



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع

الرقم التسلسلي:/2024

السلطة الرمزية ودورها في توجيه القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
-دراسة ميدانية ببلدية مدينة المعاضيد المسيلة-

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف:

إعداد الطالبة:

بز حليمة عم عبد العزيز

- لبوازدا هاجر

أماه لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د عبد الناصر عزوز
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر-أ-	د. بن حليمة عمر عبد العزيز
ممتحنا	أستاذ مساعد	د. عيواز نور الدين

السنة الجامعية: 023 / 2024





شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين حمدا طيبا مبارك فيه عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات
والسكون، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

فله الحمد والمنة أن أعانني على إنجاز هذه الدراسة والحمد لله الذي خير لي من
عباده الأخيار وذي العلم والأخلاق الكريمة، وانطلاقا من قول النبي عليه الصلاة والسلام: "من صنع
لكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له حتى ترو أنكم كافأتموه"

أتقدم بخالص شكري إلى:

✓ أستاذي الفاضل الدكتور: بن حليلة عمر عبد العزيز الذي وجدناه نعم المشرف علما
وأخلاقا، أشكرك على النصائح القيمة والتوجيهات السديدة التي قدمتها لنا من أجل إعداد هذه
المذكرة.

✓ شكرا إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور السلطة الرمزية في توجيه القيم والمعايير داخل المؤسسات الجزائرية. السلطة الرمزية، وهي القدرة على التأثير من خلال الرموز والمعاني المشتركة بدلاً من القوة المباشرة، تلعب دوراً حاسماً في تشكيل سلوكيات الأفراد والجماعات. في السياق الجزائري، تتجلى السلطة الرمزية بشكل بارز من خلال الأبعاد الثقافية والتاريخية والاجتماعية التي تحدد هوية المؤسسة.

وبغية التحقق من فرضيات البحث تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبيان على عينة الموظفين ببلدية المعاضيد بالمسيلة، تكونت عينة الدراسة من 120 فرد. توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- تؤثر سلطة العشيرة في توجيه القيم الرمزية في المؤسسة.
 - تؤثر شبكة العلاقات الاجتماعية في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.
 - تؤثر شبكة العلاقات داخل المؤسسة في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.
- الكلمات المفتاحية:** السلطة الرمزية، القيم التنظيمية، القيم، العشيرة.

Abstract:

This study aims to explore the role of symbolic power in directing values and standards within Algerian institutions. Symbolic power, which is the ability to influence through shared symbols and meanings rather than direct force, plays a crucial role in shaping the behaviors of individuals and groups. In the Algerian context, symbolic power is prominently manifested through the cultural, historical, and social dimensions that define the identity of the institution.

To test the research hypotheses, a descriptive approach was adopted by applying a questionnaire to a sample of employees in the Maadid Municipality in M'sila. The study sample consisted of 120 individuals.

The current study reached the following conclusions:

- The power of the clan influences the direction of symbolic values in the institution.
- The network of social relationships, in its symbolic form, influences the direction of values in the institution.
- The network of relationships within the institution, in its symbolic form, influences the direction of values in the institution.

Keywords: symbolic power, organizational values, values, clan.

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

ملخص

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

أ..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة النظرية

4..... 1- الإشكالية

9..... 2- الفرضيات

9..... 3- أهمية الدراسة

10..... 4- أهداف الدراسة

12..... 5- تحديد المفاهيم

17..... 6- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: السلطة التنظيمية

32..... تمهيد

33..... 1- تعريف السلطة التنظيمية

36..... 2- خصائص السلطة التنظيمية

38..... 3- المفهوم السوسيولوجي للرمز

38..... 4- نظرية التفاعل الرمزي

42..... 5- علاقة السلطة الرمزية ببقية السلطات

43..... خلاصة

الفصل الثالث: القيم التنظيمية

- تمهيد 45
- أولاً- أسس القيم التنظيمية 46
- 1- ثقافة المنظمة 46
- 2- القيم التنظيمية 48
- 3- خصائص القيم التنظيمية 53
- ثانياً- القيم التنظيمية، مكوناتها، أنواعها وخصائصها 54
- 1- مكونات القيم التنظيمية 54
- 2- أنواع القيم التنظيمية 58
- 3- أبعاد القيم التنظيمية 61
- ثالثاً: محددات القيم التنظيمية وعوامل المحافظة عليها 65
- 1- وظائف القيم التنظيمية 65
- 2- العوامل المحددة للثقافة التنظيمية 67
- 3- عوامل المحافظة على القيم التنظيمية 67
- خلاصة 69

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1/ إجراءات الدراسة الميدانية 71
- 2/ الدراسة التطبيقية (الميدانية) الفعلية 71
- 3/ المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة) 71
- 4/ عينة الدراسة: [حجمها، نسبتها، خصائصها، طريقة اختيارها] 72
- 5/ إجراءات الدراسة الميدانية (التطبيقية) 73
- 6/ التقنيات الإحصائية المستخدمة في الدراسة 75

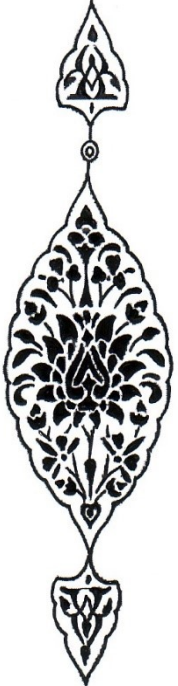
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

77	أولاً: عرض نتائج الفرضية الأولى
86	ثانياً: عرض نتائج الفرضية الثانية
91	ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الثالثة
94	رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة
97	خامساً: نتائج الدراسة
99	خاتمة
102	قائمة المراجع
107	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
77	العلاقة بين السؤال رقم 08 و السؤال رقم 11	01
78	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 10 والسؤال رقم 12	02
79	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 12 و السؤال رقم 13	03
80	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 15 والسؤال رقم 17	04
81	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 18 والسؤال رقم 13	05
82	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 17 والسؤال رقم 19	06
83	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 20 والسؤال رقم 15	07
84	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 24 والسؤال رقم 27	08
85	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 16 والسؤال رقم 27	09
86	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 17 والسؤال رقم 18	10
87	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 16 والسؤال رقم 31	11
88	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 8 والسؤال رقم 16	12
89	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 15 والسؤال رقم 35	13
90	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 23 والسؤال رقم 36	14
91	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 27 والسؤال رقم 30	15
92	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 19 والسؤال رقم 36	16
93	يوضح العلاقة بين السؤال رقم 17 والسؤال رقم 42	17

مَقْدِمَةٌ



مقدمة:

تلعب السلطة الرمزية دورًا حيويًا في توجيه القيم والسلوكيات داخل المؤسسات الجزائرية، حيث تتجاوز حدود السلطة الرسمية والقوانين المكتوبة لتؤثر بشكل عميق في ثقافة العمل والسلوك التنظيمي. تعتمد السلطة الرمزية على قدرة القادة على استخدام الرموز، العشييرة، اللغة، والقصص لخلق معاني مشتركة ومعتقدات تجمع الأفراد حول رؤية مشتركة وأهداف محددة. في السياق الجزائري، تتجلى السلطة الرمزية بوضوح من خلال مجموعة من العوامل الثقافية والاجتماعية التي تعزز قيمًا محددة مثل الاحترام، الولاء، والتضامن الجماعي.

في المؤسسات الجزائرية، تعتبر الرموز الوطنية والدينية من الأدوات القوية التي تستخدمها القيادات لترسيخ القيم المشتركة. على سبيل المثال، يُستخدم العلم الوطني والنشيد الوطني في المناسبات الرسمية لتعزيز الشعور بالانتماء والفخر الوطني، وهو ما يعكس في نهاية المطاف على التزام الموظفين وتحفيزهم على الأداء الجيد. بالإضافة إلى ذلك، تلعب الشخصيات التاريخية والدينية دورًا محوريًا كرموز للقوة والمثال، مما يسهم في تعزيز السلوك الأخلاقي والمهني بين العاملين.

كما أن اللغة المستعملة داخل المؤسسة تحمل معانٍ رمزية قوية، حيث يمكن للخطابات والاتصالات الرسمية وغير الرسمية أن تعزز مناخًا من الثقة والتعاون أو تثير الانقسامات والاختلافات. استخدام اللغة المحلية واللهجات يعتبر من الوسائل التي تقرب القيادة من الموظفين وتخلق شعورًا بالحميمية والانتماء، مما يعزز بدوره الالتزام والانضباط.

قصص النجاح والإنجازات المؤسسية تلعب هي الأخرى دورًا بارزًا في نقل القيم وتعزيز الهوية المؤسسية. يتم تداول هذه القصص بين الموظفين لتكون مصدر إلهام وتحفيز، مما يعزز من الروح الجماعية والإحساس بالمصير المشترك. يمكن لهذه القصص أن تحفز الأفراد على التكيف مع التحديات والتغيرات، وتعزيز قيم المثابرة والاجتهاد.

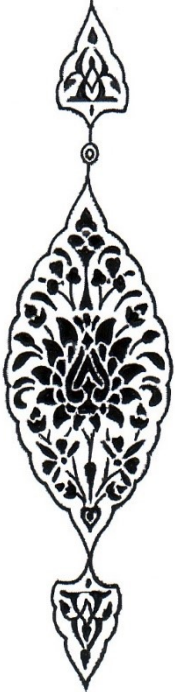
تعد السلطة الرمزية من أهم الأدوات التي تملكها القيادة لتوجيه القيم وبناء الثقافة المؤسسية في الجزائر. من خلال استخدام الرموز، اللغة، والقصص بفعالية، يمكن للقيادة خلق بيئة عمل متجانسة ومترابطة، تعزز من الأداء المؤسسي وتساهم في تحقيق الأهداف

الاستراتيجية. يبقى التحدي الأكبر في كيفية استثمار هذه السلطة بوعي وحكمة لضمان التأثير الإيجابي والمستدام على المنظمة وأفرادها.

تم تقسيم الدراسة على النحو التالي حيث استعرضنا في الفصل الأول الإطار العام للدراسة، بينما خصص الفصل الثاني للسلطة التنظيمية وتطرقنا في الفصل الثالث إلى القيم التنظيمية، في حين شمل الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة. وفي النهاية، تم عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة



1- الإشكالية:

يعد الاجتماع الإنساني ضرورة بمقتضى الطبيعة البشرية، فالإنسان يعيش مع بني جنسه يكمل الواحد منهم الآخر واقتضاءً لهذا الاجتماع، أوجد الأفراد آلية لضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم تمثلت في سلطة يمتلكها شخص ليتم التأثير بها على الآخرين.

ولاقت السلطة اهتماما واسعا من مفكرين وفلاسفة تناولوا هذا المفهوم بمنظورات متعددة، واستلهموا نظرتهم من منطلقات فكرية مختلفة وبيئات متعددة، وهم من وضع لبنة التنظير الأولى مروراً برؤية فلسفية وضعت خطأ واضح المعالم للعلاقات البشرية وسبل تعزيزها، واستدعى ذلك إلى استنطاق الواقع وتحليل ظاهرة السلطة بإيعازها إلى ما هو كائن وموجود وصولاً إلى تحديد معالمها، حتى يمكن للبشر السير على مقتضياتها، وهذا ما يسرد واقعا تاريخيا لما كانت عليه، وما آلت إليه، وما يمكن أن تكون وفقه والفكرة مبنية في أول ظهورها على تنظيم البشر في مجتمع واحد.

ولقد ارتبط مفهوم السلطة بالتصور السياسي القانوني، وبالتالي بمختلف أجهزة الدولة ومؤسساتها، ولكن نتيجة تضافر مجموعة من العوامل السوسيو-اقتصادية والسياسية والثقافية والحضارية التي أدت إلى تطور الفكر الغربي في مختلف المجالات، أفرز مفهوما جديدا للسلطة، لا يقتصر على ذلك المفهوم الضيق لها، بل تعدى ذلك إلى مجالات منها: الإداري والاجتماعي والتربوي وحتى الأسري، وعلى الصعيد الإداري والتنظيمي أيضا.

يمكن اعتبار السوسيولوجي، "بيير بورديو" من أهم مؤسسي هذا الفهم الجديد لمفهوم السلطة وذلك في مجال الدراسات السوسيولوجية، وذلك من خلال اهتمامه الخاص بالكشف عن مختلف آليات السيطرة والهيمنة والعنف الرمزي، انطلاقاً من دراسته الميدانية لبنية المجتمع الغربي.

وسوسيولوجية بورديو هنا تتجه إلى تعرية واقع الهيمنة السلبية للقوة والنفوذ، وانتقاد المجتمع الليبرالي بمختلف أشكاله وخاصة التي تتميز بالظلم واللامساواة وصراع الحقول والطبقات

الاجتماعية، لتصبح السوسولوجيا هنا أداة منهجية للنقد الموجه في الأساس إلى فضح المستور واستنطاق المسكوت عنه وكشف المضمرة العلاقات الانسانية القائمة على الهيمنة والتنافس. وانطلاقاً من العدد الهائل من الدراسات، والأبحاث التطبيقية الميدانية وأيضاً النظرية، التي أنجزها بيير بورديو مع الكثير من الدارسين والباحثين الاجتماعيين الغربيين، الذين اقتنعوا بالبعد الثوري الواضح، وفعالية أدوات هذا المنظور المنهجي والتحليلي، يلاحظ أن السلطة الرمزية تستند عنده دوماً، إلى أسلوب التورية والاختفاء، وهي لا يمكن أن تحقق تأثيرها المفترض، وتنفيذها بشكل فعال وإيجابي، إلا من خلال التعاون الذي يجب أن تلقاه، من طرف أغلبية الناس المعنيين بها، فهي السلطة الرمزية هي " سلطة لامرئية، لا يمكن أن تتجسد على أرض الواقع الاجتماعي إلا إذا اعترف بها أفراد المجتمع وخضعوا لها ومارسوها " (بيير بورديو، الرمز والسلطة، 2007، ص 45).

فتأثير السلطة الرمزية يكون أعمق وأخطر، لسبب بسيط، يتمثل في كونه يستهدف أساساً البنية النفسية والذهنية للمتلقين لها، وبالتالي فهي - أي السلطة الرمزية - تمارس فعلها العميق، وتخطّط من أجل فرض وتحقيق الأهداف المرسومة والمتوخّاة، وإنتاج الأدوات والآليات، والمعايير المناسبة، والفعالة، لتثبيت واقع إنساني مرغوب فيه ومخطّط له، وتمارس سلطة الرمز كلّ هذه الأعمال بطريقة منظّمة وبنائية، عن طريق ما يسمى بالعنف الرمزي.

حيث يشكل مفهوم العنف الرمزي واحداً من أكثر اكتشافات بورديو الفكرية تألقاً وأهمية، ويمثل حجر الزاوية في نتاجه الفكري، وقد عرّف بورديو بهذا المفهوم كما عرّف هذا المفهوم به وبأعماله المتواترة، وهو مفهوم سوسولوجي معاصر يعني أنه "وسيلة لممارسة السلطة على فاعل اجتماعي بهدف إكراهه (عبدالفتاح ديبون، ب. ت، ص 17) عن طريق فرض المسيطرين في المجتمع لطريقتهم في التفكير والتعبير والتصور، الذي يكون أكثر ملاءمة لمصالحهم، ويتجلى في ممارسات قيمية، ووجدانية، وأخلاقية، وثقافية تعتمد على الرموز كأدوات في السيطرة والهيمنة مثل اللغة، والصورة، والإشارات، والدلالات، والمعاني... وكثيراً ما يتجلى هذا

العنف في ظل ممارسة رمزية أخلاقية، فهي سلطة بناء الواقع تسعى إلى إقامة نظام معرفي وإعادة إنتاج النظام الاجتماعي (سامح محمد إسماعيل، 2014، ص 13).

أي أنه نمط خاص من العنف العام يسمى أحياناً بالعنف المقنع أو المستور أو حتى العنف الخفي، وهو أسلوب موجه إلى عامة الناس خلاف العنف المادي أو المباشر الذي يكون هدفه محددًا، فالعنف الرمزي يتخذ عدة أشكال وأنماط تشكل في مجملها إشارات أو رموز للمواجهة غير المباشرة، حيث يعمد فاعلوه على التخفي دون الظهور علانية (عامر نورة، 2006، ص5).

نستنتج مما تقدم، أن العنف الرمزي يتخذ صيغته السوسولوجية، حين يمارس دوره وفاعليته الثقافية في مختلف ميادين الحياة الاجتماعية، لما له من قدرة على التواري في خفايا الحياة الاجتماعية، حيث ينزع إلى توليد حالة من الإذعان والخضوع عند الآخر بفرض نظام من الأفكار والمعتقدات التي غالباً ما تصدر عن قوى اجتماعية وطبقية متمركزة في موقع الهيمنة، والسيادة، والسيطرة، ويهدف هذا النوع من العنف إلى توليد معتقدات وأيديولوجيات محددة وترسيخها في عقول الذين يتعرضون له وأذهانهم.

فالعنف الرمزي حسب ما ذهب إليه بورديو ينطلق من نظرية إنتاج المعتقدات، وإنتاج الخطاب الثقافي وإنتاج القيم، ومن ثم إنتاج هيئة من المؤهلين الذين يمتازون بقدرتهم على ممارسة التقييم والتطبيع الثقافي في وضعيات الخطاب التي تمكنهم من السيطرة أيديولوجياً على الآخر وتطبيعه، مع القدرة على بناء المعطيات الفكرية بالإعلان عنها وترسيخها، والقدرة على تغيير الأوضاع الاجتماعية والثقافية عبر التأثير في المعتقدات وتغيير مقاصدها وبناء تصورات أيديولوجية عن العالم تتوافق مع إرادة الهيمنة والسيطرة التي تقررها الحاجات السياسية لطبقة اجتماعية معينة (أسعد علي وطفة، 2009، ص 68-69)

فالعنف الرمزي بذلك هو القدرة على بناء المعطيات الفكرية بالإعلان عنها وترسيخها، كما أنه القدرة على تغيير الأوضاع الاجتماعية والثقافية عبر عملية التأثير في المعتقدات وتغيير

مقاصدها، وبناء تصورات أيديولوجية عن العالم تتوافق مع إرادة الهيمنة والسيطرة التي تقررها الحاجات السياسية لطبقة اجتماعية بعينها، فالعنف الرمزي تعبير عن حضور رأسمال رمزي يتجلى في صورة عناصر ثقافية (قيم، تصورات، أفكار، معتقدات مقولات، إشارات، ورموز...)، وبالتالي فإن رأسمال الثقافي ينزع إلى امتلاك السلطة الثقافية - أي المشروعية في الحضور والممارسة - وهذا يعني أن ممارسة العنف الرمزي مرهونة بوجود رأسمال رمزي، تسعى السلطة الرمزية إلى التعبير عن مشروعيتها، والمشروعية تعني هنا قبول هذه السلطة على أنها مشروعة وحقيقية من قبل هؤلاء الذين تمارس عليهم في البناء الاجتماعي الذي يتكون من مجموعة من الأنساق الاجتماعية الأساسية والفرعية. (أسعد علي وطفة، 2009، ص 69).

ويأتي الحديث هنا عن القيم والمبادئ التي يجب أن يتمثلها الفرد في أي مجتمع من المجتمعات على مر العصور، حيث تعتبر المعيار الحقيقي للتطور والتقدم في المجتمع، فهي تساعد على تماسكه وقوته، وتعد القيم المتعلقة بالعمل واحدة من قيم الحضارة والرقى ومحركا رئيسيا من محركات تنظيم العلاقة بين المؤسسة وأفرادها العاملين، فقيم العمل من القيم التي تتطور مع تطور الحياة وتتجدد مع معطياتها، فتضبط مسارات العمل وتتحكم في المستوى الذي يكون عليه العمل في شكل منظومة قيمية.

وتعتبر القيم المرتبطة بالعمل أكثر الموضوعات تحديا ذلك لأن وجود عمل أو مهنة دون قيم يجعل العمل عرضة للفساد وانهيار المؤسسات، فهي تشكل القيم الضابطة لسلوك الفرد والجماعة، وأحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد وتعمق الانتماء والتكيف في المنظمة، فهي تمثل نمط لسلوك المثالي الذي يعتمد الفرد، والذي يعد وسيلة لتحقيق الأهداف لدى الغير.

بدون شك، تعتبر القيم أساساً حيويًا في بناء وتشكيل الثقافة المؤسسية وتوجيه سلوك أفراد المؤسسة، فهي تمثل المبادئ والمعتقدات التي توجه تصرفات الموظفين وتوجه قراراتهم في سياق العمل، حيث تلعب دوراً محورياً في تحديد هوية المؤسسة وبناء سمعتها، كما أنها تعكس

الغايات والأهداف التي ترغب المؤسسة في تحقيقها، فهي تعزز الروح التعاونية والانسجام الداخلي، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، تعمل القيم التنظيمية كدليل لسلوك الموظفين في المواقف الصعبة وتساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة والمتوافقة مع رؤية ومهمة المؤسسة، فالقيم التنظيمية ليست مجرد مبادئ غامضة، بل هي عنصر حيوي يشكل أساس ثقافة المؤسسة ويحدد اتجاهاتها وتطورها على المدى الطويل.

ومن هذا المنطلق تأتي الدراسة لتسلط الضوء على دور السلطة الرمزية في توجيه القيم والأخلاقيات في المؤسسات الجزائرية، كما يؤمل أن تسهم في الجهود المبذولة لفهم ودراسة القيم والأخلاقيات الوظيفية التي تحكم وتؤثر على أداء الموظفين، كما أن هناك حاجة للمنظمات العامة لكل ما من شأنه تحقيق أفضل استثمار للعلاقة بين الفرد والمنظمة، خاصة أن العنصر البشري هو أساس عملية التنمية وأساس بناء المنظمات ونموها بما يبذله من جهد يسهم في رفع الأداء وأن القيم والأخلاقيات تشكل نمط حياة الفرد وتؤثر على مجرى حياته من جميع جوانبها والتي أحدها الجانب المهني الوظيفي.

في هذا السياق، فإن دراسة دور السلطة الرمزية في توجيه القيم داخل المؤسسة يستحق اهتماما خاصا، حيث يعدّ فهمها أساسيا لفهم تشكيل الثقافة المؤسسية وتأثيرها على السلوك المنظمي، لذلك يتعين في هذا البحث التعرف على مفهوم السلطة الرمزية، ودراسة الآليات التي تسهم في تشكيلها داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تحليل دورها في توجيه القيم والمبادئ التي تحكم سلوك أفراد المؤسسة، من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ماهو دور السلطة العشيرة في توجيه القيم الرمزية في المؤسسة؟
2. ماهو دور شبكة العلاقات الاجتماعية في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة؟
3. ماهو دور شبكة العلاقات داخل المؤسسة في صورتها الرمزية أن توجه القيم في

المؤسسة؟

2-الفرضيات.

- تؤثر سلطة العشيرة في توجيه القيم الرمزية في المؤسسة.
- تؤثر شبكة العلاقات الاجتماعية في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.
- تؤثر شبكة العلاقات داخل المؤسسة في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.

3-أهمية الدراسة

يشكل فهم دور السلطة الرمزية في توجيه القيم في المؤسسة أمراً بالغ الأهمية وتحدياً هاماً في علم الاجتماع المعاصر، حيث يساهم في تحليل وفهم الديناميات الاجتماعية والثقافية داخل المؤسسات الحديثة. وعليه، يتطلب تحقيق فهم عميق لهذه السلطة وآثارها تحليلاً دقيقاً وموسعاً يشمل الجوانب الاجتماعية والثقافية والأخلاقية المتعلقة بها.

وبذلك فالدراسة الحالية تكتسي أهمية كبيرة انطلاقاً من أهمية الموضوع الذي تعالجه، حيث أن لدراسة دور السلطة الرمزية في توجيه القيم في المؤسسة أهمية كبيرة، فهي تساهم في فهم كيفية تأثير القيادة والشخصيات الرمزية على تعزيز القيم وتوجيهها في المؤسسة، كما أن دراسة هذا الموضوع يساهم في فهم عميق لكيفية بناء الثقافة المؤسسية وتوجيه سلوك الموظفين نحو تحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على هويتها وسمعتها.

فالقيادة والشخصيات الرمزية في المؤسسة يعتبرون نموذجاً يحتذى به، وبوجود سلطة رمزية قوية وملهمة، يمكن للقيادة أن يؤثرها بشكل مباشر على العاملين في المؤسسة من خلال سلوكهم، مما يؤدي إلى إقناع هؤلاء ببعض القيم والدعوة إلى الالتزام بها، خاصة عندما يتعاطى القائد بجدية مع تلك القيم ويعكسها في سلوكه واتخاذ قراراته، يصبح لديه القدرة على تأثير الآخرين وإلهامهم لتبني وتوجيه القيم المشتركة في المؤسسة، كما أن السلطة الرمزية الإيجابية تساهم في بناء ثقة الموظفين وتعزيز الانتماء للمؤسسة وقيمها، فعندما يشعر الموظفون بأن القادة يتبنون القيم المؤسسية ويعيشونها، يزداد شعورهم بالثقة والانتماء ويرتبطون بشكل أقوى برؤية وأهداف المؤسسة.

كما أن السلطة الرمزية يمكنها أن تكون مصدرًا للتحفيز للموظفين، فعندما يكون للقادة تأثير قوي وقدرة على إظهار القيم المؤسسية بشكل ملهم، فإنها تحفز الموظفين للعمل بجد والسعي لتحقيق الأهداف المشتركة.

كما أن أهمية الدراسة تبرز أيضا من الأثر الحيوي والدور الأساسي للقيم والأخلاقيات في توجيه السلوك الانساني وضبطه ضمن حدود مقبولة ومرسومة من قبل المجتمع والمنظمات، وبالتالي فإن هذه الدراسة محاولة لسد النقص في أدبيات القيم والأخلاقيات ودورها في تحسين الأداء، مما له أثر على المنظمات العامة وأهدافها.

باختصار، فإن دراسة دور السلطة الرمزية في توجيه القيم في المؤسسة يسלט الضوء على تأثير القادة والشخصيات الرمزية في تعزيز القيم وتوجيهها، وفهم هذا الدور يساعد في بناء ثقافة قيمية قوية وتعزيز الالتزام بالقيم المؤسسية وتحقيق النجاح المستدام في المؤسسة، بالتالي، فإن دراسة هذا الموضوع لها أهمية كبيرة في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة.

4- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الذي تلعبه السلطة الرمزية في المؤسسة، وتحديد تأثيرها على تشكيل القيم والسلوكيات التي تحكم سلوك الأعضاء، وذلك من خلال تحليل أهمية السلطة الرمزية وإبراز دورها في توجيه التفكير والتصرفات الفردية والجماعية، إضافة إلى دراسة كيفية تحقيق التوازن بين السلطة الرمزية والسلطة الفعلية في المؤسسة.

حيث تعد السلطة الرمزية ظاهرة هامة في ساحة الإدارة والقيادة، إذ تلعب دوراً حاسماً في تشكيل ثقافة المؤسسة وتوجيه سلوكيات أفرادها، وتعتبر السلطة الرمزية عن القدرة التي يحملها القائد على التأثير على الأفراد وتوجيه تصرفاتهم من خلال رموز السلطة المتنوعة.

وانطلاقاً مما سبق، تسعى الدراسة الحالية من خلال هذا الطرح السوسيولوجي التحليلي إلى تحقيق الأهداف التالية:

• فهم السلطة الرمزية وآليات تأثيرها، بتحليل مفهوم السلطة الرمزية وما يمثلها في سياق المؤسسة، وتقديم نظرة عامة على طبيعة هذه السلطة وآلياتها للتأثير على القيم والسلوكيات داخل المؤسسة.

• التعرف على تأثير السلطة الرمزية على ثقافة المؤسسة، بدراسة تأثير السلطة الرمزية على ثقافة المؤسسة، وكيفية تشكيل وتوجيه القيم والمبادئ التي يتبناها أفراد المؤسسة.

• تحليل العلاقة بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي، بتحليل العلاقة بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي للأفراد داخل المؤسسة، وكيفية تأثير السلطة الرمزية على هذه العلاقة.

• التعرف على التحديات والمسائل الأخلاقية المرتبطة بالسلطة الرمزية، بمناقشة التحديات والمسائل الأخلاقية المرتبطة بدور السلطة الرمزية في توجيه القيم في المؤسسة، ويقدم نقاشاً حول كيفية التعامل مع هذه التحديات بشكل فعال وبناء.

ومن خلال هذا البحث، نأمل في أن نسلط الضوء على أهمية السلطة الرمزية في المؤسسات الجزائرية وتأثيرها على توجيه القيم والسلوكيات لتحقيق الأهداف المؤسسية، ومن المأمول أن تساهم النتائج والتوصيات المستندة إلى هذه الدراسة في تطوير الممارسات القيادية الفعالة وتعزيز الأداء والثقة في المؤسسات الجزائرية.

كما يُرجى أن يكون هذا البحث قاعدة أساسية لدراسات مستقبلية تهدف إلى فهم أعمق للسلطة الرمزية وتأثيرها على التنظيمات والمجتمعات، حيث ينتظر أن يساهم في تعزيز المعرفة والفهم في مجال القيادة والإدارة، ويوفر إطاراً لتحسين الممارسات القائمة وتطوير القادة المستقبليين في المؤسسات الجزائرية.

بشكل عام، دراسة موضوع السلطة الرمزية ودورها في توجيه القيم في المؤسسة يمكن أن يساهم في فهم كيفية بناء ثقافة قيمية قوية وتعزيز الالتزام بالقيم المؤسسية، كما أنها تساعد في تحقيق التوافق بين القيم والسلوك المؤسسي وتعزيز العلاقات العملية.

5- تحديد المفاهيم

5-1- مفهوم السلطة

يشير المفهوم اللغوي للسلطة إلى أصلها المشتق من فعل سلط تسلط سليط بمعنى سلطه عليه: غلبه وأطلق عليه القدرة والقهر والسلطة هي الملك والقدرة.

أما اصطلاحاً فقد اختلف الباحثون والمفكرون في تحديد مفهوم موحد للسلطة، وتعددت تعريف السلطة على تعدد مدارس علم الاجتماع وعلى حسب كل مدرسة وفهمها للسلطة في الواقع.

حيث ينظر ماكس فيبر إلى السلطة على أنها "القوة الشرعية النظامية في مجتمع معين، أو أي نسق اجتماعي آخر." (رشوان، 2010، ص41)، وعرفها بأنها " نوع من القيادة التي تعمل لإيجاد طاعة." (عبد الله محمد عبد الرحمن، 2006، ص378)، كما يعتبر فيبر أن لصاحب السلطة كل الحق في ممارسة سلطته على المرؤوسين، وعليهم الطاعة وامتنال الأوامر عن قناعة ورضا بسبب شرعية السلطة. (الأصفر، 2003، ص97) .

فابن خلدون يقول عن السلطة "أصل السلطة كتعبير على مجموعة العلاقات التنظيمية التي تحكم أفراد جماعة أو مجتمع ما، ويقوم هذا الأصل في العصبية التي يشرحها في المجتمع من خلال هذا المفهوم." (ساكري، 2010، ص6)

أما توماس الإكويني يرى "أن السلطة نتيجة تفرضها الحياة الإنسانية في جماعة منظمة، لأنها تستهدف تحقيق المصالح المشتركة للأفراد هذه الجماعة." (محمد نصر مهنا، 1999، ص134).

وعليه فإن ابن خلدون وتوماس الإكويني يتفقان على أن السلطة تنشأ من حاجة الجماعة لها. ويعرف السلمي السلطة بأنها: "علاقة بين شخصين، أحدهما رئيس والثاني مرؤوس وبموجبها يقوم الرئيس بإصدار وتبليغ القرارات مع توقع قبولها من المرؤوس. كما يتوقع بموجبها المرؤوس هذه القرارات ويتحدد سلوكه تبعاً له" (السلمي، 1998، ص174).

يتبين من خلال التعاريف السابقة أن السلطة هي امتلاك الحق الشرعي والقانوني في العمل والحق في اتخاذ القرارات والإجراءات والتصرف وإصدار الأوامر للمرؤوسين للقيام بواجباتهم والأعمال المنوطة لهم في المؤسسة بهدف الوصول إلى أهدافها.

5-2- مفهوم الرمز

وفقاً لمنصة السيميائية أو علم الدلالة اللغوية كأحد الخيارات الواسعة الممكنة لتعريف الرمز، فإن الرمز يأخذ صورته بوصفه علاقة بيد دال ومدلول أو ما بين العلامة والرمز، فالعلامة تمثل الموضوع وهي الحضور والمجسد، والرمز يتمثل في دلالة الإشارة ومعناها (ميلوده، البشير، 2022، ص 193)

الرموز هي مجموعة من الإشارات المصطنعة التي يستخدمها الناس فيما بينهم لتسهيل عملية التواصل، وهي سمة خاصة في الإنسان، فعلى المستوى اللغوي يرى عالم اللسانيات السويسري فردناند دي سوسير أن هناك خلطاً بين مفهومي الرمز والعلامة، فقد استخدم لفظ الرمز مرادفاً للعلامة أو الدالة على ما يسمى بالدال، وفي هذا الإطار يرى سوسير أن لفظ الرمز لا يدرك دوماً في اعتباطيته، فهو ليس فارغاً بل فيه بقية رابطة طبيعية بين الدال والمدلول. (محمد أحمد، 2020، ص 289)

في حين الأنثروبولوجي الأمريكي إرفين قوفمان الرموز الثقافية بأنها في حين يعر تعابير يستتبطها الإنسان من حياته اليومية أو من أعضائه الجسمية وفيها رمزية و تفاعلية بين المجموعات البشرية المدلول. (محمد أحمد، 2020، ص 290)

وتمارس هذه الرموز ضغوطها على الفرد، وتحدد اختياراته فال يستطيع الانفصال عن بيئته بل يقبل كغيره العوامل المادية والاقتصادية والاجتماعية والقيم والمعايير التي تحظى بقبول عام، فتراهم (الأفراد) يحرصون دائماً على اتباع معايير تتماشى ومعتقداتهم حتى يحافظوا على توازنهم الروحي باتباعهم لرموز ثقافية في حسابهم. (البشير العربي، 2008. ص 103)

5-3- مفهوم السلطة الرمزية

تعتبر السلطة الرمزية ذلك الوعاء أو الفضاء الغير مرئي الذي يسلك فيه الفاعلون طريقهم نحو السيطرة الرمزية، وتستند عنده دوماً، إلى أسلوب التورية والاختفاء، وهي لا يمكن أن تحقق تأثيرها المفترض، وتنفيذها بشكل فعال و إيجابي، إلا من خلال التعاون الذي يجب أن تلقاه، من طرف أغلبية الناس المعنيين بها وقد عرفها بيير بورديو في كتابه الرمز والسلطة بأنها: " سلطة لا مرئية ولا يمكن أن تمارس إلا بتواطؤ أولئك الذين يأبون الاعتراف بأنهم يخضعون لها بل ويمارسونها ".(بيار بورديو، 2007، ص 48).

فالسلطة الرمزية سلطة ليست ككل السلطات، ولأن فكر بورديو ينزع دائماً إلى التفكير على نحو علائقي فهي عبارة عن نظام من العلاقات المتشابكة تؤدي في النهاية المطاف إلى تشكيل نسيج كثيف وسميك يخترق كل الأجهزة والمؤسسات وأيضاً الأفعال والعلاقات من دون أن تستقر في واحد منها، فهي شبيهة بالزئبق، متحركة لا تقف لها على وقفة واحدة. (بورديو وباسرون، 2007، ص 55)، فهي مبنوثة في جسد المجتمع دون أن تحتكر فضاء أو حقلاً معيناً، فتكتسح كل شيء دون أن تختزل في سلطة واحدة، فالسلطة سلط وكل واحدة مرتبطة بالفضاء الذي تمارس فيه.

تمارس سلطة الرمز كل هذه الممارسات بطريقة جد منظمة وبنائية، ومن بين الأنظمة التي تتجلى فيها هذه الآليات المؤسسة التعليمية، باعتبارها منظومة عامة والشاملة ورمزية.

التعريف الإجرائي:

السلطة الرمزية هي قوة غير مرئية تؤثر على الأفراد وتجعلهم يخضعون لها ويستخدمونها دون وعي. تعتمد على التورية والاختفاء لتحقيق تأثيرها وتتطلب تعاون الأغلبية المعنية. بيير بورديو وصفها بأنها سلطة لا تثرى وتُمارَس بتواطؤ من يخضعون لها. تتسم بأنها شبكة من العلاقات المتشابكة التي تخترق جميع المؤسسات والأفعال والعلاقات دون أن تستقر في أي منها، مما

يجعلها متحركة وغير محدودة بفضاء معين. تجسد المؤسسة التعليمية أحد أبرز الأنظمة التي تعبر عن هذه السلطة بشكل منظم وبنائي.

5-4- مفهوم العنف الرمزي

حسب موسوعة لالاند فإن العنف (أذى) سمة ظاهرة أو عمل عنيف، أي ألحق الأذى بنفسه، ألحق الأذى بطبيعته، وهو الاستعمال غير مشروع أو على الأقل غير قانوني للقوة (ميلوده، البشير، 2022، ص 192)

حسب موسوعة الجريمة والعدالة فإن العنف": يشير إلى كل صور السلوك سواء كانت فعلية أو تهديدية التي ينتج عنها أو قد ينتج عنها تدمير وتحطيم للممتلكات أو الحاق الأذى أو الموت بالفرد أو الجماعة والمجتمع (العاقل، 2023، ص 91)

يعرف بيير بورديو العنف الرمزي على أنه": عنف غير فيزيائي يتم أساسا عبر وسائل التربية وتلقين المعرفة والايديولوجية، وهو شكل لطيف غير محسوس من العنف، غير مرئي بالنسبة لضحاياه وهو فعال ويحقق نتائج أكثر من تلك التي يمكن أن يحققها العنف المادي أو البوليس ي، بحيث يعتمد هذا النوع خاصة على الوسائل غير المباشرة كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام والثقافة بشكل عام .

كما يعرف على أنه": استخدام الرموز والدلالات والمعاني للسيطرة على الآخر وفرض الهيمنة عليه، ويؤخذ في توليفته صورة خفية متلبسة تمكن ممارستها من الوصول إلى غايته وتحقيق ما يصبو إليه وإسقاط الهيمنة دون اللجوء إلى القوة الواضحة والمعلنة (مدور، وافي، 2018، ص 553)

يرى أسعد وطفة بأن هذا المفهوم يشكل منطلقا ذهنيا للكشف عن الفعاليات الذهنية الإيديولوجية التي مارسها المجتمع طبقيا لتشكيل عقول الأفراد، عبر سلطة معنوية كلية القدرة، وهذا يعني أن العنف الرمزي يرتدي حلة سلطة معنوية خفية تفرض نظاما من الأفكار والدلالات

والمعاني والعلامات بوصفها مشروعة، وهذه السلطة تعمل على إخفاء علاقات القوة الكامنة في أصل هذه السلطة أو في تكوينات العنف الرمزي عينه. (أفتي، 2019، ص146)

بناءً على ما سبق نعرف العنف الرمزي على أنه هو جملة الأفعال والتصرفات والأقوال والحركات والكتابات التي تلحق الأذى النفس ي بالأفراد دون اللجوء إلى القوة الواضحة والمعلنة.

5-5- مفهوم القيم

يشير مفهوم القيمة لغويا إلى قيمة الشيء أي ثمنه، وكلمة القيمة بمعنى الجيد أو ماله من قيمة ممتازة، ويشيع في اللغة العربية المعاصرة استعمال القيمة للدلالة على الفضائل الدينية والخلفية والاجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني" (إميل بديع يعقوب، 2004، ص314)

والقيمة كمصطلح في العلوم الاجتماعية تعني أي موضوع أو حاجة أو اتجاه أو رغبة ويستخدم هذا المصطلح في معظم الحالات حينما تظهر علاقة تفاعلية بين الحاجات والاتجاهات والرغبات من جهة والموضوعات من جهة أخرى.

ومن أقدم التعريفات توماس وزنانيكي في مؤلفهما الشهير الفلاح البولندي فهما يذهبان إلى أن القيمة الاجتماعية تتطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة كما أن لها معنى محددًا حيث تصبح في ضوئه موضوعا معينًا أو نشاطا خاصًا" (محمد عاطف غيث، 2000، ص 428)

ويشير مفهوم القيم التنظيمية إلى الاعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيء وبين المهم وغير المهم، وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، كما تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات وتشكل القيم التنظيمية جانبا مهما من معتقدات العاملين في المنظمات الإدارية ورغباتهم، وهي مجموعة المبادئ التي تسيّر

سلوك العامل وتوجهه بطريقة موضوعية وغير متحيزة وتشكل له معيارا يحكم على أساسه بصواب سلوكه أو خطئه اتجاه ممارسته كمنشأ معين في المؤسسة. (الخزاعلة، 2009، ص 80) ويعرفها ماهر بأنها "ذلك الهيكل المثالي من المبادئ الذي ينظر من خلاله الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين وتنعكس هذه القيم على السلوك الخارجي للأفراد" (ماهر محمود عمر، 1992، ص 112).

وهنا يتضح أن القيم التنظيمية هي الجانب الغير ملموس للمنظمة والجوهر الحقيقي لتماسك التنظيم ويعبر عن الالتزامات الأساسية للأفراد تجاه منظماتهم، وهي مجموعة من الأفكار والخصائص التي تعمل على توجيه سلوك العاملين وتنظيمها لتحقيق الأهداف الداخلية والخارجية للفرد بطريقة تنظيمية.

التعريف الإجرائي:

القيم لغويًا تعني ثمن الشيء أو جودته، وتستخدم للدلالة على الفضائل الدينية، الخلقية، والاجتماعية التي تشكل أساس حياة المجتمع. في العلوم الاجتماعية، تعني أي موضوع أو حاجة أو اتجاه أو رغبة، وتظهر عندما تتفاعل هذه العناصر مع الموضوعات. القيم التنظيمية هي المعتقدات التي توجه الأعمال في المنظمة، تحدد الاختيار بين الصالح والسيء، والمهم وغير المهم. تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وتوجه سلوك الأفراد داخلها. تشكل مجموعة المبادئ التي يسير عليها العاملون، وتعتبر معيارًا للحكم على سلوكهم. القيم التنظيمية هي الجانب غير الملموس للمنظمة وتساهم في تماسكها، وتعتبر عن التزامات الأفراد تجاه منظماتهم وتوجه سلوكهم لتحقيق الأهداف.

6- الدراسات السابقة

إنّ الحديث عن الدراسات السابقة ينطوي على استعراض الأبحاث المماثلة أو المواضيع ذات الصلة بالموضوع المدروس سواء التي تتفق معه في دراسة الظاهرة بمتغير أو أكثر، أو التي تناولت الظاهرة من زوايا مختلفة، وفي هذه الدراسة نسعى إلى استكشاف جوانب لم تُسلط

عليها الضوء في الدراسات السابقة، حيث لاحظنا نقص الدراسات حول الموضوع خاصة التي ربطت بين متغيري السلطة الرمزية والقيم التنظيمية، وهي وإن تناولت موضوع السلطة الرمزية بشكل فلسفي فقد ربطت القيم بمتغيرات أخرى كالأداء الوظيفي والولاء للمؤسسة وغيرها من المتغيرات ذات الصلة، وفيما يلي عرض لبعض تلك الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

• دراسة سامية معاوي (2009) بعنوان: "الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل

المؤسسة الجزائرية" وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة مساهمة الثقافة التنظيمية في تدعيم و تحديد العلاقات الاجتماعية للعمال بالمؤسسة الجزائرية، المؤسسة المينائية لسكيدة" كنموذج، و على هذا الأساس سعت الدراسة منذ البداية إلى الكشف على مساهمة بعض القيم التنظيمية بالمؤسسة كالمشاركة في سيرورة القرار، والاتصال ومعايير الجودة، وكذا قيم احترام الوقت في تدعيم وتعزيز بعض أشكال العلاقات الاجتماعية، كالانسجام و الانتماء، و مستويات الأداء، وقد اعتمدت الباحثة في هذا الموضوع على أدبيات مكتوبة حوله، إضافة إلى معطيات ميدانية تم تقصيتها من خلل تقنيات جمع البيانات كالمقابلة والملاحظة والسجلات والقياس السوسيومترى.

ولقد كشفت التحليلات الكيفية وجود مساهمات كبيرة للقيم التنظيمية في تعزيز وتدعيم العلاقات الاجتماعية للعمال بالمؤسسة وفي هذا السياق، أثارت الدراسة، قضية هامة تمثلت في ارتباط معايير الجودة للمؤسسة بأداء العمال، وقيم احترام الوقت بتحكمهم في منظومة العمل.

• دراسة على بن سعيد بن محمد القرني (2015) بعنوان: "دور معهد الإدارة العامة في

توجيه القيم التنظيمية للمتدربين من موظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية

السعودية"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية للأفراد وفاعلية الأداء من خلال تطور أساليب وأنماط الإدارة داخل المنظمة، حيث انتقل الفكر الإداري من الإدارة التقليدية (التيلورية) والتي لا تعير أي اهتمام للأفراد داخل المنظمة، إلى أساليب إدارية أخرى تهتم بالجوانب النفسية والقيمية للفرد لما لها من تأثير على المنظمة، مثل الإدارة بالقيم، وبالتالي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور معهد الإدارة العامة في توجيه القيم التنظيمية للمتدربين من موظفي الأجهزة الحكومية والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها والاستفادة منها في مجال زيادة فاعلية دور معهد الإدارة العامة في توجيه القيم التنظيمية للمتدربين من موظفي الأجهزة الحكومية . وقد استخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي، والميداني المسحي، على مجتمع البحث الذي قدر ب 628 متدرباً من مختلف القطاعات التدريبية. وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها تفعيل القيم التنظيمية ببرامج عملية بمعهد الإدارة العامة لينعكس ذلك على زيادة مستوى الولاء والأداء التنظيمي للمتدربين من موظفي الأجهزة الحكومية، إضافة إلى زيادة مستوى الوعي بأهمية القيم التنظيمية لدى العاملين من موظفي الأجهزة الحكومية، والدعوة إلى تصميم برامج تدريبية بالقطاعات التدريبية بمعهد الإدارة العامة تهتم بدعم مفاهيم التغيير والتطوير والمرونة كمفاهيم أساسية في القيم التنظيمية، وتفعيلها لدى المتدربين من موظفي الأجهزة الحكومية.

• دراسة سهيلة بودهان وسارة صامر (2015) بعنوان: " القيم التنظيمية والولاء التنظيمي

"، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى الموظفين في مديرية الخدمات الجامعية بجيجل، وقد حددت مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات فرعية تمحورت حول البحث عن العلاقة الموجودة بين متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، واستعملت الاستبانة كوسيلة أساسية للحصول على المعلومات من أفراد مجتمع البحث الذي طبق عليه أسلوب المسح الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع البحث، الذي بلغ عدد الموظفين به 73 موظفاً.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة متوسطة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة الإدارة والولاء التنظيمي لدى الموظفين، كما أشارت إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة المهمة والولاء التنظيمي لدى الموظفين، كما أكدت النتائج أيضاً

وجود علاقة طردية موجبة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة العلاقات الانسانية والولاء التنظيمي لدى الموظفين.

• **دراسة هدى درنوني (2016) بعنوان: " دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية"**، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور النقابة كهيئة تنظيمية ممثلة للعمال تسعى إلى حماية مصالحهم وترسيخ قيم تنظيمية تزيد من تماسك ووحدة وتكامل مصالح وأجزاء المؤسسة الصناعية، وهذا بالنزول إلى مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ببسكرة والوقوف على دور نقابتها العمالية في تكييف وتمكين هذه القيم لتمثل قواعد سلوك ونمط تسيير وضابط معياري يعمل وفقه لتحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استمارة أعدت لهذا الغرض على عينة مكونة من 92 عاملا بالمؤسسة محل الدراسة، ينتمون إلى فئات مختلفة، إطارات، عمال تحكم، عمال تنفيذ.

وقد خلصت النتائج إلى تساهم النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، حيث تعمل النقابة على تكييف القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، من خلال المؤشرات الدالة والمتمثلة في: العمل الجماعي، الالتزام بالقوانين، التعاون، إضافة إلى مساهمة النقابة في التمكين من القيم التنظيمية في المؤسسة الصناعية، من خلال التدريب والتكوين، إتقان العمل، مراعاة الإبداع والابتكار.

• **دراسة بوخالفة هاجر (2017) بعنوان: " دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية"**، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، للعمال الأجراء لولاية قالمة، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالرجوع إلى السجلات والوثائق الإدارية وبتطبيق الملاحظة واستمارة استبيان أعدت لهذا الغرض، وزعت على عينة قوامها 70 فردا من موظفي الصندوق. وكشفت نتائج الدراسة أن وكالة الضمان الاجتماعي تعتمد على منظومة قيمية في اصدار قراراتها، وذلك يتضح من خلال تعاون أفراد العينة في تنفيذ المهام وإشراكهم في اتخاذ من قبل

المشرف المباشر والتي ازمهم بأوقات العمل، وتمتعهم بالاستقلالية وحرية ابداء الرأي باعتبارهم يشكلون فرق عمل تتمتع بالانضباط والتشارك والتشاور، إضافة إلى وعيهم بالمبادئ التي تحكم سير مهنتهم وتطبيقها على أرض الواقع كما تتخذ القرارات في وكالة الضمان الاجتماعي على أساس الكفاءة المهنية، وهذا راجع إلى مستوى التعليمي الجامعي للمبحوثين، الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل قارات إدارية ناجحة، وما يوضح ذلك اجماع المبحوثين على شعورهم بالمسؤولية اتجاه العمل الذي يؤدونه، إضافة إلى اهتمام الرئيس بتوجهات وتطلعات العمال ومنحهم فرص عادلة للاستماع إلى شكاويهم، كما أن تنفيذ الأوامر والتعليمات فور تلقيها يعود إلى فهم المبحوثين لمحتوى هذه الأوامر والرسائل الاتصالية، مما يساعد على تدفق المعلومات الضرورية إلى كل المستويات.

• **دراسة الطاهر نقوس علي (2017) بعنوان: " السلطة الرمزية عند بيبير بورديو"،** حيث هدفت هذه الدراسة التحليلية النظرية إلى الوقوف على مفهوم السلطة الرمزية عند بيبير بورديو ومختلف الآليات التي تكشف عن العنف الرمزي الممارس داخل المجتمع، من خلال نموذج الهيمنة الذكورية وسلطة التلفزيون.

وقد خلصت الدراسة للتأكيد على أن بيبير بورديو من أهم علماء الاجتماع الملتزمين بنقد السياسة الرأسمالية والكشف عن مختلف الآليات التي يتخذها هذا النظام في ممارسة العنف الرمزي والمادي وبناء سلطته على القهر والخضوع والهيمنة. إن بورديو من خلال مسيرته الفكرية قدم لنا أدوات لفهم الصراع الذي نشهده اليوم بين مصالح متداخلة وشديدة التعقيد. فالمجال الاجتماعي يعتبر مجالاً للقوة تميزه طبيعة العلاقات والتفاعلات القائمة بين الأفراد المشاركين فيه، مما يؤدي إلى نشوء علاقات قوى وإلى علاقات للسلطة تأخذ شكل الهيمنة، لذلك اتخذ بورديو من السوسيولوجيا أداة لنقد النظام الرأسمالي، وفضح مؤسساته الايديولوجية القائمة على الهيمنة والسيطرة وإخضاع الآخرين، وقد أكدت الدراسة أيضاً أن بورديو قد طرح إشكاليات معينة وفرضيات عديدة، وألقى أضواءً وقدّم مساهمات مميّزة إلى السوسيولوجيا،

وأظهر أسلوباً جديداً في الفهم، أو نمطاً جديداً من التفكير، عاملاً على نقل السوسيولوجيا من مستواها النظري إلى مستوى التحليل الملموس، ورغم ذلك، ينطوي فكره على تناقضات وصعوبات وغموض. وبقيت عدة مسائل في إطار التساؤلات والدراسات والأبحاث للتحقق؛ إذ لم تكن الحلول المقدمّة كلها مرضية.

• دراسة كلثوم بن عبد الرحمن (2017) بعنوان: "مقاربة مفاهيمية في مفهوم نظرية السلطة

الرمزية وكيفية توظيفها للرأس مال الرمزي لدى بيار بورديو"، حيث قدمت الدراسة تصورا نظريا تحليليا لمفهوم السلطة الرمزية بالإجابة عن مجموعة من التساؤلات حول كيفية بناء بورديو نظريته حول السلطة الرمزية، ما هو مفهومها؟ وما هي آليات وميكانزمات اشتغالها؟ وما هو الجديد الذي قدمه بورديو تجاه مسألة السلطة وعلاقتها مع الفاعلين والمنخرطين؟ وكيف ترتبط الشرعية بالسلطة الرمزية؟ وكيف يصبح الرأس مال الرمزي أداة في يد السلطة؟ بعبارة أخرى كيف يستثمر الرأس مال الرمزي الذي يعد ثروة وغنيمة لها تمرر عبره إرادتها ورغباتها؟ و متى يصبح الرأس مال الرمزي منتجا للشرعية وبالتالي ضامنا الاستمرارية السلطة، أكدت الدراسة على أن بيار بورديو قد قدم مفهوما راديكاليا للسلطة أطلق عليه مفهوم السلطة الرمزية، محدثا بذلك قطيعة إستمولوجية مع كل الأطروحات الفلسفية والسياسية التي تناولت هذا المفهوم حيث عكف بورديو على إظهار الجانب الخفي والغامض لها من خلال تركيزه على السمة الرمزية، خاصة لحظة الممارسة (ما يعرف بنظرية الممارسة التي جاء بها) النابعة من علاقاتها مع مجموع الرساميل الرمزية، فالرأس مال الرمزي تستخدمه وتوظفه الصالح خطاباتها وأهدافها، كآلية فعالة للهيمنة ولاختراق البنيات الشعورية والمعرفية، وفق تصور منظم ودقيق يتحدد من خلال ميكانزمات ما يعرف بإعادة الإنتاج، فهي مبنوثة في كل مكان في الحقول والمؤسسات والعلاقات الاجتماعية داخل ما يعرف بالقضاء الاجتماعي، ممتدة عبر التاريخ والزمان، مستندة على الرأس مال الرمزي بمختلف صورته وأنماطه، ليكون بذلك ناطقا رسميا لخطاباتها، والضامن الشرعي لانتهاكاتها وفق أطر القانون والشرعية.

• دراسة فريد دراج، (2019) بعنوان "الرواسب السوسيوثقافية والمواطنة التنظيمية في

المؤسسة"، وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المكونات الثقافية كالعادات والتقاليد والتي تسمى الرواسب الثقافية على الفعل الاجتماعي للأفراد داخل مجتمع المنظمات، بحيث تعتبر موجهة عاما للسلوك وهي تؤثر في الكثير من المتغيرات التنظيمية، وانطلق الباحث من خلال السؤال المركزي التالي: كيف تؤثر الرواسب السوسيوثقافية في المواطنة التنظيمية لدى موظفي الفروع البلدية لبلدية المسيلة؟ وللإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحث المنهج الوصفي، بالاعتماد على الاستمارة والمقابلة والملاحظة بالمعايشة، أما العينة استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع الموظفين الذين يعملون في فروع البلدية ويحتكون بالمواطنين وكذا يتأثرون بثقافة المؤسسة المكرسة.

وقد أشارت النتائج إلى أن البيئة الاجتماعية المفروضة في التنظيم أو المكرسة وفقا للرواسب الثقافية تؤدي إلى انخفاض الشعور بالمواطنة كرد فعل من الشخصية المهنية، وأن رواسب العصب والانتماءات الاجتماعية المكرسة داخل البلدية كراسب الانتماء القبلي ورواسب الانضمام إلى الجماعات غير الرسمية يفرض بيئة ثقافية تجعل من المواطنين، ومن أجل التكيف مع هذه البيئة يتجهون إلى تكريس تلك القيم، ليؤثر هذا على شعورهم بالمواطنة اتجاه البلدية وفقا لبعد الشعور بالانتماء إليها من خلال شعورهم بأنهم جزء مهم منها وأنها جزء مهم منهم، ويتجه شعورهم بالانتماء وفقا لهذه الرواسب إلى جماعات العمل غير رسمية وجماعة أفراد القبيلة، أما رواسب ممارسات السلطة لمسؤولي البلدية فتخلق بيئة تنظيمية تتميز بالحد الأدنى من تصرف الموظفين في ظروف عملهم وعلاقاتهم، وهو ما يؤثر على الولاء التنظيمي كبعد من أبعاد المواطنة التنظيمية.

كما أكدت النتائج على أن الرواسب السوسيوثقافية المرتبطة بالثقافة القانونية في البلدية تؤدي إلى خلق بيئة تنظيمية تتميز بالاضطراب وعدم الشعور بالأمان لدى الموظفين اتجاه مهامهم ووضعياتهم المهنية داخل البلدية وهذا يجعل الموظفين في إطار السلوك المقابل كرد فعل لا

يشعرون بالثقة التنظيمية اتجاه إدارة البلدية ومسؤوليها، وهي أحد أهم أبعاد المواطنة التنظيمية التي تعبر عن الانتماء العاطفي والعقلاني للموظفين، وأن رواسب العلاقات والارتباطات الاجتماعية للموظفين تشكل بيئة سوسيوثقافية تمتد إلى داخل التنظيم وتؤثر على التزام الموظف الرسمي وغير الرسمي اتجاه العمل وجماعات العمل، وذلك بتأثير الالتزام الاجتماعي اتجاه قوة رواسب قوة الارتباط الاجتماعية على الالتزام الوظيفي اتجاه قوانين العمل وكذلك تؤثر على الالتزام الاجتماعي لقيم ومعايير جماعات العمل.

• دراسة علي كاظم حسين الشريفي وفاضل محمد ظاهر (2020) بعنوان: " دور القيادة

الاخلاقية في ترسيخ القيم التنظيمية للقيادة الجامعيين"، حيث أكد البحث على أهمية تعزيز السلوك الاخلاقي للقيادة ومدى تأثيره في ترسيخ القيم التنظيمية للقيادات الجامعية وعلى جميع القرارات التي تتخذها الجامعات، فان قدرة المنظمة على تقديم خدمات مستدامة عالية الجودة من ناحية، وضرورة أن تتماشى قيم المنظمة مع القيم الطموحة للموظفين من ناحية أخرى فتكون النتيجة الأداء العالي وتقديم سلوكيات تفيد ولا تضر الآخرين، لذلك فقد تناول البحث متغيرين مهمين هما القيادة الأخلاقية من خلال ابعادها (العدالة , النزاهة، توجيه السلوك , وضوح الدور , تقاسم السلطة , الاهتمام بالاستدامة) أما المتغير الثاني القيم التنظيمية فقد اعتمدت الأبعاد (الجودة في القيم , ابتكار القيم , مسؤولية القيم , والقيم التنظيمية للزبائن والقيم التنظيمية للموظفين)، وانطلق البحث من مشكلة معبر عنها بعدد من الأسئلة منها , هل ان القيادة الأخلاقية موجودة لدى القيادات الجامعية ؟ وهل تستطيع استخدام السلوكيات الإيجابية والممارسات الأخلاقية لترسيخ تلك القيم التنظيمية في الجامعات قيد البحث؟ وجرى اختيار عينة مقصودة تمثلت 64 فردا من القيادات الجامعية التي تحمل مواقع قيادية عليا في عدد من الجامعات العراقية التي تم اختيارها لتطبيق الدراسة.

وأدى البحث إلى عدد من الاستنتاجات أبرزها أن القيادات الأخلاقية تتسم بصفات وخصائص تعتمد الفلسفة الاجتماعية التي تتعلق بالعقل والقلب والروح والنفس لتكون أداة في بناء شخصية

عاطفية متوازنة , فهي تبحث عن الوسائل وليس الغايات، وأوصت الدراسة بأنه على القيادات الجامعية الاهتمام باستدامة العلاقات بين الموظفين والمحافظه عليها والسعي للاهتمام بالتغيرات البيئية والتكنولوجية وتوفير المناخ التنظيمي المناسب واتباع سياق عمل وتراعي القيم المجتمعية السائدة كونها مصدر اشعاع فكري وعلمي للوصول الى الاداء الجيد لدعم مركزها في المجتمع , والحث المستمر في اعتماد السلوك المهني والاهتمام في بناء رؤية واضحة ترسخ القيم التنظيمية في الجامعات قيد البحث .

• دراسة محمد عبد الرؤوف بن سبع (2021) بعنوان: " البنية التنظيمية ودورها في تشكيل

علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية "، حيث هدفت الدراسة للبحث في الدور الذي تلعبه المحددات البنائية في سيرورة تشكل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية، من خلال تفكيك الشروط البنائية للتنظيم المهني المتمثلة في تقسيم العمل؛ تنسيق العمل؛ التكوين والتنشئة التنظيمية، وذلك حتي يتسنى إسقاطها على سيرورة تشكل علاقات السلطة، ورصد أهم التغيرات التي تطرأ على أبعاد الفعل الاستراتيجي بهدف تبيان التطورات الممكنة للسلطة العلائقية داخل الشروط البنائية للتنظيمات المختلفة.

وتندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الكيفية، حيث اعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة لتحقيق ما تقتضيه أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع والإشكالية التي يتضمنها، وأنجز الباحث ثلاثين مقابلة تنقسم حسب العينتين؛ 19 مقابلة مع أساتذة، و 11 مقابلة مع أساتذة إداريين من مجموع الأساتذ في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة الحاج لخضر، كما اعتمد الباحث أيضا على أداة الملاحظة بالمشاركة، واستعان بتحليل الوثائق ذات الصلة بموضوع الدراسة. وقد خلصت النتائج إلى أن الشروط البنائية الرئيسة التي تمتاز بها التنظيمات المهنية تساهم على نحو مباشر في تشكيل علاقات سلطة غير متوازنة قائمة على الصراع من أجل الاعتراف بين فاعل مشتت ذو نزعة استراتيجية فردانية تمثله فئة المهنيين في مركز العمليات، وفاعل مسيطر ذو نزعة استراتيجية تحالفية تمثله فئة المسؤولين المهنيين في البنية الإدارية؛ كما أشارت النتائج إلى أن التنشئة التنظيمية ذات النزعة الفردانية التي يخضع لها المهني؛ نتيجة طبيعة نشاطه وما يمتلكه من حرية معتبرة أثناء تأدية والتحكم في مهامه، وغياب السلطة المرجعية الذي أدى إلى انحراف سلطته التقديرية نحو الذاتية الراديكالية التي أدت بدورها إلى أزمة على مستوى العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين المهنيين؛ كما أن مصادرة التنظيم المركزي للسلطة الفعلية من يد المهنيين، وفقدان السلطة التنظيمية الشكلية للشرعية التي يفترض أن تستمدّها من المهنيين أنفسهم، شكل ذلك أزمة اعتراف بين الطرفين وأصبحت

طبيعة علاقات السلطة داخل التنظيمات المهنية تقوم على أساس الصراع من أجل الاعتراف، وساهم في هذا الوضع ضعف الروابط الوجدانية القوية بين المهنيين، وضعف التضامن والتلاحم، واختلال ميزان الحقوق والواجبات.

• دراسة عماد الدين بريهموش ونوال حمداش (2022) بعنوان: "أثر بعض القيم التنظيمية

السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ولبناء الاستبيان تم اختيار نموذج ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave franci)، للقيم التنظيمية ونموذج (Alle And Mayer,1990) لقياس الالتزام التنظيمي، تمثلت عينة الدراسة في (76) إطارا من مختلف مديريات مؤسسة ميناء جن جن، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، لتحليل بيانات الاستبيانات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن بدرجة مرتفعة ومتوسطة، كما أكدت الدراسة قيم القوة، الكفاءة، المكافأة والعمل الجماعي هي أكثر تأثيرا على الالتزام التنظيمي.

• دراسة أمينة شطي (2023) بعنوان: " دور القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة"،

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الوادي، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت المقابلة والاستمارة والملاحظة كوسائل لجمع البيانات من الميدان، طبقت على عينة قوامها 47 عاملا اختيروا بطريقة عشوائية من إدارات وأعوان تنفيذ وأعوان تحكم من مجموع 237 عاملا بالمديرية.

ولقد خلصت النتائج إلى وجود دور للانضباط كمتغير من متغيرات القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة الذي يتجلى من خلال التزام الموظف بمواعيد الحضور والانصراف الرسمية

في المؤسسة، والتزامه بالدوام أثناء ساعات العمل الرسمية، وكذا إبلاغ رئيسه عند غيابه عن العمل، وتطبيق تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة، حيث يستثمر الموظف وقته في تأدية مهامه وواجباته الوظيفية.

كما كشفت الدراسة عن وجود دور للمشاركة في اتخاذ القرار كمتغير من متغيرات القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث تتجلى مؤشرات هذا المتغير في : تشجيع المدير المرؤوسين للتعبير عن رأيهم بصراحة بما يتعلق بحل مشكلات العمل واستشارتهم في القرارات المتعلقة بعملهم حيث يفوض المدير للمرؤوسين جزءا من صلاحياته، فهو يعطي لهم الفرصة في المشاركة في تخطيط العمل، كما أن المدير يصدر القرارات بعد مشورة المرؤوسين، فمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تعتمد على طبيعة العمل وخبرة الموظف الجيدة في طبيعة عمله التي تفرض على الإدارة العليا مشاركته في اتخاذ القرار المتعلق به، وعليه يشرك المدير المرؤوسين في وضع صيغة القرار المتعلق بالقسم الذي يعملون فيه .

كما توصلت الدراسة إلى أن هناك دور للعلاقات الإنسانية كمتغير من متغيرات القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة والذي تبرز مؤشرات من خلال : عمل الإدارة على تثمين الجهود المبذولة للعاملين وحل الخلافات بينهم، كما تعمل الإدارة على تنظيم دورات تكوينية لرفع مستويات العاملين وتهنئتهم على إنجازاتهم داخل وخارج المؤسسة، حيث تعمل الإدارة على رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال الشكر والثناء وتوفير وسائل اتصال فعالة بين العاملين، فالإدارة تحترم مشاعر العاملين وتوقعاتهم، وتنظم لهم حفلات في المناسبات، ليس للعاملين فقط بل للمتقاعدين كذلك من أجل تثمين ما قدموه، كما أن الإدارة تعمل على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ليحقق أهداف المؤسسة وذلك من خلال تركيز الإدارة على الجوانب المعنوية والكفاءة البشرية للعامل دون إهمال الجوانب المادية.

• دراسة سهيلة شوية (2023) بعنوان: " توزيع السلطة بالمؤسسات الجامعية وعلاقتها

بالأداء الوظيفي"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين توزيع السلطة بالمؤسسات الجامعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع متطلبات هذه الدراسة، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة أداة الاستبيان التي تتضمن متغير توزيع السلطة، ومتغير الأداء الوظيفي، والذي وزع على عينة تتكون من 30 مفردة متمثلة في الأساتذة ذو الصفة الإدارية (نواب مدير الجامعة، عمداء الكليات ونوابهم، رؤساء الأقسام ونوابهم، مدير المعهد ونوابه).

وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات توزيع السلطة والإشراف والمشاركة في عملية صنع القرار وتفويض السلطة والخبرة المهنية من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى، كما أكدت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول بعد الأداء الوظيفي باختلاف المنصب بجامعة الوادي.

• دراسة العيد جغل (2023) بعنوان: " القيم التنظيمية ودورها في تحقيق الأهداف

الاستراتيجية في المؤسسة الجزائرية"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه القيم التنظيمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، واقتضت طبيعة الموضوع إتباع المنهج الوصفي واستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات الذي تم تطبيقه على مجتمع البحث وعدده ستة وسبعون (76) عامل إداري، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بالاعتماد على معاملات الارتباط والنسب المئوية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود دور للقيم التنظيمية السائدة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في مؤسسة الدراسة، وقد أوصت على ضرورة الاهتمام الأكبر بالقيم داخل التنظيمات واعتماد الإدارة بالقيم بصورة خاصة، وترسيخ القيم التنظيمية من خلال عقد الندوات والاجتماعات وتقديم نماذج سلوكية حسنة يقتدى بها، كما أوصت بضرورة الاهتمام بالجوانب الإنسانية

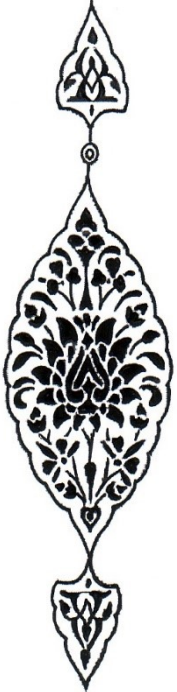
والعلاقات الاجتماعية وتفعيل نظام التحفيز والمكافآت، وتنمية السلوكيات القيمة الايجابية للعمال بحيث أن لها دور فعال في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف، وإيجاد الارتباط الوثيق بين رسالة المنظمة وقيمها من جهة وقيم العاملين من جهة أخرى، مع ضرورة العمل على تعزيز النقاط التي أدت إلى الرفع من مستوى القيم التنظيمية، وإعادة النظر في النقاط التي أجاب أغلب أفراد البحث بنقص توفرها والتي تشكل جانب مهم من القيم، للاهتمام بها أكثر من قبل الإدارة، وقد كان من دوافع اهتمامنا بالموضوع كون أن القيم التنظيمية مهمة للمنظمة حيث تساهم بدرجة أساسية في تغيير سلوك العمال نحو الأفضل وتتمي لديهم الولاء، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على أداءهم وجودة خدماتهم، ويزيد من قوة المنظمة سواء على الصعيد المحلي أو العالمي، ويساهم في نموها واستمرارها.

• دراسة باشا دنيا و خير الدين خلود (2023) بعنوان: " الثقافات الهاشمية ودورها في

إنتاج الظواهر المرضية في التنظيمات"، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية الثقافة الهاشمية ودورها في النتاج الظواهر المرضية في التنظيمات، ومن أجل تحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثتان على المنهج الاستنباطي باعتباره الأنسب، وقامت ببناء استمارة لجمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من 40 عامل، داخل بلدية عين العسل محل الدراسة، وذلك من انطلقنا من تساؤل مركزي مفاده : كيف تساهم الثقافة الهاشمية في إنتاج الظواهر المرضية داخل التنظيم ؟

وقد توصلت الدراسة إلى إنَّ الثقافات الهاشمية تلعب دورا في انتاج بعض الظواهر المرضية في التنظيم من خلال التعامل بمنطق الأصل الاجتماعي والمحابة والنزاعات العمالية الحاصلة في التنظيم، كما أشارت النتائج إلى أنه كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في المؤسسة، وأن زيادة الاختلافات الثقافية للعمال لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة الظواهر المرضية، كما أن الظواهر المرضية ترتبط بحكم الرواسب البيروقراطية التي تؤثر على الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

الفصل الثاني السلطة التنظيمية



تمهيد:

تعتبر السلطة الرمزية واحدة من الأبعاد الأساسية التي تشكل الديناميات الداخلية للمؤسسات والمجتمعات. إنها تلك القوة غير المرئية التي تتجسد في الرموز، اللغة، الطقوس، والتقاليد، وتؤثر بشكل عميق على السلوكيات والقيم الجماعية. السلطة الرمزية تتجاوز البعد المادي للقوانين والإجراءات الرسمية، لتعبر عن نوع من التأثير الثقافي والنفسي الذي يمارس من خلال الوسائل الرمزية.

في المؤسسات، تلعب السلطة الرمزية دورًا مركزيًا في بناء الهوية المؤسسية وتعزيز الالتزام والانتماء بين الأفراد. تستخدم القيادات الرموز المختلفة مثل الشعارات، القصص الملهمة، والأحداث التقليدية لخلق بيئة تتسم بالمعاني المشتركة والقيم المتفق عليها. هذا النوع من السلطة يساهم في توجيه السلوكيات وتحديد ما هو مقبول ومرفوض، وذلك دون الحاجة إلى التدخل المباشر أو الإجراءات الرسمية.

تتجلى أهمية السلطة الرمزية بشكل خاص في المجتمعات التي تعطي قيمة كبيرة للتقاليد والثقافة، مثل المجتمع الجزائري. هنا، تُستخدم الرموز الوطنية والدينية بشكل كبير لتعزيز الوحدة والتماسك الاجتماعي، ولتوجيه الأفراد نحو الأهداف والقيم المشتركة. يمكن للقادة استخدام هذه الرموز بمهارة لخلق رؤية مشتركة، وتعزيز الشعور بالهوية والانتماء، وتحفيز الأفراد على تحقيق الأهداف المؤسسية والشخصية.

1- تعريف السلطة التنظيمية

أولاً: التعريف اللغوي

تعني كلمة تنظيم في اللغة العربية ترتيب، نظم الشيء أي رتبته، ونظمه تنظيماً أي رتبته ترتيباً، ومعنى كلمة تنظيم في اللغة الفرنسية أي مرادف كلمة تنظيم في اللغة الفرنسية "Reglement"، وترجمت إلى كلمت اللائحة" في القانون المصري، و"التنظيم" في القانون الجزائري.

كما تعني كلمة تنظيم التشريع الثانوي تفرقة بينه وبين التشريع العادي الذي هو "القانون" أو التشريع الأساسي الذي هو الدستور. (عبد الكريم، إيمان، ص 17)

ثانياً : التعريف الاصطلاحي

تعني مجموعة القرارات الإدارية المتضمنة للقواعد العامة والمجردة التي تصدر عن السلطة التنفيذية من مجال الجهات الإدارية المختصة . (عطاء الله، 2003، ص 86).
وقد دأبت دساتير الجزائر على استعمال مصطلح السلطة التنظيمية، في المادة 53 من الدستور 1963 وفي المادة 110 و 111 من دستور 1976 والمادة 116 من دستور 1989، ونصت المادة 125 من دستور 1996 على أنه يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون.

يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة. " ونقل عنه المادة 143 من التعديل الدستوري لسنة 2016 لكن تغيرت تسمية رئيس الحكومة إلى الوزير الأول، أما المادة 141 من التعديل الدستوري لسنة 2020 فقد نصت في فقرتها الثانية على يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة، حسب الحالة.

كما أن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عند ترتيبها للمراسيم التنظيمية استعملت مصطلح "تنظيم في فهرسها". (عبد الكريم خديجة إيمان، ص 17)

ثالثا - تحديد مفهوم السلطة الرمزية:

ان العلوم الاجتماعية وخاصة العلوم الاجتماعية التي تتميز بالمعيارية أي ذلك الوعاء الذي لا يؤمن بالدقة ولا بالحقيقة المطلقة وعلى هذا يمكن ان نقدم مجموعة تعاريف والتي لا تستند على مفهوم واحد للسلطة لذا نحاول الاعتماد على نظرية بورديو والتي تقوم على تقسيم العالم الاجتماعي، إلى مجموعة حقول مستقلة نسبيا، وفهم هذا العالم الاجتماعي، يتوقف على البحث بعمق وبجدية كبيرة، في كيفية اشتغال آليات حقول ذلك العالم الاجتماعي، من أجل الكشف عن واقعها وطبيعة منطقتها الداخلي، في علاقته الجدلية بمفهوم السلطة.

وانطلاقا من العدد الهائل من الدراسات، و الأبحاث التطبيقية الميدانية و أيضا النظرية، التي أنجزها بيير بورديو، مع الكثير من الدارسين و الباحثين الاجتماعيين الغربيين، الذين اقتنعوا بالبعد الثوري الواضح، و فعالية أدوات هذا المنظور المنهجي و التحليلي، يلاحظ أن السلطة الرمزية تستند عنده دوما، إلى أسلوب التورية و الاختفاء، و هي لا يمكن أن تحقق تأثيرها المفترض، و تنفيذها بشكل فعال و إيجابي، إلا من خلال التعاون الذي يجب أن تلقاه، من طرف أغلبية الناس المعنيين بها. (بييربورديو، 2007، ص 45).

يقول بورديو بهذا الصدد إن السلطة الرمزية هي سلطة لا مرئية، ولا يمكن أن تمارس، إلا بتواطؤ أولئك الذين يابون الاعتراف بأنهم يخضعون لها، بل ويمارسونها فيقول ب. بورديو بهذا إن السلطة ليست شيئا متموضعا في مكان ما، وإنما هي عبارة عن نظام من العلاقات المتشابكة، و نجد أن كل بنية العالم الاجتماعي، ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار، من أجل فهم آليات الهيمنة والسيطرة).

إن السلطة إذن، حسب بورديو، بمثابة نظام معقد، يخترق كل العلاقات والترابطات، التي تشتغل داخليا، بواسطة آليات دقيقة وجد فعالة، تتحكم في البنية العامة ذلك النظام .

بالإضافة إلى أن هذا المنظور المنهجي في التحليل السوسيولوجي عند بورديو، حريص كل الحرص، على ربط مفهوم السلطة، كركن إجرائي جوهري في الفعل التحليلي، بمفاهيم أخرى، لا تقل أهمية وقيمة، من مفهوم السلطة ذاته، ونذكر من بينها، مفهوم النسق، والحقل، واللعب... الخ، وهي على كل حال، مفاهيم تستمد أهميتها، من تصور بورديو للبحث المنهجي والأداة التحليلية، المرتبط باستراتيجية كونية وشاملة، مؤسسة على نظام مشروع فكري، لبناء ودراسة آليات وقوانين اشتغال بنية العالم الاجتماعي، كما أسلفنا، تحقيقاً لهدف رئيسي، هو صياغة نظرية عامة لمفهوم السلطة الرمزية "pouvoir symbolique"، إلى جانب الاهتمام بتحليل أنساق أخرى عديدة، وحقول اجتماعية مختلفة كالدين، والفن، واللغة، والسكن، واللباس، والرياضة، والأذواق،... الخ. (بييربورديو، 2007، ص 45).

فتأثير السلطة الرمزية يكون أعمق وأخطر، لسبب بسيط، يتمثل في كونه يستهدف أساساً البنية النفسية والذهنية للمتلقين لها، و بالتالي فهي - أي السلطة الرمزية - تمارس فعلها العميق، وتخطط من أجل فرض وتحقيق الأهداف المرسومة والمتوخاة، وإنتاج الأدوات والآليات والمعايير المناسبة والناجعة، لتثبيت وخلق واقع وضع إنساني مرغوب فيه ومخطط له، وتمارس سلطة الرمز كل هذه الأعمال بطريقة منظمة وبنائية، وتحت غطاء الخفاء والاختفاء، وراء حجاب أقنعة المؤلف العادي، وأنظمة التقليد والقانون والخطابات الشائعة بين الناس.

ان السلطة الرمزية هي بناء الواقع وهي تسعى لإقامة نظام معرفي فالمعنى المباشر للعالم يفترض ما يدعوه ودوركايم المحافظة المنطقية "مفهوم متجانس عن الزمان والمكان والعدد والعلة، ذلك المفهوم الذي يسمح للعقول بأن تتفاهم فيما بينها" (عبد الكريم بزاز، 2006_2007، ص 98)

2- خصائص السلطة التنظيمية

بعد تعريف السلطة التنظيمية نجد أنها تتسم بجملة من الخصائص التي اتفق عليها غالبية الفقه.

أولاً: العمومية والتجريد

تتميز التنظيمات بالعمومية والتجريد وهي تنظم مراكز قانونية عامة وهي متعلقة بجملة من الحالات والمراكز القانونية والأفراد غير المحددين بذواتهم، ومهمتها خلق أو تعديل أو إلغاء الحالات والمراكز القانونية العامة، وبالتالي تعتبر خاصية العمومية خاصة أصيلة من خصائص القانون، لذي يعتبر رئيس الجمهورية صاحب القاعدة العامة في إنشاء القواعد العامة والمجردة والبرلمان هو صاحب الاستثناء في ذلك (عمار، 2005، ص 111).

كما أنها تتضمن قواعد عامة ومجردة، ولذلك كانت المراكز القانونية التي تنشأها أيضاً عامة ومجردة، ومن سمات القاعدة العامة أنها لا تسري على فرد أو أفراد معينين بذواتهم أو على حالة أو حالات محددة بذواتها، بل على كل فرد وحالة تتوافر فيها شروط انطباق القاعدة سواء كان من تطبق عليهم القاعدة فرد واحد أم أفراد متعددين (كيواني قديم، 2011-2012، ص 20)

أما المقصود بعمومية التنظيم عند نشأته هو اشتماله على خطاب موجه إلى الأشخاص كافة وبصفة التعميم، وكذلك بتجدد العمل به كلما توافرت الشروط الخاصة بانطباقه على أن هذا التجديد بالنسبة لقواعد التنظيم لا يعني عدم قابلية هذه القواعد للتعديل أو الإلغاء، ولكنه يعني بقاءها وتجديد العمل بها إلى أن تعدل أو تلغى بالطرق القانونية (عقيلة، 2007، ص 24-25)

مع العلم أن عمومية النصوص التنظيمية لا تعني انطباقها على كافة الأفراد، قد تطبق عليهم جميع وقد تنطبق على فئة منهم ولذلك يتميز القرار التنظيمي على القرار الفردي بصفة العموم والتجريد ومن ثم يتسم بطابع الثبات والجمود النسبيين فهو لا يستنفذ موضوعه وغرضه بمجرد

تطبيقه على حالة معينة أو فرد من الأفراد بل يظل قائم وقابلا للتطبيق كلما توافرت الشروط المحددة لهذا التطبيق. ولا يعني ذلك دوام النص التنظيمي بل هو قابل في أي وقت للتعديل أو الإلغاء ولكن إلى حين صدور نص من السلطة المختصة بإلغائه (عقيلة، 2007، ص 25).

ثانيا: الثبات والجمود النسبيين

يمتاز التنظيم بالثبات والجمود النسبي مثل القانون بمفهومه الضيق فهو لا يستنفذ مضمونه وغرضه وأثاره بتطبيقه على حالة واحدة أو بمجرد تطبيقه أول مرة بل يظل باقيا وقائما قابلا للتطبيق على ما يستجد من الحالات وكلما دعت الحاجة ومتى توافرت شروط وظروف تطبيقه، كما يتميز بأنه مخاطب الكافة ويحتج به على الكافة مثل القانون.

والتنظيمات في حقيقتها هي تشريع ثانوي يقوم إلى جانب التشريع البرلماني ولكنه يصدر عن السلطة التنفيذية، كما يكون صالحا للتطبيق بذاته دون الحاجة إلى نص آخر تسري أحكامه على المخاطبة به، غير أن يحدث أن يكون النص تنظيمي غير قابل بذاته للتطبيق إلا بصدور نص آخر ينقله من دائرة التجريد إلى دائرة التطبيق. (سوسن، أميرة، 2018-2019، ص 12) ولا يعني ذلك دوام النص التنظيمي، بل هو قابل في أي وقت للتعديل والإلغاء ولكن إلى حين صدور نص من السلطة المختصة بإلغائه يبقى ساريا ونافذ المفعول ويطبق على جميع الحالات المتجددة، كما أن النص لا تزول عنه هذه الصفة حتى ولو لم يطبق أصلا، بالإضافة إلى توقيت النص بفترة زمنية معينة لا يرفع عنه الصفة التنظيمية طالما أنه موجه

إلى عدد غير محدود من الأشخاص (كيواني قديم، 2011-2012، ص 26)

3- المفهوم السوسيولوجي للرمز :

فالرمز ليس كالاستعارة التي تطلق على المدلولات المادية "فالاستعارة تتطلق من فكرة مجردة لتصل الى رسم أو صورة بينما ينطلق الرمز من الرمز والصورة ليكون مصدر لأفكار أخرى أو هو ذلك المدلول اللامحسوس بشتى أشكاله، أو هو الشكل اللاواعي و الماوراء الطبيعي. (بييربورديو، 2007، ص45).

إذا نجح الفاعل في حقل معين، في إعطاء للآخرين تمثلاً مقنعاً للرأسمال الذي يزعم أنه يملكه، يمكن أن يحصل على منافع حقيقية من خصائص قد تكون في حد ذاتها وهمية. وهذا يفترض إذن أن الفاعلين المهيمنين يجب أن تكون لهم شهرة بمعنى مراكمة رأسمال رمزي يؤدي إلى الاعتقاد أن لهم استحقاقات. وهكذا فإنهم يبنون زعامتهم والتي لا توجد إلا عندما يعطي المهيمن عليهم خصائص نوعية ومثمناً للمهيمنين

4- نظرية التفاعل الرمزي.

تستمد نظرية التفاعل الرمزي من أفكار وكتابات علم الاجتماع (1934) George Herbert Mead ومع ذلك قدم عالم الاجتماع Herbert Blumer مصطلح التفاعل الرمزي لأول مرة في كتابه الإنسان والمجتمع (1937-1969) Man and Society تعتمد الكثير من أبحاث نظرية التفاعل الرمزي الحالية بشكل أساسي على أعمال Mead و Blumer ولقد قدم 1934-1938 (الأساس للتفاعل الرمزي واقترح العملية التي يفسر بها الفرد العالم من حوله ويخصص معنى للأشياء وللأفراد وللذات، في حين قدم Blumer (1969) هذه النظرية وشرح الآثار المتعلقة بالرموز على الرغم من أن النظرية ومقدمات Mead قديمة فهي منذ قرن من الزمن إلا أنها تزال ذات صلة بالبحث المعاصر (Stryker، 2008.15)، حيث وجدت دراسة حديثة من قبل Hudson و Balmer إن ألف مقالة استشهدت بـ Mead بما في ذلك أكثر 800 في علم الاجتماع وحوالي 175 في مجالات أخرى. (Hudson & Balmaer, 2013).

تدور فكرة التفاعلية الرمزية حول مفهومين أساسيين هما الرموز والمعاني في ضوء صورة معينة للمجتمع المتفاعل، وتشير التفاعلية الرمزية إلى معنى الرموز على اعتبار أنها تلك القدرة التي تمتلكها الكائنات الإنسانية للتعبير عن الأفكار باستخدام الرموز في تعاملاتهم مع بعضهم البعض ونجد أن استخدام الرموز أمر قائم في كل من التجمعات الحشرية مثل تجمعات النمل والنحل والتجمعات البشرية إلا أن التعامل بالرموز في التجمعات الحشرية يقوم على أساس التفاعل الغريزي التلقائي وذلك على عكس التجمعات البشرية التي تستخدم الرموز للتعبير عن شيء له دلالة اجتماعية، وتهتم التفاعلية الرمزية بالطريقة التي يختر بها المشاركون في عملية التفاعل الاجتماعي لمعاني الرموز ويتفقون على هذه المعاني. (طلعت والزيات، 1999، صفحة 120)

وفقا لنظرية التفاعل الرمزي البشر كائنات اجتماعية ويترجمون العالم من حولهم من خلال إعطائه معاني منتقاة من بيئتهم، فتفسير سلوك الفرد يعتمد أساسا على تفسير سياق السلوك لذلك لا يستجيب البشر للوضع أو الحدث كما هو ظاهر ولكن على أساس تفسيرهم وتعريفهم لهذا الوضع أو الحدث. (Burbank-martins، 2009، ص 25)

يعرف Herbert Blumer التفاعل الرمزي بأنه خاصية مميزة وفريدة للتفاعل للذي يقع بين الأفراد، وما يجعل هذا التفاعل فريدا هو أن الأفراد يفسرون ويؤولون أفعال بعضهم بدلا من الاستجابة المجردة لها، إن استجاباتهم لا تصبح مباشرة وبدلا من ذلك تستند إلى المعنى الذي يلصقوهم بأفعالهم (الهوراني، 2008، صفحة 28).

يعتمد Mead أن الفرد عند انتهائه من عملية التفاعل مع الآخرين يكون صورة ذهنية أو رمز عن كل فرد تفاعل معه وهذا الرمز قد يكون مقبولا أو غير مقبول بالنسبة له، وطبيعة الرمز الذي أعطاه الفرد للآخرين هو الذي يحدد طبيعة وعمق علاقته معهم، هذه العلاقة هي التفاعلية الرمزية التي تربط بين العوالم الداخلية أو النفسية للفرد وبين طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه وما تحتويه من لغة وحضارة ورموز (احسان، 2005، ص 80)

تشير بعض الافتراضات الرئيسية لنظرية التفاعل الرمزي إلى أن الإنسان قادر على تحسين ذاته وتشكيل الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه، من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، وعن طريق استخدام الرموز مثل اللغة، وعن طريق عمليات التفاعل الرمزي يتم تكوين البناء الاجتماعي والحفاظ عليه أو تغييره، كما لا يمكن فهم أنماط التنظيم الاجتماعي حتى تلك التنظيمات المعقدة بدون معرفة العمليات الرمزية بين الأفراد الذين يشكلون في النهاية هذه الأنماط كما تذهب التفاعلية الرمزية إلى أن ظواهر المجتمع ليس لها وجود خارج نطاق وعي الأفراد أو مداركهم، ويتضح مما سبق أن التفاعلية الرمزية تتضمن بعض القضايا الرئيسية التي تكشف عن قدرة الإنسان على تحسين ذاته وبناء شخصيته بالإضافة إلى قدرته على تشكيل وصياغة وتغيير الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع الإنساني (طلعت والزيات، 1999، صفحة 121)

التفاعلية الرمزية ترى أن للفرد صوراً رمزية عن الأشياء وهذه الصور تبقى عالقة في ذهنه، فهي تظهر متى ما شاهد الفرد الشيء أو الشخص أو الجماعة. فالمشاهدة تثير الرمز الصوري أو الإدراكي أو الذهني عند الفرد وتثير جميع المعلومات والخبرات والتجارب التي يعرفها الشخص المعني عن الآخرين، والصورة الذهنية التي تظهر عليهم في السطح بمجرد مشاهدة الشيء أما تكون صورة ايجابية أو سلبية أو قد تكون هامشية متأرجحة بين الحالة السلبية والإيجابية (احسان، 2005، صفحة 87) تتطرق هذه النظرية من دراسة الأفراد في تفاعلهم بواسطة الرموز التي لها معنى مشترك بينهم، فأفراد المجتمع حسب هذه النظرية لا يستجيبون للمحيط مباشرة وإنما عن طريق التفاعل، حيث يمكن لهم الاستجابة من خلال المعاني والإشارات المتمثلة في الرموز الدالة والمشاركة بينهم (دلاسي و محمودي 2016، صفحة 249)

تطبيق نظرية التفاعل الرمزي على التسويق وسلوك المستهلك يعني أنه يمكن للمستهلكين اختيار المنتجات اعتماداً على ما تمثله المنتجات لهم ولغيرهم في مجموعاتهم المرجعية بدلاً

من التركيز على وظائف المنتج وأدائه بشكل أساسي. ثم يكون المنتج المختار بمثابة قناة أو وسيط للمستهلكين لتصوير أنفسهم للآخرين على أساس المعنى الرمزي الذي يربطه المجتمع بالمنتج.

-مبادئ نظرية التفاعل الرمزي.

وتتلخص المبادئ الأساسية للتفاعلية الرمزية حسب Mead مؤسس هذه النظرية في النقاط التالية (حسن، 2005، صفحة 86):

- ❖ يحدث التفاعل الاجتماعي بين الأفراد المتفاعلين لأدوار اجتماعية معينة لمدة معينة؛
- ❖ يكون الأفراد صورة رمزية ذهنية حول الأشخاص الذين يتفاعلون معهم، وهذه الصورة لا تعكس جوهر الشخص وحقيقته بل الحالة الانطباعية السطحية التي كونها عنه؛
- ❖ تلتصق هذه الصورة في ذاكرة الفرد بمجرد مشاهدة هذا الشخص أو السماع عنه مع اعتبار هذا الشخص رمزا والرمز هو الذي يحدد طبيعة التفاعل؛
- ❖ حينما تتكون الصورة الرمزية عن شخص معين فإن هذه الصورة سرعان تنتشر بين الآخرين إيجابا أو سلبا اعتمادا على نوع الانطباع
- ❖ عندما يعطى الفرد انطبعا رمزيا معيناً يكون ذلك ذو نمط متصلب ليس من السهولة بمكان تغييره أو إدخال صورة ذهنية مخالفة للصورة الذهنية التي تكونت عنه، وهذه الصورة الذهنية سرعان ما يعلم بها الفرد فيقيم نفسه بموجبها، وهنا يكون تقييم الفرد لذاته بموجب الصورة الرمزية التي تكونت عنه أو الصورة الرمزية التي كونها الآخرون اتجاهه
- ❖ يستمر التفاعل بين الطرفين المتفاعلين إذا كانت الصورة ايجابية ويتوقف إذا كانت سلبية.

5- علاقة السلطة الرمزية ببقية السلطات:

يقول بورديو : “ السلطة الرمزية و هي سلطة تابعة شكل من أشكال السلطات الأخرى خضعت للتحويل و أعنى التجاهل و القلب و التبرير ” وهذا يعني أن السلطة الرمزية هي سلطة اقتصادية أو سياسية أو غيرها قادرة على التغطية على حقيقتها كسلطة وعلى العنف والاعتباطية اللذان يطبعانها والحصول على الاعتراف بها .والخطاب يلعب دورا أساسيا في تحصيل هذا الاعتراف لكنه لا يستمد قوته وقدرته على الفعل من ذاته وإنما من الرأسمال الرمزي الذي يمتلكه الشخص والذي لا ينفصل عن المكانة التي يحتلها داخل حقل اجتماعي معين.

- العلاقات السلطوية : هي ديناميكية تأثيرات متبادلة في ميادين تُسمى “حقول السلطة”. ويتّصف حقل السلطة بنمط من العلاقات المبنية على الأدوار كما أسلفت، أي أنّ نمط العلاقات لدى كلّ من يدخل حقلًا سلطويًا ما، إنّما هو دورٌ ما، أو سلوك ما، أو استعدادٌ للتصرّف بطريقة ما بناء على وعي بذلك الدور. والنّاس وهم يتفاعلون في حقل ما يتعرّضون لعملية تنشيط أو كبح لنشاطهم، ولكنّ ذلك لا يتحدّد باستعدادهم المُسبق أو ترقّباتهم بالنسبة لأفراد يوجدون في هذا القطب أو ذاك من قطبي العلاقة السلطوية ينشُط بمُجرد دُخولهم الحقل السلطوي.

- إن السلطة الزعامية المعطاة للأفراد الذين يفترض أن لهم خصائص خصوصية تضمن لهم إشعاعا وسيتا اجتماعيا استثنائيا، لا يجد إلا عند القليل، يقوم على تفويض السلطة من المهيمن عليهم لصالح المهيمنين والذين لا تمارس عليهم سوى السلطة التي وضعوها بين يديهم. وهذا ما يفسر أن العديد من الأفراد والذين في البداية لهم مواهب عادية ولكن محظوظين بفضل الظروف وكذلك من قبل مساعدين وأعاون نشطين استطاعوا الوصول في ميدان أو آخر إلى مواقع من السلطة لا علاقة لها بكفاءاتهم الفعلية ولكن تم منحهم هذه السلطة .

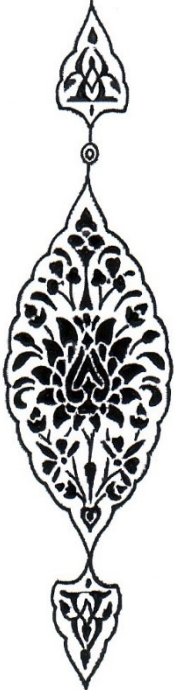
خلاصة:

تعتبر السلطة الرمزية ركيزة أساسية في تشكيل القيم والتوجهات داخل المؤسسات والمجتمعات. فهي تتجاوز الحدود المادية والإجراءات الرسمية لتؤثر بشكل عميق على الأفراد من خلال الرموز، القصص، والطقوس التي تعكس القيم والمعتقدات المشتركة. في المؤسسات الجزائرية، تلعب السلطة الرمزية دورًا حيويًا في بناء الهوية المؤسسية، وتعزيز الانتماء، وتحفيز الأفراد على الأداء الجيد والالتزام بالأهداف المشتركة.

إن استغلال القادة لهذه السلطة بشكل فعال يمكن أن يسهم في خلق بيئة عمل متجانسة ومرتبطة، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من قصة أكبر ومهمة تتجاوز الأهداف الفردية. من خلال تعزيز القيم المشتركة والهوية المؤسسية، يمكن للسلطة الرمزية أن تسهم في تحقيق التماسك الاجتماعي والتنظيمي، وبالتالي دعم النجاح المستدام للمؤسسات والمجتمعات على حد سواء.

السلطة الرمزية هي أداة قوية تتطلب فهمًا عميقًا وثقة كبيرة في استخدامها، حيث يمكن أن تكون قوة إيجابية تعزز من التلاحم والالتزام، إذا ما تم توظيفها بحكمة وبوعي. إنها القوة التي تحرك القلوب والعقول نحو تحقيق الأهداف المشتركة وبناء مستقبل أفضل للجميع.

الفصل الثالث القيم التنظيمية



تمهيد:

لقد حظي موضوع القيم التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كبيرا من منظري الإدارة الإستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وكذا علم اجتماع المنظمات، باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق منظمات الأعمال، خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها؛ فالمنظمات التي تملك ثقافة تكيفيه وقوية تمكن أعضائها من الالتزام والانضباط، الإبداع والابتكار، المشاركة في اتخاذ القرارات مما يدفع بهم إلى تحقيق أداء فردي متميز يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق للمباحث الأساسية التالية:

أولاً- أسس القيم والقيم التنظيمية.

ثانياً- القيم التنظيمية، مكوناتها، أنواعها وخصائصها

ثالثاً- القيم التنظيمية وظائفها، محدداتها، والعوامل المحافظة عليها.

أولاً- أسس القيم التنظيمية

يعد مفهوم القيم من أكثر المفاهيم التي حظيت بالعديد من التعريفات التي اختلفت فيما بينها وذلك وفقاً لاختلاف توجهات العلماء والباحثين الذين انكبوا على دراسة ومفهوم القيم، فبالرغم من شيوع استعمال لفظ القيم في وما يحتله من مساحة عريضة في وسائل الإعلام فضلاً عن استعماله في اللغة الأكاديمية، فإنه قد جرت معالجة هذا المفهوم بسطحية شديدة في الفهم، فمجموعة المعارف والعلوم هي أول ما يتبادر إلى ذهن القارئ أو المستمع عند ذكر كلمة "القيم" كما ساد الاعتقاد بأن القيم ما هي إلا حكر على جماعة من الناس دون غيرهم حيث يطلق عليهم لفظ (الطبقة المثقفة) بينما في واقع الأمر تمثل المعارف والعلوم جزءاً هاماً من ثقافة الناس والمجتمع.

أما تعريف تايلور للثقافة (أنها ذاك الكل المعقد الذي يشمل المعارف والفن والأخلاق والقانون...).

1- ثقافة المنظمة

إن مفهوم القيم كباقي المفاهيم والتعريف له ارتباط وعلاقة ببعض المفاهيم الأخرى قد تكون مكونة أي جزء منها أو متعلق بها من حيث تكون لها نفس الأهداف والاتجاهات. لهذا سوف نتطرق لمعنى الأخلاق والقيم ومدى ارتباطهم بالقيم.

1-القيم:

هي جزء هام في القيم لما لها من تأثير على سلوك وأداء الأفراد وكذا المنظمات بشكل عام (أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص44).

أ- مفهوم القيم: لقد عرفها الأمريكي روكيتش بأنها: "اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة هو أفضل من التصرف بأي طريقة أخرى متاحة، وأن اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اختياري هدف آخر متاح (عثمان حسن عثمان، 2005، ص 02).

أما مفهوم القيم في منظمات الأعمال هي عبارة عن معايير معترف بها ومقبولة تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات وبالتالي تصبح هي قيم المنظمة نفسها (أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص 46).

ب - الأخلاق

يمكن تعريف الأخلاق من خلال ما تحتويه من قيم وسلوك تظهر من الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ.

وهي تعبر عن مجموعة القيم التي ينشئها مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقات وطيدة في جماعة أو منظمة لتحكم سلوكهم وأدائهم لأعمالهم (مصطفى محمود أبو بكر، 2000، ص 88).

2- مستويات القيم

ينتمي كل منا لعدد من الشرائح في المجتمع، أو الناس يحملون صفات عديدة ومختلفة تمثل ثقافة كل جماعة معينة في المجتمع تمثل الوطنية، وثقافة النشاط تمثل (الصناعية) وثقافة الجماعات المهنية تمثل فرق العمل داخل المنظمات.

أ- ثقافة المجتمع

تشمل القيم والاتجاهات والعادات السائدة في المجتمع الموجودة به المنظمة، يتم نقلها من المجتمع إلى المنظمة عن طريق العاملين مما يساهم في تشكيل ثقافة المنظمة، وتتأثر هذه القيم بعدد من المتغيرات الاجتماعية مثل: النظام السياسي، النظام الاقتصادي الظروف الثقافية والاجتماعية، البيئة الدولية والعولمة.

حيث يؤثر كل هذا على إستراتيجية المنظمة وأهدافها ومعاييرها وممارساتها ولكي تحظى المنظمة بالقبول والتشريعية عليها أن تكون استراتيجياتها متوافقة مع ثقافة المجتمع.

ب- ثقافة النشاط

إن القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما نجدها معتنقة في الوقت نفسه من طرف معظم المنظمات العاملة في نفس النشاط أي أن هناك تشابه في الثقافات الممثلة للمنظمات العاملة

في نفس النشاط، مما من شأنه تكوين نمط معين داخل المنظمة حيث يكون له تأثير على نمط اتخاذ القرار مثلاً: نمط حياة الأفراد نوع لباسهم.

ويتضح ذلك جلياً في النمط الوظيفي للبنوك والفنادق مثلاً.

ج- ثقافة المنظمة

ويقصد بها مجموعة العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة والنتائج من تلاقي الثقافات الجزئية الخاصة بكل فريق عمل داخل المنظمة إضافة إلى الأطر والسياسات التنظيمية التي تحددها المنظمة مما من شأنها أن تخلق نمطاً تفكيرياً وثقافياً متجانساً لدى الأفراد مما يمكن أفراد المنظمة في تنفيذ قراراتها وتحقيق أهدافها.

2- القيم التنظيمية

2-1- التطور التاريخي للثقافة التنظيمية: إن الأصل التاريخي لمفهوم القيم التنظيمية مستمد جذوره من الكتابات المبكرة في إدارة الأعمال خاصة دراسات ها وثران التي أجراها إلتون بين عامي 1923-1924 التي كونت ما يعرف بمدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة، حيث لها الفضل في إدخال كل ما هو إنساني واجتماعي إلى دراسة العمل، إلا أن الكتابة المنظمة عن مفهوم القيم التنظيمية لم تبرز بشكل واضح إلا في عام 1979 في مقالة بعنوان cultures studding on organizational الذي شرح فيها بعض المفاهيم عن جوانب الحياة التنظيمية ذات الطابع التعبيري والثقافي، والمستعملة على نطاق واسع في علمي الاجتماع والأنثروبولوجي.

ويمكن القول عن الكتابات التي بدأت تظهر في الثمانينات استمرت حتى الآن سواء على المستوى الأكاديمي أو التطبيقي وللتطرق لمفهوم عام للثقافة التنظيمية لابد من التعرض لتطورها مصطلح علمي ومدى الاهتمام والقبول العام لها ((زين الدين بروش وكمال قاسمي، 2005، ص 06).

1- تطور استعمال مصطلح القيم التنظيمية

استعمل مصطلح القيم التنظيمية لأول مرة من طرف الصحافة المتخصصة وكان ذلك من طرف المجلة الاقتصادية الأمريكية business week وأدرجت مجلة fortune ركنًا خاصًا تحت عنوان corporate culture إلى أن جاء الباحثان T.E. Deal، Kenndery A.A بكتاب تحت عنوان corporate culture واضعين بذلك اللبنة الأولى لهذا المفهوم.

فيما يذكر أن في مطلع التسعينات تزايد اهتمام علماء السلوك التنظيمي بقضية (القيم التنظيمية) باعتبارها عاملاً منتجاً لمناخ العمل، مما يترك أثراً بالغاً على سلوك الأفراد ومستويات إنتاجهم وإبداعهم. (عبد الله البريدي، 2004، ص 01)

2- تزايد الاهتمام الميداني بالقيم التنظيمية

لقد زاد الاهتمام بهذا المفهوم بناء على ما حققته المنظمات اليابانية الناجحة في مجال استعمال القيم الثقافية في إدارة المنظمات مثل اعتمادها على جماعية العمل والمشاركة القائمة على الثقة والاهتمام بالعاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الابتكارية إضافة إلى المودة والتفاهم بين أعضاء المنظمة وتعمق أكثر هذا الاهتمام بعد ظهور نظرية (z) theory z culture. حيث ظهرت ثقافة مميزة أصبحت معروفة في الولايات المتحدة الأمريكية تسمى نظرية z للثقافة التنظيمية، وتشير لتطبيق أمريكي للنمط الياباني في الإدارة.

وبالإضافة إلى العديد من النظريات الأخرى منها:

نظرية روح القيم، التي تنطلق على مبدأ أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص حيث تسيطر تلك الروح على شخصيات القادة، والعاملين في المنظمة وهي تحدد النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلاً من ثقافة المجتمع.

ونظرية التفاعل مع الحياة وتتمحور أفكار هذه النظرية على الطريقة التي يتعامل بها أفراد التنظيم مع من حولهم.

بالإضافة إلى نظرية سجية القيم حيث تعتمد هذه النظرية على الخبرة المكتسبة التي يعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتعتبر هذه الخبرة على الصيغة العاطفية للسلوك الاجتماعي، وتؤدي الخبرة والممارسة إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد، ونتيجة هذا التراكم تتشكل المهارة، وتتجه عناصر القيم في ظل هذه الخبرات إلى نوع من الانسجام والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة عن الشخصيات الأفراد (علي عبد الله، 2002، ص 9).

2-2- مفهوم القيم التنظيمية

تؤطر القيم التنظيمية أغلب القرارات المصنوعة داخل المنظمة إذ تلعب دورا بارزا ومهما لدى منظمات الأعمال وبالتالي لا بد من التركيز عليها في مرحلة التطوير والتغيير التنظيمي. **تعريف:** تعرف على أنها مجموعة من الافتراضات الضرورية التي يشترك أعضاء المنظمة في وضعها وهي مشابهة لشخصية الفرد من حيث امتلاكها لتوجهات ومعاني تعتمد أساسا في العمل وغالبا ما يتأثر الأفراد بافتراضات المشتركة (القيم والمعتقدات) الموجودة بين أعضاء المنظمة.

ويعرفها scott فيري بأن القيم التنظيمية هي القيم والمعتقدات المتمسك بها بين أعضاء المنظمة بدلا من التنوع والتصورات الفردية التي يتم من خلالها رسم السلوك العام (مصطفى عشوي وسعيد لوصيف، 1992، ص 131).

كما يعرفها scheni القيم التنظيمية بأنها نمط من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة كما تعلمتها من خلال التلاؤم مع مشكلات العالم الخارجي، وضرورات التلاؤم الداخلي والتي أثبتت صلاحياتها لكنها تعد قيمة ويجب تعليمها للأعضاء الجدد في المنظمات باعتبارها سبل صحيحة للإدراك وإحساس فيما يتعلق بالمشكلات (مصطفى عشوي وسعيد لوصيف، 1992، ص 272).

ويعرفها Kurt lewin "بأنها مجموعة من الافتراضات ومعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة (مصطفى محمود أبو بكر، 2000، ص 136).

كما يعرفها باحثوا الإدارة الإستراتيجية "بأن القيم التنظيمية هي نظام من القيم المشتركة والمعتقدات والعادات التي تسود داخل المنظمة والتي تتفاعل مع الهيكل والسياسات لتنتج أعرافا سلوكية وأن لكل منظمة ثقافتها التي تمتاز بها عن بقية المنظمات(حسين حريم، 2003، ص 256).

ومن التعاريف السابقة وجمع وجهات النظر نأخذ تعريف الذي يتفق عليه الطالبين في تحديد القيم التنظيمية. "هي ذلك الإطار الذي يحكم ويوجه ويفسر سلوك الأفراد في المنظمة وذلك من خلال مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات الأساسية والمعايير والأعراف التنظيمية التي يشترك فيها أعضاء المنظمة التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات العاملين وعلى كيفية أدائهم لأعمالهم وتتأثر متأثرة بالقيم ومعتقدات التي يحملها القادة والمسؤولين.

2-3- أهمية القيم التنظيمية

تعتبر القيم التنظيمية ذات أهمية كبيرة ذلك أنها قائمة في كل المنظمات لأنها تعكس على الهيكل التنظيمي القائم والنمط الإداري السائد ونظام الاتصالات والمعلومات وطريقة معالجة المشكلات واتخاذ القرارات وقد تكون ثقافة المنظمة مصدرا لقوتها ونجاحها كما هو الحال في الشركات اليابانية والأمريكية.

وقد تكون القيم مصدرا لضعف المنظمة وتقف عقبة في سبيل التطوير والتغير وهذا يبين تأثير القيم التنظيمية على تصميم المنظمة من خلال وضع قيم ومعتقدات ايجابية ولأن القيم التنظيمية كما لها أهمية للمنظمة، كذلك لها أهمية وتأثير على الفرد داخل المنظمة(خضير كاظم محمود الفريجات، 2009، ص 265).

1- أهمية القيم التنظيمية للفرد داخل المنظمة

بما أن الفرد (العامل) جزء أساسي في المنظمة يؤثر ويتأثر بها يضع ويحمل سلوكيات وعادات قد تعود عليه بالإيجاب أو السلب وبهذا يمكن ذكر بعض العناصر المهمة للثقافة التنظيمية التي يمكن أن تعكس على الفرد داخل المنظمة:

- تزويد العاملين بالإحساس بالهوية.

- تعمل القيم على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود القيم أو العمل يعكسها يواجه الرفض.
- تعمل القيم التنظيمية على توسيع أفق ومدارك الأفراد حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أنها تشكل إطار مرجعي يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه.
- تسهل العمل في المنظمات وذلك بإتباع السلوكيات والعادات التي تفرضها عليهم ثقافة المنظمة(خضير كاظم محمود الفريجات، 2009، ص 267).

2- أهمية القيم التنظيمية للمنظمة

- تبرز أهمية القيم التنظيمية للمنظمات في مجالات يمكن ذكر بعض الأوجه منها:
 - تكوين شخصية مستقلة للمنظمة عن باقي المنظمات.
 - تحقيق التوازن بين مختلف الأقسام.
 - تحديد المعايير السلوكية للأفراد عند تنفيذ أعمالهم.
 - تحديد مجالات الاهتمام المشترك.
 - التحكم التنظيمي باتجاهات وسلوك العاملين.
 - تعتبر من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها.
 - تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.
 - تعتبر القيم التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها حيث كلما كانت قيم المنظمة مرنة متطلعة للأفضل أصبحت المنظمة أقدر وأحرص على الإفادة.
 - القيم التنظيمية تسهل مهمة الإدارة والمديرين إذ لا يلجؤون لإجراءات صارمة لتأكيد وتطبيق السلوك المطلوب داخل المنظمة.

- كلما كانت القيم التنظيمية ناجحة حققت الإبداع والتميز التنافسي للمنظمة (محمد بن غالب العوفي، 2005، ص 23).

3- خصائص القيم التنظيمية

المنظمات مثل الأفراد متشابهة ومختلفة في نفس الوقت وكل منها لها ما يميزها عن الأخرى، حيث كل منظمة تقوم جاهدة من أجل تطوير ثقافتها الخاصة بها من خلال تاريخها وفلسفتها وأنماط اتصالاتها ونظم العمل وإجراءاتها وعملياتها في القيادة المثلى واتخاذ القرارات التنظيمية المناسبة وفي هذا الصدد اتفق الكثير من الباحثين أن القيم التنظيمية تشير إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء وهذا النظام هو عبارة عن خصائص أساسية للثقافة التنظيمية ويمكن ذكر بعض منها:

1- الإنسانية: الإنسان هو كائن الوحيد الذي يخلق القيم ويبدع في عناصرها ويغير من محتواها عبر العصور، والقيم أيضا بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصية، ومن هذا فالقيم التنظيمية سمة الإنسانية لأنها تتركب من الحقائق والمعارف والمدارك التي يأتي بها الأفراد إلى المنظمة والتي تتكون لديهم خلال تقاعدهم مع المنظمة.

2- الاكتساب والتعلم: القيم ليست غريزة فطرية، بل مكتسبة من المجتمع الذي يحيط بالفرد، حيث لكل مجتمع إنساني ثقافة معينة، والفرد خلال تنقله يكتسي ثقافة من الأوساط الاجتماعية سواء كانت الأسرة أو المدرسة أم منظمة العمل ويتم اكتساب القيم عن طريق التعلم المقصود أو غير المقصود ومن خلال الخبرة والتجربة أو من خلال صلة الفرد وعلاقته وتفاعله مع الآخرين (عاطف وصفي، 1988، ص 85).

3- القابلية للانتشار: تنتشر العناصر الثقافية بطريقة انتقالية واعية داخل القيم نفسها من جزء إلى أجزاء أخرى، ومن ثقافة مستوى إلى ثقافة مستوى آخر، وهذا عن طريق الاحتكاك الأفراد والجماعات ببعضها البعض داخل المنظمات وهذا الانتشار يكون سريعا وفعالا حيث تلقى القيم التنظيمية قبولا واسعا من أفراد المنظمة لقدرتها على حل بعض مشاكلهم.

4- **التكاملية:** تتسم المكونات الثقافية بالاتحاد والالتحام مشكلة نسقا متوازنا ومتكاملا، مع سمات الثقافية لتحقيق نجاح عملية التكيف مع التغيرات التي تشهدها المنظمات (ماجدة العطية، 2003، ص 326).

5- **القابلية للتغيير:** ومن المميزات أو الخاصية الكبيرة لثقافة التنظيمية الاستجابة للتغير وهذا على طبيعة الأحداث التي تتعرض لها المنظمات ويحدث التغيير على كافة العناصر الثقافية، غير أن إقبال الأفراد والجماعات وتقبلهم للتغيير في الأدوات والأجهزة ومقاومتهم للتغيير في العادات والتقاليد، منها جعل التغيير الثقافي يحدث بسرعة في العناصر المادية ويبطئ في العناصر المعنوية مما يتسبب في حدوث ظاهرة التخلف الثقافي (عبد الله جلي، 1996، ص 57).

ثانيا- القيم التنظيمية، مكوناتها، أنواعها وخصائصها

تتنوع مكونات القيم التنظيمية وتتعدد أنواعها وخصائصها وسوف نتعرض إلى مكوناتها وأنواعها وخصائصها من خلال المطالب الثلاثة التالية.

1- مكونات القيم التنظيمية

تعتبر القيم نظاما يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد في المنظمة والتي تشكل المحصلة الكلية للطريقة التي يفكر ويدرك بها الأفراد كأعضاء عاملين بهذه المنظمة والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتفسير الأشياء بالمنظمة (أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين، دون سنة، ص 03).

ويمكن تقسيم العناصر المكونة لثقافة المنظمة إلى مجموعتين رئيسيتين:

الإشارات الثقافية والموروث (الإرث) الثقافي للمنظمة.

1-1- الإشارات الثقافية

وتشمل الإشارات الثقافية على ما يلي:

القيم: وهي قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب والمرغوب وغير مرغوب وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، أي كمرشد ومراقب للسلوك الإنساني لأنه يزود برؤية من اتجاهات الأفراد وطبيعة ثقافة المؤسسة (أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين، دون سنة، ص 03). حيث تقوم القيم التنظيمية بتوجيه سلوك العاملين في بيئة العمل، ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بأداء واحترام الآخرين (محمود سلمان العميان، 2003، ص 312).

الأعراف والتوقعات: يقصد بأعراف تلك المعايير المدركة وغير الملموسة التي يلتزم بها العاملون داخل المنظمة (أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين، دون سنة، ص 03). أما التوقعات التنظيمية تتمثل في التعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كلا منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية (محمود سلمان العميان، 2003، ص 313).

1-المعتقدات: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وطريقة إنجاز الأعمال والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات نجد المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية (محمود سلمان العميان، 2003، ص 312).

2-الرموز: هي عبارة عن إشارات متميزة مثل الشعارات وهي الصورة الرمزية الممثلة للمنظمة، إضافة إلى نمط اللباس والنمط المعماري (شكل المباني وتجهيزاتها)، كيفية إدارة الوقت، اللغة المستعملة داخل المنظمة (Gilles bressy, et christion, kankayt, 1998.

الطابوهات: وهي ما تود المنظمة إخفاءه ورفضه وتعني المواضيع التي يجب عدم الخوض فيها أو الكلام عنها أو تداولها داخل المنظمة، وهي نتاج لتجارب مأساوية مرت بها المنظمة، كإخفاقات تجارية، مدير فاشل، والتي من شأنها إحداث اضطراب في صورة العاملين داخل المنظمة وكذا الصورة الخارجية للمنظمة، مما قد يؤثر سلبا على أداء العاملين والمنظمة ككل (Philip schepebig, 1991, p52)

3- الأساطير: تعتبر الأسطورة رواية من تمثيل أشخاص خياليين، ويمكن تعريفها بأنها: "المعتقدات المشبعة أو المحملة بالقيم والمبادئ التي يعتنقها الناس والتي يعيشونها أو من أجلها ويرتبط كل مجتمع بنسق من الأساطير بعيد عن الصورة الفكرية المعقدة التي تتضمن في الوقت نفسه كل النشاط الإنساني. (كمال قاسمي، 2003، ص 19)".

4- الطقوس الجماعية والاحتفالات: الطقوس هي عبارة عن التطبيقات المنتظمة والثابتة للأساطير المتعلقة بالأنشطة اليومية للمنظمة مثل اللغة المستعملة، طريقة استقبال موظف جديد، الاحتفالات السنوية، العيد السنوي لإنشاء المنظمة، وتعرف الطقوس الجماعية بأنها: "التعبير المتكرر للأساطير بواسطة أنشطة منتظمة ومبرمجة " وذلك بهدف تأمين ونقل مجموعة من القيم إلى العاملين إضافة إلى تقوية الشعور بالانتماء للمنظمة (Pascal laurant, françois bourad, 1991, p 247).

كما تؤدي الطقوس الجماعية مجموعة من الوظائف أهمها:

- التأكيد على القيم المشتركة مثل التجديد والمشاركة.
- تجمع الطقوس بين مختلف المستويات والوظائف في نفس الوقت ونفس النشاط وفي مكان واحد.
- تعمل الطقوس على إحداث التنظيم باعتبارها سلوكيات معترف بها من طرف الجميع، أما الاحتفالات فهي نشاطات مبرمجة خصوصا من أجل مكافأة العاملين أو تشجيعهم حيث تقام في مناسبات معينة، تستطيع الإدارة من خلالها تعزيز قيم معينة وخلق رابطة

بين أعضاء المنظمة والإشادة بما يفعله العاملون المتميزون مما يخلق جوا من التنافس بين العاملين يؤدي إلى تحسين أدائهم الفردي (كمال قاسمي، 2003، ص 20).

5-الإشاعات: من التشكيلات الرمزية لثقافة المنظمة نجد الإشاعات والتي تعتبر أخبارا لا أساس لها من الصحة، تكون في شكل سيناريوهات خيالية توفر نوعا من الترويح وإزالة القلق وحالة عدم اليقين لدى العاملين في المنظمة، وهي تعتبر نوعا من الأساطير المتداولة يوميا في المنظمة.

1-2- الموروث الثقافي للمنظمة

يشمل الموروث الثقافي للمنظمة على ما يلي:

1-المؤسسون

إن ثقافة المنظمة ما هي إلا نتاج لثقافة الأعضاء المؤسسين، حيث نجد في الواقع العملي أن العديد من الثقافات تعكس قيم المؤسسين، ذلك أنهم يعملون على تكريس هذه القيم في منظماتهم، حيث تبقى معتقداتهم، سلوكياتهم، طرق تسييرهم قائمة حتى ولو غادروا المنظمة.

2-سلوك قادة المنظمة

يعتبر سلوك القادة من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل ثقافة المنظمة، لأن العاملين سيدركون أن من أفضل الوسائل للارتقاء الوظيفي هو محاكاة سلوك القادة، ويجب التأكيد على أن العاملين يتأثرون بما يفعله القادة أكثر مما يقولونه، حيث أن هناك اتفاق بأن ثقافة المنظمة تتشكل بدرجة كبيرة بواسطة الإدارة العليا (سعود عبد العزيز الشمري، www.alkahraba.com).

3-تاريخ المنظمة

يلعب تاريخ المنظمة دورا مهما في تشكيل ثقافتها، ويتكون -تاريخ المنظمة - من التجارب التي مرت بها، النجاحات المحققة وكذلك الفشل، ويشكل هذا الأرشيف مرجعا لأصحاب القرار وكذلك العاملين في المنظمة واتخاذهم مرشدا لتصرفاتهم مع التركيز على الايجابية فيها وتكرارها.

4- الأبطال: وهم أشخاص كانوا يعملون في المنظمة وقدموا أداء متميزا وأشياء مثالية من خلال ما يتمتعون به من كفاءة وانسجام مع قواعد وأنظمة المنظمة، وهم يعتبرون من خيرة أفراد المنظمة (سعود عبد العزيز الشمري، www.alkahraba.com).

5- مهنة المنظمة (النشاط)

تعرف مهنة المنظمة -النشاط الرئيسي لها- بأنها "مجموعة المهارات التي يتقنها أعضاء المنظمة (تكنولوجيا، معرفة الأسواق، قدرات تنظيمية...) فهي تعبر عن معرفتها في القيام بمهنتها أحسن من الآخرين. ويمكن أن تفيد في تأكيد خصوصية المنظمة إضافة إلى إعطاء قيمة للعمل مما يعزز من مشاعر الانتماء والولاء لدى العاملين.

مما سبق يتضح أن كلا من تاريخ المنظمة، الأساطير، الخرافات الطقوس الجماعية، الإشارات والرموز تغذي وتصون القيم التنظيمية، تعمل على توجيه سلوك الأفراد وخلق نوع من التماسك داخل المنظمة، إضافة إلى مساعدة الفرد على فهم دوره، وكذلك بالنسبة للأفراد المتعاملين مع المنظمة (Pascal laurant, françois bourad, 1991, p 247).

2- أنواع القيم التنظيمية

هناك عدة أنواع من القيم التنظيمية، إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود نوعين أساسيين هما: القيم التنظيمية القوية والقيم التنظيمية الضعيفة إضافة إلى نوعين آخرين هما: القيم المثالية والقيم التكيفية (الموقفية).

2-1- القيم القوية

تعرف القيم القوية بأنها: "الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة، ويمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تنتشر وتحظى بالثقة والقبول مع جميع أو معظم أعضاء المنظمة ويشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة، ومما يجعل القيم قوية كون القيم الأساسية قوية ويشترك فيها العاملون (حسين حريم، 2003، ص 268).

وتتمتع القيم القوية بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

أ. الثقة: تشير الثقة إلى الدقة والتهديب ووحدة الذهن والتي تعتبر عاملا مهما من عوامل تحقيق إنتاجية مرتفعة.

ب. الألفة والمودة: يمكن للألفة والمودة أن تتأتى من خلال إقامة علاقات متينة وحميمية مع الأفراد داخل المنظمة من خلال الاهتمام بهم ودعمهم وتحفيزهم.

فيما يرى ستيفن روبرت (Stephen. P. Robbins) أن القيم القوية تعتمد على:

ج. عنصر الشدة والذي يرمز إلى قوة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات السائدة.

د. عنصر الإجماع والمشاركة لنفس القيم التنظيمية السائدة من قبل الأفراد، والذي يعتمد-

الإجماع- على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة وما يحصلون عليه من

مكافآت وحوافز جراء التزامهم (محمود سلمان العميان، 2003، ص 316).

إضافة إلى بعض الخصائص التي تتسم بها القيم القوية نوردتها فيما يلي:

هـ. تشجيع وتحفيز النزعة نحو التصرف، مع التأكيد على الاستقلالية والمبادأة، وتشجيع الموظفين على تحمل المخاطرة.

و. أنها تنبثق عن طبيعة رسالة المنظمة، ويتعين عليها أن تركز جهودها فيما تجيد من

عمل وإقامة علاقات وثيقة مع العملاء كوسيلة لتحسين وتعزيز مركزها التنافسي من

خلال التركيز على قيم التوجه بالمستهلك.

ز. إرسال تصميم تنظيمي من شأنه أن يحفز الموظفين على بذل أفضل ما لديهم بغية

تعظيم الإنتاجية من خلالهم، وأن احترام الفرد يمثل الوسيلة الأساسية التي يمكن للشركة

من خلالها استحداث البيئة السليمة للسلوك الإنتاجي (مصطفى محمود أبو بكر، 2000،

ص 145).

2-2- القيم الضعيفة

هي القيم التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمها (مصطفى محمود أبو بكر، 2000، ص 146).

ففي حالة القيم الضعيفة يحتاج العاملون إلى التوجيهات وتهتم الإدارة بالقوانين واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة، كما تتجسد في نظم الإدارة الأوتوقراطية ونمط الإدارة العائلي والسياسي وفيها تنخفض الإنتاجية ويقل الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما قد يتم فيها الشعور بالغربة عن القيم والمجتمع والمحيط وهي ظاهرة الاغتراب الاجتماعي، حيث تبدو القيم والمعايير الاجتماعية السائدة عديمة المعنى للفرد، ويشعر الفرد بالعزلة والإحباط (أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين، دون سنة، ص 06).

2-3- القيم المثالية

يرى كل من Drucker و waterman، auchi ضرورة وجود ثقافة منظميه مثالية ووحيدة، والتي تميز أحسن المنظمات الناجحة، هذه القيم يجب أن تمتلكها كل المنظمات الراغبة في النجاح، ويرجع أصول هذا النوع من القيم التنظيمية إلى الأمريكي فريدريك تايلور حيث اعتبر أنه من الكافي تحديد كل مهمة أحسن طريقة للأداء أي تحديد الهياكل بدون غموض فكل شيء مضبوط وفق (one best way) وقد كان يبحث عن طريقة مثلى لتحسين الأداء (زين الدين بروش وكمال قاسمي، 2005، ص 34).

2-4- القيم التكيفية (الموقفية)

يقترح الباحث أمثال كالوري (calori) ودرا كر Drucker مدخل موقفي للثقافة أي ضرورة تكيف القيم التنظيمية مع الظروف البيئية، ذلك أن اختيار ثقافة تنظيمية جيدة يتوقف على الظروف التي تمر بها المنظمة ذلك أنه لا توجد ثقافة مثالية تصلح لكل المنظمات وفي كل الظروف البيئية (محمد طاهر بوبايا، 1995، ص 49).

3- أبعاد القيم التنظيمية

وقد ذكر المغربي أنه يمكن تلخيص أبعاد القيم التنظيمية في العناصر التالية:

- 1- مرونة التنظيم: وقدرته على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية الخارجية.
- 2- طبيعة العمل: ومتطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تركز الملل وتحد الإبداع أو أنها تثير التحدي لدي العامل، فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع.
- 3- التركيز على الإنجاز: حيث ان معظم المشروعات تؤكد على الإنجاز كأساس للمكافأة أو الترقية والتقدم.
- 4- أهمية التنمية الإدارية والتجريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمارات لما يسببه من ثقة في النفس للمتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع.
- 5- أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار (بن كيحول محمد، 2020، ص 72).
- 6- أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة: فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع،

وذلك بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد حيث تعتقد أن اتفاق العاملين يشكل تهديدا لها وهنا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائهم.

7- **أنماط الثواب والعقاب:** إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار خر سلوك معين مرغوب أو تعديله، فالمكافأة تعطي للمنجز ولقليل التغيب والمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر بالقانون والنظام.

إلا أنه في بعض الأحيان قد يكافأ غير المنجز بل للشخص الذي يتقيد بحرفية التعليمات والقوانين الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير صحي وتعطيل للإبداع (بن كيحول محمد، 2020، ص 72).

ويحدد الدوسري (2009) أبعاد القيم التنظيمية في إحدى عشر كون هي: القيم المشتركة، التوقعات، الأعراف، الافتراضات الأساسية، الممارسات، فريق العمل، المعتقدات، اللغة والملبس، الطقوس والشعائر، الأساطير والقصص، الشخصيات البطولية.

ومن منظور تصوري في إطار وصف القيم التنظيمية بجبل جليدي فقد صنفت أبعاد القيم التنظيمية إلى نوعين من الأبعاد الآتية:

- **الأبعاد المرئية للثقافة التنظيمية:** وهي المؤشرات المرئية والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها في القيم التنظيمية، وتتمثل في الملبس وتصرفات الأفراد والقصص والرموز الخاصة بأعضاء المنظمة وغيرها.
- **الأبعاد غير المرئية لثقافة المنظمة:** وتعكس القيم الخفية الراسخة في أذهان أعضاء التنظيم، وتمثل قيمهم وافتراضاتهم ومعتقداتهم، فضلا عن العمليات المتعلمة التي تعد القيم الحقيقية للأعضاء (بن كيحول محمد، 2020، ص 73).

في ضوء ما سبق يتضح تعدد وتباين أبعاد القيم التنظيمية، فضلا عن عدم الاتفاق على مكونات موحدة لها، وبالتالي تستخدم كل دراسة الأبعاد التي تتفق مع الهدف، وقد تبني خميس

(2012) في دارسته أبعاد القيم التنظيمية التي يمكن أن تتسجم مع تبني نظام الإدارة البيئية

(ISO 14001) والتي يمكن قياسها وتعميمها بين المنظمات، وهي:

- **القيم التنظيمية:** أنها معتقدات عامة تحدد الصواب من الخطأ، وما هي الأمور المفضلة من عدمها، فهي بمثابة قواسم مشتركة بين أعضاء التنظيم في بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة مثل قيم المساواة بين العاملين، وقيم الاهتمام بإدارة الوقت والأداء واحترام الآخرين.
- **الاتجاهات التنظيمية:** هي استعداد لدي أفراد المنظمة للتصرف بطريقة محددة، فإذا ما أدركت إدارة المنظمة طبيعة اتجاهات العاملين، وكيفية السيطرة عليهم فعندئذ تستطيع من توجيه سلوكهم نحو المصلحة العامة.
- **تمكين العاملين:** هو منح العاملين في المنظمة النفوذ والتفويض اللازم للبدأ بالتغيير بما يشجعهم على تحمل مسؤولية العمل ورقابة الأداء، فضلا عن تحرير قدراتهم الإبداعية ورفع مستوي الثقة لديهم، بما يتيح لهم اعتماد أفضل الطرائق لإنجاز الأعمال والتحسينات المستمرة فيها.
- **التوجه نحو العمل الفرقي:** بعد لانتقال من العمل الفردي إلى العمل الجماعي مدخلا للتوجيه إلى العمل الفرقي في كثير من الأحيان، وعندما يتطلب العمل كفايات ومهارات وخبرات وأفكار متعددة ومتكاملة من أجل بلوغ أهدافه وأغراضه ومدخله المشتركة، إذ يكفل العمل الفرقي تحقيق نتائج أداء أفضل سيما عند الشروع بتطبيق العديد من الأنظمة والممارسات الإدارية الحديثة (بن كيحول محمد، 2020، ص 74-75).
- **التعلم التنظيمي:** هي العملية التي تصف التعلم الذي يحدث في المنظمة وكيفية تعلم أفرادها بما يمكن من إحداث تغيير في السلوك وتغيرات مستقبلية مفيدة للمنظمة ككل، وبذلك إن التعلم التنظيمي يمكن المنظمة من خلق واكتساب ونقل المعرفة ولتعديل سلوكها ليعكس حالة المعرفة والتصور الجديد لها باستمرار، ونقل القريوتي عن جوردن

وكامنزن بأن سمات وأبعاد القيم التنظيمية ومدى الالتزام بها تتفاوت بين المنظمات، ورغم هذا التفاوت فأهم هذه الأبعاد هي:

- درجة المبادرة الفردية وما الموظفين من حرية ومسؤولية ذاتية عن العمل وحرية التصرف وهذا يعني مدى معين من اللامركزية.
- درجة قبول المخاطرة وتشجيع العاملين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة.
- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين أي أن كل موظف يعرف ماله وما عليه.
- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم وهذا يعتمد على مدى نجاح طرق الاتصال الأفقي أو الرأسي أي بين العاملين وزملائهم وبين العاملين ورؤسائهم.
- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين وهذا يعتمد على طبيعة المنظمة وسياساتها فإذا كانت تتبع المدارس الحديثة التي تهتم بالأفراد وتعتبرهم المورد الأهم أم لا.
- شكل ومدى الرقابة المتمثلة بالإجراءات والتعليمات وإحكام الإشراف الدقيق على العاملين وهذه تتأثر بنوع القيم التنظيمية الموجودة كما رأينا سابقا.
- مدى الولاء للمنظمة وتغليبها على أي ولاء آخر لأي آخر لأي تنظيمات فرعية أخرى وهي من العناصر التي لا بد من التركيز عليها عند نشر أي ثقافة.
- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت هل تعتمد على الأداء والإنتاج الأفضل أم أنها دورية تأتي بالتقادم سواء عمل الموظف أم لم يعمل.
- مدى سماح باختلاف وجهات النظر المخالفة في المنظمة وسماعها.
- مدى السماح باختلاف وجهات النظر المخالفة في المنظمة وسماعها.
- طبيعة نظام الاتصالات وهل هي شبكية وسهلة التواصل وتسمح بتبادل المعلومات بسهولة أم أنها تتبع الطرق الرسمية فقط والتي تعتمد على التسلسل الإداري المعتاد (عاطف وصفي، 1988، ص 85).

ثالثاً: محددات القيم التنظيمية وعوامل المحافظة عليها.

سوف يتم التعرف في هذا المبحث على وظائف القيم التنظيمية ومحدداتها وكذلك عوامل المحافظة عليها.

1- وظائف القيم التنظيمية

تؤدي القيم التنظيمية عدة وظائف هامة أساسية حددها بعض الكتاب على النحو التالي:

- القيم التنظيمية الواضحة تنمي الشعور بالذاتية، وتحدد الهوية الخاصة بالعاملين.
- تلعب القيم التنظيمية دوراً جوهرياً في إيجاد الالتزام والولاء بين العاملين مما تغلب على الالتزام الشخصي والمصالح الذاتية للعاملين.
- تساهم في تحقيق عملية الاستقرار داخل المنظمة، بحيث يؤكد وجودها كنظام اجتماعي متكامل (الرتيمه، 1421، ص 58).
- بمثابة إطار مرجعي للعاملين للاستعانة به لإعطاء معنى واضحاً وفعالاً لنشاط المنظمة.
- ويعدها آخرون مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها خاصة إذا كانت تؤكد على قيم معينة مثل الابتكار والتميز وتغلب على المنافسين، كما يرى فيري أن هناك بعض الوظائف بمثابة فوائد للثقافة التنظيمية من حيث أنها تعمل كالاتي:
- إحداث تغيير ودعم التطوير.
- تحقيق الحوادث الشاملة حيث تعد المعايير السلوكية والقيم والتوقعات بمثابة الأثير الذي ترسل من خلاله الإدارة خططها واستراتيجياتها وأهدافها.
- تحقيق الدافعية ويتحقق ذلك من خلال وجود نظام قوي من القيم الواضحة من شأنه أن يدفع العاملين إلى تقديم القيم المرتبطة بالعمل.

- تنمية روح الولاء والانتماء للمنظمة حيث كلما كان من الممكن التعرف على القيم والأفكار السائدة في المنظمة كلما قوى ارتباط العاملين برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأمتهم جزء حيوي منها.
- تنمية الشعور بالأمن وذلك من خلال سعي المنظمة إلى حماية أفرادها من مخاطر وحوادث العمل وليتمكنوا من أداء عملهم بأمان، ولا يتحقق ذلك إلا في المنظمات التي تتميز بثافتها بالالتزام والدعم المرئي لجهود الأمن والصحة.
- ترسيخ أسس تخصيص الحوافز والمركز الوظيفية.
- تعزيز الأدوار القيادية والإرشادية المرغوبة (ثابت عبد الرحمان، إدريس، 2005 ص 50).
- تقديم إطار الفهم المشترك للأحداث.
- تحدد السلوك المتوقع.
- لها دور كنظام للرقابة التنظيمية من خلال معايير الجماعة، كما أنها تؤثر في سلوك أفراد المنظمة من خلال مساعدة الأفراد على التأقلم مع البيئة المحيطة
- تزود المنظمة والعاملين فيها بإحساس بالهوية حيث كلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المنظمة كلما كان ارتباط العاملين قويا برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأنهم جزءا منها.
- تقويم الالتزام برسالة المنظمة حيث أن التفكير الناس عادة ما ينحصر حول ما يؤثر عليهم شخصيا إلا إذا شعروا بانتماء القوي للمنظمة بفعل القيم العامة المسيطرة وعند ذلك يشعرون بأن اهتماماتهم المنظمة التي ينتمون إليها أكبر من اهتماماتهم الشخصية ويعني ذلك أن القيم تذكرهم بأن منظماتهم هي أهم شيء بالنسبة لهم.
- دعم وتوضيح معايير السلوك وتعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظفين الجدد كما أنها مهمة بالنسبة للعاملين القدامى، فالقيم تقود أقوال وأفعال العاملين منما

يحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من حالات وبذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة.

2- العوامل المحددة للثقافة التنظيمية

تشكل ثقافة المنظمة من خلال تفاعل العديد من العناصر والاعتبارات التي يمكن ذكر بعض منها كالتالي:

- صفات الأفراد الشخصية وما يتمتعون به من قيم ودوافع والاهتمامات.
- خصائص البناء التنظيمي أو التنظيم الإداري للمنظمة الذي ينعكس على نمط الاتصال وطرق اتخاذ القرارات وكذا تدفق المعلومات من وإلى الإدارة.
- المكافآت والحوافز المادية والأدبية التي يحصل عليها الأفراد.
- الأخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة والتي تشمل على أساليب التفكير وطرق التعامل بين الأفراد بعضهم البعض ومع الأطراف الخارجية وتتكون هذه الأخلاقيات من قيم وسلوك الأفراد المستندة من العائلة والمجتمع (مصطفى محمود أبو بكر، 2000، ص 82-83).

3- عوامل المحافظة على القيم التنظيمية

هناك ثلاث عوامل رئيسية تلعب دورا كبيرا في المحافظة والبقاء على ثقافة المنظمة وهي:

3-1- الإدارة العليا

ان ردود فعل الإدارة العليا تعتبر عاملا مؤثرا على ثقافة المنظمة من خلال القرارات التي تتخذها فإلى أي مدى تلتزم الإدارة العليا بالسلوك المنتظم من خلال استخدام لغة واحدة ومصطلحات وعبارات وطقوس مشتركة، وكذلك المعايير السلوكية والتي تتضمن التوجهات حول العمل وفلسفة الإدارة العليا في كيفية معاملة العاملين وسياسة الإدارة اتجاه الجودة وكذلك سياساتها حول تنفيذ القواعد والانظمة والتعليمات، فإذا ما حافظت الإدارة العليا على سياساتها

وفلسفتها في جميع النواحي التي تخص المنظمة ككل فإن هذا سيؤثر على ثقافة المنظمة (ثابت عبد الرحمان، إدريس، 2005 ص 11).

3-2- اختيار العاملين:

تلعب عملية استقطاب العاملين وتعيينهم دورا كبيرا في المحافظة على ثقافة المنظمة والهدف من عملية الاختيار هو تحديد واستخدام الأفراد الذين لديهم المعرفة والخبرات والقدرات لتأدية مهام العمل في منظمة بنجاح، في عملية الاختيار يجب أن يكون هناك ملائمة بين المهارات والقدرات والمعرفة المتوفرة لدى الفرد مع فلسفة المنظمة وأفرادها، بمعنى آخر أن لا يكون هناك تناقض بين الأفراد في المنظمة من أجل المحافظة على ثقافة المنظمة لأنه قد يتأثرا لأداء والفعالية في المنظمة بسبب تأثير الأفراد الجدد والذين يحملون ثقافة لا تتناسب مع ثقافة المنظمة.

3-3- المخالطة الاجتماعية:

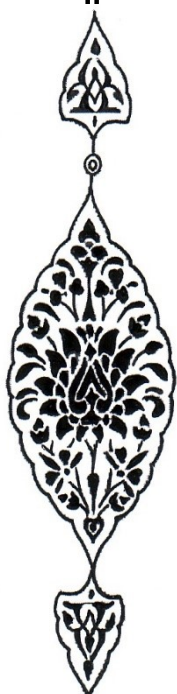
عند اختيار عناصر جديدة في المنظمة فإن هذه العناصر لا تعرف ثقافة المنظمة وبالتالي يقع على عاتق الإدارة أن تعرف الموظفين الجدد على الأفراد العاملين وعلى ثقافة المنظمة وهذا أمر ضروري حتى لا يتغير أداء في المنظمة (صالح ذياب، 1993، ص 200).

خلاصة:

تم التعرف في الفصل على مفهومي القيم والقيم التنظيمية، مكوناتها وخصائصها ومحدداتها ووظائفها، وعوامل المحافظة وأنواعها وعوامل المحافظة عليها إذ تبين موقعه ضمن إطار الإدارة داخل المنظمة وذلك لمواجهة التغيرات البيئية الطارئة والمشاكل والإبداع في حلها وهذا الذي سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي من خلال عرض أساسيات الإبداع الإداري والمتمثلة في مفهومه، وعناصره وأنواعه وخصائص الفرد والمنظمة المبدعة.

ما يمكن أن نستخلصه من هذا الفصل هو أن القيم التنظيمية هي القيم الأساسية والفلسفة التي تحكم سياساتها اتجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم إنجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك الاتفاق حولها بين أعضاء التنظيم، فهي بذلك تتمتع بأهمية كبيرة في المنظمة، حيث تمثل قوة دافعة ومحركة توحد الطاقات والإمكانات نحو تحقيق أهداف المنظمة وكذلك تميز ملامح المنظمة عن غيرها، كما أنه في عصر التنافسية أصبحت القيم التنظيمية المساعدة والمساندة للابتكار والتطوير، إذ تقود المنظمة إلى التحول نحو بناء منظمات إلكترونية واعدة بيسر، والتي أصبحت حتمية يجب السعي إلى تطبيقها في كل مرافق الدولة ومنظمات اليوم التي تعمل على مواكبة عصر الثروة المعرفية، كما تؤثر القيم التنظيمية على تطبيق الإدارة الإلكترونية للمنظمة وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الرابع
الإجراءات المنهجية
للدراسة



1/ إجراءات الدراسة الميدانية:

1-1/ الدراسة الاستطلاعية:

1-1-1/ تاريخ ومكان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية الأولية في الفترة الممتدة [من 20 إلى 25 ماي 2024] بولاية المسيلة.

قبل الشروع في الدراسة الاستطلاعية لأي موضوع ما فإن الطالب الباحث ينتابه الكثير من الغموض حول قابلية أو عدم قابلية موضوعه للدراسة الميدانية، حيث يبدأ بجمع بعض المعلومات والبيانات العلمية المسبقة وبالتالي يمكنه الإحاطة بالموضوع من عدة جوانب وأبعاد. أيضا هذه الدراسة الاستطلاعية مكنتنا من معرفة الإشكالية وتساؤلها العام الحقيقي الذي سنعالجه من خلال استيفاء الشروط القانونية والعلمية لإنجاز هذه الدراسة العلمية، فالدراسة الاستطلاعية تساعد في ضبط مجتمع الدراسة، وتحديد العينة وطريقة اختيارها وأخذ بعض آرائها لتكون هذه الخطوة بمثابة بداية الباحث في معرفة مميزات وخصائص العينة المقترحة للدراسة وكيفية التعامل معها مستقبلا، أي أثناء الشروع في الدراسة الميدانية التطبيقية الفعلية لاحقا.

إذا يمكن القول بأن الدراسة الاستطلاعية هي بمثابة مصباح مضيء ينير الطريق أمام كل باحث للتغلب على كل العراقيل والصعوبات التي ستواجهه الباحث أثناء قيامه بالمشروع الميداني (التطبيقي) لاحقا.

2/ الدراسة التطبيقية (الميدانية) الفعلية:

أجريت الدراسة الميدانية الفعلية في الفترة [من 12 إلى 30 ماي 2024].

1-2/ المجال المكاني: تم إجراء الدراسة التطبيقية الميدانية ببلدية المعاضيد بالمسيلة.

2-2/ المجال الزمني: بدأنا دراسة هذا الموضوع بداية شهر ماي 2024 ودامت مدة 20 يوم.

2-3/ المجال البشري: هذه الدراسة أجريت على عينة بلغت 120 موظف بلدية المعاضيد بالمسيلة.

3/ المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة):

المجتمع الأصلي لهذه الدراسة الحالية هم موظفي بلدية المعاضيد بالمسيلة، والبالغ عددهم الإجمالي 416 موظف.

3-1/ تعريف المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة):

مجتمع البحث **Research Population** يعنى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، فهو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوعا في البحث. (ذوقان عبيدات وآخرون: 1996، ص109)

إن المقصود بمجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو الغير محدودة، أما مفردات البحث التي تُعرف أيضا لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات البحث فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. (أحمد بن مرسلي:، 2005، ص125) إن ما يمكن استنتاجه من الطرح السابق هو أن الباحث لا يستطيع الشروع في إنجاز الدراسة حتى يتعرف بصورة جيدة على مجتمع البحث، أي أن أساس نجاح التعيين يقوم أولا على تحديد حجم مجتمع البحث الأصلي وما يحتويه من مفردات، إلى جانب التعرف على تكوينه تعرفا دقيقا يشمل طبيعة وحداته هل هي متجانسة أم متباينة، ولن يتمكن الباحث من الوصول إلى ذلك إلا بعد الدراسة الدقيقة من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية المعروفة مثل [الأبحاث الاستكشافية، والدراسات المسحية]. (أحمد بن مرسلي: 2005، ص125)

4/ عينة الدراسة: [حجمها، نسبتها، خصائصها، طريقة اختيارها]:

بلغ حجم العينة الكلي 120 موظف، نسبتها المئوية 33%، مع العلم بأنه تم إخضاع 17 موظف منهم للدراسة الاستطلاعية الأولية في بادئ الأمر من خلال استجوابهم عن بعض الأسئلة المتعلقة بدور السلطة الرمزية في توجيه القيم في المؤسسة الجزائرية ذلك في الفترة الممتدة [من 05 إلى 09 ماي 2024] ببلدية المعاضيد المسيلة، وهو التاريخ الذي أجريت فيه الدراسة الاستطلاعية الأولية، والهدف من هذا الإجراء هو معرفة مميزات وخصائص عينة الدراسة، ومدى قابليتها للخضوع إلى الدراسة التطبيقية التي أجريت عليهم لاحقا ابتداء [من 12 إلى 30 ماي 2024].

والمعمول به منهجيا في مثل هذه الدراسات أنه من الضروري استبعاد وحذف هذا العدد أي 17 موظف من الدراسة التطبيقية الفعلية، ليصبح الحجم الحقيقي للعينة الخاضعة للدراسة

الميدانية التطبيقية الفعلية 120 موظف بدلا من 137 أما النسبة المئوية النهائية المقابلة لـ 120 موظف فقد بلغت 30% تم اختيارهم بشكل عشوائي عن طريق العينة الاحتمالية البسيطة العشوائية.

4-1/ تعريف العينة: هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث، ويجري عليها الاختبار أو التحقق، على أن الباحث يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث، نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع. (سعيد سبعون، حفصة جرادي: 2012، ص 75)

5/ إجراءات الدراسة الميدانية (التطبيقية):

5-1/ المنهج المتبع في الدراسة: استخدمنا المنهج الوصفي لتلاؤمه مع موضوع الدراسة الحالية.

5-1-1/ تعريف المنهج الوصفي:

لا يمكن لأي باحث الاستغناء عن منهج الدراسة لأي موضوع كان، ولا يمكنه أن يتوصل إلى نتائج صادقة أو موضوعية ما لم يعتمد على منهج معين. " فالمنهج هو طريقة أو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الفرد الباحث بغية تحقيق بحثه. (رشيد زرواتي: 2002، ص 191).

ويعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة اجتماعية، وهو يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة. (الزوابي والغنام: 1974، ص 80)

كما يعرف المنهج الوصفي في مجال التربية والتعليم بأنه "كل استقصاء ينصب على ظاهرة تعليمية أو نفسية، كما هي قائمة من الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أخرى. (كمال آيت منصور، رابح طاهير: 2003، ص 18)

ويعرف أيضا على أنه: " عملية تحليلية لقضايا حيوية بواسطة الوقوف على الظروف المحيطة بموضوع الدراسة. (عامر قندليجي، 2003، ص 35)

من هذا المنطلق وجب علينا استخدام المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة هذا الموضوع المدروس.

حيث أن هذا المنهج الوصفي يتم العمل به عن الطريق:

- وصف الظروف المحيطة بالموضوع، جمع البيانات، تنظيم البيانات المحصل عليها، استخراج النتائج، وضع الاقتراحات.

5-2/ أدوات الدراسة الميدانية:

استخدمنا الاستبيان حيث تم توزيعه على 120 موظف، مع العلم أنه تم استرجاع كل استمارات الاستبيان.

5-2-1/ تعريف الاستبيان:

الاستبيان مرتبط أساسا باستمارة تدعى هذه الأخيرة استمارة استبائية، وتعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو التعرف على آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين]. (عبيدات وأبو نصار ومبيضين: 1997، ص 66) أو هي وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثي معين عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد. (أحمد الرفاعي: 1998، ص 181)

فالاستمارة الاستبائية هي مجموعة أسئلة محددة الإجابة مرتبطة ببعضها البعض من حيث الموضوع وبصورة تكفل الوصول إلى المعلومات المنشودة، ومنه نستنتج بأنها أحد أدوات جمع البيانات الميدانية، وتتكون من مجموعة من الفقرات المصاغة على شكل أسئلة، يقوم كل مشارك في عينة الدراسة بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة واستشارة من أحد، والحقيقية التي يجب التأكيد عليها هو أنه لا يوجد استمارة استبيان ذات شكل وتركيبه مثالية يمكن أن يوصى باعتمادها لكافة الأوضاع والحالات، حيث كل ظاهرة لها خصوصية، وطبيعة ومنطية معينة، وأغراض البحث هي التي تحدد شكل ومضمون الاستمارة الاستبائية.

وتعتبر هذه الأخيرة من أكثر الأدوات استخداما في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية والإدارية ويتم إرسالها إلى أفراد العينة لتعبئتها إما بالبريد العادي أو بالبريد الإلكتروني، أو بالفاكس أو قد يتم تعبئتها بوجود الباحث شخصا أو يتركها عند المبحوثين فترة زمنية قصيرة ليعود ويستلمها شخصا أو يكلف أحد الأشخاص لاستعادتها نيابة عنه.

5-2-2/ كيفية إعداد الاستبيان:

- 1 - تم جمع كل ما يتعلق بالجانب النظري من معلومات ومراجع ووثائق لاستخدامها كخلفية نظرية.
 - 2 - تم ضبط عينة الدراسة المتمثلة في الموظفين ببلدية المعاضيد والبالغ عددهم 120 موظف تم أخذهم بطريقة عشوائية من العدد الإجمالي لهم البالغ 416 موظف.
 - 3- أسئلة الاستبيان مأخوذة استناداً إلى الجانب النظري.
 - 4 - قسمت فقرات الاستبيان إلى ثلاث محاور الأول يتعلق بالبيانات الشخصية والمحور الثاني التضامن مع العشيرة والمحور الثالث شبكة العلاقات الاجتماعية، المحور الأخير شبكة العلاقات داخل المؤسسة.
 - 5- عدد أسئلة الاستبيان قدرت بـ 42 سؤالاً.
 - 6- تم توزيع الاستمارات الاستبائية على عينة الدراسة البالغ حجمها الفعلي 120 موظف.
 - 7- وتم إحصاء إجابات المبحوثين وحساب النسب المئوية (%) لها.
 - 8- بعد ذلك شرع في المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها واستخرجت النتائج النهائية.
- 6/ التقنيات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
- المعالجة الإحصائية في البحوث والدراسات الاجتماعية مهمة جداً، بالنسبة للوسائل الإحصائية التي استخدمت في هذا الدراسة فهي:
- 6-1/ النسبة المئوية كالتالي (عبد اللطيف يوسف الصديق وآخرون: دون سنة، ص133):

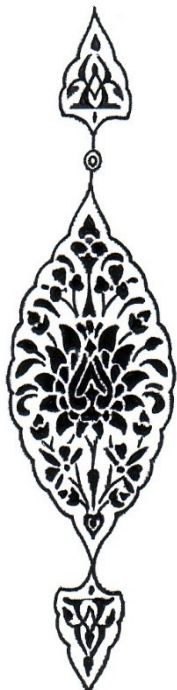
$$100X \frac{\text{عدد التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

6-2/ برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار 25.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة



أولاً: عرض نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (1): العلاقة بين السؤال رقم 11 و السؤال رقم 08

هل يتعاون معك زملاؤك لأنهم ينتمون إلى المجموع نفس العرش الذي تنحدر منه ؟		المجموع					
		نعم	لا				
58	53	5	ت	أبداً	- 11 هل يهتمك لو كنت تنتمي لأكبر عرش في المنطقة		
48.30%	44.20%	4.20%	%				
60	58	2	ت	نادراً			
50%	48.30%	1.70%	%				
2	2	0	ت	أحياناً			
1.70%	1.70%	0%	%				
120	113	7	ت	المجموع			
100%	94.20%	5.80%	%				

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 50% من مفردات العينة نادراً يهتمهم لو كانوا ينتمون لأكبر عرش في المنطقة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 48.30% من مفردات العينة يقرون بأنه يوجد هناك تعاون بين زملاء العرش الذي ينحدرون منه، في حين نجد نسبة 1.70% من أفراد العينة لا يجدون ذلك. من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا يهتمون أبداً لو كانوا ينتمون لأكبر عرش في المنطقة بنسبة 48.30% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 44.20% من مفردات العينة الذين لا يهتمهم أبداً إنتمائهم لأكبر عرش، في حين نجد نسبة 4.20% من أفراد العينة لا يهتمون أبداً. بناءً على هذه النتائج يمكن أن نستنتج أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الانتماء إلى أكبر عرش في المنطقة وبين تعاون زملاء العمل بسبب هذا الانتماء كلما زادت درجة الانتماء لأكبر عرش، كانت النسبة المئوية للذين يرون التعاون بسبب هذا الانتماء أعلى.

الجدول رقم (2): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 12 والسؤال رقم 10

المجموع		10. هل سبق وان شعرت بان هذا التعاون يقف معك فعلا ؟			
		نعم	لا		
2	1	1	1	ت	لا
1.70%	0.80%	0.80%	0.80%	%	12 هل المكان الذي تعمل به نفسه الذي تتواجد به أفراد من العرش التي تنتمي إليها
118	108	10	10	ت	نعم
98.30%	90%	8.30%	8.30%	%	
120	109	11	11	ت	المجموع
100%	90.80%	9.20%	9.20%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 98% من مفردات العينة يشعرون بأن التعاون يقف معهم فعلا، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 90% من مفردات العينة يعتبرون المكان الذي يعملون فيه هو نفسه الذي يتواجدون به ، في حين نجد نسبة 8.30% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا يشعرون بان التعاون يقف معهم فعلا تشكل نسبة 1.70% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 0.80% من مفردات العينة الذين لا يعتبرون المكان الذي يعملون فيه هو نفسه الذي يتواجدون به .

ثانياً، يبدو من الجدول أن هناك علاقة محتملة بين السؤالين المطروحين. إذا كان المشارك يعتقد أن المكان الذي يعمل به يضم أفراداً من العرش الذي ينتمي إليه، فمن المحتمل أن يكون لديه شعور أقوى بأن التعاون يقف معه فعلاً وهذا يمكن أن يكون بسبب وجود علاقات أقوى أو شعور بالانتماء إلى مجموعة معينة داخل المؤسسة.

يمكن استنتاج أن وجود أفراد من نفس العرش في مكان العمل قد يسهم في تعزيز شعور المشاركين بالتعاون الحقيقي والداعم لهم داخل المؤسسة، وهو ما يعكس التجربة الشخصية والانتماء الاجتماعي.

الجدول رقم (3): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 13 و السؤال رقم 12

12. هل المكان الذي تعمل به نفسه الذي تتواجد به أفراد من العرش التي تنتمي إليها ؟				
المجموع	نعم	لا		13. هل يوجد أقارب معك في نفس مكان العمل
12	12	0	ت	لا
10%	10%	0%	%	
108	106	2	ت	نعم
90%	88.30%	1.70%	%	
120	118	2	ت	المجموع
100%	98.30%	1.70%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 90% من مفردات العينة يعتبرون المكان الذي يعملون فيه هو نفسه الذي يتواجدون به، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 88.30% من مفردات العينة يوجد لديهم أقارب يعملون معهم، في حين نجد نسبة 1.70% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا يعتبرون المكان الذي يعملون فيه هو نفسه الذي يتواجدون به تشكل نسبة 10% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 10% من مفردات العينة الذين لا يوجد لديهم أقارب يعملون معهم.

ومنه نستنتج أن وجود أفراد من نفس العرش في مكان العمل مرتبط بشكل كبير بوجود أقارب في نفس المكان وبعبارة أخرى إذا كان الشخص يعمل في مكان يتواجد فيه أفراد من نفس العرش، فإن احتمال وجود أقارب له في نفس مكان العمل يكون أعلى بكثير هذه الظاهرة قد تعكس الترابط الاجتماعي والثقافي بين أفراد العرش الواحد، مما يعزز من احتمال العمل في نفس البيئة المهنية.

الجدول رقم (4): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 17 والسؤال رقم 15

15. هل ترى بان هذا الانتماء يعطيك مكانة في المجتمع ويساعدك في مكان العمل				
المجموع	نعم	لا		
3	1	2	ت	لا
2.50%	0.80%	1.70%	%	
117	38	79	ت	نعم
97.50%	31.70%	65.80%	%	
120	39	81	ت	المجموع
100%	32.50%	67.50%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 97% من مفردات العينة ترى بان هذا الانتماء يعطيه مكانة في المجتمع ويساعده في مكان العمل، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 31.70% من مفردات العينة يعتبرون أن التضامن يمنحهم القوة، في حين نجد نسبة 65.80% من أفراد العينة يجدون ذلك. من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا يرون بان هذا الانتماء يعطيهم مكانة في المجتمع ويساعدهم في مكان العمل تشكل نسبة 2.50% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 0.80% من مفردات العينة يعتبرون أن التضامن لا يمنحهم القوة الرمزية

ومنه نستنتج أن غالبية المشاركين يرون أن الانتماء العرشي له تأثير إيجابي على مكانتهم في المجتمع ومساعدتهم في مكان العمل ومع ذلك، فإن الثقة في أن هذا الانتماء يمنحهم حظوة وقوة رمزية تختلف بين الأفراد، حيث أن عدد كبير ممن يرون فوائد الانتماء العرشي لا يعتقدون بالضرورة أن التضامن الاجتماعي يمنحهم قوة رمزية. هذا يعكس أن تأثير الانتماء العرشي يتجلى أكثر في الدعم الاجتماعي والمكانة المجتمعية، بينما الحظوة والقوة الرمزية قد تعتمد على عوامل أخرى بالإضافة إلى الانتماء العرشي.

الجدول رقم (5): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 13 والسؤال رقم 18

18. هل تربطك معارف بالمحيط الذي تعيش فيه					
المجموع	نعم	لا			
12	12	0	ت	لا	13. هل يوجد أقارب معك في نفس مكان العمل
10%	10%	0%	%		
108	105	3	ت	نعم	
90%	87.50%	2.50%	%		
120	117	3	ت	المجموع	
100%	97.50%	2.50%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 90% من مفردات العينة تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 87.50% من مفردات العينة يوجد أقارب معهم في نفس مكان العمل، في حين نجد نسبة 2.50% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه تشكل نسبة 10%.

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية المشاركين الذين يعملون مع أقاربهم لديهم أيضاً معارف تربطهم بالمحيط الذي يعيشون فيه. هذا يعكس أن الروابط العائلية والمجتمعية قوية في بيئة العمل والمحيط الذي يعيش فيه الأفراد. في المقابل، حتى الذين لا يعملون مع أقاربهم يميلون أيضاً إلى أن يكون لديهم معارف في محيطهم. يبرز هذا الدور الحيوي للروابط الاجتماعية والعائلية في بناء شبكات الدعم والتواصل داخل المجتمع وفي مكان العمل.

الجدول رقم (6): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 19 والسؤال رقم 17

19 هل ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات				
المجموع	والمعارف			
	نعم	لا		17 - هل هذا
3	2	1	ت	لا
2.50%	1.70%	0.80%	%	التضامن يمنحك
117	109	8	ت	حظوة وقوة
97.50%	90.80%	6.70%	%	رمزية
120	111	9	ت	المجموع
100%	92.50%	7.50%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 97.50% من مفردات العينة ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 90.80% من مفردات العينة يعتبرون أن التضامن يمنحهم القوة، في حين نجد نسبة 6.70% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف تشكل نسبة 2.50% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 1.70% من مفردات العينة يعتبرون أن التضامن لا يمنحهم القوة الرمزية وفي نفس سياق دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 0.80% من مفردات العينة يعتبرون كذلك أن التضامن لا يمنحهم القوة الرمزية.

ومنه نلاحظ وجود علاقة قوية بين الاعتقاد بأهمية العلاقات والمعارف وبين الاعتقاد بقوة وتأثير التضامن في منح الحظوة والقوة الرمزية. الغالبية العظمى من المشاركين يؤمنون بأن وجود شبكة واسعة من العلاقات والمعارف يزيد من فعالية الفرد، ويرون أيضاً أن التضامن يعزز مكانتهم وقوتهم الرمزية داخل المجتمع هذه النتائج تعكس الأهمية البالغة للروابط الاجتماعية والتضامن في تشكيل فعالية الفرد ومكانته داخل محيطه الاجتماعي والمهني.

الجدول رقم (7): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 15 والسؤال رقم 20

المجموع	20 على أي أساس تبني علاقاتك					15 هل ترى بان هذا الانتماء يعطيك مكانة في المجتمع ويساعدك في مكان العمل
	الجيرة	لصداقة والزمالة	على أساس القرابة			
81	12	57	12	ت	لا	
67.50%	10%	47.50%	10%	%		
39	9	25	5	ت	نعم	
32.50%	7.50%	20.80%	4.20%	%		
120	21	82	17	ت	المجموع	
100%	17.50%	68.30%	14.20%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 67.50% من مفردات العينة ترى بان الانتماء لا يعطيهم مكانة في المجتمع ولا يساعدهم في مكان العمل، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 47.50% من مفردات العينة تبني علاقتها على أساس الصداقة و الزمالة، في حين نجد نسبة 10% من أفراد العينة يبنون علاقتهم على أساس القرابة والجيرة بنفس النسبة.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي ترى بأن الانتماء يعطيهم مكانة في المجتمع و يساعدهم في مكان العمل تشكل نسبة 32.50% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 20.80%، في حين نجد نسبة 7.50% من أفراد العينة يبنون علاقتهم على أساس الجيرة، وفي الأخير نجد نسبة 4.20% من أفراد العينة يبنون علاقتهم على أساس القرابة.

بشكل عام تعكس النتائج تفضيل الأفراد للعلاقات القريبة والصداقات القوية كوسيلة للاندماج في المجتمع وتحقيق النجاح في محيط العمل، مما يبرز أهمية بناء شبكات دعم اجتماعية قائمة على الثقة والتفاهم المتبادل.

الجدول رقم (8): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 27 والسؤال رقم 24

24 هل ترى بان التعاون وحسن التواصل مع الغير يمنحك مكانة حسنة داخل المجتمع					
المجموع	نعم	لا			27 هل
28	18	10	ت	فهمهم لطبيعة العمل	توجيهات
23.30%	15%	8.30%	%		مسؤولي
92	38	54	ت	وفقا لأهوائهم الشخصية	المؤسسة
76.70%	31.70%	45%	%		لعملك نابعة
120	56	64	ت	المجموع	من
100%	46.70%	53.30%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 76.70% من مفردات العينة ترى بأن توجيهات مسؤولي المؤسسة لعمالهم نابعة من أهوائهم الشخصية، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 45% من مفردات العينة لا ترى بان التعاون وحسن التواصل مع الغير يمنحك مكانة حسنة داخل المجتمع، في حين نجد نسبة 31.70% من أفراد العينة ترى بان التعاون وحسن التواصل مع الغير يمنحك مكانة حسنة داخل المجتمع.

بناءً على هذا التحليل يمكن استنتاج أن التواصل الفعال والتعاون مع الآخرين يُعتبران عاملين مهمين لكسب الاحترام والمكانة في المجتمع، بينما القيادة الفعّالة في المؤسسات يجب أن تكون مستندة إلى فهم عميق ومدرّس لطبيعة العمل بدلاً من الاعتماد على أهواء شخصية.

الجدول رقم (9): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 16 والسؤال رقم 27

27. هل توجيهات مسؤولي المؤسسة لعملك نابغة من				
المجموع	وفقا لأهوائهم الشخصية	فهمهم لطبيعة العمل		
38	32	6	ت	لا
31.70%	26.70%	5%	%	
82	60	22	ت	نعم
68.30%	50%	18.30%	%	
120	92	28	ت	المجموع
100%	76.70%	23.30%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 68.30% من مفردات العينة ترى توجيهات مسؤولي المؤسسة لعملك نابغة وفقا لأهوائهم الشخصية، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 50% من مفردات العينة ترى بان التضامن القرابي يعينك في حالة المطالبة بحقوقك أو حقوق عرشك، في حين نجد نسبة 18.30% من أفراد العينة يجدون ذلك من خلال فهمهم لطبيعة العمل.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى أن توجيهات مسؤولي المؤسسة للعمل نابغة وفقا لأهوائهم الشخصية تشكل نسبة 31.70% من مفردات العينة لا ترى بان التضامن القرابة يعين في حالة المطالبة بحقوقك أو حقوق العرش، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 26.70% من مفردات العينة يعتبرون أن التضامن لا يمنحهم القوة الرمزية وفي نفس سياق دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 5% من مفردات العينة لا ترى بان التضامن القرابة يعينك في حالة المطالبة بحقوقه أو حقوق العرش.

بناءً على هذه النتائج، يمكن التوصل إلى أن هناك علاقة بين الرأي في توجيهات المسؤولين وبين الاعتقاد في أن التضامن القرابي يمكن أن يساعد في المطالبة بالحقوق تظهر النسب المذكورة أن الأفراد الذين يرون أن التوجيهات مبنية على فهم الطبيعة العملية أكثر

عرضة للاعتقاد بأن التضامن القرابي يمكن أن يكون مفيداً في المطالبة بالحقوق أكثر من أولئك الذين يعتقدون أن التوجيهات تتبع أهواء المسؤولين الشخصية.

ثانياً: عرض نتائج الفرضية الثانية

الجدول رقم (10): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 17 والسؤال رقم 18

المجموع	18. هل تربطك معارف بالمحيط الذي تعيش فيه				
	نعم	لا			
17	17	0	ت	على أساس القرابة	17. هل هذا التضامن يمنحك حظوة وقوة رمزية
14.20%	14.20%	0%	%		
82	80	2	ت	لصداقة والزمالة	
68.30%	66.70%	1.70%	%		
21	20	1	ت	الجيرة	
17.50%	16.70%	0.80%	%		
120	117	3	ت	المجموع	
100%	97.50%	2.50%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 68.30% من مفردات العينة تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الزمالة و الصداقة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 66.70% من مفردات العينة تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الزمالة و الصداقة، في حين نجد نسبة 1.70% من أفراد العينة لا تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الزمالة و الصداقة. وفي نفس السياق نجد أن نسبة 17.50% يرون أنهم تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الجيرة و 16.70% كذلك تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الجيرة في حين نجد نسبة 0.80% يرون بانهم لا تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس الجيرة

وفي الأخير نجد نجد أن نسبة 14.20% يرون أنهم تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس القرابة في حين نجد نسبة 0% يرون بانهم لا تربطهم معارف بالمحيط الذي يعيشون فيه على أساس القرابة

بشكل عام يبرز الجدول أن التواصل الاجتماعي على أساس الصداقة والزمالة يلعب دوراً مهماً في بناء الشبكات الاجتماعية القوية وتعزيز الهوية الاجتماعية، بينما العلاقات الأسرية أو القرابة لا تلقى نفس الاهتمام كوسيلة لتحقيق الحظوة الرمزية في المجتمع.

الجدول رقم (11): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 31 والسؤال رقم 16

16. هل ترى بان التضامن القرابة يعينك في حالة المطالبة بحقوقك أو					
المجموع					
حقوق عرشك					
31. هل					
المسؤولون					
يعاملون					
الموظفين					
بنفس					
الطريقة					
لا	ت	لا	نعم	ت	المجموع
11	11	11	71	38	82
9.20%	9.20%	9.20%	59.20%	22.50%	68.30%
22	11	11	71	38	82
18.30%	9.20%	9.20%	59.20%	22.50%	68.30%
98	71	27	71	38	82
81.70%	59.20%	22.50%	59.20%	22.50%	68.30%
120	82	38	71	38	82
100%	68.30%	31.70%	59.20%	22.50%	68.30%

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 81.70% من مفردات العينة هل ترى بان التضامن القرابة يعينهم في حالة المطالبة بحقوقهم أو حقوق العرش، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 59.20% من مفردات العينة ترى بان المسؤولون يعاملون الموظفين بنفس الطريقة، في حين نجد نسبة 22.50% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى بان التضامن القرابة يعينك في حالة المطالبة بحقوقك أو حقوق عرشك تشكل نسبة 18.30% من مفردات العينة لا ترى بان المسؤولون يعاملون الموظفين بنفس الطريقة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 9.20% من مفردات العينة يعتبرون أن المسؤولون لا يعاملون الموظفين بنفس الطريقة .

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن هناك تأثيراً محتملاً لطريقة تعامل المسؤولين مع الموظفين على رؤيتهم للتضامن القرابي ودوره في المطالبة بحقوقهم أو حقوق عرشهم ومن الواضح أن الأفراد الذين يشعرون بأنهم يتعاملون بشكل متساو يمكن أن يروا التضامن القرابة بشكل إيجابي أكبر في هذا السياق.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 16 والسؤال رقم 8

المجموع	8 هل يتعاون معك زملاؤك لأنهم ينتمون إلى نفس العرش الذي تنحدر منه			16 هل ترى بان التضامن القرابي يعينك في حالة المطالبة بحقوقك أو حقوق عرشك
	نعم	لا	ت	
38	32	6	ت	لا
31.70%	26.70%	5%	%	
82	81	1	ت	نعم
68.30%	67.50%	0.80%	%	
120	113	7	ت	المجموع
100%	94.20%	5.80%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 68.30% من مفردات العينة هل ترى بان زملائهم يتعاونون معهم لأنهم ينتمون لنفس العرش، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 67.50% من مفردات العينة ترى بان التضامن القرابة يعينهم في حالة المطالبة بحقوقهم أو حقوق العرش، في حين نجد نسبة 0.80% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى بان زملائهم يتعاونون معهم لأنهم ينتمون لنفس العرش تشكل نسبة 31.70% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 26.70% من مفردات العينة لا ترى بان التضامن القرابة يعينهم في حالة المطالبة بحقوقهم أو حقوق العرش

بناءً على هذه النتائج، يمكن أن نفهم أن هناك علاقة إيجابية بين رؤية الأفراد للتضامن القرابة وبين تعاونهم مع زملائهم الذين ينتمون إلى نفس العرش ومعظم الأفراد الذين يرون أهمية التضامن القرابة في المطالبة بحقوقهم يبدو أنهم يتعاونون مع زملائهم لهذا السبب.

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 35 والسؤال رقم 15

المجموع	15. هل ترى بان هذا الانتماء يعطيك مكانة في المجتمع ويساعدك في مكان العمل			35. هل يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة
	نعم	لا	ت	
23	13	10	ت	لا
19.20%	10.80%	8.30%	%	
97	26	71	ت	نعم
80.80%	21.70%	59.20%	%	
120	39	81	ت	المجموع
100%	32.50%	67.50%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 80.80% من مفردات العينة ترى بان هذا الانتماء يعطيه مكانة في المجتمع ويساعده في مكان العمل، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 21.70% من مفردات العينة ترى بأنه يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة، في حين نجد نسبة 59.20% من أفراد العينة يجدون ذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا يرون بان هذا الانتماء يعطيهم مكانة في المجتمع ويساعدهم في مكان العمل تشكل نسبة 19.20% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 10.80% من مفردات العينة يرون أنه لا يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة ومن خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 8.30% من مفردات العينة يرون أنه لا يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة.

بناءً على هذه النتائج يمكن أن نفهم أن هناك علاقة إيجابية بين السماح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات وبين رؤية الأفراد للانتماء وأهميته في المجتمع والعمل من يرون أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات أكثر عرضة لرؤية الانتماء كما يساعدهم في مكان العمل ويعطيهم مكانة في المجتمع.

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 23 والسؤال رقم 36

المجموع	36. هل تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة				23. هل تريد التحرر من سيطرة القبيلة
	نعم	لا			
55	41	14	ت	الحوار	
45.80%	34.20%	11.70%	%		
34	26	8	ت	المناقشة	
28.30%	21.70%	6.70%	%		
26	25	1	ت	القدوة	
21.70%	20.80%	0.80%	%		
5	0	5	ت	أخرى تذكر	
4.20%	0%	4.20%	%		
120	92	28	ت	المجموع	
100%	76.70%	23.30%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 45.80% من مفردات العينة تسعى لتحقيق أهداف بالإعتماد على الحوار، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 34.20% من مفردات العينة تسعى لتحقيق أهداف بواسطة على الحوار، في حين نجد نسبة 11.70% من أفراد العينة لا تسعى لتحقيق أهداف بواسطة على الحوار. وفي نفس السياق نجد أن نسبة 28.30% يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق المناقشة و 21.70% كذلك يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق المناقشة في حين نجد نسبة 6.70% يرون بانهم لا يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق المناقشة كذلك نجد أن نسبة 21.70% يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق تتبع القدوة في حين نجد نسبة 20.80% كذلك يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق تتبع القدوة في حين نجد أن نسبة 0.80% لا يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة عن طريق تتبع القدوة في الأخير نجد أن نسبة 4.20% تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة بواسطة تقنيات أخرى وفي نفس السياق نجد ان نسبة 4.20% لا تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة بواسطة تقنيات أخرى.

بشكل عام يظهر الجدول أن الأفراد يعبرون عن تفانيهم في دعم أهداف المؤسسة، كما يتبنون استخدام الحوار كأداة رئيسية للتحرر من السيطرة القبلية، مما يعكس التزامهم بالتطور والتقدم نحو أهداف محددة والتحرر من التقاليد القبلية.

ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الثالثة

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 27 والسؤال رقم 30

المجموع	30. هل المسؤولين في المؤسسة؟ يتعاملون بتواضع مع الموظف أم يتركون مسافة كبيرة بينهم وبين الموظف إذا كانت المسافة كبيرة في رأيك لماذا			
	يتعاملون بتواضع مع الموظف	يتكون مسافة كبيرة بينهم وبين الموظف		
				27. هل توجيهات مسؤولي المؤسسة لعملك نابغة من فهمهم لطبيعة عمل وفقاً لأهوائهم لشخصية
28	17	11	ت	فهمهم لطبيعة العمل وفقاً لأهوائهم
23.30%	14.20%	9.20%	%	الشخصية
92	45	47	ت	المجموع
76.70%	37.50%	39.20%	%	
120	62	58	ت	
100%	51.70%	48.30%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 76.70% من مفردات العينة ترى أن المسؤولين في المؤسسة يتعاملون بتواضع مع الموظف و يتركون مسافة كبيرة بينهم وبين الموظف، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 39.20% من مفردات العينة ترى بأن المسؤولين يتعاملون بتواضع، في حين نجد نسبة 37.50% من أفراد العينة يرون ان المسؤول يترك مسافة بينه و بين الموظف وتكزن فقا لأهوائهم الشخصية.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي ترى توجيهات مسؤولي المؤسسة لعملك نابغة فهمهم لطبيعة العمل تشكل نسبة 23.30% من مفردات العينة في حين ترى نسبة 14.20% نفس الشيء ، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 9.20% من مفردات العينة يعتبرون أن توجيهات مسؤولي المؤسسة لعمل أفراد العينة نابغة من فهمهم لطبيعة عمل

بشكل عام، يعكس الجدول وجود شعور واسع بين الموظفين بأن التوجيهات التي يتلقونها من المسؤولين غالبًا ما تكون مدفوعة بأهواء شخصية أكثر من كونها مبنية على فهم عميق لطبيعة العمل. كما أن هناك انقسامًا واضحًا في مشاعر الموظفين تجاه تعامل المسؤولين معهم، بين من يقدرّون التواضع ومن يشعرون بوجود مسافة كبيرة تفصل بينهم.

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 36 والسؤال رقم 19

المجموع	19. هل ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف			36. هل تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة
	نعم	لا	ت	
28	27	1	ت	لا
23.30%	22.50%	0.80%	%	
92	84	8	ت	نعم
76.70%	70%	6.70%	%	
120	111	9	ت	المجموع
100%	92.50%	7.50%	%	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 76.70% من مفردات العينة ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 70% من مفردات العينة يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة، في حين نجد نسبة 6.70% من أفراد العينة يسعون لذلك كذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف تشكل نسبة 23.30% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 22.50% من مفردات العينة لا يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة وفي نفس سياق دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 0.80% من مفردات العينة كذلك لا يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة.

بناءً على هذه النتائج يمكن أن نفهم أن هناك ارتباطاً بين رؤية الأفراد للإنسان الفعال وبين مدى سعيهم لتحقيق أهداف المؤسسة أولئك الذين يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة أكثر عرضة لرؤية الإنسان الفعال بأنه الذي يمتلك أكبر قدر من العلاقات والمعارف.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين السؤال رقم 42 والسؤال رقم 17

المجموع		17. هل هذا التضامن يمنحك حظوة وقوة رمزية			42. هل تشعر بالانتماء إلى المؤسسة
نعم	لا	ت	لا		
30	29	1	ت	لا	
25%	24.20%	0.80%	%		
90	88	2	ت	نعم	
75%	73.30%	1.70%	%		
120	117	3	ت	المجموع	
100%	97.50%	2.50%	%		

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 75% من مفردات العينة ترى بأن التضامن ينحهم حظوة وقوة رمزية، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 73% من مفردات العينة تشعر بالانتماء للمؤسسة، في حين نجد نسبة 1.70% من أفراد العينة يسعون لذلك كذلك.

من خلال دراستنا للبيانات المتعلقة بالفئة التي لا ترى بأن التضامن ينحهم حظوة وقوة رمزية تشكل نسبة 25% من مفردات العينة، ومن خلال دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 24.20% من مفردات العينة لا تشعر بالانتماء للمؤسسة وفي نفس سياق دراستنا للبيانات الجزئية المتعلقة بهذه الفئة نجد نسبة 0.80% من مفردات العينة كذلك لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة.

بناءً على هذه النتائج يبدو أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الانتماء إلى المؤسسة وبين رؤية التضامن كوسيلة تمنح الفرد حظوة وقوة رمزية الأفراد الذين يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة أكثر عرضة لرؤية التضامن بهذا الشكل.

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة

❖ مناقشة نتائج الفرضية الأولى

والتي تنص: "السلطة العشيرة تؤثر بشكل كبير في توجيه القيم الرمزية في المؤسسة". يتسم هذا التأثير بوضوح من خلال الطريقة التي يمارس بها أفراد العشيرة نفوذهم وتأثيرهم على اتخاذ القرارات وتشكيل السياسات داخل المؤسسة عادةً ما يتمتع أفراد العشيرة بموقع اجتماعي وسياسي بارز يجعلهم قادرين على تعزيز القيم التي يرونها مناسبة ومهمة لاعتباراتهم الشخصية والجماعية هذا النوع من التأثير يمكن أن يؤدي إلى ترسيخ قيم معينة داخل المؤسسة، سواء كانت تلك القيم تدعم التقاليد العائلية أو القيم الاجتماعية التي يرونها مهمة لاستقرار ونمو المجتمعات التي تنتمي إليها العشيرة.

وبالنظر إلى نتائج المحققة في الجدول المنتضمن السؤال (08+ 11) والذي يظهر ارتباطاً إيجابياً بين الانتماء إلى أكبر عرش في المنطقة وبين تعاون زملاء العمل وكذلك في ما يخص السؤال (10+12) حيث يبين أن هناك شعور قوي بأن التعاون يؤثر عليه بالإيجاب وهذا يمكن أن يكون بسبب وجود علاقات أقوى أو شعور بالانتماء إلى مجموعة معينة داخل المؤسسة أما في ما يخص باقي الأسئلة جاءت كلها موافقة لنص الفرضية وتصب في نفس السياق.

وعليه تتداخل القيم العشائرية مع القيم المؤسسية من خلال التفاعلات الاجتماعية اليومية، حيث تؤثر على كيفية تبني وتعزيز القيم داخل المؤسسة هذه العملية تتجسد في القرارات والسياسات التي تتبناها المؤسسة، والتي تعكس غالباً تفضيلات ومصالح العشيرة بذلك تصبح القيم الرمزية للمؤسسة امتداداً للقيم العشائرية، مما يساهم في تعزيز الهوية الجماعية وتماسك الأعضاء حول مجموعة من القيم المشتركة.

هذه الديناميكية تبرز تأثير العلاقات التقليدية في البنية التنظيمية الحديثة، حيث يمكن أن تُشكل تحدياً في التوفيق بين التقاليد العشائرية ومتطلبات البيئة المؤسسية الحديثة. من هذا المنطلق، تعكس سلطة العشيرة قوة التفاعلات الاجتماعية وتأثيرها العميق على توجيه القيم الرمزية داخل المؤسسة، مما يبرز الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير الهياكل الاجتماعية التقليدية على الديناميكيات التنظيمية المعاصرة.

وهذا ما يفسر توافق إجابات أفراد العينة وعليه نص فرضيتنا الأول قد تحقق.

❖ مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أنه "تلعب شبكة العلاقات الاجتماعية دوراً حاسماً في توجيه القيم الرمزية داخل المؤسسة".

تتجلى هذه الأثر بوضوح من خلال كيفية تكوين وصياغة الصورة الرمزية للمؤسسة، حيث يؤثر نوع ونطاق العلاقات الاجتماعية لأفراد المؤسسة على القيم التي يتم تبنيها وتعزيزها داخل البيئة المؤسسية عادةً ما ينتقل هذا التأثير من خلال التفاعلات اليومية بين أعضاء المؤسسة، والتي تؤثر في صورة القيم المؤسسية بما يتماشى مع التوقعات والقيم المجتمعية للأفراد المعنيين.

وفي ما يخص أسئلة المحور الثاني نأخذ على سبيل المثال السؤال (16+27) يمكن التوصل إلى أن هناك علاقة بين الرأي في توجيهات المسؤولين وبين الاعتقاد في أن التضامن القرابة يمكن أن يساعد في المطالبة بالحقوق.

أما بخصوص السؤال (17+18) نلاحظ أن التواصل الاجتماعي على أساس الصداقة والزمالة يلعب دوراً مهماً في بناء الشبكات الاجتماعية القوية وتعزيز الهوية الاجتماعية وللتقريب أكثر لنص فرضيتنا يمكننا أن نعطي تحليل بسيط للجدول الخاص بسؤال (16+08) نجد أن هناك علاقة إيجابية بين رؤية الأفراد للتضامن القرابة وبين تعاونهم مع زملائهم الذين ينتمون إلى نفس العرش.

ومن منظور سوسيولوجي تنتقل هذه التأثيرات من خلال التفاعلات اليومية والروابط الاجتماعية التي تشكل شبكة العلاقات داخل المؤسسة هذه الشبكة الاجتماعية ليست فقط مجموعة من العلاقات الفردية، بل هي نظام معقد من التأثيرات المتبادلة التي تشكل الثقافة المؤسسية والقيم المشتركة حيث تؤثر القيم الاجتماعية والمعتقدات المشتركة لأفراد المؤسسة على سلوكياتهم وتوجهاتهم، مما ينعكس على القيم المؤسسية المعتمدة وبذلك، تكون القيم الرمزية للمؤسسة نتاجاً للتفاعلات الاجتماعية المستمرة بين أفرادها، حيث يتم توجيه هذه القيم من خلال تأثير العلاقات الاجتماعية المتبادلة والتوقعات المشتركة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤدي هذه الشبكة الاجتماعية إلى تعزيز التضامن الاجتماعي وتقوية الهوية المؤسسية، حيث تصبح القيم الرمزية جزءًا من الهوية المشتركة التي يعتنقها أفراد المؤسسة هذا التحليل السوسولوجي يوضح كيف تتداخل العلاقات الاجتماعية مع القيم الرمزية للمؤسسة لتشكل بيئة متكاملة تعكس تفاعل الأفراد وتأثيراتهم المتبادلة وعليه وبناء على التحليلات السابقة يمكن القول أن نص فرضيتنا الثانية قد تحققت من خلال تحقق إجابات أسئلة أفراد العينة.

❖ مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نستنتج أن شبكة العلاقات داخل المؤسسة تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل صورتها الرمزية وتوجيه القيم فيها تتجلى هذه التأثيرات من خلال التفاعلات اليومية بين أعضاء المؤسسة، حيث تؤثر الروابط الاجتماعية والمهنية على تبني وتعزيز القيم المؤسسية هذه العلاقات الاجتماعية ليست مجرد تواصل بين الأفراد، بل هي نظام معقد من التأثيرات المتبادلة التي تشكل الثقافة المؤسسية والقيم المشتركة بذلك، تسهم شبكة العلاقات في بناء هوية المؤسسة وتعزيز قيمها الرمزية، مما يؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد وتوجهاتهم داخل البيئة المؤسسية.

ويمكن تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة للتأكد من صدق فرضيتنا فمن خلال مناقشة الجدول المتضمن السؤال (19+36) نفهم أن هناك ارتباطًا بين رؤية الأفراد للإنسان الفعال وبين مدى سعيهم لتحقيق أهداف المؤسسة أولئك الذين يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة أكثر عرضة لرؤية الإنسان الفعال بأنه الذي يمتلك أكبر قدر من العلاقات والمعارف وكذلك الجدول الخاص بالسؤال (17+42) نجد ان هناك ارتباطًا بين الانتماء إلى المؤسسة وبين رؤية التضامن كوسيلة تمنح الفرد حظوة وقوة رمزية الأفراد.

وعليه تؤدي هذه الشبكة الاجتماعية إلى تعزيز التضامن الاجتماعي وتقوية الهوية المؤسسية، حيث تصبح القيم الرمزية جزءًا من الهوية الجماعية التي يعتنقها أفراد المؤسسة. بعبارة أخرى، تسهم العلاقات الاجتماعية في بناء وصياغة الصورة الرمزية للمؤسسة، حيث تعكس هذه الصورة مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة التي تتشكل من خلال التأثيرات المتبادلة بين الأفراد.

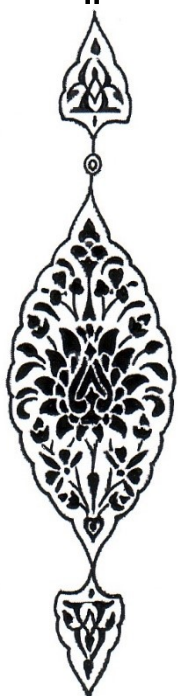
بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الشبكة الاجتماعية على الديناميكيات التنظيمية وكيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، مما يسهم في تعزيز أو تعديل القيم المؤسسية. بهذا التحليل السوسولوجي، يمكن فهم كيف تتداخل العلاقات الاجتماعية مع القيم الرمزية للمؤسسة لتشكل بيئة متكاملة تعكس تفاعل الأفراد وتأثيراتهم المتبادلة ومن هذا التحليل يمكن القول أن نص فرضيتنا الثالثة قد تحقق.

خامسا: نتائج الدراسة

من خلال المعالجة الإحصائية والسوسولوجية للبيانات المتحصل عليها توصلنا إلى النتائج التالية:

- تؤثر سلطة العشيرة في توجيه القيم الرمزية في المؤسسة.
- تؤثر شبكة العلاقات الاجتماعية في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.
- تؤثر شبكة العلاقات داخل المؤسسة في صورتها الرمزية أن توجه القيم في المؤسسة.

خاتمة



خاتمة:

تلعب السلطة الرمزية دورًا حيويًا ومحوريًا في توجيه القيم والمعايير الاجتماعية. السلطة الرمزية تتجاوز القوة المباشرة أو النفوذ الرسمي لتشمل القدرة على التأثير على العقول من خلال الرموز والمعاني المشتركة، هذه السلطة تنبع من الثقافة، التاريخ، والتقاليد التي تتشكل حولها الهوية الجماعية للمؤسسة.

الرموز الثقافية، مثل العشيرة، والعلاقات الاجتماعية ذات الطابع الرمزي والعقلاني، تشكل القيم الأساسية التي تساهم في توجيه الأفعال الفردية والجماعية داخل المؤسسة على سبيل المثال، في المجتمع الجزائري، تُعد العائلة والعشيرة من الرموز المهمة التي تؤثر على كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض. هذه الرموز تعزز الشعور بالانتماء والولاء، مما يساهم في بناء بيئة عمل متماسكة ومتعاونة.

الأبحاث والاستطلاعات داخل المؤسسات الجزائرية تظهر أن التضامن والانتماء العشائري لهما تأثير كبير على العلاقات المهنية. الأفراد الذين يشعرون بأنهم ينتمون إلى أكبر عرش أو لديهم شبكة قوية من العلاقات الاجتماعية يتمتعون بحظوة وقوة رمزية تمنحهم نفوذًا إضافيًا. هذا النفوذ يتجلى في تعزيز الثقة المتبادلة، تسهيل التعاون، وحشد الدعم لتحقيق الأهداف المشتركة.

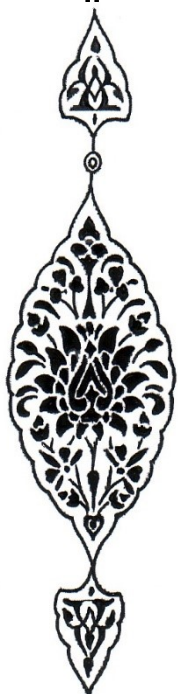
القيادة في المؤسسة الجزائرية غالبًا ما تستفيد من السلطة الرمزية لتعزيز القيم المؤسسية. القادة الذين يتمتعون بشرعية رمزية قادرون على تحفيز الأفراد وإلهامهم لتحقيق الأداء العالي. هذه الشرعية تُبنى على الاحترام المتبادل، الفهم العميق للقيم الثقافية، والقدرة على توظيف الرموز المشتركة لتحقيق الأهداف.

علاوة على ذلك، تتجلى السلطة الرمزية في الطرق التي يتم من خلالها حل النزاعات واتخاذ القرارات. الاحترام المتبادل للقيم الرمزية يساهم في تقليل التوترات وتعزيز الحوار البناء. القرارات التي تُتخذ بروح التضامن والتعاون تكون أكثر قبولًا من الأفراد، مما يؤدي إلى تنفيذها بفعالية وكفاءة.

يمكن القول أن السلطة الرمزية تُعد جزءًا لا يتجزأ من النسيج المؤسسي في الجزائر. من خلال توجيه القيم وتعزيز الشعور بالانتماء، تساهم السلطة الرمزية في بناء مؤسسة قوية

ومتأسكة قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام. فهم واستخدام السلطة الرمزية
بذكاء يُعتبران مفتاحًا لقيادة فعالة وإدارة ناجحة في السياق الجزائري.

قائمة المراجع



قائمة المراجع:

1. المادة 247 من الأمر رقم 15466 المؤرخ في 8/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 18/08/1990، ج ر عدد 36 الصادرة 22 غشت 1990.
2. احسان، م. ا. (2005) النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: دار وائل.
3. بيبورديو، الرمز والسلطة، ترجمة عبد السلام بنعيد العالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، الطبعة 3، المغرب، 2007.
4. 73 دلاسي، أ. & محمودي، ن (2016). (أكتوبر 15). ضرورة التطابق النظري بين الوقائع و المقترحات النظرية، مجلة الدراسات م البحوث الاجتماعية 249. (18).
5. 77 طلعت، ل. & الزيات، ك. (1999). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للطباعة.
6. أحمد بوشنافه، أحمد بوسهمين، أهمية البعد الثقافي وأثره على فعالية التسيير، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.
7. أحمد جاد عبد الوهاب (2000)، السلوك التنظيمي، دار الوفاء المنصورة، مصر.
8. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46 الصادرة في 16 يوليو سنة 2006.
9. بن كحول محمد، (2020)، أبعاد القيم التنظيمية وعلاقتها بتنمية سلوك المواطن التنظيمية - دراسة ميدانية بلدية عين الملح ولاية المسيلة، أطروحة دكتوراه، علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة.
10. ثابت عبد الرحمان، إدريس، (2005)، إدارة الأعمال (نظريات نماذج تطبيقات). الدار الجامعية الابراهيمية، الإسكندرية 2005
11. عادل رشيد، (2003)، القيم والإدارة، وقائع المؤتمرات العربي في إدارة منشورات، المنظمة العربية لتنمية إدارية.
12. حسن، م. ا. (2005). النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: دار وائل.

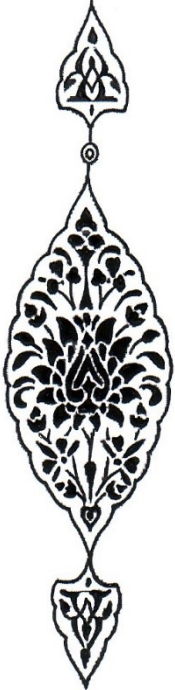
13. حسين حريم، (2003)، إدارة المنظمات، منظور كلي، الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1.
14. حملاوي سوسن، زغدودي أميرة، (2019)، الفصل بين الاختصاص التشريعي والتنظيمي في الدستور الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
15. الحوراني م. ع. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع: التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع. الأردن.
16. خضير كاظم محمود الفريجات، (2009)، السلوك التنظيمي، المفاهيم معاصرة، أثير للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1.
17. الرتيمة. (1421)، دور القيم التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة جامعة الملك عبد العزيز.
18. زين الدين بروش وكمال قاسمي، (03-04 ماي 2005)، إدارة التغيير وعلاقته بثقافة المؤسسة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال للمؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة.
19. سعود عبد العزيز الشمري، ثقافة المؤسسة والجودة الشاملة، مجلة الكهرباء، العدد 08 /www.alkahraba.com
20. صالح ذياب، (1993)، دراسات في القيم الإسلامية، دار الفكر، عمان.
21. عاطف وصفي، (1988)، القيم الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت.
22. عبد الغني عبد الله بسيوني، (1991)، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقه في مصر، منشأة المعارف، الإسكندرية.
23. عبد الكريم بزاز، (2007)، علم اجتماع بيير بورديو، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة.

24. عبد الكريم خديجة إيمان، (2020)، مجال القانون والتنظيم في ظل التعديل الدستوري 2016، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة.
25. عبد الله البريدي، (2004)، نحو فهم بنية القيم التنظيمية في التعليم التقني في السعودية كمدخل للتطور، دراسة استطلاعية مداخلية مقدمة ضمن مؤتمر تقني ثالث، المؤسسة العامة للتعليم التقني والتدريب المهني، الرياض.
26. عبد الله جليبي، (1996)، المجتمع والقيم الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
27. عثمان حسن عثمان، (2005)، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، بحث لم ينشر.
28. عطاء الله بوحميده، (2003)، المجلس الدستوري ورقابته للتنظيم، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية. عدد 3 جامعة الجزائر 1.
29. عقيلة خرباش، (2007)، العلاقة الوظيفية بين الحكومة والبرلمان بعد التعديل الدستوري 1996، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
30. علي عبد الله، (20-21 ماي، 2002)، التحولات وثقافة المؤسسة، مداخلية ضمن الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة.
31. عمار عوابدي، (2005)، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
32. كمال قاسمي، (2003)، المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي إدارة الجودة الشاملة والإيزو 9000، في المؤسسة الصناعية، الجزائرية، مذكر لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والأعمال جامعة المسيلة، تحت إشراف زين العابدين بروش.
33. كيواني قديم، (2012)، السلطة التنظيمية في التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2008 مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،

34. ماجدة العطية، (2003)، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق، عمان، الأردن.
35. محمد بن غالب العوفي، (2005)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، إشراف مازن فارس رشيد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
36. محمد طاهر بوباية، (1995)، اتجاهات الهيئة الوسطى الإدارية نحو نماذج القيم التنظيمية، دراسة ميدانية أجريت لمؤسسات إنتاجية وخدمائية، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، تحت إشراف الهاشمي لوكيا، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة الجزائر.
37. محمود سلمان العميان، (2003)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، الأردن.
38. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية، عدد 13 الصادرة في 24 مارس، سنة 1985.
39. مصطفى عشوي وسعيد لوصيف، (28-30 نوفمبر 1992)، الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسة الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول القيم والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، جامعة بن عكنون، الجزائر.
40. مصطفى محمود أبو بكر، (2004)، الموارد البشرية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
41. مصطفى محمود أبو بكر، (2000)، دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية الإسكندرية.
42. Gilles bressy, et christion, kankayt, économie d'entreprise 4 éme édition , dallaz, paris, 1998.
43. Pascal laurant, françois bourad, économie d'entreprise BTS- tame 2éme édition d'organisation, paris 1991,
44. Philip schepebig, les communication de l'entreprise, mc GRAW-HILL, paris, 1991.

45. Bernard Chantebout, droit constitutionnel et science politique, Paris-Armand Colin, 15^{eme} Edition, 1998.
- 46.. Stryker, S. (2008). 'From Mead to a structural symbolic interactionism and beyond'. *Annu.Rev.Sociol*, 34, 15-31.
- 47.. Hudson, B., & Balmaer, J. (2013). 'Corporate of the past', *Corporate Communications: An heritage brands. Mead's theory International Journal*, 18(3), 347-361.
48. Burbank, p., & Martins, D. (2009). 'Symbolic interactionism and critical perspective: divergent or synergistic?'. *Nursing philosophy*, 11, 25-41.

الملاحق



الاستبيان

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية

استمارة بحث علمي ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تحت عنوان :

السلطة الرمزية ودورها في توجيه القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

نرجو مساعدتكم بالإجابة على كل الأسئلة بكل صراحة ودقة وموضوعية، وبدون خلفيات بوضع إشارة (×) في الخانة المناسبة، مع اختيار بديل واحد فقط من البدائل المطروحة لكل سؤال في حالة "نعم" أو "لا".

واعلموا يقيناً بأن إجاباتكم تكون في محل ثقة وفي سرية تامة من قبلنا، وأنها لا تستعمل إلا في مجال البحث العلمي.

ملاحظة : يرجى الجواب على البديل المهم بنسبة لك وشكرا

البيانات الشخصية

- 1 - الجنس : ذكر أنثى
- 2 - السن :
- 3 - الحالة العائلية: متزوج أعزب أرملة مطلق
- 4 - المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5 - نوع الوظيفة :
- 6 - أقدمية العمل: أقل من 5 سنوات [10 6] [15 11] أكثر من 15
- 7 - مجال السكن : ريفي شبه حضري حضري

المحور الأول : التضامن مع العشيرة

- 8 - هل يتعاون معك زملاؤك لأنهم ينتمون إلى نفس العرش الذي تتحدر منه ؟ نعم لا
- 9 - هل ترى بان هذا التعاون ضروري ؟ نعم لا
- إذا كان نعم لأنه يزيدك عزا وافتخار معرّبي يمنحك مكانة وهيبة
- إذا كان لا لأنه شيء إضافي فقط لا يفيدك شيئاً
- 10 - هل سبق وان شعرت بان هذا التعاون يقف معك فعلا ؟ نعم لا

إذا كان نعم ما نوع هذا التضامن ؟

- 11 - هل يهكم لو كنت تنتمي لأكبر عرش في المنطقة ؟ نعم لا
- إذا كان نعم..... لان ذلك يزيدك قوة يعمل عل الوصول السلطة بسرعة لأنه يحميك
- إذا كان لا.....لأنها تعمل لا تهيش الغير تزيد داخلها الخلافات
- 12 - هل المكان الذي تعمل به نفسه الذي تتواجد به أفراد من العرش التي تنتمي إليها ؟ نعم
- لا
- إذا كان نعمهل أنت اخترت هذا بقصد أم بالصدفة أم بمساعدة احد الأقارب
- إذا كان لا.....هل أنت اخترت هذا بقصد أم انك لم تجد الفرصة
- 13 - هل يوجد أقارب معك في نفس مكان العمل ؟ نعم لا
- إذا كان نعم هل هناك تشكل جماعات قبلية أو قرابية داخل الإدارة ؟ نعم لا
- 14 - هل تؤيد الانتماء الى العائلة أم الى العشيرة ككل ؟
- 15 - هل ترى بان هذا الانتماء يعطيك مكانة في المجتمع ويساعدك في مكان العمل؟
- نعم لا
- 16 - هل ترى بان التضامن القرابي يعينك في حالة المطالبة بحقوقك أو حقوق عرشك؟
- نعم لا
- إذا كان نعم كيف تكون المطالبة ؟ بالتفاوض بالقوة (إضراب) بالواسطة
- 17 - هل هذا التضامن يمنحك حظوة وقوة رمزية ؟ نعم لا
- إذا كان نعم هل تكون قوة ؟ قوة رمزية في المجتمع قوة داخل العمل الاثنين معا

المحور الثاني : شبكة العلاقات الاجتماعية

- 18 هل تربطك معارف بالمحيط الذي تعيش فيه؟ نعم لا
- إذا كان نعم هل أساسها المصالح الصداقة من الآباء والأجداد
- 19 - هل ترى بأن الإنسان الفعال هو الذي لديه أكبر قدر من العلاقات والمعارف؟
- نعم لا
- إذا كان نعم هل العلاقات ضرورة ملحة ؟ نعم لا
- 20 - على أي أساس تبني علاقاتك ؟

- على أساس القرابة الصداقة والزمالة الجيرة المنفعة
- 21 - هل سبق وان شاركت في تعاون مع المحيط الاجتماعي ؟ نعم لا
- إذا كان نعم هل ترى بأن هذا التعاون يزيد من شبكة العلاقات ؟ نعم لا
- ومع من يكون أكثر ؟ مع الأقارب مع الجيران مع أصدقاء العمل
- مع الأصدقاء خارج العمل
- 22- هل ترى نفسك مبادر في الاحتفالات ومراسيم العزاء مع الجيران والأقارب؟ نعم لا
- 23 - هل تريد التحرر من سيطرة القبيلة ؟ نعم لا
- إذا كان نعم ؟ التحرر من القرار الجماعي تريد ان تحدد قرارك وحدك
- إذا كان لا ؟ لأنها تخدمك وتفيدك لأنها تزيدك قوة وتحميك
- إذا كان لا لماذا ؟
- 24 - هل ترى بان التعاون وحسن التواصل مع الغير يمنحك مكانة حسنة داخل المجتمع ؟ نعم لا
- 25 - هل ترى بان هذه العلاقات والمعارف تساعدك على بلوغ أهدافك؟ نعم لا
- المحور الثالث : شبكة العلاقات داخل المؤسسة**
- 26- كم من مسؤول لديه الصلاحية لتوجيه ومراقبة عملك ؟ 1 2 3 أكثر من 3
- إذا كانت الإجابة ب 1 هل هو رئيس المصلحة المباشر ؟ نعم لا
- 27- هل توجيهات مسؤولي المؤسسة لعملك نابعة من؟ فهمهم لطبيعة عمل وفقا لأهوائهم الشخصية
- 28- هل يهتم المسؤولون في المؤسسة بحل المشاكل المرتبطة بعملك ؟ نعم لا
- 29- هل يتمتع رئيس مصلحتك المباشر بسلطة تمكنه من تمثيلك وتحقيق احتياجاتك من المؤسسة ؟ نعم لا
- كيف تم تعيين رئيس مصلحتك لهذا المنصب؟.....
- 30- هل المسؤولين في المؤسسة؟ يتعاملون بتواضع مع الموظف أم يتركون مسافة كبيرة بينهم وبين الموظف

إذا كانت المسافة كبيرة في رأيك لماذا؟.....

31- هل المسؤولون يعاملون الموظفين بنفس الطريقة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا هل هذا يرجع؟

إلى التقدير الشخص للمسؤول اعتبار الجنس أو الانتماء إلى نفس العرش

32- هل تطلع إدارة المؤسسة الموظفين على نصوص قوانين العمل الواجب التقيد بها في تقديم

الخدمات؟ نعم لا

33- هل توفر إدارة المؤسسة لوائح ومنشورات تتضمن قوانين وتوجيهات العمل في المصلحة التي تعمل

بها؟ نعم لا

34- هل يوجد في قوانين العمل ما يوفر لك حماية قانونية في حالة الخطأ؟ نعم لا

35- هل يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة؟ نعم لا

في حال الإجابة ب "نعم" يعود ذلك إلى: كفاءة العاملين ثقة المؤسسة في العاملين

وجود وقت لمناقشة القرارات المؤسسة تشجع العاملين عمى ذلك

36- هل تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة؟ نعم لا

37- هل تأخذ المؤسسة بآراء عمالها؟ دائما أحيانا أبدا

38- ما مدى شعور العاملين بالمسؤولية في أداء العمل؟. مرتفع متوسط منخفض

39- هل يتيح لك مسؤولك في العمل هامش من الحرية لتجسيد أفكارك في أداء العمل؟

نعم لا

40- هل لديك استعداد للاستقرار في المؤسسة؟. نعم لا

41- هل يقوم مسؤول العمل بمنحك بعضًا من الصلاحيات لإنجاز مهامكم؟ دائما أحيانا أبدا

42- تشعر بالانتماء إلى المؤسسة؟. نعم لا

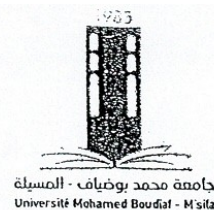
في حال الإجابة ب "نعم" يتمثل هذا الانتماء في :

أن نجاحك هو نجاح المؤسسة سمعة المؤسسة يهكم كثيرا الشعور بالفخر كونك أحد أعضائها



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /

تصريح بشرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لأبحاث

أنا الممضى أدناه :

السيد(ة): ليوانة مهاجر

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204019450

الصادرة بتاريخ: 01/04 - 01/19 عن دائرة: أولاد حراج

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 191935080552

والمكاف بإنجاز أعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: السلطة الرمزية ودورها في توجيه القيم في المؤسسة

الجزائرية

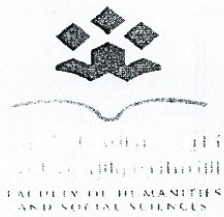
أصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2014/06/23

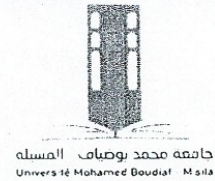
امضاء المعنى (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

مذكرة ماستر = السلطنة الجزائرية ودورها في توحيد القيم في المؤسسة

الحيوانية

إعداد الطلبة:

رقم التسجيل: 191935080555

1- ليوازة هاجم

رقم التسجيل:

2-

القسم: علم اجتماع الشعبة: علم اجتماع التخصص: تنظيم وعمل
إشراف: بن حليم بن العزيم الرتبة: استاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس القسم

لتحميل الوثيقة يرجى نسخ الرمز



الموقع الإلكتروني: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>
Face book: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>
تغيتوبوك: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>
Tél / Fax : + 213 35 35 3044 هاتف / فاكس