



جامعة العربي التبسي - تبسة UNIVERSITY LARBI TEBESSI-TEBESSA

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية UNIVERSITY LARBI TEBESSI- TEBESSA

قسم : علم الاجتماع

الميدان : علوم انسانية واجتماعية

الشعبة : علم اجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

## القيم السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية

دراسة ميدانية بـ : شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق - تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د."

دفعة 2021

إشراف الأستاذ:

د. بلقاسم مزيو

إعداد الطالبتين:

- أميرة جدواني

- بية طواهرية

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ تعليم العالي	أ. د. منير صوالحية
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -أ-	د. بلقاسم مزيو
مناقشا	أستاذ محاضر ب -	د. كريمة حاتي

السنة الجامعية : 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ  
وَالِدِيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي

عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾

صدق الله العظيم

سورة النمل الآية 19

# شكر وتقدير

أولا الشكر لله عز وجل على توفيقه لإنجاز هذا العمل.

ثم الشكر والإمتنان والتقدير والمحبة إلى كل من وقف بجانبنا وساعدنا وقدم لنا العون من قريب وبعيد.

كما نقدم شكرنا للأستاذ المشرف أ.د. مزيوة بلقاسم الذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته.

ونخص بالذكر العائلة الكريمة التي لطالما أرادت لنا الوصول لأعلى مراتب العلم والمعرفة.

ولا ننسى أن نتقدم بكل الشكر والتقدير لإدارة وعمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة نظير

التسهيلات التي قدموها لإجراء الدراسة الميدانية لهذا العمل.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
/	البسمة
/	شكر وتقدير
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
أ- ج	مقدمة
34-8	<b>الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة</b>
10-8	أولاً: إشكالية الدراسة
11-10	ثانياً: أهمية الدراسة ومبررات إختيار الموضوع
12-11	ثالثاً: أهداف الدراسة
19-12	رابعاً: مفاهيم الدراسة
23-19	خامساً: فرضيات الدراسة
34-23	سادساً: الدراسات السابقة
76-36	<b>الفصل الثاني: التأسيس النظري لمتغيرات الدراسة</b>
44-37	أولاً: القيم السوسولوجية
55-44	ثانياً: القيم الثقافية
71-55	ثالثاً: الهوية المهنية
76-71	رابعاً: مراحل تنظيم المؤسسة الإقتصادية الجزائرية
94-77	<b>الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>
82-78	أولاً: مجالات الدراسة
83-82	ثانياً: المنهج المستخدم
86-83	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
86	رابعاً: أساليب التحليل
89-87	خامساً: عينة الدراسة وكيفية إختيارها
94-89	سادساً: خصائص عينة الدراسة
119-95	<b>الفصل الرابع: عرض البيانات وتفسيرها واستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة</b>
101-96	أولاً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى



105-101	ثانيا: عرض وتفسير بيانات الفرضية الثانية
108-106	ثالثا: عرض وتفسير بيانات الفرضية الثالثة
114-108	رابعا: استخلاص نتائج الدراسة
117-114	خامسا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
119-117	سادسا : مناقشة النتائج في ضوء نظريات التنظيم
120	خاتمة
128-122	قائمة المراجع
/	الملاحق
/	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مستوى صدق الإستبيان	86
02	كيفية اختيار العينة	87
03	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	89
04	توزيع مفردات العينة حسب العمر	90
05	توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية	91
06	توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	91
07	توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل	92
08	توزيع مفردات العينة حسب مكان الإقامة	93
09	توزيع مفردات العينة حسب الفئة السوسيو مهنية	93
10	المشاركة الإجتماعية والإنتماء داخل المؤسسة	96
11	المهارات السوسيو ثقافية والموقع دلخل المؤسسة	101
12	العادات والتقاليد والولاء داخل المؤسسة	106

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج النسق الإجتماعي عند بارسونز	51
02	الهوية المهنية حسب كلود دوبار	68

لعل من أبرز سمات العصر الحديث غلبة الطابع التنظيمي عليه وتغلغله في كافة وجوه الحياة الاجتماعية، حتى ليخيل إلى المرء أن هذا العصر قد أصبح عصر التنظيمات لما يشهده من تغيرات وتحولات عميقة وغير مسبوقه، ولعل من أبرز العوامل التي أسهمت في حدوث النم التنظيمي التغيرات الثقافية والاجتماعية التي لعبت دورا لا يستهان به في إحداث ثورة تنظيمية حديثة تجلت هذه التغيرات الثقافية والاجتماعية في سيطرة قيم سوسيو ثقافية تسير مع روح التنظيمات الحديثة وجوهرها.

ومن هنا يمكن اعتبار أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تشكل موضوع في حد ذاتها، فبمجرد الإهتمام بها ومحاولة القيام بتحليل سوسيلوجي لها، يقودنا حتما إلى التطرق إلى الفترة التي صاحبت تأسيسها، أو بعبارة أخرى عرفت هذه الأخيرة مسار تاريخي لا يمكن الإستهانة به، تعد الموارد البشرية من أهم العوامل التي لها أثر كبير على أدائها باعتبارها موارد استراتيجية متميزة يساهم أدائها بشكل أساسي في الأداء الكلي.

فالمعروف أن المؤسسة لا يمكن أن تعمل بمعزل عن البيئة الخارجية التي تمارس نشاطها فيها ذلك أن العاملين يحملون جملة من العادات والتقاليد والمبادئ والمهارات الخاصة ببيئتهم وينقلونها لمكان عملهم، فالعامل يخضع لتنشئتين تنشئة قبلية متمثلة في التنشئة المجتمعية وتنشئة بعدية متمثلة في التنشئة التنظيمية التي يتلقاها بعد دخوله مجال العمل وهذا يدل على أنه هناك تقاطع بين القيم السوسيو ثقافية والقيم التنظيمية داخل المؤسسة بل وتأثير الأولى في الثانية بشكل واضح.

من هنا جاءت الدراسة الراهنة لتسليط الضوء على أبعاد كل من القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية، باعتبارهما يشكلان محور اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في مجالات عديدة كعلم الاجتماع تنظيم وعمل، وتنمية الموارد البشرية وعلوم التسيير والإدارة، وبناء على هذا فقد تمت دراسة موضوع القيم

السوسيو ثقافية والهوية المهنية بالمؤسسة الجزائرية، وهذا انطلاقاً من أسس نظرية وإجراءات منهجية للوصول إلى نتائج موضوعية وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها بطريقة منطقية واقعية.

ومحاولة منا للإحاطة بكافة جوانب الدراسة الراهنة ونظراً لأهمية البحث، فقد ارتئنا إلى تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول:

**الفصل الأول:** من خلاله تم استعراض الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة، والذي يتضمن التعريف بمشكلة البحث وأهمية الموضوع ومبررات اختياره وأهداف الدراسة، وكذا أهم المفاهيم المركزية للدراسة إلى جانب صياغة الفرضيات والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع.

**الفصل الثاني:** تناول التأسيس النظري لمتغيرات للدراسة، والذي يتضمن القيم الإجتماعية من خلال تحديد مصادرها، خصائصها، مكوناتها، وظائفها وأهميتها، القيم الإجتماعية وأثرها على سلوك العاملين، بالإضافة إلى التطرق لعنصر القيم الثقافية من خلال تحديد خصائصها وأنواعها، وإبراز دور الثقافة في ترسيخ القيم، والقيم بين السلوك الإجتماعي والسلوك التنظيمي، مدخل نظري لدراسة القيم السوسيو ثقافية. بالإضافة لعنصر الهوية المهنية، من خلال إبراز خصائصها، نماذجها، عوامل تشكلها، ديناميكيتها، الكفاح من أجل تملك هوية مهنية، مدخل نظري لدراسة الهوية المهنية. وآخر ما تعرضنا إليه في هذا الفصل هو مراحل تنظيم المؤسسة الإقتصادية الجزائرية والذي تضمن مراحل تطورها.

**الفصل الثالث:** جاء هذا الفصل بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، وتم التطرق فيه إلى أهم الخطوات المنهجية والمتمثلة في مجالات الدراسة، المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، أساليب التحليل بنوعها، عينة الدراسة وكيفية اختيارها وصولاً إلى خصائص عينة الدراسة.

**الفصل الرابع:** والموسوم بعرض البيانات وتفسيرها واستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة، تضمن عرض وتفسير البيانات ثم استخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة ونظريات التنظيم.

## الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أهمية الدراسة ومبررات إختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: مفاهيم الدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

أصبح موضوع القيم والهوية المهنية من الموضوعات الأساسية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والدارسين في مختلف التخصصات، ومن أجل الكشف عن دور القيم السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية في المؤسسة الجزائرية، سوف تستعرض الدراسة الراهنة في البداية الإطار التصوري والمفاهيمي لها، والذي يتضمن إشكالية الدراسة، أهمية الدراسة ومبررات إختيار الموضوع، أهداف الدراسة، وأهم المفاهيم التي إعتمدت عليها الدراسة كمفهوم القيم الإجتماعية ومفهوم القيم الثقافية ومفهوم الهوية المهنية وكذا مفهوم المؤسسة الإقتصادية العمومية، إلى جانب صياغة فرضيات الدراسة، والدراسات السابقة.

## أولاً: إشكالية الدراسة

لقد نالت إشكالية الموارد البشرية إهتمام العديد من الباحثين فهي تعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات والتنظيمات، هذه الأخيرة كانت على مر الأزمنة مجالاً خصباً لإهتمام العديد من التخصصات والمجالات البحثية والعلمية خاصة في مجال علم إجتماع التنظيم والعمل وتنمية الموارد البشرية، وهذا لما لها من أهمية كبيرة في توجيه السلوك الأفراد العاملين بها ومدى تأثيرهم بالثقافة التنظيمية والمجتمعية، وهذا ما يلزم العامل التعامل مع صنفين من القيم، الأولى نشأ عليها في المجتمع منذ ولادته، والثانية قيم تنظيمية يتعامل معها منذ بداية حياته المهنية داخل المنظمة، ومن منطلق أن الفرد هو عضو في التنظيم المهني فإن ذلك إن دلّ على شيء فهو يدل على الخصوصية السوسيو ثقافية للممارسة المهنية التي تعكس هوية العامل المهنية.

وتعد القيم السوسيو ثقافية إحدى الدعائم الأساسية في بناء شخصية الأفراد داخل التنظيم الإقتصادي ومحركا هاما في حياتهم الإجتماعية والثقافية والمهنية، فنجدها تؤثر على تفكير العاملين وسلوكياتهم في مختلف المواقف المهنية والإجتماعية فتظهر من خلال العلاقات بين الموارد البشرية والتي تحمل بدورها جملة من المبادئ والمهارات.

وكون المنظمة نظام فرعي يتأثر بالثقافة والقيم السائدة يحرص الرأسمال البشري في العادة على الإلتزام بها والتعامل من خلالها والتطبع بالكثير من سماتها، فهي تستند في تكوينها على القيم والمعتقدات والتقاليد، على إعتبار أن المؤسسة نسق ثقافي وإجتماعي لها دورة حياة معينة، تتكون بفعل أهم العمليات الأساسية المتمثلة في التغيير والثبات الإجتماعي.

ووفقا لذلك فالتركيز على تحليل المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية نجدها مرت بمراحل تنظيمية متعددة السياسات، بدءا من التسيير الذاتي مروراً بالتسيير الإشتراكي ومرحلة الخصصة بهدف الوصول إلى نظام إقتصاد السوق الحر، وفي ظل هذه التحولات كانت المؤسسة الجزائرية تعيش العديد من المشكلات التنظيمية وكان في أغلب الأحيان سبب هذه المشكلات هو صعوبة تكيف العامل الجزائري مع الواقع الإقتصادي الجديد الذي لم يراع فيه الحقائق الثقافية والإجتماعية والعوامل النفسية للعامل، ما قد يؤدي به إلى غياب شعوره بهويته داخل المؤسسة، إنطلاقاً من أن تشكل الهوية المهنية داخل التنظيم قد يتوقف على مدى تفاعل الأفراد العاملين مع المواقف والأوضاع التي يعيشونها والمنتسبين إليها ومدى وعيهم وتمثلهم لها، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم والرفع من كفاءاتهم وترشيد وتوجيه سلوكياتهم كفاءات إجتماعية مهنية تقوم بأدوار وتحمل مواقع في التنظيم وتعتمد عليها لخلق الفعالية وبلوغ الأهداف بالإضافة إلى خلق هوية جماعية يتأسس إنتمائها بالأساس على هوية مهنية.



ومن هنا يمكن الإشارة إلى أن العامل في بعض الأحيان يصبح في حالة تناقض داخلي لما يجده من تعارض بين القيم السوسيو الثقافية التي يحملها والقيم التنظيمية التي تفرض عليه، ما قد يؤدي إلى تعارض قيمه مع قيم المنظمة، وفي بعض الأحيان يجد العامل إرتياح كبير من خلال تقبله لقيم المنظمة وإنسجامها وتمائلها مع قيمه، وهو ما يمكن الإعتماد عليه لتسهيل توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية المرجوة، لوجود درجة كبيرة من الإرتباط والانتماء والولاء لها، وتعزيز شعور المورد البشري بمكانته وهويته المهنية داخل المؤسسة.

وبناء على ماسبق، وبغية معرفة القيم السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية يمكن طرح التساؤل المركزي الآتي:

كيف تساهم القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. كيف تساهم المشاركة الإجتماعية في تعزيز الانتماء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية

العمومية؟

2. كيف تساهم المهارات السوسيو ثقافية في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة الإقتصادية

العمومية؟

3. هل تعتبر العادات والتقاليد مصدر أساسي لتشكيل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية

العمومية؟

ثانيا: أهمية الدراسة ومبررات إختيار الموضوع

(1) أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة التي بين أيدينا في أنها تناقش موضوعا هاما وحيويا ملحا وهو موضوع القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، إذ يعتبر هذا الموضوع من المواضيع البارزة التي نالت حيزا واسعا من إهتمام علماء ومفكري علم إجتماع التنظيم وتنمية الموارد البشرية.

وكون العنصر البشري أحد أهم العناصر البارزة في المؤسسة فمن المهم معرفة القيم السوسيو ثقافية التي يحملها، وكيف تأثر هذه القيم في سلوكاته وما تلعبه من أهمية كونها متغيرا مهما تعكس الثقافة المجتمعية داخل المؤسسة وتؤثر على القيم المهنية فمجموعة القيم التي تتبناها المؤسسة تعكس ولاء تنظيمها والشعور بالرضا نابع من إيمان الفرد بإنتمائه إلى هذه المنظمة.

**(2) مبررات إختيار الموضوع:** مما لاشك فيه أن وقوع إهتمام الباحث على موضوع مالا ينحدر

من العدم، بل يرتبط بجملة من الأسباب منها ما هو مرتبط به ( أسباب ذاتية)، ومنها ما هو غير مرتبط به (أسباب موضوعية) ومن ذلك كان لنا جملة من الأسباب التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع أهمها:

1. الرغبة الشخصية للبحث بحكم التخصص والميل المعرفي تجاه الموضوع كونه موضوعا حيويا.
2. رغم الجهود المبذولة في إطار دراسة موضوع القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية بالمؤسسة الجزائرية، إلا أن هذا الموضوع مازال بحاجة إلى مزيد من الدراسات لكشف اللثام عن خباياه.
3. أهمية كل من القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية داخل التنظيمات، مما يزيد الرغبة في الدراسة الميدانية لهذا الموضوع لغرض فهمه بصورة واسعة.
4. الرغبة الشخصية المتمثلة في المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية لهذا النوع من الدراسات التطبيقية.

**ثالثا: أهداف الدراسة**

لكل بحث علمي مجموعة من الأهداف يسعى من خلالها للإجابة عن الأسئلة التي يثيرها الموضوع أو إختبار الفرضيات التي صيغت كحلول للإشكالية التي يطرحها، وتتمثل أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي:

1. محاولة معرفة دور المشاركة الإجتماعية في تعزيز الإلتناء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية.
2. محاولة الكشف عن دور المهارات السوسيو ثقافية في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية.
3. محاولة معرفة العلاقة بين العادات والتقاليد وتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية.

#### رابعاً: مفاهيم الدراسة

تعتبر عملية تحديد المفاهيم من الخطوات الأساسية في البحث العلمي التي توضح مسار الدراسة، ولذلك على كل باحث أن يحدد مفاهيمه بدقة وعناية، حتى يتسنى للقارئ فهمها، من هنا سيتم بناء وتحديد مفاهيم الدراسة الحالية كما يلي:

##### أ. القيم السوسيو ثقافية:

شغلت القيم السوسيو ثقافية حيزاً هاماً في العلوم الإنسانية والإجتماعية على إختلاف تخصصاتها، وتعددت تعريفاتها حسب كل تخصص، وحسب خلفية ومرجعية كل باحث، وقبل التطرق لمفهوم القيم السوسيو ثقافية لابد من توضيح كل من مفهوم القيم، القيم الإجتماعية والقيم الثقافية.

##### 1. القيم:

يعتبر موضوع القيم من المواضيع التي لقيت إهتمام كبير من طرف الباحثين لما لها من أهمية كبيرة ودور بارز في حياة الإنسان، حيث تختلف تعريفات القيم باختلاف الباحثين.

والقيمة لغة هي قدر الشيء، والشيء القيم هو الشيء الغالي.<sup>1</sup>

وقد عرفها توماس وزنانيكي: بأنها أي شيء له محتوى من السهل الوصول إليه وله معنى لأعضاء الجماعة الإجتماعية.<sup>2</sup> ويذهب لبيب (Ippitt) في تعريفه للقيم بأنها معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين عدة بدائل، في مواقف تتطلب قرارا أو سلوكا معيناً.<sup>3</sup> كما عرفت القيم بأنها معايير يلتزمها الأفراد والمجتمعات في سلوكهم تشكل محددات سلوكهم، ومصدر الأحكام والتفضيلات وتشكل منظومة القناعات بالغايات العليا في حياتهم.<sup>4</sup> من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن القيم عبارة عن المعيار الذي يستخدمه الأفراد والجماعات من بين عدة بدائل وتكون لها معنى لأعضاء الجماعة. أما بارسونز فيعرف في كتابه النسق الاجتماعي القيمة بأنها عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معياراً أو مستوى للإختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف.<sup>5</sup> أما روكيش فيعرف القيم: بأنها اعتقاد ثابت نسبياً يحمل في فجواه تفضيلاً اجتماعياً لغاية من غايات الوجود أو لشكل متفق عليه من أشكال السلوك لتحقيق غاية معينة.<sup>6</sup> كما عرفت القيم على أنها معايير وأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تجعله قادراً على إختيار أهدافه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.<sup>7</sup> يتضح من خلال هاته المفاهيم أن القيم عبارة عن: أحكام واعتقادات تحمل داخلها تفضيلاً لشيء أو لغاية من الغايات ويجب أن تكون هذه الغاية متفق عليها في المجتمع.

- 1 إبراهيم الدين: أسس ومهارات بناء القيم التربوية وتطبيقاتها في العملية التعليمية، مؤسسة أم القرى، ط2، 2007، ص42.
- 2 محمد أحمد البيومي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص142.
- 3 صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، ط7، عمان، 2010، ص204.
- 4 سعاد جبر سعيد: القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، عالم الكتب الحديث، عمان، 2008، ص19.
- 5 محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص469.
- 6 رشا جمال نورالدين اللبثي: الطفولة والقيم العلمية، دار الفكر العربي، مصر، 2009، ص109.
- 7 فارس راتب الأشرقر: إدواجية القيم لدى الطلبة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص29.

## 2. القيم الإجتماعية:

تعتبر القيم الإجتماعية جوهرها هاما، وتحثل مركزا مهما في المجتمع، فلا يمكن أن يكون هناك مجتمع ما دون أن تكون هناك مجموعة قيم تضبطه، حيث إختلف العلماء في تعريفهم للقيم الإجتماعية. حيث عرفها توماس وزنانيكي في مؤلفهما الشهير الفلاح البولندي بأن القيم الإجتماعية تعني أي معنى ينطوي على مضمون واقعي، وتقبله جماعة إجتماعية معينة، كما أن لها معنى محدد حيث تصبح في ضوءه موضوعا معينا، أو نشاطا خاصا.<sup>1</sup> ويذهب غريب سيد أحمد: بأن القيم الإجتماعية هي الرغبات والأهداف المنفق عليها إجتماعيا والتي تدخل في عمليات التعلم والتنشئة الإجتماعية.<sup>2</sup> كما عرفت بأنها الصفات التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة وتتخذ صفة العمومية بالنسبة لجميع الأفراد كما تصبح من موجبات السلوك أو تعتبر أهدافا له.<sup>3</sup> من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن معيار القيمة هو ما يحدد ما هو مرغوب ويتم على أساسها اختيار الأشياء سواء بالقبول أو الرفض كما أن هناك عوامل عديدة كالثقافة والعادات والتقاليد والأعراف التي يتشربها الأفراد داخل المجتمع عوامل تساهم في توجيه سلوك الأفراد.

## ب. القيم الثقافية:

تعتبر القيم الثقافية من المواضيع الهامة في علم الاجتماع، حيث اختلف العلماء في تعريفها، مما يجعل من الصعب الإتفاق على مفهوم واحد.

1 محمد عاطف غيث: مرجع سبق ذكره، ص469.

2 العقبي الأزهر: القيم الإجتماعية والثقافة المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لينل شهادة دكتوراه علم إجتماع التتمية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص27.

3 أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص398.

حيث يرى هوفستيد HOFSTED: بأن القيم هي الجانب الخفي من الثقافة، والذي لا يستنتج الا من خلال سلوك الأفراد، وهي تشكل جانب واحد فقط من جوانب الثقافة المختلفة.<sup>1</sup> ويذهب دولاند شير: أن القيم تحمل جانبيين، الجانب الشخصي: وهو كل ما يفضله الفرد ويميل إليه في حياته، ويرتبط به عاطفيا وفكريا، والجانب الإجتماعي: والتي تمثله ثقافة المجتمع وما تحمله من مجموع السلوك والعادات والمعتقدات والأفكار والقيم الثابتة في قنوات مؤسسات المجتمع.<sup>2</sup> وهناك من يرى أن القيم تتصل بقواعد الثقافة، لكنها عامة ومجردة من القواعد وهي تحدد ما ينبغي، فالثقافات المختلفة تعكس قيم مختلفة، فالأعضاء يتشاركون في الثقافة حتى لو كانت القيم الشخصية لكل عضو لا تتفق تماما مع بعض القيم المعيارية للعقوبات في الثقافة، وهذا يعكس قدرة الفرد على تجميع واستخلاص جوانب القيمة من ثقافات فرعية متعددة ينتمي إليها.<sup>3</sup> من خلال التعاريف السابقة يتضح أن القيم الثقافية هي الأهداف والرغبات التي على أساسها يكون الفرد نظرته حول مختلف المواقف التي يتعرض لها، كما أن للثقافة دور كبير في ضبط السلوك في مختلف المواقف سواء المهنية أو الاجتماعية.

في ضوء التعاريف السابقة الذكر وبالنظر الى الواقع المعاش وطبيعة الدراسة الراهنة يمكن تعريف القيم السوسيو ثقافية على أنها: مجموعة المبادئ والمعايير والتصورات التي تتكون لدى الأفراد بفضل مجموعة عوامل منها الثقافة والعادات والتقاليد التي تساهم في تطوير مهارات الأفراد وإكتساب خبرات من أجل تحقيق مطالبهم ورغباتهم، وتساهم في المشاركة الاجتماعية داخل المجتمع وتحدد ما هو مقبول أو مرفوض.

ثانيا: الهوية المهنية:

1 محمد مقداد: القيم الثقافية ودورها في نقل التكنولوجيا، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد02، الجزائر، 2005، ص41.

2 بوغازي الطاهر: أثر القيم الثقافية الخارجية على قيم الأسرة، مجلة علوم التربية، العدد57، أكتوبر2013، ص34.

3 القيم الشخصية والثقافية: ويكيبيديا (2021-2/13/23:10).

شكل مفهوم الهوية المهنية حيزا كبيرا في دراسات المهتمين بعلم الإدارة والتنظيم، حيث يمثل مفهوما أساسيا في الدراسات الراهنة وقبل التعرض لمفهوم الهوية المهنية لابد من توضيح مفهوم الهوية بحيث إتسع هذا المفهوم في السنوات الأخيرة حتى أضحت من الصعب تحديده ويمكن إرجاع صعوبة تحديده الى تعدد جوانبه وذلك لإهتمام كثير من الميادين بدراسته، حيث يرى جنكز: أن الهوية هي تصورنا حول من نحن ومن الآخرون وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين.<sup>1</sup> كما يعرف طاب TAP.P الهوية فيقول: هي مجموعة من المميزات الجسمية والنفسية، المعنوية والاجتماعية والثقافية والقضائية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه أو أن يقدم نفسه وأن يتعرف الناس عليه، أو التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان له جملة من الأدوار والوظائف والتي من خلالها يشعر بأنه مقبول ومعترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها.<sup>2</sup> كما يذهب البعض على أن الهوية مشاركة وجدانية عاطفية، غالبا ما تنشأ عن الإحتكاك بمجموعات أخرى هذا الإتصال ينمي الشعور بالإنتماء لدى الفرد ويعزز بمفعول وجوده ذاته، عملية تماه مع المجموعة.<sup>3</sup> نستخلص من تعريفات الهوية السالفة الذكر: أن الهوية هي مجموعة التصورات التي يحملها الفرد عن نفسه والتي يحملها الآخرون عنه تعكس بدورها مجموعة من الخصائص التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الإجتماعية، على اعتبار أنها مفتاح للتعامل والتواصل وتعزز مشاركة الفرد وإنتمائه من خلال إحتكاكه وإندماجه بالآخرين. هذا في ما يخص مفهوم الهوية بصفة عامة، أما بالنسبة لمفهوم الهوية المهنية فينبغي أن نتطرق أولا لماهية الهوية التنظيمية، لأن العلاقة بين المفهومين هي علاقة جزء من كل، فهناك من يعرف الهوية التنظيمية بأنها: فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات

---

1 هارلمبس وهولبورن: سوشولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة حاتم عميد محسن، دار كيوان للنشر والتوزيع والطباعة، سوريا، 2010، ص93.

2 كاري أمينة نادية: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة عنابة، الجزائر، 2007، ص35.

3 جلييلة المليلح الواكدي: مفهوم الهوية (مسارته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع)، مركز النشر الجامعي، د.ب، 2010، ص156.

الأكثر جوهرية\_ مركزية\_ في المنظمة التي تميزها عن غيرها وتتصف عادة بالإستمرارية.<sup>1</sup> وتعرف أيضا: بأنها الشخصية المميزة للمنظمة التي تم إدراكها من خلال القيم المنتشرة والتي تظهر في إتصالات المنظمة بالخارج.<sup>2</sup> هذا النوع من الهوية تزامن ظهوره مع بروز البعد التنظيمي في الوسط المهني، ففي هذا الإتجاه تحولت الجماعة الى منظمة وتحول الأفراد إلى فاعلين، وتحولت الهوية الى إستراتيجيات هوياتية غير مكتملة التحقق تحاول أن تتسجم مع المعطيات التي يفرزها تفاعل المحيط الخارجي مع الوسط المهني، ولهذا فالهوية في هذا المستوى هي عبارة عن ترتيبات متغيرة بشكل دائم، يسعى الفاعلون من خلالها الى تحقيق التكيف والإنسجام مع متطلبات المنظمة التي ينشطون بداخلها.<sup>3</sup> وبناءا على ما سبق يمكن تعريف الهوية التنظيمية على أنها: مجموعة الخصائص والسمات التي تميز مؤسسة عن غيرها من المؤسسات وتعكس لها شخصية مميزة.

وفي دراستنا الحالية فقد تناولنا مفهوم الهوية المهنية حيث يؤكد سانسوليو "أن الهوية تنتمي الى عدة فروع كعلم النفس، الأنثروبولوجيا، علم الإجتماع وكذا العلوم السياسية، وذلك لأنها مشكلة للفرد في البناء الإجتماعي من خلال عمليات الإعراف المختلفة التي يمكن أن يحصل عليها من أقاربه، الأوساط الخاصة والإنتماء الى القوى الإجتماعية في حياته هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور".<sup>4</sup> كما يرى دوبار "أن الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها إجتماعيا يستخدمها الأفراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال العمل، وهذا ما أكده في "كتابه التنشئة الإجتماعية وتكوين الهويات المهنية" هي عملية تشريب وبناء

1 صونية براهيمية: الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف، العدد27، جوان، 2018، ص195.

2 مرجع نفسه، ص195.

3 مرجع نفسه، ص195.

4 بن تركي أسماء: سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد02، ديسمبر2019، ص422.



لهوية معينة تعني تنمية روح الإنتماء وبناء علاقة مع الآخر في العمل".<sup>1</sup> كما يرى كروزيه: "أن الهوية المهنية ترتبط بأشكال العقلانيات التي تستند إليها إستراتيجيات الفاعلين الذين تتحدد هوياتهم من خلال مشاركتهم في الفعل الإجتماعي ضمن نسق العلاقات الإستراتيجية التي تربطهم بالآخرين.<sup>2</sup> وبناءا على ذلك يضيف ديبار: "أن الهوية المهنية يتم بناءها من خلال الأصل الإجتماعي للأفراد كالجنس، الإقامة، الأصل الإجتماعي، ويعتبر أنه من العناصر المحددة للهوية الإجتماعية الهوية المهنية لأنها تسمح للفرد بنيل المكانة والمركز الإجتماعي الذي يمنح له في العمل من خلال السلطة أو الرتبة أو الموقع الذي يحتله داخل التنظيم".<sup>3</sup> ويتضح من هاته التعاريف السالفة الذكر لمفهوم الهوية المهنية على أنها: تعتبر المحدد الأساسي للهوية الإجتماعية وما تحويه من معايير وقيم وقواعد تعتبر مرجعيات، تحدد وتوضح للفاعل مهامه وأدواره من خلال المشاركة والتفاعل تسمح له بنيل مكانة في العمل، فالمهنة هي التي تعطي للعامل هويته المهنية. يشير ديبار أيضا إلى أن الهوية المهنية: هي نموذج الهوية الجماعية التي تفترض وجود جماعة يمكن ضمنها نقل طرائق الفعل والإحساس والتفكير التي تمثل في الأنا ذاته قيما جماعية "الوعي الفخور" ومعالم شخصية مهنة في اليد.<sup>4</sup> نستنتج من خلال هذا التعريف أن الهوية المهنية لها خاصية جماعية يمكن أن يدرك من خلالها الفرد بأنه يتشارك مع الآخرين في مجموعة من المهارات التي تسمح له بنيل المكانة من خلال إكتسابه للقيم الجماعية التي تسمح له بالاندماج والتكيف مع المهنة والمهام الموكلة له.

في ضوء التعاريف السابقة الذكر وبالنظر إلى الواقع المعاش وطبيعة الدراسة الراهنة يمكن الإشارة

إلى الهوية المهنية على أنها: محصلة العلاقات القائمة بين الفرد والتنظيم تبنى في العمل بالتنشئة المهنية

1 بدران دليلة: الهوية المهنية للعامل بين الإندماج واللاامن الوظيفي (مقاربة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار وسان سوليو" لمنظور أزمة الهوية)، مجلة التراث، جامعة الأغواط، العدد 04، 2017، ص 122.

2 مراني حسان: الهوية المهنية لفئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع العمل، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006\_2007، ص 30\_31.

3 بن تركي أسماء: مرجع سبق ذكره، ص 423.

4 كلود دوبار: أزمة الهويات تفسير تحول، ترجمة رندة بعث، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008، ص 208.

من خلال تفاعله مع المرؤوسين والزملاء، حيث يسمح هذا التفاعل للفرد بالتموقع داخل المجموعة المهنية تولد عنده الشعور بالانتماء إليها مما يضمن ولائه وإخلاصه للعمل.

### المؤسسة الإقتصادية العمومية:

اختلفت الآراء حول تحديد تعريف دقيق للمؤسسة الإقتصادية وهذا راجع إلى التغيرات التي عرفها نظامها من خلال المراحل التي مرت بها فكل مرحلة تمتاز بخصائص معينة، وقد برزت عدة تعريفات لهذه الأخيرة وفق الإتجاهات والإيديولوجيات التي يتبناها كل باحث، فينظر إليها بارسونز بأنها: وحدة إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة.<sup>1</sup> وفي المقابل يرى DAFT أن المؤسسة كيان إجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ولها بناء وظيفي واضح ومقصود ومحددات واضحة.<sup>2</sup>

نستخلص من هاته التعاريف السالفة الذكر: أن المؤسسة عبارة عن هيكل تنظيمي يتألف من فروع يؤدي كل فرع دور ووظيفة معينة تتكامل مع بعضها لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث هذه الأخيرة تنتمي بدورها إلى نسق أكبر وهو المجتمع حيث تؤثر وتتأثر به.

وتعرف المؤسسة عموما بأنها: عبارة عن أشخاص عامة تتمتع بالشخصية المعنوية تنشئها الدولة لإدارة مرفق عام يمنحها القانون قدرا كبيرا من الإستقلال المالي والإداري وهي صورة من صور اللامركزية المرفقية.<sup>3</sup> وفيما يتعلق بمفهوم المؤسسة الإقتصادية يذهب جاك لوبستين بأنها: إحدى أشكال النشاط الإقتصادي، بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الإجتماعية للعمل.<sup>4</sup> من هنا يتضح أن المؤسسة

1 طلعت إبراهيم لطفي: علم إجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993، ص09.

2 حسين حسن سليمان وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الإجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2005، ص276.

3 خالد خليل الظاهر: القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ص54.

4 يوسف سعدون: علم الإجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، جامعة باجي مختار، الجزائر، ص7.

كغيرها من المؤسسات تخضع لمبادئ القانون يتفاعل الأفراد داخلها وتتميز بقدر عالي من الإستقلالية غايتها هو تحقيق الأهداف بكفاءة.

في ضوء التعاريف السابقة الذكر وبالنظر إلى الواقع المعاش وطبيعة الدراسة الراهنة يمكن الإشارة إلى المؤسسة الإقتصادية العمومية بأنها: كيان إجتماعي ذات طابع إقتصادي خدماتي، لها ضوابط وقوانين تحكمها تسعى لتطبيق سياسات مختلفة لتنمية مواردها ومسايرة التطورات التقنية والتسييرية والعملية لنشاطها التي تجعل منها فعالة وحيوية.

### خامسا: فرضيات الدراسة

تساهم المشاركة الإجتماعية في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية.

مؤشرات المتغير المستقل "المشاركة الإجتماعية" هي:

- ✓ حرية إبداء الرأي.
- ✓ المناقشة.
- ✓ التواصل الفعال.
- ✓ تحمل المسؤولية في إنجاز المهام.
- ✓ المساعدة.
- ✓ الإسهامات والمبادرات.
- ✓ الإعتراف بالكفاءة المهنية

أما مؤشرات المتغير التابع "الإلتزام" فهي:

- ✓ الإستقرار المهني.
- ✓ البقاء في العمل.
- ✓ الإكتفاء المالي.

- ✓ إتقان المهام.
- ✓ الإخلاص.
- ✓ الإستمرارية.
- ✓ تنمية مناخ العمل الجماعي.
- ✓ التكيف مع المستجدات الوظيفية.
- ✓ الإلتزام بمواقيت العمل.
- ✓ تحقيق الأهداف المرجوة.
- ✓ الثقة بالنفس.

(1) تساهم المهارات السوسيو ثقافية في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية.

مؤشرات المتغير المستقل "المهارات السوسيو ثقافية" هي:

- ✓ التخطيط والتنظيم.
  - ✓ تطبيق الرقابة المرنة لأداء الأنشطة.
  - ✓ فهم وتحليل الأنشطة.
  - ✓ إدارة المهام.
  - ✓ التحكم في أداء المهام.
  - ✓ الإستخدام المتقن للتكنولوجيا.
  - ✓ التحكم في اللغات الأجنبية.
- أما مؤشرات المتغير التابع "موقع العامل" فهي:
- ✓ الإحساس بالأمان الوظيفي.
  - ✓ الإمتثال للسلطة في العمل.

- ✓ المراقبة المستمرة لمستوى الأداء.
- ✓ المشاركة في التسيير.
- ✓ التنسيق في المعلومات.
- ✓ الوصول لمناصب إشرافية عليا.
- ✓ توزيع الأدوار بين العاملين.
- ✓ توجيه وإرشاد الموظفين.
- ✓ التحكم في قنوات الإتصال.
- ✓ الشعور بالقوة والنفوذ.
- ✓ التخصص في أداء العمل.

(2) تعتبر العادات والتقاليد مصدر أساسي لتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية.

مؤشرات المتغير المستقل "العادات والتقاليد" هي:

- ✓ بناء علاقات على أساس القرابة.
- ✓ إجراء إحتفالات دورية للتكريم.
- ✓ حب العمل والتفاني في إنجاز المهام.
- ✓ مشاركة العمال في المناسبات الإجتماعية.
- ✓ إحترام خصوصية العامل.

أما مؤشرات المتغير التابع "الولاء" فهي:

- ✓ زيادة فرص التكتلات داخل المؤسسة.
- ✓ إنخفاض الروح المعنوية.

- ✓ تدني مستوى الرضا المهني.
- ✓ تشجيع المنافسة.
- ✓ إحترام مواعيد الدخول والخروج.
- ✓ الصرامة في إنجاز المهام.
- ✓ الإلتزام باللوائح والقوانين.
- ✓ الرضا عن نظم العمل المطبقة.
- ✓ تكوين علاقات الصداقة.
- ✓ الشعور بالراحة في أداء الأنشطة.
- ✓ سيادة الرسمية في إنجاز المهام.

#### سادسا: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث، بعد تحديد وإختيار مشكلة البحث فهي تشكل بالنسبة له تراثا هاما ومصدرا لا بد من الإطلاع عليه قبل البدء بالبحث، فهي تمثل أرضية غنية بالمعلومات، إذ أن دراسة الموضوع من مختلف أبعاده تساعد الباحث على التصور الصحيح حول ما سيؤول إليه وذلك عن طريق قراءة أغلب النقاط التي تتناولها الدراسات السابقة حول ذات الموضوع، فهي تساعد على تطوير الجوانب التي لم تتل حقا بالكامل من الدراسة، وبناءا على ذلك سيتم عرضنا للدراسات السابقة التي تناولت كل من موضوع القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية، وتبيان أوجه التشابه والإختلاف بين تلك الدراسات وبين الدراسة الراهنة، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات.

**الدراسة الأولى:** دراسة سايلز الموسومة: سلوك جماعات العمل في الصناعة، 1958:1<sup>1</sup> تمحورت

إشكالية الدراسة حول الظروف التنظيمية السائدة على سلوك جماعة العمل، هدفت إلى محاولة تصنيف

1 إعتقاد محمد علام: دراسات في علم الإجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجو المصرية، مصر، 1994، ص98.

جماعات العمل في تنظيمات صناعية متعددة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف إعتد الباحث على أدوات جمع البيانات الملاحظة والمقابلة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- جماعات عمل فائرة الشعور، وتتصف تلك الجماعات بحد أدنى من التوحد الداخلي بين أعضائها، ولا تتعاون مع الإدارة كما لا تمثل مصدرا هاما للإنتاجية العالية قياسا بباقي الأنماط الأخرى من جماعات العمل فضلا عن أنها قليلة الشكوى.

- جماعات العمل الإستراتيجية يتصف سلوك هذه الجماعة بممارستها لضغوط رشيدة وجماعية لتحقيق مصالحها، مع إتصاف الجماعة بدرجة عالية جدا من التوحد الداخلي مع مشاركتها القوية في الأنشطة النقابية، وتساند بقوة قياداتها، كما تحتفظ على المدى البعيد بروابط جيدة مع الإدارة، كما أنها أكثر ميلا للشكوى.

- جماعات عمل محافظة تتصف تلك الجماعات بأنها أكثر الجماعات إهتماما من جانب الإدارة، مع الإتصاف بدرجة عالية نسبيا من التوحد بين أعضائها، وتستخدم ضغوطا مسبقة لإعلان شكواها.

**الدراسة الثانية:** دراسة هوفستيد الموسومة ب: القيم الثقافية لدى المسيرين بشركة IBM 1984:<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول تأثير ثقافة المجتمع على قيم أعضائه وكيفية إرتباط هذه القيم بالسلوك الإنساني، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تقبل التوزيع غير المتساوي للقوة والنفوذ بحيث يعكس هذا البعد فكرة تقبل فجوة القوة والنفوذ، والتي تقيس مدى تسليم أو تقبل أعضاء مجتمع ما لتوزيع غير متساوي للقوة بين أفراد.

- تجنب المخاطرة وظروف عدم التأكد يشير هذا البعد إلى مدى شعور الأفراد بعدم الإرتياح للمواقف الغامضة أو المخاطرة وعدم التأكد والنفور منها.

1 عبد الناصر محمد علي حمودة: إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ص،ص 136\_138.

- الفردية مقابل الجماعية بحيث يعكس التوجه نحو الفردية تركيز إهتمامات أفراد مجتمع ما حول ذواتها وحول عائلاتها وأقربائها وذوي الصلة القوية بها، وتعكس الفردية طيفا متدرجا في الغالب من الأنانية وحب الذات، أما الجماعية فتعطي الجماعة والآخرين مرتبة أعلى على حساب الأنا وذوي القربى.

**الدراسة الثالثة:** دراسة دانيال ماركير، باية حريكان وآخرون الموسومة ب: الثقافة والتسيير بالجزائر، 1997:<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول دراسة الثقافة التنظيمية للمؤسسات الجزائرية وهدفت إلى معرفة مدى تقبل الموارد البشرية للعمل بالمؤسسات الأجنبية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ثقافة الموارد البشرية الجزائرية تتجه نحو تجنب عدم اليقين بصفة كبيرة وبالتالي تجنب المخاطرة وهذا يقف عائق أمام أي تغيير أو حركية في التنظيم.

- سيادة ثقافة الجماعية لدى الموارد البشرية المحلية وبالتالي الشعور بالولاء والانتماء كان نحو الجماعة.

- ظهور الحاجة إلى الحماية والانتماء إلى الجماعة لدى الموارد البشرية لدى عمال التحكم والتنفيذ إلى تحقيق الذات والانتماء بالنسبة إلى العمال الإداريين.

- ظهور القيم التقليدية لدى العمال الجزائريين ما تعلق بالوقت وإتجاهات الأفراد تجاه الطبيعة.

**الدراسة الرابعة:** دراسة عكاشة الموسومة ب: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في فلسطين، 2008:<sup>2</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، كما هدفت إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة الإتصالات الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء

1 مليكة حنيش: دور الثقافة التنظيمية في تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة فرع مؤسسة حياة التركية ببو عنيان البليدة، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 02، 2014، ص\_ص: 15\_16.

2هدى جواد محمد بدر: واقع الثقافة التنظيمية وإنعكاساتها في فاعلية بلديات محافظات الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، 2011، ص\_ص: 61\_62.



الوظيفي، إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وعينة عشوائية طبقية مكونة من 312 موظف وكذا إستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أظهرت الدراسة أن هناك أثرا إيجابيا للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الإتصالات الفلسطينية.

- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وهي: السياسات والإجراءات، الأنظمة والقوانين، المعايير والمقاييس، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الإتجاهات التنظيمية وبين مستوى الأداء الوظيفي.

- أظهرت الدراسة أن العاملين بحاجة إلى تطوير مستوى المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والإبتكارية بهدف القدرة على مواكبة التغيرات والتطورات الجديدة.

**الدراسة الخامسة:** دراسة علي الكنز وآخرون، الموسومة ب: الصناعة والمجتمع في الفترة الممتدة من 1978 إلى غاية 1982:1<sup>1</sup> وهي دراسة سوسيولوجية كان مجالها الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS، أنجزها إلى جانب علي الكنز كل من سعيد شيخي، وجمال غريد، في الفترة ما بين 1978-1982، إستهدفت الدراسة إستعراض الظروف الإجتماعية الخارجية لعمال الصناعة وأثارها على سلوك العامل داخل التنظيم من خلال التركيز على الرضا، الإرتياح والتذمر لدى العمال، وذلك من خلال موقفهم من الإدارة وجهاز الإشراف والمنظمات الجماهيرية الحزب ومنظماته الجماهيرية، النقابة، كما إستهدفت دراسته موقف العمال من حجم التنظيم، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، أما الأدوات المنهجية فقد إستخدمت الإستمارة والمقابلة، حيث أجرى الباحثون سلسلة من المقابلات غير المقننة مع عدد من العمال والإداريين.

ومن النتائج الهامة التي توصلت إليها الدراسة:

1 العقبي الأزهر: مرجع سبق ذكره، ص39.

-إحتفاظ العمال الصناعيين من ذوي الأصول الريفية بعقلياتهم التقليدية وعدم إندماجهم مع النسق الصناعي حيث يشتغلون، ويتعلق الأمر هنا بنمط تعاملهم مع الآلة، وكذا موقفهم من القيم الحضرية التي يسود مجتمع المدينة.

-كشفت الدراسة عن الغموض في التسيير الذي يسود التنظيمات الصناعية، مما جعل العمال يشعرون بالإحباط لعدم وضوح مستقبلهم المهني، في ظل إستمرار هذه الوضعية، التي عبر عنها أحد العمال بالقول " إن السوق أكثر تنظيماً من هنا" أي التنظيم الصناعي وهذا ماجعل العمال يحسون بأن هناك من يتقاضى أجراً وإميازات إجتماعية مختلفة دون عمل واضح يؤديه للتنظيم.

الدراسة السادسة: دراسة مولاي الحاج مراد الموسومة ب: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، 1999:1<sup>1</sup> هدفت الدراسة إلى إعطاء بعض الخصائص السوسولوجية و الأنثروبولوجية للعامل الجزائري في ظل التحولات الإقتصادية المتمثلة في السياسة الصناعية، والتي أثرت على التركيبة الإجتماعية للمجتمع الجزائري، التي أدت إلى تشييد مؤسسات صناعية ضمت عمال ذوي أصول ريفية، تلقنوا ثقافة وسطهم الريفي ومعاييرهم، ونقلوا ممتلكاتهم السوسيو ثقافية إلى مكان عملهم وهذا ما يثر في سلوكهم ومواقفهم تجاه العمل الصناعي، وهو ما يفسر وجود عمال صناعيين يشتغلون مناصب عمل ذات تكنولوجيا عالية، لا يختلفون في سلوكهم ومواقفهم عن زملائهم الفلاحين في الريف، وهذا ما يؤكد تأثير الحياة الإجتماعية خارج المؤسسة الصناعية على العمال، كما جاءت على لسان سعيد شيخي: "العامل الجزائري هو إنسان هجين ذو جسم عامل ورأس فلاح"، وقد إعتمد الباحث على المنهج الوصفي، والمنهج المقارن، وإستخدم الملاحظة والإستمارة كأدوات لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة 100 عامل صناعي، حيث توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1 مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات، العدد 7، جانفي-أفريل، 1999، <https://journals.openedition.org/insaniyat/12209> (14:39-2021/02/13).

- أغلب العمال الصناعيين من أصل إجتماعي تقليدي، وإن أصلهم المهني جد متأثر بوسطهم الإجتماعي حيث عمل أغلبهم في القطاع الفلاحي قبل إلتحاقهم بمهنتهم كعمال صناعيين.
- الخصائص الإجتماعية والمهنية لها أثر على العمال في تقييمهم لعمالهم ووسطهم المهني فمواقعهم وردود أفعالهم تجاه الواقع الذي يعيشون فيه مستمدة من المجتمع والثقافة الريفيين.
- ثقافة المؤسسة ليس لها القدرة على المقاومة والقضاء على ثقافة المجتمع المحلي.
- للخصوصية الثقافية لأي مجتمع، دورا في التأثير على كيفية وطريقة تأقلم العمال مع وسطهم المهني وهذا مايجعلهم ينفردون بميزات خاصة.

**الدراسة السابعة:** دراسة بوفلجة غياث الموسومة ب: الثقافة الإجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال 2001:1<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول صعوبة التكيف مع مستلزمات التنظيمات الصناعية المعاصرة وثقافة المجتمع الجزائري المختلفة عنها، كما سعت إلى تحقيق الهدف الآتي: معرفة العلاقة بين الثقافة المجتمعية وسلوكات العمال ومن أجل تحقيق هذا الهدف صاغ الباحث فرضيته جاءت كمايلي:

الثقافة المجتمعية من شأنها التأثير في تحديد قيم الأفراد وإتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الإنضباط والصرامة في تنفيذ المهام، مدى إحترامهم لقوانين العمل ومتطلباته، كما تؤثر في تحديد مكانة العمل ودوافعه، ولإختبار هذه الفرضية إستخدمت الدراسة أداة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير من خلال مجموعة من العوامل الثقافية التي لها دور كبير في تحديد الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري والتي يمكن ملاحظتها من خلال مجموعة من الممارسات من أهمها:
- طريقة الإشعار عن التغيب حيث يكون بعد العودة للعمل.

1 بوفلجة غياث: بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، دار القدس العربي، الجزائر، 2010، صص37\_38.

-البقاء في العمل رغم الإكتفاء المالي، لأنه يعطي للعمل بعدا دينيا.

-الإلتصال بالمسؤول خارج المؤسسة للتحدث معه عن موضوع العمل.

-عدم القيام بأي إجراء للوقاية من حوادث العمل والإستسلام للقدر.

-اللجوء إلى الوساطة والمحسوبة أمام الإدارة من أجل الترقية.

-عدم السماح للمرأة بالعمل وإن حصل ذلك فبتحفظ.

-إعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير إختيار المسؤولين في العمل .

**الدراسة الثامنة:** دراسة مراني حسان الموسومة ب: الهوية المهنية والإجتماعية لإطارات المؤسسات

الإقتصادية العمومية في الجزائر 2007:1<sup>1</sup> حاول الباحث من خلال هذه الدراسة معرفة خصائص هوية

إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية في الجزائر كفئة إجتماعية ومهنية بكل أبعاد هذه الهوية

ومكوناتها، وقد إعتد الباحث في دراسته على منهج دراسة حالة، ومن خلال تحقيق ميداني أجراه على

عينة من 20 إطار بالنسبة للمقابلة و150 إطار بالنسبة للإستمارة خلال فترة زمنية من (2001 إلى

2004) من المؤسسات الإقتصادية المتواجدة بمنطقة عنابة، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج نوجزها في

مايلي:

-وجود إنقسامات عديدة تعاني منها فئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية في الجزائر لاسيما

بين الجامعيين وغير الجامعيين وبين الإطارات الوسطى والإطارات السامية، بالإضافة إلى وضعيتهم

الهشة التي قد تؤدي إلى الشعور بفقدان الهوية عند الإطارات.

- الإتجاه القوي لدى الجامعيين في الشعور بالإنتماء إلى "وسط" البناء الإجتماعي التنظيمي في حين

سيطر الشعور بالإنتماء إلى "أسفل" البناء لدى غير الجامعيين.

1 مراني حسان: مرجع سبق ذكره.

- غياب الثقافة التسييرية بالمؤسسات الإقتصادية أدى إلى ظهور مجموعة من المشكلات التي تساهم في فقدان فئة الإطارات إلى الهوية المهنية وعدم الشعور بالإستقرار والرضا المهني وهذا ناتج عن عدم وجود وبناء رابط إجتماعي حقيقي يربط بين أعضاء المجموعة بالمؤسسة.

**الدراسة التاسعة:** دراسة كمال بوقرة الموسومة ب: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية 2008:1<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول المسألة الثقافية وتأثيرها في إستقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والإجتماعية والتنمية، كما سعت إلى تحقيق الأهداف التالية:

1-الكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد.  
2-الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري.  
3-معرفة مدى إرتباط هذه الثقافة بفعالية العامل سواء من ناحية الأداء أو من ناحية الإستقرار المهني.

4-الكشف عن علاقة القيم الثقافية لدى العامل الجزائري بالمشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف صاغ الباحث مجموعة من الفرضيات جاءت كمايلي:

- 1-كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف إنضباطه في العمل.
- 2-كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية كلما زاد تعرضا للإصابات والأمراض المهنية.
- 3- كلما زاد الإختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمل.
- 4-كلما كانت القيم الثقافية غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا عن العمل.
- 5-كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران العمل.

1 بوقرة كمال: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة، أطروحة دكتوراه، منشورة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2007-2008.

ولإختبار هذه الفرضيات إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعينة عشوائية طبقية، وكذا الإستمارة والمقابلة والملاحظة والوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن النمط الثقافي السائد في المؤسسة يتميز بمجموعة من الخصائص، فمن حيث موقف الأفراد من العمل نجد ان هناك إجابات متناقضة حول هذه القيمة (قيمة العمل) حيث نجد أغلبهم ينظرون إلى العمل على أساس أنه مورد مادي يحقق لهم إشباعات بيولوجية وطبيعية فقط، فيما نجد فئات أخرى تعتبر العمل مصدر لتحقيق حاجات معنوية كالمكانة الإجتماعية وإحترام وتحقيق الذات وإرضاء سبحانه وتعالى، كما أن النتائج تشير إلى أن إحترام الوقت كقيمة من طرف العمال، شيء غير متوفر، ولهذا فإن ثقافة الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية جدا وغير عملية.

- القيم المساواتية غالبية في ثقافة أفراد العينة، وهذا من خلال عدم تفضيلهم للنفوت في السلطة والنفوذ، وإعتبارهم المشرفين والمسؤولين، كزملاء مثلهم لا يختلفون عنهم.

**الدراسة العاشرة:** دراسة العقبي الأزهر الموسومة ب: القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين 2009:1<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى تأثير القيم والمعايير الإجتماعية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية، سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين، وعن حجم هذا التأثير، كما سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

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

1 العقبي الأزهر: مرجع سبق ذكره.

2- تحليل مآحدثه البيئات الإجتماعية والثقافية بوصفهما بيئتان فرعيتان من البيئة الخارجية للمنظمة

من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المنظمة.

3- بيان الدور الذي ت لعبه القيم والمعايير الإجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون

والإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية.

من أجل تحقيق هذه الأهداف صاغ الباحث مجموعة من الفرضيات جاءت كمايلي:

1- تشكل المراكز الإجتماعية المنسوبة (الموروثة)، التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون

السائد بينهم داخل المجتمع.

2- تشكل الإلتزامات الإجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس

لأسلوب إشرافه عليهم.

3- يعكس نمط التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في

تنظيم علاقاتهم المهنية.

ولاختيار هذه الفرضيات إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج المقارن، وإستخدمت المقابلة

والإستمارة والوثائق والإحصائيات كأدوات لجمع البيانات، ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن تعاون أعوان التنفيذ وتضامنهم فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساسا مراكزهم الرسمية

والأدوار المهنية التي يؤديونها أكثر منه من أي إعتبارات أخرى.

- أن الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد من الإلتزامات الإجتماعية والأخلاقية التي

يتحملها تجاه مرؤوسيه أكثر منه مسؤولياته الرسمية نحوهم.

- أن نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات والتقاليد والأعراف السائدة

في المجتمع في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيه.

الدراسة الحادية عشر: دراسة محرز عبد الباسط الموسومة ب: القيم السوسيو ثقافية ومقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية 2020:1<sup>1</sup> تمحورت إشكالية الدراسة حول القيم السوسوثقافية لدى العمال ودورها في مقاومة التغيير التنظيمي داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة، كما سعت إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1-محاولة معرفة وكشف دور القيم الإجتماعية التي يمثلها العمال في مقاومة التغيير الهيكلي داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة.

2-محاولة معرفة دور القيم الثقافية السائدة والمكتسبة لدى العمال في مقاومة التغيير التكنولوجي داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة.

3-محاولة معرفة دور القيم الفردية التي يأمن بها العمال في مقاومة التغيير الإنساني داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف صاغ الباحث مجموعة من الفرضيات جاءت كمايلي:

1-للقم الإجتماعية التي يمثلها العمال دور في مقاومة التغيير الهيكلي داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة.

2-للقم الثقافية السائدة والمكتسبة لدى العمال دور في مقاومة التغيير التكنولوجي داخل مصنع لافارج فرع المسيلة.

3-للقم الفردية التي يأمن بها العمال دور في مقاومة التغيير داخل مصنع لافارج للإسمنت فرع المسيلة.

ولإختبار هذه الفرضيات إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكذا الإستمارة بالمقابلة والملاحظة والوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1 محرز عبد الباسط: القيم السوسيوثقافية ومقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم إجتماع المؤسسة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2019-2020.



- بالرغم من المدة الطويلة التي قضاها العمال في المصنع إلا أنهم لم يستطيعوا الاندماج في الثقافة التنظيمية له، أي القيم الجديدة التي تفرضها إدارة التغيير والنتيجة عن صرامة القوانين والمركزية في إتخاذ القرار ولد لدى العمال نوع من الإغتراب لإحساسهم بعدم تعاون الإدارة معهم وبالقيم التي يمثلون لها.

- تعتبر القيم الإقتصادية من أجر وإمميزات ومكافآت هي الضمان للإستقرار الإجتماعي والمكانة لدى الأفراد العاملين.

- عدم ثقة العمال في الإدارة العليا وفي طبيعة القرارات التي تحدثها إزاء التغييرات التنظيمية هو ناتج عن إيمانهم أن التغيير التنظيمي دائما ما يخدم مصالحها ولا يراعي حاجيات ومتطلبات العمال.

- المحافظة على القديم هي الوسيلة التي تضمن لهم الإستقرار والأمان الإجتماعي من فقدان الإمميزات وكافة المكافآت والمهارات.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة بمثابة الخلفية التي تساهم في إثراء الإطار النظري للدراسة، فمن خلال الإطلاع عليها وقراءتها نتمكن من فهم موضوعنا، وعلى العموم فإن هذه الدراسات قد تناولت كل من موضوع القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، من حيث أبعاد كل المتغيرين، وللتعقيب على أي دراسة علمية يجب التطرق لأوجه الإختلاف والتشابه وما يمكن أن تضيفه الدراسة الراهنة، أو بمعنى آخر ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة المعتمدة في بحثنا.

حيث تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في إستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وتحليلها، بالإضافة لتبنيها الملاحظة والمقابلة والإستمارة كأدوات لجمع البيانات.

أما أوجه الإختلاف بالنسبة لمتغيرات الدراسة مع الدراسات السابقة فتختلف من حيث مجتمع الدراسة ونوع العينة وكذا مكان إجراء الدراسة الميدانية، وهذا ما يمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة. أما ما تضيفه دراستنا هو التركيز على دور القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية.

### خلاصة الفصل:

من خلال الإطار التصوري والمفاهيمي المتمثل في تحديد الإشكالية وأهمية الدراسة ومبررات إختيار الموضوع وكذا أهمية الدراسة، والمفاهيم التي إعتمدت عليها الدراسة، وكذا صياغة الفرضيات والدراسات السابقة التي كانت متنوعة فمنها من تخدم موضوع القيم، ومنها من تخدم موضوع الهوية المهنية، أصبح الموضوع الذي نسعى إلى دراسته أكثر وضوحا.

## الفصل الثاني: التأسيس النظري لمتغيرات الدراسة

تمهيد

أولاً: القيم السوسولوجية

ثانياً: القيم الثقافية

ثالثاً: الهوية المهنية

رابعاً: مراحل تنظيم المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

لقد إرتبط تنظيم المؤسسة الإقتصادية الجزائرية بالسياسات والإديولوجيات التي تبنتها، وبذلك مرت المؤسسة الجزائرية بعدة مراحل، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة في تلمين قدرات المؤسسة وتحسين أدائها وتطويرها، وإنطلاقا من هذا فإن القيم السوسيو ثقافية مهمة في الحفاظ على أي تنظيم فهي الموجه الأساسي لأعضائه لأداء وظائفهم داخل المؤسسة، لأن القيم التي يحملها العامل تعكس خبراته ومهاراته ومعارفه ومبادئه، حيث يتفاعل العامل مع بعضهم في المواقف والأوضاع التي يعيشونها داخل المؤسسة، وهذا التفاعل بين العمال قد يساهم في تشكيل هوية مهنية، وبذلك إرتياح العامل من خلال تفاعله مع باقي العاملين في المؤسسة.

**أولا: القيم السوسولوجية:**

تعتبر القيم الإجماعية الأساس الذي تبنى عليه المجتمعات لما لها من أهمية ودور بارز في حياة الأفراد ولا يمكن لأي مجتمع أن يستغنى عنها، لأنها تساهم في تكوين شخصية الأفراد وتحدد أنماط سلوكهم، تحدد المقبول وغير المقبول من السلوكيات كما أنها تعطي للأشياء قيمتها، فالقيم الإجماعية تعمل على توحيد الأفراد وتزيد من تماسكهم وترابطهم داخل المجتمع.

**I. مصادر القيم الإجماعية: من أهم مصادر القيم الإجماعية مايلي :**

1. الأسرة : تعتبر الأسرة هي الوحدة الأساسية بالمجتمع وهي الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها حيث تشكل حياتهم وتضفي عليهم خصائصها وطبيعتها وتقوم بعملية التنشئة الإجماعية فهي

مصدر العرق والعادات والتقاليد وقواعد السلوك والآداب العامة وتعتبر الأسرة وحدة التفاعل المتبادل بين

الأشخاص ويقوم أعضائها بكثير من الأدوار...، فالأسرة نظام إجتماعي وهي كيان دائم.<sup>1</sup>

2. المجتمع : هو المصدر الأكثر موضوعية في وضع تقديرات جمعية للقيم لا تقديرات ذاتية حيث

وأن المجتمع هو الذي يعطي للشيء قيمته ويضفي على القيمة معاني وذلك لأن الأفراد يجدون أنفسهم

ملزمين بالأحكام التي يصدرها المجتمع على القيم.<sup>2</sup>

3. المدرسة : تعد المدرسة إحدى المؤسسات التي تضطلع بمهمة التنشئة الإجتماعية للفرد، وتلعب

المدرسة دورا في إفاء القيم التي تلقاها الفرد في الأسرة وتضيف عليها قيم أخرى، ويعتبر دورها مكملا

للأسرة، كي تقوم المدرسة بدورها كمؤسسة تربوية قيمة فإنها مطالبة بتوفير الخبرات المتنوعة لتنمية

القيم لدى الناشئة، وإتاحة الفرص أمامهم للتعرف عليها والوعي بها، فالمسألة ليست مجرد تقديم القيم

وإستيعابها نظريا، وإنما كيفية بناء هذه القيم وتعزيزها في نفوسهم، وكذلك الإهتمام بتوفير مواقف عملية

لممارسة هذه القيم، فلا يكفي بأساليب الوعظ والتلقين بل لابد من توفير المواقف الحية التي يعيشها

الناشئ في المدرسة لتعزيز قيمه.<sup>3</sup>

4. الدين : الدين هو نظام عقلائي منطقي وموزون يتكون من مجموعة المعتقدات والقيم والمبادئ

والطقوس السلوكية الخاصة بعبادة الله سبحانه وتعالى والخضوع لمشيئته وأوامره...، ويتعلق الدين بالقيم

والمقاييس والمثل والأخلاق التي تنظم علاقات الأفراد وتهذب سلوكهم وتجعلهم صالحين في المجتمع.<sup>4</sup>

1 محمد عبد الفتاح محمد: ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2009، ص23.

2 محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص200.

3 مخلوف بومدين: أثر الأنترنت على القيم الإجتماعية في الوسط الحضري، دراسة ميدانية ببعض نوادي الأنترنت بالمسيلة، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع الحضري، جامعة المسيلة، الجزائر، 2010، ص66.

4 إحسان محمد الحسن: علم الإجتماع الديني، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005، ص45.

5. جماعة الرفاق : تعتبر من الوسائل المؤثرة في تكوين الأخلاق والطباع وتوجيه السلوك وإكتساب العادات، فهي تلعب دورا هاما بما تمثله من ثقافات فرعية في تدعيم القيم التي يسعى إليها المجتمع، فتكوينها يسمح بإمكانية الموارد دون خوف أو خشية سلطة ما، كما أن تقارب السن والمستويات يكون عاملا أساسيا في تكوين قيم مشتركة توجه سلوكيات كل الأفراد.<sup>1</sup>

## II. خصائص القيم الاجتماعية:

قد تختلف القيم في درجة إلزاميتها إلا أنه توجد جملة من الخصائص و السمات تعطي معنى للقيمة، ومن بين هذه الخصائص نذكر ما يلي:<sup>2</sup>

1. ذاتية القيم: وهي تتعلق بالطبيعة النفسية والسيكولوجية للإنسان التي تشمل الرغبات والميول والعواطف وهذه العوامل غير ثابتة لأنها تتغير من لحظة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر، ففي حياتنا اليومية نعطي للأشياء قيمة إذا كانت تتفق مع رغباتنا.

2. نسبية القيم: القيم تختلف باختلاف الزمان والمكان والإنسان، فوجود القيم نسبي فإذا زالت الأشياء وإنعدم الأشخاص، زالت القيم وإنعدمت...، ومن هنا كانت القيم وقتية وغير دائمة.

3. موضوعية القيم: هناك بعض القيم الموضوعية التي يجتمع الناس عليها، مثل بعض القوانين العلمية قانون الجاذبية...، نقول عنها موضوعية .

ومن خصائص القيم الاجتماعية أيضا:<sup>3</sup>

1. القيم الإنسانية: أي أن القيم ترتبط بالعنصر البشري فمنشأها أصلا يحتاج إلى العقل المفكر لتصور القيمة الأمر الذي يتوفر للإنسان دون غيره من الكائنات.

1 أحمد حسن القواسمية و عابدين علي البلوي: منظومة القيم الجامعية، دار صفاء، عمان، 2015، ص57.

2 فائزة أنور شكري: القيم الأخلاقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، صص51\_52.

3 بن عثمان أم الخير: تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بأدرار، رسالة ماجستير، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع المنظمات والمناجمنت والاتصال، جامعة أدرار، الجزائر، 2016، صص31\_32.

2. خاصية الإكتساب: لا ترتبط القيم بالوراثة، وإنما يكتسبها الأفراد في نطاق الجماعة، وعن طريق التنشئة الاجتماعية بوسائطها المختلفة، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد، ولذلك فهي حصيلة خبرة وتفاعل مع الجماعة.

3. إجتماعية: يعتبر المجتمع بمختلف مؤسساته المصدر الذي تنبعث منه و تنمو في إطاره القيم وعلى أساسها يتم الحكم على الأفراد فيه.<sup>1</sup>

4. القيم تجريدية: القيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والإستقلالية، تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي تعيشه، فالعدل قيمة يحمل معنى ذهنيا مجردا غير محسوس، لكنه يتخذ قيمته من الواقع الحي الممارس.<sup>2</sup>

### III. مكونات القيم: تتكون القيمة من ثلاثة مكونات رئيسية هي:<sup>3</sup>

1. المكون المعرفي: ويشمل المعارف والمعلومات النظرية، وعن طريقه يمكن تعليم القيم، ويتصل هذا المكون بالقيمة المراد تعلمها وأهميتها وما تدل عليه من معاني مختلفة، وفي هذا الجانب تعرف البدائل الممكنة وينظر في عواقب كل بديل، ويقوم بالإختيار الحر بين هذه البدائل.

2. المكون الوجداني: ويشمل الإنفعالات والمشاعر والأحاسيس الداخلية، وعن طريقه يميل الفرد الى قيمة معينة، ويتصل هذا المكون بتقدير القيمة والإعتزاز بها، وفي هذا الجانب يشعر الفرد بالسعادة لإختيار القيمة و يعلن الإستعداد للتمسك بالقيمة على المأل.

1 مخلوف بومدين، مرجع سبق ذكره، ص62.

2 ماجد زكي الجلال: تعلم القيم وتعليمها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2007، ص37.

3 نورمان منير حسن فهمي: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999، ص93.

3. المكون السلوكي: وهذا الجانب هو الذي تظهر فيه القيمة، فالقيمة تترجم إلى سلوك ظاهري، ويتصل هذا الجانب بممارسة القيمة أو السلوك الفعلي والأداء النفسي حركي، وفي هذا الجانب يقوم الفرد بممارسة القيمة وتكرار إستخدامها في الحياة اليومية.

#### IV. وظائف القيم:

تكن وظائف القيم الإجتماعية في مايلي <sup>1</sup>:

✓ تزويد أعضاء المجتمع بمعنى الحياة وبالهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء.  
 ✓ وجود تشابه أخلاقي بين أعضاء مجتمع معين، نظرا لإلتزامهم بالقيم السائدة أو الغالبة في مجتمعهم.

✓ توجيه سلوك الفرد نحو غايات وأهداف محددة.

ومن وظائفها أيضا: <sup>2</sup>

✓ تعمل على بناء شخصية الفرد.  
 ✓ تعمل على تنظيم المجتمع وضبطه وإستمراره.  
 ✓ تحافظ على البناء الإجتماعي.  
 ✓ تساعد الأفراد في التكيف مع الأوضاع المستجدة عليهم.  
 ✓ تساعد في حل الصراعات وإتخاذ القرارات، ذلك أن القيم هي مجموعة من المبادئ التي يتعلمها الفرد لتساعده على الإختيار بين البدائل المختلفة وحل الصراعات وإتخاذ القرارات في المواقف التي تواجهه.

#### V. أهمية القيم الإجتماعية:

1 أحمد طاهر مسعود: المدخل الى علم الإجتماع العام، دار جليس الزمان، عمان، 2011، ص158.

2 عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة: الصراع بين القيم الإجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، عمان، 2009، ص39.



تلعب القيم الإجتماعية دورا مهما في حياة الأفراد، ويمكن إبراز أهمية القيم الإجتماعية بالنسبة للفرد

في النقاط التالية:<sup>1</sup>

✓ تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته وتحديد غاياته وأهدافه ووسائل تحقيق هذه الغايات

والأهداف.

✓ تمثل القيم أحكاما معيارية، فهي معايير يعتمدها الفرد في تقديم سلوكياته وسلوكيات الآخرين، وفي

الحكم على الأفكار والأشخاص والأعمال والمواقف من حيث كونها مرغوبة إيجابية أو غير مرغوبة

سلبية.

✓ تعمل القيم على وقاية الفرد من الإنحراف، فالقيم الدينية والإجتماعية التي يتبناها الفرد تحميه من

الإنزلاق في الخطأ لأنها تعمل كعامل وقائي، وهي إلى جانب ذلك تعمل كعامل إنساني لشخصية الفرد،

حيث تمكنه من التكيف مع ضغوط الحياة ومصاعبها.

✓ تعمل القيم كموجهات لخيارات الأفراد أكثر ميلا أو تفضيلا لإيديولوجية سياسية أو إجتماعية أو

إقتصادية أو حتى مهنية معينة.

✓ تلعب القيم دورا رئيسيا في حل الصراعات وإتخاذ القرارات عند الأفراد على إعتبار أن النظام

القيمي مجموعة من المبادئ المتعلمة تساعد الفرد في إتخاذ قراراته وإنهاء صراعاته بما يحقق بعض

قيمه.

وتكمن أهمية القيم بالنسبة للجماعة والمجتمع في النقاط التالية:<sup>2</sup>

✓ تعمل القيم على ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض لكي تبدو متناسقة وتخدم هدفا محددًا، كما تعمل

على توجيه الفكر نحو غايات محددة.

1 دلال ملحق إستراتيجية وعمر موسى سرحان: المشكلات الإجتماعية، دار وائل للنشر، عمان، 2012، صص 299\_300.

2 المرجع السابق، صص 301\_302.

- ✓ تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة التي توفر له هذا التماسك ليتمكن من ممارسة حياة إجتماعية سليمة.
- ✓ تعمل القيم كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات فلا يستقيم مجتمع بدونها، لأنه لو فقدتها فقد أمه وتماسكه وإنظام حياته عن طريق العدل والخير، كما يتحقق بها انضباط الفرد والجماعة...
- ✓ تلعب القيم دورا كبيرا في تنمية المجتمع، فالقيم العلمية المتمثلة في التخطيط والتفكير والطموح والإجتهاد وغيرها هي السبيل إلى تنمية المجتمع وإزدهاره والإرتقاء به إلى مصاف المجتمعات المتقدمة.
- ✓ تلعب القيم دورا مهما على مستوى الإنسانية، فالقيم الإيجابية تدعو إلى تعاون المجتمعات ونبذ العنف والصراعات والتمييز العنصري.

## VI. القيم الإجتماعية وأثرها على سلوك العاملين:

يعتبر من الممارسات المهمة التي يقوم بها الإنسان في حياته الإجتماعية، ومع تطور الحياة الإقتصادية عبر المراحل المختلفة قبل الوصول إلى ماهي عليه اليوم، بداية مع العمل الزراعي ثم الحرف، ثم المصنع في عصرنا وصولا إلى إرتباط العمل بالمؤسسة التي يعمل بها، والمجتمع الذي يعيش فيه، فالعامل بإعتباره حامل للقيم الإجتماعية التي تمثل له الإطار المرجعي الذي يرسم كل ما هو مقبول ومرفوض من أفعال وأنماط السلوك، ومادام السلوك داخل المنظمة مربوط بالقيم الإجتماعية التي يحملها العامل فان الولاء داخل المنظمة يخضع إلى القيم، فمن خلال الدراسات داخل المنظمة الجزائرية أثبتت طغيان القيم التقليدية للمجتمع الريفي، فالعامل يدخل المنظمة وهو متشبع بالثقافة الخارجة عن بيئة المنظمة، حيث تؤثر القيم الإجتماعية على تفكير العاملين وسلوكياتهم ومعاملاتهم فتظهر من خلال العلاقات بين الزملاء والمسيرين داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

1 ناصر قاسمي: سوسيلوجيا المنظمات (دراسة نظرية وتطبيقية)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص163.

وقد صنف "موريس" القيم إلى ثلاث فئات رئيسية:<sup>1</sup>

1. القيم العاملة: يمكن الكشف عنها من خلال السلوك التفضيلي أي في السياق الاجتماعي.
2. القيم المتصورة: هي عبارة عن التصورات المثالية لما يجب أن يكون حيث يتم في ضوء الحكم على السلوك.
3. القيم الموضوعية: يعرفها البعض بأنها المفهوم الذي يدل على مجموعة من الإتجاهات المركزية لدى الفرد في المواقف الاجتماعية فيحدد له أهدافه العامة في الحياة والتي تتضح من خلال سلوكه. ومنه فان السلوكيات والممارسات التي يقوم بها العامل متعلقة بالقيم التي يحملها.

### ثانيا: القيم الثقافية

#### I. خصائص القيم الثقافية: تمتاز القيم الثقافية بمجموعة من الخصائص تميزها عن غيرها من

المفاهيم الأخرى كالحاجة والدافع والمعتقد والإتجاه والسلوك، من أبرزها:<sup>2</sup>

- أنها إنسانية: بمعنى أنها تخص البشر دون غيرهم وهذا ما يميزها عن الحاجات التي تخص البشر دون غيرهم.
- أنها مرتبطة بزمان ومكان: القيم إدراك يرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل وهي بهذا تبتعد عن معنى الرغبات أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.
- المعيارية: بمعنى أن القيم بمثابة معيار لإصدار الأحكام تقيس وتقيم وتفسر وتعلل من خلاله السلوك الإنساني.
- تتصف القيم بأنها نسبية: من حيث الزمان والمكان فيما يعتبر مقبولا في عصر من العصور لا يعتبر كذلك في عصر آخر، ومايعتبر مناسبا في مكان ما لا يكون كذلك في مكان آخر.

1 رتيمة فضيل: المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلنة، دار بن مرابط، الجزائر، 2009، ص262.

2 أحمد طاهر مسعود: مرجع سبق ذكره، ص156\_157.

- تتسم بالهرمية: أنها ترتب عند كل شيء ترتيبا متدرجا في الأهمية بحسب الأهمية والتفضيل لكل فرد.

- قابلية التغيير: رغم إسام القيم بالثبات النسبي إلا أنها تتغير بتغير الظروف الإجتماعية لأنها إنعكاس لطبيعة العلاقات الإجتماعية ونتاج لها.

## II. أنواع القيم الثقافية:

تتعدد تصنيفات القيم بتعدد معايير التصنيف وأبعاده وقد قسمت القيم الثقافية الى عدة تقسيمات كما يلي:

### 1. حسب بعد المحتوى: وتنقسم الى:<sup>1</sup>

- القيم النظرية: تشير الى إكتشاف الحقيقة وسيادة الإتجاهات المعرفية.
- القيم الإقتصادية: تتعلق بالحياة المادية للإنسان ويتصف بها رجال الأعمال.
- القيم السياسية: تتضمن عناية الفرد بالقوة والسلطة والقدرة على توجيه الآخرين وحل مشكلات أفراد المجتمع.

- القيم الجمالية: تعبر عن إهتمام الفرد بكل ما هو جميل من ناحية الشكل والتنسيق والتكوين.
- القيم الإجتماعية: مجموعة القيم التي تميز الفرد عن غيره بإهتماماته وقدرته على بناء علاقات إجتماعية ويتميز الأفراد هنا بالإيثار والعطف.

- القيم الدينية: تعبر عن إهتمام الفرد بالقضايا الدينية والبحث عن حقائق الوجود وأسرار الكون.

وهناك أنواع أخرى تتمثل في:<sup>2</sup>

1 قبلي مامة: المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية بجامعة أدرار، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة أحمد درارية، الجزائر، 2015\_2016، صص55\_56.

2 محرز عبد الباسط: مرجع سبق ذكره، صص75\_77.

2. حسب بعد المقصد: وتنقسم الى:

- قيم وسائلية: ينظر لها على أنها وسائل لغايات وأهداف معينة.
- قيم غائية: وهي القيم التي تكون غاية في حد ذاتها.

3. حسب بعد الشدة: وتنقسم الى:

- القيم الملزمة: تعد وسيلة فعالة للعمل على إدماج الفرد وتكسب الجماعة التجانس اللازم لتحقيق التكامل والتكافل الإجتماعي.

- القيم التفضيلية: يكون لها أثر بالغ في توجيه السلوك بواسطة أساليب الثواب والعقاب غير الرسمية التي يتعرض لها الأفراد الذين يلتزمون بها أو يخرجون عليها.

- القيم المثالية: تعني القيم التي يرى الناس أنها مستحيلة التحقيق بصورة كاملة لكنها تؤثر في توجيه سلوكياتهم مثل قيمة المساواة.

4. حسب بعد العمومية: وتنقسم من حيث شيوعتها الى قسمين:

- القيم العامة: وهي القيم التي يعم إنتشارها في كلة وهي القيم المرتبطة بالعرف والتقاليد.
- القيم الخاصة: وهي القيم المتعلقة بمناسبات إجتماعية معينة.

5. حسب بعد الدوام: وتنقسم الى:

- قيم ظاهرة: وهي التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام.
- قيم ضمنية: وهي التي تستخلص ويستدل عليها من خلال ملاحظة الإختبارات التي تتكرر في سلوك الأفراد.

بالإضافة الى أن هناك تصنيفات أخرى للقيم الثقافية منها نموذج (هوفستيد) والذي جاء على الشكل

التالي:<sup>1</sup>

1 عبد الناصر محمد علي حمودة: مرجع سبق ذكره، صص 136\_137.

1. تقبل التوزيع غير المتساوي للقوة والنفوذ: يعكس هذا البعد فكرة تقبل فجوة القوة والنفوذ، والتي تقيس مدى تسليم أو تقبل أعضاء مجتمع ما لتوزيع غير متساوي للقوة بين أفرادها، ويتضمن ذلك تحديد الذين من حقهم تملك القوة أو النفوذ الأكبر الذين دون ذلك.
2. تجنب المخاطرة وظروف عدم التأكد: يشير هذا البعد الى مدى شعور الأفراد بعدم الإرتياح للمواقف الغامضة أو المخاطرة وعدم التأكد والنفور منها.
3. الذكورية مقابل الأنثوية: يشير مفهوم الذكورية الى تفضيل أو ميل وتوجه مجتمع ما نحو الإستخدام العضلي والقوة الجسدية لحيازة الثروة والإستحواذ على كافة الماديات الحياتية الأخرى، وذلك في مقابل مفهوم الأنثوية الذي يميل نحو تفضيل العلاقات الإجتماعية المتسامحة والمودة والليونة والتلاطف بين الناس، مع ضرورة التركيز والإهتمام بجودة الحياة الإنسانية ذاتها.
4. الفردية مقابل الجماعية: يعكس التوجه نحو الفردية تركيز إهتمامات أفراد مجتمع ما حول ذواتها وحول عائلاتها وأقربائها وذوي الصلة القوية بها، وتعكس الفردية طيفا متدرجا في الغالب من الأنانية وحب الذات، أما الجماعية فتعطي الجماعة والآخرين مرتبة أعلى على حساب الأنا وذوي القربى.

### III. دور الثقافة في ترسيخ القيم:

تلعب الثقافة دورا هاما وبارزا في ترسيخ القيم وتثبيتها، فالثقافة باعتبارها البيئة التي تمارس مفعولها على الفرد، هي في نفس الوقت ذلك الوسيط الذي يتشكل داخله الكيان النفسي للفرد بالصورة نفسها التي يتكون أو يتم بها تشكل كيانه العضوي داخل المجال الحيوي الذي يتضمنه مما يجعلنا نلاحظ مدى تأثيرها على الفرد والجماعة من خلال ترسيخ القيم التي تحملها هذه الثقافة على سبيل المثال في المجتمع الإسلامي نجد أن ثقافته مستمدة من الشريعة الإسلامية، وينعكس ذلك في نظرتهم العامة للأمر المادية أو المعنوية وعلى نقيض ذلك فإننا نجد أن المجتمعات الرأسمالية والشيوعية والغربية عموما، ثقافتها نابعة من قوانين وضعية وفلسفات فردية وأراء شخصية كونت مفاهيم خاصة في عقول أفرادها، إنعكست في

نظرتهم العامة للأمر التي تحيط بهم مما جعل أحكامهم على مدى أفضلية سلوكيات معينة دون غيرها، مبنية على متضمنات هذه الثقافة الأرضية التي ترضي أهوائهم ونزعاتهم دون أدنى إعتبار للخالق...، ويتأثر كل مجتمع بمظاهر الثقافة السائدة فيه حيث تتبثق منها مجموعة القيم الممثلة لها، والمعبرة عنها والتي تنتظم مع بعضها وتترابط في نسق خاص بها مكونة ما يسمى بنظام القيم في المجتمع، ويمثل نظام القيم السائد في أي مجتمع ضبطاً إجتماعياً لسلوكيات أفرادهِ.<sup>1</sup>

#### IV. القيم الثقافية بين السلوك الاجتماعي والسلوك التنظيمي:

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد التي تملكها المؤسسة بشكل عام حيث يمكن زيادة هذه الموارد من خلال الإستثمار في تنمية مهاراتها وقدراتها، لذلك فإن دراسة سلوك العمال أو الأفراد في المنظمات يمكننا من التعرف عن دوافعه وأهدافه وحاجاته وتوقعاته ولا تقتصر دراسة السلوك في المنظمات على السلوك الفردي فقط، ولكنها تشمل دراسة هذا السلوك عند تفاعله في ظل جماعات العمل المختلفة. فقد تظهر للفرد أنماط مختلفة من السلوك في حالة تفاعله مع الآخرين فهو كائن إجتماعي ذو حاجات مادية ونفسية وإجتماعية متعددة، وهكذا يعتبر السلوك الإجتماعي أو الفعل التنظيمي أصغر وحدة تحليلية في النظرية السوسولوجية إذ يعتبر السلوك التنظيمي هو منتج ثقافي يتم بنائه وفقاً لقيم ومعايير ثقافية، يتفق عليها في إطار العلاقات التفاعلية بين أعضاء التنظيم لأن الإطار التنظيمي هو السبب والنتيجة في وجود أفراد متفاعلين فيه، من الضروري عند تحليل أثار الثقافة في سلوكيات أعضاء التنظيم تحديد المكونات الثقافية للأبعاد وتكون وثيقة الصلة بالسلوك الثقافي الظاهر فالسلوكيات هي الأكثر وضوحاً لكل مقارنة ظاهرة ثقافية.<sup>2</sup>

1 حناشي لعلبي بن صالح: أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص81.

2 دليلة بدران: التنظيمات الحديثة بين السلوك الاجتماعي والقيم التنظيمية، مجلة تطوير العلوم الإجتماعية، جامعة الجلفة، العدد 01، جوان 2018، صص189\_190.

## V. مدخل نظري لدراسة القيم السوسيو ثقافية:

(1) نظرية تالكوت بارسونز: يعتبر بارسونز من أهم رواد النظرية البنائية الوظيفية وأبرز علماء الاجتماع المعاصرين الذين قدموا إسهامات ليس فقط في مجال دراسات التنظيمات بل أيضا في دراسة وتحليل النظرية السوسولوجية، فهو ينطلق في دراسته للتنظيمات من نظريته الشهيرة في النسق الاجتماعي، حيث طبقها عن بناء التنظيمات ووظائفها، فهو ينطلق من تصور التنظيم بإعتباره نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات... الخ وأن التنظيم يعتبر نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية، مؤكدا التوجهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة، ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية الذي يسعى النسق الأكبر (وهو المجتمع) الى تحقيقها، وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، ومن خلال الشرعية التي يحققها التنظيم، يستطيع أن يضع أهدافه الأساسية في أولوية تسبق أهداف الأنساق الفرعية المكونة له، وعليه بعد ذلك أن يحدد مكانته في المجتمع، وأن يحدد مواقفه أمام أية منافسة خارجية تهدده، وإذن فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، وأشار بارسونز الى أنه كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي ووظائفه وأهدافه يجب أن يضمن تحقيق أربعة متطلبات أساسية يرتبط اثنان منهم هما التكامل، والكمون (أو المحافظة على النمط، واحتواء التوترات) بالبيئة الداخلية للنسق، ويرتبط الاثنان الآخران وهما التكيف أو الموائمة، وانجاز الهدف بالبيئة الخارجية.<sup>1</sup>

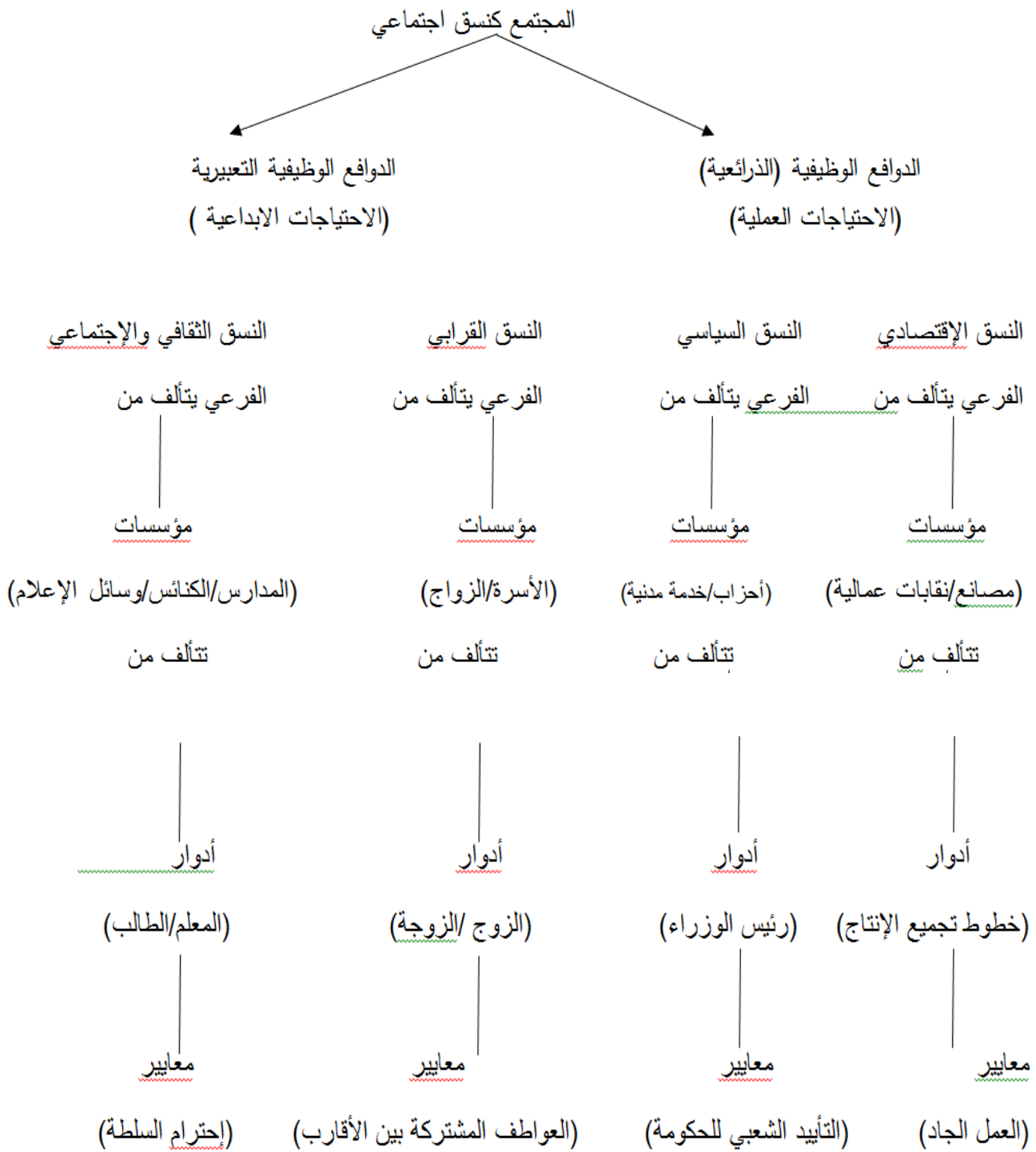
- التكيف: مع البيئة من خلال توفير الوسائل المادية والمعنوية لإستمرار النسق.

1 السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1985، ص73.



- 
- تحقيق الهدف: من خلال توفير الأولويات والضروريات اللازمة عن طريق تنسيق مجموعة من المدخلات وإستخدامها بصورة مثلى لتحقيق الحاجات وأهداف النسق.
  - التكامل: بين مكونات النسق لتحقيق الأهداف وأداء الوظائف.
  - المحافظة على النمط وادارة التوتر: أكد عليها بارسونز وذلك مع الإلتزام بمنظومة القيم الإجتماعية التي تسهم في خفض معدلات التوتر.

الشكل رقم (01): يوضح نموذج النسق الإجتماعي عند بارسونز



المعايير ( والنسق برمته ) تدعمه قيم أساسية مثل الولاء

ويوضح الشكل السابق ( نموذج النسق الإجتماعي عند بارسونز) مفهوم النسق الإجتماعي البناء والأداء الوظيفي وكل نسق من الأنساق الفرعية الأربعة يشبع حاجة إنسانية أساسية. ويشير بارسونز الى هذه الحاجات بالدوافع أو اللوازم الضرورية، فالإقتصاد يشبع دافع التكيف (أي الإحتياجات المادية)، وتوفر الأنساق السياسية الفرعية أو نظام الحكم إطار مؤسسيا لتحقيق الأهداف، وتعمل المؤسسات القرابية على المحافظة على النمط لأنماط السلوك المقبولة، وإدارة التوتر (العواطف)، ويحقق النسق الثقافي والإجتماعي الفرعي وظيفة التكامل (التنسيق بين مختلف أجزاء النسق وضبطها)، والوصول الى الأهداف، وتبدو الوظيفة التكاملية للنسق الثقافي والإجتماعي على درجة كبيرة من الأهمية ويتحقق ذلك من خلال تعزيز القيم والسلوك المقبول إجتماعيا.<sup>1</sup>

بالإضافة الى أنه كان محور إهتمامه أيضا نسق الفعل الإجتماعي الذي يعني كل أنواع السلوك الإنساني التي تحركها المعاني الثقافية والقيم والمعايير الذي من أهم مكوناته الفاعل الإجتماعي قاصدا به "الفرد" و"الفواعل" عانيا به الأفراد. ويحدث التفاعل بين الفاعل الإجتماعي والفواعل (الآخرين) بما عجن بمعجنة المؤسسات الإجتماعية التي كان فيها حاملا معاييرها وقيمها وضوابطها التي تأخذ سنين من الزمن لاسيما وأن هناك أكثر من مؤسسة في المجتمع هي:<sup>2</sup>

(1) **مؤسسات علائقية:** مهمتها تقديم التوقعات الدورية (أي توقعات دور كل موقع فيها) وعجنه فيها لكي يحمل توجهاتها القيمية المطلوبة منه ويعكس موقعه ويتطعم بمذاقه، أي أنها تعلمه ما هو مطلوب منه من تصرف ويتعامل مع الآخرين حسب موقعه فيها.

(2) **مؤسسات منظمة:** أي المؤسسات التي تقنن وتوجه فعل الفاعل الإجتماعي ضمن حدود ضوابط أخلاقية ودينية وعرفية أي توجيه دوره نحو أهداف إنضباطية.

1 مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الإجتماع المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص166.

2 معن خليل عمر: نظريات معاصرة في علم الإجتماع، دار الشروق للنشر، الأردن، 2005، صص80\_81.

(3) المؤسسة الثقافية: التي تقدم الموجهات والضوابط الرمزية والتعبيرات الخاصة بثقافة المجتمع لتضع فعل الفاعل الإجتماعي في إطار ثقافي.

هذه المؤسسات الثلاث التي قدمها بارسونز تقوم ببناء فعل (سلوك) إجتماعي يحمل معظم معاييرها وضوابطها وتوجيهاتها الثقافية، بتعبير آخر عند تفاعل الفاعل مع الآخرين يتصرف حسب المعايير والقيم والضوابط الثقافية والنمطية التي إكتسبها من المؤسسات التي عاش فيها أو تعايش معها فيظهر فعله نمطاً متميماً نسقياً.<sup>1</sup>

## (2) نظرية ميشال كروزي "نموذج التحليل الإستراتيجي":

لقد ركز التحليل الإستراتيجي على مسلمات أساسية تتمثل في:<sup>2</sup>

- أن الأفراد لا يتقبلون أبداً أن يعاملوا كوسائل تستغل لتحقيق أهداف المنظمة من طرف المسؤولين، إنما لكل فرد أهدافه وطموحاته الخاصة به، والتي يمكن أن تتعارض مع أهداف المنظمة، فهذه الأخيرة تسير على ضوء تعدد أهداف الأفراد العاملين بها.

- الحرية النسبية للفاعلين، والذين يملكون مجال من الحرية يمارسون فيه نوع من الإختيار.

- إستراتيجية الفاعل تتبثق دوماً من العقلانية، بشرط أن تكون هذه العقلانية محدودة .

- التنظيم عبارة عن بناء أو نسق يضم سلسلة من المتغيرات، ما يصيب أحدها يصيب الآخرين، فهو بناء إنساني مهيكّل يضم أعضاء يطورون إستراتيجيات خاصة، يتأثر نظام علاقاتها بضغوط المحيط الدائم التغير، ويذهب كروزيه الى القول أن كل تنظيم خاضع بصفة مستمرة لمناطق عدم اليقين في كل الميادين التقنية أو الإدارية، فالذي يتحكم أحسن في هذه المناطق بفضل قدراته ومؤهلاته، وبشبكة علاقاته وإتصالاته يستطيع أن يتنبأ ويستحوذ أكثر على منابع السلطة، لذلك ومن أجل فهم إستراتيجية الفاعل فرداً

1 المرجع نفسه، ص81.

2 بلقاسم مزبوة: الصراع التنظيمي وإنعكاساته على الإتصال بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة عبد الله نواورية -البوني- أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016، صص133\_135.

كان أو جماعة يجب التطرق الى دراسة ومعرفة مناطق عدم اليقين، التي تتيح إيجاد الحرية النسبية للفاعل الإجتماعي، وتسمح له بالحركية داخل النسق التنظيمي.

ويرتكز التحليل الإستراتيجي على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

**المبدأ الأول:** مبدأ السلطة: يرى كروزيه من خلال دراسته للظاهرة البيروقراطية أن مختلف الفاعلين يتواجدون في صراع من أجل البقاء أو البحث عن المزيد من السلطة، والوسيلة الأساسية للحصول عليها هي مراقبة عامل الشك، أما عن المصادر أو المنابع الكفيلة بضمان هذه السلطة فتتمثل في:

- **المنبع الأول:** الإرتكاز على القدرة أو التخصص الوظيفي الذي لا يمكن تعويضه.

- **المنبع الثاني:** التحكم في العلاقات مع المحيط.

- **المنبع الثالث:** التحكم في الاتصال الداخلي.

- **المنبع الرابع:** استعمال القواعد التنظيمية.

وهذه المصادر توجه للتحكم في منطقة الشك

**المبدأ الثاني:** منطقة الشك: لكل وضعية تنظيمية هامش من الشك والمتحكم في هذا الهامش يمكنه

السيطرة على منافذ السلطة، من خلال إستحواذه على منطقة لا يتحكم فيها الآخريين وتجعل سلوكه غير

متوقعا، إذ لا يكفي الفرد التمتع بالإستقلالية ليمتلك السلطة، بل عليه أن يجعلها غير متوقعة ويقوم بإخفاء

مناوراته، لأن الفاعل الأكثر تحكما في المناورة بواسطة كفاءته وشبكة علاقاته الإتصالية، يستطيع التنبؤ

بسلوكات الآخريين ومن ثمة فهو يتمتع ويتوفر على أكبر مصدر للسلطة، مع العلم أن مناطق الشك

موجودة في جميع المستويات التنظيمية، ويهدف كل فاعل لإكتساب السلطة بخلق مناطق للشك تعتبر

فضاء للمناورة ومصدر للصراع من أجل البقاء وإكتساب أكثر للسلطة.

**المبدأ الثالث:** نسق الفعل الملموس: وهو جملة العلاقات التي تنمي أعضاء تنظيم معين والتي تساعد

على حل المشكلات الملموسة، ولا تستطيع المؤسسة التنبؤ بهذه العلاقات إلا من خلال الإهتمام بالقواعد

غير الرسمية الضرورية لسير المؤسسة، ويعرف كروزيه نسق الفعل الملموس على أنه جماعة إنسانية مهيكلية، تنسق أفعال أعضائها بفضل آليات المناورة التي تضمن البناء بواسطة آليات الضبط التي تبنى بدورها مناورات أخرى، ويؤكد كروزيه على أن ضغوطات التنظيم تكون الممر المفروض للسلطة، إستنادا إلى أفكار نظرية التحليل الإستراتيجي فإن الفرد داخل التنظيم تحركه مجموعة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها، إنطلاقا من أنه فاعل يتصرف بحرية وله إستراتيجية خاصة به يتبعها بالطريقة المناسبة مستغلا في ذلك المصادر والموارد المتاحة له، لهذا تظهر علاقات السلطة والمساومات بين الأفراد في جميع المستويات التنظيمية لتعزيز المكانة داخل التنظيم، وهذا ما يعكس حقيقة الفعل الإجتماعي في الوسط التنظيمي كفعل يتجلى معه جوهر التنظيم كعملية إجتماعية، وهذه العملية بالنسبة لكروزيه ماهي الا صراع ومناورة حول السلطة.

فالعامل كائن إجتماعي يحمل معايير وقيم وتصورات وعادات وتقاليد، كما أنه يؤثر ويتأثر وله مواقف تجاه الظروف المحيطة به، وفي هذا الخصوص يقول ميشال كروزيه من خلال نموذج التحليل الإستراتيجي لا توجد تنظيمات إجتماعية مضبوطة ومراقبة، فالفاعلون في مهام ووظائف سمية بل هم لوحدهم يشكلون كيانا، وفي وسط الضغوط التي غالبا ما تكون ثقيلة لضغوطات يمارسها عليهم التنظيم، يحتفظ الفاعلون بهامش من الحرية يستعملونه بصفة إستراتيجية.<sup>1</sup>

### ثالثا: الهوية المهنية:

شغلت الهوية المهنية حيزا هاما من إهتمام الباحثين في علم الإجتماع، فالهوية المهنية في مجال العمل تعتبر مطلبا أساسيا و نقطة تحول هام نحو الإستقلالية و تحقيق الذات الذي يرجع الى ديناميكية الأفاق و التطلعات المهنية.

1 المرجع نفسه: ص275.

## I. خصائص الهوية المهنية: يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصها

في مايلي:<sup>1</sup>

1. **عدم إستقلالية المصطلح:** بحيث تسمح بمنحه محتوى إصطلاحي خاص به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الإجتماعية تصب فيه، فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الإعراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، الى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، حيث أن هذين المعنيين يمثلان الإتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية ألا وهو تيار سان سوليو وديبار، والذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها.

2. **إرتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:** حيث أن الدراسات السوسيولوجية تميل الى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، ولعل إرتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الإجتماعية لغرض إحترام حقه في الإختلاف يجعلنا نبحث في علاقة هذا الأخير بالسلطة، والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى الى تبني إستراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع وفي ذات السياق حاول ديبار أن يربط الهوية المهنية باللقاء سيروريتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من إكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الإجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

1 قيلي مامة: مرجع سبق ذكره، صص 106\_107.

## II. نماذج الهوية المهنية:

تشير الدراسات التي قدمها "سانسوليو" الى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديبار بحيث هي عملية تثمين لإستثمار الأنا، حيث قدم جدولاً تركيبياً أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل وكذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد:<sup>1</sup>

1. **حقل الإستثمار:** وهو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين لتحقيق مصالحهم من خلال إستثمار

علاقاتهم بالسلطة، إذ يتميز هذا البعد بدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير رسمية.

2. **معايير التصرفات:** وهي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين والتي تساعد

على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي إقترحها رونو سانسوليو، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية والتضامن، التنافس والإنفصال.

3. **القيم الناتجة عن العمل:** والتي تعبر عن مقياس ومعياري الإنتقاء من بين البدائل فهي تساعد على

تحديد درجة إستيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية، بحيث تتراوح القيم بين الإقتصادية والقانونية، وقيم الإبداع والجماعية.

من خلال هذه الأبعاد نخلص الى أربعة أشكال للهوية المهنية هي:<sup>2</sup>

1. **هوية الإتصهار:** تخص الجماعات المهنية التي تتميز بكفاءات ضعيفة، حيث تتحول الجماعة في

حد ذاتها الى قيمة مركزية تضمن للأعضاء إكتساب قوة التأثير، وذلك من خلال تضامن قوي جدا للفرد مع زملائه والخضوع لسلطة القائد الذي يستطيع وحده توجيه المجموعة.

1 كاري أمينة نادية: مرجع سبق ذكره، صص 97\_98.

2 كريمة بن قومار: الهوية الجماعية والممارسة المهنية بين الموروث الثقافي والتنظيم العقلاني، دراسة ميدانية بمنطقة مزاب، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2018\_2019، صص 95.



هذه الهوية تتواجد في بيئة العمل التي لا توفر سوى هامش محدود للمبادرة والتمكن من المستقبل، وعليه فإن الفرد من خلال تضامنه القوي مع زملائه يتمكن من كسر العزلة وبناء هوية على أساس جماعي.

2. هوية الإنسحاب: تخص الأفراد الذين لا يتمتعون بإعتراف كاف ولا بمشروع مهني محدد والمتقلين بالمهام خارج زمن العمل الرسمي، ويتميز هذا النموذج بضعف إرتباط الفرد بالعمل بالمؤسسة حيث يمثل العمل بالنسبة له مجرد أمر إلزامي ووسيلة لتوفير إحتياجاته، وينعكس ذلك في عدم مشاركته في العلاقات الشخصية أو الجماعات الرسمية أو غير الرسمية وضعف العلاقات بين الزملاء وفقر التبادلات العاطفية والمعرفية.

3. الهوية التفاوضية: تميز الجماعات المهنية التي تتمتع بكفاءات عالية وقدر كبير من الإستقلالية، التي تقود الفرد الى تحمل المسؤوليات في عمله، ما يمنحه الثقة الكافية للتفاوض مع نظرائه ومسؤوليه في العمل.

4. هوية الإنسحاب: تظهر هذه الهوية عند الجماعات التي تكون لدى أعضائها آفاق كبيرة للحراك السوسيو مهني، ومن هذا المنطلق فهم يعملون ضمن شبكة من العلاقات التي تتيح لهم تكوين رأس مال إجتماعي قابل للتوظيف من أجل تحسين وضعياتهم المهنية وتحقيق الحراك الإجتماعي، كما يحافظون على علاقات متميزة مع الزملاء والرؤساء في العمل.

### III. عوامل تشكل الهوية المهنية:

هوية العامل من المرتكزات الأساسية لأي مؤسسة، تتجلى أهميتها في حضورها الدائم لدى الفرد، وهي لا شعوريا تتغلغل في أعماق حياتنا الثقافية والإجتماعية والمهنية فهي التي تعزز لدى العمال الإنتماء داخل البيئة التنظيمية، وذلك عن طريق إشتراكهم في القيم و المعتقدات وهذا يتم من خلال التلقين والتعليم عن طريق التنشئة الإجتماعية التي يتلقاها الفرد قبل دخوله لعالم الشغل، والتنشئة التنظيمية التي يتلقاها

بعد إتحاقه بالعمل، بالإضافة الى الهوية المهنية التي يكتسبها الفرد داخل الوسط التنظيمي من خلال تفاعله مع المؤسسات والجماعات وحتى تتضح الرؤية يمكن حصر أهم العوامل التي تساهم في تشكيل الهوية المهنية فيما يلي:

### (1) التنشئة التنظيمية والإجتماعية:

لقد كان إهتمام " كلود دوبار " بالتنشئة الإجتماعية على قدر إهتمامه بموضوع الهوية حيث يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية، ولهذا فقد أدرج في مؤلفه " التنشئة الإجتماعية وتكوين الهويات المهنية في العمل "، حيث تعتبر عملية التنشئة الإجتماعية عملية غير منتهية والتي ليس بالإمكان أن تتعرف بطريقة خطية وميكانيكية على نموذج الإنسان المستخرج من قالب واحد بعد الطفولة، فهي عملية مستمرة لا متناهية في المسيرة الإجتماعية للأفراد، هوية الأفراد ليست جامدة، في هذا الصدد التنشئة الإجتماعية هي التي يتم بموجبها إستدخال ثقافة مجتمع أو جماعة الغير التي ينتمي إليها الفرد، وهو مانجده مع نحو مماثل تقريبا في بعض المؤسسات لكن بصفة عامة، يتعلق الأمر بالنسبة للعمال السابقين بتلقين العمال الجدد الثقافة التي تضمن لهم معرفة القدرات اللازمة لإتمام مهامهم على أكمل وجه فالتنشئة الإجتماعية تشكل بناء لهويات إجتماعية وأخرى مهنية، ويرى من جهة أخرى " أن الهوية ليست نتيجة مستقرة ونهائية فقد تكون مؤقتة أو فردية وإجتماعية " لأن تشكيل الهوية يرسم وضعيات إجتماعية لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين، غير أن هذا الإنتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية، وعليه تعرف الهوية على أنها ذلك الإحساس الداخلي للفرد على أنه نفسه في الزمان وعلى أنه منسجم مع نفسه بإستمرار مهما تعددت وإختلفت المكانة الإجتماعية وعلى أنه معترف به بما هو عليه، وفي السياق نفسه يبدأ " دوبار " بالتأكيد بأن " دوركايم " من خلال أعماله المختلفة يرى بأن الهوية الإجتماعية تنتقل من جيل إلى جيل، من خلال عميلة التنشئة الإجتماعية، والهوية الإجتماعية تقترح وجود روابط قوية ما بين التماهي بالجماعة وإكتساب قيمها، وبين مفهوم الذات، فالأفراد يسعون الى الحفاظ على هوية جماعية وإيجابية

ترفع من التقدير لذواتهم وتحقيقا لها، ومهما تعددت التأويلات والأفكار والآراء، إلا أن الهوية فعل إجتماعي ناشئ عن تصورات معينة، وليست وهما يتعلق بمجرد ذاتية الفاعلين الاجتماعيين، فتشكلها من جهة يتم داخل المجالات الاجتماعية التي تحدد موقع الفاعلين، وتوجه تصوراتهم وخياراتهم، ومن جهة أخرى تكسب حاملها فاعلية إجتماعية تترك آثارا حقيقية، والتنشئة الثانوية هي التنشئة التنظيمية التي تعمل على إكساب الأفراد المعرفة المتخصصة والأكثر دقة بحيث تتناسب مع توجهه في حياته الاجتماعية و المهنية التي تعمل على تهيئة الفرد الى الولوج لعالم الشغل<sup>1</sup>، بصورة عامة تمر عملية التنشئة الكاملة للموظف بمراحل ثلاث متميزة: المرحلة الإستباقية(التوقعية)، مرحلة اللقاء، مرحلة التبادل والتحصيل، يكون الموظف في المرحلة الأولى قد طور عقدا سيكولوجيا إستباقيا، أو ربما مخططا مسبقا، ساذجا وغير مكتمل عن علاقة عمله بالقيادة، تصقله تجارب التنشئة العائلية، المهنية والمجتمعية ويتضمن إلتزامات متبادلة، وتشتمل هذه المرحلة على كافة التدريبات والتفاعلات التي يمكن أن يكون المرشح قد مر بها أثناء عملية التوظيف قبل أن تستقطبه المنظمة، أما بالنسبة للمرحلة الثانية تنطلق منذ الدخول في المنظمة، تكون هذه المرحلة جد حساسة، في معنى أن الوافد الجديد يكتشف المنظمة ويبدأ في مقارنة طموحاته المبدئية مع الواقع، وأخيرا مرحلة الإكتساب والتغير، يصبح الموظف الجديد هو المؤهل<sup>2</sup>.

(2) القيم التنظيمية: تعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن ثقافة المؤسسة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الإختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات،

1 بدران دليلة: الهوية المهنية للعامل بين الإندماج واللامن الوظيفي( مقارنة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية)، مرجع سبق ذكره، 2017، صص119\_120.

2 سامي سفيان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية (دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولائي الطارف وعنابة)، مجلة التنظيم والعمل، العدد3، 2017، صص8\_9.

هذا ويؤكد كثير من الباحثين بأن فعالية المؤسسة وتطورها يتوقف الى حد كبير على القيم التي يحملها أعضاؤها خاصة أولئك الذين يتواجدون في قمة الهرم التنظيمي كالمديرين والإدارات المسيرة.<sup>1</sup>

إن القيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن القيم شعور بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلا عن ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة، إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الإلتزام بها، ومن ثم تكون لديهم القدرة على إتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير، ومن خلال هذه القيم يشعرون بأهميتهم في المنظمة وتثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، فالمنظمات التي تمتلك قيما مشتركة قوية تميل الى عكس تلك القيم في تصميم التنظيم الرسمي، كما أن هذه القيم تشير إلى ماهية أو نوعية الأهداف التي تركز عليها المنظمة والتي يجب بذل أقصى الجهود لتحقيقها مثل عملية تطوير المنظمة أولا، والعلاقات الخارجية ثانيا، والإستراتيجيات طويلة المدى ثالثا، كما أن القيم تحدد نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند إتخاذ القرارات، وهي تؤدي دورا مهما في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي اليه الفرد العامل في المنظمة.<sup>2</sup>

**(3) الثقافة التنظيمية:** تمثل الثقافة التنظيمية إدراكا عاما أو مشتركا لدى أعضاء التنظيم تجاه ما يجب عمله في المواقف المختلفة. وعليه فإنه من المتوقع أن يظهر الأفراد في المواقف التنظيمية المختلفة أو ذوي الخلفيات المختلفة أنماطا سلوكية متشابهة في المؤسسة الواحدة.<sup>3</sup>

توجد عشر سمات والتي تكون في مجملها مستوى فاعلية الثقافة السائدة في تنظيم معين وهي:<sup>4</sup>

- 1 عادل غزالي: أثر القيم الإجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، دراسة ميدانية بمؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC العلية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر، 2006\_2007، ص22.
- 2 عبد الله عقلة مجلي الخزاعل: مرجع سبق ذكره، صص 46\_47.
- 3 جمال الدين محمد المرسي: ادارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006، ص16.
- 4 مرجع نفسه، ص15.

- المبادرة الفردية: مدى الحرية والإستقلالية والصلاحيات المتوافرة لعضو التنظيم.
- تحمل المخاطر: مدى تشجيع الأعضاء على الإبتكار وتحمل المخاطر والمغامرة.
- الإتجاه: مدى قيام التنظيم بتحديد أهداف ومعايير واضحة للأداء.
- التكامل: مدى قيام الإدارة بتشجيع التعاون والتنسيق بين الوحدات التنظيمية المختلفة.
- الرقابة: عدد القواعد والإجراءات وكمية الإشراف المباشر على تصرفات وسلوكيات العاملين.
- الدعم الإداري: مدى قيام الإدارة بتوفير الدعم والمساندة وإتاحة المعلومات وتشجيع أعضاء التنظيم.

• الهوية: درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالإنتماء إلى المؤسسة ككل وليس وحدة أو مجال تخصص أو مجال مهني معين.

• نظام المكافأة: مدى تخصيص المكافآت والحوافز وفقا للأداء.

• تقبل الإختلاف: مدى تشجيع الأعضاء على عرض وجهات نظرهم وتقبل النقد.

• نماذج الإتصال: مدى إقتصار عمليات الإتصال على القنوات الرسمية للإتصال من عدمه.

من خلال ماسبق تكمن أهمية وجود ثقافة للمنظمة على تحقيق الهوية التنظيمية والهوية المهنية على إعتبار أن الهوية التنظيمية هي الهوية والشخصية المميزة للمنظمة، والهوية المهنية هي الهوية الخاصة بالعامل داخل تلك المنظمة، هي علاقة جزأ من الكل، بالإضافة الى تحقيق الإستقرار التنظيمي وتنمية الولاء والإنتماء للمؤسسة.

4) العلاقات الإجتماعية: تعتبر العلاقات الإجتماعية متغيرا أساسيا لفهم ثقافة المؤسسة وذلك إسنادا

إلى أهمية وخصوصية العلاقات الإجتماعية وعلاقات العمل في المؤسسة، بحيث أنها ترتبط بنموذج التسيير المطبق فيها، فمن خلال العلاقات الهرمية وعلاقات السلطة وكذا العلاقات الوظيفية وشبكة الاتصال يمكن أن نفهم منظومة القيم والمعايير الرسمية وغير الرسمية، الجلية وغير الجلية التي تحكم هذه

العلاقات، كل هذا يعبر عن الثقافة السائدة داخل هذا التنظيم، حيث عنون "رونو سانسوليو" الفصل الأخير من كتابه "بالفعل الثقافي للعمل المنظم" دافع فيه عن فرضية أن تجربة الحياة اليومية للعلاقات الإجتماعية هي مثيلة في المؤسسات المعاصرة ولا تقتصر على السلوكات الموجودة في مجال العمل، فهي تغذي حسب رونو سانسوليو تمثلات وقيم إجتماعية، كما أنها تصقل الشخصيات الفردية في خياراتها وأحكامها في مجال العمل، ويرى سانسوليو أن التفاوت بين التجربة المكتسبة الداخلية والتجربة الحالية للروابط المتصارعة داخل المؤسسة، تحدث عملية إعادة تفعيل وتجديد نظام القيم الثقافية للفاعلين الإجتماعيين فالأسرة والمدرسة لم تصبحا المحكرتين الوحيدتين للتنشئة الإجتماعية ولنقل وبث القيم الثقافية، فقد بين سانسوليو بقوة أن علاقات العمل وروابط العمل والمكان الذي تمارس فيه من شأنهما أن يهيكلا الهوية الفردية والجماعية.<sup>1</sup>

**(5) الفاعلية التنظيمية:** أن الفاعلية التنظيمية هي مبرر وجود التنظيم وإستمراره وهي أساس تطوره ونموه وتشكل معيارا للحكم على نجاحه، ونقصد بالفاعلية هنا درجة تحقيق الأهداف، فالتنظيم الفعال هو القادر على تحقيق الأهداف التي قام من أجلها كما تختلف درجات الفعالية بمدى تحقيق تلك الأهداف، ولقد أوضحت دراسات التنظيم أن الفعالية يمكن النظر إليها بوصفها متغيرا تابعا يتحدد بفعل تأثير عدد من المتغيرات المستقلة، لذلك ستعمل المنظمة جاهدة على توفير الأجواء التي تساهم في الوصول إلى الفعالية فمثلا: وضوح الهدف المطلوب تحقيقه يزيد من قدرة العاملين على إبتكار الأساليب المناسبة التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك الهدف، من جهة أخرى فإن العمل على إيجاد مناخ مريح للعاملين بحيث يشعر كل منهم بأنه يحقق ذاته وينمو ويتطور في المنظمة.<sup>2</sup>

1 قبلي مامة: مرجع سبق ذكره، صص 39\_40.

2 هدى جواد محمد بدر: مرجع سبق ذكره، ص 48.

IV. ديناميكية الهوية المهنية: يتمحور هذا العنصر حول النماذج التي حدثنا عنها سانسوليو والتي

تعتبر عن حركية وديناميكية الهوية المهنية وفي ما يلي رصد لتلك الحركية:<sup>1</sup>

- نحو عملية التطريد: عندما تحدث سانسوليو عن هوية المنكمش لم يشر إلى الأجراء الذين ينزلون عن العمل ولكن أشار لأولئك الذين ينزلون عن الإلتزامات الشخصية وقد بينت أبحاث LASTREE هذا الإنعزال من خلال هوية الأنا وهوية الآخر فيما يلي:

• هوية الآخر: وهم الأجراء الذين تم تعيينهم من طرف مؤسساتهم كي يشغلوا مناصب عمل وإعتبروا مؤهلين لها في الوقت الحاضر مما ينبغي أنه في ظل التغييرات الراهنة التي يمكن أن تفرضها المنظمة قد يصبحون في وقت لاحق غير مؤهلين إفتراضيا.

• هوية للأنا: إن هؤلاء الأجراء ليس لهم أي أمل للتطور المهني فهدفهم هو البقاء في عملهم حيث فرصتهم الوحيدة هي المحافظة على الإستقرار بكل الطرق الممكنة وهذا الإستقرار مرتبط بالتحكم في العمل عن طريق الخبرة حيث أن أي تحولات قد تعيق ذلك الأمر الذي يصحب معه ضرورة التكوين والذي يتفادها هذا النوع.

- البحث وراء المهن الجديدة: ربط سانسوليو النموذج الإندماجي بكل فرد يرسخ وجوده في الإلتزام الى جماعات العمل التي تضمن له الحماية من خلال التضامن بحيث يكون إمتثال الفاعلين لمعايير هذه الجماعة.

• هوية الآخر: على الأجير هنا ليس فقط الحماية بكل ما يخص مهامه وإنما مهام الآخر بهدف يمكنه من تسيير وظيفته حتى يتحكم بها، يعني الجدارة والكفاءة.

• هوية للأنا: ان معظم الأجراء لهذا النوع منتمين الى فئة التنفيذ والذين يجدون أعمالهم روتينية مملة وبسيطة وهو ما من شأنه أن يخلق شيئاً من الغلق لديهم بخصوص مستقبلهم داخل المؤسسة ما

1 كاري أمينة نادية: مرجع سبق ذكره، ص، ص100\_103.

يجعلهم يتمثلون الإنغلاق على هوياتهم دون أي تطوير لمعارفهم التقنية المتخصصة من أجل التقدم في مسارهم المهني.

- من أجل عملية التغيير: اذا كان النموذج التوافقي يسعى الى بناء شبكة من العلاقات المميزة فهو يتقاسم المعارف والمعلومات من أجل بلوغ هدفه.

• **هوية الآخر:** إن غالبية هؤلاء الأجراء هم من الشباب الحاصلين على شهادات عالية مما قد يطرح إشكالات للإدارة في تعليمهم معهم فالمناصب المتوفرة لا تتناسب مع تخصصاتهم، كما أنهم لا يشتركون في نفس اتجاهات العمل مع باقي الأجراء ولهذا هم في سعي دائم لتحقيق مصالحهم أولاً، فبالرغم من هذا كله إلا أن المؤسسة تستطيع الإستغناء عنهم لكنها تخشى في الوقت نفسه مبادراتهم الشخصية المدعمة بعلاقات داخلية وخارجية.

• **هوية للأننا:** لعل الشبكات العلائقية المميزة التي يعمل أصحاب هذه الهوية على إنشائها من شأنه أن يحد من إنتمائهم المهني ولكن لن تحول دون تخطيطهم لمستقبلهم بحيث يسعون إلى تطوير مراكزهم داخل المؤسسة وتظهر علاقاتهم الوطيدة بالتكوين إذ يطالبون بإنجازات شخصية للتكوين حتى إستثمار حقيقي.

-**عملية الحشد:** يعتبر أصحاب هوية المفاوض من خلال النماذج التي قدمها سانسوليو الأكثر جدارة وذلك لشغلهم مناصب مسؤولية داخل المؤسسة والتي يستعملونها إلى جانب المنافسة وسيلة لتأكيد فروقهم وتميزهم لمفاوضة مصالحهم.

• **هوية للآخر:** تبنى من طرف وداخل المؤسسة نفسها، من خلال تعيينها لهؤلاء الأجراء لكي يشغلوا مناصب مسؤولية باعتبارهم مؤهلين لها مسبقاً، حيث أن الإلتزام الشخصي الذي يبديه الأجير هنا لعمله من شأنه أن يساعد على ترقيته داخليا وهو ما يسعى اليه.



حيث أن التقدم الداخلي في العمل على شكل ترقية عبارة عن حافز يقدم لكل من يهمله النجاح العام للمؤسسة، وهو ما يضمن إستقرار هوية المفاوض، التي تواجه تهديدا إذا لم يبرهن على حسن مشاركته في العمل، فالمنافسة والإلتزام أهم القيم التي يتمتع بها صاحب هذه الهوية.

• **هوية للأنا:** يحمل أصحاب هذا النوع من الهوية شهادات عليا إلى جانب إهتمامهم بالمعارف التنظيمية داخل المؤسسة، بحيث يبحثون دائما عن معرفة المزيد من الأساليب التطبيقية للعمل، ولهذا فهم يصرون على التكوين لتطوير مهاراتهم.

### V. الكفاح من أجل تملك هوية مهنية:

يعتبر مكان العمل ميدانا للتفاعل والكفاح من أجل الحصول على الهوية، فقد أصبح معروفا في سنوات عديدة أن خبرة العمل تساهم في صياغة الهوية لذلك أصبح مفهوما أنه من المحتمل أن التغيرات الإجتماعية والتنظيمية لها تأثيراتها على تشكل أفكار الهوية، فالإدارة تمر بموقف متناقض، حيث أن لدى المديرين الآن سلطات على تهديد العمالة الزائدة في ضوء مستويات البطالة، في نفس الوقت فن المديرين مطالبون بإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية، والتي تتضمن الحصول على عاملين على مستويات عالية من الوعي والإلتزام حتى مع تفشي حالات البطالة، حيث يجري الأنا عادة ترتيب الأوضاع بين الشركات متطلباتها بالنسبة لإهتمام العاملين والمودة الشخصية معهم إذ يعاد صياغته أو رسم الحدود بين ما هو خاص (بالمنظمة) وما هو عام (البيت، العائلة، المجتمع) ومع ذلك نجد أن مجال الإتفاق على ما يحدث في الواقع يمكن وصفه بأنه ظاهري أكثر منه حقيقي، لدى العمال محاولة التملك والسيطرة على وجدان أفراد شركاتهم وفي الجانب الآخر لدى العاملين إهتمام الحصول على إعتراف وتقدير إجتماعي في العمل كما يرجون دائما، فالمشكلة هنا كما يبدو أن الإدارة تحاول التلاعب بالهوية بينما يريد العاملون التعبير عن

هوياتهم وإكتشافها، هذا النوع من المعاملة كان نوعاً من المساهمة في تحقيق تكاتف بين مجموعة من القيم وبين أشياء أخرى ترسخت بعمق في صورة الشك يصعب إزالته حول دوافع وأهداف الإدارة.<sup>1</sup>

## VI. المداخل النظرية لدراسة الهوية المهنية:

### 1) الهوية المهنية عند كلود دوبار:

يرى دوبار أن هناك أربع مراحل في تكوين الهوية المهنية وهي:<sup>2</sup>

**المرحلة الأولى:** وتنسب إلى مرحلة التكوين الأولى، حيث يقوم الفرد بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

**المرحلة الثانية:** تتم فيها عمليات إدخال وإدماج الكفاءات والمؤهلات ورفع درجة وعي الفرد بها.

**المرحلة الثالثة:** مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد، يتمكن هذا الأخير من تكوين تصور شامل عن هويته.

**المرحلة الرابعة:** تأتي مع التقدم التدريجي نحو القاعدة بحيث يصل الفرد إلى حد ما من الشيخوخة المهنية.

يرى دوبار أن المسار المهني المثالي للفرد يبني على أربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية والتي تتمثل في (مسألة التكوين، مساحة المهنة، مساحة المؤسسة، وتلك الخاصة بما هو خارج العمل) كل هذه وحدات الهوية المهنية تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات وتنظيمات مختلفة، فحسب كلود دوبار الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة وإنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراتها عن الأنا،

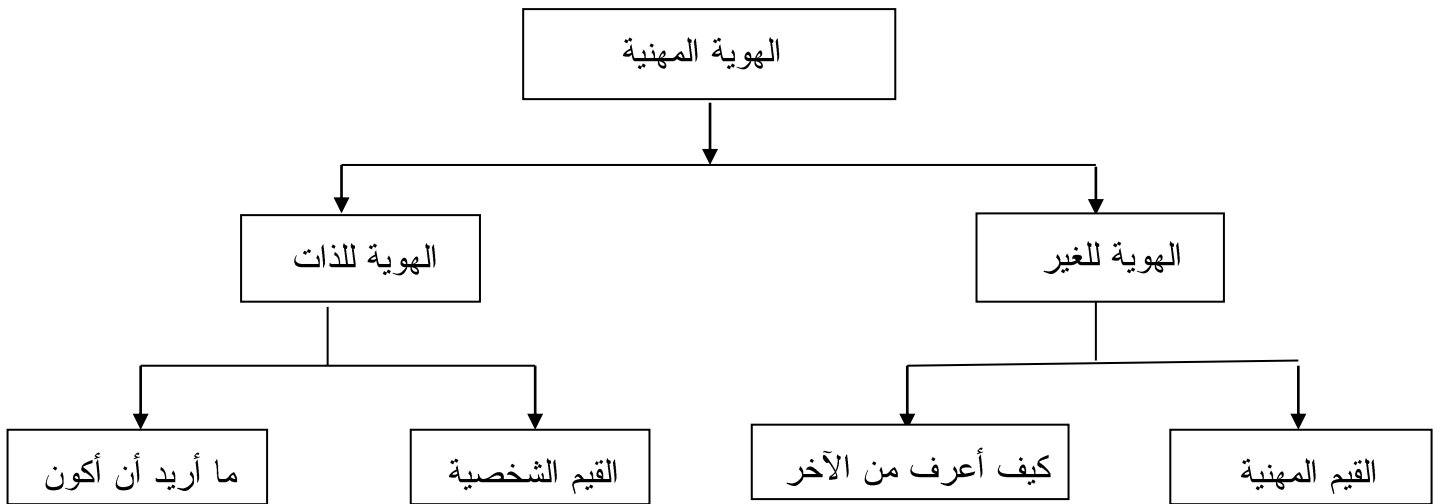
1 ستيفن أكرود بول طومسون: سوء السلوك التنظيمي، ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص134\_137.

2 بن شارف حسين: دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص66.

فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية حيث تمكننا من معرفة ذاتنا،  
والتموقع، وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين.<sup>1</sup>

وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو  
الحياة المهنية<sup>2</sup>، فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، أي  
الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال  
الآخرين بمعنى هوية مهنية للذات، وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستيعاب  
توقعات الأدوار لتحقيق الإعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف بعدين:  
الإستمرارية أو إنقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة<sup>3</sup>، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات  
لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعنة بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلا من خلال وجود الآخر  
والشكل الموالي يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا- نحن أو ضروب منطق فاعلين في تنظيم،  
ومماثلة بعضهم لبعض في حقل العمل والوظيفة.<sup>4</sup>

الشكل رقم(02): يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار



1 مرجع نفسه، ص66.

2 أحمد بجاج: سوسولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة)، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ورقلة، العدد20، سبتمبر 2015، ص306.

3 كلود دوبار: مرجع سبق ذكره، ص173\_174.

4 أحمد بجاج: مرجع سبق ذكره، ص306.

(2) الهوية المهنية عند رونو سانسوليو: كان لدراسة "الهوية في العمل" الهدف الأساسي لدراسات سانسوليو ومنها ما تعلق بتحميل السياسة التنظيمية وطرق تغييرها في إطار معين من المتغيرات والعوامل الداخلية والخارجية وتشخيص العمليات والإجراءات داخل المنظمة التي تسمح بتسيير المنظمة أو التغيير في البيئة والمنطق الإداري والتسييري وأخيرا تفكيك وفحص مكونات البيئة الأساسية التنظيمية الثقافية للمنظمة والتي ينشط فيها الفاعلون الاجتماعيون وهي كما تتشكل الهوية التنظيمية، وإستخلاص من هذه الدراسة أن هوية المؤسسة تتشكل على المستويين أولهما مستوى الإحتكاك والتبادل اليومي بين أعضاء التنظيم أثناء العمل والدوام اليومي وثانيا الإندماج والتحالف بين الأفراد وفرق العمل والجماعات، هذا الإحتكاك يولد الهوية الثقافية للتنظيم منها العامة ومنها الفرعية، كما تشكل طبيعة التنظيم وتحدد مدى قوة أو ضعف التنظيم ولتحديد طبيعة السلوك التنظيمي إعتد على متغيري النفوذ والسلطة ويسمح ذلك بوضع رابط بين صورتَي التنظيم الإجتماعي والسلوك التنظيمي وطريقة ضبط السلطة والنفوذ في المنظمة<sup>1</sup>. وفي نفس السياق "سانسوليو" ركز بدرجة أكثر على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الإلتزام المهني: المشروع الفردي، الإنجاز المهني وهدف المؤسسة، الإندماج الإجتماعي حيث يعتبر المشروع المهني وأشكال تحقيقه رهانا حقيقيا لوضعية الفرد في تنظيم العمل، كما يميز بين نوعين من إستراتيجيات الهوية في المشروع الفردي والبحث عن الإستقرار بين الحياة في العمل والحياة خارجه وإستراتيجية المسار المهني، ويشار الى أن شرعية الفعل إستنادا الى غاية المؤسسة يخص أيضا الفعل الصادر عن المختصين في الخدمة العمومية<sup>2</sup>، حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة أن ما واجهت نفس الموقف تكون ردود أفعالهم مختلفة بإختلاف هوياتهم ومرجعياتهم الثقافية من منطلق النظرية

1 محمد كريم شابر: محاولات التغيير الثقافي في أنماط إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع الثقافي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر، 2009، ص31.

2 بدران دليلة: الهوية المهنية للعامل بين الإندماج وللأمن الوظيفي (مقاربة سوسيو ثقافية " لكلود دوبار وسان سوليو" لمنظور أزمة الهوية)، مرجع سبق ذكره، ص122.

السوسيولوجية والتي ترى أن عملية التنشئة الإجتماعية هي عملية إرساء قيم وتقاليد وعادات المجتمع من خلال مؤسسات التنشئة الإجتماعية المختلفة مثل الأسرة والمدرسة، فإن النظرية السوسيولوجية للمؤسسة لها نفس إتجاه المؤسسة والتي ترى بأنها مكان ثان للتنشئة الإجتماعية تعمل على غرس قيم العمل الجاد وتعزيز قيم إجتماعية فتصبح بذلك المؤسسة مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة.<sup>1</sup>

ولقد ذهب "سان سوليو" من جهة الى التركيز على الظواهر المرتبطة بالهوية المهنية كما ركز على الهويات في العمل والتأثيرات الثقافية للمنظمة وإختلاف سلوكيات أعضاء المنظمة بإختلاف ثقافتهم السوسيو مهنية، وقد إستنتج أن في المؤسسة الواحدة تتعايش الثقافات وتتداخل بقدر تعددها وإختلافها، إن "سان سوليو" يبرز بكل وضوح أهمية سيرورة القيم الثقافية في إطار الضوابط الإجتماعية داخل المؤسسة، كما يرى أن تحقيق الذات مرهون بإعتراف الآخر، يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الإعتراف بالذات وهي:<sup>2</sup>

1. الإنتماء للمؤسسة.

2. تحقيق انجاز فردي أو جماعي.

3. المسار الشخصي المهني.

4. القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة في مجال العمل.

بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطي أولي يساعد على تجاوز أو تغلب إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة ومساندة وإنسانية تساعد على تحقيق الإندماج الإجتماعي

1 محمد المهدي بن عيسى: علم الإجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة)، مطبعة أمبالاست للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص238.

2 قبلي مامة: مرجع سبق ذكره، صص119\_120.

والتنظيمي مما يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة والتعرف على العنصر المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة ومنه نتحدث عن تشكيل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.<sup>1</sup>

**رابعا: مراحل تنظيم المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:** مرت المؤسسة العمومية الجزائرية في

تسييرها بعدة مراحل مختلفة، تتمثل هذه المراحل فيما يلي:

**(1) مرحلة التسيير الذاتي 1923-1967:** كانت مرحلة التسيير الذاتي أول تجربة إتخذتها

الجزائر بعد الإستقلال، حيث كانت أمرا حتميا أملت الظروف التي كانت سائدة، ومن أهمها غياب نسق قانوني وإدارة مهيكلة لتنظيم وتسيير الإقتصاد الوطني،<sup>2</sup> حيث تميز المحيط السوسيو ثقافي الذي إقترن بهذه الفترة بضخامة المشكلات الإجتماعية والإقتصادية نتيجة للإرث الإستعماري: الفقر والجوع إلى الخارج والأمية وغيرها، وأهم التحديات التي واجهها المجتمع في تلك الفترة:

• محاولة إدماج وتوفير مناصب عمل لآلاف الجزائريين.

• الأعباء الضخمة لإقامة المؤسسات وتلبية الحاجات في مجال التعليم والصحة والسكن والشغل.

وقد طبق نظام التسيير الذاتي في المؤسسات الاقتصادية بموجب مرسوم 1963، إذ حددت المادة

الأولى من قانون التسيير الذاتي هيئات تسيير المؤسسات الشاغرة على النحو التالي: **(الجمعية العامة،**

**مجلس العمال، لجنة التسيير، المدير).**<sup>3</sup>

وقد أدى التسيير الذاتي إلى إيجاد صيغة قانونية وتنظيمية لتسيير المزارع والمؤسسات الصناعية

المعطلة تحت إشراف التسيير الذاتي، بل تم وضع المؤسسات الصناعية والتجارية الهامة تحت الوصية

المباشرة للدولة، وهو إجراء يشكل تناقضا مع مضمون التسيير الذاتي.<sup>1</sup>

1 مرجع نفسه، 120.

2 بوفلجة غياث: بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، مرجع سبق ذكره، ص6.

3 خالد حامد: علم إجتماع التنظيم والعمل، دار الكتاب المعاصر، الجزائر، 2020، ص117.

ومن بين أوجه هذا التناقض ما يلي:<sup>2</sup>

- يهدف نظام التسيير الذاتي إلى القضاء على الفارق الموجود بين المسيرين والعمال، وبالتالي فهؤلاء العمال هم المسؤولون عن النتائج التي يحصلون عليها.

- لم يكن للجمعية العامة للعمال مشاركة في تسيير المنشأة، وإقتصر دورها في المصادقة على القرارات دون سلطة محددة في السيطرة عليها، وترك لمدير المنشأة سلطات واسعة في إتخاذ القرارات الهامة، وضعف معرفة العمال بمحتويات النصوص القانونية.

لقد أدى بروز المدير كسلطة أقوى من سلطة مجالس العمال إلى مراقبة المؤسسات وإحتكار المعلومات بإعتبار الأمية منتشرة بين العمال، وإلى ممارسة مركزية إتخاذ القرارات، وقد أدى الأمر في كثير من الأحيان إلى عرقلة نشاط المؤسسات، بل وتأخير حتى في الرواتب الشهرية للعمال، وسوء الإتصال التنظيمي بين العمال والإدارة، وهو ما أعاق التطبيق السليم لنظام التسيير الذاتي.<sup>3</sup>

(2) **مرحلة المؤسسة الحكومية 1968-1971:** بعد فشل التسيير الذاتي، لم يرق الى النموذج

التموي للبلاد، جاءت مرحلة تسيير الشركات الوطنية، والتي تميزت بظهور شركات وطنية ضخمة.<sup>4</sup>

حيث إعتمدت في تسييرها على:<sup>5</sup>

- **مجلس الإدارة:** يتشكل من ممثلين عن الدولة مع مراعاة تشكيل المصالح بين القطاعات المعنية

ويختلف دوره بإختلاف نشاط المؤسسة.

1 بوفلجة غياث: بحوث في التغير التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص7.

2 علي زكاره، نصر الدين بوشيشة: الديناميات الإجتماعية للعمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مؤسسة كنوز الرحمة، الجزائر، 2013، ص، ص55\_57.

3 بوفلجة غياث: بحوث في التغير وثقافة العمل، مرجع سبق ذكره، ص7.

4 مرجع نفسه، ص7.

5 خالد حامد: مرجع سبق ذكره، ص118.

- المدير: يشرف على الإدارة مدير معين يدير شؤون المؤسسة الداخلية ويمثلها أمام الجهات الخارجية.

تميزت هذه المرحلة بإقامة صناعة ثقيلة وإعتماد المخططات التنموية، حيث هدفت السلطات إلى التعجيل بتصنيع البلاد، وبناء القواعد الإستراتيجية، وتحقيق تكوين رأس مال، وقد ضاعفت المخططات التنموية من خلق المؤسسات الوطنية الكبرى التي لعبت دورا في توجيه التنمية في جميع الميادين.<sup>1</sup>

### 3) مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات 1971-1980:

لقد حددت الدولة الأهداف الكبرى للتسيير الإشتراكي على كونه ذلك النظام الذي يتم بمقتضاه دمج المؤسسات في النسق السياسي الإقتصادي التابع للدولة، كما أنه يهدف إلى السعي نحو تجاوز الطابع الكلاسيكي، بالإضافة إلى أنه يهدف إلى تغيير الروابط والعلاقات الإجتماعية التي كانت سائدة من قبل، أي أنه يسعى إلى تحويل العامل من صفة العامل الأجير الذي لا يتمتع بأية إمتيازات إلى عامل منتج ومسير في نفس الوقت.<sup>2</sup>

وقد أدى تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات إلى مجموعة من الإنعكاسات والقيم السلبية، تتمثل فيما يلي:<sup>3</sup>

- إنتشار ذهنية البايك: إن شعور العامل بدوره في إدارة المؤسسة التي يشتغل فيها، والإمتيازات الممنوحة له، والأمن المهني الذي كان يتمتع به، عوامل جعلته وكأنه يشتغل في ملكه الخاص، فالمؤسسة ملك للدولة وليس ملكا لرب العمل أو المسؤول.

- الركون إلى الكسل: إن عدم إمكانية معاقبة المتهاونين في العمل وإستحالة طردهم، دفعت كثيرا من العمال إلى التهاون والتكاسل عن تأدية واجباتهم.

1 بوفلجة غياث: بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، مرجع سبق ذكره، ص8.

2 يوسف سعدون: مرجع سبق ذكره، ص13.

3 بوفلجة غياث: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، صص71\_72.



- ضعف حوافز العمل: فكما أنه لا يمكن معاقبة المقصرين في العمل، فكذلك لا يمكن جزاء المجتهدين، وهو ما أدى بالعمال المجدين الى تقليد المتهاونين والمقصرين في مهامهم.

#### 4) تنظيم وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية الصناعية 1980-1988:

إمتازت هذه المرحلة بتدهور مستمر على مستوى الإقتصاد الوطني، ولعل السبب المباشر وراء هذا التدهور هو إنخفاض أسعار البترول بشكل مفاجئ إبتداء من أواخر 1979، وأمام هذه الوضعية الصعبة التي أصبح يعيشها الإقتصاد الوطني، تم إتخاذ مجموعة من الإجراءات من أهمها: مشروع إعادة هيكلة المؤسسات حيث إعتمدت على الأهداف التالية:<sup>1</sup>

- إعادة هيكلة المؤسسات بكونها الوسيلة التي تمكن المؤسسات من التخلص من المركزية البيروقراطية التي قضت على روح المبادرة والإبداع وتسببت في عرقلة نشاط المؤسسة.

- السماح لها بتحقيق الإنتعاش في الجهاز الإنتاجي وتحسين الفعالية الإقتصادية من خلال الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

- تشجيع المبادرة التي تقوم بها هيئات المؤسسة ووحداتها الإنتاجية بهدف إستعمال الكفاءات البشرية إستعمالا عقلانيا.

والهدف الأساسي لإعادة الهيكلة هو تعميق التطبيق الفعلي للتسيير الإشتراكي على أساس أن حجم المؤسسات ومستوى المركزية المطبق فيها قد أصبح في حاجة إلى توزيع الصلاحيات بين الوحدة الإنتاجية والمؤسسة والجهة الوصية.<sup>2</sup>

#### 5) إستقلالية المؤسسات 1989-1944: لقد جاءت إستقلالية المؤسسات في إطار الإصلاحات

العامّة، التي دخلت فيها الجزائر تفاعلا مع الأزمة التي تفاقمت حداثها مع نهاية الثمانينيات وبداية

1 يوسف سعدون: مرجع سبق ذكره، صص 25\_26.

2 مرجع نفسه، ص 26.

التسعينات، لكن رغم هذه الإصلاحات مازالت المؤسسات العمومية تعاني من العجز المالي وحتى في تغطية نفقاتها البسيطة كأجور عمالها الشيء الذي أدى إلى غلق الكثير منها<sup>1</sup>، لقد أصبحت المؤسسة العمومية الاقتصادية هيئة مستقلة منقسمة إلى هيئتين هما:<sup>2</sup>

- **الجمعية العامة:** وتتمتع هذه الجمعية بكل الصلاحيات التي تخول لها ممارسة حق الملكية على الأسهم، كما تصادق على المخطط قصير المدى للمؤسسة.

- **مجلس الإدارة:** يتولى مهام الرقابة والتوجيه، ويحدد الأفاق ويراقب النتائج كما يحق له تعيين وعزل المدير العام المسير بإعتباره مسؤولاً عن تلك النتائج أمام مجلس الإدارة.

#### 6) **خصوصية المؤسسات العمومية وإقتصاد السوق:** الخصوصية تعرف بأنها مجموعة من

السياسات المتكاملة التي تستهدف الإعتماد على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص من أجل تحقيق أهداف التنمية، بمعنى أن الخصوصية عبارة عن توجه سياسي تتحول بموجبها المشاريع والمؤسسات والمصانع العامة إلى مشروعات ومصانع خاصة، وبذلك فإن الدولة بطريقة إدارية تتخلى عن بعض الصلاحيات داخل المصنع.<sup>3</sup>

لقد عرفت المؤسسات العمومية الجزائرية في العقد الأخير من القرن العشرين، تزايد المشاكل التسييرية وتعمقها، وخاصة مع تخلي الدولة عن النظام الإشتراكي، وتخفيف القيود الجمركية والسماح بدخول كثير من السلع المستوردة، مما أدى بكثير من المؤسسات الجزائرية إلى الفشل في فرض نفسها في السوق، أمام المنتج الأجنبي، مما أدى بكثير من المؤسسات الإنتاجية إلى الإفلاس وغلق أبوابها، وهو ما

1 بوفلجة غياث: بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، مرجع سبق ذكره، ص11.

2 يوسف سعدون: مرجع سبق ذكره، ص32.

3 غراز الطاهر: الثقافة العمالية وعلاقتها بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة نظرية)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد13، جامعة جيجل، الجزائر، 2017، ص93.

لم يترك للدولة خيارات كثيرة، إلا للخصوصية سواء كلية أو جزئية، لصالح القطاع العام أو الوطني أو الأجنبي، عدا بعض القطاعات التي تراها الدولة إستراتيجية فلم تفتحها بعد الخصوصية.<sup>1</sup>

إن الهدف من الخصوصية يتمثل أساسا في مايلي:<sup>2</sup>

- تحسين نجاعة المؤسسات، ومن ثم إسترجاع فعاليتها المالية والإقتصادية.
- تسهيل حركية رأس المال الذي يعد القوة المحركة للنظام والذي يسمح أيضا بتوفير الإمكانيات المالية والإقتصادية.

- توفير الغطاء المالي اللازم الذي يسمح بتدعيم المشاركة الشعبية في تسيير المؤسسات الإقتصادية.
- يمكن الإشارة إلى حقيقة هامة أن الهدف من اللجوء إلى الخصوصية لم يعد الغاية منه هو تحقيق تراكم لرأس المال، وإنما تحولت إلى وسيلة تجمع من خلالها جميع الموارد والإمكانيات من أجل تحقيق الفعالية الإقتصادية، وهذا بمشاركة كل الفاعلين الإقتصاديين والإجتماعيين.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تعرضنا له في هذا الفصل، نجد أن للقيم السوسيو ثقافية دورا هاما في المؤسسة الجزائرية، لأنها تعد من الركائز التي تبنى عليها المجتمعات لأنها ضابطة لسلوك العامل الذي يعتبر عنصر فعال في أي مؤسسة، بالإضافة إلى أن القيم السوسيو ثقافية قد تساهم في تشكيل الهوية المهنية، نتيجة تفاعل العاملين مع بعضهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

1 بوفلجة غياث: بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، مرجع سبق ذكره، ص13.

2 يوسف سعدون: مرجع سبق ذكره، صص36\_37.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج المستخدم

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: أساليب التحليل

خامساً: عينة الدراسة وكيفية إختيارها

سادساً: خصائص عينة الدراسة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري لموضوع البحث، وتكملة لمعالجة إشكالية الدراسة المتعلقة بدور القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية، سيتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية حيث سيتم توضيح الإجراءات المنهجية بداية بمجالات الدراسة (المجال الجغرافي، الزمني، البشري)، يليه المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات من ملاحظة، مقابلة، إستمارة، الوثائق، ثم أساليب التحليل بنوعها الكمي والكيفي، بالإضافة إلى عينة الدراسة وكيفية إختيارها، وصولاً إلى خصائص عينة البحث.

## أولاً: مجالات الدراسة:

## I. المجال الجغرافي للدراسة:

نشأة وتطور مديرية التوزيع تبسة: قبل نشأة مديرية التوزيع تبسة كانت تابعة إدارياً لإقليم الكهرباء المتواجد آنذاك بعنابة تخصص إعلام آلي، سنة 1978 تم إستحداث مركز التوزيع تبسة والذي تتبع له إدارياً أربع وكالات وهي: تبسة، العوينات، بئر العاتر، الشريعة هذه الوكالات مكلفة بتوزيع الطاقة وإستغلال شبكاتها عبر الولاية.

وطبقاً للقانون 01-02 المؤرخ في 2005/02/05 تحول مركز التوزيع إلى المديرية الجهوية

التوزيع تبسة وفي سنة 2006 أصبحت التسمية كالتالي: مديرية التوزيع تبسة.

هذه المديرية تضمن توزيع الكهرباء لكافة سكان تراب الولاية والتي تقدر مساحتها الإجمالية

ب13878 كم مربع بعدد سكان يفوق 695000 ساكن موزعين عبر 12 دائرة و28 بلدية.

حيث أن عدد الزبائن في الكهرباء يقدر ب179196 زبون يمتنون بشبكة كهرباء طولها 8789 كم،

و128529 زبون في الغاز بشبكة قنوات غاز طولها 1885 كم، و2020 إمتياز التوزيع تابعة للشركة

الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز SAGED.

مبادئ التنظيم الحالية لمجمع سونلغاز:

إعادة التنظيم من أجل تحقيق تقدم أفضل، هذا هو المسعى المتبع من قبل مجمع سونلغاز خلال هذه السنوات الأخيرة، ومن أجل الإمتثال لأحكام القانون 01-02 المؤرخ في 5 فبراير 2002، إعتمدت سونلغاز نصوصاً أساسية جديدة خاصة بالشركة ذات أسهم، وتحولت إلى مجمع صناعي مكون من شركات عاملة وشركة أم.

الشركة الأم: المهام الأساسية لهذه الأخيرة موجهة نحو:

- إعداد الإستراتيجية وقيادة المجمع.
- ممارسة الرقابة على الفروع.
- إعداد السياسة المالية وتنفيذها.
- تحديد سياسة الأجور وتطوير الموارد البشرية للمجمع.

فروع المهن القاعدية:

خلال السنوات الخمس الأخيرة تمت ترقية المهن القاعدية لسونلغاز إلى فروع، تنشط هذه الأخيرة

وعددها ثمانية في الميادين التالية:

- إنتاج الكهرباء.
- تسيير شبكة نقل الكهرباء.
- تسيير نظام الإنتاج نقل الكهرباء.
- تسيير شبكة نقل الغاز.
- توزيع الكهرباء والغاز (أربعة شركات).

فروع الأشغال: من أجل تنفيذ السياسة الطاقوية للبلاد، كان على سونلغاز أن تطور في سنوات السبعينات وسائل إنجاز مطابقة لأهداف تطوير المنشآت والشبكات المستهدفة، وهكذا فقط إقتنت هياكل إنجاز مائة مدمجة داخل المؤسسة.

عرفت هذه الأخيرة تطورا سريعا لتتحول إلى وحدات أشغال هامة ذات نشاطات مميزة عن هياكل سونلغاز الأخرى، وتحولت في الأخير إلى مؤسسات مستقلة على ضوء إعادة هيكلة سونلغاز التي تمت في 1984.

وكنتيجة لتعزيز تنظيم سونلغاز على شكل مجمع صناعي وإنجاز برنامج هام لتطوير المجمع، عادت مؤسسات الإنجاز هذه منذ جانفي 2006 إلى مجمع سونلغاز.

#### الفروع المحيطة:

من أجل الوصول إلى تحكم أفضل في هذه المهن القاعدية، قامت سونلغاز بإخراج نشاطاتها المحيطة وكلفت بها فروعاً تتحكم في رأسمالها كليا، تنشط هذه الفروع وعددها أربعة عشر بصفة أساسية، في مجال صيانة تجهيزات الطاقة للنقل والتفريغ الإستثنائي وتوزيع التجهيزات الكهربائية والغازية، البحث والتطوير، التكوين وكذا إنجاز جميع الأشغال المرتبطة بالنشر، وبخدمات صيانة العربات ونشاطات متعددة أخرى.

#### مساهمة الشركة:

تشكل مساهمة سونلغاز في شركات مختلطة متعددة عنصرا حاسما في إستراتيجياتها المتعلقة بالتنوع والشراكة، وهكذا فقد إستثمرت في ميادين هامة ذات قيمة تكنولوجية مثل الإتصالات اللاسلكية أو صيانة معدات الإنتاج الكهربائي، ويتمثل الهدف المنشود فيما يلي:

- دمج التكنولوجيا والدراية الفنية.
- إدخال الخبرة الإدارية في مجال التسيير.

- تحقيق إستثمارات بفضل ما تقدمه رؤوس الأموال.
- إكتساب أسواق جديدة وطنية وحتى جهوية.

### أسباب إختيار المجال المكاني للدراسة:

يأتي إختيارنا لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة كمجال للدراسة نظرا لعدة إعتبرات عملية وعلمية:

الإعتبرات العملية تتمثل في:

كون المؤسسة تقع في محيط إقامة الباحث وهذا من شأنه أن يساعده في تنقلاته اليومية وعلى مدار أسابيع إلى مجال الدراسة.

ناهيك عن هذا الإختيار هناك من يعتبره إختصار للوقت والجهد وهو ما يتناسب وطاقة الباحث.

تمكينه من تذليل الصعوبات التي قد تعرقل السير الحسن للدراسة الميدانية وذلك من خلال الإستعانة بالعلاقات الشخصية.

أما الإعتبرات العلمية تتمثل في:

كون المؤسسة تقع في محيط إقامة الباحث فإن ذلك يساعده أكثر على فهم خصوصيات العاملين الثقافية والاجتماعية.

### II. المجال الزمني للدراسة:

تمت هذه الدراسة الميدانية عبر مرحلتين هما:

- المرحلة الإستطلاعية: تم فيها الإتصال الأول بالمؤسسة مجال الدراسة بتاريخ 2021/02/04 حيث قمنا بنظرة إستطلاعية للمؤسسة والتعرف على مختلف مصالحها، تلتها زيارة ثانية في 2021/02/07 سجلت الإتصال بمسؤول فرع الموارد البشرية المكلف باستقبال الطلبة لتسهيل مهمتهم حيث تم فيها إيداع طلب الإذن بإجراء الدراسة الذي تم الموافقة عليها في 2021/02/09، ثم قمنا



بزيارات أخرى من 2021/02/15 إلى 2021/03/04 لملاحظة كل ما يتعلق بالموضوع، وتم خلال هذه الفترة جمع المعلومات والبيانات عن المؤسسة، ومن 2021/03/07 إلى 2021/04/18 تم إجراء بعض المقابلات مع عدد من المسؤولين والعمال، حيث تم شرح لهم المغزى والهدف من الدراسة، كما تم الحصول على الوثائق المتعلقة بالهيكل التنظيمي والوثائق الخاصة بتعريفها وعدد عمالها للتمكن من تحديد خصائص عينة الدراسة.

- **المرحلة التطبيقية:** بدأت هذه المرحلة يوم 2021/05/11 تم خلالها إختبار أولي لإستمارة البحث حيث أخذنا مايمثل 10% من أفراد العينة، وبفضل هذه الخطوة أمكن الكشف عن بعض العيوب، جرى تداركها، بحذف بعض الأسئلة، وإضافة أخرى، وتعديل وصياغة البعض الأخر، وعلى ضوء هذا الإختبار الميداني، صيغت الإستمارة في صورتها النهائية، حيث إستغرقت مدة ملئها أسبوع وقمنا بالعودة للمؤسسة بتاريخ 2021/05/18 لإستلام الإستمارات.

### III. المجال البشري للدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة والتي تهدف إلى معرفة دور القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية، ومن خلال المعلومات التي تم تقديمها لنا من طرف المؤسسة تبين أن العدد الإجمالي للموظفين هو 193 موزعين حسب طبيعة عملهم: الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ.

### ثانياً: المنهج المستخدم:

من المعروف أن أول شيء تبنى عليه أي دراسة علمية هو إختيار المنهج بدقة، وعملية إختيار المنهج ليست بالصدفة، ولا يكون للباحث حرية في إختياره، وإنما طبيعة الموضوع المراد بحثه هو الذي يفرض المنهج المستخدم.

من هذا المنطلق والدراسة التي نحن بصددتها التي تسعى إلى معرفة دور القيم السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية، والتعرف على واقعهما في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، فإن المنهج الذي إعتمدت عليه الدراسة هو المنهج الوصفي: حيث يمكننا من دراسة الموضوع كما يوجد في الواقع ومعرفة أسبابه وخصائصه، ويعرف المنهج الوصفي: بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا بوصفها وتوضيح خصائصها، وكميا بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة إرتباطها مع الظواهر الأخرى<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى المنهج الوصفي، إستخدمت الدراسة منهج ثانوي وهو منهج تحليل المضمون من خلال إستخدم بعض الوثائق المتعلقة بالهيكل التنظيمي وتقسيم المصالح، كذلك الوثائق المتعلقة بنشأة وتطوير المؤسسة، وعدد العمال الموجودين بها.

### ثالثا: أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات مرحلة أساسية يستخدمها الباحث للحصول على المعلومات والحقائق من أجل التحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج أكثر موضوعية، والدراسة الراهنة إعتمدت على الأدوات التالية:

**I. الملاحظة:** وهي أداة أساسية في جمع البيانات، من خلالها يستطيع الباحث جمع البيانات حول موضوعه من خلال مايشاهده أو يسمعه، وقد إستخدمنا الملاحظة المباشرة في شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، حيث ساعدتنا تقنية الملاحظة على:

-ملاحظة طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة.

-معرفة اللغة التي يتواصلون بها داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> أحمد إبراهيم خضر: إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة، القاهرة، 2013، ص195.

-ملاحظة سلوكيات وتصرفات العمال مع بعضهم وكيفية تعامل المرؤوسين معهم.

-ملاحظة إلتزام العمال بالقوانين وكذلك إحترامهم مواعيد الدخول والخروج.

-كما ساعدتنا تقنية الملاحظة على التعرف على مصالح وأقسام المؤسسة.

**II. المقابلة:** بالإضافة إلى الملاحظة التي إعتدتها الباحثة كأداة لجمع البيانات، إستخدمت الباحثة المقابلة

كأداة لجمع البيانات، حيث قام الباحث بإجراء عدة مقابلات من بينها:

-مقابلة مع رئيس مصلحة قسم الموارد البشرية: من أجل الحصول على الهيكل التنظيمي للمؤسسة،

ومعرفة عدد العمال في المؤسسة وكيفية توزيعهم على مختلف المصالح.

-مقابلة مع رئيس مصلحة تكوين وتطوير الموارد البشرية: من أجل توضيح الأهداف المرجوة من

الدراسة، بالإضافة أنه قدم لنا معلومات خاصة بنشأة وتطور المؤسسة.

-مقابلة مع مسؤول الموارد البشرية: وكان الهدف هو توضيح طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل

المؤسسة، وطبيعة العلاقة بين الرؤساء والعمال.

-مقابلة مع رئيس قسم الإعلام الألي: حيث بين لنا أهمية التطور التكنولوجي، وبين لنا الفرق بين

كيف كانت تعمل المؤسسة في السابق وكيف أصبحت تعمل في وقتنا الحاضر.

-مقابلة مع بعض العمال: للإستفسار عن طبيعة علاقاتهم مع رؤسائهم، والظروف التي يعملون بها،

والإستفسار إن كانوا راضين عن عملهم أم لا.

**III. الإستمارة:** تعد الإستمارة من الأدوات المهمة التي يستخدمها الباحث لجمع المعلومات، وبناء على

ذلك تم إعداد إستمارة، والهدف منها الحصول على قدر كبير من المعلومات المرتبطة بالموضوع والتي

ستوجه إلى عينة البحث في شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة.

وقبل أن تصبح الإستمارة في صيغتها النهائية لقد مرت الإستمارة بمراحل وهي:

-مرحلة الإستمارة الأولية: قدمت الإستمارة للأستاذ المشرف الذي أبدى بعض الملاحظات شملت الشكل والمضمون وتغيير صيغة بعض الأسئلة، وبعد ذلك تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين الذين أبدوا بعض الملاحظات تم أخذها بعين الإعتبار.

-مرحلة الإستمارة التجريبية: بعد إدخال بعض التعديلات المطلوبة على الإستمارة الأولية، أصبح لازماً تجريب الإستمارة في ميدان الدراسة، حيث تم تجريبيها على 05 مفردات، من أجل معرفة إن كانت الأسئلة مفهومة او بحاجة إلى تعديل سؤال أو حذفه أو أن هناك سؤال غامض نقوم بتغييره.

-مرحلة الإستمارة النهائية: بعد أن مرت الإستمارة في المرحلة الأولية للأستاذ المشرف الذي أبدى بعض الملاحظات التي تم أخذها بعين الإعتبار، تم تجريب الإستمارة على عدد من مفردات مجتمع البحث، أصبحت الإستمارة في صيغتها النهائية وقد شملت 27 سؤال وقسمت إلى 4 محاور كما يلي:

-المحور الأول: خاص بالبيانات الأولية للعمال، ويحتوي هذا المحور على 07 أسئلة، تبدأ من السؤال رقم 01 إلى غاية السؤال رقم 07.

-المحور الثاني: خاص بالفرضية الأولى "المشاركة الإجتماعية والإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية" حيث يحتوي هذا المحور على 08 أسئلة، تمتد من السؤال رقم 08 إلى غاية السؤال رقم 15.

-المحور الثالث: خاص بالفرضية الثانية "المهارات السوسيو ثقافية وموقع العامل داخل المؤسسة العمومية الإقتصادية العمومية" ويحتوي هذا المحور على 07 أسئلة، تمتد من السؤال رقم 16 إلى غاية السؤال رقم 22.

-المحور الرابع: خاص بالفرضية الثالثة "العادات والتقاليد والولاء لدى العامل داخل المؤسسة العمومية الإقتصادية العمومية" ويحتوي هذا المحور على 05 أسئلة، تمتد من السؤال رقم 23 إلى غاية السؤال رقم 27.

## تحكيم الإستمارة:

تم تحكيم الإستمارة من قبل مجموعة من الأسادة وهم:

نوار بورزق: بالنسبة لأسئلة المحور الأول والثالث والرابع يرى أنها مناسبة للتطبيق الميداني، أما

أسئلة المحور الثاني فقد إقترح في بعض الأسئلة إضافة مؤشرات سلبية.

رابح تواجية: كانت ملاحظته أن بعض الأسئلة متخصصة جدا من حيث المصطلحات بالربط مع

السؤال رقم 04 (المستوى التعليمي).

نورالدين ميهوبي: كانت ملاحظته أن أسئلة المحور الثاني والثالث والرابع يجب إعادة صياغتها

بتغييرها وتفصيلها وتبسيطها أكثر حتى تكون مفهومة وتحمل نفس المعنى لكل المبحوثين.

## الجدول رقم 01: يوضح مستوى صدق الإستمارة

المحاور	عدد العبارات	الثبات معامل ألفا كرومباخ
المحور الثاني	24	0.907
المحور الثالث	21	0.911
المحور الرابع	15	0.898

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ألفا كرومباخ مرتفعة في كل محاور الإستمارة، حيث بلغت

0.907 في المحور الثاني، و0.911 في لمحور الثالث، و0.898 في المحور الرابع، وهذا يدل على أن

الإستمارة بجميع محاورها تتمتع بدرجة عالية من المصادقية.

4- الوثائق: تعد الوثائق من الأدوات الأساسية التي يجمع منها الباحث المعلومات، وقد إستخدمت

الدراسة مجموعة من الوثائق لجمع البيانات، منها الوثائق المستخدمة في نشأة وتطور مديرية التوزيع

تبسة، وكذا البيانات المتعلقة بتقسيم المصالح والهيكل التنظيمي للمؤسسة، والبيانات المتعلقة بعدد العمال

الموجودين بها.

رابعا: أساليب التحليل

بعد تحديد المنهج وأدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة، إعتمدت الدراسة الراهنة على أسلوبين في تحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها بغرض تحقيق أهداف الدراسة، حيث إعتمدت الدراسة الراهنة في تحليل النتائج المتحصل عليها على أسلوبين هما:

-**الأساليب الكيفية:** فقد إعتمدت عليه الدراسة الراهنة من خلال تحويل الأرقام والمعطيات الإحصائية من معلومات جافة إلى معلومات لها دلالتها العلمية، ومن ثم تحليل وتفسير النتائج بالإعتماد على الجانب النظري للدراسة.

-**الأساليب الكمية:** لتحليل البيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة وتحقيق الأهداف، فقد تم عرض البيانات في جداول، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية، كما إستخدمت الدراسة الراهنة مقياس ليكارت.

#### خامسا: عينة الدراسة وكيفية إختيارها

من أهم الأمور التي تواجه الباحث عند شروعه في القيام ببحثه هو تحديد المجال البشري لهذا البحث، وفقا للإمكانيات المتاحة له، وفي الدراسة الراهنة سنعتمد على أسلوب المسح بالعينة حيث أن مفردات العينة تحمل نفس خصائص مجتمع الدراسة، وتمثله أحسن تمثيل، وعن طريق ذلك يمكن تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وطبيعة الموضوع محل الدراسة " دور القيم السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية " في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، حيث يقدر عمالها ب 193 موزعين على مختلف الوحدات: الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ، وقد إعتمدت الدراسة الراهنة على عينة عشوائية طبقية قدرت ب 25% من مجموع العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة وبذلك قدرت مفردات العينة المبحوثة ب: 48 عاملا.

الجدول رقم (02): يوضح طريقة حساب عينة الدراسة

حجم العينة 25%	العدد	الطبقات / العينة
18	71	الإطارات
24	96	أعوان التحكم
6	26	أعوان التنفيذ
48	193	المجموع

### كيفية إختيار العينة:

لقد تم إختيار العينة المبحوثة وفق الخطوات الآتية:

- توفير مفردات طبقات العينة، ممثلة في قوائم إسمية.

- ترتيب مفردات كل طبقة على حدى وفق تسلسل عددي.

- حساب فترة السحب  $k$ ، حيث  $k=N/n$

- إختيار المفردة الأولى من كل طبقة عشوائيا.

- بقية مفردات العينة سحبت من خلال الإنتقال بفترة السحب، المفردة الأولى تختار بطريقة عشوائية

حيث كانت من بين المفردات المرتبة أقل من فترة السحب، نقوم بإضافة فترة السحب حتى إستفاء الحجم

المطلوب لكل طبقة.

### كيفية إختيار العينة في طبقة الإطارات:

- إعداد قوائم إسمية لمفردات طبقة الإطارات في المجتمع الأصلي.

- نقوم بحساب فترة السحب  $k$  حيث  $k=N/n=71/18=4$

- قمنا بسحب المفردة 01 بطريقة عشوائية حيث كانت من بين المفردات المرتبة أقل من فترة السحب

وكانت 02، المفردة التالية  $6=2+4$ ، وهكذا حتى إستفاء الحجم المطلوب لهذه الطبقة.

(02، 06، 10، 14، 18، 22، 26، 30، 34، 38، 42، 46، 50، 54، 58، 62، 66، 70)

### كيفية إختيار العينة في طبقة أعون التحكم:

- إعداد قوائم إسمية لمفردات طبقة أعون التحكم في المجتمع الأصلي.

- نقوم بحساب فترة السحب  $k$  حيث  $k=N/n=96/24=4$

- قمنا بسحب المفردة 01 بطريقة عشوائية حيث كانت من بين المفردات المرتبة أقل من فترة السحب

وكانت 03، المفردة التالية  $7=3+4$ ، وهكذا حتى إستفاء الحجم المطلوب لهذه الطبقة.

(03، 07، 11، 15، 19، 23، 27، 31، 35، 39، 43، 47، 51، 55، 59، 63، 67، 71،

75، 79، 83، 87، 91، 95)

كيفية إختيار العينة في طبقة أعوان التنفيذ:

-إعداد قوائم إسمية لمفردات طبقة أعوان التنفيذ في المجتمع الأصلي.

-نقوم بحساب فترة السحب k حيث  $k=N/n=26/6=4$

-قمنا بسحب المفردة 01 بطريقة عشوائية حيث كانت من بين المفردات المرتبة أقل من فترة السحب

وكانت 02، المفردة التالية  $6=4+2$ ، وهكذا حتى إستفاء الحجم المطلوب لهذه الطبقة.

(02، 06، 10، 14، 18، 22)

سادسا: خصائص عينة الدراسة

نحاول هنا مناقشة الخصائص العامة للعينة المختارة، إنطلاقا من أن البيانات الديموغرافية تعتبر

بمثابة متغيرات لها دلالة يمكن أن تؤثر على إستجابات المبحوثين، لأن الوقوف على خصائص العينة من

حيث تركيبها وأبعادها الإجتماعية والثقافية والمهنية يمكننا من معالجة تساؤلات الدراسة وتوضيح وتفسير

مواقف وإتجاهات وآراء المبحوثين حول دور القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية.

I. الجنس:

الجدول رقم (03): توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس / العينة
75 %	36	ذكر
25 %	12	أنثى
100 %	48	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (03) نلاحظ أن نسبة الإناث اللاتي يعملن في مؤسسة توزيع الكهرباء

والغاز للشرق تبسة صغيرة والمقدرة ب 25% إذا ما قورنت بنسبة الذكور المقدر ب 75% ، ويمكن



تفسير هذا التفاوت في النسب لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يستلزم قوة عضلية وبذل جهد والتواجد باستمرار في ميدان العمل حتى في أوقات متأخرة من الليل، بالإضافة إلى طبيعة المجتمع الذي تتواجد فيه المؤسسة محل الدراسة الذي لا تفضل فيه الإناث العمل في هذا المجال نظرا لطبيعة العمل، ولا ينتشر العنصر النسوي إلا في أعمال الإدارة والمحاسبة.

## II. العمر:

الجدول رقم (04) توزيع مفردات العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العينة العمر
0%	0	أقل من 25 سنة
39.6%	19	من 25-34 سنة
37.5%	18	من 35-44 سنة
18.8%	9	من 45-54 سنة
4.2%	2	55 سنة فما فوق
100%	48	المجموع

من خلال الجدول رقم(04) يتضح أن أفراد عينة البحث يسود فيها عنصر الشباب بنسبة عالية حيث نجد 39.6 % تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 سنة، فيما نجد نسبة 37.5% تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 سنة، وبهذا نجد أن نسبة الشباب في المؤسسة محل الدراسة من خلال هذه العينة تصل إلى 77.1% وهذه نسبة عالية إذا ما قورنت مع عنصر الكهول الذي تتوزع على الفئتين (45-55 سنة) بنسبة 18.8%، و 55 سنة فما فوق بنسبة 4.2%، هذه الأرقام والنسب نجدها متوافقة إلى حد بعيد مع الخصائص الديمغرافية للمجتمع الجزائري الذي يلعب عليه عنصر الشباب والذي تراهن عليهم المؤسسة لتحقيق أهدافها، وهذا راجع لما يتميز به الفرد في هذا السن من حيوية وبذل المجهول وتحمل المسؤولية، بإعتبار هذه الصفات تميز المرحلة العمرية لأغلبية موارد المؤسسة، وهو ما يشكل مؤشرا إيجابيا لها.

III. الحالة المدنية:

الجدول رقم (05): توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الحالة المدنية
35.4%	17	أعزب / عزباء
58.3%	28	متزوج (ة)
6.3%	3	مطلق (ة)
0%	0	أرمل (ة)
100%	48	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة متزوجون وقد قدرت نسبة هذه الفئة 58.3%، أما نسبة العزاب فهي 35.4% فهذه النسبة رغم أنها لاتمثل الأغلبية إلا أنها مرتفعة وهذا يوحي بوجود معطيات سوسيو إقتصادية مهمة، حيث أن عزوف الشباب عن الزواج المبكر مرتبط بالوضع الإقتصادي والمهني للأفراد من غلاء المعيشة، وعدم توفر السكن وإرتفاع تكاليف مراسيم الزواج، أما في ما يخص الإناث فقد لاحظنا أن أغلب العاملات بالمؤسسة عازبات وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع المتواجدة فيه المؤسسة محل الدراسة والذي يرفض فكرة الزواج من المرأة العاملة وخاصة اللواتي يعملن في هذا المجال، في حين لم تتجاوز نسبة المطلقين 6.3%، وكانت نسبة الأرامل منعدمة.

IV. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (06): توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	العينة
----------------	---------	--------

		المستوى التعليمي
0	%0	إبتدائي
1	%2.1	متوسط
11	%22.9	ثانوي
36	%75.5	جامعي
48	%100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة ذوي المستوى الجامعي وقد قدرت نسبتهم 75%، ثم يليها ذوي المستوى الثانوي بنسبة قدرت 22.9%، في حين مثلت نسبة ذوي المستوى المتوسط 2.1، وكانت نسبة ذوي المستوى الإبتدائي منعدمة، وتعتبر هذه النتائج جيدة بالنسبة لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، حيث يمكنها الإستفادة من كفاءاتها، كما أن هذه النتائج مؤشر إيجابي يدل على تطور المؤسسة، وهذا بتلقي مواردها البشرية لتكوين متخصص في الجامعات والمعاهد المتخصصة المنتشرة عبر كامل التراب الوطني، وكذا بعثات التكوين في الخارج، والجدير بالذكر هنا أننا أثناء توزيع الإستمارة وإجراء بعض المقابلات مع العمال، كانت هناك سهولة في إستجابة المبحوثين، والإجابة عن الأسئلة المطروحة عليهم بكل سهولة وبساطة.

#### V. الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (07): توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل

		العينة
النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
12.5%	6	أقل من 5 سنوات
52.1%	25	من 5-9 سنة
10.4%	5	من 10-14 سنة
12.5%	6	من 15-19 سنة
12.5%	6	من 20 سنة فأكثر
100%	48	المجموع

من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول رقم (07) والذي يبين سنوات الأقدمية في العمل أن 10.4% من أفراد العينة المبحوثة التي مدة عملهم في المؤسسة من 10 إلى 14 سنة، و 52.1% تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة محل الدراسة من 5 إلى 9 سنوات، في حين نجد أن 12.5% من العمال تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة بين 15 و 19 سنة، ونفس النسبة فيما يخص العمال الذين قضوا في المؤسسة مدة 20 سنة فما فوق، ونفس النسبة أيضا للذين مدة عملهم أقل من 5 سنوات.

#### .VI مكان الإقامة:

الجدول رقم (08):توزيع مفردات العينة حسب مكان الإقامة

النسبة المئوية	التكرار	العينة مكان الإقامة
6.3%	3	ريفي
93.7%	45	حضري
100%	48	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) والذي يوضح توزيع مفردات العينة حسب مكان الإقامة أن نسبة 93.7% من أفراد هذه العينة مكان إقامتهم المدينة، في حين أن نسبة 6.3% مكان إقامتهم الريفي. نستنتج من خلال هذه المعطيات أن أغلبية المبحوثين يسكنون في المدينة وذلك يرجع إلى أن معظم الأفراد يفضلون الاستقرار في المدن لأنها تتوفر فيها كل وسائل الراحة من وسائل النقل والترفيه وكذا توفر فرص العمل في المؤسسات سواء كانت مؤسسات عامة أو خاصة.

#### .VII الفئة السوسيو مهنية:

الجدول رقم (09):توزيع مفردات العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الفئة السوسيو مهنية
39.6%	18	إطار
47.9%	24	أعوان التحكم
12.5%	6	أعوان التنفيذ
100%	48	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) والذي يوضح توزيع مفردات العينة حسب الفئة السوسيو مهنية أن نسبة 47.9% من أفراد العينة المبحوثة تمثل فئة أعوان التحكم، تليها فئة الإطارات بنسبة 39.6%، تليها فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.5% .

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن أغلب عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة هم من فئة أعوان التحكم، وهذا راجع إلى طبيعة نشاطات المؤسسة والتي تتطلب العمال المهرة والمتخصصين، تليه فئة الإطارات وهم من حاملي الشهادات ويتمتعون بخبرات ومهارات عالية، أما فئة أعوان التنفيذ موكلة إليهم الأعمال التنفيذية حيث يحتاج عملهم إلى جهد كبير.

### خلاصة الفصل

إن نتائج البحث العلمي تقترب أكثر فأكثر من الموضوعية كلما كانت الإجراءات المنهجية أكثر دقة وتحليلها ومناقشتها، وتحويل البيانات المتمثلة في إحصاءات صماء إلى مدلولات سوسولوجية، لذلك حاولنا ضمن هذا الفصل توضيح مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة وكيفية إستخدامها.



الفصل الرابع: عرض البيانات وتفسيرها وإستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى

ثانياً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الثانية

ثالثاً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

رابعاً: إستخلاص نتائج الدراسة

خامساً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

سادساً: مناقشة النتائج في ضوء نظريات التنظيم

خاتمة

تمهيد:

تعتبر عملية عرض وتحليل البيانات، وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة من المراحل المهمة والأساسية في أي بحث علمي، حيث أن تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها عن طريق أدوات منهجية قد تعطي نفس النتائج التي توصل إليها باحث آخر حول نفس الموضوع، كما يمكن أن تعطي نتائج مغايرة، والدراسة الراهنة تتناول تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج لكل من متغير القيم السوسو ثقافية والهوية المهنية، بحيث نسعى إلى التأكد من صحة الفرضيات المقترحة أو عدم صحتها، وذلك إنطلاقاً من عرض البيانات التي تم جمعها ميدانياً، وعرضها وتفسيرها، وإستخلاص النتائج، ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ونظريات التنظيم.

أولاً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الأولى

الجدول رقم (10): المشاركة الإجتماعية والإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة.

8-المهام المسندة إليك تحقق لك:	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	كاي مربع $k^2$
-إستقرارك المهني.	التكرارات	11	25	9	2	1	3.895	38.66
	النسب %	22.9	52.1	18.8	4.2	2.1		
-بقاءك في العمل.	التكرارات	6	24	13	4	1	3.625	35.12
	النسب %	12.5	50	27	8.3	2.1		
الإكتفاء المالي.	التكرارات	4	16	16	8	4	3.166	15.33
	النسب %	8.3	33.3	33.3	16.7	8,3		
9-حرية إبداء الرأي تحقق لك:	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	كاي مربع $k2$
-إتقان المهام.	التكرارات	13	18	11	1	5	3.687	18.66
	النسب %	27.1	37.5	22.9	2.1	10.4		
-الإخلاص في أداء مهام.	التكرارات	9	18	18	0	3	3.625	13.50
	النسب %	18.8	37.5	37.5	0	6.3		
-الإستمرارية في أداء المهام.	التكرارات	10	14	18	2	4	3.5	18.66
	النسب %	20.8	29.2	37.5	4.2	8.3		
10-المناقشة بينك وبين الآخرين يساهم في:	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	كاي مربع $k2$
-زيادة الإلمام بالواجبات المتعلقة بالعمل.	التكرارات	17	17	12	0	2	4.020	12.50
	النسب %	35.4	35.4	25	0	4.2		
-زيادة روح التعاون.	التكرارات	16	18	13	0	1	4.020	14.50
	النسب %	33.3	37.5	27.1	0	2.1		
-تنمية مناخ العمل الجماعي.	التكرارات	14	19	12	1	2	3.875	25.54
	النسب %	29.2	39.6	25	2.1	4.2		
11-قدرتك على التواصل الفعال مع	المقياس	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	المتوسط	كاي مربع



الأخرين يحقق لك :								
14.16	3.958	بشدة 0	3	10	21	14	التكرارات	-التكيف مع جماعات العمل.
		النسب %	6.3	20.8	43.8	29.2		
21.16	3.875	بشدة 1	3	14	13	17	التكرارات	-التكيف مع المهام المسندة إليك .
		النسب %	6.3	29.2	27.1	35.4		
22.83	3.833	بشدة 2	1	15	15	15	التكرارات	-التكيف مع أساليب العمل.
		النسب %	4.2	31.3	31.3	31.3		
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	12-تحملك للمسؤولية في إنجاز المهام يؤدي إلى:
12.00	4	بشدة 0	2	14	14	18	التكرارات	-الإلتزام بمواقيت العمل .
		النسب %	4.2	29.9	29.9	37.5		
26.16	4.020	بشدة 1	2	11	15	19	التكرارات	-المواظبة على الحضور إلى العمل.
		النسب %	4.2	22.9	31.3	39.6		
23.16	4.270	بشدة 0	1	9	14	24	التكرارات	-الإلتزام بالأداء الوظيفي. .
		النسب %	2.1	18.8	29.2	50		
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	13-مساعدتك لزملائك في العمل يؤدي إلى:
7.50	3.791	بشدة 0	4	15	16	13	التكرارات	-التناوب في العمل.
		النسب %	8.3	31.3	33.3	27.1		
41.79	4	بشدة 2	1	6	25	14	التكرارات	-زيادة الثقة بينك وبين زملائك.
		النسب %	4.2	2.1	12.5	52.1	29.2	
5.83	3.812	بشدة 0	5	13	16	14	التكرارات	-تغطية نقائص أداء المهام.
		النسب %	10.4	27.1	33.3	29.2		
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	14-المبادرات التي تقوم بها تساعدك في:
12.20	3.083	بشدة 3	12	17	10	6	التكرارات	-الحصول على إمتيازات.
		النسب %	6.3	25	35.4	20.8	12.5	
26.79	2.645	بشدة 10	7	23	6	2	التكرارات	-تكريم المسؤولين لك.
		النسب %	20.8	14.6	47.9	12.5	4.2	
32.62	2.625	بشدة 14	2	23	6	3	التكرارات	-الحصول على مكافآت مالية.
		النسب %	29.2	4.2	47.9	12.5	6.3	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	15-تحفيز رئيسك في العمل واعترافه بكفاءاتك المهنية يؤدي إلى:
15.33	3.708	بشدة 2	4	14	14	14	التكرارات	-إرتفاع مستوى الطموح لديك.
		النسب %	4.2	8.3	29.2	29.2	29.2	
13.45	3.583	بشدة 3	4	15	14	12	التكرارات	-تحقيق الأهداف المرجوة.
		النسب %	6.3	8.3	31.3	29.2	25	
14.29	3.708	بشدة 3	4	11	16	14	التكرارات	-الثقة بالنفس.
		النسب %	6.3	8.3	22.9	33.3	29.2	
19.50	3.680	<b>المجموع</b>						
4	<b>درجة الحرية</b>							
0.01	<b>مستوى الدلالة</b>							

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن مجموع كاي مربع 19.5 عند مستوى الدلالة 0.01، ودرجة

الحرية 4، ومن هنا نرى أنه توجد إختلافات في إستجابات الأفراد، فمن خلال إستجابات الأفراد في

عبارات المحور الثاني "المشاركة الإجتماعية والإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة" نجد أن التكرارات والنسب متفاوتة من عبارة لأخرى.

- من خلال العبارة رقم 08: نلاحظ أن أعلى متوسط حسابي كان في إحتمال الإستقرار المهني وقيمه 3.895، حيث نجد أن البديل الأكثر نسبة هو موافق بنسبة 52.1%، يليه المتوسط الحسابي لمفردات عينة الدراسة الذين يرون أن المهام المسندة لهم تحقق لهم بقاءهم في العمل بقيمة 3.625، حيث نجد البديل الأكثر نسبة هو موافق بنسبة 50%، يليه المتوسط الحسابي لمفردات العينة المبحوثة التي تشعر أن المهام المسندة إليهم تحقق لهم الإكتفاء المالي بقيمة 3.166، حيث نجد أن البديل الأكثر نسبة هو موافق ومحايد بنفس النسبة قدرت 33.3%.

من مضامين البيانات التي جاءت في هذه العبارة، نخلص إلى أن أكثر من نصف العاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، يشعرون بالإستقرار المهني وكذا بقاءهم في عملهم من خلال المهام الموكلة لهم، مما يزيد الرغبة في تطوير الأداء وإتقان المهام.

- تبين لنا معطيات العبارة رقم (09): أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي كانت في إحتمال إتقان المهام حيث قدرت 3.687، والذي يدل على درجة الموافقة بدلالة مرتفعة، حيث أن البديل الأكثر نسبة هو موافق بنسبة 37.5%، ثم يليها إحتمال الإخلاص في أداء المهام والذي كان متوسطه الحسابي 3.625، حيث نجد أن البديل الأكثر نسبة هو موافق ومحايد بنفس القيمة وهي 37.5%، تليها قيمة المتوسط الحسابي لمفردات العينة المبحوثة الذين يرون أن حرية إبداء الرأي تحقق لهم الإستمرارية في أداء المهام بقيمة 3.5، حيث كانت أعلى نسبة تصب في البديل محايد بنسبة 37.5%.

من خلال المعطيات السابقة نجد أن أغلب الإجابات تصب في البديلين موافق ومحايد، وهذا يدل أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات الأفراد وهذا مانلاحظه من خلال قيمة كاي مربع الجدولية والتي هي أقل من قيمة كاي مربع المحسوبة.

- من خلال العبارة رقم (10): نلاحظ أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي تصب في إحتمالين بنفس القيمة وهو إحتما الإلمام بالواجبات المتعلقة بالعمل، وزيادة روح التعاون حيث قدرت 4.020، والذي يدل على درجة الموافقة بدلالة مرتفعة، ونجد أن معظم الإجابات تصب في البديلين موافق بشدة وموافق، في حين كانت قيمة المتوسط الحسابي لمفردات العينة الذين يرون أن المناقشة بينهم وبين الآخرين تحقق لهم تنمية مناخ العمل الجماعي كانت 3.875، حيث نجد أعلى نسبة تصب في البديل موافق بنسبة 39.6%. بناءا على هذه المعطيات يمكن القول أن المناقشة بين العمال يشكل دافعا لزيادة الإلمام بالواجبات مما يساعد على توفير جو عمل جماعي يسوده التعاون والتآزر داخل المؤسسة، حيث نجد أن أغلب إجابات الأفراد تصب في البديلين موافق بشدة وموافق.

- الملاحظ على البيانات الإحصائية التي جاءت بها العبارة رقم (11): أن أعلى قيمة متوسط حسابي هو 3.958، يرون أن القدرة على التواصل الفعال مع الآخرين يحقق لهم التكيف مع جماعات العمل، يليها إحتمال التكيف مع المهام المسندة إليهم بمتوسط حسابي 3.875، يليها إحتمال التكيف مع أساليب العمل بمتوسط حسابي 3.833، والذي يدل على درجة الموافقة بدلالة مرتفعة. من خلال هذه المعطيات نستنتج أن عمال المؤسسة لهم القدرة على التواصل الفعال مع بعضهم البعض، وذلك لأن معظم إجابات الأفراد تصب في البديل موافق.

- في العبارة رقم (12): نجد أعلى متوسط حسابي كان في إحتمال الإلتزام بالأداء الوظيفي قدر 4.270 والذي يدل على درجة الموافقة بدلالة مرتفعة، ونجد البديل الأكثر نسبة هو موافق بشدة بنسبة 50%، تليه قيمة المتوسط الحسابي الذي يرون أن تحمل المسؤولية في إنجاز المهام يؤدي إلى المواظبة على الحضور للعمل كانت 4.02، وكان البديل الأكثر نسبة هو موافق بشدة بنسبة 39.6%، يليها المتوسط الحسابي لأفراد العينة المبحوثة الذين يرون أن تحملهم للمسؤولية يؤدي إلى الإلتزام بمواقيت العمل حيث كانت قيمتها 4، وكان البديل الأكثر نسبة هو موافق بشدة بنسبة 37.5%.

من مضامين البيانات التي جاءت في هذه العبارة نستنتج أن أغلب العمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة يتحملون المسؤولية وذلك من خلال إحترامهم لمواقيت عملهم، وإلتزامهم بأدائهم عند إنجاز المهام الموكلة إليهم، حيث كانت معظم الإجابات تصب في البديل موافق بشدة بنسبة عالية.

- من خلال العبارة رقم (13): نجد أعلى قيمة للمتوسط الحسابي كانت في إحتمال زيادة الثقة بين الزملاء حيث كانت 4، وهو يدل على درجة الموافقة بدلالة مرتفعة، وكان البديل الأكبر نسبة هو موافق بنسبة 25.1%، في حين كانت قيمة المتوسط الحسابي الذين يرون أن المساعدة في العمل يؤدي إلى تغطية نقائص أداء المهام كانت 3.812، يليه المتوسط الحسابي 3.791 والذين يرون أن المساعدة بين الزملاء يؤدي إلى التناوب في العمل .

نستنتج أن أغلب العمال يرون أن تقسيم العمل ومساعدة العمال لبعضهم داخل المؤسسة، يشعرهم بالإرتياح والرضا عن عملهم، لأنهم يقومون بتغطية نقائص بعضهم وكذا التناوب في العمل يزيد الثقة والطمأنينة والإرتياح بين العمال.

- من خلال العبارة رقم (14): نلاحظ أن أعلى متوسط حسابي كان في إحتمال الحصول على إمتيازات بقيمة 3.083، يليه إحتمال تكريم المسؤولين بقيمة 2.645، يليه إحتمال الحصول على مكافئات مادية بقيمة 2.625، حيث نجد أن أعلى نسب إجابات الأفراد تصب في البديل محايد بدلالة متوسطة.

نستنتج من خلال إجابات الأفراد أن فئة قليلة من العمال يرون أن المبادرات التي يقومون بها داخل المؤسسة تساعدهم في الحصول على مكافئات مادية وكذا تكريم المسؤولين لهم، في حين أن أغلبية العمال يرون أن المبادرات التي يقومون بها لا تساعدهم في الحصول على مكافئات وإمتيازات، وبذلك نجد أن أغلب إجابات الأفراد كانت تصب في البديل محايد بنسبة عالية، وهذا يدل على أن هناك تشتت ضعيف في إجابات الأفراد وهذا مانلاحظه من خلال قيمة كاي مربع الجدولية والتي هي أقل من قيمة كاي مربع المحسوبة.

- تبين لنا معطيات العبارة (15): أن أعلى متوسط حسابي في إحتمالين بنفس القيمة هما إحتمال إرتفاع مستوى الطموح لديك والثقة بالنفس بقيمة 3.708، يليها المتوسط الحسابي للأفراد الذين يرون أن تحفيز الرؤساء في العمل وإعترافهم بكفاءاتهم يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بقيمة 3.583، حيث كانت معظم الإجابات تصب في البديل محايد.

رغم الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (10) توضح أن أغلبية مفردات العينة المبحوثة ترى أن تحفيز الرؤساء لهم وإعترافهم بكفاءاتهم لا يؤدي إلى زيادة الثقة بأنفسهم وإرتفاع مستوى الطموح لديهم، إلا أنه يوضح من ناحية أخرى وجود نسبة من العمال يرون أن تحفيز الرؤساء لهم يزيد من ثقتهم بأنفسهم مما يجعلهم يحققون الأهداف المرجوة منهم، وهذا يدل على أن هناك تشتت ضعيف في إجابات الأفراد لأن كاي مربع الجدولية أقل من كاي مربع المحسوبة.

#### ثانياً: عرض وتفسير بيانات الفرضية الثانية

##### الجدول رقم (11): المهارات السوسيوثقافية وموقع العامل داخل المؤسسة.

كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	16-قدرتك على التخطيط والتنظيم يساهم في: -تجنب ارتكاب الأخطاء. -الإحساس بالأمان الوظيفي. -تحقيق الأمن الوظيفي .
25	4.020	1	0	9	25	13	التكرارات	
		2.1	0	18.8	52.1	27.1	% النسب	
21.37	3.729	2	2	15	17	12	التكرارات	
		4.2	4.2	31.3	35.4	25	% النسب	
28.25	3.833	1	1	15	19	12	التكرارات	
		2.1	2.1	31.3	39.6	25	% النسب	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	17-القدرة على تحقيق الرقابة المرنة لأداء المهام يساهم في -تقبلك للأوامر الصادرة من رؤسائك . -إمتالك للسلطة في العمل. -المراقبة المستمرة لمستوى الأداء .
								كاي مربع k2
31.79	3.625	2	2	15	22	7	التكرارات	
		4.2	4.2	31.3	45.8	14.6	% النسب	
26.37	3.625	2	3	14	21	8	التكرارات	
		4.2	6.3	29.2	43.8	16.7	% النسب	
23.66	3.666	2	2	16	18	10	التكرارات	
		4.2	4.2	33.3	37.5	20.8	% النسب	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	18- قدرتك على فهم وتحليل المهام يحقق لك: -الثناء والتقدير. -المشاركة في التسيير.
								كاي مربع k2
20.54	3.333	1	8	20	12	7	التكرارات	
		2.1	16.7	41.7	25	14.6	% النسب	
18.45	3.479	2	5	17	16	8	التكرارات	
		4.2	10.4	35.4	33.3	16.7	% النسب	

21.45	3.416	2	5	19	15	7	التكرارات	-التنسيق في المعلومات.
		4.2	10.4	39.6	31.3	14.6	النسب %	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	19-قدرتك على إدارة المهام يزيد من:
26.16	3.416	2	4	22	12	8	التكرارات	-فرص وصولك إلى مناصب إشرافية عليا.
		4.2	8.3	45.8	25	16.7	النسب %	
26.79	3.562	2	3	16	20	7	التكرارات	-قدرتك على توزيع الأدوار بين العاملين.
		4.2	6.3	33.3	41.7	14.6	النسب %	
22.62	3.583	2	5	12	21	8	التكرارات	-قدرتك على توجيه وإرشاد العاملين.
		4.2	10.4	25	43.8	16.7	النسب %	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	20-التحكم في أداء المهام يزيد من:
29.91	3.729	1	4	11	23	9	التكرارات	-القدرة على تطبيق القواعد التنظيمية.
		2.1	8.3	22.9	47.9	18.8	النسب %	
25.12	3.5	2	5	14	21	6	التكرارات	-القدرة على تحكمك في قنوات الإتصال.
		4.2	10.4	29.2	43.8	12.5	النسب %	
18.87	3.166	3	8	20	12	5	التكرارات	-هامش المناورة لديك.
		6.3	16.7	41.7	25	10.4	النسب %	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	21-الإستخدام المتقن للتكنولوجيا والتحكم فيها يزيد من:
28.66	3.708	1	5	10	23	9	التكرارات	-تميزك عن الآخرين.
		2.1	10.4	20.8	47.9	18.8	النسب %	
13.45	3.166	4	8	17	14	5	التكرارات	-إمтиازات لدى رؤسائك.
		8.3	16.7	35.4	29.2	10.4	النسب %	
16.16	3.062	3	11	19	10	5	التكرارات	-فرص الترقية على المدى القصير.
		6.3	22.9	39.6	20.8	10.4	النسب %	
كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	22- التحكم في لغات أجنبية يؤدي إلى:
20.75	3.479	3	4	15	19	7	التكرارات	-الشعور بالقوة والنفوذ.
		6.3	8.3	31.3	39.6	14.6	النسب %	
19.70	3.583	3	4	12	20	9	التكرارات	-زيادة التخصص في أداء عملك.
		6.3	8.3	25	41.7	18.8	النسب %	
38.04	3.666	2	4	9	26	7	التكرارات	-زيادة نوعية المهام التي تقوم بها.
		4.2	8.3	18.8	54.2	14.6	النسب %	
13.33	3.54	المجموع						
4	درجة الحرية							
0.007	مستوى الدلالة							

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن التكرارات والنسب المئوية متفاوتة من عبارة إلى أخرى.

- في العبارة رقم (16) نلاحظ أن تجنب إرتكاب الأخطاء بمتوسط حسابي قدره 4.020، وهذا يعني درجة موافقة مرتفعة، فالعاملون بالمؤسسة محل الدراسة يحاولون تجنب الأخطاء قدر الإمكان من أجل تحسين جودة العمل، ثم يليه إحتمال تحقيق الأمن الوظيفي بمتوسط حسابي قدره 3.833، وهذا يعني درجة موافقة مرتفعة، بمعنى أن المؤسسة تحرص على السلامة الكافية للعاملين أثناء أداء مهامهم، في حين كان مؤشر الإحساس بالأمان الوظيفي بمتوسط حسابي 3.729، وهذا يدل على درجة موافقة مرتفعة، بمعنى أن العاملين موافقون على أن المؤسسة توفر لهم كافة الإحتياجات الخاصة والعامة التي تضمن لهم سبل العيش الكريم.

- نلاحظ من خلال العبارة رقم (17) في مؤشر تقبل العاملين للأوامر الصادرة من رؤسائهم بمتوسط حسابي 3.625، وهي درجة موافقة مرتفعة، إذ نجد أن أفراد العينة المبحوثة موافقون على أن الرئيس محل الثقة في إدارة وتسيير العمل من خلال الإلتزام والتقيد باللوائح والقوانين التنظيمية كذلك بالنسبة لإمتثالهم للسلطة في العمل فهي تتقارب في النسبة والمتوسط الحسابي ودرجة الموافقة وهذا يعني أن هناك سياسة صارمة في تنفيذ المهام، في حين قدرت قيمة المتوسط الحسابي لمؤشر المراقبة المستمرة لأدائهم قدر 3.666، وهذا يعني درجة موافقة مرتفعة تعكس مدى متابعة المؤسسة لسلوك العاملين حيث من بين معايير تقييم أداء العاملين هو سلوك العامل بالمؤسسة فهذه الأخيرة تلتزم متابعة سلوكهم لديها.

- في العبارة رقم (18): نلاحظ أن مؤشر الثناء والتقدير يأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.333، وهذا يعني درجة متوسطة، إذ أن العاملين موافقين نوعا ما على أن الرئيس يمدح العاملين المجتهدين في العمل، يليه مؤشر التنسيق في المعلومات بمتوسط حسابي قدره 3.416، وهي درجة موافقة متوسطة أيضا، وهذا يدل على عدم إمتلاك العاملين للمهارة الكافية في تنسيق المعلومات وكذلك بالنسبة للمشاركة في التسيير الذي كان متوسطه الحسابي 3.479، وهي أيضا درجة موافقة متوسطة، إذ

تعكس بأن العاملين موافقين نوعا ما على أن المؤسسة توفر لهم فرص لمشاركتهم في التسيير، وهذا يدل على مركزية إتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة.

- من خلال العبارة رقم (19) نجد أن أغلب أفراد العينة المبحوثة محايدون في مؤشر قدرة العاملين على الوصول إلى مناصب إشرافية بمتوسط حسابي قدره 3.416، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على أن العاملين موافقين نوعا ما على أن المؤسسة تسمح للعاملين بالوصول إلى مناصب إشرافية، ثم يليه مؤشر القدرة على توزيع الأدوار بين العاملين بمتوسط حسابي قدره 3.562، وهي درجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على مدى إنسجام العاملين وتوافقهم في أداء المهام والعمل بمبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب بحيث كل عامل يقوم بوظيفته ودوره حسب مجال تخصصه وتوجهه في المؤسسة، يليه مؤشر القدرة على توجيه وإرشاد العاملين بمتوسط حسابي قدره 3.583، وهي درجة موافقة مرتفعة، وهذا يعني أن قدرة العامل على توجيه وإرشاد الآخرين يدل على مدى كفاءته وخبرته في عمله، وكذا مدى حرصه على الإرتقاء بمستوى الأداء الذي من شأنه أن يساهم في تطوير المؤسسة.

- من خلال العبارة رقم (20): نلاحظ أن مؤشر القدرة على تطبيق القواعد التنظيمية يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.729، وهذا يعكس على درجة موافقة مرتفعة، تدل على أن للعاملين مشاركة معتبرة في وضع سياسة العمل، وكذا إلتزامهم بتلك القواعد الصارمة داخل المؤسسة، ثم يأتي مؤشر قدرة العامل على التحكم في قنوات الإتصال بمتوسط حسابي قدره 3.5، وهو يدل على درجة موافقة مرتفعة، وهذا يعني أن العمال داخل المؤسسة قادرين على التواصل فيما بينهم، ثم يأتي مؤشر هامش المناورة لدى العامل بمتوسط حسابي قدره 3.166، وهي درجة موافقة ضعيفة، وهذا يعني أن أفراد العينة المبحوثة لا يوافقون على أنه تمنح لهم الحرية والحق في التفاوض مع مرؤوسهم خاصة في الحالات الطارئة، فلا يكون لهم دور في إقتراح الحلول التي من شأنها أن تقلل من المخاطر التي تعترضهم أثناء أداء مهامهم.



- من خلال العبارة رقم (21): نجد أن مفردات العينة المبحوثة أجابو بأن التمتع بمهارة الإستخدام المتقن للتكنولوجيا يزيد من تميزهم عن الآخرين بمتوسط حسابي قدره 3.708، وهي درجة موافقة مرتفعة، تعكس مدى إكتسالم العامل لمهارات تساعده في العمل، يليه مؤشر الحصول على إمتيازات لدى الرؤساء بمتوسط حسابي قدره 3.166، وهي درجة موافقة ضعيفة، كذلك بالنسبة لمؤشر فرص الترقية على المدى القصير فكانت إستجابات أفراد العينة المبحوثة ضعيفة ودرجة موافقتهم ضعيفة، وهذا يدل على أن المؤسسة تتيح للعاملين الفرصة والإمكانات لتطوير قدراتهم الإبداعية ولا تشجع على الإبداع من خلال تغييب سياسة التحفيز والإمتيازات المتمثلة في التكريمات والترقيات مقابل بذلهم للمجهودات التي يجب أن تكافئهم عليها حتى لا يصيبهم الإحباط والضجر اثناء أداء مهامهم وإيمانهم بأن مجهوداتهم لن تذهب سدا.

- نلاحظ من خلال العبارة رقم (22): أن مؤشر زيادة نوعية المهام التي يقوم بها العامل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.666، وهي درجة موافقة مرتفعة، هذا يعني أن أفراد العينة المبحوثة موافقون على أن التحكم في اللغات الأجنبية تجعلهم يتحملون المسؤولية أكبر كون اللغة الفرنسية هي اللغة المتداولة في المؤسسة محل الدراسة تسهل عملية التفاعل وتبادل المعلومات المتعلقة بالأنشطة خاصة أثناء التعامل مع الأجانب فذلك يجعل المؤسسة تستعين أكثر بالعمال الذين يتميزون بهذه المهارة أكثر، يليه مؤشر زيادة التخصص في أداء العمل بمتوسط حسابي قدره 3.583، وهي درجة موافقة مرتفعة، يليه مؤشر الشعور بالقوة والنفوذ بمتوسط حسابي قدره 3.479، وهي درجة موافقة مرتفعة، ومن خلال قيمة كاي مربع الجدولية

والتي هي أكبر من قيمة كاي مربع المحسوبة نستنتج أن هناك تشتت في إستجابات أفراد العينة المبحوثة.

الجدول رقم (12): العادات والتقاليد والولاء لدى العامل داخل المؤسسة.

كاي مربع k2	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	23-بناء علاقات على أساس القربة يؤدي إلى:
14.91	3.458	3	7	11	19	8	التكرارات	-زيادة فرص التكتلات داخل المؤسسة.
		6.3	14.6	22.9	39.6	16.7	النسب %	
16.58	3.25	5	5	16	17	5	التكرارات	-إنخفاض الروح المعنوية.
		10.4	10.4	33.3	35.4	10.4	النسب %	
16.79	3.145	6	5	17	16	4	التكرارات	-تدني مستوى الرضا المهني.
		12.5	10.4	35.4	33.3	8.3	النسب %	
13.45	3.520	4	4	13	17	10	التكرارات	-تشجيع المنافسة.
		8.3	8.3	27.1	35.4	20.8	النسب %	
10.95	3.520	2	7	14	14	11	التكرارات	-العمل بجهد أكبر.
		4.2	14.6	29.2	29.2	22.9	النسب %	
16.37	3.479	2	6	15	17	8	التكرارات	-الصرامة في إنجاز المهام.
		4.2	12.5	31.3	35.4	16.7	النسب %	
17.66	3.958	0	3	9	23	13	التكرارات	-تحقيق نتائج إيجابية.
		0	6.3	18.8	47.9	27.1	النسب %	
24.5	3.708	1	3	15	19	10	التكرارات	-إحترام مواعيد الدخول والخروج.
		2.1	6.3	31.3	39.6	20.8	النسب %	
23.66	3.75	1	3	14	19	11	التكرارات	-الإلتزام باللوائح والقوانين.
		2.1	6.3	29.2	39.6	22.9	النسب %	
24.08	3.479	1	5	19	16	7	التكرارات	-الرضا عن نظم العمل المطبقة.
		2.1	10.4	39.6	33.3	14.6	النسب %	
19.91	3.479	3	5	13	20	7	التكرارات	-تكوين علاقات الصداقة .
		6.3	10.4	27.1	41.7	14.6	النسب %	
31.79	3.354	2	4	24	11	7	التكرارات	تبادل المصالح.
		4.2	8.3	50	22.9	14.6	النسب %	
25.33	3.833	2	3	9	21	13	التكرارات	-إحترام خصوصيتكم داخل العمل يحقق:
		4.2	6.3	18.8	43.8	27.1	النسب %	
12.5	3.687	3	0	16	19	10	التكرارات	-سيادة الرسمية في إنجاز المهام.
		6.3	0	33.3	39.6	20.8	النسب %	
22.62	3.395	2	5	21	12	8	التكرارات	-المشاركة في اتخاذ القرارات.

		4.2	10.4	43.8	25	16.7	النسب %
32.16	3.53	المجموع					
4		درجة الحرية					
0.019		مستوى الدلالة					

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن التكرارات والنسب متفاوتة من عبارة إلى أخرى.

- في العبارة رقم (23): نلاحظ أن زيادة فرص التكتلات داخل المؤسسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.458، وهي درجة موافقة مرتفعة، تدل على أن العاملين موافقين على أن عملية إختيار العاملين تتم على أساس سلوكهم وإمكانياتهم، وهذا مايزيد من فرص التكتلات والتحالفات المبنية على المصالح أي أن عملية إختيار العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة تخضع للكفاءة والسلوك الإيجابي، في حين أن المؤشرين إنخفاض الروح المعنوية وتدني مستوى الرضا المهني يعكسان درجة موافقة متوسطة، فمن خلال قيمة كاي مربع الجدولية والتي هي أكبر من قيمة كاي مربع المحسوبة، نستنتج أن هناك تشتت كبير في إستجابات أفراد العينة المبحوثة.

- في العبارة رقم (24): نجد أن إستجابات أفراد العينة المبحوثة متقاربة في قيمة المتوسط الحسابي، بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمؤشرين تشجيع المنافسة والصرامة في إنجاز المهام 3.520، وهي درجة موافقة مرتفعة، تدل على أن العاملين يوافقون على أن المؤسسة تشجع المنافسة بين فرق العمل من أجل تطوير العمل لما تتميز به هذه الأخيرة من الصرامة والدقة في إنجاز المهام بالإضافة إلى العمل بجهد أكبر، ومن خلال قيمة كاي مربع الجدولية والتي هي أقل من قيمة كاي مربع المحسوبة نستنتج أن هناك تشتت كبير في إستجابات أفراد العينة المبحوثة.

- من خلال العبارة (25): نجد أن مؤشر تحقيق نتائج إيجابية يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.958، وهي درجة موافقة مرتفعة، تدل على أن أغلب المبحوثين موافقون على أن نجاح العامل بالمؤسسة يتحدد ليس فقط بتحقيق النتائج بل بطريقة الوصول إليها، ثم يليه مؤشر إحترام مواعيد الدخول والخروج، بمتوسط حسابي قدره 3.75، ومؤشر الإلتزام باللوائح والقوانين بمتوسط حسابي قدره 3.708،

وهذا يعني درجة الموافقة مرتفعة، مما يدل على إلتزام عمال المؤسسة محل الدراسة بمواعيد العمل وهذا نتيجة سياسة المؤسسة الصارمة في وضعها للقوانين واللوائح، التي تضبط السير الحسن لها.

- من خلال العبارة رقم (26): نلاحظ أن مؤشر تكوين علاقات الصداقة يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.479، وهي درجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على أن المبحوثين يوافقون على أن العمال يقومون ببناء علاقات إجتماعية خارج بيئة العمل، فالحياة العملية منفصلة على الحياة الشخصية لهم، يليه مؤشر الرضا عن نظم العمل المطبقة بمتوسط حسابي قدره 3.479، وهي درجة موافقة مرتفعة، ومن خلال النسب المئوية لإجابات الأفراد نجد أن أغلب العمال محايدون يعني أنهم غير راضين على نظم العمل المطبقة في المؤسسة محل الدراسة، ثم يأتي مؤشر تبادل المصالح بمتوسط حسابي قدره 3.354، وهي درجة موافقة متوسطة، بمعنى أن العاملين في بعض الأحيان يعطون الأولوية لمصالحهم الخاصة على حساب المصلحة العامة.

- في العبارة رقم (27): نجد أن مؤشر الشعور بالراحة أثناء أداء المهام يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.833، وهي درجة موافقة مرتفعة، حيث تدل على مدى إرتياح العامل أثناء أداء مهامه، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على خلق الجو المناسب وتوفير الإمكانيات الخاصة التي من شأنها أن تساعد العامل على أداء المهام الموكلة له على أكمل وجه، يليه مؤشر المشاركة في إتخاذ القرار بمتوسط حسابي قدره 3.395، وهي درجة موافقة متوسطة، إذ تدل على أن العاملون موافقون نوعا ما على أن المؤسسة توفر لهم فرص لمشاركتهم في إتخاذ بعض القرارات، وهذا يدل على مركزية إتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة، يليه مؤشر سيادة الرسمية في إنجاز المهام بمتوسط حسابي قدره 3.687، وهي درجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على المواظبة في أداء الأنشطة.

رابعا: إستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة

1. إستخلاص ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها أن المشاركة الإجتماعية تساهم في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة، من خلال إختبار مؤشرات متغيري هذه الفرضية (المشاركة الإجتماعية- متغير مستقل) و(الإلتزام- متغير تابع) توصلت الدراسة الراهنة إلى النتائج التالية:
- أن أغلبية العاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة يشعرون أن المهام المسندة إليهم تحقق لهم الإستقرار المهني وهو ما قدر بنسبة 52.1% من مفردات عينة الدراسة، في حين أن نسبة قليلة من مفردات العينة المدروسة يؤكدون على أن المهام المسندة لهم تحقق لهم البقاء في العمل، في حين نسبة 33.3% يرون أن المهام المسندة لهم لا تحقق لهم الإكتفاء المالي، فالمهام المسندة للعامل تتحدد على أساس كفاءاته وكل عامل تسند له المهمة التي له القدرة على أدائها.
  - حرية إبداء الرأي تجعل العاملين يتقنون عملهم ويبقون مخلصين لهذه المؤسسة وهذا ما أكدته نسبة 37.5% من مفردات العينة المبحوثة، في حين أن نسبة 37.5% من مفردات عينة الدراسة يرون أن حرية إبداء الرأي تحقق لهم الإستمرارية في أداء المهام.
  - المناقشة بين العمال وتساندهم وتعاونهم ساهم في زيادة إلمام العاملين بالواجبات المتعلقة بالعمل وهذا ما أكدته نسبة 35.4% من أفراد العينة المبحوثة، في حين أن نسبة 37.5% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن المناقشة بين العمال تساهم في زيادة روح التعاون والعمل في مناخ يسوده التآزر والتفاهم.
  - أن تحمل المسؤولية في إنجاز المهام يكون من خلال إحترام العمال لمواعيد الدخول والخروج وحضوره الدائم للعمل وهذا ما أكدته نسبة 29.9% من أفراد العينة المبحوثة، في حين أن نسبة 50% يرون أن تحمل المسؤولية يكون من خلال إلتزامهم بأدائهم الوظيفي وتحقيق نتائج إيجابية.

- أن المساعدة بين العمال داخل المؤسسة جعلتهم يتفاهمون ويحسون بالراحة والثقة بينهم وهذا ما أكدته نسبة 52.1% من أفراد عينة الدراسة، في حين نسبة 33.3% يقومون بتغطية نقائص بعضهم وتساندهم مع بعض في وقت الحاجة.

- أن المبادرات التي يقوم بها العمال تساعدهم في الحصول على إمتيازات وتكريم المسؤولين لهم وهذا ما أكدته نسبة 20.8% من مفردات العينة المبحوثة، في حين أن نسبة 47.9% يؤكدون على أن المبادرات التي يقومون بها لم تمكنهم من الحصول على إمتيازات وتكريم المسؤولين لهم، مما يدل غياب سياسة التحفيز والتشجيع في المؤسسة محل الدراسة.

- يرى أغلب العمال أن تحفيز الرؤساء لهم وإعترافهم بكفاءاتهم المهنية يزيد من ثقتهم بأنفسهم، وسعيهم إلى تحقيق الأهداف المرجوة منهم، في حين نجد أن نسبة 29.2% يرون أن تحفيز الرؤساء لهم يؤدي إلى إرتفاع مستوى الطموح لديهم ولذلك يسعون إلى تحقيق نتائج إيجابية وذو جودة عالية.

من خلال التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة فيما يتعلق باختبار مؤشرات الفرضية القائلة بأن المشاركة الإجتماعية تساهم في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة، وإنتلاقاً من البيانات الإحصائية، نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات هذا المحور بلغ 3.68، وكاي مربع 19.5، نجد أن الفرضية صادقة عند مستوى الدلالة 0.01 وهو أصغر من 0.05 .

2. **إستخلاص ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:** والتي مفادها أن المهارة السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة، من خلال إختبار مؤشرات متغيرات هذه الفرضية (المهارات السوسيو ثقافية- متغير مستقل) و ( الموقع - متغير تابع )، ومن خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول (11) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أغلب أفراد العينة المبحوثة وهو ما يعادل نسبة 59.1% أكدوا أن القدرة على التخطيط والتنظيم تساهم في تجنب إرتكاب الأخطاء، في حين عبرت نسبة 39.6% على أنه هناك إهتمام كبير وحرص

شديد على تحقيق السلامة المهنية للعاملين، وعليه فنسبة قليلة وهي نسبة مقبولة نوعا ما تعبر عن إحساسهم بالأمان الوظيفي.

- إن القدرة على تحقيق الوقاية لأداء المهام تساهم في تقبل العامل للأوامر الصادرة من مرؤسيه حيث نجد أن نسبة 45.8% من أفراد العينة المبحوثة أكدت على ذلك، في حين نسبة 43.8% أكدوا على أن الإمتثال للسلطة في العمل نتيجة للسياسة الصارمة بالمؤسسة محل الدراسة التي تلتزم بنتائج تقييم أداء العامل وهذا ما يعبر عن المراقبة المستمرة.

- إن إكتساب العامل لمهارة التحليل والفهم لا يحقق له القدرة على التنسيق في المعلومات وهذا ما أكدته نسبة 39.6% من إستجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا يعني أنهم لا يتمتعون بالمهارات الكافية التي من شأنها أن تساعد على حل مشاكل العمل التي قد تواجهه مستقبلا، في حين أن نسبة 33.3% من مفردات العينة المبحوثة موافقين على أن المؤسسة محل الدراسة توفر لهم فرص المشاركة في التسيير إلا في الحالات الطارئة، فيما تبين نسبة 41.7% من أفراد العينة المبحوثة أن تمتعهم بمهارة التحليل والفهم لا يتم تقديرها والثناء عليها داخل المؤسسة.

- أن نسبة 45.8% من أفراد العينة المبحوثة ذوي رأي محايد يؤكدون على أن قدرتهم على إدارة المهام لا يزيد من فرص وصول العامل لمناصب إشرافية وهذا ما قد يجعلهم ينظرون إلى العمل على أنه نشاط يمارس فقط لكسب لقمة العيش، وهذا من شأنه أن يثبط من العزيمة بالإرتقاء بالمؤسسة، في حين نجد نسبة 43.8% يرون أن القدرة على إدارة المهام تجعل العمال قادين على توزيع الأدوار بينهم من خلال قدرتهم على التخطيط وإرشاد العاملين.

- نسبة 47.9% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن قدرة العامل على إستخدام التكنولوجيا والتحكم فيها تجعله متميز عن الآخرين، في حين أن نسبة 29.2% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن قدرة العامل

على إستخدام التكنولوجيا والتحكم فيها تجعله يحصل على إمتيازات من الرؤساء، ومنح لهم فرص للترقية.

- إن التحكم في اللغات الأجنبية تجعل العامل يشعر بالقوة والنفوذ وهذا ما أكدته نسبة 39.6% من أفراد العينة المبحوثة، في حين نسبة 41% منهم يرون أن التحكم في اللغات الأجنبية تجعل العامل يتخصص أكثر في أداء مهامه، ففي مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة العمال يتقنون اللغة الفرنسية مما يسهل لهم أداء مهامهم.

من خلال التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة فيما يتعلق بإختبار مؤشرات الفرضية القائلة بأن المهارات السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة، وإطلاقاً من البيانات الإحصائية نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات هذا المحور هو 3.54، وقيمة كاي مربع 13.33، ومستوى الدلالة 0.007 وهو أقل من 0.05 وبذلك فالفرضية صادقة.

**3.إستخلاص ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** والتي مفادها أن العادات والتقاليد تعتبر مصدر أساسي لتشكيل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة، من خلال إختبار مؤشرات متغيرات هذه الفرضية (العادات والتقاليد- متغير مستقل) و (الولاء- متغير تابع )، ومن خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (12) توصلت الدراسة الراهنة إلى النتائج التالية:

- أن نسبة 35.4% من أفراد العينة المبحوثة أكدوا على أن بناء علاقات على أساس القرابة يؤدي إلى إنخفاض الروح المعنوية، في حين عبرت نسبة 29.5% على أن بناء علاقات على أساس القرابة يؤدي إلى زيادة التكتلات داخل المؤسسة وبذلك ولاء العامل للأفراد التي تخدم مصالحه وبالتالي تدني مستوى الرضا المهني للعمال.



- نسبة 35.4% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن إجراء إحتفالات دورية لتكريم العمال يساهم في الصرامة في إنجاز المهام، في حين نسبة 29.2% يرون أن إجراء إحتفالات دورية لتكريمهم يجعلهم يعملون بجهد أكبر لتحقيق نتائج أفضل.

- أن حب العمل والتفاني في إنجاز المهام جعل العمال يحترمون مواعيد الدخول والخروج وهذا ما أكدته نسبة 39.6% من أفراد العينة المبحوثة، في حين نسبة 39.6% يرون أن حبهم للعمل جعلهم يحترمون القوانين واللوائح وذلك لتحقيق نتائج إيجابية تعود عليهم وعلى المؤسسة بالمنفعة.

- نسبة 41.7% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن مشاركة العمال في مناسباتهم الإجتماعية يجعلهم يكونون علاقات صداقة بينهم، حيث يصبح العمال يتبادلون المصالح ويتعاونون مع بعضهم، في حين نسبة 33.3% يرون أن مشاركة العمال في مناسباتهم الإجتماعية يجعل العامل راض عن النظم المطبقة داخل المؤسسة.

- أن إحترام خصوصيات العمال داخل العمل يجعل العامل يشعر بالراحة والطمأنينة أثناء أدائه لمهامه وهذا ما أكدته نسبة 43.6% من أفراد العينة المبحوثة، في حين نسبة 39.6% يرون أن إحترام الخصوصيات بين العمال داخل المؤسسة يحقق لهم سيادة الرسمية في إنجاز المهام.

من خلال التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت لها الدراسة الراهنة فيما يتعلق بإختبار مؤشرات الفرضية القائلة أن العادات والتقاليد تعتبر مصدر أساسي لتشكل الولاء لدى العمال داخل المؤسسة، وإنتلاقاً من البيانات الإحصائية ذات العلاقة، نجد أن الفرضية صادقة وذلك عند مستوى دلالة 0.019

**النتيجة العامة:** بعد تحليل ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن خلال إختبار الفرضيات، يمكن إستخلاص نتيجة عامة مفادها أن القيم السوسيو ثقافية دور في تشكيل الهوية المهنية داخل مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، وذلك من خلال:

1- أن المشاركة الإجتماعية تساهم في تعزيز الإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة، حيث أن العمال ينظرون إلى المهام المسندة إليهم تحقق لهم الإستقرار والإكتفاء المالي، كما أن الجو الذي يسود المؤسسة من تعاون وتواصل ومشاركة إجتماعية بين العاملين وحرية إبداء آرائهم جعلتهم يشعرون بالإرتياح ويتقنون المهام الموكلة إليهم، ويحترمون مواقيت العمل، بالإضافة إلى أن تحفيز الرؤساء لهم وإعترافهم بكفاءاتهم جعلتهم يحسون بالأمان وأصبحو يسعون إلى تحقيق الأهداف المرجوة منهم.

2- أن المهارات السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة، إذ أن قدرة العمال على التخطيط والتنظيم وفهم وتحليل المهام الموكلة إليهم جعلتهم يحسون بالراحة والثقة وقادرين على التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى أن إتقان العمال لوسائل التكنولوجيا الموجودة في المؤسسة تجعل الرؤساء يقدمون إمتيازات للعمال، كما أن إتقان العمال للغات الأجنبية داخل المؤسسة تجعلهم يحسون بالقوة والتخصص وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة فعالية وأداء المؤسسة، وتجعل العامل يحتل الموقع المناسب له.

3- تعتبر العادات والتقاليد مصدر أساسي لتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة، إذ أن بناء علاقات على أساس القرابة أدى إلى إختلاف ولاءات العمال داخل المؤسسة وهذا يعني ولاء كل عامل للأفراد التي تحقق مصالحه، مما أدى إلى إنخفاض وتدني مستوى الرضا المهني، وبذلك يجب إحترام خصوصيات العمال داخل العمل لكي يشعرو بالراحة، بالإضافة إلى إجراء إحتفالات دورية لتكريم العمال وكذا مشاركتهم في مناسباتهم الإجتماعية تجعلهم راضين عن عملهم ويعملون بجهد أكبر إضافة إلى تكوين علاقات صداقة بينهم، فالعاملين يحافظون قدر الإمكان على العادات والتقاليد المتبعة في ميدان عملهم والتي يكون قد إكتسبها خلال مدة عمله في المؤسسة لأنه تمنحه إدراك القوانين التي تتخذها المؤسسة، حتى ولو كانت هذه العادات والتقاليد مختلفة عن عاداته وتقاليدته التي إكتسبها من خلال بيئته.

خامسا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

بعد إستخلاص نتائج الدراسة والبرهنة على مدى صدق وثبات الفرضيات ومحاولة الإجابة على التساؤلات، سوف نقوم بمناقشة وتحليل هذه النتائج في ضوء الدراسات المشابهة، وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من إسهام الدراسات المشابهة في فهم عناصر القيم السوسيو ثقافية التي يحملها الفرد داخل المؤسسة من المهارات التي يتمتع بها ويكتسبها وعاداته وتقاليده ودورها في تشكيل الهوية المهنية، إلا أن الدراسة الراهنة تقترب في أجزاء منها مع نتائج الدراسات التي أجريت في سياقات إجتماعية متباينة، وتبتعد عنها في جوانب أخرى، رغم تأكيدها على أن للقيم السوسيو ثقافية دور في تشكيل الهوية المهنية داخل المؤسسة، وهذا راجع إلى كون الدراسات السابقة لم تتناول موضوع القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية، من نفس الزوايا التي تناولتها الدراسة الراهنة.

#### 1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها أن المشاركة الإجتماعية تساهم في تعزيز الإلتزام لدى

العامل داخل المؤسسة، وفي هذا الصدد توصلت الدراسة الراهنة إلى أن طبيعة المهام المسندة للأفراد تحقق لهم الإستقرار المهني والبقاء في العمل بالإضافة إلى الإكتفاء المالي، وهذا مايتفق مع ما أشارت إليه دراسة بوفلجة غياث حول دراسة الثقافة الإجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال والتي من أهم النتائج التي توصلت لها: أن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير من خلال مجموعة من العوامل الثقافية التي لها دور كبير في تحديد الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري والتي يمكن ملاحظتها من خلال مجموعة من الممارسات أهمها البقاء في العمل رغم الإكتفاء المالي، ومن ناحية أخرى فإن الدراسة التي قام بها محرز عبد الباسط والتي تمحورت حول القيم السوسيو ثقافية ومقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية والتي من أهم نتائجها: أن الحصول على أجر وإمتهاداته هي الضمان للإستقرار الإجتماعي وتحقيق المكانة للأفراد العاملين، كما يمكن القول أن النتائج التي توصلت لها الدراسة الراهنة في مايتعلق بالمشاركة الإجتماعية ودورها في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة والتي مفادها أن تحمل العمال للمسؤولية في إنجاز المهام يؤدي إلى الإلتزام

بمواقبت العمل والمواظبة على الحضور ما يحقق الإلتزام بالأداء الوظيفي، لا تتفق مع النتائج التي توصلت لها دراسة كمال بوقرة حول المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية والتي من بين نتائجها أن إحترام الوقت من طرف العمال شيء غير متوفر وهذا ما يعبر على أن ثقافة الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية وغير عملية، وعلى الرغم من أن دراسة كمال بوقرة لم تتفق مع الدراسة الراهنة في بعض الأجزاء، حيث أن الدراسة الراهنة توصلت إلى أن الأفراد يعون بالفعل مدى أهمية إحترام الوقت وعلى أساس ذلك الوعي تتحدد درجة إنتمائهم داخل المؤسسة.

**2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:** والتي مفادها أن المهارات السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة، وفي هذا الشأن توصلت الدراسة البحثية الراهنة أن التمتع بمهارات التخطيط والتنظيم والتحكم في اللغات الأجنبية يساهم في تجنب إرتكاب الأخطاء والإحساس بالأمان الوظيفي، كما أن القدرة على الفهم والتحليل يحقق لهم فرص المشاركة في التسيير وهو ما يتفق مع دراسة سايلز حول سلوك جماعات العمل في الصناعة، فمن بين النتائج التي توصلت إليها: أنه هناك جماعات محافظة تتكون من عمال يتمتعون بمستوى عال جدا من المهارة في أعمالهم، كما يمكن القول أن النتائج التي توصلت لها الدراسة الراهنة فيما يتعلق بالتمتع بالمهارات الكافية يساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة سواءا المهارات التي يحملها العامل من البيئة الإجتماعية أو المهارات التي يكتسبها ويعمل على تطويرها من الثقافة التنظيمية التي يتواجد فيها تنفق إلى حد كبير مع النتائج التي توصلت لها دراسة عكاشة حول أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي والتي من بين نتائجها: أن العاملين يسعون إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم المتعلقة بالجوانب الإبداعية بهدف القدرة على مواكبة التغييرات والتطورات الجديدة.

**3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** والتي مفادها أن العادات والتقاليد تعتبر مصدر أساسي لتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة، وفي هذا الشأن توصلت الدراسة الراهنة إلى بناء علاقات على أساس القرابة أدى إلى إختلاف ولاءات العمال بالمؤسسة، وهو ما يتفق مع دراسة هوفستيد الموسومة ب: القيم الثقافية

لدى المسيرين بشركة IBM الذي توصل إلى أن ولاء العامل يتوقف على العامل القرابي وبذلك يركز العامل إهتمامه حول أقربائه وذوي الصلة القوية به، كما إختلفت مع ماتوصلت إليه دراسة دانيال ماركيز باية حريكان الموسومة ب: الثقافة والتسيير بالجزائر بأن سيادة ثقافة الجماعة لدى الموارد البشرية المحلية وبالتالي الشعور بالإنتماء والولاء كان نحو الجماعة، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة أيضا أن بناء علاقات على أساس القرابة أدى إلى إنخفاض وتدني مستوى الرضا المهني وهو ما يختلف مع دراسة مراني حسان الموسومة بالهوية المهنية والإجتماعية لإطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية في الجزائر والتي من بين أهم نتائجها: الإتجاه القوي لدى الجامعيين في الشعور بالإنتماء إلى وسط البناء الإجتماعي التنظيمي، حيث أن عدم شعور الأفراد بالإستقرار والرضا المهني ناتج عن عدم وجود وبناء رابط إجتماعي حقيقي يربط بين أعضاء المجموعة بالمؤسسة.

#### سادسا: مناقشة النتائج في ضوء نظريات التنظيم

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى: فيما يتعلق بالفرضية القائلة "أن المشاركة الإجتماعية تساهم في تعزيز الإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة " فقد توصلت الدراسة الراهنة إلا أن العمال ينظرون إلى أن المهام المسندة إليهم تحقق لهم الإستقرار الوظيفي، وكذا تعاون العمال وتواصلهم وتقسيم العمل مع بعضهم جعلهم يشعرون بالإرتياح ويتقنون مهامهم، وهو يقترب مع ماتوصل إليه هنري فايول حيث توصل إلى مجموعة من القواعد المرشدة للسلوك الإداري والذي أطلق عليها فايول مبادئ الإدارة ومن بين هذه المبادئ نجد تقسيم العمل والتخصص والذي يؤدي إلى إنتاج أكثر، وكذا مبدأ الإستقرار الوظيفي والذي يحقق الطمأنينة لدى الأفراد وإتاحة الوقت الكافي لتعلم كيفية أداء المهام المسندة إليهم، حيث يمكن القول أن جملة المبادئ التي جاء بها فايول تحمل في مجملها قيم تنظيمية، تساهم في زيادة روح الصداقة والمحبة داخل الجماعة، وتنمية روح التعاون.<sup>1</sup>، كما إتفقت مع مايراه سان سوليو أن كل فرد يرسخ

1 بلقاسم مزبوة: مرجع سبق ذكره، ص104.

وجوده في الإنتماء إلى جماعات العمل التي تضمن له الحماية والتضامن والتعاون، بحيث تصبح علاقات العمل أكثر ألفة وتساعد العامل على تحقيق الإندماج مما يعزز شعوره بالإنتماء للمؤسسة، كما إتفقت مع مايراه ميشال كروزيه الذي يرى أن إنعزال الأفراد عن بعضهم وضعف العلاقات الجماعية والتعاونية وغياب الأمن الوظيفي، وعدم مشاركتهم في إتخاذ القرارات أدى إلى ضعف الإنتماء والولاء للمنظمة، ولذلك فإن تعاون الأفراد فيما بينهم ومشاركتهم في إتخاذ القرارات تجعل العامل يحس بإنتمائه إلى هذه المنظمة ويسعى لتحقيق مصالحها.

**2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:** فيما يتعلق بالفرضية القائلة أن المهارات السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة، فقد توصلت الدراسة الراهنة إلى أن قدرة العمال على أن التخطيط والتنظيم وفهم المهام أدى إلى شعور العمال بالقوة والتخصص مما يؤدي إلى زيادة فعالية المؤسسة ويجعل العامل يحتل الموقع الذي يناسبه، وهو ما يقرب مع ماتوصل إليه سيمون الذي يرى أن التنظيمات تقوم على أسلوب تقييم العمل والتخصص حيث يكون تقييم العمل على أساس موقع كل عامل، كما إختلفت النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الراهنة مع مايراه إلتون مايو الذي يرى أن تقسيم العمل والتخصص الزائد سيؤديان إلى نتائج عكسية حيث يصاب الفرد بالملل ويشعر بالإنعزالية، كما إتفقت النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الراهنة مع مايراه رالف دارندرف أن المصالح تسعى لتوزيع المواقع والأدوار والنفوذ إلى الدوائر التي يعملون فيها محاولة لتغيير الوضع الراهن، كما إتفقت مع مايراه فايول الذي يرى أن تقسيم العمل والتخصص وقدرة العمال على التخطيط وفهم المهام يؤدي إلى إنتاج أفضل وأكثر، وإتفقت مع مايراه ماكس فيبر الذي يرى أن تقسيم العمل والتخصص وتحديد مواقع تصبح المسؤولية واضحة لكل فرد في المؤسسة.

**3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** فيما يتعلق بالفرضية القائلة أن عادات وتقاليد تعتبر مصدر أساسي لتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة، فقد توصلت الدراسة الراهنة إلى أن بناء علاقات على أساس

القرابة أدى إلى إختلاف ولاءاتهم بالمؤسسة، وهذا ما يؤدي لولاء كل فرد للأطراف التي تخدم مصالحه، وهو ما يقترن مع ماتوصل إليه ماكس فيبر من خلال تمييزه بين ثلاث أنواع للسلطة والتي من بينها السلطة التقليدية: والتي تستند إلى الأعراف والعادات والتقاليد وتأخذ شرعيتها من تقاليد الجماعة التي تعيش فيها، كما تتفق هذه النتيجة مع ما يراه كارل ماركس الذي يرى أن تصرفات الأفراد وسلوكياتهم في نطاق التنظيم لها دور في حدوث الصراع، حيث يزداد هذا الصراع لعدم إنسجام وتضارب مصالح الأفراد داخل التنظيمات، حيث يؤكد في هذا الشأن على ضرورة تدمير الأبنية البيروقراطية لأنها تعد أداة للقهر والتسلط والتحكم، وأن تكون السلطة مبنية على سيادة العلاقات الإجتماعية العادلة بين العمال والإدارة وهذا ما يحقق رضا العاملين، بالإضافة إلى ذلك فإن الدراسة الراهنة توصلت إلى أن بناء علاقات العمل على أساس القرابة أدى إلى إختلاف ولاءات العمال داخل المؤسسة، وهذا يختلف مع ما يراه إلتون مايو الذي يرى أن وجود العاملين مع بعضهم وخضوعهم للظروف البيئية والنفسية والإجتماعية يجعلهم يكونون فيما بينهم جماعات غير رسمية تتعدى حدود العلاقات الرسمية التي تقوم بينهم، فبيئة العمل ليست بيئة إنتاج فقط بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويقيم فيها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الإجتماعية ولا تقل أهمية في تأثيرها على سلوكه داخل المنظمة.





يعتبر التنظيم كيان إجتماعي، يتفاعل مع البيئة الخارجية يؤثر ويتأثر بها، بكل ماتحمله من قيم إجتماعية وثقافية، وهذه السمات تؤثر على التنظيم، بمعنى أن المورد البشري الذي يعد أصل من أصول المؤسسة لا يستطيع أن يعمل بمؤسسة دون أن تؤثر فيه البيئة الخارجية التي يعيش فيها، بل أنه ينقل عاداته وخبراته وقدراته ومهاراته من البيئة الخارجية إلى البيئة التي يعمل فيها، فمن جهة يمكن القول أن هذه القيم الإجتماعية والثقافية قد تؤثر بين العمال داخل المؤسسة وتؤدي إلى صراع بينهم، ومن جهة أخرى قد تؤدي هذه القيم إلى تفاهم العمال وبناء علاقات صداقة بينهم، مما يؤدي إلى تشكيل هوية مهنية، والتي تعد مطلباً أساسياً لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان نجاحها، حيث حظي موضوع الهوية المهنية بإهتمام العديد من الباحثين والعلماء، ومحور إهتمام العديد من التيارات الفكرية، حيث حاولت الدراسة الراهنة تفصي الدور الذي تلعبه القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية داخل مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التي يمكنها أن تشكل نقطة إنطلاق لدراسات أخرى.

## قائمة المراجع المستخدمة

أولاً: المعاجم والقواميس

ثانياً: الكتب

ثالثاً: المجلات

رابعاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

خامساً: المواقع الإلكترونية

### أولاً: المعاجم والقواميس

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.
- 2- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.

### ثانياً: الكتب

- 1- إبراهيم الدين: أسس ومهارات بناء القيم التربوية وتطبيقاتها في العملية التعليمية، مؤسسة أم القرى، ط2، 2007.
- 2- إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الديني، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005.
- 3- أحمد إبراهيم خضر: إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة، القاهرة، 2013.
- 4- أحمد حسن القواسمية وعابدين علي البلوي: منظومة القيم الجامعية، دار صفاء، عمان، 2015.
- 5- أحمد طاهر مسعود: المدخل إلى علم الاجتماع العام، دار جليس الزمان، عمان، 2011.
- 6- إعتقاد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجوا المصرية، مصر، 1994.
- 7- بوفلجة غياث: بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، دار القدس العربي، الجزائر، 2010.
- 8- بوفلجة غياث: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 9- جلييلة المليح الواكدي: مفهوم الهوية (مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع)، مركز النشر الجامعي، د.ب، 2010.
- 10- جمال الدين محمد المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 11- حسين حسن سليمان وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الإجتماعية والمؤسسة والمجتمع، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2005.

- 12- حناشي لعلي بن صالح: أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- 13- خالد حامد: علم إجتماع التنظيم والعمل، دار الكتاب المعاصر، الجزائر، 2020.
- 14- خالد خليل الظاهر: القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 15- دلال ملحق إستيتية وعمر موسى سرحان: المشكلات الإجتماعية، دار وائل للنشر، عمان، 2012.
- 16- رتيمي فضيل: المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلنة، دار بن مرابط، الجزائر، 2009.
- 17- رشا جمال نور الدين الليثي: الطفولة والقيم العلمية، دار الفكر العربي، مصر، 2009.
- 18- ستيفن أكروود بول طومسون: سوء السلوك التنظيمي، ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2002.
- 19- سعاد جبر سعيد: القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، عالم الكتب الحديث، عمان، 2008.
- 20- السيد الحسيني: النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1985.
- 21- صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الإجتماعية، دار المسيرة، ط7، عمان، 2010.
- 22- طلعت إبراهيم لطفي: علم إجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993.
- 23- عبد الله عقله مجلي الخزاولة: الصراع بين القيم الإجتماعية والقيم التنظيمية في إدارة التربية، دار الحامد، عمان، 2009.
- 24- عبد الناصر محمد علي حمودة: إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
- 25- علي زكاره ونصر الدين بوشيشة: الديناميات الإجتماعية للعمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مؤسسة كنوز الرحمة، الجزائر، 2013.
- 26- فارس راتب الأشقر: إزدواجية القيم لدى الطلبة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2012.

- 27-فايزة أنور شكري: القيم الأخلاقية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- 28-كلود دوبار: أزمة الهويات تفسير تحول، ترجمة رنده بعث، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008.
- 29-ماجد زكي الجلاذ: تعلم القيم وتعليمها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2007.
- 30-محمد المهدي بن عيسى: علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة)، مطبعة أمبالاست للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
- 31-محمد أحمد البيومي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
- 32-محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005.
- 33-محمد عبد الفتاح محمد: ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 34-مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 35-معن خليل عمر: نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر، الأردن، 2005.
- 36-ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات (دراسة نظرية وتطبيقية)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 37-نورهان منير حسن فهمي: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 38-هارلمبس وهولبورن: سوشيولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة حاتم عميد محسن، دار كيوان للنشر والتوزيع والطباعة، سوريا، 2010.
- 39-يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، جامعة باجي مختار، الجزائر.

### ثالثا: المجلات

- 1-أحمد بجاج: سوسولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكل الهوية للممرضة)، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ورقلة، العدد20، سبتمبر 2015.
- 2-بن تركي أسماء: سوسولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد2، ديسمبر 2019.
- 3-بوغازي الطاهر: أثر القيم الثقافية الخارجة عن قيم الأسرة، مجلة علوم التربية، العدد57، أكتوبر 2013.
- 4-دليلة بدران: التنظيمات الحديثة بين السلوك الإجتماعي والقيم التنظيمية، مجلة تطوير العلوم الإجتماعية، جامعة الجلفة، العدد1، جوان 2018.
- 5-دليلة بدران: الهوية المهنية للعامل بين الإدماج للأمن الوظيفي (مقاربة سوسيو ثقافية "لكلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية)، مجلة التراث، جامعة الأغواط، العدد4، 2017.
- 6-سامي سفيان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية (دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولايتي الطارف وعنابة)، مجلة التنظيم والعمل، العدد3، 2017.
- 7-صونية براهيمية: الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة سطيف، العدد27، جوان 2018.
- 8-غراز الطاهر: الثقافة العمالية وعلاقتها بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة نظرية)، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد13، جامعة جيجل، الجزائر، 2017.
- 9-مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات، العدد7، جانفي-أفريل 1999 (2021/02/13 - 14:39)

10-محمد مقداد: القيم الثقافية ودورها في نقل التكنولوجيا، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد2، الجزائر، 2005.

### رابعاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

1-بلقاسم مزبوة: الصراع التنظيمي وإنعكاساته على الإتصال بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة عبد الله نواورية-البوني - أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016.

2-بن شارف حسين: دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2012.

3-بن عثمان أم الخير: تأثير القيم الإجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والإتصال بأدرار، رسالة ماجستير، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع المنظمات والمناجمنت والإتصال، جامعة أدرار، الجزائر، 2016.

4-بوقرة كمال: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الإجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2008.

### 5-طبيي غمازي

6-عادل غزالي: أثر القيم الإجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، دراسة ميدانية بمؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC العلمية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر، 2007.

7-العقبي الأزهر: القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع التنمية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.

- 8-قيلي مامة: المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية بجامعة أدرار، رسالة ماجستير، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة أحمد درارية، أدرار، الجزائر، 2016.
- 9-كاري أمينة نادية: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة عنابة، الجزائر، 2007.
- 10-كريمة بن قومار: الهوية الجماعية والممارسة المهنية بين الموروث الثقافي والتنظيم العقلاني، دراسة ميدانية بمنطقة مزاب، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2019.
- 11-محمد كريم شابر: محاولات التغيير الثقافي في أنماط إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع الثقافي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر، 2009.
- 12-محرز عبد الباسط: القيم السوسيو ثقافية ومقاومة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع المؤسسة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019-2020.
- 13-مخلوف بومدين: أثر الأنترنت على القيم الإجتماعية في الوسط الحضري، دراسة ميدانية ببعض نوادي الأنترنت بالمسيلة، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع الحضري، جامعة المسيلة، الجزائر، 2010.
- 14-مراني حسان: الهوية المهنية لفئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع العمل، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006-2007.



15-مليكة حنيش: دور الثقافة التنظيمية في تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة فرع مؤسسة حياة التريكية ببوعنيان البلدية، أطروحة دكتوراه منشورة، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الإجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر02، 2014.

16-هدى جواد محمد بدر: واقع الثقافة التنظيمية وإنعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير منشورة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، 2011.

خامسا: المواقع الإلكترونية

1-القيم الشخصية والثقافية ويكيبيديا (10:23/13-02-2021)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة بعنوان

القيم السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية  
"دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق - تبسة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل

أخي الموظف، أختي الموظفة، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

إستكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة قصد الإجابة عن الأسئلة بوضع علامة في المكان المناسب، مع العلم أن كل الإجابات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الشكر موصول على تعاونكم

إشراف الدكتور:

بلقاسم مزبوة

إعداد الطالبتين:

أميرة جدواني

بية طواهرية

السنة الجامعية: 2020/2021

## قائمة الملاحق

### المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية

- 1- الجنس:
- ذكر
- أنثى
- 2- السن:
- أقل من 25
- من 25 - 34
- من 35 - 44
- من 45 - 54
- 55 سنة فما فوق
- 3- الحالة المدنية
- أعزب/ أعزباء
- متزوج(ة)
- مطلق(ة)
- أرمل(ة)
- 4- المستوى التعليمي:
- ابتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي
- 5- الأقدمية في العمل:
- أقل من 5 سنوات
- من 5 - 9 سنوات
- من 10 - 14 سنة
- من 15- 19 سنة
- من 20 سنة فأكثر
- 6- مكان الإقامة:
- ريفي
- حضري
- 7- الفئة السوسيو مهنية
- إطار
- أعوان تحكم
- أعوان التنفيذ

المحور الثاني: المشاركة الإجتماعية والإنتماء لدى العامل داخل المؤسسة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	8-المهام المسندة إليك تحقق لك:
					-إستقرارك المهني.
					-بقاءك في العمل.
					-الإكتفاء المالي.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	9-حرية إبداء الرأي تحقق لك:
					-إتقان المهام.
					-الإخلاص في أداء مهام.
					-الإستمرارية في أداء المهام.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	10-المناقشة بينك وبين الآخرين يساهم في:
					-زيادة الإلمام بالواجبات المتعلقة بالعمل.
					-زيادة روح التعاون.
					-تنمية مناخ العمل الجماعي.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	11-قدرتك على التواصل الفعال مع الآخرين يحقق لك :
					-التكيف مع جماعات العمل.
					-التكيف مع المهام المسندة إليك .
					-التكيف مع أساليب العمل.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	12-تحملك للمسؤولية في إنجاز المهام يؤدي إلى:
					-الإلتزام بمواقيت العمل .
					-المواظبة على الحضور إلى العمل.
					-الإلتزام بالأداء الوظيفي. .
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	13-مساعدتك لزملائك في العمل يؤدي إلى:
					-التناوب في العمل.
					-زيادة الثقة بينك وبين زملائك.
					-تغطية نقائص أداء المهام.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	14-المبادرات التي تقوم بها تساعدك في:
					-الحصول على إمتيازات.
					-تكريم المسؤولين لك.
					-الحصول على مكافئات مالية.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	15-تحفيز رئيسك في العمل واعترافه بكفاءاتك المهنية يؤدي إلى:
					-إرتفاع مستوى الطموح لديك.
					-تحقيق الأهداف المرجوة.
					-الثقة بالنفس.

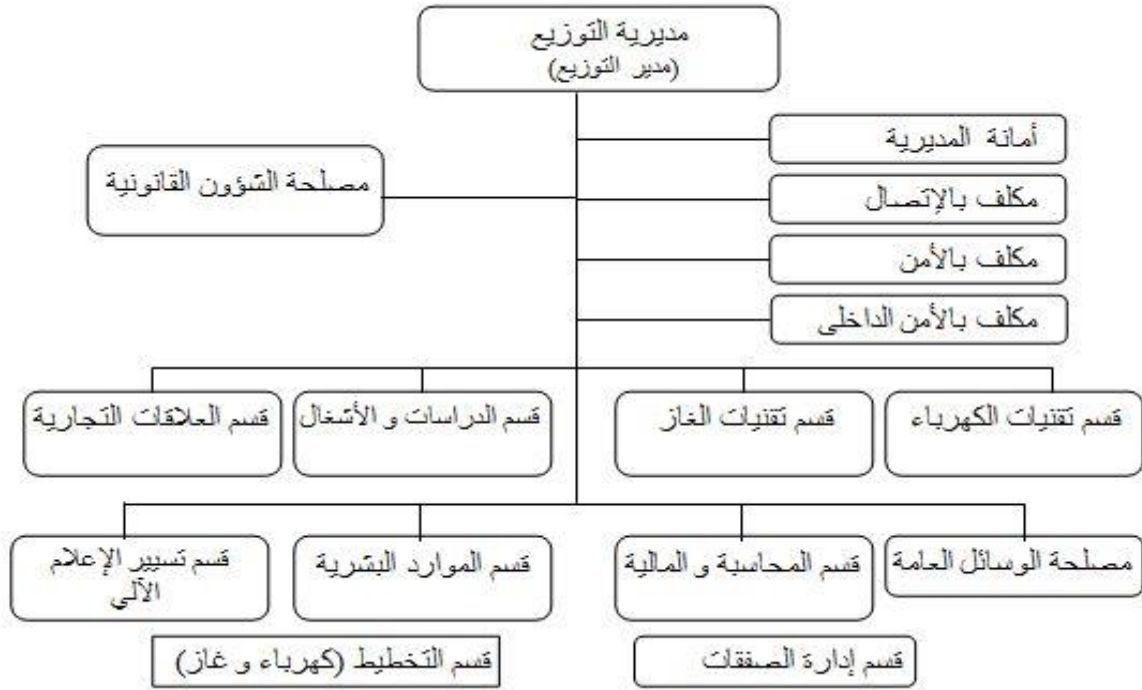
المحور الثالث: المهارات السوسيوثقافية وموقع العامل داخل المؤسسة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	16-قدرتك على التخطيط والتنظيم يساهم في:
					-تجنب ارتكاب الأخطاء.
					-الإحساس بالأمان الوظيفي.
					-تحقيق الأمن الوظيفي .
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	17-القدرة على تحقيق الرقابة المرنة لأداء المهام يساهم في
					-تقبلك للأوامر الصادرة من رؤسائك .
					-إمتتالك للسلطة في العمل.
					-المراقبة المستمرة لمستوى الأداء .
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	18- قدرتك على فهم وتحليل المهام يحقق لك:
					-الثناء والتقدير.
					-المشاركة في التسيير.
					-التنسيق في المعلومات.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	19-قدرتك على إدارة المهام يزيد من:
					-فرص وصولك إلى مناصب إشرافية عليا.
					-قدرتك على توزيع الأدوار بين العاملين.
					-قدرتك على توجيه وإرشاد العاملين.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	20-التحكم في أداء المهام يزيد من:
					-القدرة على تطبيق القواعد التنظيمية.
					-القدرة على تحكمك في قنوات الإتصال.
					-هامش المناورة لديك.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	21-الإستخدام المتقن للتكنولوجيا والتحكم فيها يزيد من:
					-تميزك عن الآخرين.
					-إمتميازات لدى رؤسائك.
					-فرص الترقية على المدى القصير.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	22- التحكم في لغات أجنبية يؤدي إلى:
					-الشعور بالقوة والنفوذ.
					-زيادة التخصص في أداء عملك.
					-زيادة نوعية المهام التي تقوم بها.

المحور الرابع: العادات والتقاليد والولاء لدى العامل داخل المؤسسة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	23-بناء علاقات على أساس القرابة يؤدي إلى: -زيادة فرص التكتلات داخل المؤسسة. -إنخفاض الروح المعنوية. -تدني مستوى الرضا المهني.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	24- إجراء احتفالات دورية لتكريم الموظفين يساهم في: -تشجيع المنافسة. -العمل بجهد أكبر. -الصرامة في إنجاز المهام.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	25-حب العمل والتفاني في إنجاز المهام يؤدي إلى: -تحقيق نتائج إيجابية. -إحترام مواعيد الدخول والخروج. -الإلتزام باللوائح والقوانين.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	26-مشاركة العمال في مناسباتهم الإجتماعية يحقق: -الرضا عن نظم العمل المطبقة. -تكوين علاقات الصداقة . تبادل المصالح.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	27-إحترام خصوصيتكم داخل العمل يحقق: -الشعور بالراحة أثناء أداء المهام. -سيادة الرسمية في إنجاز المهام. -المشاركة في اتخاذ القرارات.

الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز تبسة



## الملخص:

عنوان المذكرة: القيم السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية

إعداد الطالبان:

اشراف الدكتور:

أميرة جدواني

بلقاسم مزبوة

بنة طواهرية

- هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن الدور الذي تلعبه القيم السوسيو ثقافية في تشكيل الهوية المهنية وهذا من خلال:
- 1- محاولة معرفة دور المشاركة الاجتماعية في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.
  - 2- محاولة الكشف عن دور المهارات السوسيو ثقافية في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.
  - 3- محاولة معرفة العلاقة بين العادات والتقاليد وتشكل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة الراهنة، وإختبار صحة فرضياتها، إتمدت الدراسة الراهنة على مجموعة من المصادر التي تناولت موضوعي القيم السوسيو ثقافية والهوية المهنية، كما إتمدت على مجموعة من الخطوات المنهجية، حيث تم إستخدام المنهج الوصفي ومنهج تحليل مضمون كمنهج ثانوي، كما إستخدمت الملاحظة والمقابلة والإستماراة والوثائق كأدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة، والإعتماد على أسلوبين لتحليل هما الأسلوب الكمي والكيفي، وتم إختيار عينة عشوائية طبقية.

بعد ترتيب وعرض البيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة، تم مناقشة النتائج، تم إستخلاص نتيجة عامة مفادها أن للقيم السوسيو ثقافية دور في تشكيل الهوية المهنية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق تبسة، وذلك من خلال:

- 1- أن المشاركة الاجتماعية تساهم في تعزيز الإلتزام لدى العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.
  - 2- أن المهارات السوسيو ثقافية تساهم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.
  - 3- أن العادات والتقاليد تعتبر مصدر أساسي لتشكيل الولاء لدى العامل داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.
- الكلمات المفتاحية: القيم السوسيو ثقافية، الهوية المهنية، المؤسسة الجزائرية.

## Abstract

This study aimed to try to reveal the role that socio-cultural values play in shaping professional identity through:

- 1- Attempting to know the role of social participation in enhancing the worker's belonging within the public economic institution The algerian.
- 2- Attempting to reveal the role of socio-cultural skills in determining the position of the worker within the public economic institution The algerian.
- 3- Attempting to know the relationship between customs and traditions and the formation of loyalty among the worker within the public economic institution The algerian.

To achieve the objectives of the current study, and to test the validity of its hypotheses, the current study relied on a set of sources that It dealt with the two topics of socio-cultural values and professional identity, as it relied on a set of methodological steps, as it was

Using the descriptive method and the content analysis method as a secondary method, as well as observation, interview, form and documents As tools for collecting data from the field of study, and relying on two methods of analysis: quantitative and qualitative.

stratified random sample After arranging and presenting the data collected from the field of study, the results were discussed, and a general conclusion was drawn that:

Socio-cultural values have a role in shaping the professional identity of the Tebessa Electricity and Gas Distribution Corporation, through:

- 1- Social participation contributes to strengthening the worker's belonging within the Algerian public economic institution.
- 2- The socio-cultural skills contribute to determining the position of the worker within the Algerian public economic institution.
- 3- Customs and traditions are a basic source of loyalty to the worker within the Algerian public economic institution.

**Keywords:** socio-cultural values, professional identity, the Algerian institution.