



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



المنظومة الثقافية وعلاقتها بفعالية التنظيم الرسمي بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1 -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

أد/ كمال بوقرة

إعداد الطالب:

بسام وزناجي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
مختار بشتلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	رئيسا
كمال بوقرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	مشرفا
عمار مانع	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي تيبازة	عضوا
رضا قجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	عضوا
فيروز زرارقة	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف 2	عضوا
صباح براهيم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة باتنة 1	عضوا

السنة الجامعية: 2017م - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرس الموضوعات

أ	مقدمة
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	
6	أولا: إشكالية الدراسة
12	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع
13	ثالثا: أهمية الدراسة
13	رابعا: أهداف الدراسة
14	خامسا: الدراسات السابقة
52	سادسا: فرضيات الدراسة
52	سابعا: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة
61	ثامنا: المقاربة النظرية للدراسة
الفصل الثاني: مقارنة سوسولوجية للمنظومة الثقافية	
63	أولا : تحليل مفاهيمي للثقافة
63	1- السياق اللغوي والتاريخي لمصطلح الثقافة
64	2- المفهوم الاجتماعي للثقافة
77	ثانيا: مصادر ومكونات المنظومة الثقافية
78	1- البيئية الجغرافية
79	2- اللغة
81	3- الدين
83	4- القيم
85	5- المعتقدات
87	6- العادات و الأعراف
90	7- القانون
91	8- الطرائق والتراث الشعبي
94	9- الأيديولوجيا

فهرس الموضوعات

96	ثالثا: المستويات والأشكال الفرعية في المنظومة الثقافية
96	1- الثقافة المادية واللامادية
97	2- الثقافة الظاهرة والثقافة الضمنية
98	3- المشاركة الثقافية بين العمومية و الخصوصية و البدائل الثقافية
98	3-1- العموميات الثقافية
99	3-2- البدائل الثقافية
100	3-3- الخصوصيات الثقافية
102	رابعا : الطبيعة البنائية للمنظومة الثقافية
102	1- السمات الثقافية
102	2- المركبات الثقافية
103	3- الأنماط الثقافية
104	4- النموذج الثقافي
105	5- الدائرة الثقافية
106	خامسا: خصائص المنظومة الثقافية
107	1- الثقافة إنسانية واجتماعية
108	2- الاستقلالية
108	3- الاستمرارية
109	4- الانتقائية
109	5- التعقيد
110	6- الاكتساب
111	7- التغير
111	8- التكامل
112	9- الذبوع والانتشار
112	10- الثقافة مثالية
113	سادسا : دينامية المنظومة الثقافية

فهرس الموضوعات

113	1- التكامل الثقافي
116	2- الصراع الثقافي
117	3- التغيير الثقافي
120	سابعا : المقاربات النظرية لسوسولوجيا الثقافة
120	1- المقاربة البنوية الوظيفية
123	2- المقاربة الأنثروبولوجية
125	3- المقاربة السيكولوجية
126	4- المقاربة الخلدونية
الفصل الثالث: المضامين الثقافية للسلوك في البناء الاجتماعي	
130	أولا - البناء الاجتماعي
137	ثانيا- مفهوم الأنساق والاجتماعية
138	1- المضامين الثقافية في الأنساق الاجتماعية
139	1-1-النسق القرابي (الأسري)
141	1-2- مفهوم العشيرة
141	1-3- مفهوم القبيلة
142	1-4- المضامين القيمة في وظائف النسق القرابي
148	2- النسق السياسي
150	2-1- النفوذ الاجتماعي
152	2-2- الأحزاب السياسية بين القيم الإيجابية المجردة والممارسات السلبية
154	3- النسق الديني
155	4-النسق الاقتصادي
158	5- نسق المعرفة
159	6- النسق التنظيمي
159	ثالثا- النظم الاجتماعية
162	1- خصائص النظم الاجتماعية

163	2- وظائف النظم الاجتماعية
164	رابعا- المراكز والادوار الاجتماعية
165	1- مفهوم المركز الاجتماعي
167	2- المكانة الاجتماعية
167	3- الأدوار الاجتماعية
169	خامسا- العلاقات الاجتماعية: (العلاقات السوسيو- ثقافية)
171	سادسا- ممارسات القيم الثقافية بين الفعالية والانحراف
174	1- القانون والقيم الثقافية
176	2- بعض القيم الثقافية الإيجابية والتي تعتبر عن مرجعية للقانون الرسمي
176	3- بعض القيم الثقافية السلبية والتي تعبر عن الانحراف عن القانون الرسمي
177	4- القيم التقليدية و القيم الحديثة جدلية الفعالية والانحراف
الفصل الرابع: فعالية التنظيم والتنظيم الرسمي من منظور سوسيو- ثقافي	
183	أولاً: مفهوم التنظيم
189	ثانياً: مفهوم التنظيم الرسمي
194	ثالثاً: مفهوم التنظيم غير الرسمي
197	رابعا: التنظيم الرسمي في نظريات التنظيم والإدارة
197	1- نظريات التنظيم
198	1-1- النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر)
203	1-2- نظرية الإدارة العلمية (التيلورية)
205	1-3- مدرسة التكوين الإداري (هنري فايل)
208	1-4- مدرسة العلاقات الإنسانية (إيلتون مايو)
212	1-5 الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم
224	1-6- النظرية المؤسسية (فيليب سلزنيك)
227	1-7 التناقض بين الفرد والتنظيم الرسمي (نظرية أرجيرس)

229	خامسا - فعالية التنظيم والتنظيم الرسمي رؤية سوسولوجية
230	1- مقارنة مفاهيمية للفعالية التنظيمية
234	2- فعالية التنظيم الرسمي
236	3- معايير قياس فعالية التنظيم الرسمي حسب الهدف من الدراسة
237	سادسا: البعد الثقافي في الدراسات السوسيو- تنظيمية
237	1- الثقافة التنظيمية
240	1-1- وظائف الثقافة التنظيمية
241	1-2- الثقافة التنظيمية القوية
241	1-3- الثقافة التنظيمية الضعيفة
242	2- علاقة التنظيم بالبيئة الاجتماعية والثقافية
243	2-1- الثقافة المجتمعية والسلوك والتنظيمي
246	2-2- أهمية البعد الثقافي في تعزيز فعالية التنظيم الرسمي
الفصل الخامس : مقارنة سوسيو- قانونية للتنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية	
249	أولا: التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية وبعض المفاهيم المرتبطة به
250	1- مفهوم الوظيفة العمومية
251	2- مفهوم الموظف العمومي
252	3 - القانون الأساسي للوظيفة العمومية
253	4- مراحل تطور القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر
254	ثانيا- التنظيم الرسمي ووظائف المؤسسة الجامعية
254	1- تعريف المؤسسة الجامعية
256	2- وظائف المؤسسة الجامعية
257	ثالثا: تحليل سوسولوجي لعمليات التنظيم الرسمي وفقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر

فهرس الموضوعات

258	1- الدلالات السوسيو- تنظيمية لعملية التوظيف
260	1-1 - الاستقطاب
260	2-1 - إجراءات الاختيار
262	2- عمليات التنظيم الرسمي المتعلقة بحقوق واجبات الموظفين في المؤسسة
262	2-1- الضمانات وحقوق الموظف في القانون الأساسي للوظيفة العمومية
271	2-2- واجبات الموظف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية
279	رابعاً: نماذج واقعية للتنظيم الرسمي في مؤسسات الخدمة العمومية في بعض الدول
279	1- التنظيم الرسمي وأخلاقيات المهنة العامة في اليابان
282	2- نماذج لواقع التنظيم الرسمي لبعض الدول العربية والافريقية
284	3- التنظيم الرسمي وأخلاقيات الخدمة في غانا
286	4- واقع التنظيم الرسمي في الإدارة العمومية الجزائرية
الفصل السادس : الإجراءات المنهجية للدراسة	
290	أولاً : مجالات الدراسة
290	1- المجال المكاني
295	2- المجال البشري
297	3- المجال الزمني
298	ثانياً: المنهج المستخدم
299	ثالثاً: أدوات وتقنيات جمع البيانات
301	رابعاً: العينة وكيفية اختيارها
305	خامساً: صعوبات الدراسة
الفصل السابع : تحليل وتفسير البيانات الميدانية	
307	أولاً: تحليل ومناقشة البيانات الميدانية للدراسة
394	ثانياً : نتائج الدراسة

فهرس الموضوعات

394	1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى
398	2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية
404	3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
409	4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة
416	ثالثا: نتيجة عامة
419	الخاتمة
422	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول رقم
134	يوضح مكونات البناء الاجتماعي ومكونات الأنساق الاجتماعية داخله	01
196	يوضح الفروق بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي	02
296	يوضح توزيع الأعوان المتعاقدين حسب كليات ومعاهد ومديرية الجامعة	03
297	يوضح توزيع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح	04
304	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الكليات والمعاهد ومديرية الجامعة	05
307	يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن	06
308	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس	07
310	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	08
311	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	09
312	يوضح توزيع مفردات العينة حسب موطن الأصلي	10
315	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الرتبة المهني	11
320	يوضح توزيع مفردات العينة حسب مدة الخدمة في المؤسسة	12
321	يوضح ممارسة أفراد العينة لنشاط عمل قبل الالتحاق بالمؤسسة الحالية وطبيعة النشاط الممارس	13
323	يوضح وجود أقارب وأبناء القبيلة لأفراد العينة يعملون في المؤسسة	14
324	يوضح نسبة اطلاع أفراد العينة على القانون الاساسي للوظيفة العمومية	15
325	يوضح رأي مفردات العينة حول واقع تطبيق القانون في المجتمع المحلي الذي ينتمون اليه .	16

فهرس الجداول

327	يوضح كيفية التحاق افراد العينة بالعمل في المؤسسة	17
328	يوضح رأي مفردات العينة حول ما إذا كان لانتقاء الوظيفي في المؤسسة يتم وفقا للقواعد التي يقرها القانون الأساسي للوظيفة العمومية	18
329	يوضح استعانت مفردات العينة بوساطة لمساعدتهم في التوظيف وطبيعة هذه الوساطة ويوضح طبيعة هذه الوساطة	19
333	يوضح ضرورة استعمال الوساطة كمساعدة في التوظيف في المجتمع المحلي للمؤسسة حسب رأي مفردات العينة	20
334	يوضح الأسباب التي تقف وراء سيطرة الوساطة كضرورة في عملية التوظيف في المجتمع المحلي لمفردات العينة	21
337	يوضح واقع التزام الموظفين بالأوقات المواعيد الرسمية للعمل في المؤسسة.	22
339	يوضح أسباب عدم احترام المواعيد والوقت الرسمي للعمل	23
342	يوضح ظاهرة الغيابات غير المبررة قانونيا في المؤسسة حسب رأي مفردات العينة .	24
344	يوضح الأسباب وراء التغيب غير المبرر من العمل	25
346	يوضح رأي أفراد العينة فيما اذا كانت تسلط عقوبات تأديبية على الموظفون الذين لا يلتزمون بتأدية واجباتهم الوظيفية	26
348	يوضح الأسباب التي تقف وراء عدم تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين لا يلتزمون بالواجبات التنظيمية	27
351	يوضح استعمال الموظفون تجهيزات ووسائل الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية	28
352	يوضح الأسباب التي تقف وراء استعمال وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية	29
354	يوضح ما اذا كان هناك تمييز بين المتعاملين في تقديم الخدمة من طرف الموظفين في المؤسسة	30

فهرس الجداول

356	يوضح الأسباب التي تقف وراء التمييز بين المتعاملين في المؤسسة حسب رأي مفردات العينة	31
358	يوضح ما إذا كان الموظفون يستفيدون من امتيازات غير رسمية من طرف المتعاملين مع المؤسسة لتسهيل الخدمة في إطار تأديتهم لمهامهم وطبيعة هذه الامتيازات	32
360	يوضح ما اذا كانت صراعات بين الموظفين في المؤسسة	33
362	يوضح بعض أسباب الصراعات بين الموظفين	34
366	يوضح ما اذا كانت الترقية تتم وفقا للمعايير القانونية التي ينص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية حسب رأي مفردات العينة	35
367	يوضح المعايير التي تتم عليها الترقية حسب رأي مفردات العينة	36
369	يوضح ما اذا كانت الخدمات الاجتماعية في المؤسسة تقدم بشكل عادل	37
371	يوضح أسباب اللادالة في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية في المؤسسة	38
372	يوضح ما اذا كان التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية المتعلقة بسوء التسيير يكون بكل حرية وفقا لواجب التحفظ	39
373	يوضح عدم أسباب عدم التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية بكل حرية	40
375	يوضح ضرورة الاستعانة بوساطة للاستفادة من بعض الحقوق القانونية للموظف داخل المؤسسة حسب رأي مفردات العينة	41
376	يوضح الانتماء والمويل الساسي للأحزاب السياسية لدى مفردات العينة	42

فهرس الجداول

377	بيانات توضح دوافع انتماء بعض مفردات العينة للأحزاب السياسية	43
378	يوضح اطلاق مفردات العينة على الواقع الساسي في مجتمعهم المحلي	44
380	يوضح المعايير التي يتم على أساسها اختيار الانتماء لحزب ساسي دون آخر في المجتمع المحلي الذي تنتمي اليه المؤسسة	45
383	يوضح ما اذا كان المسؤولون في المؤسسة ينتمون للأحزاب سياسية من خلال المسيرة المهنية لمفردات العينة	46
384	يوضح أسباب انتماء المسؤولين للأحزاب السياسية	47
387	يوضح كيف يتم اختيار المسؤولين في المناصب العليا داخل المؤسسة حسب راي مفردات العينة	48
389	يوضح وجود صراعات في المؤسسة حول من يكون في مراكز السلطة والمسؤولية	49
390	يوضح طبيعة الصراعات التي تحدث حول التعيين في مراكز السلطة داخل المؤسسة حسب راي بعض مفردات العينة	50
392	يوضح الأسس التي يتم عليها التعيين في المناصب التنفيذية داخل المؤسسة	51

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل رقم
116	نموذج للتكامل الثقافي	01
119	يوضح عملية التغير الثقافي	02
235	يوضح دور فعالية التنظيم الرسمي في تحقيق الأهداف التنظيمية	03
235	يوضح عدم فعالية التنظيم الرسمي في التأثير على تحقيق الأهداف التنظيمية	04
239	يوضح مصادر ومكونات الثقافة التنظيمية	05
244	يوضح عوامل تشكل النسق القيمي للعامل	06
245	يوضح البعد الثقافي للسلوك التنظيمي	07

إن التنظيمات اليوم بشتى أنواعها أصبحت هي الأنساق الأساسية في المجتمع وذلك لما تتمتع به من وظائف و أدوار لتلبية متطلبات النسق الكلي ولقد انصب اهتمام الباحثين بالمسائل التنظيمية سواء الباحثين في علم الاقتصاد أو العلوم السياسية وعلوم الإدارة و علم الاجتماع، وصنفوا الدراسات التنظيمية في أولوية الأولويات لما لها من أهمية بالغة في المجتمع.

فالمجتمعات القديمة كانت تلبى العديد من متطلباتها خارج الأطر التنظيمية، لكن اليوم أصبحت كل المتطلبات، سواء المعرفية أو النفسية أو حتى العضوية تلبى عن طريق التنظيم، سواء التنظيمات الخاصة أو العمومية التابعة للدولة .

وقد وضعت الأطر النظرية السوسيولوجية العديد من النماذج النظرية لزيادة فاعلية هذه التنظيمات، ومعالجة مشكلاتها، وكانت معظم الدراسات بشقيها النظري والميداني تضع في كل مرة نماذج كحلول للعديد من المشكلات التي تحول دون تحقيق أهداف التنظيمات، لكن تبقى درجة هذه الفاعلية مختلفة من مجتمع لآخر ومن مؤسسة لأخرى نتيجة للعديد من العوامل المختلفة والتي شخصتها الدراسات السوسيو -تنظيمية من قبل سواء في المجتمع الجزائري أو المجتمعات الأخرى .

ومن المعروف أن لكل تنظيم في المجتمع مجموعة قواعد وقوانين ولوائح هدفها التحكم في السلوك التنظيمي وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف و تحقيق المتطلبات الاجتماعية لأفراد المجتمع بمختلف أنواعها، وإن هذه القواعد والقوانين هي في الحقيقة جزء لا يتجزأ من القانون العام للمجتمع، لكن فقط هي ذات خصوصية تنظيمية لذلك تسمى في أدبيات علم الاجتماع بالتنظيم الرسمي الذي يعبر عن نموذج مجرد من القواعد والقوانين ترسم النماذج السلوكية التي من الواجب أن يلتزم بها كل المنتمين للتنظيم وفقا للأهداف التي يسعى الى تحقيقها .

والمؤسسة الجزائرية العمومية كغيرها من المؤسسات وضعت نموذجا لهذا التنظيم للتحكم في السير الحسن لعملياتها الادارية وتحقيق أهدافها وفقا لمنظور عقلائي وموضوعي، يحدد مهام ووظائف و أدوار كل المنتمين للتنظيم. وتحدد السلوك المطلوب منهم ووضع قواعد الجزاء والعقاب عند مخالفتهم، وتوضح مهامهم وحقوقهم وواجباتهم . وقد سمي هذا النموذج للتنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية بـ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية، والذي وضعته الهيئات الوصية والمشرع الجزائري وفقا لمنظورات عقلانية، سعيا منها لتحقيق أهداف المؤسسة العمومية؛ لهذا يمكن القول بأن فعالية التنظيم الرسمي هي همزة الوصل بين ما تحتويه المؤسسة من موارد بشرية ومادية وهياكل وبين تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

نظرا لما تعانيه المؤسسة الجزائرية بأنواعها من ظواهر سلبية مرتبطة بالسلوك التنظيمي للفاعلين فيها والتي حالت دون تحقيقها لأهدافها ونظرا للأهمية البالغة للتنظيمات اليوم في المعطيات الراهنة سواء المحلية أو العالمية، جاءت هذه الدراسة فهم واقع وطبيعة هذه المشكلات في من منظور سوسيولوجي والمتمثل في واقع فعالية التنظيم الرسمي فيها ومحاولة تفسير هذه الظواهر من وجهة نظر ثقافية.

على اعتبار أن الثقافة كمتغير مهم في الدراسات السوسيولوجية؛ وذلك لارتباطها بتوجيه سولك وتفكير أفراد المجتمع بصفة عامة، ونظرا للعديد من الدراسات التي ربطت مفهوم الثقافة بالعديد من الظواهر الاجتماعية سواء الايجابية منها أو السلبية كالانتمية أو التقدم أو التخلف أو الانحراف...الخ.

لذ تحاول هذه الدراسة فهم طبيعية واقع فاعلية التنظيم الرسمي في ظل متغير المنظومة الثقافية، وربط العديد من مؤشرات الواقع الثقافي بمؤشرات فعالية التنظيم الرسمي، وتوصلت في النهاية إلى تفسير السلوك التنظيمي السائد في المؤسسة

العمومية الجزائرية وذلك من زاوية ما إذا كان سلوك المنتمين للمؤسسة يتطابق مع المتطلبات التي يسعى القانون الأساسي للوظيفة العمومية لتحقيقها أم لا يتطابق .

وقد قسم هذه الدراسة إلى مجموعة فصول نظرية وميدانية تغطي كل مراحل البحث بأبعاده المعرفية والمنهجية والواقعية، الفصل الأول وهو بعنوان الاطار المنهجي للدراسة حيث تناول فيه صياغة إشكالية الدراسة بتوضيح التساؤل الرئيسي لها وكل أبعادها ومؤشراتها في الواقع، وكذلك أهدافها وأهميتها وأسباب اختيار الموضوع، وأيضا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وأيضا فرضيات الدراسة، وكذلك تحديد المفاهيم بما فيها بعض المفاهيم العامة المجردة وبعض المفاهيم الإجرائية التي تتمشى مع البعد الواقعي للدراسة، وأيضا المقاربة النظرية التي تبنتها الدراسة.

أما الفصل الثاني والمتعلق بالتراث النظري للمتغير المستقل وهو المنظومة الثقافية والذي يعبر ضمنا عن محتوى الثقافة كتفسير اجتماعي، فهو بعنوان مقارنة سوسيولوجية للمنظومة الثقافية، فقد تناولت الدراسة مفهوم الثقافة ومكوناتها وعناصرها وأيضا عمليات ووظائف الثقافة وديناميتها ومستوياتها وأنواعها والنظريات التي تناولتها.

أما الفصل الثالث فهو بعنوان المضامين الثقافية ومحددات السلوك في البناء الاجتماعي، حيث تناولت الدراسة في هذا الفصل وظائف المنظومة الثقافية في البناء الاجتماعي وذلك من خلال مفهوم و مكونات البناء الاجتماعي وتحديد الأنساق والنظم الاجتماعية ودور الثقافة في هذه الأنساق وكذلك القيم الثقافية وأشكلها وممارستها بين السلبي والايجابي في ظل تقدم وتخلف المجتمعات.

أما الفصل الرابع والذي فهو بعنوان مقارنة سوسيو- ثقافية لفعالية التنظيم والتنظيم الرسمي، فقد تناولت الدراسة في هذا الفصل أهم المفاهيم التي تناولت مفهومي التنظيم والتنظيم الرسمي، ومعايير الفعالية التنظيمية وفعالية التنظيم الرسمي،

وفقا لمنظورات سوسيو- ثقافية، وأيضاً أهم النظريات السوسولوجية التي عالجت موضوع التنظيم، كما ركزت الدراسة على البعد الثقافي ودوره في الدراسات التنظيمية وفقاً للتراث النظري السوسيو - تنظيمي .

أما الفصل الخامس والذي هو بعنوان مقارنة سوسيو- قانونية للتنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، فقد تناولت هذه الدراسة النموذج الواقعي للتنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية من وجهة نظر سوسيو قانونية - ثقافية وكذلك بعض النماذج الواقعية لواقع التنظيم الرسمي في بعض الدول سواء عربية أم أجنبية وإفريقية. وبعد الإلمام بكل المعطيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الموضوع وأبعاده ومؤثراته، انتقلت الدراسة الى الجانب الميداني والمتكون من فصلين: الفصل السادس بعنوان الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وقد تناول فيه الباحث التعريف بمجالات الدراسة المجال المكاني، والزمني والبشري، وكيفية اختيار العينة ومبررات اختيارها، وكذلك والمنهج الذي استخدمته الدراسة والادوات المنهجية للدراسات الميدانية، وبعض الصعوبات البحثية أثناء الدراسة .

أما الفصل السابع فهو تفسير البيانات واختبار الفرضيات، فقد تم فيه تفريع البيانات في جداول احصائية بسيطة ومركبة و قراءتها وفقاً لمدلولات سوسولوجية، وكذلك اختبار فرضيات الدراسة والنتيجة العامة للدراسة .

كما وضعت الدراسة بعض التوصيات في الخاتمة كحلول مقترحة للحد من الظاهرة المدروسة .

أولاً: إشكالية الدراسة:

إن الحياة الاجتماعية اليوم تتميز بطابعها التنظيمي، فالفرد منذ ولادته إلى وفاته يمر آلياً عبر تنظيمات اجتماعية رسمية، إما أن يكون عاملاً فيها أو متعاملاً معها، لذا أصبحت الصفة التنظيمية هي المسيطرة على المجتمعات الحديثة، فأغلبية المتطلبات الاجتماعية والفيزيولوجية وربما حتى النفسية والأمنية والقيمية والمعرفية للأفراد تلبى عن طريق التنظيمات باعتبارها انساقاً فرعية تلبى متطلبات النسق الكلي وهو المجتمع، فإذا كانت المجتمعات القديمة والمجتمعات البدائية تلبى حاجاتها الحياتية بطرق بسيطة تقليدية غير رسمية، فما نراه اليوم عكس ذلك.

ولكي تحقق التنظيمات متطلبات المجتمع الحديث بطرق عقلانية، وُضعت لها مجموعة من المعايير والقواعد تحمل صفة الرسمية في شكل قوانين مجردة مكتوبة ومقررة رسمياً، تسمى في أدبيات علم الاجتماع التنظيم. بالتنظيم الرسمي والذي يعبر في مضمونه عن مجموعة آليات وقواعد ضبط رسمية، تسعى بدورها لتفعيل دور التنظيم لتحقيق الأهداف الاجتماعية؛ إذ يمكن أن نعتبر هذه الأخيرة كوسيط حيوي بين التنظيم ككيان مادي وبشري وبين تحقيقه لأهدافه.

إن هذه الوساطة بين الوسائل المادية والمتمثلة أساساً في الأجهزة والآليات والأدوات التي يستخدمها التنظيم وبين العنصر البشري المتمثل في الأفراد الذين يقومون بوظائف وأدوار تنظيمية لتحقيق الأهداف التي يحددها التنظيم مسبقاً، هي الحقيقة وساطة تعبر عن وظيفة الضبط والتنسيق والتنظيم العقلاني لكل الممارسات التنظيمية، سواء على المستوى الداخلي للتنظيم لضمان حقوق وواجبات الأفراد الذين ينتمون له ويحملون صفة الموظف أو العامل، أو على المستوى الخارجي والمتعلق بعلاقة التنظيم مع المجتمع، أي أنها تنظم علاقات التنظيم مع العاملين فيه والمتعاملين معه، وهنا يمكن القول بأن ما يميز النسق التنظيمي عن

الأنساق الاجتماعية الأخرى هو التنظيم الرسمي. فهو جوهر التنظيم، ولا يمكن أن نسمي التنظيم تنظيماً إلا بوجوده، كما يمكن القول أيضاً أن التنظيم الرسمي يسعى إلى تحقيق التوازن الداخلي والخارجي للتنظيم، وهو معيار لما هو مشروع وغير مشروع من السلوك قانونياً وتنظيمياً، وما يجب فعله وما لا يجب فعله وما يعتبر صحيحاً وغير صحيح في جميع الممارسات والعمليات التنظيمية لتحقيق الفعالية وتحقيق أهداف التنظيم عموماً.

وقد تناولت الدراسات السوسيو- تنظيمية في هذا الصدد، مجموعة في نظريات متباينة في مستويات ووحدات تحليلها، تسعى بدورها لجعل سلوك الأفراد داخل التنظيمات عقلانياً وفعالاً، وأمت هذه الأخيرة بوضع مجموعة قواعد وإجراءات تنظم العمل الرسمي، وأوضحت كذلك بعض الجوانب التنظيمية سواء ما تعلق بالبناء الداخلي للتنظيم في إطار ما يجب أن يكون عليه، أو فيما يتعلق بعلاقات التنظيم مع بيئته الخارجية التي يتفاعل معها وعلاقته مع الأنساق الاجتماعية الأخرى، وشخصت كذلك بعض الظواهر التنظيمية بصنفيها السلبي والإيجابي وأسبابها وما يرتبط بها. منها ما انطلق من معطيات نظرية ومنها ما انطلق من معطيات إمبريقية. لنتج لنا في النهاية أطراً ونماذج معرفية كمرجعيات نظرية مختلفة للتنظيم والتنظيم الرسمي تسعى كلها لتحقيق الفعالية في التنظيمات.

إن هذه العلاقة السابقة بين التنظيم والتنظيم الرسمي والفعالية وتحقيق الأهداف قد حددها التراث السوسولوجي، وفقاً لمجموعة عمليات تنظيمية رسمية مرتبطة فيما بينها ارتباطاً عضوياً، فمنها ما هو متعلق بحقوق الموظفين في التنظيم، كالحق في الترقية والتكوين والعدالة والحوافز المادية والمعنوية، وأيضاً ما تعلق بواجباتهم في ممارسة أدوارهم التنظيمية، وهي إتقان العمل والالتزام بالوقت الرسمي للعمل وتوفير الخدمة للمتعاملين وفقاً لشروط موضوعية، هذا بالإضافة إلى عملية

التوظيف باعتبارها عملية حيوية تخدم أهداف التنظيم داخليا وخارجيا، وكذلك كيفية ممارسة السلطة واتخاذ القرارات وتقسيم العمل والوظائف والأدوار وتحديد المستويات التنظيمية، وفقا لما يسمى بالهيكل التنظيمي ، وكذلك التخطيط والرقابة وقواعد الجزاء والعقاب... الخ، إن هذه العمليات السابقة قد ضبطها التنظيم الرسمي ووضع لكل واحدة منها على انفراد مجموعة شروط ومعايير قانونية في مستواها التجريدي، لكنها في مستواها الواقعي متفاعلة فيما بينها لأجل تحقيق الأهداف التنظيمية.

لكن تبقى هذه المعايير العقلانية السابقة مجرد نماذج تتفاوت واقعا في درجة تطبيقها ودرجة فعاليتها من تنظيم لآخر، ومن مجتمع لآخر، وهنا حجر الزاوية في هذه الدراسة، إذ نجد أن النظريات التي تناولت التنظيم قد شخّصت العديد من المشكلات التنظيمية المتربطة بعدم فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسات والناجئة عن بعض التناقضات بين التنظيم الرسمي باعتباره قواعد جامدة، وبين طبيعة الفرد العامل باعتباره كائنا ثقافيا واجتماعيا ونفسيا، وشخّصت أيضا بعض التناقضات في علاقات التنظيم ببيئته الخارجية خاصة المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والثقافية، وفي المقابل شخّصت كذلك بعض النماذج الإيجابية لفعالية التنظيم الرسمي، سواء من حيث التفاعل الداخلي للتنظيم أو تفاعله مع بيئته الخارجية، كالنموذج الياباني مثلا الذي ساهمت فيه البيئة الاجتماعية والثقافية في تحقيق فعالية التنظيم الرسمي وتحقيق الأهداف الاجتماعية للتنظيم .

وبحكم أن الظاهرة الاجتماعية تختلف من مجتمع لآخر ومن بيئة اجتماعية وثقافية لأخرى وكذلك باختلاف الأطر الزمانية والمكانية التي تحدث فيها . وهذا وفقا لما تقره الدراسات السوسولوجية ببعديها المعرفي والواقعي . فلكل مجتمع خصوصيته الاجتماعية والثقافية التي تميزه عن غيره من المجتمعات، من حيث

سلوكهم واستجاباتهم وأفعالهم، على حد قول عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز " أن الثقافة هي المكون الأساسي لسلوك الفعل الاجتماعي " (1).

وإذا نظرنا إلى موضوع الثقافة بمفهومها السوسيولوجي وجدناها من أهم المواضيع التي أخذت حيزا كبيرا في التصنيف العلمي، خاصة في العلوم الاجتماعية لما لها من تأثير كبير على الأنساق الاجتماعية بأنواعها، وكذلك باعتبارها إحدى أهم العوامل المتحكمة في السلوك الإنساني، وليس المقصود بها تلك المعارف العلمية المكدسة لدى الفرد بمدلولها الشعبي العام كما يعتقد الكثيرون، ولكن يقصد بها منظومة الأفكار والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع، والتي تتفاعل فيما بينها لتشكل منظومة ثقافية تحدد سلوك الأفراد واتجاهاتهم ونمط حياتهم، وهي تختلف من مجتمع لآخر باختلاف العوامل المشكلة لها كالعوامل الاقتصادية والسياسية والبيئية والتاريخية والعقائدية... الخ.

لذا يمكن القول بأن المنظومة الثقافية هي المرآة العاكسة لخصوصية كل مجتمع؛ لأنها تظهر في سلوك أفرادها قولا وفعلا، وفي جميع الأنساق المكونة لمجتمعهم، فهي تعتبر من أهم المداخل لفهم وتحليل الحياة الاجتماعية. إذ توصلت العديد من الدراسات السوسيو- ثقافية إلى تصنيف الثقافة من حيث ممارستها في الواقع حسب معيار الإيجابية والسلبية، فهناك ثقافات سلبية تؤثر بشكل سلبي على السلوك الاجتماعي وعلى الأنساق الاجتماعية بأنواعها، وهناك مجتمعات تتميز بثقافة إيجابية بناءة تدخل في علاقة إيجابية مع السلوك الاجتماعي والأنساق الاجتماعية.

وقد انطلقت العديد من الدراسات السوسيو- تنظيمية من هذا المنظور وهو الاهتمام بدراسة البعد الثقافي للتنظيمات ووضع الثقافة بمدلولها السوسيولوجي

(1) سمير إبراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، ط1. (دمشق: دار الفكر، 2007) ص35.

كمتغير مستقل لتفسير الظاهرة التنظيمية، على اعتبار أن التنظيمات أنساق مفتوحة تؤثر وتتأثر وتتفاعل مع المحيط الاجتماعي والثقافي الذي تنتمي إليه بشكل مقصود وغير مقصود، لذا أصبح الاهتمام بالبعد الثقافي من أهم المواضيع في الدراسات التنظيمية وذلك لما له من أهمية في توجيه السلوك الاجتماعي عموماً والسلوك التنظيمي على وجه الخصوص، ولا يمكن فهم وتفسير طبيعة هذه العلاقة إلا بأخذ معطيات ميدانية مرتبطة بأطر زمانية ومكانية معينة، وهذا ما تفرضه ديناميكية البحث العلمي الاجتماعي .

ونظراً لما تعانيه المؤسسة الجزائرية اليوم وخاصة المؤسسة العمومية منها من مشكلات تنظيمية متعددة سواء في علاقتها مع المتعاملين معها أو في ممارساتها الداخلية للتنظيم فيما يخص حقوق وواجبات الموظفين، تسعى هذه الدراسة الموسومة بـ **المنظومة الثقافية وعلاقتها بفعالية التنظيم الرسمي بالمؤسسة الجزائرية إلى إلقاء الضوء على واقع التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية في ظل المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع الجزائري.**

ويمكن الإشارة إلى أن المؤسسة العمومية الجزائرية بأنواعها سواء الخدماتية أو الصناعية مرت بعدة مراحل مختلفة ووضعت عدة نماذج للتسيير، تعبر عن التنظيم الرسمي فيها في شكل ترسانة قانونية تنظم العمل لتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية، لكن الواقع التنظيمي للمؤسسة الجزائرية رغم وجود هذه الترسنة القانونية المتمثلة في آليات ضبط رسمية لتوجيه السلوك التنظيمي نوح تحقيق أهدافها، إلا أنها لحد اليوم مازالت تعاني العديد من الاختلالات في ممارستها ووظائفها التنظيمية والاجتماعية، والتي حالت دون تحقيقها لأهدافها.

هذا بالإضافة إلى أن العديد من الدراسات السابقة للمؤسسات الجزائرية العمومية قد أثبتت أن هناك تناقضاً بين متطلبات التنظيم الرسمي ومتطلبات الواقع

الاجتماعي والثقافي، على الرغم من أن المؤسسة العمومية الجزائرية مستمرة في ظل الوظيفة الاجتماعية للدولة، لكن مازالت في نفس الوقت بعيدة عن تحقيق الوظيفة الحقيقية للتنظيم في إطار ما يجب أن يكون عليه.

فاليوم وكما ذكرنا في بداية طرحنا للإشكالية أن الحياة الاجتماعية أصبحت ذات طابع تنظيمي في جميع جوانبها، وأي خلل في وظائف النسق التنظيمي قد يؤدي حتما إلى ظهور مشكلات اجتماعية أخرى داخل وخارج الأطر التنظيمية، فإذا كان الفرد في السابق يخضع لمجموعة آليات عرفية تضمن له حقوقه وواجباته، فاليوم أصبحت الآليات العرفية لا تستوعب العدد الهائل من البشر؛ لذلك يعتبر الضبط الرسمي في المؤسسات ضرورة تفرضها معطيات واقع الحال. وهذا ما يجعل التنظيم الرسمي اليوم جديرا بالدراسة، فهو لا يرتبط بالنسق التنظيمي فقط، بل له مدلولات اجتماعية أخرى في النسق الكلي.

وإن المطلع على التنظيم الرسمي الموثق للمؤسسة العمومية الجزائرية، يجد أن هناك مجموعة قواعد وقوانين مقررة رسميا من الهيئات الوصية، صادرة عن الجريدة الرسمية للدولة والمتمثلة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحدد كل المعايير الرسمية التي تخضع لها كل الممارسات التنظيمية بالتفصيل، لذا حددت هذه الدراسة أربعة أبعاد مهمة لمفهوم التنظيم الرسمي، وهي عملية التوظيف باعتبارها المحطة الأولى لارتباط الفرد بالتنظيم وهي من أهم العمليات التنظيمية، والبعد الثاني هو القوانين المتعلقة بحقوق الموظف، والبعد الثالث القوانين المتعلقة بواجبات الموظف، والبعد الأخير هو بعد السلطة التنظيمية، والمتمثل في قوانين الضبط المتعلقة بممارسة السلطة التنظيمية .

لذا ستتعلق هذه الدراسة من ربط فعالية هذه الأبعاد في المؤسسة الجزائرية بمجموعة أبعاد أخرى لمفهوم المنظومة الثقافية وهي العلاقات السوسيو- ثقافية

وكذلك بُعد القيم الثقافية، وأيضا البعد الأخير وهو البنى السوسيو- سياسية ، وهذا بغرض فهم وتفسير واقع فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية في ضوء المعطيات الثقافية للمجتمع المحلي.

وقد انطلقت هذه الدراسة من سؤال رئيسي والذي يعبر عن إشكالية الدراسة

وهو:

- كيف تنعكس المنظومة الثقافية على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

ولقد حددت هذه الدراسة مجموعة تساؤلات فرعية تعبر عن أبعاد الدراسة وهي:

1- كيف تنعكس العلاقات السوسيو- ثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي

المتعلقة بعملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

2- كيف تنعكس القيم الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات

الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

3- كيف تنعكس القيم الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق

الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

4- كيف تنعكس البنى السوسيو- سياسية على المعايير العقلانية لممارسة السلطة

التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

- اعتبار الأسباب الثقافية متغيرا مستقلا أساسيا في فهم العديد من الظواهر

الاجتماعية بصفة عامة والتنظيمية بصفة خاصة.

- أهمية الدراسات السوسيو- ثقافية في مجال علم الاجتماع.

- ارتباط معظم الدراسات التي اهتمت بموضوع البعد الثقافي للتنظيمات

بالمؤسسات الصناعية والانتاجية .وقلتها في مؤسسات البحث العلمي .

- أهمية المنظومة الثقافية باعتبارها كميّار لتقدم وتخلف المجتمعات.
- اعتبار التنظيم الرسمي جوهر الدراسات التنظيمية وهو المعيار الوحيد الذي يمكن من خلاله التمييز بين الظواهر السلبية والايجابية داخل التنظيم وفعاليته ترتبط ارتباطا عضويا بتحقيق الأهداف التنظيمية والاجتماعية.

ثالثا- أهمية الدراسة

إن قيمة هذه الدراسة وأهميتها ليست بعيدة عن الأسباب التي تم على أساسها اختيار الموضوع، فنظرا للأهمية البالغة للدراسات الثقافية في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بصفة عامة وبالضبط في الدراسات السوسولوجية، وخاصة في المؤسسات التي من وظائفها نشر القيم الايجابية كالمؤسسة الجامعية، فإنه يمكن القول أنها ذات أهمية كبيرة من حيث الإضافة إلى التراكم المعرفي في مجال سوسولوجيا التنظيمات ، وأيضا من حيث أنها تعالج واقع المؤسسة العمومية الجزائرية والتي تعتبر من أهم المؤسسات التي من المفروض أن تساهم في بناء أجيال تحمل قيما ثقافية إيجابية تساهم في تحقيق التقدم الاجتماعي والتطور والتنمية بمفهومها العام.

- أهمية التنظيم الرسمي في الدراسات السوسيو- تنظيمية باعتباره الأساس الذي يمنح للتنظيم صفة الوجودية ويميزه عن الأنساق الاجتماعية الأخرى.

رابعا- أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:
- 1- فهم وتفسير المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - 2- إبراز دور المتغير الثقافي كمتغير مهم في فهم الواقع التنظيمي.
 - 3- التعرف على واقع فعالية القواعد القانونية التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (التنظيم الرسمي) في المؤسسة الجزائرية.

- 4- إثراء الدراسات السوسيو- تنظيمية بمتغير التنظيم الرسمي كمفهوم مستقل، حيث أن العديد من الدراسات تناولته ضمناً ولم تتناوله كمفهوم مستقل بذاته.
- 5- إبراز دور فعالية التنظيم الرسمي كهمزة وصل حقيقية في تحقيق الفعالية التنظيمية بمفهومها العام وتحقيق الأهداف التنظيمية والاجتماعية.
- 6- معرفة واقع تطبيق القانون في المجتمع، باعتبار أن التنظيم الرسمي هو عينة من القانون العام يعكس في النهاية واقع مجتمع وليس فقط واقع مؤسسة بذاتها.
- 7- التعرف على واقع المنظومة الثقافية في المجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع المحلي الأوراسي بصفة خاصة، خاصة اليوم في ظل المعطيات الحديثة، ومعرفة التغييرات التي طرأت عليها في إطار مقارنتها بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع الثقافة وتنظيم العمل في المجتمع الجزائري، وذلك بتوظيف البعد الزمني.

خامساً: الدراسات السابقة:

إن الظاهرة الاجتماعية مرهونة بأطر مكانية وزمانية ، لذا وجب على الباحث في اطار ديناميكية البحث العلمي، الاستعانة بدراسات السابقة بغرض الاستفادة منها منهجياً ومعرفياً ووضع الإجابات المؤقتة لأسئلة البحث، ليصل الباحث في النهاية إلى مقارنة نتائج دراسته بالدراسات السابقة من أجل إثباتها أو تعديلها أو إنكارها أو إضافة الجديد لها.

1- الدراسة الأولى: بعنوان المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية (1)

لقد قام بهذه الدراسة الباحث كمال بوقرة وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص علم الاجتماع التنظيم وعمل، وقد تمت الدراسة الميدانية

(1) كمال بوقرة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية" (أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2008)

بإحدى المؤسسات العمومية ذات طابع صناعي وهي " مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة وذلك في الإطار الزمني من 15 مارس 2008 إلى غاية 10 أبريل 2008 حيث استهدفت هذه الدراسة عينة من عمال المصنع تتمثل في 90 مفردة موزعين على مجموعة دوائر متنوعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومجموعة أدوات منهجية لجمع البيانات والمتمثلة أساسا في الملاحظة والمقابلة الموجهة، المقابلة الحرة، والوثائق والسجلات بغرض الوصول إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمحور كلها حول واقع المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة العمومية الجزائرية في علاقتها بالعوامل الثقافية في المجتمع الجزائري، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي :

- الكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد .
 - الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر على سلوك العامل الجزائري .
 - معرفة مدى ارتباط هذه الثقافة بفعالية العامل سواء من ناحية الأداء أو من ناحية الاستقرار المهني .
 - الكشف عن علاقة القيم الثقافية لدى العمال الجزائريين بالمشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية .
- حيث انطلق الباحث في دراسته لمجموعة ظواهر سلبية تعبر عن مشكلات تنظيمية في المؤسسة العمومية الصناعية، من تساؤل رئيسي يعبر عن إشكالية الدراسة وهو: ما واقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو بشكل آخر، إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية، وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنمية ؟

وقد قسم الباحث مفهوم المشكلات التنظيمية إلى مجموعة أبعاد في شكل ظواهر تنظيمية سلبية تعبر عن واقع الظاهرة ووضع مجموعة تساؤلات وهي:
السؤال الأول : ماهي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة التخلف عن مواقيت العمل والتغيب؟

السؤال الثاني : ماهي العوامل الثقافية التي تقف وراء ارتفاع نسبة حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟

السؤال الثالث : ماهي العوامل الثقافية التي تقف وراء الصراعات التي تحدث في المؤسسة الجزائرية؟

السؤال الرابع : ماهي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة ضعف الرضا المهني في المؤسسة الجزائرية ؟

السؤال الخامس: ماهي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة دوران العمل في المؤسسة الجزائرية ؟

إلى جانب هذه التساؤلات الفرعية وضعت الدراسة مجموعة فرضيات وضعها الباحث ليتم التحقق منها ميدانيا وهي:

الفرضية الرئيسية: تعد القيم الثقافية السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية.

- **الفرضيات الجزئية:**

- **الفرضية 1:** كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل.

- **الفرضية 2:** كلما قل الوعي بالثقافة الصناعية كلما زاد تعرضا للإصابات والأمراض المهنية.

- **الفرضية 3:** كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمال .

- **الفرضية 4:** كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا عن العمل.

- **الفرضية 5:** كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة، كلما أدى ذلك إلى دوران العمل .

وقد توصلت الدراسات لمجموعة نتائج تعكس واقع المؤسسة الجزائرية العمومية وهي:

- **نتائج الفرضية الأولى:** والتي ترى على أنه " كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية، كلما قل انضباطه في العمل". توصل الباحث إلا أن ظاهرة ضعف الانضباط في العمل موجودة بنسب مرتفعة، حيث ينتشر التغيب والتخلف عن مواعيد العمل ومواعيد الدخول والانصراف، وقد شخص الباحث أن أسباب غياب الانضباط راجع إلى مجموعة تناقضات بين القيم التنظيمية التي تسعى إلى خلق الانضباط في العمل عن طريق القواعد واللوائح الرسمية وبين القيم الثقافية التي يحملها العامل الجزائري، وخاصة القيم المستمدة من البيئات الريفية و التعود على ضبط الوقت بطرق تقليدية بكل حرية وتدني قيمة الوقت، كل هذه العوامل الثقافية متناقضة مع قيم الانضباط واحترام الوقت ومواعيد العمل ما أدى إلى تفشي مشكلة عدم الانضباط .

- **نتائج الفرضية الثانية:** والتي تنص على أنه " كلما قل وعي العمال بالثقافة الصناعية، كلما زادوا تعرضا للإصابات المهنية". أثبتت الدراسة أن حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة موجودة بنسب مرتفعة، و أن الأسباب وراء هذه الحوادث هي غياب الثقافة الصناعية لدى العامل الجزائري، وكذلك قيم اللامبالاة والاهمال والاستهزاء بالوسائل الوقائية، رغم توفرها أي أن الأسباب وراء الحوادث المهنية هي أسباب ثقافية بحتة.

- **نتائج الفرضية الثالثة:** والتي ترى أنه " كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمال " أثبتت الدراسة أن الصراعات في المؤسسة مجال الدراسة متواجدة بشكل مستمر، وأن أغلبية الصراعات تدور حول مجموعة عوامل غير موضوعية وهي محاولة لاستئثار بالقوة والنفوذ بدون سند قانوني، وكذلك اختلاف القيم والاختلاف في المستوى التعليمي للأفراد المنتمين للمؤسسة، وأيضا تتدخل الاختلافات الجهوية والقرابية في صراعات دائمة بين العمال، كما اثبتت الدراسة الاختلاف في القيم الثقافية التي يحملها الأفراد المنتمين الى المؤسسة و بعض القضايا الشخصية التي ليست لها علاقة بمجال العمل، وأيضا التفاوت في السن. كلها عوامل مسبة للصراع في المؤسسة الجزائرية وهي عوامل غير موضوعية وذات بعد ثقافي ناتج عن البيئة السوسيو ثقافية التي يمارس فيها التنظيم ووظائفه وهذا ما يؤثر سلبا على فعالية المؤسسة وتحقيها لأهدافها.

- **نتائج الفرضية الرابعة:** التي ترى بأنه " كلما كان كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة، كلما زاد عدم الرضا عن العمل " لقد أثبتت الدراسة أن نسبة كبيرة من الموظفين في المؤسسة مجال الدراسة، غير راضين إلى حد ما عن نظام العمل ، ويعود ذلك الى مجموعة عوامل، وهي عدم توافق قيم العامل مع القيم التنظيمية الرسمية التي يقرها نظام العمل، حيث عبر أفراد العينة عن العديد من المؤشرات التي يحدث فيها التناقض، وهي عدم مشاركتهم في بعض المناسبات العائلية . والدينية حيث يعتبرها الفرد الجزائري سواء المنتمي للتنظيم أو غير المنتمي، بأنها محطات حاسمة تحمل العديد من الدلالات القيمة الاجتماعية، فبعض الموظفين يرفضون عدم المشاركة في هذه المناسبات ،و إن كان هذا على حساب أهداف المؤسسة ،وهو من أهم أسباب عدم الرضا عن النظام الرسمي للعمل

لديهم، و أثبتت الدراسة كذلك في هذا الصدد أن الكثير منهم يكثرون التغييب عن العمل لهذه الأسباب. وتوصلت الدراسة أيضا إلى تشخيص أسباب أخرى والمتمثلة في مسألة التواصل اللغوي بين المشرفين والعمال إذ أن عدم بساطة اللغة أو الاختلاف اللغوي بين المشرفين والعمال يؤدي الى عدم رضاهم عن العمل ،هذا بالإضافة الى بعض القيم التي يفرضها نظام العمل من صرامة وانضباط، والتي تعتبر قيما وافدة بالنسبة للعامل الذي ألف تنظيم علمه بنفسه ويحدد زمان ومكان عمله وطريقة انجازه له بكل حرية ، فيرى بأن التنظيم الرسمي للعمل لا يناسب القيم التي يحملها، وتصبح قيم تنظيم العمل بالنسبة لهم قيما دخيلة وتكون لهم نوع من عدم التكيف والانسجام، وهي من أهم العوامل المسببة لعدم ارضاهم عن العمل، وهوما أكدته الدراسة، أن مشكلة عدم الرضا هي في الحقيقة مشكلة ذات بعد ثقافي يعبر عن عدم الانسجام والتوافق بين القيم الثقافية التي يحملها الموظفون وبين قيم التنظيمية التي يقرها نظام العمل الرسمي في المؤسسة.

- نتائج الفرضية الخامسة: التي ترى بأنه " كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك الى دوران العمل " لقد أثبتت الدراسة أن مشكلة دوران العمل سواء داخل التنظيم أو خارجه تجاوزت المعدلات المعقولة وتحولت إلى ظاهرة سلبية في المؤسسة مجال الدراسة، وشخصت الدراسة مجموعة أسباب وهي، البحث عن أجر أفضل ، وهذا مرتبط بالقيم المادية في المجتمع، وكذلك عدم التكيف مع أساليب التسيير والتي تحمل قيما ثقافية تختلف مع القيم الثقافية التي يحملها العامل الجزائري، وهذا ما يؤكد فرضية أن التناقض بين القيم الثقافة التي تحكم أساليب التسيير وبين القيم الثقافية التي يحملها العامل تؤدي الى دوران العمل .

في النهاية توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة عامة، تعبر في مضمونها عن غياب فعالية التنظيم الرسمي داخل المؤسسة العمومية الجزائرية، ما نتج عنه العديد

من المشكلات التنظيمية، وذلك راجع إلى مجموعة عوامل ثقافية، وقد تشترك هذه الدراسة في العديد من الأبعاد والمؤشرات التي تناولتها في هذا البحث مثل الصراع وغياب الانضباط وعدم الانسجام بين القيم التنظيمية الرسمية والقيم الثقافية التي يحملها العامل الجزائري.

2- الدراسة الثانية: بعنوان " القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وتأثيرها على السلوك التنظيمي العاملين " (1)

لقد قام بهذه الدراسة الباحث الأزهر العقبي وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علم اجتماع التنمية، حيث تمت الدراسة الميدانية لهذا الموضوع بإحدى المؤسسات العمومية ذات طابع صناعي وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، في الإطار الزمني من تاريخ 28 أبريل 2007، إلى غاية يوم 25 جوان 2007. أين تم الانتهاء الفعلي من جمع كل البيانات المرتبطة بإشكالية الدراسة والهدف منها، وقد استهدفت هذه الدراسة عينة طبقية موزعة في ثلاث طبقات، وهي أعوان التحكم وأعوان التنفيذ والإطارات، وكان حجم العينة الإجمالي 168 مفردة من أصل 906 عاملا في المصنع حيث تم توزيعها كما يلي :

- 110 عون تنفيذ.

- 44 عون تحكم.

- 14 اطارا .

موزعين على مجموعة دوائر إنتاجية، واعتمدت الدراسة على منهجين وهما المنهج الوصفي والمنهج المقارن ومجموعة أدوات منهجية لجمع البيانات وهي

(1) الأزهر العقبي، " القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وتأثيرها على سلوك التنظيمي للعاملين " (أطروحة دكتوراه: جامعة قسنطينة، 2009).

الاستمارة والمقابلة والوثائق والاحصاءات ،بغرض الوصول إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:

- تحديد العوامل والمتغيرات الواقعة خارج المنظمة والتي تعد الاطار المجتمعي الذي يحيط بها ويشكل بيئتها الخارجية .
- تحليل ما تحدته البيئتان ،الاجتماعية والثقافية -بوصفيهما بيئتين فرعيتين من البيئة الخارجية للمنظمة - من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المنظمة .
- بيان الدور الذي تلعبه القيم والمعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون والإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية.

انطلق الباحث من سؤال رئيسي يعبر عن مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية، سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين، وعن حجم هذا التأثير؟ وهذا ما يوضح أن الباحث في إشكاليه يسعى للكشف عن طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسة الجزائرية، في ظل العناصر الثقافية والمتمثلة في القيم والمعايير الاجتماعية، إذا يرى في طرحه للإشكالية أن طبيعة العلاقات في المؤسسات بكل أنواعها الصناعية والخدماتية يجب أن تتسم بطابع عقلائي رسمي، أساسها وجود نظام تقسيم العمل، وشبكة من المعايير التنظيمية حيث يتعامل الموظفون والعاملون في حدود المراكز المهنية التي يشغلونها داخل جماعاتهم الرسمية في التنظيم، ويجب أن يتصرفوا وفقا للتعليمات والأوامر التي يفرضها القانون داخل المؤسسة بعيدا عن أي علاقات تلقائية وشخصية غير موضوعية، وبما أن منظومة القيم والمعايير في المجتمعات العربية تختلف عن تلك التي تنظم سلوك العاملين داخل التنظيم، أي انها تختلف عن السلوكات التي يقرها التنظيم

- الرسمي، فمن المحتمل أن تتعرض علاقات العاملين لضغوط وتأثيرات من هذه الأخيرة ، وقد وضعت الدراسة مجموعة فرضيات وهي :
- **الفرضية الرئيسية :** تشكل عناصر البيئة الاجتماعية المحلية ،أساس التعاون والإشراف السائدين بين العمل داخل المصنع .
 - **الفرضية الجزئية الأولى:** تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة)، التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المصنع. وطرحنا هذه الفرضية مجموعة مؤشرات هي:
 - يزيد تعاون العمال فيما بينهم كلما ازداد تقاربهم في السن .
 - اشتراك العمال في القرابة يزيد من التعاون بينهم .
 - اشتراك العمال في الوطن يزيد من التعامل بينهم .
 - تجاور العمال في المسكن (الإقامة) يزيد من التعاون بينهم .
 - **الفرضية الجزئية الثانية:** تشكل الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب الإشراف عليهم . وطرحنا هذه الفرضية مجموعة مؤشرات وهي:
 - إشراك الرئيس لمرؤوسيه فيما يتخذه من قرارات .
 - تفاعل الرئيس المباشر وغير الرسمي مع مرؤوسيه .
 - عدم تطبيق الرئيس للوائح الرسمية على المرؤوسين إلا نادرا .
 - نزوع الرئيس الدائم الى مرؤوسيه وتقديم نصائح لهم .
 - رعاية الرئيس لمصالح مرؤوسيه والدفاع عنها .
 - **الفرضية الجزئية الثالثة:** يعكس نمطا التعاون والإشراف داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في تنظيم العلاقة المهنية.

وتوصلت الدراسة لمجموعة نتائج وفقا للفرضيات السابقة التي وضعتها

وهي:

- **نتائج الفرضية الأولى:** التي ترى بأن " تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة)، التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المصنع." أثبتت الدراسة أن تعاون العمال وتضامنهم داخل المؤسسة مجال الدراسة يستند أساسا وبنسب كبيرة إلى أسس مهنية مثل الزمالة في نفس فريق العمل والتشابه في المهنة، والعمل في نفس المصلحة أي أن كل فئة في تعاونها تميل الى الفئة التي تشبهها في ظروف العمل، وكذلك يتم التعاون والتضامن العمالي حول الموضوعات المهنية والمسائل المهنية ، أي أن التعاون والتضامن ذو طابع رسمي على أساس المراكز المهنية التي يشغلها هؤلاء داخل المنظمة وما يرتبط بها من أدوار، وهذا راجع الى مواجهتهم لنفس المشكلات التنظيمية ومصير مشترك واحد بعيدا عن القيم الاجتماعية غير الموضوعية، ما يؤكد عدم ثبوت صدق الفرضية الجزئية الأولى.

- **نتائج الفرضية الثانية:** والتي ترى أن " تشكل الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب الإشراف عليهم" أثبتت نتائج الدراسة أن علاقة الرؤساء بالمرؤوسين، ليست مرتبطة بالرسميات والمراكز المهنية فقط، بل تخضع لمجموعة قيم ومعايير اجتماعية وشخصية. فهم يشاركونهم في اتخاذ قرارات خاصة بالعمل ويتدخلون الى جانبهم في إنجاز بعض أعمالهم، وفي حالات المرض أو التغيب يتحملون مسؤولية غيابهم ويحلون محلهم في تنفيذ العمل و يطبقون القانون عليهم بشكل لين ويتسترون عليهم في المخالفات المهنية، ويستمعون لانشغالاتهم المهنية والاجتماعية، ولا يبخلون عليهم بيد المساعدة وذلك بالتوسط لهم لدى بعض

المسؤولين داخل وخارج المؤسسة، وكذلك لا يتردد المسؤولون عن مشاركة مرؤوسيهـم في المناسبات الاجتماعية ومساعدتهم ورعايتهم وحمايتهم وتحمل مسؤولية اخطائهم امام الغير، وغير ذلك من الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية والتي تعتبر مسؤولية إضافية على المجال الرسمي للمسؤولية التنظيمية، حيث يتحملها المسؤولون تجاه مرؤوسيهـم استجابة لنسق القيم السائد في المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه، والتي يؤمنون بها، وهو ما يعكس الطابع الأبوي، القائم على الارتباط الشخصي والتعاطف الودي والرعاية الشاملة للمرؤوسين في مواقع العمل وخارجها، ما يؤكد سيطرة القيم والمعايير الاجتماعية على نمط الاشراف في المؤسسة مجال الدراسة ويعكس صدق الفرضية الجزئية الثانية .

- **نتائج الفرضية الثالثة:** والتي ترى بأن " يعكس نمطا التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في تنظيم علاقاتهم المهنية " فقد أثبتت نتائج الدراسة أن نمط التعاون والتضامن بين العمال مرتبط أساسا بمسال مهنية ، أما فيما يخص الإشراف فإن نمط التعاون فيه خاضع لمجموعة من الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية تجاه مرؤوسيهـم، وهي استجابة لبعض القيم السوسيو- ثقافية والعادات والأعراف السائدة في مجتمعهم المحلي، وذلك من خلال التعاون معهم والتستر عليهم في حالة الاخطاء المهنية والتعاون معهم في العمل واتخاذ القرارات والمشاركة معهم في المناسبات الاجتماعية ومساعدتهم داخل وخارج المؤسسة وهذا ما يجعل الرؤساء يستفيدون من العديد من الجزاءات الاجتماعية الإيجابية، حيث يتلقى هؤلاء مقابل مواقفهم مع مرؤوسيهـم التأييد والتقدير والاحترام والاستحسان ،لذا يمكن القول أن نمط الإشراف خاضع لمعيار العلاقات الاجتماعية خارج الأطر

الرسمية . وهذا ما يؤكد صدق الفرضية الجزئية الثالثة بصفة جزئية لأنها مرتبطة فقط بنمط التعاون في الاسلوب الإشرافي .

وتوصلت الدراسة إلى نتيجة عامة تؤكد أن السلوك التنظيمي في جزء منه داخل المؤسسة العمومية مجال الدراسة في الحقيقة راجعة إلى الخلفيات السوسيو- ثقافية، التي تفرضها القيم الاجتماعية المحلية في المجتمع الذي تمارس فيه المؤسسة عملها، وهي مرتبطة بالتنشئة الاجتماعية للفرد وتكوينه الذهني والعاطفي، حتى ولو على حساب بعض قواعد التنظيم الرسمي، خاصة في مسألة التغيب والتستر على الأخطاء المهنية، فهي ربما على المستوى الداخلي للمؤسسة تحمل بعض الدلالات الإيجابية في بعض النقاط، خاصة ما تعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحل بعض المشكلات المهنية والاجتماعية التي من الممكن أن تواجه العمال في المؤسسة لزيادة رضاهم الوظيفي، لكنها تشير ضمناً إلى ان استعمال بعض الرؤساء كوساطات لبعض الأمور الشخصية للمرؤوسين حتى خارج العمل، أن هناك ضرورة لاستعمال الوساطة في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة .

3- الدراسة الثالثة : "أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية" (1)

لقد قام بهذه الدراسة الباحث عبد المالك همال وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، حيث تمت هذه الدراسة بإحدى المؤسسات العمومية الجزائرية ذات الطابع الخدمي بمدينة باتنة وهي مديرية الخدمات الجامعية باتنة بوعقال وكان الإطار الزمني لها من 19 مارس 2017 إلى غاية 24 أبريل 2017 ، قام الباحث بالمسح الشامل لكل الموظفين في

(1) عبد الملك همال ، " أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية" (أطروحة دكتوراه: جامعة باتنة، 2018)

المؤسسة والذي يبلغ عددهم 140 موظفا. يتوزعون على الهياكل والأقسام الإدارية للمؤسسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومجموعة أدوات منهجية لجمع البيانات وهي الملاحظة والمقابلة الموجهة، والوثائق والسجلات، وذلك بغرض الوصول الى تحقيق جملة من الأهداف وهي :

- محاولة الوصول إلى حقيقة الظاهرة المدروسة والكشف عن النزاعات والصراعات التي تتخبط فيها المؤسسة العمومية .

- تحديد ووصف النموذج الاجتماعي الموجه لسلوكيات القائمين على ممارسة السلطة بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

- التأكيد ان ممارسة السلطة بالمؤسسة غير وظيفية وغير واقعية وهي مستمدة من المؤثرات الخارجية وأن آثارها تؤدي الى عرقلة التنمية الاجتماعية .

- الكشف عن أهمية أبعاد البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية .

- الكشف عن علاقة أنماط البنى الاجتماعية بممارسة السلطة التنظيمية في ظهور المشاكل التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية .

ولتحقيق هذه الأهداف انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي، وهو إلى أي حد

تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية ؟

وتولد عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية تعبر عن أبعاد الدراسة وهي:

- هل أن السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية تمارس وفق مقاييس تنظيمية

حديثة أم أنها تستبطن أثناء ممارستها قيم البنى الاجتماعية التقليدية؟

- إلى أي حد يؤثر الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية

بالمؤسسة الجزائرية ؟

- ماهي العوامل الاجتماعية التي تقف وراء الصراعات المهنية التي تحدث في

المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

- هل يؤدي النمط العقلاني الديمقراطي في ممارسة السلطة بالمؤسسة الجزائرية وترشيد القرارات التنظيمية ؟

وقد وضعت الدراسة مجموعة فرضيات تسعى للكشف عنها ميدانيا وهي:

الفرضية العامة : تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة .

الفرضيات الجزئية:

- تمارس السلطة في المؤسسة العمومية بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية .

- يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثر في توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة.

- يؤثر الانتماء السياسي والإيديولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة.

- كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي .

- يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات بالمؤسسة .

وقد توصلت الدراسة لمجموعة نتائج وهي كالآتي:

- **نتائج الفرضية الأولى:** والتي ترى بأن " تمارس السلطة في المؤسسة العمومية بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية " .

أثبتت الدراسة من خلال نسبة كبيرة من المبحوثين، أن معظم العلاقات الاجتماعية تؤسس على أساس الجوار والصحة ورابطة الدم والبنى الاجتماعية التقليدية بصفة عامة، وأن ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة مجال الدراسة

خاضعة كذلك للبنى الاجتماعية التقليدية والمتمثلة أساسا في الولاء للجماعات القرابية، وهي ظاهرة منتشرة بشكل ملحوظ في المؤسسة، حيث أثبتت الدراسة أن معظم المبحوثين يُقرون بولائهم للجماعات القرابية وروابط الدم، وذلك لأنهم يكتسبون دعما وقوة معنوية في المؤسسة ويحسون بالشعور بالحماية، أما فيما يخص المعيار الذي على أساسه يتم تعيين المسؤولين بالمؤسسة، فقد أثبتت النتائج أن الامتداد القرابي والقبلي للمسؤول هو السبب الرئيسي في تعيينه في هرم السلطة، وأيضا هناك العديد من العوامل التي تساهم في تعيين المسؤولين، وهي الانتماءات السياسية والأيدولوجية مخفية في غطاء الحكم الراشد والخبرة المهنية، هذا بالإضافة إلى توزيع المهام الداخلية للسلطة بالمؤسسة هي على أساس عشائري عسبي وشخصي وبالمحاباة، ، وكذلك توزيع المناصب الحساسة والمهمة في المؤسسة يكون على أساس الولاء التام للرئيس، وأيضا فيما يخص عملية التوظيف فقد توصلت الدراسة أن طريقة الانتقاء الوظيفي بالمؤسسة مجال الدراسة لا تخضع تماما للقوانين التنظيمية التي يقرها التنظيم الرسمي (القانون الأساسي للوظيفة العمومية) بل تخضع لقيم خفية تعكس نمط البنى الاجتماعية التقليدية، في الظاهر يستعمل القانون وفي الباطن تمارس المصالح الشخصية للمسؤولين حسب توجهاتهم القرابية والعصبية.

أثبتت الدراسة أيضا أن الترقية والترسيم في المؤسسة تتم وفقا لأسس قرابية وعلاقات الصحبة أو الولاءات للرؤساء، أما فيما يخص الجان المنتخبة المخصصة للخدمة الاجتماعية أو كما تسمى اللجان الاجتماعية، فقد طعن أغلبية المبحوثين في مصداقية هذه الانتخابات. وبعضهم يؤكدون أنهم في عزوف عن المشاركة فيها، لأنها عبارة عن غطاء قانوني لممارسة مصالح مشتركة خفية، لذا فالرؤساء يقومون بهندستها في الخفاء حسب ما يناسب مصالحهم ومصالح المقربين

منهم . إن كل هذه المعطيات تؤكد أن ممارسة السلطة بالمؤسسة مجال الدراسة تحمل ضمناً قيم البنى الاجتماعية التقليدية القائمة على العلاقات القرابية والقبلية، حيث أدت هذه المعايير الى صراعات تنظيمية كثيرة وعدم الرضا الوظيفي .

- نتائج الفرضية الثانية: التي ترى " يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثراً في توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة" لقد أثبتت نتائج الدراسة أن نظام القرابة بمختلف أشكاله وروابطه المنتشرة في المجتمع متواجدة في المؤسسة، فأغلبية المبحوثين لهم علاقات قرابية في المؤسسة.

هذا بالإضافة إلى أن وجود التكتلات القرابية، هو ما يحدد سير المنظمة تجاه السلطة وعلاقات العمل، كما أكد المبحوثون أنهم يحسون بالواجب الأسري عند توظيف أحد أفراد الأسرة، ولو على حساب القانون، وذلك باستعمال كل وسائل الوساطة المتاحة، وكذلك أثبتت الدراسة أن توزيع الأنشطة والمهام الرئيسة الداخلية، تحتمل إلى العشيرة والقرابة، وحتى عند طلب المساعدة في العمل، يلجأ العمال إلى أصدقائهم وأقاربهم، وذلك لحجم الثقة المتبادلة بينهم، وهم يجدون صعوبة في التعامل مع الموظفين الخارجين عن بيئتهم الجغرافية، وأن الموظفين كذلك يستعملون آليات مبنية على أسس البنى الاجتماعية التقليدية المبنية على الامتداد القبلي، أو على المحسوبية والمحابة للوصول إلى ممارسة السلطة من أجل تحقيق بعض الامتيازات بالمؤسسة.

توصلت كذلك أن تعصب المسؤولين للروابط القرابية والقبلية في المؤسسة أدى الى عدم رضاهم في العمل وعدم استقرارهم، وكذلك تهميشهم وهذا ما يوضح ظاهرة القرابة والعشيرة والمعارف المنتشرة عند جميع الفئات المشكلة للهيكल التنظيمي للمؤسسة .

- نتائج الفرضية الثالثة: والتي ترى أنه " يؤثر الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة."

أثبتت الدراسة بهذا الصدد أن المسؤول الأول في المؤسسة له علاقة واضحة بالانتماء الساسي والأيدولوجي، وذلك وفقا لمنظور البنى الاجتماعية الحديثة و على اعتبار أن الأحزاب السياسية بحكم أنها تنتمي إلى منظمات المجتمع المدني، فهي شكل من أشكال اللقاء المنظم والحديث الذي يجتمع فيه كل الفاعلين الاجتماعيين لتقرير مصيرهم ومعالجة المشكلات الاجتماعية والسياسية، كوظائف ظاهرة لكن عند ممارستها واقعا فهي تمارس العديد من الوظائف الكامنة ، وأثبتت الدراسة أنها ضمنا عبارة عن بنى اجتماعية تقليدية تتمثل عموما في القبلية والعصبية، فهي غطاء لنظام قبلي تقليدي. وقد أكد العديد من المبحوثين أن الفصل في الفوز بالانتخابات وبمناصب نيابية بالمجتمع الذي ينتمون اليه، راجع إلى الانتماء القبلي والعشائري.

توصلت كذلك أن أغلب المسؤولين في المؤسسة لهم انتماء سياسي وأيدولوجي وأن أغلبية المسؤولين في هذا القطاع قد تقمصوا مقاعد نيابية في مختلف المجالس الشعبية، مستغلين بذلك مواقعهم في المؤسسة فهم يستغلون مناصبهم في ممارسة العمل السياسي، حتى أنهم يستغلون المكونات المادية والبشرية للمؤسسة في تغطية الأنشطة الانتخابية، وخاصة أثناء ترشحهم.

وأیضا يتم استغلال العديد من الموظفين لمساعدتهم في الحملات والأنشطة الانتخابية وذلك باستعمال السلطة كوسيلة ضغط مقابل منحهم عطل شفوية وذلك لفترات زمنية تتعدى الشهر، وتقدم بعض الخدمات للقائمين على تسيير شؤون الحزب الساسي، وأغلبها تتمحور حول توظيف أقاربهم ومنحهم امتيازات إدارية إن كانوا موظفين بالمؤسسة، كالترقية والمناصب السيادية والاستفادة من الخدمات

الاجتماعية للمؤسسة، وأن أغلبية الموظفين الذين يساندونهم هم من أبناء قبيلتهم أو عشيرتهم أو أقاربهم أو منتمين لنفس البيئة الجغرافية، مقابل الاستفادة كذلك من بعض الامتيازات الادارية تمنح لهم حسب درجة الولاء.

توصلت الدراسة كذلك أن العمل السياسي هو الذي منحهم القوة والنفوذ، وساعدهم للوصول الى السلطة في إطار المنفعة المتبادلة مع اطارات الأحزاب السياسية، وهذا ما نصت عليه هذه الفرضية. أنه لا توجد ثقافة تنظيم العمل بمفهومها الرسمي بل توجد ثقافة تقليدية منطوية تحت غطاء الرسميات توجهها خلفيات سياسية ايديولوجية منصهرة في بنى اجتماعية أساسها القبلية والعشيرة .

- **نتائج الفرضية الرابعة:** والتي ترى أنه " كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي "

لقد أثبتت الدراسة أن ظاهرة الصراع في المؤسسة هي ظاهرة متفشية ومتواجدة لدى جميع الفئات، سواء بين المسؤولين فيما بينهم، أو بين الموظفين والمسؤولين، أو بين الموظفين فيما بينهم، وتعود أسباب الصراع إلى مجموعة عوامل غير موضوعية تتعلق أساسا ببسط نفوذ داخل المؤسسة بدون سند قانوني وممارسة السلطة بالموثرات الخارجية، و المتمثلة في البنى الاجتماعية، كذلك بعض العوامل كالاختلاف في المستوى التعليمي و تعارض المصالح بين المستويات العليا للسلطة وبين الموظفين في المؤسسة.

هذا بالإضافة إلى التناقض في نمط العيش للموظفين خارج المؤسسة يؤدي كذلك للصراع المهني وهذا راجع إلى التنشئة الاجتماعية لكل موظف والعلاقات الاجتماعية التي تحددها له البيئة الجغرافية التي ينتمي إليها، وقد أكدت أيضا أن

أحد الأسباب المهمة لحدوث الصراع وهو الاعتبارات القبلية والجهوية والعصبية والاختلافات الثقافية بين العمال، وهو ما أدى إلى عدم الاستقرار التنظيمي .

- نتائج الفرضية الخامسة: والتي تنص أنه " يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات التنظيمية والاستقرار التنظيمي بالمؤسسة "

أثبتت الدراسة أن معظم أفراد العينة أكدوا أن ممارسة السلطة التنظيمية وفق الطرق العقلانية الرشيدة كما تقرها القوانين التنظيمية وكل الأمور الموضوعية تساهم بشكل كبير في تحسين الوضعية المهنية في المؤسسة في جميع جوانبها، وزيادة الرضا الوظيفي والاستقرار المهني لدى الموظفين، والتقليل من حدة الصراعات التنظيمية، كذلك الحد من تأثير البنى الاجتماعية التقليدية .

قد شخصت هذه الدراسة، العديد من العوامل الثقافية وكيفية تأثيرها على الواقع التنظيمي الرسمي للمؤسسة العمومية الجزائرية، و في حقيقة الأمر توضح تأثير العوامل الثقافية على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية. وهذا ما سنستفيد منه في دراستنا.

4-دراسة الرابعة: وهي بعنوان " القيم الثقافية وفعالية التنظيمات " (1)

قام بهذه الدراسة الباحث بوفلجة غياث في مجموعة وحدات إنتاجية نسيجية لصناعة الأقمشة سنة 2001 وهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي بمدن مختلفة من الغرب الجزائري وهي (الكرمة، وتليلات بوهران، معسكر، تلمسان، مغنية ، ندرومة وسبدو) واستهدفت هذه الدراسة عينة أكثر من 400 مفردة بين عمال وإطارات بالوحدات الإنتاجية ، حيث طبق الباحث مقابلات واستمارة مقياس الفعالية التنظيمية لجمع معطيات عن سير العمل بالمؤسسات

(1) غياث بوفلجة ، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات ، (بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية 2015).

مجال الدراسة، وقد ركز على مجموعة أسئلة تدور حول مستوى رضا العمال على المشرفين والمسيرين والتعرف على استجاباتهم لمختلف أساليب التسيير.

وقد وضعت الدراسة في تحت عنوان القيم الثقافية وفعالية التنظيمات في شكل فصول نظرية وميدانية تعكس واقع المؤسسة العمومية الجزائرية من وجهة نظر ثقافية، فقد تناول الباحث العديد من المؤشرات المرتبطة بالتنظيم الرسمي على اعتبارها متطلبات للتنظيم الحديث والتي يجب الالتزام بها بتحقيق الفعالية التنظيمية، حيث كانت الأهداف التي تسعى إليها الدراسة هي:

- أهمية الجانب البشري في التنظيمات .
- التعرف على الخصائص الاجتماعية والثقافية للعمال الجزائريين وأهم العوامل المساهمة في تشكيلها .
- دراسة المحيط الاجتماعي والثقافي للمؤسسة العمومية الجزائرية.
- التعرف على أسباب سوء الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ورفع مستوى الفعالية التنظيمية داخل التنظيمات الجزائرية، وإخراجها من دائرة التخلف حتى تكون في مستوى التحديات المعاصرة .
- التعرف على كيفية انعكاس القيم الثقافية على أساليب التسيير في المؤسسة الجزائرية.
- كذلك الوصول إلى وضع نموذج ثقافي للتسيير في المؤسسة الجزائرية والأخذ بعين الاعتبار القيم المحلية في مجال التسيير، والعمل على تكييف أساليب العمل و التنظيم المستوردة حتى تتلاءم مع الواقع الثقافي والقيمي للعمال الجزائريين.

وتوصل الباحث إلى مجموعة نتائج ميدانية تعكس تأثير القيم الثقافية على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري، وكيف تنعكس على فعالية التنظيم

الرسمي للمؤسسة العمومية وقد ،وقد قسمها الباحث في كتابة إلى مجموعة مظاهر يمكن تلخيصها فيما يلي:

- **النظرة للعمل :**

إن نظرة العامل للعمل هي أهم مجال يتأثر به من ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه والقيم التي يحملها، فالعامل الجزائري يحترم العمل ويمجده ،وذلك راجع للعقيدة الاسلامية التي تدعو الى العمل واثقانه، لكن الأفراد في المجتمع الجزائري الذين يعملون في المؤسسات هم من أصول ريفية تعودوا على العمل الحر في تنظيمات أسرية قبلية قبل الاستعمار وبعد الاستعمار و تشكل لديهم نوع من الكره في للعمل في المؤسسات الاستعمارية كأيدي عاملة رخيصة، فتشكلت لدى العامل الجزائري بعد الاستقلال قيم محفزة على الحمل الحر والمستقل، اذ ان القيم الثقافية للفرد الجزائري ومركزه نابغة من مركز قبيلته وأسرته بين القبائل والأسر، أكثر مما هو ناتج عن طبيعة عمله. أي ان العامل الجزائري يفضل العمل الحر والأمن الأسري بدل العمل بالتنظيم المقيد والأمن الوظيفي بمفهومه الحديث .

- **نظرة المجتمع لعمل المرأة:**

يعتبر عمل المرأة بصفة عامة في الإدارات والمؤسسات الإنتاجية من المواضيع الحساسة في المجتمع الجزائري، فقد توصل الباحث إلى أن النظرة السائدة لعمل المرأة، هي أن مكان المرأة في البيت لخدمة زوجها وأبنائها، رغم التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي دفع المرأة للشغل خارج البيت؛ إلا أن الضغط الاجتماعي والثقافي اضطر المرأة الجزائرية العاملة لترك العمل بعد الزواج أو الانجاب، وهو ما يؤدي إلى مشكلات تنظيمية بالنسبة للوحدات التي تشغل اليد العاملة النسوية وخاصة بالمدن الصغيرة والقرى. وهذا ما يضع أعباء

إضافة على عاتق المؤسسة لحاجتها لتكوين المستمر تحسبا لزواج أي عاملة أو تركها للعمل.

هذا بالإضافة إلى أن هناك ضغطا اجتماعيا ونظرة سلبية للعمل المختلط بين الجنسين، إذ أن العاملات في هذه المؤسسة عادة ما تكون سببا لعدة مشاكل عاطفية وأسرية، لهذا نجد ضغطا من طرف العديد من منظمات المجتمع المدني ذات الطابع السياسي والديني، من أجل الفصل بين الجنسين في مختلف مجالات الدراسة والعمل، ويعتبر عامل الغيرة على البنات والزوجات أو الاخوات العاملات، سببا للكثير من المشاكل التي تقع في المؤسسات، ويتم ذلك عادة بين المشرفين على المرأة العاملة وأخوتها أو زوجها من جهة أخرى، وكثيرا ما تكون هذه المشكلات سببا في انسحاب المرأة من العمل وتتوجه نحو العمل المستقل كالحياطة .

- احرام الوقت والمواظبة :

أثبتت الدراسة أن استقلالية العمل الحر التي تعود عليها العامل وخاصة النازحين الجدد الى المدن، أثرت بشكل واضح على سلوكهم في مسألة احترام الوقت والمواظبة، حيث أن الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت واعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد كأوقات الصلاة ظهر عصر مغرب جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم وهم يلمسون أعارارا لتبرير عدم انضباطهم كقلة وسائل المواصلات والظروف الخاصة .

كما أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية على العمل، حيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق، لمصاحبه زوجته أو أحد أفراد اسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة الوالدين أو الأقارب المرضى، كما أن سقوط المطر في موسم الحرث أو نضج الحبوب أو الحصاد، أسباب كافية للتغيب عن العمل والانصراف الى الحرث

أو الحصاد، سواء عن طريق الاستفادة من العطل القانونية أو المرضية أو العطل غير المدفوعة الأجر .

وهناك أيضا الكثير من الغيابات أيام السوق الأسبوعية وخاصة في المدن الصغيرة ففي بعض الوحدات الانتاجية يضطر مسير المستخدمين إلى السماح للعمال بالخروج لقضاء حاجاتهم يوم السوق الأسبوعية والعودة للعمل، ولما سأل الباحث المسير عن السبب في هذا التساهل، أجاب بأن العمال يتغيبون كل اليوم إن لم يسمح لهم بتغيب جزء منه .لهذا فهو يختار أخف الضررين .

كما قد تكون مباراة دولية أو محلية لكرة القدم، أو حلقة نهائية من مسلسل تلفزيوني مشوق أو لقاء تلفزيوني مع أحد الشخصيات السياسية المعارضة ذات الشعبية الواسعة، أسباب كافية بالنسبة للكثير من العمال كأعذار للتغيب عن العمل، وبهذا يؤثر المحيط الثقافي للأفراد وقيمهم على تحديد درجة أهمية الوقت والمواظبة على العمل .

- الطابع الثقافي للقيادة:

ما لفت انتباه الباحث خلال الدراسة الميدانية وقيامه بالمقابلات أن مدير وحدة انتاجية لم يكن محبوبا ولا مرغوبا فيه، أما السبب في ذلك لم يكن بسبب عدم قدرته على العمل أو كفاءته في التسيير أو ظلمه للعمال، بل بسبب تناوله للخمر وارتباطه بالنساء بطريقة مريبة في وسط سوسيو- ثقافي محافظ، وهي الأسباب التي أدت إلى عدم قبوله وتجنب التعامل معه، وفي الوحدة ذاتها كان رئيس دائرة المستخدمين، الذي هو من نفس المنطقة، يتحدث مع العمال وهم أميون في أغليبتهم بتواضع حيث يسأل عن أبنائهم ومعارفهم ومشاكلهم الخاصة، مما أدى الى إيجاد علاقات حميمة ووثيقة، فهو يعرفهم وعلى دراية بمشكلاتهم الأسرية والمهنية ويعمل على مساعدتهم.

من جهة أخرى توصل الباحث أن للقيم السائدة في المجتمع أثرا على العلاقات مع المسؤولين والمشرفين، من الأمثلة على ذلك أن القيم التقليدية تمنح احتراما للكبار والشيوخ، وكثيرا ما نجد إطارات مسؤولة أقل سنا من العمال، وهو ما قد يؤدي إلى مشاكل على مستوى العلاقات بين العمال والمسؤولين.

- الصراع والانضباط في العمل :

إن التعود على الحرية في العمل وضبط الهيكل التنظيمي والسلطات العليا وعدم التكيف مع نظام العمل، كلها عوامل تؤدي إلى آثار سلبية على العامل ومعاملاته وتصرفاته، مما يؤدي دون شك إلى مشاكل مع المسؤولين ونقص الانضباط الذي يتطلبه التنظيم الحديث، وهكذا تكون القيم سببا في حالات عدم الانضباط، مع ذلك ما أمكن ملاحظته في كثير من الحالات وفي مختلف الوحدات الانتاجية رفض وعد اطمئنان لكثير من المسؤولين لسبب بسيط، وهو أنهم ليسوا من المنطقة أو القبيلة التي ينتسب لها أغلبية العمال.

كما توصل الباحث أن الصراعات الموروثة بين القبائل والأسر تنتقل إلى ميدان العمل، وهي مشاكل تزيد من تعقيد مهمة الإدارة والمسيرين، وتؤدي إلى قلاقل وصراعات. فحينما يكون مشكل مع المسير يصبح كل أصدقاء وأفراد العائلة معنيين بالأمر، حيث تعالج المشاكل في البيت وعادة ما يسأل أحد الأصدقاء أو الأقارب التدخل لمحاولة التأثير على قرارات المدير لصالح العمال، وتبنى علاقات على أسس الاحترام والثقة والصداقة والأسس القبلية بعيدا عن التشريعات والقوانين الرسمية، ويحترم المدير على أساس مكانته وسمعة أسرته وقبيلته ومجتمعه، ولا يقيم وفق المعايير التنظيمية ومكانته المهنية. حتى الاتصالات خاضعة الى المنطق القبلي والعشائري بعيدة عن الضوابط الرسمية للاتصال التنظيمي .

كذلك سجل الباحث العديد من النقاط حول ثقافة السائدة في المؤسسة الجزائرية والمتمثلة في:

- انتشار ذهنية " البايك " حيث يشعر العامل في المؤسسة العمومية وكأنه يستغل في ملكه الخاص، فالمؤسسة ملك للدولة وليست ملكا لرب العمل أو المسؤول، إذ هناك صعوبة كبيرة في الامتثال للقوانين الرسمية لتسيير المؤسسة .

- الركود والكسل وغياب العقاب : إن عدم إمكانية معاقبة المتهاونين في العمل واستحالة الطرد، دفعت كثيرا من العمال الى التهاون والكسل والتعاس عن تأدية واجباتهم الى درجة أصبحت ظاهرة منتشرة في المؤسسة حيث أكد الباحث أن هذه السلوكات هي انعكاس حقيقي لقيم التسيير الاشتراكي .

وقد توصل الباحث في النهاية إلى أن هذه العوامل السابقة انعكست بشكل سلبي على تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، بالإضافة إلى بعض العوامل ذات الطابع المادي كالتكنولوجيا والظروف الفيزيكية للعمل والتي اعتبرها كذلك في دراسته أنها من أسباب سوء الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

حيث أرجع الباحث أن جزءا كبيرا من هذه الظواهر السلبية في المؤسسة العمومية الجزائرية، راجع إلى أساليب التسيير المستوردة والتي لا تعكس الخصوصية الجزائرية، بحكم أنها تحمل قيما ثقافية ليست وليدة المحيط السوسيو- ثقافي الجزائري

5- الدراسة الخامسة: "الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية" (1)

قام بهذه الدراسة الباحثان علي زكار ونصر الدين بو شيشة وهي دراسة ميدانية في إحدى المؤسسات العمومية وهي المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية - سوناكوم SONAKOM) بأرزيو، والتي كانت تعد مفخرة اقتصادية وصناعية جزائرية حسب الخطاب التنموي آنذاك. وقد سعى الباحثان إلى فهم واقع التنظيم الصناعي الجزائري وما يسوده من ممارسات، ابتداء من عملية التوظيف مرورا بالتكوين وانتهاء بعملية الترقية، وقد وُضعت هذه الدراسة في شكل كتاب مقسم لقسمين: قسم نظري، وقسم ميداني. فقد تناول القسم النظري بعض التراث المعرفي حول سوسيولوجيا التنظيمات وعقلانية التنظيمية وكذلك تناولت التنظيم الرسمي بصفة عامة والتنظيم الرسمي للمؤسسة الصناعية الجزائرية ومراحل تطوره، أما الجزء الثاني وهو المهم والمتمثل في الجانب الميداني وهو واقع الممارسات والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، عبر ثلاث عمليات تنظيمية رئيسية وهي: التوظيف، التكوين، والترقية.

عالجت هذه الدراسة مجموعة ظواهر سلبية و التي تعد عوائق تنظيمية للفعالية والأداء والإبداع والابتكار التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية، ويتعلق الأمر بتغلغل الأشكال التقليدية للتعايش الاجتماعي (المحسوبية والجهوية والقرباية والانتماء إلى نفس الحي وإلى نفس الأيديولوجيا... الخ) والتي أصبحت سلوكا شائعا رغم تعارضها تعارضا مطلقا مع الفعالية والرسمية ومفهوم المؤسسة الحديثة

(1) علي زكار، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ط1، (الجزائر: كنوز الحكمة، 2013).

القائمة على المنافسة والكفاءة وحسن الأداء والجودة في جميع الميادين، وفي مقدمتها إدارة المورد البشري، وقد توصل الباحثان إلى مجموعة نتائج وهي:

- بالنسبة لعملية التوظيف :

أثبتت الدراسة الميدانية أن عملية التوظيف في المؤسسة مجال الدراسة بعيدة كل البعد عن الإجراءات العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي للمؤسسة الجزائرية، فقد لاحظ الباحثان من الوهلة الأولى التفوق العددي للعمال من منطقة واحدة حيث أجرى الباحثان تحليلاً إحصائياً لمجموعة مؤشرات، وهي مكان الإقامة والأصل الجغرافي للعينة، وبعد استجوابهم أكد أغلبية المبحوثين أن التوظيف في هذه المؤسسة يأخذ بعين الاعتبار الأصل الجغرافي، بل يعتبر في الكثير من الأحيان حاسماً في عملية التوظيف، إذ أن التفوق العددي لعمال من أصل منطقة واحدة لم يكن بالصدفة أو جاء عفويا، بل أن عملية الانتقاء الوظيفي هي خاضعة للمنطق الجهوي والعشائري والقروي .

وأكدوا أيضا أن موظفي مصلحة التوظيف ينتقون قوائم تشغيل العمل الذين يحملون القاب وأسماء تدل على أنهم من منطقة معينة، ولهذا نجد أنه لا يكفي لأن يمنح منصب عمل بمجرد أن تتقدم بطلب وفقا للإجراءات الرسمية، فلعمال يعلمون مسبقا بأن حظوظ الحصول على منصب عمل وفقا للإجراءات الرسمية تكون قليلة، ولهذا فإنهم مباشرة يلجأون إلى الاعتماد على وساطات من قريب أو صديق كعضو في جماعة اجتماعية (جهوية ،قروية عشائرية ،أصدقاء ،جيرة ..الخ) .حتى أصبحت الهوية التنظيمية ذات طابع عشائري والذي يتنافى مع التنظيمات الحديثة القائمة على العقلانية التنظيمية.

- بالنسبة لعملية التكوين :

توصلت الدراسة أن عملية التكوين في المؤسسة مجال الدراسة تخضع لمجموع معايير بعيدة كل البعد عن المعايير العقلانية الرسمية، للاستفادة من التكوين، فقد أكد العديد من المبحوثين أن الاستفادة من التكوين تكون وفقا لمعايير المحاباة والوساطة (المعريفية) وكذلك الاستعانة بالمنطق غير الرسمي (الجهوية والعشائرية، القبلية، المحسوبية) وبعض الولاءات للرؤساء.

- بالنسبة للترقية المهنية:

توصلت الدراسة إلى أن الترقية المهنية لا تخضع كلية إلى المقاييس المهنية الموضوعية، وإن إجراءات منح الترقية والمناصب العليا متعفنة بممارسات الانتقاء على أساس الانتماء الجهوي وقواعد المحسوبية، حيث تتم ترقية مرشح بدون أي مشاكل طالما ينتمي إلى نفس منطقة رئيسه، أو يكون من بين العمال المحميين من طرف الرؤساء أي أنها تخضع لنفس المعايير التي تخضع لها عملية التوظيف. قد تناولت هذه الدراسة أهم عمليات التنظيم الرسمي والتي ركز عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية اليوم ووضع لها مجموعة معايير عقلانية رشيدة، حيث شخّصت الدراسة تأثير الواقع الثقافي على التنظيم الرسمي من خلال العمليات الثلاثة السابقة الذكر وهي قريبة جدا من الدراسة .

6- الدراسة السادسة: " بعنوان المنظومة القيمية والظواهر التنظيمية غير الرسمية (الاتصال غير الرسمي أو المباشر) (1)

قام بهذه الدراسة الباحثان بن الطاهر، حمزة ورحاب مختار، وهي دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (سونلغاز) وحدة بوسعادة لمسيلة، حيث انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي وهو: ما طبيعة العلاقة السائدة بين منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية والثقافية للأفراد على اختلاف مشاربهم ومستوياتهم وعملية الاتصال التنظيمي غير الرسمي (المباشر داخل الوحدة).

ووضعت الدراسة مجموعة تساؤلات فرعية وهي:

- هل توجد علاقة بين القيم الاجتماعية الموروثة، وبين الاتصال التنظيمي غير الرسمي في الوحدة؟
- ما طبيعة العلاقة بين القيم الدينية والأخلاقية وبين الاتصال التنظيمي غير الرسمي في الوحدة ؟
- هل لمتغير القيم الثقافية علاقة بالاتصال التنظيمي غير الرسمي بالوحدة ؟
- فرضيات الدراسة :
- الفرضية العامة : للمنظومة القيمية لدى الأفراد والتي يكتسبونها خلال تنشئتهم الاجتماعية ذات المصادر المتعددة والمتنوعة علاقة قوية بعملية الاتصال التنظيمي غير الرسمي داخل الوحدة ؟

(1) حمزة بن الطاهر، مختار رحاب "المنظومة القيمية والظواهر التنظيمية غير الرسمية ، الاتصال غير الرسمي أو المباشر" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة ورقلة العدد 24 (جوان 2016).

- الفرضيات الفرعية:
- تؤثر القيم الاجتماعية الموروثة للأفراد من التقارب في السن والقراءة واشتراك في الموطن في عملية الاتصال غير الرسمي داخل الوحدة ومؤشراتها (التقارب في السن ، القراءة ،الموطن)
- توجد علاقة قوية بين القيم الأخلاقية و الدينية المتمثلة في التعاون والثقة للأفراد وعملية الاتصال غير الرسمي داخل الوحدة. ومؤشراتها (التعاون، الثقة).
- توجد علاقة قوية بين القيم الثقافية كالمستوى التعليمي للأفراد على اختلاف مراكزهم وعملية الاتصال غير الرسمي ومؤشرها (المستوى التعليمي).
- أهداف الدراسة :
- الكشف عن العلاقة القائمة بين المنظومة القيمية بشكل عام والاتصال التنظيمي غير الرسمي .
- الكشف عن تأثير القيم الاجتماعية الموروثة ذات مؤشرات (القراءة والسن والموطن) على الاتصال غير الرسمي.
- الكشف عن وجود علاقة بين القيم الأخلاقية والدينية والاتصال غير الرسمي.
- تحديد المتغيرات الاجتماعية والثقافية التي تعد الاطار المجتمعي الذي يشكل البيئة الخارجية للوحدة .
- تحليل تأثير البيئة الخارجية على سلوك الأفراد بالوحدة خاصة بالاتصال التنظيمي غير الرسمي.
- وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومجموعة أدوات منهجية لجمع البيانات الميدانية، وهي الاستبانة والتي تحتوي على مجموعة أسئلة، تتعلق بمؤشرات الدراسة. وقد استهدفت عينة مكونة من 40 فردا تم اختيارهم عن طريق العينة الحصصية تم اختيار مفرداتها بطريقة عرضية.

واستعملت الدراسة الأساليب الاحصائية كمقياس ليكرت ومقياس النزعة المركزية والمتوسط الحسابي، لمعرفة توجه أو تركيز أغلبية المبحوثين حول بنود الاستبانة، واستخدمت كذلك مُعامل ارتباط الرتب لسبيرمان وهو من أهم معاملات الارتباط الرتبية، يستخدم في البحوث الاجتماعية والانسانية .

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج وهي :

- تتاسق القيم المجتمعية مع قيم الوحدة وهو ما يؤكد الاتجاه البنائي الوظيفي ونظرية النسق الاجتماعي خصوصا .
- توجد علاقة طردية بين منظومة القيم والاتصال التنظيمي بالوحدة وهو ما تؤكد نظرية النسق الاجتماعي .
- وجود علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية والاتصال غير الرسمي.
- للتقارب في السن علاقة طردية مع الاتصال غير الرسمي .
- القرباة عامل أصيل في المنظمات بجميع أطوارها ومستوياتها.
- الجهوية لا تكمن أهميتها في تكوين الجماعات غير الرسمية فقط، بل تكون قلاع حماية ومنبر للشكاوى والتذمر.
- التعامل في الوحدة يميل الى التعامل غير الرسمي (شفوي) والابتعاد عن الكتب الرسمية الا في حالة الضرورة.
- للمستوى التعليمي الأكاديمي كقيمة ثقافية، علاقة طردية ضعيفة نسبيا مع الاتصال غير الرسمي .
- طغيان القيم الدينية الأخلاقية على حساب القيم الاجتماعية الموروثة والقيم الثقافية.

- الميل الى فض الخلافات بالطرق العشوائية- وهي ثقافة محلية تتميز بها المنطقة- ولا يلجأ بتاتا إلى الإجراءات القانونية إلا في حالات الضرورة والضرورة القصوى فقط.

قدمت هذه الدراسة نظرة عامة على الاتصال غير الرسمي في المؤسسة في علاقته بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع المحلي للمؤسسة، وبما أن عملية الاتصال هي عملية ضرورية داخل التنظيمات، وهي متعلقة بكل العمليات التنظيمية ستستفيد منها الدراسة في العديد من الجوانب .

7- الدراسة السابعة: وهي " بعنوان أنماط التعاون والصراع داخل المصنع " (1)

وهي دراسة أجنبية لأحدى المؤسسات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية المتواجدة في منطقة يانكي سيتي والتي تقع في منطقة نيو أنجلد على الساحل الشرقي للولايات المتحدة الأمريكية، حيث أجريت هذه الدراسة في سنة 1947 وقام بها الباحث ليود ورنار، وقد انطلقت من محاولة للكشف عن أسباب ظاهرة الإضراب في مصنع الأحذية، ويعرف الإضراب باعتباره ظاهرة تنظيمية بغض النظر عن مفهومه العام في المجتمع بأنه " فعل جماعي يقوم من خلاله العاملون بالتوقف التام عن العمل بغرض التعبير عن عدم الرضا، وعادة ما يرفق الإضراب بلائحة من المطالب الاجتماعية والمهنية تسلم إلى الجهات العليا بغرض فتح باب التفاوض بين الطرفين، ويعبر الإضراب عن حالة الانسداد في قنوات الاتصال بين الإدارة والعاملين ..أو هو وجه من أوجه الصراع التنظيمي الذي يهدف إلى إحداث التغيير داخل التنظيم"(2) وهو اليوم حق تنظيمي تنص عليه كل

(1) الأزهر العقيبي، القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وتأثيرها على سلوك العالمين، المرجع السابق، ص 36.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،

(2011) ، ص 16.

التشريعات العالمية وحتى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، وانطلقت الدراسة من مجموعة تساؤلات وهي :

- في مجتمع لم تحدث فيه الاضرابات إلا نادرا جدا، وكانت جميعها مصيرها الفشل لماذا أضرب جميع العمال الذين يعملون في جميع مصانع أكبر صناعة في المدينة؟ وكيف تحققت مطالبهم ؟ وكيف أمكنهم بعد صراع مرير أن ينتصروا على الإدارة ؟

- في مجتمع حاولت فيه النقابات من قبل، لكنها تبوء بالفشل الذريع ،لماذا نجحت احدى النقابات في فصل العمال عن الإدارة ؟

وقد اعتمدت الدراسة في الإجابة على هذه التساؤلات منهج دراسة الحالة والمنهج الأنثروبولوجي، وكذلك على المسح الشامل لجميع سكان مدينة " يانكي سيتي " ولم تلجأ الى طريقة العينة، وكان حجم السكان 1.7نسمة و استعملت أيضا مجموعة أدوات منهجية لجمع البيانات، وهي الملاحظة بالمشاركة، ما دفع الباحث وفريقه الى الإقامة في المدينة لعدة سنوات، واستخدموا كذلك أداة المقابلة . ففي فترة الاضراب قابل فريق البحث المكلف بهذه الدراسة العمال والقيادات إدارة المصانع، وقادة النقابات العمالية والتجار وغيرهم، و اعتمدوا على الصحافة المحلية للمنطقة والسير وسلاسل الأنساب واستخدموا أداة الاستمارة للكشف عن الأحداث الماضية، واستعانوا أيضا حتى على ما كُتِبَ عن المدينة في الماضي وكذلك على المسنين من سكان المدينة .

و توصلت هذه الدراسة الى مجموعة نتائج وهي :

- كشفت الدراسة أن ظروف الإقامة التي جمعت بين إدارة المصنع وعمالها في مجتمع محلي واحد، واعتقادهم أن رفاهية المجتمع تعتمد الى حد بعيد على ما يحدث داخل المصنع، قد ساهم في انسجام العلاقات وتوافقها بين الإدارة

والمصنع وبين نقابة العمال، وهو ما حال دون وقوع إضرابات في مصانع هذه المدينة، وما كان يحدث منها كان يبيء بالفشل .

- كشف الدراسة كذلك أن الإضرابات في فترة لاحقة نجحت بسبب تحطم مظاهر الصداقة وكل العلاقات غير الرسمية بين المديرين والعمال وتحولها بين الطرفين الى علاقات أكثر رسمية، وحصل ذلك حينما امتدت الصناعة بفروع لها إلى مدينة نيويورك، وأصبح من الضروري استبدال المديرين المحليين بأشخاص خارجيين لا يقطنون في المجتمع المحلي الذي تنتشط فيه المصانع .
- توصلت الدراسة إلا أن هناك تأثيرا للمجتمع المحلي على المصنع، من خلال سيطرة الضوابط الاجتماعية غير الرسمية بين مختلف الفئات المهنية، تتعدى نطاق العلاقة الرسمية.

لقد أوضحت هذه الدراسة بصورة واضحة كيفية تأثير الأبعاد الثقافية والتمثلية أساسا في العلاقات الاجتماعية التي يفرضها المجتمع المحلي المُشكّل من نطاق جغرافي وسكني واحد في تعزيز الاستقرار التنظيمي، حتى على حساب بعض الضوابط الرسمية في المؤسسات؛ لان الاضراب رغم أنه حق قانوني الا أنه يعبر ضمنا عن دلالات سلبية في المؤسسة، وخاصة الاتصال باعتباره محورا أساسيا لتحقيق الرضا الوظيفي و الفاعلية التنظيمية . بشرط أن تتفق أهدافه مع الأهداف التنظيمية .

8- الدراسة الثامنة: " القبليّة، الأحزاب والانتخابات في ظل التعددية في الجزائر" (1)

قام بهذه الدراسة الباحث خداوي محمد وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص أنثروبولوجيا بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، وتمحورت هذه الدراسة حول مقارنة أنثروبو- سياسية للنزعة القبليّة وتعبيراتها في الحقل السياسي، خصوصا ما يمس الأحزاب والانتخابات، وذلك من خلال تعقب هذه النزعة في الممارسات السياسية الجزائرية و تتمحور كذلك حول مقارنة سوسيو- سياسية أنثروبولوجية، تحاول الربط من خلالها بين أنماط الثقافة السياسية السائدة وثقافة الانتخاب والانتماء الحزبي في إطار النسق السياسي من منطلق الاعتبار القبلي والديني والمقدس والعادات والتقاليد وكذلك من منطلق متطلبات العصر. وانطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يعبر عن إشكالية الدراسة وهو: ما هو دور النزعة القبليّة في الممارسة الحزبية والانتخابية في ظل التعددية السياسية في الجزائر؟

وقد تضمن هذا السؤال مجموعة أسئلة فرعية نذكر منها ما يلي:

- هل مازالت القبليّة تمثل نزعة في المجتمع الجزائري المعروف بتقليديته في القرن الواحد والعشرين؟
- ماهي طبيعة العلاقة التي تربط بين القبيلة والممارسة الحزبية في الجزائر؟
- ماهي حقيقة ثقافة الانتخاب في المجتمع الجزائري؟

(1) محمد خداوي "القبليّة، الأحزاب والانتخابات في ظل التعددية في الجزائر" (أطروحة دكتوراه: جامعة تلمسان، 2014)

- هل الممارسة الحزبية تتطابق تلك مع التي في الغرب؟ وهل نحن فعلا أمام ظاهرة حزبية بالمعنى المعروف عند الغرب والمتعارف عليه في علم الاجتماع السياسي وعلم السياسية؟

وقد وضعت الدراسة ثمانية فرضيات وسنذكر منها واحدة التي تتمشى مع الهدف من الدراسة فقط وهي:

- إن القبيلة وإن اختفت كمؤسسة اجتماعية تحت وقع الاجتثاث الذي عرفته خلال الحقبة الكولونالية، ثم التقزيم الذي طالها بفعل الخطاب الرسمي للدولة الوطنية ونخبها الحاملة للمشروع التحديثي للمجتمع الجزائري، إلا أن تأثيرها مازال مستمرا ككيان معنوي يجد أوضح تجلياته في الحقل السياسي وعند الأزمات خصوصا الهوياتية منها، ويفسر البعض هذا الاستمرار للقبيلية والقبيلة كنوع من أنواع مقاومة الدولة التي من الممكن أن تتحول إلى شكل من أشكال التعايش بين البنيتين: التقليدية والعصرية. وأن الشللية القرابية والعروشية والجهوية والزبونية تعبيرات عن ردة فعل ثقافية واجتماعية محلية على تحطيم البناء القبلي وهياكله التي كانت تربط أطراف نسيجه الاجتماعي.

وقد أجريت هذه الدراسة في ولاية سعيدة مع سكان حي الصومام وكذلك على مجموعة طلبة العلوم السياسية بنفس الولاية، و أكد الباحث أن الحدود الزمانية الدراسة هي من سنة 1988 والتي مثلت الانتقال من الأحادية إلى التعددية إلى غاية سنة 2012 مع التركيز على بعض المحطات كانتخابات سنة 2007، واستعملت الدراسة مجموعة أدوات منهجية وهي الاستبيان والمقابلة والملاحظة بالمشاركة وكذلك الاستشهاد بأعمال الأنثروبولوجيين الجزائريين ووثائق والسجلات .

واعتمدت على منهجين منهج تاريخي ومنهج وصفي للوصول إلى تحقيق أهدافها، و توصلت الى مجموعة نتائج نذكر منها ما يلي :

- إذا كان الانتخاب تنافسا على السلطة ووسيلة مشروعة للوصول إليها، فهذا يعني أنه صراع إيديولوجي بين المرشحين والأحزاب السياسية باختلاف تياراتها وبرامجها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. أما في الجزائر فهي خاضعة بالولاءات الأولية : عائلية أو عروشية أو جهوية ويحيل الصراع الأيديولوجي الحزبي الحقيقي إلى أدوار ثانوية. وتدرج تلك الولاءات في إطار عصبوي ومقدس، أي تخضع للممارسات طقسية تختلف تماما عن تلك التي تعتمد عليها الدعاية الانتخابية في الدول الغربية.

- تعتمد التعبئة والدعاية للمرشحين للانتخابات على الدور النشط للأحزاب الفاعلية سياسيا، من خلال عرض هذه الأخيرة لبرنامجها بهدف إقناع الناخبين، بينما يبقى ذلك مجرد ممارسة شكلية قليلة التأثير في الجزائر، فعندما تركز التعبئة على التنشئة السياسية والولاء الأولي المسلح بالعادات والتقاليد التي يجب احترامها والخضوع لها وعدم الخروج عنها، فإن استراتيجية الفعل السياسي محليا تمولها شبكة العلاقات القرابية والمنطقية والشخصية، أين يصبح الولاء واجبا والتضامن السياسي حقا مقدسا ينتظم في نمط للتبادل الاجتماعي .

- تتناقض موقف الجزائري بين الاقبال والاحجام على المشاركة السياسية، إذ من جهة نلاحظ تلك اللامبالاة بالحياة السياسية في الجزائر، التي لا تقتصر على جماعة بذاتها إذ تنتشر بين الأغنياء والفقراء، المتعلمين وغير المتعلمين، ويظل الفارق بين تكوين اجتماعي وآخر، وبين جهة وأخرى فارقا في الدرجة لا في النوع. وفي المقابل تسجل تلك الحماسة التي تتطبع الانتخابات المحلية

خصوصا في الأرياف والمناطق الداخلية، لكن هذه المشاركة ليست تعبيراً عن الوعي السياسي، ولكن يعود سبب ذلك الاهتمام إلى أن المترشحين ينتمون إلى نفس التكوين الاجتماعي للمرشح. وبذلك تفسر المشاركة على أنها تعبيراً عن الولاء القبلي والجهوي انتظارا للاستفادة من الموارد والامتيازات، إنها تزييف للوعي السياسي .

- يمكن القول أن شبكة العلاقات الاجتماعية في الجزائر متميزة بسيطرة البنى القديمة التي تعتمد على القرابة الدموية والجغرافية والمجسدة بالعروشية والجهوية والزبونية تشكل لب الثقافة السياسية السائدة، ويعمل الأفراد والجماعات على المحافظة عليها وإن اقتضى الأمر استخدام العنف الرمزي أو المادي، لذلك يغيب من الممارسة السياسية في الجزائر مفهوم المواطنة كقيمة سياسية، ويعوض مفهوم " البنى عم و" أولاد لبلاد" ولا يبرز إلا في حالات محددة.

- إن شبكة العلاقات التقليدية التي لا يريد الفرد الجزائري التحرر منها والتي تربط وجوده كفرد بوجود الجماعة، تنفي وجوده المستقل عن أطرها، يصور عموم العلاقات، والغريب أن مؤسسات الدولة الوطنية، وأدوات التحديث السياسي تعتمد على علاقات مناضليها والمرشحين على علاقاتهم خصوصا القرابية منها، ولهذا يمكن القول أن شبكة العلاقات القائمة تلعب دورا فعالا في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتزداد تلك الأهمية في الممارسة السياسية بصورة عامة وتشكل بصورة خاصة قيمة سياسية عالية في ثقافة الانتخاب.

سادسا: فرضيات الدراسة :

- الفرضية الرئيسية: تنعكس المنظومة الثقافية سلبا على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية.
- الفرضيات الفرعية:
 - 1- تخضع عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية إلى العلاقات السوسيو- ثقافية بدل خضوعها للمعايير العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي.
 - 2- تنعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - 3- تنعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - 4- تتحكم البنى السوسيو- سياسية في ممارسة السلطة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية بدل خضوعها للمعايير العقلانية الرسمية .

سابعا: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة :

1- المنظومة الثقافية:

إن كلمة منظومة هي كلمة متداولة كثيرا في عدة مجالات فعادة ما نسمع منظومة بيئية، منظومة تربوية، منظومة فكرية منظومة الأنترنت ...الخ، وهي تحمل معاني ودلالات مرتبطة عموما بمجموعة أجزاء مختلفة ومتراطة ومتفاعلة فيما بينها في شكل بناء منظم، وإن رجعنا إلى السياق اللغوي لكلمة منظومة نجد أن " مصطلح مَنْظُوم من الفعل نَظَمَ، نَظَمَ الأشياءَ، أي أَلَفَهَا وضمها بعضا إلى

بعض، وبالتالي منظوم مرتب... ومنظومة هي صيغة المؤنث لمفعول نظم⁽¹⁾ أي أن لها دلالة على مجموعة أشياء متكاملة مع بعضها ومنظمة، فالمنظومة البيئية مثلا تتكون من عدة عناصر بيئية متفاعلة فيما بينها، وسميت منظومة الانترنت، لأنها عبارة عن أجزاء ونظم مترابطة ومتكاملة فيما بينها مثل نظام الاتصال نظام المعلومات نظام الاعلام الآلي.. الخ⁽²⁾.

وقد عرفت المنظومة الفكرية الثقافية بأنها "عبارة عن الأفكار التي تكون الثقافة، وتكون الأفكار في تشكل قيم ثقافية تنظم وترشد وتوجه السلوك البشري. أي أنه عندما يتعارف ويصطلح أفراد المجتمع على الأفكار التي تمثل قيم السلوك، يتمثلها أفراد المجتمع، وتصبح قيما مجسدة في سلوكهم."⁽³⁾.

لذلك فالمنظومة الثقافية، تعبر عن مفهوم الثقافة في تفاعل أجزائها ومكوناتها وعناصرها، وقد تباينت فئات تعريفات الثقافة إلى ثلاثة فئات عامة وهذا حسب ما تناوله ريموند وليامز في مقال له بعنوان تحليل الثقافة، حيث صنف الفئة الأولى وهي المثالية والتي يعد فيها تعريف الثقافة في شكل حالة أو سيرورة الكمال الإنساني في ضوء مجموعة قيم معينة ومطلقة أو كلية، والتي يمكن عدّها حيث تؤلف نظاما أزليا أو لها حالة دامة للظرف الإنساني العام.

أما الفئة الثانية لتعريف الثقافة وهي الفئة التوثيقية، والتي يتمحور فيها مفهوم الثقافة حول مجمل العمل الفكري والخيالي والذي تدون فيه أفكار وتجارب الأفراد الإنسانيين تدوينا مفصلا ومتنوعا، وهذه الفئة هي قريبة من الفئة المثالية؛ لأنها

(1) صباح براهيم، "منظومة الانترنت في المؤسسة الجامعية وعلاقتها بنظام التعليم عن بعد دراسة" (أطروحة دكتوراه: جامعة باتنة، 2015)، ص 23.

(2) المرجع نفسه، ص، ص 23، 24.

(3) رشيد زرواتي، إشكالية الثقافة في التنمية بالبلدان المتخلفة، ط1، (الجزائر: زعياش للنشر والتوزيع، 2011) ص 141.

عموما تختار أفضل ما يتم التفكير به وأفضل ما كتب في العالم في شكل تراكم لخبرات ومعارف... الخ.

أما الفئة الثالثة والأخيرة وهي التعريف الاجتماعي للثقافة والذي تعتبر فيه الثقافة وصفا لطريقة حياة مجتمع معين، وتعبّر عن معانٍ وقيمٍ ضمنية، وظاهرة ليست موجودة فقط في الفن والتعلم، بل في جميع مناحي الحياة الاجتماعية كتتنظيم الانتاج، بنية العائلات، بنية المؤسسات طبيعة العلاقات الاجتماعية، الأشكال المميزة التي يتواصل من خلالها أعضاء المجتمع... الخ.⁽¹⁾

ولهذا فإن المقصود هنا هو تعريف الثقافة بمدلولها الاجتماعي الذي يعبر عن طريقة في التكفير والسلوك في مجتمع معين يحمل خصوصية حياة هذا المجتمع، وذلك في ظل مجموعة العناصر والمكونات التي حددتها المفاهيم العامة في التراث السوسيولوجي كتعريف تايلور الذي تناول مفهوم الثقافة باعتبارها كلا مركبا من مجموعة عناصر وهي القيم والعادات والأعراف والقانون والمعرفة والفن والاخلاق التي يكتسبها الانسان بصفته عضوا في المجتمع⁽²⁾.

وبناء على هذا يمكن اعتبار الحياة الثقافية في مستواها الواقعي أنها في شكل منظومة متفاعلة لمجموع العناصر السابقة، ولهذا نجد أن النظرية الوظيفية تبحث في الثقافة كنسق في المنظومة الاجتماعية الشاملة، أو كمنظومة في حد ذاتها متكاملة ومتكيفة ومستقرة نسبيا، لها مكوناتها الخاصة، فتدرس أنساقها ومكوناتها ووظيفة ودور كل مكون من مكوناتها في اتساق المنظومة وتماسكها⁽³⁾.

(1) خالدة حامد ، غبش المرايا فصول في الثقافة والنظرية الثقافية، ط1، (ميلانو ايطاليا: منشورات المتوسط 2016)، ص، ص، 21، 22.

(2) دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ترجمة منير السعداني ، ط1 (بيروت :مركز دراسات الوحدة العربية ، 2007)، ص 31.

(3) سمير ابراهيم حسن ، المرجع السابق ، ص 148.

1-2- تعريف إجرائي للمنظومة الثقافية :

هي تلك الأجزاء المكونة للثقافة بمفهومها العام، كالقيم والمعتقدات والأفكار والعادات والأعراف والقانون واللغة والدين، والتي تتفاعل فيما بينها واقعياً داخل الأنساق والنظم الاجتماعية المكونة للبناء الاجتماعي لمجتمع معين، لتشكل في النهاية طريقتة في التفكير والسلوك لأفراد المجتمع، وتحدد اتجاهاتهم و مواقفهم ونظرتهم للأشياء ، وتحدد كذلك طبيعة البنى والعلاقات الاجتماعية فيه.

2- التنظيم و التنظيم الرسمي:

إن الحديث عن التنظيم والتنظيم الرسمي هو الحديث عن علاقة متكاملة بحيث لا يوجد تنظيم بمفهومه السوسيولوجي إلا بوجود التنظيم الرسمي، لأنه هو من يمنحه صفة التنظيم وهو ما يميزه عن باقي الأنساق الاجتماعية الأخرى، لذلك نجد أن أغلبية التعريفات التي تناولتها الأطر النظرية للتنظيم أكدت في مضمونها على التنظيم الرسمي كميزة أساسية لوجود التنظيم .

ولقد تناول العديد من الباحثين في هذا الصدد مفهوم التنظيم والتنظيم الرسمي، وعرف التنظيم بأنه " نظام يضم مجموعة من الأنشطة المتناسقة إدارياً بين مجموعة من الأفراد يعملون في اتجاه واحد، أي يعملون مع بعض بغية تحقيق أهداف محددة مسبقاً، يتولى عدد منهم أو واحد من بينهم مهام توجيه ومراقبة نشاط المجموعة، حتى يتم إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة على الوجه الأكمل بكفاءة وفعالية أكبر" (1)

ولقد عرف تالكوت بارسونز التنظيم بأنه " نسق فرعي يدخل ضمن إطار نسق اجتماعي أكبر و أشمل وهو المجتمع، ويرى كذلك أن التنظيمات هي وحدات اجتماعية تتوفر على أهداف محددة، ويشترط أن تكون تلك الأهداف واضحة

(1) حجلة رحالي ، نظرية التنظيم (الجزائر : كنوز الحكمة ، 2017)، ص10.

وتعمل على تحقيقها. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف. وبذلك يصبح شرط توضيح الأهداف وتوافر الإجراءات التنظيمية كفيلاً بتمييز التنظيم عن المجتمع" (1)

وقد تستخدم كلمة التنظيم عموماً للدلالة على الجهد الإنساني من أجل تحقيق أهداف وإشباع حاجات النسق الاجتماعي الكلي، فالتنظيمات التابعة لقطاع التعليم تسعى إلى نشر المعارف، والمستشفيات للعلاج، والمصانع لإنتاج السلع.

وقد حدد البعض مفهوم التنظيم من حيث الشكل والمضمون. فالشكل أو الهيكل يعبر عن الجامعات والإدارات والأقسام التي يعمل بها الأفراد أو الموظفون وكل العلاقات الرسمية التي تنظم أعمالهم بطريقة عقلانية، ليصلوا لتحقيق الأهداف السابقة حسب طبيعة كل تنظيم، أما من حيث المضمون فهو عملية لجمع الأفراد في منظمة أو مؤسسة وتقسيم العمل بينهم وتوزيع الأدوار عليهم حسب رغباتهم وقدراتهم والتنسيق بينهم، وإنشاء شبكة من الاتصالات بينهم حتى يصلوا إلى تحقيق أهداف التنظيم. (2)

وفي تعريف آخر لـ محمد علي محمد إذ عرف التنظيم تعريفاً إجرائياً على أنه " ما اصطلح على تسميته بالتنظيم البيروقراطي، وهو نوع معين من التنظيمات يرتكز على قواعد وإجراءات تحكم السلوك، وتنظم علاقات الأفراد، وتحدد المهام والواجبات والمسؤوليات. كذلك تتم إقامة هذا التنظيم وفقاً لتسلسل معين للسلطة ويكسب المكانة فيه طبيعة خاصة" (3)

إن التعاريف السابقة للتنظيم أكدت بصورة واضحة على ميزة التنظيم كنسق فرعي من المجتمع، فقد ركزت على تحقيق الأهداف، وذلك باعتبار أن الأهداف

(1) رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم (قسنطينة: مخبر علم الاجتماع الاتصال، 2006) ص، ص، 28، 29.

(2) المرجع نفسه، ص 27.

(3) المرجع نفسه، ص 29.

هي الوظيفة الأساسية لوجود التنظيم في المجتمع، وذلك حسب طبيعتها وأنواعها، كذلك ركزت على التنسيق ووجود الإجراءات التنظيمية كضرورة تنظيمية متكاملة وظيفيا مع الموارد المادية والبشرية في التنظيم لتحقيق الأهداف المحددة.

2-1- التعريف الإجرائي للتنظيم :

التنظيم هو نسق مفتوح يتفاعل مع المجتمع الذي يمارس فيه نشاطه، وله مجموعة وظائف ضرورية لإشباع الحاجة الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمعرفية لأفراد المجتمع، وتختلف أهداف التنظيم حسب طبيعته ونشاطاته، وهو اجتماع بين وسائل مادية وبشرية، وأن هذا الاجتماع تحكمه بالضرورة مجموعة قواعد ولوائح وقوانين رسمية لتنظيم سلوك الأفراد المنتمين له وفقا للأهداف التي يسعى إليها، وله سلطة شرعية مؤهلة وموزعة وفقا لهيكل تنظيمي رسمي تشرف على السير العقلاني لكل العمليات التنظيمية.

2-2- التنظيم الرسمي:

من خلال الطرح السابق لمفهوم التنظيم تتضح معالم التنظيم الرسمي على أنه مجموعة قوانين رسمية ولوائح تحكم كل العمليات التنظيمية لتحقيق الأهداف، وقد عرفه الدكتور محمد علي محمد بأنه " نسق من القواعد والأهداف التي تحدد أنماط السلوك والأدوار وفقا لنمط مقرر رسميا، ويرتكز على تقسيم العمل، وتفويض السلطة وقنوات الاتصال "(1).

وعرف كذلك بأنه " جماعة منظمة على أساس ممارسة نشاط ما على أساسه تحدد أهدافها وقوانينها الرسمية وأدوار أعضائها وقواعد السلوك والجزاء والعقاب... "(2).

(1) حسان الجيلاني، قضايا اجتماعية معاصرة (الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014)، ص103.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص48.

وقد عُرِفَ كذلك بأنه يعبر عن " مجموعة مستويات تنظيمية: المديرين والعمال والمشرفين وغير ذلك من الذين يخضعون إلى مجموعة من القواعد واللوائح والتعليمات، ويشمل كل السياسيات التي تحدد طبيعة العلاقات بين الفرد وغيره وكذلك العلاقات بين التنظيم البشري والتكنيكي " (1).

ويمكن إعطاء وصف آخر من خلال أحد الفروقات التي وضعها كل من روثلزبرج و ديسكون بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي، على أن التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق في حين أن التنظيم غير الرسمي يتمحور حول العلاقات القائمة على معيار الحب والكرهية. (2).

2-3- التعريف الاجرائي للتنظيم الرسمي :

إن التنظيم الرسمي هو مجموعة من القواعد واللوائح والقوانين الرسمية المجردة والمكتوبة على الورق، والتي تحكم كافة العمليات التنظيمية و توجه سلوك كل الأفراد المنتمين للمنظمة، على جميع مستوياتهم في الهرم التنظيمي نحو تحقيق الأهداف، وذلك وفق منظورات عقلانية وموضوعية ورسمية، ويمكن تقسيمها إلى قسمين: القسم الأول متربط بالعمليات التنظيمية الداخلية للمؤسسة والمتمثلة في القواعد والقوانين التي تحكم توزيع السلطة التنظيمية وممارستها وكيفية الالتحاق بها وتحدد الأدوار والوظائف والعلاقات بين الموظفين فيما بينهم وكذلك بين الموظفين والمسؤولين، والاتصالات الرسمية، وكل الحقوق والواجبات التنظيمية، كمتايير الترقية و تقديم الخدمة الاجتماعية والانضباط في العمل وقواعد الجزاء والعقاب.

(1) حسان الجيلاني، الجماعات في التنظيم دراسة نفسية اجتماعية للجماعة في المنظمة (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2015)، ص120.

(2) حسان الجيلاني، المرجع نفسه، ص118.

أما القسم الثاني والمتعلق بعلاقة التنظيم بالمجتمع، وهو مرتبط بتوجيه سلوك الموظفين مع المتعاملين مع المؤسسة، وكذلك القواعد التي تحكم عملية التوظيف. ونشير هنا أن الدراسة بحكم ارتباطها بالمؤسسة الجزائرية العمومية، فقد أخذت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كنموذج للتنظيم الرسمي فيها. والذي سنوضحه بالتفصيل في الفصول النظرية القادمة.

3- فعالية التنظيم الرسمي:

لقد عرفت الفاعلية في الدلالات اللغوية كمفهوم مستقل بأنها " وصف الفعل بالنشاط والالتقان "(1) وعرفت فروم " صفة السلوك الذي تبذل فيه طاقة ويترتب عليه أثر مرئي "(2) وعرفة كذلك بأنها " عمل الشيء الصحيح " (3).

من خلال هذه التعريفات تتضح أن الفعالية هي النشاط المتقن، والذي له نتائج ظاهرة وفقا لما هو صحيح ومتعارف عليه في أي مجال من المجالات، فإذا أسقطنا هذه الدلالات لتعريف الفعالية على مفهوم التنظيم الرسمي نجد أن فعالية التنظيم الرسمي هي المطابقة والامثال والالتزام لكل القواعد العقلانية والرسمية التي تفرضها المؤسسة على الموظف ويكون سلوكه يتماشى وفقا لهذه القواعد؛ لأن تحقيق الأهداف التنظيمية مروهن بتطبيق قواعد التنظيم الرسمي.

3-1- التعريف الاجرائي لفاعلية التنظيم الرسمي :

إن فعالية التنظيم الرسمي هي التزام الموظفين والمسؤولين وكل المنتمين للمؤسسة بكافة القواعد والاجراءات واللوائح التنظيمية المقررة رسميا، ونقصد بها

(1) بوشلاغم حنان، "واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02 العدد 01، المجلد 5، (جوان 2016):ص201.

(2) بلقاسم سلطانية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسيولوجي ط1 (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2013)ص13.

(3) المرجع نفسه، ص13.

في هذه الدراسة التزام الموظفين والمسؤولين في للمؤسسة العمومية الجزائرية بتطبيق كل القواعد والإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المؤسسة الجزائرية:

إن مفهوم المؤسسة في أبعاده ومؤشراته لا يختلف عن الإطار المفاهيمي العام لمفهوم التنظيم، فقط المسألة ترتبط بمسميات، فالبعض يستخدم كلمة المنظمة والبعض الآخر المؤسسة، ولكن كل هذه المفاهيم تشير إلى معنى واحد وهو التنظيم⁽¹⁾.

- وقد أخذ مفهوم المؤسسة معاني ودلالات عديدة متباينة في مضمونها، وقد ميز العلماء بين أربع مستويات لتحليل المؤسسة والظواهر التنظيمية المتعلقة بها:
- المستوى الأول: متعلق بدراسة المؤسسة كوحدة أو نسق اجتماعي يتكون من بنائين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي.
 - المستوى الثاني: علاقة المؤسسة بالمؤسسات وأنماط التجمع الإنساني الأخرى كالأسرة، والطبقة، والمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه.
 - المستوى الثالث: درستها في ضوء السمات الشخصية والثقافية المرتبطة بخصوصية الأعضاء المنتمين لها.
 - المستوى الرابع: علاقة المؤسسة بالبيئة التي تمارس فيه وظائفها.⁽²⁾

الإشارة هنا إلى أن المؤسسة المقصودة هي المؤسسة ذات الطابع العام أو كما تسمى بالمؤسسة العمومية الجزائرية، وهي مؤسسة تابعة للدولة الجزائرية سواء من الناحية المالية والقانونية، وذلك بغرض تحقيق جملة من المتطلبات

(1) رايح كعباش، المرجع السابق، ص 27.

(2) بلقاسم سلاطينية، أسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط1 (الجزائر: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2015) ص6.

الاجتماعية، سواء في الجانب المعرفي أو الصناعي أو الخدماتي أو الأمني... الخ من الوظائف وتنظم سيرها مجموعة من القواعد وضعها المشرع الجزائري في الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية وذلك في الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي ستوضحه الدراسة بالتفصيل في الفصول النظرية، ولالإشارة هنا أن المؤسسة المقصودة في الدراسة هي المؤسسة الجامعية.

ثامنا: المقاربة النظرية للدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة من بدايتها إلى نهايتها على المدخل البنائي الوظيفي، لتحقيق أهدافها، وهذا ما يتضح جليا من خلال عنوان الدراسة، وكل المفاهيم والمصطلحات والتحليلات الواردة فيها، حيث انطلق الباحث من منظور أن المنظومة الثقافية باعتبارها متغيرا مستقلا هي عبارة عن نسق اجتماعي يدخل في علاقة تكامل توازن مع النسق التنظيمي باعتباره متغيرا تابعا، وأي خلل يحدث فيها يؤثر على وظائف النسق التنظيمي سواء في مستوياته الميكرو سوسولوجية أو الماكرو سوسولوجية.

وعلى هذا حاول الباحث من خلال هذه الخلفية المعرفية والنظرية الوصول إلى تفسير واقع فعالية التنظيم الرسمي باعتباره جزء مهم في التنظيم ولها أدوار ووظائف حيوية، في ظل المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع.

أولاً : تحليل مفاهيمي للثقافة :

1- السياق اللغوي والتاريخي لمصطلح الثقافة:

لقد عرفت الثقافة في المعاجم اللغوية بتعريفات متقاربة عموماً فلقد عرفها ابن منظور في لسان العرب المحيط، "حيث يُشتق المفهوم اللغوي لكلمة ثقافة من الفعل الثلاثي "تَقَفَ" أو "تَقَفَ" بمعنى حذق أو مهر أو فطن، أي صار حاذقاً ماهراً فطناً، فهو تَقَفَ وقد تَقَفَ وثقافة، وتَقَفَ الشيء أقام المعوج منه وسواه وتَقَفَ الإنسان أدبه وهذبه وعلمه"⁽¹⁾ ويقول الزبيدي في توضيحه لكلمة الثقافة " وثقافة :مصدر تَقَفَ :صار حاذقاً خفيفاً، فطناً فهماً، وينقل عن ابن السكيت [قوله:] رجل تَقَفَ ...إذا كان ضابطاً لما يحويه قائماً به، وهو عنده أيضاً بمعنى : حَذِرٌ، وحَذِرًا، ذا حَذَقٍ وفِطْنٍ، أما الفيروز آبادي فقال: تَقَفَ... تَقَفًا وتَقَفًا، ثقافةً، صار حاذقاً خفيفاً فطناً"⁽²⁾، من خلال هذه الاشتقاقات والدلالات اللغوية لكلمة ثقافة نجد أنها تحمل ضمناً دلالات إيجابية مثل الفطنة والذكاء وتقويم الاعوجاج، وبطبيعة الحال هي مرتبطة بالإنسان في ديناميكيته، لذلك نجد في التعريفات اللغوية في قول الزبيدي صار فطناً تدل على تحول من حالة إلى حالة جديدة إيجابية وهي الفطنة والفهم والضبط وكذلك نلتصق خاصية الاكتساب في قول ابن منظور تَقَفَ الإنسان أدبه وهذبه وعلمه.

من هذا المنطلق نتضح جلياً أن الثقافة في معناها الضمني مرتبطة بالسلوك الإنساني، فإذا كانت التعريفات اللغوية تدل على صيغة الفرد، فإن إسقاطها على الجماعات والمجموعات الاجتماعية تصبح طريقة حياة مجتمع.

(1) رحيمة شرقي، "الهوية الثقافية الجزائرية وتحديات العولمة"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 11 (جوان، 2013): ص191.

(2) زهير عبد السلام، عيسى بن حدوش، "الثقافة في الرؤية الوجودية التوحيدية" مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 7 (جانفي، 2012)، ص:63.

ولقد تطورت كلمة الثقافة في اللسان الفرنسي حيث كانت المنطلقات الأولى لها في عصر الأنوار قبل أن تنتشر بواسطة الاقتراض اللساني داخل اللسان الألماني والإنجليزي، حيث كان يعبر عنها بالكلمة اللاتينية *Cultura* والتي تعني العناية الموكلة للحقل وللماشية، وذلك للإشارة إلى قسمة الأرض المحروثة أو للدلالة على فعل وهو فلاحه الأرض ، ولقد أنقل معنى الكلمة إلى معنى مجازي لها في منتصف القرن السادس عشر، حيث أصبحت تدل على تطوير الكفاءة والانشغال بإنمائها ، وظلت هذه الدلالة لكلمة الثقافة بعيدة عن الأطر الأكاديمية ولم يتم إدراجها في القواميس، حتى القرن الثامن عشر، حيث تم إدراجها في قاموس الأكاديمية الفرنسية بمعناها المجازي وكانت في أغلب الأحيان متبوعة بمضافات تدل على الفعل ، فكان يقال ثقافة الفنون وثقافة الآداب وثقافة العلوم وشيئاً فشيئاً حتى تحررت من متماتها الاضافية ، لتصبح كلمة مستقلة للدلالة على التكوين والفكر والتربية⁽¹⁾، وهكذا إلى أن أخذت كلمة الثقافة مدلولها العلمي في حوض العلوم الاجتماعية خلال القرنين التاسع عشر والعشرين،⁽²⁾ حيث جاءت مجموعة من الدراسات و البحوث التي أهتمت بتعريف الثقافة وتحديد معالمها وتنتهي معظمها إلى علم الاجتماع وعلم النفس والأنثروبولوجيا⁽³⁾ والتي ستوردها الدراسة فيما يلي :

2- المفهوم الاجتماعي للثقافة:

لقد نال مفهوم الثقافة في التصنيف العلمي أهمية كبيرة خاصة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، ولقد تعددت زوايا النظر لمفهوم الثقافة كل حسب مجاله وتخصصه فلقد استخدمه الأدباء والفلاسفة والسياسيون والفنانون وعلماء النفس

(1) دنيس كوش ، المرجع السابق ،ص،ص17، 18.

(2) جميل حمداوي ،سوسولوجيا الثقافة ، ط1 (المغرب: الخليج العربي، 2016)، ص9.

(3) محمد عبد المعبود مرسي ، التفسير الاجتماعي للثقافة (مصر: دار المعرفة الجامعية ، 1990)، ص6.

وعلماء الاجتماع والأنثروبولوجيون، ومع هذا يبقى تحديد مفهوم الثقافة كمفهوم نظري مجرد فيه نوع من الصعوبة، وهذا نظرا لاتساعه ومرونته واقعيا، ولقد حاولت هذه الدراسة التطرق إلى بعض من التعاريف خاصة المرتبطة بمجالي علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ، ولعل أشهر التعاريف المستخدمة لمفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية والذي وجد شبه اتفاق بين علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا هو ذلك التعريف الذي وضعه العالم البريطاني "إدوارد تايلور وهو " الثقافة أو الحضارة، بمعناها الانثوجرافي الواسع، هي ذلك الكل المركب، الذي يشمل المعرفة والعقائد والأخلاق والقانون والعرف وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان من حيث هو عضو في المجتمع".⁽¹⁾

من خلال هذا التعريف نجد أن تايلور قد قدم في تعريفه محتوى الثقافة ومكوناتها كمكتسبات اجتماعية، وقد قدم فيرث تعريفا آخر للثقافة يقول فيه "إذا نظرنا إلى المجتمع على أنه يمثل مجموعة من الأفراد، فإن الثقافة طريقتهم في الحياة، وإذا اعتبرناه مجموعة العلاقات الاجتماعية، فإن الثقافة هي محتوى هذه العلاقات، وإذا كان المجتمع يهتم بالعنصر الانساني، وبتجمع الأفراد والعلاقات المتبادلة بينهم، فإن الثقافة تعني بالمظاهر التركيبية المادية واللامادية، التي يتوارثها الناس ويستخدمونها ويتناقلونها"⁽²⁾

وهناك تعريف آخر لـ غي روشية يقول فيه "الثقافة هي مجموعة من العناصر لها علاقة بطريقة التفكير والشعور والفعل، وهي طرق صيغت تقريبا في قواعد واضحة

(1) محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته (الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1991)، ص51.

(2) حسان الجيلاني ، قضايا اجتماعية معاصرة ، المرجع السابق،، ص 192.

والتي اكتسبها وتعلمها وشارك فيها جمع من الأشخاص ، وتستخدم بصورة موضوعية ورمزية في آن معاً ، من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في جامعة خاصة ومميزة⁽¹⁾ وكذلك نجد لإيوت يقول "إن الثقافة هي طريقة حياة شعب معين يعيش أفراده معا في مكان واحد، وهذه الثقافة تظهر في فنونهم ونظمهم الاجتماعية وفي عاداتهم وأعرافهم ودينهم"⁽²⁾

يعرفها غندر كذلك بقوله "تعني الثقافة في نظر علماء الاجتماع جوانب الحياة الانسانية التي يكتسبها الانسان بالتعلم لا بالوراثة ،ويشارك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك وتتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل هذه العناصر السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع ، وتتألف ثقافة المجتمع من جوانب مضمرة غير علنية مثل المعتقدات والآراء والقيم التي تشكل المضمون الجوهرية للثقافة ،ومن جوانب علنية ملموسة مثل الأشياء والرموز أو الثقافة التي تجسد هذا المضمون"⁽³⁾

وفي تعريف آخر لراد فيلد يعرف الثقافة بأنها "مجموعة من المفاهيم والمدرجات المتفق أو المصطلح عليها في المجتمع ، لتعكس في الفن والفكر وأوجه النشاط وتنتقل عن طريق الوراثة عبر الأجيال لتكسب الجماعات صفات وخواص مميزة"⁽⁴⁾

وكما يوضح الدكتور عبد الغني عماد في كتابه سوسيولوجيا الثقافة "سؤال الثقافة شغل السوسيولوجيين والأنثروبولوجيين ولا يزال وهم لظالما رددوا أن الثقافة هي لحظة ما بعد الطبيعة ، ولأنها كذلك فهي طريقة في معرفة الأشياء وفي إدراكها. والمعرفة والإدراك يتمان من خلال إنتاج صورة ذهنية تسبغ المعنى على الأشياء

(1) عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة ، ط1 (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2006)، ص 32.

(2) محمد السويدي، المرجع سابق، ص 67.

(3) كمال بوقرة ، المرجع السابق، ص 47.

(4) السيد عبد العاطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية: دراسة في علم الاجتماع الثقافي (مصر: دار المعرفة الجامعية، 1999) ص 8.

والظواهر، وتؤسس معايير لفهمها من خلال ترتيب العلاقة بين عناصرها بحيث تتضح الغاية منها⁽¹⁾ وكذلك نجد تعريفاً آخر لـ **ألـفـريـد فيـبر** حيث يرى بأن "الثقافة هي أشكال روحية تقوم على العواطف النفسية مثل الدين، وما يتضمنه من قيم ومقاييس وعادات وأفكار وانطباعات، لا يمكن القول عنها صحيحة أو غير صحيحة، وذلك لمرونتها ونسبيتها واختلافها من مجتمع لآخر ومن فرد لآخر ومن فترة زمنية إلى أخرى"⁽²⁾.

ويقول **كلوكهون** في تعريفه للثقافة أنها "ذلك الجزء من السلوك الذي يتعلمه أفراد المجموعة الثقافية ويشاركون فيه، فهي ميراثنا الاجتماعي في مقابل وراثتنا العضوية، وهي أحد العوامل الهامة التي تسمح لنا أن نعيش سوية مع أفراد آخرين ضمن مجتمع منظم، وهي التي تقدم لنا الحلول الجاهزة لمعضلاتنا، وتعيننا على التنبؤ بسلوك الآخرين، كما تمكن الآخرين من أن يعرفوا ما ينتظر منا أن نفعله"⁽³⁾. ويرى أيضاً أن "الثقافة تنظم كل زوايا حياتنا، فنحن نفع من اللحظة التي نولد فيها وحتى الممات، علمنا بذلك أم لم نعلم، تحت ضغط مستمر يدفعنا لاتباع أنماط معينة من السلوك سبق لأفراد آخرين أن خلفوها لنا، فننتبع بعض تلك الأنماط راغبين، ومنتبع أنماطاً أخرى، لأننا لا نعرف لها بديلاً في حين نخرج على بعضها الثالث أو لا نطبقها إلا مكرهين"⁽⁴⁾.

(1) عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص، 19.

(2) محمد السويدي، المرجع سابق، ص54.

(3) المرجع نفسه، ص، 49.

(4) المرجع نفسه، ص49.

ويعرفها كذلك هيرسكوفيتس " الثقافة هي طريقة حياة الناس بينما المجتمع هو جمع منظم من الأفراد الذين يتعبون طريقاً معيناً للحياة. وفي تعبير بسيط فإن المجتمع يتكون من أفراد، أما الطريقة التي يسلكونها هي ثقافتهم " (1).

ويعرفها بارسونز "إن الثقافة تتكون من تلك النماذج المتصلة بالسلوك وبمنتجات الفعل الانساني التي يمكن أن تُورَث، بمعنى أن تنتقل من جيل إلى جيل بصرف النظر عن الجينات البيولوجية " (2) وكذلك يعرفها سوروكين "المظهر الاجتماعي للكون فوق عضوي، ليتكون من أفراد متفاعلين ومن أشكال من التفاعل من مجموعات منظمة ومن علاقات بين الأفراد وبين المجموعات . أما المظهر الثقافي للكون فوق عضوي فيتكون من المعاني والقيم والمعايير وتفاعلات هذه العناصر والعلاقات بينها في المجموعات المتكاملة وغير المتكاملة ،لأن هذه العناصر تتجسد من خلال الأفعال الظاهرة في الكون السوسيولوجي الثقافي " (3) وفي تعريف آخر لـ كويبير " الثقافة هي مجموع ما أنتجه البشر في اجتماعهم كما أنها قوة هائلة تؤثر في البشرية جمعاء أفراد وجماعات على المستوى الفردي والجماعي " (4) .

لقد تناولت الدراسة بعض التعريفات الغربية لمفهوم الثقافة ، ولذا سنتنقل الى المفهوم الذي قدمه الأستاذ مالك بن نبي للثقافة، إذ لا يمكن الحديث عن مفهوم الثقافة في تراث الفكر الاسلامي إلا بالتطرق الى تعريف الأستاذ مالك بن نبي، إذ نجده قد أحاط في كتابه مشكلة الثقافة بمجموعة تعريفات من وجهات نظر مختلفة فهو يعرفها بقوله " فالثقافة إذن تتعرف بصورة عملية على أنها مجموعة من الصفات الخلقية

(1) سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية بحث في علم الاجتماع الثقافي، ط3. (القاهرة : دار الفكر العربي ، 1998) ص40.

(2) المرجع نفسه، ص38.

(3) المرجع نفسه، ص، 41، 42.

(4) المرجع نفسه، ص، ص، 36، 37.

والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه فهي في هذا التعريف المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته⁽¹⁾ وكذلك قدم تعريفاً آخر يقول فيه "فإن الثقافة تشمل في معناها العام إطار حياة واحد يجمع بين راعي الغنم والعالم جمعا توجد بينها مقتضيات مشتركة، وهي تهتم في معناها بكل طبقة من طبقات المجتمع في ما يناسبها من وظيفة تقوم بها، وما لهذه الوظيفة من شروط خاصة، وعلى ذلك فإن الثقافة تدخل في شؤون الفرد، وفي بناء المجتمع، وتعالج مشكلة القيادة كما تعالج مشكلة الجماهير"⁽²⁾

وكذلك يعطي تعريفاً يصف فيه وظيفة الثقافة فيقول " وإذنا أردنا إيضاحاً أشمل لوظيفة الثقافة، فنمثلها بوظيفة الدم، فهو يتركب من الكريات الحمراء والبيضاء، وكلاهما يسبح في سائل واحد من البلازما ليغذي الجسد، والثقافة هي ذلك الدم في جسم المجتمع يغذي حضارته، ويحمل أفكار الصفة كما يحمل أفكار العامة وكل هذه الأفكار منسجمة في سائل واحد من الاستعدادات المتشابهة، والاتجاهات الموحدة والأذواق المناسبة"⁽³⁾ لذلك فالثقافة باختصار تشتمل على كل الأنشطة والاهتمامات المميزة لشعب ما، ولا تقتصر فقط على أقلية مميزة كما يراها البعض، ولكنها تضم كل الطبقات، فهي تضم العظيم والضيع، والصفوة والعامة والمقدس والدينيوي⁽⁴⁾.

إن المتأمل في التعريفات السابقة يمكن أن يلاحظ العديد من نقاط التشابه والاختلاف سواء في مضمونها أو في وظائفها وطرق اكتسابها، حيث نجد أن العالم البريطاني إدوارد تايلور تكلم عن الثقافة كمحتوى عام و مجرد، إذ قام برص عناصرها

(1) مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة عبد الصبور شاهين، ط1 (الجزائر: دار الفكر، 1994) ص 74.

(2) المرجع نفسه، ص، ص، ص، 78.

(3) المرجع نفسه، ص 78.

(4) آدم كوبر، الثقافة التفسير الأنثروبولوجي، ترجمة تراجي فتحي سلسلة عالم المعرفة 349 (الكويت: المجلس الوطني لثقافة والفنون والآداب، 2008)، ص 51.

ككل معقد يحتوي على مجموعة عناصر جامدة في شكل بناء دون التطرق إلى وظائف الثقافة باعتبارها متغيرا مستقلا وأساسيا يؤثر في السلوك الاجتماعي، حيث يمكن القول بأن تعريف الثقافة الذي قدمه تايلور هو تعريف ستاتيكي جامد بعيد عن ديناميكية الثقافة سواء في الفصل بين مكوناتها أو في ديناميتها بالنسبة للمجتمع.

ونجد تعريفات أخرى كتعريف فيرث، إذ يرى الثقافة بأنها طريقة في الحياة وأنها هي المحدد الأساسي للعلاقات الاجتماعية، حيث نجد أنه سبق في تعريفه في وصف المجتمع باعتباره أفراد وعلاقات اجتماعية ثم تكلم عن الثقافة كنموذج مميز لتلك العلاقات، إذ يمكن القول بأن الثقافة في تعريف فيرث هي الوسيط الضمني أو الوسيط الروحي الذي يميز العلاقات بين أفراد المجتمع، فالثقافة رغم كونها هي الأساس في السلوك الاجتماعي، إلا أنها تبقى دائما تتصف بعنصر التجريد مقارنة بالمجتمع، حيث نجده يقول إذا نظرنا إلى المجتمع ولم يقل إذا نظرنا إلى الثقافة لذا يستطيع الانسان أن يرى أفراد المجتمع في علاقاتهم وتجمعاتهم وسلوكاتهم، بينما يتعذر عليه أن يرى الثقافة، فهذا التعريف الذي تقدم به فيرث قام بتوضيح مفهوم الثقافة كمتغير مستقل، وذلك بالربط بينها وبين السلوك الاجتماعي وتكلم أيضا عن محتوى الثقافة بشقيه المادي وغير المادي وميزها أيضا بخاصية الانتقال عبر الأجيال.

من خلال محتوى هذا التعريف نجد أنه تعريف ديناميكي يعبر عن حركية الثقافة وتأثيرها، أما تعريف غي دوشيه فهو يرى على أنها مجموعة عناصر لها علاقة بطريقة التفكير فهو يربط بين عناصر ومكونات الثقافة بطريقة التفكير كأسلوب في الحياة وأيضا بالشعور والذي هو حدس نفسي ينبع من داخل الفرد، وهو تفسير نفسي يتمحور حول مسألة المنبه أو المثير والاستجابة، وكذلك ربط الثقافة بالفعل وهو تفسير اجتماعي وفق منظور ماكس فيبر والذي يرى بأنه صورة للسلوك الانساني الذي يتجه

دوما نحو تحقيق القيم الاجتماعية سواء بالفعل أو الإحجام عن الفعل، وكذلك حسب رأي عالم الاجتماع الأمريكي بارسونز " أن الثقافة المكون لسلوك الفعل الاجتماعي"⁽¹⁾. نلاحظ من خلال هذا التعريف لـ غي دوشيه أنه جمع بين التفسير السيكولوجي والسوسولوجي للثقافة ولم يفصل بينها إذ ربط بين التفكير والشعور والفعل كاستجابات آلية لعناصر الثقافة ، وكذلك ميز الثقافة على أنها طرق، وهذا ما يدل على أنها تختلف من مجتمع لآخر؛ لأن مفهوم الطريقة يغلب عليه طابع التنوع، وان هذه الطرق صيغت تقريبا في قواعد واضحة أي أن جزءا من عناصرها هو في شكل قواعد واضحة كالقوانين مثلا، وميزها أيضا بخاصية الاكتساب أي أنها مكتسبة، وهذا ما يدل على ديناميتها وأنها مرتبطة بجمع من الأشخاص، وهو ما يدل كذلك أن الثقافة هي اجتماعية النشأة والتكوين أي مرتبطة بالحياة الاجتماعية وليست مرتبطة بالفرد، وأنها تستخدم بصيغة موضوعية ورمزية في آن معاً، أي أن طريقة اكتسابها تأتي بالأساليب الموضوعية الواضحة أو عن طريق المعاني الرمزية، من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في جماعة خاصة ومميزة .

نلاحظ أيضا من خلال تعريف لإون أن الثقافة هي طريقة في الحياة أي أنها نمط معيشي يحمل طابع الخصوصية ، وذلك بربطها ببيئة جغرافية محددة يتعايش فيها أفراد المجتمع وأنها تظهر في فنونهم وعاداتهم ودينهم ونظمهم الاجتماعية أي أن هذه الطريقة في التفكير تنعكس وتظهر في جميع الأنساق المكونة للبناء الاجتماعي باعتبارها نسقا كليا يؤثر في بقية الأنساق الفرعية للمجتمع ، وهذا ما يعبر عنه لإون بأن العادات والفنون والدين هي عناصر تجسد محتوى وخصوصية المنظومة الثقافية لمجتمع دون آخر .

(1) سمير إبراهيم حسن، المرجع السابق، ص35.

ولقد تناول غندر في تعريفه للثقافة من وجهة نظر علماء الاجتماع على أنها جميع جوانب الحياة الإنسانية ويستثني من هذه الجوانب ، الجوانب التي تكتسب بالتعلم لا بالوراثة، للدلالة على أساليب التفكير الإنساني، ويستثني الجوانب المرتبطة بالحياة الإنسانية التي تكتسب بالوراثة كمفهوم عضوي، وكذلك ميزها بالجماعة كما ذكر في محتوى بعض التعريفات السابقة، وأكد على أنها وسيلة للتعاون والتواصل بين أفراد المجتمع الواحد، إذ عبر عنها بمصطلح السياق، للدلالة على ترابط وتفاعل عناصرها، ونجد في هذا التعريف أن غندر قسم الثقافة من حيث عناصرها الى جانبين وهما الجانب الاول: والمتمثل في القيم والمعتقدات والآراء والتي تعبر عن العناصر المضمرة أو الضمنية التي عبر عنها بالمضمون الجوهرى للثقافة، في حين حدد الجانب الثاني والذي يمثل العناصر العلنية الملموسة مثل الأشياء والرموز وعبر عنها بأنها هي العناصر المرفولوجية التي تعكس وتشكل الجانب الضمني للثقافة، وهذا ما يؤكد فيه غندر على التفاعل الآلي بين عناصر الثقافة وعلى ديناميكيتها.

ونلاحظ أيضا في تعريف راد فيلد أنه تكلم على الطابع الخصوصي للثقافة، إذ يرى بأن الثقافة تكسب الجماعة أو المجتمع مجموعة من الصفات التي تميزها عن غيرها من المجتمعات الأخرى وهذا ما يدل على الاختلاف الثقافي من مجتمع لآخر، وأن هذا الاختلاف هو الذي يعطي البصمة الخاصة بكل مجتمع ، ونجده أيضا في بداية تعريفه بأنه عبر عن عناصر الثقافة بأنها مجموعة المفاهيم ،وكما نعلم في أدبيات المنهجية في العلوم الاجتماعية بأن المفاهيم هي عبارة عن رموز تعكس مضمون فكر أو سلوك لمجتمع معين ،وأنها تجريدات لأحداث واقعية وهي صورة ذهنية إدراكية⁽¹⁾ وهي تختلف في دلالاتها ومضامينها من مجتمع لآخر وهذا راجع إلى

(1) فضيل دليو، وآخرون،أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (الجزائر : منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1999)، ص 92.

الخصوصية الثقافية لكل مجتمع، و كما يقول الأستاذ مالك ابن نبي في كتابه مشكلة الثقافة "...فتحقيق الشيء يتم بواسطة الادراك الشعوري ثم يترجم إلى "اسم". وتحقيق الواقع الاجتماعي يتم بواسطة التصنيف ثم يترجم إلى مفهوم"⁽¹⁾

ومن هنا يمكن أن نلاحظ أيضا وجود اللغة كعنصر ضمني في التعريف، وذلك لارتباط المفاهيم بطبيعة اللغة وأيضا باعتبارها كمكون من مكونات الثقافة، و نجده اضافة مصطلحا آخر، وهو المدركات وهي كلمة ذات بعد سيكولوجي عقلي للدلالة على أن عناصر الثقافة هي عناصر مدركة مفهومة بالنسبة لأفراد المجتمع التي توجد فيه، سواء من حيث الجوانب الواضحة العلنية أو من حيث الجوانب الضمنية التي لها رموز ودلالات ومعاني غير معلنة والتي تتعكس بدورها في أوجه النشاط والفكر والفن... الخ ، ذلك نجد أن راد فيلد ميز العناصر السابقة للثقافة بوجود الاتفاق والاصطلاح عليها مسبقا بين أفراد المجتمع ، أي أنها سلوك جماعي مدرك ومتفق عليه مما يعطيها طابع الشرعية في ممارستها واستمرارها، كذلك أضاف راد فيلد خاصية الاكتساب عن طريق الوراثة، ما يوضح أن الثقافة هي ميراث اجتماعي يكتسب من جيل لآخر.

أما في تعريف ألفريد فيبر فلقد تناول في محتوى تعريفه بأنها أشكال روحية تقوم على العواطف النفسية وهذا يعني أنه يتكلم عن الجوانب الضمنية للثقافية كالقيم والأفكار والعادات الروحية كالعادات المرتبطة بالدين. وأضاف ألفريد فيبر بعض الخصائص التي تميز الثقافة وهي النسبية والمرونة حيث أورد في تعريفه أنه لا يمكن القول عن ثقافة معينة بأنها صحيحة أو غير صحيحة، وربط هذا الحكم باطار زمكاني حيث أنها تختلف من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى، وهنا نستشهد بقول الأستاذ مالك بن نبي في مسألة الجديد والقديم في الثقافة فيقول "... فإن للمشكلات

(1) مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، المرجع السابق، ص 21.

الاجتماعية نوعيتها التاريخية، وهذا يعني أن ما يصلح لمجتمع معين في مرحلة معينة من تاريخه، قد تنعدم فائدته تماما بالنسبة له في مرحلة أخرى... ورب شيء جديد في مرحلة تاريخية معينة يصبح قديما في مرحلة تاريخية أخرى⁽¹⁾.

إذن ما هو مقبول في مجتمع معين ربما هو مرفوض في مجتمع آخر، وأيضا ما هو مقبول في فترة زمنية سابقة مرفوض في فترة زمنية أخرى .

كذلك يرى **كلوكهون** أن الثقافة هي جزء من السلوك الإنساني وليس كل السلوك، إذ ان جزءا من السلوك تتحكم فيه بعض العوامل البيولوجية العضوية كالأكل مثلا وهو سلوك يرجع لدوافع بيولوجية عضوية ولكن طريقة إعداد الطعام ونوعية الطعام تدخل في إطار الثقافة ، ووضح أيضا بأن الثقافة عبارة عن ميراث اجتماعي في مقابل وراثتنا العضوية فهو يسقط الميراث الاجتماعي على الميراث العضوي و يكتسب عن طريق التعلم وذلك لأنها سلوك مشترك، ولا شك أن المهارات الذاتية للأفراد تؤهلهم لاكتساب الثقافة عن طريق التعلم ومفهوم التعلم هنا أوسع واشمل من التعلم الأكاديمي في مؤسسات رسمية، ولكنه يمتد إلى مختلف النواحي التي يعيها الانسان أو يكتسبها من البيئة التي ينشأ فيها ويتعايش معها سواء بطرق مباشرة أو غير مباشرة مقصودة أو غير مقصودة ومدرك وغير مدركة . وكذلك نجد في محتوى هذا التعريف أن الثقافة تلعب دور الوسيط والمنظم لتعايش أفراد المجتمع الواحد، وبتعبير آخر أن العلاقات الاجتماعية بين الأفراد لا تتم ولا تنتظم إلا من خلال وسيط وهو المنظومة الثقافية التي تميز ذلك المجتمع، و هي التي تقدم لنا حولا لمشكلاتنا الاجتماعية ، أي أنها وسيلة لحل المشكلات وذلك عن طريق التعرف على ما يجب أن نفعل ونتصرف من خلال كل المواقف التي نواجهها في حياتنا الاجتماعية ، و من خلال التنبؤ بسلوك الأفراد داخل المجتمع تجاه مواقف معينة ، وفي تعريف آخر يوضح **كلوكهون** بأن

(1) مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، المرجع السابق، ص 37.

الثقافة هي وسيلة لتنظيم كل جوانب الحياة الاجتماعية و يرى بأنها مكتسبة آليا فهو يصور الفرد منذ ولادته إلى يوم مماته بأنه يكتسب أنماط سلوك معينة تفرضها المنظومة الثقافية التي ينتمي إليها، سواء كان هذا الاكتساب مدركا أو غير مدرك ومقصودا أو غير مقصود مرغوبا فيه أو غير مرغوب فيه . كما تناولت الدراسة سابقا في عملية التعلم.

وفي تعريف هيرسكوفيتس إذ يصف الثقافة بأنها طريقة حياة مجتمع معين، ويقدم العلاقة بين الثقافة والمجتمع، إذ يقول إن المجتمع يتكون من أفراد والثقافة هي طريقتهم في الحياة .يمكن القول إذن أن المنظومة الثقافية هي نمط حياة وأسلوب عيش مجتمع معين دون غيره .أما في تعريف بارسونز فهو لم يخرج من إطار التعريفات السابقة، إذ يربط بين الثقافة والسلوك، وأضاف بوضوح ان الثقافة تورث عبر الأجيال بغض النظر على الجينات البيولوجية أي الموروث العضوي للفرد ، أما في تعريف سوروكين فقد قسم البيئة فوق عضوية إلى مظهرين ، المظهر الأول وهو المظهر الاجتماعي إذ يصف بأنه يتكون من أفراد متفاعلين ومن أشكال من التفاعل في مجموعات منظمة وغير منظمة ومن علاقات بين الأفراد وبين المجموعات وهنا نجد أنه قدم المظاهر المجسدة التي نعكس فيها الثقافة ،أما المظهر الثاني للبيئة فوق عضوية وهو المظهر الثقافي، يتكون من المعاني والأفكار والقيم والمعايير، والتي هي مكونات المنظومة الثقافية، وأن هاذين المظهرين في تفاعلها يحددان البيئة السوسيو- ثقافية لمجتمع معين، ولقد استعمل سوروكين في تعريف مصطلح "الكون" للدلالة على حركتها، وكذلك الصفة الوجودية في إطار زماني ومكاني محدد ، ويقصد في تعريفه بالكون فوق عضوي، للدلالة على كل ما يميز الانسان دون غيره وهي الثقافة ،وهذا كما تناول "عالم الاجتماع البريطاني هربرت سبنيسر الثقافة باعتبارها البيئة "فوق العضوية" وذلك عندما صنف البيئات إلى بيئة دون عضوية "صخور، هواء، ضوء،

الخ" والبيئة العضوية "وتشمل الكائنات الحية والنامية" ثم البيئة فوق عضوية وهي التي تخص الإنسان دون غيره من الكائنات . في حين أن البيئات الأخرى يشارك فيها الانسان والكائنات الأخرى"⁽¹⁾ .

ومن هنا يمكن القول بأن الثقافة هي ما يميز الانسان دون غيره من الكائنات أي أن الإنسان كائن ثقافي . ولقد وضح كوووير في تعريفه للثقافة من حيث نشأتها وتأثيرها، فيقول: أن الثقافة هي مجموع ما أنتجه البشر، من هنا نفهم أن المنظومة الثقافية هي في أكبر جزء منها انتاجي بشري، ونستثني هنا عنصر الدين ونخص بذكر الدين الاسلامي. وبعض الديانات السماوية من حيث التجريد وليس كمارسة في الواقع. أما بقية مكونات المنظومة الثقافية فهي تراث صنعه المجتمع وتمسك به. وجعله طريقة للتفكير وأسلوب في الحياة الاجتماعية بكل جوانبها، ونجد وصف الثقافة بأنها قوة هائلة وذلك لمدى قوة تأثيرها في توجيه السلوك الاجتماعي.

أما في ما يخص تعريفات الأستاذ مالك بن نبي نجده في بداية تعريفه قدم جملة صور عملية للدلالة على البعد الواقعي الملموس والمحدد الهدف، وهذا ما يوضح بأن الثقافة هي عملية وليست مجرد عناصر جامدة ، ونجد أيضا أنه تناول في محتوى تعريفه العلاقة العضوية بين الأساس السيكولوجي والأساس السوسولوجي الذي يكون ويوجبه شخصية و سلوك الفرد داخل المجتمع ،أي أن المنظومة الثقافية السائدة في أي مجتمع تصبح جزءا من اللاشعور لدى الأفراد داخل المجتمع ،وتحدد سلوكهم، وهي التي تحدد العقل الجمعي للمجتمع معين، وقد حدد كذلك عنصرين أساسيين من عناصر الثقافة وهما الصفات الخلقية ويختصر في مضمونها العديد من الأفكار وخاصة المرتبطة بالدين والتربية والقيم الاجتماعية كموجهات للسلوك الاجتماعي باعتبارها محددات لما هو مرغوب فيه و ما هو مرغوب عنه من السلوك، أما في تعريفه الثاني

(1) السيد علي شتا ، البناء الثقافي للمجتمع ، ج5. (مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1995) ص 9.

الذي تناولته الدراسة نجده أنه قدم صفة العمومية و الاجتماع للمنظومة الثقافية الخاصة بمجتمع ما فهو يتكلم عن الثقافة في عمومها كأسوب حياة في مجتمع محلي واحد، يشترك فيها كل أفراد هذا المجتمع بغض النظر عن مستواهم المعرفي أو طبقاتهم ومسؤولياتهم ، وكذلك وضح أن المنظومة الثقافية داخل المجتمع تؤدي وظيفة تلقائية وآلية في توجه السلوك. وفي التعريف الأخير الذي أورده الدراسة ، نجد أنه يسقط مفهوم الثقافة على الجانب العضوي للكان الحي ، إذ يرى ضمناً في تعريفه أن المجتمع كجسم الكائن الحي، وأن الثقافة هي الدم وهو سائل حيوي كما هو معروف في العلوم الطبيعية، ومما لا شك فيه فإن هذا الإسقاط له دلالة على حيوية الثقافة وحركتها وديناميتها بوصفها وسيطاً حيويًا يغذي المجتمع ويحدد نمط الحياة الاجتماعية بشكل موحد داخل إطار جغرافي أو بيئة محددة أو مجتمع محلي ، و تشكل لدى أفراد المجتمع نفس المواقف ونفس الاتجاهات والأذواق المناسبة.

من خلال هذا السرد والتحليل لمحتوى التعريفات التي أوردها هذه الدراسة حول مفهوم الثقافة ورغم تباينها في بعض النقاط ورغم اختلاف أصحابها في رؤيتهم لمفهوم الثقافة سواء كان هذا الاختلاف في أيديولوجياتهم وفي بيئاتهم وحتى في الفترات التاريخية التي تكونوا فيها، فمنهم من قدم تعريفاً وصفيًا للثقافة ومنهم من قدم تعريفاً تاريخياً ومنهم من قدم تعريفاً سيكولوجياً ومنهم من قدم تعريفاً معيارياً ، إلا أنهم يصبون في سياق واحد وهو أن الثقافة هي القاعد الأساسية للسلوك الاجتماعي، وأيضاً هي عبارة عن وحدات وعناصر متفاعلة وديناميكية في شكل منظومة لها طابع الخصوصية من مجتمع لآخر.

ثانياً: مصادر ومكونات المنظومة الثقافية:

من خلال ما أورده الدراسة في التعاريف السابقة لمفهوم الثقافة نجد أن هناك مجموعة من المصادر والتي هي في شكل عناصر تدخل ضمناً في محتوى

وتشكل المنظومة الثقافية لأي مجتمع كان و إذا ما رجعنا إلى تعريف الأستاذ مالك بن نبي عندما شبه الثقافة في وظيفتها بالدم الذي هو سائل حيوي يحتوي على كريات حمراء وبيضاء وبلازما... الخ والتي لا يكون هذا الدم موجودا ولا يؤدي وظائفه ولا نعطيه صفة الحيوية الا بوجودها، كذلك هي الثقافة لا وجود لها إلا بهذه العناصر والمكونات التي ستقدمها الدراسة في ما يلي:

1- البيئة الجغرافية:

لقد قدمت الدراسة مكون البيئة الجغرافية كمكون أول للمنظومة الثقافية وذلك، لأن الله سبحانه وتعالى خلق البيئة الطبيعية والكون قبل الانسان، وخلق الانسان في هذه البيئة، وإن هذه الأخيرة فرضت على الانسان أن ينتهج سلوك معين لكي يتكيف معها ويسخرها لنفسه ولإشباع متطلباته ورغباته، وكذلك تعتبر الشرط الأساسي في حياة الأفراد واستمرارهم، إذ تصبح في النهاية جزءا من ثقافتهم في اطار الحدود الجغرافية التي ينتمون إليها، ولقد نال موضوع تأثير البيئة الطبيعية في سلوكيات الأفراد في نطاق جغرافي محدد، اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في الحقل الاجتماعي حتى أصبح فرعا من فروع الدراسات الاجتماعية وهو ما يطلق عليه الإيكولوجيا الانسانية أو البعد الأيكولوجي للظواهر⁽¹⁾.

ولقد تناول موضوع هذه العلاقة بين الانسان و بيئته الطبيعية أو الجغرافية عالم الاجتماع ابن خلدون في كتابه الشهير المقدمة، "...فالبيئة الجغرافية بعناصرها المختلفة كانت برأي ابن خلدون سببا في تباين أفراد العمران البشري بملامحهم وسلالاتهم، وأخلاقهم ولغتهم، ومن ثم طبائعهم وسلوكياتهم الاجتماعية، فتباين الأقاليم المناخية بعواملها الطبيعية وتضاريسها تلعب حسبه دورا مهما في تحديد أمزجة البشر وسلوكهم

(1) محمد قمانة ، رضا الميلي ،"البعد الأيكولوجي للعمران البشري في فكر ابن خلدون"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد 15(جانفي، 2011):ص 331.

من بيئة إلى أخرى"⁽¹⁾، وقد ربط ابن خلدون في هذا الطرح بين أسلوب البداوة وأسلوب التحضر في العيش سواء من حيث السلوك أو التطور... الخ، و نجد أن العديد من الدراسات الحديثة سواء المرتبطة بعلم الاجتماع البيئي، أو علم الاجتماع الحضري والثقافي قد أثبتت أن هناك تأثيرا مباشرا وغير مباشر للبيئة الجغرافية في تشكل ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليها ، ومن هنا يمكن القول أن للبيئة الجغرافية أو الطبيعية التي ينشأ فيها مجتمع من المجتمعات دورا في تشكل طبائعهم وسلوكياتهم وأخلاقهم فبالتالي هي أحد المصادر الأساسية في تشكل المنظومة الثقافية لمجتمع في حدود وظروف جغرافية ، والتي بدورها تختلف من مجتمع لآخر ومن بيئة لأخرى ويمكن اعتبارها كأحد المصادر المادية التي تكون المنظومة الثقافية.

2- اللغة:

تعرف اللغة على أنها " أداة التواصل واكتساب المعارف وتنمية الأفكار وهي الرابطة المتينة التي تحفظ أفراد الجماعة وتضمن لهم البقاء والنمو بما تحمله من ثقافة موحدة"⁽²⁾ .

وتعرف كذلك على أنها نسق من الإشارات والرموز والكلمات والمعاني للدلالة على أشياء معينة تدور في أذهان البشر لسد احتياجاتهم، حيث تعتبر اللغة الوسيلة الوحيدة التي تستطيع ترجمة ما يجول في ذهن الانسان من أفكار وخواطر عن طريق الكلام، حيث أن لكل لغة العدد الكافي من الكلمات والمفردات اللازمة لسد حاجيات الأفراد وللتعبير عن رغباتهم من أفكار وكل ما يحيط بهم من ظواهر طبيعية واجتماعية، فبدونها لا يستطيع الفرد أن يعبر عن مشاعره وافكاره ومعارفه ورغباته،

(1) محمد قمانة ، رضا الميلبي المرجع السابق ، ص331.

(2) بوجمعة وعلي، " اللغات الوطنية والتنمية "، مجلة البدر، العدد، 3، المجلد 10 (أبريل، 2018):ص 290.

وعن طريقها يستطيع الفرد نقل خبراته ومعارفه للأخرين⁽¹⁾، أي أنها وسيلة للاتصال والتفاهم والاحتكاك بين أفراد المجتمع في جميع مجالات الحياة ، وهي تختلف من مجتمع لآخر و من ثقافة لأخرى ومن جماعة لأخرى، حتى داخل المجتمع الواحد إذ قال الله تعالى في كتابه الكريم للدلالات على الاختلاف في اللغة ﴿ومن آياته خلق السموات والأرض واختلاف السنتكم وألوانكم إن في ذلك لآيات للعالمين﴾⁽²⁾ قال أيضا ﴿وما أرسلنا من رسول إلا بلسان قومه ليبين لهم فيضل الله من يشاء ويهدي من يشاء وهو العزيز الحكيم﴾⁽³⁾ وأشارت الآية الكريمة بمصطلح لنبيين لهم أي أن اللغة هي الوسيلة الوحيدة للتفاهم والوضوح بين أفراد مجتمع معين، ولقد أثبت العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا أن اللغة هي أحد المكونات الأساسية للمنظومة الثقافية و بدون اللغة لا يمكن وجود الثقافة و "...والثقافة بدون لغة هي ضرب من المحال"⁽⁴⁾ فكل مجتمع من المجتمعات لغته الخاصة والتي تعتبر جزءا هاما من ثقافة هذا المجتمع، وكذلك هي أحد العناصر الأساسية للتمييز بين ثقافة وأخرى، فهي توجد في شكل مفاهيم وتصورات مرتبطة بذلك المجتمع وبتقافته وهي التي تساهم في تكوين العلاقات الاجتماعية ويذهب عالم الاجتماع الفرنسي الشهير بيار بورديو " إلى أن للمفاهيم صفة إجرائية، بمعنى أنها لا تحمل مضمونها وتكسب معناها، إلا في إطار استخدامها في الواقع، وفي إطار نظام معين من العلاقات "⁽⁵⁾ وكذلك يمكن القول ان اللغة عبارة عن أداة لنقل الثقافة واكتسابها وأيضا "فاللغة على سبيل المثال لا الحصر، هي ظاهرة اجتماعية، وهي في نفس الوقت جزء جوهري من أجزاء الثقافة، ولذلك

(1) كمال بوقرة ، المرجع سابق،ص 61.

(2) القرآن الكريم، سورة الروم، الآية 22.

(3) القرآن الكريم، سورة إبراهيم، الآية 4.

(4) عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص، 39.

(5) المرجع نفسه ص، 13.

تشبه اللغة بالضرورة الطبيعية للثقافة⁽¹⁾ لذلك يرى سابير أن " اللغة تحدد نظرة المجتمع للعالم المحيط بالإنسان الذي ينتمي إلى نمط ثقافي معين ،كما أن لها تأثيرا في الطريقة التي يفكر بها أفراد المجتمع الذين يتكلمون لغة متجانسة"⁽²⁾

3- الدين :

يعرف الدين على أنه " مجموعة متماسكة من العقائد والعبادات المتصلة بالعالم المقدس والتي تنظم سلوك الإنسان حيال هذا العالم ،بحيث تؤلف هذه المجموعة وحدة دينية تنظم كل من يؤمنون بها"⁽³⁾ ويعرفه ميشال مايبير بأنه " جملة العقائد والوصايا التي يجب أن توجهنا في سلوكنا مع الله ومع الناس وفي حق أنفسنا"⁽⁴⁾

و لقد أخذت جدلية الثقافة والدين في العلوم الاجتماعية تراثا فكريا ونقاشا كبيرا، ولقد تعددت وجهات النظر والبحث فيها ، وسنتكلم عن الدين في علاقته بالثقافة في هذا العنصر في سياقه التجريدي وليس في ممارساته في الواقع ، إذ أن الدين ينطلق من نماذج روحية محددة يقبلها المجتمع، وينتقل مباشرة إلى إعطاء نماذج قيمية وخلقية ،وإن هذه الأخيرة في تمازجها تصبح شبكة متكاملة من النماذج الفكرية توجه وتؤطر حياة المؤمنين بها، حيث يدل هذا الطرح الأول أن الدين نمط من المعرفة للوجود الطبيعي والاجتماعي ،لكنه وضح الاختلاف بينه وبين اطر المعرفة الأخرى كالفلسفة وغيرها ،وذلك بحكم أنه له مسلماته التي لا يقوم الإيمان بغير الاقرار بها ،وان الاحكام المرتبطة به لا يمكن فهمها إلا بربطها بمنطق الاستدلال فيه، وإنه بهذه

(1) اسماعيل محمد قباري ، علم الاجتماع الثقافي ومشكلات الشخصية في البناء الاجتماعي، (مصر: منشأة المعارف، د.ت)، ص 257.

(2) محمد بركان ، " اللغة والتحرير الصحفي قراءة في اللغة الاعلامية وسماتها" ، مجلة الحضارة الاسلامية جامعة وهران، العدد 30 ، (ديسمبر 2017):ص316.

(3) عبد الله الخريجي ، علم الاجتماع الديني ،ط2(السعودية : رامتان ،1990)، ص 33.

(4) المرجع نفسه، ص34.

الأحكام يلعب دور الموجه للأفراد في الأطار الاجتماعي والانساني بالنسبة للذين ينضون تحت لوائه (1).

ويطرح كذلك أن الدين هو ثقافة وذلك بوصفه نمطا مغلقا من القيم والعادات والطقوس والشعائر، وذلك أنه يمثل "بنية عقلية كاملة للمجتمع بالمعنى الأنثروبولوجي الكامل للكلمة، أي نمط من التفكير والسلوك يكتسب منطقا ذاتيا خاصا، يمتنع فهمه أو تعليقه بمعزل عن شبكة المعاني والدلالات الخاصة به" (2) ومن هنا يمكن القول بأن الدين هو أحد المكونات الجوهرية للمنظومة الثقافية لأي مجتمع، بغض النظر عن ممارساته في الواقع وكذلك بغض النظر عن مصادره، وهذا ما نراه في وقعنا خاصة في العالم العربي والاسلامي بصفة خاصة وحتى في المجتمعات الأخرى، فهو يلعب دورا أساسيا في توجيه السلوك الاجتماعي في جميع جوانب الحياة، و يختلف من مجتمع لآخر، وحتى داخل المجتمع الواحد من حيث مذاهبه وطقوسه، وهو في الحالتين إذا ما اعتبرناه نسقا كليا يؤثر في سلوك المنتمين إليه، أو باعتباره نسقا جزئيا له ديناميكية وتأثير في إطار الكل الذي ينتمي إليه، في الحالتين هو أحد أهم المصادر الذي تتشكل منها المنظومة الثقافية وهو يأخذ في أغلب الأحيان من حيث وظيفته الحقيقية تقويم السلوك، ولكن يبقى في إطار ممارساته يأخذ ربما دلالات إيجابية وفي بعض الحالات يأخذ دلالات سلبية كممارسات العنف أو التعصب والتطرف باسم الدين ، وأيضا نجد العديد من الدراسات التي تربط بين مستوى التدين وبعض الظواهر الاجتماعية، كما يرى **بيجوفيتش** " بالنسبة لحجم المدينة أن هناك علاقة عكسية بالتدين وعلاقة طردية بالجريمة وفي إطار المناخ الروحي المختلف والخبرات المختلفة يفسر

(1) عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص، ص، 138، 139.

(2) المرجع نفسه، ص، 139.

بيجوفيتش تدين إنسان القرية وقلة التدين عند إنسان المدينة⁽¹⁾. وكذلك نعتبره مصدرا لجزء من بعض العناصر الأخرى المكونة للثقافة كالقانون والقيم والطقوس والمعتقدات... الخ.

4- القيم:

لقد اهتم الباحثون والعلماء بمختلف تخصصاتهم بدراسة موضوع القيم، وذلك لارتباطها بمختلف جوانب الحياة الانسانية، وكذلك الدور الذي تلعبه القيم في توجيه سلوك الأفراد داخل المجتمع، و تنوعت التفسيرات والتعريفات التي تناولت مفهوم القيم كل حسب تخصصه ، وقد عرفت القيم بأنها " محددات السلوك وأنها لب الثقافة الإنسانية التي تحدد لنا ما هو مرغوب فيه ومرغوب عنه ، كما يرى عبد التواب يسوف أحمد أن القيمة هي كل صفة ذات أهمية ، لاعتبارات نفسية، أو اجتماعية ، أو أخلاقية أو جمالية ، وتتسم بسمة الجماعية في الاستخدام"⁽²⁾

ويعرفها أيضا سعد عبد الرحمان أنها " عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث والأشياء: مادية كانت أم معنوية، وفي مواقف التفضيل والاختيار"⁽³⁾

ويعرف عاطف غيث القيم بأنها " الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة " ⁽⁴⁾

(1) زكي الميلاد، المسألة الثقافية من أجل بناء نظرية في الثقافة، ط3. (الجزائر : دار الشاطبية ،2012)، ص96.

(2) هناء عاشور ، " تأثير العولمة على القيم الثقافية السائدة في المجتمع دراسة تحليلية" ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد8 ، جامعة أم البواقي ، (ديسمبر 2017):ص98.

(3) سفيان بوعطيط ، " القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني " (أطروحة دكتوراه جامعة قسنطينة ،2012)،ص67.

(4) المرجع نفسه ، ص67.

وكما ذكرنا سابقا حول ماكس فيبر ونظريته في الفعل الاجتماعي، حيث يؤكد على أن الفعل الاجتماعي أو الاحجام عن الفعل ما هو إلا استجابة للقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع والتي بدورها تحدد ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من السلوك، ويقول عبد الله إبراهيم في كتابه علم الاجتماع السوسيولوجيا " لا يعود ضبط أنماط التفكير والشعور والتصرف على الأفراد للعقوبات وللمكافآت فقط ، وإنما يرتكز أيضا على الانتماء لقيم معينة .بمعنى أن القيم تتجمع حول المثالي الذي يقدمه المجتمع لأفراده إذا أخطأ يعاقب نفسه بناء لقيم معينة"⁽¹⁾

وعرف بارسونز القيمة في كتابه النسق الاجتماعي بأنها "عنصر في النسق الرمزي مقبول من المجتمع ،ويؤدي وظيفته باعتباره معيارا أو قاعدة للاختيار بين مقبلات - بدائل- التوجيه المنظمة والمسيرة للمرء في موقف ما "⁽²⁾ .

من خلال التعريفات التي ذكرناها سابقا سواء ما تعلق منها بمفهوم الثقافة أو ما تعلق بمفهوم القيم. نجد القيم هي مكون جوهري في أي منظومة ثقافية، ولا يمكن أن تكون هناك ثقافة بدون قيم، لأنها تعتبر كأحكام وأطر مرجعية مشتركة للتفضيل، حول ما يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون من السلوك ، وذلك في إطار المنظومة الثقافية التي تنتمي إليها . وقد تنوعت القيم من حيث مصادرها وتصنيفها وأهدافها وحدائتها وقدمها...الخ من التصنيفات، وأيضا حسب بعد العمومية والخصوصية، وأخذت دلالات مختلفة.

فإذا ما اطلعنا على التراث الفكري لموضوع القيم نجد أن العلماء والباحثين قد قسموها من أجل دراستها ومن أجل فهم الواقع السوسيو -ثقافي، إلى ما هو ذو منشأ

⁽¹⁾ عبد الله إبراهيم، علم الاجتماع (السوسيولوجيا)، ط4. (الدار البيضاء المغرب: المركز الثقافي العربي، 2013)، ص، 110.

⁽²⁾ عادل غزالي، "أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي " (رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007)، ص.16.

اجتماعي، و ما هو ذو منشأ ديني، فنجد قيما دينية و قيما تاريخية و قيما جمالية و قيما اجتماعية و قيما ثقافية و قيما اقتصادية، و قيما وطنية ، قيما سياسية، قيما مادية، قيما معنوية، قيما تربوية، قيما أخلاقية ، قيما تنظيمية ، قيما حديثة ، قيما تقليدية، قيما رأسمالية ، قيما اشتراكية ... الخ وأن هذه التصنيفات قسمت هي الأخرى إلى مجموعة أجزاء.

إن هذه الدلالات السابقة للقيم التي أوردناها هي تصنيفات على مستوى التجريد، لكنها في الواقع السوسيو-ثقافي فهي ديناميكية و متفاعلة و متسندة فيما بينها تساندا وظيفيا، وكذلك نلاحظ أن القيم سواء في مفهومها اللغوي أو الاصطلاحي تأخذ دائما دلالات إيجابية للسلوك ولكنها في الواقع الاجتماعي وفي ممارساتها قد تأخذ بعض دلالات سلبية.

5 - المعتقدات :

يعرف المعتقد في اللغة كما تناوله ابن منظور " هو التصديق بالأمر والإيمان به، وهو من الفعل اعتقد، ويقال اعتقد بالشيء أي أقنع به وأثبت له، فعندما يقال آمن الإنسان بالشيء أي صدقه وأقنعه بوجوده الفكر بوظيفته، بقوته بجماله، وقبحه وعواقبه، وأضراره... فهو بهذا: التصديق الجازم والإيمان المطلق بما لا يراه الانسان أو تدركه الحواس"⁽¹⁾.

ويعرف إنجلش "بأنه التقبل الوجداني لقضية أو خبر يتقبل الصدق حسب ما يوجد لدى الفرد من أسباب وحجج ، والحجج في المعتقدات غالبا ما يصعب فحصها، وتشتمل على درجات متفاوتة من اليقين الذاتي، أي أنها تختلف في قابليتها للتحقق"⁽²⁾ ونجد تعريفا آخر يقول " هي التصديق الجازم بشيء ما، وفي الظن والرأي قدر من

(1) مصباح الهلي ، محمد الساسي الشايب ، "المعتقدات الخرافية الشائعة لدى تلاميذ مرحلة المتوسط" ، مجلة

الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة ورقلة ، العدد 24 ، (جوان 2016): ص19.

(2) المرجع نفسه، ص19.

التصديق كونهما لا يرقيا إلى الاعتقاد . واليقين، والإيمان من أسمى درجات الاعتقاد، ويقومان على تصديق جازم لا يقبل أي شكل من أشكال الشك والريبة، وليس ملازما في أي اعتقاد أن يكون وليد حجة منطقية، والملاحظ لمعتقداتنا نجد أنها ترجع في مجملها إلى شيء من الثقة، والتسليم بما يقوله ويفعله الآخرون من الماضين والحاضرين⁽¹⁾

وقد تناول غوستاف لوبون في كتابه الآراء والمعتقدات، الفرق بين المعتقد والمعرفة فقال " يجب أن نصف أن المعتقد كل ما هو من عمل الإيمان، ومتى استعان المرء في تحقيق صحة المعتقد بالتأمل والتجربة لا يظل المعتقد معتقدا بل يصبح معرفة، فالمعتقد والمعرفة أمران نفسيان يختلفان من حيث المصدر اختلافاتامة، إذ المعتقد كناية عن إلهام لا شعوري ناشئ عن علل بعيدة عن إرادتنا. والمعرفة عبارة عن اقتباس شعوري عقلي قائم على الاختبار والتأمل.⁽²⁾ وهنا يذكر مصطلح المعرفة للدلالة على المعرفة العملية، ويستثنى المعارف الأخرى كالمعرفة الحسية والمعرفة الميتافيزيقية.

يبين كذلك ميرتون روكيش أوجه التشابه والاختلاف بين القيم والمعتقدات "فالقيم كالمعتقدات تتم بثلاث خصائص : أنها معرفية من حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة، ووجدانية من حيث شعور الفرد حيالها إيجابيا أو سلبيا ، وهي سلوكية من حيث وقوفها كمتغير وسيط ، وكمعيار مرشد للسلوك أو الفعل، وهو بهذا يتفق مع تعريف القيمة باعتبارها مفهوما أو تصورا للمرغوب صريحا أو ضمنيا يتميز به الفرد أو الجماعة، ويؤثر في الاختيار بين الوسائل والغايات المتاحة، فهي ليست تفضيلا فحسب لكنها تفضيل مبرر أخلاقيا أ عقليا، وفي المقابل يفرق البعض بين القيم والمعتقدات على

(1) مصباح الهلي ، محمد الساسي الشايب ، المرجع السابق، ص 19.

(2) غوستاف لوبون، الآراء والمعتقدات،ترجمة عادل زعيتير، موقع الكتروني .مكتبة طريق العلم

<https://www.books4arab.com> يوم 31-03-2017/26:00.

أساس أن القيم تشير إلى الأحسن مقابل السيء، أما المعتقدات تشير إلى الحقيقة مقابل الزيف⁽¹⁾.

من خلال قراءتنا لهذه التعريفات المتعلقة بالمعتقدات نجد أنها عبارة عن احدى الموجهات للسلوك الاجتماعي باعتبارها جزءا من المنظومة الثقافية، وهي تختلف من حيث صحتها وخطؤها وكذلك تختلف من حيث مصادرها .

6 - العادات و الأعراف :

استخدم مصطلح العرف للدلالة على ما درج الناس على اتباعه من قواعد معينة في شؤون حياتهم وشعورهم بضرورة احترامها، ولقد كان العرف في الجماعات الانسانية الأولى يمثل مصدرا رئيسيا لقواعد القانون، اي أنه من اقدم مصادر التشريع الإنساني، حيث يتكون العرف أساسا في ضمير الجماعة بطريقة لا شعورية وتدرجية، فقد يتبع شخص أو اكثر قاعدة ما في تصرفاتهم حتى إذا ظهر صلاح تلك القاعدة واتفقت مع ظروف الجماعة وحاجاتها، لجأ باقي الأفراد إلى اتباعها مدفوعين بغريزة التقليد والسير على المألوف، فإذن الجماعة هي من تخلق العرف باطراده والسير على نهجه أمدا طويلا⁽²⁾ والأعراف أيضا هي "ضوابط وتشريعات غير مكتوبة، وهي أقوى القواعد السلوكية، ويولد الانسان ليحدها سائدة، ومتحكمة قبل ميلاده على نحو قبلي، وهي رادعة الأثر في المجتمع البدوي، و أهم سمة أساسية في القانون البدائي"⁽³⁾ ومن بين العناصر الثقافية تبدو العادات الأكثر عمومية، فهي بطبيعتها استجابات لحاجات ثابتة نسبيا، ومتغيرة تبعا لذلك، لأنها تستجيب في الزمان والمكان لحاجة اجتماعية

(1) اسماعيل مهبوبي، مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي، (الجزائر: دار النشر جيطلي، 2014) ص 177.

(2) عبد الغني عماد، المرجع سابق، ص، ص 154، 155.

(3) اسماعيل محمد قباري، أسس البناء الاجتماعي دراسة وظيفية تكاملية للنظم الاجتماعية، (مصر: منشأة المعارف، د.ت) ص 87.

يمكن أن تكون مستقلة عن الزمان والمكان، وإن وجدت في البداية ضمنها⁽¹⁾، فإذا كان الزواج والطعام حاجات اجتماعية ثابتة تفرضها الرغبات البيولوجية والفيزيولوجية، فإن عادة تحضير الطعام وكيفية صنعه وتقديمه، وكذلك مراسيم الزواج كيف تتم وكيف تُستقبل العروس، تدخل في إطار العادات وتخضع لمقولة الزمان والمكان. فالحاجات الاجتماعية هي ثابتة أما كيفية إشباعها- والتي تدخل في إطار العادة- فهي متغيرة⁽²⁾ ويتخطى مفهوم العادة الاجتماعية مسألة التكرار لعملية معينة، أو النشاط اللاشعوري واللاوعي لعملية ما، والنتائج عن تكرار الفعل اجتماعيا. مفهوم العادة أضيق من المفهوم الاجتماعي لهذه الكلمة، وقد عبر باير بورديو عن ضيق مفهوم العادة (Habitude) في كتابه الحس العملي وقد عبر عنه بمفهوم (Habitus) أي - النزوع الشخصي الاجتماعي- فهذا المفهوم يشير إلى عملية إنتاج الأفكار الاجتماعية، ثم إعادة إنتاجها مع تغير الظروف الاجتماعية أيضا، واستمرارية هذا النشاط مع استمرارية تطور المجتمع. والتفاعل الدائم بين الاثنين أي النزوع الشخصي الاجتماعي. والمجتمع الذي يتحرك فيه هذا النزوع، ما هو إلا الهاجس المعرفي أو الهم الذي يشغل المجتمع في الزمان والمكان، فإذا توصل عمليا إلى إشباع هذا الهاجس أو تخطى هذا الهم، ظهر له هاجس جديد وهمٌ جديد، يحاول الإجابة عنه في جولة جديدة من التفاعل بين المجتمع ومفاهيمه من أجل إنتاج مفاهيم جديدة تجيب عن هموم وهواجس جديدة⁽³⁾

والفرق بين العادة الجماعية والعرف هو فرق تكويني، فلكي يتكون العرف لابد من توفر عاملين، الأول مادي يتمثل بعادة قديمة وغير مخالف للنظام العام، والثاني معنوي

(1) عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص، 152.

(2) المرجع نفسه، ص 152.

(3) المرجع نفسه، ص 152.

وهو أن يشعر الناس بضرورة هذا العرف، وبأنه يوجد هناك جزاء يقع عليهم إذا خالفوها، أما العادة فلا يلزم لنشوتها إلا توفر العامل المادي، وهم يحترمونها بالتعود. وهكذا، فالعادة عرف ناقص إذ يعوزها لتصبح عرفاً أن يشعر الناس بضرورة احترامها.

كذلك تختلف العادة عن العرف، بأن الأخير قانون يطبق على الناس سواء رغبوا تطبيق حكمه أم لم يرغبوا. أما العادة فهي ليست قانوناً، وهي لا تلزم الناس بذاتها، وإنما تطبق عليهم إذا قصدوا اتباع حكمها، وفي هذه الحالة لا تطبق العادة على أنها قانون، وإنما على أساس أنها شرط بين المتعاقدين. تختلف إذن العادة عن العرف من حيث التكوين والأثر، وبذلك يكون كل عرف عادة، ولكن ليس كل عادة عرفاً.⁽¹⁾ ويمكن القول بأن العرف هو شكل من أشكال الضبط الاجتماعي يشكل جزءاً من المنظومة الثقافية للمجتمع ليتحكم في سلوك الأفراد، ولكن في المجتمع الحديث الذي يقوم على تقسيم العمل وتتعدد فيه التنظيمات الاجتماعية المعقدة وكذلك تماشياً مع النمو الديموغرافي وتعدد المجتمعات، يعتمد بجانب العرف والعادات الشعبية على القانون الرسمي، الذي يحمي ويعاقب وفي نفس الوقت يحفظ النظام.⁽²⁾ وتعتبر إلى اليوم الأعراف كأحد المصادر الأساسية للتشريع ووضع القوانين.

من خلال التعريفات التي أوردناها فيما يخص الأعراف والعادات نجد أنها كلها موجّهات للسلوك الاجتماعي في إطار المنظومة الثقافية لأي مجتمع، وتختلف الأعراف والعادات من مجتمع لآخر ومن جماعة لأخرى ومن ثقافة لأخرى فلكل مجتمع تكوينه الخاص ولكل مجتمع منظومة ثقافية تميزه عن غير من المجتمعات.

(1) عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص 155.

(2) علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، (لبنان، النهضة العربية، 1984)، ص،

7- القانون :

إن زيادة النمو الديموغرافي وتطور المجتمعات البشرية أدى إلى تعدد الأنساق البنائية داخل البناء الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى ظهور التنظيمات الاجتماعية بكل أنواعها، وتنوع الفئات الاجتماعية والثقافات الفرعية وتعدد حاجات المجتمع، عجزت آليات الضبط العرفية عن التحكم في سلوك الأفراد، لذلك ظهرت الحاجة إلى القوانين الرسمية باعتبارها الوسيلة الوحيدة التي لها القدرة على التحكم، ظهرت في شكل آليات ضبط رسمية مشتركة وثابتة نسبياً في قواعد ولوائح مكتوبة وذات طابع إلزامي، سواء على مستوى النسق الكلي الذي يعبر عن القانون بمعناه العام أي التحكم في العلاقات بين الأنساق البنائية للمجتمع أو على مستوى الأنساق الجزئية كالتنظيم الرسمي للمؤسسات التي تعبر عن القانون بمعناه الخاص، وذلك من أجل الحفاظ على توازن المجتمع واستمراره.

" وبهذا الصدد يعرف إيميل دوركايم القانون على أنه " رمز مرئي يشير إلى التضامن الاجتماعي .ولا يمكن أن تستمر حياة المجتمع دون وجود قانون يضع ويرسم العلاقات، ويحدد جميع المتغيرات الضرورية للتضامن الاجتماعي"(1) وكذلك يعرفه ماكيفر وبيدج على أنه " مجموعة من القواعد التي تعترف بها محاكم الدولة وتشرعها وتطبقها في الحالات الجزئية المختلفة، وهو مشتق من مصادر عدة تشمل على العادات الجمعية، وقد أصبح كذلك منذ اللحظة التي أعدت الدولة نفسها ممثلة في محاكمها للدفاع عنه كأمر يلزم الجميع - مواطنين أو مقيمين - طاعته "(2) وقد عرفه رجال الفقه القانوني بأن " القانون هو مجموعة من القواعد الملزمة التي تنظم شؤون المجتمع، وسلوك الناس، وتوجه علاقاتهم ومعاملاتهم، فتعين سلوك كل فرد في

(1) عمر خليل معن ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، ط1. (الأردن: الشروق للنشر والتوزيع، 1999)ص،125.

(2) رؤوف بوقرة ، " دراسة تقييمية لمدى مطابقة القانون الوضعي الجزائري مع قيم المجتمع ودينه " (رسالة ماجستير ، جامعة باتنة ، 2009)، ص. 95.

الظروف المختلفة وغير المتناهية، من أجل حماية نشاط الفرد بالقدر الذي يتلاءم مع مصالح الجماعة، ويهدف القانون بذلك الى تحقيق الحاجات المشتركة لجميع الأفراد المكونين للجماعة"⁽¹⁾.

وإذا رجعنا إلى البناء السوري الذي وضعه تايلور لمفهوم الثقافة والذي يعتبر القانون أنه أحد عناصر للثقافة، بالإضافة إلى التعريفات التي أوردتها الدراسة لمصطلح القانون، والتي تشير على انه أحد الموجهات الأساسية للسلوك الاجتماعي، يمكن القول بأن القانون هو أحد المكونات الأساسية للمنظومة الثقافية، ويهو يختلف من مجتمع لآخر من حيث مصادره، فنجد مثلا من بين مصادر القانون الجزائري، الدين الإسلامي والأعراف الاجتماعية الجزائرية، وكذلك هو الحال في المجتمعات الغربية فالقانون يحمل خصوصية المجتمع، ان القانون هو منتج ثقافي وفي نفس الوقت هو أحد مصادر الثقافة فهو في حد ذاته يفرض ثقافة معينة داخل المجتمع.

8- الطرائق والتراث الشعبي:

يتجلى التراث الشعبي في مجموعة من العناصر المورثة جيلا بعد جيل، والتي تختلف من مجتمع لآخر، على مستوى العموم، وكذلك من مجتمع محلي لآخر داخل المجتمع الواحد، فكل مجتمع تراث شعبي يبين أسلوبه في الحياة.

وقد أشار عالم الاجتماع الأمريكي سمنر في مقدمته: إذ أعتبر الطرائق الشعبية "أفعالا اجتماعية متكررة يمارسها أعضاء المجتمع والجماعة، أو باعتبارها معتقدات نموذجية أو مضادة، أو اتجاهات وصورا للتصرفات التي نلاحظها داخل هذا المجتمع والجماعة. وتمتاز بأنها تمثل ميكانيزمات للتوافق، وتصبح منظمة في أنساق متساندة من العادات، وقد تختلف بين العمومية والخصوصية، وتمثل الطرائق الشعبية في

(1) رؤوف بوقرة ، المرجع السابق ، ص 96 ، 97.

النهاية الطرق المميزة والمشاركة للفعل في المجتمع والجامعة، وتنتقل من جيل إلى جيل.⁽¹⁾

ومن بين العناصر التراث الشعبي الفلكلور والموروث الثقافي والمعتقدات الشائعة من خرافات وأساطير التي تلقاها جيل عن جيل، أي ما هو موروث عن الأجداد، بجانبه المادي والمعنوي، فهو مرتبط عموماً بمجموعة من المحطات المتعلقة بنمط الحياة في مجتمع، فمثلاً نجد الفنون التي تمتاز بعراقتها وتنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التقليد والمحاكاة والتي غالباً ما تكون مجهولة المؤلف، كما أنها غالباً تمتاز بكونها تصوراً لسلوك الشعب النفسي والاجتماعي، ونزوعه إلى التعبير عن روحه وتقاليد ومعتقداته، وكذلك نجد الخرافة والاساطير والأمثال والحكم، والتي تتمحور حول معظم التصورات الممكنة، تتحدث عن الغنى والفقير، والشرف والخزي، والجمال والقبح، والقوة والضعف، والعظمة والوضاعة، والشجاعة والجبين، والكرم والبخل. إنها من الناحية العملية تريح النفس، فتسخر وتمدح ثم تهزل في الوقت الذي تصنع فيه أفكاراً جادة، وسخرية لاذعة. وإن كانت تحمل على الشيء وضده، فيجد فيها الناس ما يرغبون من صور، ولو كانت متناقضة، ومع ذلك فهي ذات قيمة تهيبيية، وإنسانية، كونها تتكرر بصيغ مختلفة في مختلف الثقافات.

وكذلك تتضمن الاعتقادات الخاصة بالتشاؤم والتفاؤل من أشياء وافعال، وبعض الطرائق في كيفية الدخول والخروج في أماكن معينة أو الانتقال إلى طور جديد من أطوار الحياة، وأيضاً ما يتعلق بالمواسم الزراعية أو الزمنية، ومنها ما يشمل مراسيم الاستقبال والتوديع والعلاقات بين الفرد والمجتمع، ومنها ما يتعلق بطرق فض النزاعات وطرق العلاج... الخ من العناصر التي تدخل ضمن التراث الشعبي، ويتمتع التراث الشعبي بمجموعة من الخصائص وقد أشار إيميل دوركايم إلى خاصية القهر

(1) على عبد الرزاق جليبي، المرجع سابق، ص، 93.

والإلزام في ما أسماه بالعقل أو (الضمير الجمعي) الذي جعل منه (فكرة قاهرة) متحققة في ذاتها خارجة عن إرادة الأفراد .

إذ نجد أن الفرد ومنذ اللحظات لأولى لتنشئه الاجتماعية يتلقى مجموعة من المعايير التي تدله على طرق التصرف وطرق التفكير. قد يقاوم الصغار تعاليم الكبار وإملاءاتهم لكنهم لا يستطيعون مقاومة النظام الذي تتبعته هذه التعاليم ،ذلك أنهم لا يعرفون نظما أخرى، وليس أمامهم إلا ما يعرض عليهم، لذلك لا يستطيعون التكلم والتفكير والتصرف إلا في حدود ما تقبله الثقافة السائدة حولهم، وكذلك الشعور بوجود سلطة ما تملك القدرة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، على أن تضع ضوابط للسلوك وأن توقع الجزاءات على من لا يعمل وفقها.

و نجد أن هناك خصائص أخرى يتميز بها التراث والطرائق الشعبية، ومن بينها، التلقائية. فنجد أن عناصر الثقافة الشعبية لا تتولى حمايتها سلطة رسمية معينة ، كالقوانين والنظم الاجتماعية ،بل يكون هناك ميل عام لتقبلها، وهي بهذا المعنى أكثر قواعد الضبط الاجتماعي تلقائية، وأشملها إلزاما، لكونها منبثقة من ضمير الجماعة، حيث تمتزج بنفوس الأفراد امتزاجا لا يشعرون معه بالحاجة إلى تغييرها أو الخروج عليها أو حتى مناقشة أسباب تحكمها فيهم، وإذا ضعفت عناصر هذه الثقافة فهي تضعف بالكيفية نفسها التي تسربت بها إلى نفوسهم، أي بغير قوانين منظمة ولا سلطة ما، ولكن بطريقة تدريجية وتلقائية .وتبقى الطرائق الشعبية مقبولة ومرغوبة على الرغم مما فيها من إلزام وقهر، فهي تتطوي على ما اتفق عليه أفراد الجماعة من أفعال وسلوكات، وهذه الخاصية تفسر اختلاف الثقافات باختلاف الجماعات، بل حتى ضمن المجتمع الواحد، باختلاف العصور، وإن كان هذا الاختلاف نسبيا ومحدودا، وهو ما يقوي التعصب في بعض الأحيان للموروثات الثقافية، ما يدفع بالأفراد المنتمين إليها إلى مقاومة كل حدث غريب يحاول أن يعدلها، حيث يشعر الفرد أن ما تملكه جماعته

من موروثات ثقافية جديرة بالتبجيل والتقدير عن غيرها من الموروثات الثقافية في الجماعات الأخرى .

ومما لا شك فيه أن التراث الشعبي والطرق الشعبية عموما لها مجموعة من الوظائف في الجانب التوجيهي والجوانب الاقتصادية والجمالية ..الخ ولكن أهمها بلا شك وظيفة الضبط الاجتماعي. يمكن القول بأن الموروث الثقافي المتعلق بطرق التراث الشعبي من أهم العناصر المكونة للمنظومة الثقافية لأي مجتمع، وهي إحدى أهم المتغيرات المؤثرة في السلوك الاجتماعي.(1)

9 - الأيديولوجيا :

لقد تناول العديد من المفكرين مفهوم الإيديولوجيا لكنهم عموما متفقين حول معايير واحدة لتعريفها وستتناول الدراسة في هذا الصدد المفهوم الشامل للإيديولوجيا في العلوم الاجتماعية، حيث ظهر هذا المصطلح في مؤلفات المفكر الفرنسي إنطوان دي تريسي في نهاية القرن الثامن عشر ،حيث قدم مصطلح الأيديولوجيا في مفهومها العام على أنها عالم الأفكار في شكل مجموعة من القيم والمفاهيم التي تشكل نظاما خاصة لمجموعة من الأفراد، سواء في شكل مجموعة غير رسمية أو حكومة أو حزب سياسي وغير ذلك من الجماعات، وهي في الحقيقة عبارة عن أسلوب التصور أو التفكير الذي تتميز بيه فئة عن غيرها وجماعة عن غيرها، ولكل مجتمع أيديولوجيا تميزه عن غيره من المجتمعات تحدد لها طبيعة العلاقات الاجتماعية فيه سواء بين الكبار والصغار وبين الذكر والأنثى وبين العائلة والمؤسسة، وحتى العلاقات بين المجتمع وغيره من المجتمعات الأخرى سلبا وإيجابا، ولم يخرج هذا المفهوم من سياقه

(1) عبد الغني عماد، المرجع سابق، ص، ص، 163، 165.

التجريدي الذي يعبر عن نشأته في مجال المعرفة الى اليوم، فهو يعبر اليوم على كونه منهجا فكريا أو نظرية عامة فيما يجب أن تكون عليه حياة جماعة أو مجتمع معين⁽¹⁾. ويشير مصطلح الأيديولوجيا على أنها نسق من الأفكار والمعتقدات والمفاهيم وهي في النهاية محصلة لمجموعة عناصر في شكل معتقدات وقيم وأهداف ومعايير تتبناها جماعة معينة بغض النظر عن مستواها الفكري أو العلمي أو السياسي حتى النخبة في بعض الأحيان تتأثر بشكل واضح برؤية أيديولوجية معينة، بغض النظر عن طبيعتها وسلبيتها وإيجابيتها، لذلك يرى إدوار سعيد أن المثقف الذي يمكن هنا نصنفه مع النخبة، يجب أن يتجرد من الطروحات الأيديولوجية، لأنه يحمل رسالة كونية ولكي لا يصبح بعيدا كل البعد عن المهام الموكلة له كمثقف، ويرى كذلك أن أي نظام سياسي وأي جهاز حاكم يبني نسقا أيديولوجيا معينة⁽²⁾.

وتعرف كذلك بأنها " منظومة من المعتقدات والأفكار المشتركة التي تبرر مصالح الجماعات المهيمنة في المجتمع، وتوجد الأيديولوجيات في المجتمعات كلها التي تقوم فيها وترسخ أنساق منهجية للتفاوت وعدم المساواة بين الجماعات. ويرتبط مفهوم الأيديولوجيا ارتباطا وثيقا بمفهوم القوة، إذ تسعى النظم الأيديولوجية إلى اضعاف الشرعية على تباين القوة بين الجماعات وتفاوتها"⁽³⁾.

من خلال هذا الطرح المفاهيمي الذي يوضح الإيديولوجيا مفهوما ووظيفة، يتضح جليا أن الأيديولوجيا هي جزء هي أحد أهم المكونات للمنظومة الثقافية، وذلك باعتبارها نسقا من الأفكار والتصورات والقيم والمعتقدات التي تحدد سلوك الأفراد بكل مستوياتهم

(1) عبد القادر شراف، ياسين فرغوري، " الكتاب المدرسي الجزائري بين البيداغوجيا والإيديولوجيا"، التعليمية، جامعة سيدي بالعباس، المجلد 4، العدد 11، (سبتمبر، 2017):ص،ص، 72، 73.

(2) أحمد معط الله، " رؤية إدوارد سعيد للمثقف العربي بين الالتزام والأيديولوجيا"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، العدد 5، (جوان، 2016):ص 55.

(3) دفيد أنغلز، جون هيوستن، مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة، ترجمة لما نصير، ط1. (قطر: المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، 2013)، ص 332.

ومراكزهم ومكانتهم في البناء الاجتماعي، ومن خلال ما أشارت إليه الدراسة التي تناولت رؤية إدوارد سعيد لوظيفة المثقف والذي هو في الحقيقة يعبر عن مفهوم النخبة كما ذكرنا، ومن المعروف أن النخبة عموماً متمركزة في مناصب ومراكز اجتماعية لها دور فعال في المجتمع، لذلك يمكن القول أنه حتى الاطارات في المؤسسات من الممكن أن ينساقوا في طرح أيديولوجي معين، والذي ربما يؤثر على أدوارهم ووظائفهم، لذلك يمكن القول أن الأيديولوجيا جزء أساسي من المنظومة الثقافية لأي مجتمع، يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار لفهم تفاعلات الأفراد والجماعات والمؤسسات في الواقع الاجتماعي .

ثالثاً: المستويات والأشكال الفرعية في المنظومة الثقافية:

إن المكونات السابقة للمنظومة الثقافية قد تم تصنيفها من طرف المهتمين بالدراسات الثقافية على مستوى التجريد إلى أنواع منها الثقافة المادية والثقافة اللامادية وثقافة ضمنية وثقافة ظاهرة، وكذلك من حيث تداخل عناصرها ومستويات تحليلها وأيضاً من حيث نسبة المشاركة فيها، وستقدم الدراسة في هذا الطرح بعض هذه التصنيفات .

1- الثقافة المادية واللامادية :

لقد تناولت الدراسة في بعض التعريفات التي أوردتها حول مفهوم الثقافة بعض الدلالات حول أنواع الثقافة فمن خلال التعريف الذي قدمه "فيرث"، فإن الثقافة تعني بالمظاهر التركيبية المادية واللامادية ، التي يتوارثها الناس ويتناقلونها، وأيضاً في تعريف غندر الذي أكد أن الثقافة تتألف من جوانب مضمرة غير علنية وهي القيم والمعتقدات وغيرها، وجوانب علنية ملموسة والتي حددها في الأشياء والرموز، ومن خلال هاذين التعريفين يتضح جلياً بأن الثقافة كمنتوج في انعكاساتها منها ما هو مادي ومنها غير مادي، غير أن مفهوم الثقافة في جانبها المادي لم يكن بارزاً في التعريفات

الأولى التي وضعها العلماء لمفهوم الثقافة ولكن أصبح اليوم جزءا من مفهوم الثقافة، ويصف البعض هذا الجانب بالمظهر الفيزيقي للتفاعل الإنساني، في حين تشكل الجوانب اللامادية المظهر الفكري والأيدولوجي من هذا التفاعل (1) وتتضح الجوانب المادية في الثقافة عموما في البنايات و الأشكال التي لها قيمة اجتماعية وثقافية ربما تفرضها البيئة الطبيعية كمكون مهم للثقافة، وربما تفرضها جوانب فكرية أيديولوجية ونلتمس ذلك في المساجد والكنائس وغيرها من المعابد، لذا يمكن القول بأن الجانب المادي للثقافة هو منتوج، أما الجوانب اللامادية فتظهر عموما في الشعور الجمعي وطرق التفكير والقيم والمعتقدات والأعراف والتي تنعكس في السلوك الاجتماعي.

2- الثقافة الظاهرة والثقافة الضمنية:

من خلال التعريف الذي قدمه كلاكون حول الثقافة حيث قسمها إلى نوعين من الثقافة وهي الظاهرة والضمنية، ويستدل على هذا التباين على أن الثقافة الضمنية هي تجريدية ويمكن استخدامها من الدوافع الكامنة وراء السلوك، في حين أن الثقافة الظاهرة هي التي تأخذ شكلا عموميا يمكن ملاحظته عن طريق الحواس، خاصة حاستي السمع والبصر. ويتضح ذلك في العديد من مؤشرات الواقع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال نجد أن السلوك الثقافي للمراهقين في ملابسهم ومحادثاتهم والكلمات التي يستعملونها على المستوى الظاهري. أما على المستوى الضمني فإن الرغبة الضمنية والكامنة في الموافقة الاجتماعية هي الدافع الخفي، وراء السلوك الجمعي للمراهقين (2)

(1) سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص، ص، 93، 94.

(2) المرجع نفسه، 95.

3- المشاركة الثقافية بين العمومية والخصوصية والبدائل الثقافية:

إن الواقع الثقافي في المجتمع يكشف لنا العديد من أشكال التنوع والاختلاف في الثقافات ويتضح ذلك من خلال الاختلاف في طبيعة العناصر المشكلة لها، وكذلك من خلال بعض المتغيرات كالسن والجنس والمهنة والفئات الاجتماعية بأنواعها، وحتى من حيث الانتماء الجغرافي، إذا لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتكيف الأفراد مع كل المظاهر الثقافية بدرجة واحدة حتى في المجتمعات البسيطة الأقل تعقيدا ما بالك المجتمعات الكبرى الأكثر تعقيدا، لذلك يكون هذا التنوع في نسبة المشاركة الثقافية أكثر وضوحا في المجتمعات الكبرى، ولقد قدم عالم الأنثروبولوجيا رالف لينتون ثلاثة مستويات كنماذج للمشاركة الثقافية (1) والتي سنوضحها فيما يلي :

3-1- العموميات الثقافية:

هناك العديد من العناصر الجوهرية في المنظومة الثقافية والتي تحمل في مضمونها الملامح الأساسية لثقافة المجتمع ولا وجود للمجتمع بدونها، إذ يتعين على جميع أفراد المجتمع تقبلها والامتثال لها وذلك باعتبارها مقومات أساسية للعيش داخل المجتمع، ولا يمكن أن تكون الحياة الاجتماعية منتظمة بدونها وتتمثل هذه العموميات في اللغة السائدة للتواصل والتي كما ذكرت الدراسة سابقا بأنها من المكونات الأساسية للثقافة نظرا لأهميتها وهي ضرورة طبيعية للثقافة، كذلك الأنماط المقننة للعلاقات الاجتماعية، والقيم الأخلاقية، لكن تختلف هذه العموميات من مجتمع لآخر، إلا أن هناك بعض العموميات الثقافية تشارك فيها كل المجتمعات لتمثل الجنس البشري كله والتي ترتبط عموما بإشباع الحاجات الانسانية عامة (2) كالقيم العالمية مثلا، ويمكن التعبير عن هذا النوع من المشاركة العالمية أو المشاركة في مجتمع كبير دون آخر

(1) السيد عبد العاطي السيد، المرجع سابق، ص40.

(2) المرجع نفسه، ص40.

بالثقافة الأم ، وقد حدد كلار ويسلر بعض التقسيمات كحد أدنى من الثقافة لا يمكن اختزاله والتي أطلق عليها النموذج الثقافي العالمي وهي :

- 1- اللغة .
- 2- السمات المادية والمهارات الفنية المتصلة بها .
- 3- الفن
- 4- الغيبيات والاساطير
- 5- الممارسات الدينية.
- 6- الاسرة والنسق الاجتماعي .
- 7- الملكية
- 8- الحكومة
- 9- الحرب (1)

3-2- البدائل الثقافية:

تعتبر البدائل الثقافية كخيارات ثقافية متاحة أمام الأفراد أو الجماعات في المجتمع، وهي عبارة عن اتجاهات مختلفة في مواقف اجتماعية معينة تتساوى جميعها أو تقترب فيما بينها من حيث درجة تقبلها في المجتمع، وتتجسد هذه البدائل الثقافية في العديد من الأنماط والسمات الثقافية المتباينة في الوسائل، ولكنها متشابهة في الغايات والأهداف، بشرط أن تكون هذه الوسائل مقبولة ومشروعة اجتماعيا.

وهناك العديد من الأمثلة للبدائل الثقافية في المجتمع كالحجاب والجلباب في المجتمعات الإسلامية باعتباره سمة ثقافية فهما يختلفان في الوسائل ويتشبهان في الغايات، وكذلك الجمعيات ربما تختلف في آليات العمل والوسائل لكن غايتها خدمة المجتمع، والبدائل الثقافية مثلها مثل العموميات تختلف من مجتمع لآخر، ومن منظومة

(1) سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص 96.

ثقافية لأخرى، حيث ما يمكن أن نعتبره بديلا ثقافيا في مجتمع يمكن أن يكون عنصرا جوهريا في مجتمع آخر والعكس.⁽¹⁾

3-3- الخصوصيات الثقافية :

يحدد لينتون الخصوصية الثقافية عندما تنحصر المشاركة في بعض العناصر الثقافية لدى جماعة صغيرة دون الجماعات الاجتماعية الأخرى حيث أنها تتضح في مجموعة أنماط سلوكية تشترك فيها جماعة معينة أو فئة دون أخرى ولا يشترك فيها كافة أعضاء المجتمع، وهو ما يعطي بصمة الخصوصية الثقافية لهذه الفئة، ويظهر هذا المستوى بصورة واضحة خاصة في المجتمعات الكبيرة والمعقدة نتيجة للتجانس الناتج عن تقسيم العمل والسن والنوع والطبقة، وكذلك تنوع المذاهب والطرائق الدينية، وخاصة اليوم في ظل الانفتاح التكنولوجي والعولمة. وقد يعرف أعضاء الجماعة التي لها خصوصية ثقافية ما لا يعرفه أصحاب الفئات والجماعات الاجتماعية الأخرى، وهناك العديد من النماذج الواقعية في بعض الجماعات، كالجماعات الدينية، فئات الرياضيين بعض الفئات الغنائية وبعض الجماعات العرقية.⁽²⁾ ويمكن تصنيف الثقافات الفرعية ضمن هذا المستوى الأخير، فهي لا تختلف عن مستوى الخصوصية الثقافية، إذ يمكن وصفها بأنها مجموعة أنماط للسلوك، تختلف عن الثقافة العامة للمجتمع، تمارسها جماعات اجتماعية معترف بها، طالما أنها لا تهدد ولا تتعارض مع القيم المجتمعية المتفق عليها، حيث تكون هذه الجماعات مرتبطة بالثقافة العامة للمجتمع وتشاركها غير أنها تنفرد ببعض السمات الثقافية الخاصة بها، والتي تميزها عن باقي أفراد المجتمع، وعموما تتجسد الثقافات الفرعية واقعا مثلها مثل الخصوصية الثقافية كالجماعات المهنية والدينية والأهلية والقبلية والإقليمية والطبقية.... الخ.

(1) السيد عبد العاطي السيد، المرجع السابق، ص، ص 41، 40.

(2) المرجع نفسه، ص 41.

وهي تعبر عن ضرورة اجتماعية لا مفر منها، خاصة في المجتمعات الكبيرة المعقدة، حيث أن الفئات التي تصنف ضمن الثقافات الفرعية لا يُضطر لاتباعها من هم خارجون عن المعايير التي تشكلت على أساسها تلك الثقافات الفرعية، وهناك العديد من الأمثلة كالثقافة العسكرية الثقافة المدرسية وأشكال الثقافة التنظيمية بأنواعها، لكن تبقى هناك بعض الاختلافات عندما تتعارض الثقافات الفرعية مع القيم المجتمعية أو مع الثقافة الأم، وتشكل تهديدا مباشرا على القواعد العامة للعرف والقانون الاجتماعي الذي يدخل ضمن مستوى العموميات الثقافية، ما يؤدي إلى ردود أفعال يقوم بها المجتمع الكبير، ولو انتقلنا من المستوى الجماعي إلى المستوى الفردي نجد أن الفرد منذ وجوده البيولوجي يشارك في العديد من الثقافات الفرعية لتختلف بالتالي درجة ارتباطه وانفصاله داخل هذه الثقافات، فهو ينتقل من جماعة لأخرى بحكم الظروف أو المتطلبات الاجتماعية، وقد يؤدي هذا الانتقال إلى شكل من أشكال الديناميكية الثقافية التي سنوضحها لاحقا، وهو الصراع الثقافي سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، خاصة في خضم الاحتكاك بين الثقافات الفرعية الأخرى أو الثقافة الكلية.

ويتجسد ذلك في العديد من الأمثلة، كالانتقال من الوسط الريفي للوسط الحضري أو العكس، وأيضا في بعض الفئات الدينية عند احتكاكها بالثقافة الكلية أو بفئات دينية أخرى تختلف عنها وكذلك نلتمسها على المستوى الفردي وخاصة عند الأفراد الذين ينتمون لمنظمات اجتماعية تحكمها القوانين، ويحاولون التمسك بالقوانين من ناحية ومن ناحية أخرى يحاولون التمسك بقيم وعادات وأعراف الثقافة الفرعية للمجتمع المحلي الذي نشأوا فيه، والذي ينتمون إليه خارج التنظيم الاجتماعي الرسمي.

رابعاً : الطبيعة البنائية للمنظومة الثقافية :

إن المنظومة الثقافية لا تعبر فقط عن تراكم لتلك العناصر المجردة السابقة الذكر والتي تعبر عن المكونات الأساسية للمنظومة الثقافية، وإنما هي في الحقيقة عبارة عن أشكال منظمة متفاعلة. لذلك حدد العلماء مجموعة من المكونات البنائية للمنظومة الثقافية وهي كما يلي :

1- السمات الثقافية:

لقد تناول علماء الأنثروبولوجيا الثقافية السمات الثقافية كجزء من المنظومة الثقافية لأي مجتمع باعتبارها أصغر وحدة تتميز بها الثقافة سواء في الجوانب المادية واللامادية، وفي كل المستويات الثقافية .

ومن الأمثلة على ذلك قطع الأثاث، وشكل الرماح والحجاب والقميص...الخ وهذه تمثل الجوانب التي تتعكس في فكرة ما أو أشاره مثل التصافح بالأيادي أو التصافح بالأنوف كما هو الحال في بعض المجتمعات، أو قيادة السيارة على الجانب الأيمن أو الأيسر، وحتى على مستوى الثقافات الفرعية، كالثقافة التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية. نجد أن المنزر الأبيض أو السماعة كلاهما يعبران عن سمات ثقافية داخل المؤسسة الاستشفائية...الخ من ملايين السمات الثقافية والتي، تشتمل عليها أي ثقافة عامة أو فرعية وتبقى هذه السمات تعطي دلالات معينة لا يمكن فهمها إلا في إطار النسق الثقافي العام أو الفرعي الذي تنتمي إليه.⁽¹⁾

2- المركبات الثقافية:

إن السمات الثقافية السابقة الذكر في تمازجها وتفاعلها في الواقع المجتمعي تشكل لنا ما يسمى بالمركب الثقافي، حيث أن هذه السمات ترتبط فيما بينها ارتباطاً عضوياً ووظيفياً داخل النسق الاجتماعي الأكبر، لتشكل لنا في النهاية مركبا ثقافياً.

(1) السيد عبد العاطي السيد ، المرجع السابق، ص 38.

ويتضح هذا النوع من البناءات الثقافية في المجتمع مثلا في النشاط الفلاحي التقليدي الذي يحمل العديد من السمات الثقافية كالمنجل والفأس والرشف، ففي تمازجها معا تشكل مركبا ثقافيا يسمى بالنشاط الفلاحي التقليدي، وكذلك سجادة الصلاة تعتبر سمة ثقافية دينية في الثقافات الإسلامية، وارتباطها بمجموعة سمات ثقافية أخرى كالوضوء وإقامة الصلاة وحركات الصلاة. إن كل هذه السمات في تمازجها وتفاعلها تعبر عن مركب ثقافي يعبر عن أحد الواجبات الدينية في المجتمعات الإسلامية وهو أداء الصلاة، وكذلك العديد من النماذج حتى في الثقافات الفرعية، فنجد أن الثقافة المهنية للمصنع تحوي العديد من السمات الثقافية كالحذاء الواقي والقبعة الواقية والبدلة الزرقاء وحتى الأقنعة لتشكل لنا مركبا ثقافيا يعبر عن وسائل الوقاية المهنية داخل المصنع .

وهناك العديد من الأمثلة فمباراة كرة القدم تعبر عن مركب ثقافي متكون من مجموعة سمات وهي الكرة والملعب وقواعد اللعبة واللباس الرياضي، وقد أخذ هاذان المفهومان في البناء الثقافي جدلا كبيرا لدى المهتمين بالدراسات الثقافية، حيث تمحور هذا الجدل حول المحددات المميزة لكل من السمة والمركب في الواقع، لأنه في كثير من الأحيان ينظر إلى السمة على أنها مركب والعكس حسب طبيعة المواقف⁽¹⁾.

ففي المجتمعات البدائية يمكن أن نعتبر أن العربية التي تجرها الأحصنة سمة ثقافية عند الحديث عن وسائل النقل التقليدية كمركب ثقافي في حين إذا نظرنا إليها مستقلة عن وسائل النقل فهي تعبر عن مركب ثقافي .

3- الأنماط الثقافية:

لقد ارتبط مفهوم الأنماط الثقافية بتنظيم المركبات الثقافية التي تؤلف الصيغة الثقافية الكلية للمجتمع والتي من خلالها يمكن أن نميز ثقافة مجتمع ما دون ثقافة

(1) السيد عبد العاطي السيد ، المرجع سابق ،ص 38.

أخرى، وتتميز الأنماط الثقافية بقدر من الاستمرار والثبات النسبي، ولقد اختلف علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا في تحديدهم لمفهوم النمط الثقافي فلقد عرف فسابير النمط الثقافي بأنه أسلوب عام للسلوك الاجتماعي ولا يرتبط بالسلوك الفردي. ولقد ميز كلاكهون بين النمط والصيغة وذلك من خلال معيار الثقافة الظاهرة والكامنة، حيث صنف الأنماط الثقافية ضمن الثقافة الظاهرة بينما الصيغة الثقافية ضمن الثقافة الكامنة، أي أن الأنماط الثقافية التي هي صور ثقافية أو تنظيمات بنائية بين الصيغ، هي تلك العلاقات المتبادلة بين هذه الصور، في حين أن كوربير استخدم مفهوم الصيغة والنمط كمترادفين يحملان نفس الدلالة في الدراسات الثقافية وقد قدم تعريفا واضحا لمفهوم الأنماط الثقافية، فيرى أنها تلك الروابط والصلات القائمة بين السمات الثقافية والتي تتخذ بناء محددًا ومتناسكا يؤدي أدوارا وظيفية وتكتسب قيمة تاريخية تحقق له صفة الاستمرار في الوجود الاجتماعي. (1)

4- النموذج الثقافي:

يمكن التعبير عن النموذج الثقافي بأنه مجموع السمات الثقافية المتداخلة والمتفاعلة فيما بينها في إطار علاقة وظيفية دينامية يمتثل لها أفراد المجتمع، ويمكن القول أنها الإطار الذي يخضع له ويقندى أو يمتثل له السلوك الاجتماعي في شكل منتظم والخضوع لنهج معين، لأن النماذج الثقافية مرتبطة بالسلوك الجمعي، و الفرد عموما لا يكتسب سمات فرعية منعزلة إلا نادرا، بل هو يكتسب توقعات للسلوك ويمارسها في شكل نماذج ثقافية، ولولا تشكل هذه الأخيرة لكان السلوك الاجتماعي غير منتظم وعشوائيا، ولتبع الأفراد سلوكيات فوضوية بما تمليه عليهم غرائزهم وعواطفهم.

لهذا يمكن القول بأن النماذج الثقافية هي الأطر الثقافية التي تساهم بشكل كبير في تفسير السلوك الاجتماعي عموما، لأن السمات الثقافية بنوعها المادي وغير المادي لا

(1) السيد عبد العاطي السيد، المرجع السابق، ص39.

تكفي وحدها لتفسير السلوك الجمعي، وكما يقال أن السلوك الإنساني هو سلوك نموذجي أي أنه يتبع نماذج معينة ، لكن تبقى درجة الاختلاف في هذه النماذج من مجتمع لآخر ومن جماعة اجتماعية لأخرى، ومن مستوى ثقافي لآخر. وتنتقل هذه النماذج عن طريق خاصية الاكتساب والتي سنتكلم عنها لاحقا في خصائص المنظومة الثقافية، وذلك من خلال التعلم والتنشئة الاجتماعية والأسرية.

ومن الأمثلة على ذلك أساليب السلوك عموما والأكل وبعض العادات الاجتماعية التي تفرض على أفراد المجتمع الامتثال لها وأيضا كمثل على ذلك القانون الرسمي في المؤسسات حيث يفرض القانون كنموذج ثقافي ينظم السلوك و التوقعات المعينة لسلوك المنتمين إلى المؤسسة. وكذلك النموذج المثالي للبيروقراطية باعتباره نموذج للاقتداء بسلوكات معينة في التنظيم، إن هذه النماذج الثقافية هي ما يجعلنا نلاحظ التجانس النسبي بين أفراد مجتمع ما أو فئة اجتماعية معينة⁽¹⁾.

5- الدائرة الثقافية:

لقد جاء مفهوم الدائرة الثقافية كمفهوم يعكس أوجه التشابه النسبي بين الثقافات أو التماثل بين ثقافة وأخرى على الرغم من أنه لا يوجد تشابه مطلق بين ثقافة وأخرى إلا أنه توجد بعض المؤشرات للتشابه خاصة في السمات الثقافية لدى المجتمعات التي تتقارب جغرافيا. من بعضها البعض، فهي تميل الى التشابه أكثر من المجتمعات المتباعدة جغرافيا فهناك العديد من عادات الشعوب القريية متشابهة، ومن المعروف عموما أن هناك احتكاكا بين الشعوب المتقاربة من خلال بعض المشتركات التاريخية والبيئية، وكذلك من خلال التنقل والتجارة وما الى ذلك من الوسائل، فالفرد بإمكانه أن يكتسب سمة ثقافية من ثقافة غير ثقافته، من هذا المنطلق تم تجسيد مفهوم الدائرة

(1) سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق ص98، 99.

الثقافية وهو تحديد المناطق الثقافية للشعوب التي تتشابه في بعض السمات الثقافية، ويطلق على المنطقة المتشابهة ثقافيا اسم الدائرة الثقافية.

ولقد قدم ويسلر في دراسته لثقافات الهنود الحمر الأمريكيين وتوصل إلى أنه. لو وجدنا مجموعة سمات ثقافية في وقت واحد، يتعلق بعضها مثلا بالأطعمة أو الخزف أو المنسوجات... الخ ونربطها بوحدة اجتماعية أو قبلية، لتوصلنا إلى وضع مناطق محددة المعالم ثقافيا تصنف حسب أوجه التشابه والاختلاف، ويعتبر هو أول من استخدم مفهوم الدائرة الثقافية، وقد جسدت بعض الخرائط للدوائر الثقافية وكانت أول خريطة في افريقيا سنة 1924 والتي وضعها راتزل وميز بين بعض مناطق القارة الافريقية وهي شعوب رعاة وأخرى شعوب زراعية وقد قسم دود كذلك الثقافات حسب طبيعة الأنشطة الاقتصادية والاستهلاكية المختلفة، وهكذا استمر العديد من الدراسات والتعديلات والمعايير التي تحدد الدوائر الثقافية، لكن تبقى مجرد تقسيمات على مستوى التجريد حددها الباحثون والمهتمون بشؤون الثقافة لتسهيل الدراسات الثقافية، لأنها ربما إذا جسدت واقعا تأخذ دلالات النزعة القومية، لذلك تبقى مجرد آليات لتسهيل الدراسة.(1)

خامسا: خصائص المنظومة الثقافية:

تعتبر المنظومة الثقافية هي البصمة الخصوصية التي تميز بين مجتمع وآخر على المستوى الواقعي، إذا لا يمكن أن نجد تشابها مطلقا بين ثقافتين، وعلى الرغم من هذا إلا أن هنالك مجموعة من الخصائص التي اتفق عليها العلماء على مستوى التجريد والتي تتميز بها الثقافة مهما كان نوع المجتمع الذي تنتمي إليه وهي :

(1) علي عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص، ص 84، 87.

1- الثقافة إنسانية واجتماعية:

إن الثقافة هي منتج إنساني اجتماعي، إذا لا يمكن القول ان هناك ثقافة بلا مجتمع والعكس، لا يمكن القول أن هناك مجتمعا بلا ثقافة كما يشبهها كريبير بأنها كسطحي الورقة في تلاصقهما، أي أنها من صنع الإنسان ومرتبطة بوجوده، وهي اجتماعية كذلك، لأنها ترتبط عموما بسلوك الجماعات والمجتمعات، إذ تجدهم يشتركون في ميلهم لسلوكيات وأفعال معينة دون أخرى، وهي ما تملئها عليهم ثقافتهم، وهذا ما يوضح مؤشرات الاختلاف بين الجماعات البشرية، سواء على مستوى المجتمعات الكبرى كالاختلاف بين الدول أو بين المدن أو على مستوى الجماعات الفرعية كالمجتمعات المحلية الصغرى أو القبائل والطبقات والقرى والتي تشكل الثقافات الفرعية⁽¹⁾.

من خلال هذا الطرح يمكن القول أن الثقافة هي منتج اجتماعي إنساني بامتياز على الرغم من وجود بعض مكونات الثقافة كالبيئية الطبيعية التي ربما تفرض ثقافة معينة. غير أن الإنسان هو من يعطي دلالات لهذه الثقافة ومعناها ومتى تكون وكيف، وحتى عنصر الدين رغم أن مصدره إلهي و يفرض جزءا من الثقافة كسلوك لكن يبقى هذا السلوك تحت سيطرة الانسان وهو من يعطيه المعاني والدلالات ويطوره حسب ظروف ومعطيات الواقع، ، واليوم نجد أن البعد الديني في السلوك الاجتماعي والانساني لا يعطي في الكثير من الأحيان الدلالات والمعاني الحقيقية للدين ولا يعكس أهدافه كما يجب أن يكون، فعلى المستوى الواقعي هناك تناقضات عديدة وهناك اختلافات في ممارسة التدين يصنعها الإنسان لذلك تبقى الثقافة كعمليات هي دائما منتج اجتماعي إنساني .

(1) سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص، ص، 73، 74.

2- الاستقلالية :

تتميز الثقافة باستقلالها عن الأفراد الذين يحملونها ويمارسونها في حياتهم اليومية. خاصة وأن الثقافة عبارة عن أمور يكتسبها الانسان بالتعلم من مجتمعه ،لأنها تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم عبر العصور، بل هي جامع وحصيلة النشاط الاجتماعي وأساليب الحياة وأنماط التفكير والقيم وما يأخذه الإنسان من أدوات ومعدات تسهل عليه سبل العيش⁽¹⁾ حيث أنها لا تتصل بكل ما هو غريزي أو فطري أو مورث بيولوجيا، وأن وجودها غير مرتبط بوجود الأفراد، وهذا ما جعل هيربرت سبنير وكروبير وغيرهما يستخدمون اصطلاح ما فوق عضوية، وذلك عند تصنيفهم للبيئات إلى بيئة دون عضوية والبيئة العضوية، والبيئة فوق عضوية، أو ما فوق عضوي، وهذا لا يعني أن الفرد يقف مستسلما لها، بل يمكنه أن يقاومها او يعدلها وفق معطيات حاضره ووفق القيم والمعايير السائدة في مجتمعه، والتي تعتبر جزءا من الثقافة، وكل هذا لا يتم إلا بعد استيعاب الثقافة الأصلية وممارستها ومعرفة نقاط ضعفها وقوتها ، ومن هنا يأتي التغير الثقافي والاجتماعي.⁽²⁾

3- الاستمرارية :

كما ذكرنا سابقا في مفهوم الثقافة وكذلك في عناصرها نجد أن معظم عناصر الثقافة تنتقل من جيل لآخر ومن فترة زمنية للأخرى، وهذا ما يعطيها خاصية الاستمرارية، إذ نجد أن عناصر المنظومة الثقافية خاصة العادات والتقاليد والتراث الشعبي وكذلك القيم والخرافات والأساطير لها قدرة كبيرة على الانتقال عبر الزمن، وإنها تحتفظ بكيانها لعدة أجيال، وبرغم أن المجتمع قد يتعرض لعوامل تغير مفاجئ وتدرجي تؤثر في المنظومة الثقافية والاجتماعية السائدة فيه ،إلا أن هنالك من

(1) علي عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص73.

(2) كمال بوقرة ، المرجع السابق ، ص68.

السمات الثقافية ما يتمكن من البقاء والاستمرار بفعل وسائل الاتصال الثقافي حتى وإن زالت الأسباب التي أدت إلى ظهورها. (1)

4- الانتقائية :

إن خاصية الاستمرارية والتي بدورها تحافظ على بقاء واستمرار المنظومة الثقافية من جيل لآخر ومن فترة زمنية لأخرى، يتم انتقالها بطريقة واعية، بحيث ينتقي الجيل الذي يتلقى عناصر الثقافة فيحافظ على بعضها ويستبعد بعضها الآخر طبقاً لظروفه وحاجاته. على أن هذا الاختيار ليس دائماً مطلقاً، وإنما هو اختيار محكوم بالقبول الواعي لعناصر الثقافة التي تزيد من قدرتنا على التكيف والتوافق مع الظروف المتغيرة والمعطيات الجديدة، وهذا ما يفسر إمكانية التغيير الثقافي، ورفض عناصر ثقافة الأجيال السابقة والابقاء على بعضها الآخر، وإضافة عناصر جديدة عليها، وهذا ما يميز الوراثة العضوية عن الموروث الثقافي، فالصفات الجسمية والبيولوجية تتوارث بنظام دقيق وثابت عكس المنظومة الثقافية. (2)

5- التعقيد :

تتميز الثقافة بأنها كلٌ معقد لاشتمالها على عدد كبير من السمات والملاحم والعناصر، ويرجع ذلك إلى تراكمها خلال عصور طويلة من الزمن، وإلى استعارة كثير من السمات الثقافية من خارج المجتمع نفسه. وقد حاول البعض تبسيط هذا التعقيد في المستوى التجريدي وذلك بتقسيمها إلى نوعين ثقافة مادية وثقافة غير مادية، بحيث تشمل الثقافة المادية كل ما يصنعه الإنسان في حياته العامة وكل ما ينتجه العمل البشري من أشياء ملموسة، بينما تشمل الجوانب اللامادية مظاهر السلوك التي تتمثل في العادات والتقاليد والقيم والأفكار والمعتقدات... الخ غير أن هذا الفصل لا وجود له

(1) عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص73.

(2) المرجع نفسه، ص74.

في المستوى الواقعي، فهناك تداخل كبير بين الجوانب المادية وغير المادية للمنظومة الثقافية في الواقع، فنجد أن الدين مثلا ينعكس على النمط المعماري في البلدان الإسلامية... الخ من التدخلات وبالتالي مهما حاولنا تبسيط المنظومة الثقافية تبقى شيئا معقدا (1).

6- الاكتساب :

إن معظم ما أتفق عليه العلماء في تعريفهم للثقافة هي خاصية الاكتساب ، فنجد أن في تعريف فيرث قد أشار إلى أن الثقافة هي العناصر التركيبية المادية واللامادية التي يتوارثها الناس ويستخدمونها ويتناقلونها، وفي تعريف غي دوشيه أشار إلى أن الثقافة هي مجموعة العناصر التي لها علاقة بطريقة التفكير والشعور والفعل والتي أكتسبها وتعلمها وشارك فيها جمع من الأشخاص ، كذلك نجد في التعريف الذي قدمه غندر أن الثقافة هي جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الانسان بالتعلم لا بالوراثة ، ولقد وضح كلوكهون في تعريفه أيضا أن الثقافة هي ذلك الجزء من السلوك الذي يتعلمه أفراد المجموعة الثقافية ويشتركون فيه، فهي ميراثنا الاجتماعي في مقابل وراثتنا العضوية. من خلال هذه التعاريف يمكننا القول بأن الثقافة مكتسبة عن طريق التعلم والمحاكاة والتنشئة الاجتماعية ... الخ وبجميع أدوات الاتصال الثقافي غير أن هذا الاكتساب أو كما ذكر في التعريفات السابقة مصطلح الوراثة لا يعني الموروث بالمفهوم البيولوجي، فالأسرة لا تستطيع أن تورث أبناءها كل الصفات الخلقية والمعرفية والسلوكية عكس الموروث البيولوجي ،لان الأجيال اللاحقة التي تكتسب الثقافة تخضع لعملية الانتقاء كما ذكرنا سابقا فهي تختار ما يتوافق مع معطيات عصرها.

(1) على عبد الرزاق جلبي، المرجع سابق، ص، 73.

7- التغيير :

أن الثقافة هي جزء من ظواهر الكون ويخضع الكون بجميع ظواهره للتغير، فما ينطبق على الكل ينطبق على الجزء، إذ أن التغير الثقافي يصيب كافة عناصر الثقافة المادية وغير المادية، ويحدث هذا التغير بفضل ما تضيفه الأجيال الجديدة إليها من خبرات وأدوات وقيم، وأنماط سلوك وكذلك بفضل ما تتخلى عنه عن طريق الانتقاء من أساليب وأفكار وعادات، نتيجة لأنها لم تعد تتفق مع الظروف والمعطيات الجديدة لزمانهم.

ويبدأ التغيير الثقافي بالعناصر المادية للثقافة، ويتم تغيير العناصر اللامادية ببطء شديد، وذلك لكون العناصر اللامادية للثقافة كالقيم والمعتقدات والأفكار... الخ غير محسوسة، في حين نجد أن العناصر المادية للثقافة عناصر محسوسة وملموسة، لذلك يمكن تغييرها بسهولة، وهذا يحدث نوعاً من عدم التوازن بين العناصر الثقافية المادية واللامادية ما يتسبب في التخلف الثقافي وهو ما نلاحظه في الكثير من البلدان العربية⁽¹⁾.

8- التكامل :

إن المنظومة الثقافية بكل عناصرها المادية واللامادية المختلفة هي منسجمة في شكل نسق كلي متكامل، بمعنى أنها تتحد وتلتحم لتكون كلا متكاملًا منسجمًا، فهي في حالة تكامل وتفاعل وديناميكية مستمرة، ولكن تختلف المجتمعات في درجة تكاملها، إذ يظهر التكامل الثقافي بصورة واضحة في المجتمعات البسيطة والمجتمعات المنعزلة، حيث لا توجد عناصر دخيلة في ثقافة تلك المجتمعات تؤثر على تغييرها ما يعطيها نوعاً من التجانس النسبي كما هو الحال عندنا مثلاً في بعض المجتمعات، في حين نجد في ثقافة المجتمعات الحركية غير المتجانسة، مثل المجتمعات المتحضرة

(1) على عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص، 75.

كالمدين الكبرى أنه لا يظهر فيها التكامل واضحا، حيث أنها تسمح بدخول عناصر ثقافية جديدة مما يؤثر على درجة تكاملها حيث تتعرض عناصرها الأصلية للتعديل والتغيير. (1)

9- الذبوع والانتشار:

من أهم الخصائص التي تميز الظاهرة الثقافية هي الانتشار، فهي تنتقل من مكان لآخر ومن جماعة لأخرى داخل المجتمع الواحد أو من مجتمع لآخر عن طريق العديد من الآليات، لذلك يطلق على المحاكاة لبعض النماذج الثقافية حين انتقالها من مكان لآخر بالانتشار الثقافي، حيث تنتقل السمات الثقافية وبعض الأشكال البنائية للثقافة من منبعها الأصلي إلى الروافد، أي من مجتمع لآخر وهكذا، حيث ينتقل العنصر الثقافي أو التقليد من محور التأثير إلى بقية المناطق والقطاعات، مثل انتقال الأرياء من باريس وانتشارها داخل العواصم الأوروبية الأخرى. (2).

وهناك العديد من الوسائل اختلفت باختلاف المجتمعات وأيضاً من خلال التطور الاجتماعي، ففي المجتمعات القديمة كانت هناك وسائل كالتجارة والحروب... والترحال، واليوم هناك العديد من الوسائل كالبحث العلمي ولإعلام الحديث والوسائل التكنولوجية الرسمية وغير الرسمية.

10- الثقافة مثالية :

إن العديد من مكونات الثقافة تعبر عن نماذج مثالية ينبغي على أعضاء الجماعة والمجتمع أن يمتلكوا لها ويتكيفوا معها، سعياً منهم لتحقيقها في الواقع، لكن تبقى درجات التفاوت بين هذه النماذج ودرجة ممارستها في الواقع مختلفة من حالة لأخرى، وتتضح هذه المثالية في بعض المواقف التي يعد فيها النموذج الثقافي ملائماً،

(1) على عبد الرزاق جلبي، المرجع السابق، ص، 76.

(2) محمد عبد المعبود مرسي، المرجع السابق، ص، 36.

والجزءات المتوقعة إذا لم يتوافق الفرد أو الجماعة مع هذه النماذج، حيث نجد أن هذه الخاصية تتميز عن العادات الفردية التي لا تحمل أي مضمونات مثالية أو نموذجية (1) وتنعكس هذه المثالية في العديد من العادات والأعراف والقيم في مجتمعاتنا خاصة المجتمعات العربية والإسلامية، بغض النظر عن معيار صحتها أو خطئها، فالخروج عنها يعتبر مخالفة اجتماعية ومن الممكن أن يصبح الفرد منبوذا اجتماعيا، والالتزام بها يزيد من تكيف الفرد مع الجماعة والمجتمع .

سادسا : دينامية المنظومة الثقافية :

1- التكامل الثقافي:

بعد الاطلاع على محتوى المنظومة الثقافية كمفهوم وكمكونات وبناءات ومضامين مجردة و مفصولة عن بعضها البعض لأغراض منهجية علمية لدراساتها . تنتقل الدراسة الى الثقافة كواقع وكمنظومة متفاعلة دينامية، وكنسق متفاعل في شكل عمليات وتتضح جليا العديد من مؤشرات الدينامية الثقافية من خلال الخصائص التي تناولتها الدراسة، ولقد تناول العديد من العلماء في هذا المجال الواقع الثقافي في حركتيه وقد حددوا مجموعة من النقاط التي تعبر عن ديناميات الثقافة، وذلك من خلال البحوث الميدانية التي أجراها علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، فتوصلوا إلى أن "ثقافة المجتمع في واقعها الشكلي والدينامي هي كل معقد، تتربط أجزاءه وتتكامل الى مدى لا يسمح بفهم أي منها بمعزل عن الأجزاء الأخرى"(2).

وقد توصلت بعض الدراسات إلى أن هناك درجة عالية من الترابط بين عناصر الثقافة وسماتها بنوعها المادي والمعنوي في الثقافة الواحدة، ويتجسد هذا الترابط في العديد من المكونات، فمثلا نجد أن هناك ترابطا وعلاقة تأثير وتأثر بين المجالات

(1) سامة حسن الساعاتي ، المرجع سابق، ص76.

(2) محمد السويدي، المرجع سابق، ص 96.

الاقتصادية والقروية والدينية والسياسية والتربوية والترفيهية، فمثلا في المجتمعات البسيطة نجد أن النشاطات الاقتصادية تخضع لاعتبارات الالتزام القروي، وكذلك نجد أن الجانب الديني يفرض نفسه، فأفراد المجتمع أو الجماعات الاجتماعية عموما عند إتخاذها للقرارات غالبا ما تكون مرجعيتها القيم الدينية والروحية، لتحقق التوازن المنطقي والأخلاقي والعائدي والنفعي بين الأبعاد السابقة والمتمثلة في الجانب الاقتصادي والقروي والديني (1).

إن هذا التداخل السابق يعبر عن نموذج مبسط من ترابط العناصر الثقافية وتفاعلها، ونجد هذا حتى في المجتمعات المعقدة والكبيرة. وهذا ما ستوضحه الدراسة لاحقا في نظريات التنظيم الرسمي، حيث نجد أن بارسونز في دراسته وضح شرعية النسق التنظيمي في ظل النسق الثقافي الكلي، وذلك بتوافق القيم التي يحملها التنظيم مع قيم المجتمع.

وكذلك نجد ماكس فيبر في تحليله لشرعية السلطة في المجتمع، أكد أنها تعكس ثقافة المجتمع التي تنشئ فيه بصرف النظر عن كون هذه الثقافة سلبية أم إيجابية . وكذلك تدخل البعد القانوني باعتباره جزءا من العناصر الثقافية، فقرارات الأفراد تضيف الضوابط العرفية والقانونية. وهكذا يصبح موقف اجتماعي واحد عموما يخضع لهذا الترابط بين عناصر الثقافة، وهي البعد الاقتصادي النفعي والقروي والديني والقانوني والعرفي في شكل متفاعل يكتسبه الفرد من خلال مروره بمحطات التنشئة الاجتماعية من الأسرة إلى المدرسة، والمنظمة، ومن هنا يمكن القول بأن السلوك الواحد والذي يعبر في المثال السابق عن السلوك الاقتصادي، هو في الحقيقة ليس حصيلة لمتطلبات مادية نفعية فقط، بل يتجاوز ذلك. فهو منتوج لمجموعة مكونات

(1) محمد السويدي، المرجع سابق، ص 97.

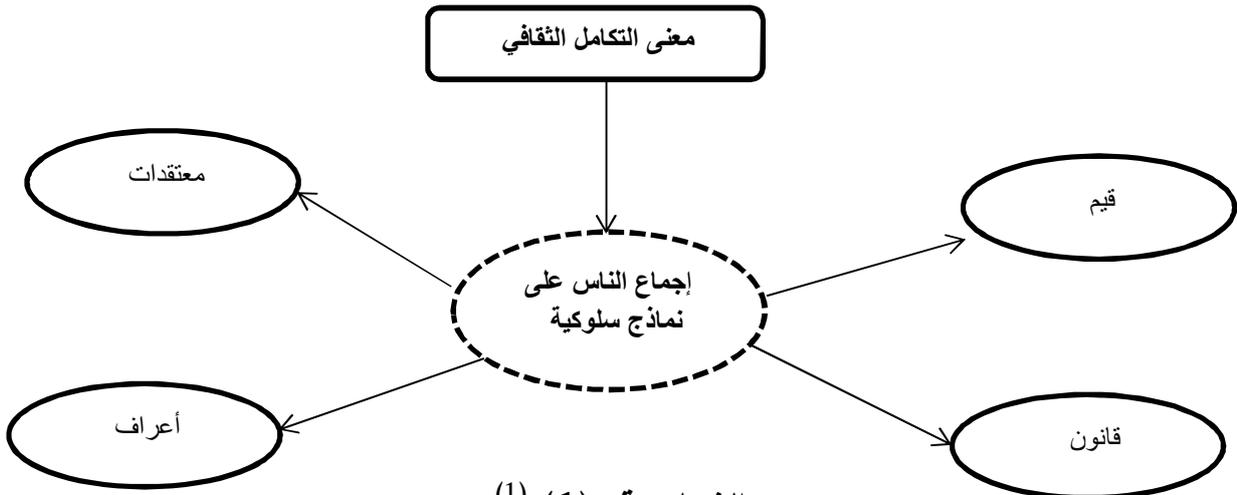
ثقافية مترابطة دينية عرفية قرآنية قانونية وتربوية.⁽¹⁾ وهذا الارتباط السابق قد صنف في التراث النظري لموضوع الثقافة بمفهوم التكامل الثقافي، وهو ما يؤكد لنا أن السلوك الاجتماعي هو منتج لتداخل مجموعة من العناصر الثقافية داخل البناء الاجتماعي سواء على المستويات الكبرى للثقافة أو المستويات الصغرى.

ولقد حدد العلماء مفهوم التكامل الثقافي من وجهات نظر مختلفة، لكنها تصب كلها في اتجاه واحد. فقد تناول لنتون التكامل الثقافي باعتبار الثقافة نسق متكامل يتكيف كل جزء من أجزائه تكيفا متبادلا مع العناصر الأخرى للنسق الثقافي، ولكن يبقى هذا التكامل نسبيا لأن إدخال أي عنصر جديد سيؤثر بشكل أو بآخر على التوازن القائم في النسق الثقافي، وهذا ما أكده بأن التكامل الثقافي لا و لن يكون كاملا، أي أنه لا يمكن أن تكون كل عناصر الثقافة في حالة تكيف مطلق أو تام، مادام من أهم الخصائص الثقافية هي التغير النسبي بالاستمرار.

وقد أكدت روث بنديكت أيضا أن التكامل الثقافي يحقق درجة معينة من الاتزان بين عناصر الثقافة المختلفة، ولكن لا يتحقق تكامل تام في شكل جمود وثبات وذلك لطبيعتها المتغيرة، ومن هنا يمكن القول أن التكامل الثقافي هو درجة من التوافق بين مختلف عناصر الثقافة، ولكنه يبقى تكاملا نسبيا، ويرى العديد من علماء الاجتماع أن التكامل الثقافي، هو ضرورة لكي يؤدي المجتمع وظائفه بصور متزنة، لأن الاتفاق في أنماط السلوك والأهداف الاجتماعية عموما ستزيد من الفاعلية الاجتماعية لكن، تبقى هناك بعض الاختلالات خاصة في ظل التنوع الثقافي ووجود ثقافات فرعية تجعل من التكامل الثقافي التام أمرا يصعب تحقيقه⁽²⁾

(1) محمد السويدي، المرجع السابق، ص 97.

(2) المرجع نفسه، ص، ص 98، 99، 100.



الشكل رقم (1) (1)

نموذج للتكامل الثقافي

2- الصراع الثقافي:

إن الصراع الثقافي في حقيقته هو نقيض للتكامل الثقافي فإذا كان التكامل الثقافي يعبر عن شكل من أشكال التساند والتوافق بين عناصر الثقافة والذي يعطنا دلالات إيجابية داخل المنظومة الثقافية، فإن الصراع الثقافي هو العكس تماما، وهو عبارة عن عدم التساند والتكامل بين العناصر الثقافية وكذلك غياب التوافق بين أفراد وجماعات المجتمع وبين القيم السائد فيه ولا يكون إجماع عليها، مما يؤدي حتما إلى ما يسمى بالصراع الثقافي، والذي يمكن أن يعبر عليه في شكلين مختلفين، وهما الصراع الخارجي والذي هو بين الثقافات المختلفة والصراع الداخلي بين الثقافة الواحدة كصراع الأجيال المتباينة داخل المجتمع الواحد، وكذلك الصراع داخل الجماعات المهنية أو الصراع بين القيم الثقافية والاجتماعية وبين القانون الوضعي داخل المجتمع الواحد... الخ، وغالبا ما يظهر هذا التباين في المدن الكبرى، ما يعبر عن اللاتجانس الاجتماعي والثقافي.

(1) السيد على شتا، المرجع السابق، ص58.

و يؤكد لويس فريست على خاصية أساسية تميز السكان الحضريين وهي اللاتجانس لانهم من أصول ثقافية مختلفة، كما أن للحجم والكثافة السكانية دورا مهما في تعميق اللاتجانس بين الأفراد في المدينة⁽¹⁾، وهو ما قد يؤثر في بعض الأحيان على خلق نوع من عدم التوافق، سواء في القيم أو الأعراف أو الأيديولوجيات وهو ما يؤثر سلبا على الواقع الاجتماعي عموما وعلى تحقيق الفاعلية الاجتماعية والأهداف الاجتماعية . (2)

3- التغيير الثقافي:

يعتبر التغيير الثقافي من أهم العمليات الثقافية التي تعكس الثقافة بمفهومها الدينامي. ولقد عرف التغيير الثقافي بأنه " التغييرات الملموسة المادية وغير المادية للثقافة، سواء كانت هذه التغييرات من خلال إضافة أو حذف أو تعديل في السمات الثقافية أو مركب الثقافة، وتتعدد مصادر التغيير الثقافي التي من أهمها الاحتكاك بالثقافات الأخرى، والاختراعات، أو التوافقات الداخلية للثقافة"⁽³⁾ ويعرف كذلك بأنه " تغيير يبحث عن محصلة جديدة من الأفكار والرؤى والأساليب الحيوية التي يمكن أن توفر المناخ الصحي للتكيف السليم مع المتغيرات والمستجدات التي عصفت حديثا بأسس الجماعة أو المجتمع، لذلك فإن التغيير الثقافي يعتمد على الصراع من أجل البقاء"⁽⁴⁾.

(1) محمد حمادي ، "التغيير الثقافي وأثره على المظاهر الثقافية للمدينة "، مجلة الحوار الثقافي ، المجلد 1 ، العدد1،

مستغانم ، (سبتمبر ، 2012): ص.55

(2) علي عبد الرزاق جلبي ، المرجع السابق ، ص 102.

(3) محمد حمادي، المرجع السابق، ص.56.

(4) آمنة بوشاري ، سالم بركاهم ، " التغيير الثقافي من خلال العلاقات العامة دراسة تقييمية للوزارات الجزائرية" ،

المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، العدد 06، (ديسمبر 2015):ص216

ويؤكد البعض في معايير التفرقة بين التغيير الاجتماعي والتغيير الثقافي على أن التغيير الثقافي هو أشمل من التغيير الاجتماعي، لأن التغيير الثقافي يتناول كل تطور أو تحول يحدث في عنصر من عناصر الثقافة سواء كان ذلك في العلم أو الفن أو الصناعة... الخ كما يشمل مجمل التغييرات التي هي أشكال وقواعد النظام الاجتماعي⁽¹⁾. لذلك يعتبر التغيير الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من الكل، الذي ينتمي إليه، وهو التغيير الاجتماعي .

من خلال الطرح السابق يتضح جلياً أن التغيير الثقافي هو عبارة عن عملية دينامية تشمل المنظومة الثقافية بشكل عام أو إحدى مكوناتها داخل المجتمع، ولقد ارتبطت هذه العملية بعملية أخرى وهي الصراع الثقافي، حيث أن التغيير الثقافي هو تغيير في الفكر والسلوك، وهناك العديد من المجتمعات التي تحاول مقاومة هذا التغيير بشكل أو بآخر لذا يعتبر الصراع الثقافي من أهم المشكلات الاجتماعية المصاحبة للتغيير الثقافي، وفي النهاية يعتبر التغيير الثقافي حتمية اجتماعية سواء في المجتمعات التقليدية أو المجتمعات الحديثة، لأنه لا يمكن لأي جيل أن يكونوا صورة لأسلافهم بشكل مطلق، ولها تحدث التغييرات الثقافية بشكل مستمر وتقرضها العوامل الزمنية والتاريخية، وقد تكون هذه التغييرات بسيطة في بعض الأحيان وجسيمة في أحيان أخرى⁽²⁾ حسب طبيعتها وأهدافها .

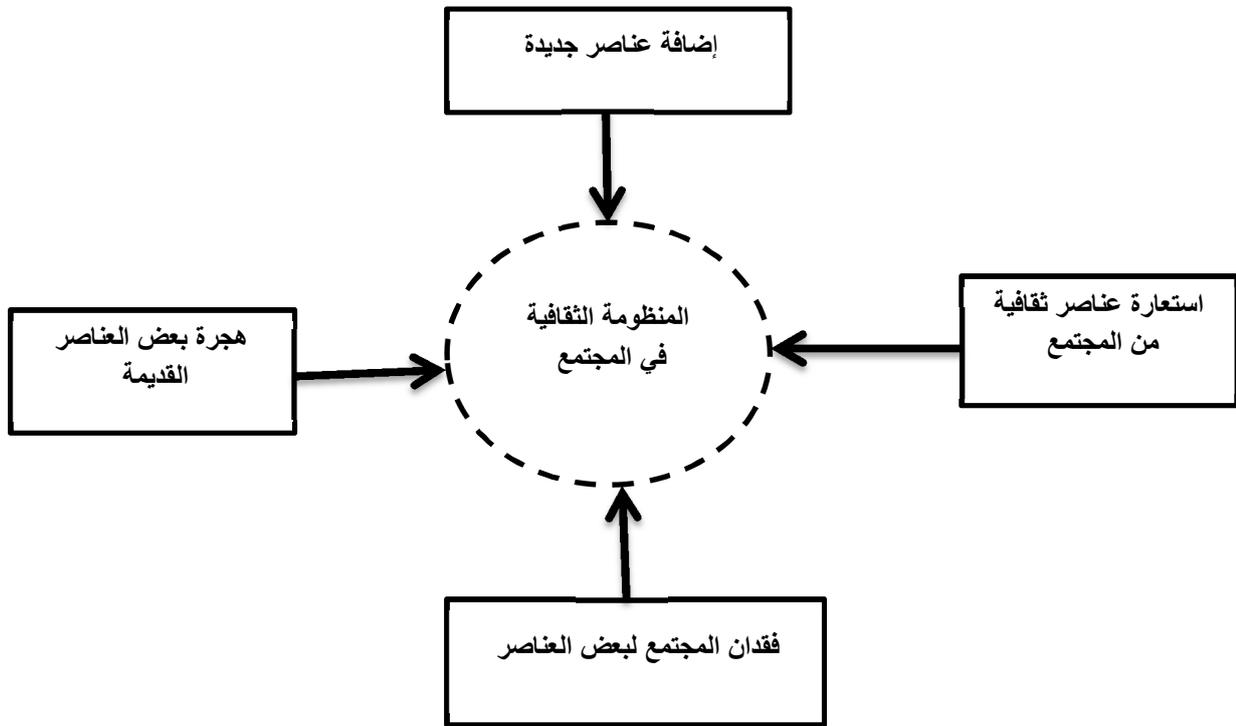
لذا يمكن القول أن التجديد الثقافي ضرورة منطقية وطبيعية، ولكن ليس بالضرورة أن يشمل الثقافة كمنظومة في كليتها ولكن في أجزاء منها، وقد ترتبط عملية التغيير الثقافي بمظاهر التخلف الثقافي والاجتماعي والتي ستوضحها الدراسة في الفصل القادم

(1) حسان الجيلاني ، "التغيير الاجتماعي والثقافي في المجتمع الصحراوي " واد سوف نموذجاً " مجلة الدراسات والبحوث ، جامعة الوادي، عدد 9(يناير ، 2010): ص160.

(2) السيد على شتا، المرجع السابق، ص 61.

وقد حدد العديد من العلماء بعض عوامل التغير الثقافي وهي : الاكتشافات ، الاختراع، الانتشار ، المثاقفة .(1).

واليوم نجد أن هناك العديد من العوامل التي تساهم بشكل أو بآخر في عملية تغيير بعض العناصر والسمات الثقافية مثل التكنولوجيا الاعلام ، شبكات التواصل الاجتماعي ... الخ .



الشكل رقم (2)

يوضح عملية التغير الثقافي(2)

(1) السيد على شتا، المرجع السابق ، ص 61.

(2) المرجع نفسه، ص 62.(بتصرف).

سابعاً : المقاربات النظرية لسوسولوجيا الثقافة :

1- المقاربة البنائية الوظيفية:

تعتبر المقاربة البنائية الوظيفية من أهم المقاربات النظرية الكبرى في دراسة المجتمعات عموماً، وتتطلق هذه النظرية في دراستها لموضوع الثقافة ليس فقط من خلال بُناها الداخلية و مكوناتها وأجزائها ككل مستقل، فحسب بل هي تفتح المجال للبحث عن وظائفها ، وذلك من خلال ربط السلوك الثقافي للإنسان بالحاجات الأصلية والفرعية له ومتطلباته المختلفة، حيث ترى هذه النظرية أن المجتمع نظام معقد تعمل شتى أجزائه سوية لتحقيق الاستقرار والتضامن بين جميع أجزائه ومكوناته، أي علاقة مكونات المجتمع ببعضها بعضاً، ومن هنا تتطلق هذه المقاربة من مجموعة مبادئ ومفاهيم أساسية مثل العنصر، والوظيفة، والنسق، والعلاقات، والبناء الاجتماعي، والمشابهة العضوية والدور والمكانة الاجتماعية، والمتطلبات الوظيفية، والبدائل الوظيفية والمعوقات الوظيفية والوظائف الظاهرة والكامنة، والجزء في خدمة الكل، والتضامن العضوي، والمحافظة والاستقرار، والنظام والتوازن والأدوار الحيوية والاتساق والانسجام، والتماسك الاجتماعي مقابل مبدأ التجزئة والصراع.(1)

ولقد اهتم العديد من العلماء من أمثال **مالينوفسكي** و **راد كليف بروان**، هذا الاتجاه، فنجد **مالينوفسكي** وهو أحد أهم مؤسسي الأنثروبولوجيا الاجتماعية واحد أهم المساهمين في النظرية الوظيفية خاصة بعد صدور كتابه (النظرية العلمية للثقافة) سنة 1940 (2) تناول موضوع الثقافة من منطلق إشباع الحاجات الأصلية والفرعية للأفراد ، كالحاجة إلى التغذية والانجاب والراحة البدنية، والأمان والحركة والنمو، ولهذا تأتي النظم الاجتماعية كاستجابات لتحقيق تلك الحاجات الانسانية، ويرى كذلك

(1) جميل حمداوي، المرجع السابق ، ص، ص، 33، 35.

(2) أحمد مهديان ، نظريات سوسولوجية معاصرة ، (المغرب : جامعة ابن زهر ، 2013)، ص 40.

أيضا أنه كي تستمر الثقافة في أداء وظائفها وتلبية متطلبات أفراد المجتمع، يجب توافر المعطيات والوازم المادية، وأيضا وضع قواعد ونظم واجبة الاحترام والطاعة والتطبيق لأحكام الضبط الاجتماعي، وكذلك ضرورة تقسيم العمل على السن والجنس وتحديد الأدوار والمكانات بين أفراد المجتمع الواحد ما يؤدي الى تماسك النظام الاجتماعي ويحقق صفة الاستمرار والاستقرار.⁽¹⁾ فمثلا جاءت النظم الأمنية لإشباع الحاجة الأمنية في المجتمع و النظم القضائية مثلا لتوفير مطلب العدل والنظم الانتاجية لتوفير اللباس والغذاء... الخ. وكذلك نجد أن مالينوفسكي أكد هذه الرؤية فهو يرى أن الثقافة " يجب أن تُفهمَ على أنها وسيلة لغايات، أي بالمعنى الآلي أو الوظيفي"⁽²⁾.

ويرى كذلك أنه لإشباع حاجات الأفراد وجب أن تظل البيئة الثقافية على الدوام مستمرة ومتجددة ، ويؤكد كذلك في نظريته حول موضوع الثقافة أن إشباع الحاجات المتنوعة للأفراد، يرتبط ارتباطا وثيقا باشتقاق حاجات ثقافية جديدة وأن هذه الحاجات الجديدة تفرض على الفرد والمجتمع نوعا من الجبرية والالزام. وهنا يضيف فكرة التنظيم. ولتحقيق أي غاية أو لبلوغ أي هدف لا بد أن يتعاون الناس، وتتضمن فكرة التنظيم خطة محددة أو بناء خاصا ينطبق على كل الجماعات الاجتماعية وفي كل الثقافات.

ويوضح مالينوفسكي وحدة التنظيم الانساني ومفهوم التنظيم الاجتماعي ،عندما يتفق المجتمع حول مجموعة قيم وعلاقات محددة تجمع الافراد بعضهم ببعض لتلبية حاجاتهم وأن العلاقة بين أي نشاط ثقافي وأي حاجة بنوعها الأساسي والثانوي

(1) أحمد مدهان، المرجع السابق ص 36.

(2) سليمان العسكري ، نظرية الثقافة ، ترجمة علي سيد الصاوي ،سلسلة عالم المعرفة 223. (الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997)، ص 291.

المشتق، يمكن القول عنها أنها علاقة وظيفية تتمحور حول اشباع الحاجات بنشاط يتعاون فيه الناس ويستعملون الأدوات ويستهلكون البضائع. (1)

من خلال التحليل الوظيفي لـ **مالينوفسكي** نجد أنه قد تناول الثقافة بشكلها العام وفي جميع المجتمعات على أنها وسيلة لإشباع الحاجات الأساسية والفرعية للفرد والمجتمع انطلاقاً من الحاجات البيولوجية إلى الحاجات الأخرى، كالحاجة إلى الأمن والمعرفة... الخ وركز في طرحه حول فكرة التنظيم أن الثقافة كوسيلة و طريقة لإشباع الحاجات، يجب أن تكون خاضعة لفكرة التنظيم والذي هو لغويًا عكس الفوضى بغرض الوصول إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية، لكن تبقى هذه النظرية تعبر عن وظيفة الثقافة بشكل عام ومجرد، بغض النظر عن طبيعة الثقافة في حد ذاتها، لأن طبيعة الثقافة وطبيعية مكوناتها لا يمكن معرفتها إلا واقعياً من مجتمع لآخر، لذلك تختلف طبيعة وفعالية المنظومة الثقافية ومدى قدرتها في إشباع الحاجات الإنسانية من مجتمع لآخر.

ومن هنا يمكن القول بما أن الثقافة كما تناولها **مالينوفسكي** هي آليات لتحقيق غايات، لذا يمكن القول بعدم قدرة الثقافة على تحقيق وإشباع كل متطلبات أفراد المجتمع وهي إذن تعاني من خلل وظيفي ويمكن الحكم عليها في هذه الحالة على أنها ثقافة سلبية وغير فعالة، لذلك فالمقاربة البنائية الوظيفية عموماً تنظر إلى أن الثقافة كعمليات وظيفية تساهم في تكامل وتوازن الأنساق الاجتماعية وهي " تبحث في الثقافة كنسق في المنظومة الاجتماعية الشاملة أو كمنظومة متكاملة متكيفة ومستقرة لها مكوناتها الخاصة، فتدرس أنساقها ومكوناتها ووظيفتها ودور كل مكون في انساق المنظومة وتكاملها" (2) ووفق هذا المنظور، لا يمكن فهم ثقافة أي مجتمع إلا عن طريق

(1) سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص 64، 65.

(2) سمير إبراهيم حسن، المرجع السابق، ص 148.

فهم الوظائف والكيفية التي تعمل وتترابط فيما بينها، فهو يفسر كل عنصر ثقافي بانتمائه الى نسق شمولي وذلك بالرجوع الى واقعها الاجتماعي (1).

2- المقاربة الأنثروبولوجية :

لقد برزت المقاربة الأنثروبولوجية مع العلامة الإنجليزي إدوارد تايلور وانتشرت بعد ذلك مع مجموعة من العلماء من أمثال : مروغان، وروبرتسون سميث، وباندليير وغيرهم، وتتعلق هذه المقاربة في دراستها لموضوع الثقافة وصفا وتحليلا وتأويلا ، بدراسة المجتمعات البدائية القديمة والمجتمعات الريفية والمجتمعات المدنية، وتتمحور دراستها حول طبيعة البنى الاجتماعية للمجتمعات بمختلف أشكالها وتصنيفاتها سواء من حيث طبيعة المجتمع كما ذكرنا سابقا مجتمعات مدنية أو بدائية، أو من حيث مستوياتها، ثقافات عامة وثقافات فرعية وبكل مكوناتها وأنظمتها الرمزية، واللغوية والدينية، والفنية والعلمية، وكذلك بمكوناتها المادية، ووصف عمليات التأثير والتأثر، وكيفية انتشار الثقافة وتطورها ودورها في بناء شخصية الافراد .

ولقد ارتبطت المساهمات التي قدمها العلماء في الطرح الأنثروبولوجي ارتباطا وثيقا بالمدرسة التطورية، والتي اهتمت بنشأة المجتمعات وثقافتها، وقد نشأ هذا الاتجاه متأثرا بالنظرة الداروينية في التطور العضوي واسقاطها على المجتمعات في تطورهما من المجتمع البدائي القديم إلى المجتمع المدني الحديث، كما قدمها عالم الانثروبولوجيا الأمريكي مورغان⁽²⁾ من خلال نظريته لتطور المجتمعات البشرية حيث قسمها الى ثلاثة مستويات، وهي المستوى المتوحش والمستوى البربري ومستوى الحضارة.

فهو يرى ان المجتمعات قطعت مسارات واحدة في خط تطوري، أي ان كل الثقافات تخضع للشروط نفسها في تطورهما، لكنه فسر الاختلافات التي قد تكون من

(1) احمد مهدان، المرجع السابق ، ص،ص 41،42.

(2) جميل حمداوي ، المرجع السابق ، ص، ص 29، 30.

مجتمع لآخر وفقا لتأثير البيئة الجغرافية، وقد تناول مورغان كذلك فكرة الرواسب الثقافية، والتي يُقصد بها بعض السمات الثقافية التي تخلفت عن ركب التطور أو لم تتطور بالسرعة نفسها التي تطورت بها بقية السمات، حيث أنها تصبح غير متكيفة ومتلائمة مع النظم السائدة في المجتمع، كما لم يعد لها وظيفة في الحياة الاجتماعية بمتطلباتها الحديثة⁽¹⁾ ويعرفها تايلور كذلك بأنها "العمليات الذهنية، والأفكار، والعادات، وأنماط السلوك والآراء، والمعتقدات القديمة التي كانت سائدة في المجتمع في وقت من الأوقات، والتي لا يزال المجتمع يحافظ عليها ويتمسك بها بعد انتقاله من حالته القديمة الى حالة جديدة تختلف فيها الظروف كل الاختلاف عما كانت عليه في الحالة الأولى، التي أدت في الأصل الى ظهور تلك الافكار والعادات والمعتقدات. ويعتقد تايلور أن اهم ما يميز هذه المخلّفات الثقافية هو فقدانها لوظيفتها وفائدتها ومعناها"⁽²⁾.

ولقد توصلت النظرة التطورية التي تناولتها الدراسات الأنثروبولوجية الى مجموعة مرجعيات تقوم عليها النظرة التطورية وهي:

- تخضع الثقافة في كل المجتمعات الى قوانين عامة كلية تحكم تطورها في ظل توفر الشروط نفسها.
- يرتبط مفهوم التطور في المنظور الأنثروبولوجي بمفهوم التقدم والتحضر، اي الانتقال من مجتمعات بدائية الى مجتمعات متحضرة .
- تفسر التماثلات بين الثقافات الى وحدة النفس البشرية، في حين تفسر التباينات بين الثقافات الى اختلاف الظروف الطبيعية الخارجية .

(1) نادية أمينة كاري، " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع " (أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان 2012)، ص64.

(2) كمال عبد الملك، ثقافة التنمية دراسة في أثر الرواسب الثقافية على التنمية المستدامة، ط1. (القاهرة: دار مصر المحروسة، 2008)، ص13.

- إن التغيير الثقافي في كل المجتمعات يحدث بطريقة مستقلة بغض النظر عن الاطر الزمانية والمكانية ،أي انه يخضع لشروط ذاتية تجد أساسها في وحدة النفس البشرية.(1)

3- المقاربة السيكولوجية:

تعتبر المقاربة السيكولوجية من أهم المقاربات التي تناولت موضوع الثقافة خاصة في ميدان علم النفس، ومن أبرز المنظرين في هذا الاتجاه كل من ساپير وورث بندكت وراف لينتن حيث انطلقت هذه المقاربة من دراسة طبيعة العلاقة بين الشخصية والثقافة، حيث لاحظ العديد من الباحثين في هذا المجال خاصة في مسألتي التغيير الثقافي والتكامل الثقافي في المجتمعات، أن ظاهرة رفض أو قبول التغييرات الثقافية ترتبط أساسا بمدى توافق عناصر المركب الثقافي الجديد مع الشخصية العامة لأعضاء المجتمع.

هذا بالإضافة إلى أن شخصيات أفراد المجتمع الواحد تتفق في العديد من السمات الثقافية ويرجع ذلك إلى عيشتهم في مجتمع واحد ،وقد ميز كذلك راف لينتن في هذا الاتجاه بين نوعين من الشخصية التي تصنعها ثقافة المجتمع وهما الشخصية الأساسية والشخصية الوظيفية .ويرى أن الشخصية الأساسية هي الشخصية المنمطة اجتماعيا والتي تتشارك مع بقية أعضاء المجتمع في مجموعة صفات مشتركة ،في حين يرى الشخصية الوظيفية هي تلك الشخصية التي ترتبط بوظيفة أو دور معين في المجتمع كشخصية وظيفة الطبيب أو المحامي أو الأستاذ أو المدير أو اي موظف في قطاع تنظيمي معين، وهذا ما يفسر أن المجتمعات تصنع شخصية أساسية جاهزة ومنمطة سلوكيا وفكريا وفي الوقت نفسه، يبلور شخصيات وظيفية متبلورة ومتنوعة حسب أدوارها ومكانتها فيه، ومن ثم فالمجتمعات المتخلفة تبلور لنا شخصيات أساسية منمطة

(1) نادية أمينة كاري ، المرجع سابق ، ص، ص، ص، 64، 65.

كما في المجتمعات الاشتراكية، في حين تساهم المجتمعات الرأسمالية في تكوين شخصيات وظيفية فعالة ومبدعة ونامية ومتطورة.(1)

من خلال هذا الطرح للمقاربة السيكولوجية للثقافة يتضح لنا جليا أهمية الثقافة في تكوين شخصية الفرد وسلوكاته، فهي من تصنع لنا الشخصية الايجابية الفاعلة في المجتمع والعكس. لأن العوامل النفسية كحقيقة لا يمكن إغفالها في الدراسات المرتبطة بميدان علم الاجتماع فهي ضرورية خاصة في ارتباطها بموضوع الثقافة، فإذا كانت الثقافة هي طريقة في التفكير والشعور والفعل فإن الشخصية العامة للأفراد هي منتج لهذه الثقافة حسب طبيعتها .

4- المقاربة الخلدونية :

لقد أنطلق العلامة ابن خلدون في تحليله للثقافة من منطلق تلبية الحاجات الانسانية، حيث أوضح في مقدمته أن الدوافع الإنسانية هي أساس الظواهر الاجتماعية، بل هي أساس الثقافة بمعناها الكامل، وقد اعتمد في تحليلاته لظاهرة الثقافة من خلال الاجتماع الانساني حيث يرى أنه ضروري للتعاون والتضامن من أجل إشباع المتطلبات الإنسانية بأنواعها(2).

حيث قسم ابن خلدون الاجتماع الانساني والذي وصفه بال عمران البشري الى قسمين وهما البدوي والحضري، ويرى أن العمران البدوي مرتبط ببيئية جغرافية معينة وهي البادية، والتي هي الجبال والسهول والصحراء وكل الأسوار الموجودة خارج المدينة، وفي هذه البيئات تعيش جماعات اجتماعية واقتصادية يشكل عمرانها طريقة في الحياة، وذلك وفقا لمجموعة مواصفات تتحكم في طبيعة وتنظيم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية القائمة فيها وهي: البساطة في العيش وتوزيع الوظائف والأدوار

(1) جميل حمداوي، المرجع السابق، ص، ص، ص، 39، 40، 41.

(2) سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص 68.

والمكانات داخل العائلة والقبيلة، ويعتمد اقتصادها عموماً على الزراعة والرعي، والتي هي أنشطة اقتصادية تفرضها البيئة الطبيعية البدوية، كذلك تتصف بمتانة الروابط الاجتماعية حيث يسود فيها التضامن والتلاحم والتعاون والانصهار في بوتقة القيم والرموز الثقافية والاجتماعية والتي تؤطرها الروابط الدموية والمصاهرة والولاء، إذ تعتبر القبيلة هي الوحدة الأساسية فيها، في حين يرى أن العمران الحضري يختلف في نمط معاشه وطريقة حياته عن العمران البدوي، وذلك بظهور الملك والذي يعكس اليوم مفهوم الدولة والذي يعتبر ضرورة للتحكم في المجتمع وتكون الحياة الاجتماعية فيه معقدة، وتظهر الأنشطة الصناعية التي تعبر عن نوع من العلاقات الاقتصادية، وكذلك تتصف بوجود مجالس العلم والتعليم⁽¹⁾.

من خلال هذا الطرح الخلدوني تلمس الدراسة أنه قد ميز بين نوعين من المجتمعات، وهي المجتمعات البدائية والمتحضرة، وأن هذا التباين هو راجع في الحقيقة إلى اختلاف البيئة الطبيعية والذي يؤدي بالضرورة إلى وجود تباين في الثقافة، وهي نمط العيش من مجتمع لآخر، وهنا يتضح جلياً دور العوامل البيئية في تشكيل العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لثقافة تختلف من بيئة لأخرى، فإذا كانت المتطلبات الإنسانية في المجتمعات البدائية والريفية بمفهومها الحالي تتطلب مجموعة حاجات، فإن السعي وراء هذه الحاجات هو من يصنع ثقافة معينة، وكذلك في المجتمعات الحضرية فإن المتطلبات الإنسانية فيها تحتاج إلى ثقافة مختلفة عن الأولى لإشباعها، فإذا كانت المجتمعات البدائية تخضع في تحديد أدوار أفرادها إلى معطيات وخلفيات النظم القبلية والعرفية، فإن المجتمعات الحضرية يجب أن تخضع بالضرورة إلى سلطة الدولة والقوانين الرسمية والنظم الرسمية التي عبر عنها ابن خلدون بالحكم

(1) حسينة بوعدة، "التغير الاجتماعي عند ابن خلدون مقاربة سوسولوجية"، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة،

العدد 8، جزء 2، (جوان 2017) ص: 213.

في تنظيم شؤونها وعلاقاتها، لهذا يمكن القول ان الثقافة آلية لا شباع متطلبات الأفراد في المجتمع، لكنها تختلف من مجتمع لآخر، وفق المنطق العام والتقسيمات المعروفة اجتماعيا وثقافيا.

لكن اليوم ونظرا للتغيرات الاجتماعية وتطور الدراسات الاجتماعية والثقافية تغيرت العديد من المفاهيم ، ولم تعد متماشية مع خصائص المجتمع المعاصر مثلا تلك المفاهيم التي لم يقل بها ابن خلدون في كتاباته بل طورها الباحثون استنادا الى المقاربة الخلدونية في دراسات المجتمعات، فإذا كانت عصبية الدم وعصبية الولاء والنصرة والتضحية والقرابة سائدة بقوة في زمن ابن خلدون في مجتمعات المغرب العربي، فإن في عصرنا الحالي قد ضعفت في بعض جوانبها. وظهرت بدائل جديدة من العُصب منها عصبُ المصالح وعُصب الأجيال وعُصبُ المال والعُصب السياسي والحزبية... الخ ، لذلك من الواجب اعادة تكييف المفاهيم الخلدونية وفقا للمعطيات الاجتماعية الحاضرة والمعاصرة حتى تتماشى معها ومع التغييرات التي تشهدها⁽¹⁾.

(1) ناصر قاسمي ، التحليل السوسولوجي نماذج تطبيقية ، (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2017)، ص، ص، 139، 138.

أولاً - البناء الاجتماعي :

إن المطلع على الدلالات اللغوية لمفهوم البناء، يجد أنه يعبر عن بنية الشيء، وفي اللغة العربية هي البنيان أو هيئة البناء أي الكيفية التي شيد على نحوها هذا البناء، ونحن نتحدث عن بناء القطعة الموسيقية أو بنية الشخصية ، ويقال فلان صحيح البنية أو البناء اللغوي أي ثمة علاقة وروابط معينة تقوم بين الأجزاء التي تؤلف الكل، أي أنها علاقة مبنية على الاعتماد والتساند والتبادل مما يجعل البناء متماسكا. وعليه يوصف البناء على أنه صورة منظمة من العناصر المتماسكة، أو مجموعة العلاقات الثابتة بين عناصر متغيرة ينشأ على منوالها عدد لا حصر له من النماذج ولقد قدم أورد كليرامبارد إسقاطا لتبسيط معنى البناء حيث يرى أن تحليل بناء السيارة لا يعني تفكيكها إلى أجزاء وقطع صغيرة، بل يجب فقط تمييز عناصر المحرك بعضها عن بعض، وكذا تمييز تقنيات العناصر وآليات عملها في مجسم السيارة حتى يتسنى لنا معرفة وظيفة كل عنصر فيها، في تحقيق الوظيفة الأساسية للسيارة، والتي أنشئت من أجلها، وهي التنقل. وهذا الهدف هو الذي يضمن ترابط جميع العناصر المكونة لأي بناء⁽¹⁾.

وهو ما يدل على أن البناء في نموذج العام هو عبارة عن أجزاء وعناصر متباينة في طبيعتها ووظائفها ولكنها في تفاعلها وتساندها تؤدي وظيفة وهدفا مشتركا، أي أن البناء المقصود هنا البناء الديناميكي في وظائفه وليس البناء إستاتيكي.

و لقد تناول العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا مفهوم البناء الاجتماعي من وجهات نظر مختلفة متفاوتة من حيث شموليتها لكل أبعاده ، فمنهم من أضاف جانباً ومنهم من أغفل جانباً، لذلك ستقدم الدراسة مفهوماً شاملاً للبناء الاجتماعي يعبر عنه

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات ، (مصر : مؤسسة شباب الجامعة، 2007) ص،ص3، 4.

في معناه العام، وذلك من خلال المماثلة التي قدمها عالم الاجتماع البريطاني هيربرت سبنر وهي تشبيه المجتمع بالكائن العضوي على اعتبار أن الكائن العضوي كل شامل يحتوي على مجموعة أعضاء داخلية كالقلب والرئة والمعدة والمخ... الخ في شكل بناء عضوي، ولكل من هذه الأعضاء وظيفة ودور في علاقة تكاملية وتفاعلية ووظيفية مع باقي الأعضاء الأخرى، من أجل الحفاظ على توازن الجسم وبقائه حيا، وقد أسقط هذا التفاعل بين أعضاء الكائن العضوي في بنائه ووظائفه وجزئياته على المجتمع حيث يرى بأن المجتمع هو عبارة عن بناء يضم مجموعة من الأنساق والنظم الاجتماعية : كالنسق القرابي والنسق السياسي والنسق الاقتصادي والديني وغير ذلك من الأنساق والنظم ، يقوم كل منها بأداء وظائف محددة تتفاعل فيما بينها وتتساند وظيفيا في إطار إشباع حاجات أعضاء المجتمع للحفاظ على توازنه وتكامله وهذا ما يطلق عليه البناء الاجتماعي لكنه يبقى مستقرا وثابتا نسبيا (1).

وقد عرفه كذلك عالم الأنثروبولوجيا إيفانز بريتشرد أن البناء الاجتماعي هو "مجموعة العلاقات التي تقوم بين الجماعات الاجتماعية التي تتمتع بدرجة عالية من القدرة على البقاء والاستمرار في الوجود" (2) وهنا يمكن القول أنه ميز نوعين من العلاقات علاقات دائمة أو مستقرة نسبيا في وجودها وعلاقات مؤقتة غير دائمة.

وتعرفه كذلك في بعض قواميس الأنثروبولوجيا على أنه "نسيج من العلاقات التي تربط بين أعضاء المجتمع" (3) ويعرفه كنسينج على أنه "النظم الاجتماعية التي عن طريقها تصل مجموعة السكان الى التكامل والترابط، وهي الحال اللازمة لتكوين

(1) الأزهر العقبي، "القيم الثقافية والثقافة المحلية واثرها على سلوك العاملين" المرجع السابق، ص، ص.50، 51.

(2) المرجع نفسه، ص، 49.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص7.

المجتمع⁽¹⁾ ويقول نادل " أن البناء الاجتماعي هو مجموعة أفراد يتفاعلون في أدوار. وهذه الأدوار هي أساليب الفعل داخل البناء"⁽²⁾ .

إن فالبناء الاجتماعي هو عبارة عن مجموعة أجزاء تترايط فيما بينها ارتباطاً وظيفياً، لتحقيق تكامل البناء الاجتماعي واستمراره. وهذه الأجزاء هي عبارة عن أنساق ونظم وجماعات اجتماعية، والفرد لا يستطيع إشباع حاجاته الأولية والثانوية المتنوعة بمعزل عن الآخرين، وبدون هذا النسق وذاك النظام، إلا في خضم هذا التفاعل، وعليه فإن البناء الاجتماعي يتكون من مجموعة من الأنساق. والنسق يتكون من مجموعة نظم، وتتباين هذه الأخيرة وفقاً لوظائفها، وتتداخل هذه الأنساق والنظم الاجتماعية وتتفاعل في تحديد أنماط السلوك وتنظيم الحاجات الانسانية حسب أنماط القيم السائدة في المجتمع.⁽³⁾

من خلال قراءتنا للتعريفات السابقة، يتضح جلياً أن البناء الاجتماعي هو عبار عن مجموعة العلاقات المستقرة نسبياً بين كل أنواع الجماعات الاجتماعية، وهو عبارة مجموع الأنساق والنظم الاجتماعية المتفاعلة فيما بينها لتحقيق مجموعة من الوظائف الاجتماعية، و لإشباع حاجات ومتطلبات أفراد وجماعات المجتمع المختلفة .

وإذا رجعنا إلى التعريف الذي قدمه الأستاذ مالك بن نبي للثقافة على أنها ذلك الدم في جسم المجتمع الذي يغذي حضارته.

إن إسقاط هذا التعريف للثقافة على التعريفات السابقة للبناء الاجتماعي، تتضح طبيعة العلاقة بين المنظومة الثقافية والبناء الاجتماعي، فالتعريف الذي قدمه هربرت سبنسر من خلال مماثلته العضوية للبناء الاجتماعي ومكوناته والتعريف الذي قدمه مالك بن نبي للثقافة والذي يعبر كذلك عن مماثلة عضوية لوظيفة الدم في جسم الانسان

(1) حسين عبد الحميد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات ، المرجع السابق ، المرجع نفسه، ص8.

(2) المرجع نفسه، ص 9.

(3) المرجع نفسه، ص20.

والذي بدوره يغذي الجسم، تتضح جليا العلاقة بين المنظومة الثقافية ومكونات البناء الاجتماعي، فإذا كانت أعضاء الجسم تتغذى بالدم لتحقيق التكامل الوظيفي والاستمرار والتوازن في جسم الكائن الحي فكذلك هي العلاقة بين المنظومة الثقافية ومكونات البناء الاجتماعي، فتوازن الأنساق والنظم الاجتماعية وتحقيقها للتوازن والتكامل في المجتمع، متوقف على طبيعية المنظومة الثقافية السائدة فيه.

من خلال هذا الطرح السابق نلتمس أهمية المنظومة الثقافية بالنسبة للبناء الاجتماعي وللمجتمع بصفة عامة فهي حقيقة الأساس المهم لكل بناء اجتماعي حتى يحقق وظائفه بفعالية، وأي خلل في المنظومة الثقافية يؤدي بالضرورة إلى خلل في وظائف مكونات البناء الاجتماعي. وستقدم الدراسة في الجدول التالي بعض مكونات البناء الاجتماعي في صورتها الواقعية.

الجدول رقم(1)

يوضح مكونات البناء الاجتماعي ومكونات الأسواق الاجتماعية داخله:(1)

البناء الاجتماعي

النسق الاجتماعي				
آليات النظام الاجتماعي رسمية وغير رسمية	الجماعات الرسمية وغير الرسمية	التنظيمات الرسمية وغير الرسمية	المؤسسات	أنساق البناء
القوانين	الأسرة	الشركات	هيئات	النسق السياسي
القيم	الشلل الصداقية	المصانع	اتحادات	النسق
المعايير	الجماعات العرفية	المعامل	منظمات دولية	الاقتصادي
العقوبات	الجماعات الضاغطة	الجمعيات المهنية	منظمات اقليمية	النسق القرابي
الأعراف	الجماعات المرجعية	النقابات	دور القضاء	النسق الديني
الآداب العامة	اللجان الاستشارية	الأحزاب السياسية	دور النشر	النسق العسكري
المكافآت الإدارية	الفرق الرياضية	النوادي	دور الازياء	النسق الثقافي
الترقيات الادارية	الجمعيات الخيرية	مراكز البحوث	دور المال	النسق التربوي
	المجالس البلدية	الكليات	وكالات الأنباء	النسق الصحي
	المجالس الشعبية	المعاهد	المعابد المقدسة	النسق القضائي
	الجماعات الرسمية في الادارة	المستشفيات	المدن الطبية	
		العصابات	المدن الجامعية	
		الاجرامية	البرلمانات	
		القبائل	السجون	
		العشائر	الوزارات	
		الجيرة		
		الجامعات		

من خلال قراءتنا لهذا الجدول أعلاه نتضح مكونات البناء الاجتماعي بنوعيتها

الرسمية وغير الرسمية في شكل أنساق جزئية لكل منها وظيفة ودور تظهر من خلال

(1) عمر معن خليل ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه ، المرجع السابق ، ص18.

اسم النسق في حد ذاته ولكل نسق منها مؤسسات وتنظيمات وجماعات فرعية جزئية تعمل تحت مظلة النسق الذي يحتويها .

ومن الأمثلة على ذلك، النسق القرابي الذي يحوي تنظيمًا غير رسمي، وهو القبيلة التي تحوي جماعة غير رسمية وهي المجالس العرفية، وتستخدم الأعراف كآليات في تفاعلها، ونجد النسق الاقتصادي يحوي مجموع وزارات ومنظمات دولية والتي تحتوي بدورها على شركات و مصانع و معامل، والتي تضم الجماعات الرسمية في المؤسسات، وتستخدم القوانين والقيم المادية كآليات في تسييرها. وهذا في إطار ما يجب أن يكون؛ لأن البناء الاجتماعي ومكوناته هي التي تحدد ما هو متوقع من الفعل وليس الفعل في حد ذاته، والمنظومة الثقافية السائدة في مجتمع معين هي من تحدد طبيعة الفعل، ونلاحظ في الجدول كذلك أن الآليات التي يستخدمها البناء والنظم الاجتماعية هي عبارة عن مجموع عناصر المنظومة الثقافية كالقيم والأعراف والقوانين، وأن الأنساق الاجتماعية السابقة بكل أجزائها هي متفاعلة ومتداخلة وظيفيا فيما بينها لا شباع حاجات المجتمع ويتضح هذا التداخل من خلال عملية التكامل الثقافي التي أشارت إليها الدراسة سابقا .

لذا يمكن القول أنه إذا كان البناء الاجتماعي هو عبارة عن نظم وأنساق اجتماعية متفاعلة فيما بينها في كلياتها وجزئياتها لإشباع حاجات أفراد المجتمع، فإن المنظومة الثقافية بما تحتويه من عناصر هي الطرق والآليات التي تحدد كيفية إشباع هذه الحاجات، وهذا هو معيار التفرقة بين المجتمعات من الناحية الثقافية وطريق عيشها، لذلك لا يمكن تفسير سلوك الفرد والفاعل داخل البناء الاجتماعي إلا من خلال طبيعة المنظومة الثقافية السائدة في مجتمع دون غيره.

وقد ميز راد كليف بروان البناء الاجتماعي من خلال مكوناته، إلا ثلاثة ظواهر اجتماعية هي:

- الجماعات الاجتماعية المستمرة في الوجود لفترات كافية من الزمن والتي تعبر عن الأشكال المرفولوجية للمجتمع، وهي أشكال تكتل الأفراد في وحدات اجتماعية مختلفة في الحجم والوظيفة.

- كل العلاقات الاجتماعية بين فرد وآخر داخل المجتمع، وقد يتضح ذلك من خلال نسق القرابة لأي مجتمع و يتضمن دراسة العلاقات الثنائية بين الأب والابن وبين الابن والعم و الابن والخال... الخ وتعتبر المجموعة الثانية المكونة للبناء الاجتماعي. (1)

- ظواهر التنوع بين أفراد وجماعات مجتمع ما، وذلك من خلال الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد والجماعات داخل المجتمع ، وتنتمي كل مجموعة من الأدوار إلى مراكز اجتماعية يحددها المجتمع، ويشغلها الأفراد والجماعات، وفقا لمجموعة شروط ومعايير سوسيو- ثقافية .

فمثلا نجد أن العلماء في دراستهم للبناء الاجتماعي قد ميزوا بين بعض العناصر الأساسية والجوهرية التي توجد في كل مجتمع وانفقوا على بعضها وهي مبدأ التوزيع الاقليمي للجماعات ، ومبدأ التمايز على أساس الجنس والسن، وأيضا على أساس التنظيم القرابي، لذلك إذا اسقطنا مفهومي المراكز الاجتماعية والدور الاجتماعي نجد أن بعض المجتمعات تحدد المراكز والمكانة التي يشغلها الرجال عن تلك التي يشغلها النساء، وكذلك الحال بالنسبة للشيوخ والشباب والأطفال، حيث تخضع هذه العملية إلى مجموعة شروط سوسيو- ثقافية يحددها القانون أو القيم أو الأعراف الاجتماعية، وذلك حسب طبيعة المنظومة الثقافية لكل مجتمع .ورغم هذا الاختلاف بين مفهوم المركز

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع لسابق ، ص13.

والدور الاجتماعي على مستوى التجريد غير أنهما متلازمتان في المستوى الواقعي، فالدور هو الجانب الديناميكي للمركز أي الحقوق والواجبات والالتزامات التي تعتبر المكونات الأساسية لهذا المركز، والتي تطبع الحاصلين عليها بطابع خاص، ومن الأمثلة على ذلك دور الأب بالنسبة للابن حيث ينتظر من الأب توفير القوت لابنه وحمايته، وكذلك دور الموظف في المؤسسة فهو يتمتع بمركز موظف وله مجموعة من الأدوار في شكل حقوق وواجبات تحدد سلوكه داخل النسق التنظيمي. (1)

ولتوضيح أكثر سنتطرق الدراسة الى تحديد جملة من المفاهيم المرتبطة بعناصر البناء الاجتماعي كل على حدة وكيفية توجه السلوك الاجتماعي من خلال عناصر المنظومة الثقافية .

ثانيا- مفهوم الأساق والاجتماعية:

يعتبر مفهوم النسق الاجتماعي من أهم المفاهيم التي تتمحور حولها الدراسات السوسيولوجية والأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية خاصة في الدراسات والأبحاث المرتبطة بالاتجاه البنائي الوظيفي، ويعتبر تالكوت بارسونز أول من استخدم هذا التصور استخداما واسعا في كتابه بناء الفعل الاجتماعي في سنة 1937، وتدل كلمة نسق في أبسط معانيها على مجموعة من العناصر في شكل أجزاء متكاملة بنائيا ومتساندة وظيفيا لتحقيق وجود النسق وتحقيق أهدافه. (2) ويشير بارسونز إلى أن النسق الاجتماعي في مضمونه هو أن الظواهر الاجتماعية عبارة عن وحدات يرتبط أجزاؤها بعضها ببعض، ومن خلال هذا المفهوم يمكن فهم الظاهرة الاجتماعية في ظروفها الخاصة (3).

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص،ص، 10، 12.

(2) طاهر محمد بوشلوش ، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثرها على القيم في المجتمع الجزائري ، ط1.

(الجزائر: بن مرابط للنشر والتوزيع، المحمدية، 2008) ص، 51.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص،ص، 63.

وعلى سبيل المثال العلاقات والنظم الخاصة بالإنتاج والتوزيع والاستهلاك والملكية والبيع والشراء تسمى في مجموعها وتفاعلها واتصالها داخليا بالنسق الاقتصادي والذي يحمل في مضمونه مجموعة من القيم الثقافية التي تعكس هوية النسق، وكذلك النسق القرابي والذي ينعكس في نظام الزواج ونظام النسب وعلاقات الأبناء والآباء والأبناء والاعمام.. الخ، أي أن النسق الاجتماعي هو عبارة عن مجموع النظم الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية المتفاعلة فيما بينها لتحقيق وظيفة معينة وغرض معين يميز طبيعة النسق والغاية منه داخل البناء الاجتماعي.(1).

وهناك أنواع عديدة من الأنساق الاجتماعية تختلف باختلاف طبيعتها وآليات عملها والغرض منها. فهناك النسق الديني والنسق الاقتصادي والنسق السياسي والنسق التنظيمي والتي توضحها الدراسة لاحقا، وهي بدورها تؤلف البناء الاجتماعي وأي خلل في تفاعلها ووظائفها يؤدي إلى خلل في البناء الاجتماعي ككل .

1- المضامين الثقافية في الأنساق الاجتماعية :

لقد ذكرنا في العنصر السابق أن الأنساق المكونة للبناء الاجتماعي متباينة في طبيعتها، وذلك راجع إلى تنوع المتطلبات الاجتماعية، فالضرورة الاجتماعية تفرض اليوم هذا التنوع رغم تفاعلها الواقعي وتداخل جميع أجزاء المجتمع، إلا أن هناك بعض الخطوط المتقطعة الشفافة التي ترسم وتميز مكونات البناء الاجتماعي لغرض تنظيم المجتمع الحديث وكذلك للأغراض المعرفية والمنهجية التي تفرضها الدراسة العلمية للمجتمع، لذلك سنتطرق الدراسة في هذا العنصر إلى التعريف ببعض الأنساق الاجتماعية والمضامين القيمة داخلها، والتي سنتناولها كأبعاد ومؤشرات في جانبها الميداني وهي.

(1) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، ص 64.

1-1-النسق القرابي (الأسري) :

لقد تناول العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا مفهوم القرابة في شقيه البيولوجي والاجتماعي، وتناولوا أيضا العديد من الأشكال والنظم التي تدخل ضمن النسق القرابي في مستويات متعددة، انطلاقا من مفهوم الأسرة كوحدة وقاعدة أساسية في البناء الاجتماعي، ولقد تناول القرآن الكريم مصطلح القرابة في العديد من الآيات ومنها ﴿قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَى﴾ (1) وفي آية أخرى ﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۗ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ..﴾ (2) وفي آية أخرى ﴿وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ﴾ (3)، وقد وضع عالم الأنثروبولوجيا فوكس قائلا " لا تعني القرابة في علم الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع علاقات العائلة والزواج فقط، وإنما تعني أيضا علاقة المصاهرة، فالقرابة هي علاقة دموية والمصاهرة هي علاقة زواجية فعلاقة الأب بابنه هي علاقة قرابية وعلاقة الزوج بزوجه هي علاقة مصاهرة، والطفل وليد أبويه وعلاقته القرابية ممكن أن تقتضي من خلالهما" (4).

وقد وضع مارتين سيقلان أن " مفهوم القرابة يقوم على جانبيين أساسيين ومتكاملين في نفس الوقت وهما الشق البيولوجي (الدموي) والشق الاجتماعي، فهو ينظر إلى مصطلح القرابة أنه لا يقوم فقط على الروابط الدموية، بل يتعدى ذلك إلى علاقات اجتماعية من نوع آخر وهي ما نسميها علاقات المصاهرة" (5) وعرفها ريفز

(1) القرآن الكريم، سورة الشورى الآية 23.

(2) القرآن الكريم، سورة النساء الآية 36.

(3) القرآن الكريم، سورة الشعراء الآية 214.

(4) نجاه ناصر، "ظاهرة زواج الأقارب وعلاقته بالأمراض الوراثية منطقة تلمسان أنموذجا مقارنة أنثروبولوجية

بيولوجية " (أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2012)، ص. 45.

(5) المرجع نفسه، ص، 45.

" أن القرابة هي اعتراف وقبول اجتماعي للروابط البيولوجية، والقرابة تعبر عن العلاقات الاجتماعية في مصطلح بيولوجي" (1) .

وهي تشير أيضا على "اتحاد جماعة إنسانية لمدة معينة من الزمن عن طريق روابط الدم أو الزواج ، وتعتبر غالبية الجماعات القرابية جماعات متصلة عن طريق قرابة العصب. فالقرابة هي علاقة اجتماعية تقوم على ارتباط أسري محدد ثقافيا، وثقافة المجتمع هي التي تحدد أشكال العلاقات الأسرية وتعتبر ذات أهمية خاصة من منطلق دورها في عملية التنشئة والاتصال وتحدد الحقوق والالتزامات التي تقع على كاهل عدد من الأشخاص الأقارب، وهذا حديث عن الأدوار الاجتماعية وصورة التنظيم الموجود بينهم، لهذا صدق القول بأن القرابة هي نظام اجتماعي وثقافي" (2) .

من خلال هذه التعريفات السابقة يتضح جليا الأسس القاعدية التي يقوم عليها النسق القرابي، فهو علاقات بيولوجية مبنية على قرابة الدم، و العلاقات الاجتماعية ، والمتمثلة في المصاهرة، ولكن تختلف طبيعة النسق القرابي من مجتمع لأخرى ومن بيئة لأخر حسب طبيعة المنظومة الثقافية، فنجد مثلا في المجتمع الجزائري في بعض القبائل أنه حتى علاقات المصاهرة مبنية على معيار القرابة الدموية، فمثلا نجد أن الأب والأم هما أبناء العمومة، وطفلها يتزوج ببنت عمه ويمنع عرفيا الخروج عن هذه المعايير في الاختيار الزوجي، لأسباب متعددة، تفرضها القيم والأعراف والتقاليد السائدة في كل مجتمع عكس المجتمعات الأوربية التي يتم اختيار الزواج بناء على معايير أخرى بعيدة عن معيار القرابة، وقد تحدد هذه العلاقات في النسق القرابي عن طريق الانتساب للأب أو الأم أو كليهما معا، ولقد قسم علماء الأنثروبولوجيا النسق

(1) نجاة ناصر، المرجع السابق، ص 45.

(2) محمد خداوي، المرجع السابق، ص 86.

القرابي إلى مستويات انطلاقاً من العائلة الأولية التي تتكون من الزوج والزوجة والأبناء (النوعية) أو (الممتدة) والمكون من الجدة والجدة والأعمام، والتي تدخل ضمن العائلة المعقدة مروراً بالأسرة المعيشية والتي تتشكل من مجموعة عائلات أولية في مجموعة مساكن قريبة من بعضها بعضاً، والتي تتبع نظاماً اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً مشتركاً، إلى مستويات كبرى والمتمثلة في العشيرة والقبيلة وسنوضح في هذا الطرح مفهوم القبيلة والعشيرة .

1-2- مفهوم العشيرة:

قد تم تعريفها على أنها وحدة اجتماعية تتميز بتسلسل قرابي معين يتفق مع نظام سكني خاص، ما يشير إلى أنها وحدة مكانية، ويعترف أفراد العشيرة بأنهم ينتمون كلهم إلى جد واحد، وعادة ما يكون هذا الجد شخصية أسطورية.

وقد استخدمت الأنثروبولوجيا مفهوم العشيرة على أنها جماعة من الأفراد تربطهم روابط بيولوجية والمتمثلة في قرابة الدم سواء من خلال الأم وإخوة الأم أو من خلال الأب والأعمام والجد. وهنا بعض المفاهيم التي تدخل ضمن مفهوم العشيرة، وهي بطون واتحاد العشائر وهي تجمعات اجتماعية أكبر من العشيرة تأتي من خلال ترابط عشيرتين أو أكثر معا من أجل تبادل الخدمات في المناسبات الدينية أو غير ذلك.⁽¹⁾

1-3- مفهوم القبيلة :

تعتبر القبيلة على أنها أكبر وحدات النسق القرابي المبنية على وحدة قرابة الدم والنسب، وهي متكونة من مجموعة عشائر في مكان جغرافي واحد أو متقاربة نسبياً وعموماً هي تتميز بوحدة المكان واللغة والثقافة، وتمثل القبيلة وظيفياً مفهومين قرابياً وسياسياً في نفس الوقت، وذلك من خلال السيرورة التاريخية لبعض الوظائف التي قامت بها بعض القبائل في دور الدولة من خلال زيادة قوتها وتوفير مطلب الحماية،

(1) نجاة ناصر، المرجع السابق ص، 57.

لكيانها وأفرادها ولوجودها واستمرارها، وهي المكون الأساسي لنشوء المجتمع والدولة على حد قول ماكيفر، أن القرابة هي من أوجدت المجتمع والمجتمع هو من أوجد الدولة، ولقد عززت القرابة قيم الوحدة والتضامن بين الناس والتي تعد أساس الحياة السياسية (1).

1-4- المضامين القيمية في وظائف النسق القرابي:

لقد تناولت التعريفات السابقة بعض المحددات الوظيفية لأدوار النسق القرابي بمفهومه العام والمتمثلة في الجانبين البيولوجي والاجتماعي، أي أن هنالك وظائف حتمية تقدمها الأسرة كوحدة اجتماعية صغيرة وأولية داخل النسق القرابي وهي وظيفة الانجاب والتربية وتوفير الحماية لأطفالها وكذلك توفير المتطلبات الفيزيولوجية من الغذاء والطعام، وكذلك القيم والمعايير باعتبارها إحدى آليات التنشئة الأسرية والاجتماعية... الخ، وهي الوظائف المعروفة عموماً في جميع المجتمعات باختلاف ثقافتها وبيئتها، وهذا ما أكده بارسونز أن الأسرة مثل كل الأنساق البنائية الأخرى، تنقسم بدورها إلى مجموعتين من الأدوار، الأولى مرتبطة بالأدوار الفطرية والثانية مرتبطة بالأدوار المكتسبة (2) ونجد كذلك أن ميردوك في تعريفه للأسرة كوحدة صغيرة في النسق القرابي حيث أكد بأنها " جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك وتعاون اقتصادي... " (3).

وقد أثبتت العديد من الدراسات الميدانية والتراث النظري في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا أن هناك الكثير من الوظائف السوسيو-اقتصادية والحاملة للعديد من القيم الثقافية في المجتمع وهي تتعدى الوظائف السابقة المحصورة في الأسرة كوحدة صغيرة، بل هي تمارس في ظل الوحدات الكبرى للنسق القرابي والمتمثلة في العشيرة

(1) نجاة ناصر، المرجع السابق، ص 57.

(2) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي والأنساق والجماعات، المرجع السابق، ص 91.

(3) المرجع نفسه، ص 93.

والقبيلة، لذلك تسعى الدراسة في هذا العنصر إلى التطرق إلى أهم هذه الوظائف وإلى المضامين القيمية التي تحملها، وتبقى هذه الوظائف والمضامين مختلفة حسب طبيعة المنظومة الثقافية السائدة في كل مجتمع.

إن الحديث عن القبيلة يوحي لنا الكثير من الوظائف والقيم التي تمارسها، فنجد أن القبيلة في سيرورتها التاريخية، أي في المجتمع البدوي كانت تعتبر الوحدة الأساسية الوحيدة في المجتمع حيث كانت تسعى دائما إلى تحقيق جملة من الوظائف وهي الحفاظ على وحدتها واستقلالها في الجوانب السياسية والاجتماعية والقانونية العرفية، كما أنها تسعى إلى امتلاك قدرة تحدي النفوذ المركزي من أجل انتزاع الاعتراف بها وبوجودها والحرص على ضمان الحفاظ على مصالحها، فهي "لا تكتفي بدفع الأذى المادي عن أفرادها، بل تتعداه إلى الحفاظ على سلامتهم النفسية، فالاعتناء بأفراد الجماعة القرابية والثقة في الاعتماد عليهم عند الشدائد، يكرس حس الانتماء عندهم ويضفي على تصرفاتهم وسلوكياتهم الكثير من الثقة في النفس.⁽¹⁾

ولقد تناولت بعض المقاربات السوسولوجية للمجتمع المغربي الحديث بعض وظائف القبيلة، حيث أكدت أن معظم القبائل رغم اختلاف آليات عملها إلا أنها تحدد مجموعة من الأفراد تسمى (أجماعه) أو الجماعة وهي عبارة عن جماعات عرفية قد تختلف في كيفية بلورتها وشكلها وتنظيمها وآليات تشكلها من منطقة لآخري حسب طبيعة العادات والأعراف المتداولة في كل منطقة، وهي عبارة عن مجلس اجتماعي واقتصادي وسياسي حيث تهتم بوضع كل المعايير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لكي يلتزم بها كل الأفراد، كما تسعى إلى تعزيز وتمجيد سلوك التعاون والتضامن بين الأفراد والأسر من خلال تقوية علاقات التبادل والتعاون، والتي هي عبارة عن نماذج ثقافية تفسر شبكة العلاقات الاجتماعية. المبنية على أسس الروابط اللحمية القرابية،

(1) محمد خداوي، المرجع السابق، ص 106.

ويمكن حصرها عموماً في علاقات القرابة والنسب والمصاهرة سواء عن طريق الأب أو الأم، وذلك من أجل تحقيق الاستقرار والاستمرار.

فكلما كانت القبيلة أهلة بالسكان كانت لها القدرة على تحدي كل المستجدات السلبية، والتغيرات المفاجئة والظروف الطارئة، وأيضاً تقوم الجماعة العرفية المُشكّلة لمجلس القبيلة بحل المشكلات اليومية في حدود قبيلتها، وتهتم كذلك بالمهام السياسية الداخلية والخارجية كالعلاقات مع القبائل المجاورة والقضاء داخل القبيلة، ونجد أن القبائل عموماً تركز على النشاط الاقتصادي المشترك كالزراعة والفلاحة.

إن، فالقبيلة هي وحدة سياسية واقتصادية فهي متربطة من الناحية السياسية بالأرض والتمسك بها وامتلاكها وصيانتها من التفتت، وهو يفسر كموقف سياسي لا شعوري لدى الفلاح وهي وحدة اقتصادية ونتاجية واستهلاكية، تقيم وحدتها على استغلال الأرض، الشيء الذي يجعل من صيانة الأرض أمراً ضرورياً تصان معه عملياً استمرار العمل وتأمين إعالة كل الأفراد وهو ما يضمن شروط الاستقرار للعائلات كوحدة قوية مترابطة، ففي الاقتصاد العائلي تتوزع الأدوار ويقسم العمل الاجتماعي بشكل متساوي بحيث يصبح لكل فرد مكانة ودور، أي يصبح فاعلاً ونشطاً ومتحرراً من كل أنواع الخوف والعزلة أو الطرد ويقول **مونطوني** في تحديد وظيفتين أساسيتين للقبيلة وهما وحدة التراب والدفاع عنه.⁽¹⁾ أي أن النسق القرابي في المجتمعات البدائية يعبر بشكل أو بآخر عن أمن وظيفي لأفرادها ولكن بمفهومه التقليدي.

إن كل هذه الآليات الصغيرة المتفاعلة داخل النسق القرابي هي من تحدد لنا مفهوم التعصب الذي عبر عنه **ابن خلدون** في دراسته، حيث يراها أنها حاجة ضرورية للبدو

(1) الهادي لهويري، القبيلة، الاقطاع والمخزن مقارنة سوسولوجية للمجتمع المغربي الحديث، (المغرب: إفريقيا الشرق، 2004) ص، ص، 47، 119.

للدفاع عن النفس، وذلك باعتبارها سلاحاً دفاعياً ذاتياً وقائياً، يهدف إلى حماية التجمعات القبلية، حيث تنعدم حماية الدولة و تعتبر العصبية آلية دفاعهم عن أموالهم وأعراضهم وأرواحهم (1) فهي تمارس وظائف السلطة الامنية بمفهومها الدفاعي والهجومى، وخير مثال مقتبس من موروثنا الحضاري والذي يؤكد الدور العسكري للقبيلة كالدولة الأموية والدولة العباسية والفاطمية لتحقيق التوازنات والسيطرة سواء على السلطة والزعامة أو على مناطق الصيد والاراضي (2).

أي أن الأنساق القرابية تمارس الحماية في العديد من الأشكال والأبعاد ، تدخل كلها تحت مفهوم شامل وواسع، وهو الأمن، لذا يمكن القول بأن النسق القرابي يحقق وظائف أمنية من الناحية النفسية والمهنية والفيزيولوجية والاجتماعية... الخ ، ولكن اليوم في ظل وجود أنساق اجتماعية أخرى تقلصت نسبياً وظيفته النسق القرابي.

ففي ظل وجود الدولة الحديثة تحولت المجتمعات نسبياً من الطابع البدائي إلى الطابع الحضري كنتيجة حتمية لبعض التغييرات السوسيو- اقتصادية، حيث تشكلت أنساق ونظم اجتماعية أخرى تقوم على أسس عقلانية، ويحكمها القانون، بعيداً عن الطابع القبلي وروابط الدم، لتحقيق مجموعة من الوظائف، كتوفير العمل والأمن والغذاء والحماية بكل أنواعها، في شكل أنساق تنظيمية يحكمها التنظيم الرسمي القانوني، ولكن لا تزال بعض المجتمعات التي تدخل ضمن نطاق التخلف الثقافي متمسكة بالاعتبارات القبلية في كل ممارستها وسلوكها رغم تطورها المادي والتكنولوجي.

(1) نجاه ناصر، المرجع السابق، ص 69.

(2) محمد خداوي، المرجع السابق ، ص 105.

ففي المجتمعات العربية مازالت تسيطر فكرة الانتماء للعائلة والعشيرة، حيث يرتبط الأفراد بناء على أسس قرابية و جهوية وشخصية، لذلك سلوك أفرادها يبقى مرتبطا بتأثير ورغبات غير موضوعية ولا سيما في مجال الولاء والانتماء والعلاقات (1) .

ولهذا نجد أن المجتمعات المتخلفة والتقليدية لا تملك أبنيتها انساقا ناضجة وأداء ملتزما بشكل متوازن، وربما يرجع ذلك بسبب حداثة نشوء بعضها ، لذلك نجد أن العديد من الأنساق والنظم الاجتماعية تخضع تلقائيا للنسق القرابسياسي، وغالبا ما يحدث هذا في مجتمعات العالم الثالث ،وتظهر حالات أخرى في مجتمعات العالم الثالث وهي ظهور النسق القرباعسكري، والذي يفسر استيلاء عائلة قرابية واحدة على قيادات المؤسسات العسكرية ومن ثم التسلط على باقي الأنساق الاجتماعية ،وذلك من خلال استعمال ثقافة النفوذ الاجتماعي والقوة (2)

وتبقى هذه علة اجتماعية ومتمثلة في تشكل النسق القرابسي و القرباعسكري وتسلطها على الأنساق الأخرى كنوع من الأوليغاركة، تؤثر بشكل سلبي على عدم نضجها وظيفيا ونموها بنائيا، أي أن الحاجيات المتنوعة لأفراد المجتمع لا يمكن إشباعها كليا بطرق عقلانية، بل بعضها ما يؤدي إلى التذمر، والمشكلات داخل الأنساق الاجتماعية والمجتمع عموما(3)

ورغم المحاولات المتعددة لخلخلة وتفكيك البنى التقليدية من طرف الدولة وتعويضها بعلاقات جديدة عقلانية في ظل مجتمع تحكمه المواطنة كانتماء ويحكمه القانون، إلا أنها لم تستطع الغاء المحددات النفسية والثقافية للبنى التقليدية التي بقيت تتمظهر في أشكال تقليدية متخفية فالتحديث فكك القبيلة، لكنه لم يقض عليها(4) فغياب

(1) الازهر العقبى ، القيم الثقافية والثقافة المحلية واثرها على سلوك العاملين، المرجع السابق ،ص145.

(2) عمر معن خليل ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه ،المرجع السابق ، ص،ص16، 17.

(3) المرجع نفسه، ص 17.

(4) محمد نجيب بوطالب ، سوسيولوجيا القبيلة، ط1،(لبنان : مركز دراسات الوحدة العربية ، 2002) ،ص26.

القبيلة كمؤسسة سوسيو- اقتصادية في المجتمع الحديث لا يعني غيابها كإطار للانتماء والهوية، وهو ما يجعل القبيلة من أهم العناصر السوسيو- ثقافية التي تشكل موضوع المساومة، حيث أن الايديولوجيا القبلية في ظل المعطيات الحديثة تدخل في حقل الصراع والتنافس من أجل السلطة أو التقرب من تلك السلطة -وتتأجج هذه الصراعات لدى النخب المحلية، حيث توظف العلاقات القرابية والقبلية في تنافسها حول السلطة، وتكون الانتخابات الاطار الملائم لها (1). وهذا ما يفسر لنا الطابع القبلي للتكتلات السياسية بأنواعها، كنوع من الغطاء القانوني الذي يوحي ظاهريا بالانتماء للهوية والوطنية ويحمل ضمنا انتماء قبليا.

حيث يرى ريكاردو بوكو أن خصوصيات التنظيمات القرابية في المشرق العربي وفي إفريقيا تتمثل في حضور القرابة وتوحيدها مع التعبيرات السياسية. وهذا ما دفع بالباحثين في مجال السوسيولوجيا وعلم السياسة إلى البحث في مفهوم القبيلة لتفسير الكيفية التي تنتقل بواسطتها أشكال التضامن القرابي، وتتحول إلى ميدان العمل السياسي ومجالا للتنافس حول السلطة. وهنا يمكن أن نضيف أن طبيعة التضامن السائد هو التضامن الآلي أو العصبوي كما حدده دوركايم وابن خلدون رغم التخطيط الذي وضعه دوركايم لتطور العلاقات الاجتماعية، نتيجة لتقسيم العمل وتحول التضامن من تضامن آلي إلى تضامن عضوي بمرور الزمن، لكن هذه الرؤية لم تثبت جدارتها رغم الكثير من التحولات الاجتماعية وتقسيم العمل في المجتمعات الحضرية (2).

من خلال هذا الطرح السابق لوظائف النسق القرابي في المجتمعات البدائية وحتى الحديثة خاصة في دول العالم الثالث، تتضح جليا العديد من المضامين القيمية الثقافية التي يحملها النسق القرابي في ممارساته، فهي تحمل قيم التضامن الآلي مع

(1) محمد نجيب بوطالب، المرجع السابق، ص 69.

(2) المرجع نفسه، ص، ص 61، 83.

أفراد العائلة وكذلك قيم الوحدة وحتى القيم الاقتصادية النفعية والمتمثلة في المصالح المشتركة بين أفراد القبيلة أو العشيرة وهذا ما يتضح جليا في ممارسات النسق القرابي في مجتمعات العالم الثالث وحتى بعض القيم السياسية والمتمثلة في الحفاظ على وحدة النسق القرابي واستمراره ككيان موحد، يمتلك القوة والنفوذ في ظل التنوع القرابي والعرقى في بعض المجتمعات الحضرية.

ونجد حتى الدين الاسلامي وفي الآيات التي أوردتها الدراسة في تعريف النسق القرابي ، فهي تحمل كذلك العديد من المضامين القيمة المتعلقة بروابط القرابية والتي تتمثل في قيم المودة والتآزر والتراحم وذلك باعتبار العلاقة القرابية كأولوية في العمل الخيري حسب قوله تعالى ﴿ قل ما أنفقتم من خير فللوالدين والأقربين ﴾⁽¹⁾ و الدين الإسلامي جاء بهذه القيم الأخلاقية كمعايير في المعاملة تحمل دلالات إيجابية لصلة الأرحام والتضامن في اطاره الإيجابي، لكن ربما تبقى ممارستها واقعا قد تأخذ دلالات سلبية إذا خرجت عن توظيفها في سياقها الحقيقي كما يجب أن يكون .

2- النسق السياسي:

إن الحديث عن النسق السياسي يجرنا إلى التطرق الى بعض المفاهيم المرتبطة به، وهي السلطة والنفوذ الاجتماعي، ولقد تناول العديد من الباحثين في مجال علم الاجتماع النسق السياسي كبعد مهم في الدراسات السوسيولوجية؛ وذلك باعتباره متغيرا مهما في تحديد وبلورة الواقع الاجتماعي عموما، ولقد تم تعريف النسق السياسي بأنه " مجموعة من الظواهر والمعايير المحيطة بالسلطة والتي تعمل على توفير العدل والأمن والحماية لأفراد المجتمع حيث كل مجتمع، من المجتمعات مهما كان صغيرا أو

(1) القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية 215.

كبيرا. ومهما بلغت درجة تخلفه أو تمدنه، يوجد فرق جوهري بين الحاكم والمحكومين وقد يكون هذا الفرق صغيرا أو كبيرا " (1).

ويرتبط مفهوم السياسية بالقوة والنفوذ والقدرة حيث يعتبر الكثير من المفكرين بأن السياسية على حد تعبير هارولاد الزويل هي الفعل السياسي الذي يتم من منظور القوة (2) ويشير كذلك مصطلح النسق السياسي أو النظم السياسية من الناحية السوسيولوجية إلى "توزيع القوة والسلطة والنفوذ داخل المجتمع والطرق التي تنظم هذا التوزيع، وفقا لها، أو بأسلوب آخر، السياق الاجتماعي للقوة، ويقصد بالقوة عادة قدرة الفرد أو الجماعة الاجتماعية على ممارسة مجموعة من الأفعال ... كاتخاذ القرارات، وقد تكون في حالات الضرورة ضد مصالح آخرين، أو حتى مواجهة معارضة من الأفراد أو الجماعات الاجتماعية الأخرى" (3).

وقد عرف ابن عقيل السياسة وربطها بكل ما هو إيجابي على حد قوله أن السياسية هي فعلا ما يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح وأبعد عن الفساد، في حين نجد البعض قد أشار إلى السياسية بنظرة سلبية ومتشائمة، بأنها لعبة قذرة كما ذهب إليه المفكر وليام ماكبر بأن السياسية عمل قذر (4) كذلك نجد من عرفها بأنها "فن الخداع والتدليس لتحقيق الأهداف غير المعلنة" (5).

من خلال التعريفات السابقة للنسق السياسي بمفهومه العام ومصطلح السياسية كمفهوم مجرد، تتضح ضمنا مجموعة قيم إيجابية وسلبية، أي أن النسق السياسي وكما ذكرنا في التعريف الأول مرتبط بتوفير العدل والحماية في اطار ما يجب أن يكون،

(1) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق، ص208.

(2) عبد الوهاب بن خليف، المدخل الى علم السياسية، ط2 (الجزائر : دار طليطة، 2014)، ص8.

(3) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق، ص201.

(4) عبد الوهاب بن خليف، المرجع السابق، صص، 8، 9.

(5) صاحب الربيعي، رؤية في مؤسسات الدولة والمجتمع (سورية: صفحات للدراسات والنشر، 2011) ص، 101.

لكن في ممارساته من مجتمع لآخر ربما يحمل قيما سلبية وهو ما جعل بعض المفكرين في مجال السياسية والاجتماع يحْمَلُونِ النسق السياسي دلالات سلبية كثيرة في ممارساته، وهذا ما تناولته الدراسة في العنصر السابق حول توظيف السياسية كمظلة للممارسات القبلية العصبية في المجتمعات الحضرية، والمتمثلة في النسق القرباساسي. وقد أشار كذلك التعريف السوسيلوجي للنسق السياسي إلى مصطلح المواجهة والصراع بين الجماعات الاجتماعية، والذي يعبر عن دلالات سلبية وأيضا في التعريف الذي يؤكد الأهداف غير المعلنة للسياسية أو الوظائف الكامنة كما يصفها روبرت ميرتون.

وقد تنوعت آليات العمل السياسي في المجتمعات الحديثة في أشكال مختلفة تسعى كل منها إلى تحقيق أهداف محددة ، لذا سنتناول الدراسة أهم هذه الأشكال والتي لها تأثير كبير في الواقع الاجتماعي ويمكن أن نعتبرها كهزمة وصل بين الأفراد المحكومين والحكام، وهي الأحزاب السياسية باعتبارها إحدى منظمات المجتمع المدني، وقبل التطرق الى مفهوم الأحزاب السياسية وجب توضيح مفهوم النفوذ الاجتماعي لارتباطه عموما بالسلوك السياسي.

2-1- النفوذ الاجتماعي.

يعرف مصطلح النفوذ بأنه " العمل على تحقيق أهداف يستخدم فيها وسائل مختلفة من بينها الاكراه أو الارغام، ومنها التراضي أو الاغراء، وقد يكون بالاثنتين معا، أي الترهيب والترغيب، وذلك دون استثناء الحق المخول لذلك من قواعد أو قوانين"⁽¹⁾ ويعرف النفوذ بمعناه الواسع أنه " قدرة الشخص على فرض إرادته، أو تصميمه على الآخر، واعتماد هذا الأخير على الأول، أي لا يمكن فصل التأثير على الاعتماد، لأنه لا يحصل تأثير أحد الأشخاص على آخر مستقل عنه، بل على معتمد عليه، فيوجهه

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، في القوة والسلطة والنفوذ دراسة في علم الاجتماع السياسي،(مصر : مركز الاسكندرية للكتب، 2012)،ص201.

نحو إرادته وتصميمه بسبب افتقار الثاني لما يملك الأول من ملكات أو مواهب أو ذكاء أو مال أو سلطة⁽¹⁾.

ولكن تختلف المحددات التي تمنح النفوذ الاجتماعي من مجتمع لآخر حسب طبيعة المنظومة الثقافية السائدة في كل مجتمع " ويستند النفوذ الاجتماعي إلى البيئة الثقافية للمجتمع، بما تتضمنه من قيم ومعتقدات ومعايير سلوكية. ولا ينفي هذا بطبيعة الحال أن شاغلي المناصب الرسمية لهم نفوذ شخصي داخل دوائر عملهم، ويمارسون هذا النفوذ أحيانا خارج هذه الدوائر"⁽²⁾.

ولقد وضعت بعض المحددات الاجتماعية التي تمنح الفرد صفة النفوذ، فالبعض يحصلون على النفوذ بواسطة سلطتهم والبعض الآخر يحصلون عليه عن طريق قوتهم الجسمية أو جاذبية شكلهم المظهري، والبعض عن طريق شبكة العلاقات الاجتماعية الواسعة التي يكتسبونها... الخ. هي من تمنحهم نفوذا اجتماعيا.

وكذلك يرتبط النفوذ الاجتماعي بالأدوار الاجتماعية كمواقع السلطة فهنا يمكن التمييز بين نوعين من النفوذ وهوما النفوذ الموضوعي الذي يعبر عن الممارسة الموضوعية لمواقع السلطة، وذلك بخدمة مصالح البناء الاجتماعي من خلال موقعه في والنسق الذي ينتمي إليه، في حين نميز النوع الثاني الذي يعبر عكس الأول، وهو النفوذ المرتبط بالمصالح الذاتية والشخصية أي النفوذ غير الموضوعي والذي يعبر عن استغلال المركز الاجتماعي والممارسة غير الموضوعية للسلطة .

والنفوذ الاجتماعي لا يرتبط بالفرد فقط بل يتعدى المجموعات التي تشكل النخب المنتخبة كالأحزاب السياسية و بعض منظمات المجتمع المدني، والنخب في المؤسسات

(1) معن خليل عمر ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه ،المرجع السابق ،ص 75.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، في القوة والسلطة والنفوذ دراسة في علم الاجتماع السياسي، المرجع

السابق، ص، 201.

الاقتصادية والسياسية... الخ حيث تقوم بصنع القرارات ووضع السياسات، وهناك أيضا نفوذ الأسرة والتي تمارس نفوذها على كافة شرائح المجتمع.

وقد أشار عالم الاجتماع الأمريكي بيتر بلاو إلى النتائج السلبية التي تترتب عن المجتمع من خلال النفوذ غير الموضوعي داخل الأنساق والنظم الاجتماعية، حيث يرى أن أصحاب النفوذ يحاولون استغلال ما عندهم من نفوذ لزيادته وتكثيره عن طريق الاستغلال والاستثمار والدعاية، ما ينتج عنه من التضاد والتحدي الذي يقود إلى جدليات بين مالكي النفوذ وفاقيه داخل البناء الاجتماعي، ما يؤدي إلى اختلالات وتململ داخل أقسام البناء الاجتماعي، أي عدم التوازن.

ويشير كذلك بيتر بلاو إلى حقيقة أخرى وهي علاقة النفوذ غير الموضوعي بسرعة التغيير داخل البناء الاجتماعي، حيث يرى أن أصحاب النفوذ والمصالح يجعلون من التغيير الاجتماعي بطيئاً بسبب إعاقتهم له، فهم يقاومون التغيير؛ لأنه يؤدي إلى إزالة نفوذه ومصالحهم أو تضيقها، في حيز صغير، وذلك أن أصحاب النفوذ لديهم جذور في مؤسساتهم السياسية والمالية والتجارية والاجتماعية والخدماتية. والتغيير الاجتماعي يُهزلُ نفوذهم، لذلك يبذلون ما بوسعهم لعرقلة التغيير الاجتماعي⁽¹⁾. ويمكن القول أن النفوذ الاجتماعي في ممارساته غير الموضوعية هو عبارة عن وظائف كامنة سلبية تخدم أصحاب النفوذ وعلاقاتهم المصلحية.

2-2- الأحزاب السياسية بين القيم الإيجابية المجردة والممارسات السلبية:

إن تعريف الحزب لغة يشير إلى جزء أو قسم أو مجموعة من الأجزاء و يعرفه المفكر أندريه هوريو " الحزب السياسي بأنه تنظيم دائم يتحرك على المستوى الوطني

(1) معن خليل عمر ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه ، المرجع السابق ، ص، ص،75، 76.

من أجل الحصول على الدعم الشعبي بهدف الوصول إلى ممارسة السلطة بغية تحقيق سياسية معينة⁽¹⁾.

من خلال هذا التعريف توصلت الدراسة أن الأحزاب السياسية كأحدى أجزاء النسق السياسي تهدف إلى ممارسة السلطة لتحقيق سياسة معينة، لكن إذا ما ربطنا الحزب بدلالات السلبية التي أوردتها الدراسة سابقا، يتضح لنا أن آليات تشكل الأحزاب، وكذا أهدافها الضمنية وممارستها في ظل الثلاثية المفاهيمية. وهي القبيلة والسلطة والنفوذ، قد تكون لها أهداف ووظائف كامنة تؤثر سلبا على الأنساق والنظم الاجتماعية الأخرى، ولكنها تبقى في إطارها المجرد والعام تخضع للدلالات الإيجابية لمفهوم الحزب السياسي. وهناك من أرجع معيار الممارسات السياسية بين السلبى والإيجابى، إلى معيار التخلف والتحضر في المنظومة الثقافية والقيم السياسية التي يحملها السياسيون أنفسهم من مجتمع لآخر، إذ أن اختلال مفهوم السياسة بين المجتمعات المتخلفة والمتحضرة يؤثر في السياسيين، فإذا كانت السياسية في سياقها الإيجابي هي علم لإدارة شؤون الدولة والمجتمع ويكون الأفراد الذين يمارسونها من النخبة وأصحاب الكفاءات العلمية، فإنه في المجتمعات المتخلفة نتيجة تدني مستوى ثقافتهم السياسية يبقى الفهم الشائع للسياسة مرتبطا بفن الكذب والخداع وأنها مهنة لا تحتاج إلى كفاءات علمية، لذلك تتاح الفرص في هذه المجتمعات للأُميين والجهلة لتبوء مناصب وظيفية عليا في مؤسسات الدولة والمجتمع⁽²⁾.

وهذا ما نلاحظه أحيانا عند رؤساء بعض الأحزاب السياسية في مجتمعات العالم الثالث، وهو ما يفسر وجود قيم ثقافية سلبية ضمنية لدى العديد من الأحزاب السياسية. وهو ما يؤكد موريس دوفرليه "أن أنظمة القيم الحزبية الأيديولوجية خاصة تلجأ إلى

(1) عبد الوهاب بن خليف، المرجع السابق، ص71.

(2) صاحب الربيعي، المرجع السابق، ص، 102.

التمويه خارج الحزب أو داخله، فهناك دائما مسافة بين القيم التي يؤكدونها والقيم التي يأخذون بها في الواقع. إن الصورة التي يظهرها كل حزب عن نفسه أو تظهرها كل طائفة أو جماعة عن نفسها، إنما هي صورة مثالية⁽¹⁾ وتبقى الممارسة عموما خاضعة لمفهوم العصبية في شكل نظام قيم ثقافية ينصر فيها الاخ اخاه ظالما أو مظلوما، وليس الاخ دائما أخ الرحم، بل قد يكون أخ الايديولوجية الدينية أو الحزبية⁽²⁾ أو المصلحية بشكل عام .

3- النسق الديني:

إن الحديث عن النسق الديني في هذه الدراسة سيقصر فقط على الدين الإسلامي، وذلك راجع للخصوصية الدينية التي تميز المجتمع المحلي للدراسة، وقد تناولت الدراسة في العناصر السابقة مفهوم الدين كمفهوم مجرد وكأحد أهم العناصر المكونة للمنظومة الثقافية، وذلك لما يحمله من مجموعة من القيم كموجهات للسلوك. ولقد ارتبط الدين بمفهومه العام منذ القدم بجميع الأنساق الاجتماعية الأخرى، وفي جميع المجتمعات الانسانية سواء الديانات التي هي ذات مصدر إلهي والمرتبطة بالوحي، أو الديانات التي هي من صنع البشر "ومن الأمور المقررة إنه ما من مجتمع يخلو من دين. تقر بذلك كل الدراسات الميدانية وكل الشواهد الواقعية، فما من مجتمع مهما تقادم عهده وما من مجتمع مهما كان حديث النشأة إلا وكان الدين والتدين حاضرًا فيه بارزا في كل نظمه"⁽³⁾.

(1) صاحب الربيعي، المرجع السابق، ص، 119.

(2) سلمة مجبري، حسان مجبري، " تاريخ القبيلة في الجزائر بالمفهوم الخلدوني " ، مجلة تاريخ العلوم جامعة الجلفة، العدد 07، (سبتمبر 2016):ص 328.

(3) مراد زعيمي ، علم الاجتماع دراسة نقدية ،(الجزائر : مخبر علم الاجتماع الاتصال ،جامعة منتوري قسنطينة ، 2004)،ص192.

وإذا عدنا لتعريفات الدين نجد أنه عبارة عن آلية ضبط لما يحمله موجهات ونواه في شكل قيم مرتبطة بجميع نواحي الحياة الاجتماعية بغرض تحقيق نوع من الأشباع الروحي مرتبط بعالم الغيبيات ، ويعتبر الدين الاسلامي من أهم الديانات السماوية؛ لأنه عبارة عن نظام شامل لكل أنساق ونظم البناء الاجتماعي، فهو حقيقته يمثل منهاجا كاملا متكاملا للحياة الاجتماعية، حيث جاء بمنظومة قيمية وأخلاقية ،تتمشى مع المتطلبات الفطرية للأفراد. وتستجيب لمتطلباتهم وتعمل على تناسق مصالح الافراد وتكاملها مع بقية مصالح المجتمع ومؤسساته وهيئاته ، بغرض تنظيم المجتمع وتحقيق الامن والسعادة للفرد وضمان حقوقه وواجباته⁽¹⁾.

والمهم في هذه الدراسة هو التطرق إلى بعض القيم التي جاء بها الدين الاسلامي كموجهات للسلوك في المجتمع، وهي قيم العدالة والنزاهة وقيم العمل وإتقانه وعدم الاستغلال واحترام المواعيد والامانة والتي تعتبر قيما ايجابية لجعل السلوك الاجتماعي سويا وايجابيا وفعالا، حيث ترتبط هذه القيم كآليات لتنظيم جميع الأنساق الاجتماعية الاخرى لكن تبقى قيما مجردة ومثالية وتبقى ممارستها في الواقع نسبية حتى في المجتمعات الاسلامية والتي تعتبر البيئة الاولى لنشئها وربما نجد هذه القيم السابقة تمارس بفعالية في بيئات أخرى غير اسلامية.

4-النسق الاقتصادي:

إن الحديث عن النسق الاقتصادي سيقودنا مباشرة إلى الحديث عن القيم المادية والنفعية للأفراد بصفة عامة، والتي يمكن تفسيرها بالمنطق العام على أنها إحدى أهم موجهات السلوك الانساني وخاصة اليوم في ظل المعطيات العالمية الراهنة. وقد تناولت الدراسة سابقا أن أي نسق اجتماعي يتكون من مجموعة وحدات صغرى في شكل نظم وآليات تعمل داخل النسق لتحقيق أهدافه في البناء الاجتماعي.

(1) بن منصور اليمين ،" دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية "،(رسالة ماجستير ، جامعة باتنة، 2010)،ص.

تعتبر مجمل التعريفات حول النسق الاقتصادي والنظم الاقتصادية بأنها أنماط الأفعال الاجتماعية والأساليب والوسائل لإنتاج السلع وتوزيعها واستهلاكها، بغرض إشباع الحاجات المادية للإنسان، وهنا يظهر الفرق بين الأنساق والنظم الاقتصادية باعتبارها آليات وأطرا تنظم الحاجات الاقتصادية، وبين الحاجات الاقتصادية في حد ذاتها كأهداف يحققها النسق الاقتصادي، فالحاجات الاقتصادية هي جزء من الحاجات الانسانية عموما. ويفسر الاقتصاديون أن المنافع التي يتحصل عليها الفرد في مقابل قيمة مالية تعتبر سلعة اقتصادية، فخدمات الطبيب والمدرس تعبر في مضمونها عن قيم انسانية، الا أنها وخاصة اليوم في ظل المعطيات الجديدة وسيطرة القيم المادية والرأسمالية أصبحت تشكل نظما اقتصادية⁽¹⁾

لذلك نجد العديد من المفاهيم السوسيو-اقتصادية الحديثة كالاقتصاد المعرفه وحتى في بعض المجتمعات كالأردن تستثمر في القطاع الطبي كرافد اقتصادي مهم، وهو ما يسمى بالسياحة الطبية " فالناس يحتاجون إلى الحب والحنان والاحترام والصحة والسعادة وغير ذلك، مما لا يمكن قياسه عن طريق النقود، ويلاحظ أن هذه الاشياء تتأثر في الغالب بالظروف الاقتصادية للفرد"⁽²⁾.

لذلك يمكن اعتبار القيم المادية والنفعية بمفهومها العام هي المحور الأساسي للممارسات النسق الاقتصادي، فحتى الحاجات غير الاقتصادية تخضع بطريقة أو بأخرى للقيم المادية، لذلك يرتبط مفهوم القيم الاقتصادية بكل ما هو ذو منفعة مادية، وتعرف بأنها " اهتمام الفرد وميوله لكل ما هو نافع ، وهو في سبيل ذلك يتخذ من

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي والأنساق والجماعات ، المرجع السابق ،ص،ص،181، 182.

(2) المرجع نفسه، ص181.

العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزايدتها...⁽¹⁾، ولكن تختلف آليات الحصول على المنفعة المادية من مجتمع لآخر، حسب طبيعة المنظومة الثقافية السائدة فيه. فهناك مجتمعات تُدخلُ القيم الدينية كموجه للسلوك الاقتصادي كالمجتمع الإسلامي في تحديد الآليات المشروعة للكسب والانتاج وغير المشروعة، كذلك تختلف النظم الاجتماعية والاقتصادية من مجتمع لآخر كنظامي الرأسمالية والاشتراكية.. الخ وحتى على المستوى الفردي تختلف آليات الكسب باختلاف الأعمال التي يمارسها كل فرد، فمنها الأنشطة الحرة والتي تعتبر أصل النشاط الاقتصادي في البدايات للوجود الإنساني كالأنشطة الزراعية والفلاحية والصيد... الخ وهناك أنشطة مرتبطة بالعمل في المؤسسات التابعة للدولة كالجوامع والمستشفيات والمصانع في شكل مؤسسات عمومية أو قطاع خاص و كما نسميها في أدبيات علم الاجتماع بالأنساق التنظيمية بنوعها الاقتصادي والخدماتي، وهي مرتبط بالأجر الشهري كمنفعة مادية حيث ظهرت كنتيجة منطقية لتطور المجتمعات وظهور الصناعة وتقسيم العمل في الأطر الرسمية، لذلك يمكن القول أن النسق الاقتصادي لا يمكن حصره فقط في علاقات الانتاج والسلع المادية بل هو يرتبط بكل ما له علاقة بالمنفعة المادية سواء على المستوى الكلي أو الجزئي و حتى بالممارسات الفردية، وذلك نظرا للعلاقة بين القيم الاقتصادية المادية والحاجات الإنسانية الأخرى سواء في طريق الكسب أو لتلبية الحاجات والمتطلبات الفردية. وهنا تظهر القيم الاقتصادية كجزء من القيم الثقافية التي تفرزها ثقافة المجتمع كموجهات للسلوك الاجتماعي .

(1) سفيان بوعطيط، " القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي"، مجلة بحوث، جامعة الجزائر 01، عدد 18، (جوان، 2017): ص 82 .

5- نسق المعرفة:

سنتاول الدراسة في هذا العنصر أحد أهم الأنساق الاجتماعية قديما وحديثا، وهو نسق المعرفة أو النسق المعرفي بمفهومه العام، وذلك للأهمية التي يتميز بها هذا النسق في بقاء المجتمع واستمراره ونموه ومعالجة مشكلاته، سواء الاجتماعية أو الطبيعية. فهو يرتبط عموما كمفهوم مجرد بكل ما هو موضوعي وعقلاني وعلمي، ورغم أن مفهوم المعرفة هو أشمل من مفهوم العلم لوجود بعض المعارف غير موضوعية، إلا أن الحديث هنا مرتبط بالمعرفة العلمية فقط، والتي تتجسد عموما في النظم التعليمية ومؤسسات البحث العلمي في شكلها الأكاديمي، ومن المعروف عند العام والخاص أن العلم والمعرفة العلمية هما السبيل الوحيد لتطور المجتمعات ونهضتها في جميع المجالات بدون استثناء.

ويمكن القول هنا بأن توازن النسق المعرفي وفعالته في تحقيق وظائفه هو المعيار الوحيد الذي يمكن من خلاله تصنيف المجتمعات من حيث تقدمها وتخلفها، فالنسق المعرفي للمجتمعات هو الأساس الحضاري لها.

وحتى الدين الإسلامي بمفهومه الحقيقي انطلق من ابراز قيمة العلم كأساس ضروري في توجيه الحياة الاجتماعية، ولذلك يعتبر العلم من أهم مكونات المنظومة الثقافية لكل مجتمع، نظرا للقيم الثقافية الايجابية التي يحملها.

لذا يمكن القول بأن النسق المعرفي هو الأساس الذي يوجه باقي الأنساق الاجتماعية في سياقها الإيجابي والصحيح، ولكن من الممكن أنه يصبح العكس في حالة ما وجدت اختلالات في وظيفة هذا النسق، ما يؤثر سلبا على باقي الأنساق الاجتماعية في ممارستها. فالنسق المعرفي ضروري لتوازن النسق الكلي، فهو يحمل العديد من القيم الإيجابية التي توجه الفرد والمجتمع في ممارساتهم في الأنساق الاجتماعية

الأخرى، كقيم الكفاءة والقدرة والتخطيط. ويعتبر كذلك معيارا في اختيار الفاعلين والموظفين في التنظيمات الاجتماعية الحديثة لتحقيق الفعالية وتحسين الأداء.

6- النسق التنظيمي:

يعتبر النسق التنظيمي من أهم الأنساق الاجتماعية التي تميز الحياة الاجتماعية اليوم وهو يعبر عن المتغير التابع في هذه الدراسة وعموما يعبر عن المؤسسات والتنظيمات الاجتماعية بكل أنواعها، سواء الاقتصادية أو الخدماتية أو العمومية. منها أو الخاصة، والتي تعرف على أنها مجموعة من الأفراد تسود بينهم منظومة محددة من علاقات السلطة، وتوجد في المجتمعات الصناعية الحديثة، العديد من هذه التنظيمات تختلف باختلاف أهدافها والتي بدورها تؤثر في جميع جوانب الحياة الاجتماعية⁽¹⁾ والتي تحمل في ممارستها ما يسمى بالقيم التنظيمية التي تحدد المكانة والأدوار والوظائف، وكذلك آليات العمل وممارسة السلطة لتحقيق جملة من الأهداف الاجتماعية في البناء الاجتماعي، ومن الأمثلة على ذلك المدرسة والجامعة والمصنع والمستشفى، والبلديات والدوائر، والتي تحكمها عموما مجموعة قوانين في شكل علاقات رسمية سواء في تقالعه الداخلي أو الخارجي وستوضح الدراسة في الفصل القادم الآليات والقواعد والقيم التي تحكم الأنساق التنظيمية عموما في إطارها المجرد.

ثالثا- النظم الاجتماعية:

إن الحديث عن النظم الاجتماعية سيقودنا إلى جوهر البناء الاجتماعي فإذا كان البناء الاجتماعي يمثل الكل المتماسك والأنساق الاجتماعية هي الخطوط المميزة لطبيعة الأجزاء الكبرى المكونة للبناء الاجتماعي؛ فإن النظم الاجتماعية هي البعد الواقعي الملموس للبناء الاجتماعي أو الآليات التي يعمل بها البناء الاجتماعي.

(1) سفيان بوعطيط، " القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي"، المرجع السابق، ص332.

وستتناول الدراسة مجموعة من التعاريف للنظم الاجتماعية ، حيث يعرفه ماكيفر في كتابه الذي ألفه مع بيج بعنوان (المجتمع) " أن النظم الاجتماعية هي الأشكال المقررة لأساليب العمل والسلوك في الحياة الاجتماعية أي أشكال من الترتيب والنظم أقرتها ودعمتها إرادة عامة مشتركة في نطاق الحياة الاجتماعية"⁽¹⁾ ويعرفها كذلك بأنها "أساليب نمطية للسلوك الاجتماعي، ويتكون منها الجهاز الذي عن طريقه يستطيع البناء الاجتماعي يستقر ويستمر"⁽²⁾.

وتعرف النظم الاجتماعية كذلك بأنها " أنماط العمل أو الفعل أو السلوك التي تصبح على درجة عالية من التقنين، فتحدث بطريقة منظمة ورتبية، وتتضمن مجموعة من قواعد العرف والقيم والاتجاهات والتقاليد والطقوس والشعائر والرموز، وترمي إلى تحقيق هدف محدد بالذات، على أساس أن كل نمط من أنماط السلوك له نوع محدد من الأهداف ويتبلور كل هذا في درجة من الاطراد في السلوك الاجتماعي، يجعله يوائم ويتفق مع المعيار الذي يوجه الناس في حياتهم وأعمالهم"⁽³⁾.

ويرى أيضا **مالينوفسكي** أن النظم الاجتماعية هي عبارة عن وحدات للنشاط البشري المنظم، ويحدد الطابع الوظيفي للنظام بأنه موجه لإشباع الحاجات المتنوعة لأفراد وجماعات المجتمع. وتتمحور فكرة النظم الاجتماعية حول اتفاق وفي مجموعة من المعايير تتألف من المهارات المكتسبة والعادات والقيم الخلقية والقانونية، وتتضمن في نفس الوقت وجود جماعات وأفراد ينتظمون فيما بينهم ويدخلون في علاقات محددة مسبقا تنظمها قواعد النظام الاجتماعي⁽⁴⁾.

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص67.

(2) المرجع نفسه، ص67.

(3) المرجع نفسه ، ص65.

(4) المرجع نفسه، ص68.

وقد تناول راد كليف بروان كذلك مفهوم الناظم الاجتماعي بأنه " الحالات المقررة للسلوك، كما يعتبره أداة بواسطتها تستطيع شبكة العلاقات الاجتماعية أن تحافظ عليه على أساس أن كل نمط سلوكي له نوع محدد من الأهداف ووظيفة معينة من الوظائف"⁽¹⁾.

من خلال الطرح السابق لأهم التعريفات التي تناولت النظم الاجتماعية يتضح جليا أن النظم الاجتماعية ، هي عبارة عن هياكل في شكل منظم ومقرر، متفق عليها اجتماعيا، أي أنها تتصف بالدوام النسبي والشرعية، لتنظيم السلوك الاجتماعي، في اتجاه إشباع الحاجات المختلفة للجماعات البشرية، فالأفراد والجماعات في المجتمعات بأنواعها سواء البدائية أو المتحضرة لا يمكنهم إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية في شكل فوضوي أو عشوائي إلا عن طريق النظم الاجتماعية التي تنظم وتضمن إشباع الحاجات الانسانية بصفة أكثر عقلانية في إطار ما يجب أن يكون وما هو متوقع .

أي أنها قوالب منظمة للتفاعل الاجتماعي، وهي بطبيعة الحال تتنوع وفقا للأنساق الاجتماعية التي تنتمي إليها، وعلى سبيل المثال إذا توغلنا في النسق الاقتصادي للمجتمع نجد يحتوي على مجموعة من النظم الاقتصادية التي جاءت كاستجابة واقعية لإشباع حاجات الأفراد من طعام وشراب وملبس...الخ، وظهرت عمليات البيع والشراء ونظم الملكية والانتاج والاستهلاك لرفع المستوى المعيشي للأفراد والجماعات ودفعها نحو حياة أفضل.

وكذلك إذا توغلنا في النسق الديني نجد مجموعة نظم في شكل عقائد وشرائع وطقوس وعبادات ومحرمات وقواعد دينية، جاءت لإشباع الجوانب الروحية والخلقية للأفراد والجماعات وتنظيم سلوكهم⁽²⁾.

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي والأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص68.

(2) اسماعيل محمد قباري ، أسس البناء الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص، 14.

ولقد فرق ماكيفر بين النظم الاجتماعية والأعراف، حيث اعتبر أن الأعراف الاجتماعية هي طرائق لاتصال الناس ببعضهم بعض، وهي ليست نظاما اجتماعية بل هي المادة الخام للنظم الاجتماعية⁽¹⁾ لذا يمكن القول أن المنظومة الثقافية بكل عناصرها هي المادة الخام للنظم الاجتماعية. وإن النظم الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي الواحد أو المجتمع الواحد متداخلة فيما بينها ومترابطة، ويؤثر كل منها في الآخر، لذلك عند دراسة أحد النظم الاجتماعية كمتغير في الدراسات السوسولوجية، لا يمكن دراسته بمعزل عن النظم الأخرى في علاقة التأثير والتأثر بينهما، فالأسرة مثلا كنظام لا يمكن أن تدرس بمعزل عن النظم الأخرى التي تؤثر فيها وتتفاعل معها، والتي قد تحدد نموها وتغيرها، لذا لا يمكن أن ندرسها بمعزل عن النظم الاقتصادية والسياسية والدينية والتربوية في المجتمع الذي تنتمي إليه، لذلك فإدراك العلاقات المتبادلة بين النظم والأنساق الاجتماعية هو أمر ضروري في الدراسات السوسولوجية لفهم البناء الاجتماعي والحياة الاجتماعية⁽²⁾.

ولقد تناول العديد من العلماء أهم الخصائص والوظائف التي تميز النظم الاجتماعية والتي سنتناولها الدراسة فيما يلي:

1- خصائص النظم الاجتماعية:

- هي نماذج منظمة نسبيا للسلوك والفكر تخضع بمجموعة قواعد اجتماعية متمثلة في القيم والعادات والتقاليد والقوانين في شكل سلطة أخلاقية.
- إن النظم الاجتماعية هي منتج اجتماعي فيولد الفرد ويوجد النظم الاجتماعية سابقة لوجوده .

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، المرجع السابق ، ص 68.

(2) المرجع نفسه، ص 68.

- هناك نظم اجتماعية تلقائية والتي تتشكل من خلال عادات وتقاليد وقيم المجتمع، وهنا نظم مقننة، وهي النظم التي ينشئها المجتمع بشكل شعوري وتنظيم واعي ومقصود لتحقيق أهداف معينة يحددها بقواعد وقوانين مكتوبة مثل التنظيم الرسمي في المؤسسات ونظام التأمين ونظام التعليم .

- تتميز النظم الاجتماعية بصفة العمومية ولكنها نسبية، بمعنى أنه لا تشمل كل الجماعات المحلية في المجتمع والتي تحتوى على ثقافات فرعية من الممكن ان تتعارض مع المرجعية الثقافية للنظم العامة للمجتمع.

فكثيرا ما يتخذ السلوك الاجتماعي عموما شكل النظام المقرر في مجتمع معين بالذات دون أن يأخذ بعين الاعتبار قبول ذلك النظام أو شيوعه في المجتمع الكبير التي تكون المجتمعات المحلية والثقافات الفرعية جزءا منه .

- تتميز النظم الاجتماعية بقوة الجبر والالزام سواء النظم المقننة أو غير المقننة، فهي تفرض نفسها على أفراد وجماعات المجتمع، فهم يخضعون لها؛ لأنها تحمل آليات الضبط بنوعيتها الرسمي وغير الرسمي، وكذلك الجزاءات لتثبيت دعائم الحياة الاجتماعية واستقرارها ، وهذا لا يعني أنها لا تتغير، بل هي متغيرة ولكن ببطء وفي فترات زمنية طويلة مصاحبة لتغيرات أخرى في المجتمع.(1)

2- وظائف النظم الاجتماعية:

- الحفاظ على تماسك البناء الاجتماعي واستقراره من خلال ضمان حقوق وواجبات الأفراد والجماعات.

- تقوم النظم الاجتماعية بوظيفة الضبط الاجتماعي، وذلك من خلال القيم الثقافية والأعراف والقوانين، وهناك شكلان لعملية الضبط. الشكل الأول الذي يفرضه كل عضو على نفسه داخل الجماعة التي ينتمي إليها، عندما يدرك الحاجة إلى التقيد بنظمها

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، ص،ص،69، 70.

لبلوغ الغايات التي تحددها هذه النظم، والشكل الثاني وهو الذي يفرضه في نطاق

النظام بعض أفراد المجتمع بعضهم على بعض.(1)

- تعتبر النظم الاجتماعية إحدى أهم العوامل التي تشكل الإنسان الاجتماعي، وذلك من خلال منحه المركز والدور الاجتماعي، كما أنها توجه وتنظم السلوك الجمعي حسب أهدافها، كما تقدم لأفراد المجتمع طرق وآليات مواجهة المشكلات الاجتماعية بأنواعها، وتضبط العلاقات الاجتماعية بكل أشكالها سواء العلاقات الرسمية كعلاقات العمل أو العلاقات غير الرسمية كالصداقة والجيرة وغيرها... الخ.

- يؤدي كل نظام اجتماعي وظيفة في الحياة الاجتماعية حسب طبيعة النسق الذي ينتمي إليه، فمثلا النظم الاقتصادية تسعى لا شباع الحاجات الفيزيولوجية ولكن قد حدد روربت ميرتو في دراسته للوظائف النظم الاجتماعية مفهومين وهما الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة، أي هناك وظائف يعلنها النظام كأهداف رئيسة وواضحة وهناك أهداف جانبية تسمى بالوظائف الكامنة تمارس تحت ظل الوظائف الظاهرة.(2)

من خلال هذه الطروحات السابقة، فإن النظم الاجتماعية هي أقل من البنى الاجتماعية والأنساق الاجتماعية، وهي عبارة عن قوالب تحمل في طياتها عناصر المنظومة الثقافية من قيم وعادات وأعراف وقوانين.. الخ تسعى لضبط السلوك الاجتماعي، وهي عبارة عن قوالب مجردة، تحدد ما هو متوقع من السلوك الاجتماعي لكن ممارستها في الواقع تختلف من مجتمع لآخر، حسب طبيعة عناصر المنظومة الثقافية لكل مجتمع.

رابعا- المراكز والادوار الاجتماعية :

من خلال تطرق الدراسة إلى مفهوم ومضمون النظم الاجتماعية باعتبارها مجموعة آلية لتنظيم المجتمع، تبين أنها هي من تمنح الأدوار والمراكز للأفراد

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، ص، 74.

(2) المرجع نفسه، ص، 74.

والجماعات الاجتماعية وفقا لمجموعة معايير يحددها المجتمع ،ولأن الفرد منذ ولادته إلى وفاته وفي خضم إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية يمر آليا بمجموعة محطات تفرضها عليه النظم الاجتماعية، أولها النظام الأسري باعتباره المحطة الأولى التي هي سبب في وجوده والتي بدورها تلبي له المتطلبات النفسية والفيزيولوجية والامنية ..الخ

وثانيها انتقاله إلى المحطات الأخرى التي يحقق من خلالها صفة الفاعل الاجتماعي في شكل وظيفة اجتماعية يؤدي من خلالها مجموعة واجبات، ويضمن من خلالها مجموعة حقوق.

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة في هذا العنصر إلى توضيح مفهومين ذات أهمية كبيرة في البناء الاجتماعي وهما المركز والدور.

1- مفهوم المركز الاجتماعي:

يشير مفهوم المركز الاجتماعي إلى " الوضع الذي يشغله الشخص أو جماعة من الأشخاص داخل جماعتهم"⁽¹⁾ ويعرف كذلك بأنه " أحد رتب أو درجات التدرج الهرمي داخل الكيان الاجتماعي، ويملك واجبات وحقوق وصلاحيات أكثر من الأدنى منه وأقل من الأعلى منه، ولكنهم مرتبطة معه وظيفيا ومهنيا " ⁽²⁾.

وفي تعريف آخر يرى أن المركز الاجتماعي هو مجموعة من الوظائف التي يؤديها الفرد داخل البناء الاجتماعي والتي بدورها تفرض عليه مجموعة مسؤوليات تجاه بعض المراكز الأخرى، وللمجتمع بصفة عامة وتمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى في السلم الاجتماعي ⁽³⁾.

(1) الأزهر العقبي، " المراكز والأدوار ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 8 (جوان 2012): ص78.

(2) معن خليل عمر، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، ص69.

(3) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الانساق والجماعات، مرجع سابق، ص10.

وقد ميز *رالف لينتون* بين نوعين من المراكز الاجتماعية وهما المراكز الموروثة أو المنسوبة والمراكز المكتسبة أو المنجزة، ويقصد من هذا أن المراكز الموروثة وهي التي يرثها الفرد ولا يتدخل في اختيارها وهي خارجة عن إرادته والتي تفرضها عليه النظم الاجتماعية، ولا تتطلب جهدا خاصا للحصول عليها وقد أشار *ريموند فيرث* في كتابه (نماذج بشرية) بأنها تؤدي إلى مراكز اجتماعية موروثة وهي السن، والجنس، والموطن، والقرابة، يضيف إلى هذه الاعتبارات الأنوثة والذكورة والشباب والكهولة وصلات الدم والنسب، إذ ليس للإنسان القدرة على فعل شيء حيالها، ولكنها تبقى من خلال ممارستها خاضعة لمجموعة معايير سوسيو- ثقافية يحددها المجتمع الذي تنتمي إليه⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمراكز المكتسبة أو المنجزة فهي التي يكتسبها الفرد من اختياراته، وتتدخل فيها الإرادة، كمناصب العمل في المنظمات الاجتماعية والمراكز القيادية، وحتى المراكز غير الرسمية في الجماعات العرفية مثلا، لكن تبقى المعايير التي على أساسها تعين مواقع الأفراد فيها خاضعة لعناصر المنظومة الثقافية، سواء المراكز الرسمية أو غير الرسمية.

يمكن القول أيضا بأن المراكز الاجتماعية عموما تعتبر نسبية في دوامه، و في معايير اختيارها؛ لأنها خاضعة للمنظومة الثقافية. وهذه الأخيرة كما ذكرنا سابقا هي تتميز بخاصية التغيير. فذلك قد يؤثر تغييرها على تغيير معايير اختيار المراكز الاجتماعية. وسنضيف مفهوما آخر يتمتع بقدر من التشابه مع مفهوم المركز الاجتماعي، وهو المكانة الاجتماعية وذلك لتوضيح الفرق بينهما.

(1) الأزهر العقبي، المراكز والأدوار ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي، المرجع السابق، ص، ص، 78، 79.

2- المكانة الاجتماعية:

إذا كان المركز الاجتماعي يشير إلى موقع الفرد أو الجماعة في البناء الاجتماعي ككل، ورتبه في السلم الاجتماعي، فإن مفهوم المكانة الاجتماعية تشير إلى عدة مراكز اجتماعية يشغلها الفرد في المجتمع، وتتحدد مكانته الاجتماعية بناء على هذه المراكز وتخضع المكانة الاجتماعية إلى مجموعة معايير تحددتها القيم الثقافية والاجتماعية في المجتمع.

فقد يحتل الفرد مكانة اجتماعية عليا في سلم التدرج الاجتماعي، وقد يشغل مكانة اجتماعية متوسطة أو دنيا، وقد يكون هذا التصنيف اقتصاديا على أساس طبيعة المهنة أو الوظيفة أو الراتب الشهري، أو تصنيفا معرفيا على حسب الدرجة العلمية التي يكتسبها في المجتمع، أو تصنيفا دينيا حسب مستوى تدينه أو وظيفة دينية يمارسها، وقد يكون تصنيفا قرابيا حسب الانتماء العائلي والقرابي الذي ينتمي إليه أو - ما يسمى في أدبيات علم الاجتماع برأس المال الاجتماعي-، أو تصنيفا سياسيا حسب طبيعة السلطة السياسية والنفوذ السياسي الذي يتمتع به الفرد... الخ من التصنيفات التي تمنح الفرد درجة معينة في سلم المكانة الاجتماعية (1).

وتختلف معايير تحديد المكانة الاجتماعية من مجتمع لآخر حسب طبيعة المنظومة الثقافية التي يتعايش في ظلها فمثلا في المجتمع الإسلامي، نجد أن الامام يحتل مكانة اجتماعية عالية .

3- الأدوار الاجتماعية:

يعرف الدور الاجتماعي بأنه "الممارسة السلوكية لحقوق وواجبات الموقع الاجتماعي" (2) وعرف كذلك بأنه عبارة عن التوقعات السلوكية المتعلقة بالفرد الشاغل

(1) الأزهر العقبي ، المراكز والأدوار ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي، المرجع السابق، ص،78.

(2) معن خليل عمر، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، المرجع السابق، ص، 71.

لمركز اجتماعي معين. فنحن نتوقع من الكبار أن يسلكوا سلوكا يختلف عن سلوك الشباب، ومن الرجال أن يسلكوا سلوكا يختلف عن سلوك النساء، نتوقع من الأستاذ أن يسلك سلوكا يختلف عن سلوك التاجر... الخ، ويمكن لفرد واحد أن يمارس مجموعة أدوار فالمرأة مثلا قد تلعب دور الأم ودور العاملة ودور الخالة والعمة (1).

إذ يمكن القول بأن الأدوار الاجتماعية هي مجموعة السلوكيات المتوقعة، والتي ترتبط بالحقوق والواجبات التي يمارسها فرد أو جماعة معينة، بناء على مجموعة معايير يحددها المجتمع لكل مركز اجتماعي.

ويمكن أن يتضح مفهوم الدور أكثر من خلال التعريف السابق الذي قدمه نادل للبناء الاجتماعي، حيث اعتبر أن البناء الاجتماعي هو مجموعة أفراد يتفاعلون في أدوار وأن هذه الأدوار هي أساليب الفعل داخل البناء، وتبقى الأدوار الاجتماعية خاضعة لعناصر المنظومة الثقافية في ممارستها . ولقد تم تقسيم الأدوار الاجتماعية إلى مجموعة أنواع نذكرها في ما يلي:

- أدوار بيولوجية : كالأدوار العمرية والجنسية، مثل دور الطفل يختلف عن دور الشيخ ودور البنت يختلف عن دور الابن.
- أدوار شبه بيولوجية : كالأدوار المرتبطة بالعنصر والأدوار المتعلقة بالقومية والعشائرية والطبقة الاجتماعية.
- أدوار مؤسساتية : كالأدوار الوظيفية والمهنية في المؤسسات السياسية والإدارية والاقتصادية والدينية، أما طبيعتها فتتصف بقسط من الحرية في ممارسة الدور الوظيفي أكثر من الأدوار السابقة البيولوجية وشبه البيولوجية؛ لأنها اكتسابية وليست موروثية كسابقتها.

(1) حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الانساق والجماعات، المرجع السابق ، ص11.

- أدوار انتقائية: مثل دور المريض والزائر فهي مؤقتة وتعكس نشاطا اجتماعيا ليوم معين .

- أدوار غير رسمية: والتي لا تعتمد على التحصيل العلمي والخبرات الشخصية، تساعد الفرد على اكتساب أدوار اجتماعية، كعضوية الفرد في المنطقة السكنية (الجيرة) والنادي الرياضي أو الترفيهي أو جماعة اللعب.(1)

خامسا- العلاقات الاجتماعية: (العلاقات السوسيو- ثقافية)

تعرف العلاقات الاجتماعية على "أنها نتيجة التفاعل الاجتماعي كالتأثير والتأثر أو الأخذ والعطاء بين شخصين يشغلان موقعين اجتماعيين داخل الجماعة. أو التنظيم أو مؤسسة اجتماعية " (2) وتعرف كذلك بأنها "مجموعة الروابط المتبادلة بين الأفراد وجماعات المجتمع التي تنشأ عن اتصال بعضهم ببعض ،وتفاعل بعضهم ببعض، مثل روابط القرابة والروابط التي تقوم بين أعضاء الجمعيات التعاونية ،وأعضاء المؤسسات الاجتماعية وأبناء طبقات المجتمع... الخ" (3).

وإذا رجعنا إلى تعريف المجتمع، نجد أنه "مجموعة من الأفراد تكون في حالة اتصال دائم، ولها أهداف ومصالح مشتركة متبادلة، بالاتصال الدائم و تعني جميع التفاعلات والروابط التي تجمع بين الافراد . مهما كانت هذه الروابط مباشرة أو غير مباشرة شعورية أو لا شعورية، تعاونية أو عدائية...".

من خلال التعريفات السابقة للعلاقات الاجتماعية والمجتمع، نستنتج أن العلاقات الاجتماعية هي المكون القاعدي لبناء المجتمع وأنها تهدف ضمنا إلى إشباع حاجة الأفراد ومصالحهم المشتركة؛ لأنه و كما يقول العلامة ابن خلدون أن الفرد اجتماعي

(1) معن خليل عمر ، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه ، المرجع السابق ،ص،ص، 74، 75.

(2) المرجع نفسه، ص77.

(3) فوزي بودراع ، "ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية"، (رسالة ماجستير ، جامعة وهران ، 2014)

بطبعه، لذلك فعن طريق شبكة العلاقات الاجتماعية، يمكن للفرد أن يحقق متطلباته المتنوعة سواء النفسية أو الفيزيولوجية أو الاقتصادية... الخ.

ومن خلال التعريف الذي أوردت الدراسة لمفهوم المجتمع نجد أن هناك أنماطا من العلاقات منها المباشرة وغير المباشرة ومنها التعاونية أو العدوانية... الخ، ولقد قسم ماكسر فيبير نوعين من العلاقات الاجتماعية هي العلاقات المغلقة والعلاقات المفتوحة ويقصد بالعلاقات المفتوحة، الارتباطات التي تقبل فيها غير الغرباء أو غير الأقارب أو غير المنتمين لطبقة اجتماعية معينة أو طائفة دينية وهي عادة ما تخلو من المنافع المادية، بل هي قبول الأشخاص الذين يرغبون في إقامة علاقة اجتماعية، ويمكن أن نعطي مثلا على ذلك كعلاقات الصداقة مثلا.

أما القسم الثاني الذي حدده ماكس فيبير فهي العلاقات المغلقة والمحصورة عموما بين الأقارب أو المنتمين إلى طبقات سوسيو - اقتصادية وثقافية معينة أو العلاقات الموقعية التي تمتلك سلطة معينة في المجتمع أو العلاقات التي تربط بين أصحاب المصالح المتبادلة، من أجل إشباع متطلبات مادية ومعنوية، وسميت بالعلاقات المغلقة؛ لأنها لا تقبل الغرباء عنها، وذلك من أجل الحفاظ على مصالحها.

وقد استثنى حالات معينة تقبل العلاقات المغلقة، وذلك بموجب انتقال الأشخاص من العلاقات المفتوحة إلى العلاقات المغلقة، وذلك ضمن مجموعة شروط ومواصفات يضعها أصحاب العلاقات المغلقة لتحقيق أغراض معينة (1).

لكن تبقى هذه التقسيمات عموما تقسيمات نسبية، وتبقى التقسيمات المهمة هي التقسيمات المصنفة على أسس طبيعة الأنساق الاجتماعية، فالنسق القرابي يشكل علاقات قرابيه والنسق الاقتصادي يشكل علاقات اقتصادية، والنسق السياسي يشكل علاقات سوسيو - سياسية، والنسق التنظيمي يشكل علاقات العمل الرسمية... الخ.

(1) معن خليل عمر، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، ص، ص، 77، 81.

وكذلك هناك تقسيمات أخرى مرتبطة بصفة الرسمية وغير الرسمية، فمثلا علاقات الصداقة والجيرة التي تعبر عن الأشخاص المتقاربين مجاليا، حيث يسمح بالتواصل والمساعدة وعلاقات القرابة، والتي تأخذ نمطا دينيا وقانونيا وأخلاقيا، وتعبر عن علاقة اجتماعية وفقا لرابطة الدم⁽¹⁾ والتي تحمل قيم التضامن الآلي، هي علاقات غير رسمية في حين نجد علاقات العمل بين أرباب العمل والعمال أو بين الموظفين فيما بينهم هي علاقات رسمية في شكلها القانوني .

من خلال ما سبق يتضح أن الأنساق الاجتماعية تتساند فيما بينها تساندا وظيفيا من أجل تحقيق مجموعة وظائف مرتبطة بمتطلبات الأفراد داخل المجتمع "ويحكم هذه المجموعة من الأنساق المتساندة نسق من القيم"⁽²⁾

سادسا- ممارسات القيم الثقافية بين الفعالية والانحراف:

لقد تناولت الدراسة في العناصر السابقة الإطار العام للثقافة كمنظومة متفاعلة من مجموعة أجزاء وعناصر داخل البناء الاجتماعي، وكيفية توجيه السلوك الاجتماعي عموما، من خلال مجموع القيم الثقافية التي تفرزها الأنساق الاجتماعية، لكن يبقى السلوك الاجتماعي في عمومه خاضعا لمعيار الفعالية والانحراف. فعلى الرغم من وجود معايير عقلانية يسعى كل مجتمع إلى الوصول إليها عن طريق النظم الاجتماعية وآليات الضبط الرسمية والعرفية إلا أن هناك العديد من المشكلات الاجتماعية الناتجة عن الممارسة السلبية لبعض القيم الثقافية في المجتمع .

(1) علي بوزيد ، التغيير في العلاقات الاجتماعية داخل البيئة العمرانية الجديدة بمدينة ادراة" مجلة الحقيقة ، جامعة ادراة، العدد 38 (جوان 2016):ص 377.

(2) محمد عبده محجوب ، الاتجاه السوسيولوجي في دراسة المجتمع ، (الكويت : وكالة المطبوعات، ب ت)، ص20.

أي أن المجتمعات بما تحمله من أنماط ونماذج وقواعد وقيم سواء في المجتمعات التقليدية أو المجتمعات الحديثة، لضبط وعقلنة السلوك، تبقى هذه الآليات نسبية من حيث إيجابياتها وسلبياتها في المستوى الواقعي وفي ممارسات الأفراد والجماعات. فالمجتمعات الحديثة اليوم بتنوعها الثقافي والحضاري تخضع لسلطة الدولة، ومجموعة منظمات عالمية للحفاظ على حقوق وواجبات الأفراد سواء على مستوى المجتمعات المحلية الصغرى أو الدول أو في ظل المجتمع الدولي العام، وذلك عن طريق تفعيل مجموعة قوانين عامة ومتخصصة في كل مجال؛ لأن الضرورة الاجتماعية اليوم تفرض تفعيل القانون بمصادره المتنوعة حسب الخصوصية الثقافية لكل مجتمع لضبط السلوك الاجتماعي ولتحقيق وظيفة التوازن داخل المجتمع وتماسك البناء الاجتماعي .

وقد تناولت العديد من الدراسات السوسولوجية العلاقة بين الثقافة كمنظومة أفكار وقيم وبعض المتغيرات كمتغير التنمية والتطور والتخلف والتقدم... الخ، ولكن تبقى طبيعة هذه العلاقة بين التأثير السلبي والإيجابي رهنية لطبيعة المنظومة الثقافية من مجتمع لآخر، فهناك مجتمعات تتمتع بمنظومة ثقافية إيجابية تساهم في تطويرها وتقديمها وتماسك بنائها الاجتماعي و هناك مجتمعات تتميز بمنظومة ثقافية سلبية تكون سببا في تخلفها واختلال وظائف الأنساق الاجتماعية فيها.

ولقد ارتبطت مفاهيم الثقافة والقيم الثقافية بعالم الأفكار ويرى بعض الأخصائيين السوسولوجيين أن الأفكار هي من تكون مضمون الثقافة كما ذكرنا سابقا على أنها طريقة في التفكير والشعور والفعل، وعليه فإن " الأفكار هي التي تكون مضمون الثقافة فهي أفكار في صيغة قيم تنظم السلوك البشري، أي بها يعرف الإنسان طريقة تعامله مع المواقف والظروف، فهذه القيم عندما يتعارف عليها المجتمع تصبح سلوكا فهي

تتحول من أفكار تفهم وتستوعب، إلى أن تتجسد في سلوك اجتماعي ومجتمعي، وأي خلل في الثقافة المجتمعية مصدره خلل في الأفكار⁽¹⁾.

لذلك ستوضح الدراسة في هذا العنصر ممارسات القيم الثقافية في السلوك الاجتماعي بين الفاعلية والتي تعبر عن السلوك الاجتماعي الايجابي للممارسة القيمة وبين الانحراف والذي يعبر عن السلوك الاجتماعي السلبي في ممارسة القيم الثقافية. ويمكن تحديد مفهوم الانحراف في هذه الدراسة على أنه الخروج عن آليات الضبط الاجتماعي الرسمية لأن الطابع الرسمي اليوم هو الأساس المتفق عليها اجتماعيا في تحديد ما يجب أن يكون من السلوك وما لا يجب أن يكون.

وإذا رجعنا إلى مفهوم المشكلة الاجتماعية على أنها " انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها المجتمع للسلوك الصحيح"⁽²⁾ نجد أن مفهوم الانحراف، هو الخروج عما هو متفق عليه اجتماعيا والفعالية هي الالتزام بما هو متفق عليه اجتماعيا، والذي يتمثل في السلوك الصحيح. ولا يمكن تفسير هذه العلاقة اليوم إلا في ظل العقد الاجتماعي بين الدولة والمجتمع؛ لأن انبثاق الدولة يعد حاجة ضرورية ومظهرا من مظاهر الارتقاء بالوعي الانساني، لتنظيم شؤون المجتمع في اطار موحد يحقق العدالة والمساواة بين أفرادها، وذلك من خلال توافر نخبة قادرة على إيجاد القواسم المشتركة بين المصالح الذاتية للأفراد وتحويلها إلى مصالح عامة، تحقق الفائدة والمنفعة للمجتمع بوجه عام⁽³⁾.

(1) رشيد زرواتي ، المرجع السابق، ص17.

(2) سميرة بوشعالة، " البناء المنهجي لرسة الماجستير في علم الاجتماع ، (رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة، 2008)، ص50.

(3) صاحب الربيعي، المرجع السابق، ص 23.

لذا يمكن القول بأن القانون هو المعيار الذي يحدد في ظلّه الانحراف والفعالية كاستجابة للقيم الثقافية السائدة في المجتمع، ومنه يمكن القول بأن معايير الفعالية والانحراف يمكن تفسيرها اليوم في ظل مجموعة معطيات وهي التكامل والصراع والتخلف الثقافي وكذلك التغيير الثقافي.

وعليه سنتناول الدراسة بعض أشكال ممارسات القيم الثقافية في شقيها السلبي والايجابي في اطار التفاعل بين القيم الثقافية والقانون وأيضا في ظل التخلف والتغيير الثقافي وكذلك من حيث التفاعل أو الصراع بين القيم التقليدية والقيم الحديثة.

1- القانون والقيم الثقافية:

إن العلاقة اليوم بين القانون والمجتمع هي علاقة وظيفة ولا يمكن أن يتخلى أحدهما عن الآخر لأن المجتمعات الحديثة اليوم أكبر متطلباتها هي تنظيم شؤون أفرادها لضمان حقوقهم وواجباتهم، وذلك نظرا لما يقدمه القانون من وظائف إيجابية للمجتمع وذلك راجع للقيم الإيجابية التي يحملها، ونجد أن ابن خلدون قد تكلم في مقدمته عن الرقابة الاجتماعية والمتمثلة في الضبط الاجتماعي حيث يرى بأنها " كافة الجهود والاجراءات التي يتخذها المجتمع أو جزء من هذا المجتمع لحمل الأفراد على السير على المستوى العادي المألوف المصطلح عليه من الجماعة دون انحراف أو اعتداء"⁽¹⁾ ويقول أيضا في موضع آخر "إن الأدميين بالطبيعة الإنسانية يحتاجون في كل اجتماع إلى وازع حاكم ينزع الناس بعضهم عن بعض" ⁽²⁾ .

ويمكن القول أن القانون بمصادره المتنوعة والمتمثلة أساسا في الدين والعادات والتقاليد الاجتماعية والقيم الاجتماعية وكذلك أيولوجية النظام السياسي والاجتماعي

(1) أحمد سيد غريب، علم الاجتماع ودراسة المشكلات الاجتماعية، (مصر: درا المعرفة الجامعية، 1997) ص160.

(2) المرجع نفسه، ص160.

يحمل العديد من القيم الإيجابية نسبيا في شكل قواعد مجردة تسعى إلى تنظيم السلوك فالمشرع يهتدي دائما إلى القيم الإيجابية في مجتمعه عندما يصنع القوانين (1).

لأن وظيفة السلطة التشريعية هي أن "تشرع القوانين التي تمنع وجود القيم الثقافية السلبية، كما تشرع القوانين التي تؤسس وتحمي القيم الثقافية الإيجابية... التي تكون الفرد وتؤهله بأن يكون شخصا صالحا منتجا بناء مساهما في رعاية نفسه وأسرته ومجتمعه وأمته، وعندما يشعر الفرد بأنه شؤونه منظمة ومحمية بقوانين واضحة وصارمة التطبيق فإنه يتبنى القيم الثقافية الإيجابية، بل أحيانا يبتكر بعضها، ويعمل بها" (2) لذا " لا يكفي أن تبذع أفكارا، بل يجب أن تؤمن لها الحياة" (3).

و حتى العقاب الذي يعتبر جزاء للخروج عن القوانين يحمل أيضا قيما إيجابية اذ يرى دوركايم أن " العقاب يعد بمثابة الميكانيزم الذي يستهدف ضبط سلوك الفرد وخضوعه والخشية من العقوبة تدفعه لإنجاز واجباته، فالعقوبة مع أنها تقيد سلوك البشر لكنها في المقابل أداة لحمايتهم" (4). وهو أحد أسباب امتثال الأفراد للقواعد القانونية بالإضافة إلى العوامل النفسية والأخلاقية والدينية التي تعزز الالتزام بالقانون. ويرى البعض أن من عوامل الالتزام بالقانون أن يكون متأثرا من الواقع الاجتماعي والبيئي والثقافي الذي يعمل فيه، أي لا يجب أن يكون غريبا عن واقع المجتمع، أما إذا كان بعيدا عن واقعهم فإنهم لا يستوعبون مضامينه ولا يكونوا فعالا ولا يلتزم به أفراد المجتمع (5).

(1) إحسان محمد حسن، علم الاجتماع القانوني، ط1، (الاردن : دار وائل للنشر، 2008)، ص99.

(2) رشيد زرواتي، المرجع السابق، ص213.

(3) مالك بن نبي، من أجل التغيير، ط1 (سوريا، درا الفكر، 1995)، ص43.

(4) صاحب الربيعي، المرجع السابق، ص، 42.

(5) إحسان محمد حسن، المرجع السابق، ص102.

وعلى الرغم من وجود العديد من القيم الثقافية الإيجابية المشتركة بين المجتمعات والتي تعتبر عن مرجعية قانونية في كل المجتمعات بغض النظر عن الخصوصية الثقافية والاجتماعية، فإن ممارسات هذه القيم تبقى نسبية من حيث فعاليتها وتأديتها لوظائفها، وسنوضح بعض القيم الثقافية الإيجابية والتي انطلقت منها معظم القوانين العامة والخاصة في المجتمعات، في مقابل بعض القيم الثقافية السلبية والتي تعبر عن انحراف عن القوانين وهي كالاتي:

2- بعض القيم الثقافية الإيجابية والتي تعتبر عن مرجعية للقانون الرسمي :

- قيم العدل والمساواة.
- تحمل المسؤولية.
- قيمة الفعالية في العمل .
- قيم الحرية .
- قيم النزاهة والأمانة.
- قيم احترام الوقت.
- احترام القانون.
- اتقان العمل⁽¹⁾

3- بعض القيم الثقافية السلبية والتي تعبر عن الانحراف عن القانون الرسمي:

- انعدام العدل.
- تفشي الرشوة. بكل أشكالها.
- عدم احترام الوقت .
- عدم اتقان العمل.
- عدم الشعور والاعتراف بالمسؤولية .

(1) رشيد زرواتي ، المرجع السابق ، ص 198.

- عدم العمل بالمنطق العلمي .
- غياب معرفة مبدا الاختلاف.
- عدم احترام القوانين .
- غياب العقاب
- المحسوبية.
- عدم الانضباط في مواعيد الحضور والانصراف.
- المنسوبية .
- الجهوية اللاشرعية
- الوساطة اللاشرعية .(1)

4- القيم التقليدية و القيم الحديثة جدلية فعالية والانحراف:

مما لا شك فيه أن المجتمعات في تطورها التاريخي والزمني والتغيرات التي طرأت عليها صنفت القيم وفقا لمعيار الحديث والقديم، أي قيم تقليدية وقيم حديثة أو عصرية.

وإن هذا التقسيم تم على مستوى الدلالات الاجتماعية للقيمة في مدلولها الشعبي العام، وأيضا في الدراسات العملية المهمة بموضوع القيم.

وقد أخذ هذا التصنيف حيزا كبيرا في الدراسات السوسيو- ثقافية من منطلق سؤال مفاده، ماهي القيم الأكثر فعالية في إشباع الحاجات الاجتماعية عموما، أو ماهي القيم الاصلح والانفع في ظل معطيات زمنية واجتماعية معينة؟ وماهي القيم التي تعتبر انحرافا في ممارستها في ظل معطيات زمانية واجتماعية معينة ؟ .

(1) رشيد زرواتي، المرجع السابق، ص ص199.198

وقد تناولت الدراسات السوسيو- ثقافية هذا الجدل بين القيم التقليدية والقيم الحديثة في ظل معايير التقدم والتخلف والتغير الثقافي والصراع الثقافي وبنوضح في هذا العنصر أهم هذه الطروحات.

حيث يرى عالم الأنثروبولوجيا التاريخية هاولنز " أنه لكي تتمكن الثقافة من أن تلائم بين كل أجزائها يجب أن يكون لها بعض القدرة على اختيار تلك الأجزاء ذاتها، أي يجب أن تختار من بين الوسائل الصالحة لحل مشكلة ما، بالطريقة التي تتفق أكثر من غيرها مع بقية جوانب النسق الثقافي العام. وكذلك القدرة على تعديل أي جزء من تلك الأجزاء، بحيث يتلاءم مع الأجزاء الأخرى" (1).

ولقد فسرت الدراسات السوسولوجية التخلف الثقافي على أنه الهوة أو الفجوة بين التغير في أحد عناصر الثقافة أو أحد أجزائها وبين الكل الثقافي كمنظومة متكاملة، وإن هذه المسافة أو الفجوة بين الجزء المتغير والكل الذي لم ينله التغير، هي ما يعرف عند المختصين السوسولوجيين بالتخلف الثقافي (2).

ومن هنا يمكن القول كما وضع هاولنز المشكلة الثقافية هي مشكلة تلائم وتكامل بين أجزاء الثقافة الواحدة في مجتمع معين، وهنا كذلك تظهر طبيعة العلاقة بين التغير الثقافي والتخلف الثقافي على المستوى الواقعي، فإذا كان التغير الثقافي شاملا كاملا متوازنا في سيرورته على جميع أجزاء الثقافة قد يحقق أهدافه داخل البناء الاجتماعي، وإذا حدث العكس ومس التغير جزءا أو أجزاء فقط من عناصر المنظومة الثقافية دون أخرى، تحدث الهوة بين الجزء والكل ويحدث ما يسمى بالتخلف الثقافي، وهو ما يمكن أن يتجسد واقعا حسب بعض الدراسات السوسولوجية في الهوة بين الجوانب

(1) محمد السويدي، المرجع السابق، ص 137.

(2) المرجع نفسه، ص، 136.

المادية والتكنولوجية في مقابل الجوانب اللامادية للثقافة وكذلك بين القوانين وبعض القيم والأعراف والتقاليد، وكذلك بين ما هو حديث وما هو تقليدي عموماً. أي أن المسألة هنا مسألة قيم جديدة أو حديثة وقيم تقليدية في تكاملها وانسجامها وإن النتيجة الحتمية لظهور التخلف الثقافي والانحلال والتفكك الاجتماعي هو أن البناء الثقافي لم يعد متماسكاً كما كان من قبل، ومن ثم تنعكس آثاره على كفاءة تأديته لوظائفه وإشباع حاجات أفراد المجتمع وتوجيههم والتوجيه المحكم في تفكيرهم واتجاهاتهم وسلوكهم، ومن ثم يصبح المجتمع في حالة مرضية يظهر فيها الكثير مما يعرف في علم الاجتماع بالمشكلات الاجتماعية⁽¹⁾

ويرى البعض "أن من أنماط التخلف، التخلف الاجتماعي وهو الذي يحصل نتيجة تمسك الأفراد وتعلقهم بالأنماط الاجتماعية القديمة والموروثة وعدم رغبتهم في التجديد، أو عدم احتكاكهم بثقافات أخرى ومجتمعات أخرى تختلف عنهم"⁽²⁾ وهذا ما يفسر عملية مقاومة التغيير بغرض المحافظة على كل ما هو تقليدي بغض النظر عن سلبياته وإيجابية، ورفض كل ما هو جديد سواء كان إيجابياً على المجتمع أو سلبياً وهو حجر الزاوية بين القيم التقليدية والقيم الحديثة، فالبعض يرى أن التمسك بالقيم التقليدية هو الأصلح للمجتمع وهو واجب اجتماعي، لا يمكن التخلي عنه في حين أن البعض الأخرى يرى أن القيم الحديثة والتي تتناقض مع متطلبات القيم التقليدية هي الأصلح وهو ما أحدث اختلالات كثيرة في العديد من المجتمعات اليوم، حتى أصبحت ممارسات القيم الثقافية تتأرجح بين التقليد والتجديد، وفي الوقت التي تخلق فيه روح التجديد

(1) محمد السويدي، المرجع السابق، ص 136.

(2) سليمان ملوكي "إشكالية التخلف الثقافي والاجتماعي عند ملك بن نبي"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة المسيلة، العدد 11 (ديسمبر، 2016):ص213.

والتغيير في البناء الاجتماعي بكل أجزائه. هناك اتجاهات ثقافية تعمل على صد هذا التغيير وبالتالي خلق الصراع⁽¹⁾.

والمسألة هنا لا تتعلق فقط بالقضايا الكبرى في المجتمعات كقضايا الهوية والأخلاق مثلا، وإنما ترتبط كذلك على المستويات الميكرو سوسولوجية والجزئيات الصغيرة في المجتمع ، لذلك نجد الهيئات الرسمية في المجتمع تتدخل بوسائل عديدة كالتشريعات في محاولة منها لخلق التوازن بين القيم التقليدية والقيم الحديثة .

فمثلا عندما استخدمت آلات لأول مرة في الصناعة ، كان العمال في تخلف من حيث قدرتهم على تشغيلها وصيانتها ما أدى إلى وقوع حوادث كثيرة في ميدان العمل فسارعت الهيئات الرسمية إلى استيعاب هذا التخلف عن طريقة مجموعة قوانين وتشريعات تفرض على أصحاب المصانع انشاء حواجز تحمي العمال من هذه الحوادث وضرورة ايجاد ملابس وقائية لهم⁽²⁾ لذلك فمسألة القيم التقليدية والقيم الحديثة لا ترتبط فقط كما يرى البعض خاصة في المجتمعات العربية والاسلامية في صرعها مع قيم المجتمع الغربي، خاصة من الناحية الاخلاقية والدينية والذي يطلق عليه التناقف المنظم والذي هو ذو طابع قسري لصالح مجموعة واحدة وهي المجموعة المستضعفة لتسخيرها لصالح المجموعة المهيمنة كما يقع ما يسمى بنزع الثقافة الأصلية أو طمسها كما هو اليوم في عصر العولمة⁽³⁾، ولكن المسألة مرتبطة بعدم القابلية لتجديد نحو ما هو إيجابي والتمسك ببعض القيم التقليدية والتي لا تتماشى مع المعطيات الحديثة في جميع المجالات، ففي الهند وبعض الدول الافريقية توصلت بعض الدراسات الميدانية

(1) عبد القادر لقعج، وسيلة عيسات ، " الاتصال والثقافة في المجتمع الجزائري صراع القيم الثقافية والعصرية دراسة ميدانية بولاية تلمسان "، مجلة التدوين ، العدد 5، جامعة تلمسان ، (ديسمبر، 2013): ص53.

(2) محمد السويدي، المرجع السابق، ص 138.

(3) علال بن العزيمة ، أطروحة الصراع والتناقف في زمن العولمة صراع الحضرات والثقافات والقيم ، ط1

(المغرب: منشورات عالم التربية، 2011) ص107.

إلى رفض أهالي بعض المجتمعات المحلية لبعض التجديدات في مجال الزراعة المحسنة، على الرغم من وعيهم وأدراكهم أن هذه التجديدات ذات فائدة اقتصادية، ويمكن تفسير مثل هذه الظواهر في ضوء مفهوم الأشباع النسبي وهو مفهوم يرتبط بالنسق القيمي وبتصورات أعضاء الجماعة والمجتمع المحلي ولهذا يصدر الرفض الحضاري، كنتيجة لتصورات أعضاء النسق الثقافي، أن التجديد بنوعيه المادي وغير المادي قد لا يحقق لهم درجة مطلوبة من الأشباع، أو أنها يقلل من درجة الأشباع القائم بالفعل.⁽¹⁾

هذا الرفض بغض النظر عن أسبابه هو أحد مسببات التخلف في المجتمع فهو يرفض كل ما هو جديد وكل ما لا يتوافق مع القيم التقليدية السائدة، فتقافة إذا كانت غير خاضعة لتجديد والانتاج والإصلاح والمراجعة، فإنها تنتج قيما سلبية، وهذا ما يعني أن سلوك الأفراد يصبح سلوكا غير فعال وفقير للإيجابية والفعالية⁽²⁾ ومن الأمثلة على ذلك كما ذكرنا في العنصر السابق والمتعلق بالمضامين القمية لوظائف للنسق القرابي والتي لم تستطيع الهيئات الرسمية والدولة القضاء عليها في الممارسات الحديثة للمجتمع والتي يمكن القول أنها قيما تقليدية لا تتماشى مع بعض معطيات العصر الحديث، لذلك يرى الأستاذ **ملك بن نبي** كما أوضحنا سابقا أن ما يكون صالحا في فترة زمنية معينة في مجتمع ما يصبح غير صالح في فترة زمنية أخرى في نفس المجتمع، لذلك لا يمكن الحكم مطلقا على أن كل ما هو تقليدي غير صالح وكل ما هو حديث صالح، بل هناك نسبية فبعض القيم التقليدية تعتبر انحرافا في ظل المتطلبات الحديثة للمجتمع وهناك أيضا بعض القيم الحديثة والتي تعتبر انحرافا وهذا حسب طبيعة كل مجتمع .

(1) محمد السويدي، المرجع السابق، ص 145.

(2) رشيد زرواتي، المرجع السابق، ص 166.

أولاً: مفهوم التنظيم:

إن المتتبع للتراكم المعرفي لمفهوم التنظيم منذ بداياته الأولى، سيجد العديد من المنظورات المتباينة، ولكنها كلها تنطلق من قاعدة واحدة فمنه من أضاف جانبا ومنهم من أغفل جانبا آخر، حسب زاوية النظر التي انطلق منها كل باحث، حتى أننا نجد العديد من المسميات المختلفة للتنظيم، لكنها تعبر بشكل أو بآخر عن كل أبعاد ومحتوى التنظيم، كمفهوم مجرد له خصوصياته التي تميزه عن غيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى.

وستتناول الدراسة في هذا الصدد بعضاً من مجموع التعاريف التي قدمها المنظرون حول التنظيم .

لقد عرفه سكوث أنه " كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة" (1) وفي تعريف آخر لـ لويس ألن أن التنظيم هو "عمليات تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أدائه، مع تحديد وتفويض السلطة والمسؤولية وإقامة العلاقات، بغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكثر فعالية لتحقيق الأهداف " (2) .

ومن جهة أخرى قدم أميتاي إيتزيوني تحديداً آخر لتنظيم حيث قال: أن التنظيمات " هي الوحدات الاجتماعية التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة، وتستثنى من هذه الوحدات، الجماعات الصغيرة كجماعة الصداقة والأسرة ، بحكم أن هاذين الأخيرين لا يصنفان ضمن التنظيمات مثل القبيلة والجماعات العرقية . أما جميع أشكال المؤسسات الأخرى كالمصانع والجامعات والمستشفيات ... الخ فهي تدخل ضمن التنظيم " (3) .

(1) صالح بن نوار ، فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسات الاقتصادية ، (قسنطينة :مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة،2006)،ص14.

(2) المرجع نفسه، ص 16.

(3) المرجع نفسه، ص19.

وقد جاءت جملة من التعريفات حول للتنظيم في دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، منها أن التنظيم هو " جماعة اجتماعية تعمل بصفة تعاقدية لتحقيق أهداف معينة، من خلال إتباع الطرق العقلانية القائمة على التخطيط الاستراتيجي، وتقسيم العمل والتخصص واحترام السلطة والرقابة، وغيرها من القوانين واللوائح " (1) وقد عرف أيضا أنه " جماعة متضامنة تتميز بعلاقات اجتماعية، تقوم على قواعد منظمة تحدد شروط العضوية والزامية النظام وتنفيذ الأدوار. " (2).

عُرف كذلك بأنه " بناء يعبر عن مجموعة متناسقة ومتكاملة من الأفعال العقلانية داخل التنظيم، من خلال نسق الفعل والنسق الرسمي، فأما نسق الفعل فيتطلب عناصر الضبط والتحكم والتفويض وملاءمة البناء المادي وإدراك حقيقة أفعال الأفراد ومشاعرهم، وأما النسق الرسمي فيتطلب التكيف مع البيئة الخارجية المادية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية. " (3)

من خلال قراءتنا للتعريفات التي أوردتها الدراسة سواء التعاريف الواردة في الفصل الأول في عنصر تحديد المفاهيم أو المفاهيم الواردة في هذا الفصل، تتضح لنا المعالم الرئيسية التي تميز التنظيم عن باقي العناصر المكونة للبناء الاجتماعي، فنجد أن تالكوت بارسونز أوضح النقاط الهامة التي ترسم لنا بعض محددات التنظيم.

أولا من جانب أنه أحد الأنساق الاجتماعية، يدخل ضمن إطار النسق الأكبر، وهو المجتمع، لكن ميز هذا النسق عن بقية الأنساق الأخرى بكونه يتوفر على مجموعة أهداف محددة وواضحة، يعمل التنظيم على تحقيقها، أي أن وجوده مرتبط ارتباطا عضويا بهذه الأهداف من أجل توازن النسق الكلي، وميز بارسونز أيضا جانبا

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص، 47.

(2) المرجع نفسه، ص، 47.

(3) المرجع نفسه، ص، 47.

آخر مهم في وجود التنظيم وتمييزه عن بقية الأنساق وهو وجود إجراءات تنظيمية تحقق هذه الأهداف.

ويقصد بها وجود قواعد وإجراءات وآليات ضبط رسمية إذ اعتبرها همزة وصل بين التنظيم كوحدة اجتماعية وبين تحقيقه لأهدافه، وهذا ما يسمى في أدبيات علم الاجتماع التنظيم. بالتنظيم الرسمي والذي سنتناوله الدراسة لاحقا بالتفصيل.

لقد أكد هذا التعريف أن وجود الأهداف والإجراءات التنظيمية كفيلا بتمييز التنظيم عن المجتمع، وقد اتفق هذا التعريف مع بقية التعريفات من حيث تحديدها لأهم خصوصيات التنظيم وأبعاده، فنجد في تعريف **محمد علي محمد** و تعريف **سكوث** أنهما يميزان التنظيم بوجود الأهداف والقواعد والإجراءات حيث أكد **محمد علي محمد** أن التنظيم يركز على وجود قواعد تحكم وتنظم سلوك الأفراد المنتمين للتنظيم وعلاقاتهم وتحدد مهامهم وواجباتهم ومسئولياتهم، وفق ما اصطلح عليه بالتنظيم البيروقراطي، وهو أحد النماذج التي تناولتها النظريات الكلاسيكية في التنظيم، وأيضا هو شكل من أشكال التنظيم الرسمي الذي يوجه السلوك داخل التنظيمات.

كما أكد **سكوث** أن ما يميز التنظيم هو صفة القصد، أي أن يكون وجوده مقصودا لأجل تحقيق أهداف في النسق الكلي، إذ يمكن القول أنه بدون وجود أهداف لا يمكن أن نعطيه صفة التنظيم .

وأيضا كما جاء في التعريف الذي قدمه **لويس ألن** إذ نجده يركز أيضا على تحقيق الأهداف بأكثر فعالية، وذلك ومن خلال توفر مجموعة آليات وهي تفويض السلطة والمسئوليات وإقامة العلاقات، والتي تعتبر القواعد والإجراءات التي تميز التنظيمات، وهي قواعد التنظيم الرسمي، أي كلما كان الالتزام بهذه القواعد كان تحقيق الأهداف أكثر فعالية، وقد أضاف هذا التعريف مصطلح العمل وذلك بقوله تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أدائه، ولو عدنا إلى التعريف العمل نجد أنه " النشاط

الموجه للناس والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الإنسان والمجتمع...⁽¹⁾ فنجد أن ما يميز التنظيم في محتواه وأهدافه، هو صفة العمل، أي تحقيق الأهداف المرتبطة بتلبية حاجة المجتمع من خلال توفر الوسائل المادية التي تسخرها الطبيعة، وكذلك الوسائل البشرية، ولكن لا يمكن التحكم في هذين الأخيرين بشكل منظم إلا بوجود قواعد واجراءات رسمية تعطيه الطابع التنظيمي والرسمي.

وقد فرق أميتاي إيتزيوني في تعريفه بين الجماعات التي لا تصنف ضمن النسق التنظيمي وأعطى مثالا على ذلك وهو الأسرة والقبيلة وجماعات الصداقة، إذ أن هذين الأخيرين لا تحكمهما آليات ضبط رسمية في كل تفاعلاتهما بل هناك آليات عرفية تفرضها ثقافة المجتمع، و أيضا من حيث الهدف، فهي لا تنشأ عن قصد واضح ومعلن ومحدد مسبقا، بل تخضع للعفوية في معظم جوانبها، وحتى الانضمام إليها لا يتم وفقا لقواعد رسمية دقيقة، عكس التنظيمات فهي تنشأ وفقا لأهداف واضحة ومحدد بدقة لتلبية حاجيات المجتمع وتحكمها أيضا إجراءات رسمية معلنة .

وقد ركز هذا الأخير في تعريفه على وجود الأهداف، ونلاحظ أيضا في التعريفات التي جاء بها دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل أنها تضمنت مجموعة مميزات وهي، أن التنظيمات عبارة عن جماعات اجتماعية تعمل بصفة تعاقدية، فبالإضافة إلى صفة العمل التي قدمها لويس ألن، هناك صفة التعاقد والتي تعطي الدلالة القانونية لطبيعة العلاقات بين الأفراد والتنظيم، ومنه خضوع الأعضاء المنتمين للتنظيم لكافة القواعد الرسمية التي يملها عليهم هذا التعاقد والمتمثلة في شروط العضوية والزامية النظام وتنفيذ الأدوار، وذلك من أجل تحقيق الأهداف.

(1) سعد بشاينية، علم الاجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب، (قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 2003)، ص9.

وقد أضاف هذا التعريف خاصية أخرى أساسية لتحقيق الأهداف وهي العقلانية من خلال قوله باتباع طرق عقلانية، وقد حدد التعريف صفة العقلانية في مجموعة أبعاد وهي تقسيم العمل والتخصص و احترام السلطة والرقابة، وغيرها من القوانين واللوائح.

وكما هو معروف أن العقلنة مرتبطة بكل ما هو موضوعي ومنظم من السلوك الفردي والاجتماعي، وقد عرف **فلفريد باريتو** العقلانية في (رسالة في السوسولوجيا العامة) "أن الفعل يكون عقلانيا وموضوعيا متى تكيف مع الأهداف التي يسعى إليها الفاعل فالعقلانية تفسر في هذه الحالة تكيف الغايات مع الوسائل"⁽¹⁾ وتعرف كذلك بأنها "التفكير والسلوك الواعي الذي يتفق مع أحكام المنطق والمعرفة التجريبية والذي يتسم بأهدافه المتناسكة والمتزنة التي يمكن تحقيقها"⁽²⁾.

وهي أيضا في تعريف آخر بأنها "ترتيب بنية العناصر أو السلوكيات أو الممارسات المختلفة بالطريقة التي تجعلها متطابقة مع مبادئ ومقتضيات العقل في معناه الواسع"⁽³⁾ أما في الجانب التنظيمي والإداري فقد يقصد بها "المزيد من التقنين والاتساق داخل التنظيم أو ذلك السلوك الموجه نحو تحقيق أهداف محددة في الاطار المفروض عليه"⁽⁴⁾.

وقد تناولت العديد من نظريات التنظيم، العقلنة كمنظور في التحليل، وهي الأساس الذي يجب أن يتميز به السلوك التنظيمي في كل المنظمات، وأكد تعريف آخر مسألة العقلانية في التنظيم بوصفه بناء يعبر عن مجموعة متناسقة ومتكاملة من الأفعال

(1) عبد الحفيظ القيزي، "البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسولوجية" مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، جامعة الأغواط، العدد 07، (فيفري، 2018) :ص390.

(2) المرجع نفسه، ص، 391.

(3) المرجع نفسه، ص، 391.

(4) المرجع نفسه، ص 392.

العقلانية، وأوضح هذا التعريف العقلانية في أمرين وهي نسق الفعل والذي يرتبط بعناصر الضبط والتحكم للفاعلين في المنظمة، والنسق الرسمي والمرتبط بالتكيف مع البيئة الخارجية، لذلك نجد بعض التعريفات للتنظيم تعرفه بأنه " تجمع إنساني منظم وعقلاني لبلوغ أهداف محددة، ويتميز بتقسيم العمل والسلطة والمسؤوليات، وبوجود شبكة اتصال مخططة و بالمراقبة، لتفادي الانحراف عن الأهداف المسطرة، والمحافظة على تحسين فعاليتهوبصفة عامة فإن التنظيم يفرض نسقا من المعايير والقواعد يجب على الفاعلين الفرديين أو الجماعيين أن يمثلوا لها" (1)

من خلال تحليل التعريفات السابقة أتضح محتوى مفهوم التنظيم كمفهوم مجرد في أدبيات علم الاجتماع التنظيم والعمل، حيث نجد أن هناك العديد من الأبعاد التي تعطي طابع الخصوصية للتنظيم عن غيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- وجود أهداف واضحة ومحددة مسبقا، فكل تنظيم نشأ في المجتمع جاء من أجل تحقيق أهداف معينة .
- وجود إجراءات وقواعد تنظيمية تحكم سلوك المنتمين للتنظيم وكل تفاعلات التنظيم مع المجتمع الذي ينشط فيه، وهذا ما يسمى بالتنظيم الرسمي من أجل تحقيق الأهداف بفعالية أكثر.
- العمل، فلا وجود للتنظيم بدون عمل ولكن تتنوع التنظيمات حسب طبيعة العمل، وهذا من أجل تلبية حاجيات المجتمع بكل أشكالها، سواء بتوفير المنتجات أو توفير الخدمات أو توفير المعرفة، ويمكن القول بأن التنظيم هو ممارسة العمل داخل إطار منظم ماديا وبشريا وفقا لقواعد رسمية لتحقيق أهداف واضحة.

(1) علي زكار، نصر الدين بوشيشة، المرجع السابق، ص 29.

- التعاقد وهو الصفة الرسمية التي تربط الموظف بالتنظيم الذي ينتمي إليه وهي متعلقة بالحقوق والواجبات وتعتبر جوهر التنظيم الرسمي.

- العقلانية وهي الصفة التي يجب أن تميز التنظيم في كل ممارساته، سواء ما تعلق بالسلوك داخل المنظمة، أو المعاملات مع البيئة الخارجية للتنظيم.

إن كل هذه النقاط السابقة حقيقة ما هي إلا عموميات ماكرو سوسولوجية توضح لنا ماهية التنظيم عن غيره من المكونات الأخرى للبناء الاجتماعي، ولكي ينتسى لنا الولوج داخل التنظيم والتعرف على تفاعلاته وعملياته وجب علينا التطرق إلى أهم مكوناته، وهو التنظيم الرسمي بكل ما يتخلل هذا المفهوم من أبعاد ومؤشرات تقربنا للواقع التنظيمي، والتعرف عليه كعملية اجتماعية، وذلك على اعتبار أن التنظيم الرسمي هو العمود الفقري في التنظيم؛ لأنه يشمل جميع أجزائه المادية والبشرية .

ولو نظرنا إلى التنظيم كمكان أو كيان مادي وعمليات أو حتى جماعة بشرية متضامنة تقوم بعمل محدد، فلا يمكن لهذه الأخيرة أن تعطي لنا صفة التنظيم إلا بوجود طابع الرسمية والمتمثل في القواعد واللوائح والقوانين العقلانية التي تنظم كل تفاعلاته.

وكما أكدت بعض الكتابات حول مفهوم التنظيم كمفهوم شامل " إن مفهوم التنظيم في أوسع معانيه وصوره عكس الفوضى، بحيث يوضع لعمليات مرتبة ذات قواعد مضبوطة ومنظمة وهادفة، غايته تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية"⁽¹⁾ وبناء على هذا ستقدم هذه الدراسة المفاهيم النظرية المتعلقة بالتنظيم الرسمي .

ثانياً: مفهوم التنظيم الرسمي:

قد عرف التنظيم الرسمي بأنه " التنظيم الذي يتقرر من الإدارة العليا، ويقصد به العلاقة التي ترسمها الإدارة بين العاملين، بموجب الخرائط التنظيمية وغيرها، كالعلاقة

(1) حجيلة رجالي، المرجع السابق، ص 9

الرسمية بين مديري الإدارات المختلفة بعضهم ببعض ،أو بين مدير الإدارة والعاملين" (1) .

ويعرفه كذلك بأنه " جماعة منظمة على أساس ممارسة نشاط ما على أساسه تحدد أهدافها وقوانينها الرسمية، وأدوار أعضائها وقواعد السلوك والجزاء والعقاب. وللتنظيم الرسمي أشكال هي التنظيم الرأسي أو التنازلي والتنظيم الاستشاري المعتمد والتنظيم الوظيفي الذي يعني تقسيم المهام على الأشخاص والأقسام، حسب عدد النشاطات التي يقوم بها التنظيم" (2)

وقد عرف كذلك بأنه " البناء الرسمي الذي يحدد المسؤوليات والواجبات بطريقة تسمح بأداء الوظائف وتسهل إدراك هذا البناء؛ لأنه يمثل الخريطة التي تكشف عن علاقات متبادلة بين مختلف الوظائف والأدوار كما تصور هذه الخريطة التسلسل الرئاسي للسلطة والنطاق المحدد للمسؤوليات والمكانة الرسمية وقنوات الاتصال بين كافة المسؤوليات المتدرجة" (3)

ويعرف أيضا بأنه " ذلك النمط من العلاقات بين أعضاء المنظمة والذي يعرف ويقتن رسميا" (4) " وكذلك هو " البناء الأصلي المعترف به الذي تتخلله مجموعة العلاقات المخططة واللوائح والقواعد التي تنظم سلوك الأعضاء، من أجل تحقيق الأهداف والغايات المسطرة " (5) .

من خلال هذه التعريفات التي جاءت في هذه الدراسة حول مفهوم التنظيم الرسمي سواء في الفصل الأول في عنصر تحديد المفاهيم أو هذه التعاريف، التي

(1) حسان الجيلاني، قضايا اجتماعية معاصرة ، المرجع السابق، ص، 103.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 48.

(3) إبراهيم عبد الهادي لمليجي ، الإدارة مفاهيم وأنواع وعمليات، (مصر: د. ن. ، 1998) ص، 314، 315.

(4) أحمد خليفي " اثر التنظيمات غير الرسمية على استقطاب العاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية " مجلة

العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،جامعة لمسلة العدد15،(جوان، 2016):ص 235.

(5) المرجع نفسه، ص 235.

أوردتها الدراسة في هذا الفصل، نجدها قد ركزت على وصف التنظيم الرسمي من خلال مكوناته وطبيعته والهدف منه، فالتعريف الذي جاء به الدكتور محمد علي محمد وضح أن التنظيم الرسمي هو نسق من القواعد والقوانين، والقانون عموما يحمل في معناه دلالات وصفات الرسمية أو يغلب عليه الطابع الرسمي أكثر من غيره، كما وصفه التعريف بقوله مقرر رسميا. وقد ربط هذا التعريف بين هذه القواعد الرسمية والسلوك، بقوله التي تحدد أنماط السلوك والأدوار.

وهنا يتضح جليا أن التنظيم الرسمي عبارة عن آلية من آليات ضبط السلوك وتوجيهه داخل التنظيم، وبحكم أن التنظيم كمفهوم شامل له مجموعة مكونات مادية وبشرية، يجب أن تكون هناك مجموعة ضوابط رسمية لتضبط سلوك المنتمين له وتحدد أدوارهم وفقا لمنظور عقلاني ورشيد، وما نلاحظه في هذا التعريف أيضا أنه حدد بعض العناصر التي تدخل ضمن إطار التنظيم الرسمي وهي تقسيم العمل، وتفويض السلطة وقنوات الاتصال، وفي التعريف الذي بعده نجده قد حدد كذلك مصدر التنظيم الرسمي، فهو يتقرر من الإدارة العليا، والتي تعتبر السلطة الأولى للتنظيم أو يمكن وصفها بالإدارة المركزية أو السلطة المركزية كالوزارات الوصية، أو أعلى سلطة في المؤسسة أو أعلى سلطة في قطاع تنظيمي معين، أو السلطة التشريعية التي تشرع لمؤسسات الدولة والمجتمع.

وقد ربط أيضا هذا التعريف و الذي قدمه معجم مصطلحات التنظيم والإدارة، التنظيم الرسمي بالعلاقات بين الإدارة والعاملين، وأيضا بين مديري الإدارة المختلفة، غير أن هذا التعريف قد وصف التنظيم الرسمي وصفا عاما دون تفصيل، فقد ركز فقط على علاقة العمال بالإدارة وعلاقة مديري الإدارات ببعضهم بعضا.

أما في التعريف الذي بعده فقد قدم بعض العناصر والأشكال المرتبطة بالتنظيم الرسمي، فقد حدد أولا بأنه جماعة منظمة على أساس ممارسة نشاط معين، وهي

جماعة العمل داخل التنظيم، وبطبيعة الحال هناك اختلاف بين طبيعة النشاطات التي يمارسها كل تنظيم عن الآخر، وعلى هذا الأساس تحدد أهداف التنظيم والقواعد التي تحكمه والمتمثلة في قواعد السلوك والجزاء والعقاب... الخ .

كما حدد أيضا هذا التعريف بعض أشكال التنظيم الرسمي، وهي التنظيم الرأسي أو التنازلي والتنظيم الاستشاري المعتمد والتنظيم الوظيفي.

وقد أشار ضمنا الدكتور **عبد الباسط محمد حسن** في تعريفه لأحد أهم العناصر التي يقوم عليها التنظيم الرسمي، وهي الهيكل التنظيمي، وذلك من خلال ذكره للمستويات التنظيمية والمتمثلة في المديرين والفنيين والمشرفين والعمال، إن هذا التسلسل هو الهيكل التنظيمي للمؤسسة والذي عرفه **STONAR** بأنه " الآلية الرسمية التي يتم من خلالها إدارة المؤسسة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين"⁽¹⁾.

وقد أكد هذا التعريف أيضا على وجود السياسات والقواعد التي يفرضها التنظيم الرسمي والتي بدورها تحدد العلاقة بين كل المستويات التنظيمية أي بين المديرين والعمال وكذلك العلاقة بين العمال في ما بينهم وأيضا العلاقة بين التنظيم البشري كجزء من التنظيم، وبين الجزء الآخر وهو التنظيم التكنيكي.

كما تضمن تعريف **عبد الهادي المليجي** توضيحا أكثر للتنظيم الرسمي، حيث ركز أيضا على الهيكل التنظيمي الذي وصفه بالبناء الرسمي الذي من خلاله تحدد كل الوظائف والأدوار لأعضاء التنظيم والمسؤوليات والحقوق والواجبات، والتسلسل الرئاسي ونطاق المسؤولية وقنوات الاتصال، كذلك يحدد كل العلاقات بين مختلف الوظائف والأدوار .

(1) عبد الوهاب سويسبي ، نظريات التنظيم وتصميم المنظمات، ط2،(الجزائر: درا النجاح للكتاب للنشر والتوزيع، 2009)ص،88.

إن كل هذه المعطيات السابقة والتي تعبر عن مكونات ووظائف التنظيم الرسمي تحمل في مجملها ضرورة أخرى لتعطيها الميزة الخصوصية، لها وهي التوثيق أي تكون موثقة ومدونة على الورق في شكل قوانين مصادق عليها من طرف هيئات رسمية لتعطيها طابع الشرعية وكي تضمن السير العقلاني لكل العمليات والمعاملات التنظيمية.

إن التنظيم الرسمي حقيقة هو جزء لا يتجزأ من آليات الضبط الاجتماعي الرسمية التي جاءت استجابة لزيادة النمو الديموغرافي، وتحول المجتمعات من زراعية إلى مجتمعات صناعية، وكذلك تنوع الثقافات، وظهور الدولة، من أجل عقلنة السلوك الاجتماعي وحفظ الحقوق والواجبات، فعندما يكون الفرد وسط حشد كبير من الناس، فإنه يشعر بضياعه بين الأعداد الكبيرة من الأفراد، وهنا تصبح الضوابط العرفية غير ملائمة وغير عملية لتحكم العدد الهائل من البشر ومؤسساتهم، فيستحيل مراقبة ومحاسبة كل فرد عرفيا، وهنا يأتي الضبط الاجتماعي الرسمي كحاجة ضرورية واستجابة منطقية لحماية الفرد والمجتمع، عكس المجتمعات البدائية والتي كانت أقل تعقيدا وأقل عددا في أفرادها ما جعلها تكفي بالقواعد العرفية فقط لضبط السلوك دون حاجتها للقوانين الرسمية (1).

لأن الفرد يضع لنفسه مبادئ ومعايير فردية، تعبر عن حاجاته ورغباته في سلوكه وتفكيره كذلك يخضع للمعايير والقيم الاجتماعية الثقافية في المجتمع المحلي الذي ينتمي إليه، وفي الوقت ذاته يخضع لقواعد قانونية ولوائح ونظم مكتوبة لكي يعمل ضمن فريق عمل متنوع الاختصاص في تنظيم رسمي ينمي فيه خبراته المهنية ويحقق مكانته الاجتماعية (2).

(1) معن خليل عمر، الضبط الاجتماعي، (الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006)، ص 19.

(2) المرجع نفسه، ص 15.

ولقد تناولت العديد من الدراسات التي اهتمت بمجال تنظيم العمل، بالتنظيم الرسمي وذلك من خلال دراسة أهم مكوناته وخاصة النظريات الكلاسيكية، ولكن لم يبرز هذا المفهوم في أدبيات علم الاجتماع إلا بعد الدراسة التي قدمها ألتون مايو والمصنفة ضمن الدراسات السلوكية للتنظيم، والتي يطلق عليها مدرسة العلاقات الإنسانية، حيث كشفت هذه الدراسة مفهوم التنظيم غير الرسمي والذي كما ذكرنا في التعريف الذي جاء به كل من روثلز و ديسكون حين ميز بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي من خلال طبيعة العلاقات التي يقوم عليها التنظيم غير الرسمي وهي معيار الحب والكرهية، في حين أن التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق.

ومن هنا برز مفهوم التنظيم الرسمي في أدبيات علم الاجتماع التنظيم والعمل كمفهوم نظري مجرد ومستقل، أي أن اكتشاف التنظيم غير الرسمي جعل نقيضه من الناحية النظرية وهو التنظيم الرسمي واضح المعالم في أدبيات علم الاجتماع التنظيم. على الرغم من اهتمام النظريات الكلاسيكية التي سبقت مدرسة العلاقات الإنسانية بمكونات التنظيم الرسمي وآليات عمله؛ إلا أنه لم يتضح كمفهوم مستقل بذاته إلا بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية.

وستتناول الدراسة في هذا الصدد مفهوم التنظيم غير الرسمي وتوضيح الفرق بينه وبين التنظيم الرسمي، إذ لا يمكن الحديث والتدقيق في مفهوم التنظيم الرسمي إلا بالتعرف على مفهوم التنظيم غير الرسمي.

ثالثاً: مفهوم التنظيم غير الرسمي:

إن التنظيم غير الرسمي قد أخذ حيزاً كبيراً في الدراسات السوسيو تنظيمية، لما له من تأثير على الواقع التنظيمي .

ولقد تناول العديد من علماء الاجتماع هذا المفهوم على الرغم من اختلاف مسمياتهم وتحليلاتهم؛ إلا أن جميعها تتمحور حول جوهر واحد، فقد أطلق عليه البعض

مصطلح البناء الاجتماعي لجماعات العمل، ووصفه البعض الآخر بددينامية البيروقراطية.

فقد جاء في التعريف الذي قدمه معجم مصطلحات التنظيم والإدارة بأنه " تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشئها العمال، ويستمررون في إقامتها، وهي علاقات لا تخططها الإدارة أو تقيمها بصفة مباشرة، ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل، وبسبب وجود العمال في أماكن محددة ومتقاربة... (1).

وقد جاء في تعريف آخر أن التنظيم غير الرسمي هو " نسق من العلاقات الشخصية الذي ينمو بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي " (2) وعرفه الدكتور عبد الباسط محمد حسن على أنه " البناء غير الرسمي و يتمثل أساسا في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية، والتي تنشأ نتيجة للاتصال المستمر، والتفاعل الحر بين الأفراد والجماعات في محيط العمل... " (3).

وعرفه كذلك دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل بأنه " نظام من العلاقات الشخصية الذي ينشأ بالموازاة مع وجود التنظيم الرسمي بصفة تلقائية لمواجهة ضغوط التنظيم الرسمي وتخفيف التوتر في العمل بما فيه التعاون على المصلحة الشخصية " (4).

من خلال هذه التعريفات السابقة لمفهوم التنظيم غير الرسمي نجد أنه عبارة عن مجموعة علاقات تقام في محيط العمل، تستند على معايير غير رسمية وغير موضوعية، ناتجة عن العواطف والقيم الاجتماعية والثقافية، وهذا ناتج عن التفاعل المستمر لأعضاء التنظيم.

(1) حسان الحيلاني ، قضايا اجتماعية معاصرة ، المرجع السابق ،ص106.

(2) المرجع نفسه،ص 107.

(3) المرجع نفسه،ص107.

(4) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص49.

حيث يرى البعض بأنه نتيجة حتمية لضغوط التنظيم الرسمي سعياً منهم لخلق نوع من التوازن بين المتطلبات الشخصية للأفراد ومتطلبات التنظيم الرسمي، هذا بالإضافة إلى أنه غير مقرر رسمياً من طرف الهيئات الإدارية الرسمية أو الإدارة العليا والمركزية.

ولقد تناولت العديد من الدراسات مجموعة من العوامل المتنوعة التي يتأسس عليها التنظيم غير الرسمي، فهو يتناقض حقيقة في جوهره مع ما يسعى التنظيم الرسمي إلى تحقيقه، وكما أشار أيضاً التعريف الذي جاء به دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل إلى أنه يهدف لتحقيق المصلحة الشخصية، أي أن الفعل التنظيمي الناتج عن التنظيم غير الرسمي هو فعل غير رسمي، أي الأفعال التي يقوم بها العاملون لا تستند إلى أي سند في القانون ولوائح المنظمة، أو بالأحرى فعل غير عقلائي، والذي يعبر عن استجابات عاطفية وغريزية..⁽¹⁾ ووفق خلفيات ثقافية لا تتوافق مع الأهداف التي يسعى التنظيم الرسمي لتحقيقها، عكس الفعل الرسمي العقلائي الذي يتوافق مع أهداف التنظيم الرسمي.

وسنوضح في هذا الجدول بعض الفروقات بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي :

- جدول رقم (2) يوضح الفروق بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي:

التنظيم الرسمي	التنظيم غير الرسمي
فعل رسمي عقلائي	فعل غير رسمي
سلوك تنظيمي مقرر رسمياً	سلوك تنظمي غير مقرر رسمياً
علاقات عمل رسمية	علاقات عمل غير رسمية
هيكل تنظيمي رسمي	جماعة غير رسمية
اتصال رسمي	اتصال غير رسمي
أهداف تنظيمية	أهداف شخصية
مكتوب على الورق	غير مكتوب على الورق

من إعداد الباحث

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، مرجع سابق، ص 100.

ما نلاحظه مما سبق حول التنظيم والتنظيم الرسمي وغير الرسمي، أن جوهر التنظيم هو تقويم السلوك التنظيمي بما يتماشى و تحقيق الفاعلية التنظيمية، وتحقيق الأهداف التي يسعى كل تنظيم إلى الوصول إليها، لذلك جاءت العديد من النظريات بمنظورات متباينة بما تحمله من قواعد ولوائح وإجراءات، وكذا مستويات تحليل مختلفة ميكرو وماكرو سوسولوجية، سعيا منها لتحقيق سلوك تنظيمي فعال يتمشى مع متطلبات التنظيم الرسمي لتحقيق الفعالية، فهي ترتبط من قريب أو بعيد بتحقيق الفعالية التنظيمية، فمنهم من أضاف جانبا ومنهم من أغفل جانبا آخر حسب المعطيات الموجودة وحسب الاطار الزماني والمكاني والظروف المحيطة التي نشأت فيها كل نظرية، وكذلك باختلاف الأهداف والأيدولوجيات، لذلك سنتناول الدراسة في هذا الصدد مجموعة النظريات التي تناولت التنظيم والتنظيم الرسمي .

رابعا: التنظيم الرسمي في نظريات التنظيم والإدارة:

1- نظريات التنظيم:

لقد تم تصنيف نظريات التنظيم وفقا لعدة معايير منها ما صنف ضمن النظريات الماكرو سوسولوجية ومنها ما صنف ضمن النظريات الميكرو سوسولوجية، حسب وحدات التحليل، ومنها ما صنف حسب المعطى الزمني، منها ما هو كلاسيكي ومنها ما هو حديث، وكذلك صنفت حسب طبيعة الاهتمام منها ما اهتم بمنظور الانسان الاقتصادي، ومنها النظريات السلوكية التي اهتمت بالإنسان النفسي، ومنها ما اهتم بالإنسان الاجتماعي والثقافي... الخ .

إن هذه المنظورات المتباينة جاءت كلها لتحليل وفهم الواقع التنظيمي ومن ثم وضع بدائل نظرية لمعالجة واقع مختلف المشكلات التنظيمية، والمشكلات التي تواجه التنظيم الرسمي على وجه الخصوص لتحقيق تنظيمات أكثر فعالية في المجتمع بغض

النظر عن خلفياتها الأيديولوجية، إذ أن البدايات الأولى للدراسات التنظيمية جاء بهدف وضع نماذج أكثر عقلانية وترشيدا للسلوك التنظيمي (1)

1-1- النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر):

يعتبر ماكس فيبر من المنظرين الأوائل الذين ساهموا في الدراسة التنظيمية، وأول من قدم نموذجا واضحا للتنظيم الرسمي، حيث وضعه حجر الزاوية في دراسته منطلقا من مبدأ الرشد والعقلانية كأساس لتقويم السلوك التنظيمي، إذ تعتبر دراسته مرجعية الانطلاق للدراسات التنظيمية التي جاءت بعدها.

وقد سمي هذا النموذج بمصطلح البيروقراطية وهي كلمة ذات أصل لاتيني وهي مزيج لكلمتين: الأولى (بيرو) وتعني باللغة الفرنسية المكتب والثانية (قراطية) وتعني الحكم والسلطة والكلمة في مجموعها تعني حكم المكتب وأو سلطة المكتب، وتستخدم هذه الكلمة في علم الادارة وعلم الاجتماع التنظيم دلالة على نوع من أنواع التنظيم الممتاز يخضع فيه أفراده إلى للقواعد والقوانين المكتوبة (2) والتي تقرها السلطة المركزية وهي في مضمونها شكل من أشكال التنظيم الرسمي، عكس مدلولها الاجتماعي السائد خاصة في الدول النامية والذي يأخذ دلالة سلبية، وقد انطلق مكس فيبر في دراسته من نقطة أساسية وهي شرعية السلطة، فقد ميز بين ثلاثة أنواع من السلطة حسب الأسس التي تقوم عليها، وطبيعة الشرعية لكل منها وهي :

- السلطة التقليدية :

يرى ماكس فيبر في بعض المجتمعات أن الوصول إلى السلطة وتقلد الوظائف الرسمية وتولي القيادة ليس بسبب كفاءاتهم وقدراتهم، وإنما لأسباب تقليدية تتصل

(1) Michel.foudriat , Sociologie des organisation la pratique du raisonnement,2 édition(Paris :Pearson Education.2007)P.75.

(2) حسان الجيلاني ، الجماعات في التنظيم: دراسة نفسية إجتماعية للجماعات في المنظمة ، المرجع السابق ، ص،78.

بالوراثة والأعراف والتقاليد والنفوذ والمكانة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي، وفي مثل هذه المعطيات يكون مستوى الإدارة بدائياً تقليدياً، حيث لا يكون العمل الإداري على أسس التخصص والتأهيل والقانون الرسمي بل على ما يتمتع به الفرد من انتماءات معنية حددها المجتمع، ولا شك أن هذا النوع من السلطة ينطبق تماماً على بعض مجتمعات الدول العربية كما هو في الانظمة الملكية مثلاً. (1)

- السلطة الكارزمية :

تكون السلطة من هذا النوع بيد أفراد، ليس لأسباب تقليدية بل كونهم يتمتعون بشخصية قيادية ملهمة كارزمية، لها القدرة على التأثير في أفراد المجتمع، حيث يرى ماكس فيبر أن الوضع الإداري لمثل هذا النوع من السلطة قد يكون أفضل من السلطة التي تقوم على الأسس التقليدية، وربما يكون فيه نوع من الإيجابية، لكن فقط في المرحلة التي تكون فيها هذه السلطة قائمة، ولكن بمجرد غياب هذا النوع من الشخصيات أو القادة يتدهور الوضع ويعود إلى الوراء بشكل سريع؛ لأنه لم يتم تأهيل قيادات بديلة وفق أسس موضوعية لها القدرة والكفاءة، حيث تتأثر الدولة والمجتمع أو المؤسسات التي كانوا يديرونها بغيابهم أو موتهم، ومن الأمثلة على ذلك القائد النازي أودولف هتلر وبعض رؤساء الأحزاب والقيادات العسكرية... الخ.

- السلطة العقلانية (القانونية):

لن تمنح السلطة في هذا النوع للقادة ذوي الشخصية الكاريزماتية ولا القادة ذوي المكانة الاجتماعية، ولا من قبيلة دون أخرى، بل تمنح بيد القانون ووفق شروط واضحة موضوعية، وهم الأفراد المؤهلون الذين تتوفر فيهم مقومات التخصص والتأهيل والجدارة وهذا ما أطلق عليه ماكس فير بالرشد والعقلانية، أي أن المعايير

(1) محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط1 (الأردن: دار وائل للنشر، 2005)، صص، 269-270.

العقلانية البعيدة عن الأسس التقليدية الذاتية والكرازماتية هي من تمنح السلطة الشرعية المطلقة في ممارستها (1).

من خلال هذه الأنواع الثلاثة التي ميزها ماكس فيبر لشرعية السلطة، نجد أنها مرتبطة ارتباطاً عضوياً بالمنظومة الثقافية للمجتمع، فالمجتمعات التي مازالت تتعايش في ظل القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية، إلى اليوم تقدر الولاءات القبلية والمكانة الاجتماعية، وما إلى ذلك من قيم وأعراف التي تتنافى جوهرياً مع كل ما هو موضوعي وعقلاني، وربما حتى توظف الدين كوسيلة لمنح الشرعية للسلطة، عكس المجتمعات التي تتعايش في ظل منظومة ثقافية تؤمن بالسلطة القانونية والكفاءات، حيث يصبح الأكثر كفاءة هو من يملك الشرعية للممارسة السلطة دون غيره.

وهذا ما يسعى إليه ماكس فيبر من خلال دراسته وهو الوصول إلى ترشيد السلوك التنظيمي والسلوك الاجتماعي عموماً وفق أسس عقلانية لتحقيق الفعالية.

ولقد توصل فيبر إلى مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة في شكل معايير لما يجب أن يكون، لتتجسد الممارسات العقلانية في التنظيم والتي تسمى بالنموذج المثالي للبيروقراطية، وهي تمثل أحد أهم المبادئ للتنظيم الرسمي سعياً منه لتحقيق الفاعلية التنظيمية وتحقيق أهداف المنظمات ونذكر منها ما يلي :

- التسلسل الرئاسي:

ويقصد به وجود عدة مستويات إدارية متفاوتة من حيث السلطة والمسؤولية، يتبع كل منها المستوى الذي يعلوه مما يجعل التنظيم الإداري في شكل هرم تتسع قاعدته وتضيق مستوياته كلما اتجهنا إلى الأعلى وهو ما يسمى بالهيراركية أو الهيكل التنظيمي للمؤسسة(2).

(1) محمد قاسم الفيروتي، المرجع السابق، ص، 270، 271.

(2) المرجع نفسه، ص 272.

- الرسمية وتقنين الإجراءات :

ويقصد بذلك وجود نمط من العلاقات الرسمية داخل المنظمة بين كل العاملين فيها سواء في المستويات العليا لتسلسل الرئاسي أو المستويات الدنيا منه، بحيث يتعامل كل المنتمين للمنظمة وفقا للعلاقات الرسمية، وإجراءات محدد سلفا يفرضها التنظيم الرسمي وليس بصفة شخصية، سواء بين أعضاء التنظيم فيما بينهم، أو بين أعضاء التنظيم والمتعاملين معهم؛ لأن التنظيم يرتبط بعلاقات مع الزبائن والمتعاملين؛ لذلك وجب تقنين كل الاجراءات والمعاملات، بحيث يتم رجوع الموظفين إليها كأساس لضبط سلوكهم وفقا لما تسعى المنظمة لتحقيقه.

- اللا شخصية في اتخاذ القرارات :

من المعروف أن عملية اتخاذ القرارات على جميع المستويات داخل التنظيم تعتبر عملية جوهرية في التنظيم، لذا وجب أن تستند هذه العملية لأسس موضوعية، لا شخصية ولا مثيرات عاطفية وغريزية، كما ذكرنا سابقا في توضيحنا للفعل العقلاني وغير العقلاني والفعل الرسمي وغير الرسمي، كذلك إذا ما أسقطناها على عملية اتخاذ القرار في النموذج البيروقراطي، مما يضمن العدالة في التسيير وعدم المزاجية في التعامل مع المستفيدين من خدماتها.

- التعيين والترقية على أساس القدرة والكفاءة:

يقصد من هذا المبدأ أن عملية التوظيف والترقية يجب أن تخضع لمعايير الكفاءة والقدرة على المنصب الذي يتم فيه تعيين العامل، سواء من خلال ترقية الموظفين داخل المؤسسة أو من خلال اختيار العمال بتوظيفهم في مناصب عمل جديدة، وذلك وفقا لمعايير موضوعية علمية بعيدا عن أي اعتبارات أخرى، مثل السلطة التقليدية كالقيم التقليدية أو القرابة وما إلى ذلك. (1)

(1) محمد قاسم القريوتي، المرجع السابق، ص، 272، 273.

- الفصل بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية :

يؤكد ماكس فيبر في النموذج البيروقراطي أنه من الضروري عدم الخلط بين الوظيفة كمهمة وكدور رسمي يقوم به أعضاء التنظيم وفقا للقوانين واللوائح والتعليمات وبين الممتلكات الشخصية للموظف الذي له الحرية في استعمالها أي أنه لا يمكن التصرف في ممتلكات التنظيم إلا وفقا لما يسمح به القانون.

- تقسم العمل والتخصص:

يتميز النموذج البيروقراطي بتقسيم العمل كل حسب تخصصه ودوره، حيث يتم اختيار من يشغلون هذه الأدوار والوظائف حسب درجة تخصصهم في الأعمال المطلوب القيام بها. (1)

- لا بد من تدوين وتوثيق كل الاجراءات الإدارية والقرارات الرسمية التي تحكم المنظمة. (2)

إن هذه القواعد العامة المجردة التي قدمها ماكس فيبر في نموذج المثالي للبيروقراطية، هي في الحقيقة النواة الأولى للتنظيم الرسمي والذي يعتبر همزة وصل بين المعطيات المادية والبشرية للتنظيم وبين تحقيقه للفعالية ومنه تحقيق الأهداف المسطرة سالفًا والتي يسعى التنظيم لتحقيقها.

اعتبر ماكس فيبر أن هذه القواعد إذا ما طبقت في التنظيمات ستكون لها نتائج إيجابية، سواء على المؤسسات الصناعية أو الخدماتية، لكنها واجهت العديد من الانتقادات بحكم أنها أغفلت الجانب الإنساني، فهي تحمل في طياتها خلفية الإنساني الاقتصادي، لكنها رغم مالها وما عليها؛ إلا أنها تبقى من أهم المرجعيات في الفكر التنظيمي عموماً، ومن أهم النظريات التي ترسم لنا نموذج للتنظيم الرسمي بكل أبعاده

(1) محمد قاسم القريوتي، المرجع السابق، ص، 272.

(2) رايح كعباش، المرجع السابق، ص55.

ومؤشراته، ولا تزال العديد من الدول وخاصة الدول النامية تستعمل النموذج البيروقراطي كمرجعية في التسيير بغض النظر عن مدى تطبيقه وممارساته في الواقع التنظيمي إلا أنها ترسم سياساتها وفقا لهذا المنظور وهي من النظريات الماكرو سوسولوجية.

1-2- نظرية الإدارة العلمية (التيلورية) :

تعود هذه النظرية لمؤسسها فريديريك تايلور والذي يعتبر أحد رجال الانتاج والإدارة بمصنع الحديد والصلب في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث لاحظ أن هناك إسرافا في المواد الأولية وضياعا للوقت وضعفا في الانتاج، وغياب الضبط وكذلك عدم ربط الأجر الذي يأخذه العامل مع الجهد المبذول.

فتوصل إلى مجموعة من المبادئ في شكل قواعد وإجراءات وقوانين سعيا منه لتكون هذه المبادئ وسيلة لزيادة درجة الفاعلية وتحقيق الأهداف وفق نموذج للتنظيم الرسمي واضح وصارم، وكذلك للتخلص من المشكلات التنظيمية التي لاحظها⁽¹⁾ فانطلق في دراسته في تحليل العمل وفقا لأسس علمية ومنهجية كأول مرة في الدراسات التنظيمية ، فأعتمد على أسلوب دراسة الحركة والزمن في تحليله للعمل وذلك عن طريق:

- تحليل العمل إلى عناصر أساسية واستبعاد الحركات الزائدة والتقليص من الإسراف في المواد الأولية.
- توفير العمال في أماكن العمل التي تتلاءم مع تخصصاتهم و ميولاتهم الشخصية .
- استخدام معايير دقيقة لأداء العمال وتنفيذ مبدأ الرقابة الوظيفية.
- تدريب العمال وتأهيلهم بما ينسجم والأساليب الانتاجية والتنظيمية المتبعة⁽²⁾.

(1) عبد الوهاب سويسي ،المرجع السابق ،ص ،20.

(2) المرجع نفسه، ص، ص، 20، 21.

- ومن المبادئ التي توصلت إليها مدرسة الإدارة العلمية:
- وضع أساس علمي للعمل، وذلك بتغيير الأساليب التقليدية السابقة للعمل بأساليب علمية جديدة، و استخدام البحث العلمي في تحليل كل عنصر من عناصر العمل.
 - تكون عملية التوظيف وفقا لأسس علمية، بعيدا عن أي معايير أخرى، وبعد ذلك يتم تدريبهم وتعليمهم.
 - يكون التعاون بين الإدارة والعمال عن طريق استخدام الأسلوب العلمي الحديث في تنظيم العمل .
 - ترتيب العمليات الوظيفية قصد توصيل الأوامر وتسهيل المهام الداخلية وتحديد المسؤوليات الوظيفية وذلك ما يمكن وصفه بالاتصال التنظيمي الرسمي .
 - البناء التنظيمي الذي يعتبر نسقا أو نمطا معيناً من الوظائف، بل يتميز ذلك البناء ببناءات فرعية لها دورها الوظيفي، وهذا ما يمكن تجسيده في الهيكل التنظيمي الرسمي.
 - الضبط الذي يمثل وظيفة أساسية يقوم عليها بعملية التنسيق بين الرؤساء والمرؤوسين حيث تتعدد المهام الإشرافية والمراقبة والمتابعة داخل البناءات التنظيمية. (1)

تعتبر هذه المبادئ التي توصل إليها تايلور، مجموعة أساليب علمية لتحقيق الفاعلية التنظيمية وفقا لهذا النموذج من آليات الضبط الرسمية، هذا بالإضافة إلى أنه اعتبر العامل كرجل اقتصادي تحركه الدوافع المادية والتي اعتبرت في تلك الفترة هي المعطى المطلوب في مجتمعهم؛ لأن المجتمعات في تلك الحقبة لم تصل لمرحلة الرخاء الاقتصادي لذلك ارتبطت الفاعلية التنظيمية بالمعايير الاقتصادية. (2)

(1) رابح كعباش، المرجع السابق، ص، ص، 102، 103.

(2) عبد الوهاب سويسي، المرجع السابق، ص، 23.

وتعتبر هذه النظرية من أهم الدراسات الميكرو سوسولوجية في مجال تنظيم العمل وهي لحد اليوم تعتبر إحدى المرجعيات الأساسية في التسيير وفي التراث النظري لسوسولوجيا التنظيمات، ورغم أنها تعتبر أول دراسة استخدمت التحليل العلمي في مجال العمل والتنظيم إلا أنها تعرضت للكثير من النقد، وذلك أنها أبعدت الجوانب الإنسانية تماما في نموذجها.

1-3- مدرسة التكوين الإداري (هنري فايل):

لقد جاءت نظرية التكوين الإداري أو كما يطلق عليها البعض العمليات الإدارية لتعويض النقص الذي جاءت به مدرسة الإدارة العلمية، إذ نجد أن الإدارة العلمية اهتمت بالعامل الفرد في الوحدات الإنتاجية والورشات، وأغفلت البناء المعرفي الذي يمكن تطبيقه على كل المستويات الإشرافية في السلمية التنظيمية، وكذا تحليل البناءات التنظيمية، ولهذا جاءت نظرية التكوين الإداري للاهتمام بقضايا الضبط والترشيد من مستويات الأقسام الانتاجية إلى مستوى بناء التنظيم والعمليات التنظيمية المختلفة من الإدارة العليا إلى المستويات القاعدية في التنظيم⁽¹⁾.

ولقد وضع هنري فايل مؤسس هذه النظرية والذي اشتغل في إحدى شركات المناجم الفرنسية وأصبح مديرا عاما لها، مجموعة من المبادئ العامة لتنظيم العمليات الإدارية وخلق نموذج للتنظيم الرسمي يكون أكثر شمولاً وأكثر فاعلية لتحقيق الأهداف التنظيمية ويمكن أن تلخص الدراسة مجموعة من هذه المبادئ فيما يلي :

لقد قسم التنظيمات وخاصة المنشآت الصناعية منها إلى أقسام وهي:

- القسم الفني : ويشمل عمليات الانتاج والتصميم والتحويل .
- القسم التجاري: ويشمل كل العمليات المتعلقة بالشراء والبيع والمبادلة.
- القسم المالي: ويهتم بتدبير رأس المال واستخدامه بأفضل الطرق الاقتصادية.

(1) رابح كعباش، المرجع السابق، ص 115.

- قسم التأمين : أو يمكن تسميته بقسم الأمن ويهتم بحماية الممتلكات وأفراد القوة العاملة .
- قسم المحاسبة: ويهتم بتحديد طرق المحاسبة والأعمال الإحصائية.
- قسم التسيير: ويهتم بعمليات التخطيط والتنظيم والتنسيق وإصدار الأوامر والرقابة، واعتبر هنري فايول أن هذه العمليات مرتبطة بقمة الهرم وهي ذات أهمية كبيرة لفعالية التنظيم.(1)
- وقد وضع هنري فايول أربعة عشر مبدأ جعلها قابلة للتطبيق في كل المجالات الإدارية وعلى كل المستويات، بحيث يقوم أساس النظرية الإدارية عليها وهي:
- تقسيم العمل : ويكون ذلك على جميع المستويات سواء الإنتاجية أو التسييرية.
- السلطة والمسؤولية: وهي أن السلطة التي تمنح للمسير الحق في إصدار الأوامر والتعليمات، يجب أن تتساوى مع المسؤولية، التي هي الالتزام والقدرة على إنجاز المهمة الموكلة له، وهذا المبدأ يدخل في نطاق عمليتي الترقيّة والتوظيف لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
- الانضباط: أي ضرورة احترام النظم واللوائح والقوانين التي يقرها التنظيم الرسمي، وعدم الامتثال للأوامر، وكذلك الالتزام بالوقت الرسمي للعمل على كل المستويات في الهرم التنظيمي.
- وحدة الأمر والقيادة : حيث يتلقى الموظف أو المرؤوس الأوامر من مصدر واحد فقط وهو رئيسه المباشر.
- وحدة التوجيه: وهذا مرتبط بوجود رئيس واحد وخطة واحدة لكل مجموعة من النشاطات موحدة العمل.

(1) بن حمودة سكيّنة، مدخل للتسيير والعمليات الإدارية (الجزائر: شركة دار الأمة، 2012) ص، ص36، 37.

- **خضوع المصلحة الفردية للمصلحة العامة:** بمعنى أن تكون لأهداف التنظيم أولوية على أهداف المنتمين لها على كل مستوياتهم في الهيكل التنظيمي.
- **المكافئات:** وذلك بمنح الأعضاء المنتمين للتنظيم مقابلاً يتناسب مع الأعمال التي يؤديونها لصالح التنظيم.
- **اللامركزية وتفويض السلطة:** بما يتناسب مع نوعية المهام ونوعية الأشخاص.
- **التدرج الرئاسي الهرمي لمستويات السلطة:** أي وجود خطوط واضحة لسلطة والأوامر من القمة إلى قاعدة الهرم التنظيمي. هذا مع إمكانية إقامة جسور أفقية للاتصال والتنسيق المباشر، في حال الضرورة، وبمعرفة الرؤساء المباشرين حتى لا يؤدي الأمر إلى حدوث الارتباك.
- **النظام:** يتطلب وضع كل شيء وكل شخص في مكان معين وأن يكون هذا المكان مناسباً.
- **الإصاف والمساواة:** والمتمثل أساساً في العدالة التنظيمية، وذلك بمعاملة العاملين في التنظيم نفس المعاملة.
- **استقرار أعضاء التنظيم:** يتطلب الأداء الجيد للأعمال وقتاً، لذا فإن عدم استقرارهم في الأعمال التنفيذية كانت أم تسييريه، يعتبر ظاهرة من أهم المشكلات التنظيمية والمتمثلة في دوران العمل.
- **المبادرة :** يتطلب هذا المبدأ تشجيع روح المبادرة من الرؤساء لمرؤوسيهم على تصور خطط جيدة أو آليات عمل مفيدة لأهداف التنظيم.
- **روح الجماعة:** يتوجب على رؤساء التنظيمات تشجيع روح الجماعة بين أفراد التنظيم وجماعات العمل من أجل التماسك حيث تكمن قوة المجموعة في الاتحاد ويستلزم تأمين روح الجماعة وجود اتصالات كثيفة.⁽¹⁾

(1) بن حمودة سكيبة، المرجع السابق، ص، ص، 37، 40.

تعتبر هذه المبادئ العامة المجردة السابقة الذكر، من أهم المرجعيات لقواعد التنظيم الرسمي في التنظيمات الحديثة اليوم، لما لها من شمولية على جميع جوانب التنظيم .

1-4- مدرسة العلاقات الإنسانية (إيلتون مايو):

لقد جاءت هذه النظرية كردة فعل للنظرية التيلورية التي أهملت الجوانب السيكولوجية والاجتماعية في دراستها، واعتبرت أن تحقيق الفاعلية التنظيمية يكون من خلال بناء نموذج للتنظيم الرسمي، مبنى على قواعد من منظور الرجل الاقتصادي بعيدا عن العوامل الاجتماعية والنفسية.

لذا فقد تميزت حركة العلاقات الإنسانية باهتمامها بالمنظور النفسي الذي اعتبرته كمتغير مستقل يؤثر في تحقيق الفاعلية التنظيمية. فتوصل **التون مايو** وزملاؤه والذي يعتبر رائد هذه النظرية إلى مجموعة نتائج من خلال اعتماده على دراسات ميدانية في مصانع **هاوثورن** في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي تعتبر أول نظرية تبنت الاتجاه السلوكي في دراسة التنظيمات.

وكما ذكرنا سابقا أن هذه النظرية ركزت كذلك على التنظيم غير الرسمي في مقابل التنظيم الرسمي، بالإضافة إلى نوعية العلاقات بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الإنتاجية، ثم تطورت هذه الدراسة لتشمل جماعات العمل من حيث البناء، والروح المعنوية والاتجاهات والقيم والمعايير والدافعية⁽¹⁾ وتوصلت إلى النتائج التالية :

- أن العمل الذي ينجزه العامل لا يمكن تحديده وفقا لقدراته الفيزيائية فقط، ولكن يجب أن نأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل.
- المكافآت المعنوية غير الاقتصادية لها تأثير على زيادة الدافعية لدى العمال وتحقيق المزيد من الإشباع النفسي، وذلك عن طريق زيادة الاهتمام بالجوانب النفسية للعمال.

(1) رايح كعباش ، المرجع السابق ،126.

- لا يتحقق التخصص المميز عن طريق الكفاءة في تقسيم العمل فقط، أي يجب مراعاة وجهة نظر العمل في تحديد هذا التخصص.⁽¹⁾
- بروز مصطلح الجماعة والتنظيم غير الرسمي والذي يعتبر كأداة ضغط، كونه يتشكل من مجموعة قيم وتقاليد مشتركة وقواعد ضبط عرفية، لذا يجب التعايش وخلق توازن بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي داخل المنظمة، من أجل تحقيق الفاعلية التنظيمية حيث تتوقف الفاعلية على أساس طبيعة العلاقة بين التنظيمين، وهذا لأنه يتواجد العمال في محيط التنظيم بصفة دائمة باعتبارهم أعضاء في جماعة تنظيمية، تربطهم علاقات دائمة مما يؤدي إلى نشوء تنظيمات اجتماعية غير رسمية تمارس تأثيرا بارزا في السلوك التنظيمي، فالعمال عموما بحكم الطابع الاجتماعي للإنسان يميلون باستمرار إلى إنشاء جماعات، خاصة الذين يقومون بنفس العمل أو الذين يعملون في مكان واحد.⁽²⁾ سعيا منهم لمحاولة خلق توازن بين الجمود الذي يفرضه التنظيم الرسمي وبين متطلباتهم النفسية والاجتماعية لتخفيف الضغوط.

لكن تبقى هذه الجماعة بحكم غياب مرجعية رسمية لتوجيه سلوكها وكذلك نظرا للمعايير التي تتشكل على أساسها. بؤرة توتر وربما تشكل خطرا على فعالية التنظيم الرسمي خاصة إذا كانت أهدافها تتمحور حول خلفيات ذاتية ومصالح شخصية، لا تتوافق مع أهداف التنظيم.

ويذكر أ.بروان بعض العوامل التي تعتبر كآليات لتشكل الجماعات غير الرسمية في التنظيم والمتمثلة في " كونهم يؤدون نفس العمل، أو أنهم ينتمون إلى جنسيات متشابهة أو نفس الأصول الإقليمية، أو أنهم من نفس الجنس أو العمر أو

(1) رابح كعباش، المرجع السابق ، 126.

(2) المرجع نفسه، ص 129.

الرياسة في المؤسسة ... " (1) هذه العوامل بالإضافة إلى العديد من العوامل التي لا يمكن حصرها والتي تساهم بشكل أو بآخر في تشكيل الجماعات غير الرسمية. إن مدرسة العلاقات الإنسانية باعتبارها المدرسة الأولى التي تبنت الاتجاه السلوكي في دراسة التنظيمات حاولت وضع بدائل جديدة انطلاقاً من الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للعامل بالإضافة وجوب أخذ التنظيم غير الرسمي بعين الاعتبار كواقع تنظيمي لأن " الأفراد لا يسلكون ويجابهون الإدارة وسياستها كأفراد، وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء في جماعات " (2).

وهذا ما قد يثير خلافاً في مدى الامتثال لقواعد التنظيم؛ لأن السلوك الفردي المستقل لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية صحيح أن " الموظف الفرد هو اللبنة الأساسية في بناء المؤسسة. والاداء التنظيمي كله يعتمد، بدرجة كبيرة للغاية على الأداء الفردي لجميع أعضاء المؤسسة، ورغم أن الصلة بين مستوى الفاعلية الفردية والفاعلية التنظيمية الشاملة ليست مجرد جمع أداء الأفراد، فإن من الواضح أن الأداء الناجح على المستوى الفردي ضروري رغم أنه قد يكون غير كاف للنجاح التنظيمي" (3).

لذلك سعت مدرسة العلاقات الإنسانية لوضع مجموعة بدائل لتقليص الهوة بين القيم الذي يحملها التنظيم الرسمي وهي قيم الإدارة وبين القيم التي تحملها هذه الجماعات غير الرسمية، لهذا أكد التون مايو وزملاؤه على وضع صلات مشتركة بين العناصر الرسمية وغير الرسمية في التنظيمات وهي كما يلي:

(1) حسان الجيلاني، قضايا اجتماعية معاصرة، المرجع السابق، ص 63.

(2) بلقاسم سلاطينية، "العلاقات الإنسانية في المؤسسة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 5، (فيفري، 2004) ص: 25.

(3) مايكل تي. ماتيسون، جون إم. إيفانيسيفش، كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي، ترجمة هشام عبد الله ط1 (الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع، 1999) ص 251.

- يمكن اعتبار مدخل التنظيم الرسمي كوسيط هام في آليات الضبط الاجتماعي، فهي تعمل على وجود معايير معينة للسلوك وضرورة التوازن بين الاهتمامات والاحتياجات، ويتضح ذلك من طبيعة الموقف التنظيمي نفسه (1)
- إن تجاهل التنظيمات غير الرسمية وما يسودها من قيم ومعايير، يؤدي إلى انهيار الاتصال بين قمة التنظيم وقاعدته، لذلك وجب على الإدارة تحقيق درجة معينة من الانسجام بين الأهداف الخاصة لهذه التنظيمات غير الرسمية، مع الأهداف العامة للتنظيم الرسمي، ومن هنا يمكن أن تصبح التنظيمات غير الرسمية بمثابة قوة دافعة تساهم في تحقيق أهداف التنظيم ككل بطريقة فعالة. (2)
- تفسير السلوك التنظيمي واستجابة العمال لا يكون في ضوء الأوامر واللوائح الإدارية التي يقرها التنظيم الرسمي فقط بل في ضوء العواطف والقيم الاجتماعية كونهم ينتمون إلى جماعة.
- وجوب قسط من حرية التصرف للأفراد، أثناء العملية الإنتاجية، حتى يمكن للمشرفين الكشف عن الطاقات الإبداعية الكامنة، و التي ربما يحملها العمال والتي تنعكس إيجابيا على الفعالية التنظيمية، وهذا بالاعتماد على اللامركزية والمشاركة، والحد من تسلط الرئيس على المرؤوسين؛ لأن إنتاجية الفرد ترتبط ارتباطا وثيقا بطاقته الاجتماعية والنفسية (3)
- إن كل هذه العوامل السابقة التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الإنسانية هي عبارة عن بؤرة اهتمام جديدة من وجهة نظر سوسيو- نفسية، لمعالجة المشكلات التنظيمية ومنه تحقيق فعالية التنظيم الرسمي وتحقيق أهداف التنظيم، وذلك من خلال تشخيصها لبعض النتائج السلبية التي تحدث جراء غياب الجانب الإنساني والاجتماعي

(1) رابح كعباش، المرجع السابق، ص130.

(2) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص.

(3) عبد الوهاب سويسبي، المرجع السابق، ص34.

كمعيار أساسي في زيادة الحافزية لدى العمال، وزيادة الرضاء الوظيفي، فهي اعتمدت على علم الاجتماع وعلم النفس كرافدين في تحليل الواقع التنظيمي.

حيث أن الفرد ليس عنصرا منعزلا في تنظيم عقلائي، بل هو جزء من تنظيم طبيعي ينتمي إلى جماعة ويخضع لتوجهاتها ليكون مقبولا فيها تقاديا لخلق بؤرة توتر وصراع بينه وبين الجماعة التي ينتمي إليها، فهو له حاجات ورغبات ومشاعر تؤثر على سلوكه وعلى إنتاجيته وتفاعله التنظيمي، وأيضا للحد من الصراعات بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي (1).

1-5 الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم :

- النسق الاجتماعي (تالكوت بارسونز):

لقد انطلقت هذه الرؤية النظرية من التعريف الذي قدمه تالكوت بارسونز للتنظيم باعتباره نسقا فرعيا يدخل ضمن إطار نسق أكبر وأشمل منه وهو المجتمع. من هذا المنطلق يبرز التصور الذي وضعت الاتجاه البنائي الوظيفي للتنظيم فهو يرى بأنه " نسق اجتماعي يضم مجموعة من الأنساق الفرعية المختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات... وأن التنظيم في حد ذاته ما هو إلا نسق فرعي يدخل ضمن إطار أكبر وأشمل منه وهو المجتمع " (2).

ومن المعروف في الأطر المعرفية السوسولوجية أن الاتجاه البنائي الوظيفي عموما يماثل وظائف المجتمع مع الوظائف العضوية لجسم الكائن الحي وخاصة من جهة التكامل الوظيفي بين أعضاء الجسم الواحد، لذلك فعندما نسقط هذه الرؤية على التنظيم سواء في علاقات التنظيم بالمجتمع أو علاقة الأنساق الفرعية للتنظيم بعضها ببعض نجدها أنها في تفاعل من أجل خلق نوع من التوازن والتكامل .

(1) عبد الوهاب سوسي، المرجع السابق، ص، ص36، 37.

(2) صالح بن نوار المرجع السابق، ص159.

ولقد انطلق بارسونز من وجهة نظر ثقافية نظامية، حيث أكد أن القيم السائدة في التنظيمات هي من تمنح التنظيم طابعاً شرعياً ، وما التنظيم كمنسق فرعي في المجتمع إلا منفذاً للمتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الكلي إلى تحقيقها، أي يجب هناك تجانسا بين القيم السائدة في التنظيمات والقيم السائدة في المجتمع.

ويمكن التوضيح أنه من وجهة نظر بارسونز أنه لا يمكن انشاء تنظيم في مجتمع يحمل قيما تتناقض مع قيم المجتمع الموجود، فمثلا إنشاء مصنع للخمر في مجتمع يتعاش في ظل قيم الدين الاسلامي (مجتمع محافظ) ، أي أن متطلبات هذا المجتمع لا تتوافق مع متطلبات هذا التنظيم " فالطابع التنظيمي الذي تتخذه القيم في سياق أداء الوظائف يجب أن يتسق مع قيم المجتمع بصفة عامة .وأن القيم التنظيمية هي التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية من خلال التزام التنظيم بالوفاء بالمتطلبات الوظيفية للنسق الأكبر وتسهم الشرعية في إعطاء التنظيم أسبقية أهدافه عن أهداف أنساقه الفرعية المختلفة" (1) .

وقد اعتمد هذا الاطار المرجعي النظري في دراسة التنظيمات على فهم ودراسة العلاقات القائمة بين أجزاء النسق وكذلك الاعتماد المتبادل التأثير بين عناصر المجتمع، وذلك بإسقاط هذه الرؤية على التنظيمات، من خلال التداخل والعلاقات القائمة بين عناصر النسق التنظيمي فيما بينها، وكذلك العلاقة القائمة بين النسق التنظيمي والنسق الكلي الذي ينشأ فيه وفقا لعلاقة وظيفية، ويظهر العنصر البنائي من خلال تقنين أساليب معينة باعتبارها متطلبات سلوكية تهدف إلى تحقيق الأهداف و الوظائف المحددة سلفا، بحيث تعد هذه الأخيرة مرتكزات تحيط بأنساق الفعل وتقوم عليه.(2) .

(1) محمد علام اعتماد ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، ط1(مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 1994) ص157.

(2) رايح كعباش، المرجع السابق، ص156.

وقد أوضح شينوي أهمية الاتجاه البنائي الوظيفي في الدراسات التنظيمية " أنه إذا أردنا أن نفسر فكرة أو حقيقة اجتماعية من الناحية الوظيفية، فسوف نحاول التعرف على علاقتها بالعناصر الأخرى في المجتمع والتي يتم تصورهما كنسق متصل للأجزاء في المجتمع والتي يتم تصورهما كنسق متصل للأجزاء المتساندة والتي يكون للعنصر المدروس فيه نتائج إيجابية، بمعنى أنه يجعل من الممكن للأنشطة الأخرى أن تحدث، أو يدعم الأشكال الثقافية أو الاجتماعية المكررة" (1).

ويرى بارسونز أن " النسق الاجتماعي يتألف من مجموعة فاعلين تتشأ بينهم علاقات تفاعل اجتماعي في موقف يتخذ مظهرا فيزيقيا أو بيئيا، كما يدفع الميل من قبل هؤلاء الفاعلين إلى تحقيق الحد الأمثل من الإشاعات وتحدد الصلات بين الفاعلين وفقا لنسق من الرموز الثقافية المشتركة (2) ولقد تناول بارسونز ثلاث وحدات أساسية في تحليل التنظيمات وهي :

- الفاعل :

أعتبر أن الفاعل هو الوحدة الأساسية في التحليل الوظيفي، وذلك من خلال رؤية الفاعل كوحدة مجددة تعمل داخل كلية أكبر وهي النسق التنظيمي، وهو يشتمل على مجموعة حوافز ودوافع وطموحات.

- المكانة التنظيمية:

وترتبط المكانة بالوضع الخاص داخل النسق التنظيمي القائم على تقسيم العمل، وهي ترتبط كذلك بالتوقعات والتحديد الواضح لحقوق وواجبات الفاعل في ضوء أهداف التنظيم.

(1) رايح كعباش، المرجع السابق ، ص156

(2) محمد علام اعتماد، المرجع السابق.ص154.

- الدور :

يعتبر الدور هو الجانب الدينامي أو همزة الوصل بقدر متكافئ بين المكانة والفاعل لأن كلا من الدور والمكانة يقعان على عاتق الفاعل وإن تباينت أساليبهما، بالارتباط به ومن منظور وظيفية النسق تتخذ العناصر الثلاثة أبعادا أكثر تحديدا ، فالدور لا يمكن - تأديته بدون فاعل أو بدون بنية مكانة .(1)

إن رؤية بارسونز للتنظيمات وحل المشكلات التنظيمية اعتمدت في جوهرها على نقطتين أساسيتين وهما تحقيق التوازن والتكامل سواء كان ذلك في علاقة التنظيم بالبيئة الخارجية أو في علاقات أجزاء التنظيم المادية والبشرية والتنظيمية، لذلك نجده وضع مجموعة محددات عامة ماكرو سوسولوجية للوصول إلى معالجة المشكلات التنظيمية، على اعتبار أن التنظيمات تحتوي وحدات فرعية متمثلة أساسا في (أقسام، وظائف وأدوار ،جماعات مهنية، تنظيم رسمي، جوانب مادية..) وهي في نفس الوقت عبارة عن وحدات فرعية داخل نسق اجتماعي أكبر (تعليم، اقتصاد، سياسة، ثقافة،...)، حيث يسعى بارسونز إلى محاولة إيجاد الوسائل التي يمكن بها أن تتوافق أوجه نشاط الوحدات على أحد هذه المستويات مع أوجه نشاط الوحدات على المستويات الأخرى سعيا منه إلى تحقيق التكامل فيما بينها و ذلك من خلال مجموعة نقاط أساسية وهي :

- أن النسق التنظيمي يتميز عن غيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى بوجود أهداف محددة ومعلنة مسبقا يسعى إلى تحقيقها والمشكل الأساسي يتمثل في الكشف عن الوسائل التي يمكن بها تحقيق هذه الأهداف.

(1) محمد علام اعتماد، المرجع السابق، ص، ص، 154، 155.

- تتوافر التنظيمات على وسائل لحل المشكلات التي تواجهها في المحافظة على أنماط العلاقات الداخلية، و المشكلة هنا تتمثل في الكشف عن الوسائل التي يمكن بها المحافظة على النمط وإدارة التوتر.

من خلال هذه المحددات السابقة التي طرحها بارسونز فهو يؤكد على إيجاد الوسائل المناسبة لإشباع احتياجاته و لتحقيق التوازن بين الأنساق الفرعية للتنظيم وبين التنظيم والبيئة الخارجية لمعالجة المشكلات التنظيمية وتحقيق الأهداف فمثلا على المستوى الداخلي للتنظيم تقسيم العمل بالمؤهلات الفردية للفاعل، وعلى المستوى الخارجي بينها وبين النسق الكلي تحقيق التوازن بين العلاقات داخل التنظيم بالقيم السائدة في المجتمع.(1)

ولقد ربط بارسونز كيفية توفير الوسائل والآليات التي طرحها في شكل تساؤلات في النقاط التي سبق ذكرها لتحقيق التوازن والانسجام بثلاث أنواع من القرارات التي تحدد الخطوات الضرورية لتحقيق الهدف وهي :

- القرارات السياسية:

وهي التي تخص القرارات المترتبة بالتنظيم ككل، وتكون لها علاقة مباشرة بالوظائف الجوهرية في التنظيم وتصب اهتمامها حول القضايا المتعلقة بطبيعة ونوعية معايير الانتاج ومشكلات التعامل من الزبائن والمتعاملين سواء التنظيمات الصناعية المتعلقة بالسلع أو التنظيمات الخدماتية والمتعلقة بتوفير الخدمة، أو مشكلات التنظيم الداخلية والمتمثلة عموما في علاقات العمل،الاتصال،والسلطة...الخ.

(1) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص160.

- القرارات التوزيعية :

وهي التي تقوم بتوزيع المسؤوليات بين التنظيمات الفرعية والأفراد، وكذلك توزيع القوى المتاحة بين القوى البشرية والمادية والمالية (1).

- القرارات التنسيقية :

ويرى بارسونز من أجل تكامل التنظيم الذي يحتاج إلى التعاون لإبعاد المشكلات التنظيمية التي تنشأ داخل التنظيم ومن أجل المحافظة على التعاون والاستمرار يرى بارسونز أن على الإدارة تقديم المكافآت على الأداء الجيد كحوافز، وفرض الجزاءات لمن لا يتعاون أو تسخير آليات علاجية بتوفير مجموعة من الاجراءات والقواعد التي يمكن من خلالها ضبط السلوك والقضاء على العوائق التي تعترض التعاون.(2)

إن هذه القرارات الثلاثة التي وضعها بارسونز والتي اعتبرها وسيطا بين تحقيق التوازن بين النسق التنظيمي وأنساقه الفرعية وبين النسق التنظيمي والنسق الاجتماعي الكلي، هي في الحقيقة تمثل قواعد التنظيم الرسمي الذي تقره الإدارة العليا، سواء الإدارة المركزية التي تمثل القطاع التنظيمي الذي ينتمي إليه التنظيم كالوزارة الوصية، أو القرارات المترتبة بإدارة التنظيم في حد ذاته، كما تناولت الدراسة سابقا في تعريف معجم مصطلحات التنظيم والإدارة لتنظيم الرسمي بأنه للتنظيم الذي يتقرر من الإدارة العليا.

وقد أكد بارسونز في دراسته إلى أنه كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي وظيفته وأهدافه، يجب أن يضمن تحقيق أربعة متطلبات أساسية. وهي بدورها تنقسم إلى قسمين القسم الأول مرتبط بالبيئة الداخلية للنسق وهي التكامل والكمون بغرض المحافظة على النمط واحتواء التوترات والقسم الآخر مرتبط بعلاقة النسق التنظيمي

(1) رايح كعباش، المرجع السابق، ص 160.

(2) المرجع نفسه، ص 160.

بالبيئة الخارجية والتمثلة في التكيف والمواعمة وتحقيق الأهداف، وسيتم توضيحها

فيما يلي :

- التكامل :

ويعني هذا المطلب تأسيس مستوى من التضامن من داخل النسق بين جميع الوحدات والأنساق الفرعية للتنظيم من أجل تحقيق التوازن الداخلي للتنظيم.

- الكمون أو المحافظة على النمط واحتواء التوترات:

وقد قسم بارسونز هذا المطلب بدوره إلى مطلبين فرعيين: المطلب الأول المتعلق بالمحافظة على النمط والذي يقصد به وجوب التطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد داخل التنظيم وخارجه، حيث تتطلب المطابقة وجود آليات تحقق التناغم والانسجام بين التوقعات داخل التنظيم وخارجه، أما المطلب الثاني ويتمثل في احتواء التوترات التنظيمية ويتعلق بوجود انتمائية للفرد ودافعية لتأدية ما يكلف به من مهام وأدوار تنظيمية (1).

- التكيف والمواعمة:

يعتبر هذا التكيف مطلباً مستمراً يتم من خلاله تدبير متطلبات التنظيم من موارد بشرية ومادية ومهارات متنوعة، وذلك من خلال توظيف العمال و توفير وسائل العمل والإنتاج بغرض تحقيق الأهداف التنظيمية، من خلال التفاعل بين التنظيم والبيئة الخارجية.

- تحقيق الأهداف:

ويشتمل هذا المطلب على التنسيق بين الأنشطة الداخلية للتنظيم وانجاز الأهداف التنظيمية، ويتم تحقيق الأهداف من خلال ملاءمة الوسائل للأهداف، ويتطلب هذا عملية

(1) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص،ص،157، 158.

صنع القرار والمعايير المنظمة لها، وكذلك من خلال توافر الاجراءات التنظيمية كما ذكرها بارسونز في تعريفه للتنظيم والمتمثلة في قواعد التنظيم الرسمي⁽¹⁾

ولقد أكد السيد الحسني على أن بارسونز رغم أنه سعى من خلال دراسته إلى المحافظة على بقاء التنظيم واستمراره وتحقيق الفاعلية، إلا أنه أغفل بعدي التغيير والصراع، حيث تمت معالجتها بالطريقة التي تتسق مع تأكيد المظاهر التكاملية لذلك نجده قد ميز بين نوعين من التحليل:

- الأول هو تحليل التوازن كما يبدو في النسق.
- الثاني تحليل التغيير البنائي ودراسة التغيير من خلال منظور التوازن، وقد أوضح بهذا الصدد مصدرين للتغيير في التنظيم، الأول الذي يأتي من البيئة الخارجية للتنظيم وذلك من خلال ممارسة هذه الأخيرة ضغوطات خارجية على التنظيم، والمصدر الثاني والذي يأتي من داخل النسق التنظيمي، أي حينما تنشأ ضغوطات من داخل التنظيم، وهذا ما يؤدي إلى خلق الصراع، وقد يؤدي بالضرورة إلى التغيير التنظيمي، حيث أكد السيد الحسني أنه حين ينشأ هذان النوعان من الضغوط سواء الداخلية أو الخارجية يتعين على التنظيم أن يوجههما ويتكيف معهما إذا أراد أن يحقق أقصى درجات الفاعلية.⁽²⁾

من خلال هذه الطروحات التي قدمها تالكوت بارسونز في دراسته للتنظيمات يتضح لنا جليا اهتمامه بالبعد الثقافي للتنظيم ودوره الأساسي، فهو لم يهمل مسألة المنظومة الثقافية والبناء الثقافي في المجتمع وتأثيرها على البناءات الفرعية، والتي من بينها مشكلة التنظيم فهو ينطلق في دراسته على اعتبار أن التنظيمات هي أنساق مفتوحة تأثر وتتأثر بالبيئة الخارجية التي ينشط فيها التنظيم؛ لأن التنظيمات في

(1) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص، 158.

(2) صالح بنوار، المرجع السابق، ص، 160، 161.

الحقيقة هي كيانات اجتماعية تحرك سلوكها مجموعة من القيم والأفكار والمعتقدات والأعراف، والتي تدخل ضمنيا تحت مظلة المنظومة الثقافية، وهي من تحدد الأهداف التنظيمية، كما أنها تحدد وسائل تحقيق الأهداف (1) .

إن جوهر الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيمات، هو أن كل نسق من الأنساق الفرعية للتنظيم، تسعى إلى تحقيق الاشباع لتأدية أدوارها ووظائفها، وفقا للأهداف التي سطرها النسق التنظيمي مسبقا، والتي تكتسب شرعيتها من خلال مطابقتها لأهداف وقيم النسق الأكبر الذي هو المجتمع، ولا يكون تحقيقها إلا بوجود وسائل وآليات محددة للوصول إلى التوازن والتكامل، بين كل العناصر الداخلية والخارجية للتنظيم، وأن الارتباط بين التنظيم والمجتمع هو ارتباط عن طريق نسق القيم، وفي نفس الوقت هناك علاقة تبادلية بين النسق الأكبر والنسق التنظيمي، فإذا كان وجود التنظيم وبقاؤه واستمراره مرهونا بأشباع متطلبات النسق الاجتماعي الأكبر فإن على هذا الأخير (المجتمع) أن يوفر الوسائل والامكانيات التي يحتاجها التنظيم بكل أنساقه الفرعية لتحقيق أهدافه، وإن أي نقص في عملية الاشباع بين كل هذه العناصر المذكورة سابقا يؤدي إلى غياب التوازن، وبالتالي تنتج عن ذلك توترات تؤدي حتما إلى ظواهر مرضية في التنظيم ومشكلات تنظيمية واجتماعية .

- الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة (روبرت ميرتون):

يعتبر روبرت ميرتون من أهم رواد الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيمات، حيث نجده قد قدم إسهاما متميزا في نظرية التنظيم لم يسبقه إليه أحد، فهو يختلف عن الاسهامات التي قدمها الرواد الذين انطلقوا من المرجعية النظرية البنائية الوظيفية في علم الاجتماع، كونه لم ينطلق مباشرة من فكرة المماثلة العضوية للمجتمع بجسم الإنسان.

(1) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص، 161.

لقد ركز روبرت ميرتون في مقاله المنشور سنة 1940 تحت عنوان (البناء البيروقراطي والشخصية) على الجوانب البيروقراطية التي أغفلها النموذج المثالي الذي قدمه ماكس فيبر⁽¹⁾ حيث أبرز فيه النتائج السلبية وظيفيا للتنظيم البيروقراطي والتي رسمها في محاولة منه لإبراز الجانب المخفي للنموذج البيروقراطي، فقد أوضح في دراسته أنه إذا كان فيبر قد ركز على الجوانب الإيجابية والمتمثلة في التنظيم الرسمي المتكون من القواعد اللوائح الرسمية المعلنة التي تضمن ثبات واستقرار البناء التنظيمي والتي من خلالها يمكن التنبؤ مسبقا بالسلوك التنظيمي، فلقد قدم روبرت ميرتون في المقابل الجوانب السلبية للبيروقراطية وما ينتج عنها من جمود وصرامة، سواء في علاقة أعضاء التنظيم ببعضهم بعضا، أو في التعامل مع الزبائن والعملاء الذي يتعاملون مع التنظيم، ولا ينتمون إليه، فإذا كانت القواعد التي وضعها النموذج المثالي للبيروقراطية هي قواعد ظاهرة ومعلنة في شكل تنظيم رسمي مكتوب محدد الأهداف والوظائف يعلمها العام والخاص، وكل من ينتمي للتنظيم أو لا ينتمي، فإن ميرتون وضع بؤرة اهتمام جديدة وهي الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة، حيث يرى أن القواعد الصارمة للتنظيم الرسمي وغير القابلة للتغيير تصبح في حد ذاتها معوقا وظيفيا.⁽²⁾

وقد انطلق روبرت ميرتون من ثلاثة مفاهيم وأضدادها في تحليلاته للتنظيم وهي:

1- الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة .

2- المعوقات الوظيفية في مقابل الوظائف .

(1) صالح بن نوار، المرجع السابق ، ص163.

(2) رابع كعباش ، المرجع السابق ، ص،ص،167، 168..

3- البدائل الوظيفية في مقابل الفرضية التقليدية التي تقول بأن المجتمع لا يمكنه

أداء وظائف بشكل أفضل مما هو قائم في ظل أنماط جديدة من العلاقات. (1)

قدم ميرتون مجموعة من النتائج بناء على تحليلاته ورؤيته للدلالات السلبية للقواعد البيروقراطية الصارمة، فنجد مثلا أن البيروقراطية تعمل على وضع قوالب جامدة يخضع لها كل أعضاء التنظيم على جميع مستوياتهم في الهرم التنظيمي، فهم متدربون على الاستجابة فقط للوائح والقوانين التي يفرضها التنظيم الرسمي بصرامة ودون أي مبادرة حتى ولو كانت هذه المبادرة أو السلوك يحمل دلالات إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم، ولكن عندما تظهر مواقف تنظيمية غير مغطاة بالقواعد القانونية قد يؤدي هذا إلى عدم المرونة، لأن المنتمين للتنظيم البيروقراطي لم يتدربوا على الارتجال واتخاذ مواقف في أدائهم لوظائفهم وأدوارهم حتى وإن كانت هذه المواقف أو السلوكيات تخدم أهداف التنظيم. لأن مصالحهم الذاتية في النسق التنظيمي كالحوافز المادية مثلا، أو الترقية، مرتبطة وفقا لمعيار واحد وهو الفعل المطيع والتجاوب مع الأحكام الرسمية.

و لهذا فإنه ليس من صالحهم وضع بدائل وفقا لأي فعل يخرج عما هو مكتوب وموثق في قواعد التنظيم الرسمي البيروقراطي، حتى وإن كان هذا الفعل يخدم أهداف التنظيم، إن هذا الخضوع التام للقواعد البيروقراطية قد يصنع نوعا من الهوة بين الفاعل في التنظيم وبين إدراكه للأهداف التنظيمية حيث تصبح الأحكام الرسمية غاية في حد ذاتها، بدلا من أن تكون وسيلة لبلوغ الأهداف التنظيمية. (2).

ومن هنا يمكن القول بأن نظرة ميرتون للوظيفة البيروقراطية تحمل في جمودها وصرامتها مضامين سلبية، فبدلا من أن تكون وظيفة لتحقيق الأهداف تصبح في حد

(1) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص 159.

(2) رايح كعباش، المرجع السابق، ص 170.

ذاتها معوقا وظيفيا، يحول دون تحقيق الأهداف التي يسعى النسق التنظيمي إلى تحقيقها وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى مشكلات تنظيمية واختلالات وظيفية، يفرزها التنظيم البيروقراطي الصارم، سواء في علاقات العمل داخل التنظيم أو في علاقة التنظيم بالزبائن والعملاء المتعاملين معه .

كذلك نجد أن ميرتون تطرق إلى بعض المسائل في تحليلاته، حول مسألة السلطة حيث يرى بأن القواعد المعيارية المجردة تؤدي بالضرورة إلى تشكل صراع وتنافس بين الأعضاء الرسميين حول السلطة، وهذا ما يؤدي بالضرورة أيضا إلى تشكل الجماعة غير الرسمية داخل البناءات التنظيمية وفقا لمعايير اجتماعية بعيدة عن العلاقات الرسمية المبنية على رؤية الفاعل في المؤسسة أو المصنع كإنسان تنظيمي أو كجزء من وسائل الانتاج.

هذا بالإضافة إلى أن علاقة التنظيم بالمجتمع، فإن العملاء الذي يتوقعون معاملة جيدة فيما يخص تقديم الخدمة من طرف الفاعلين في التنظيم البيروقراطي قد يواجهون عكس ذلك؛ لأن الموظف والعمال يخضعان لقوالب سلوكية رسمية جامدة قد لا تتوافق مع رغبات الزبون النفسية والاجتماعية وحتى الثقافية، مما ينشأ عنه عدم الرضا لدى العملاء، وهذا ما لا يتوافق مع الأهداف التنظيمية عموما؛ لأن ارضاء المتعاملين يعتبر من أهم الأهداف التنظيمية؛ لأن تلبية حاجات المتعاملين والذين هم جزء من المجتمع ضرورية، لخدمة أهداف النسق الكلي وأي خلل في هذه العلاقة قد يؤدي إلى عدم استقرار التنظيم.

وقد عبر ميرتون أيضا من خلال طروحاته السابقة حول هذه الاختلالات التي قد يفرزها التنظيم البيروقراطي، أنه إضافة إلى جمود السلوك في التنظيمات البيروقراطية هنالك أيضا صعوبة التكيف مع المهام الوظيفة وأيضا نشوء الصراع بين أعضاء التنظيم لهذا تظهر المعوقات الوظيفة، نتيجة لعملية استبدال الأهداف حيث

توصل إلى أنه ما يعتقد بأنه ضار في تنظيم معين قد يصبح نافعا في تنظيم آخر والعكس، ما يعتقد أن يكون إيجابيا قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا، وهكذا يصبح الصراع وظيفة كامنة في المجتمع وفي نفس الوقت يكون وظيفيا بالنسبة للتنظيم الذي يوجد فيه. (1)

وهكذا تصبح الوظائف الكامنة مسيطرة وفقا لخلفيات ذاتية بعيدة على الوظائف الظاهرة والمعلنة التي يسعى التنظيم لتحقيقها وهو ما يقلل من فعالية التنظيم الرسمي.

1-6- النظرية المؤسسية (فيليب سلزنيك):

يعتبر فيليب سلزنيك أحد رواد الاتجاه البنائي الوظيفي في تحليل التنظيميات مثله مثل روبرت ميرتو وبارسونز، وهو يختلف عنهم كونه أعتمد في تحليلاته على دراسة إمبريقية، وقد انطلق في تحليلاته على أن " التنظيميات هي أنساق طبيعية تعاونية تضم جماعات متفاعلة وأقسام وعلاقات بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف من خلال تحديد الوظائف والمسؤوليات، أو بعبارة أخرى، فهي أنساق من أوجه نشاط متناسقة أو تعبير بنائي عن الفعل المعقول " (2) يرى سلزنيك من خلال هذه النظرة أن التنظيميات بكل ما تحتويه من أنساق فرعية والمتمثلة أساسا في الأقسام والمصالح والعلاقات التنظيمية... الخ بما في ذلك كل تفاعلات التنظيم الرسمي، تتفاعل فيما بينها في شكل تعاوني سعيا منها لتحقيق الأهداف التنظيمية وفقا لأفعال عقلانية .

ولقد ركز سلزنيك في تحليلاته للتنظيم على تفاعل التنظيم الرسمي مع البيئة الخارجية للتنظيم والمتمثلة أساسا في تأثير الجوانب الثقافية على البناءات التنظيمية حيث انطلق من سؤال مفاده، ما الذي يجعل التنظيميات تبدو متشابهة في هيكلها التنظيمية ؟ فتوصل إلى صياغة النظرية المؤسسة والتي تشير إلى أهمية القيم

(1) راجع كعباش ، المرجع السابق ، ص، ص، 171، 172.

(2) صالح بن نوار ، المرجع السابق، 166.

والأعراف والتاريخ الطبيعي في تشكيل الهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية في التنظيمات.⁽¹⁾ حيث أثبت رؤيته من خلال دراسة ميدانية قام بها في منظمة حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية كلفت بتنمية وازدهار منطقة " (واد التينيسي فالي) ". وقد أهتم بدراسة مسألة الديمقراطية في هذه المنظمة، وافترض أنه سيجد هناك مجموعة من الضغوطات البيروقراطية الداخلية تؤثر على ثباتها واستقرارها الداخلي، لكنه وجد أن هناك عوامل خارجية ناتجة عن تفاعل هذا التنظيم مع بيئته الخارجية، والتي هي في شكل ضغوطات يمارسها المجتمع المحلي الذي ينتمي إليه التنظيم على بنائه وأهدافه، ومن ثم ربط علاقة التنظيمات داخل المؤسسة بالقيم الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع⁽²⁾ .

فهو يرى من خلال دراسته الانمبيريقية أن قواعد التنظيم الرسمي البيروقراطي في خضم تفاعلها مع البيئة الخارجية لا تكفي وحدها لمنح الشرعية للممارسات التنظيمية في جميع المواقف، وهذا ما يؤدي إلى نتائج غير متوقعة؛ لأن عجز الجانب الرسمي في إشباع الحاجات الأساسية للتنظيم قد يضع بدائل وظيفية أخرى وأن الآليات غير الرسمية قد تؤدي إلى وظائف إيجابية للتنظيم الرسمي أكثر مما تؤديه دافعية أعضائه في تحقيق الأهداف⁽³⁾ .

وقد وضح ذلك في نتائج دراسته الميدانية عندما وجد أن المنظمة التي تمت دراستها والتي تحمل رمز (TVA) وهو دلالة مختصرة على تسميتها، قد واجهت مقاومة من طرف الصفوة المتعلمة من الفلاحين، ما أدى بالإدارة الرسمية ومن أجل

(1) صالح بن نوار ، المرجع السابق ،ص166.

(2) المرجع نفسه ،ص،169.

(3) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص، 165.

تحقيق أهداف التنظيم إلى امتصاص تلك المقاومة من خلال اتباع أساليب غير رسمية والممثلة في إدماج صفوة الفلاحين في عملية الإشراف على توزيع المخصبات⁽¹⁾ .

وقد ركز على أهمية العنصر البشري في التنظيمات، والذي أهمله ماكسر فيبر، فإذا كانت الرؤية الرشيدة لبنية السلطة في النموذج الفيبري تغفل العنصر البشري الذي يتولى الوظائف والأدوار وماله من تطلعات مختلفة؛ لأن هؤلاء الأفراد لديهم مصالحهم الخاصة التي قد لا تتطابق مع أهداف التنظيم وتؤدي إلى نتائج غير متوقعة، من خلال مقاومة هؤلاء الأفراد لقواعد الضبط الرسمي الممارس عليهم داخل التنظيم، ولذلك نجد أن الإطار النظري الذي وضعه فيليب سيلزنيك للتنظيمات يلخص رؤيتين متباينتين تحليليا ومتكاملتين واقعيا أولهما أن كل نسق تنظيمي يعتبر نسقا اقتصاديا وثانيهما يعتبر بناء اجتماعيا⁽²⁾ .

لذا وجب التعامل مع السلوك التنظيمي للأفراد، ليس فقط وفق ما هو متوقع من النماذج الجامدة للتنظيم الرسمي، ونغفل انحرافاتهم المقصودة التي تنتج عن الرغبة في إشباع حاجاتهم الشخصية وعاداتهم وقيمهم ومعتقداتهم الاجتماعية والثقافية⁽³⁾ .

وهذا ما يؤكد تأثير المنظومة الثقافية بكل ما تحمله من قيم وعادات وأعراف وتقاليد اجتماعية وثقافية والتي يحملها أعضاء التنظيم في واقع التنظيمات لكن تتخلف طبيعة هذا التأثير سلبا وإيجابا حسب طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع.

ولقد وضع سيلزنيك مجموعة متطلبات أساسية لظاهرة تدعيم النسق للمحافظة على تكامله واستمراره وهي :

1- أهمية السرية التامة للتنظيم وعلاقته بالبيئية الخارجية ككل.

(1) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص، 165.

(2) المرجع نفسه، ص 166.

(3) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 169.

- 2- ضرورة العمل على الاستقرار في خطوط السلطة ووسائل الاتصال التنظيمي.
- 3- أهمية توظيف العلاقات غير الرسمية كميكانزيم يساعد على استقرار التنظيم.
- 4- وضع سياسات تنظيمية وتحديد مصادرها المختلفة.
- 5- ضرورة التناغم بين الأدوار المختلفة. (1)

1-7 التناقض بين الفرد والتنظيم الرسمي (نظرية أرجيرس):

لقد قدم أرجيرس بعض التفسيرات للسلوك الإنساني في التنظيمات ليتوصل في دراسته إلى وضع مجموعة متغيرات تؤثر على سلوك الفرد في التنظيم من خلال عنصرين أساسيين هما الإنسان الفرد والتنظيم الرسمي ولخص مجموعة من التناقضات بين الفرد العامل وقواعد التنظيم الرسمي التي جاءت بها النظريات الكلاسيكية إذا ما طبقت بحذافيرها، وتكمن هذه التناقضات فيما يلي :

- 1- سلب إرادة العمال، نتيجة تحديد القوالب الجامدة للتنظيم الرسمي، إذ لا يمكن للفرد التدخل في جو العمل وظروفه.
- 2- طبيعة التنظيم الرسمي، تحدد للعمال دورا معينا وهو الخضوع والطاعة دون أن يناقش أو يعترض.
- 3- ينتج عن سيطرة التنظيم الرسمي القليل من القدرات والطاقات الإنسانية وبالتالي تميل القدرات غير المستغلة إلى الضعف والانهيار.
- 4- ظروف العمل في التنظيم الرسمي تؤدي بالإنسان إلى الفشل. (2)

ولقد حدد أرجيرس ثلاثة استجابات تنتج عن الفرد في محاولته للتكيف مع أوضاع التنظيم الرسمي وهي :

- 1- أن يترك التنظيم نهائيا.

(1) اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص، 166.

(2) حسان الجبلاني ، الجماعات في التنظيم ، المرجع السابق ، ص96.

2- محاولة تسلق السلم التنظيمي والوصول إلى المستويات العليا في الهرم التنظيمي

سعيًا منه لتجنب الأعباء في المستويات الدنيا للتنظيم .

3- أن يستخدم وسائل دفاعية كالدوانية.

4- أن يصبح مستهترا وغير مبالٍ بقواعد التنظيم الرسمي وكذا بأهداف التنظيم

عموماً.

5- الانضمام إلى الجماعات غير الرسمية لحمايته من التنظيم الرسمي، وقد أوضح

أرجيرس في هذا الصدد نوعين من الآليات التي تتكيف من خلالها الجماعات

الصغيرة مع التنظيم الرسمي وهي :

- تقييد الإنتاج وتخفيض الجهود المبذولة في العمل.

- إعطاء الطابع الرسمي للجماعات الصغيرة، وذلك بتكوين النقابات لمواجهة سيطرة

التنظيم الرسمي بتنظيم رسمي مماثل، حيث يرى أن تشكل التنظيمات غير الرسمية

هي وسيلة لتحرر الفرد وحمايته من الانفجار تحت ضغوط ومتطلبات التنظيم

الرسمي (1).

إن كل هذه التناقضات والاستجابة بين الفرد العامل والتنظيم الرسمي التي

وضعتها هذه الدراسة هي في الحقيقة تناقضات موضوعية نوعاً ما؛ لأنها تتناقض مع

حاجات الشخصية السليمة والسوية، لذلك قد ينتج عنها غياب أو ضعف الفاعلية

التنظيمية، وكذلك ضعف فعالية التنظيم الرسمي، خاصة إذا كانت قواعده خاضعة

للمنظور الكلاسيكي في التنظيم .

ولكن أرجيرس لم يرفض التنظيم الرسمي أو آليات الضبط الرسمية في التنظيم؛

لأن وجودها ضروري لعقلنة السلوك التنظيمي وفقاً لما يحتاجه التنظيم والمجتمع

(1) حسان الجيلاني، الجماعات في التنظيم ، المرجع السابق، 97.

عموماً، لكنه يرى أنه من الواجب خلق آليات جديدة تعدل قواعد التنظيم الرسمي لتخفيف هذه الهوة بين التنظيم الرسمي والفرد العامل. حيث يرى أنه يمكن خلق فلسفة جديدة من طرف الإدارة لخلق التفاعل والتقارب بين العمال والمسيرين وبين المستويات العليا والدنيا للهرم التنظيمي لتخفيف من حدة التوترات والنتائج السلبية الناتجة عن التناقضات، من خلال جعل خطوط الاتصال عبر التنظيم مفتوحة ومتشابكة في تناغم وانسجام حتى بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي، وهذا ما يساعد على زيادة فعالية التنظيم الرسمي، وتحقيق أهداف التنظيم ولقد جاء العديد من الدراسات تنادي بفكرة المشاركة كمنظورية الإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج نتيجة لأفكار أرجيرس.

خامسا - فعالية التنظيم والتنظيم الرسمي رؤية سوسولوجية :

لقد نال مفهوم الفعالية التنظيمية حيزا كبيرا في الدراسات التنظيمية، وإذا ما رجعنا إلى كل النظريات السابقة التي تناولت التنظيم نجد أن الهدف منها هو محاولة بناء نموذج للتنظيم الرسمي، يمكن من خلاله تحقيق الفعالية التنظيمية أو معالجة المشكلات التنظيمية، بغض النظر عن الأيدولوجيات التي ساهمت في تأسيس هذه النظريات؛ إلا أنها من وجهة نظر واقعية تسعى لتحقيق الفعالية التنظيمية.

ف نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية ترى بأن الفعالية تُتحقق من خلال انسجام العلاقات الإنسانية بين الأفراد والجماعات والرؤساء والمرؤوسين وتحقيق الاشباع النفسي والاجتماعي للموظفين.

في حين نجد أن بعض النظريات التي سبقتها ركزت على الجوانب المادية والفيزيقية للتنظيمات بغرض تحقيق الفاعلية دون إعطائها أي اعتبار للجوانب السوسيو- نفسية و منهم من ركز على ضرورة إحكام آليات الرقابة على سلوك الأفراد

والجماعات داخل التنظيم وعلى جميع المستويات التنظيمية، في حين نجد أن البعض الآخر ركز في معالجة مشكلة الفعالية على من خلال البعد الثقافي لسلوك لتنظيمات⁽¹⁾.

1- مقارنة مفاهيمية للفعالية التنظيمية :

لقد أشار برايس لمفهوم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر تحقيق الأهداف فيرى بأن "التنظيمات هي أنساق اجتماعية، لها أهداف محددة...يمكن تعريف الفاعلية بدرجة تحقيق الأهداف"⁽²⁾ من خلال طرحه فهو يرى بأن الفعالية التنظيمية مرتبطة بمدى قدرة التنظيمات على تحقيق أهداف النسق الكلي والتي ترتبط به ارتباطا عضويا ووجدت من أجله.

وقد تناول العديد من الباحثين مفهوم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر تحقيق الأهداف، فنجد برنارد يعرفها بأنها" الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة تحقيق أهدافها"⁽³⁾ وكذلك نجد كل من ميلز وكيلي يعرفان الفعالية التنظيمية بأنها " درجة نجاح التنظيم في مواجهة المتطلبات البيئية، وإشباع حاجات المجتمع من العاملين بالمنظمة، والمتعاملين..."⁽⁴⁾.

وقد قدم هنري كلود تعريفا للفعالية التنظيمية بأنها " استعمال مجموعة معارف وتقنيات للعلوم السلوكية من أجل تطوير المؤسسات، وذلك بإدماج الطموحات الفردية للنمو والتطوير مع أهداف المؤسسة "⁽⁵⁾.

(1) ناصر قاسمي، "الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري"، (أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2005) ص 37.

(2) بوفلجة غياث ،المرجع السابق ،ص 96.

(3) بلقاسم سلاطونية ، وآخرون ، الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسبيولوجي ، المرجع السابق ،ص 18.

(4) المرجع نفسه ،ص ، 18.

(5) حنان بوشلاغم، " واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة "مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ،المجلد 5 ، العدد 1،(جوان 2016):ص 202.

ونجد البعض الآخر قد تناول مفهوم الفعالية التنظيمية حسب عمر المؤسسة، ففي المراحل الأولى لوجود التنظيم قد ترتبط فعاليته فقط بمعيار قدرته على البقاء والاستمرار، ولكن بعد مرور الزمن، يختلف معيار فعاليته، فيصبح مرتبطا بمعدل الأرباح، إذا كان التنظيم ذا طابع اقتصادي إنتاجي، وطبعا إذا كان التنظيم ذا طابع خدماتي ترتبط الفعالية فيه بمدى توفير وجودة الخدمات للعاملين فيه والمتعاملين معه. ففي الخمسينيات من القرن الماضي كانت مجرد قدرة المنظمة على البقاء يعتبر مؤشرا كافيا على فعاليتها، لكن اليوم وفي ظل المعطيات والدراسات الحديثة، تغيرت المعايير التي على أساسها تقاس الفعالية التنظيمية، ولم تعد تنحصر فقط في قدرة المؤسسة على البقاء والاستمرار، و تجاوزت أيضا معيار تحقيق الأهداف، بل تجاوزت ذلك إلى معايير أكثر جزئية معايير ميكرو سوسولوجية، وهي على سبيل المثال مستوى الروح المعنوية للعامل، معدلات الإصابة أثناء العمل، و نسبة التغيب عن العمل والانضباط بمواعيد العمل، ومعدل الدوران الوظيفي، و كذلك معدلات الإنتاجية ومدى إيمان الفرد بأهداف التنظيم، ونوعية الخدمة المقدمة، ونسبة النمو و طبيعة الاتصالات ونظام المعلومات إلى غير ذلك من الجزئيات الميكرو سوسولوجية في العمليات التنظيمية والتي اعتبرت كمؤشرات دالة على الفعالية التنظيمية.⁽¹⁾

من خلال هذا الطرح المفاهيمي السابق لبعض المقاربات المتباينة لمفهوم الفعالية والفعالية التنظيمية، نجد العديد من زوايا النظر، فمنهم من يرى بأن الفعالية التنظيمية مرتبطة بقدرة المنظمة على البقاء والاستمرار ومنهم من يرى بأنها مرتبطة بمدى قدرة المنظمة على تحقيق الاهداف التنظيمية والمجتمعية في حين يرى البعض أنها مرتبطة بمدى توافق أهداف المنظمة مع أهداف العاملين في المنظمة وآخرون قسموا الفعالية إلى معايير تختلف باختلاف عمر المؤسسة.

(1) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 198، 199.

إن كل هذه الرؤى تعتبر أهدافا يسعى كل تنظيم إلى تحقيقها، فالبقاء والاستمرار، و تحقيق الأهداف، وتحسين الخدمة، وجودة العمليات التنظيمية، والتوافق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، هي في الحقيقة أهداف مشتركة بين كل التنظيمات إليها بغض النظر عن طبيعتها ونوعيتها، لذلك من الصعب حصر مفهوم الفاعلية التنظيمية بكل أبعادها ومؤشراتها المتخلفة وفقا لزاوية نظر واحدة .

لذلك نجد أن معظم الباحثين في معالجتهم لإشكالية الفاعلية التنظيمية يطرحون العديد من التساؤلات، انطلاقا من معنى الفاعلية في حد ذاتها، إلى هل الفاعلية التنظيمية ومعايير قياسها تختلف من تنظيم لآخر حسب طبيعة وأهدافه داخل النسق الكلي؟ وهل يمكن الوصول إلى نموذج للفاعلية التنظيمية أكثر انسجاما واكتمالا وله القابلية للتطبيق في كل التنظيمات مهما اختلفت طبيعتها؟⁽¹⁾ .

لذا في ظل هذه الإشكاليات المطروحة تحاول الدراسة تحديد مفهوم الفاعلية التنظيمية من زاوية قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الداخلية الخارجية التي وجدت من أجلها، فبطبيعة الحال أن لكل نسق تنظيمي أهدافا خاصة به تميزه عن غيره من التنظيمات الأخرى، فالجامعة هدفها تكوين وإنتاج المعرفة و مرتبطة ببعض الأهداف التنظيمية على مستواها الداخلي من توظيف وترقية وتقديم الخدمة للعاملين فيها والمتعاملين معها، بحكم أنها تحتوي على جهاز إداري يسعى إلى تسيير عملياتها الإدارية، والمستشفى هدفه توفير خدمة اجتماعية وهي معالجة المرضى كذلك يحتوي على جهاز إداري كغيره من التنظيمات لتسيير العمليات التنظيمية المرتبطة به، والمصنع غايته توفير الكمية والنوعية التي يحتاجها المجتمع من مواد و سلع ومنتجات، لذا يبقى معيار تحقيق الأهداف هو المعيار المشترك للفاعلية التنظيمية بين كل التنظيمات.

(1) ناصر قاسمي، الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري، المرجع السابق، ص 37.

ولو عدنا إلى المعيار السابق الذكر والمتمثل في قدرة المؤسسة على البقاء، نجد أن العديد من المؤسسات وخاصة المؤسسات العمومية في الدول المتخلفة مستمرة ويدافع عنها، حتى ولم تكن ناجحة وفعالة، ولم تحقق نصف أهدافها أو كلها، بل الواقع يؤكد في الكثير من الأحيان أن التنظيمات الفاشلة هي الأقدر والأقوى على البقاء والاستمرار حتى وإن لم تحقق أهدافها، لأن مصالح العديد من الأفراد مرتبطة بها، وزالوها يعني زوال هذه المصالح، وذلك انطلاقاً من فكرة الخدمة الاجتماعية -أو السياسة الاجتماعية أو الوظيفية الاجتماعية للدولة، بغض النظر عن سلبيتها وإيجابيتها، وهو الأمر الذي يحرك جهات معينة بغرض البحث عن أهداف جديدة حقيقية أم وهمية، ظاهرة وكامنة تبرر استمرار المؤسسة وتمنحها الشرعية في البقاء، بل والعمل على ضخ المزيد من الموارد المالية للتغطية والتستر على فشلها.⁽¹⁾ لذلك لا يمكن اعتبار معيار الاستمرار والبقاء وحده معياراً موضوعياً للفاعلية التنظيمية.

إن هذه التباينات والإشكاليات المطروحة تدفعنا للوصول إلى عامل مشترك تخضع له كل التنظيمات بكل أنواعها وهو التنظيم الرسمي والذي يعتبر همزة وصل بين التنظيم بكيانه المادي والبشري وبين تحقيقه لأهدافه وهو فعالية التنظيم الرسمي. لذا لا يمكن الحديث عن الفعالية التنظيمية إلا بالحديث على فعالية التنظيم الرسمي فكلاهما مرتبطان ارتباطاً عضوياً بالآخر، لأن الوسائل المادية وحدها لا تكفي لتحقيق الفعالية التنظيمية مهما توفرت، بل مرتبطة بسلوك المنتمين للتنظيم.

فإذا رجعنا إلى السياق اللغوي لمفهوم الفاعلية نجدها مشتقة من الفعل والفاعل ويقصد بها وصف الفعل بالنشاط والانتقان⁽²⁾، ولقد جاء في دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، أن الفاعل هو تسمية تطلق على الفرد أو جماعة داخل التنظيم

(1) صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 198.

(2) بوشلاغم حنان، المرجع السابق، ص 201.

يزاولون مهام رسمية وتكون لهم القدرة على التأثير في الأوضاع وفي حياة التنظيم... ويتميز مصطلح الفاعل بالمرونة، و يمكن لشخص ما أن يكون فاعلا في وضعية معينة ولا يكون كذلك في وضعية أخرى⁽¹⁾ .

من خلال هذا الطرح يمكن أن ندرك أن الفاعل مرتبطا بالقدرة على فعل الفعل الذي وُكِّلَ له، فهو ليس مرتبطا بالفرد أو الموظف أو العمال فقط بحكم انتمائه للتنظيم وإنما مرتبط بمدى قدرته على تحقيق الأدوار التي وُكِّلَ إليه، أي أن السلوك التنظيمي يجب أن يكون وفقا للقواعد التي يقرها التنظيم الرسمي للسلوك الصحيح لتحقيق الفعالية، ومن هنا يمكن الولوج إلى حجر الزاوية في الدراسة وهو فعالية التنظيم الرسمي.

2- فعالية التنظيم الرسمي:

لو رجعنا إلى معظم التعريفات والنظريات السابقة التي تناولتها الدراسة نجد أنها ركزت في محتواها على العلاقة بين القواعد والإجراءات واللوائح والتي تعبر عن التنظيم الرسمي وبين تحقيق أهداف التنظيم.

فإذا كانت الفعالية التنظيمية كما حددتها الدراسة سابقا مرتبطة بتحقيق الأهداف التنظيمية فإن التنظيم الرسمي هو الأساس التنظيمي الذي يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية، لأنه يرتبط ارتباطا عضويا بأهداف التنظيم، أي كلما كانت المنظمة قادرة على الالتزام بالقواعد واللوائح التنظيمية التي يقرها التنظيم الرسمي كلما زادت الفعالية وبالتالي تحقيق الأهداف.

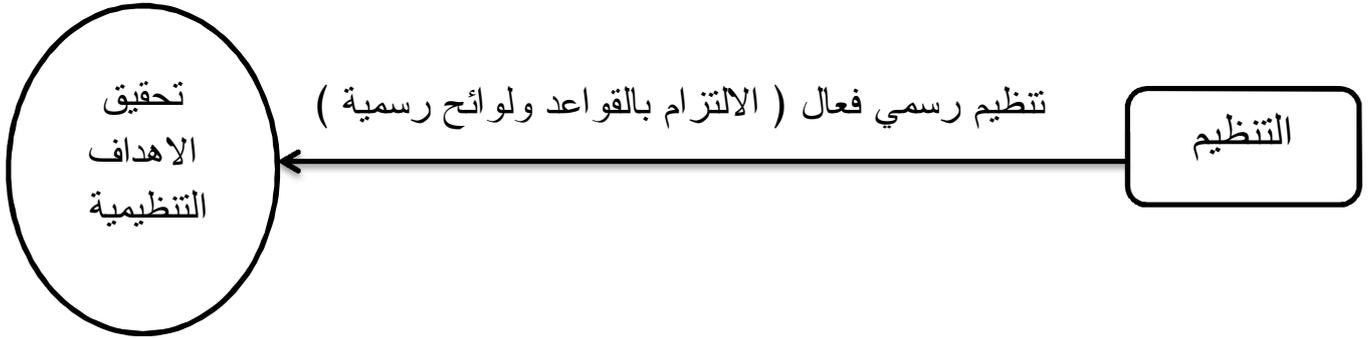
لذا يمكن القول أن فعالية التنظيم الرسمي تتجسد أساسا في الاحترام و الالتزام بكل القواعد و اللوائح الرسمية التي تنظم العمل في جميع جوانبه، سواء ما تعلق منها بحقوق الموظفين وواجباتهم وأدوارهم وعلاقتهم بالمجتمع، انطلاقا من عملية التوظيف

(3) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 98.

إلى العمليات التنظيمية الأخرى كالاتصال و ممارسة السلطة ونسبة التغيب والالتزام بالمواعيد الرسمية للعمل، وغيرها من العمليات التنظيمية التي ستوضحها الدراسة بالتفصيل في الفصل القادم وهي قد تختلف في جزء منها من تنظيم لآخر حسب طبيعته وأهدافه، لكنها تسعى كلها إلى تحقيق أهداف التنظيم.

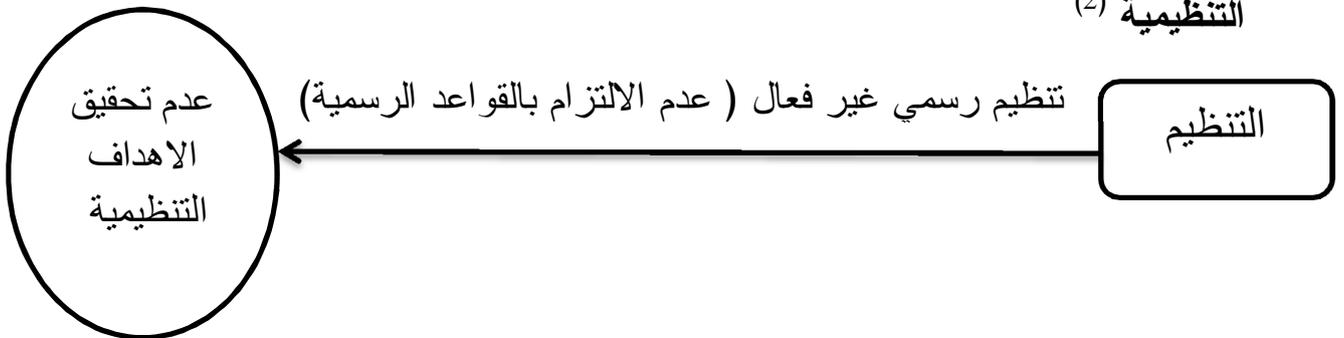
فعندما يلتزم الموظف المسؤول بكل بالقوانين الرسمية التي تحكم المؤسسة وتوجه سلوكهم يصبح فاعلا في الدور المسند إليه، لكن تبقى درجة تطبيقها في الواقع من مؤسسة لآخرى ومن مجتمع لآخر تختلف حسب طبيعة العوامل المحيطة بها وسنوضح في الشكلين الآتيين العلاقة بين الأهداف التنظيمية وفعالية التنظيم الرسمي

الشكل رقم (3) يوضح دور فعالية التنظيم الرسمي في تحقيق الأهداف التنظيمية⁽¹⁾



الشكل رقم (4) يوضح عدم فعالية التنظيم الرسمي في التأثير على تحقيق الأهداف

التنظيمية⁽²⁾



(1) من إعداد الباحث.

(2) من إعداد الباحث.

من خلال هذا الطرح تتضح جليا أهمية التنظيم الرسمي أو بالأحرى أهمية فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسات، فهو يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة، لأنه يركز أولا وقبل كل شيء على توجيه السلوك أهداف التنظيم، فهو في النهاية عبارة عن آلية من آليات الضبط الرسمية والتي لا يمكن أن تخرج عن إطار الكل الذي تنتمي إليه وهو القانون ، فإذا كان القانون له مجموعة وظائف إيجابية في المجتمع-والدليل على ذلك أن أكثر المجتمعات تحضرا وتطورا هي المجتمعات التي تحترم القوانين- فإن التنظيم الرسمي هو في الحقيقة مجرد جزء من الكل وهو النسق القانوني الذي له أهمية كبيرا جدا داخل التنظيم وخارجه وأي خلل في الالتزام به يؤدي بالضرورة إلى الانحراف عن الأهداف التنظيمية

3- معايير قياس فعالية التنظيم الرسمي حسب الهدف من الدراسة:

- لقد اختارت هذه الدراسة مجموعة معايير يمكن من خلالها قياس فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية ميدان الدراسة وهي:
- ممارسة السلطة وفقا لأسس عقلانية كما يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - انتقاء الموظفين وفقا لأسس عقلانية التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - الالتزام بكل القوانين التي تحكم حقوق وواجبات الموظفين كما يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - التوافق المهني وغياب الصراعات.

سادسا: البعد الثقافي في الدراسات السوسيو- تنظيمية:

لقد تناولت الدراسة في الفصلين السابقين دور الثقافة كمنظومة متفاعلة في توجيه السلوك الاجتماعي عموما، وكذلك علاقتها وتفاعلاتها مع الأنساق والنظم الاجتماعية، وقد أشارت كذلك بعض نظريات التنظيم والإدارة في جزء منها إلى الدور التي تلعبه الثقافة في ممارسات النسق التنظيمي، لذا سنتناول الدراسة في هذا العنصر العلاقة بين الثقافة والتنظيم وفقا لتراث النظري الذي تناوله العلماء والباحثون السوسيولوجيون في هذا الموضوع وكذلك أهمية البعد الثقافي كمتغير مهم في فهم وتفسير الظواهر التنظيمية .

لذا سنتطرق الدراسة في هذا العنصر من مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم خاص مرتبط بالتنظيم وكذلك علاقة المنظومة الثقافية بالممارسات التنظيمية و علاقتها بالفعالية التنظيمية.

1- الثقافة التنظيمية:

لقد عرفت الثقافة التنظيمية بأنها " مزيج من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أفراد المنظمة أو جماعة أو وحدة معينة ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل مشكلاتهم " (1).

وتعرف كذلك بأنها " تلك الممارسات الرسمية وغير الرسمية الصادرة من طرف جماعات العمل والتي يجدها العاملون في انتظارهم داخل التنظيم بكل ما تتميز به من أنماط التسيير وطرق الإنتاج والنظام السلمي وطاعة الاوامر وقواعد ضبط السلوك " (2) وقد عرفها شافيرتز بأنها " تلك الثقافة الموجودة في المنظمة، وهي شيء مماثل أو متجانس مع الثقافة الاجتماعية، فهي تجمع الكثير من الأشياء من صنع الانسان، وأنماط

(1) زهرة مصطفى ، "أثر الثقافة التنظيمية في أداء الموارد البشرية" مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة العدد 11، (ديسمبر 2014): ص247.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 52.

سلوكية، تمثل قوة غير المرئية وغير ملحوظة والتي تكون دائما وراء الأنشطة المؤسسية التي يمكن ملاحظتها ورؤيتها".⁽¹⁾

وعرفت كذلك بأنها " مجموع المبادئ وقواعد السلوك والمعاملات التي تراكمت لدى أعضاء الجماعة التنظيمية من خلال تفاعلهم مع بيئة العمل الداخلية والخارجية، بحيث توجه سلوك الجماعة وتشكل مشاعرهم وأفكارهم طوال تاريخ المنظمة، والثقافة التنظيمية هي حصيلة أربع أنواع من الثقافات المرجعية وهي: ثقافة المجتمع المحلي، والثقافة الاجتماعية، والثقافة التنظيمية الرسمية، والثقافة التنظيمية العالمية " ⁽²⁾.

وتسمى كذلك بثقافة المؤسسة حيث يعرفها البعض بأنها " مجموعة المفاهيم والقيم والاتجاهات والحقوق والواجبات التي يتعامل بها العاملون في مؤسسة محددة بما يشكل منظومة معيارية يسترشد بها العاملون فتحدد قواعد وأنماط سلوكهم الوظيفي وترسم وسائل تعاملهم في البيئة الداخلية للمؤسسة ومع المتعاملين معها " ⁽³⁾.

من خلال التعريفات السابقة يتضح مفهوم الثقافة التنظيمية في جوهرها، فهي لا تخرج عن إطار الكل الذي تنتمي إليه، وهو مفهوم الثقافة بصفة عامة في مكوناتها وخصائصها وديناميكيته ووظائفها، لكن الفرق الوحيد هو أنها تدخل ضمن الخصوصية الثقافية، لأنها مرتبطة بالنسق التنظيمي وأعضاء التنظيم، فنجد أنها متكونة من قيم ومعتقدات وأعراف، والتوقعات التي توجه السلوك داخل التنظيم والممارسات الرسمية وغير الرسمية أي السلوكات الرسمية التي يقرها التنظيم الرسمي وغير الرسمية الخارجة عن الإطار الرسمي لتنظيم العمل، كسلوك الجماعات غير الرسمية مثلا .

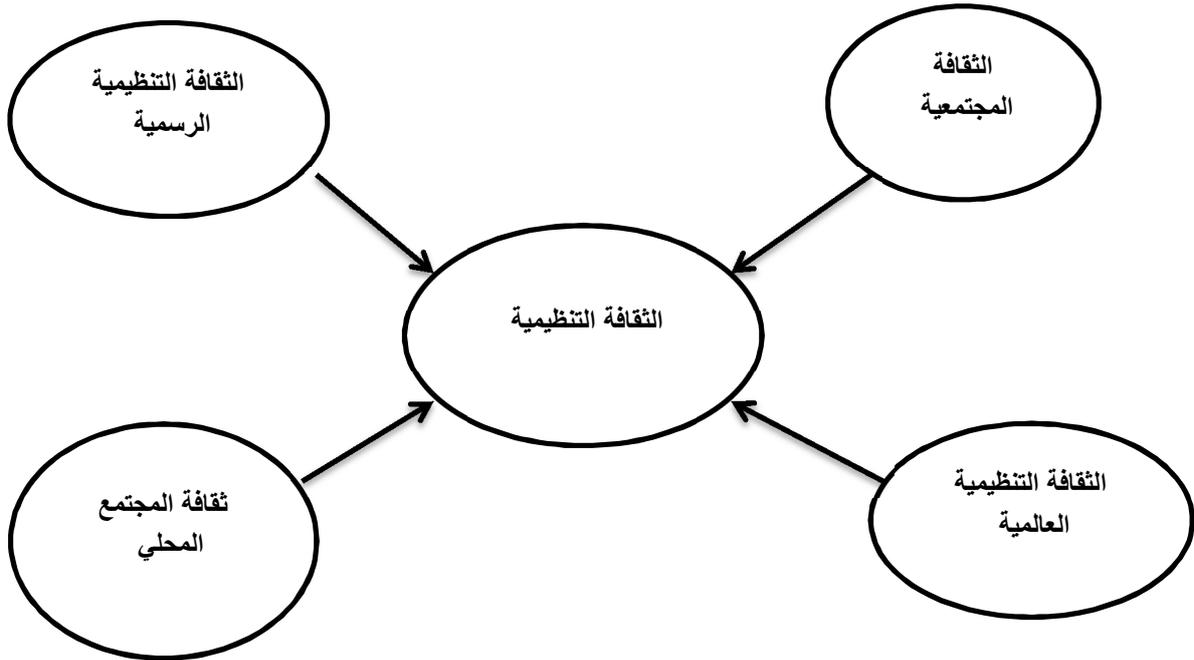
(1) عماد العيد، نور دين بوعشة، " الثقافة التنظيمية كمدخل في تحقيق الفعالية التنظيمية" مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 3، العدد جامعة البليدة (مارس، 2016)، ص 441.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 52.

(3) سمير إبراهيم حسن، المرجع السابق، 308.

من خلال هذه التعريفات، يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية ليست تلك الثقافة المرتبطة فقط بكل ما هو رسمي ومقنن ويحمل دائما دلالات إيجابية، بل هي في الواقع مزيج بين ثقافة المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة ، والثقافة التنظيمية العالمية والتي تأتي في شكل أطر ونماذج معرفية، والثقافة التنظيمية الرسمية والتي تأتي في شكل قواعد وقوانين مكتوبة والتي تعبر عن التنظيم الرسمي، وكذلك الثقافة المجتمعية، لذلك فهي واقعا تبقى خاضعة لخصوصية هذه الثقافات المنصهرة داخلها.

الشكل رقم (5) يوضح مصادرا ومكونات الثقافة التنظيمية:



من إعداد الباحث.

1-1- وظائف الثقافة التنظيمية :

- تلعب دور الموجه والمرشد لأعضاء التنظيم قصد توحيد الجهود لخدمة أهداف التنظيم.
 - تمنح أعضاء التنظيم هوية تنظيمية وذلك من خلال اشتراكهم في نفس القيم بغرض توحيد جهودهم وتوافقهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - لها دور مهم في خلق روح الالتزام والولاء لدى العالمين تجاه المنظمة.⁽¹⁾
 - تمثل دليلا للإدارة والعمال والإطار الفكري الذي يحدد لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها.
 - تعبر الثقافة التنظيمية عن الملامح المميزة للمنظمة وهويتها عن غيرها من المنظمات – وهي تعتبر أيضا ميزة تنافسية بين التنظيمات.
 - تعتبر عنصرا مهما يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجديدة من حولها.⁽²⁾
- إن هذه الوظائف والادوار التي أوردتها الدراسة ما هي إلا جزء من العديد من الوظائف التي تؤديها الثقافة التنظيمية، لكن تعبر هذه الادوار السابقة عن الدلالات الايجابية للثقافة التنظيمية، كما يجب أن تكون عليه، لكن في الواقع هناك ثقافة تنظيمية تؤدي وظائف ايجابية وهناك ثقافة تنظيمية تؤدي وظائف سلبية، لذلك نجد العلماء قد صنفوا الثقافة التنظيمية حسب معيار فعليتها ، فهناك ثقافة قوية وثقافة ضعيفة وحتى أن بعض المفاهيم ارتبطت بالثقافة كثقافة الجودة وغير ذلك ، وهذا لمدى ارتباطها بالفعالية التنظيمية⁽³⁾

(1) زهرة مصطفى، المرجع السابق، ص، ص 247، 248.

(2) عماد العيد، نوردين بوعشة، المرجع السابق، ص 446.

(3) Schein Edgar.h, culture **organisationnel and leader ship**. (San Francisco :jossey-bass,2004)p7http://www.worldcat.org 2017/9/13 موقع الالكتروني يوم

1-2- الثقافة التنظيمية القوية:

تكمّن قوة الثقافة التنظيمية في درجة قبول أعضاء المنظمة بقيمتها، ويكون هناك تجانسا بين أعضائها، وعندما تتجح المنظمة في نشر ثقافتها بين كل أعضاء التنظيم فإنها تكون قد نجحت في خلق ثقافة قوية لها والتي تمكنها من توجيه مختلف مواردها نحو تحقيق الأهداف التنظيمية (1).

كذلك لا يمكن إهمال الدور الذي تلعبه القيادة في تشكيل الثقافة التنظيمية فهي تلعب دورا مهما في جعل الثقافة التنظيمية قوية أو ضعيفة ولها القدرة كذلك على إنشاء الثقافة التنظيمية جدية أو تغييرها. (2)

ويمكن القول بأن الثقافة التنظيمية القوية هي التي تساهم في توجيه سلوك كل أعضاء التنظيم وفقا لمتطلبات التنظيم الرسمي، أي أنها تحمل قيما ومعتقدات وأعرافا متجانسة مع القيم التنظيمية الرسمية، حيث يؤدي هذا التوافق بين قيم الافراد في التنظيم إلى خلق هوية مشتركة وأهداف مشتركة تسهم أليا في زيادة فعالية المنظمة وتحقيقها لأهدافها.

لذلك لا يمكن الحكم على الثقافة التنظيمية القوية فقط من خلال مشاركة كل أعضاء التنظيم فيها، ولكن يشترط أن يكون هذا الاشتراك متوافقا مع معايير التنظيم الرسمي لتحقيق الأهداف المحددة سلفا، لأنه يمكن أن يكون هناك تجانسا واتفاقا بين القيم التي يحملها الموظفون في المؤسسة لكن هذا التجانس لا ينطبق مع الأهداف التنظيمية وبالتالي هنا تصبح الثقافية غير قوية، ما يؤثر على السير الحسن للتنظيم وعلى فعاليته.

1-3- الثقافة التنظيمية الضعيفة:

وهي الثقافة التي لا تحظى بقبول كل أعضاء التنظيم، ما يؤدي إلى فقدان التماسك المشترك بين الجماعات التنظيمية، وغياب التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف

(1) زهرة مصطفى، المرجع السابق، ص، 250

(2) Schein Edgar.h op.cit ,,p224.

الأفراد العاملين فيها، ما يؤثر على فعالية المنظمة وبالتالي تصبح هذه التناقضات مصنفة في النوع الثاني للثقافة التنظيمية وهي الثقافة التنظيمية الضعيفة أو السلبية (1). أي هي الثقافة التي تحمل قيما وأعرافا وتقاليد وسلوكيات تتناقض مع القيم والأعراف والقواعد التي يقرها التنظيم الرسمي .

2- علاقة التنظيم بالبيئة الاجتماعية والثقافية:

لقد عرف التنظيم بأنه "كيان ذو حدود مميزة؛ إلا أن هذه الحدود شفافة تسمح بالتفاعل مع المحيط الاجتماعي بكل ما يحمله المجتمع من ثقافة، وقيم تؤثر بدورها على خصائص التنظيم وفعاليتيه" (2).

من خلال هذا التعريف الذي يوضح التنظيم باعتباره نسقا مفتوحا يتأثر بالبيئة الخارجية الاجتماعية والثقافية، وكذلك من خلال التعريفات التي أوردتها الدراسة حول الثقافة التنظيمية باعتبارها جزءا متجانسا مع الثقافة المجتمعية و تتضح جليا العلاقة والأهمية التي تلعبها الثقافة في تحديد الواقع التنظيمي.

وقد تناولت العديد من الدراسات تأثير الجوانب الثقافية للمجتمع في توجيه معظم العمليات والممارسات التنظيمية ، انطلاقا من شرعية وجود التنظيم في المجتمع كما وضحتها بارسونز، إلى العلاقة الثقافة بكل عناصرها بالممارسات التنظيمية .

وزاد اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة بتأثير البيئة الاجتماعية والثقافية بفعالية تسيير، فبعد أن كانت النظرة للتنظيمات على أنها أنساقا مغلقة بعيدة كل البعد عن التأثيرات الخارجية المحيطة بها، تحولت النظرة اليوم إلى اعتبار التنظيمات انساقا مفتوحة تؤثر وتتأثر بكل المعطيات الاجتماعية والثقافية المحيطة بها، حتى نجد بعض

(1) زهرة مصطفى، المرجع السابق، ص250.

(2) بوفلجة غياث ، المرجع السابق ،ص،13.

الدراسات الحالية ترى أن التنظيمات هي أنساق ثقافية إقرار لما للثقافة من أثر على التنظيم.

وهذا ما أشار إليه سميرسيش أن نظريات التنظيم والدراسات التنظيمية تتجه إلى ما بعد نمط النسق المفتوح نحو نمط ثقافي، يهتم بالوظائف العقلية للسلوك البشري كاللغة وإنشاء المفاهيم.⁽¹⁾

وسنوضح فيما يلي علاقة الثقافة بالسلوك التنظيمي والممارسات التنظيمية.

2-1- الثقافة المجتمعية والسلوك التنظيمي:

لقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الثقافة والسلوك التنظيمي سواء من حيث التأثير الايجابي أو السلبي، وذلك من خلال النسق القيمي الذي يحمله الموظف والذي يتشكل أساسا من مجموع العوامل الرسمية التي يقرها التنظيم، والعوامل غير الرسمية التي تفرضها ثقافة المجتمع المحلي والثقافة المجتمعية بصفة عامة. وكما هو معروف في الدراسات الثقافية العلاقة الواضحة بين الثقافة والسلوك العام، لذلك لا يمكن تفسير السلوك التنظيمي إلا في ضوء المقاربات النظرية الحديثة، التي تناولت النسق التنظيمي باعتباره نسقا مفتوحا أو نسقا ثقافيا.

فتصرفات العمال وسلوكياتهم لا تأتي من العدم، بل هي خاضعة في الحقيقة إلى مجموعة تراكمات تفرضها الأنساق الاجتماعية والخبرات الخاصة، والتي بدورها تتجسد في شكل قيم وأفكار تتحدد اتجاهاتهم نحو العمل وسلوكياتهم وعلاقاتهم داخل التنظيم، مما يشكل لدى العامل أو الموظف نظرة شاملة في شكل قيم منسجمة ومترابطة، تسمى بالنسق القيمي للعامل⁽²⁾.

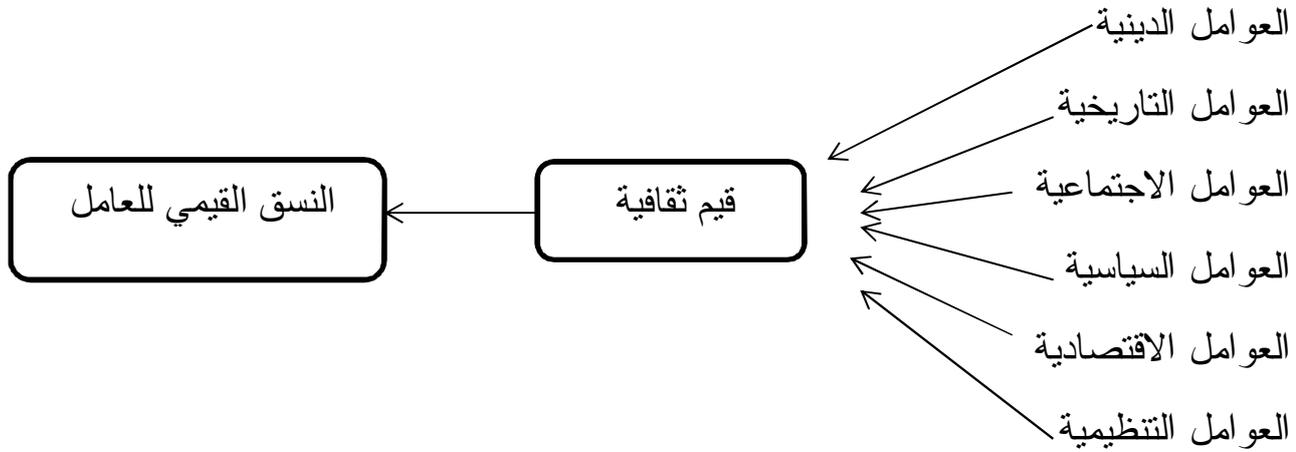
(1) بوفلجة غياث ، المرجع السابق، ص 16.

(2) المرجع نفسه، ص، ص19، 20.

لذلك نجد أن البعض عرف السلوك التنظيمي بأنه " سلوك الأفراد داخل المنظمات... ويقصد به الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد، أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، حيث يتضمن السلوك بهذا المعنى كل ما يصدر في عمل حركي أو تفكير أو سلوك لغوي أو مشاعر أو انفعالات أو إدراك" (1) .

وسنوضح في الشكلين الآتين عوامل تشكل السلوك التنظيمي والنسق القيمي للعامل وفقا للعوامل الثقافية.

الشكل رقم (6) يوضح عوامل تشكل النسق القيمي للعامل (2)

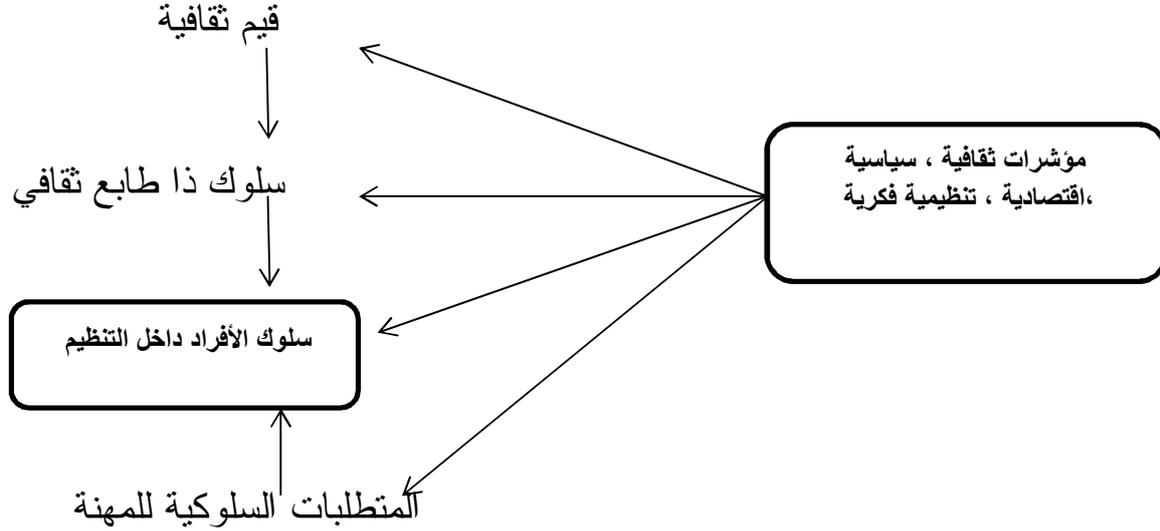


(1) خالد تيطراوي ، صراع القيم التنظيمية داخل المنظمة (بين الثقافة السائدة والثقافة الفرعية) وأثره في

السلوك التنظيمي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة لأغواط، العدد 22(جانفي 2017)، ص:90.

(2) بوفلجة غياث، المرجع نفسه، ص:20.

الشكل رقم (7) يوضح البعد الثقافي للسلوك التنظيمي⁽¹⁾



من خلال الشكلين السابقين، تتضح العلاقة بين المنظومة الثقافية في شكل قيم ثقافية والتي تنتج من مجموع عوامل دينية، وتاريخية، وسياسية، واجتماعية، واقتصادية، وتنظيمية، لتنتج في النهاية طريقة في التفكير لدى العمال وتحدد سلوكهم ونظرتهم تجاه العمل، وكما نلاحظ أيضا في الشكل رقم (8) وضعية سلوك الأفراد داخل المنظمة بين متطلبات الثقافة التي تفرضها البيئة الاجتماعية والثقافية، ومتطلبات المهنة والتي تعبر عن قواعد التنظيم الرسمي.

لذلك لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجوانب الثقافية في الدراسات السوسيو- تنظيمية وذلك لأهمية العلاقة بينها وبين السلوك التنظيمي، وستوضح في العناصر القادمة، الدور الذي تلعبه الثقافة في زيادة الفاعلية التنظيمية.

⁽¹⁾ بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص 17.

2-2- أهمية البعد الثقافي في تعزيز فعالية التنظيم الرسمي:

إن وجود القيم الثقافية التي تعزز ما تنص عليه التعليمات الرسمية، أمر في غاية الأهمية، إذ تعطي الثقافة التنظيمية ذات القيم الإيجابية الدعم للتعليمات والجراءات التي يقرها التنظيم الرسمي، وهو ما يصطلح عليه بالتوافق المهني الايجابي بين القواعد الرسمية والقيم الثقافية التي يحملها العمال، لذا نجد البعض قد عرف التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم بالبيئة الاجتماعية والمادية للتنظيم بشتى صورها⁽¹⁾ إلى درجة أن تصرف الفرد الموظف بخلاف الاجراءات الرسمية، يصبح مرفوضا من زملائه وغير منسجم مع القيم الثقافية السائدة، ما يؤدي به إلى الحرص على الالتزام ليس خوفا من التعليمات فقط وإنما انسجاما مع القيم والثقافة السائدة⁽²⁾. ويحدث العكس في المنظمات التي تشكلت فيها ثقافة تنظيمية تحمل قيما سلبية فيصبح العامل أو الموظف الملتزم بالقواعد الرسمية، هو الموظف الشاذ؛ لأن القيم التي يحملها تتناقض مع قيم الثقافة السائدة.

ولقد أثبتت العديد من الدراسات علاقة العوامل الثقافية بالفعالية التنظيمية وفعالية التنظيم الرسمي، فنجد الدراسة التي أجراها كل من **waterman** و **peters**. حول المنظمات التي تتميز بأداء فعال ومتميز، وبين الثقافة التنظيمية القوية، حيث توصلا إلى أن هيمنة الثقافة القوية والإيجابية وتماسكها، هي الصفة الأساسية في المنظمات متفوقة الأداء، لذا فالفعالية التنظيمية تتطلب تحقيق التوافق والمواءمة بين القيم الثقافية التي يطرحها التنظيم الرسمي وبين القيم الثقافية التي تفرزها البيئة الخارجية⁽³⁾.

(1) سيد أحمد نغاز ، "التوافق المهني داخل المنظمة الصناعية الجزائرية" ، مجلة لآفاق لعلم الاجتماع ، جامعة البليدة 02، العدد 04 (ماي، 2015): ص326.

(2) محمد قاسم القيروتي ، المرجع السابق، ص 377، 378.

(3) عبد القادر خريش، عبد الرحمان حمزة ، " المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية في المؤسسة " مجلة الحقيقة ، جامعة أدرار العدد 39 (ماي، 2016) ص245.

فما أثبتته النموذج الياباني خير دليل على الدور الذي تلعبه الثقافة المجتمعية في خلق ثقافة تنظيمية إيجابية، فهي ساهمت بشكل كبير في تحقيق الأهداف التنظيمية والاجتماعية لمؤسستها، فثقافة تنظيم العمل في المجتمع الياباني كان لها دور حاسم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، سواء في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي أو ذات الطابع الخدماتي، وذلك من خلال قيم الولاء للعمل والمؤسسة وقيم الانتماء للمؤسسة لذلك أصبحت اليابان اليوم قوة اقتصادية عظمى (1).

هذا كله راجع إلى المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع الياباني، فنجد أن الفرد الياباني متشبع بثقافة اجتماعية إيجابية حول قيمة العمل من خلال التنشئة الاجتماعية والاسرية التي تلقها قبل الالتحاق بمجال العمل في المؤسسة، ما جعل نوعا من التوافق بين القيم الاجتماعية والثقافية التي يحملها والقيم الرسمية المقررة في مجال العمل.

لذا يمكن القول بأن المنظومة الثقافية في المجتمع الياباني هي في تجانس مع ثقافة تنظيم العمل فيه؛ لأن نجاح أي مؤسسة يتوقف على كيفية استيعاب أفرادها لقيم العمل التي تقرها المنظمة وطريقة توظيفهم لها، وهذا ما يؤدي إلى بلورة سلوك تنظيمي إيجابي لدى أفرادها، لذلك نجد العديد من الباحثين الذين تناولوا مفهوم قيمة العمل في مدلولها الإيجابي بأنها مدى الايمان بالعمل وقد عرفت كذلك بأنها مجموع القيم والمبادئ التي تحكم وتوجه سلوك الموظف أو العامل أثناء أداء وظائفه، وتشكل له معيار الصواب والخطأ والخروج أو الحلال والحرام ويعتبر الخروج تحت طائلة المسؤولية (2).

(1) محمد قاسم القيروتي، المرجع السابق، ص، 376.

(2) سيد راضية، "قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة دراسات اجتماعية، جامعة الجزائر 02 عدد 06 (ديسمبر، 2013) ص ص، 48، 49.

أولاً: التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية وبعض المفاهيم المرتبطة به: لقد تناولت الدراسة في الفصل السابق مفهوم التنظيم الرسمي ومكوناته وأهميته، وأهم النظريات التي تناولها العلماء حوله في شكل تراث نظري مجرد، وسننتقل هنا مباشرة إلى التنظيم الرسمي كنموذج واقعي في المؤسسة الجزائرية العمومية.

إن الحديث عن التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية بمفهومها العام سيجبرنا إلى الحديث عن التنظيم الرسمي للمؤسسات الجزائرية العمومية بكل أنواعها الصناعية والخدماتية، لذلك سنتناول الدراسة بداية الحديث عن المؤسسة ميدان البحث وهي المؤسسة الجامعية، وذلك باعتبار أن المؤسسة الجزائرية العمومية تخضع كلها لنفس قواعد التنظيم الرسمي، بغض النظر عن بعض الاستثناءات التي تختلف حسب طبيعة المؤسسة لكن في عمومها هي خاضعة لتنظيم رسمي واحد وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

والجامعة كغيرها من مؤسسات محسوبة على القطاع العام التابع للدولة، والتي تدير من طرف الإدارة المركزية، وهي الوزارة الوصية والمتمثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بالتنسيق مع المديرية العامة للتوظيف العمومي، فهي تحتاج كغيرها من المؤسسات إلى موارد مادية وبشرية وطاقم إداري، وقواعد قانونية توجه أنشطتها وأعمالها سواء نحو الأهداف العلمية أو الأهداف التسييرية التنظيمية، المتعلقة بنظام التسيير الداخلي، بغرض خلق سلوك تنظيمي عقلاني لكل الموظفين والمسؤولين فيها وإنجاز عملياتها وتحقيق أهدافها بفعالية أكثر.

1- مفهوم الوظيفة العمومية:

لقد عرفت الوظيفة العمومية بأنها " مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمة عمومية...ويقصد بها كل الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون" (1) .

وتعرف كذلك بأنها " خدمة عامة يؤديها الموظف العمومي للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها ومصالحها في نطاق نظام قانوني، معين يحدد علاقته بمن يؤدي إليهم ويحدد كذلك حقوقه وواجباته الوظيفة...وتتسم بالديمومة عند أداء نشاطاتها، ولا تقتصر في أداء خدمة آنية أو موسمية فقط، بل تقوم بنفس النشاط بصفة دائمة ومستمرة دون انقطاع مما يساهم في استقرار المؤسسات والدولة ككل" (2).

من خلال هذه التعريفات يتضح مفهوم الوظيفة العمومية بأنها مجموع الوظائف التابعة لمؤسسات الدولة والإدارات العمومية بكل أنواعها الاقتصادية والخدماتية، والتي يحكمها نظام قانوني يحدد كيفية الأدوار والمهام والحقوق الواجبات التي يجب أن يخضع لها الموظف العمومي، ليحقق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، ونجد كذلك أنها تتميز بصفة الاستمرارية في وظائفها فهي ليست مؤسسة ذات طابع مؤقت، بل لها أهداف مستمرة لخدمة المجتمع.

ولقد أوضح المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة الوظيفة العمومية ومؤسساتها في المادة 02 يقصد بها "المؤسسات والادارات العمومية والمؤسسات العمومية والادارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع

(1) جمال رميني "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية - سياسية"

مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 31، (ديسمبر، 2017)، ص: 313

(2) المرجع نفسه، ص 313.

العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي⁽¹⁾ وقد استنتجت هذه المادة البعض كالقضاة المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني ومستخدمو البرمان.

2- مفهوم الموظف العمومي:

لقد عرف الموظف العمومي بأنه " كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويساهم بصورة اعتيادية في سير مرفق عام يدار بطريقة الادارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الاطار الاداري"⁽²⁾.

ويعرف كذلك بأنه " الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"⁽³⁾ ولقد عرفه المشرع الجزائري حسب المادة 14 من الأمر رقم 03/06 الصادر سنة 2006 "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري"⁽⁴⁾.

من خلال قراءتنا للتعريفات السابقة للموظف العمومي سواء التعريفات العامة أو التعريف الذي سنه المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنها ركزت على صفة الديمومة في الوظيفة، فالموظف العمومي لا تكون الاستعانة به بشكل عرضي أو مؤقت، أما الأعوان المتعاقدون، أفصح عنهم المشرع الجزائري، فنجده يستثني صراحة حسب الاحكام (19) (20) (21) الاعوان المتعاقدين من صفة الموظف، فالأعوان المتعاقدون لا حق لهم في اكتساب صفة الموظف ولا في الادمج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، بحكم نص المادة (22) واستخدامهم من

(1) أنظر: المادة 2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) جمال رميني، المرجع السابق، ص 314.

(3) المرجع نفسه، ص 314

(4) أنظر : المادة 14 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

قبل المؤسسات والادارات العمومية يعتمد على نظام التعاقد، حيث يصف عقد توظيفهم بأنه عقد عمل قد يكون محدد المدة وغير محدد المدة، مع الإشارة إلى خضوعهم في ممارسة مهامهم إلى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/07/2009 والمتعلق بنظام الاعوان المتعاقدين.(1).

وهذا ما يؤكد على الموظف العمومي في المؤسسة الجزائرية المرسم في رتبة مهنية معينة، يتمتع بأمن وظيفي، وهو ما يساعد على خلق نوع من الاستقرار النفسي والاجتماعي، ما يكون لديه نوعا من الحافز النفسي على الاهتمام بالعمل والاندماج في المحيط المهني، لتحقيق الفعالية التنظيمية، لان عامل الاستقرار له دور كبير في اندماج العامل داخل المؤسسة، حيث تصبح أهدافه الحياتية مرتبطة ارتباطا عضويا بأهداف التنظيم، بكونه عضوا دائما في تنظيم اجتماعي رسمي يوفر دخلا ماديا كقيمة سوسيو - اقتصادية، وكذلك يحقق من خلاله مكانة اجتماعية، لذلك يمكن القول بأن صفة الديمومة التي يكتسبها الموظف العمومي تحمل العديدة من الدلالات الايجابية من الناحية السوسيو - اقتصادية والنفسية للموظف.

3 - القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

إن مفهومي الوظيفة العمومية والموظف العمومي يدلان على علاقة وظيفية في إطار قانوني بين المجتمع و الدولة، ولكي تحقق هذه العلاقة أهدافها بفعالية، يجب أن تكون هنالك مجموعة آليات ضبط رسمية لتحكمها؛ لأن هذه العلاقة ليست عقدا لقسر أفراد المجتمع على الالتزام بواجبات معينة وحسب، وإنما تأتي مقابل التمتع بحقوق لهم على الهيئات الوصية مراعاتها.

(1) بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، العدد 07 (أكتوبر، 2016)، ص71.

كما يقول هيجل حول تماسك الدولة وقوتها مرتبط بتوافق المصالح الخاصة للمواطنين مع المصلحة العامة، حيث يحقق كل منهما رغبة الآخر، لأن حالة الانسجام تقود إلى ازدهار الدولة وتقدمها⁽¹⁾.

هذا ما يفسر مفهوم العقد الاجتماعي باعتباره " اتفاقا بين الحكم والمحكوم فالأول يعمل على صيانة حقوق الثاني مقابل التزامه بواجبات وانصياعه للقرارات العامة"⁽²⁾.

وبما أن المؤسسات العمومية هي جزء لا يتجزأ من هذه العلاقة، بل يمكن القول بأنها الكل في ظل المجتمع التنظيمي، لذلك وضعت لها سواء في المجتمع الجزائري أو المجتمعات الأخرى، مجموعة من القواعد القوانين والتي تسمى في المجتمع الجزائري بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يسعى إلى الضبط و التسيير العقلاني للمؤسسات وتحقيق أهدافها.

ويمكن تعريف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعريفا اجرائيا بأنه مجموعة من القواعد واللوائح الرسمية ذات طابع إلزامي في شكل حقوق وواجبات التي وضعها المشرع الجزائري بمصادقة الدولة والهيئات الوصية، لتوجيه وضبط السلوك التنظيمي من أعلى الهرم التنظيمي إلى قاعدته أي المسؤولين والموظفين والعمال وفقا لما هو مقبول اجتماعيا وثقافيا لتحقيق أهداف المؤسسة العمومية بكفاءة وفعالية.

4- مراحل تطور القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر:

لقد مرت الوظيفة العمومية في المجتمع الجزائري في تطورها بعدة مراحل منذ الاستقلال إلى اليوم حيث تجسدت عموما في ثلاثة قوانين أساسية، انطلاقا من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، مرورا بالقانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، والذي حاول توحيد عالم الشغل، والذي طبق على قطاع الوظيف العمومي بموجب المرسوم رقم 85-95 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن

(1) صاحب الربيعي، المرجع السابق، ص 23.

(2) المرجع نفسه، ص 29.

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولاً إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (1)

والذي تناول مجموعة من القواعد والقوانين في شكل مواد، يشير عددها إلى 224 مادة مفصلة، وكل القوانين التي تحكم العمليات التنظيمية ابتداءً من عملية التوظيف مروراً بالعمليات التنظيمية الأخرى المتمثلة في ممارسة السلطة والحقوق والواجبات المرتبطة بالأعضاء الذين يحملون صفة الموظف.

ثانياً - التنظيم الرسمي ووظائف المؤسسة الجامعية:

1-تعريف المؤسسة الجامعية:

لقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم المؤسسة الجامعية، حيث يُرجع البعض أصل مصطلح الجامعة للكلمة اللاتينية (University) وهو مشتق من الكلمة (Universitas) والتي تدل على الاتحاد والتجمع، فأساس فكرة الجامعة هو الاتحاد الذي يعني التنظيم في جماعة (2).

ولقد عرت الجامعة اصطلاحاً بأنها " جماعة من الناس يبذلون جهداً مشتركاً في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة للأفراد والمجتمعات" (3)

كما عرفت كذلك بأنها " نظام اجتماعي، إداري ومفتوح فريد من نوعه، وهي كذلك فضاء بيروقراطي يضم مجموعة من الموارد المادية، المالية والبشرية، لها هيكل يوضح مختلف الاختصاصات وصلاحيات متخذي القرار فيها، تتفاعل مع البيئة التي

(1) ياسين ربوح " الوظيفة العمومية في الجزائر التطور والخصائص " ، مجلة البحوث الساسية والإدارية، جامعة الجلفة، المجلد 04، العدد 1 (جوان، 2015)، ص 167.

(2) رفيق زراولة، " الهيكل التنظيمية للمؤسسة الجامعية: دراسة تحليلية الجامعة الجزائرية نموذجاً" مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، العدد 20 (جوان، 2009)، ص 182.

(3) المرجع نفسه، ص 183.

تنشط فيها، إذ تستقبل مدخلات من هذه الأخيرة وتقد مخرجاتها إليها، وتتفرد عن باقي التنظيمات بخصوصية أهدافها" (1).

ولقد تطور مفهوم الجامعة بتطور وظائفها في نطلع القرن الواحد والعشرين، حيث دخلت في نطاق بعض الوظائف الاقتصادية التي يمكن من خلالها أن تمارس نشاطاتها بمرجعة اقتصادية، ووفقا لمبدأ المتاجرة بحثا عن المردودية الاقتصادية لتساهم في تحقيق التنمية الشاملة، وهي في الحقيقة منظومة ديناميكية تدخل ضمن نطاق النسق المعرفي تسعى لتحقيق التوازن والتكامل في المجتمع (2)

ويمكن أن نعرف الجامعة الجزائرية تعريفا إجرائيا، بأنها مؤسسة ذات طابع عمومي، أي تابعة للدولة من الناحية القانونية والمالية، يتم تسييرها من طرف اطرار النخبة الجامعية، من دكاترة وأساتذة باحثين، وأساتذة التعليم العالي، ولها جهاز إداري خاضع في عمومها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر كباقي المؤسسات العمومية، وبعض القوانين المتعلقة بخصوصية وظائفها والصادرة عن الجريدة الرسمية لدولة الجزائرية، مثل القانون الأساسي الخاص بالمتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، وكذلك بعض القانون الأساسي الخاص بالمتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، هدفها البحث عن المعرفة العلمية وتكوين الطلبة والاساتذة لخدمة المجتمع والأمة.

لقد أوضحت هذه التعريفات حول مفهوم الجامعة ، أن لها وظيفة فردية من نوعها وهي السعي لتوفير الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات، حيث أن وظائفها لا تخرج عن وظائف البحث العلمي كمفهوم مستقل، ومن خلال التعريف الإجرائي الذي وضعته الدراسة تتضح جليا أهم الوظائف التي تسعى المؤسسة الجامعية لتحقيقها فهي تجمع بين النسق المعرفي والنسق التنظيمي.

(1) رفيف زراولة ، المرجع السابق، ص183.

(2) المرجع نفسه، ص184.

2- وظائف المؤسسة الجامعية:

- نشر المعارف العلمية وتطويرها و أعدادها.
 - تكوين الإطارات التي يحتاجها المجتمع في التنمية وفقا للمخطط الوطني العام.
 - ترقية الثقافة الوطنية.(1)
 - إيجاد حلول لكل المشكلات الاجتماعية والتنظيمية والطبيعية والعضوية التي تواجه المجتمع.
 - تنمية الروح العلمية في جميع المجالات .
 - تعتبر الركيزة الأساسية لتطوير المجتمع والخروج من بوتقة التخلف .
 - أما في ما يخص الوظائف المتعلقة بالنسق التنظيمي والتي لا يمكن أن تتحقق الوظائف العلمية السابقة إلا بوجود قواعد تنظيمية فعالة لتحقيقها، وهي:
 - تحديد الأدوار وتقسيم العمل.
 - تنظيم الأدوار البيداغوجية .
 - تعيين المسؤولين وفقا لطرق موضوعية .
 - توظيف الموارد البشرية المؤهلة لتحقيق أهدافها.
 - التنسيق وتنظيم الوظائف بين كل الفاعلين سواء الإداريين العمال والسلطة العلمية والإدارية.
 - التكوين وترقية العمال كغيرها من المؤسسات .
 - التنسيق بين الموارد المادية والمالية والبشرية.
- من خلال هذه الوظائف السابقة تتضح جليا أهداف ووظائف المؤسسة الجامعية في النسق الاجتماعي الأكبر، فهي مؤسسة ذات أهمية كبيرة بل هي أهم مؤسسة فتطور

(1) نادية أمينة كاري، المرجع السابق، ص 138.

وتخلف الواقع الاجتماعي مرهون بنجاحها وفشلها، وهي النسق الأساسي والذي بنجاحه ينعكس بالإيجابية على جميع الأنساق الأخرى.

فإذا كان هناك تكامل وانسجام بين ممارساتها التنظيمية وأهدافها العلمية، يمكن لها أن تحقق الفعالية وإذا كان العكس تصبح ظاهرة مرضية في المجتمع، وتؤثر سلبا على باقي مكونات البناء الاجتماعي، لذا يمكن القول بأن الجامعة هي عقل المجتمع. وستتناول الدراسة بقية القواعد والإجراءات الرسمية التي تخضع لها المؤسسة الجامعية في جانبها الإداري التنظيمي، وذلك من خلال التطرق مباشرة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالمؤسسة الجزائرية بما يحمله من قواعد وإجراءات وكذلك بعض المفاهيم المرتبطة به.

ثالثا: تحليل سوسيوولوجي لعمليات التنظيم الرسمي وفقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر:

لقد تمت الإشارة في الأطر النظرية السابقة للتنظيم إلى العديد من أبعاد ومؤشرات التنظيم الرسمي، من خلال العمليات التي يقدمها هذا الأخير، وخاصة في النظرية البيروقراطية ومدرسة البحوث والعمليات، وكذلك في المدرسة التيلورية، إذ نجد أن هناك قواعد مشتركة بين النظريات السابقة في تحديدهما لما يجب أن تكون عليه العمليات التنظيمية بغض النظر عن الصرامة التي تفرزها هذه الأطر النظرية أو النتائج السلبية التي تنجم عنها التي من الممكن أن تحدث تناقضا بين العامل و التنظيم الرسمي.

إلا أن هناك معايير واضحة متفق عليها نظريا، تتميز بالعقلانية والرشد والتي يجب أن تنطبق ميدانيا في الواقع التنظيمي، لتحقيق أهداف التنظيم، وستتناول الدراسة بعض هذه العمليات كما أوردها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر والتي تعتبر أبعدا ومؤشرات ميدانية لها وسيتم تقسيمها وفقا لفرضيات الدراسة .

1- الدلالات السوسيو - تنظيمية لعملية التوظيف:

تعتبر عملية التوظيف عموما المحطة الأولى التي يمر بها الفرد المنتمي للتنظيم، من خلال انتقاله من مرحلة الانتماء الاجتماعي كالأسرة والمدرسة أو الجامعة، ومجتمعه المحلي، إلى مرحلة أخرى تزيد من دائرة انتمائه، وهو انتمائه كعضو في التنظيم ليؤدي أدوارا تنظيمية مقابل أجر نقدي وعلاقة تعاقدية رسمية، لغرض العمل، وذلك عن طريق عملية التوظيف والتي تعرف بأنها " تلك العملية التي تقوم بها المؤسسات المختلفة بهدف الاختيار العقلاني للمرشحين للعمل في مصالحها، من خلال وضع مجموعة من المواصفات والشروط التقنية والعلمية والاجتماعية، وذلك بغرض تحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي " (1)

و نجد أن هذا التعريف لعملية التوظيف قد انطلق من نقطة أساسية وهي العقلانية، وقد تناول ماكس فيبر هذه العملية في نموذج، وحدد الأسس العقلانية والموضوعية التي يجب أن تخضع لها عملية اختيار العمل، والمتمثلة في القدرة والمعرفة الفنية والمهارات وذلك حتى يتمكنوا من أداء وظائفهم وواجباتهم التنظيمية بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف المنظمة، وإن معيار القدرة والمعرفة و الفنية والمهارات التي يتم على أساسه الاختيار العقلاني للتوظيف تتم بمجموعة قوانين وإجراءات رسمية تقرها الإدارة المركزية أو الإدارة العليا للتنظيم، أو القطاع التنظيمي الذي تنتمي إليه المنظمة، في شكل قواعد تنظيمية وقوانين، وذلك من خلال تحديد عدد المناصب التي تحتاجها المؤسسة والإجراءات التي يخضع لها المترشح ليتم على أساسها قبوله كعضو جديد في التنظيم، أو رفضه وفقا للمعايير الرسمية المحددة سلفا لعملية التوظيف، وبعيدا عن أي خلفيات غير عقلانية وغير موضوعية لا يقرها التنظيم الرسمي، وذلك بغرض وضع الفرد المناسب في المكان المناسب .

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق ص، 50.

وتتم هذه العملية في التنظيم الإداري الجزائري بقسم الموارد البشرية، وتتمثل وظائفه في:

- التوظيف والتشغيل.
- تسيير المسارات المهنية.
- التكوين وتقييم الكفاءات.
- التحفيز والأجور.
- الاتصال.(1)

إن هذه العملية تعتبر محطة مهمة في التنظيمات لما تحمله ضمناً من أهداف سوسيو - تنظيمية ، وهي تحقيق أهداف التنظيم والمجتمع إذا ما تم تفعيل المعايير التي أقرها التنظيم الرسمي لها، ولها أيضاً أهداف سوسيو - ثقافية و إنسانية، وذلك من خلال تحقيق قيم النزاهة وقيم العدالة الاجتماعية في النسق الكلي، وخاصة في المؤسسات التي تصنف ضمن مؤسسات الدولة، أو كما تعرف في أدبيات علم الاجتماع المؤسسات التابعة للقطاع العام أو المؤسسات العمومية والتي تعكس بطريقة أو بأخرى صور الدولة كجهاز تنظيمي للمجتمع، وأي خلل في هذه العملية سيؤثر سلباً على التنظيم كنسق فرعي من حيث درجة فعاليته وتحقيق أهدافه، وأيضاً تنتج عنه مشكلات اجتماعية أخرى خارج التنظيم كلالعدالة في المجتمع، على اعتبار على أن التنظيم وظيفياً هو خدمة متطلبات النسق الكلي وبقائه واستمراره مرهون بمدى إشباع حاجات المجتمع.

إن هذه الموازنة التي ترتبط ارتباطاً عضوياً في ما بينها مرهونة أولاً وقبل كل شيء بقواعد التنظيم الرسمي العقلانية في عملية التوظيف وذلك من خلال الشروط

(1) عبد الحميد فرقي ، الإدارة الجزائرية : مقارنة سوسيوولوجية (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008) ص97.

التي حددها التعريف السابق في وضع شروط علمية وتقنية واجتماعية تتم على أساسها عملية اختيار العمال .

ولقد حدد التنظيم الرسمي بعض الآليات والقوانين الرسمية لهذه العملية سعياً منه لتحقيق مطلب التوظيف على أساس القدرة الفنية والمهارات وتتمثل عموماً هذه الآليات في:

1-1 - الاستقطاب:

وهو " العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل للتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة"⁽¹⁾ ويتم ذلك عن طريق الإعلان من طرف الإدارة والهيئات الرسمية في التنظيم والمتمثلة عموماً في مصلحة الموارد البشرية، بغرض المعلومة للباحثين عن العمل وعموماً يتم الإعلان في الجرائد اليومية والأسبوعية، الاذاعات الرسمية وأيضاً في المواقع الالكترونية الرسمية للتنظيمات، خاصة اليوم في ظل التوسع التكنولوجي وتوفر شبكة الانترنت لدى جميع الفئات الاجتماعية، أو عن طريق وكالات التشغيل، أو كما تسمى مكاتب العمل التي وفرتها الدولة كوسيط بين المؤسسات والمجتمع.

1-2 - إجراءات الاختيار:

بعد الانتهاء من العملية السابقة التي والتي حددت وفقاً لأطار زمني ومكاني معين تأتي بعدها الخطوة الجوهرية والأساسية في عملية التوظيف، وهي اختيار الأفراد وفقاً للمعايير المذكورة سابقاً، ولكن تختلف هذه المعايير والإجراءات من تنظيم لآخر، حسب طبيعة الأهداف والوظائف التي يؤديها كل نسق تنظيمي داخل المجتمع، فالشروط التي يقتني على أساسها التنظيم الصناعي العمال ليست هي نفس الشروط التي تتم على أساسها الاختيار في التنظيمات الخدمية كالجامعة أو المستشفى أو الإدارة المحلية أو التنظيم العسكري، فلكل منها شروطه ومعايره الخاصة؛ لأنهم

(1) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002) ص 207.

يختلفون من حيث وظائفهم في النسق الكلي، لكنها رغم هذا التباين؛ إلا أنها تتفق في قاعدة واحدة، وهي القدرة والمعرفة الفنية والمهارات، وقد وضع القانون الأساسي العام في المادة (74) على أن " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية"⁽¹⁾

وكذلك العديد من العمليات التي دخل ضمن هذا الاختيار وهي المقابلات المبدئية والاختبارات السيكولوجية إلى أن يتم تسليم الوظائف والانطلاق في المهام الوظيفية. إن كل هذه الخطوات السابقة التي تخضع لها عملية التوظيف العقلاني للأفراد داخل التنظيمات، هي في الحقيقة عبارة عن مجموعة القوانين والقواعد التي يقرأها التنظيم الرسمي كآليات ضبط تتحكم في عملية التوظيف في إطار ما يجب أن يكون. وهي تحمل ضمنا دلالات سوسيو - تنظيمية وسوسيو - ثقافية في المجتمع، لذلك لا يجب النظر إلى عملية التوظيف من زاوية واحدة أو حصرها في مجال معين واعتبارها كمحطة تنظيمية جامدة في ظل نسق مغلق وفصلها عن مدلولاتها الاجتماعية، بل يجب النظر إليها كعملية اجتماعية وثقافية وتنظيمية في آن واحد، فإذا كان التنظيم هو نسق فرعي في المجتمع فوجوده مرهون وظيفيا بتلبية حاجات المجتمع، وليس فقط الحاجات المادية التي يمكن أن نلمسها ونراها بسرعة عن طريق الملاحظة البسيطة، بل يحمل ضمنا دلالات اجتماعية عميقة ربما أغفلتها الدراسات في علوم الإدارة والاقتصاد والتسيير، لكن من الواجب أن تأخذها السوسولوجيا بعين الاعتبار، وذلك بحكم أن المعايير العقلانية للتوظيف هي أولا وقبل كل شيء قواعد اجتماعية تهدف إلى ترسيخ قيم إيجابية والمتمثلة في قيمتي العدل والحق بين أفراد المجتمع وأي خلل فيها سيؤدي بالضرورة إلى ظهور مشكلات تنظيمية واجتماعية.

(1) أنظر المادة: 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- عمليات التنظيم الرسمي المتعلقة بحقوق واجبات الموظفين في المؤسسة:

إن المتصفح للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يجده ينقسم إلى مجموعة أقسام بما فيها قسم مخصص لحقوق الموظف وقسم مخصص لواجبات الموظف.

2-1- الضمانات وحقوق الموظف في القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

لقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الثاني المعنون بـ الضمانات وحقوق الموظف وواجباته وفي الفصل الأول من نفس الباب الضمانات وحقوق الموظف وهي كالاتي.

- حق الحرية في التعبير عن الرأي:

لقد نص القانون الأساسي العام في المادة 26 من الأمر رقم 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 حول مسألة حق الموظف في التعبير عن رأيه وهي " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁽¹⁾.

ولقد عرفت حرية الرأي بأنها " حرية الاختلاف، وهي جزء من الحريات الأساسية وحق من حقوق الإنسان التي بواسطتها يقدر هذا الفرد إحقاق الحق وإظهار ما هو باطل وتنقسم حرية الرأي والتعبير إلى نوعين وهما : حرية إبداء الرأي والتعبير عنه، وحرية تلقي الرأي والتعبير ويقصد بها توصيل الفرد رأيه إلى من يريد وتلقي أي معلومة يريدها، وعن أي طريق يريد، وتتاح له الفرصة"⁽²⁾.

من خلال هذه المادة نلاحظ أن القانون منح للموظف الجزائري التعبير عن رأيه بكل حرية والذي هو في النهاية أحد أهم الحقوق التي تناولتها حقوق الإنسان، سواء كان عاملا أو غير ذلك، لكنه أضاف نقطة مهمة وهي واجب التحفظ، والتي تعبر عن قيد يجب على الموظف الالتزام به إزاء الآراء التي من الممكن أن تخل بنظام المؤسسة

(1) أنظر: المادة 26 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

(2) جلول فيساح ، "حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ" مجلة الدراسات القانونية، المجلد2، العدد1 (جانفي ، 2016):ص113

بصفة عامة ، وفي حقيقة الأمر لم تنص المادة 26 على تحديد عناصر نقاط معينة مرتبط بواجب التحفظ فهي فضفاضة، لم توضح الفكرة ولم توضح كيف يكون الاعتدال⁽¹⁾ وربما يختلف واجب التحفظ من مؤسسة عمومية لأخرى حسب طبيعة الوظيفة .

إن حرية التعبير لدى الموظف العمومي هي من أهم الحقوق التنظيمية التي يقرها التنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية، وهي لا تخرج عن إطار أهمية الحرية بمفهومها العام كقيمة سوسيو- ثقافية ، جسدت في إطار قانوني، ونص عليها الدستور الجزائري وكل المنظمات والمواثيق العالمية المهتمة بحقوق الإنسان.

فحرية الراي تمكن من معرفة الحقائق وتساعد على إصلاح الخطأ، والأفراد الذين يعيشون في دولة لا تُقرُ حرية الرأي والتعبير سيقون عرضة للخطأ دون وجود فرصة للإصلاح⁽²⁾ .

لذا يمكن القول بأن القيمة السوسيو - ثقافية لحرية الرأي لها أهمية كبيرة ليس فقط على المستويات الماكرو-سوسولوجية بل حتى على المستويات الميكرو- سوسولوجية في التنظيمات فالموظف في علاقاته مع موظف آخر، والمسؤول في علاقته بباقي الموظفين، يجب أن يكون بينهم قبولا في تقبل آراء بعضهم بعضا حول المسائل التنظيمية، بدون أي خلفيات ذاتية من أجل تحقيق سير حسن للمؤسسة العمومية وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية، ونجد كذلك حتى نظرية العلاقات الانسانية ونظرية أرجيرس، تناولوا مسألة الحرية في التنظيمات كعامل مساهم في خلق جو تنظيمي محفز على العمل ويمكن أن تتحقق من خلاله الفاعلة التنظيمية.

(1) جلول فيساح، المرجع السابق، ص 135 .

(2) المرجع نفسه، ص، 128.

- الحق في العدالة وفي المعاملة سواء بين الموظفين فيما بينهم أو بين المسؤولين والموظفين:

لقد نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المؤسسة الجزائرية في الباب الثاني من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 في المادة (27) منه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية والاجتماعية"⁽¹⁾.

من خلال قراءتنا لهذه المادة تتضح قيمة سوسيو- ثقافية مهمة وهي العدالة والمساواة وهي قيمة ذات أبعاد اجتماعية دينية قانونية، أقرها الدين الإسلامي في العديد من المحطات في القرآن والسنة النبوية، وهي حق من الحقوق التي لا يمكن أن يستهان بها في المجتمع بكل أنساقه ونظمه حتى أنها خصصت لها مؤسسات مستقلة كمؤسسات القضاء والعدالة ..الخ نظرا لأهميتها في المجتمع بجميع مستوياته.

فقد أكدت المادة(27) على نبذ التمييز وتجريمه في مجال العمل، وحددت كذلك بعض المعايير التي من الممكن أن يكون فيها التمييز ووضعة في أولويتها، الآراء ويقصد بها أنه لا يجب نبذ الموظف إذا كان رأيه يختلف عن آراء غيره من الموظفين أو المسؤولين، مروراً بالمحدد الثاني وهو معيار الجنس إذا لا يجب التمييز بين الموظفين حسب جنسهم أنثى أم ذكر، وبعد ذلك الأصل والذي ينعكس في الانتماء القبلي أو العشائري أو حتى الانتماء الجغرافي، وهذا ما يسعى ليتكسر مبدأ الوحدة الوطنية والهوية الواحدة للمجتمع الجزائري، بغض النظر عن بعض الاختلافات التي ربما صنعتها الظروف السوسيو- تاريخية و الثقافية وحتى البيئية.

وبعد ذلك فتحت المادة (27) المجال في شكل مرن وفضفاض وذلك في الجملة الأخيرة وهي - وبسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية- وقد تحمل

(1) أنظر : المادة 27 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

هذه الجملة بعض الاختلافات ربما الدينية أو الأيديولوجية أو السياسية وحتى المكانة الاجتماعية أو غير ذلك من الاختلافات التي يفرضها الواقع الاجتماعي وخاصة اليوم .
إن مبدأ العدالة التنظيمية من أهمل المبادئ التي ينص عليها التنظيم الرسمي والتي تساهم بشكل كبير في تحقيق الفعالية التنظيمية، فهي ترتبط ارتباطا عضويا بالعوامل النفسية والاجتماعية للموظف، وتساهم كذلك في خلق جو تنظيمي مشجع على العمل كما تساهم في الرضا الوظيفي للموظفين .

إن مبدأ العدالة والمساواة في مجال العمل هو مبدأ عام وشامل للعديد من العمليات التنظيمية وليس متربطا بعملية معينة دون غيرها، انطلقا من المعاملة إلى جميع الحقوق والواجبات، فلقد نصت كل الدساتير والمواثيق العالمية على هذا المبدأ الذي يحمل ضمنا العديد من القيم الإيجابية على المجتمع بصفة عامة وعلى المؤسسات بصفة خاصة، سواء في الحقوق أو الواجبات ويرى البعض أنه " يجب إخضاع جميع الأفراد الذين يتمتعون بمراكز قانونية متماثلة لنظام قانوني موحد، هذا الأمر يقتضي وجود شقين أو بعدين لتحقيق المساواة وهما: المساواة في الحقوق والمساواة في الواجبات"⁽¹⁾.

- الحق في الخدمة الاجتماعية:

لقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في جانب حقوق الموظفين في المادة 34 من الأمر 03/ 06 للموظف الحق في الخدمة الاجتماعية حيث تنص هذه المادة على أن " يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به"⁽²⁾

(1) سميرة نصري ، "مبدأ المساواة من المنظور : الدولي الجزائر نموذجا" ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، جامعة باتنة 1 العدد 02 (جوان ، 2014) ص 213.

(2) أنظر: المادة 34 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وتعرف بأنها "مجموعة الجهود التي يؤديها الأخصائيون الاجتماعيون في المجالات العمالية بقصد زيادة تلاؤم العمال مع أجواء ومسؤوليات العمل لرفع كفاءة الانتاج كما ونوعاً عن طريق إشباع الحاجات الانسانية"⁽¹⁾.

لذلك تعتبر الخدمة الاجتماعية كنوع من الحوافز المادية والمعنوية المكملة للأجر، حيث تساهم في توفير بعض الامتيازات لكي يستفيد منها الموظف، داخل القطاع العام فهي تساهم في تحسين وتطوير الظروف المعيشية للموظف، من خلال تقديم خدمات ذات طابع اجتماعي، كالخدمات الصحية، إعانات في ميدان السكن والنقل، وأيضا الاستفادة من التعاونيات التمويلية لعائلات الموظفين ، وكذلك القروض المالية وأيضا بعض الخدمات السياحية والترفيهية... الخ، ولا يمكن حصر كل هذه الخدمات الاجتماعية بصفة دقيقة لأنها عموما تختلف حسب المؤسسات وعادة ما يتم الإشراف على تسير هذه الخدمات إلى ممثلي الموظفين⁽²⁾. وهي عموما تقوم في توزيعها على مجموعة شروط وقواعد حسب التشريع المعمول به في كل مؤسسة، وتسير كذلك وفقا لمبدأ العدل والمساواة بين الموظفين.

- الحق في الترقية :

تعتبر الترقية في الرتبة المهنية من أهم العمليات التي يقرها التنظيم ، وهي إحدى أهم الحقوق التي يستفيد منها الموظف في مساره المهني داخل المؤسسة، و تحمل ضمنا العديد من الدلالات الإيجابية على الموظف، سواء من حيث الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية والمادية، وكذلك تعود على المؤسسة بالإيجاب.

(1) رضا قجة " فعالية نسق الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة : حالة المؤسسة الجزائرية العمومية" مجلة الآداب والعلوم الانسانية، جامعة باتنة، العدد 7 (ديسمبر، 2011) ص 149.

(2) هاشمي خرافي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، (الجزائر : دار هومة للنشر والتوزيع، 2010)، ص 291.

وقد عرفت الترقية في قاموس مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل بأنها " حالة نقل العامل أو الموظف من رتبته المهنية الحالية إلى رتبة أعلى منها وأحسن منها من حيث السلطات والمهام والمسؤوليات والحوافز والامتيازات، وعادة ما تمنح الترقية عن طريق الأقدمية أو الامتحانات المهنية أو شهادات مهنية أو علمية أعلى من سابقتها وأحيانا تقدم بعد دورات تدريبية، الهدف منها تحفيز العاملين وزيادة مستوى التأطير في المؤسسة " (1).

وقد عرفت كذلك بأنها " تحرك العاملين أو الموظفين وانتقالهم في السلم الإداري، إلى أعمال أفضل، ذات مسؤوليات أكبر، ومراكز اجتماعية أحسن ويصحب هذا الانتقال زيادة في الأجر وملحقاته" (2) وتساهم عملية الترقية كعملية تنظيمية في العديد من النقاط المهمة وهي :

- ملء الوظائف الشاغرة لتأمين استمرارية العمل .
- كما تتيح الترقية في المناصب العليا فرصة للموظف لتوجيه أعماله من يشرف عليهم ومن هم تحت مسؤوليته، وذلك بسبب الخبرة المكتسبة التي مارسها قبل الترقية.
- إذا طبقت الترقية ببرامج الترقية بشكل صحيح، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين كفاءة الأفراد ورفع المنافسة فيما بينهم في العمل، مما يؤثر إيجابيا على العمل والهيئة المستخدمة .
- تثبيت وترسيخ دوافع الاستقرار والاستمرارية للمرافق العمومية. (3)

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 35.

(2) رابح قميحة ، باديس بوسعيد ، "إشكالية الترقية في المسارات المهنية: بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية"، مجلة دراسات علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02 المجلد 5، العدد 1 (جوان، 2016)، ص 11.

(3) المرجع نفسه، ص 11.

من خلال التعريفات السابقة لعملية الترقية والأهمية التي تتميز بها، يتضح جليا أن عملية الترقية عملية أساسية ذات طابع دينامي وشكل من أشكال النمو للموظف تساهم في تحسين وضعيته السوسيو - نفسية والتنظيمية، وهي كغيرها من العمليات تخضع لمجموعة ضوابط رسمية يقرها التنظيم الرسمي ، وتتم وفقا لمجموعة آليات كما تناولها التعريف الأول وهي الأقدمية والمسابقات المهنية والتكوين أو الشهادات العلمية فهي نوع من التوظيف الداخلي، وهي عموما تحمل نفس الدلالات الايجابية التي تناولتها الدراسة في عنصر التوظيف، فالاختلاف فقط هنا هو ارتباطها بمعطيات داخلية تنظيمية فهي تسعى كذلك إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وفقا لقيم العدل والمساواة والكفاءة المهنية.

وقد تناولت المقاربات السوسيو- تنظيمية موضوع الترقية المهنية ، حيث أكد **ماكس فيبر** على هذه العملية ووضع لها مجموعة معايير، فهو يرى أنه يجب أن تتم وفقا لمعايير موضوعية وبعيدة عن كل اعتبارات شخصية.

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 38 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " (1).

وقد نصت كذلك المواد 106 و 107 و 108 و 109 و 110 و 111 الكيفيات والشروط التنظيمية الرسمية التي تخضع لها المؤسسة العمومية الجزائرية في عملية الترقية، وهي تعبر عن مجموعة معايير موضوعية رسمية تحكم نظام الترقية. من خلال هذا الطرح السابق يمكن القول بأن عملية الترقية المحرك الأساسي للمسار المهني للموظف العمومي، وإحدى أهم عمليات التنظيم الرسمي التي يجب أخذها بعين الاعتبار ووفقا للقواعد التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأي خلل

(1) أنظر : المادة 38 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

في تطبيق القوانين سيؤدي بالضرورة إلى خلق توترات سلبية داخل المسار المهني للموظف وعدم الرضا، وسيؤثر كذلك على فعالية المؤسسة العمومية وعلى أدائها وتحقيقها لأهدافها .

- الحق في العطل والغيابات المبررة قانونيا :

لقد قدم القانون الأساسي للوظيفة العمومية في إطار حقوق الموظف العمومي حق الغياب المبرر، وبعض العطل المبررة موضوعيا، يستفيد منها الموظف في حالات استثنائية يوضحها التنظيم الرسمي .

حيث تناول المشرع الجزائري في الأمر 06/03 في المادة 39 أنه " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر" (1) وقد تناولت نفس الأمر في الباب التاسع من الفصل الأول والثاني والمتعلقين بالعطل والغيابات من المادة 194 إلى المادة 215 والتي توضح المعايير، وتحدد الكيفيات والاجراءات الرسمية للعطل والغيابات القانونية وهي مرتبطة بمجموعة شروط موضوعية عقلانية، تساهم في تنظيم الحق في العطلة والغياب، وهذه القواعد عموما هي مرتبطة بقيمة العمل، فهي حقيقة تعكس مجموعة حقوق وواجبات يجب على الموظف الالتزام بها، لأن الغيابات غير المبررة ستؤثر بشكل مباشر على سير العمل وأداء الوظائف وتقديم الخدمة.

فاليوم نجد أن العديد من المؤسسات التي وضعت مجموعة آليات كالتوقيع عند الدخول للمؤسسة حسب التوقيت والتي تحسب في نهاية كل شهر وفي بعض الأحيان تحسب عدد ساعات التأخر عن على أنها غياب ليوم أو يومين، لتسلط العقوبات المنصوص عليها في القواعد التأديبية المتعلقة بالغياب غير المبرر، كالخصم في الأجر وما إلى ذلك.

(1) أنظر: المادة 39 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

هذا ما يدل بوضوح على الأثر السلبي الناتج عن التغيب عن العمل والتأخر، لذلك وضع التنظيم الرسمي، الحق للموظف في أخذ عطل وغيابات مبررة قانونيا للضرورة، ما يساهم في الموازنة بين الحياة الشخصية للموظف وعدم الضغط على الموظف ليؤدي مهامه على أحسن وجه .

- الحق في ممارسة النشاط السياسي :

إن المجتمع الجزائري اليوم وفي ظل التعددية الحزبية، أعطى الحق للموظف العمومي بممارسة حقوقه السياسية، فبعد أن كان الالتزام السياسي شرطا من شروط ممارسة الوظيفة العمومية في ظل نظام الحزب الواحد ، أصبح العمل به اليوم لا يتفق مع نظام التعددية الحزبية الذي تبناه المشرع في دستور 30 نوفمبر 1989 في المادة 36 منه أن " لا مساس بحرية المعتمد وحرمة حرية الرأي" (1) .

ولقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما ذكرنا سابقا حول حرية الراي والتعبير كما ورد في المادة (26) وكذلك قد تناولت المادتان (28) و(29) من نفس الأمر 06/03 حيث تنص المادة (28) أنه " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظفو لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية . " (2) وتنص المادة(29) أيضا على أنه " لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة " (3).

إن هاتين المادتين تضمنان للموظف العمومي ممارسة حقوقه السياسية بكل حرية وبدون مساس بمساره المهني ووضعيته وظروفه داخل المؤسسة.

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص302.

(2) أنظر: المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(3) أنظر: المادة 29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن هذه المواد تمنح الموظف نوعاً من الحرية النفسية والاجتماعية، حتى لا يكون بمعزل عن البيئة السوسيو - سياسية المحيطة به، وهذا ما يساهم في خلق توافق بين الحياة المهنية وباقي الممارسات المرتبطة بالبيئة الخارجية للتنظيم، وخاصة اليوم في ظل التعددية الحزبية والجمعية.

إن هذه الحقوق هي جزء لا يتجزأ من مجموع الحقوق التي منحها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للموظف، لكن فقط تناولنا الحقوق التي تناولتها الدراسة كمؤشرات في شقها الميداني.

2-2- واجبات الموظف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية :

بالإضافة إلى مجموع الحقوق السابقة الذكر سنتناول الدراسة مجموعة الواجبات التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي يجب على الموظف الالتزام بها لتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

- واجب احترام أوقات العمل الرسمية:

إن احترام الوقت والالتزام بمواعيد العمل من أهم العوامل التي تساهم في استقرار التنظيمات الحديثة اليوم، لذا نجد العديد من الأطر النظرية الحديثة في دراسة التنظيم والإدارة تناولت الوقت كمحور رئيسي في دراساتها، كإدارة الوقت، وذلك للأهمية التي يكتسبها سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو المؤسساتي .

ولقد تناولت معظم القوانين واللوائح والأطر النظرية للتنظيمات أهمية الالتزام بالوقت الرسمي للعمل في أوقات الدخول والانصراف من العمل، وكذلك مواعيد العمل كاحترام مواعيد الاجتماعات؛ لأن الالتزام بالوقت في المؤسسات مرتبط ارتباطاً عضوياً بتحقيق أهداف المؤسسة.

وما يمكن أن نلاحظه اليوم أن احترام الوقت هو مرتبط عموماً بتقدم وتخلف المجتمعات، فاحترام الوقت والمواعيد يعتبر مؤشراً من مؤشرات التقدم والعكس عدم احترام الوقت يعتبر مؤشراً من مؤشرات تخلف الاجتماعي.

نجد أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد تناول موضوع الوقت في صيغ مختلفة، منها ففي الباب الثامن والمتعلق بالمدة القانونية للعمل وأيام الراحة القانونية وكذلك في الباب التاسع المتعلق بالعتل والغيابات، مجموعة أحكام تنظم أوقات العمل ومدت العمل وما هو مسموح به وما هو غير مسموح به.

إن قيمة احترام الوقت هي أولاً وقبل كل شيء قيمة أخلاقية دينية، قبل أن تكون ذات طابع رسمي الزامي يعاقب على مخالفته، لذلك وضع القانون الأساسي للوظيفة العمومية مجموعة قواعد ضبط رسمي وفقاً لمعايير موضوعية تنظم أوقات العمل اليومي والأسبوعي والشهري والعتل..وما إلى ذلك، ويعتبر احترام الوقت في المؤسسة من أهم المؤشرات الدالة على فعالية التنظيم الرسمي .

- واجب الحفاظ على وسائل وتجهيزات الإدارة واستعمالها لأغراض المؤسسة فقط:

لقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجانب المتعلق بواجبات الموظفين بعض المواد المرتبطة بالمحافظة على أملاك وتجهيزات المؤسسة من أدوات وعتاد ووسائل مادية، حيث نصت المادتان (50) و(51) من الأمر 03/06 كما يلي :

- المادة (50) " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في أطراف ممارسة مهامه " (1)

- والمادة (51) تنص على أن " يجب على الموظف أن لا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات، ووسائل الإدارة" (2)

(1) أنظر: المادة 50 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) أنظر: المادة 51 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد تناولت النظرية البيروقراطية مسألة عدم الخلط بين الأغراض الشخصية وأغراض ووسائل الإدارة، وذلك بهدف المحافظة على التجهيزات المادية للمؤسسة لتحقيق أهدافها وانجاز خدماتها بجودة وفعالية أكثر؛ لأن الجوانب المادية للتنظيم ومدى جودتها والمحافظة عليها من أهم المسائل التي تحقق التنظيم ككيان مادي، وتساهم في تحقيق أهدافه بفعالية أكثر؛ لأنه من الضروري التوافق بين الجوانب المادية والجوانب البشرية، فالمحافظة على وسائل وتجهيزات الإدارة هي في الحقيقة قيمة أخلاقية مرتبطة بأخلاقية الوظيفة، وكذلك هي قيمة دينية انسانية مرتبطة بالمحافظة على ملك الغير والحفاظ على الأمانة.

- العدالة وعدم التحيز في تقديم الخدمة وعدم التمييز والتحيز مع المتعاملين مع المؤسسة العمومية:

لقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العديد من المواد حول طريقة التعامل في تقديم الخدمة للمتعاملين مع المؤسسة العمومية بكل أنواعهم وأصنافهم فلقد نصت المادة 53 أنه " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة وبدون مماطلة " (1).

أن هذه المادة تعتبر إحدى أهم الضوابط الرسمية في المؤسسات العمومية؛ لأن طبيعة المؤسسة العمومية وخاصة الخدماتية منها تتمحور حول تقديم الخدمة للمواطنين والمتعاملين معها بشكل مباشر، وهو أحد أهم الأهداف التي تسعى المؤسسة العمومية إلى تحقيقها وأي خلل فيها سيؤدي حتما إلى خلل في تحقيق أهدافها.

فالتعامل بلياقة وبدون مماطلة هي في الحقيقة قيمة سوسيو -ثقافية وإيجابية قبل أن تصبح قيمة تنظيمية رسمية في اطار قانوني، فهي تساهم بشكل أو بآخر في خلق جو توافقي بين الموظف والمتعامل مع التنظيم، وتمتد صورة إيجابية حول التنظيم؛ لأن

(1) أنظر: المادة 53 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

المعاملة الجيدة هي أساس اجتماعي، تعزز الروابط الاجتماعية بين المواطن ومؤسسات الدولة؛ لأن نجاح المؤسسة العمومية مرهون بما تقدمه للمجتمع من خدمات .

- منع استلام الهدايا والهبات في اطار تقديم الخدمة العمومية للمتعاملين :

لقد وضع المشرع الجزائري إحدى أهم النقاط الأساسية في التعاملات التنظيمية في المؤسسة العمومية ، وركز عليها بشدة وبصيغة تهديدية لكل من مارسها دخل المؤسسة العمومية وهي استلام الهدايا والهبات، بالمفهوم المهذب اجتماعيا أو الرشوة بالمفهوم الشرعي والقانوني الذي يعبر عن المعنى في سياقه الحقيقي.

حيث نصت المادة 54 من الأمر 06/03 لمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه " يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية، طلب واشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أي امتيازات أخرى من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه"⁽¹⁾.

تعتبر هذه المادة بوضوح وبكل صراحة عن عدم استعمال وسائل مادية كانت أو معنوية أو غير ذلك، ويتابع أي موظف مهما كانت رتبته ومكانته التنظيمية متابعة جزائية وفقا للنظام التأديبي الذي نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقوانين التي تحكم المجتمع بصفة عامة؛ لأنها تعتبر جريمة وإحدى أخطر الانحرافات التي قد تنتشر في الوسط المهني وتسبب في العديد من المشكلات التنظيمية والاجتماعية وتحول دون تحقيق المؤسسة لأهدافها، فهي تكسر مبدأ العدالة والمساواة في كل العمليات التنظيمية المرتبطة بالمتعاملين مع المؤسسة، من عملية التوظيف إلى باقي العمليات الأخرى.

(1) أنظر: المادة 54 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد نبذ الدين الاسلامي وكل القيم الانسانية المتعارف عليها هذا السلوكي غير السوي، والذي يعبر في مضمانيه عن قيمة سلبية تتنافى مع الأخلاق الحميدة التي يجب أن يلتزم بها الموظف والعامل المتعامل والمسؤول والمجتمع ككل .

أن هذه المادة تعزز قيم النزاهة والشفافية حيث تعرف النزاهة في العمل على أنها "مجموعة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل" (1) وتعرف الشفافية في العمل بأنها " وضوح إجراءات تقديم الخدمات العمومية وإتاحة كافة المعلومات حولها للجمهور" (2) .

إن غياب هاتين القيمتين في المجال المهني يؤدي إلى العديد من الظواهر السلبية كالرشوة، والمحسوبية والتي تعرف بأنها " إسناد المناصب والمراكز وتوزيع الامتيازات وتقديم الخدمات للأهل والأقارب والأصدقاء على أساس الوصاية أو على أساس القرابة على حساب الآخرين، دون مراعاة الكفاءة والاستحقاق، وذلك بهدف دعم النفوذ داخل العمل وقضاء المصالح المختلفة" (3) التي تحدث اختلالات وظيفية ووظائف كامنة سلبية في التنظيم لذلك شدد المشرع الجزائري وجرم هذا السلوك بشدة.

- الاجراءات التأديبية في المؤسسة العمومية في حالة التخلي عن الواجبات المهنية:

إن قواعد الجزاء والعقاب هي بصفة عامة ضرورة اجتماعية فرضتها الظروف سواء على المستويات الاجتماعية خارج التنظيم أو داخله وحتى داخل الأسرة ، ولهذا فإن تطبيق العقوبات هو إجراء ضروري في الكثير من الأحيان لكن في حدود القيم الانسانية المتعارف عليها.

(1) حسين بومدين ، إبراهيم أوجامع ، "تعزيز قيم النزاهة والشفافية والمساءلة ومشاركة المواطنين من أجل تحسين

الخدم العامة المحلية " ، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان ، العدد 03، (ديسمبر، 2013)، ص 193.

(2) المرجع نفسه، ص 193.

(3) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 114.

وعلى الرغم من أنه يأخذ في الكثير من الأحيان دلالات سلبية، إلا أنه في النهاية آلية من الآليات لضبط السلوك الاجتماعي عموماً والسلوك التنظيمي على وجه الخصوص، ومن حق ممارسي السلطة تطبيق القواعد الاجراءات التأديبية على كل من يخالف القانون لأسباب غير عقلانية وغير موضوعية، ولقد حدد التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية مجموعة قواعد وإجراءات تأديبية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الباب التاسع في الفصل الأول، من الأمر 03-06 في المادة 160 حيث تنص هذه المادة على أن " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"⁽¹⁾.

وكذلك في المادة 161 " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذلك الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"⁽²⁾.

وقد صنف العقوبات التأديبية حسب حجم الخطأ حسب المادة 163 وهي " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتبكة إلى أربع (4) درجات:

- 1- الدرجة الأولى: - التنبيه - الانذار الكتابي ، التوبيخ
- 2- الدرجة الثانية: - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام (3)
- 3- الشطب من قائمة التأهيل .

(1) أنظر: المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) أنظر: المادة 161 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام (8) .

- التنزيل من درجة الى درجتين.

- النقل الاجباري .

5-الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

- التسريح .⁽¹⁾

هذا بالإضافة إلى بعض العقوبات الأخرى المتعلقة بالخصم من الراتب ..الخ. وعلى الرغم من هذه العقوبات التأديبية إلا أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضع العديد من المكافآت والأوسمة الشرفية للموظفين الذين أثبتوا جدارتهم ومجهوداتهم في تأدية الواجبات المهنية، وذلك حسب المادتين 112 و113 من نفس الأمر .

- المعايير العقلانية للممارسة السلطة التنظيمية كما يقرها التنظيم الرسمي :

إن السلطة عموما هي من أهم المواضيع التي أخذت حيزا كبيرا في العلوم الانسانية والاجتماعية قديما وحديثا، وذلك لما لها من دلالات ومحددات في العديد من مجالات الحياة الاجتماعية، وأيضا لمالها من قوة وتأثير وتحكم في الواقع الاجتماعي. والسلطة التنظيمية كذلك هي من أهم المواضيع في سوسيولوجيا التنظيمات، والتي تناولها العديد من المنظرين والباحثين باعتبارها كمتغير مهم يؤثر بشكل واضح في الواقع التنظيمي وفعاليتته، ولقد عرفت السلطة بأنها "الحق القانوني في التأثير في الآخرين من خلال اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتوجيهات ..."⁽²⁾ .

(1) أنظر: المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص75.

وتعرف كذلك بأنها " القوة الشرعية التي تجع المرؤوسين و يعتقدون بضرورة الامتثال لها ..."(1) وهي كذلك تلك العملية التي تستهدف التأثير على الآخرين وقيادتهم من خلال مجموعة وسائل منها القدرة والكفاءة والشرعية"(2).

من خلال هذه التعريفات نجد أن مفهوم السلطة مرتبطة بمجموعة صفات، وهي الحق القانوني، و الشرعية وكذلك القدرة والكفاءة، إن هذه الصفات التي ترتبط بممارسة السلطة هي المعايير التي من خلالها تُمنح السلطة للفرد دون آخر في المجتمع، أو في التنظيم لأنها مرتبطة بعملية التحكم في الآخرين واتخاذ القرارات ووضع السياسات، لذا يجب أن يكون شاغل منصب السلطة والمسؤولية يتمتع بالشرعية والقدرة والكفاءة.

ولقد تناول **ماكس فيبر** موضوع شرعية السلطة والأسس التي تقوم عليه في النظرية البيروقراطية كما تناولتها الدراسة سابقا، حيث وضح ثلاثة نماذج وهي سلطة تقليدية تقوم على أسس عرفية اجتماعية غير عقلانية، والسلطة الكارزمية والتي تعود إلى أسس الشخصية الملهمة، والسلطة العقلانية حيث تعرف السلطة العقلانية بأنها " تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم من خلال استمداد شرعيتها من النصوص القانونية الملزمة للجميع والتي على أساسها تنتظم العلاقات التنظيمية وتمنح شرعية السلطة"(3) أي أنها السلطة التي تفرض وجودها بشرعية القانون وتتوفر فيها كل شروط الكفاءة والقدرة على التسيير.

ومن هنا يمكن القول أن السلطة التنظيمية هي متغير أساسي في تحقيق الفعالية التنظيمية، وأي انحراف سواء في كيفية الالتحاق بيها أو في كيفية ممارستها يؤثر

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، المرجع السابق، ص 75.

(2) المرجع نفسه، ص 75.

(3) المرجع نفسه، ص 76.

بشكل سلبي على فعالية العمليات التنظيمية، وهنا يمكن الإشارة إلى السلطة غير الرسمية والتي تعرف بأنها "هامشا من السلطة أو قوة يكتسبها الفرد أو تكتل اجتماعي داخل المؤسسة، ليست مستوحاة من قوانين ولوائح التنظيم، بل يمكن اكتسابها من خلال محددات سوسيلوجية وثقافية غير موضوعية وغير عقلانية لدى بعض الأفراد داخل التنظيم، تمكنهم من فرض إرادتهم داخل التنظيم"⁽¹⁾.

رابعا: نماذج واقعية للتنظيم الرسمي في مؤسسات الخدمة العمومية في بعض الدول.

1- التنظيم الرسمي وأخلاقيات المهنة العامة في اليابان :

لقد تناول كوتاشيترو مقالا بعنوان أخلاقيات الخدمة العامة في اليابان، وتناول فيه بعض القواعد التي وضعها النموذج الياباني للخدمة العامة، حيث أكد أن قواعد الخدمة العامة في اليابان قبل الحرب العالمية الثانية كانت موجهة للولاء وخدمة الإمبراطور ثم تغيرت هذه النظرة من خدمة الإمبراطور إلى خدمة الأمة.⁽²⁾

وقد ركز هذا المقال على القيم القواعد والقوانين التي ساهمت في تحقيق خدمة عامة فعالة، تخدم مصالح المجتمع والأمة في اليابان ونذكر منها مايلي:

- مبدأ الانضباط في العمل الوظيفي من خلال التزام الموظف بأداء واجباته لتحقيق المصلحة العامة بشكل ممتاز .
- أداء القسم قبل تسلم المهام.
- طاعة القوانين وأوامر الرؤساء وعدم القيام بنزاعات، كاشتراك في الاضرابات أو أي اضطرابات أخرى تؤثر على كفاءة العملية الحكومية .

(1) حمزة بن الطاهر، رحاب مختار " المحددات السوسيو -تنظيمية وعلاقتها بتوزيع السلطة التنظيمية داخل المؤسسة" مجلة العلوم الاجتماعية، الأغواط، المجلد 07 (جانفي، 2018) ص56.

(2) كينيث كيرنغهان، داويفيدي ، أخلاقيات الخدمة العامة: أطر مقارنة، ترجمة محمد القاسم القريوتي(الأردن: المنظمة العربية للعلوم الادارية ، 1984)ص 97، 98.

- عدم القيام بأعمال مشينة تسيء للخدمة المدنية .
 - الحفاظ على السرية وعدم التفريط بأية معلومة من خلال الوظائف الرسمية حتى بعد ترك الخدمة.
 - التركيز على أُنقان العمل، وعدم السماح للموظف بالقيام بأكثر من عمل واحد أو تقاضي أي مبلغ من خارج وظيفته⁽¹⁾ .
- ولقد وضعت اليابان برامج تدريبية لتعليم وتدريب السلوك الأخلاقي في الخدمة العامة كوسيلة لتعزيز الكفاية الادارية في شكل مبادئ وهي :
- 1-مراعاة القوانين واللوائح والاخلاص في العمل وذلك من خلال خطط تدريب طويلة المدى .
 - 2-الاعتماد على التدريب العلمي والنظري.
 - 3-أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين.
 - 4- اقتراح مواضيع للتدريب وذلك بالتشاور مع المدربين لتكييف البرامج وفقا حاجاتهم الخاصة ووظائفهم ومسؤولياتهم .
 - 5-توفير الوسائل التي تثير الاهتمام بموضوع تدريب الأخلاقيات .
 - 6-اقتراح وضع كتيبات عن مواضيع أخلاقيات المهن العامة وتوزيعها على المتدربين.⁽²⁾

ومن الأمثلة على المواضيع التي تناولها النموذج الياباني للتدريب هي :

- العدالة، الاخلاص، الادب، احترام القوانين والأوامر الانسانية، الوعي الذاتي بالمسؤولية الاجتماعية ودور المهنيين في المجتمع، المثابرة، تحمل المسؤولية، حب المهنة،الاتصال الانساني بالآخرين، الرغبة في العمل، تحسين نوعية العمل، السرعة في العمل، الولاء للمنظمة، مراعاة قوانين التنظيم، الحفاظ على شرف وهيبة المنظمة،

(1) كينيث كيرنغهان، داويفيدي المرجع السابق، ص 99.

(2) المرجع نفسه، ص،ص99، 101.

تأسيس العلاقات الانسانية الجيدة، الاهتمام بمصالح العامة، تفهم الحاجات العامة، الفصل بين الملكية العامة والخاصة، التعاون مع الآخرين.(1)

وتعتبر المنظمات اليابانية من أكثر المنظمات الناجحة في خلق توافق بين الأطر الاجتماعية والثقافية وبين التنظيم الرسمي في مؤسساتها، حيث يركز التنظيم الرسمي في اليابان على مجموعة مرتكزات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- العمل الدائم مدى الحياة.
- الرعاية الأبوية للمستخدم حتى في حياته الخاصة، حيث يكون المدير بمثابة الأب.
- اتخاذ القرارات التنظيمية بصفة جماعية (روح الجماعة)
- استبدال التسريح بالتحويل .(2)

وقد ساهمت القيم الكونفوشية في خلق ثقافة إيجابية لدى الفرد الياباني، وخلق التوافق بينه وبين مرتكزات التنظيم الرسمي، حيث أنها تحث على العطاء والاستقامة والحكمة والطاعة، والوفاء والتعاون ، فهي من أهم العوامل التي ساهمت في التقدم الياباني .

وللإشارة هنا أن الكونفوشية هي عقيدة نشأة في الصين وتنتقلت إلى اليابان ،وقد أخذت طابعا مختلفا عن بلدها الأصلي، حيث أستطاع اليابانيون أن يجعلوا منها دافعا ومحركا لتحقيق إنجازاتهم التتموية.(3)

(1) كينيث كيرنغهان ،داويفيدي، المرجع السابق،ص،119.

(2) علي زكار " التنظيم الرسمي للمنشأة وعلاقته ببعض النظم الاجتماعية " مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات، المجلد3،العدد3(جانفي ،2011)ص،135،137.

(3) المرجع نفسه،ص 135.

2- نماذج لواقع التنظيم الرسمي لبعض الدول العربية والافريقية :

لقد تناول زكي راتب غوشه مقالا بعنوان أخلاقيات الخدمة العامة في الدول العربية، وتناول بهذا الصدد مجموعة المشكلات التي تواجه التنظيم الرسمي في الخدمة العمومية ومصادرها، وكذلك وبعض الحلول التي من الواجب اتباعها لتحقيق أهداف الخدمة العمومية .

حيث أكد أنه من الصعب جدا تحديد مواصفات السلوك الأخلاقي للموظفين في القطاع العام في الدول العربية، ولكن من الممكن تعداد النشاطات غير الأخلاقية السائدة لدى الموظفين، وقد أرجع أن معظم المشكلات التنظيمية التي تتخبط فيها المؤسسات العمومية في الدول العربية، نابعة عن التفاعل اليومي بين الموظف وبقية أفراد المجتمع بحيث ينتج عن هذا التفاعل خرق لتعاليم القيم الدينية والقانونية.⁽¹⁾

وشخص كذلك مشكلة أخرى وهي نظرة الموظف في المجتمعات العربية للقطاع العمومي، حيث وضح أنها نظرة شك وريبة، وذلك بسبب انعكاس الخلفية الاستعمارية التي مرت بها هذه الدول، على الرغم من استقلالها؛ ألا أن نظرة المواطن العربي للدولة ومؤسساتها لم تتغير كثيرا، ما أنتج العديد من المظاهر السلبية في التنظيمات الحكومية.

وأكد كذلك أن من أسباب المشكلات التي تواجه التنظيم الرسمي في القطاع الحكومي هو التعارض بين مصالح الموظفين الخاصة، ومع ما يقومون بيه من أعمال رسمية، حيث نتج عن هذا التناقض والتعارض استغلال الوظيفة والسلطة الرسمية للحصول على منافع شخصية لهم أو لأقاربهم أو لأصدقائهم، وتقديم خدمات خاصة لغير مستحقيها، من أقارب ومعارف وقبول الهدايا، والتمييز بين المواطنين المتعاملين معها على أساس الدين، والمنطقة، والعرق، والانتماءات السياسية، وغير ذلك من

(1) كينيث كيرنغهان ،داويفيدي، المرجع السابق،ص،119، 120.

الظواهر السلبية التي تعكس القيم المصلحية و النفعية والتقليدية، على حساب تحقيق الكفاية والفعالية في أداء الوظائف العامة ومصلحة المجتمع.

حتى أصبحت هذه الممارسات جزءا من الثقافة والقيم المحلية، فهناك خلط بين الأدوار الشخصية والعائلية وبين الوظائف السياسية والإدارية والاقتصادية، فالموظفون يخضعون للولاءات الضيقة للعائلة أولا وللوظيفة ثانيا، بدل الولاء للقانون الذي يحكم الجميع، وهو أمر مخالف للمعايير الأخلاقية والإدارية والقواعد التنظيمية (1).

وقد أقترح في هذا المقال بعض الآليات لعلاج مثل هذه الظواهر الممارسات في المؤسسة الحكومية والمتمثلة أساسا وضع برامج تدريبية وتعليمية لكل المواطنين من مرحلة الإعدادية إلى مراحل التعليم المتوسط والثانوي والجامعي وذلك من خلال تنمية قيم المواطنة وتنمية قيم الديني الإسلامي الذي يحمل العديد من القيم الأخلاقية، كإتقان العمل والأمانة والعدل لدى الفرد، وأيضا احترام الخدمة العامة، كذلك يجب انتقاء المعلمين والمدرسين بعناية لانهم القدوة التي يقتدي بيها الموظف لتحقيق الفاعلية وتحقيق أهداف المؤسسة الحكومية (2)

وقد تناول الباحثان **جوزيف جبرا ونانسي جبرا** نماذج أخرى على واقع التنظيم الرسمي في دول العالم الثالث وذلك في مقال بعنوان أخلاقيات الخدمة العامة في دول العالم الثالث منظور مقارن، ومن هذه النماذج التي تناولها هذا المقال، القطاع الحكومي اللبناني.

ففي ظل غياب الولاء للقوانين الرسمية، يبحث الموظف عن علاقات يقيمها مع النافذين في المجتمع حيث عرف سكوت هذه العلاقات بأنها علاقات مصلحة بين اثنين أحدهما باترون ذو مركز اقتصادي واجتماعي عال يسخر نفوذه وموارده لحماية شخص آخر في مركز أدنى يسمى زبون، مقابل ما يقدمه الأخير من خدمات ودعم

(1) كينيث كيرنغهان، داويفيدي، المرجع السابق، ص120.

(2) المرجع نفسه، ص123.

ومساندة وخدمات شخصية للبترون، كذلك تظهر بعض التصرفات مثل التغييب عن العمل عن العمل بدون مبررات موضوعية، وذلك بسبب تمتعهم بحماية من النفاذيين وعدم احساسهم بالواجب المسؤولية الاجتماعية، والذي في الكثير من الأحيان يعطل مصالح المواطنين، وما يدفعهم في الكثير من الأحيان إلى دفع الرشاوي للموظفين مقابل حصولهم على ما يستحقونه من خدمات يصعب الحصول عليها بالطرق العادية المتعارف عليها قانونيا.(1)

وتناول هذا المقال كذلك واقع المؤسسات العمومية في بعض الدول العربية والإفريقية، حيث أكد أن استغلال الوظائف العامة لأغراض شخصية وعدم تطبيق القوانين الرسمية في هذه الدول هو شيء مقبول اجتماعيا، تعززه اتجاهات التعاطف مع من يسيئون استعمال السلطة والوظائف الادارية، بحيث يوصف الاداري أو السياسي الذي لا يستغل منصبه في افريقيا لمنافع شخصية بالتقشف.(2)

3- التنظيم الرسمي وأخلاقيات الخدمة في غانا:

لقد تناول باسل لوكو مقالا بعنوان أخلاقيات الخدمة العامة في غانا ، وتناول فيه مجموعة من المشكلات الأخلاقية التي تواجه القطاع العام في غانا. و أكد أن المواطن العادي يرى بأن الموظف الحكومي يتمتع بقيم الاستقامة والنزاهة والاخلاص والمرونة والصدق والكفاءة وعدم التحيز، ولكن كل هذه التوقعات لا تتوافق مع التصرفات الواقعية التي تكشفها العديد من الأبحاث ولجان التحقيق المختلفة .

أما في ما يخص الأسباب فقد صنفها الى :

- عوامل ثقافية وبيئية :

فقد أكد أن للعوامل الثقافية انعكاسا واضحا على جهاز الخدمة المدنية، فالولاءات الاجتماعية الضيقة للعائلة، وللطائفة لها أولوية على الولاء للتنظيم الرسمي، وكذلك

(1) كينيث كيرنغهان ، داويفيدي، المرجع السابق،ص129.

(2) المرجع نفسه،ص128.

ضغوطات الأقارب للحصول على الوظائف، و المحاباة بجميع أشكالها تلعب دورا مهما في التعيين في الوظائف العامة، .حتى القرارات تتخذ على أسس شخصية وعاطفية.(1)

- القيم الاجتماعية:

أن رغبة الموظف في الحفاظ على العلاقات السوسيو- ثقافية الطيبة مع أقاربه وعائلته وأصدقائه، وتجنبه إثارة غضبهم يعتبرها عاملا هاما في الانحرافات التنظيمية في القطاع العام، بحيث يكون الحفاظ على العلاقات الاجتماعية على حساب الممارسات التنظيمية، فاشخص الأمين في مثل هذا المجتمع والذي يؤكد التزامه بالتنظيم الرسمي والموضوعية يوصف بأنه سيء، وحتى الأخطاء المهنية في مجال العمل تعالج وفقا للعلاقات الاجتماعية، فكما يحاول الكبار التدخل لتجنيب طفل الصغير عقابا بسبب تصرفاته السيئة، فنفس الشيء يتم على مستوى الموظفين المخالفين للقواعد التنظيم الرسمي، فنجد تدخل الوجوه والأعيان من أجل العفو عن مرتكبي المخالفات والمرتشين وينتهي الأمر بالتسامح وقبول والوساطات.

- تقديم الهدايا:

أن تقديم الهدايا في غانا يعتبر أحد أهم الأسباب في الانحراف على قواعد الضبط الرسمي في القطاع العام، فنجد تقديم وقبول الهدايا في المناسبات والأعياد للشيوخ والوجوه والأعيان وكبار القوم، وأحيانا تكون هذه الهدايا من أجل قضاء مصلحة معينة لأحد الاشخاص وهي بمثابة رسوم يتقاضها ليقوم بالمهمة، وكذلك هو الحال في مجال الخدمة العمومية، فيتم تقديم هدايا للموظفين مقابل عمل رسمية وتقديم خدمة تدخل في اطار واجبات الموظف الرسمية.(2)

(1) كينيث كيرنغهان، داويفيدي، المرجع السابق ، ص 111.

(2) المرجع نفسه، ص112.

- عوامل سياسية:

إن الفساد السياسي خاصة على مستوى القيادة السياسية أو صلاحها يؤثر بشكل واضح على باقي الأنساق والنظم الاجتماعية، حيث أن في العملية الانتخابية تنفق أموال كبيرة تترتب على المرشحين للوظائف السياسية، مما يوقعهم تحت ضغوط الممولين ورجال الأعمال، ومما لا شك فيه أن الفساد السياسي ينتقل من السياسيين إلى من لهم علاقة بهم، وخاصة الموظفين في القطاع العام الذين ينغمسون في اللعبة حفاظا على مناصبهم ووظائفهم، أو سعيا لامتيازات إضافية وكذلك للترقية في الوظائف العامة.

- عوامل اقتصادية:

إن للعوامل الاقتصادية في غانا دورا كبيرا في عدم الانضباط بقواعد التنظيم الرسمي في القطاع، العام فالسعي وراء القيم المادية والثروة وأنماط الاستهلاك الغربية في مجال اللباس والمعيشة أصبح أحد أهم المظاهر الاجتماعية فيها، وذلك من خلال الاستهلاك والتفاخر في نمط تجهيز الجنازات، والحفلات والأعياد... الخ، حيث تترتب عن هذه العوامل التزامات سوسيو - ثقافية على الموظفين ما دفعهم إلى استغلال المناصب الحكومية والتحايل على التنظيم الرسمي لها، وتعاطي الرشوة وكل وسائل التحايل الأخرى.⁽¹⁾

4- واقع التنظيم الرسمي في الإدارة العمومية الجزائرية :

لقد تناولت بعض الدراسات السوسولوجية واقع الإدارية العمومية الجزائرية وتوصلوا إلى العديد من النقاط التي تعكس مضامين السلوك التنظيمي في الإدارات العمومية الجزائرية والتي يمكن أن نلخصها فيما يلي:

(1) كينيث كيرنغهان ،داويفيدي ،المرجع السابق،ص،ص112، 113.

- غياب المحاسبة، غياب إلزامية الوصول إلى نتيجة، وغياب التسيير بالأهداف واللامبالاة بالمستهلك للخدمة (المواطن).
- استعمال السلطة التقديرية ثم الافراط في اللجوء إليها. والسلطة التقديرية هي في الواقع استثناء، لكنها تصبح، شيئاً فشيئاً القاعدة بحيث يشيع العمل بالاستثناء ويغيب العمل بالقانون.
- منع تسرب المعلومات حول أي قضية أو خدمة ما إلى غاية الفوز بالسبق في الاستفادة من قرارات المؤسسة وقوانينها وتنظيماتها. ويعتبر هذا الفعل في مجتمعات أخرى جنحة أو جريمة.(1)
- منع تسرب المعلومات حول كل القرارات التي تتخذها المؤسسة باستعمال السلطة التقديرية وتفادي استعمال القانون، مع العلم أن ثقافة السر متنافية مع مبادئ الشفافية والتسيير العقلاني للمؤسسات.
- يعيش الفرد الجزائري في علاقته بالإدارة العمومية، ظاهرة غريبة تتمثل في بحث المواطن الدائم والدؤوب على " معرفية" بالمدلول الشعبي أو الوساطة بالمفهوم الأكاديمي، كلما أراد قضاء حاجة أو الحصول على خدمة لدى أي مؤسسة عمومية، ومهما كانت قيمة تلك الخدمة ونوعيتها، وحتى إن كانت حقا من حقوقه الشرعية فهو يلجأ للمعرفة (بالبلدية، الدائرة، الولاية، المديرية بأنواعها، المستشفى، البنك...) أولاً وقبل كل شيء، وهي عملية وساطة يأخذ من خلالها الوسيط مقابلاً. ويكون المقابل إما رمزيا، بحيث يتمثل المقابل في الاعتراف بإسهام الوسيط ومكانته الخاصة، وقدراته؛ أو يأخذ الوسيط مقابلاً مادياً (الرشوة)(2)

(1) عبد الحميد قرفي، المرجع السابق، ص 107.

(2) المرجع نفسه، ص 108.

وتعتبر عملية البحث عن وسيط، تثبت إما إثبات نمط الحكم الشخصي والعلاقات العائلية والعشائرية التي تربط المواطن بالإدارة العمومية، لما لها من إسهام في تعزيز النظام الزبوني.⁽¹⁾

(1) عبد الحميد قرفي، المرجع السابق، ص108.

أولا : مجالات الدراسة :

1- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة الميدانية بجامعة باتنة -1- وهي مؤسسة عمومية جزائرية ذات طابع إداري خدماتي ومعرفي، هدفها الأساسي هو التكوين المعرفي والبحث العلمي، وهي كغيرها من المؤسسات العمومية، لها جهاز إداري وهيكل تنظيمي وسلطات وموارد مادية وبشرية وعمليات تنظيمية مقررة رسميا، لذا فهي فضاء خصب بما يتوفر فيها من خصائص وعمليات تنظيمية تتماشى مع أهداف هذه الدراسة.

تأسست جامعة باتنة بموجب المرسوم رقم 91/77 المؤرخ في 03 رجب 1397 الموافق لـ 1977/06/20 المتضمن إنشاء مركز جامعي يحتوي على معهدين للتعليم العالي ، الأول خاص بالعلوم القانونية والثاني خاص باللغة والأدب العربي . تعتبر المزرعة القديمة بالمنطقة الصناعية أول هيكل للجامعة انطلقت به الدراسة. شهد المركز تطورا نوعيا في الهياكل، حيث تم اعتماد معهد البيولوجيا والعلوم الدقيقة والتكنولوجيا سنة 1978 واتخذ من المستشفى العتيق مقرا لها (مركز عبروق مدني حاليا) وفي سنة 1979 تم تدعيم المركز الجامعي بثانوية حُولت إلى معهد للعلوم القانونية والأدب العربي وكذا معهد العلوم الاقتصادية (مركز بن بعطوش عبد العالي -العرقوب).

وفي سنة 1985 أعيدت هيكلة الجامعة إلى معاهد وطنية تتمتع بالاستقلالية المالية والإدارية بلغ عددها ستة (06) معاهد، حيث تم على إثرها تأسيس جامعة باتنة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 136/89 المؤرخ في 1989/08/01. وبعد صدور القانون المتضمن اعتماد نظام الكليات، شرعت جامعة باتنة في التكيف مع هذا النظام الجديد حيث قسمت إلى سبع كليات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 389/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، وتم إعادة هيكلة وترقية قسم الوقاية والأمن الصناعي إلى معهد وفقا

للمرسوم التنفيذي رقم 247/04 المؤرخ في 29 أوت 2004 لتصبح بعد ذلك سبع كليات ومعهد لدى الجامعة وهي :

- 1-كلية العلوم.
- 2-كلية الطب.
- 3-كلية علوم المهندس.
- 4-كلية الحقوق.
- 5-كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- 6-كلية الآداب والعلوم الانسانية.
- 7-كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية.
- 8-معهد الوقاية والأمن الصناعي.

وشهدت جامعة باتنة قفزة نوعية في الجوانب الهيكلية والبيداغوجية، إذ دعمت بإنجاز الشطر الجامعي الجديد الذي يضم هياكل قاعدية جديدة للبيداغوجيا والإيواء. حيث اعتمدت الجامعة في المقر الجديد لجامعة الحاج لخضر، واعتمدت العديد من التخصصات التي دعمت بها المنظومة البيداغوجية للجامعة ما استقطب العديد من الطلبة من داخل وخارج ولاية باتنة، حيث ارتفع عدد المسجلين بها من 10 آلاف طالبا سنة 1989 ليصل إلى 44310 سنة 2006.*

وفي 2010 شهدت الجامعة تعديلا من حيث الكليات والمعاهد، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 10-109 المؤرخ في 11 أفريل 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 89-163 المؤرخ في 01 أوت 1989، القاضي بتقسيم باتنة حسب اختصاصاتها الى سبع (07) كليات ومعهد واحد وهي كالاتي :

(* معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية النشاطات وهي في شكل مطوية تمثل الملحق رقم 4

- 1-كلية العلوم.
 - 2-كلية التكنولوجيا.
 - 3-كلية الطب.
 - 4-كلية الحقوق والعلوم السياسية.
 - 5-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - 6-كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية .
 - 7-كلية الآداب واللغات.
 - 8-معهد الواقية والأمن الصناعي.
 - 9-معهد الهندسة المدنية والري والهندسة المعمارية.
 - 10- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية .
 - 11- معهد علوم البيطرة والعلوم الفلاحية. (*)
- إلى غاية سنة 2015 شهدت جامعة باتنة آخر تعديل وهي تقسيمها إلى جامعتين جامعة باتنة1، جامعة باتنة 2 وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 181/15 المؤرخ في 2015/07/11 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 136/89⁽¹⁾. حيث تم تقسيم الجامعة جامعة باتنة 1 وهي القطب القديم جامعة الحاج لخضر ، جامعة باتنة 2 القطب الجديد ببلدية فسديس (جامعة مصطفى بن بولعيد)
- وقد اصبحت جامعة باتنة -1- والتي تعتبر ميدان الدراسة مقسمة إلى ست كليات (06) ومعهدين (02) وهما كالآتي :
- 1-كلية علوم المادة.

(*) معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية النشاطات وهي في شكل مطوية تمثل الملحق رقم 4
 (1) أنظر : المرسوم التنفيذي رقم 15-181 المؤرخ في 11 يوليو 2015 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 1 أوت 1989،المتضمن إنشاء جامعة باتنة .العدد 8، الصادر بتاريخ 12 يوليو 2015. الملحق رقم 5

2-كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

3-كلية العلوم الاسلامية .

4-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

5-كلية اللغة والادب العربي والفنون.

6- معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية .

7-معهد الهندسة المعمارية والعمران.

- الهيئات الادارية والعلمية للجامعة :

1- مجلس الإدارة:

ويتشكل هذا المجلس من ممثلين عن الوزارات التالية: وهم الوزير المكلف بالمالية، الوزير المكلف بالتربية الوطنية، الوزير المكلف بالتكوين المهني، الوزير المكلف بالعمل، السلطة المكلفة بالبحث العلمي، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والي الولاية، القطاعات الرئيسية المستعملة التي تحدد قائمة من مرسوم إنشاء الجامعة، الأساتذة في كل كلية ومعهد، الموظفين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات، الطلبة، بالإضافة إلى رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات، ونواب رئيس الجامعة⁽¹⁾

2-المجلس العلمي للجامعة :

يتشكل من رئيس الجامعة، نواب رئيس الجامعة، عمداء الكليات، مديري المعاهد والملحقات، رؤساء المجالس العلمية للكليات والمعاهد، مديري وحدات البحث، مسؤول المكتبة، مسؤول المكتبة المركزية، ممثلين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد، شخصين خارجيين (أستاذين باحثين)⁽²⁾

(1) صباح براهيمى ، المرجع السابق ، ص248.

(2) المرجع نفسه، ص248.

3- هيكلية مديرية الجامعة:

تنفرد مديرية جامعة باتنة 1 إلى أربعة (4) نيابات والأمانة للجامعة والمكتبة المركزية

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج.
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي، وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرج.
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العمية .
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.

- المكتبة المركزية:

- وتهتم بتسيير قضايا المكتبات الجامعية وتوفير وحسن اقتناءها الكتب للطلبة والأساتذة والباحثين وتضم أربعة مصالح وهي:
- مصلحة الاقتناء.
- مصلحة المعالجة.
- مصلحة البحث البيبليوغرافي .
- مصلحة التوجيه.

- الأمانة العامة:

وتضم مايلي :

- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة:
- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة .

- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
 - مركز الطبع والسمعي البصري.
 - مركز التعليم المكثف للغات.
 - البهو التكنولوجي.
 - مركز الأنظمة وشبكات الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد.
- وتضم كل هذه المصالح والمديرية السابقة فروع ومصالح فرعية.*

2- المجال البشري:

تضم جامعة باتنة 1 بحكم طبيعتها وتعدد وظائفها أهدافها العديد من الفئات وهم الاساتذة والمستخدمين الإداريين وأعاون المصالح وكذلك الاعوان المتعاقدين ويمكن وضع تعريفات الموظف الإداري والهيئة الإدارية للجامعة يمثلان مجتمع البحث .

- مفهوم الموظف الإداري

يعرف الموظف الإداري بأنه " كل شخص عين في منصب دائم ورسم وثبت في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية، والمصالح الخارجية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها " (1)

- الهيئة الإدارية في المؤسسة الجامعية:

تعريف الهيئة الإدارية للجامعة بأنها " تلك المكونات و الموارد البشرية المتكاملة والمتناسقة للنشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للهيكل التنظيمي العام الوظيفي، التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية ... بكل دقة وموضوعية مرنين معاملاتهم، ومساهمين في

(*) أنظر : الهيكل التنظيمي للجامعة ، الملحق رقم 3.

(1) الزهراء فضلون ، واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية ، مجلة آفاق للعلوم ، العدد 11، مارس 2018، ص 151.

إرساء قواعد التفاعل الاجتماعي الايجابي في علاقاتهم رؤسائهم مع الموارد البشرية الأخرى، وخاصة القدرة على التفاعل والاتصال الجيد مع الطلبة والأساتذة " (1)

1-المستخدمون الاداريون و التقنيون وأعوان المصالح: 847 فرد.

2-الأعوان المتعاقدين: 358 فرد.

والجدولين الآتيين يوضحان توزيع الأعوان المتعاقدين والمستخدمون الإداريون والتقنيون وأعوان المصالح حسب كليات ومعاهد ومديرية الجامعة.

جدول رقم 3: يوضح توزيع الأعوان المتعاقدين حسب كليات ومعاهد ومديرية الجامعة:

136	مديرية الجامعة
16	كلية علوم المادة
32	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
24	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
31	كلية الحقوق والعلوم السياسية
38	كلية اللغة والأدب العربي والفنون
43	كلية العلوم الإسلامية
13	معهد الهندسة المعمارية وال عمران
25	معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية
358	المجموع

(1) الزهراء فضلون ، المرجع السابق ، ص 151.

- جدول رقم 4: يوضح توزيع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح:

377	مديرية الجامعة
57	كلية العلوم المادة
56	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
64	كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير
46	كلية الحقوق والعلوم السياسية
58	كلية اللغة والأدب العربي والفنون
99	كلية العلوم الإسلامية
24	معهد الهندسة المعمارية والعمران
66	معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية
847	المجموع

3- المجال الزماني:

لقد انطلقت الدراسة ابتداء من تاريخ 14 جانفي 2018 إلى غاية 15 مارس 2018، حيث كانت البداية بالاتصال مع بعض المسؤولين في مديرية الجامعة من أجل الموافقة على إجراء الدراسة، وبعد الموافقة الرسمية على إجراء الدراسة الميدانية، تم الاتصال ببعض المصالح من أجل الحصول على القوائم الإسمية للموظفين، وأعدادهم من أجل إجراءات اختيار العينة. ولكن بعد وجود تماطل من طرف بعض المصالح في تسليم القوائم الإسمية والتأجيل بحجج ضيق الوقت وأن القوائم الإسمية للموظفين هي ملفات حساسة ولا يمكن بأي حال من الأحوال الحصول عليها.

ونتيجة المحاولات المتكررة للحصول عليها بدون جدوى حوالي أكثر من أسبوعين، اكتف الباحث فقط بالحصول على المعطيات الرقمية للإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.

حتى أن الاتصال ببعض المسؤولين على مستوى الكليات للحصول حول القوائم الاسمية كان هناك رفض بحجة أن القوائم الاسمية ملفات حساسة رغم التوضيح من طرف الباحث بأن الهدف من هذه الدراسة هو البحث العلمي.

بعد الحصول على أعداد الموظفين تم اختيار العينة و قام الباحث بإجراء بعض المقابلات المبدئية المفتوحة، مع بعض الإداريين في شكل نظرة استطلاعية حول قابلية الموضوع للدراسة، إلى أن انطلقت الدراسة بتطبيق استمارة المقابلة على مفردات العينة ابتداء من يوم 8 فيفري 2018 إلى غاية 21 مارس 2018.

ويمكن الإشارة أن الباحث قد عايش ميدان الدراسة كمستخدم إداري مؤقت في اطار عقود ماقبل التشغيل، من سنة 2013 إلى غاية 2016 وهو ماساهم في تسجيل العديد من الملاحظات المرتبطة بموضوع الدراسة.

ثانيا: المنهج المستخدم:

من المعروف في منهجية البحث العلمي أن طبيعة وواقع الظاهرة المدروسة هي من تفرض على الباحث المنهج الذي يستخدمه في الدراسة.

ونظرا لطبيعة الظاهرة وأهداف الدراسة وهي عبارة عن وصف واقع التنظيم الرسمي في العمومية الجزائرية، من خلال المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع، استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يهدف إلى " التعرف على معالم الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها وتشخيصها .." (1)

(1) خالد حامد، منهج البحث العلمي، ط1 (الجزائر: دار الريحانة، 2003). ص، 32.

حيث قام الباحث بوصف واقع التنظيم الرسمي في المؤسسة محل الدراسة من حيث فعاليته في التطبيق، وذلك من خلال وصف واقع فعالية العديد من مؤشرات وأبعاد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك في ظل المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع المحلي للدراسة.

ثالثاً: أدوات وتقنيات جمع البيانات:

إن البحوث الاجتماعية عموماً تستخدم العديد من الأدوات والتقنيات لجمع البيانات وتصنيفها وجدولتها، ويمكن كذلك استخدام أكثر من تقنية في بحث واحد وذلك حسب طبيعة الدراسة وواقع الدراسة وكذلك حسب طبيعة المعلومات المستهدفة، فقد تعتبر أدوات معينة مفيدة لبحث ولدراسة ظاهرة معينة ولا تفيد في دراسة ظاهرة أخرى.⁽¹⁾ وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة مجموعة أدوات وهي:

1- الملاحظة البسيطة:

حيث يقوم الباحث بمراقبة المبحوثين عن كثب بدون أن يشارك في النشاط الذي يقومون به ويكون ذلك عن طريق المشاهدة أو الاستماع أو المتابعة للمبحوثين في ميدان الدراسة⁽²⁾ وقد استخدم الباحث هذه الملاحظة للعديد من سلوكيات الموظفين المرتبطة بالتنظيم الرسمي وكذلك ملاحظة بعض التعليمات في ميدان الدراسة والتي تتعلق بالموضوع .

2- الملاحظة بالمشاركة:

وهي تختلف عن الملاحظة البسيطة كونها أن الباحث يصبح أحد المنتمين للمجتمع المدروس، وإما أن يكون مصرحاً بذلك أو غير مصرح، وقد استخدمها الأنثروبولوجيون لدراسة المجتمعات البدائية، خاصة في المواضيع التي يتأثر فيها

(1) خالد حامد، المرجع السابق ، ص125.

(2) المرجع نفسه ، ص 126.

المبحوثون بوجود أي طرف أجنبي، لذلك يسعى الباحث إلى الاندماج في جماعة المبحوثين باعتباره جزءا منهم للوصول إلى مجموعة ملاحظات تخدم الهدف من الدراسة⁽¹⁾

ونظرا لطبيعة الموضوع، استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة، وهذا جاء تماشيا مع انتمائه لميدان الدراسة وتعايشه معه، ومحاولته للكشف عن طبيعة العديد من المشكلات والصراعات السائدة في المؤسسة عن طريق الاحتكاك بالعديد من الأطراف الذين يدخلون ضمن هذه الظواهر .

3- استمارة مقابلة:

وهي من خلال الجمع بين أداتين وهي المقابلة والاستمارة وكما هو معروف أن المقابلة هيمن خلال الحوار بين الباحث والمبحوث، في حين أن الاستمارة هي وهي تضم مجموعة أسئلة متعلقة بمتغيرات البحث ، وتعرف استمارة المقابلة بأنها قائمة من الأسئلة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال المقابلة والحوار بينه وبين المبحوث .⁽²⁾

وتعتبر هذه الأداة هي الأداة الرئيسية في هذه الدراسة حيث وضع الباحث مجموعة أسئلة ضمن خمسة محاور حسب فرضيات الدرس وهي:

المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية والعامة للعينة للدراسة والتي من خلالها يتم معرفة خصائص العينة المدروسة وفقا لا أهداف الدراسة.(خصائص العينة)

المحور الثاني: ويتعلق بالفرضية الأولى حول انعكاس العلاقات السوسيو- ثقافية على قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف .

(1) خالد حامد، المرجع السابق ، ص 127.

(2) المرجع نفسه، ص131.

المحور الثالث: متعلق بالفرضية الثانية وهي حول انعكاس القيم الثقافية على قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين.

المحور الرابع: يضم مجموعة أسئلة متعلقة بالفرضية الثالثة وهي حول انعكاس القيم الثقافية على قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين.

المحور الخامس : ويضم مجموعة أسئلة متعلقة بالفرضية الأخيرة وهي حول علاقة البنى السوسيو- سياسية بفعالية قواعد الضبط الرسمي لممارسة السلطة التنظيمية.

4- الوثائق والسجلات:

وتتمثل في بعض الوثائق المتحصل عليها من طرف مصلحة النشاطات الثقافية، ومصلحة الاعلام ومتعلقة بالتعريف بجامعة باتنة 1 والمراحل التي مرت بها، وبعض القوانين والنصوص التنظيمية الصادرة عن الجريدة الرسمية والمتعلقة بالتقسيم الذي شهدته الجامعة، هذ بالإضافة إلى الوثائق المتعلقة بالهيكل التنظيمي والمعطيات الاحصائية للموظفين وكيفية توزيعهم على المعاهد والكليات والمصالح الادارية والتي تم الحصول عليها من طرف مصلحة المستخدمين .

رابعا: العينة وكيفية اختيارها:

من أكثر الأمور التي تتميز بنوع من الصعوبة، التي يواجهها الباحث في الدراسات السوسولوجية الميدانية هي عند شروعه في عن تحديد نطاق المشكلة، أي اختيار مجتمع البحث والعينة التي ستجرى عليها الدراسة، خاصة في مجتمعات البحث الكثيرة العدد والأكثر تعقيدا حيث يصبح غير قادر على استخدام الحصر الشامل لذلك فهو يكتفي باختيار عينة من مجتمع البحث.⁽¹⁾

ونظرا لأهداف الدراسة والمتعلقة بفعالية التنظيم الرسمي، وطبيعة الاسئلة التي تتمحور في معظمها حول معطيات إدارية، وبحكم أن المؤسسة ذات طابع إداري

(1) خالد حامد، المرجع السابق، ص122.

وخدماتي وأن فئة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح هم أقرب إلى واقع التنظيم الرسمي في المؤسسة، وهم أقرب إلى المسؤولين وواقع ممارسة السلطة التنظيمية وكذلك هم الأقرب إلى التعامل مع المتعاملين مع المؤسسة من طلبة وأساتذة وغير ذلك .

هذا بالموازاة أن فئة المستخدمين والتقنيين وأعوان المصالح هم موظفون دائمون ومرسمين في رتبهم الوظيفية ، وهم يحملون صفة الموظف ويتمتعون بمناصب مالية وأمن وظيفي حيث أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أكد أن صفة الموظف تكون فقط للموظفين الدائمين ففي المادة الرابعة منه وهي "مادة 04: يعتبر موظفا كل عون عُين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"⁽¹⁾ أما الأعوان المتعاقدون فهم لا يحملون صفة الموظف، ونظرا لأن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو في عمومته مرتبط بالموظفين الدائمين وحتى الاعوان المتعاقدين لكن هناك بعض الاختلافات بينهما.

أيضا نجد أن المؤسسة ميدان الدراسة تستعمل الاعوان المتعاقدين فقط في بعض المهم كالحراسة والتنظيف وغير ذلك، ونظرا للعدد الكبير للمستخدمين الإداريين وأعوان المصالح وهو 847 موظفا مقارنة بعدد الأعوان المتعاقدين الذي يمثل 358 عونا متعاقدا.

بناء على كل هذه المعطيات السابقة اختار الباحث فئة المستخدمين الإداريين وأعوان المصالح للدراسة واستثنى فئة الأعوان المتعاقدين وفئة الأساتذة. ولقد اعتمد الباحث على العينة الحصصية أو العينة بالحصص وهي من العينات غير الاحتمالية والتي تقوم على مبدأ نقل نفس توزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع

(1) أنظر : المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

البحث على العينة، ويكون اختيارها على أساس أهداف البحث، ويتطلب استعملها وجود نسب معطيات رقمية حول مجتمع البحث (1).

والخصوصية في هذه الدراسة أن مجتمع البحث متجانس من حيث الهدف من الدراسة، ولا توجد هناك فروقات واضحة في خصائص مجتمع البحث بحكم أن الهدف من البحث لم يضع بعض المعايير للتفريق على أساس الجنس أو السن أو الطبقة أو غير ذلك، فقط يوجد فرق واحد وهو نظرا لكبر حجم المؤسسة وتعدد وتشعب مصالحها قسم الباحث مجتمع البحث على أساس الكليات والمعاهد ومديريات الجامعة من أجل أخذ حصة من كل معهد وكلية ومن كل مديرية فرعية تابعة لمديرية الجامعية ليكون تمثيل العينة أكثر اتساعا ليشمل كل الهياكل المكونة للجامعة، ولكي يكون التمثيل أكثر موضوعية، من أخذ كلية بعينها أو مديرية دون أخرى .

هذا بالإضافة إلى غياب قائمة أسمية لمجتمع البحث سواء على مستوى مديرية الجامعة والمديريات التابعة لها أو على مستوى المعاهد والكليات لأسباب ذكرناها، واستعصى على الباحث استخدام العينة العشوائية المنتظمة والبسيطة والعنقودية بحكم أنهم يخضعون للعشوائية في السحب، استخدم الباحث العينة الحصصية لأنها لا تحتاج إلى السحب العشوائي ولا تحتاج إلى القوائم الاسمية لمجتمع البحث ، فقط تحتاج كما ذكرنا اعلاه إلى معطيات رقمية وعددية فقط .

وبناء على هذه المبررات أختار الباحث نسبة 12% من مجتمع البحث وهو فئة المستخدمين الإداريين وأعوان المصالح، والتي يشير عددهم إلى 847 موظف وكان عدد مفردات العينة 102 مفردة تم سحبها من كل الكليات والمعاهد ومديرية الجامعة طبقا لإجراءات العينة الحصصية كما يلي :

(1) سعيد سبعون ،حفصة دراجي ، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية ،ط2(الجزائر :دار القصة ،2012) ، ص 145.

- رئاسة الجامعة: ح1 = $\frac{12 \times 377}{100} = 45.24 \approx 45$ مفردة
- كلية علوم المادة: ح2 = $\frac{12 \times 57}{100} = 6.84 \approx 7$ مفردات
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: ح3 = $\frac{12 \times 56}{100} = 6.72 \approx 7$ مفردات
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: ح4 = $\frac{12 \times 64}{100} = 7.68 \approx 8$ مفردات
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: ح5 = $\frac{12 \times 46}{100} = 5.52 \approx 5$ مفردات
- كلية اللغة والأدب العربي والفنون: ح6 = $\frac{12 \times 58}{100} = 6.96 \approx 7$ مفردات
- كلية العلوم الإسلامية : ح7 = $\frac{12 \times 99}{100} = 11.88 \approx 12$ مفردة
- معهد الهندسة المعمارية والعمران: ح8 = $\frac{12 \times 24}{100} = 2.88 \approx 3$ مفردات
- معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية: ح9 = $\frac{12 \times 66}{100} = 7.92 \approx 8$ مفردات
- الجدول رقم 05: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الكليات والمعاهد ومديرية**

الجامعة

توزيع مفردات العينة	مجتمع المبحث	الهيكل (كلية، معهد، مديرية الجامعة)
45	377	مديرية الجامعة
7	57	كلية علوم المادة
7	56	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
8	64	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
5	46	كلية الحقوق والعلوم السياسية
7	58	كلية اللغة والأدب العربي والفنون
12	99	كلية العلوم الإسلامية
3	24	معهد الهندسة المعمارية والعمران
8	66	معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية
102	847	المجموع

وبعد ما تم توزيع مفردات العينة بين كل (المعاهد والكليات ومديرية الجامعة) تنقل الباحث إلى كل هذه الهياكل السابقة، وأخذ مفردات العينة حسب الحصة الموجودة في كل كلية ومعهد وحتى في مديرية الجامعة تم التنقل بين كل النيابات ومصالح الفرعية لمديرية الجامعة والامانة العامة، وتم اختيار المفردات عن طريق الصدفة وذلك بسبب غياب قائمة بأسماء الموظفين ، حيث كان مفردات العينة هم الموظفون الذين استجابوا بإيجابية مع الباحث وتم تطبيق استمارة المقابلة إلى أن بلغ العدد المطلوب وهو 102 مفردة.

خامسا: صعوبات الدراسة:

من المسلم به في مجال البحث العلمي، أنه لا يوجد بحث يخلو من صعوبات سواء كان هذا في الجانب المعرفي، أو المنهجي ، أو الواقعي .

وقد واجه الباحث أثناء هذه الدراسة العديد من الصعوبات خاصة ما تعلق منها بإجراءات الدراسة الميدانية، وبضبط في عملية اختيار العينة ، حيث كان هناك رفض من طرف المصالح الإدارية بتوفير قائمة بأسماء الموظفين، وكان هذا الرفض بحجة أنا أسماء الموظفين ملف حساس، ولا يمكن بأي حال من الأحوال الحصول عليه، وحتى المعطيات الإحصائية للعمال تم الحصول عليها بعد محاولات كثيرة ،وذلك بسبب التماطل من طرف الهيئة الإدارية المعنية بتسليم مثل هذه المعطيات.

كذلك واجه الباحث العديد من الصعوبات في أثناء تطبيق المقابلة وجمع البيانات، فالكثير من مفردات مجتمع البحث رفضوا الاجابات على الأسئلة، لأسباب مجهولة ، ما دفع الباحث بالجوء إلى المفردات الذي تفاعلوا بإيجابية مع الدراسة إلى أن تم الوصول للعدد المطلوب في العينة .

أما فيما يخص الجانب النظري فلم يواجه البحث أي صعوبة بحكم توفر المادة العلمية النظرية وتوفر الدراسات السابقة.

أولاً: تحليل ومناقشة البيانات الميدانية للدراسة:

1- تحليل ومناقشة البيانات الشخصية والعامّة لمفردات العينة (خصائص العينة).

الجدول رقم 6: يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
35 - 26	45	44.11%
45 - 36	34	33.33%
50 - 46	14	13.72%
55 - 51	9	8.82%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، والتي تعبر عن سن الباحثين نلاحظ أن فئة الشباب هي الفئة الغالبة على العينة، والتي تشير إلى نسبة 44.11% تتراوح أعمارهم بين 26 إلى 35 سنة، وتليها نسبة 33.33% تتراوح أعمارهم بين 36 إلى 45 سنة، كذلك نجد فئة الكهول والتي تشير في الجدول إلى نسبة 13.72% تتراوح أعمارهم من 46 إلى 50 سنة و نسبة 8.82% تتراوح أعمارهم بين 51 إلى 55 سنة، لذا يمكن القول أن فئة الشباب هي الفئة الغالبة على مفردات العينة والتي تعبر عن نسبة 77.44% ، في حين فئة الكهول تعبر عن نسبة 22.54% من العدد الاجمالي للعينة.

إن هذه النسبة التي تعكس سن الباحثين هي في الحقيقة تعكس الخصائص الديمغرافية للمجتمع الجزائري فمعظم سكان المجتمع الجزائري هم من فئة الشباب، وهذا ما تؤكدّه كذلك المعطيات الرقمية الوارد في الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2016 حيث تشير نسبة الشباب ذكورا وإناثا من سن 15 سنة إلى 44 سنة إلى 48.26% من إجمالي عدد السكان⁽¹⁾. وهي تعبر عن الفئة النشيطة في المجتمع

(1) أنظر: الدوان الوطني للإحصائيات ، رقم 47،نشرة 2017.ص 9.

؛لأن مستقبل المجتمعات وتقدمها يعتمد على هذه الفئة و صلاح المجتمع مرتبط بصلاح هذه الفئة، وهي مورد حقيقي لتحقيق التنمية فرغم توفر الموارد المادية بكل أنواعها إلا أن في ظل غياب فئة نشيطة كفئة الشباب، لا يكمن استخدام هذه الموارد بشكل إيجابي.

الجدول رقم 7: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	41	40.19%
أنثى	61	59.80%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، والتي تعبر عن متغير الجنس لدى مفردات العينة نلاحظ أن نسبة الإناث تشير إلى أكبر نسبة وهي 59.80% في حين أن نسبة 40.19 % هي من جنس الذكور.

إن متغير الجنس من أهم المتغيرات التي لها العديد من الدلالات السوسولوجية لتفسير الواقع الاجتماعي، لذلك يمكن القول أن ارتفاع نسبة الجنس النسوي في المؤسسة مجال الدراسة هو في الحقيقة يعبر عن مجموعة دلالات في المجتمع الجزائري، منها الانفتاح السوسيو- ثقافي الذي عرفه المجتمع الجزائري خاصة بعد التعددية الحزبية وظهور العديد من منظمات المجتمع المدني كالأحزاب و الجمعيات التي تدافع عن حقوق المرأة وتشجع ثقافة عمل المرأة ، بالإضافة إلى الاستقرار النسبي الذي عرفه المجتمع الجزائري من الناحية الأمنية خاصة بعد نهاية سنوات التسعينيات وبداية سنوات الألفين وأيضا سيطرة القيم الرأسمالية والحاجة الاقتصادية التي دفعت المرأة للخروج للعمل، إما من أجل مساعدة أهلها أو زوجها أو السعي نحو استقلالها الاقتصادي كنوع من القيم الفردانية الحديثة في المجتمع الجزائري، وحسب

آخر الإحصائيات لسبتمبر 2016 نجد أن نسبة اليد العاملة النسائية بلغت 17.67% من إجمالي السكان المشتغلون وهذا في المناطق الريفية والحضرية معاً⁽¹⁾.

و لا ننسى طبيعة المؤسسة فهي مؤسسة ذات طابع خدماتي إداري معرفي بعيدة عن الصناعة وغير ذلك من الأعمال التي تتطلب الجهد العضلي، حيث ساهم هذا العامل في استقطاب الجنس النسوي، وهذا ما تؤكد ذلك إحصائيات سبتمبر 2016 حول توزيع السكان المشتغلون حسب الجنس القطاع والنشاط، فنجد أن نسبة 75.52% من اليد العاملة النسائية يعملون في القطاع الخدماتي والإداري⁽²⁾.

كما ساهم إرتفاع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية في الفترات الأخيرة عكس الفترات السابقة، وهذا ما سنتبته الدراسة في الجدول اللاحق رقم 8 ، كل هذه العوامل كان لها دور في زيادة نسبة الجنس النسوي بالمؤسسة قيد الدراسة .

كذلك نجد أن جنس الذكور يثبت حضوره بنسبة 40.19% ليست بعيدة عن نسبة الإناث، وذلك لما تتمتع به هذه الفئة من خصائص نفسية وسوسيو- ثقافية، فجنس الذكور يحتلون مكانة اجتماعية وبعض الأدوار مرتبطة عموماً بتحمل المسؤولية سواء تجاه الأسرة أو المجتمع أو المؤسسات .

(1) أنظر: الديوان الوطني للإحصائيات، عدد 34، نشرة 2017، ص19.

(2) المرجع نفسه، ص 19.

الجدول رقم 08: يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	2	1.96%
ثانوي	19	18.62%
جامعي	81	79.41%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن أغلبية مفردات العينة لهم مستوى تعليمي جامعي كما تشير النسبة في الجدول إلى 79.41% وهي أعلى نسبة، في حين نجد نسبة 18.62% والتي تعكس مفردات العينة الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي، في حين نجد أن نسبة ضئيلة جدا والتي تشير إلى 1.96% وهم مفردات العينة الذين لهم مستوى تعليمي متوسط.

من خلال هذه النسب يمكن القول أن أغلبية مفردات العينة يتمتعون بمستوى تعليمي عال سواء الجامعيين أو أصحاب المستوى التعليمي الثانوي و حتى أصحاب المستوى المتوسط فأغلبهم من الفئات العمرية الكبيرة .

إذ يمكن القول أن مفردات العينة لهم معرفة بالواقع التنظيمي والتجارب مع متطلبات الدراسة، كذلك لا ننسى أهمية المستوى التعليمي اليوم في ظل المتغيرات السوسيو -اقتصادية والثقافية الراهنة، حيث أن معظم المؤسسات العمومية منها وحتى الخاصة تتطلب مستوى تعليمي كمؤهل للتوظيف.

وكذلك من الناحية السوسيو- ثقافية نجد أن المستوى التعليمي يمنح الفرد مكانة اجتماعية وسوسيو - تنظيمية أكثر من غيره فمعظم المؤسسات العمومية اليوم تتطلب مستويات تعليمية سواء للتوظيف الخارجي أو الداخلي (الترقية) وحتى في الاستفادة من التربصات بالخارج ففي أثناء الدراسة الميدانية أكد العديد من المبحوثين أن القانون الجديد للتربصات بالخارج يشترط المستوى الجامعي، كضرورة للحصول عليه.

كذلك يمكن القول أن السياسية الاجتماعية للتعليم أو مجانية التعليم وتوفر بعض الشروط حتى في الأرياف والمناطق شبه الحضرية التي كانت في السابق تعطي الفرص فقط لجنس الذكور، أما اليوم أصبحت للجنسين معا في ظل توفر النقل المجاني لبعض المناطق شبه حضرية وتوفر الأمن النسبي وبعض الانفتاح الثقافي والاعلامي الذي يشهده المجتمع الجزائري في الفترات الاخيرة، أيضا توفر الهياكل الجامعية والمقاعد البيداغوجية في كامل التراب الوطني.

كل هذه العوامل ساهمت بشكل أو بآخر في تزايد مخرجات الجامعة من طلبة وطالبات، وهو ما جعل عينة البحث لها حصة كبيرة من الشباب الجامعي ذكورا وإناثا، في حين نجد أن بعض الرتب المهنية تتطلب مستويات تعليمية ثانوية وهو ما ساهم في وجود نسبة ضئيلة تظهر في عينة الدراسة، أما نسبة التعليم الابتدائي هي 00% وذلك ربما لأن الدراسة استهدفت الموظفين الإداريين فقط، ولم تستهدف الاعوان المتعاقدين الذين يشغلون مهن التنظيف والأمن.. الخ. لأن المناصب الإدارية تتطلب مستوى تعليما عاليا عكس المهن الاخرى.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	39	38.23%
متزوج	63	61.76%
مطلق	00	00%
أرمل	00	00%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة المتزوجين تشير إلى أكبر نسبة في الجدول وهي 61.76% في حين تشير نسبة 38.23% إلى فئة العزاب، أما صفة الأرمل والمطلق تساوي 00% في عينة الدراسة.

إن ارتفاع نسبة المتزوجين في المؤسسة يعكس في الحقيقة أن مفردات العينة هم من فئة الموظفين الدائمين الذين يتمتعون باستقرار وأمن وظيفي، وهو ما ساهم بشكل واضح في زيادة نسبة الزواج في العينة المدروسة ، لأن الزواج عموماً في مجتمعنا مرتبط بمتغيرات سوسيو- اقتصادية وخاصة الاستقرار المهني واستقرار الدخل الشهري، كله هذه متغيرات تؤثر في ظاهرة الزواج ؛ لأن العامل حين يشعر بنوع من الأمن الوظيفي والدخل المستقر حتى وإن كان متدنياً يتوجه إلى الزواج لتوفر هذه المعطيات.

وربما ترجع كذلك غياب حالات الطلاق في العينة المدروسة إلى المستوى التعليمي العالي للمفردات العينة.

الجدول رقم 10: يوضح توزيع مفردات العينة حسب موطن الأصلي:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ريفي	16	15.68%
شبه حضري	37	36.27%
حضري	49	48.03%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن مفردات العينة يتوزعون بنسب متفاوتة حول مكان المنشأ الأصلي لهم، أي مكان ميلادهم والذي تلقوا فيه التنشئة الأولى، حيث نجد أن نسبة 48.03% من مفردات العينة هم من بيئات حضرية وهي أكبر نسبة من مفردات العينة، في حين نجد أن نسبة 36.27% تمثل مفردات العينة الذين نشأوا في مناطق شبه حضرية، وهي مناطق تتشابه في بعض جوانبها مع البيئة الحضرية، غير أنها لا تزال تحافظ على بعض مظاهر الحياة الريفية سواء من حيث طبيعة العلاقات الاجتماعية أو حتى بعض النشاطات والقيم والأعراف، حيث لا تزال قيم الجيرة والجماعات الأولية كالأُسرة والعلاقات الاجتماعية قوية

متماسكة نوعا ما فيها والتضامن الآلي، في حين تشير نسبة 15.68% للذين نشأوا في مناطق ريفية.

وبحكم طبيعة مدينة باتنة وهي مدينة حديثة نوعا ما، فإن عموم سكانها هم من أصول ريفية وشبه حضرية، حيث يتضح لنا أن نسبة 51.95% ينقسمون بين أصول الريفية وشبه الحضرية إذا ما قارناها بالنسبة التي تشير إلى ذوو الأصول الحضرية وهي 48.03%.

إن طبيعة التنشئة الاجتماعية من أهم المعطيات التي لها دلالات في الدراسات السوسولوجية؛ لأن طبيعة التنشئة تختلف بين البيئات الحضرية والريفية، فهي مرتبطة بأسلوب حياة وقيم ثقافية ناتجة عن البيئة في حد ذاتها، وذلك كما أشارت الدراسة في الفصل الثاني حول علاقة البيئة في الاختلاف الثقافي بين الأفراد، وقد أشارت بعض الدراسات السوسولوجية أن المجتمع الحضري يتميز بضعف العلاقات الاجتماعية بين أفرادها وتحكمه أساليب الضبط الرسمي، وذلك بسبب نمو حجم المدينة والكثافة السكانية فيها لذلك فهي عموما تتصف بلاشخصية والسطحية واللاتجانس في العلاقات حيث يتحرر الأفراد من الروابط التقليدية القرابية وتضعف سلطة النسق الديني والمعتقدات وكذلك تتجسد فيها القيم الحضارية كما أشار إليها لويس ويرث في مقاله الشهير بعنوان - الحضرية كأسلوب في الحياة -

ونجد أيضا أن روبرت براك يرى في هذا الصدد الحالة النفسية للحياة الحضرية، حيث أوضح أن الحياة داخل المدينة تكون أقل عاطفية وأكثر عقلانية، أما المجتمع الريفي فهو يتميز بأسلوب حياة يختلف عن الحياة الحضرية. فنجد أن الضبط الاجتماعي يستند فيها إلى الجماعات الأولية كالأسرة والجيرة، فهي عموما تهتم بالقرابة والجيرة وروابط الدم، كما أن العزلة النسبية للمناطق الريفية جعلت العائلات من أصل واحد والتي تقيم في مكان واحد تتصف بالتعاون والتماسك و تغلب عليهم البساطة في

العيش والتعصب للقراية ويعرف الأفراد بعضهم بعضا ومهتمين كثيرا بالعلاقات الشخصية، لذلك نجد أن ارتباط أفرادها لا يقوم على قواعد الضبط الرسمي، بل على العادات والتقاليد، حتى الاتصالات والعلاقات والنشاطات لا تخضع لمواعيد مسبقة فهي بلا قيود ولا عوائق، وهذا ما يشكل لديهم نمط حياة يحمل العديد من القيم الثقافية تختلف عن القيم المتواجدة في الوسط الحضري، لذلك نجد أن الوافدين الجدد إلى المناطق الحضرية يحملون معهم العديد من العناصر الثقافية ذات الخصوصية الريفية من أساليب حياة وقيم العمل والتزاماتهم الاجتماعية، وليس من السهل أن تتلاشى هذه العادات الاجتماعية بمجرد الانتماء إلى المجتمع المحلي الحضري بل تبقى راسخة في تفكيرهم (1).

بناء على هذه المعطيات يمكن القول أن العينة المدروسة تحمل العديد من القيم الثقافية المستوحاة من البيئة الريفية، وذلك بحكم التجانس النسبي بين المناطق شبه الحضرية والحضرية وحتى المفردات الذين هم من أصول حضرية أغلبهم تلقوا تنشئة أسرية تحمل العديد من القيم الثقافية الريفية بحكم الخلفية الثقافية للوالدين، لأنه و كما ذكرنا سابقا أن أغلبية سكان المجتمع المحلي للمؤسسة (مدينة باتنة) هم من أصول ريفية وشبه حضرية بحكم حداثة نشوؤها- وللإشارة هنا أن المناطق شبه الحضرية المحيطة بمدينة باتنة هي أسبق في نشأتها من مدينة باتنة كمدينة من منظور علم الاجتماع الحضري - فالقيم التي يحملها الآباء تلقن للأبناء في جزء منها عن طريقة خاصة الاكتساب الثقافي، وخاصة في طبيعة العلاقات الاجتماعية وطبيعة العلاقات القرابية والجيرة. وحتى النسق الديني له دور فعال في هذه التنشئة بحكم أن الدين الإسلامي يعزز الروابط القرابية وعلاقات الجيرة و لكن في سياقها الإيجابي .

(1) لقمان رداق "علاقات الجيرة في البيئة الحضرية بين التحضر والتريف" مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، العدد 29، (مارس، 2018)، ص،ص، 271، 273.

جدول رقم 11: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الرتبة المهنية:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
36.27%	37	سلك المتصرفين
13.72%	14	سلك ملحق الإدارة
9.80%	10	سلك أعوان الإدارة
18.62%	19	سلك المهندسين
5.88%	6	سلك التقنيين
0.98%	1	سلك المحاسبين الإداريين
3.92%	4	سلك الكتاب
2.94%	3	سلك الأعوان التقنيين للمكتبات الجامعية
5.88%	6	سلك ملحق المكتبات الجامعية
0.98%	1	سلك مساعد المكتبات الجامعية
0.98%	1	سلك وثائقي أمين محفوظات
100%	102	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه، نلاحظ أن مفردات العينة يتوزعون بنسب متفاوتة على الرتب والأسلاك المهنية وهم يشكلون تنوعا في المستويات والمهام الوظيفية، فنجد أن نسبة 36.72% وهي أكبر نسبة تمثل سلك المتصرفين الإداريين بكل رتبهم متصرف رئيسي متصرف محلل و متصرف، حيث تشكل هذه الفئة بعض رؤساء المصالح الإدارية في المؤسسة و يتمتعون بمجموعة مهام إدارية كل حسب اختصاصه، فهم يمارسون وظائف الدراسة والرقابة والتقييم ويكلفون زيادة على ذلك بالمبادرة بكل التدابير التي تساعد في تحسين التسيير داخل المؤسسة⁽¹⁾.

(1) أنظر: المواد 15، 16، 17 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .

إذ يمكن القول أنهم على دراية تامة بأوضاع التسيير في المؤسسة وواقع التنظيم الرسمي فيها، أضف إلى ذلك أنهم يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي ولهم الحق في الترقية.

وجد كذلك نجد نسبة 13.72% والتي تشير إلى سلك ملحقى الإدارة بكل رتبهم ملحق رئيس للإدارة وملحق إدارة، وهم مكفون حسب المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم 1429 الموافق لـ 19 يناير 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية حسب المواد 28 و29، القيام بدراسة معالجة جميع الشؤون الإدارية المسندة إليهم ويسهرون على احترامها وزيادة على ذلك يتولى الملحقون الرئيسيون للإدارة مهمة التأطير والتنشيط والتنسيق في معالجة الشؤون الإدارية المتصلة بميدان نشاطهم⁽¹⁾ وهم كذلك ينتمون إلى الفئات الجامعية لأن إثبات مستوى الجامعي ضروري في الالتحاق بمنصب ملحق إدارة، ولهم الحق في الترقية وبحكم مهامهم داخل المؤسسة فهم على دراية كذلك بالواقع التنظيمي للمؤسسة ميدان الدراسة.

نلاحظ أيضا نسبة 9.80% تشير إلى سلك أعوان الإدارة بكل رتبهم، عون مكتب، عون إدارة، وعون إدارة رئيسي، وهم يمارسون مهامها حسب المرسوم التنفيذي 04-08 في المواد 36 و37 و38 حيث يتولى أعوان المكتب تنفيذ المهام العادية ذات الصلة بالنشاطات الاعتيادية للإدارة، ويتولى أعوان الإدارة معالجة الملفات في إطار السير العادي والمنتظم للمصالح الإدارية، في حين يكلف أعوان الإدارة الرئيسيون بالسهرة على تنفيذ المهام الإدارية⁽²⁾ ولهم الحق في الترقية وهم من فئة المستوى التعليمي الثانوي.

(1) أنظر: المواد 28، 29. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

(2) أنظر: المواد 36، 37، 38، المرجع نفسه، ص 8.

ونسبة 18.62% تشير إلى سلك المهندسين بكل رتبهم المهنية المهندسين التطبيقيين، مهندس دولة المهندسين الرئيسيين، رئيس المهندسين وهم مكلفون حسب نفس المرسوم التنفيذي السابق في المواد 103، 104، 105، 106 بمجموعة مهام مرتبطة بإعداد وضبط وتنفيذ وتصميم البرامج التقنية للمعالجة الإعلامية وتحليل حاجات المستعملين وتسريع المشاريع المعلوماتية الكبيرة والصغيرة داخل المؤسسة⁽¹⁾، فهم على دراية تامة بواقع المؤسسة خاصة على مستوى التعاملات مع المتعاملين مع المؤسسة من أساتذة وطلبة وأيضا باقي الهيئات الادارية والمسؤولين ولهم الحق في الترقية وهم من الفئات الجامعية.

وأیضا نسبة 5.88% تشير إلى سلك التقنين بكل رتبهم تقني سام وتقني في الاعلام الآلي، وهم مكلفون حسب نفس المرسوم التنفيذي السابق في المواد 117، 118 بمجموع مهام وهي تدوين المعطيات الموجهة للمعالجة ضمن المنظومة المعلوماتية وكذلك يكلف التقنيون السامون في الاعلام الآلي بالتحليل العضوي وترميز المعطيات الموجهة إلى التطبيقات المعلوماتية⁽²⁾ ولهم الحق في الترقية، ومنهم من له شهادة تكوينية في التكوين المهني ومنهم من لهم شهادة جامعية، وهنا يمكن القول أن المنظومة الجامعية اليوم في ظل العولمة والتكنولوجيا الحديثة تسعى جاهدة الى تطبيق كل النظم المعلوماتية الحديثة خاصة في الجوانب البيداغوجية.

وأما نسبة 0.98% تشير إلى سلك المحاسبين الاداريين وهي فئة قليلة في العينة و تضم في العينة رتبة محاسب إداري فقط، وتغيب في العينة رتبة محاسب إداري رئيسي حيث تكلف هذه الفئة حسب المرسوم التنفيذي السابق بمجموعة مهام، وهي تحضير مختلف العمليات المتعلقة بالميزانية والمحاسبة وتسجيلها وتقديم الكشوف

(1) أنظر: المواد 103، 104، 105، 106، من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

(2) أنظر: المواد 117، 118، المرجع نفسه، ص 15.

الإجمالية، وتشمل فئة الجامعيين والتقنيين في مجال المحاسبة ولها الحق في الترقية، كذلك نجد نسبة 3.92% والتي تشير إلى سلك الكتاب بكل رتبهم، وهي عون حفظ البيانات، كاتب، وغاب عن العينة رتب كاتب مديرية وكاتب مديرية رئيسي، حيث كلفت هذه الفئة حسب المرسوم التنفيذي السابق في المواد 48 و 49 و 50 و 51 حفظ البيانات على الحاسوب لكل الوثائق الإدارية و إنجاز الوثائق الادارية وتبليغها والحفاظ عليها باستعمال مختلف تطبيقات الاعلام الالي⁽¹⁾ ويستفيد الذي في رتب كاتب من الحق في الترقية .

ونسبة 2.94% تشير إلى سلك معاونين التقنيين للمكتبات الجامعية وهم مكلفون حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق لـ مايو سنة 2010 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي حسب المادة 86 بالحفاظ على المؤلفات وأشغال حفظ البيانات والسحب والسهر على حسن سير المخازن والمحفوظات وأمنها⁽²⁾ ولهم الحق في الترقية المهنية وهم من فئة الجامعيين، و نسبة 5.88% من رتبة ملحقي المكتبات الجامعية وهم ضمن سلك محافظي المكتبات الجامعية، وهم مكلفون بمجموعة مهام حسب المرسوم التنفيذي المتعلق بالأسلاك الخاصة بالتعليم العالي رقم 10-133 وهي جرد الأرصدة الوثائقية وضمان عرضها وتسيير الحصول عليها من طرف الجمهور المتعامل مع المكتبات الجامعية ومساعدة المستعملين في استعمال وسائل التحقيق والبحث البيبليوغرافي، ولهم الحق في الترقية وهم من فئة الجامعيين، بينما نسبة 0.98% تشير إلى سلك مساعدي المكتبات الجامعية وهي الرتبة الوحيدة في هذا السلك ولها مجموعة مهام حسب المرسوم التنفيذي المتعلق بالأسلاك الخاصة

(1) أنظر: المواد 48، 49، 50، 51. من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في

المؤسسات والإدارات العمومية.

(2) أنظر: المادة 68، من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.

بالتعليم العالي حسب المادة 77 والمتمثلة في إنجاز الاعمال التقنية الاعتيادية في المكتبة وكذلك استلام الوثائق والكتب وتسجيلها وكذلك المشاركة في وضع الوثائق والكتب تحت تصرف المستعملين⁽¹⁾ وهم كذلك لهم الحق في الترقية وهم من فئة الجامعيين، نجد كذلك نسبة 0.98% وهي سلك وثائقي أمناء المحفوظات ، حيث تكلف هذه الفئة حسب المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 22 شوال عام 1432 والموافق لـ 20 سبتمبر سنة 2011 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية بمجموعة مهام وهي تكوين أرصدة الوثائق والمحفوظات وصيانتها وفهرستها وتكون قواعد المعطيات الوثائقية وتصميم منظومة الاستغلال المرتبط بها⁽²⁾، وهم من فئة الجامعيين ولهم الحق في الترقية المهنية.

من خلال هذا السرد الذي يوضح الصفة القانونية لمفردات العينة ومهامهم وأدوارهم الوظيفية حسب التنظيم الرسمي ، يتضح لنا أننا مفردات العينة هي متنوعة وتستوفي كل الشروط المتعلقة بأهداف هذه الدراسة .

(1) أنظر : المادة 77، من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.

(2) أنظر: المواد 119، 120، 121، القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية.

جدول رقم 12: يوضح توزيع مفردات العينة حسب مدة الخدمة في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
من 1 - 9 سنوات	49	48.03%
10 - 19 سنة	37	36.27%
20 - 31 سنة	16	15.68%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات المتعلقة بالمدة الزمنية لعمل أفراد العينة في المؤسسة نلاحظ أن أغليبيتهم عايشوا المؤسسة من 1 سنة إلى 31 سنة وهي مدة كافية لمعرفة الواقع التنظيمي فيها، حيث تشير نسبة 48.03% من مفردات العينة أنهم عملوا في المؤسسة من 1 سنة إلى 9 سنوات وهي أكبر نسبة، والتي تعكس فئة الشباب، كذلك نجد نسبة 36.27% لهم مدة من 10 سنوات إلى 19 سنة، في حين نجد النسبة المتبقية وهي 15.68% من مفردات العينة لهم مدة خدمة من 20 سنة إلى 31 سنة في المؤسسة. وهنا يمكن القول بأن هناك تنوعا في مفردات العينة منهم من 1 سنة إلى 31 سنة فهم زامنوا أغلبية التغييرات القديمة والحديثة التي شهدتها وعاشها المؤسسة وكل المسؤولين الذين تناوبوا على تسيير المؤسسة.

كذلك لا ننسى الدلالات الزمنية ودورها في ممارسة التحليل السوسيلوجي، فالمدة الزمنية تعتبر من أهم المعطيات التي يستخدمها الباحثون للوصول إلى بيانات دقيقة خاصة عند استعمال الملاحظ بالمشاركة، فهي تمنح الباحث بيانات أكثر صدقا وموضوعية، فكلما كانت فترة التعايش أكثر زادت دقة البيانات، فما بالك بالموظفين الذين عايشوا المؤسسة في جوهرها باعتبارها جزءا من شخصيتهم وكيانهم، لذا يمكن القول بأن مفردات العينة لهم الكثير من المعلومات المتعلقة بالواقع التنظيمي للمؤسسة، فمتوسط المدة الزمنية للعمل لمفردات العينة يكفي الباحث للوصول إلى العديد من المعلومات المهمة والدقيقة حول موضوع الدراسة.

جدول رقم 13: يوضح ممارسة أفراد العينة لنشاط عمل قبل الالتحاق بالمؤسسة

الحالية وطبيعة النشاط الممارس:

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	
		نعم	لا
2.94%	3	فلاحي	
1.96%	2	صناعي	
16.66%	17	تجاري	
8.82%	9	خدمي	
7.84%	8	قطاع خاص	
38.23%	39	المجموع	
62.76%	63	لا	
100%	102	المجموع	

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، و المتعلقة بممارسة نشاطات عمل ما من طرف مفردات العينة قبل الالتحاق بالمؤسسة، نلاحظ أن نسبة 38.23% من مفردات العينة قد مارسوا نشاطات عمل قبل التحاقهم بالعمل في المؤسسة، إذ نجد أن هناك تنوعا في طبيعة العمل الممارس بين العمل الفلاحي الذي تشير نسبته إلى 2.94% وهذا يدل على غياب ثقافة العمل الفلاحي حتى في الأرياف والعزوف عليه في المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة عكس بعض الدراسات السابقة مثل الدراسة المتعلقة بالمسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية والتي أثبتت نسبة كبيرة من ممارسة مفردات العينة للعمل الفلاحي وهي نسبة 31.11% بالمئة، وهي دراسة تمت في 2008 وهو تغير ملحوظ و دليل على العزوف عن النشاط الفلاحي في مجتمعنا في السنوات الأخيرة .

كذلك نجد نسبة 1.96% من العمل الصناعي وذلك نظرا لأن العينة معظمها إناث، حيث ساهم هذا العامل في قلة وجود العمل الصناعي، في حين نجد أن النشاط التجاري أخذ حصة الأسد وهي نسبة 16.66% من مفردات العينة.

تدل هذه البيانات على أن ثقافة المجتمع الجزائري خاصة بعد الفترة الاشتراكية وسيطرة بعض القيم الرأسمالية والانفتاح السوسيو- اقتصادي الذي شهده المجتمع له دور في التحفيز على العمل الحر، فمعظم الشباب الجزائري وحتى الجامعيون يتوجهون إلى العمل التجاري بحكم أنه مربح وحر وغير مقيد نسبيا عكس العمل الرسمي العمومي، لكنهم توجهوا ربما للعمل في القطاع العام بحكم أنه أكثر استقرارا ويحتوي على العديد من الضمانات الوظيفية كالأمن الوظيفي وضمان الدخل الشهري والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية.. الخ

أما في ما يخص القطاع الخاص والخدمات فتشير النسب المئوية في الجدول أعلاه إلى 8.82% قد مارسوا نشاطا خدمتيا، وهو مرتبط بمؤسسات عمومية وأغلبهم كان عملا مؤقتا في ظل سياسات وبرامج التشغيل الحالية مثل ANEM و DASS وغيرهما، أما القطاع الخاص والذي يشير إلى نسبة 7.84% هو وارد بحكم الانفتاح الاقتصادي والرأسمالية، حيث نجد أن معظم التشريعات التي تقرها الدساتير الجزائرية بعد فترة الاشتراكية هي مشجعة على القطاع الخاص.

ومن خلال هذا السرد والتحليل للمعطيات السابقة يتضح لنا أن نسبة لا بأس بها من مفردات العينة تحمل قيم العمل الحر وهو ما قد ينعكس سلبا على التزامهم بضوابط العمل الإداري الرسمي.

جدول رقم 14: يوضح وجود أقارب وأبناء القبيلة لأفراد العينة يعملون في

المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	38.23%
لا	63	61.76%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات المتواجدة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة 38.23% تشير إلى وجود أقارب وأبناء القبيلة لمفردات العينة يعملون في المؤسسة ، في حين تشير نسبة 61.76% بأنهم لا يوجد لهم أقارب وأبناء القبيلة في المؤسسة.

من هنا يمكن القول أن حضور النسق القرابي في عينة الدراسة هو حضور لا بأس به، وقد يعود ذلك إلى وجود شكل من أشكال البنى القرابية داخل المؤسسة والتي قد تأتي عن طريق الوساطة القرابية في التوظيف، كما أثبتت بعض الدراسات السابقة بوجود تكتلات قرابية راجعة إلى استعمال الوساطة والقرابة في التوظيف، وقد يعود ذلك أيضا إلى طبيعة مدينة باتنة فهي تتكون من مجموع أعراش وقبائل متنوعة معروفة ومحدودة ومتقاربة مكانيا، وهذا قد يكون عاملا في وجود قرابة بين بعض مفردات العينة، ولا يمكن إثبات الأسباب وراء هذه الظاهرة إلا من خلال الجداول القادمة والمتعلقة بعملية الانتقاء الوظيفي في المؤسسة، والتي ستوضح لنا طبيعة وجود علاقات قرابية في المؤسسة إذا ما كانت عن طريق الصدفة أم هي منتج لتكتلات قرابية واستعمال معايير قرابة الدم في التوظيف خاصة وأن طبيعة مفردات العينة يحملون العديد من القيم الثقافية ذات الخلفيات الريفية من خلال التنشئة الاجتماعية كما ذكرنا في الجدول رقم 10 التي تمجد الروابط القرابة والتضامن الآلي.

جدول رقم 15: يوضح نسبة اطلاع أفراد العينة على القانون الاساسي للوظيفة العمومية :

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
مطلع	55	53.92%
إلى حد ما	38	37.25%
غير مطلع تماما	9	08.82%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه ، والمتعلقة باطلاع مفردات العينة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نلاحظ أن نسبة 53.92 % من مفردات العينة مطلعون على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في حين نجد أن نسبة 37.25 % تشير إلى المبحوثين الذي لهم اطلاعا نسبيا على قانون الوظيفة العمومية أي أنهم مطلعون إلى حد ما، بينما تشير نسبة 08.82% إلى المفردات الذين ليس لديهم إطلاع تماما على القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

لذا يمكن القول أن أغلبية مفردات العينة لهم اطلاع على القانون الأساسي للوظيفة العمومية باعتباره التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، وهو جوهر هذه الدراسة ما يجعلهم يتجاوبون مع طبيعة الأسئلة .

بينما البقية الذين هم مطلعون إلى حد ما والذين ليسوا مطلعين تماما هو مؤشر على غياب الالتزام بالقوانين داخل المؤسسة، فلو كان هناك التزام لكان الجميع مطلع على القانون بكل تفاصيله.

جدول رقم 16: يوضح رأي مفردات العينة حول واقع تطبيق القانون في المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
16.66%	17	يطبق بصرامة
14.70%	15	هو مجرد حبر على ورق
45.09%	46	ترى بأن المجتمع يستعمل آليات عرفية بدل الخضوع للقوانين الرسمية
23.52%	24	يطبق على فئات دون أخرى
100%	102	المجموع

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه حول رأي مفردات العينة عن واقع تطبيق القانون في المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه نلاحظ أن نسبة 45.09% تشير إلى مفردات العينة الذين صرحوا بأن المجتمع يستعمل آليات عرفية بدل الخضوع للقانون الذي يمثل قواعد الضبط الرسمي، في حين نجد نسبة 23.52% من المبحوثين يصرحون بأن القانون في المجتمع يطبق فقط على فئة دون أخرى، حيث يرى أغليبيتهم أن القوانين تطبق فقط على البسطاء الذين لا يتمتعون بنفوذ أما البقية الذين يتمتعون بنفوذ قوي سواء نفوذا قرابيا وقبليا أو سياسيا أو حتى من يمتلكون سلطة المال اليوم لا يطبق عليهم القانون كما هو بل هم يضعون العديد من البدائل غير الموضوعية وربما غير الشرعية بدل الخضوع القانون، ونجد كذلك نسبة 14.70% من مفردات العينة صرحوا أن القانون في المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه هو مجرد حبر على ورق، في حين نجد 16.66% فقط من مفردات العينة قد صرحوا بأن القانون يطبق بصرامة، من خلال ما ورد نجد أن نسبة 83.31% من إجمالي مفردات العينة الذين أشاروا إلى ثلاثة احتمالات باستثناء احتمال أن القانون يطبق بصرامة، وهم يؤكدون بهذا أن القانون غير مطبق ولو طبق فهو يطبق ظاهريا على فئات معينة، لكن ضمنا هناك العديد من المعايير الاجتماعية التي تحول دون تطبيقه، هي من تحدد مجرى القانون،

وقد كانت معظم تصريحاتهم تتمحور حول تدخل النسق القرابي وتدخل بعض العلاقات الاجتماعية من الصداقة وعلاقات المصالح والمعارف والنفوذ وسلطة المال ، كل هذه عبارة عن آليات غير موضوعية جعلت من القانون مجرد قواعد مكتوبة على الورق. وهنا يمكن الرجوع إلى طبيعة المجتمع في علاقته بالمفهوم الحقيقي للحياة الحضرية، فقد تناولنا سابقا في الجدول رقم 10 المتعلق بالمنشأ الأصلي لمفردات العينة، أنه كلما كان المجتمع يحمل قيما ثقافية حضرية كلما زادت العقلانية وزاد الضبط الرسمي، والعكس صحيح في المجتمعات التي تحتوي على قيم ثقافية ريفية، لذا نجد أن هذه الظاهرة هي ظاهرة سلبية باثنولوجيه توحى لنا بوجود الكثير من المشكلات سواء على المستويات الماكرو سوسولوجية أو الميكرو سوسولوجية، فغياب الضبط الرسمي وسيطرة بدائل أخرى غير موضوعية تتحكم في مجتمع مصنف ضمن المجتمعات الحضرية، هو مؤشر من مؤشرات التخلف الاجتماعي والثقافي.

فإذا كانت المجتمعات الريفية بصغر حجمها وتجانس أفرادها ونشاطاتها لا تحتاج إلى ضوابط رسمية، بل تحتاج إلى ضوابط عرفية وتدخل الجماعات الأولية ، فإن المدن الحضرية اليوم تحتاج إلى الضوابط الرسمية وإلى القوانين والنظم الاجتماعية لضمان حقوق وواجبات العدد الهائل من الأفراد الساكنين فيها، وأي خلل في تطبيق القانون يؤدي بالضرورة إلى خلل في بقية الأنساق الاجتماعية.

لذا يمكن القول أن المجتمع المحلي الذي تتواجد فيه المؤسسة يعاني من العديد من القيم الثقافية السلبية التي تعتبر انحرافا على ما يجب أن يكون، فإذا كان القانون يضبط ويوجه السلوك نحو ما هو صحيح فإن غياب ثقافة القانون سوف تنتج العكس.

من خلال المعطيات السابقة لمجموع الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية والعامية لمفردات العينة توصلت الدراسة إلى مجموعة الخصائص تميز مفردات العينة والمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة، وهي كافية لتتماشى مع أهداف الدراسة.

2 - عرض وتحليل البيانات المتعلقة بانعكاس القيم الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية.

جدول رقم 17: يوضح كيفية التحاق مفردات العينة بالعمل في المؤسسة:

النسب المئوية	التكرارات	الاحتمالات
7.84%	8	توظيف مباشر
18.62%	19	مسابقة على أساس الشهادة
73.52%	75	مسابقة على أساس الاختبار
100%	102	المجموع

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن أغلبية مفردات العينة ألتحقوا عن طريق إجراء مسابقات على أساس الاختبار والتي تشير إلى نسبة 73.52% وهي عبارة عن مسابقات معلنة من طرف إدارة المؤسسة بالتنسيق مع مديرية التوظيف العمومي، حيث يتم فيها إجراء اختبار كتابي ويقيم المترشح فقط على أساس الاختبار بدون تدخل الشهادة بحيث تكون الشهادة كمؤهل للترشح فقط وليست كمعيار للنجاح، وتعلن النتائج النهائية لنجاحين بعد الاختبار بمدة زمنية تحددها الهيئات المكلفة بالمسابقة وهي أكثر المسابقات شيوعا في القطاع العام الجزائري، وهو ما تعكسه النسبة الواردة.

نجد كذلك نسبة 18.62% والتي تشير إلى مفردات العينة الذين التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقات على أساس الشهادة، وهي كما وضحناها في الجانب النظري للدراسة، حيث يتم فيها الانتقاء حسب معطيات كمية ونوعية تعكس كفاءة مسار التكوين للمترشح، وبناء عليها يتم قبوله أو رفضه بدون إجراء اختبار كتابي وفي بعض الأحيان يتم إجراء اختبارات شفوية في شكل مقابلات يُقيم عليها المترشح .

في حين نجد أن نسبة ضئيلة جدا وهي 7.84% تشير إلى مفردات العينة الذين التحقوا بمناصب عملهم عن طريق التوظيف المباشر ويتم هذا النوع من التوظيف بدون

إجراء مسابقات وعموما هو مرتبط بمراكز التكوين التي تؤهل مجموعة من الافراد للالتحاق مباشرة بالإدارة العمومية، حيث أن هذه الفئة مرتبطة فقط بالعمال كبار السن الذي مارسوا العمل في المؤسسة بين 20 الى 31 سنة، حيث نلاحظ من خلال الدراسة الميدانية والبيانات التي جمعتها الدراسة أن الموظفين الجدد تقريبا التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقات على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار .

ومن هنا يمكن القول أن عملية التوظيف هي من أهم العمليات التنظيمية التي وضع لها التنظيم الرسمي حيزا كبيرا من المواد التي تحكمها والقوانين و القواعد، وذلك لأنها تحمل الكثير من الدلالات السوسولوجية سواء على المجتمع أو المؤسسة كما وضحت الدراسة في شقها النظري.

جدول رقم 18: يوضح رأي مفردات العينة حول ما إذا كان لانتقاء الوظيفي في

المؤسسة يتم وفقا للقواعد التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	17	16.66%
أحيانا	69	67.64%
أبدا	16	15.68%
المجموع	102	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الميدانية في الجدول أعلاه، والمتعلقة بتطبيق قواعد الضبط الرسمي في عملية التوظيف حسب ما يقره القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، نلاحظ أن نسبة 67.64% من مفردات العينة يصرحون بأن عملية التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة تخضع أحيانا وليس دائما لقواعد الضبط الرسمي، في حين نجد أن نسبة 15.68% تؤكد أن عملية التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة لا تخضع أبدا للمعايير الرسمية التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما

وجد أن نسبة 16.66% تصرح بأن عملية التوظيف خاضعة لكل معايير الانتقاء الوظيفي التي يقرها القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

في حقيقة الأمر أن النسب الواردة في الجدول تدل على أن عملية التوظيف ليست دائما خاضعة لقواعد الضبط الرسمي، لذا يمكن القول بأن هناك تطابقا كبيرا بين هذه البيانات والبيانات الواردة في الجدول رقم 16 والذي يوضح غياب ثقافة تطبيق القانون في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة ، لذا نجد أن أغلبية مفردات العينة صرحوا بأن عملية التوظيف ليست دائما تستوفي كل الشروط القانونية العادلة كما هي مجسدة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية حسب المادة 74 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

جدول رقم 19: يوضح استعانت مفردات العينة بوساطة لمساعدتهم في التوظيف

وطبيعة هذه الوساطة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
27.45%	28	علاقة قرابة	نعم
10.78%	11	علاقة نسب	
4.90%	05	علاقة جيرة	
6.68%	07	علاقة صداقة	
1.96%	02	علاقة تبادل مصلحة	
51.96%	53	المجموع	
48.03%	49	لا	
100%	102	المجموع	

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة 51.96% من مفردات العينة تصرح بأنها استعانت بوساطة في التوظيف، بينما نجد نسبة 48.03% تصرح بأنها لم تستعن بأي نوع من أنواع الوساطة في أثناء توظيفها، وهذا

ما تؤكد البيانات السابقة في الجدول رقم 18 و المتعلقة بتطبيق قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة.

كما وضح مفردات العينة الذين أقرروا باستعمال الوساطة، نوعية هذه الوساطات المستعملة في توظيفهم ، وهي على التوالي، نسبة 27.45% استعانت بوساطة ذات طابع قرابي، في حين نجد أن نسبة 10.78% استعانوا بوساطة مرتبطة بعلاقات النسب، ونجد كذلك نسبة 4.90% استعانوا بعلاقات الجيرة، في حين أن نسبة 6.68% استعانوا بعلاقات الصداقة، بينما النسبة المتبقية وهي 1.69% استعانوا بعلاقات تبادل مصلحي.

من خلال هذه البيانات يتضح جليا أن للعلاقات السوسيو- ثقافية انعكاسا واضحا على عملية التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة، إذ نجد أن أكبر نسبة هي التي تشير إلى علاقات القرابية الدموية وهو ما يوضح المضامين القيمة لوظائف النسق القرابي والتي تناولتها الدراسة في جانبها النظري.

حيث أكد التراث النظري السوسولوجي خاصة في مجتمعات المغرب العربي والعالم العربي عموما، أنه على الرغم من ظهور الدولة بمفهومها الحديث ومحاولة تفكيك النظام القبلي والقرابي المبني على العصبية ومحاولة تفكيك البنى الاجتماعية التقليدية التي فرضتها طبيعة المجتمعات التقليدية والتي تتمحور حول ممارسة العديد من الوظائف كتوفير الأمن والحماية لأعضائها وتوفير العمل وربما حتى الأمن الوظيفي بمفهومه التقليدي في حدود القبيلة، فالدول اليوم حاولت فرض معايير حديثة يحكمها القانون والقواعد الرسمية العقلانية، إلا أنها لم تستطع القضاء بشكل نهائي وإلغاء المحددات النفسية والثقافية للبنى التقليدية التي بقيت تتمظهر في قوالب جديدة متخفية.

فغياب القبيلة كمؤسسة سوسيو- اقتصادية في المجتمع الحديث لا يعني غيابها كإنتماء وهوية وعصبية على مستوى الوحدات الميكرو والماكرو سوسولوجية، وهذا ما تناولت الدراسة في الجانب النظري، فمزال التضامن الآلي والعصبي كما تناوله دوركايم وابن خلدون رغم التخطيط الذي وضعه دوركايم لتطور العلاقات الاجتماعية نتيجة لتقسيم العمل في المجتمع وتحول التضامن الآلي إلى تضامن عضوي بمرور الوقت، لكن هذه الرؤية لم تثبت جدارتها إلى اليوم في بعض المجتمعات الحضرية رغم توفر العديد من الأنساق والنظم الاجتماعية التي توفر العمل وتقسيم العمل والأمن والغذاء والحماية والدخل، لكن لا تزال هذه المجتمعات تدخل ضمن نطاق التخلف الثقافي و متمسكة بالاعتبارات القبلية والعشائرية والقروية في كل ممارستها وسلوكياتها داخل المجتمع الحديث.

حيث أكدت الدراسات أن المجتمعات العربية مازالت تسيطر عليها فكرة الانتماء للعائلة والعشيرة ويرتبط الأفراد فيها بناء على أسس القرابة والجهوية والشخصية والولاءات والانتماءات الدموية والقروية.

وهذا ما تؤكدته بيانات هذه الدراسة في استعمال الوساطات ذات الطابع القروي بنسبة لا بأس بها وكذلك علاقات النسب والتي تشير إلى نسبة 10.78 % وكذلك ما أثبتته الجداول السابقة في قضية سيطرة القيم الثقافية الريفية في البيئة الحضرية وغياب ثقافة تطبيق القانون، ويعود ذلك أيضا إلى النشأة الحديثة للمدينة التي تنشط فيها المؤسسة ويرجع **معن خليل عمر** كما ذكرنا سابقا في الجانب النظري للدراسة ، في كاتبة الأنساق والنظم الاجتماعية أن سبب سيطرة هذه القيم يعود إلى حادثة نشوء بعض البيئات الحضرية.

وقد أثبتت الدراسات السابقة كالدراسة التي قام بها الباحث **عبد الملك همال** حول أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ،

أن نسبة كبيرة من الموظفين التحقوا عن طريق وساطات ذات طابع عشائري قبلي وعائلي ما يؤكد على الخصوصية الثقافية وسيطرة القيم القرابية والعشائرية في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسات.

وأيضاً ما أثبتته الدراسة التي قام بها الباحثين زكار نصر الدين وعبد الوهاب بوشيشة حول الديناميات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث توصلت إلى أن عملية التوظيف بعيدة كل البعد عن الاجراءات العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي، وقد لاحظوا التفوق العددي للعمال من أصل منطقة واحدة وتوصلوا إلا أن الاعتماد على الوساطة في التوظيف هو السائد وأن نوع هذه الوساطات متمركزة حول الوساطات ذات الطابع القرابي والعشائري والقبلي وحتى علاقات الصداقة والجيرة، حتى أصبحت الهوية التنظيمية للمصنع ذات طابع عشائري .

أما النسب المتبقية في الجدول فنجها تتمحور حول علاقات الجيرة، وعلاقات الصداقة و علاقات التبادل المصلي و تشير إلى نسبة 1.96% من المفردات الذين صرحوا باستعمال الوساطة في توظيفهم.

إن هذه الأخيرة والمتمثلة في علاقات الجيرة والصداقة هي ذات طابع تقليدي وقيم ثقافية سلبية إذا تم توظيفها على حساب قواعد وقوانين التنظيم الرسمي ، لكن علاقات التبادل المصلي هي ضئيلة جدا وهي من نوع العلاقات المغلقة للحفاظ على مصالحها أو العلاقات الموقعية التي تمتلك سلطة معينة في المجتمع وعموما ما ترتبط بين أصحاب المصالح المشتركة.

من خلال اجراء المقابلات وتفرغ البيانات اتضح أن أغلبية المفردات الذين أكدوا بعدم استعمال الوساطة التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقات على أساس الشهادة وهو ما يوضح أن المسابقات على أساس الاختبار هي أكثر الفرص استعمالا للوساطة.

من خلال هذا العرض والتحليل للبيانات المتعلقة باستعمال الوساطة في التوظيف ونوعية الوساطة، تتضح جليا كيف تتدخل وتتعاكس العلاقات السوسيو- ثقافية ذات الطابع التقليدي في عملية الانتقاء الوظيفي، وكيف تؤثر على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة ميدان الدراسة بشكل سلبي وهو ما يتنافى جوهريا مع قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف.

جدول رقم 20: يوضح ضرورة استعمال الوساطة كمساعدة للتوظيف في المجتمع

المحلي للمؤسسة حسب رأي مفردات العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	22	21.56%
أحيانا	63	61.76%
أبدا	17	16.66%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة كبيرة من مفردات العينة أكدوا أن استعمال الوساطة في التوظيف في المجتمع أصبح ضرورة لكن أحيانا وليس أبدا، وهي النسبة التي تشير إلى 61.76 % من مفردات العينة، في حين نجد أن نسبة 21.56 % تشير إلى أن استعمال الوساطة في التوظيف هي أمر ضروري في المجتمع بينما تشير نسبة 16.66% من مفردات العينة أن الوساطة في التوظيف ليست ضرورة أبدا داخل المجتمع.

من خلال هذه النتائج والنسب، يتضح أن استعمال الوساطة في التوظيف أصبحت أمرا شبه حتمي في الكثير من الحالات لالتحاق بمنصب عمل دائم، حيث أكد العديد منهم أنه حتى المناصب ذات الدخل الشهري الضعيف ومناصب العمل مؤقتة تحتاج في بعض الأحيان إلى استعمال وساطة خاصة في المسابقات على أساس الاختبار، والتي تكون فيها عدد المناصب محدودة، حيث صرح الكثير من مفردات العينة أنه في

بعض الحالات تفتح المناصب لأشخاص معينين مسبقاً، لذلك أصبحت الوسطة للاتحاق بعمل وبمنصب مالي في القطاع العمومي جزءاً من ثقافة المجتمع، حتى أصبح العديد من الأفراد عند فتح أي مسابقة سواء في المؤسسة ميدان الدراسة أو حتى في باقي المؤسسات التابعة للقطاع العام يفكرون قبل التحضير للمسابقة إلى البحث عن وسطة قوية، وهذا ما يدل بوضوح أن مشكلة الوسطة هي مشكلة مجتمع بأكمله ومشكلة فرضتها البيئية الاجتماعية والثقافية التي تحيط بالمؤسسة وليس مشكلة مؤسسة واحدة ، وستوضح الدراسة الأسباب و آراء استعمال الوسطة للتوظيف في المجتمع الذي تنتمي إليه العينة من خلال الجدول الآتي .

جدول رقم 21: يوضح الأسباب التي تقف وراء سيطرة الوسطة كضرورة في عملية التوظيف في المجتمع المحلي لمفردات العينة.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
25.26%	24	سيطرة ثقافة القبيلة والعشيرة والقراية في المجتمع
37.89%	36	رؤية الوسطة على أنها شكل من أشكال التضامن الاجتماعي.
20%	19	سيطرة ثقافة التبادل المصلي
16.84%	16	جعل أولوية العلاقات الشخصية على القواعد القانونية
100%	*95	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي تعبر عن نسبة إجابات المبحوثين الذين صرحوا بـ دائماً وأحيانا بضرورة استعمال الوسطة في التوظيف، نجد أن أعلى نسبة قد صرحت بأن السبب وراء انتشار ظاهرة الوسطة في المجتمع ، هو أن أفراد المجتمع ينظرون إلى الوسطة على أنها شكل من أشكال التضامن الاجتماعي والتي تشير إلى نسبة 37.89% وتعتبر عن أكبر نسبة ، وتليها نسبة

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل اكثر من إجابة).

أخرى وهم الذين صرحوا بأن السبب يعود إلى سيطرة ثقافة القبيلة والعشيرة والروابط القرابية على المجتمع وهي 25.26% وتليها نسبة 16.84% صرحوا بأن السبب راجع إلى أن المجتمع يضع أولوية العلاقات الشخصية على الخضوع للقوانين، بينما النسبة المتبقية تعود إلى سيطرت ثقافة التبادل المصلي على المجتمع وهي 16.84%.

إن هذه النسب رغم تباينها إلا أنها تصب في اتجاه واحد وهو وجود التضامن الاجتماعي الآلي في ثقافة المجتمع، لكنها تختلف فقط في طبيعتها فمنها التضامن القرابي والقبلي وهو حاضر بنسبة لا بأس بها وأولوية العلاقات الشخصية على الخضوع للضبط الرسمي، أن كل هذه النتائج هي في الحقيقة ناتجة عن القيم الثقافية السائدة في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة وهذا ما أكدته لنا الجداول السابقة حول سيطرة القيم التقليدية والريفية في المجتمع المحلي للمؤسسة.

فالتضامن الآلي هو في الحقيقة راجع إلى طبيعة المجتمعات التقليدية والذي يظهر في الكثير من الأحيان في العلاقات القرابية وعلاقات الجيرة والصداقة وما إلى ذلك، والمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة هو مجتمع معروف بالتضامن الآلي في الأعمال الخيرية وخاصة على مستوى المجتمعات المحلية الصغرى التي ينقسم إليها كالأحياء والقرى وغير ذلك، لكنه ورغم الدلالات الإيجابية التي يأخذها هذا التضامن في الكثير من الحالات، إلا أنه يحمل أحيانا دلالات سلبية في حال توظيفه على حساب قواعد الضبط الرسمي في المؤسسات العمومية.

فعلى الرغم من أن قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة تحمل العديد من القيم الثقافية الإيجابية كقيمة العدل والمساواة والكفاءة والفعالية كما وضحتها الدراسة في الشق النظري، إلا أن قيم التضامن الآلي ذات الطابع القبلي والقرابي وقيم الجيرة والصداقة وغير ذلك من العلاقات السوسيو-ثقافية التي تم توظيفها في غير مجالها انعكست على القيم الرسمية السابقة بشكل سلبي إلى أبعد الحدود.

وقد صرح الكثير من المبحوثين في أثناء اجراء المقابلات أن رؤية الوساطة على أنها شكل من أشكال التضامني الايجابي هي شيء طبيعي في المجتمع الذي ينتمون إليه، بل هي تعزز العلاقات الاجتماعية خاصة بين أبناء القبيلة والأقارب وكذلك علاقات الصداقة والجيرة وربما رفض أحد الاطراف التوسط للمترشح أو عدم نجاح الوساطة في فوز المترشح قد يؤدي في الكثير من الحالات إلى توتر العلاقة بين الاهل والاقارب والجيران والاصدقاء.

وقد صرح البعض كذلك أن الوساطة لذوي القربى هي إحدى الواجبات الدينية، وهو ما يعكس الفهم الخاطئ لبعض القيم الدينية في المجتمع ، أما فيما يخص علاقات التبادل المصلي فهي واردة كذلك في ثقافة المجتمع ولكن ليس بشكل قوي وهي قيم برغماتية نفعية مرتبطة عموماً بأصحاب النفوذ والسلطة فيما بينهم وهي تنعكس كذلك سلبياً على المعايير القانونية للتوظيف.

لذا يمكن القول أن العلاقات السوسيو- ثقافية التي تفرضها البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة أثرت بشكل كبير سلبياً على فعالية قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة .

إن التناقض بين القيم التنظيمية المرتبطة بعملية التوظيف التي يقرها التنظيم الرسمي والتي تسعى لتحقيق الفعالية من خلال وضع قواعد تحمل قيماً ايجابية، وبين قيم التضامن الآلي في العلاقات الاجتماعية التي يفرضه المجتمع المحلي داخل المؤسسة ستؤدي بالضرورة إلى غياب الفعالية التنظيمية في المؤسسة وتنعكس سلبياً على تحقيق أهدافها خاصة في جانب الاداء الجيد، لان الاداء الجيد للوظائف التنظيمية هو مرتبط ارتباطاً عضوياً بكفاءة العمال والموظفين في المؤسسة، ولا يمكن تحقيق هذه الميزة التنظيمية الايجابية إلا من خلال احترام قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف .

3- تحليل ومناقشة البيانات المتعلقة بانعكاس القيم الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين داخل المؤسسة العمومية الجزائرية:
جدول رقم 22: يوضح واقع التزام الموظفين بالأوقات المواعيد الرسمية للعمل في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائماً	22	21.56%
أحيانا	67	65.68%
ابدا	13	12.74%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه و الذي يوضح واقع الالتزام بالأوقات والمواعيد الرسمية للعمل نلاحظ أن نسبة 65.68% من مفردات العينة أكدوا أن ظاهرة عدم الالتزام بالمواعيد والأوقات هي ظاهرة موجودة لكن أحيانا وليس دائما وهي النسبة الغالبة، وتليها نسبة 21.56% من مفردات العينة أشاروا أن ظاهرة عدم الالتزام بالمواعيد الرسمية موجودة دائما بصورة واضحة، وهي نسبة لا بأس بها من مفردات العينة في حين تشير نسبة ضئيلة وهي 12.74% أن ظاهرة عدم الالتزام بالوقت والمواعيد الرسمية للعمل غير موجودة .

إن هذه النسب والتي تشير 87.25% من المبحوثين الذي أجابوا بـ دائما و أحيانا تعبر بكل وضوح على انتشار ظاهرة عدم الالتزام بالمواعيد الرسمية للعمل في المؤسسة والتي تتمثل عموما في مواعيد الدخول والانصراف وكذلك مواعيد الاجتماعات وغير ذلك من الامور التنظيمية التي يعد الوقت حاسما فيها.

على الرغم من وجود الكثير من القوانين واللوائح التي تنص على واجب احترام مواعيد وأوقات العمل واحترام مواعيد الدخول والخروج وقضاء وقت العمل في العمل، هذا ما لاحظته الباحث أثناء المعيشة الميدانية للمؤسسة محل الدراسة من خلال

الملاحظة بالمشاركة حيث تبين وجود الكثير من التعليمات والإعلانات المتعلقة بالالتزام بمواقيت ومواعيد العمل أمام كل المصالح الإدارية والمكاتب في شكل تعليمات رسمية وومضيه، غير أنه لاحظنا العديد من مظاهر التأخر عن الوقت الرسمي للعمل والانصراف قبل الوقت الرسمي وقضاء العديد من أوقات العمل في شؤون أخرى سواء في التنقل مع زملاء العمل و التجمع من أجل الحديث وترك المكاتب فارغة و الذهاب للنوادي المتواجدة في المؤسسة وحتى خارجها، و في الكثير من الأحيان يحدث تدمير ونقاشات حادة نتيجة التأخر تؤدي إلى نوع من الصراعات بين المتعاملين مع التنظيم خاصة بين الموظفين وفئة الطلبة وحتى في بعض الأحيان الأساتذة والموظفين فيما بينهم، نتيجة التأخر عن المواعيد الرسمية وتعطيل مصالح الكثير من المتعاملين مع التنظيم وهذا ما ينعكس في الكثير من الحالات على الأداء الجيد، فعندما يصبح إنجاز الأعمال في وقت ضيق على الأوقات المحددة لها يؤدي بالضرورة إلى حدوث أخطاء وتعطيل شؤون المتعاملين مع المؤسسة.

ومن هنا تتضح قيمة الوقت في التنظيمات، حتى أن النظرية التيلورية وضعت للوقت قيمة كبيرة في تحقيق الفعالية التنظيمية، فمفهوم إدارة الوقت مرتبط بالفعالية التنظيمية؛ لأن السعي وراء تحقيق أهداف المؤسسة يقتضي توظيف كل الجهود والموارد توظيفا عقلانيا، ولعل الوقت يعتبر أهم مورد بالإضافة إلى الموارد المادية والبشرية والمالية لأنه محدود ونادر وغير قابل للتخزين لذا نجد أن فيبتر درويكر يؤكد أن الوقت مورد نادر في حين نجد أن ستيفان كوفي يرى بأن تسيير الوقت هو أولوية الأولويات (1) فعلى الرغم من أن المجتمع المحلي للدراسة هو مجتمع مسلم، والدين السلامي ينص على عدم تأجيل العمل وإتقان العمل ورغم القوانين التي تنص على

(1) حسان أو عشرين، مليكة بوجمعة، "تسيير الوقت في المؤسسة الجزائرية التصورات والبحث عن الفعالية"،

مجلة العلوم التجارية، المدرسة العليا للتجارة، العدد 1، المجلد 13، (جوان، 2014)، ص:8

الالتزام والتي تعاقب على عدم الالتزام، وأيضا الكثير من الشعارات التي تتناول قيمة الوقت في المجتمع حتى أن الباحث عند دخول العديد من المكاتب الادارية أثناء المعاشة للميدان وأثناء الدراسة الميدانية لاحظ الكثير من الملصقات التي تتضمن حكما عن الوقت وبعض القيم الدينية، إلا أن واقع الالتزام بالوقت الرسمي للعمل في المؤسسة محل الدراسة غائب ، وهو واقع الحال في العديد من المؤسسات العمومية الجزائرية، كما شخصت الدراسات السابقة كالدراسة الباحث كمال بوقرة وكذلك دراسة الباحث بوفلجة غياث حول القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، وتعتبر هذه الظاهرة من أكثر السلوكيات السلبية انتشارا في المؤسسة العمومية الجزائرية.

جدول رقم 23: يوضح أسباب عدم احترام المواعيد والوقت الرسمي للعمل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
27.81%	37	الاستهزاء بقيمة الوقت
17.29%	23	عدم الشعور بالمسؤولية
05.26%	07	ضعف الوازع الديني
12.03%	16	غياب قيم الجدية في العمل
10.52%	14	غياب تطبيق العقوبات التأديبية في المؤسسة
27.06%	36	أخرى أذكر : توصيل الزوجة إلى العمل والأبناء إلى المدرسة
100%	*133	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي قدمها المبحوثون الذين صرحوا بأن ظاهرة عدم الالتزام بالمواعيد والأوقات الرسمية للعمل موجودة دائما وأحيانا في المؤسسة مجال الدراسة، أكدوا أن الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة

*مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين الذين صرحوا بوجود ظاهرة عدم الالتزام بالوقت الرسمي للعمل، (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

تعود إلى مجموعة عوامل وهي على التوالي 27.81% من اجابات المبحوثين أشروا أن السبب يعود إلى الاستهزاء بقيمة الوقت وهي النسبة الغالبة، في حين أشار البعض الاخر والذي يعبر عن نسبة 17.29% أن السبب يعود إلى عدم الشعور بالمسؤولية، أما نسبة 12.03% أشاروا إلى أن السبب يعود إلى غياب قيم الجدية في العمل داخل المؤسسة، وتليها نسبة 10.52% قد صرحوا بأن الأسباب وراء هذه الظاهرة هي غياب العقوبات التأديبية، أما نسبة 3.89% أكدوا أن الأسباب هي غياب الوازع الديني، أما النسبة المتعلقة بالاحتمالات الأخرى للإجابة وهي نسبة 27.06% من الإجابات فقد صرحوا أن السبب يعود إلى إيصال الزوجات إلى العمل والابناء إلى المدرسة.

من خلال قراءتنا لهذه النسب يتضح أن الأسباب التي تعود عدم احترام الوقت هي أسباب راجعة إلى غياب قيم ثقافية إيجابية لدلالات الوقت داخل المجتمع والمؤسسة، فالاستهزاء بقيمة الوقت وغياب قيم الجدية داخل المؤسسة وعدم الشعور بالمسؤولية تجاه العمل والوقت كلها عوامل ذات بعد ثقافي، فالخلفيات الثقافية التي تتميز بها مفردات العينة والتي تناولناها في الجداول السابقة وكذلك خصوصية الثقافة في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة، والتي تعبر عن قيم تقليدية ساهمت بشكل كثير في تشكل قيم الاستهزاء بالوقت داخل المؤسسة.

على الرغم من وجود الكثير من اللوائح والاعلانات الدورية والشهرية وبعض التنبيهات الشفوية بخصوص الالتزام بالوقت، إلا ان الظاهرة موجودة بشكل ملحوظ، هذا بالإضافة إلى أن المجتمع هو مجتمع ينتمي إلى الدين الاسلامي التي وردت فيه العديد من القواعد الاجتماعية حول قيم الوقت، إلا أن الواقع في المؤسسة عكس ذلك، فغياب الوازع الديني الصحيح رغم أن مظاهر التدين موجودة لدى بعض من الموظفين، ولكن الكثير منهم يدخلون ضمن هذه الظاهرة ويتأخرون عن العمل

ويستهزئون بقيمة الوقت، وليس لديهم الشعور بالمسؤولية، ما يجعلنا نلتمس نوعا من التناقض القيمي بين القيم المجردة ذات الطابع القانوني أو الديني وبين الممارسات السائدة في المستوى الواقعي.

هذا بالإضافة إلى أن الكثير من الموظفين أكدوا وبنسبة 27.06% إلى إجاباتهم السابقة أن السبب يعود في الكثير من الأحيان إلى إيصال الزواجات إلى العمل و الأبناء إلى المدرسة ما يجبرهم على التأخر عن مواعيد الدخول الرسمية، و يجبرهم كذلك على الانصراف قبل موعد الخروج الرسمي وذلك لانتظار أبنائهم للخروج من المدارس، وهذا راجع إلى غياب قيمة الأمن وانتشار بعض الظواهر الاجرامية في حق الأطفال كجريمة الاختطاف في الآونة الأخيرة وكذلك انتشار ظاهرة حوادث المرور وتهور السائقين كل هذه العوامل أجبرتهم على التأخر عن العمل والانصراف قبل الوقت الرسمي للعمل وهي في الحقيقة مرتبطة بأبعاد ثقافية ناتجة عن مجموعة ظواهر سلبية أصبحت هاجسا في عقول الآباء والأمهات وجزءا من تفكيرهم.

إن ظاهرة التأخر وعدم الالتزام هي من أكثر المشكلات التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية اليوم. فكل النظريات التنظيمية أخذت قيمة الوقت كبعد أساسي في تحقيق الفعالية التنظيمية؛ فالكثير من الدراسات السوسيو- تنظيمية ربطت بين الوقت كمتغير مستقل وفعالية الأداء الجيد، وتوصلت إلى نتائج واضحة تعبر عن الأثر بين متغير الوقت والفعالية والاداء وتحقيق الأهداف التنظيمية .

نجد كذلك في هذه البيانات أن هناك عاملا ساهم بشكل واضح وهو غياب العقوبات التأديبية فالعقاب يحمل في ظاهره دلالات سلبية، إلا أنه ضمنا يحمل جانبا ايجابيا وهذا ما تناولته الدراسة في شقها النظري، كما يرى دوركايم أن العقاب هو ميكانيزم يستهدف ضبط سلوك الفرد وخضوعه. والخشية من العقوبة تدفعه لإنجاز واجباته فالعقوبة رغم أنها تقيد سلوك البشر إلا أنها في المقابل أداة لحمايتهم.

من خلال هذه النتائج يمكن القول بأن للقيم الثقافية انعكاسا سلبيا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة ببعد الوقت كواجب تنظيمي و كبعد مهم في تحقيق الفعالية التنظيمية، وهذا راجع إلى التناقض بين القيم التي يحملها الموظف والقيم التنظيمية الرسمية السائدة في المؤسسة.

وهو ما أكدته الدراسات السابقة مثل الدراسة التي قدمها الباحث كمال بوقرة ، فلقد توصل من خلال الفرضية الفرعية الاولى أنه كلما تناقضت القيم الثقافية للعمال مع القيم التنظيمية كلما قل انضباطه في العمل، وقد اشار الى الوقت كمؤشر للدراسة واتضح أن هناك غيابا للانضباط بالوقت الرسمي بسبب القيم الريفية والقيم التقليدية التي يحملها العامل ،وأیضا نجد الدراسة التي قدمها الباحث بوفلجة غياث حول القيم الثقافية والفعالية التنظيمية، فلقد توصل من خلال ربط مؤشر الوقت بالقيم الثقافية أن هناك غيابا للانضباط في المؤسسات التي تناولها دراسته، وهذا راجع الى سيطرة العديد من القيم الريفية التقليدية على ذهنية العامل الجزائري ما جعل غياب الانضباط بالأوقات الرسمية والمواعيد ظاهرة واضحة في المؤسسة وأثرت بشكل سلبي على تحقيق الفعالية التنظيمية .

جدول رقم 24: يوضح ظاهرة الغيابات غير المبررة قانونيا في المؤسسة حسب

رأي مفردات العينة .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	30	29.41%
أحيانا	50	49.01%
أبدا	22	21.56%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن نسبة الغيابات غير المبررة وفقا لما يسمح به القانون الاساسي للوظيفة العمومية موجودة في المؤسسة

ميدان الدراسة فنجد أن نسبة 49.01% وهي أكبر نسبة مفردات العينة أكدوا أن الغياب غير المبررة موجودة أحيانا وليس دائما، في حين أشارت نسبة 29.41% أن الغيابات غير المبررة هي موجودة دائما، أما النسبة المتبقية والتي تشير إلى نسبة 21.56% تأكد أن الغيابات غير المبررة غير موجودة أبدا.

من خلال قراءتنا لهذه المعطيات الواردة يتضح أن ظاهرة التغيب غير المبرر عن العمل ظاهرة موجود في المؤسسة، وهي من الظواهر السلبية التي تؤثر بشكل واضح على الأداء وتقديم الخدمة للمتعاملين، ففي كثير من الأحيان تتسبب حقيقة في تعطيل مصالح الكثير من المتعاملين مع المؤسسة، فمن أهم الملاحظات التي سجلها الباحث من خلال المعايشة أثناء وقبل الدراسة تؤكد أن هنالك العديد من التوترات التي تحدث بين المتعاملين مع المؤسسة والموظفين وحتى مع المسؤولين في الكثير من الاحيان بسبب هذه الظاهرة، لأن العديد من المصالح والخدمات مرتبطة بتواجد الموظفين وغيابهم وغياب بديل يمارس مهامهم يؤدي إلى تأخير تقديم الخدمة رغم القواعد التي وضعها القانون الأساسي للوظيفة العمومية حول مسألة التغيب المبرر وغير المبرر ورغم العقوبات التأديبية ، إلا أنها موجودة .

إن مثل هذه الغيابات غير المبررة عن العمل من أكثر المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة العمومية الجزائرية والتي أثرت بشكل سلبي على تحقيقها لأهدافها.

جدول رقم 25: يوضح الأسباب وراء التغيب غير المبرر من العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
6.89%	6	القيام بأنشطة مرحة موازية للعمل في المؤسسة
29.88%	26	الشعور بالحماية من العقاب
25.28%	22	غياب روح المسؤولية
37.93%	33	أولوية الحضور للمناسبات العائلية على الحضور للعمل
100%	*87	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول والتي تعبر عن إجابات المبحوثين الذين صرحوا بـ : دائما أحيانا حول وجود ظاهرة الغيابات غير المبررة داخل المؤسسة ميدان الدراسة والتي تمثل نسبة 78.43% من العدد الاجمالي لمفردات العينة .

فقد أشارت نسبة 37.93% إلى أن السبب هو أولوية حضور المناسبات الاجتماعية والعائلية بدل الحضور للعمل وهي أعلى نسبة، في حين نجد أن نسبة 29.88% صرحوا أن السبب راجع إلى الشعور بالحماية من العقاب، وتليها نسبة 25.28% قد صرحوا بأن غياب روح المسؤولية هي السبب وراء الغيابات غير المبررة، بينما النسبة المتبقية وهي نسبة 6.89% تشير أن سبب التغيب عن العمل يعود إلى ممارسة العمال لأنشطة مرحة موازية لعملهم في المؤسسة .

من خلال قراءتنا لهذه النسب تتضح لنا أن الأسباب وراء الغيابات غير المبررة هي متنوعة وبنسب متفاوتة وأغلبها حسب ما أشارت مفردات العينة هي بسبب أولوية الحضور إلى المناسبات العائلية والاجتماعية وتتمثل في أعياد مواسم أفراح... الخ، وهي مناسبات ذات طابع ثقافي واجتماعي .

*مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

وهي مرتبطة أيضا بعوامل نفسية وسوسيو- ثقافية ، وهذا ما نلاحظه في المجتمع المحلي أن المناسبات العائلية والاجتماعية تنال حيزا كبيرا من الوقت والجهد والمال وتخصص أحيانا حتى بعض المؤسسات العمومية لاحتضان لبعض الافراح.

كذلك نجد غياب روح المسؤولية والتي أكد عليها العديد من المبحوثين وهي عامل ثقافي باعتبارها قيمة سلبية تتنافى مع القيم التنظيمية، وحتى وضع المناسبات الاجتماعية والعائلية كأولية بدل العمل هي في الحقيقة راجعة إلى غياب روح المسؤولية أيضا، نلتمس كذلك قيمة سلبية أخرى والتي تعبر عن ثقافة تنظيم العمل السائدة في المؤسسة وهي غياب العقوبة التأديبية والتي جعلت الموظف يستفيد من هذه القيمة السلبية والتي تمنحه جزءا كبيرا من الاطمئنان النفسي وعدم الخوف من العقوبة وتدفعه إلى التغيب عن العمل لأسباب غير موضوعية، وهي في الحقيقة تعبر عن قيم سلبية تتنافى مع القيم التنظيمية الإيجابية التي تحددها أخلاقية المهنة العامة، من صرامة وانضباط وروح المسؤولية تجاه المؤسسة والمجتمع، رغم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خصص حيزا كبيرا للعقوبات التأديبية للحد من هذه الظاهرة التي تسبب العديد من المشكلات التنظيمية، لأنها ترتبط بحضور المورد البشري لمكان العمل .

أما فيما يخص ممارسة العمال لنشاطات ربحية موازية للعمل في المؤسسة ، فهي تعود إلى القيم الاقتصادية والمادية، فبعض العمل يمارسون أعمال لزيادة الدخل المادي، وربما يعود ذلك إلى غلاء المعيشة كما صرح المبحوثون، رغم أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضع مجموعة مواد متعلقة بهذا النوع من الظواهر للحد منها ومنعها منعاً باتاً ، واستثنى فقط بعض الفئات، لكن فئة الموظفين الإداريين وغيرهم ممنوعة منعاً باتاً من ممارسة أي نشاط موازي ، وذلك بسبب الانعكاس السلبي لها على الانضباط في العمل، لكن القيم المادية والحاجة الاقتصادية التي

فرضتها بعض الظروف دفعت بعض الموظفين للبحث عن بدائل موازية للدخل وأثرت على التزامهم بالوقت الرسمي.

يمكن القول إن أن هناك العديد من القيم الثقافية تتعكس سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي التي تتحكم في ظاهرة التغيب غير المبرر عن العمل.

وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة كالدراسة التي قام بها الباحث كمال بوقرة والدراسة التي قام بها الباحث بوفلجة غياث، حيث شخصت هاتان الدراستان أن للقيم الثقافية انعكاسا واضحا على ظاهرة التغيب عن العمل، فدراسة الباحث كمال بوقرة أوضحت أن الأسباب وراء انتشار ظاهرة التغيب عن العمل هي بسبب التناقض بين القيم الثقافية التي يحملها العمال وبين القيم التنظيمية، وكذلك دراسة الباحث بوفلجة غياث أن السبب وراء ظاهرة الغيابات غير المبررة يعود أساسا إلى التمسك بالقيم الاجتماعية المرتبطة بالمناسبات العائلية والاجتماعية .

جدول رقم 26: يوضح رأي أفراد العينة فيما إذا كانت تُسلط عقوبات تأديبية على

الموظفين الذين لا يلتزمون بتأدية واجباتهم الوظيفية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	19	18.62%
أحيانا	63	61.76%
أبدا	20	19.60%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه حول رأي مفردات العينة ما إذا كانت العقوبات التأديبية تطبق أم لا، نلاحظ أن نسبة 61.76% من مفردات العينة أكدوا أن العقوبات التطبيقية المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا تطبق إلا أحيانا وهي أكبر نسبة، في حين أشارت نسبة 19.60% أنها لا تطبق أبدا في حين تشير نسبة 18.62% أنها تطبق دائما.

إن هذه النسب تعبر بشكل واضح عن غياب تطبيق العقوبات بشكل نسبي في المؤسسة وهي موجودة ولكنها لا تطبق دائماً بل أحياناً وهو ما تعبر عنه النسبة الغالبة في الجدول.

إن تطبيق العقوبات التأديبية قد عبرت عنها الجداول السابقة بنسب متفاوتة باعتبارها كأسباب لعدم الالتزام بالواجبات التنظيمية ، بالإضافة إلى هذا الجدول يتضح جلياً غياب تطبيقها بشكل كبير، رغم أنها ضرورة كما تناولها دوركايم بأنها ميكانيزم ضروري لضبط السلوك العام وهي كذلك ميكانيزم ضروري لضبط السلوك التنظيمي داخل المؤسسات بكل أنواعها لذا نجد أن التنظيم الرسمي عموماً والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قدما مجموعة حقوق ومجموعة واجبات، إلا أنهما وضعا كذلك قواعد ضبط متعلقة بمجموعة عقوبات تأديبية تطبق على الموظف العمومي في حالة التخلي عن واجباته المهنية أو ارتكاب بعض المخالفات المهنية التي تحول دون تحقيق أهداف المؤسسة.

فرغم أنها تعبر عن العقاب بمفهومه الضيق إلا أنها إحدى أهم المؤشرات التي يضعها التنظيم الرسمي لتوفير الانضباط داخل المؤسسات، لذا نجد أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد حدد في الفصل الثاني من المادة 163 إلى المادة 167 التي توضح بالتفصيل كل الاجراءات التأديبية التي يجب تطبيقها في أي مخالفة في أداء الواجبات التنظيمية.

لذا يمكن القول أن المؤسسة ميدان الدراسة تفتقد إلى حد لا بأس به أحد أهم مؤشرات التنظيم الرسمي وهو تطبيق العقوبات، ولنقف على الاسباب التي وراء غياب تطبيق العقوبة في الجدول الآتي .

جدول رقم 27 : يوضح الأسباب التي تقف وراء عدم تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين الذين لا يلتزمون بالواجبات التنظيمية :

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
23.80%	30	علاقاتهم الجيدة مع المسؤولين
6.34%	8	لهم سند خارج المؤسسة
12.69%	16	تقديمهم لخدمة خارجة عن إطار العمل للمسؤولين
9.52%	12	لديهم نفوذ قبلي مع المسؤولين
23.01%	29	مراعاة ظروفهم الاجتماعية الخاصة
17.46%	22	معالجة ودية
7.14%	9	أخرى أذكر : تطبق على البعض فقط
100%	*126	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي صرحت بها مفردات العينة الذين أجابوا بـ: أبدا وأحيانا في الجدول السابق رقم 26 نلاحظ أن هناك العديد من الأسباب التي تقف وراء عدم تطبيق العقوبات التأديبية داخل المؤسسة ، ومنها نسبة 23.80 % أكدوا لنا أن السبب في عدم تطبيق العقوبات على الموظفين الذين يتركبون مخالفات مهنية هو علاقتهم الجيدة مع المسؤولين، في حين أن نسبة 23.01% أشاروا أن السبب وراء هذه الظاهرة هو مراعاة الظروف الاجتماعية الخاصة لبعض الموظفين من مرض أو بعض الأعباء الاجتماعية، كذلك نجد نسبة 17.46% تؤكد لنا أن المخالفات المهنية بكل أشكالها تعالج معالجة ودية و بدون اللجوء إلى تطبيق العقوبة، وقد أشارت نسبة أخرى وهي 12.69% أن عدم تطبيق العقوبة راجع إلى أن بعض الموظفين يقومون بتقديم خدمة للمسؤولين خارج إطار العمل الرسمي ما

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين الذين صرحوا (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

يجعل المسؤولين يتغاضون عن تطبيق العقوبات عليهم عند مخالفتهم، بينما نسبة 09.52% تؤكد أن البعض لا يعاقبون بسبب انتمائهم القبلي والقرابي الواحد مع المسؤولين، أما النسبة 6.34% فتؤكد أن البعض لهم سند خارج المؤسسة يدافع عنهم في حالة وقوعهم في مشكلات تتعلق بالمخالفات المهنية، مما يؤدي إلى عدم تطبيق العقوبات التأديبية عليهم في حين نسبة 7.14% والمتعلقة بالاحتمالات الأخرى التي أضافها المبحوثون أكدوا أن العقوبات تطبق لكن ليس على الجميع .

إن الأسباب وراء عدم تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين هو حسب مفردات العينة يعود إلى أسباب طبيعة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية السائدة في المؤسسة ميدان الدراسة، لأن كل الاحتمالات الواردة للإجابة جاءت بنسب متقاربة وكلها تتمحور حول أسباب ثقافية، كطبيعة العلاقة الجيدة مع المسؤول وبعض الموظفين ومراعاة الظروف الاجتماعية والعائلية الخاصة ، كذلك المعالجة الودية والعلاقات القرابية وتدخل سند من خارج المؤسسة وحتى تقديم خدمات للمسؤولين من بعض الموظفين خارج المؤسسة كلها تتمحور حول علاقات غير رسمية تفرضها القيم الثقافية السائدة في المجتمع والتي تحولت إلى جزء من الثقافة التنظيمية السلبية داخل المؤسسة وانعكست بشكل واضح على فعالية قواعد الضبط الرسمي في جانب تطبيق العقوبات التأديبية . صحيح أن طبيعة بعض القيم التي تعبر عن العلاقات الجيدة مع المسؤولين ومراعاة الظروف الاجتماعية الخاصة للموظف هي في الكثير من الأحيان سبب من أسباب الدافعية للعمل حسب مدرسة العلاقات الإنسانية كما تناولها **التون مايو** لو تم توظيفها في جوانب إيجابية تخدم التنظيم الرسمي وتخدم المؤسسة، وليس العكس فكل هذه الممارسات قد تتسبب في التماطل داخل المؤسسة والغيابات والتأخر عن أوقات العمل وكذلك تتسبب في العديد من المخالفات المهنية التي تضر بالتنظيم . كذلك نلتمس غياب اللاعدالة في تطبيق العقوبة.

إن هذه النتائج تؤكد ما شخصته بعض الدراسات السابقة، فالدراسة قام بها الباحثان بن الطاهر حمزة ورحاب مختار، توصلت إلى أن التعامل في الوحدة يميل إلى التعامل غير الرسمي ويبتعد عن كل الرسميات المكتوبة، وكذلك توصلت إلى أن معيار فض النزاعات خاضع للقيم الثقافية العشائرية وهي -ثقافة محلية في المجتمع التي تنتمي إليه المؤسسة - ولا يلجأ أبداً إلى تطبيق الاجراءات والقوانين إلا في الحالات القصوى.

كذلك نجد الدراسة التي قدمها الباحث الأزهر العقبي توصلت أن للقيم الاجتماعية والثقافة المحلية دورا كبيرا في تشكل العلاقات غير الرسمية بين المسؤولين والموظفين في المؤسسة وتوضح في مراعاة ظروفهم الاجتماعية، ما جعل الموظفين يخرجون حتى على قواعد الضبط الرسمي بدون خوف من الجزاءات والإجراءات التأديبية، وحتى القانون يطبق على العمال والموظفين بشكل لين بدون صرامة، وهو ما يؤثر بطبيعة الحال على فعالية التنظيم الرسمي ولو في جزء منه .

فالعلاقات غير الرسمية بين العمال والمسؤولين تكون في بعض الاحيان جيدة لتحقيق أهداف التنظيم كما ورد في نظرية العلاقات الإنسانية .لكن ليس دائما ففي الكثير من الأحيان تكون على حساب التنظيم الرسمي العقلاني وتؤثر سلبا على الأهداف التنظيمية.

جدول رقم 28: يوضح استعمال الموظفين تجهيزات ووسائل الإدارة لأغراض

المصلحة الشخصية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	27	26.47%
أحياناً	53	51.96%
أبداً	22	21.56%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول يتضح لنا أن نسبة كبيرة من مفردات العينة صرحوا أن استعمال وسائل وتجهيزات الإدارة في المؤسسة ميدان الدراسة موجود ولكن أحياناً وهو ما تشير إليه نسبة 51.96% من مفردات العينة، في حين نجد أن نسبة 26.47% أكدوا أن استعمالها موجود دائماً، أما النسبة المتبقية فقد أكدوا أنه لا يوجد ظاهرة استعمال وسائل وتجهيزات الإدارة من طرف الموظفين في المؤسسة وهي نسبة 21.56% .

من خلال هذه النسب يتضح أن الموظفين في المؤسسة محل الدراسة يستخدمون أحياناً وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية، وأيضاً من الملاحظات التي سجلها الباحث عن طريق الملاحظة بالمشاركة والمعاشية للمؤسسة ميدان الدراسة أن العديد من العمال والموظفين على اختلاف مستوياتهم ورتبهم المهنية يستغلون الوسائل المادية للإدارة لقضاء أمورهم الشخصية، وهو سلوك مخالف تماماً لقواعد الضبط الرسمي، حيث أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يمنع استعمال وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية، فالموارد المادية من تجهيزات ووسائل لها دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة بنجاح وفعالية وأي خلل في هذا الجانب يؤدي إلى تعطيل في الخدمة.

لذا من واجب الأمانة ومن أخلاقيات المهنة المحافظة على تجهيزات ووسائل الإدارة، وقد تناول ماكس فيبر في النظرية البيروقراطية هذه المسألة وهي إحدى أهم القواعد البيروقراطية لتحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة حيث أكد ماكس فيبر على الفصل بين الحياة الشخصية للعامل وبين أمور المؤسسة ولا يمكن التصرف في ممتلكات التنظيم إلا في إطار العمل ولأغراض المهنية فقط .

جدول رقم 29: يوضح الأسباب التي تقف وراء استعمال وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية:

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
47.47%	47	النظرة إلى وسائل وتجهيزات الإدارة على أنها ملك للدولة (ملك البايلك)
8.08%	8	سيطرة قيم استغلال ملك الغير
00%	00	تراجع القيم الحفاظ على الأمانة
44.44%	44	النظرة إلى مكان العمل وكأنه ملكية شخصية
100%	*99	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي صرح بيها مفردات العينة الذين أجابوا بـ دائما وأحيانا في الجدول السابق ، والمتعلقة بالأسباب التي تقف وراء استعمال الموظفين وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية وهي نسبة 78.43% من إجمالي مفردات العينة، نجد نسبة 47.47% قد صرحوا بأن السبب يعود إلى النظرة للممتلكات ووسائل الإدارة، على أنها ملك البايلك (يعني بما أنها ليست لهم وهي ملك للدولة فإن أي نقص فيها أو ضرر فيها لا يهمهم) .

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

في حين نجد نسبة 44.44% تشير إلى أن السبب يعود أن بعض الموظفين يتصرفون في وسائل وتجهيزات الإدارة وكأنها ملك لهم أو ملكية خاصة لهم يستعملونها في أمورهم الشخصية كما يشاءون، في بينما النسبة المتبقية وهي 8.08% تشير إلى سيطرة قيم الاستغلال في ذهنيات بعض الموظفين ما جعل النظرة إلى وسائل وتجهيزات الإدارة نظرة استغلالية .

من خلال هذه النسب يتضح وجود قيم ثقافية سلبية والمتمثلة في النظرة لوسائل وتجهيزات المؤسسة العمومية على أنها ملك "البايك" ويتصرفون فيها وكأنهم يتصرفون مع وسائلهم الخاصة يستعملونها بكل حرية وفي أي وقت وهذا كله راجع إلى ذهنية "البايك" وهي كما أوضحتها الدراسة السابقة لبوفلجة غياث حول القيم الثقافية والفعالية التنظيمية، إذ يؤكد بأن هذه الذهنية هي منتج لانعكاسات التسيير الاشتراكي على النسق القيمي للعمال الجزائريين، وهي قيمة ثقافية سلبية تجعل من الموظف أو العامل وكأنه يشتغل في ملكه الخاص،. بما أن المؤسسة ملك لدولة وليست ملكا لرب العمل⁽¹⁾ أو المسؤول، لذلك يمكنه استغلال أي مورد مادي من وسائل وتجهيزات وأي شيء آخر يمكن أن يصل إليه لقضاء أغراضه الشخصية، ويعود مصطلح البايك إلى الحقبة العثمانية والذي يشير إلى الاملاك العمومية التابعة للدولة كما يقال (دراهم البايك، وهي أموال الدولة) (خدام عند البايك الموظف لدى الدولة) (شيء تاع البايك أي ملك الدولة)

إن هذه القيم الثقافية السلبية تعبر بشكل أو بآخر عن قيم الاستغلال بمفهومه السلبي وهي تؤثر بشكل واضح على إحدى أهم قواعد التنظيم الرسمي داخل المؤسسة على الرغم من أن القانون الاساسي للوظيفة العمومية في إطار واجبات الموظف في

(1) غياث بوفلجة، المرجع السابق ، ص71.

المادة 51 يوجب على الموظف أن لا يستعمل وسائل وتجهيزات الادارة للأغراض الشخصية مهما كان الحال .

لذا يمكن القول أن القيم الثقافية السلبية التي يحملها الموظف في المؤسسة ميدان الدراسة انعكست بشكل سلبي على فعالية الالتزام بالمادة القانونية التي تمنعه من استغلال وسائل وتجهيزات الإدارة.

وهذا ما يدل كذلك على غياب ثقافة الدولة لدى الفرد الجزائري والتفريق بين الدولة كمؤسسات وككياني مادي، يجب الحفاظ عليها وبنائها، وبين المفهوم العامي والمدلول الشعبي للدولة باعتبارها كهيئات وأشخاص وغير ذلك من الدلالات السلبية.

جدول رقم 30: يوضح ما إذا كان هناك تمييزا بين المتعاملين في تقديم الخدمة من

طرف الموظفين في المؤسسة ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
كثيرا	31	30.39%
أحيانا	53	51.96%
أبدا	18	17.64%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول نجد أن نسبة 51.96% من مفردات العينة أشاروا أن هناك تميز بين المتعاملين مع التنظيم في تقديم الخدمة من طرف الموظفين ولكن أحيانا وليس في جميع الحالات، وهي أكبر نسبة، أما نسبة 30.39% فهي تؤكد بأن التمييز في تقديم الخدمة للمتعاملين مع المؤسسة موجود كثيرا، بينما النسبة المتبقية وهي 17.64% فقد أشارت إلى أن ظاهرة التميز بين المتعاملين لا توجد أبدا في المؤسسة.

إن هذه النسب تشير بشكل واضح أن ظاهرة التمييز بين المتعاملين مع التنظيم في تقديم الخدمة من طرف الموظفين موجودة بشكل واضح ومنتشرة داخل المؤسسة وهذا ما أكدته النسب السابقة بقوة حضور هذه الظاهرة.

فالمؤسسة باعتبارها مؤسسة جامعية فهي تتعامل مع الكثير من الطلبة سواء المتخرجين أو الذين يزاولون الدراسة من فترة التسجيلات إلى فترة التخرج، فبالإضافة إلى النتائج المتوصل إليها عن طريق إجابات المبحوثين، توصل الباحث عن طريق الملاحظة بالمشاركة ومعايشة الميدان لفترة لا بأس بها من تسجيل العديد من الملاحظات حول التمييز في تقديم الخدمة بين الموظفين لعدة اعتبارات والتي ستوضحها الدراسة في الجدول رقم 31 .

وعلى رغم من أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نص في مجموعة مواد بعدم التحيز في تقديم الخدمة والعدالة بين المتعاملين مع المؤسسات العمومية؛ إلا أن هناك العديد من الظواهر التي تتنافى مع القيم التنظيمية الرسمية التي تسعى إلى تحقيق مبدأ العدالة و المساواة بين أفراد المجتمع في تقديم الخدمة بدون أي خلفيات أو تحيزات أو اعتبارات أخرى غير موضوعية .

إن مبدأ العدالة في المعاملة وتقديم الخدمة من أهم المبادئ التي يركز عليها التنظيم الرسمي في المؤسسات العمومية، لأنها تعكس في النهاية صورة الدولة، وأي خلل في هذا الجانب يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات والدلالات السلبية في المجتمع حول النظرة للمؤسسة العمومية بكل أشكالها، وما لاحظته الباحث من خلال استخدام الملاحظة بالمشاركة وكذا بعض الملاحظات في أثناء إجراء المقابلات مع المبحوثين أن هناك العديد من الخلافات التي تقع بين الطلبة والموظفين بسبب التمييز في أداء الخدمة العمومية وحتى في بعض الأحيان مناوشات.

ولتقف على الأسباب لتي تقف وراء هذه الظاهرة في الجدول الآتي .

جدول رقم 31: يوضح الأسباب التي تقف وراء التمييز بين المتعاملين في المؤسسة حسب رأي مفردات العينة :

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
28.78%	38	تفضيل أبناء القبيلة والأقارب
15.90%	21	تفضيل علاقات الجيرة (أبناء الحي)
17.42%	23	تفضيل المعارف الشخصية
16.66%	22	تفضيل المتعاملين المعتمدين على وساطة من مسؤول في المؤسسة
13.63%	18	التفضيل حسب المصلحة الشخصية
7.57%	10	التفضيل حسب الجنس
100%	*132	المجموع

من خلال هذه البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نجد مجموعة نسبة محصورة فقط على الاجابات التي قدمها المبحوثين الذين أجابوا في الجدول السابق بـ دائماً وأحيانا وهي نسبة 82.35% من العدد الاجمالي لمفردات العينة.

فنجد أن نسبة 28.78% أكدوا أن السبب هو تفضيل أبناء القبيلة والاقارب وتليها نسبة 17.42% أكدوا أن للمعارف الشخصية أولوية في تقديم الخدمة على باقي المتعاملين، أما نسبة 16.66% أشاروا التفضيل يعود بسبب تتدخل بعض المسؤولين كوساطة لبعض المتعاملين، تليها نسبة 15.90% صرحوا أن لعلاقات الجيرة أو الجيران (أبناء الحي الواحد) الأولوية في تقديم الخدمة على باقي المتعاملين، أما نسبة 13.63% صرحوا أن السبب راجع إلى المصلحة الشخصية، بينما النسبة المتبقية وهي 7.57% فقد أشارت أن في بعض الأحيان يكون التفضيل حسب الجنس.

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

إن هذه البيانات والنسب متفاوتة فيما بينها بقيم صغيرة، توضح بما لا يدع مجالاً للشك أن السبب الرئيسي وراء التمييز في تقديم الخدمة والتفضيل بين المتعاملين راجع للقيم الثقافية التي يحملها الموظف في المؤسسة ميدان الدراسة.

فالتفضيل على أساس الروابط الدموية والقبلية والقرابية أثبتت حضورها بشكل قوي في المؤسسة وهو ما يعكس القيم الثقافية التقليدية والريفية التي تتمحور حول شبكة من العلاقات المبنية على أساس الروابط الدموية والتي تمجد سلوك التعاون والتضامن بين أبناء القبيلة الواحدة أو العشيرة والأقارب في ذهنية الموظف الجزائري؛ كذلك نجد علاقات الجيرة وهي كذلك من بين أهم أشكال التضامن الآلي بين الجيران أو أبناء المنطقة الواحدة وأبناء الحي الواحد وهي قيمة سوسيو - ثقافية، ذات طابع تقليدي ريفي، أيضاً تفضيل حسب المعارف والحسب والواسطة والمصلحة والتفضيل حسب الجنس كلها قيم ثقافية سلبية مستمدة من واقع اجتماعي وثقافي غير متوازن وفيه الكثير من الاختلالات والأمراض الاجتماعية ما أدى إلى ظهور قيم ثقافية سلبية أثرت بشكل واضح على واقع التنظيمات وعلى فعالية القانون بصفة عامة والتنظيم الرسمي بصفة خاصة.

صحيح أن قيم التضامن وقيم المساعدة وتسهيل الخدمة هي قيمة إيجابية لكن حين ممارستها لفرد على حساب فرد آخر بخلفيات غير موضوعية ستؤدي حتماً إلى غياب العدالة كقيمة اجتماعية وإنسانية وتنظيمية ودينية، وقد تتسبب في مشكلات حتى خارج المؤسسة وخاصة التفضيل على أساس قرابي وقبلي، رغم أن كل الدساتير العالمية والقوانين والدين الإسلامي الذي يشكل خصوصية ثقافية في المجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة، وكذلك كل الشعارات التي تحمل قيم العدل والمساواة وضرورتها للمجتمع وللمؤسسة، إلا أن هذه المشكلة واردة بشكل قوي وواضح وهذا ما أكدته لنا الدراسة سواء في جانب إجراء المقابلات أو الملاحظة بالمشاركة، حيث لاحظ الباحث وجوداً

دائماً لهذه الظاهرة وتتدخل الوساطات وتفضيل الأقارب والجيرة وتفضيل الجنس والمعارف بشكل ملفت للانتباه، كلها كان لها دور في اللاعدالة في تقديم الخدمة للمتعاملين وهو ما ينعكس سلباً على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بعدم التحيز في تقديم الخدمة وينعكس كذلك على أهداف المؤسسة وسمعتها.

جدول رقم 32 : يوضح ما إذا كان الموظفون يستفيدون من امتيازات غير رسمية من طرف المتعاملين مع المؤسسة لتسهيل الخدمة في إطار تأديتهم لمهامهم وطبيعة هذه الامتيازات :

ن %	ت	الاحتمالات			
		نسبة مئوية	تكرار	احتمالات	
8.82 %	9	00 %	00	هدايا	دائماً
		00 %	00	هبات	
		8.82 %	9	تقديم خدمة لصالحهم (خدمة مقابل خدمة)	
22.54 %	23	00 %	00	هدايا	أحياناً
		00 %	00	هبات	
		22.54 %	23	تقديم خدمة لصالحهم (خدمة مقابل خدمة)	
		31.37 %	32		المجموع
68.62 %	70	68.62 %	70		أبداً
100 %	102	100 %	102		المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول يتضح أن الظاهرة تقديم الهدايا أو الهبات أو بعض الامتيازات مقابل تقديم الخدمة ليست منقشية بشكل كبير في المؤسسة محل الدراسة، بل هي موجودة بنسبة ضئيلة حسب تصريح مفردات العينة المدروسة الذين

أجابوا بـ : دائما وأحيانا وهي نسبة 31.37% اذا ما قارناها بالنسبة التي صرحت بعدم وجود أي نوع من الامتيازات وهي 68.92% من إجمالي مفردات العينة ، لكن وعلى الرغم من غياب هذه الظاهرة بشكل واضح وملحوظ إلا أنها موجودة لدى بعض الموظفين في شكل تقديم الخدمة مقابل التسهيل في خدمة أخرى ، كما يتناولها المدلول الشعبي عندنا باللغة الفرنسية (Service vs service) وهي كما تشير النسب 31.37% . أما فيما يخص الهدايا والهبات أو امتيازات أخرى فهي غير موجودة تماما.

إن هذه الظاهرة هي أشد الظواهر السلبية داخل المؤسسة العمومية رغم أنها في المؤسسة محل الدراسة ضئيلة لكنها قد تتطور، وحقيقة أن هذا النوع من القيم السلبية أصبح الحديث عنها كظاهرة سوسيو- تنظيمية وكنوع من أنواع الفساد والانحراف أو الرشوة إن صح التعبير بأشكال أخرى ، بحكم أنها تأخذ طابعا غير ملموس وغير ظاهر، وقد تسبب في اللاعدالة بين المتعاملين مع المؤسسة وقد تتسبب في مشكلات تنظيمية كثيرة، حتى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية شدد بعبارات تهديدية على هذه الظاهرة في المادة 54 من الأمر 03-06 حيث تنص أنه " يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أي امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في اطار مهامه"⁽¹⁾.

(1) أنظر : المادة 54 ، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- تحليل ومناقشة البيانات المتعلقة بانعكاس القيم الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة.

جدول رقم 33: يوضح ما إذا كانت صراعات بين الموظفين في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	21	20.58%
أحيانا	65	63.72%
أبدا	16	15.68%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه ، نلاحظ أن نسبة كبيرة من المبحوثين صرحوا بأن هناك صراعات لكنها ليست دائما بل أحيانا وهي نسبة 63.72% من مفردات العينة في حين نجد أن نسبة 20.68% صرحوا أن الصراعات بين الموظفين في المؤسسة محل الدراسة موجودة دائما، أما النسبة المتبقية وهي 15.68% فقد صرحت أن الصراعات غير موجودة تماما داخل المؤسسة .

إن هذه النسب تؤكد بشكل واضح وجود الصراعات بين الموظفين داخل المؤسسة، وكما هو معروف في التراث النظري والسوسيولوجي أن الصراعات تعد من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع والتنظيمات، خاصة الصراعات غير الموضوعية وغير العقلانية، حتى أن مفهوم الصراع في عمومه يأخذ دائما دلالات سلبية تعبر على واقع اجتماعي غير متوازن وغير منسجم وغير متناسق.

وقد تناولت الدراسة في شقها النظري مفهوم الصراع الذي قدمه الباحث ناصر قاسمي في كتابه دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، نجده أوضح أن الصراع هو مواجهة بين طرفين يحاول كل منها إبعاد الآخر في سلسلة من المواجهات والصدمات ومن خلال التعابير العدوانية والتصريح بالأهداف الدفينة... الخ، في حين نجده أوضح مفهوم الصراع التنظيمي بأنه حالة مواجهة بين قيم الفرد الموظف داخل

التنظيم وبين القيم التنظيمية الرسمية، بحيث ينغلق كل طرف على أهدافه ومصالحه ولو على حساب الطرف الآخر، وأكد أيضا بأنه وضعية ديناميكية ناتجة عن التفاعل الاجتماعي الضروري داخل التنظيم وتكون عادة بين طرفين أو أكثر وجماعتين أو أكثر، ولكل صراع تنظيمي أطرافه ودوافعه ووسائله ونتائجه السلبية والإيجابية⁽¹⁾.

من خلال هذه الطروحات النظرية والميدانية يمكن القول أن هناك اختلالات داخل المؤسسة سواء الناتجة عن البيئة التنظيمية الرسمية أو الناتجة عن البيئة الخارجية للتنظيم، وقد يكون الصراع التنظيمي إيجابيا في حالة إحداث تغير تنظيمي للجانب الإيجابي الذي يعزز الفاعلية، وإما أن يكون صراع تنظيمي غير موضوعي قد يضر بالمؤسسة وأهدافها وهو في الحالتين يعبر عن وجود اختلالات في المؤسسة .

وستتناول في الجدول الآتي الأسباب التي تقف وراء الصراع التنظيمي في المؤسسة ميدان الدراسة.

(1) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، المرجع السابق ، ص،ص 80، 81.

جدول رقم 34: يوضح بعض أسباب الصراعات بين الموظفين .

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
15.62%	15	بسبب الاختلاف في الانتماء الجغرافي
4.16%	4	بسبب التباين في لغة التواصل
17.70%	17	بسبب الاختلاف في الانتماء القبلي والعشائري
21.87%	21	بسبب الاختلاف حول مسائل شخصية خارج اطار العمل
14.58%	14	بسبب الاختلاف في السن
2.08%	2	بسبب الاختلاف في الجنس
16.66%	16	بسبب قضايا مرتبطة بالعمل
7.29%	7	أخرى أذكر: الوشاية
100%	*96	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه والتي قدمها المبحوثون الذين أجابوا بـ : دائما أو أحيانا حول وجود الصراعات في المؤسسة، تتضح لنا مجموع الأسباب التي تقف وراء الصراع داخل المؤسسة وهي على التوالي نسبة 21.87% وهي النسبة الغالبة من مفردات العينة صرحوا بأن الاسباب التي تقف وراء صراعات العمال هي أسباب متعلقة بمسائل شخصية خارج إطار العمل، في حين نجد أن نسبة 17.70% صرحوا أن هناك أسبابا ذات طابع قبلي وعشائري تقف وراء صراعات الموظفين، وتليها نسبة 16.66% تؤكد أن العامل وراء الصراع تتمثل مشكلات مرتبطة بالعمل وهي صراعات موضوعية، ونسبة 15.62% تشير الى أن الاختلاف في الانتماء الجغرافي يلعب دورا في الصراعات بين الموظفين، وتليها نسبة 14.58% أكدوا أن السبب في الصراع راجع الى الاختلاف في السن، وتليها نسبة 7.29% تصرح بأن الصراع راجع الى الوشاية، أما النسب المتبقية على التوالي تشير نسبة 4.16% تشير

*مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

إلى الاختلاف في لغة التواصل، في حين تشير نسبة 2.08 % إلى الاختلاف في الجنس.

من خلال النسب الواردة في الجدول يتضح أن هناك أسبابا موضوعية وأسبابا غير موضوعية للصراع، غير أن الأسباب غير الموضوعية كثيرة ومتنوعة، فالأسباب الموضوعية هي التي تتعلق بمجال العمل وهي في الحقيقة أسباب واردة في أي مؤسسة، أما فيما يخص الأسباب غير الموضوعية فهي كلها ذات بعد ثقافي، والأكثر حضورا هي الأسباب المتعلقة بالانتماء الجغرافي والانتماء القبلي والعشائري والاختلاف في السن والاختلاف حول المسائل الشخصية الخارجة عن نطاق العمل، وهو ما يشير حقيقة إلى أسباب ذات طابع ثقافي نتيجة القيم الثقافية السلبية التي أنتجها المجتمع داخل المؤسسة، وهو ما يدل على وجود جماعات غير رسمية داخل المؤسسة تشكلت من خلال مجموعة عوامل ثقافية غير موضوعية فرضتها المنظومة الثقافية والتي أدت في النهاية إلى وجود صراع تنظيمي بين الموظفين داخل المؤسسة، في حين نجد أن الأسباب الأخرى وهي كذلك ذات طابع ثقافي وتحمل العديد من القيم السلبية وهي الاختلاف في الجنس والتباين في لغة التواصل والوشاية والتي تعبر كلها عن أسباب غير موضوعية.

على الرغم من أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد جرم مثل هذه السلوكيات غير العقلانية داخل التنظيم وقعد نص في المادة 27 على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية والاجتماعية"⁽¹⁾ والذي يمكن القول أنها إحدى أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف في أي مؤسسة عمومية؛ لأن الاختلاف في الجنس أو السن أو المنطقة الجغرافية أو الانتماء القبلي والأيدولوجي أمر طبيعي، فالاختلاف في البيئات

(1) أنظر المادة: 27 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يصنع اختلافًا ثقافيًا والاختلاف في الجنس كذلك هو اختلاف بيولوجي وثقافي في نفس الوقت، والاختلاف في السن هو كذلك اختلاف ثقافي بحكم اختلاف الأجيال والتنشئة الاجتماعية لكل جيل ، فتقافة الأجيال تختلف من زمن لآخر والاختلاف القبلي هو كذلك اختلاف ثقافي، وهو ما يوضح لنا انتقال القيم الريفية للوسط الحضري وانعكاسها سلبًا على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة كذلك التباين في اللغة رغم حضوره الضئيل جدا فهو في الحقيقة سبب ثقافي لأن اللغة تشكل أهم عناصر المنظومة الثقافية .

وقد تناولت الدراسة في شقها النظري أن هناك العديد من العوامل التي لها علاقة بالصراع بمفهومه العام، حيث أن العديد من الثقافات الفرعية سواء على مستويات الماكرو سوسولوجية أو الميكرو سوسولوجية قد تتسبب في حدوث صراعات ذات طابع ثقافي واجتماعي في المجتمع وكذلك الصراع بين الأجيال المتباينة أو بين القيم الثقافية والاجتماعية والقانون الوضعي.

وهذا ما أكده لويس فريست حيث يرى أن أهم خاصية تميز السكان في المجتمع الحضري هي اللاتجانس؛ لأنهم من أصول ثقافية مختلفة وهو ما يؤثر في الكثير من الأحيان على خلق نوع من عدم التوافق سواء في القيم أو الأعراف أو الأيديولوجيات، وقد يؤثر كذلك سلبًا على تحقيق الفعالية الاجتماعية والأهداف الاجتماعية للمجتمع الحضري، وكذلك يمكن تفسيرها من زاوية الصراع بين القيم التقليدية والقيم الحديثة فالتنظيم الرسمي في المجتمع الحضري يحمل العديد من القيم الإيجابية التي تحفز على التوافق والانسجام بين مختلف الأطراف، لكن هناك العديد من الأفراد مازالوا متمسكين بالأنماط الاجتماعية القديمة والموروثة وعدم رغبتهم في التجديد عن طريق احتكاكهم بالآخر؛ لذلك أصبحت العديد من المجتمعات تتأرجح بين القيم التقليدية والقيم الحديثة، ما أدى إلى خلق الصراع على المستويات الميكرو والماكرو سوسولوجية.

وقد شخصت الدراسات السابقة بعض الأسباب الثقافية للصراع التنظيمي، فنجد الدراسة التي قدمها الباحث كمال بوقرة في الفرضية التي تنص على أنه " كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زاد صراع العمال " حيث توصل إلى أن أغلبية الصراعات تدور حول عوامل غير موضوعية ذات بعد ثقافي تتمحور حول الاختلاف في المستوى التعليمي والاختلافات الجهوية والقرابية، وكذلك الاختلاف في القيم الثقافية التي يحملها العمال وكذلك بعض القضايا الشخصية التي ليست لها علاقة بمجال العمل وأيضا التفاوت في السن.

أما الدراسة الذي قام بها الباحث عبد المالك همال حول أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية، فقد توصلت من خلال الفرضية التي تنص أنه " كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي " إلى أن العديد من مسببات الصراع ترجع إلى عوامل ثقافية كالاختلاف في السن والمستوى التعليمي والاعتبارات القبلية والجهوية.

كذلك نجد الدراسة التي قام بها الباحث بوفلجة غياث فقد توصل إلى أن أغلب الصراعات هي ذات طابع ثقافي وهي الصراعات الموروثة من الأسر والقبائل، وانتقلت إلى مجال العمل، في حين نجد أن الدراسة الأجنبية التي قدمها الباحث ليود ورنار مع فريق بحثه حول أنماط التعاون والصراع داخل المصنع، فقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقات السوسيو- ثقافية التي جمعت العمال والمسيرين في مجتمع محلي واحد ومكان إقامة واحدة والتي عززت علاقات الصداقة والعلاقات غير الرسمية بينهم، ساهمت بشكل واضح في الاستقرار التنظيمي وغياب الصراعات والاضطرابات، لكن عندما تغير المسيرين وجاء مسيروهم جدد خارج البيئة الاجتماعية والجغرافية والثقافية، أدت إلى صراع تنظيمي وحوادث إضرابات بسبب سيطرة العلاقات الرسمية .

جدول رقم 35 : يوضح ما اذا كانت الترقية تتم وفقا للمعايير القانونية التي ينص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية حسب رأي مفردات العينة .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	26	25.49%
أحيانا	60	58.82%
ابدا	16	15.68%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن أكبر نسبة من العينة قد صرحت بأن الترقية في المؤسسة ميدان الدراسة لا تخضع دائما للمعايير القانونية الرسمية بل أحيانا فقط وهي 58.82 %، في حين نجد نسبة 15.68% تؤكد لنا أن الترقية لا تتم أبدا وفق المعايير العقلانية التي يقرها القانون فهي ظاهريا فقط تظهر أنها قانونية لكنها ضمنا تخضع لمعايير واعتبارات أخرى بعيدة عن القواعد الرسمية، أما نسبة 25.49 % صرحوا أن الترقية دائما خاضعة للمعايير القانونية كما يقرها القانون العام الاساسي للوظيفة العمومية .

تدل هذه النسب الواردة أن الترقية في المؤسسة ميدان الدراسة، لا تتم دائما وفقا للقواعد التي يقرها التنظيم الرسمي، بل تكون في بعض الاحيان خاضعة لمعايير أخرى غير موضوعية وغير عقلانية، ولا ننسى أن الترقية من أهم عمليات التنظيم الرسمي المتعلقة بحقوق الموظف العمومي فمن خلالها يمكن للموظف الانتقال من رتبة مهنية إلى رتبة أعلى منها، وهي ذات أهمية كبيرة، فهي تساهم في زيادة الدخل المادي للموظف وزيادة الامتيازات وتحسين مكانته السوسيو- تنظيمية، ولها العديد من الدلالات النفسية والاجتماعية الايجابية على الموظف؛ لأنها تعتبر ديناميكية في المسار المهني للموظفين وهي إحدى أهم الحوافز المادية والمعنوية، خاصة إذا كانت تتم وفقا للقواعد التي يقرها التنظيم الرسمي؛ لان هذه القواعد تضع مجموعة قيم تنظيمية من

أجل جعل عملية الترقية خاضعة للعدالة والمساواة بين جميع الموظفين في المؤسسة حتى لا تكون هناك اختلالات داخل النسق التنظيمي؛ لأن أي خلل في عملية الترقية سيؤدي بالضرورة إلى مشكلات تنظيمية أخرى بحكم أن العمليات التنظيمية رغم أنها منفصلة تجريدياً إلا أنها مترابطة واقعيًا وكلها موجهة إلى خدمة أهداف التنظيم، فأى خلل في إحدى العمليات التنظيمية سيؤدي بالضرورة إلى اختلالات تنظيمية في العمليات الأخرى.

لذا يمكن القول أن عملية الترقية كعملية داخلية تحمل نفس الدلالات المتعلقة بعملية التوظيف الخارجي، فهي تسعى لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب لتحقيق الفعالية التنظيمية، وسنقف في الجدول الآتي على الأسباب التي تحول دون الالتزام الدائم بالقوانين التنظيمية لعملية الترقية داخل المؤسسة محل الدراسة .

جدول رقم 36: يوضح المعايير التي تتم وفقها الترقية حسب رأي مفردات العينة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
العلاقة الجيدة بين المسؤول والموظف	33	34.73%
المعيار القبلي والقرابي	26	27.36%
التبادل المصلي بين المسؤول والموظف	10	10.52%
تدخل نفوذ من خارج المؤسسة	17	17.98%
معيار الجنس	6	6.31%
الولاءات للمسؤولين	3	3.15%
المجموع	*95	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول وهي محصورة فقط بالنسبة لمفردات العينة الذين أجابوا بـ: أحيانا وأبدا في الجدول السابق، نجد أن أكبر نسبة هي

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

34.73% وهم الذين صرحوا أن المعيار العلاقة الجيدة بين الموظف والمسؤول له دور كبير في الترقية المهنية، وتليها نسبة 27.36% صرحوا أن معيار القرابة له دور كبير في الترقية، وتليها نسبة 17.98% تؤكد أن لتدخل النفوذ الخارجي دور في المساعدة على الترقية داخل المؤسسة، في حين أكد البعض الآخر ووهم بنسبة 10.52% أن علاقات التبادل المصلي بين بعض الموظفين والمسؤولين، لها دور في عملية الترقية كذلك نجد أن البعض صرحوا بأن الترقية في المناصب تخضع لمعيار الجنس وهي نسبة 6.31% أما في ما يخص المكانة السوسيو-تنظيمية فقد وردة بنسبة ضئيلة وهي 3.15% .

إن الأسباب التي تقف وراء غياب المعايير القانونية للترقية في المؤسسة مجال الدراسة هي أسباب غير عقلانية و ذات بعد ثقافي، فنلاحظ أن معيار القرابة يثبت حضوره بشكل واضح، وكذلك العلاقات الجيدة بين المسؤولين والموظفين وكذا تدخل النفوذ من خارج المؤسسة، وأيضا علاقات التبادل المصلي والتمييز بين الجنسين. كل هذه العوامل التي أكدتها مفردات العينة عن واقع الترقية في المؤسسة ناتجة عن القيم الثقافية السلبية التي أفرزها المجتمع والتي كما ذكرنا في الجداول السابقة أنها نابعة من خلفيات ريفية تقليدية، وقد انعكست بشكل سلبي على واقع تطبيق القواعد العقلانية لعملية الترقية، وهذا ما يثبت لنا نوعا من عدم التكيف بين القيم الثقافية التي تفرضها البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة وبين المعايير والقواعد العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي لعملية الترقية .

وقد توصلت بعض الدراسات السابقة لنفس الأسباب كالدراسة التي قام بها عبد المالك همال ، حيث توصلت إلى أن الترقية والترسيم في المناصب خاضعة للمعايير القرابة والولاءات، وكذلك الدراسة التي قام بها كل من علي زكار ونصر الدين بوشوشة توصلت إلى أن الترقية المهنية لا تخضع تماما إلى المقاييس المهنية

الموضوعية، وإن إجراءات منح الترقية والمناصب العليا متعفنة بممارسات الانتقاء على أساس الانتماء الجهوي وقواعد المحسوبية، حيث تتم ترقية مرشح بسهولة طالما ينتمي إلى نفس منطقة رئيسه أو يكون من بين العمال المحميين من طرف الرؤساء.

جدول رقم 37: يوضح ما إذا كانت الخدمات الاجتماعية في المؤسسة تقدم بشكل

عادل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	17	16.66%
أحيانا	63	61.76%
أبدا	22	21.56%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول، نلاحظ أن نسبة كبيرة من مفردات العينة اشاروا إلى أن الخدمة الاجتماعية في المؤسسة ميدان الدراسة، غير خاضعة دائما لمعايير العدالة بين الموظفين لكن هذا يكون أحيانا وليس دائما كما أشارت نسبة 61.76% وهي أكبر نسبة من مفردات العينة ، في حين نجد أن نسبة 21.56% من مفردات العينة أكدوا لنا أن تقديم الخدمة في المؤسسة محل الدراسة هو غير عادل في حين نجد أن النسبة المتبقية وهي 16.66% تشير أن الخدمة الاجتماعية في المؤسسة تقدم وفقا لمعايير العدالة بين الموظفين .

إن ظاهرة اللاعدالة في تقديم الخدمة الاجتماعية بين الموظفين هي ظاهرة موجودة في المؤسسة وهذا ما أكده أغلبية مفردات العينة المدروسة، ومن المعروف أن الخدمة الاجتماعية هي إحدى أشكال الامتيازات والحوافز المكملة للأجر، كي يستفيد الموظف من سلفية مالية وبعض الخدمات ذات طابع اجتماعي، وعادة ما يكون المسؤول عن توزيع هذه الخدمات ممثلو الموظفين المنتخبين، وهي عموما تدخل ضمن الحوافز التي تساهم في تحسين وإشباع بعض الحاجات الاجتماعية والنفسية للموظف،

حيث أن العديد من الأطر النظرية في سوسولوجيا التنظيمات تناولت موضوع الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي والدافعية للعمل والفعالية التنظيمية، وأي خلل فيها سيؤدي بالضرورة إلى الاكتراث وعدم الرضا في الوسط المهني .

ولقد حدد القانون الاساسي للوظيفة العمومية في الباب الثاني المتعلق بالضمانات وحقوق الموظف وواجباته وبضبط في الفصل الأول المتعلق بالضمانات وحقوق الموظف في المادة 34 أنه للموظف الحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية في المؤسسة وذلك في إطار التشريع المعمول به⁽¹⁾.

لذلك تعتبر العدالة في تقديم الخدمة الاجتماعية إحدى أهم مؤشرات التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية التي يجب تقديمها بشكل واضح وعادل باعتبارها كحق من حقوق الموظف لزيادة الرضا الوظيفي لديه وإشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية .

وستوضح الدراسة في الجدول الآتي الأسباب التي تقف وراء اللاعدالة في تقديم الخدمة الاجتماعية.

(1) أنظر: المادة 34 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

جدول رقم 38: يوضح أسباب اللامعالية في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية في المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
43.56%	44	استعمال واسطة
21.78%	22	المحابة
13.86%	14	القرباة
1.98%	2	التمييز بين الجنسين
18.81%	19	خدمة مقابل الخدمة
100%	*101	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه والتي تخص المبحوثين الذين صرحوا بـ: أحيانا وأبدا وهي نسبة 83.33% من إجمالي مفردات العينة، نلاحظ أن نسبة 43.56% قد صرحوا بأن السبب وراء عدم تقديم الخدمة الاجتماعية للموظفين بشكل عادل هي الوساطة والتي تشير إلى أكبر نسبة، وتليها نسبة 21.78% قد صرحوا بأن المحابة هي السبب وراء هذه الظاهرة، في حين تليها نسبة 18.81% تعود إلى تقديم خدمة مقابل خدمة، أي تقديم مجموعة خدمات للمسؤولين عن الخدمة الاجتماعية مقابل الاستفادة من الخدمات الاجتماعية للمؤسسة، تليها كذلك نسبة 13.86% صرحوا بأن السبب يعود إلى معيار القرباة الدموية في حين أن النسبة المتبقية والتي تشير 1.98% صرحوا أن معيار التمييز بين الجنسين ساهم في غياب العدالة في تقديم الخدمة الاجتماعية.

من خلال قراءتنا لهذه الأسباب نجد أن هناك العديد من القيم الثقافية السلبية في المؤسسة ميدان الدراسة قد انعكست بشكل سلبي على المعايير الموضوعية التي تضبط عملية تقديم الخدمة الاجتماعية للموظفين فالوساطة لعبت دورا كبيرا في الاستفادة من

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

الخدمة الاجتماعية و كذلك المحاباة والقرابة الدموية والقيم النفعية المتمثلة في خدمة مقابل خدمة، كل هذه المعايير هي في الحقيقة أسباب ذات بعد ثقافي جعلت من قيم العدالة التي حددها التنظيم الرسمي غائبة ، وهذا ما قد يؤدي في الكثير من الأحيان إلى غياب الرضاء الوظيفي لدى الموظفين بتالي يؤثر على أدائهم لمهامهم الوظيفية وهو ما ينعكس سلبا على أهداف المؤسسة .

جدول رقم 39: يوضح ما اذا كان التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية المتعلقة يكون بكل حرية .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	36	35.29%
أحيانا	55	53.92%
ابدا	11	10.78%
المجموع	102	100%

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة كبيرة من مفردات العينة صرحوا بأن التعبير عن الرأي الشخصي حول المسائل التنظيمية المتعلقة بسوء التسيير موجودة ولكن أحيانا حسب ما صرحت النسبة 53.92% في حين أن نسبة 10.78% قد صرحوا بأنه ليس موجودا أبدا أما النسبة المتبقية فقد صرحوا بأن التعبير عن الرأي هو موجود دائما وهي 35.29%.

إن قيمة حرية التعبير في المؤسسة حسب تصريح مفردات العينة هي موجودة ولكن بنسبة قليلة، كما تشير النسبة في الجدول أعلاه ، وهي تعبر عن ظاهرة سلبية داخل المؤسسة قيد الدراسة، فالتعبير عن الرأي بكل حرية مع احترام واجب التحفظ طبعا (وهو عدم الاضرار أو كشف بعض أسرار المؤسسة خارج الاطار المسموح به) هو ضروري؛ لأن قيمة حرية الرأي تعبر عن قيمة سوسيو - ثقافية إيجابية تساهم بشكل واضح في التسيير الجيد مثلها مثل المشاركة في اتخاذ القرارات، بل هي ضمينا

تعبّر عن حافز معنوي للموظف يعطيه جانباً من الاطمئنان النفسي وزيادة الرضا، حتى أن كل الدساتير العالمية والمنظمات العالمية وضعت مجموعة قوانين تثمن حرية الرأي والتعبير.

وكما أوردت الدراسة في شقها النظري عن قيمة الحرية، أن المجتمعات التي لا تقر بحرية الرأي والتعبير ستبقى عرضة للخطأ دون وجود فرصة للإصلاح، لذا فحرية الرأي بين كل الفاعلين في المؤسسة سواء بين الموظف وموظف آخر وبين الموظف والمسؤول والمسير، في إطار ما هو مسموح به وذلك من خلال قبول آراء بعضهم البعض حول المسائل التنظيمية بدون أي خلفيات ذاتية أو غير ذلك، تساهم بإيجابية في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق فعاليتها ومعالجة مشكلاتها .

وقد نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الباب المتعلق بحقوق و واجبات الموظف وبضبط في حقوق الموظف في المادة 26 أن " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁽¹⁾.

جدول رقم 40: يوضح أسباب عدم التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية بكل

حرية

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
45%	36	خوفا من الوقوع في مشكلات شخصية مع المسؤولين
28.75%	23	خوفك على استقرارك الوظيفي
26.25%	21	خوفك من الوشاية
100%	*80	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، والتي تخص مفردات العينة الذين صرحوا بـ: أحيانا وأبدا في الجدول رقم 39 نلاحظ أن الأسباب التي تقف وراء

(1) أنظر : المادة 26 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

عدم التعبير عن الرأي، هي أسباب غير موضوعية وقيم سلبية داخل المؤسسة محل الدراسة وهي تعبر عن قيم ثقافية سلبية يحملها المسؤولون والموظفون حتى أصبح التعبير عن الرأي حول المسائل أو المشكلات التنظيمية كأنه أكثر من ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الثالثة، فالخوف من أن يتحول إلى مشكلة شخصية بين المسؤول الموظف عبر عنها بنسبة 45 % في حين أن الخوف من الاستقرار الوظيفي عبر عنها بنسبة 28.75% وتشير نسبة 26.25 % إلى الخوف من الوشاية من بعض الموظفين ونقل الكلام للمسؤولين في قوالب غير صحيحة، ويمكن ربط قضية التعبير عن الرأي أيضا بمسائل نفسية وشخصية، حيث أن النسبة التي صرحت بـ: دائما في الجدول السابق رقم (39) قد قدموا حججا على أنهم لا يخافون من أحد ويتمتعون بثقة عالية في النفس للتعبير عن رأيهم وأغلبهم من فئة الكبار في السن والذين لهم أقدمية في العمل في المؤسسة .

إن حرية التعبير عن الرأي حول المسائل التنظيمية، هو حق من حقوق الموظف ويعتبر أحد أهم قواعد التنظيم الرسمي، وهي غير موجودة نسبيا في المؤسسة محل الدراسة خاصة عند فئة الشباب وذلك لأسباب غير موضوعية تتمثل في القيم الثقافية السلبية السائدة في المؤسسة.

جدول رقم 41: يوضح ضرورة الاستعانة بوساطة للاستفادة من بعض الحقوق القانونية للموظف داخل المؤسسة حسب رأي مفردات العينة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائماً	23	22.54%
أحياناً	62	60.78%
أبداً	17	16.66%
المجموع	102	100%

من خلال النسبة الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن معظم مفردات العينة صرحوا بأنه أصبح من الضروري الاستعانة بوساطة مهما كان نوعها، للوصول لبعض الحقوق القانونية للموظف حيث صرح 60.78% من مفردات العينة أنه في الكثير من الأحيان يجب استعمال الوساطة للوصول لبعض الحقوق القانونية أو تسهيلها، في حين أشارت نسبة 22.54% أنه دائماً يجب استعمال وساطة في الاستفادة من بعض الحقوق القانونية، بينما أشارت نسبة 16.66% أنه لا يجب استعمال الوساطة في الاستفادة من الحقوق القانونية للموظف.

من خلال هذه المعطيات الواردة يتضح أن ثقافة الوساطة أصبحت معطى واضح في المؤسسة ميدان الدراسة وهي قيمة ثقافية سلبية، أصبحت شبه ضرورة سوسيو - تنظيمية لاستفادته من الحقوق التنظيمية والوظيفية، وهي ظاهرة مرضية في التنظيم وفي المجتمع و قد تتسبب في وجود مشكلات تنظيمية .

من خلال السرد والتحليل واستقراء البيانات الميدانية السابقة ومناقشتها نتضح جليا أن القيم الثقافية انعكست سلبا و بشكل واضح على فعالية التنظيم الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة ميدان الدراسة.

5- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالبنى السوسيو- سياسية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية داخل المؤسسة .

جدول رقم 42: يوضح الانتماء والميول للأحزاب السياسية لدى مفردات العينة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	7.84%
لا	94	92.15%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن الانتماء للأحزاب والميول السياسية لدى مفردات العينة ضئيلة جداً، وهذا كما تشير نسبة 7.84% من مفردات العينة الذين صرحوا بوجود انتماء وميول سياسي لديهم، في حين أن نسبة 92.15% من مفردات العينة ليس لديهم أي ميول أو انتماء لحزب سياسي، وهذا ما يفسر غياب ثقافة المشاركة السياسية في المجتمع بصفة عامة .

هذا بالإضافة إلى أن أكثر من نصف مفردات العينة نساء ومنهن المتزوجات وهو ما قد ساهم أيضاً في قلة نسبة المشاركة السياسية في العينة المدروسة، ولكن هذا لا يعني عدم اطلاعهم على واقع الممارسات السياسية في المجتمع ، في حين أن الفئة التي أثبتت انتماءها وميولها لأحزاب سياسية أغلبهم من أصل مناطق شبه الحضرية وهم من فئة الذكور، لذا يمكن القول أن المشاركة السياسية موجودة في المناطق شبه الحضرية أكثر من المناطق الحضرية.

جدول رقم 43: بيانات توضح دوافع انتماء بعض مفردات العينة للأحزاب السياسية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
9.09%	1	التعبير عن قناعة سياسية
9.09%	1	تحقيق طموح سياسي
27.27%	3	توسيع نفوذك وعلاقاتك الشخصية
9.09%	1	اكتسابك منفعة اجتماعية
45.45%	5	دعمك لاحد معارفك أو أقاربك في الحزب
100%	*11	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول والتي تخص مفردات العينة الذين صرحوا بأن لهم انتماء وميول لحزب سياسي معين والتي تقدر نسبتهم حسب الجدول السابق بـ 7.84% من العدد الاجمالي لمفردات العينة، وحسب تصريحاتهم حول دوافع انتمائهم للأحزاب السياسية تبين لنا أن أكبر نسبة للإجابات وهي نسبة 45.45% قد أشاروا أن دعمهم لأحد أقاربهم في الحزب هي السبب الرئيسي الذي دفعهم للانتماء للحزب السياسي، وتليها نسبة 27.27% تشير إلى أن السبب وراء الانتماء للحزب هي دعمهم توسيع نفوذهم وعلاقاتهم الشخصية، وتليها النسبة وهي 9.09% تشير إلى اكتساب منفعة اجتماعية، ونفس النسبة كذلك تشير إلى الرغبة في التعبير عن قناعات سياسية. وتحقيق طموح سياسي .

تدل هذه المعطيات أن الدوافع وراء الانتماء للحزب السياسي لدى هذه الفئة هي عموماً ليست موضوعية ولا تعبر عن وجود ثقافة سياسية ومشاركة سياسية بمفهومها الحقيقي في المجتمع.

وهذا ما تعكسه النسب بحث أن أولوية الدوافع هي توسيع دعم الأقارب في الحزب، وكذلك توسيع النفوذ والعلاقات الشخصية وأيضاً الرغبة وراء كسب منفعة اجتماعية

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

وهي أسباب غير موضوعية، في حين أن الأسباب الموضوعية هي بنسب ضئيلة جدا وهي التعبير عن القناعات السياسية وتحقيق الطموح السياسي وهي من المفروض تكون في أولوية الاحتمالات السابقة؛ لأنها هي من تعبر عن الثقافة السياسية الحقيقية . إن هذه النتائج هي في الحقيقة راجع إلى غياب تنشئة سياسية واعية تحمل قيما إيجابية، والتي تعبر عن النشاط السياسي بأنه نشاط حضاري خاصة في ظل التعددية السياسية، وأن الأحزاب السياسية هي إحدى منظمات المجتمع المدني التي تسعى إلى خدمة الصالح العام وليس لكسب المنافع الشخصية وتحقيق النفوذ والعلاقات الشخصية ودعم الأقارب والأهل والمعارف الشخصية .

كل هذه المعطيات رغم قلتها في المؤسسة ميدان الدراسة، إلا أنها هي في الحقيقة مؤشرات على وجود ثقافة سلبية في ذهنية الفرد الجزائري حول المشاركة السياسية.

جدول رقم 44 يوضح اطلاع مفردات العينة على الواقع السياسي في مجتمعهم

المحلي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	31.37%
إلى حد ما	54	52.94%
لا	16	15.68%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول، نلاحظ أن أغلبية مفردات العينة مطلعون إلى حد ما على الواقع السياسي للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة، وهذا ما تشير إليه نسبة 52.94% من مفردات العينة وهي تقريبا نصف مفردات العينة، وتليها نسبة 31.37% من مفردات العينة تشير بـ نعم أن لها اطلاعا على الواقع السياسي للمجتمع المحلي الذي تنتمي له المؤسسة، أما النسبة المتبقية وهي 15.68% تشير إلى أنه ليس لديها اطلاعا على الواقع السياسي للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة .

فرغم عدم المشاركة السياسية لمفردات العينة إلا أنهم على اطلاع بالواقع السياسي في المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه وتنتمي إليه المؤسسة، وهذا ما ساعد الدراسة على التعرف أكثر على الواقع السياسي في المجتمع، وعلاقة هذا الواقع بالمؤسسة. لا ننسى كذلك أن الممارسات السياسية في الكثير من الأحيان تحمل خصوصية المجتمع المحلي الذي تمارس فيه، حيث تتدخل بعض العناصر الثقافية وما إلى ذلك من عوامل تحدد طبيعة الممارسات السياسية، سواء من دولة لدولة أو من مدينة إلى مدينة... أو من مجتمع محلي لمجتمع آخر، ولا ننسى أن الممارسة السياسية اليوم في الجزائر وخاصة بعد الانفتاح السياسي الذي شهده المجتمع الجزائري في أواخر الثمانينات ونهاية التسعينيات أصبحت أكثر نشاطا ؛ لذلك وجب الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات وأبعاد ممارسات الواقع السياسي في الدراسات السوسولوجية لارتباطها بالعديد بالظواهر الاجتماعية عموما والظواهر السوسيو - تنظيمية .

جدول رقم 45: يوضح المعايير التي يتم على أساسها اختيار الانتماء لحزب سياسي دون آخر في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
30.84%	33	إذا كان لهم أقارب في الحزب
25.23%	27	إذا كان مسؤول الحزب من نفس القبيلة
4.67%	5	إذا كان مسؤول الحزب ذا مستوى دراسي عال
10.28%	11	إذا كان ذا كفاءة عالية في العمل
21.49%	23	حسب المصلحة الشخصية
1.86%	2	وفقا للانتماء الأيديولوجي
5.60%	6	النضال للتعبير عن قناعاتهم السياسية
100%	*107	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، وهي تمثل فقط المبحوثين الذين أجابوا بـ نعم وإلى حد ما في الجدول السابق رقم 44 أن لهم اطلاعا على الواقع السياسي في المجتمع المحلي للمؤسسة ، وهم يمثلون نسبة 84.31% من إجمالي مفردات العينة، حيث أكدوا لنا بعض المعايير التي يتم على أساسها اختيار الانتماء لحزب سياسي دون آخر، وكانت الاجابات على النحو الآتي نسبة 30.84% صرحوا أن وجود الأقارب في الحزب هو الدافع ، وتليها نسبة 25.23% من الاجابات أكدت أن الانتماء للحزب مرتبط بوجود أبناء القبيلة فيه، في حين أن نسبة 21.49% من الإجابات صرحوا بأن معايير الانتماء تكون حسب المصلحة الشخصية، وتليها نسبة 10.28% من الإجابات أكدت أن الانتماء يكون وفقا لمعيار الكفاءة العالية في العمل لرئيس الحزب، أما الإجابات المتبقية فهي تتمحور حول الانتماء الأيديولوجي وهي

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

نسبة 1.86% في حين أن النضال للتعبير عن القناعات السياسية يشير إلى نسبة ضئيلة جدا وهي 5.60% من الاجابات .

تدل هذه المعطيات أن المشاركة السياسية في المجتمع ليست خاضعة لمعايير عقلانية وموضوعية، بل هي خاضعة لمجموعة قيم ثقافية تقليدية تحملها المنظومة الثقافية في المجتمع، فالانتماء لحزب سياسي راجع لمعايير قرابيه وقبلية ومصالحية في حين أن المعايير العقلانية التي تعبر عن القناعات السياسية والكفاءة المهنية للمترشحين أو المستوى التعليمي للمترشح واردة بنسب ضئيلة مقارنة بالمعايير غير العقلانية، وهذا راجع في الحقيقة إلى غياب ثقافة سياسية تحمل قيما إيجابية، كما يجب أن تكون عليه المشاركة السياسية الحقيقية، فالقيم الثقافية السائدة في المجتمع المحلي للمؤسسة ميدان الدراسة هي قيم تقليدية ذات طابع قرابي وقبلي، وحتى القيم النفعية المصلحية موجودة بشكل واضح.

وكما تناولت الدراسة في شقها النظري، أن النسق السياسي بما يحمله من إيجابيات وسلبيات في ممارساته مرهون بطبيعة القيم الثقافية السائدة من مجتمع لأخر، خاصة وأنه مرتبط بمجموعة أبعاد اجتماعية وهي القوة والسلطة والنفوذ، وهذا ما نلاحظه في هذه النتائج أن المشاركة السياسية هي في شكل وظائف كامنة، فهي مظلة لبنى اجتماعية تقليدية وبعض القيم الضمنية لوظائف النسق القرابي والقبلي وممارسة الجهوية والعصبية، وهذا ما تناولته الدراسة في الشق النظري حيث أكد الباحث **معن خليل عمر**، في قوله أن الأيديولوجيا القبلية في ظل المعطيات الحديثة تدخل في حقل الصراع والتنافس من أجل السلطة والتقرب من تلك السلطة، حيث توظف العلاقات القرابية والقبلية في تنافسها حول السلطة وتكون الانتخابات الإطار الملائم لها، وهو ما يفسر أن واقع بعض الأحزاب السياسية في المجتمع المحلي للمؤسسة هي عبارة عن

تكتلات قرابيه بغطاء سياسي وقانوني يوحي ظاهريا بالانتماء لقيم العمل السياسي الإيجابي وقيم الوطنية والمواطنة وحتى الدينية في بعض الأحيان.

و يرى ريكاردو بوكو حول خصوصية التنظيمات القرابية في المشرق العربي وإفريقيا حيث أكد العلاقة بين الممارسات السياسية والنسق القرابي ووضح أن تكتل القبيلة وتوحيدها في العمل السياسي دفع بالباحثين السوسولوجيين وعلماء السياسة إلى البحث عن مفهوم القبيلة لتفسير الكيفية التي تنتقل بواسطتها أشكال التضامن القرابي، وتتحول إلى ميدان العمل السياسي ومجالا للتنافس حول السلطة.

كذلك نلاحظ حضور القيم النفعية المصلحية كمعيار، ما جعل العديد من المنتمين للأحزاب السياسية وحتى الذين هم على رأس بعض الأحزاب السياسية ليسوا من أصحاب الكفاءات العلمية والعملية، وهذا ما أشار إليه صاحب الربيعي في كتابه رؤية في مؤسسات الدولة والمجتمع، أنه في المجتمعات المتخلفة نتيجة تدني مستوى ثقافتهم السياسية يرون أنها مهنة عادية لا تحتاج إلى كفاءات علمية، لذلك تتاح الفرصة لأي كان للالتحاق بمناصب وظيفية عليا في إدارة مؤسسات الدولة والمجتمع.

وهذا ما أكدته أيضا الدراسة السابقة حول القبيلة والأحزاب والانتخابات في ظل التعددية في الجزائر " حيث شخصت أن الانتخابات في الجزائر فارغة تماما من المفهوم الحقيقي للثقافة السياسية ، بل هي خاضعة لمجموع معايير ذات طابع ثقافي تتحكم فيها العلاقات والولاءات القبلية دون حضور لأي شكل من أشكال الوعي السياسي، وأكدت كذلك أن هناك عزوفا واضحا من طرف المجتمع الجزائري في المشاركة السياسية، إلا أنهم في حالة وجود أقارب أو أبناء قبيلة في الحزب فهم يثبتون حضورهم بشكل قوي من أجل الدعم للاستفادة من بعض الامتيازات، إذ أن لب الثقافة السياسية في الجزائر متميز بسيطرة البنى الاجتماعية التقليدية التي تعتمد على القرابة والجهوية والعروشية وغير ذلك.

كذلك ما أثبتت الدراسة التي تناولت أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، وهي من نفس المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه الدراسة الحالية، و أكدت أن الثقافة السياسية السائدة في المجتمع المحلي للدراسة خاضعة للمعايير والبنى الاجتماعية التقليدية بما فيها العلاقات والولاءات القرابية .

جدل رقم 46 يوضح ما اذا كان المسؤولون في المؤسسة ينتمون للأحزاب سياسية

من خلال المسيرة المهنية لمفردات العينة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
11.76%	12	كلهم
64.70%	66	بعضهم
04.90%	5	لا أحد
18.62%	19	لا أعلم
100%	102	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول نلاحظ أن أغلبية مفردات العينة صرحوا أن بعض المسؤولين وليس كلهم، لديهم انتماء لحزب سياسي وهي نسبة 64.70% من مفردات العينة، في حين نجد أن نسبة 11.76% من مفردات العينة أكدوا أن كل المسؤولين في المؤسسة لديهم انتماء وتوجه سياسي في حين أن نسبة 18.62% اشاروا أنهم ليس لديهم أي معلومة حول الانتماء السياسي للمسؤولين في المؤسسة أما النسبة المتبقية 4.90 % فقد صرحوا بأنه لا أحد من المسؤولين له انتماء لحزب سياسي.

إن هذه النسبة تشير ضمناً إلى العلاقة بين ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة والممارسة السياسية في المجتمع، فإذا ما قارنا بين نسبة مفردات العينة الذين هم من فئة الإداريين المنتمين للأحزاب السياسية بالنسب التي توضح انتماء المسؤولين، نتضح جلياً العلاقة بين الممارسة السياسية والسلطة التنظيمية في المؤسسة .

ولقد سجلت الدراسة بعض الملاحظات من خلال المعيشة الميدانية للمؤسسة ومحيطها من خلال الملاحظة بالمشاركة أن العديد من المسؤولين سواء السابقين أو الجدد يحضرون للتجمعات الحزبية في فترات الحملة الانتخابية خاصة المتعلقة بالمجالس الشعبية، ما يؤكد أيضا العلاقة بين الأحزاب السياسية وممارسة السلطة التنظيمية.

وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة التي قام بها الباحث همال عبد الملك حول أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، حيث شخّصت الدراسة أن المسؤولين على قطاع الخدمات الجامعية أغلبهم منتمون للأحزاب السياسية وأنهم تقلدوا مناصب نيابية مختلفة في المجالس الشعبية.

جدول رقم 47 يوضح أسباب انتماء المسؤولين للأحزاب السياسية.

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
28.44%	33	من أجل دعم بقائهم في مراكز السلطة
12.06%	14	من أجل توسيع نفوذهم لخدمة المؤسسة
12.93%	15	لتحقيق طموح سياسي
37.06%	43	ضرورة يحتمون بها من المشكلات التي قد تواجههم في مراكز السلطة
9.48%	11	من أجل النضال للتعبير عن قناعاتهم السياسية
100%	*116	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول و التي تخص فقط مفردات العينة الذين صرحوا بأن بعضهم و كلهم فيما يخص الانتماء الحزبي للمسؤولين في المؤسسة وهي نسبة 76.47% من مفردات العينة ككل، نلاحظ أن مجموعة من الإجابات وهي على التوالي، نسبة 37.06% من إجابات المبحوثين صرحت أن الانتماء السياسي

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة) .

للمسؤولين هو ضرورة يحتمون بها من أي مشكلات قد تواجههم وهم في مناصب السلطة، في حين نجد أن نسبة 28.44% من الإجابات تؤكد أن السبب وراء الانتماء الحزبي للمسؤولين هو من أجل دعم بقائهم في مراكز السلطة، وتليها نسبة 12.93% من الاجابات صرحوا بأن السبب لانتمائهم هو تحقيق طموح سياسي، وتليها نسبة 12.06% من الإجابات ترى أن السبب يعود لتوسيع نفوذهم لخدمة مصالح المؤسسة وتليها النسبة المتبقية وهي 9.48% من الاجابات التي تشير إلى أن سبب الانتماء هو التعبير عن قناعاتهم السياسية .

إن هذه المعطيات الواردة تعبر بشكل واضح عن العلاقة بين مناصب السلطة والمسؤولية داخل المؤسسة ميدان الدراسة، و بين الانتماء الحزبي .

حقيقة أن علاقة السلطة بالنسق السياسي هي علاقة مسلم بها بالمنطق العام في إطار الشرعية وهذا حسب ما تناولته الدراسة في شقها النظري، أن النسق السياسي مرتبط عموماً بمجموعة مفاهيم اجتماعية، وهي القوة والسلطة والنفوذ وبغض النظر عن التعريفات التي تناولت مفهوم السياسة في مدلولها السلبي والتي تعبر عن ممارسة المفاهيم السابقة (السلطة والقوة والنفوذ) في اتجاه سلبي بطرق غير عقلانية وغير شرعية، فإذا كان السياق الحقيقي لممارسة السلطة التنظيمية والبقاء في مناصب المسؤولية وممارسة السلطة مرهون بكفاءة المسؤول حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية و حسب الأطر النظرية السوسيو - تنظيمية والتي وضعت العديد من المعايير الموضوعية للبقاء في السلطة والتناوب عليها نظراً للقيمة التنظيمية للسلطة باعتبارها الأساس التي تقوم عليه المنظمة، وكذلك باعتبارها حقا قانونيا ورسميا في التسيير و اصدار القرارات والأوامر والتوجيهات في ظل الشرعية في ممارستها من خلال قدرة وكفاءة المسؤول، فلماذا إذن يصبح البقاء في مناصب السلطة والمسؤولية مرهونا بالانتماء السياسي حسب ما تم تشخيصه في هذه الدراسة من خلال التصريحات التي

قدمها أغلبية مفردات العينة، حيث أن المسؤول يحتمي بانتمائه الحزبي والسياسي كغطاء لبقاء في مراكز السلطة والحماية من المشكلات التي قد يواجهها، وهذا ما يدل بشكل واضح على القيم الثقافية السلبية التي يحملها النسق السياسي في مجتمع الدراسة، حتى فيما يخص الانتماء للحزب السياسي من أجل خدمة مصالح المؤسسة، فهي حجج غير موضوعية إذا ما أسقطناها على المنطق التنظيمي بما يحمله من موارد مادية وبشرية وتنظيم رسمي موجهة كلها لخدمة مصالح المؤسسة وأهدافها. هذا وحده يكفي لخدمة المؤسسة ومصالحها، بما أنها خاضعة للقطاع العام وتسير من طرف وزارة وصية مركزية، فلماذا هي رهينة لخلفيات سوسيو- سياسية غير موضوعية وغير عقلانية.

صحيح أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منح الحق لأي موظف تابع للقطاع العمومي بممارسة العمل السياسي بكل حرية على اعتبار أن الطموح السياسي حق مشروع في ظل التعددية الحزبية حسب المادتين 28 و 29 من نفس القانون بشرط أن لا يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية ولا يمكن كذلك بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف الذي ترشح لعهدة انتخابية سياسية.. بآرائه التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة⁽¹⁾.

لكن ما هو سائد في ظل غياب قيم ثقافية إيجابية في النسق السياسي للمجتمع المحلي للمؤسسة، تصبح الممارسة السياسية في علاقتها بالسلطة التنظيمية تعبر عن وظائف كامنة بعيدة عن كل البعد عن كل ما هو تنظيمي ورسمي، بل هي في الحقيقة تحمل قيمة نفعية مصلحة مرتبطة بممارسة السلطة فقط في التنظيم في ظل التنافس من أجل البقاء في السلطة، وقد صرح العديد من المبحوثين في أثناء إجراء المقابلات أن المسؤولين الذين لهم سند ونفوذ سياسي حتى وإن لم يكونوا منتمين ظاهريا وفعليا

(1) أنظر: المواد 28 و 29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

لحزب تبقى علاقاتهم الشخصية وحتى القرابية ببعض رؤساء وإطارات الأحزاب لها دور في وصولهم وبقائهم في السلطة مهما كان أدؤهم وتسييرهم فعال أو غير فعال في المؤسسة و يصعب تحييتهم من مراكز المسؤولية وبقائهم مرهون ببقاء السند السياسي الذي يحميهم ويحافظ على بقائهم في أماكنهم مهما كانت الظروف.

لذا يمكن القول أن القيم السلبية التي يفرزها النسق السياسي وغياب ثقافة سياسية إيجابية انعكست سلبا و بشكل واضح على ممارسات السلطة التنظيمية داخل المؤسسة والمجتمع.

وهذا ما أكدته الدراسات السابقة للباحث عبد الملك همال ، أن هناك علاقة واضحة بين ممارسات السلطة التنظيمية والانتماءات السياسية.

جدول رقم 48 يوضح كيف يتم اختيار المسؤولين في المناصب العليا داخل

المؤسسة حسب رأي مفردات العينة .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
وفقا لمعيار الكفاءة والخبرة المهنية	29	28.43%
حسب قوة نفوذهم وعلاقاتهم في المجال السياسي	43	42.15%
أخذ التوازنات القبلية بين أعراش المنطقة التي تنتمي لها المؤسسة بعين الاعتبار.	11	10.78%
أخرى أذكر: لا أعلم	19	18.62%
المجموع	102	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن تعيين المسؤولين في المناصب العليا في المؤسسة خاضع لعدة اعتبارات حسب إجابات المبحوثين، فنجد أن نسبة 28.43% من إجابات المبحوثين، أكدوا أن التعيين في مناصب المسؤولية خاضع لمعيار الخبرة والكفاءة المهنية وهو معيار موضوعي وقانوني، ما يمنح الشرعية للوصول للمناصب العليا وفق ما هو منصوص عليه قانونيا ، وما هو متفق عليه في

الاطر النظرية السوسيو- تنظيمية كما تناول ماكس فيبر في تحديده الأسس العقلانية للسلطة، لكن تبقى بعض الاعتبارات تثبت حضورها للتعين في مناصب السلطة داخل المؤسسة وهي قوة النفوذ والعلاقات الشخصية في المجال السياسي، كما أشارت نسبة 42.15% من إجابات المبحوثين وهي أكبر نسبة، حيث أكد المبحوثين في هذا الصدد أنه حتى وإن كان المسؤول يتمتع بخبرة مهنية وكفاءة عالية في العمل، إلا أنه في ظل التنافس حول الوصول إلى مراكز السلطة والمسؤولية يبقى وصوله من عدمه مرهونا ببعض الاعتبارات المرتبطة بحجم علاقاته الشخصية ونفوذه مع رجال السياسة، خاصة في ظل وجود مجموعات غير رسمية تتنافس حول الوصول إلى مراكز السلطة كما صرح بها بعض المبحوثين (Clans) بالمفهوم المتداول، وهي في الحقيقة مفهوم بالغة الفرنسية يعبر عن مفهوم العشيرة ولكنها متداولة في المجال التنظيمي للمؤسسة وكذلك السياسي للتعبير عن الجماعات المتضامنة بمعايير غير تنظيمية، وهي ما يعبر عنها التون مايو في مدرسة العلاقات الانسانية بالجماعات غير الرسمية. كذلك نجد أن نسبة 10.78% أكدت على اعتبارات أخرى تفرضها البنى الاجتماعية والثقافية للمنطقة التي تنتمي إليها المؤسسة وهي أخذ التوازنات القبلية بين أعراس المنطقة بعين الاعتبار في ظل بعض المعطيات التي تفرضها خصوصية المجتمع محل الدراسة ورغم أنها تهبر عن نسبة ضئيلة إلا أنها في الحقيقة تعكس نوعا من التنافس الاجتماعي، وهذا ما تناولته الدراسة في جانبها النظري حول تنافس بعض القبائل والعشائر حول الحصول على السلطة أو التقرب من تلك السلطة، وهو كذلك ما يعكس العديد من وظائف النسق القرابي التقليدية والتي تمارس إلى اليوم في أشكال وقوالب جديدة.

أما النسبة المتبقية وهي 18.62% أكدوا أن لا علم لهم بكيفية الوصول إلى مراكز

السلطة.

لذا يكن القول أن هناك العديد من القيم الثقافية السلبية في المجتمع دخلت للمؤسسة، في شكل بنى سوسيو- سياسية ذات طابع تقليدي نفعي انعكست بشكل سلبي على فاعلية القواعد الرسمية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة.

وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة حول أنماط البنى التقليدية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، حيث أكدت أن ممارسة السلطة التنظيمية والوصول إلى مراكز السلطة والمسؤولية في المؤسسة مرتبطة بعلاقات القرابة والنفوذ سياسي.

فقد شخصت الدراسة أن الانتماء السياسي والقرابي لهما دورا حاسما في الوصول إلى مراكز السلطة بغض النظر عن الكفاءة والخبرة المهنية .

جدول رقم 49 : يوضح وجود صراعات في المؤسسة حول من يكون في مراكز

السلطة والمسؤولية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
29.41%	30	دائما
51.96%	53	أحيانا
18.62%	19	أبدا
100%	102	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة كبيرة من مفردات العينة صرحوا بأنه توجد هناك صراعات حول من يكونوا في مناصب السلطة والمسؤولية فنجد أن نسبة 51.96% أكدوا أن الصراعات موجودة ولكن أحيانا وليس دائما، في حين أشار آخرون وهي نسبة 29.41% من مفردات العينة أن الصراع حول مناصب السلطة والمسؤولية موجود دائما، أما النسبة المتبقية هي 18.62% صرحوا أن هذا النوع من الصراعات غير موجود في المؤسسة.

إن هذه المعطيات تعبر بشكل واضح عن وجود جماعات غير رسمية داخل المؤسسة متنافسة ومتصارعة حول من يكون في مناصب المسؤولية، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين في الجول السابق رقم 48 حول وجود مجموعات غير رسمية تسعى كل منها إلى الوصول لمراكز السلطة والمسؤولية.

إن تحول التنافس إلى صراع حول السلطة من أكثر المشكلات التي تواجه التنظيمات اليوم والتي من الممكن أن تتعكس سلبا على فعالية المؤسسة ولنقف في الجدول الآتي على طبيعة هذه الصراعات .

جدول رقم 50: يوضح طبيعة الصراعات التي تحدث حول التعيين في مراكز السلطة داخل المؤسسة حسب رأي بعض مفردات العينة .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
صراعات ذات طابع جهوي	19	20.87%
صراعات ذات طابع سياسي	5	5.49%
صراعات ذات طابع مصلي	51	56.04%
صراعات ذات طابع أيديولوجي	10	10.98%
صراعات ذات طابع قبلي عشائري	6	6.59%
المجموع	*91	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول وهي تخص اجابات المبحوثين الذي صرحوا في الجدول السابق بـ : دائما و أحيانا، نلاحظ أن نسبة كبيرة من الاجابات صرحوا أن طبيعة الصراعات هي صراعات ذات طابع مصلي نفعي وهي نسبة 56.04% من الاجابات، في حين تليها نسبة 20.87% ترجع طبيعة هذه الصراعات إلى اعتبارات جهوية، تليها نسبة 10.98% من اجابات المبحوثين تشير إلى أن طبيعة

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

الصراعات ذات طابع إيديولوجي، أما النسب المتبقية وهي 5.49% من الاجابات أكدوا أنها ذات طابع سياسي. و نسبة 6.59% أكدوا أنها ذات طابع قبلي و عشائري. إن هذه المعطيات تعبر بشكل واضح عن الصراعات حول ممارسة السلطة والمسؤولية وهي صراعات بخلفيات غير موضوعية ولا علاقة لها بالمنطق التنظيمي الرسمي.

على الرغم من أن طبيعة هذه الفئة هي من النخبة العلمية، لأن طبيعة المؤسسة تفرض هذا، فنجد أن معظم الصراعات ذات طابع مصلحي حسب أغلبية الاجابات وهي قيم نفعة مصالحة نظرا للامتيازات والنفوذ الذي توفرها مناصب السلطة والمسؤولية في المؤسسة، وهذا ما أكدته مفردات العينة ، في حين نجد أن هناك بعض الاعتبارات التي تلعب دورا في خلق الصراع، وهي ذات الطابع الجهوي وتليها بعض الاعتبارات ذات الطابع ايدولوجي بالإضافة إلى الاعتبارات العشائرية والسياسية والتي أثبتت حضورها بشكل ضئيل داخل المؤسسة.

إن أغلبية الصراعات الموجودة هي في الحقيقة تعبر عن قيم ثقافية سلبية تتناقض مع قيم التنظيم الرسمي، وتتناقض كذلك مع القيم التي من المفروض أن تحملها النخبة وأيضا هي تتناقض جوهريا مع أهداف المؤسسة.

وهذا ما أثبتته الدراسة السابقة للباحث عبد الملك همال، أن الصراعات بين المسؤولين كلها راجعة إلى خلفيات غير موضوعية ذات بعد ثقافي ، وذلك من خلال السعي إلى بسط النفوذ بسند غير قانوني وممارسة السلطة وفقا لخلفيات الجهوية وغير ذلك . وعلى الرغم من أن الصراعات القبلية والجهوية تعبر عن بنى اجتماعية تقليدية إلا أنها في النهاية تحمل في طياتها قيما نفعية و مصالحية .

جدول رقم 51: يوضح الأسس التي يتم وفقها التعيين في المناصب التنفيذية داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
10.61%	12	وفقا للتزكية المهنية
15.92%	18	وفقا لمعيار الخبرة والكفاءة المهنية
26.54%	30	وفقا لمعيار الصداقة مع المسؤولين
6.19%	7	وفقا للأسس القبلية والجهوية
18.58%	21	وفقا لمعيار الولاءات للمسؤولين
1.76%	2	وفقا للانتماءات الحزبية
3.53%	4	وفقا للانتماء الأيديولوجي
16.81%	19	أخرى أذكر: لا أعلم
100%	113*	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ، أن معايير التعيين في المناصب التنفيذية داخل المؤسسة ليست خاضعة لمعايير موضوعية رسمية واضحة بل هي خاضعة لمجموعة قيم ثقافية وعلاقات سوسيو- ثقافية، وهو ما تصرح بيه أغلبية مفردات العينة، فنجد حضور بعض المعايير الموضوعية والمتمثلة في الخبرة والكفاءة المهنية وهي نسبة 15.92% و معيار التزكية المهنية والتي تشير إلى نسبة 10.61% لكن طغت عليها النسب المتعلقة بالمعايير غير الموضوعية، فنجد أكبر نسبة تشير إلى أن قيم الصداقة مع المسؤولين في المراكز العليا هي من تحدد التعيين في المناصب التنفيذية في المؤسسة وهي النسبة التي تشير إلى 26.54% و تليها نسبة 18.58% تشير إلى أن الولاءات للمسؤولين هو المعيار الذي يساهم في التعيين في المناصب التنفيذية، وتليها نسبة 6.19% من الاجابات، تصرح بأن معيار الانتماء القبلي والقرابي يلعب دورا في التعيين، وكذلك تشير نسبة 3.53% أخرى من إجابات

* مجموع الاجابات المقدمة من طرف المبحوثين (السؤال يحتمل أكثر من إجابة).

المبحوثين أن التعيين يكون وفقا للانتماء الأيديولوجي. أما نسبة 1.76% فتري أن التعيين يعود إلى الانتماءات الحزبية ، أما نسبة 16.81 % تشير إلى مفردات العينة الذين صرحوا بأن لا علم لهم بكيفية التعيين في المناصب التنفيذية في المؤسسة من خلال استقراء هذه المعطيات، يتضح جليا غياب معايير موضوعية واضحة لتعيين في المناصب التنفيذية بنسب كبيرة (المناصب التنفيذية المقصودة في الدراسة هي مناصب أقل في الهرم التنظيمي من المناصب العليا). فمعايير الولاءات ومعايير الصداقة لهما دورا حاسما في التعيين في المناصب التنفيذية في المؤسسة، كذلك نجد بعض المعايير كالانتماء الايديولوجي، حتى أن حضور المعايير الموضوعية وهي التركيز المهنية والخبرة والكفاءة المهنية و رادة بنسب ضئيلة مقارنة بمجموع المعايير الأخرى غير الموضوعية . صحيح أن التوافق والانسجام بين فريق عمل واحد يساهم في الاداء الجيد عكس ما تنتجه الصراعات بين فريق عمل واحد، ولكن ليس بخفيات غير موضوعية على حساب الكفاءات .

ومنها نلتمس أن للعلاقات السوسيو- ثقافية انعكاسا واضحا على المعايير العقلانية التي كان من المفروض أن تكون لتعيين في المناصب التنفيذية بغض النظر عما إذا كان المعني بالتعيين كفاء أو غير كفاء تبقى هذه المعايير غير عقلانية لأنها قد تتسبب في مشكلات تنظيمية ، وخاصة خلق صراعات داخل ميدان العمل، فمعايير الصداقة لها نطاقها، ومعايير الولاءات لها مجالها، ومعايير الأيديولوجية والقرابة لها مجالها أيضا الخاص بها ، لكن ليس على حساب المؤسسة العمومية، فهي ممارسات قد تتسبب في العديد من المشكلات وخلق جو من اللاتجانس وخلق جماعات غير متضامنة ومتصارعة دائما، وهو ما يؤثر حتما على الفعالية التنظيمية بصفة عامة .

وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة المتعلقة بأنماط البنى الاجتماعية وممارسة السلطة، إذ شخصت أن توزيع السلطة داخل المؤسسة يخضع لمعايير الشخصية والبنى الاجتماعية التقليدية والولاءات بدل خضوعها للمعايير العقلانية الرسمية.

ثانيا : نتائج الدراسة :

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه " تخضع عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية إلى العلاقات السوسيو- ثقافية بدل خضوعها للمعايير العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي".

وضعت هذه الفرضية مجموعة مؤشرات مرتبطة بقواعد التنظيم الرسمي لعملية التوظيف وبعض العلاقات السوسيو- ثقافية، والمتمثلة أساسا في علاقات القرابة والصدقة والجيرة والنسب وعلاقات المصلحة (المصلحية).

وتوصلت الدراسة من خلال البيانات المتعلقة بهذه الفرضية إلى مجموعة نتائج انطلاقا من الجدول رقم 14 والذي يؤكد أن هناك حضورا لا بأس به للأقارب وأبناء القبيلة في المؤسسة وهو ما أشارت إليه نسبة 38.23 % من مفردات العينة.

وأضافت الدراسة مؤشرا آخر حول ما إذا كانت المؤسسة تطبق القواعد القانونية التي نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في عملية الانتقاء الوظيفي، وهي معايير عقلانية تسعى لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب لتحقيق أهداف المؤسسة وفعاليتها.

وكانت النتائج المبينة في الجدول رقم 18 تؤكد أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا بأنها ليست خاضعة دائما للمعايير الرسمية كما يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ أكدت نسبة 67.64 % أنها أحيانا تتم وفقا للمعايير القانونية للانتقاء في حين تشير نسبة 15.68 % أنها لا تتم أبدا وفقا للمعايير التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم 16 والذي حاولت من خلاله الدراسة التعرف على ثقافة تطبيق القانون في المجتمع المحلي للمؤسسة، وما إذا كان القانون يطبق بكل

صرامة أم لا، فكانت النتيجة أن نسبة كبيرة من مفردات العينة وهي 45.09 % أكدوا أن المجتمع يستعمل آليات أخرى عرفية ولا يطبق القانون بصرامة، في حين أن نسبة ضئيلة جدا من مفردات العينة صرحوا بأن القانون مطبق بصرامة وهي نسبة 16.66 %، أما البقية فأكدوا أنه غير مطبق في إلا على البعض. وأكدوا كذلك أن بعض المعايير المرتبطة بالقيم الاجتماعية والمادية والسلطوية والقرابية تلعب دورا حاسما في غياب ثقافة تطبيق القانون في المجتمع. وهو ما يعكس لنا غياب ثقافة تطبيق القانون في المؤسسة، بحكم أن المؤسسة هي عينة من المجتمع الذي تنتمي إليه.

كذلك أضافت الدراسة مؤشرا آخر حول ما إذا كان مفردات العينة قد استعانوا بوساطة في التحاقهم بالمؤسسة، فكانت النتيجة حسب ما هو مبين في الجدول رقم 19 أن تقريبا نصف مفردات العينة أكدوا أنهم استعانوا بالوساطة في توظيفهم وهي نسبة 51.96 % من مفردات العينة.

ووضعت الدراسة مجموعة مؤشرات للعلاقات السوسيو - ثقافية والتي كما ذكرناها سابقا علاقات القرابة والجيرة والصدقة وعلاقات النسب والتبادل المصلي كاحتمالات لنوعية الوساطة المستعملة في توظيفهم، وكانت النتائج المبينة في الجدول رقم 19 تؤكد أن أكبر نسبة هي للعلاقات القرابية، حيث أكدت نسبة 27.45 % من الإجابات على استعمالهم العلاقات القرابية كواسطة في عملية التوظيف، في حين تليها مجموعة نسب 10.78 % تشير إلى علاقات النسب و 6.68 % إلى علاقات الصداقة، وتليها نسبة 4.90 % تشير إلى علاقات الجيرة، أما العلاقات المصلحية فهي تشير إلى نسبة ضئيلة جدا وهي 1.96 % .

وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن الوساطة أصبحت تقريبا شبه ضرورية لنيل منصب عمل دائم في المجتمع المحلي للمؤسسة، وهو ما تؤكد البيانات الواردة في الجدول رقم 20، فنجد نسبة 61.76% من مفردات العينة يؤكدون أنها أصبحت ضرورية ولكن ليس دائما.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من القيم الثقافية السلبية التي تقف وراء ضرورة استعمال الوساطة في المجتمع، وهي كما يوضحها الجدول رقم 21 أن أغلبية الإجابات تشير إلى رؤية الوساطة على أنها شكل من أشكال التضامن الاجتماعي هي السبب وراء الظاهرة وذلك بنسبة 37.89%، كذلك نجد العديد من الأسباب الأخرى بنسب متفاوتة، والتي أثبتت حضورها وهي سيطرة ثقافة القبيلة والعشيرة والقرابة على المجتمع بنسبة 25.26% وأيضا القيم النفعية المصلحية والمتمثلة أساسا في قيم التبادل المصلحي أثبتت حضورها بنسبة 20%، وأيضا وضع أولوية العلاقات الشخصية على القواعد القانونية موجودة بنسبة 16.84% .

من خلال البيانات التي أوردتها الدراسة حول العلاقة بين مجموعة المؤشرات التي تربط بين العلاقات السوسيو - ثقافية وقواعد التنظيم الرسمي لعملية التوظيف، نستنتج أن عملية التوظيف خاضعة لمجموعة معطيات سوسيو - ثقافية متشعبة بالقيم التقليدية فرضتها البيئة المحلية التي تنتمي إليها المؤسسة، إذ أن العلاقات القرابية لها دور كبير في الالتحاق بالوظيفة وهو ما يعكس الخلفية السوسيو - ثقافية التي شخصتها الدراسة في الجدول رقم 10 الذي يوضح طبيعة التنشئة الاجتماعية والأسرية لمفردات العينة والتي تحمل العديد من القيم التقليدية الريفية و التضامن الآلي وتغيب الضبط الرسمي وهي في الحقيقة تعكس واقع المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة، كذلك علاقات النسب والصدقة والجيرة كلها معايير ذات أبعاد سوسيو - ثقافية جعلت المؤسسة محل الدراسة بل والمجتمع ككل رهينة لمعايير غير عقلانية، حتى أنها أصبحت معايير مسلم

بها وجزء من المنظومة الثقافية السائدة، واعتبارها شكل من أشكال التضامن الاجتماعي.

هذا ما يؤثر بالضرورة على تحقيق المؤسسة لأهدافها بكفاءة وفعالية، لأن كل النظريات السوسيو - تنظيمية والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أكدوا وبشدة على ضرورة وجود عدالة في عملية الانتقاء الوظيفي، وذلك بتطبيقها للمعايير الرسمية العقلانية التي حددها التنظيم الرسمي، وبطبيعة الحال عندما تصبح هذه المعايير غير فعالة ستعكس سلبا على القاعدة الاجتماعية التي تقول الرجل المناسب في المكان المناسب، وما يؤثر على وظائف المؤسسة ومهامها.

نجد كذلك الدراسات السابقة، كالدراسة التي قام بها الباحث همال عبد الملك سنة 2017 بمدينة الخدمات الجامعية باتنة -بوعقال، وكذلك الدراسة التي قام بها الباحثان على زكار ونصر الدين بوشيشة في المؤسسة الوطنية لصناعة الميكانيك -سوناكوم - بالروبية، حيث توصلت هاتان الدراستان إلى أن التوظيف خاضع لمعايير ثقافية تقليدية وهي بالأساس العلاقات القرابية وبعض العلاقات السوسيو - ثقافية .

ومنه يمكن القول أن المؤسسة العمومية الجزائرية هي رهينة للعلاقات السوسيو- ثقافية بكل أشكالها وخاصة العلاقات القرابية ، وأبعدت المعايير العقلانية الرسمية لعملية التوظيف، وبالتالي يمكن التأكيد هنا أن العلاقات السوسيو- ثقافية أثرت بشكل واضح على فعالية قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

من خلال تحليل ومناقشة البيانات السابقة نتوصل الدراسة إلى تأكيد صحة الفرضية الفرعية الأولى القائلة " تخضع عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية للعلاقات السوسيو - ثقافية بدل خضوعها للقواعد العقلانية التي يقرها التنظيم الرسمي".

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه " تتعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية". وضعت هذه الفرضية مجموعة مؤشرات مرتبطة ببعض واجبات الموظفين كما يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمتمثلة أساسا في الالتزام بأوقات ومواعيد العمل وكذلك الغيابات غير المبررة، واستعمال وسائل وتجهيزات الإدارة لأغراض شخصية وأيضا العدالة في المعاملة مع المتعاملين مع المؤسسة، وكذا الاستفادة من امتيازات وهدايا أو هبات من طرف المتعاملين لصالح الموظفين في إطار تأدية واجباتهم، وواقع تطبيق العقوبات التأديبية في حالة عدم التزام الموظف بواجبه المهنية. وقد تم ربط هذه المؤشرات السابقة بمجموعة مؤشرات من القيم الثقافية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كما يوضحها الجدول رقم 22 حول واقع الالتزام بأوقات ومواعيد العمل في المؤسسة.

حيث أكدت النتائج أن نسبة 87.25% من مفردات العينة اجابوا بـ دائما و أحيانا بأن الموظفين غير ملتزمين بالأوقات الرسمية للعمل، وهي ظاهرة سلبية تتناقض جوهريا مع قواعد التنظيم الرسمي .

أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء ظاهرة عدم الالتزام بالأوقات والمواعيد الرسمية للعمل فهي كما وضحها الجدول رقم 23 تتمحور حول مجموعة عوامل ثقافية حيث أشارت نسبة 27.81% من الاجابات أن السبب راجع الى الاستهزاء بقيمة الوقت وتليها نسبة 27.06 % من الاجابات أكدوا أن السبب هو إيصال الأبناء والزواج إلى المدرسة، أما بقية الأسباب تعود إلى عدم الشعور بالمسؤولية وهي 17.29% من الاجابات. وكذلك غياب قيم الجدية في العمل وتشير إليها نسبة 12.03%. وأيضا

غياب العقوبات التأديبية التي تشير لها نسبة 10.52%. وأيضا غياب الوازع الديني والذي تشير إليه نسبة 5.26%.

كل هذه الأسباب هي في الحقيقة قيم ثقافية سلبية سائدة في المؤسسة ميدان الدراسة انعكست سلبا و بشكل واضح على فعالية قواعد التنظيم الرسمي التي تدخل ضمن واجب احترام الوقت والمواعيد الرسمية في المؤسسة.

أما بالنسبة للمؤشر الثاني والمتعلق بظاهرة الغيابات غير المبررة للموظفين أكدت البيانات الواردة في الجدول رقم 24 أن ظاهرة الغيابات غير المبررة موجودة على مستوى المؤسسة، رغم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أكد بمجموعة مواد تفصل وتوضح الغياب المبررة المسموح بها، ووضع مجموعة قواعد وعقوبات بالنسبة للغيابات غير المسموح بها (غير المبررة).

و توصلت الدراسة إلى أن نسبة 78.43% من مفردات العينة أكدوا أن الغيابات غير المبررة هي موجودة دائما و أحيانا، وهي ظاهرة سلبية تتناقض مع قواعد التنظيم الرسمي.

أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة فقد أكدت النسب المبينة في الجدول 25 بعض العوامل الثقافية التي تقف وراءها، وهي 37.93% تؤكد أن السبب هو جعل أولوية المناسبات العائلية والاجتماعية على أولوية الحضور للعمل، تليها نسبة 29.88% تعود إلى الشعور بالحماية من العقوبات التأديبية، و تليها نسبة 25.28% من الإجابات تشير إلى أن السبب هو غياب روح المسؤولية لدى بعض الموظفين، في حين تشير نسبة 6.89% إلى ممارسة العمال لنشاط مريح موازي للعمل في المؤسسة.

كل هذه العوامل هي ذات بعد ثقافي، وهي قيم سلبية على الرغم من أن سبب توصيل الأبناء والزوجات للعمل يحمل جزءا من الموضوعية بسبب بعض الظروف

الخارجة عن نطاق الفرد، لكنه في النهاية تعتبر إحدى الاسباب الثقافية في ظل سيطرة قيم اللأمن في الآونة الاخيرة في ذهنية الفرد الجزائري.

إن يمكن القول أن القيم الثقافية في المؤسسة الجزائرية انعكست سلبا بشكل واضح على الالتزام بالقواعد الرسمية التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مسألة واجب احترام الحضور للمؤسسة والتغيب فقط عند وجود أسباب موضوعية وعقلانية مبررة قانونيا.

أما فيما يخص المؤشر الثالث لهذه الفرضية والمتعلق بواقع تطبيق العقوبات على الموظفين الذين يخالفون القوانين التي يقرها التنظيم الرسمي فيما يخص القيام بواجباتهم في المؤسسة، فقد أكدت نسبة كبيرة من مفردات العينة. الذين أجابوا بـ: أبدا و أحيانا وهي 81.37% من مفردات العينة حسب الجدول رقم 26، أن غياب تطبيق العقوبات في المؤسسة محل الدراسة غائبة بنسبة كبيرة على الرغم من أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية خصص مجموعة مواد قانونية للعقوبات التأديبية في حالة عدم تأدية الموظف لواجباته الوظيفية؛ إلا ان هذه الظاهرة تثبت وجودها بقوة في المؤسسة ميدان الدراسة.

أما فيما يخص الأسباب، فقد توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 27 إلى مجموعة من العوامل الثقافية التي تتحكم في هذه الظاهرة، وهي العلاقات الجيدة بين المسؤول والموظف تشير إلى 23.80% وتليها نسبة 23.01% تشير إلى مراعاة الظروف الخاصة للموظفين، في حين تشير نسبة 17.46% إلى المعالجة الودية بين المسؤولين والموظفين، في حين تشير نسبة 12.69% إلى أن تقديم الموظفين لخدمات خارج المؤسسة للمسؤولين، يمنع المسؤولين من تطبيق العقوبات التأديبية عليهم، أما نسبة 9.52% فتشير إلى وجود نفوذ قبلي مع المسؤولين، أما نسبة 7.14% أكدوا أنها تطبق على البعض دون البعض الآخر، في حين أن النسبة المتبقية تشير إلى وجود سند

خارجي لبعض الموظفين يحميهم من تطبيق العقوبات التأديبية عليهم رغم مخالفتهم للواجبات المهنية .

إن كل هذه النسب تشير إلى سيطرة مجموعة من القيم الثقافية السلبية على المؤسسة محل الدراسة، مما جعل العقوبات التأديبية غير مطبقة بشكل صارم على الموظفين الذين يخالفون القواعد القانونية للواجبات المهنية وهو ما يدل على أن القيم الثقافية السائدة انعكست بشكل سلبي على فعالية تطبيق قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بالعقوبات التأديبية .

أما في ما يخص المؤشر الرابع والمتعلق بما إذا كان الموظفون يستخدمون وسائل وتجهيزات الادارة لأغراض المصلحة الشخصية، فقد توصلت الدراسة حسب البيانات المبينة في الجدول رقم 28 إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا بـ دائماً وأحياناً باستعمال الموظفين وسائل وتجهيزات الادارة لأغراض المصلحة الشخصية وهي نسبة 78.43% من مفردات العينة وهو ما يوضح عدم احترام الموظفين لواجبهم تجاه عدم استغلال الوسائل والتجهيزات المادية للمؤسسة لأغراضهم الشخصية في المؤسسة محل الدراسة.

على الرغم من أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يؤكد في المادة 51 من أنه يجب على الموظف، ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة وسائل وتجهيزات الإدارة.

أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة فقد شخصت الدراسة حسب الجدول رقم 29 أنها راجعت إلى عوامل ثقافية، وهي النظرة إلى وسائل وتجهيزات الإدارة على أنها ملك للبايلك أو للدولة بمفهومها الحالي ويمكن استغلالها؛ لأنها ليست ملكية لشخص معين وهو ما أشارت إليه نسبة 47.47% من الاجابات، في حين تليها نسبة 44.44% من الاجابات تؤكد أن السبب يعود إلى أن الموظفين ينظرون إلى

وسائل وتجهيزات الإدارة على أنها ملكية شخصية ويمكن أن يتصرف فيها كما يشاء، كذلك تشير نسبة 8.08% من الاجابات أن السبب راجع إلى حب استغلال ملك الغير. إن كل هذه الأسباب عبارة عن قيم ثقافية سلبية موجودة في المنظومة الثقافية للمجتمع والتي يحملها الموظفون في المؤسسة ، مما انعكس سلبا على الالتزام بقواعد التنظيم الرسمي المتعلقة بواجبهم تجاه وسائل وتجهيزات الادارة العمومية .

أما فيما يخص المؤشر الخامس والمتعلق بالعدالة في تقديم الخدمة من طرف الموظفين للمتعاملين مع المؤسسة، فقد أكدت الدراسة حسب الجدول رقم 30 أنه لا توجد عدالة من الموظفين في تقديم الخدمة للمتعاملين مع المؤسسة، وهذا ما تشير إليه نسبة 82.35% من مفردات العينة الذين أجابوا بـ كثيرا وأحيانا، وهو ما يوضح عدم التزامهم بالقاعدة القانونية التي تنص على واجب العدالة في المعاملة مع المتعاملين مع المؤسسة بدون تمييز.

أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة السلبية في المؤسسة، فقد توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم 31 إلى أن معظم الأسباب راجعة إلى قيم ثقافية تقليدية، وهي كما تشير النسب الآتية 28.78% راجع إلى تفضيل أبناء القبيلة والأقارب، في حين نسبة 17.42% تشير إلى تفضيل المعارف الشخصية، وتشير كذلك نسبة 16.66% إلى تفضيل المتعاملين المعتمدين على الوساطة، وتليها نسبة 15.90% تشير إلى تفضيل أبناء الحي وعلاقات الجيرة، وتليها نسبة 13.63% تشير إلى التفضيل حسب المصلحة الشخصية، وكما نجد نسبة 7.57% تشير إلى التفضيل حسب الجنس.

إن كل هذه الأسباب غير العقلانية والتي تسببت في غياب العدالة والتمييز بين المتعاملين هي عبارة عن أسباب ذات بعد ثقافي، وتتمثل في قيم ثقافية تقليدية ذات منشأ ريفي خاصة ما تعلق منها بتفضيل الاقارب وأبناء القبيلة وعلاقات الجيرة، وهو ما

يدل على أن للقيم الثقافية السائدة انعكاسا سلبيا واضحا على فعالية قواعد الالتزام بالمعاملة الجيدة مع المتعاملين مع المؤسسة.

فيما يخص المؤشر السادس والمتعلق بتقديم الهدايا وبعض الامتيازات للموظفين من طرف المتعاملين في إطار تأديتهم لمهامهم ، أي مقابل تقديم خدمة رسمية تدخل ضمن واجبات الموظف.

توصلت الدراسة حسب البيانات المبينة في الجدول رقم 32 إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين وهي نسبة 68.62% من العينة، أكدوا أن ظاهرة تقديم هدايا وهبات للموظفين غير موجودة على مستوى المؤسسة محل الدراسة، بينما تشير نسبة 31.37% من المبحوثين أنها موجودة، ولكن ليست هدايا أو هبات بل تقديم خدمة مقابل خدمة أخرى كما اصطلح عليها في ميدان الدراسة (Service vs service) وهي ظاهرة تدل على القيم النفعية والمصلحية وانعكست بشكل سلبي على واقع التقديم الافضل للخدمات في إطار حقوق المتعامل مع المؤسسة العمومية .

رغم أن هذه الظاهرة غير منتشرة بكثرة في المؤسسة ميدان الدراسة حسب تصريحات مفردات العينة لكن هذا لا يدل غيبيها مطلقا لأنها في الأصل ظاهرة لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر بحكم أنها تتم فقط على المستوى الشخصي ومغلق بين الموظف والمتعامل.

من خلال هذه البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية يتضح لنا أن هناك العديد من القيم الثقافية السلبية بما فيها قيم القرابة وقيم الصداقة وعدم الشعور بالمسؤولية والاستهزاء بقيمة الوقت وغيرها من القيم التي أوردناها والتي تعكس كذلك الخصوصية الثقافية للمجتمع المحلي للمؤسسة وخصوصية مفردات العينة كما أثبتته الجداول رقم 10 و14 و16 حول واقع ثقافة تطبيق القانون وواقع سيطرة القيم الريفية والتضامن الآلي، حيث نفذت هذه القيم سوء لدى المسؤولين أو الموظفين، رغم أن

أغلبتهم ذوو المستوى الجامعي ومحسوبون على النخبة إذ كان من المفروض هم من ينتجوا القيم الايجابية للمجتمع ويحرصوا عليها ويحافظوا على بقائها وليس العكس، باعتبار أن الجامعة كمؤسسة عمومية وظيفتها معالجة مثل هذه المشكلات، وهي من تؤثر في النسق الكلي وليس العكس.

وهذا ما أثبتته بعض الدراسات كدراسة الباحث كمال بوقرة ودراسة الباحث عبد الملك همال ودراسة الباحث بوفلجة غيات ودراسة الباحث العقبي الأزهر بن طاهر حمزة ورحاب مختار، كلها تؤكد على سيطرة القيم الثقافية على حساب العلاقات الرسمية في المؤسسة الجزائرية العمومية، فعلى الرغم من اختلاف الأطر الزمانية والمكانية التي أجريت فيها كل دراسة؛ إلا أنه إلى الآن لا تزال القيم الثقافية السلبية مسيطرة على حساب القيم التنظيمية الرسمية، رغم التطور التكنولوجي والحدثة وتغير الكثير من المعطيات المحلية والوطنية والعالمية؛ إلا أن المؤسسة الجزائرية لا تزال على حالها فيما يخص انعكاس القيم الثقافية على قواعد الضبط الرسمي .

من خلال تحليل ومناقشة المؤشرات السابقة، نتوصل الدراسة إلى تأكيد صحة الفرضية الفرعية الثانية القائلة: " تنعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية "

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " تنعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية".

وضعت هذه الفرضية مجموعة مؤشرات متعلقة بحقوق الموظفين كما أقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية: وهي الحق في المعاملة الجيدة ونبذ الصراع التنظيمي، حيث أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضع مجموعة مواد تنص على أنه من حق الموظف أن يُعاملَ بطريقة جيدة من باقي الموظفين أو

المسؤولين ولا يكون هناك أي تمييز أو صراعات على أي أساس كانت، وأضافت الدراسة مؤشر الحق في الترقية، والحق في الخدمة الاجتماعية، وحق التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية مع احترام واجب التحفظ .

وقد تم ربط هذه المؤشرات ببعض للقيم الثقافية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج.

فيما يخص المؤشر الأول لهذه الفرضية والمتعلق بالصراع، قد أوضحت البيانات الواردة في الجدول رقم 33 أن ظاهرة الصراعات متواجدة بين الموظفين في المؤسسة، وذلك حسب تصريح مفردات العينة الذي أجابوا بـ دائما وأحيانا وهي تشير إلى نسبة 84.31%، أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء هذه الصراعات وطبيعتها حسب النسب الواردة في الجدول رقم 34 تؤكد وجود نسبة كبيرة من الأسباب تعود إلى خلفيات ثقافية، وهي الاختلاف حول المسائل الشخصية خارج إطار العمل بنسبة 21.87% من الاجابات، وتليها نسبة 17.70% تؤكد أن سبب الصراع راجع إلى الاختلاف في الانتماء العشائري والقبلي، وتليها نسبة 16.66% راجعة إلى الاختلاف حول مسائل العمل وهي موضوعية نسبيا، إذا ما قارنها بالأسباب الأخرى. وتليها نسبة 15.62% متعلقة بالاختلاف في الانتماء الجغرافي، كذلك نجد الاختلاف في السن وهو راجع إلى صراع الأجيال وهو قيمة ثقافية سلبية، وتشير إليه نسبة 14.58% من الاجابات، أما البقية وهي بنسب ضئيلة جدا في تشير إلى الاختلاف بسبب لغة التواصل والاختلاف بسبب الجنس فهي غير واردة كثيرا في المؤسسة ميدان الدراسة .

تدل هذه النتائج على أن معظم الصراعات هي صراعات ذات امتداد اجتماعي لا علاقة لها بالأمور التنظيمية، رغم وجود بعض الاختلافات حول مسائل العمل إلا أنها بنسبة قليلة إذا ما قارنها بالأسباب غير الموضوعية الأخرى، لذا يمكن القول أن للقيم

الثقافية السائدة في المجتمع انعكاسا سلبيا على واقع فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بالحق في المعاملة بين الموظفين وعدم التمييز بينهم لأسباب ذاتية .

أما فيما يخص المؤشر الثاني لهذه الفرضية والمتعلق بالحق في الترقية في الرتب فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من خلال الجدول رقم 35 أن الترقية ليست دائما خاضعة للمعايير الرسمية، وهذا ما أشارت إليه نسبة 74.50% من المبحوثين الذين أجابوا بـ: أحيانا وأبدا.

أما فيما يخص الأسباب التي تقف وراء عدم خضوعها للمعايير الرسمية العقلانية، فقد صرح المبحوثون في الجدول رقم 36 أنها خاضعة لمجموعة معايير غير موضوعية وهي، معيار العلاقات الجيدة بين الموظف وبعض المسؤولين وهو ما أشارت إليه نسبة 34.73% من الاجابات ، نجد كذلك معيار القرابة حيث يلعب دورا في المساعدة على الترقية وهو ما أكدته نسبة 27.36% من الاجابات ، تليها نسبة 17.98% تشير إلى تدخل النفوذ من خارج المؤسسة، بينما نجد بعض النسب تشير إلى أن علاقات التبادل المصلحي بين الموظفين وبعض المسؤولين تساهم بدورها في المساعدة على الترقية في المنصب وهي بنسبة 10.52%، أما عامل الجنس فقد أكدت نسبة من المبحوثات النساء أن لجنس الذكور حظ أكثر في الترقية مقارنة بالإناث وهي نسبة 6.31% في حين أن معيار الولاءات للمسؤولين تشير إلى نسبة 3.15% من الاجابات، حيث أكد المبحوثون في هذا الصدد أن الترقيات التي تتم وفقا للاختبارات المهنية هي أكثر الترقيات غيابا للموضوعية.

من خلال هذه النسب نستنتج أن الترقية باعتبارها حقا وظيفيا نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ووضع لها شروطا رسمية عقلانية هي في الكثير من الحالات خاضعة إلى معايير غير موضوعية ذات بعد ثقافي تعبر عن قيم ثقافية انعكست سلبا على فعالية القواعد الرسمية المتعلقة بالحق في الترقية .

أما فيما يخص المؤشر الثالث لهذه الفرضية وهو الحق في الخدمة الاجتماعية داخل المؤسسة قد توصلت الدراسة من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 37 أنها لا تتم في الكثير من الأحيان وفقا لمعيار العدالة بين الموظفين، وهو ما أشارت إليه نسبة 83.33% من مفردات العينة الذين أجابوا بـ: أحيانا وأبدا، وقد أرجعت هذه النسبة من المبحوثين الأسباب إلى جملة من المعايير غير الموضوعية، وهي كما يوضحها الجدول رقم 38، نسبة 43.56% استعمال الوساطة بكل أنواعها و نسبة 21.78% المحاباة وتشير نسبة 18.81% إلى معيار الخدمة مقابل خدمة ونسبة 13.86% إلى معيار القرابة وكذلك نسبة 1.98% إلى معيار الجنس.

من خلال هذه النتائج حول الأسباب والخلفيات التي تغيب معيار العدالة في تقديم الخدمة الاجتماعية، نجد أنها تتمحور حول قيم ثقافية انعكست سلبا على فعالية القواعد الرسمية في تقديم الخدمة للموظفين في المؤسسة ميدان الدراسة.

أما فيما يخص مؤشر الرابع والمتعلق بحرية التعبير عن الرأي في المسائل التنظيمية مع احترام واجب التحفظ.

فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج حسب البيانات المبينة في الجدول 39، و تشير على أن حرية التعبير عن المشكلات التنظيمية أو بعض المسائل التنظيمية غير موجودة دائما، وذلك كما أشارت إليه نسبة 64.70% من مفردات العينة الذين أجابوا بـ أحيانا وأبدا وقد أرجعوا هذا إلى مجموعة أسباب كما هي مبينة في الجدول رقم 40. وهي نسبة 45% من الاجابات تشير إلى عامل الخوف من الوقوع في مشكلات مع المسؤولين، وتليها نسبة 28.75% بسبب الخوف على الاستقرار التنظيمي للموظفين، وتشير نسبة 26.25% من الاجابات أن السبب راجع للخوف من الوشاية.

إن كل هذه العوامل تدل على قيم ثقافية سلبية جعلت من الحق في التعبير عن الرأي حول المسائل التنظيمية والمشكلات التنظيمية في المؤسسة رهينة لخلفيات غير موضوعية وذاتية أكثر منها تنظيمية.

أما فيما يخص المؤشر الخامس فقد حاولت الدراسة التعرف على ما إذا كانت الوساطة ضرورية في الاستفادة من الحقوق التنظيمية في المؤسسة، فقد توصلت الدراسة إلى أنه أصبح من الضرورة الاستعانة بوساطة بكل أشكالها في الحصول على بعض الحقوق القانونية ، وهو ما صرحت به نسبت 83.33 % الذين صرحوا بـ : دائما وأحيانا في الجدول رقم 41 بضرورة استعمال الوساطة ، وهو ما يدل على قيمة ثقافية سلبية فرضها الواقع الاجتماعي والتنظيمي وهو ما يتنافى جوهريا مع قواعد التنظيم الرسمي وقواعد القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية .

من خلال كل هذه النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة، يمكن القول أن للقيم الثقافية السائدة في المجتمع المحلي انعكاسا سلبيا على القيم التي يقرها التنظيم الرسمي المتعلق بحقوق الموظفين في المؤسسة محل الدراسة، فمعظم الصراعات بين العمال ناتجة عن أسباب غير موضوعية ذات بعد ثقافي تعكس قيما ثقافية سلبية وغياب العدالة في الحقوق كذلك تعود لأسباب ثقافية .

وهذا ما أكدته دراسة الباحث بوفلجة غياث ودراسة الباحثين علي زكار ونصر دين بوشيشة، وكذلك دراسة الباحث كمال بوقرة والباحث عبد الملك همال، فمعظم القواعد الرسمية التي تتحكم في حقوق الموظفين خاضعة لمعايير ثقافية غير عقلانية.

من خلال تحليل ومناقشة المؤشرات السابقة تتوصل الدراسة إلى تأكيد صحة الفرضية الفرعية الثالثة القائلة: " تتعكس القيم الثقافية سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية " .

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه : " تتحكم البنى السوسيو- سياسية في ممارسات السلطة التنظيمية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية بدل خضوعها للمعايير الرسمية العقلانية" .

وقد وضعت هذه الفرضية مجموعة مؤشرات، حيث انطلقت من المؤشر حول انتماء وميول مفردات العينة للأحزاب السياسية ، وبعد ذلك الدوافع التي دفعتهم إلى الانتماء للأحزاب السياسية، ومؤشر آخر حول نسبة اطلاع مفردات العينة على الواقع السياسي في المجتمع المحلي للمؤسسة، والمؤشر الذي بعده حول المعايير التي يتم على أساسها الانتماء الحزبي في المجتمع المحلي للمؤسسة، لتطلع الدراسة على طبيعة الثقافة السياسية السائدة في المجتمع، وبعد ذلك مؤشر يتعلق بواقع الانتماء السياسي للمسؤولين الذين تناوبوا على مراكز السلطة والمسؤولية في المؤسسة، وكذلك مؤشر آخر حول دوافع انتماء المسؤولين للأحزاب السياسية، وكذلك مؤشر حول كيفية يتم اختيار المسؤولين للمناصب العليا في المؤسسة والمؤشر الأخير حول كيفية التعيين في المناصب التنفيذية داخل المؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلي مجموعة نتائج بعد ربط هذه المؤشرات بمجموعة مؤشرات متعلقة بالبنى السوسيو- سياسية .

فيما يخص المؤشر الأول المتعلق بالانتماء الحزبي لمفردات العينة توصلت الدراسة حسب نتائج الجدول رقم 42 إلى أن هناك عزوفا كبيرا لدى مفردات العينة حول الانتماء للأحزاب السياسية، فقد أكدت نسبة 92.15% من مفردات العينة أنهم لا ينتمون لأحزاب سياسية، أي أنهم غير منخرطين فيها بصفة رسمية، في حين أن نسبة 7.84% من مفردات العينة أكدوا انتماءهم للأحزاب السياسية، أي أنهم منخرطين رسميا في أحزاب سياسية، حيث كانت معظم دوافع انتمائهم للأحزاب السياسية حسب البيانات المبينة في الجدول رقم 43 بعيدة عن المعايير التي تعكس المفهوم الحقيقي

للمشاركة السياسية وهي تعبر عن قيم تقليدية، حيث تشير نسبة 45.45% أن الدافع وراء انتمائهم للأحزاب السياسية هو دعم أقاربهم في الحزب، في حين أن نسبة 27.27% صرحت أن الهدف من انتمائها توسيع نفوذهم وعلاقاتهم الشخصية، وتليها نسبة 9.09% يؤكدون على أن انتمائهم هو بهدف لاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية، حيث أكدوا أن الانتماء السياسي اليوم ضرورة للاستفادة من الحقوق الاجتماعية، وكذلك نسبة 9.09% تشير إلى تحقيق طموح سياسي، ونفس النسبة تشير إلى التعبير عن قناعة سياسية.

كل هذه المعايير رغم قلتها إلا أنها تدل على وجود العديد من القيم السياسية السلبية في الثقافة السياسية السائدة في المجتمع المحلي للمؤسسة.

أما فيما يخص المؤشر الثاني الذي يوضح اطلاق مفردات العينة على الواقع السياسي للمجتمع المحلي الذي ينتمون إليه، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج حسب الجدول رقم 44 وهي أن أغلبية مفردات العينة لهم إطلاع على الواقع السياسي ولو بشكل نسبي وهم الذين أجابوا بـ نعم وإلى حد ما. وهي نسبة 84.31%، رغم العزوف على الانخراط في الاحزاب والعمل السياسي، إلا أن لهم اطلاقا بالواقع السياسي في المجتمع .

أما فيما يخص المؤشر الثالث للفرضية الأخيرة والمتعلق بمعايير الانتماء للأحزاب السياسية في المجتمع، فقد أكدت الدراسة أن واقع الثقافة السياسية في المجتمع تحمل العديد من القيم السلبية حيث توصلت الدراسة من خلال النسب المبينة في الجدول رقم 45 إلى مجموعة نتائج وهي، أن معايير الانتماء للأحزاب السياسية راجعة لمجموعة قيم ثقافية بعيدة عن المعايير الحقيقية للعمل السياسي، فقد أشارت أكبر نسبة 30.84% من إجابات الباحثين الذين صرحوا باطلاعهم على الواقع السياسي أن معايير الانتماء للأحزاب السياسية في المجتمع هو وجود الاقرباء في الحزب في حين

تليها نسبة 25.23% أن المعيار راجع الى أن يكون رئيس الحزب من نفس القبيلة ، وتليها نسبة 21.49% من الاجابات تؤكد أن المعيار حسب المصلحة الشخصية للأفراد، في حين أشارت نسب أخرى لبعض الأسباب الموضوعية، إلا أنها قليلة مقارنة بالأسباب غير الموضوعية، حيث صرح البعض بأن الاختيار يكون بسبب الكفاءة العالية في العمل وهي نسبة 10.28% وكذلك بسبب المستوى التعليمي العالي بنسبة 4.67% بينما النسبة المتبقية وهي 1.86% تشير إلى الانتماء الأيديولوجي.

من خلال هذه النتائج تتضح سيطرة القيم التقليدية والقرابية والنفعية على الثقافة السياسية في المجتمع المحلي للمؤسسة وهي بعيدة كل البعد عن المعايير الحقيقية والعقلانية للممارسة العمل السياسي، رغم الشعارات التي تحملها الأحزاب بقيم الوطنية والمواطنة؛ إلا أنها في الواقع تحمل العديد من القيم التي تتناقض مع المعايير الحقيقية ومع شروط العمل السياسي الحضاري.

أما فيما يخص المؤشر الرابع للفرضية الرابعة والمتعلق بالانتماء الحزبي للمسؤولين الذين تناوبوا على المناصب العليا في المؤسسة، فقد توصلت الدراسة حسب البيانات المبينة في الجدول رقم 46 أن هناك انتماء بعض المسؤولين للأحزاب السياسية، وهذا حسب تصريحات أكبر نسبة لمفردات العينة وهي نسبة 76.47% من مجموع مفردات العينة الذين صرحوا بـ كلهم و بعضهم.

أما فيما يخص دوافع انتماء المسؤولين للأحزاب السياسية، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج حسب الجدول رقم 47 تتمحور حول معطيات غير موضوعية وهي كما أشار المبحوثون الذين صرحوا بوجود الانتماء السياسي للمسؤولين أن السبب الرئيسي هو أن الانتماء للأحزاب السياسية ضرورة يحتمون بها من المشكلات التي قد تواجههم في مراكز السلطة وهي نسبة 37.06%، أما النسبة التي تليها فتشير إلى أن السبب يعود إلى دعم بقائهم في مراكز السلطة وهي نسبة 28.44% وتليها نسبة

12.93 % تشير إلى تحقيق طموح سياسي، أما نسبة 12.06% تشير إلى توسيع نفوذهم لخدمة المؤسسة، أما نسبة 9.48% تشير إلى التعبير عن قناعاتهم السياسية. من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن النضال السياسي للمسؤول مرتبطة بممارسة السلطة التنظيمية حسب أغلبية الاجابات، وهو ما يخالف المعايير المشروعة للبقاء في مراكز السلطة حسب ما تقره القوانين والنظريات التنظيمية، وهي رهينة للبنى السياسية التي هي خاضعة أصلا في آليات تشكلها إلى معايير غير موضوعية ذات مضامين قرابيه ومصالحية بالدرجة الأولى.

لذا يمكن القول أن ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة مرتبط إلى حد كبير بالبنى السوسيو- سياسية السائدة في المجتمع .

أما فيما يخص المؤشر الخامس لهذه الفرضية والمتعلق بالمعايير التي يتم على أساسها تعيين المسؤولين في مراكز السلطة العليا في المؤسسة، قد توصلت الدراسة من خلال البيانات المبينة في الجدول رقم 48 إلى أن هناك بعض المعايير غير الموضوعية ذات أبعاد ثقافية تساهم في اختيار المسؤولين في المؤسسة، فقد أشارت نسبة 28.43% إلى معيار الكفاءة والخبرة المهنية، ولكن تبقى هذه نسبة ضئيلة مقارنة بوجود بعض المعايير غير الموضوعية، وهي أخذ التوازنات القبلية بين أعراش وقبائل المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه المؤسسة بعين الاعتبار والتي تشير إلى نسبة 10.78% وكذلك تدخل قوة النفوذ السياسي لبعض المسؤولين كآلية في وصولهم إلى مراكز السلطة العليا في المؤسسة وهذا ما تشير إليه نسبة 42.15% .

من خلال هذه النتائج يتضح جليا تدخل النسق السياسي في التعيين في مراكز السلطة والمسؤولية، حتى وإن كان المسؤول له قدرة وكفاءة مهنية، إلا أن الاستعانة ببعض المعايير غير الموضوعية التي تفرضها البنى السوسيو- سياسية، أصبح ضرورة يفرضها الوعي السوسيو- ثقافي والتنظيمي في المجتمع المحلي للمؤسسة

وهي معايير غير عقلانية ولا تتماشى مع القواعد الرسمية التي وضحتها و حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و حددها التراث النظري لممارسة السلطة التنظيمية .

أما فيما يخص المؤشر السادس والمتعلق بوجود صراعات حول من يكون في مراكز السلطة والمسؤولية داخل المؤسسة، فقد توصلت الدراسة من خلال نتائج الجدول رقم 49 إلى أن الصراع حول مناصب السلطة والمسؤولية موجود في المؤسسة ميدان الدراسة وهذا ما أكدته نسبة 81.37% من مفردات العينة الذين أجابوا بـ دائما وأحيانا، أما عن الأسباب التي تقف وراء هذه الصراعات، فهي في أغلبها صراعات غير موضوعية ولا علاقة لها بالمسائل التنظيمية والتسييرية، وهذا حسب النتائج المبينة في الجدول رقم 50 حيث أشارت نسبة 56.04% من الاجابات أنها ذات طابع مصالح في حين تليها نسبة 20.87% أنها صراعات ذات طابع جهوي، وتليها نسبة 6.59% أنها صراعات ذات طابع عشائري، بينما نسبة 5.49% تشير إلى صراعات ذات طابع سياسي .

إن هذه النتائج تؤكد بشكل واضح على غياب معايير موضوعية لممارسة السلطة التنظيمية ، فمعظم الصراعات هي بخلفيات ثقافية غير موضوعية متعلقة بقيم المصلحة والقيم التقليدية والجهوية والأيدولوجية، وهو ما يتناقض حقيقة مع المعايير التنظيمية الرسمية لممارسة السلطة التنظيمية في إطارها المشروع والرسمي، على الرغم من أن المؤهلين للوجود في مراكز السلطة في المؤسسة هم من فئة النخبة العلمية التي من المفروض أنها تحمل قيما إيجابية تسعى لخدمة الصالح العام، وليست لخدمة مصالحها والوصول فقط إلى الامتيازات والنفوذ التي تمنحها مراكز السلطة في المؤسسة، وهذا ما يعبر بشكل واضح عن تدخل البنى السوسيو- سياسية والقيم النفعية المصلحية في ممارسة السلطة بالمؤسسة.

أما فيما يخص المؤشر الاخير لهذه الفرضية والمتعلق بكيفية التعيين في المناصب التنفيذية والتي تعبر كذلك عن ممارسة السلطة والمسؤولية ولكن في مستويات أقل من المناصب العليا، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من خلال البيانات المبينة في الجدول رقم 51 أن التعيين في المناصب التنفيذية خاضع لمجموعة معايير غير موضوعية، وهي كما أشار أغلبية المبحوثين.

إذ تشير نسبة 26.54 % من مفردات العينة أن التعيين يتم وفقا لمعيار الصداقة مع المسؤولين، في حين أن نسبة 18.58 % من المبحوثين أكدوا على أن التعيين يتم وفقا للولاءات للمسؤولين. وتليها 15.92 % من الاجابات تؤكد أن معيار الكفاءة والخبرة المهنية هي من تساهم في التعيين في المناصب التنفيذية، تليها نسبة 10.61 % تؤكد على أن التعيين يتم وفقا لتركبة المهنية، أما النسب المتبقية وهي 6.19 % تشير إلى معيار القبليّة والجهوية . وتليها نسبة 3.53 % تشير إلى الانتماء الأيديولوجي، أما على أسس سياسية وحزبية فهي منعدمة تقريبا وتشير إلى نسبة 1.76 %.

إن مقارنة نسب المعايير الموضوعية بنسب المعايير غير الموضوعية ، يؤكد لنا بشكل واضح على وجود معايير غير موضوعية وغير رسمية للتعين بل هي في معظمها خاضعة لعوامل شخصية وسوسيو -ثقافية، كقيم الصداقة والولاءات للمسؤولين والأسس القبليّة والجهوية والأسس الأيديولوجية، وهي بعيدة كل البعد عن المعايير العقلانية الرسمية التي تؤكد على أن من يكون في مناصب السلطة والمسؤولية سواء في مستوياتها العليا أو غير ذلك، يكون ذا كفاءة وخبرة مهنية لتحقيق أهداف المؤسسة وليس على معايير شخصية.

من خلال كل هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومن خلال مؤشرات الفرضية الأخيرة يتضح جليا دور البنى السوسيو- سياسية وبعض القيم الثقافية في ممارسة السلطة التنظيمية داخل المؤسسة ميدان الدراسة، حيث نجد أن طبيعة القيم السائدة

والمستوحاة من قيم تقليدية ريفية ، وكذلك غياب ثقافة تطبيق القانون وسيطرة العلاقات السوسيو- ثقافية على المعايير العقلانية سواء عند الموظفين أو المسؤولين، فهي انعكست بشكل واضح على طبيعة الثقافة السياسية في المجتمع المحلي وأبعدها عن المعايير العقلانية الحقيقية للممارسة العمل السياسي، حيث أصبحت الاحزاب السياسية عبارة عن شكل من أشكال البنى الاجتماعية القرابية، وحتى أن ممارسة السلطة في المؤسسة أصبحت رهينة لمثل هذه السلوكيات سواء من حيث استخدامها كآلية للوصول إلى السلطة التنظيمية أو كآلية للبقاء في مراكز السلطة، وحتى مراكز السلطة التنفيذية هي خاضعة كذلك لمعايير غير موضوعية.

لذا يمكن القول أن البنى السوسيو- سياسية بما تحمله من قيم ثقافية سلبية في المجتمع المحلي أثرت بشكل واضح على فعالية القواعد العقلانية التي تمنح الشرعية التنظيمية والقانونية للممارسة السلطة التنظيمية وهو ما يؤكد تدخل النفوذ السياسي والقرابي وقيم الصداقة والولاءات في التعيين في مراكز السلطة والمسؤولية.

وهذا ما أكدته الدراسات السابقة مثل الدراسة التي قام بها الباحث همال عبد الملك، حيث أكد أن الممارسات السياسية التي تحمل ضمنا شكل من أشكال البنى التقليدية بممارسات حديثة هي المتحكم الرئيسي في الممارسات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، وكذلك الدراسات التي قدمها الباحث خدوي محمد حول القبلية والاحزاب في ظل التعددية في الجزائر، حيث شخصت غياب الثقافة السياسية بمفهومها الحقيقي، وهي خاضعة للبنى القبلية والولاءات القرابية .

من خلال تحليل ومناقشة المؤشرات السابقة تتوصل الدراسة إلى تأكيد صحة الفرضية الاخيرة القائلة : " تتحكم البنى السوسيو- سياسية في ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية بدل خضوها للمعايير الرسمية العقلانية"، حيث يتضح من خلال النتائج أن النسق السياسي وبعض العلاقات السوسيو- ثقافية لها

دور كبير في ممارسة السلطة لكن البنى الاجتماعية التقليدية بمفهومها السوسولوجي الدقيق هي حاضرة ولكن بنسب قليلة مقارنة ببعض العلاقات السوسيو- ثقافية والسياسية.

ثالثا: نتيجة عامة.

توصلت الدراسة لنتيجة عامة، مفادها أن المنظومة الثقافية في المجتمع الجزائري تحمل العديد من القيم الثقافية السلبية خاصة القيم التقليدية ذات الطابع الريفي، والتي أثرت بشكل واضح على واقع الالتزام بقواعد الضبط الرسمي التي يقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سواء في عملية التوظيف أو واجبات وحقوق الموظف أو حتى في ممارسة السلطة التنظيمية ، وهي السبب وراء العديد من المشكلات السائدة في المؤسسة العمومية، حيث أن القيم والعلاقات القرابية والقيم النفعية والمحابة والوساطة، وغير ذلك وحتى الممارسة السياسية في ظل قيم سياسية سلبية لا تعكس الثقافة السياسية بمفهومها الحقيقي قد انعكست بشكل سلبي على فعالية العديد من مؤشرات التنظيم الرسمي وعلى جميع المستويات الماكرو والميكرو سوسولوجية داخل المؤسسة العمومية ، وهذا ما يدل بشكل واضح على غياب قيم المواطنة وثقافة الدولة وقيم الحياة الحضرية بمفهومها العلمي الدقيق.

فالجامعة كمؤسسة عمومية بدل أن تساهم في خلق قيم إيجابية داخل المجتمع، أصبحت ضحية للقيم السلبية النافذة من ثقافة المجتمع.

وهو ما يؤكد صحة الفرضية العامة والتي تنص على : " تنعكس المنظومة الثقافية سلبا على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية" .

ومن هنا يمكن القول أن الدراسات الثقافية هي ذات أهمية كبيرة في المجال السوسيو- تنظيمي، لأن العوامل التي تحقق صفة التنظيم ككيان مادي وتجهيزات ووسائل وقوانين وتشريعات لا تكفي وحدها لتحقيق أهداف التنظيم بل يجب بناء

مشروع ثقافي اجتماعي يعزز على خلق منظومة ثقافية تحمل قيما إيجابيا كقاعدة تؤسس عليها الأنساق التنظيمية.

وعند مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج الدراسات السابقة التي تناولت المؤسسة العمومية الجزائرية، نجد أنه لم يحدث هناك أي تغير واضح في طبيعة المشكلات التنظيمية السائدة وفي أسبابها بحكم الفارق الزمني والمكاني بين الدراسات، فتقريبا نفس القيم السلبية بقيت سائدة في المؤسسة العمومية الجزائرية إلى اليوم. وعلى هذا يمكن القول أن الأسباب وراء المشكلات التنظيمية السائدة في المؤسسة العمومية الجزائرية، تعود إلى غياب ثقافة إيجابية قوية في المجتمع، وليس كما يرى بعض الباحثين أن الخلل راجع إلى أن التنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية هو وليد بيئة غربية غير البيئة الجزائرية؛ لأن المتمعن في القواعد القانونية التي يحملها القانون الاساسي العام في المؤسسة الجزائرية، يجب أنها مستوحاة من قيم إنسانية ودينية موضوعية متعارف عليها كثقافة أم في المجتمع العالمي، ويمكن تطبيقها في أي مجتمع.

في ختام هذه الدراسة يمكن القول أن المنظومة الثقافية في المجتمع الجزائري تحمل العديد من القيم الثقافية السلبية، وقد انعكست هذه القيم على فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية انعكاسا سلبيا واضحا أثر على تطبيق قواعد التنظيم الرسمي والمتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

حيث أثبتت الدراسة من خلال المؤشرات التي وضعتها لمتغير المنظومة الثقافية وكذلك مؤشرات المتغير التابع وهو فعالية التنظيم الرسمي، أن هناك العديد من نقاط الانعكاس السلبى سواء على مستوى ممارسات الموظف الإداري العادي في حقوقه وواجباته أو على مستوى ممارسات المسؤولين في مراكز السلطة العليا في المؤسسة لذا يمكن القول أن المنظومة الثقافية في المجتمع الجزائري تحمل الكثير من القيم التقليدية ذات الصلة بالحياة الريفية، والتي تتنافى جوهريا مع معطيات الحياة الحضرية، وهذا راجع إلى التنشئة الأسرية والاجتماعية التي تلقها الفرد الجزائري نتيجة مجموع معطيات تاريخية وسوسيو- ثقافية .

إن هذه القيم متمثلة أساسا في سيطرة العلاقات التقليدية السوسيو- ثقافية والعلاقات القرابية والمحابة والوسائط وكذلك بعض القيم النفعية المصلحية، والتي تعد قيما نفذت إلى المجال التنظيمي بالمؤسسة العمومية الجزائرية، وأصبحت هي المعيار الذي يحكم العديد من العمليات التنظيمية بدل خضوعها للمعايير العقلانية الرسمية التي تحمل قيما إيجابية على المؤسسة وعلى الفرد والمجتمع بصفة عامة.

وهذا ما تم تشخيصه في أهم عمليات التنظيم الرسمية كالتوظيف وممارسة السلطة وكذا في العديد من حقوق وواجبات الموظفين كالترقية والخدمة الاجتماعية، وكذا الانضباط بالوقت الرسمي للعمل، والعدالة في تقديم الخدمة وتفعيل نظام العقوبات... الخ.

خاتمة

حيث أصبحت هذه العمليات تخضع في جزء كبير منها إلى معطيات ثقافية غير عقلانية أثرت على فعاليتها، خاصة وأن التنظيم الرسمي يحمل العديد من القيم التنظيمية الايجابية، كقيم العدالة وقيم الانضباط والامانة وغير ذلك، فهذا التناقض بين القيم السائدة والقيم التنظيمية الرسمية التي يجب أن تكون، أدى إلى العديد من الاختلالات داخل التنظيم وحتى خارجه، لأن المؤسسة العمومية هي مؤسسة تابعة للدولة وتعكس صورة الدولة وأي سلوك مخالف للقيم والقواعد التنظيمية الرسمية يعطي دلالات سلبية للمؤسسة العمومية ولصورة الدولة والمجتمع بصفة عامة .

كما يمكن القول أن قيم المواطنة وقيم الحياة الحضرية غائبة تماما فب ممارسات الموظف الجزائري، نتيجة تمسكه بالقيم التقليدية وبعض القيم السلبية والمصلحية والنفعة، إذ يمكن تصنيف هذه الممارسات حسب المعيار المصلي للفساد الإداري بأنها شكل من أشكال الفساد الإداري بما أنها تخالف القانون بغرض خدمة المصلحة لشخصية⁽¹⁾.

لهذا وجب على الهيئات الوصية بما فيها الهيئات التشريعية والتنفيذية بمختلف مجالاتها وخاصة التربوية وضع برامج تدريبية وتربوية تحمل قيم المواطنة بمفهومها الحقيقي، وكذلك قيم العدالة والنزاهة واشتراط أداء القسم الذي يعبر عن تدخل الدين الاسلامي كجزء من الثقافة لتعديل السلوك في شكل قيم أخلاقية ، ووضع مجموعة برامج وآليات إلكترونية حديثة، تساعد على ضبط العمليات التنظيمية، تفاديا لبعض السلوكات غير القانونية التي تغزو المؤسسة الجزائرية ، وذلك بغرض الوصول إلى بناء مشروع ثقافي يحمل قيما إيجابية ويقضي على القيم السلبية السائدة في المجتمع الجزائري؛ لأن المسألة هي مسألة ثقافة مجتمع وليس ثقافة تنظيمية مرتبطة بمؤسسة واحدة.

(1) نعيم ابراهيم الطاهر ، إدارة الفساد دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة ،(الأردن :عالم الكتب الحديث، 2013) ص23.

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: قائمة الكتب باللغة العربية

1. ابراهيم، عبد الله. علم الاجتماع (السوسيولوجيا)، ط4. الدار البيضاء المغرب: المركز الثقافي العربي، 2013.
2. اعتماد، محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. ط1. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 1994.
3. الجيلاني، حسان، الجماعات في التنظيم دراسة: نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
4. الجيلاني، حسان. قضايا اجتماعية معاصرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
5. الخريجي، عبد الله. علم الاجتماع الديني. ط2. السعودية: رامتان، 1990.
6. الربيعي، صاحب. رؤية في مؤسسات الدولة والمجتمع. سورية: صفحات للدراسات والنشر، 2011.
7. الساعاتي، سامية حسن. ط3. الثقافة والشخصية بحث في علم الاجتماع الثقافي، القاهرة: دار الفكر العربي، 1998.
8. السويدي، محمد. مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1991.
9. الطاهر، نعيم ابراهيم. إدارة الفساد دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة. الأردن: عالم الكتب الحديث، 2013.
10. العسكري، سليمان. نظرية الثقافة. ترجمة علي سيد الصاوي. سلسلة عالم المعرفة 223. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997.

11. القريوتي، محمد قاسم، نظرية المنظمة والتنظيم. ط1. الأردن: دار وائل للنشر، 2005.
12. الميلاد، زكي. المسألة الثقافية من أجل بناء نظرية في الثقافة. ط3.. الجزائر: دار الشاطبية، 2012.
13. أنغز، دفيد و هيوستن جون. مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة. ترجمة لما نصير. ط1. قطر: المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، 2013.
14. بشاينية، سعد، علم الاجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب. قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 2003.
15. بن العزيمة، علال. أطروحة الصراع والتثاقف في زمن العولمة صراع الحضرات والثقافات والقيم. ط1. المغرب: منشورات عالم التربية، 2011..
16. بن حمودة، سكيئة. مدخل للتسيير والعمليات الإدارية. الجزائر: شركة دار الأمة، 2012.
17. بن خليف، عبد الوهاب. المدخل الى علم السياسية. ط2. الجزائر: دار طليطة، 2014.
18. بن نبي، مالك. من أجل التغيير. ط1. سوريا، درا الفكر، 1995.
19. بن نبي، مالك، مشكلة الثقافة. ترجمة عبد الصبور شاهين، ط1(الجزائر: دار لفكر، 1994).
20. بن نوار، صالح، فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسات الاقتصادية. قسنطينة: مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، 2006.
21. بوشلوش، طاهر محمد. التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثرها على القيم في المجتمع الجزائري. ط1. الجزائر: بن مرابط للنشر والتوزيع، المحمدية، 2008.

22. بوطالب، محمد نجيب . سوسيولوجيا القبيلة. ط1. لبنان : مركز دراسات الوحدة العربية ، 2002.
23. بوفلجة، غياث . القيم الثقافية وفعالية التنظيمات. بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية 2015.
24. تي.ماتيسون، مايكل و إم.إيقانسيقش جون. كلاسيكيات الادارة والسلوك التنظيمي. ترجمة هشام عبد الله .ط1. الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع ،1999.
25. جلبي، علي عبد الرزاق. دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية. لبنان، النهضة العربية، 1984.
26. حامد، خالد .منهج البحث العلمي. ط1. الجزائر: دار الريحانة، 2003.
27. حامد، خالدة. غبش المرايا فصول في الثقافة والنظرية الثقافية. ط1. ميلانو ايطاليا: منشورات المتوسط 2016.
28. حسن، إحسان محمد .علم الاجتماع القانوني .ط1. الاردن : دار وائل للنشر 2008.
29. حسن، سمير إبراهيم. الثقافة والمجتمع. ط1.دمشق : دار الفكر ،2007.
30. حمداوي، جميل. سوسيولوجيا الثقافة ، ط1 المغرب: الخليج العربي، 2016
31. حنفي، عبد الغفار. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.
32. خرافي، هاشمي .الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية .الجزائر : دار هومة للنشر والتوزيع ،2010.
33. دليو، فضيل. وآخرون،أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية. الجزائر : منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1999.

34. رحالي، حجيبة. نظرية التنظيم. الجزائر : كنوز الحكمة ، 2017
35. رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. البناء الاجتماعي الأسواق والجماعات. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2007.
36. رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. في القوة والسلطة والنفوذ: دراسة في علم الاجتماع السياسي. مصر : مركز الاسكندرية للكتب، 2012.
37. زرواتي، رشيد. إشكالية الثقافة في التنمية بالبلدان المتخلفة. ط1. الجزائر: زعياش للنشر والتوزيع، 2011.
38. زعيمي، مراد. علم الاجتماع دراسة نقدية. الجزائر : مخبر علم الاجتماع الاتصال ،جامعة منتوري قسنطينة ، 2004.
39. زكار، علي و بوشيشة نصر الدين. الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية. ط1. الجزائر: كنوز الحكمة ،2013.
40. سبعون، سعيد و دراجي حفصة . الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية. ط2. الجزائر :دار القصة .
41. سلاطنية بلقاسم وقيرة أسماعيل. التنظيم الحديث للمؤسسة: التصور والمفهوم . ط1. الجزائر: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2015.
42. سلاطنية، بلقاسم وآخرون. الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسيولوجي. ط1. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع ،2013.
43. سويسي، عبد الوهاب. نظريات التنظيم وتصميم المنظمات. ط2. الجزائر: درا النجاح للكتاب للنشر والتوزيع، 2009.
44. شتا، السيد علي . البناء الثقافي للمجتمع. ج5. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1995.

45. عبد العاطي السيد، السيد، المجتمع والثقافة والشخصية: دراسة في علم الاجتماع الثقافي. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1999
46. عبد الملك، كمال. ثقافة التنمية : دراسة في أثر الرواسب الثقافية على التنمية المستدامة. ط1. القاهرة: دار مصر المحروسة، 2008.
47. عماد، عبد الغني. سوسيولوجيا الثقافة. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2006
48. عمر، معن خليل. الضبط الاجتماعي. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006.
49. غريب، أحمد سيد. علم الاجتماع ودراسة المشكلات الاجتماعية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997.
50. قاسمي، ناصر. التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2017.
51. قاسمي، ناصر. دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
52. قباري، اسماعيل محمد. أسس البناء الاجتماعي: دراسة وظيفية تكاملية للنظم الاجتماعية. مصر: منشأة المعارف ، د.ت.
53. قباري، اسماعيل محمد. علم الاجتماع الثقافي ومشكلات الشخصية في البناء الاجتماعي، مصر: منشأة المعارف، د.ت ..
54. قرفي، عبد الحميد . الإدارة الجزائرية : مقارنة سوسيولوجية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008.
55. كعباش، رابح ،علم اجتماع التنظيم. قسنطينة: مخبر علم الاجتماع الاتصال، 2006.

56. كوبر، آدم ، الثقافة التفسير الأنثروبولوجي ، ترجمة تراحي فتحي سلسلة عالم المعرفة 349 . الكويت : المجلس الوطني لثقافة والفنون والآداب ، 2008.
57. كوش، دنيس ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية . ترجمة منير السعداني ط1.بيروت :مركز دراسات الوحدة العربية ، (2007).
58. كيرنغهان، كينيث و داويفيدي. أخلاقيات الخدمة العامة: أطر مقارنة، ترجمة محمد القاسم القريوتي. الأردن: المنظمة العربية للعلوم الادارية ، 1984.
59. لمليجي، إبراهيم عبد الهادي. الإدارة مفاهيم وأنواع وعمليات. مصر: د. ن. 1998.
60. لهويري، الهادي ، القبيلة ، الاقطاع والمخزن مقارنة سوسيوولوجية للمجتمع المغربي الحديث .المغرب : إفريقيا الشرق ، 2004.
61. لوبون، غوستاف ، الآراء والمعتقدات،ترجمة عادل زعيتير، موقع الالكتروني مكتبة طريق العلم <https://www.books4arab.com>
62. محجوب، محمد عبده .الاتجاه السوسيو أنثروبولوجي في دراسة المجتمع الكويت : وكالة المطبوعات، ب ت.
63. مرسي، محمد عبد المعبود ، التفسير الاجتماعي للثقافة . مصر: دار المعرفة الجامعية ، 1990
64. عمر، معن خليل. البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، ط1. الاردن :الشروق للنشر والتوزيع، 1999.
65. مهديان، أحمد. نظريات سوسيوولوجية معاصرة . المغرب: جامعة ابن زهر، 2013.
66. مهبوبي، اسماعيل. مقدمة في دراسة المجتمع المحلي الريفي . الجزائر :دار النشر جيطلي ، 2014.

ثالثا: المجالات

1. الجيلاني حسان ، "التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع الصحراوي" واد سوف نموذجا " مجلة الدراسات والبحوث ، جامعة الوادي، عدد 9،جانفي، 2010.
2. العقبى الأزهر ،" المراكز والأدوار ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، العدد 8 ،جوان 2012.
3. العيد عماد ، بوعشة نور دين ، " الثقافة التنظيمية كمدخل فيمي لتحقيق الفعالية التنظيمية" مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد3، العدد جامعة البليدة مارس،2016.
4. القيزي عبد الحفيظ ،" البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسيولوجية " مجلة العلوم الإسلامية والحضارة ، جامعة الأغواط، العدد 07، فيفري، 2018.
5. الهلي مصباح و الشايب محمد الساسي ، "المعتقدات الخرافية الشائعة لدى تلاميذ مرحلة المتوسط" ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة ورقلة ،العدد 24 ، جوان 2016.
6. أوعشرين حسان ، بوجمعة مليكة ،" تسيير الوقت في المؤسسة الجزائرية التصورات والبحث عن الفعالية" ، مجلة العلوم التجارية ،المدرسة العليا للتجارة ، العدد 1، المجلد 13،جوان،2014.
7. بركان محمد ،" اللغة والتحرير الصحفي قراءة في اللغة الاعلامية وسماتها" ، مجلة الحضارة الاسلامية ،جامعة وهران، العدد 30 ديسمبر 2017.

8. بلقاسم سلاطونية ، " العلاقات الإنسانية في المؤسسة " ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 5، فيفري، 2004 .
9. بن الطاهر حمزة ، رحاب مختار "المنظومة القيمية والظواهر التنظيمية غير الرسمية ، الاتصال غير الرسمي أو المباشر" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة العدد 24 ،جوان 2016.
10. بن الطاهر حمزة ، مختار رحاب " المحددات السوسيو -تنظيمية وعلاقتها بتوزيع السلطة التنظيمية داخل المؤسسة" مجلة العلوم الاجتماعية، الأغواط، المجلد 07 جانفي، 2018.
11. بوزيد علي ، التغيير في العلاقات الاجتماعية داخل البيئة العمرانية الجديدة بمدينة ادرار" مجلة الحقيقة ، جامعة أدرار، العدد 38 ، جوان 2016.
12. بوشاري آمنة ، بركاهم سالم ، " التغيير الثقافي من خلال العلاقات العامة دراسة تقييمية للوزارات الجزائرية" ، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية ، جامعة الجزائر ،3العدد 06،ديسمبر 2015
13. بوشلاغم حنان ، " واقع الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل تحديات العولمة "مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ،المجلد 5 ، العدد 1،جوان 2016.
14. بوعدة حسينة ، "التغير الاجتماعي عند ابن خلدون مقارنة سوسولوجية" ، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 8، جزء 2 ، جوان 2017.
15. بوعطيط سفيان ، " القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي "، مجلة بحوث، جامعة الجزائر 01 ، عدد 18،جوان،2017.

16. بوقرة أم الخير ، " تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" ، مجلة الفكر ،جامعة بسكرة، العدد 07 ،أكتوبر، 2016.
17. بومدين حسين ، أوجامع إبراهيم ،"تعزيز قيم النزاهة والشفافية والمساءلة ومشاركة المواطنين من أجل تحسين الخدم العامة المحلية " المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان ،العدد 03، ديسمبر، 2013.
18. تيطراوي خالد ، صراع القيم التنظيمية داخل المنظمة : بين الثقافة السائدة والثقافة الفرعية) وأثره في السلوك التنظيمي ، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة لأغواط، العدد 22،جانفي 2017.
19. حمادي محمد ، "التغير الثقافي وأثره على المظاهر الثقافية للمدينة " ، مجلة الحوار الثقافي ، المجلد 1 ،العدد1، مستغانم .سبتمبر،2012.
20. خريش عبد القادر ، حمزة عبد الرحمان ، " المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية في المؤسسة " مجلة الحقيقة ، جامعة أدرار العدد 39 ، ماي ، .
21. خليلي أحمد " اثر التنظيمات غير الرسمية على استقطاب العاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية " مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة العدد15، جوان، 2016.
22. ربوح ياسين " الوظيفة العمومية في الجزائر التطور والخصائص " ، مجلة البحوث الساسية والإدارية، جامعة الجلفة ،المجلد04، العدد1،جوان،2015.
23. رداق لقمان "علاقات الجيرة في البيئة الحضرية بين التحضر والتريف "مجلة العلوم الاجتماعية ،جامعة الأغواط، العدد 29،، مارس، 2018.
24. رميني جمال "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية - سياسية" مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 31، ديسمبر، 2017.

25. زراولة رفيق ، " الهيكل التنظيمية للمؤسسة الجامعية :دراسة تحليلية الجامعة الجزائرية نموذجا" مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة باتنة1،العدد20،جوان،2009.
26. زكار علي " التنظيم الرسمي للمنشأة وعلاقته ببعض النظم الاجتماعية " مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات، المجلد3،العدد3، جانفي،2011.
27. سيد راضية،" قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة دراسات اجتماعية ،جامعة الجزائر 02 عدد 06،ديسمبر، 2013.
28. شراف عبد القادر ،وفرفوري ياسين ، " الكتاب المدرسي الجزائري بين البيداغوجيا والإيديولوجيا "، التعليمية، جامعة سيدي بالعباس ، المجلد 4، العدد11. سبتمبر، 2017.
29. شرقي رحيمة ،" الهوية الثقافية الجزائرية وتحديات العولمة "، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، العدد 11 جوان، 2013.
30. عاشور هناء ،" تأثير العولمة على القيم الثقافية السائدة في المجتمع دراسة تحليلية" ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد8 ، جامعة أم البواقي .ديسمبر 2017.
31. عبد السلام زهير ، بن حدوش عيسى ، " الثقافة في الرؤية الوجودية التوحيدية" مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة ورقلة، العدد 7 ، جانفي،2012.
32. فضلون الزهراء ، واقع التدريب المهني للموظف الاداري في الجامعة الجزائرية ، مجلة آفاق للعلوم ، العدد 11، مارس 2018.

33. فيساح جلول ، "حرية الموظف في الراي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ" مجلة الدراسات القانونية، المجلد2، العدد1، جانفي ، 2016.
34. قجة رضا " فعالية نسق الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة : حالة المؤسسة الجزائرية العمومية" مجلة الآداب والعلوم الانسانية ،جامعة باتنة، العدد 7، ديسمبر، 2011.
35. قمانه محمد، الملي رضا ،"البعد الأيكولوجي للعمران البشري في فكر ابن خلدون"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد 15،جانفي، 2011.
36. قميجة رايح بوسعيد باديس ، "إشكالية الترقية في المسارات المهنية: بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية"، مجلة دراسات علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02 المجلد 5، العدد 1، جوان، 2016.
37. لقجع عبد القادر ، عيسات وسيلة ، "الاتصال والثقافة في المجتمع الجزائري صراع القيم الثقافية والعصرية دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، مجلة التدوين، العدد 5، جامعة تلمسان ،ديسمبر، 2013.
38. مجبري سلمة ، مجبري حسان ، " تاريخ القبيلة في الجزائر بالمفهوم الخلدوني"، مجلة تاريخ العلوم جامعة الجلفة، العدد07 . سبتمبر 2016.
39. مصطفى زهرة ، "أثر الثقافة التنظيمية في أداء الموارد البشرية" مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة العدد 11، ديسمبر 2014.
40. معط الله أحمد ، " رؤية إدوارد سعيد للمثقف العربي بين الالتزام والأيدولوجيا"، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة أم البواقي ، العدد5 جوان، 2016.

41. ملوكي سليمان " إشكالية التخلف الثقافي والاجتماعي عند ملك بن نبي " ،
مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة المسيلة، العدد 11 ،ديسمبر، 2016.
 42. ناصري سميرة ، "مبدأ المساواة من المنظور : الدولي الجزائر نموذجاً" ،
مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، جامعة باتنة1 العدد 02، جوان ، 2014.
 43. نغاز سيد أحمد ، "التوافق المهني داخل المنظمة الصناعية الجزائرية" ، مجلة
لآفاق لعلم الاجتماع ، جامعة البليدة 02، العدد 04، ماي، 2015.
 44. وعلي بوجمعة ، " اللغات الوطنية والتنمية " ، مجلة البدر ، العدد 3،المجلد
10 أفريل، 2018.
- رابعاً: الرسائل الجامعية
1. العقبي الأزهر " القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وتأثيرها على سلوك
التنظيمي للعاملين " أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2009.
 2. براهيم صباح ، "منظومة الأنترنت في المؤسسة الجامعية وعلاقتها بنظام
التعليم عن بعد دراسة" أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة ، 2015.
 3. بن منصور اليمين ، " دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية "،رسالة
ماجستير ، جامعة باتنة، 2010.
 4. بودراع فوزي ، "ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية ، رسالة
ماجستير ، جامعة وهران ، 2014.
 5. بوشعالة، سميرة "البناء المنهجي لرسلة الماجستير في علم الاجتماع ،رسالة
ماجستير ، جامعة قسنطينة، 2008.
 6. بوعطيط سفيان ، " القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها
بالتوافق المهني " أطروحة دكتوراه ،جامعة قسنطينة ، 2012.

7. بوقرة رؤوف ، " دراسة تقييمية لمدى مطابقة القانون الوضعي الجزائري مع قيم المجتمع ودينه " رسالة ماجستير ، جامعة باتنة ، 2009.
8. بوقرة كمال "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية" أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2008.
9. خداوي محمد "القبلية، الأحزاب والانتخابات في ظل التعددية في الجزائر" أطروحة دكتوراه: جامعة تلمسان، 2014
10. غزالي عادل ،"أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي " رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة ، 2007.
11. قاسمي ناصر، "الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2005.
12. كاري نادية أمينة، " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع " أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان 2012.
13. نجاة ناصر، "ظاهرة زواج الأقارب وعلاقته بالأمراض الوراثية منطقة تلمسان أنموذجا مقارنة أنثروبولوجية بيولوجية " أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2012.
14. همال عبد الملك ،" أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية" أطروحة دكتوراه،: جامعة باتنة، 2018

خامسا: التقارير والوثائق الرسمية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 5 مايو 2010. المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي. العدد 31 الصادر بتاريخ 9 مايو 2010.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدد 46 في يوليو 2006.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية. المرسوم التنفيذي رقم 11-334. المؤرخ في 20 سبتمبر 2011. المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية . العدد 53 الصادر بتاريخ 28 سبتمبر 2011.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية . العدد 03 الصادر بتاريخ 20 جوان 2008.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية . المرسوم التنفيذي رقم 15-181 المؤرخ في 11 يوليو 2015 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 1 غشت 1989 . المتضمن إنشاء جامعة باتنة، العدد 38 الصادر بتاريخ 12 يوليو 2015.

سادسا: مواقع الأترنت :

1. الأمانة العامة للحكومة <http://www.dgfp.gov.dz/fr/index.aspx>
2. الديوان الوطني للإحصائيات <http://www.ons.dz/>
3. المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري
<http://www.dgfp.gov.dz/fr/index.aspx>
4. مكتبة طريق العلم <https://www.books4arab.com>

سابعا: مراجع باللغة الأجنبية

1. Michel.foudriat , **Sociologie des organisation la pratique du raisonnement,2 édition** (Paris :Pearson Education.2007).
2. Schein Edegar.h, **culture organisationnel and leader ship.** (San Francisco :jossey-bass,2004) <http://www.worldcat.org>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة -1- الحاج لخضر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة مقابلة

**المنظومة الثقافية وعلاقتها بفعالية التنظيم
الرسمي بالمؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بجامعة باتنة -1-**

دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه L M D في علم الاجتماع تنظيم وعمل

- ملاحظة:
- بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .
- ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.
- بعض الأسئلة تحتمل أكثر من إجابة

أولاً : بيانات شخصية وعامة :

- 1- السن :
- 2- الجنس : - ذكر () - أنثى ()
- 3- المستوى التعليمي:
- ابتدائي () - متوسط () - ثانوي () - جامعي ()
- 4- الحالة العائلية: أعزب () - متزوج () - مطلق () - أرمل ()
- 5- الإقامة الأصلية: - ريفي () - شبه حضري () - حضري ()
- 6- رتبتك المهنية :
- 7- كم هي مدة خدمتك في هذه المؤسسة ؟
- 8- هل مارست نشاطا مربحا قبل التحاقك بالعمل في هذه المؤسسة ؟
- نعم () - لا ()
- 9- إذا كانت الإجابة بـ (نعم) ما طبيعة هذا النشاط؟
- فلاحي () - صناعي () - تجاري () - خدمي () - قطاع خاص ()
- أخرى أذكر :
- 10- هل يوجد لك أقارب أو أبناء قبيلتك يعملون في هذه المؤسسة:
- نعم () - لا ()
- 11- هل أنت مطلع على القانون الأساسي للوظيفة العمومية وبعض التشريعات المتعلقة بهذه المؤسسة ؟
- مطلع () - إلى حد ما () - غير مطلع تماما ()
- 12- ماهي نظرتك لواقع تطبيق القانون في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه ؟
- يطبق بصرامة ()
- القانون في مجتمعك هو مجرد حبر على ورق وليست له فعالية في الواقع ()
- ترى بأن ثقافة المجتمع تستعمل آليات أخرى عرفية بدل الخضوع للقوانين الرسمية ()
- يطبق على فئات دون أخرى ()
- أخرى أذكر :

ثانيا : بيانات حول العلاقات السوسيو- ثقافية وعلاقتها بفعالية قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية :

13- كيف التحقت بالعمل في هذه المؤسسة ؟

- توظيف مباشر ()

- مسابقة على أساس الشهادة ()

- مسابقة على أساس الاختبار ()

- أخرى أذكر :

14- هل ترى بأن معايير الانتقاء الوظيفي على مستوى هذه المؤسسة تتم وفقا للقواعد التي يقرها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا () .

15- هل استعنت بوساطة كنوع من المساعدة لتوظيفك في هذه المؤسسة ؟

- نعم () - لا ()

16- إذا كانت الإجابة ب (نعم) ما نوع هذه الوساطة ؟

- علاقات قرابية ()

- علاقة نسب ()

- علاقة جيرة ()

- علاقة صداقة ()

- علاقة تبادل مصلي ()

- أخرى أذكر :

17- في رأيك هل أصبحت الاستعانة بواسطة للتوظيف أمرا ضروريا للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

18- إذا كانت الإجابة ب (دائما) أو (أحيانا) هل يرجع ذلك إلى ؟

- سيطرة ثقافة القبلية والعشيرة في المجتمع ()

- رؤية الوساطة على أنها شكل من أشكال التضامن الاجتماعي ()

- سيطرة ثقافة التبادل المصلي ()

- جعل أولوية العلاقات الشخصية على حساب المعايير العقلانية في المجتمع ()

- أخرى أذكر :

ثالثا : بيانات حول القيم الثقافية وعلاقتها بفعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات الموظفين داخل المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

- 19- هل تكثر في هذه المؤسسة ظاهرة عدم الالتزام بالأوقات والمواعيد الرسمية للعمل ؟
- دائما () - أحيانا () - أبدا ()
- 20- إذا كانت الإجابة ب (أحيانا) أو (دائما) إلى ماذا يعود ذلك ؟
- الاستهزاء بقيمة الوقت ()
- عدم الشعور بالمسؤولية ()
- ضعف الوازع الديني ()
- غياب قيم الجدية في العمل ()
- غياب تطبيق العقوبات التأديبية في المؤسسة ()
- أخرى أذكر :
- 21- هل تكثر في مؤسستكم ظاهرة الغيابات غير المبررة وفقا لما يسمح به القانون الأساسي للوظيفة العمومية ؟
- دائما () - أحيانا () - أبدا ()
- 22- إذا كانت الإجابة ب (دائما) أو (أحيانا) لم يعود ذلك ؟
- قيام العمال بأنشطة مريحة موازية للعمل في المؤسسة ()
- الشعور بالحماية من العقاب ()
- غياب روح المسؤولية لدى الموظفين ()
- أولوية حضور المناسبات الاجتماعية والعائلية على الحضور للعمل ()
- 23- هل تسلط عقوبات على الموظفين الذي لا يلتزمون بأداء واجباتهم المهنية .
- دائما () - أحيانا () - أبدا ()
- 24- إذا كانت الإجابة ب (أحيانا) أو (أبدا) لماذا في رأيك ؟
- علاقاتهم الجيدة مع المسؤولين () .
- لهم سند خارج المؤسسة () .
- تقديمهم لخدمات خارجة عن إطار العمل للمسؤولين ()
- لديهم نفوذ قبلي مع بعض المسؤولين ()
- مراعاة ظروفهم الاجتماعية الخاصة ()
- معالجة ودية ()
- أخرى أذكر :

25 - هل يستعمل الموظفون تجهيزات ووسائل الإدارة لأغراض المصلحة الشخصية ؟

- دائما () - أبدا () - أحيانا ()

26- إذا كانت الإجابة بـ (دائما) أو (أحيانا) لماذا في رأيك ؟

- النظرة إلى وسائل وتجهيزات الإدارة على أنها ملك (البائلك) كما يقال ()

- سيطرة قيم استغلال ملك الغير ()

- تراجع قيمة الحفاظ على الأمانة ()

- النظرة إلى مكان العمل وكأنه ملكية شخصية ()

أخرى أذكر :

27- هل ترى بأن هناك تمييزا بين المتعاملين في تقديم الخدمة من طرف الموظفين في هذه المؤسسة ؟

- كثيرا () - أحيانا () - أبدا ()

28- إذ كانت الإجابة بـ (كثيرا) أو (أحيانا) هل يعود ذلك إلى :

- تفضيل أبناء القبيلة والأقارب ()

- تفضيل أبناء المنطقة (أبناء الحي) ()

- تفضيل المعارف الشخصية ()

- تفضيل المتعاملين المعتمدين على وساطة من طرف مسؤول في المؤسسة ()

- التفضيل حسب المصلحة الشخصية ()

- التفضيل حسب الجنس ()

أخرى أذكر :

29- في رأيك هل يستفيد العمال من امتيازات غير رسمية من طرف المستخدمين والمتعاملين مع المؤسسة

لتسهيل الخدمة في إطار تأديتهم لمهامهم ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

30- إذا كانت الإجابة بـ (دائما) أو (أحيانا) ما نوع هذه الامتيازات ؟

- هدايا ()

- هبات ()

- تقديم خدمة لصالحهم كما يقال (خدمة مقابل خدمة) ()

- امتيازات أخرى أذكر :
- رابعا: بيانات حول القيم الثقافية وعلاقتها بفعالية قواعد الضبط الرسمي المتعلقة بحقوق الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية:

31- في رأيك هل هناك صراعات بين الموظفين في المؤسسة ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

32- إذا كانت الإجابة ب (دائما) أو (أحيانا) إلى ماذا يرجع ذلك ؟

- بسبب الاختلاف في الانتماء الجغرافي ()

- بسبب التباين في لغة التواصل ()

- بسبب الاختلاف في الانتماء القبلي والعشائري ()

- بسبب الاختلاف حول مسائل شخصية خارج إطار العمل ()

- بسبب الاختلاف في السن ()

- بسبب الاختلاف في الجنس ()

- بسبب قضايا مرتبطة بالعمل ()

- أخرى أذكر :

33- هل ترى بأن الترقية في مؤسستكم تتم وفقا للقواعد العقلانية التي يقرها القانون الأساسي للتوظيف العمومية ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

34- إذا كانت الإجابة ب (أحيانا) أو (أبدا) على أي معيار تتم ؟

- العلاقة الجيدة بين المسؤول والموظف ()

- المعايير القبلي والقروبي ()

- التبادل المصلي بين المسؤول والموظف ()

- تدخل النفوذ من خارج المؤسسة ()

- معيار الجنس ()

- معيار الولاءات للمسؤولين ()

- أخرى أذكر :

35- هل الخدمات الاجتماعية في المؤسسة تقدم وفقا لمبدأ العدل والمساواة ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

36- إذا كانت الاجابة ب (أحيانا) أو (أبدا) هل يعود ذلك إلى ؟

- استعمال الوساطة ()

- المحاباة ()

- معيار القرابة الدموية ()

- التمييز بين الجنسين ()

- خدمة مقابل خدمة ()

- أخرى أذكر :

37- هل تعبر عن رأيك حول أي وضع لم يعجبك في المؤسسة بكل حرية ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

- إذا كانت الاجابة ب (أحيانا) أو (أبدا) هل يرجع ذلك إلى ؟

- خوفا من الوقوع في مشكلات شخصية مع المسؤولين ()

- خوفك على استقرارك الوظيفي ()

- خوفك من الوشاية ()

- أخرى أذكر :

38- هل ترى بأن الاستعانة بوساطة مهما كان نوعها للاستفادة من بعض حقوقك القانونية داخل المؤسسة

أصبحت ضرورة يفرضها الواقع السوسيو- تنظيمي ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا () .

خمسا : بيانات حول علاقة البنى السوسيو سياسية وعلاقتها سياسية بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية :

39- هل لديك توجه أو انتماء لحزب سياسي ؟

- نعم () - لا ()

40- إذا كانت الاجابة ب (نعم) ماهي دوافع انتماءك للحزب ؟

- التعبير عن قناعة سياسية ()

- تحقيق طموح سياسي. ()

- توسيع نفوذك وعلاقاتك الشخصية ()

- اكتسابك منفعة اجتماعية ()

- دعمك لاحد معارفك أو أقاربك في الحزب ()

- أخرى أذكر :

41- هل أنت مطلع على الواقع السياسي في المجتمع الذي تنتمي إليه ؟

- نعم () - إلى حد ما () - لا ()

42- في رأيك ماهي المعايير التي يتم على أساسها اختيار الانتماء لحزب سياسي دون آخر في المجتمع الذي تنتمي إليه ؟

- إذا كان لهم أقارب في الحزب ()

- إذا كان رئيس الحزب من نفس القبيلة ()

- إذا كان رئيس الحزب ذا مستوى دراسي عال ()

- إذا كان ذا كفاءة عالية في العمل ()

- حسب المصلحة الشخصية ()

- وفقا للانتماء الايديولوجي ()

- النضال للتعبير عن قناعاتهم السياسية ()

- أخرى أذكر :

43- من خلال مسيرتك المهنية، هل المسؤولون الذين تتأوبوا على المناصب العليا في المؤسسة ينتمون لأحزاب سياسية ؟

- كلهم () - بعضهم () - لا أحد () - لا أعلم ()

44- إذا كانت الاجابة ب (كلهم) أو (بعضهم) هل يرجع ذلك الى :

- من أجل دعم بقائهم في مراكز السلطة داخل المؤسسة ()

- من أجل توسيع نفوذهم لخدمة المؤسسة ()

- من أجل تحقيق طموحهم السياسي ()

- ضرورة يحتمون بها من المشكلات التي قد تواجههم في مراكز للسلطة ()

- من أجل النضال للتعبير عن قناعاتهم السياسية ()

- أخرى أذكر :

45- كيف يتم اختيار المسؤولين في مؤسساتكم ؟

- وفقا لمعيار الكفاءة والخبرة المهنية () .

- حسب قوة نفوذهم وعلاقاتهم في المجال السياسي ()

- أخذ التوازنات القبلية بعين الاعتبار (بين أعراس المنطقة التي تنتمي لها المؤسسة) ()

- أخرى أذكر :

46- هل تحدث صراعات في المؤسسة حول من يكون في مناصب السلطة والمسؤولية في المؤسسة ؟

- دائما () - أحيانا () - أبدا ()

47- إذا كانت الإجابة ب (دائما) أو (أحيانا) ما طبيعة هذه الصراعات ؟

- صراعات ذات طابع جهوي ()

- صراعات ذات طابع سياسي ()

- صراعات ذات طابع مصلي ()

- صراعات ذات طابع إيديولوجي ()

- صراعات ذات قبلي وعشائري ()

- أخرى أذكر :

48- في رأيك كيف يتم التعيين في المناصب التنفيذية في هذه المؤسسة ؟

- وفقا للتركية المهنية ()

- وفقا لمعايير الخبرة والكفاءة المهنية ()

- وفقا لمعيار الصداقة مع المسؤولين ()

- وفقا لأسس القبلية والجهوية ()

- وفقا لمعيار الولاءات للمسؤولين ()

- وفقا لأسس الانتماءات الحزبية ()

- وفقا للانتماءات الأيدولوجية ()

- أخرى أذكر :

انتهى .

أوامر

أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 51 و122 و26 و124 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 74 - 103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 76 - 111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 3 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالجهاد والشهيد،

- وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي نصه :

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى : يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية المنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة 2 : يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

المادة 9 : كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

الفصل الثالث

المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة

المادة 10 : زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا.

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية. وتسمح بضممان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 11 : تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق :

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي،

- النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

المادة 12 : تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم.

المادة 13 : يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين.

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع، بصفة استثنائية، من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.

المادة 14 : يستفيد شاغلو المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط استدلالية إضافية وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 15 : تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

المادة 16 : يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.

المادة 3 : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الإتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام.

الفصل الثاني

العلاقة القانونية الأساسية

المادة 4 : يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

المادة 5 : تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

المادة 6 : يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

المادة 7 : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

المادة 8 : تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية :

- المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

- المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

- المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

- المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

المادة 25 : يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب الثاني

الضمانات وحقوق الموظف واجباته

الفصل الأول

الضمانات و حقوق الموظف

المادة 26 : حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

المادة 27 : لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية .

المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية ، بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 17 : تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة وشروط التعيين فيها والحقوق والواجبات المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم.

المادة 18 : لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة.

الفصل الرابع

الأنظمة القانونية الأخرى للعمل

المادة 19 : تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 20 : يمكن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية :

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين ،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

المادة 21 : يمكن، بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

المادة 22 : يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

المادة 23 : يحتفظ الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف.

المادة 24 : تحدد عن طريق التنظيم كيفيات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتميين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاله أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه.

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

الفصل الثاني واجبات الموظف

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.

المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

المادة 43 : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 57 : تحدد صلاحيات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية و تنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

المادة 58 : تنشأ هيئة للتشاور تسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية".

المادة 59 : يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بما يأتي :

- ضبط الحوار الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،
 - تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي،
 - السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية،
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- كما يستشار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.

المادة 60 : يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن :

- الإدارات المركزية في الدولة،
 - المؤسسات العمومية،
 - الجماعات الإقليمية،
 - المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه.
- كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.
- تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

المادة 61 : يرفع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية تقريرا سنويا عن وضعية الوظيفة العمومية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون مباطلة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

الباب الثالث

الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

المادة 55 : الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي :

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية،
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،
- هيئات المشاركة والطقن.

الفصل الأول

الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

المادة 56 : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة، تكلف على وجه الخصوص بما يأتي :

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدابير اللازمة لتنفيذها،
- السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه،
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين،
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، و ضمان ضبط التعادات،
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
- تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية.

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين،
يجرى دور ثان للانتخابات.

و في هذه الحالة، يمكن أن يترشح كل موظف
يستوفي شروط الترشح. و يصح حينئذ الانتخاب مهما
يكن عدد المصوتين.

المادة 69 : عندما لا توجد منظمات نقابية ذات
تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين
الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا
ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المادة 70 : تستشار اللجان التقنية في المسائل
المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن
داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

المادة 71 : تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات
والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساو من
ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل
عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.
وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية
الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في اللجان التقنية.

المادة 72 : يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية
المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية من
الهيئة التي لها سلطة التعيين.

المادة 73 : تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في
المادة 62 أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها
الداخلي النموذجي وكذا كليات سير الانتخابات، عن
طريق التنظيم.

الباب الرابع تنظيم المسار المهني

الفصل الأول التوظيف

المادة 74 : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في
الالتحاق بالوظائف العمومية.

المادة 75 : لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة
عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات
تتناهى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

الفصل الثالث

هيئات المشاركة والطعن

المادة 62 : تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في
تسيير حياتهم المهنية :

- لجان إدارية متساوية الأعضاء،
- لجان طعن،
- لجان تقنية.

المادة 63 : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية
الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو
سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها
لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة
وممثلين منتخبين عن الموظفين.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل
عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

المادة 64 : تستشار اللجان الإدارية المتساوية
الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية
للموظفين.

وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس
تأديبي.

المادة 65 : تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال
وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات
أو الإدارات العمومية.

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة
ومثلي الموظفين المنتخبين.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل
عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان
الإدارة. و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية
المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في لجان الطعن.

المادة 66 : يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل
شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية
المتساوية الأعضاء .

المادة 67 : تخاطر لجان الطعن من الموظف فيما
يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة
والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 68 : يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية
قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من
طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

المادة 84 : يجب على المتربص، حسب طبيعبة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته.

المادة 85 : بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :

- إما ترسيم المتربص في رتبته،
- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و مرة واحدة فقط،
- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 86 : يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 87 : يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.

المادة 88 : لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

المادة 89 : لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتخبين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

المادة 90 : فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات و للتقاعد.

المادة 91 : تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

المادة 92 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث

التسيير الإداري للمسار المهني للموظف

المادة 93 : يتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف.

يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف. وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

المادة 76 : يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 77 : يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

المادة 78 : تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.

المادة 79 : يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

المادة 80 : يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات،
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

المادة 81 : يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

المادة 82 : تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه و إجراءاتها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

التربص

المادة 83 : يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.

يتم استغلال الملف الإداري لتسيير الحياة المهنية للموظف فقط.

يجب ألا يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني.

المادة 94 : يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم.

المادة 95 : تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 96 : يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

يحدد محتوى هذه النشرة الرسمية وخصائصها عن طريق التنظيم.

الفصل الرابع

تقييم الموظف

المادة 97 : يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.

المادة 98 : يهدف تقييم الموظف إلى :

- الترقية في الدرجات،
- الترقية في الرتبة،
- منح امتيازات مرتبطة بالمراد ودية وتحسين الأداء،
- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

المادة 99 : يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية،
- الكفاءة المهنية،
- الفعالية و المرودية،
- كيفية الخدمة.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

المادة 100 : تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.

المادة 101 : تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة.

يتم التقييم بصفة دورية. وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة.

المادة 102 : تبليغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلمات إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.

تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف.

المادة 103 : تحدد كفايات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

التكوين

المادة 104 : يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.

المادة 105 : تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكفايات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم.

الفصل السادس

الترقية في الدرجات و الترقية في الرتب

المادة 106 : تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكفايات التي تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 107 : تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكفايات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،

- بعد تكوين متخصص،

الباب الخامس التصنيف - الراتب

المادة 114 : تنقسم المجموعات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل الموظفين.

يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته.

يخصص لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المحصل عليها من الموظف .

المادة 115 : تشكل الأصناف والدرجات والأرقام الاستدلالية المقابلة لها الشبكة الاستدلالية للرواتب.

يحدد عدد الأصناف، والحد الأدنى والأقصى لكل صنف وعدد الدرجات وكذا قواعد الترقية في الدرجات عن طريق التنظيم.

المادة 116 : يمكن أن تصنف بعض رتب المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر التي يتطلب الالتحاق بها مستوى تأهيل عال، في أقسام خارج الصنف تتضمن درجات وأرقام استدلالية كما هو منصوص عليها في المادتين 114 و 115 أعلاه.

المادة 117 : إذا لم ينص قانون أساسي خاص على إمكانية ترقية موظف ينتمي إلى سلك ذي رتبة وحيدة، تمنح نقاط استدلالية إضافية وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 118 : تحدد القوانين الأساسية الخاصة بتصنيف كل رتبة.

المادة 119 : يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من :

- الراتب الرئيسي،

- العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 120 : يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.

المادة 121 : يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني،

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكفاءات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 108 : يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في إطار أحكام المادة 107 أعلاه، من التربص.

المادة 109 : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة.

المادة 110 : تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 أعلاه، عن طريق القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 111 : يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرر من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل السابع

الأوسمة الشرفية والمكافآت

المادة 112 : يمكن أن يسلم الموظفون أوسمة شرفية ومكافآت في شكل ميداليات استحقاق أو شجاعة وشهادات وزارية.

تحدد طبيعة الأوسمة الشرفية والمكافآت وخصائصها وكفاءات منحها عن طريق التنظيم .

المادة 113 : يمكن الموظف الذي قام أثناء تأديته مهامه بعمل شجاع مثبت قانونا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة، أن يستفيد من أوسمة شرفية و/أو مكافآت، بعد استشارة لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة الوزارية المختصة.

يحدد تشكيل هذه اللجنة وسيرها وصلاحياتها الخاصة عن طريق التنظيم .

المادة 129 : ويعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف :

- الموجود في عطلة سنوية،
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،
- المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر،
- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط ،
- الذي استدعي في إطار الاحتياط،
- الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

المادة 130 : يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 131 : يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها و يستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية.

المادة 132 : تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

وضعية الانتداب

المادة 133 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقيّة في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

الانتداب قابل للإلغاء.

المادة 134 : يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :
- وظيفة عضو في الحكومة،

المادة 122 : يتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها.

وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية.

المادة 123 : تحدد على التوالي قيمة النقطة الاستدلالية وكذا المعايير التي تضبط تطورها بمرسوم.

المادة 124 : تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا يمكن ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل.

تخصص المنح للحث على المرد ودية وتحسين الأداء.

المادة 125 : زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه.

المادة 126 : تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم.

الباب السادس

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله

المادة 127 : يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

- 1 - القيام بالخدمة،
- 2 - الانتداب،
- 3 - خارج الإطار،
- 4 - الإحالة على الاستيداع،
- 5 - الخدمة الوطنية.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم ، في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه.

الفصل الأول

وضعية القيام بالخدمة

المادة 128 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر .

الفصل الثالث**وضعية خارج الإطار**

المادة 140 : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.

المادة 141 : لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمبون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر.

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات.

لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات .

المادة 142 : يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.

المادة 143 : يعاد إدماج الموظف عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد.

المادة 144 : تحدد كليات تطبيق أحكام المادتين 141 و 142 أعلاه، عن طريق التنظيم .

الفصل الرابع**وضعية الإحالة على الاستيداع**

المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

المادة 146 : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير،
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،

- وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 135 : يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية،

- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،

- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

المادة 136 : يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات .

غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

المادة 137 : يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.

يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها.

غير أنه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 138 : يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

المادة 139 : تحدد كليات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد.

ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

المادة 155 : يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد.

و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

الفصل السادس حركات نقل الموظفين

المادة 156 : يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي. وتتم في حدود ضرورات المصلحة .

كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية و أقدميتهم و كذا كفاءتهم المهنية.

المادة 157 : يمكن نقل الموظف بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة.

المادة 158 : يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و لو بعد إتخاذ قرار النقل. و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

المادة 159 : يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

الباب السابع النظام التأديبي

الفصل الأول المبادئ العامة

المادة 160 : يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

المادة 147 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون .

بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

المادة 148 : يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.

المادة 149 : تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

المادة 150 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته.

المادة 151 : يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.

المادة 152 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد.

المادة 153 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

وضعية الخدمة الوطنية

المادة 154 : يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " .

المادة 166 : يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

المادة 167 : يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

المادة 168 : يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه.

في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

المادة 169 : يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.

ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

المادة 170 : تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة.

يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

المادة 171 : يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.

المادة 172 : يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري.

المادة 173 : في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.

المادة 161 : يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

المادة 162 : تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

الفصل الثاني

العقوبات التأديبية

المادة 163 : تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :

- 1 - الدرجة الأولى :
 - التنبيه،
 - الإنذار الكتابي،
 - التوبيخ.
- 2 - الدرجة الثانية :
 - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،
 - الشطب من قائمة التأهيل.
- 3 - الدرجة الثالثة :
 - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
 - التنزيل من درجة إلى درجتين،
 - النقل الإجباري.
- 4 - الدرجة الرابعة :
 - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
 - التسريح.

المادة 164 : يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 165 : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المادة 179 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- 1 - المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،
- 2 - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه.

المادة 180 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- 1 - تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،
- 2 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،
- 3 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،
- 4 - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،
- 5 - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

المادة 181 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- 1 - الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،
- 2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،
- 3 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- 4 - إتلاف و ثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- 5 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،
- 6 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

المادة 182 : توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك، و تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه.

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.

المادة 174 : يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية. وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

المادة 175 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

المادة 176 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

الفصل الثالث

الأخطاء المهنية

المادة 177 : تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

- أخطاء من الدرجة الأولى،
- أخطاء من الدرجة الثانية،
- أخطاء من الدرجة الثالثة،
- أخطاء من الدرجة الرابعة.

المادة 178 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

الفصل الثاني**أيام الراحة القانونية**

المادة 191 : للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

المادة 192 : للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 193 : يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب التاسع**العطل - الغيابات****الفصل الأول****العطل**

المادة 194 : للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

المادة 195 : يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 196 : تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة.

بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة .

المادة 197 : تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل.

المادة 183 : تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 184 : إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 185 : لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

الباب الثامن**المدة القانونية للعمل - أيام الراحة القانونية****الفصل الأول****المدة القانونية للعمل**

المادة 186 : تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات و الإدارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 187 : يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/ أو خطيرة .

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 188 : يمكن مطالبة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك بتأدية مهامهم ليلا بين الساعة التاسعة ليلا (21.00) والساعة الخامسة صباحا (5.00) وذلك نظرا لخصوصية المصلحة ووفقا لشروط تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 189 : مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل إضافية.

يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة و بصفة استثنائية.

ولا يمكن بأية حال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20 ٪ من المدة القانونية للعمل.

المادة 190 : تحدد شروط العمل الليلي وكيفيات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا الحقوق المرتبطة بها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني

الغيابات

المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها. يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 208 : يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية :

- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،
- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

المادة 209 : يمكن الموظف أيضاً الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :

- زواج الموظف،
- ازدياد طفل للموظف،

المادة 198 : كل فترة تساوي أربعة و عشرين (24) يوماً أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوماً معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف.

المادة 199 : يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة.

المادة 200 : لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية.

المادة 201 : توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر.

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادة 202 : لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية.

المادة 203 : يمكن الإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضرورياً.

المادة 204 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية :

- فترة العمل الفعلي،
- فترة العطلة السنوية،
- فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192 أعلاه،
- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل،
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

المادة 205 : لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب.

المادة 206 : يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها، من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به، إما جدولاً العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين.

المادة 219 : يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري . و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

المادة 220 : لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

الباب الحادي عشر

أحكام انتقالية ونهائية

المادة 221 : تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية و مجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.

المادة 222 : تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المادة 223 : يطبق نظام التصنيف والمرتبات المنصوص عليه في المواد من 114 إلى 126 من هذا الأمر، مع احترام الحقوق المكتسبة للموظفين.

المادة 224 : ينشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

عبد العزيز بوتفليقة

- ختان ابن الموظف،
- زواج أحد فروع الموظف،
- وفاة زوج الموظف،
- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المادة 213 : تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

المادة 215 : يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغيب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.

الباب العاشر

إنهاء الخدمة

المادة 216 : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
- فقدان الحقوق المدنية،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- العزل،
- التسريح ،
- الإحالة على التقاعد،
- الوفاة.

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

المادة 217 : الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 218 : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة والتي بعنوان المنظومة الثقافية وعلاقتها بفعالية التنظيم الرسمي بالمؤسسة الجزائرية ، إلى التعرف على واقع المؤسسة الجزائرية، وذلك من خلال أحد أهم المتغيرات، وهو التنظيم الرسمي، والذي يعبر عن مجموعة قواعد وقوانين رسمية مجردة وضعت كموجهات للسلوك التنظيمي وللعمليات التنظيمية ، حيث حاولت الدراسة التعرف على واقع فعالية هذه القواعد ،وهذا في ظل المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع.

وقد وضعت هذه الدراسة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كنموذج واقعي للتنظيم الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، وذلك من خلال مجموعة أبعاد وهي: قواعد الضبط الرسمي لعملية التوظيف ،وقواعد الضبط الرسمي المتعلقة بواجبات وحقوق الموظفين، والبعد الأخير متعلق بقواعد الضبط الرسمي المتعلقة بممارسة السلطة التنظيمية .

و تم ربط هذه الأبعاد الأخيرة بمجموعة أبعاد مرتبطة بمفهوم المنظومة الثقافية وهي : العلاقات السوسيو- ثقافية ،والقيم الثقافية ،والبني السوسيو- سياسية . وكانت جامعة باتنة-1- باعتبارها مؤسسة عمومية خاضعة كغيرها من المؤسسات العمومية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ميدانا للدراسة .

واستعانت الدراسة من طرحها لسؤال البحث، إلى الإجابة عليه، على المنهج الوصفي وبعض الأدوات المنهجية والمتمثلة في الاستمارة ، والملاحظة البسيطة وكذلك الملاحظة بالمشاركة، لتصل في النهاية إلى مجموعة نتائج ميدانية، تؤكد أن المنظومة الثقافية السائدة في المجتمع المحلي للمؤسسة أثرت سلبا على فعالية قواعد الضبط الرسمي في المؤسسة العمومية الجزائرية.

ملخص باللغة الفرنسية:

Résumé de l'étude :

Cette étude, intitulée "Le système culturel et ses relations avec l'efficacité de l'organisation formelle de l'organisation algérienne", vise à identifier la réalité de l'institution algérienne à travers l'une des variables les plus importantes, l'organisation officielle, qui exprime un ensemble de règles abstraites et de règles développées pour orienter le comportement et les processus organisationnels. Connaître la réalité de l'efficacité de ces règles, et ce à la lumière du système culturel dominant dans la société.

Cette étude est conçue comme un modèle réaliste d'organisation formelle au sein de l'institution publique algérienne à travers un ensemble de dimensions: règles formelles du processus de recrutement, règles de contrôle officielles concernant les droits et obligations des employés, et ces derniers liés aux règles de contrôle officielles relatives à l'exercice du pouvoir réglementaire.

Ces dernières dimensions ont été liées à une série de dimensions liées au concept de système culturel: socioculturel, culturel et sociopolitique.

L'Université Batna-1, en tant qu'institution publique, est soumise, à l'instar des autres institutions publiques, à la loi fondamentale générale relative à la fonction publique.

L'étude utilise l'approche descriptive et certains outils méthodologiques sous la forme, l'observation simple et l'observation de la participation, et aboutit à un ensemble de résultats de terrain qui confirment que le système culturel prévalant dans la communauté locale de l'institution a affecté négativement l'efficacité des règles de contrôle. Fonctionnaire dans l'institution publique algérienne.