

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: D.soc/3c/05/14

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث.

في: علم الاجتماع.

تخصص: علم اجتماع المؤسسة.

العنوان:

تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري

في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

دراسة ميدانية بمؤسسة قطنيات الجنوب - بالأغواط -

من إعداد:

مريّة صالح.

تاريخ المناقشة: 2019/02/11

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة	الصفة
مختار رحاب	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
سعيد بن يمينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفاً ومقرراً
جفلولي يوسف	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	ممتحنا
بوجلال مصطفى	أستاذ محاضر - أ -	جامعة المسيلة	ممتحنا
بيران بن شاعة	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الأغواط	ممتحنا
سليم مغراني	أستاذ محاضر - أ -	جامعة خميس مليانة	ممتحنا

شكر وعرافان

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله القائل في كتابه الكريم:

« يرفع الله الذين آمنوا منكم، والذين أوتوا العلم درجات ». سورة المجادلة الآية 11.

أحمد الله تعالى على نعمته التي من بها علي وأشكره على فضله، أن يسر لي إتمام هذه

الأطروحة، وأصل وأسلم على أطيب الخلق نبيه الكريم، وبعد:

يطيب لي بعد أن انتهيت من إعداد هذه الأطروحة ومناقشتها أن أتقدم بالشكر الجزيل

لكل من:

الأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور سعيد بن يمينة، الذي أشكره على كل ما قدمه من

مساعدة ونصائح وعلى صبره وحرصه وروح المسؤولية.

لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه.

الطاقم الإداري على مستوى رئاسة الجامعة، الكلية والقسم.

أساتذتي في قسم علم الاجتماع بجامعة المسيلة الذين لم يخلوا علينا يوماً بنصائحهم

وتوجيهاتهم، كل باسمه الخاص.

زوجي الذي كان سنداً لي في كل مراحل إنجاز هذه الأطروحة.

وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

مريّة صالح.

الإهداء

إلى الذين قال فيهما الله سبحانه وتعالى: « وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا ».

والدين الكريمين أطال الله في عمرهما، ووفقهما لما يحبه ويرضاه.

إلى زوجي الذي كان سندا لي في إنجاز هذه الأطروحة.

أبنائي (عبد الوهاب. إيناس. لؤي)

إلى العائلة الكريمة كل باسمه.

إلى كل من تحلى بالصبر في سبيل العلم.

أهدي هذا العمل المتواضع.

مريّة صالح.

قائمة

الفهارس.

رقم الصفحة	العنوان
	فهرس المحتويات.
/	فهرس الجداول.
/	فهرس الأشكال.
/	فهرس الملاحق.
أ، ب، ج	مقدمة.
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.	
05	1- أسباب اختيار الموضوع.
06	2- أهمية الدراسة.
06	3- أهداف الدراسة.
07	4- تحديد الإشكالية.
10	5- الفرضيات.
12	6- المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة.
15	7- تحديد المفاهيم.
23	8- الدراسات السابقة.
28	9- الاقتراب النظري للدراسة.
أولاً: الجانب النظري للدراسة.	
الفصل الثاني: الخلفية السوسيوثقافية للمورد البشري.	
المبحث الأول: الثقافة.	
33	المطلب الأول: تعريف الثقافة.
33	المطلب الثاني: خصائص الثقافة.
35	المطلب الثالث: وظائف الثقافة.
37	المطلب الرابع: نظريات الثقافة.
38	المطلب الثاني: أهمية القيم الاجتماعية.
42	المطلب الأول: تعريف القيم الاجتماعية.
43	المطلب الثاني: خصائص وأهمية القيم الاجتماعية.
45	المطلب الثالث: تصنيف القيم الاجتماعية ومكوناتها.
48	المطلب الرابع: الاتجاهات النظرية المفسرة للقيم الاجتماعية.
54	المبحث الثالث: التنشئة الاجتماعية.
60	المطلب الأول: تعريف التنشئة الاجتماعية.
60	المطلب الثاني: أهمية التنشئة الاجتماعية.
63	المطلب الثالث: مؤسسات التنشئة الاجتماعية.
63	المطلب الرابع: نظريات التنشئة الاجتماعية.
70	المطلب الثالث: المسار الوظيفي للمورد البشري.
المبحث الأول: ماهية المسار الوظيفي.	
78	المطلب الأول: تعريف المسار الوظيفي.
78	المطلب الثاني: أهمية المسار الوظيفي.
80	المطلب الثالث: أهداف المسار الوظيفي.
83	المطلب الثالث: أهداف المسار الوظيفي.

84	المطلب الرابع: مراحل المسار الوظيفي.
88	المبحث الثاني: تخطيط وإدارة المسار الوظيفي.
88	المطلب الأول: تعريف تخطيط المسار الوظيفي.
89	المطلب الثاني: إدارة وآليات المسار الوظيفي.
95	المطلب الثالث: مداخل المسار الوظيفي.
100	المطلب الرابع: أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي.
103	المبحث الثالث: الخلفية السوسيوثقافية والمسار الوظيفي للمورد البشري.
104	المطلب الأول: سوسيلوجيا عمل المرأة ومسارها الوظيفي
106	المطلب الثاني: تعاكس القيم الثقافية والاجتماعية في سلوك المورد البشري داخل المؤسسة.
110	المطلب الثالث: الخلفية السوسيوثقافية والمسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أثناء المراحل التسييرية.
117	المطلب الرابع: أهمية دراسة الجانب الثقافي والاجتماعي للمورد البشري.
ثانيا: الجانب الميداني.	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.	
120	المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة ومجالاتها (مؤسسة قطنيات الجنوب بالأغواط)
120	المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة.
123	المطلب الثاني: المجال الزمني للدراسة.
123	المطلب الثالث: المجال البشري للدراسة.
124	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات والنتائج.
124	المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير قيم الذكورة عند الترقى في المناصب القيادية.
171	المطلب الثاني: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة.
196	المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير ثقافة العمل على إمكانيات الموظف عند تسيير المسار الوظيفي.
223	المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة.
226	خاتمة.
230	قائمة المراجع.
242	الملاحق.

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يمثل تصنيف القيم	52
2	يمثل مراحل المسار الوظيفي وأهم السمات المميزة	86
3	دور الفرد والمنظمة في تخطيط المسار الوظيفي	99
4	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	124
5	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	126
6	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	127
7	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	129
8	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	130
9	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	132
10	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأصل الجغرافي	133
11	يوضح مدى التفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين.	134
12	يوضح الأساس الذي تم عليه الالتحاق بالوظيفة.	136
13	يوضح مدى ملائمة الوظيفة مع إمكانيات المورد البشري	137
14	يوضح الأساس الذي سيغير عليه المورد البشري وظيفته.	139
15	يوضح مدى موافقة المورد البشري تغيير وظيفته من أجل والده.	141
16	يوضح وصف المورد البشري لإمكانياته في العمل.	142
17	يوضح الفئة التي تكمل دراستها في العائلة.	144
18	يوضح مدى الموافقة على مقولة أن مجتمعنا ذكوري.	146

148	يوضح عمل المرأة خارج البيت وعلاقة ذلك بالأصل الجغرافي.	19
150	يوضح إمكانية حدوث الترقية من قبل.	20
151	يوضح موافقة المورد البشري على الترقية إذا استدعت انتقاله لمنطقة بعيدة.	21
153	يوضح الفئة الأكثر استفادة من الترقية.	22
154	يوضح توقيف أو رفض المرأة لترقيتها بالمؤسسة ميدان الدراسة.	23
155	يوضح تولي المرأة لمنصب المسؤولية.	24
157	يوضح قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول وعلاقة ذلك بالترقية.	25
158	يوضح انعكاس الترقية المهنية على الترقية في المجتمع	26
160	يوضح الإحساس بالاغتراب في حالة حدوث ترقية	27
161	يوضح وجود دورات تكوينية قبل حدوث الترقية	28
163	يوضح الفئة التي تمنح دورات تكوينية أكثر	29
164	يوضح الأساليب المتبعة في التحفيز	30
166	يوضح الرتبة الأنسب للمرأة.	31
171	يوضح الحلول عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة.	32
172	يوضح انتماء المورد البشري لعرش معين وتأثير ذلك على نقله لمنصب.	33
174	يوضح تدني مستوى الإنتاج وعلاقة ذلك بالزملاء.	34
175	يوضح تأثير انتماء المورد البشري للمؤسسة على احترامه وارتباطه بعرشه.	35
176	يوضح تأثير الأشخاص من نفس المنطقة على وظيفة الموارد البشرية.	36
178	يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث مشاكل في العمل.	37
179	يوضح وجود مسؤولين وعمال من نفس العشيرة.	38

181	يوضح المقاييس المتبعة في الترقية.	39
183	يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث نقل أو تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهامه.	40
186	يوضح لمن يقدم المورد البشري المساعدة في العمل.	41
187	يوضح ضرورة بناء علاقة شخصية مع المسؤول.	42
189	يوضح فئة العمال المستفيدة من مزايا العمل.	43
191	يوضح معرفة المورد البشري بالمسؤول وتأثير ذلك على وظيفته.	44
193	يوضح وجود علاقة بين المسؤول وعمال وحدته.	45
196	يوضح نوعية العمل التي يفضلها المورد البشري.	46
198	يوضح إمكانية وجود مشاكل بين العمال والمسؤولين.	47
199	يوضح وجود مسؤولين من عشيرة المورد البشري ومدى اطمئنانه لهم	48
201	يوضح المقاييس المتبعة في الترقية وعلاقة ذلك بالصراع داخل المؤسسة	49
202	يوضح ترك المورد البشري لعمله من أجل الصراع.	50
203	يوضح إحساس المورد البشري بالرضي في وظيفته.	51
205	يوضح مدى رضي المورد البشري عن وظيفته تفكيره في ترك المؤسسة.	52
206	يوضح بعد السكن عن مقر العمل.	53
208	يوضح إمكانية توفر المواصلات.	54
209	يوضح احتمال تأخر المورد البشري عن العمل.	55
210	يوضح احتمال تغيب المورد البشري عن العمل.	56
213	يوضح الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد المتغييبين عن العمل.	57
214	يوضح بعد مقر السكن عن العمل وتأثير ذلك على ترك الوظيفة.	58

215	يوضح وقت الدخول والخروج من المؤسسة هل هو موحد بين جميع العمال.	59
217	يوضح العلاقة بين وقت الدخول والخروج بالأصل الجغرافي.	60
218	يوضح إمكانية وجود وقت للصلاة وتأثير ذلك على الوظيفة.	61

فهرس الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح متغيرات الدراسة	11
2	يوضح قواعد التنشئة الاجتماعية	63
3	يوضح تخطيط المسار الوظيفي نحو تحقيق التوافق والتطابق بين الفرد والوظيفة	88
4	أبعاد إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي	94
5	نموذج تخطيط المسار الوظيفي على المستوى الفردي	96
6	الهيكل التنظيمي لمؤسسة قطنيات الجنوب	122
7	الهيكل التنظيمي لدائرة النسيج	122
8	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	124
9	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	126
10	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	128
11	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	129
12	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	131
13	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	132
14	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأصل الجغرافي	133
15	يوضح مدى التفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين.	135

136	يوضح الأساس الذي تم عليه الالتحاق بالوظيفة.	16
138	يوضح مدى ملائمة الوظيفة مع إمكانيات المورد البشري .	17
139	يوضح الأساس الذي سيغير عليه المورد البشري وظيفته.	18
141	يوضح مدى موافقة المورد البشري تغيير وظيفته من أجل والده.	19
143	يوضح وصف المورد البشري لإمكانياته في العمل.	20
144	يوضح الفئة التي تكمل دراستها في العائلة.	21
146	يوضح مدى الموافقة على مقولة أن مجتمعنا ذكوري.	22
148	يوضح عمل المرأة خارج البيت وعلاقة ذلك بالأصل الجغرافي.	23
150	يوضح إمكانية حدوث الترقية من قبل.	24
151	يوضح موافقة المورد البشري على الترقية إذا استدعت انتقاله لمنطقة بعيدة.	25
153	يوضح الفئة الأكثر استفادة من الترقية.	26
154	يوضح توقيف أو رفض المرأة لترقيتها بالمؤسسة ميدان الدراسة.	27
156	يوضح تولي المرأة لمنصب المسؤولية.	28
157	يوضح قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول وعلاقة ذلك بالترقية.	29
159	يوضح انعكاس الترقية المهنية على الترقية في المجتمع	30
160	يوضح الإحساس بالاغتراب في حالة حدوث ترقية	31
161	يوضح وجود دورات تكوينية قبل حدوث الترقية	32
163	يوضح الفئة التي تمنح دورات تكوينية أكثر	33
165	يوضح الأساليب المتبعة في التحفيز	34
167	يوضح الرتبة الأنسب للمرأة.	35

171	يوضح الحلول عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة.	36
173	يوضح تقلد المورد البشري لمنصب وعلاقة ذلك بعرضه.	37
174	يوضح تدني مستوى الإنتاج وعلاقة ذلك بالزملاء.	38
175	يوضح احترام المورد البشري لعرضه واندماؤه لهذه المؤسسة.	39
177	يوضح تأثير الأشخاص من نفس المنطقة على وظيفة الموارد البشرية.	40
178	يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث مشاكل في العمل.	41
180	يوضح وجود مسؤولين وعمال من نفس العشيرة.	42
182	يوضح المقاييس المتبعة في الترقية.	43
184	يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث نقل أو تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهامه.	44
186	يوضح لمن يقدم المورد البشري المساعدة في العمل.	45
188	يوضح ضرورة بناء علاقة شخصية مع المسؤول.	46
190	يوضح فئة العمال المستفيدة من مزايا العمل.	47
191	يوضح معرفة المورد البشري بالمسئول وتأثير ذلك على وظيفته.	48
193	يوضح وجود علاقة بين المسئول وعمال وحدته.	49
196	يوضح نوعية العمل التي يفضلها المورد البشري.	50
198	يوضح إمكانية وجود مشاكل بين العمال والمسئولين.	51
200	يوضح وجود مسؤولين من عشيرة المورد البشري ومدى اطمئنانه لهم	52
201	يوضح المقاييس المتبعة في الترقية وعلاقة ذلك بالصراع داخل المؤسسة	53
202	يوضح ترك المورد البشري لعمله من أجل الصراع.	54
204	يوضح إحساس المورد البشري بالرضي في وظيفته.	55

205	يوضح مدى رضي المورد البشري عن وظيفته تفكيره في ترك المؤسسة.	56
206	يوضح بعد السكن عن مقر العمل.	57
208	يوضح إمكانية توفر المواصلات.	58
209	يوضح احتمال تأخر المورد البشري عن العمل.	59
211	يوضح احتمال تغيب المورد البشري عن العمل.	60
213	يوضح الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد المتغيبين عن العمل.	61
214	يوضح بعد مقر السكن عن العمل وتأثير ذلك على ترك الوظيفة.	62
216	يوضح وقت الدخول والخروج من المؤسسة.	63
217	يوضح العلاقة بين وقت الدخول والخروج بالأصل الجغرافي.	64
219	يوضح إمكانية وجود وقت للصلاة وتأثير ذلك على الوظيفة.	65

فهرس الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
242	نموذج الاستثمار	1

مقدمة.

مقدمة:

أصبحت الدول تسعى حاليا لتحقيق التنمية والتطور من أجل الحصول على مستويات مرغوبة من الرفاهية، خاصة تلك المصنفة ضمن الدول النامية، فالمؤسسة تمثل الأداة الأساسية لإحداث هذه التنمية والتطور، والتي تعتبر الأهداف التي أنشئت من أجلها، ولتحقيق هذه الأهداف لا بد أن تتوفر على مجموعة من الموارد، التي تتمثل في الموارد المادية، المالية والتكنولوجية، وبصفة خاصة البشرية التي تعتبر ركيزة التقدم والتطور في أي مؤسسة والمجتمع، حيث أن الكثير من المنظمات وصلت إلى قمة التطور والازدهار في مختلف المجالات بسبب الأهمية التي تعنيها لمواردها البشرية، فاليابان مثلا نجدها تترفع على الأسواق العالمية بفضل التكنولوجيا ومواردها البشرية، مما ساعدها على التفوق والازدهار والتطور.

لما كانت الموارد البشرية تحتل كل هذه الأهمية في تحقيق أهداف المؤسسة فإن الأمر يتطلب الاهتمام بها، في ظل استمرار الصراعات الفكرية والإيديولوجية، وتبدل الأدوار وانقلاب القيم، هذه الأخيرة التي تحدد درجة رقي و تحضر المجتمعات ، كما تمثل إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد والجماعة وبالتالي فإن دورها يتمثل في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي، ما يعني أن للقيم دور كبير على المستويين الفردي والجماعي فعلى المستوى الأول نجد الفرد في حاجة ماسة إلى نسق من القيم من أجل التعامل مع مختلف المواقف التي تواجهه فهي إذا موجه للسلوك، أما على المستوى الثاني فالمجتمع بحاجة إلى نسق قيمي يضمن أهدافه ومثله العليا ومبادئه

فالمجتمع الجزائري مثلا كان ولا زال يعرف تغيرات و تحولات تمس جميع البنى الاجتماعية والاقتصادية، كان لها الأثر الكبير في تحديد وتوجيه سلوكيات الفرد والجماعة تمخض عنه زعزعة الأدوار، المكانات والقيم داخل المجتمع وعلى جميع الأصعدة الاجتماعية، الثقافية، السياسية، والاقتصادية .

فمن الجانب الاقتصادي نجد المؤسسة الاقتصادية باعتبارها نسق اجتماعي وثقافي مفتوح، يتأثر بالمحيط المتواجدة به. هذا الأخير الذي يتميز بالتجدد وعدم الاستقرار، وفي خضم الظروف الجديدة التي تعيشها المؤسسة الجزائرية من تغيرات في بيئة العمل المتمثلة في العولمة، تحرير التجارة العالمية و تزايد حدة المنافسة نجدها قد عانت من تطبيق مختلف أساليب التسيير ويعود ذلك بشكل عام إلى ذهنية الفاعل الجزائري الذي يتميز بثقافة تميزه عن غيره فتنشئته وقيمه الاجتماعية قد أثرت ولا زالت داخل المؤسسة، سواء في تقلد المورد البشري لمنصب معين أو التنازل عليه . ما يعني أن القيم الاجتماعية كونها موجه للسلوك، والثقافة باعتباره البرنامج الذهني - على حد تعبير "هوفستد" - لها علاقة بالمسار الوظيفي الذي يحتل أهمية بالغة لدى جميع الفئات المهنية كما هو الحال بالنسبة للمؤسسة، وحتى تستطيع هذه الأخيرة تحقيق الفعالية المطلوبة وضمان نموها واستمرارها وجب عليها أن توفر فرص عمل أفضل مهنيا للأفراد بجانب مساعدتهم على اكتساب الخبرة اللازمة لهذه الفرص من خلال التدريب، التنمية وتحقيق التفاعل بين الفرد والمؤسسة والذي يتم عبر فهم الحاجات الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مساره الوظيفي بفاعلية من خلال التعرف على خلفيتها الثقافية والاجتماعية بغية مساعدتها في التقدم في مسارها الوظيفي وتحقيق التفاعل بين الفرد والوظيفة من جهة وتحقيق أهداف الفرد والمؤسسة على حد سواء من جهة أخرى، وهذا ما سعت هذه الدراسة للكشف عنه، ومن هذا المنطلق تم تناول هذه الدراسة من خلال جانبين هما:

الجانب النظري، حيث تم فيه تناول ثلاث فصول بغرض الإلمام بجوانب الدراسة وأبعادها، تعرضنا في الفصل الأول وهو الإطار العام للدراسة وذلك للإحاطة بجميع محاور الدراسة وتساؤلاتها، إضافة إلى أهميتها وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، فالفرضيات، ثم تحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان الخلفية السوسيوثقافية للمورد البشري، تناولنا فيه ثلاث مباحث تمحور المبحث الأول حول القيم الاجتماعية، تطرقنا فيه للأهمية والماهية

والاتجاهات النظرية المفسرة للقيم الاجتماعية، أما المبحث الثاني والموسوم بالتنشئة الاجتماعية فقد عرجنا فيه على ماهية التنشئة الاجتماعية وأهميتها ومؤسساتها، فالاتجاهات النظرية المفسرة للتنشئة الاجتماعية، في حين تمحور المبحث الثالث حول الثقافة، والذي تطرقنا فيه إلى ماهية الثقافة وأهميتها، ومصادر الثقافة ووظائفها، إلى جانب النظريات المختلفة المفسرة للثقافة.

أما الفصل الثالث فقد تم التطرق فيه إلى المسار الوظيفي من خلال التعرض لماهيته وخصائصه وأهميته، أما المبحث الثاني فقد كان بعنوان تخطيط المسار الوظيفي، تم فيه التعرض لتعريف تخطيط المسار الوظيفي ثم إدارة المسار الوظيفي، فألياته، إلى جانب التطرق إلى مختلف استخداماته، أما المبحث الثالث والموسوم بالمسار الوظيفي والخلفية السوسيوثقافية للمورد البشري.

أما الجانب الميداني، الذي احتوى على فصلين، حيث كان الفصل الرابع بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، وقد تضمن مجالات الدراسة، وكذا المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة، ثم العينة وكيفية اختيارها، ثم انتقلنا في الفصل الخامس لعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات ثم التوصل إلى النتائج العامة، وأخير الخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

1- أسباب اختيار الموضوع: لكل باحث أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تدفعه لتناول موضوع معين بالدراسة ومن الأسباب التي دفعت بنا إلى اختيار هذا الموضوع نذكر:

أسباب ذاتية:

- وجود ميول شخصي والاهتمام الخاص بهذا الموضوع نظرا لأهميته في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

أسباب موضوعية:

- قلة الدراسات السوسولوجية الخاصة بتأثير البيئة الخارجية (مجتمع، ثقافة) على المؤسسة (المسار الوظيفي، الأداء) ضئيلة وتعتبر غير كافية في الجزائر بعد إجراء الدراسات البيولوجرافية هذا من جهة ومن جهة أخرى تناولها لزواوية معينة فقط وهذا ما تسعى هذه الدراسة للكشف عنه من خلال تناول زاوية مختلفة تكون في نفس الوقت نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية أخرى.
- محاولة التعرف على الأسباب الحقيقية والغير مباشرة وراء تدهور أو ركود بعض المؤسسات الجزائرية وإلى أي مدى تعتبر المؤسسة الجزائرية نسق مفتوح يتأثر بالمجتمع.
- لفت الانتباه إلى أهمية تأثير الثقافة والمجتمع على المؤسسة كأحد أهم العوامل البيئية المؤثرة عليها.

2- أهمية الدراسة: وتكمن أهمية الموضوع في النقاط التالية:

• أهمية موضوع الخلفية السوسيوثقافية في حد ذاته وارتباطه الوثيق بحياتنا اليومية، كما أنه لم ينل القدر الكافي من الدراسة نظرا لحدثة وعزوف الكثير من الطلبة عن هذا النوع من الدراسات الكيفية وتوجههم أكثر للبحوث ذات الطبيعة الكمية والتي تعتمد على معطيات إحصائية.

• أهمية القيم الاجتماعية كأهم محدد للسلوك الإنساني وانعكاسها الحتمي والمباشر على المؤسسة ما وجب إحاطتها بالدراسة والبحث نظرا لأثرها الكبير على المؤسسة والفرد على حد سواء.

• يعتبر المسار الوظيفي واحد من الموضوعات الهامة الجديرة بالدراسة والتي أثرت حولها التساؤلات والنقاشات وهذا ما يجعلها موضوع مشترك بين مختلف التخصصات.

3- أهداف الدراسة: لأي دراسة أهداف عامة وأخرى عملية يسعى الباحث لتحقيقها، ولهذه الدراسة جملة من الأهداف نذكر منها:

الهدف العام: محاولة التعرف على ماهية الخلفية السوسيوثقافية وتأثيرها على اختيار المورد البشري للمسار الوظيفي الذي يليق به اجتماعيا وثقافيا.

الأهداف العملية:

• محاولة الكشف عن كيفية تأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي للمورد البشري.

• محاولة الكشف عن كيفية تأثير قيم الذكور عند الترقى في المناصب القيادية للمورد.

- محاولة الكشف عن كيفية تأثير ثقافة العمل على إمكانيات المورد البشري عند تسييره لمساره الوظيفي.

4- تحديد الإشكالية:

إن المؤسسة هي عبارة عن كيان اجتماعي، تمثل فيها القيم الاجتماعية والثقافية جانبا ذا أهمية باعتبار الثقافة نتاج إنساني تتكون من تراث مادي وغير مادي تمثل القيم الاجتماعية فيها أحد مقومات ثقافة المجتمع، وهي تشير إلى الخصائص والصفات المرغوب فيها أو غير المرغوب فيها من الجماعة والتي تحدها الثقافة القائمة، ونظرا لأهمية الكبيرة التي تكتسبها تراها قد وجدت حيزا لها في اهتمامات ودراسات علماء الاجتماع كونها من أهم محددات السلوك الاجتماعي وقد اختلف تفسيرهم لها باختلاف توجهاتهم الفكرية وكذا الإطار المرجعي الذي أساسه تفسر القيم فنجدها في الاتجاه المادي عند كارل ماركس نسبية وذات طبيعة ديناميكية وتتطور بتطور النسق الاقتصادي كون البناء التحتي يؤدي إلى إحداث تغييرات في البناء الفوقي الذي يشمل القيم باعتبارها احد مكوناته، وأن الطبقة في المجتمع هي التي تبقى على نسبتها باعتبار أن كل طبقة تحاول الحفاظ على قيمها وأن نسبتها مرهونة بنهاية الصراع الطبقي، أما ماكس فيبر فقد أبرز دور القيم في النشاط الاقتصادي كما أن الفعل الاجتماعي عنده هو سلوك موجه بموجهات قيمية يتحدد من خلالها ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب، في حين نجد الاتجاه الوظيفي ممثلا في "إيميل دوركايم" قد اعتبرها عاملا مهما في ضبط السلوك الإنساني كما سماها بالمثل الاجتماعية حيث يمكن الحكم على مختلف الوضعيات الاجتماعية من خلال معاييرها التفضيلية.

بما أن لكل مجتمع طابعه الخاص من نسق قيمي ومعتقدات وعادات وتقاليد وأعراف والتي تعتبر ظواهر تاريخية وكون "الاجتماع" خاصية طبيعية للإنسان يقوم على التفاعل الاجتماعي المبني على خصائص ثقافية وأخرى اجتماعية تميزه عن غيره فإنه يمكن القول أن من أهم الصفات التي تميز القيم الاجتماعية الجزائرية نجد العشائرية والتي ترجع إلى الأصل القبلي العصبي أما المحسوبية فتعتبر المنطق المسير لأهم العلاقات بين الجزائريين والتي تلقي بظلالها على المؤسسة وقد تؤثر حتى بسير مختلف العمليات التنظيمية، في حين نجد القيم الذكورية باعتبارها قيم اجتماعية لا بيولوجية فنجدها مرتبطة ومتأثرة بالتنشئة الاجتماعية مما قد يترتب عليه خلل في تعلم الأدوار بين الجنسين كما تؤدي الثقافة هي الأخرى دورا كبيرا في التأثير في أساليب التنشئة الاجتماعية والثقافية باعتبارها ظاهرة إنسانية واجتماعية تسود كافة المجتمعات البشرية بغض النظر عن مكانة هذه الجماعات في سلم التطور الاجتماعي هي شكل للسلوك يتبعه الإنسان لكي تفي متطلباته وحاجاته الإنسانية ومن هذا المنظور يصبح لكل مجتمع ثقافة والتي تتمخض عنها ثقافة العمل وهي تلك الثقافة الذهنية المشتركة بين جميع أعضاء المؤسسة من خلال القيم والمعتقدات وأشكال التصرف والسلوك التي يتميزون بها والتي بدورها تؤثر على إمكانياتهم في العمل وذلك من خلال انضباطهم واحترامهم للوقت.

من هنا ظهرت الحاجة الملحة للتعرف على الخصائص الثقافية والاجتماعية للمورد البشري ودراسته في محيطه الاجتماعي مع ضرورة مراعاة حاجاته وخصائصه ومتطلباته كونها تؤثر في تصورات ومواقفه تجاه القضايا الشخصية الاجتماعية والمهنية وفي إطار تحديد أفكار وتوجهات الفرد المهنية هناك على سبيل المثال لا الحصر المسار الوظيفي والذي أصبح ذا أهمية بالنسبة لجميع الفئات (ذكر، أنثى) وتحقيق أهدافهم التنظيمية والوظيفية، وكذا تحقيق حاجاتهم المادية وغير المادية فالمسار الوظيفي هو المراكز الوظيفية المتنوعة والمنتالية التي يتغلب عليها الفرد افقيا وعموديا على مدى حياته العملية إلى غاية

تقاعده أيا كان نشاطه حيث يواجه أثناء مساره الوظيفي تقييم الإدارة المعنية له ومسؤوليه المباشرين، لذا وجب على كل فرد اتخاذ قرارات صحيحة من خلال وضع خطط سليمة تتناسب ومساره الوظيفي من خلال الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بالوظيفة من أجل معرفة مدى تطابقها مع ميوله وإمكانياته ومهاراته ومستواه الثقافي والاجتماعي لأنه في غياب هذا يتعرض الفرد للفشل والإحباط في مساره الوظيفي لذا وجب على المؤسسة أن تساعد مواردها البشرية من خلال تقديم المعلومات الضرورية عن الوظيفة وتوضيح المسار الوظيفي الخاص بها من خلال تقديم البرامج التدريبية الخاصة بكل وظيفة من أجل تحقيق التوافق بين الفرد والمؤسسة.

والمؤسسة الجزائرية قد -عرفت تحولات هامة من خلال المراحل التسييرية التي مرت بها وذلك للوصول إلى قاعدة اقتصادية مبنية على أسس متينة للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الموارد البشرية ولذلك وجب الأخذ بعين الاعتبار البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمؤسسة والتي تؤثر لا محالة على استقرار وتطور المورد البشري وبالتالي استقرار وتطور المؤسسة وهو ما ينعكس على المجتمع باعتبار المؤسسة نتاج للمجتمع وبها يمكن فهمه، كون المؤسسة مطبوعة بالخصائص السوسيوثقافية للمجتمع. وهذا تسعى هذه الدراسة للكشف عنه من خلال طرح التساؤل التالي:

هل تؤثر الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟.

منه تندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر قيم الذكورة عند الترقية في المناصب القيادية للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية؟

• هل تؤثر قيم المجتمع في رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية؟

• هل تؤثر ثقافة العمل على إمكانيات المورد البشري عند تسييره لمساره الوظيفي؟

5- الفرضيات:

إن الفرضيات هي الأرضية التي تقوم عليها الدراسة باعتبارها جواب يقوم على الترحيح يحتمل النفي والإثبات، الخطأ والصواب، وقد انطلقت الدراسة الحالية من الفرضية العامة التالية:

تؤثر الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

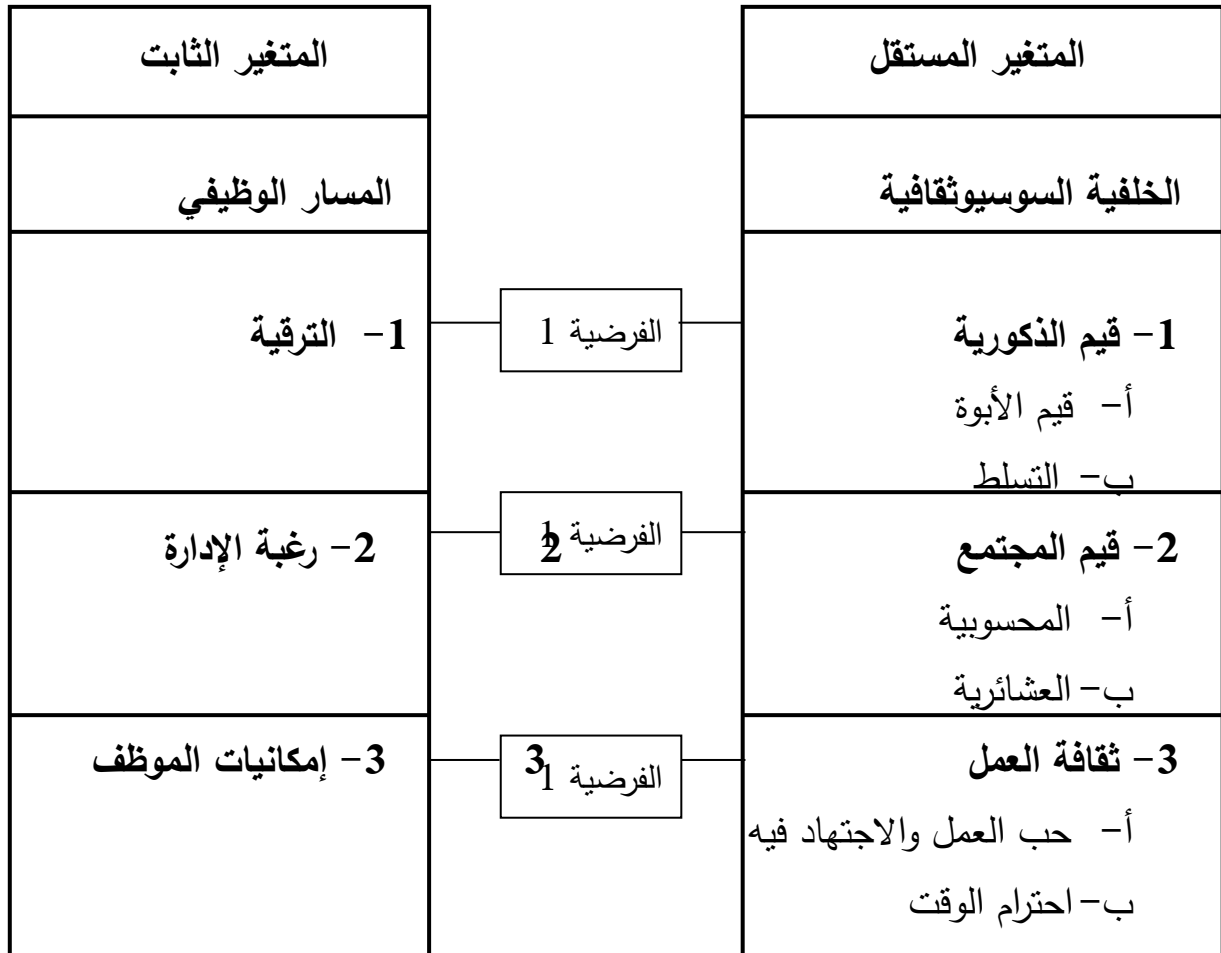
• تؤثر قيم الذكورة عند الترقية في المناصب القيادية للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية.

• تؤثر قيم المجتمع في رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية.

• تؤثر ثقافة العمل على إمكانيات المورد البشري عند تسييره لمساره الوظيفي.

لقد اقتضت الدراسة تناول بعض المؤشرات يوضحها الشكل رقم 01

شكل رقم (01): يوضح متغيرات الدراسة.



المصدر: إعداد الطالبة.

6- المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

المنهج المستخدم في الدراسة: يعبر المنهج عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهدافه البحثية فهو إذن ضروري لضبط البحث.

إن الدراسة التي نحن بصدد القيام بها تدخل في إطار دراسة المسح الشامل الذي هو أكثر الطرق المباشرة لتحديد الكيفية التي يشعر بها الأفراد أو يفكرون بها حول الموضوع الذي يسألون عنه، وتمثل إجراءات هذا النوع من الدراسات في سؤال المبحوثين عدة أسئلة تدور حول سلوكهم واتجاهاتهم وأرائهم ومعتقداتهم.⁽¹⁾

كما يرى "موزر MOSER" بأن هذا المنهج يتناول دراسة الخصائص الديموغرافية والبيئة الاجتماعية والأنشطة أو الآراء أو الاتجاهات السائدة في جماعة معينة.⁽²⁾

تم استخدامه من أجل توجيه مسار البحث نحو أهدافه من خلال إبراز العلاقة بين طبيعة الموضوع ونوع المنهج الذي تجلّى في جمع البيانات المتعلقة بكل من عملية الترقية وعلاقتها بالقيم الذكورية، ومدى تأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة عند تسييرها للمسار الوظيفي. ومنظور هذه الأخيرة لثقافة العمل للمؤسسة ميدان الدراسة بما هو قائم عليه في الواقع الراهن.

الأدوات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة:

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات أو الفروض وكذلك اختيار عينة البحث من أهم مراحل البحث العلمي، إذ بواسطة هذه الأدوات يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة، إذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة كانت النتائج جيدة

(1) معتز سيد عبد الله وآخرون: علم النفس الاجتماعي، دار غريب، القاهرة، مصر، ص74-75.

(2) عبد الله عامر الهماي: أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته، منشورات جامعة قاربونس، بنغازي، ليبيا، 1988، ص26.

وصحيحة والعكس، ويتم اختيار أدوات جمع المعطيات والبيانات وفقاً لمشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة، فيمكن القول هنا أن الدراسة تستوجب الأدوات التالية:

الملاحظة البسيطة: هي الوقوف عن كثب على الشيء المراد رؤيته كالمسلوكيات والأفعال تمكن الباحث من الوصف لما يشاهده وهي المتابعة الواعية، وقد اعتمدنا من خلال تواجدها بالمؤسسات وبالضبط في الأقسام والوحدات وورشات العمل وبحكم القرابة مع بعض العمال وعمقناها بالدراسة الاستطلاعية. وقد تم استخدامها من أجل الحصول على صورة واضحة حول العلاقات بين العمال وسلوكياتهم داخل المؤسسة ميدان الدراسة.

المقابلة: هي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.⁽¹⁾

تم الاستعانة بأداة المقابلة كأداة مساعدة في الدراسة الميدانية وقد تم استعمالها في الحصول على معلومات حول ميدان الدراسة والمجال البشري تعدد الموظفين ودوريات العمل، الهيكل التنظيمي للمؤسسة. كما أن أغلبية أفراد مجتمع البحث أميين مما يحتم علينا تبسيط وشرح بعض الأسئلة. كما مكنتنا المقابلة من ملاحظة الموقف، حيث يمكن للقاء به التأكد من أن المبحوث يجيب على الأسئلة بنفسه وقد تم استخدامها مع العمال والمسؤولين.

الاستمارة: وهي مجموعة أسئلة تطرح لأفراد عينة البحث والتي تعطينا إجابات قابلة للعرض والتحليل والتفسير والتركيب للوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلات الإشكالية وفرضيات البحث كما تخدم هدف البحث.⁽²⁾

اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة بالمقابلة لمفردات العينة كأداة رئيسية. وقد تم استخدامها مع العمال والمسؤولين.

(1) رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسية النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط1، لبنان 2000، ص323.
(2) رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص 250.

تضمنت الاستمارة 62 سؤالاً موزعة على أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول: يتضمن الخصائص الفنية والاجتماعية لعينة البحث تحوي سبع (07) أسئلة.

المحور الثاني: ويتضمن أسئلة حول الفرضية الأولى والتي تدور حول تأثير قيم الذكورة على الترقية في المناصب العليا وتحتوي على 24 سؤالاً من السؤال رقم 08 إلى السؤال رقم 31.

المحور الثالث: ويتضمن أسئلة حول الفرضية الثانية والتي تدور حول تأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي وتحتوي على 15 سؤالاً من السؤال رقم 32 إلى السؤال رقم 46.

المحور الرابع: ويتضمن أسئلة حول الفرضية الثالثة والتي تدور حول تأثير قيم ثقافية العمل على رغبة الموظف عند تسييره لمساره الوظيفي ويحتوي على 16 سؤالاً من السؤال رقم 47 إلى السؤال رقم 62

العينة وكيفية اختيارها.

تم الاعتماد على العينة المسحية نظراً لما فرضته طبيعة الموضوع حيث سيتناول الخلفية الثقافية والاجتماعية ومدى تأثيرها في المسار الوظيفي، وقد تم أخذ 170 عامل بمؤسسة قطنيات الجنوب بالأغواط.

7- تحديد المفاهيم:

• الخلفية السوسيوثقافية:

التعريف الاصطلاحي: هي كل ما تحمله ذهنية الفرد من قيم ومعتقدات وتقاليد وأعراف يكتسبها أثناء التنشئة الاجتماعية سواء كان في الأسرة أو المدرسة أو المسجد مما يؤثر على سلوكياته وتصرفاته، وكذا الأدوار الاجتماعية وبالتالي تؤثر على حياته المهنية⁽¹⁾.

فالسوسيوثقافي هو الذي يشترك فيه المجتمع أو مجموعة سوسيوثقافية إثر استخدام الفعل الاجتماعي الثقافي للوسائل لأجل تحويل الوضع الاجتماعي².

السوسيوثقافية هي:

- كل ما ينتمي إلى جماعة إنسانية وثقافتها.

- والكود سوسيوثقافي هو كود يكتسب عبر التربية منذ الولادة عبر تجميع اللغة والمعارف، التمثلات، العادات والممارسات³.

التعريف الإجرائي: وهي مجموع القيم التي يحملها الفرد والتي اكتسبها من المجتمع ومختلف المؤسسات الاجتماعية التي تكون فيها الأسرة-المدرسة والتي تنعكس لا محالة على شخصيته وحياته الخاصة والمهنية، وتتطوي تحت الخلفية السوسيوثقافية عدة أبعاد تنحصر في القيم الاجتماعية-التنشئة الاجتماعية والثقافية نوجزها فيما يلي:

(1) عمرو مفتاح، دور الخلفية السوسيوثقافية للصحفي الرياضي الإذاعي أثناء تغطيته للأحداث الرياضية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد4، جامعة المسيلة، الجزائر، جويلية 2013، ص86.

(2) Isclopedia Hachatte, sapadem, ajagp, paris: 1991/1992, paris, 1995, p 175

3 - سعيد علوش، معجم المصطلحات الأدبية المعاصرة، دار الكتاب، 1985، ص 58.

• القيم الاجتماعية:

اصطلاحاً: لقد تعددت تعاريف القيم الاجتماعية بتعدد وجهات نظر المختصين ويمكن استحضار التعاريف التالية:

عرفها "بارسونز" بأنها عنصر في النسق الرمزي مقبول من المجتمع يؤدي وظيفته باعتباره معياراً أو قاعدة للاختبار بين بدائل التوجيه المتيسرة للفرد في الموقف⁽¹⁾، كما أن القيم هي ما تفضله الجماعة في وضع مؤسس تساهم بتكوينها في بناء هذا الوضع ما يقتضي بداية توضيح طبيعة الأفضلية وطرح التساؤل فيما إذا أمكننا القول بعيدة عن الذاتية.⁽²⁾

يمكن القول أنها مفهوم تجريدي يميز الأفراد والجماعات وفقاً لما هو مرغوب لديهم والمرغوب فيه هو ما ينبغي أن يكون حسب معايير الفرد أو الجماعة التي يتواجد معها، لذلك يكون المرغوب فيه هو الموجه للسلوك الأفضل والأصوب، وهنا تبرز أهمية القيم باعتبارها مؤثر وموجه وضابط للسلوك وقد عرفها البعض بأنها اتجاهات أساسية تتسم بالاستقرار مقارنة بالاتجاهات الثانوية التي تدل على ميل سلوكي يتميز بشعور سار أو مؤلم أما القيم فتتمثل النهايات التي تتجه نحوها رغبات واتجاهات الأفراد.⁽³⁾

التعريف الإجرائي: القيم عبارة عن مقاييس ومعايير تحكم تصرفات الأفراد واتجاهاتهم نحو الأشياء والمواضع والمواقف التي يمرون بها وتختلف درجة تقديرها من فرد لآخر وهي الوسيلة الفعالة في تحديد ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب.

(1) محمد سعيد فرح: البناء الاجتماعي، دار الثقافة الجامعية، بدون طبعة، طنطا، مصر 1998، ص396.

(2) ريمون بودون: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر 1986، ص459.

(3) سعيد بن يمينة: تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الجزائر 2015، ص136.

• التنشئة الاجتماعية:

اصطلاحاً: هي تلك العملية الكلية التي يتحول من خلالها الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي يتعلم من خلالها ثقافة المجتمع وكيونته الاجتماعية ويصبح عضواً كامل الوظائف والأدوار، أي أنها عملية يتم فيها تشكيل خصائص الفرد وإمكاناته وطاقاته بحيث يتاح له الاندماج الكامل العضوي والوظيفي في المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أنها عملية اكتساب الفرد لثقافة مجتمعه ولفته والمعاني والرموز والقيم التي تحكم سلوكه وتوقعات الغير وسلوكياتهم والتنبؤ باستجابات الآخرين وإجاباته التفاعل معهم، وهي تلك العملية التي يتم فيها انتقال الثقافة من جيل إلى جيل وهي الطريقة التي يتم فيها تشكيل الأفراد في طفولتهم حتى يتمكنوا من العيش في مجتمع ذي ثقافة معينة ومحددة المعايير⁽¹⁾، أما مفهومها الأنثروبولوجي فهي جزء من عملية التنشئة الثقافية كما تشير إلى العملية التي بمقتضاها يتكيف الفرد مع ثقافته ومجتمعه فتجعله عضواً ذا وظيفة كاملة في المجتمع وبمفهوم آخر تعرف التنشئة الثقافية بأنها الطريقة التي يستعين بها المجتمع من أجل تكامل أعضائه، أما التنشئة الثقافية فهي اكتساب الطفل لثقافة مجتمعه وهو المصطلح الذي حل تدريجياً محل كلمة تنقف.

عرفها الأمريكيان "جريم وسانت أويلر" بأنها العملية التي أكتسب من خلالها الأفراد المعارف والقدرات والميول التي تقدم لهم فرص المشاركة والتفاعل بصورة أقل أو أكثر في نشاطات الجماعة، أي أن عملية التنشئة ليست قاصرة هنا على السنوات الأولى من حياة الفرد ولكنها عملية تعليم مستمر، فهي عملية إعداد الإرادي للتكيف مع بيئاتهم الاجتماعية

(1) عبد الله معمر: أسس التربية والأسرية للنشئ والشباب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، جامعة المسيلة، الجزائر، جانفي2013، ص 15.

وإعدادهم لأدوارهم المستقبلية وإدماج لمرحلة الطفولة التي يعيشونها مع الكثير من خبرات الناضجين من الأجيال السابقة في مجتمعهم⁽¹⁾.

عرفها "حامد زهران" أنها عملية تربية تقوم على التعلم والتعليم وكذا التفاعل وتهدف إلى اكتساب الفرد لسلوك ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعية وتكسبه الطابع الاجتماعي وتيسر له الاندماج في المجتمع كما تعتبر عملية تشكيل السلوك الاجتماعي للفرد وهي عملية استحالة ثقافة المجتمع في بناء الشخصية وهي عملية تطبيع المادة الخام للطبيعة البشرية في النمط الاجتماعي للشخصية.⁽²⁾

التعريف الإجرائي: التنشئة الاجتماعية هي عملية تلقين الفرد لمعايير، وقيم وثقافة مجتمعه الذي يعيش فيه بحيث يصبح متدرباً على اشتغال مجموعة أدوار تحدد نمط سلوكه اليومي والمهني.

• الثقافة:

اصطلاحاً: يعرفها "كلاكهون" بأنها وسائل الحياة المختلفة التي توصل إليها الإنسان عبر تاريخه الطويل السافر منها والضمني، العقلي واللاعقلي والتي توجه سلوك الناس في وقت معين وترشد خطواتهم في مجتمعهم⁽³⁾.

يدل تعريف "كلاكهون" على نسبية الثقافة، كما يعبر على شقيها المادي وغير المادي.

يعتبر تعريف "إدوارد تايلور" للثقافة أشمل وأعم تعريف إذ يرى بأنها ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة والمعتقدات والفن والقانون والعادات والتقاليد والأخلاقيات

(1) محمد عبدو مجدوب وآخرون: التنشئة الاجتماعية، دراسات أنثروبولوجية في الثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2005، ص 40-41.

(2) حامد عبد السلام زهران: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتاب، ط5، القاهرة، مصر، 1984، ص 38.

(3) دلال ملحس استنتيه: التغيير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر، ط4، عمان، الأردن 2014، ص 211.

وغيرها من السلوكيات التي يستخدمها ويكتسبها كعضو في المجتمع⁽¹⁾، وما تجدر الإشارة إليه إلى أن العلم لا يضيف على الفرد صفة المثقف بصورة آلية باعتبار العلم اكتساب موضوعي ولا يشكل ثقافة في حد ذاته، إلا إذا توفر لدى المتعلم الوعي الاجتماعي وهو العامل الذي من خلاله فقط يصبح الفرد مثقفا حتى ولو لم يعرف القراءة والكتابة وبلا وعي اجتماعي في نظر الشرابي يكون الفرد أميا رغم المكانة أو الوظيفة التي يحتلها في المجتمع إضافة إلى هذا فإن الشرابي لا يميز بين مصطلح المثقف ومصطلح "أنتلجنسيا" التي تعني النخبة المثقفة وإنما يعتبرها شيئا واحداً، ونعتقد أن مجال الأنتلجنسيا هي الثقافة ببعدها الحضاري (المادي والفكري) وهي تتميز عن المثقفين بكونها النخبة أي المترتبة على قمة الهرم الثقافي والتي تتميز بالوعي الاجتماعي والدور الاجتماعي وهي تشكل القمة في هرم المثقفين لتأثيرها في المجتمع كون النخبة هي الجماعة التي تكون على قمة المجتمع وتمارس القوة عليه وامتلاكها يتفاوت بين الناس.⁽²⁾

التعريف الإجرائي: يمكن تعريف الثقافة بأنها نسق من القيم والقواعد والتمثلات المستتبطة التي توجه السلوكيات الفردية والجماعية وتؤسس الأنساق التنظيمية والاجتماعية وتعطي دلالة قيمية أو معيارية لكل موضوع مادي أو جماعي. ولأن الدراسة اقتضت تناول بعض المؤشرات مثل: قيم الذكورة، قيم الأبوة، العشائرية، المحسوبية، وثقافة المؤسسة، إرتأينا تقديم لمحة عن كل منها:

• **قيم الذكورة:** هي تلك القيم التي تتضمن عملية تعليم الدور النوعي بواسطة التوحد مع الأب فهي طريقة للتعلم يدخل في إطارها العلاقة الشخصية والتقليد والمحاكاة في الوقت الذي يكتسب فيه الفتى طريقة للتعلم تتضمن اكتشاف الهدف من خلاله دوره الذكري وفي الواقع أن تقسيم الأفراد داخل المجتمع إلى ذكور وإناث يكون لكل منهم دور قد يتشابه أو

(1) E.N.Taylor, primitix culture, john Murray co, london1987, p1.

(2) دلال ملحق استنبيته: مرجع سابق، ص 213.

يختلف مع دور الآخر يعتمد في المقام الأول على ثقافة المجتمع، وما يعني انه نتيجة لتباين الثقافات في المجتمعات المختلفة هناك تباين في تنشئة الذكور والإناث، وبالتالي فإن عملية تعلم الدور عند الذكر والأنثى ترجع بالضرورة إلى الثقافة على أساس أنها المؤثر الأساسي في تشكيل أساليب التنشئة ما يعني أن الأسرة تمثل حجر الزاوية في تعلم نماذج الدور الذكري أو الأنثوي.⁽¹⁾

• **قيم الأبوة:** هي قيم سيكولوجية واجتماعية وثقافية ناتجة عن ظروف تاريخية وحضارية نوعية تكونت من مجموع السلوكيات والتي ترتبط بنظام تقليدي له خصوصياته وبشكل واقعا حيا⁽²⁾، ويضيف هشام شرابي بهذا الصدد أنه من الواضح أن الأبوة باعتبارها مقولة اجتماعية تشير إلى مجتمع تقليدي وسابق على الحداثة، كما أن مفهوم الأبوية محصور في بنية العائلة والبنى المنفرعة عن العائلة الكبيرة كالعشيرة والقبيلة.⁽³⁾

• **العشائرية:** تقوم القرابة في المجتمع الجزائري التقليدي العشائري من جانب الأب ويكون النسب في العشيرة حقيقيا على عكس القبيلة التي قد يكون فيها حقيقيا أو خرافيا، حيث تعتبر العشيرة فرع من فروع القبيلة ويعرفها علماء الأنثروبولوجيا بأنها مجموعة من الأفراد تنحدر من نسب واحد ولها جد مشترك والانتماء إليها يكون إما عن طريق النسب الأبوي أو النسب الأمي ولا يكون عن طريقهما والعشيرة لديها أدوار كثيرة تقوم بها في المجتمع كالتنظيم السياسي، رعاية شؤون الزواج وغيرها من المهام المسندة إليها فهي تركيب أساسي يكاد لا

(1) نفس المرجع، ص 217.

(2) العماري الطيب: التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري وإشكالية الهوية، عدد خاص الملتقى الدولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 431.

(3) هشام شرابي: النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن 20، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1990،

يستغنى عنها⁽¹⁾، ومن الملاحظ أن العشائرية امتدت لتشمل جميع نواحي الحياة حتى أنها استفحلت في المؤسسات الجزائرية.

• **المحسوبية:** "يصطاح عليها باسم "المعرفة" وهي كلمة مضادة لروح الإنصاف، وهي ثقافة تفضيل البعض إلى البعض الآخر على أساس عائلي، قبلي، عصبي، عشائري، وليس على أساس القانون والعدالة وتعتبر هذه الذهنية من نتائج البيروقراطية"⁽²⁾.

• **ثقافة العمل:** هي مجموعة من القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات في المؤسسة والتي تحكم بها الطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض والتي يتعاملون بها مع باقي الأفراد ذوي المصلحة فهذه القيم تشكل المعتقدات والأفكار المرتبطة بأنواع الأهداف التي يتعين على أعضاء المؤسسة تبنيها ومعايير السلوك التي يجب أن يتحلى بها أعضاء المؤسسة لتحقيق تلك الأهداف.⁽³⁾

• المسار الوظيفي:

اصطلاحا: هو انتقال الموظف من وظيفة حالية إلى وظيفة أخرى أعلى من حيث السلطة والواجبات والوضع الاقتصادي، كما تعنى هذه الوظيفة بإحداث التوافق والتطابق بين الفرد والوظائف التي يشغلها⁽⁴⁾، كما يعرف المسار الوظيفي بأنه المراكز الوظيفية المتنوعة والمتتالية التي يتغلب عليها الفرد أفقيا وعموديا على مدى حياته الوظيفية وحتى تقاعده وقد يكون أكثر من وظيفة في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات.⁽⁵⁾

(1) شرح الله ابراهيم: دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد الأول، السنة الأولى، جانفي 2013، الجزائر، سوق أهراس، الجائر، ص115. الموقع الإلكتروني:

<http://www.unio.souk-ahras.dz/en/puplication/article/301>

(2) محمد بشير: الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل على الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بن عكنون، الجزائر، ص107-108.

(3) سعيد بن يمينة: مرجع سابق، ص141.

(4) وفاء برهان براقوي: إدارة الموارد البشرية، المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، مؤسسة حمادة، ط1، اربد، الأردن 2013، ص313.

(5) زاهد محمد ديري: إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2011، ص141.

كما يتضمن المسار الوظيفي العمل في التعليم والمراحل الدراسية ويستند نجاح المسار الوظيفي إلى معايير موضوعية كالترقية وأخرى ذاتية كالرضا عن العمل.⁽¹⁾

• **التعريف الإجرائي:** المسار الوظيفي هو عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية سواء كانت هذه التغيرات الوظيفية مرتبطة بالنقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرز في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد، أو قد تكون هذه التغيرات عبارة تعاقب في الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته المهنية بغض النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي والتي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى.

• الموارد البشرية:

اصطلاحاً: تعرف الموارد البشرية على أنها مجموعة الأفراد المشاركة في رسم وأهداف وسياسات النشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات وتقسم هذه الموارد إلى خمس مجموعات هي: الموارد الاحترافية، الموارد القيادية، الموارد الإشرافية، باقي الموارد المشاركة للاتحادات العمالية.⁽²⁾

(1) François counin et autres: dynamiser des ressources humaines, bibliothèque ressource, 1999, p109.

(2) سعيد بن يمينة: مرجع سابق، ص3.

• المؤسسة الاقتصادية:

اصطلاحا: لمفهوم المؤسسة عدة تعاريف مختلفة نذكر منها:

عرفها "معجم العلوم الاجتماعية" بأنها وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة ويتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعددة النشاط القائم من اجله.⁽¹⁾

كما تعرف بأنها الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

أو هي تنظيم إنتاجي يهدف إلى إيجاد القيمة السوقية المعنية من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة ثم يتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل عليه من الفرق بين الإيراد الكلي الناتج عن ضرب سعر السلعة من الكمية المباعة منها وتكاليف الإنتاج.⁽²⁾

كما يعتبرها "تالكوت بارسونز" تنظيما وهو توجيهها أساسيا فهو تحقيق هدف معين وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة.⁽³⁾

التعريف الإجرائي: هو كيان اجتماعي وثقافي مصغر تتضمن العملية التنظيمية داخلها مجموعة من العناصر البشرية المادية والبيئية المتفاعلة فيما بينها.

8- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة ركيزة هامة للقيام بأي بحث علمي أو دراسة أخرى يجب الاعتماد عليها وبما أنها أساس القيام بالبحوث والاعتماد عليها مرجعيا ومنهجيا فعلى هذا

(1) ابراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 1975، ص13.

(2) ناصر دادي عدون: الاتصال وكفاءة المؤسسة الاقتصادية، دون دار نشر، دون طبعة، الجزائر.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر 2004، ص16.

الأساس سوف نتطرق لبعض الدراسات السابقة التي نراها تقترب من موضوعنا أو تتشابه معه نجد ما يلي:

• دراسات منشورة:

دراسات جزائرية:

الدراسة الأولى: لـ محمد بشير بعنوان: "الثقافة والتسيير في الجزائر" بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2007. انطلق الباحث من فرضيتين للإجابة على تساؤله الرئيسي وهي كالتالي:

• أن الثقافة المحلية للمجتمع الجزائري ثقافة مخالفة ومغايرة لتلك التي يراد ترسيخها من خلال ما يحمله المشروع الصناعي من قيم ثقافية جديدة.

• أن الثقافة المحلية الأصلية ثقافة ريفية زراعية ومنحدرة من ذهنيات العمال لا يمكن تحطيمها بسهولة وما يمكن الإشارة إليه أنه صعب حتى على المستعمر تحطيم القيم والمعتقدات الثقافية الأصلية.

اعتبر الباحث أن المؤسسة الصناعية فضاء تمتزج فيه الثقافة الصناعية بالثقافة التقليدية متبنيا منهج علم الاجتماع الديناميكي كمقاربة تاريخية تتجاوز الأطروحات الوضعية والبنوية لمسألة التحديث في الجزائر، محاولا تقييم البحث الذي قامت به الجماعة الكندية والذي يعتبر من أهم ما قدمته الدراسات العلمية حول الثقافة والتسيير في الجزائر في صياغ نظري ومنهجي وتبنيه لأفكار "آلان توران" حول منطقتها ومن النتائج التي ركز عليها في لب طرحه المنهجي هي ما أصاب عناصر المرجعية العصرية من تحوير عند اصطدامها بالمرجعية الأصلية التقليدية وخاصة لما هذه الأخيرة من فعالية في الوسط الذي يعيش فيه المورد ومن ثم فشل ما أنتظر تحقيقه من مثاقفة جديدة.

كما يمكن اعتبار هذه الدراسة من الدراسات المتفردة فيما يخص موضوع تفاعل الثقافة التقليدية مع الثقافة الصناعية خاصة أن هذا الطرح السوسيولوجي كان محاولة بحث تطلعات فئة من المجتمع الجزائري الذي اعتبره الباحث مجتمعا جماعيا مؤطرا في عمقه بالقيم الدينية والعائلية الثابتة والمتغيرة حتى وإن دخلت عليها بعض المستجدات حسب متطلبات العصر غير أن نتائج هذا التفاعل تبقى بداية ونقطة انطلاق لبحوث أخرى تتناول موضوع الثقافة من كل الزوايا باعتبار الثقافة التي تواجهها الذهنية الجزائرية لا هي ثقافة تقليدية ولا هي ثقافة حديثة هذا من جهة أخرى إلى أي مدى يمكن للذهنية الجزائرية أن تتوافق مع مختلف النماذج الثقافية المختلفة؟ متبينا منهجية زواج فيها بين الميدان الأنثروبولوجي والمتمثلة في أبحاث "جورج بلانديه" والتي دارت حول المجتمعات المختلفة والميدان السوسيولوجي والتي دارت حول المجتمعات المتطورة.

الدراسة الثانية: فهو لـ "بوفلجة غيات" والموسوم بالقيم الثقافية وفعالية التنظيمات والذي ناقش أثر التحولات الثقافية والقيمية على سلوك الأفراد داخل المؤسسة أي أنه اهتم بدراسة الواقع البشري في المؤسسات الجزائرية من خلال مجموعة من البحوث النظرية والميدانية حيث تمثلت البحوث النظرية في التطرق لأثر القيم الثقافية في التسيير إضافة إلى البحوث الميدانية والتي قام بها في 07 وحدات للصناعات النسيجية بالغرب الجزائري وهي (الكرمة، تليلات (وهران)، معسكر، تلمسان، مغنية، ندرومة، سبدو)، حيث تمت مقابلة أكثر من 400 موظف بين إطار وعون تنفيذ وذلك في إطار بحث واسع عن تقييم الفعالية التنظيمية طبقت استمارة مقياس الفعالية التنظيمية لجمع المعطيات عن المشرفين والمسيرين والتعرف على استجاباتهم لمختلف أساليب التسيير، ومن النتائج التي خلص إليها تمثلت في وعي المسؤولين والخبراء بأهمية القيم وأثرها على فعالية التنظيمات إضافة إلى تحسيس العمال والمديرين بأهمية القيم وأثرها على أداء المؤسسات.

مناقشة الدراسات المنشورة: من المعروف أن العديد من الأسس النظرية للمواضيع المقترحة للدراسة تعتمد على نتائج دراسات نظرية أو ميدانية، لذا فقد لجأنا إلى قراءة هذه الكتب التي هي عبارة عن دراسات ميدانية ونظرية قراءة تحليلية من أجل الوقوف على نتائجها التي تم التوصل إليها والتي هي ذات صلة بموضوع دراستنا وما يمكن قوله حول كيفية الاستفادة من هذه الكتب هو ما يلي:

بالنسبة "لدراسة محمد بشير" فدراستنا الحالية متشابهة معه إلى حد كبير خاصة في بعض المتغيرات كالمحسوبة والعشائرية وهو ما ساعدنا في ضبط متغيرات دراستنا وبالتالي ضبط أسئلة للاستمارة بغية تبسيطها وفق الإطار المحدد لكل فرضية تحديدا مناسبا لتلائم ومعارف القارئ البسيط وتم اعتماده مرجع أساسي غير أنهما مختلفان في الإطار الزمني.

أما دراسة "بوفلجة غيات" فقد تم الاستعانة به كمرجع أساسي في هذه الدراسة فقد ساعدنا في تعديل الإطار النظري بحسب المستجدات البيئية وتحديد الفرضيات تحديدا دقيقا وذلك حيثما قمنا بضبط الفرضية الثالثة والموسومة ب"ثقافة العمل" بدلا من الثقافة كمفهوم عام قد يحمل في طياته العديد من الضروب كالثقافة الشخصية والمجتمعية أي أنه ساعدنا في تحديد أبعاد الفرضية بغية حصر الموضوع أكثر.

• الأطروحات العربية:

الدراسة الأولى: تحت عنوان "البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز" دراسة ميدانية مقارنة على عينة من الطلاب الماليزيين والاندونيسيين الدارسين بالجامعات المصرية، من إعداد الطالب "إبراهيم السيد أحمد السيد"، السنة الجامعية، 2005، وهي أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، معهد الدراسات الآسيوية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الزقازيق، تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول الكشف عن العلاقات الارتباطية بين البناء القيمي والتنشئة الاجتماعية لدى عينة من الدارسين من

الماليزيين والاندونيسييين بالجامعات المصرية، وقد طرحت هذه الدراسة مجموعة من الفروض هي:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة الاجتماعية والقيم الاجتماعية والدافعية للإنجاز لدى الشباب الاندونيسي والماليزي.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات التنشئة الاجتماعية في إطار القبول للقيم الاجتماعية والدافع للإنجاز.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب الاندونيسي والماليزي في القيم الاجتماعية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات ذكور اندونيسييين وإناث اندونيسييات، ذكور ماليزيين وإناث ماليزيات في التنشئة الاجتماعية نمط الوالدية والقيم والدافعية للإنجاز.

تم استخدام المنهج الوصفي كما وظف أداة الاستبيان أما بالنسبة للعينة فقد تم اختيار 171 طالب وطالبة ما بين اندونيسي وماليزي وطبقت العينة المقصودة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

• توجد علاقة ارتباطية دالة بين القيم الاجتماعية وأساليب المعاملة الوالدية كنموذج للتنشئة الاجتماعية لدى عينة الدراسة بمعنى أنه لا تتأثر القيم بالتنشئة الاجتماعية في المجتمع الاندونيسي والماليزي في حدود العينة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة الاندونيسية (ذكور، إناث) والعينة الماليزية (ذكور، إناث) في أبعاد ومقياس القيم الفارقة ما يعني اتساق البناء القيمي في هذه المجتمعين وتقارب التجانس المعرفي بين العينتين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة الاندونيسية والماليزية في أساليب المعاملة الوالدية في إطار التنشئة الاجتماعية مما يشير إلى وجود وحدة ثقافية جمعية.

مناقشة الأطروحة:

هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا الحالية إلى حد كبير بالنسبة للمتغير المستقل، حيث تمكنا من خلالها من توضيح بعض الملتبسات والعقبات التي كانت لدينا في بداية الأمر، لكن ما يؤخذ على هذه الدراسة إنها عالجت الموضوع من جانب واحد وهو الجانب النفسي للبناء القيمي وعلاقتها بالتنشئة الاجتماعية بينما جاءت دراستنا من أجل تحليل الموضوع من ناحية سوسولوجية هذا من جهة ومن جهة أخرى تناول البناء القيمي من زاوية أخرى وبزاوية أوضح تتناسب وميدان تخصصنا من خلال تسليط الضوء على الخلفية السوسيوثقافية وكيفية تأثيرها على المسار الوظيفي للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

9- الاقتراب النظري للدراسة: (الأبعاد السوسيوثقافية والثقافة الوظيفية لهوفستد)

في سنة 1982 قام "هوفستد" بعدة أبحاث بدأها بالقيم الثقافية لدى المسيرين بشركة IBM وفروعها المتواجدة في نحو 60 بلدا وقد خلص في هذه الأبحاث إلى جوهر الاختلافات الثقافية بين تلك البلدان يرجع بالأساس إلى الأبعاد السوسيوثقافية التالية:

- **الجماعية مقابل الفردانية:** ويقصد بها نوع العلاقات بين الأفراد فالفردانية تبرز كلما زادت قوة البلد في حين يبرز عنصر الاندماج والتضامن في المجتمعات الجماعية.

• **الذكورية مقابل الأنثوية:** فالمجتمعات الذكورية تتميز بدرجة كبيرة من تقسيم العمل على أساس الجنس كما أنها تشجع الهيمنة والنجاح وكسب المال في حين أن المجتمعات الأنثوية تثمن الإيثار والتواضع ونوعية الحياة.⁽¹⁾

• **المسافة التراتبية:** وتعني درجة التبعية في المجتمع عامة والمؤسسة بصفة خاصة أي درجة قبول السلطة من قبل أعضاء المجتمع، وهنا نذكر أن "هوفستد" قد صنف هذا البعد إجرائيا إلى اتفاقيات ذات مسافة قرابية قوية وأخرى ضعيفة فالأولى تتميز بقبول الأفراد فيها للمساواة والثانية تتميز برفض أفرادها للمساواة.

• **التوجه البعيد المدى مقابل التوجه القريب المدى:** وهو كل ما تعلق بتوجه الأفراد نحو المحافظة على نمط العلاقات والتضامن واحترام الواجبات الاجتماعية بالنسبة للأول والتوجه الديناميكي نحو تكييف ما هو تقليدي مع ما هو حديث، والرغبة في تحقيق النتائج المرجوة بسرعة.

• **درجة قبول اللا يقين:** وهذا مرتبط بمدى شعور الأفراد بالأمن حاضرا ومستقبلا ومدى قبول أو رفض المجازفة.

في ذات السياق يشير كل من "هايتن وجورج" إلى نموذج الثقافة الوطنية والتي يعبر عنها من خلال أربعة أشكال هي:

• حاجات ودوافع المورد البشري / معتقداته وكفاءاته.

• القيم الثقافية الفردية. / القيم الثقافية الجماعية.⁽²⁾

(1) Julian (P.A) et al, **pour une théorie entre preneur ale tentant compte des différences culturelles** 10 congres internationale francophone et entre prenriant et PME, interdit coplanarité de la recherche en entre prenentriant et de la recherche en PME 28-29 octobre 2010, bordeaux, France, p05.

(2) بدر اوي سفيان: ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه L.M.D تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، إشراف الأستاذ الدكتور بشير محمد، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2014-2015، الجزائر، ص66.

الجانب النظري

للدراسة.

الفصل الثاني:

الخلفية السوسيوثقافية

للمورد البشري.

تمهيد:

لكل مجتمع مرجعية اجتماعية وثقافية خاصة به فهي عبارة عن نظام ذهني يتكون من مجموعة من العناصر المرتبطة فيما بينها من تنشئة اجتماعية، ثقافية، وقيم اجتماعية فالتنشئة الاجتماعية تحتوي القيم والمعايير التي تسمح للفاعل بتكوين شخصيته أولاً ثم التكيف مع الوسط الاجتماعي ثانياً، أما القيم الاجتماعية فهي المحدد والموجه للسلوك والتي تحددها الثقافة القائمة فهي أداة اجتماعية تحافظ على النظام الاجتماعي والاستقرار بالمجتمع، أما الثقافة فيعتبر الإنسان من خلالها على كينونته باعتبار أن لكل مجتمع ثقافة.

في هذا الفصل تم التطرق إلى الخلفية السوسيوثقافية في ثلاث مباحث على التوالي:

المبحث الأول: فقد تناول الثقافة من حيث ماهيتها، خصائصها، وظائفها ونظرياتها).

المبحث الثاني: وتناول القيم الاجتماعية (ماهيتها، خصائصها، مصادرها، تصنيفها ومكوناتها، والاتجاهات النظرية التي تناولتها).

المبحث الثالث: وتناول التنشئة الاجتماعية (ماهيتها، أهميتها، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والاتجاهات النظرية المفسرة لها).

المبحث الأول: الثقافة.

لقد ظهر اتجاه في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا يرمي إلى دراسة الثقافة والبناء الاجتماعي والنظم الاجتماعية ولقد تجلّى هذا الاتجاه في أمريكا حيث تكاد الأنثروبولوجيا تصطبغ بصبغة ثقافية بينما تميل الأنثروبولوجيا في بريطانيا إلى دراسة البناء الاجتماعي وينطبق نفس القول على فرنسا حيث تتبع في جوهرها المناهج والمبادئ التي وضعها "دوركايم".⁽¹⁾

المطلب الأول: ماهية الثقافة.

كما سبق وتطرقتنا فإن مفهوم الثقافة حظي باهتمام بالغ من قبل علماء الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع غير أن علماء الأنثروبولوجيا ينظرون إليها بشكل أكثر اتساعاً، بينما علماء الاجتماع يقسمون الثقافة إلى قسمين ثقافة مادية وتعني المخترعات والتكنولوجيا أو كل منتج إنساني ملموس وثقافة لا مادية وتعني القيم والعادات والتقاليد ومعايير السلوك الإنساني هذا من جهة ومن جهة أخرى يستخدم علماء الاجتماع كلمة "حضارة **civilisation**" بمعنى كلمة "ثقافة **culture**" ويعتقد البعض أن مصطلح حضارة يعني درجة معينة من التقدم والرقى والتحضر إلا أن علماء الأنثروبولوجيا ينظرون إلى ذلك المفهوم بشكل مختلف.⁽²⁾

تعتبر الثقافة الإطار والمضمون الفكري الذي يحدد للمجتمع سماته التي تميزه عن غيره من المجتمعات إذ تحمل بين طياتها السمات الاجتماعية المتوازنة والمستجدة وتعتبر أيضاً ثمرة النشاط الفكري والمادي الخلاق والمرن لدى الإنسان وهذا وقد اختلف تعريف الثقافة تبعاً لاختلاف العلماء والمفكرين باختلاف تخصصاتهم.⁽³⁾

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: البناء الاجتماعي والإنسان والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر 2007، ص53.

(2) محمد علي المكاوي: الأنثروبولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر، مدخل اجتماعي وثقافي، الدار الدولية، ط1، القاهرة، مصر 2007، ص94.

(3) دلال محسن استتية: مرجع سابق، ص208.

يرجع الفضل في تحديد مفهوم الثقافة إلى أحد رواد الأنثروبولوجيا الثقافية وهو إدوارد تايلور حيث يتميز تعريفه للثقافة بالشمول رغم عدم حداثة وقد تم طرحه سابقا وفيما يلي بعض التعريفات:

يعرفها "كلاكهون" بأنها شتى وسائل الحياة التي استطاع الإنسان التوصل إليها العقلي واللاعقلي السافر منها والضمني كما يعرفها "كلباتريك" بأنها كل ما صنعه يد الإنسان من الأشياء والمظاهر في البيئة الاجتماعية وكان له دور في العملية الاجتماعية.⁽¹⁾ ما يعني حسب هذا الأخير أن للثقافة شقين مادي ولا مادي كما عرفها "رالف لينتون" بقوله أنها ذلك المجموع الطلي للأفكار والاستجابات العاطفية المشروطة ونماذج السلوك التي يكتسبها أعضاء المجتمع عن طريق التوجيه والمحاكاة والتي يشتركون فيها بدرجات متفاوتة.⁽²⁾

أما "مالينوفسكي" فيعرفها بأنها ذلك المجموع المتكامل من الأدوات والسلع والأفكار والمعتقدات والعادات لمختلف شرائح المجتمع.⁽³⁾

من التعريفات التاريخية: عرفها "راد كليف براون" بأنها جملة اكتساب التقاليد الثقافية كما أن العملية التي تنتقل بها اللغة والمعتقدات والأفكار والأذواق الجمالية والمعرفة والمهارات ومختلف الاستخدامات من جيل لآخر "يمكن أن تندثر بعض التصرفات أو تختل.

من التعريفات المعيارية: يعرفها كلارك ويسلر: بأنها أسلوب أو طريقة الحياة الذي تتبعه حماية معينة والذي يتضمن مجموع المعتقدات والإجراءات المقننة التي تتبعها الجماعة.

(1) عبد الله الرشيدان: علم اجتماع التربية، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، د.س.ن، ص227.

(2) دلال محسن استنتيه: مرجع سابق، ص208.

(3) Malinovski Acientifi theory of culture, chapel Hill, Carolina 1944, p37.

عرفها "هيوكوفيتش" بأنها أسلوب الحياة المتغير لشعب من الشعوب أما "ريموند فيرث" فقد عرفها بأنها الأفعال التي يؤديها الأفراد باعتبارهم أعضاء في المجتمع كما تشتمل على أساليب السلوك التي يمارسها هؤلاء الأعضاء.

حسب "كلاك هون وتروبر" عندهم الثقافة بأنها جميع مخططات الحياة التي تكونت على مدى التاريخ الصريح منها والضمنية العقلية واللاعقلية وهي موجودة على الدوام لموجهات لسلوك الناس عند الحاجة.

من هذه التعريفات تبين أن الثقافة هي أسلوب للسلوك وأن أنماط هذا الأخير هي نماذج مشتركة تحدها الثقافة.

المطلب الثاني: خصائص الثقافة: للثقافة مجموعة من الخصائص نذكر منها:

• **الثقافة ظاهرة إنسانية:** ما يعني أن الإنسان وحده هو الذي ينفرد بخاصية الثقافة والتفرد بهذه الظاهرة ومنها والحفاظ عليها كما يشترك أعضاء الجماعة الواحدة في ممارسة عدد من أنماط السلوك والتي تكون ثقافتهم الخاصة ما يعني أن لكل مجتمع إنساني ثقافته التي تميزه وبذلك يمكن القول أن الثقافة إبداع إنساني لجماعة ما من الجماعات ومحصلة للتفاعل بين الإنسان والبيئة.

• **الثقافة مكتسبة:** ما يعني أن الثقافة تكتسب من خلال الوجود في جماعته اجتماعية معينة ولا تورث شأنها في ذلك شأن بعض الخصائص البيولوجية أو الفيزيائية ويتأكد ذلك إذا أخذت طفلاً وليداً من إحدى الثقافات كالثقافة العربية لينشأ في المجتمع الأمريكي فإننا سوف نلاحظ أن هذا الوليد سيكتسب ثقافة المجتمع الذي عاش فيه لا المجتمع الذي يولد فيه.

• **الثقافة تجريد للسلوك:** حيث يرى بعض العلماء أن الثقافة تتضح في الأفعال وفي الأشياء المادية ولكنها لا تتكون من الأشياء أو الأفعال ذاتها. (1)

• **ثقافة مستمرة:** فمن الخصائص الثقافية الاستمرار فالسمات الثقافية قدرة هائلة على الانتقال عبر الزمن وتظل موجودة حتى بعد أن يزول السبب الذي أدى إلى ظهور في أول الأمر وإذا ما تعرض المجتمع كله إلى بعض العوامل التغيير فإن بعض السمات قد تفلح في البناء والاستمرار مع احتفاظها بصورها الأصلية وتنتقل بعض ملامح الثقافة بالفعل من مجتمع الآخر نتيجة للهجرة أو غيرها من وسائل الانتقال الثقافي للخدمة مثلا. (2)

• **الثقافة قابلة للانتشار والنقل:** ويتم هذا الانتشار والنقل بعدة طرق أهمها التعميم حيث تلعب اللغة دورها الكبير في المجال وكذلك وسائل الاتصال الحديثة (الإذاعة، التلفزيون والأقمار الصناعية والصحن والمجلات) التي تقوم بتحطيم الحواجز بين الثقافات وتعمل على النشر الثقافي.

• **الثقافة مشتركة بين الأفراد المجتمع:** إن الثقافة بمعناها الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد تعني أن متفق عليها ومستخدميه في المجتمع وقد تكون هذه العناصر الثقافية مشتركة بين أفراد المجتمع ككل ولها صفة العمومية وبذلك تسمى بالعموميات الثقافية إلى مشتركة بين فئات معينة في المجتمع.

• **الثقافة تساعد على التكيف:** إن ثقافة المجتمع تعمل على تكيف الفرد في مجتمعه وقيامه بأدواره الاجتماعية المتوقعة بعد اكتسابه لمجموعة كبيرة من المعارف والخبرات والعادات والتقاليد والقيم والاتجاهات والأنماط السلوكية السائدة في مجتمعه وبذلك تعمل الثقافة على تكيف الفرد في مجتمعه. (3)

(1) محمد علي مكاوي: مرجع سابق ، ص101.

(2) حسين عيد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص56.

(3) دلال محسن استنتيه: مرجع سابق، ص216-217.

المطلب الثالث: وظائف الثقافة: للثقافة وظائف متعددة من أهمها ما يلي:

1- الوظيفة الاجتماعية: وتتمثل الوظيفة الاجتماعية للثقافة فيما يلي:

- توحيد الناس في مجتمع خاص بهم من خلال تراكيب اللغة والقيم وغيرها حيث تبدو الثقافة كعالم ذهني وأخلاقي ورمزي يشترك فيه أعضاء المجتمع وبفضله يتسنى لهم التواصل وتحقيق الانتماء إلى كيان واحد.
- تأطير الناس من خلال التراكيب المؤسسية الاجتماعية (الحقوقية، القرابية، السكنية، والمدرسة) والمهن والهيئات المختلفة ومن خلال هذه التراكيب تنسج العلاقات الاجتماعية و تتحقق المصالح فمن المعلوم أن لا مجتمع دون ثقافة والعكس صحيح كما أن استمرار الحياة في المجتمع هو استقرار التكيف الفرد مع بيئته وبخاصة الثقافة منها ما يعني المحافظة على المجتمع وضمان استمراريته وتطوره.
- توفير مجموعة من القوانين والنظم التي تنتج التعاون بين أفراد الثقافة الوحدة والاستجابة لمواقف معينة استجابة موحدة.

2- الوظيفة الفردية الإنسانية: وتتمثل فيما يلي:

- حماية الإنسان من المخاطر البيئية منها والطبيعة فالثقافة هي أداة الإنسان في حل مشكلاته المختلفة ما يعني أن لكل سمة من سماتها دور ووظيفة.
- المساعدة في التعرف على مختلف الأنماط الثقافية التي تسود الجماعة التي ينتمي إليها الفرد ما يعني أنه يمكن للفرد أن ينتبأ بأنه سيسلك بحسب هذه الأنماط الثقافية في معظم المواقف التي يواجهها.

- المساعدة في تكوين الشخصية الثقافية للفرد تتضمن ثقافة مجتمعه ما سيساعده على التكيف وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع أفراد داخل الثقافة الواحدة.⁽¹⁾

3- الوظيفة النفسية: هنا نجد مصطلح التنشئة الاجتماعية والتي تهدف إلى مساعدة الأفراد على التكيف مع الثقافة واكتسابهم لهويتهم الاجتماعية كما تعني اكتساب أفراد المجتمع لمختلف أنماط السلوك وأسلوب التفكير، وطريقة التعبير عن العواطف وطرق إشباع الحاجات النفسية منها والبيولوجية.

المطلب الرابع: نظريات الثقافة.

1- التطورات الخطية: شهدت سنوات القرن 19 الكثير من جهود رواد هذا الاتجاه والتي تعكس رؤيتهم منها على سبيل المثال كتاب "هنري مين" عن القانون القديم وكتاب إدوارد تايلور عن الثقافة البدائية وكتاب "لويس مورغان" عن المجتمع القديم وتكاد معظم هذه الكتب تشترك في خط فكري واحد سيطر على الأنثروبولوجيا بشكل جعلها أقرب إلى الأنثولوجيا كما يفصح عن تأثير النزعة الدارونية في العلوم الاجتماعية إذ تأمل رواد هذه العلوم إلى التوصل إلى قوانين تفسر الكثير من الظواهر الاجتماعية عن المجتمع والإنسان وانطلاقاً من هذه الأفكار تبلورت نظرية التطور الثقافي والتي تقوم على أساس أنه لا مكان فم العقل الإنساني لا بد من ربطه بالتاريخ باعتبار أن تاريخ البشر واحد على أساس أن هناك وحدة في الفكر الإنساني ومن ثم فالتمايز والاختلاف بين الثقافات يعد وليداً لظروف تاريخية معينة باعتبار أن المجتمعات مؤلفة من طبقات تطويرية يسير فيها التطور في خط مستقيم.

يتفق هذا مع ما كتبه "إدوارد تايلور" بحوث في التاريخ المبكر للجنس البشري حيث قدم تحليلاً لنظريته حول التطور الثقافي حيث استندت على فكرة التقدم الإطرادي للشعوب

(1) عبد الله الرشيدان: علم اجتماع التربية، مرجع سابق، ص 227.

والثقافات وانتقالها من الحالة الهمجية إلى حالة التحضر كما استخدم مفهوم الرواسب الثقافية.⁽¹⁾

ثم انتقلت التطورية الثقافية من "تايلور" إلى "لويس مورغان" حيث قدم نظريته عن تطور الثقافات الإنسانية في مؤلفه الشهير "المجتمع القديم" من المراحل الثلاث التي تمر بها البشرية إذ يرى أن الثقافات مرت في كافة المجتمعات بمراحل متعددة هي:

• **مرحلة التوحش الدنيا:** فقد كانت حياة الإنسان شديدة البدائية لتنتقل إلى مرحلة ثانية في سلم التقدم، أطلق عليها "مورغان" مرحلة التوحش الوسطى ثم تأتي مرحلة التوحش العليا.

• **مرحلة البربرية:** وهنا شهدت البشرية تقدماً يفوق مرحلة التوحش الدنيا بدرجاتها المختلفة.

• **مرحلة التحضر:** وفي هذه المرحلة شهدت الثقافات التي مرت بها أو انتقلت إليها العديد من الاختراعات والاكتشافات.⁽²⁾

التطورات الحديثة:

شهد العقد الثالث من القرن العشرين محاولات جديدة لإحياء الفكر التطوري ضمن تفسير الثقافة وهنا نجد كل من "ليسلي هويت" و"جوليان استيوارت" حيث ركز كل منها على أهمية العناصر الاقتصادية خاصة التكنولوجية منها باعتبار أن آراءهما كانت بمثابة مساهمات جديدة إلى هذا الاتجاه الفكري في الانثروبولوجيا وفيما يلي تفسير لذلك.

(1) Murphy Robert: culture and social anthropology, prentice hall, new jersey USA1986, p197.

(2) محمد علي مكاي: مرجع سابق، ص112.

لقد افترض "إيسلي هويت" أن تطور المجتمع الإنساني يتعدد عن طريق نمو الفعالية التكنولوجية والتي تقاس بدورها بوحدات الطاقة التي يستهلكها الفرد في المجتمع ومن ثمة فقد شهدت البشرية سلسلة من الاختراعات مثلت علامات مميزة في طريق التطور الثقافي.

كما يرى "هويت" أن الإنسان ومن خلال تفاعله مع البيئة ينفرد بظاهرة الثقافة والتي ابتدعتها عبر آلاف السنين والتي لعبت دورا هاما في الحفاظ عليه.

أكد "هويت" على أن أهم مشكلات الأنثروبولوجيا تكمن في دراسة التطور الثقافي بهدف تحديد العوامل المسؤولة عليه والمتمثلة في الطاقة من خلال تطبيق هذه المقولة على المراحل الثلاثة لمورغان وهي التوحش-البربرية-الحضارة.⁽¹⁾

• **نظرية التطور متعددة الخطوط:** في عام 1948 قدم "جوليان" نظريته في تفسير التطور الثقافي والموسومة بنظرية التطور الثقافي متعدد الخطوط وهي بمثابة شكل جديد فمن خلال دراسته لحالة تطور المجتمعات قام بتفسير التشابه الثقافي وأرجعه للتشابه الايكولوجي.⁽²⁾

التقى كل من "جوليان هويست وليسلي هويت" في بعض الجوانب بشأن تفسير التطور الثقافي وعوامل حدوثه وتمثل ذلك في افتراضهما أن تطور المجتمع والثقافة يترتب عليه نمو في الوحدات الاجتماعية والسياسية من حيث حجمها ونطاقها⁽³⁾، إلا أن "راد كليف" رأى بأن رواد التطورية قد وقعوا في بعض الأخطاء المنهجية منها: انصياعهم للبحث عن أصول الواقعة الاجتماعية بدلا من الكشف عن القوانين التي يخضع لها.

• إن الفكر التطوري قد أفرز العديد من النظريات المتناقضة للظاهرة الواحدة من حيث تفسير أصلها وتطورها ومن ثم فقد انتقدت للإنسان المنطقي بغض النظر عن احتواء هذه

(1) نفس المرجع، ص114.

(2) Murphy Robert, op cit, p220.

(3) محمد علي المكاوي: مرجع سابق، ص117.

المناطق لعدد من الشعوب⁽¹⁾، وهذا يعني أن الفضل يرجع إلى المدرسة الإنتشارية في طرح فكرة تعدد وتنوع الثقافات وفكرة النسبية الثقافية والتي أصبحت من الأفكار الأساسية في الأنثروبولوجيا الثقافية فيما بعد.

2- الاتجاه الثقافي (الاتصال الثقافي): لقد ركز الأنثروبولوجيين على ظاهرة الاتصال الثقافي التي تمت بسبب الغزو الاستعماري الذي حدث بين بعض الدول الأوروبية والنتائج التي ترتبت جراء التقاء ثقافتين وفي هذا السياق نجد دراسات الأمريكي "ميلغن هيرسكوفيتش" التي ساهمت ودعمت كل من فكرة النسبية الثقافية ومجال التغيير الثقافي إضافة إلى صياغته لمصطلح التثاقف حيث ذهبوا إلى أنه يشمل التغيير الثقافي الذي يطرأ على بعض الظواهر كمحصلة لدخول جماعات من الأفراد من ثقافات متباينة في علاقات صداقة، كما وقد اهتم الأنثروبولوجيين بدراسة سمات الثقافية التي تأخذها الجماعات من بعضها البعض وكيفية انتقالها والأسس التي تتحكم في ذلك.⁽²⁾

نجد "مارغريت ميد" التي كشفت من خلال دراستها لأحد مجتمعات الهنود الحمر بعد احتكاكهم بالمستعمرين البيض حالة صراع الثقافي بين الثقافة الهندية وثقافة البيض وكذا التغييرات الثقافية التي أصابت حياتهم ما يعني أنه عند انقاء تيارين من الثقافة مثلا الثقافة العربية وأخرى قد تتعرض بعض السمات الثقافية للتغيير أو الانقراض بسبب علاقات الغير المتوازنة بين الثقافتين السابقين للذكر.

(1) حسين فهميم: مرجع سابق، 135-135.

(2) محمد علي مكاوي: مرجع سابق، ص123.

كما أن عمليات التثاقف تتضمن عدد كبيراً من المتغيرات والعمليات منها:

1- **درجة الاختلاف الثقافي:** وتتمثل في طبيعة التكنولوجيا السائدة، طبيعة البناء

الاجتماعي، القيم.

2- **طبيعة الاتصال الثقافي:** قد يكون عدائياً كالذي يتم من خلال عمليات الغزو أو الذي

يتم من خلال علاقات ودية بين ثقافتين.⁽¹⁾

يتضح مما سبق أن موضوع الثقافة قد لاقى أهمية عند الباحثين الأنثروبولوجيين حيث اعتبروها خاصية فريدة تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الأخرى . باعتبار الثقافة ظاهرة إنسانية واجتماعية تسود كافة المجتمعات الإنسانية، ومن هذا المنظور يصبح لكل مجتمع ثقافة .

المبحث الثاني: القيم الاجتماعية.

يعتبر موضوع القيم من المفاهيم الفلسفية التي أثارت الجدل في إطار الأيديولوجيات المختلفة، وفي حقل علم الاجتماع هناك اختلاف بين علماء الاجتماع في تعريفهم للقيم وذلك باختلاف اتجاهاتهم، فقد اعتبروا القيم ظاهرة اجتماعية باعتبارها إحدى موجبات أو محددات السلوك الاجتماعي، غير أن البعض من علماء الاجتماع قد تجنبوا البحث فيها باعتبارها تنسم بالذاتية وأنها بذلك تخرج عن نطاق الدراسات السوسولوجية، ولكن بظهور هذه الأخيرة "توماس وزنانيكي" تحت عنوان "الفلاح البولندي" عام 1918 جاء استخدام مفهوم القيمة وغيّرت من نظرت علماء الاجتماع ما جعلها تكتسي أهمية في حقل الدراسات الاجتماعية.

في ذات السياق يقول "هوفستد" "أن القيم تعني وجود اتجاه قوي جداً من شخص إلى تفضيل وضع معين على حساب آخر كما أنها تعني كل ما هو مرغوب فيه صراحة أو

(1) محمد علي مكاي: مرجع سابق، ص124.

ضمنيا من قبل الفرد أو الجماعة التي تؤثر على الخيارات التي يتخذها من بين طرق وأهداف الفعل والممارسة".

المطلب الأول: تعريف القيم الاجتماعية.

هناك اختلاف بين المفهوم الاجتماعي والمفهوم الفلسفي⁽¹⁾ للقيم فهذا الأخير ينظر إليها كمقياس للخير والشر، الحق والباطل، الصواب والخطأ فهي تبعا لهذا المفهوم الفلسفي كامنة في الأشياء ثابتة لا تتغير إضافة إلى هذا فقد كان ينظر إليها نظرة موضوعية مستقلة عن ذات الفرد، أما المفهوم الاجتماعي فيرى أن القيم ليست كامنة في الأشياء ولا ثابتة وليست مستقلة عن الإنسان أو الفرد بل هو من يحمل القيمة في ذهنه فالأشياء من وجهة النظر الاجتماعية حيادية أي ليست في حد ذاتها مفيدة أو ضارة خيرة أو شريرة فالأحكام التي يصدرها الفرد على الأشياء والقيم التي ينسبها إليها من اهتمامه به ورغباته فيها وهذا هو الشيء المهم في القيم وحسب النظرية العامة يمكن تعريفها بأنها "أحكام بالمرغوب به على حسب معايير الجماعة، فنحن في أحكامنا التقويمية على الأشياء مقيدون بمعايير المجتمع وبأحكامه التقويمية التي تقدم لنا فنشرها تشريا وتمثلها تمثلا في أثناء تنشئتنا الاجتماعية ما يعني أنها من أهم سمات القيم المعيارية.⁽²⁾

كما يمكن القول أنها مجموع الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة فالشجاعة والإيثار وضبط النفس يمكن اعتبارها الصفات المرغوبة في كل ثقافة، ولكن من جهة أخرى لا يمكن اعتبار القيم صفات مجردة فحسب، بل أنها في الواقع أنماط السلوك التي تعبر عن هذه القيم.⁽³⁾

(1) محمد أحمد بيومي: المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الاسكندرية، مصر، 1986، ص65.
(2) فوزية دياب: القيم والعادات الاجتماعية مع بحث ميداني بعض العادات الاجتماعية، دار الكتاب العربي، بدون طبعة، مصر، 1966، ص335.
(3) محمد عاطف غيث: دراسات في علم الاجتماع- نظريات وتطبيقات، دار النهضة، بدون طبعة، بيروت، لبنان، 1985، ص51.

القيمة عند "ايميل دوركايم" هي تقديرا يصدر من فرد له أحاسيسه الخاصة فكل ما هو خير له قيمة ويرغب فيها الفاعل كما يسميها بالمثل الاجتماعية وبالقيمة يمكن الحكم على مختلف الوضعيات الاجتماعية من خلال معاييرها التفضيلية، فالقيمة تعبر عن مجموعة من الاتجاهات بينما الاتجاه هو استجابة للفرد نحو موضوع معين ومنه يمكن القول أن القيمة هي التي تحدد الاتجاه حيث يشتركان في سلوك الفرد وبلورته وبخلافان في الثبات فالالاتجاه أقل ثباتا من القيمة وبتراكمه يصير قيمة، ومن هذا نستخلص أن القيمة وليدة الاتجاه وعليه يمكن أن القيمة ترتبط بالاتجاه والفرق بينهما كالفرق بين العام (القيمة) والخاص (الاتجاه) فالقيم تعميمات تجريدية تظهر من خلال تفاعلات الأفراد في حياتهم الاجتماعية وذلك في شكل اتجاهات نحو موضوع محدد وبالتالي تعتبر أشمل من الاتجاه حيث أن "توماس" يقول: "أن الاتجاه هو موقف الفرد من الصدق، وهو اتجاه موقفه من معيار الحلال والحرام هو اتجاه أيضا كما أن هناك من يربط القيم بالاتجاهات حيث أن الفرد لا يولد مزودا بأي قيمة وإنما يكتسب قيمه في سياق احتكاكه بمواقف كثيرة ومتباينة في بيئة يكون لها تأثير عليه فيتكون لديه بعض الاتجاهات الخاصة التي تتجمع بعد ذلك فيما يسمى بالقيم ويؤكد ذلك "موري" بقوله: "أن القيم هي موقف الأفراد وتكون مرتبطة بالاتجاهات التي تكون بمثابة مؤشر رئيسي لها وهي تتحدد في إطار العلاقة بين الفرد وبين الخبرات التي يكتسبها أو يتعرض لها في موقف معين.⁽¹⁾

أما "ماكس فيبر" فيرى في القيم موجبات تفرض نمط السلوك الإنساني بطريقة ضاغطة كما قد تضع بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى السعي لتحقيقها.⁽²⁾

(1) سعد الدين بوطبال، سليم مغرافي: القيم الاجتماعية ودورها في الوقاية من السلوك الإجرامي، مداخلة في الملتقى الدولي حول الثقافة الأمنية ومكافحة الجريمة في المجتمع العربي المتغير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، العدد5، المسيلة، الجزائر2014، ص41.

(2) قباري محمد اسماعيل: علم الاجتماع والإيديولوجيات، الهيئة العامة المصرية للكتاب، بدون طبعة، مصر، بدون سنة نشر، ص85.

عرفها "لظفي بركات" أحمد بقوله: "أنها مجموعة القوانين والمقاييس التي تنبثق من جماعة ما وتكون بمثابة موجبات للحكم على الأعمال والممارسات المادية والمعنوية ويكون لها من القوة والتأثير على الجماعة بمالها من صفة الضرورة والإلزام والعمومية وأي خروج عنها أو انحراف يصبح بمثابة خروج عن أهداف الجماعة ومثلها العليا. (1)

في حين عرفها "أبو العينين" علي خليل بأنها تلك القيم التي تساعد الإنسان على إدراك وضبط وجوده الاجتماعي بحيث يكون أكثر فاعلية وهي تضبط حاجة الإنسان لارتباط بغيره من الأفراد ويستطيع أداء دوره الاجتماعي بحيوية وفاعلية. (2)

كما تعتبر القيم معيارا للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين عدة بدائل في مواقف تتطلب سلوكا أو قرارا معيناً. (3)

المطلب الثاني: خصائص وأهمية القيم الاجتماعية.

أولاً: خصائص القيم الاجتماعية: للقيم خصائص عديدة يمكن حصرها فيما يلي:

• **للقيم خاصية النسبية:** ونعني بالنسبية أنها تختلف من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى ومن مكان لآخر بل أنها تختلف في الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته ومستواه وكذلك لا يمكن فهم القيمة إلا في المجال السلوكي وفي الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد بحيث يجب النظر إلى القيمة من خلال الوسط الذي تنشأ فيه ويكون الحكم عليها طرفياً وموقفياً وذلك بنسبتها إلى المعايير التي يضعها المجتمع تبعاً للظروف المحيطة بثقافته. (4)

(1) لظفي بركات أحمد: القيم والتربية، دار المريخ، بدون طبعة، الرياض، السعودية 1982، ص4.

(2) أبو العينين علي خليل مصطفى: القيم الإسلامية والتربية، مكتبة ابراهيم حلمي، بدون طبعة، المدينة المنورة، السعودية 1988، ص251.

(3) لوكيا الهاشمي وآخرون: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2000، ص61.

(4) محمد شفيق: الإنسان والمجتمع، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، بدون طبعة، الاسكندرية،

مصر 2003، ص247.

• **للقيم خاصة الديناميكية:** فالقيم تتغير بتغير ظروف الفرد واهتماماته ووفقا لما تمليه عليه الحياة أي أنها قابلة للتغيير الاجتماعي ولكن قد يكون التغيير سريعا كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغيير قيمة اجتماعية هامة وقد يكون بطيئا جدا كما في المجتمعات البدائية.⁽¹⁾

• **للقيم خاصة الموضوعية:** بأنها خارجة عن نوات الأفراد وعن تجسيداتهم الفردية وهي مترابطة بمعنى أنها تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية.⁽²⁾

• **للقيم خاصة الاكتساب:** بمعنى أنه يتعلمها الفرد في إطار الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد ذاته حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم وتفضيلها عن قيم أخرى.⁽³⁾

• **للقيم خاصة القابلية للترشيد:** فترشيد القيم يتطلب تفهم ومعايشة وممارسة هذه القيم والرجوع بها إلى جذور الثقافة والوقوف على وظائفها الاجتماعية فإذا تبين أن هذه القيمة أصبحت غير ملائمة كان من الضروري على رجال التربية والإعلام مثلا أن يستبدلوها بغيرها بعيدا عن محاولة إلغائها لأنها من التراث الاجتماعي وبالتالي فإن الإبقاء عليها مع تحييدها أمر مقبول ومحاولة إلغائها والقضاء عليها أمر مستحيل.⁽⁴⁾

بالإضافة إلى هذه الخصائص هناك خصائص أخرى يمكن إجمالها فيما يلي:

• تعتبر القيم تعبير أخلاقي يستمد الإنسان من تصور أو فلسفة أو عقيدة دينية بمعنى أن القيم تنتمي إلى عالم المثل.

(1) منى كشيك: القيم الفاتية في الإعلام، دار فرحة، بدون طبعة، مصر 2003، ص 66.

(2) سهير كامل أحمد: علم النفس الاجتماعي، مركز الاسكندرية للكتاب، بدون طبعة، مصر 2001، ص 190.

(3) لوكيا الهاشمي وآخرون: مرجع سابق، ص 165.

(4) عبد الباقي زيدان: علم النفس الاجتماعي في المجالات الإعلامية، مكتبة غريب، بدون طبعة، القاهرة، مصر، ص 434.

- تعتبر القيم بمثابة قواعد عامة توجه وتحدد السلوك الإنساني في مختلف المواقف فهي بذلك تفرق بين ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب.
- تعتبر القيم بمثابة الوسيلة أو الطريقة التي يجب أن يسلكها الفرد فهي بذلك ترتبط بالأفكار والمبادئ والاتجاهات التي حددها المجتمع.⁽¹⁾
- تتسم القيم عند صالح محمد علي أبو جادو بالهرمية إذ أنها ترتب عند كل شيء ترتيباً هرمياً متدرجاً في الأهمية بالنسبة لكل فرد وعلى هذا يمكننا القول أن لدى كل فرد نظام للقيم يمثل جزءاً من الاتجاه النفسي الموجه للسلوك.
- كما تتسم القيم بأنها ذات قطبين إما هذا الوجود أو ذاك، إنها حق أو باطل، خير أو شر، إنها تمتلك صفة الضدية فلكل قيمة ضدها ما يعني أنها ذات قطبين إيجابي (مكسب القيمة) أو سلبي ويسمى (عكس القيمة).⁽²⁾
- إمكانية قياسها باعتبارها مرتبطة بحياتنا وتخضع للتجريب ما يمكن من دراستها وقياسها أي أنها تستخدم في قياس الميول والاتجاهات (الملاحظة الميدانية).⁽³⁾

ثانياً: أهمية القيم الاجتماعية: تزداد أهمية القيم في عالمنا المعاصر في ظل التقدم العلمي والتقني الذي يمس جميع جوانب الحياة، بالرغم من ذلك لم يستطع أن يحل مشكلات حياة الإنسان المعاصرة.⁽⁴⁾

كما تعتبر القيم عنصراً رئيسياً في تشكيل ثقافة أي مجتمع فهي المثاليات العليا للأفراد والمجتمع إذ أنها تقوم بدور كبير في إدراك الأفراد للأمور من حولهم وتصورهم للعالم المحيط بهم وتعتبر مرتكزات أساسية تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي وتعد جانباً مهماً

(1) محمد شفيق: مرجع سابق، ص 247.

(2) صالح محمد علي أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 1998، ص 208.

(3) منى كشيك: مرجع سابق، ص 67.

(4) صالح محمد علي أبو جادو: مرجع سابق، ص 206.

من جوانب البيئة الفوقية للمجتمع لذلك نجد أنه مع كل تغيير في التركيب البنائي للمجتمع، لا بد من أن تتغير القيم لتواكب التركيب البنائي الجديد للمجتمع وينشأ صراع قيمي بين القيم الجديدة أو المستهدفة من التغيير والقيم السائدة بالفعل في المجتمع.

فالقيم تتضمن عناصر الانتقاء والتفصيل الأمر الذي يجعلها تختلف من مجتمع لآخر بل حتى عند الشخص الواحد تبعاً لرغباته واحتياجاته وتنشئته.⁽¹⁾

إضافة إلى هذا فإن أهمية القيم عند الربيع ميمون تكمن في تشكيلها لأفكار وعواطف وسلوك الإنسان الحق، كما أن الفرد المتمسك بها يلقي مكافأة دنيوية تتمثل في حب الناس له ويصبح شخصية محبوبة.⁽²⁾

المطلب الثالث: تصنيف القيم ومكوناتها.

أولاً: تصنيف القيم الاجتماعية.

إن تصنيف القيم أمر ضروري لدراساتها وفهمها رغم عدم وجود اتفاق عام بين علماء الاجتماع فيما يخص موضوع تصنيفها إلا أن تصنيفها في الغالب يتم كما يلي:

1- حسب الأبعاد وتنقسم إلى:

أ- **بعد المحتوى:** وهنا نجد ستة أنواع حسب تصنيف "سبرنجر Spranger" وهي:

• **قيم نظرية:** وتعتبر عن اهتمام الأفراد الزائد وميلهم لاكتشاف الحقائق والمعارف من أجل تحقيقها وتكون عادة عند الفلاسفة.

• **قيم سياسية:** وتهتم بالعمل السياسي وكل ماله علاقة بالقوة، السلطة، السيطرة.

(1) منى كشيك: مرجع سابق، ص58.

(2) الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر 1980، ص54.

• **قيم اقتصادية:** وتعبّر عن الاهتمامات ذات الفائدة والنفع والثروة والعمل والصناعة والإنتاج وتكون عادة عند رجال الأمن.

• **قيم دينية:** وتعبّر عن اهتمام الفرد بالسائل الدينية وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة.

• **قيم اجتماعية:** وتعبّر عن اهتمام الفرد بحب ومساعدة الناس والتضامن معهم وتكون عادة عند أصحاب الخدمة الاجتماعية.⁽¹⁾

ب- **بعد المقصد:** حيث حاول "روكاشس" تصنيف القيم حسب مقصدها إلى:

• **القيم الوسيلية:** وهي التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد كالقيم الأخلاقية.

• **القيم الغائية:** وهي تلك الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم كالقيم الشخصية والاجتماعية.

• **حسب شدتها وإلزامها:** وهنا نجد القيم المثالية وهي التي يحس الأفراد بصعوبة تحقيقها كمقابلة الإحسان بالإساءة.

• **القيم التفضيلية:** حيث يشجع المجتمع أفرادها على الالتزام والتمسك بها ولكنه لا يلزمهم بمراعاتها.

ج- **بعد العمومية:** وما يقصد بها هنا هو مدى انتشار القيمة ونجد هنا:

• **القيم العامة:** وهي تلك التي تنتشر في المجتمع كله.

• **القيم الخاصة:** وهي المتعلقة بمناسبات اجتماعية معينة أو مناطق محدودة.

(1) ماجد الزبيد: الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، دط، مصر 2006، ص 25.

د- حسب وضوحها: وتنقسم إلى قسمين:

- القيم الصريحة: وهي المصرح بها اجتماعيا والمعبر عنها بالسلوك والكلام.
- القيم الضمنية: وهي المستخلصة والمستدل عليها من ملاحظة التجارب.⁽¹⁾

هـ- حسب ديمومتها: وتنقسم إلى:

- القيم العابرة: وهي الوقتية العابرة، العارضة، القصيرة الدوام، سريعة الزوال يقبل عليها المراهقون.
- القيم الدائمة: وهي التي تبقى زمنا طويلا مستقرة في نفوس الناس.

2- حسب المستويات: ونجد هنا قيم المستوى الأول وهي القيم المحورية والتي ترتبط بالعقيدة والشريعة ارتباطا مباشرا ومن ثم فهي المعايير والمحددات الأساسية التي توجه سلوك الإنسان في المجتمع ونجد هنا القيم التعبدية وهي القيم الملزمة لكل مؤمن بها، حاکمة لجميع سلوكه وتصرفاته ولا يجوز له الخروج عنها.

- القيم اليومية: ونجدها في كل المجالات وكذا في العلاقات الاجتماعية وهي من يحدد نمط السلوك المرغوب فيه كما أن هذه القيم هي التي تحدد شكل الحياة في مجتمع معين.⁽²⁾

3- حسب الموضوعات: وينصب الاهتمام على موضوعات محددة تكتسب خاصية قيمية ومن أمثلة ذلك.

- نمط القيمة: قيم بيئية، قيم فردية، قيم إنسانية، قيم اجتماعية، قيم جماعية.

(1) صلاح محمد علي أبو جادو: ، مرجع سابق، ص210.

(2) وضحه السويدي.

• نماذج من القيمة: الجودة، الشجاعة، الحرية التعاون.

ملاحظة: يمكن للقيمة أن تصنف في عدة أنماط.

4- التصنيف على أساس الفائدة أو المنفعة: ونجد هنا أن القيمة ترتبط بالمنفعة التي يحققها ذلك الذي يحتضنها.

5- التصنيف على أساس الأهداف: ويقصد هنا تصنيف القيم على حسب الهدف الخاص الذي يحققه بوجودها مثل القيمة الغذائية للطعام والقيمة التبادلية للسلع.⁽¹⁾

6- التصنيف على أساس الوسط القيمي: وتنقسم باعتبار الوسط الذي ينشأ داخله إلى نوعين:

• قيم فردية: وهي تلك الملونة بالطابع الشخصي الذاتي أكثر من الطابع الاجتماعي⁽²⁾ وتظهر على الفرد ويمثلها حتى ولو كان وحيدا مثل قيمة الوقت والحفاظ عليه وقيمه الإنتاجية.

• قيمة اجتماعية: وهي تلك التي لا تظهر إلا من خلال اختلاط الفرد بالمجتمع واحتكاكه بأفراده.

(1) علي عبد الرزاق جلابي: المجتمع الثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1984، ص78.
(2) الكافي إسماعيل عبد الفتاح: موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية، المركز السكندري، بدون طبعة، مصر 2005، ص34.

جدول رقم 01: يمثل تصنيف القيم إلى ستة أبعاد.

المثال	المعنى	التصنيف	الأساس
الفلاسفة/العلماء	اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة	النظرية	المحتوى
رجال المال والأعمال	اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع ويتخذ من البيئة المحيطة به وسيلة للحصول على الثروة	الاقتصادية	
الفنانون	اهتمام الفرد إلى ما هو جميل ومتوافق ومنسق	الجمالية	
المصلحين الاجتماعيين	اهتمام الفرد بغيره من الناس ومساعدتهم	الاجتماعية	
القادة	اهتمام الفرد بالنشاط السياسي والعمل السياسي	السياسية	
رجال الدين	اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري ومعرفة أصل الإنسان ومصيره	الدينية	
التقني	تعتبر وسائل لغايات أبعد	وسائلية	
البقاء	تعتبر غاية في حد ذاتها	عائلية	
تنظيم العلاقة بين الجنسين	ما يسعى أن يكون	ملزمة	الشدّة
إكرام الضيف	ما يفضل أن يكون	تفضيلية	
العمل لدينا كأنه يعيش أبدا	تحدد ما يرجو أن يكون	مثالية	
أهمية الدين، الزواج	يعم شيوعا وانتشارا في العالم كله	عامة	العمومية
الأعياد	متعلقة بمواقف معينة، طبقة أو جماعة خاصة	خاصة	
الخدمة الاجتماعية	التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام	ظاهرة	الوضوح
السلوك الجنسي	يستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات	ضمنية	
التقاليد	تبقى طويلا وتنتقل من جيل إلى جيل آخر	دائمة	الدوام
المرض	وقتيّة، عارضة، قصيرة، سريعة الزوال	عابرة	

المصدر: خليل عبد الرحمان المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، ط2، عمان، الأردن، 2007، ص182.

ثانيا: مكونات القيم الاجتماعية

- **المكون المعرفي:** وهو الاختيار الشعوري أي انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر للفاعل في عواقب انتقاء كل بديل ويتحمل مسؤولية الثقافة بكاملها وهذا يعني أن الاختيار اللاشعوري لا يشكل اختيارا يرتبط بالقيم حيث يعتبر الاختيار

المستوى الأول لسلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من ثلاث خطوات متتالية عي استكشاف البدائل الممكنة + النظر في عواقب كل سبيل ثم الاختيار الحر.

• **المكون الوجداني:** هو التقدير الذي ينعكس في التعليق بالقيمة والاعتزاز بها والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم وتتكون من الشعور بالسعادة لاختيار القيمة + إعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

• **المكون السلوكي:** وهو الممارسة والعمل والفعل ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتفق مع القيمة المختارة على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما ساحت الفرصة لذلك وتتكون الممارسة من: ترجمة القيمة إلى ممارسة + بناء نمط قيمى. (1)

تسهم هذه العناصر الثلاثة في تحديد وظيفة ومعنى القيمة، ويتضمن العنصر الثالث (المكون السلوكي) العمليات التي تساعد الشخص الفاعل على تخصيص طاقاته وشحذها وتوجيهها بين مظاهر الفعل المختلفة وهو الأساس في تكوين نظام القيم. (2)

(1) فؤاد علي العاجز، عطية العمري: القيم وطرق تعلمها وتعليمها، دراسات في القيم والتربية، بمؤتمر كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، الأردن 1999، ص9.

(2) عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار البازوري، بدون طبعة، عمان، الأردن 2007، ص89.
* كارل ماركس: عالم اجتماع روسي من مواليد ماي 1818، كان والده يشتغل بالقانون في سنة 1841 أتم دراسته للحصول على شهادة الدكتوراه في الفلسفة، وفي 1843 رحل إلى باريس حيث بلغت الحركة الاشتراكية أوجها وهناك التقى بصديقه انجلز حيث أخرجها معا نظرية البروتاريا، توفي 1883.

المطلب الرابع: الاتجاهات النظرية المفسرة للقيم الاجتماعية.

لقد اختلف علماء الاجتماع في معالجتهم لموضوع القيم وتفسيرهم لها باختلاف توجهاتهم وإيديولوجياتهم وفيما يلي عرض لذلك:

1- الاتجاهات الكلاسيكية: وتضم:

أ-الاتجاه المادي: ويمثل هذا الاتجاه "كارل ماركس Karl marx" * الذي استقى تصوره من فلسفة "هيجل" وهو مبدأ صراع الأضداد، إذ أن "هيجل" يؤكد أسبقية الفكر على الوجود حيث حول ماركس فلسفة "هيجل" من فلسفة مثالية إلى جدلية مادية كون فلسفته قائمة على الطبيعة المادية إن القيم عند هذا الاتجاه هي نسبية، ديناميكية مرتبطة بالنسق الاقتصادي لوجود تأثيرات تبادلية بين البناء التحتي والفقوي وأن ما يتحكم بالعالم هو الوضع الاقتصادي الذي يسود المجتمع، بمعنى انه يتحول البناء الفوقي للمجتمع (قيم، أفكار) بتحول أو بتغيير الأساس المادي (البناء التحتي)، وهنا يكون المجموع الكلي للأفكار والقيم والضوابط التي تعتنقها طبقة ما تسمى بالأيديولوجية، والوضع الطبقي في المجتمع هو الذي يبقى على القيم بنسبتها كون كل طبقة تصارع من اجل الحفاظ على أفكارها ومصالحها، ولا يمكن للقيم النسبية أن تزول إلا بزوال صراع المصالح.

النقد: لقد أخطأ هذا الاتجاه عندما أرجع تفسير القيم الاجتماعية للعوامل المادية، فالقيمة هي تفكير اختيار بين ما هو مرغوب أو غير مرغوب بغية تحقيق هدف ما.

كما يمكن اعتبار هذا الطرح بمثابة أيديولوجية قائمة على الصراع بسبب الطبقة السائدة في المجتمعات وعليه فهو لم يأخذ بعين الاعتبار خصوصية ثقافة المجتمعات

الأخرى فقد يكون الصراع مثلاً في مجتمع من المجتمعات صراع حول الخطأ والصواب أو صراع بين القيم التقليدية والحديثة. (1)

كما أرجع كل الظواهر الثقافية من دين، قيم، نظم سياسية إلى القوى الاقتصادية.

ب- الاتجاه المثالي: يعتبر "ماكس فيبر Max wiber" من أهم المفكرين الذين أرسوا دعائم هذا الاتجاه مترجماً ذلك في مؤلفه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية"، وعلى عكس كارل ماركس فإن ماكس فيبر يرى أن النظام الرأسمالي نشأ في ضوء التغيرات المثالية كالعقيدة والقيم والأخلاق لهذا اهتم فيبر بإبراز دور الأفكار الدينية والقيم في النشاط الاقتصادي قصد فهم النظام الاجتماعي والاقتصادي. (2)

كما يرى "ماكس فيبر" * بأن القيم هي الموجهات التي تفرض نمطاً أو شكل السلوك وتتضمن بعض الظواهر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة غامضة، أو قد تضع بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى السعي لتحقيقها.

من هذا المنطلق يرى "ماكس فيبر" أن الفعل الاجتماعي يصنف إلى فئتين هما فئة الأفعال العقلية وفئة الأفعال اللاعقلية حيث أن هذا الأخيرة تضم نوعين من الأفعال أفعال تقليدية وتحددها العادات، التقاليد والمعتقدات وأفعال عاطفية تنشأ من عاطفة الفرد أو نفسيته.

النقد: يتضح مما سبق أن الفعل الاجتماعي لدى "دور كايم" سلوك موجه بموجهات قيمية يتحدد من خلالها ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب، رغم أن "ماكس فيبر" اهتم بدراسة الظاهرة التي اهتم بها كارل ماركس وهي ظهور النظام الرأسمالي، إلا أنه اكتفى بإبراز تلك

(1) صالح قنصوة: نظرية القيمة في الفكر المعاصر، دار الثقافة، 1980، ص280.

(2) علي الحوات: النظرية الاجتماعية، منشورات ألفا مالطا، 1998، ص122.

القيم والأخلاق في نمو النظام الاقتصادي وبهذا يكون كل من "كارل ماركس وماكس فيبر" في دراستهما للقيم قد ركزا على نشأة النظام الرأسمالي متجاهلين وجود علاقة قائمة بينهما.⁽¹⁾

2- الاتجاهات النيوكلاسيكية:

• **الاتجاه الوظيفي:** قبل التطرق لإسهامات هذا الاتجاه في فهم القيم وتفسيرها لابد من

عرض الأسس التي يقوم عليها هذا الاتجاه:

• المجتمع بناء يتألف من مجموعة أنظمة وأنساق.

• لكل نسق احتياجات لا بد من الوفاء بها، وإلا فإنه سيفنى ويتغير تغيراً جوهرياً.

• هذا النسق لابد أن يكون دائماً في حالة توازن لكي يتحقق ذلك وجب الوفاء

باحتمالات أجزاءه المختلفة.

• وحدة التحليل هي الأنشطة والنماذج المتكررة.

يعد "إيميل دوركايم" من أبرز علماء الاجتماع الوظيفيين الذي اهتموا بالقيم حيث

اعتبر الضمير "الضمير الحقيقي" مصدراً للقيمة، فالمجتمع أو الضمير الجمعي كما سماه

هو المشرع الوحيد للقيم فهو موجدتها وحافظها⁽²⁾

(1) علي الحوات: نفس المرجع، ص122.

* ماكس فيبر: عالم اجتماع ألماني من مواليد سنة 1864م، من مؤلفاته "الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية"، كان ميالاً لدراسة العلاقة بين القانون والنظام الاقتصادي، توفي عام 1920.

(2) قباري محمد اسماعيل: مرجع سابق، ص179.

بمعنى أن القيم مثل كل الظواهر الاجتماعية لديه من صنع المجتمع ولها قوة ملزمة، وأفراد المجتمع يشتركون في قيم واحدة ومعاييرها متميزة يفرضها عليهم المجتمع بما له من سلطة وقوة قهر إضافة إلى أنها تتغير بتغير الفرد.⁽¹⁾

أما القيم عند "تالكوت بارسونز*" فالقيمة عنده هي التي تحدد إطارات بنية الفعل الاجتماعي ولهذا يشتمل الإطار المرجعي للفعل الاجتماعي بالنسبة له على ثلاثة أدوار هي (الفاعل، الموقف، الاتجاهات) ما يعني أنه لضم الفعل الاجتماعي على الباحث الاجتماعي أن يفهم وقائع الموقف على أساس القيمة، وبالتالي فإن القيمة عند "بارسونز" هي موجه للفعل وبالتالي فهي عنصر منظم لسلوك الفرد كما أنها بمثابة معيار أو قاعدة للإختيار بين عدد من الموجهات وهنا تؤدي وظيفتها الاجتماعية باعتبارها جزء من الثقافة تعبر عن ما هو مرغوب به اجتماعيا على اعتبار أنها عنصر مشترك في تكوين كل من شخصية الفرد والبناء الاجتماعي.

النقد: لا يكن الجزم بأن بوارد ظهور الاتجاه البنائي ظهر مع "يميل دوركايم*" أو حسب كونت" بل ترجع ارهاصاته الأولى إلى الفلسفة العربية الإسلامية لدى "ابن خلدون" فهو مؤسس علم العمران البشري أو علم الاجتماع.

(1) علي عبد الرزاق جليبي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، مصر، بدون سنة نشر، ص179.
* تالكوت بارسونز: عالم اجتماع أمريكي تخرج وعمل بكلية اميرست في البداية كأستاذ في الاقتصاد ثم اشتغل بجامعة هارفرد كأستاذ لعلم الاجتماع ثم رئيسا لفرع العلاقات الاجتماعية بنفس الجامعة سنة 1946 وهو المنصب الذي شغله لبضع سنوات، درس كتابات دوركايم وماكس فيبر، من أعماله نظريته في الفعل الاجتماعي.

كما أن الاتجاه الوظيفي البنائي قد رأى في القيم ظاهرة اجتماعية فهي إحدى المتغيرات والمحددات الدافعة لسلوك الأفراد والموجهة للفعل الاجتماعي فهي تتكون نتيجة تفاعل الأفراد داخل المجتمع، كما أكد على أن هذا الأخير هو المصدر والمشرع الوحيد للقيم نافيا بذلك مشاركة أو تدخل الأفراد في صياغتها. (1)

• **الاتجاه النفسي (النظرية النفسية):** إن أصحاب هذا الاتجاه يردون القيمة إلى الوعي أو الوجدان النفسي وإلى البيئة الاجتماعية التي ينشأ فيها الفرد، على اعتبار أنها مصدرا لبعض المثيرات التي تؤثر في سلوك الأفراد، فليس ثمة قيمة إلا بما كان يرض رغبة أو يجسد دافعا أو يثير انفعال وما يعني أن القيمة ترتبط بالذات وليس بالموضوع فهي ترتبط بالذات وليس بالموضوع فهي ترتبط بدوافع السلوك وتنشأ في مواقف معينة أثناء التفاعل مع مواضيع الحياة. (2)

إن أهم نظرية في هذا الاتجاه هي نظرية "رالف بارتون بيري" التي مفادها أن قيمة الأشياء تأتي نتيجة اهتمامنا به، فالاهتمام هنا هو السمة المميزة لجميع القيم باعتباره من الخصائص المميزة للفعل البشري وقبول بعض الأشياء ورفض البعض الآخر فعملية كل من الرفض والقبول تمثل حالة وجدانية والتي توصف بأنها، أفعال أو ميول ناتجة عن اهتمام معين اتجاه الأشياء وفي هذا الصدد يقول "بيري" أن كل شيء يكون موضع اهتمام فإنه حتما محمل بالقيمة، يعتبر الشيء ذا قيمة إذ اتصف بفعل فيه اهتمام.

هذا يعني أن قيمة الشيء تنشأ من خلال اهتمام الشخص ورغبته في ذلك الشيء وليس من القيمة أي أن الاهتمام لا يصدر من الأشياء بل يصدر من الأشخاص تجاه

(1) قباري محمد اسماعيل: مرجع سابق، ص 214.

*إيميل دوركايم: عالم اجتماع ألماني من مواليد أبريل 1858 قدم أطروحة الدكتوراه حول تقسيم العمل الاجتماعي بجامعة السوربون 1893، من أعماله نظرية الظاهرة الاجتماعية، توفي عام 1917.

(2) صلاح قنصوة: مرجع سابق، ص 72.

الأشياء وهذا يدل على أن الأشياء حيادية وأن الإنسان هو الذي يخلع عليها قيما ما من خلال علاقته بها. (1)

النقد: وفقا لما سبق ذكره فإن الإنسان حسب هذا الاتجاه ليس حسا محضا كما يراه بعض المختصين في علم النفس ولكنه وحدة عقلية وحسية كونه يتميز بالإرادة والتفكير كونه يلجأ إلى الاحتكاك العقلي مستعينا بذلك بالقيم والمعايير التي تدين لها الجماعة بالولاء والتي ينتمي إليها فيختار من بين البدائل ما هو مرغوب فيه.

ما يمكن ملاحظته من خلال التطرق لمختلف الاتجاهات النظرية المفسرة للقيم أن أصحاب الاتجاه الكلاسيكي (الاتجاه المادي المثالي)، قد ركزوا على النظام الاقتصادي كمصدر أساس للقيم أما بالنسبة للاتجاه النيوكلاسيكي والمتمثل في الاتجاه الوظيفي فقد أرجع مصدر القيم للمجتمع بالدرجة الأولى نافيا بذلك دور الفرد، أما الاتجاه النفسي فقد أرجع مصدر القيم إلى الإنسان في حد ذاته.

من خلال ما سبق طرحه يمكن القول أن لكل مجتمع طابع خاص من الصفات والخصائص المتعددة والتي أهمها القيم والتي تتمحور حول الإنسان فلا وجود للمجتمع الإنساني دون قيم باعتبارها تشكل ضمير المجتمع ووجدانه، وتعمل على تكوين الفرد ونسقه المعرفي وهدفها الحفاظ على وحدة الهوية الاجتماعية وتماسكها وتشكل الطابع القومي.

كما أن وجود القيم يعتبر ملزما اجتماعيا لأن الشكل الذي تأخذه يرتبط مع نواحي أخرى مشكلة بذلك الموقف الاجتماعي والذي يتناقل مع التعديل عبر الزمن وما يجب التأكيد عليه هو أن لكل ثقافة مجموعة من القيم وبهذا يحصل عليها كل فرد لكن بدرجات متفاوتة وذلك لسبب أو لآخر.

(1) فوزية دياب، مرجع سابق، ص36.

المبحث الثالث: التنشئة الاجتماعية.

حظي موضوع التنشئة الاجتماعية باهتمام علماء الاجتماع منذ فترة ليست بالقصيرة حيث أصبح موضوع التنشئة موضوعاً أساسياً من موضوعات علم الاجتماع فجميع المجتمعات الإنسانية إنما تعتمد في تماسكها وتربطها بل وضوحها وتقدمها على ما هو متاح لأعضاء هذه المجتمعات من فهو مشترك للعادات والتقاليد والقيم التي تسود المجتمع.

المطلب الأول: ماهية التنشئة الاجتماعية.

تشير عملية التنشئة الاجتماعية إلى الأساليب والطرق التي يمكن بها تربية الأطفال وحضانتهم، أي أنها العملية التي من خلالها ينشأ الطفل ويصبح عضواً مشاركاً في مجتمع خاص، كما أنها العملية التي تنقل من خلالها متطلبات وعناصر الثقافة إلى الجيل أثناء عملية النمو حيث يقوم الوالدان أو ما ينوط بهم القيام بعملية التنشئة بغرس عناصر الثقافة التي تعتبر جزءاً أساسياً وهاماً في بناء الشخصية.⁽¹⁾

إن عملية التنشئة هي عملية اكتساب أكثر منها أي شيء يرجع ما يسمى بالفطرة فهي تأتي من هذا المنطلق بواسطة ما اصطلح عليه علماء الاجتماع بالتنشئة الاجتماعية فالأفراد يتحصلون من خلال هذه العملية على الخبرات والمهارات والمهارات التي تسمع له بالمشاركة كأعضاء فاعلين في المحيط الاجتماعي أي أنها محاولة تكيف الأفراد مع البناء المعياري للمجتمع وهذا ما يؤدي بالقول بأنها أحد العوامل التي تساعد في العملية الاجتماعية الكبرى على نطاق المجتمع ككل أي أنها تصور لكيفية ملائمة الفرد لحاجات المجتمع وعليه فهي تقوم بدور هام في التنسيق وخلق الظروف الملائمة بين الدور والحاجات.⁽²⁾

(1) محمد عبده مجدوب وآخرون: مرجع سابق، ص30.

(2) إسماعيل علي سعد: الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون طبعة، مصر 2006،

كما أن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يكتسب من خلالها الفرد لأنواع السلوك والمهارات الضرورية للمشاركة في الحياة اليومية ويتحدد سلوك الإنسان نتيجة تفاعل الخصائص البيولوجية والجسمية للفرد والبيئة الاجتماعية الأمر الذي يسهم في التنشئة الاجتماعية إذ لا يستطيع الاعتماد على خصائصه البيولوجية الجسمية فقط وإنما لا بد عليه من تعلم طرق وأساليب المعيشة من خلال التنشئة الاجتماعية.⁽¹⁾

إضافة إلى هذا فإن عملية التنشئة الاجتماعية هي عبارة عن اكتساب وتشكيل وتغيير لكل ما يتعرض له الطفل من خلال تفاعله مع الأفراد أي التفاعل الاجتماعي ما يكسبه شخصية اجتماعية تعكس ثقافة مجتمعه.

أي أنها عملية تعلم اجتماعي يتعلم فيها الفرد عن طريق التفاعل الاجتماعي أدواره الاجتماعية، ويتمثل ويكتسب المعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الأدوار أنه يكتسب الاتجاهات النفسية ولقد أطلق "نيو كومبت" مصطلح التعلم الاجتماعي على التنشئة الاجتماعية وبالتالي فهي عملية ديناميكية تتضمن التفاعل والتغيير والشخصية الناتجة محصلة للتفاعل.⁽²⁾

في عملية التنشئة الاجتماعية يشترط وجود أربعة قواعد رئيسية هي:

- 1- الأفراد (بيولوجيين).
- 2- وجود ثقافة اجتماعية.
- 3- وجود مجتمع بشري.
- 4- وجود تفاعل اجتماعي بين الأفراد.

(1) هشام يعقوب صريزيق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الراية، ط2، عمان الأردن، 2008، ص151-152.

(2) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص13-19.

• **الأفراد:** حيث يكون وجودهم ضروري للقيام بمتطلبات التنشئة وبما أن الأسرة هي المحطة الأولى في تعليم أبناءها كل ما هو معترف به اجتماعياً من قواعد سلوكية قيم وغيرها فإن مهمة التنشئة تتطلب قدرات بيولوجية موروثية مثل الدماغ والإحساس والتي قد تعد بمثابة قدرات بيولوجية تسهل عملية التلقين والتعليم لهذا فإن سلامة هذه الآليات البيولوجية تؤدي إلى سلامة ونجاح عملية التنشئة الأسرية والتي هي القاعدة العريضة للتنشئة الاجتماعية العامة.

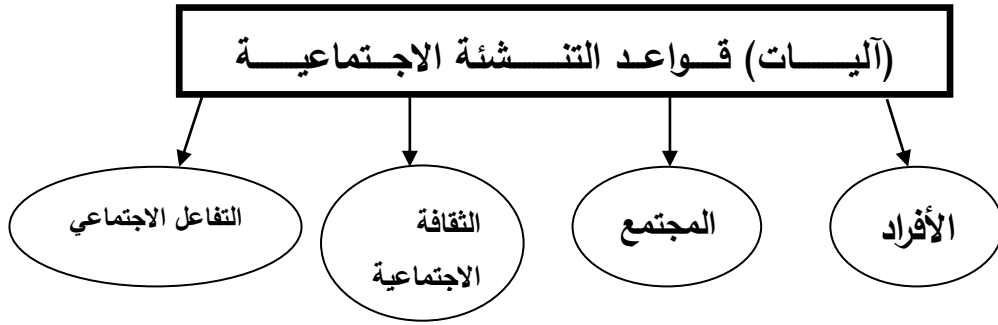
• **المجتمع البشري:** لما كان الفرد فاني فإن عملية الاستيلاء تضحى ضرورية جداً حتى يضمن المجتمع استمرار وجوده الكمي هذا الأخير لا يستعمل وجوده الكمي إلا بوجود قاعدة ثقافية.

• **الثقافة الاجتماعية:** تتضمن الإشارات، الرموز، المعتقدات، القيم ولكي تبقى هذه الثقافة وجب نقلها من جيل لآخر وذلك بواسطة التفاعل الاجتماعي.

• **التفاعل الاجتماعي:** وتبدأ من وضعها التقابلي (وجهها لوجه) أي بشكل مباشر وأحياناً بشكل غير مباشر (وسائل الإعلام) ومن خلال التفاعل المستمد بين الأبناء والأسرة يتم نقل التراث الثقافي وتتحقق عملية التطبيع الاجتماعي اكتساب الأبناء لسلوك ولكل ما هو اجتماعي⁽¹⁾، ويمكن تلخيص هذا الكلام في الشكل التالي:

(1) معن خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، 2006 ص53-54.

الشكل رقم (02): يوضح قواعد التنشئة الاجتماعية.



المصدر: معن خليل العمر: نفس المرجع، ص54.

المطلب الثاني: أهمية التنشئة الاجتماعية.

تكتسي عملية التنشئة الاجتماعية أهميتها في كونها عملية تعلم حيث يتعلم الأفراد كيف يصبحون أعضاء في المجتمع من خلال اندماج معايير وقيم المجتمع من جهة وتعلم كيفية أداء الأدوار الاجتماعية من جهة أخرى، وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية تعد عملية أساسية في تحقيق التكامل في المجتمع ولم يعد ينظر إليها كونه الحافظ لمرحلة الطفولة والتي تتم من خلال الأسرة والمدرسة لكنها أصبحت من الأمور المسلم بها إلا أن التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة مدى الحياة.⁽¹⁾

المطلب الثالث: مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

إن مؤسسات التنشئة الاجتماعية هي تلك المؤسسات التي أوجدها المجتمع لتلبية ضرورة من الضرورات الاجتماعية وهي تقدم خدمات مختلفة للأفراد وهي كثيرة ومتعددة على رأسها: الأسرة، المدرسة، المسجد، الشرطة، نسردها بشيء من التفصيل فيما يلي:

1- الأسرة: تعد الأسرة المحض الطبيعي الأول الذي يتولى حماية الفرد، وقد أثبتت التجارب العلمية أن أي مؤسسة أخرى غير مؤسسة الأسرة لا تعوض عنها ولا تقوم مقامها

(1) جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المركز المصري العربي، ب.ط، القاهرة، مصر 2000، ص482.

وتكتسب الأسرة أهميتها كونها أحد الأنظمة الاجتماعية المهمة والتي يعتمد عليها المجتمع كثيرا في رعاية أفرادها منذ قدومهم إلى هذا الوجود وتربيتهم وتلقينهم ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده وتهيئتهم لتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية على أكمل وجه.⁽¹⁾

لهذا تعتبر الأسرة أول وأهم المؤسسات التي تنهض بعملية التنشئة في المجتمع بالإضافة إلى مؤسسات أخرى فالأسرة تقوم بأول مرحلة من مراحل التنشئة حيث يبدأ الطفل في تعلم اللغة وبعض أنماط السلوك التي يراها داخل أسرته وما يتعلمه الطفل في تلك الفترة قد يتحول إلى سلوك اجتماعي.⁽²⁾

ما يعني أنها تمد الأفراد القيم والمعايير والعادات السلوكية الصحيحة ما يعني أن الأسرة هي المسؤولة عن الضبط الاجتماعي باعتبارها من يتولى رعاية أبنائها منذ اللحظة الأولى لميلادهم ويقع عليها العبء الكبير في تعلم السلوك السوي وممارسة الضبط الذاتي لأفرادها وبالتالي فإن العلاقات الوالدية السائدة داخل الأسرة من أهم العوامل الرئيسية التي تساعد في تهيئة الجو السيكولوجي المناسب الذي يتواجد فيه الأبناء حيث يلعب الجو الأسري دورا هاما في تكيف الأطفال أي أنه إذا كانت هناك علاقة انسجام بين الوالدين يكون هناك جو مناسب ليساعد الطفل على التكيف وإن كانت هناك خلافات بين الوالدين يتكون عند الطفل اضطراب انفعالي.⁽³⁾

إن عملية التنشئة الاجتماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالأسرة والمنوط بها بعدة وظائف يمكن حصرها فيما يلي:

- تعد الأسرة الموطن الأصلي أو المكان الطبيعي لنشأة العقائد الدينية واستمرارها.

(1) جواوسة جمال: دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية الثقافة الأمنية، مداخلات من الملتقى الدولي حول الثقافة الأمنية ومكافحة الجريمة في المجتمع العربي المتغير، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، العدد 5، الجزائر، ص 143-145.

(2) إسماعيل علي سعد: مرجع سابق، 2006، ص 217.

(3) سميحة كرم توفيق: مدخل العلاقات الأسرية، مكتبة الأنجلو المصرية، ب.ط، مصر 1996، ص 34.

- تعد الأسرة المدرسة الأولى التي يتعلم فيها الطفل لغته القومية إضافة إلى تلقيه مبادئ التربية الاجتماعية وأنماط السلوك إضافة إلى أنها لا تزال المسؤولة عن التنشئة وتحمل معها هذه المسؤولية النظم الموجودة في المجتمع.
- تعكس الأسرة على المجتمع صفاته فهي تتبنى تكوين الطفل وتحدد ميوله وتسد حاجاته وهي بهذا تعمل على تكوين شخصيته علاوة على هذا انها ذات عادات وتقاليد خاصة تربط أفراد الأسرة ببعضهم البعض ثم تربطهم بالمجتمع الذي يعيشون فيه.
- الأسرة وحدة اقتصادية متضامنة يقوم فيها الأب بإعالة زوجته وأبناءه وتقوم الأم بأعمال المنزل وقد تعمل الأم أو الأبناء فيزيد بهذا دخل الأسرة.⁽¹⁾

ما يمكن قوله واستخلاصه أن الأسرة هي من أهم مكونات النظام الاجتماعي رغم أنها أصغر وحدة فيه فهي التي تتولى تنشئة الطفل حتى تقدمه للمجتمع كعضو يحتل مكانته ووظيفته فيه.

2- رياض الأطفال: يتميز طفل هذه المرحلة بأنه دائم الحركة والنشاط ويريد التعرف على كل شيء حوله لديه حب الاستطلاع والتجربة بنفسه لاكتشاف الأشياء حيث يحاول أن يخرج كل ما لديه من طاقة لاكتساب الخبرات والتعلم ورياض الأطفال تقدم الخبرات الجديدة وفرصا أكثر للعب والاستكشاف إضافة إلى حاجة الطفل لأقران يلعب وينخرط معهم في أنشطة شبيهة منظمة بعيدا عن أعين الوالدين ورياض الأطفال هي المكان الذي يمكن أن يوفر للطفل مثل هذه الاحتياجات.⁽²⁾

(1) عبد الحميد لطفي: علم الاجتماع، دار المعارف، ط6، 1976، ص101-108.

(2) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص258-259.

3- المدرسة: عندما يذهب الطفل إلى المدرسة يبدأ في الاهتمام بالنظم الرسمية للتنشئة في المدرسة وقد يصبح اهتمام الطفل بالأنشطة الرسمية أكثر اتصالاً وتفاعلاً مع النظم الاجتماعية التي تتباين وتتمايز فيها الأدوار أكثر منها في الأسرة ويتعلم الطفل التعود على طابع المدرسة إضافة إلى أن الموضوعات التي يتلقاها الطفل في المدرسة يكون لها أثر هام في تعديل سلوك الطفل رغبة في أن يكون مواطناً له موقفاً متميزاً في مجتمعه.

على هذا تكون المدرسة على درجة كبيرة من الأهمية كمؤسسة من المؤسسات التي تشارك مشاركة فعالة في عملية التنشئة الاجتماعية حيث ينمو ويتزايد الاهتمام بالعمل الجماعي والنشاط الجمعي في هذه المرحلة من واقع تجربة الطفل وتفاعله مع النظم القائمة في المجتمع والمدرسة.⁽¹⁾

بهذا تعتبر المدرسة نقطة الالتقاء لعدد من العلاقات الاجتماعية المتشابكة حيث تعتبر هذه الأخيرة بمثابة طريق يتخذه كل القائمين على العملية التربوية داخل المدرسة لخلق توازنات لهذه العلاقات مما يساعد الطفل الناشئ على تخطي سلبياتها ومساعدته في الاتزان النفسي من خلال هذه العلاقات فالطفل داخل المدرسة على عكس الأسرة، تكون قيمه مكتسبة من خلال التزامه وتحصيله وفاعليته داخل النشاط المدرسي.

من اثر هذه العلاقات المتوازنة والقيم المكتسبة للطفل تكون للخبرات التربوية أثرها على النحو التالي:

- تكيف الطفل وتنمية قدراته.
- اتخاذ العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المدرسة كنموذج خارج المدرسة.
- تنمية قدرات الطفل وتكيفه من خلال عمليتي التعلم والتعليم.

(1) اسماعيل علي سعد: مرجع سابق، ص218.

- الحفاظ على ثقافة المجتمع والالتزامات الاجتماعية لما يراه المجتمع مناسباً لأفراده.
- استثارة قدرات وملكات الطفل الناشئ.

أشار "ندال دافيدوف" إلى أن المعلمين يلعبون دوراً هاماً في تنمية سلوك التلاميذ عبر استخدامهم للتغذية المرتدة التي تشجع التمكن وتنمي الكفاءة لدى التلاميذ مما يؤدي إلى توقعات مهمة حيث أنه يصادف الأطفال عقبات في مواقف الإنجاز وأنهم يميلون إلى افتراض أنهم يحتاجون إلى التحدي والإنكباب على العمل وبذل المزيد من الجهد.⁽¹⁾

- تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي أي تطبيع المولود الجديد بطبائع مجتمعه وثقافته لكي يكتسب الصفات الإنسانية والشخصانية المتمثلة في العضوية الاجتماعية.

- تحقيق التماسك الاجتماعي فعندما يتم اكتساب الفرد لقواعد ومعايير وقيم مجتمعه فإنه بذلك يندفع للاشتراك بقاسم مشترك أكبر مع أبناء مجتمعه المكتسبين لقواعد وقيم مجتمعه عندها تتبلور مشاركة وجدانية تعاونية فيما بينهم وحينئذ يتحقق التماسك الاجتماعي.⁽²⁾

- كما تتضمن التنشئة الاجتماعية العديد من العمليات منها ما هو نفسي ومنها ما هو اجتماعي فهي تشتمل على التعليم الاجتماعي والانتقال الثقافي للتراث من جيل إلى آخر وبالتالي تكوين الأنا والشخصية ليظهر التوافق الاجتماعي الذي يتم من خلال تغيير سلوك المنشأ ليكون متسقاً مع العادات والالتزامات الاجتماعية، ومن هنا تأتي النظرة السيكوسوسولوجية أو السوسيوكولوجية من خلال التأثير والتأثر بين ما هو فردي وما هو جماعي من خلال علاقات التفاعل بين الفرد والمجتمع.⁽³⁾

(1) نندال دافيدوف: مدخل إلى علم النفس، ترجمة سيد الطواب وآخرون، الدار الدولية، ط3، القاهرة، مصر 1988، ص47.

(2) معن خليل العمر: مرجع سابق، ص61.

(3) david popnoe: sociology, prentice hall Inglewood cleffs jersey, 1980, p373.

• تساهم عملية التنشئة الاجتماعية في التوفيق بين دوافع الفرد ورغبات ومطالب واهتمام الآخرين المحيطين به وبذلك يتحول الفرد من طفل متمركز حول ذاته ومعتمد على غيره هدفه، اشباع حاجاته الأولية إلى فرد ناضج يتحمل المسؤولية الاجتماعية ويلتزم بالقيم والمعايير الاجتماعية السائدة فيضبط انفعالاته ويتحكم في اشباع حاجاته وينشئ علاقات اجتماعية سليمة مع غيره وهي لذلك لها دور أساسي في تحديد أنماط سلوك الإنسان وتؤثر تأثير بالغ في تحديد جوانب علاقاته الاجتماعية.⁽¹⁾

4- جماعة الأقران: إن الطفل في جماعة الأقران يكتسب خبرات معينة قد لا يستطيع اكتسابها داخل أسرته حيث تحتل مكانتها في حياة الطفل وصولاً إلى نمو نفسي و اجتماعي سليم، حيث تعتبر جماعة الأقران عاملاً مهماً أو ضرورة ملحة في مرحلة الطفولة إذ في هذه المرحلة يكتسب الطفل قيمه واتجاهاته وسلوكه عن طريق اللعب ويعرف نفسه أكثر ويزداد وعيه ونموه الاجتماعي، حيث أنه هناك العديد من الدراسات التي أثبتت وجود علاقة بين اللعب والنمو الاجتماعي، كما أن لعب الأدوار الذي يحدث عادة في اللعب يسهم في تنمية قدرة الطفل على رؤية العالم والأشياء من وجهة نظر الآخرين وهذا ما يعني أن جماعة الأقران جماعة اجتماعية لها قوتها في تقبل الفرد واستحسانه لأنواع معينة من السلوك المؤثر في تكوين الفرد.⁽²⁾

هذا ويظهر تأثير جماعة الأقران في عملية التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي ما يعني أن جماعة الأقران تعتبر نقطة التقاء الأسرة بالمجتمع فعلى سبيل المثال نجد المراهق يسعى دوماً إلى تكوين علاقات اجتماعية سليمة مع الأصدقاء وقيامه بدوره

(1) محمد شفيق: مرجع سابق، ص27.

(2) شحاتة سليمان وآخرون: تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر 2002،

الاجتماعي معهم ويلاحظ هنا تحمس المراهق للأصدقاء واستجابته لهم بصورة أسرع وأعمق من استجابته للكبار. (1)

5- وسائل الإعلام: وتتمثل وسائل الإعلام في الإعلام المرئي (التلفزيون) الإعلام المسموع (الإذاعة)، الإعلام المكتوب (الجريدة).

يرى "جان بوديار" أن وسائل الإعلام والاتصال عملت على إدخال تغييرات جوهرية وإحداث تحولات جذرية غير مسبوقه في حياة الناس بسبب التطور المذهل الذي طرأ على وسائل الاتصال فالتلفاز باعتباره أحد أهم هذه الوسائل أصبح وبصورة متزايدة يحدد ويعيد تعريف ماهية العالم الذي نعيش فيه. (2)

وتكمن أهمية التلفزيون في كون الطفل في مرحلة اكتساب القيم والاتجاهات حيث يعتبر كل ما يراه معيارا لما يشاهده ويجربه في واقعه الاجتماعي سواء كان داخل الأسرة أو المدرسة، إلا أنه عندما يبلغ الأطفال سن الثانية عشر يكون قد تعدل سلوكهم بدرجة ملحوظة فالكثير منهم يكتسب القيود التي تكف سلوكه العدواني وقد أشار لذلك "كيني وكاجان" في دراساتهم عند تعرض الأطفال للإحباط عندما يشاهدون العنف في التلفزيون كما أشارت دراسات براون إلى أن البرامج التي تبثها قنوات الإذاعة والتلفزيون تتضمن أنماط من السلوك يتخطى تأثيرها المعلومات المتضمنة في البرامج إلى تأثيرها الفعال في اتجاهات وقيم الأطفال. (3)

6- المسجد: إن الدين كنظام اجتماعي يمثل مجموعة من الظواهر العقائدية والعبادات التي تعطي معنى للحياة البشرية وتعمل على تنظيم السلوك الإنساني حيال عالم الغيبيات كعقيدة يشترك فيها جماعة من الأفراد يكونون وحدة متماسكة(4)، ويأتي دور أماكن العبادة في

(1) حامد عبد السلام زهران: علم نفس النمو (الطفولة والمراهقة)، عالم الكتاب، ط5، القاهرة، مصر 1990، ص359.

(2) انطون جيندز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة.

(3) زكريا الشريبي وآخرون: علم النفس الطفولة أسس النفسية، دار الفكر العربي، ب.ط، 1998، ص286.

(4) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص 68.

التنشئة الاجتماعية من حيث أنها المكان الذي تمارس فيه التعاليم الدينية أي يترجم القول إلى فعل في قالب سلوك ولن يأتي ترجمة هذه التعاليم الدينية إلى سلوك، إلا إذا ادخله الفرد وكون ضميره الشخصي، حيث أن مثل هذه التعاليم كالتربيع والترهيب والثواب والعقاب كلها تؤدي إلى تعديل سلوك الفاعل وتوجيهه نحو السلوك المطلوب حيث يؤدي نبذ الفرد للسلوكيات الغير سوية إلى راحة نفسية.

كما تعمل المساجد أو دور العبادة إلى تأكيد السلوك الاجتماعي للفرد وتوحده أيضا مع معايير الجماعة كما أنها تساهم في تضيق الهوية والتقريب بين الطبقات الاجتماعية داخل المجتمع.⁽¹⁾

المطلب الرابع: نظريات التنشئة الاجتماعية.

لقد اختلفت وجهات نظر كثير من المفكرين والمختصين للتنشئة الاجتماعية حسب انتماءاتهم النظرية، غير أن تنظيرهم في هذا المجال قد امتاز بالغرارة والتنوع حيث نجد الكثير من النظريات التي تطرقت إلى عملية التنشئة الاجتماعية بنوع من التفصيل وفي يلي أهمها:

1- نظرية التحليل النفسي (فرويد): ترى هذه النظرية أن عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن اكتساب الطفل واستدخاله لمعايير والدية وتكوين الأنا الأعلى لديه ويرى فرويد أن هذا يتم عن طريق أساليب عقلية وانفعالية واجتماعية أهمها التعزيز والانطفاء القائم على الثواب والعقاب كون عملية التنشئة الاجتماعية تعمل على تعزيز بعض السلوكيات الاجتماعية المقبولة اجتماعيا أو القضاء وانطفاء البعض الآخر الغير مقبول اجتماعيا، كما تعتبر عملية

(1) شحاتة سليمان وآخرون: مرجع سابق، ص40.

التقليد المحاكاة التوحد القائم على الشعور بالحب والقيمة من أبرز أساليب التنشئة الاجتماعية.⁽¹⁾

تبرز نظرية التحليل النفسي في مجال التنشئة الاجتماعية عندما ينظر إليها في إطار التطور عبر مراحل النمو والتي قسمت كالتالي:

- **المرحلة الغمية:** والتي تبدأ من فترة الولادة حتى النصف الثاني من العام الأول.
- **المرحلة الشرجية:** وتشتمل هذه المرحلة العام الثاني والثالث من عمر الطفل.
- **المرحلة القضيبية:** مدتها من العامين الرابع والخامس من حياة الطفل.
- **مرحلة الكمون:** وتشمل الفترة بين سن السادسة وسن البلوغ.
- **المرحلة التناسلية:** وتشمل فترة ما بعد البلوغ.

من خلال هذه المراحل السابقة الذكر يتكون الضمير والتوحد مع الأب أو الأم وحل عقدة أوديب ويتضح السلوك الاجتماعي للفاعل مع نهاية مراحل النمو.

2- النظرية التفاعلية الرمزية (تشانز كولي-جورج هيرت هيد-هيرت بلومر): تعود جذور النظرية التفاعلية الرمزية إلى أعمال كل من "تشانز كولي" بالإضافة إلى أعمال "هيرت هيد" و"ماكس فيبر"، وقد قدم "هيرت بلومر" تلميذ جورج "هيرت هيد" تلخيصاً للقضايا الأساسية للتفاعلات الرمزية في ثلاث مقدمات هي:

• **أولاً:** أن الفاعل يسلك اتجاه الأشياء في إطار ما تحتويه هذه الأشياء من معاني ظاهره لهم.

• **ثانياً:** أن هذه المعاني هي نتاج التفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني.

(1) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص51.

• ثالثاً: أن هذه المعاني تتعدل وتتشكل خلال عملية التأويل.⁽¹⁾

وفقاً للنظرية التفاعلية الرمزية فإن عملية التنشئة الاجتماعية تستمر طوال حياة الإنسان حيث تلعب المؤسسة الاجتماعية الأولى دوراً هاماً في هذه العملية ألا وهي الأسرة بالإضافة إلى دور المؤسسات الأخرى ودون إهمال أدوارها كالمدرسة والمسجد.

يركز أنصار التفاعلية الرمزية على الاتصال الذي يعتبر قوام التفاعل والتواصل بين أفراد المجتمع من خلال تبادل الرغبات والمقاصد والمعاني ومفهوم الذات والذي يعد من ركائز هذه النظرية حيث يتم تكوين الذات من خلال استخدام الرموز.⁽²⁾

حيث تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تعلم في حد ذاتها لأن الطفل يتعلم أثناء تفاعله مع بيئته الخارجية الاجتماعية من عادات ونمط حياة، وهنا يبرز دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في إكساب الفرد المهارات والخبرات التي تجعله يتكيف مع الحياة الاجتماعية بمختلف أشكالها، وتشير نظرية التفاعلية الرمزية إلى نوعين من التعلم المقصود منه والتلقائي فالأولى يكون عن طريق التربية والتنقيف التي تعمل على إكساب الطفل أنما السلوك والمعرفة عن طريق الترهيب والترغيب، أما الثاني وهو التعليم التلقائي فيكون عن طريق التقليد والمحاكاة مع المحيط.

تعتمد نظرية التعلم على ثلاثة أشكال من التعليم وتتمثل فيما يلي:

• التعليم الشرطي.

• التعليم بالخطأ والصواب.

• التعليم بالاستبصار.

(1) محمد علي محمد وآخرون: مجالات علم الاجتماع-أسس نظرية ودراسات واقعية، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر 1985، ص 80.
(2) نفس المرجع، ص 80.

3- النظرية الدوركايمية في التنشئة الاجتماعية (إيميل دوركايم): تميز هذه النظرية بين الإنسان البيولوجي والإنسان الاجتماعي ذلك أن الانتقال من المستوى الأول للثاني يكون عن طريق القيم الاجتماعية، العادات والتي يتلقاها الفرد من المؤسسات الاجتماعية المختلفة (الأسرة، المسجد، وسائل الاعلام، المدرسة) فيكون بذلك قد اكتسب ما يصطلح عليه بالضمير الجمعي، وعند "دوركايم" فالتنشئة الاجتماعية هي عملية نقل نفسية الطفل من المستوى البيولوجي إلى المستوى الاجتماعي.⁽¹⁾

كما أن الحقيقة الاجتماعية عند "إيميل دوركايم" هي عبارة عن نسق منظم من التصورات والمشاعر والأفكار الجمعية التي تنفذ إلى ضمائر الناس.⁽²⁾

إذن فالتنشئة الاجتماعية عند "إيميل دوركايم" هي تلك العملية التي ترقى بالفاعل إلى المستوى الاجتماعي الذي يتجلى فيه التفاعل مع الآخرين كما أنها عامل جوهري في تحديد سلوكيات الفرد في المستقبل.

4- نظرية التعلم السلوكي (بافلوف-واطسون-ثورندايك-سكينر): إن العادات التي يكتسبها الإنسان هي تلك الروابط بين المثيرات والاستجابات الحادثة وأن تعلم هذه العادات، أو بمعنى أصح أن موضوع التعلم هو لب أي عملية نفسية أو عمليات التنشئة الاجتماعية، حيث أن هناك عدة آليات يمكن عن طريقها تعديل واكتساب السلوك للفرد مثل التعزيز والانطفاء والتشريط المضاد والتصميم.

تطورت نظرية التعلم خصوصا في مجال التنشئة الاجتماعية على يد "باندورا وسميث" بنظرية التعلم الاجتماعي حيث تعتبر نظرية التعلم الاجتماعي نظرية توليفية بين مختلف النظريات الأخرى في علم النفس، واعتبرت هذه النظرية أن عملية التنشئة

(1) ريبانانا غوروف: مقدمة في علم الاجتماع التربوي، ترجمة نزار عيون السود، دار دمشق للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا 1984، ص105.

(2) Emeil Durteim, education et sociologie P.V.E paris 1986, p105.

الاجتماعية عملية تعلم اجتماعي لأن نتيجة التعرض لخبرات وممارسات معينة يؤدي إلى تعديل وتغيير السلوك.

فالناس حسب "باندورا" يطورون فرضياتهم حول أنواع من السلوك الذي سوف تقودهم لأهدافهم ويعتمد قبول أو عدم قبول هذه الفرضيات على النتائج المترتبة على السلوك مثل الثواب والعقاب أي أن كثير من التعلم يحدث عن طريق مراقبة سلوك الآخرين وملاحظة نتائج أفعالهم، ووفق هذه النظرية فنحن لا نتعلم أفعالاً مسبقاً فقط بل نتعلم نماذج كلية من السلوك أي ما نتعلمه ليس فقط نماذج من السلوك ولكن القواعد أيضاً والتي تشكل أساس السلوك.⁽¹⁾

5- نظرية الدور الاجتماعي: تعطي هذه النظرية وزناً للعوامل الاجتماعية حيث أن الطفل ينمو في إطار اجتماعي ويتشابه عموماً سلوك الأطفال الرضع غير أن سلوك الكبار يختلف بسبب عملية التنشئة الاجتماعية⁽²⁾، وعملية اكتساب الأدوار الاجتماعية بصفة عامة مسألة ليست معرفية فقط بل هي ارتباط عاطفي، حيث توفر عوامل التعلم واكتساب الأدوار الاجتماعية بثلاث طرق هي:

- التعاطف مع الأفراد ذوي الأهمية المحيطين بالطفل.
- دوافع الطفل وبواعثه على التعلم.
- إحساس الطفل بالأمن والطمأنينة.

حسب نظرية الدور الاجتماعي فإن الطفل يتعلم دوره من خلال تفاعله مع الآخرين وبخاصة الأشخاص المهمون في حياته الذين يرتبط بهم ارتباطاً عاطفياً.⁽³⁾

(1) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص 52.

(2) أحمد عزت راجح، مرجع سابق، ص 98.

(3) صالح أبو جادو: مرجع سابق، ص 60.

يتضح مما سبق أن التنشئة الاجتماعية قد أسهمت إسهاما ملحوظا في البناء الاجتماعي والنفسي للإنسان وتقوم بدور فعال في جعله إنسانا اجتماعيا أكثر سوية وفاعلية في تنمية ذاته و المجتمع .

الفصل الثالث:

المسار الوظيفي للمورد
البشري.

تمهيد:

يكتسي موضوع المسار الوظيفي أهمية خاصة لدى المؤسسة والفرد على حد سواء نظرا للتطورات الحديثة في محيط العمل والتي تشمل مختلف التغيرات في النمط المعيشي والقيم وتركيبية العمال، والعولمة والتطورات التكنولوجية ومختلف التشريعات وهذا ما يعكس التحديات الجديدة التي يجب على المؤسسة أن تتعامل معها في ظل حشد كل الجهود واستغلال مواردها البشرية والمادية بغية الحفاظ على مكانتها كونها تتولى عمليات الإعداد والتوجيه والتدريب والتنمية الهادفة إلى تشكيل اتجاهات الفرد وأفكاره وسلوكه بما يخدم أهدافها حيث يسعى الفرد لتحقيق أهدافه من خلال مساره الوظيفي.

ما تجدر الإشارة إليه أن النظرة إلى المسار الوظيفي قد اختلفت عما كانت عليه في الماضي أين كان له، على أنه مجرد التدرج من وظيفة إلى أخرى أعلى منها في مؤسسة أو مؤسستين على الأكثر بالنسبة لمجموعة وظيفية معينة أما الآن فقد أصبح المسار الوظيفي مرتبطا ومتأثرا بالفرد أكثر من تأثره بالمؤسسة.

انطلاقا من هنا ولغرض توضيح هذه الأهمية سيتناول هذا الفصل ماهية المسار الوظيفي من خلال تعريفه وتمديد خصائصه وأهميته والتعرض لمداخله ومراحله وإبراز علاقاته بالقيم والمرجعية الثقافية والاجتماعية للفرد.

المبحث الأول: ماهية المسار الوظيفي.

المطلب الأول: تعريف المسار الوظيفي.

يقصد بالمسار الوظيفي مختلف الوظائف والمستويات الإدارية التي يشغلها الفرد بما يتفق مع قدراته الشخصية وطموحاته وقيمه المختلفة أما تخطيط المسار الوظيفي فيتضمن تحديد أهداف المسار الوظيفي للفرد على ضوء رصد وتقييم اهتماماته وطموحاته وقدراته وقيمة أهدافه بما يمكنه من وضع القرار المناسب فيما يخص قبوله أو رفضه لترقية أو نقل، وكذا بقاءه في المؤسسة أو تركها متحولاً لوظيفة أو مؤسسة أخرى وكذا إلى التقاعد.⁽¹⁾

كما يتكون المسار الوظيفي من مجموع المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقاً ويتم تعيين العامل فيها تدريجياً والتي تمتد طوال حياته المهنية وتتأثر هذه الوظائف باتجاهات الفرد وطموحاته وأماله ومشاعره كما ينظر إلى المسار الوظيفي على أنه مسار للحراك داخل المؤسسة وتراكم مجموعات فريدة ومميزة من المراكز والخبرات خلال شغله لوظائف معينة.⁽²⁾ كما أنه هناك تعريف على العامل المبتدئ، الطبيب، المحاسب وعلى أي نوع من العمل سواء كان مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، كما قد يشغل المسار الوظيفي العمل التعليمي والمراحل الدراسية.⁽³⁾

من هنا نجد أن للمسار الوظيفي مفهومًا ذا بعدين هما:

الأول: ويتمثل في تدرج الموظف أو الفرد من وظيفة لأخرى ذات مسؤوليات ومستويات وواجبات ومتطلبات وشروط تأهيل أعلى.

(1) زاهد محمد ديري: إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة، ط1، عمان، الأردن، 2011، ص142.

(2) جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، دار الجامعة، ب.ط، دار الجامعة، مصر 2003، ص3.

(3) Yues Emery; François Gonin, *dynamiser des ressources humaines*, France, bibliothèque ressources humaines, 1999, p109.

الثاني: ويتمثل في تدرج الفرد أو المورد البشري من السلم الفني والتخصص دون أن يرافق ذلك تدرجه في سلم الوظائف الإداري.⁽¹⁾

لتخطيط المسار الوظيفي أربعة أبعاد رئيسية هي:

- كيف تساعد المؤسسة الأفراد على تخطيط مساراتهم الوظيفية؟.
- كيف ينسجم المسار الوظيفي مع الخطط العامة للموارد البشرية بالمؤسسة كالترقية، النقل، تقييم الأداء؟.
- كيف يطبق التخطيط في مراحل مختلفة من المسار الوظيفي للفرد؟.
- كيفية تنفيذ البرامج الفاعل للتخطيط المسار الوظيفي؟.⁽²⁾

خصائص المسار الوظيفي:

من خلال تعريف المسار الوظيفي يمكن أن نستخلص الخصائص التالية:

- أن رسم المسار الوظيفي لكل فرد هي مسؤولية الشخص ذاته إذ أنه يقوم برسم المسار الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي ويجب أن يقترن هذا بالصفات والمهارات والاتجاهات التي تؤهله لذلك.
- تقع على الفرد مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يتقدم لشغلها.
- يقوم المسار الوظيفي على أساس مسؤولية المؤسسة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق مؤهلاته وتهيئة مناخ العمل لاستثمار قدرات ومهارات ومواهب الأفراد.

(1) عمرو وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل، ب.ط، عمان، الأردن 2005، ص546.

(2) زاهد محمد ديري: مرجع سابق، ص142.

- يستلزم تخطيط وتسيير المسار الوظيفي من المؤسسة ممارسة مجموعة من الأعمال في مجالات الاختيار، التعيين، التدريب، النقل والترقية.
- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة بين الفاعل والمؤسسة.
- وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد هناك تربط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مع خطط المؤسسة في تشغيل العمالة⁽¹⁾، وما يترتب عليه من حالات التوتر أو الضغوط الوظيفية بين الفرد والمؤسسة.
- يهدف تسيير المسار الوظيفي إلى تحقيق مصالح الفاعلين في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة لهم بغية التقدم في مراحلها المختلفة.⁽²⁾

المطلب الثاني: أهمية المسار الوظيفي.

يكتسي أهمية بالغة بالنسبة للمورد البشري والمؤسسة، نظرا للنتائج الايجابية التي يمكن تحقيقها من خلال الإعداد الجيد له.

أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

- محاولة ضمان التوافق بين الخبرات والتوقعات، فزيادة رغبة الفاعل واهتماماته يميل إلى وضع أهداف غير واقعية في العمل، والتوقعات المبالغ فيها ينتج عنها الإحباط وعدم الرضا في حالة ما اختلفت خبرات العمل مع القيم والأهداف.
- إن رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع التوجهات المهنية لكل فاعل مهما كانت القيم التي يؤمنون بها وما يؤديه من أنواع المهن وتوجهاتهم الوظيفية فبينما يعطي بعض الأفراد قيمة أكبر للتقدم أو الحرية فإن آخرين يعطون قيمة أكبر للمتعة الداخلية

(1) رافدة الحريري: اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، الأردن 2014، ص 222.

(2) محمود مصطفى أبوبكر: مرجع سابق، ص 214.

المتحققة من العمل في حين آخرين يقدرور الشعور بالأمان بدرجة اكبر وتحقيق التوازن في حياتهم.

• تحقيق التوازن بين الرغبة في التزقي والحاجة إلى المال والتحدى والمسؤولية في العمل والمجتمع وبين الأسرة ووقت الفراغ التي تأخذ قيم ترجيحية أكبر عن العمل ومن ثم فالفرد الآن يحاول أن يسعى إلى تحقيق تعايش حيث لا يطغي العمل على الجوانب الأخرى بحياته ومثل هذا القرار يعد من القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد لأنها تحتاج إلى للمقارنة بين الحاجة إلى العمل والحاجة إلى وقت فراغ أكبر.⁽¹⁾

• أن تشريعات العمل في الكثير من بلدان العالم توفر فرص عمل متكافئة للرجال والنساء إضافة إلى توفير برامج التدريب ما يساعد على إزالة الصراع في مجال العمل وينمي الولاء والانتماء لكافة الفاعلين داخل المؤسسة.⁽²⁾

• كما يمكن القول تكمن عملية المسار الوظيفي بالنسبة للفاعل في عملية التوجيه الملائم والتحفيز في الحياة المهنية إذ أن لكل فاعل طموحات واحتياجات ورغبات يطمح لإشباعها.

• كما تكمن أهمية المسار الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي وبناء المهارات ما يمكن الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات.⁽³⁾

أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمؤسسة:

• إن توافر خطط خاصة بالمسار الوظيفي بأي مؤسسة يساهم في تحقيق الطموحات الوظيفي للأفراد ومستقبلهم المهني مما يشجعهم في الالتحاق وخاصة في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات التي تعمل كل منها جاهدة للحصول على هذه النوعية من العمالة.

(1) راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، ص337-339.

(2) Bernard Martory et autres: *gestion des ressources humaines*, nathan 1998, p65.

(3) *ibid*, p65.

• يساهم اعتناء المؤسسات بالمستقبل الوظيفي لفاعليها في تحسين سمعتها من خلال الترويج لها في كافة الأماكن التي قد يتواجدون فيها وبالتالي التعبير عنها كمجال جذاب للعمل.

• تقليل تكلفة العمالة: حيث أن الحصول على أفراد ذوي كفاءة ومعرفة عالية يجعل ما ينفق على أنشطة تخطيط تسيير وتنمية المسار الوظيفي ذو عائد يفوق التكلفة وفي المقابل هناك من المؤسسات التي لا يوجد لها ما ينفق على الأمر بينما تفوق تكلفة العمالة ممثلة في الأجور والحوافز الأخرى العائد، والربح، وتحقق بذلك خسائر فادحة.⁽¹⁾

• تشجيع تنوع الثقافات حيث يتسم برنامج المسار الوظيفي الفعال بإتاحة الفرصة في جميع المستويات بالمؤسسة لكل فئات العمال، وعليه فإن مواجهة الفرصة المهنية الممتدة في ظل ظاهرة العولمة والمشروعات المشتركة حول العالم يجعل من تنوع الثقافات أمراً مرغوباً وواقعاً ملموساً.

• تجنب التقادم المهاري حيث تساعد برامج المسار الوظيفي الفعال في توقع التطورات كالتغير التكنولوجي السريع والتطورات الاقتصادية بالإضافة إلى التغيرات في أذواق المستهلكين ومن ثم العمل على اكتساب الأفراد المهارات الجديدة التي تتناسب مع هذه التطورات.⁽²⁾

• كما يهدف تخطيط المسار الوظيفي إلى تحقيق رضا الفرد في عمله كوسيلة تمكنها من تحقيق أهدافها بفعالية ومسايرة التطورات السريعة في البيئة بإدخال حركية في تسيير مساراتها الوظيفية وتحتاج إلى التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة.

(1) أحمد ماهر: مرجع سابق، ص16.

(2) جمال الدين محمد المرسي: مرجع سابق، ص379.

إنّ يستهدف المسار الوظيفي تخطيط وتحديد المسار المستقبلي للوظيفة، وتحقيق التوافق والانسجام المرن بين الفرد والوظيفة.⁽¹⁾

المطلب الثالث: أهداف المسار الوظيفي.

هناك عدة أهداف فردية وتنظيمية نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر ما يلي:

- تحسين فعالية الكمال والمؤسسة.
- تأمين احتياجات المؤسسة لشغل المناصب الشاغرة.
- التحفيز الذي من شأنه التقليل من الاستقالات.
- رفع حماس العمال ورفع مستوى رضاهم الوظيفي.
- التلازم والتأقلم مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية.⁽²⁾

يهدف الفرد من وراء تحسينه لمساره الوظيفي في تقويم قدرات الأفراد ومهاراتهم وبالرغم من أن نظام تقارير الأداء يمكن أن يعطي بعض المعلومات المفيدة في هذا المجال إلا أن هذه التقارير من أوجه قصور بسبب بعض نواحي التحيز وعدم الموضوعية جعل الكثير من المؤسسات تفكر في أساليب علمية أخرى للتقويم الموضوعي يمكن الاستفادة منها، وبصفة عامة فإنه يتحدد الهدف من عملية المسار الوظيفي في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ليجد الفاعل الوظيفة المناسبة له ويحقق أهدافه والتي تتمثل خاصة بالنمو في العمل والرضا عنه من جهة وتجد المؤسسة الفرد المناسب لوظائفها لتحقيق الإنتاجية والربح.⁽³⁾

(1) محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر 2005، ص368.

(2) نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، ط2، برج الكيفان، الجزائر 2016، ص160.

(3) قشي إلهام: محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2008، ص182.

غير أنه عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه فيصبح الفرد عبئاً والتزاماً على المؤسسة وهذا من خلال أدائه الضعيف لذلك فإنه ومن مصلحة المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة المسار الوظيفي.⁽¹⁾

المطلب الرابع: مراحل المسار الوظيفي.

يبدأ الأفراد في التفكير في مستقبلهم الوظيفي منذ مراحل دراستهم الإعدادية والثانوية إلى غاية سن التقاعد ويمكن تحديد أربع مراحل يسلكها معظم الناس عبر مساراتهم الوظيفية.

1- مرحلة الاستكشاف: وتبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الفرد في المؤسسة حيث يخضع خلالها إلى فترة تجربة وتأهيل وهو هنا يتأثر باستكشافه لذاته من حيث قدراته وميوله ولما يقوله أقاربه، أصدقاؤه وأساتذته الأمر الذي يؤدي لتطبيق اختياراته أو جعلها أكثر تحديداً ويصفها في اتجاه واحد. وتنتهي هذه المرحلة لدى معظم الأفراد عندما يبلغون منتصف العشرينيات وينتقلون من الدراسة إلى العمل.⁽²⁾

2- مرحلة بداية المسار: وتبدأ هذه الفترة بالاتصال بالمنظمة أو المؤسسة أو عدة مؤسسات يتوقع الفرد العمل بها واستعراض الفرص الممكنة للتوظيف والمفاضلة بينهما إذا تعددت ثم اختيار منصب يتقدم لشغله وعندئذ يحصل على منصبه الأول ويتلقى التدريب ويسعى لأن يكون مقبولاً بين أقرانه وزملائه والتعلم من أخطائه وتحسين أدائه، وعموماً يحاول توطيد أقدامه في المنصب الذي شغله والمؤسسة التي انضم إليها.⁽³⁾

3- مرحلة منتصف المسار: أن معظم الأفراد لا يصطدمون بالتحديات في المسار الوظيفي حتى يصلوا إلى هذه المرحلة التي يشهد الفرد فيها ثلاث مسارات متميزة ومنفصلة وهي

(1) راوية حسن: مرجع سابق، ص340.

(2) زاهد محمد ديري: مرجع سابق، ص151.

(3) أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، د.د.ن، د ط، القاهرة 2004، ص361-397.

الاستمرار في المسار الوظيفي بنفس المستوى الذي أنهى به مرحلة بداية المسار ولا يعتبر ذلك سهلا حيث يحتاج إلى كثير من الجهد منه ومن المؤسسة التي يعمل بها.

أما الركود حيث يبدأ الفرد هنا نهاية مساره الوظيفي مبكرا وربما أدى ذلك إلى فقدان وظيفته في حين نجد أن التقدم في المسار الوظيفي إلى أعلى عن طريق الترقية ما قد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى أعلى.⁽¹⁾

4- مرحلة نهاية المسار (الانحدار): وهي المرحلة الأخيرة من المسار الوظيفي حيث يبدأ الفرد بتهيئة نفسه للتقاعد وبيدأ في تغيير اهتماماته نظرا لشعوره بنهاية مساره الوظيفي.⁽²⁾

قد تكون هذه المرحلة أصعب على هؤلاء الذين حققوا نجاحا مستمرا في المراحل السابقة أما بالنسبة لمن كان أداؤهم فقيرا أو متواضعا عبر سنوات الحياة العملية، فقد يسعدون بنهاية المسار.⁽³⁾

يمكن تلخيص مراحل المسار الوظيفي من وجهة نظر أخرى مثلما يوضحه الجدول

رقم (02):

(1) مصطفى محمود أبو بكر: مرجع سابق، ص 231.

(2) نفس المرجع، ص 213.

(3) أحمد سيد مصطفى: مرجع سابق، ص 362.

جدول رقم (02): يوضح مراحل المسار الوظيفي وأهم السمات المميزة.

المرحلة أبعاد المقارنة	الاستكشاف	التأسيس	الحفاظ	الانفصال
المهام	<ul style="list-style-type: none"> ● تحديد الاهتمامات ● تحديد المهارات ● التوافق بين الفرد والوظيفة 	<ul style="list-style-type: none"> ● فرص التقدم والنمو ● فرص الأمان ● تنمية نمط الحياة 	<ul style="list-style-type: none"> ● الحفاظ على الانجازات ● تحديد المهارات 	<ul style="list-style-type: none"> ● خطط التقاعد ● التوازن بين الأنشطة الوظيفية وغير الوظيفية
النشاط	<ul style="list-style-type: none"> ● المساعدة ● التعليم ● إتباع الإرشادات 	<ul style="list-style-type: none"> ● الاستقلالية ● المساهمة 	<ul style="list-style-type: none"> ● التدريب ● وضع السياسات ● الدعم والتشجيع 	<ul style="list-style-type: none"> ● ترك العمل
العلاقة بالآخرين	<ul style="list-style-type: none"> ● صبي 	<ul style="list-style-type: none"> ● زعيم 	<ul style="list-style-type: none"> ● مراقب 	<ul style="list-style-type: none"> ● موجه / مدعم
السن	<ul style="list-style-type: none"> ● أقل من 30 	<ul style="list-style-type: none"> ● 40-30 	<ul style="list-style-type: none"> ● 60-45 	<ul style="list-style-type: none"> ● أكبر من 60 سنة
سنوات الوظيفة	<ul style="list-style-type: none"> ● أقل من عامين 	<ul style="list-style-type: none"> ● 10-2 سنوات 	<ul style="list-style-type: none"> ● أكثر من 10 سنوات 	<ul style="list-style-type: none"> ● أكثر من 10 سنوات

المصدر: جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، ص381.

• النموذج الجزائري: كما وقد اقترح الأستاذ الدكتور "تور الدين حاروش" مراحل للمسار

الوظيفي بالنسبة للفرد الجزائري والتي تتمثل فيما يلي:

1- **مرحلة الآمال والأحلام:** وتمتد حتى سن 15 سنة، وهي نهاية مرحلة الدراسة المتوسط حينما يكبر حلم الأسرة والطفل بوظائف مرموقة في المجتمع متأثرا بأفراد الأسرة أو الأقارب الذين بلغوا مستويات عليا في الدراسة أو التوظيف.

2- **مرحلة العذاب والأرق:** وتمتد من 16 إلى 25 سنة وهي فترة المرحلة الثانوية وفيها يزداد الحلم والأمل في الحصول على شهادة البكالوريا بمعدل عال والالتحاق بأحسن

التخصصات والتي تحتل الصدارة في السلم الاجتماعي الجزائري فإذا تحقق هذا للفرد يكون قد حقق صورة نفسية وذهنية، أما إذا كان العكس وحقق البكالوريا بمعدل عال فيواصل الدراسة بواقعية، وإذا كان الرسوب فالتوجه إلى الحياة المهنية من خلال مراكز التكوين المهني أو ممارسة التجارة أو بعض الأنشطة الحرة أو قد يكون مصيره البطالة.

3- المرحلة الثالثة: الوسطة وتزداد حدتها في حدود 30 سنة عندما يعجز الفرد في إيجاد عمل لنفسه، فيبحث عن يمكنه من التوظيف وتكثر الأساليب المتبعة في ذلك فمن الاعتماد على أهل الجاه من الأهل والجيران والمعارف إلى الرشاوى وغيرها من الأساليب.

4- الضمان والاستقرار: وتكون بين 25-40 سنة وهنا يطمئن الفرد على وظيفته ويبدأ في تنمية قدراته ويتعرف على أنظمة العمل وقوانينه والثقافة التنظيمية ومحاولة إثبات نفسه وإعطاء أهمية لشخصه في محيط العمل ويزداد طموحه نتيجة الاستقرار فيبحث من جهة أخرى متابعة تخصص أو دراسة يدعم به مركزه الوظيفي والاجتماعي وهنا يبحث عن عمل مواز يواجه بها الحياة ومتاعبها.

5- مرحلة التقييم: من 40-55 سنة وهنا يقيم الفرد نفسه كما أنها في الحقيقة تمثل مرحلة النضج والوعي الوظيفي.

6- مرحلة التوجه نحو التقاعد: وذلك بداية من سن 55 في حالة التقاعد المبكر.

7- ما بعد التقاعد: ولو أن الفرد هنا وضع حدا لمساره الوظيفي لكن في الجزائر ربما يبدأ في رسم مسار وظيفي آخر لما بعد التقاعد، وهو البحث عن عمل آخر كسائق سيارة أجرة أو حارس ليلي كمتقاعد.⁽¹⁾

(1) نور الدين حاروش: مرجع سابق، ص 165-166.

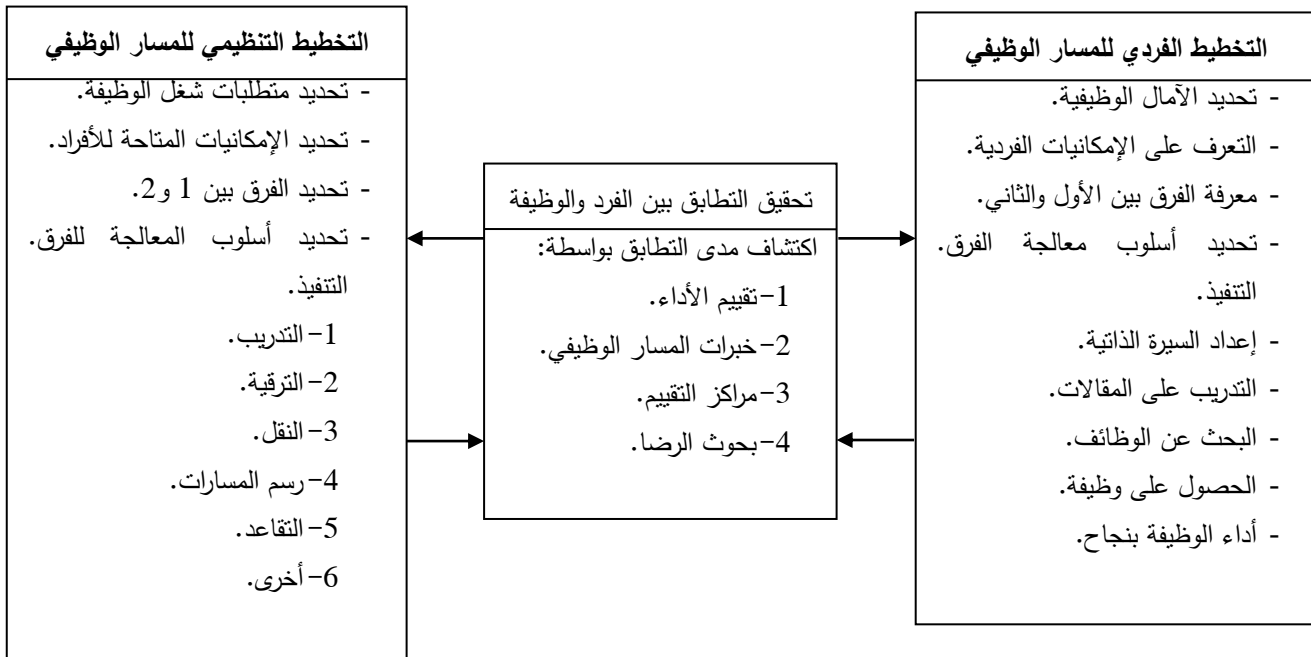
المبحث الثاني: تخطيط وإدارة المسار الوظيفي.

المطلب الأول: تعريف تخطيط المسار الوظيفي.

يعرف البعض تخطيط المسار الوظيفي بأنه: "ذلك الجانب الذي يقع ضمن مسؤولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي ويتضمن ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفية، ويشمل تقييم الفرد لقدراته واهتماماته للفرص الوظيفية المتاحة، صيانة الأهداف الحقيقية وتحقيق الأنشطة التنموية المناسبة"⁽¹⁾.

كما يعرف بأنه تلك العملية التي يقوم بها الفرد بدور رئيسي في تحديد أهدافه المهنية والطريقة الملائمة لتحقيقها. أو هو تلك العملية التي تؤديها المؤسسة لتساعد الأفراد على تحديد أهدافهم ومساراتهم الوظيفية ومن هنا فإن أهداف تخطيط المسار الوظيفي هو تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة.⁽²⁾ وهذا ما يوضحه الشكل رقم (03).

شكل رقم 03: يوضح تخطيط المسار الوظيفي: نحو تحقيق التوافق والتطابق بين الفرد والوظيفة.



المصدر: أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، ط2، الإسكندرية، مصر بدون سنة، ص 76.

(1) صلاح عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، ص 54.

(2) فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، بدون طبعة، عمان، الأردن 2011، ص 18.

المطلب الثاني: إدارة وآليات المسار الوظيفي.

إدارة المسار الوظيفي: يعتبر الفاعل في المؤسسة أهم عنصر في العملية الإنتاجية ولذا فإن إدارة المسار الوظيفي تضطلع بمسؤوليات ومهام عديدة من أجل استثمار هذا العنصر والاستفادة منه في المؤسسة وكذلك توفير مستلزمات الرضا الوظيفي كما تشمل إدارة المسار الوظيفي للفاعلين على الحقوق، الواجبات، الانتماء والتعيين والتفويض ويجب أن ترتبط الجرو الإضافية والحوافز بالزيادة الحقيقية في الإنتاج والجودة وان تشبع حاجات الفاعل والاهتمام بدورة حياته داخل المؤسسة وتحقيق الإدارة للعلاقات المنطقية بين الحالة المعنوية والاجتماعية للفاعلين وبين أداء الوظيفة والعلاقة بين قيم العمل والأداء، وتعتبر إدارة المسار الوظيفي الإطار الشامل المتكامل الذي يحقق أهداف المؤسسة من خلال توظيف العنصر الإنساني⁽¹⁾، وتمثل إدارة المسار الوظيفي في:

1- تصميم المسارات الوظيفية: والتي تتمثل في جمع التوصيفات عن كل الوظائف بالمؤسسة وتشكيل لجنة من المديرين الذين يمثلون الأقسام والإدارات المختلفة لتصميم المسار الوظيفي ويجب أن تتضمن كل وظيفة تالية في نفس المسار مهارة جديدة لم تكن موجودة في الوظيفة السابقة وهذا يفيد في عملية النقل وذلك عندما ينقل الفرد من وظيفة إلى أخرى تالية في نفس المسار الوظيفي في اكتساب المهارات الجديدة.

2- نشر المعلومات عن المسار الوظيفي: حيث تقوم إدارة الموارد البشرية عادة بإعداد مطوية تحتوي على فرص التوظيف والمسارات الوظيفية المتاحة بالمؤسسة لجميع الفاعلين في المجمع.

3- نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة: نشير هنا إلى أنه يجب الإعلان عن كل الفرص الوظيفية عن طريق الإعلان الداخلي أو الخارجي مع ذكر المواصفات المطلوبة

(1) رافدة الحريري: مرجع سابق، ص223.

والابتعاد عن شغل الوظائف الشاغرة سرا من خلال النقل أو الترقية لأن هذا من شأنه أن يضيع الفرصة على المؤسسة في استغلال الكفاءات التي من الممكن أن تتقدم لشغل الوظيفة.

4- تقويم أداء العاملين: وهذا ما يساهم في توفير المعلومات الدقيقة والمهمة في تسيير المسار الوظيفي وتعتبر مراكز التقويم من أفضل الطرق للحصول على تقويم أكثر موضوعية عن الفاعلين.⁽¹⁾

آليات إدارة المسار الوظيفي:

يواجه الموظف أثناء حياته الوظيفية (مساره الوظيفي) تقييم الإدارة المعنية ومسؤوليه المباشرين قد يحصل فيها على سلسلة من الترقيات أو النقل أو التنزيل في الدرجة وربما الاستغناء المؤقت، إنهاء الخدمة وقد يضطر للاستقالة أو التقاعد خيارا أو قسرا، إن هذه السلسلة من الإجراءات تضطلع بها المؤسسة عموما وغدارة الموارد البشرية بشكل خاص مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات الإدارة التي يجب أن تتوافق مع طموحات الموظف.

إدارة عملية الترقية: تعرف كونها مكافأة عن انجازات الموظف السابقة وتقدير التقدم في قدراته، وهذا يعني انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أعلى هي أفضل وأوسع في مسؤولية العمل والصلاحيات والنفوذ المعنوي والأجر وما يلحقها من امتيازات وتجري قرارات الترقية وفقا لعدة طرق منها:

• **على أساس الكفاءة:** أو التي تستند على نتائج تقييم الأداء بافتراض استمرار الموظف في مواصلة أدائه الحالي أو الارتقاء به وتلقى تأييدا من قبل الموظفين.

(1) جمال الدين محمد المرسي: مرجع سابق، ص 76.

• **على أساس الأقدمية:** وتستند هذه الطريقة على مدة الخدمة التي قضاها الموظف ولكن فيها بعض السلبيات فقد ينجم عنها ترقية غير الأكفاء بدون مبرر سوى خدمتهم الطويلة التي قضاها بالمؤسسة ولكنها تلقى تأييدا من كبار السن.

• **على أساس الاعتبارات غير الموضوعية:** المحاباة، العلاقات الشخصية، الاعتبارات الاجتماعية.⁽¹⁾

إدارة عملية التقاعد: يعبر عن توقف الفرد في المؤسسة بسبب كبر سنه أي بلوغه سن التقاعد الذي تحدده القوانين وللتقاعد أسباب عديدة منها.

• **عامل العمر:** الذي يرتبط في الغالب بالمستوى الصحي للفاعل وذلك حين يبلغ سن معينة لا يستطيع أن ينجز مهامه بناء على سنه لأنه سوف يتصف بانخفاض القابلية الجسمية والصحية ما يعني ضرورة إحلال بدائل أكثر قابلية وتمتلك القدرات المؤهلة للعمل بكفاءة.

• **عامل المرض:** وذلك حين يتعرض الفاعل لمرض مزمن يجعله غير قادر على العمل بالشكل المطلوب منه مما يؤدي إلى التقاعد.⁽²⁾

• **عامل المدة الزمنية:** في بعض الدول تحدد للفاعل مدة قانونية لا يجوز لذلك الفرد تجاوزها أي تحديد مدة قانونية للأداء الوظيفي، وعندما يتقاعد الفرد عن عمله فإنه سوف يستمر في استلام المزايا التي كان يتمتع بها قبل عندما كان يعمل في المؤسسة التي ينتمي إليها كمكافأة نهاية الخدمة.⁽³⁾

إدارة الجمود الوظيفي: ويراد به بقاء الموظف لفترة طويلة بانتظار الترقية دون أن يحصل عليها، أو النقل إلى مكان آخر أفضل وتلعب عوامل عديدة في ذلك نذكر منها ما يلي:

(1) مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج، ط1، عمان، الأردن 2014، ص227-228.

(2) محمد بشير حسن مهدي: مرجع سابق، ص16.

(3) محمد بشير مهدي: مرجع سابق، ص16.

أ- عوامل تتعلق بالمؤسسة: وتكمن في عدم توفر فرص الترقية لدى المؤسسة أو في عدم توفر القدرات المالية للمؤسسة.

ب- عوامل تتعلق بالفرد: وتكمن في تراجع مستوى أداء الفاعل وتزايد عدد المتنافسين على نيل الترقية إضافة إلى عدم رغبة الموظف في تحمل مسؤوليات أكثر وهذا ما قد يدفع الموظف إلى كثرة الغيابات، والتأخر، مغادرة الدوام مؤخرًا، تدني الروح المعنوية.

إدارة الاستغناء المؤقت: ويراد به استبعاد بعض الموظفين من الخدمة لبعض الوقت مع إيقاف مؤقت لرواتبهم وأجورهم وامتيازاتهم ومن ثم إعادتهم إلى الخدمة، أما أسباب إقدام المؤسسة على هذا الإجراء فيكمن في: انخفاض في الأداء بسبب تدني جودة الإنتاج وعدم الوفاء بمتطلبات العمل بشكل جيد. (1)

إدارة عملية النقل: وتعني النقل الوظيفي.

إدارة التنزيل الوظيفي: ويقصد بها تخفيض درجة الموظف (الفاعل) وراتبه وامتيازاته إلى مستوى درجة أقل ومسؤوليات أضيق من السابق وتكمن أسباب اتخاذ المنظمة لهذا الإجراء إلى ما يلي:

- تقصير الموظف في واجباته مما يترتب عليه خفض درجته إلى مستوى أدنى، الانكماش الاقتصادي وانعكاساته على الوضع المالي للمؤسسة وما ينجم عنه في تقليص الوظائف.
- دمج المؤسسة بمؤسسات أخرى مما يستدعي تقليص الوظائف ومستوياتها لاستيعاب الوضع الجديد لعملية الدمج.

(1) مجيد الكرخي: مرجع سابق، ص 228.

- إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ودمج الإدارات مما يتطلب خفض بعض الدرجات. (1)

اختصاصات إدارة المسار الوظيفي:

- وضع رؤية دقيقة عن نظام المسار الوظيفي المناسب لمسميات ووظائف العاملين تتضمن التمكين والتدريب المطلوبة لهم.
- متابعة الخدمة الوظيفية للعاملين وإعداد بطاقات المسار الوظيفي لهم من إعداد التقارير الدورية على مستوى تطبيق المسار الوظيفي ومعوقاتها واقتراح الحلول والمعالجات التطويرية لها.
- تطوير أساليب وتقنيات العمل وتعميم النظم الالكترونية فيها والعمل على تطبيق معايير الجودة والتميز. (2)

أهمية إدارة المسار الوظيفي (إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي):

- إن وجود خطة إستراتيجية طويلة المدى لتطوير المسار الوظيفي لأفراد يؤدي إلى تحقيق الفاعلية داخل المؤسسة للموارد البشرية وهناك نقاط عدة ذات أهمية بالغة يمكن تحقيقها من خلال إستراتيجية فعالة لتنمية المسار الوظيفي ومنها:
- **التمييز المهاري:** إن المتطلبات والحاجات المتغيرة للأفراد يجب تحديدها بدقة في بداية تصميم الخطة الإستراتيجية طويلة المدى عندئذ لا بد من مساعدة العاملين في تحديد حاجاتهم المستقبلية وطموحاتهم الشخصية داخل المؤسسة لضمان توفير الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة من العمالة مستقبلا.

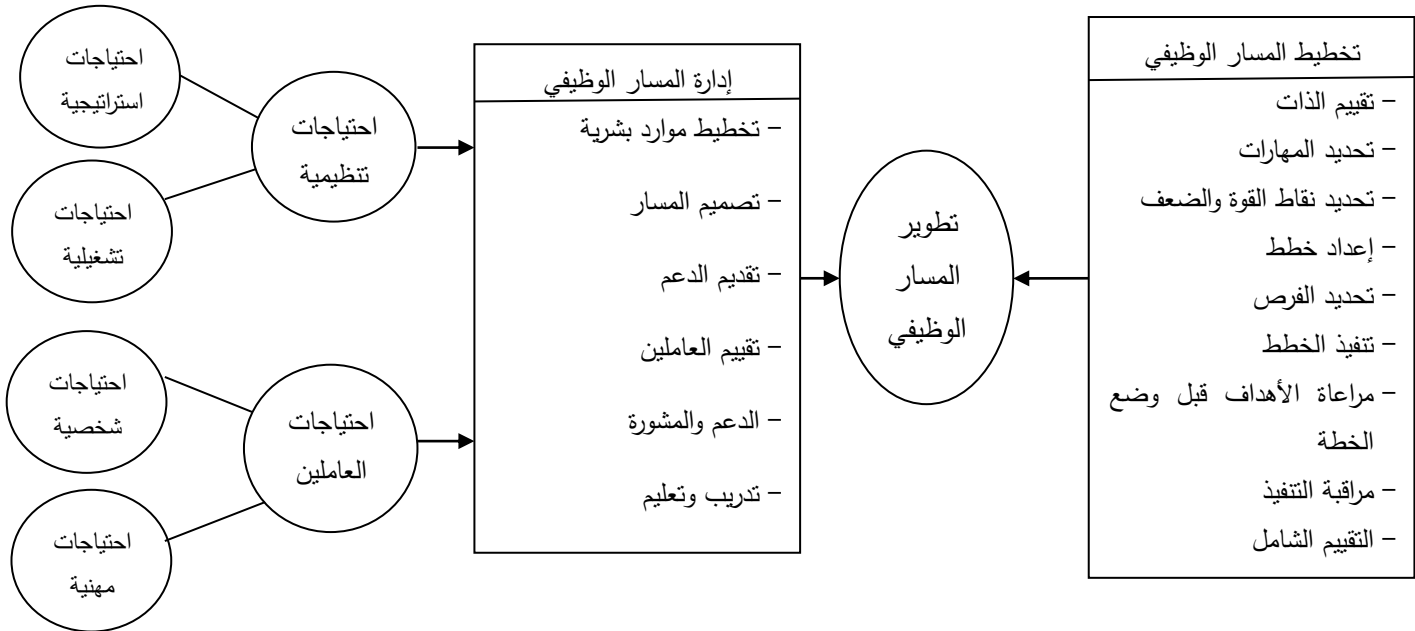
(1) نفس المرجع، ص229.

(2) فيصل حسونة: مرجع سابق، ص17.

• **المزيج الثقافي المعاصر:** مع بداية الألفية الثالثة أصبحت القاعدة العريضة للموارد البشرية داخل المؤسسات تتكون من مزيج متنوع من الجنسيات والقيم نتيجة سيطرة ظاهرة "العولمة" والشركات الدولية والاستثمارات المشتركة حول العالم وتؤكد إستراتيجية التطوير إتاحة الفرصة للتنمية لكل العاملين في مستويات التنظيم في ضوء تعدد الثقافات والقيم الثقافية المتباينة والتي أصبحت واقعا ملموسا .

• **مواكبة التغيرات المتنوعة والسريعة:** فالتغيرات التكنولوجية، السياسية، الثقافية، والاجتماعية وأذواق العملاء والمستهلكين أدى ذلك إلى قدم وتقادم مهارات بعض الأفراد في بعض الوظائف، وتساعد إستراتيجية التطوير الوظيفي الفعال في التوقع والتنبؤ بمثل هذه التغيرات وتدريب الأفراد وإكسابهم المهارات الجديدة لتتماشى مع هذه التطورات. (1)

الشكل رقم (04): أبعاد إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي (إدارة المسار الوظيفي).



المصدر: سامح عبد المطلب عامر نفس المرجع، ص178.

(1) سامح عبد المطلب عامر: إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص170-171-172.

المطلب الثالث: مداخل المسار الوظيفي.

لكل من المؤسسة والفاعلين (الموظفين) دور في إعداد المسار الوظيفي، فالفرد يخطط ويطور حياته الوظيفية على ضوء طموحاته وقدراته واتجاهاته، بينما المؤسسة تعد لهم المسارات الوظيفية وتطور قدراتهم ولكن هناك ضرورة لوجود نوع من التوافق بين كل من احتياجات الأفراد والمؤسسة، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن هناك مدخلان في تخطيط المسار الوظيفي هما المدخل الفردي والمدخل التنظيمي نوجزهما فيما يلي:

أولاً: المدخل الفردي: يتميز رسم المسارات الوظيفية المستقبلية للفاعلين بالمرونة التي تعني أن الترقية لا تنحصر في وظيفة واحدة بل بعدة وظائف بديلة كما أن عملية التفكير والإعداد لرسم المسار الوظيفي هي مسؤولية الفرد في المقام الأول لذلك وجب عليه القيام بما يلي: (1)

• قيام الفرد بعملية تقييم لنفسه حيث يتعرف على قدراته وإمكانياته وطموحاته وأماله فيما إذا كانت تتوافق مع بعضها، بمعنى أنه يقارن بين طموحاته وأماله من جهة وبين إمكانياته وقدراته من جهة أخرى، وفي حالة حدوث عدم توافق أو كانت غير كافية فوجب عليه القيام ببعض التدريبات. (2)

• تحديد الفرص الوظيفية المتاحة سواء داخل أو خارج المؤسسة والتي يمكن حصرها من خلال ما تنشره من معلومات عن الوظائف مثل دليل المؤسسة، المسارات الوظيفية، فرص الترقية، النقل، وفرص التوظيف.

• تحديد الفرد لأهدافه الوظيفية سواء كانت قصيرة، متوسطة، أو طويلة الأمد حيث أن الأهداف التي يمكن تحقيقها هي تلك التي تتلاءم وقدرات أو إمكانيات الموظف، كما أن

(1) عمر وصفي عقيلي: مرجع سابق، ص 517.

(2) صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 266.

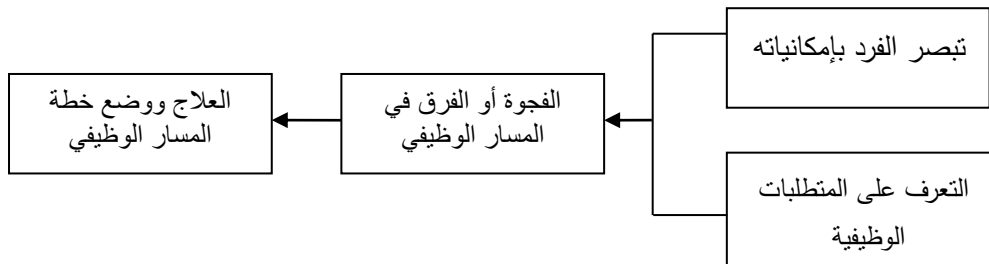
الأهداف التي تتضمن طموحات عالية تستوجب وجود تحديات لاكتساب المهارات والمعارف التي تتلاءم مع تلك الطموحات.

• إعداد الخطط المستقبلية وتنفيذها: بعد رسم الأهداف التنظيمية يقوم الفاعل بتحديد الخطط المستقبلية المناسبة لتنفيذها لذلك فهو بحاجة إلى مناخ تنظيمي يساعده على إحداث التنمية الوظيفية هذا من جهة ومن جهة أخرى وجب على المؤسسة أن تدعم الأنشطة التي تساعد على تحقيق ذلك كتوفير فرص التدريب، فتح مجالات الترقية.⁽¹⁾

من جهة أخرى يرى "أحمد ماهر" أن هذا المدخل، المدخل الفردي يركز على الخطوات التي يجب أن يمر بها الفرد لكي يخطط لنفسه مسارا وظيفيا مثاليا وعادة ما يمر هذا المدخل في تخطيط المسار الوظيفي الفردي بأربعة خطوات هي:

تبصر الفرد بنفسه، التعرف على متطلبات الوظيفة، تحديد الفجوة أو الفرق بين المرحلتين السابقتين، معالجة الفروق أو تخطيط المسار الوظيفي وهو ما يتضح في الشكل رقم (05).⁽²⁾

شكل رقم (05): نموذج تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد.



المصدر: احمد ماهر: دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، ب.ط، الإسكندرية، مصر 2007، ص18.

(1) عمر وصفي عقيلي: مرجع سابق، ص517.

(2) أحمد ماهر: مرجع سابق، ص18.

ثانياً: المدخل التنظيمي: تكون المؤسسة مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكية المسار، وحيث أن قدرة المنظمة على إدارة الموارد البشرية بفعالية تتوقف على قدرتها على فهم الحاجات الوظيفية للفاعل ومساعدته على إدارة مساره الوظيفي بفعالية.⁽¹⁾

يرى "أحمد ماهر" أن المدخل التنظيمي يركز على الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق التوافق بين الفرد والمؤسسة وهي تتكون تقريبا من كل ممارسات إدارة الموارد البشرية ويبدأ ذلك بالتحديد الجيد لاحتياجات المنظمة من العاملين والبحث عنهم في المصادر السليمة وجذبهم لشغل الوظيفة مع إجراء المقابلة الوظيفية التي تجعل عملية إضافة إلى النقل، الترقية، رسم المسار الوظيفي، الاستغناء على العاملين الغير مناسبين وتأهيلهم لترك الخدمة والتقاعد وغير ذلك من الممارسات التنظيمية المرتبطة بالمسار الوظيفي.

كما تستعين المؤسسة ببعض الوسائل في اكتشاف ما إذا كان هنالك توافق بين الفرد من جهة، والوظيفة من جهة أخرى ومن الوسائل تقييم الأداء، مختبرات المسار الوظيفي، مركز التقييم.⁽²⁾

كما قدم أحمد ماهر نموذجا يضم أنظمة العمل والبرامج التي يمكن أن تستخدمها أية منظمة في تخطيط المسار الوظيفي وتنميته ويعرض هذا النموذج تطبيقا لأنظمة العمل بحسب المراحل التي يمر بها الفرد وحياته داخل العمل بداية من دخوله إلى المؤسسة وانتقالا عبر حياته الوظيفية وانتهاء بخروجه وقد أوضح أنه يوجد أربعة أنواع من أنظمة المسار الوظيفي وممارسته وتتمثل في المراحل التالية:

(1) راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، ب.ط، الاسكندرية 2003، ص 337.

(2) أحمد ماهر: دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، مرجع سابق، ص 20.

• الالتحاق بالمنظمة.

• مراجعة مدى التوافق بين الفرد ووظيفته.

• علاج مدى التوافق بين الفرد ووظيفته.

• الخروج من المؤسسة والتقاعد. (1)

من الجانب الآخر بين صلاح عبد الباقي أن دور المنظمة لا ينفصل عن دور المورد البشري في التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي ولقد حدد بعض المسؤوليات المنوطة بالمؤسسة فيما يخص تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.

توفير وظائف ديناميكية وذات مسؤوليات متعددة ومتغيرة إلى جانب العديد من البرامج التدريبية-التقييم الدوري المستمر للتعرف على مدى قدرته على التطور مع التأييد المستمر له بغية إحداث التغيير المطلوب في السلوك التنظيمي له.

غير أن ما أكد عليه في المسؤولية المشتركة بين المؤسسة والفرد هو وجود التوافق بين احتياجاتها، والجدول التالي يوضح دور كل من الفرد والمؤسسة في تخطيط المسار الوظيفي. وهذا ما يظهر في الجدول رقم (03). (2)

(1) أحمد ماهر: المستقبل الوظيفي دليل المنظمات والأفراد في تخطيط وتقرير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، الاسكندرية 2009، ص 34.

(2) صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2000، ص 273.

الجدول رقم (03): دور الفرد والمنظمة في تخطيط المسار الوظيفي.

دور المنظمة	دور الفرد
<ul style="list-style-type: none"> • تحديد احتياجات المنظمة المستقبلية للمناصب • تخطيط المسار الوظيفي للأعمال • تقييم قدرات الأفراد والاحتياجات التدريسية • ايجاد التوافق بين احتياجات كل من المؤسسة والفاعلين. • تصميم نظام المسار الوظيفي لكافة الأعمال في المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد القدرات والاهتمامات الشخصية • تحديد الطموحات والغايات الفردية • تقييم الفرص داخل وخارج المنظمة • ملاحظة التغييرات في الاهتمامات والغايات • حسب تتابع مراحل الحياة الوصفية.

المصدر: حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، دار زهران، ب.ط، عمان، الأردن 2013، ص252.

يتضح مما سبق أن المسار الوظيفي يعتبر من بين أنجح الأساليب العلمية التي تسعى المؤسسة لتطبيقه باعتباره أحد وظائف إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة أفرادها بتنمية مسارها الوظيفي في خضم مختلف التغييرات البيئية بغية تحقيق الفاعلية و الاستقرار بالنسبة للمؤسسة والرضا و التحفيز لكوادرها البشرية

المطلب الرابع: أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي.

هناك العديد من العوامل المتحكمة في نجاح أو فشل الفرد في المراحل المختلفة لمساره الوظيفي وتختلف هذه العوامل باختلاف مراحل المسار الوظيفي للمورد البشري.

أولاً: العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي: ويقصد بها عند دخول الفرد لأول وظيفة له وتعرضه لأول خبرات وتجارب وظيفية بها، وهنا يواجه المورد البشري مجموعة من الصعوبات والمشاكل منها:

• **زيادة الطموح وعدم واقعيته:** في بداية المسار الوظيفي لأي فرد يكون لديه مجموعة من الأحلام يأمل تحقيقها وقد يفشل في ذلك رغم ما لديه من إمكانيات تحقق له ذلك الطموح فتكون النتيجة تحطم الآمال.

• **انعدام أهمية الوظيفة الأولى:** يزيد إحباط الموارد البشرية في أول وظائف لهم بسبب صغر الوظيفة وانخفاض أهميتها وما يزيد من حدة المشكلة هو بناء الموارد البشرية لآمال كبيرة تفوق الواقع وفي نفس الوقت لا يعطي المسئولين بالمؤسسة بالآ إلى أن الموارد البشرية الشاب لها طاقات يمكن استغلالها لو تم توفير وظائف وأعمال بها درجة من التحدي وتوفير الإمكانيات والسلطات التي تطلق إمكانياتهم.

• **عدم النضج الشخصي:** كما يتميز المورد البشري في بداية مساره بعدم الخبرة الكافية لتحمل المسؤوليات الكبيرة بالإضافة إلى قلة خبرتهم في بناء علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين وهذه الأمور مطلوبة للنجاح في العمل.

• **انخفاض الجانب العملي:** يتميز الموظفون الجدد بأنهم نظريون فهم يحتاجون إلى أن يتعلموا كثيرا الفن التطبيقي وإنما درسوه يحتاج إلى بعض التكيف حتى يتم تطبيقه.

• **عدم تبليغ الفرد بتقييم أداءه:** يحتاج الموظف الجديد باستمرار أن يحصل على معلومات عن مدى تقدمه في الأداء والإنجاز وما إذا كان أداءه الجيد أم أنه يحتاج إلى تطوير وتعديل وتوجيه إضافي.

• **الرئيس المباشر سيء:** وتعدد مشاكل هذا الأخير فقد يكون تجاهله للمورد البشري وعدم تدريبه له وعدم تحفيزه ونصحه وإرشاده أثر سلبي عليه.

• **مشاكل مع الزملاء:** فقد يمارس الزملاء مع المورد البشري الجديد بعض الخدع والحيل لإثبات أقدميتهم وأحقيتهم في الوظيفة أو ربما لهدف بسط النفوذ عليه، بينما يحتاج المورد البشري إلى كل زميل يمن بنصحه.⁽¹⁾

ثانياً: العناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار: وتعتبر هذه المرحلة من أصعب المراحل التي يمر بها المورد البشري نظراً للتغيرات العديدة التي تصاحبها فكثيراً ما تكون فترة إعادة نظر وتقييم الأمور بالإضافة إلى تعرض الموارد البشرية للعديد من التغيرات النفسية والفكرية والمهنية والأسرية مثل:

• إدراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمانية.

• إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها.

• حدوث تغيرات كثيرة في العلاقات الأسرية.

• حدوث تغيرات في العلاقات داخل المحيط.

• تزايد الشعور بالتقادم.

(1) أحمد ماهر: مرجع سابق، ص38.

- عدم انفصال العمل عن الحياة لبعض الأفراد الذين يعتبرون أن مستقبلهم الوظيفي حياتهم وبالتالي يصبح الوقت عنصر حرج ثمين جدا.
- يقضي الفرد معظم حياته في شق طريقه إلى القمة والمدافعة عنها مما يسبب الضغط الشديد.
- نظرا لتزايد تقدير المجتمع للشباب فإن النجاح الذي حققه خلال هذه المرحلة يشوبه الشعور بتقدم العمر.

ثالثا: العناصر المرتبطة بنهاية المسار (التقاعد): وفي هذه المرحلة يتحول المورد البشري إلى شخص متقاعد فمن جهة يؤدي إلى شعور المورد البشري بأن جزء من كيانه قد ضاع وهذا بالنسبة للمسؤولين والمديرين ومن جهة أخرى يمكن أن يعني التقاعد الهروب من وظيفة محبطة أو شاقة أو من ضغوط أخرى، كما أن التقاعد يتطلب تغيير العادات والروتين اليومي للحياة وتغيير التصور الذاتي الذي كان ثابتا نسبيا على مدى فترة طويلة باعتبار أن العمل كان يحقق للفرد العديد من الأهداف ومن بينها:

- يعطي العمل للفرد الفرصة لكي يربط نفسه بالمجتمع وأن يسهم فيه أو أن يرى نفسه أو أن يرى نفسه على أنه شخص مساهم في المجتمع من خلال توفير السلع التي يحتاجها من بضائع وخدمات.
- كما أن العمل يقدم الفرصة لكي يحقق الفرد ذاته وشخصه ومواجهة الأهداف التي يرى الآخرون أنها ذات قيمة وتستحق المدح.⁽¹⁾

لكي يتجنب المورد البشري هذه المشاكل التي يعيق تقدمه في مساره الوظيفي عليه بحسن تخطيط مساره الوظيفي بمعنى وضع خطط تتلاءم وإمكانياته في العمل مراعيًا بذلك

(1) أحمد ماهر: نفس المرجع، ص42-43-44.

نقاط قوته وضعفه وبحثه الدائم عن فرص للترقية والتقدم والتدريب المستمر بغية أن يكون الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة.

المبحث الثالث: الخلفية السوسيوثقافية والمسار الوظيفي للمورد البشري.

تعتبر المؤسسة من وجهة نظر المقاربة السوسيوثقافية نظام اجتماعي يتكون من فاعلين اجتماعيين يتفاعلون فيما بينهم وفق القواعد والقيم والمعايير السائدة في المؤسسة ضمن نظام جغرافي معلوم، بغية تحقيق أهداف محددة فهي مكان يسمح بإنشاء ما يسمى بالرباط الاجتماعي حيث يجتمع الأفراد ويطورون علاقات فيما بينهم، وفي هذا الصدد يرى "هربرت سيمون" المؤسسة مركز للحياة الاجتماعية حيث أن الأفراد يقضون ثلث أو أكثر من حياتهم في المؤسسات المتواجدة في المجتمع وبطبيعة الحال تعتبر المؤسسة إحدى هذه المؤسسات. (1)

من جهة أخرى تعتبر المؤسسة كنظام ثقافي حيث للأفراد فيها ثقافة وللجماعات ثقافة خاصة بها، حيث تتكون لديهم الخصائص الثقافية من خلال انتماءاتهم إلى أنظمة اجتماعية مختلفة كالمؤسسات الاجتماعية مثلا، وباعتبار المؤسسة نسق مفتوح يمكن القول أنه هناك نوع من التصدير الثقافي من خلال المحيط فالعمال عندما يدخلون المؤسسة لا يتركون خلفهم موروثهم الثقافي ولذلك سعت الأبحاث والدراسات السوسيوولوجية في فهم وتأثير العوامل الثقافية على المؤسسة من خلال تحليل المتغيرات الثقافية الخارجية كالثقافة الوطنية، الجهوية، العمالية أو المؤسسية. (2)

(1) J. Gmarch et H.A simon des organisations, édition DUNOD, paris, france1979, p02.

(2) Mecler Crosier et E.Friendberg. lecteur et le systeme, edition seuil, paris1977.p.

المطلب الأول: سوسيولوجيا عمل المرأة ومسارها الوظيفي.

يعتبر خروج المرأة للعمل أمر حتمي وظاهرة اجتماعية ناجحة سادت جميع المجتمعات التي اتجهت نحو التصنيع حيث ارتفعت نسبة النساء العاملات بها وذلك كنتيجة حتمية لمختلف الظروف الاقتصادية والاجتماعية⁽¹⁾، وقد بينت الدراسات الأولى أن أهم الأسباب التي دفعت بالمرأة إلى العمل هو السبب الاقتصادي والمتمثل في حاجة المرأة لكسب المال ومع اتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي وظهر بعض المهن الخاصة بالمرأة أدى كل هذا إلى البحث عن نساء للعمل إضافة إلى هذا هناك أسباب أخرى دفعت بالمرأة للخروج للعمل نذكر منها⁽²⁾:

أسباب ذاتية: ومنها محاولة المرأة لفرض وجودها وإثبات قدرتها على العمل والإنتاج.

- التخلص من بعض المواقف والسيطرة عليها كالخوف من المستقبل أو ترك الزوج لها.
- تحقيق الرضا النفسي.⁽³⁾

أسباب موضوعية: وتتمثل فيما يلي:

- تأثير الأسرة: لقد أحدث التطور العلمي تغير في القيم اتجاه عمل المرأة حيث ساعدت التكنولوجيا وانتشار دور الحضانة في التحقيق من أعباء البيت، كما أن للجانب الاقتصادي دور كبير في خروج المرأة للعمل والمتمثل في ارتفاع مستوى المعيشة.
- نظرة المجتمع: بما أن المرأة عضو في المجتمع فإنها تؤثر وتتأثر به في إطار نسق متكامل تلعب في المرأة دور في الحفاظ على تكامله.

(1) مصطفى عوفي: خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003، ص130.

(2) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1984، ص85.

(3) الزهرة عباوي: المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاوله وعلاقتها باختبار النشاط الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اشراف د.الجمعي نوي، جامعة سطيف2، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص103.

- نظرة الزملاء: وهنا نجد حاجة المرأة إلى تحقيق مكانة اجتماعية إضافة إلى حاجتها إلى الشعور بالانتماء إلى جماعة الزملاء.⁽¹⁾

إضافة إلى أسباب أخرى تتمثل فيما يلي:

- ظهور المطالبة برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء الحرب، ومطالبتها بإعطاء نفس الحقوق لها مع الرجل خاصة فيما يتعلق بحق العمل وزيادة على تأثير العولمة التي حاولت إخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد وإعطائها مكانتها في ظل متطلبات الاقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لانخفاض أجورهن على الرجال وتأثر المواطنين بالثقافة الغربية التي تدعو إلى تحرر المرأة وهناك عوامل أخرى كالعامل الثقافي والعامل المهني حيث تشعر المرأة بأن العمل يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين والرغبة في تعلم حرفة ما.⁽²⁾

إلا أن خروج المرأة للعمل قد عرضها لعدة مشاكل منها ما هو نابع من ذاتها كالفشل في إثبات ذاتها ومنها ما هو موضوعي قد تواجهه في مكان عملها ويمكن ذكر بعضها على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

مشاكل داخل المؤسسة: فمن أهم المشاكل التي تواجهها المرأة تحيز المسؤولين فهناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة ويعود السبب في ذلك لعدم تفهم المكانة التي وصلت إليها من خلال عملها كما أن خروجه عن الطابع الاجتماعي يجعلها عرضة للكثير من المشاكل، إضافة إلى نقص التدريب والمهارة وهذا ما يؤثر على العملية الإنتاجية.⁽³⁾

كما أن المشاكل التي تتعرض لها المرأة نتيجة خروجها عن الطابع الاجتماعي تؤثر على المسار الوظيفي فقد تلجأ إلى وقفه عبر رفضها للترقية لسبب أو لآخر قد يكون مثلا

(1) نفس المرجع، ص104.

(2) أحمد زايد وآخرون: المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ط1، القاهرة، مصر 2002، ص48.

(3) حليم بركات: المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان 1984، ص321.

تغير مكان العمل الذي يبعد عن مقر سكنها أو قد يكون يغير في نوع العمل كأن يتطلب عملها التعامل مع الرجال غير أن هذه النظرة قد تختلف من منطقة لأخرى في الجزائر.

القيم الاجتماعية والثقافية⁽¹⁾: حيث أن الاعتقاد بأن مكان المرأة هو البيت وأنه من الضروري أن تقوم بالأعمال البسيطة الخالية من أي ابتكار يقلل من أهمية المرأة وطموحها في العمل وما يمكن الإشارة إليه فيما يخص الأعمال المكتبية هو قيام بعض المؤسسات بإعطاء تدريب سريع على العمل اللازم حيث أن نوع التدريب وطبيعته يؤثر على نوع الأجر والعمل الذي تحصل عليه المرأة كما يؤثر على مسارهن الوظيفي حيث يؤثر التدريب المهني على عملهن في ترقية أو وقف ذلك كما يفتح الباب لعدة مشاكل أخرى.

المطلب الثاني: تعاكس القيم الثقافية والاجتماعية في سلوك المورد البشري داخل المؤسسة.

يتمتع المجتمع الجزائري بثقافة جد ثرية يمكن أن تدفعه إلى تحسين سلوك أفرادها لو استفادوا منها بشكل ايجابي حيث تظهر هذه الاستفادة أكثر في سلوك المورد البشري داخل المؤسسات الاقتصادية لما تتميز به من شروط وظروف تنظيمية وتكنولوجية معقدة وغير نابعة من داخل المجتمع بل من ثقافة أجنبية عنه.

إلا أن الموارد البشرية تقوم بسلوكيات تظهر القيم الثقافية والمبادئ السائدة في المجتمع بشكل يكاد يكون عكسيا تماما، وهو ما جعل العديد من الذين تطرقوا إلى تخلف الشعوب يرجعون هذا التخلف إلى القيم السائدة في المجتمع والمجتمع الجزائري لم يكن بعيدا عن هذه الأفكار ولقد حاول "ناصر دادي عدون" عرض بعض السلوك غير الايجابي للمورد البشري الجزائري.

(1) الزهرة عباوي: مرجع سابق، ص104.

السلوك غير الايجابي لدى العامل أو المورد البشري الجزائري:

في الجزائر يزداد الاهتمام بالتجارة والريح السريع دون الاهتمام بالعلم والقانون وإن كان ذلك فهو في حدود كفاءات التحايل عليها في المستوى التنفيذي داخل المؤسسات أو المستوى الإداري ويتميز المستوى الأول بزيادة الغايات والتأخير عن العمل لأسباب تافهة أحيانا أو لها مصادر من عادات تقليدية ريفية مثل التغيب لحضور حفل أو مرافقة الزوجة إلى المستشفى أو مكان آخر وعادة ما تكون الغيابات دون سابق إنذار وهذا نتيجة للتندر الذي يشعر به العامل، ولفقدانه للدوافع في العمل وللاغتراب الذي يشعر به في المحيط الصناعي ولعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الفرد في المجتمعات الأكثر نمواً.

أما على المستوى الثاني الإداري فهناك التباطؤ في التسيير والبيروقراطية العقيمة وعدم القيام بتفويض بعض السلطات بالشكل أو الطريقة والكم المناسبين مما يؤدي إلى التطبيق التعسفي للسلطة وهو ما ينتج عدة مظاهر كالاختلاس والرشوة وغيرها من مساوي سوء التسيير. (1)

رغم ما عرفته الجزائر من تطور في نسبة التعليم إلا أن الصفات التي يتميز بها المجتمع كاحتقار العمل اليدوي عدم تقبل الأوامر والنقد وغيرها من الأمور التي يعتبرها انتقاصاً لكرامته حيث يعمل الفرد على عدم احترام مواعيد العمل والقيام إرادياً بتخفيض درجات الأداء لديهم بالقيام في بعض الحالات بتخريب الآلة أو أداة العمل التي يستخدمها.

يضاف إلى هذا ضياع الوقت في الانتظار الطويل أمام مختلف الإدارات والشبائيك لقضاء متطلباتهم والأفراد في هذه الحالات يتمتعون بصبر ملفت للنظر في حين لا يبذلون ولو جزء منه في عملية البحث عن وسائل أكثر فائدة مردودية لهم أو من أجل التكيف مع الأعمال التي يرونها غير ملائمة ويرفضونها وهي في الحقيقة عكس ذلك.

(1) ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دون دار نشر، دون طبعة، الجزائر 2003، ص176.

لهذه الظواهر المؤثرة بشكل كبير على الاقتصاد الوطني والمؤسسات الاقتصادية عدة أسباب ترجع في جزء كبير منها إلى العوامل الثقافية ويمكن حصرها في ثلاث نقاط هي:

- العوامل ذات العلاقة بتنشئة الفرد في المجتمع.
- العوامل ذات العلاقة بالمحيط الاجتماعي.
- العوامل ذات الارتباط بالمرحلة التي يمر بها المجتمع الجزائري حاليا.

العوامل ذات العلاقة بتنشئة الفرد في المجتمع: إن التنشئة الاجتماعية هي عملية يتم بواسطتها تشكيل وتطبيع الفرد منذ ولادته لإعداده إلى أن يصبح راشدا له شخصيته المتميزة ويعيش في توافق وانسجام داخل المجتمع وأن ينتج ويساهم في رفاهيته وتنمية مجتمعه وأن ينقل تراثه ويضيف إلى رصيده من التراث الإنساني.

العوامل المتعلقة بالمحيط الاجتماعي والسياسي العام: لقد نشأت في الجزائر داخل المجتمع عدة طبقات أو مجموعات مصالح نتيجة لتطبيق التنظيم البيروقراطي للدولة منذ الاستقلال والبيروقراطية يمكن أن يكون في خدمة الطبقة السائدة، أو تصبح الطبقة السائدة في حد ذاتها تمارس السلطة لتحقيق مصالحها.

تعقيد النظام الإداري في الجزائر حيث أنه هناك من صنف أعضاء الإدارة في الجزائر إلى طبقتين البورجوازية التكنوقراطية التي تحتل المناصب العليا والبرجوازية الصغرى التي تحتل وسط وأدنى السلم الإداري.

أعطت هذه الوضعية مشاكل أثرت على سلوك وردة فعل أفراد المجتمع منها:

- عدم التوافق بين الاتجاه العام للمكونات الاجتماعية والثقافية للمجتمع من جهة وبين الاتجاه الخاص بتنظيم المجتمع والاقتصاد والمؤسسة رغم أن البعض يرى هذا التنظيم

ينطبق مع العدالة الاجتماعية التي ينشدها الإسلام ومختلف العناصر المتجذرة في الثقافة والتقاليد الجزائرية. (1)

• عوامل أخرى مؤثرة على سلوك الإدارة: وهناك من يرجع هذا إلى مرجع القبيلة والعشيرة التي أثرت على تصرفات الأفراد داخل المؤسسة وشكلت إطار للثقافة المتكاملة امتدت من الحياة الاقتصادية إلى الحياة الاجتماعية والفكرية فالمشكلة التي يجب طرحها هو كيفية الخروج أو تجاوز هذه الثقافة التي أضرت بالمجتمع المدني الجزائري إلى ثقافة حديثة؟

• العوامل ذات العلاقة بالتحول الاجتماعي وازدواجية الثقافة: فالمجتمع الجزائري قد تميز بوجود ثقافتين الأولى عربية، إسلامية، أمازيغية والثانية بشكل محصور غربية فرنسية أساسا وهذه الظاهرة توجد تعارضا أحيانا داخل نفس الأسرة الواحدة وخاصة بوجود مثقفون باللغة العربية وآخرون باللغة الفرنسية، وهناك من الباحثين من استنتج أن المجتمع الجزائري في بعض أسره قد تم تبين بعض القيم الجديدة ولكنها في نفس الوقت لا تحمي القيم الموجودة من قبل وهو ما يعطي وجود قيم ومعايير تنتمي إلى أنظمة مرجعية مختلفة ومتجاورة وهي ناتجة عن التغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري خلال الثلاثين سنة الأخيرة ودخول مؤسساته في إطار تنظيمي واقتصادي جديد وهو ما يمكن قوله حاليا مع دخول اقتصاد السوق وما يجلبه معه من قيم وتقاليد خاصة به. (2)

هذا ما يفسر انعكاسها على سلوكيات الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية في التأثير على مختلف العمليات التنظيمية والتسيير، وغيرها من وظائف إدارة الموارد البشرية كالتوظيف الذي قد يعتمد على أسس غير موضوعية كالمحسوبية غير أن هذا لا يعكس طريقة التوظيف في جميع المؤسسات وعند جميع المسؤولين فلكل قيمه التي يتبناها.

(1) ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص178-179.

(2) نفس المرجع، ص186-187.

المطلب الثالث: الخلفية السوسيوثقافية للمورد البشري الجزائري في المؤسسة الاقتصادية أثناء المراحل التسييرية.

مرت المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال بمراحل عديدة وتجارب مختلفة عانت خلالها من مشاكل متعددة ومتشابكة، كانت أغلبها ناتجة عن صعوبات تسيير الموارد البشرية حيث عرفت المؤسسات العمومية الجزائرية غياب قيم ثقافية واجتماعية تتماشى مع متطلبات التنظيمات الحديثة وفشل المسيرين في فهم دوافع العمال وإيجاد أساليب تسيير تتماشى مع قيمهم.⁽¹⁾

غداة استقلال الوطن فرض الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي على الدولة الجزائرية نمودجا تسييريا تمثل في التسيير الذاتي أثناء المرحلة الممتدة بين 1962-1965 حيث أن العامل خضع لسيطرة قيادة برجوازية لا تملك الخبرة في إدارة جماعات العمل وبالتالي لا يشارك في اتخاذ القرار لأن الاتصال معدوم بين العمال وممثلي الإدارة، فقد عانت المؤسسة الجزائرية في هذه الفترة من مشاكل عديدة منها: نقص الإطارات، نقص اليد العاملة المدربة، قلة الموارد المالية، كما تجدر الإشارة إلى أن العمال كانوا يعملون بلا مكافآت زيادة على نقص وعيهم فممثلي الإدارة كانوا يمثلون سلطة الدولة ولم يبحثوا عن حلول جذرية من شأنها أن تحسن الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة⁽²⁾، بسبب أن بعض الأعضاء اعتبروا أنفسهم أرباب العمل ووظفت الروابط العائلية في المؤسسة مما أدى إلى تفشي الرشوة والفساد بين مدراء المؤسسات المسيرة ذاتيا والتي أصبحت مكانا للنزاع الداخلي حول من يملك السلطة بالإضافة إلى مشكل الثقافة والعقلية الاجتماعية هناك مشكل ظهور قيم الطبقة داخل المؤسسة الاقتصادية بين المسؤولين عن الإدارة المرتبطون ارتباطا وثيقا بالبرجوازية الصغيرة الشيء الذي منعهم أن يكونوا حساسين تجاه احتياجات العمال.

(1) فريال بجباح: الانتماء التنظيمي في ظل النماذج التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، المسيلة، الجزائر 2013، ص170.

(2) يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، دون دار نشر، ط1، عنابة، الجزائر، ص06.

بالإضافة إلى هذا فقد كان الهم الوحيد للمورد البشري الجزائري أثناء هذه الفترة منحصرا في كيفية استغلال السلطة المخولة إليه في الاستفادة أكثر من المؤسسة في إيجاد مناصب عمل لأقربائه وأصدقائه ثم مع بداية ظهور الطبقة واحتقار الطبقة المثقفة للعمال ونزع السلطة منهم ومنعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات بدأ العمال يلمسون غياب الديمقراطية والعدل في التعامل معهم خاصة مع انتشار والمحسوبية والفساد الإداري. (1)

في سنة 1976 تحولت المؤسسة الجزائرية إلى نظام التسيير الاشتراكي الذي كان بمثابة تكتيك ثوري حيث كان الهدف من تبني هذا النظام هو إحداث تغيير على مستوى بناء السلطة واتخاذ القرارات مما يضمن مشاركة فعلية للعمال وهذا من خلال تعميق أكثر لمفهوم المشاركة إضافة إلى توزيع السلطة السياسية والاقتصادية داخل المؤسسة من خلال السعي إلى إحداث تغيير في وضعية العمال من صفتهم أجراء لا يتمتعون بأي امتيازات إلى عمال منتجين ومسيرين في نفس الوقت هذا من خلال استحدث مجموعة من الهيئات. (2)

كما أن المؤسسة هنا تابعة للوزارة المختصة، كما كانت وحدة إنتاجية بعيدة عن الإدارة الإقليمية واتخاذ القرار ليس بيدها، إضافة إلى معاناة مستخدميها من بعض المشاكل على غرار عدم التحكم في التكنولوجيا مما أدى في كثير من الأحيان إلى تعطل الآلات وتوقف العمل، الأمر الذي تسبب في خسائر للمؤسسة نتيجة ارتفاع تكاليف تشغيل الآلات إضافة إلى تحملها تكاليف إصلاح هذه الآلات إضافة إلى أنها غير مدركة لهذه المشاكل وهذا ما أدى فيما بعد إلى صراع بين الجماعة التي تملك حق اتخاذ القرار وبين الجماعة التي تملكه، إضافة إلى ضعف نسق الاتصال وهذا نظرا لذهنية المسير الجزائري. (3)

انتشار ذهنية البايلك: إن شعور المورد البشري بدوره في إدارة المؤسسة التي يشتغل بها والامتيازات الممنوحة له والأمن المهني الذي كان يتمتع به، عوامل جعلته يحس وكأنه

(1) فريال بحباح: مرجع سابق، ص170.

(2) أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، دون طبعة، بيروت، لبنان، 1985، ص65.

(3) يوسف سعدون: مرجع سابق، ص26.

يشتغل في ملكه الخاص باعتبار المؤسسة ملك للدولة وليس لرب العمل، وعندما يأمر المشرف العامل بتنفيذ لعض المهام لم يكن من الغريب الإجابة بأنه يشتغل عند الحكومة (البايلك) ولا يشتغل عنده وبالتالي يجد المسؤولين صعوبة في دفع العمال إلى العمل والامتثال للقوانين نتيجة انتشار ما يمكن أن نطلق عليه ذهنية البايلك.

الركون إلى الكسل: إن عدم إمكانية معاقبة المتهاونين في العمل واستحالة طردهم دفعت كثيرا من العمال إلى التهاون والتكاسل والتقاعد عن تأدية واجباتهم إلى درجة أصبحت ظاهرة شبه عامة إذ أن النفاذة تمتلك سلطة قوية على حساب سلطات المديرين والمسيرين.

ضعف حوافز العمل: فكما أنه لا يمكن معاقبة المقصرين في العمل فكذلك لا يمكن جزاء المجتهدين وهو ما أدى بالعمال المجدين إلى تقليد المتهاونين والمقصرين في مهامهم إذ أن الرواتب والعلاوات لا تتأثر بمدى جدية العامل وهو ما أدى إلى نقص الدوافع للعمل عند غالبية العمال، وهذه بعض الممارسات التي انتشرت في تلك المرحلة مما أدى إلى تراكم في مشاكل المؤسسات العمومية وبالتالي التعجيل في الأزمة الاقتصادية التي عرفت الجزائر خلال الثمانينات من القرن الماضي.

هذه بعض القيم والممارسات التي انتشرت في هذه المرحلة مما أدى إلى تراكم في مشاكل المؤسسات العمومية وبالتالي التعجيل بالأزمة الاقتصادية التي عرفت الجزائر خلال فترة الثمانينات من القرن الماضي.⁽¹⁾

يعتبر تاريخ 4 أكتوبر 1980 منعرجا جديدا في تطوير المؤسسات الجزائرية حيث صدر مرسوم 80-240 الذي يتضمن المادة هيكلية المؤسسة المتمثلة أساسا في إعادة الهيكلة العضوية ثم إعادة الهيكلة المالية وهذا لأجل تحسين ظروف المؤسسة عبر تحقيق ديمقراطية في التسيير بمقتضى إعادة الهيكلة العضوية ثم تقسيم المؤسسات إلى مؤسسات

(1) بوفلجة غيات: مرجع سابق، ص71.

صغيرة الحجم مما يسهل تسييرها والتحكم فيها، وفي المقابل فقد تم من خلال إعادة الهيكلة العضوية إعادة هيكلة المؤسسات عبر تصفية الديون فيما بينها إضافة إلى تكليف البنك الجزائري للتنمية بمنح المؤسسات قروض متوسطة وطويلة الأجل وهذا بسبب العجز في التمويل الذي عانت منه المؤسسات.⁽¹⁾

إضافة إلى تفاقم مشاكلها بفعل الواقع الذي جعلها تتخبط في أزمة استمرارية مما أجبرها على إعادة النظر في عيوبها ونقائصها التي سببت لها الإفلاس ولم تمكنها من تحقيق الفعالية الاقتصادية وبعد نقاشات كثيرة وتفكير عميق حول تغيير مسارها المستقبلي تم التوصل إلى الحل (إعادة هيكلتها) وقد تميزت هذه المرحلة بمشاركة العمال أثناء إعداد الخطط والمشاريع مما دفعهم إلى أداء أدوارهم بأكثر فاعلية وانخفاض ظاهرة الإهمال لدى العمال والمسيرين إلا أن التشغيل بقي قائما على أسس غير موجودة فأدى ذلك إلى تفشي المحسوبية والعشائرية التي أثرت على مختلف العمليات التنظيمية.⁽²⁾

لتدخل بعد ذلك المؤسسة الجزائرية في مرحلة جديدة عرفت باستقلالية المؤسسات والتي بموجب قوانينها تكون الإدارة مسئولة عن مجالات عديدة مثل التوظيف، التكوين، الترقية ومن أبرز نقاط هذا التحول في هذه الفترة أنه تم تحويل 240 مؤسسة خلال شهر فيفري 1990 من مجموع 459 مؤسسة عمومية إلى نظام الاستقلالية.⁽³⁾

جاء مشروع استقلالية المؤسسات ليغير أمورا عديدة كانت قد شكلت عائقا أمام فعالية المؤسسات العمومية فبعد أن كانت هذه الأخيرة تحمي العمال من الطرد والتسريح وتجعل الجميع سواء في الأجر والعلاوات وتقدم مختلف الخدمات الاجتماعية، بدأت المؤسسات المستقلة التي عجزا ماليا في إلغاء هذه الخدمات الخاصة بعائلات العمال كالسكن والرحلات

(1) يوسف سعدون: مرجع سابق، ص26.

(2) ناصر دادي عدون: إصلاحات المؤسسة العمومية الجزائرية منذ الثمانينات، بدون دار نشر، بدون طبعة، بدون تاريخ، الجزائر، ص179.

(3) يوسف سعدون: مرجع سابق، ص26.

كما أخذت الأجور تتغير من شهر لآخر حسب كل عامل وإنتاجيته وبالنسبة للتكوين فقد نقصت وتيرته نحو الخارج لعدم توفر الوسائل مثل (العملة الصعبة، العقود) كما تغير دور النقابة وأصبح يقتصر على التفاوض مع أرباب العمل كجهاز يحمي العمال من تعسف مسؤولي القطاع العمومي كما تميز مشروع الاستقلالية بعقلانية أكبر فيما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة والتي فرضت عدة إجراءات وأساليب لتحقيق التوازن بين حجم العمالة واحتياجات المؤسسة والتي فرضت تجميد التوظيف الزائد، إعادة توزيع العمال باستعمالهم في مجالات أخرى وإنهاء مهنة منخفضة الأداء منهم والتقاعد المسبق مقابل المكافأة أو إنهاء الخدمة مما جعلهم يعيشون في حالة من التوتر خوفا من فقدان مناصبهم في أي لحظة. (1)

تجلت مظاهر الاستقلالية في استقلالية اتخاذ القرار، الاستقلالية في البرامج والتسيير، الاستقلالية في المراقبة وتقييم الأداء، إضافة إلى الاستقلالية المالية، ومنه تم تأسيس ثمانية هياكل خاصة تسمى صناديق المساهمة، تتولى مهمة التسيير والإشراف على المؤسسات بصفة أن الدولة هي المالكة، وفي هذا الإطار حاولت الحكومة الجزائرية إصلاح مسار المؤسسة الاقتصادية والقضاء على عجزها من خلال برامج مختلفة منها عملية التطهير المالي التي تدخل ضمن البرنامج المسطر لاستقلالية المؤسسات. (2)

شملت إجراءات التطهير المالي، معالجة الكشوف البنكية، إعادة شراء الخزينة للديون التي تحوزها البنوك على المؤسسات العمومية، ويمكن القول أن برنامج التطهير المالي لم ينجح كما كان متوقع رغم الأغلفة المالية التي خصصت لهذا الغرض، لذلك وضعت الدولة الجزائرية برنامجا آخر تمثل في مخطط التصحيح الداخلي الذي بنى على مجموعة من المقاييس، الإجراءات، القرارات التي تعمل على تصحيح مسار المؤسسة وتطويرها.

(1) فريال بحيان: مرجع سابق، ص 177.

(2) يوسف سعدون: مرجع سابق، ص 26.

كما تم من خلال هذا البرنامج وضع نظام تقنيات التسيير في المؤسسات لكن هذا البرنامج لم يعتبر الحل الجذري لكل مشاكل المؤسسة الاقتصادية بالرغم من أنه قد كلف الدولة أكثر من 800 مليار دينار جزائري ويرجع ذلك إلى التأخر في تطبيقه الفعلي، وبهذا تم التفكير في عملية خصصة هذه المؤسسات سنة 1995 بصور الأمر رقم 95-22 المتعلق بخصصة المؤسسات العمومية بعد أن ظهر فشل القطاع العام.⁽¹⁾

بعد مرور مدة طويلة على تبني الاستقلالية تبين للحكومة الجزائرية أن هذا الأسلوب عاجز عن تحقيق فعالية المؤسسات وعن وضع حد لتدهور الحالة الاقتصادية حيث أن الأفكار التي جاءت بها لم يتم تطبيقها في الواقع من جهة من جهة أخرى مختلف الضغوط التي كانت تتعرض لها من طرف صندوق النقد الدولي، لهذا أرتبط مصير مؤسسة العمومية الاقتصادية بفكرة الخصصة عقب التوقيع على اتفاقية برنامج التعديل الهيكلي المبرمج مع صندوق النقد الدولي عام 1995.⁽²⁾

غير أن النتائج كانت سلبية في هذه المرحلة كسابقتها حيث لم تحقق المؤسسة الاقتصادية أرباحا والسبب في ذلك رفض رفض جميع الفئات السوسيو مهنية للخصصة ولكل فئة أسبابها حيث فئة الإطارات، رفضت الخصصة بسبب عدم مشاركتهم في اتخاذ القرار إضافة إلى بحثهم الدائم عن مصالحهم الخاصة وتحقيق أهدافهم دون أهداف المؤسسة.

أما فئة المنفذين فقد رفضوا أيضا الخصصة ونظروا إليها بشكل سلبي كونها قد تتسبب في تسريح العمال وإنهاء عملهم وبالتالي إنهاء مساهمهم الوظيفي وبالتالي غلق المصانع أما بالنسبة لفئة ممثلي العمال فقد رفضوا الخصصة نظرا لأنهم رأوا فيها سببا في

(1) فريال بحاج: مرجع سابق، ص 177.

(2) الجليلي عجة: قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية لتسيير إلى الخصصة، دار الخلدونية، بدون طبعة، الجزائر، 2006، ص 297.

التسريح الجماعي وبالتالي المساهمة في خلق البطالة وزيادة حجمها إضافة إلى زيادة معدل الإضرابات.⁽¹⁾

بالرغم من هذا تعتبر الخوصصة تكريسا للتوجهات الجديدة للدولة في المجال الاقتصادي فهي مفهوم اقتصادي جديد في الجزائر جسد إلى حد كبير النظرة الجديدة للدولة ولدورها في المجال الاقتصادي الذي يدعو إلى تخلصها من التسيير المباشر للاقتصاد، وتم اللجوء إليها من أجل تحسين الأداء والمنافسة حيث يعتبر الخواص أقدر على توفير إدارة أكفء مما يتيح الاستعمال الأمثل للموارد فتزيد بذلك معدلات النمو الاقتصادي بالإضافة إلى خفض أعباء ميزانية الدولة ما دام مصدر تمويل القطاع العام هو الخزينة العمومية.

(1) يوسف سعدون: مرجع سابق، ص26.

المطلب الرابع: أهمية دراسة الجانب الثقافي والاجتماعي للمورد البشري.

- التعرف على القيم الثقافية للأفراد ما يسمح باختيار الأشخاص والأفراد الذين يقومون أو يتوفرون على استعدادات فكرية وسلوكية لتحمل المسؤوليات في المستقبل.
- إن معرفة قيم الأفراد الثقافية منها والاجتماعية يمكننا من تكييفها مع قيم المؤسسة وهي من أهم الأعمال المنوطة للمسئول أي كيف يجعل من اختلاف قيم الأفراد عاملا لتجميع واتحاد هذه القيم مع قيم وثقافة المؤسسة.
- على مستوى محيط المستوى فإن معرفة قيمها يجنبنا التعارض في معاملاتنا مع هذا المحيط.
- إن تحديد القيم الثقافية والاجتماعية يساعد على التعامل مع الموارد البشرية وبالتالي يساعد على التنبؤ بالسلوك الذي ينتج عنهم ردود أفعالهم عند اتخاذ بعض القرارات.
- الإطلاع على دوافع الأشخاص من خلال معرفة أنماطهم الثقافية واتجاهاتهم الاجتماعية ما يسمح باختيار الحوافز المناسبة لهم وتتأثر دوافع الأفراد بالإطار الثقافي والاجتماعي المحيط بالمؤسسة، ومن هنا تظهر أهمية دراسة هذا المجال الذي يسمح لرجال التسيير بتنظيم العمل بطريقة تكون أكثر استجابة للحاجيات الذاتية للعامل ومن ثم يكون لها قيمة وأهمية كبيرة في تحفيزهم لرفع كفاءتهم.⁽¹⁾

(1) نور الدين حاروش: مرجع سابق، ص176.

الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة ومجالاتها (مؤسسة قطنيات الجنوب بالأغواط)

المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة.

مؤسسة قطنيات الجنوب تصنف ضمن المؤسسات العمومية الصناعية، وتعرف بأنها الخلية الأساسية للاقتصاد الوطني رأس مالها تابع للقطاع العام أي الدولة، ويكون التسيير فيها بواسطة أشخاص تختارهم الجهة الوصية ولها أهداف اقتصادية وتتمثل في تحقيق وتلبية متطلبات المجتمع، عقلانية الإنتاج، أهداف اجتماعية وتتمثل في ضمان مستوى مقبول من النتائج إضافة إلى تحسين مستوى معيشة العمال.

قمنا بالدراسة في ولاية الأغواط وبالضبط في المنطقة الصناعية والتي تعرف بمؤسسة قطنيات الجنوب وهنا لا بد من إعطاء بطاقة مختصرة للمدينة ثم المؤسسة.

تقع هذه الولاية جنوب العاصمة على بعد **400 كلم²** بتعداد سكاني بلغ سنة 2007 (**389166 ساكن**) ، وتضم هذه الولاية **10 دوائر و24 بلدية**، تتوسط الخارطة الجزائرية وتقع شمال الصحراء يحدها من الجنوب ولاية غرداية ومن الشمال والشرق ولاية الجلفة ومن الشمال الغربي ولاية تيارت ومن الغرب والجنوب الغربي ولاية البيض.

• التعريف بالمؤسسة:

تقع مؤسسة قطنيات الجنوب بالمنطقة الصناعية "بوشاكر" على بعد **8 كلم** من وسط مدينة الأغواط، وهي مكونة من مركب الغزل ونسيج القطن المتواجد بالأغواط، وإنشاؤها مباشرة بعد الاستقلال لسد حاجات المواطن الجزائري المتزايدة للقماش المستعملة في اللباس ولتوفير فرص عمل لخلق مناصب عمل جديدة انطلق هذا المركب في الإنتاج سنة **1982** مقرها الاجتماعي متواجد في الأغواط، ويعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع

اقتصادي، ويعتبر مركب الغزل والنسيج الوحيد على مستوى الوطن الذي ينفرد بإنتاج معين سواء من الغزل، والنسيج ويمكن تحديد النشاط الأساسي لهذه المؤسسة في إنتاج الغزل والنسيج ولها القدرة على إنتاج حوالي 4500,000 متر سنويا بالنسبة للنسيج أما بالنسبة للغزل فتنتج حوالي 2500 طن سنويا في حين يبلغ عدد المغازل ما يقرب 25272 مغزل وفي فيفري 1998 وبعد حل مؤسسة النسيج القطنية SPA تحولت إلى شركة ذات أسهم بالأغواط والتي بدورها أنشأت إثر إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية القطنية في جانفي 1986 والتي أنشأت بدورها بعد إعادة هيكلة المؤسسة الأم، "الشركة الوطنية للصناعات النسيجية 1993 TAXTACO".

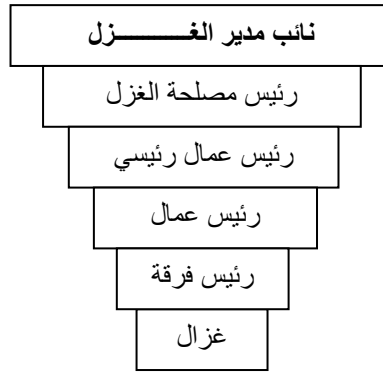
يعتمد عمل المؤسسة على إنتاج أغطية الأسرة، أنسجة الموائد، أنسجة قطنية بالإضافة إلى منتجات أخرى مختلفة يتم إنتاجها حسب اتفاقيات تبرمها المؤسسة مع مؤسسات أخرى.⁽¹⁾

• مراكز الغزل والنسيج بالمؤسسة:

أ- مركز الغزل: هو احد المراكز الذي نود إجراء الدراسة الميدانية عليه في وحدة الغزل وهي ورشة كبيرة مقسمة إلى عدة أقسام يختص كل قسم منها بمرحلة من مراحل عملية الغزل ابتداء من استقبال الموارد إلى غاية وضع المنتج (الخيطة) في المخازن الخاصة به والآلات المتواجدة به 83 آلة، ويمثل الهيكل التنظيمي لهذا المركز فيما يلي:

(1) قسم الموارد البشرية، مؤسسة قطنيات الجنوب، الأغواط، أكتوبر 2017.

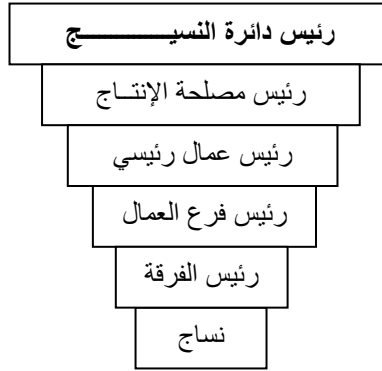
الشكل رقم (06) يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة قطنيات الجنوب.



المصدر: قسم الموارد البشرية بمؤسسة قطنيات الجنوب، الأغواط.

ب- مركز النسيج: يعتبر هذا المركز ثاني مرحلة في السلسلة التكنولوجية لعملية النسيج وهي عملية يتم نقل الخيوط التي أصبحت جاهزة وأنتجت من طرف وحدة الغزل ونقلت إلى وحدة النسيج، فهذه العملية تمر في تحضيرها عبر عدة أقسام متعددة، ولتوضيح الرؤية أكثر عن الهيكل التنظيمي:

الشكل رقم (07) الهيكل التنظيمي لدائرة النسيج.



المصدر: قسم الموارد البشرية بمؤسسة قطنيات الجنوب، الأغواط.

المطلب الثاني: المجال الزمني للدراسة.

لقد مرت الدراسة الميدانية بمرحلتين زمنيتين:

المرحلة الأولى: وهي الدراسة الاستطلاعية الأولى، قصد التمكن من جمع المعلومات الميدانية حول موضوع الدراسة وقصد أخذ الإذن من إدارة المؤسسة والتعرف على المؤسسة من خلال التقرب أكثر من المسؤولين وطرح عليهم الموضوع قصد الدراسة والموافقة عليه وشرحه ومحاولة كسب ثقتهم ومساندتهم وتقديم المساعدات في سير موضوع ودامت هذه الفترة شهرا، ويمكن الإشارة إلى أن هذه المرحلة ساعدت الباحث في عدة أمور علمية منها:

• التعرف على مجتمع البحث واتضح الرؤية أكثر مما ساهم في بناء أسئلة الاستمارة.

• تعديل الإشكالية والمصطلحات والفرضيات.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة إجراء المقابلات وتوزيع الاستمارات حيث هذه المرحلة جد هامة في مسيرة البحث والباحث ولأننا اطلعنا على الميدان وجميع فئاته السوسيو مهنية ومنها حددنا وضبطنا الإشكالية والفرضيات إضافة إلى استخراج المعلومات المتعلقة بالمحاور التي تعالج موضوع البحث، فقد تم جمع بيانات الدراسة الميدانية في فترة الواقعة بين شهر **فيفري 2017** إلى أواخر نوفمبر من نفس السنة.

المطلب الثالث: المجال البشري للدراسة.

أجريت الدراسة على كل عمال مراكز الغزل والنسيج لمؤسسة قطنيات الجنوب بالأغواط والبالغ عددهم **170 عامل** من أصل **200** عامل فقد تعذر علينا أخذ **200** عامل".

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات والنتائج.

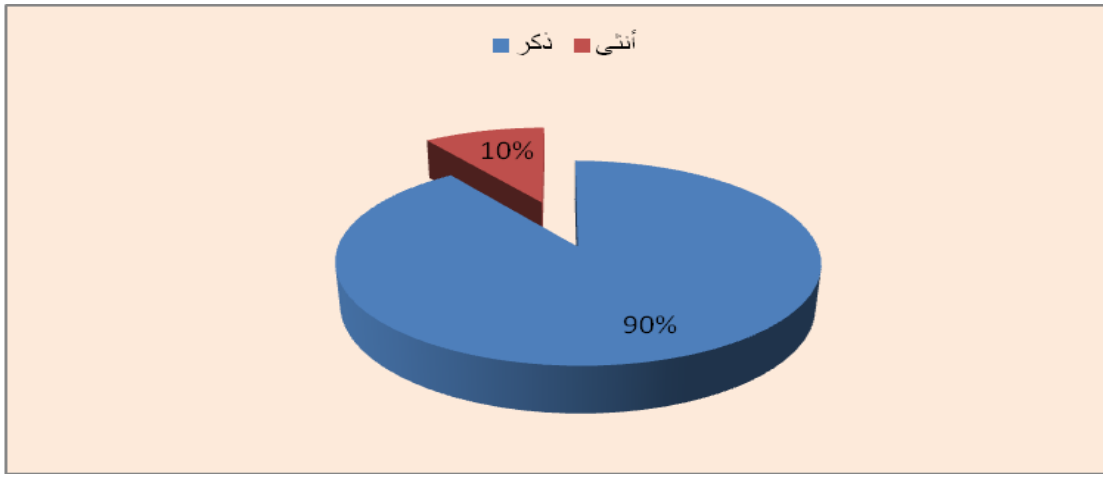
المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير قيم الذكورة عند الترقى في المناصب القيادية.

المحور الأول : الخصائص السوسيوثقافية لمفردات عينة الدراسة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
90%	153	ذكر
10%	17	أنثى
100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (08) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.



من خلال الجدول السابق، وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 170 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 153 فرد أي بنسبة 90%، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 17 فرد أي ما نسبته 10%.

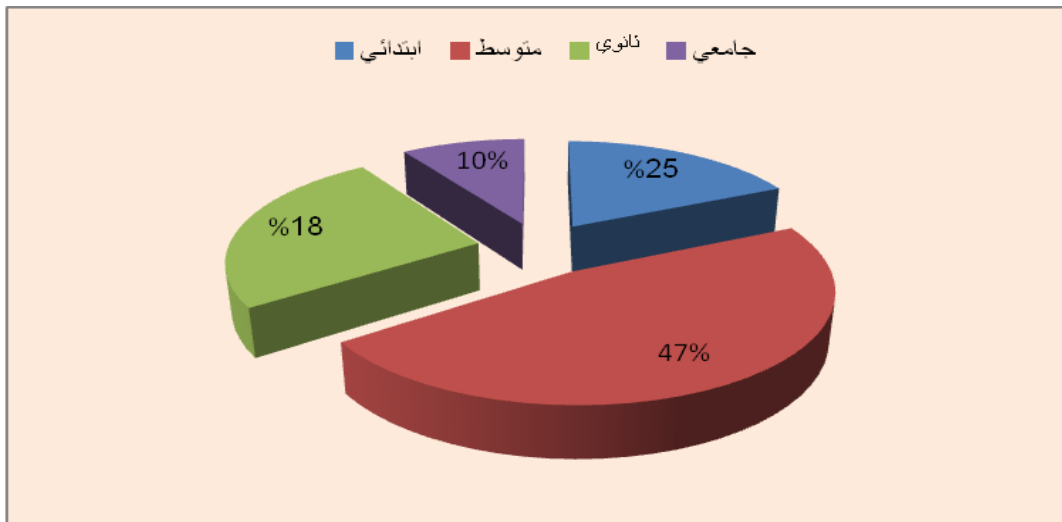
هذه القيمة الإحصائية تفسر أن وجود العنصر النسوي في المؤسسة قليل ويرجع ذلك إلى القيم الاجتماعية وثقافة المجتمع، وهو ما جعلهن يعزفن عن البحث عن الوظائف بهذه المؤسسات. ويفيد العرض التحليلي والتفسيري الموجز للبيانات التي جاءت في الجدول أعلاه أن العمال بمؤسسة قطنيات الجنوب يمثل فيها العنصر الذكوري الأغلبية الساحقة ويرجع ذلك إلى عدة أسباب نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر.

موقع المؤسسة حيث تبعد 08 كلم عن وسط مدينة الأغواط بالمنطقة الصناعية بوشاكر. طبيعة نظام العمل بشكل نصف متواصل وهو ما يعرف بالعمل بالدوريات من الخامسة صباحا حتى الثانية. ومن الثانية زوالا إلى غاية الساعة العاشرة ليلا بالنسبة لدورة المساء أما دورة العمل الليلي فتتكون من العمال الذين يسكنون المناطق البعيدة كقصر الحيران، العسافية، الخنق، عين ماضي، تاجموت. إضافة إلى هذه الأسباب نضيف عامل نظرة المجتمع الذي لا يفضل العمل المختلط أين تكون المرأة تعمل مع عدد كبير من الرجال وتفضيله لمهنتي الطب والمحاماة بالنسبة للمرأة، زيادة على هذا طبيعة العمل في حد ذاته والمرتبب بالآلات وهو ما يستدعي متطلبات فيزيولوجية، فيزيقية وذهنية صعب توفرها في المرأة. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الدور المحتشم الذي تلعبه المرأة في مثل هذه المؤسسات لأنها تفضل التوجه إلى الوظائف التي لا تتعارض والقيم السوسيوثقافية للمجتمع.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
%25.3	43	ابتدائي
%47.1	80	متوسط
%18.2	31	ثانوي
%9.4	16	جامعي
%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (09) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 170 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين مستواهم التعليمي "ابتدائي" قدرت بـ 43 فرد بنسبة 25.3%، أما عدد الأفراد ذوي المستوى التعليمي "متوسط" فقد قدرت بـ 80 فرد أي بنسبة 47.1%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الحاصلين على مستوى التعليمي "ثانوي" قدرت بـ 31 فرد أي بنسبة 18.2%، وفي الأخير الأفراد ذوي المستوى التعليمي "الجامعي" والمقدر عددهم بـ 16 فرد بنسبة 9.4% .

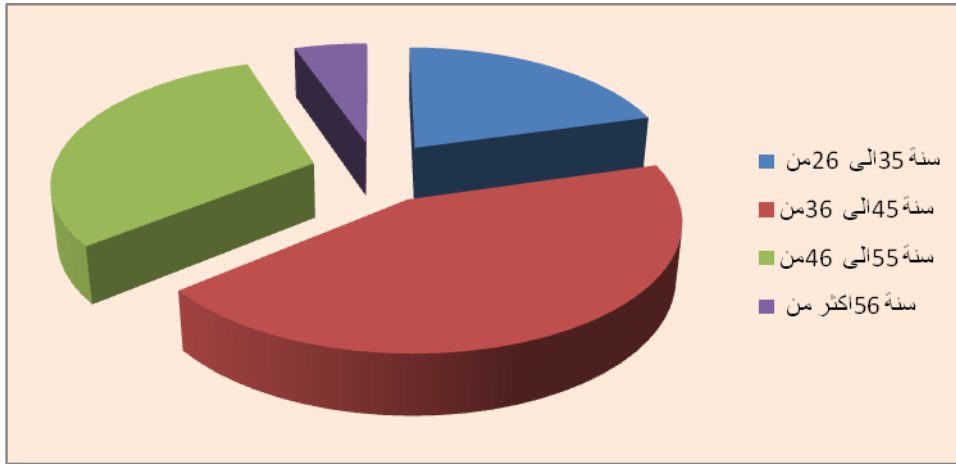
إن فاعلية كل فرد ومؤسسة تقاس بمستوى التعليم، وحجم التدريب للموارد البشرية على اختلاف مستوياتهم الوظيفية خاصة إذا اقترنت السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة بالتطبيق العلمي لمقولة "الرجل المناسب في المكان المناسب".

إن الاستقراء البسيط لأرقام الجدول الخاص بالمؤهل العلمي يبين أن أفراد مجتمع البحث ذوي مؤهل علمي منخفض، وذو كفاءة منخفضة وهذا ما يفسره طابع المؤسسة التي تقوم على الأعمال التنفيذية كالغزل والنسيج التي تتطلب من المورد البشري التدريب على استخدام الآلات واكتسابه للخبرة مع الوقت ما يجعل قدراته تتناسب مع المستوى الذي يشتغل فيه. ومع قلة المستوى التعليمي إلا أن هناك من العمال من أستطاع أن يتابع تكويننا مهنيا داخليا، ورغم ذلك تبقى نسبة العمال الذين استفادوا من هذا النوع من التكوين قليلة مقارنة مع الجهود والإمكانات الواجب أن توفرها المؤسسة في هذا الميدان. كونها تتبع سياسة التكتشف من خلال تجنبها استقدام المهارات وبالتالي تجنب التكاليف.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
20.6%	35] 35 - 25 [
30.6%	52] 45 - 35 [
43.5%	74] 55 - 45 [
5.3%	9	اكتر من 55 سنة
100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (10) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

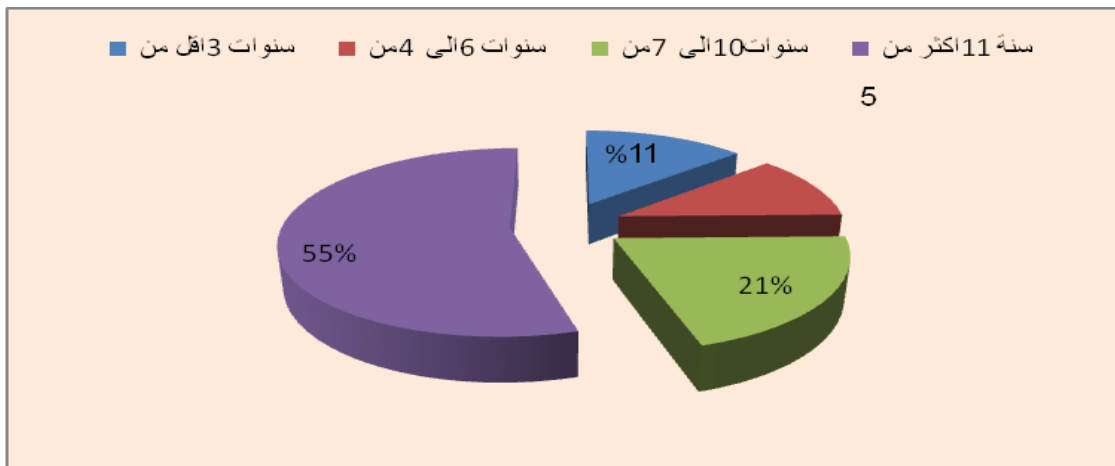


يبين التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول أعلاه أن أغلب أفراد مجتمع البحث والبالغ عددهم 74% ضمن الفئة العمرية [46-55] وتمثلهم أعلى نسبة والمقدرة ب 43,6% وتعتبر هذه المرحلة من العمر مهمة في المسار الوظيفي بالنسبة للمورد البشري والمؤسسة على حد سواء حسب جمال الدين محمد المرسي وذلك بالنظر إلى مراحل المسار الوظيفي حيث تمثل هذه المرحلة مرحلة الحفاظ على الوظيفة أين يهتم المورد البشري بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية، إضافة إلى امتلاكه لرصيد كبير من الخبرة والمعرفة والإلمام الوظيفي كما يمكن استخدامهم كمدرّبين للعاملين الجدد. بالمقابل نجد مباشرة نسبة 30,5% من أفراد مجتمع البحث ينتمون إلى الفئة العمرية [36_45] أين تكون الموارد البشرية هنا قد نجحت في إيجاد المجال الوظيفي المناسب لها وتدل هذه النسبة أيضا أن هذه الفئة لا يزالون في مرحلة العطاء والطموح وهذا طبعا له تأثير على فاعلية المؤسسة أما تتمتع به هذه الفئة من قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة وما تتمتع به من قدرة على الإبداع، فهذه المرحلة من العمر مهمة في المسار الوظيفي وهي مرحلة التأسيس.

الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية
11.2%	23	أقل من 3 سنوات
5.13	19	[6 - 4]
%20.6	35	[10 - 7]
%54.7	93	أكثر من 11 سنة
%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (11) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية



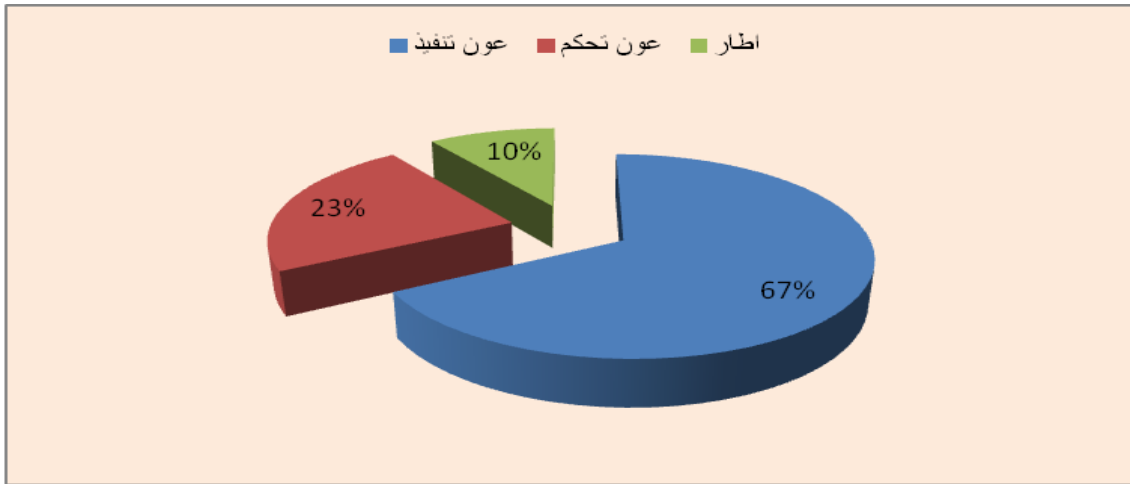
توضح البيانات الواردة في الجدول أعلاه أقدمية أفراد عينة البحث ويعتبر بقاء الأفراد في مؤسسة ما لمدة طويلة أو قصيرة مؤشرا هاما للاستقرار الذي تتميز به المؤسسة وفرصة للمورد البشري من أجل اكتساب المهارة والخبرة التي يحتاجها للقيام بالمهام الموكلة إليه ودليل على وجود مناخ تنظيمي ثابت. وما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأفراد المبحوثين تفوق أقدميتهم 11 سنة بنسبة 54.7% وهذا يعود للاستقرار الذي تتميز به المؤسسة من خلال تبنيها لثقافة تنظيمية قوية استطاعت تكوينها من قيم العمال إضافة إلى المناخ التنظيمي السائد من خلال فتح المؤسسة لمجلس العمال والمشاركة في اتخاذ القرارات

وتحسين جو العلاقات الإنسانية والمهنية وربط كل الأقسام والوحدات الأخرى من خلال الالتقاء مع جميع الفئات المهنية رغم مستواها المهني في فترات الراحة في مطعم ومقهى المؤسسة ميدان الدراسة كما إن هذا يعتبر دليل على غياب سياسة التوظيف في السنوات الأخيرة. بالمقابل نجد نسبة 20.6% ممن تتحصر أقدميتهم من [7_10] سنوات ويرجع هذا إلى سياسة الاستقطاب التي تأخذ العديد من المتغيرات في الاعتبار عند اختيار الأفراد من أهمها الاهتمامات الوظيفية للفرد، وكذا سياسة التوظيف التي في غالبها تعتمد على الاستقطاب الداخلي باعتبار أن الفاعلين بالمؤسسة ميدان الدراسة يمثلون أهم المصادر في شغل الوظائف الشاغرة عبر عدة طرق منها: الترقية، النقل والتحويل، الإعلان الداخلي وعن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء.

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة السوسيو مهنية
10%	17	اطار
22.9%	39	عون تحكم
67.1%	114	عون تنفيذ
100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (12) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية



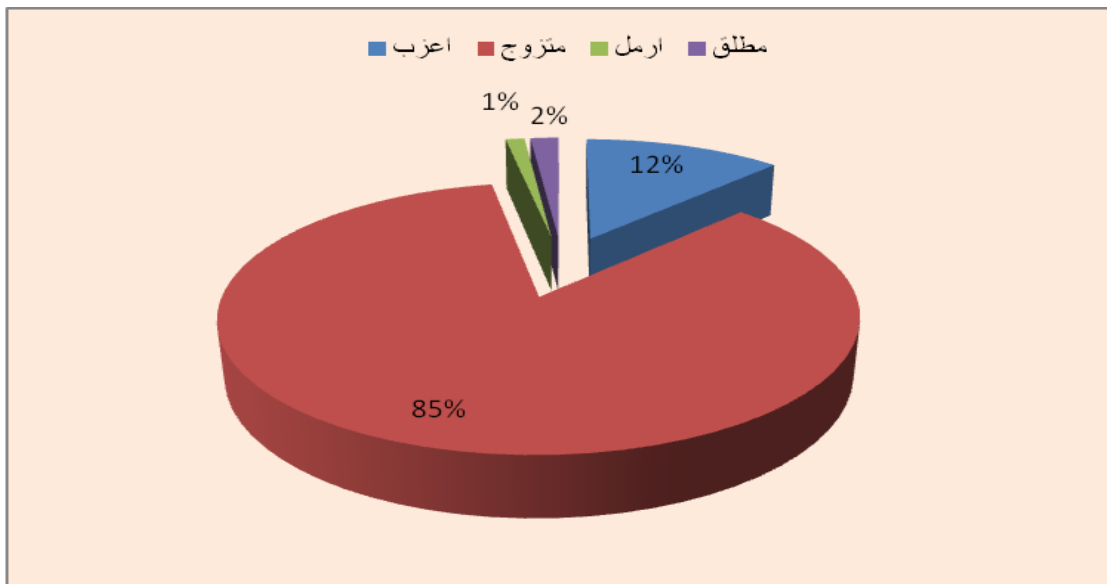
من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة من الفئة السوسيو مهنية يمثلها أعوان التنفيذ بنسبة **67,1%** مابين عامل نساج وغزال وتتمحور أدوارهم حول تمويل الآلات بخيط اللحمة عند توقفها أما مهام العامل الغزال فتتخصص في اكتشاف البكرة الفارغة ونزعها واستبدالها بأخرى مملوءة ووضعها في جهاز التعليق، ونزع تراكم الخيط .

كما نجد نسبة **22,9%** من الفئة السوسيو مهنية يمثلها أعوان التحكم وتتنحصر مهامهم في مراقبة الآلات والتتقل بينها ومساعدة العمال التنفيذيين في التدخل اليدوي الذي يضمن سير الآلات ومواصلة الإنتاج. وما تجدر الإشارة إليه أن فئتي العمال التنفيذيين وأعوان التحكم ذات مستوى ابتدائي ومتوسط. في حين نجد نسبة **10%** تمثلها فئة الإطارات وتمثل رؤساء دوائر الغزل والنسيج، وهي ذات مستوى تعليمي جامعي.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
12.4%	21	اعزب
84.7%	144	متزوج
1.2%	2	ارمل
1.8%	3	مطلق
100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (13) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية



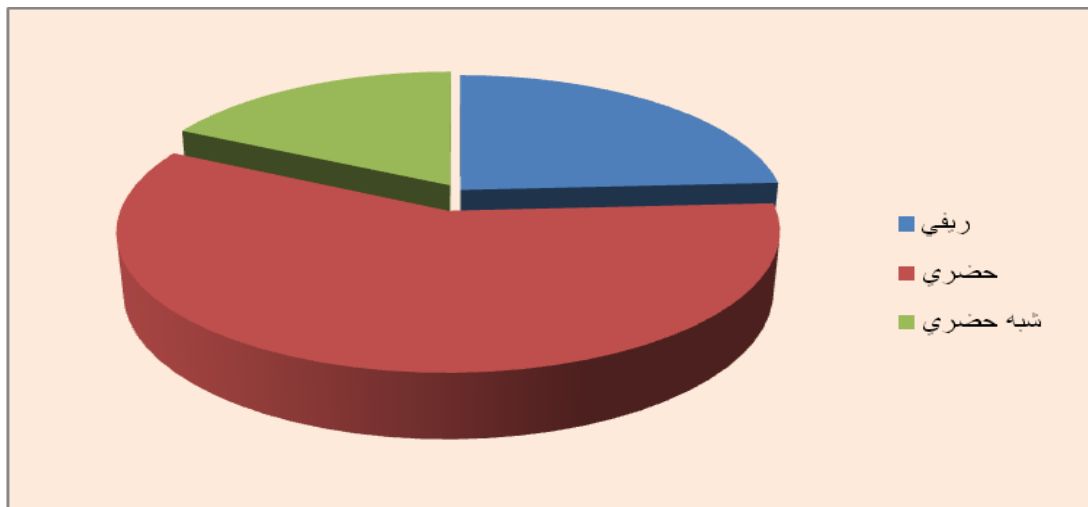
تبين الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الحالة المدنية في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين بنسبة 84,7% متزوجين، بالمقابل هناك نسبة 12,4% من فئة العزاب، ويعود ارتفاع نسبة المتزوجين إلى رغبتهم في الاستقرار العائلي الذي لا محالة سينعكس على الاستقرار في العمل، إضافة إلى أن أغلب العمال الذين تم توظيفهم من خارج الولاية أي من البلديات المجاورة مثل: العسافية وسيدي مخلوف ما دفع بهم إلى اللجوء إلى الزواج رغبة منهم في الاستقرار، هذا إضافة إلى عامل السن حيث أن 43,5% من أفراد عينة.

أفراد عينة الدراسة يفوق عمرهم 46 سنة، إضافة إلى عامل الأصل الجغرافي حيث أن أغلبية المبحوثين ذو أصل ريفي ما يعني اهتمامهم بالقيم السوسيوثقافية للمجتمع الذي يعيشون فيه والذي ينظر إلى الرجل والمرأة الذين تأخروا في الزواج نظرة سلبية فيها نوع من الاحتقار وكأنهم منبوذون اجتماعيا. أما نسبة 12,4% من أفراد عينة الدراسة هم من فئة العزاب وأغلبها فئة الرجال، وهذا يعني انه تغلب على المؤسسة الفئة الطموحة التي تسعى دائما إلى حياة أفضل.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأصل الجغرافي

النسبة المئوية	التكرارات	الأصل الجغرافي
24.1%	41	حضرى
58.2%	99	ريفي
17.6%	30	شبه حضرى
100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (14) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأصل الجغرافي



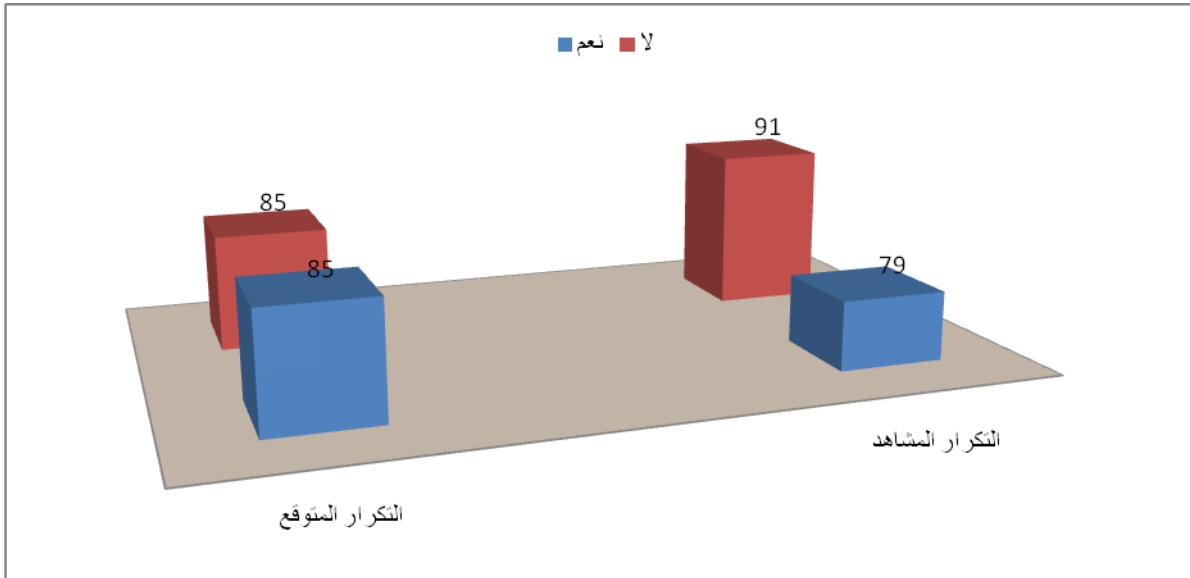
من خلال الاستقراء البسيط لأرقام الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 58,2% من أفراد مجتمع البحث أصلهم ريفي، تليها مباشرة نسبة 24,1% من أفراد مجتمع البحث أصلهم

حضري، فالبنسبة للعمال ذوي الأصل الريفي فهم يقطنون في مناطق قروية بعيدة (بلديات وقرى يمارسون نشاطات كالتجارة والفلاحة كمهن ثانوية في أوقات الفراغ) وهو ما يفسر أيضا سبب انخفاض المستوى التعليمي بالمؤسسة ميدان الدراسة أين يعتبر عاملا الخبرة والتكوين الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسة بدل التعليم زيادة على أن الأقدمية بهذه المؤسسة تفوق 11 سنة بنسبة 54,7% أين كان الشباب يبحثون عن الوظيفة من أجل لقمة العيش , في حين أصبح معظم شباب اليوم يدخلون من العمل في هكذا مؤسسات, وهذا ما يفسر انخفاض نسبة الموارد البشرية التي تنتمي إلى فئة الحضر بنسبة 24,1%

المحور الثاني : بيانات خاصة بتأثير القيم الذكورية على الترقى في المناصب الإدارية.
الجدول رقم (11) : يوضح مدى التفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 10
غير دالة عند 0.05	0.35	0.84	01	-6	85	46.5%	79	نعم
				6	85	53.5%	91	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (15): يوضح مدى التفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين.



من خلال الجدول أعلاه يتبين أن إجابات عينة الدراسة قد انقسمت إلى مجموعتين حيث أقرت المجموعة الأولى بوجود تفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين بنسبة 46,5% في حين أقرت المجموعة الثانية بعدم وجود تفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين بنسبة 53,5% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.84 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

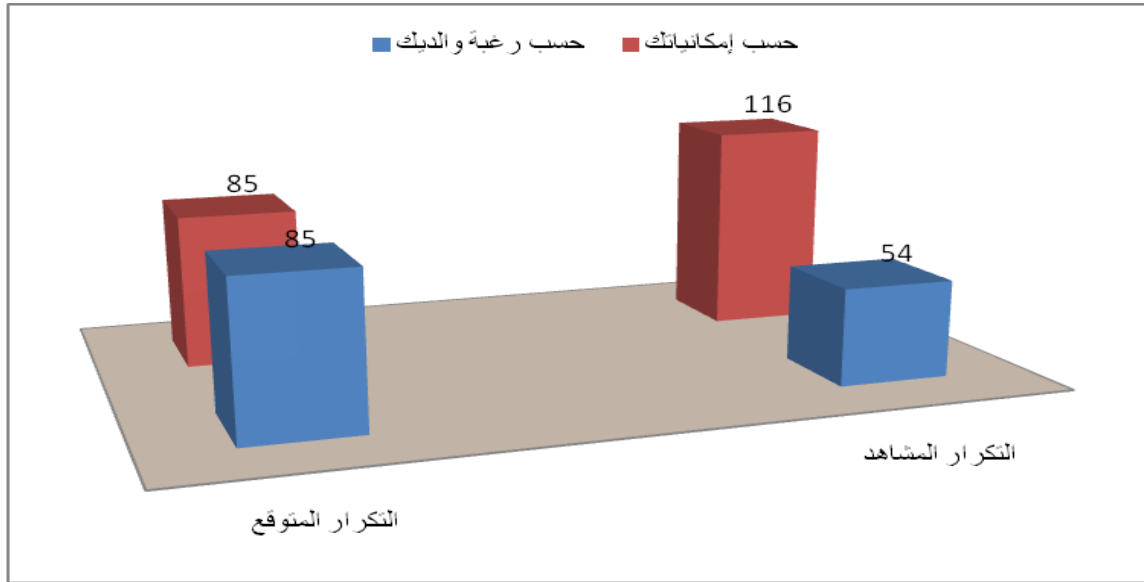
ويعود السبب في عدم وجود تفاوت بين المستوى الثقافي للوالدين إلى عدة نقاط يمكن إجمالها فيما يلي: بما أن نسبة 58,2% من المبحوثين ذوي أصل ريفي وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة التي أجريت مع المبحوثين فإن أغلب أفراد عينة البحث يمتن أولياءهم حرفة موال أو تاجر بالنسبة للذين هم على قيد الحياة أما بالنسبة لأمهاتهم فهن ربات بيوت بنسبة 99% وهذا ما يعلل عدم وجود تفاوت ثقافي بينهما.

ثانيا : من المتعارف عليه اجتماعيا ضمن المنظومة القيمية الثقافية الجزائرية هو قيام الأسرة أو بناء الزواج على أساس التشابه الاجتماعي والثقافي.

الجدول رقم (12) : يوضح الأساس الذي تم عليه الالتحاق بالوظيفة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 11
دالة عند 0.01	0.00	22.61	01	-31	85	31.8%	54	حسب رغبة والديك
				31	85	68.2%	116	حسب إمكانياتك
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (16) : يوضح الأساس الذي تم عليه الالتحاق بالوظيفة.



من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح الأساس الذي تم عليه الالتحاق بالوظيفة والذي جاءت نتائجه كالتالي: تفر نسبة 68,2% من مجموع المبحوثين بأن التحاقهم بالوظيفة كان حسب إمكانياتهم وهذا ما يفسره عامل المستوى التعليمي حيث وجدنا أن أغلب أفراد مجتمع البحث إن لم نقل كله ذوي مستوى تعليمي منخفض وارتباط هذا بطبيعة عمل

المؤسسة التنفيذي (الغزل والنسيج) والتي تقوم على عاملي الخبرة + التدريب وعلى حد تعبير أحد العمال " واش رايح نخدم بلا قراية " ما يعني أن هذه النسبة من مفردات عينة الدراسة ترى أن التحاقها بالوظيفة يتناسب مع مستواها التعليمي. في حين نجد نسبة 31,8% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن التحاقها بالوظيفة كان حسب رغبة الوالدين ويعود ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

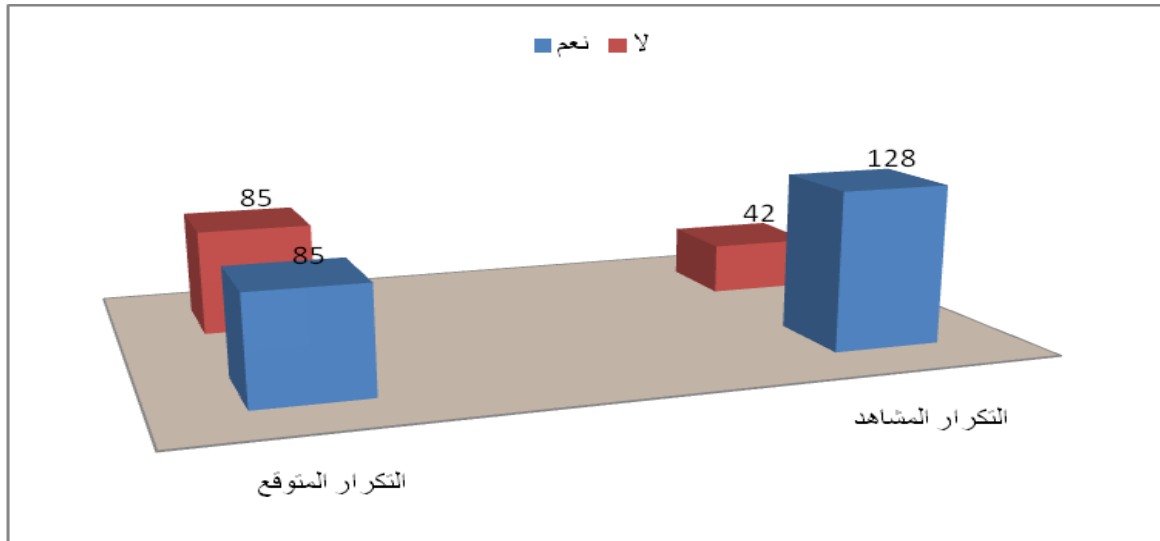
- رغبة الوالدين في تقلد أبناءهم لوظائف تضمن لهم العيش الكريم
- رغبة الوالدين في تقلد أبناءهم لوظائف في مؤسسات عمومية من أجل التقاعد, الضمان الاجتماعي وغيرها من الامتيازات الخاصة بالوظائف الحكومية.
- رغبة الوالدين في كسب أولادهم لمكانة اجتماعية عند توظيفهم بمؤسسات عمومية ومحاولة مساعدتهم في اغتنام فرص لم يحظوا هم بها.

إلى هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 22.61 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية" حسب إمكانياتك"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (13) : يوضح مدى ملائمة الوظيفة مع إمكانيات المورد البشري.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 12
دالة عند 0.01	0.00	43.50	01	43	85	75.3%	128	نعم
				-43	85	24.7%	42	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (17) : يوضح مدى ملائمة الوظيفة مع إمكانيات المورد البشري.

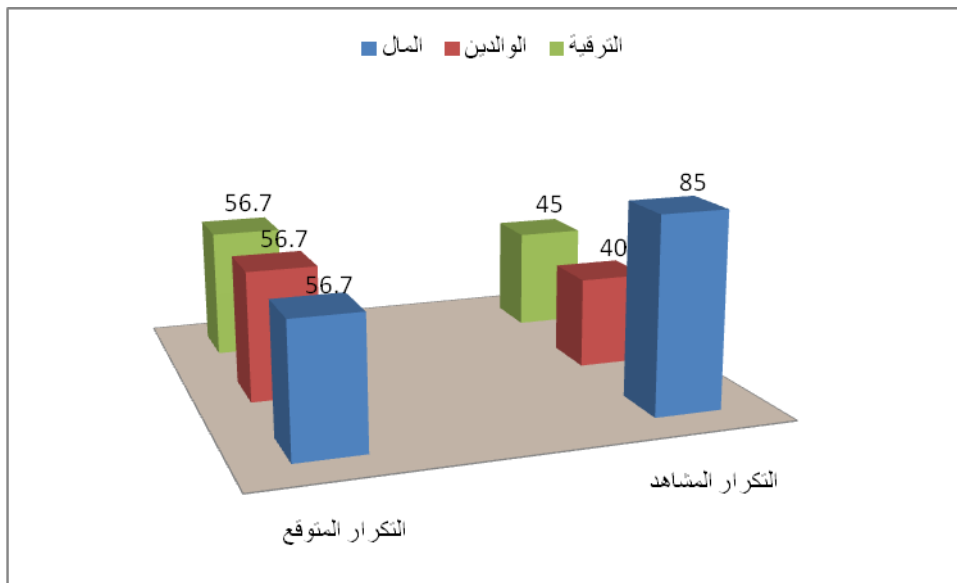


لقد عرفت المنظومة الثقافية في الجزائر تغيرات بعد الاستقلال حيث ركزت الدولة على البرامج التربوية الإلزامية من أجل الرقي بمستوى المواطن الجزائري وفق ميثاق سنة 1976 مثل تحديد إلزامية التعليم إلى سن السادسة عشر وتعود هذه الأهمية التي أولتها الدولة الجزائرية كدولة نامية للتعليم جاءت نتيجة وعيها بالدور الفعال والأساسي لهذا المجال في النهضة الاقتصادية والاجتماعية ويتجلى اهتمام الدولة بهذا المجال في الميزانية التي تخصصها له كما استطاعت أن تحقق هدف تعميم التعليم وخلق الظروف التي من شأنها أن تضمن مقعدا في المدرسة لكل طفل يبلغ سن السادسة. وبالنظر إلى البيانات في الجدول أعلاه يتبين أن إمكانيات المورد البشري تتلاءم مع وظيفته بنسبة 75% غير انه لا علاقة لهذا بالمستوى التعليمي له.

الجدول رقم (14) : يوضح الأساس الذي سيغير عليه المورد البشري وظيفته.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 13
دالة عند 0.01	0.00	21.47	02	28.3	56.7	%50	85	المال
				-16.7	56.7	%23.5	40	الوالدين
				-11.7	56.7	%26.5	45	الترقية
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (18) : يوضح الأساس الذي سيغير عليه المورد البشري وظيفته.



من خلال الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث قد أقرت بتغييرها لوظيفتها من اجل المال بنسبة 50% تليها مباشرة نسبة 26,5% من أفراد عينة البحث أقرت بأن الترقية هي الأساس الذي يمكن أن توافق على تغيير الوظيفة من اجله ويعود ذلك إلى أن معظم الناس تبني مساراتها الوظيفية بهدف تحقيق أهداف معينة حيث تتمحور أشهر أنماط المسارات الوظيفية المعروفة حول مبدأ العمل مقابل الأجر بغية إعالة أنفسهم وعائلاتهم.

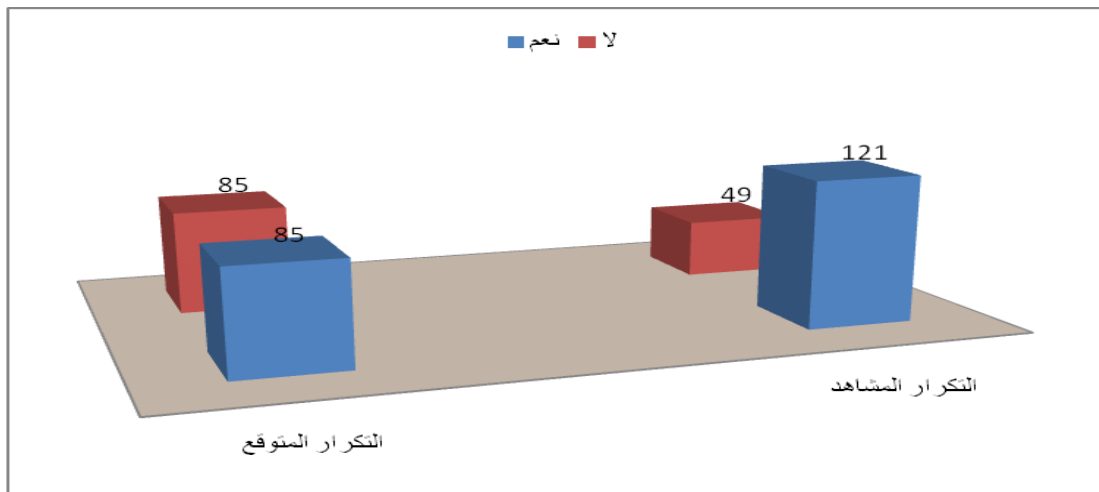
كما أن المسار الوظيفي لم يعد يشير إلى التغييرات الوظيفية التي تتم رأسياً أي - الترقية - إلى وظيفة أعلى في المؤسسة وهذا ما أقرته نسبة **26,5%** من أفراد عينة البحث فشغل وظائف متنوعة أفقياً يكسبهم خبرة أكثر باعتبار أن المسار الوظيفي عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغييرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية سواء كانت هذه التغييرات الوظيفية مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحققه الفرد في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد أو قد تكون هذه التغييرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته المهنية بغض النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي والتي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى. بالمقابل نجد **23,5%** بالمائة من مفردات مجتمع البحث قد أقرت بأن الأساس الذي قد تغير عليه وظيفتها هو الوالدين لعدة اعتبارات كخطورة المهنة، أو بعد المسافة عن الوالدين.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ **21.47** وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى "المال"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو **99%** مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة **1%**.

الجدول رقم (15) : يوضح مدى موافقة المورد البشري تغيير وظيفته من أجل والده.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 14
دالة عند 0.01	0.00	30.49	01	36	85	71.2%	121	نعم
				-36	85	%28.8	49	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (19) : يوضح مدى موافقة المورد البشري تغيير وظيفته من أجل والديه.



من خلال الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن ما نسبته 71,2% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بتغيير وظيفتها من أجل المال بالمقابل نجد 28,8% من أفراد مجتمع البحث قد رفضت تغيير وظيفتها من أجل والدها وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على تبني الموارد البشرية بمؤسسة قطنيات الجنوب لقيم الأبوة فلقد أظهرت الدراسات التي تناولت موضوع الأسرة الجزائرية أنها عائلة بطريكية يمثل فيها الأب والجد القائد الروحي للجماعة أي العائلة كما أنها عائلة أكناتية النسب فيها ذكوري والانتماء أبوي وبما أن معظم العمال من أصل ريفي فهم لا يزالون يحافظون على نفس القيمة التي تربط الفرد

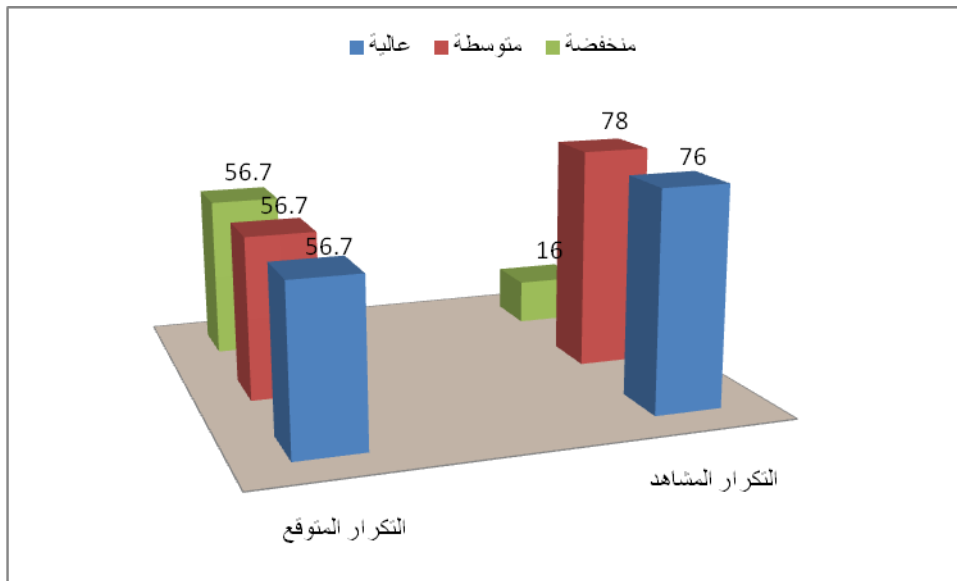
بوالديه إضافة إلى أن اغلب مفردات عينة الدراسة كبار في السن ما ساهم في ابتعادهم عن التكنولوجيا التي ساهمت إلى حد ما تضيق العلاقات الاجتماعية والأسرية كالفيديوك مثلاً.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 30.49 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (16) : يوضح وصف المورد البشري لإمكانياته في العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	كيف تصف امكانياتك في العمل
دالة عند 0.01	0.00	43.81	02	19.3	56.7	44.7%	76	عالية
				21.3	56.7	45.9%	78	متوسطة
				-40.7	56.7	9.4%	16	منخفضة
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (20) : يوضح وصف المورد البشري لإمكانياته في العمل.



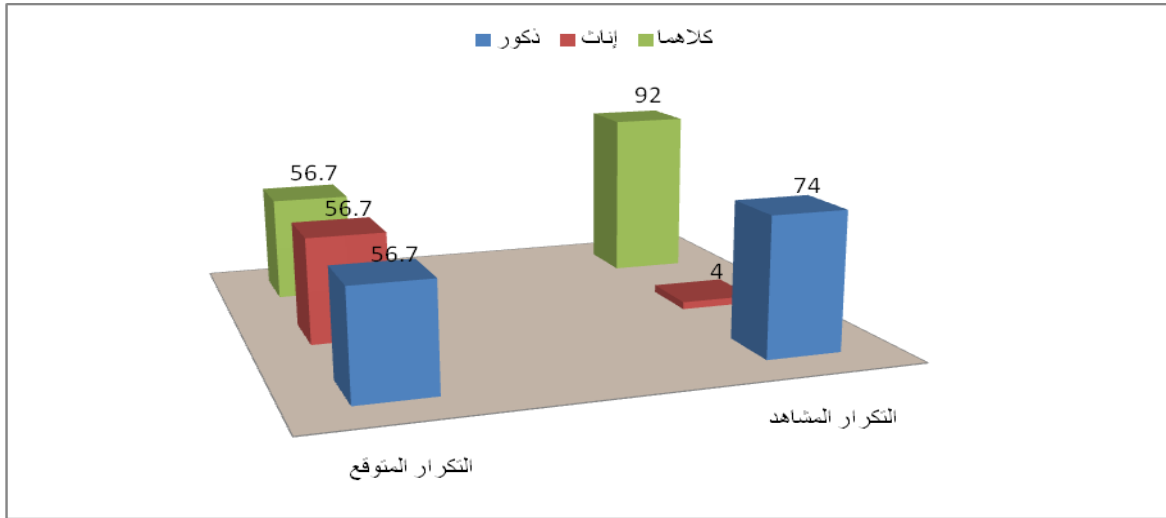
من خلال ما سبق ذكره يتضح أن هناك تقريبا تعادل في نسب إجابات المبحوثين ما بين عالية ومتوسطة فالنسبة للمبحوثين الذين وصفوا إمكانياتهم في العمل بالعالية بنسبة 44,7 بالمائة، فإن ذلك يرجع لإحساسهم بوجود توافق بين مستواهم التعليمي ونمط وظيفتهم ' إضافة إلى أنه رغم تقدمهم في السن إلا أنهم لا يزالون باستطاعتهم العمل والحفاظ على مستوى الإنتاج وهذا ما يبرهن أن هناك بعض العمال يعملون "بالياطاش" (الأجر بالقطعة) أي كلما عمل أكثر كان أجره أكبر بالمقابل نجد نسبة 45,9 من المبحوثين وصفوا إمكانياتهم في العمل بالمتوسطة ويعود ذلك إلى عدم حصولهم على الترقية بعد رغم أقدميتهم ما جعلهم يصفون إمكانياتهم بالمتوسطة.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 43.81 بالمائة وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية " متوسطة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (17) : يوضح الفئة التي تكمل دراستها في العائلة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	من يكمل دراسته في عائلتك؟
دالة عند 0.01	0.00	76.28	02	17.3	56.7	43.5%	74	ذكور
				-52.7	56.7	2.4%	4	إناث
				35.3	56.7	54.1%	92	كلاهما
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (21) : يوضح الفئة التي تكمل دراستها في العائلة.



من خلال الشواهد الكمية للجدول أعلاه يتبين أن ما نسبته 54,1% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن الفئة التي تكمل دراستها في العائلة هي فئة الذكور وفئة الإناث إي - كلاهما - تليها مباشرة نسبة 43,5% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن الفئة التي تكمل دراستها هي فئة الذكور وهذا إن دل فإنما يدل على أن المنظومة القيمية الثقافية للمجتمع تعبر عن تصور الآباء الداعي إلى أن الفتيات حين تتعدى مستوى الثانوي يصعب التحكم في تصرفاتها، إضافة إلى هذا تبني مفردات عينة الدراسة لقيم الذكورة.

يعد مؤشر الذكورية والأنثوية من المؤشرات الخمس التي خرج بها "جيرت هوفستد" في دراسته "ارتباطات الثقافة" والتي تشير إلى البرمجة العقلية التي تميز كل مجتمع بشري هو بمثابة معيار تقسيم ثقافي إذ أنه يتناول درجة تقدير وممارسته الثقافة لقيم مختلفة بعضها يعتبر ذكوريا مثل الرجولية المتفاخرة، واعتناق قيم الإنجاز، وتحصيل الثروة بالإضافة إلى أنها تفترض أدوارا محددة مجتمعا لكل من الرجل والمرأة والبعض الآخر أنثوية كتلك المتعلقة بالاهتمام بالآخرين وموازرة المجتمع هي أكثر توجهها نحو نوعية الحياة وتبتعد عن المنجزات الخارجية (ثقافة المظهر) ويلاحظ على هذا النموذج الثقافي تضيق للفوارق في الأدوار بين الرجل والمرأة والملاحظ أنه كلما كانت الأدوار مقسمة ومختلفة كلما كان المجتمع ذكوري ففي هذه المجتمعات يتفوق الرجل على المرأة التي عليها الاعتناء بالبيت، كما أن الذكورية مرتبطة بالتدين في البلدان العربية والإسلامية أدوار الرجل والمرأة غالبا ما تكون مميزة جدا، وعموما يبقى أن دور المرأة ووجودها في مجتمعاتنا اليوم عرف عدة تغيرات كما أشار إلى ذلك كل من "Rice et Almoussawi" حيث يرى أن المجتمعات الإسلامية الأقل محافظة النساء العاملات في ارتفاع وكذلك بالنسبة لمشاركتهم في القرارات المهمة ويظهر ذلك في الاتصال المعبر عنه مثلا في الصورة الإشهارية.⁽¹⁾

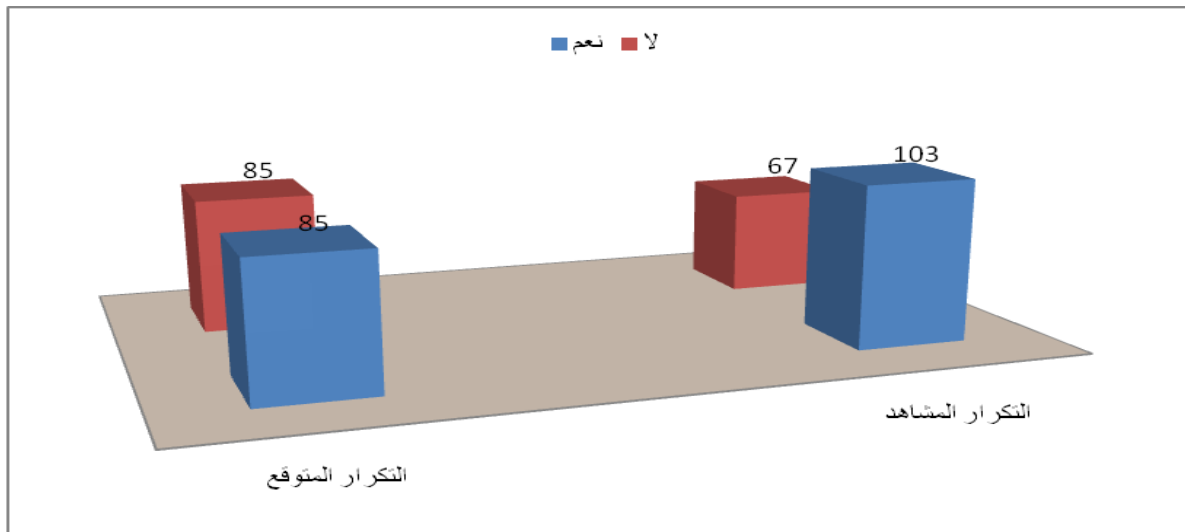
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 76.28 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الثالثة " كلاهما"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

(1) نفس المرجع، ص 186-187.

الجدول رقم (18) : يوضح مدى الموافقة على مقولة أن مجتمعنا ذكوري.

هل توافق على مقولة أن مجتمعنا ذكوري ؟	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	103	60.6%	85	18	01	7.62	0.00	دالة عند 0.01
لا	67	39.4%	85	-18				
الإجمالي	170	%100	///	///				

الشكل رقم (22) : يوضح مدى الموافقة على مقولة أن مجتمعنا ذكوري.



يتبين من خلال المعلومات المدونة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة والتي قدرت بـ 60,6% قد أقرت بموافقتها على مقولة أن مجتمعنا ذكوري مستندين في ذلك - حسب ما تم استقاؤه من المقابلة - على الآية الكريمة في قوله تعالى من سورة النساء الآية 34 " الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم" فالقوامة في نظر أفراد المجتمع هي التسلط واستعباد المرأة وتهميشها وعدم أخذ رأيها في الأمور التي تخص بينها وزوجها وأولادها غير أن القوامة التي

جاء بها الإسلام هي مراعاة المرأة واحترامها وكسوتها والنفقة عليها وما يلاحظ انك عندما تتناقش مع الفرد في مجتمعنا على الحدود والقيم الذكورية تجد لسان حاله ينطق بهذه الآية . غير أن جل الناس قد تفهمها على عكس ما تحمله الآية من معاني سمحة وما يفسر ذلك أن نسبة جد معتبرة من أفراد عينة البحث ذوي مستوى تعليمي منخفض فمعظمهم ملمون نوعا ما بأبجديات القراءة والكتابة إضافة إلى وجود نسبة معتبرة منهم ذوي أصل ريفي وهذا ما يمنعهم من تقبل فكرة دخول المرأة في مجالات متنوعة كالعمل والتعليم ومساواتها للرجل في أمور عديدة كالترقية والأجر .

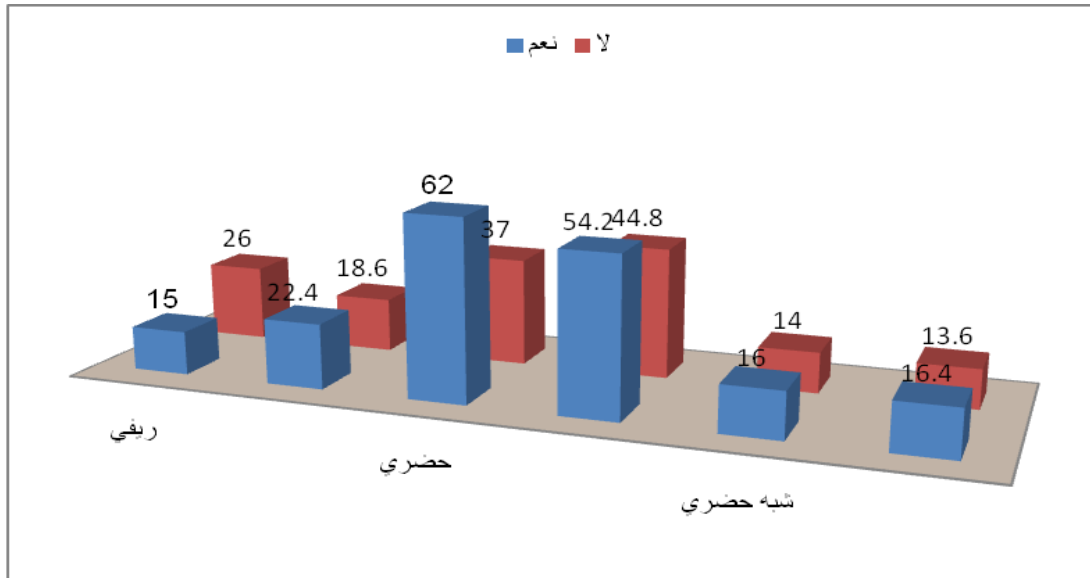
أما بالنسبة للفئة التي لم توافق على مقولة أن مجتمعنا ذكوري فتقدر بـ **39,4 %** فيمكن رد هذا إلى أن هذه النسبة تمثل النسبة ذات المستوى التعليمي الجيد من أفراد عينة البحث. ما يعني أن عامل المستوى التعليمي دافع قوي يؤدي بالفرد إلى تغيير أو استبدال قيم اجتماعية وثقافية بأخرى غيرها من أجل مواكبة بعض التغييرات باعتبار أن للقيم خاصة الموضوعية ما يعني أنها خارجة عن ذوات الأفراد وعن تجسيداتهم الفردية، وهي مترابطة بمعنى أنها تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (**كا²**) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (**01**) قدرت بـ **7.62** وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (**$\alpha=0.01$**)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو **99%** مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة **1%**.

الجدول رقم (19): يوضح عمل المرأة خارج البيت وعلاقة ذلك بالأصل الجغرافي.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	عمل المرأة خارج البيت		بدائل الإجابة	
					لا	نعم		
دالة عند 0.01	0.01	7.96	02	41	26	15	ريفي	الأصل الجغرافي
				41.0	18.6	22.4		
				99	37	62	حضري	
				99.0	44.8	54.2		
				30	14	16	شبه حضري	
				30.0	13.6	16.4		
				170	77	93	المجموع	
				170.	77.0	93.0		

الشكل رقم (23): يوضح عمل المرأة خارج البيت وعلاقة ذلك بالأصل الجغرافي.



من خلال الجدول أعلاه ولتأكد من دلالة العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت وعلاقة ذلك بالأصل الجغرافي تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 7.96 بالمائة وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك علاقة

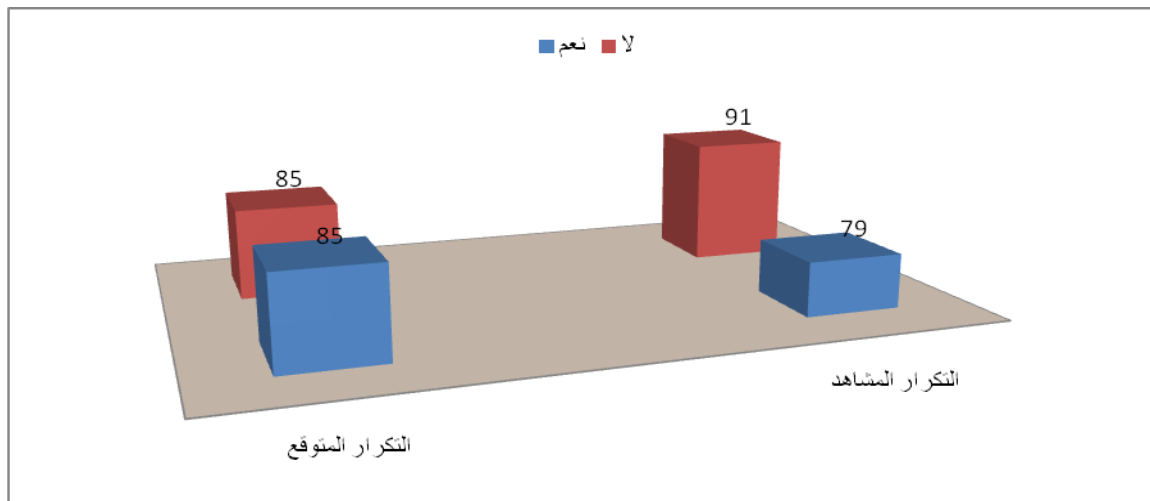
دالة إحصائياً بين الأصل الجغرافي وعمل المرأة خارج البيت ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أكبر فئة ترفض فكرة عمل المرأة خارج البيت هي الفئة التي أصلها الجغرافي ريفي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين انه كلما كان الأصل حضري كلما كانت هناك موافقة على عمل المرأة , فنسبة 44,8 بالمائة من المبحوثين الذين أقروا أو وافقوا على عمل المرأة كانوا ذو أصل حضري ويرجع ذلك لاعتبارات عديدة أهمها تأثير العولمة التي حاولت إخراج النساء في دول العالم الثالث من الاضطهاد وإعطائها مكانتها في ظل متطلبات الاقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء, إضافة على هذا تجليات العولمة الثقافية منها والاجتماعية كاستبدالها لقيم بقيم أخرى زيادة على هذا هناك اختلاف في طريقة العيش والتفكير بين سكان الريف و المدينة . بالنسبة لسكان المدينة فإن خروج المرأة للعمل يعتبر عاديا ولا نبالغ إن قلنا ضروريا قد يكون ذلك لعدة أسباب منها: المساعدة في الإعالة المالية لدخل الأسرة, أو قد يكون محاولة منها لإثبات ذاتها من أجل مواكبة تطورات العصر, أو قد يكون تقليدا لنساء أخريات في العائلة أو الأقرباء. بالمقابل نجد نسبة 13,6 بالمائة من المبحوثين قد أقروا بأنهم لا يوافقون على عمل المرأة خارج البيت كونهم يعتبرون خروج المرأة للعمل أو الدراسة غير لائق اجتماعيا وقد يعرضهم لأن يكونوا حديث القرية, لهذا يتجنبون خروج المرأة خاصة إذا تعلق الأمر بخروجها للعمل أو الدراسة إضافة إلى هذا بعد مقر السكن عن مركز المدينة ما يعني تعرض المرأة لعدة مشاكل كالاختطاف, الاعتداء الجنسي والتي تعد طابوهات في مجتمعنا, زيادة على هذا فإن المنظومة القيمية الاجتماعية والثقافية تقوم على تصور أن مكان المرأة هو البيت.

الجدول رقم (20) : يوضح إمكانية حدوث الترقية من قبل

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 19
غير دالة عند 0.05	0.35	0.84	01	-6	85	46.5%	79	نعم
				6	85	53.5%	91	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (24) : يوضح إمكانية حدوث الترقية من قبل.



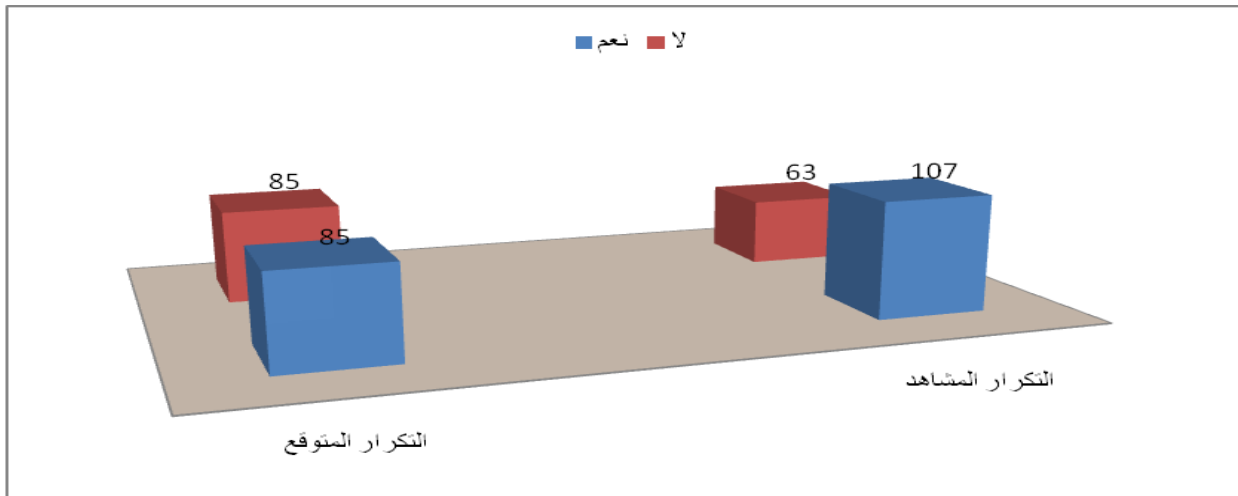
من المعلوم أن الترقية تتم وفق معيار التوافق بين الفرد في قدرته ومهارته واستعداداته وبين الوظيفة في مكوناتها إضافة إلى معيار الكفاءة الأقدمية ومن أنواع الترقية حسب - أحمد ماهر - هناك الترقية الوهمية وهي تخص الأفراد الذين خدموا المؤسسة مدة طويلة وأصبحوا غير قادرين على تقديم إنجازات أكثر فيكون التكريم مقابل خدمتهم السابقة بترقية الفرد إلى أعلى شكلا ولكنها أقل مضمونا من المسؤوليات. (أنظر أحمد ماهر: دليلك إلى تخطيط وتطوير مستقبلك الوظيفي, مرجع سابق , ص 288).

من خلال الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن 53% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بعدم ترقيتها من قبل تليها مباشرة نسبة 46,5% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنه حدث وترقت من قبل وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة بأن الترقية التي مرت بها العينة بالمؤسسة ميدان الدراسة هي ترقية أفقية نظرا لطبيعة عمل المؤسسة كونهم ينظرون للترقية بأنها تغير في طبيعة العمل وزيادة في الأجر والمسؤوليات وتوسيع نطاق الإشراف.

الجدول رقم (21) : يوضح موافقة المورد البشري على الترقية إذا استدعت انتقاله لمنطقة بعيدة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 20
دالة عند 0.01	0.00	11.38	01	22	85	62.9%	107	نعم
				-22	85	37.1%	63	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (25) : يوضح موافقة المورد البشري على الترقية إذا استدعت انتقاله لمنطقة بعيدة.



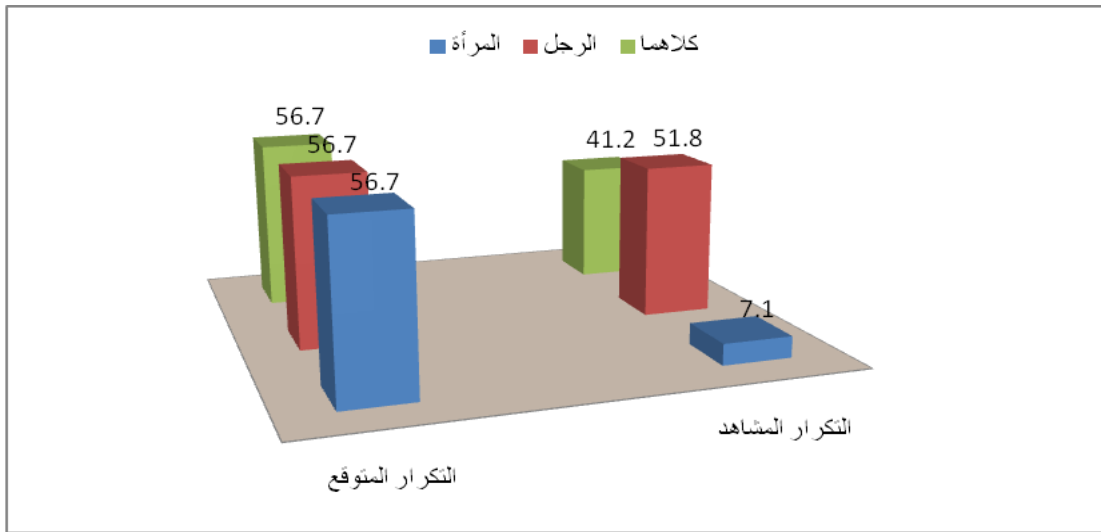
تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن 62,1% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بموافقتها على الترقية إذا استدعى ذلك إنتقالها لمنطقة بعيدة وهذا ما يفسر رغبة هذه الفئة بتطوير مسارها الوظيفي بالرغم من كل العقبات. بالمقابل نجد نسبة 37,1% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت برفضها للترقية إذا أستدعى ذلك إنتقالها لمنطقة بعيدة وهذا ما يفسر خضوع هذه الفئة لمختلف الاعتبارات الاجتماعية منها والثقافية فالمرأة مثلا نجدها متزوجة ومرتبطة بمكان دراسة أولادها ومكان عمل زوجها وهذا ما هو متعارف عليه اجتماعيا أما بالنسبة لغير المتزوجة فمنظومة القيم والثقافة المجتمعية تمنعها من السكن والعمل بعيدا عن الأهل. إضافة إلى هذا فإن المشاكل التي تتعرض لها المرأة نتيجة خروجها عن الطابع الاجتماعي يؤثر على مسارها الوظيفي فقد تلجأ لوقفه عبر رفضها للترقية من خلال مثلا تغيير في نوع العمل كأن يتطلب عملها التعامل مع الرجال غير ان هذه النظرة تختلف من منطقة إلى أخرى في الجزائر.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 11.38 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (22) : يوضح الفئة الأكثر استفادة من الترقية.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 21
دالة عند 0.01	0.00	55.67	02	-44.7	56.7	12%	7.1	المرأة
				31.3	56.7	88%	51.8	الرجل
				13.3	56.7	70%	41.2	كلاهما
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (26) : يوضح الفئة الأكثر استفادة من الترقية.



من خلال الاستقراء البسيط للشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن 88% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن فئة الرجال هي أكثر فئة مستفيدة من الترقية بالمؤسسة ميدان الدراسة ويعود هذا على إن 90% من العمال هم ذكور ما يعني انه من الطبيعي أن تكون أكثر فئة مستفيدة من الترقية. وما تجدر الإشارة إليه هو قيام المؤسسة ميدان الدراسة بإعطاء تدريب سريع (إعمال مكتبية) على العمل اللازم, حيث أن نوع التدريب

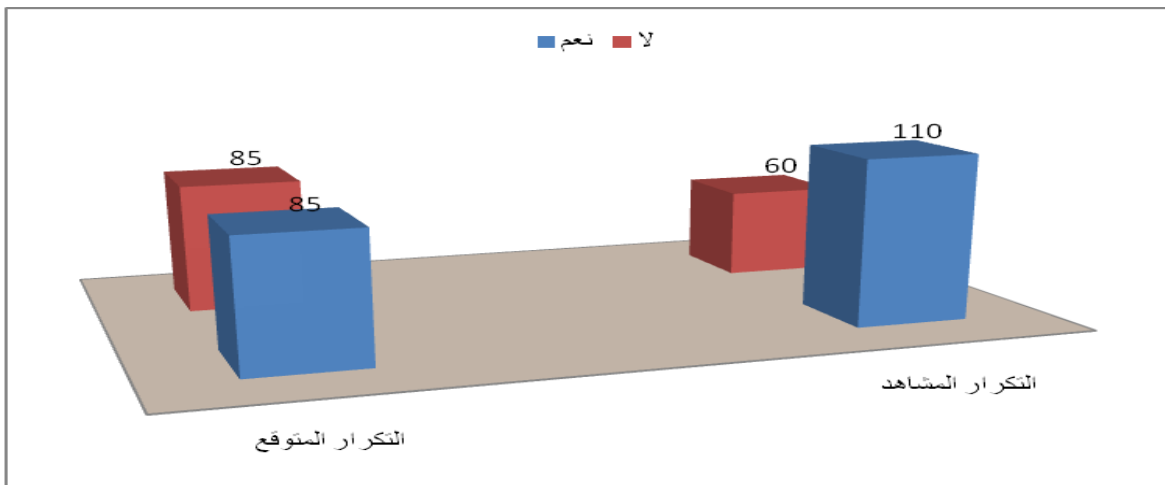
وطبيعته يؤثر على نوع الأجر والعمل الذي تحصل عليه المرأة، كما يؤثر على مسارهن الوظيفي حيث يؤثر التدريب المهني على عملهن في الترقية أو وقف ذلك.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 55.67 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية " الرجل"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (23) : يوضح توقيف أو رفض المرأة لترقيتها بالمؤسسة ميدان الدراسة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 22
دالة عند 0.01	0.00	14.70	01	25	85	64.7%	110	نعم
				-25	85	35.3%	60	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (27) : يوضح توقيف أو رفض المرأة لترقيتها بالمؤسسة ميدان الدراسة.



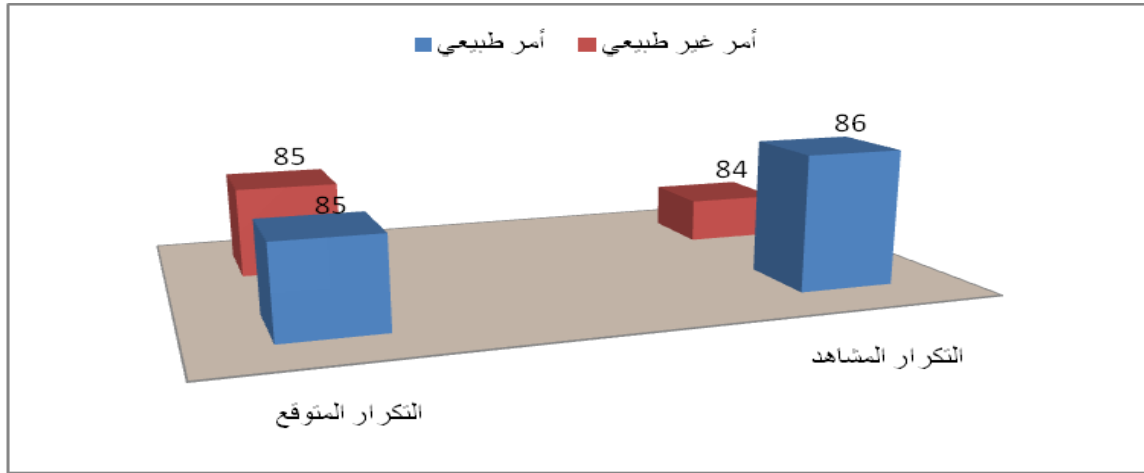
تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن 64,7% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنه سبق وان رفضت المرأة ترقيتها كما حصل وان أوقفها ويعود ذلك لمختلف الاعتبارات الاجتماعية والثقافية التي تخضع لها المرأة في المجتمع الجزائري الذي ينظر إليها على إن مكانها البيت وعملها الأول هو إنجاب الأطفال وخدمتهم وزوجها وذلك بالعودة إلى الجدولين السابقين (21,22) بالمقابل نجد 35,3% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنه لم يسبق وان أوقفت المرأة ترقيتها ويعود ذلك إلى أن الترقية بالمؤسسة ميدان الدراسة هي ترقية داخلية وترقية أفقية. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المرأة بالمؤسسة ميدان الدراسة في مدينة الأغواط تملك نوع من الحرية في العمل، وقد لا ترفض ترقيتها، وتختلف هذه النظرة من منطقة إلى أخرى في الجزائر.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 14.70 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

جدول رقم (24) : يوضح تولي المرأة لمنصب المسؤولية.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 23
غير دالة عند 0.05	0.87	0.02	01	1	85	50.6%	86	أمر طبيعي
				-1	85	49.4%	84	أمر غير طبيعي
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (28) : يوضح تولي المرأة لمنصب المسؤولية.



تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن هناك تعادل في النسب، فنجد نسبة 50,6% من مجموع عينة البحث قد أقرت بان تولي المرأة لمنصب المسؤولية أمر طبيعي ويرجع ذلك لعدة اعتبارات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ظهور حركات تحريرية تنادي بالمساواة مع الرجل وذلك بإعطائها نفس الحقوق مع الرجل خاصة فيما يتعلق بحق العمل وهذا ما تم توثيقه في الدستور الجزائري تحت رعاية السيد الرئيس عبد العزيز بوتفليقة والدليل على ذلك تقلد المرأة لمناصب عالية في الدولة وحصولها على الحقايب الوزارية مثل الرجل وزيادة عدد مقاعدها في غرفتي البرلمان، إضافة إلى هذا هناك من يرى انه لطالما كانت المرأة سند للرجل والثورة التحريرية خير دليل، وهذا دون إغفال ما هو متعارف عليه أن المرأة تمثل نصف المجتمع.

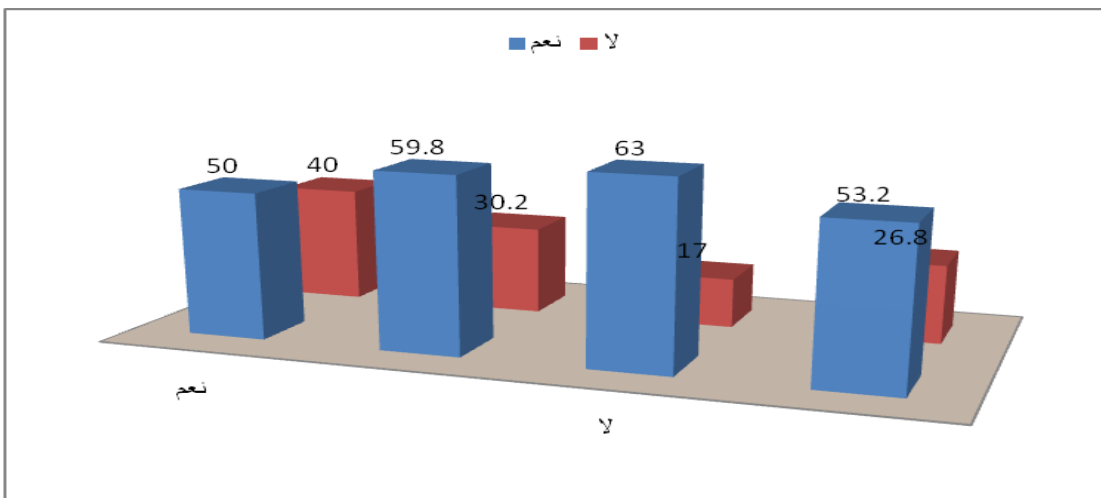
بالمقابل نجد نسبة 49,4% من مجموع عينة البحث قد أقرت بان تولي المرأة لمنصب المسؤولية أمر غير طبيعي ويعود السبب في هذا إلى طبيعة عمل المؤسسة التنفيذي والملائم للذكور أكثر من الإناث التي يفضل لها منصب المسؤولية عوض العمل على آلات الغزل والنسيج. إضافة إلى أن أغلبية المبحوثين من أصل ريفي وذلك بالعودة إلى الجدول رقم 10.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.87 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الجدول رقم (25): يوضح قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول وعلاقة ذلك بالترقية.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	المرأة المسئولة تقوم بنفس عمل الرجل المسئول		بدائل الإجابة	
					لا	نعم	نعم	لا
دالة عند 0.01	0.00	10.22	01	90	40	50	نعم	الجنس عائقاً أمام الترقية
				90.0	30.2	59.8		
				80	17	63	لا	
				80.0	26.8	53.2		
				170	57	113	المجموع	
				170.0	57.0	113.0		

الشكل رقم (29): يوضح قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول وعلاقة ذلك بالترقية.



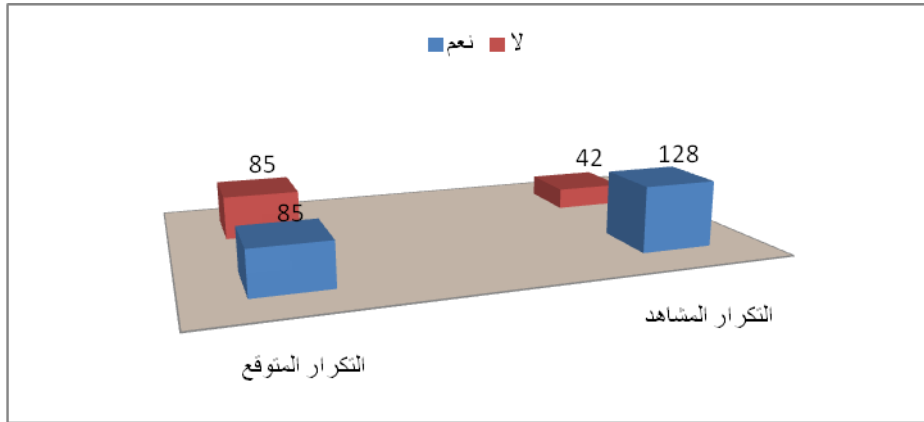
من خلال الجدول أعلاه ولتأكد من دلالة العلاقة بين قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول وعلاقة هذا بالترقية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 10.22 بالمائة وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائياً بين كفاءة المرأة كمسئول والجنس كعائق أمام الترقية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بينت الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن ما نسبته 59.8% من المبحوثين قد أقرروا بأن الجنس (ذكر، أنثى) أو ما يصطلح عليه اجتماعياً بالجنس قد يقف عائقاً أمام الترقية.

الجدول رقم (26) : يوضح انعكاس الترقية المهنية على الترقية في المجتمع.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 26
دالة عند 0.01	0.00	43.50	01	43	85	75.3%	128	نعم
				-43	85	24.7%	42	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (30) : بوضوح انعكاس الترقية المهنية على الترقية في المجتمع



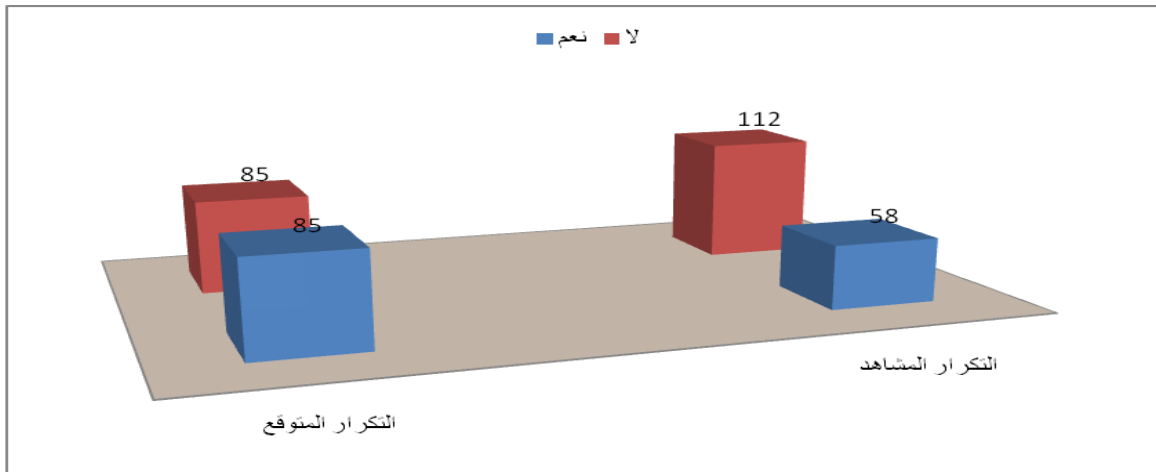
تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن **75,3%** من مجموع أفراد عينة البحث قد أقرت بأن الترقية المهنية تنعكس على الترقية في المجتمع فالترقية المهنية تشكل هدفا مشروعاً لأي فاعل وحافزاً لنيل المزيد من الجهد لتحقيقها فكل فاعل يسعى لرفع من مستواه المهني ودخله المادي من خلال الحصول على الترقية والتي في خضمها تزايد للمسؤولية والسلطة للمورد البشري هذا من جهة ومن جهة أخرى رغبته في الحصول على مكانة اجتماعية فالمرجعية الثقافية التقليدية الجزائرية تعبر عن منح المكانة الاجتماعية والاحترام لمن يملك وظيفة يتمتع فيها بالمسؤولية والسلطة. بالمقابل نجد **24,6%** من مجموع عينة البحث قد أقرت بأن الترقية المهنية لا تنعكس على الترقية في المجتمع وقد مثلت هذه النسبة فئة الإطارات التي تتبنى قيم حديثة.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ **43.50** وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو **99%** مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة **1%**.

الجدول رقم (27) : يوضح الإحساس بالاعتراب في حالة حدوث ترقية.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد والمتوقَّع	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 27
دالة عند 0.01	0.00	17.15	01	-27	85	34.1%	58	نعم
				27	85	65.9%	112	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (31) : يوضح الإحساس بالاعتراب في حالة حدوث ترقية



يتبين من خلال الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن 65,9% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بعدم إحساسها بالاعتراب مع المنصب الجديد وهذا نظرا للتقلبات الأفقية التي يمر بها المورد البشري في مساره الوظيفي ما يكسبه خبرة أكثر كما أن المؤسسة ميدان الدراسة تتبنى سياسة الدوران الوظيفي, إضافة إلى الدورات التكوينية قبل الترقية باعتبار أن التكوين يكون في الخارج تحديدا بلجيكا حسب ما يبينه الجدول اللاحق بالمقابل نجد نسبة 34,1% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بإحساسها بالاعتراب في حالة حدوث ترقية وتمثل هذه النسبة الفئة التي لم تدخل الدورات التكوينية ومعظمها من فئة النساء هذا من جهة ومن جهة أخرى وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة أن الاعتراب يحدث

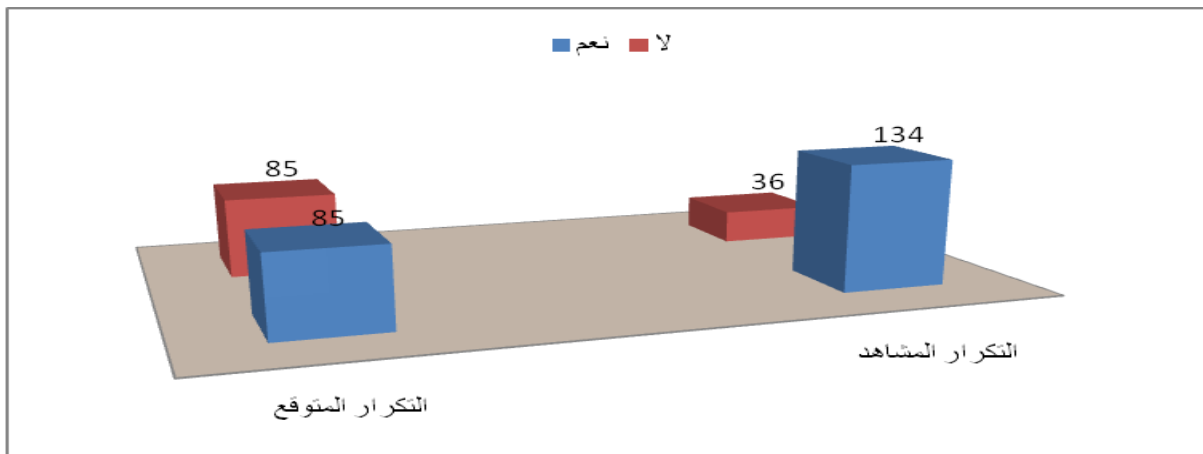
نتيجة لجلب بعض آلات الغزل والنسيج الجديدة حيث يحس الفاعل نفسه غريب عن وظيفته وعن ما ينتجه.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 17.15 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية " لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (28) : يوضح وجود دورات تكوينية قبل حدوث الترقية.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 28
دالة عند 0.01	0.00	56.49	01	49	85	78.8%	134	نعم
				-49	85	21.2%	36	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (32) : يوضح وجود دورات تكوينية قبل حدوث الترقية



يعتبر التكوين ذلك النشاط المخطط الذي يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله وبهذا فعملية التدريب ترمي إلى تحسين مستويات الأداء الذي يصبح أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف التنظيمية (أنظر أسمهان بلوم: رؤية سوسيوتنظيمية للوظائف التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية, شركة باتنيت , ط1, الجزائر , 2005 , ص 13, 14).

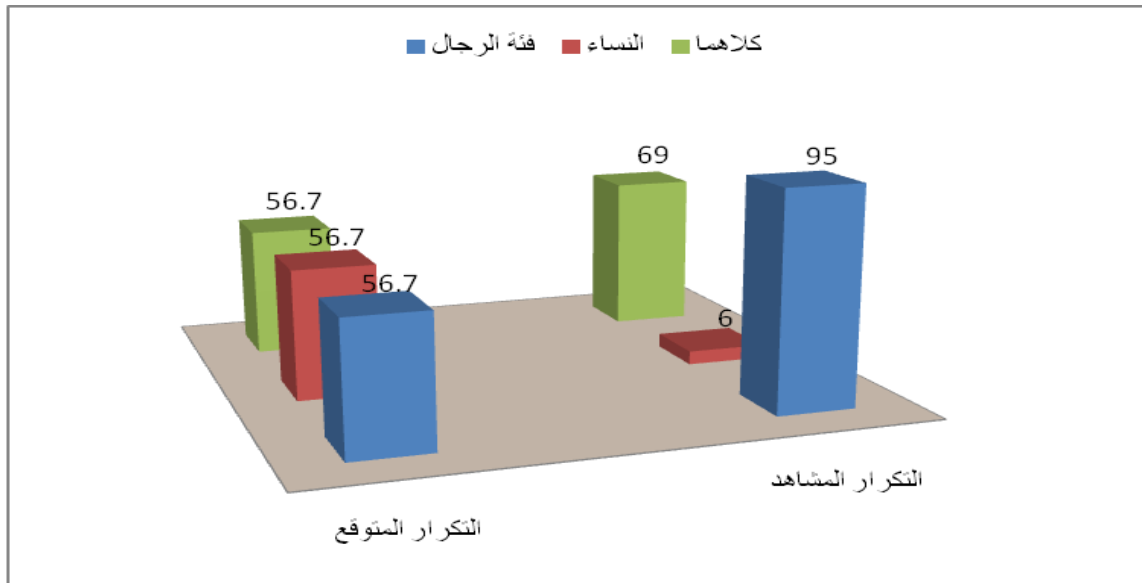
من خلال الاستقراء البسيط للشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن 78,8% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بوجود دورات تكوينية قبل حدوث الترقية بالمقابل نجد نسبة 21,2% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بعدم وجود دورات تكوينية وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة فإن الدورات التكوينية تخضع لها فئة القدماء والتكوين خارجي ويتم في بلجيكا لينقلوه لزملائهم الآخرين نظرا لأن معظم الآلات الموجودة بالمؤسسة ميدان الدراسة قديمة الطراز.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 56.49 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (29) : يوضح الفئة التي تمنح دورات تكوينية أكثر.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 29
دالة عند 0.01	0.00	73.91	02	38.3	56.7	55.9%	95	فئة الرجال
				-50.7	56.7	3.5%	6	النساء
				12.3	56.7	40.6%	69	كلاهما
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (33) : يوضح الفئة التي تمنح دورات تكوينية أكثر.



تبين الشواهد الكمية المدون في الجدول أعلاه أن 55% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن فئة الرجال هي من تمنح دورات تكوينية أكثر ويعود هذا إلى عدة نقاط يمكن إجمالها فيما يلي:

- أن اغلب العمال بالمؤسسة ميدان الدراسة من فئة الرجال ما يعني تلقائياً أن يكون التدريب موجه لهم.

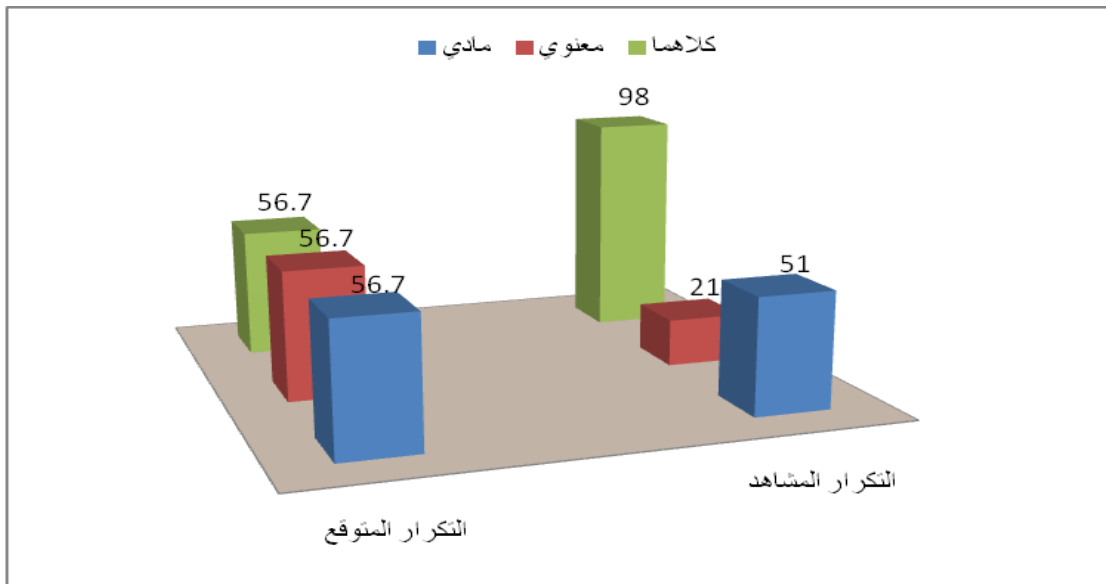
• أن التكوين خارجي كما سبق الذكر ما يعني انه يتعذر على النساء ذلك. بالمقابل نجد نسبة 40,6 بالمائة ممن أقرروا بأن التدريب موجه للفئتين ذكور وإناث والقصد هنا هو ما يتم نقله من تدريب من العمال القدامى إلى الفاعلين الجدد من رجال ونساء على حد سواء فعلى حد تعبير "ناصر قاسيمي" فإن الموظف الذي يحرم من التكوين والذي يسمح له بالحصول على شهادات عليا وبالتالي محترمة بسبب أقدميتهم وخبرته الطويلة وفي هذه الحال لا نعجز عن فهم سلوكه وردة فعله تجاه كل شاب حيوي له شهادات عليا والذي يسلك سلوك الشك وعدم الثقة والخوف الدائم، وتبقى تلك الفروق تدور في خاطره وتقلقه وتجعله أحيانا يثور دون أن يفصح عن السبب الحقيقي لذلك يثير المشاكل والصراعات وقد يكون الحل بمغادرة ذلك الشاب تجنباً لأزمة أكبر.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 73.91 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى " فئة الرجال "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (30) : يوضح الأساليب المتبعة في التحفيز.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 30
دالة عند 0.01	0.00	53.16	02	-5.7	56.7	30%	51	مادي
				-35.7	56.7	12.4%	21	معنوي
				41.3	56.7	57.6%	98	كلاهما
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (34) : يوضح الأساليب المتبعة في التحفيز



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (30) بالبديل "مادي" وقد بلغت نسبتهم 30%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "معنوي" بنسبة مئوية قدرت بـ 12.4%، وأخيراً المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "كلاهما" بنسبة مئوية قدرت بـ 57.6%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 53.16 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثالثة "كلاهما"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من المتعارف عليه أن نظام الحوافز يوضع لتشجيع الموارد البشرية على الرفع من مستوى أدائهم باستمرار، غير أن هذا يبدو عند بعض العاملين مكسباً وجزءاً لا يتجزأ من

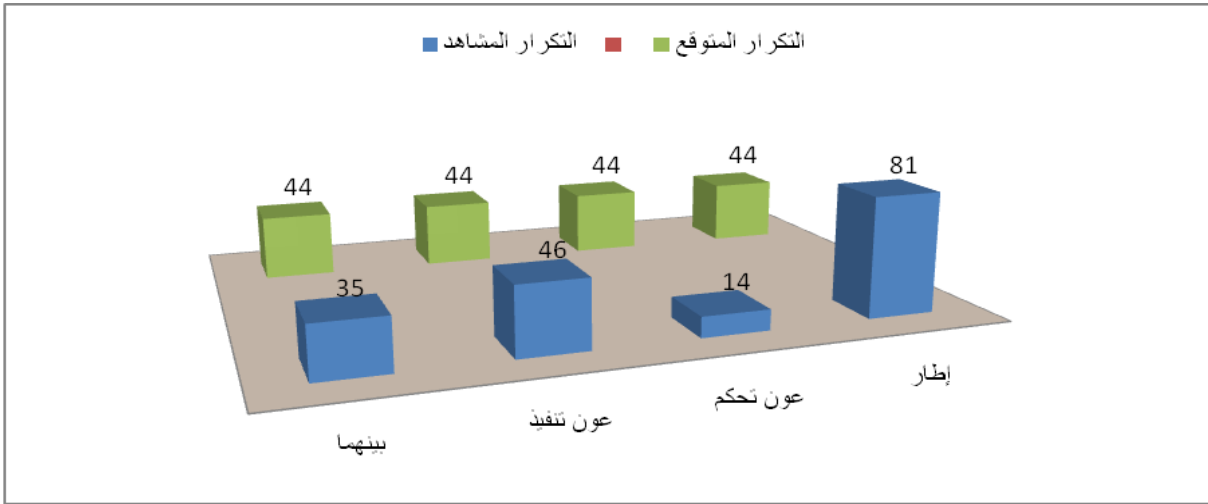
الأجر الشهري، ومن حقوقه على المؤسسة وبالتالي يضعف تحقيق الهدف التعاوني المرجو منه، كما أن عدم العدالة في توزيعها يؤثر في سلوك العاملين، ويجعل العلاقات الداخلية مشحونة أو متوترة . فالحوافز التي وضعت أصلا من أجل التشجيع على التحسين أصبحت نقمة على بعض العاملين بل عقابا لهم لكسر حيويتهم.

بالعودة إلى الشواهد الكمية المدونة أعلاه فإن 57,6 بالمائة من المبحوثين قد أوضحوا بأن الأساليب المتبعة في التحفيز بالمؤسسة ميدان الدراسة هو الأسلوبين المادي والمعنوي معا حيث أن الحافز المادي يتمثل في إشباع الحاجيات في شكل نقدي أو عيني والوسيلة في ذلك هو الأجر وملحقاته التي تعطي الأهمية الكبرى في الدول المختلفة في حين نجد الحافز المعنوي يتمثل في منحهم التدريب، تقديم الشكر والثناء للعمال، زيادة الأجر مقابل زيادة الإنتاج ما يؤثر في نفسيتهم، ويهدف في نفس الوقت لرفع معنوياتهم.

الجدول رقم (31) : يوضح الرتبة الأنسب للمرأة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 31
دالة عند 0.01	0.00	53.50	03	37	44	46%	81	إطار
				-30	44	8%0	14	عون تحكم
				2	44	26.1%	46	عون تنفيذ
				-9	44	19.9%	35	بيتها
				////		%100	176	الإجمالي

الشكل رقم (35) : يوضح الرتبة الأنسب للمرأة.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (176) فرد قد انقسمت إلى أربع مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (31) بالبديل " إطار " وقد بلغت نسبتهم 46%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " عون تحكم " بنسبة مئوية قدرت بـ 08%، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " عون تنفيذ " بنسبة مئوية قدرت بـ 26.1% وأخيراً المجموعة الرابعة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " بيتها " بنسبة مئوية قدرت بـ 19.9% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (03) قدرت بـ 53.50 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى " إطار"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بعد القراءة الإحصائية للبيانات المدونة في الجدول يتبين أن **46** بالمائة من مجموع عينة البحث قد أقرروا بأن التربة التي يرونها أنب للمرأة من الفئات السوسيو مهنية هي فئة أو رتبة إطار وهذا بسبب طبيعة عمل المؤسسة الإنتاجي، والقائم عملها على التحكم في آلات الغزل النسيج، إلى جانب ورديات العمل الليلية ما يمنع عمل المرأة ليلا بمثل هكذا مؤسسات، فالنظرة السائدة في المجتمع الجزائري أنه يفضل مهنتي التعليم والطب للمرأة عوض العمل وراء المكاتب في وجهة نظر البعض كما يعتبر النزول للميدان والعمل مع الرجال والاختلاط بهم غير محبب للمرأة. بالمقابل نجد **19,9** بالمائة من المبحوثين قد أقرروا بأن البيت هو ما يناسب المرأة وهذا ما يفسره انخفاض المستوى التعليمي للمبحوثين، زيادة على أن ما نسبته **58** بالمائة من المبحوثين أصلهم ريفي، كما ترجع هذه النسبة المعتمدة والتي أقرت أن ما يناسب المرأة إلى تجليات العولمة، إضافة إلى المشاكل التي قد تتعرض لها المرأة سواء في الشارع أو مكان العمل فمن أهم المشاكل التي تواجهها المرأة تحيز المسؤولين فهناك من يتخذ موقفا معاديا لها و يعود السبب في ذلك لعدم تفهم المكانة التي وصلت عليها المرأة خلال عملها كما أن خروجها عن الطابع الاجتماعي يجعلها عرضة للكثير من المشاكل، إضافة على نقص التدريب والمهارة وهذا ما يؤثر على العملية الإنتاجية.

نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

- تؤثر القيم الذكورية في المناصب القيادية، من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن:
- نسبة **71.2%** من مجموع مفردات عينة الدراسة يقرون بموافقتهم تغيير وظيفتهم من أجل أولياءهم.
 - **54.1%** من مجموع المبحوثين قد أقرروا بأن كل من فئتي الذكور والإناث يكملون دراستهم، بالمقابل نجد ما نسبته **43.9** قد أقرروا بأن فئة الذكور هي من تكمل دراستها في العائلة.

- أقر 60% من مفردات عينة الدراسة بموافقته على مقولة أن {مجتمعنا ذكوري}.
- هناك ارتباط بين عمل المرأة خارج البيت والأصل الجغرافي وهذا ما أقرته مفردات عينة الدراسة بنسبة 60%، في حين أقرت 40% منهم بعدم وجود ارتباط بين عمل المرأة خارج البيت والأصل الجغرافي.
- نجد نسبة 62.9% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بموافقته على الترقية حتى وإن استدعت انتقالهم لمنطقة بعيدة.
- أوضحت نسبة 88% من مجموع مفردات عينة الدراسة أن فئة الرجال هي أكثر فئة تستفيد من الترقية.
- أقرت 64.7% من مفردات عينة الدراسة أنه سبق وان رفضت المرأة ترقيتها بالمؤسسة ميدان الدراسة.
- إضافة إلى هذا 50,6% من مفردات عينة الدراسة بينوا بأن تولي المرأة لمنصب المسؤولية هو أمر طبيعي.
- هناك علاقة بين الترقية والجنس {الجنس ذكر, أنثى} أي قيام المرأة بنفس عمل الرجل المسئول, وهذا ما أقرته 59,6% من مفردات عينة الدراسة.
- نجد أن نسبة 75,3% من مفردات عينة الدراسة أقرت إن الترقية المهنية تنعكس على الترقية في المجتمع.
- 34.5% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنها تحس بالاغتراب في حالة حدوث ترقية.
- 78.8% من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنها تحس بالاغتراب في حالة حدوث ترقية.
- أشارت نسبة 55.9% من مفردات عينة الدراسة بأن فئة الرجال من تمنح دورات تكوينية أكثر.

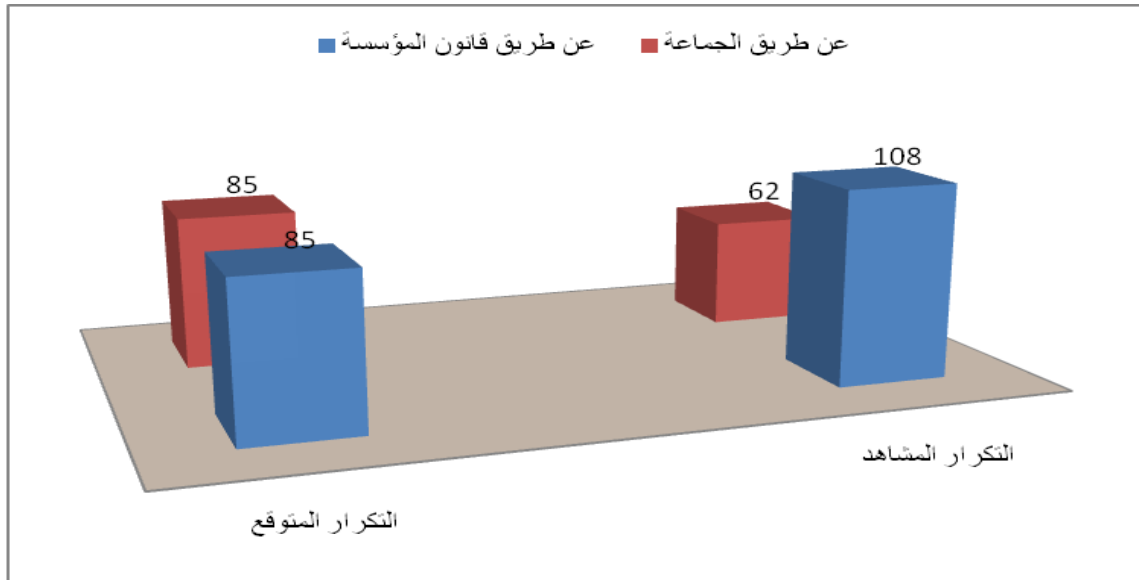
- أقرت **57%** من مفردات عينة الدراسة بأن الأسلوب المتبع في التحفيز بالمؤسسة ميدان الدراسة هو الأسلوب المادي والمعنوي معا, بالمقابل نجد ما نسبته **30%** من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن الأسلوب المتبع في التحفيز هو الأسلوب المادي.
 - نجد نسبة **46%** من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأن الفئة الأنسب للمرأة في العمل هي فئة إطار, بالمقابل نجد **20%** قد أقروا بأن بيتها أولى بها.
- من خلال ما سبق ذكره من نتائج يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم **15 , 16 , 19 , 20 , 26**.

المطلب الثاني: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة.

الجدول رقم (32) : يوضح الحلول عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 32
دالة عند 0.01	0.00	12.44	01	23	85	63.5%	108	عن طريق قانون المؤسسة
				-23	85	36.5%	62	عن طريق الجماعة
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (36) : يوضح الحلول عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة.



تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه أن ما نسبته 63,5 بالمائة من مفردات عينة الدراسة قد أقرروا بأنه يتم اللجوء لقانون المؤسسة عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة فإن الأمر يتعلق بالأمور التقنية الخاصة بتعطيل أو توقف بعض أو استبدالها بأخرى حديثة كما أن الأمر يتعلق بموضوع الأجور. بالمقابل

وجد نسبة 36,5 بالمائة من المبحوثين قد أقر بأنه يتم اللجوء إلى الجماعة عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة ويتعلق الأمر هنا بالمشاكل التي تحدث عادة بين العمال أو بين العمال والمسؤولين تنتهي عادة بوليمة بحضور أفراد من داخل وخارج المؤسسة كوسطاء لحل المشكل الموجود وهذا ما هو متعارف عليه اجتماعيا.

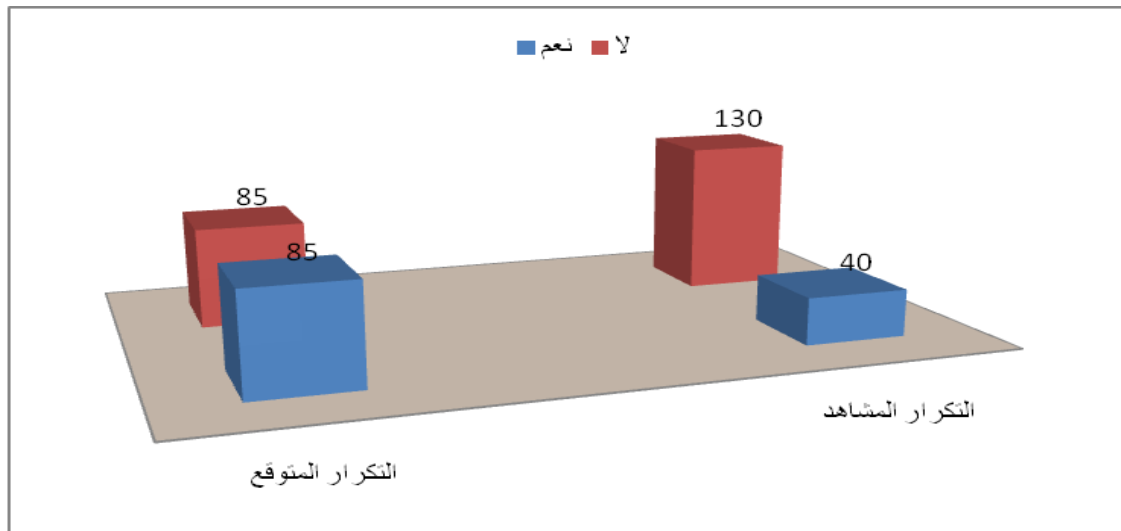
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 12.44 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " عن طريق قانون المؤسسة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (33): يوضح انتماء المورد البشري لعرش معين وتأثير ذلك على تقلده

لمنصبه.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 33
دالة عند 0.01	0.00	47.64	01	-45	85	23.5%	40	نعم
				45	85	76.5%	130	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (37) : يوضح انتماء المورد البشري لعرش معين وتأثير ذلك على تقلده لمنصبه.



من خلال ما هو مدون في الجدول أعلاه يتبين أن ما نسبته **76,5 بالمائة** من مفردات عينة الدراسة قد أقرروا بأن انتماءهم لعرشهم لم يؤثر على تقلدهم لمنصبهم وهي نسبة كبيرة يمكن إرجاعها إلى أن اغلب المبحوثين يرون أن ما يؤثر بهم هو أداءهم وسلوكهم داخل المؤسسة هو العلاقات التي تربطهم ببعض على مدار سنوات بالمقابل نجد نسبة **23,5 بالمائة** من مفردات عينة الدراسة وهي نسبة معتبرة قد أقرروا بأن انتماءهم لعرش معين قد اثر في تقلدهم لمناصبهم والمقصود هنا أنه بمدينة الأغواط بصفة عامة والمؤسسة ميدان الدراسة بصفة خاصة فإن أي موظف أو عامل يأتي من خارج ولاية الأغواط وهو ما يصطلح عليه "بالبراني" فإنه يتعرض لضغوط ومشاكل تجعله يترك العمل بصفة نهائية أو على الأقل يغير الوظيفة ويكون هذا خاصة في المناصب ذات المسؤولية والسلطة.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ **47.64** وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك

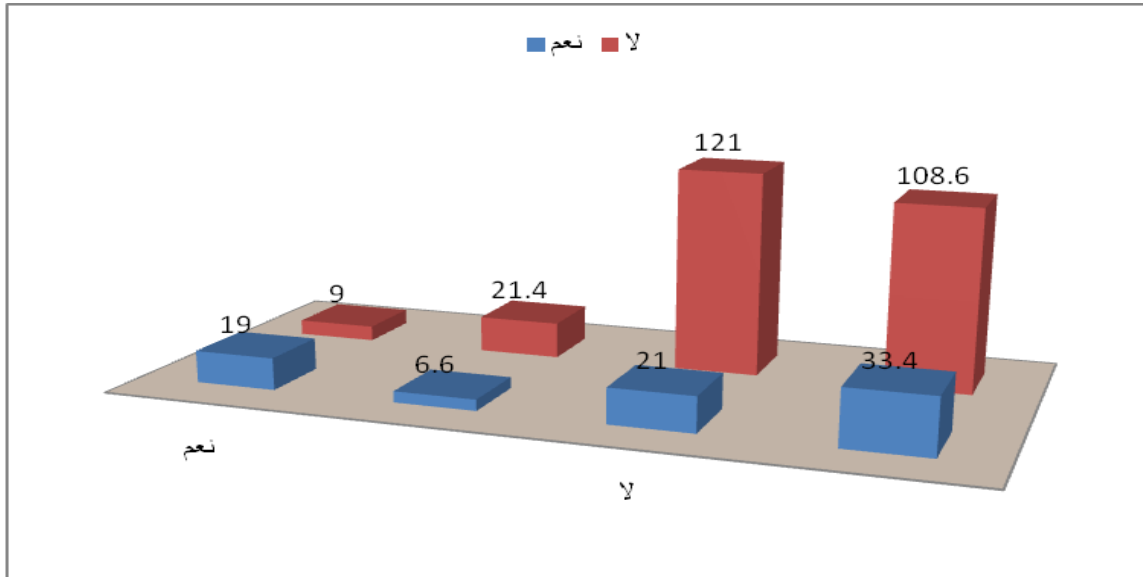
فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية" لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (34): يوضح تدني مستوى الإنتاج وعلاقة ذلك بالزملاء.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	السؤال 33		بدائل الإجابة
					لا	نعم	
دالة عند 0.01	0.00	36.60	01	28	9	19	من خارج المنطقة
				28.0	21.4	6.6	من نفس المنطقة
				142	121	21	المجموع
				142.0	108.6	33.4	
				170	130	40	
				170.0	130.0	40.0	

يربط بين السؤالين (33-35)

الشكل رقم (38): يوضح تدني مستوى الإنتاج وعلاقة ذلك بالزملاء.



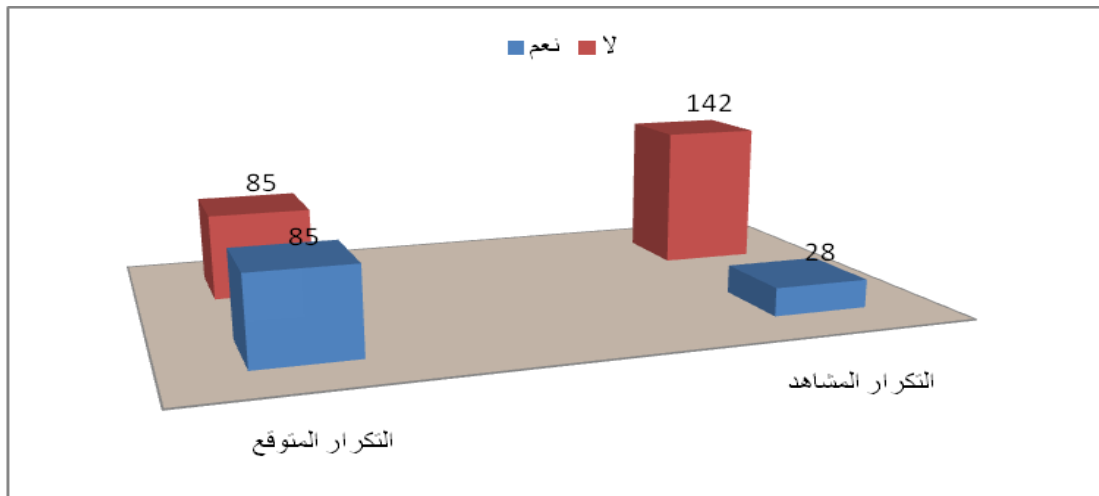
من خلال الجدول أعلاه، ولتأكد من دلالة العلاقة بين السؤالين (33-35) تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 36.60 بالمائة وهي قيمة دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائياً بين الانتماء لعرش معين لتقلد المنصب وتأثير الانتماء للمؤسسة على الاحترام والارتباط للعرش ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة أن انتماؤهم لعرشهم لا يؤثر في تقلد المنصب كما أن انتماؤهم للمؤسسة لا يؤثر على احترامهم وارتباطهم بالعرش.

الجدول رقم (35) : يوضح تأثير انتماء المورد البشري للمؤسسة على احترامه وارتباطه بعرشه.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 35
دالة عند 0.01	0.00	76.44	01	-57	85	16.5%	28	نعم
				57	85	83.5%	142	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (39) : يوضح تأثير انتماء المورد البشري للمؤسسة على احترامه وارتباطه بعرشه.



من خلال القراءة الإحصائية للشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن المبحوثين الذين أوضحوا بأن انتمائهم لهذه المؤسسة لا يؤثر على ارتباطهم لعرشهم بنسبة 83,5 بالمائة وهي نسبة كبيرة ويمكن ردها لعدة اعتبارات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر أن نجاح المؤسسات العصرية يتوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة وبالنسبة للمؤسسة ميدان الدراسة فإن الولاء للقبيلة لا يتعارض مع الولاء للمؤسسة، كما أنه لا وجود لعلاقات بين المؤسسة ومختلف القبائل أو عشائر ما يعني عدم وجود مشاكل قد تؤثر على ولاء الفاعل للمؤسسة.

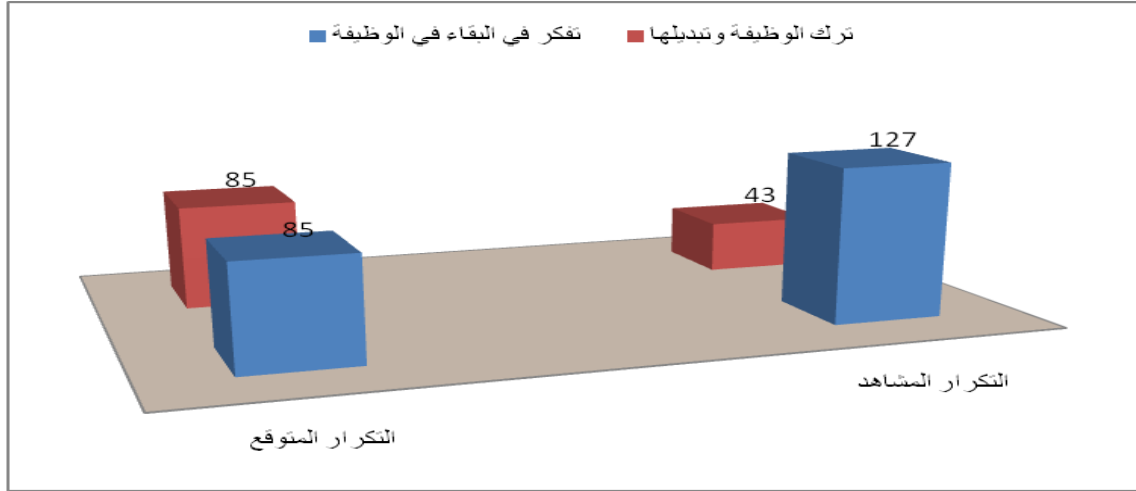
بالمقابل نجد نسبة 16,5 بالمائة من المبحوثين الذين اقرروا بأن انتمائهم لهذه المؤسسة يؤثر على ارتباطهم بعرشهم وذلك في حالة وجود تعارض في القيم أو اختلاف في الثقافة، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 76.44 بالمائة وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية "لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (36) : يوضح تأثير الأشخاص من نفس المنطقة على وظيفة الموارد

البشرية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 37
دالة عند 0.01	0.00	41.50	01	42	85	74.7%	127	تفكر في البقاء في الوظيفة
				-42	85	25.3%	43	ترك الوظيفة وتبديلها
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (40) : يوضح تأثير الأشخاص من نفس المنطقة على وظيفة الموارد البشرية.



من خلال الجدول أعلاه يتبين أن وجود نسبة كبيرة مثل 74,7 بالمائة من المبحوثين الذين أقروا أن وجود أشخاص معهم في العمل من نفس المنطقة لا يؤثر على وظيفتهم بل يجعلهم يفكرون في البقاء فيها ويرجع ذلك حسب اعتقادنا إلى وجود بعض العلاقات الاجتماعية كالقربانية، النسب، الجهوية والصدقة والتي أدت إلى خلق جو من العلاقات الإنسانية غير الرسمية بالمؤسسة، كما أن تشكل جماعات اجتماعية غير رسمية وغير ظاهرة وهو ما يعرف بالباطنية وهي تشكيلات اجتماعية متواجدة بالمجتمع الجزائري غير ظاهرة لها قوانينها وأعرافها ويمكن اعتبارها تنظيما في حد ذاته كبنية مراب مثلا.

بالمقابل نجد 25,3 بالمائة من المبحوثين ممن أقروا بأن وجود أشخاص معهم في العمل من نفس المنطقة يجعلهم يفكرون في ترك الوظيفة وذلك حينما تكون هناك بعض المشاكل والتي عجزت الجماعة عن حلها ما يعني أن تكون قد دخلت أروقة المحاكم.

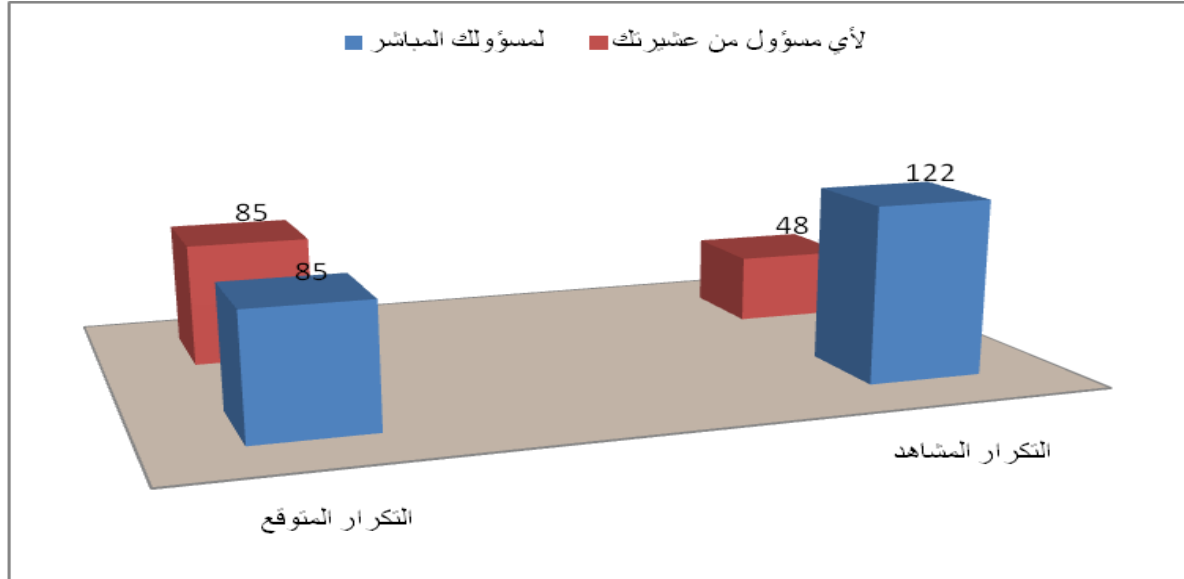
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 41.50 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك

فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " تفكر في البقاء في الوظيفة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (37) : يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث مشاكل في العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 38
دالة عند 0.01	0.00	32.21	01	37	85	71.8%	122	لمسؤولك المباشر
				-37	85	28.2%	48	لأي مسؤول من عشيرتك
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (41) : يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث مشاكل في العمل.



من خلال الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أن ما نسبته 71,8 بالمائة من المبحوثين الذين اقرؤا بأنه يتم اللجوء إلى المسؤول المباشر في حالة حدوث مشاكل ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية: احترام السلم الوظيفي بالمؤسسة ميدان الدراسة إضافة إلى امتثال العمال لتشريعات العمل _ وجود علاقة حسنة بين الرئيس المباشر

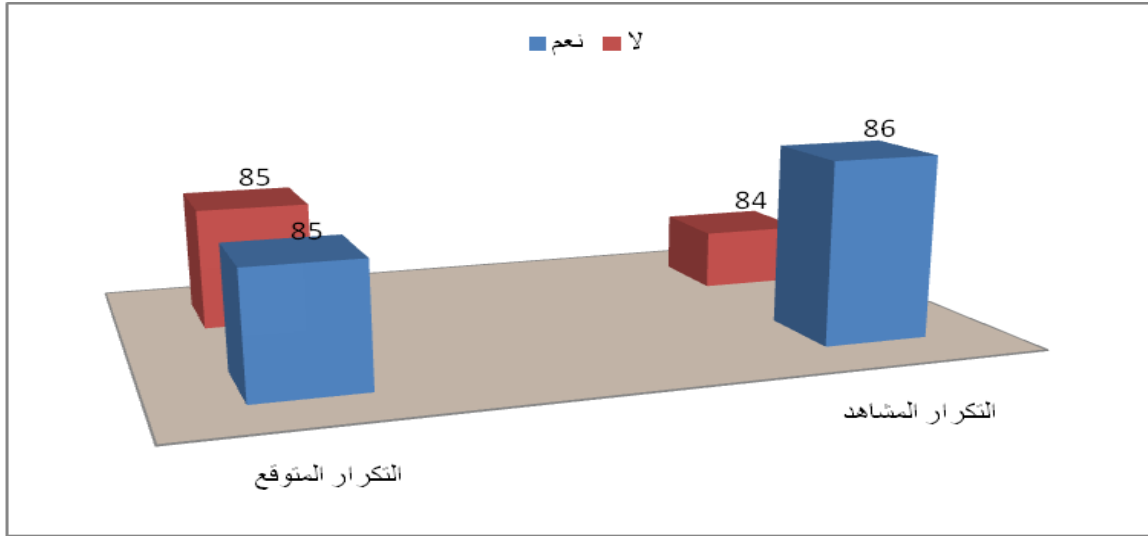
والموظفين باعتباره يتميز بحسن الإصغاء ما يشجعهم على اللجوء إليه في حالة حدوث مشكلة كون سلوك الرئيس يؤثر على سلوك المرؤوسين، وحسب ما أشار إليه "ابن خلدون" فإنه إذا كان سلوك الرئيس تسلطياً يتسم بالضغط والقهر يحدث التراجع والضعف، وردود فعل على مستوى هذه المعاملة مثل التوجه نحو التكاسل الذي لا يعني سوى ضعف أداء المرؤوسين وفعاليتهم في العمل، ولا تؤدي العقوبات المسلطة عليهم سوى إلى ضعف إرادتهم بل وإلى المساس بكرامتهم. أما فيما يخص 28,2 بالمائة من المبحوثين الذين أقرروا بلجوئهم لأي مسئول من عشيرتهم فإن هذا يكون في بعض الحالات الاستثنائية نذكر على سبيل المثال لا الحصر: وجود مسئول متسلط لا يطبق سياسة الباب المفتوح إضافة إلى الرغبة في حل المشاكل بطريقة غير رسمية من خلال العلاقات الاجتماعية المتكونة داخل المؤسسة.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 32.21 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "المسئول المباشر" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (38) : يوضح وجود مسؤولين وعمال من نفس العشيرة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 39
غير دالة عند 0.05	0.87	0.02	01	1	85	50.6%	86	نعم
				-1	85	49.4%	84	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل الجدول رقم (42) : يوضح وجود مسؤولين وعمال من نفس العشيرة.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (39) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 50.6%، أما المجموعة الثانية فتتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة مئوية قدرت بـ 49.4%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.02 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

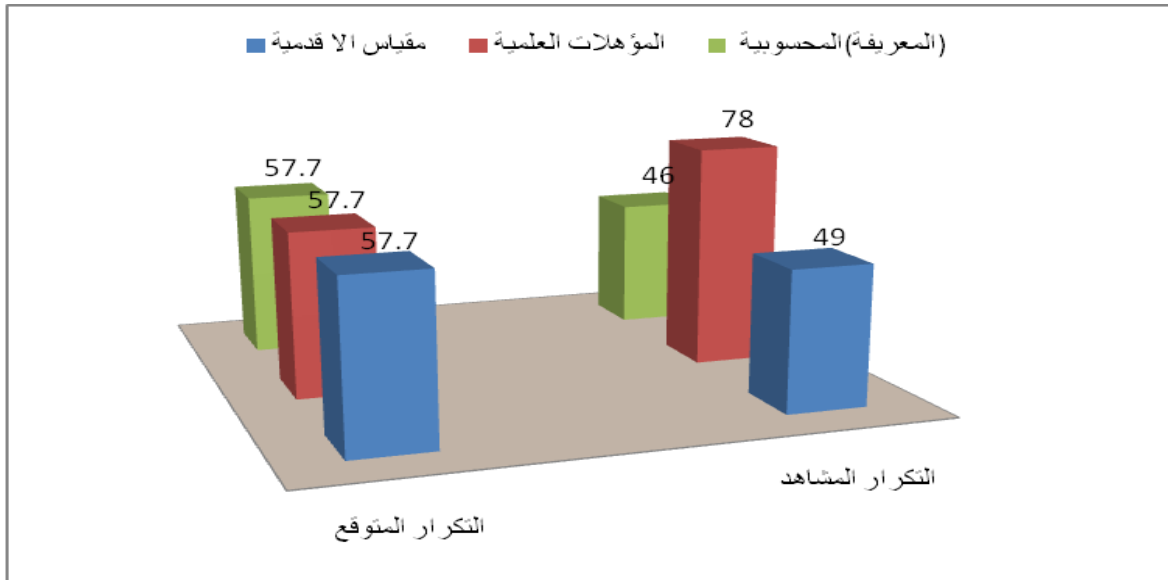
نستخلص من هذه القراءة الإحصائية أن هناك تعادل في نسب الإجابات فنجد نسبة 50,6 بالمائة والتي أقرت بوجود عمال ومسؤولين من نفس العشيرة وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على إن وجود رؤساء وموظفين من نفس العشيرة تزيد من أهميتهم داخل المؤسسة ويمكن أن يقلب موازين القوى المتصارعة داخلها فبحكم سعي أطراف الصراع لتحقيق

مصالحها والقضاء على الخصوم فإنها تستعين بأشخاص رسميين وأحيانا غير رسميين من خارج المؤسسة ومن جماعات أخرى لتدعيمها عن طريق القرارات وغيرها ويمكن أن تتدخل البيئة الخارجية خاصة إذا كانت لها مصالح معينة في تلك المؤسسة. بالمقابل نجد نسبة 49,4 بالمائة والتي أقرت بعدم وجود مسؤولين وعمال من نفس العشيرة وهي نسبة تستدعي التوقف عندها ويرجع ذلك حسب اعتقادنا إلى الأسباب التالية: أن أغلب سكان مدينة الأغواط غير محليين استوطنوا بها من أجل العمل مثل: الجيش, مؤسسات البترول غير أن هذا لا ينفي تدخل البيئة الخارجية داخل المؤسسة خاصة إذا كانت لها مصالح معينة في تلك المؤسسة, ويمكن أن يحدث التدخل لمجرد علاقات الصداقة أو الانتماء الجهوي, أو عن طريق جماعات المصالح الأخرى التي يمكن أن تكون رجال مال أو أعمال أو غيرها.

الجدول رقم (39) : يوضح المقاييس المتبعة في الترقية.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 40
دالة عند 0.01	0.00	10.83	02	-20.3	57.7	45.1%	78	مقياس الاقدمية
				8.7	57.7	28.3%	49	المؤهلات العلمية
				-11.7	57.7	26.6%	46	المحسوبية (المعرفة)
				////		100%	173	الإجمالي

الشكل رقم (43) : بوضوح المقاييس المتبعة في الترقية.



للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 10.83 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية "المؤهلات العلمية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

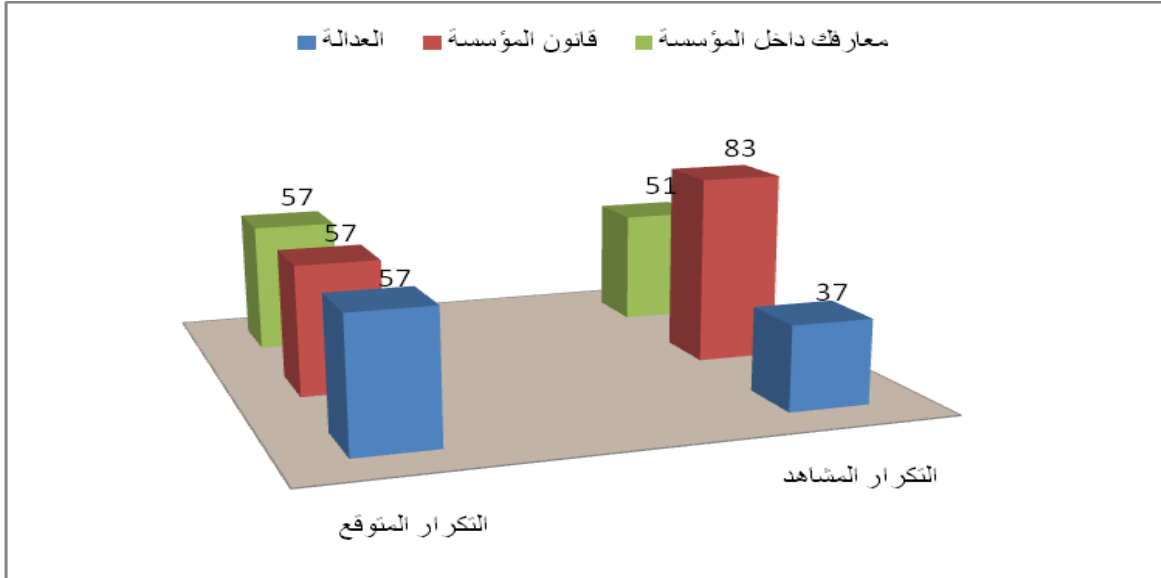
من المعلوم انه من خلال الترقية يتم اختيار أكفأ العاملين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري وفقاً لضوابط نظامية محددة وقد تبين من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن ما نسبته 45,1 بالمائة من مجموع أفراد البحث قد اقرروا بان الترقية قائمة على أساس الأقدمية وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على تقدير المؤسسة لفاعليها وتشجيعها لهم على البقاء فيها وهذا ما يثبت أن اغلب العمال تفوق أقدميتهم 11 سنة والنظام الذي تتبعه المؤسسة في حساب الأقدمية على أساس مجموع مدة الخدمة في وظائف مماثلة ومتشابهة وعند تساوي مدة خدمة أكثر من فاعل للترقية فانه يتم الرجوع لعوامل أخرى ك المؤهل العلمي والمحسوبية على حد تعبير احد العمال حسبما تم استقاؤه من المقابلة. أما فيما يخص 28,3 بالمائة من المبحوثين الذين

اقروا بان المؤهلات العلمية هو المقياس المتبع في الترقية باعتبار أن طبيعة عمل المؤسسة بشكل عام لا تقتضي وجود مؤهلات علمية باستثناء بعض المناصب في أقسام الغزل والنسيج أو الأقسام الإدارية كقسم الموارد البشرية. أما فيما يخص نسبة 26,6 بالمائة الذين اقروا بان المحسوبة هي المقياس المتبع في الترقية ومرد إجابتهم هذه أنهم ترقوا من خلال المعرفة طبعاً إلى جانب أقدمتهم ومستواهم التعليمي إلا أن المعرفة أو المحسوبة قد مثلت العتبة التي أهلتهم للترقية. وما تجدر الإشارة إليه هنا أن الترقية هي من العمليات التنظيمية الهامة بالمؤسسة والتي تعمل على تحفيز الفرد على العمل وبناء مسار وظيفي طموح ما يستوجب أن تقوم على أسس موضوعية والتي من شأنها غرس الطمأنينة في نفوس العاملين لوجود عدالة تنظيمية بالمؤسسة ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إتباع سياسة الترقية على أساس الكفاءة والأقدمية معا كون هذا تدعيم لمبدأ الترقية الأنسب, و بالتالي الارتقاء بمستوى الانجاز المتوقع للفاعل.

الجدول رقم (40) : يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث نقل أو تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهامه.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 41
دالة عند 0.01	0.00	19.50	02	-20	57	21.6%	37	العدالة
				26	57	48.5%	83	قانون المؤسسة
				-6	57	29.8%	51	معارفك داخل المؤسسة
				////		%100	171	الإجمالي

الشكل رقم (44) : يوضح لمن يلجأ المورد البشري عند حدوث نقل أو تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهامه.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "العدالة" وقد بلغت نسبتهم 21.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "قانون المؤسسة" بنسبة مئوية قدرت بـ 48.5%، وأخيراً المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "معارفك داخل المؤسسة" بنسبة مئوية قدرت بـ 29.8% .

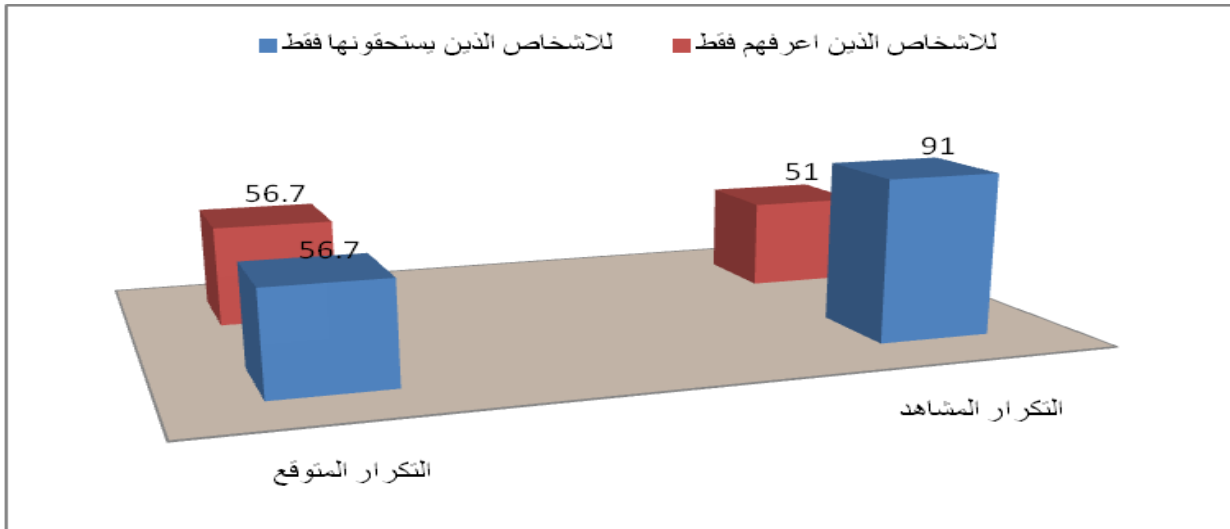
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 19.50 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية " قانون المؤسسة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بعد القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يمكن القول انه رغم وجود المؤسسة ميدان الدراسة ضمن مجتمع نامي يتسم عموما بسيادة العلاقات الشخصية نظرا إلى أن الطابع المميز للعلاقات الاجتماعية القائمة يرتبط بالعشيرة والقبيلة والعائلة وهذه المتغيرات من شأنها أن تحد من اثر الإجراءات الرسمية ومن موضوعيتها، فالتعيين، الترقية، النقل أو التنزيل يتأثرون بالمتغيرات الشخصية إلى جانب معايير كفاءة الأداء، إلا أن 48,5 بالمائة من المبحوثين قد اقرروا للجوئهم لقانون المؤسسة في حالة حدوث نقل، تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهام ويرجع ذلك إلى النقاط التالية: وجود ثقافة مؤسساتية قائمة على احترام القانون الداخلي للمؤسسة وخير دليل أن العمال يلجئون لمسئولهم المباشر عند حدوث أي مشكلة وهذا بالعودة إلى الجدول رقم 37. بالمقابل نجد نسبة 29,8 بالمائة من المبحوثين قد اقرروا بلجوئهم لمعارفهم عند حدوث نقل أو تنزيل في الرتبة أو إنهاء مهام ويعود السبب وراء هذه النسبة إلى عدم استرجاع العمال لحقوقهم بعد لجوئهم لقانون المؤسسة. كذلك جو العمل السائد والقائم على العلاقات الإنسانية والاجتماعية. وفي حالة فشل ما يصطلح عليه بالجماعة فانه يتم اللجوء إلى القضاء وهذا في حالات استثنائية كإنهاء المهام التعسفي والإحالة على التقاعد دون مبرر، أو التسريح الجماعي للعمال وهذا ما أقرته 21,6 بالمائة من مفردات مجتمع البحث.

الجدول رقم (41) : يوضح لمن يقدم المورد البشري المساعدة في العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 42
دالة عند 0.01	0.00	35.87	02	34.3	56.7	53.5%	91	للاشخاص الذين يستحقونها فقط
				-5.7	56.7	30%	51	للاشخاص الذين اعرفهم فقط
				-28.7	56.7	16.5%	28	كلاهما
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (45) : يوضح لمن يقدم المورد البشري المساعدة في العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (42) بالبديل "للاشخاص الذين يستحقونها فقط" وقد بلغت نسبتهم 53.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "للاشخاص الذين اعرفهم فقط" بنسبة مئوية قدرت بـ 30%،

وأخيرا المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " كلاهما " بنسبة مئوية قدرت بـ 16.5% .

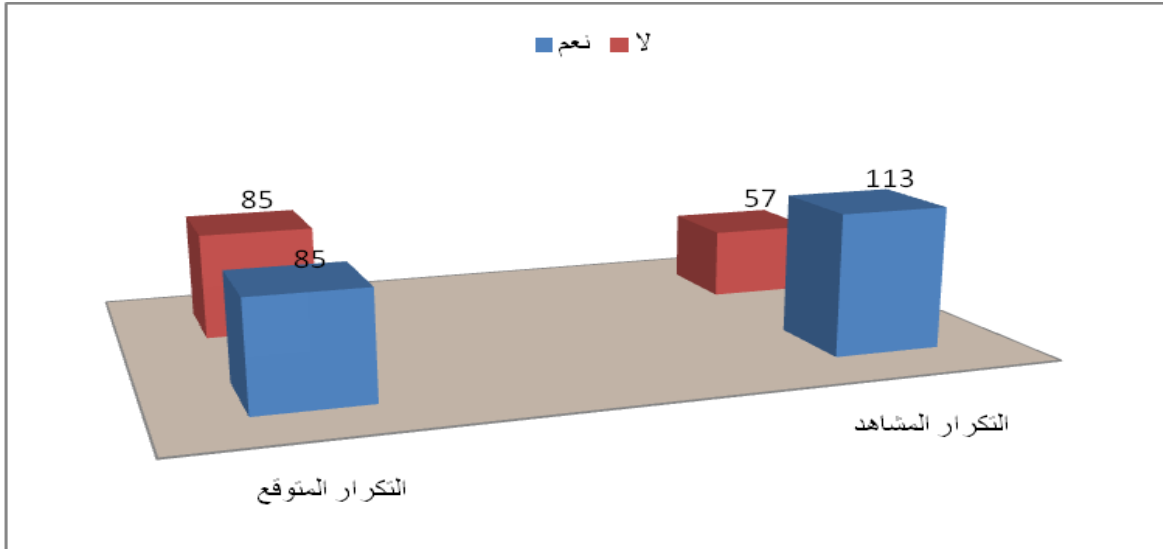
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 35.87 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى " للأشخاص الذين يستحقونها فقط "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

في هذا الإطار نتطرق حسب "هوفستد" إلى المسافة التراتبية وتعني درجة التبعية في المجتمع عامة والمؤسسة بصفة خاصة، أي درجة قبول السلطة من قبل أعضاء المجتمع، وهنا نذكر أن "هوفستد" قد صنف هذا البعد إجرائياً إلى اتفاقيات ذات مسافة قرابية قوية وأخرى ضعيفة، فالأولى تتميز بقبول الأفراد فيها للمساواة والثانية تتميز برفض أفرادها للمساواة.

الجدول رقم (42) : يوضح ضرورة بناء علاقة شخصية مع المسئول.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 43
دالة عند 0.01	0.00	18.44	01	28	85	66.5%	113	نعم
				-28	85	33.5%	57	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (46) : يوضح ضرورة بناء علاقة شخصية مع المسئول.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (43) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 66.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 33.5%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 18.44 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

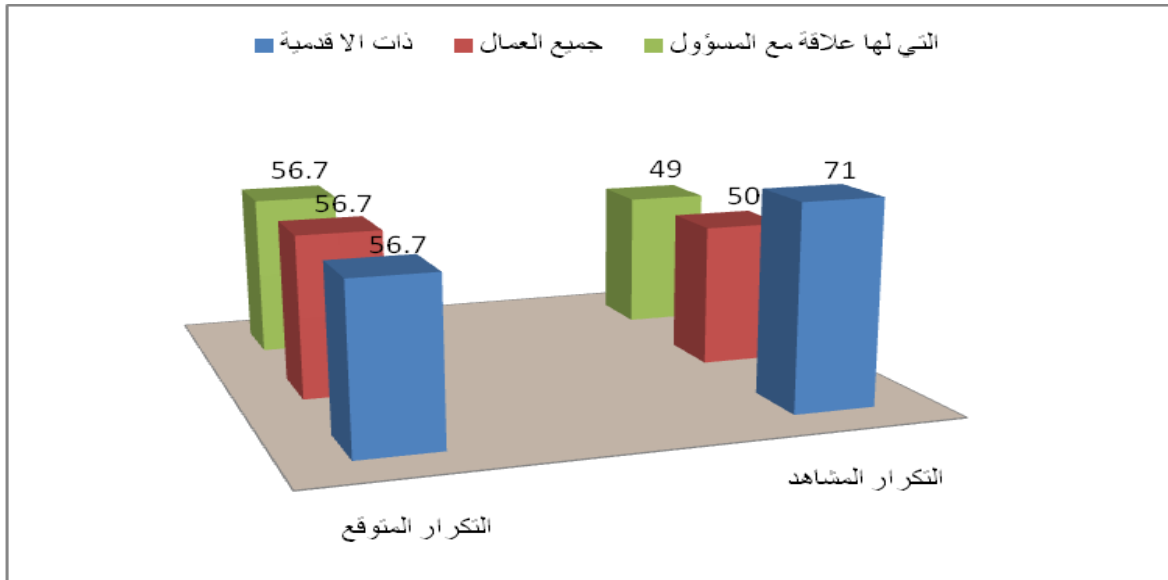
من خلال ما سبق ذكره يتبين أن أكبر نسبة من مفردات عينة الدراسة هي التي أقرب بضرورة بناء علاقة شخصية مع المسئول 66,5 بالمائة ويرجع ذلك إلى سياسة الباب المفتوح التي تنتهجها المؤسسة ومشاركة العمال في رسم أهداف المؤسسة، ومشاركة العمال

في اتخاذ القرار ومقاسمتهم لنفس المرافق (مقهى و مطعم المؤسسة) ما يعني وجود احتكاك بينهم يجعل من الضرورة بنا علاقة شخصية مع المسئول إضافة إلى هذا فان اكبر نسبة من عمال المؤسسة ميدان الدراسة تفوق أقدميتهم 11 سنة ما يعني وجود علاقات غير رسمية تربط بينهم. كما أن علاقتهم بالمسئول تكسبه مزايا عدة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (كسب الاحترام بين زملائه, استفادته من مزايا العمل, تجنب العقوبات من خصم مرتب أو توجيه إنذار) كما انه في اعتقادهم أن تبني على الثقة والاحترام وليس وفق القوانين الرسمية. بالمقابل نجد نسبة 33,5 بالمائة وهي نسبة معتبرة قد أقرت بأنه لا ضرورة لبناء علاقة شخصية مع المسئول فهم يفضلون شخصنة العلاقات المهنية نتيجة نقص خبرتهم إضافة إلى أن لهم علاقات مع مسؤولين آخرين يعرفونهم ما يمكنهم من تقديم المساعدة لهم في حالة ما إذا احتاجوا لها.

الجدول رقم (43) : يوضح فئة العمال المستفيدة من مزايا العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 44
غير دالة عند 0.05	60.0	5.44	02	14.3	56.7	41.8%	71	ذات الاقدمية
				-6.7	56.7	29.4%	50	جميع العمال
				-7.7	56.7	28.8%	49	التي لها علاقة مع المسئول
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (47): يوضح فئة العمال المستفيدة من مزايا العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (44) بالبديل " ذات الاقدمية " وقد بلغت نسبتهم 41.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " جميع العمال " بنسبة مئوية قدرت بـ 29.4%، وأخيراً المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " التي لها علاقة مع المسؤول " بنسبة مئوية قدرت بـ 28.8%.

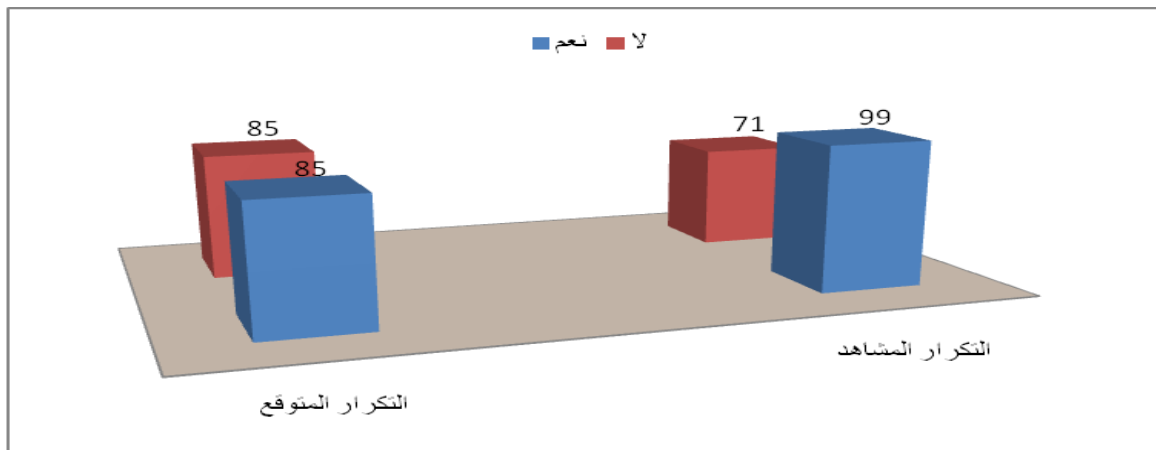
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 5.44 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

فيما يخص النسبة الأعلى والمقدرة بـ 41,8 بالمائة من المبحوثين الذين اقرروا بان الفئة ذات الاقدمية هي أكثر فئة مستفيدة من مزايا العمل (الاستفادة من العطل غير الرسمية, التكوين, الحوافز المادية, الترقية) وكما سبق الذكر سابقا فان الترقية أيضا تتم وفق معيار الاقدمية, وهذا ما يولد لدى العمال عدم الثقة بالنفس, عدم احترام الكفاءات والتخصصات, التذمر وانخفاض روحهم المعنوية ما قد يؤثر سلبا على الإنتاج. بالمقابل نجد تعادل بين المبحوثين الذين أجابوا بان مزايا العمل يستفيد 29,4 بالمائة منها جميع العمال, والتي لها علاقة بالمسئول.

الجدول رقم (44) : يوضح معرفة المورد البشري الخاصة بالمسئول وتأثير ذلك على وظيفته.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 45
دالة عند 0.05	0.03	4.61	01	14	85	58.2%	99	نعم
				-14	85	41.8%	71	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (48) : يوضح معرفة المورد البشري بالمسئول وتأثير ذلك على وظيفته.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (45) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 58.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 41.8%.

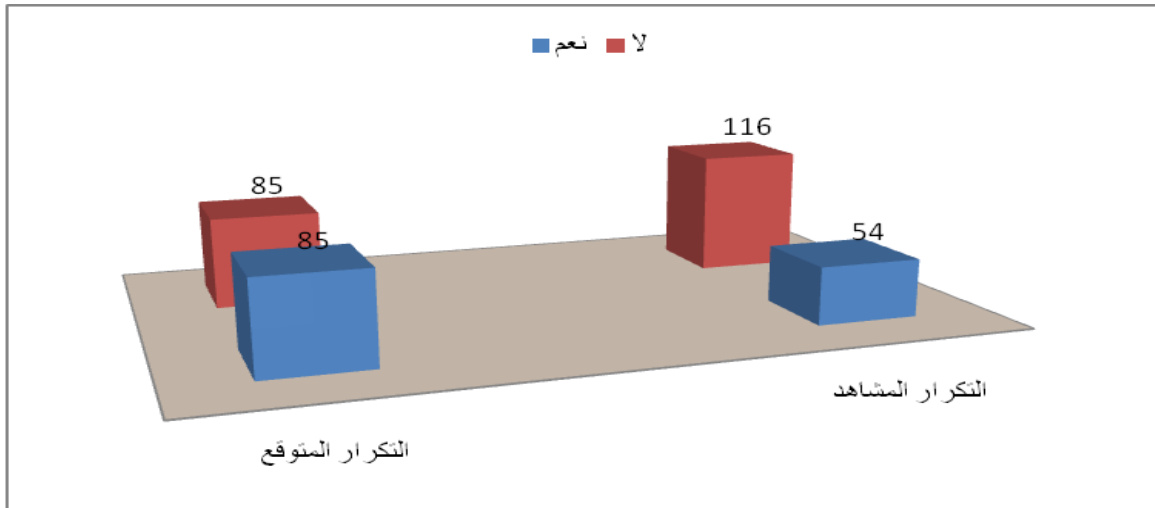
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 4.61 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

بالنظر إلى القراءة الإحصائية أعلاه يتبين أن نسبة كبيرة من المبحوثين قد اقرروا بان معرفتهم بالمسئول تؤثر على وظيفتهم وبالعودة إلى الجدول رقم 43 يتضح أن هذا التأثير يكمن في الاستفادة من مزايا العمل وأقل الأمور تجنب العقوبات التي عادة ما تكون نتيجة التأخير أو الغياب وهذا في حالة ما إذا كانت العلاقة بالمسئول حسنة وإيجابية أما إذا كانت العكس سيتربص بالعامل ليعاقبه عندما يخطيء وهذا في حالة ما إذا كانت العلاقة سيئة بينهما. بالمقابل نجد نسبة 41,8 بالمائة من المبحوثين قد اقرروا بان معرفتهم بالمسئول لا تؤثر على وظيفتهم كونهم يفضلون شخصنة العلاقات المهنية.

الجدول رقم (45) : يوضح وجود علاقة بين المسئول وعمال وحدته.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 46
دالة عند 0.01	0.00	22.61	01	-31	85	31.8%	54	نعم
				31	85	68.2%	116	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (49) : يوضح وجود علاقة بين المسئول وعمال وحدته.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (46) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 31.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 68.2%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 22.61 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك

فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية " لا "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

تؤثر القيم الاجتماعية على رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي للمرد البشري.

- أقرت 63,5% من مجموع مفردات عينة الدراسة أن المشاكل التي تحدث داخل المؤسسة يتم حلها عن طريق قانون المؤسسة.
- أوضحت 70,5% من مجموع مفردات عينة الدراسة أن تقلد المورد البشري لمنصبه ليس له علاقة بعرشه.
- 83,5% بينت أن انتماءه لهذه المؤسسة لا يؤثر على احترامه لعرشه.
- نجد نسبة 74,7% بأن عملها مع أشخاص من نفس المنطقة يجعلها تفكر في البقاء في الوظيفة.
- 71,8% من مجموع مفردات العينة تلجأ لمسئولها عند حدوث مشاكل.
- 50,6% أقرت بأنه يوجد مسؤولين وعمال من نفس العشيرة .
- أوضحت نسبة 45,1% من مفردات عينة الدراسة أن المقياس المتبع في الترقية هو مقياس المؤهلات العلمية، بالمقابل نجد نسبة 28,3% من أفراد عينة البحث قد أقرت أن مقياس الأقدمية هو المقياس المتبع في الترقية.
- أقرت 48,5% من مفردات عينة الدراسة أن قانون المؤسسة هو الذي يلجأ إليه الفاعل أو المورد البشري عند حدوث نقل، تنزيل في الرتبة أو إنهاء للمهام.
- إضافة إلى هذا أقر 53,5% من مفردات عينة الدراسة أن الفاعلين يقدمون المساعدة في العمل للأشخاص الذين يستحقونها فقط .
- 66,5% من مفردات عينة البحث أقرت بأنه توجد ضرورة لبناء علاقة مع المسؤول.

- أوضحت **41,8%** من مفردات عينة الدراسة بأن فئة العمال المستفيدة من مزايا العمل هي الفئة ذات الأقدمية.
- **58,2%** من مفردات عينة الدراسة أقرت بأن معرفة المورد البشري بالمسئول تؤثر على وظيفته.
- أقرت **68,2%** من مفردات عينة الدراسة بأنه لا توجد علاقة بين المسئول وعمال وحدته.

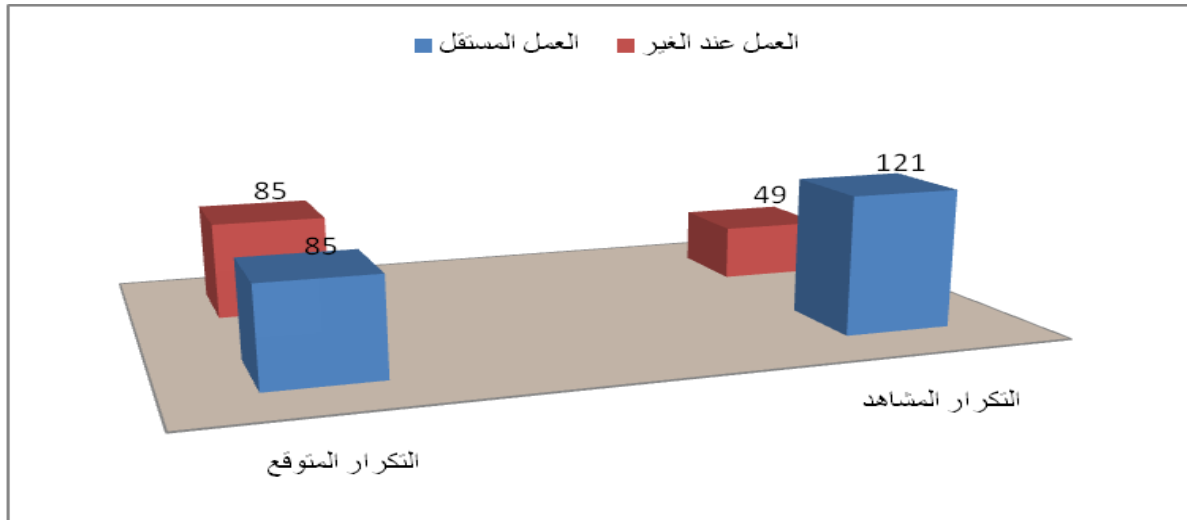
من خلال ما سبق ذكره من نتائج يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها تأثير قيم المجتمع على رغبة الإدارة قد تحققت جزئياً وبالنظر إلى الأبعاد التي تم تبنيها في هذه الدراسة وهي العشوائية والمحسوبة كبعدين من مؤشر القيم الاجتماعية كانت النتيجة كالتالي: بالمؤسسة ميدان الدراسة وحسب أداة الاستمارة فإنه لا وجود لتصوير العشوائية وذلك بالنظر إلى الجداول 29، 30، 32، أما مبدأ المحسوبة فهو مجسد في المؤسسة ميدان الدراسة وذلك بالنظر للجداول رقم 39، 40، 41، 42.

المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات والنتائج المتعلقة بتأثير ثقافة العمل على إمكانيات الموظف عند تسيير المسار الوظيفي.

الجدول رقم (46) : يوضح نوعية العمل التي يفضلها المورد البشري.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 47
دالة عند 0.01	0.00	30.49	01	36	85	71.2%	121	العمل المستقل
				-36	85	28.8%	49	العمل عند الغير
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (50) : يوضح نوعية العمل التي يفضلها المورد البشري.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (47) بالبديل " العمل المستقل " وقد بلغت نسبتهم 71.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "العمل عند الغير " بنسبة مئوية قدرت بـ 28.8% .

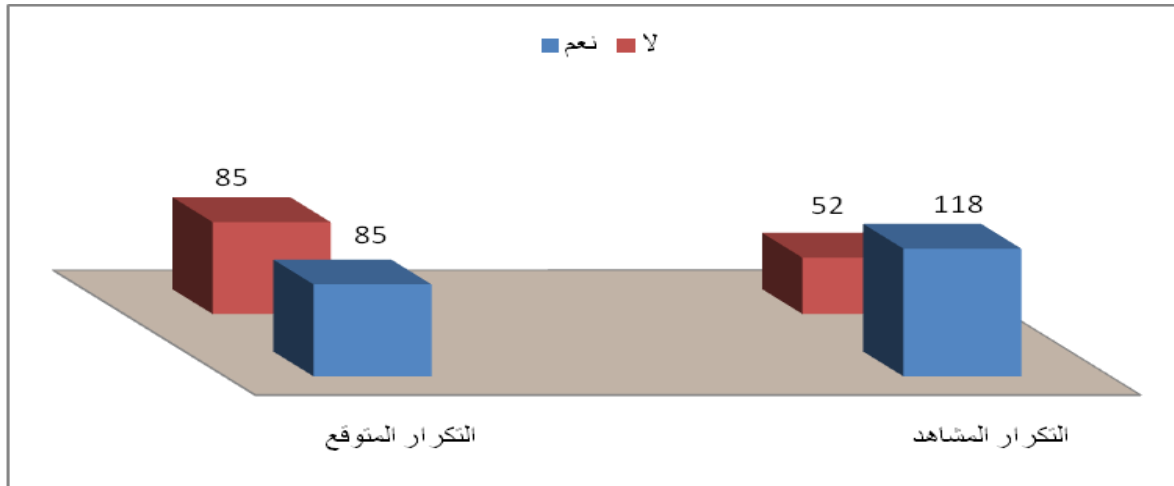
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 30.49 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " العمل المستقل "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

إن أهم مجال يتأثر بثقافة الفرد وقيمه نظرتة إلى العمل فالعامل في مجتمعنا يحترم العمل، ذلك أن العقيدة الإسلامية تدعو إلى العمل والاجتهاد فيه فأفراد المجتمع تعودوا عموماً على العمل في حقولهم ويمتهنون حرفهم في تنظيمات أسرية أو قبلية، إلا أن دخول الاستعمار والاستيلاء على أراضيهم واستغلالهم كأيدي عاملة رخيصة أدى إلى كره العمل بالمؤسسات الاستعمارية وقد ظهرت عند العامل بالدول حديثة الاستقلال عامة والجزائر خاصة الرغبة في العمل المستقل سواء في المجال الفلاحي أو الحرفي أو التجاري، كما نجد الشباب المثقف والمتعلم يفضل عادة المهن المستقلة كالطب والمحاماة حتى يشتغل لحسابه الخاص ويكون هو المعلم. أما بالنسبة للمبجوثين الذين اقرؤا بأنهم يفضلون العمل عند الغير والتي قدرت بـ 28 بالمائة وهي نسبة معتبرة فإن ذلك يعود إلى رغبتهم في الحصول على بعض الامتيازات كالضمان الاجتماعي ومنحة التقاعد في حالة ما إذا كان العمل حكومي. أما العمل عند الخواص فإنه يكون للضرورة فقط، أو يكون هذا خاص بالأشخاص ذوي المستوى التعليمي المنخفض.

الجدول رقم (47) : يوضح إمكانية وجود مشاكل بين العمال والمسؤولين.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 48
دالة عند 0.01	0.00	25.62	01	33	85	69.4%	118	نعم
				-33	85	30.6%	52	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (51) : يوضح إمكانية وجود مشاكل بين العمال والمسؤولين.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (48) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 69.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 30.6%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ

25.62 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بعد القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن 69،4 بالمائة من مفردات عينة الدراسة قد أقرت بوجود مشكلات بين العمال والمسؤولين ويرجع ذلك إلى تقلد بعض المناصب من طرف صغار السن ما خلق نوع من الصراع بين فئة الموظفين القدامى والجدد، كون الترقية بالمؤسسة ميدان الدراسة قائمة على أساس الأقدمية، إضافة إلى عدم التكيف مع نظام العمل، هذا زيادة على منطق العشوائية سائد نوعاً ما بالمؤسسة.

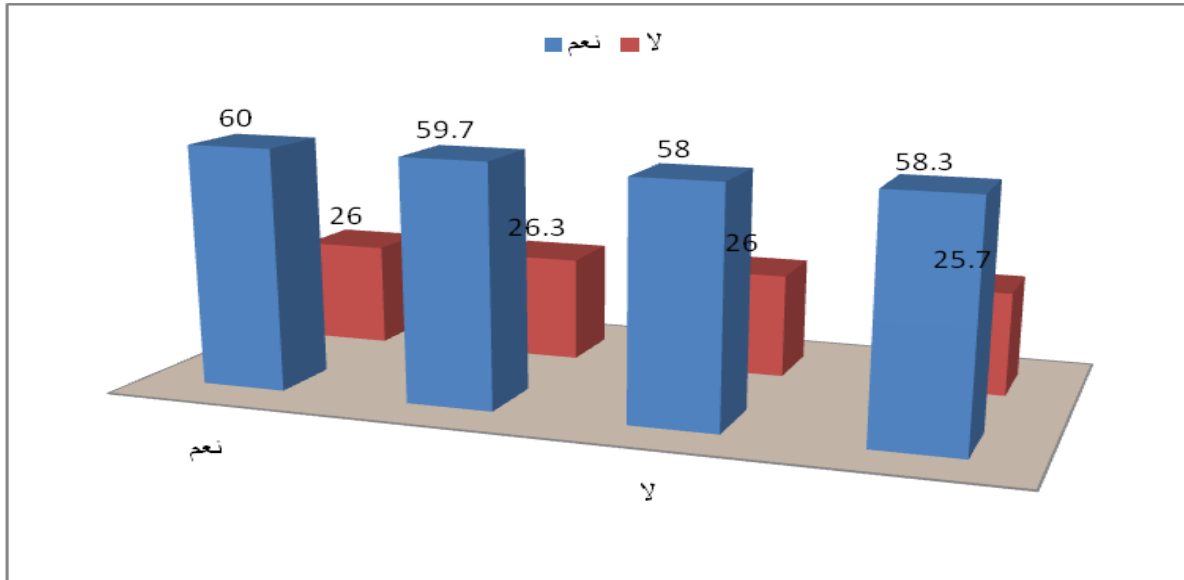
أما بخصوص مفردات عينة الدراسة التي تقر بعدم وجود مشاكل فإن ذلك يرجع إلى وجود علاقة حسنة وعلاقات غير رسمية تربط بينهم نتيجة لمتغيرات الأثر الاجتماعي كالصداقة، الجهوية، النسب وغيرها.

الجدول رقم (48): يوضح وجود مسؤولين من عشيرة المورد البشري ومدى اطمئنانه لهم.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	السؤال 48		بدائل الإجابة	
					لا	نعم	نعم	لا
غير دالة عند 0.05	0.91	0.01	01	86	26	60	نعم	السؤال 39
				86.0	26.3	59.7		
				84	26	58	لا	
				84.0	25.7	58.3		
				170	52	118	المجموع	
				170.0	52.0	118.0		

يربط بين السؤالين (39-48)

الشكل رقم (52): يوضح وجود مسؤولين من عشيرة المورد البشري ومدى اطمئنانه لهم.



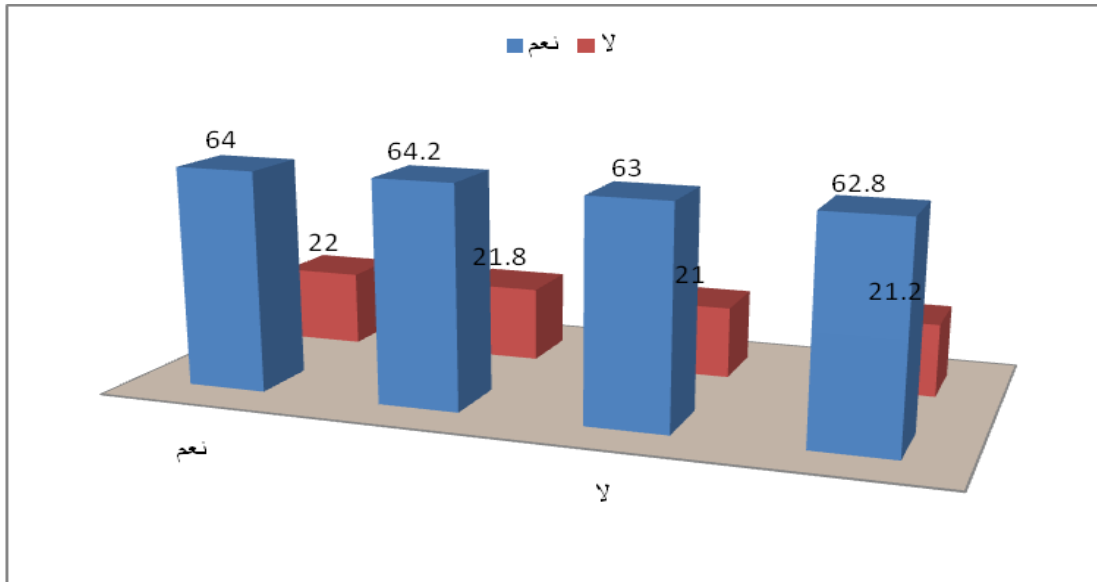
من خلال الجدول أعلاه ولتأكد من دلالة العلاقة بين وجود مسؤولين من عشيرة المورد البشري ومدى اطمئنانه لهم تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.01 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائية بين وجود مسؤولين من العشيرة في المؤسسة ومدى الاطمئنان لهم ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهذا يعني أنه بالمؤسسة ميدان الدراسة هناك اطمئنان للمسئول حتى ولو لم يكن من نفس العشيرة ويرجع ذلك للصفات التي يتميز بها كحسن الإصغاء، ما يفسر وجود اتصال مع العمال، كما أنه يساعد عامله على رسم مسارهم الوظيفي.

الجدول رقم (49): يوضح المقاييس المتبعة في الترقية وعلاقتها بالصراع داخل المؤسسة.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	السؤال 49		بدائل الإجابة	
					لا	نعم	لا	نعم
غير دالة عند 0.05	0.93	0.00	01	86	22	64	نعم	السؤال 39
				86.0	21.8	64.2		
				84	21	63	لا	
				84.0	21.2	62.8		
				170	43	127	المجموع	
				170.0	43.0	127.0		

يربط بين السؤالين (39-49)

الشكل رقم (53): يوضح المقاييس المتبعة في الترقية وعلاقة ذلك بالصراع داخل المؤسسة.



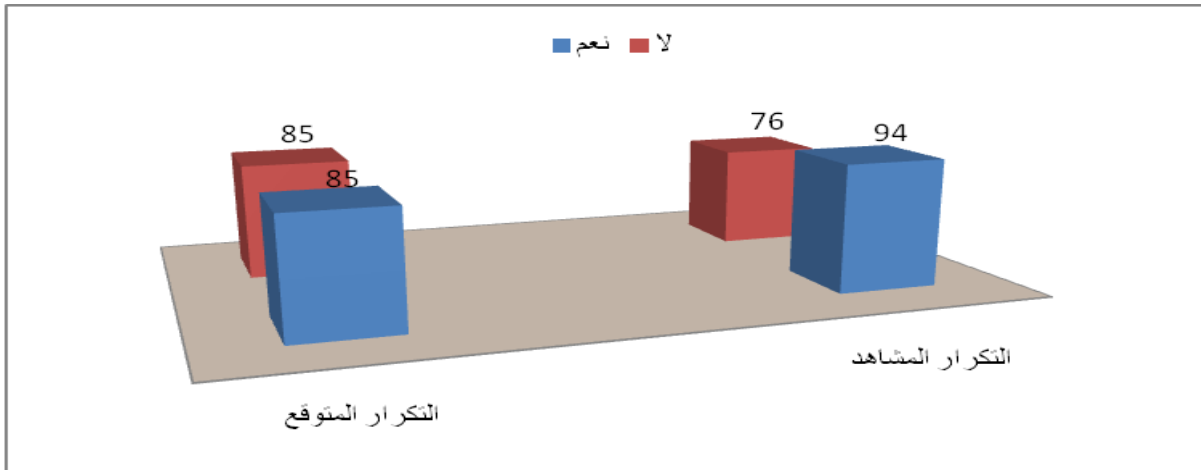
من خلال الجدول أعلاه ولتأكد من دلالة العلاقة بين السؤالين (39-49) تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.00 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائية بين وجود مسؤولين من العشيرة داخل المؤسسة والاطمئنان للمسؤولين ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الجدول رقم (50) : يوضح ترك المورد البشري لعمله من أجل الصراع.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 51
غير دالة عند 0.05	0.16	1.90	01	9	85	55.3%	94	نعم
				-9	85	44.7%	76	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (54) : يوضح ترك المورد البشري لعمله من أجل الصراع.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (51) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 55.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 44.7% .

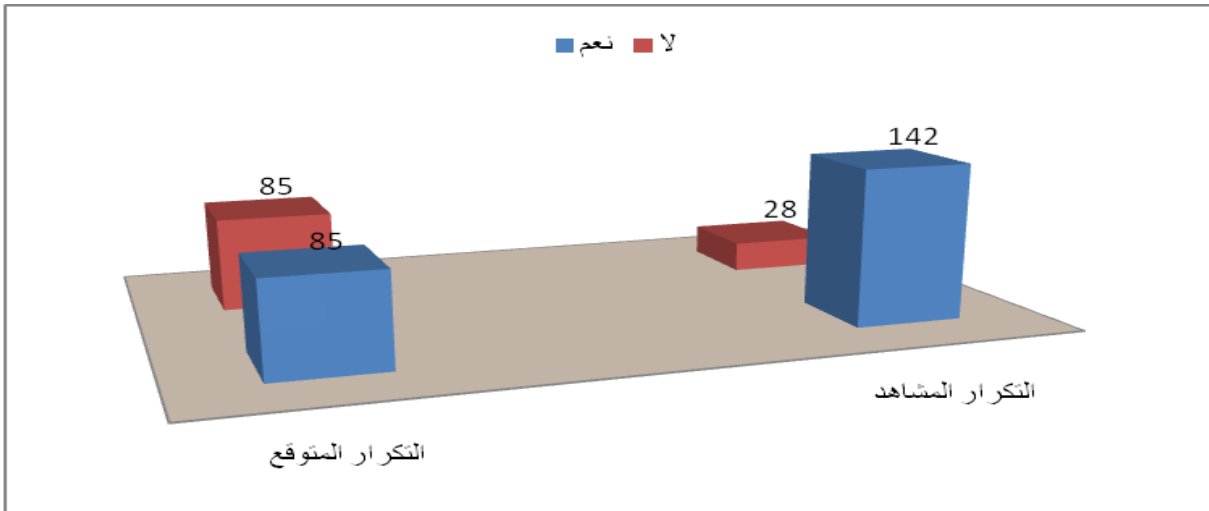
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 1.90 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

يعرف الصراع أنه عملية اجتماعية وموقف يحاول فيه اثنان أو أكثر من الأفراد أو الجماعات أن يحقق أهدافاً لصالحه ومنع الآخرين من تحقيق ذلك، كما يعني المنافسة الواعية بهدف إخضاع وهزيمة الخصم وتحطيمه، وقد ربطه "بارسونز" بتباعد المكانات الاجتماعية، وبالعودة إلى الشواهد الكمية في الجدول أعلاه أن نسبة 55,3 بالمائة والتي أقرت بوجود صراع، وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة فإن الصراع هنا يأخذ شكل الجدل بسبب الاختلاف حول طرق التسيير وذلك باستعمال وسيلة التخويف. بالمقابل نجد نسبة 44,7 بالمائة أقرت بعدم وجود صراع وتعود هذه النسبة إلى كون المبحوثين ينظرون إلى ظاهرة الصراع على أنه صراع اجتماعي وسببه المهمة التي تقوم بها المؤسسة كالرقابة.

الجدول رقم (51) : يوضح إحساس المورد البشري بالرضى في وظيفته.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 52
دالة عند 0.01	0.00	76.44	01	57	85	83.5%	142	نعم
				-57	85	16.5%	28	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (55) : يوضح إحساس المورد البشري بالرضى في وظيفته.



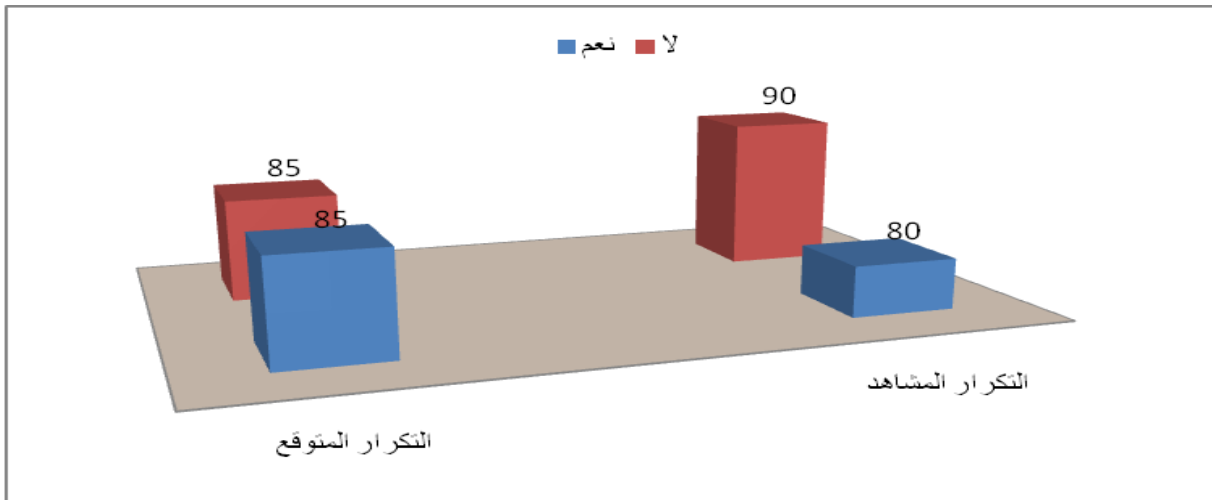
من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (52) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 83.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 16.5%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 76.44 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (52) : يوضح مدى الرضا عن المورد البشري عن وظيفته .

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 53
غير دالة عند 0.05	0.44	0.58	01	-5	85	47.1%	80	نعم
				5	85	52.9%	90	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (56) : يوضح مدى الرضا عن المورد البشري عن وظيفته .



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (53) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 47.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 52.9%.

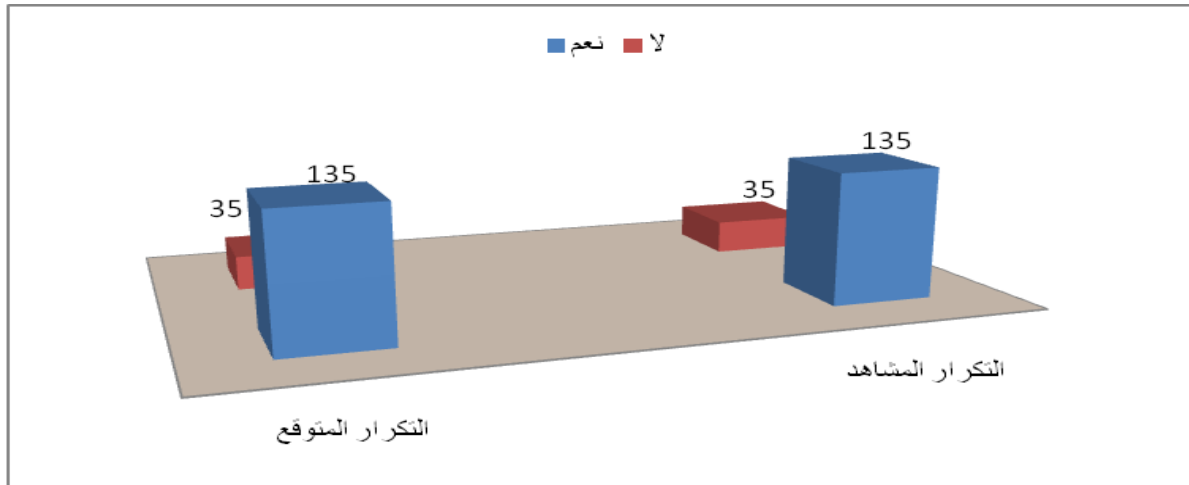
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ

0.58 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الجدول رقم (53) : يوضح بعد السكن عن مقر العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 54
دالة عند 0.01	0.00	58.82	01	85	135	79.4%	135	نعم
				85	35	20.6%	35	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (57) : يوضح بعد السكن عن مقر العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (54) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 79.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 20.6%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 58.82 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

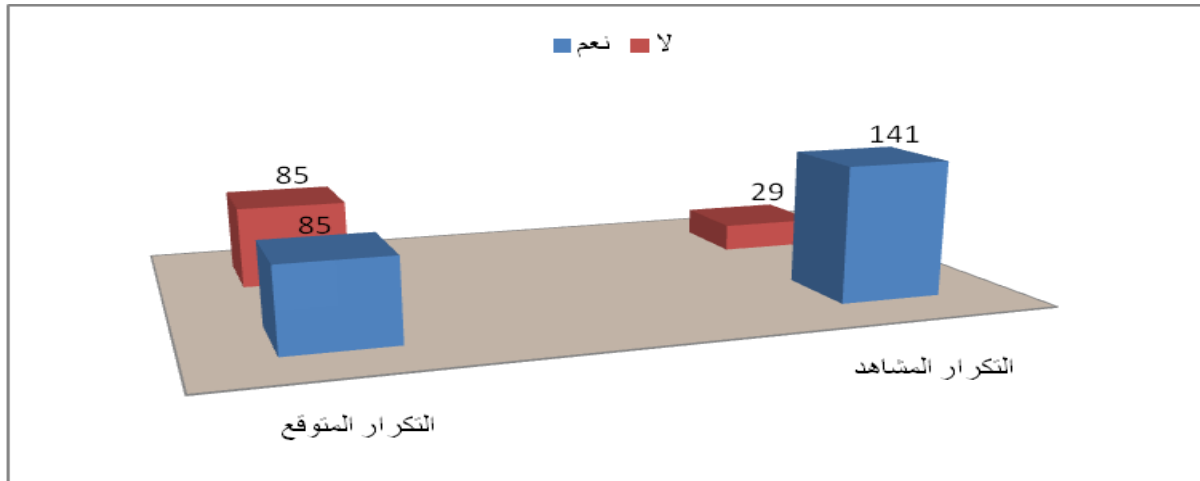
ما تجدر الإشارة إليه هنا أن نظام العقوبات حسب "ابن خلدون" متضمن للأحكام السلطانية أو ما يعبر عنه حالياً بالنصوص التنظيمية التي تعتبر وسيلة هامة من وسائل الضبط الاجتماعي، أي ضبط سلوك الأفراد بما يتماشى مع أهداف المؤسسات. (أنظر: عبد الرحمان ابن خلدون، كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، ص22).

بالعودة إلى المعطيات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة 49.4 بالمائة قد أقرت بأنها تتعرض لخصم المرتب في حالة الغياب، وهذا إن دل فإنما يدل على أن الحافز المادي لا يكفي وحده بجعل العمال يحسون بالانتماء لهذه المؤسسة وبالالتزام الوظيفي، وتأتي بعدها نسبة 37,5 بالمائة التي أقرت بأنها تتلقى إنذار في حالة الغياب ومرد هذا إلى أن هذه الفئة تضم فئة الإطارات أو المسؤولين أو العمال الذين لهم علاقة بالمسئول، بالنسبة للذين أقروا بعدم تلقيهم لأي إجراء في حالة غيابهم بنسبة قدرت بـ 13,1 بالمائة فيعود ذلك إلى أن هذه الفئة قليلة الغياب، ولا نبالغ إن قلنا نادرة الغياب.

الجدول رقم (54) : يوضح إمكانية توفر المواصلات.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 55
دالة عند 0.01	0.00	73.78	01	56	85	82.9%	141	نعم
				-56	85	17.1%	29	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (58) : يوضح إمكانية توفر المواصلات.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (55) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 82.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1%.

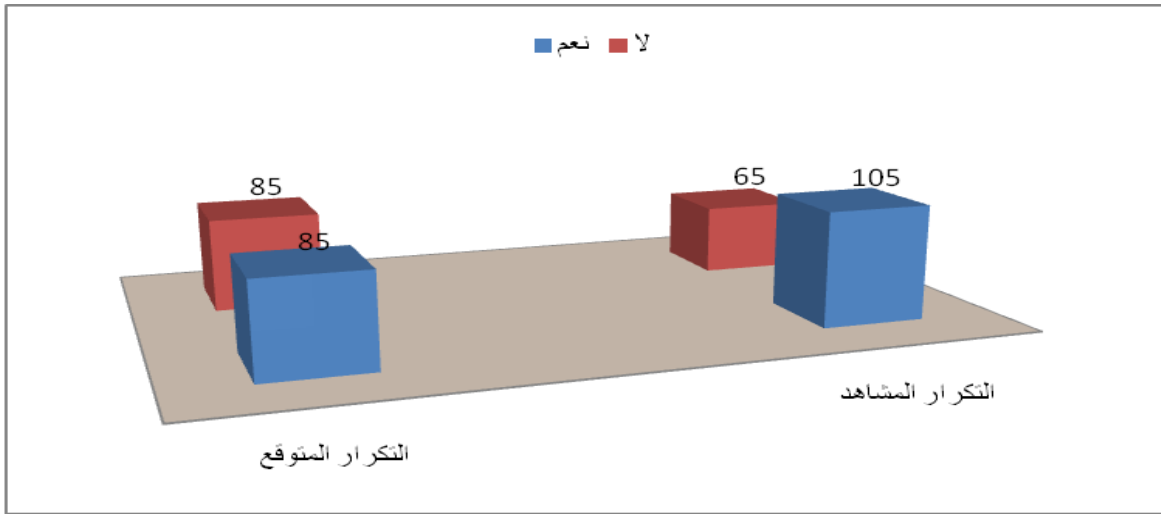
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 73.78 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك

فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (55) : يوضح احتمال تأخر المورد البشري عن العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 56
دالة عند 0.01	0.00	9.41	01	20	85	61.8%	105	نعم
				-20	85	38.2%	65	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (59) : يوضح احتمال تأخر المورد البشري عن العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (56) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 61.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة مئوية قدرت بـ 38.2%.

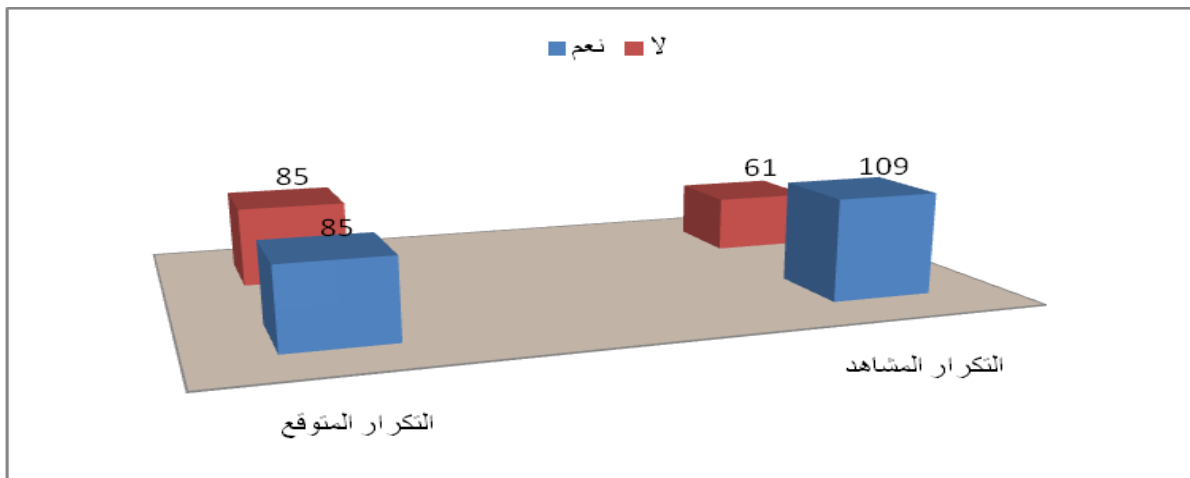
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 9.41 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى " نعم "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بالنسبة للمبحوثين الذين اقرروا بأنه سبق وان تأخروا عن العمل فمرد ذلك إلى أن الاستقلالية وحرية الفرد التي تعود عليها قديما وخاصة بالنسبة للأفراد النازحين حديثا إلى المدن ميز سلوكياتهم فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل والتغيب عليه. كما أن المحيط الثقافي للعامل وقيمه الاجتماعية تؤثر على تحديد درجة أهمية الوقت، والمواظبة على العمل فعلى سبيل المثال إن الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، أو اعتماد أوقات فضفاضة للعمل كوقت الظهر، أو وقت العصر يجعل الكثيرين يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، لهذا يلمسون أعدارا لتبرير تأخرهم كقلة المواصلات مثلا أو الظروف الخاصة. أما بالنسبة للمبحوثين الذين اقرروا بأنهم لم يتأخروا عن العمل من قبل فيعود ذلك لقرب مقر سكنهم من المؤسسة.

الجدول رقم (56) : يوضح احتمال تغيب المورد البشري عن العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 57
دالة عند 0.01	0.00	13.55	01	24	85	64.1%	109	نعم
				-24	85	35.9%	61	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (60) : يوضح احتمال تغيب المورد البشري عن العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (57) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 64.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة مئوية قدرت بـ 35.9%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 13.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من المعلوم أن ظاهرة التغيب تتأثر بطبيعة الحوافز المادية والمعنوية منها كون اختلاف المنطلقات أدى إلى اختلاف التحديدات التي تركز على جانب دون آخر من أجل تحقيق نظام فعال للحوافز كفيل بالحد من ظاهرة التغيب العمالي فإذا كانت مدرسة العلاقات الإنسانية ترى في الحافز المعنوي السبيل الوحيد لدفع عجلة التنمية، فإن الحافز المادي هو

منطلق المدرسة الكلاسيكية من اجل رفع مستوى الأداء, تحسين الإنتاج والتخفيف من التغيب العمالي. وهذا يستوجب العمل على تحقيق نظام فعال للحوافز.

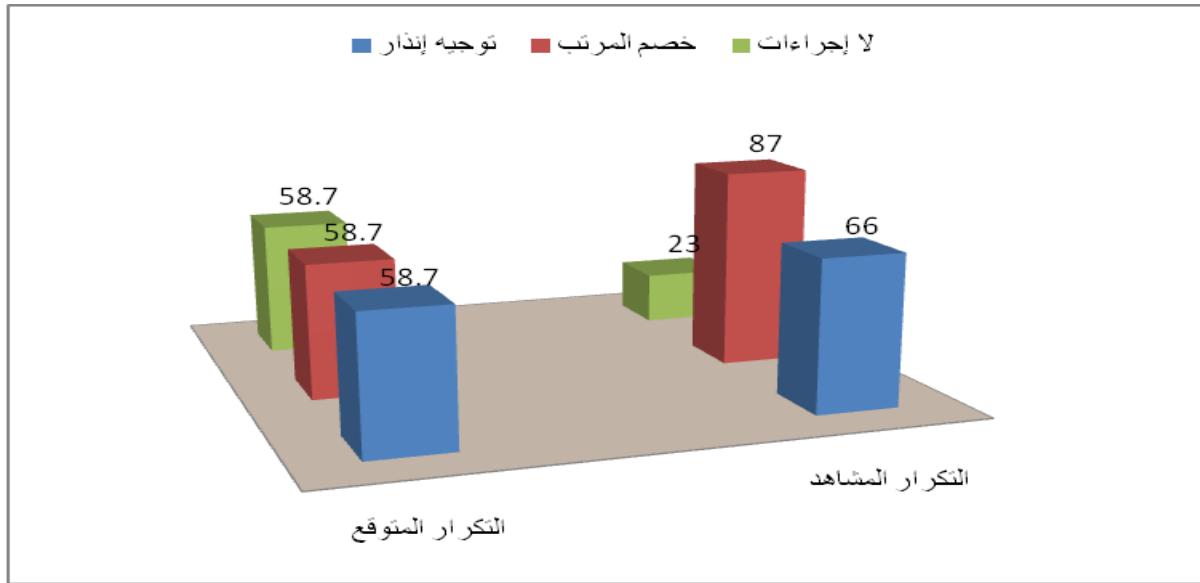
بالرجوع إلى الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه فان وجود نسبة كبيرة ك **64,1 بالمائة** من المبحوثين الذين اقرروا بأنه سبق وان تغيبوا فيمكن إرجاع هذا إلى عدم رضا العاملين على بعض سياسات المؤسسة كسياسة الترقية ونظام التكوين ونمط الإشراف. كما قد يكون التغيب لأسباب ليس لها علاقة بالمؤسسة, بل بالبيئة الخارجية الخاصة بالعمال كأيام السوق الأسبوعية, المناسبات والظروف الأسرية, زيارة الطبيب أو سقوط الأمطار في موسم الحرث والانصراف إلى الحرث والحصاد ولا باس إن استفادوا من عطلة مدفوعة الأجر وهذا رغم وجود عقوبات ضد المتغيبين عن العمل والتي تتمثل في خصم المرتب غير إن هذا وحده لا يكفي للحد من ظاهرة التغيب بل يجب تطبيق بعض المؤشرات مثل: تشجيع تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل, إضافة إلى توفير نمط الإشراف الديمقراطي, دون إغفال ضرورة تنمية الاتصالات المختلفة بين الإدارة ومختلف الجماعات بالمؤسسة.

أما فيما يخص نسبة **35,9 بالمائة** وهي نسبة معتبرة من المبحوثين الذين اقرروا بأنهم لم يتغيبوا عن العمل إلا للضرورة كالعطل المرضية فان ذلك يعود الرضا عن نظام العمل كونهم مستفيدين من الترقية, ونالوا نصيبهم من التكوين. هذا إلى جانب عدم وجود مشاكل في العمل نظرا للعلاقات الحسنة التي تربطه بزملائه, مسئوليه وأقربائه . هذا إضافة إلى قرب مقر السكن من المؤسسة ميدان الدراسة .

الجدول رقم (57) : يوضح الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد المتغيين عن العمل.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 58
دالة عند 0.01	0.00	36.28	02	7.3	58.7	37.5%	66	توجيه إنذار
				28.3	58.7	49.4%	87	خصم المرتب
				-35.7	58.7	13.1%	23	لا إجراءات
				////		%100	176	الإجمالي

الشكل رقم (61) : يوضح الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد المتغيين عن العمل.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (176) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (58) بالبديل " توجيه إنذار " وقد بلغت نسبتهم 37.5%، أما المجموعة الثانية فتتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " خصم المرتب " بنسبة مئوية قدرت بـ 49.4%، وأخيراً المجموعة الثالثة والتي تمثل

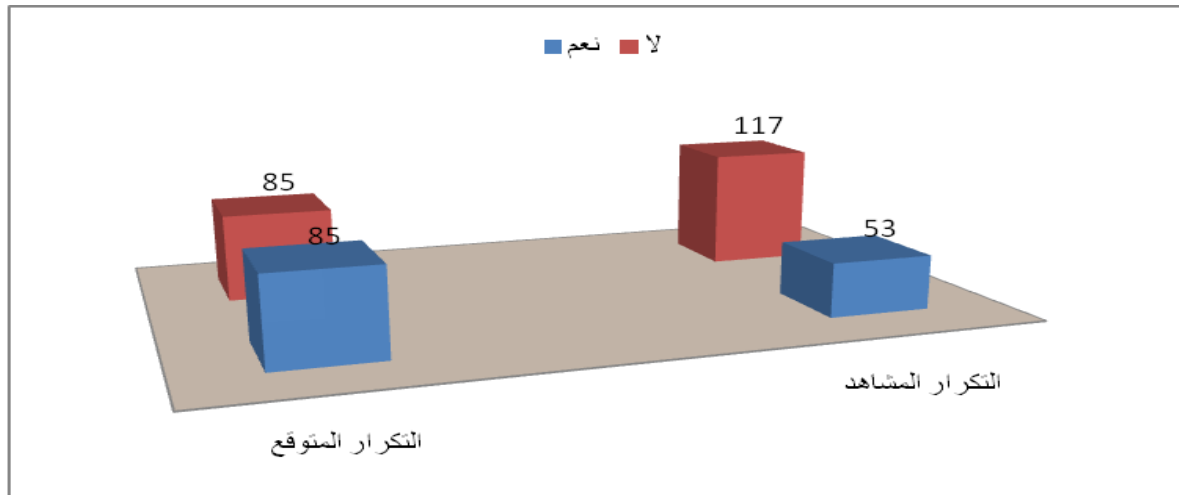
الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا إجراءات " بنسبة مئوية قدرت بـ 13.1% .

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 36.28 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية " خصم المرتب"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم (58) : يوضح بعد مقر السكن عن العمل وتأثير ذلك على ترك الوظيفة.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 59
دالة عند 0.01	0.00	24.09	01	-32	85	31.2%	53	نعم
				32	85	68.8%	117	لا
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل رقم (62) : يوضح بعد مقر السكن عن العمل وتأثير ذلك على ترك الوظيفة.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (59) بالبديل " نعم" وقد بلغت نسبتهم 31.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة مئوية قدرت بـ 68.8%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 24.09 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية " لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

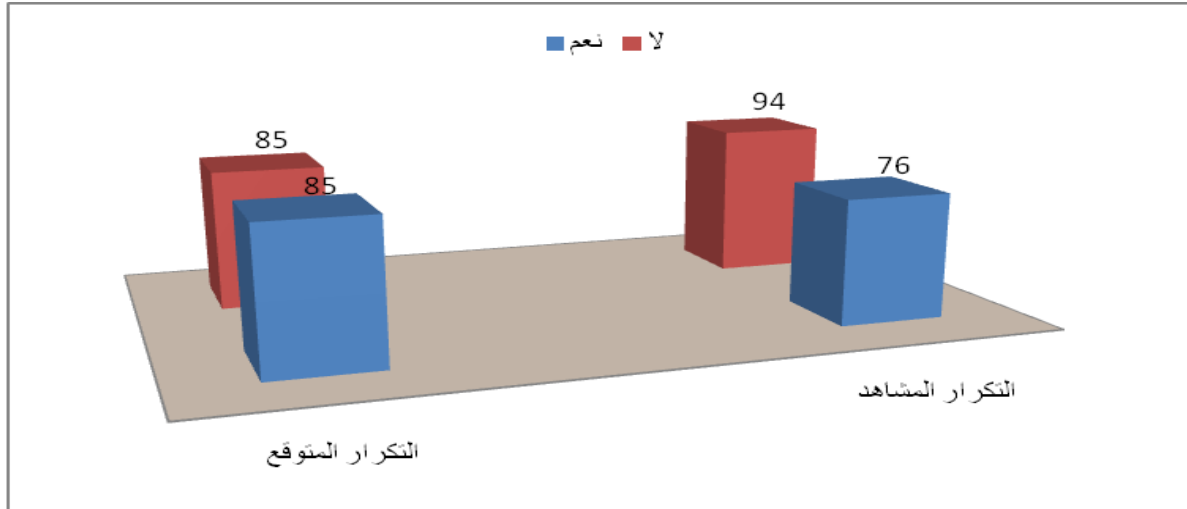
الجدول رقم (59) : يوضح وقت الدخول والخروج من المؤسسة هل هو موحد بين جميع

العمال.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 60
غير دالة عند 0.05	0.16	1.90	01	-9	85	44.7%	76	نعم
				9	85	55.3%	94	لا
				////		100%	170	الإجمالي

الشكل رقم (63) : يوضح وقت الدخول والخروج من المؤسسة. هل هو موحد بين جميع

العمال.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (60) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 44.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " قدرت بـ 55.3%.

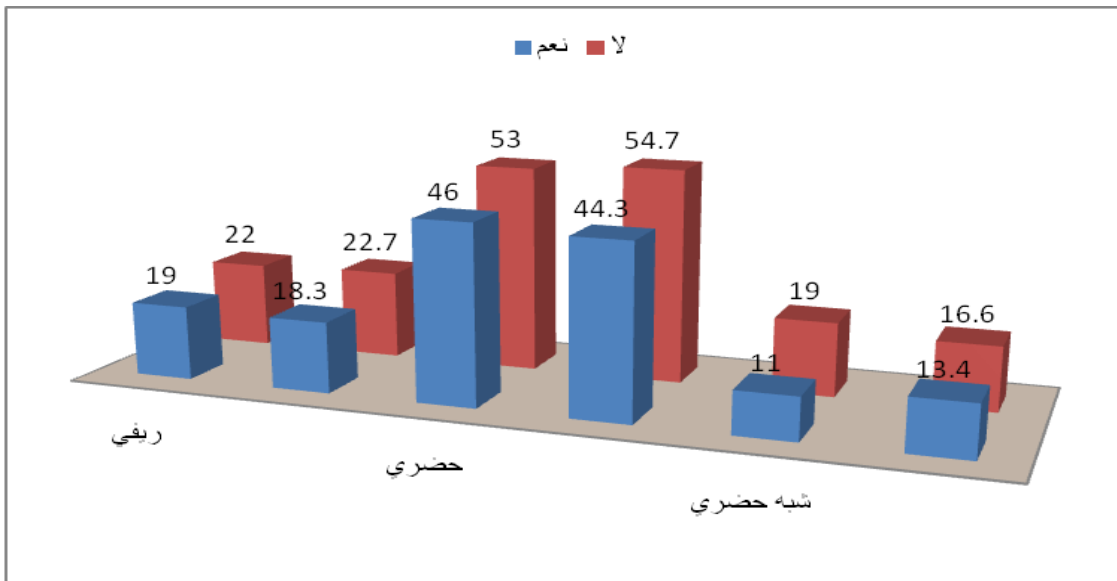
للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 1.90 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الجدول رقم (60) : يوضح العلاقة بين وقت الدخول والخروج من المؤسسة بالأصل الجغرافي.

القرار	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	المجموع	السؤال 60		بدائل الإجابة
					لا	نعم	
غير دالة عند 0.05	0.62	0.953	02	41	22	19	ريفي
				41.0	22.7	18.3	
				99	53	46	حضري
				99.0	54.7	44.3	
				30	19	11	شبه
				30.0	16.6	13.4	
				170	94	76	المجموع
				170.0	94.0	76.0	

يربط بين السؤالين (60-7)

الشكل رقم (64) : يوضح العلاقة بين وقت الدخول والخروج من المؤسسة بالأصل الجغرافي.



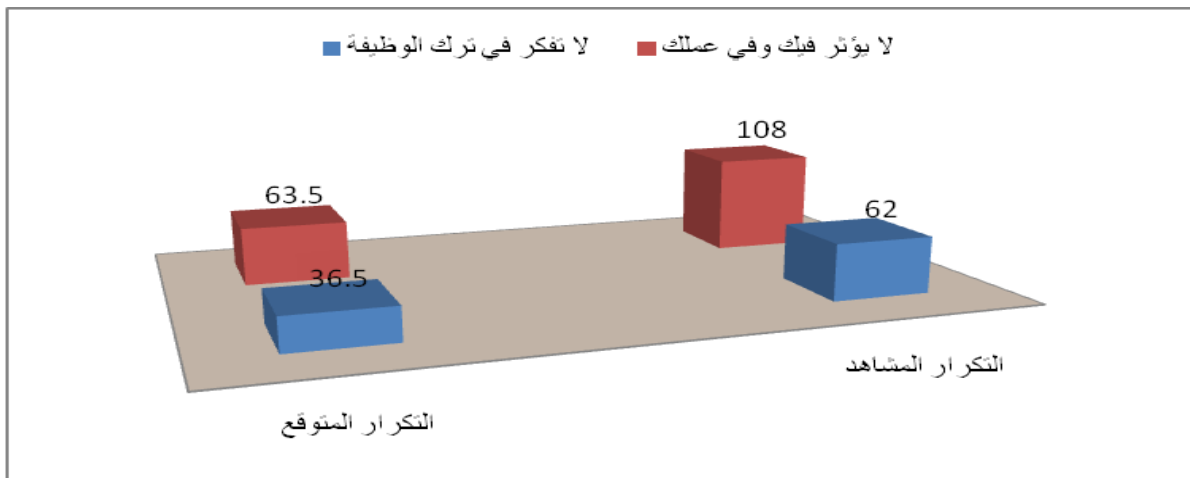
من خلال الجدول أعلاه ولتأكد من دلالة العلاقة بين السؤالين (60-7) تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) للاستقلالية حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 0.95 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ما يمكن ذكره في هذا الإطار وحسب ما تم استقاؤه من المقابلة والملاحظة فإن السبب وراء عدم وجود علاقة بين الأصل الجغرافي ووقت الدخول والخروج من المؤسسة يعود إلى الأسباب التالية:

- توفير المؤسسة ميدان الدراسة لوسائل نقل جماعية للعمال.
- إدارة المؤسسة إدارة متساهلة.
- وجود بعض العمال، خاصة المسئولين يملكون وسيلة نقل خاصة.
- تأثير التنشئة الاجتماعية للفرد على مساهمهم الوظيفي، لهذا يجب أن يتعلم الطفل منذ صغره احترام الوقت والمواعيد.

الجدول رقم (61) : يوضح إمكانية وجود وقت للصلاة وتأثير ذلك على الوظيفة.

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوق والمتوق	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 62
دالة عند 0.01	0.00	12.44	01	-23	36.5	36.5%	62	تفكر في ترك الوظيفة
				23	63.5	63.5%	108	لا يؤثر فيك وفي عمالك
				////		%100	170	الإجمالي

الشكل الجدول رقم (65) : يوضح إمكانية وجود وقت للصلاة وتأثير ذلك على الوظيفة.



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (170) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (62) بالبديل "لا تفكر في ترك الوظيفة" وقد بلغت نسبتهم 36.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا يؤثر فيك وفي عملك" بنسبة مئوية قدرت بـ 63.5%.

للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 12.44 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية "لا يؤثر فيك وفي عملك"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائياً بين الأصل الجغرافي ووجود وقت مستقطع للصلاة داخل المؤسسة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. بالنظر إلى الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه يتبين أنه لا

علاقة بين الأصل الجغرافي ووقت مستقطع للصلاة بالمؤسسة حيث نجد انه كلما كان الأصل حضري كلما انعدمت ضرورة رؤية وجود وقت مستقطع للصلاة.

حسب ما يشير إليه ابن خلدون فان أهل الحضر أكثر تقيداً بالإحكام السلطانية أو ما يعبر عنه بالنصوص التنظيمية التي تضبط سلوك الأفراد في كل الميادين الاجتماعية، فكل مجال من مجالات الحياة إلا وله ضوابطه التي يعتقد انه بدونها تعم الفوضى وعدم الاستقرار، حيث انه لا يمكن استحداث أي مجال جديد إلا إذا كانت أرضيته لها نصوص تنظيمية، أما أهل البدو فهم متحررون من هذه النصوص والضوابط لأنها ابعد عن نسقهم الاجتماعي بل وغريبة عنه ولا تتلاءم معه، ولذلك فهم ليسوا بحاجة غالى التعامل بها نظراً لتوفرهم على قواعد ضبط اجتماعي خاصة بهم وملائمة لبيئتهم، ونمط حياتهم.

بالإضافة إلى ذلك نجد نسبة عالية **63,5 بالمائة** أقرت بأن عدم وجود وقت للصلاة لا يؤثر فيها وفي عملها، ويرجع ذلك إلى كون هذه الفئة تقوم بأداء الصلاة في مكان العمل بعلم من الإدارة التي لا تعارض ذلك.

أما نسبة **36,5 بالمائة** وهي نسبة معتبرة أقرت بتفكيرها بترك العمل إذا منعت من أداء الصلاة، وما تجدر إليه الإشارة هنا أن إدارة المؤسسة تشترط عدم الذهاب إلى المسجد، لكنها لا تمنع أداء الصلاة في المؤسسة.

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

تؤثر ثقافة العمل على رغبة الموظف.

- 71,2% من مفردات عينة الدراسة أقرت بأنها تفضل العمل المستقل.
- أوضحت نسبة 69,4% أن هناك مشاكل بين المسؤولين والعمال.
- تبين نسبة 60% من مفردات عينة الدراسة بأن الموظفين يطمنون للمسؤولين الذين هم من نفس عشيرتهم.
- أقرت 64% من مجموع مفردات عينة الدراسة أن للمقاييس المتبعة في الترقية علاقة بالصراع داخل المؤسسة.
- 55% من مجموع مفردات عينة الدراسة قد أقرت بأنه يمكن للمورد البشري أن يترك عمله من أجل الصراع.
- أقرت 83% من مفردات عينة الدراسة أن المورد البشري يحس بالرضا في وظيفته.
- أوضحت 52% من مفردات عينة الدراسة أنها لا تفكر في ترك الوظيفة بسبب عدم الرضا عن الوظيفة.
- إضافة إلى هذا 79,4% من مفردات عينة الدراسة أقرت ببعد مقر السكن عن مكان العمل .
- 82,9% من مفردات عينة الدراسة اقروا بتوفر المواصلات.
- أوضح 62% من مفردات عينة الدراسة أنهم قد تأخروا عن العمل.
- أوضح 64,1% من مفردات عينة الدراسة أنهم سبق وان تغيبوا عن العمل.
- أقر ما نسبته 49,5% من مجموع مفردات عينة الدراسة أن الإجراء الذي تتخذه الإدارة ضد المتغييبين عن العمل هو خصم المرتب تليه مباشرة توجيه إنذار بنسبة 37,5%.
- 68,8% من مفردات عينة الدراسة أن بعد السكن عن مقر العمل لا يجعلهم يفكرون في ترك الوظيفة.

- زيادة على هذا فإن 55% من مفردات عينة الدراسة أقرروا بعدم احترامهم لوقت الدخول والخروج من المؤسسة.
- ليس هناك علاقة بين وقت الدخول والخروج من جهة وبين الأصل الجغرافي من جهة أخرى وهذا ما أقرته 90% من مفردات عينة الدراسة.
- 63,5% من مفردات عينة الدراسة أقرروا أن عدم وجود وقت للصلاة لا يؤثر فيهم فيما يخص تركهم للوظيفة.

من خلال ما سبق ذكره من نتائج يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها تأثير ثقافة العمل على رغبة الموظف قد تحققت جزئيا من خلال البعدين التاليين:

- بعد حب العمل والاجتهاد فيه لم يتحقق بالنظر إلى الجداول رقم 43، 46، 47.
- بعد الانضباط واحترام الوقت لم يتحقق وذلك بالنظر إلى الجداول رقم 53، 55، 56، 58.

المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة.

يتضح من خلال نتائج الفرضية الجزئية الأولى، الثانية والثالثة أنه بالمؤسسة ميدان الدراسة تؤثر قيم الذكورة على المسار الوظيفي للمورد البشري ممثلة في كل من قيم الأبوة والتسلط، ما يعني أن مختلف العناصر المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية عبر مؤسساتها الاجتماعية المختلفة (الأسرة، مدرسة، رياض الأطفال، المسجد) التي تقوم بنقل الرأسمال الثقافي والتحكم فيه، فالرأسمال الثقافي يظهر في عدة ميادين كالممارسات في ميدان العمل، إضافة إلى هذا فإن البناء الاجتماعي والعلاقات السائدة فيه من قيم وأعراف وتقاليد يؤثر بشكل كبير في طبيعة سلوك المنظمات.

كما اتضح من خلال هذه الدراسة أن القيم الاجتماعية تؤثر إلى حد ما في رغبة الإدارة حيث لا يوجد هناك تجسيد لمبدأ العشارية، غير أن ذلك لا ينطبق على مبدأ المحسوبية المتغلغلة بالمؤسسة ميدان الدراسة في جانبها الإيجابي كحل المشاكل دون اللجوء لقانون المؤسسة أو القضاء ممثلة فيما يطلق عليه باسم " الجماعة"، أما في جانبها السلبي فقد تجد فاعلين يمتلكان شهادتين متكافئتين غير أن هناك اختلاف في الاندماج المهني نتيجة انتشار المحسوبية، فالأثر الاجتماعي بمتغيراته يلعب دورا رئيسيا في التأثير في سلوك المؤسسة وسلوك الأفراد العاملين بها، وعلى قدر استجابة المؤسسة لهذه المتغيرات تتحدد بقدرتها على الاستمرار والبقاء والأداء المتطور. زيادة على هذا نجد أن ثقافة العمل منعومة لدى الفاعل والمسير بالمؤسسة ميدان الدراسة، كاحترام الوقت وحب العمل والاجتهاد فيه وإتقانه، كلها شروط ضرورية للنجاح في أي مجال وأن كيفية استخدامها يختلف باختلاف الثقافات، وكل هذه العناصر تساعد على فهم تصرفات الموارد البشرية والتنبؤ بها والتحكم فيها، ومن هنا يمكن لإدارة المؤسسة رسم السياسة الناجحة والكفيلة بتوجيه سلوك الأفراد الوجهة المطلوبة.

واجهت هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات نجملها فيما يلي:

- صعوبات منهجية تمثلت في صعوبة تطبيق الأبعاد النظرية المتبناة في هذه الدراسة.
- صعوبات نظرية وتمثلت في وجود صعوبة في تطبيق الاستمارة داخل مؤسسة قطنيات الجنوب بسبب انخفاض المستوى التعليمي لعمالها، ما أستوجب تبسيط وشرح بعض الأسئلة هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتراض المسؤولين على بعض الأسئلة التي تمس علاقة العامل بالمؤسسة أو التي تخص بعض العمليات التنظيمية كالتكوين والترقية، كما تجدر الإشارة هنا إلى أنه نظرا لنظام العمل القائم على الدوريات الليلية تعذر علينا تطبيق الاستمارة مع 200 عامل لذلك تم أخذ 170 عامل فقط.

الخاتمة.

الخاتمة.

يحتاج المجتمع الجزائري من أجل التقدم والازدهار إلى علم اجتماع خاص به، وهذا حال المؤسسة الجزائرية فيما يخص أي نموذج تسييري تتبنى؟. وإذا نظرنا إلى الواقع نجده يعبر عن ثقافة مؤسسات تجمع في كثير من الأحيان بين العديد من النماذج التسييرية، وأحيانا كثيرة تتحرف عليها، فهذه النماذج والنظريات هي في أغلبها من إبداع ونتاج واقع غربي يختلف إلى حد كبير عن واقع مؤسساتنا، لذا فإنه إذا عرفنا كيفية استغلال قيمنا الاجتماعية وتراثنا الثقافي قد نتمكن من تكوين ثقافة مؤسساتية قوية تساهم إلى حد كبير في بناء حياة وظيفية للمورد البشري مستقرة ومتطورة ما سينعكس بالإيجاب على استقرار وتطور المؤسسة .

باعتبار المؤسسة نسق اجتماعي وثقافي مفتوح يستوجب ضرورة الاهتمام بدراسة المرجعية الثقافية والمحيط الاجتماعي للفاعل وتكييف ذلك مع المحيط الداخلي للمؤسسة قناعة منها أن المورد البشري بمثابة رأس مال حيوي بالنسبة لها وبهذا يكون له دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة .

بالرغم من هذا نجد أن التصور الثقافي والاجتماعي للفاعل ينعكس عليه في المؤسسة ويتضح ذلك في ثقافة العمل التي يتبناها والتي تعكس بصورة مباشرة قيمه على الوظيفة التي يختارها مثلا فالتخطيط للمسار الوظيفي للرجل يختلف عنه عند المرأة إضافة إلى هذا تختلف مراحل المسار الوظيفي من مجتمع لآخر وهذا دليل آخر على مدى تأثير القيم الثقافية منها والاجتماعية على العمل والمؤسسة على حد سواء.

من خلال هذه الدراسة يتضح أن المرجعية الثقافية بغض النظر أن كانت تقليدية أو حديثة والإطار الاجتماعي للفاعلين يساهم ويؤثر بشكل كبير في المسار الوظيفي للمورد

البشري، وهذا ما يبرهن على ضرورة الاهتمام بالجانب الثقافي والقيم الاجتماعية للفاعل، حيث تعتبر أرضية صلبة تقوم عليها المؤسسات من أجل التفوق والاستمرارية، كون القيم والثقافة داخل المؤسسة هي انعكاس لقيم وثقافة المجتمع، وذلك من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري الذي حاولنا ربطه إلى حد ما بالجانب الميداني.

من هنا تكمن أهمية دراسة المرجعية الثقافية والخلفية الاجتماعية لذهنية الفاعل أو المسير الجزائري بغية التكيف مع مختلف التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية منها والخارجية باعتبار أن القيم خاصة الموضوعية ما يعني أنها خارجة عن ذوات الأفراد وعن تجسيداتهم الفردية وهي مترابطة بمعنى أنها تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية وهذا من أجل تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة من جهة وتحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة من جهة أخرى. بالمقابل فإن دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي للمؤسسة يساعد على فهم وتفسير سلوك الأفراد وسيكولوجياتهم والقيم التي يؤمنون بها ما يستدعي العناية بالجانبين الثقافي والقيمي للموارد البشرية بغية إرساء قيم إيجابية فعالة ما سيساهم دون شك في تحسين أداء المورد البشري وفاعلية المؤسسات.

في الأخير ومن خلال هذه الدراسة والفروقات التي تبينت لنا من خلال عملية المقارنة بين الدراسة الميدانية والجانب النظري، إضافة إلى الإجراءات العملية تبين أن هناك مجموعة نقاط وجب التوقف عندها وأخذها بعين الاعتبار حتى تستطيع هذه المؤسسات المحافظة على الاستمرارية، التطوير المستمر وتحقيق ميزة تنافسية لها، وتتمثل هذه النقاط في:

- ضرورة إعادة النظر لمؤسساتنا ودراساتها كمنظمة اجتماعية حتى تتحصل على مصداقيتها من خلال اعتبارها محدد تنموي يدرس ضمن التطور الذي يحصل في المجتمع.
- ضرورة إعطاء الأهمية اللازمة للقيم الثقافية باعتبارها أحد أهم العوامل المحركة لسلوك الأفراد والجماعات، ومن أهم الميكانيزمات المحركة للعمليات الاجتماعية داخل المؤسسة،

هذا من جهة، ومن جهة أخرى تأثيرها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في سلوك المؤسسة وسلوكها الإنتاجي.

• ضرورة إجراء الدراسات الميدانية بالاستمرار مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات الاجتماعية للمجتمع، كارتفاع المستويات التعليمية، ومستويات الوعي الاجتماعي والثقافي، التي يجب لا محال أن تستند إلى المعرفة السوسولوجية كإستراتيجية فعالة تؤثر في طبيعة تسيير مؤسساتنا.

• باعتبار أن لكل مجتمع عناصره الاجتماعية والثقافية الخاصة به والتي تؤثر على اتجاهات أفراده نحو العمل، فإنه يمكن القول بضرورة البحث عن نموذج عملي خاص بالمؤسسة والمجتمع الجزائري، والقصد هنا أنه في اعتقادنا أننا في حاجة لنظرية سوسولوجية خاصة لدراسة المؤسسة الجزائرية، ولسنا بحاجة لنظرية سوسولوجية لدراسة المجتمع الصناعي.

قائمة المصادر

والمراجع.

قائمة المصادر والمراجع:

أ. باللغة العربية:

- المصادر:

1. القرآن الكريم : سورة النساء الآية 34
2. عبد الرحمان ابن خلدون: كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر, مكتبة المدرسة ودار الكتاب اللبناني, ط1, الجزء الأول, بيروت, لبنان, 1967.

- الكتب:

3. إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية, دار المعرفة, بدون طبعة, القاهرة, مصر, 1975.
4. أبو العينين علي خليل مصطفى: القيم الإسلامية والتربية, مكتبة إبراهيم حلمي, بدون طبعة, المدينة المنورة, السعودية 1988.
5. أحمد زايد وآخرون: المرأة وقضايا المجتمع, مركز البحوث والدراسات الاجتماعية, ط1, القاهرة, مصر 2002.
6. أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية, دار النهضة, دون طبعة, بيروت, لبنان, 1985.
7. أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية, الإدارة العصرية لرأس المال الفكري, د.د.ن, د ط, القاهرة 2004.
8. أحمد ماهر: المستقبل الوظيفي دليل المنظمات والأفراد في تخطيط وتقرير المستقبل الوظيفي, الدار الجامعية, الإسكندرية 2009.

9. إسماعيل علي سعد: الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون طبعة، مصر 2006.
10. أسمان بلوم: رؤية سوسيو تنظيمية، للوظائف التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية، شركة باتنيت، ط1، الجزائر، 2005.
11. انطوني جیدنز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة.
12. بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
13. جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، ب.ط، الدار الجامعية، مصر 2003.
14. جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المركز المصري، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 2000.
15. الجيلالي عجة: قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية لتسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية، بدون طبعة، الجزائر، 2006.
16. حامد عبد السلام زهران: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتاب، ط5، القاهرة، مصر، 1984.
17. حامد عبد السلام زهران: علم نفس النمو (الطفولة والمراهقة)، عالم الكتاب، ط5، القاهرة، مصر 1990.
18. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: البناء الاجتماعي والإنسان والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر 2007.
19. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر 2004.
20. حلیم بركات: المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان 1984.

21. دلال ملحس استتيه: التغير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر، ط4، عمان، الأردن 2014.
22. رافدة الحريري: اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، الأردن 2014.
23. راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، ب.ط، الاسكندرية 2003.
24. الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر 1980.
25. رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسية النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط1، لبنان 2000.
26. رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007.
27. ريانا غوروف: مقدمة في علم الاجتماع التربوي، ترجمة نزار عيون السود، دار دمشق للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا 1984.
28. ريمون بودون : المعجم النقدي لعلم الاجتماع , ترجمة سليم حداد , ديوان المطبوعات الجامعية , ط1 , الجزائر , 1986 .
29. زاهد محمد ديري: إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة، ط1، عمان، الأردن، 2011.
30. زكريا الشربيني وآخرون: علم النفس الطفولة أسس النفسية، دار الفكر العربي، ب.ط، 1998.
31. سامح عبد المطلب عامر: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، ط1، عمان، الأردن، 2010.
32. سعيد بن يمينة: تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الجزائر 2015.

33. سعيد علوش، معجم المصطلحات الأدبية المعاصرة، دار الكتاب، 1985.
34. سميحة كرم توفيق: مدخل العلاقات الأسرية، مكتبة الأنجلو المصرية، ب.ط، مصر 1996.
35. سهير كامل أحمد: علم النفس الاجتماعي، مركز الاسكندرية للكتاب، بدون طبعة، مصر 2001.
36. شحاتة سليمان وآخرون: تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر 2002.
37. صالح قنصوة: نظرية القيمة في الفكر المعاصر، دار الثقافة، 1980.
38. صالح محمد علي أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 1998.
39. صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.
40. صلاح عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات.
41. عبد الباقي زيدان: علم النفس الاجتماعي في المجالات الإعلامية، مكتبة غريب، بدون طبعة، القاهرة، مصر.
42. عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري، بدون طبعة، عمان، الأردن 2007.
43. عبد الحميد لطفي: علم الاجتماع، دار المعارف، ط6، 1976.
44. عبد الله الرشدان: علم اجتماع التربية، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، د.س.ن.
45. عبد الله عامر الهمالي: أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي، ليبيا 1988.
46. علي الحوات: النظرية الاجتماعية، منشورات ألفا، مالطا، 1998.

47. علي عبد الرزاق جلبي: المجتمع الثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1984.
48. علي عبد الرزاق جلبي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، مصر، بدون سنة نشر.
49. عمرو وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل، ب.ط، عمان، الأردن 2005.
50. فؤاد علي العاجز، عطية العمري: القيم وطرق تعلمها وتعليمها، دراسات في القيم والتربية، بمؤتمر كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، الأردن 1999.
51. فوزية دياب: القيم والعادات الاجتماعية مع بحث ميداني بعض العادات الاجتماعية، دار الكتاب العربي، بدون طبعة، مصر، 1966.
52. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، بدون طبعة، عمان، الأردن 2011.
53. قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع والإيديولوجيات، الهيئة العامة المصرية للكتاب، بدون طبعة، مصر، دون سنة نشر.
54. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1984.
55. الكافي إسماعيل عبد الفتاح: موسوعة القيم و الأخلاق الإسلامية، المركز الإسكندرية، بدون طبعة، مصر، 2005.
56. لطفي بركات أحمد: القيم والتربية، دار المريخ، بدون طبعة، الرياض، السعودية 1982.
57. لندال دافيدوف: مدخل إلى علم النفس، ترجمة سيد الطواب وآخرون، الدار الدولية، ط3، القاهرة، مصر 1988.
58. لوكيا الهاشمي وآخرون: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2000.
59. ماجد الزيود: الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، د.ط، مصر 2006.

60. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج، ط1، عمان، الأردن 2014.
61. محمد أحمد بيومي: المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 1986.
62. محمد بشير: الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل على الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بن عكنون، الجزائر.
63. محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر 2005.
64. محمد سعيد فرح: البناء الاجتماعي، دار الثقافة الجامعية، بدون طبعة، طنطا، مصر 1998.
65. محمد شفيق: الإنسان والمجتمع، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر 2003.
66. محمد عاطف غيث: دراسات في علم الاجتماع-نظريات وتطبيقات، دار النهضة، بدون طبعة، بيروت، لبنان 1985.
67. محمد عبدو مجدوب وآخرون: التنشئة الاجتماعية، دراسات أنثروبولوجية في الثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2005.
68. محمد علي المكاوي: الأنثروبولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر، مدخل اجتماعي وثقافي، الدار الدولية، ط1، القاهرة، مصر 2007.
69. محمد علي محمد وآخرون: مجالات علم الاجتماع-أسس نظرية ودراسات واقعية، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر 1985.
70. معتز سيد عبد الله وآخرون: علم النفس الاجتماعي، دار غريب، القاهرة، مصر.
71. معين خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن.
72. منى كشيك: القيم الفأئية في الإعلام، دار فرحة، بدون طبعة، مصر 2003.

73. ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر 2003.
74. ناصر دادي عدون: إصلاحات المؤسسة العمومية الجزائرية منذ الثمانينات، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون طبعة، بدون تاريخ، الجزائر.
75. ناصر دادي عدون: الاتصال وكفاءة المؤسسة الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون طبعة، الجزائر.
76. نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، ط2، برج الكيفان، الجزائر 2016.
77. هشام شرابي: النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن 20، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1990.
78. هشام يعقوب صريزيق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الراية، ط2، عمان الأردن، 2008.
79. وفاء برهان برقايوي: إدارة الموارد البشرية، المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، مؤسسة حمادة، ط1، اريد، الأردن 2013.
80. يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، دون دار نشر، ط1، عنابة، الجزائر. دون سنة نشر.

- المجلات :

81. جواوسة جمال: دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية الثقافة الأمنية، مداخلات من الملتقى الدولي حول الثقافة الأمنية ومكافحة الجريمة في المجتمع العربي المتغير، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، العدد 5، الجزائر.
82. سعد الدين بوطبال، سليم مغرافي: القيم الاجتماعية ودورها في الوقاية من السلوك الإجرامي، مداخلات في الملتقى الدولي حول الثقافة الأمنية ومكافحة الجريمة في

- المجتمع العربي المتغير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، العدد5، المسيلة، الجزائر2014.
83. شرع الله إبراهيم: دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد الأول، السنة الأولى، جانفي 2013، سوق أهراس، الجزائر.
84. عبد الله معمر: أسس التربية والأسرية للنشئ والشباب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، جامعة المسيلة، الجزائر، جانفي2013.
85. العماري الطيب: التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري وإشكالية الهوية، عدد خاص الملتقى الدولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
86. عمرون مفتاح، دور الخلفية السوسيوثقافية للصحفي الرياضي الإذاعي أثناء تغطيته للأحداث الرياضية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد4، جامعة المسيلة، الجزائر، جويلية 2013.
87. فريال بباح: الانتماء التنظيمي في ظل النماذج التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد3، المسيلة، الجزائر2013.
88. مصطفى عوفي: خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003.
89. هيام نجيب الشريدة: القيم التربوية والوطنية والسياسية في منهاج اللغة العربية للصفين 1 و5 أساسين، مجلة جامعة مؤتة، العدد 3، 1994.

- الرسائل والأطروحات:

90. بدرأوي سفيان: ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه L.M.D تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، إشراف الأستاذ الدكتور بشير محمد، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2014-2015، الجزائر.

91. الزهرة عباوي: المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقابلة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إشراف د.الجمعي نوي، جامعة سطيف2، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015.

92. قشي إلهام: محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2008.

- المقابلات:

93. ع. ط، نائب المدير المكلف بقسم الموارد البشرية، مؤسسة قطنيات الجنوب، الأغواط، أكتوبر 2017.

ب. باللغة الأجنبية:

94. Bernard Martory et autres: gestion des ressources humaines, nathan 1998.
95. Boudon Rimon, et autres: dictionnaire de sociologie, larouse, paris, France 2005.
96. david popenoe: sociology, prentice hall Inglewood cleffs jersy, 1980.
97. E.N. Taylor, primitix culture, john murray co, london 1987.
98. Emeil Durteim, education et sociologie P.V.E paris 1986.
99. François counin et autres: dynamiser des ressources humaines, bibliothèque ressource, 1999.
100. J. Gmarch et H.A simon des organisations, édition DUNOD, paris, france 1979.
101. Julian (P.A) et al, pour une théorie entre preneuriale tentant compte des différences culturelles 10 congres internationale francophone et entre prenriant et PME, interdit coplanarité de la recherche en entre prenentriant et de la recherche en PME 28-29 octobre 2010, bordeaux, France.
102. Isclopedia hachatte; sapadem,ajagp, paris, 1991/1992, paris, 1995.
103. Malinovski Acientifi, mtheory of culture, chapel Hill, Carolina 1944.

104. Meclél Crosier et E. Friendberg. lecteur et le système, édition seuil, paris 1977.
105. Murphy Robert: culture and social anthropology, prentice hall, new jersey USA 1986.
106. Serre (D): le capitale culturel dans ses états, actes de la recherche en sciences sociales n 191-192, france, 2012.
107. Yves Emery; François Gonin ,dynamiser des ressources humaines, France, bibliothèque ressources humaines, 1999.

الملاحق.

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الملحق رقم (01)

تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بمؤسسة قطنيات الجنوب -الأغواط-

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع المؤسسة.

إشراف الأستاذ الدكتور:

سعيد بن يمينة

إعداد الطالبة:

مرية صالح

عزيزي الموظف، عزيزي العامل....

إن الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة يدخل في إطار البحث العلمي، وهو لا يتعلق بك بشكل شخصي، لذلك فأجابتك تهماً كثيراً حتى نتمكن من الحصول على معلومات صحيحة وبالتالي نتائج الدراسة تكون علمية وموضوعية، وهذا يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه.

وشكراً مسبقاً.

السنة الجامعية: 2018/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية لمفردات العينة

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
3. السن:.....
4. الأقدمية:
5. الفئة السوسيو مهنية: عون تنفيذ عون تحكم إطار
6. الحالة العائلية: أعزب متزوج (ة) أرمل (ة) مطلق (ة)
7. الأصل الجغرافي: ريفي حضري شبه حضري

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بمدى تأثير قيم الذكورة على الترقية في المناصب العليا

- قيمة الأبوة:

8. ماهي وظيفة والدك؟
9. ماهي وظيفة والدتك؟
10. هل هناك تفاوت بين المستويات الثقافية لوالديك؟ نعم لا
11. على أي أساس كان إلتحاقك بالوظيفة؟ حسب رغبة والديك؟ حسب إمكانياتك
12. هل ترى أن وظيفتك تتلاءم مع إمكانياتك؟ نعم لا
13. هل توافق على تغيير وظيفتك من أجل؟ المال الوالدين الترقية
14. هل توافق على تغيير وظيفتك من أجل والدك؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك بـ "لا" لماذا؟

15. كيف تصف إمكاناتك في العمل ؟ عالية متوسطة منخفضة

- التسلط:

16. من يكمل دراسته في عائلتك؟ ذكور إناث كلاهما

17. هل توافق على مقولة أن مجتمعنا ذكوري؟ نعم لا

18. هل أنت مع عمل المرأة خارج البيت ؟ نعم لا

19. هل تمت ترقيتك من قبل ؟ نعم لا

20. هل توافق إذا كانت ترقيتك تستدعي انتقالك لمنطقة بعيدة ؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك بـ "لا" لماذا؟

21. من الأكثر استفادة من الترقية من المؤسسة ؟ المرأة الرجل كلاهما

22. هل سبق وأن أوقفت أو رفضت المرأة ترقيتها في هذه المؤسسة ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" لماذا؟

23. ما رأيك عندما تتولى المرأة منصب المسؤولية ؟ أمر طبيعي أمر غير طبيعي

24. هل ترى بأن المرأة المسؤولة تقوم بنفس عمل الرجل المسؤول ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" لماذا؟

25. هل ترى بأن الجنس (ذكر، أنثى) قد يكون عائقا أمام الترقية ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" لماذا؟

26. هل ترى بأن الترقية المهنية تتعكس على الترقية في المجتمع؟ نعم لا
27. في حالة حدوث ترقية هل تحس بالاغتراب مع المنصب الجديد؟ نعم لا
28. قبل حدوث الترقية هل توجد هناك دورات تكوينية؟ نعم لا
29. ما هي الفئة التي تمنح دورات تكوينية أكثر؟ فئة الرجال النساء كلاهما
30. ما هي الأساليب المتبعة في التحفيز؟ مادي معنوي كلاهما
31. ما هي الرتبة الأنسب للمرأة؟ إطار عون تحكم عون تنفيذ

ولماذا؟

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بمدى تأثير قيم المجتمع في رغبة الإدارة عند تسيير المسار الوظيفي

32. عند حدوث مشاكل داخل المؤسسة يتم اللجوء إلى حلها: عن طريق القانون (المؤسسة)
عن طريق (الجماعة)
33. هل انتماؤك لعرش معين قد أثر في تقلدك لمنصبك؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك؟
34. هل تفضل مع زملائك؟ من نفس المنطقة من منطقة مختلفة
35. هل يؤثر انتماؤك لهذه المؤسسة على احترامك وارتباطك بعرشك؟ نعم لا
36. في رأيك أين يكون مستوى الإنتاج متدني؟ عندما يكون عمال الوحدة من نفس المنطقة
عندما يكون عمال الوحدة من مناطق مختلفة
37. هل عمال مع أشخاص من نفس المنطقة يجعلك؟ تفكر في البقاء في الوظيفة
ترك الوظيفة وتبديلها

38. لمن تلجأ عند حدوث مشاكل في العمل ؟ لمسؤولك المباشر لأي مسؤول من عشيرتك

39. هل هناك مسؤولين من عشيرتك في هذه المؤسسة ؟ نعم لا

- المحسوبة:

40. ما هي المقاييس المتبعة في الترقية في هذه المؤسسة؟ مقياس الأقدمية المؤهلات العلمية
المحسوبة (المعرفة)

41. عند حدوث نقل تنزير في الرتبة. إنهاء خدمة لمن تلجأ؟ العدالة قانون المؤسسة
معارفك داخل المؤسسة

42. لمن تقدم المساعدة في العمل ؟ للأشخاص الذين يستحقونها فقط للأشخاص الذين أعرفهم فقط

43. هل ترى ضرورة في بناء علاقة شخصية مع المسؤول ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب"لا" لماذا؟

44. من هي فئة العمال المستفيدة من مزايا العطل، الترقية، الزيادة في الأجر؟ ذات الأقدمية
التي لها علاقة مع المسؤول جميع العمال

45. هل ترى أن معرفتك الخاصة بالمسؤول تؤثر في وظيفتك ؟ نعم لا

46. هل المسؤول عن وحدتكم له علاقة شخصية مع كل عمال الوحدة ؟ نعم لا

المحور الرابع: البيانات المتعلقة بمدى تأثير قيم ثقافة العمل على رغبة الموظف عند تسييره لمساره الوظيفي.

47. مانوع العمل الذي تفضله؟ العمل المستقل العمل عند الغير

48. هل هناك مشاكل بين العمال والمسؤولين ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم هل يعود السبب إلى: تقلد صغار السن لمنصب المسؤولية
- عدم التكيف مع نظام العمل
- العشوائية السائدة في المؤسسة

49. هل تطمئن للمسؤول عنك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم يعود السبب إلى إنه عادل مع العمال

إنه يسأل عن ظروف العمل

يساعد العمال على رسم مساره الوظيفي

50. هل يكون عادة الصراع داخل المؤسسة؟ بين العمال والإدارة بين الإدارة والنقابة

بين العمال أنفسهم

51. هل كثرة الصراع تجعلك تفكر في ترك عملك؟ نعم لا

52. هل تحس بالرضا في وظيفتك؟ نعم لا

53. هل عدم رضاك عن وظيفتك يجعلك تفكر في ترك المؤسسة؟ نعم لا

- احترام الوقت والانضباط:

54. هل يبعد مقر سكنك عن مقر عملك؟ نعم لا

55. هل تتوفر المواصلات؟ نعم لا

56. هل حصل وأن تأخرت عن العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل يعود السبب إلى: عدم توفر وسائل النقل بعد مقر السكن عن العمل

57. هل حصل وأن تغيبت عن العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل يعود السبب إلى عدم رضاك عن نظام العمل

لا توجد مشاكل ضد المتغيبين

وجود مشاكل في العمل

58. ما هي الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد المتغيبين عن العمل؟ توجيه إنذار خصم المرتب

لا إجراءات

59. هل ترى بعد مقر سكنك عن العمل يجعلك تفكر في الوظيفة؟ نعم لا

60. هل وقت الدخول والخروج من المؤسسة موحد عند جميع العمال؟ نعم لا

61. هل هناك وقت مستقطع للصلاة في هذه المؤسسة؟ نعم لا

62. وجود وقت الصلاة يجعلك لا تفكر في ترك الوظيفة لا يؤثر فيك وفي عملك

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة الخلفية السوسيو ثقافية وعلاقتها بالمسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية باعتبارها نظام اجتماعي و ثقافي مفتوح لموارد بشرية خصائص اجتماعية و ثقافية تميزهم و تؤثر فيهم ما يستوجب إحاطتها بالدراسة و البحث نظرا لضرورة مراعاة الجانب الاجتماعي و الثقافي للمورد البشري نظرا لتأثيره على شخصيته و حياته اليومية و امتداد ذلك لتوجهاته المهنية و تأثيرها على المسار الوظيفي بمختلف ألياته باعتبارها تخضع لظروف اجتماعية و قيم ثقافية خاصة بالمورد البشري .

الكلمات المفتاحية :

الخلفية السوسيو ثقافية ، قيم اجتماعية ، تنشئة اجتماعية ثقافية ، المسار الوظيفي ، المورد البشري ، المؤسسة الاقتصادية .

Résumé de l'étude

Cette étude traite du contexte socioculturel et de son lien avec le parcours des ressources humaines dans l'institution économique algérienne en tant que système social et culturel ouvert aux ressources humaines, caractéristiques qui les distinguent et les influencent, à étudier en raison de l'aspect social et culturel de la ressource humaine. Personnalité et vie quotidienne et extension de l'orientation professionnelle et impact sur le cheminement de carrière dans divers mécanismes, car ils sont soumis aux conditions sociales et aux valeurs culturelles de la ressource humaine

Les Mots Clés :

Contexte socioculturel, valeurs sociales, éducation socioculturelle, cheminement de carrière, ressources humaines, institution économique

Summary of the study :

This study deals with the socio-cultural context and its link with the human resource path in the Algerian economic institution as a social and cultural system open to human resources, characteristics that distinguish and influence them, to study because of the aspect social and cultural aspects of the human resource. Personality and daily life and extension of career guidance and impact on career path in various mechanisms, as they are subject to the social conditions and cultural values of the human resource

Keywords :

Socio-cultural context, social values, socio-cultural éducation, carrépath, human resources, economic institution .