



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم علم الاجتماع

القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف الأستاذ:

خالد بلجوهر

إعداد الطلبة:

العربي زغايش

توفيق رتاب

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر

الحمد لله الذي بفضلہ تتم الصالحات و الحمد لله الذي يسر لنا هذا ووفقنا

على إنجاز هذا العمل.

الشكر الموصول لأستاذنا الفاضل خالد بالجوهري الذي اشرف على

لم يبخل علينا با .

إلى كل أساتذة معهد العلوم الاجتماعية وكل الزملاء الذين ساندونا

في إنجاز هذا العمل.

إهداء

اهدي ثمرة جهدي هذه إلى العائلة و على رُسهم الوالدين الكريمن وكل البراعم

إلى عائلتي الصغيرة وعلى رُسها الكتكوتة نورهان

تحياتي الخالصة إلى كل زملائي في العمل و الدراسة كل باسمه

جزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل

العربي زتمايش

إهداء

اهدي ثمرة عملي هذا إلى اعز مخلوقين على قلبي والديا الكريمين

حفظهما الله وأدامهما تاجا فوق رُسي

إلى عائلتي وكل الأحبة والأصدقاء

توفيق رناب

ملخص الدراسة

تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو هل تؤثر القيم الاجتماعية على تشكيل الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية؟ وللتأكد من صحة الفرضية تبين بأن القيم الاجتماعية تؤثر على تشكيل الثقافة المهنية

حيث اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات الخاصة بالدراسات العلمية من خلال محاولة الوصول إلى نتائج تثبت صحة الفرضيات ومنه الوصول إلى النتائج التالية

- إثبات العلاقة بين القيم الاجتماعية والثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية
- الوقوف على مدى وجود قيم اجتماعية بالمؤسسة
- معرفة أهم القيم الايجابية التي تساهم في بناء العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص داخل المؤسسة

The problematic of this study is if the social values effects the formation of professional culture in the algerian establishment to confirm this hypothesis we applied the descriptive method with all conditions of the scientific studies and then we found that

The social values and the professional culture are related in the Algerian establishments.

The importance of the existence of this values knowledge of all the positive values which can help the employees in the establishment.

فهرس المحتوى

الصفحة	المحتوى	رقم
ا	شكر وعرفان	/
ب	إهداء	/
د	فهرس المحتوي	/
و	فهرس الأشكال	/
ي	ملخص الدراسة (عربي - انجليزي)	/
/	مقدمة	/
الجانب النظري		
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة		
12	تمهيد	/
13	الإشكالية	أولا
14	أسباب اختيار الموضوع	ثانيا
14	أهمية الدراسة	ثالثا
14	أهداف الدراسة	رابعا
15	تحديد المفاهيم	خامسا
16	الدراسات السابقة	سادسا
21	خلاصة الفصل	/
الفصل الثاني:		
سوسيولوجيا القيم الاجتماعية والثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية		
/	سوسيولوجيا القيم الاجتماعية	أولا
25	تمهيد	/
26	ماهية القيم	1
28	تصنيف القيم	2
30	أهمية القيم وخصائصها	3

33	مفهوم القيم الاجتماعية وأنواعها	4
35	مكونات القيم ووظائفها	5
36	المؤسسة والقيم	6
37	أزمة القيم	7
38	النظريات المفسرة للقيم	8
/	سوسيولوجيا الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية	ثانيا
44	مفهوم الثقافة	1
44	مفهوم الثقافة المهنية	2
46	بعض المفاهيم المتشابهة في الثقافة المهنية	3
46	خصائص الثقافة المهنية	4
47	اهمية الثقافة المهنية	5
47	النظريات المفسرة للثقافة المهنية	6
47	ثقافة المؤسسة الجزائرية	7
49	تعاكس القيم الاجتماعية الثقافية مع سلوك العامل الجزائري	8
50	انعكاسات الثقافة المهنية	9
/	سوسيولوجيا المؤسسة	ثالثا
52	مفهوم المؤسسة	1
53	أنواع المؤسسة	2
54	خصائص المؤسسة	3
54	أهداف المؤسسة	4
55	مراحل تطور المؤسسة الجزائرية	5
57	النظريات المفسرة للمؤسسة	6
60	خلاصة الفصل	/
الفصل الثالث الجانب التطبيقي		
63	تمهيد	/

64	منهج الدراسة	1
64	أدوات جمع البيانات	2
68	تصور النتائج المراد الوصول إليها	3
72	الصعوبات والعراقيل	4
73	خلاصة الفصل	/
/	الخاتمة	/
/	ملاحق	/

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
50	انعكاسات الثقافة المهنية بالمؤسسة	01

مقدمة:

لكل مؤسسة من مؤسسات الدولة عمومية كانت أو خاصة قانون أساسي يلزم الموظف أو العامل التقيد به، وهو عبارة عن مجموعة من القوانين الموثقة التي يتعرف من خلالها على حقوقه وواجباته المهنية، وتحقيق الأهداف والغايات المراد الوصول إليها، لكن هذه القوانين لا يستطيع لوحدها أن تلزمه بذلك لأنه لكل شخص قيم ومبادئ يتميز بها عن غيره والتي تكون شخصيته مما تعكس صورة ثقافته مهنية من خلال كيفية التعامل مع المواقف و إصدار القرارات تجاه الآخرين، والثقافة المهنية هي وليدة البيئة وثمره التفاعل بين الأفراد لبيئتهم، وهي ذلك الكل المركب الذي يجمع بين المعرفة والعقائد والفنون والقيم والعادات التي يكتسبها الإنسان في تعاملاته اليومية كونه عضو من المجتمع.

والقيم الاجتماعية هي بمثابة مبادئ توجه الأفراد والمؤسسات في المجتمع ليتصرفوا تصرفا صحيحا داخل النظام الاجتماعي و تضبط السلوكيات البشرية من خلال تثبيت بعض القيم كالانتماء، الولاء، المواطنة... وغيرها هذا ولقد تطرقنا في موضوع دراستنا هذه إلى موضوع القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية، حيث قمنا بتقسيم موضوع الدراسة إلى مجموعة من الفصول المتعاقبة وهي كالتالي:

- الفصل الأول يتعلق بالجانب المنهجي والذي يحتوي على الإشكالية والفرضيات وأسباب وأهداف الدراسة مع تحديد بعض مفاهيم الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة.

- أما الفصل الثاني فتطرقنا إلى معالجة ثلاثة محاور نبرزها في مايلي:

- المحور الأول كان حول القيم الاجتماعية والذي تضمن: ماهية القيم، تصنيف القيم، أهمية القيم وخصائصها، مفهوم القيم الاجتماعية وأنواعها، مكونات القيم ووظائفها، المؤسسة والقيم، أزمة القيم و النظريات المفسرة للقيم.

كما تناولنا في المحور الثاني إلى الثقافة المهنية من خلال التطرق إلى: مفهوم الثقافة، مفهوم الثقافة المهنية، بعض المفاهيم المتشابهة في الثقافة المهنية، خصائص الثقافة المهنية، أهمية الثقافة المهنية، النظريات المفسرة للثقافة المهنية، ثقافة المؤسسة الجزائرية، تعاكس القيم الاجتماعية الثقافية مع سلوك العامل الجزائري و انعكاسات الثقافة المهنية. بالإضافة إلى المحورين الأول و الثاني وما يحتويان عليه من العناصر التي سبق ذكرها فإننا كذلك تطرقنا إلى محور ثالث يتعلق بالمؤسسة الجزائرية وماهيتها كونهما مجال للدراسة الميدانية وذلك من خلال الإشارة إلى المفهوم العام للمؤسسة، الأنواع والخصائص، أهداف المؤسسة ومراحل التطور التي مرت عليها المؤسسة الجزائرية بالإضافة إلى النظريات المفسرة للمؤسسة.

- الفصل الثالث الذي يعبر عن الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية من خلال تطرقنا إلى أدوات جمع البيانات وبناء استمارة من اجل التحقق من فرضيات الدراسة محاولة منا تطبيق هذا الجانب ميدانيا لكن لم نحض بالتوفيق من المؤسسات الصناعية نظرا للظروف الراهنة حول الإجراءات الوقائية الصارمة التي حالت دون ذلك.

تمهيد:

يمثل الإطار المنهجي في أي دراسة من الدراسات جزء جوهري وأساسي وهذا لما يكتسبه من أهمية ودور في تجسيد مشروع البحث العلمي إلى درجة انه لا يمكن الاستغناء عنه بأي حال من الأحوال إذ من خلاله يمكننا المرور بالموضوع الذي يكون قيد الدراسة.

وعليه فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة وما يرتبط بها من أسباب اختيار الموضوع وأهميته و أهدافه ثم نعمل لتحديد المفاهيم الأساسية عن طريق تعريفها نظريا وإجراءها وصولا إلى محاولة عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع وعالجته من زوايا مختلفة وهذا حتى تتضح المعالم الأساسية للدراسة.

أولاً: الإشكالية

تشهد المجتمعات الحديثة تطوراً كبيراً في جميع المجالات الاجتماعية و الاقتصادية وغيرها، نتيجة لتطور المؤسسات و التنظيمات في مختلف هياكلها من خلال تقديمها لخدمات أحسن وذلك راجع للشخصية التي تميز المؤسسة عن الأخرى، حيث تكتسب هذه الشخصية مزيج من القيم و الاتجاهات و المعايير التي يتصف بها أفراد المؤسسة مما تتكون علاقة ترابطية فيما بينها أصبحت مفهوم جديد وهو الثقافة المهنية.

فالقيم بصفة عامة تشكل سلوكياتنا و تؤثر في تشكيل ثقافة، حيث يعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح بقدر نشاطه و قوته تحدد الكفاءة و فعالية المؤسسة، كما حضيت في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً كل من منظري الإدارة الإستراتيجية و السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية وكذلك اهتمام علم اجتماع المنظمات نتيجة لدورها المهم في مساندة و دعم العمليات التطورية في آلية المنظمة حيث أصبحت الكثير من المنظمات تعطيها أولوية في الدراسة و التحليل لأنها أصبحت تشكل ثقافة مهنية.

هذا و يؤكد العلماء خاصة في مجال علم الاجتماع على أهمية الثقافة و دورها في تكوين و تشكيل شخصية الفرد و المجتمع و دوافعه و توجهاته، و لكل منظمة ثقافة تميزها عن الأخرى و مستندة من النظم و القيم التي تحكمها طبقاً للبلد الذي تنتمي إليه، و تعتبر من أحد أهم المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها. و من خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

- هل تؤثر القيم الاجتماعية على تشكيل الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية؟
ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية
- ماهي القيم الاجتماعية التي يجب على المؤسسة أن تلتزم بها من أجل ضمان استقرارها و تطورها؟
- هل تؤثر الثقافة المهنية على مستوى الأداء في المؤسسة الجزائرية ؟
- فرضيات الدراسة:
- الفرضية العامة: نعم تؤثر القيم الاجتماعية على تشكيل الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية؟
- الالتزام بالقيم الاجتماعية الإيجابية يلعب دوراً هاماً في تشكيل ثقافة مهنية تنعكس بصورة إيجابية على المؤسسة.
- تؤثر الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية على مستوى الأداء مما ينعكس ذلك على استقرارها و تطورها.

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

- تكمن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في مايلي:
- البحث عن القيم الاجتماعية والمعايير كونهما تشكل المصدر الأساسي والضروري لتطور المؤسسة.
- لان موضوع الثقافة المهنية من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في الآونة الأخيرة وهذا لدورها المهم في دعم العمليات التطورية للمؤسسة.
- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع نتيجة ظروف الانفتاح التي تعيشها المؤسسة الجزائرية
- توظيف المعارف النظرية المتعلقة بمنهجية البحث العلمي و الكشف عن مدى قدراتنا في التعامل مع القدرات وكيفية توظيفها فيما يخدم البحث.
- قلة الدراسات المتشابهة خاصة فيما يخص متغير الثقافة المهنية.

ثالثا: أهمية الموضوع

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الموضوع في حد ذاته. حيث أن للقيم دور رئيسي في تشكيل ثقافة مهنية وتكمن أهميتها فيما يلي:
- إظهار بعض الحقائق العلمية وتفسيرها والتعرف على بعض الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة
- معرفة العلاقة بين القيم الاجتماعية والثقافة المهنية وتأثيرهم على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين و المؤسسة التي ينتمون إليها.
- كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة تحديد الإيديولوجية أو الفلسفة العامة لهذه المؤسسة، فالقيم ماهي إلا انعكاس لأسلوب التفكير الذي يعكس الصورة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

رابعا: أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:
- الوقوف على الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية في تشكيل الثقافة مهنية و تفعيلها.
- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة حول القيم الاجتماعية والثقافة المهنية.
- التعرف على القيم الايجابية داخل المؤسسة فعمل على تعزيزها وغرسها في ثقافة المؤسسة، ورصد القيم السلبية لتجنبها والتحذير منها.

- معرفة ما إذا كانت المؤسسة تهتم بهذا البعد الخفي وهو الثقافة المهنية، بحيث تعمل على خلق ثقافة خاصة بها تعبر عن شخصيتها وهويتها التي تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى.

خامسا: تحديد المفاهيم

1- مفهوم القيم:

1-1 اصطلاحا: هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ

بتحديد ماهو خطأ و ماهو صواب في موقف معين.

- هي استعدادات مكتسبة تؤلف جانبا هاما من شخصية الفرد ، تؤثر في سلوكه وفي شعوره وفي إدراكه وهي الأشياء والأفكار والأهداف والقواعد والمعايير التي تحكم الناس من خلالها على بقية الأشياء والأمور بأنها صالحة أو هامة أو ذات وزن.¹

1-2 التعريف الإجرائي للقيم: هي مجموعة الأفكار العقلانية المنظمة لحياة المجتمع، ومتفق عليها من طرف

الجميع على أنها مساعدة على بناء حياة أفضل، وهي ذلك البناء الشخصي الذي ينشأ داخل الإنسان من خلال تجارب حياته التي مر بها وخاضها.

2- مفهوم المهنة اصطلاحا: يعرفها معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية على أنها مجموعة من الأعمال

المرتبطة المتميزة التي يمتلكها الفرد في المهن العليا غالبا.²

1-2 الثقافة المهنية اصطلاحا: هي مجموع الخصائص الفردية التي يتميز بها الشخص بأنواع مختلفة من العمل،

يتم تحديد مستوى الملكية من خلال وجود أنواع مختلفة من المؤهلات.

ويقصد بها أن يقوم الفرد بالتعرف على العمل من جميع الجوانب قبل الالتحاق به، بحيث تعبر هذه الثقافة على

مستوى الوعي والمعرفة للفرد عن شروط ومتطلبات العمل المهني، والمعرفة بالقواعد والقوانين المهنية الخاصة بالعمل،

والمعرفة بجميع حقوقه الشخصية والمهنية في العمل مثل حقوقه المادية من رواتب والمكافآت وحقوقه المعنوية من

توفير الصحة و السلامة المهنية وتوفير بيئة مهنية آمنة و الحصول على التحفيزات المهنية و التقديرات اللازمة

لجهوده وغيرها من اجل التعرف على جميع الحقوق والواجبات الخاصة بالموظفين والعمل

¹ جابر عبد الحميد جابر، علم النفس الاجتماعي القاهرة. عالم الكتب، 1991، ص37

² عبد الرحمان الوافي، قاموس مصطلحات علم النفس، دار الأفاق، 2006، ص95

2-2 التعريف الإجرائي للثقافة المهنية: هي مجموع القيم والمعارف والمهارات المهنية المكتسبة التي يتحصل عليها الفرد خلال فترة عمله في وظيفة معينة، وهي محاولة الوصول إلى الدرجة العالية من العلم في المهنة من أجل إحداث التغيير والتطور وهي ركن رئيسي من الإبداع.

سادسا: الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى قام بها الطالب العقبي الأزهر تحت إشراف الدكتور سفاري ميلود تحت عنوان "القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين" وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنمية أجريت بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة 2009/2008.

- التساؤلات:

انطلق الباحث من إشكالية:

- ما مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية، سواء كان عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين، وعن حجم هذا التأثير؟

- الفرضيات:

- تشكل عناصر البيئة الاجتماعية و الثقافية المحلية أساس التعاون و الإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع¹

- الفرضيات الجزئية:

1- تشكل المراكز الاجتماعية منسوبة التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد أساس للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع، وتطرحد هذه الفرضية المؤشرات التالية.

أ- يزيد تعاون العمال فيما بينهم كلما ازداد تقاربهم في السن.

ب- اشتراك العمال في القرابة يزيد التعاون بينهم.

ج- اشتراك العمال في الموطن يزيد التعاون بينهم.

د- تجاور العمال في السكن يزيد التعاون بينهم.

¹ عادل الغزالي، اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية تحت إشراف د. مسعودة

كنونته، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، العلة، سطيف 2007.

2- تشكل الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساسي لأسلوب إشرافه عليهم وتطرح هذه الفرضية المؤشرات التالية:

- أ- اشتراك الرئيس بمرؤوسين فيما يتخذه من قرارات.
- ب- تفاعل الرئيس المباشر و الغير الرسمي مع مرؤوسيه.
- ج- عدم تطبيق الرئيس للوائح الرسمية على المرؤوسين إلا نادرا
- د- حماية الرئيس لمرؤوسيه وتحمل مسؤولية أخطائهم أمام إدارة المنشأة.

- منهج الدراسة:

- اعتمد على المنهج الوصفي في الجانب النظري لاكتشاف خصائص بعض النظم الاجتماعية وعلى رأسها النظام الأسري والنظام الاقتصادي و المنهج المقارن لإجراء جملة من الموازات أهمها بين النظام الأسري والنظام المصنعي وكذا بين المراكز الاجتماعية الموروثة و المنجزة.

- أهم النتائج: توصل الباحث إلى:

بصفة عامة فان الدراسة قد توصلت إلى أن تعاون العمال وتضامنهم داخل المؤسسة، مجال الدراسة يستند أساسا وبنسبة كبيرة (17,69%) ومن إجابات أفراد العينة على أسس مهنية مثل: الزمالة قي نفس فريف العمل تشابه في المهنة ، مثل العمل في نفس المصلحة¹.

ومن جهة أخرى أظهرت شواهد الدراسة أن هذا التعاون والتضامن العمالي يتركز أساسا حول موضوعات خاصة بالعمل والمسائل المهنية المختلفة وذات الصفة وهذا بنسبة كبيرة بلغت (60,07%) من مجموع الإجابات المعبر عنها.

و بالنسبة لنمط الإشراف كشفت النتائج المتوصل إليها، أن علاقات الرؤساء لمرؤوسيهم ليست علاقات مراكز فقط وكلها العلاقات تتضمن الشخصية إذ يشركوهم في مل يتخذونه من قرارات خاصة بالعمل.

¹ العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافة المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تحت

إشراف د. سفاري ميلوك، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، فرع علم اجتماع التنمية، بسكرة 2009.

أما بخصوص نمط الضبط الاجتماعي فقد كشفت النتائج أن تعاون العمال وتضامنهم سواء من حيث الأسس التي يستند عليها أو الأسباب التي تقف ورائهم أو حتى من حيث أن الموضوعات التي يركز حولها كلها مسائل تشير بوضوح إلى أن هؤلاء العمال يسلكون بوصفهم أعضاء في التنظيم في علاقاتهم المهنية يتبعون لوائح وقواعده الرسمية و الموضوعات التي يركز حولها، كلها مسائل تشير بوضوح إلى أن هؤلاء العمال يسلكون بوصفهم أعضاء في التنظيم في علاقاتهم المهنية يتبعون لوائح وقواعده الرسمية.

– علاقتها بالدراسة:

– تناولت هذه الدراسة عنوان " القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلوك التنظيمي للعاملين " وهي دراسة مقارنة لموضوع دراستنا حيث أن كلاهما يتناولان اثر القيم الاجتماعية على سلوك العاملين داخل المنظمة أو المؤسسة وكذا من خلال أهداف الدراسة المشتركة تحليل ما تحدته البيئتان الثقافية والاجتماعية من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المؤسسة

– بيان الدور الذي تلعبه القيم والمعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون والالتزام داخل المؤسسة والشعور بالانتماء لها.

– **الدراسة الثانية** للدكتور خالد بن عبد الله المعثم بعنوان مستوى الثقافة المهنية في تعليم الرياضيات المدرسية بالمملكة العربية السعودية ، ونتيجة لصعوبة إيجاد دراسة سابقة حول موضوع الثقافة المهنية أخذنا هذه الدراسة التي تطرقت في إحدى محاورها إلى الثقافة المهنية.

– التساؤلات:

– ما مستوى الثقافة المهنية في تعليم الرياضيات المدرسية بالمملكة العربية السعودية ويتفرع منه ثلاثة أسئلة فرعية وهي:

– ما مستوى الثقافة المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمملكة العربية السعودية؟

– ما مستوى الثقافة المهنية لدى مشرفي الرياضيات بالمملكة العربية السعودية؟

– ما واقع الثقافة المهنية في بيئة الرياضيات المدرسية بالمملكة العربية السعودية؟

- منهج الدراسة:

- اعتمدت الدراسة الحالية في تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي المسحي وذلك للكشف عن مستوى الثقافة المهنية في تعليم الرياضيات المدرسية للمملكة العربية السعودية من خلال استفتاء مشرفي الرياضيات ورؤسائهم في الإشراف التربوي

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- تمت الإجابة على الأسئلة الدراسة الأربعة بحساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة وعرض نتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لقيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقافة المهنية لمعلمي الرياضيات ومشرفيهم التربويين ووصف واقع الثقافة المهنية في بيئة الرياضيات المدرسية في المملكة العربية السعودية.
- 1- يتضح من الجدول (09) أن مستوى الثقافة المهنية لدى معلمي الرياضيات في المملكة العربية السعودية ظهر بدرجة متوسطة من وجهة نظر مشرفيهم التربويين حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديرهم لها 1.92 كما ظهرت جميع أبعاد الثقافة المهنية لدى معلمي الرياضيات بدرجة متوسطة ولعل انخفاض قليلاً في مستوى الثقافة المهنية لمعلمي الرياضيات في المملكة يعود إلى ضعف بعض الممارسات المهنية المنوطة بهم.¹
- 2- يتضح من الجدول (10) أن مستوى الثقافة المهنية لدى مشرفي الرياضيات التربويين في المملكة العربية السعودية ظهر بدرجة عالية من وجهة نظر رؤسائهم في الإشراف التربوي وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرهم لها 2.66 كما ظهرت جميع أبعاد الثقافة المهنية لدى مشرفي الرياضيات بدرجة عالية، وهي نتيجة منطقية باعتبار أن المشرف التربوي يتم اختياره لهذا العمل من مجموعة معلمي الرياضيات الممتازين .
- 3- يتضح من الجدول (10) أن مشرفي الرياضيات التربويين ورؤسائهم في الإشراف التربوي يرون أن بيئة الرياضيات في المملكة العربية السعودية تتصف بمهنية عالية من وجهة نظر مشرفي الرياضيات التربويين ورؤسائهم في الإشراف التربوي حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديرهم لها 2.35 حيث ظهر بعد معتقداً المهنية ومسؤولياتها المهنية بدرجة عالية.
- 4- تأسيس علاقات شراكة بين المدرسة ومؤسسات المجتمع لتعزيز تعلم الطلبة للرياضيات بمتوسط 1.9.

¹ خالد بن عبد الله المعثم، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد: (185، الجزء الثالث)، يناير لسنة 2020

- علاقتها بالدراسة:

تناولت هذه الدراسة عنوان مستوى الثقافة المهنية في تعليم الرياضيات المدرسية بالمملكة العربية السعودية وهي دراسة مقربة لموضوع دراستنا وحيث تناولت محور الثقافة المهنية من خلال دراسة معتقدات معلمي الرياضيات حول مبدأ المهنية وتقديم تصور ميداني لبيان العلاقة بين المعلمين وأداء الطلاب في الرياضيات من خلا تحقيق النتائج ومقارنتها ببيئة الدراسة.

خلاصة الفصل:

بعد تحديد الإطار المنهجي للدراسة بكل ما يحتويه من عناصر في معالجة الموضوع من الجانب البنائي ، الذي من خلاله تطرقنا إلى الإشكالية والفرضيات بالإضافة إلى أسباب وأهداف وأهمية الدراسة مع تحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع كما تناولنا بعض الدراسات السابقة ، والآن أصبحنا أمام أهداف واضحة المعالم و ذات حدود مضبوطة ودقيقة حيث أن هذه الدراسة لا تكتمل إلا بشقها النظري والميداني.

الفصل الأول:

- الباب الأول: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

- الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- تمهيد

- أولا: الإشكالية

- ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

- رابعا: أهمية الدراسة

- خامسا: أهداف الدراسة

- سادسا: تحديد المفاهيم

- سابعا: الدراسات السابقة

- خلاصة الفصل

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب النظري للدراسة و الذي يتضمن ثلاثة محاور تتعلق بـ:
القيم الاجتماعية، الثقافة المهنية و المؤسسة الجزائرية.
حيث تعتبر القيم الاجتماعية خاصة من خصائص المجتمع الإنساني أي تلك الأخلاق و المبادئ الأساسية التي نشأ عليها الفرد والتي تضع له القواعد الرئيسية في تعاملاته مع الآخرين بالإضافة إلى الثقافة المهنية التي تعتبر مجموع السلوكيات والمواقف وردود الأفعال التي تشهدها تعاملاتنا اليومية مرور بالمؤسسة التي تعتبر مشروع أي دولة لتحقيق التطور والازدهار مما يضمن لها البقاء ، وهذا ما سعت إليه مختلف الدراسات والبحوث الأكاديمية

1- ماهية القيم:

1-1 مفهوم القيم: هي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معمقة نحو الأشخاص والأشياء و المعاني و أوجه الأشياء التي توجه غاياتنا و اتجاهاتنا نحوها، والقيمة مفهوم مجرد ضمني غالبا يعبر عن الفضل أو الامتياز و درجة الفضل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط.¹ ونذكر من بين هذه القيم :

- الانضباط: هو مجموعة من القواعد السلوكية للحفاظ على النظام بين أعضاء مجموعة معينة وهو إتباع نظام أخلاقي وسلوكي معين.

- الالتزام: هو واجب ثابت يستلزم من الشخص القيام به و المداومة عليه لصالح شخص آخر أو لمصلحة معينة هو المسؤول عنها ولا يمكنه تركها أو التخلف عن أدائها.

- الولاء: ويعني الصلات والعواطف التي تربط الفرد بالجماعة أو المنظومة و الإخلاص لما يعتقد الفرد انه صواب و هو عبارة عن اتجاه نفسي واجتماعي ذو جانب انفعالي عاطفي و جانب سلوكي يدفع الفرد للقيام بسلوك معين نحو مصلحة ما تتعلق بانتمائه للجماعة أو المؤسسة ، هذا بالإضافة إلى جانبه المعرفي الذي يتمثل في إدراك الفرد للمفاهيم والقيم التي يستند إليها شعوره بالولاء، ولذلك فهو وثيق الارتباط بالالتزام نحو أداء الواجبات للجماعة أو المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد.

- المنافسة: هي حالة شعورية يدخل فيها فردان أو أكثر في عملية تفاعلية القصد منها إشباع حاجات مادية ومعنوية وفق قواعد مضبوطة ومحددة سلفا، يكون فيها الجهد العضلي أو الفكري هو أساس فوز طرف على الآخر وتحدث المنافسة عند العجز عن إشباع الحاجات والرغبات المتزايدة في حين أن وسائل إشباع الحاجات تكون محدودة ، ويبدو أن التنظيمات أو المؤسسات المختلفة تشجع التنافس بأساليب مباشرة أو غير مباشرة وذلك لإثارة الدوافع لبذل مزيد من الجهود تضيء إلى المؤسسة نوع من بلوغ الأهداف المسطرة.²

هذا و تباينت آراء الباحثين حول مفهوم القيم تبعا لاختلافاتهم المذهبية والفكرية والفلسفية، فكل منهم عرفها بما يناسب تخصصه ومجال اهتمامه ونشير بإيجاز إلى بعض التعريفات من المنظور الذي يخدم موضوعنا.

¹ عبد الجبار دولة، أبعاد غائبة، التربية الإعلامية في المجتمع العربي المعاصر (مفهومها، مجالاتها، نتائجها)، د ط، مركز الناقد الثقافي، دمشق،

2009 ص 33.

² عبد الجبار دولة، نفس المرجع السابق

أ- عند اللغويين: القيم جمع قيمة و أمر قيم بمعنى مستقيم وقوله تعالى " فيها كتب قيمة " أي مستقيمة، تبين الحق من الباطل على استواء وبرهان وقد اخذ هذا اللفظ من " قوم " واستعمل جذرها للدلالة على معان مختلفة ألا وهي الانتصاب والوقوف: قام، قوما وقياماً وقام الحق: ثبت، قام الأمر: اعتدل واستقام كما يعني الفعل قام بلغ واستوي، هذا وقد أجاز مجمع اللغة العربية في القاهرة استعمال كلمة " القيمة " والقيم للدلالة على الفضائل الدينية والخلقية و الاجتماعية وكلمة القيم بمعنى الجيد.

ب - القيمة في المنظور الاجتماعي: هناك تعريفات كثيرة للقيمة في كتب علم الاجتماع فهناك من عرفها على أنها " المقاييس التي تستخدمها جماعة حضارية لتحديد وتوجيه الأفكار، والأعمال ، في سلوك الفرد أو الجماعة " ومنهم من عرفها على أنها " مفهوم ظاهر أو ضمني يميز الفرد أو الجماعة التي ينتمي إليها ، ويحدد ما هو مرغوب فيه وجوباً ، ويؤثر في انتقاء أساليب العمل، و وسائله وغاياته " وهي أيضاً الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه ، والذي يحدد المرغوب فيه، والمرغوب عنه، من السلوك .

بينما يعرف كيلمان القيم في تنظيم المجتمع بأنها " مجموعة من الفلسفات والمعتقدات والافتراضات والتوقعات. والاتجاهات وقواعد السلوك التي تربط أي مجتمع في شكل وحدة متماسكة " أما " روبرت هاجرون " فقد عرف القيم على أنها " المعايير المقبولة والمرغوب فيها من المجتمع أو الجماعة وغالبا ما تكون مرادفا للغايات. " ¹

ج- القيمة في المنظور الانثروبولوجي: اهتم علم الإنسان أي الانثروبولوجيا أيضا بدراسة القيم حيث قام العديد من الانثروبولوجيين بتحليلات مباشرة للقيم كالتحليلات التي قام بها " كليد كلاكهون " و " لوديلاوسكار " .

وقد عرف الانثروبولوجيون القيمة بأنها معيار عام ضمني أو صريح ، فردي أو جماعي يتخذ الأفراد و الجماعات القرارات وفقا للحكم على السلوك الاجتماعي رفضا أو قبولا، وعليه فإن الانثروبولوجيا تنظر إلى القيم كونهما معايير اجتماعية تختلف من مجتمع لآخر وتحدد السلوك الاجتماعي والاتجاهات السائدة.

¹ محمد مزبان ، القيم والاتجاهات في علم الإعلام والاتصال ، ط 1 ، منشورات دار لالة سكيينة ، الجزائر سنة 2003 ص 26 .

وقد عرفت القيم كذلك على أنها " مجموعة من التنظيمات المعقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعنى سواء كانت صريحة أو ضمنية فهي بمثابة حكم تفصيلي يعتبر إطار مرجعيا يحكم تصرفات الإنسان في حياته الخاصة والعامة والقيم عند الأفراد تتميز في أغلب الأحيان بالثبات والاستقرار.

د- القيمة في المنظور التربوي: القيمة التربوية هي " التي نريد تربية الجمهور عليها، بحيث تدخل ثقافتهم وسلوكهم، ومعتقداتهم وتسعى إلى إدراج هذه القيمة في معارفهم وكل الوسائل التربوية "

و نخلص إلى القول بعد استعراض بعض تعريفات القيمة وفق وجهات النظر المختلفة، إلى أن القيم هي: المبادئ والصفات والمعايير التي تضبط سلوك الفرد وطريقة تعامله مع الآخرين، وتوجهه نحو الخير أو الشر، وهي موجود في كل مكان و زمان.

2- تصنيف القيم: يتفق دارسوا القيم على صعوبة تصنيفها ، وعلى أنه لا يوجد تصنيف شامل لها، والواقع انه مهما يكن في تصنيف القيم من قصور عن الإحاطة بأنواعها جميعا ، إلا أن التصنيف أمر ضروري لدراسة القيم، وسوف نعتمد في هذا المقام على تصنيف القيم على أساس أبعادها المختلفة على النحو التالي :

2-1 - أنماط القيم حسب بعد المحتوى: وقد قسمها "سبيرينجر" إلى ستة أنماط هي:¹

أ - قيم دينية : ترتبط بالاهتمام بالمعتقدات والقيم الدينية .

ب - قيم اجتماعية: وترتبط باهتمام الفرد بحب الناس، والتضحية من أجلهم وبذل الجهود من أجل سعادتهم وتحسين أحوالهم.

ج - قيم اقتصادية: وترتبط بالاهتمامات العملية ذات النفع المادي والصناعة والإنتاج والثروة واستثمار الأموال في الأعمال التجارية .

د - قيم معرفية: وترتبط باهتمام الفرد وميله لاكتشاف الحقائق والمعارف والسعي إلى اكتساب المزيد من المعرفة العملية .

هـ - قيم سياسية: وترتبط بالسلطة والقوة والسيطرة والعمل السياسي.

و - قيم جمالية: وترتبط باهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من حيث الشكل وكمال التنسيق والانسجام.

¹ محمد ياسر الخواجة ، علم اجتماع التنمية ، المفاهيم والقضايا ، ط 1 ، دار ومكتبة الإسراء للطبع والنشر والتوزيع ، مصر ، 2009. ص 37

2-2- أنماط القيم حسب شدتها وإلزامها: ويمكن أن نميز هنا بين ثلاث (3) مستويات لشدة القيم و إلزامها وهي:

- أ - ما ينبغي أن يكون: وهي القيم الملزمة أو الأمرة الناهية.
- ب - ما يفضل أن يكون: وهي القيم التفضيلية التي يشجع الأفراد على الالتزام بها.
- ج - ما يرجى أن يكون: أي القيم المثالية التي يحس الناس بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة ومن أمثلتها مقابلة الإساءة بالإحسان.

2-3- أنماط القيم حسب شيوعها: وتنقسم من حيث درجة شيوعها وانتشارها إلى قسمين:

- أ - القيم العامة: وهي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله.
- ب - القيم الخاصة: وهي القيم المتعلقة بمناسبات اجتماعية معينة أو بمناطق محدودة أو بطبقة أو جماعة خاصة.

2-4 - أنماط القيم حسب وضوحها: وتنقسم القيم من ناحية وضوحها إلى قسمين:

- أ - القيم الصريحة: وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام والسلوك نفسه.
- ب - القيم الضمنية: وهي القيم التي تستخلص ويستدل عليها من ملاحظة الاختيارات التي تتكرر في سلوك الأفراد.

2-5 أنماط القيم حسب شيوعها: وتنقسم من حيث درجة شيوعها وانتشارها إلى قسمين:

- أ - القيم العامة: وهي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله.
 - ب - القيم الخاصة: وهي القيم المتعلقة بمناسبات اجتماعية معينة أو بمناطق محدودة أو بطبقة أو جماعة خاصة
- أنماط القيم حسب ديمومتها: وتصنف القيم حسب هذا البعد إلى صنفين هما:
- أ - القيم العابرة: وهي التي تزول بسرعة وتمتاز بعدم قدسيتها من قبل المجتمع.
 - ب - القيم الدائمة: وهي التي تدوم زمنا طويلا، وقد تمتد جذورها إلى أعماق التاريخ.¹

¹ صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 1998، ص 209

3- أهمية القيم وخصائصها:

3-1- أهمية القيم: للقيم منزلة رفيعة في الكثير من نواحي وجوانب سلوكياتنا اليومية، فالأديان تركز جل اهتمامها عليها، وكذلك المجالات المختلفة للموضوعات البحثية من فلسفة وفن وعلوم اجتماعية وتلعب القيم دورا في تقدم المجتمعات ورفيها وفي تربية أبنائها وتنميتها فهي مهمة لكل نشاط إنساني وكل تنظيم اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي، لأن موضوعها هو علاقة الإنسان بالكون الذي يعيش فيه، معتبرا أن تماسك المجتمع مبني على وحدة القيمة وانتشارها وتوافقها وبدونها يعم الصراع والتناقض¹، فالقيم تعمل على تحديد الجزاءات الخاصة بانتهاك قيم المجتمع أو الخروج عليها، لأنه لو تركت على جماعة أو أي فرد دون هذه الجزاءات لأدى ذلك لانتشار الفوضى في النظام الاجتماعي واضطربت الشخصية الإنسانية وبذلك يساعد انتشار القيم ورسوخها في المجتمع على حفظ هذا النظام والامثال له، ونمو الشخصية الإنسانية بطريقة متزنة خالية من الصراعات الضمنية والاضطرابات النفسية، وذلك لأن القيم تستخدم كوسيلة هامة في الضبط الاجتماعي، فهي من ناحية تجعل الأفراد يمثلون للمعايير الأخلاقية وتحفز شعورهم بقدسية الاحترام لها، ومن ناحية أخرى تفرض جزاءات اجتماعية ضد السلوك المنحرف وتقابله بالنفور والاستياء والاستنكار²، و من الحقائق الواضحة أن القيم لها جذورها الضاربة في أعماق النفس البشرية لدى الإنسان منذ وجود سيدنا آدم عليه السلام مروراً بالشعوب التي انحدرت منه، فقد عاش الإنسان عبر تاريخه الطويل وهو يتمسك بمجموعة كبيرة من القيم التي عاشت معه ولازمته في مختلف أطوار حياته وسواء أكان ذلك الإنسان يدرك ماهية تلك القيم أم لا، فعبير التاريخ الطويل للحياة ظهرت حضارات عديدة جعلت من القيم نسقا لحياتها، بل ودخلت القيم كأساس قوي في تشكيل فلسفتها.

وتلعب القيم دورا أساسيا في حياة الأفراد والمجتمعات، وهي ماثلة في كل لحظة من لحظات السلوك الإنساني، ويعد موضوع القيم في المجتمعات مسألة وعي وثقافة، وتبدو أهمية القيم كلما برزت الحاجة إلى نظام قيمي يسير الحياة ويعمل على تربية الإنسان.

¹ عبد الرازق محمد الدليمي، مدخل إلى وسائل الإعلام الجديد، ط 1، ص 207

² محمد ياسر الخواجة، مرجع سبق ذكره ص 386

" فالقيم لها أهمية بالغة في ربط أجزاء الثقافة بعضها بالآخر، فتربط العناصر المتعددة والنظم حتى تبدوا أنها متناسقة، كما أنها تعمل على إعطاء هذه النظم أساسا عقليا يستقر في ذهن أعضاء المجتمع المنتمين إلى هذه الثقافة، أو تلك، وتبدوا أهمية هذه الوظيفة خصوصا إذا عرفنا أن هناك شبه إجماع على تعريف المجتمع أو المجتمع المحلي " على أنه مجموعة من الأشخاص يتبعون نفس القيم ويحاولون الوصول إلى أهداف مشتركة " وكذلك تبرز أهمية القيم على المستويين الفردي الجماعي في أنها تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوكيات الصادرة عنهم، ومعنى آخر تحدد شكل الاستجابات وبالتالي تلعب دورا في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح وتعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الإيجابيين ، وتحقيق الرضا على نفسه لتجاوبه مع الجماعات في مبادئها وعقائدها الصحيحة وتحقيق للفرد الإحساس بالأمان، وتعطي له الفرصة في التعبير عن نفسه، بل وتساعد على فهم العالم المحيط به و توسيع إطاره المرجعي ، وتوجهه نحو الخير والإحسان ، كما أنها تعمل على ضبط الفرد لشهواته كي لا يتغلب على عقله ووجدانه لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها.¹

و استنادا لما ذكرناه يمكن تحديد أهمية القيم في النقاط التالية:

- القيم موجودة داخل كل مجتمع المتقدم منه والمتخلف، إذ لا يخلوا أي مجتمع مهما بلغ عدد أفراده من وجود مجموعة من القيم توجه سلوكياتهم وتنظم العلاقة بينهم.
- القيم تساعد المجتمعات على مواجهة التغيرات التي تحدث فيها، من خلال تحديدها للطريق الصحيح الذي يسهل للناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره، وحدته، ومبادئه الثابتة.
- القيم متواجدة في كافة مجالات الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية حيث أن لكل مجال قيم خاصة به.
- القيم ركيزة أساسية داخل كل مجتمع ، حيث تعبر عن هويته وثقافته وتساهم في رقيه، فكلما كانت القيم ايجابية تحقق الازدهار والتقدم لذلك المجتمع ايجابية تحقق الازدهار وسلبية قيم مجتمع ما تعني تخلفه وضياعه.
- القيم تحافظ على تماسك أفراد المجتمع .
- القيم لها تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم، فهي التي تساعدهم على مواجهة الصعوبات، كما تعمل على بناء الشخصية
- القيم تقي المجتمع من الأناثية المفرطة والنزعات ، وتزود أفرادها بالطريقة المثلى في التعامل مع العالم.

¹ عبد الرزق مجد الدليمي ، مدخل إلى وسائل الإعلام الجديد ، مرجع سبق ذكره ص 208

- 3-2 خصائص القيم:** رغم الاختلافات و الآراء المتعددة ووجهات النظر المتنوعة لمفهوم ومعنى القيم وعلاقتها ببعض المفاهيم الأخرى، إلا أن هناك مجموعة من الخصائص تشارك فيها القيم يمكن تحديدها على الوجه التالي:¹
- أ - القيم ذاتية:** والمقصود بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة النفسية للفرد وتشمل الرغبات والميول والعواطف... وهذه الخبرات النفسية غير ثابتة وتتغير من لحظة إلى أخرى، ومن شخص إلى آخر والقيم في تناسب مع الرغبات وكلما ازدادت هذه الرغبات ازدادت القيم.
- ب - القيم نسبية:** إن وجود القيم نسبي، فإذا زلت الأشياء وانعدم الأشخاص زالت القيم وانعدمت، حتى عملية تفضيل بعض القيم على الأخرى لا معنى لها إلا بالنسبة للأفراد، ومن هنا كانت القيم وقتية وغير دائمة.
- ج - القيم ثابتة نسبياً:** ثبات القيم واستقرارها وصلابتها سوف يظل أمراً نسبياً، فالقيم بكل أنواعها ليست ثابتة وبنفس القدر، لأن القيم تخضع لسنة التغيير والحركة والتطور.
- د - علو القيم:** لدينا جميعاً إحساس بعلو القيم وارتفاع قدرها و سموها.
- هـ - كثرة القيم ووحدها:** يرجع تعدد القيم وكثرتها وتنوعها إلى كثرة الحاجات الإنسانية بمعنى أن وجود القيم بكافة أنواعها، إنما هو استجابة لحاجات الطبيعة الإنسانية وميولها العاطفية والاقتصادية والاجتماعية
- و - تتسم القيم بالهرمية:** إذ أنها ترتب عند كل شخص ترتيباً متدرجاً في الأهمية وبحسب الأهمية والتفصيل لكل فرد وعلى هذا يمكننا القول أن لدى كل فرد نظاماً للقيم يمثل جزءاً من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه.²
- القيم تبدو حاضرة في سلوك الإنسان، وهي تؤثر في هذا السلوك وتتغلغل في حياة الناس وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها فهي ترتبط بدافع السلوك والآمال والأهداف، والقيم نتاج للواقع الاقتصادي والاجتماعي فهي تعكس طبيعة علاقات الإنتاج السائدة في المجتمع، وهي تعكس الوجود الاجتماعي للأفراد والطبقات في مرحلة تاريخية محددة وداخل تكوين اقتصادي اجتماعي معين ولذلك فإننا نستطيع أن نفهم طبيعة العلاقات الإنتاجية السائدة في مجتمع ما في فترة محددة من تاريخه من خلال تحليلنا لأنساق القيم السائدة.

¹ نورهان منير حسن فهمي القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية د ط، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 1999، ص 120

² سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا والقيم، د ط دارا لمعرفة الجامعية، طبع، نشر، توزيع، مصر، 2010 ص 22

كما أننا نستطيع أن نستدل على طبيعة الأنساق القيمية من خلال تحليلنا لواقع العلاقات الإنتاجية في المجتمع بالإضافة إلى أن القيم تمتلك صفة الضدية حيث أن لكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطبا إيجابيا ، وقطبا سلبيا والقطب الايجابي هو وحده الذي يشكل القيمة، في حين يمثل القطب السالب ما يمكن أن. (نسميه ضد القيمة أو عكس القيمة)¹.

4- مفهوم القيم الاجتماعية وأنواعها:

4-1: مفهوم القيم الاجتماعية: تتعدد تعاريف القيم الاجتماعية نذكر منها :

" القيم الاجتماعية هي الفاعل والمكون الأساسي لشخصية الإنسان، وهي المصدر الحقيقي لكل ما يصدر عنه من مشاعر وأحاسيس وأفكار وآمال وطموحات واهتمامات، ومن ثم أقوال وأفعال وإنجازات ، فهي المكون الحقيقي لشخصيته التي تميزه على غيره " والقيم الاجتماعية هي المسؤولة عن السلوك الاجتماعي الذي ينتهجه الفرد" فهي أنواع المعتقدات التي يحملها شخص أو مجموعة من الأشخاص أو مجتمع بأسره ويعتبرها مهمة وبتقيد بها، حيث أنها هي العامل المحدد للسلوك سواء كان صواب أو خطأ ، صالح أو طالح ، جيد أو سيئ ، مقبول أو مرفوض " ويمكن تعريف القيم الاجتماعية بأنها " تلك المعتقدات التي نتمسك بها بالنسبة لنوعية السلوك المفضل ومعنى الوجود وغاياتها، ومن هنا نذكر أن الثقافة تشكل مصدرا للمقاييس والمعايير والوسائل والغايات و الأهداف وأشكال التصرف المفضلة وتنوع بسبب تعدد مصادرها وتوجهاتها ومراميتها " كذلك تعرف القيم الاجتماعية على أنها " الخصائص أو الصفات المرغوب فيها من الجماعة والتي تحدد الثقافة القائمة مثل التسامح والحق والقوة وهي أداة اجتماعية للحفاظ على النظام الاجتماعي والاستقرار بالمجتمع "، وعليه يمكن تعريف القيم الاجتماعية على أنها : مجموعة من المعايير تضعها الجماعة ، تحكم تصرفات الأفراد وتحدد السلوك المسموح والممنوع ، حيث يعاقب من يخالف قيم أي مجتمع بالاحتقار و التقزيم و الإهانة، بينما يجازى الذي يحافظ عليها بالاحترام والتبجيل.²

¹ أحمد أنور ، الآثار الاجتماعية للعملة الاقتصادية ، د ط ، مهرجان القارة للجمع ، مكتبة الأسرة ، مصر ، 2004 ص 27

² إبراهيم رمضان الديب ، أسس و مهارات بناء القيم التربوية وتطبيقها في العملية التربوية ، د ط ، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع ، مصر ،

4-2- أنواع القيم الاجتماعية: تتنوع القيم الاجتماعية لتشمل:

أ - القيم الفكرية: هي القيم التي تنتج عن الاتجاهات العقلية أو الفلسفية لأفراد المجتمع وينصب محور اهتمامها على البحث عن الحقائق وأسباب حدوثها بشكل تطبيقي منظم وهي تشير إلى البحث عن الحقيقة من خلال التفكير والفهم والاستنتاج ، لذلك لا يبذل الشخص الفكري أي مجهود لاقتناء أشياء يمكنه الحياة بدونها ، لأن التركيز على الفوائد المادية من وجهة نظره يؤثر على صفاء الفكر ، كذلك لا يهتم بالنواحي الجمالية لأن ذلك يتعارض مع قيم الرجل الفكري، وهي الموضوعية واستبعاد الإضافات والتحيز¹ .

وأهم القيم الفكرية هي : حرية التعبير عن الرأي، احترام إبداعات الآخرين، غرس الأخلاق الفاضلة، الانفتاح الثقافي، طرح آراء معتدلة، تنبذ العدوان.

ب - القيم الجمالية: إن القيم الجمالية في مفهومها العام تعني اهتمام الفرد وميوله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق، وهو بذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير له من ناحية التكوين والتنسيق و التوافق الشكلي ولا يعني هذا أن الذين يمتازون بهذه القيم يكونون فنانيين مبتكرين بل أن بعضهم لا يستطيع الإبداع الفني، و إن كان يتذوق نتائجه² ومن بين القيم الجمالية نذكر: متابعة أخبار المعارض الفنية، الاهتمام بسير الفنانين والرسامين، شراء الأشياء الفنية المميزة، مشاهدة عادات وتقاليد الشعوب الأخرى.

ج - القيم الاقتصادية: هي القيم التي تؤدي إلى اتجاهات اجتماعية عملية مع التركيز على تحقيق الجوانب والأهداف الاقتصادية، والعائد المادي لذلك لا يعبأ الرجل الاقتصادي بالناحية الجمالية، إلا إذا كان الشيء الجميل مفيدا، وذو جدوى اقتصادية، فقد يشتري الرجل الاقتصادي لوحة فنية بملايين الدولارات ليس حبا في الفن أو تقديرا للجمال، ولكن رغبة في إعادة بيعها بسعر أكبر في وقت لاحق ومن أهم القيم الاقتصادية : احترام حقوق الملكية للآخرين وعدم التعدي عليها ، ترشيد الاستهلاك، الاستغلال الأمثل للثروات.

¹سمير لرج ، دور التلفزيون في تشكيل القيم الجمالية لدى الشباب الجامعي الجزائري ، دراسة ميدانية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم السياسية

والإعلام ، قسم علوم الإعلام والاتصال ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، ص 62

د - القيم الدينية: من الطبيعي أن تنصدر هذه القيم قائمة القيم الايجابية ، ففي هذه القيم مبادئ وأحكام أخلاقية بالغة الأثر في تفادي كثير من القيم السلبية فالخلق والسلوك الذي تدعوا إليه الأديان قائم على المودة والتراحم (التعاون والتكافل) ورعاية الفقير والمسكين وأن يكون أساس التعامل قائما على الصدق والأمانة والوفاء بالعهد ومن بين القيم الدينية : العدل، التسامح، التضامن، الوفاء بالعهد ، احترام الآخرين، كف الأذى، الصدق، الكرم، فعل الخير، الدفاع عن المقدسات الدينية.

هـ - القيم السياسية: هي التي تهتم بمظاهر القوة والنفوذ في المجتمع سواء على مستوى الفرد أو الجماعة، والرجل السياسي يبحث على تحقيق ذاته واستقلالته دائما، كما أن تعطشه للقوة يجعله لا يقدم على تقديم تضحيات من أجل الآخرين ومن أهم القيم السياسية: الانتماء لمذهب سياسي معين، احترام الزعماء السياسيين، حب الوطن والدفاع عنه ، الإلمام بالأحداث والتطورات السياسية في العالم قبول أصحاب المذاهب السياسية المعارضة. يلاحظ من خلال أنواع القيم الاجتماعية التي ذكرناها، أن القيم الاجتماعية ذات الصبغة المعرفية وتشمل الدينية و هي أكثر القيم انتشارا داخل المجتمع الجزائري.¹

- مكونات القيم ووظائفها

5-1- مكونات القيم:

- أ - المكون: المعارف والمعلومات النظرية، ويتوصل الفرد إلى هذه الأخيرة عن طريق التعلم والتعليم والاحتكاك بالغير خلال مراحل حياته و بدون هذا المكون المعرفي لا تكون هذه القيم جزء من شخصية الفرد.
- ب- المكون الوجداني: ويشمل الانفعالات ، المشاعر والأحاسيس الداخلية وعن طريق هذا المكون يميل الفرد إلى قيم معينة دون سواها، ويتصل هذا المكون بتقدير القيم والاعتزاز بها وفي هذا الجانب يشعر الفرد بالسعادة لاختيار القيمة ويعلم الاستعداد للتمسك بالقيمة وما يدل على ذلك دفاعه عنها في النقاشات و الحوارات.
- ج- المكون السلوكي: وهذا الجانب هو الذي تظهر فيه القيمة بشكل قابل للملاحظة، فالقيمة تترجم إلى سلوك ظاهري، ويتصل هذا الجانب بممارسة القيمة أو السلوك الفعلي والأداء النفس حركي.²

¹ سمير لعرج ، مرجع سبق ذكره ص 66

² نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب، الإسكندرية:المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص 39

5-2- وظائف القيم: تؤدي القيم مجموعة من الوظائف سواء كان ذلك على الصعيد الفردي أو الجماعي ومن أهم هذه الوظائف مايلي:

- القيم صور أو رموز في عقول الأفراد فهي توجه السلوك بطرق مختلفة، حيث توجهنا إلى اخذ مواقف معينة تجاه كل القضايا التي تطرح
 - القيم تساعد في اختيار أو تبني إيديولوجية معينة سواء كانت سياسة أو ثقافية أو اقتصادية..... الخ
 - القيم تساعدنا في الحكم على أفعالنا وأفعال الآخرين كما أنها عملية للمقارنة فهي تستخدم كمحككات يتم الاستناد عليها في عمليات تقييم السلوك.
 - القيم تمكننا من الاستفادة من توجيهات الآخرين وتخرنا أي المعتقدات والاتجاهات والأفعال تستحق التحدي.
 - القيم هي المدعم الأول للأنظمة الاجتماعية وهي التي تحافظ على البناء الاجتماعي وذلك من خلال ما تحث عليه من تماسك وانتظام داخل الإطار الاجتماعي.
 - القيم تستمر عبر التاريخ ولو بشكل نسبي ومن ثم تحافظ على هوية المجتمع¹.
- 6- المؤسسة والقيم :**

إن نجاح المؤسسة يتوقف على كيفية استيعاب أفرادها لقيم العمل المتضمنة في ثقافتها وطريقة توظيفهم لها، لذا فالسعي لترسيخ القيم الايجابية لدى الفاعلين فيها و المنسجمة مع ثقافتها من شأنه بلورة السلوكيات الفردية و العمليات الإدارية تبعا للمتطلبات الحديثة للتنظيم، كما يساهم من جهة أخرى في تعديل المواقف والميول السلبية للأفراد نحو العمل إلى اتجاهات ايجابية قوية مدعمة لاستمرارية المؤسسة وبقاءها، غير أن إرساء القيم الايجابية في العمل والتأسيس لأخلاقياته يقع على عاتق الإدارة العليا باعتبار أن هذه الأخيرة هي المسؤولة على خلق واستمرار ثقافة تؤكد على أهمية تبني السلوك التنظيمي الايجابي لجميع العاملين طوال وقت العمل وتعلمهم كيفية المحافظة عليها

فمن خلال سلوك المديرين تتشكل انطباعات الأفراد ومواقفهم داخل المؤسسة مغذية بذلك قيم العمل وترسيخ ثقافة مهنية لديهم ، كما أن لإدارة الأفراد دور بالغ الأثر في ترسيخ نوعية القيم بالمؤسسة من خلال مدى كفاءة العمليات الإدارية الممارسة في الحياة اليومية.

¹ سعيد علي الحسينة، دور القيم الاجتماعية في الوفاية من الجريمة رسالة ماجستير جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2005، ص 21

وهنا يجدر بنا التنويه بضرورة الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الثقافية و الاجتماعية المشكّلة لقيم الأفراد أثناء قيام هذه الإدارة بمهامها من اختيار وتعيين وتدريب وتحفيز وتحديد لها لاستراتيجياتها تعزيزا لفاعليتها، وإغفال الإدارة للثقافة السائدة حول العمل من شأنه التأثير السلبي على الاستقرار التنظيمي لأفرادها الأمر الذي ينعكس بدوره على تماسك المؤسسة ككل، وبما أن القيم تعتبر خاصية ثقافية في جوهرها فإنها تتبلور ضمن إطار التفاعل الحاصل بين الفرد والمجتمع و منه بين الفرد العامل و المؤسسة التي يشتغل فيها حيث يظهر بذلك طابع التأثير والتأثر، فإذا اتخذت هذه العملية التفاعلية اتجاه إيجابي فان ذلك يعتبر دعما لاستمرارية المؤسسة وبقائها أما إذا حدث العكس فانه ينجر عن ذلك مجموعة من العراقيل التنظيمية التي تظهر جليا في سلوكيات الأفراد العاملين ومواقفهم. وفي إطار هذا السياق فان القيم الاجتماعية تؤثر على أداء المؤسسات باعتبار أن هذه الأخيرة تستقطب مواردها البشرية من المجتمع لذا فان الفرد سينتقل حتما بكل صائمه وبما فيها قيمه التي تترجم في سلوكيات تؤثر بالإيجاب أو السلب على فاعلية المؤسسة.¹

7- أزمة القيم : وتحدد في المشكلات الآتية:

7-1- مشكلة الصراع القيمي: تتفاقم مشكلة الصراع القيمي عندما تتلازم مع ضعف عمليات التوجه والتربية وترك الأفراد يواجهون صراعاتهم ومشكلاتهم وحيدين بما لديهم من خبرات ومعلومات ومناهج تفكير لا ترتقي إلى مستوى المشكلة المطروحة فتبدوا آثار الصراع القيمي عند الأشخاص في الحيرة والقلق وضعف القدرة على التألؤم والتوافق والانتماء الاجتماعي ومن أمثلة ذلك الصراع بين الروحية والمادية، الإيثار والتضحية ومحبة الناس وحب الذات والمصلحة الشخصية .

7-2- مشكلة التناقض القيمي: نتج عن الصراع القيمي التناقض بين ما يعتقد به الإنسان وبين ما يصدر عنه من سلوك وتناقض بين فكره وقوله وعمله وبين ما يبطن ويظهر، ونتج عن هذه الازدواجية في البناء الشخصي مشكلات نفسية كالقلق وعدم تقدير الذات وفقدان الاتزان.

7-3- مشكلة اضطراب النسق القيمي: انتقلت نتيجة آثار مشكلتي الصراع والتناقض القيمي من مستواها الفردي إلى المستوى الاجتماعي العام فحدث خلل واضح في منظومة القيم والأنساق القيمية السائدة في المجتمعات العربية وهذا ما أدى في الأخير إلى فقدان الأمة لملامح هويتها وكيانها.

¹ ابتسام حلواني من أين يبدأ التغيير في ثقافة المنظمة ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية حول الأداء المتميز في القطاع الحكومي المنظم

من طرف معهد الإدارة العامة للملكة العربية السعودية بين 01-04 نوفمبر، 2009، ص 17

7-4- مشكلة غياب الرؤية المستقبلية للمنظومة القيمية: تتمثل هذه المشكلة في عدم وضوح الرؤية التصورية لمنظومة القيم المستقبلية التي تطمح التربية الإسلامية والعربية إلى تعزيزها عند الطلبة في مستواهم التعليمية المختلفة وفي وضع الخطط و الاستراتيجيات التي تكفل حل المشاكل القائمة على الصراع بين قيم الأصالة والحداثة وما بعد الحداثة ، وتبني منظومة تكفل تفاعل الإنسان العربي الايجابي والفعال مع القيم العصرية وقيم العولمة بحيث يكون إنسانا منتجا ومبدعا ومستقلا.¹

8- النظريات المفسرة للقيم:

لقد حاولت بعض المدراس الفكرية تفسير القيم من خلال معرفة كيفية اكتسابها وتكونها وتغيرها حيث وضع الكثير من المنظرين كل تصوراتهم الاجتماعية والنفسية حول موضوع القيم والتي نستعرضها فيما يلي:

8-1- النظريات الاجتماعية:

8-1-1- النظرية الموضوعية:

يرى أنصار هذه النظرية أن قيمة الشيء كائنة وكامنة فيه وتعبّر عن طبيعته بمعنى أن قيمة الشيء هي موضوعية مستقلة عن ذات الإنسان ومشاعره وتحدد بمعزل عن خبرته في الحياة الواقعية وإذا فان جل القيم ثابتة ولا تتغير و يعتبر "أفلاطون" من أنصار موضوعية القيم وقد قال في المثل العليا الثلاثة : الحق، الخير والجمال فهي في نظره أرقى وأسمى معاني القيم وأعظمها منزلة ولا يخرج أي شيء عنها ولا يخلو أي شيء منها، وقد جعل أفلاطون الحق في جانب العلم والمعرفة والخير في جانب الأخلاق والسلوك ، والجمال في جانب الفن والتناسب ويرجع أفلاطون هذه الأفكار السامية إلى عالم آخر غير العالم الذي نعيش فيه وباه علم لا يفنى وتوجد فيه الأشياء كاملة كما يجب أن تكون عليه أي عالم المثل.

من خلال هذا نجد أن أنصار هذه النظرية اعتبروا معنى القيم مفهوم غيبي ميتافيزيقي ووظيفة القيم تبدو مثلا معياريا على المجتمع أن يحققها ، وبذلك تقوم القيم من منطلق هذا الاتجاه شيء مطلق ومصدرها المثل العليا للمجتمع وتكون هذه القيم داخل الفرد ومستقلة عن ذاته ومشاعره وجلها ثابت لا يتغير ولا تتحدد بالخبرة في الحياة الواقعية حيث نستطيع الحكم عليها وتقديرها.

¹ إبراهيم تاملت " "تأثير إدارة الصف بين الانضباط والتنسيق في تقدير الذات ومنظومة القيم ، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 2012،

8-1-2- النظرية الذاتية:

من أشهر العلماء الذين يمثلون الاتجاه الذاتي في تفسير القيم " إيميل دوركايم" ويعد أول من طرح موضوع القيم للدراسة العلمية، وينظر إلى القيم نظرة ذاتية إذ يرفض الرأي ويرى أن القيم حكم منفصل عن الشخص المرتبط بالموضوع ، أي متعلق بخاصية الشيء الذي يتصف به بمعنى أن القيم تتصف بصفة مستقلة عن كيفية الإحساس بها في لحظة الحكم ، وقد برر "دوركايم" رفضه هذا باعتقاده بعدم وجود أي علاقة بين الخصائص الموضوعية للأشياء وبين قيمها وأكد أن القيم تقدير يقتصر على الأشياء.¹

فالقيمة عند دوركايم تنجم عن العلاقة التي تربط الأشياء بالمظاهر المختلفة للمثل العليا والتي تكشف عن مظهر من مظاهر تلك المثل العليا وقيمة الشيء لا يمكن أن تقدر عند دوركايم إلا عن طريق بعض الأفكار المثالية والمثل العليا تصورات جمعية حقيقية ومرغوب فيه وترتبط بأشياء يستطيع الناس إدراكها، وهي ترتبط بحياة الناس العملية ارتباطا وثيقا وليست منعزلة عن الحياة ، وفي رأي دوركايم فإن المجتمع لا يمكن أن يتكون دون أن تكون هنالك مثل عليا وان القيم تتنوع وتغير لأنها تنشأ عن طبيعة الأشياء نفسها في عالم واقعي ، وهي لا تؤثر في المجتمع بقدر مماثل كما صنف دوركايم أحكام القيم إلى نوعين: النوع الأول أحكام تقديرية تقويمية وتعبر عن علاقة بين طرفين وتعني ما تراه الذات من قيمة للأشياء، و النوع الثاني أحكام واقعية تختص بشرح كل ماهو كائن وتعبر عن الكيفية التي نرى من خلالها الأشياء أو الموضوعات أي بمعنى أننا نميل إلى أشياء وننفر من أشياء أخرى ، وكلا النوعين يستخدمان المثل العليا معيارا للحكم فالنوع الأول يشكل المثل الأعلى رمزا للشيء الذي يجعله أمرا يدركه العقل أما النوع الثاني فالشيء يكون رمزا للمثل الأعلى على النحو الذي يجعل تصور هذا المثل أمرا ممكنا بالنسبة للناس.

ومنه نرى أن رأي إيميل دوركايم في معنى القيمة هو أن قيمة الشيء لا توجد في الموضوع نفسه بل هي ما يحققه هذا الشيء من آثار تنشأ عنه حسب تقدير الذات وهذا ليس في الذات الفردية بل في الذات الجمعية، هذا ونجد في هذه النظرية أن القيمة لا توجد في الموضوع بل موجودة خارج الفرد نفسه وان القيم حسب هذه النظرية ليست ثابتة بل تتغير وتنشأ عن طبيعة الأشياء نفسها وتتحدد بالحياة الواقعية في العلم الواقعي

1 خليل عبد الرحمان، علم النفس الاجتماعي، الطبعة 2، الأردن، 2007، ص 180

8-1-3- النظرية العامة:

وصاحبها العالم الاجتماعي "رالف بارتون بيرى" وتتخذ هذه النظرية مفهوم الاهتمام محورا وركيزة لتفسير القيمة ومؤدى هذه النظرية انما هي اهتمام لأي شيء يجعل الشيء ذا قيمة حسب المعادلة التالية:

(س) ذو قيمة = هناك اهتمام ب: س

أي أن القيمة تنبع من الاهتمام والرغبة و ليس العكس أي لا ينبع الاهتمام و الرغبة من القيمة. تركز نظرية الاهتمام على كل القيم في ذات الفرد، وتطلق لفظة قيمة لتدل على عملية يقوم بها الإنسان وتنتهي هذه العملية بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما، فالقيم في الواقع عمليات تقويم و التقويم عملية اجتماعية ثقافية.¹

ونجد في هذه النظرية الاهتمام محورا أساسيا وركيزة لتمييز القيمة ومحور هذه النظرية انما هي اهتمام يجعل هذا الشيء ذو قيمة فردية أو جماعية ، كما اعتبر القيمة ليست تقييم أو حكم تقييمي للأشياء والموضوعات وإنما اعتبرها عملية تقويمية ترتبط بالاهتمام بالإعراض والمصالح التي تحدد تلك القيمة من خلال مجموعة من الخطوات نتاجها إصدار الحكم النهائي المتمثل في قيمة ذلك الشيء.

8-1-4- النظرية المعيارية:

ويرى أصحاب هذه النظرية بوجود معيار القيم يحدد ما يجب أن يكون عليه الموضوع ، كما يرى بعض أصحاب هذا الاتجاه على أن النظرية المعيارية أن تبين ماهو خير وماهو شر، وماهو مفضل و ماهو الأفضل، و ماهو صائب و ماهو خاطئ بمعنى أن تضع هذه النظرية المعايير التي تحدد ماهو مرغوب.

8-1-5- النظرية ما بعد المعيارية (التحليلية): ويرى أصحاب هذه النظرية انه لا ضرورة لوجود معيار

للقيم و ما يهم هو التحليل لمعرفة طبيعة الخير والفضيلة ومعانيهما. فالقيمة حسب هذا الاتجاه تشير إلى سمات وخصائص و كفاءات محددة موجودة في موضوع الوصف ، نحن أمام موقف تحليلي وليس موقف معياري.

1 خليل عبد الرحمان، نفس المرجع السابق ص 183

8-1-6- النظرية الإحصائية:

ويرى أصحاب هذه النظرية أن القيمة مصدرها متوسط الأفراد أي ما يراه أغلبية الأفراد يمكن أن يشكل مصدر للقيم .

8-1-7- النظرية الاجتماعية: ويرى أصحاب هذا الاتجاه ان المجتمع هو الذي يعطي الأشياء قيمتها وان كل اتجاه له نظرة أحادية البعد لمصدر القيم ، بينما للقيم مصادر متعددة من خلال الفرد والجماعة و المجتمع وتنشأ القيم بتفاعل هذه المصادر الثلاثة.¹

8-2- النظريات النفسية:**8-2-1- نظرية التحليل النفسي:**

يعتبر "سيغموند فرويد" هو المؤسس لهذه النظرية ، حيث ترى مدرسة التحليل النفسي أن عملية اكتساب الأخلاق و القيم تبدأ من الطفولة المبكرة من خلال التنشئة الاجتماعية، ومن خلالها يتوحد الطفل مع الوالدين وهذه العملية التوحيدية يستمد القيمة وهذا يؤدي إلى تكوين الأنا الأعلى الذي يتكون بدوره من الضمير و الأنا المثالية ، اذ انه يقوم الوالدين بدور ممثلي النظام، فيعلمان الطفل القواعد الأخلاقية والقيم و المثل العليا للمجتمع الذي يتربى ويعيش فيه وبالتالي يتم ذلك عن طريق استحسان الطفل عندما يفعل الطفل ما يجب عليه أن يفعله وإبداء عدم الرضا و الانزعاج عندما يخطئ فيما يجب أن يفعل، ومن هذا يتكون لدى الطفل نظام من القيم و القواعد الأخلاقية المتمثلة في كل الرغبات فيكون ما اسماء "فرويد" بالأنا الأعلى و هو ما يقابل الضمير، لان الضمير في مرحلة الكبر يصبح بمثابة عمل الوالدين كل ما هو مثالي وليس ما هو حقيقي و ينزع إلى الكمال بدلا من اللذة التي يسعى الهو دائما إلى إشباعها مما يجعل الأنا الأعلى و الهو دائما في صراع مستمر.

وهذا لان المعايير الأخلاقية تمثل محاولة لقمع التصرفات البدائية و العدوانية و الجنسية للهو أما الأنا فيمثل الجهاز الإداري لتنظيم و تنسيق عمل الأجهزة الثلاثة للشخصية. و الوصول بها إلى حالة التكامل و الأنا يحكمه مبدأ الواقع الذي يمكنه من إقامة العلاقة مع البيئة الاجتماعية المحيطة.

¹ عدنان يوسف، علم النفس الاجتماعي، الطبعة 1 إثراء للنشر والتوزيع الأردن 2001 ص 222

8-2-2- النظرية السلوكية:

يرى أصحاب المدرسة السلوكية أن عملية اكتساب القيم تتم عن طريق التعزيز الايجابي و التعزيز السلبي و من اصطحاب هذه المدرسة "هيل، سكنر، فلاند" حيث يعتبرون بان الفرد يغير قيمه وأحكامه و سلوكه على وفق ما يترتب على سلوكه من إحساس بالألم عند الإشباع نتيجة للعقاب أو إحساسه بالمتعة أو الإشباع نتيجة للمكافأة والسلوك القيمي المرغوب فيه إذا ما عززاه سلبيا فان ذلك يؤدي إلى تغيير نظرة الفرد من حوله لذلك يرى بان العالم الذي حوله و الموجود فيه غير امن ولا يشبع حاجاته وفق القيم التي امن بها، وعلى هذا فان الفرد يغير من قيمه تجنباً للإحساس بالألم وعدم الأمان نتيجة التعزيز السلبي لسلوكه القيمي، وما إذا حصل الفرد على تعزيز ايجابي على سلوكه القيمي الجديد فانه سيكرر ذلك السلوك انطلاقاً من أن الفرد يتعلم تغيير قيمه بواسطة عمليات الارتباط و التعزيز.¹

8-2-3- النظرية المعرفية:

ترى المدرسة المعرفية أن اكتساب القيم محاكاة لنموذج اجتماعي أو تكييف للسلوك الأخلاقي وهذا بمقتضى المثيرات البيئية وتؤكد أن الخلق ينشأ من محاولة الفرد لتحقيق التوازن في علاقاته الاجتماعية وقدراته العقلية، حيث أن القيم تتأثر بالعديد من العوامل كأساليب التنشئة الاجتماعية و القدرات المعرفية و التغيرات الثقافية و التربية الخلقية وهذا ما قرره كل من "بياجيه و كولبرج". وقد أبدى "بياجيه" اهتماماً في بعض دراساته بنمو حكم الطفل الأخلاقي وطريقته في التفكير حول الأسئلة التي تتعلق بالصواب و الخطأ وفهمه للقوانين والضوابط الاجتماعية، حيث يتصور "بياجيه" أن التغيير يحدث في القيم من الأحكام الخلقية التابعة إلى الأحكام الخلقية المستقلة، فالمرحلة الأولى تتسم فيها الأحكام الخلقية بالاهتمام النتائج المباشرة للفعل أما المرحلة الثانية فتهم بنوايا الفاعل. وقام "كولبرج" وتلاميذه ببناء نظرية تفصيلية مستخدماً أسلوب "بياجيه" كإضافة لما توصل إليه "بياجيه" وحدد في نظريته مراحل النمو التي يمر بها الطفل و البناءات المعرفية المنتظمة في نمو التفكير الأخلاقي.

¹ احمد عبد اللطيف، علم النفس الاجتماعي، دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1 الاردن، 2001، ص 71

تلك المراحل تكون متسلسلة ارتقائيا وتتألف من ثلاث مستويات رئيسية ويتفرع كل مستوى منها إلى

مرحلتين:

- المستوى الأول ما قبل التقاليدي ويكون فيه الطفل متأثر بعواقب سلوكه
- المستوى الثاني التقاليدي ويتأثر فيه الطفل بتوقعات الآخرين للتصرف بالأسلوب التقاليدي.
- المستوى الثالث ما بعد التقاليدي الذي يتأثر فيه الطفل بالقيم الأخلاقية الأكثر تجريدا.

ثانيا: سوسيولوجيا الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية :

1- مفهوم الثقافة: قبل التطرق لتعريف الثقافة المهنية يجدر بنا أولا تعريف كلمة الثقافة

1-1- لغة: وتعني التهذيب وقد تعطي أحيانا معنى الحضارة.

1-2- اصطلاحا: تعددت تعاريف الثقافة من باحث إلى آخر نذكر منها :

- مالك بن نبي: الذي يعرف الثقافة في كتابه مشكلة الثقافة هي مجموعة من الصفات الخلقية والقيم

الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لاشعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في

الوسط الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته.

- تايلور: هي ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن و الأخلاق والقانون والعادات

أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع

2- مفهوم الثقافة المهنية: ويقصد بها أن يقوم الفرد بالتعرف على العمل من جميع الجوانب قبل الالتحاق به،

بحيث تعبر هذه الثقافة على مستوى الوعي والمعرفة للفرد عن شروط ومتطلبات العمل المهني، والمعرفة بالقواعد

والقوانين المهنية الخاصة بالعمل، والمعرفة بجميع حقوقه الشخصية والمهنية في العمل مثل حقوقه المادية من رواتب

والمكافآت وحقوقه المعنوية من توفير الصحة و السلامة المهنية وتوفير بيئة مهنية آمنة و الحصول على التحفيزات

المهنية و التقديرات اللازمة لجهوده وغيرها من اجل التعرف على جميع الحقوق والواجبات الخاصة بالموظفين

والعمل، ونذكر منها أهم التعريفات لدى العلماء والباحثين:

ا- بارتفكتور ووكانت: على أنها مجموعة من القيم والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين الأفراد في المنظمة والتي قد

تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة¹.

¹ تاجر هادي عبود الجنابي ، اثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي بحث ميداني في شركة الحافن الطبية في بابل السنة 2018 ص 186

ب- أرمسترونغ: عرفها على أنها مجموعة من القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وطريقة اتخاذ القرارات و أسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية وكيفية تعاملهم مع المعلومات والاستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة¹.

ج- إيثل: عرفها على أنها منظومة القيم المشتركة و المعتقدات التي تتفاعل مع الأشخاص داخل المؤسسة ومع الهيكليات المؤسسية و أنظمة التحكم و المراقبة التي تعطي قواعد عامة للسلوك².

د- لودون: عرفها على أنها قوة توحيد تعمل على كبح الصراعات وتعزز التفاهم المشترك والاتفاق على الإجراءات و الممارسات المشتركة³.

¹ وافية صحراوي، الثقافة المهنية وعلاقتها بالضغط المهني و الولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية - دراسة

ميدانية على جامعة الجزائر سابقا. أطروحة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2

2013 ص 29

² حليلو نبيل ومرابط شوقي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام العاملين - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بولاية الوادي ، مجلة العلوم

الإنسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة-الجزائر، العدد 23، مارس 2016، ص 214

³ يوسف كمال، بن محمد إيمان وعروسي سميرة، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العمل ،مجلة الامتياز

لبحوث الاقتصاد والإدارة جامعة عمار ثليجي الاغواط - الجزائر، المجلد (02) العدد (03)، جوان 2018 ص 125

3- بعض المفاهيم المتشابهة مع الثقافة المهنية:

- الثقافة التنظيمية: هي التي تربط بين الأفراد فيما يخص تصرفاتهم وإحساسهم وذكائهم، هذا الارتباط الذي تبينه الثقافة هو في نفس الوقت موضوعي بمعنى يمكن للثقافة أن تدرس من طرف ملاحظ خارجي من المحيط وفي نفس الوقت رمزي أي بالمستوى الذي يؤخذ ويوزع بين أفراد الجماعة إذا هنالك اشتراكية داخل المؤسسة.

- الأخلاق المهنية: هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ماهو جيد و ماهو سيئ ، بين ماهو صواب وماهو خطأ

- الكفاءة المهنية: يعرفها فليب برونو على أنها القدرة على التصرف بفاعلية على نمط معين من الوضعيات ، فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة ومنها المعارف¹.

4- خصائص الثقافة المهنية:

تتميز الثقافة المهنية بمجموعة من الخصائص تستمد بعضها من الثقافة العامة في المجتمع والبعض الآخر من ثقافة خاصة بتنظيم معين حيث أن درجة تواجد هذه الخصائص والالتزام بها في المنظمة بحسب طبيعة نشاط هذه الأخيرة واهم هذه الخصائص مايلي:

- أ- درجة المبادرة وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية ذاتية في العمل وحرية التصرف
- ب- درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة
- ج- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين
- د- درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في المؤسسة
- هـ- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين
- و- شكل ومدى الرقابة المتمثل بالإجراءات و التعليمات وأحكام الإشراف الدقيق على العاملين .
- ي- طبيعة أنظمة الحوافز و المكافآت وفيما إذا كانت تقوم على الأداء أو على معايير الاقدمية والوساطة والمحسوبية

¹ قليل برونو. ترجمة لحسن بوتلاي ، بناء الكفاءات انطلاقا من المدرسة ، منشورات عالم التربية ، المغرب 2004 ص 12

ز- درجة تحمل الاختلاف والسماح بسماع وجهات نظر معرّضة

ك- طبيعة نظام الاتصالات وفيما إذا كان قاصراً على القنوات الرسمية أو نمطاً شبيكياً يسمح بتبادل المعلومات في كل الاتجاهات

5- أهمية الثقافة المهنية:

هناك مجموعة من الفوائد ذات الأهمية التي تأتي نتيجة تعرف الموظف على الثقافة المهنية الخاصة بالعمل وتتمثل أهمية الثقافة المهنية في العمل من خلال مايلي:

- أ- يكون الموظف أكثر معرفة واطلاع على جميع المتغيرات التي تطرأ على العمل و المجالات المهنية الخاصة بوظيفتها و خاصة المتغيرات التي تطرأ على وسائل وطرق تقدم و تطور في المسار المهني الخاص بالموظفين
- ب- التعرف على الثقافة المهنية في أن يكون الموظف أكثر معرفة بالواجبات التي يتوجب عليه الالتزام بها في حين يقوم بإنجاز المهام المهنية المختلفة، بحيث يقوم بالعمل كما هو مطلوب منه و بالطرق والأساليب المناسبة للعمل منه من اجل أن يكون العمل والموظف متناسقان ومشاركين لتحقيق أهداف مهنية مشتركة .
- ج- يساهم التعرف على الثقافة المهنية في مساعدة الموظف بالقدرة على تحصيل حقوقه بالعمل من خلال تعرفه على هذه الحقوق، مثل الرواتب المناسبة والبيئة المهنية المناسبة وحقوق الموظف في صنع القرار المهني الخاص بعمله وتخصّصه وحقوقه في الاختيار الأنسب بين القرارات المهنية المحددة ، وذلك لكي يكون الموظف واثق من نفسه وقدراته وإمكانياته المهنية بحيث يهدف العمل للحصول على استقلالية الفرد¹.

6- النظريات المفسرة للثقافة المهنية:

لقد حظي مبحث الثقافة المهنية في مستهل عقد الثمانينيات من القرن العشرين ولكن عمليات بناء أطره المعرفية و نماذجه لازالت قيد التكوين الفكري و الفحص النظري وضمن هذا السياق سوف نعرض أهم المداخل المفسرة للثقافة المهنية.

¹ رندا العكاشة " مفهوم الثقافة المهنية في العمل وأهميته " e3arabi.com/cdn.ampproject.org/v/s/e3arabi.com، 14:00،

6-1- نظرية التأثير لثقافة المنظمة (schein):

تقوم هذه النظرية على أساس مفاده ماهي الثقافة؟ ولقد حللت هذه النظرية متغير الثقافة المهنية إلى ثلاث مستويات هي:

- المستوى الظاهري (المادي) تجسده مظاهر التطبيق.
- مستوى القيم أو مستوى تحت الجوانب التطبيقية.
- المعتقدات والافتراضات أو ما يعرف بالمستوى الأكثر عمقا.

ويمكن توضيح هذه المستويات أكثر تفصيلا كما أشار إليه (schein) على النحو التالي:

- أ- مستوى الماديات: تتمثل في التكنولوجيا، الفنون والآداب و الأنماط السلوكية المرئية والمسموعة
- ب - مستوى القيم : يتم التعرف عليه من البيئة المادية.
- ج- مستوى الافتراضات الأساسية: العلاقة مع البيئة، طبيعة الواقع، الزمان والمكان، طبيعة الطابع البشرية و طبيعة العلاقات الإنسانية.

6-2- نظرية ديناميكية الثقافة:

إذا كانت نظرية (schein) تبحث عن ماهية الثقافة المهنية فان نظرية ديناميكية الثقافة تبحث عن كيف نشأت الثقافة وذلك من خلال الاعتماد على المكونات الأساسية للثقافة المهنية إذ أسفرت نتائج هذه النظرية إلى أن مكونات الثقافة المهنية (الماديات، القيم و الافتراضات) تتميز بالديناميكية التي تربط بين مكونات الثقافة المهنية.

6-3- نظرية المجالات (jones):

ركزت هذه النظرية في معالجتها للثقافة المهنية على العوامل البيئية الداخلية و الخارجية اذ يركز البعد الداخلي على تبني المؤسسة ثقافة تميل إلى الاستقرار واتجاهها نحو الانجاز و الشعور بتطوير المهنة، أما البعد الخارجي فيقصد به مدى التكيف و التفاعل الدائم والمستمر مع البيئة الخارجية، والالتزام و التميز بالمرونة و الإبداع و القدرة على المخاطرة ، كل هذه العناصر تعمل مجتمعة لتكون عامل ضغط على نشوء الثقافة أو تغييرها أو ولادة ثقافات فرعية جديدة من خلال التفاعل بيني التحديد أو تغيير النسيج الثقافي للمؤسسة.¹

¹ نعمة عباس الحفاجي، "ثقافة المنظمة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009. ص 58.

6-4- نظرية التفاعل التنظيمي (schwartz, davis):

انطلقت هذه النظرية من نقطة أساسية مفادها أن الثقافة المهنية تنشأ نتيجة تفاعل الوظائف الإدارية (التخطيط، التنظيم، الرقابة... الخ) مع المكونات التنظيمية (الهيكل التنظيمي العمليات التنظيمية، القواعد و الإجراءات) إذ تنتقل سمات الثقافة المهنية و التي تشكلها الإدارة (كيف يخططون؟ أو يحفزون؟ أو يراقبون؟) إلى طبيعة الأداء و نوع الهيكل التنظيمي من خلال وجهة نظر نظرية التفاعل التنظيمي نجد أن المؤسسة هي التي تشكل نوع الثقافة المهنية.

7- ثقافة المؤسسة الجزائرية

إن البحوث الجزائرية ضئيلة جدا في ميدان دراسة نسق القيم الاجتماعية وعلاقتها بإدارة المنظمات مما يعكس نقصا ملحوظا في المعلومات الخاصة في المؤثرات و الاتجاهات الثقافية المحددة للسلوك التنظيمي والتي تسمح وفقها بتكييف النظم التسييرية المستوردة من جهة وتعديل سلوك الفرد الجزائري بمتطلبات التنظيم الحديث.

8- تعاكس القيم الاجتماعية الثقافية مع سلوك العامل الجزائري:

تتمتع المؤسسات الجزائرية بثقافات جد متنوعة وهذا باختلاف الأفراد الذين ينتمون إليها الشيء الذي قد يدفع بها إلى تحسين السلوك و مستوى الأداء وهذا إن استفادوا منها بشكل ايجابي وسعوا إلى تحقيق أهدافهم و أمالهم مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة ثقافتهم وتوجهاتهم الفكرية.¹

¹ عبد الله بن عطية الزهراني، " اثر ثقافة التنظيمية على أداء العاملين، أطروحة الدكتوراه في إدارة الأعمال، المملكة العربية السعودية، 2007. ص 36

الشكل رقم 01: انعكاسات الثقافة المهنية بالمؤسسة



² عبد الله بن عطية الزهراني، نفس المرجع، ص 39

ثالثا: سوسيولوجيا المؤسسة

1- مفهوم المؤسسة:

1-1 لغة: أصل الكلمة مشتق من فعل أسس و التي تعني الدار التي بني حدودها ورفع من قواعدها، أي يبنى هيكلًا أو أنشا إطارا فكريًا أو اوجد تنظيمًا معينًا على أساس قواعد متينة¹

1-2 اصطلاحا: من المنظور السوسيولوجي تعددت التعريفات باختلاف المدارس التي عرفت تطورا من المدرسة الكلاسيكية، البنائية الوظيفية، المدرسة الحديثة، المدرية المعاصرة و ما بعد الحداثة.

وتعرف المؤسسة حسب المدرسة التقليدية الكلاسيكية بأنها مؤسسة ذات وحدة اجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولها الموارد المالية والتي تتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة، والموارد المادية من مختلف الآلات الصناعية بالإضافة إلى أهم مورد في أي مؤسسة و المتمثل في الموارد البشرية ونوعيها مجموعة من الأفراد بالمؤسسة من مسيرين وعاملين.

وتعرف المؤسسة حسب المدرسة الكلاسيكية بخصائص متعددة من أهمها، مؤسسة ذات نظام مغلق أي أنها لا تؤثر ولا تؤثر بالمحيط الخارجي بالإضافة إلى ذلك من خاصيتها الجمود لاعتبارها أن لا فرق بين العامل والآلة وهو ما ظهر جليا لدى "max weber" الذي بالغ في تعظيم نموده البيروقراطي المثالي واعتبره انه مستند من قانون وليس من شخص حاكم مما جعل من "max weber" يعتبر الإنسان بمثابة الآلة التي تنفذ تعليماته و فقط متجاهلا لمشاعره كانسان له أحاسيس و بإمكانه أن يبدع في مجال عمله من خلال إحساسه بالانتماء للمؤسسة، مما يجعل عنده نوع من الحماس و الفعالية للعمل أكثر.²

في المقابل نجد بان البنائية الوظيفية انطلقت من تصور المؤسسة هي عبارة عن نسق اجتماعي فرعي مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر واشمل كالمجتمع إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعي المؤسسة الواضح في تحقيق هدف محدد.

¹ البستاني فؤاد وآخرون، "منجد الطلاب" ط22، دار الشروق، بيروت 1978، ص8.

² لوكيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، ج2، مخر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة النشر والتوزيع، الجزائر،

كما اهتمت البنائية الوظيفية بشكل كبير بالدور الذي تمارسه حاجات النسق من خلال العلاقات الرسمية وعلى وجه الخصوص العلاقات غير الرسمية بين الفاعلين وهو ما يعد بمثابة العامل الذي قد يساهم بقدر كبير في زيادة فاعلية الأفراد داخل المؤسسة وهو ما يساهم بدوره في تحقيق المؤسسة لأهدافها.¹

-التعريف الإجرائي للمؤسسة:

المؤسسة هي عبارة عن وحدة اجتماعية تتكون من علاقات مهنية وإنسانية رسمية وغير رسمية تساعدهم على تحقيق أهداف مشتركة من خلال التعاون والتنافس و التفاعل فيما بينهم ، ويقومون بنشاطات مختلفة ومتكاملة ومقسمة وموزعة على الأفراد كل حسب تخصصه ومقدرته ومدى تكيفه مع الدور الذي وجد لأجله داخل النظام المفتوح والمستمر

و تهدف المؤسسة إلى إنتاج قيم جديدة و إعادة إنتاج قيم واقعية تتوافق مع الواقع المعاش.

2- أنواع المؤسسات: وتنقسم إلى نوعين:

2-1- من حيث النشاط الممارس:

أ- مؤسسة صناعية: وهي التي تقوم بنشاط صناعي أي أنها تقوم بتحويل المواد الأولية إلى سلع نهائية أو أنها تدخل في صناعة سلع أخرى .

ب- مؤسسة تجارية: وهي التي تقوم بعملية شراء وبيع دون إدخال أي تحويل على السلعة.

ج- مؤسسات خدمائية: وهي التي تقوم بتأدية خدمات كخدمات النقل.

د- مؤسسات فلاحية: وهي التي تنشط في المجال الفلاحي.

2.2. من حيث الطبيعة القانونية:

أ- المؤسسات العمومية: وهي المؤسسات التي يؤول رأس مالها الكامل والتام إلى الدولة والسلطات العمومية

وهي التي تشرف على تسييرها.

ب- المؤسسات نصف العمومية: تبقى فيها مساهمة السلطات العمومية جزئية وينتج عن ذلك ان مراقبة

التسيير محدودة في حد ذاتها.

ج- المؤسسات الخاصة: وهي المنشآت التي يمتلكها الأفراد ولا تساهم الدولة بحصة في رأسمالها.

¹ أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981، ص 141

3- خصائص المؤسسة: للمؤسسة عدة خصائص نبرزها في النقاط التالية

- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها للحقوق و الصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.
- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها تمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية والقادرة على تكيف نفسها مع الظروف المتغيرة.
- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل فكل مؤسسة تضع أهداف معينة تسعى إلى تحقيقها.¹
- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها ويكون ذلك إما عن طريق الاعتماد وإما عن طريق الإيرادات الكلية.
- لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها وتستجيب لهذه البيئة ، فالمؤسسة لا تكون منعزلة فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن أن تعرقل عملياتها المرجوة وتفسد أهدافها.²

4- أهداف المؤسسة: تهدف المؤسسة إلى تحقيق كل من:

- رفع مستويات الإنتاج ويقصد بها استغلال جميع الموارد العملية والموارد المالية والبشرية بجميع أشكالها لتحقيق أكبر منفعة سواء استهلاكية أو خدماتية ضمن القيود الموضوعية في هيكلية المؤسسة والمعروفة بحدود الطاقة الإنتاجية وتحقيق البيع أو توزيع الخدمات لان المؤسسة تحاول تعظيم إنتاجها تبعاً للكفاءات الفنية والاقتصادية وتقسم أهداف المؤسسة وفقاً لطبيعة الحقل الذي تنتج فيه وهي على النحو التالي:

1 - الأهداف الاقتصادية:

- تحقيق أكبر قدر من الربح لرفع رأس المال للمؤسسة وتوسيع العمل ومنافسة المؤسسات الأخرى
- العمل على تغطية جميع احتياجات السوق من السلع.
- توظيف عوامل الإنتاج بشكل فعال.

¹ عمر الصخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 2، 1993، ص 25.

² عزيزة الطويل، "مفهوم المؤسسة" <https://mawdoo3.com>، 15:20، 27 ماي 2022.

ب- الأهداف الاجتماعية:

- توفير مستوى مناسب من الأجر
- تطوير ورفع المستوى المعيشي لجميع العمال
- منح العاملين تأمينات وحقوق عمالية
- رفع مستوى التلاحم بين العمال
- توفير مناصب مختلفة من الأشغال

5- مراحل تطور المؤسسة الجزائرية:

لقد مرت المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال بثلاث مراحل نبرزها كمايلي:

- 1- المؤسسة العمومية في مرحلة التسيير الاشتراكي
- 2- مرحلة إعادة الهيكلة الأولى
- 3- مرحلة استقلالية المؤسسة.

1- المرحلة الأولى (المؤسسة العمومية في مرحلة التسيير الاشتراكي):

تعرف المؤسسة الاشتراكية على أنها "المؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة وهي ملك للدولة التي تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي فهي شخصية معنوية لها الشخصية المدنية والاستقلال المالي وتنظم وحدة أو عدة وحدات.

1.1 أساليب تسيير المؤسسة العمومية**1.1.1 نظام التخطيط :** يتم إعداد خطط نشاط المؤسسة من خلال التخطيط المركزي الذي يأخذ بعين

الاعتبار الحاجات الوطنية والأهداف على مستوى كل فرع اقتصادي وتخضع المؤسسة الاقتصادية العمومية عند تنفيذ الخطة الوطنية إلى توجيهات الوزارة الوصية وبالتالي يمكن اعتبارها خلية أساسية ضمن الخط الوطنية التي لها أهداف اقتصادية ، تجارية وكذلك اجتماعية.

2.1.1 نظام التسيير الاشتراكي: تميزت المؤسسة العمومية الجزائرية في ذلك الوقت بتشكيل هيئات عمالية

خاصة تتمثل أهدافها النظرية في المبادرة في التسيير ومراقبة نشاط المؤسسة العمومية فنظام التسيير الاشتراكي ليس تسييرا ذاتيا وليس تسييرا مشتركا، بل تسييرا يهدف إلى إعادة توزيع السلطة وتحقيق الديمقراطية من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

هذا و يتم مراقبة التسيير من خلال الهيئات التالية:

أ- مجلس العمال: ويتكون من 07 إلى 25 عضو منتخبتين حسب حجم المؤسسة.

ب- اللجان الدائمة: وتتمثل في لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، شؤون المستخدمين و التكوين، الشؤون

الاجتماعية و الثقافية و الشؤون التأديبية و شؤون حفظ الصحة و الأمن

ج- مجلس الإدارة: المدير ونوابها بالإضافة إلى ممثلين من مجلس العمال.

2.1. نظام الموارد البشرية: اخفق هذا النظام في تلبية أهداف الخطة الوطنية وذلك راجع السببين أساسيين:¹

صعوبة تحديد المنصب: حيث تأخر إصدار السلم الوطني للمناصب إلى سنة 1987 مما خلق عشوائية في تحديد

المناصب و الأجور وعدم تناسق ذلك مع طبيعة نشاط المؤسسة و مردوديتها مما خلق فوارق كبيرة بين نفس

المناصب في مؤسسات عدة.

2.2.1 صعوبة تقييم الأفراد: حيث كانت سياسة التشغيل بعيدة عن تطبيق مبادئ الرشادة الاقتصادية سواء

من حيث عدد العمال في المؤسسة أو من حيث النوعية، حيث عجزت الكثير من المؤسسات العمومية عن سد

الفجوة في مناصب تتطلب تكنولوجيا مستخدمة دون تكوين العمال والموظفين في تلك المناصب.

3.1. النظام التقني أو الإنتاجي: رغم الإمكانيات الهامة التي استفادت منها الصناعة الجزائرية بعد الاستقلال

وخلال المخططات التنموية من تكنولوجيا عالية وتكوين العديد من الإطارات سواء داخل الوطن أو خارجه إلا

أن عدم التنسيق بين البرامج التعليمية في الجامعات ومعاهد التكوين ومراكز البحث المختلفة لم يواكب التغيرات

التكنولوجية الحاصلة في النسيج الصناعي الوطني.

2- مرحلة إعادة الهيكلة: تميزت هذه المرحلة بإعادة هيكلة عضوية ومالية للمؤسسة الاشتراكية، حيث بدأت

بواد هذا الإصلاح مع بداية تطبيق المخطط الخماسي الأول 80-84 لتستمر إلى غاية 1988.²

1.2. أسباب إعادة الهيكلة: ونبرزها فيما يلي:

2.1.1. تكامل المؤسسة الوطنية وتركيزها: لا يعد هذا السبب عاملا سلبيا في حد ذاته، إذ أن دولا أخرى قد

تستفيد من كثافة وتركيز حجم المؤسسات إلا أن ضعف التسيير و الاستغلال الأمثل للطاقات الكامنة وعدم

التحكم في التكنولوجيا قد جعل من مزايا المؤسسة الكبيرة نقمة.

¹ عليواش أمين عبد القادر، "اثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 27.

² عليواش أمين عبد القادر، "نفس المرجع السابق ص 28.

- 2.1.2. عدم التخصص:** تقوم المؤسسة العمومية بعدد النشاطات الإنتاجية في العديد من وحدات إنتاجها الموزعة عبر مناطق عديدة من الوطن، حيث تتولى المؤسسة مراقبة الاستثمارات التي تدخل ضمن فرع نشاطها، مما أدى إلى وجود العديد من الاختصاصات التي تتحمل المؤسسة تبعات النتائج على الرغم من أن اتخاذ قرار الاستثمار كان خرج المؤسسة.
- 3.1.2. ضعف نظام التوجيه الاقتصادي وثقله:** العديد من الإجراءات الإدارية الثقيلة والطويلة وعدم التنسيق مع الهيئات المركزية و المؤسسة بل أن المعلومات قد تصل متأخرة أو خاطئة.¹
- 4.1.2. زيادة تكاليف النشاطات الاجتماعية وضعف تسيير مختلف هيئات التسيير الاشتراكي:** إلى جانب غير المدروسة والتي لا تواكب الإنتاج الحقيقي للمؤسسة ، تقوم هذه الأخيرة بالعديد من الأنشطة الاجتماعية لصالح العمال وعائلاتهم مما رفع من الإنفاق الاجتماعي مقابل الإيرادات الفعلية ، كما أن مختلف الهيئات داخل المؤسسة كانت ضعيفة الأداء بسبب عدم اقتناع العمال بالتمثيل من خلال الانتخابات لاعتقادهم بعدم استقلالية قرارات مؤسستهم عن المؤسسة الأم.
- 5.1.2. نقص استعداد العمال لهذه المرحلة:** رفض عدة شرائح عمالية للتغيير المقترح آنذاك وعدم الفهم الجيد لآليات عمل مختلف اللجان والهيئات المنبثقة من التسيير الاشتراكي.
- 2.2. المبادئ العامة لإعادة الهيكلة:**
- 1.2.2. مبدأ الاختصاص:** حيث تم الفصل بين وظيفتي الإنتاج والتوزيع و التقسيم الجهوي للوحدات الإنتاجية مع مراعاة التخصص حسب المنتجات.
- 2.2.2. مبدأ الاستقلالية:** وذلك بفضل مراكز البحث و التكنولوجيا عن المؤسسة من اجل التركيز على تطوير الفرع الإنتاجي ككل.
- 3.2.2. مبدأ لامركزية مقرات المؤسسات:** حيث كانت اغلب المقرات في السابق متواجدة بالعاصمة مما تسبب في عرقلة تدفق الإجراءات والمعلومات.²

¹ داوي الشيخ ، دراسة تحليلية في التسيير، مذكرة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1995، ص 269.

² داوي الشيخ، "نفس المرجع السابق ص 270.

3- مرحلة استقلالية المؤسسات:

عرفت منذ بداية سنة 1988 اصدار العديد من النصوص القانونية التي تندرج ضمن إعادة هيكلة المؤسسة كوحدة أساسية ضمن النسيج الاقتصادي الوطني، ومن الناحية العملية فقد استجابت المؤسسات الاقتصادية الوطنية إلى مفهوم الاستقلالية بداية التسعينات مع ظهور يعرف بـ "اقتصاد السوق"¹

6- النظريات المفسرة للمؤسسة:

1- نظرية "Parsons" وتتعامل مع المؤسسة بوصفها نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية ليقوم بوظيفته على أكمل وجه فهو بحاجة إلى توفر جملة من المتطلبات يحددها في أربع نقاط أساسية اثنان منها يهتمان بالعناصر الخارجية للنسق وهما: الموائمة (التكيف) وتحقيق الهدف واثنان آخران يركزان حول الاستقرار وتوازن النمط وهما التكامل والكمون

1- الموائمة (التكيف): ويشمل كافة الوسائل التي تستعين بها المؤسسة في أن تحصل من بيئتها على ما تحتاجه لبنائها و استمراريتها.

1-1 تحقيق الهدف أو الانجاز: ويشمل كافة الوسائل التي تساعد المؤسسات على انجاز وحداتها المحددة

1-2 التكامل: والذي يتمثل في كشف الوسائل التي يمكن أن تتفق بها أوجه النشاط و الوحدات الفرعية التي يتكون منها النسق مع أوجه نشاط الوحدات الأخرى في مستويات أخرى

1-3 الكمون: أو ما يطلق عليه بإدارة التوترات و المحافظة على النمط الذي يحقق التكامل الراسي بين المستويات التنظيمية ويهتم بمدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية و الظروف السائدة في النسق الكلي، وينقسم بدوره إلى مطلبين فرعيين:

أ- تدعيم النمط: أي كيف تحافظ على الذاتية و الهوية وكيان المؤسسة أو المجتمع ككل وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير التي تمثل ثقافة المؤسسة

ب- استيعاب التوتر: أي مؤسسة في حالة تغيير تدريجي ومدروس الأهداف وهذا التغيير لا يجب أن يحدث ارتباك داخل المؤسسة.²

¹ بوخدوني وهيبية، التطهير المالي وخصخصة المؤسسات العمومية الجزائرية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية،

الجزائر، 2002، ص 40

² أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981، ص 159

2- النظرية السلوكية ومدرسة العلاقات الإنسانية: والتي نظرت إلى المؤسسة على أنها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية بالإضافة إلى أنها اهتمت بالعلاقات بين الأفراد داخل العمل اثر من اهتمامها بالشلل التنظيمي للمؤسسة، واعتبرت أن الفرد سواء كان صاحب العمل أو عاملا على انه كائن اجتماعي له أحاسيس ومشاعر لا بد من مراعاتها كونها في نظرهم هي احد العناصر التي تجعله يشعر بذاته وهويته داخل الجماعة من جهة وداخل المؤسسة من جهة أخرى بالإضافة إلى اهتمامها الكبير بدنامية الجماعة وتشكلها داخل المؤسسة، وهو ما جعلهم يعتبرون المؤسسة بمثابة وحدة اجتماعية تقوم على التفاعل الاجتماعي لتحقيق أهداف مرجوة وهو بدوره ما يجعلهم يشعرون أنهم ينتمون إلى المؤسسة ويسودهم جو من الثقة المتبادلة فيما بينهم، ومن ثم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة ككل وهذا ما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية بجودة عالية ومميزة تعكس هوية المؤسسة في نظر الآخرين من أصحاب المؤسسات بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة¹.

3- النظرية التفاعلية الرمزية: يتفاعل الفرد في حياته مع مختلف الجماعات التي ينتمي إليها حيث يؤكد "Charles Cooley" أن الجماعة هي علاقات تفاعل أفراد فيما بينهم بشكل مباشر وأضاف أن العلاقات قد تكون أولية وقد تكون ثانوية

3-1 الجماعات الأولية: تكون محصورة العدد بشكل عام حيث يكون العدد (من 3 إلى 13 فردا) إلا أنها تتميز بالروابط الشخصية بين أعضائها وهي ظاهرة عامة في كافة التنظيمات الاجتماعية.

3-2 الجماعات الثانوية(الجماعات المنظمة) وهي الجماعات التي تتبع أهدافا متشابهة أو مكملة و الموازاة مع الجماعات الأولية تتكون من (25 إلى 50 فردا) كما لو كان لها تفرد يستحيل معه التعرف على أي عضو من أعضائها

¹ احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984، ص 165

خلاصة الفصل :

إن كل ما يمكن استخلاصه من هذا الفصل حول سوسولوجيا القيم الاجتماعية والثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية هو أن مجموع القيم و ما تتضمنه من عادات وتقاليد وقواعد وسلوكيات واتجاهات يشكل ثقافة مهنية خاصة بكل فرد تميزه عن غيره تنعكس على سلوكه داخل المؤسسة من خلال الالتزام الوظيفي واحترام مواقيت العمل وانضباطه الذاتي وعلاقته مع زملائه ورؤساءه، كما أن هذه السلوكيات لها الدور الكبير في تحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على استقرارها وضمان استمرارها.

الفصل الثاني

سوسيولوجيا القيم الاجتماعية و الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية

- أولا: سوسيولوجيا القيم الاجتماعية

- تمهيد

1- ماهية القيم

2- تصنيف القيم

3- أهمية القيم وخصائصها

4- مفهوم القيم الاجتماعية وأنواعها

5- مكونات القيم ووظائفها

6- المؤسسة والقيم

7- أزمة القيم

8- النظريات المفسرة للقيم

9- نقد وتعقيب على النظريات المفسرة للقيم الاجتماعية

- ثانيا: سوسيولوجيا الثقافة المهنية بالمؤسسة الجزائرية

1- مفهوم الثقافة

2- مفهوم الثقافة المهنية

3- بعض المفاهيم المتشابهة في الثقافة المهنية

4- خصائص الثقافة المهنية

5- أهمية الثقافة المهنية

6- النظريات المفسرة للثقافة المهنية

7- النقد والتعقيب على النظريات المفسرة للثقافة المهنية

8- ثقافة المؤسسة الجزائرية

9- تعاكس القيم الاجتماعية الثقافية مع سلوك العامل الجزائري

10- انعكاسات الثقافة المهنية

- ثالثا: سوسولوجيا المؤسسة

1- مفهوم المؤسسة

2- أنواع المؤسسة

3- خصائص المؤسسة

4- أهداف المؤسسة

5- مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

6- النظريات المفسرة للمؤسسة

- خلاصة الفصل

الفصل الثاني

سوسولوجيا القيم الاجتماعية و الثقافة المهنية

بالمؤسسة الجزائرية

تمهيد:

تعرضنا في الجانب الأول من الدراسة إلى الجزء النظري الذي يشكل القاعدة الأساسية في بناء الموضوع من خلال القراءات والدراسات السابقة والاستطلاعات الاستكشافية، وكما أن الدراسات السوسولوجية لا تكتمل إلا بشقها التطبيقي سنحاول في هذا الجانب تحديد الإجراءات الميدانية و المنهجية المتبعة في التحقق من الفرضيات ميدانيا وتحليل المعطيات من اجل الوصول إلى نتائج سليمة، وبما أننا في اختصاص علم اجتماع التنظيم والعمل فإننا سنحاول في هذا الفصل إجراء دراستنا على المؤسسة الصناعية.

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج هو الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب والكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة، وتختلف المناهج المستخدمة باختلاف مواضيع الدراسة وطبيعتها، وعند اختيار الباحث للمنهج لدراسة معينة يجب أن يسلم لطبيعة الموضوع الذي يتناوله¹. إن دراستنا تعتمد على محاولة الكشف عن دور القيم الاجتماعية في تشكيل ثقافة مهنية لدا العامل داخل المؤسسة الصناعية.

فالمنهج الوصفي التحليلي يقوم على رصد والمتابعة الدقيقة بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من اجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى أو المضمون، كذلك يقوم هذا المنهج على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتفسيرها وتحليلها للوصول إلى تعميمات مقبولة.

على اعتبار أن دراستنا تتعرض لوصف ظاهرة مجال بحث من حيث معرفة علاقة القيم الاجتماعية المشتركة بين العاملين بالعلاقات المهنية وتحليلها، فالتحليل يستند أساسا للوقوف على القيم الاجتماعية التي تشكل الثقافة المهنية.²

اعتماد الأساليب الإحصائية من اجل الوصول إلى معلومات كمية معبر عنها إحصائيا من اجل التدقيق الأكثر بالتعبير عن المعطيات بنسب مئوية، وللوصول إلى معلومات دقيقة وربحا للوقت سنحاول استخدام برنامج "SPSS" الذي يعتمد في البحوث الاجتماعية .

2- أدوات جمع البيانات:

بعد اختيار منهج الدراسة فكل دراسة تتطلب جمع المعلومات من الميدان ولا يتم ذلك إلا بتحديد الوسائل والأدوات التي تساعد على جمعها والتي تحدد طبيعة الظاهرة المدروسة والمنهج المتبع وهي متنوعة ومتعددة تمكن من الوصول إلى البيانات المستهدفة بشكل دقيق وموضوعي، ويمكن ذكر أهم الأدوات المستعملة في البحث وهي:

¹ عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 102

² عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث ، وكالة المطبوعات، ط3، الكويت، 1977، ص 101

2-1- الملاحظة المباشرة: تعد الملاحظة من أهم ابرز التقنيات المستعملة في الدراسة الميدانية لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصال بالبحث وهي وسيلة من وسائل جمع البيانات، وهي تعني مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها ولا نعني بها الملاحظة العادية وإنما الملاحظة العلمية التي يستعين بها الباحث في البحوث الاجتماعية.¹

وتعرف الملاحظة المباشرة على أنها تلك الملاحظة التي يقوم فيها الباحث بمشاركة واعية ومنظمة حسب ما تسمح الظروف بنشاطات الحياة الاجتماعية وفي اهتمامات الجماعات بهدف الحصول على البيانات تتعلق بالسلوك الاجتماعي وذلك عن طريق الاتصال المباشر يجريه الباحث من خلال المواقف الاجتماعية المحددة.

وهي الملاحظة المنظمة التي تعني ملاحظة سلوك الأفراد في الوضعية الاجتماعية ذات علاقة متينة بالنظام الاجتماعي والثقافي ناي ملاحظة جزئيات المجتمع بواسطة حواس الباحث التي تمده بشكل مباشر بكل ما يسلكه أفراد المجتمع مستخدما جهده العقلي في رصدها ووصفها بدقة دون تحويرها أو تبديلها بشكل مرتب استنادا إلى تسلسل وقوعها بشكل موضوعي.²

وسنحاول الاعتماد في بحثنا على الملاحظة من اجل رصد تفاعلات العاملين فيما بينهم ونشاطاتهم وعلاقاتهم أثناء الممارسات اليومية داخل المؤسسة، أي الجماعات الأكثر اتصالا مع بعضهم البعض والأفراد الذين يجب العامل التعامل معهم، وذلك من اجل الكشف على القيم الاجتماعية في المؤسسة.

¹ احمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الاجتماعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2006، ص 131

² عمار بوحوش، المرجع السابق، ص 87.

2-2. المقابلات الحرة :

إن الملاحظة وحدها لا تكفي لذلك يستخدم الباحث المقابلة التي تعتبر مكتملة لها من اجل فهم بعض سلوكيات وأفعال بعض العاملين، لذلك يقوم الباحث بمقابلات استكشافية تساعد في تحديد مؤشرات وبناء الاستمارة.

و المقابلة هي حوار يتم بين شخص أو مجموعة من الأشخاص بهدف الوصول إلى معلومات حول موضوع الدراسة وتكون عن طريق مشاركة المستجوبين إرادية وان تكون أجوبتهم محاطة بالسير المهني، حيث يلتقي الباحث مع المبحوث مباشرة ويتم الحوار المباشر كما أن الباحث يحدد محاور الحديث عن الموضوع ولا يقيد وينبغي أن تكون لغة التفاعل بسيطة ومفهومة بعبارات وجمل مستخدمة في الحياة اليومية وليس بطريقة أكاديمية حتى يتسنى له الحصول عن معلومات إضافية عن الموضوع¹

لذا سوف نحاول تنظيم لقاءات مفتوحة مع مسؤول المستخدمين وموظفي المصالح من اجل الإلمام بمعلومات تخص العاملين وخصائصهم وكذلك معرفة أساليب التعامل وطبيعة العلاقات السائدة بالمؤسسة من خلال آراء بعض المسؤولين وآراء بعض الموظفين وما يحبون في عملهم وهذا ما سنحاول اكتشافه ومعرفته من خلا توزيع الاستمارات التي توضح ذلك.

2-3. الاستمارة:

هي الأداة المناسبة للحصول على المعلومات فهي تحتوي على مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على المعلومات حول الموضوع كذلك تعتبر تقنية اختار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من اجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا وتطرح الأسئلة بطريقة موجهة ذلك أن صيغ الإجابات تحدد سابقا وهذا ما يسمح بالمعالجة الكمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية.²

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، 2008، ص 213

² سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص 155

وقد استعملنا الاستمارة على حسب الشروط و القواعد التي تم تحديدها من قبل الباحثين حيث احتوت استمارتنا على 28 سؤال تنوعت أسئلتها من مغلقة ومفتوحة واختيارية وكان الغرض من بعضها تدعيم بغض المعطيات السابقة وتم تقسيمها إلى ثلاثة محاور وهي:

- محور البيانات الشخصية: يعني بالمحددات الاجتماعية لأفراد العينة كالسن، الجنس عدد السنوات المهنية ويظم خمسة (05) أسئلة.

- محور يتعلق بالفرضية الأولى: الالتزام بالقيم الاجتماعية يلعب دورا هاما في تشكيل الثقافة المهنية ويضم احد عشرة (11) سؤالا.

- محور يتعلق بالفرضية الثانية: تؤثر الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية على مستوى الأداء مما ينعكس على استقرارها وتطورها وضمت اثني عشرة (12) سؤالا.

و الهدف من استخدامنا للاستمارة هو استنتاج موقف العاملين واتجاهاتهم انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها.

4-2. الوثائق والسجلات:

فيها يلجا الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع أو فقط بعض المحاور من الوثائق والسجلات الإدارية ووظيفتها التكميلية للاستمارة والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم فقط تتعلق بمحاور لا تمسها أدوات جمع البيانات الأخرى و التكميلية في التحليل والتفسير والتعليل¹.

وهي بمثابة سند مكمل للأدوات المستخدمة في البحث بغرض جمع البيانات وقد اطلعنا من خلالها على معرفة العدد الإجمالي للموظفين داخل المؤسسة وتوزيعهم بالإضافة إلى توضيح الهيكل التنظيمي للمؤسسة و القواعد والقوانين المعمول بها.

1رشيد زرواتي، المرجع السابق، ص 213.

2- 5. عينة الدراسة:

تعد العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث العلمي عامة والبحث الاجتماعي خاصة وذلك لأنها تسمح بالحصول على حالات كثيرة من المعلومات المطلوبة، وتماشيا مع مقتضيات موضوع الدراسة والذي يهدف إلى الاطلاع على دور القيم الاجتماعية في تشكيل ثقافة مهنية لدى العامل داخل المؤسسة. لكن نظرا لعدم استقبالنا من طرق المؤسسات الصناعية بسبب التعليمات الخاصة بأساليب الوقاية الصحية الخاصة بوباء كورونا لم نستطيع تحديد العينات المناسبة و عدم القيام بالدراسة الميدانية، مع أننا قمنا ببناء استمارة متكونة من 28 سؤالاً منها أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة حول الموضوع المراد دراسته.

3- تصور النتائج المراد الوصول إليها:

رغم الأهمية الكبيرة للدراسة النظرية التي تطرقنا من خلالها إلى أهم المفاهيم و العناصر المتعلقة بالدراسة إلا أننا حاولنا إجراء الجانب التطبيقي للدراسة من اجل الوقوف على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال النزول بها إلى الميدان وفحصها وتحليلها تحليلًا علميًا مما يسمح باستخدام نتائجها من طرف المؤسسات و التعامل بها كدراسة علمية. وذلك من خلال:

3-1 التحقق من صحة فرضيات الدراسة:

لعل تعريف الفرضيات هي مجموعة من الإجابات المؤقتة للتساؤلات المطروحة في الدراسة وبذلك كانت إجاباتنا عبارة عن فرضيتين:

لقد تطرقنا في بناء استمارتنا إلى ثلاثة محاور تتعلق بالدراسة الميدانية فالمحور الأول ويتعلق الأمر بأسئلة حول المعلومات الشخصية مثل الجنس، السن، المستوى التعليمي و سنوات العمل... الخ أما المحورين الثاني والثالث فيتعلقان بالإجابة على فرضيات الدراسة، حيث تطرقنا في المحور الثاني الى طرح اسئلة مفتوحة ومغلق من اجل ايجاد ايجابيات تحقق او تنفي الفرضية الأولى والتي هي : الالتزام بالقيم الاجتماعية يلعب دورا هاما في تشكيل ثقافة مهنية، الفرضية الثانية تؤثر الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية على مستوى الأداء مما ينعكس ذلك على استقرارها وتطورها.

- الفرضية الأولى الالتزام بالقيم الاجتماعية الايجابية مثل الاحترام المتبادل، الانضباط في العمل ، حسن التعامل

مع الغير... الخ يلعب دورا هام في تشكيل ثقافة مهنية تنعكس بصورة ايجابية على المؤسسة، وهذا ما يتضح لنا من خلال التفسيرات لبعض التصرفات التي تصدر عن الشخص تجاه الآخرين من خلال المواقف و اتخاذ القرارات التي تعكس الصورة الحقيقية التي يتميز بها، أي انه يأتي ذلك من خلال الدور الايجابي الذي تلعب القيم الاجتماعية في تعزيز المسؤوليات الاجتماعية و الأخلاقية للفرد العامل بالمؤسسة مما تكسبه ثقافة مهنية.

حيث حاولنا في هذا المحور إلى معرفة طبيعة العلاقة السائدة داخل المجموعات العمالية مع محاولة معرفة إن كان هنالك وجود لعلاقات أخرى غير علاقات العمل كالقربة والصداقة والتقارب الجغرافي.

كما حاولنا معرفة الأسباب التي تجعل من العامل شخصا ملتزما بعمله ومحافظا على ممتلكات مؤسسته وماذا يعني له العمل كنشاط إنساني.

- الفرضية الثانية تؤثر الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية على مستوى الأداء مما ينعكس ذلك على استقرارها وتطورها حيث أن استقرار أي مؤسسة أو منظومة صناعية كانت أو خدماتية مرتبط بمدى ثقافة ووعي الأشخاص المنتمين لهذه المؤسسة، فالثقافة المهنية المنبثقة من القيم الاجتماعية الايجابية التي تضمن للمؤسسة هيبته واستقرارها وتجنبها كل ما يؤدي إلى اختلال في توازنها على كل مستوى من المستويات وكل هذا مرتبط بمدى وعي الأشخاص من خلال التصرفات والتعاملات بشكل ايجابي نحو المواقف التي تصادفهم .

3-2. إثبات العلاقة بين القيم الاجتماعية والثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية:

حاولنا في هذا الجانب إثبات العلاقة بين المتغيرين من خلال الارتباط الوثيق بين الثقافة المهنية و القيم الاجتماعية كون هذه الأخيرة هي التي تصنع ثقافة مهنية لدى الأفراد مما يجعلهم يتعاملون تعاملًا صحيحًا مع التغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعرفها المؤسسة من خلال التفاعل الايجابي الذي يجعل فيهم روح المنافسة .

3-3. الوقوف على مدى وجود قيم اجتماعية بالمؤسسة:

حاولنا في دراستنا هذه من خلال الاحتكاك بالعمال و التواصل معهم إلى معرفة و اكتشاف مدى وجود القيم الاجتماعية لمنبثقة من طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل هذه المؤسسة بين العمال في مختلف المصالح ومحاولة الوقوف على مدى تأثيرها في ضمان الديمومة و الاستقرار و التسيير الجيد لها.

3-4. انتقال المؤسسة من الحالة التقليدية إلى الحداثة:

في دراستنا هذه حاولنا معرفة ما إذا كان بالقيم الاجتماعية الايجابية التي تصنع الثقافة المهنية تسمح للمؤسسة بالانتقال من طابعها التقليدي الكلاسيكي في التعامل و التسيير إلى الطابع الحداثي الذي يعتمد على عدة عوامل كالوسائل التكنولوجية المتطورة كوسيلة تساعد على تسهيل المهام، مع إبراز دور العنصر البشري في هذا المجال باعتبارها من أهم الرهانات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة .

3-5. معرفة أهم القيم الايجابية التي تساهم في بناء العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص داخل المؤسسة:

حاولنا في بحثنا هذا الوقوف على أهم القيم الاجتماعية الايجابية التي يلتزم بها الفرد بصفة عامة و العامل بصفة خاصة داخل المؤسسة و التي من خلالها تضبط التصرفات و التعاملات تجاه الآخرين و التي يكتسب من خلالها احترام الآخرين وفق ما يقتضيه معنى تنمية السلوك البشري

3-6. مدى اهتمام الأفراد بالقيم الاجتماعية من اجل اكتساب ثقافة مهنية بالمؤسسة الجزائرية:

تطرقنا في إعداد استمارتنا إلى مجموعة من الأسئلة المباشرة وغير المباشرة من اجل معرفة مدى اهتمام الأشخاص داخل المؤسسة بالقيم الاجتماعية ومعرفة ماهي القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة كأدوات تساعدوهم في إنشاء علاقات إنسانية واجتماعية التي تساهم في تشكيل الثقافة المهنية.

3-7. دور القيم الاجتماعية في ضبط سلوك العامل داخل المؤسسة:

استنادا على ما تطرقنا إليه في الجانب النظري من الدراسة حول ماهية القيم الاجتماعية ودورها الذي يعرفها على أنها مجموعة من المبادئ والمعايير و الخصائص و الصفات المحببة المرغوب فيها التي تحكم سلوك الفرد بإثبات ذلك ميدانيا. من خلال التحقق من أن القيم الاجتماعية الايجابية هي التي تصنع السلوك التي تضمن السير الحسن للمؤسسة وتحافظ على العلاقات بين الأفراد والجماعات

3-8. دور العلاقات العامة في المؤسسة :

تعتبر العلاقات العامة من الأدوات الأساسية التي تركز عليها المؤسسة و التي تؤثر على العمل بشكل ايجابي أو سلبي فهي الحد الفاصل للمؤسسة فإما أن تزيد من ربحها وتضمن مستقبل أعمالها وقد تتسبب في انهيارها لذلك تعتبر الأداة الأكثر أهمية و الدور الذي تلعبه من خلال:

- بناء العلاقة بين المؤسسة والجمهور

- مصداقية المؤسسة

- تحسين نظرة العملاء تجاه المؤسسة

- المساهمة في انتشار المؤسسة وكسب ثقة الجمهور

لذا كان يتوجب علينا في هذه الدراسة التطرق إلى محاولة معرفة العملية الاتصالية بين العمال في مختلف المصالح ومعرفة مدى درجة التفاعل والتواصل فيما بينهم ولان هذا التفاعل يركز أساس على مجموعة من القيم الاجتماعية الايجابية من خلال الممارسات الأخلاقية كاحترام المتبادل و الانضباط وغيرها.

3-9. معرفة طبيعة العلاقة بين الرئيس و المرؤوسين:

إذ حاولنا تحديد نوع المعاملة التي يجب أن يلتزم بها المسؤول تجاه مرؤوسيه من اجل نشر ثقافة الانضباط الذاتي داخل المؤسسة بالإضافة مدى حرص المؤسسة على تسطير برامج تدريبية وتحفيزية للعاملين داخل المؤسسة مع تلبية حقوقهم والاستماع إلى انشغالاتهم مما يحفزهم ويخلق لهم جو المنافسة والعمل والإبداع كل في تخصصه مع توفير كل الاحتياجات والمتطلبات التي يحتاجها العامل أو الموظف بكل مؤسسة

10-3. درجة الالتزام الوظيفي بالمؤسسة:

يعتبر الالتزام من أهم القيم الاجتماعية التي يجب على الشخص أن يتميز بها في حياته المهنية لأنه بفضل الالتزام يمكن للشخص أن يضبط أموره ويتحكم في تصرفاته مما يجعله إنساناً إيجابياً بشخصية فعالة لذا حاولنا في دراستنا هذه الوصول إلى أهم العوامل التي تجعل العمل ملتزماً بوظيفته من خلال الارتباط بمواقيت الدخول والخروج و المحافظة على ممتلكات المؤسسة التي ينتمي إليها.

11-3. إستراتيجية التسيير بالمؤسسة الجزائرية:

حاولنا في هذه الدراسة التعرف على أهم الطرق والأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة الجزائرية في تعاملاتها الداخلية والخارجية مع الأشخاص خاصة وان المؤسسة التي تم اختيارها للدراسة هي مؤسسة صناعية وتجارية من خلال طرق الاستقبال و المقابلات مع المسؤولين وغيرها ومعرفة درجة الثقة بين جميع الأطراف وهذا هو الشيء الذي يدفعنا إلى معرفة نوع العلاقة الموجودة بهذه المؤسسة .

12-3. التعرف على الهيكل التنظيمي وطريقة التسيير للمؤسسة:

نحن كطلبة في علم الاجتماع التنظيم و العمل قمنا بهذا الدراسة بالتطرق إلى الجانبين النظري و التطبيقي من اجل اكتساب معلومات حول المؤسسة بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة من خلال التعرف على :

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة واهم المصالح
- أساليب التسيير المالي والإداري للمؤسسة
- القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة خاصة وإتفا موضوع دراستنا
- اكتشاف العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين

4- الصعوبات والعراقيل:

نحن نعلم بأنه لا تكتمل أي دراسة علمية بالجانب النظري فقط إذ لابد من إجراء الجانب التطبيقي وبما أننا نحن طلبة في علم اجتماع تنظيم وعمل كنا بصدد إعداد الجانب التطبيقي لهذه الدراسة بإحدى المؤسسات الصناعية و وقع اختيارنا على مؤسسة "SOMIBAR" مؤسسة وطنية خاصة بإنتاج وتوزيع مادة "الباريت" المستعمل في استخراج البترول والكائن مقرها بلدية بوقائد ولاية تيسمسيلت وكذا كان لنا اتصال بالمؤسسة الوطنية لإنتاج الأغذية والكائن مقرها بلدية تيسمسيلت ولاية تيسمسيلت كخيار آخر إلا أنه وبسبب تداعيات وباء كورونا الذي مس البلاد على غرار كل دول العالم و الإجراءات الاحترازية المطبقة بالمؤسسة ، لم تعطى لنا الموافقة بإقامة هذه الدراسة الميدانية مما استوجب علينا إنشاء تصور عام حول الدراسة من خلال اعتماد الأسلوب المتبع في الدراسة وكذلك التطرق إلى أدوات جمع البحث من خلال تصميم استمارة متكونة من 28 سؤال مفتوح ومغلق وكذا دليل مقابلة متكون من مجموعة من الأسئلة المفتوحة مع التطرق في الختام إلى أهم التصورات التي كنا بصدد الوصول إليها.

كما إننا وجدنا بعض الصعوبات في إيجاد المراجع و الكتب الخاصة بموضوع الثقافة المهنية وذلك لنقص الدراسات السابقة للموضوع مما توجب علنا الاستعانة بالمواقع الإلكترونية.

- خلاصة الفصل :

في هذا الفصل حاولنا التطرق إلى الجانب التطبيقي وما يكتسبه من أهمية إلى إبراز تصور عام من خلال محاولة الوصول إلى نتائج تحقق لنا فرضيات الدراسة إلا أنه أل دون ذلك بسبب عدم توفيقنا في إجراء هذا الجانب بالمؤسسات الصناعية بسبب الإجراءات القانونية و الإدارية المطبقة حول التدابير الوقائية الخاصة ب و باء كوفيد 19 وعليه حاولنا في البداية اعتماد خطة مناسبة لإجراء الدراسة من خلال اختيار منهج الدراسة و أدوات البحث العلمي من تصميم استمارة من 28 سؤال من أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة بالإضافة إلى إعداد دليل المقابلة وهذا من أجل الوصول إلى النتائج المراد البحث عنها والتي تحقق لنا صحة الفرضيات.

الاقتراب الميداني و تحليل معطيات

الفصل الثالث

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- الملاحظة المباشرة

4- المقابلات الحرة

5- الاستمارة

6- دليل المقابلة

7- الوثائق و السجلات

8- عينات الدراسة

9- النتائج المراد الوصول إليها:

10- الصعوبات والعراقيل

خلاصة الفصل

الفصل الثالث

خاتمة :

تعكس الثقافة المهنية لدى الأفراد عدة جوانب من المؤسسة، فهي تلعب دورا كبيرا في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال كفاءات الفرد التي تتحكم في سلوكياته ومواقفه، و بمدى ايجابية وقوة ما يحمله من قيم وعادات وتقاليده التي تساهم بشكل فعال في اندماج الأفراد في مؤسساتهم، حيث تلعب القيم دورا هاما في تفعيل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة إذا تم استغلالها وتوظيفها لخدمة الأهداف المشتركة مثل الاحترام، التواضع، الصدق، روح المبادرة، العدل في المعاملة وهي الصفة المميزة للمجتمعات الراقية .

وللقضاء على جميع المشاكل التي تعاني منها المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة لا بد من الاهتمام بالجانب الإنساني و الثقافي للأفراد فلا يمكننا تحقيق أهدافها إلا بالاهتمام بالأهداف الشخصية للفرد ومن هنا يبرز الدور الذي تلعبه القيم والعادات في تشكيل الطابع الثقافي للمؤسسة بصفة عامة.

الملاحق



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف الأستاذ:

خالد بلجوهر

لجنة المناقشة :

الأستاذ: شامي بن سادة رئيسا

الأستاذة : الماحي ليلي مناقشا

من إعداد الطلبة:

زغايش العربي

رناب توفيق

السنة الجامعية: 2022/2021

- اجب بدقة ووضوح العلامة (X) في الخانة المناسبة

- المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 3- السن:
- 4- التصنيف المهني: إطار عون تحكم عون تنفيذ
- 5- سنوات العمل بالمؤسسة:
- اقل من سنة
- من 01 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 20 سنة
- أكثر من 20 سنة

- المحور الثاني: الالتزام بالقيم الاجتماعية يلعب دورا هاما في تشكيل الثقافة المهنية.

6- مانوع العلاقة التي تربطك بزملائك في المصلحة؟

- تفاهم و احترام
- علاقة عمل
- عمل و صداقة

7- هل هناك علاقات أخرى غير العمل تجمعك بزملائك؟

- نعم لا

القرابة- في حالة الإجابة ب "نعم" فما نوع هذه العلاقة:

- القرابة
- صداقة
- تقارب جغرافي

8- هل تلتزم بالعمل من اجل الحصول على؟

ترقية

هناك رقابة إدارية

هناك تنظيم دقيق للعمل

8- ماذا يعني لك إتقان العمل في المؤسسة؟

عبادة

إثبات الذات

إرضاء المسؤول

واجب

9- تفضل العمل مع زملائك لأنهم:

يجيدون العمل ويتقنونه

يتشاركون معك في الأفكار دائما

يتشابهون معك في العادات والقيم الاجتماعية

10- هل تؤثر العلاقات الاجتماعية بين الموظفين على العملية الاتصالية داخل المؤسسة؟

لا

نعم

11- هل إلقاء التحية يؤثر في التعامل مع الموظفين؟

لا

نعم

12- هل تعتقد أن اغلب الموظفين يعملون بجدية و إخلاص في العمل؟

لا

نعم

13- هل ما تربيت عليه من قيم الالتزام يجعلك تحترم زملائك ورؤسائك داخل المؤسسة؟

لا

نعم

14- هل كتمك لأسرار المؤسسة راجع إلى:

مبدأ الأمانة الذي يحمله العامل

احتراما للقوانين والقوانين

خوفا من العقوبات

15- هل ترى بأن ماتحملة من قيم عمل تزيد من ولاك للمؤسسة التي تعمل بها؟

نعم لا

- المحور الثالث: تؤثر الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية على مستوى الأداء مما ينعكس على استقرارها وتطورها

16- هل تتناسب القواعد والتعليمات مع متطلبات التطور داخل المؤسسة؟

نعم لا

17- هل تقوم المؤسسة بمبادرات تحفيزية لعمالها؟

نعم لا

18- ماذا ينقص المؤسسة حتى تحقق نجاحات أكبر؟

التحديد الجيد والدقيق لمهام كل واحد

الوسائل والآلات المتطورة

الصرامة في تطبيق القوانين

خلق روح التعاون والتماسك بين العمال

19- إذا سمحت لك الفرصة بالعمل في مؤسسة أخرى هل تذهب؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" فماهي الأسباب:.....

.....

.....

وإذا كانت الإجابة ب "لا" فماهي أسباب الانجذاب لمؤسستك:.....

.....

.....

20- هل تحتاج إلى من يراقبك لأداء عملك بإتقان؟

نعم لا

21- هل القرارات التي تتخذها الإدارة تتم فيها مراعاة

اقتراحات ومساهمات العمال

وجود قبول من طرف العمال

يتم اتخاذ القرار دون الرجوع إلى العمال

22- هل توجد حرية في عملية تقديم الأفكار الجديدة التي تسعى إلى تطوير العمل داخل المؤسسة؟

لا

نعم

23- برأيك هل تعمل المؤسسة على ضمان جميع الحقوق الضرورية لعمالها؟

دائما

أحيانا

أبدا

24- هل تحرص المؤسسة على تسيير برامج تدريبية بصورة مستمرة للعمالين؟

دائما

أحيانا

أبدا

25- هل المنافسة تساهم في زيادة السرعة في إنجاز العمل؟

لا

نعم

26- في رأيك مانوع المعاملة التي يجب أن يتصف بها المسؤول من اجل نشر ثقافة الانضباط الذاتي داخل المؤسسة؟

صارم

ليين

أخرى:

28- كيف يكون موقفك في حالة تأخر عن العمل؟

القلق والتبرير

لا تكثر

دليل المقابلة

س1: ماهي المعايير المتبعة في تقييم الأداء داخل المؤسسة؟

.....

.....

.....

س2: مانوع القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة؟

.....

.....

.....

س3: كيف ترى العلاقة بينك وبين جميع الزملاء في المؤسسة؟

.....

.....

.....

س4: هل العلاقة بينك وبين زملائك ساعدتك على اكتساب ثقافة مهنية؟

.....

.....

.....

الملاحق

- قائمة المصادر والمراجع:

أ- الكتب:

- 1- جابر عبد الحميد جابر، علم النفس الاجتماعي القاهرة عالم الكتب 1991 .
- 2- عبد الرحمان الوائلي، قاموس مصطلحات علم النفس دار الأفاق 2006 .
- 3- مُجَد ياسر الخواجة ، علم اجتماع التنمية ، المفاهيم والقضايا ، ط 1 ، دار ومكتبة الإسراء للطبع والنشر والتوزيع مصر 2009 .
- 4- صالح مُجَد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن 1998.
- 5- سلوى السيد عبد القادر، مُجَد عباس إبراهيم الانثروبولوجيا و القيم د ط، دار المعرفة الجامعية ، طبع ، نشر، توزيع مصر، (2010).
- 6- عبد الر ا زق مُجَد الدليمي ، مدخل إلى وسائل الإعلام الجديد ، ط 1 .
- 7- أحمد أنور ، الآثار الاجتماعية للعمولة الاقتصادية ، د ط ، مهرجان الق ا رة للجميع ، مكتبة الأسرة ، مصر ، 2004.
- 8- إبراهيم رمضان الديب ، أسس و مهارات بناء القيم التربوية وتطبيقها في العملية التربوية ، د ط ، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع ، مصر، 2008.
- 9- عبد الجبار دولة ، أبعاد غائبة ، التربية الإعلامية في المجتمع العربي المعاصر (مفهوما ، مجالاتها ، نتائجها)، د ط ، مركز الناقد الثقافي ، . دمشق ، 2009.
- 10- مُجَد مزيان ، القيم والاتجاهات في علم الإعلام والاتصال ، ط 1 ، منشورات دار لالة سكيينة ، الجزائرية سنة 2003.
- 11- علياء شكري وآخرون ، علم الاجتماع العائلي ، ط 2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن ، 2011.
- 12- د نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب (الإسكندرية:المكتب الجامعي الحديث،1999.
- 13- خليل عبد الرحمان علم النفس الاجتماعي الطبعة 2 الاردن 2007.
- 14- عدنان يوسف علم النفس الاجتماعي الطبعة 1 إثراء للنشر والتوزيع الأردن 2001.
- 15- احمد عبد اللطيف النفس الاجتماعي دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة ط 1الاردن.
- 16- احمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981.
- 17- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984.
- 18- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 19- عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث ، وكالة المطبوعات، ط3، الكويت، 1977.

20- احمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الاجتماعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر 2006.

21- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، 2008.

22- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر ط2الجزائر، 2012.

- الأطروحات و الرسائل:

- 1- عادل الغزالي، اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية تحت إشراف د. مسعودة كنوثة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، العلةمة، سطيف 2007.
- 2- العقبي الازهر، القيم الاجتماعية والثقافة المحلية واثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تحت إشراف د. سفاري ميلوك، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، فرع علم اجتماع التنمية، بسكرة 2009.
- 3- سمير لعرج ، دور التلفزيون في تشكيل القيم الجمالية لدى الشباب الجامعي الجزائري ، دراسة ميدانية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم السياسية
- 4- سعيد علي الحسينة، دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة رسالة ماجستير جامعة بايف للعلوم الأمنية ، 2005
- 5- إبراهيم تاملت "" تأثير إدارة الصف بين الانضباط والتسيب في تقدير الذات ومنظومة القيم "" رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 2012
- 6- هادي عبود الجنابي ، اثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي بحث ميداني في شركة المحاقن الطبية في بابل السنة 2018.
- 7- وافية صحراوي، الثقافة المهنية وعلاقتها بالضغط المهني و الولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية على جامعة الجزائر سابقا. أطروحة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2، 2013.
- 8- حليلو نبيل ومرابط شوقي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام العاملين - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بولاية الوادي ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مراح ورقلة-الجزائر، العدد23، مارس 2016.
- 9- يوسف كمال، بن محمد ايمان وعروسي سميرة، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العمل، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة جامعة عمار ثليجي الاغواط - الجزائر، المجلد(02) العدد (03)، جوان 2018.
- 10- قليب برونو. ترجمة لحسن بوتلاي بناء الكفاءات انطلاقا من المدرسة ، منشورات عالم التربية ، المغرب 2004.
- 11- رندا العكاشة "مفهوم الثقافة المهنية في العمل واهميته" -e3rabi داوي الشيخ ، دراسة تحليلية في التسيير، مذكرة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر ، 1995، ص 269.

- 12- عبد الله بن عطية الزهراني، "اثر ثقافة التنظيمية على اداء العاملين، اطروحة الدكتوراه في ادارة الاعمال، المملكة العربية السعودية، 2007. ص 36.
- 13- البستاني فؤاد واخرون، "منجد الطلاب" ط22، دار الشروق، بيروت 1978
- 14- لوكيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 15- احمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981.
- 16- عمر الصخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 2، 1993.
- 17- عليواش امين عبد القادر، "اثر تاهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.
- 18- داوي الشيخ، دراسة تحليلية في التسيير، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.
- 19- بوخدوني وهيبية، التطهير المالي وخصخصة المؤسسات العمومية الجزائرية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، 2002.
- 20- زينب شنوف، تشكيل الجماعة عند المقلولين الشباب، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع وإدارة وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2017.

المواقع

com.cdn.ampproject.org/v/s/e3arabi.com

[https // mawdoo3.com](https://mawdoo3.com) "