التنظيم.ط3.الأردن:دار وائل .
- 8-العزاوي،سامي فياض.(2009).ثقافة منظمات الاعمال.المفاهيم و الاسس و التطبيقات.السعودية: معهد الادارة العامة.
- 9-الفريجات،حمود. كاظم،خضير و آخرون.(2009). السلوك التنظيمي.مفاهيم معاصرة.الأردن:دار إثراء للنشر و التوزيع.
- 10-المدهون،موسى توفيق.علي الجزراوي،محمد ابراهيم.1995. تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا إداريا للعاملين و الجمهور.المركز العربي للخدمات الطلابية.الأردن.
- 11-الصيرطي، محمد عبد الفتاح.(2001).البحث العلمي.الدليل التطبيقي للباحثين.ط1.عمان:دار وائل.
- 12-العامري،صالح مهدي محسن-الغالي،طاهر محسن منصور(2008).الادارة و الاعمال.ط2.عمان:دار وائل للنشر و التوزيع.
- 13-ابراهيم،محمد عباس.(1985).الثقافات الفرعية.دراسة اثروبولوجية للجماعات النوبية بمدينة الاسكندرية.الاسكندرية:دار المعرفة الجامعية.
- 14-أبو بكر،محمد مصطفى. 2008. الموارد البشرية.مدخل تحقيق الميزة التنافسية.مصر:الدار الجامعية.

- 15- ابو جادو، صالح محمد. (1988). سيكولوجية التنشئة ط1. عمان: دار الميسرة للنشر.
- 16- إسماعيل، محمد زكي. 1982. الانثروبولوجيا الثقافية. قطر: دار الثقافة.
- 17- ابو العينين، علي خليل مصطفى. (1998). القيم الاسلامية و التربية ط1. المدينة المنورة: مكتبة ابراهيم علي.
- 18- بدر، يحي مرسى عيد. (2008). اصول الانسان. الانثروبولوجيا ط1. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- 19- بوحوش، عمار. (1992). مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحث ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 20- بيومي، محمد احمد محمد. (2004). علم اجتماع القيم. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 21- جبرالد، جرينبرج-روبرت، بارون. (2004). ادارة السلوك في المنظمات. (ترجمة بسيوني رفاعي اسماعيل). الرياض: دار المريخ للنشر.
- 22- ديري، زاهد محمد. (2011). السلوك التنظيمي. عمان: دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- 23- حمزة مختار. خليل ، رسمية. (1978). السلوك الاداري. السعودية: دار المجتمع العلمي.
- 25- ذياب، فوزية. (1980). القيم و العادات الاجتماعية ط2. بيروت: دار النهضة العربية.
- 26- رشوان، حسين عبد الحميد احمد. (2006). دراسة في علم الاجتماع الثقافي. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- 27- رشوان، حسين عبد الحميد احمد. (2002). التربية و المجتمع. دراسة في علم اجتماع التربية. الاسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- 28- حريم، حسين. 1997. السلوك التنظيمي. سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار زهران.
- 29- حريم، حسن. (2003). ادارة المنظمات. منظور كلي. عمان: دار حامد.
- 30- سالم سالم، سماح. (2012). البحث الاجتماعي. الاساليب، المناهج، الاحصاء. الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- 31- طهطاوي، سيد احمد. (1996). القيم التربوية في القصص القرآني. مصر: دار الفكر العربي.
- 32- مرسى، جمال الدين. (2006). الثقافة التنظيمية و التغيير. الاسكندرية: الدار الجامعية طبع و نشر و توزيع.
- 33- معتوق، جمال. (2012). منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- 34- مصطفى، سيد احمد. 1999. إدارة السلوك التنظيمي. رؤية معاصرة. مصر: الدار الجامعية.
- 35- عبد الوهاب، احمد جار. 2000. السلوك التنظيمي. المنصورة. مصر: دار الوفاء.
- 36- عبد القادر، سلوى السيد. (2013). الانثروبولوجيا و القيم. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

37-حسن الساعاتي،سامية.1998. الثقافة و الشخصية.بحث في علم اجتماع الثقافي.دار الفكر العربي.

38-قمير،محمد و آخرون. 1989.دراسة في أصول الثقافة.الدوحة:دار الثقافة.

39-فرانسييس، ديف.وودكوك، مايك.(1995).القيم التنظيمية.(ترجمة عبد الرحمان احمد هيجان).الرباط:معهد الادارة العامة.

40-كشيك،منى.(2003). القيم الغائية في الاعلام.ب.د:دار فرحة للنشر و التوزيع .

41-محسن العمري،صالح مهدي-منصور الغالبي،طاهر محسن.2008. الإدارة و الأعمال.ط2.عمان:دار وائل للنشر و التوزيع.

42-وصفي، عاطف.(1981).الثقافة و الشخصية.بيروت: دار النهضة العربية.

القواميس:

43-ابن منظور.(1997). لسان العرب. بيروت: دار صادر.

44-بدوي،احمد زكي.(1978).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية.انجليزي. فرنسي. عربي.لبنان:مكتبة لبنان.بيروت.

45-غيث، محمد عاطف.(1989).قاموس علم الاجتماع. الاسكندرية:دار المعرفة الجامعية.

المذكرات:

46-الباهي، مصطفى.(1996).القيم و تأثيرها على المؤسسة.رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير.معهد العلوم الاقتصادية.جامعة سطيف.

47-الدوسري، فيحان جاسم.(2007).الثقافة التنظيمية في المنظمات الامنية و دورها في تطبيق الجودة الشاملة.دراسة تحليلية مقارنة بين الادارة العامة للمرور و الادارة العامة للجنسية و الاقامة بوزارة الداخلية.اطروحة دكتوراه ادارة اعمال.جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.السعودية.

48-الازهر، العقبي.(2009/2008).القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و اثرها على السلوك التنظيمي للعاملين.اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية.جامعة قسنطينة.الجزائر.

49-بلقاسم، نويصر.(2010).التنمية و التغيير في نسق القيم.اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع.جامعة قسنطينة.

50-بويكر، عصمان.(2015).تنظيم و تسيير علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية.اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل.جامعة باتنة .الجزائر.

51-سميرة، بشقة.(2010).وسائل الضبط الاجتماعي في الاسرة الجزائرية.مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني. جامعة باتنة.الجزائر.

52-سالم، الياس.(2006).تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية.مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علوم تجارية.فرع ادارة اعمال.جامعة المسيلة.الجزائر.

53-مراد، زعيبي.(1997).النظرية علم اجتماعية.رؤية اسلامية.اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع.جامعة قسنطينة.

54-هدى،درنوني.(2016/2015).دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي. اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث(ل م د) في علم الاجتماع ادارة و عمل.جامعة بسكرة.الجزائر.

المقالات(المجلات العلمية،الملتقيات و الانترنت).

55-البريدي،عبد الله. (2005). لماذا نشخص الثقافة التنظيمية.مجلة التدريب و التقنية. العدد 73 مارس الرياض:المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني

56-السواط،طلق عوض الله-العتيبي، سعود محمد.(1999).البعد الوقتي لثقافة التنظيم.مجلة الاقتصاد و الادارة.جامعة الملك عبد العزيز.

57-الفاغوري،رفعت عبد الحميد. (2005).إدارة الإبداع التنظيمي. مصر:منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

58-دبلة، عبد العالي.(2011).مدخل التحليل السوسيولوجي.منشور2.بسكرة:منشورات مخبر المسالة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة.

59-رؤوف،كعواش.(2009).الثقافة التنظيمية للمنظمات الحكومية.دراسة تطبيقيةيومي 4،1 نوفمبر.الرياض:المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية.

60- محمد علي، إبراهيم عبد الرحمان. (2001). اثر استخدام القصص الاجتماعية في تدريس مادة علم اجتماع التنمية .بعض القيم الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية.العدد62.القاهرة:مجلة دراسات في المناهج و طرق التدريس.

61-عصفور، امل.(2008).قيم و معتقدات الافراد و اثرها على فاعلية التطوير التنظيمي.مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.

62-عزاوي أ عمر،علماوي حمد.2010. الثقافة التنظيمية.مدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال.ب س .يومي 13-14 ديسمبر.الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة و تنمية أداء المؤسسة.

63-مدني،حرفوش.دراسة المجتمع المحلي.علم الاجتماع الحضري.من الرابط:بتاريخ 2016.01.28

<http://algerianumidia.maktoobblog.com>

64-كراجة،فداء.تعريف العادات و التقاليد.من الرابط :بتاريخ 2016.03.22

<http://mawadoo3.com>

65-موضوع العادات و التقاليد من الرابط:بتاريخ 2016.03.22

www.ankawa.com/forum/index

66-معجم المعاني العامة.عربي عربي.2016. من الرابط :بتاريخ2016.04.17

www.moo3djamdjami3.com

67-تعريف التنظيم.2016.من الرابط:بتاريخ:2016.04.20

<http://algerianumidia.maktoobblog.com>

الأملاحق

-المهكل الاللللللل للكللة العلوم الإلقلصاءلة و الالارلة و علوم اللسلر

-الإسلبلان .