

الرواسب السوسيوثقافية والانضباط الذاتي لدى

العامل في المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

كهم شباح مريم

إعداد الطالب:

كهم قراس مصطفى

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا

مناقشا

جامعة المسيلة

جامعة المسيلة

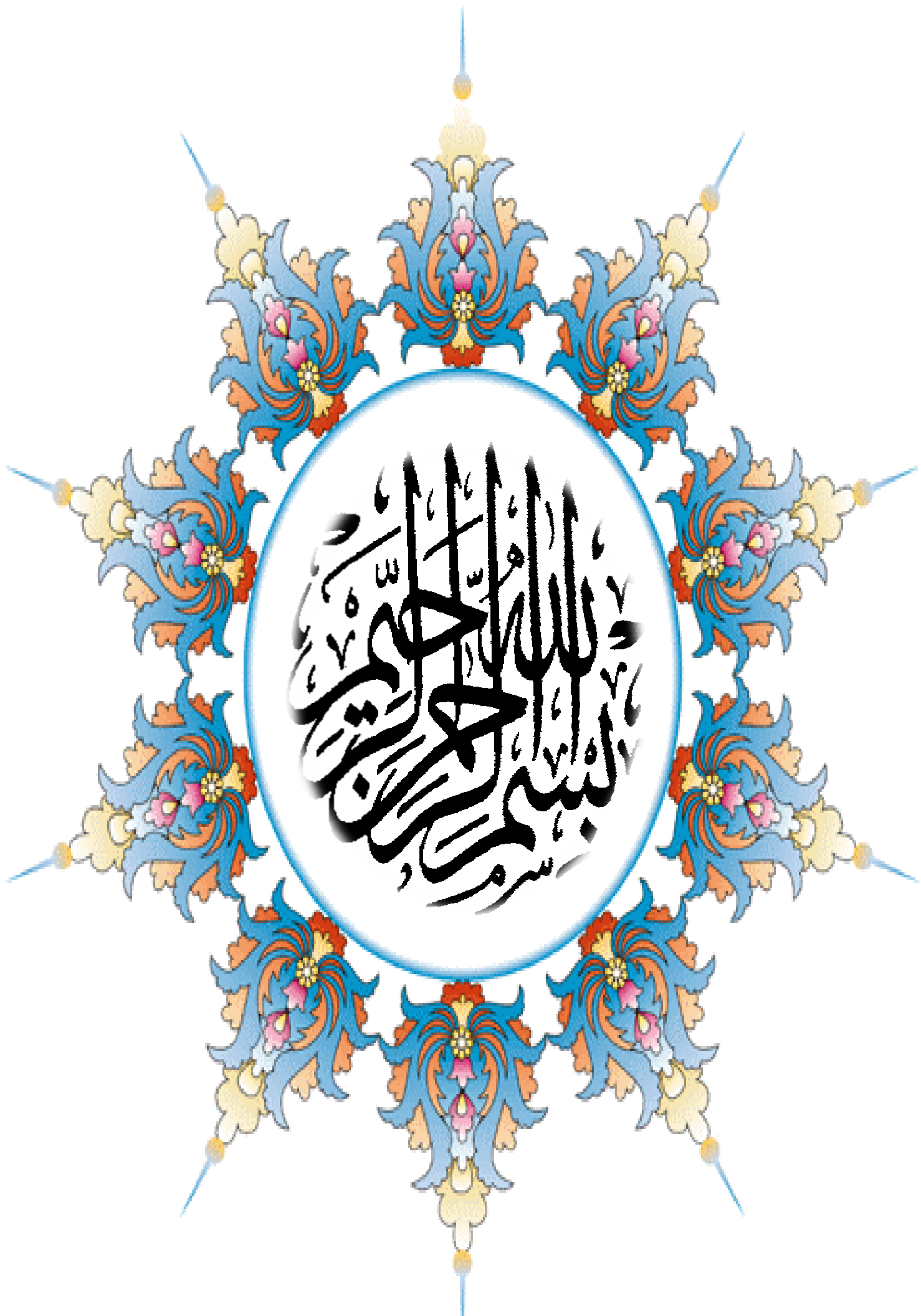
جامعة المسيلة

- د. بلوم أسهمان

- شباح مريم

- أ. جرار عزيزة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



** كلمة شكر و عرفان **

امثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " ، فاني أحمد الله أولاً وأخيراً الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء الواجب ووقفنا الى انجاز هذا العمل فله الحمد كما يحب ويرضى .

كما أتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على انجاز هذا العمل وتذليل ما واجهناه من صعوبات، وإخراجه على هذه الصورة ، ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة التي لم تبخل علينا بنصائحها وتوجيهاتها القيمة التي كانت عوننا في إتمام هذا البحث ، وكذا رئيس قسم علم الاجتماع وجميع أساتذة قسم علم الاجتماع .

ونقول لهم بشراكم قول الرسول صلى الله عليه وسلم " إن الحوت في البحر، والطير في السماء ليصلون على معلم الناس الخير " .
فلكم مني كل الشكر والتقدير .

** إهداء **

* إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقها

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلها

إلى من افتقدها في صغري وكبري

إلى من يرتعش قلبي بذكرها

إلى : أمي - رحمها الله -

* إلى من رجع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لي لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي الطريق

إلى صاحب القلب الكبير : والدي العزيز - حفظه الله -

* إلى رمز الحب وبلسم الشفاء : زوجتي

* إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد وبوجودهم اكتسب قوة لا حدود لها

إلى من عرفت معهم معنى الحياة : أبنائي

* إلى من علموني علم الحياة وآثروني على أنفسهم : إخوتي

وأخواتي

* إلى كافة الأهل والأصدقاء وإلى زملائي الطلبة وإلى كل من سقط

من قلبي سهوا

أهدي هذا العمل المتواضع .

الفهرس



فهرس المحتويات

كلمة شكر

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة

أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 05 .I تحديد الإشكالية
- 08 .II الفرضيات
- 08 .III أسباب اختيار الموضوع
- 09 .IV أهمية الدراسة
- 09 .V أهداف الدراسة
- 09 .VI تحديد المفاهيم
- 18 .VII تحديد الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الرواسب السوسيوثقافية

- 27 تمهيد
- 28 . I أنواع الرواسب السوسيوثقافية
- 34 .II عناصر ومكونات الرواسب السوسيوثقافية
- 38 .III خصائص ومستويات الرواسب السوسيوثقافية
- 42 .IV دور الرواسب السوسيوثقافية في تحديد السلوك الإنساني
- 44 . V مقارنة نظرية حول الرواسب السوسيوثقافية
- 48 خلاصة.

الفصل الثالث: الانضباط الذاتي

- 51 تمهيد
- 52 .I.التنشئة الاجتماعية وتكوين الانضباط الذاتي
- 53 .II.مستويات الانضباط الذاتي

56	III.دعائم الانضباط الذاتي
59	IV.عوائق الانضباط الذاتي
60	V.مقاربة نظرية حول الانضباط الذاتي
71	خلاصة

الفصل الرابع: منهجية البحث والإجراءات الميدانية

74	تمهيد
75	I.مجالات الدراسة
75	1.المجال المكاني
79	2.المجال الزمني
79	3.المجال البشري
80	II .المنهج والأدوات المستعملة
80	1.المنهج
81	2.أدوات جمع البيانات
84	3. أسلوب معالجة البيانات الميدانية.
84	4 العينة

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

87	تمهيد
88	I .البيانات العامة لمفردات الدراسة
93	II .البيانات العامة حول الرواسب السوسيو ثقافية
118	III .البيانات العامة حول الانضباط الذاتي
127	IV . مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
131	V . النتيجة العامة
133	الخاتمة
	التوصيات
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
<u>88</u>	يمثل أفراد مجتمع البحث حسب الخصائص الشخصية	<u>01</u>
<u>91</u>	يمثل أفراد مجتمع البحث حسب الخصائص المهنية	<u>02</u>
<u>93</u>	يمثل نظرة العامل للعمل	<u>03</u>
<u>94</u>	يبين العلاقة بين نظرة العامل للأوامر والتعليمات وعملية الإصغاء	<u>04</u>
<u>96</u>	العلاقة بين فناعة العامل بالمهام المكلف بها واستجابته للأوامر والتعليمات	<u>05</u>
<u>98</u>	يمثل اهتمام العامل بنجاح المؤسسة	<u>06</u>
<u>99</u>	يمثل مدى تطابق قيم العامل وقيم المؤسسة	<u>07</u>
<u>100</u>	يمثل العلاقة بين رضا العاملين بعملهم وامتثالهم وطاعتهم لأوامر المشرف	<u>08</u>
<u>101</u>	يمثل شعور العاملين بالانتماء لجماعة العمل.	<u>09</u>
<u>102</u>	يمثل تطابق قيم العامل وقيم المؤسسة حسب المواطن الأصلي	<u>10</u>
<u>103</u>	يبين نظرة العامل إلى الأوامر والتعليمات حسب سنوات الإقدمية	<u>11</u>
<u>105</u>	يمثل وجود أصدقاء في العمل	<u>12</u>
<u>106</u>	يمثل التعاون والتضامن القائم بين العمال.	<u>13</u>
<u>108</u>	يمثل التعاون والتضامن القائم بين العمال	<u>14</u>
<u>109</u>	جدول يبين العلاقة بين دوافع التعاون عند العامل وأهمية العمل الجماعي	<u>15</u>
<u>111</u>	يبين العلاقة بين سبب الانضباط في العمل والتزام العامل بمكان عمله.	<u>16</u>
<u>113</u>	يبين سبب التزام العامل مع الزملاء والقيادة	<u>17</u>
<u>114</u>	يبين إن كان العامل يقوم بإخفاء معلومات بخصوص العمل	<u>18</u>
<u>116</u>	يبين العلاقة بين مسؤولية العامل وحضوره للعمل	<u>19</u>
<u>118</u>	يمثل تكيف العامل مع جماعات العمل	<u>20</u>
<u>119</u>	يمثل علاقة العامل مع الزملاء	<u>21</u>
<u>120</u>	علاقة العامل مع المشرفين والرؤساء	<u>22</u>

فهرس الجداول

<u>121</u>	يمثل رغبة العامل في أسلوب العمل الجماعي والفردي	<u>23</u>
<u>122</u>	يمثل لنا اتصال العامل بزملائه خارج المؤسسة	<u>24</u>
<u>123</u>	يمثل انتماء العامل للمؤسسة	<u>25</u>
<u>124</u>	يمثل صبر العامل على العمل خارج أوقات العمل الرسمي	<u>26</u>
<u>125</u>	يبين امتثال العامل للمشرف حسب الأقدمية	<u>27</u>
<u>126</u>	يمثل تصرفات العامل عند وقوع الأخطاء في العمل	<u>28</u>

مقدمة



مقدمة:

يشتمل التراث السوسيولوجي على مواضيع هامة جدا تتعلق بالإنسان ومكتسباته السوسيوثقافية، لما لها من اثر وارتباط بتصرفاته وسلوكياته داخل التنظيمات وخارجها وهي جديرة بالدراسة من قبل الباحثين في حقل علم الاجتماع، وتعد هذه المواضيع ابرز الظواهر الاجتماعية خاصة إذا تم ربطها بمختلف التنظيمات، وباعتبار أن المجتمع الجزائري يتميز بثقافة خاصة به كباقي المجتمعات الأخرى، فثقافة المجتمع الجزائري مستمدة من الثقافة العربية الإسلامية، وهو ما يجعل المكتسبات السوسيوثقافية داخل تنظيماته الصناعية، مختلفة نوعا ما عن المكتسبات السوسيوثقافية في المجتمعات الأخرى.

ومن بين المؤسسات الصناعية نجد مؤسسة مطاحن الحضنة، والتي يتجمع بها عدد كبير من العاملين الذين يحملون هذه المكتسبات السوسيوثقافية ويتفاعلون فيما بينهم، من خلال تعاونهم وتضامنهم، كما يتفاعلون مع ثقافة المؤسسة، وذلك من خلال التزامهم بقوانين ولوائح المؤسسة، وانضباطهم أثناء تأدية مهامهم.

فالرواسب السوسيوثقافية قد تؤدي بالأفراد العاملين إلى السلوك الايجابي مثل الانضباط الذاتي أو إلى السلوكات السلبية التي لا تكون في صالح المؤسسة والأفراد العاملين بها.

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الراهنة والموسومة بـ:الرواسب السوسيوثقافية والانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة، وتم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي.

ويحتوي الجانب الأول النظري على ثلاثة فصول يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة تم فيه تحديد الإشكالية والفرضيات والأسباب وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني يتناول الرواسب السوسيوثقافية والفصل الثالث يتناول الانضباط الذاتي.

أما الجانب التطبيقي فيحوي فصلين: الفصل الأول منهجية البحث والإجراءات المنهجية حددنا فيه مجالات الدراسة والمنهج وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية. والفصل الثاني: يحوي عرض وتحليل البيانات ومناقشتها في ضوء الفرضيات والنتيجة العامة وفي الأخير خاتمة.

الجانب التمهيدي



ويشير من جهة أخرى الانضباط الذاتي للعامل إلى ذلك السلوك الودي اتجاه التنظيم والقيادة، فالعامل هنا يقوم بتنفيذ تعليمات المؤسسة التي يعمل بها من خلال استرشاد العقل وعدم الإنصياع للرغبات الشخصية، كما يؤدي الانضباط الذاتي بالعامل إلى الإحساس بالولاء والرضا الوظيفي والانسجام مع أهداف التنظيم، كما يؤدي إلى التلاؤم والاندماج مع رفاق العمل .

ويشكل الانضباط الذاتي نوع من أنواع أخلاقيات العمل فهو يضبط سلوك العامل من خلال محاسبة النفس والاستمرار والحرص على أداء دوره بروح من المسؤولية والإخلاص والوصول إلى مكان العمل في الوقت المناسب، واتصاله برئيسه ودرجة استجابته لتوجيهاته وتفاعله مع زملائه وإتقانه للعمل.

فكما اشرنا سابقا فإن دراسة الرواسب السوسيوثقافية في مجال التنظيمات، وبالخصوص في المؤسسة الجزائرية، فالعامل الجزائري ترسبت لديه أفكار واتجاهات وعادات وتقاليد، نجد منها السلبية مثل التهرب من المسؤولية والتركيز على الجانب النفعي وحب الذات ومنها الايجابية مثل: فكرة حب العمل والاحترام والتقدير والانضباط الذاتي الجدير بالدراسة الراهنة.

من هذا المنطلق ومن خلال محاولة معرفة تأثير الرواسب السوسيوثقافية على انضباط العامل دون مراقبة داخل إحدى المؤسسات الإنتاجية وهو الأمر الذي يجعل الباحث ينزل إلى الميدان للتعرف عن قرب على هذا الواقع سعيا للإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

هل للرواسب السوسيوثقافية دور في زيادة سلوك الانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة مجال الدراسة؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل للأفكار والاتجاهات الراسبة دور في امتثال العامل وطاعته لقواعد التنظيم؟

الجانب النظري



الفصل الثاني

الروايب الموسيوقافية

تمهيد

I . أنواع الروايب الموسيوثقافية

II . عناصر ومكونات الروايب الموسيوثقافية

III . خصائص ومحتويات الروايب الموسيوثقافية.

IV . دور الروايب الموسيوثقافية في تحديد

السلوك الإنساني

V . مقارنة نظرية حول الروايب الموسيوثقافية

خلاصة.

تمهيد:

إن الرواسب السوسيوثقافية تتمثل في ذلك الجزء من الثقافة، والإنسان الذي يحمل هذه المكتسبات، والمتمثلة في الاتجاهات والعادات، والتقاليد، والأعراف، والأفكار، وهي تشكل جزءاً من حياته، لا يمكن الاستغناء عنه، فهي موروث متداول بين الأجيال، ومن هنا سوف نحاول في هذا الفصل توضيح للرواسب السوسيوثقافية من خلال تناول أنواعها وعناصرها ومكوناتها وخصائصها ومستوياتها ودورها في تحديد السلوك الإنساني، ثم بعد ذلك سنحاول استقراء بعض النظريات التي نرى أنها على علاقة بهذا الموضوع، ليكون الختام بخلاصة عامة حول الموضوع.

I . أنواع الرواسب السوسيوثقافية

إن تصنيف الرواسب السوسيوثقافية يقودنا إلى التصنيف الذي أعتمده العالم الإيطالي وعالم الاجتماع "باريتو" الذي يجعل العناصر الفردية البيولوجية والسيكولوجية أساسا لكل التكوينات الثقافية والحضارية.

1. راسب التكامل والترابط : يعبر هذا الراسب عن الميل والقدرة التي يتميز بها بعض الأفراد في القدرة على الربط والتنسيق بين الأشياء والعناصر المشتتة، ويتجلى هذا الراسب في القدرة على الإبداع والابتكار والتفكير، وهذا بدوره يؤدي إلى اكتشاف أشياء جديدة وغي متوقعة¹.

هذا النوع من الرواسب يصف لنا ملامح القدرات الإنسانية المتمثلة في التفكير والإبداع من خلال ملكة العقل التي ميز بها الله سبحانه وتعالى الإنسان، وبفضل وظيفة العقل نستطيع إيجاد تفسير العلاقات بين مختلف الظواهر والعناصر، وبالتالي اكتشاف أشياء ومواقف جديدة تنمي الفرد في المجتمع.

2. راسب استمرار الجماعة والتجمعات: هذا الراسب يصف الفرد بأنه كائن اجتماعي، وليس عملية عفوية اقتضتها عوامل اقتصادية أو عوامل تربوية، بل هي عملية مبرمجة في طبيعة الكائن البشري حتى تستمر العلاقات بين الفرد والآخرين، وهذا ما يعطي البعد الاجتماعي لمجمل الرواسب التي تخص الفرد، ويتضمن هذا الراسب العناصر التالية:

- دوام العلاقات بين الفرد والأشخاص الآخرين.
- العلاقات الأسرية و القرابية.
- العلاقات بين الأماكن التي يكون قد ارتبط بها.
- العلاقة الطبقية والنخبوية.
- استمرار العلاقة بين الأحياء والأموات.

¹ - بن عيسى محمد المهدي :ثقافة المؤسسة، رسالة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، دراسة حالة بابب غاز بغرداية،إشراف بوزبرة أخليفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2006/2005 ص90.

- استمرار العلاقة بين الميت والأشياء التي كانت متعلقة بحياته.
- استمرار أو بقاء الأشكال والتشكلات.
- تحول العواطف إلى حقائق موضوعية.
- التشخيصات.
- الحاجة إلى تجربة جديدة.□

يصف لنا هذا النوع من الرواسب بأن الإنسان اجتماعي بطبعه وبالتالي فإن جميع الرواسب لدى الفرد ذات طابع اجتماعي، كما أن العناصر المبينة تبين شكل التفاعل بين الفرد والجماعة وبين الفرد والطبيعة ككل، كذلك الآثار التي يتركها الإنسان بعد مماته سواء كانت هذه الآثار مادية أو معنوية، وبالتالي فإن راسب الإنسان تبقى دائماً تدور في محيط اجتماعي قابل للتجريب مرة ثانية والتجديد.

3. راسب الحاجة إلى التعبير عن العواطف بسلوك خارجي:

ويدخل في نطاق هذا الراسب، صياغة التبريرات العقلية أو التعبير عن الذات، وظيفته الأساسية ربط الإنسان من داخله بالوجود الاجتماعي الخارجي ومن مظاهره:

- * فعل الأشياء التي تعبر عن الذات الإنسانية كالانجذاب الديني.
- * اللجوء إلى طقوس معينة مثل: صيحات الغضب.
- * التعبير عن العواطف بمظاهر خارجية.□

هذا الراسب يفسر لنا بعض المظاهر السلوكية التي يصدرها الفرد في المحيط الخارجي، حيث تفسر على أنها تعبر عن الذات الإنسانية.

ومن هنا نكتشف وجود علاقة بين شخصية الفرد ذاتياً أو (المكبوتات) وبين السلوكات الخارجية، والتي تقع خلال التفاعلين الفرد ومحيطه الاجتماعي، فهناك تبرير

¹ بن عيسى محمد المهدي: المرجع السابق، ص 92.

² -المرجع نفسه، ص 91.

لهذه السلوكيات، فهي قد تكون عفوية، فطبيعة الإنسان تترجم في سلوكيات عفوية، وربما قد تكون أيضاً محسوبة، وهذا يعود لشخصية الفرد وأهدافه.

4. راسب الألفة الاجتماعية: وتشير هذه الرواسب إلى الحاجة إلى الامتثال والخضوع والتضحية بالذات، وتشارك معها عواطف الشعور بالتفوق على الآخرين، وقبول الجماعة واستحسانها، ومشاعر الشعور بالدونية بالنسبة للآخرين. □

إن راسب الألفة الاجتماعية يشير إلى إكتزاج الحاجات الإنسانية، فحاجة الطاعة والخضوع والتضحية تمتزج مع حاجة التفوق والسيطرة، مع قبول ومن خلال هذه الحاجات نجد نوع من التعاطف والتعاون والانجذاب بين أفراد المجتمع، وهذا يحدث من خلال حاجات التضحية والخضوع كما أشرنا.

5 . راسب تكامل الفرد مع من يتبعونه: وتظهر هنا مقاومة التوازن الاجتماعي واستعادة هذا التوازن إذا طرأ عليه تغيير.

إن راسب التكامل بين الفرد ومن يتبعونه يظهر لنا بأن الفرد يتأثر بالتجاذب الاجتماعي، وبما أن الأفراد يتباينون في المركز، ومن خلال تنظيم هذا التباين فإننا نحصل على التوازن الاجتماعي، وهذا ما ذهب إليه بيتر بلاو في تحليله للروابط الاجتماعية والعمليات التي هذه الروابط وتشكلها .

6 . راسب الجنس : وهو الراسب الذي يختفي تحت قناع الزهد والتنسك.

إن راسب الجنس حسب "باريتو" عبارة عن راسب لا تظهر مباشرة بل يعبر عنها من خلال الزهد والتنسك.

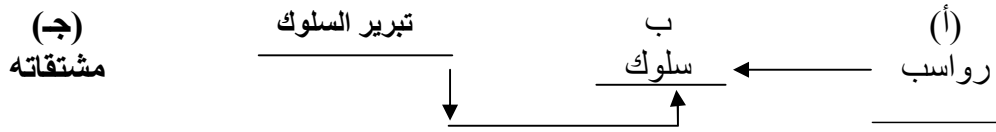
وهذه الرواسب الستة حسب "باريتو" هي المحرك الرئيسي، يختفي وراءه السلوك البشري غير المنطقي، غير أن السلوك يمكن أن يكون مرتبطاً بالرواسب أو العواطف بصورة غير مباشرة، وذلك عن طريق المشتقات، وهذه الأخيرة تشكل المفهوم الثاني له في تفسير العقل، والمشتقات حسب "باريتو" هي تلك المظاهر الخارجية للرواسب، أي: إن

¹ - بن عيسى محمد المهدي: لمرجع السابق: ص91.

المشتقات هي تلك إنتاج فكري منطقي منظم يريد به صاحبه أن يبرر سلوكاته أو يعطيها البعد المنطقي.

نفهم من خلال هذا التفسير "لباريتو" بأن الدافع الرئيسي للسلوك الإنساني غير المنطقي هو: الرواسب مما أطلق عليا باريتو اسم المشتقات، أي: المظاهر الخارجية، وهي صورة تعكس الرواسب حسب "باريتو".

ويحدد "باريتو" اتجاهين فيما يخص العلاقة بين السلوك أو الفعل والمشتقات، فالاتجاه الأول والذي يخالفه باريتو تكون فيه المشتقات أو النظريات لها علاقة سببية ومباشرة مع السلوك ففي المرحلة الأولى تكون لتبرير السلوك ثم تصبح فيما بعد اعتقاد يحدد السلوك كما هو مبين في الشكل رقم¹.



الشكل رقم (1) يبين العلاقة المباشرة والسببية بين المشتقات والسلوك

المصدر: بن عيسى محمد المهدي، مرجع سابق ذكره

أما الاتجاه الثاني فالراسب يؤدي تزامنياً إلى السلوك وأيضا إلى الأفعال الكلامية أو

المشتقات كم هو مبين في الشكل رقم (2)

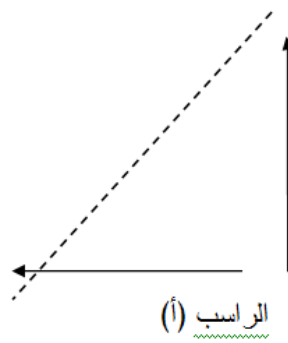
ومن هنا يؤكد "باريتو" على أن الرواسب هي المحرك أو الدافع الوحيد للسلوك

البشري غير المنطقي والمشتقات تأتي فقط للتدعيم، أو تعطي الصبغة العقلانية والمنطقية.

¹ - بن عيسى محمد المهدي مرجع سابق ذكره ص91

المشتقات أو النظريات

(ب) السلوك



الرواسب (أ)

الشكل رقم (2) يبين السلوك المنطقي وعلاقته بالرواسب والمشتقات

المصدر: بن عيسى محمد المهدي

حسب منظور "باريتو" يأخذ شكل العلاقة بين السلوك والمشتقات اتجاهين، الاتجاه الأول يفسر هذه العلاقة بأنها سببية ومباشرة، أي: أن السلوك سببه الرواسب، وتتطور هذه العلاقة إلى أن تصبح اعتقاد، وهذا التفسير يخالفه ويرفضه "باريتو" أما التفسير الثاني فالرواسب تؤدي إلى السلوك وكل مظاهره.

من جانب آخر فإن "تالكوت بارسونز" يرى أن الفصل بين جانبي الرواسب السوسيوثقافية، فصل تعسفي فكل اختراع أو فن تكنولوجي (مادي) لا يظهر غلا بسبب تفكير نظري، كما أن الاختراع (الماديات) يمكن أن تقضي أفكار ودراسات علمية لحل مشكلات الصناعة والتكنولوجيا¹.

من خلال هذا يؤكد لنا "تالكوت بارسونز" على ذلك الترابط والتكامل بين الرواسب السوسيوثقافية المادية والرواسب السوسيوثقافية النظرية أو الفكرية، باعتبار أن كل ابتكار تكنولوجي تسبقه عمليات عقلية، تفكير ودراسات .

ويقسم "كلارك ويسلر الرواسب السوسيوثقافية كما يلي:

طرق التعبير: وتتمثل في اللغات وطرق الكتابة والحركات المعبرة

1- احمد رأفت عبد الجواد : مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، ب ط، جامعة القاهرة، 1982 ص82

- **الفنون:** مثل النقش والرسم والنحت
- **الموضوعات المادية:** وتشمل عادات الطهي ونوع السكن والملبس
- **المعارف:** وتمثل العلوم والأساطير الشعبية والفلسفة
- **الدين:** ويمثل صور الطقوس، وكيفية معاملة الموتى وعلاج المرضى
- **النظم الاجتماعية:** وتشمل تركيب الأسرة، وصور الزواج والميراث والمعاملات، والضبط الاجتماعي، والألعاب الرياضية.
- **الملكية:** ومنها
 - العينية والشخصية
 - طرق البيع والتبادل
 - التجارة الداخلية. □

من خلال تصنيف "كلارك ويسلر" للرواسب السوسيوثقافية فإن الفرد تترسب لديه أساليب وطرق الإتصال مع الفرد أو الجماعة أو المجتمع ، وتشمل هذه الأساليب اللغة وطرق الكتابة ومختلف الحركات، وكذلك الرسم والنقش والنحت فهي طرق لإبراز المشاعر والصور الخيالية للآخرين.

كما أن العادات والتقاليد على مستوى الفرد والجماعة من خلال أساليب الحياة وطرق العيش تعتبر رواسب سوسيو ثقافية مكتسبة وراسخة لدى الأفراد والجماعات . كما أن الدين بما يشمله من مختلف صور العبادة والمعاملات التي تحدث بين الأفراد فإنها تعكس لنا مدى ترسب هذه الطقوس لدى الأفراد.

ويشير "كلارك ويسلر" إلى النظم الاجتماعية، والتي تشكل في رأيه تكوين وممارسات الأسر، وكذا معايير وقواعد الضبط الإجماعي فكلها تراث متراكم في أذهان

¹ - احمد رأفت عبد الجواد : لمرجع السابق، ص 83.

الأفراد بالإضافة على أنماط الملكية بأنواعها، والتي تعكس كذلك توارثها وترسبها في المجتمعات .

ومنه نستنتج أن تصنيف " ويسلر للرواسب السوسيوثقافية قائم على ثلاث مستويات:

- مستوى الفرد
- مستوى الجماعة
- مستوى المجتمع

II. عناصر ومكونات الرواسب السوسيوثقافية

باعتبار أن الظاهرة محل الدراسة تأخذ الطابع الثقافي، وبسبب ندرة المراجع حول موضوع الدراسة فإننا نأخذ مكونات الثقافة، كون الرواسب السوسيوثقافية هي جزء لا يتجزأ منها، فهي عبارة كذلك عن عناصر أخذت طابع الترسيب في عناصره ومكوناتها ويمكن تحديد مكونات الرواسب السوسيوثقافية كما يلي :

2-1- المكونات

أ. **المكونات المادية "material oulure"**: وتشمل نتائج العمل الإنساني في ذلك المجتمع من أشياء ملموسة مختلفة تدل كلها على أعمال وإنتاج المجتمع، وأساليب سلوكية، وهي رواسب سوسيوثقافية لدى الأفراد سواء على مستوى التنظيم أو خارجه. □

من خلال هذا نستنتج أن الإنسان نتيجة الأعمال والجهود التي يقوم بها يخلق آثار وتراث ملموس، وهذه الآثار والأعمال تبقى كمكتسبات سوسيوثقافية.

ب. **المكونات غير المادية nonmaterial**: وهي المكونات التي تشمل الأفكار والقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الناس والراسبة في الأذهان.

ويمكن القول هنا بأن المكونات غير المادية تتمثل في تلك المكتسبات السوسيوثقافية، والمتمثلة في مختلف القيم والعادات والتقاليد والأعراف، وهي مكتسبات

¹ - علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة، ط3، دار غريب للطباعة والنشر، دت، القاهرة، ص 21.

جاءت بفضل تفاعل الأفراد فيما بينهم، فعملية التأثر والتأثير بين الفرد والجماعة تؤدي إلى كسب وتعلم هذه المكتسبات.

2.2. عناصر الرواسب السوسيوثقافية: يمكن عرض عناصر الرواسب السوسيوثقافية في ما يلي:

أ . القيم الاجتماعية : تشير هذه القيم على مجموع المعتقدات التي يلتزم بها الأفراد، وبالنسبة للمجتمعات العربية تتضمن القيم الكثير من القيم على سبيل المثال: قيمة الذكر، قيمة الكبير، قيمة القرابة، والقيم الجمعية العائلية والعشائرية المرتبطة بها، فضلاً عن قيم الشورى، المساواة، التواضع، وبارتباط قيم اجتماعية أخرى ذات طابع محلي في أغلبها تعد إحدى أسس ومقومات العلاقات الاجتماعية. □

حسب هذه القيم فإننا نستنتج بأن المجتمع يملك مجموعة من المعتقدات المترسبة، يعود إليها الأفراد في إصدار أفعالهم وسلوكياتهم، وبالنسبة للمجتمع العربي تتفرع القيم الاجتماعية إلى قيم أخرى جزئية مثل: قيمة الشخص الكبير وأغلبها عبارة عن مبادئ وأسس تقوم اصلاً على الأساس العشائري أو القبلي الذي تقوم عليه مختلف المجتمعات العربية والذي لا يزال يتحكم في سلوكياتهم.

ب . قيم العمل وأخلاقياته : يقصد بأخلاقيات العمل تصور الفرد لمتطلبات العمل، فالعمل بالنسبة للفرد في المجتمع التقليدي : هو مجرد نشاط وجزء من حياته، فإذا وقع أمر مهم مثل الفرح أو الحزن في العائلة، فهنا المشاركة أكثر أهمية بالنسبة له من الدوام في العمل، هذه وغيرها من الممارسات العمالية، تعكس أخلاقيات عمل محلية تقليدية، وتستند هذه الأخلاقيات على القيم الاجتماعية السائدة في المجتمعات العربية. □

تصف لنا هذه القيمة نظرة الفرد إلى العمل كقيمة من القيم الاجتماعية، فالمجتمعات تختلف فيها قيمة العمل فمثلاً: المجتمعات التقليدية أو الريفية والتي تتميز بمتانة العلاقات

1 - العقبي الأزهر : المرجع السابق، ص 144 .

2 - المرجع نفسه، ص 145.

وقوتها وبالتالي عند حدوث أمر فرح أو حزن يهمل العمل ويهتم بالمشاركة في حين أن المجتمع المتمدن أو المعاصر فيهتم بالعمل أكثر.

ج. قيم دينية: هي تلك القيم السامية التي تسموا بالإنسان وترتقي بقدراته وتضيء له السبيل وتوجه عقله وتحرره من الأنانية والذاتية وتقوده نحو الفلاح في الدنيا والآخرة إنها قيم روحية صالحة لكل زمان ومكان نابعة من العلم المطلق الأزلي.

وهذا يتعلق بالقيم الدينية الإسلامية غير أنه يمكن التعميم نظراً لطبيعة العلاقة بين القيم والاعتقاد فهي علاقة متينة ويظهر ذلك من خلال مظاهر السلوك لان سلوك الإنسان يعبر عن اعتقاده. والقيم الدينية تعتبر القيم الأساسية في كل المجتمعات فالمجتمعات العلمانية بالرغم من أنها تفصل بين الدين والسياسة إلا أن القيم الدينية تسود أعماق الأفراد.

والقيم هي موجّهات السلوك، والدين مستودع القيم ورافد من روافدها، ولذلك فإن القيم الدينية هي التي تحدد أنماط سلوك الفرد وتحركه باعتبارها مرجعاً في الحكم على أفعاله وإطار لتحقيق تماسك المجتمع. □

من خلال هذا يتبين لنا دور القيم الدينية في إحداث التوازن في حياة الفرد والجماعة وبالتالي فهي ضابط رئيسي في إصدار وتوجيه سلوك الأفراد.

د. عادات وأعراف المجتمع: هذه العادات والتقاليد تلزم الأفراد بأنماط السلوك المقبول اجتماعياً، هذه المعايير تتعارض مع تلك التي تحكم العمل والعاملين داخل المؤسسات. □

يبين لنا هذا أن عادات وتقاليد الفرد التي يلتزم بها باعتبارها ضوابط وباعتبار أن الأفراد العاملين بالتنظيمات يحملون هذه المكتسبات السوسيوثقافية، بالإضافة إلى اختلافها من فرد لآخر، فقد تختلف مع الضوابط التي تحكم العاملين داخل التنظيم، ونقصد هنا الإجراءات

¹ - رحالي صليحة: القيم الدينية والسلوك المنضبط، (الكشافة الإسلامية -أمودجاً)دراسة ميدانية للأفواج الكشفية بالمسيلة،مذكرة ماجستير ،

تخصص علم الاجتماع الديني، إشراف مولود سعادة، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007/2008 ص9 .

² - العقي الأزهر : مرجع سابق ذكره ص145.

والقواعد التنظيمية، وبالتالي يقع الفرد في تعارض مع الأفراد من جهة وع ثقافة المنظمة من جهة أخرى.

و. **نفوذ العائلة والعشيرة** : وهي قضايا مهمة، فالمجتمعات العربية تسود فيها فكرة الانتماء للعائلة والعشيرة، وحيث يرتبط الناس على أسس قرابية و جهوية وشخصية فإن سلوك الأفراد بقى محكوم بتأثير ورغبات المجتمع، ولا سيما في مجال الانتماء، والسلوك والعلاقات، هذا ما يفسر الدور الكبير الذي تلعبه علاقات القرابة والنسب من حيث التأكد على الانسجام داخل الجماعة أكثر منه على المنافسة.□

من خلال هذا نفهم طبيعة المجتمعات العربية التي تطبع عليها علاقات القرابة والنسب، هذه العلاقات المتينة والقوية، تزيد قوة الانتماء وخضوع وطاعة الفرد للجماعة. وهذا ما نلاحظه في التنظيمات حيث نجد أن الأفراد داخل المؤسسة الصناعية يكونون جماعات تربطهم صلة القرابة أو الانتماء لنفس المنطقة... الخ

هـ. **الأساطير**: والتي تمثل الحكايات الخرافية واستخدامها كرموز اجتماعية، ولها وجهان إحداهما إيجابي والآخر سلبي، ويتجسد الأول في ربط الإنسان بترائه وثقافته القديمة، وتقديم الدروس والعبر للاستفادة منها في المستقبل، أما الجانب السلبي فيتجسد في خلط الأساطير بين الحقائق والخيالات، ومبالغتها وتوليد حالات من الإرباك وإخفاء المعلومات الحقيقية، غير أن للأساطير أهمية خاصة في منظمات العمل، من خلال نوع التفكير والتصور الذي يعتمده أعضاء التنظيم، وهذا ما يرسخ في تراث المنظمة ثقافات معينة.□

والطرائق والنكت والألعاب التي تستخدم كأساليب رمزية للتعبير عن المحيط كشكل من أشكال التخفيف لبعض الصراعات و الاصطدامات بين العاملين وتنقية القلوب من المشاحنات أو سوء الظن، أو عدم الثقة والنكت في ظاهرها تستخدم لغزلة بعض

1 - ناصر قاسمي: الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الغداري، دار الحديث، للطبع، ط 1 القاهرة، 2012، ص22

2 - بوبكر منصور : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس العمل،

إشراف بوشاللق نادية، جامعة منتوري قسنطينة 2006/2007، ص47

العوائق أثناء عملية الإتصال بين أعضاء المنظمة، وتهدف إلى تعديل الممارسات الإدارية والسلوكية لبعض أعضاء التنظيمات.¹

من خلال عرضنا لعنصر الأساطير، فإننا نلاحظ هناك أثر إيجابي وآخر سلبي، فالإيجابي يتمثل في ترسيخ التراث والمكتسبات السوسيوثقافية، الجانب السلب فهو الوقوع في الخلط بين الصحيح والحقيقي والكذب والخيال.

من جهة أخرى نجد المنظمات باختلافها تتبع أساليب لتعديل السلوك التقليدي وتدعيم السلوكات الإيجابية، وزرع الثقة في نفوس العاملين من خلال تجسيد مشاريع رياضية تتمثل في إنشاء نوادي رياضية أو ما يطلق عليها رياضة العمل، ونوادي للمسرح، وفرق موسيقية، وهذا كله لتغيير الروتين ومحاولة تجديد ودفع القدرات الفكرية والجسدية.

ن.البطولات والرموز الاجتماعية: تشمل قصص القادة في مجال السياسة والإدارة والتاريخ وتؤخذ كقدوة ومثال يقتدي به في المنظمات، وهذا ما يزيد من رسوخ الثقافات في المنظمة.²

يشكل هذا العنصر حافزا معنويا داخل المنظمة، فعند سماع العامل بطولات خاصة في مجال اختصاصه يتمنى الوصول إلى تلك البطولة.

ومن خلال هذا العرض لعناصر ومكونات الرواسب السوسيوثقافية نستشف أن المكونات تقسمت على شكلين الأول على مستوى المنظمة والثاني داخل وخارج المنظمة (تأثير وتأثر) وهذا ما يترجم تقسيمات الرواسب السوسيوثقافية

III. خصائص ومستويات الرواسب السوسيوثقافية:

1.3. خصائص الرواسب السوسيوثقافية: ترتبت هذه الخصائص عن جهود علماء

الاجتماع والانثربولوجيا بدراسة الثقافة، واهم هذه الخصائص:

¹ - بوبكر منصور، مرجع سابق ذكره، ص 48 .

² - المرجع نفسه ، ص 48 .

أ- استقلالية الرواسب السوسيوثقافية: تتميز بالاستقلال عن الأفراد الذين يحملونها ويمارسونها في حياتهم اليومية، فالرواسب السوسيوثقافية عبارة عن أمور يكتسبها الإنسان بالتعلم من مجتمعه، فهي تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم على مر العصور، بل هي حصيلة النشاط الاجتماعي في ذلك المجتمع، وأساليب الحياة وأنماط القيم وما يتخذه الإنسان. □

تبين لنا هذه الخاصية بأن الرواسب السوسيوثقافية هي كل ما يتعلمه الفرد في حياته اليومية من خلال تفاعله في مجتمعه، وهي مستقلة عن الأفراد بحيث أنهم يحملونها وهي تعكس التراث الاجتماعي المتراكم عبر العصور

ب- استمرارية الرواسب السوسيوثقافية : فهي تمثل تراث اجتماعي منتقل من جيل إلى جيل، فالخصائص السوسيوثقافية خاصة العادات والتقاليد والخرافات والأساطير لها قدرة كبيرة للانتقال عبر الزمن، إنها تحتفظ بكيانها لعدة أجيال. □

من خلال هذا نفهم أن اتصال الفرد بالمجتمع وهذا الإتصال الدائم يؤدي إلى انتقال واستمرار الرواسب السوسيوثقافية بين الأجيال، فالرواسب السوسيوثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال من خلال الأفراد والجماعات والمجتمع وقد تزيد أو تنقص هذه الرواسب.

ج- الرواسب السوسيوثقافية متغيرة: يحدث هذا التغير في الرواسب السوسيوثقافية بواسطة ما تضيفه الأجيال الجديدة من خبرات وأدوات وقيم وأنماط وسلوك أو بفضل ما تستبعده وتحذفه من أساليب وأفكار نتيجة عدم توافقها مع الظروف الجديدة، ويبدأ التغير بالعناصر المادية أولاً، ثم العناصر الإلامادية ببطء شديد. □

إذا تناولنا هذه الخاصية على مستوى التنظيمات فإننا نجد التغير يحدث على جميع المستويات، كما أن تغيير العناصر المادية ينطبق على تغيير الماكينات والآلات بسرعة

1 - علي عبد الرزاق جلي: دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 1992، ص62.

2 - مرجع نفسه، ص62.

3 - عبد الرزاق جلي: مرجع سابق ذكره ص62.

لكن تغيير الأنماط والتسيير والأداء لدى العمال يكون ببطء شديد، وهذا راجع إلى رسوخ الأنماط التقليدية لدى العمال ويصعب استبعاد وحذف تلك الأساليب والأفكار الراسخة لديهم.

د- الرواسب السوسيوثقافية مكتسبة : يتلقى الفرد الرواسب السوسيوثقافية من خلال التنشئة الاجتماعية منذ مولده في أسرته وكلما نمت دائرة معارفه، واحتكاكه بالآخرين في المدرسة والنادي وجماعات الأصدقاء وجماعات المهنة، فالرواسب السوسيوثقافية ليست فطرية بل نتيجة اختراع اجتماعي. □

الإنسان يكتسب المعارف ومختلف الثقافات عبر مراحل حياته. من الأسرة إلى المدرسة ثم الجماعة والمجتمع.

هـ- الرواسب السوسيوثقافية إنسانية: أي خاصة بالإنسان ومن صنعه وهو حفيظ لها. و- الرواسب السوسيوثقافية تراكمية: أي عملية تطورها وانتقالها من جيل إلى جيل حتى تصل إلى شكلها الحالي، كما أنها معقدة لاشتمالها على عدد كبير من السمات والملاحم والعناصر، وكذلك نتيجة تراكم لعصور طويلة. □

من خلال هذا كله نستنتج أن الرواسب السوسيوثقافية عبارة عن مكتسبات يحملها الأفراد وقابلة للانتقال والتوارث من جيل لآخر كما أنها قابلة للتغير وتمارس في محيط اجتماعي.

2.3. مستويات الرواسب السوسيوثقافية: إقترح "شين" 1984" أنموذجاً يمثل مستويات للرواسب السوسيوثقافية، فيعتقد إن ما ندركه على السطح هو إنتاج ثقافي مثل التكنولوجيا والفن والطقوس والرموز، أما ما يوجد في العمق فيمثل ترسب مختلف القيم التي تصف المدركات كما هو جيد وما هو عكس ذلك يشكل سلوكنا. □

1 - عبد الرزاق جلي: المرجع السابق، ص 65.

2 - احمد رأفت : مرجع سابق ذكره، ص 84.

3 - بو بكر منصور : مرجع سابق ذكره ص 41.

من خلال نموذج "شين" فإننا نستنتج أن الأشياء الظاهرة هو إنتاج إما تكنولوجي وإما فني..... إلخ وما يوجد في العمق هو مكتسبات راسبة، اجتماعية ثقافية... إلخ.

أ. الرواسب السوسيوثقافية على مستوى الجماعات أو المجتمعات : على هذا المستوى تشمل الأفكار والاتجاهات لدى أفراد المجتمع، والذين بدورهم يمثلون المنظمة من خلال انخراطهم فيها، وهذا يؤدي بالي التأثير على ثقافة المنظمة بمختلف المكتسبات السوسيوثقافية. □

يتبين لنا من خلال هذا أن الأفراد يحملون عادات وتقاليد وأفكار واتجاهات، وباعتبارهم أعضاء في التنظيم ، فإنهم بحكم احتكاكهم داخل التنظيم يكون لهم دور التأثير في خلق ثقافة المنظمة.

ب. الرواسب السوسيوثقافية على مستوى الوظيفة :تختلف من منظمة إلى أخرى وفي نفس الوقت تعمم هذه المكتسبات على مختلف المنظمات، بمعنى انه هناك تشابه في الأنشطة بين المنظمات، ومنه كذلك التشابه في الرواسب السوسيوثقافية. □

في هذا المستوى نكتشف أن التشابه في الوظائف يولد نفس الإحساس والشعور لدى العاملين، ومنه تكون الرواسب السوسيوثقافية عند العاملين في نفس النشاط متشابهة في التأثير على السلوك.

ج. الرواسب السوسيوثقافية على مستوى المنظمة: وهي تمثل الأنماط السلوكية للتنظيم، وكذا الرواسب السوسيوثقافية للعاملين والاحتكاك الدائم بين أعضاء التنظيم، إضافة إلى قواعد المنظمة والتي تخلق نوع من التجانس والوحدة في نمط التفكير. □

على مستوى المنظمة نجد أن التفاعل في مناخ العمل بين العامل الذي يحمل رواسب سوسيوثقافية وبين الإجراءات والقواعد فمن خلال هذا الاحتكاك ينتج نوع من

¹ - بو بكر منصور، المرجع السابق، ص42.

² - المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ - المرجع نفسه، الصفحة نفسها..

التكامل والتوحد في أسلوب التفكير والعمل، وهذا عنصر إيجابي على العامل والمؤسسة معاً.

IV. دور الرواسب السوسيوثقافية في تحديد السلوك الإنساني:

1.4. الرواسب السوسيوثقافية تحدد الاتجاهات والأهداف والقيم: فمعنى ذلك تحدد للفرد ما هو طيب وما هو رديء وما هو جميل وما هو قبيح، فالرواسب السوسيوثقافية توجه الفرد في اكتساب اتجاهاته التي يؤمن بها والأهداف التي يسعى لتحقيقها، فمن خلال المواقف الاجتماعية المختلفة، يتعلم ويكتسب هذه الاتجاهات والعادات والتقاليد وخلال هذه العملية قد يتفق الفرد أو يعارض في المعاني.¹

من خلال هذا نلاحظ أن الفرد خلال عملية تفاعله مع محيطه يتعلم مجموعة من العادات والتقاليد والاتجاهات والأفكار، وهذه العملية، تكون كذلك تكون كذلك عملية الانتقاء لما هو متوافق مع أهداف الفرد، وبالتالي قد يعمل رض وقد يعدل في هذه المكتسبات.

2.4. الرواسب السوسيوثقافية تحدد أنماط معينة من السلوك : يستطيع الفرد إتباع أنماط سلوكية معينة في المواقف الاجتماعية حيث لا يقع الفرد في أسلوب المحاولة والخطأ، وهناك ظاهرة تربط الفرد بعاداته وتقاليد واتجاهات المجتمع، وتحيز الفرد لتلك المكتسبات السوسيوثقافية، واعتبارها أفضل وأرقى، وسر ذلك التحيز مرجعه إلى:

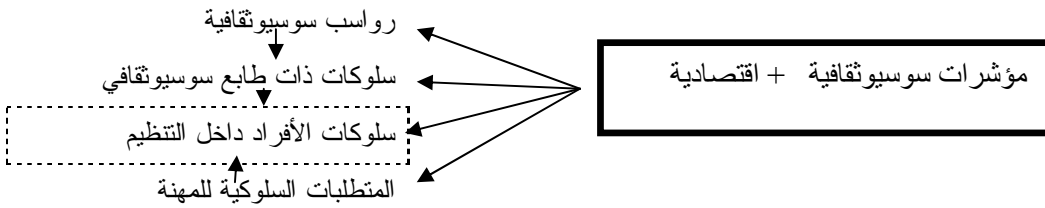
- تعود الفرد على أنماط السلوك التي يقدمها
- عدم فهم الفرد العادي لخصائص القيم الاجتماعية والثقافية
- إن التحيز للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد وإلى تراثه الاجتماعي والثقافي وسيلة للدفاع عن نقاط الضعف والقصور والتحيز هنا له آثار سلوكية واضحة وأهمها:
- ترويج الوحدة الجماعية والإخلاص والروح المعنوية العامة، وبالتالي يصبح مصدراً

للقومية الوطنية

¹ - علي السلمي مرجع سابق ذكره، ص218.

• حماية المكتسبات السوسيوثقافية من عوامل التغيير. □
ومنه نستنتج بأن الفرد اجتماعي بطبعه، وبذلك يقوم دائماً بحماية تراثه الاجتماعي والثقافي، كما نجد أنه يتميز بقوة الانتماء لهذه المكتسبات السوسيوثقافية، فتظهر من خلال سلوكياته.

وتمر تلك التأثيرات للرواسب السوسيوثقافية على السلوك بسلسلة من المراحل خاصة داخل التنظيمات، كما تتداخل معها تأثيرات أخرى سياسية واقتصادية.
والشكل الآتي يوضح دور الواقع السوسيوثقافي في تحديد اتجاهات وقيم المجتمع ومن سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم. □



الشكل رقم (3) يبين سلسلة التأثيرات وتداخلها

المصدر بوفلجة غياث : القيم الثقافية والتسيير، ص10

من هذا نستنتج انه لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجوانب السوسيوثقافية للعامل داخل التنظيم، فالاعتقادات والأفكار والاتجاهات تمارس تأثير على سلوك الفرد وتحدد استجابته داخل التنظيم وخارجه ومن خلال هذا كله نستشف بأن الرواسب السوسيوثقافية جزء لا يتجزء من شخصية الفرد فهي حاضرة في كل سلوك يصدره الفرد.

1 - المرجع، نفسه، ص220.

2 - بوفلجة غياث: القيم الثقافية والتسيير، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1 ص41.

V. استقراء لمقاربة نظرية للرواسب السوسيوثقافية:

في هذا الفصل وكما تمت الإشارة إليه فيما يخص اعتبار تناول نظريات كمقاربات للموضوع، فقد ارتأينا تناول للنظرية البنائية الوظيفية، من خلال أحد أهم روادها ألا وهو: تالكوت بارسونز ومنظومة الفعل الاجتماعي:

يشكل مفهوم الفعل الاجتماعي بالنسبة إلى "بارسونز" محوراً أساسياً في مجمل دراسته التي أعدها، ويمكن لمس الأصول الفكرية لنظريته في دراسات عديدة سابقة، كانت من أهمها دراسات "ماكس فيبر" و"إميل دوركايم" فقام بترجمة أعمال ماكس فيبر إلى الإنجليزية وطور العديد منها.

ويوضح "بارسونز" أن الفرد يتعلم التكيف مع معايير السلوك، والتعلم بهذا المعنى يشير إلى إدماج كل العناصر السوسيوثقافية في أنساق فعل الفرد، وتحليل القدرة على التعلم يرتبط بمسألة إمكانية إدماج الثقافة في الشخصية، وحسب "تالكوت بارسونز" فإن الفرد يخضع لمتطلبات التفاعل في النسق الاجتماعي، وهذه المسألة هامة بالنسبة للجانب الشراكي للثقافة، وهنا لابد من الانتباه إلى أن نسق الثقافة يرتبط بمتطلبات كل من نسق الشخصية والنسق الاجتماعي.

ولهذا يأخذ "بارسونز" بدراسة الفعل الإنساني بوصفه منظومة اجتماعية متكاملة، يسهم كل عنصر من عناصرها في تكوين الفعل، وهي مؤلفة من أربعة منظومات:¹

1.5. المنظومة العضوية: وتتمثل في الخصائص العضوية للفاعل، وتتحدد من خلال حاجاته وإمكانياته وقدراته، فلا يستطيع الفرد ممارسة الفعل الاجتماعي إلا في الحدود التي تسمح بها عضويته في تكوين الفعل.

¹ - أحمد الأصفر وآخرون: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، ب ط، جامعة دمشق، 2002، ص 133

2.5. المنظومة الشخصية :

تحمل الخصائص التي يتميز بها الفاعلين، وتختلف من فرد لآخر في القوة والتأثير والقدرة على تحمل المصاعب، فهذه الخصائص تجعل الفرد أيضا يتميز بالقدرة على ممارسة الفعل الاجتماعي تبعاً للموقع الاجتماعي الذي يشغله.

3.5. المنظومة الاجتماعية: تنطوي هذه المنظومة على نظم التفاعل والروابط والعلاقات التي يقيمها الناس مع بعضهم ومن خلالها يمارسون الفعل الاجتماعي الذي يشغله الفاعل.

4.5. المنظومة الحضارية والثقافية: وهي تشكل أعلى المستويات في نظر "بارسونز" لأنها تنطوي على القيم والمبادئ العامة التي توجد بين تنوعات المنظومة الاجتماعية، ومنها يستمد الأفراد المعاني والدلالات التي تنطوي عليها الأفعال، ومن خلالها يستطيع المرء أن يميز بين أشكال الفعل ويحكم على صلاحيتها بالنسبة إلى مكتسباته الثقافية والحضارية. □

من خلال هذا نلاحظ أن بارسونز:

يذهب إلى توضيح مسألة التكامل بين الأفراد والجماعات في التنظيم، فيشير إلى أن التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع، ومن خلال أهداف التنظيم الاجتماعي نفسه، وتتأكد عملية التكامل من خلال أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي يتم من خلالها مواجهة المتطلبات الوظيفية التي يتعين على كل منظومة مواجهتها بغية المحافظة على بقائها فتتمثل في العناصر التالية

أ- الموائمة، وتحقيق الأهداف: وهما مطلبان يتعلقان مباشرة بعلاقة النسق بالبيئة المحيطة.

ب- التكامل والكمون: وهما مطلبان يرتبطان بالظروف الداخلية للنسق، وتعمل كل منظومة وبمختلف المستويات على تلبية هذه المتطلبات وضمان تحقيقها للمحافظة على

1 - أحمد الأصفر وآخرون: مرجع سابق ذكره، ص134.

الأداء الوظيفي في إطار المنظومة الأوسع ويميز بارسونز بين خمسة خيارات ترتبط بالفعل، وهي تشكل جزءاً لنظريته، وتكون هذه الخيارات من المتقابلات التالية:

- العاطفة مقابل الحيادية العاطفية.

- الاتجاه نحو الجماعة مقابل الاتجاه نحو الأناية.

- العمومية مقابل الخصوصية.

- التخصص مقابل الانتشار.

وحسب بارسونز فإن النسق الاجتماعي يتألف من مجموعة فاعلين تتشأ بينهم علاقات تفاعل اجتماعي في موقف يتخذ مظهراً فيزيقياً أو بيئياً، كما يدفع الميل من هؤلاء إلى تحقيق الحد الأمثل من الإشباع، وتتحدد الصلات بين الفاعلين وفقاً من الرموز الثقافية المشتركة، وعند استخدام مفهوم النسق الاجتماعي لأغراض التحليل على مستوى التنظيمات فيمكن تحديده من خلال ثلاثة عناصر:

أ- **الفاعل**: يمثل وحدة محددة تعمل داخل كل أكبر تمثل النسق التنظيمي، ويشتمل الفاعل على مجموعة من الحوافز والدوافع والقابلية

ب- **المكانة**: الوضع الخاص داخل النسق القائم على تقسيم العمل

ج- **الدور**: الجانب الدينامي بقدر متكافئ لكل من المكانة والفاعل. □

بعد هذا العرض لنظرية "تالكوت بارسونز" سوف نستند إلى هذه النظرية في وصف وتحليل نمط العلاقات السائدة بين العاملين داخل المؤسسة الصناعية وصولاً إلى تفسير صحيح لها يمكن الاستفادة منها:

من خلال هذا العرض يقسم بارسونز النسق الاجتماعي أو المنظومة الاجتماعية إلى أربعة أقسام:

- المنظومة العضوية.

- المنظومة الشخصية.

¹ - عماد محمد غلام : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، د ط، مكتبة الانجلو مصرية، 1994م، ص. 15

- المنظومة الاجتماعية.

- المنظومة الحضارية والثقافية.

من خلال تأكيد بارسونز على سيطرة المنظومة أو النسق الثقافي من خلال توجيهه داخل النسق العام، نستنتج بأن الرواسب السوسيوثقافية لها تأثير على توجيه السلوكيات، والتوجيهات هذه ما هي إلا تعبير عن الرواسب لدى الأفراد كموجهات إيجابية للاستجابة للمواقف داخل التنظيم.

بالإضافة إلى اعتبار التنظيم نسق مفتوح فهو يتأثر بالبيئة الخارجية عن طريق الأفراد المنتمين لهذا التنظيم، فالأفراد العاملين يحملون رواسب سوسيوثقافية وبالتالي فإنهم يؤثرون ويتأثرون، وفي هذا السياق فإن "بارسونز" يؤكد على دور التنسيق بين دور الفرد في المحيط الخارجي ووظيفته داخل التنظيم، وذلك ليكون توافق بين ما يحمله العامل من رواسب سوسيوثقافية ومتطلبات الوظيفة، ومن خلال هذا التعديل فإننا نقوم بضبط سلوك العامل بشكل أو بآخر ليتلائم مع التوقعات التنظيمية.

خلاصة:

انطلاقاً من الارتباط القائم بين الرواسب السوسيوثقافية والسلوك الإنساني في التنظيم ككل، فإن مشكلة ترسب هذه المكتسبات السوسيوثقافية قد تؤدي إلى سلوكيات إيجابية مثل: الانضباط الذاتي، وهو المتغير الثاني للدراسة، والذي سيتم تناوله في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

الانضباط الذاتي

الفصل الثالث الانضباط الذاتي

تمهيد

I. التنشئة الاجتماعية وتكوين الانضباط

الذاتي

II. مستويات الانضباط الذاتي

III. دعائم الانضباط الذاتي

IV. عوائق الانضباط الذاتي

V. مقارنة نظرية حول الانضباط الذاتي

خلاصة

تمهيد:

الفصل الثالث حول الانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة، وسنحاول توضيح الصورة حول هذا الموضوع من خلال إبراز التنشئة الاجتماعية وتكوين الانضباط الذاتي، ومستويات الانضباط الذاتي، ودعائم الانضباط الذاتي وأخيرا نتعرض إلى ثلاث نظريات كلاسيكية، وثلاث نظريات حديثة باعتبار أن النظريات الثلاث كلاسيكية تناولت سلوك الانضباط الذاتي والحديثة تجسد وتؤكد سلوك الانضباط الذاتي.

I. التنشئة الاجتماعية وتكوين الانضباط الذاتي:

التنشئة الاجتماعية هي العملية التي تستهدف تأهيل الفرد للمشاركة في نشاط جماعة معينة، عن طريق تعلم المعايير والأدوار التي تتوقعها الجماعة وتقرها، ويمكن اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة نظراً لأن الأدوار الخاصة بوضع اجتماعي معين لا تكتسب عادة دفعة واحدة بمجرد اكتساب الفرد لهذا الوضع، ولكنها تتعلم مرة ومرة على امتداد فترة شغل الإنسان لهذا الوضع. □

هذا التعريف يبين لنا بأن التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم واكتساب يقوم بها الفرد حيث أنه يكتسب ويتعلم طرق وأساليب الحياة المقبولة لدى الجماعة، وعملية التعلم هذه تكون مستمرة عبر مراحل حياته، كما أن تلقي الفرد لهذه المكتسبات يكون بالتدرج، أي: عن طريق الخبرة والتجربة في الحياة عن طريق تكرارها عدة مرات.

وفي هذا الإطار فإن "تالكوت بارسونز" قسم التنشئة الاجتماعية إلى أربعة مراحل:

• **الطور الأول:** يتم داخل الأسرة حتى دخول المدرسة حيث يعيش الطفل بدون ضغوط اجتماعية، وفي هذه المرحلة يكتسب الطفل بعض المهارات الجديدة، وتبدأ الأسرة في هذا الطور بممارسة بعض أساليب الضبط على الطفل

• **الطور الثاني:** ويتم من خلال مراحل المدرسة كما يسميها "بارسونز" الطور الثاني للتنشئة الاجتماعية، كما يتدرب الطفل على بعض الأدوار المتخصصة.

• **الطور الثالث:** يبدأ الطفل بخروجه من الطور التعليمي إلى العمل، وتجدر الإشارة هنا إلى أن عملية التنشئة الاجتماعية لا تنتهي بحصول الفرد على عمل، ولكنها عملية مستمرة تؤدي دائماً إلى التكيف مع الغير الحاصل في المجتمع.

• **الطور الرابع:** يبدأ الفرد بتكوين أسرة جديدة، ويتداخل هذا الطور مع الطور الثالث. □

¹ - محمد الجوهري: مدخل إلى علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ط 1، 1984، ص 40

² - رثيمي الفضيل: التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية، أطروحة دكتوراة دولة في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2005، ص 39.

ومن خلال هذا التصنيف " لبارسونز نستشف بأن عملية التنشئة الاجتماعية قائمة أساسا على التفاعل بينه وبين مكونات البناء الاجتماعي، كما أن التنشئة الاجتماعية بوصفها عملية مستمرة فوجود المواقف الجديدة تتطلب من الفرد الاستمرارية في التعلم والاكساب لأجل التكيف والتلاؤم مع الجماعة.

كما يبين هذا التصنيف العناصر الأساسية في عملية تكوين الانضباط الذاتي وهي: الأسرة، والمدرسة والقيم الاجتماعية والدينية، وهذا كله في خضم التفاعل الذي يحدث في المجتمع ككل.

ومن خلال هذا كله يمكن القول بأن دور التنشئة الاجتماعية في تكوين سلوك الانضباط الذاتي للأفراد يبدأ من دور الأسرة أولاً باعتبارها هي خلية المجتمع، فهي تغرس في نفوس النشء مبادئ الاحترام والتقدير والعزيمة والحب وكل الأخلاق الحميدة كما أن المدرسة في مجال التربية والتعليم تقوم بتكوين سلوك الانضباط الذاتي لدى الأطفال، لأن الانضباط هو كذلك يشكل قاعدة الانضباط الذاتي بالإضافة إلى القيم الاجتماعية والثقافية والدينية، والتي يكتسبها الأفراد خلال مراحل التنشئة الاجتماعية فتكون بمثابة موجه لسلوك الانضباط الذاتي.

II. مستويات الانضباط الذاتي:

يعتبر موضوع الانضباط الذاتي من المواضيع الشائكة والمرتبطة بالفرد والجماعة والمؤسسة، والمجتمع ككل، ولكي تكون لدينا صورة واضحة نحاول تقديم مستويات الانضباط الذاتي بطريقة موجزة.

1.2. الانضباط الذاتي للفرد: ينطلق سلوك الانضباط الذاتي للفرد من ذاته كإنسان، فهو سلوك أخلاقي وحضاري، يصدر من الضمير والوعي المهني، فهو يوجه سلوك الفرد، كيف يتقن العمل ويتصرف في الأداء المكلف بإنجازه، بروح من الجدية والالتزام والتفاني والإخلاص، مسؤول عن نتائج أعماله، فهو يسيطر على نفسه بعيداً عن المراقبة

الإدارية، معتمداً على السلوك الأخلاقي والمهني مع الالتزام التضامني للأفراد وللمؤسسة في تحقيق الأهداف المسطرة.

كما أن الانضباط الذاتي له ارتباط قوي بالروح المعنوية فارتفاع هذه الأخيرة يؤدي إلى صلابة وزيادة الانضباط الذاتي فهي علاقة طردية بينهم. كما أن الانضباط الذاتي مرتبط بالتضامن مع فريق العمل من خلال التنسيق والتفاهم بين الفرد وفريق العمل ومنه يشكل قوة بناء ومنتجة. □

نفهم من خلال هذا النوع بأن الانضباط الذاتي مصدره الأولي ذات الإنسان والضمير المهني، ومن خلال هذا يتجه الفرد إلى ممارسة سلوكه بشكل إيجابي في المؤسسة، فالعامل يباشر المهام المكلف بها بأداء جيد وفعال، ودون توجيه من المشرف، فهو متحكم ومسيطر على نفسه، ويملك نوعاً من الثقة والمسؤولية من جهة أخرى فالانضباط الذاتي لدى العامل يولد في نفسيته نوعاً من الراحة والرضا عن العمل، والجهد المبذول، وهنا يتأقلم العامل مع فريق العمل، مما يؤدي إلى الاستقرار والاستمرارية، وينعكس هذا كله على المؤسسة إيجاباً من خلال زيادة ورفع مستوى الإنتاج، ومنه تحقيق الأهداف المسطرة، لأن العامل في هذه الحالة على استعداد لتحقيق ذلك.

2.2. الانضباط الذاتي للجماعة: يساعد الانضباط الذاتي للعمال بالمؤسسة الصناعية على تقليل الخسائر، وذلك باكتشاف نقاط التقصير قبل تفاقمها، ومحاولة علاجها، مما يساعد على تعديل الانحرافات في العمل واستشعار العاملين فيها ومحاسبة النفس باستمرار. □

¹ - تقيّة محمد المهدي: الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتورة دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، إشراف بوزيرة خليفة، جامعة الجزائر 2006/2007، ص51

² - تقيّة محمد المهدي: مرجع سابق ذكره، ص55.

يتضح لنا من هنا بأن الانضباط الذاتي للجماعة له دور كذلك في مواجهة كل انحراف او قصور متعمد في العمل، فالعامل المنضبط ذاتياً يحاول دائماً المساعدة لأنه يملك روح المسؤولية المشتركة، وبالتالي لن يرضى عن التقصير أو الانحراف أثناء العمل.

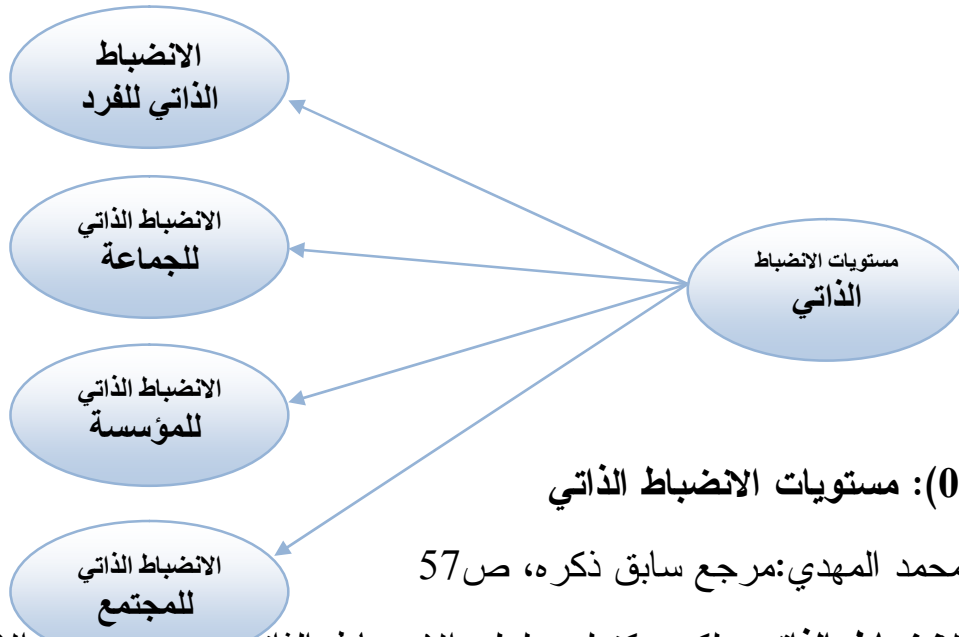
3.2. الانضباط الذاتي للمؤسسة: تعتبر الرقابة الإدارية من الوظائف الأساسية في المؤسسة، ويرى علماء الاقتصاد والمالية أن أي نظام إداري أو مالي لا تتوفر فيه رقابة فعالة ومنتظمة، يعتبر نظاماً ناقصاً، كما ينعكس هذا النقص على سلوك الإنسان، وعلى هذا الأساس فإن الرقابة الإدارية تعتبر من العوامل الأساسية في تدعيم الانضباط الذاتي في المؤسسة. □

ويمكن القول هنا بأن نظام الرقابة الإدارية تدعم الانضباط الذاتي، فمن خلال الرقابة في مجال السلوك والتصرف داخل المؤسسة، وقياس مدى التزامهم بتطبيق القواعد واللوائح، وكذا قياس مستوى الروح المعنوية في صفوف العاملين، ومنه مكافأة العناصر الفعالة في الأداء والالتزام، وهذا من شأنه زيادة سلوك الانضباط الذاتي في صفوف العاملين الآخرين.

4.2. الانضباط الذاتي للمجتمع: يقول مالك بن نبي " إن على المجتمع الذي يريد أن يتقدم نحو أبواب الحضارة أن يهتم في الأول بعملية التوجيه العملي، ثم بعد ذلك التوجيه في العمل من أجل كسب العيش.

فمالك ابن نبي يوضح لنا أهمية العمل بالنسبة للمجتمع، فالعمل ليس لكسب العيش فقط، وإنما هو ضروري يحقق للمجتمع نوع من أنواع التطور، من جهة أخرى فالعمل يؤدي إلى تطوير جميع الصفات الثقافية والأخلاقية لدى العامل، والشيء الرئيسي هنا هو خلق الاحترام والتقدير لكل نوع من أنواع العمل المفيد اجتماعياً سواء كان العمل فكري أو بدني.

¹ - تقيّة محمد المهدي:مرجع سابق ذكره، ص 57.



شكل رقم: (04): مستويات الانضباط الذاتي

المصدر: تقيّة محمد المهدي: مرجع سابق ذكره، ص 57

III. دعائم الانضباط الذاتي: لكي يكتمل سلوك الانضباط الذاتي يجب الالتزام

بالدعائم التالية

1.3 الدعائم الأخلاقية: وتشمل هذه الدعائم:

أ- الشعور بالمسؤولية: فالشعور بالواجب هو العنصر الضروري لسلوك الانضباط الذاتي، وإذا كانت المسؤولية في المؤسسة تتمثل في توزيع السلطة، فإنها تعتبر القاسم المشترك بين جميع أعضائها؟، فكل واحد يتحمل نصيب من المسؤولية مهما كان مستواه أو درجته في السلطة بالمؤسسة، ولكن التباين بين الأفراد يكمن في الشعور بالمسؤولية، وهذا الأخير هو الذي يوجه سلوك الانضباط الذاتي

ب- الولاء والانتماء الروحي للمؤسسة: باعتبار أن الإنسان منتمياً لجماعات وتنظيمات عدة وللمجتمع ككل، هناك درجات للانتماء والولاء وهناك حد ادني لعملية الانتماء والولاء، فالفرد يكون منتمياً وموالياً لفكرة أو لمجموعة أفكار ويتطور هذا الانتماء والولاء إلى درجة أعلى عندما ينضج بحيث تصبح الرؤيا أفضل وأوضح، ويساهم الشعور الشديد بالانتماء في دفع الأفراد نحو الانضباط الذاتي والدفاع عن مؤسساتهم والعكس من ذلك

فالإلمبالاة يفسر الهروب من المسؤولية الفردية والجماعية، ومن خلال الولاء نجد أن العامل يؤكد وجوده وذاته.

ج- الوطنية: فحب الوطن هو الشعور بالتضامن الذي يجمع بين أبناء المجتمع الواحد ويشكل قوة اجتماعية، حيث يدافع الفرد على وطنه داخل وخارج المؤسسة، إي: تصبح المصلحة العامة فوق الجميع، وحب الوطن من الإيمان، وعند التحاق الفرد بميدان العمل تظهر الأفكار الوطنية من خلال الممارسة لأنها هي التي تدفع الشخص للتخلي عن مصالحه الشخصية، من أجل المصالح العامة ومن ثم الانضباط الذاتي.[□]

د- الوازع الديني: يشكل الوازع الأخلاقي والديني والتربوي عناصر أساسية في تقوية الانضباط الذاتي للأفراد، وفي هذا الصدد يؤكد "مالك ابن نبي" في كتابه (ميلاد المجتمع) قائلاً: "ليس الهدف أن نعلم الناس أن يقولوا أو يكتبوا أشياء جميلة ولكن الهدف أن نعلم كل فرد فن الحياة مع زملائه اعني أن نعلمه كيف يتحضر" وفن الحياة والتحضر هو سمة من سمات الدول المتقدمة والتمسكة بالسلوك المثالي المتمثل في الانضباط الذاتي سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة أو المجتمع، أيضاً دور العنصر الديني كعامل يعمل في صورة مبادئ موجهة تتطبع في ذاتية الأنا لتصبح دوافع وقواعد للسلوك، أن المثل الأعلى هي اقوي عامل في تقرير خلق الإنسان وفي تعيين مسلكه، فالوازع الأخلاقي في ميدان العمل يكون حتى في (حماية أملاك المؤسسة من التلف والتخريب واحترام العمل ومحاربة التبذير).[□]

من خلال هذا الوصف الوجيز للدعائم الأخلاقية للانضباط الذاتي، فإننا نخلص إلى السلوك نابع من الصفات الثقافية والأخلاقية والدينية التي يملكها الفرد العامل، وبالتالي فهي تساهم بشكل كبير في توجيه ودعم سلوك الانضباط الذاتي، وذلك من خلال العمل بإخلاص وتفاني في السر والعلانية.

¹ - تقيه محمد المهدي: مرجع سبق ذكره، ص62.

² - مالك بن نبي: ميلاد مجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، ج1، طرابلس، دار الفكر، 1974، ص ص 66،67.

2.3. الدعائم المهنية: تتجلى هذه الدعائم من خلال: الإتقان، والإيجابية في التفكير، والمهارة، وتطوير الخبرة الذاتية.

أ- **إتقان العمل:** مهما كان نوع العمل في المؤسسة، فيجب على العامل التحكم في أدائه بإحسان، والإتقان يعطي له ميزة عن غيره، وهو سمة من سمات المجتمعات المتحضرة، والمؤسسة التي لا تعتمد على إتقان منتجها فهي في طريقها للفشل، كما حثنا ديننا الحنيف على إتقان العمل وجاء في الحديث النبوي الشريف "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"

ب- **الإيجابية في التفكير:** فالعامل يجب أن يتخلص من العبارات والألفاظ التي تؤدي إلى السلوك السلبي، وتؤثر مباشرة في سلوك الانضباط الذاتي مثل: مستحيل، لا، غير ممكن

ج- **المهارة وتطوير الخبرة الذاتية:** الخبرة الذاتية التي يكتسبها الفرد العامل من خلال الممارسة اليومية في المؤسسة، حيث يؤدي إلى اكتشاف النقائص في كل وظيفة، ومع الالتزام فإنه يعالج تلك النقائص ويغيرها إلى النمط الصحيح، وهذا من شأنه أن يدعم سلوك الانضباط فدعامة الخبرة الذاتية تلعب دوراً كبيراً في دفع هذا السلوك.¹

إن الدعائم المهنية مرتبطة بالنشاط الذي يؤديه العامل داخل المؤسسة، فالعامل الذي يتميز بصفة الإتقان لعمله فمن الطبيعي أن يكون تفكيره إيجابي حيث نجد انه يبادر لإيجاد الحلول ومقاومة الصعوبات التي تواجهه أثناء تأدية مهامه، ومن ثم اكتساب مهارات، وخبرات من شأنها أن تدعم سلوكه الإيجابي والمتمثل في سلوك الانضباط الذاتي.

3.3- الدعائم القانونية: وتشمل هذه الدعائم الانضباط، والتحكم في استعمال الوقت

أ- **الانضباط:** التحلي بالانضباط أصبح ضرورة من ضروريات سير المؤسسة، ومن دون الانضباط يستحيل أن تحقق المؤسسة أهدافها، والمؤسسة التي يسود فيها الانضباط

¹ - تقيّة محمد المهدي: مرجع سبق ذكره، ص ص66 67.

سواء من الإداريين والعاملين بها، في احترام النظام وقوانين المؤسسة، فإن هذا يشكل عنصر أساسي في توفير تطبيق الانضباط الذاتي للأفراد.

ب- التحكم في استعمال الوقت: الوقت عنصر أساسي في العملية الإنتاجية، يجب أخذها بعين الاعتبار، إذ لا بد من الاهتمام بالوقت واستثماره بشكل جيد في أداء الأعمال الرئيسية للمؤسسة، فأول طريق للنجاح في الحياة المهنية هو إدارة الوقت واهم قاعدة في إدارة الوقت هي الانضباط الذاتي.¹

من هنا نستشف بان تنظيم الوقت والاهتمام به قاعدته الأساسية ومنبعه سلوك الانضباط الذاتي، وبالتالي يتوقف التوافق بين مصالح المؤسسة ومصحة العامل عن تنظيم الوقت وإدارة الوقت سواء متن طرف المؤسسة من خلال برمجة أوقات العمل والراحة أو من طرف العامل من خلال التزامه بأوقات العمل (الدخول والخروج).

IV . عوائق الانضباط الذاتي: تعتبر العوامل المؤثرة في سلوك الانضباط الذاتي للأفراد ذات مصادر متعددة ومتشابهة كلها ترتبط بمكان نشاط الفرد وبمحيطة الاجتماعي والثقافي والاقتصادي ومن بين التصنيفات لهذه العوامل نجد تصنيف "كيكوليك" قدم هذا البروفيسور من جامعة بلغراد طريقة متميزة لتصنيف العوامل المؤثرة على مستوى الكفاءة البشرية حيث قسم هذه العوامل إلى مجموعتين رئيسيتين الموضوعية والذاتية:

1.4- العوامل الموضوعية: وبدورها تقسم إلى مجموعتين وهما:

أ - العوامل الاجتماعية: مثل المستوى الثقافي العام لأفراد المجتمع، القوى المنتجة، السوق، شبكة المواصلات، العادات والتقاليد، الحالة الصحية، الوفيات المواليد.

ب- العوامل الفنية: وتشمل عدداً من العوامل والخصائص الفيزيائية والكيميائية للمنتجات المصنعة، وخصائص العملية الإنتاجية، وطبيعة وخصائص وسائل العمل، وظروف وبيئة العمل.

¹ - - تقيية محمد المهدي: مرجع سبق ذكره ، ص67.

2.4- العوامل الذاتية (التنظيمية): وهي العوامل ذات العلاقة بالشخص العامل وما يبذله من جهد خلال العملية الإنتاجية، لهذا فإن تأثير هذه العوامل يكون سلباً، ويأتي نتيجة للنقائص الذاتية للأفراد في حين العوامل الموضوعية فإن المؤسسة تستطيع فرض سيطرتها على العوامل التنظيمية من خلال اتخاذ الإجراءات التنظيمية اللازمة.[□]

نستنتج من خلال هذا التصنيف بان العوامل التي تتدخل في سلوك الانضباط الذاتي منها ما هو مصدره البيئة الخارجية للمؤسسة مثل العادات والتقاليد والمستوى الثقافي ومنها ما يخلق او ينتج من أماكن النشاط داخل المؤسسة مثل: طبيعة العمل والخصائص الفيزيائية، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة من خلال الإجراءات والتدابير المتخذة، وبالتالي هذه العوامل كلها تتربط فيما بينها وتؤثر على سلوك الانضباط الذاتي للعمل في المؤسسة.

7. مقارنة نظرية لمتغير الانضباط الذاتي

5-1. الإدارة العلمية: موجة الثورة الصناعية وانتشارها في أوروبا الغربية وفي الولايات المتحدة الأمريكية أدى إلى إنشاء الكثير من المصانع في هذه الدول، فعرف عالم الصناعة تطوراً، ولكن بالرغم من هذا التطور فقد ظهرت بعض المشاكل كالإسراف وركود الإنتاج فجاءت الدراسات والأبحاث ومنها أسلوب الإدارة العلمية والتي قام بها "فريدريك تايلور حيث قام بدراسة الحركة والزمن، ومن هذا فقد حدد دور العامل في مجرد تلقي التعليمات وتنفيذها على أساس طريقة الأداء المثلي التي تم تدريبهم عليها وكان الحافز الأساسي هو الحافز النقدي.[□]

ومن أهم المبادئ التي قدمتها هذه النظرية أو التaylorية ثلاث مبادئ رئيسية هي:

- ضرورة التوصل إلى اعلي درجة من تقسيم العمل ويمكن استخدام دراسات الزمن والحركة.

¹ - تقيّة محمد المهدي: مرجع سبق ذكره، ص68.

² - علي السلمي: مرجع سابق ذكره، ص8

- التأكد من سلامة أداء العمل بنحو مناسب عن طريق الإشراف الدقيق على العمال مع استخدام أنواع مختلفة من الإشراف للتأكد من صلاحية وسائل العمل، وسرعة العمل ونوعيته وطريقة الأداء مع وجود إدارة للتخطيط لضبط عملية الإشراف.
 - يجب وضع نظام للحوافز على أساس الأجر بالقطعة فكلما زاد عدد الوحدات التي ينتجها العامل ارتفع أجره، ويطلق على هذه النظرية العلمية نموذج التنظيم الآلي (الميكانيكي) نظراً لأنها اعتبرت العاملين في التنظيم بمثابة آلات.
- وعلى الرغم من أن بعض التنظيمات لازالت تتبع نموذج الإدارة العلمية وتقوم بتطبيق المبادئ الأساسية التي وضعها تيلور، إلا أن هذه النظرية قد تعرضت للنقد من قبل كثير من علماء الاجتماع نظراً لأنها تركزت حول التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية بين العمال والمشرفين، وتجاهلت السلوك الإنساني وتعاملت مع العمال باعتبارهم آلات الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل. □
- ويتبين لنا من خلال مبادئ هذه النظرية بان أفكارها عند مستوى الإنتاج، بالإضافة إلى اعتبار الإنسان كآلة ميكانيكية وإهمالها للجوانب الإنسانية.
- ويمكن استنتاج مبدأ الانضباط في المؤسسة من خلال خضوع العامل للتعليمات والتوجيهات من المشرف الذي يدير جماعة العمل التي هي تحت مراقبته، والعامل المكلف بمهمة الأداء المخصص له، يصبح مسؤولاً عليه من كل عيب أو عطب حسب الوحدة المنجزة، ومن خلال مبدأ التخصص في العمل والإنتاج معاً، كما أن الحوافز المادية تؤدي إلى تأدية المهام بالطريقة المطلوبة وبالسرعة أو المعدل المطلوب.
- ومنه فإن توفير الظروف والشروط المحيطة بالعمل مع المراقبة الصارمة للإدارة والانضباط في العمل يومياً من شأنه أن يؤدي إلى ظهور الفارق في الانجاز والأداء بين

¹ - طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم دار غريب للطبع والنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، 2007، ص 92

العاملين، والانضباط الدائم للعامل في المؤسسة يساعده على إنشاء وظهور سلوك الانضباط الذاتي .

5-2. النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي: درس ماكس فيبر نماذج التنظيم المختلفة التي عاشتها أوروبا مستخلصاً ثلاثة نماذج مختلفة لشكل السلطة - السلطة التقليدية - السلطة البطولية - السلطة القانونية.□

والنموذج المثالي للتخطيط البيروقراطي هو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة خصائص او سمات معينة في الواقع، واستخدام فيبر مصطلح الرشد لعملية إحلال طرق العمل التي تتسم بأنها شخصية وتلقائية

ويتسم نموذج التنظيم البيروقراطي الذي وضعه فيبر بعدة خصائص نذكر منها:

- وجود درجة عالية من التخصص وتقسيم العمل
- احتكار الخبرة
- وجود بناء هرمي للسلطة
- تحديد العضوية وفقاً للقدرة والخبرة الفنية
- الفصل بين الملكية والإدارة داخل التنظيم
- الاعتماد على الرسميات والقواعد المكتوبة
- تعيين الموظفين من قبل سلطة أعلى وليس عن طريق الانتخاب
- استمرارية وظائفهم طيلة حياتهم
- تلقي الموظفين رواتب ثابتة
- معاشات التقاعد

¹ - تقيّة محمد المهدي: مرجع سابق ذكره ص78.

ويؤكد فيبر أنه من خلال هذه السمات أو الخصائص تزيد من فص اتخاذ القرارات الرشيدة داخل التنظيم وتؤدي إلى الكفاءة التنظيمية التي هي من أهداف التنظيم وللنموذج الفيبري فوائده وعيوبه

ومن فوائده اعتماد هذا النموذج على القواعد والعلاقات الشخصية يمكن أن تحمي أعضاء التنظيم من التحيز والمحاباة، ويتم التعيين على أساس الكفاءة في أداء العمل دون الاعتماد على المحسوبية ومن عيوبه الاعتماد على خبرة البيروقراطيين الذين يشهرون سلاح السرية البيروقراطية في مواجهة المسائلة العامة والإشراف العام والتخفي وراء الروتين والإجراءات وممارسة الموظفين للقوة الاستبدادية المشروعة كذلك انحراف التنظيمات عن الهدف الذي أنشئت من أجله. □

ويمكن استنتاج الجانب الايجابي في النموذج الفيبري من خلال تركيزه على الإجراءات والتعليمات والتوجيهات، ومن ثم الابتعاد عن العواطف، واللجوء إلى سلوك الانضباط في العمل، هذا باعتباره تهيئة للعاملين لبناء سلوك الانضباط الذاتي، كما لا ننسى تأثير السلطة على العاملين للالتزام بالسلوك المنضبط.

3-5. نظرية التنظيم الإداري: نظرية الإدارة يمثلها " هنري فايول" وقامت هذه النظرية على أساس الاهتمام بالهيكل التنظيمي عكس الإدارة العلمية التي قامت على أساس التركيز على الطرق المثلى لأداء الأعمال، وضع فايول أربعة عشر مبدأ سماها مبادئ التنظيم، وفي اعتقاده أن هذه المبادئ صالحة ويمكن تعميم تطبيقها على جميع المواقف الإدارية بمعنى تطبيقها والالتزام بها يضمن فعالية الإدارة، وبدا فايول في التحليل من القمة إلى القاعدة، فهو يركز على الجانب الإداري، كما نظر إلى الإدارة بوصفها نشاط يتكون من عناصر تنطبق على كافة المجهودات البشرية، وفي كافة المجالات الصناعية والتجارية والخدمات سواء كانت حكومية أو خاصة.

¹ - طلعت إبراهيم: مرجع سابق ذكره، ص 99.

وحتى يقدم فايول الأنشطة الإدارية داخل المنظمة قام بتحليل هذه الأنشطة المختلفة وقسمها إلى ستة مجموعات معتبرا النشاط الإداري إحداها وهي:

- أنشطة فنية (تكنولوجيا)

- أنشطة تجارية (بيع - شراء - مبادلة)

- أنشطة مالية (البحث عن رأس المال)

- أنشطة الأمن (حماية الأشخاص والممتلكات)

- أنشطة لمحاسبة (عمليات الجرد، وبيان الميزانية، والتكاليف، والإحصاء).[□]

وتتمثل مبادئ الإدارة عند فايول في أربعة عشر مبدأ وهي كما يلي:

- **تقسيم العمل:** وذلك بين العاملين من اجل التأكد على أن الجهد تركز على كافة أجزاء العمل.

- **التكافؤ بين السلطة والمسؤولية:** أي أن السلطة والمسؤولية يجب ان تسيران جنبا إلى جنب لان السلطة بدون مسؤولية تؤدي إلى عدم الانضباط.

- **النظام:** احترام السلطة و القانون.

- **وحدة إصدار الأوامر:** تلقي العامل الأوامر من رئيس واحد

- **وحدة التوجيه:** بمعنى رئيس واحد وخطة واحدة.

- **خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.**

- **مبدأ المكافأة و التعويض:** تقوم المكافئة على مبدأ العدالة.

- **المركزية:** تركيز السلطة في مستوى إداري عالي

- **تدرج السلطة:** تسلسل السلطة من أعلى إلى أسفل على شكل هرم وظيفي.

- **الترتيب:** الرجل المناسب في المكان المناسب

- **المساواة:** عدم التحيز والتمييز خلال التعامل الإداري مع الأفراد العاملين

¹ - صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، (د.ط)، 2006، ص131.

- الاستقرار في العمل: المحافظة على العامل الماهر
- المبادرة: إفساح المجال أمام العاملين للتفكير في خطة العمل .
- التعاون: حيث يكون العمل جماعي.
- ويوضح "فايول" مجموعة من الوظائف والتمثلة في:
- التخطيط - التنظيم - القيادة - التنسيق - الرقابة.□

ومن خلال هذه الوظائف تتجسد سلطة الإدارة القيادية من خلال التحكم والتسيير والإشراف المباشر في الميدان مع الالتزام بالمبادئ الأساسية التي أكد عليها "فايول" ومن خلال هذا كله يمكن كشف جانب الانضباط وإتقان العمل، من خلال قيام السلطة الإدارية بتهيئة المناخ المناسب والظروف الملائمة للعمال، وهذا الأسلوب يؤدي إلى بناء سلوك الانضباط الذاتي، والذي تناولته المدارس السلوكية بداية من مدرسة العلاقات الإنسانية.

4-5. مدرسة العلاقات الإنسانية: المنطلق الأساسي لحركة العلاقات الإنسانية، الإنسان هو محور العمل الإداري وانه العنصر العام في تحديد الإنتاجية، كذلك ركزت هذه الحركة على الجانب المعنوي، واثر جماعات العمل والجو الاجتماعي للعمل على معنوية العاملين، ومن ثم على إنتاجهم.□

وظهور حركة العلاقات الإنسانية مرتبط بأعمال وجهود "التون مايو" من خلال سلسلة التجارب التي أجراها في مصنع الهاوثرون التابع لشركة ويسترن إلكترونيك بمشاركة مجموعة من الباحثين منهم "وليام ديكسون" و"رو تلسبرجر" هذه الدراسات التي دامت بين سنتي 1927 و1932. وعلى هذا الأساس صنفنا دراسة "التون مايو" بأنها أول دراسة إمبريقية ميدانية تجرى بغرض محاولة فهم السلوك الإنساني داخل التنظيمات

¹ - رضا قجة: فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية مقارنة بين أداء العمال الدائمين والعمال المؤقتين في مؤسسة صناعة قارورات الغاز، باتنة أطروحة دكتورة، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة، إشراف رابح حروش، 2008/2009 ص71.

² - على السلمي: مرجع سابق ذكره، ص8.

الصناعية، وقد خلصت إلى نتيجة هامة مفادها ضرورة البحث الدائم عن تغيير اتجاهات العمال و سلوكهم، ثم أوضحت بعد ذلك أن العامل ليس كائن سيكولوجي منعزلاً ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها ومن أهم الإضافات التي أعطتها النظرية:

- كمية العمل الذي يستطيع العامل انجازه يتجدد بقدرته الاجتماعية وليس بالقدرة الجسمية
- للمكافآت غير الاقتصادية دور في تحديد حافزية العامل وسعادته
- أهمية القيادة في وضع معايير الجماعة وتنفيذها، وكذا الاختلاف الموجود بين القيادة الرسمية والقيادة غير الرسمية.
- أهمية الاتصال بين الإدارة والعمال وأهمية المشاركة في القرارات، وإبراز كذلك أهمية القيادة الديمقراطية.
- وجود تنظيم تكنولوجي وآخر إنساني، والتنظيم الاجتماعي للمصنع يتكون من أنماط العلاقات وتفاعله، وينقسم التنظيم الاجتماعي إلى قسمين رسمي ويتمثل في اللوائح والقوانين والقواعد والثاني التنظيم غير الرسمي وهو تلك العلاقات التي تنشأ بين الموظفين أو العمال.
- كشفت هذه الدراسة عن علاقة الاعتماد المتبادل بين التنظيم التكنولوجي والتنظيم الإنساني وهذا يعني أن التنظيم الإنساني يشكل ويعيد تشكيل التنظيم التكنولوجي حتى يمكن تحقيق الأهداف.
- إضافة إلى التجارب الأخرى التي أجريت بحجرة بنك الأسلاك على العاملات حيث توصلوا إلى النتائج التالية:
- اكتشاف وجود التنظيم غير الرسمي بين جماعات العمل قد يكون سالباً أو موجباً
- القيادة الإدارية تلعب دوراً أساسياً في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل تقاليدها بما يتناسب مع أهداف التنظيم.

- هناك حاجات معنوية يريدها العامل.

- وجود قادة طبيعيين في التنظيم غير الرسمي.

- الاتصالات في التنظيم توجد كذلك على شبكة الاتصالات غير الرسمية.

- الصراع مسألة مرضية. □

من خلال هذه الأفكار التي قدمتها مدرسة العلاقات الإنسانية والتي ركزت على ضرورة تهيئة جو العمل بشكل يسمح للعامل بتحقيق الشخصية، فالعامل له حاجات غير مادية يسعى لتحقيقها هذا من جهة من جهة أخرى فإن دور وتأثير القيادة بشكل ايجابي حيث يقوم المشرف بمحاولة تعديل سلوك العاملين بما يتناسب مع أهداف التنظيم، كما أن مبدأ المساواة والرضا والتعاون والعدالة في التوزيع من شأنه دفع العامل بإظهار طاقاته وقدراته وبالتالي فإنه يظهر السلوك المنضبط داخل المؤسسة.

إن هذه المتغيرات تشكل عامل رئيسي مؤثر على السلوك التنظيمي خاصة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومراعاة الظروف الاجتماعية للعاملين من طرف التنظيم والاهتمام بمعنوياتهم يؤدي هذا إلى التأثير في نفوس العاملين بشكل ايجابي ومنه زيادة مستوى الإنتاج، وتفعيل سلوك الانضباط الذاتي، وبهذا فإن مدرسة العلاقات الإنسانية تعتبر من الأوائل في دعم وترسيخ سلوك الانضباط الذاتي للعاملين في المؤسسة.

5-5. نظرية "دوجلاس ماك جريجور": "تعتبر آراء" ماك جريجور" حول ماهية النفس البشرية والمتمثلة في نظريتي (y .x) هي بداية الانطلاق في دراسة المدخل السلوكي الحديث ومن أهم افتراضات نظرية (x) أن الإنسان بطبعه لا يحب العمل ويحاول تجنبه، ويتهرب من المسؤولية ولتوجيه الفرد وفقاً لهذه النظرية، فإنه لابد للمنظمة أن تلوح بالعقاب والتهديد إذا رغبت في تحقيق أهدافها.

¹ - رضا قجة، مرجع سبق ذكره ص76.

أما نظرية (y) فتفترض أن الفرد بطبيعته يحب العمل ويرغب في تحمل المسؤولية، ولذلك فالوسيلة الفعالة للتأثير الايجابي على سلوك الأفراد هي إعطائهم فرصة للمشاركة بفعالية في مجريات العمل داخل التنظيم.[□]

من خلال افتراضات هذه النظرية يمكن أن نستنتج أولاً من نظرية (x) هو أن العنصر الأساسي المؤثر في سلوك العامل داخل التنظيم، ونقصد هنا الانضباط وتحقيق أهداف المؤسسة هو استخدام السلطة الإدارية الإجراءات القانونية، وأساليب الرقابة والإشراف .

أما العنصر الرئيسي في نظرية (y) هو مبدأ التكامل وتوفير ظروف العمل التي تتيح للعاملين فرص تحقيق أهدافهم الشخصية بشكل أفضل من خلال تركيز جهودهم لتحقيق نجاح أهداف التنظيم، وهنا السلطة الإدارية تعتمد على الانضباط الذاتي لكل عضو من أعضاء التنظيم.

بهذا فالسلطة الإدارية بهذا الشكل لن تلجأ إلى الرقابة والضغط على العاملين بل تعتمد على الانضباط الذاتي لكل عامل، وبالتالي تعمل على إشراك العمال في اتخاذ القرارات وتمكين الأفراد من إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ومنح فرص الإبداع والانجاز وتحمل المسؤولية، ومن خلال هذا العمل المشترك بين العامل والتنظيم يتحقق سلوك الانضباط الذاتي للطرفين العامل والمؤسسة معاً.

5-6 نظرية (z): يمكن القول أن نظرية (z) بمثابة امتداد لنظرية (y) كما ان جميع هذه النظريات تمثل مجموعة من الافتراضات حول طبيعة الإنسان وعلاقته بالتنظيم، وقد ظهرت نظرية (z) كنموذج للإدارة اليابانية الناجمة في مجال الانجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة، والاطمئنان الوظيفي للعاملين وقام "وليام أوشي"، أستاذ بجامعة كاليفورنيا بإجراء عدة بحوث و دراسات ميدانية خلال السبعينات الميلادية في اليابان والولايات

¹ - محمد ربيع زناتي: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات، الجزء الأول، مكتبة المنتدى، ب سنة، ص28.

المتحدة الأمريكية، وذلك للوقوف على سر نجاح الإدارة اليابانية، ولاحظ أوشي أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال الأموال أو الاستثمار في البحوث والتطوير فهذه الأمور لا تكفي وحدها دون تعلم كيفية إدارة الأفراد، العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة. □

وتقوم هذه النظرية على الاهتمام والشعور المشترك بين كافة العاملين من رؤساء ومرؤوسين، وبالتالي تعزيز العلاقات والتعاون المثمر بين مختلف العاملين من أجل المصلحة المشتركة.

و أهم نقاط هذه النظرية:

✓ معدلة هذه النظرية بشكل يتماشى مع الثقافة التنظيمية في أمريكا القائمة على الفردية.

✓ مسارات وظيفية فيها درجة متوسطة من التخصص

✓ قرارات يتم اتخاذها بالإجماع

✓ المسؤولية الفردية

✓ عمليات التقييم يتم وفق مقاييس رسمية واضحة وأخرى رسمية ضمنية

✓ اهتمام شامل بالموظفين. □

وعلى هذا الأساس فان الفلسفة الإدارية التي تراعي الفرد والجماعة والمؤسسة والمجتمع معاً، تشجع على الاهتمام بسلوك الانضباط الذاتي، حتى أصبح نموذج يفتدي به في الإدارة اليابانية سواء على مستوى التنظيمات الصناعية او على مستويات أخرى، فهي فريدة من نوعها، والتميز والتفرد لتجربة الإدارة اليابانية مرده ذلك التوافق والموائمة بين المبادئ والأسس ومتطلبات البيئة .

¹ - تقيه محمد المهدي: مرجع سابق ص92.

² - صالح بن نوار: مرجع سابق ص187.

فالتنظيم الذي يضع في خطته الجانب الاجتماعي والنفسي للعمال فإنه يقترب أكثر للنجاح كن خلال إبداع العاملين، وهذا الإبداع لن يأتي إلا من خلال سلوك الانضباط الذاتي للعامل.



خلاصة:

يتوقف إنتاج وربح المؤسسة الصناعية في ظل المنافسة في السوق على مدى التزام العامل في المؤسسة بسلوك الانضباط الذاتي، فالمراقبة الإدارية وحدها غير كافية لتوجيه السلوك، ويعبر العامل عن وعيه وضميره المهني من خلال سلوك الانضباط الذاتي، وهناك عدة عوامل تتحكم في سلوك الانضباط الذاتي منها العوامل الشخصية والاجتماعية والثقافية.

الجانب التطبيقي



الفصل الرابع

منهجية البحث والإجراءات الميدانية



الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد :

I.مجالات الدراسة

1.المجال المكاني

2.المجال البشري

3.المجال الزمني

II. المنهج والأدوات المستخدمة

1.المنهج

2.أدوات جمع البيانات

3. أسلوب معالجة البيانات الميدانية.

4 العينة



تمهيد:

بعد التغطية النظرية للبحث ووضع الفرضيات وتحديد المتغيرات فإننا في هذا الفصل سنوضح الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية حيث سنتعرف على مجالات الدراسة (المكاني والزمني والبشري) بالإضافة إلى المنهج والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتي سيتم تفريغها وتحليلها للإجابة على فرضيات الدراسة.



1. 2- لمحة تنظيمية عن المؤسسة ميدان الدراسة:

إن قيام أو نشوء أي مؤسسة أو شركة لا بد من وجود هيكل تنظيمي يحدد المسؤوليات والاختصاصات فما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلال معرفة تقسيم العمل والتركيب السلمي والإداري للأقسام ومصالح وفروع الشركة، وهو يساعدنا على تحديد الاختصاصات والمسؤوليات ومهام كل قسم من هذه الأقسام، حتى نستخلص فكرة عامة على هذه المنظمة.

أ- **المديرية العامة:** يشرف على تسييرها مدير وحدة له صلاحيات نسبية للمدير العام ومهمته الأساسية بين مختلف الوحدات المنظمة ولهذا توكل له مهام أهمها:

- الاتصال بكل السلطات المعنية لنشاط المؤسسة.

- يعتبر الواجهة الأولى للوحدة. □

- التنسيق بين الوحدة وممثليها من نفس القطاع. □

- يقوم بالربط بين جميع الدوائر. □

- يقوم بإعلام الرئيس المدير العام برياض سطيف بالحالة اليومية للمؤسسة. □

وتستعين المديرية العامة بعدة مكاتب مساعدة تتمثل في:

أولاً: الأمانة العامة: تابعة للمديرية العامة ومكلف بتسجيل البريد الصادر والوارد وطبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة.

ثانياً: مسؤول ضمان النوعية:

مكلفة بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير قانونية متمثلة

في الكمية، تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة ومقدار المنافسة.

ثالثاً: المحاسب:

يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

رابعاً: المستشار القانوني:

يقوم المدير العام بإستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة وذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني وهو المحامي لدى الشركة والمكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة ومورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.

خامساً: مكتب مساعد الأمن والوقاية:

ومهمته حماية الشركة داخليا وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة، وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.

ب- مديرية الإدارة والمالية: وتنقسم إلى ثلاث مصالح وهي:

أولاً: مصلحة المحاسبة والمالية:

تعتبر من أهم النشاطات حيث أن لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى ويقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات وتتفرع هذه المصلحة إلى: فرع المالية والصندوق، فرع المحاسبة العامة، فرع محاسبة المبيعات، فرع المحاسبات.

ثانياً: مصلحة الموارد البشرية:

لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال وكيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي وذلك لإعطاء أكبر كفاءة، تتفرع هذه المصلحة إلى: فرع تسيير المستخدمين، وفرع الخدمات الاجتماعية.

ثالثاً: مصلحة الوسائل العامة: ومن مهامها:

- متابعة جميع الأشغال والترميمات التابعة للوحدة.
- المتابعة الميدانية للاستثمارات. □
- مكتب الإعلام الآلي: ويعمل هذا المكتب بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي ومتطلباته. □

ج- قسم الاستغلال: وينقسم بدوره إلى ثلاثة مصالح وهي: □

أولاً: مصلحة الإنتاج: مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة الأولية إل خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذه محددة عملياً وتنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما:

- مصنع التحويل رقم (1): يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

- مصنع التحويل رقم (2): يضم آلات تحويل القمح الصلب واللين إلى دقيق وفريضة على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة. □

كما أن هذه المصلحة تتفرع إلى ثلاثة فروع: □

فرع محاسبة المواد، فرع الطحن والإنتاج، فرع الشحن والتوزيع.

ويوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة وكذا متابعة الوزن للقانون كما تعمل على استمرارية الإنتاج وذلك بتخصيص أفواج عمل تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة ولهذا تعتبر من أهم المصالح.

ثانياً: مصلحة الصيانة: ويشغلها رئيس المصلحة ومهمته إصلاح العطب الخاص بالآلات الإنتاج وت تشغيل هذه الأجهزة 24س/ 24سا وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع الإلكترونيك والكهرباء: ومهمته صيانة التجهيزات الكهربائية كالثلاجات والمكيفات.

- فرع الميكانيك العام: وهو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحن والشاحنات.

ثالثاً: مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية، وتتفرع إلى

ثلاث فروع متمثلة في فرع استقبال وتخزين المخزون فرع تسيير مخزونات الحبوب، فرع تسيير مخزون الأكياس، فرع تسيير قطع الغيار والتجهيزات.

د- قسم التجارة: وهو قسم حديث النشأة بعدما كان قسم الاستغلال ويشرف هذا القسم على جميع الموارد المنتجة عبر المراكز الموجودة تحت تصرفه - المسيلة، بوسعادة، عين الملح، كما له نقاط بيه محلية وينقسم هذا القسم إلى:

أولاً: مصلحة التوزيع: وتقوم بتوزيع المنتجات حسب الزبائن الموقعين على دفتر التوريد. ثانياً: مصلحة المبيعات: وهي مصلحة مكلفة بتسجيل كل عمليات البيع التي قامت بها مصلحة التوزيع.

ثالثاً: مصلحة النقل: وتقوم بعملية نقل المنتجات داخل وخارج المنطقة.

2-المجال الزمني:

ويعتبر المجال الزمني المدة الزمنية التي تمت خلالها جمع المعطيات النظرية وصياغة الإشكالية، حيث قام الباحث من خلالها بالاتصال بالمؤسسة ميدان الدراسة، يوم 02 مارس 2015 قصد الإطلاع على المؤسسة والتعرف عليها وكذا الموافقة على إجراء الدراسة وبعد الموافقة من طرف رئيس المستخدمين في المؤسسة قمنا بزيارة أخرى قصد توزيع الاستمارات وذلك كان يوم 22 مارس 2015 حيث قمنا بتسليمها إلى رئيس المستخدمين بعدها قمنا بمقابلة مع بعض الرؤساء و المشرفين وفي الأخير بعد ملئ الاستمارة من طرف عمال التنفيذ تم استلامها يوم 02 افريل 2015.

□. المجال البشري: يتحدد المجال البشري وفقا لعدد المفردات في مجتمع البحث والذي تمثل في جميع عمال التنفيذ والبالغ عددهم 74 عون تنفيذ.

II. المنهج والأدوات المستعملة:

1.2. المنهج: يعرف المنهج بأنه تلك القواعد والنظم الموجهة لمختلف مراحل البحث

والتي من خلالها يتوصل الباحث إلى معلومات حول الظاهرة المدروسة.[□]

ويشير المنهج إلى الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، لاكتشاف الحقيقة[□]

كما يعرف " بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف

عن الحقيقة حين نكون جاهلين بها، وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون عارفين[□]

وعملية اختيار المنهج الملائم في دراسة موضوع لا يأتي نتيجة صدفة أو اختيار عشوائي

أو لمجرد ميل الباحث لاختيار منهج معين دون غيره، بل طبيعة موضوع الدراسة

وخصائصها المميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها، والأهداف التي يسعى الباحث

لتحقيقها، كلها تفرض على الباحث المنهج الملائم.

لذلك فإن الدراسة الراهنة والموسومة بـ الرواسب السوسيوثقافية والانضباط الذاتي

لدى العامل في المؤسسة، اعتمدت على المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يقوم بدراسة

الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً

أو تعبيراً كمياً. ومن خلال هذا المنهج نستطيع وصف أبعاد الرواسب السوسيوثقافية لدى

العامل وكيفية تأثيرها على سلوك العاملين داخل المؤسسة، كما أن المنهج المعتمد يتناسب

مع تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى أن محاولة

الوصول إلى النتائج تفرض إتباع المنهج الوصفي.

¹ - محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص05.

² - عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط3، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص20.

³ - عبد الرحمن بدوي: مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الجامعية الكويت، 1977، ص4

2.2. أدوات وتقنيات جمع البيانات:

لفهم السلوك الإنساني ودوافعه وكذا نتائجه يستخدم الباحث مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم هذا السلوك وطبيعته ومتغيراته، إلا أن خصوصية الموضوع وطبيعته، وكذلك التساؤلات والفروض التي يكون الباحث قد صاغها ونوعية البيانات التي يريد الحصول عليها، كل ذلك يوجه الباحث إلى ضرورة انتقاء والاعتماد على التقنية والأداة المناسبة.

وانطلاقاً من طبيعة موضوع الرواسب السوسيوثقافية والانضباط الذاتي لدى العمال في المؤسسة تم انتقاء أداتين لجمع البيانات الأولى الاستمارة كأداة أساسية والثانية هي المقابلة كأداة تكميلية.

1.2.2 استمارة الاستبيان: وهي لائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة في علاقة وطيدة بموضوع البحث، ويستمد تصميمها من المراحل المنهجية الأساسية التي يجب على الباحث أن يوليها اهتمامه لان فرضيات البحث وتفرعاتها سوف تأتي في صيغة أسئلة الاستمارة، وعليها تبنى نتائج البحث. □

وقد تم الاعتماد على هذه الأداة كأداة أساسية من خلال قيام الباحث بتصميم استبيان مباشر لجمع المعلومات وهو الذي يوزع باليد مباشرة من طرف الباحث على المبحوثين، وتدفعنا في هذا الاختيار جملة من الاعتبارات نذكر منها:

- إن الاستمارة تعتبر وسيلة مناسبة لجمع بيانات تتعلق بعادات وتقاليد وأفكار المبحوثين
- ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة حيث لا يسمح للعاملين بمقابلتنا لأخذ وتسجيل المعلومات. ولهذا تعذر علينا استعمال أدوات أخرى.
- ضيق الوقت، فالوقت لا يسمح بمقابلة كل العاملين مقارنة بكم مجتمع الدراسة.

¹- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، 2007، ص219 .

- نوع البيانات المتضمنة في الاستمارة:

المحور الأول: وتناولنا فيه البيانات الشخصية والمهنية للمبحوث: جنسه، سنه الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الموطن الأصلي، مكان الإقامة، الخبرة، كيفية الالتحاق بالمؤسسة.

المحور الثاني: وتناولنا فيه البيانات المتعلقة بالمتغير المستقل: أفكار واتجاهات العاملين، وعاداتهم وتقاليدهم، ومعتقداتهم.

المحور الثالث: وتناولنا فيه بيانات متعلقة بالمتغير التابع: الطاعة والامتثال، التكيف مع جماعات العمل، والالتزام وإتقان العمل.

وتراوحت الأسئلة بين المباشرة وغير المباشرة مثل: سنه ومكان ميلاده وغير ذلك من البيانات الشخصية وغير مباشرة كالسؤال على جوانب تعتبر مؤشرات للموضوع أو المحور المعالج.

أما لغة الأسئلة فكانت جد بسيطة فقد راعت مستويات العمال التعليمية، وباعتبار أن مجتمع البحث من عمال التنفيذ فقد صيغت الأسئلة بلغة سهلة وبسيطة يفهمها جميع المبحوثين.

فيما يخص الاختبار تم عرض الاستمارة على أساتذة ذوي خبرة في الحقول المنهجية، وفي تقنيات البحث والدراسات الميدانية، وأفرزت خبرتهم على مراجعة الاستمارة سواء من حيث الشكل العام أو من حيث تفرعاتها إلى محاور، وكذا من حيث ترتيب الأسئلة وأسلوب صياغتها.

على هذه الصورة تم النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة واختبارها لاستمارة على مجموعة من أفراد البحث، تكونت من ستة أفراد، وهذا قبل تعميم الاستمارة على مجتمع البحث، هذه الخطوة مكنت من التعرف على بعض مواطن الضعف في استمارة البحث، التي تم تعديلها بحذف بعض الأسئلة لعدم ضرورتها وإضافة أخرى وإعادة صياغة وترتيب وتسلسل البعض، وعلى ضوء هذا تم إعداد الاستمارة في صيغتها النهائية لتضم 38 سؤالاً.

للإشارة فإنه تم توزيع 74 استمارة وهو عدد عمال التنفيذ، لكن أثناء عملية جمع الاستمارات، بعد نهاية ملئها تم جمع 64 استمارة فقط فيما فقد الباقي وبعد عملية التفرغ أُلغيت منها 5 استمارات لعدم صلاحيتها وبقي العدد الإجمالي 59 استمارة.

2.2.2- المقابلة: وهي ذلك التفاعل المباشر بين الباحث والمبحوث، وبذلك يحصل الباحث على المعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث. □

في هذا السياق تم إجراء جملة من المقابلات الحرة غير مقننة مع عدد من المسؤولين ورؤساء المصالح والمشرفين بالمؤسسة مجال الدراسة ممن لهم علاقة مباشرة بموضوع بحثنا وهم على التوالي:

- رئيس مصلحة الإنتاج.
- رئيس مصلحة المستخدمين.
- رئيس مصلحة الأمن والوقاية.
- رئيس مصلحة الوسائل العامة.
- مشرف في مصلحة الإنتاج.

ودليل مقابلة مرفق في الجزء الخاص بالملاحق هذه المقابلات مكننا من جمع الكثير من البيانات لتعليل البيانات المجمعة عن طريق الاستمارة. فضلا عن الاستمارة والمقابلة فقد تمت الاستعانة بالسجلات والوثائق كمصدر لجمع المعلومات التالية:

- بيانات حول موقع ونشأة وتطور المؤسسة مجال الدراسة.
- بيانات حول العدد الإجمالي للعمال.
- بيانات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- بيانات حول الأنشطة والمهام الممارسة.

¹ - رشيد زرواتي مرجع سبق ذكره: 251.

3. أسلوب معالجة البيانات الميدانية:

اتبع الباحث في دراسته الراهنة في تحليله للمعطيات التي جمعت من ميدان الدراسة على أسلوبين متداولين في اغلب الدراسات الاجتماعية وهما:
 الأسلوب الكمي: استخدم في تكميم البيانات وحساب النسب المئوية عن الفرضيات ومتغيرات الدراسة.

الأسلوب الكيفي: ويظهر استخدامه في تحليل هذه المعطيات الكمية واستنتاجها بالإضافة إلى ربطها بالجانب النظري للدراسة والإجابة عن العلاقات التي تحكم فرضيات الدراسة
 4. العينة:

- مجتمع البحث: العدد الإجمالي للمجتمع الأصلي 197 يتوزعون كما يلي:

- إطارات سامية 10.

- إطارات 36.

- أعوان تحكم 77.

- أعوان تنفيذ 74.

تم عمل مسح بالعينة أي مسح شامل لجميع أعوان التنفيذ.

وتدفعنا في هذا الاختيار جملة من المبررات نذكر منها:

انطلاقاً من هدف الدراسة والمتمثل في معرفة دور الرواسب السوسيوثقافية في

زيادة سلوك الانضباط الذاتي.

- كل التعليمات والأوامر موجهة إلى عمال التنفيذ

- صعوبة معرفة ودراسة سلوك وانضباط الرؤساء والمشرفين .

- المتابعة والمراقبة في معظمها تركز لعمال التنفيذ.

- تمثل فئة عمال التنفيذ النسبة الأكبر في المؤسسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

الفصل الخامس عرض وتحليل النتائج

تمهيد

I. البيانات العامة لمفردات الدراسة

II. البيانات العامة حول الروايب الموسيو

ثقافية

III. البيانات العامة حول الانضباط الذاتي

IV. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

V. النتيجة العامة

الخاتمة

التوصيات

تمهيد:

تعتبر هذه المرحلة مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها آخر مرحلة في البحث، وبالنسبة للخطوة الأولى فإني قمت بتفريغ البيانات في جداول بعضها بسيطة تقتصر على التكرارات وبعضها مزدوجة وجدول بسيطة متفرعة، ومن خلال المحاور التي احتوتها الدراسة تم عرض البيانات الخاصة بالمعلومات الشخصية والمهنية بعدها عرض البيانات الخاصة بالرواسب السوسيوثقافية وفي الأخير البيانات الخاصة بالانضباط.

I . البيانات العامة لمفردات الدراسة

الجدول رقم (1) يمثل أفراد مجتمع البحث حسب الخصائص الشخصية

مكان الإقامة			الموطن الاصلي			المستوى التعليمي			الحالة العائلية			السن			الجنس		
المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	الفئات	المجموع	التكرار	قيم المتغير
%18.64	11	الريف	%32.20	19	الريف	//	//	بدون مستوى	%30.50	18	أعزب	% 6.77	4	24 20	%81.35	48	ذكر
									%66.10	39	متزوج						
%81.35	48	المدينة	%67.79	40	المدينة	%16.94	10	ابتدائي	% 1.69	1	مطلق	%11.86	7	29 -25	%18.64	11	أنثى
									% 1.69	1	أرمل	%18.64	11	34 -30			
									% 6.77	4	جامعي	%15.25	9	39 -35			
												%5.08	3	49-45			
												%6.77	4	54 -50			
												//	//	59 -55			
												%100	59	المجموع			

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ما يلي:

- **متغير الجنس:** نسبة (81.35%) من إجمالي مجتمع البحث تمثل نسبة الذكور تقابلها نسبة (18.64%) نسبة النساء مما يفسر لنا أن التوزيع للعمال حسب الجنس له أهمية كبيرة بالنظر إلى طبيعة النشاط القائم بالمؤسسة خاصة في مستويات التنفيذ فالنشاط يتطلب قوى جسديه لا تتناسب والبنية الجسمية للإناث.

- **السن:** يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من مجتمع البحث تمثل فئة (40- 4 س) بنسبة 40.67% تليها فئة (30- 39س) بنسبة 33.89% ثم فئة (20- 29 س) بنسبة 18.63% وأخيرا فئة (50- 59س) بنسبة 6.77%.

نستنتج أن التشكيلة الاجتماعية للفئة العمرية مكونة من مزيج مختلف من الأعمار منهم الذي يمتلك الخبرة ومنهم الذي له القدرات الجسدية، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى امتزاج الأفكار والاتجاهات والعادات بين العمال الكهول الذين يشكلون أكبر نسبة في المؤسسة وبين العمال الشباب، مما ينتج عنه اكتساب عادات مهنية جديدة .

- **الحالة العائلية:** من خلال ما تضمنه الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 66.10 % من إجمالي مجتمع البحث تمثل المتزوجين تليها نسبة 30.50% تمثل العازبين وفئة المطلقين والأرامل بنسبة 1.69% لكل منهما.

مما تقدم نخلص إلى أن مجتمع البحث أغلبه متزوجين، وهذا يرتبط بعامل التقدم في السن وكذا الروابط السوسيوثقافية (العادات والتقاليد والمعتقدات والأفكار) التي تدفعهم إلى الاستقرار العائلي، كما أن بعض العاملين نجدهم تأخروا أو عزفوا عن الزواج بسبب الظروف المادية والاجتماعية.

- **المستوى التعليمي:** من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المستويات التعليمية للمبحوثين تراوحت بين المستويين المتوسط بنسبة 42.37% والثانوي بنسبة 33.89% يليها المستوى الابتدائي بنسبه 16.94% وأخيرا مستوى الجامعي بنسبة 6.77%.

مما سبق نخلص إلى أن غالبية المبحوثين متعلمين وأنه لا توجد نسبة للامية أما تركيز غالبية المبحوثين بين مستوى المتوسط والثانوي فيعود لطبيعة العمل التي لا تتطلب مؤهلات علمية عالية.

- **الموطن الأصلي:** من خلال ما تضمنه الجدول نلاحظ أن نسبة 67.49% من إجمالي مجتمع البحث هم من أصول حضرية فيما تقابله نسبة 32.20% عمال من أصول ريفية.

ونستنتج من خلال هذه الإحصائيات أن اغلب المبحوثين لديهم خلفية العامل الحضري والذي يختلف عن العامل ذوي الخلفية الريفية فالعامل الريفي يتميز كما تطرقنا إليه في الجانب النظري في الفصل الثاني: الرواسب السوسيوثقافية (المكونات غير المادية للرواسب السوسيوثقافية) بقوة الانتماء ومتانة العلاقات القرابية كما يميل إلى اهتمامه بالعائلة أكثر من اهتمامه بالعمل عكس العامل الحضري الذي يهتم بالعمل ويؤمن بالعديد من القيم والمعايير المشابهة لتلك الموجودة في المؤسسة.

- **مكان الإقامة:** من خلال ما تضمنه الجدول السابق فإن اغلب العاملين يقطنون بالمدينة بنسبة 92.35% مقابل 18.64% قاطنين بالريف.

ونستنتج من خلال هذا أن أفراد مجتمع البحث اغلبهم من أصول حضرية فهم قاطنين بالمدينة وباعتبار أن المؤسسة تقع تقريبا في وسط المدينة وهذا ما يسمح بالوصول إلى مكان العمل في الوقت، وهو مؤشر ايجابي للعامل والمؤسسة معا .

الجدول رقم (2) يمثل أفراد مجتمع البحث حسب الخصائص المهنية

الدخول للعمل			العمل			الاقدمية		
المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	قيم المتغير	المجموع	التكرار	الفئات
% 81.35	48	عن طريق المسابقة	%83.05	49	بصفة دائمة	%13.55	8	4 - 1
						%33.89	20	8 - 5
%18.64	11	عن طريق علاقات شخصية	%16.94	10	بصفة مؤقتة	%16.94	10	12 - 9
						%10.16	6	16 - 13
						%16.94	10	20 - 17
						% 1.69	1	24 - 21
						%6.77	4	28 - 25
						%100	59	المجموع
%100	59	المجموع	%100	59	المجموع	%100	59	المجموع

- الأقدمية: من خلال الجدول يتضح أن أفراد المجتمع أغلبيتهم تمثل فئة عمال ذوي أقدمية تتراوح بين (01 - 12س) بنسبة 64.38% تليها نسبة 26.36% تمثل فئة عمال من ذوي أقدمية تتراوح بين (13 - 20س) وأخيرا نسبة 8.46% لفئة عمال ذوي أقدمية تتراوح بين (21 - 28س).

نستنتج أن المؤسسة بها عمال تتنوع اقدميتهم بين القصيرة والمتوسطة والطويلة وتركزت أغلبية العاملين من ذوي الاقدمية بين القصيرة والمتوسطة . كما انه هناك نسبة قليلة من العمال ذوي الخبرة الطويلة ، وهذا لا يمنع استفادة العاملين من عاداتهم وأعرافهم المهنية.

- العمل: من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن أغلبية العمال يعملون بصفة دائمة بنسبة 83.05% في حين نجد العمال بصفة مؤقتة يمثلون نسبة 16.94%.

وهذا ما يدل على الاستقرار الوظيفي لمعظم افراد مجتمع البحث، وهو العامل الذي يؤثر بشكل ايجابي على عمل ومردود ، كما ان المؤسسة تعتمد على العاملين الدائمين نظرا لخبرتهم المهنية

ومن خلال هذا نستنتج ان المؤسسة تعتمد في نشاطها على فئة العمال الدائمين والذين يظهرون التزامهم في العمل بحكم أنهم اكتسبوا عادات وتقاليد وأعراف مهنية في المؤسسة .

- الدخول للعمل: من خلال الجدول أعلاه يتبين بأن نسبة 81.35% من مجتمع البحث أكدوا أنهم التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقة في المقابل أجابت نسبة 18.64% بأنهم التحقوا بالمؤسسة عن طريق علاقات شخصية.

ومن خلال هذا نستنتج بأن العمل بالمؤسسة كعون تنفيذ لا يتطلب مستوى تعليمي أو شهادات عليا عكس، فالمؤسسة تعتمد في عملية التوظيف على الطرق الرسمية في توظيف العمالة اللازمة بشكل عام

II. بيانات عامة حول الرواسب السوسيوثقافية

الجدول رقم (3) يمثل نظرة العامل للعمل

النسبة %	التكرار	نظرة العامل للعمل
88.13%	52	عائد مادي
11.86%	7	عائد معنوي
100%	59	المجموع

المصدر: (س 10)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 88.13 % أكدوا في إجاباتهم على أنهم يعملون لأجل العائد المادي مقابل نسبة 11.86% ممن أجابوا على أنهم يعملون لأجل قيمة معنوية.

ومنه نستنتج أن القيم المادية أصبحت الرابطة القوية التي تربط العمال بتنظيماتهم، كما نفسر أن عمال التنفيذ لا يختلفون كثيرا في القيم التي يسعى كل عامل لتحقيقها فجلهم يعملون لأجل كسب العيش. ولا يوجد مجال آخر رغم أن العامل الجزائري يملك مجموعة من المكتسبات السوسيوثقافية كضرورة العمل وتحقيق الذات والمعتقد الديني الذي يعتبر العمل كوسيلة للعبادة.

وفي خضم هذا نستنتج أن العامل بالمؤسسة مجال الدراسة أجبرته الظروف والواقع الراهن الذي جاء بمعطيات جديدة مثل تحقيق المكاسب المادية.

- الأفكار والاتجاهات

الجدول رقم(4) يبين العلاقة بين نظرة العامل للأوامر والتعليمات وعملية الإصغاء

المجموع		التجاهل		الإصغاء		الإصغاء والتجاهل
مجموع النسب %	مجموع التكرار	ن. %	ت	ن. %	ت	
27.11%	16	8.47%	5	18.64%	11	تسيء
72.87%	43	10.16%	6	62.71%	37	لا تسيء
100%	59	18.63%	11	81.35%	48	المجموع

المصدر (س 11 - 26)

تبين الإحصائيات الكمية من خلال الجدول أعلاه الذي يبين العلاقة بين نظرة العامل للأوامر والتعليمات الصادرة من المشرف وعملية الإصغاء والتجاهل لهذه التعليمات فكانت نسبة 62.71% من الذين يقولون بأنهم يصغون للمشرف أقروا بأن هذه التعليمات والأوامر لا تسيء إليهم فيما أقرت نسبة 18.64% عكس ذلك، في المقابل نجد أن نسبة 10.16% ممن يقولون بأنهم يتجاهلون هذه الأوامر يرون بأن هذه الأوامر لا تسيء إليهم بينما أجابت نسبة 8.47% منهم بأن الأوامر تسيء إليهم، ومن ثم نرى بأنه لا توجد علاقة بين الإساءة التي تحملها الأوامر والإصغاء إليها .

وقد أكد رئيس مصلحة الإنتاج ورئيس مصلحة المستخدمين في إجاباتهم عن سؤال هل يصغي لك العاملين أثناء توجيههم وإعطائهم تعليمات فأجابوا بأنهم يصغون جميعا.

ونستنتج من هذا أن هناك من عمال التنفيذ من يصغي رغم أنه يرى بأن هناك إساءة في هذه الأوامر والتعليمات من طرف المشرف وآخرين يرون على أنها مجرد عملية توجيه وإرشاد في إطار العمل ومن ثم فعملية الإصغاء للرئيس أصبحت واجب واحترام، فالعامل بهذا التصرف (الإصغاء) يقوم بسلوك ذاتي دون ضغط من الرئيس أو المشرف فسلوكه يعبر عن تفكيره واتجاهه نحو الرئيس والمشرف .وفي هذا السياق فإن الاتجاهات والأفكار المترسبة لدى العامل تلعب دورا كبيرا في توجيه وتحديد سلوكه الذي يصدره داخل المؤسسة أثناء تفاعله مع أعضاء التنظيم سواء كان هذا السلوك ايجابيا أو سلبيا، مثلما رأينا في الجانب النظري (أهمية الرواسب السوسيوثقافية في تحديد السلوك) وذلك في الفصل الثاني.

الجدول رقم (5) يبين العلاقة بين قناعة العامل بالمهام المكلف بها واستجابته للأوامر والتعليمات

المجموع		لا يقوم بذلك		التأخير لوقت لاحق		التنفيذ مباشرة		الاستجابة لأوامر
مجموع النسب %	مجموع التكرار	% ن	ت	% ن	ت	% ن	ت	الاقتناع بالمهام
57.6%	34	6.77%	4	13.55%	8	37.28%	22	نعم
41.86%	25	8.47%	5	5.08%	3	28.31%	17	لا
100%	59	15.24%	9	18.63%	11	65.59%	39	المجموع

(س 12 - س 25)

من خلال الجدول أعلاه المبين للعلاقة بين الاقتناع بالمهام والاستجابة لتنفيذ الأوامر تبين أن نسبة 37.28% من الذين ينفذون الأوامر مباشرة أقرروا بأنهم مقتنعين بالمهام، فيما اقرت نسبة 28.31% عكس ذلك. في المقابل نجد نسبة 13.55% ممن يقولون بأنهم يؤخرون تنفيذ المهام لوقت لاحق يقرون بأنهم مقتنعين بالمهام، فيما كانت نسبة 5.08% عكس ذلك. وأخيرا نسبة 8.47% ممن أقرروا بأنهم لا ينفذونها أقرروا بأنهم غير مقتنعين بالمهام فيما كانت نسبة 6.77% عكس ذلك.

وفي خضم هذا نرى بأنه لا توجد علاقة بين الاقتناع بالمهام والاستجابة لتنفيذ الأوامر.

ومن خلال هذا نستنتج أن سلوك الطاعة والانضباط موجود بالمؤسسة مجال الدراسة فمن العمال المنضبطين والملتزمين عن قناعة ومنهم من ينفذ الأوامر والتعليمات رغم عدم اقتناعه بهذه المهام فهو يلتزم وينضبط استجابة للقوانين التي تفرضها المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه دراسة تقيّة محمد المهدي : الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة حيث توصل إلى أن المؤسسة تفرض على الإنسان أن ينظم حياته في الحياة المهنية .

الجدول رقم (6) يمثل اهتمام العامل بنجاح المؤسسة

النسبة %	التكرار	مدى الاهتمام بنجاح المؤسسة
81.35%	48	نعم
18.64%	11	لا
100%	59	المجموع

المصدر (س - 14)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 81.35 % من إجمالي مجتمع البحث يقرون بأنهم يهتمهم نجاح المؤسسة مقابل نسبة 18.64 % من العمال الذين اقرروا عكس ذلك.

ومنه فإن اغلب العاملين لهم اهتمام ايجابي نحو المؤسسة فهم يرون أن من فائدتهم نجاح المؤسسة، باعتبار أنهم أعضاء ينتمون إليها، من جهة أخرى فإنها تمثل مصدر رزقهم .

ويأتي هذا الاهتمام للعامل بنجاح مؤسسته نتيجة الولاء والانتماء إليها، فيسلك الفرد العامل سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من اجل الإسهام في نجاح واستمرارية المؤسسة كالاستعداد لإعطاء جهد أكثر والقيام بأعمال تطوعية لصالح المؤسسة والعاملين بها وتحمل مسؤوليات إضافية.

الجدول رقم (7) يمثل مدى تطابق قيم العامل وقيم المؤسسة

النسبة %	التكرار	مدى تطابق قيم العامل وقيم المؤسسة
71.18%	42	نعم
28.81%	17	لا
100%	59	المجموع

(س - 13)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 71.18 % تمثل العاملين الذين اقرروا بتطابق قيمهم مع قيم المنظمة، مقابل نسبة 28.81 % اقرروا عكس ذلك.

وقد أكد رئيس مصلحة الإنتاج انه في حالة تغيير آليات العمل أو وضع قوانين جديدة للعمل فإن معظم العاملين يقاومون في البداية ومع مرور الوقت تصبح الأمور عادية، وهذا يؤكد على أن العاملين بالمؤسسة يرفضون التغيير انطلاقاً من عاداتهم المهنية وأعرافهم التي اكتسبوها خلال وجودهم بالمؤسسة،

ويمكن استنتاج ان اغلب عمال التنفيذ يرون أن قيم المؤسسة تتطابق مع قيمهم ونفس ذلك بالعلاقة الايجابية الموجودة بين العمال والمؤسسة، فالعمال يؤثرون بانضباطهم والتزامهم داخل المؤسسة مقابل تلقي التقدير والتحفيز المادي والمعنوي فتصبح العلاقة هنا علاقة تأثر وتأثير. وهذا كله ناتج عن القيم والسلوكيات الايجابية التي يحملها الأفراد داخل المؤسسة.

الجدول رقم (8) يمثل العلاقة بين رضا العاملين بعملهم وامتثالهم وطاعتهم لأوامر المشرف

المجموع		لا		نعم		الامتثال لأوامر
مجموع	مجموع	ن%	ت	ن%	ت	رضا العاملين
النسب %	التكرار					
69.48%	41	28.81%	17	40.67%	24	نعم
30.49%	18	10.16%	6	20.33%	12	لا
100%	59	38.97	23	61%	36	المجموع

المصدر (س15- س27)

من خلال الجدول المبين للعلاقة الموجودة بين رضا العاملين عن العمل و امتثالهم وطاعتهم للأوامر تبين أن نسبة 40.67% ممن يمثلون للأوامر أقرروا بأنهم راضون عن العمل، فيما أقرت نسبة 20.33% عكس ذلك، مقابل نسبة 28.81% ممن لا يمثلون للأوامر أكدوا بأنهم راضون عن العمل، فيما أقرت نسبة 10.16% عكس ذلك إن تأكيد نسبة 40.67% من العاملين على طاعتهم وامتثالهم للأوامر وفي نفس الوقت تأكيدهم على رضاهم عن العمل يبين لنا مدى علاقة الرضا بالعمل وبالتالي فإنه كلما كان الرضا عن العمل زاد امتثال العاملين وطاعتهم للرؤساء والمشرفين. نخلص إلى أنه هناك امتثال للعمال بالمؤسسة مجال الدراسة كما أنهم راضون على العمل. والطاعة والامتثال هنا ليست قهرية بل هي طوعية من العامل لان رضاه وانتمائه دفعه لإتباع هذا السلوك.

الجدول رقم(9) يمثل شعور العاملين بالانتماء لجماعة العمل.

مجموع النسب %	مجموع التكرار	الشعور بالانتماء لجماعة العمل
72.88%	43	نعم
27.11%	16	لا
100%	59	المجموع

المصدر(س16)

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 72.88% من مفردات مجتمع البحث تقر بأنها تشعر بالانتماء إلى جماعة العمل، ونسبة 27.11% تشعر بعدم الانتماء لهذه الجماعات. إن الشعور بالانتماء إلى الجماعة يأتي نتيجة التعاون والاحترام القائم بين العمال أثناء العمل، فالعامل يشعر بوجود سند وتعاون من زملاء يجعله يشعر بالانتماء إلى هذه الجماعة، كذلك ثقافة المؤسسة، في جانبها المهتم بالعامل من خلال توفير جو يسمح له بتحقيق أهدافه. ومن ثم فإنه يشعر بالرضا والأمان، كما أن الاتصالات والتفاعل القائم بين جماعات العمل داخل المؤسسة لا يقوم فقط على أساس التنظيم الرسمي بل هناك علاقات غير رسمية تجعل العامل يحس دائما بالانتماء إلى جماعة العمل، وهذا ما ذهب إليه " التون مايو" من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسته، فقد أكد على وجود التنظيم غير الرسمي بين جماعات العمل.

وفي هذا السياق فإن العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حسب المعطيات الكمية جلهم يشعرون بالانتماء إلى الجماعة، وهذا يرجع إلى العلاقة القائمة على أساس التعاون والاحترام والتقدير رغم وجود إطار رسمي ينظم نمط الاتصال والعلاقة بين العمال.

الجدول رقم(10) يمثل تطابق قيم العامل وقيم المؤسسة حسب المواطن الاصيلي

المجموع		لا		نعم		تطابق القيم
مجموع	مجموع	ن %	ت	ن %	ت	المواطن الاصيلي
النسب %	التكرار					
%25.41	15	%8.47	5	%16.94	10	ريف
%79.76	44	%30.61	15	%49.15	29	مدينة
%100	59	%39.08	20	%66.09	39	المجموع

المصدر (س5- س13)

من خلال الجدول رقم (10) المبين لتطابق قيم العامل وقيم المؤسسة حسب المواطن الاصيلي فإنه تبين أن نسبة 49.15% ممن يرون أن قيمهم تتطابق وقيم المؤسسة أجابوا بأنهم من أصول حضرية فيما أجابت نسبة 16.94% بأنهم من أصول ريفية، في المقابل أقرت نسبة 30.61% ممن يرون أن قيمهم لا تتطابق مع قيم المؤسسة أنهم من أصول حضرية فيما أجابت نسبة 8.47% بأنهم من أصول ريفية .

ومن خلال قراءة الجدول نستنتج أن العمال من ذوي الخلفية الحضرية اغلبهم تتطابق قيمهم مع قيم التنظيم عكس العمال ذوي الخلفية الريفية.

وتؤكد نسبة 49.15% إلى أن متغير الخلفية الاجتماعية له علاقة جزئية على هذا التطابق قيم الفرد مع قيم المؤسسة كذلك، أن الفرد الذي ينشأ ويتربى في محيط حضري تتواجد به مختلف المؤسسات الصناعية فإن هذا الفرد له معرفة سابقة ولو بسيطة عن المناخ والعلاقات وعادات وأعراف المؤسسات الصناعية، وتأتي هذه المعرفة من خلال تفاعل هذا الفرد مع الجماعات والتي من الممكن أن تكون أعضاء في هذه التنظيمات،

عكس الذي لديه خلفية ريفية فإنه بعيد عن هذا المناخ لذا يجد صعوبة في تقبل قيم المؤسسة .

الجدول رقم(11) يبين نظرة العامل إلى الأوامر والتعليمات حسب سنوات الإقدمية

المجموع		لا		نعم		إساءة الأوامر والتعليمات
مجموع النسب %	مجموع التكرار	ن %	ت	ن %	ت	
%18.63	11	%6.77	4	%11.86	7	4-1
%15.24	9	%11.86	7	%3.38	2	8-5
%20.33	12	% 15.25	9	%5.08	3	12-9
%22.02	13	%16.94	10	%5.08	3	16-13
%8.46	5	%6.77	4	%1.69	1	20-17
%11.85	7	%10.16	6	%1.69	1	24-21
%3.38	2	%3.38	2	/	/	28-25
%100	59	%71.13	42	%28.78	17	المجموع

المصدر (س7- س11)

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 44.05% من ذوي الإقدمية التي تتراوح بين

(5-16س) يرون بان الأوامر لا تسيء إليهم، تليها نسبة 20.31% من ذوي الإقدمية التي

تتراوح بين (17-28 س)، وأخيرا نسبة 6.77% كانت من فئة عمال ذوي الاقدمية التي تتراوح بين (1-4 س).

بينما نسبة 20.32% ممن يرون أن الأوامر والتعليمات تسيء إليهم كانت من ذوي الاقدمية تتراوح بين (1-12س) تليها نسبة 8.46% من ذوي الاقدمية التي تتراوح بين (13- 24 س).

ومنه نستنتج بأنه هناك علاقة بين متغير الاقدمية ونظرة العامل للأوامر والتعليمات، فكلما زادت اقدمية العامل في المؤسسة زاد في تعديل سلوكه أثناء معاملته لكل التوجيهات والأوامر الصادرة عن الرؤساء والمشرفين عكس العاملين من ذوي الاقدمية القصيرة .

وبالإضافة إلى التأثير الذي تحدثه الاتجاهات والأفكار على سلوك الفرد فإن متغير الاقدمية كذلك يؤثر على سلوكيات العامل فعندما يتمتع باقدمية طويلة يكتسب عادات وتقاليد مهنية جديدة زيادة عن الأفكار والاتجاهات التي ورثها في مجتمعه المحلي، كما يؤثر على ترسخ بعض السلوكيات اليومية في العمل فيصبح يتعامل مع الأوامر بشكل يحافظ على منصبه، عكس العامل الذي لديه اقدمية قصيرة فيحدث له تصادم بين أفكاره واتجاهاته المكتسبة من مجتمعه المحلي وبين لوائح وقوانين المؤسسة. فينتج عنه اتجاهات وأفكار سلبية.

- العادات والتقاليد

الجدول رقم (12) يمثل وجود أصدقاء في العمل

النسبة %	التكرار	وجود أصدقاء في العمل
67.79%	40	نعم
32.20%	19	لا
100%	59	المجموع

المصدر (س17)

من خلال البيانات الإحصائية نلاحظ ان نسبة 67.79%، من إجمالي مجتمع البحث أجابوا بان لهم أصدقاء في العمل مقابل نسبة 32.20% كانت إجابتهم عكس ذلك .

يدل هذا على أن طبيعة العمل الذي يفرض على عمال التنفيذ العمل على شكل أفواج حيث يتجمعون في مكان العمل لأوقات طويلة، هذا ما يؤدي إلى بناء علاقات صداقة .

ونسبة 67.79 % تؤكد لنا وجود علاقات صداقة بين عمال التنفيذ في المؤسسة مجال الدراسة.

الجدول رقم (13) يمثل التعاون والتضامن القائم بين العمال.

%	ت	التعاون والتضامن بين العمال			
		%	ت	الاحتمالات	
72.88%	43	62.79%	27	الانتماء لنفس الجماعة القرابية	نعم
		13.95%	6	التقارب في السن	
		4.65%	2	التشابه في المهنة	
		4.65%	2	الزمالة في نفس فريق العمل	
		6.97%	3	الانتماء لنفس المنطقة	
		6.97%	3	تطابق القيم	
		100%	43	المجموع	
		27.11%	16	لا	
100%	59	المجموع			

المصدر (س18)

من خلال البيانات الكمية المبينة في الجدول أعلاه تبين أن أكبر نسبة 72.88% ممن اقرروا وجود التعاون والتضامن فيما بينهم، مقابل نسبة 27.11% من الذين أجابوا بعدم وجود هذا التعاون والتضامن، وحسب استجابة المبحوثين حول دوافع هذا التعاون والتضامن فإن نسبة 45.76% من إجمالي مجتمع البحث الذين أكدوا على وجود التعاون والتضامن اقرروا بان العلاقات القرابية هي الدافع إلى هذا التعاون والتضامن، فيما أقرت نسبة (10.16%) بان التقارب في السن هو الدافع لهذا التعاون، ثم التشابه في المهنة والزمالة في نفس فريق العمل بنسبة 3.38% لكل منهما وأخيرا تطابق القيم والانتماء إلى نفس المنطقة بنسبة 5.05%.

فيما أجاب رئيس المستخدمين عند مقابله بان الصلات القرابية تؤثر على عملية التعاون القائم بينهم فيما كانت إجابة رئيس مصلحة الإنتاج بأنه هناك صلات قرابية بين العاملين وتؤثر بشكل ايجابي على التعاون بالإضافة إلى الانتماء إلى نفس المنطقة .

ومن خلال هذا نستنتج أن سلوك العامل محكوم بتأثير ورغبات المجتمع وخاصة العلاقات ومنها العلاقات القرابية فهي تشجع على التعاون والتضامن أكثر منها على التنافس، إن هذا الانسجام داخل المؤسسة بين العمال من شأنه خلق سلوك ايجابي مثل سلوك الانضباط الذاتي، كما أن التقارب في السن بين فئات العمال يؤدي بهم إلى الاحتكاك والتفاعل الايجابي والذي تكون نتائجه التعاون والتضامن.

كذلك استخلص أن العلاقات بين العمال داخل المؤسسة يميزها طابع اجتماعي ثقافي أكثر من العلاقات الرسمية.

الجدول رقم (14) يمثل التعاون والتضامن القائم بين العمال

النسبة %	التكرار	مواضيع التعاون والتضامن
55.93%	33	مواضيع العمل
37.28%	22	مواضيع شخصية
6.77%	4	المساندة الاجتماعية
100%	59	المجموع

المصدر (س19)

من خلال البيانات الإحصائية المبينة أعلاه تبين أن نسبة 55.93% اقروا بان مواضيع التعاون تكون حول العمل مقابل نسبة 37.28% من الذين اقروا بان مواضيع التعاون تكون شخصية وأخيرا نسبة 6.77% ممن اقر وعلى ان التعاون يكون على شكل مساندة اجتماعية. نستنتج مما سبق إن تعاون و تضامن أعوان التنفيذ داخل المؤسسة هو تعاون في واقعه ينصب بالدرجة الأولى حول مسائل ذات طبيعة مهنية، كما يتعدى هذا التعاون إلى المواضيع الشخصية والاجتماعية كجمع التبرعات وتقديم السلفيات لبعضهم البعض، وهذا نتيجة الظروف المعيشية الصعبة التي يواجهونها، ونجد أن أي شكل من أشكال التعاون نابع من العادات والتقاليد التي يكتسبها العامل من المجتمع، هذه العادات والتقاليد تلزم العامل بإتباع نمط من السلوك المقبول اجتماعيا رغم أن هذا التعاون والتضامن يقع في إطار رسمي. فإن مختلف العلاقات كذلك تعمل على زيادة التعاون والتضامن، هذا ما تم ملاحظته في الجدول السابق رقم (13) حيث أفرزت البيانات الكمية بان أكثر من نصف العمال أكدوا بان الدوافع الحقيقية للتعاون والتضامن يعود إلى العلاقات القرابية.

الجدول رقم (15) جدول يبين العلاقة بين دوافع التعاون عند العامل وأهمية العمل الجماعي

المجموع		زيادة التعاون		تحقيق التقارب بين الزملاء		التساوي في تحمل المسؤولية		دور العمل الجماعي
مجموع النسب %	مجموع التكرار	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	دوافع التعاون
61.27%	36	13.55%	8	25.42%	15	22.03%	13	مصير مشترك
25.4%	15	3.38%	2	11.86%	7	10.16%	6	في الاتحاد قوة
13.54%	8	1.69%	1	10.16%	6	1.69%	1	ضغط العمل
//	//		//		//		//	اخرى
100%	59	18.62%	11	47.44%	28	33.88%	20	المجموع

المصدر: (س20 - س32).

ومن خلال البيانات الإحصائية تبين أن نسبة 25.42 % ممن أكدوا بان العمل الجماعي يؤدي إلى زيادة التقارب يقرون بان دوافع التعاون هي المصير المشترك، فيما نجد نسبة 11.86 % يقرون على أن دوافعهم للتعاون هي في الاتحاد قوة. وأخيرا نسبة 10.16% أكدوا أن دوافعهم للتعاون هي ضغوط العمل.

في المقابل نسبة 22.3 % ممن يرون أن العمل الجماعي يؤدي إلى التساوي في تحمل المسؤولية اقرروا أن دوافع تعاونهم هو المصير المشترك أما نسبة 10.16% يرون أن العمل هي في الاتحاد قوة، وأخيرا نسبة 1.69% ممن يرجعون دوافع العمل إلى ضغوط العمل.

وأخيرا 13.55 % ممن يرون أن العمل الجماعي يؤدي إلى زيادة التعاون يقرون أن دوافعهم للتعاون هي المصير المشترك تليها نسبة 3.38 % يقرون أن دوافعهم في الاتحاد قوة وأخيرا نسبة 1.69 % يقرون أن دوافع تعاونهم هي ضغوط العمل.

ومنه نستنتج انه لا توجد علاقة بين دوافع التعاون عند العمال ونظرتهم لدور العمل الجماعي.

ونرى في الأخير أن عمال التنفيذ في المؤسسة مجال الدراسة اغلبهم يرى أن الدافع إلى التعاون هو المصير المشترك باعتبار فئة عمال التنفيذ تركز عليهم عملية زيادة مستوى الإنتاج في المؤسسة، كما ترى النسبة الكبيرة منهم بان دور العمل الجماعي يحقق التقارب بين الزملاء ويزيد في تحمل المسؤولية. كما نستنتج أن العامل يعلم حجم المسؤولية في حال نجاح المؤسسة أو فشلها، ويبرز لنا هنا دور وتأثير الرواسب السوسيوثقافية من خلال نظرة العامل وتفكيره، وكذا تأثيره بالعادات والتقاليد الموجودة في المجتمع فهي تدفعه إلى سلوك تقبله الجماعة داخل المؤسسة.

من الفوائد الأساسية للعمل كفريق واحد هي للتعاون المشترك بين فريق العمل والإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب تنفيذها والاستجابة بشكل سريع وتحسين مهارات العاملين من خلال الاستفادة من بعضهم البعض ونرى أن العمال يختلفون في السبب الذي يدفعهم للتعاون مع زملائهم وتصورهم لأهمية العمل الجماعي .

- المعتقدات

الجدول رقم (16) يبين العلاقة بين سبب الانضباط في العمل والتزام العامل بمكان عمله.

المجموع		قليلا ما يخرج		يترك العمل ويذهب للاستراحة		الالتزام بمكان العمل		مدى الالتزام بمكان العمل
مجموع النسب %	مجموع التكرار	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	سبب الانضباط
66.09%	39	6.77%	4	13.55%	8	45.76%	27	الله سبحانه وتعالى
20.32%	12	3.38%	2	5.08%	3	11.86%	7	الضمير
13.53%	8	3.38%	2	1.69%	1	8.47%	5	عقوبات الإدارة
100%	59	13.53%	8	20.32%	12	66.09%	39	المجموع

المصدر (س21 - س36)

ومن خلال الجدول رقم(16) المبين للعلاقة بين مرجعية الانضباط وبين التزام العامل بمكان عمله تبين أن نسبة 45.76% ممن يلتزمون بمكان العمل يقرّوا بأنهم ينضبطون خوفاً من الله سبحانه وتعالى فيما كانت نسبة 11.86% ممن يرجعون ذلك للضمير، وأخيراً نسبة 8.47% يرجعون انضباطهم إلى الخوف من عقوبات الإدارة. في المقابل نجد نسبة 13.55% ممن يتركون العمل ويذهبون للاستراحة يرجعون ذلك إلى خوفهم من الله سبحانه وتعالى مقابل نسبة 5.08% يرجعون الانضباط إلى الضمير وأخيراً نسبة 1.69% ينضبطون خوفاً من عقوبات الإدارة.

أما نسبة 6.77% من الذين قليلا ما يخرجون اقرؤا بأنهم ينضبون خوفا من الله سبحانه وتعالى فيما كانت نسبة 3.38% للذين ينضبون خوفا من الضمير ونفس النسبة بالنسبة للذين ينضبون خوفا من عقوبات الإدارة.

ومنه فإنه هناك علاقة بين سبب الانضباط والالتزام بأماكن العمل واخلص إلى أن الملتزمين من عمال التنفيذ في المؤسسة ينضبون دون ضغط و مراقبة من الإدارة وذلك خوفا من الله سبحانه وتعالى كما يوجد بعض العاملين يلتزمون خوفا من تأنيب الضمير فالالتزام بدين الله يجعل الفرد العامل في مؤسسته منضبطا من ذاته دون توجيه او مراقبة وهذا ما يترجمه سلوك الالتزام بأماكن العمل في حضور وغياب المشرف. فيصبح هذا الالتزام واجب قبل ان يوجهه او يرشده المشرف او الرئيس.

لكل عامل في المؤسسة مرجعية قد تكون سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية وعادة يكون العامل متمسك بمرجعية دينية وعلى ذلك يؤثر في سلوكه، كما أن التمسك بمرجعية دينية في إطار العمل قد يؤثر على قرارات الفرد وقد يسلك هذا العامل مسلكا يعود بالنفع على المؤسسة التي يعمل بها ومنه يستفيد المجتمع ككل.

الجدول رقم (17) يبين سبب التزام العامل مع الزملاء والقيادة

النسبة %	التكرار	التزام العامل مع الزملاء والقيادة
72.88%	43	دينك يامرك بذلك
11.86%	7	احتراما لهم
8.47%	5	كسب ثقتهم
6.77%	4	خوفا منهم
100%	59	المجموع

المصدر (س22)

من خلال الجدول المبين لسبب التزام العامل مع زملائه في العمل ومع الرؤساء و المشرفين أجابت نسبة 72.43% من مجتمع البحث بان الالتزام مع الزملاء هو ديننا والذي يأمرنا بذلك مقابل نسبة 11.86% ممن يرون بان الالتزام مع الزملاء والرؤساء مرده الاحترام القائم بينهم ، تليها نسبة 8.47% ممن يرون بان سبب هذا الالتزام هو من اجل كسب ثقتهم ، واخيرا نسبة 6.77% تمثل الذين يخافون من القادة لذا فهم يلتزمون.ومنه فإن اغلب عمال التنفيذ في المؤسسة مجال الدراسة يلتزمون مع بعضهم البعض ومع الرؤساء فهذا الالتزام يترجمه الصدق و الإخلاص والتعاون والاحترام والتقدير ، كذلك الطاعة والامتثال للمشرف، ومرد هذا السلوك معتقدات العامل.

فالمعتقدات التي يؤمن بها الفرد العامل هي أفكار تنشأ لديه نتيجة خبرته، وهذه الأفكار تحدد له صواب الشيء من خطأه، ومن هذا المنطلق فإن المعتقدات الدينية والقيم هي موجّهات السلوك والدين مستودع هذه القيم، وبالتالي فإن هذه القيم الدينية هي التي تحدد

أنماط سلوك الفرد وتحركه باعتبار أن العلاقة بين القيم والمعتقدات الدينية علاقة وطيدة ويظهر ذلك من خلال مظاهر السلوك، فالسلوك يعبر عن الاعتقاد. والقيم الدينية تعتبر الأساسية في كل المجتمعات. وهذا ما تطرقنا إليه في الجانب النظري في الفصل الثاني الخاص بالرواسب السوسيوثقافية، (عناصر الرواسب السوسيوثقافي) القيم الدينية، والتي توجهه وتحرره من الأنانية.

الجدول رقم (18) يبين إن كان العامل يقوم بإخفاء معلومات بخصوص العمل

النسبة %	التكرار	إخفاء المعلومات
33.89%	20	نعم
66.10%	39	لا
100%	59	المجموع

المصدر: (س23)

من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين لنا أن نسبة 66.10 % اقروا لا يقومون بإخفاء المعلومات المتعلقة بالعمل على المشرف مقابل نسبة 33.89% من العمال الذين أكدوا على أنهم يخفون معلومات متعلقة بالعمل على المشرف. ومن خلال هذه الإحصائيات الكمية نستنتج أن أكثر من نصف العمال في المؤسسة يعتمدون على مبدأ الصدق مع المشرف والرئيس وكذلك الزملاء أثناء تأدية مهامهم، والصدق مع الزملاء والمشرفين نابع من مسؤولية العامل في عمله، وإيمانه بالقيم الدينية، في حين نفسر إخفاء بعض المعلومات من بعض العمال يرجع إلى عدم رغبتهم في

الظهور في العمل او خوفهم من الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضدهم وممكن أن تصل إلى الطرد خاصة وإذا كانت هذه المعلومات تتعلق بالأخطاء المهنية الصادرة عن الزملاء فيتوقع العامل معاقبة زميله، وبالتالي يحاول إخفائها عن الإدارة.

الجدول رقم (19) يبين العلاقة بين مسؤولية العامل وحضوره للعمل

المجموع		يتأخر دائما		يتأخر أحيانا		الحضور في الوقت الرسمي		مواقبت الحضور
مجموع النسب %	مجموع التكرار	%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	مدى مسؤولية العامل عن نجاح المؤسسة
%81.34	48	/	/	%27.11	16	%54.23	32	مسؤول
%18.69	11	%3.38	2	%5.08	3	%10.16	6	غير مسؤول
%100	59	%3.38	2	%32.19	19	%64.39	37	المجموع

المصدر (س24-س37)

ومن خلال الدراسة الميدانية أفرزت البيانات الكمية أن نسبة 54.23% ممن يحضرون في الوقت المناسب اقرروا بأنهم مسئولين على نجاح المؤسسة، فيما أجابت نسبة 10.16% بأنهم غير مسئولين .

في المقابل نجد نسبة 27.11% ممن يتأخرون أحيانا يقرون بأنهم مسئولين فيما أقرت نسبة 5.08% بأنهم غير مسئولين.

وأخيرا كانت نسبة 3.38% ممن يتأخرون أحيانا اقرروا بأنهم غير مسئولين.

وتؤكد نسبة 54.23% على وجود علاقة بين مسؤولية العامل على نجاح المؤسسة وحضوره للعمل.

ونجد أن العامل الذي يحرص على الحضور والانصراف في الوقت الرسمي للعمل يدرك مدى مسؤوليته في استقرار ونجاح المؤسسة من خلال إيمانه بأنه عنصر مساهم في تحقيق الأهداف التي سطرته المؤسسة وإدراكه بان التأخر يؤثر سلبا على

أهداف المؤسسة، فتقافة احترام الوقت مصدرها التنشئة الاجتماعية عبر مراحل حياة الفرد العامل، وفي هذا السياق نجد أن تالكوت بارسونز " عندما قسم مراحل التنشئة الاجتماعية اجمع على أن الأسرة والمدرسة والمجتمع هم مصدر السلوك الذي يتعلمه ويكتسبه الفرد.

ونخلص في الأخير إلى أن عمال التنفيذ في المؤسسة مجال الدراسة اغلبهم يرون بأنهم مسؤولون ويحضرون في الوقت الرسمي للعمل، وهذا يترجم اتجاهاتهم وأفكارهم نحو المؤسسة، كما يعتبر التزامهم بالوقت تعبير عن الرواسب السوسيوثقافية الايجابية المترسبة لديهم، والمكتسبة من خلال تفاعلهم مع الجماعة والمجتمع خلال مراحل حياتهم. والتي دفعتهم إلى الشعور بالمسؤولية اتجاه أهداف المؤسسة ومن ثم التزامهم بالوقت الرسمي دون ضغوط ومراقبة من الإدارة.

ويمثل حضور العامل إلى عمله وانصرافه في الوقت المحدد احد مؤشرات الالتزام والانضباط، يأتي كل هذا من خلال استشعار العامل وتقديره لمسؤولياته داخل المؤسسة.

III. البيانات العامة حول الانضباط

الجدول (20) يمثل تكيف العامل مع جماعات العمل

النسبة	التكرار	كيف ترى نفسك مع الجماعة
72.88%	43	مدمج
27.11%	16	منعزل
100%	59	المجموع

المصدر: (س28)

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن نسبة 72.88% من إجمالي مجتمع البحث صرحوا بأنهم مندمجين مع جماعات العمل مقابل 27.11% ممن اقرروا بأنهم عكس ذلك. من خلال هذا نستنتج أن اغلب العاملين مندمجين مع بعضهم البعض ويمكن تفسير ذلك إلى طبيعة العمل أولاً التي تفرض عليهم الاختلاط والمعاملة مع بعضهم البعض هذا من جهة كذلك المستوى التعليمي المتقارب فنجد أن اغلب العاملين من مستوى المتوسط والثانوي هذا العامل يجعلهم أكثر انسجاماً وتقارباً في الأفكار والاتجاهات، كذلك نجد مكان النشأة والإقامة فمعظم العاملين يقطنون بالمدينة نفسها التي ولدوا بها، أما العاملين الذين يفضلون الانعزال فنجد أن أفكارهم واتجاهاتهم تدفعهم إلى ذلك أو بحكم أن بعض الأنشطة تتطلب الهدوء مما يتعود العامل على ذلك فيصبح يفضل الانعزال أو الابتعاد عن الجماعة.

الجدول (21) يمثل علاقة العامل مع الزملاء

النسبة	التكرار	العلاقة مع الزملاء
50.84%	30	الاحترام
30.50%	18	التنافس
18.64%	11	الصراع
100%	59	المجموع

المصدر: (س29)

من خلال الجدول المبين أعلاه أفرزت النتائج الكمية ان النسبة الممثلة للعلاقة المبنية على الاحترام والتقدير 50.84% تليها العلاقة المبنية على أساس التنافس بنسبة 30.50% وأخيرا العلاقة المبنية على الصراع بنسبة 18.64%.

نستنتج أن نصف عمال المؤسسة تقوم العلاقة فيما بينهم على أساس الاحترام، وهذا يرجع إلى المكتسبات السوسيوثقافية التي يحملها الأفراد فطول المدة التي يقضيها العامل مع زميله بحكم العمل تجعلهم على علاقة احترام دائم. ومنهم من تقوم العلاقة بينهم على أساس التنافس في معظم الأحيان على مناصب العمل أو الترقية أو إرضاء المشرف والرئيس كما أن بعض العاملين تتصادم أفكارهم واتجاهاتهم مما يتولد عن ذلك صراع فيما بينهم.

الجدول (22) علاقة العامل مع المشرفين الرؤساء

النسبة	التكرار	العلاقة مع الرؤساء
66.10%	39	الطاعة والاحترام
22.03%	13	التجاهل والتحاشي
11.86%	7	التضامن والتماسك
100%	59	المجموع

المصدر: (س30)

و من خلال الجدول المبين أعلاه تشير الإحصائيات الكمية إلى ان 39 مفردة أي بنسبة 66.10 % من مجموع أفراد العينة يقرون بان العلاقة التي تربطهم برؤسائهم ومشرفيهم المباشرين أثناء العمل تقوم على أساس الطاعة والاحترام، مقابل نسبة 22.03 % من حجم العينة يقرون بأنهم يتجاهلون ويتحاشون المشرفين و الرؤساء، وأخيرا نسبة 11.86 % ممن اقرروا بان علاقاتهم مع الرؤساء والمشرفين تقوم على أساس التضامن والتماسك .

إن الانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة يجعل المشرف يسجل ذلك الانطباع الحسن على هذا العامل المنضبط ومنه يؤدي إلى خلق نوع من الاحترام والتقدير المتبادل بين العامل والمشرف

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن العلاقة المبنية على الطاعة والاحترام بين العامل والمشرف تؤدي بالضرورة إلى زيادة الروح المعنوية والاحترام والثقة المتبادلة هذا الجو السائد في محيط العمل يفتح المجال أمام العامل لإظهار سلوكه الايجابي مثل اتقان العمل وانضباطه دون مراقبة.

الجدول رقم (23) يمثل رغبة العامل في أسلوب العمل الجماعي والفردي

النسبة	التكرار	أسلوب العمل المفضل
% 76.27	45	الجماعي
% 23.72	14	الفردي
%100	59	المجموع

المصدر: (س31).

من خلال الجدول رقم (23) يتبين لنا اكبر نسبة أقرت بأنها تفضل العمل الجماعي بنسبة %76.27 مقابل نسبة %23.72 من الذين يفضلون العمل الفردي.

ويمكن استنتاج بان اغلب العاملين بالمؤسسة يفضلون العمل الجماعي لأسباب متعددة منها ما يرتبط بالعادات والتقاليد المترسبة لدى العامل ومنها ما يتعلق بظروف العمل وطبيعته، فالعامل لديه عادات وتقاليد اكتسبها عن مجتمعه تدفعه دائما إلى التعاون مع الزملاء كما يسميه البعض (التوزيع[□]) أي العمل الجماعي، أما طبيعة العمل فتتعلق بطبيعة النشاط الممارس حيث يستدعي هذا النشاط التعاون بين العمال مثل العمل بمصلحة الشحن تستدعي قوة جسدية مضاعفة لذلك. أما العاملين الذين يفضلون العمل الفردي فيرجع إلى ذهنية العامل فهناك عمال يفضلون عدم المخالطة كذلك بعض الأنشطة تحتم عليهم الالتزام والهدوء وعدم الفوضى والاختلاط، وقد اكد (وليام اوتشي) من خلال نظريته (Z) على انه يجب ان يكون مناخ العمل عائلي. ويعيشون مسراتهم ومعاناتهم معا، ويتصرفون وكأن الجميع ينتمون إلى عضوية عائلة واحدة .

يقصد الباحث بمصطلح التوزيع هي تعاون مجموعة من الأفراد لعمل ما، دون مقابل مادي، وكان يتركز هذا التعاون في اقله على بناء البيوت وجني¹ المحاصيل الزراعية على ان يكون هذا التعاون في كل مرة لشخص من القرية او الحي الذي ينتمي اليه، وهو نوع من التكافل الاجتماعي

الجدول رقم (24) يمثل لنا اتصال العامل بزملائه خارج المؤسسة

النسبة %	التكرار	الاتصال مع الزملاء خارج المؤسسة
69.49%	41	نعم
30.50%	18	لا
100%	59	المجموع

المصدر (س33)

من خلال الجدول أعلاه تبين أن نسبة 69.49% من إجمالي مجتمع يتصلون بزملائهم خارج المؤسسة مقابل نسبة 30.50% عكس ذلك.

هذا يدل على انه يوجد تواصل بين عمال التنفيذ حيث أن علاقات الصداقة تتعدى الجوانب المهنية إلى خارج المؤسسة، أن التفاعل القائم بين العمال على مستوى المؤسسة بصفة عامة وعلى مستوى مكان العمل بصفة خاصة تنتج عنه علاقات صداقة تتطور هذه العلاقة وتمتد إلى خارج المؤسسة، وباعتبار الفرد العامل في المؤسسة اجتماعي فإنه يميل بطبعه إلى ربط هذه العلاقات، ولقد أكد العالم الايطالي " باريتو " في تصنيفه للرواسب من خلال عنصر راسب استمرار الجماعة والجماعات فالعلاقات ليست عملية عفوية بل هي من اجل استمرار هذه الجماعة، وهذا ما يعطيها البعد الاجتماعي وذلك من خلال: دوام العلاقات بين الفرد والأشخاص الآخرين والعلاقات الأسرية و القرابية.

بالتالي فان العلاقات التي تنشئ داخل المؤسسة بين العاملين تتطور إلى علاقات اجتماعية وشخصية خارج المؤسسة، وهذا من شأنه زيادة التكيف وارتفاع الروح المعنوية والانتماء وكذا الانسجام و زيادة الانضباط مع الزملاء في العمل.

الجدول (25) يمثل انتماء العامل للمؤسسة

النسبة	التكرار	انتماء العامل للمؤسسة
81.35 %	48	نعم
18.64 %	11	لا
100 %	59	المجموع

المصدر: (س34)

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أكبر نسبة 81.35% من إجمالي مجتمع البحث يعتبرون أنفسهم جزءاً من المؤسسة مقابل 18.64% عكس ذلك. وفي هذا السياق فإن رئيس مصلحة الوسائل العامة أجاب بأنه هناك اهتمام كبير من طرف العاملين.

نستنتج من خلال هذا أن معظم العاملين يشعرون بهذا الانتماء إلى المؤسسة، ويمكن تفسير ذلك بالاهتمام الكبير الذي يبديه العامل بعمله باعتبار أن هذا العمل هو مصدر عيشه مما يجعله مهتم أكثر بالإضافة إلى جو العمل القائم على علاقات الاحترام والتقدير سواء من طرف الزملاء أو المشرفين كذلك مدة العمل فكلما زادت المدة زاد هذا الشعور، أما العاملين الذين يحسون عكس ذلك فيرجع إلى عدم اقتناعهم بالعمل أو تفكيرهم في البحث عن منصب عمل آخر في مؤسسة أخرى بسبب عدم رضاهم.

- الالتزام وإتقان العمل

الجدول رقم(26) يمثل صبر العامل على العمل خارج أوقات العمل الرسمي

النسبة	التكرار	العمل بعد نهاية الوقت الرسمي
64.40 %	38	تصبر وتكمل العمل
35.59 %	21	التظاهر بالتعب
100 %	59	المجموع

المصدر: (س38)

من خلال الجدول رقم (26) يتبين لنا أن أكبر عدد من إجمالي مجتمع البحث اقرؤا بأنهم عند زيادة العمل بعد نهاية الوقت الرسمي للعمل يكملون العمل ويصبرون على ذلك بنسبة 64.40 % مقابل نسبة 35.59 % اقرؤوا بأنهم يتظاهرون بالتعب. نستنتج أن أكثر من نصف العمال بالمؤسسة مجال الدراسة يصبرون أثناء وجود عمل إضافي تتطلبه المؤسسة خارج الوقت الرسمي هذا يدل على أن العمال يدركون دورهم في نجاح مؤسستهم كما يعبر هذا عن درجة ولاء العمال للمؤسسة، كما أن الصبر صفة من الصفات التي يتميز بها العاملين وهي بمثابة دعامة روحية يقاوم بها العامل الصعاب ويتحملها، ويلجأ بعض العمال للتظاهر بالتعب وذلك لعدم قبولهم لفكرة زيادة العمل فلا يصرحون مباشرة بل يتظاهرون بالتعب وعدم القدرة، وذلك لتفادي ملاحظة المشرف وتقييمه السلبي.

الجدول رقم (27) يبين امتثال العامل للمشرف حسب الاقدمية

المجموع		لا		نعم		الامتثال والطاعة سنوات الاقدمية
مجموع النسب %	مجموع التكرار	%ن	ت	%ن	ت	
%13.54	8	%3.38	2	%10.16	6	4 - 1
%33.59	19	%15.25	8	%18.64	11	8 - 5
%16.94	10	%1.69	1	%15.25	9	12 - 9
%10.16	6	%8.47	5	%1.69	1	16 - 13
%18.67	11	%5.08	3	%13.59	8	20 - 17
%3.38	2	%1.69	1	%1.69	1	24 - 21
%5.08	3	/	/	%5.08	3	28 - 25
%100	59	%35.56	20	%64.44	39	المجموع

المصدر (س7 - س27)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 44.05 % ممن اقرؤا بأنهم يمثلون لأوامر المشرف هم من فئة عمال ذوي الاقدمية التي تتراوح بين (1-12 س) مقابل نسبة 22.05 % هم من فئة عمال من ذوي الاقدمية التي تتراوح بين (13-28 س) فيما كانت نسبة 20.32 % ممن اقرؤا بأنهم لا يمثلون كانت من فئة (1-12س) مقابل نسبة 15.24 % من فئة عمال ذوي الاقدمية التي تتراوح بين (13-28س).

ومن خلال هذه القراءة نستنتج أن العاملين المبتدئين او ذوي الاقدمية المتوسطة في المؤسسة أي من بداية مشوارهم المهني يظهرون نوع من الالتزام والطاعة، كما نجد

أن بعض العاملين في السنوات الأولى من العمل لا يتكيف مع نظام المؤسسة مما يجعله لا يلتزم ولا يطيع المشرفين .

نستنتج بان متغير الاقدمية له علاقة وطيدة باستجابة العامل للمتطلبات التي تفرضها المؤسسة.

الجدول رقم (28) يمثل تصرفات العامل عند وقوع الأخطاء في العمل

النسبة %	التكرار	تصرف العامل عند وقوع الأخطاء
32.20%	19	يكمل العمل
50.54%	30	يحاول تصحيح ذلك
16.94%	10	يقوم بتبليغ المسؤول المباشر
100%	59	المجموع

المصدر (س35)

من خلال الجدول المبين لتصرف العامل عند وقوع أخطاء أثناء العمل تبين أن نسبة 50.54 % من مجتمع البحث أكدت على محاولة تصحيح هذه الأخطاء، تليها نسبة 32.20%.

ممن أكدوا على أنهم يكملون العمل، وأخيرا نسبة 16.94% ممن أكدوا بأنهم يبلغون المشرف عند وقوع الأخطاء.

إن نسبة 50.54% تبين أن عمال التنفيذ بالمؤسسة مجال الدراسة لديهم نوع من المبادرة وتحمل المسؤولية وحب الإتقان للعمل.

هذه الايجابيات التي يملكها العامل من شأنها المحافظة على أملاك المؤسسة كما يضمن سلامة منتوجها، مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة والمحافظة على استمراريتها ومن ثم ضمان الاستقرار الوظيفي.

ونخلص إلى أن كل تصرف أو سلوك يصدره العامل في المؤسسة مصدره الأفكار التي ترسبت لديه.

III. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

مناقشة الفرضية الأولى: للأفكار والاتجاهات المترسبة دور في امتثال العامل وطاقته لقواعد التنظيم.

من خلال تحليل الجداول وجدنا أن نسبة 81.35 % أكدوا بأنهم أثناء إعطاء الأوامر والتعليمات من طرف المشرف يحاولون الإصغاء إليه لفهم هذه التوجيهات، كما أكدت نسبة 72.81 % بان هذه الأوامر والتعليمات في نظرهم لا يرونها إساءة بل مجرد تكليف وتوجيه في إطار العمل. كما بينت ان نسبة 18.64 % بأنهم يصغون رغم نظرتهم الى الأوامر على انها تسيء إليهم ومنه فإنه لا توجد علاقة بين نظرة العامل للتعليمات و للأوامر والإصغاء. وأكد جل العمال وبنسبة 81.35% بأنه لديهم جانب كبير من الاهتمام بنجاح مؤسستهم، وهذا ما يدفعهم إلى الالتزام في العمل دون ضغط أو مراقبة .

ونجد أن أغلبية العمال أكدوا أن قيمهم تتطابق مع قيم المؤسسة بنسبة 71.18% وهذا ما عكسه سلوك الالتزام والانضباط للعاملين داخل المؤسسة محل الدراسة، ونجد أن هذا الالتزام مصدره أفكارهم واتجاهات في المقابل يتلقون التحفيز المادي والمعنوي. هذا التفاعل من شأنه زيادة سلوك الانضباط الذاتي.

كما أكدت نسبة 61% من إجمالي مجتمع البحث بأنهم راضون عن العمل الذي يقومون به بالمؤسسة وأقرت منهم أكبر نسبة 40.67 % بأنهم يمتثلون عن قناعة، ومنه فإنه هناك علاقة بين الاقتناع والامتثال والطاعة للمشرفين.

ونجد أن هذا الامتثال والطاعة نابع من قناعة العامل بالعمل وليس إلزام أو قهر الإدارة أو الخوف من عقوباتها، فالعامل المقتنع بعمله ودوره داخل المؤسسة يصبح منضبط من ذاته وليس مجبر على ذلك.

وأظهرت النتائج أن نسبة 72.88 % من إجمالي مجتمع البحث لديهم شعور بالانتماء إلى جماعة العمل، وهذا الشعور يدفع بالعامل دائماً إلى إظهار السلوك الايجابي وخاصة أمام المشرفين والرؤساء.

ومن خلال تحليل هذه الجداول نصل إلى أن الرواسب السوسيوثقافية المترسبة لدى الأفراد والمتمثلة في الأفكار والاتجاهات لها دور كبير في توجيه وتحديد السلوك الايجابي للعامل داخل المؤسسة، فالعامل الذي يطيع ويمتثل وينفذ التعليمات والأوامر انطلاقاً من اقتناعه بالمهام ورضاه بالعمل وشعوره بالانتماء لجماعة العمل ورؤيته لقيم المنظمة بأنها تتطابق مع قيمه فإن هذا السلوك الايجابي يصبح ذاتي وطوعي وليس قهري.

كما أكدت نسبة 49.15% أن اغلب العاملين الذين تتطابق قيمهم وقيم المؤسسة كانوا من فئة العاملين من ذوي أصول حضرية وهذا يبين لنا دور المحيط الذي يكتسب منه الفرد رواسبه السوسيوثقافية وانطلاقاً من هذا فإننا نرى أن الفرضية الأولى تحققت بنسبة جزئية.

مناقشة الفرضية الثانية: للعادات والتقاليد المترسبة دور في عملية تكيف العامل مع جماعات العمل.

أكدت نسبة 67.79% ممن أجابوا بان لديهم أصدقاء في العمل مع بعضهم البعض خارج المؤسسة مما يشكل لنا فريق عمل متناسق ومنسجم، هذا التناسق والانسجام مصدره مبادرة كل عامل بسلوكه الايجابي المقبول في الجماعة، فكل عامل يؤمن بدوره وفي نفس الوقت يقدر عمل الآخرين. مما يخلق لنا نوع من التوافق في العمل.

وأقرت نسبة 72.88% بأنهم متعاونين ومتضامنين فيما بينهم فيما أقرت منهم اكبر نسبة 45.76% بان سبب هذا التعاون والتضامن مرده الانتماء إلى نفس الجماعة القرابية، وهذا يدل على شكل العلاقات بين العمال داخل المؤسسة حيث يغلب عليها الطابع الاجتماعي والثقافي أكثر من الجانب الرسمي. وهذا ما أكدته دراسة العقبي الأزهر أن

مظاهر الصداقة والعلاقات غير الرسمية بين مختلف العمال تعكس سيطرة الضوابط الاجتماعية كالعادات والتقاليد والأعراف على سلوك العاملين في أماكن العمل.

وكذلك أكد العالم الإيطالي " باريتو " بان من بين الرواسب السوسيوثقافية لدى الأفراد العلاقات القرابية فهي إحدى العناصر لمجمل هذه العناصر المكونة لها. وبالتالي فالعامل دائما يميل إلى محيطه الذي يعيش فيه وخاصة الأفراد المقربين منه .

أكد أكثر من نصف العمال من إجمالي مجتمع البحث بنسبة 55.93% بان مواضيع التعاون والتضامن تكون في مجال العمل وهذا التعاون المهني يعكس العادات والتقاليد المترسبة لدى العامل في المؤسسة فالعادات و التقاليد تدفع العامل إلى ميله دائما إلى التعاون والتضامن.

وأكدت نسبة 61.27% من إجمالي مجتمع البحث المدروسة أن الدافع الذي يجعلهم يتعاونون ويتضامنون هو المصير المشترك وهذا بين لنا مدى وعي العامل بأهمية التعاون والحس الجماعي، وفي نفس الجدول أكدت نسبة 47.44% بان الهدف من العمل الجماعي هو تحقيق التقارب بين الزملاء، كما يزيد من الاحترام والتقدير، هذا الشعور مصدره المكتسبات السوسيوثقافية المترسبة لدى العامل والذي تعلمها من المجتمع الذي ينتمي إليه. هذا الاحترام والتقدير يجعل العامل يزيد سلوكه الايجابي وخاصة انضباطه مع الجماعة، فليس اللوائح والقوانين هي التي أجبرته، بل ذلك التعاون والتقدير من الزملاء، كما توصلنا إلى اختلاف نظرة العامل لدوافع التعاون وكذا دور العمل الجماعي ومن خلال هذا العرض يمكن القول بان الفرضية الثانية قد تحققت نسبيا.

مناقشة الفرضية الثالثة: للمعتقدات دور في التزام العامل و اتقانه لعمله.

أظهرت لنا نسبة 66.09% من إجمالي مجتمع البحث بأنهم يلتزمون بأماكن عملهم خوفا من الله سبحانه وتعالى، ومنه فإن الالتزام أثناء العمل يرجع إلى اعتقاد العامل فالعامل تدفعه اعتقاداته الدينية إلى الانضباط في العمل، وبالتالي هذا الانضباط ليس خوفا من عقوبات الإدارة. ومنه فإنه هناك علاقة بين اعتقاد العامل خاصة

الاعتقادات الدينية والالتزام في العمل. وهذا ما أكدته نسبة 45.76% من الذين يلتزمون خوفاً من الله.

وأظهرت النتائج أن نسبة 76.24% من إجمالي مجتمع البحث بأنهم أثناء وقوع خطأ أو أي مشكلة أثناء العمل فإنهم يحاولون فوراً تصحيح ذلك، وهذا يدل على أن العامل يفكر دائماً في العمل المتقن حتى وإن كان المشرف غائب. وهذا التصرف الايجابي مصدره الاعتقادات الدينية للعامل. وهذا ما أفرزته النتائج حيث أكدت نسبة 71.17% بأن دينهم يأمرهم بالالتزام وإتقان العمل. ومنه فإنه هناك علاقة بين دواعي الالتزام وتصحيح الأخطاء في العمل، فالعامل الذي يلتزم مع الزملاء والمشرفين بداعي دينه فإنه يتقن عمله ويؤديه على أحسن وجه وأكد أكثر من نصف مجتمع البحث وبنسبة 66.10% من إجمالي مجتمع البحث بأنهم لا يخفون أي شيء بخصوص العمل، وهذا يدل على صدق العاملين من جهة، فالعامل الصادق مع مشرفيه لن يصد منه إلا السلوك الايجابي.

كما أكد أغلب العمال بأنهم يرون أنفسهم مسؤولون عن نجاح المؤسسة بنسبة 81.34%، وفي نفس الجدول أكدت منهم نسبة 64.39% بأنهم يحضرون في الوقت الرسمي للعمل. فالعامل الذي يملك روح المسؤولية يلتزم بالأوقات الرسمية للعمل دون متابعة أو مراقبة وبهذا فهو منضبط وهذا الانضباط طوعي مصدره الذات، نسبة 54.23% عن وجود علاقة بين المسؤولية والالتزام بالوقت وأكدت نسبة 64.40% بأنهم أثناء العمل بعد نهاية الوقت الرسمي فإنهم يصبرون ويكملون العمل، وهذا السلوك يعبر عن مدى تحمل العامل وصبره، فهنا العامل لم يجبر على العمل بل يرى أنه من الواجب عليه إكمال العمل، فهو تصرف ذاتي.

ومن خلال تحليل هذه الجداول فإن الفرضية الثالثة تحققت نسبياً.

النتيجة العامة:

من خلال هذا العرض نستنتج في الأخير كنتيجة عامة أن الرواسب السوسيوثقافية المترسبة لدى العامل سواء كانت أفكارا أو اتجاهات أو عادات أو تقاليد سواء كانت سلبية أو ايجابية فإنها تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على الأفراد، ويظهر هذا التأثير من خلال سلوك الفرد الذي يصدره داخل المؤسسة، فإنضباط العامل أثناء عمله مصدره تلك المكتسبات التي تعلمها خلال تفاعله مع الجماعة والمجتمع.

وفي هذا الصدد فإن "تالكوت بارسونز" من خلال دراسته للفعل الاجتماعي وبوصفه منظومة اجتماعية متكاملة يسهم كل عنصر من عناصرها في تكوين هذا الفعل ومن بين مؤلفات هذه المنظومة الجانب الشخصي الذي يتميز به الفاعلين ويختلف من فرد لآخر في القوة والتأثير والقدرة.

هذه الخصائص تجعل الفرد أيضا يتميز بالقدرة على ممارسة أفعاله.

أما الجانب الاجتماعي فينطوي على نظم التفاعل والروابط والعلاقات بين الأفراد .

كما يؤكد بارسونز على أن الجانب الثقافي يشكل أعلى المستويات لأنها تنطوي على القيم والمبادئ العامة ومن خلالها يستطيع الفرد التحكم في أفعاله .

كما يركز كذلك على التكامل بين الأفراد والجماعات في التنظيم ، ويتحقق هذا من خلال الرواسب السوسيوثقافية في المجتمع ما دامت جزء من الثقافة.

والسلوك الايجابي المتمثل في سلوك الانضباط الذاتي نابع عن قناعات العامل واتجاهاته ومدى شعوره بالانتماء الفعلي للجماعة والمؤسسة ككل.

وهذا ما توصلت إليه دراسة تقيّة محمد المهدي، الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة الجزائرية حيث توصل إلى أن الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس تخلق جو من الفعالية وروح التعاون مما يولد الاحترام المتبادل وبالتالي يصبح الفرد يسلك طريق الالتزام بسلوك الانضباط الذاتي في ميدان العمل .

كما توصلنا عكس نتيجة هذه الدراسة من خلال احترام العاملين بالمؤسسة للوقت فتوصلنا إلى انه هناك علاقة بين مسؤولية العامل والتزامه بالوقت أما دراسة محمد تقيّة توصلت إلى أن احترام الوقت لم يكن عن قناعة العاملين.

كذلك هناك عدة متغيرات تتحكم وتوجه سلوك العامل داخل المؤسسة مثل متغير الخلفية الاجتماعية ومتغير الاقدمية في المؤسسة .ومتغير السن . كلها لها علاقة مباشرة بكل تصرف و سلوك يصدره العامل أثناء عمله.

وسوف نخلص إلى نقطة مهمة هي أن الرواسب السوسيوثقافية لها علاقة بسلوك العامل بغض النظر إن كان هذا السلوك ايجابيا او سلبيا.

أما العلاقة الموجودة بين الرواسب السوسيوثقافية والانضباط، فإنه حسب الدراسة للرواسب السوسيوثقافية فإن لها دورا في تحديد هذا السلوك . وهذا يعني أن الفرضية العامة قد تحققت.



الخطاتمة

الخاتمة:

لقد أظهر لنا هذا البحث بجانبه النظري والتطبيقي أن الرواسب السوسيوثقافية هي جزء لا يتجزأ من الأفراد كما أنها حالة معقدة توجد على مستوى العقول والرواسب يتعلمها الفرد ويكتسبها من الجماعة والمجتمع هذه الرواسب قد تكون ايجابية وقد تكون سلبية وتظهر بشكل كبير من خلال سلوك الأفراد داخل وخارج المؤسسة ومن خلال الجانب الميداني وجدنا أن الرواسب السوسيوثقافية لها دور كبير في زيادة سلوك الانضباط الذاتي.

واتضح من خلال الجانب التطبيقي من هذا البحث بالمؤسسة مجال الدراسة لأن عمال التنفيذ لهم أفكار واتجاهات وعادات وتقاليدهم تدفعهم دائما إلى الانضباط دون مراقبة الإدارة.

كما أن العلاقات السائدة في المؤسسة والمبنية على أساس التعاون والتضامن والاحترام والتقدير فيما بين عمال التنفيذ وبينهم وبين المشرفين ساعدت كثيرا على إظهار السلوك الايجابي ومنه الانضباط الذاتي.

كما أن الاقتناع والرضا بالمهام يؤدي للعامل إلى الالتزام والإخلاص في العمل. واتضح كذلك أن المعتقدات وخاصة المعتقدات الدينية لها دور كبير في انضباط العاملين وإتقانهم لعملهم.

وبعد الوقوف على هذا الموضوع أي الرواسب السوسيوثقافية والانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة واستخلاص بعض النتائج، وفي ضوء هذه النتائج يمكن تقديم مجموعة من التوصيات:

✓ وضع العامل في المكان الذي يناسبه حسب قدرته وميوله لنوع النشاط والعمل الممارس.

- ✓ يجب على العاملين تجنب الرواسب السوسيوثقافية السلبية والمحافظة على الأفكار والعادات الايجابية.
- ✓ على المدير البحث عن الأسباب الحقيقية للسلوكيات السلبية الصادرة من العامل قبل انتهاج أسلوب العقاب والجزاء.
- ✓ لابد من تشجيع السلوك الايجابي (الانضباط الذاتي) .

قائمة المراجع



المصادر والمراجع

الكتب

- 01- أحمد الأصفر وآخرون " علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل, منشورات جامعة دمشق (د.ط) 2003 .
- 02- أحمد الأصفر, أديب عقيل " علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل, جامعة دمشق (د.ط) 2002 .
- 03- أحمد رأفت عبد الجواد " مبادئ علم الاجتماع, مكتبة نهضة الشروق, جامعة القاهرة (د.ط) 1982 .
- 04- البستاني فؤاد افرام وآخرون " منجد الطلاب, دار الشروق بيروت ط22 1978
- 05- بوفلجة غياث " القيم الثقافية والتسيير, مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ط,
- 06- حسين حريم " ادارة الموارد البشرية, إطار متكامل, دار حامد للنشر والتوزيع, عمان الأردن 2013 .
- 07- حسين فهيم " قصة الأنثروبولوجيا, فصول في تاريخ علم الإنسان د.ط 1986 .
- 08- رشيد زرواتي " منهاج وادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة , الجزائر ط, 2007 .
- 09- صالح بن نوار " التنظيم في المؤسسات الاقتصادية, مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة, قسنطينة د.ط 2006 .
- 10- طلعت ابراهيم لطفي " علم اجتماع التنظيم, دار غريب للطبع والنشر والتوزيع القاهرة د.ط 2007 .
- 11- عبد الرحمان بدوي " منهاج البحث العلمي, وكالة المطبوعات الجامعية الكويت 1977
- 12- علي السلمى: السلوك الإنساني في الإدارة, ط3, دار غريب للطباعة والنشر, دت, القاهرة.
- 13- علي عبد الرزاق جبي " دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية, دار المعرفة الجامعية, السكندرية د.ط 1992 .
- 14- عماد محمد علام " دراسات في علم الاجتماع التنظيمي, مكتبة لأنجلو مصرية د.ط 1994 .
- 15- عمار بوحوش " دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية, المؤسسة الوطنية للكتاب, الجزائر ط3 1990 .

16- مالك بن نبي " مشكلات الحضارة, مشكلة الثقافة, ترجمة عبد الصبور شاهين, دار الفكر للطباعة, دمشق طه 2000 .

17- مالك بن نبي " ميلاد مجتمع, شبكة العلاقات الاجتماعية, ج, دار الفكر طرابلس 1974

18- محمد الجوهري " مدخل الى علم الاجتماع, كلية الآداب جامعة القاهرة طه 1984 .

19- محمد ربيع زناتي " السلوك التنظيمي, سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات ج, مكتبة المنتدى .

20- محمد عاطف غيث " قاموس علم الاجتماع, دار المعرفة الجامعية, مصر د.ط 2006

21- محمد عبيدات وآخرون " منهجية البحث العلمي, القواعد والمراحل والتطبيقات, دار وائل للنشر والتوزيع, الأردن طه 1999 .

22- ناصر القاسمي " الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الغداري, دار الحديث للطبع, القاهرة, طه 2012 .

23- ناصر قاسمي " دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل, ديوان المطبوعات الجامعية للنشر, الجزائر 2011 .

المذكرات والرسائل الجامعية

24- بن عيسى محمد المهدي " ثقافة المؤسسة, رسالة دكتوراه في علم الاجتماع دراسة حالة بايب غاز غرداية, إشراف بوزبرة اخليف, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الجزائر, 2004.2005 .

25- بوبكر منصور " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية, مذكرة ماجستير, تخصص علم النفس العمل, إشراف بوشاللق نادية, جامعة منتوري قسنطينة 2006.2007 .

26- تقية محمد المهدي " الانضباط الذاتي في المؤسسة الجزائرية, دراسة سوسولوجية بالمؤسسة الوطنية للاسمنت بالشلف, أطروحة دكتوراه دولة, علم اجتماع صناعي, اشراف بوزبرة خليفة, جامعة الجزائر 2006.2007 .

27- تقية محمد المهدي " الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة الجزائرية, أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل إشراف بوزبرة خليفة, جامعة الجزائر 2006.2007 .

28- حسين محمد المشراوي " أثر العوامل الثقافية على عملية التفاوض في المنشآت البلاستيكية في قطاع غزة, رسالة ماجستير, تخصص إدارة الأعمال, إشراف ماجد محمد الغرا, الجامعة الإسلامية غزة 2006 .

- 29- رتيمي الفضيل " التنشأة الاجتماعية و إشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع العمل و التنظيم، جامعة الجزائر 2005.
- 30- رحالي صليحة " القيم الدينية و السلوك المنضبط (الكشافة الإسلامية نموذجاً) دراسة ميدانية للأفواج الكشفية بالمسيلة، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع الديني إشراف مولود سعادة، جامعة الحاج لخضر باتنة 2007.2008.
- 31- رضا قجة " فعالية التنظيم الصناعي و أثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية مقارنة بين أداء العمال الدائمين و العمال المؤقتين في مؤسسة صناعة قارورات الغاز باتنة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل، إشراف رابح حروش، جامعة باتنة 2008.2009.
- 32- رضوان صالح محمد " دور الثقافة البيئية في حماية البيئة الحضرية، مذكرة ماجستير علم اجتماع البيئة، إشراف عبد العزيز بouden، جامعة منتوري قسنطينة 2010.2011.
- 33- العقبي الازهر " القيم الاجتماعية والثقافية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، رسالة دكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية، إشراف سفاري ميلود كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008.2009 .
- 34- مختار رحاب " العوامل السوسيو ثقافية لظاهرة العنف لدى الشباب الجامعي، دراسة سوسيو أنثر بولوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع شعبة الأنثولوجيا، إشراف صالح فلالي، جامعة منتوري قسنطينة 2009.2010.

الملاحق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم : علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث

الرواسب السوسيو ثقافية والانضباط الذاتي

لدى العامل في المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة - المسيلة -

في إطار إعداد بحث لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بالموضوع أعلاه .
نرجو من سيادتكم التعاون في ملأ هذه الاستمارة بصدق وموضوعية وبتعهد بان هذه البيانات المدونة بهذه الاستمارة ستكون سرية ولا تستخدم إلا من أجل أغراض علمية .
وشكرا على تعاونكم معنا .
ملاحظة : ضع علامة (*) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة .

إشراف الأستاذة :

أ- شباح مريم

إعداد الطالب :

* قراس مصطفى

أولاً : البيانات الشخصية

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن :
من [24 -20] من [29 -25] من [34 -30] من [39 -35]
من [44 -40] من [49 -45] من [54 -50] من [59 -55]
3. الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل
4. المستوى التعليمي : بدون مستوى ابتدائي متوسط
ثانوي جامعي
5. الموطن الأصلي : ريف مدينة
6. مكان الإقامة : ريف مدينة
7. الأقدمية : من [4 -1] من [8 -5] من [12 -9] من [13 -16]
- من [20-17] من [24 -21] من [28 -25]
8. العمل : بصفة دائمة بصفة مؤقتة
9. كيف تم التحاقك بالمؤسسة عن طريق ؟
المسابقة توظيف عن طريق علاقات شخصية
- ثانياً : بيانات متعلقة بالرواسب السوسيوثقافية
I / الأفكار والاتجاهات :
10. ماذا يمثل لك العمل : عائد مادي لاكتساب التقدير والاحترام

11. هل ترى أن الأوامر والتعليمات تؤدي في بعض الحالات إلى الإساءة إليك نعم لا
12. هل أنت مقتنع بالمهام التي تؤديها في المؤسسة نعم لا
13. هل ترى بان القيم السائدة في المؤسسة تتطابق وقيمك نعم لا
14. هل يهملك نجاح المؤسسة نعم لا
15. هل أنت راض عن العمل نعم لا
16. هل تشعر بالانتماء الفعلي لجماعة العمل نعم لا

II / العادات والتقاليد :

17. هل لديك أصدقاء في العمل نعم لا
18. هل تتعاون وتتضامن معهم نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما لذي يدفعك إلى التعاون والتضامن ؟

- الانتماء إلى نفس الجماعة
- التقارب في السن
- التشابه في المهنة
- الزمالة في نفس فريق العمل
- الانتماء إلى نفس المنطقة
- تطابق القيم
- أخرى.....

19. في أي المواضيع يكون التعاون والتضامن ؟

- مواضيع العمل مواضيع شخصية المساعدة الاجتماعية

20. ما لذي يدفعك للتعاون مع الزملاء

مصير مشترك في الاتحاد قوة ضغط العمل

أخرى.....

III / المعتقدات :

21. هل تنضبط في عملك خوفا من :

الله سبحانه وتعالى ضميرك عقوبات الإدارة

22. إلى ما يرجع التزامك مع الزملاء والقيادة ؟

دينك يأمرك بذلك احتراما لهم خوفا منهم كسب ثقتهم

23. هل حدث وان أخفيت على رئيسك معلومات بخصوص العمل نعم لا

24. هل ترى نفسك مسؤولا على نجاح المؤسسة مسؤول غير مسؤول

ثالثا : بيانات متعلقة بالانضباط الذاتي :

I / الطاعة والامتثال :

25. عند تكليفك بمهام في العمل هل ؟

تنفذه مباشرة تؤخره إلى وقت لاحق لا تقوم بذلك

26. عندما يوجه لك المشرف توجيهات هل ؟

تصغي تتجاهل

27. هل تجد صعوبة في الامتثال لأوامر المشرف نعم لا

II / التكيف مع جماعات العمل :

28. كيف ترى نفسك مع الجماعة

مندمج منعزل

29. هل علاقتك مع الزملاء تقوم على أساس الاحترام

30. هل علاقتك مع الرؤساء والمشرفين تقوم على أساس

الطاعة والاحترام التجاهل والتحاشي التضامن والتماسك

أخرى.....

31. أي من الأسلوبين في العمل تفضل الجماعي الفردي
32. هل تعتقد أن العمل الجماعي يؤدي إلى

- التساوي في تحمل المسؤولية

- تحقيق التقارب بين الزملاء

- زيادة التعاون بين الزملاء

33. هل تقوم بالاتصال مع زملائك خارج المؤسسة نعم لا

34. هل تعتبر نفسك جزءا من المؤسسة التي تعمل فيها نعم لا

III/ الالتزام وإتقان العمل :

35. أثناء تأدية عملك عند وقوع أي مشكلة هل ؟

تكمل العمل تحاول تصحيح ذلك تقوم بتبليغ مسؤولك المباشر

36. أثناء أدائك للعمل هل ؟

تلتزم بمكان عملك تترك العمل وتذهب للاستراحة قليلا ما تخرج

37. هل تحضر للعمل في :

الوقت الرسمي تتأخر أحيانا تتأخر دائما

38. عند تكليفك بالعمل بعد نهاية الساعات القانونية للعمل هل ؟

تصبر وتكمل العمل تتظاهر بالتعب

موقع ونشأة مطاحن الحضنة:

- نشأة مطاحن الحضنة بالمسيلة:

الشركة التابعة لمطاحن "الحضنة" بالمسيلة، أنشأت في الثاني من شهر أكتوبر 1997 (مخلص من محضر إجتماع رقم 06 لمجلس الإدارة بتاريخ 27-09-1997) في إطار إعادة هيكلة مؤسسة الصناعات الغذائية من الحبوب ومشتقاتها بسطيف مجمع "الرياض سطيف" تحولت إلى شركة مساهمة رأس مالها إلى 497.000.000 دج سنة 2009 ومبلغ المساهمة يقدر بت: 60.000.000 دج.

- لمحة جغرافية عن المؤسسة ميدان الدراسة:

تقع مطاحن الحضنة الرياض سابقا بالمسيلة على بعد حوالي 2 كلم من وسط المدينة على الطريق الرابط بين برج بوعريريج والمسيلة، تتربع على مساحة 30755 م² منها 12555 م² مغطاة.

ويمكن إعطاء بطاقة فنية لمطاحن الحضنة:

Route ed B.B.A M'sila
Boite Postale N°: 111 M'sila
Téléphone: 035.55.16.86
Télé fax: 035.55.00.60
R.C.N: 98.B.562030

طريق برج بوعريريج
صندوق بريد رقم 111 المسيلة
الهاتف: 035.55.16.86
الفاكس: 035.55.00.60
السجل التجاري: 98.B.562030

دليل مقابلة

الجنس :

السن :

المستوى التعليمي :

الوظيفة :

1. هل هناك اهتمام للمرؤوسين بالعمل ؟

.....

2. هل ترون بأن التزام المرؤوسين دون متابعة وضغوط من طرفكم ؟

.....

3. هل ترى أنه هناك تعاون بين المرؤوسين ؟

.....

4. عند وضع آليات وقوانين جديدة للعمل هل هناك مقاومة من طرف المرؤوسين ؟

.....

5. هل تشجع مرؤوسيك المتفانين في العمل ؟

.....

6. هل يصغي مرؤوسيك عند توحياتهم ونصحتهم ؟

.....

7. بصفتك مسؤول هل ترى أن مرؤوسيك يتقنون أعمالهم ؟

.....

8. هل تؤثر الصلات القرابية والانتماء لنفس المنطقة على عملية التعاون مع بعضهم

البعض ؟

.....

9. هل ترى مرؤوسيك يتقنون أعمالهم دون مراقبة ؟

.....

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
31	يبين العلاقة المباشرة والسببية بين المشتقات والسلوك	01
32	يبين السلوك المنطقي وعلاقته بالرواسب والمشتقات	02
43	يبين سلسلة التأثيرات وتداخلها	03
56	مستويات الانضباط الذاتي	04

