الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

القيم الجمالية في التنظيم و دورها في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي

مذكرة متممة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالبة :

منيرة صدود

الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سعاد مقدم	أستاذ محاضر أ	مناقشا
مراد كشيشب	أستاذ محاضر أ	رئيسا
عبد العزيز بن حليمة	استاذ محاضر أ	مشرفا و مقررا

السنة الجامعية :2021 / 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

القيم الجمالية في التنظيم و دورها في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي

مذكرة متممة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالبة :
منيرة صدود

السنة الجامعية :2021 / 2022

بسم الله الرحمن الرحيم

١٤٣٨

الإهداء

إلى الذي مذ وعيت على الدنيا وجدته يقرأ... وبعد سن الأربعين إجتهد لتعلم

اللغة العربية لأجل أن يقرأ القرأن إلى والدي حمزة رحمه إلله

إلى أمي الحبيبة سلطانة شفاها إلله ورعاها

إلى روح أخي الحبيب "مراد" رحمه الله

جعل الله ثواب هذا العمل في ميزان حسناته

إلى الزوج الفاضل نور الدين الساعد وإلعضد والدإفع الحافز للإستمرإر

إلى أبنائي جهينة، عبد الله، عبد المؤمن حفظهم الله

إلى زوج ابنتي بلال وعائلته الكريمة

إلى إخواني وأخواتي وأبنائهم جميعا أخص بالذكر كرمي سعدة

إلى إخوة وأخوات زوجي أخص بالذكر شهرة

إلى أختي لطيفة جفال

إلى السيدة فريدة ناحي المسؤولة التجارية بشركة ACC

و إلى كل من ساندني وشجعني

شكرا لكم و جزاكم الله كل خير

شكر وعرفان

إليك ياألله الواسع العطاء، ذو الفضل والخير

الذي هومع كل أحد وهو الفرد الصمد

إلى الذين وضعهم الله على دربي، فكانوا الملهمين

وكانوا السند وكانوا المدد والعون. إلى شهداء ثورة التحرير

سليلي الأحرار والفاتحين الأخيار أحفاد محمد صلى الله عليه وسلم

إلى كل الذين يعملون بشرف لرفعة هذا الوطن

إلى أساتذتي الأفاضل وأخص بالذكر هنا كل من درسني وشجعني

إلى المشرف على مذكرتي الأستاذ الدكتور عبد العزيز بن حليمة

أعضاء لجنة المناقشة

د مراد كشيشب، د. سعاد مقدم

إلى روح الأستاذة الدكتورة ليلى علوي رحمها الله تعالى

جعلها الله الرحمن الرحيم في عليين

إلى أساتذتي: د لعابد عبد اللطيف، د تريكي حسان

د وفاء العمري، د. ليندة زعبالة، د. حورية كحلي

د. سميرة حربي، د رقية معافة، د. نادية عيادي

د. مريم عثمان، د. عواطف عطيل

فهرس المحتويات

اهداء **شكر و عرفان** **ملخص الدراسة**	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
أولا: الإشكالية	**6**
ثانيا: اهمية الدراسة	**9**
ثالثا: أهداف الدراسة	**9**
رابعا: اسباب الدراسة	**10**
خامسا: فرضيات الدراسة	**10**
سادسا: مفاهيم الدراسة	**10**
1- القيم	**10**
2- القيم الجمالية	**15**
3- الدور	**16**
4- إعادة الإنتاج	**17**
5- الفعل التنظيمي	**17**
سابعا: الدراسات السابقة	**20**
ثامنا: المقاربة النظرية	**47**
الفصل الثاني: مدخل إلى القيم الجمالية	
أولا: في سوسيولوجيا القيم	**56**
1- أهمية القيم	**59**
2- القيم: التساند والتنافر	**61**
3 - تغير القيم	**63**
4- الفرد والقيم	**66**
5- القيم :الرابط الإجتماعي	**68**
6- القيم في الفعل	**70**
7 -التنظيمات المتعلمة	**72**
ثانيا- القيم الجمالية في التنظيم	**76**
1- معنى الجمال	**76**
1/1- نشأة الحكم الجمالي	**77**
2/1- نسبية القيم الجمالية	**78**
2- القيم الجمالية في العمران	**79**
1/2- جمالية المعرفة	**80**
2/2- الجمالية العملية	**82**
3- الحاجة الإجتماعية للقيم الجمالية	**86**
1/3- التنشئة الجمالية	**87**
2/3- الفن في التربية	**90**
3/3- المنزع الجمالي في الأخلاق	**91**

4- الخبرة الجمالية	96
1/4- منتجات الخبرة الجمالية	96
1.1/4- تطبيقات الفنون	99
2.1/4- الجمالية في الثقافة الاسلامية	102
3.1/4- الخبرة الجمالية والإبتكار	106
5- نحو علم الإجتماع الجمالي	113
ثالثا: سوسيولوجيا التنظيم	115
1- التنظيم الإجتماعي	115
1/1- في فهم معنى المجتمع	116
2/1- نمو تنظيمات العمل	118
3/1- في معنى التنظيم	120
1.3/1- التنظيم بمعنى البيروقراطية	120
2.3/1- التنظيم بمعنى الدولة	121
3.3/1- التنظيم بمعنى المنظمة	123
4.3/1- التنظيم بمعنى المؤسسة	124
5.3/1- التنظيم بمعنى الشركة	125
6.3/1- التنظيم كعقلنة	126
7.3/1- التنظيم كنسق	127
8.3/1- التنظيم كوظيفة إدارية	130
9.3/1- التنظيم كفعل اقتصادي	131
10.3/1- التنظيم بمعنى المجتمع	132
2- تشكيل الجمالية في التنظيم الإجتماعي	134
1/2- جمالية التنظيم	137
3- التنشئة التنظيمية	141
1/3- مفهوم التنشئة الاجتماعية	141
2/3- مفهوم العمل	143
3/3- قيمة العمل	145
4/3- تقسيم العمل	146
5/3- تفعيل القيم في العمل	148
6/3- تنشئة العمل	149
1.6/3- جماعات العمل والإنتاجية	152
4- الهوية التنظيمية	164
1/4- مفهوم الهوية	164
2.1/4- أنثروبولوجية الجماعة	166
3.1/4- الرموزالثقافية: المثيرات الإجتماعية	169
4.1/4- الشراكة واختلاف الجماعات	176
5.1/4- الإنتاج أو التراث الإبداعي للجماعة	177
2/4- هوية التنظيم	180
1.2/4- أسس الهوية	181

3.2/4- مكونات الهوية	182
4.2/4- عناصر خطاب هوية التنظيم	183
5.2/4- تشكيل هوية التنظيم	183
5- الإلتزام التنظيمي	192
1/5- الالتزام اجتماعيا	193
2/5- مراحل اكتساب الإلتزام	195
3/5- متطلبات الإلتزام	199
4/5- خَلْقُ الإلتزام	203
5/5- أبعاد الإلتزام التنظيمي	213
الفصل الثالث: مدخل إلى إعادة الإنتاج	
أولا: مفهوم الدور	216
ثانيا: مفهوم إعادة الإنتاج	217
1- التنظيم من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج	218
1/1- موانع العمل	219
2/1- بين **ماركس** و **بورديو** و**بودون** حول إعادة الإنتاج	221
3/1- البناء الإجتماعي وتوجيه الفعل الإجتماعي	222
2- في الثقافية والمجتمع	223
1/2- الفعل التواصلي للثقافة	224
2/2- التغير الثقافي	225
1.2/2- الثقافة والقيم: الإنبثاق والانعتاق	226
2.2/2- الثنائية القطبية: الفعل والتفاعل الإجتماعي	232
3- البناء الاقتصادي	234
1/3- في معنى الإقتصاد	234
1.1/3- معنى الإنتاج	236
2.1/3- الإقتصاد: القيمة المضافة	237
2/3- في الإقتصاد السياسي	239
3/3- الاقتصاد و تفعيل قيم الهوية و الإلتزام	243
4/3- استراتيجية ما قبل الفعل	248
5/3- البناء الإقتصادي الجزائري	251
1.5./3- كرنولوجيا تنظيمات العمل بالجزائر	253
2.5/3- البحث السوسبولوجي كمجال للتقويم	276
6/3- الواقع السوسيوإقتصادي في الجزائر	281
ثالثا: الفعل التنظيمي	289
1-التشكيل الإجتماعي للفعل	289
1/1- معنى الفعل الإجتماعي	289
2/1- فهم الفعل	291
3/1- محركات الفعل	296
1.3/1- الحاجات كمبدأ للفعل	296
2.3/1- محركات الفعل	298

2- الفاعلية التنظيمية	303
1/2- معنى الفاعلية	303
2/2- الفاعلية الإجتماعية	306
1.2/2- التنظيم كمبدأ للفاعلية	308
2.2/2- أثر المناخ التنظيمي على فاعلية التنظيم	310
3.2/2- أبعاد المناخ التنظيمي	313
4.2/2- - العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي	322
5.2/2- - خصائص المناخ التنظيمي الفعال	324
3- الاعتراف كمبدأ للفاعلية الاجتماعية	325
4- المورد البشري وفروض التكامل في التنظيم	325
1/4- دور الإدارة	327
2/4- دور القيادة الحقيقية	328
5- التنمية الجمالية	329
6- الطاقة للعمل	332
7- التطوير التنظيمي	336
1/7- مدرك القوة الفعالة في التنظيم	336
2.1/7- نحو التطوير التنظيمي	337
3.1/7- محركات التطوير التنظيمي	339
4.1/7- التنظيم الإداري الفعال	341
8- منتجات الخبرة الاجتماعية	344
1/8- منطق الإنتاج	347
2/8- الدولة	347
3/8- الصفوة والمجتمع	349
4/8- مبدأ التفويض	350
5/8- التنظيمات والقوة	351
6/8- في ثقافة الهيمنة	355
8 /1.6 - العنف الرمزي	355
2.6/8 - عالمنا الداخلي	356
3.6/8 - الطبقة الوسطى	358
4.6/8- نظرية الهيمنة	359
9- الفعل التنظيمي وإعادة الإنتاج الاجتماعي	362
1/9- الاستثمار في الرأسمال البشري في التنظيم	363
2/9- المجتمع...الحاضر والمستقبل	365
3/9- في الثقافة البوصلة	369
4/9- إعادة الإنتاج بين البقاء والاستمرار	373
الفصل الرابع: الاطار الميداني	
اولا: المجال الزماني للدراسة	377
ثانيا: المجال المكاني للدراسة	377

ثالثا: المنهج المستخدم	**379**
رابعا: المجال البشري للدراسة	**380**
خامسا: ادوات الدراسة	**381**
سادسا: تحليل المعطيات	**383**
سابعا - مقارنة النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية	**421**
ثامنا- مقارنة النتائج على ضوء الفرضية العامة	**423**
تاسعا- مقارنة النتائج على ضوء أهداف الدراسة	**423**
عاشرا- التذكير بالخطوط العريضة للبحث	**425**
احد عشر- المعارف النظرية والميدانية المتوصل إليها	**426**
خاتمة	**431**
قائمة المراجع	**433**
الملاحق	

فهرس الجداول

جدول(1): السن	383
جدول(2): الجنس	383
جدول(3): المؤهلات العلمية	383
جدول(4): الأقدمية	384
جدول(5): الترقية	384
جدول(6): أثر حب العمل في العلاقة بين زملاء العمل.	384
جدول(7): أثر حب العمل على تطوير العامل لمهاراته في العمل.	386
جدول(8): دور العمل "ضمن المجموعة" في تقوية العلاقة بين زملاء العمل.	388
جدول(9): صعوبات التفاعل مع زملاء العمل ودوره في زيادة التوتر في العمل ضمن المجموعة.	391
جدول(10): علاقات الزمالة في العمل ودورها في تكيف العاملين بالمؤسسة.	393
جدول(11): أثر التعاون بين زملاء العمل في الرضا الوظيفي للعامل في العمل.	395
جدول(12): المتابعة الدقيقة للمشرف وما يترتب عليها من ملاحظات لأداء العامل.	397
جدول (13): المتابعة الدقيقة للمشرف وتأثيرها على علاقة العامل بالمشرف.	399
جدول(14): الرضا الوظيفي وتأثيره على علاقة العامل بالمشرف.	401
جدول(15): أثر اختيار العمل بالمؤسسة برغبة ذاتية في تغيير حياة العامل.	403
جدول(16): العمل ضمن إطار منظم و دوره في تكيف العامل بالمؤسسة.	404
جدول(17): العمل ضمن إطار منظم وتأثيره على طريقة أداء العامل لمهامه.	406
جدول(18): دور العمل المنظم في التزام العاملين بقوانين المؤسسة.	408
جدول(19): كفاية الخدمات المقدمة من المؤسسة للعامل ودورها في زيادة الثقة في الإدارة.	409
جدول(20): طبيعة العلاقة بين العاملين والإدارة ودورها في تنمية رغبة العاملين بالإستمرارفي العمل بالمؤسسة.	411
جدول(21): الإهتمام بالصعوبات والمشكلات والتحديات التي تواجه عمل المؤسسة ودورها في استغراق العامل في عمله.	413
جدول (22): تناسب الراتب الشهري مع طريقة داء العامل لعمله.	415
جدول(23):أثر رعاية المؤسسة لحقوق العاملين في زيادة اهتمامهم بمصلحة المؤسسة.	416
جدول(24):أثر العدالة والمساواة أثناء تطبيق القوانين على طريقة أداء العامل لعمله.	418
جدول(25): الطموح في الترقية ودوره في زيادة اهتمام العاملين بمصلحة المؤسسة.	420
جدول(26): عاملون ليس في مكانهم الصحيح	421
جدول(27): علاقة العامل بالادارة	421

ملخص الدراسة

ينظر إلى الجمال كعنصر لصيق بالفنون، وما يحبه الأفراد من مظاهرالطبيعة أوالأشياء المصنعة الجميلة. يتسع موضوع الجمال في هذا البحث ليتناول الجوانب اللصيقة بتنظيم الحياة الإجتماعية. وقد إرتقى حب الجمال عند الأفراد وداخل الثقافة ليصبح قيما متعددة. و في بيئة العمل تهتم تنشئة العمل بإكساب العامل القيم والمعايير والإتجاهات السليمة للعمل وكذلك المعرفة والمهارات اللازمة لقيام العامل بدوره الإنتاجي داخل التنظيم. وفي صيرورة اندماج العامل في جماعة العمل وامتثاله لقيم التنظيم تنمو هوية العامل ليصبح جزء من التنظيم. وتعتمد الإدارات اليوم في ظل شح المواهب على إستراتيجية ولاء العاملين لكسب التزامهم. وهكذا يتم تنمية الإتجاه لدى العاملين نحو تحقيق أهداف التنظيم، في ظل النظر إلى التنظيم من زاوية أنه جماعة اجتماعية متضامنة تشكلت عن قصد لتحقيق أهداف محددة اجتماعيا.

تظهر أهمية القيم الجمالية في التنظيم من خلال تلك الأبعاد، وهي قيم صالحة لتوجيه الفعل الوجهة البنائية الهادفة للتطوير الإجتماعي والتنظيمي. فالتنظيم قضية مجتمع وما يريد أن يصل إليه أو أن يحققه من مستوى اجتماعي لأفراده. والفعل الجمالي يشمل أيضا الفعل التنظيمي عند قيامه بتنظيم أوترتيب أوتنسيق الأنشطة والجهود الإدارية لتحقيق متطلبات عملية الإنتاج، أومن خلال عمليات التحسين والتطوير المستمر للقدرات والمهارات عند الأفراد من طرف القيادة أو من خلال برامج التكوين والتدريب المسطرة من الإدارة.

تنمو الخبرات الجمالية ابتداء من خلال اهتمام التنشئة الإجتماعية بمسألة التربية الفنية في المدارس والمعاهد الخاصة، وتتوسع ميولات الأفراد الفنية وقدراتهم المهارية من خلال تنشئة العمل باهتمام تنظيمات العمل بتعليم واكساب العاملين فنون التصميم الصناعي، ومهارات وفنون التسيير الإداري، ومن خلال تنمية اهتمامات الأفراد ذاتهم من طرف القيادة بتطوير قدراتهم في العمل، وتشجيعهم على الإبداع والإبتكار.

تمحور سؤال الإشكالية حول: ما هو دور القيم الجمالية في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي؟

إستعنا بالمنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى الحقائق الإجتماعية فيما يخص موضوع الإنتاج في قدرة تنظيمات العمل في ظل الخوصصة ونظام الشراكة على القيام بفعل تنظيمي محمل بالقيم الجميلة لأجل إنتاج نوعي يلبي احتياجات المجتمع و متطلباته لأجل النمو و التقدم الإجتماعي. فإعادة الإنتاج هو إعادة ترتيب للمنظومة الثقافية والقيمية التي توجه الفعل ةالتفاعل داخل المجتمع، هو انبثاق جديد لفعل اجتماعي يتوجه رأسا نحو الإنتاج.

إخترنا لذلك مؤسسة خاصة تعمل في إطار الشراكة مع الخارج، أخذنا منها عينة طبقية تمثلت في 30 مبحوثا منهم 4 مشرفين مباشرين. واستخدمنا أداة الإستمارة. ولأجل مزيد من المعلومات إستعنا باستمارة المقابلة لاستجواب إثنين من المشرفين الرئيسيين على العمل. توصلنا إلى أن المؤسسة الجزائرية قيد الدراسة

وفي ظل اقتصاد السوق ونظام الشراكة بإمكانها أن تضطلع بالدور الإقتصادي والإجتماعي لها من خلال تبنيها للقيم الجمالية التي تحث على الإهتمام بتنشئة العمل وباكتساب العاملين للهوية التنظيمية، والإلتزام في العمل، وأن تطور من قدراتها في مجال التسيير وتلج العصر التكنولوجي بقدراتها الخاصة.

الكلمات المفتاحية: القيم الجمالية، التنظيم، إعادة الإنتاج، الفعل التنظيمي.

Résumé de l'étude

La beauté est considérée comme un élément étroitement lié aux arts et à ce que les individus aiment des manifestations de la nature ou des belles choses manufacturées. Le sujet de la beauté dans cette recherche s'élargit pour aborder les aspects liés à l'organisation de la vie sociale. L'amour de la beauté chez les individus et au sein de la culture est devenu de multiples valeurs. Dans l'environnement de travail, l'éducation au travail ou éducation organisationnelle vise à fournir au travailleur les bonnes valeurs, normes et orientations de travail, ainsi que les connaissances et les compétences nécessaires pour que le travailleur puisse jouer son rôle productif au sein de l'organisation. Dans le processus d'intégration du travailleur dans le groupe de travail et de sa conformité aux valeurs de l'organisation, l'identité du travailleur grandit pour devenir une partie de l'organisation. Aujourd'hui, avec la rareté des talents, les organisations s'appuient sur la stratégie de fidélisation des employés pour gagner leur engagement. Ainsi, la tendance des travailleurs à atteindre les objectifs de l'organisation est développée, à la lumière de l'examen de l'organisation sous l'angle qu'il s'agit d'un groupe social solidaire formé à dessein pour atteindre des objectifs sociaux spécifiques.

L'importance des valeurs esthétiques dans l'organisation apparaît à travers ces dimensions, et ce sont des valeurs valables pour diriger l'action et la direction constructive visant le développement social et organisationnel. L'organisation est une question de société et ce qu'elle veut atteindre ou atteindre en termes de niveau social de ses membres. L'acte esthétique comprend également l'acte d'organisation lorsqu'il organise, organise ou coordonne des activités et des efforts administratifs pour atteindre les exigences du processus de production, ou à travers des processus d'amélioration continue et de développement des capacités et des compétences des individus par le leadership ou par la formation et les programmes de formation établis par l'administration.

Les expériences esthétiques se développent à partir de l'intérêt de la socialisation pour la question de l'éducation artistique dans les écoles et instituts privés, et les tendances artistiques et les capacités des individus se développent à travers l'éducation du travail avec l'intérêt des organisations de travail en éduquant et en équipant les travailleurs avec les arts du design industriel , et les compétences et arts de la gestion administrative, et par le développement des intérêts des individus eux-mêmes d'une part et d autre part le leadership en développant leurs capacités au travail, et en les encourageant à être créatifs et innovants.

La question problématique tournait autour : Quel est le rôle des valeurs esthétiques dans la reproduction de l'action organisationnelle ?

Nous avons utilisé la méthode analytique descriptive pour atteindre les faits sociaux concernant la question de la production dans la capacité des organisations du travail à la lumière de la

privatisation et du système trede partenariat à mener un acte organisationnel chargé de belles valeurs pour une production qualitative qui répond aux besoins et exigences de la société pour la croissance et le progrès social. La reproduction est un réarrangement du système culturel et des valeurs qui orientent l'action et l'interaction au sein de la société, c'est une nouvelle émergence d'un acte social directement orienté vers la production.

Nous avons choisi pour cela un établissement privé qui travaille dans le cadre d'un partenariat avec l'étranger, dont nous avons tiré un échantillon stratifié de 30 répondants, dont 4 superviseurs directs. Nous avons utilisé l'outil formulaire. Pour plus d'informations, nous avons utilisé le formulaire d'entretien pour interroger deux des principaux superviseurs des travaux.

Nous avons conclu que l'institution algérienne étudiée à la lumière de l'économie de marché et du système de partenariat, peut jouer son rôle économique et social en adoptant les valeurs esthétiques qui appellent l'attention à l'éducation du travail et à l'acquisition de l'identité organisationnelle des travailleurs. , engagement à travailler, à développer ses capacités dans le domaine de la gestion et à entrer dans l'ère technologique avec ses propres capacités.

Mots clés : valeurs esthétiques, organisation, reproduction, action organisationnelle.

مقدمة

لا زالت الدراسات العلمية التي تتناول القيم كموضوع بحثي تتكاثر وتتكاثف مادتها لأجل استجلاء مفاهيم دقيقة حولها وذلك بعدما تنامى الوعي بمكانة القيم كعامل أساسي في توجيه الفعل الاجتماعي بما فيه أنشطة الأفراد وخياراتهم الحياتية. يمكن بذلك النظر إلى العمل كحامل للقيم بل "بات يفسر في ظل القيم التي يرفعها." ومن القيم التي أخذت مكانة متميزة في الفعل الإنساني الإهتمام بمظاهر الجمال، جمال المظهر وجمال العمران حتى أنه توجد قواعد و إتيكيت معينة في مجال الحياة اليومية لتصبح آدابا عامة يجرم من يتعدى عليها. وقد تعدى هذا الشغف بما هو جميل ليتصل بفنون التسيير الإداري وفنون الصناعة.

تعتبر الصناعة قطاعا إنتاجيا حيويا في إقتصاد الدول، لذلك وفي ظل شراسة التنافس العالمي على الريادة في مجال الإنتاج للسلع والخدمات تعمل التنظيمات على تطوير أدائها باستمرار ودعم الإبتكار من خلال سعيها لامتلاك أفضل المسييرين والكفاءات البشرية التي يقوم على عاتقها نجاح التنظيم.

بات إنتاج الأشياء بجودة عالية مطلبا جماهيريا، والحصول على اليد العاملة الفنية الماهرة من شروط التطورالإقتصادي الضروري للنهوض بقطاع الإنتاج الإجتماعي في مجالاته المختلفة. ويظهر التحدي في مدى امتلاك المجتمع للأفراد القادرين على صناعة الفارق الإنتاجي الذي يدعم نمو المجتمع وتطوره.

إن وجود القيم الجمالية في التنظيم يشير إلى عناصر مثل تنشئة العمل والهوية التنظيمية والإلتزام التنظيمي. وللجمال أهمية اجتماعية هامة "حيث ينزع الذوق الجميل بالفرد إلى الإحسان في العمل وتوخي الكريم من العادات"[1] لذلك نجد هذا الاهتمام في مناهج التربية الحديثة بمادة التربية الفنية والتي ثبت أثرها على تفتح الأفراد على معاني الجمال والذوق الرفيع والأخلاق، وفي المجتمعات المتقدمة نلاحظ تلك العناية الفائقة بدور الفنون وكل ما تعلق بالابداع الفكري في مجالاته المختلفة.

نجد أن الإهتمام بتنظيم المجال الإجتماعي يرادف التحضر، وتنمو أخلاق التمدن بازدهار الحياة الإجتماعية والفكرية بالخصوص، ومن خلال نشاط العمل يتم إنتاج الخيرات الإجتماعية بالمواصفات التي ترضي أذواق الأفراد وتشعرهم بالرضا والسعادة.

يعتبر العمل من عناصر الإنتاج التي تطورت به الحياة، ويهدف التنظيم الإجتماعي لنشاط الأفراد إلى الرفع من مستوى الحياة الإجتماعية وجعلها أفضل إمكانا للعيش. من هنا يأتي الدور الهام لتنظيمات العمل على اعتبارأنها تكوينات أنشئت بطريقة مقصودة لأجل تحقيق الأهداف الإجتماعية.

[1] مالكبنبي، شروطالنهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، دارالوعي، الجزائر، 2013، ص98.

تتدخل تنظيمات العمل بوصفها فضاء للإتصال والتفاعل الإجتماعي لتدعم القيم السليمة في العمل، وتساعد الأفراد على تنمية قدراتهم ومهاراتهم التي بها يثبت وجودهم وقيمتهم كذوات. بوسع تلك التنظيمات تشكيل واقع اجتماعي تنصهر فيها قوى الفرد في الجماعة وتدعم السلوك الإيجابي في العمل. لذلك يستند أي تنظيم اجتماعي إلى جملة من القيم والمعاييرالتي تؤطر الفعل والتفاعل داخله لتظهر في مخرجات الفعل: في أساليب العمل وفي مخرجات العمل، وفي الروابط والعلاقات التي تجعل الأفراد داخل تنظيمات العمل يعملون معا لتدعيم قدرات وقوة التنظيم بالتزامهم بقيم العمل.

يمكن أن تكون تنظيمات العمل بمثابة البيئة المثالية لتنشئة الأفراد على القيم الجميلة، و تشكيل هوية في العمل تقوم على مبدإ التعاون والتضامن و الإلتزام حيال متطلبات العمل حتى تكون مخرجاته ذات جودة وقبول عند كل من ينتفع بنواتج العمل. وقد ظهر أن التنظيمات الناجحة اليوم هي تلك التي تهتم بالتطوير التنظيمي من خلال اهتمامها بعناصرها البشرية من الناحية المعرفية والنفسية والإجتماعية.

تتدعم قوة التنظيم بوجود المناخ التنظيمي الذي ينشط فيه الأفراد في الإنتاج والتطوير الإنتاجي، وعبر إفساح مجال التنافس لهم من خلال ما يقدمونه من خدمات. بوسع ذلك أن يكون في بيئة تنظيمات العمل بمجتمعنا، لذلك جاء موضوعنا يتماهى مع فكرة أن قوة العمل والتي تتمثل في عناصر الإنتاج وأهمها الأفراد أو العاملون بالتنظيم يمكن لها أن يحدث الفارق الإنتاجي من خلال تمثل العاملين للقيم الجميلة التي تقوي الروابط الإجتماعية في العمل وتمد التنظيم بالقوة من خلال ما يكتسبونه من مهارات وما يستمدجونه من قيم الإتقان والإحسان في العمل.

ينقسم العمل البحثي التالي إلى أربعة فصول أساسية. تضمن الفصل الأول الإطار العام للدراسة والذي تضمن إشكالية ومفاهيم الدراسة، أهدافها و فرضياتها، أسباب اختيار الموضوع وأهميته بالنسبة للمعرفة العلمية. وقد توسعنا في عرضنا للإشكالية والمفاهيم بالنظر إلى صعوبة الموضوع الذي يتطلب فهما دقيقا للرابط الذي يجمع بين مضمون القيم الجميلة و مفهوم إعادة الإنتاج لفعل إجتماعي يتمثَّل تلك القيم عند الإنتاج الإجتماعي للخيرات.

إستعنا بدراسات سابقة تخدم موضوعنا مباشرة، ومنها إالإطلاع المباشر على كتب بعينها تناولت مسائل مثل إعادة الإنتاج، تأثيرالمحيطالإجتماعي والثقافي على هوية العامل، والقيم الثقافية والفاعلية التنظيمية، كما اطلعنا على دراسة ميدانية عربية وأخرى نظرية أجنبية لنكتشف أهم العوامل التي تدعم الإنتاج وزيادته. وقد ختمنا هذا الفصل بالمقاربة النظرية التي استعنا فيها بالنظرية النقدية، وهي النظرية التي تهتم بالتواصل اللغوي ومسائل الثقافة وتأثيرات الحداثة على قيم الأفراد. ومدرسة فرانكفورت دائمة التطوير لأطروحاتها وهي اليوم تهتم بقضايا التهميش الإجتماعي الذي يؤثر على قدرات الأفراد ويرهن الفعل الإجتماعي بجعله يعيش حالة من

التبعية لقوى السوق، أو التشيؤ حسب **هربرتمركيوز**، الذي لا يخدم كثيرا قيم الثقافة الصلبة بحد تعبير **عبد الوهاب المسيري**، ويرهن المجتمع بيد قوى شمولية حسب**زيغموند بومان**.

يأخذ مفهوم التنظيم في دراستنا معنى المجتمع أو الدولة وكذلك عنينا به تنظيمات العمل أي المؤسسة، كما عنينا به وظيفة التنظيم أو الفعل التنظيمي عموما. إن هذا الدمج بين مستوى الميكرو والماكرو كان جهدا مقلا حاولنا من خلاله البحث عن دور القيم الجمالية في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي وهو الفعل الذي يديم تطور المجتمع ولا يبقيه حبيس التقليد لنفس النماذج في التسيير التي أربكت الفعل التنظيمي في بيئتنا وجعلته مشوشا ومن ثم غير هادف.

تطرقنا في الفصل الثاني للمتغير المستقل وهو القيم الجمالية، خالفنا الأطر التقليدية في العرض فقد توسعنا في مذكرة الليسانس في مسألة التعرف عن قرب عن معنى القيم، وهنا حاولنا التركيز عن دور القيم مباشرة في حياة الفرد والمجتمع، وعن أهمية القيم الجمالية في التنظيم، وكيف تنحو اتجاهات الأفراد والجماعات أو الفئات نحو وجهة أخلاقية لتدعم التطوير الإجتماعي.

تظهر الحاجة إلى التنشئة الإجتماعية التي تعنى بمسألة التربية الفنية كمصدر لاكتساب الخبرة الجمالية الضرورية لتطوير مجالات الصناعة بالمجتمع. ومنها التأكيد على المبدإ الأخلاقي في الفعل الإجتماعي ما دامت وجهته هي التطوير الإجتماعي. فالقيم الجميلة "شاحذ أخلاقي" لأنها تعني الإلتزام والواجب تجاه حاجات المجتمع ونموه. وقد استعنا بالتراث السوسيولوجي فيما يخص معنى التنظيم. والعمل نشاط أساسي بالتنظيم فكان الربط بينه وبين التنشئة التنظيمية لكونه فضاء لاحتكاك القوى الإجتماعية أثناء إنتاجها للخيرات الإجتماعية. وهوية العمل تقتضي التطوير للقدرات لأجل زيادة الإنتاج الذي من خلاله يتم التنافس في السوق وبين الأمم، لتأخذ الهوية معنى قريبا من الإلتزام وهو مبدأ يضم معنى الواجب وما يجب أن يكون عند التفاعل الإجتماعي مع الموارد التي يمتلكها التنظيم، وقد أعطينا اهتماما لدور القيادة في تنشئة العمل.

قدمنا في الفصل الثاني مفاهيم المتغير التابع ويشمل معن الدور ومعنى إعادة الإنتاج ومعنى الفعل التنظيمي، وهي مفاهيم محورية في علم الإجتماع.

تم التركيز على الثقافة وعلى إثارة موضوع تنائية الفرد والمجتمع. وقد أخذ الجانب الإقتصادي حصة من البحث خاصة مجال التصنيع الذي كانت عاملا أساسيا في التغير الإجتماعي للمجتمع الجزائري. وقد استعنا بالتراث السوسيولوجي للباحثين الجزائريين الذين تناولوا تجربة التصنيع بالبحث والتنقيب عن أسباب إخفاقها. كما تناولنا الدولة كتنظيم ودور النخب بالمجتمع، والشباب والتهميش وأزمة الإنتاج. من هنا جاءت العناصر الأخيرة للفصل لتركز على الفعل التنظيمي ومعنى الفاعلية التنظيمية والثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي،

ومفهوم الإعتراف ودور الإدارة والقيادة والموارد البشرية، و دور الدولة والصفوة والمجتمع، وختمنا الفصل بربط الفعل التنظيمي بقضية الإنتاج.

قمنا في الجانب الميداني باختيار مؤسسة تابعة للقطاع الخاص، واجتهدنا في اختيار واحدة تعمل في إطار الشراكة مع متعامل أجنبي، وهو الإختيار الذي كان سببا آخر في تأخرنا عن إجراء البحث الميداني. واعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة الطبقية واستخدمنا لاستجوابها أداة الإستمارة . كما اعتمدنا على الإستمارة بالمقابلة لاستجواب المشرفين الرئيسيين بالمؤسسة.

وقد اختتمنا الفصل بتحليل جداول الدراسة ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسةوتوصلنا إلى استنتاج عام مع التطرق إلى المعرف النظرية والميدانية المتوصل إليها من خلال البحث.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

أولا: الإشكالية

تشكل الظواهر الجمالية جزءً من حياة البشر، وقد لفتت صورها نظر الانسان وفكره منذ القدم، فهي موجودة في محيطه الطبيعي، وكان الفن البدائي أحد الأنشطة المبكرة التي عبر من خلالها البشرعن حبهم وتقديرهم للجمال ومظاهره بل "أن ما اكتشفه علماء الأثار من بقايا المنتجات البشرية والتي يعود تاريخها من اثنين الى ثلاثة ملايين سنة يظهر وجود حس استيتيقي لدى البدائيين فيما صنعوه من اشياء."[1] فتقدير الجمال لم يكن وليد التجربة الإنسانية في احتكاكها بالطبيعة فقط بل هو شيء فطري موجود لدى كل البشر، و قد نما و تطورهذا الحس بتطور الفكر البشري ذاته وهو ما كشفت عنه منجزاته الحضارية تباعا.

يعتبر العمل أحد الآليات التي ساعدت الجماعات البشرية على تلبية كثير من احتياجاتها وعلى التطورأيضا، وقد أطر ذلك النشاط الذي تميز بتقسيم بسيط للعمل في بداياته التاريخية منظومة بسيطة من القيم والتي تمحورت حول توفير ما هو أساسي لوجودها، لكن وتحت وطأة صراع البقاء مع الطبيعة وتوسع عمليات التجاذب والتنافر بين تلك الجماعات ومقتضيات الحاجة صارت منجزاتهم أكثر تنوعا، فتم ابتكارأدوات وتطويع بعض المعادن، وتشكلت أماكن خاصة بالعمل اليدوي، وظهرت المقايضة بما هو جميل وثمين وضروري كشكل من أشكال تبادل المنافع بينها، ونمت الحرف و تزايدت المنتجات خارج قطاع الزراعة وتنوعت.

يمدنا تاريخ التمدن البشري بنماذج متنوعة عن قدرة المجتمعات على إنتاج التمايز بينها؛ ففي أوروبا مثلا إزداد التوسع الاقتصادي بظهور التصنيع، ونمت السلع وتوسعت الخدمات ما حتم إيجاد طرق جديدة لتسييرالعمل وخطوط الإنتاج. وظهرت تنظيمات إجتماعية جديدة لتواكب متطلبات التغير السريع الذي مس البنية الإجتماعية والاقتصادية. إن هذا التحول الكبير بتعبير **كارل بولاني** قد حقق لمجتمعات أوربا التقدم ومنحها القدرة على المنافسة وعلى إحتكار صناعات بعينها وفي أكثر من مجال.

لم يغفل انتقال المجتمعات من دورة إنتاجية إلى أخرى إيلاء الإهتمام إلى"ما يرضي حاجة التنوع والإستمتاع عندهم، فمركب الحاجة عند البشر يتجاوز ما هو نفعي على ما هو رمزي واستيطيقي."[2] بهذه الطريقة استطاع البشر أن يقضوا على كثير من عوائق التكيف، وأن يتطلعوا إلى إنجاز أهداف ذات قيمة لحياتهم.

يشير الجمال في العادة "إلى تلك القيمة الحسية التي تمنحها ذاتية الفرد للأشكال المصنعة والأشياء التي تسرُّه،"[3] ومنه يمكننا أن ننظر إلى النشاط الذي يعمل على الإرتقاء بالواقع الإجتماعي إلى درجة أفضل بأنه

---

[1] John Onians, L'ATLAS DE L'ART MONDIAL, edition Acropole, 2006, p16.

[2] رفعت الجادرجي، صفة الجمال في وعي الان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013، ص13.

[3] المرجع نفسه ، ص39.

فعل جميل، يقرَّ باستئناس الفرد لما يبديه سلوك الأغيار من حذق واكتراث لِضرورات الحياة الاجتماعية ومتطلباتها. وتتحدد ردود أفعال الأفراد واستجاباتهم إلى جملة المؤثرات الإجتماعية و تطلعاتهم على حد سواء، فهو انعكاس لها.

تشتمل الحياة المعاصرة على كثيرمن الأنشطة اليومية التي باتت توصف بأنها فن قائم بذاته، من ذلك "فن التصميم للأشياء والتي ارتبطت بشكل حاسم وجوهري بتلك العلوم والمعارف المجاورة وعلى رأسها العملية الصناعية والانتاجية والإستهلاكية ورأس المال ودورها في حياة الفرد والمجتمع."[1] وفي بيئة الأعمال المعاصرة حيث المنافسة على أشدها باتت التنظيمات تهتم بشكل متزايد بمسائل تخص مهارات التسيير وقدرات القيادة على إرساء قيم تنظيمية محفزة للعاملين بما يمنح القيمة المضافة للعمل وهو الزيادة والجودة والريادة.

تبعا لذلك ينظرإلى علم الإدارة كفن وعلم، يسهم في تطويره تخصصات علمية متعددة منها علم الإجتماع، كما ينظرإلى التطورالتاريخي للظاهرة التنظيمية كمظهر حضاري، فقد ساعد التنظيم في إخراج الأفراد من وضعية الفوضى إلى وضع أفضل، أكثر استقرارا وأكثر إنتاجا.

يشير التنظيم "إلى تناسق الأبعاد في شيء واحد أو بين أشياء وقد يكون في ترتيب الأشياء على شكل هندسي من استقامة أو تنضيد أوتناظر...،"[2] أويكون في القيام بجملة من الأعمال بطريقة منظمة لتحقيق هدف ما، وقد ازدادت مخرجات العمل البشري كما وكيفا باعتماد طرق عقلانية و رشيدة عند التسيير.

تحتاج الجزائر اليوم وقد اختارت النشاط ضمن اقتصاد السوق إلى إنتاج نماذج جديدة من الفعل تتماشى و متطلبات السوق وتطلعات المستقبل. يتطلب هذا الخيار مستوى فنيا لدى الأفراد والمعرفة بأساليب التنظيم الفعالة لزيادة الإنتاج، والحاجة إلى إرساء ثقافة تنظيمية في بيئة العمل. يحتاج الموضوع بكليته إلى أشكال من الوعي والتحرر للفعل عند الأفراد وإعادة تشكيل المسوغات النظرية للفعل التنظيمي عندهم بالنظر إلى تنامي التذمُّر بينهم، وتفشي مظاهر الدّمامة بالمجتمع واتساع رقعة الفساد واللامبالات في العمل.

نجد محتوى لأهمية العناصر الجمالية في الحياة الإجتماعية داخل النظرية السوسيولوجية الحديثة خاصة بالنظر إلى تأثيرات الحداثة السلبي على عالمنا المعاصر، منها ازدواجية معايير الفعل في بيئتنا الإجتماعية، والتي صيرت الأفراد أجسادا ثقافية متغربة عن عالمها الإجتماعي. نجد "مبرِّرا هنا لتحول اهتمامات النظرية النقدية نحو الجمال والميتافيزيقا... وهي ذاتها كنظرية حاولت الوصول لشكل فلسفي جمالي للنقد، أوكما عبر عنه **هوركهايمر**: "التَّوْق للآخر الكامل، شبه الديني."[3]

---

[1] اياد حسين عبد الله، نظرية الجمال في فن التصميم، ديوان العرب. www.diwanalarab.com 2009/06/21

[2] صالح احمد الشامي، الظاهرة الجمالية في الاسلام، المكتب الاسلامي، بيروت، 1986، ص238.

[3] ستيفن اريك برونر، مقدمة قصيرة النظرية النقدية، ترجمة سارة عادل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2016، ص13، ص66.

يمكن أن تفسر اعتلالات أفعال الأفراد إلى أنها شكل من أشكال الإنتاج الإجتماعي المحصل من عمليات التنشئة الاجتماعية بما في ذلك تنشئة بيئة العمل.

تمثل التنظيمات اليوم أحد مصانع القوة بالمجتمع، ففي المجتمعات المتقدمة نجد أفضل الإدارات بما تمتلكه من كفاءات و قدرات على التنظيم والتسيير بفعَّالية عالية. وتمثل العناصر البشرية المخططة للأعمل وتلك المنظِّمة له الروابط الأساسية بين حلقات السلسلة الإنتاجية لأي مجتمع وبالتالي لأي تنظيم، إنها عقل المشروع الاجتماعي وواضع استرتيجيته وهي تلك التي "تجيد الحركة في المساحات المتاحة وإن كانت ضيقة. إنه عمل رائع بتعبير **كارنيجي**"[1]- لو تمكنت القيام به -

يمكن أن نعتبر تبعا لما سبق ذكره أن كثيرا من الظواهر التنظيمية الناجحة هي تلك التي تعنى بقضايا الإلتزام في العمل؛ فتضمين العمل أبعادا اجتماعية ينبع من تأثيرات نفسية عميقة عند الأفراد. ويمد الإلتزام تجاه المجتمع الإحساس بالإنتماء والهوية المشتركة. إنه ضرورة اجتماعية أيضا أن يحمل الأفراد ذلك الوعي بالكينونة وأن يكون نشاطهم داعما للتطور الإجتماعي.

لا يتميز مفهوم القيم الجمالية عن غيره من مفاهيم القيم الإجتماعية من حيث المعنى و الذي يدل على "ما يرغب به الأفراد داخل المجتمع...وإنه مفهوم لا معنى له إلا في إطار علاقته بالإرادة أو الفعل."[2] حيث أن إدارة المجتمع مطالبة بتأطير الفعل الإجتماعي إستنادا إلى المرجعية القيمية النابعة من ثقافة المجتمع. ويدخل ضمن هذا الإعتبارتضمين القيم الجمالية داخل المخططات والبرامج الإجتماعية وعند تصميم الأعمال المختلفة.

يحتاج المجتمع الجزائري اليوم إلى أن يقيِّم مستويات الإنتاج عند أفراده وتقويم مثيلاتها في تنظيماته المختلفة، وأن يراجع كثيرا من خياراته، وإن فكرة تحديث الممارسات التنظيمية بما يتماشى والاحتياجات الإجتماعية عبر عقد شراكات مع مؤسسات أجنبية تعتبر متطلبات مشروعة وهي تلتمس التجسيد الفعلي لمعنى المشاركة في الربح و الفائدة و منها تلك المتعلقة باستقاء الخبرات والتعلم من أساليب الأخرين في العمل وفي إدارة المشاريع الإستثمارية المتنوعة. ويبقى التوجس من أن تكون توجهات الجزائر" في عصر ما بعد الحداثة نمطا من إعادة إنتاج نفس السيناريوهات الإقتصادية المؤلوفة لديها."[3]

يأخذنا الموضوع إلى طرح سؤالنا الرئيسي وهو محور إشكاليتنا: ما هو دور القيم الجمالية في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي؟

---

[1] ديل كارنيجي، فن الادارة والقيادة، دار بني مزغنة، الجزائر، 2020 ، ص12.

[2] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، الواجب، ط2، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 2007، ص7

[3] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، ممارسات ما بعد الحداثة في اعادة انتاج المقلد: سوسيولوجية المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد3، مجلد10، 2018، ص881. www.asjp.cerist.dz

و هو سؤال تفرعت عنه أسئلة جزئية ضرورية لأجل تفكيك هذه الإشكالية وهي كالاتي:

- ما هو دور تنشئة العمل في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي؟
- ما هو دور الإلتزام التنظيمي في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي؟
- ما هو دور الهوية التنظيمية في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي؟

ثانيا: أهمية الدراسة

ينظر إلى تنظيمات العمل المعاصرة كتشكيلات اجتماعية وجدت لتحقيق النقلة النوعية للمجتمعات نحو التطور و التنمية الشاملة. والأفراد بوصفهم عناصر إستثمارية بالنسبة لمستقبل التنظيمات التي يعملون بها معنيون بإحداث الفارق التنظيمي الذي يهدف إلى ترقية العمل وقيم العمل ليصب في صالح التنظيم ومنه المجتمع المحلي و الكلي.

تكمن أهمية هذا البحث في الكشف عن مدى تمثل العاملين الذين يعملون بالقطاع الخاص للقيم الجميلة والتي حددتها الدراسة بقيم التنشئة التنظيمية و الهوية والإلتزام التنظيميين، و عن الدور الذي يمكن أن تلعبه القيم الجمالية في التنظيم في بلورة فعل تنظيمي جديد وغير مسبوق بالنسبة لصالح التنظيم والمجتمع.

حاولنا في دراستنا طرح الموضوع على المستويين الجزئي والكلي من أجل الكشف عن خلفيات الفعل التنظيمي الإجتماعية والثقافية. فتنظيمات العمل وجه لعملة إقتصادية والوجه الثاني هو التنظيم الإجتماعي أي المجتمع، ولا يمكن أن نتعرف على الوجه الأول دون أن نتنبه لوجود الخلفية الثانية؛ يوجد شكل نقدي للظاهرة التنظيمية والتي لا يمكن أن نعزلها البتة عن إطار المجتمع الذي تنشط فيه.

ثالثا: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة ابتداء إلى معرفة أسباب تفشي مظاهر الدمامة في المجتمع، كقلة الإكتراث بمظاهر النظافة في الشوارع و قلة العناية بالتهيئة الحضرية خاصة وأن المنطقة التي يجرى فيها البحث تمتد لتشمل منطقة الطارف وهي من أجمل مناطق الجزائر طبيعيا. والتي بإمكانها أن تصبح قطبا إستثماريا في أكثر من مجال.

من جملة الأهداف الأساسية للبحث نجد:

- البحث عن المعرفة الجديدة فيما يخص واقع التسيير الإداري في ظل الخوصصة واقتصاد السوق.

- التعرف على قيم العاملين الجزائريين في هذه البيئة الجديدة، ومدى استيعابهم لدورهم في تحقيق النجاح للتنظيم الذي يعملون به.

- الوصول إلى الحقائق الإجتماعية بخصوص دور التنظيم في تنمية قيم العمل الإيجابية لدى العاملين مثل الولاء والإلتزام و التطوير التنظيمي.

- الكشف عن نوع العلاقات الإجتماعية السائدة في العمل، ودور الإدارة أو القيادة في ظل الخوصصة في بلورة فعل تنظيمي يتماشى و متطلبات المرحلة الجديدة للإقتصاد الوطني.

رابعا: أسباب الدراسة

توجد أسباب قوية حتى تناولنا هذا الموضوع بالنظر إلى ما يعايشه المجتمع من ضعف الإنتاج في أكثر من مجال اجتماعي، وبالنظر أيضا إلى ضياع مقدرات هائلة للمجتمع كالموارد الأولية و المالية، و المعرفية التي لدى النخب المتعلمة، أو تلك التي يمثلها عنصرالشباب كطاقة يمكن لها أن تقوم بدور حيوي في ضخ دماء جديدة في دواليب التسيير إذا ما أتيحت له فرص تحمل المسؤولية.

يعاني مجتمعنا من أزمة قيم، نتجت عن تبني الدولة لخيارات إجتماعية تتغير باستمرار ما جعل البناء الإجتماعي يعايش اختلالات في طرق التفكير والفعل وفي كيفية المشاركة بفاعلية في تنمية الوطن. وهناك إشكالية المساهمة الفعلية لمؤسساتنا وشركاتنا أو بمفهوم أعم لتنظيمات العمل الخاصة والعامة بالمجتمع في القيام بواجبها الإنتاجي الذي وجدت لأجله ابتداء. من هنا جاء هذا البحث للكشف عن سبب تراجعنا المستمر في الإنطلاق نحو المستقبل وفق رؤيا مؤسسة على خطط واستراتيجيات محكمة التنظيم.

خامسا: فرضيات الدراسة

- تلعب التنشئة التنظيمية دورا مهما في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.

- تلعب الهوية التنظيمية دورا مهما في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.

- يلعب الإلتزام التنظيمي دورا مهما في إنتاج الفعل التنظيمي.

سادسا: مفاهيم الدراسة

1- القيم

القيم كلفظ له معنى أصيل في اللغة. "واللغة من العناصر الرمزية للعالم كما أشار إليها **إسرائيل شيفلز** في كتابه العوالم الرمزية. وقد اعتمد عليها الإنسان للتعرف على العالم وأدرك عوالمه. لذا تعددت رموز اللغة وتنوعت كثيراً، مما ساعدها على تمثل الأفكار والمفاهيم الاجتماعية. وهذا التعدد الرمزي في اللغة حسب **سعيد**

جعفر هو الذي صاغ طريقة تفكيرنا."[1] لذلك والتزاما بمدلولها السوسيولوجي الذي سيعرض لاحقا إرتأينا أن نتوسع في عرض المفهوم لغويا على اعتبار أن اللغة وعاء الأفكار كما تواترعن **دي سوسيير**، وهي عند **هابرماس**"منتج لشكل من المعرفة...و تظهر المصلحة العلمية من خلال عمليات التفاعل البشري وتأويل أفعالنا الذي يتم داخل التنظيمات الإجتماعية."[2]

- في اللغة العربية:[3]

القيم مشتقة من فعل قام الذي يأخذ معان متعددة مثل عزم وأقام الشيء واستقام أي إعتدل واستوى، و"أمة قائمة" أي مستمسكة بدينها مواضبة ومحتفظة. والقيام بمعنى المحافظة والإصلاح والملازمة، ومنه الإستقامة هي الإعتدال، والقوام هو العدل، وقوام الأمرعماده. نجد الآية: "إلا ما دمت عليه قائما" بمعنى الوقوف والثبات. و"أقام الشيء" أدامه. وفي قاموس "صحاح اللغة" قائم السيف وقائمته مقبضه. والمِقْومُ الخشبة التي يمسكها الحرَّاث.

القوم الجماعة من الرجال والنساء جميعا. ومن أسماء **الله** الحسنى "القيُّوم" ومعناه القيَّام بأمور الخلق وتدبير العالم في جميع أحواله. والقيِّم المصلح، وفي معجم "مقاييس اللغة" القيِّم بالشيء أبدا إزاءه يرقبه. وقيل السمسار القيِّم بالأمر الحافظ له.

في "القاموس المحيط" قوَّمت السلعة واستقمته: ثمنته. في "لسان العرب": القيمة واحدة قيم وهي ثمن الشيء بالتقويم، ومنه الإستقامة هي التقويم. و"الدين القيِّم" أي المستقيم الذي لا يزيغ ولا يميل عن الحق. وفي القرآن الكريم: "ولا تؤتوا السفهاء أموالكم التي جعل الله لكم قيما" بمعنى التي تقوم أموركم بها. والقيمة الصَّرف، فالشيء يقوَّم بغير صفته ويعدَّل بما كان في صفته، فلا يقبل منه صرفا ولا عدلا بمعنى أُلزِم أكثر منه.

- في اللغة الفرنسية والإنجليزية

"القيمة valeur مشتقة من الفعل اللاتيني valus وتعني أنا قوى أو بصحة جيدة."[4] وقد "ارتبطت بمعنى اقتصادي وبفكرة بذل المال من أجل الحصول على الأشياء. وفي اللغة الإنجليزية استخدم مصطلح worth الذي احتفظ بذات المعنى اللاتيني الذي يعني القوة."[5]

---

[1] ناجح المعموري، الراسمال الثقافي للجماعة، المدى. www.almadapaper.net 2019/06/17 07:10
[2] خالد حامد، مدخل الى علم الاجتماع، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص117.
[3] الباحث العربي http://baheth info.
[4] صلاح الدين شيخاوي، النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2014، ص8. www.asjp.cerist.dz
[5] سلوى السيد عبد القادر، الانثروبولوجيا والقيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2014، ص19.

حسب موسوعة ويكيبيديا: "القيمة هي معيار للسلوك الشخصي أوالإجتماعي المتعلق بالأخلاق أو السياسة أو الروحانيات أو الجماليات"[1]

يوجد لمفهوم القيمة في اللغة العربية كمبنى ومعنى "معنى أصلي يدل على المقابلة والعوض المقدر ثمنا للشيء، لكن اللفظ تحول من الدلالة المادية إلى الدلالة المجازية المعنوية المتعددة، فأصبح لكثير من جوانب الحياة قيمة ليست بالضرورة مادية وإنما مهمة وذات منفعة."[2] ونلاحظ في تراثنا العربي القديم أن معنى القيمة أشمل، لنجد أن "القيمة هي الخلق التي عرفت بكونها حالة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من غير حاجة إلى فكر وروية. ومنه صارت القيم مرادفة للأخلاق والشمائل، حيث أن القيم هي تقدير الفرد أو المجتمع لصفات خاصة في الأشياء أوالأحياء تجعلها محمودة أومذمومة، مرغوبة أومنبوذة."[3]

- القيم في الإصطلاح القرآني[4]

في القرآن الكريم وردت مشتقات القيمة 659 مرة منها: قام وأقام وقائم وقيُّوم وقيَم وقيّم وقوام وتقويم، وهي هنا ترتكز على أربعة مجالات من الدلالة، تتضافر وتتعاون في إعطاء الدلالة الكلية للقيمة والقيم في الإصطلاح القرآني، وهذه المجالات هي: الفائدة والخيرية والوزن، والثبات والإستقرار والتماسك، والمسؤولية والرعاية، والإستقامة والرشد والصلاح.

تشير هذه المعاني اللغوية في أصولها القرآنية إلى أنَّ العالَم كلَّه قائم على نظام، تتقوَّمُ به أشياؤه وظواهره، وأنَّ حياة الإنسان في الكون تتقوَّمُ بمنظومة من القيم، تحدد تصوراته وعلاقاته وأعمالَه الظاهرة والباطنة. فكما أنَّ "رؤية العالم" عند المسلم تتضمن "نظاماً في الاعتقاد" ينشئ تصورات الإنسان وعباداته، و"نظاماً في المعرفة" يُنشئ التشريعات والعلاقات، فكذلك تتضمن هذه الرؤية "نظاماً للقيم" تتحدد به دوافع السلوك والعمل.

- القيم كاصطلاح سوسيولوجي

نجد اهتماما بالغا لدى رواد علم الإجتماع بالقيم، وربما من شدة تأثر هذا العلم بالمنهج الوضعي نبه إلى ضرورة أن يتجنب هذا العلم الأحكام القيمية وهو ما ذهب إليه **ماكس فيبر**، غير أن تطور النظرية السوسيولوجية رأت أن القيمة موضوع يدخل في صلب قضايا المجتمع بل وجوده. "فالقيم عناصر بنائية تشتق أساسا من التفاعل الإجتماعي، ولها دور بالغ الأهمية لأنها تساعد على تحليل الأهداف و السلوك والتفاعل والبناء الإجتماعي. كما تفيد في فهم مجتمع التنظيم باعتبار أن النشاطات في مختلف التنظيمات تستمد دلالاتها

---

[1] Valeur esthetique, definition Univershblog. https://viaduq 18/01/2021

[2] مصطفى بن حموش، جوهر التمدن الإسلامي دراسات في فقه العمران، منشورات palimpsest، الجزائر، 2013، ص36.

[3] المرجع نفسه، ص36.

[4] فتحي حسن ملكاوي، الصراع على مرجعية القيمية في العالم المعاصر، مركز دراسات التشريع الاسلامي والاخلاق، 2020. www.cilecenter.org 2022/04/15 10:21

من الأهداف والقيم والغايات التي تستطيع فهمها فقط."[1] وهو المعنى الذي نجده عند **تالكوت بارسونز** "فالقيم هي تعهدات لأشخاص و أفراد بأن يتبعوا ويدعموا اتجاهات أو أنماط معينة من الأفعال من أجل الجماعة كنسق، ومن ثم بشكل ثانوي من أجل أدوارهم في الجماعة."[2]

يعتبر **انطوني جدنز** عالم الاجتماع البريطاني المعاصر القيم "من العناصر الجوهرية في أي ثقافة، إنها تمثل منظومة الأفكار التي تحدد ما هو محبذ ومرغوب في المجتمع، فالقيم تضفي معنى محددا، وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي، وتمثل المعايير قواعد السلوك التي تعكس أو تجسد القيم في ثقافة ما وهي تعمل سويا على تشكيل الأسلوب الذي يتصرف به الأفراد إزاء ما يحيط بهم."[3]

عرف **العريش والدوسري** القيم بأنها "مجموعة العادات والأعراف ومعايير السلوك والمبادئ المرغوبة التي تمثل ثقافة مجموعة من الناس أو جماعة أو فردا وتعتبر عناصر بنائية مشتقة من التفاعل الاجتماعي، وتعبر عن مكونات أساسية للمجتمع الإنساني."[4]

يختصر**علي ليلة** مفهوم القيم، "فهي مجموعة من الرموز المنظمة للتفاعل الاجتماعي."[5]والرموز هي تشكيل ثقافي تعبر عن أفكار تجريدية. و يمكن أن تبقى كذلك أو أن تتجسد في الأشياء أو في الممارسات و الأنشطة اليومية كالمعتقدات و المعايير و العادات و التقاليد و القوانين والنظم. نجد ذلك في الصلاة، و في العمل كالصناعة، وفي المناسبات الإحتفالية، وفي التشريعات القضائية وفي سائر النظم الإجتماعية كالزواج و في التربية والإقتصاد... و مصدرية تلك القيم هي:

- إما دينية (سماوية، غائية)، نجد هذه الرؤيا لدى **عبد الرحمن عزي** "فمصدر القيم في الأساس هو الدين. فالإنسان لا يكون مصدرا للقيم وإنما هو أداة يمكن أن تتجسد فيه القيم وكلما ارتقت الثقافة إلى مستوى القيم إرتبطت بالدين بالضرورة."[6]

- أو روحية (سامية ومتعالية كالأخلاق)؛ تؤكد الرؤيا الظاهراتية عند **ماكس شيلر**على "تعالي القيم عن الواقع الوجودي المتغير للأفراد بتغير الزمان، فالقيم مجال آخر هو المعاني المستلهمة و الصادقة دائما دون اعتبار الزمان، ومن الخطأ اعتبار الواقع المسؤول عن تحديد المعاني والأفكار، لأن هذه الأخيرة لا تصبح

---

[1] عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص221.
[2] احمد القصير، منهجية علم الاجتماع بين الماركسية والوظيفية والبنيوية، ط2، بدون دار نشر، بدون تاريخ نشر، ص109.
[3] انطوني جدنز، علم الإجتماع، ط4، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2005.ص82.
[4] نصيب أسماء، بخوش وليد، تأثير الفاسبوك على القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، مجلد2، عدد6، 2017، ص163. www.asjp.cerist.dz
[5] نادية محمود مصطفى واخرون، القيم في الظاهرة الاجتماعية، دار النشر البشير، مصر، 2015، ص25.
[6] العربي بو عمامة، نظرية الحتمية القيمية في الإعلام، منشورات الفا دوك، الجزائر، 2020، ص172.

شيئا ملموسا له وجود واقعي ما لم تترابط سويا بشكل ما في صورة ميول جمعية ويتم تضمينها في أبنية نظمية."[1]

- أوهي عقلية (منطقية، نفعية، عملية، صحيحة) كذلك عند **فتحي ملكاوي**" فالقيم صفة عقلية والتزام وجداني يوجه فكر الإنسان واتجاهاته ومواقفه وسلوكه."[2] لنجد تعرفا مقاربا عند **تشارلز موريس** فهي "كل فعل لكل فرد يمثل تفضيلا لمسلك على آخر، والمسلك المختارهو الأحسن والأكثر قبولا والأكثر أهمية في نظر الفرد."[3] و قد سبق أن طرح **وليام توماس** القيم بشكل عملي، فهي"معيار يحكم تصرفات الأفراد في حياتهم العامة والخاصة بما يمكنهم من مواجهة الحياة وأزماتها بشكل أفضل."[4]

- أوهي نفسية واجتماعية(صفات وعادات شخصية، أحاسيس، أذواق، مكتسبات إجتماعية) فهي عند **روبن وليامز** "تشير إلى الاهتمامات والرغبات والميول والتفضيلات والواجبات والالتزامات الأخلاقية والأمنيات والمطالب والأهداف والحاجات وما يكرهه الناس وما يجذبهم ومختلف الأنواع الأخرى من التوجهات المختارة."[5] وعرفها **عبد القادر إبراهيم** "بأنها مجموعة من الأبنية الفكرية المتوارثة اجتماعيا، والتي تتعلق بما يستخدمه وما يملكه وما يفعله الناس، وتنطوي على الإعتقاد فيما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه، وتحكم علاقة الإنسان بذاته والآخر وينعكس في السلوك الملاحظ."[6]

تعد القيم أفكارا مختلفة لكنها غير متخالفة، ذات علاقة مباشرة بالأشياء و الوسائل و ما يملكه الأفراد لإستخدامها في الوصول إلى ما يرغبون به، و تنطوى على النبذ لما لا يرغبون به، وهي تنتقل من جيل إلى جيل لتورّث أفكارا وعادات تتحكم في سلوك الأفراد داخل المجتمع.

نجد القيم عند **غريب سيد أحمد** "هي الرغبات والأهداف المتفق عليها اجتماعيا والتي تدخل في عمليات التعلم والتنشئة الإجتماعية."[7] وهو الطرح الذي يعتبر القيم ذات مصدر اجتماعي، يتم تشربها واكتسابها بالتعلم وبالتنشئة الإجتماعية.

يتم دراسة القيم كحقائق إجتماعية في علم الإجتماع. فهي مجموعة أفكار المجتمع الرائدة و معتقداته وعاداته و تقاليده و أعرافه التي يتشكل حولها وجدان الأفراد. إنها تفضيلات حياتية، وهي المعايير والضوابط التي

---

[1] هديل العتوم، الاتجاه الظاهراتي عند م شيلر في علم الاجتماع، عربي. https://e3arabi.com 2021/ 03/04 9:41

[2] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص30.

[3] العربي بو عمامة، المرجع السابق، ص101.

[4] محمد عمر عبد المومني،القيم الشخصية لدى طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم أنفسهم وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، مجلد7، عدد2، 2018، ص12. www.asjp.cerist.dz

[5] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص20.

[6] نصيب اسماء، بخوش وليد، المرجع السابق، ص163.

[7] العقبي لزهر، القيم الثقافية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع، فرع علم اجتماع التنمي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 27. www.manaraa.com

يحتكمون إليها عند الإختيار وعند الفعل، فهي المرشد والموجه والداعم والمقوم لهم. وتكشف عن طبيعة شخصيتهم أي تعبر عن الهوية، فهي لا يمكن أن تكون إنتاجا ذاتيا صرفا؛ فالفرد ليس مجردا تماما من التحيزات المعرفية والقيمية التي اكتسبها بالعيش في المجتمع عند ممارسته لأي نشاط أو عمل. ومن ثم فقيم الفرد بوصفها مشتركا إجتماعيا هي في نفس الوقت ما يعتقد به من أفكار و ما يحتكم له من مبادئ، وما يثمنه من ممارسات، وهي تضمن التقييم والتقويم المستمرين لأفعاله وأفعال الآخرين، لأن القيم هي التي تديم المعانى الإجتماعية، وتربط النشاط اليومي بتلك المعاني بما يجعل الحياة الإجتماعية بناء ذا معنى وهوية.

2- القيم الجمالية

القيم الجمالية "هي مجموعة القيم التي تميز الفرد بالإهتمامات الفنية والجمالية وبالبحث عن الجوانب الفنية في الحياة، وتجعل الفرد يحب التشكيل والتنسيق، وتسود هذه القيم عادة لدى أصحاب الإبداع الفني وتذوق الجمال."[1] ومنه تتضمن القيم الجمالية الحكم عل الخبرات من منظور التناسق و الموائمة، وهي تمس اهتمامات الشخص ذو الاهتمامات والاتجاهات الجمالية في الحياة."[2]

ينظر إلى القيم الجمالية من جانبين: الجانب المادي النفعي للمنتجات، والجانب المعنوي الذي يرتبط بمعاني مثل الحق والخير والصدق، ومنها "القيم الجمالية ذات إرتباط موجب بآداب السلوك. وهي تنمو و تتطور بتطور المجتمعات، وما يرسخ من دواعي الحق والواجب، وتنمية الذكاء الإجتماعي، و عادات العمل والتعامل بين الأفراد بمنطق. ولها دورهام في تحديد ما هو جميل وما هو غير ذلك من السلوكات الفردية والتنظيمية. و يكتسب الأفراد هذه القيم من خلال التربية، بما يساعد على توجيه و ترقية وتطوير البيئة الإجتماعية."[3]

نجد عالم الإجتماع **ماكس شيلر** يعتقد أن "القيم الجمالية من جملة القيم الروحية،"[4]والتي نجد لها اتفاقا نسبيا عند البشر، فالحكم الجمالي تعبير عن شيء محبب و الذي قد يتفق أو لا يتفق عليه الأفراد، لكنه يعتبر قيمة إيجابية كونه يمس أرقى العواطف الإنسانية مثل حب الجمال وحب الخير وحب النظام والتنظيم، والإلتزام حيال المواقف الأخلاقية بالحياة.

تشير القيم الجمالية والتي عنينا بدراستها إلى تلك القيم الكلية التي تعني السمو في القيمة المادية والمعنوية عند الأفراد. وقد ركزنا على قيم ثلاث وهي القيم التي يتشربها الفرد بوجوده في بيئة العمل والمسماة بالتنشئة التنظيمية، و الثانية وهي الهوية التنظيمية والثالثة وهي الإلتزام التنظيمي.

---

[1] عدنان يوسف العتوم،علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، 2018، ص217.

[2] فيروز زرارقة، التغير القيمي وصراع المرجعيات الثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية مجلد 6، عدد1، 2009، ص63. www.asjp.cerist.dz

[3] حسن ي ابو الخير،القيم الجمالية وآثارها السلوكية. https://abolkheracademy.wordpress.com 21/06/ 2014.

[4] عادل العوا، العمدة في فلسفة القيم، دار طالاس للدراسات والترجمة والنشر، دمشق، 1986،،ص154.

وتظهر القيم الجمالية التي تحددت في إطار دراستنا في مجال فكري يتعلق بحسن الأداء للفعل الإجتماعي الذي يتجه صوب العمل والإنتاج النافعين لديمومة العالم الإجتماعي بإثراءه. وتشير قيم الإلتزام تجاه موضوعات العالم الإجتماعي إلى معنى الإكتراث، و هو إرادة تتجسد عمليا في فاعلية الأداء في بيئة الأعمال، التي تحمل تلك الخصوصية والهوية الإجتماعية في ظل الكونية والقيم المعولمة التى تطرح تصورات ذات قالب أحادي لفعل يحمل الرؤيا المغايرة ذات النويا الأنانية و المجحفة في حق المجتمعات التي لا تمتلك الإمكانات الإقتصادية والدعائية لتنشر ثقافتها بفعل ضعف قيمها الجمالية.

3- الدور

من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، "وفي علم اجتماع التنظيم، حيث يتضمن كل تنظيم مجموعة أدوار متباينة نسبيا، ويمكن تحديدها بأنها منظومات إكراه معياري أو عرفي يفترض بالفاعلين أن يتقيدوا بها، ومنظومة حقوق متلازمة مع هذه الإكراهات/ الموجبات. وعليه فإن الدور يحدد منطقة من الواجبات والإكراهات متلازمة مع منطقة استقلالية شرطية. وتولد تلك الاكراهات ما يسمى بارتقابات الدور(توقعات)، فعندما يدخل الفاعل(أ) في تفاعل مع(ب) يرتقب كل منهما أن يتصرف الآخر ضمن الإطار المعياري الذي يحدِّده له دوره."[1]

عرفه **بورديو** بأنه " المزاوجة في الحركة التي ينجزها كل كائن بين الكينونة والتغير، سواء أكان التغير أثناء الإنجاز أم حصيلة التغير المنجز، ويستقي معنى الفعل عند بورديو جذوره من معناه الأرسطي الذي يعبر عن الماهية أي الكائن بما هو كذلك في حركته، لذلك هو شكل الكائن فاعلا أو وظيفته، وهو بالتالي المبدأ الأخير لتفسيره في المجتمع-الكائن كفرد فاعل- "[2]

نجد اهتماما عند **بارسونز** بمفهوم الدور الذي "يربطه بالبناء الإجتماعي و بالوظائف المختلفة للعناصر المكونة له. هناك توزيع للوظائف بين عناصر التنظيم الإجتماعي بشكل متوازن تحقق الإعتماد المتبادل بينها، وتحدد الوظيفة الأدوار التي يقوم بها كل عنصر في علاقته بالتنظيم الكلي أي بمدى مساهمة العنصر في النشاط الإجتماعي الكلي، فالثبات والإتزان يتحقق بتوزيع الأدوار على العناصر بشكل متكامل وثابت."[3]

يرتبط مفهوم الدور في دراستنا بمفهوم الواجب؛ أي أنه يأخذ معنى العمل الواجب، الذي يتحقق من خلاله التمكين للفرد بأن يقوم بالوظائف التي يستطيع القيام بها، أو تلك الموكلة أوالمخولة لسلطة الجماعة أو الدولة أو

[1] خليل احمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة، لبنان، 1984، ص98.
[2] بيار بورديو، جون كلود باسرون، جون كلود باسرون، جان كلود باسرون، اعادة الانتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، ترجمة ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2007.، ص387.
[3] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص47.

المجتمع. والدور بالنسبة للفرد تحكمه معايير قيمية موجهة وهي تلك التي نشأ عليها داخل المجتمع، ومنها تلك القيم الجميلة التي تعبرعن الهوية والإلتزام حيال متطلبات التنظيم الذي يعمل فيه.

4- إعادة الإنتاج

تعتبر التشكيلات الإجتماعية أبنية أنشأها المجتمع لتحقيق وظائف متعددة، وهي ضرورية لاستدامة العالم الإجتماعي واستمراريته، وإعادة الإنتاج صيغة تتضمن إنتاجا متتابعا لشكل معين من العلاقات الإجتماعية، أو فعل معين مكرر قد يكون بغرض إنتاج مواد حيوية كمادة الزيت مثلا أو السكر، أو إدامة صفة مميزة لشيء ما كالصفة المعطاة لامتحان الباكالوريا كامتحان مصيري ذي أهمية بالغة عند الأسر الجزائرية، أو سلطة معينة تعيد نفس أطر التفكير بأفعال مكررة تستديم بها الوضع الإجتماعي؛ وقد رأى بورديو أن نسق التعليم كنسق ذكي منغلق على نفسه، لكن آليات اشتغاله الداخلية تستدمج معايير الثقافة المسيطرة دون أن تثير الحساسية لدى الأفراد المنشئين قبليا لتقبل أوضاعهم الطبقية.

استعار **بورديو** من **ماركس** مصطلح إعادة الإنتاج مع التوسيع من مجال المفهوم الذي تضمنه طرح **ماركس** وإعطاءه بعدا رمزيا علائقيا وثقافيا. وتنظيمات العمل كتشكيلات اجتماعية "لا يمكننا حصر مفهوم إعادة الإنتاج فيها بدون حصره في المجتمع ككل. إن دراسة تلك التنظيمات ليس مستقلا عن الواقع الاجتماعي...باعتبار أن فعل الفرد هو فعل نسقي بإمتياز و محاولة فهم السياق النسقي المحلي و العام قد يساهم في الكشف عن ما قبل الفعل على غرار تأثيراته في الوسط التنظيمي."[1]

إعادة الإنتاج مصطلح أصيل في علم الإجتماع، ويأخذ أبعادا قيمية نتجاوز به في دراستنا تلك النماذج المكررة من الفعل التي تستديم الوضع الاجتماعي بتشوهاته و اختلالاته. وتتدخل القيم كمفهوم لتؤسس لهدف جديد بالنسبة للواقع الذي ندرسه، ومن المفيد إعادة التأكيد على أهمية القيم في حياة المجتمعات كبناء للقوة يحتاج إلى أن يكون أكثر جدوى حيال تلك الباتولوجيات التي يعاني منها المجتمع. لذلك فإعادة الإنتاج حسب دراستنا هو انبعاث جديد، أو تحول كبير، أو هو نضج أو ارتقاء أو تغيير جوهري أو هو بكل بساطة تقدم وتنمية إلى الأمام.

5- الفعل التنظيمي

يلاحظ أن الحداثة بوصفها عصرا جديدا قام على تهدم البنى التقليدية للمجتمعات الأوربية وتبني لقيم العقلنة و النظام والتقسيم التقني للعمل قد لعبت فيه التنظيمات الصناعية الناشئة دورا فعالا في التغيير والتطوير

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص883-885.

التنظيمي. كما أخذ الفرد كفاعل مكانا بارزا في هذا التطور باتجاهه العقلاني نحو الإختيار و تعظيم الربح والكفاءة في العمل و في السوق.

يشير **ماركس** إلى "أن أول فعل تاريخي هو إنتاج وسائل لإشباع الإحتياجات الأساسية للحياة، إنتاج الحياة المادية ذاتها. وهو فعل متكرر في كل الأزمنة. توجد علاقة مادية بين الناس تحددها احتياجاتهم وأسلوبهم في الإنتاج...وبعدها نشأ الوعي بشكل لاحق لذلك الفعل التاريخي...فالإنسان يمتلك أيضا وعيا...يتلقى مزيدا من التطور والإتساع عن طريق ازدياد الإنتاجية وازدياد الإحتياجات."[1]

يوصف الإنسان ضمن إطار سوسيولوجي أوسع بكونه "فاعلا إجتماعيا مركبا لسعيه الدائم نحو هيكلة المجال الذي ينشط فيه."[2] فقد كان سعى الفرد داخل الإطار الإجتماعي مع غيره من الفاعلين الإجتماعيين لإجل إنشاء تنظيمات للعمل لاستدامة العالم الإجتماعي، فكانت المصانع والمدارس والجامعات والمستشفيات والبرلمان وغيرها، والتي أخذت تلعب أدوارا مختلفة لكنها مهمة لترقية الحياة الإجتماعية في مختلف الجوانب الإقتصادية والتربوية العلمية والصحية والسياسية وغيرها.

عند **فيبر** "الفعل توجهه القواعد والظوابط الثقافية للمجتمع ككل، وإن هذه الضوابط والقواعد هي منتوج تاريخي لكافة المجتمع، وبذلك فالفعل عنده في مرحلة الحداثة تحكمه وتقوده قاعدة عامة ومثلى وهي العقلانية البيروقراطية."[3] وقد توسع **بارسونز** في مسألة مرجعية الفعل الإجتماعي أو موجهاته، وهي الثقافة.

إعتبر **بارسونز** الفرد الفاعل جزء من النسق الإجتماعي، وكان إعجاب **بارسونز** واضحاب**دوركايم** في مسألة المماثلة العضوية بين جسم الإنسان وبين البنية الإجتماعية. فإن الفعل الإجتماعي عند **بارسونز** يتضمن الفرد الفاعل الذي تواجهه مواقف مختلفة. "وتحليل الموقف ينبغي أن يتكامل تماما مع تحليل الفعل ذاته...والذي لا بد فيه من المعرفة بالإطار المرجعي للفعل. وإن التحليل للشروط الوظيفية للنسق الإجتماعي يعني تحليل نسق الفعل الإجتماعي الذي يشمل عديدا من الأفراد المتفاعلين...فالنسق لا يمكن أن يؤدي وظيفته إلا إذا أدت نسبة كافية من أعضائه الأدوار الإجتماعية الرئيسية و بدرجة ملائمة من الفاعلية."[4]

"يشمل الفعل الإجتماعي باعتباره تفاعل فرد مع فرد آخر أومع أفراد آخرين عدة أنماط؛ فقد يكون لأجل التعاون، أو يكون تنافسا -لتحقيق مكانة أو الوصول إلى غرض ما- أو يكون صراعا -على شيء ما أو قضية

---

[1] احمد القصير، المرجع السابق، ص35.

[2] عبد الكريم بوحفص، المرجع السابق، ص22.

[3] محمد الهادي بن عيسى، بودبزة ناصر، الممارسة السوسيولوجية في الجزائر: بين سوسيولوجيا التفسير و سوسيولوجيا الفهم، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 6، عدد1، 2013، ص4. www.asjp.cerist.dz

[4] احمد القصير، المرجع السابق، ص105.

ما- وقد يكون فعلا لأجل التكيف الذي يهدف إلى نوع من المواءمة و الإنسجام بين الفرد و قيم وقواعد التنظيم، أو بين التنظيم والبيئة المحيطة به"[1] مثلما تفعله الشركات العابرة للقارات اليوم.

وقد حاول **فردريك تايلور** ضبط أفعال العمال بالطرق العلمية لأجل زيادة مردوديتهم، وتطور الفعل التنظيمي تباعا ليشمل الجهاز الإداري بما فيها العناصر القيادية للعمل.

يؤكد **فيبر** "أنه عندما يشار في سياق سوسيولوجي إلى دولة أو أمة أو شركة أو عائلة أو أي تجمعات مشابهة فالمقصود هو فقط تطور من نوع ما يطرأ على الأفعال الإجتماعية الفعلية أو المحتملة للأشخاص الأفراد."[2] ويرتبط الفعل الإجتماعي بالبنى الإجتماعية الثقافية التي تسود فيها تلك العلائقية الإجتماعية التي تربط حاضر المجتمع بمستقبله؛ أي أن البنى الفكرية و الثقافية في المجتمع هي نتاج الفعل الإجتماعي المحمل قيميا بما يعتقد الأفراد بجدارته و فائدته في البيئة الإجتماعية.

"يعتبر **ماركس** أن محرك تطور المجتمع الرأسمالي المعاصر يقع في مجال الإنتاج، بينما يرى **فيبر** أن هذا المحرك هو علاقات التبادل في السوق. وينسب **فيبر** أشكال التنظيم والوعي الإجتماعي إلى العمليات الإقتصادية."[3]

يؤكد **فيبر** على أن "المصالح المادية تكيف أفعال الأفراد ليتشكل سلوك مغاير للذي تحركه المُثل...وتأخذ الشخصيات التاريخية التي تتحدى الواقع بأفكارها حيزا هاما في تغيير وجهة الأفعال الفردية ومن بعد الفعل الإجتماعي لجعل العالم ذي مغزى."[4]و يمثل النموذج البيروقراطي ل**فيبر** "تصورا لفعل اجتماعي تحكمه قواعد رشيدة، وقد سعت التنظيمات بالفعل إلى التماس الرشد في سلوكها سعيا منها إلى تكييف العامل في وضعه التنظيمي لكي يحقق أقصى درجات الإنتاجية."[5]

يمثل التنظيم "نسقا اجتماعيا نما بفضل الأنشطة التي يمارسها الأفراد و التفاعلات التي نشأت تبعا لتلك الأنشطة. وتتولد العواطف أوهي العلاقات الإنسانية كظاهرة اجتماعية بالوجود الفعلي للأنشطة و الأهداف التي يسعى التنظيم للوصول إليها. والأفراد في حاجة دائمة للشعور بالذات وسط جماعة العمل، وأيضا للحرية في العمل التي تعني وجود إرادة لفعل منظم ليس خارجا عن معايير التنظيم. إن ضبط الفعل يضمن الإمتثال، والإمتثال يضمن بدوره تحقيق النظام والإنتظام في التنظيم، وهما عاملان من عوامل تحقيق الأهداف."[6]

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشاة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص210.
[2] توماس س باترسون، التغير و التنمية في القرن العشرين، ترجمة عزة الخميسي، المجلس الاعلى للثقافة، القاهرة، 2005، ص54.
[3] المرجع نفسه، ص20
[4] المرجع نفسه، ص87.
[5] السيد الحسيني، النظرية الإجتماعية و دراسة التنظيم، ط5، دار المعارف، القاهرة، 1985، ص50.
[6] المرجع نفسه، ص(127، 137، 168).

يؤكد **هابرماس** من خلال نظريته عن الفعل التواصلي إلى حقيقة هامة داخل أي تنظيم اجتماعي ناهيك عن تنظيمات العمل وهو التفاعل. و "الفعل التواصلي فعل محمل بالرموز اللغوية التي تضمن الوصول إلى الحقائق المتفاهم عليها بين الأطراف المتحاورة، وتحقيق التفاهم أمر يقوم على ربط الفعل التواصلي باللغة كأداة لتنظيم الأفعال الإجتماعية، فاللغة رابط اجتماعي أساسي يؤدي إلى التفاهم المتبادل الذي يتخلى بموجبه الفرد عن ذاتيته وينخرط في الإطار الإجتماعي القائم على التواصل والمناقشة الحرة."[1]

يعرف الفعل التنظيمي بأنه فعل إنساني يأخذ بمبدأ العقلانية والبحث عن الطرق الرشيدة في الفعل، إلا أن الحاجة نمت أيضا للنظر إلى التنظيم كمجال للتنشئة وغرس القيم و التفاعل والتواصل الإنساني الذي يحقق متطلبات الفاعلية التنظيمية، منها الإتصال الفعال الذي يجعل التنظيم بنية إجتماعية ذات روابط إنسانية قوية. ويشير الفعل التنظيمي إلى وجود الدور الذي يضطلع به المسيرون للعمل لأجل القيام بوظائف تنظيمية لأجل بلوغ الأهداف المسطرة سلفا من قبل المخططين للعمل، والتي تعني الإنتاج. وكل العاملون بالتنظيم و تشكيلاتهم من جماعات و فرق عمل تعتبرعناصر أساسية داعمة لمهمة التنظيم. وتتحدد فاعليتهم بكفاءتهم في تسيير العمل و تحقيق المردودية المرتقبة في الإنتاج.

نأخذ هنا بتعريف الباحث **عبد العزيز بن حليمة** الذي يعرف الفعل التنظيمي بأنه: "إعادة إدراج قيم المجتمع في التنظيم، ومنه إعادة توجيه الفعل في التنظيم بما فيها الأهداف."

سابعا: الدراسات السابقة

1- الدراسة الأولى[2]

"إعادة الإنتاج" عمل أراد **بورديو** و**جون كلود باسرون** من خلاله كشف البنية التركيبية للمجتمع و نوع العلاقات والتفاعلات الحاصلة داخله. إنها علاقات وتفاعلات مكررة تستديم الوضع الإجتماعي لتجعله مجالا لسيطرة نوع محدد من الثقافة، وهي ثقافة الطبقة العليا بالمجتمع. وهذه الهيمنة تجدُّ في حقل التعليم المدرسي.

حاول **بورديو** و**باسرون** الحفاظ على منهجهما في رؤية المجتمع كبنية، غير أن تحليلهما البنيوي لم يخلو من النقد، لأنه يقر بالصراع داخل المجتمع، والنسق التعليمي أحد آليات الهيمنة واستدامة التمايز الطبقي القائم. وقد ارتكز البحث على الجانبين التنظيري والأمبريقي في دراسة تنظيمات كالمدرسة والجامعة والمدارس العليا.

نظر الباحثان إلى المجتمع كمجال متعدد الحقول، كالحقل التعليمي، و الإقتصادي، والسياسي، والحقل الإجتماعي، ولكل حقل رأس ماله الخاص الذي به يهيمن،" ما يجعل تلك الحقول مكانا للصراع حول القيمة

[1] احلام بولكعيبات، المجتمع المدني والسلطة الحالة الجزائرية، الفا للوثائق، الجزائر، 2019، ص29.
[2] بيار بورديو، جان كلود باسرون، المرجع السابق."الدراسة خلاصة الكتاب "

النسبية لمختلف أنواع الرأسمال أو الحفاظ عليها." لتأخذ شكل أنساق مغلقة لكنها متجانسة تجانسا بنيويا فيما بينها." وهي تأخذ من محيطها الاجتماعي ما تحتاجه فقط دون أن يؤدي ذلك إلى بتر العلاقة بينهما.

ركزت الدراسة على المدرسة بعكس **ماركس** الذي ركز على المصنع. وهي الحقل الأكثر خدمة لكل الحقول. إن المدرسة في مثل هذا الوضع الطبقي معنية بتلقين لغة و بث مفاهيم "متحيزة،" لا تعبر عن ثقافة المجتمع الجامعة والكلية، وإنما عن ثقافة النخبة المسيطرة. والسؤال الذي يطرح نفسه كيف يديم البناء الاجتماعي وجوده في ظل تحيزه إلى فئة معينة بالمجتمع دون الأخرى؟

تقوم المدرسة على جهود الأعوان في التدريس لتثبيت نسق تعليمي عام "ذي مرجعية ذاتية هي خزان المعلومات الذي يحفظه،" ودورها هو" إعادة الترجمة وإعادة التأويل" لتلك المعلومات للناشئة، "أي لفعل يعيد الثقافة المهيمنة عبر الأفعال البيداغوجية وعبر الهابتوس من خلال اصطفائه لعدد محدود من الأفراد اصطفاء مراقبا و بأفضل طريقة. و الهابيتوس عنصر شبيه بما تغرسه التنشئة الإجتماعية من تمثُّلات، وهو النسق الذي تمارس به الهيمنة أويتواطؤ معها. و"يصبح انتقال النسق التعليمي من المستوى الرمزي إلى مستوى الممارسة بإنتاجه لمعيدي إنتاجه الذين يعيدون إنتاجه. ويتم الإقصاء الذاتي عاجلا أم آجلا لمن لا تتوفر فيهم قيم النسق." فالهابيتوس حجر الزاوية في سوسيولوجيا **بورديو.** "إنه نسق من الإستعدادات المكتسبة التي تحدد سلوك الفرد ونظرته إلى نفسه وإلى العالم الذي يكتنفه، وهو أشبه ما يكون بطبع الفرد بالعقلية التي تسود في الجماعة لتشكل منطق رؤيتها للكون والعالم." فالمفهوم يفسر لنا كيف أن عمليات التعلم الإجتماعي تكوِّن و تقلل نماذج الإدراك والسلوك عند العملاء الإجتماعيين؛" وتساهم في ذلك و بشكل جلي الأنساق التربوية.

- الفرضية

اهتمام **بورديو** و **باسرون** بحقل التعليم لدوره في عملية إنتاج الهابيتوس، أو بصيغة أوضح إعادة إنتاج الوضع الطبقي للأفراد من خلال شروط موضوعية خارجة عن إرادتهم ووعيهم. وقد بحث عن الشروط العامة لإنتاج نظام تعليمي معين. و قبله سعى **فيبر** و**ماركس** كل حسب افتراضه إلى معرفة شروط قيام الأنظمة الإجتماعية.

إنطلق البحث من فرضية " أن العلاقة البيداغوجية هي رابطة تواصل ليس إلا. وهدف إلى قياس مردودها مركزا على تحليل تغيرات مردود التواصل بالنظر إلى سمات المتلقين الإجتماعية والمدرسية؛ ف**بورديو** هنا يشير إلى التغذية الراجعة...وإلى عملية الإصطفاء للمتمدرسين بناء على تلك السمات. فاختار العينة على أساس سمات مثل الأصل الإجتماعي والجنس أو الماضي المدرسي لمعرفة أثر تلك المعايير على نتائج التمدرس.

وصف **بورديو** نسق التعليم بالنسق الذكي و"الناجح" بما يضمه من شروط خفية لها قدرة على أن تنتج هابتوسات تتماهى مع أصلها الطبقي. من ذلك وضعه مقاييس للتفاضل والاختيار كمعيار النطق باللغة، أوتقديم

ثقافة الطبقة المسيطرة عبر برامج التعليم وامتحاناته ومسابقاته سواء بالمدرسة أو بالجامعة أو بالمدارس والمعاهد المرموقة بالمجتمع.

بتلك الإجراءات المبطنة يتم اصطفاء العدد الأمثل الذي يحمل المواصفات المطلوبة للنجاح، "و يتم إسقاط من ليس له تلك الخصائص أو المواصفات النوعية، فجوهر العملية البيداخوجية قائم على الفصل بين الرتب بحسب الإنتماء الطبقي؛" هناك اتجاه سائد في التعليم بمنح الأولوية لمن يستوعب الدرس البورجوازي. وينزاح تلقائيا أبناء الطبقات الأخرى ليستقروا حيث أصلهم الاجتماعي، "وهكذا يصبح الإقصاء مبرأً، ويتم إعادة الإنتاج الثقافي ومن ثم إعأدة الإنتاج الاجتماعي لبنية العلاقات والتراتبيات والمكانات الإجتماعية." فعبر التفاوت في النجاح يتم ترسيخ نمط إنتاجي يتماهى والوضع الطبقي للأفراد الذي أساسه ما يملكونه من رأسمال ثقافي وهو دائم التأثير في عملية الإصطفاء. وهذا هو العنف الرمزي الذي يمارسه التنظيم المدرسي ونماذجه العليا-الجامعة والمدارس العليا-

- تقنين الهيمنة

تعتمد السلطة كحقل للهيمنة على تلك الحقول الموجودة في المجال الإجتماعي، وعلى نظام اشتغالها لإدامة العالم الاجتماعي بتراتبيته وأعوانه وتابعيه. وحقل التعليم بالذات مجال حيوي لاستدامة العالم الاجتماعي عبر سلطة رمزية(الرأسمال الثقافي)، ومن خلال إجراءاته المتحيزة يعمل حقل التعليم بالتوازي مع باقي الحقول وفقا لما يريده حقل السلطة. و"النقطة الفارقة في هذه السيطرة المتفرعة هو قيامها ببسط الهيمنة ليس بالعنف الظاهر"ولكنه عبر عنف خفي يستعمل "رموزا وقوانين مستترة وخلفيات صامتة. ويستعين بزخم الأشكال الطقوسية ومأسستها لفرض السيادة. إنها طقوس تمارس حتى في الجسد وبالجسد وفي ثنايا العلاقات الاجتماعية لتشكل نسيجا كثيفا وسميكا يخترق كل الأجهزة والتنظيمات والأفعال. وينفذ إلى كل تجاويف المجتمع وطبقاته وعي خنوعي وتواطؤ" لدى الأفراد والأعوان. إنها ثقافة التبعية وهي "إعتباطية"، وهي شرعية هشة على كل حال. و يتم انصياع الأفراد للرموز المهيمنة بشكل طبيعي" لأنه شيء داخلي مستدمج في الهابيتوس بفعل عمل بيداغوجي ممنهج لغرس الثقافة المهيمنة هي ثقافة الطبقة العليا.

- فرضية الهيمنة

انطلقت فرضية الباحثين من نفس مقولة **ماركس**" فليس وعي الناس ما يحدد وجودهم وإنما على العكس وجودهم الإجتماعي هو الذي يحدد وعيهم." ونقطة الإرتكازهنا تتجاوز حيز الحقل المادي (علاقات الإنتاج) لترتكز على بنية الحقل. "فالوجود الإجتماعي للأفراد لا يحدد وعيهم إلا بشرط أن تكون العلاقات الإجتماعية مستقلة وهو أمر يبين أن الهيمنة تمارس عبر التشيؤ أو هي التشيؤ ذاته؛" إنه إغتراب ليس وفق نظرية

ماركس. "فهناك تواطؤ وجودي للعون مع الهيمنة، وجود يقصي كل إمكان وعي بالإغتراب، لتتفوق جدلية **ماركس** على حتمية **بورديو** الذي أوقف الهيمنة عند حدود إعادة الإنتاج الذاتي و نفي كل تطلع للنزوع عنها."

"يدين نسق التعليم مهارته الخاصة به في إخفاء مساهمته في إعادة انتاج توزيع الرأس مال الثقافي بين الطبقات مثل إنتاجه لأعوان سيشغلون لاحقا في حقول مثل الإقتصاد والسياسة ومهارته على جعل اشتغاله مستقلا و معترفا بشرعيته و بإثباته لحياديته."

منهجيا يجب عند **بورديو** أن يتوجه التركيب المفاهيمي نحو وحدة نظرية مفسرة، من ذلك: الانتماء الطبقي، خصائص ثاقبة للتنظيم المدرسي مثل تراتبية المعايير التي تلزم تراتبيات إما المنشآت التعليمية أو الشُّعَب أو الإختصاصات أو الدرجات أو الممارسات وحتى اللغة. وتظل تلك الربط جزئية. فإذا توصل البناء النظري إلى مقاربة العلاقات بين نسق التعليم والطبقات الإجتماعية واعتبارها بذلك مجرد علاقات تواصل، فعليه أن يتجاوز التحليل إلى تعقل لأكثر أوجه تلك العلاقات تميزا وأفضلها اختفاء.

- النتائج

✓ بالنسبة لنتائج اختبار اللغة وجد ارتباط مع معايير متحيزة للإنتماء إلى الفئة العليَّة، و الإصطفاء بناء على ما يحوزه المتمدرس من رأس مال لغوي. لذلك يتعرض المنتمون إلى الطبقات الشعبية والمتوسطة إلى اصطفاء أشد طبقا لمعيار الكفاءة اللسانية. ويلاحظ استفادة الحرفيون والتجار أكثر من توسعة القاعدة الاجتماعية لاستيعاب الجامعات مرورا من 3.8% الى12.5% من سنة 1939 الى سنة 1959، وقد أرجعه **بورديو** إلى تحسن مستوى المعيشة واهتمام متزايد لتلك الطبقة بالتعليم.

✓ توجد فروق في النتائج بخصوص ارتفاع نجاح ساكنة باريس مقابل سكان قاطني الأقاليم، والنجاح مماثل في كل التمارين لدى أبناء الأطر العليا عنهم عند طلاب الطبقة المتوسطة عنهم لدى طلاب الطبقات الشعبية.

✓ يظهر في تخصصات مثل السوسيولوجيا ارتفاع انتماء الفئات الأقل حظوة لها لأن متطلباته المدرسية هي الأقل على عكس الفلسفة التي تحظى بأكبر نسبة انتساب من طرف طلاب الطبقة العليا، ويحوز أبناء الطبقات الأخرى على تخصصات علوم المادة والطبيعة والجغرافيا، وهو ما رهن تفوق فرنسا كدولة أوربية في هذا المجال.

✓ تبين الإحصاءات عدد الطلبة الذين ينضمون إلى دار المعلمين العريقة أو للمدرسة القومية للإدارة والذي تستحوذ عليها أبناء الطبقات المحظوظة بنسبة 68.8% في دار المعلمين العليا ونسبة 72.8 %في المدرسة القومية للإدارة. وفي النسق الجامعي لأجل تخريج فئات ذات جذور طبقية مصطفاة، تلعب تقديرات

الأساتذة دورا محوريا هنا في عملية الغربلة والاصطفاء لأجل إدامة التراتبية الإجتماعية والإقتصادية داخل المجتمع.

✓ تستحوذ الإناث على التدريس في الطور الأول والثاني من التعليم، فهن خريجات فروع الأدب بالجامعة والتي لا يتطلب درجات عالية. إن رهن التعليم بتوجيه من مدرسات إناث هو رهن التعليم بممارسة تقليدية أكثر تكلفة وأقل مردودية. لتصل نسبة الإخفاق بالجامعة إلى 40% مقابل 14% في بريطانيا، لكن المردودية الأعلى لها هو شرعنة النظام الاجتماعي القائم، بتفضيل سليلي الطبقة المهيمنة رغم ضعف مردوديتهم.

تظهر تحليلات الباحثين أن النجاح في التعليم مرتبط بأطر بنيوية موغلة في الزمن. حيث "وينجح من له استعدادات ثقافية قبلية للتعلم في حقول المعرفة مثل القانون أو الطب أو الثقافة أو الترفيه أو الفن. وبالمثل يوجه من هم من الطبقات الدنيا نحو التعليم الثانوي الذي له وظيفة معلنة وهي تلقين الحذق العملي للتقنيات اليدوية والتي يستوعبونها بسلاسة لأنهم أهلها وأعرف بها."بهذه الطريقة يبقى الأفراد يتمايزون طبقيا تبعا لإمكاناتهم.

نخلص إلى أن **بورديو** يرى أن المجال الإجتماعي فضاء للهيمنة وهو ذو قطبين: مهيمن ومهيمن عليه توجد تفضيلات "بحسب تراتبية إجتماعية،" توجد هيمنة على الحقول الإجتماعية من طرف أعوان كل حسب ما يملك من إستعدادات ومن رأس مال إجتماعي، وتواضع على تقاسم تلك السلط بناء على ذلك؛"وهي لعبة مشرعنة بقوة منطق الحقل" تفوق تلك السيطرة للبناء التحتي عند **ماركس** التي تفرض أنماط الرؤيا والأحكام الثقافية. "وتمارس تلك السلطة عنفا رمزيا مشرعنا بطرق سلمية هادئة يديم الثقافة الغالبة واختلافاتها."

يشبه **بورديو** العالم الإجتماعي بالمسرح. فيه ممثلون ومتفرجون، لكن خلفيات الفعل هنا أشد تماثلا مع الأدوار، وحتى المتفرجين ليست لهم خصائص للنقد، فالكل منسجم أو بتعبير أدق تماشيا ورؤية **بورديو** مخدر أو متواطئ مع ما يبث من رموز للهيمنة وهو ما يسميه " بالتناغم المنشئ ما قبليا." والإدعاء بعد ذلك بأن المجال الإجتماعي تسوده الديمقراطية. " لذلك وجب تعرية أُسَّ شرعيتها وتجريح آلياتها ونعي الحتمية التي تسودنا" حسب **بورديو**.

يمدنا تحليل **بورديو** للنسق الفرنسي في التعليم بالمعرفة حول قدرة نسق التعليم على صناعة مجتمع وإعادة إنتاجه وفقا لرؤيا مؤدلجة وبآليات تتجدد لإحكام السيطرة على مكوناته. وربما نجد طرحا شبيها في نسق التعليم في مجتمعنا ولكن بمعطيات مخالفة. فمنظومة التربية والتعليم عندنا خضعت وتخضع باستمرار لعملية إصلاحات لأجل تطوير مناهج وأساليب التعليم...والحصيلة هي ضعف في قدرة هذا النسق على تخريج أجيال نوعية من حيث تحصيلهم العلمي، فالتلقين لا زال حاضرا، وتشهد مادة التاريخ بحكم الإحتكاك بالطلبة الذين يزاولون الحضور لدروس الدعم قبل امتحان الباكالوريا قلة استيعابهم لمحتوى التاريخ الوطني الذي يعتبرونه مقررا صعبا وغير مفهوم.

لقد حصر **بورديو** إعادة الإنتاج للبناء الإجتماعي في النسق التعليمي، وأشار إلى التبعية التي يمارسها الأعوان، وهي وظيفة يقومون بها عن جدارة، لكن الفارق بالنسبة لوضع التعليم عندنا أنه يمارس دوره الذي يستديم تخريج كم من المتعلمين بلا فاعلية فكرية أو عملية حيال متطلبات الواقع وقضاياه المصيرية.

تستطيع حقول أخرى في مجال تخصصاتها كالإقتصاد و الصحة والعمل الجمعوي مثلا أن تكون هي قاطرة التغيير بإعادة إنتاج فعل تنظيمي يحرك الوضعية الإجتماعية من خلال تغيير أساليب عملها والتزامها بدورها الحقيقي في بلورة فعل مجتمعي حيوي إزاء قضاياه الشائكة ومتطلبات تطويره. وهو ما يسعى بحثنا للتقصى عن وجوده خاصة والجزائر قد مرت عليها أزيد من عشرين سنة على تبنيها خيار اقتصاد السوق.

2- الدراسة الثانية[1]

دراسة **العياشي عنصر** لموضوع "تمثلات التمايز الإجتماعي لدى عمال الصناعة" بحث فيها **عنصر**عن تمثلات الهوية لدى عمال الصناعة؛ أي البحث عن هوية طبقية محتملة ربما تشكلت بنشأة التجمعات العمالية في إطار العمل المنظم، وعن موقعها في بنية العلاقات الإجتماعية. إستخلص الباحث أن تمثلات الهوية والموقع الطبقي ترتبط بتمثلات أعم وأوسع تتعلق بإدراك طبيعة البنية الإجتماعية وخصائصها المميزة.

- تمثلات الهوية

قام العمل ابتداء على مجموعة من الأسئلة التي طرحها الباحث على العمال تتعلق بتحديد الهوية الطبقية، وتوضيح تركيبة طبقة الإنتماء، ثم تحديد مضمون كلمة "العمال" التي تستخدم بصفة واسعة للتعبير عن الهوية الطبقية.

ظهرت إتجاهات عامة ترسم كل واحدة منها تمثلات العمال لكل موضوع مطروح، ويمكن إجمالها فيما يلي:

هناك مجموعة كبيرة من العينة عبرت عن هويتها باستخدام تعبير طبقة العمال، ويعزو الباحث ذلك إلى بروز وانتشار عناصر ثقافية حديثة ذات صلة قوية بالتطور الصناعي و تزايد أهمية العمل المأجور كصفة أساسية للمجتمع الحديث، وبالخصوص تركيز أعداد كبيرة من اليد العاملة في فضاءات محددة(ورش/مصانع) وإخضاعها لطرق تنظيم وأساليب انظباط وشروط عمل متماثلة باستمرار.

مجموعة أخرى مهمة استخدمت تعبير طبقة الفقراء لتحديد هويةتها وانتماءها، ربما هي تشير عند الباحث إلى ترسبات ثقافية غير صناعية، وإلى ثقافة تعي التمايز الإجتماعي من خلال مظاهره الخارجية. وربما نختصر تعليق الباحث على ذلك بارتباط معتقدات العمال بفكرة القدرية-هي معطى غيبي فقراء وأغنياء-

[1] العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص148-138.

مجموعة أخرى تعتبر نفسها من الطبقة الوسطى، فهم ليسوا فئة سفلى من الهرم الإجتماعي. يعني ذلك أن هناك من هم أدنى منهم مرتبة، ربما لأنهم يعتقدون أنهم أوفر حظا من غيرهم لأن لديهم منصب عمل ومصدر للدخل. و هذا يشير إلى تمايز اجتماعي نتج عن ظهور مجتمع المصنع في العصر الحديث.

تبين لدى الباحث أن العوامل التي يعتبرها الباحثون ذات أهمية في بلورة تمثلات العمال ومن بينها حجم المنشأة ودرجة تعقيدها تكنولوجيا وتنظيميا و كذلك تفاوت مستويات التعليم و المهارة بين العمال واختلاف أصولهم الإجتماعية والمهنية و الأقدمية في العمل الصناعي و العضوية في النقابة لم تكن ذات تأثير قوي في تحديد الهوية. وقد تبين للباحث أن نماذج التمثل المختلفة في تحديد الهوية لا يخضع لتأثير الصفات الفردية بقدر ما يتحدد بالإتجاهات القيمية و القواعد المعيارية العامة المكونة للثقافة.

يبحث **عنصر** عن معنى أن يكون الفرد عاملا في مجتمع يعيش تحولات راديكالية على المستوى الإقتصادي(زراعي من قبل، صناعي الآن)، وعلى المستوى السياسي بقيادة برجوازية صعيرة(هي نتاج ثورة التحرير). وتظهر مفاهيم كالبطالة و وقت العمل و اللاعمل. وتظهر التأثيرات القوية لعناصر الثقافة القديمة(القبل صناعية) من خلال تعابير الأيديولوجيا الدينية التي تتمثل التمايز الإجتماعي باعتباره تعارضا بين الأقوياء و المستضعفين. وهذه هي تمثلات العمال التي تفصح عن عناصر ثقافية تندرج ضمن أطر رمزية مختلفة و ربما متعارضة.

يبحث الباحث مجددا عن معنى كلمة عمال من خلال الإجابات الثلاث السابقة.

علق الباحث على فكرة التأثير الأيديولوجي الذي تبثه فئة التكنوقراط المسيطرة باهتمامها بالإنتاج وتعبئة الرأي لدى العمال بمقولة أن الإنتاج سبيل خلاص المجتمع من التخلف والتبعية ودخول عصر التحديث، وهي مقولات رهنت قضايا المجتمع و آفاق خلاصه من خلال نظرة تقنية بحتة. و يمكن حسب **عنصر** استشفاف معنى مغايرا للأهمية الممنوحة للعمل المنتج لأنه يبرز أحد المعايير الجوهرية التي يؤسس عليها التمايز الإجتماعي من وجهة نظر العمال، فالأمر لا يتعلق بمجرد تقسيم تقني للعمل لكن بالآثار الإجتماعية و الإقتصادية المرتبطة به والمترتبة عنه في مكان العمل (مواقع متباينة في سيرورة العمل والتنظيم الهرمي) أو على المجتمع ككل (توزيع الثروة الإجتماعية و القوة و الحظوة...).

المعنى الثاني له ارتباط بالثقافة الحديثة منها العمل المأجور الذي هو صفة للعمل الصناعي الذي انتشر بالمجتمع الجزائري بعد الإستقلال. ولفظ العمال ينتشر في المناطق الحضرية خاصة، ويقل بوضوح لدى العمال من أصول ريفية والتي تتميز بالربط الإجتماعية غير التعاقدية القائمة على أسس قرابية وزبونية. وهكذا حسب الباحث يتضح أن المحيط العمراني المرتبط بإطار إجتماعي- ثقافي معين يؤثر بشكل أو بآخر في صقل و بلورة التمثلات الإجتماعية. وفي ملاحظته حول معنى العمل اليدوي الذي ارتبط دائما بالعلاقة بين الإنسان

والطبيعة، يحظى معنى العمال بتأثير الثقافة الصناعية الحديثة؛ هناك الإنتاج والمنتجون و وسائل الإنتاج، لكن توجد عناصر ثقافية منتمية لإطار مغاير، وتلاقي باستمرار بينهما.

ربما ما أراد قوله الباحث هنا هو التغيرات والتداخلات التي يتعرض لها العمل والأفراد في المجتمع الجزائري والتي تصعب من تمييز معنى العامل الصناعي بمفهومه الذي يرتبط بالمجتمع الحديث.

المؤشر الآخر يظهر تمثل العوامل المحددة للهوية الطبقية للعمال، والذي يظهر فيه ميلا واضحا نحو اعتبار الموقع الإقتصادي والإجتماعي عاملا حاسما في تحديد هوية متميزة للعمال، لكن نجد عوامل أخرى مؤثرة تندرج ضمن إطار ثقافي قديم و من بينها المهنة و المستوى المادي و بعض الصفات الثقافية التي من شأنها تمييز العمال مثل انخفاض مستوى التعليم و نمط الحياة...

يؤكد **العياش عنصر** على أن هذه العوامل الأخيرة التي تبدو ذات تأثير ضعيف إذا أخذت منفردة فإن تأثيرها يتعاظم عندما تكون مجتمعة باعتبارها ترتبط بنمط ثقافي قديم غير صناعي. وهكذا نجد أنواعا مختلفة من التمثلات المحددة لهوية و موقع العمال في البنية الإجتماعية تتلاقى داخل بيئة العمل، وينتمي كل من تلك التمثلات إلى نموذج ثقافي متميز.

- تمثلات البنية الإجتماعية

يربط **عنصر** تمثلات الهوية والموقع الطبقي للعمال بتمثلات أوسع موجودة داخل البناء الإجتماعي. من هنا عمد الباحث إلى توضيح التمثلات السائدة بين العمال فيما يخص البنية الطبقية للمجتمع الجزائري، وعن طبيعة الطبقة كمقولة تعكس التمايز الإجتماعي، وكذلك عن تمثلاتهم عن العوامل المحددة للموقع الذي تحتله أية طبقة و طبيعة الجماعات التي يعتبرونها معادية.

ظهرت ثلاث نماذج أفصح عنها العمال من خلال تمثلاتهم للبنية الطبقية في المجتمع: النموذج الأول الثروة (الأغنياء والفقراء)، النموذج الثاني علاقات الإنتاج(العمال والبرجوازية)، النموذج الثالث علاقات القوة(المسيطر والخاضع). وهي نماذج للتمايز الإجتماعي ذات جذور تاريخية ثقافية-قبل صناعية. ويظهرالتوزيع غير العادل للثروة من أكثر خصائص المجتمع سهولة للإدراك...لكن الحديث عنه في الأوساط الإجتماعية لا يرقى لربطه بوجود وعي طبقي خاصة أن هذا الموضوع ارتبط بالمجتمعات ذات الثقافة الحديثة المرتبطة بالتشكيلة الرأسمالية المتقدمة صناعيا.

بالمقابل نجد بنى مضمرة وغير حسية يقوم عليها التمايز الإجتماعي مثل الموقع ضمن علاقات الإنتاج وعلاقات السلطة، وهذه الأخيرة تشكل آليات سيطرتها الخفية وسلطتها عبرالخطابات الأيديولوجية العلماني منها أو الديني. إنها إطار ثقافي ذي جذور قديمة وأخرى حديثة.

تمثل تلك التمثلات مرجعية تتبلور ضمنه الممارسات الإجتماعية، والظاهر انقسام العمال إلى فئتين ترى الأولى بوجود الطبقية في المجتمع. و منه توجد انقسامات مميزة في المجتمع. وترى الفئة الثانية أن مسألة الطبقة ليست ظاهرة شاملة أو جامعة، فلا تعد أن تكون أحد الأشكال التي تتبلور فيها العلاقات الإجتماعية وأهمها العائلة والزمرة والطائفة وجماعات الإنتماء الجهوي أو العرقي...

فالظاهر وجود ثقافتين تؤكد الأولى على سيادة علاقات غير شخصية تسيطر عليه قيم موضوعة –جديدة- وأخرى تسودها علاقات التبعية والولاء المباشر وهيمنة الروح الجمعية التضامنية وغياب الفردانية. فالطبقية في تمثلات العمال مرتبطة بالموقع الإقتصادي الإجتماعي أي بالمكانة التي يحتلها الفرد أو الجماعة ضمن شبكة العلاقات الإجتماعية المميزة لنظام الإنتاج الإجتماعي.وهي ثقافة حديثة.

يؤكد **عنصر** عن عدم وجود تعارض بين الثقافتين فإن هذا التلاقي يشكل الأرضية لتشكل ثقافة المنشأة والذي يأخذ طابع التمفصل وحتى الإندماج بين أطر متعددة...وهو الذي يصنع مدركات الواقع الإجتماعي و دلالاته، وهو ليس خارج إطار الثقافة عموما كون هذه الأخيرة من خصائصها الجوهرية التداخل والتمفصل، وهي نتاج لممارسة إجتماعية هادفة.

أشار **عنصر** لبعد آخر مهم في تشكيل ثقافة المنشأة لدى العمال ويتعلق بهوية الجماعات المعادية التي لها مصالح معارضة ومناقضة لمصالح العمال. وهو بعد مهم لأنه يعطي صورة متكاملة عن الذات وعن بنية المجتمع وعن هوية الطرف الآخر، لتظهر النتائج وجود جماعات ذات مصالح معادية هي: الأغنياء(نموذج توزيع الثروة)، كبار الملاك(نموذج علاقات الإنتاج)، ثم الإطارات العليا(نموذج علاقات السلطة).

تظهر كذلك خصائص مميزة للعمال تبلورت معها تمثلات جديدة وتتعلق بالمستوى التعليمي والإنخراط في العمل النقابي، وهي ثقافة حديثة تؤكد على علاقات الإنتاج وعلاقات السلطة-ثنائية جدلية- وأخرى قديمة موجودة في الجماعات المعادية ذات التأثر بالثقافة القديمة ولها علاقة بالمستوى التعليمي الضعيف وعدم الانتماء إلى النقابة عكس الأولى.

يخلص **عنصر** إلى أن محاولات تنظيمات العمل القيام بنشر وتلقين عناصر ثقافية حديثة مرتبطة بالعقلانية الصناعية ومنظومتها المعيارية يجابهها ضغط الوسط الإجتماعي الذي تنشط فيه والمتميز باستمرار البنى الإجتماعية القديمة وثقلها وأطرها القيمية ذات التأثير المباشر في صياغة التمثلات الإجتماعية. لكن تظهر إتجاهات مرتبطة بالتمثل القائم على تأثيرات الثقافة الحديثة ونجدها عند عمال الصناعات المتطورة تقنيا وهي أكثر ذيوعا كذلك عند الشباب وذوي المستويات التعليمية العالية نسبيا، فالطبقة العاملة تتغير لكن لايخلو الوضع من التأثيرات العكسية للتي ترتبط بمستوى التطور التكنولوجي ونماذج التسيير و التنظيم التقني والإجتماعي

للعمل؛ المهم هو أن العقلانية كثقافة دخيلة على المجتمع ترتب عن إدماجها تغيرات بنيوية إجتماعية و ثقافية بالمجتمع.

إن التناقض حدث حسب **عنصر** بغياب الشروط الضرورية لقيام قاعدة صناعية معتمدة على عقلانية صورية ونفعية و وجود بنى إجتماعية لا تزال تعتمد في حركيتها على قيم ومعايير ذات جذور حاضرة في منظومة ثقافية قديمة. وهي ثنائية حاضرة بقوة في عالم الشغل، ما يؤكد على بنية إجتماعية قبل صناعية(ريفية وفلاحية).

نخلص إلى أن الباحث **العياشي عنصر** قد أمدنا بأدلة أخرى عن مواجهة تنظيمات العمل لمشكلة ازدواجية الثقافة، التي تعيق قيام الثقافة التنظيمية المنشودة للنهوض بالإقتصاد الوطني عصب الإنتاج الإجتماعي للخيرات.

يلاحظ أن العمال رغم اختلاف تمثلاتهم في بيئة العمل لم يكونوا غير واعين بما يحاك لمستقبلهم والدليل انتفاضتهم في 8 أكتوبر. المشكل هو غياب المتابعة للبرامج التي تؤسس للعمل والإنتاج وفق رؤية عقلانية تستمد أطر عملها من الواقع الفعلي للمجتمع. فالإمكانات الإنتاجية لا تتأسس فقط على التوجيه التقني للعمل بقدر ما تتأسس على قواعد تنظيمية تأخذ في الحسبان تغيير أساليب التفكير لدى المسيرين بجعلها تتوجه نحو بناء هوية تنظيمية جامعة نحو أهداف واضحة وكلية تخدم مصالح التنظيم والعاملين به والمجتمع ككل.

لقد حاول **عنصر** البحث عن الخصائص المميزة للعمال في بيئة تعايش بدايات التغيير نحو نظام سياسي واقتصادي واحتماعي جديد، وبعد عشريتين من ذلك فهل بنت تنظيمات العمل في مجتمعنا هويات تنظيمية تخدم قطاع الإنتاج الإجتماعي أم أنها لم تتشكل بعد؟

تتقاطع دراستنا مع دراسة **عنصر** بربطها لبيئة العمل الداخلية بالبنية الإجتماعية الكلية، وهو ما من شأنه أن يوضح أكثر إذا كانت الأطر التقليدية للفعل التنظيمي لا زالت هي السارية المفعول أو لا؟

3- الدراسة الثالثة[1]

هو بحث سوسيولوجي كيفي للباحثين **محمد العيفة** و **محمد فوزي كنازة** بعنوان "ممارسات ما بعد الحداثة في إعادة إنتاج المقلد: سوسيولوجية المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الإجتماعي،" مع إعطائه بعدا فلسفيا من خلال اهتمام الباحثين بالثنائيات المتناقضة في مجتمعنا بين المقلد والحداثي الذي يشبه موضوع التثاقف المشوه الذي نتج عن عملية التصنيع.

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص 881-896.

إنطلق البحث من فكرة أن تطبيق ما تمارسه التوجهات العالمية في مختلف القطاعات والأنشطة في عصر ما بعد الحداثة نمط من إعادة الإنتاج لنفس السيناريوهات الإقتصادية المؤلوفة في الجزائر. وقد تأسست فرضية البحث على أن المؤسسة الجزائرية تعيد إنتاج نفس الحصيلة منذ بداية التصنيع في الجزائر رغم توفر مؤشرات الحراك الإجتماعي الذي تشهده البنى الإجتماعية وسط المجتمع المحلي. فجاء سؤال البحث كالآتي: لماذا تعيد المؤسسة الجزائرية إنتاج نفس الحصيلة الإقتصادية رغم أنها محدودة الأفاق والسبل، وذلك في محاولتها لمواكبة سيرورة التطور الصناعي والتكنولوجي كممارسات حداثية؟

يشير الباحثان إلى الواقع الجزائري الذي يتميز بثنائية المعاصر في القديم و عدم التجانس البنيوي ويظهر ذلك جليا في التنظيم الإقتصادي والإجتماعي. فهل تمثل جدلية القطيعة و التبعية أو التغيير و إعادة الإنتاج خصوصية محلية، مشكلة قواعد عامة و قوانين يصوت لها و قرارات سياسية و إقتصادية يمتثل لها ؟ يسأل الباحثان.

ركز المقال على ثلاثة متغيرات هي: التصنيع، التثاقف، والحراك الإجتماعي وأثره على السلوك التنظيمي للعامل الجزائري الذي أصبح يؤثر بدوره في مصير المؤسسة الإقتصادية. واعتمد من جهته على دراسات رائدة لباحثين سوسيولوجيين واكبوا بداية التصنيع في الجزائر وتعرضوا بالبحث انطلاقا من تلك المتغيرات على غرار البحاثة **علي الكنز، سعيد شيخي، جمال غريد، أحمد هني،** و **عمر دراس** و **زملائه**.

اعتمد الباحثان على أطروحات **عبد الوهاب المسيري** و **زيغموند بومان** من خلال مفهومي الصلابة و السائلة، التي يقصد بهما المادية القديمة (الحداثة) والمادية الجديدة (ما بعد الحداثة). ويمثل ذلك طرحا فلسفيا جدليا وتصوريا ترافقه قدرة تفسيرية تجعلهما مناسبين لفهم و تحليل التحولات الإقتصادية و السياسية المعتبرة في الجزائر. أما كمنهج علمي فتم الإعتماد على أطروحات إعادة الإنتاج التي صاغها **ماركس** وطورهما **بورديو** و**ريمون بودون** اللذين حاولا دراسة متغير الحراك الإجتماعي بكيفية تحفظ له المنطق العلائقي.

يشيرمفهوم إعادة الإنتاج "إلى نموذج نظري ليس لتثبيت دورة طبيعية موجودة بالفعل داخل التفاعل الإجتماعي وإنما هو تفكيك نموذج معرفي لتفسير بناء تاريخي واقعي موجود بالمجتمع، يستديم به الوضع القائم ويجدده باستمرار."

من منطلقات البحث الإعتقاد بأن "السلوك التنظيمي للعامل هو سلوك نسقي بامتياز"، و هي محاولة لأجل فهم السياق النسقي المحلي و العام، و الكشف عن ما قبل الفعل على غرار تأثيراته في الوسط التنظيمي. و قد تمت الإستعانة بالدراسات السوسيولوجية لسياسات التصنيع في الجزائر الحديثة بين فترتي 1990/1970 والتي تتوفر على قاعدة بيانية تحليلية عن الواقع التنظيمي المحلي. منها "أن إدراك العامل لهذا الواقع آنذاك لم يكن متناثرا بل ثابتا فهو يحتوي على معنى وهدف، وله درجة من العقلانية ومجسدة في نسق قانوني. رغم ذلك، فقد

كان مصيرها غير متوقع" حسب **علي الكنز**. وهذا ما كشفت عنه الدراسات اللاحقة التي إتسمت ببعدها الواقعي وإختيارها النظري والأبستمولوجي المعارض للتيار السائد آنذاك.

انتقد المفكران **عبد الوهاب المسيري** و**زيغموند بومان** أطروحات الحداثة وما بعد الحداثة. فالأولى فضلت العقل لأجل خدمة الإنسان، فأزاحت و فككت القداسة، والمجتمع التراحمي والأخلاق، لتحل حضارة المادة ، وفسحت المجال للمراكز و المؤسسات صلبة، التي تقوم على أساس عقلانية الفعل و مركزيته و من أهم إنجازاتها: ثالوث العمل، رأس المال و قوة الإنتاج، ثالوث العقل، العلم و البحث العلمي، و ثالوث الأمة، الدولة و الوطن .فكانت مجسدة في الثورات الصناعية والزراعية تسايرها إيديولوجيات حكومية وأطر فلسفية مرافقة، بحيث كان تأثيرها واضحا على السلوك التنظيمي للعمال و"حولت الفرد من رجل الأرض إلى رجل التصنيع" بتعبير**جمال غريد.** أما أطروحة **بومان** فقد انتقلت إلى الخوض في سيولة ما بعد الحداثة التي عولمت الأسواق كما عولمت الخطر، واستحواذ نخب طفيلية رأسمالية وسياسية وحتى عسكرية على النشاط الإقتصادي والسوق.

لقد تم تفكيك البناء الإجتماعي من الريف إلى المدينة. كما مس الجانب الإقتصادي من خلال مؤسساته التنظيمية التي صارت بيد السوق والبزنسة غير المشروعة مع استشراء الفساد على جميع المستويات...ليستقر الحراك الإجتماعي أفقيا بضغط الطبقة الرأسمالية الطفيلية التي تملك المؤسسات الإقتصادية التي تستثمر في الخوف لتتجنب اللايقين.

توجد علاقة بين الحداثة و التصنيع والتثاقف والحراك الإجتماعي فهي متغيرات حداثية واكبت نمو التجربة الجزائرية لأجل بناء اجتماعي واقتصادي يتماهى مع العصرنة لكنه كمشروع فشل للتصلب الذي رافق تفعيل القواعد التنظيمية داخل المصانع حسب **علي الكنز**. فشل التثاقف من خلال استيراد تكنولوجيا منتجة من مجتمع آخر واستهلاكها حتى اهتلاكها دون أن تصل إلى تحقيق المستوى الإنتاجي المفروض. لأن مشروع التصنيع حسب **سعيد شيخي** "إرتبط بمعيار النجاح السياسي بحجم الإستثمار وتوسيع القدرات الإنتاجية بدلاً من تحسين إنتاجية العمل". و الثانية "أن مفهوم العمل(الإنتاج) ليس فكرة مركزية في تسيير الإنتاج و القوى العاملة لدى المسيرين والعمال على حد سواء." المفاجئ أن الحداثة التي أرادها أفراد معينون في السلطة وجدت من يعمل على تهديمها فهي خطر على نفوذ بعض النخب السياسية، فأشيعت فكرة أن العامل الجزائري ذو خصائص سلبية فهو كسول...مدلع من طرف مؤسسته الإقتصادية.

توجد رؤيا مستخلصة من تلك الدراسات و هي أن "سياسات التصنيع كانت مدعمة و موجهة و لكن لم تأخذ الجانب الاجتماعي و الثقافي للعمالة بعين الإعتبار، مما أنتجت سلوكات تنظيمية غيرمطابقة للنظم، أرهقت المسؤولين و ألهتهم عن الهدف الرئيسي للتصنيع" حسب **علي الكنز**. بالإضافة إلى توطين بعض الممارسات

الإجتماعية وسط المصنع وعدم الإمتثال للقوانين النظامية، و"ضعف موارد التثاقف بين ما هو حداثي وما هو تقليدي" حسب **غريد** و**أحمد هني.**

تدعم رؤيا الباحثين فكرة **بورديو** في نظرية الإنشاء الذاتي لنسق مغلق ذي هوية محددة لكنه يستقي معلومات من بيئته الخارجية التي يعتمد عليها لتثبيت أسسه الأصلية. توجد آليات للهيمنة رمزية تستديم الوضع القائم في بيئة العمل الجزائرية. و "يعيش الفاعلون الإجتماعيون على رمال متحركة" حسب **بومان،** لأن الإعتماد على الكفاءة يهدد مصالح المسيطرين على الوضع الإجتماعي لذلك يفضل إعادة إنتاج الفرص قبل الحصول على الكفاءة.

يخلص الباحثان إلى أن الجزائر تعيد إنتاج مشاريع اقتصادية و سياسية عن طريق إعادة هيكلة اقتصادها وإعادة برامج التخطيط الإجتماعي منذ عقد الإستقلال. فجل مشاريع التصنيع والتثاقف و الحراك الاجتماعي و النقل التكنولوجي تصب في مشروع حداثي يجب فهمه، وبدايته المجتمع المحلي بكل نظمه فهو معقد وغير مفهوم و لكنه يحسن إعادة إنتاج نفسه، خاصة إذا أدرك هذا المجتمع أن إعادة الإنتاج هو رهان إستراتيجي وفقا لطرح **بودون.**

يعتقد الباحثان مثلما ذهب إليه الباحث **الطيب حفصي** بوجود غربال نفسي واجتماعي يمنع الأفراد من التعاون والتطبيع(تناقض الأفعال مع القيم الإجتماعية) لتحصين المكانة والمهنة والمستقبل مما يجعل المقاومة لمشاريع التحديث والعصرنة؛ يظهر مثال العامل والإطار الجزائري الذي زج به في أتون التصنيع لكنه لم يتخلى عن ممارساته التقليدية، وصعوبة العمل وظروفه جعلته يكون من وظيفته ومنصبه كيانا رمزيا حتى يتسنى له المقاومة. لذلك "نجد المدير يتعامل بمنطق الشيخ" حسب **أحمد هني،** و"العامل نقل من الأرض إلى المصنع" حسب **جمال غريد،** "فهو ليس فاعلا اجتماعيا" حسب **سعيد شيخي،** فلم تكن له هوية العامل الصناعي، وكان مصدر نفوذه ليست الكفاءة و الإنتاجية بل الولاء والقبلية وحليفاتها. وكان العنف الرمزي وتعطيل الآلات هو أسلوبه لضمان حقوقه القانونية.

وقد خلق إقتصاد الريع عنفا رمزيا يمارس من خلال النفوذ، وهو ما لا يحتاج إلى التصنيع أو التثاقف كأولوية، وإنما هي إعادة إنتاج هذا النفوذ. فكل أعضاء المؤسسات الصناعية فئات غير منتجة لذلك فهي تمارس التقليد في زي التحديث دون أن يمس التحديث جوهر الفعل و أساليب التسيير وطرق التعاطي مع مشكلات التصنيع. و كانت البيروقراطية هي العرف السائد الذي رهن المشاريع وإتمامها والمشاكل وحلها، "فكانت الإجراءات الإدارية تستغرق قرابة الشهرين بين الدراسة والتطبيق، ناهيك عن المواصفات اللازمة للبرامج الإقتصادية، بالإضافة إلى الإجراءات البنكية المعرقلة، وسوء استيعاب ممثلي العمال لفكرة الإستثمار" -وهو ما يدل على عدم وجود الثقة في الطرف الرسمي- والذي زاد الوضع سوء "هو تمييع علاقات العمل من

خلال قانون العقود القصيرة المدى." والحال بالنسبة للقطاع الخاص هو العمل ضمن دائرة مغلقة تقريبا حيث يتسم بالنظام العائلي والعشائري، فالمسؤول يحتاج إلى الثقة وليس إلى الكفاءة.

يخلص الباحثان إلى أنه يمكننا القول أن كل ما صمم له من ممارسات حداثية من التصنيع و عمليات التثاقف و إعادة الهيكلة و التخطيط و الشراكة، والبرامج التي جاءت بعد سنة 2000 في محاولة لتطوير المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ما هي إلا آليات تعيد إنتاج المقلد في مجتمعنا عن طريق رؤى مشخصنة معهودة، حتى أن نفس نتائج الدراسات السابقة هي اليوم لا زالت واقعية. وبعده جاءت دراسة الحراك الإجتماعي ل**عمر دراس** وزملائه -وقد خصصنا لها حيزا لوحده نظرا لأهميتها كمتغير بحثي جديد يكشف تداعيات التقليد على الحراك السوسيومهني في الجزائر-. وعليه "ينبغي إدراك أن رهان المؤسسات اإقتصادية يتعدى الرهان الاقتصادي إلى رهان إجتماعي مسؤول."

إن المؤسسات الاقتصادية بحاجة إلى مختصين في ميادين العلوم الاجتماعية والإنسانية، ليس لتطبيق البرامج والمخططات الحداثية و إنما لتحويل تلك الممارسات الإجتماعية إلى منتجة و قابلة للتغيير، ربما هو إستباق و إستشراف في محاولة مرافقة الحراك الاجتماعي، لكنها رؤية ممكنة في حالة توفر إرادة إنتاج المغامرة و تجنب إعادة إنتاج المقلد خاصة و لو ألفنا أنه فاشل.

تستشرف الدراسة إمكانية التغيير، وهي تعضد الموقف الذي نريد توضيحه. فالفعل الإجتماعي بقدر ما هو نسقي بقدر ما باستطاعته إحداث القطيعة مع التقليد الأرعن، وبناء ارتباطات حقيقية مع أبنيته الثقافية التي لها موفور القوة لصياغة أطر حقيقية للبناء والتفاعل الإجتماعي. ونجد في الطرح الفلسفي للباحثين ما يدعم فكرة أن الفهم يحتاج لرؤية أشمل تربط ما هو واقعي بما هو سببي، و ما هو جزئي بما هو كلي.

4- الدراسة الرابعة[1]

تعتبر دراسة **"الحراك السوسيومهني بالجزائر"** من أهم الدراسات الحديثة التي دامت بين فترة 1990-2000 والتي قام بها **عمر دراس** و زملاؤه **محمد مداوي، زين الدين زموري** و **هوراري بوزيدي** حول موضوع الحراك الإجتماعي في الجزائر، مركزين على أبعاده السوسيومهنية. وانطلقت من فرضية أن تطور الحراك الإجتماعي ناتج عن تطور الحراك الطبقي الذي يستجيب بدوره لسوق العمل، و هذا الأخير مرتبط بالنسق السوسيو إقتصادي و أيضا بمستوى تكوين و كفاءة اليد العاملة.

هي دراسة فككت طبقات المجتمع الجزائري و أعادت تركيبها، فدونت جذور و أصول و إدراكات الفئات الإجتماعية و المهنية، واعتمد من ناحية المقاربة المنهجية على سلسلة **ماركوف**، نموذج **باتش** و **ريمون**

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص 897-899.

بودون، و من ناحية الأدوات المنهجية على كل من شبكة المهن و الفئات السوسيومهنية الوطنية وجداول الحراك الإجتماعي ل **بتريم سوروكين.**

إعتمدت الدراسة أيضا على المنهج التاريخي لتصنيف الحراك، حيث رجع إلى ما قبل 1990م باعتباره حراكا طبقيا نتيجة التصنيع والتعليم الذي خضع لإصلاحات من منطلق إرساء مبدإ التثاقف عند الأجيال، و هو السبب الذي جعل الحراك جماعيا و أفقيا، وساهم في بروز الطبقة الوسطى. وتحت تأثير أزمة تدني أسعار البترول سنة 1986م كانت إعادة الهيكلة الإقتصادية والاجتماعية و التي حملها الباحث كل التداعيات الخطيرة التي عرفتها الجزائر بعد ذلك حتى عام 2000م، بحيث كانت المنعكس الشرطي لهته الهيكلة، أين عرف الحراك فيها جمودا حتى على مستوى الجماعات الفردية. أما الطبقة الوسطى فقد عرفت تقهقرا وانحلالا نتيجة تدهور الأوضاع الإقتصادية. وقد عرفت ثلاثة اتجاهات:

- 30%من افرادها صعدوا نحو الطبقة الغنية.

- 30%حافظت على مكانتها.

- البقية عرفت ما اعتبره الباحث ظاهرة جديدة في المجتمع وهي التفكيك أو النكسة الإجتماعية -يرادفه من حيث العمق مصطلح مجتمع التهميش الذي صاغه **علي الكنز**-

ظهر التمايز الطبقي في الجزائر الذي يدل على فروقات وعدم المساواة، وهو ما ولد ضغوطات شعبية، وبروز الأفكار المتطرفة التي تدعو إلى العصيان المدني، وحركات اجتماعية تنادي بحقها في الحكم. و برزت ظاهرة تضخم الشهادات وفقدان قيمتها، وارتفعت مستويات البطالة بين ذوي الشهادات وتم التضييق على سوق العمل الذي صار ينتقي أصحاب الكفاءات تماشيا ومتطلبات السوق الحرة. و كان التسريح للعمال وعدم الاستقرار الوظيفي.

أدت هذه العوامل إلى انخفاض فرص الحراك السوسيومهني وما رافقها من ضعف في معدل التشغيل وشغر-التشغيل(la dequalification) أي إلى جمود اجتماعي على مستوى الحراك بين الأجيال.

وفيما يلي رصد لمستوى المهنيين والوظائف داخل المؤسسات الصناعية والزراعية:

- معدلات قوية للجمود الاجتماعي على مستوى الحراك ما بين الأجيال، ناتج عن ضعف الحراك الطبقي وتباطؤ الحراك المهني للأفراد. و هذه الصورة متواصلة و معتبرة.

- بيانات قوية على الجمود الإجتماعي بين الأجيال (الآباء ، الأبناء، الأطفال، الإخوة)، تتنبأ بتوارث و تحويل المراكز الإجتماعية و تظهر من خلال تموقع الأبناء. أي نحن في نظره بعيدين عن كل البعد عن الحراك الاجتماعي الكثيف والديمغرافي في سنوات 1980.

- تشكل الفئات السوسيومهنية للطبقة الفقيرة وهي أكثر المستفيدين (نزوح الريفي) من الحراك إجتماعي الأفقي. فأبناء الفلاحين تفوقوا في الحصول على مراكز إجتماعية ووظائف مختلفة و متباينة وسط الطبقة الوسطى و المرتاحة.

- عرفت الفئات السوسيومهنية للطبقة الوسطى درجة من التفسخ والجمود وإعادة إنتاج المراكز الاجتماعية. مثلت الحصيلة 81% من إدراك أفراد عينة الطبقة الوسطى أن عائلاتها متوسطة و ما زالت متوسطة المعيشة، و 69.2% بأن الحراك المهني شبه منعدم.

- أما الفئات السوسيومهنية المرتاحة عرفت بإستقرارها الكثيف في المراكز الاجتماعية و يظهر في بنسبة 93.6% مع إلتزامها بخصوصية إخفاء أصولها الاجتماعية على الرغم أن معظمها لها جذور من الفئات المهنية الوسطى والفقيرة.

- مجانية التعليم وتوفيره على كل المستويات جعل فتح عدة فرص إجتماعية، و هو ما يسمح بتحسين المستوى الدراسي من جيل إلى جيل. لكن في نفس الوقت يزيد من الفروق التعليمية و الإجتماعية و تبرز بشكل ظاهري في الفئات السوسيومهنية التي تمتلك الكفاءات المتباينة مشكلة رأس مال إقتصادي و ثقافي، مما يسمح بمواصلة الدراسات العليا؛ ولكن يبقى سوق العمل هو من يحدد مصداقيتها.

- رغم الجمود الإجتماعي و ضعف معدلات الحراك الأفقي لم يمنع ذلك من تحسين الأفراد لمستواهم المعيشي، و ندرك هذا من خلال قناعاتهم في محاولتهم مسايرة التغيير في الحياة الاجتماعية و المهنية فعايشوا التغير على طريقتهم ، فلوحظ تغييرهم للأماكن وسط الفئات نفسها و ليس على مستوى الطبقة الاجتماعية.

- إن هذا التحسن والتكيف محدود الآفاق لأنه يبقى في حدود أن العمل مصدر الثروة وهو بدوره إشكالية معقدة، ترجع أسبابه في إمتناع الأفراد عن الإنخراط في العمل السياسي والمشاركة في الفضاءات السياسية، النقابية و الجمعوية، مع إستمرار و إنتظار الدعم الحكومي في كل المستويات.

توصل الباحث وزملائه إلى ملاحظات هامة أخرى من خلال طرح سؤالين محوريين على عينة البحث إنطلاقا من فكرة " مشروع مجتمع" وهما:

- هل تختارمجتمعا ليبيراليا أم إشتراكيا؟

- هل تختار مجتمع لائكيا على نهج تركيا أم متشددا على نهج العربية السعودية؟

توصل البحث إلى نتائج غير متوقعة بالنظر للتاريخ الحديث للمجتمع الجزائري، فبالنسبة للسؤال الأول تجاوب بشكل مقنع 62% من المبحوثين على مجموع مختلف الفئات باختيارهم للمشروع اليبيرالي، في حين إختار 30.5% المشروع الإشتراكي للعهدة البومدينية. وعند التدقيق على أساس الفئة الواحدة وسط طبقتها ثبت أن الفئة التابعة للطبقة العليا إختارت المشروع الليبيرالي بنسبة 91%، والفرق بين الفئة الوسطى والسفلى يتراوح بين 40% وهم يؤيدون المشروع الإشتراكي.

وبالنسبة للسؤال الثاني فضل أكثر نصف المبحوثين على مستوى ثلاث فئات الإسلام المتشدد و 20.7% إختاروا اللائكية، وهي عندنا تمثل الكفر والإلحاد. ويعتقد **دراس** أن السبب الذي رفع من معدل إختيار الإسلام المتشدد هو استصغارنا لمدى تأثير حملات التجنيد الإيديولوجي للتيار الوهابي على عقول حجاجنا الجزائريين. فنسبة 63%من الفئة الوسطى و 55% من الفئة السفلى تفضل الإسلام المتشدد. كل هذا في نظر **عمر دراس** و زملائه قد يوجهنا مباشرة إلى أزمة اقتصادية واجتماعية كالتي كانت في سنة 1986 و1992، وحركات إجتماعية عنيفة قد تجر بالجزائر إلى خندق ثاني يواجه إنعدام الإستقرار الإقتصادي والسياسي، والأخطر أن تلك الحركات تصنع حدودا للأمل في تغيير الجزائر و إعادة بنائها لمشروع المجتمع الحداثي.

في النهاية دعا الباحث و زملاؤه إلى مضاعفة المجهودات في البحوث الكيفية وإستغلالها في فهم وضع الحراك الإجتماعي وتوثيق النماذج الناجحة لإبراز مناهج ونظريات خاصة بالمجتمع المحلي حتي يتسنى لنا فهم طبيعة التغير في المجتمع الجزائري، كما أشار أن الجمود الاجتماعي على مختلف المستويات مؤشر قوي يدل على محاولة إعادة إنتاج الشيء المألوف.

هي دراسة سلطت الضوء على موضوع سوسيولوجي غاية في الأهمية وهو الحراك الإجتماعي، خاصة إذا علمنا أن وجود الحراك الإجتماعي الصاعد من مؤشرات المجتمعات المفتوحة التي تفسح المجال للصعود الإجتماعي بإتاحة الفرص للأفراد بإبراز قدراتهم وتحسين مكانتهم السوسيو إقتصادية. ويظهر الجمود في فترة التسعينات كتبعة للوضع الأمني، غير أن البحث يسجل ملاحظات هامة عن طبيعة التفكير (العقلية) للفرد الجزائري: فهو يعتمد على العلم لتحسين مستواه و مكانته الإجتماعية. كما أنه يحاول ما استطاع تحسين وضعه الإجتماعي بالإعتماد على الطرق التقليدية وهي العمل المباشر كمصدر للثروة؛ فالجزائري ليست له عقلية الإستفادة من الفرص التي يتيحها العمل السياسي أو الجمعوي(في تلك الفترة) ولا زال يعول على برامج الدولة في العمل. على كل أظهرت الدراسة حراكا صاعدا لفئات قليلة من مستويات اجتماعية مختلفة، مع تقهقر الطبقة الوسطى وظهور فئات عريضة من الفقراء40%، وهو مؤشر خطر على انعدام المساواة وتكافؤ الفرص بالمجتمع.

يظهر أن الجزائريين يفضلون الملكية الخاصة وهذا أمر طبيعي، وميلهم نحو الإسلام المتشدد يؤكد مقولة أن المجتمع الجزائري مجتمع محافظ، وربما هو ردة فعل على الأوضاع السوسوإقتصادية الصعبة التي يرزح تحتها الأفراد، فحين يغيب العقل تبحث العواطف عن ملاذ آمن لها. وهي تجده بالطبع داخل هويتها وانتمائها الإجتماعي ورموزه.

ويظهر تأثير الأفراد بالفكر الوهابي ضعف الإهتمام بالمرجعية المالكية عندنا. أي بالتعليم الديني عموما.

تمثل فترة التسعينات مرحلة استثنائية بالنسبة للمجتمع الجزائري، و إلى اليوم لا زال الحراك الإجتماعي في تقهقر، إلا فيما يخص تغير اتجاهات فئات من الأفراد نحو تحصيل الثروة، وهي فئات ذات وزن اقتصادي وسياسي اليوم. و هو ما سمح لها بالصعود الإجتماعي ...مما زاد من الإحتقان الشعبي.

4- الدراسة الرابعة[1]

دراسة **بوفلجة غياث** عن "أثر الثقافة والتقاليد المحلية على العمال واستجاباتهم لمختلف أساليب التسيير". وهي دراسة أثرت نتائج الدراسات السابقة عن تأثير ثقافة المجتمع وقيمه على نجاح أو فشل عمل التنظيمات بالجزائر، و الدراسة جزء من كتاب غياث عن " القيم الثقافية و فعالية التنظيمات" الذي يؤكد على أهمية الأخذ بالبعد الثقافي الإجتماعي عند بلورة الاختيارات المجتمعية للأسلوب الأمثل في تسيير تنظيمات العمل، و ركز على ارتباط الثقافة بالتسيير؛ فإن الأخذ بنماذج للتسيير من بيئات عالمية أخرى وتوظيفها مباشرة دون الأخذ بخصوصية الواقع الثقافي والإجتماعي المحلي من شأنه أن يربك التسيير داخل بيئة العمل.

عرج الباحث على دراسة المحيط الاجتماعي والثقافي الذي تنشط داخله التنظيمات الجزائرية، وهي تنظيمات تعمل في بيئة حديثة من حيث النمو، وقد عرفت تحولات عميقة على مستوى بنيتها اجتماعية، من ذلك النزوح الريفي، تحول اليد العاملة الفلاحية إلى أخرى صناعية، إضافة إلى ظهور قيم الولاء للقبيلة وقيم سلبية في العمل كالكسل وإضاعة الوقت ورفض الإنصياع لأوامر المسيرين، وما تعلق بالنظرة إلى عمل المرأة ... وهي ذات علاقة مباشرة بمخلفات الحقبة الاستعمارية.

إعتمد الباحث على دراسة ميدانية باستعمال تقنية المقابلة وشملت 7 وحدات للصناعات النسيجية بمدن من الغرب جزائري وعلى عينة شملت على أكثر من 400 بين عامل واطار بالوحدات التي اجريت فيها الدراسة.

وقد لفتت إنتباه الباحث ثلاث وحدات إنتاجية لخصوصية أساليب التسيير فيها، واستجابات العمال الذين أجريت معهم المقابلات في تلك المؤسسات:

[1] بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 50-56.

- بالنسبة للوحدة الأولى فقد ساد أسلوب الإدارة المفتوحة، فمدير الوحدة الإنتاجية كان يعمل في دائرة الإنتاج قبل ترقيته، لهذا كانت علاقته متفتحة مع العمال. وهو يحترم النصوص القانونية المنظمة للتسيير الإشتراكي(لجان)، ومن ذلك أنه لا يتخذ قرارات دون العودة إلى ممثلي العمال ونقاباتهم. ومكتبه مفتوح لكل العمال دون حواجز أو إجراءات. والنتيجة أن العمال يحتقرونه، ويعتبرونه مديرا ضعيفا. كما أن رؤساء العمال كانوا يتجاوزون صلاحياتهم ولا يحترمون سلطة المدير.

- بالنسبة للوحدة الثانية فقد ساد بها أسلوب الإدارة المتسلطة. كان مديرها رئيسا سابقا لدائرة الإنتاج. ويتجاوز هذا المدير في العادة الإجراءات القانونية لتميزها بالبطء، وقد أجاب عن سبب هذا التجاوز بأنه المسؤول الأول عن كل الوحدة، ويرى بأنه يقوم باتخاذ القرارات المناسبة منفردا عند الضرورة ثم يشعر بها مختلف اللجان وممثلي العمال لاحقا. وقد لاحظ الباحث خوف رؤساء الدوائر من المدير بعدما طلب منهم مرافقته لزيارة مصالح و دوائر ورشات الإنتاج، والسبب أن المدير لا يقبل رؤية مسؤول في مصلحة خارج ورشته. حتى المراحيض كانت مغلقة حتى لا يتذرع العمال بالذهاب إليها تهربا من العمل. وكان العمال يحترمون مراحل السلم الإداري ومنه يتطلب زيارة المدير المرور برؤساء مختلف المصالح أولا. والنتيجة أن العمال ورؤسائهم يخافون المدير لكنهم يحترمونه ويتقبلون الأسلوب الإدارة المتبع في الوحدة برغم وجود الآلات والتجهيزات القديمة وصعوبات ظروف العمل، كان الإنتاج جيدا.

- بالنسبة للوحدة الإنتاجية الثالثة فإن مسير الوحدة قادم من مدينة كبيرة حيث كل شيء مباح، وهو يعمل بالوحدة التي تقع بمدينة صغيرة في منطقة رعوية محافظة بالغرب الجزائري. فهو يتناول الخمور ويصاحب النساء خارج أوقات العمل مما أكسبه سمعة سيئة بين العمال دون اعتبار لقدراته المهنية داخل المؤسسة.

كشفت المقابلات طبيعة العلاقة بين العامل والمسؤول، وقد وجد أنها تحتكم إلى تلك المورثات الإجتماعية، فنظرة العامل للمسؤول تأخذ في الحسبان ليس معيار كفاءة التسيير لدى القيادة بل بالمعيار الأخلاقي، أي مدى التزام المسير باخلاق المجتمع ، وكذلك فيما تعلق بنوع العلاقات الإنسانية بين الطرفين.

يخلص الباحث إلى أن طرق التسيير الغربية المنفتحة لها آثار معاكسة للتوقعات، حيث تجاهل العمال والمساعدون وممثلي النقابة سلطة المدير. أما النموذج التسلطي فهو في الغرب يؤدي إلى الصراع بينما هو أسلوب مقبول في العمل وأدى في الوحدة محل الدراسة إلى رفع الإنتاجية وتخفيض صراعات العمل. وهذا الأسلوب شبيه بالأسرة فالأب الضعيف الشخصية يفسح المجال للزوجة والأبناء بتحمل المسؤولية، وهو يؤدي إلى ضياع هيبة الأب... والتسلط أثبت نجاعته في الميدان السياسي من خلال نموذجي التسيير التي اتبعها **جمال عبد الناصر** و**هواري بومدين**.

يكشف الباحث عن تأثير الخلفية الثقافية للعمال أي القيم الثقافية التي كانت تصوغ إدراكات الأفراد وعلاقاتهم بالآخرين، بينما يحتاج العمل الصناعي إلى تدرج السلطات والمسؤوليات، وأنماط خاصة من العلاقات المهنية. فنقص الخبرة الصناعية لدى العمال يؤدي بهم إلى تفضيل العلاقات غير الرسمية في العمل. والباحث يرى أن من الطرق المساعدة على الحصول على علاقات ودية سؤال العمال عن الحالة الصحية والعائلية، وهو ما توصل إليه **بانتون** فيقول: "كما هو الحال بالنسبة لكثير من الأمم الأفريقية هناك خاصية أساسية في المجتمع السيراليوني هي شخصنة العلاقات؛ فللفرد علاقات شخصية مع كل الأفراد الذين تربطه بهم علاقات طبيعية."

مما أشار إليه الباحث وجود لارسمية العلاقات؛ فالمسؤول لما يطلب من العمال القيام بأداء واجباتهم المهنية، وكأنهم يقدمون خدمة شخصية له. إذ عادة ما تواجه الطريقة الرسمية في إعطاء الأوامر بالمقاومة وعدم الرضا.

يوصي الباحث بضرورة إلمام المسير بالخصائص الثقافية للعامل الجزائري وأخذها بعين الإعتبار عند التسيير.

أثار الباحث مسألة تأثير ثقافة المحيط الإجتماعي الخارجي للعمال على سير عمل التنظيمات داخليا. فالتنظيم جزء من كل وهذا يجب أن يدركه المسيرون والمدراء. والتنظيم يحتاج إلى أطر عمل تتكيف مع خصوصية الواقع. نجد مثلا ثقافة الشركات العملاقة تأخذ بتلك الخصوصية وتقولبها بما يخدم نشاطها الإقتصادي. ربما نسأل هنا عن الصراع الحاصل بين العمال والمسير الأجنبي بمركب الحجار.رغم أنه ليست لدينا إجابة عنه إلا أن العلاقات الإنسانية ذات تأثير واضح على سير العمل. يمكن أن يظهر ذلك جليا في تعامل رؤساء الأقسام المختلفين الذين سيروا قسم علم الإجتماع بجامعة الطارف، والملاحظ أن رئيس القسم المفضل عند الطلاب هو الذي يتعامل برفق مع الطلبة ويسمع لانشغالاتهم ويهتم لمطالبهم.

يجد بحثنا في دراسة **بوفلجة غياث** سندا بمحاولة التعرف على أثر التغير الذي مس بيئة الأعمال في مجتمعنا جراء تبني قيم السوق الحرة، وهل تغيرت أساليب التعامل بين المسيرين والعمال أم بقيت تعاني نفس السلوكات السلبية المعروفة ؟ وهو ما يتم البحث عنه في دراستنا هته.

5- الدراسة الخامسة[1]

تتعلق الدراسة بموضوع الفاعلية التنظيمية. ففي محاولة الباحث **بوفلجة غياث** تسليط الضوء على "مفهوم الفاعلية التنظيمية" قام بوضع مقياس خاص لقياسها، وهو كما يرى الباحث أداة يمكن استغلالها للقيام بدراسات تقييمية مقارنة على مختلف المستويات داخل المؤسسة وداخل القطاع وداخل الدولة، وبين مجموعة الدول ذات

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص21-31.

الخصائص النفسية والإجتماعية والإقتصادية المشتركة، كما هو الحال في الدول العربية. وهو ما يسهل التعرف على خصوصيات مختلف التنظيمات، ومقارنتها بغيرها من التنظيمات التي تنتمي إلى الثقافات وحضارات مختلفة.

اعتمد الباحث على نموذج موجه يقوم على أن التنظيم نسق يتبلور وجوده ونشاطه داخل بيئة اجتماعية لها علاقة بالعمال وقيمهم وثقافتهم وداخل محيط اقتصادي وقانوني وهياكل للإنتاج، وله علاقة بالإنتاج والإنتاجية.

اعتمد الباحث على استمارة بحث لقياس الجانب الأول من النسق تقيس درجة رضا العمال تجاه مختلف الجوانب التنظيمية، اما الثاني اعتمد على المعطيات المادية التي تؤخذ من الوثائق بلغة الأرقام، وقام لأجل تحقيق ذلك على وضع مقياس لقياس الفعالية التنظيمية سماه قياس الفاعلية التنظيمية ويحتوي على شقين: الأول هو استمارة الفعالية التنظيمية المدركة، والثاني هو استمارة الفعالية التنظيمية الموضوعية.

تتضمن الاستمارتين قياسا لمؤشرات إدراكية وأخرى موضوعية. يقابل كل مؤشر إدراكي مؤشر موضوعي وهو كالاتي:

1-المؤشرات الإدراكية: تتضمن جوانب اجتماعية ثقافية، المحيط الفيزيقي والرفاهية و إجراءات أمنية، جوانب تسييرية، الرضا عن حجم الإنتاج ونوعيته، الرضا عن الأجر والعلاوات، رضا العمال عن الأداء العام للوحدة الانتاجية، رضا العمال وفهالية التسيير.

2-المؤشرات الموضوعية: جوانب تكنولوجية واقتصادية، حوادث العمل، التغيب وترك العمل، إنتاج و مخزون و صعوبة التسويق، مداخيل وربح أو خسارة، تقييم الإدارة للأداء العام للوحدة ، مستوى الإنتاج والأداء العام.

استخدم الباحث مجموعة الأسئلة عددها 26 سؤالا موجهة للعمال والمسيرين عن العوامل التي تؤثر في فعالية التنظيمات إلى جانب التحليل الهيكلي للتنظيمات وفعاليتها وملئت 327 إستمارة. واستخدم الباحث مقياس ليكرت وضم مدرجا من 1الى5 حتى يكون القياس كميا، و قد تم تصميمه بناء على أجوبة حصل عليها الباحث عن أسئلة طرحها على عمال والمسيرين خلال زيارته لمختلف الوحدات الإنتاجية وقد تم تنقيحه بعد ذلك.

- نتائج الدراسة

✓ هناك جوانب إيجابية في المؤسسات الجزائرية مثل عدم وجود مشاكل مع المسيرين(4.41 في المتوسط)، قلة المشاكل مع المشرفين(4.05)، الرضا عن العلاقة بين العمال(4.01). هناك ضعف في بعض جوانب التنظيمات المدروسة، مثل الرضا عن مستوى رفاهية العمل(2.91)، وعدم الرضا عن الأجور(2.88)، وعدم

الرضا عن نظام الترقية(2.78)، عدم الرضا عن الخدمات الاجتماعية(2.81)، عدم الرضا عن درجة تبادل المعلومات(2.72)، عدم الرضا عن ممثلي العمال(2.55).

✓ - ظهرت النتائج المحصل عليها من خلال مدرج الفعالية التنظيمية المدركة متناسبة مع واقع التنظيمات، كما أمكن استخلاصه من آراء العمال وتصريحات المسؤولين وهو ما يؤكد النتائج المحصل عليها من الاستمارة.

✓ جاءت النتائج على منوال واحد نظرا لأن الوحدات المدروسة كانت تنتمي إلى محيط واحد ومسيرة حسب مبادئ التسيير الإشتراكي للمؤسسات.

✓ أوضحت الدراسة المقارنة بعض الجوانب الإيجابية في المؤسسات الجزائرية مثل عدم وجود مشاكل مع المسيرين،(4.41)، ومع المشرفين (4.04)،والرضا عن العلاقة بين العمال(401).

✓ أظهر القياس ضعف بعض جوانب التنظيمات المدروسة، مثل عدم الرضا عن مستوى رفاهية العمل(2.91)،وعن الاجور(2.88)، وعن نظام الترقية(2.82)،وعن الخدمات الاجتماعية(2.63)، وعن الرضا على ممثل العمال(2.55).

✓ جاءت نتائج قياس كل من استمارة الفعالية التنظيمية المدركة والفعالية التنظيمية الموضوعية متناسبتين وتؤكدها نتائج تصريحات العمال والمسيرين.

✓ تؤكد موجات الإضرابات ورفض للممثلين النتائج الخاصة بعدم رضا العمال عن ممثليهم، وفي بعض التنظيمات رُفضت النقابة الممثلة للإتحاد العام للعمال الجزائريين. يشير الباحث إلى أنه يمكن أن يكون ذلك لأسباب سياسية، كما لا يمكن إنكار الأسباب الموضوعية والواقعية التي أدت إلى رفض العمال لممثليهم.

يحتاج قياس الفعالية لأكثر من أداة حسب الباحث رغم أن الإستمارة تعطينا مؤشرا جيدا لحالة التنظيم، وذلك للحصول على تقويم متكامل لفعالية التنظيمات.

في الفصل الأخير من الدراسة يقدم لنا الباحث مجموعة تصورات لأجل فعالية تنظيمية عند تسيير التنظيمات منها:

- ضرورة البحث عن نمط ثقافي محلي فنقل تجارب الغير كما هي أثبت إخفاقه، ومنه يجب العمل على تعديلها بما يتماشى وخصوصية الواقع المحلي. كذلك فيما يتعلق بايجاد القيم السليمة للعمل. فالإرث الإستعماري وسوء التسيير الذي طبع واقع المؤسسات الجزائرية لعقود ولد قيما وعادات سلبية في العمل، وهو مانجر عنه تداعيات خطيرة على كافة المستويات. لذلك وحسب الباحث علينا إعادة النظر في قيمنا وتقاليد العمل وتعزيز القيم السليمة للعمل.

- يدعو الباحث إلى تطوير العمل في التنظيمات الجزائرية التي عانت من تعدد أنواع التسييرالتي لم تتماشى وخصوصيتها المحلية، ناهيك عن الممارسات السلبية التي جعلتها تابعة لتسيير أبوي مركزي، وحتى تلك الإصلاحات التي تمت في مجال التنظيمات قد أسندت إلى نفس الأشخاص الذين كانوا سببا في إفلاسها من قبل .-إنه إعادة إنتاج لنفس النمط حسب **احمد هني**-

- يدعو الباحث إلى تبني طرق علمية مدروسة لتسيير التنظيمات عن طريق تدريب المسؤولين الحاليين والجددعلى تقنيات الادارة والتسيير وتطوير المؤسسات لأجل الرفع من فعاليتها (بناء المهارات، بناء الفريق، لقاءات المواجهة لحل المشاكل، تجديد أو بناء النسق) وفتح قنوات حوار مع المتعاملين على اختلاف افكارهم ورتبهم-ربما يقصد المستثمرين أو القطاع الخاص-

- يدعو الباحث إلى أهمية استخدام أدوات البحث العلمي لأجل تشخيص النقائص والتعرف على الواقع الميداني وما فيه من ايجابيات وسلبيات، والتعاون مع المسيرين والعمال للحصول على ثقتهم والإلتزام بتنفيذ التغيرات الضرورية وانجاحها.يؤكد في هذا الصدد على تأثيرات القيم الثقافية للعمال ومنها تلك المتعلقة بالبيئة المحلية على علاقة العاملين بمدرائهم و أن كثير من الأساليب التسيير الغربية قد لا تكون مناسبة لبيئة العمل عندنا، لذلك لا بد من تبني نماذج في التسيير تراعي تلك الخصوصية.

يؤكد **بوفلجة غياث** على نقطة مهمة فيما يخص تكوين الفرد العربي النفسي والاجتماعي والثقافي، ويشير إلى وجود مراجع بها معارف حول هذا الموضوع مستدلا بكتاب المقدمة **لابن خلدون** الذي حدد مفاهيم غاية في الأهمية عن العرب والعصبية والعمران وطرق الحكم. إنها إشارة موفقة بالنظر إلى أن العمل يتأثر بشخصية الفرد وميولاته وبقدراته وبالظروف المحيطة به.

تتوافق دراستنا مع طرح الباحث **بوفلجة غياث** كون التنظيم كبيئة تفاعلية واتصالية تتأثر بقيم المحيط الإجتماعي والثقافي الذي تعمل فيه. يمكن أن تكون المعرفة أو الإدراك الذي لدى القيادة بثقافة العاملين وقيمهم أن تساعد على صياغة إطار للعمل الإيجابي تجاه تحقيق أهداف العمل، وهي علاقة وجدانية ذات أبعاد علائقية مع مفاهيم مثل التنشئة التنظيمية والهوية والإلتزام التنظيميين.

في هذا الإطار تأتي الدعوة إلى تفعيل القيم الجمالية في التنظيم من خلال التزام البحوث الجامعية بالكشف عن واقع تنظيمات العمل بالمجتمع، وربط هذا الجهد بدعوة مماثلة لاتخاذ القرارات الصحيحة بشأن إعادة صياغة فعل تنظيمي يمس كافة مناحي الحياة التنظيمية بالمجتمع.

6- الدراسة السادسة[1]

أخذت هذه الدراسة بالبحث عن " الإلتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان." بأبو غريب، للباحث **أحمد عباس حمادي** من العراق. إختار فيها عينة الدراسة بصورة عشوائية. شملت 90عاملا من بين 978 عاملا بالشركة، كان منهم 44عاملا، شملت 19 من رؤساء الشعب، 16 من رؤساء الأقسام، 1معاون المدير العام للشركة.

تمحورت إشكالية الدراسة حول معرفة أهمية التزام العاملين تجاه العمل في رفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، وللتأكد من صحة هذه الفرضية إختار الباحث الشركة العامة لمنتجات الألبان نظرا لدورها المهم في تزويد المواطنين بهذه المادة الأساسية. وعليه تقف سيرورة الإنتاج على مستوى إلتزام العاملين في الشركة وبأدائهم في عملهم. وقد تم التركيز على أبعاد ثلاث للإلتزام وهي:

الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري، والإلتزام المستمر. والتي سنعرضها لاحقا.

وقد صاغ الباحث لأجلها هذه الأسئلة:

- ما دور الإلتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين في الشركة المبحوثة؟
- ما مدى إدراك ومعرفة العاملين لأبعاد الإلتزام التنظيمي في الشركة المبحوثة؟
- ما مستوى العلاقة والتأثير بين الإلتزام متمثلا بأبعاده وبين أداء العاملين في الشركة المبحوثة؟

وضع الباحث فرضيتين رئيسيتين:

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإلتزام التنظيمي وأداء العاملين.
2- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي في أداء العاملين.

أهداف البحث تمحورت حول تحديد تأثير الإلتزام التنظيمي على أداء العاملين و العلاقة بينهما من وجهة نظر المبحوثين. و تشخيص أبعاد الإلتزام التنظيمي وأكثرها تأثيرا في العاملين، مع تحديد مستويات الأداء والحوافز المعززة لأدائهم وفي التزامهم.

أستعملت أداة الإستبانة، ولم يشر إلى المنهج المستخدم في الدراسة.

[1] احمد عباس حمادي، الإلتزام التنظيمي و دوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، جامعة الفلوجة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد22، عدد93، 2016، ص301-324.
www.researchgate.net

- نتائج الدراسة

✓ أظهرت النتائج مستوى أداء جيد في الشركة حيث بلغ الوسط الحسابي 3,8 وبانحراف معياري 0,56 ومعامل اختلاف 14,74، و قد اتفق العاملون على أن الشركة تقدم منتوجا جيدا مقارنة بالشركات الأخرى، وتؤكد أن الأداء الجيد هو الأساس في تقوية الموقع التنافسي للشركة، وملاحظات الباحث الميدانية تبين أن حجم وكمية العمل المنجز تتناسب وقدرات العاملين ، بالإضافة إلى توفر المعرفة لديهم حول متطلبات العمل.

✓ أظهرت النتائج العامة الإرتباط المعياري(الأخلاقي) وهوالنوع السائد من أنواع الإلتزامات في الشركة مما يؤكد على إخلاص العاملين لها، ثم تلاه الإلتزام العاطفي؛ فمشاكل الشركة جزء من مشكلات العاملين مما يؤكد على مبدإ اتفاق قيم الأفراد مع قيم الشركة وتقارب أهدافهما. جاء الإلتزام المستمرليؤكد على استبعاد فكرة ترك العمل نوعا ما لدى العاملين، حيث يرى المبحوثون أن وجهة عملهم الحالية قد تكون هي أفضل الجهات وأن البقاء بالشركة فكرة مستمرة حاليا.

✓ تبين أن أداء العاملين قد حصل على أهمية عالية من قبل الأفراد، مما يدل على أن أداء العنصرالبشري يعد من أهم موارد الشركة.

✓ بالنسبة لعلاقات الإرتباط بين متغيرات الدراسة فقد جاءت موجبة ومعنوية بين الإلتزام التنظيمي وأبعاده وبين أداء العاملين مما يدل على دور أبعاد الإلتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين. وقدا جاءت العلاقة بين الإلتزام المعياري وأداء العاملين موجبا، وكأكثر الأبعاد تأثيرا على الأداء وهو نابع من الإخلاص والإلتزام العالي الذي يتمتع به العاملون تجاه الشركة.أما الإلتزام المستمر فقد جاء نتيجة قلة البدائل، فالعاملون يسعون في الإستمرار في العمل من خلال الأداء الجيد الذي يمتازون به.أما ايجابية العلاقة بين الإلتزام العاطفي والأداء فقد تمثل بالتاريخ الطويل للشركة مما ولد لديهم الفخر والسعادة والولاء ، وهو ما زاد من التزام العاملين عاطفيا للعمل في الشركة.

✓ تبين فرضيات التأثير إلى وجود تأثير معنوي للإلتزام التنظيمي وأبعاده في أداء العاملين. وجاء الإلتزام المستمر أكثر الأبعاد تأثيرا، وهو نابع من ارتباط مصالح الأفراد الذاتية بعملهم بالمنظمة، ثم تلاه الإلتزام المعياري إذ أن توفر الفرص الخاصة بالتقدم الوظيفي للعاملين تؤثر بشكل مباشر في التشجيع على الأداء العالي، في حين جاء الإرتباط العاطفي ثالثا إذ أن تطابق وتحقيق أهداف الشركة والعاملين وتقارب قيم الإثنين له تأثير على أدائهم.

تظهر النتائج علاقة وتأثير أبعاد الإلتزام التنظيمي في الشركة العامة لمنتجات الحليب حيث بينت أن تلك الأبعاد متوافرة في أداء العاملين مجتمعة ومنفردة. وبذلك فقد تحققت فرضيات الدراسة.

ركزت الدراسة على بعد واحد وهو الإلتزام التنظيمي، وقد تم الإهتمام بالبعد العلائقي النفسي في البحث، بينما ركزنا على أبعاد سوسيونفسية للإلتزام التنظيمي. ناهيك عن أن الشركة وطنية عامة لم تمارس فعل

الشراكة مع الأجانب، وهو ما يقلل من كمية المعلومات الضرورية للكشف عن تأثيرات الشراكة على عمل التنظيم ومنه على التزاماته.

7- الدراسة السابعة[1]

"دور القيادة الأصيلة في التنشئة الإجتماعية التنظيمية والمشاركة في العمل بين العمال." للباحثين **خوسيه لويس كالديرون مافود** من جامعة كوليما بالمكسيك، و **مانويل باندو مورينو** من جامعة غوادالاخارا بالمكسيك. والدراسة عبارة عن نموذج نظري يتناول موضوع دور القيادة الحقيقية أو الأصيلة في التنشئة التنظيمية للعاملين. ويؤكدان على تأثيراتها الإيجابية على مشاركة العاملين في العمل ومنه الرضا الوظيفي وفي الإنتاجية.

هدف البحث إلى دراسة العلاقات بين القيادة والتنشئة الإجتماعية التنظيمية والمشاركة في العمل، من أجل تطوير نموذج تجريبي لاختبار العلاقات السببية بين المتغيرات، وإنشاء نموذج للتدخل في القيادة والثقافة التنظيمية على هذا الأساس لتحسين الإنتاجية ومناخ العمل. ولتحقيق هذا الهدف ، تم تحديد هذا الإرتباط بين المتغيرين لأنه يُنظر إلى مشاركة العاملين على أنه حالة نفسية إيجابية تتميز بالحيوية والتفاني والإستيعاب في مهمة، وهي ضرورية للقيام بالعمل بطريقة ناجحة ومثمرة.

إعتمد الباحثان على عرض خلفيات نظرية ونماذج متعددة تعتبر القيادة موضوعا ثبتت العلاقة بينه وبين النتائج بخصوص رفاهية العمل ومخرجات التنظيم.

إنه أمر مهم بالنسبة للتنظيم أن تعكس القيادة نتائج استراتيجيها الموضوعة والحفاظ على المناخ التنظيمي المناسب له. و قد تم التحول في رؤية التنظيم بالإهتمام بموضوع القيادة بسبب فقدان النماذج المعتمدة سابقا والتي تركز على الفرد و زيادة سرعة التقدم التكنولوجي. و بتوجه الإدارة نحو التركيز على القيم و الثقافة التنظيمية و الشفافية في العمل والإستدامة البيئية.

يعرض الباحثان عدة نماذج تم طرحها من قبل باحثين آخرين حول معنى القيادة ودورها و من ثم أهميتها داخل التنظيم، منها ما ذهب إليه **كورت ديريكس** و **دونالد فيران** (2002) بأن الثقة في القائد لها تأثيرات مساوية أو أكبر على الأداء، والإيثار، ونية الإستقالة، والرضا الوظيفي و الإلتزام. لنجد الثقة في القيادة أكثر من الثقة في التنظيم لدى العاملين. وبخصوص أهمية القيادة في التنظيم وتأثيرها على المناخ والثقافة التنظيمية نجد:

[1] José Luis Calderon-Mafud , Manuel Pando-Moreno, Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers, Psychology, volum9, number1, 2018. www.scirp.org

- علاقة القيادة بمتغيرات تنظيمية كالإلتزام و حصة العمل و الرضا الوظيفي.

- توجد إشارات قليلة أو معدومة من خلال بحوث لعلماء إلى الروابط الموجودة بين القيادة والثقافة الموجهة نحو المرونة و التي تم بناؤها من خلال الشفافية والإحترام داخل العلاقات لتكون نماذج تحتذى لتحسين البيئة الإجتماعية للعمل.

ويفترض الباحثان أن القادة الحقيقيون يمكن لهم أن يحفزوا على الإبداع والقدرات الإبداعية للعاملين من خلال زيادة الإستقلالية والحرية لديهم داخل التنظيم. وقد ركز الباحثان على دور القيادة الحقيقية في التنظيم، ومنها تأثيراتها على العاملين، دون أن يكون القائد ذاته بمنأى عن الدرس باعتباره فردا يدرك مهامه و واجباته وهو ما يجعله واعيا بقدراته ومتطلبات وظيفته.

إهتم الباحثان بالتنشئة الإجتماعية التنظيمية خاصة لدى العاملين الجدد و يمكن أن تسهم القيادة و الأعضاء البارزين وسلوك الأعضاء الآخرين في تسهيل الفهم و المعرفة للعاملين الجدد بالتنظيم، وتعديل سلوكهم. وعرضا نماذج عدة لباحثين في هذا الصدد. ففي ظل التغيرات البيئية الحديثة من تكنولوجيا سريعة والتجارب السوسيوسياسية للتنظيمات اليوم وكذا عملية التنشئة الإجتماعية والتوجه نحو التجديد المتواصل للنظام التنظيمي والتمهين تركز دراسات على عملية التعلم أو التكيف. غير أن بعضها ركزت على دراسة عوامل التفاعل التي تدخل لإنجاح هذه العملية.

تحتاج التنشئة الإجتماعية الفعالة إلى التغلب على الجوانب السلبية المحتملة للعاملين مثل التوتر و القلق وعدم اليقين في مواجهة الوضع والمهام الجديدة. وهي أسلوب للتكيف بالنسبة للجدد منهم، وقد أحصي 25% من العمال المكسيكيين الجدد الذين أمضوا ستة أشهر عمل ثم تركوا وظائفهم لسوء التكيف داخل التنظيم.

يعرض الباحثان نموذج **روبير تاورمينا** (1994) الذي رسم أربعة أبعاد للتنشئة الإجتماعية في العمل وهي: التدريب، الفهم الوظيفي للتنظيم، الدعم من زملاء العمل والآفاق المستقبلية. بينما حدد **شاو** وزملائه(1994) ستة مجالات هي: كفاءة الأداء، و السياسة، اللغة، الأشخاص، الأهداف / القيم التنظيمية، والتاريخ، أما **هلينا كوبر- توماس** و**نيل أندرسون** فقد حددا المهمة، الدور والأداء، زميل العمل، المجتمع أو المجموعة، التاريخ والأهداف والتنظيم، و وجهات النظر المستقبلية.

- نموذج المشاركة في العمل على أساس مصادر القيادة والتنشئة التنظيمية.

يشير الباحثان إلى أن الدراسات العلمية حول الثقافة التنظيمية والتنشئة الإجتماعية قد تمت فقط مع القيادة بطريقة عرضية و بدون أدلة أمبريقية، على الرغم من أن دراسات مناخ العمل وثقافته تؤكد على دور القادة في زيادة مستويات التماسك داخل فريق العمل، فقد تجاهلت أيضًا الدور المحدد الذي يمكن أن يلعبوه فيما يتعلق بتوليد المشاركة في العمل.

و قد وضع **خوسيه لويس كالديرون مافود** و **مانويل باندو مورينو** نموذجا للمشاركة في العمل على أساس القيادة والتنشئة الإجتماعية التنظيمية. ويقوم النموذج على : الإستيعاب، التدريب، التفان، دعم زملاء العمل، القوة، المعالجة المتوازنة و الشفافية العلائقية. ويثبت النموذج أن أبعاد القيادة الحقيقية يمكن لها أن ترتبط بالتنشئة الإجتماعية والإلتزام التنظيمي.

تثير الدراسة عدة نقاط ذات الأهمية بالنسبة لتنظيمات العمل الحديثة، وهي تركز على البيئة الداخلية للتنظيم دون ربطها بالمحيط الإجتماعي الأوسع الذي تعمل داخله، ومن دون شك فإن تأثيرات العوامل الإجتماعية لا يمكن تجاهلها خاصة في بيئة العمل في الدول التي تعايش مرحلة الإنتقال نحو سياسة إقتصادية تعاني ذاتها اختلالات عدة كبيئة العمل في مجتمعنا والتي نحاول تسليط بعض من الضوء عليها من خلال هذا البحث المتواضع.

ثامنا: المقاربة النظرية

تمثل مدرسة فرانكفورت المنشأ الذي تبلورت فيه النظرية النقدية كفكر جديد تأثر ابتدأ بالفكر الماركسي وبالأحزاب الشيوعية، "ويعتبر فكرها امتدادا لنقد الحداثة الذي بدأ مع **نيتشه** و**هيدغر**. تأسست المدرسة سنة 1923 عندما افتتح **فيهل وايل** Fehik Weil معهد البحوث الإجتماعية، وتم تعيين **كارل غونبيرغ** رئيسا لها و هو من أكبر ممثلي الماركسية النمساوية لكن اتجاه التنظير تغير بتولي **ماكس هوركهايمر** (1973/1895) إدارتها حيث ركز على علم الإجتماع والفلسفة بدلا من التاريخ والإقتصاد السياسي من أجل دراسة الواقع وحل مشاكل الإنسانية."[1]

لا يمكننا أن نغفل عن تأثيرات الماركسية على رواد المدرسة مثل "أطروحات **غرامشي** عن الثقافة المهيمنة، وإيمانه بدور المجتمع المدني ومؤسساته غير الإقتصادية. فآمن بضرورة صياغة استراتيجية مناهضة للهيمنة."[2] وكان أعضاء المدرسة أوفر حظا من **غرامشي** الذي توفي في السجن فترة حكم **موسوليني**، فقد تبنى روادها نظرية أكثر التزاما بقضايا الواقع بزيادة النقد الموجه نحو تفهم الواقع الرأسمالي عن قرب، وبدعوة لاتصال أكثر بين الذات والآخرين والإعتراف من ثم بالفرد الفاعل. "والفرد هنا لا يمكنه إدراك ذاته إلا من خلال وجود مجتمع يتسم بالعدالة و الإنسانية...و ما ينطبق على الفرد ينطبق أيضا على الجماعة أو المجتمع... ومنه فدراسة العلاقة بينهما لا بد أن تدرس في إطار مفاهيم رئيسية وهي: الثقافة، والحضارة، والتقدم التكنولوجي، وهي مفاهيم مترابطة تتأثر ببعضها البعض."[3]

---

[1] مالك سماح، يورغن هابرماس من الحداثة إلى التواصل او العقلانية التواصلية وبناء الحداثة الغربية، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، مجلد6، عدد1، 2022، ص296. www.asjp.ceriste.dz

[2] ستيفان اربك برونر، المرجع السابق، ص28.

[3] عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006 ص439.

يشكل الطرح النقدي فكرا أصيلا يبحث في مشكلة الحياة المعاصرة التي أعلت المادة على أساس الروح وقيم التواصل الإنساني، فالعقل الأداتي شيَّءَ الفرد المعاصر بما غيب عنه المعنى لوجوده، فالحياة لا تعاش فقط بالخبز كما رأى **ابن باديس**؛ توجد مطالب أكثر إلحاحا يبحث عنها الفرد المعاصر ولا يجدها لشيوع ظواهر الإستهلاك المكثف للمنتجات المادية ولتشبع الفكر من صور الإشهار والخطابات المزيفة التي تسوِّق للخوف واللاآمن في هذا العصر التكنولوجي الإقتصادي الذي طحن الفرد في دوامة البحث عن المادة.

و مدرسة فرانكفورت كإحدى النظريات النقدية السوسيولوجية منفتحة أفكارها على كل النظريات على اختلاف توجهاتها الفكرية المحافظة أو الصراعية أو تلك التي تتبنى المدخل النقدي الراديكالي كمثل أطروحات **ش ر ميلز** فهي تفحصها بعيدا عن أوهام الحتمية الإقتصادية. كما ترفض الفكر المادي لدى الرأسمالية الذي شيَّئ الفرد وصيرته مغتربا حتى عن ذاته. "وهي تصر على أن التفكير يجب أن يستجيب للمشكلات الجديدة و الإحتمالات الجديدة للتحرر التي تنبثق عن تغير الظروف التاريخية... لتهتم ليس فقط بالكيفية التي عليها الأمور بالفعل، وإنما أيضا بالكيفية التي يمكن أن تكون الأمور عليها أويجب أن تكون عليها. وهو التزام أخلاقي دفع مفكريها الكبار لتطوير مجموعة من الموضوعات والمحاور ومنهج نقدي جديد غير وجه فهمنا للمجتمع."[1]

يجتهد علم الإجتماع الألماني بتطويره الدائم لموضوعاته، رغم سنوات الإرهاب للحكم الهتلري، فقد وجدت متنفسا بهجر روادها الوطن واتجاههم نحو أمريكا وبريطانيا. كما فعل **نوربرت إلياس** ـ لكنه بعد الحرب رجع أعلام منها إلى الوطن؛ نستطيع أن نجزم أن قوة ألمانيا اليوم هي بقوة مفكريها وعلمائها والتزامهم القومي بإعلاء الثقافة واللغة و الفكر الألماني. وها هي ألمانيا اليوم أحد أهم أقطاب الإتحاد الأوربي سياسيا واقتصاديا وثقافيا.

حاولت المدرسة حسب **إيان كريب** إبراز الطريقة التي يهيمن بها النسق(النظام الإجتماعي)على بقية النظم الإجتماعية أوالأفراد أوالجماعات الإجتماعية، عن طريق تناولها لثلاثة عناصر:[2]

- العقل الأداتي وهو مفهوم مستعمل لدى الكثير من رواد المدرسة، ويقصد به منطق في التفكير وأسلوب رؤية العالم ومعرفة علاقات الأشياء بعضها ببعض. فالأدائية كيفية ومنهج لرؤية العالم للواقع الخارجي، وأسلوب لرؤية المعرفة النظرية المرتبطة بفكر العالم وطبيعة المفاهيم والتصورات الذاتية المرتبطة به والتي تهدف جميعا إلى الوصول لتحقيق غاية محددة.

[1] ستيفن ريك برونر، المرجع السابق، ص9.
[2] عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، المرجع السابق، ص441.

- الثقافة الشعبية -أوهي ثقافة الهيمنة- من خلال الأسلوب الذي تدمج هذه الثقافة الناس بالنظام الإجتماعي. وهذه الثقافة تمثل فكر الإنسان وقدراته وإمكاناته، لكنها سلبت منه الحرية وأشياء أخرى. وذات الثقافة توصل الإنسان إلى نقد المجتمع والنظام الذي يسعى بدوره لدمج هذه الثقافة حتي لا تهدد وجوده واستمراريته.

- طبيعة بنية الشخصية الفردية التي شُكلت من طرف هذا النظام الذي وصلت هيمنته إلى أعماق النفس الإنسانية. وهو نظام لا يسعى لصناعة الثقافة فقط، بقدر ما يسعى لبناء سمات شخصية معينة لا تكتفي بالإستجابة وسيطرة النظام عليها بقدر ما تبحث (الشخصية)عن أنماط الهيمنة فوقها بصورة مستمرة من قبل النظام.

"تعتبر النظرية النقدية أن المجتمع المعاصر يعج بمظاهر الإغتراب والتشيؤ وهي ظواهر خطرة، حتى الإستمتاع الجمالي تحول إلى شيء أكثر نمطية ـتكرار النموذج ـ وهو ما جرَّد العالم من المعنى والغاية وحول الفرد إلى ترس في آلة-الإنسان الإقتصادي-"[1]

إهتمت النظرية بموضوع الثقافة، الثقافة الجماهيرية في ظل انتكاسة الذات، وتغول التقنية، "مع بروز الميول السلطوية، ومظاهر التنميط والتشيؤ و البيروقراطية وحمى الإستهلاك. هناك صناعة لثقافة جديدة تكافح باستمرار لخفض أقل قاسم مشترك من أجل زيادة المبيعات إلى أقصى حد. وقد سعت للوصول إلى إدراك يوتوبي جديد للواقع مجردا من القسوة والمنافسة. لكن **تيودور أدرنو** خشي أن يكون هذا التفكير_مرادفا للشمولية، لتتجاوز أطروحته حصر الحرية بأي نظام أو جماعة وامتد إلى وضع تصور للأَّهوية

(زيادة حدة التوتر) بين الفرد والمجتمع."[2]

إهتمت المدرسة بوضع الحرية، "حرية الفرد وساندت حرية الشعوب كما فعل **هوركهايمر** و**إريك فروم** و**هربرت ماركيوز**، وكان التوجه اليميني للأول نحو الكاثوليكية، والثاني نحو دعم القيم الإنسانية ومقاومة الكبت، والثالث عن مفهوم الإنسان ذي البعد الواحد(1964) ودعمه للأشكال العملية للمقاومة معتقدا بدور الحركات الإجتماعية في الرد على اغتراب المجتمع الصناعي المتقدم، وكان **ماكيوز**مدركا دائما للإمكانية اليوتوبية التي يقدمها الفن."[3]

إهتمت النظرية بمعاناة الإنسان في عصر التقنية الذي تهالكت معه الروح. و لها انتقادات موجهة للفكر الوضعي، ومنه للفكر الماركسي رغم أنها تجد ذاتها قد ابتعدت عن أطروحات الجدلية "لتغرق في التشاؤمية أو في الإتجاه الحزين، لكنها تنظر بالمقابل إلى المستقبل برؤية أكثر واقعية،"[4] فرواد المدرسة من أصل يهودي

[1] ستيفان اريك برونر، المرجع السابق، ص12.
[2] المرجع نفسه، ص13-12.
[3] المرجع نفسه، ص19-21.
[4] عبدالله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، المرجع السابق، ص(426، 430،431).

وهم الذين عانوا من النازية...ربما لذلك أشاد **بنيامين ناتانياهو** بإسهامات اليهود في الفكر الإنساني. وهم الذين يحصدون على ما يقارب 25% من جوائز نوبل...على كل "إن من يملك العالم هو من يملك الأفكار."[1] وبالفكر الإنساني يمكن أن نجيب عن بعض تساؤلاتنا الإجتماعية التي نبحث من خلالها عن علل التناقضات الإجتماعية في مجتمعنا، وانكفاء العقل عن التفكير أو الريادة في عصر ما بعد الحقيقة.

نجد من جملة أفكار المدرسة ما يلي:[2]

- "ترى في التنظيم أو الجهازالتكنولوجي-أي التنظيم التقني أو الصناعي - هو أداة لتدمير الحضارة والعلم، فهو الشر الحقيقي، والعقل هو الوسيلة الأساسية للتحرير. وتؤمن النظرية بالدور المستقل للثقافة والأيديولوجيا في المجتمع؛" توجد حتمية هنا، فالثقافة هي وجه العالم الإجتماعي الداخلي والخارجي، ولا يمكن أن تكون غير نتاج للتفاعلات بين الأفراد في البيئة الإجتماعية، لذلك نجد الأطروحة النقدية "تعتبر كلا من الذات والموضوع نتاجا لسياق تاريخي اجتماعي واحد. هناك حسب النظرية موقف تأملي خالص في مواجهة الحقيقة وليس الممارسة والجهد المادي هو الذي تدرك به الحقيقة. و في المعتقدات السياسية والإجتماعية للفرد تعبيرا عن الميول الكامنة في عمق الشخصية الفردية."

- تعتمد النظرية النقدية في تفسيرها للمجتمع على المنهج الشامل أي "دراسة المجتمع في كليته؛ حيث تعتمد النظرية على الرؤى والتصورات الشمولية لطبيعة المجتمع وأحداثه. فهي لا تعمد إلى فصل المعرفة عن أبعادها الأخلاقية، وليس ذلك انتقاصا في شيء لموضوعية علم الإجتماع الذي جعلته أطروحات الوظيفية الوضعية علما متحررا من القيمة" ووسيلة آدائية للقوى الرأسمالية.

- انتقدت النظرية النقدية الماركسية في تصوراتها المادية للمعرفة، وعارضتها في إرجاع الماركسية المعرفة إلى الحواس. وفي مقولة الوعي ترى النظرية النقدية إمكانية إدراك الذات وتفسيرها من خلال نوع من التفاعل الجدلي معه-الوعي-باعتبار أن كلا من الذات والموضوع نتاجا لسياق تاريخي اجتماعي واحد.

- نجد لدى النظرية اهتماما بالفن، ويعتبر **أدرنو** عالما ضالعا في الموسيقا، وأكدت النظرية على "أهمية عدم الفصل بين العلم والفن ودراسة المجتمع، الذي يقوم على التأمل للحقائق الواقعية."

- نجد كذلك هذه المزاوجة للمدرسة بين مختلف المشارب والصنوف العلمية، فهي كمدرسة ضمت السوسيولوجيين وفلاسفة و علماء لغة وتاريخ وسيكولوجيين وسياسيين وأدباء. ويعتبر **إريك فروم** أحد علماء

[1] اجابة عبد العزيز بن حليمة عن سؤالنا عن:لماذا نجد نسبة كبيرة من السوسيولوجيين من أصل يهودي؟. يمكن أن نضيف هنا أنهم أهل كتاب أي أهل علم.

[2] عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص427-430.

النفس البارزين في العصر الحديث؛ "وقد أعطت النظرية النقدية مزيدا من الإهتمام بعلم النفس، والمتغيرات السيكولوجية، ولا سيما عند فهم التغيرات الإجتماعية والثقافية والمعرفية."

- ركزت على العقل "ليس باعتباره أداة وقيمته السيطرة على الطبيعة، أي على عالم المظهر، وهو المعروف بالعقل الأداتي، لتتناول النظرية أطروحة العقل الموضوعي الذي يركز على عالم الجوهر."

- "تجاوزت المدرسة النقدية فكرة تشيء البشر وجعلهم مجرد تبع للمجتمع كما ذهبت إليه الوظيفية، أو بجعله ترس في آلات الإنتاج الرأسمالي حسب رؤية **فيبر**- في البيرووقراطية- فالنظرية تنظر إلى الفرد أو الإنسان على أنه مصدر المجتمع، وأن هذا الأخير مجرد نتاج من العمق الداخلي (الذاتي). من هذا المنطلق تؤكد النظرية على العلاقة بين الفرد والمجتمع، واعتبار كل منهما ذا طبيعة مستقلة و غير خاضعة للأخرى. وهذا هو منطلق التحليل عند رواد المدرسة عند دراستهم للمجتمع ككل،" والتي نجدها جلية عند **نوربرت إلياس**.

يعتبر **يورغن هابرماس** الفيلسوف والسوسيولوجي المخضرم والتلميذ النجيب والأكثر غزارة في الإنتاج بالنسبة لمدرسة فرانكفورت، "وقد آمن بالديمقراطية وبحكم القانون، وعلى أهمية التواصل غير المشوه."[1]

- يورغن هابرماس ونقد الحدثة[2]

تنتقد المدرسة اليوم أطروحات ما بعد الحداثة حيث تناول **هابرماس** المنظر المعاصر لها فكرة أن الحداثة مشروع لم يكتمل بعد، فتناول بالنقد و التحليل الفلسفي أزمة الفكر المعاصر من أجل إعادة الثقة للعقل الحداثي الذي غدى عقلا تواصليا حواريا بعيدا عن مآسي العقل التقني الذي بموجبه أصبح الإنسان بالغرب يتخبط في مجموعة أزمات خاصة الروحية و الأخلاقية منها. و**هابرماس** وجد في علم الإجتماع المنفذ لشرح فكره فهو من أكثر العلوم الإجتماعية ارتباطا بالعقلنة، كما أن اهتمامه انصب على اللغة كأداة للتواصل فطرح نظرية الفعل التواصلي بجزأيه الأخلاق والتواصل، وتعرف على تيار فلسفة الحداثة، فقدم نظرية نقدية تهتم بالتفاهم والحوار والتواصل اللغوي بين الذوات مكملا بذلك مشروع التنوير الغربي الذي ترهل تحت تأثير تيار ما بعد الحداثة.

نجد دعما لأطروحة **هابرماس** في الكشف العلمي لعلاقة اللغة بالفكر فتخريب منطقة البروكا ومنطقة فرنيك بالدماغ والتي تعتبران مركزا اللغة (نطقا/ فهما) يشكل معوقا لقدرات الإنسان على التواصل مع الآخرين. واللغة هي قناة لايصال الأفكار، وهي التي تحمل مضامينا نفسية واجتماعية وثقافية، فهي جسد الفكر، وهي المعبر عن القيم سواء عن طريق وسائلها التعبيرية الرمزية أو المنطوقة.

[1] ستيفان اريك برونر، المرجع السابق، ص24.
[2] مالك سماح، المرجع السابق، ص295.

يشكل العقل مفصلا مهما في الطرح الهبرماسي الذي يريد تأسيس تصور تركيبي بين علاقة العقل بالواقع، لتتخطى بها أزمة الحداثة الشائكة، فالحداثة عنده مشروع تنويري انحرف عن مساره وهو يحاول من خلال نقده إعادة الإعتبار له. فالحداثة ليست مرتبطة بزمن معين وإنما تتبلور كلما تجددت العلاقة بالقديم ثم الوعي بالمرحلة الجديدة...إنها تعبير عن الوعي بالزمن وبالمرحلة الجديدة ، وهو لا يفرض إقامة قطيعة مع الماضي وإنما يهدف إلى استحضاره واستدعائه لفهم الحاضر والمعاصر.

يتقاطع هذا الفكر مع أطروحة **مالك بن نبي** حول الذات و وعيها بزمانها ومكانها، فالفرد أو المجتمع ما هو إلا شبكة علاقات قد تكون متلاحمة فتصنع التاريخ أو تكون ممزقة فتخط مصيرا مجهولا لكنه جاثم إما في ما قبل الحضارة أو بعدها.

انتقدت المدرسة النقدية العقل الأداتي أو ما يسمى بالعقل الإجرائي أو التكنوقراطي، وهي فلسفة معاصرة افتتحت ما يعرف بعصر نقد التنوير، وكانت المدرسة سباقة لما ستقوم به حركة ما بعد الحداثة و ما بعد البنيوية في ثمانينات القرن الماضي.

يعتقد **هابرماس** أن "الحداثة ليست مشروعا فاشلا ولا هي واقعا مثاليا، ولكنه يدعو لفحصه ونقده، فالعالم الجديد حسبَه يتميز عن العالم القديم بالإنفتاح على المستقبل وعلى بداية مرحلة تاريخية جديدة حيث يعاد إنتاج الحاضر الذي يولد المستقبل في كل لحظة...إنه يعبر عن القناعة ببدء المستقبل، ويشير إلى عصر يحيا إلى ما هو آت و ينفتح للجديد القادم.

- نظرية الفعل التواصلي

"تمثل أطروحة **هابرماس** تجديدا وتحيينا للنظرية النقدية، إنه طرح بديل للعقلانية الأداتية التي أحكمت قبضتها الكلية على الطبيعة والإنسان، ليضع **هابرماس** النظرية النقدية في قلب الحياة الإجتماعية و العملية. وفي كتابه الهام الفعل التواصلي قام **هابرماس** بإعادة تأسيس المدرسة على ما يسميه العقلانية التواصلية، وهي عملية الإندماج الإجتماعي التي لا تحقق إلا بواسطة التوافق أو التفاهم المتضمن للأفعال اللغوية للمشاركين."[1]

"و**هابرماس** ضد العقلانية الأداتية التي لا تقدر الجوانب الإنسانية في الذات. والفعل التواصلي هو كذلك فعل عقلاني لكنه يبحث عن التفاهم الذي لا يلغي الآخر كما لا يلغي الأهداف الخاصة، ولكنه مجال يتابع فيه الأفراد أهدافهم بغية الوصول إلى فهم مشترك حول أهدافهم، وذلك بالإستناد إلى تعريفات تتعلق بمجالات مشتركة."[2] و يسعى الإتصال الفعال بين مختلف أعضاء التنظيم على كافة مستوياتهم ورتبهم والأقسام التي

[1] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص28.
[2] مالك سماح، المرجع السابق، ص304، ص307.

يشغلونها داخل التنظيم إلى إرساء مناخ تنظيمي صحي يدعم الفرد وقدراته، كما يدعم القيم الإيجابية بينهم لأجل التنيسق بين الأفعال والأنشطة بغية بلوغ الغايات والأهداف المحددة بالنسبة للتنظيم.

إن التركيز على اللغة والرموز الصادرة عنها يحيلنا إلى الأفكار التي تتضمنها، وكل فكر هو نتاج حاضر وماض يتجددان باستمرار ليفهم الواقع ومتطلباته. من هنا جاء إسهام **إكسل هونيت** تلميذ **هابرماس** من خلال كتابه الذي أعطى له شهرة كبيرة وهو "الصراع من أجل الإعتراف" الصادر سنة 1993.

- نظرية الإعتراف عند **إكسل هونيت**[1]

يعرض صراع الأهداف الإجتماعية المنفلت من عقال القوانين الإجتماعية و نظمه الضابطة مخاطر قد تهدم حاضر التنظيم الإجتماعي وترهن مستقبله إلى زمن غير معلوم. والوضع المختل يربك دوافع الأفراد وحتى نواياهم.

ركز **هونيت** "على أخلاق الإعتراف" التي وسع بها مفهوم التفاعل التواصلي لأستاذه **هابرماس** من خلال الإعتراف المتبادل الذي يحدث في نسيج العلاقات الإجتماعية. لذلك لا يصح اختزال هذه العلاقات في عملية التواصل اللغوي التي تضمن حسب **هابرماس** الوصول إلى حقائق متفاهم عليها بين الأطراف المتحاورة، فعلاقات التواصل أوسع من العلاقات التي تتم داخل إطار التواصل اللغوي حسب **هونيت**.

"إهتم **هونيت** بالحقائق الموجودة بالفعل في المجال الإجتماعي ومنها الصراع، الإزدراء، الإحتقار الاجتماعي الذي ينعكس بصورة سلبية على علاقة الفرد بنفسه أو الأشخاص المعنيين."؛ ويرى "أن محتوى العلاقات الإيجابية مع الذات تتضمن جوانب ثلاث هي: الثقة في النفس، إحترام الذات، وتقدير الذات. وأن تحقيق الذات أمر مرهون بإقامة أو تأسيس الإعتراف المتبادل بين الناس ضمن ثلاثة أشكال أساسية: الحب والحق والتضامن. فالتضامن في المجتمعات الحديثة يتوقف على التقدير المتبادل بين الذوات. والتقدير هنا يعني الاحترام المتبادل في ضوء القيم التي تعطي لخصال وقدرات الآخر دورا معبرا وبليغا في الممارسة المشتركة، فهذه الروابط تعتبر تضامنا، لأنها تحقق التسامح والتعاطف مع الخاصية الفردية للشخص الآخر.

نصل إلى أن علم الاجتماع بالنسبة لمدرسة فرانكفورت "معني بتطوير مناهجه وموضوعاته، وفي استعانته بالعلوم الاجتماعية الأخرى، وبالنقد كمنهج تحليلي يساعدنا في دراسة الواقع في إطار عدد من المفاهيم والتصورات الذاتية التي بإمكانها مناقشة العديد من القضايا والمشكلات التي تواجه التراث والمجتمع والدولة، والعلاقة المتبادلة بينهما. وهذه هي مهمة علم الاجتماع النقدي."[2]

---

[1] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص 27-31.

[2] عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، المرجع السابق، ص438.

يختصر **هوركهايمر** منهج النظرية فيقول: "إن النظرية النقدية في شكلها المفاهيمي و في كل مراحل تطورها ركزت عن وعي منها على التنظيم العقلاني للنشاط البشري الذي يتولى مهمة التنوير وإضفاء الشرعية. فهذه النظرية ليست معنية فقط بالأهداف التي تفرضها طرق الحياة الحالية علينا بالفعل بل كذلك بالبشر وكل إمكاناتهم."[1] لذلك نجده وهو الممثل للمدرسة النقدية يؤكد على "أهمية و ضرورة تحالف الطبقات الاجتماعية بما فيها الرأسمالية من أجل جعل التحالف الاجتماعي هو المركز والواقع الحقيقي لعمليات التطور والتغير، واستحداثها قوى جديدة ديناميكية وقوية ومنظمة. وتعتمد جميعها على قوة التطور والتقدم التكنولوجي أو التقني الذي يجعل بالإمكان وجود تنظيم اجتماعي جديد للمجتمع الحديث."[2]

[1] ستيفان اريك برونر، المرجع السابق، ص25.
[2] عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، المرجع السابق، ص443.

تمهيد

تمثل القيم منظومة متكاملة من الأفكار التي يبني على أساسها الأفراد خياراتهم واتجاهاته في الحياة، وهي تحمل مضامين الوعي بما هو واجب وصحيح داخل البيئة الإجتماعية. وتحتل القيم الجمالية جزء مهما في تلك المنظومة لأنها عناصر تلزم فعل الأفراد ليكون أبلغ تأثيرا فيما يخص مسائل مثل تنظيم العمل والتنسيق بين الأنشطة المختلفة لتحقيق حاجات المجتمع وأهدافه التي يريد الوصول إليها. ومنه كانت ضرورتها بالنسبة للأفراد بجعلها الحياة الإجتماعية أفضل للعيش وإمكانا للتطور.

أولا: في سوسيولوجيا القيم

القيم عنصر ثقافي مستعل بأحكامه وتفضيلاته وقد أخذ معنى المُثل.* ولم تخلو ثقافة من قيم . توجد قيم محلية وهي تلك الخاصة بمجتمع أو جماعة معينة تعبر عن صفات معينة محببة في الأشياء والأحياء، وأخرى معولمة...كما لم تخلو ثقافة من مظاهر جمالية تعبر عن فرادة ثقافية، فالصحن في هندسة المسجد أو البيت العربي مثلاعلاوة على جماليته فهو ذو قيمة تعبر عن الخصوصية وهي معاني ذات جذور دينية.

منذ دراسة **وليام توماس** و**فلوريان زينانيكي** "للفلاح البولندي في أوربا وأمريكا" بداية القرن العشرين تكاثفت الدراسات السوسيولوجية حول موضوع القيم، وهو شيء متعلق بالثقافة والهوية واتجاهات الأفراد في عصر الحداثة وما بعد التصنيع، وكلها ميادين للدراسة نمت معها النظرية الإجتماعية وباتت في متناول القياس الكمي بعدما كانت كموضوع مستبعد في الدراسات الإنسانية. يؤكد ذلك المفكر **المهدي المنجرى**" إن ظهور القيم هو ظهور للحد الفاصل بين الذاتية والموضوعية، وبين الحقائق والأحكام ، وبين ما هو كائن وما يجب أن يكون، وبين العلم والأخلاق، وبين العلوم الحقة والعلوم الإنسانية وبين الغايات والوسائل، وبين المعقول واللامعقول، بل كان هناك في القرن الماضي دعوة لاجتثاثها كموضوع من العلوم الموضوعية ومن الأسس السلوكية والنفسية للتعلم."[1]

يعتبرعلم الاقتصاد أول العلوم التي اهتمت بدراسة القيم حتى سمي بعلم القيمة، و"مقولة القيمة من المقولات الجوهرية والأساسية للاقتصاد السياسي، باعتبارها جوهر العملية الإنتاجية وأساس العملية التوزيعية. و إذا سلمنا بأن علم الاقتصاد هو علم خلق الثروة وتوزيعها، أدركنا أن العلاقة بينهما علاقة تحدد طبيعة العلاقات الاقتصادية السائدة وطبيعة التلاؤم أو الصراع بين الطبقات."[2]

---

[1] المهدي المنجرى، قيمة القيم، ط2، بدون دار نشر2007، ص39.

[2] حسين يحيوش، مساهمة ابن خلدون في بناء نظرية القيمة والسعر، مجلة العلوم الانسانية، مجلد1، عدد32، 2009، ص183.
www.asjp.cerist.dz

نجد **وليام فوندت** عالم النفس وأول من أسس مختبرا تجريبيا لدراسة الظواهر النفسية "يضع أولا أيضا المنهج المعياري لدراسة القيم، فقد وجد أن ثمة علوما إنسانية ثلاث هي: المنطق والأخلاق والجمال، وأنها تدرس قيما ثلاث هي: الحق والخير والجمال. فبينما علوم الطبيعة تضع أحكاما واقعية أو تقريرية، نجد تلك العلوم الإنسانية تضع معايير أوأحكاما تقييمية."[1] وقد تم التوسع في قياس القيم باستخدام أدوات البحث العلمي، نجد هنا أدوات قياس وضعها علماء النفس أمثال **جوردن البورت** و**فليب فرنون**، حيث يعتقد علماء النفس **أن "**هناك ارتباط وثيق بين القيم والشخصية، و هي من مؤشرات الشخصية و إحدى المحددات الهامة للسلوك الشخصيوأكثرالسمات تأثرا بالثقافة العامة التي يعيش فيها الفرد... وتعد القيم الجمالية أحد تصنيفات العالم **سبرنجر** والتي تظهر اهتمام الفرد وميله إلى كل ما هو جميل من ناحية الشكل أوالتوافق والإنسجام والتناغم في الحركة أو في الشكل... أوفي الإنتاج البشري."[2]

أما علم الإجتماع فنجد أن رائدها **أغست كونت** يفرق بين الحقيقة (كل ما تدركه الحواس) وبين القيمة التي لا تثبت إلا بالمشاهدة الموضوعية، فاعتبر القيم ظاهرة اجتماعية يمكن قياسها كأي ظاهرة اجتماعية وإنسانية، ومع الوضعية المحدثة برز القول بأن القيم تخضع للبحث التجريبي، وإمكانية دراسة العلاقة التأثيرية للظواهر الإجتماعية في تشكيل القيم."[3]و قد تمت الإستعانة بأدوات البحث الإجتماعي من ملاحظة و استمارة ومقابلة ومناهج أخرى متعددة لدراسة القيم، وهذا الإهتمام نابع من كون القيم عنصرا ثقافيا" و يفترض المنشغلون به إلى أن العوامل الثقافة هي العامل الأساسي المحدد للسلوك الإنساني."[4] فموضوع القيمة كان ومازال حقلا واسعا للدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية التي تسعى لفهم خلفيات الفعل الإجتماعي بما هو فعل محمل بما يريده ويرغب به الأفراد داخل الفضاء الإجتماعي، وهو كفعل نسقي يتقولب ليصبح فعلا نمطيا متكررا في الزمن إلى حد نسبي، ومنه "كانت القيم حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي، ويتم معالجتها من طرف السوسيولوجيين على أنها عناصر بنائية مصدرها التفاعل الإجتماعي."[5]

نجد اهتماما عند عالم الإجتماع والفيلسوف **ماكس شيلر** بالقيم والجمال أيضا. "يفصل **شيلر** بين الواقع والقيم. قطعا يتضمن الواقع قيما توجهه لكن العوامل الواقعية بما فيها من أفعال سياسية أو اقتصادية قد تشجع أو لا تشجع على استكشاف القيم المثالية. هناك مراحل متتابعة لتكامل المجالين الواقعي والمثالي ابتداء من سيادة روابط الدم والقرابة إلى التأثر بالبناء السياسي حتى التأثر بالحقائق الإقتصادية. وقد قدم **شيلر** هذه المراحل كبديل لمراحل **كونت** اللاهوتية والميتافيزيقية والوضعية."[6]

---

[1] محمد علي ابو ريان، فلسفة الجمال و نشأة الفنون الجميلة،دار المعرفة الجامعية، مصر، 2015،،ص138.
[2] مفتاح بن هدية، القيم الوطنية في المناهج التعليمية، دار الأيام، الأردن، 2019، ص62، ص72.
[3] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص23.
[4] عبد الله شلبي، علم الاجتماع الاتجاهات النظرية واساليب البحث، دار الشمس للطباعة، القاهرة، 2008، ص54.
[5] مفتاح بن هدية، المرجع السابق، ص21.
[6] هديل العتوم، المرجع السابق.

يظهر العلم اهتماما بالقيم فعالمنا الطبيعي والإجتماعي محمل بالقيم؛ فالقيم توجد في المعرفة التي تنشد الحقيقة. وحسب **سيف عبد الفتاح** "ليس هناك ظاهرة تخلو من القيمة، فحتى عالم الأشياء والوسائل مسكون بالقيم."[1]

تمثل القيم خلفية معرفية اجتماعية بالنسبة للأفراد نتجت عن عصارة ما غذته التنشئة الاجتماعية لهم من أفكار و معتقدات وما تناقلته الأجيال وتواترت عليه سلوكاتهم من عادات وتقاليد وأعراف جمعية وما استقاه الأفراد ذاتهم من خبرات الحياة، كما تعبر القيم عن دوافع الأفراد فهي مشروطة كذلك بطبيعة الشخصية وميولها ورغباتها، فرغم ان القيم من محددات السلوك الفردي ومن أسس التوجيه إلا أن الفرد ليس كائنا يحاكي وفقط قيم جماعته او مجتمعه ولكنه أيضا كائن يتميز بقدرته على التفضيل والاختيار.

ونظرا لتعدد القيم التي يتبناها الأفراد فإن وجود منظومة من القيم الحاكمة والثابتة والتي تمثل إطارا مرجعيا لمجتمع ما يعد ضرورة حيوية لمجموع قواه الحية أي الافراد والتي توحد أوتضبط بصورة منطقية سلوك الافراد وافعالهم، أما تفضيل أو ميل فرد ما لتبني قيم دون أخرى فلا يعدو أن يكون اختيارا في إطار مسيج مما هو مقبول أو مباح في المجتمع.

للقيم في حياة المجتمعات القدرة على توحيد مشاعر الأفراد، وبناء مشترك للتفاعل والتضامن والتعاون والإنسجام داخل المجال الإجتماعي، و من ثم تصبح الأفعال ذات قيم موجهة نحو أهداف محددة. "فالقيم الاجتماعية في مجملها توجه السلوك نحو الأداء الأمثل ونحو الصحة والصلاحية والكفاءة والفاعلية."[2] وتظهر فعالية القيم خاصة عندما تظهر أمام المجتمع تحديات خطرة أو عندما تتدافع الحاجات وتتكاثف أمام نقص أو حرمان منها، أو عندما تتوحد الآمال نحو غاية سامية للمجتمع، فقد يعتري القيم الضعف والإنحسار في البيئة الإجتماعية و عند الأفراد...وفي مثل هذه الأوضاع الإجتماعية يظهر القادة.

"إن مهمة عالم الاجتماع هنا هي اكتشاف الأساليب التي تتفاعل بها العوامل الواقعية مع العوامل المثالية،"[3] فالقيم أكثر منفعة في حال تم الأخذ بها وتمثلها داخل النسيج الإجتماعي.

لذلك عدت القيم "من المفاهيم الحاملة لشحنة الإرادة والحركة التي تبنى عليها جميع ميادين الحياة الاجتماعية والأخلاقية والإقتصادية والسياسية، ولها ارتباط قوي بالشخصية الإنسانية، و لا يخلو مجتمع من القيم لأنها هي التي تعطي معنى لحياة الأفراد والجماعات وتسمو بالكل نحو الفضائل والخير، وتعلي من إنسانية الإنسان لتميز العالم الإنساني عن العالم الحيواني."[4]

---

[1] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص18.
[2] القيم في الظاهرة الجمالية، بدون مصدر
[3] هديل العتوم، المرجع السابق.
* المثل هي الحالة الفضلى للقيم، أو هي المفاهيم الأساسية التي تتفق عليها البشرية مثل كراهية السرقة أو الغش والكذب
[4] بوترعة إبراهيم، القيم التربوية السائدة في أوساط ممارسي الرياضات والفنون القتالية الصينية في ضوء بعض المتغيرات، مجلد1، عدد10، psychologiques et educatives، ص 47 . www.asjp.cerist.dz

تمثل القيم اليوم مبحثا علميا متميزا، وفي السوسيولوجيا خاصة مع تدفق القيم السائلة و المرنة الناجمة عن العولمة وفروض الإنفتاح الإقتصادي، فهي غريبة عن واقعنا وثقافتنا، وأمام وهن قيمنا تحت ضغط التغير و بفعل التوترات التي يشهده مجتمعنا زادت وضعية القيم إرتباكا ومعاييرها تشوشا؛ هناك ما يشبه ردة فعل عنيفة من طرف أطياف واسعة بالمجتمع المتمسكة بقيمها الموروثة، ويحتاج الأمر هنا إلى النظر إلى الموضوع من زاوية أن التقوقع على الذات لا يجعل المجتمع يسير على أفضل حال فالإنغلاق أو التشرنق حول الذات يزيد الأفراد عزلة عن عالمهم وهذا الشكل من الإنعزال يصد التفاعل الأفراد داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات ويثير مزيدا من القلق او الخوف من الآخر، وهو محل كل الصراعات المعاصرة والناجمة عن الرؤيا بمنظور أحادي للعالم.

إن ثقافة الاستعلاء قد كونت ما يظهر صراع القيم، ويتأسس على قاعدة الجهل بالآخر وبحقه في أن يكون مختلفا عن غيره، وأن الحديث عن التعايش بين الثقافات المختلفة لابد وأن ينظر إليه من منطلق ان هذا العالم يسع الجميع وأن الإجتماع الإنساني لا بد أن يقوم على احترام التنوع وعدم ازدراء الثقافات الأخرى، بل إن الإحتكاك الثقافي لابد أن يصل إلى نوع من المعرفة بنقاط التلاقي التي يتفق حولها البشر كقيم انسانية جامعة لا يختلف عليها إثنان خاصة تلك التي تؤكد على الحرية والخصوصية وعلى حق الآخرين في الدفاع عن هويتهم وانتمائهم الديني أوالطائفي أو الاثني...

1- أهمية القيم

تعتبر القيم من الظواهر الثقافية التي إرتبطت بالعمران البشري، و تذكر الشواهد والوثائق التاريخية ذلك، فقد عنى حكام مثل **بوذا** و**مينا** والحكيم **كونفوشيوس** والفلاسفة أمثال **أفلاطون** و**الفرابي** والإمام **أبو حامد الغزالي** بالأخلاق وتهذيب النفس والإخلاص في العمل وبالحكمة وقيم العدل والخير والحق...وقد دعا هؤلاء لأجل التنظيم الأفضل للحياة المدنية وتجسيد قيم جديدة سامية وموحدة للمجتمع.

أشرنا سابقا إلى أن القيم مبحث فلسفي بالأساس، "و قد شبه **شارل لالو** دور القيمة في الفكر الحديث بدور الطاقة أو فكرة القوة في العلم الحديث، ويعتبر **نيتشه** أول من استعار المفهوم من الاقتصاد ليدخل مجال التأمل الفلسفي الحديث."[1]ربما تطابق ذلك ونمو النزعة الفردية في الغرب وإعلاء مجتمعاته للقيم المادية بقدراتهم المتنامية على السيطرة على الطبيعة وإنتاج المواد التي تزيد من مستوى الرفاهية عند الأفراد، غيرأن التغيرات المصاحبة لذلك النشاط المكثف على بنية الإجتماعية جعل الطرح العلمي يتدخل لتفسير أهمية القيم في توجيه

[1] عادل العوا، المرجع السابق، ص49.

السلوك والفعل الإجتماعي وجهات مختلفة. نجد هنا إسهام **لوي لافيل** الذي أرجع تمايز الطرح لمشكلة القيمة في العصر الحديث الى أسباب ثلاثة هي: [1]

- في المجال الاجتماعي كان الرجحان للقيم المادية التي تعجز الحياة العضوية العيش دونها ومنه كان السؤال هل نستطيع ارجاع سائر القيم إلى القيم الاقتصادية.

- في المجال الفيزيائي تجدد التفكير في قضية تصور عالم معطى خاضعا للعلم في ظل عجز هذا الأخير عن اجابتنا عن تساؤل ما انفك يطرحه عن مغزى الكائن الذي يتصرف هو به ودلالة الحياة المعطاة له.

- في مجال الشعور كان هذا القلق الملازم للوجود ذاته وهلع الإنسان في هذا الوجود نفسه والممتزج بالموت وهو يرى مكاسب الحضارة ومنجزاتها على وشك الإنهيار.

لقد خاض العلماء في أهمية القيم وتكاثفت الدراسات الميدانية والتجريبية حولها، والمؤكد أنها ذات منابع ثقافية أي البيئة الإجتماعية للأفراد، وهو ما لاحظناه من استعانة علماء في المجال السياسي وعلم النفس الإجتماعي والأنثروبولوجيا وعلم الجمال من أطروحات السوسيولوجيين في مجال تفسير القيم.

مما سبق يظهر موضوع القيمة متجذرا في الفكر وفي الفعل الإنساني ليصبح له مكانة متميزة في علم الاجماع خاصة مع تنامي الشعور بوجود أزمة على مستوى القيم تعيشها المجتمعات المعاصرة ومع هذا السعي الحثيث لإشاعة قيم معولمة كبديل وذلك بهدف إرساء نظام عالمي جديد قوامه ثقافة مشتركة تلغي التنوع وتفرض قيم الغالب.

تتميز القيم بالثراء و التنوع، ورغم اختلاف الأفراد فيما يخص تفضيل قيمة على أخرى على اعتبار أن التفاضل بين القيم تؤثر فيه طبيعة الشخصية، وتغير الزمان والمكان، فإن ذلك لا يمنعها من أن تكون وحدة كلية تعبر عن خصوصية المجتمع وثقافته، و تشكل ملتحمة ما هو متفق عليه فيما يتعلق بما يهمُّ الأفراد وما يستمسكون به من مبادئ. و تتساند القيم في المجتمع الواحد لتصبح نسيجا متينا يحمي ثقافة المجتمع من الضياع، وقد انفرد الباحث الجزائري **عبد الرحمن عزي** "بأن جعل الثقافة هي معايشة الواقع انطلاقا من القيم"[2] فهي تهدي الفعل فتربطه مع أفعال الآخرين لتشكل عناصر متكاملة داخل الإطار الثقافي، ويؤدي الإستمساك بالقيم إلى جملة من الوظائف أهمها:[3]

- تزويد أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء وبقدر ما تتوحد قيم الجماعة وتتفق بقدر ما يتحقق الإنسجام والإستقرار للمجتمع.

---

[1] عادل العوا، المرجع السابق، ص63،64.

[2] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص84،85.

[3] براهيم السيد أحمد السيد، البناء القيمي و علاقته بالتنشئة الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، ، معهد البحوث و الدراسات الاسيوية،قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الزقازيق، 2005، ص2. www.manaraa.com

- ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض، فترتبط العناصر المتعددة والنظم حتى تبدو أنها متناسقة.

- تمارس القيم إلزاما معينا على الأفراد مما يؤدي لوجود تشابه أخلاقي بين أعضاء المجتمع الواحد.

- يحدد النسق القيمي لكل مجتمع مشكلاته الاجتماعية، فالمشكلة لا يكون لها كيان بدون تعريفها عن طريق القيمة.

إلى ذلك القيم جزء من الهوية والذاكرة الجمعية التي تربط الحاضر بالماضي والأجيال ببعضها بما تمد وجودهم بالمعاني التي تمكنهم من الاستمرار و تقوي الفعل لديهم باتجاه الإضافة والإبتكار، حيث يشير **المنجرى** الى تلك القدرة للقيم على" تحرير المستقبل من خلال حركة تستند على خلفية او مرجعية حضارية والتي هي في حاجة إلى أن تتطور وتتغير بانتظام ، هو دفع للماضي إلى الأمام وتفادي الإنسلاخ الثقافي ، وللشعوب الحق في المشاركة في اختيار الفروع الثقافية التي تحدد مستقبل منظومة قيمهم، إنه حركة لتحرير المستقبل."[1]

تأخذ العلوم اليوم بفكرة دراسة القيم. و"تأتي القطيعة مع فكرة فصل القيم عن العلم التي نادى بها **فيبر** بالنظر إلى ما يعايشه المجال الإجتماعي و العالمي من اختلال قيمي، وباتت الأبعاد القيمية ترصد في الظاهرة الإنسانية والإجتماعية، ويتم وصفها وتصنيفها ثم تحليلها، وبيان أن القيم التي نستخلصها من معرفتنا بعالم الأشياء و الأفراد والأفكار لا يمكن إلا أن تزيد الفعل الإنساني رشادة وقوة."[2] و تظهر القيم الجمالية هنا كبناء فكري لتثبيت رؤيا الأفراد تجاه ما هو اجتماعي وتؤسس بذلك لفعل اجتماعي يعبر عن الذات والكينونة وقدرتها على طرح أفكار تحمل روح المجتمع وعبقريته وذلك من خلال السلوك الظاهر، وفيما ينجزه الأفراد من أعمال وما يضيفونه من ابتكارات في مجالات الإنتاج المتعددة.

2- القيم: التساند والتنافر

نجد اهتماما لدى رواد النظرية الإجتماعية بالقيم، فقد عدها **دوركايم** "إحدى أليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد، الخارجة عن تجسيداتهم الفردية."[3] فالقيم نتاج إجتماعي بفعل "تفاعل مجموعة من الأفكار والخبرات والتجارب مما قد يؤدي إلى إيجاد نسق من الأحكام والآراء الثابتة نحو مختلف جوانب الحياة."[4] ويعتبر ثبات القيم مسألة مثار النقاش العلمي، على اعتبار أن القيم عنصر ثقافي، فهي محل للتغير، وهذا المتغير ثابت المدلول فيما يتعلق بتفضيلات الأفراد وبأهدافهم المتعددة.

---

[1] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص31.
[2] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص19..
[3] القيم الإجتماعية من خلال التراث السوسيولوجي. https://karayassinenews.blogspot.com 2015/12/15
[4] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص34.

تطرح قضية ضعف القيم واختلالها في المجتمع أسئلة تبحث عن الأسباب، خاصة أن وهن القيم بالمجتمع تتبعه ظواهر أخرى مزعجة قد تصل إلى حد تهديد حياة الأفراد واستقرارالمجتمع؛ منها سوء الأخلاق، وانحسار النشاط الإبداعي والعطاء الفكري للأفراد، والصراع، والتصادم والتخريب..

نعلم أنه يوجد اختلاف في مصدرية القيم، هناك الإتجاه الفلسفي (القيم مبحث فلسفي بالأساس)، الإتجاه الديني، الإتجاه الإجتماعي، الإتجاه النفس إجتماعي التي تنوعت رؤاها حول الموضوع، والحديث عن القيم الصلبة والسائلة (الخاصة والمعولمة) هو نقاش علمي يثير مسألة مطلقية القيم ومصدريتها، ومسألة الثبات والتغير و اختلاف المجتمعات في قيمها ومعاييرها و درجات الإحتكام إليها، وتأثيرات التكنولوجيا والتغير الإجتماعي والإقتصادي. وقد إعتقد **دوركايم** أنه "لا يوجد طراز خاص بالتفكير في مجال الوجود وطراز آخر لتقرير القيم، ولكن المجتمع هو الذي ينجب القيم ويفرض علينا قبول بعض القيم التي تتحلى بمعنى إلآ بالنسبة لذلك المجتمع بدل أن تعرب عن أعمق أمنيات كائن شخصي حر."[1]

في أمريكا والغرب عموما نجد مثلا إندفاعا نحو تحصيل الثروة لدى الفرد وهي كقيمة تتعلق بالخصائص التاريخية والنفسية والإجتماعية للمجتمعات الغربية، وبمسألة الإحتكام إلى الأساليب العقلانية في الفكر والعمل، "فقد مجد الغرب العقل وجعله السلطة الأساسية في المعادلة الإنسانية بجعله يساوي الواقع ويساوي الحقيقة، واعتبره هو الذي يقرر الحقيقة بالنسبة للبشر والأشياء، وهذا الأمر يعود إلى البناء الفكري النظري للفكر المادي الذي ربط المعطيات الموضوعية على أنها معطيات عقلية، ورفض من ناحية ثانية المعطيات العقلية الذاتية أو الفطرية التي يختزنها الإنسان داخله."[2]

نجد في الموروث الثقافي للمجتمع الجزائري "القيم ثاوية في دستورها العقدي وهي كذلك في الفطرة البشرية، ومن هنا ينفي صاحب كتاب دستور الأخلاق في القرآن **محمد عبد الله دراز** دعوى أهل العلم أو الحكم الذين يدَّعون مرجعية خاصة بهم في مجال القيم أو من يدَّعي أن الخبرة التاريخية يمكن أن تكون هي المرجعية؛"[3] فالثقافة الإسلامية تمثل مرجعية في مجال القيم، وهي إنسانية الطابع غير متناقضة ولا معادية لكل ما يؤسس لمشترك إنساني على أساس التعارف والتقارب و التعايش بين الشعوب والقبائل والأمم.

إن الغنى قيمة إيجابية عكسها الإفلاس، وإفلاس الروح جراء تعارض المصالح المادية للجسد مع ما هو ديني وأخلاقي وما هو إلتزام أو مبادئ إنسانية هو مثار النقاش الفلسفي والإجتماعي في عصر ما بعد الحداثة.

يوضح الحديث النبوي التالي البعد الغائي للقيم، و كيف أمكن للشريعة الإسلامية من تغيير كثير من المفاهيم لدى معتنقيها. فقد ورد عن **النبي صلى الله عليه وسلم** أنه قال: "أتدرون ما المفلس؟ قالوا: المفلس من لا درهم

---

[1] عادل العوا، المرجع السابق، ص198.
[2] حسن سلمان، دراسات قرانية حول الانسان والمجتمع، دار الفكر العربي، بيروت، 2002، ص31.
[3] فتحي حسن ملكاوي، المرجع السابق.

له ولا متاع. فقال: إن المفلس من أمتي يأتي يوم القيامة بصلاة وصيام وزكاة ويأتي وقد شتم هذا وقذف هذا وأكل مال هذا وسفك دم هذا وضرب هذا، فيعطى من حسناته وهذا من حسناته فإن فنيت قبل أن يقضي ما عليه أخذ من خطاياهم فطرحت عليه ثم يطرح في النار."[1]

تُظهر قوة القيم الدينية_أبعادا ذات تأثير مباشر على الروح والمعنى، وهي التي عارضها اندفاع الفرد بالغرب فصارت حياته بعدها أشياء مصطنعة ومتماثلة لا تلبث أن تنتهي صلاحيتها الإستهلاكية حتى تستجد حاجات أخرى وهكذا. و حتى على مستوى التفكير بسيادة " أفكار مستنسخة...ما أفقد الناس التصور الحقيقي للعالم الذي يعيشون فيه بحسب ما ذهب إليه **إيان كريب،**"[2] فالشره الإستهلاكي والإنبهار بالآخروتقزيم كل مبادرة داخلية تنتقد الذات أزاحت القيم عن توجيه الفعل وجهة إنسانية.

لقد نمت العقلانية مع التصنيع لإيجاد أفضل الطرق للسيطرة على عالم الأشياء وعلى السلوك، واستحالت تلك القوة إلى هيمنة لمزيد من الثراء والتسلط. إن نقطة الضعف ظهرت تباعا من خلال "هذا القلق الوجودي من وماذا بعد؟"[3]وتنامي المخاطر البيئية والإنسانية جراء الحروب والأوبئة الفتاكة ذات الصلة المباشرة بتدخل الإنسان في العالم الطبيعي.

3- تغير القيم

لا يلغي الموضوع نسبية القيم أو مطلقيتها، لأنها كعنصر ثقافي تتأثر بالمعتقدات وبالزمكان وظروفهما الإجتماعية السياسية والاقتصادية. والسؤال الذي يطلب المعرفة يبدأ عند عجز العلم عن الإجابة عما يؤرق الإنسانية.

ذهب أصحاب المذهب المثالي إلى أن" القيم الحقيقية من عالم المثل، وهي خيرية سواء مارسها الناس أم لا، لذلك لم تتغير أراء الناس فيها حتى الآن رغم تغير الظروف والأحوال الإجتماعية لهم. وبالتالي فالنظر إلى القيم على أنها مطلقة وثابتة يؤدي إلى استقرار المجتمع بل إلى التجديد والإبتكار."[4]

والمغزى هو أن القيم تتقدم وتتأخر تبعا للمجتمع ومستواه الثقافي، ورؤيا الفرد لحياته ومجمل الأفكار التي تأخذ معنى القناعات التي توجه فعله، والتي تحرك نشاطه، فالحراك الفكري هو أحد آليات الحراك الإجتماعي،" كما يشكل البناء الأيديولوجي للفرد بما فيه المعتقد والإقتصاد أحد تلك المحركات."[5]

---

[1] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص108.
[2] خالد حامد، المرجع السابق، ص138.
[3] عبد العزيز بن حليمة، "كيف نفهم المجتمع؟"محاضرة في مقياس مجتمع المخاطر موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.
[4] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص220،218.
[5] سعد خطابي، "الحراك الاجتماعي"، محاضرة في مقياس الحراك الاجتماعي في الجزائرموجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وهمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

و في عصر ما بعد الحداثة من الملاحظ أن أهم التغيرات الإجتماعية و الإقتصادية التي حدثت التغير التكنولوجي، وانتشار الثقافة الجماهيرية في بيوتات الأفراد وفى مجالسهم وفي العمل من خلال وسائل الإتصال وتكنولوجيا المعلومات لتصنع لهم واقعا مشيئا غنيا بالمواد الإستهلاكية، وبصورمن مظاهر القوة والقدرة عند الغرب المتغلب بثقافة الهيمنة الصناعية والعسكرية والأيديولوجية. وفي مجتمعنا موضوعات قارة عن الإرهاب وشبح الإسلام السياسي والجريمة، والعسكرة. وعن كرة القدم، و فن الراي الذي أوهم عقول مريديه، وعلل وجودهم بالحاجات السفلى؛ على كل هما صورة وصوت يعبران عن مشاعر الحرمان العاطفي والوجودي، وهما من مظاهر الفراغ والتيه، فهي مشاعر محبطة تبحث عن الأمان و عن نوع من المعنى والإستقرار.

ومن مظاهر العصر إعتماد التنظيمات الناجحة على مبادئ الجودة الشاملة التي لا تخفى جوانبها الإيجابية على المجتمعات الغربية، وفي مجتمعاتنا تنظيمات مغرَّبة عن الوصول إلى الفاعلية والكفاءة في العمل والإنتاج.

يتحدث الباحث الجزائري **عبد الرحمن عزي** عن "الرأس مال القيمي وهو مرتبط بقيم المجتمع ومعانيه الثقافية التي تشكل هويته وانتماءه إلى بيئة حضارية ذات أبعاد إنسانية عالمية؛ وينتمي الرأس مال القيمي إلى مجال التدافع الذي يضمن الحراك الإجتماعي التاريخي في العلاقة القيمية والتضاد بين الخير والشر؛"[1] فالقيم الإجتماعية تتجاوز ما هو محلي لتعبر عن قيم إنسانية. لذلك تعبر القيم عن وحدة كلية وحدة الفطرة الإنسانية وخيريتها؛ يؤكد **ابن خلدون** على هذا المعنى "فالعمران في حد ذاته عملية أخلاقية لأنها أخرجت الإنسان من وحشيته إلى كماله الإنساني. و**ابن خلدون** عندما يشير إلى كون الظلم مؤذن بخراب العمران فكأنه يقول العدل أساس الإجتماع الإنساني."[2]

تظهر الثقافة كبعد للهيمنة. وحسب المدرسة النقدية "فالثقافة هي العامل الذي يستطيع من خلاله دمج الفرد في المجتمع دمجا ناجحا"[3]عبر قوانينها والأحكام المرافقة لها لتصبح قيمة الحياة بالعيش في المجتمع...ومن خلال فكرعبثي وعبر أنساق تنفيذية على موارة الواقع الحقيقي بتقديم صورة جذابة تعاكس واقعا مليئا بالتناقضات هيمنة أشد أو هي ثقافة التخدير.

توجد صدمات حضارية تعرض لها الأفراد نتيجة الإنفتاح على ثقافة الغير، وأيضا بسبب الخيارات الإقتصادية التي لجأت لها الحكومات المتتابعة، كما توجد فئات ذات وزن إرتضت قيم الغير ورموزه المصطنعة التي تشكلت بناء على معطيات تاريخية مضطربة...وأريد لها أن تحكم عقولنا التي تواجه إشكالات إجتماعية متعددة والتي ازداد الوضع تشوشا مع الإنفتاح القسري على ثقافة العولمة، وهو ما عرض أمن واستقرار المجتمع من الناحية النفسية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسية والإقتصادية إلى مخاطر كبيرة.

---

[1] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص178.
[2] ابراهيم بويحياوي، نشاة علم الاجتماع الاسس والرواد، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص56.
[3] خالد حامد المرجع السابق، ص119.

تسبب الوضع في ظهور ما يسمى بازدواجية القيم وهو ما أدى إلى تناقضها. وصراع القيم بين الأفراد في المجتمع الواحد مجال آخر للمخاطر التي تهدد مكانة القيم بالمجتمع " فالقيم أساس استمرار الحياة في ظل الكرامة، كرامة أي مجتمع في ما يمتلكه من إرث ثقافي ومخزون قيمي، وأن الإحترام المتبادل للقيم بين الشعوب يمثل روح البقاء البشري في ظل الكرامة."[1]

يعيش مجتمعنا تدهورا في القيم، ويعاني الفرد فيه من أزمة اللافاعلية، وقد شاع مبدأ قتل الوقت لدى شبابنا حتى يهربوا من شبح الفراغ، فالعمل له قيمة أدبية ونفسية لدى الأفراد وبه تتحقق معاني التمكين والهوية في المجتمع. لقد أثرت تلك العوامل على بنية مجتمعاتنا ورهنت الحاضر داخل إطار التبعية للنفط وأساليب التسيير الهجينة التي أخلت بقواعد العمل والتطوير الإجتماعي والإقتصادي.

توجد شروخ واسعة في القيم تسببت بها تلك التغيرات، وعقد النقص وتمييع القيم وترويضها لتتماشى ونوازع الضعف الأخلاقي والمادي لدى الأفراد ما أدى إلى اختلالات حركة النمو في المجتمع وعجزه بكليته عن الإقلاع الصحيح لمواكبة التطور.

لم يعد ممكنا في زمن العولمة والسماوات المفتوحة أن يترك الأفراد دون علاقة تربطهم بقيم مجتمعهم، والقيم تزداد ترسخا بالممارسة، وقد تتقدم قيم وتتراجع أخرى. إن إدماج قيم أخرى جديدة في بيئة شهدت انزلاقات أمنية خطيرة كتلك التي عرفتها فترة التسعينات وما تلاها أمر ثبت خطره تباعا، وهو ذات الحال لما تتبنى النخب و قيادات المجتمع لمبادئ السوق الحرة بالتحوير، ومحاولة تفعيل النشاط الإقتصادي بتشكيل أرباب عمل ودمج آخرين من قبل في عملية السطو الممنهج على الخزينة العمومية، وهو ما كشفته المحاكمات المتتابعة للمتورطين بعد حراك 2019.

يغوص عالم الإجتماع **مانهايم** في مسألة تغير القيم وينظر إليها من زاوية تغير التفاعلات أوالعلاقات الإجتماعية" فالقيم تتغير عندما يصبح المجتمع ديناميا. ويظهر صراع القيم عندما تكون هناك جماعتين مختلفتين وحدث بينهما توافق أو سيطرت إحداها على الأخرى."[2] فضبابية الإتجاهات داخل المجتمع من اختلال محور قيمه، وهو من تداعيات عصر العولمة وازدياد طموحات الأفراد و آمالهم، وهوما يجعل الوضع الإجتماعي مفتوحا على كل الإحتمالات.

في مثل هذا الوضع الخطر يبحث القادة عن مخارج آمنة لمجتمعهم، والحاجة تلح بالأخذ بالمشورة الداخلية فيما يخص خيارات المستقبل، وهي قيمة إجتماعية ذات وظيفة إستشارية تأخذ بعد تقديم الرأي والنصح للسلطة من أجل صالح التنظيم الإجتماعي. نجد في هذا الصدد إسهام **مالك بن نبي** بتركيزه على الذاتية الثقافية

[1] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص14.
[2] بلمادي أحلام، سوسيولوجيا القيم والتغير القيمي في المجتمع الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مجلد4، عدد7، 2016. www.asjp.cerist.dz

والتحذير من خطورة الإستعارة الإرتجالية الإستعجالية لأنماط جديدة دونما تخطيط، فبناء التقدم والحضارة عنده "ليست بضاعة تباع وتشترى بل هي بناء داخلي تحدده عبقرية المجتمع وتعكس خصوصيته الثقافية."[1]

4- الفرد والقيم

تعد القيم أمرا جوهريا وأساسيا في الفضاء الاجتماعي للأفراد وعلاقاتهم ببعضهم بعضا، و هي ذات تأثير مباشر على ما يقررونه من فعل وما يتخذونه من وسائل وما يطمحون إليه من أهداف. وقد عدت هي الأهداف ذاتها: "فالقيم هي ما يفضله أو ما يرغب في أن يصل إليه الأفراد من وضع اجتماعي جيد أوممتاز، وتأخذ تلك القيم صفة العمومية بالنسبة لجميع الأفراد وتصبح أهدافا في حد ذاتها إذا ما كانت معاييرها مما يؤخذ به عند القيام بالأدوار الإجتماعية."[2]

تظهر تأثيرات الثقافة وقيمها في الطبيعة البيولوجية والنفسية والاجتماعية للأفراد؛ يظهر ذلك في اختلاف البشر في الصفات الخِلقية والخُلقية لتجد مثلا الإنسان الذي يعيش في البيئات القاسية والمنعزلة والتي لم تطلها المدنية أكثر قدرة على الصبر عن قلة المؤونة، إضافة إلى محدودية حاجاته منه عند الذي يسكن في بيئة حضرية، وهو أكثر تفهما لقيمة الحياة الطبيعية ولأهمية الحفاظ عليها من الإنسان الذي شب على حياة المدن المعروفة بالحاجة إلى الإستهلاك المكثف للموارد مع ما فيه من هدر لها أو تلويث للبيئة، والحال أن القيم في المجتمعات التقليدية أكثر ثباتا واستقرارا من تلك الموجودة لدى المجتمعات الحديثة. وكانت الحياة أكثر رتابة ولكن أكثر أمنا واستقرارا، فالعلاقات الإجتماعية المحملة بالقيم تنمو في كنفها شخصية الفرد بشكل أكثر اتزانا وتكيفا من تلك التي تحكمها المتغيرات الكثيرة والتقلبات الواردة بفعل النشاط المتنوع للأفراد ومصالحهم التي ليست بالضرورة مصلحة الآخرين.

ونظرا لتعدد القيم التي تتبناها المجتمعات الإنسانية فإن وجود منظومة من القيم الحاكمة والثابتة والتي تمثل إطارا مرجعيا لمجتمع ما يعد ضرورة حيوية والتي توحد أو تضبط بصورة منطقية الأفراد وأفعالهم. إن تفضيل أو ميل فرد ما لتبني قيم دون أخرى لا يعدو أن يكون إختيارا في إطار مسيج مما هو مقبول أومسموح به في المجتمع، وأن الخروج عن هذا الإطار هو خروج عن معايير وقيم المجتمع. "فالقيم ترادف التفضيلات، وليس مطلق المفاضلات، بل تلك المتصلة بمثال جماعي. فالقيم تعين المرغوب أو ما يفرض نفسه كنموذج أو كمشروع فعل جماعي، وهي تنزع بهذه الصفة إلى التحقق أو أقله إلى فرض ذاتها من خلال التوكيد ومعاودته."[3]

---

[1] محمد بغدادي باي، التربية والحضارة:بحث في مفهوم التربية وطبيعة علاقتها بالحضارة في تصور مالك بن نبي، عالم الافكار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص20.

[2] عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص181.

[3] خليل احمد خليل، المرجع السابق، ص32..

تبقى القيم متصلة بحاجات الأفراد واهتماماتهم، وهناك من ينظر إلى أنها نتاج لتلك الحاجات التي تلح على الفرد ولا بد من إشباعها. ويعكس الإهتمام قيمة الشيء بالنسبة للفرد، وبالتالي تشكل خبرات الفرد الحياتية وما يستقبله من مثيرات وما يتعرض له من أوضاع محكِّما للاختيار والتفضيل والتوجيه لما يريده ويرغب به، وهذه العلاقة التفاعلية بين القيم الأولية وما يشب من حاجة جديدة ومن اهتمام هي من مصادر الفعل لدى الفرد في البيئة الاجتماعية.

يؤكد **ابن خلدون** على هذه الرؤية المتجددة عند الأفراد اتجاه ما يستجد من حاجات، ولنسمها تطلعات، التي تعتبرمن مفعلات التغير الإجتماعي، حيث أن من مميزات الحياة الحضرية تقسيم العمل و التعاون لتعدد الحاجات، وبالتالي تتوسع الحياة التفاعلية للأفراد في البيئة الإجتماعية بتزايد قدراتهم على تحقيق المنافع، وإسداء الخدمات لبعضهم البعض بما يوفر متسعا من الأوقات للأفراد والتي تعمَّر بالإتيان بأفعال وأنشطة جديدة أو هامشية كالإهتمام بالفن أو ممارسة هوايات أخرى خارج مجال تقسيم العمل. وقد كان التطور التقني من خلال شغف الأفراد بالبحث في أشياء لم تتطرق لها يد الإنسان وعقله من قبل بالبحث والتجريب. وعليه فإن اهتمامات الأفراد وحاجاتهم " مرتبطة بالتقدم أي تقدم الدولة وكثرة الصنائع بتوسع العمران،"[1] لتصبح من القيم الجديدة بالمجتمع.

بات معلوما لدى العلماء المهتمين بموضوع القيم أن القيم الفردية تتشكل أساسا من منابع الثقافة الإجتماعية، وإن امتثال الفرد لقيم ثقافته هي جزء من الهوية التي تعبر عن الإنتماء إلى خصوصية ثقافية أو حضارية محددة "فالقيم عنصر أساسي في النموذج المعرفي المحدد" بحسب تعبير **توماس كوهن** أي أنها جزء لا يتجزء من كينونة اجتماعية لها خصائصها المعرفية المتميزة والتي ترجع فيها القيم إلى أصولها التاريخية والحضارية. "ومن نسيج الخبرة الإنسانية أي الواقعية يتم اكتساب قيم جديدة، و تبعا لذلك فالقيم ديناميةمتغيرة بتغير اهتمامات الأفراد وفرصهم في الحياة، لتعلو قيم وتتراجع أخرى، أو تتحفز قيم بعينها للإتيان بأفعال جديدة وربما غير مسبوقة، لنجد أن القيم تلتمس الرشد، "وجوهرها هو النزوع المتزايد للفاعلين الإجتماعيين نحو استخدام المعرفة، في إطار علاقات غير شخصية بهدف تحقيق سيطرة أعظم على العالم المحيط بهم."[2]

إن قيم الأفراد حسب **ماكس فيبر** "إختيارات فردية حرة، تحددها أفكار وتصورات الجماعات الإجتماعية، وأن هذه الإختيارات تكون مشروطة بشروط اجتماعية."[3] فالقيم متصلة اتصالا قويا بما هو احتياجات بيولوجية ونفسية واجتماعية لدى الفرد، وبما يميل إليه ويرغب به، ولا يمكن بحال أن تكون تفضيلات الأفراد الخاصة للقيم دون هذا التأثير المزدوج بين ما هو غريزي وفطري وبين ما هو مكتسب من خلال العيش بالمجتمع.

---

[1] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص47،48.

[2] محمد محمود الجوهري، واخرون، علم الإجتماع الإقتصادي، ط2، دار المسيرة للطباعة والنشر، الاردن،2013، ص85.

[3] حمايدي مسعودة، خيذر سميرة، القيمة الاجتماعية للعمل، مجلة سوسيولوجيا، مجلد1، عدد2، 2017، ص109،110.
www.asjp.cerist.dz

"تؤكد التفاعلية الرمزية على أن القيم هي المعاني."[1] والمعاني تكتسب من التفاعل بين ما هو ذاتي و غيري أي أنها تكتسب من العيش في المجتمع، حيث ينمو المعنى بالخبرة المعاشة، "والمعاني هي دائما شيئ تاريخي، حيث ينمو المعنى أساسا من علاقة الجزء بالكل، تلك العلاقة المتأصلة في طبيعة الخبرة المعاشة."[2]و تظهر القيم هنا خصوصيتها أي كنتاج للتفاعل الإجتماعي ضمن بنية إجتماعية محددة، وهي عرضة للتغيربتغير البناء الاجتماعي وبنمو المجتمع وتعقده وبخيارات المجتمع الاقتصادية، فليست قيم الاقتصاد الإشتراكي كقيم غريمه الرأسمالي، كما أن الوضعية الاقتصادية لبلد ما لها بالغ الأثر على قيم أفراده، "لذلك تشكل الأزمات الاقتصادية أحد أهم أسباب الإنحرافات القيمية الاجتماعية نتيجة مساهمتها في انتشار وعي اجتماعي مشوه سمته الأساسية سيطرة ثقافة الفساد."[3]وإذا ما أردنا فهم الأسباب العميقة لانحراف الأفعال عن قيم المجتمع الأصلية نجدها تتعلق بما هو ملكية فردية، فتأمين الحاجات وبلوغ الأهداف الخاصة قد تعترضها عقبات وهو ما يجعل منزع الأفراد أنانيا يقبل بكل السبل التي توصله بغايته.

5- القيم :الرابط الإجتماعي

تظهر قدرة الباحث الإجتماعي في الربط السببي بين الظواهر. والقيم في الظاهرة الإجتماعية تتأسس على هذا المعنى المعطى للأشياء وللأوضاع السائدة بالمجتمع، "ورصد السببية الداخلية والخارجية للأفعال والوقائع يعني رصد المقاصد والغايات أي البحث عن المعنى والتفسير لأجل فهم هذه العلاقة التبادلية بين المجالين الداخلي والخارجي للأفراد. ومنه كان المعنى هو علاقة الكل بالأجزاء في زمكان معينين، وفي علاقة محددة مع الأجزاء حيث يحدد هذا الكل وظيفة ومعنى الأجزاء،."[4]

تحمل القيم الجمالية نصيبا وافرا من هذا التأثر بما هو نفسي واجتماعي، أي بما هو ذاتي وموضوعي، ومن القيم المستحدثة تلك القيم الإفتراضية المؤسسة على التخيل لواقع غير الواقع المعيش، واقع أفضل، أكثر قدرة على إعطاء الفرد ما يخصه وما يحتاجه للنمو والتطور. والحال أن التخيل أقوى من التجريب لأنه مصدر التجريب والإبداع لكنه سيبقى دون مفعولية إذا بقي دون فعل التجريب.

توجد كوابح للفعل نفسية وإجتماعية داخل المجتمع. فالفرد يلتزم بما يعتقد به من قيم، كما يحدث ذلك بفعل وسائل الضبط الإجتماعي التي تشربها الفرد من خلال التنشئة الإجتماعية و وسائل مؤسسية قانونية وتشريعية من خلال العيش بالمجتمع، وتتحدد وظائف وأدوار الأفراد وفقا للتوجيه الإجتماعي كسلطة جبر تفرض عليهم حتى يتمثلوا قيم وثقافة مجتمعهم فيأتي الفعل تباعا من مثل تلك التوجيهات.

---

[1] العربي بو عمامة، المرجع السابق، ص84.

[2] بوزيدي صبرية، اشكالية القصدية في الممارسة النقدية،رسالة مقدمة لنيلشهادة الماجستير في مشروع الاتجاهاتالجديدة في تحليل الخطاب، كلية الاداب واللغات والفنون، قسم اللغة العربية وادابها، جامعة وهران، 2009/2008، ص80،81 https://theses.univer-oran1./dz

[3] معتز حيسو، تحولات المنظومة القيمية،SOCIO ALGER. www.sites.google.com 2007/04/19

[4] بوزيدي صبرية، المرجع السابق، ص 79-81.

وفي عصر المعلوماتية و الأفراد يتابعون مستجدات العالم على المباشر وهم يرون ما توصلت إليه مستويات المعيشة والإبداع الإجتماعي في مجتمعات مغايرة عليهم أن يتفكروا في أسباب هذا التميز والتطور الذي يحيى في ظله أفراد تلك المجتمعات، وأن يتسألوا و يسألوا عن سبب الفشل هنا والتفوق هناك؟

من المؤكد أن لا مفر من تأثير المجتمعات وثقافاتها المختلفة على بعضها البعض وأن ذلك ليعد مسلمة ثقافية تعايشت معه الجماعات البشرية منذ فجر الحياة، لكن الذي يربك ثقافة ما في زمن ما بعد الحداثة سيطرة الفنون المرئية والوسائط الإعلامية والإتصالية على حياة الأفراد ونزوعهم نحو المحاكاة الصرفة لما ينتج في مجتمعات أخرى في مجال العمران، وفي المجال العام من أساليب المعيشة وطرق اللبس وحتى في طرائق التفكير وهو ما عبر عنه **ستيوارت هول"** بالمجال الثقافي العالمي المعاصر، وهي ثقافة من أهم خصائصها أن الأخلاق والقيم لا تمثل أولوية فيها."[1]وهي من أهم العوامل التي أدت إلى تفكيك الروابط العائلية والإجتماعية للأفراد، وإلى اتخاذ كل فرد أو جماعة منحى ثقافيا أنانيا أوانسحابيا يعاكس ما ائتلفت عليه عاداتهم وتقاليدهم وقيمهم داخل المجتمع.

أمام انحسار أثر القيم على الفعل وزيادة الميل نحو استقلالية القرارات الفردية خاصة قيم الإلتزام تجاه ما يحفظ مصالح المجتمع فإن المخاطر الإجتماعية ستزداد، وهو الملاحظ بالفعل في المجتمعات المعاصرة التي نعتها **أورليش بيك** بمجتمع المخاطر العالمي، وبعضهم سماه بعالم الفوضى" والذي من أهم صفاته تبنيه لمنظومة من الإجراءات والقوانين وحتى القيم التي تحقق المصالح المادية بالأساس على حساب راحته النفسية وروابطه الأسرية والمجتمعية وعلى حساب كثير من المبادئ والقيم الفطرية والأخلاقية."[2]

توجد مقولة ل**دوايت دي أيزنهاور** "إن شعبا يفضل امتيازاته على مبادئه سرعان ما يفقدهما معا."

تترسخ القيم بالتنشئة الإجتماعية، ويزداد مفعولها قدرة على الإتيان بأفعال متوازنة ومسؤولة لما تجد من يحرسها ويتعهد تدعيمها في الفضاء العام للمجتمع، وتعد التنظيمات الإجتماعية بما فيها تنظيمات العمل مواقع للتنشئة وللتفاعل الإجتماعي ولتأسيس الروابط الإجتماعية، ولاحتكاك قيم الأفراد، و إن التطور الذي شهدته بيئة العمل هو الذي استدعى فرض قيم للعمل تتماشى مع متطلباته وأهدافه. وقد توسعت أساليب التنشئة الإجتماعية حتى" باتت الوسائل التكنولوجية من أساليب التنشئة الإجتماعية، وظهر مصطلح التنشئة السوسيو تكنولوجية بالموازاة مع التنشئة الأسرية والمدرسية وجماعة الأقران...وباتت أدوات مثل الحاسب الآلي والهواتف النقالة أساليب للتنشئة التقنية."[3]وهي فرصة لتتكامل التنشئة الإجتماعية والتنشئة التنظيمية بالتوجيه بما يحقق النقلة نحو مجتمع المعرفة المتحرر من قيود الجمود الفكري، والعمل في ظل قيم جديدة تفرض التعلم والتبحر في استخدام تكنولوجيا المعلومات للدخول في عصر الإنتاج العلمي.

[1] سامح برهان أبو الهدى، العولمة دراسة تاريخية وموقف الإسلام منها، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص47.
[2] عبد العزيز بن حليمة، المرجع السابق.
[3] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص225-257.

صار بإمكان تنظيمات العمل استخدام التكنولوجيا الرقمية والإستفادة من مزاياها المتعددة في العمل بما في ذلك قيمة تطوير آليات العمل بتطوير القدرات البشرية وتوسيع فرص التعلم والتكوين المتواصل لهم، وخلق ديناميكية للإتصال والتفاعل بعيدا عن تعقيدات البيروقراطية وأساليبها المعقدة، "فتكنولوجيا المعلومات والإتصالات تمنح إمكانات هائلة للتعلم وتحدي المكان والزمان"[1]وهي وسيلة للإتصال والتواصل مع تنظيمات عالمية ذات كفاءة تكنولوجية عالية والإستفادة من خبراتها ومعارفها وأساليبها في العمل، بما في ذلك التعرف على القيم التي ساهمت في تشكيل تلك الأساليب وفي تحقيق الريادة والنجاح.

6- القيم في الفعل

تعد القيم مرشدا للفعل و ميزانا للتفاضل بين الأعمال، و هي غيرمنفصلة عن الواقع بل لها وجود موضوعي في حياة الأفراد. وقد حمل الإنسان تبعات القيم التي يتمثلها في سلوكه، فهي نظم وتوجيهات للوجود والحياة، ومنهم من عدها تنتمي "إلى الجانب الإنفعالي من الإنسان وتختص بكونها حاملة للشحنة الإنفعالية: فأما أبسطها فلا يعدو أن يكون تعبيرات عن رغبات طبيعية، في حين الدقيقة منها عبارة عن متصلات سامية ومهذبة، وأرفعها جميعا الروحية التي تصدر عن الإنسان. والشحنة الإنفعالية التي تتخذها القيمة حسب **غي روشي** هي التي تجعل منها عاملا قويا ومؤثرا في وجهة فعل الأفراد والجماعات."[2] والقيمة ترتبط بدوافع الفعل المبنية على هدف معين يسعى الفرد لتحقيقه، أي أنها مشروطة باهتمامات الفرد وتتعرض للوهن والإزاحة إذا فقد الفرد حماسه نحو موضوع ما.

تتجسد القيم في الفعل ليصبح الشكل الملحوظ والملموس للقيم، فهي التي تدفع الفرد للتصرف بأسلوب معين في موقف معين، بل قد تصل قوة القيم في ضبط السلوك إلى درجة تفوق قوة القانون الوضعي نظرا لأن معظمها مستمد من معتقدات الأفراد وشرائعهم، وهذا ما يمنحها تلك القوة. يعضد هذا الطرح ما ذهب إليه **ميلتون روكيتش** الذي أكد أنه "إذا كان وجود قيمة ما ينبئ بفعل محدد فإن هذا يعني وجود علاقة بين القيمة والسلوك، بل ذهب بعيدا حين عد القيم محددات لكل أنواع السلوك، فهي توجه الأفعال وتحدد الإتجاهات نحو الأشياء والمواقف والأحكام الأخلاقية ونحو الأيديولوجيات، وهي تكيف وتقارن الذات بالآخر وتحاول التأثير بذلك في المواقف؛ لذلك فالقيم في علاقتها بالسلوك تخدم وظائف تنظيمية ودفاعية ووظائف أخرى خاصة بالمعرفة وتحقيق الذات."[3]

تتوضح ثنائية القيم والفعل من خلال "تعلقها بظروف التنشئة الإجتماعية للفرد وبتاريخ وواقع المجتمع الذي يحيا فيه، وبميول الشخص ورغباته وقيمه وتصوره لنفسه وخطته العامة في الحياة. وهذه الأنثروبولوجيا تؤكد على أنها لم تصل بعد إلى أن ثقافة ما استطاعت أن تستأصل الظروف المزاجية للأشخاص الذين تتكون منهم،

[1] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص299،300.
[2] فيروز زرارقة، المرجع السابق، ص61.
[3] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص246،247.

فالأمر أخذ وعطاء فيما بينهم."[1]أما السيكولوجيون فهم يركزون على مركب الشخصية وأن "للأفراد شخصيات متفردة، وأن لكل منهم صفات أساسية بما يمكن من التنبؤ بسلوكهم، كما أن هناك علاقة ديناميكية بين الفرد وبيئته مما يجعل الشخصية شيئا مكتسبا. فالشخصية عندهم ليست هي السلوك الظاهري للفرد ولكنها استعدادات للسلوك في مختلف المواقف، ويتكون هذا السلوك من مختلف القيم والعادات والدوافع والاتجاهات التي تميز مختلف الثقافات."[2]و منه تظهر أفعال الأفراد كآلية لتوظيف القيمة و تجسيدها عمليا في مختلف أنشطة الحياة.

أكدت دراسة عالما الإجتماع **وليام توماس** و**فلوريان زنانيكي** مع بداية القرن الماضي (1918) حول الفلاح البولندي في أوربا وأمريكا أن "سلوكات الأفراد تتعلق بقيم الأسرة والمجتمع القروي الذين عاشوا فيه، وكذلك كانت توجهاتهم تبعا للأحكام القيمية لتلك البيئة، إلا أن كل ذلك تغير بتغير الظروف الإقتصادية لبولندا آنذاك ودخول التعليم والصحافة عالم هؤلاء مما غير من قيمهم واتجاهاتهم لاحقا؛ فالإتجاه بما هو وعي فردي يعد الجزء المتمم للقيمة الإجتماعية، ومنه خلص الباحثان إلى أن الأفعال ثنائية الدافع ويتم المزج بينهما بعدد ضخم من الرغبات التي يمكن إشباعها في المحيط الإجتماعي."[3]

ذهب **جورج هومانز** وهو من رواد التفاعلية الرمزية إلى "أهمية السلوك كمعبر عن المظهر القيمي للأفراد، حيث تكتسب القيم حيويتها وفعاليتها نتيجة انتشارها في كافة مواقف الحياة الإنسانية...وإنما تبدو إمبيريقية القيم من خلال سلوك الأفراد والجماعات، فلا نستطيع مثلا أن نحكم على قيم مجتمع ما إلا من خلال نشاطات أفراده ومعاملاتهم أو سلوكاتهم الاجتماعية."[4]

لا يخلو أي بناء اجتماعي من نسق للقيم له صفة الإستقرار النسبي و بطء في التغير، ويمثل مجموع المبادئ والمثل العليا والمتأثرة بالمعتقدات التي تنظم مسيرة المجتمع في طرق النشاط والحركة والتفاعل مع مستجدات العصر، وأن مدى محورية القيم في حياة الأفراد تستبعد عن الفعل الفردي والجماعي العشوائية ليصبح هذا الفعل محملا بما هو واجب وصحيح وضروري للحياة الإجتماعية. وهكذا يأخذ الإجتماع معنى قيميا في حد ذاته بتوجهه نحو الأهداف والمصلحة المشتركة، وهوما يمكن ذلك الإجتماع من البقاء و الإستمرار.

"يناظرهنا نسق القيم إلى حد ما فكرة روح المجتمع التي سيطرت على الكتابات الكلاسيكية لعلم الاجتماع...فروح المجتمع ليست طاقة روحية محلقة لا تحدها حدود، وإنما هي نسق للقيم تمتزج فيه عوامل عدة من بينها وقائع الحياة الاقتصادية والاجتماعية المادية الملموسة. ويمثل اعتقاد **فيبر** عن جذور الرأسمالية والموجودة في الأخلاق البروتستانتية إفتراضا عن العلاقة التي نشات بين الصناعة والمجتمع، أو بين القيم

[1] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص247.
[2] مصطفى عشوي، علم النفس المعاصر، دار الامة، الجزائر، 2016، ص480.
[3] سعاد مقدم، "وليام توماس" محاضرة في مقياس علم اجتماع المؤسسات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.
[4] إبراهيم احمد السيد، المرجع السابق، ص53.

الرأسمالية والمعتقدات البروتستانتية."[1]وهو فعل فردي كما تذكر المصادر التاريخية بانفصال **جون كالفن** القس المسيحي عن مبادئ الكاثوليك واعتناقه للمبادئ البروتستانتية التي أتى بها **مارتن لوثر** لإصلاح الكنيسة. وتوجد هنا محطة تاريخية أخرى فارقة في حياة الإنسانية بظهور الطباعة على يد القس **غوتنبيرغ** الذي مكن اختراعه من طباعة الكتاب المقدس "الإنجيل" بما مكن من انتشاره بين الناس بعدما كان حكرا على دور العبادة، وهو ما حرر الفكر الأوربي بعدها.

"ويذهب العلماء إلى تأكيد العلاقة بين نمو التصنيع والحاجة إلى ترشيد إقتصادي،"[2] أي ترشيد الفعل ليكون أكثر وفاء بمتطلبات المرحلة ومتطلبات البناء الإجتماعي ذاته، والذي نما بصورة مطردة بظهور الصناعة. و يظهر التطور البشري أن النشاط الفردي هو مصدر كل تقدم، لنجد أفرادا فلاسفة ومفكرين وعلماء في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية؛ ويظهرمستوى المجتمع الفكري والعلمي من مستوى أفراده الفكري ونشاطهم المعرفي. وللنخب هنا خاصية إنهم الرواد والنماذج داخل المجتمع، ومثال الأفراد الذين يصنعون الفارق بنشاطهم و إسهاماتهم في مجال الفكر والعلم.

7- التنظيمات المتعلمة

تمثل الخبرة مظهرا من مظاهر العلم، والعلم مطلب عقدي وإنساني؛ وقد جُبل الإنسان على التساؤل والتفكير، وعلى طرح الأسئلة عمليا بالبحث والتجريب. فالتجارب والخبرات كانت من وسائل البشر للمعرفة. وقد كانت المعتقدات طرفا في معادلة التوجيه لقوى الفرد في الحياة، والأديان السماوية الكبرى منظومة معرفية للسلوك والمعاملات. ذلك تطورت الحياة وتطور معها الواقع الإجتماعي للأفراد. وقد عد **دوركايم** الدين "البداية الحقيقية لكل الثقافات والحضارات."[3]

ينشط العلم في بيئة إجتماعية ما من خلال وجود الشروط الإجتماعية لذلك؛ فالثورات العلمية التي عرفتها البشرية لم تكن نتاج أفراد عباقرة فقط وجدوا في زمان ومكان محددين، بل إن ظروفا إجتماعية ما هي التي أوجدت الشروط الضرورية لذلك وشجعت عليه وهو ما ذهب إليه **روبرت ميرتون** في قوله "أن الأنساق أو التنظيمات الإجتماعية داخل المجتمع وعلى رأسها الاقتصادية والدينية والسياسية و الأسرية كلها تسهم في توطيد أو بناء الأرضية المناسبة والمناخ الملائم لترسيخ العلم وأهميته وتفعيل دوره في الحياة الاجتماعية. و لعل والقيم النابعة من هذه التنظيمات وغيرها تكون بمثابة العلة والسبب الرئيسي في ازدهار العلم"[4] وينظر إلى الإتصال والاحتكاك بين المجتمعات كعامل أساسي في انتقال المعرفة العلمية والتكنولوجية.

---

[1] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيمي، ط2، دار المسيرة، الاردن، 2011، ص250.
[2] المرجع نفسه، ص251.
[3] عبد الله شلبي، المرجع السابق، ص 209-211.
[4] جعفر نجم نصر العقيلي، سوسيولوجيا روبرت ميرتون دراسة تحليلية ونقدية لبعض اطروحاته الاجتماعية، ص5،6.
www.iasj/net

تعتبر الثورة العلمية الحديثة نتاج عصر النهضة الأوربي وقد تشكلت من روافد معرفية إنسانية قبلية، وقد تزامن ظهورها مع الثورة الصناعية، هذه الثورة التي ظهرت أساسا بالبحث عن أفضل الطرق لتسيير العمل وزيادة الإنتاج، وقد دعم العلم التصنيع، فما تطور الغرب أوسيطر إلا بالعلم؛ "فالعلم كان وسيلة لمعرفة العالم، أما الآن وبسبب انتصار التقنية فيتم التصور بأنه يرينا كيف نغير العالم".[1]

بات من الضروري بالنسبة للدول المتخلِّفة عن السبق الحضاري ولأجل أن تخرج من حقل التبعية أن تفعل الآليات الضرورية لأجل التقدم. و يكمن الرأسمال اللازم للنهضة في الثقافة، فهي التي تكوِّر فكر الأفراد وتلفُّ عالمهم الداخلي النفسي و الخارجي الاجتماعي." فعن طريق الوعي بالذات، وبمرجعيتها الفكرية والعقيدية واستعادة الثقة بها، وبفك ذلك الرباط أي التبعية الإقتصادية بتكييف المادة المستهلكة محليا واستيراد الضروري الذي يفي بالحاجة فقط... والإضطلاع بمهمة البناء والتجديد الذاتي" [2]يكون التحرك نحو المستقبل.

يرى **المنجرة** في هذا الشأن "أن القيم موضوع للدراسات التي تهتم بالمستقبل، مستقبل البقاء والتكيف والتطوير البشري، وأنها عنصر مؤسس وفعال في كل عملية من عمليات التعلم"[3]التي تستهدف فتح مدارك الأفراد لتستوعب الخبرات و المعارف الاجتماعية وما توصلت له تجارب اجتماعية أخرى في ذات الشأن، وهو ما يحفز ملكاتهم وقدراتهم ويعزز سلوكاتهم واتجاهاتهم نحو التطوير والإبتكار. لذلك تحرس المجتمعات على غرس قيم العلم والجد والإجتهاد لدى أفرادها، وجعل مخرجات ذلك الجهد في خدمة الأفراد والمجتمع على حدٍّ سواء.

تمثل القيم "أنزيمات عملية التعلم المجدد عند الفرد، فحين تقوم التحديات في وجه ما عند الفرد من قيم فإن عملية التعلم تدب فيها الحياة."[4] فالتحديات تدفع إلى التغيير في القيم والإتجاهات لدى الأفراد، فرغم ما تعرف به القيم كعنصر ثقافي مقاوم للتغيير إلا أنها تخضع لقانون التغير ولكنه تغير بما يتوافق واحتياجات الواقع الاجتماعي والزمن المعاش، فتفضيلات الأفراد معرضة للتغير بفعل عوامل داخلية وخارجية على حد سواء.

يشكل المخزون القيمي بذلك وفي أي مجتمع رصيدا معرفيا لأجل تصنيع الفارق الإنتاجي؛ فمن خلال السعي الدائم لتطويرالعمل تتولد الحركة نحو المستقبل.

يكشف **بورديو** من خلال بحثه عن الشروط الإجتماعية التي تجعل فعلا بيداغوجيا ممأسسا لإنتاج هابيتوسات غير جانحة عن الوضع الطبقي القائم بالمجتمع إلى البعد الحقيقي لنسق التعليم في المجتمع ويقول: "يستمد نسق التعليم تطوره عبر الزمن من خلال ما يستجد من أسئلة من المفروض أن يجيب عنها-هذا مبدأ للتطور المعرفي- وتؤثر فيه عوامل أخرى كالنمو الديمغرافي والتغير الاجتماعي ونزوع الطبقات نحو التعليم لأبنائها،

[1] برتراند راسل، اثر العلم في المجتمع، ترجمة صديق الدملوجي، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2008، ص114.
[2] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص137.
[3] المهدي المنجرى،المرجع السابق، ص35.
[4] المرجع نفسه، ص40.

فإن استيعاب تنظيمات التعليم لكل ذلك يفرض عليه تطوير مبادئ أخرى غير تيبسه في إنتاج منتجات معادة التكوين من هابيتوس يتماهى والثقافة المهيمنة."[1]

بوسع منصات التواصل الإجتماعي الحديثة أن تكون الوسيلة التي تستخدمها النخب للتأثير الإيجابي على الأفراد بتوعيتهم بأهمية التعلم وتشجيعهم على أن يكونوا أول من يعرف، فتنمية القدرات الفكرية والعملية تأتي من المعرفة بما يدور في العالم المحيط والأوسع من مستجدات التطور البشري. وتنمو خبرات الأفراد في مجال العمل بالعلم عن طريق هذا التواصل الموجّه.

تمنح مواقع التواصل الإجتماعي فرصا هائلة لتطوير الذات، و من خلال الأفكار والآراء المختلفة التي تبثها النخب، خاصة بالنسبة للشباب." والشباب مرحلة مرادفة للتغير والثورة لدى علماء الاجتماع يميل أفرادها إلى تطوير نسق ثقافي خاص بهم ليصبح ثقافة فرعية بجانب الثقافة السائدة أو لتصطدم بها فتنتج مشكلة عدم التوافق،"[2]وتظهر الأفعال المخالفة أو الجانحة أو الإنسحابية تبعا للظروف الإجتماعية السائدة، وإشكالية الفراغ عند هذه الفئة يتم الخوض فيها كظاهرة مرضية نتجت عن عدم وجود التوجيه، وما يثير الإهتمام ويحفز على الفعل و التحدي في مجتمع يعيش تغيرات دورية خطرة.

يشار أيضا إلى التطلعات المتنامية للأفراد مع عدم وجود القدوة التي ترشد الفعل، وعدم كفاءة الحكومات هنا كمتغير متهم بالتغاضي عن مصادرالفوضى بالمجتمع. من المفيد هنا الإطلاع على كتاب **كرين برين** "تشريح الثورة" وهو كتاب يرصد تاريخ أربع ثورات عالمية وأسباب اندلاعها، وهو ذو فائدة سوسيولوجية تؤكد المقولة السابقة.

يعتبر التاريخ مصدرا للمعرفة، فباستقرار المجتمع الغربي على المستوى الأمني على الأقل بعد المخاض الذي شهده القرن الثامن عشر كان التوجه نحو العمل وتوسيع مجالات التفكير في الطبيعة وكيفية التحكم في مقدراتها...فكان استخدام العلم والتقنية لتطويع الموارد الخام. ثم ما لبث الأمر أن تحول إلى اهتمام بالجوانب السلوكية والتنظيمية لبيئة العمل بتدخل رواد في مجال الإدارة وفي العلوم الإجتماعية. وفي عصر العولمة ظهرت قيم السوق والشركات العابرة للقارات، والبحث عن تثاقف إيجابي بين ما هو عالمي ومحلي لاستزادة الأرباح. وبات الإتجاه الحالي لدى الباحثين و العلماء في تنظيمات العمل يهتم " بآثار المحيط الثقافي على فعالية التسيير بعد أن كان ينظر للتنظيم كنسق مغلق مستقل عن المؤثرات المحيطية والثقافية ثم كنسق مفتوح لكونه يتفاعل مع محيطه الإجتماعي والإقتصادي. لقد بات التنظيم نسقا ثقافيا، وهو إقرار لما للثقافة من أثر

[1] بيا بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص217.
[2] بورحلة سليمان، أثر استخدام الانترنّت على ثمافة الشباب الجامعً من منظور سوسّو إتصالّي، متون، مجلد 9، عدد3، 2016 ، ص281، ص283. www.asjp.cerist.dz

على أفعال الأفراد وقيمهم داخل التنظيم. وهذا النمط يهتم بالوظائف العقلية العليا للسلوك كاللغة وإنشاء المفاهيم...والتي تبرز في شكل قيم توجه سلوك الأفراد داخل التنظيم."[1]

لا بد أن نشير هنا أن الخبرة الإجتماعية في مجال ما تأتي بالممارسة، فالتطور التنظيمي الحاصل في الغرب تشكل تاريخيا ولم يكن عبر "حرقه لمراحل" بتعبير **جمال غريد** "فالعقلية التكنولوجية للعلم التي تمثل أحد أشكال انتصارالعقل على الواقع في الغرب خلقت وضعا أو تصورا عاما لدى الإنسان في فرض القيم والمبادئ والقوانين الإجتماعية على أنها جزء مكملا لمنطق السيطرة الصناعية الذي يحاول أن يوحد بين الفكر والعمل أو العقل والواقع."[2]

تبرز أهمية وجود القيم التنظيمية في تنظيمات العمل لتصبح هي ثقافة التنظيم من خلال قدرتها على إيجاد مجال للتفاهم والتفاعل و التطابق بين قيم الأفراد والتنظيم، وإلتزام العاملين الآن كجزء من التنظيم مما يدعم قوة التنظيم و يوحد جهودهم في العمل، وهذا يعني أنه "كلما ازدادت المساحة المشتركة بين قيم التنظيم وقيم الأفراد كلما كان ذلك أدعى لتطابق القيم بينهما وأدعى إلى مزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية التي تدفعها قيمة مشتركة والعكس كذلك صحيح."[3]

لا يجب أن ينظر إلى تنظيمات العمل كأفلاك سابحة غير متصلة بفضائها الإجتماعي، فهي تشكيلات إجتماعية متغلغلة في النسيج الإجتماعي. وتعتبر الدولة انبثاقا طبيعيا لقدرة الأفراد والجماعات على التنظيم وبناء مشترك اجتماعي يدور حول محور للقيم تمثل المرجعية للفعل الإجتماعي والتنظيمي. ومن البديهي أن لطبيعة النظام السياسي داخل الدولة ودرجة تمثله لقيم الديمقراطية أثرا عميقا في تخلق الأفراد بقيم المشاركة الإيجابية في بناء المجتمع وتقدمه، وهي كثقافة تنبت من رحم المجتمعات التي تؤمن بالتداول القانوني والشرعي على السلطة. فأفعال الأفراد "هي أفعال نسقية بامتياز باعتبارها نتاج البيئة التي يحيون فيها، و محاولة فهم السياق النسقي المحلي والعام قد يساهم في الكشف عن ما قبل الفعل على غرار تأثيراته في الوسط التنظيمي فمصيره هو مصير مجتمعه المحلي والعام."[4]

نصل إلى أن قيم التنظيم هي عبارة عن ثقافته التي تتجسد في طبيعته المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بموارده البشرية، وتتمثل هذه القيم في ما يلي:[5]

- تحقيق الأهداف: وهو قيمة أي تنظيم إنتاجي أو خدمي.

---

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص16

[2] حسن سليمان، المرجع السابق، ص31.

[3] محمد الفاتح المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص56.

[4] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص883،884.

[5] محمد الفاتح المغربي، المرجع السابق، ص58.

- الإستقرار: بالعمل على الموازنة بين العوائد الكبيرة للتنظيم وبين استقراره وعدم تعرضه للمخاطر الشديدة.

- النمو: فالتنظيمات الملتزمة بالنمو أكثر ميلا إلى إعطاء قيمة أكبر للإبداع والمخاطرة والربح القليل والقدرة العالية على الإنتاج.

- الإستقلالية: بتدعيم استقلالها وتقريري مصيرها. وهو قيمة لها وزنها داخل أي تنظيم.

- السلطة: وهي ضرورية داخل الهيكل التنظيمي لأي تنظيم.

- التعاون: وهو يدل على التزام الأفراد حيال عملهم والتنظيم.

ثانيا: القيم الجمالية في التنظيم

1- معنى الجمال

ورد الجمال في القرآن كمنبه لحاستي البصر واللمس، وقد وحث القرآن الإنسان على تدبر الموجودات وما فيها من جمال و إبداع، ودعاه إلى إدراك المنافع التي تضمها. وكثيرا ما حاكى البشر موجودات الطبيعة في صنائعهم، وتجاوزوا تقليد المثال بالذات إلى صنع ما أشياء أخرى مبتكرة.

عرف الجمال بأنه " قيمة لصفة شكل مصنع أو لظاهرة طبيعية، تمنحها الذات لهذا الشكل، فتتراكم وتؤلف مرجعيات معرفية مشتركة وخاصة، تسخرها الذات والجماعة في تقييمها لصفات الأشياء. وهكذا تتألف المرجعية المشتركة من خلال تداول القيم فيما بين أفراد الجماعة، فتتعدد صور قيم الإستمتاع وتتنوع في ذاكرة الجماعة."[1]

نجد أن صفة الجمال في الأشياء مُحببة عند البشر، وهي تخلق الإحساس باللذة والمتعة لديهم. "وقد رافقت الزينة والموسيقى والغناء والرقص جميع أنشطة الحياة، وهي تثير الحماس في الأعياد والمناسبات. والنشاط الممارس في البيئة الإجتماعية غير منفصل عن المعتقدات و الأساطير، وتلك المناسبات وتظاهراتها الجمالية لا تمارس وظائفها السحرية أو الدينية فقط فهي استجابة لشعور جمالي عميق، يتجاوز تلك الموضوعات ليعبر عنه في أشكال أخرى ومصنوعات أخرى،"[2] كالألوان والروائح...والتوافق في الأذواق العامة ينتج من الأحكام العامة التي يصدرها الأفراد حول مشتركاتهم ومقتنياتهم في البيئة المشتركة التي يتقاسمون فيها الرضا والقبول بما يعتقدون به من أفكار ومعتقدات وأعراف وتقاليد و فنون وآمال وأهداف. من هذه الأحاسيس المشتركة تنسج الأحكام الجمالية.

[1] رفعت الجادرجي، المرجع السابق، ص176.
[2] إدغار موران، النهج انسانية البشرية الهوية البشرية، ترجمة هناء صبحي، كلمة، ابوظبي، 2009، ص161،162.

ينطوي الحكم الجمالي على أحكام عقلية وإن ارتبط بالمشاعر والأحاسيس لأنه يضم مقاييس رياضية، ورقي الفنون نابعة من هذا التمازج بين القوانين الرياضية والأشكال المصنعة؛ فتقييمات الأفراد لا تخلو من منطق حيال ما يرونه أو يصفونه من أشياء.

من المفيد هنا التوسع في فهم نشأة الأحكام الجمالية حتى يتسنى فهم أوجه الإرتباط بين جمالية الأشكال المادية المصنعة والجمال المنبثق عن نشاط الأفراد وهم يسعون لتنظيم أوجه الحياة الإجتماعية المختلفة.

1/1- نشأة الحكم الجمالي[1]

توجد ظواهر جمالية أو جميلة باختصار كما هي في الطبيعة، والحكم الجمالي حكم تقييمي للآثار الفنية بقصد الكشف عما تنطوي عليه من مسحة جمالية...وربما علينا أولا فهم معنى القيمة والتقدير الجمالي قبل الحديث عن الحكم الجمالي.

عاش الإنسان مع الطبيعة يستقي منها مقومات وجوده، وعملية التكيف المرحلي مع ذلك صاحبه السعي إلى التفسير كضرورة حيوية لاستكمال شروط التكيف، لأنه كانت هناك الحاجة أيضا إلى صياغة نظام معين كنموذج عقلي عن تصورالإنسان للكون والطبيعة؛ إنه بمثابة خيارات يسلك بها طريقه في الحياة. وساعدت على العيش تلك التجارب التي صقلت تصوراته وصححت أخطاءه تباعا وهذا الإتجاه إلى التفسير (الفهم / التعقل) هو الذي مهد الطريق للعلم وإلى تفسير وقائع الشعورومنها لظهور العلوم الطبيعية وعلوم الإنسان كالأخلاق والفن والعلوم الإجتماعية بما فيها علم الإجتماع.

نما الشعور الجمالي بغير ارتباطه بمنفعة عملية كالشعور بجمال الطبيعة، فالشعوربالجمال لمنظر طبيعي غير الإستمتاع به غير التعبيرعنه، ومنه كان التمييز بين الشعور بالجمال والحكم بأن ثمة ظاهرة جميلة.

يرجع لفظ القيمة إلى اهتمامات الفلاسفة منذ **أفلاطون** بالحكم الجمالي، وهو موضوع يشبه ما كان محل النقاش الفلسفي حول الكليات والمثل والخير والفضيلة و الحكم الأخلاقي. لينتشر عند الفلاسفة الألمان ك**نيتشه** وتأخذ أبعادا واسعة. ومن فلسفة ما يجب أن يكون إلى علميَّة ما هو كائن ظهر إسهام الظواهرية مع **ماكس شيلر**. وكان **هوسرل** نفسه متأثرا ب**فرانز برنتانو** حول نظريته في القيم. ثم انتشرت في علم النفس والعلوم الإجتماعية والإنسانية. والقيم ليست وصفا للأشياء ولكنها تعتبر محمول على موضوع إما بالقبول أو الرفض أو بالإيجاب أو السلب، فهي لا تصف الوقائع الموجودة وصفا موضوعيا ولا تصف حقيقة، وهكذا فنظرية القيمة تتضمن كل محمول يقيم موضوعا ما في سائر المجالات وهذا ما نسميه بعلم القيمة، غير أن البعض يرى أن تحديد معنى القيمة يتضمن بعض القيم المحدودة كالحق والإلتزام مثلا وهو ما جعل **بيري** يرى أن نظرية القيمة ستصبح جزء من علم الأخلاق.

[1] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص 87-89.

لم يحل هذا التضييق من توسع في معنى القيم وتصنيفها كما فعل **بيري** و **تايلور**. فمنهم من يميز بين القيمة كمنفعة من خلال هدف أو مقصد معين أوإستخدامه كوسيلة لشيء مرغوب أو خير ما وليس لذاتها، وهناك القيمة الداخلية أو الخيرية، ومثله القيمة الجمالية لعمل من الأعمال...فأسمى معاني القيمة هو ما نستشفه لذاته وليس لهدف معين، و هو الذي تتفتح معه مشاعر الإنسان وتذوقه ووجدانه. والإحساس بالجمال وتذوقه حقيقة داخلية أي أنه عملية نفسية وجدانية، غير أنه مرتبط أشد الإرتباط بالموضوع القادر على أن يثير فينا الوُجد.

تطور المفهوم ليحمل معنى الوصف والرغبة، والتقييم، وأحكام الصواب والخطأ و التقدير والإعجاب وقيمة الشيء لذاته بعيدا عن رغبتنا أو قبولنا أو نفورنا منها...المفيد هنا هو أن لحظة الشعور بالجمال يرادفه استمتاع به، ويزداد الشعور ترسخا بتعودنا على رؤيته، ويكون الأثر النفسي بالتفاعل وهوما يسمى بالإستغراق أوالإندماج أو بالتوجُّد ليصير حالة من التقمص الوجداني أو تجسد الصورة الفنية في ذات المتذوق وسيطرتها عليه وهذه هي غاية التربية الفنية...وفي مراحل لاحقة يتبدى الأثر في شكل تعبير جمالي من خلال الموسيقى أوالغناء أوالأدب ويمدنا بالإحساس باللذة وهو نوع من التقدير الجمالي.

2/1- نسبية القيم الجمالية

على الرغم من نسبية الحكم الجمالي من شخص لآخر والتي تؤثر فيه عوامل التربية و البيئة وحتى التجارب الشخصية المختلطة بالذكريات و من ذلك حب ما هو قديم من الأشياء التي رافقتنا أوإحتككنا بها في مسار حياتنا، ومنه ظهور قيمة الأشياء وجماليتها لما تعنيه لنا من ذكريات، "فإن المنظور الإجتماعي يرى أن المجتمع هو مصدر الأحكام الجمالية من خلال استحسانه أورفضه أثناء قياسه لظاهرة جمالية ملغية بذلك الفروق الفردية"[1] في الفعل والحكم والتذوق. وبالرغم مما في هذا الإفتراض من التعسف فإنه لا يلغي تأثير الفرد في مجتمعه، والثورات الفنية هي نتاج التغير الإجتماعي، فكل عصر تاريخي يأتي بأساليب فنية مبتكرة ومنه كانت الفنون وما يرتبط بها من كشف عن الوجدان وعن الحكم الجمالي شيئا متعلقا بحقائق سيكولوجية واجتماعية. وهناك الحكم المنطقي على الأشياء بجمالها أو برفضها، ومقاييس في الإرتباط الرياضي بين الأشكال والأبعاد وكذلك مبدأ الشعور الوجداني بالجميل، وارتباط الجمال مع قيم كالحق والحقيقة والصدق والخيرمتجاوزين هنا فكرة الفن للفن على اعتبار أن الفنون تعبيرات جمالية، وهي تلك التي تكسب الخبرة الجمالية ذات المنفعة العملية بما تغرسه من ميل نحو إجادة الفعل واستحسان ما يماثله من خير وصدق وحق ومنفعة لعموم الأفراد والمجتمع.

نصل إلى أن "التقييم الجمالي هو تعبير عن علاقة بيننا وبين الأشياء التي تستحوذ على مشاعرنا لما فيها من سمات جمالية، وإدراكها معناه الإحساس بها أي بمحتواها ومضمونها الذي شاركنا فيه كمتذوقين في تكوينها

[1] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص92.

من ناحية الإنفعال العاطفي المصاحب للإحساس بالجمال. والعمل المبدع فيه أثر للأفكار وتقاليد العصر ونظمه السياسية والإجتماعية ومستواه التقني ومنزعه الفني(مدارسه)."[1] وعند **ريمون بودون** نظرة أكثر وسعا للنشاط الفني المستوحى من البيئة التفاعلية للفرد "لأن كثيرا من الفنون تختفي أو تعدل بزوال الصراع الطبقي، ونزع عن الفن الأناني الفردي ليخضع للتنظيم الإجتماعي أو المشترك الإجتماعي الذي يعبر عن النشاط للجماهير الكادحة في الحقل أو في المصنع أو في السوق، لتتلاشي شعارات الفن للفن وتحل محله شعارات الفن للمجتمع، والإلزام الإجتماعي للفنان هنا ليس قهريا ولكنه إلتزام إجتماعي ينبع من الذات المتأثرة بالمجتمع."[2]

يذكرنا هذا الموقف بمقولة **أفلاطون** عن الفن المصري؛ "فقد أعجب **افلاطون** ما عاينه من الفنون المصرية وما فيها من روح وطنية، واعتبرها مثالا للجمال بالذات الذي يتجاوز المحسوسات المتغيرة ليعبرعن هيئة معينة ذات دلالات ورموز اعتقادية تخضع لقواعد رياضية او هندسية ثابتة."[3]

أخذت المجتمعات تتبدل بسبب الهجرة والإحتكاك الثقافي من خلال وسائط الإتصال الحديثة، وبروز الهويات داخلها. لذلك بات التنوع يرادف التثاقف داخل الوطن الواحد، ويحصل أن يكون هذا الثراء الفني والثقافي صورة لوطن و "ما يكتنفه من ألوان وأشكال وحركات وروائح وأصوات وأفكار تمارس مجتمعة تأثيرها على أفراده من خلال انعكاسها على سلوكاتهم وأفكارهم وأذواقهم. إن التأثير الإيجابي على الأفراد و خيالهم تظهر على صورة ما من الجمال، فلا يمكن لصورة قبيحة أن توحي بالخيال الجميل...ومن أجل خلق الجو المنعش الذي يحمل الفرد على التفكير المؤثر والعمل الفعال لا بد من تكوين الذوق العام كشرط موضوعي من شروط التغييرمن خلال برنامج تربوي ثقافي"[4]ثري من حيث المادة الفنية التي يدرسها، والأفكار الخلاقة التي يكشفها، والخصائص الثقافية التي يشيعها، و يصبح معها التنوع في الإبداع صورة لوطن ذي سمات وخصائص فريدة.

2- القيم الجمالية في العمران

يكشف تاريخ العمران البشري عن أشكال ومضامين تؤكد على وجود كثير من القيم التي ارتضاها الأفراد تعبر عن تقدير لديهم لسمات جمالية خاصة في الأشياء والأحياء وفي طرق الفعل، وعن نفور يصل إلى حد الإزدراء أو المعارضة لما ينافي تلك الخصائص في حد ذاتها، فالجمال شيء يبصر بالملاحظة وأمر يدرك بالعقل وله تأثير في النفس بما يجلبه لها من نفع و بما يثيره من شعور وجداني وإحساس بالمتعة والسعادة والراحة،" وحسب الطبيب النفسي **الكسي كاريل** فإن هذا الميل موجود في الإنسان البدائي مثلما هو موجود في أكثر الناس تمدنا."[5]

---

[1] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص96،97.
[2] المرجع نفسه، ص195.
[3] احمد الاهواني، افلاطون، دار المعارف، مصر، 1965، ص48.
[4] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص128،129.
[5] صالح احمد الشامي، المرجع السابق، ص150.

لقد صنع الإنسان الأول بعمله كثيرا من الأشياء الجميلة ومنحها مكانة خاصة في حياته حتى أنه ابتدع الأصباغ والوشم ليجمل بها جسده، وقام بتطعيم الأواني والثياب والمباني التي شيدها بالزينة وبما يؤمن به من أفكار، وجعل من بعض تلك المنتجات أشياء مقدسة، وأخرى حملت خصائص جمالية بعينها تعبر في مجملها عن رؤية الأفراد وانتمائهم إلى بيئة جغرافية وثقافية محددة. ومنه "ترجع إلى المجتمع سلطة قياس القيمة الجمالية خاصة في العصر الحديث، وبالنظر إلى قدرة الأعمال الإبداعية على شحذ الأفراد معنويا فإنه توجد سلطات تشريعية وتنفيذية وقضائية لها وظيفة الرقابة على الأعمال الفنية للأفراد،"[1] سواء بالقبول والمكافأة أو بالرفض والمعاقبة.

إن كثافة ما ينتج من صنائع جميلة أوذات جودة في مجتمع ما تدل عن حالات سيكولوجية وعقلية نشيطة لدى أفراده، كما تظهر توجها ثقافيا سائدا في المجتمع أي عن توجه ذي معنى. بعبارة أكثر وضوحا توجد قصدية هنا أوغاية أوهدف وهو إعلاء ليد الأفراد في المشاركة الإجتماعية بالإجادة في العمل، وهو قيمة ترتبط بخصائص المجتمعات المتقدمة.

تصقل الثقافة بما فيها من آثار فنية ذاكرة الأفراد بالخبرة الجمالية فهي مجال لتنشئة الحساسية وتنمية الذوق. وتعتبر حاستا السمع والبصر الناقل لصور الجمال، والفكر لم يعدم تلك الخصائص التي تحس بالجمال وتفضله. وقد أدرك الفلاسفة والمفكرون والعلماء أهمية الجمال في الحياة و دور القيم الجميلة التي يحتكم إليها الأفراد عند تفضيلهم للأشياء في إعلاء الحساسية تجاه كل شيء موصوف بكونه قيمة مطلقة لا يختلف عليها إثنان، لتتجاوز القيم الجميلة معنى الجمال المادي وتتعلق بكل ما يعلي الحساسية للمقاصد العليا للحياة الإجتماعية والإنسانية.

1/2- جمالية المعرفة[2]

يثيرتقدير الأشياء لجمالها الإحساس بالمتعة، و أذواق الناس مختلفة بطبيعة الحال، لكن **سقراط** "جعل الجمال مرادفا لمعنى المفيد والنافع. ولا يقصد هنا بالنافع المنفعة المادية المحسوسة فقط، لأن اللذة والمتعة النفسية الناتجة من الإحساس بالجمال يدخل ضمن المنفعة والفائدة. أما **أفلاطون** فهو يرى حسب نظريته في المثل ـ أن الجمال شيء إلهي ومعنى مطلق موجود في جوهر الأشياء لا يتغير، وهو مرادف للخير. وكان **أرسطو** يشجع تلاميذه المبتدئين للإنتباه إلى وجود الجمال والصنعة الرائعة حتى في أكثر الحيوانات بدائية." والصانع عنده هو **الله** كما هو معلوم.

[1] محمد علي أبوريان، المرجع السابق، ص223،224.
[2] اورخان محمد علي، في آفاق الجمال، الرابطة المحمدية للعلماء. www.arrabita.mag 2016/10/24

نجد في الفكر الديني المسيحي الإهتمام بالجمال وقد تطورت الفنون داخل الكاتدرائيات ودور العبادة كمراكز للعلم في القرون الوسطى، ومن قبل دعا **توماس الإكويني** وهو من أقطاب المسيحية و"الذي يعد من المفكرين القلائل الذي تناول موضوع الجمال وعدد عناصره، فهو يقول بأن عناصر الجمال ثلاثة: أولها، التمام أو الكمال؛ لأن الأشياء التي يشوبها النقص تكون بشعة. والعنصر الثاني هو التناسب الواجب أوالتناسق. والثالث عنصر الإشراق. لأن الأشياء الجميلة تكون مشرقة الألوان."وبين أذواق القرون الوسطى أو أذواق المسلمين على مر حضارتهم اختلاف كبير.

تبقى الفنون هي المعبر الأول عن الجمال. غير أن الحكم الجمالي مرتبط أيضا بالقيم التي يحتكم إليها الأفراد في تقييمهم للأشياء، لتصبح تقييمات الفنون قيما جمالية ذات مصادر علية غائية ميتافيزيقية سامية تعلو المحسوسات لتتعلق بالروحانيات "وهو رأي **كروتشيه** فيلسوف الجمال (1952/1866) في العصر الحديث"، والروح عند الغربيين ليست ما يتعلق بالدين، ولكنه تسامى الإنسان فوق المنفعة إلى اللذة المعنوية التي يجدها في الأشياء الجميلة. والروح عندنا تتعلق بما هو سماوي، سام متعال في حكمه لذلك نجد القيمة الجمالية تتعلق بالفضائل والمثل وبما هو مقاصد تحفظ الإنسان من أن ينحط بفكره أو فعله إلى دركات سفلى.

نجد **فردريك نيتشه** أو فيلسوف القوة كما يكنى يرى أن "كل ما كان قبيحا يضعف الإنسان ويقبض صدره، إذ يذكره بالإنحطاط والخطر والوهن." وعلم الجمال يهتم بالجكم الجمالي، أي بالذوق ونشأته ومقاييس الأفراد على الأشياء من وجهة نظر جمالية، إنه علم للحساسية الجمالية ومقاييسها وأحكامها. ولأن أحكام البشر تتغير فإن الحكم الجمالي تجاوز في العصر الحديث التعلق بالطبيعة فهو تعلق قديم وبات الجمال يتطرق إلى موضوعات الصناعة" أو لنقل أن العلم بمنطقه التجريدي قد اتجه لموضوعات الجمال في القوانين التي تنظم الكون وتجيد الفعل. إنه تحول يشبه تحول الفكر من الفلسفة نحو العلم، إنه انفتاح لعصر جديد أوسع أفقا وأكثر شمولا تظهر فيه جمالية القوانين التي تحكم الكون وجزيئاته وتفاعلاته.

"يقول **هايزنبرغ** الذي يعد من أكبر العلماء الذين عملوا في ساحة النظرية الكمية: إن الجمال في العلوم الدقيقة وفي الفنون على السواء هو أهم مصدر من مصادر الاستنارة والوضوح. و يصف النظرية الكمية حيث يقول: لقد ثبت أن النظرية مقنعة بفضل كمالها وجمالها التجريدي. "وقس على ذلك نظريات العلوم المختلفة التي تظهر الحقائق العلمية كمال الصنعة الدالة على الصانع. وحتى القوانين المجردة التي يتوصل إليها العلماء لها مقاييسها الجمالية التي حددها **اينشتاين** في ثلاث عناصر رئيسية هي: البساطة، التناسق، الروعة." ربما لذلك عدت الرياضيات من أرفع العلوم وأكثرها دقة باستعمالها للرموز، فالمعادلات هي اختصار لمسائل ومعطيات رياضية، ودقتها جزء من جماليتها ناهيك عن الحقائق التي تضمها.

نقيس على ذلك براعة العلوم الأخرى في مجال الأدب و العمارة والهندسة الصناعية...

يحتل موضوع الجمال في الكون مكانة بارزة في حوار القرآن مع العقل، فهي من أولى الظواهرالتي نبه القرآن نظر وفكر الإنسان إليها، إنه التجلي المحسوس للقدرة الإلهية. واقتران الجمال بالإيمان هو خطاب للتسامي بالروح وبالجسد إلى عوالم الجمال المطلق الذي يتضمن شعائر الطاعة وفروض العمل والإحسان فيه.

يظهر أن الأحكام الجمالية تتأثر بالبيئة الثقافية للأفراد، لكن يبقى مشترك إنساني يضم ما يعلى الحساسية تجاه الموضوعات الأخلاقية والعملية التي تصب في صالح البشر.

2/2- الجمالية العملية

توجد نماذج عديدة ومتنوعة تثبت احتكام البشر للمقاييس الجمالية عند مزاولتهم للأنشطة المختلفة، فقد مارست المجموعات البشرية على اختلافها، وفي أي عصر عاشت وعلى أي بقعة سكنت بعض أنشطتها في إنتاج أشياء جميلة."[1]و تعدد أغراض صناعتها خرج عن الحاجة لامتلاك أدوات ذات منفعة عملية إلى حاجات تعبيرية عن ما هو معنوي وروحي ونفسي وعقلي. إنها أغراض ذات نزعة إنسانية تميل إلى حب ما هو جميل. وهذا المعنى المميز هو الذي أثار فكر الفلاسفة إلى حد الإختلاف في الآراء حول موضوع الجمال وأحكامه.

دعا **مالك ابن نبي** في هذا الصدد إلى "تضمين البعد التربوي للثقافة عناصر جمالية لأجل تكوين الذوق العام، وعناصر أخلاقية لتكوين الصلات الاجتماعية، وأخرى تتعلق بمنطق عملي يحدد به النشاط العام للمجتمع والنشاط الصناعي له كفن تطبيقي يوائم قدرات المجتمع وخصائصه."[2]

وتبعا لذلك يمكننا النظرإلى النشاط الإبداعي للأفراد في مجالات الأنشطة الحياتية المختلفة كمظهر من مظاهر الجمال وهي في الغالب تزدهر في البيئات التي تشجع أو تقدر الإبداع وتوجد الفرص لذلك، غير أن وجود مظاهر منها في البيئات الفقيرة من حيث الإبداع أوالتشجيع عليه تدل أيضا على وجود مخزون طبيعي من الطاقة لدى الأفراد يمكنه أن يظهر أويتفجر تبعا للظروف الإجتماعية السائدة، وبالتالي فإن للأفراد القدرة على التعبير عن ميولاتهم وتفضيلاتهم ورغباتهم وتطلعاتهم؛ إنه شكل من أشكال المعرفة الحسية والإدراكية للعالم المحيط بهم، ونوع من التواصل الاجتماعي بين الفرد وبيئته، فالطبيعة البشرية تكشف "أن داخل كل إنسان توجد حاجة متأصلة في سيكولوجيته، وهي تلك التي ترضي حاجة حس وعيه باستمتاعه بوجوده، وسروره بنشوة هذا الحس."[3]

يرفد تتابع أنشطة الأفراد وكثافتها في مجالات المعرفة والعلوم والصنائع المختلفة العمران بالقوة، فإضافات الأجيال تدعم التكامل الإجتماعي وتخفض التوترات والتناقض داخله إلى مستويات متدنية لأن انشغالهم منصب

[1] طارق مراد، التعبير الفني، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2006، ص20،21.
[2] مالك بن نبي، المرجع السابق ،ص 108.
[3] رفعت الجادرجي، المرجع السابق، ص97.

على تقديم أفضل ما لديهم من خصائص؛ وتعرف مجتمعات الوفرة بفعل انحسار التبطل بين الأفراد نموا وازدهارا للعادات الجميلة بينهم، ففي كوريا الجنوبية تم ابتكار حاويات للقمامة تعمل بتقنية الحاسوب لها قدرة على تسجيل كمية بقايا الأطعمة فيها، ويعاقب القانون بالقياس إلى وزن معين كل مواطن يتجاوز الوزن المحدد لكمية الطعام المهدرة، وفي بريطانيا مثلا يقام في كل سنة مهرجان للنباتات التزيينية، وهو فرصة للمتعة، وللمنافسة كذلك بين الأفراد المنتجين على أفضل عرض لها.

ولم تكن مثل هذه الأفعال التنظيمية مجهولة عن مجتمعنا، ففي الجزائر قبل دخول الإستعمار الفرنسي لم تكن هناك وزارة للتعليم، ولكن نظام الأوقاف الذي يغذيه تبرعات الأفراد من كافة الأطياف الإجتماعية كان هو المتكفل بتعليم أفراد المجتمع، وبشهادة الرحالة والمؤرخين كانت نسبة الأمية بين السكان ضعيفة.

يتعلق إنتشار القيم الجمالية داخل التنظيم الإجتماعي بقضية الوضع التاريخي والحضاري للمجتمع، وبالخبرة اليومية المعاشة للأفراد. فالبيئة الإجتماعية ذات تأثير سيادي على ثقافة الأفراد، حيث "تنطبع مخيلة الأفراد بما تمده الصور الاجتماعية من معاني النبل والأخلاق والذوق الجمالي فينشؤ محبا لكل شيء جميل. بذلك فإنه من العبث ان توحي صورالقمامة بالخيال الجميل،"[1]أو أن تدفع مظاهرالتهميش الإجتماعي للكفاءات أو اللامبالات حيال ما يعانيه الشباب من مشاكل وآفات، أو ما يخصُّ الفضاء الإجتماعي من قلة النشاط والفاعلية في كثير من المجالات بما في ذلك مجال الفنون والأدب والثقافة و مجال العمل الجمعوي ومجال التعليم والبحث العلمي ومجال الحريات والنشاط السياسي من العبث أن توحي بوجود تنظيم إجتماعي فعَّال. إن هدر طاقات الأفراد ويوميا من خلال تواصل حثيث لأجل الصَّرف السخيِّ على مشروعات غير منتجة للثروة هو فعل عبثيٌّ، لا يمت إلى مفهوم التنمية والتعمير فضلا عن التنظيم بصلة.

ينظر بالموازاة مع ذلك إلى مظاهر الدَّمامة بالمجتمع من فوضى التعمير، وردود الفعل السيئة عند تعارض مصالح الأفراد فيما بينهم والتعامل بالعنف حيال ذلك، وفي استفحال الفساد الإداري وعدم الإكتراث بالمصلحة العامة، وشيوع ثقافة إهدارالوقت عند الأفراد على أنها ظواهر غير جمالية، وحالة من حالات الخلل أو المرض الاجتماعي وضعف في التواصل والفاعلية الإجتماعية، وهي ذات تأثيرات خطرة على المجتمع وأفراده.

تنكشف الحقائق الإجتماعية وما فيها من قيم من خلال نشاط الأفراد وانفعالاتهم، وفي تفاعلاتهم فيما بينهم، فهي الحامل والمعبر عن القيم. و تتعلق القيم الجمالية بمظاهر محببة في السلوك والأدب والأخلاق، وهي تنحت في شخصية الأفراد منذ الصغر حب الجمال وتقدير الأعمال الخيرة، وتفضيل العيش باحترام الرموز الثقافية بالمجتمع من عادات وتقاليد وهو ما من شأنه أن يخلق اتجاها عاما منضبطا نحو قيم المجتمع وآدابه. و تنحو القيم الجمالية وجهة أخلاقية بتزكية الأعمال النافعة والصالحة؛ تذكر بحوثا في علم النفس" أنّ القيم الجمالية تساعد على تأكيد الذات وتهذيب السلوك وتنمية القدرات وشحذ الذكاء الإجتماعي وتجسيد أنماط

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص97.

السلوك المرغوب فيه، وبناء الشخصية الفاعلة، وهذه كلها عناصر الصحة النفسية أساس الشخصية السوية، وسبيل تأهيل المواطن الصالح."[1] ومنه فالحال هو أن وضعية التنظيم الإجتماعي هو من حال وضعية القيم الجمالية داخله، وهما على غير ما يرام وعلى أكثر من صعيد بشهادة الباحثين السوسيولوجيين الجزائريين.

توجد مقولة ل**شوبنهور**ترى أنه "حيث ينتهي العلم تبدأ الفلسفة، وحيث تنتهي الفلسفة يبدأ العلم."سنستعين هنا بهذه المقولة لأجل فهم أعمق لمعنى الجمال داخل حيز التفكير والنشاط المرافق له في واقع الحياة الإجتماعية.

- علم الجمال[2]

الأشياء الجميلة والأفعال الجميلة والأحاسيس الجميلة هي علامات توصيلية غير مستقلة عن الواقع بأحداثه وأشخاصه.

علم الجمال كان قبلا معرفة مخزنة في الحضارات الإنسانية القديمة، فقد اعتبرت بعض الكتابات أن الفن في فجر البشرية لم تكن له صلة بالجمال بل سلاحا سحريا للبقاء. وبعضها رفض ذلك فبعض الأعمال كان مصاحبا بالزخرفة والتظليل وقائمة على التماثل symetry فكأن عناصر التنسيق الجمالي كانت تتسلل إلى هذه الأعمال...كأن المقصود منها هو إنتاجها هي في حد ذاتها-القصدية- وقد رأى الأنثروبولوجي **فرانس بواس** في كتابه "الفن البدائي" أن جوهر الفن قائم على التشكيل الذي لا يحدث إلا بوجود التكنيك-الطريقة، الأداة-

تعني هذه القدرة انفصالا عن الواقع وحاجاته والسعي إلى المتعة فكأن السعي إلى تجميل الحياة عنصر أصيل لدى الإنسان...والقدرة على التشكيل والتزيين هي مصدر شعور بالكمال، وهو مصدر الحاسة الجمالية.

جاء علم الجمال كحاجة إلى فهم الأفكار الغامضة لدى الإنسان، يدرس مشاعره و وجدانه كما سعى العلماء قبلا إلى فهم المنطق ودراسة أفكار العقل الواضحة. لقد أدرك **جوتيب بومغارتن** أنها أفكار من نوع مختلف وتحتاج إلى علم جديد يدرس أبعادها فأطلق اسم aesthetics في كتابه" تأملات فلسفية حول المسائل المتعلقة بالشعر" سنة 1835 وضمنه التعريف التالي:" علم الجمال هو نظرية للفنون الحرة، إنه علم المعرفة الحسية" فموضوعات الإحساس والجمال تمت إلى علم الجمال...وقد أدرك بومغارتن عنصر القيمة داخل دراسته...

لقد تطور هذا العلم ليشمل اهتمام الفلاسفة وعلماء الإجتماع وعلماء اللغة...بموضوعاته، وبرزت اتجاهات أربع لتعريفه وهي:

- دراسة الجمال في الفن والطبيعة والسؤال: هل الجمال عنصر ذاتي في الإنسان أم أنه عنصر موضوعي في الطبيعة؟ وهل هو ثابت أم متغير بتغير المجتمع والعصر والحضارة؟

[1] مندل عبد الله القباع، القيم الجمالية في السلوك، الجزيرة. www.al-jazirah.com 2012/01/09
[2] مجاهد عبد المنعم مجاهد، دراسات في علم الجمال، مكتبة الانجلو المصرية، 1980، ص15-112.

- دراسة للمفاهيم الجمالية بتحليل الشكل والمضمون والنمط والذوق ليقصره **لالاند** على أنه علم دراسة موضوع حكم تقدير والتذوق.

- بدراسة الصور الفنية ويقول **سوريو** إن غاية علم الجمال هي الوقوف على المقولات الأساسية أو المبادئ الصورية الجوهرية الثابتة التي تنتظم وفقا لها شتى المظاهر الجمالية لهذا الكون المنتظم الذي نعيش في كنفه."

- واتجاه يربط بين الإتجاهات السابقة فالفن إنتاج إجتماعي وكذلك التذوق والحكم والصور الفنية ونجد هذه الصفة عند **هيجل** ضمتها محاضراته حول "فلسفة الفن الجميل. وقد ميز بين فنون الصنعة وعلم الجمال "فهو فلسفة الفن الجميل" ليستبعد جمال الطبيعة وجعله منظورا إنسانيا ليجسد الفن عنده الإرتفاع عن الواقع والإرتقاء إلى المثل الخالدة والفكر والحرية. إنه فلسفة الوعي الجمالي، وفلسفة للقدرة على الإبداع الأكثر صدقا وجمالا.

نجد ما يؤزره عند عالم الإجتماع **ماكس شيلر** (1805/1759) الذي أدرك مشكلة الإغتراب عند الإنسان مبكرا لذلك كتب 27 رسالة حول التربية الجمالية للإنسان...والخلاص يأتي من الفن "فالذوق وحده يحدث التناغم في المجتمع لأنه يؤسس التناغم في الفرد...فالجمال يوقظ البشر ويؤثر في الذوق وتحدث المشاركة الإجتماعية."

يختصر **بوزانكيت** علم الجمال بأنه "فرع من الفلسفة، وجد من أجل المعرفة لا كدليل للعمل... والحقيقة أنه لا يملي شروطا على إبداع الفن وتذوقه، ولكنه بتغلغله كعلم يصبح روح العصر بتلك الدراسات الجمالية وجزء من ثقافة الفنان، والأنظار الجمالية جزء من البطانة النفسية للمتذوقين..."

جاء المفكر **هيبوليت تين** (1893/1828) لينظر إلى الفن من خلال علم الإجتماع؛ "فالقيم شأنها كشأن المعادن والسكر، والفن ليس مسألة تلاعب فردي بالخيال...وبحث في العلل المادية التي تتحكم في الإنتاج الثقافي" فوجدها في ثلاثة عوامل هي: "الجنس(أصل الشعوب/أي العرق) والبيئة الطبيعية والآن (العصر)." وعند المفكر الروسي **ج بليخانوف** "هي نتاج إجتماعي طبقي...إنه مجرد انعكاس للطبقات وصراعها." فالمادية التاريخية نظرية تفسر كذلك الأعمال الفنية وما تحويه من جمالية وأيديولوجيا الطبقات الإجتماعية.

3- الحاجة الإجتماعية للقيم الجمالية

يعد القيام بأعمال جميلة منزعا إنسانيا تم توظيفه في مجالات متعددة من الحياة، وفي الحضارات القديمة والحديثة_أشكال منها متنوعة، "والإنسان دائما كما تؤكد مواقفه التاريخية لم يتجه إلى إنتاج شيء إلا من خلال صلته بحياته العملية وهو ما ذهب إليه الفيلسوف **جون ديوي**،...فالأواني والسجاجيد ومختلف الأدوات التي

يحتاجها والتي نعتبرها اليوم قيمة فنية، إنها كانت في زمن مضى متداخلة من حيث الإستعمال في صميم الحياة الإجتماعية ولم تكن على حده في مكان منعزل."[1]

ينظرإلى الأنشطة التي تنعت بالفنون الجميلة كنوع من حرية التعبير والخيال الخلاق الذي يفضي إلى الإبتكاروالإبداع. إن حاجة البشر للشعور بالحرية حاجة إنسانية، ففي زمن الحرية فقط يمكن للفرد أن يستثمر طاقاته العقلية والوجدانية والجسمية، "ولقد نما المذهب الجمالي في القرن التاسع عشر بأوربا محبة للجمال، وحسب الرأي الأكثر تطرفا عند ذات المذهب فإنه في الحياة والعمل ككل يجب أن تكون للقيم الجمالية السبق على القيم من الأنواع الأخرى...فالقيمة الوحيدة للعمل الفني هي قيمته الجمالية الخالصة حسب ما ذكره **إيمانويل كانط** في كتابه نقد ملكة الحكم، وداخل هذا الحكم وصف الجمال بأنه شكل من الغائية في شيء ما بقدرة ما يجرى تصوره فيه بمعزل عن عرض غاية."[2]

يفهم من حكم **كانط** أن للأعمال التي تنعت بالجميلة طاقة تربط الإنسان بشيء متجاوِزٍ للسطح المادي، أي شيء معنوي، فللمعاني التي يسبغها الأفراد على أعمالهم قوة رفع أو دفع لمعنوياتهم أو لمدركاتهم أو لحساسيَّتهم نحو التعلُّق أو التَّمسك بشيء ما ذو قيمة.

يكشف تاريخ عصر النهضة بأوربا عن نمو لقيم ثقافية جديدة كقيمة البحث والتقصي لمعرفة أصل الأشياء والإنسان، وظهر منها في التعبيرات الجمالية التي جسَّدتها العمائر الدينية والمدنية والعسكرية والتي توحي بطابع الروحانية والتطور العقلي والاجتماعي، ليظهر فن رسم البورتريهات الشخصية وهو ما يمكن اعتباره أحد إرهاصات التحديث و نمو النزعة الإنسانية بأوروبا آنذاك. لاحقا وتحت ضغط ثورة التصنيع كانت الحاجة إلى تنظيم مواقع العمل وتطوير أساليبه...و"برزت دعوة رجال الفن والصناعة إلى إعادة الخصائص الجمالية والفنية إلى المصنوعات ليظهر للجمال مجال تطبيقي في عدة فروع من الصناعة."[3] وقد تم الدفع بعملية التصنيع إلى حدود قصوى بتوظيف مخرجات العلم لإنتاج سلع وخدمات ذات جودة، حتى أن بعضها اليوم صارت له هوية بصريةune identité vusuelle مثلما نجده في الماركات العالمية كعلامة COKA COLA للمشروبات، أو نايك NIKE للألبسة، أوعلامة BMW للسيارات.

لقد دعا المفكر والناقد **والتر هوراتيو باتر** "بأن الحياة يجب معاملتها بروح الفن."[4] و قد أخذت بمثل هذه المقولات المجتمعات المتقدمة.

من المؤكد أن القدرة على الإبداع والتي يتميز بها الأفراد في المجتمعات الغربية لم تنشأ من فراغ، فالفرد تتشكل ميولاته واتجاهاته بتأثير من الواقع، و تزداد المعرفة برعاية أنساق التعليم والتوجيه للتحصيل العلمي

---

[1] محمد عبد الحفيظ، دراسات في علم الجمال، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ،2018، ص19.

[2] المرجع نفسه، ص6-8.

[3] محمد على ابو ريان، المرجع السابق، ص60-69.

[4] محمد عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص9.

لديه. فالتعبيرات التي تنعت بالجميلة هى تعبيرات حاملة لرموز ومعان، فمجسم برج إيفل بفرنسا رمز لقوة الفولاذ كمركب معدني تم ابتكاره بمزج خليط الحديد والفحم، وهو رمز بدائي لثورة التصنيع، "فالمعنى هو شيء تاريخي كما رأى **دلتاي**، وهو ينمو أساسا من علاقة الجزء بالكل تلك العلاقة المتأصلة في طبيعة الخبرة المعاشة، ومحاولة تفسير الوقائع الخارجية هو محاولة رصد لسببية باطنية وقصدية أي البحث عن المعنى."[1] وكذلك كل ما صنعه أوابتكره أو صاغه الأفراد فهو يدل على معنى مشتق من خبرات حياة الأفراد في المجتمع، كما يؤكد على بُعد التراكمية في المعرفة الإنسانية.

يمكن أن تتبلور الأفكار أوتتشكل إرادة الأفعال لدى الأفراد بمعزل عن خبراتهم وتجاربهم الحياتية: النفسية والاجتماعية والثقافية والجمالية.

1/3- التنشئة الجمالية

يشمل مفهوم التنشئة الجمالية معنى التربية على الفن واكتساب الخبرات الضرورية لتنمية الحس الجمالي لدى الأفراد وهو ما نجده في هذا البحث الموسع لمعنى الجمال وتطوراته الفكرية والعلمية.

- في معنى التربية

من النظم الاجتماعية التي تحرص على العناية بالقيم وغرسها في الأفراد النظام التربوي، حيث تترسخ القيم بالتربية وتأخذ صفة إلزامية لأنها من أليات الإستبصار التي يرجع إليها الأفراد عند اختيارهم أو تفضيله للأشياء أو الأفعال، وهناك من اعتبرها هي المبادئ والمثل والتي تمثل الحوافز والغايات التي يسعى المجتمع لتحقيقها.

تمثل التربية جزء من النشاط العلائقي للانسان، حيث يعمد الأباء الى غرس السلوكات القويمة في الأبناء بالتربية من خلال توجيههم الوجهة الصالحة في الحياة والتي تمتثل إلى قيم ومعايير وعادات وتقاليد المجتمع. وتتضمن التربية احتياجات الأجيال فيما يخص الحاجة إلى تنمية القدرات العقلية والمهارية لديهم، وفي الإشباع النفسي فيما يخص الإحساس بالإنتماء و بالأهمية العضوية للمجتمع.

تشير التربية إلى "ذلك المجهود القيمي القائم على مخطط يستهدف غرس القيم في أبناء المجتمع صغارا وكبارا وذلك لخلق أفراد فاعلين ومؤثرين في الحياة العامة."[2].

إن التربية وأساليبها ومضامينها وإن كانت ذات خلفية اجتماعية وثقافية محددة إلا أنها تتغير وتأخذ وتطرح بعض قناعاتها والتزاماتها تبعا لمتغيري الزمان والمكان، وقد باتت المرأة اليوم مثلا جزء من الطبقة الشغيلة

[1] بوزيد صابرية، المرجع السابق، ص81.
[2] مفتاح بن هدية، المرجع السابق، ص17، ص67.

بالمجتمع بعدما كان دورها يقتصر على رعاية المنزل وشؤونه. لذلك ينظر إلى أن تطور السلوك الإنساني ما هو إلا رافد من روافد التربية التي تتبنى او تتقمص قيما وسلوكات متكيفة مع احتياجات الواقع وتطلعاته يؤكد هذه الفكرة ما ذهب إليه **مالك بن نبي** فالتربية "أداة التغيير وآلية لإنتاج النمط الحضاري ولبعثه من جديد والمحافظة عليه في المراحل اللآحقة من تطوره والذي يتحدد مداها في إطار المنتوج القيمي للمجتمع."[1] ومنه "يخطئ من يحصر تنشئة الأسرة في نقل التراث الاجتماعي إلى أفراد المجتمع الجدد، فبالإضافة إلى ذلك هي مسؤولة عن تلقين الأفراد مبادئ العمل السوي وحب الآخرين والمجتمع."[2]وهي معاني تزداد تباعا بالعيش في المجتمع، وتخضع بالتالي إلى متغيرات عدة بفعل دينامية المجتمع و مختلف التطورات التي تحصل فيه.

تشير التربية إلى معنى التنشئة والتكوين والتدريب لخلق أفراد فاعلين ومؤثرين في الحياة العامة، ويكون ذلك على أكتاف وجهود مؤسسات المجتمع الأولية كالأسرة والمدرسة والمسجد والجامعة والمصنع و داخل التنظيمات المختلفة للعمل. ووفقا لفلسفة المجتمع وأهدافه تأخذ التربية معنى "التنمية والزيادة والتطوير والتحسين لقدرات الإنسان...إنها عملية تنفتح بها قابليات التعلم الكامنة كما تتفتح النباتات والزهور...وتساعد الفرد على تحقيق ذاته حتى يبلغ أقصى كمالاته المادية والروحية في إطار المجتمع الذي يعيش فيه."[3]

يثير **بورديو** في كتابه إعادة الإنتاج قضية "دور التربية في إعادة إنتاج الرأس مال الثقافي المشترك لمجتمع بأكمله، لكن **بورديو** إكتشف نسقا تعليميا في مجتمعه يمارس عنفا رسميا بانحيازه إلى الثقافة المهيمنة والتي تنزع دوما إلى إعادة إنتاج بنية توزيع رأس المال الثقافي بين الزمر والطبقات وفقا لمنطقها، فتسهم في إعادة إنتاج البنية الاجتماعية بنفس التراتبية."[4]إن ملاحظة **بورديو** تفيدنا في فهم أهمية التربية كطريقة فعالة بالنسبة للمجتمع لإنتاج ما تريد تخريجه من أفراد، أي نوعية الأفراد والأفكار والإستعدادات التي يمكن أن يساهم بها في بناء المجتمع واستمراريته.

يقدم لنا **بورديو** درسا في سوسيولوجيا التربية، وهي كذلك مفيدة لتحليل أي ظاهرة إجتماعية فلا بدَّ لأي باحث أن" يتجاوز تلك التحليلات الساذجة مثل تفسير واقع التعليم بردِّه إلى التطلعات الثقافية للتلاميذ أو للمنزع المحافظ للأساتذة، أو محفزات الأولياء؛ إن بناء نسق الرُّبط بين نسق التعليم وبنية العلاقات بين الطبقات الإجتماعية هو الذي قد يتيح من دون سواه الإفلات حقا من تلك التجريدات المشيَّئة، وإنتاج مفاهيم ترابطية مثل مفاهيم الحظ المدرسي أوالإستعداد حيال المدرسة، أوالمسافة من الثقافة المدرسية أودرجة الإصطفاء."[5]

---

[1] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص13.
[2] احمد رفعت عبد الجواد، مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1983، ص95.
[3] رافدة عمر الحريري، ادارة التغيير في المؤسسات البربوية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص87،88.
[4] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق،، ص112.
[5] المرجع نفسه، ص113.

وفي بيئة التعليم بمجتمعنا توجد ثقافة التلقين الكتاتيبي الذي يقصر التفكير ويرهن التساؤل والنقد ناهيك عن الإبداع، "وقد تنبه **ابن خلدون** إلى هذه ظاهرة -في عصر الضعف والإنحطاط- من خلال نقده للحفظ. فهو تقصير عن فهم معنى الملكة العلمية التي تتجه نحو تنمية القدرات العقلية للإنسان. وفي حال التلقين والحفظ فهي تركز على خزن المعلومات واسترجاعها، ولا تكون لديه القدرة على تحليلها أوفهمها أوتقويمها."[1]كما توجد ثقافة الكم، من ذلك هذا الإكتضاض الحاصل في أقسام علم الإجتماع، وهو عينة صغيرة من واقع الجامعة الذي يعايش اختناقا كميا، وكأن الموضوع مرتبط بظواهر كامنة تتعلق بحشر أكبر عدد من الأفراد غير المنتجين برغم أهميتهم للمجتمع في أقسام ريثما يروضهم الزمن بقبول أي مهنة أو وظيفة لن تمت لإختصاصاته بالضرورة بعد سنوات أخرى من التخرج. وهكذا يتم النجاح بمعايير كمية وليست كيفية.

من المفيد أيضا أن ننظر إلى واقع التربية كمجال تعليمي مقنن بشحنه ب"المتغير الذاتي"، فبرنامج التربية الإسلامية عندنا محصورة في حيز زمني ضيق، و ليس له علاقة بالجو العام السائد لدى الناشئة من طرق تفكير و سلوك. نلاحظ ذلك ونذكر ما كان من ضجة إعلامية بسبب تدخل أستاذ الشريعة في تقديم النصح لإحدى الطالبات بخصوص لباسها، وقد تم فصله عن عمله بعدها. ونذكر انتشار المخدرات بين المراهقين. ونسوق مثالا آخر أكثر فضاعة عن شباب نكلوا بجثة **جمال بن سماعيل** في أحداث الحرائق الشهيرة التي شهدتها صائفة 2021. وهذه الأمثلة عينة عن نوع المجهود التربوي الذي ينشط عندنا.

هناك من يشير إلى ضعف التعليم عندنا بربطه باللغة المستعملة أي العربية، فتعريب التعليم خرَّج أجيالا دون المستوى المطلوب. لا شك أن اللغة مرتبطة بالأفكار فهي ترجمان لها، وهي كذلك أداة لتوصيل المعاني، معاني المجتمع وتطلعاته وأهدافه. كل ذلك تمحصه اللغة لتخرِّج فكرا نيِّرا للأجيال بخصوص ما يريد المجتمع الوصول إليه.

يمكننا أن نلاحظ كيف أن مكانا كالمتحف ليس وجهة للمدارس اليوم. وفي زمن الثمانينات كنا نزور مصانع كالحجار ومصنع الخشب بالطارف ومشاتل الأشجار بمنطقة طونقا بذات الولاية. إن مثل هذه الأساليب في التعليم هي التي ترسخ المعلومات وتفتح آفاق التخيل بالنسبة للطلاب. من الصادم أن تصبح مخيمات الإصطياف مراكز لبث الأغاني العاطفية وعلى الملإ. وأن يصبح الغش وسيلة فعالة للنجاح. والدروس الخصوصية كفرض عين على الآباء كي ينجح الأبناء. ومن التناقض أن تنتشر المخدرات بين اليافعين بصورة مقلقة دون ربطها بضعف الروابط التربوية بين الأسرة والمدرسة والمسجد والمجتمع الكبير.

[1] رقية طه جابر العلواني، التقليد والإبداع في الفكر الإسلامي، خطوة للتوثيق والدرايات. www.khotwacenter.com 2022/04/14 09:30

2/3- الفن في التربية

لا ينحصر مفهوم التربية على الفن أوالتربية الفنية في تطوير المهارات الخاصة بممارسة نوع من أنواع الفنون اوعلى تنمية الذائقة الفنية لدي الفرد فهي تتجاوز ذلك " لتشارك في تعليمه وتنمية شخصيته، وفي الدراسات السيكولوجية تتجلى الشخصية في المكونات الثلاث: فيما هو وجداني وما هو حسي/ حركي وفيما هو معرفي، لتجد ما يؤازرها في حقول الفن المختلفة من موسيقى وحركة ورسم وغير ذلك، فكلها تساهم في تنمية مكونات الشخصية بشكل متكامل و متناغم،"[1]وهذا ما تسعى له التربية الحديثة من خلال إدماج الأنشطة الفنية في برامج التعليم، فالتربية والتعليم جزء من عملية أكبر وهي عملية التكيف؛ تكيف الفرد مع البيئة الإجتماعية واحتياجاتها المتنامية، "فلا يصبح الفرد أكثر علما ومعرفة فحسب بل أكثر نضجا ونموا وتفتحا وأقدر على التفكير والتحليل والإبداع،"[2]ومن ثم على تزويد المجتمع بتصورات جديدة أوسع عن ما يمكن أن يُنجز ويتحقق من خلال سلك طرق أكثر صعوبة ولكنها أكثر فائدة و منفعة.

وتمنح التربية على الفن سواء كان في المدرسة أو أحد معاهد التكوين أو كليات الفنون الفرصة للأفراد بتطوير مهاراتهم واستغلالها لأجل خلق نماذج وتصاميم مبتكرة تثري الواقع الاجتماعي وتجمله، "فللتعليم دور محوري لأجل النهوض بالفرد وقدراته مستندا على إثراء ما هو متاح من سياقات معرفية منسجمة مع الواقع والزمن أو في تنمية القدرة على تكوين أطر عقلية بديلة مناسبة."[3]ويمكن أن نسجل هنا افتتاح كلية الفنون بقسنطينة سنة 2017م كإنجاز يغطي العجز في تخريج طلبة للفنون والثقافة بمنطقة الشرق الجزائري بعدما كان حكرا على وسط وغرب الجزائر، ومن بين أهدافه زرع ثقافة الفنون والإهتمام بها وتثمين الفعل الإبداعي في مجال الواقع المحسوس في المجتمع.

قدم لنا **فريديريك شيلر** في كتابه "رسائل عن التربية الجمالية للإنسان" الجماليات باعتبارها "رد فعل يوتوبي للواقع- تزامن الطرح مع انهيار الوعود اليوتوبية التي دمرتها الثورة الفرنسية-حيث يجسد العالم الجمالي الحقيقة الداخلية للإنسانية، ويبرز-بإلغائه فوارق المكانة والسلطة- أشكالا جديدة من التضامن والحرية والتعامل اللاأداتي مع الطبيعة."[4] هنا تظهر قدرة الأفراد على توظيف الفن بغرض تحسين صورة الواقع الذي يعاني المشكلات ويؤرق حياة الأفراد. ولفروع الفنون على تنوعها كالأدب والشعر والمسرح الدور في إثراء الفكر وفي ايقاض الشعور داخل نفسية الأفراد بالذات واحتياجاتها وبالواقع وتطلعاته، وهي ذاتها المعبر عن مستوى النضج الفكري أو المستوى الثقافي الإجتماعي الذي بلغه مجتمع ما.

---

[1] عبد الكريم غريب، سوسيولوجيا المدرسة، منشورات عالم التربية، الدار البيضاء، 2009، ص5.
[2] رافدة عمر الحريري، المرجع السابق، ص89.
[3] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص37،38.
[4] ستيفن اريك برونر، المرجع السابق، ص65.

توفر منجزات الحضارات القديمة معلومات دالة عن موقع الفنون في حياة المجتمعات " فالفن شيء جوهري للحياة، وقد أظهرت تلك الحضارات جميعها إلتزاما نحو الفنون."[1] فالفنون وازدهارها من مسرح وشعر وموسيقى وعمارة وصنائع مختلفة وغيرها معيارلقياس درجة ومستوى الإنتاج الإبداعي في مجتمع ما، وإن اختلاف تلك المستويات من بيئة لأخرى يكشف عن هوية اجتماعية محددة؛ فالفنون وعاء للأفكار السائدة بالمجتمع وشارح "بارع" لأوضاعه ومستوى الإبداع و التطور به.

وتعتبر المجتمعات الغربية نموذجا في غزارة الإنتاج الفني، وقد كانت الحركات الفنية ومدارسها نشطة بها منذ القرن السادس عشر. و في العصر الحديث تطورت الفنون بشكل مذهل، ربما كان مدعاة ذلك كثرة ما تعرضت له الإنسانية من مآسي وتطلعها لعالم أكثر أمنا وجمالا. إن ما تمنحه الفنون الجميلة من متعة مما يغذي الراحة النفسية، فهو حاجة حيوية للعيش، و "الجمال يعد بالسعادة حسب وصف الروائي الفرنسي **ستندال؛**"[2] و نضرب مثالا هنا بالمجتمع الأمريكي اليوم كنموذج لمجتمعات الرفاهية "حيث لعب إحساس أمريكا بدورها ومكانتها في العالم وفي التاريخ دورا في الإهتمام بالفنون، فأنشأت عام1965م صندوق المنح القومي للفنون كمجال يستحق الدعم مثل مجال البحث العلمي، لأن الفنون سوف تشجع على خلق جيل من المواطنين المثقفين والخلاقين... وقد صرح **جون د روكفيلر** أمام الكونجرس الأمريكي أن الديمقراطية والفنون كليهما يركز على الفرد والوصول إلى أقصى تطوير لطاقته ومواهبه. ومنه انتقل التمويل للصندوق من 8 مليون دولار إلى 300مليون دولار سنة 1989م إضافة إلى أزيد من 114 بليون دولار كهبات ومساعدات غير حكومية لمختلف دور الفنون كالمسارح والمتاحف وحتى الإذاعة."[3]

نجد في الجزائر مثالا أعمق لمعنى الفعل الاجتماعي كفعل رمزي يعبر عن الحاجة للديمقراطية والتعبير الحر، ويرادفه معنى الحياة داخل بيئة جمالية، فقد سجل حراك 2019م مساهمة خريجي مدارس الفنون و حتى الجامعيين الموهوبين في تجميل بعض الفضاءات العامة، وهو ما وجد استحسانا في المجتمع لكونه فعلا يعبر عن الإنتماء والإلتزام بما يجب أن تكون عليه صورة و محتوى الفضاءات العمومية في مدننا وقرانا، وعن معنى الفرد الأخلاقي كجزء من كل يهتم بوضع المجتمع ومصيره.

3/3- المنزع الجمالي في الأخلاق

إن اهتمام الأفراد بتضمين أنشطتهم أبعادا جمالية مما يعلي أرقى أنواع الحساسية وأفضل الإتجاهات في البيئة الإجتماعية. وتتأثر نفسية الأفراد بالطباع السائدة في التعاملات اليومية داخل المجال الإجتماعي، كما تتأثر أخلاقهم بالقيم الموجودة به، وبالصلة التي تربط الأفراد كأعضاء في المجتمع بالسلطة الحاكمة، وبالبيئة و

[1] سموللا أرودني، حرية التعبير في مجتمع مفتوح، ت كمال عبد الرؤف، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 1995،،ص258.
[2] محمد عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص16.
[3] سموللا أرودني، المرجع السابق، ص258.

جودة الحياة بها، ويمكننا أن نلاحظ ذلك دون تعمق يذكر داخل البيئات التي تعلي من أهمية الأخلاق داخلها كاليابان مثلا، وفي الديمقراطيات العريقة حيث للفرد قيمة تظهر في أخلاقية الممارسة لواجباته المدنية، كما تظهر في الحماية الواجبة لحقوقه من طرف الدولة.

نجد شحا مقابلا في البيئات التي تعاني من نقص فادح في البنى التحتية الضرورية للعيش والسكن كانعدام المياه الصالحة للشرب وقنوات الصرف الصحي و غياب مساحات خضراء للعب، وقلة فرص العمل. تنتشرفي تلك البيئات الإنحراف والجريمة، فالتهيئة العمرانية الجيدة توفر سبلا أفضل للراحة النفسية وللحياة. ووجود قواعد أخلاقية للفعل وللعمل حاجة اجتماعية، ولا يخلو مجتمع ما من قواعد منها، "والقواعد الأخلاقية نظام اجتماعي يحتكم إلى مبادئ اخلاقية ومن مدركات عن ما هو صحيح و ما هو غير صحيح وما هو خاطئ والذي ينتج عنها فلسفة سلوكية متفق عليها تمارس من طرف الأفراد، أو الجماعات أو المهن أو الثقافات."[1]

يثيرالموضوع مسألة ارتباط الأخلاق بقيم الأفراد داخل التنظيم الإجتماعي.

تمثل الأخلاق جزء أساسيا من النظام الإجتماعي، وهي معيار للتفاضل بين الأفراد، لأن الأخلاق" تهتم بنوعية الحياة التي تستحق أن يحياها الإنسان، ونوعية الفعاليات التي تستحق أن يسعليها، ونوعية العلاقات الإنسانية التي تستحق أن يطورها وينميها، وتفترض الأخلاق مسبقا معايير قيمية هامة ومن ثم نظاما أو ثقافة ما، ويتجسد كل نظام أخلاقي في ثقافة كاملة وينمو معها ولا يمكن تغييره إلا بتغير الثقافة ذاتها."[2]

سنستعين هنا بالمعرفة الفلسفية في مجال الجمال والأخلاق؛ و القيم يعضد بعضها بعضا فإننا نجد في كثيرمن الأطروحات أن القيم الجمالية معطوفة على قيم أخرى" كقيمتي الخير والحق.. وإن هذا الاقتران والتماسك بينها هو نتيجة لكونها اهدافا يسعى لها الانسان."[3]

خاض الفلاسفة قديما وحديثا والذين عنوا بالفن خاصة في طرح موضوع الجمال وتباينت أطروحاتهم في هذا الشان.

كان **أفلاطون** سباقا إلى طرح موضوع الجمال، وكعادة **أفلاطون** الذي يسترسل في ربط التفكير في الأشياء بعالم المثل، فقد ربط الجمال بالحب وبالنفس الخيرة ووصلها بالجليل **(الله)** كبعد غائي في محاورته الشهيرة "المأدبة" ليؤكد على صلة الإهتمام بما هو جميل بعالم الأفكار والمعاني والروح. وذات الإهتمام نجده عند علماء المسلمين حيث الجمال كموضوع يشمل مجالي العالم المحسوس وغير المحسوس،" فوجود الجمال في المحسوسات أي فيما خلقه **الله** تعالى لا تحتاج إلى برهان حسب **الامام الغزالي** وهو مضمر بالموازاة في أمور

[1] عبد العزيز عبد الله الدخيل، المرجع السابق، ص86.
[2] صاحب الربيعي، القيم الأخلاقية في المجتمع، الحوار المتمدن. www.ahewar.org 2010/07/22 14:16
[3] صالح احمد الشامي، المرجع السابق، ص63

أخرى فيقال: هذا خلق حسن ، وهذا علم حسن، وهذه سيرة حسنة ..وللعقل القدرة على إدراكه كحقيقة تظهر في صفة هذا الموجود والذي قد يكون شيئا أو فعلا."[1]

نذكر في هذا الشأن اهتماما واسعا لدى الفلاسفة الغربيين عن العلاقة التي تربط كلا من الجمال بالأخلاق " فقد دعا **سانتيانا** إلى إقامة أخلاق جمالية على اعتبار أن الأخلاق فضائل جمالية نابعة من نفور الضمير من القبح أو الدمامة التي تنطوي عليها بعض السلوكات البشرية."[2] أما **هيجل** فالجمال عنده "هو التجلي المحسوس للفكرة"[3] ومن ذلك أن تشكيل نمط الحياة وفق المقاييس الجمالية الغربية يضمر تمثلا لما يعتقد به الغرب من أفكار وما يفضله من أسلوب عيش ومن نمط حياة، إنه التجلي المحسوس لثقافة المتغلب بفكره وذوقه وقيمه.

تخدم الصور الجميلة والأفعال الجميلة وظيفة اجتماعية فهي تعلي ما هو مرغوب اجتماعيا وتزدري ما يتنافى والحسَّ السليم؛ نجد فلسفة الإسلام حيال الجمال مثلا تأخذ بعد القيمة، "وينظر إليها كمنهج ومطلب يأخذ شكلا ومضمونا أو بصورة أوضح الظاهر والباطن ليرتقي بالجانب السلوكي والعملي للفرد إلى مصاف الإحسان في العمل حتى يصل إلى الوضع الأحسن والأمثل والأجمل،"[4]وبالتالي فإن نزوع النفس نحو ما هو جميل يعبر عن حاجة داخلية وهو ما يستدعى تطوير نمط الحياة لتتكيف مع هذا التطلع. وكان الحث على العمل والإجادة فيه "وقل اعملوا" أحد المطالب لتحقيق الإستخلاف والتمكين في الأرض.

يشير الفياسوف **ابن العربي** إلى وجود اقتران واختلاف في ذات الوقت بين لفظتي الجمال والجلال في القرآن، وذلك عند عرضه لتوجيه الله لآياته إلى الناس، فهو آنا يجاملهم (وهذا هو الجمال ويشير إلى الأنس)، ويتبسَّط معهم ويبدي لهم جانب الرحمة كما في "غافر الذنب"، وآنا يتوعدهم (وهذا هو الجلال الذي يشير إلى الهيبة) كما في "شديد العقاب" وبين " وجوه يومئذ ناضرة" و "وجوه يومئذ باسرة."[5] إن الأنس والهيبة أو لنقل الترغيب والترهيب يعبران عن صورتين يمكن أن نجد لهما مجالا للتفاعل داخل بنية العلاقات الإجتماعية وهو الإتصال و السلطة. كما نجد بعدا جليا لمعنى المحاسبة على الأفعال والسلوك...وهي من معايير العمل والتطوير والحوكمة داخل التنظيمات المعاصرة.

يوجد مشترك إنساني يستطيع التعايش في عصر العولمة فيما يخص الطرح الأخلاقي والقيم؛ وكثيرا ما وصف الإنسان بكونه "كائنا أخلاقيا؛" يوجد بعد فطري هنا في هذا الوصف، فالأخلاق تدعو إلى الخير والفضيلة وهي تفضيلات إنسانية، وفيما يؤكد **يوجين دوبلر** على "تعذر قيام فاعلية إجتماعية بدون قواعد

---

[1] صالح احمد الشامي، المرجع السابق، ص118-120.
[2] المرجع نفسه، ص65-64.
[3] المرجع نفسه، ص96.
[4] المرجع نفسه، ص209-201.
[5] زكي نجيب محمود، هذا العص وثقافته، دار الشروق، مصر، 1980، ص16.

أخلاقية"[1]فالملاحظ هو أن الأفراد تسوء طباعهم ويجنح سلوكهم نحو الكسل، والعنف والإنحراف و التخريب بفساد أوضاعهم السياسية والإقتصادية الإجتماعية، ويضعف مفعول القيم وتنحسر الأفعال الجميلة بفساد أخلاق الأفراد.

يشهد مجتمعنا أزمة قيم تظهر واضحة في التعاملات اليومية للأفراد، فالمجتمع يتغير" بفعل التحولات السياسية والإقتصادية، وهو ما أدى إلى انكسارات على مستوى البنية الإجتماعية ككل؛ منها استقطاب طبقي حاد بين فئة قليلة تملك الثروة وأخرى مهمشة ومعدومة تمثل الأغلبية الساحقة مما زاد من الصراع الإجتماعي بين فئات المجتمع للحصول على الموارد ليصل إلى حد العنف"[2]بداية التسعينات من القرن الماضي. وقد ساهمت ضحالة برامج التربية الدينية و الخلقية على مستوى أطوار التعليم بما فيها المرحلة الجامعية على ذلك. وفي الجامعة كأحد أهم التنظيمات الإجتماعية وكأرقى معاقل التكوين للفكرالإنساني وكمصدر مرموق للتعليم بالمجتمع ومنها بناء الأجيال المسلحة بالمثل الجديدة والفعالة للتطوير الإجتماعي نجد غيابا لأهمية العناية بترسيخ القيم الإجتماعية لدى الطلبة وكأن مرحلة التنشئة قد اكتملت بفوز الطالب بشهادة الباكالوريا. ويغفل الكثير "أن الشباب الجامعي بما هم جماعة أو شريحة من المثقفين في المجتمع والذين يرتكزون بالمئات أو الألوف في نطاق المؤسسات التعليمية، يمثلون حالة وقتية ثم يصبحون قوة إنتاجية في المجتمع."[3]

إن ما ينقص القيم هو تفعيلها في المجال الإجتماعي لتصبح النماذج المثالية للتفاعل، وخاصة داخل بيئة العمل؛ هناك خلل وظيفي على مستوى القيم نجم عن ضعف وسائل الضبط الإجتماعي التي تترك المسيء يتمادى في إساءته، والمسؤول لا يحاسب على أدائه، والمقصر في عمله لا يعاقب على تقصيره، والمجيد لايكافؤ على أدائه داخل تنظيمات العمل. هناك قيم مرنة تُمرَّر عبر الوساطة في العمل، و النجاح باسم "دعه ينجح كي لا ينحرف"، والنأي عن الإصلاح ما استطعت بحجة "حرية شخصية" أوبداعي عدم الإكتراث. وهو أمر ثبتت خطورته على المجتمع و تماسكه ووحدته القيمية والأخلاقية.

توجد كثير من الظواهرالإجتماعية المرضية التي يعاني منها الأفراد فكانت ردات أفعالهم تتراوح بين التنديد أوالتخريب أو الإنسحاب، وبعضهم يحاول المشاركة في التغيير عبر الوساطة الإنتخابية، غير أن الملاحظ هو انتشار سلوك التمييع للقيم في مستنقع المصالح الضيقة. هناك سباق محموم للمطالبة بالحقوق بطرق مختلفة مقابل عزوف عن أداء الواجبات الإجتماعية بكفاءة، وعن طلب لتولي المسؤوليات لحاجات أنانية. وفي مثل هذا الوضع الإجتماعي تغلب التصورات التشاؤمية إزاء تغير الأوضاع نحو الأفضل خاصة لدى الشباب الذي ظهرت عليه أعراض وسلوكات تنم عن أوضاع نفسية واجتماعية صعبة يمر بها، منها "تعاطي المخدرات، الحرقة، الإنتحار، الجريمة...والإحصاءات الرسمية وغير الرسمية أشارت إلى أن ثلثي عدد الشباب في

[1] عادل العوا، المرجع السابق، ص 218.
[2] عبد الحليم مهورباشة، علم الاجتماع الاكاديمي دراسات نظرية وامبريقية، دار الايام، الاردن، 2016، ص159.
[3] بورحلة سليمان، المرجع السابق، ص281.

الجزائر يعاني مشكلات اجتماعية عويصة كالبطالة والاغتراب وانعدام الأمن الاجتماعي...فما نلحظه من تمرد لهذه الفئات على أعراف وقيم المجتمع يعكس خللا ما في الوظائف الأسرية والمجتمعية تجاه هذه الفئات."[1]

في محاولة لمعرفة رأي الشباب الجامعي في مسألة الوضع الإجتماعي لهم في الجزائر دار نقاش مع أحد الطلبة وهو متخرج من قسم الجيولوجيا عن وضعه المادي وضرورة أن يقبل بأي عمل. فأجاب بأنه لم يجد عملا يناسبه، وأردف بكل اختصار: إنه يحمد **الله** على أنه لم ينحرف. وعن سؤالنا له عن معنى مجتمع التهميش؟ وهو مصطلح سوسيولوجي ل**علي الكنز** الباحث الجزائري، فأجاب: الجزائربكل اختصار ودقة. وقد عاد هذا الشاب لاستكمال مرحلة الماستر بعد أن أصابه الضجر من البطالة، وهو يأمل اليوم في الحصول على عمل.

- تكوين الفرد الأخلاقي

يعتبر التقدم الإجتماعي من أسباب الأمن الإجتماعي على الأرزاق و على المستقبل. وينشط الأفراد بوجود فرص العمل، وتنضبط سلوكاتهم لتغدو موقوتة لأجل قضاء المصالح الضرورية لحياتهم، وإن السلوك العام للأفراد داخل البيئة الإجتماعية ينحو وجهة بنائية إذا ما توفرت لهم فرص المشاركة في الحياة الإجتماعية ونهضتها." فلا مناص لكل فرد في مثل هذا الوضع الإجتماعي أن يدرك تلك الجهود المبذولة ويشعر بالفضائل والخصائص التي يدونها الأفراد من خلال تلك الممارسات التي تصب في صالح المجتمع وتقدمه...فالتعاطف هنا شاحذ أخلاقي،"[2]وداعم لمسألة الإنتماء والهوية الإجتماعية، وفيما يخص النشاط العملي وما يرتبط به من منفعة وخير في العمل الإجتماعي والإنساني.

هناك مثيرات مفرطة في السلبية مع غياب نماذج حسية تلهم الفعل الفردي نحو الإبداع والمشاركة الوجدانية في العمل والانتماء إلى جماعات العمل وفق رؤية مشتركة للمحافظة على قيم الإلتزام تجاه العمل والإجادة و الإخلاص فيه.

و تعتبر الفنون مجالات لتنمية الحس المشترك اتجاه قضايا الحياة وصورها، "وهي كنشاط إنساني يستخدمه الأفراد لنقل مشاعرهم من الواحد إلى الآخر، لذلك فهي عامل مهم لتوحيد الأفراد والبشر عموما ومساعدتهم على تحقيق المثل العليا، وهو أداة فعالة لترسيخ التربية الأخلاقية،"[3] التي تعلي قيم الخير و الحق والتعاون والمواطنة وقيم العمل والإتقان فيه.

---

[1] عبد الحليم مهورباشة، المرجع السابق، ص162.
[2] عادل العوا، المرجع السابق، ص666.
[3] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص57.

وبالنسبة لتنظيمات العمل "تظهر أهمية العنصر الأخلاقي في ممارسته لأنشطة العلاقات العامة، الذي يشمل فلسفته العامة وإحساسه بمسؤوليته الإجتماعية والتزامه الصدق فيما يصدر عنه من معلومات."[1] وهذه الشبكة العامة من الإتصالات والتفاعلات مع باقي تنظيمات العمل بالمجتمع ومع الذين توجه لهم خدمات العمل ومنتجاته تأخذ صفتها الأخلاقية من مجموع القيم التي توجهه. والفعل الإجتماعي هنا في عمومه يأخذ بمبدإ الشراكة في المآل والمصير، وهي نقطة تكشف أن الأفعال دائما ما تبحث عن حقائق لتصل إليها؛ إنها وجهة سامية أو غائية-من المفترض- لتلك الأفعال والأنشطة التي تقوم بها تنظيمات العمل لأجل التطوير الإجتماعي، وتلك التي تعنى بوضع استراتيجيات عمل جديدة ذات قيم فعالة لتنمية حس المسؤولية تجاه العمل ومن ستصرف إليهم مخرجات العمل.

يأخذنا الموضوع للبحث عن كيف تشكل خبرات الأفراد؟ وعن دورها في "صقل" الفعل وجعله بمقاييس جمالية. سنركز لمحاولة الإجابة هنا على نشأة الخبرة الجمالية.

4- الخبرة الجمالية

1/4- منتجات الخبرة الجمالية

ينمو التذوق الجمالي بالتربية، خاصة إذا كانت تهتم بصقل الموهبة الفنية لدى الأفراد منذ الصغر، "وقد اهتم الفلاسفة بمشكلة الصلة بين الخبرة الجمالية في التذوق والخبرة الجمالية عند الإبداع الفني...وحسب الشاعر **بول فاليري** فإن عملية الخلق عند الفنان إنما غايتها هي إثارة عملية خلق أخرى عند المتذوق، وعند **كولنجوود** الفيلسوف الإنجليزي فكل متذوق للفن هو فنان إلى حد ما." [2]

نجد طرحا أعمق عند **جون ديوي** "لا تختلف الخبرة الجمالية عن أي خبرة أخرى في حياتنا اليومية، والإختلاف بينها يعد اختلافا كميا يتمثل في درجة الدقة والنظام؛ فالنظام والتأليف بين عناصر الموضوع هما أهم عوامل إحداث الطابع الجمالي لأي خبرة، وهما في الخبرة الجمالية أوضح من أي خبرة أخرى. لذلك يرى أن الإنسانية حققت تقدما تكنولوجيا لم تصل إليه الأجيال السابقة. لذلك ونحن في هذا العصر المتقدم لا يمكن أن نبحث عن أسباب الأعمال خارج نطاق التجربة... والإتجاه بالكلية إلى الخبرة."[3]

تنشأ خبرات الأفراد من الإحتكاك بالواقع، أي من تفاعل الفرد داخل المجال الإجتماعي بمختلف أبعاده، وهو يمده بالمعلومات والمعارف والحقائق حول الأشياء والآخرين، وهناك اتجاهات و مواقف و انطباعات و أحكام متنوعة يصدرها الأفراد باحتكاكهم بغيرهم وبعالم الأشياء المحيط بهم، "والإتجاه الجمالي لدى الأفراد عادة ما

[1] حني قوي، الاتصالات الادارية داخل المنظمات المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص104.
[2] اميرة حلمي مطر، علم الجمال و فلسفة الفن، دار التنوير للطباعة والنشر، مصر، 2013، ص73-185.
[3] محمد عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص19، 20.

ينظر له كموهبة أو كطبيعة فنية، ولكن الوصف الأدق هو أنهم اعتادوا اتجاها جماليا نحو خبراتهم...منها مقاييسهم التي اعتادوا الرجوع إليها. وترتبط الخبرة الجمالية بالشعور والإنتباه للأشياء و التفاصيل. وتتم عبر هاتين العمليتين عملية عقلية أعقد وهي الإدراك ومنه يأتي التقدير في شكل توترأو لذة أو حركة أوشعور بما يدور، أو التيقظ والحيوية والنشاط... ومنه كانت الخبرة الجمالية خبرة ذات صبغة وجدانية سارة قد تصل إلى درجة التقمص."[1]

يشير التقمص هنا إلى معنى وجداني أي دخول الفرد بخياله مع العمل المنتج وإحساسه بقيمته وبلذة الإستمتاع به، وهو ذو قدرة على إحداث الحركة "مثلما يحدث للذي تشده موسيقى معينة فيسترسل معها، ويهتز لها، ويتعدى مضمونه الذهني إلى الفعل الذي يشترك فيه الانسان عقلا وجسما"،[2]من ذلك تحفيز الثوار بالأنغام والأناشيد الثورية، أو تحفيز الطلاب للدرس بالقيام بشرح المعادلة ولتكن في الكيمياء أو البيولوجيا مخبريا أي عمليا. يمكننا أن نجنح بخيالنا السوسيولوجي ونبحث عما يجعل الأفراد في البيئة الإجتماعية يسلكون سلوكات معيارية نافعة؟ أي يتقمصون بلغة السيكولوجيين أويتمثلون بلغة السوسيولوجيين قيما جمالية عند أدائهم لوظائفهم أو أعمالهم فيكون المردود أو النتاج ذا جودة.

إن كثافة ما أنتجه الغرب من فنون منذ عصر النهضة قد ساهم دون شك في إشاعة مبادئ الجمال وحب الأشياء الجميلة، والعيش في بيئة تعلي من مثل تلك المبادىء لم يخفى تأثيرها اللاحق على الأجيال الأوربية، وإن اضمحلال الفنون بسبب الضعف السياسي لمجتمعاتنا ومن بعد بسبب الإستعمار والحكم المركزي قد ساهم في تردي الذوق العام بل أدى إلى عطالة أعمق مست الخيال والقدرة على النشاط والإبداع لدى الأفراد. تتأسس القيم الجمالية هنا "كأبنية فكرية تُتوارث اجتماعيا، لها وجود موضوعي أي عملي في حياة الأفراد، وتتعلق بما يستخدمه ويملكه وما يفعله الأفراد وما يرغبون به، ولتحدد علاقة الفرد بذاته وبالآخرين."[3] ولم يخطئ بعض المفكرين والفلاسفة لما لم يفصلوا الجمال عن الحق والحقيقة (**أفلاطون / هيجل**)، والجمال في الفنون كتجسيد له عن وظيفته التربوية والتعليمية(**ابن نبي / أفلاطون**)، و التطهيرية /العلاجية(**أرسطو**) و النفعية و منهم **ج ديوي.**

نجد علاقة هنا بين ازدهار الفنون والعلوم. فالإثنان ينشدان الحقائق، أي الحق والحقيقة لأجل عالم إجتماعي أفضل.

خاض الفلاسفة قديما وحديثا في مسألة علاقة الجمال بالمنفعة، و تضاربت حولها الآراء، ما يهم في هذا المقام هو تأثيرات الإتجاهات الجمالية الحديثة في النشاط العام للمجتمع ليصبح منزعا جماليا مدركا في واقع الحياة اليومية للأفراد بالمجتمع؛ وقد أفردنا بالبحث عن تأثير النظام الديني في هذا التوجه بتسليط بعض الضوء

[1] ج ب جيلفورد، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، ترجمة يوسف مراد، دار المعارف، مصر، بدون تاريخ نشر، ص470-474.
[2] المرجع نفسه، ص475.
[3] نصيب اسماء، بخوش وليد، المرجع السابق، ص163.

على اهتمام الإسلام كدين سماوي بالجمال، وكيف استطاع الفرد المسلم أن يمزج بين ما يؤمن به من أفكار مع ما صنعه من فنون وحضارة.

ويشير تاريخ الفنون إلى ذلك الإرتباط بالتطور في الفكر الإنساني و ابتكار الأدوات والوسائل أي التكنولوجيا لتصميم أعمال إبداعية، وتمثل فنون العمارة الشكل الساكن الحي لقدرات البشر العقلية على المزج بين ما هو خامات ورموز ثقافية وطبيعة(نباتات/نافورات). وذات الشأن مع ازدهار فنون الكتابة والمسرح والشعر والموسيقى وفنون التصميم الصناعي وغيرها التي نجدها باطراد في البيئات المتحضرة. "ففي مجال الفنون التطبيقية نجد أن الفنون الجميلة تتطلب نشاطا حرا وخلقا وإبداعا وخيالا خصبا...ذي دلالات رمزية يعبر عن الحياة الوجدانية والحسية والعاطفية للفرد المبدع. أما الحرف أو المهن فهي لاتدخل في مجال علم الجمال إلا إذا تميز أداؤها بمسحة جمالية."[1]

نجد رؤيا أوضح لدى الماركسيين الذين اعتقدوا بأهمية ارتباط الفن بالأفكار أو الأيديولوجيا "إن الإدراك الجمالي يجب أن يشمل جميع مجالات الوجود الإجتماعي والإنساني الإنتاجي والإجتماعي والسياسي والثقافي وفي نظرته للطبيعة...و التمثل الجمالي الذاتي هنا ذي قواعد منتظمة، فهو انعكاسات صادرة عن العلاقات والعمليات الموضوعية الجمالية. ورغم إلغاء هذا الإتجاه للبعد الفردي في التذوق الجمالي فإنه لا ينفي تأثيرات التربية الجمالية كعامل مهم في صقل الذوق وتوحيده بين الأفراد في المجتمع. و يبقى الفعل الفردي ذا تأثير قوي في مسألة التجديد في مجال الفن"[2] وفي مجال الإبداع عموما لأنه في كل نواحي النشاط الإجتماعي يتدخل الفن كفعل اتصالي بين الفرد المبدع والمجتمع الذي يعيش فيه. و"المجتمع عند **دوركايم** هو أصل الإبداع الفني بما فيه من مؤثرات طبيعية وحضارية وعرقية وتقنية وتراثية وما فيه من وعي جمالي."[3]

تصقل الخبرة الجمالية فعل الأفراد وتجعله متميزا، لذلك نجد أن منتجات المجتمعات المتقدمة تحمل خصائص فنية، وهي ذات جودة، وقد تم وضع معايير لتقييم المنتجات مثلما نجده في نظام ال iSO* لذلك "نجد أن الخبرة الجمالية لا تختلف عن أي خبرة أخرى في حياتنا اليومية، وإن كانت تتميز بأنها أكثر نظاما وأدق تركيبا من غيرها،"[4] و أقدر على إنتاج الجودة.

---

[1] محمد علي ابو ريان،المرجع السابق، ص122.

[2] المرجع نفسه، ص 52، ص55.

[3] المرجع نفسه، ص158،159.

* الiso هو اختصار لIternational Standarddization Organization ويعبر عن مسمى "المؤسسة العالمية للمعايرة" حيث قامت هذه المؤسسة بوضع مقاييس (معايير)عالمية لنظام الجودة في اي مؤسسة سواء كانت انتاجية او خدمية.

[4] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص85.

1.1/4- تطبيقات الفنون

ظهرت الفنون لتعبر عن الجمال. و تعني كلمة فن في اللغة العربية:[1]

إنتاج الجمال عبر ممارسة نشاطات يدوية وغير يدوية متعددة تتنوع فيها الوسائل والمواد وزمن الإبداع، كما تعني الفعل البارع والمهارة المتقنة المتصلة بالحرفة أو الصنعة. وقد استعمل العرب لفظة صناعة للدلالة على الفن. والفن عند **لالاند** هو إنتاج للجمال يقوم به موجود واع أو متصف بالجمال، وعند **هربرت ريد** هو محاولة لابتكار أشكال سارة هدفها إشباع إحساسنا بالجمال، ويحدث هذا الإشباع عندما نكون قادرين على تذوق الوحدة والتآلف الخاص بالعلاقات الشكلية في ما بين إدراكاتنا الحسية. والفنان هو إنسان يتمتع بحساسية عالية تجاه بعض الظواهر فيعيد إنتاجها مغيرا فيها بحسب طريقته حتى يبرز العناصر التي أثرت فيه.

يعتبر الفن لغة تعبيرية له علاقة مباشرة بملكة العقل والتخيل، وهو رسالة إتصالية "بقدرة الحواس على التلقي والإستقبال وقدرة العقل على التأويل أي التفاعل و إعطاء المعنى والتفسير."[2] و ربما لم ينشئها الإنسان الأول بصفتها لغة لكنها بالنسبة له كانت تعبيرا عن دواخله ومخاوفه ويومياته وعلاقاته مع الطبيعة. وكان ما ابتدعه من تقنيات كفرشاة الرسم والأصباغ مما يدل على الإرتباط الوثيق بين العقل وما ينجزه من أعمال، وهكذا تأسست الحضارة الإنسانية مع تطور التقنية والوسائل التعبيرية الأخرى للفن ولقدرات الإنسان على الإبداع. وحسب **رودان** "الفن أسمى رسالة للإنسان لأنه مظهر لنشاط الفكر الذي يحاول تفهم العالم وأن يعيننا نحن بدورنا على أن نفهمه."[3]

يستعمل الفن القواعد والمفاهيم الرياضية "كالأشكال الهندسية من دائرة أو ارتفاع أو سمترة، وقد تعلم الإنسان ذلك من مشاهدته للطبيعة، وقد بنى **فيخنر** نظريته في الجمال على أساس اختيار أكثر الأشكال تفضيلا...ليصل إلى ما أسماه بالقطاع الذهبي The Golden Section الذي عده أحسن النسب، ونحصل عليه بأن نقسم خطا معينا بحيث يكون طول هذا الخط بالنسبة لأكبر جزء فيه بنفس النسبة التي تكون بين أكبر جزء وأصغر جزء منه. ثم واصل علم النفس التجريبي أبحاثه لتتجه إلى عنصر الخبرة الجمالية المتعلقة بالألوان والأصوات."[4]

نذكر هنا أن القاعدة الذهبية تأسس عليها الفن الإسلامي، لتظهر أنها قاعد موجودة في كل زوايا الكون. لذلك "ينظر إلى الفن كنمط معرفي وكمجال للخبرة الإنسانية في تعاطيها مع الأشكال والعلاقات الشكلية والألوان

---

[1] ابراهيم الحيسن، التربية على الفن، منشورات عالم التربية، الدار البيضاء، 2009، ص9،10.
[2] المرجع نفسه، ص12-14.
[3] المرجع نفسه، ص10.
[4] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص89،90.

ذات الإثارة الجمالية."[1] والقيم الجمالية في الأعمال الفنية اليوم بمنتجاتاتها المتعددة قد تخلصت من نمطية الإطار الشكلي سواء تلك الأعمال المعلقة في الجدران أو تلك التي تحدها الأنماط المكررة أو حتى المبدعة في مجالات الفن المعروفة؛ لقد باتت فنون التصميم مطلبا في المنتجات، وقيمتها الإستيطيقية لا تنفك عن قيمتها المادية والمعنوية أيضا.

- الفن والإبداع[2]

نجد الفن مجالا للإبداع، وقد اختلاف الفلاسفة والعلماء في مسألة الإبداع: "فهو موهبة عند البعض، هوس مصدره مرضي أو سماوي عند **أفلاطون**، وهو الذي ينتج الإلهام، وعند **فرويد** هومصدرالعبقرية وهو طاقة اللاشعورالذي ينطوي على الصراع. ونجاح الأنا الواعية في حله يظهر السلوك الإبتكاري". وعند **دوركايم** فإن مسألة العبقرية فيها نظر...

تتعرض القيم الجمالية للتغير بفعل الثورات الإجتماعية وبفعل تغير محمولاتها(موضوعاتها)، لنجد تصنيفات للفنون التي تعددت بتعدد الفنون ذاتها وتطورها "ليظهر صنف جديد غير الفنون الجميلة وهو الفنون التطبيقية التي ارتبطت بالصناعة والإنتاج كما ارتبطت بالمستوى الحضاري والتكنولوجي للمجتمعات، وهي ذات منفعة عملية إضافة إلى قيمتها الجمالية لنجد فن العمارة كأقرب الفنون لهذا الصنف."

"اعتقد **كانط** أن هذه الفنون ترتبط بالمهارة المكتسبة أكثر من ارتباطها بالعبقرية والموهبة. لنجد ارتباطا واضحا في الأسلوب السائد في الفنون الجميلة ومنتجات الفنون التطبيقية، لنجد مثلا المزهريات أو المنسوجات أو الأثاث أو العمارة تتزين بأساليب متنوعة من الزخرفة والأشكال المتنوعة". لتدخل هذه الفنون عصرها الذهبي بظهور التصنيع في القرن التاسع عشر، "وهي نقطة تحول كبرى في مجال تطبيقات الفنون باستعمال الآلات بدل الصنعة اليدوية." وقد تدارك الإنتاج الصناعي الحديث الجانب الجمالي وجعله عنصرا أساسيا في الصناعة، ليتسع الإنتاج كما وكيفا تلبية لحاجة الإستمتاع لدى جماهير المستهلكين. نذكر هنا "تأسيس المدارس، كمدرسة البناء Bauhaus التي أثرت على الحركات الفنية في أوربا و وجهتها إلى حاجة الصناعة إلى التصميم الجمالي."

يعد التقدم العلمي والتكنولوجي من أهم المؤثرات على الحياة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية بما فيها الفنون، وقد ازدهرت بشكل مطرد بداية القرن العشرين بدخول الآلة، وفي الألفية الثالثة يتم الإستعانة بالذكاء الصناعي لإنتاج سلع وتقديم خدمات غير مسبوقة. من ذلك أنه باستطاعة الحاسوب إعادة تصميم قطع

[1] جانيت وولف، علم الجمالية وعلم اجتماع الفن، ترجمة ماري تيريز عبد المسيح، خالد حسن، المجلس الاعلى للثقافة، مصر، 2000، ص50-57.
[2] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص107-187.

غيار لسيارات قديمة ونادرة بالرسم بأشعة الليزر على المعدن فتخرج قطعة الغيار طبق الأصل للقطعة التالفة. فالخبرة الجمالية تزداد بالعلم. وميدان الدعاية والإشهار مجال آخر لإبداع المحتوى في شكل صورة.

إن الأكثر فائدة هنا هو "قدرة العقل على التخيل ونفي السلب الذي اعتبره **سارتر** قدرة تميز الوعي الإنساني وهو الطرح الذي تأسس عليه عمله الشهير "الوجود والعدم،" لذلك كان نمو المدارس الفنية بعد الحرب العالمية الأولى شيئا قريبا من القلق والرفض لذلك الواقع. وقد نمت الفينمينولوجيا تبعا لهذا الإهتمام بالوعي، وفي وصف الأشياء وظواهر الوجود كما تبدو للذات ... وقدرة الخيال على النفي أو السلب أي القدرة على الرفض. إنه الوعي الخلاق الذي يعكس الإدراك كملكة محدودة بالواقع وموضوعاته الخارجية،" والإحساس أيضا كملكة للتعاطف أو الرفض.

عاصرالإقتران بين ازدهار الصناعة والأشغال الضخمة كبناء الجسور وناطحات السحاب نمو دور الإدارات وعلم الإدارة في تنظيم العمل وتنميطه وفقا لأسلوب حديث عرف بالميقاتية، فالتوازن و المهارة بين الحركات والوقت شيء صار من ثقافة إدارة الأعمال. وهناك هذا الإهتمام بإنتاج السلع بمواصفات إستيتيقية، وصارت كثير من المنتجات تستوقف الإنسان بالتأمل في جودتها، فصارت الصناعة فنا أو هي فنون الصناعة تستمد جودتها من تلك اللمسات الإبداعية في التصميم "ومن قدرتها على الإنجاز وكسب فائدة أعلا". بذلك صارت المعرفة و رديفتها الخبرة الجمالية "قوة وسلطة" في عصر ما بعد الحداثة.

تظهر تنظيمات العمل بما فيه الشركات الكبرى اهتماما بتصميمها الخارجي كما تهتم بسمعتها، وصارت الرموز المعرِّفة بها وباسمها تجذب الزبائن، فيكفي أن ترى علامة Boch الألمانية مثلا لتطمئن أن تلك المعدات ذات جودة، وهي تغري بالشراء لمزاياها المتعددة واستعمالاتها العملية. لهذا فالإشهار بالنسبة للشركات عملية حيوية يُظهر الإبداع في مجال الإتصال من خلال "عمل المدير الفني الذي يقوم بعملية الإشهار لمنتجات التنظيم، بالربط بين البصري و النصوص، والتنسيق مع وكالات إشهارية لترقية المنتجات من خلال الملصقات والإشهار في أماكن البيع. وباهتمام التنظيم بعملية التكوين في الفنون التخطيطية، وبجوانب القدرات والمهارات في التفاوض مع الحس السيكولوجي بإقناع المستهلك عند تقديم الخدمة أو المشروع. و منه فإن التعدد التقني و المواهب الفنية تسمح بالتطور والتقدم في المهنة بالنسبة للتنظيم."[1]

وهكذا باتت كثير من منتجات العصر تحمل من السمات الجمالية إضافة إلى خصائصها النفعية ما جعل العلاقة بينهما علاقة عضوية وبدلالات سيميوتيقية (رمزية /إشارية) أكثر إغراء وفائدة.

[1] برينو جولي، مبادئ الاتصال، ترجمة ناصر ساعو، Pages Bleue، بدون تاريخ نشر، ص105.

في عصر ما بعد الحداثة "نجد الجماليات أيضا ليست سوى انعكاسا لمجتمع سادته الصور السلعية المستنسخة حسب احتياجات المستهلك في مرحلة الرأسمالية العالمية ولعل ذلك صدى لانهيار وجود ذات مركزية هي صانعة المعنى وترك الكيانات للتفكك والتفتيت."

يتدخل هنا البعد الغائي للفنون والجماليات مرة أخرى ليستدعي الإلهام والخيال من مصدره الذاتي، ويشرع في صياغة نماذج جديدة أقرب للمعنى الذي يبحث عنه الفرد؛ معنى التواجد كذات ذات خلفية معرفية جمالية ثرية قادرة على صناعة المعنى والتميز في عصر التشيُّء والتقليد لكل ما هو سلعة تباع وتشترى. وهذا هو أثر الفن كما رآه الفلاسفة: لامنفعة مادية بقدر ما هو جوهر متعال.

2.1/4- الجمالية في الثقافة الاسلامية

يعد التراث جزء من الذاكرة الجماعية لمجتمع ما، وله مفعول قوي على الذات لما يمثله من معنى الإنتماء إلى بيئة ذات إرث ثقافي عريق. إن هذا التراث الثقافي هو جزء من الهوية، " وهوية المغايرة تعني التبحر في هذا الإرث والإنطلاق منه كقاعدة صلبة لإنتاج ما يلائم معطيات الذات الوطنية و خصوصيتها الحضارية، و ما يلبي احتياجاتها ويوفر لها حياة أكثر أمنا وسعادة."[1]

دعا القرآن الكريم الإنسان إلى النظر في مظاهر الجمال بالكون، وحثه على البحث عن مصدره والتفكير في دواعي وجوده والهدف منه، "فللجمال في الاسلام منافع مادية ومعنوية.. منها تلك الموجة للحلية والزينة، وغيرها يستثيرالايمان. ودعوة الإسلام بأخذ الزينة عند كل مسجد هي دعوة إلى إقامة التلازم بين الجمال والإيمان."[2] ففعل التجمل في الشريعة الإسلامية يأخذ بعد الفريضة أي صفة الأمر.

ينظرالتشريع الإسلامي إلى قضية الجمال كركن مؤسس في نظام الكون وفي حياة البشر ويدل الحديث المعروف " إن الله جميل يحب الجمال " على هذا المعنى وهذا المطلب، وجاز لنا أن نعتبر أن تلك القضية هي "حكاية كبرى بتعبير **فرنسوا ليوتار**"[3] في الثقافة الإسلامية والإنسانية عموما، وتوثق مصادر التاريخ لهذه الحكاية في أكثر من بقعة حول العالم، فقد حوى تاريخ التمدن الاسلامي على هذا المطلب وأبان "عن جوهر ومظهر مثلته خصائص مورفولوجية -شكلية/مادية- معينة، وجوهر تمثل مقاصد وغايات الشريعة وقيمها الروحية والسلوكية التي تدعو إلى عمارة الأرض وتنظيم الحياة المدنية الجماعية و الفردية للمجتمع. وإضفاء القيم الجمالية من خواص المدن الإسلامية والتي أقامت الجوار بها على مبدإ التقارب والتكافل الاجتماعي واحترام الخصوصية وعدم الإضرار بالأخرين والمحافظة على البيئة واستدامتها."[4]

---

[1] ابراهيم رماني، اضاءات في الادب والثقافة والايديولوجيا، دار الحكمة، الجزائر، 2009، ص402.
[2] محمد عمارة، معالم المنهج الاسلامي، دار السلام للطباعة والنشر والترجمة، مصر، 2008، ص181-184.
[3] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، ما بعد الحداثة، دار توبقال، الدار البيضاء،2007، ص6.
[4] مصطفى بن حموش، المرجع السابق، ص6، ص56.

تمثل الحواضر الإسلامية القديمة مجالا ثقافيا قائما بذاته و الذي أظهر قدرة فائقة في تشكيل نماذج فنية مبتكرة ودون أن تقضي تلك الحركة الفنية الجديدة على الطابع الخصوصي لتلك الديار مانحة أصالة للأشكال التعبيرية والجمالية الجديدة لها، "و لتتفوق على ما سواها من الفنون من حيث الأهمية حيث كانت زخرفية ثانوية أو محمولة في الحضارات الأخرى لتصير أعمالا فنية جليلة تتميز بالالوان الزاهية والتصاميم المعقدة، وتتجاوز في بعدها الفلسفي مبدأ لذة الاستمتاع بما هو جميل من أعمال فنية إلى مبدإ المنفعة الذي رافقت بموجبها تلك المصنوعات الإستعمال العادي لها في الحياة اليومية."[1] لقد استطاع المعماري المسلم أن يدمج الخط في البناء و يجعل من آي القران أداة تزيينية وتعبيرية من جهة أخرى "وهو ما أضفى الروحانية على ما شيد، واستطاع أن يصطنع التجريد من خلال ربطه بين ما هو مرئي وغير مرئي وإظهار القوانين الرياضية التي تحكم هذا الوجود."[2]

أعطى إدخال الخط للفنون بعدا تطوريا جديدا لها ومنح المساحات الصماء الواسعة والضيقة على حد سواء "حركة وكتلة وإحساسا بالمطلق والإستمرار والإستقرار والثبات."[3] فالفن الاسلامي بإنتاجه ينفذ إلى مضمون عقدي يربط حذق الصنعة بقوانين الوجود، ويجعل من الصور الجمالية تعبيرا روحانيا عن الإيمان وعن معاني الإمتثال للمطلب الالهي في الأخذ بالزينة في الحياة.

ترتبط الفنون كأعمال حضارية بالإطار الفكري السائد بالمجتمع، فنموها أو اضمحلالها له علاقة بتطور المجتمعات او تخلفها، وإذا كان إنتاجها من لوازم الحضارات فإن الإحتكام إلى مبادئ العلم في العمل هو أحد مستلزماتها، ويشكل الإبداع والإبتكار في مجالات الحياة الإجتماعية المختلفة نتاجا لتراكم البنى المعرفية للأفراد في اتصالها بالحاجات الحيوية لهم ولمجتمعاتهم.

إن الإتجاه المستمر للتنظيمات الإجتماعية نحو العمل لإنتاج حلول مبتكرة تزيح العوائق التي تعترض تطور المجتمع ونموه ذي منافع مشتركة، وهو طاقة دافعة لأفراد المجتمع ولمستوى أدائهم " لتجعله عمليا وبمقاييس جمالية."[4] ربما هذا ما جعل **ماكس شلر** يضم القيم الجمالية إلى جملة القيم الروحية، وقد عملت هذه القاعدة في السابق على توجيه طاقة الفرد المسلم إلى تنظيم حياته والتفنن فيما يصنع وأن يبلغ بعمله مرتبة الإحسان "أي التصرف الأمثل والفعال في استعمال الأشياء."[5] وهو المعنى الذي يدل عليه مفهوم الجودة الشاملة الذي تبنته الإدارات المعاصرة.

---

[1] ماليز روثقن، الأطلس التارّخً للعالم الإسلامً، اكاديميا إنترناشيونال، لبنان، 2007، ص 172.
[2] عزمي يعقوب، اساسيات في الفن التشكيلي، دار الراية للنشر والتوزيع، الاردن، 2014، ص90.
[3] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص244.
[4] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، الواجب، المرجع السابق، ص7.
[5] مصطفى بن حموش، المرجع السابق، ص54.

يمثل العمل الإداري جزء هاما في تطور الحضارة الإسلامية، وقد ضرب النبي **محمد عليه السلام** مثالا عمليا عند تأسيسه للدولة على مبدأ المؤاخاة، أو هي توثيق العلاقات بين جماعتين اجتماعيتين متنافرتين هما الأوس والخزرج على أسس جديدة هي العقيدة أو رابطة العقيدة كأساس جديد في العلاقات الإجتماعية والإنسانية، ثم تلتها المعاهدات أو هي الإتفاقيات الخارجية. وقد اهتم النبي بمسألة ضبط الحقوق والواجبات والإلتزامات بين الأفراد داخل الدولة الناشئة، وقد تم الإستعانة بأفضل الوزراء والأعوان وهم الصحابة فكان منهم أمين السر، وصاحب الشرطة، والحراس، والحجاب، والمنفذون للحدود، ومراقبو الأسواق، وجهاز لجمع المعلومات (المخابرات)، والكتاب وجهاز للإعلام. وقد ساد التعاون والمشورة مع ذوي الكفاءة،"[1]وهو ما مكن الدولة الجديدة من الصمود والتوسع لاحقا.

جاء التطور الإداري تباعا، وقد تمت الإستعانة بأفكار مأخوذة من أمم سابقة كالفرس وابتداع أخرى تماشيا ومتطلبات الوضع السياسي والإقتصادي والأمني. "تم التقسيم الإداري لما اتسعت رقعة الدولة فظهرت الولايات، وأخذ الديوان الذي يحفظ حقوق السلطان من الأعمال و الأموال وفيما يخص الجند والعمال ملامحه من عصر النبوة، ليتم التفصيل والتطوير له في عصر الخلافة الأموية. نذكر هنا ديوان الزِمام الذي يشبه مجلس المحاسبة في الدول الحديثة."[2]

في مجال التصنيع "ظهرت دار الصناعة لنجد كلمة Arsenale الإيطالية مشتقة من أصلها العربي حيث وجدت بمصر والشام وتونس دارا لصناعة السفن منذ أن أمر **معاوية بن أبي سفيان**(41ه/660م) ومن خلفه ببنائها كاستراتيجية عسكرية أمنية،"[3] وكلمة Admiral المشتقة من "أمير البحر" أي القائد العام للأسطول."[4]وتعتبر البحرية الجزائرية أيام الحكم العثماني ذروة القوة للمسلمين في مجال الملاحة البحرية. ومن الصناعات أنواع مختلفة "كصناعة النسيج ومنها الصوف والقطن والحرير، صناعة البناء، وصناعة الورق(الكاغد) في عصر **المأمون**. كما كانت العناية بإنشاء المدارس، كان أولها المسجد، ثم كانت الحاجة للتوسعة بتطور العلوم والمعرفة فأنشئت أول مدرسة سنة 1064م في بغداد. وكانت الغزارة العلمية في مجالات الطب والصيدلة وعلم البلدان، والصناعة الحربية وحتى صناعة الفن."[5]

تدحرجت هذه الطاقة إلى الضُّعف بانكفاء العقل المسلم عن الإبداع تحت وطاة ظروف سياسية واجتماعية وثقافية عرفتها المجتمعات المسلمة قبل الاستعمار وبعده و الذي شمل معظم جغرافيته، نستدل هنا بإنتاجنا لمادة

---

[1] عبد الشافي محمد عبد اللطيف، السيرة النبوية والتاريخ الاسلامي، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007، ص 144-151.

[2] اسماعيل سامعي، معالم الحضارة العربية الاسلامية،ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص99.

[3] عبد الشافي محمد عبد اللطيف، المرجع السابق، ص236.

[4] اسماعيل سامعي، المرجع السابق، ص 127.

[5] المرجع نفسه، ص 229، ص273.

القمح والذي كانت شواطئ "سقلاب" بالقالة أحد موانئ الشحن نحو فرنسا قبل استعمارها لنا، و قد بتنا اليوم من الموردين الرئيسيين له من فرنسا.

تمثل صورالتمدن الإسلامي في عصرنا الحالي أحد التناقضات التي أحدثتها الحداثة وقيمها، حيث حدث انقلاب هائل لما هو خصوصي وجمالي بفعل الغزو الغربي ، فالحداثة جلبت معها رؤية الآخر وقيمه التي يحتكم إيها في التفكير وطرق التعاطي مع الحياة، مزيحة بالقسر أنماطا من السكن والمعيشة عاشت فيها أجيال على احترام الجيرة والنظافة والتعاون والتضامن.

يظهر مستوى العناية بمظاهر الجمال في حواضرنا اليوم مثل ذلك الضعف والاضطراب حيث يغلب الطراز المعماري الغربي على المباني وتظهر فوضى في التصاميم والأشكال بها ناهيك عن قطاعات واسعة داخل المدن لم تستطع استكمال واجهاتها الخارجية وبقيت لسنوات طوال دون تسليح بالإسمنت أو دون دهن ما شوه منظر المدينة وجعل منها ورشة غير مكتملة. وهناك هذا التعدي على مساحات من الأراضي الخصبة وعلى أحراج وغابات هي موطن لأصناف عدة من الحيوانات والنباتات المحلية والنادرة عندنا والتي غزاها الإسمنت المسلح مانحا بذلك منطقة كالطارف تحضرا مشوها. يمكن أن نرى ذلك عيانيا بمجرد خروجنا من قرية**"بوتلة عبد الله"**(الفرين نسبة إلى شجر الضروLe frein) لتظهر بحيرة "أوبيرة" يقابلها الجبل، والذي أصبحت أشجاره تتآكل تحت وطئة الإسمنت الذي باب يهدد البيئة الطبيعية و المناظر الجميلة للمنطقة برمتها.

تثيرمظاهرالقمامة المنتشرة في الأحياء "قضايا جمالية وأخلاقية" تتعلق بمسؤولية وإلتزامات البلدية والولاية وقطاعاتها الخدمية التسييرية والصحية والتربوية والسياحية تجاه مواطنيها، وعن دورها في التخطيط للبيئة الحضرية، وفي حماية صحة الأفراد وفي التوعية والحفاظ على نظافة المحيط وجماليته.

"إن القذارة مؤشر على المرض، و هو رأي **ماري دوغلاس"**[1] المتأثرة بفكر **دوركايم** حول المجتمع كبناء كلي، وقد نسمي انتشار القذارة في الشوارع وبين الأحياء مع مشاركة الأفراد في ذلك بأنه من الظواهر اللامعيارية التي تنسف ب"مبدأ المجتمع كمصدر للسلطة الجمالية والذي يصدر الأحكام والقرارات والإجازات والعقوبات بخصوص الأعمال"[2] التي من شأنها أن ترفع من القيم الجمالية داخل التنظيم الإجتماعي بما في ذلك مكافأة الفنانين و المجيدين في مجالات الإبداع المختلفة.

يكشف هذا الإنفصال بين عالمنا المنزلي الجميل والنظيف وبين شوارعنا عن اختلال في القيم، قيم المواطنة التي تحث على إلتزام الأفراد بالمشاركة في حفظ البيئة. فاللامبالاة ترجع إلى انفصال أعمق بين ما هو ملكية خاصة وبين ما هو ملكية عامة. يشبه الوضع هنا نفس عقلية البايلك التي سادت في تنظيماتنا الإنتاجية.

---

[1] سعاد مقدم، "ماري دوغلاس،"محاضرة في مقياس علم اجتماع المؤسسات موجهة لدلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

[2] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص223.

3.1/4- الخبرة الجمالية والإبتكار

تأسيسا على كون المعرفة تنمو في بوتقة الجماعة الأولية وتترسخ في جماعات العمل وتصبح أكثر ازدهارا بالعيش في مجتمع يعلي من القيم الجميلة كقيم العمل، ويكافئ من يبدع فيه ننطلق هنا للبحث أعمق في علاقة الخبرة الجمالية كمعرفة اجتماعية بتطوير مهارات الأفراد وأعمالهم.

تمد خبرات الحياة الأفراد بالمعرفة والفهم حول القضايا الإجتماعية وحلها. وقد تطورت العلوم انطلاقا من مثل تلك التجارب. فقد ساعد التجريب سواء كان في المختبرات العلمية أو داخل المصانع أو في بيئة العمل على المعرفة والإبتكار. إن اختراع المصباح الكهربائي الذي تتزين به الشوارع بالليل قد تم بعد عدة محاولات مخبرية. لا شك أنه عمل مضن ذلك الذي يقوم به العلماء والمخترعون، والتجربة سواء كتب لها النجاح أم لا فهي معرفة، وحسبنا أن نتذكر الموقف المأثور ل**أدسون** الذي سئل عن انطباعه حول تجاربه العديدة التي لم تفضي إلى إشعال المصباح، فأجاب أنه "تعلم من تلك التجارب أنه توجد طريقة وحيدة لإشعال المصباح وقد توصل إليها أخيرا." إنها المثابرة والروح العلمية، وهو توجه عام ساد في تلك الفترة، حيث زادت دافعية الأفراد لتطوير واستغلال الإمكانات الضرورية لأجل خلق المنافع في العالم الجديد الذي كان يولد. نذكر هنا أيضا توجه المهندسين المعماريين مثل ل**كربيزييه** الفرنسي الذي أراد خلق فضاءات سكنية محدثة، وكذلك فعل مؤسس شركة **إكيا** للأثاث المنزلي، فقد حملت تلك المنجزات روح العصر الجديد ومتطلباته الأستيطيقية.

يذكر رائد صناعة الفولاذ الأمريكي **ديل كارنيجي** "أن التجربة والإختبار من الطرق والأساليب ليصبح الفرد أكثر إبداعا. وطريق التقدم لا يمكن السير فيه بالتقليد ولكن بالإبداع. ويذكر أن شركة تويوتا تطبق نظاما يقوم على توفير فرصة للموظف لتجربة فكرته بشكل مصغرثم تنفيذها بشكل واسع على المؤسسة بأكملها... وتتلقى الشركة 500000 ,1 إقتراحا سنويا ويتم تطبيق 98% منها، ويكرم الموظف معنويا وماديا."[1]

الظاهر أن صور الإبداع تنشط وتتكاثف في البيئات النشيطة، ونقصد بها تلك البيئات التي تفتح قنواتا و طرقا ومجالات للأفراد كي يعملوا وينشطوا ويثبتوا قدراتهم وإمكاناتهم. أي أنها بيئات تسمح بمشاركة الأفراد في الرفع من مستوى الحياة بما يقدمونه من إضافات في شتى المجالات الإجتماعية. و تعد الفنون على اختلافها " أحد أبرز الأنشطة التي يظهر فيها اهتمام الإنسان بالجمال، وقد بذل البشرفي خدمتها من الجهد والعبقرية والتكريم الكثير وكانت فضاء متسعا للتعبير عن الشعور الجمالي الخالص."[2]

لا يوجد منطقيا تناقض أو تعارض بين مبدإ الجمال و مبدإ المنفعة عمليا، و أبسط مثال يمكن أن نستشهد به هو أن الذهاب إلى المتاحف وإن كان للتمتع بتلك الأشكال الفنية ورؤيتها لا بد وأن يضم شكلا من أشكال

[1] ديل كارنيجي، المرجع السابق، ص136،137

[2] كمال بومنير، قضايا الجمالية من اصولها القديمة الى دلالاتها المعاصرة، منتدى المعارف، 2013، ص125 .

المنفعة لأنه يمدنا بمعارف وخبرات عن تلك المنتجات، من ذلك زمن ومكان إنتاجها والمواد التي صنعت منها، وعن موضوعاتها، وهي تنفع المتخصص كما تنفع المتذوق لتلك الأعمال.

إن قيمة الشيء لا تكمن في ذاته لأن مثل هذه النظرة تشل ما يميز الإنسان ألا وهو التفكير العملي من أجل تغيير الواقع.

إن الأعمال الجميلة بذلك إبداع له صلة بما هو عقلي و روحاني و اجتماعي لارتباطه بالنفس والمشاعر والأحاسيس والخبرات، فقيمتها الإجتماعية أنها وليدة ظروف اجتماعية وثقافية، وهي وثيقة الصلة بالقيم الأخرى السائدة في تلك الأوضاع. "ولأن القيم يعضد بعضه بعضا فإننا نجد في كثيرمن تلك الأطروحات التي عنت بالقيم الجمالية عطفا على قيم أخرى كثيرة " كقيمتي الخير والحق...إن هذا الاقتران والتماسك بينها هو نتيجة لكونها أهدافا يسعى لها الإنسان."[1]

و قد سعى العلماء لفهم تأثيرات الخبرة الجمالية على النشاط اليومي للأفراد "لنجد إسهام العلماء التجريبيين في فهم أهمية الحواس خاصة حاستي البصر والسمع لقدرتها على فهم الأشكال المجردة وقدرتها كذلك على الكشف عن طبيعة العالم الخارجي...وللحواس الأخرى القدرة على إدراك الأحجام وبعضها كحاسة الشم لها قدرة على إثارة الوظائف العضوية ليعرف فن الطهي العناية به منذ عهد الإغريق،"[2]لنجد هذا الإرتباط بين النشاط الفني والفكري يسيران جنبا إلى جنب مع مسيرة المجتمع على متصل الحضارة.

يدعونا المفكر **هورايتو بارتر** إلى أنه " إذا أردنا أن نحيا حياة جمالية علينا أن نطور جميع ما لدينا من مجال وعي وذكاء نفاذ وإدراك حسي وقدرات استبطان،"[3] يشمل ذلك ما هو موجود حولنا من أشياء، ونوع الأفراد والجماعات التي نتقابل معها ونرتبط بها، وأيضا الإنتباه لما يدور حولنا من أحداث وما هو سائد من أفكار واتجاهات. إن الإهتمام بكل ذلك والتفاعل أو الإنفعال معه يشير إلى ما سماه **أكسل هونت** تلميذ **هابرماس** "بقدرة الأفراد على الإكتراث"، والإكتراث هنا يتجاوز التعاطف دون القدرة على الفعل، "ويتضمن الإكتراث عند **هونت** تقدير الآخر، وتقييد الأشكال الأكثر فجاجة من الأنانية،"[4]وإلى التعامل مع مثل تلك التعارضات الناجمة عن الإغتراب والتشيؤ الذي يعيشه المجتمع بالإكتراث وهو المعنى الذي يأخذه الإلتزام تجاه قضايا المجتمع ومشكلاته.

---

[1] صالح احمد الشامي، المرجع السابق، ص63.
[2] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص107.
[3] محمد عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص32.
[4] ستيفن اريك برونر، المرجع السابق، ص51.

أ- تأثيرات الظواهر الجمالية على الجسد[1]

تظهر تعبيرات الجسد مثل هذا الإكتراث أو تنفيه. والجسد موضوع حديث لعلم الإجتماع نتج عن الإهتمام الأكاديمي بالجسد ليظهر فرع علم اجتماع الجسد. "فالجسد جزء مكون للفاعلية البشرية، وله أهمية في تشكيل الأنظمة...فحواسنا معارفنا قدراتنا على الفعل تتعلق بشكل تكاملي بحقيقة كوننا كائنات جسدية، وللعلاقات الإجتماعية تأثير قوي في تطور أجسادنا، وفي كثير من الجوانب تقريبا من حيث الحجم والشكل، ومن حيث الكيفية التي نسمع بها ونلمس لها ونشم ونفكر. فالأجساد تتغير نتيجة العيش في المجتمع."

حسب رؤية **دوركايم** فللدين تأثيرات على الجسد؛ فالجسد مصدر وموقع للظواهر الدينية التي أسهمت في تماسك الأفراد في كليات أخلاقية. و **ماركس** تحدث عن مسألة استيعاب الجسد في التقنية الرأسمالية، و**زيمل** يعضد سابقه في الآثار الضارة لإقتصاد المال على العواطف الإجتماعية التي ساهمت في الحفاظ على العلاقات الإجتماعية، و**فيبر** تحدث عن عقلنة الجسد والملاجئ التي يوفرها الفن والحب. كما تحدث **بورديو** عن رأس مال مادي، وهو يشير إلى شيوع عملية تسليع الجسد، وهو موضوع يربط بين القيم الإجتماعية التي يحصلون عليها بسبب حجم وشكل ومظهر أجسادهم." ربما نذكر هنا الحادثة التي تناقلتها وسائل الإعلام أثناء زيارة ميدانية لوزير في الحكومة الحالية والذي أعاب على موظف يشرح له المشروع على نوعية اللباس (الماركة) التي كان يرتديها، مما أثر على معنويات الموظف الذي اعتبرها إهانة.

يتوسع عالم الإجتماع النقدي **نوربرت إلياس** ليفصح "عن الصراع داخل الجسد بسبب متطلبات التحكم في العواطف... والعناية بالمظهر مع فقدان الرضا الذي كان الفرد يتمتع به بسبب انغماسه في الملذات وإشباع حاجات الجسد." فـ**نوربرت إلياس** كما نعلم اهتم بموضوع الحضارة، وكيف انضبطت سلوكات الأفراد من خلال التحكم في الجسد ومنها الإهتمام بالنظافة، وتقنين القوانين من طرف الدولة لكبح العنف الأكثر فجاجة في مرحلة ما قبل الحضارة. ما يهم هنا هو أن **نوربرت إلياس** "قدم أكثر مما قدمه **بورديو** عن الجسد المعاش -في ثوب التبعية والخنوع لثقافة الهيمنة- وكيفية إختبار أنفسنا وبيئتنا عبر أجسادنا."

يوثق **كرين شلنج** في كتابه عن أن "الجسد كينونة لا تكتمل إلا بالعمل البشري." ونحن نرى عناية بمظهرالجسد في مجتمعنا، مع قلة الثقافة الصحية و قلة ذات اليد في علاج الأمراض، وهي مظاهر تعبر عن مستوى المعرفة عند الأفراد، ومكانتهم ومستوى الرفاهية في التنظيم الإجتماعي، كما تعبر عن الهوية الإجتماعية.

لقد ولى زمن الفوضى والقذارة من خلال مجتمع البلاط بأوربا، وظهرت التغيرات التي شملت قواعد السلوك و النظافة، والتغيرات التي مست العلاقة بالآخرين، و يأتي زمن التحضر والمدنية، أو "زمن الأجساد

[1] كرس شلنج، الجسد فو النظرية الاجتماعية، ت منى البحر، نجيب الحصادي، كلمة، ابو ظبي، 2009، ص 30-51.

المتحظرة". والعناية بالتنظيم وبالفنون وبالصناعة التي تحولت إلى منشئ لتصاميم مبتكرة يتم عليها تطبيق الأساليب الفنية..

من هنا تفهم أصول التحضر في الغرب على أنها عملية تحول داخلية حدثت في نفسية الفرد، ثم شاعت في شكل قيود على السلوك لكنها لم تعدم قدرات الفرد وانطلاقته في المجتمع، حيث يؤكد **نوربت** على "وجود الإنعكاسية المتضمنة في العلاقات الإجتماعية أو في تجربة نمو الفرد في المجتمع.[1]"

ب- الإنعكاسية

تحرك القيم الجمالية دافعية الأفراد للعمل و التفاعل مع روح العصر، فهي دائما عنصر بنائي ومنظم لحركة الأفراد، وتاريخ الفن يحمل بين طياته صورا عن التجديد في الفكر والعمل الإنسانين، حيث يظهر الإتجاهات و الرغبات والميولات و التفضيلات ذات القيمة بالنسبة للأفراد. ويظهر وجود قيم جمالية مبثوثة في المحيط العام سواء فيما يجسد من أعمال عمرانية أوفي أعمال فنية أخرى كالمسرح أو السينما، أوفي أسلوب الأفراد في العمل و التعامل فيما بينهم يظهرتعبيرا عن الذوق العام، لذلك "ولا مناص لكل من يتذوق أثرا فنيا من أن ينفذ بنوع ما إلى الجهد الذي يبذله الفنان ويشعر بالفضائل والخصائص التي يدونها...فالتعاطف الجمالي شاحذ أخلاقي."[2]فللظواهر الجمالية القدرة على التعبير عن الحقائق، مثلما يسعى العلم للبحث عنها جاهدا.

يستطيع الفن التعبيرعن العالم الداخلي للفنان، وهو أيضا وسيلة للإتصال والتفاعل بين الذات والمجتمع، حيث يسقط الفنان في عمله محتويات العالم الإجتماعي الرمزية والواقعية، وهو كنشاط يتجاوز المحاكاة الحرفية لما هو موجود بالفعل في البيئة الاجتماعية ليطرح حقائق الواقع بصورة أكثر نقدا وتحليلا؛ إنه و وفقا لرؤية **ارسطو** للفن "فإنه يتجاوز ما في الطبيعة الظاهرة والمحسوسة من نقص ليعبر عما يجب أن يكون وليس ما هو كائن."[3] والمتذوق أو الجمهور هنا المتأثر بالعمل الفني لا يمكنه إلا أن يشعر بالتعاطف الوجداني والجمالي حيال الموضوع، ويمكن أن يصل إلى القيام بالحركة؛ سنتجاوز هنا التناغم الحركي كالرقص أو الدندنة أو ما شابه ذلك من تصفيق أو إعجاب لنتحدث عن المعنى المشترك الذي جمع المبدع والمتذوق ليتحدا معنويا حول فكرة واحدة، وقس على ذلك قدرة الفنون على شحذ العواطف والهمم نحو غايات سامية.

يرجع دور الفن في شحذ العواطف والتعبير عن الجمال كونه فعلا له تلك القدرة على التشكيل الموضوعي لمكنونات الوجدان، وعلى إيصال الأفكار بصورة أكثر تعبيرية، كما له القدرة على الإيحاء بتوسيع أفق الأفراد(الجمهور) نحو الأمام أي الآتي أو بمعنى آخر التعلق بالمستقبل.

---

[1] كرس شلنج، المرجع السابق، ص200.
[2] عادل العوا، المرجع السابق، ص666.
[3] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص25.

يذكر أن **عنتر يحيى** المهاجم الجزائري وقائد الفريق الوطني لكرة القدم سنة 2010 قد عرض على أفراد فريقه "فيلم معركة الجزائر" عشية اللقاء الكروي بين الجزائر ومصر، وقد انتهت المقابلة الشهيرة بفوز الجزائر كما هو معلوم؛ وهي عينة مما يمكن أن تخلقه الفنون من دافعية لدى الأفراد.

إننا نلمس أبعادا قيمية أعمق في الفنون كفن العمارة الإسلامية، هذه العمارة التي تربط بين المادة والروح، ومن شواهدها المعدودة في الجزائر تلك الموجودة في مناطق الشمال ذات الطراز المعماري الفخم أو تلك الموجودة بالجنوب وما فيها من فلسفة البساطة والزهد، فقد كان فنا معبرا ومشحونا بخصوصية الزمان والمكان؛ أما اليوم فالشاهد هو وجود عمارة مفرغة تقريبا من الخصوصية إلآ تلك المعبرة عن التقليد الصرف لفن البناء الغربي وما يحمله من قيم التحلل من الروابط الإجتماعية والأسرية، وقد قضى على أشكال وقوالب في البناء تمثل الكثير مما يحب أن يحيى في وسطه الفرد الجزائري عموما.

تمثل تلك النماذج العمرانية إشكالية تمس مباشرة الأسس المادية للحياة، أي لما يجب أن تكون عليه الأشكال الأيكولوجية أوالمورفولوجية للحياة الإجتماعية في مدننا وأريافنا خاصة إذا ارتبطت تلك الأشكال بنماذج فجة كالتلوث أو كالتخطيط العمراني المشوه الذي يعتدي كل يوم على مصادر الغذاء-الأراضي الزراعية- كما يعتدي على "روح الريف" في تناغمها مع الطبيعة، أو كارتفاع نسب الإنحراف السلوكي للأفراد داخل الحيز المكاني للتفاعل الاجتماعي، ومنه كان فقدان الأفراد للقيم الجميلة أثناء تعاملاتهم اليومية وفي أنشطتهم العملية أمر خطر، ومن ذلك فقدان قيم الإلتزام والولاء في العمل للمجتمع الذي يعيشون فيه. "لأجل ذلك فإن فقدان الذائقة الفنية أمر خطر في جميع الميادين، لأنه يفقد اللذة ذاتها ويفرغ أشكال الفاعلية جميعها ويحط من شأوها."[1]

من المسلمات الإعتقاد بنزعة أساسية في النفس البشرية إلى حب الجمال وتقديره، وأن تفضيل الأشياء الجميلة يحتل مركزا هاما في حياة الأفراد، حتى أن الشعور الذي يتملَّك الصانع عند إقدامه على إنتاج شيء جميل غير مسبوق لا يجب أن يسقط من حسابنا البعد الاجتماعي في الشعور، منها تقدير عمل الفنان. فللمورثات الاجتماعية وما تمثله من ثوابت وقيم يرتكز عليها المجتمع في وجوده وفي إثبات هويته وكينونته دور أساسي في توجيه سلوك الأفراد وفي امتثال الفعل إلى المعايير والمقاييس والمواصفات المقبولة إجتماعيا.

ج- الحرف والمهن كمجال للإبداع

تعد الفنون حقلا إنتاجيا باستطاعته تحقيق قيمة مضافة في مجال الصناعة، قيمة مادية ومعنوية من خلال ادماج الأساليب الفنية في صناعة المنتجات المحلية وتطعيمها بعناصر رمزية تدل على الهوية سواء في التصاميم العمرانية أو تصميم المنتجات المعدة مباشرة نحو الاستهلاك؛ يمكن أن نستشهد بعمل المهندس

[1] عادل العوا، المرجع السابق، ص682.

المعماري الجزائري **بشير يلس** مصمم مجسم "مقام الشهيد" بالعاصمة، أو مختلف العلامات التجارية الجزائرية الخاصة بالأغذية، كتمور "دقلة نور"، والصناعات التحويلية للمعادن والأخشاب والنسيج وهي وأن كانت قليلة مقارنة بسابقتها إلا أنها صناعة وطنية، ويمكن إرجاع ضعف تواجدها بالأسواق الوطنية إلى غلاء المواد الخام و ندرة العمالة الماهرة و ضعف التدخل من الدولة لدعم المنتوج الوطني وحمايته من المنافسة الخارجية.

يمكننا أن نستشهد هنا بمنتجات تعتبر موروثا ثقافيا ضائعا كان سائدا حتى سنوات التسعينات بمدينة القالة، حيث تواجدت بها صناعات محلية بامتياز، كصناعة الغليون الفاخر، صناعة تحويلية لمادة المرجان، صناعة الأثاث المنزلي-امتلكت القالة إلى وقت قريب حرفيون مهرة لكنهم آثروا تغيير نشاطهم التجاري- صناعة المشروبات الغازية ذات الجودة-نذكر هنا علامة كليبسو- صناعات غذائية أخرى كتعليب الجمبري والسردين وحتى الضفادع اندثر! توجد أيضا أنشطة لا زالت متوارثة في مجال الزراعة المحلية كزراعة الطماطم الصناعية، الفول السوداني، ناهيك عن ما تمتلكه المنطقة من موارد مائية وبحرية ذات سمعة وطنية. المفارقة أن تلك المنتجات لم يتم تطويرها وغيرها كمادة المرجان يتعرض لهجوم ممنهج من طرف عصابات المرجان التي عمدت و منذ أزيد من عشريتين على القضاء على البيئة الطبيعية للأسماك.

من الأذى أن ترى البساتين خالية من الغراسة، أو ترى الحقول المسيجة بائرة لا رزع فيها، ومن الخسارة أن يحوز عليها من لا يخدمها؛ إن شعار "الأرض لمن يخدمها" يصطدم عندنا بمعنى الحيازة لمجرد الحيازة، أي تملك الأشياء دون أن تطرح إنتاجا أوتضيف ثروة.

يثير الموضوع قلة نشاط الأفراد في مجال المهن والحرف اليدوية، وفي التكوين لليد العاملة الفنية الماهرة في مجتمعنا. يوجد عزوف من الجزائريين عن تعلم مثل تلك المهن و الحرف التي تتطلب الدقة والتركيز وكثير من المهارة والقدرة على الإبداع، وقطاع التكوين والتمهين محدود الفائدة من حيث مساهمته الفعالة في إثراء القطاع باليد العاملة الفنية في مجال الصناعات التحويلية الأساسية، كما توجد مجالات للتكوين مهملة أو تكاد في مجال النسيج و المواد الغابية والبحرية و الفلاحية... وهي إشكالية مجتمعية تسببت فيه عوامل تاريخية وثقافية، وأخرى أيديولوجية بحتة، رغم أنه كانت للجزائر خطة لمشروع وطني تنموي شامل من خلال مشروع التصنيع المصنع بعد الإستقلال، وقد سار هذا المشروع عكس ما أريد له وهو "إطلاق دينامية اجتماعية وثقافية تسمح باستيعاب الخبرات والمهارات المرتبطة بنقل التكنولوجيا الحديثة وتحقيق تراكم معرفي ومهاري من شأنه المحافظة على تلك التجهيزات-المستوردة- واستغلالها بطريقة مثلى وإدماجها بطريقة ذكية

في المحيط الاجتماعي- الثقافي، ومن ثم تطويرها بتوفير الشروط الضرورية التي تسمح بتوطينها وصولا إلى تحقيق استقلال ذاتي نسبي للقاعدة الإقتصادية وللمجتمع ككل."[1]

تشكل التلمذة الصناعية والحرفية حقلا تعليميا هاما للمجتمع خاصة إذا علمنا أن حاجة المجتمع للحرفيين والصناعيين لا تقل أهمية عن الأطباء والمهندسين والأساتذة والدكاترة. وتعاني الجزائر من نقص فادح في اليد الماهرة، ويمكن أن نلاحظ ذلك في مستوى الجودة لدى عمال البناء عندنا، أو أن نثبته باستعانة الجزائر لليد العاملة الأجنبية لبناء بيوتها وعماراتها وطرقها..." إن المهارة مهما كان إدراكها مبكرا لدى الأفراد هي نتاج تعلم مؤهل اجتماعيا، و المجتمعات الحديثة تنجح أفضل فأفضل في الحصول من المدرسة أكثر فأكثر أفرادا مؤهلين وتضمنهم على أنهم كذلك، أي متكيفين أفضل فأفضل مع حاجات طلبات الإقتصاد."[2]

يشير الباحث **السعيد قطافي** إلى أهمية قطاع الحرف والصناعات التقليدية في تحقيق الربحية لخزينة الدولة- نتجاوز هنا اعتبار ذلك القطاع خارج مجال الفنون، فكل حرفة أو صنعة متقنة تضمر حسا فنيا لدى صانعها- فيقول:[3]

ويرجع ذلك لكونه قطاعا يحقق قيمة مضافة عالية مقارنة بالقطاعات الصناعية الأخرى، فصافي الدخل من العملة الأجنبية لهذا القطاع غالبا ما يساوي 100%، يؤكد ذلك دراسة توصلت إلى أن التصدير بدولار واحد من منتجات هذه الحرف يعني أنه قد تم كسب دولار واحد صافي مقارنة بصادرات المنتجين الآخرين الذين تعتبر صادراتهم بدولار واحد معناه أن صافي الدخل من العملة الصعبة أقل بكثير من دولار واحد بسبب المواد المستخدمة في انتاج تلك السلع. و يزيد تصدير دولار واحد من الحرف التقليدية الى 30% الى50% عن صادرات المنتجين الآخرين بنفس القيمة، فالمواد المستخدمة في إنتاج الحرف و اليد العاملة به أرخص من تلك المستخدمة في انتاج السلع الأخرى الموجهة للتصدير...ناهيك عن صعوبة التنميط لهذه الصناعات التقليدية الفنية للبعد الفني للمنتوج الذي يرتبط بأفكار وثقافة وهوية الحرفي.

تمثل اللمسات الفنية للمنتوج بحد ذاتها قيمة مضافة وهي من أهم أسباب ارتفاع أثمانها.

تشكل اليوم اليد الفنية ذات الخبرة في مجال الصناعات التحويلية عنصرا استثماريا. لذلك تحرص التنظيمات المعاصرة على وضع شروط لأجل الإلتحاق بها، أوَّلها الكفاءة في مجال التخصص، والقدرة على الإبداع ثانيا، فالمورد البشري يتوقف عليه نوع الانتاج و مستواه وجودته. ويمكن أن نربط الحس الفني في المنتجات بما لدى الأفراد من خبرة جمالية هي من نتاج ميول الفرد الفنية ومن أثر العيش في مجتمع يميل إلى حب الجمال

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص160.
[2] بياربورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص310،311.
[3] السعيد قطافي، الترابط التكاملي بين الصناعات التقليدية الفنية والسياحة في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مجلد6، عدد1، 2017،، ص49. www.cerist.dz

وتفضيل كل ما له علاقة بالسمو والرقي في الأفعال والصفات والنشاط الإبداعي في مجالات الفكر والحياة المختلفة.

5- نحو علم الإجتماع الجمالي[1]

نخلص إلى أن الشعور الجمالي والقيم الجمالية والأعمال الفنية تصدر عن نظم المجتمع ورؤيتها كمصدر للتنشئة الجمالية وللخبرة الجمالية وكسلطة للضبط فيما يخص التقييم والجزاء، ومستوى ازدهار تلك الظواهر أوانحطاطها من مستوى التحضر والتقدم الإجتماعيين. إلى ذلك "نشأ فرع من علم الإجتماع هو علم الإجتماع الفن أو علم الإجتماع الجمالي يهتم بالظواهر الجمالية في مصدرها وعلاقتها بما هو اجتماعي، ويرجع الفضل إلى مدرسة **دوركايم** و**ليفي برول** في تأكيدها للطابع الإجتماعي المميز للظاهرات الفنية. "وتعتبر دراسة التطور التاريخي للفنون أحد مباحث هذا العلم. وفي مرحلة الليسانس تم تدريس علم اجتماع الفن والذي أبان فيه الطلبة ضعفا في فهم محتوى المقياس، ربما يرجع ذلك إلى الطابع الفلسفي لمفهوم الفن، فالفلسفة مجال آخر يستعصي على الفهم بالنسبة لطلاب المدرسة الجزائرية كما هو مختبر و ملاحظ.

ومما لاحظه رواد هذا العلم أن "ظاهرة الإنسجام والشعور الجمالي و ضديهما تبدوان كظاهرتين أكثر تعقيدا مما يظنه الفرديون، فهما ترجعان إلى تاريخ طويل وتطور عريض في الحياة الإجتماعية للإنسان، وليس الإنسجام في الشيء الجميل متعلقا بصفة في هذا الشيء أي بالموضوع كما يرى الموضوعيون الذين يفصلونه عن إدراكنا له في عصر ومجتمع معلومين بل إن الإنسجام مشروط بوجود ذات تحيا في مجتمع معين وفي زمان معين." فهو نتاج ثقافي إجتماعي، فالمجتمع هو الذي يمد الفنون بالعناصر اللازمة لازدهارها في الميادين المختلفة للنشاط الإجتماعي، ومن ذلك "المواد الخام، والحرفيون(الصناع)، والطبقة الإجتماعية والحياة السياسية والنظم الدينية والأسرية والتعليمية والفنية وما يرتبط بها من تأثيرات الجمهور والأساليب المتبعة في التعبير والبيئة كمحضن لفنون معينة كما هو الحال من ازدهار الموسيقى الشعبية في إسبانيا والموسيقى العلمية في ألمانيا والفنون الحربية والدينية في إسبانيا بفعل آثار الصراع الديني بينها وبين المسلمين."

نجد عند رائد علم الإجتماع **أوغست كونت** "دعوى إلى نشر الحقائق العلمية وإذاعتها بطريقة عاطفية بين الجماهير، فتأثير الجماهير هو الأساس الحق للفنون الجميلة."[2] و**كونت** موضوعي هنا فرواج الأعمال الفنية من مقدار ما يتقبله الجمهور منها. وعند **دوركايم** "فإن الفن ظاهرة اجتماعية، نسبي متغير ، وعمل له أصول خاصة به وله مدارسه، لكن يشدد على نفي بنائه على مخاطر العبقرية الفردية... فالفنان لا يعبر عن الأنا بل عن النحن، عن الإختمار اللاشعوري أو الإخصاب الذي تم عن طريق المجتمع، هناك تأثير لخيوط التأثير

[1] محمد على ابو ريان،المرجع السابق، ص 192-223.
[2] المرجع نفسه، ص216.

الإجتماعي...وأصالة الفن في أن يدخل الفنان تعديلات أو تطوير أو توليف لم تكن مدركة من قبل مع أنها موجودة في المجتمع ومشتقة من كيانه."[1]

يرجع إلى الناقد **هيبوليت تين** (1893/1828) المعاصر ل**ماركس** الفضل "في الإهتمام بالجانب الإجتماعي للفن والذي اعتبره نظاما فكريا مثله مثل الفلسفة والسياسة والعلم على أنه ثمرة للبيئة الإجتماعية والعوامل المادية الملموسة المحددة علميا ليحدد المؤثرات الرئيسية على الأدب والفن وهي البيئة والعصر والجنس(العرق وما يحيط به من طبيعة)،"[2]إلى ذلك حاول **تين** وضع مقولات جمالية مثل: الإنسجام، المفقود، الجميل، التراجيدي، الحسي، العقلي، المطلوب، الروحي، الجليل، المتحقق، الإرادي... ورأى أن يتخلى علم الجمال عن أحكام القيمة ويبحث عن القوانين وإلى التفسيرمن خلال المنهج الوصفي الذي يدرس الأعمال الفنية حسب المؤثرات السابقة لا من حيث الجمال أوعدمه بل كما يرتبه عالم الأحياء الكائنات إلى فقارية أو لا فقارية."[3]

يوجد بحث قيم للباحث **محمد علي أبو ريان** عن تصنيف التراث الشعبي ومدى ارتباطه بالعلوم الإنسانية. "ومن تأثيرات التراث الشعبي تلك التي نجدها في التصاميم المعمارية والخزفية والصناعية، وهناك هذا التأثر للتراث بالعوامل المختلفة كالهجرة و ظهور التصنيع و ما رافقه من إعادة لتقسيم العمل كأثر من آثار الكشوف البترولية في عالمنا العربي مثلا، وانتشار التعليم و وسائل الإعلام و السياحة وهو ما انعكس أيضا على القيم والعادات والأخلاق، وعلى الصراع بين القديم والجديد على المستوى الفردي والإجتماعي."[4]

إن اهتمام علم الإجتماع بالفن والجمال هو اهتمام بأحد الأنشطة التي رافقت التطور البشري والإجتماعي، وهو نشاط حمل أفكار رموز ومعتقدات المجتمعات. وتعتبر الفنون أحد مستويات التحليل التي تمدنا بالمعرفة الإجتماعية حول المستوى الفكري (الإبداع/التقنية/مستوى التطور) والإجتماعي الإقتصادي والثقافي وحتى الأخلاقي، وعن تطور الخبرة الإنسانية. وعن القيم التي تسود الفنون"ذلك أن الأعمال الفنية وما تحمله من قيم دائمة مجال خصب للبحث في النظرية الجمالية وهو بحث في مكونات الوعي الجمالي عند الإنسان ومظاهره المختلفة"[5] كالقيم الدينية (الفن المقدس)، أو القيم الفردية (الفن ذو النزعة الفردية) التي اعتمدت على طرح أفكار جريئة في مجال التجديد الفني. " فما بين عام 1890 و 1910 ظهرت المدارس الفنية التي تعنى بالتصميم Design كتصميم المباني والأثاث وفي تخطيط الميادين العامة، وبعد 1918 كان التوجه نحو وضع أسس جديدة للفن والصناعة، نذكر هنا التأثير البالغ لمدرسة ال Bauhous الألمانية على البيئة الأوربية ومن

[1] محمد على ابو ريان،المرجع السابق، ص158،159.
[2] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص103.
[3] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص136،137
[4] اميرة حلمي مطر، المرجع السابق، ص268-294.
[5] المرجع نفسه، ص12.

بعد بهجرتها إلى أمريكا التي خلقت طرزا معمارية محدثة كناطحات السحاب وطرق المواصلات ومباني التعليم."[1]

نجد في عصر ما بعد التصنيع إنتشرت القيم الإستهلاكية؛ حيث اقتحمت الأساليب الفنية المنتجات اليومية لزيادة الأرباح، وتم توظيف الدعاية والصور الإعلامية التي باتت صناعة قائمة بذاتها للترويج للمنتجات التي نحت نحو التنميط والإستعارة و ما يطلبه المستهلكون والذين ظهر عليهم الهوس بكل ما هو جديد وجميل ومبتكر.

ويبقى أن علم الجمال يرتبط بما هو قيم لدى الأفراد، "والفن لغة لتوصيل القيم والتي ربطتها الفينمينولوجيا الجمالية بمستوى أعلى وهي القيم الميتافيزيقية والتي تسمح للعمل بالإنتقال من المستوى الحسي إلى المستوى المعنوي ذي الأبعاد الفكرية والفلسفية."[2]لذلك نرى بقاء الإلتزام في الفنون المعاصرة تجاه قضايا المجتمع في فروعه المختلفة، وإن كانت نظرة **أدرنو** أكثر تشاؤمية "بنسفه لوجود واقعي للفن"[3] في زمن التفتيت للهويات والتشيء في قيم الأفراد.

يبقى التغير واردا في ظل هذا البحث عن المعنى، بعد أن ضاق الأفراد بأوضاعهم التي لم تتجاوز بهم السطح المادي، ووبالفنون الرديئة التي اكتسحت فضاء التواصل الإنساني، وكانت الضرورة للبحث عن شيء يتجاوزه، أكثر قربا من الروح والمعنى. لذلك نجدعالم الاجتماع والفيلسوف **ماكس شيلر** "المتأثر برؤيا **كانط** في الفن يعتقد أن الجمال مظهر لمضمون، أو هو مرحلة بين الإنفعال والفعل المتضمن الشكل الحي للحق."[4]

ثالثا: سوسيولوجيا التنظيم

1- التنظيم الإجتماعي

يمثل التنظيم الإجتماعي أحد الخصائص الحضارية في المجتمعات التاريخية، وفي العصر الحديث تتفاوت مستويات التنظيم الإداري والإجتماعي عموما من مجتمع لآخر، وقد بلغ نشاط الأفراد درجة متقدمة من التنظيم في بيئات إجتماعية معينة وهي تلك التي تمثلها الدول الرائدة في مجال التقدم الصناعي والتكنولوجي والتي اتخذت منحى الإهتمام بحوكمة شركاتها ومختلف تنظيمات العمل، وجعل موضوعات مثل المسؤولية ومسألة الشفافية والرقابة في العمل مطلبا أخلاقيا و منزعا إجتماعيا يعبر عن قيم الإلتزام والإنتماء و الهوية التي تصب في صالح تنظيمات العمل والمجتمع.

---

[1] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص67،68.
[2] اميرة حامي مطر، المرجع السابق، ص(40، 68، 69).
[3] المرجع نفسه، ص186.
[4] محمد علي ابو ريان، المرجع السابق، ص42.

1/ 1- في فهم معنى المجتمع

عرفت المجتمعات البشرية أشكالا من التنظيم الإجتماعي، فلم يعدم البشر حتى وهم في طور بدائيتهم القدرة على تصريف شؤونهم وفق ما تمليه الحاجة وما لديهم من إمكانات، والدليل هو بلوغ المجتمعات البشرية اليوم مبلغا في التنظيم حتى وصف بأنه عصر التنظيمات. ويمكن أن ننعت المجتمع بأنه أكبر تنظيم ينتمي إليه الفرد، ولم يكن وجود المجتمع ممكنا لولا تلك التنظيمات أو بتعبير **نوربرت إلياس** تلك التشكيلات الأولية مثل الأسرة، والقبيلة، والدولة، والجيوش...وأمام ما أصاب المجتمعات الأوربية من تغييرات عنيفة ابتداء بالثورات التي أشهرها الثورة الفرنسية(1798)، ظهر توجه علمي جديد نبت في خضم تلك التحولات وهو علم الإجتماع أو السوسيولوجيا بتعبير **أوغست كونت.**

انصب اهتمام السوسيولوجيا على سؤال مركزي هو: "كيف يستمر المجتمع؟"[1] فقد نشأت كعلم في بيئة تعج بالمتغيرات الضاغطة، أهمها الثورتين الصناعية والمعرفية، وثورة الديمقراطية-نشوء الدولة الحديثة- وكانت تتحسس التغيرات الاجتماعية وهو ما وسع الدرس السوسيولوجي ليشمل صياغة المفاهيم لأجل أن يشرح ماهية بنية المجتمع: علاقاته، أنساقه، مختلف تشكيلاته من جماعات، فئات، وطبقات، وأهم الآليات التي يوظفها لأجل بقاءه واستمراره. كما أثار مسائل اتخذت شكل ثنائيات بين ماهو ذاتي وموضوعي، بين العقل والدين، بين المجتمع والفرد، "بين النظام والوعي، وهي ثنائيات سارت مع حركة الحداثة لتطرح على نفسها مهمة توطين الإنسان في المجتمع وأرضنته كيانا منتجا للمعرفة عن ذاته، فارتبطت نشأها بخلق المجتمع طبيعة ثانية للإنسان؛ فبين السوسيولوجيا والمجتمع علاقة حيوية كل يسوِّغ للآخر وجوده."[2]

ومن البديهيات السوسيولوجية الإعتقاد بمبدئي الستاتيكا والديناميكا فيما يخص البناء الإجتماعي، ، هناك آليات تنظيمية تبقي المجتمع متماسكا حتي في أكثر حالاته تدهورا، كما أن هناك حركة دائمة قد تكون بطيئة أو سريعة تتوجهه نحو المستقبل. وتعنى السوسيولوجيا بنقد المجتمع ونظمه لأجل أن تتوجه بالحياة الاجتماعية نحو الأحسن، ربما تعري في طريق ذلك الواقع وتناقضاته، كما أنها تعمل جاهدة لأجل توجيهه " الوجهة الصالحة في الحياة." فالسوسيولوجيا كعلم معني بإصلاح المجتمع، وهو ما يعرضه لشتى المضايقات؛ ومنه " لا يوجد علم اجتماع يخلو من القيم وأحكام القيمة، فهذا العلم شديد الإرتباط بالتكوينات الايديولوجية -وإن ادعى البعض غير ذلك- كما أنه أحد أشكال الوعي بالحياة الاجتماعية...فمن الصعب دراسة الظواهر الاجتماعية دون الإلتزام بمواقف إنسانية."[3] وهو ما نجده عند **بورديو**.

---

[1] عبد العزيز بن حليمة، "مدخل الى علم اجتماع المخاطر"، محاضرة في مقياس علم اجتماع المخاطر موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

[2] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص25.

[3] احمد القصير، المرجع السابق، ص4.

لقد عنى الرواد الأوائل **دوركايم** و **فيبر** و**ماركس** بدراسة المجتمع كل وفقا لأيديولوجيته العلمية، وإذا كان الأول والثاني منهم محافظيْن في طرحيْهما، ومتبعيْن مبدأ التحفظ والإصلاح للمجتمع، فإن الثالث منهم كان راديكاليا لم يؤمن إلا بالثورة لتغيير الأوضاع القائمة والتي رأى أنها أوضاع مجحفة في حق أكبر طبقة في المجتمع وهي طبقة العمال.

نظر **دوركايم** إلى المجتمع ككيان كلي سابق على الأفراد، وله سلطة جبرية عليهم من خلال مجموع النظم الاجتماعية التي صاغتها قواعد الحياة في المجتمع، والفرد يتبعها عن طواعية لأنها استدمجت في مخططه العقلي من خلال التنشئة الإجتماعية فصار فعله يمتثل لمجموع قيم وعادات وتقاليد مجتمعه ومختلف قواعده النظامية وهي في مجموعها تمثل الضمير الجمعي بالنسبة للمجتمعات التقليدية -الأولية- والموجه الأخلاقي للأفراد في المجتمعات الحديثة-المعقدة-

نجد عند **فيبر** طرحا أكثر منطقية وتفهما، فالفرد فاعل له حرية الإختيار، وهو كذلك اختيار مسيج بقيم اجتماعية. وهو يتصف بأنه فعل عقلاني منخرط مع موجة العقلنة والرشادة التي انبثقت في المجتمع وكافة تنظيماته. ويمثل النموذج البيروقراطي الذي طرحه صورة لعالم الإجتماع المحافظ والمنظِّر الذي أبقى للروابط الإجتماعية التقليدية مكانة الفعل والقدرة عليه.

أما **ماركس** فإن فلسفته الإجتماعية التنبؤية جعلته محل نقد لاذع من منظر العلم **كارل بوبر**، الذي لم يرى أن أطروحاته ذات صبغة علمية، لكن لنتجاوز ذلك فـ**ماركس** قد قال كل شيء عن الرأسمالية، و وضعها في قفص الإتهام بسبب الإعتلالات الإجتماعية الناجمة عن اللامساواة بالمجتمع.

توجد حركية في التاريخ الاجتماعي لدى **ماركس** تقوم على أن الحياة الاجتماعية والعلاقات الإجتماعية هي وليدة صراع تاريخي مزمن بين تكوينين اجتماعيين متناقضين، والصراع الإجتماعي بينهما يفضي دائما إلى مكون ثالث سيستمر في التواجد بفضل قوى متحكمة تعيد إنتاج نفس النمط المسيطر عبر آليات السيطرة الإقتصادية، إلى أن يتخلق الوعي من رحم المعاناة الإجتماعية للطبقة الضعيفة والمسلوبة حقوقها ويصيرفعلها متوجها نحو القضاء على اللامساواة الإجتماعية، وإزالة أسبابه بالثورة العنيفة. تفضي النتائج في الأخير إلى ظهور مركب اجتماعي جديد وهو حكم البروليتاريا الذي تزول في كنفه كل المتناقضات.

جاء **بورديو** ليؤيد فكرة الإصلاح ما استطعت، فهو سوسيولوجي ناقد ومناضل، إنتقد الرأسمالية من خلال تأثيرها وهيمنتها على النظام المدرسي وحقول اجتماعية أخرى، فالمدرسة مكان للعلم والمعرفة؛ " لقد خاف **بورديو** على قدسية العلم وأهدافه من سوء الإستغلال و التبعية لحقل الهيمنة والسلطة،"[1]فهو يعيب النظام السائد والذي عبر المدرسة والإعلام والنخب يعيد إنتاج نفسه وأفكاره، فهو نموذج للتنظيم المغلق الذي يعيش بمقدراته

[1] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص26.

الذاتية، لكنه ليس مفصولا تماما عن محيطه الخارجي حيث يدمج عناصر ومكونات معرفية بقدر حاجته لها وحاجة الإستمرار في الهيمنة.

عرفت المجتمعات الحديثة نمو وانتشار التنظيمات بها بشكل لافت، وقد ساهمت عوامل عدة في ذلك وربما كان أهمها بروز الدول الحديثة و ثورة التصنيع." وتهيمن الظاهرة التنظيمية المعاصرة على حياة الأفراد وكذلك بالنسبة للمجتمعات على اختلاف مستويات تطورها، لنجد منها أشكالا مختلفة كالإدارة والمدرسة والجامعة والمستشفى والجيش والحزب والنقابة...،"[1] وقد باتت ضرورة وجود المنظِّم والمسيِّر للعمل ولشؤون العالم الاجتماعي للأفراد بفعل تعقد الحياة ومتطلباتها، وتزايد قيمة الرأس مال المادي بفعل الإستغلال المكثف لموارد الطبيعة ومنه الحاجة إلى تقسيم العمل وتنظيم المجال العام، وتنسيق الجهود بين التنظيمات الإجتماعية من خلال كفاءة الرأسمال البشري الذي تمتلكه ب بإستغلاله الأمثل للموارد المالية والمعرفية التي لديها. و اليوم "تلعب مختلف التنظيمات الإجتماعية دورا في تشكيل سلوك ونشاط الأفراد والجماعات حسب طبيعة أهدافها وقواعدها التي تحددها معاييرها الموضوعة."[2]

لا يمكن الحديث عن التنظيم دون الإشارة إلى أنه فعل، قد يصدر من فرد معين بحيث ينظم أفعاله لتحقيق غاية؛ ويمكن أن نجزم بالمنزع الفطري نحو التنظيم لدى الإنسان، نستدل على ذلك من ممارسة الأطفال للألعاب التقليدية ذات القواعد المحكمة. ويظهر المنزع الإجتماعي التركيبي في الثقافات البدائية نحو التنظيم حيث نجد ارتباطا بين تنظيم الطقوس الإعتقادية والعلامات الفلكية كظهور القمر، وحتى الثقافات الأكثر تطورا في الحضارات القديمة نجد تنظيما للشعائر بحسب فصول السنة(مرتبطة بالزراعة والخصوبة) كما في حضارة وادي الرافدين ومصر القديمة، لنجد تنظيم الدواوين(الوزارات) في الحضارة الإسلامية. وفي الحضارة المعاصرة بلغ تنظيم الحياة مبلغا متقدما حجما وتعقيدا وتنوعا؛ فالتنظيم ومستواه هو من نتاج العيش في المجتمع ودرجة تطوره وانصياع أفراده في نشاطاتهم لجملة القواعد والقوانين والنظم التي تسير العمل أو تسير الحياة الإجتماعية فيه. لذلك يرى **موران** "أن المجتمع كتنظيم بحاجة إلى أفراد متطورين، فما يميز المجتمع عن الأفراد(الأجسام) ليس تقسيم العمل و لا التخصص و لا نقل المعلومات بل هو تعقد الأفراد،"[3] وهو ما جعلهم يجنحون للتعاقد على العيش المشترك وتنظيمه.

2/1- نمو تنظيمات العمل

"يتصف العصر الحديث باعتماده المتزايد على التنظيمات الرسمية التي وكِّل لها إدارة نواحي عديدة من النشاطات المجتمعية. وقد اكتسبت تلك التنظيمات الخصائص البيروقراطية تأسيا بمثيلاتها في مجال الصناعة.

[1] لحبيب معمري، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، منشورات ما بعد الحداثة، المغرب، 2009، ص3.
[2] عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشاة والتطور، المرجع السابق، ص92.
[3] ادغار موران، المرجع السابق، ص191.

ومن أوربا إنتقلت إلى سائر دول العالم، ولتصبح المقوم الأساسي لعمليات التحديث."[1]وقد نهضت جهود علماء الإجتماع لأجل ترشيد الفعل المؤسساتي لتلك التنظيمات، مثلما فعل **ماكس فيبر**، وتلميذه **ميشلز**، ودراستها كجزء من كل كما فعلت المدرسة النسقية عند **بارسونز**.

عرف معجم **خليل أحمد خليل** التنظيم بأنه: "عُرْفا هو الترتيب أو تدبير وحدة الأمور المختلفة لجعلها أداة أو عُدَّة تستخدمها إرادة تسعى لتحقيق مشروع ما...و تتلازم في كل تنظيم أو تدبير مسألتا التعاون والتراتب؛ التعاون بمعنى التشارك أو التعاقد حيث توجد جزاءات وتعويضات عن الأدوار الموجهة نحو تحقيق الهدف، والتراتب بمعنى وجود بنية تراتبية تقسم فيه الأدوار-الوظائف- ليأخذ التنظيم سمة الظواهر السياسية بالمعنى الواسع (ظهور قادة ومسؤولين بإزاء المنفذين)... ومن شروط التنظيم ونجاحه وبقائه قدرته على تحريك المشاركين فيه."[2] وهي من أهم سمات التنظيمات النشيطة والناجحة اليوم.

يهتم علم اجتماع التنظيم كتخصص بدراسة التنظيمات المختلفة، "وقد ارتبط في نشأته ارتباطا وثيقا بعلم الإجتماع الصناعي، وهما نتاج تأثرالسوسيولوجيين بدراسات **ايلتون مايو** لمجموعة من المصانع في الولايات المتحة الأمريكية... ويرجع الفضل إلى **امتاي اتزيوني** من خلال كتابه التنظيمات الحديثة في إيقاض الفكرة الداعية إلى ضرورة تخصيص ميدان للدراسة في علم الإجتماع لدراسة التنظيمات."[3]

تمثل التنظيمات المختلفة بيئة مثالية لاختبار علماء الاجتماع لنظرياتهم ونماذجهم الفكرية، حيث ينظر العلماء إلى التنظيم كمجتمع مصغر يحتوي كامل الشروط الضرورية لتشكل الظواهر الإجتماعية أو نموها، وإذا كانت هذه النظرية قد نظرت في بدايتها إلى التنظيم ككيان مغلق (نظرية البيروقراطية) فإنها تجاوزت هذه النظرة الضيقة بتطور التنظيمات ذاتها وحاجتها، واكتشاف تأثير الظروف الإجتماعية والثقافية المحيطة عليها.

توجد تعريفات شتى لمفهوم التنظيم، ولكن لا بد أن نشير إلى اختلاف التسميات التي أطلقت على هذا التشكيل الإجتماعي؛ فالتنظيم كتشكيل اجتماعي عرفته المجتمعات البدائية والتاريخية على حد سواء، ابتداء بالأسرة، فالجماعات، فالقبيلة مرورا بتنظيمات أكثر تطورا كالدول والجيوش. وتمثل المانيفاكتورات والمنشآت الصغيرة التي ازدهرت غداة الثورة الصناعية أحد أشكالها المتطورة، لنجد تسميات معاصرة كالمنظمة والمؤسسة والشركة والهيئة و"البيروقراطية،"[4] وكلها على اختلاف قواعدها التنظيمية تصب في معنى واحد وشكل واحد هو التنظيم.

---

[1] اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية، 1994، ص19.
[2] خليل احمد خليل، المرجع السابق، ص80.
[3] طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007، ص17،18.
[4] المرجع نفسه، ص22.

3/1- في معنى التنظيم

أخذ مفهوم التنظيم عدة معان تبعا لخصائصه المميزة. نجد منها:

1.3/1- التنظيم بمعنى البيروقراطية

"يرجع الفضل إلى **شارل كولي** من خلال كتابه التنظيم الاجتماعي (1909) حيث صاغ فيه مفهوم الجماعة الأولية، إلا أن **كولي** لم يصغ مفهوم

الجماعة الثانوية، وقد ذكر القليل حول هذا المفهوم. من ثم قام علماء الإجتماع بصياغة مفهومات تناسب طبيعة الجماعة الثانوية، منها مفهوما التنظيم والبيروقراطية."[1]والبيروقراطية تنظيم رشيد يستخدم طرقا عقلانية لتسيير شؤونه الداخلية، وهو مغلق من حيث كونه يستمد نظام تسييره من قواعد غاية في الرسمية والتعقيد، ويأتمر في تسييره إلى سلطة مركزية توجد في أعلى الهرم التنظيمي.

نظر**ماكس فيبر** إلى التنظيم البيروقراطي "كنموذج للجهاز الإداري الفعال، ذي التنظيم المحكم، والسلطة ذات الخصائص العقلانية التي تحتكم إلى المنطق وليس إلى العشوائية. فهو نظام ناجح في كل مكان."[2]

يشير النموذج المثالي إلى ميكانيزم أو آلية اجتماعية تسعى إلى تحقيق الفعالية الإدارية، وباتخاذ هذا النموذج في التسيير فإنه يحقق لنا مجموعة من المزايا هي:[3]

- الوضوح والدقة والإستمرارية والسرعة.
- الإعتماد الكلي على المستندات بتدوين كل ما يدخل أو يخرج من التنظيم.
- يحقق التكلفة؛ هناك احتكاك وتفاعل داخل التنظيم تنجر عنه تكاليف عمالية وتقنيةيدفعها التنظيم.

ترتبط هذه العناصر الثلاثة بمتغيرات عشر، وكل عنصر مرتبط بها، وهي التي وضعها **ماكس فيبر** وهي: تقسيم العمل، التخصص الوظيفي، الموضوعية، التسلسل الهرمي، الكفاءة امهنية، مرتكزات الضبط والإشرافتوزيع المهام، الإعتماد على المستندات، الفصل بين الملكية العامة والخاصة، التدرج المهني، في السلطة. وقد درسها **فيبر** من حيث الإسهام الوظيفي لكل متغير من هذه المتغيرات العشر في ظل تحقيق الكفاءة الإدارية.

---

[1] طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص22.

[2] مراد كشيشب، "النموذج المثالي عند ماكس فيبر"، محاضرة في مقياس نظريات التنظيم موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

[3] المرجع نفسه.

2.3/1- التنظيم بمعنى الدولة

"يذكر **بريثيوس** الذي صك مصطلح المجتمع التنظيمي توصيفا منه للمجتمع الحديث أن الإنسان أصبح يعيش حاليا داخل أكبر تنظيم وهو الدولة."[1]

عرفت الدولة بأنها "جماعة تتكون من إقليم وشعب يخضعان لسلطة سياسية منظمة، وتتمتع بسيادة."[2] وهي نتاج تطور تاريخي فكري لجماعة اجتماعية داخل إطار ثقافي وجغرافي معين، يحكمها نظام سياسي معين، وهو الذي يفرض سلطته على الأفراد لأجل أن تحفظ الحقوق وتؤدى الواجبات وبذلك يتحقق النظام داخل الدولة.

إعتبر **أرسطو** الدولة **"**هي المرحلة العليا للمجتمع وهي التي توفر الظروف اللازمة للحياة المتمدنة، وهي لا تستمر في النمو إلا لكونها توفر حياة فاضلة للأفراد وتشبع رغباتهم الأكثر تمدنا والأكثر تعبيرا عن طبيعتهم، وحيث أن الدولة وكذا الأفراد يسعون إلى طلب الخير الذي يعم الجميع، فالسياسة عنده غير منفصلة عن الأخلاق لأنها تبحث عن إرساء مجتمع متحضر وحكومة فضلى وأفراد يحتكمون إلى القانون."[3]

تتمتع الدولة بسلطة قانونية بما جعلها تشرعن للقوة لتثبيت النظام والأمن. و إلى ذلك "يشير المفهوم الحديث للدولة كنتيجة لتطور مفهوم السلطة، وتحولها إلى سلطة مؤسسة نشأت –وتطورت- في سياق تاريخي وحضاري للمجتمعات البشرية...وهي سلطة ذات سيادة تحكم بوجود عنصري الإكراه ـ له مستويات- والعقيدة التي تبرر وجود الحكم وتقوي شعور الفرد بضرورة الخضوع للسلطة، وذلك تحت تأثير الحاجة الماسة لتنظم الحياة الإجتماعية و زيادة فاعلية هذا التنظيم."[4]

يظهر إسهام **ابن خلدون** ذا فائدة علمية في حقل السوسيولوجيا السياسية حيث "فسر ظاهرة السلطة على ضوء التقلبات التاريخية التي تمر بها الجماعة الحاكمة موليا الإهتمام بالكشف عن القانون الذي يحكم تعاقب أشكال الحكم وليس الأشخاص، وهو سبق علمي لتفسير ما يدور في ديناميكية السلطة، معتبرا أن الدولة شخص معنوي لها حياة مستقلة عن حياة الحكام. وبذلك استطاع الربط بين الوقائع الإجتماعية والسياسية من خلال محاولته اكتشاف مسببات الحركية الإجتماعية عند الشعوب في شكل قانون عام."[5]

تشيير الدولة إلى مجموعة أبنية مؤسسة على عقد اجتماعي أي على مبدإ "تعاقد حصل بين الأفراد يشمل الموافقة والتوافق التام...عن إرادة واختيار"[6] حول الطرق الناظمة لسير العدالة والتي تضم حقوقا وواجبات أي

---

[1] طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص17،18.
[2] عبد الرحمن لحرش، المجتمع الدولي التطور والاشخاص، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص41.
[3] عصام سليمان، مدخل إلى علم السياسة، دار النضال للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1989، ص35-39.
[4] المرجع نفسه، ص(174، 184، 185)
[5] عصام سليمان، المرجع السابق، ص39،40.
[6] محمد هاشمي، نظرية العدالة عند جون ستولز، دار توبيقال للنشر، المغرب، 2014، ص84.

إلتزامات لأطراف التعاقد بالحماية للمصالح، وهو ما يربط الفرد بالدولة والدولة بالفرد. "فالعقد بالضرورة هو تداول حول مصالح عقلانية."[1] ويقوم جهاز يسمى سلطة لإدارة شؤون المحكومين، لنجد "مصطلح دولة الإدارة كتعبير عن تنوع طرق تدخل الدولة من التملك إلى التنظيم والرقابة."[2]

يرى **جورج بوردو** أن الدولة "هي المؤسسة وهي مشروع منظم يمتلك قوة وديمومة تفوق أكثر ما يمتلكه الأفراد الذين تعتمد عليهم هذه المؤسسة في ما يصدر عنها."[3] وقد عرفها **ماركس** بأنها "مؤسسة طبقية..."[4] وقد أخذ التطورالإجتماعي يوسع من معنى الدولة لنجد "في العصر الحديث مفهوما للدولة مرادفا للمجتمع المدني فهو يشير"إلى وجود عقد اجتماعي وهو تعبير عن العمل بالسيادة الشعبية."[5]

تختلف النظم السياسية التي تنتهجها الدول، و"نظم أي دولة تتكون من مجموعة القوانين والمبادئ والتقاليد التي تقوم عليها الحياة في هذه الدولة، كنظم الإدارة التي هي مبادئ مرتبطة بطريقة الحكم، أوالاقتصاد أوغيرها من النظم ...فلكل دولة مبادئ وتعاليم في السياسة والإدارة والإقتصاد والإجتماع تصاغ في بدء نشأتها صياغة نظرية تستمد أساسها من تقاليد الأمة وتراثها الديني والفكري والاجتماعي وتسن قوانين تسمى نظما."[6] فوجود الدولة تعبير عن وجود "مجتمع سياسي له نشاط سياسي محدد، وهو منطلق الأفكار السياسية الناتجة عن الحالة التي يعيشها هذا المجتمع في سياق تطوره التاريخي، وعلى كل فهذه الوحدة السياسية قابلة للتغير تحت تأثير المتغيرات والتناقضات القائمة في الجسم المجتمعي."[7]

نجد **نوربرت إلياس** الذي اعتقد بعدم وجود ثنائية بين الفرد والمجتمع يشير إلى علاقة الفرد بالدولة :"فهي علاقة تمحو من جهة الإختلافات بين الأفراد ومن جهة أخرى تسجن الفرد في شبكة قوانينها وهي نفسها بالنسبة لكل المواطنين. وهؤلاء تطبق عليهم الحقوق والواجبات ليسوا بوصفهم أفرادا من عائلة واحدة أو أي شكل من أشكال الإندماج التي عرفت فيما قبل الدولة؛ فعملية تنظيم الدولة وبشكل كبير يدفع الفردانية لتصبح ظاهرة جماهيرية. وحجم وأنماط هذه الفردانية تختلف كثيرا بحسب بنية االدولة."[8]

يظهر اختلاف نوع السلطة حسب **إلياس** بمستوى التفرد عند الفرد لنجد أن "السلطة التي تضيق القوانين حول عنق الفرد تضعف الرقابة بين الطرفين لتصبح ضيفة جدا، بما يجعل هامش اتخاذ المواطنين للقرار وإمكانية تحقيق التفرد الشخصي محدودين نسبيا...ويفقد الأفراد الذين يعيشون جماعيا الثقة في أنفسهم،

---

[1] محمد هاشمي، المرجع السابق، ص84

[2] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الادارة، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص230.

[3] محمد لهلالي، عزيز لزرق، الدولة، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 2011، ص10.

[4] محمود السيد دغيم، المادية التاريخية بين الوهم والواقع، دار الحداثة، لبنان،1986، ص16

[5] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص84.

[6] اسماعيل سامعي، المرجع السابق، ص65.

[7] عصام سليمان، المرجع السابق، ص23.

[8] محمد الهلالي، عزيز لزرق، المرجع السابق، ص76،77.

ويعيشون صراعا داخليا لما يفرض عليهم. لكن الأوضاع الإجتماعية تدفعهم بالرغم من ذلك إلى العمل على إعادة فرض الإكراه الخارجي، وبتعبير آخر تأسيس حكومة قوية."[1]

إن إحدى مميزات النظم المتسلطة هي "تطويرها لمنظومة الإستعدادات المنتظمة الإجتماعية المميزة للأفراد الذين يعيشون تحت ظلها، وهم يتكيفون إلى حد كبير مع المراقبة الخارجية لها. ويظهر الإضطراب لدى الأفراد حسب **إلياس** عندما تضعف أو تختفي المراقبة فجأة." [2]

نخلص إلى أن الدولة كيان معنوي أوأخلاقي وجد لتحقيق الإستقرار والإستمرار لمجموع أفراده وكافة جماعاته المنظوية تحت سلطته، فهم خاضعون لتلك السلطة بقوة القوانين التي اتفق عليها الأفراد وتلك الجماعات، فهي ملزمة للجميع دون استثناء. ويظهر ضعف الأفراد وسوء التوافق و من ثم الصراع بفقدان تلك الشرعية. وتعتبر التنظيمات المختلفة الموجودة بالدولة "تكوينات سياسية" بالمعنى الذي يشير إلى مختلف القوانين التي تسيرها لتحقيق أهدافها وأهداف الدولة.

3.3/1- التنظيم بمعنى المنظمة

"كيان أو ترتيب اجتماعي يتم تشكيله بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف جماعية مشتركة من خلال طابع بنائي وممارسات إدارية."[3]

يعرف **بارسونز** و**أميتاي إتزيزني المنظمة** بأنها: "تلك الوحدات الاجتماعية (أو التجمعات الإنسانية) التي يتم بناؤها وإعادة بنائها بشكل مقصود من أجل بلوغ أهداف معينة. فما تم بناؤه في مرحلة سابقة يمكن تغييره في مرحلة لاحقة."[4]

يضم مصطلح المنظمة شقين فهو بناء و وظيفة:[5]

- شق وظيفي يشير إلى التنظيم. هناك أعمال، ترتيب،أدوار، تقسيم العمل.
- شق منظمي وإليه تشير كلمة منظمة، حيث نتحدث هنا عن إنتماء تنظيمي، أي إنتماء لمنظمة. والتنظيم هو أحد وظائف المنظمة. وكل منظمة تحوي هيكلا تنظيميا يحدد الإدارات، المصالح والأقسام و الأنشطة.

فالمنظمة من نظم ينظم تنظيما ويعني ترتيب الأمور ووضعها في صورة منطقية تخدم الهدف.

في علم الإجتماع المنظمة تشير إلى مجموعة أفراد ينتظمون لأجل تأدية وظائف وأعمال للمنظمة، تؤطر نشاطهم لوائح وتشريعات لأجل تحقيق أهداف المنظمة. والمنظمات أنواع منها منظمات لأجل إنتاج السلع

---

[1] محمد الهلالي، المرجع السابق، ص 77،78.
[2] المرجع نفسه، ص78.
[3] حني قوي، المرجع السابق، ص12.
[4] لحبيب لعمري، المرجع السابق، ص9.
[5] وفاء العمري، "مدخل إلى علم اجتماع التنظيم،" محاضرة في مقياس علم اجتماع التنظيم موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تنظيم وعلمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

والخدمات الموجهة للعملاء(صفة الربحية). وهناك منظمات إنسانية إجتماعية تتعدد أهدافها، منها منظمات خيرية، حقوقية، إعلامية، صحية...

نجد من يطلق مصطلح التنظيم بمعنى المنظمة. ويظهر المصطلح مشابها لمصطلح المؤسسة.

كل منظمة لها خصائص هي:[1]

- شكل وحجم خارجي.(تصميم/ هوية بصرية).

- كيان إجتماعي من أفراد يتفاعلون من خلال يقامهم بأنشطة لأجل تحقيق هدف مشترك.

- أنها تكونت بموجب قانون، فلها بذلك شخصية معنوية وقانونية.

- هدفها الإنتاج.

- لها مدخلات كالأفراد، التكنولوجيا، موارد مادية، معرفية... وتطرح مخرجات في شكل سلع وخدمات.

- تتأثر بالمحيط الخارجي(علاقات).

4.3/1- التنظيم بمعنى المؤسسة

تشير المؤسسة إلى وجود عملية تأسيس... أي إلى ما هو مؤسس. و المؤسسة كمصطلح علمي متداول في الجزائر "له علاقة بالنظام الإشتراكي"[2] الذي أعتمد عندنا في السابق لتسيير دواليب الإقتصاد والحياة السياسية والإجتماعية والثقافية، ويرادفه عند المشارقة مصطلح المنظمة. وقد فضل الباحث الجزائري **فضيل دليو** تسمية المؤسسة في كتابه "إتصال المؤسسة" بدلا من شركة أو منظمة" لأنه يضفي حسبه بعدا إجتماعيا على الشركة أو المنظمة، كما يبدو من جهة أخرى أكثر انسجاما مع خصائص واقعنا المعاصر: التفاعل الشامل، التمدن(على اعتبار أن المؤسسة هي الشركة في المدينة)، التخصص والتأسيس العِلميين."[3]

أخذت المؤسسة في ظل المدرستين المسيطرتين في علم اجتماع التنظيم معنيين هما:[4]

- عند المدرسة الوظيفية هي مجموعة من الخصائص التنظيمية البنائية المتساندة تساندا وظيفيا. يشمل ذلك وجود التضامن بين الأعضاء، وجود أنساق وأنظمة داعمة ، ثبات و استمرارية في العمل، تنظيم وفق قيم ومعايير.

---

[1] وفاء العمري، المرجع السابق.

[2] مراد كشيشب، "مدخل الى مفهوم المؤسسة،"محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

[3] فضيل دليو، اتصال المؤسسة، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص7.

[4] مراد كشيشب، المرجع السابق.

- عند المدرسة الماركسية هي مجموعة من الخصائص التي تشير إلى الصراع والتغير. يشمل ذلك وجود الصراع، وتغير في الأنظمة.

تأسيسا على ما سبق فإن المؤسسة هي مجموعة من الخصائص التنظيمية البنائية بعضها يدعم التناغم والتكامل ، وبعضها يدعم الصراع والتغير.

و من المؤسسات نجد:[1]

- المؤسسات ذات النسق المفتوح: وتتكون من أنظمة فرعية تؤثرو تتأثر بالبيئة المحيطة.

- المؤسسات ذات نسق مغلق: وهي مؤسسات نادرة ومنعزلة عن البيئة (لا تؤثر وهي لا تتأثر بالمجتمع)، وهي مؤسسات تفترض العقلانية والرشد، ذكية جدا، تستعمل تقنية ذات جودة عالية، تقوم على التفسير العلمي والمنطقي لظواهر المؤسسة. تعتمد الأسلوب العلمي في التسويق و في أساليب العمل. سلوكها غير نسقي وغير مصرح به. تخدم فئات قليلة، وتعتمد التغيير والتطوير الذاتي من الناحية الداخلية. وهي مؤسسات وهمية، أو لها وظائف مخالفة.

5.3/1 - التنظيم بمعنى الشركة

"تنصرف فضلا عن العقد إلى كيان إقتصادي ظهر بإجراءات قانونية، وتتمتع بشخصية تصورية لها حقوق وعليها واجبات كالأشخاص الطبيعيين، ولها ملكية العقود والأموال حتى بخروج الأعضاء الموقعين على العقد أو بموتهم فلا يؤدي ذلك إلى انتهاء الشركة تلقائيا."[2]

تمثل تنظيمات العمل المختلفة محور اهتمام نظرية التنظيم والتي تراكمت معارفها حولها من خلال إسهامات عديد التخصصات العلمية كعلم الإدارة وعلم الاجتماع وعلم النفس وفروعه كعلم النفس الإجتماعي وعلم الهندسة البشرية (الأرغونوميا). وقد أدلت تلك التخصصات بدلوها لتشارك تلك التنظيمات في تطورها، فلم يكن تنظيرا لمجرد التنظير بل شمل جوانب تطبيقية في الميدان العملي لتلك التنظيمات، ولعل من أهم أسباب نجاح تنظيمات بعينها هي مشاركة العلماء والمختصين بملاحظاتهم ومقترحاتهم لترشيد الفعل داخل تلك التنظيمات. " إن هذا الإهتمام يركز على بعد هام في الحياة الاجتماعية وهو البعد العملياتي في الظواهر الإجتماعية؛ إنه بعد يسمح لنا باستحضار عنصر البناء وإعادة البناء والتصحيح والتطور... وكل ما يرتبط به

[1] مراد كشيشب، المرجع السابق.
[2] لطيف جبر كوماني، الشركات التجارية دراسة قانونية مقارنة، الاكاديمية العربية في الدانمارك، 2006.
https://ao-academy.org

من فرص وإكراهات كفعل منظم يندرج في سياق اجتماعي معين."[1] و سنركز هنا على أهم المنظورات المعطات للتنظيم:

6.3/1- التنظيم كعقلنة

يحيلنا الوصف مباشرة إلى النموذج البيروقراطي الذي صاغه **ماكس فيبر**. حاول **فيبر** صياغة نموذج مثالي للتنظيمات البيروقراطية التي نمت في عصره " لأجل ترشيد الفعل الاجتماعي التنظيمي، وقد اعتبر البيروقراطية السبيل الوحيد لتنظيم أعداد ضخمة من الناس على أساس الكفاءة."[2]

لقد تطورت البيروقراطيات في عصر **فيبر** فهي منتج تاريخي معدَّل" كأسلوب في إدارة الحكم وشؤون الدولة إعتمدته نظم قديمة في الحكم كما في الصين وروما وفي التنظيم الطبقي للدولة عند **أفلاطون**، وقد تطورت واكتملت في العصر الحديث لتشكل أساس الترشيد والعقلنة في المجتمع."[3]لا بد أن نشير هنا إلى أن ظهور البيروقراطية كتنظيم كان ضمن سياق سوسيو ثقافي للمجتمع، ولم يكن فعلا قسريا، إنها نتاج فلسفة الحداثة وعملية العقلنة التي اجتاحت دواليب الحياة الاجتماعية في الغرب. و**فيبر** لا يجزء الفعل الإجتماعي إلا لأجل أن نفهمه بقدر أكبر؛ ففي نظرية السلطة "حدد الأشكال الثلاثة التي تتبلور معها أشكال السيطرة في المجتمع(العقلانية، التقليدية والكارزمية). إن مشروعية تلك السيطرة يجعل الأفراد يتصرفون بشكل طيع ويخضعون لها. وعند **فيبر** النموذج المثالي للسيطرة الشرعية هو التسيير الإداري البيروقراطي، وتكون صلاحيات من يملك السلطة في هذا التسيير عبارة عن كفاءات شرعية سواء كانت هذه الصلاحيات نابعة من الملكية أو بموجب انتخابات أو عن طريق تعيين سابق."[4]

إن التناول الفيبري يكشف عن بعدين مضمرين للفعل الإجتماعي؛ إنه فعل عقلاني " والعقلنة تعزز الأهمية الإجتماعية للمعرفة المتخصصة وتوسيع الرقابة ذات الطابع العقلاني من الناحية التقنية على كل العمليات الطبيعية والإجتماعية."[5] و هو فعل اجتماعي يرتبط بثقافة المجتمع(ثقافة تقليدية/ثقافة حديثة) الظاهر في طرحه حول أنماط السلطة.

يمكن إجمال الفكرة من خلال تصنيف **رتشرد سكوت** للمدارس الكبرى في مجال الفكر التنظيمي : "يوجد التناول للتنظيم كنسق مغلق ثم كنسق مفتوح. و يوجد مظهرين أساسيين لتصورالتنظيم كنشاط بشري من خلال

---

[1] لحبيب معمري، المرجع السابق، ص5.
[2] انطوني غدنز، المرجع السابق، ص72.
[3] المرجع نفسه، ص409.
[4] لحبيب معمري، المرجع السابق، ص17،18.
[5] توماس س باترسون، المرجع السابق، 82.

تناولين أساسيين هما التناول العقلاني الموجه نحو النتائج التقنية والإقتصادية فقط، والتناول الإجتماعي الموجه نحو تحقيق الإتفاق حول نتيجة الديناميكية التي تخلقها الدافعية و الرضا لدى العمال."[1]

7.3/1 - التنظيم كنسق

نظر **بارسونز** إلى التنظيم كنسق اجتماعي، فهو جزء من كل، أي أنه نسق فرعي داخل المجتمع. كما يعبر النسق الإجتماعي عن أنه و بصورة أوسع هو المجتمع. "وتحيل كلمة النسق إلى وجود بنية ووظيفة."[2] وأي تنظيم لا بد وأن يشتمل على هتين الصفتين. فكل تنظيم هو مجموعة فاعلين لهم أدوار محددة.

إعتبرر **بارسونز** المجتمع نسقا اجتماعيا عاما يحتوي على أربعة أنساق فرعية رئيسية هي:[3]

- النسق الثقافي وهو أهم الأنساق، كما يتواجد في كل الأنساق الاجتماعية الأخرى ووظيفته المحافظة على النسق الكلي للمجتمع.

- النسق الاجتماعي الذي يحتوي مجموع العلاقات الاجتماعية الناشئة بين الفاعلين ووظيفته هوالدمج الاجتماعي.

- نسق الفرد البيولوجي الذي هدفه التكيف.

- نسق الشخصية الذي يقوم بوظيفة تحقيق الهدف والإنجاز.

تتأثرهذه الأنساق ببعضها، وهي تتكامل داخل البناء الاجتماعي، ولكي يحافظ النسق الإجتماعي على توازنه لا بد أن يشبع دوافع أعضائه سواء من حيث المركز أو الوظيفة. وبذلك "يرتبط النسق بالمركز الإجتماعي الذي يعني بصورة أوضح المكانة الإجتماعية التي يحتلها الفرد في النسق الإجتماعي حيث يتضمن مجموعة الوظائف والأدوار التي يؤديها الأفراد، وتفرض عليهم السلطات والمسؤوليات تجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى، فهي هنا تمنحهم سلطة واضحة على مراكز أعلى في السلم الإجتماعي."[4]

"إن الخاصية الأكثر عمومية بالنسبة للنسق هي الإعتماد المتبادل بين الأجزاء والمتغيرات. ثم تأتي قضية المحافظة على النسق و استقراره، ثم يأتي التغير النسقي بفعل ديناميته الداخلية أو في بنيته ككل. وقد أشار **ميرتو ن** إلى الإختلالات الوظيفية التي يمكن أن يتعرض لها النسق،"[5] فهو إقرار بوجود التغير. بينما رأى

---

[1] عبد الكريم بو حفص، المرجع السابق،ص12.
[2] احمد القصير، المرجع السابق، ص106.
[3] العقبي لزهر، المرجع السابق، ص20.
[4] عبد العزيز بن حليمة، "مدخل الى مجتمع المخاطر،" المرجع السابق.
[5] احمد القصير، المرجع السابق، ص107-109.

بارسونز بوجود مستلزمات وظيفية ضرورية لتوازن أو استقرار أي نسق وهي المعروفة اختصارا باسم AGIL:[1]

- التكيف Adaptation: وهو عنصر أساسي لكل نسق سواء كان فردا أو جماعة أو تنظيم عمل، حيث يكون النسق منظومة تفاعل بين مختلف العناصر الموجودة المادية والمعنوية حتى يتمكن من البقاء والإستمرار. نشير هنا إلى الثقافة والقيم كمنظومة للتكيف .

- الأهداف Goals : توجد أهداف قريبة وأخرى بعيدة، وهي منظومة من النتائج الإجتماعية التي يحاول النسق الوصول إليها، ومن خلالها يحافظ على استمرارية وجوده. وتتخلل سيرورة العمل لتحقيق الأهداف وجود عمليات تقييم للواقع الإجتماعي(البيئة)، وهي كعملية مرتبطة بمدى الإشباع المادي و المعنوي لعناصر النسق.

- الإندماج Integration: أي التكامل، و تقوم هذه العملية على الربط بين عمليتي التكيف والهدف في إطار الواقع الإجتماعي، ويكون فهم الموقف عن طريق منظومة العلاقات الإجتماعية المبنية على أساس المصلحة ثم على أساس القيم الإجتماعية، والتي يؤطرها الفعل الإقتصادي.

- التغذية الراجعة L'attence: هي عملية تقييم للمستويات الثلاث الأولى. وهنا يتم تقييم الإيجابيات والسلبيات التي تحققت من خلال منظومة التكيف والأهداف والإندماج. وفي حال المجتمع هي تقييم للظواهر بمختلف أبعادها الصحية والمرضية.

يرى بارسونز "أن نسق الموجهات القيمية الذي يلتزم به أعضاء أي نسق اجتماعي يمكن أن يكون بمثابة نقطة مرجعية أساسية لتحليل البنية والعملية في النسق الإجتماعي. فالقيم هي العامل الحاسم المؤثر في النسق الإجتماعي."[2]

يعتبر إسهام **بارسونز** ذا فائدة تنظيرية وعملية لفهم التنظيم وعمله،فقد "نظر **بارسونز** إلى التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والإدارات والأقسام، ثم حلله من وجهة نظر ثقافية نظامية...موضحا أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر وهو المجتمع إلى تحقيقها. ويفترض

[1] عبد العزيز بن حليمة، "كيف نفهم المجتمع؟" المرجع السابق.
[2] احمد القصير، المرجع السابق، ص109.

توافر قدر من الإنسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه."[1] وبالرجوع إلى المتطلبات الوظيفية لكل نسق تنظيمي نجد:[2]

- أن التكيف أو المواءمة يحتاج إلى موارد بشرية ومادية ضرورية لتحقيق الأهداف.

- مطلب تحقيق الأهداف الذي يطلب حشد الموارد التنظيمية التي تم تدبيرها بتحقيق مطلب المواءمة. و يتوقف أولا وقبل كل شيء على ملاءمة الوسائل للغايات أو الأهداف، والواضح أن **بارسونز** قد أدخل في نطاق هذا المطلب عملية اتخاذ القرار في التنظيم و العمليات المختلفة لها...فقوة التنظيم في قدرته على حشد الموارد من أجل تحقيق أهداف النسق.

- يشير مبدأ الإندماج أو التكامل إلى التماسك بين الوحدات...والتغذية الراجعة أو الكمون يحتاج إلى مطلبين توأمين هما دعم النمط، ويتعلق بمدى الإنسجام و التطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد ـداخل وخارج التنظيم- و المطلب الثاني هو احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها، ويتحقق بوجود الدافعية لدى الفرد لأداء مهامه التنظيمية.

يوجد تفكيك آخر لدى **بارسونز** للتنظيم حيث وضح مستوياته أو هي أنساقه االفرعية:[3]

- النسق الفني وهم العاملون ولمساتهم الفنية من خلال كفاءتهم و قدراتهم على الإبداع، وكيفية ممارسة الأنشطة، ومختلف الأنشطة الأخرى كالتدريب.

- النسق الإداري المعني بكيفية توزيع العمليات الإدارية من تخطيط و رقابة وتدريب...

- النسق النظامي ويوجد في أعلى هيئة بالتنظيم و له وظيفتين، الأولى التنسيق بين النسق الفني و الإداري- بوضع كل عامل أو موظف في المكان المناسب-، والثاني التنسيق مع المحيط الخارجي-تفاوض باسم التنظيم مع البيئة الخارجية-

والسؤال هنا كيف تستطيع هذه الأنساق الحفاظ على النسق الأكبر؟

تتعلق هذه الأنساق بالأفراد. ويوجد الترابط و التوافق من خلال:

- ترابط الأنشطة.

- وجود القدرات والإستعدادات.

---

[1] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص73.
[2] المرجع نفسه، ص75،76.
[3] مراد كشيشب، المرجع السابق.

- وهناك مسألة توافق الوظائف مع الأفراد.

8.3/1- التنظيم كوظيفة إدارية

"وهوعمل إداري جماعي مستمر يتم عن وعي وإدراك لتنسيق أوجه النشاط البشري في مجال معين من أجل تحقيق هدف متفق عليه. ويكون التنسيق هنا في شكل توافق وانسجام وترابط بين عمل المجموعة التي تمارس نشاطا مشتركا تسعى به لتحقيق ذلك الهدف المشترك. ويقتضي الأمر أن يعرف الفرد دوره في العمل معرفة واضحة ودقيقة كما عليه أن يعرف أدوار الأخرين حتى لا يعيق عمله عملهم، وأن يتم العمل كله بطريقة مرنة وانسيابية."[1]

ظهر التنظيم كوظيفة إدارية بظهور الإدارات التي شهدتها المجتمعات الأوربية في العصر الحديث في المجال السياسي والاجتماعي والاقتصادي...لقد حتم نمو التنظيمات الصناعية بالغرب وسعي أرباب العمل لتنظيم العمال لزيادة الإنتاج إلى إيجاد الطرق الأكثر رشادة لتسيير العمل. ويعتبر **هنري فايول** أحد المنظرين الأوائل للعمل الإداري "من خلال وضعه لأساس نظري جديد هو نظرية التكوين الإداري، ليلقب بأبي مدرسة عمومية الإدارة."[2] و**فايول** مهندس ومدير كانت له خبرة إدارية واسعة في فرنسا، ما جعله يضع أهم المبادئ للتسيير الناجح للإدارة و تحديد وظائفها الأساسية وهي التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة في كتابه "الإدارة الصناعية والعامة" الصادر سنة 1916، "و هي الأنشطة التي يمارسها أي تنظيم، وهي لا زالت سارية إلى يومنا هذا داخل الإدارات، وقد تم التوسيع فيها بالنظر إلى التطور الحاصل في بيئة الأعمال المعاصرة."[3]

عرف التنظيم الإداري اهتماما واسعا من طرف مجموعة من العلوم الإجتماعية كعلم الادارة وفي علم اجتماع التنظيم وهو يشمل عدة وظائف وأركان وأنشطة، لنجد بأنه"عبارة عن إيجاد مجموعة من الأشخاص يعملون كمجموعة واحدة متصلة مع بعضها لتحقيق هدف متفق عليه، وهو نظام يعمل على التحديد الإداري الواعي للأنشطة أو القوى الشخصية المنسقة بين شخصين أو أكثر. كذلك هو الأعمال الواجب عملها أو التعرف عليها بشكل منطقي منظم."[4] فالتنظيم ركن أساسي في عملية إدارة الأعمال، لأن العمل الإداري الجيد يتطلب التنظيم بغية تحقيق استخدام أفضل للموارد المتاحة.

يسبق التنظيم التخطيط. ويتطلب التخطيط التنفيذ وهو بحاجة إلى جهاز إداري فعال تحدد فيه أوجه النشاط اللازم. "وتجمع الأنشطة المتشابهة في مجمع واحد تحت مسمى إدارة ،قسم، شعبة، مديرية...ثم تحدد

---

[1] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص165.
[2] محمد محمود ابو خشبة، اساسيات الادارة والاعمال، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2014، ص31.
[3] رعد حسن الصرن، نظريات الادارة والاعمال، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص61.
[4] محمد صالح سلطان، ادارة المؤسسات الاعلامية انماط واساليب القيادة، دار المسيرة، الاردن، 2011، ص33-36

الإختصاصات التي يمارسها كل مجمع، ويستتبع ذلك تحديد المسؤولية ونوع الصلاحية، وتحديد نطاق الإشراف. فالمعنى هنا هو تحديد الأدوار، دور كل موظف أو عامل في بنية العمل. فالتنظيم هو تحويل عمليات التخطيط إلى وقائع ترتبط منطقيا عن طريق تشكيل هيكل للتنظيم (المؤسسة) وللعلاقات بين مختلف الأنشطة، وتحديد القوى العاملة اللازمة للوظائف المختلفة وما يتبعه."[1]

لم يعد ينظرإلى تنظيمات العمل كهياكل تنظيمية أو عوامل تنظيمية فحسب بل هو بناء يعج بالعلاقات الإنسانية الضرورية لأجل العمل وذلك تحت تأثير التطور الذي شمل نظرية التنظيم والحقائق الأمبريقية للواقع التنظيمي ومتطلباته على حد سواء. فالتنظيم الفعال هو التنظيم المرن المتكيف مع متغيرات البيئة أو المرحلة. فقد يكون بيروقراطيا تغلب عليه العلاقات الرسمية ومركزية السلطة و التعقيد ليجعل منه تنظيما منغلقا بوصفاته الداخلية، أو يكون تنظيما مفتوحا يتميز بسهولة الإتصالات بين مختلف جماعات العمل الرسمية وغير الرسمية ومنفتحا حيال موضوع مشاركة العاملين في المسؤوليات وفي اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبل التنظيم.

يقوم أي تنظيم على جملة من الأسس والمبادئ والتي استفاض العلماء في ذكرها وتحديدها، ويمكن أن نشير إلى أهمها وهي: التخصص وتقسيم العمل، التدرج الهرمي للسلطة، نطاق الإشراف، وحدة الأمر، تكافؤ الصلاحية والمسؤولية...

تتضمن الأعمال التنظيمية جملة من الأنشطة الإدارية التي تطبق لترجمة هذه الأنشطة المطلوبة للخطط في هيكلية من الوظائف والسلطة وتنقسم إلى:[2]

- تحديد طبيعة ومحتوى كل وظيفة في التنظيم، والنتيجة تخصيص الوظائف وتوصيفات العمل.

- تصميم أسس لمجموعات العمل معا.

- تحديد حجم المجموعة.

- منح السلطة للمديرالمعين.(هناك تداخل بين عملية التخطيط والتنظيم لأن الخطوات التخطيطية تؤدي إلى نهايات تنظيمية. بمعنى أنهما يحددان ماذا؟ وكيف؟ ومن يفعل ماذا؟ ومع من؟ لإنجاز النتائج المطلوبة).

9.3/1- التنظيم كفاعل إقتصادي

"معني بإنتاج السلع والخدمات من أجل بيعها في السوق، وهي تحتاج لذلك إلى معدات وآلات وتكنولوجيا، لذلك هناك من ينظر له كنسق تقني مفتوح على المحيط(السوق، المستهلك..)، يضم مدخلات ويطرح مخرجات.

[1] محمد صالح سلطان، المرجع السابق، ص 33-36.
[2] المرجع نفسه، ص34-38.

ويهتم التنظيم بموقعه في السوق-المنافسة- لأجل ذلك يضع خططا واستراتيجيات لأجل البقاء والإستمرار والتطور."[1] وتمثل التنظيمات الإقتصادية مصدرا للتطوير الإجتماعي بما تنتجه من ثروة ومن معرفة في مجال الخدمات والصناعة والتكنولوجيا.

يتم في علم الإجتماع تحليل التنظيمات على مستواها الكلي MACRO وعلى المستوى الجزئي MICRO، حيث ينظر للتنظيم كبناء كلي يحوي تكوينات (موارد،هياكل،سلطة،أنظمة للإتصال،علاقات.،أهداف،استراتيجيةللعمل،أنشطة..)، ويحوي هذا البناء أجزاء (أفراد،جماعات عمل،علاقات اتصال، تفاعل، ...) يتم دراستها في علاقتها ببعضها البعض ومع البناء الكلي؛ إنه أشبه بالمجتمع المصغر؛ فله أبنية يرتكز عليها وله نظم يسير عليها، وله أعضاء وأنشطة وعلاقات داخلية وخارجية. إنه نظام مغلق ومفتوح من حيث كونه جزء من الكل الإجتماعي.

نجد تعريفا جامعا عند **أليفيي ميلر** فالتنظيم "بنية إقتصادية، إجتماعية – ثقافية، قانونيا مستقل، يحتوي على مجموعة من الأفراد الذين يعملون بطريقة منظمة ومنسجمة لتقديم سلع وخدمات للزبائن في المحيط الخارجي الذي يتميز بالمنافسة(السوق). فيمكن اعتبارها كعون اقتصادي، كيان اجتماعي،(البعد الثقافي والعلائقي)، و واقع سياسي كمكان للتبادلات والتفاوض والمواجهة."[2]

نخلص إلى أن التنظيم كيان اجتماعي ممأسس" يتضمن جميع أنماط الصراع وفرص المشاركة والتعاون التي توجد داخل البنية الكلية للمجتمع، وحسب **سلزنيك** يجب دراسة التنظيمات باعتبارها مجتمعات محلية طبيعية، تتعرض لجميع أشكال المؤثرات والضغوط والتحيزات التي يتعرض لها المجتمع."[3] فهذا الجزء يتبادل التفاعل مع محيطه الخارجي أخذا وعطاء، بما في ذلك الموارد الضرورية لنشاطه، منها موارد أولية-خام- و موارد مالية، موارد تكنولوجية-قد يصنعها- و موارد بشرية، موارد معرفية-قوانين، ثقافة، قيم-

10.3/1- التنظيم بمعنى المجتمع

يكشف مستوى التنظيم داخل المجتمعات عن تنوع واختلاف، فهو ذو أبعاد متعددة بتأثير من البيئة الطبيعية والثقافية السائدة بالمجتمع وبالمستوى العقلي للأفراد وميولاتهم النفسية وحالتهم الشعورية والوجدانية. وتمدنا الظواهر الجمالية بالمعرفة وبالحقائق حول الأذواق الرائجة بمجتمع ما في زمن ما، وحول ما هو سائد من أوضاع؛ فالملابس والأطعمة المنتجة مثلا وطرق البناء وأشكاله ونماذج الحياة وروتينها، ونوع العلاقات بين الأفراد و السلطة، ودرجة التماسك الإجتماعي بين الأفراد و الجماعات ومستوى عطائهم الإنتاجي... تعرفنا كلها بما هو سائد من قيم ومن اتجاهات في المجتمع.

---

[1] فوزي بوذراع، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2014، ص33. https://theses.univ-oran1.dz

[2] فوزي بوذراع، المرجع السابق، ص32.

[3] اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص22.

تكشف الظواهر التنظيمية في مجتمع ما عن حس جمعي متقدم لدى أفراده، فالتنظيم يرادف التحضر. يدلنا كتاب الحضارة ل**نوربرت الياس** عن مثل هذا المعنى من خلال تتعبه لأشكال التطور الاجتماعي والحضاري لمجتمعات أوربا بداية من القرن الخامس عشر و الذي مس مجتمع البلاط (الحكم) في طرق الدخول على الملك أو ما يعرف بالتعبير المعاصر ببروتوكولات الزيارة والتي تشمل آداب السلوك وطرق الكلام وترتيب الهندام وصولا إلى الخضوع لسلطة الملك وقوته وقد انتقل الموضوع إلى تقليد العامة لتلك الطبقة في مجال النظافة والنظام...والإمتثال لقوانين الدولة وسلطتها، " ف**نوربرت إلياس** يشير إلى تأثير الطبقة العليا بالمجتمع على عموم الأفراد بالمجتمع لتصبح نماذج للسلوك المهذب... و نمو الدولة وسلطتها بالتحكم في الحياة السياسية والعسكرية والاقتصادية..."[1]

يشير **نوربرت** في كتابه مجتمع الأفراد "إلى السوسيولوجيا التفاعلية، في علاقة الفرد بالأفراد وبالمجتمع، هناك علاقة إنبناء، فالواقع الإجتماعي يبنى من قبل الأفراد و الفاعلين الإجتماعيين، بناء على خبرات سابقة مستضمرة، أو خبرات حاضرة من الحياة اليومية، أو تكون بواسطة الهابيتوس."[2] أي أن الفرد عضو فاعل في المجتمع كما أن المجتمع يشكل الفرد. إنهما وجهين لعملة واحدة "فالقيم تنتقل من جيل إلى جيل آخر فيتمثلها على أساس أنها معايير ومقاييس للتكيف والتطبع مع المجتمع، والفرد باستناده على خياراته وقراراته وإبداعاته يؤثر في المجتمع، لذلك يفضل نوربرت إلياس أن يشبه الواقع المجتمعي باللعبة، فأما الفاعلون فيطلق عليهم اللاعبون، وهم عناصر في رقعة الشطرنج فأي حركة لأي لاعب تقابلها ردة فعل من لاعب آخر، لذلك لا تفهم حركات اللاعبين و سلوكاتهم إلا في سياق اللعبة؛"[3] هناك فعل وردة فعل.

يرصد لنا **نوربرت إلياس** بروز توجه السلطة نحو التنظم و إحكام القبظة عل النظام العام. "ليقرر أن المحرك الأساسي للحضارة هي الدولة، إنطلاقا من السلطة الملكية وتقنين آداب السلوك على الحاشية. وبصعود البورجوازية ازداد تقسيم العمل بين الأفراد بحاجة الأفراد إلى بعضهم البعض، وكانت آداب السلوك خاضعة للضبط الذاتي والداخلي-تطور- مع نمو نزعة التعايش؛فلم يعد الأفراد قادرين على العيش منفصلين في جماعات منغلقة على نفسها."[4]

ومنه نمت الحضارة الغربية بتغير جماعة النبلاء وصعود البورجوازية وزيادة ضبط السلوك والإعتماد المتبادل بين الأفراد؛ إن سوسيولوجيا **نوربرت إلياس** يتداخل فيها ما هو انفعالي وما هو وجداني عاطفي، وهذا البناء النفسي للحضارة الغربية ذو جذور تاريخية، لها علاقة بقيم المجتمع وتقاليده وعاداته التي تشكلت تباعا ضمن سيرورة تطورالنشاط الإجتماعي والفردي على حد سواء. فلا يمكن تجزئه الظواهر الإجتماعية إلى

---

[1] جون سبوك، 50عالما اجتماعيا، اساسيا المنظرون المعاصرون، ترجمة محمد محمد حلمي، الشبكة العربية للأبحاث، 2008، ص4039.
[2] جميل حمداوي، اسس علم الإجتماع، بدون دار النشر، 2015، ص216.
[3] المرجع نفسه، ص 217.
[4] جميل حمداوي، المرجع السابق، ص220،221.

المستويات المعهودة في علم الإجتماع، حيث يتداخل مستوى الماكرو و مستوى الميكرو ليشكلا لنا تكوينات إجتماعية جديدة. وقد تطورت كثير من الأنظمة الإجتماعية المعاصرة إستنادا إلى توجهات سلطاتها السياسية و تنظيماتها الإدارية، واهتمامها بتأسيس تنظيمات اقتصادية وثقافية بما فيها تنظيمات للخدمات العمومية كالمدارس والجامعات والدوائر والبلديات، ...الخ.

يمكننا من خلال المثال السابق أن ننظر إلى الظاهرة التنظيمية التي سايرت نمو وتطور كثيرمن المجتمعات الحديثة والمعاصرة كأحد السمات الجمالية، حيث حملت الذوات الإجتماعية على تمثُّل كثير من القيم المعززة للتوافق والتكامل والاتساق الإجتماعي والأخلاقي، والتي من صورها تقسيم العمل، و العلاقات التفاعلية التبادلية التي تلزم تهذيب السلوك، و وضع الآخرين في الحسبان، وتحمل المسؤولية و ترشيد الحياة الإجتماعية ببذل الجهد الكافي لأجل تحقيق المصالح العامة. وفي تلك البيئة نمت الفنون وتحولت إلى حرف ثم دخلت المجال الصناعي، لذلك يرى **مالك ابن نبي** أن الظواهر الجمالية" من ملامح الثقافة المتطورة،"[1] وهي ذات انعكاسات مباشرة على نفسية الأفراد وسلوكاتهم و ردود أفعالهم.

2- تشكيل الجمالية في التنظيم الإجتماع

تظهر عند **نوربرت إلياس** ثنائية غير منفصلة في عملية التحضر بين نمو الذات والمجتمع، "فنمو الأجساد المتحضرة ذات القدرة على عقلنة و ممارسة درجة عالية من الضبط على المشاعر-العواطف- وعلى مراقبة الأفعال الفردية وأفعال الآخرين وعلى تشرب قوانين محددة بشكل دقيق حول ما يشكل السلوك المناسب في المواقف المختلفة قد نما كنتيجة لعمليات التحضر طويلة المدى التي مر بها الفرد والمجتمع، تم خلالها الضبط الذاتي للجسد البيولوجي و للمشاعر وعقلنته داخل الإطار الإجتماعي."[2]

توجد أنواع من الفعل توصف بأنها جميلة نمت في مجتمعات بعينها في زمن الحداثة كمظاهر العناية بجمال البيئة ونظافتها، وأخلاق الأفراد ونشاطهم، واحترامهم للوقت، وحرصهم على الإلتزام والأداء الأمثل في العمل، وحريتهم ووعيهم بالمشاركة الفعالة في الحياة السياسية، وكثافة ما ينتجونه من فنون خاصة في مجال الإنتاج الأدبي، وفي صناعة التكنولوجيا، هو مما يستحق التقدير ويجلب الإحترام. إنه إبداع، وهو نوع من الخبرة الجمالية المتولدة من انعكاسات الواقع الحسي للأفراد، و عن ما يوعونه من عالمهم الاجتماعي و ما يعتقدون بجدارته من أفكار و أفعال. لذلك "يظهر النظام كحاجة فردية إلى ترتيب الأمور والتنظيم والتنسيق والدقة،"[3]وهي حاجات تنمو بنمو المجتمع وبتأثير من ثقافته.

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص108.
[2] كرس شلنج، المرجع السابق، ص200.
[3] برينو جولي، المرجع السابق، ص43.

لقد فتحت تكنولوجيا الإتصالات أفق النظر لدى الأفراد على عوالم مليئة بالأفكار المبدعة وبالنشاط، ففي بلدان الشمال يوجد تنظيم في الشوارع وأرضيات مفروشة بالعشب الأخضر كأنه من غراس الجنة، وأسواق فيها المنتجات بوفرة، وواجهات منسقة، وآثار محمية ونظام يكفل الحقوق ويحترم الرأي الآخر. يوجد العمل المقرون بالجودة، و التنظيمات كخلايا النحل تعمل بمبدأ الأفضل هنا؛ إنه عصر تنافسي عماده التنظيم ومناخه الحرية، والمسؤولية لمن يقدم الأفضل.

نجد في مجال التصميم الصناعي مثلا "أن التصميم يأخذ هوية من خلال المادة المصنعة من طرف كبار المنتجين في التصميم و الإبداع. ويركز المصممون المعاصرون للمنتجات على خلق علاقة دائمة بين الأشياء واستعمالاتها، فالشيء الناجح هو أيضا شيء يكتشف من خلال استعماله، وتلك العلاقة الحميمة والدافئة معه هي التي تجعلنا نفترض أن التصميم هو إنتاج فني. فالتصميم يرافق وظيفة؛ فهو جميل وعملي."[1]

وفي المجتمعات ذات الثقافة الإسلامية لم يكن بينها وبين موضوع الجمال تعارض، لنجد خصائص جمالية متنوعة ضمها التمدن الإسلامي بفعل استيعابه لمدلول الخطاب القرآني فيما يخص دعوته للنظر إلى آيات الجمال في الكون، فلم يكن خطابا للخاصة، بل هو خطاب عام يستحث كل فرد على تبني رؤيا شمولية للكون والحياة، وقد استخدمه التشريع كمنهج للإستدلال على وجود الصانع: **الله** سبحانه وكوسيلة للتفكر في دقة الصنعة لاستجلاء مكوناتها وخواصها...وقد أخذ ذلك العمران بأسباب التحضر والزينة المباحة في الشريعة "وهو ما مكن من قيام التراكم في الإبداع،" [2] وفي تأسيس القاعدة لحضارة لم تخرج عن فلسفة الإسلام في رؤيتها للكون والحياة والجمال.

"لقد أسهمت تلك القرون في تحفيز النشاط العقلي والعلمي ومحاصرة الجهل بمختلف أنماطه وأشكاله. وشهدت إبداعات متناهية وخبرات هائلة في مختلف الميادين وفي سائر مناحي الحياة."[3] فقد سبق التنظيم للحياة العامة التخطيط للمدن الإسلامية والعناية بمظاهر البيئة مثل رسم الخِطَطِ(الأحياء) ومرافقها التابعة التي أخذت بعين الإعتبار قرابة الجوار، و تزويد المدينة بمستلزمات الأمن والبقاء، وإبعاد المشاغل التي تستعمل المداخن، أو الإصطبلات خارج الأحياء. وهو يؤكد بعد الإمتثال لقيم الجمال في الإسلام، الذي "ربط جمال الخُلق بجمال التشريع، وربط بين قيم العبادة وقيم الجمال، ففي حديث "الطهورشطر الإيمان"رواه مسلم، نجد هنا الطهور أعم من النظافة فهو واجب تشريعي نزل مع بداية الوحي في قوله تعالى: يا أيها المدثر قم فأنذر، وربك فكبر، وثيابك فطهر."[4]

---

[1] B Pille, valeur ajoutée de l'economie , CAP'ÉCO LE MENSUEL www.nrblog.fr 18/06/2017 21 :50

[2] محمد عمارة، المرجع السابق، ص180.

[3] رقية طه جابر العلواني، المرجع السابق.

[4] محمد عياشي الكبيسي، القيم الجمالية في الإسلام، اسلام اون لاين. https://islamonline.net 2021.

تحرك الذاكرة الجماعية نوازع الشعور وتثير الحساسية وتستحث العقل على التفكر والتدبر في علل المفارقة بين أفعالنا اليوم وما فيها من فوضى وبين تاريخنا وقيمه الثابتة، وبين الأمم المتحضرة بالفعل وما فيها من مظاهر النظام والتناسق والتنافس في مجال الإنتاج الإجتماعي و الخدمة الإجتماعية. لذلك نجد هذا الطرح الثلاثي الأبعاد عند **مالك بن نبي** فيما يخص تعلق التنظيم الإجتماعي بمسائل مثل الجمال والأخلاق والعمل، وهي تتماهى مع أطروحات **نوربرت إلياس"** حيث دعا **ابن نبي** إلى تضمين البعد التربوي للثقافة عناصر جمالية لأجل تكوين الذوق العام وعناصر أخلاقية لتكوين الصلات الاجتماعية وأخرى تتعلق بمنطق عملي يحدد به النشاط العام للمجتمع والنشاط الصناعي له كفن تطبيقي يوائم قدرات المجتمع وخصائصه."[1]

تتموضع السمات الجمالية كشروط محببة في أي عمل، فحين تتعامل القدرات العقلية والسيكولوجية للأفراد مع ما ينتجونه بحس جمالي يرتقي شعورهم "ويزداد بهذا سرورا و إستمتاعا بالعمل. فالعمل المتقن يمنح سيكولوجية الذات قيمة لوجودها."[2]وهو ذات الشعور لما يحل التنظيم كفعل وممارسة في أنشطتنا العملية. فالتنظيم يحرر حركة الأفراد ويجعلها ذات خطوات محسوبة تراعي الوقت والإمكانات كما تراعي الظروف و التوقعات. وفي بيئة الجامعة يؤكد **شيخاوي صلاح الدين** من خلال دراسته للنسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي على أنه " يظهر على الأفراد الذين يهتمون بالقيم الجمالية بحبهم للتنسيق والتشكيل والتنظيم ويؤثر كل هذا على الجانب التذوقي الجمالي مما ينتج عنه جانب إبداعي فني لديهم، وهذا يتجلى في اهتمام رؤساء الأقسام الأكاديميين بالمظهر الجمالي عموما الشخصي أو المستوى التنظيمي."[3]

باتت تنظيمات العمل المعاصرة تأخذ بمبادئ التنظيم الفعال لمواردها لمواجهة أي تحديات أو منافسة ولتحقيق خطوات تنفيذ استرتيجياتها وأهدافها. فالتنظيم عملية مستمرة، وهو يحتاج دائما إلى مراجعة أو تعديل بإعادة ترتيبات العمل و أولوياته إذا اقتضى الأمر، وحتى نسبية الأهداف واردة هنا. ونجد صدق هذه الإعتقاد من خلال تحول التنظيمات الإقتصادية نحو العالمية بتكتلها أواندماجها أو إعادة هيكلتها بما يتماشى وهذا التوجه العالمي نحو الإقتصاد الحر. وهي تأخذ بمبدأ الكفاءة والبحث عن العناصر ذات الخبرة الفنية والتنظيمية التي تستطيع تحقيق القيمة المضافة بإبداعاتها وابتكاراتها.

لقد اختارت الجزائر هذا التوجه الأخير بغية إطلاق ديناميكية إقتصادية واجتماعية جديدة بالمجتمع، وفتح فرص لتأسيس مشروعات خاصة من طرف الأفراد، وتشجيع الشباب على المقاولاتية... وكلها تحولات ناتجة عن صعوبات مرحلية تمر بها الجزائر منذ الثمانينات، فهذه الخيارات أقترحت من طرف ورشات عمل رسمية على مستوى الدولة وبتوجيه من صندوق النقد الدولي، وقد نفذت على عجل بعد تعرضها لأزمة انهيار أسعار

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص 108، ص93.
[2] اياد حسين عبد الله، المرجع السابق.
[3] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص120.

البترول سنة 1986، لتصطدم بعقبات كثيرة أهمها البطالة الإجبارية التي فرضتها الدولة ذاتها بعد عجزها عن تسيير تنظيماتها وهو ما أربك الوضع الإجتماعي بطريقة أشد وقعا مما أحدثه التصنيع.

توجد مقاييس حتى ينجح العمل، أولها "توفر شروط خِلقية وعقلية ضرورية لكي ينشئ ويبدع الإنسان. والعناصر الأولية لكل نمو وتقدم هي ما لدى الأفراد من مبادئ تحرك."[1]

يحتاج النمو الإقتصادي في أي مجتمع إلى تنمية الدوافع نحو استغلال الموارد بفاعلية، وتنمية القيم السليمة في العمل. و إن شواهد النماذج التنموية حول العالم تظهر أن التطور ما عاد يأخذ حقبا طويلة من الوقت إذا ما قارناه بالمدة الزمنية الذي أخذته المجتمعات التاريخية حتى تنمو وتتطور، "فيكفي أن يرجع المجتمع إلى القيم الأساسية التي يؤمن بها وهي التي تمثل مثله العليا ليستعيد عبقريته وقيمة الأشياء البسيطة التي كونت لحمته وشدت عزيمة البقاء لديه."[2]

1/2- جمالية التنظيم

ينظر إلى التنظيم "كظاهرة حضارية ترتبط بفلسفة وبنظرة أفراد المجتمع للكون والحياة والعالم"[3]، والفعل التنظيمي تعبير عن نشاط واع لدى الأفراد، وهو "يدل على منهجية في العمل،"[4] و توزيع النشاطات التي تهتم بخلق تنظيمات إجتماعية تحتكم إلى معايير الإتقان والجودة والوصول إلى وضع أفضل بالنسبة للقطاعات الحيوية للمجتمع كقطاع التعليم والصحة و الخدمات العامة كالنقل والبناء و في كل أمر يتعلق بخدمة مصالح الأفراد في الإدارات العمومية وصولا إلى جعل هذا الفرد المواطن كجزء من عملية البناء المؤسساتي للدولة في ميادين المشاركة السياسية و في عملية التنمية المستديمة، وهو العمل الذي يحتاج إلى وجود القدرات والكفاءات القيادية...والنخب الوطنية ذات الرؤيا الواضحة فيما تريد تحقيقه أو إضافته لهذا المجتمع.

وفي ظل التنظيم يمكن بناء الشخصية المتوازنة نفسيا واجتماعيا. و عن طريق إعادة تفعيل القيم الجمالية في دواليب العمل المؤسساتي والرسمي بالدولة بما فيها المدرسة والجامعة وفي المصانع كفضاءات هامة للتنشئة الإجتماعية بإمكانها خلق روابط جديدة مع قيم المجتمع بما في ذلك قيم العمل، لتساير الواقع المعاصر و متطلباته من معرفة علمية وتكنولوجية و فنية، وأساليب إدارية أكثر ديناميكية، وعلاقات عمل أكثر إنسانية، وخطوط إنتاج أكثر عناية بتفاصيل العمل الدقيقة التي تصنع الفارق في المنتج. بوسع الأفراد أن يجدوا في مثل هذه الظروف المواتية للنشاط الفرص لإثبات الذات والمساهمة في قوة العمل، فالعملية التنظيمية هي لتنسيق الجهود الفردية والجماعية لأجل أهداف التنظيم الإجتماعي الكلي.

---

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص63، ص67.
[2] المرجع نفسه، ص67.
[3] عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص45.
[4] ليندة زعبالة، "مفهوم الاشكالية" محاضرة في المنهجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

- التناقض

يقوم التنظيم على وجود قيم يحتكم إليها في نشاطه، و نحن مثلا في بيئتنا الإجتماعية نحتكم كقاعدة إلى القيم المتوارثة من ثقافتنا الإجتماعية... ويمقت الجزائري أن يتعرض للاحتقار أوأن ينتقص من قدره، غير أنه بالمقابل نجده لا يبدي جهدا في تطوير قدراته في العمل، كما لا يدخر جهدا إذا ما سنحت له الفرصة في تفضيل فرد على آخر في العمل بناء على اعتبارات مصلحية أو عشائرية أو زبونية. وهذا أحد العمال البسطاء في شركة كوجال اليابانية التي وُكل لها بادئ الأمر تجسيد مشروع الطريق السيار"شرق-وسط" يعترف بأنه كان يمضي وقته متعمدا في إصلاح عربة النقل الصغيرة المخصصة لنقل مواد البناء حتى لا يعمل.

نضرب مثالا آخرمن بيئة العمل الجزائرية: فظاهرة الإضرابات العمالية تغلب عليها المطالب المادية، فهي الأساس المطلبي الأول، ولا نجد نفس الحماس مثلا في نقابات التربية حيال المطالبة بمراجعة منظومة التربية والتعليم التي تعاني ضعفا في مخرجات التعليم بسبب برامج مهجنة لم تأتي ثمارها المرجوة. وفي مواسم الإنتخابات لا يدخر الأشخاص جهدا لإعادة ترشحهم لمناصب أعلى رغم أنهم لم يقدموا ما يذكر خلال توليهم لمسؤولياتهم السابقة على مستوى بلدياتهم الصغيرة، والذي يعضده هو حماس الأتباع من الأسر الكبيرة وذوي المصالح المجاورة لدعم الترشح؛ بعبارة أخرى توجد ازدواجية مُخلَّة في معايير الإحتكام إلى القيم.

لنعطي مثالا أكثر وضوحا، فمساجدنا وفي وقت غير بعيد كانت منبرا بسيطا لشرح الدين ومبادئه، وتفتقر الجزائر إلى علماء في الشريعة ما يدل على عدم تشجيع على التعليم الديني، وقد كان ملتقى الفكر الإسلامي منبرا للتوعية وللتجديد في الفكر الوسطي والذي أظهر صورة الجزائر المسلمة وبعدها وانتمائها الحضاري. وبانحسار التعليم الديني حل المريد محل العالم. وزاد الإتهام بتغريب المجتمع من خلال تأكيد لغة الإستعمار القديم وأفكاره التغريبية من طرف النخبة الإعلامية يقابله اتهاما لأطراف أخرى بالتشدد الديني.

يجد التعليم كمجال للتطير التنظيمي ضعفا في مخرجاته. نذكر هنا تجربتنا الخاصة في محل لطباعة المذكرات إلكترونيا. لاحظنا فيها إقبال تلاميذ المتوسط والثانوي الذين يزاولون دراستهم عن بعد في إطار التعليم المتواصل وأوليائهم كذلك على معرفة نتائج الإمتحانات. إلى هنا الأمر عادي، لكن حفاوة الأولياء بالعاملات في المحل و تودُّدهم إليهن بالهدايا- هدايا النجاح- أثارالموقف فضولي لأكتشف أن العاملات يساعدن التلاميذ والطلبة في واجباتهم، والنقطة المهمة هنا أن العاملات أبديْن تفهما لما تناقشنا بخصوص عدم أخلاقية هذا التصرف، وكشفن أن هذه المساعدة هي لمجرد حصول هؤلاء على الشهادة التي ستفتح لهم أبواب التعليم المتواصل والمعاهد الخاصة بالتكوين. هناك كان الترقُّب، كما كان فرح الأولياء "البسطاء" بنجاح أبنائهم كبيرا ما يعطي انطباعا قويا بأهمية الشهادة الورقية كوثيقة إثبات رسمية على المستوى العلمي.

توجد أيضا مسألة التعلم السطحي الذي لاحظناه على كمٍّ كبير من الطلبة بالجامعة رغم وجود التأطير الجيد لهم ـ عموما هناك نقائص في مقاييس هامة كالانجليزية ودروس الإعلام الآلي، والتأطير الخاص بمقاييس الحصص التطبيقية- وفي علاقة الجامعة بمحيطها الإجتماعي هناك بتر للعلاقة... ويشتكي سوق العمل بالجزائر رغم اختلالاته من ضعف التكوين عند الطلبة المتخرجين، لنتجاوز هنا قضية أن الآفاق المستقبلية في التوظيف ضيقة بالواقع، ونبحث عما يجعل الطالب يدرس بجد؛ من خلال دراستنا المتواضعة عن "تمثُّلات الطالب الجامعي للقيم الإجتماعية المعززة للتحصيل العلمي":

قامت الدراسة على قياس مجموعة من القيم ضمتها ثلاثة محاور رئيسية هي: محور القيم الدينية وتضم قيم التوحيد وقيم التزكية وقيم العمران. المحور الثاني هو القيم الثقافية ركزنا على قيم العمل وقيم الواجب وقيم المواطنة. والثالثة هي القيم الإفتراضية من خلال البحث عن استعمالات الوسائط التكنولوجية لدى الطلبة، وفيما يتم توجيهها، وقياس تفاعل الطالب مع القيم الإفتراضية ومثيلتها القيم الإجتماعية. و قد توصلنا إلى نتائج واقعية:

أظهرت النتائج العامة أنه بخلاف قيم التوحيد التّي ظهرت قويةٌ المفعول على الطالب من خلال تعزيزها لفعل التحصيل العلمي لديه،نجد في قيم التزكية نسبة 25%تعترف بممارستها الغش، ونسبة55% التي ليست لها اهتماما بتجارب الآخرين، 60% ليست لها فكرة بناءة تسعى إلى تحقيقها، بينما نجد 90% يطمحون في التفوق الدراسي وأن 80% يعتقدون بأن جهودهم الدراسية تساهم في تغيير الواقع نحو الأفضل. ظهرت نسبة 90% كمؤشر دال على مدى اهتمام البيئة الأسرّية بالتحصيل العلمي لأبنائها.

فيما يخص الإعتقاد بأن البيئة الخارجية تقدر المتعلمين وتسهم في تحقيق طموحاتهم نجد النسبة 80% التي ترفض هذا الإعتقاد، وهو ما يضعف الحافز للتحصيل العلمي الجيد، بينما تؤكد النسبة 60% أن الطموح يمكن أن يتجسد في هذه البيئة على الرغم من أنها بيئة لا تدفع كثيرا لذلك، ومن ذلك أن الطلبة يعتقدون وبنسبة 70% بأنهم مهمشون، وأن 70% أيضا يعتقدون أن المجتمع لا ينتظر مساهماتهم.

توجد نسب عالية من قيم الاعتزاز بالهوية والإحساس بالواجب والمسؤولية تجاه المجتمع بالنظر إلى تقصير البيئة الإجتماعية الأوسع في مساندتهم بالفعل في تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، لنجد 60% من الآراء ترى أن الشهادة الجامعية هي من أجل المصلحة الخاصة وليس العامة، وأن ما نسبته 70% يعتقدون بأن المجتمع لا ينتظر إسهاماتهم في تغيير الواقع لذلك يفضل 55%من الطلبة الرحيل عن منطقة إقامتهم وهي نتائج تشكك في دعاوي الواجب والوطنية.

أبانت القيم الثقافية عن اختلالات واضحة من خلال عدم الإنسجام بين وظائف الأنساق الاجتماعية. حيث أن البيئة لا توفر الإمكانات اللازمة لتستثمر في خريجي الجامعات وهو ما يدركه الطلبة جيدا. وبخلاف الأسرة

التي تشجع على التعليم فإنه يوجد عدم تكامل بين الأنساق الإجتماعية بما فيها الجامعة ومحيطها لأجل دفع الطالب نحو التحصيل العلمي الجيد، وهو بالفعل ما هو موجود في الواقع المحلي. هناك فوضى في الفعل الاجتماعي مع غياب الإجماع حول الأهداف الإجتماعية التي نريد أن نصل إليها.

وتمنح القيم الإفتراضية مساحة واسعة للقيم الإجتماعية كي تظهر فاعليتها ومدى قوتها. هناك تكيف عال مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لكن يوجد جهل الطالب بخطورة العولمة الثقافية فقد أعطى نسبة 10% للجوانب السلبية لوسائل التواصل الإجتماعي، غير أن نسبة 70% أظهرت وعيا في استخدام الوسائط الإلكترونية لأجل اكتساب المعارف العلمية والثقافية والاجتماعية، ولأجل الاستفادة العلمية بنسبة85%؛ على كل فالواقع الإفتراضي مجال آخر للتعلم وللتحصيل العلمي والتثاقف وكذلك الصراع بين قيم الطالب والقيم المعولمة.

أظهرت استجابات الطلاب هذا الوعي بمساوئ الواقع الاجتماعي الذي يعيق نسق الشخصية عن أن يبرز فاعليته، هناك حالة من اللاّتكيف يعيشها هذا النسق لحرمانه من إشباع حاجاته الأكثر إلحاحا وهوالإهتمام والإعتراف به كعنصر اجتماعي له القدرة على المشاركة في الدفع بعجلة التقدم الاجتماعي نحو الأمام.

تثير نتائج الدراسة أكثر من قضية و تطرح أكثر من تساءل و قد وصل القلق مداه من التأزم عندما شككنا في قيم المجتمع ذاتها. هناك انفصال ظاهر بين ما نظن أنه يعتقد به الأفراد من قيم و ما يقومون به من فعل، و يجرنا الأمر إلى الإضطراب في تقرير ما إذا كانت هناك بالفعل قيم محورية تدعم السلوك و تقومه.

أظهرت إجابات الطلبة هذا الشعور بالإحباط، فقد يكونون ممن يحب الدراسة كأداة سامية، و غيرهم كثير يرتبط عندهم التعلم و الشهادة بالوظيفة و المادة و هو تصور معقول على كل حال، غير أن الذي يثير القلق هو هذا الوهن الذي أصاب الطالب في الواقع المعاش، فهو يبذل أدنى جهد للدراسة، و تنتابه بالمقابل مشاعر الإحباط من هذا الواقع، وهي إشكالية اجتماعية و خلل قيمي و ضعف ظاهر داخل النسق الإجتماعي. على كل هناك هذا الطموح في إمكانية أن تحقق البيئة أهداف الطالب و هو دليل على رغبة الطالب في التغيير، فهو الكفيل بأن يجعل فعل التحصيل ذي معنى و هدف.

يماثل إدراج القيم الجمالية هنا كعنصرضروري عند الحديث عن أي ظاهرة اجتماعية تنظيمية أي كظاهرة إجتماعية صحية، فالعيش في وسط بيئة تلتزم بتوفير مستلزمات العيش والتقدم مما يعزز الأفكار الصحيحة ويعلي السلوك القويم.

يحوي الجمال على مبادئ رياضية من تنظيم للعناصر وتناسق في الأبعاد و الشكل، وإذا كان الإنسان قد استقى كثيرا من قواعد الجمال من الطبيعة كما هو حال "الأهرامات" التي تماثل صورة الجبل في ثباته وقوته، أو "قبة الصخرة" التي تماثل قرص الشمس ليغدو الناظر من داخلها كفلك سابح في الفضاء فإنه وفي ظل

العيش كفرد في المجتمع تنطبع مخيلة الفرد بتلك الخصائص والسمات الثقافية للمجتمع، وهو لما يبدع شيئا إنما هو تجديد أوإضافة لما هو قائم. فالخبرة الجمالية تستند إلى التراكم الموجود في معارف المجتمع، والجامعة أحد مراكز المعرفة بالمجتمع ومخبرا لتحليل مستويات التفاعل والنشاط الإجتماعي، وعملها بالتنسيق مع جهود تنظيمات العمل الأخرى كالإدارات العمومية والمصانع يساعد على تراكم المعرفة والخبرة الضروريتين لاستقرارالمجتمع وتطوره، وهذا التعاون" هو الذي يعطي للزمن انسجامه واكتماله بين ماض يتجدد، وحاضر عابر ومستقبل مفتوح"[1] على مزيد من العمل والإبداع.

يظهرالتنظيم الإجتماعي وفق ذلك كشكل ممأسس له هياكله (أبنيته) وقواعده التنظيمية (نظمه) التي تتوارث إجتماعيا، وله قيم يحتكم إليها حتى لا تبيت أنشطة الأفراد عشوائية تنط في كل الإتجاهات دون فاعلية تذكر.

تتدخل القيم الجمالية هنا لأجل تثبيت فعل منظم ذي أهداف معلومة، فالقيم الجمالية تهتم بالشكل والتناسق "لبلوغ المحتوى أي المضمون، والمحتوى دائما شيئ مستقبلي لأنه الحركة إلى الأمام،"[2] وإذ يأخذ هذا المحتوى بالأبعاد الجمالية في الفعل "فإنه يكشف ما هو جوهري في الحياة بالنسبة للفاعل، وهي هنا كينونته كذات فاعلة لها إمكانية تقديم الإضافة للمجتمع."[3]

3- التنشئة التنظيمية

1/3- مفهوم التنشئة الاجتماعية

التنشئة الإجتماعية موضوع سيكولوجي تربوي واجتماعي، وفي علم الإجتماع نجد **دوركايم** يعرفها على أنها "عملية بواسطتها يستطيع المجتمع أن يجلب إليه الأفراد عبر عملية التعلم المنظمة، أي تعلم القواعد والقيم والمعايير، وهي تعزز وتدعم تجانس المجتمع...و يستطيع الفرد انتزاع وتملك قواعد منظمة عبر عملية التفاعل الإجتماعي التي بواسطتها تبنى الهوية. هوية اجتماعية يصبح من خلالها عضوا مستقلا داخل الجماعة أو الجماعات التي ينتمي إليها."[4] فالتنشئة الإجتماعية عملية طويلة المدى مستمرة في الزمن، تتعرض ذاتها لمواجهات مع متغيرات مستحدثة، وقد نظر **جون بياجي** المنظِّر لعلم النفس المعرفي إليها على أنها "عملية هدم البناء ثم إعادة بناء التوازن بكيفية متجانسة مؤقتا، حيث أن الإنتقال من تجانس إلى آخر يؤدي إلى أزمة ثم المرور إلى إعادة بناء أشكال جديدة تكون إما بالإستيعاب أو التلاؤم بين الفرد ومحيطه. ويفسر **س. دوبار** التنشئة بجانبها المعرفي لتعني أكثرمن معنى إكساب الأنماط الثقافية الإجتماعية بالضغط، فهي نتيجة التفاعل

[1] المهدي المنجرة، المرجع السابق، ص12.
[2] مجاهد عبد المنعم مجاهد، المرجع السابق، ص42.
[3] المرجع نفسه، ص42.
[4] محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الإجتماعي، دار طليطلة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص56.

بين الفرد ومحيطه الأمر الذي يؤهلها إلى تدعيم عملية إعادة الإنتاج للأنماط مع فسح المجال أمام التغيير الإجتماعي."[1]

يؤكد المفكر **المهدي المنجرى** "أن القيم هي أنزيمات عملية التعلم المجدد عند الفرد، فحين تقوم التحديات في وجه ما عند الفرد من قيم فإن عملية التعلم تدب فيها الحياة،"[2] فرغم ما تعرف به القيم كعنصر ثقافي مقاوم للتغيير إلا أنها تخضع لقانون التغير، وتأثير ذلك على التنشئة الإجتماعية يظهر بتبني أفكار جديدة مغايرة أو توليد أخرى تساهم في تشكيل تصورات أو منظورات جديدة حيال موضوعات العالم الإجتماعي، وفي إبداع طرق في التسيير و العمل ذات أهمية لإدراك الحاجات الفردية و الإجتماعية، أو في ابتكار أدوات عمل(تكنولوجيا)، وكلها قد ترفض من طرف المجتمع ابتداء لكنها تتغلغل ببطئ لتجد القبول أو المواضعة الإجتماعية. أو قد تحدث القيم الجديدة التناقض في المجتمع وبين تشكيلاته من أطياف أو جماعات أو طبقات أو نخب. فالهابيتوس معرض للتغير بفعل عوامل داخلية وخارجية على حد سواء.

يعرف ل**حامد عبد السلام زهران** القيم هي: "تنظيمات عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط...وهي ضرورية لأنها تمنح الأشياء طعمها وتمكن من البحث المستمر عن معنى الحياة، وتحقيق مثال المجتمع ونموذج الانسان واكتمال شخصيته واندماجه في المجتمع."[3] وقد أظهرت تنظيمات العمل قدرة على تشكيل السياقات الفكرية للأفراد من خلال عملها على تغيير طرق التسيير في العمل، و بلورة نوع من الإتصال بين جماعات العمل تقوم على قاعدة ثقافية موحدة للغايات التي لأجلها تشكل التنظيم، بل وفي بلورة فكر استراتيجي يقوم على إخضاع بيئة العمل للنشاط الدائم من خلال عمليات داخلية تمس مجالات التنشئة والتسيير والتطوير التنظيمي.

يظهر هنا أن القيم لها دور محوري كفاعل أساسي في التغير الإجتماعي من خلال تنظيمات العمل. و يمثل العمل بيئة ثانوية للتنشئة الإجتماعية، بمعنى "أن البيئة الأولية للتنشئة هي الأسرة والتي تقوم على نموذج المحاكاة، أما تعلم الأدوار الإجتماعية فيتم في صيرورة التفاعل الإجتماعي عبر محطات النمو المختلفة للفرد ضمن الجماعات، والتي تبنى خلالها أيضا تمثلات الفرد الخاصة وهو في علاقته بالداخل الإجتماعي. من هنا تتشكل التنشئة الإجتماعية كحركة مزدوجة يستطيع بواسطتها المجتمع الحصول على عناصر قادرة على ضمان اندماجها من جهة وعلى أفراد لهم القدرة على إنتاج فعل مستقل من جهة أخرى."[4]

---

[1] محمد مسلم، المرجع السابق، ص57.
[2] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص40.
[3] مفتاح بن هدية، المرجع السابق، ص22.
[4] محمد مسلم، المرجع السابق، ص58.

تأتي أهمية الجماعات التي ينتمي إليها الأفراد في أن أفكار الفرد وتصوراته تتبلور داخل الجماعات الإجتماعية كما يتم فيها ترسيخ القيم الإجتماعية، ويتم تشكيل الهابيتوس الذي يعني "تلك المعرفة المجتمعية المستضمرة أو المخزنة لدى الفرد بشكل غير واع، والتي تتجذر مع مرور الوقت بفعل الأسرة أو المؤسسة أو الدولة، وبالتالي فهي تدل على هوية الفرد كما تدل على هوية الجماعة، ومن خلاله يتشرب الأفراد مجموعة من المعايير والقيم والعادات المجتمعية بفعل الإحتكاك والتطبع و التماثل مع البنيات الموضوعية. ويتميز الهابيتوس بالديمومة والتحول والتطور التاريخي، وانتقاله من جيل لآخر."[1]

يشير الهابتوس عند **نوربورت إلياس** إلى التنشئة الاجتماعية التي أراد بها "الدعوة إلى التقريب بين الحتمية الإجتماعية من جهة وبين الفردانية من جهة أخرى، إذ يجمع بين البنيات الموضوعية والذاتية، ويسعى إلى الكشف ما هو خارجي فيما هو داخلي، باعتبار البنيات الداخلية والبنيات الاجتماعية الخارجية صورتان لحقيقة واحدة، لتاريخ مشترك ذلك التاريخ المنقوش في الذات وفي الأشياء، وهي تتضمن شكلا من إعادة الإنتاج الإجتماعي."[2] لكنه إنتاج يتطور تاريخيا بفعل تغيرات الواقع الإجتماعي، و**نوربرت** يربط التغير بمركب التحضر أو الحضارة التي تعني ظهور قيم جديدة واتجاهات جديدة للأفراد، ودور الدولة هنا أساسي بسلطتها التي تفرض النظام والقانون. والدولة الحديثة ذاتها هي تأسيس على بنية التنظيمات التي نمت كالفطر بازدهار الصناعة.

2/3- مفهوم العمل

تاريخيا العمل شقيق الإنسان التوأم، رافقه في بداوته فكان عملا يدويا بسيطا تدفعه الحاجة لأجل البقاء على قيد الحياة، ورافقه في تطوره فصارأداة لبناء الحضارة، ثم تابع مساره ليصبح عمله تقنيا مرتبطا بالآلة والمعرفة العلمية من أجل السيطرة على الطبيعة لزيادة الإنتاج.

من وجهة نظر نفسية "يعتبر العمل المحرر العظيم للإنسان، وهو عنصر التطوير. فالإنسان يبدأ تاريخه تاريخه الإنساني الحقيقي عندما يبدأ في العمل...وفي صيرورة تحوله إلى الشخص الذي يغير الطبيعة، يغير نفسه...ويطور قدرات العقل، وقدرات الفن، يطور القدرة على التعبير فيما يخص العلاقة مع الطبيعة، ويطور ذاته كفرد في هذه الصيرورة."[3]

لم يعدم الإنسان عن ايجاد طاقات أخرى لكي يواصل العيش. إن في ارتباط الإنسان بعالمه الإجتماعي يعني الخروج من دائرة حيز الذاتية الضيق إلى حيز الاجتماعي الأوسع؛ هنا بوسعنا أن نعمل أكثر وأن نعطي معنى

---

[1] جميل حمداوي، المرجع السابق، ص225

[2] امحمد اعويش، بورديو و اطروحة اعادة الانتاج الاجتماعي. تعليم جديد. New-educ.com 2016/05/29 22:23

[3] اريش فروم، مساهمة في علوم الانسان الصحة النفسية للمجتمع المعاصر، ترجمة محمد حبيب، دار الحوار للنشر والتوزيع، سوريا، 2013، ص49.

أخلاقي لأعمالنا حتى نخرج من دائرة التشيُّء الذي يحيط عالمنا، و داخل الفضاء الإجتماعي العام بما يمنحه للفرد من إمكانات يبدع الفرد باعتباره جزء من كلِّ، فشخصية الفرد تحوي كذلك على أنزيمات غيريَّة والتي استدمجت بفعل عملية التنشئة الإجتماعية.

إن التعاون في العمل مما يقوي التضامن بين الأفراد ويبعد الإغتراب. ومن خلال مشاركة الفرد بأعمال ذات فائدة وجدوى إجتماعية كأن يحرص على نظافة محيطه، أو يشارك في حقل العمل الإجتماعي الأوسع من خلال انضمامه إلى العمل الجمعوي، أو لما يسهر كمسؤول على متابعة مشروع ذي فائدة عامة و يوفر له كافة الإمكانات الضرورية، و يقف متابعا سير الأشغال به بتشديد الرقابة فيما يخص مقاييس العمل المطلوبة من اتقان وجودة، هنا تأخذ تلك المشاركات بعدا إجتماعيا أوسع وأشمل وهو بعد الصالح العام.

يتفق علماء الإقتصاد باختلاف انتماءاتهم على" أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج و هو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان،"[1] وإلى ذلك ينظر علماء الاجتماع إلى ظاهرة العمل كمصدر للمنافع المادية و المعنوية على حد سواء.

تشكل تنظيمات العمل فضاءات إجتماعية ينشط داخلها الأفراد بهدف تحقيق مصالح شتى، و بها مستويات للوظائف ومراتب يشغلها الأفراد بحسب المسؤوليات التي يضطلعون بها، وهي كبيئة إجتماعية مصغرة تعج بالموظفين و بالعمال معنية بتوفير المناخ الملائم للإنتاج من خلال خلق أو إيجاد تفاعل حيوي بين الأفراد. "إن إخضاع الأداء الوظيفي إلى الحركة الهادفة لأجل الوصول إلى إنجاز أعلى إنتاجية للمخرجات المستهدفة هو أحد أهداف الإستثمار البشري،"[2] و قد بات ينظر للفرد داخل بيئة العمل كعنصر استثماري، وكأحد أهم عناصر الإنتاج، وهو الذي يحقق الميزة التنافسية للتنظيم . لذلك كان الإهتمام به من خلال عملية التكوين والتدريب المستمرين له عبر برامج مسطرة.

تشكل بيئة العمل مكانا لإكتساب الخبرات المهنية بالنسبة للعاملين الجدد، وهي أيضا مكان للتفاعل والتواصل الإجتماعي بين الأفراد، وهي ذات تأثير على نفسية الأفراد و على قدراتهم على العمل. لنأخذ مثلا للفهم هنا بالبطال الذي ليس له عمل؛ تشكل البطالة عنصرا لا وظيفيا بالنسبة للمجتمع، ويساعد الفراغ على جنوح الأفراد، وبروز التصرفات العدوانية تجاه المجتمع الذي يعتقدون أنه تخلى عنهم. فبيئة العمل امتداد لبيئة المنزل وبيئة المدرسة وغيرها من البيئات التي تستوعب الفرد كعضو مهم، وتضمه إلى مختلف الجماعات الإجتماعية لتمنحه فرص التكيف وتحقيق حاجاته ورغباته الأكثر عمقا، ومن ثم تمنح بيئة العمل هوية اجتماعية للفرد. إلى ذلك" تتضمن عملية تنشئة العمل تعلم تقدير الاتجاهات التي تدعم قيمة العمل عموما والمهارات المطلوبة لأداء أعمال معينة، كالقوة، أو البراعة اليدوية أو العقلية، أو القدرات الحسابية، أو الإبداع، أو القدرات التحليلية،

[1] محاضرات في قانون العمل، منتديات الشروق. http://montada.echoroukonline.com 2013/03/23 02:23
[2] محمد كمال مصطفى، 4 محاور لزيادة فاعلية الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للادارة، "بيمك"، مصر، 2016، ص32.

أوالقدرة على الإقناع،"[1] فنوع التفاعل والتبادل القائم بين العاملين تتأثر بمستويات الوعي والنشاط العقلي لهم وما يحملونه من قيم الإلتزام نحو العمل ونحو المجتمع على حدٍّ سواء.

لقد فصلت طبيعة العمل المعاصرة بين الإنسان والطبيعة و جعلته طرفا في منظومة إنتاجية جديدة قائمة على علاقات إنتاج مغايرة و بوسائل إنتاج متطورة وعالية الدقة. و باتت الثقافة السائدة في بيئة العمل إحدى أهم المكونات ذات التأثير البالغ على سير العمل والإنتاج. ومنه صارت ردود أفعال الفرد تتأثر بأشكال الممارسات ونوع التفاعلات و التقنيات المستخدمة في بيئة العمل، لنجد "أن المستوى التعليمي والإنخراط في النقابة مثلا يعكس دينامية عملية التنشئة الإجتماعية التي تقوم عليها تنظيمات المجتمع المختصة كالمدرسة والنقابة، وفيها تتم محاولات لتلقين عناصر الثقافة الحديثة من العقلانية الصناعية وضبط الممارسات حسب منظومة معاييرها."[2]ويبقى أن الوسط الإجتماعي ذو تأثير سيادي، وقد أشاركثير من علماء الإجتماع أمثال **لوبلاي وتشارلز بوث** إلى التغيرات التي حدثت بفعل التصنيع والتي فككت البنى التقليدية للمجتمعات الأوربية وصاغت بالتدريج الإنسان الصناعي الذي يتمثل قيم النظام الرأسمالي في علاقاته مع العمل ومع أرباب العمل ومع محيطه الإجتماعي.

3/3- قيمة العمل

تعتبر بيئة العمل من أكثرالمجالات احتكاكا بقيم الفرد وثقافته. انطلق **جورج فريدمان** وهو من رواد علم اجتماع العمل في انتقاده للتايلورية التي شيأت الإنسان وجعلته مجرد ترس في آلة يمكن استبداله بنهاية صلاحيته للعمل " انطلق من إيمان إنساني بفضائل العمل وقيمته."[3]و في التشريعات الدولية يقترن العمل بمبدأ الكرامة الإنسانية، فهو أحد الحقوق الأساسية لكل فرد قادر على العمل.

تاريخيا " انتقل العمل من كونه عقوبة لابد منها ليصبح مطلبا يساعد الفرد على بلورة شخصيته وإظهار قدراته واثبات ذاته،"[4] ففي التشريع الإسلامي يأخذ العمل بعد العبادة، أي كفعل واجب مطالب به الفرد المسلم، والعمل هنا دنيوي وأخروي، ليتجاوز الفرد به المصلحة العاجلة ويضم إلي مصلحته بعدا ما ورائيا. فعمل الفرد ليس فقط لأجل نفع وجودي عاجل عنده بل لأجل منفعة مستدامة له ولغيره في الوجود المادي والأخروي على حد سواء. بمثل هذه الثقافة استطاع هذا التشريع أن يجعل من أفراده قوى عمل ذات منفعة كبيرة ليس فقط لمجتمعاتهم وإنما للإنسانية عامة.

---

[1] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيمي، المرجع السابق، ص293.
[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص154،155.
[3] خليل احمد خليل، المرجع السابق، ص79.
[4] بو فلجة غياث، المرجع السابق، ص94.

خلقت الأيدي للعمل، و تمثل البطالة بترا لتلك الوظيفة، ومن ثم لقوة الأفراد ولقدراتهم وتطورها بالمجتمع. "يحدد العمل إيقاع النشاط الإنساني اليومي ومستوياته واتجاهاته...ويخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة... ففي بيئة العمل حتى وأن كانت تتسم بالاملال والارهاق يستمتع الناس بإداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل البيتية...وهي كبيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد، وتمنحه القدرة على لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها"[1] ليتجاوز البحث عن العمل ما يوفره من عائد مادي.

نجد عند المجتمعات الغربية تقديسا للعمل، لما يمنحه العمل للفرد من فرص في المجتمع، فهو آلية للتدرج الإجتماعي، ومنه يمنح العمل منافع عامة للفرد، يمنحه القوة والمكانة، والاعتبار الذاتي لشخصه، وبوصفه أحد الآليات التي أوصلت العديد من المجتمعات الغربية إلى عتبة الرفاهية، وأحكمت به استقرارها. لذلك فإن تجاوزالبطالة نسبها المقبولة في تلك المجتمعات مما يثير الهلع لدى نظمه السياسية الحاكمة، وهو ما هو عكس القائم عندنا خاصة وأن نسبة البطالة في مجتمعنا هي من أعلى النسب في العالم، فقد بلغت حسب الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2019 نسبة 11,4%.

4/3- تقسيم العمل

نجد هذا البعد العلائقي للعمل عند **ابن خلدون** فقد أكد "أن الحياة لا تقوم إلا على التعاون...وهو ما يرادف تقسيم العمل في العصر الحديث."[2]

أخذ تقسيم العمل في العصر الحديث منحى تخصصيا، وإليه يرجع الفضل في النمو المطرد في جوانب عدة من الحياة الاجتماعية والإقتصادية. وقد أخذت الظاهرة وجهات تطورية، فكان السعي لتفتيت العمل والتخصص في جزئياته، والحرص على إنتاج الوفرة وبأسعار تنافسية وهو ما دعم قوة المصانع والشركات، واستخدمت وسائل مبتكرة لإغراء الإستهلاك الجماعي للمنتجات من خلال توظيف الإشهار لتسويق المنتجات. ويبقى أن تقسيم العمل" ليس ثمرة حساب ذكي فقط، نتج لتجابه الناس-التقاء- وتنافسهم في المجتمع، من خلال سعي المنتجين وراء أرفع إنتاجية من خلال التخصص الأذكى والأعقل، فهذا المسعى لا يكفي لضمان تقسيم عمل قابل للحياة؛ إن تقسيم العمل كظاهرة إجتماعية واقعة تنظيمية، أو ظاهرة تضامنية حسب **دوركايم**."[3] لذلك نجد أن من أهم شروط نجاح العمل وجود تلك العلاقات الإنسانية في العمل، والتي تكشف عن تموضع الذات بين جماعات العمل، ونوعية الإتصالات بين المستويات الإدارية، كما تكشف عن مدى المشاركة الجماعية في العمل.

[1] انطوني جدنز، المرجع السابق، ص436.
[2] ابراهيم بو يحياوي، المرجع السابق، ص45.
[3] خليل احمد خليل، المرجع السابق، ص78،79.

يتم تعريف المشاركة في العمل على أنها "حالة إيجابية ومرضية وتحفيزية-عاطفية المرتبطة بالعمل الذي يتسم بالحيوية والتفاني والاستيعاب للمهام. والموظفون الذين يتمتعون بهذه الحالة لديهم مستويات مرتفعة من الطاقة للعمل، ويتم تحديدهم بوضوح في أثناء العمل، مع استبعاد حدوث إدمان عندهم على العمل."[1]

ينظر إلى العمل موردا إنتاجيا، وفي ظل تقاسم الأعمال على المستوى الدولي باتت الدول الرأسمالية مراكز تقليدية لنشاط السوق المفتوحة، واتخذت وجهة عالمية من خلال التموضع داخل الأسواق الحرة في مناطق جغرافية بعيدة عن مكان تواجدها. و نجد في منظومة الرأسمالية المتوحشة نجد الشركات الإحتكارية، وأخرى متفقة فيما بينها على تبادل الخدمات لأجل المصالح المشتركة؛ فبعض الشركات الصينية مثلا تستقطب النفايات الصناعية مثل الكابلات النحاسية من الولايات المتحدة الأمريكية وتعيد تدويرها لتستخلص منه مادة النحاس دون شوائب ولتعيد ضخ المنتج في السوق. فالقاسم المشترك هنا هو الربح. وهذا النشاط لم يخلو من الحساسية السياسية عند الدول ذات الإرث التجاري الرأسمالي، وهو الحاصل بين الصين والولايات المتحدة الأمريكية اليوم.

نجد من آليات المنافسة اليوم احتكار المعرفة التكنولوجية، وهو ما يرهن النمو المكافئ لإقتصادات الدول الناشئة، ويصعب من توطينها في الدول التي تفتقر لتلك المعرفة. فالتكنولوجيا اليوم من الأدوات الأساسية لإنتاج السلع ذات الخصائص الفنية الرفيعة، ومنه يتحتم العمل على أكثر من صعيد في المجتمع لأجل الوصول إلى صناعة التكنولوجيا محليا، وقد نجد أكثر من أسلوب اعتمدته دول ناشئة لأجل تخطي ذلك.

ولم يكن تقسيم العمل لينتج فقط التعاون أو ليوفر المنتجات بكثرة أو ليطور استخدام الآلة والتكنولوجيا وأساليب التسيير الإداري والإنتاجي بل صار ضمن منظومة أوسع للتقسيم الطبقي والتمايز الإجتماعي بين الأفراد والجماعات. إنه تحول في مفهوم العمل من الإنتاج إلى صياغة أشكال من الفروقات الإجتماعية و استدامتها عبر استخدام اليد الرخيصة في العمل كما هو حاصل في الهند، وفي دول أفريقية فقيرة، وعبرتمييع القيمة بتوزيع الريع بمنطق الولاء والعصب و وبإسرافه من خلال مسمى شراء السلم والأمن و بتضخيم رواتب العمل وعبر أسواق الرحمة، في ظل انتشار المضاربة والإحتكار لأرباب الإنتاج لاستدامة نفوذهم و تعظيم مكانتهم والسيطرة على السوق.

على المستوى الدولي يوجد نفوذ تمارسه شركات عابرة للقارات، وجماعات أولية فاحشة الثراء ك**آل روكفيلر** و**آل روتشيلد** التي تلعب أدوارا هامة في المجال السياسي والإقتصادي، وتحويل مناطق جغرافية بعيدة عن مراكز الرأسمالية التقليدية إلى أسواق للرأسمالية الجديدة بفعل العولمة الإقتصادية، وهي نظام أكثر توحشا وأقل التزاما بمبادئ التوزيع العادل للفرص الإقتصادية بين الدول.

[1] Jose LuisCalderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

5/3- تفعيل القيم في العمل

تدفع الحاجات الأفراد للعمل، وترشدها القيم للقيام به على نحو أفضل والإستغلال الأمثل لقدراتهم وللموارد التي يملكونها، والقيم الإجتماعية تمثل غايات الأفراد مجتمعة، وهي دوافعهم للبقاء والنمو والتطور، "لذلك يكفي أن يرجع المجتمع إلى القيم الأساسية التي يؤمن بها وهي التي تمثل مثله العليا ليستعيد عبقريته وقيمة الأشياء البسيطة التي كونت لحمته وشدت عزيمة البقاء لديه."[1] وكثير من القيم تستلهم قيمتها من مصادرها الدينية، وأخرى مكتسبة بحكم التفاعل بين الأفراد وتواضعهم على مقاييس محددة للفعل والإتجاه، والعيش المشترك يستمد طاقته من تلك المعاني المنبثقة من القيم. ومنه "تنبع قيمة الأشياء من معتقدات الأفراد وأحكامها، وكذلك من أعراف المجتمع، ومن تأثير التنشئة الاجتماعية والخبرة والجماعة التي ينتمي إليها الفرد، بالإضافة إلى ما يضعه الفرد لنفسه من قيم نتيجة اهتماماته وميولاته الشخصية."[2]

إن تموضُعُ القيم الجمالية داخل ثنايا العمل يشير إلى الذات وقدرتها على طرح أفكار ومنتجات غير مسبوقة، تعبرعن الإستطاعة، وما يعرِّض هذه الطاقة الإبداعية إلى الضُّمور أوالإنزياح هو صراع القيم في المجتمع الواحد، والذي يشلُّ قدرات الأفراد وتطورالمجتمع واستقراره" فالقيم أساس استمرار الحياة في ظل الكرامة، كرامة أي مجتمع في ما يمتلكه من إرث ثقافي ومخزون قيمي، وإن الاحترام المتبادل للقيم بين الشعوب يمثل روح البقاء البشري في ظل الكرامة."[3]

تأخذ روافد القيم الجمالية مكانا بارزا في حياة المجتمعات؛ والقيم الجميلة التي يفضلها مجتمع ما تمثل بنية فكرية وهي جزء من هويته وخصوصيته، وشواهدها بالنسبة للأفراد تمثل رابطا بين أزمنة ثقافية عايشها أسلاف هذا المجتمع، وتأخذ حيزا مهما في ذاكرة ومخيال ألأجيال المتتابعة. يمكن أن نستدل على ذلك بالأنشطة الثقافية التي تحييها الفرق الفولكلورية، وفي عمارة المسجد، وفي مظاهرأعراسنا، وفي مناسباتنا الوطنية والدينية، وفي معاملاتنا، حتى في ملامح التثاقف القسري حيث قطعة خبز "الباقيت" أو "الكورواسون" في فطور الصباح بات من مستلزمات الغذاء؛ وتمد تلك الصور و الأشياء وجود الأفراد بالمعاني التي تمكنهم من تصور الواقع وصياغة أطر الفعل وفق رؤى منسجمة تدلي به باتجاه الإضافة، حيث يشير **المنجرى** إلى تلك القدرة للقيم على" تحرير المستقبل من خلال حركة تستند على خلفية او مرجعية حضارية والتي هي في حاجة إلى أن تتطور وتتغير بانتظام، هو دفع للماضي إلى الأمام وتفادي الإنسلاخ الثقافي، وللشعوب الحق في المشاركة في اختيار الفروع الثقافية التي تحدد مستقبل منظومة قيمهم."[4]

---

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص67.
[2] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص264.
[3] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص14.
[4] المرجع نفسه، ص31.

لا يكتفي الأفراد باستقاء الأفكار والمعاني من مواريث الماضي الإجتماعي دون أن يكون لحاضرهم ووجودهم معنى وأثر، ويشكل انتماءهم إلى مختلف التنظيمات الإجتماعية فرصة لإثبات القدرات والإمكانات التي لديهم من خلال ما ينتجونه من أدوات عمل وطرق تسيير و مهارات في إنتاج الخيرات المادية أو الخدمية المتنوعة. وتتطور خبرة الأفراد عن طريق التعلم والتدريب في بيئة العمل. وتأخذ المعرفة التقنية والمتولدة من العلم مكانة أساسية في العمل داخل التنظيمات الناجحة اليوم، لذلك "تحوي تلك التنظيمات على مخابر بحث للتطوير، والغرض من ذلك هو تحقيق الميزة التنافسية، حيث أن أفضل الطرق لتحقيق تلك الميزة هو طريق الإبتكار والتجديد... والإبتكار قضية استراتيجية في الفكر التنظيمي المعاصر وتكمن في أن تصبح القدرة على التفكير الإبتكاري والرغبة في الإبتكار طاقة إنتاجية مستمرة تشكل جزء من ثقافة التنظيم."[1]

لم تتولد تلك القيم المنتجة داخل تلك التنظيمات الناجحة بفعل ممارسات مرتجلة أو عشوائية أو قسرية وإن كان القسر لازالت تتبعه بعض الأنظمة البيروقراطية- ولكنها تموضعت كثقافة تاريخيا، ونمت بالخبرة والممارسة وبالبحث عن أنجع الطرق لزيادة الإنتاج، حيث "يجزم **برتراند راسل** أن انتصار العقلانية يعزى بصورة كاملة إلى انتشار النظرة العلمية."[2]

لا زال تمثُّل قيم العمل من عقلنة و رشد وانضباط وولاء داخل التنظيمات في مجتمعنا بدائي المفعول، أي ضعيفا كضعف مكانة العلم في المجتمع؛ تاريخيا لم يجابه المجتمع ضررا أشد من ضرر الإستعمار خاصة الحديث منه وهوما أربك قيم المجتمع الجزائري بل وجوده ككيان، وجعل الوافد الجديد يعمل جاهدا على قتل مفعول الأنا في الواقع، وبات أمن واستقرار المجتمع معدوما، ولما استعاد الأفراد ثقتهم في القدرة على التغيير كان الإنتصار على الإستعمار، لكن نفسيا بقيت آثاره غائرة. لقد غيرالاستعمار من تركيبة المجتمع الجزائري وفتت قبائلها وعشائرها، وتشكلت طبقة فلاحية، وفئات أخرى كفئة الخماسة، وفئات مهنية بالمدن سمتها أنها غير ماهرة. وبعد الاستقلال كانت المنشآت الصناعية ومركب الحجار الضخم محل استقطاب لطبقة الفلاحين وتشكلت "الطبقة" العمالية الصناعية كرافد لها. لقد ضمت مصانعنا ومنشآتنا خليطا من ثقافات فرعية غير مقولبة مع ما يتطلبه التحديث والتصنيع من ثقافة العقلنة والرشادة في التسيير.

6/3- تنشئة العمل

لا تتوقف عملية التعلم أو التكيف عند الفرد داخل البيئة الإجتماعية على التنشئة الأسرية، لأن الفرد لا يتعامل فقط مع محيط الأسرة الضيق أو ما جاورها مثل المدرسة أوالحي أوالجامعة، إنها كعملية تتمدَّد لتشمل بيئة العمل كبيئة للمعرفة الجديدة، وبخلاف المهارات ومختلف التقنيات التي يتعلمها من عمله فإن الحديث هنا عن تنشئة العمل يمتد إلى صيغ أخرى للتعلم والتفاعل والتكيف.

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص17، ص21.
[2] برتراند راسل، المرجع السابق، ص25.

تعتبر التنشئة الإجتماعية صيرورة حياتية ينمو معها الإدراك، و قد عرِّفت بكونها "بناء وإعادة بناء فهي عملية تعلم دائمة التي بمقتضاها تنتقل الأدوار، القيم الاجتماعية، المهارات، المعرفة، القواعد الخاصة بثقافة معينة إلى العضو الفرد. وتعتبر الأسرة والمدرسة والزملاء من الوسائط التي تتم عن طريقها هذه العملية،"[1] و بيئة العمل هي ثاني أكبر المقرات التي يقضي بها الأفراد اوقاتهم بعد مقر الأسرة؛ وهي فضاء اجتماعي آخر للتكوين والمشاركة ولتنمية الحس الإجتماعي ، ولتشكيل الهوية الفردية والجماعية.

عرفت التنشئة التنظيمية بأنها "عملية يكتسب من خلالها الفرد ويقدر القيم والمهارات والتوقعات والسلوكات وبعض المعارف الإجتماعية الأساسية لتولي وظيفة تنظيمية والمشاركة كعضو في التنظيم."[2]

نجد تعريفا موسعا آخر عند **محمد الجوهري** التي يسميها تنشئة العمل، فهي :"عملية تعليم العمال الإشتغال بأجر والإمتثال للأبنية الايديولوجية المرتبطة بهذا العمل، من قبيل: استدماج المعايير، والقيم، وثقافة مكان العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الشخص، أو المهنة او الجماعة المهنية، والقدرة على التواؤم مع علاقات القوة والسلطة في مكان العمل، واكتساب مهارات العلاقات الثانوية، والإمتثال للدور والوظائف المحددة التي تستند إلى العامل الفرد، وتبني السلوكات التي يفضلها أرباب العمل(كالإنضباط، وروح الفريق، والولاء)."[3] من التعريف تظهر تنظيمات العمل فضلا عن أنها ورش لتطوير قدرات الفرد العملية فإنها بالمثل تعمل على إكساب الفرد خصائص تنظيمية في حياته العامة، فالعمل له تداعيات إيجابية على الأفراد من حيث ضبط ايقاع حياتهم وفقا لتوقيت محدد.

لبيئة التنظيم الداخلية القدرة على تشكيل هويات اجتماعية و خلق الإلتزام من خلال عملية تنشئة العمل، بحيث توافق دوافع الأفراد مع محفزات مادية ومعنوية، ويحدث أن الإهتمام بكافة متطلبات العمل من بيئة فيزيقية ملائمة، ووجود برامج لتطوير مهارات العاملين مع جودة في العلاقات الإنسانية مما يساعد على التكيف و التطورفي العمل. وتعنى التنشئة التنظيمية بالكيفية التي يصير فيها العامل عضوا مطوِّرا للتنظيم الذي ينتمي إليه، ويتم دراستها من عدة أوجه: ما يوفره التنظيم وما يبذله الشخص(الفرد) نفسه حتى يتأقلم اجتماعيا داخل التنظيم."[4]

وفي عقد الثمانينات ظهرت نظرية سوسيولوجية للتنظيم أوما يسمى بعلم اجتماع التنظيم، من أبرز اهتماماتها الثقافة والهوية. وفي البحث الموالي سيتم التركيز على بعد الهوية في العمل، لكن حاجة الفرد للإندماج في

---

[1] عبد العزيز عبد الله الدخيل، المرجع السابق، ص185.

[2] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno , Ipid.

[3] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، المرجع السابق، ص293.

[4] Celine Sauvezon, Socialisation organisationnelle, psycologie du travail et des organisations, p387, 2016. www.cairn.info

جماعة العمل هي حاجة تكوينية (تعليمية) قبل كل شيء لتتشكل بعدها تلك الأبعاد العلائقية مع جماعات العمل تباعا.

تمنح جماعات العمل فرصة العضوية للفرد ونموه، وعملية الدمج هذه مهمة للفرد من الناحية النفسية والاجتماعية والمعرفية، فالشعور بالإنتماء مما يساعد على التكيف والتطور، وكثير من الصراعات التنظيمية وقلة المردودية مردها سوء التكيف هذا وليس مصلحة الفرد فقط كعامل مولد للصراع. وتمثل الجماعة في السوسيولوجيا المعروفة ب middle sociologie حقلا معرفيا هاما تبلور منذ أن صك **تشارلز كولي**(1929/1864) مصطلح الجماعات الأولية، ومنذ الأربعينات نجد اهتماما ظاهرا عند **روبرت ميرتون** ومدرسة شيكاغو(التفاعلية الرمزية) بموضوع الجماعات. وعند **مانهايم"** تعتبرالجماعة الحلقة الإجتماعية الأساسية الذي يتم من خلالها تنمية وتطوير كل الخبرات والقدرات الفردية."[1]

من الإستنتاجات الهامة التي توصل إليها العلماء من خلال تجارب **إيلتون مايو** تلك التي ذكرها **ميلر** و**فورم** منها:[2]

- أن العمل نشاط جماعي، تتمركز فيه حياة الراشد الإجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له،

- الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالإنتماء، وهذ المعاني لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم.

- كما أن اتجاهات العامل ومدى فعاليته تتحكم فيها المطالب الإجتماعية التي تأتي من داخل أو خارج مكان العمل.

- الشكوى لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.

- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد.

- لا يحدث تعاون أعضاء الجماعة عرضا، بل يجب أن توضع له الخطط المتطورة، وإذا ما تحقق هذا التعاون ، فإن علاقات العمل داخل تنظيم العمل قد تصل إلى درجة من التماسك تقاوم الآثار الهدامة للمجتمع التكيفي.

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص18.
[2] عاصم عبد النبي احمد البندي، ص20.

تسهم تنشئة العمل في تماسك جماعة العمل، "فالتنشئة من وسائل الضبط الإجتماعي لأنها تعمل على غرس قيم العمل في نفسية الأفراد وجعلها مقدسة، فهي تلزمهم بصياغة أعمالهم وفقا لها من دون أن يشعروا بثقلها"[1] -جبريتها- وبذلك يصبحون قادرين على المشاركة عن طواعية في العمل خاصة إذا تبع ذلك الإلتزام عوضا ماديا مجزيا وآخر معنويا محفزا. ويتأثر مناخ العمل بما هو سائد في المحيط الإجتماعي حيث أن الاستقرار السياسي وثقافة المجتمع ودرجة الإنفتاح الإقتصادي وما يرتبط بها من سياسات إدارية ومالية محفزة وغيرها من العوامل تؤثر بصورة مباشرة على سير العمل، حتى أن المعرفة الخاصة بالعمل يجب أن تكون لها مصادرها الإجتماعية، ومن ذلك المعرفة بأهمية الثروة الطبيعية و تنميتها بالنسبة لمستقبل المنطقة وأبنائها.

1.6/3- جماعات العمل والإنتاجية

يحتاج العمل إلى العناصر البشرية المتضامنة حاجته إلى العناصر المادية والمعرفية لأجل الإنتاج. و تمثل الروابط المهنية الناجمة عن احتكاك العاملين وجها لوجه مع بعضهم البعض أحد أوجه الإجتماع الإنساني، فنوع الروابط الإجتماعية الموجودة بينهم لا تحدد فقط إيقاع النشاط ومستواه بل تحدد أكثر ما تحدد خصائص العاملين الشخصية و أهدافهم. وعند هذه العتبة يمكن لنا أن نقيم الروابط الإجتماعية للعمل، ذلك أن التفاعل حاجة إنسانية وهو يحتمل عدة أوجه، لذلك يؤكد **جورج هومانز** وهو من مدرسة التفاعلية الرمزية "أن العامل يأتي إلى المصنع شخصا إجتماعيا يحتاج أولا وقبل كل شيء إلى إتاحة الفرصة لإقامة علاقات وثيقة مع الآخرين، فالعمال يميلون باستمرار إلى تشكيل جماعات متماسكة تضم أولئك الذين يقومون بنفس العمل أو الذين يعملون في مكان عمل واحد...و يؤكد ذلك **زالزنيك**، حيث إن إشباع الجماعات الصغيرة للحاجات الإنسانية الهامة يحقق لهذه الجماعات بقاءها كشكل من أشكال التنظيم...فالجماعة الصغيرة هي مصدر التأثير في التنظيم."[2]

لابد أن نشير إلى أهمية تأثيربيئة العمل في دعم الأفراد وتقوية روابطهم تجاه العمل، وجماعات العمل بوتقة لتفاعل الفرد داخل التنظيم، فالمناخ التنظيمي السائد قد يدعم إنسجام تلك الجماعات ومنه الفرد لتحقيق الإنتاج المرجو، وقد يكون في تشنج العلاقات بينها وبين الجماعة الرسمية سببا في كبحها الإنتاج ونسف قوة الفرد في المشاركة بفاعلية في العمل، وربما يكون مصنع الحجار الذي يتعرض دوريا لمثل هذه الأوضاع بسبب سوء الإنسجام بين المسيرالأجنبي والعمال. وتتدخل الأهداف المضمرة لجماعات العمل لتشكل إستراتيجيات في الفعل لأجل الضفر بموقع للقوة والضغط على التنظيم الرسمي لتحقيق تلك الأهداف كما رآها **ميشال كروزيه**، ليتم للفرد ما تكسبه جماعته أو تخسره.

[1] احمد رفعت عبد الجواد، المرجع السابق، ص96.
[2] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص129.

إن في احتكاك الفرد بالجماعات المختلفة وكل تلك المواقف التي يتعرض لها تنمي في الفرد العامل قيما واتجاهات قد تكون في صالح التنظيم كما قد تعوقه.

أ- روابط العمل[1]

تعد دراسة الحالات النفسية الإيجابية حديثة جدًا في مكان العمل. تتضمن الحالة المعروفة باسم المشاركة عوامل أخرى تسهل للموظف أو للعامل أن يتطور بشكل فعال داخل التنظيم، ويتم تعريف المشاركة في العمل على أنها "حالة من الطاقة والحيوية والحماس والتحفيز والالتزام المتعلقة بالإنتاجية؛ يمكن القول أن الشخص الذي هو في حالة مشاركة هو جسديا ومعرفيا وعاطفياً منخرطا في دوره في العمل."

إن حالة المشاركة بالرغم من أنها تفتقر إلى معنى فريد، تُعرَّف بأنها إيجابية من خلال ثلاث سمات رئيسية: القوة والتفاني والإستيعاب؛ فعندما يندمج العاملون في العمل بصورة جدية يمكن ملاحظة الخصائص العامة مثل الحماس والمشاركة والطاقة و الكفاءة. ويحس العاملون وعلى وجه الخصوص بالحيوية، حيث يتم ملاحظة مستويات عالية من الطاقة والمثابرة والجهد. كذلك يُنظر إلى التفاني من خلال الحماس والإلهام والفخر والمشاركة في تحديات العمل. و أخيرًا الاستيعاب الذي يتجسد بالوقت المخصص للعمل بطريقة إيجابية وحماسية.

تعد المشاركة في العمل عند **أرنولد باكر** و **ويليام ب شوفيلي** و**تاريس** مفهومًا يمكن توقعه كأثر لموارد العمل (مثل الاستقلالية، ونصائح المشرف و ردود الفعل على الأداء)، والموارد الشخصية (مثل التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والتقديرالنفسي).

يمكن تصور المشاركة أيضًا حسب **باركر** و**شوفولي** و**فان رينان** على أنها ترابط متبادل بين المصالح الإقتصادية للتنظيم والجوانب العاطفية لأعضائه، والتي بتفاعلها تجعل النمو كليًا، أي ما دام التنظيم يلبي اهتمامات وأهداف الأعضاء فهذا يسهل المهمة عليهم حتى يتمكنوا من تطوير واكتساب البرامج التي يوافقون عليها للتقدم في حياتهم المهنية وتجربة الرفاهية والرضا الوظيفي.

و ترتبط حالة المشاركة ارتباطًا وثيقًا بالإنتاجية حسب دراستي **ماي**، **جيلسون** و **هارتر** التي تمت سنة 2004 وعند **كاهن** من قبل سنة 1990 لأنها تسمح لأعضاء التنظيم بالإستفادة بشكل أفضل من أدوارهم، كما أن العاطفة هي مكون إضافي للعامل ليكون قادرًا على تنفيذ مهامه بطريقة فعالة. ومع ذلك فإن هذه الحالة الإيجابية لا تأتي فقط من العوامل الشخصية ولكن ذلك يعتمد على بعض الخصائص الثقافية للتنظيم مثل ردود

[1] Jose LuisCalderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

الفعل، وتعزيز الاستقلالية، وتوفير فرص التعلم، وخيارات تطوير المهنة، و زيادة التواصل بين الأشخاص والعمل الجماعي والإهتمام بالرفاق.

يتوضح من خلال ما سبق أن بيئة العمل بالفعل هي مكان للتنشئة وللتعلم حيث تتعلق التنشئة الإجتماعية بالتغيرات الشخصية في العامل الجديد كتأثير لتفاعل الأفراد مع بعضهم. والعامل لما يتأقلم مع بيئة العمل فإن ذلك يعود بالفائدة على زملائه وعلى رئيسه، لأنه توجد علاقات للتنشئة الإجتماعية التي تدعم الرضا الوظيفي و الإلتزام الوظيفي.

ب- أبعاد المشاركة في العمل[1]

يعرض الباحثان **خوسيه لويس كالديرون مافود و مانويل باندو مورينو** نموذج **روبير تاورمينا** الذي وضعه سنة 1994 الذي رسم أربعة أبعاد للتنشئة الإجتماعية في العمل وهي: التدريب، الفهم الوظيفي للتنظيم، الدعم من زملاء العمل والآفاق المستقبلية. بينما حدد **شاو** وزملائه ستة مجالات هي: كفاءة الأداء، و السياسة، اللغة، الأشخاص، الأهداف / القيم التنظيمية، والتاريخ. أما **هلينا كوبر-توماس** و**نيل أندرسون** فقد حددا المهمة، الدور والأداء، زميل العمل، المجتمع أو المجموعة، التاريخ و الأهداف و التنظيم، و وجهات النظر المستقبلية.

❖ شرح نموذج روبير تاورمينا(1994)

- يشير التدريب إلى الإجراءات أوالعمليات أوالأساليب التي يكتسب بها العاملون من خلالها المهارات الوظيفية أو لأداء وظيفة معينة. ويؤكد هذا المجال على القيمة يكتسبها الفرد على مستوى الخبرات التي يوفرها التنظيم لتطوير المهارات التي تعتبر مناسبة وكافية لأداء الوظيفة.

- يشيرالفهم الوظيفي هو "إلى أي مدى يفهم الموظف تمامًا ويمكنه تطبيق المعرفة حول عمله والتنظيم وموظفيه وثقافته. فالفهم يشير إلى حقيقة أن الموظف يفهم جيدًا قواعد التنظيم وثقافته والطريقة التي يتفاعل بها الأشخاص والطريقة التي يعملون بها.

- يشير دعم زملاء العمل إلى الدعم العاطفي، المعنوي أو الفعال والذي لا يشمل التعويض المالي من جانب الشركة أو الرؤساء أو غيرهم من الموظفين. و يشير هذا المجال إلى مقدار القبول الذي يمكن أن يحصل عليه الموظف من أقرانه كأثر لإظهار الكفاءات والسلوكيات المناسبة.

- ومنظور المستقبل هو مقدار الفوائد التي يتوقع أن يحصل عليها الموظف في حياته المهنية داخل الشركة التي يعمل فيها. يمكن تمثيل هذا المجال بالمكافآت الاقتصادية وإمكانيات الترقية التي يدركها المرء في التنظيم.

[1] Jose LuisCalderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

وفقًا لذلك فمن المعروف أن الشركات التي تروج لعمليات التنشئة الاجتماعية التي يمكن للجميع من خلالها الوصول إلى شكل من التثاقف يمكنها إنشاء حالة المشاركة لتظهر في مجموعة عناصر معينة من معدات العمل، أو حتى في أجزاء من التنظيم.

إن هذا الوضع المرغوب بالنسبة للتنظيمات وفرق العمل قد وجدت العلاقة بين عمليات التنشئة الاجتماعية والقيادة في التنظيم، ربما بسبب حقيقة أن الشخص قد يتأثر بدعم الزملاء، سواء من نفس التسلسل الهرمي أومن تسلسل هرمي مختلف. ومع ذلك فالقادة هم المعنون بشكل مباشر بالحياة العملية للأفراد، وبالتالي فهم يلعبون دورا مهما في تحديد مستوى مشاركة العاملين في العمل.

ج- إنتاجية الجماعات

يتموضع الإنتاج كأحد محددات االهوية، فهو المعني بتغذية الوجود الإجتماعي من ناحية بقاء النوع الإجتماعي واستمراره، ومختلف الأنشطة التي تضم أساليب معرفية يحتاجها المجتمع لتصريف شؤونه، ومستوى الإنتاجية تؤشر على الدرجة التي وصل إليها مجتمع ما من ناحية العلوم والتكنولوجيا، وكذلك درجة التماسك والتعاون والتضامن العضوي بين أفراده، أوبصيغة أخرى على مكانة القيم الإجتماعية في المجتمع.

تستطيع تنظيمات العمل أن تكون ميادين لاختبار درجة التضامن الإجتماعي، ويكون ذلك على المستوى الجزئي أوالكلي، وقد أكدت مدرسة فرانكفورت "على أهمية العنصر الذاتي في النشاط القومي،"[1] الذي يمكن أن يكون عبارة عن فرد أو تنظيم عمل أو عن ثقافة المجتمع ذاتها.

منذ دراسات هاوثورن الشهيرة والتي كشفت عن العلاقات الإنسانية كجزء من منظومة التفاعل والإتصال بين العاملين في العمل، ودراسات **شستر برنارد** التي ميزت وجود التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي ظهر أن جماعات العمل ذات وزن نوعي في العمل، وللجماعات غير الرسمية القدرة على كبح الإنتاج أوعلى منح الإضافة للعمل. ويؤكد **أبراهام زالزنيك** مرة أخرى على أهمية جماعات العمل الصغيرة ، ويقول "أعتقد أن فعالية التنظيمات الكبيرة الحجم تعتمد إلى حد كبير على نمو جماعات صغيرة فعالة."[2] و داخلها يتم تنمية عادات وسلوكات مهنية عند الفرد، وطبعه بخصال العامل المجد و المنتج للعمل.

إن توفير بيئة ملائمة للعمل من مهام العمل الإداري، وتلعب القيادة دورا في تنظيم العمل وتوجيه العاملين لأجل أداء أفضل للعمل، وكذلك تفعل جماعات العمل بإشراك الفرد وتحسيسه أنه جزء من فريق، وله دور مهم في العمل؛ وتأتي قدرة القائد في تحفيز العاملين من الخصائص والمميزات الشخصية التي لديه، ومن السلطة المخولة له. إضافة إلى قدراته المعرفية والمهارية في العمل التي يستعين بها لتدريب العاملين على أداء

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص113.
[2] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص129.

واجباتهم المهنية بإتقان فإن خلق فرق عمل متعاونة ومنسجمة مع بعضها البعض ليس بالأمر السهل، وتدخل القائد هنا يكون بالإحتكاك بأعضاء العمل وربط علاقات إنسانية معهم واتصال قد يمتد إلى موضوعات شخصية، فالإهتمام بحاجات العاملين و تدعيمهم معنويا فضلا عن التحفيزات المادية التي تكافئ المجيدين منهم يعني خلق أجواء عمل مريحة يسودها التقدير والإحترام. وهناك معايير العمل التي تسعى القيادة لتثبيتها في العمل بالمراقبة والتوجيه في العمل.

إن في الإتصال الفعال بين القيادة والعاملين دور في تثبيت قيم المشاركة الفعالة التي تمنح تنظيم العمل القوة والتماسك. ربما هذا ما جعل **هابرماس** "ينظرإلى اللغة باعتبارها وسيلة للتواصل كمنتج لشكل من أشكال المعرفة...والعقلانية هي أساس التواصل والتفاعل، والتي تتجسد بوجود نظام اجتماعي ديمقراطي يشمل الجميع ولا يهدف إلى الهيمنة بقدر ما يقوم على أساس التواصل والتفاهم؛"[1] فبيئة العمل فضاء اجتماعي لتثبيت القيم والممارسة الديمقراطية التي تعني المشاركة كما تعني روح العمل في ظل العمل كفريق لأجل المصالح المشتركة. والإنضباط في العمل مسألة غاية في الأهمية لأن النظام هو أساس العمل، فالعمل لا يزدهر في ظل الفوضى، كما أنه ينمو ويتطور في ظل الحرية وليس في ظل التعسف أو في وسط بيئة تعاني الفساد.

يعرض الباحثان **خوسيه لويس كالديرون مافود و مانويل باندو مورينو** عدة نماذج تم طرحها من قبل باحثين آخرين حول معنى القيادة. منها: [2]

- القيادة الأصيلة(الحقيقية) هي تصور لنمط سلوكي ذي خصائص نفسية إيجابية والتي تسعى إلى تقوية مناخ أخلاقي داخل التنظيم، بما فيه معالجة متوازنة للمعلومات عن فريق العمل، مع شفافية العلاقات بين القيادة والعاملين.

- تفهم القيادة الأصيلة على أنها مهنة لخدمة الآخرين، فالقائد فرد يدرك بعمق قيم ومعتقدات العاملين، مع إدراك لطرق التصرف معهم. وأنه محل إدراك لتصرفاته هو كذلك بالنسبة لهم.

- القيادة الحقيقية هي التي تهتم أكثر بتطوير مهارات الأفراد الذين يعملون معهم، بالإضافة إلى منحهم المزيد من الحرية لأداء دورهم، بدلاً من استخدام سلطتهم في التوجيه. فالقيادة نموذج للسلوك، وهي ترتبط بالقيم الأخلاقية والمعنوية أفضل من إرتباطها بالقواعد والمعايير الوثائقية(المكتوبة)، و هو نوع ذو تأثير إيجابي على العمال ويحقق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي لهم.

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص117،118.

[2] Jose LuisCalderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid

- يركز الباحثون على أهمية استيعاب القيادة للمحتوى النفسي الإيجابي في شخصهم وتطوير الذات وهو ما سينعكس على هويتهم، وهو ما سيؤثر تباعا على عملهم وعلى ما يتم إيصاله من مبادئ وقيم و أخلاق للعاملين.

يؤكد **كورت ديريكس** و **دونالد فيران** في نموذجهم الذي وضعاه سنة 2002 بأن الثقة في القائد لها تأثيرات مساوية أو أكبر على الأداء، والإيثار، ونية الإستقالة، والرضا الوظيفي و الإلتزام. ونجد الثقة في القيادة أكثر من الثقة في التنظيم لدى العاملين. وبالنسبة لهذا النموذج يؤكد على أن القيادة الحقيقية لها عدة أبعاد:[1]

- الشفافية في العلاقات، (مشاعر، معلومات)، الأخلاق كدليل لتنظيم السلوك.

- المعالجة المتوازنة بناء على تحليل موضوعي للمواقف والأشخاص لاتخاذ القرارات.

- وعي نفسه الذي يشير إلى معرفة بنقاط القوة والضعف لديه، وكذلك معرفة القيادة بالأتباع. وهناك من يدرك الطريقة المثلى التي سؤثربها فيهم مما يدل على مستويات عالية من المعرفة بنقاط القوة والضعف لدى عناصره.

- سياسة التمكين للتنظيم نحو القادة، وهي استراتيجية للتطوير الأمثل لقادتها.

د- فريق العمل

نجد في نظرية التنظيم المعاصرة مدخل فريق العمل. "وهو جزء أساسي من النمط الياباني في تصميم الأعمال، والمنتشر حاليا بنماذج معدلة. وتثبت النتائج الميدانية فعالية هذا المدخل حيث حقق روحا معنوية عالية لدى الموارد البشرية، وخلق دافعية إيجابية لديهم وسرعة استجابتهم لكل جديد يدخله التنظيم إلى مكان العمل، وبات اليوم جزء من الثقافة التنظيمية. حيث يتم بموجبه تصميم وتنفيذ العمل على أساس جماعي من خلال فريق عمل أعضاؤها متجانسون يرأس الفريق قائد هو عضو فيه كبقية الأعضاء يعمل جنبا إلى جنب معهم إلا أنه يتميز عنهم بخبرته ومهارته."[2]

نجد القيادة ترتبط بوجود فريق العمل. وعرف فريق العمل بأنه "مجموعة صغيرة من الأفراد الذين ينتج عن جهودهم الفردية أداء أكبر من حاصل جميع المدخلات الفردية."[3]

تم تعريف فريق العمل أيضا بأنه تنظيم مؤقت يتم تشكيله بغية إنجاز عمل معين أو مهمة محددة ومعقدة...

---

[1] Jose LuisCalderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid

[2] اسيا قرنان، المورد البشري، مركز البحوث والدراسات حول الجزائر والعالم، الجزائر، 2018، ص42.

[3] عبد العزيز العامري، القيم التنظيمية وعالقتها بتحقيق الميزة التنافسية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مجلد16، عدد1، 2021، ص27. www.hebron.edu

ويلجأ التنظيم لتشكيل هذا الفريق مثلا:[1]

- لإعداد الخطط القومية الشاملة على مستوى الدولة،أو خطط التطوير التربوي أو الإداري أو الإقليمي...

- في نطاق الأعمال من أجل تطوير منتجات معينة أو تطوير خطط إستراتيجية طموحة.

- تحقيق المرونة والكفاءة، وتسهيل الإتصال بين الأعضاء الفريق، والإستفادة من تنوع الخبرات لدى الأعضاء، وزيادة التنسيق وتفعيل العمل الجماعي واكتساب القرارات الصادرة عن الفريق الشرعية اللازمة والقبول من كافة أعضاء التنظيم.

- عندما تظهر مشكلات أو مواقف استثنائية وذات علاقة بعدة وحدات تنظيمية، ويتطلب حلها تعاون وحدات إدارية مترابطة...و تسمى هنا بفرق العمل المؤقتة لأن بقاءها يرتبط ببقاء المشكلة، ويتم حل الفريق بانتهاء المشكلة.

و من صفات فريق العمل:[2]

- يتصف بدرجة عالية من التمايز الأفقي، ودرجة منخفضة من التمايز الرأسي، ولا مركزية في اتخاذ القرارات، و لا يشتمل التنظيم المؤقت على تسلسل هرمي، والإدارات أو الوحدات قد لا تكون دائمة، و درجة التنميط متدنية، لكون معظم العاملين فيه هم مهنيون ولديهم خبرات مكثفة فهم لا يحتاجون إلى درجات إشراف عالية لأن أنماط السلوك الأدائية أصبحت مترسخة في ذات المهنيين.

- درجة الرسمية منخفضة لأن وجود رسمية عالية يعيق تطوير الحلول المبتكرة الفريدة التي يحتاجها التنظيم. ونجد الجانب التقني لا يكاد يكون موجودا ومثل ذلك في الإدارات الوسطى وعلى مستوى التنفيذ بحيث يصعب التمييز بين الرئيس والمرؤوس وبين التنفيذي والإستشاري.

- كتنظيم يوصف بأنه مؤقت نجد قدرته على الإستجابة بسرعة للتغير، والإبداع، وتسهيل التنسيق بين مختلف الإختصاصيين. أما سلبياته فنجد النزاع كأمر طبيعي وذلك لعدم وضوحعلاقات الرئيس و المرؤوس، والتنفيذي- الإستشاري، وعلاقات السلطة، وافتقار التنظيم إلى الرسمية والمعيارية. ويمكن أن يتسبب في ضغوط وتوترات نفسية للأفراد بسبب تنقلهم من فريق لآخر.

يظهر المعجم الإداري ل**بدر شهاب الخالدي** تعريفا عاما لفريق العمل دون أن يخوض في مسألة فريق العمل الذي يتم تنشئته ابتدأ بأعضاء جدد أو مختلطين، أي بإدخال عنصر أو عناصر جديدة لإنجاز مهمات محددة قد

[1] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص226،227.
[2] المرجع نفسه، ص227.

تكون مؤقتة أو دائمة. هنا يظهر عنصر القيادة و قدرتها على تكوين فريق عمل منسجم وفعال حيال متطلبات المهمة أو العمل.

إن الحضور الميداني لقائد فريق العمل وتحسيس فريقه بالمسؤولية على ما ينجزونه من عمل مع وجود المساندة والدعم الدائم لهم هي من القيم التي تشجع على العمل والمساهمة بفاعلية في العمل و هو من أساسيات الثقافة التنظيمية، ومنه كانت أهمية وجود القيادة التي تثبت القيم الثقافية للتنظيم، "فوجود الثقافة المؤسساتية تعني إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين، وهو أمر ليس بالهين عمله، و قليل ما نجده في الدول النامية وفي مؤسساتها حيث أن جهود العاملين مبعثرة لانعدام المناخ التنظيمي الصحي الذي يضمن ويشجع على تجسيد قيم شخصية وتنظيمية تساهم في فعالية آداء العمال."[1]

إن تبعثر الجهود لا يخلق جماعات عمل منتجة، لأن تناقض القيم والصراع التنظيمي وغياب القيادة الموجهة نحو أهداف قوية ينضوي داخلها مفعول التنافس المحمود لأجل إنجاح العمل والريادة فيه مم يضعف التحفيز على العمل، وتظهر بالتالي "تلك السلوكات الشائعة التي ذكرها **جمال غريد** الخارجة عن ثقافة العمل مثل ظهور التأخر والتغيب، ومنها تعطيل المصالح بقلة الإهتمام بالعمل واللامبالات حيال إلتزاماته المهنية...وكلها تعبر عن هوية مشوهة متناقضة ومختلة تنافي قيم العقلنة، و الرشد في العمل."[2]

يعتبر الإحساس بالضغوط في العمل والملل من الظواهر الشائعة في إداراتنا حتى اليوم، من ذلك تجربتنا الخاصة مع بعض من زملاء الدراسة وهم طلبة ماستر تخصص تنظيم وعمل وهم موظفون إداريون في آن واحد حيث يشتكون من سوء العلاقات الإنسانية في العمل وحتى التنمر في أسلوبه الرمزي، وفي الباص الذي نركبه كل صباح باتجاه الجامعة تدور أحاديث ومكالمات الموظفين والعاملات(في الغالب الأعم) حول ضغوطات العمل وقلة "إحساس المدراء" بمعاناتهن من إلتزامات الوظيفة فهن أمهات وموظفات في ذات الوقت...ويشيع في الغرب استحداث قوانين جديدة في العمل بحيث يمكن للشخص أن يتفاهم مع مسؤول العمل عن التوقيت المناسب الذي يساعده على أداء العمل بينما تجبر المرأة عندنا على أن تعمل بدوام كامل مثلها مثل

الرجل. ولنا أن نسأل عن من يربي وينشئ الأجيال في ظل تأثيرات العولمة ومواقع التواصل الإجتماعي على أخلاقهم وقيمهم.

من هنا تظهر أهمية قيم العمل والمرونة في العمل، ومنها إبداع أطر جديدة للعمل تحقق معنى الجودة في الحياة المهنية.

---

[1] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص52.

[2] حورية كحلي، "مدخال الى سوسيولوجيا العمل في الجزائر،" محاضرة في مقياس سوسيولوجيا العمل موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

ينظر إلى فرق العمل ذات الخصائص الإجتماعية المطابقة للعمل و ذات القيم التنظيمية التي تعتبر العمل المنتج هو واجبها كموارد ذات قيمة نوعية للتنظيم، وفريق العمل هو جماعة تنظيمية لأنها تحتكم إلى قيم التنظيم، وهناك نشاط العمل الذي يشترك فيه أعضاء الفريق لتحقيق أهداف خاصة وعامة. "لأن الأفراد يرون في وجود الجماعة قدرة على تحقيق دوافعهم وحاجاتهم وأهدافهم الخاصة،[1]وفي إدراكهم المهام الموكلة إليهم يتم التفاعل والعمل لتحقيق الأهداف العامة للتنظيم.

"يزود العمل ضمن الفريق الأفراد بخبرات اجتماعية ومهنية هامة،" [2]وهي التي تثري التفاعل الإجتماعي وتوسعه، كما يمنح الدور للفرد والذي من خلاله يستطيع ترقية طموحاته؛ فبيئة العمل فضاء للتنافس...لكنه تنافس محدد المستوى وإلا صار صراعا يفقد العمل طاقته بانشغال الأفراد بوضع العراقيل لتحقيق المصالح الخاصة فقط.

يؤكد عالم النفس **شاو** "أن من العوامل التي تدفع الأفراد للإنضمام إلى الجماعات- ومنها فريق العمل- التقارب المكاني الذي يسهل الإتصال والتجاذب ومنه التفاعل بين الأفراد، ولا يعني ذلك أن التقارب المكاني يضمن التجاذب والتقبل بالضرورة دائما...وهناك التماثل في الخصائص الشخصية والعقلية أو المستويات الإجتماعية والإقتصادية والعرقية الذي يوطد العلاقات أكثر ويشعر الأفراد بالإنسجام و التكامل أكثر."[3]يأتي دور القيادة لإدراك الخصائص النفسية والإجتماعية والثقافية عند أفراد فريقه، و ينمو الفريق نفسيا واجتماعيا من خلال تنظيم القيادة لأنشطة الفريق "وتحديد الأدوار والقوانين والمعايير، وما يرهن تطور فريق العمل هي المصالح والأهداف التي يسعى إليها، فكلما كانت المهمات محددة وذات قيمة بالنسبة للأعضاء يزداد اتحاد فريق العمل وتضامنه لتحقيق تلك المصالح و الأهداف، فهناك عوائد من الإنتماء إلى فرق العمل وكذلك توجد تكاليف."[4]

ترهن لوائح العمل ومتطلباته وكذلك أهدافه قوى الفرد كي تصب في صالح التنظيم، فالهدف من العمل بالأساس هو الإنتاج؛ ولاشك أن درجة التزام الأفراد تجاه العمل مما يؤثر في الإنتاجية، لذلك نجد اهتمام العلماء بانتاجية الجماعات، "وهي من الموضوعات الحديثة نسبيا. ظهر ذلك في عهد إدارة الرئيس الأمريكي **رونالد ريغن** فهي أول من طلب من علماء النفس إجراء الدراسات العلمية حول طرق تحسين أداء الجماعات وإنتاجيتها وخاصة في مؤسسات الدولة، ليتأسس أول مؤتمر علمي سنة 1984 حول إنتاجية الجماعات...وتأتي

[1] عدنان يوسف العتوم، المرجع السابق، ص56.
[2] المرجع نفسه، ص62.
[3] المرجع نفسه، ص65.
[4] المرجع نفسه، ص72،73.

أهمية الموضوع من منطلق أن الإنتاجية تؤثر على الإقتصاد والتجارة والصناعة والتعليم والصحة وغيرها من المجالات الحيوية التي تتأثر بإنتاجية الجماعات."[1]

ه- مفهوم الإنتاجية

توجد نقطة محورية تتعلق دائما بمعنى فريق العمل وهو الكفاءة. فالإنتاج يحتاج إلى أفراد عاملين مدربين وإلا صار العمل عبارة عن bricolages، و وفقا لهذا المنطق المخل يتم إعادة العمل وإعادته دائما كحال طرقاتنا وأرصفته التي باتت من الظواهر المكررة، حيث الأشغال بها دائما جارية كنتيجة لقلة الكفاءة و غياب المتابعة والمحاسبة. فهذا هو الملاحظ في ورشات العمل عندنا خاصة تلك المتعلقة بالمعرفة المهنية لمتطلبات العمل. يوجد نقص فادح في الخبرة المهنية لدى العاملين، وربما كان العمل ضمن فريق عمل مدرب فرصة للتعلم ولاستقاء الخبرة بالنسبة للعالمين المبتدئين.

نجد غالبا رغبة العاملين الجدد في التعلم مرتبطة بوجود المنصب القار والرسمي لهم ضمن شركة أو مؤسسة، فعنصر اليقيين له دور في بقاء الفرد موظفا أو عاملا متحفزا للعمل، بينما العمل المؤقت أو الموازي قد يخل برغبة الفرد في التعلم.

إن الظروف الإجتماعية بما فيها ظروف العمل ذات تأثيرهام على نفسية الأفراد وقدراتهم على العمل، فالإنتاج الإجتماعي للخيرات مرتبط أومرهون بتلك العوامل السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والنفسية.

تأخذ الإنتاجية مفاهيم عدة في العلوم الإجتماعية مثل الأداء والتحصيل والفاعلية والكفاية وغيرها. واقترح العلماء طرقا عدة لقياسها والتعرف عليها منها:[2]

- القياس من خلال المعايير الكمية مثل عدد الأفكار وعدد السلع المنتجة والفوائد المالية وغيرها.

- القياس من خلال المعايير النوعية مثل جودة الأفكار أو المنتجات والسلع أو تحقيق الأهداف.

- القياس من خلال حساب الفروق بين المخرجات والمدخلات.

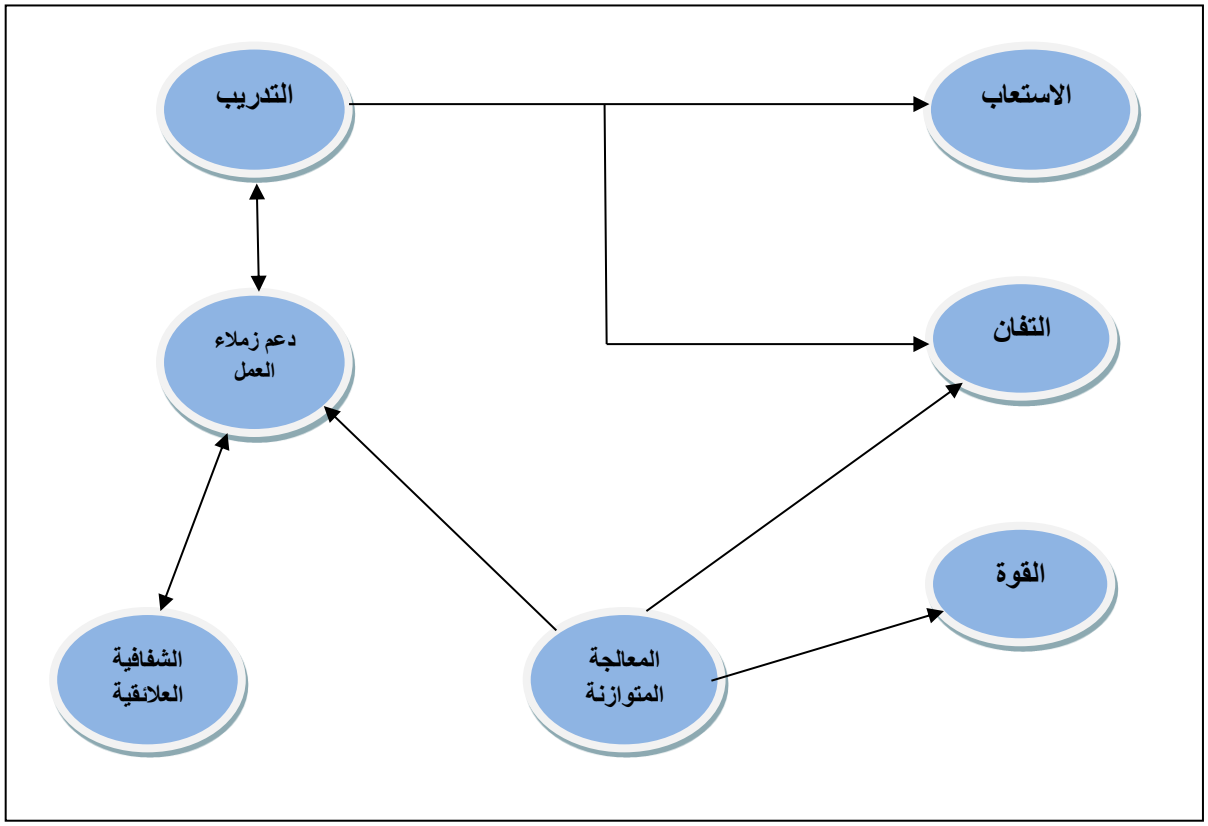
- القياس من خلال الكفايات وذلك بالتعرف على نسبة المخرجات إلى المدخلات أو تقسيم قيمة المخرجات على الكلفة(مثل نسبة عدد الحواسيب المصنعة مقسومة على عدد الأشخاص أو عدد ساعات العمل).

[1] عدنان يوسف العتوم، المرجع السابق، ص76.
[2] المرجع نفسه، ص77.

- القياس من خلال الفاعلية وذلك بالتعرف على معدل الأداء-المخرجات مقارنة مع الأهداف المحددة للمهمة أو المشروع(مثل نسبة عدد الحواسيب المصنعة مقسومة على عدد الأجهزة المتوقع تصنيعها في فترة زمنية محددة ولعدد محدد من الأفراد).

يقترح الباحثان **خوسيه لويس كالديرون مافود** و**مانويل باندو مورينو** نموذجا نظريا للعمل لأجل إنتاجية أعلى وهو كالآتي:

نموذج المشاركة في العمل على أساس مصادر القيادة والتنشئة الاجتماعية



المصدر: José Luis Calderon-Mafud , Manuel Pando-Moreno, Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers, Psychology, volum9, number1, 2018. www.scirp.org

يثبت النموذج أن أبعاد القيادة الحقيقية يمكن لها أن ترتبط بالتنشئة الإجتماعية و الإلتزامالتنظيمي. ويرجع ذلك أساسًا إلى حقيقة أنه بالنسبة إلى الشفافية في العلاقات قد تنجح مع القائد بدعم الأقران له وزيادة دور الإرشاد من ذوي الخبرة، مما يزيد فرصهم في أن يكونوا فعالين في اكتساب دور ما، أو تسهيل التعلم والتدريب من علاقات الدعم الفعال المكتسب من خلال الإعتراف بالقائد.

في المقابل يمكن أن يؤدي التأثير الذي يتلقاه زميل العمل إلى زيادة الاستيعاب للمهمة، ويرجع ذلك أساسًا إلى الفعالية التي تحققت في التدريب، وأيضًا أن قبول الدور والوضع التنظيمي سيسمح للعمال باتخاذ قرار بالانخراط في أداء مهامهم، والذي سيعود بالزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

يمكن أن تكون المعالجة المتوازنة للقيادة الواعية بنقاط قوتها وبالعاملين معه سابقة للتفاني والقوة في العمل، لأن التفاعل بطرق متوازنة مع الأخذ في الإعتبار آراء الأتباع على الرغم من أنها سلبية، فقد يقلل من عدم اليقين والخوف من الفشل، مما يزيد من التفاؤل المنسوب لأعضاء الفرق.

يمكن لما سبق أن يصبح نموذجا للسلوكيات الاجتماعية الإيجابية التي يمكن تكرارها كجزء من النموذج الثقافي للتنظيم. ومن الواضح أن إظهار القائد للشفافية و الوعي بنقاط قوته يمكن أن يحسن تفاعله لتوفير الدعم الفعال لأقرانه في دورهم كقيادة، وكذلك تطوير برامج تدريب أفضل تسهل الإنتاجية ومستويات الكفاءة الذاتية، بما في ذلك نتائج القيادة التحويلية و تمكين القائد لتوجيه البرامج التدريبية وأن يساهم في تطوير كفاءة أعضاء فريقه.

يقترح الباحثان المعالجة المتوازنة جنبًا إلى جنب مع تأثير الشفافية العلائقية بحيث أن التدريب الذي تم تلقيه بفضل دعم زملاء العمل يسهل على العامل تجربة التفاني والاستيعاب في العمل، و ذلك بفضل توضيح دوره وتقليل عدم اليقين عنده من خلال علاقات الدعم له.

من ناحية أخرى تجعل عملية المعالجة المتوازنة العاملين ينظرون إلى القائد على أنه موثوق به، وهذا له تأثير على النشاط والتفاني الذي يمكن للفرد تجربته بطريقة إيجابية.

إن الحاجة إلى إجراء البحث في هذا النموذج من شأنه أن يؤدي إلى تطوير برامج التدريب وتطوير التنشئة الاجتماعية التي تركز على الجوانب الإيجابية للسلوك التنظيمي وتكون أكثر مرونة للتكيف مع التغييرات وتوليد الرفاهية لدى الموظفين.

قد يساعد وجود القيادة الحقيقية بتعبيرالباحثين **خوسيه لويس كالديرون مافود** و **مانويل باندو مورينو** على خلق فرق العمل المنتجة حقيقة، وقد يساعد تنوع جماعات العمل على ذلك "فالجماعة المتنوعة من حيث الجنس(الخلفية العرقية) تنتج حلولا أفضل، والجماعة المتكونة من شخصيات مختلفة يزداد إبداعها،"[1] وتبقى مسألة الدوافع والحوافز لدى العاملين بالتنظيم تتعلق بالشروط الإجتماعية الضرورية للإنتاج، وهو وجود الأهداف الإجتماعية التي لا بد وأن تكون أهداف ذات قيمة كبرى لحياة التنظيم و مستقبله.

[1] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص55.

4- الهوية التنظيمية

1/4- مفهوم الهوية

لقد تم اختصار الفرد في العصر الحديث في بطاقة تسمى بطاقة الهوية فإذا ضاعت تلك البطاقة يمكن تجديدها، لكنها تعتبر وثيقة حيوية حتى يقوم الفرد بواجباته ويستفيد من ثم من حقوقه المدنية. إن الهوية بهذا المعنى يمكن أن تصاغ بأشكال عدة بطاقة للهوية بالنسبة للعمل، وبالنسبة للحقوق.

يتجاوز مفهوم الهوية في حقيقة الأمر تلك الأوراق الثبوتية، فالهوية هو تعريف لكائن ما الذي قد يكون فردا، جماعة أو مجتمعا. والهوية عند **ألكس ميكشيللي** "منظومة متكاملة من المعطيات النفسية و المادية و الإجتماعية و الثقافية و التاريخية. فهي نسق المعارف و المعلومات التي تشمل السمات النفسية و الخصائص الإجتماعية و الثقافية كالقيم واتجاهات نظام القيم، والمعاييرالجمعية، والمرجعية، ونقاط التقاطع الثقافية، الإتجاهات المغلقة، العادات الإجتماعية، الأنشطة، الأشكال التعبيرية كالفن والأدب، النظرة إلى العالم، وعلاقات اجتماعية مع جماعات المجاوَرة. وتتميز بوحدتها التي تتجسد في الروح الداخلية التي تنطوي على خاصية الإحساس بالهوية و الشعور بها."[1] إنها تشبه الضمير الجمعي عند **دوركايم**.

تعرف الهوية الشخصية بأنها "إحساس الفرد بنفسه وبخصوصيته،"[2] إضافة إلى "التكامل والإستمرارية فيما يتعلق بالقيم والسلوك والأفكار التي ينتهجها الفرد في ظروف مختلفة."[3] و تشمل أيضا رؤية الآخرين لهويتهم؛ هناك تمييز يظهر في مكونات عدة كاللغة والدين والعرق وحتى الأيديولوجيا، وهي مساحة للتلاقي أو التنافربين الأفراد وبين الجماعات والمجتمعات.

لا نجد عند **نوربرت إلياس** فصلا بين الفرد والمجتمع. نفهم ذلك من خلال "ذلك الشعور الذي ينتاب الفرد أو أي الإنسان لما تتعرض هويته للفقد -ضياع الأوراق الثبوتية له- أو للتعسف -العنصرية- أو لاضطرابها -الإزدواجية الثقافية- التي تنعكس بشكل واضح على صحة الفرد النفسية والإجتماعية، وفي الصراع القيم عنده وسوء التوافق، مما يهدد استقرار المجتمع وأمنه."[4]

تمثل الهوية تشكيلا ثقافيا متنوعا لكنه محدد، وهي التي تعبر عن "تلك الخصوصية الثقافية التي تميز فردا أو جماعة بشرية أو مجتمعا بكامله، ومن تشكيلاتها: العيش المشترك، العقيدة، اللغة، التاريخ، والمصير المشترك. ومنه تعتبر الهوية الثقافية من المحددات الأساسية لثقافة المجتمع، وهي رمز لوحدتها واستمراريتها، بحيث

---

[1] اليكس ميكشيللي، الهوية، ترجمة على وطفة، دار الوسيم للخدمات الطباعية، دمشق، 1993 ،ص 18-20.

[2] صونية براهمية، الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد15، عدد27، 2018، ص194. www.asjp.cerist.dz

[3] عبد العزيز عبد الله الدخيل، المرجع السابق، ص120،121.

[4] خالد عبد اللطيف، الهوية الثقافية، دنيا وطن. https://pulpit.alwatanvoice.com 2017/03/04

تتفاعل تلك العناصر ضمن هوية مركزية أو أرضية مرجعية تتحدد وفق المرجعين التاليين: الثقافة التي تمكن الفرد من التكيف والتوافق مع الجماعات الإجتماعية وتحقيق ذاته في إطار الجماعة والتنظيمات المجتمعية. والوطنية (تمثلها الدولة الحديثة) وهي أرضية مرجعية تشمل كل السمات الثقافية للمجتمع لتصبح أحد الدلالات الأساسية المحددة لهوية الشعب."[1] و تمثل القيم والفنون أحد تلك التشكيلات المميزة للمجتمعات.

تتوضح الهوية بذلك على أنها أكثر عمقا وأكثر بقاء، لا تكشف عنها الأوراق الثبوتية بدقة لأنها شيء متعلق بتاريخ الفرد وبكينونته الذاتية والإجتماعية، وبالثقافة التي قولبت تفكيره ومزاجه وصاغت فعله. ونجد في تعريف **الجرجاني** ما يثبت الهوية كمفهوم أكثر دلالة وأعمق طرحا، فالهوية: "هي الحقيقة المطلقة التي تشتمل على الحقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق."[2]

وبالنسبة للجماعات الإجتماعية "تمثل الهوية رأس مال ثقافي بالنسبة للجماعة لا يمكن تهميشه. لذا كانت الجماعات تضطر لممارسة العنف للحفاظ على ذاكرتها وتاريخها -تراثها-... لذلك من الصعوبة أن تتآكل الهوية أو أن تندثر مأثوراتها." [3]وقد تزايد مدُّ الهويات-صعودها- كرد فعل على العولمة بدأ من التسعينات خاصة فيما يتعلق بفرض أنموذج واحد للثقافة هو ثقافة ذلك المتغلب بتفوقه العسكري والاقتصادي، "وصارت كلمة هؤلاء تشير إلى الصراعات الإثنية، أوالوضعيات والأدوار الإجتماعية، أو لموضوعات الهوية الذكورية، الهوية والعمل، ثقافة المجموعة، الهوية القومية، الدينية أوالإشارة إلى البحث عن الذات."[4] وتمثل مسألة الهوية الأمازيغية في مجتمعنا نقطة ساخنة حاولت السلطة تهدئة مفعولها بترسيم اللغة الأمازيغية لغة رسمية تكتب بحرف التيفيناغ القديمة، وللباحث في التاريخ الجزائري **محمد دومير**[5] وغيره اعتراض على استعمال هذا الحرف الذي يرى بأنه تم اختياره في أكاديميات بحث خارجية.

نجد أن استعمال مصطلح الهوية برز في الميدان العلمي بمختلف حقوله في العشر سنوات الأخيرة، وإن مدعاة هذا الإهتمام متعلق بالتغيرات السريعة التي شهدها العالم أواخر الألفية الثانية والتي باتت الهوية من المسائل العلمية في ظل ما تواجهه وتعانيه من ضغوط وأزمات.

تعتبر الهوية تشكيلا ثقافيا. فهي متغيرة، وهي نظرة السوسيولوجيين للثقافة عموما. وعلى المستوى الفردي أوالجماعي تطرأ بعض التغيرات لتشكل عناصر جديدة داخل الهويات الإجتماعية بالإحتكاك بالمتغيرات

---

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص168.

[2] اكرم بلعمري، القيم والهوية:بين الخصوصية والكونية، مجلة جامعة الامير عبد القادر للعلوم الاسلامية، قسنطينة، مجلد 33، عدد1، 2019، ص.143. www asjp.cerist.dz

[3] ناجح المعموري، المرجع السابق.

[4] المرجع نفسه.

[5] محمد دومير، التيفيناغ..القصة الكاملة. youtube 2022/02/27

الدخيلة، فالهوية الثقافية بالنسبة ل**ستيوارت هال**"موضوع صيرورة شأنه شأن الوجود. إنها موضوع ينتمي للمستقبل بقدر ما ينتمي للماضي."[1]

تعد القيم جزء لا يتجزا من الإطار الحضاري والثقافي للمجتمع أي جزء من الهوية، و "إن بناء النماذج لا ينفصل عن المنظومة القيمية، ومرجعيتها هي مصدر استلهامها."[2] وهذه هي وظيفة المرجعية القيمية للمجتمع ودورها في تشكيل الهابيتوس لدى الأفراد، والتصورات المشتركة، وفي صياغة المعايير الإجتماعية وإحداث التناغم والتناسق والتماسك بين الجماعات داخل المجال الإجتماعي، وخلق هوية مشتركة. إنه التعدد في المكانة والدور بالنسبة للقيم. وهو ما يؤكده **ألكس ميكشيللي"** فالهويات الفردية والجماعية تستهلك طاقتها في عمليات التواصل مع محور القيم الذي يحدد لها الغاية من وجودها."[3]

تتدخل القيم في تنظيمات العمل كوسيط في عملية الإتصال بين الأعضاء المنخرطين في العمل. والقيم التنظيمية بالنسبة لجماعات العمل هي المبادئ التي توحد القوى الفردية و تصهرها في نشاط العمل، والتوافق عليها يؤسس لهوية التنظيم، لذلك "القيم فكرة مهمة في الإتصال وهي مؤثر فيما يخص سمعة التنظيم، وتمثل القاعدة التي تقوي الإستراتيجيات والأعمال"[4] بالنسبة للتنظيمات التي تطمح للريادة وتأسيس اسم وموقع لها في مجال الأعمال. والحاصل أن التنظيمات الناجحة هي تلك التي تظهر فيها تفاعلات العاملين منسجمة مع قيم العمل. ومن أهمها "تلك المتجهة نحو الإبتكارات والتطوير وإضفاء النوعية على العمل والذوق والجودة في منتجاته، وتلك المتجهة نحوالمسؤولية وروح الفريق، و الطموح والثقة، وتلك التي تعلي قيم الكفاءة من مهارة واستحقاق والسرعة في رد الفعل(الفاعلية) والمقاومة، وتلك التي تهتم بالمحيط الخارجي وعلاقته بالزبائن والموردين و حتى بالزبائن المفترضين"[5] كاستراتيجية ذات نظر بعيد.

1.1/4- أنثروبولوجية الجماعة[6]

ينظر إلى المجتمع كأكبر جماعة ينتمي إليها الأفراد. وأنثروبولوجيا "العائلة هي الجماعة الأولى التي تفرعت عنها الوحدات المجتمعية الأساسية(مجموعات القرابة)، وأهم ما يميزها هو الثقافة أي قواعد السلوك وأنماط اتصال تشكل موادا للتعلم وللتناقل تختلف من جماعة لأخرى ضمن النوع الواحد. لذلك يعتقد مؤسس علم البداءة **كلارنس كاربونتر** بأنه لا يجوز أبدا أن نقول إن الظواهر التي نعرفها باسم الفكر واللغة والمجتمع

---

[1] العيد وارم، البعد الثقافي للعولمة واثره على الهوية الثقافية للشباب العربي. الشباب الجزائري الجامعي نموذجا. https://jilrc.com 2014/07/03

[2] نادية محمود مصطفي واخرون، المرجع السابق، ص43.

[3] اليكس ميكشيللي، المرجع السابق، ص92.

[4] برونو جولي، المرجع السابق، ص112.

[5] المرجع نفسه، ص112.

[6] فيليب لابورت واخرون، اثنولوجيا انثروبولوجيا، ترجمة مصباح الصمد، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2004، ص19-50.

والثقافة والقيم موجودة فقط على مستوى التطور البشري؛" يعضد هذا الطرح فكرة **مانهايم** عن الجماعة وتشكل الفرد داخل الجماعة. فداخل الجماعة تتم عملية التعلم والإتصال والتعبير عن المشاعر والتنظيم المجتمعي والتعاون بين الأفراد وتطويرالتقنيات والمهارات.

يظهر التكيف كعامل مرتبط بالبيئة المادية (الجغرافية) للجماعة وكعامل مولد للثقافة، وتطويرالجماعات لوسائل أي تقنيات لاستعمالها كأدوات في معاشهم اليومي مثل ابتكارهم للمحراث -أسلاف تكنولوجيا التصنيع- الذي طور الزراعة، والوسائل التعبيرية كصناعتهم للألواح الطينية وابتكارهم للكتابة تظهرعناصر جديدة للثقافة غير المشترك الإعتقادي والعادات والسلوكات والطقوس المرتبطة بالحرث والموت، وهي العنصر المادي. وبذلك تشكلت ثقافة وهوية اجتماعية بالتواتر والتقادم، والتي أخذها الأحفاد عن الأسلاف فصارت لحمة منصهرة تدفعها الإعتقادات المشتركة وتصوغ الفعل الإجتماعي فيها تلك الأمال والرغائب الجمعية لما ينبغي أن يكون.

"اهتم **فرانس بواس(1858)** بنشأة روح الشعب (المجتمع) وارتبط ذلك بالحضارة وبممارسات الجسد والإنتاج المادي والتاريخ واللغة والتقاليد الخاصة بكل مجتمع. ومن مفهوم روح الشعب الذي صاغه ابتداء الفيلسوف **هيدغر** أراد هذا الأخير إظهار العبقرية الألمانية في الفنون والآداب."

ومن الأنثربولوجيا الألمانية/الأمريكية إلى الأنثروبولوجيا الإنكليزية "نجد **مالنوسكي**(1942/1884) مؤسس البنائية الوظيفية يهتم بالبنى الإجتماعية من تشكيلات ومؤسسات و وظائفها الدينية، والسياسية، والإقتصادية والإجتماعية."

ومن اهتمامات الإثنولوجي **مارسيل موس**(1950/1872) "بتقنيات الجسد، وبالحضارة وبالترابط بين الإقتصاد والدين في دراسته عن الهبة مستبعدا فكرة العرق في نشوء الظواهر الإجتماعية، إلى اهتمام خاله عالم الإجتماع **دوركايم** (1917/1858) بتقسيم العمل، وبالتصورات الجمعية والمعتقدات، وبالمعايير وتشكل الأنومي عند الأفراد والإنتحار كسبب لغياب قواعد السلوك" وتفكك الروابط الإجتماعية التي كانت تحوي الفرد "في مجتمع يشهد ديناميكية" غير مسبوقة.

إن ما اهتم به علماء الأناسة "هو أحداث الفترة الطويلة رغم أن مثيلتها المتوسطة في الزمن تكشف كذلك عن تحركات اجتماعية معتبرة كالتحول نحو استغلال ثروة النفط أو الهجرات المناطقية أو ظاهرة العمالة الوافدة، لكن ما يهتم به العلماء الإثنو-أنثروبولوجيا هو الأحداث التي تقع على المدى الطويل مثل أحداث اللغة والرموز والدين والعلاقة مع البيئة والإطار المادي للحياة الإجتماعية أي الثقافة أو الحضارة. وفي الزمن المعاصر يدعو **لابورت** وزملائه لدراسة العوامل المشكلة للهوية والاختلافات الاجتماعية-الثقافية ذات الفترة الطويلة في المجتمعات تزامنا ودراستهم للأحداث المتوسطة."

إن كلمة مجتمع "تعني التجمعات الكبيرة العدد والثابتة نسبيا مما يسمح بانتقال الثقافة أو الحضارة في داخله...وكل مجتمع يكتسب بهذا المعنى تاريخه الخاص. وكل مجتمع يتشكل من جماعات كالعائلة، القرية، المدرسة، الحزب السياسي، المحيط المهني، مكان العبادة...وتنقسم الجماعات إلى فئات(أبناء، قرابة، مقررون، منفذون...)، لنجد أنفسنا أمام تجمعات محسوسة يهتم الباحثون بدراسة أشكال التنظيم داخلها، والآليات التي تنظم ثباتها أو تغيرها، والعلاقة بين مختلف الجماعات. وكل المشاكل الإجتماعية تجد بذورها في فعل وتفاعل تلك الجماعات. وداخلها أيضا تتشكل أفكارنا ورغباتنا وحاجاتنا وأهدافنا ومعتقداتنا. والتفاعلات التي تحصل بين الأفراد أو الجماعات أوبين جماعة وأخرى هو ما يشكل العلاقات الإجتماعية؛" لذلك نجد **دوركايم** يحسم موضوع السوسيولوجيا في أنه علم المؤسسات الإجتماعية في نشأتها وتطورها.

"لا يفترض الأمر أن كل العلاقات الإجتماعية تشكل جماعات، فالجماعة تفرض درجة معينة من التعاون بين أفرادها في خدمة هدف مشترك. وتوجد الحقوق والواجبات لأعضاء الجماعة وهي تشكل قواعد السلوك أو الأنماط الناظمة، والنمط (النموذج) يمكن أن يحدد علاقات الأعضاء فيما بينهم إضافة إلى علاقتهم بالغرباء عن الجماعة، ويظهر ذلك حتى على مستوى اللغة المستعملة. إن االذي يعمل على إيجاده الأفراد يترجم بشعور الإنتماء إلى الجماعة." وما يرغب أن يحصل عليه العضو داخل الجماعة هو الشعور بالإنتماء إليهم، وهي حاجة أساسية حتى يتسنى له العيش باحترام في وسطهم، وتحقق الأدوار الإجتماعية التي ينجزها المكانة التي يبحث عنها، وتعد الأعمال البطولية مما يرفع مكانة الأفراد في الجماعة.

"تبعا لذلك الجماعة تجريد تشكله منظومة من النشاط المشترك لأعضائها." وفي المجتمعات الحديثة حيث تتمايز الجماعات بسبب انتماءاتها العرقية والمهنية وحتى بسبب الهوايات التي يمارسها أعضاؤها، تتدخل المتغيرات الإجتماعية كالقيم الوطنية والدينية والأيديولوجية والعوامل التاريخية والإقتصادية والقواعد واللوائح والنظم الإجتماعية ومبادؤها الأخلاقية "كبنى مجتمعية" إنها تنفذ إلى اللاوعي لصياغة ذلك المشترك الكبير وهو التنظيم الإجتماعي، "حيث أن الجماعات هي التي تعطي للمجتمع بنيته"؛ فلتلك الجماعات أنماطها الفكرية، وأنشطة وأدوارا مختلفة ولكنها متداخلة ووظيفية. "تتدخل تلك المنظومة لتشكل اللحمة الإجتماعية التي تسوي الخلافات وتحافظ على استمرارية المجتمع بالتكاثر والدفاع عنه وعن مقدساته وعلاقاته بعوالمه المادية والغيبية." فالفعل الجماعي والحركة والنشاط لتحقيق الحاجات والمتطلبات الإجتماعية ولم تريد الوصول إليه من أهداف وغايات تستمده تلك الجماعات من العيش في المجتمع.

3.1/4- الرموزالثقافية: المثيرات الإجتماعية

"لقد لاحظ أحد الأنثروبولوجيين أن حقول الذرى عند هنود غواتيمالا الذين حافظوا على لغتهم وتقاليدهم هي أكثر صيانة وأغزر إنتاجا مما لدى هنود المكسيك الذين اكتسبوا العادات الإسبانية... وقد اكتشف العلماء سريعا أن الشعوب البدائية القريبة من وسائل الإتصال الحديثة هي المهملة للزراعة."[1]

يظهر تأثيرالبيئة الإجتماعية واضحا على سلوك الفرد وعلى إنتاجيته، وشرط الإنتاج هو تواضع الأفراد على ما هو محدد قيميا في المجتمع، لأن تناقض القيم يحدث الإرباك في تصورات الأفراد وما يؤمنون به من معايير وأعراف وتقاليد وهو ما يؤثر على نشاطهم. ففي المجتمعات المغلقة يكون التلاحم عادة ذي منابع عاطفية، هذه العاطفة بقدر قوتها على لم شمل الأفراد وتوجيه سلوكاتهم ودمجها في بوتقة المصلحة المشتركة بقدر ما تخنق الفعل الفردي وتجعل الإنصياع لسلطة الجماعة أوالقرابة أوللأسرة أمرا مقضيا. يصبح الوضع أكثر إحكاما لما تكون السلطة ذات منبع ديني أوحزبي فيكون اتجاه الفرد عندها محددا، فالأوضاع الإجتماعية هنا تميل إلى التجذر والإستقرار وفق قواعد وقوانين محددة.

يؤكد الوضع أن النشاط الأفراد يتحدد بقوة الأفكار السائدة ومدى حركيتها أو خمولها. وتميل المجتمعات عادة نحو الحركة بوجود تلك الدوافع القوية التي تحركها مشاعر جمعية.

يظهر أن تمايز الجماعات أو المجتمعات على مدار التاريخ لم يحل دون احتكاكها ببعضها. وتؤثر طبيعة الإنتاج الإجتماعي للسلع على مستوى العلاقات والتواصل بين الجماعات والمجتمعات. و في الماضي كانت الأسواق والقوافل التجارية ملتقى للثقافات وكان التجار أكثر العناصر الإجتماعية انفتاحا على العوالم الثقافية الأخرى، فكانت رحلة **ماركو بولو** إلى الشرق مما غذى مخيلة الجنويّين والعالم الأوربي للبحث عن الآخر والتعرف عليه. "وقد اكتسبت مناطق حول العالم خصائص وعادات وشهرة بما أعطاها أفضليات ذاتية وجماعية من خلال ما ينتجونه من سلع وما يملكونه من مواد محلية. وخلق التبادل السلعي علاقات في الإنتاج بين الطوائف وبين المجتمعات، وقد تضمن نسج علاقات قرابة ومصاهرة ما دعم روابط المصلحة بين علِّية الأقوام وزاد من التمايز الإجتماعي، وبذلك تم تجاوز الحواجز الثقافية."[2] و بظهور النقود توسع التبادل الإنساني للمنافع، واحتكر الإنتاج بدخول الآلات، وكان الإنتشار الثقافي عبر آلية السوق.

يسعد الأفراد بذهابهم إلى الأسواق، فهناك تعرض أشكال شتى من البضائع والسلع، كما تبرم صفقات البيع والشراء. "والمبادلة فعل قديم في البشرية...لكن السوق وعقلانيته هما حديثا الظهور حيث انفلت الإقتصاد من إطاره الإجتماعي ـ السياسي وصار بظهور السوق متحررا من أسر ذلك التنظيم وممأسسا بصورة مستقلة؛"[3]

---

[1] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص243.
[2] المرجع نفسه، ص309،310.
[3] المرجع نفسه، ص315.

إن هذا هو التحول الكبير في تاريخ الغرب والإنسانية وفي زمن ما بعد الحداثة. من المفيد هنا الرجوع إلى تنظير **كارل بولانيي** المؤرخ والأنثروبولوجي " الذي فتح أعين الإقتصاديين حول ماهية السوق والتبادل وإعادة التوزيع؛ إن الأمر يتجاوز إحتساب الكلفة والربح من قبل الأفراد، أو قبول الخيارات الممكنة من قبل جميع الموجودين بالسوق. إن السوق هو إضافة إلى ذلك مؤسسة تاريخية، أي مكونة إجتماعيا وثقافيا."[1] لذلك فإن ما يربك أي نظام اجتماعي هو هذا التحول في نظم التبادل للمنافع داخله أي في النظام الإقتصادي.

يعتبر "سوق العمل آخر الأسواق تحررا."[2] فهو نمط عصري من الأسواق يتم فيه بيع وشراء خدمات العمل وفق شروط يتحكم فيها طرفا الإتفاق "العمال وأرباب العمل"، وهو يتأثر بوضعية المجتمع الإقتصادية بالأساس. وفي النظريات الكلاسيكية للتنظيم كماعند مدخل الإدارة العلمية لمؤسسها **فردريك تايلور** نجده "يولي عناية فائقة بتحقيق الكفاءة في العمل سواء بالنسبة للإنسان أوالآلة وذلك عن طريق دراسة الحركة والزمن،"[3] وقد نظرت تلك المداخل النظرية إلى العامل ككائن إقتصادي همه المادة، وهو لا يحب المسؤولية. لكنه لم يمضي وقت طويل حتى وجد أن ما يحفز العمال على العمل ليس العائد المادي فقط، توجد متطلبات أخرى يحتاجها العامل في بيئة العمل وهو ما كشفت عنه مدرسة العلاقات الإنسانية.

لم تغفل نظرية التنظيم عن كون الفردعضو ينتمي إلى مجتمع له قيمه وثقافته، وقد تتنوع الفروق الثقافية داخل المجتمع الواحد، كما أدركت أن التنظيمات تطورت تكنولوجيا و هو ما حتم بحث العلماء عن أهم العوامل ذات التأثير المباشر على إنتاجية الفرد وجماعات العمل، ليظهر تأثير القيم على العمل ومناخ العمل. وقد باتت القيم التنظيمية داخل التنظيمات المعاصرة عنصرا مهما في عملية الإنتاج، وفي انسجام الفرد وجماعات العمل، وهي تلك القيم التي يريد زرعها المسيرون أوالقادة في العمل لأجل التأثير على إنتاجيتهم بزيادة الإنسجام بينهم في العمل.

يحرك النشاط الإقتصادي طاقة أفراد المجتمع، كما يحرك أفكارهم، ويزحزح أويهدم الحواجز النفسية والإجتماعية والسياسية والإقتصادية داخل المجتمع وبين المجتمعات، وتنبثق علاقات اجتماعية برؤى جديدة أكثر تحررا وأكثر إبداعا. والمجتمعات التقليدية لا تخلو من إبداع فشحنة العمل موجودة، وربما يكون الإنتاج غير وفير ولكنه يتم بقواعد ثابتة أهمها التضامن في العمل وهو قيمة اجتماعية. وفي عصر المنتجات الوفيرة بفضل استعمال التكنولوجيا المتطورة إزداد التنافس بين الأفراد والتنظيمات والمجتمعات بتضارب المصالح المادية، و الإقتصادية، والسياسية كذلك.

---

[1] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص316.

[2] عبد القادر مشدال، تجربة الجزائر في الانتقال إلى اقتصاد السوق و إشكالية تطور الصناعة، revue d'economie et de statistique appliquee، مجلد12، عدد1، 2015، ص55. www.asjp.cerist.dz

[3] محمد محمود ابو خشبة، المرجع السابق، ص28.

وجد التنافس ابتداء منذ أن انحسرت الملكية الشائعة بين الأفراد، وظهور الرغبة في الإستحواذ على الأشياء. و قد وصل البشر إلى استعباد بعضهم للبعض الآخر، والتسلط على من هم دونهم مكانة وقوة وثروة. وينظر العلماء إلى ظاهرة التنافس بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع الواحد كظاهرة عمومية وصحية، فهي من آليات التغير الإجتماعي، وليس بالضرورة من أسباب تهدم النظام الإجتماعي أو تخلفه. لكن ماذا عن التعارضات التي تنشأ عن تناقضات القيم داخل التنظيم الإجتماعي؟

أكد **أفلاطون** في كتابه الجمهورية "أن الفضيلة الجامعة في الجمهورية هي العدالة التي تتفرع عنها أنواع الفضائل الأخرى."[1] ونعلم أن **أفلاطون** لم يتحدث عن القيم لكنه أشار إلى مبدإ الخير و الشر، والحسن و القبيح في فلسفته.

وفي نظرية العدالة **لجون ستولز**(2002/1921) "نجد أن العدالة هي الثقل الذي نحتاجه لخلق التوازن مع القوى الطاردة للنزوعات التنافسية، حيث أن هذه الأخيرة يمكنها أن تمثل عائقا أمام قابلية الإجتماع والتعاون، لكن التوافق على مؤسسات محكومة بمبادئ مشتركة للعدالة يقبل كل أطراف التعاون الإجتماعي الإحتكام إليها، يبث داخل الجماعة روح وفاق مدني يوازن بين الحذر المتبادل والحس التعاوني، وهو ما يجعل هذا التصور العمومي بمثابة ميثاق أساسي لما يدعوه **رولز** بالمجتمع المحكم التنظيم، أي المجتمع الذي يتوفر على تصور للعدالة من هذا القبيل."[2]

في الديمقراطيات العريقة تظهر الرغبة في المشاركة السياسية ك"علامة حضارية" بتعبير **أرسطو**، فالمشهد السياسي يظهر فئات متباينة لكنها من لحمة ذلك الوطن، ومن خلال مجموعة القوانين والمبادئ وتقاليد المشاركة ينبع الإتفاق على التداول السلس للسلطة، كما يتم الإتفاق على برامج النشاط الإقتصادي. وسواء كان نظام تقسيم العمل بدائيا أو اشتراكيا أو شيوعيا أو رأسماليا فإن عمليات الإنتاج والتوزيع والإستهلاك لا بد و أن تكون متوازنة بين أهداف الأفراد والمجتمع معا، ويشمل ذلك التوافق على قيم جامعة. وفي ظل استحواذ صفوة القوة بالمجتمعات المعاصرة على السوق فإن تفضيل المصلحة الفردية للدول مما أخل بالنظام الإقتصادي العالمي، وداخل المجتمع الواحد يحدث اختلال أوسع، فقد تنشأ فروقات طبقية واسعة، وعلاقات تنافر بين الأفراد والطوائف والجماعات والطبقات بعضها ببعض.

لقد خرج المجتمع الجزائري من فترة الإستعمار محملا بأوزار الفقر، اللهم إلا تلك البورجوازية الوطنية الصغيرة التي عرفت غداة الإستقلال والتي استفادت من مشروع قسنطينة...وينظر الجزائري إلى ظاهرة الغنى بتحفظ، فالمستوى الإجتماعي للجزائريين كان لازال واحدا تقريبا حتى ظهور الفئات العمالية التي تحسنت وضعيتها من خلال مجانية التعليم والصحة، فانبثقت الطبقة المتوسطة، وظهرت بورجوازية صغيرة نتجت عن

[1] احمد الاهواني، المرجع السابق، ص141.
[2] محمد هاشمي، المرجع السابق، ص79.

مكانتها السياسية والثورية. لكنها اليوم كطبقة تعاني بفعل غلاء المعيشة وضعف الحراك الإجتماعي، ونمو مجتمع التهميش الذي يضم أساتذة جامعيين وموظفين وفئة الشباب، لنجد العوز يطال ذوي الدخل المحدود.

يشير **إكسل هونيت** تلميذ **هابرماس** والممثل للجيل الثالث لمدرسة فرانكفورت النقدية إلى "مفهوم الإعتراف الذي تجاوز به أطروحات **تشارز تايلور** و**نانسي فرازر** عن المسائل الثقافية والهويات ليركز على الجوانب الإجتماعية والأخلاقية والنفسية كالظلم الإجتماعي والإحتقار والتهميش و الإغتراب التي يعاني منها الأفراد والجماعات في المجتمعات المعاصرة."[1]

إن نفسية الفرد تنعكس على تصرفاته فتظهر ردود الفعل المنسجمة والممتثلة أوتلك المتعارضة أوالمنحرفة عن قيم ومعايير وقواعد الجماعة. قد يتخذ الفرد الذي يحتاج الى مقومات لوجوده داخل البيئة الاجتماعية كالعمل أو السكن أو الدواء قد يتخذ وسائل غير مشروعة لبلوغ أهدافه المشروعة.

قد يفهم التعارض بين المجتمعات، ولكنه داخل المجتمع الواحد تميل التعارضات حول الأسس المنظمة لسير حركية الأفراد لتصبح حواجز نفسية تحول دون الإنسجام الإجتماعي. و في علاقات الإنتاج داخل بيئة العمل يؤكد الباحث الجزائري **بوفلجةغياث** "أن التناقضات في القيم تؤدي إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية...قد يؤدي سوء تكيف العمال مع الواقع القيمي للتنظيم بدفعهم إلى مجموعة من العمليات تندرج حسب درجة التناقض وقوة فالضغوط من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية ثم الصراع أو الإنسحاب، وأقوى رد فعل و أخطره هو التخريب."[2]

تمثل الرموز الثقاقية بما فيها القيم عنصرا ضابطا للأفعال الفردية. وهي تؤسس لمشترك اجتماعي بتفاعلها مع احتياجات الواقع، حيث يتم العمل برسم المصالح وعقد الإتفاقات بناء على مبادئ مؤسِّسة. إن هوية الأطراف تحددها خصائصهم الإجتماعية؛ "وتمثل الذاكرة أهمية محورية في بناء الهوية لما تشكلة من وعي وصلات حميمة يتم إنتاجها وإعادة إنتاجها،"[3] فهي مخزون من الرموز الثقافية وهي حاضرة باستمرار عند رسم مستقبل التنظيم الإجتماعي، وبتر الصلة بالمورثات الإجتماعية يؤدي إلى تشوهات في التشكيلات الإجتماعية وسياقاتها الفكرية والعملية، وليس أدل على ذلك من تبني نماذج في الفعل بعيدة عن المشترك الإجتماعي الذي عمل تاريخيا على تشكيل بناءات للفعل والتواصل الإجتماعيين كاللغة والدين والعرق والفن والفولكلور والأساطير، أي الثقافة في عمومها. "فهذه المكونات هي التي يتعامل معها الفرد(الكائن) والجماعات ...فكل فرد يحوز منها ما هو بحاجة له و يراكمه ويتحول إلى رأسمال ثقافي"[4]محرك ودافع للعمل.

---

[1] احلام بو لكعيبات، المرجع السابق، ص27.
[2] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص 37-41.
[3] ناجح المعموري، المرجع السابق.
[4] المرجع نفسه.

يمثل الدين في هذا الصدد أحد رموز الهوية الجلية في أي مجتمع، وهو مرجعية للقيم في مجال العمل. لن نذكر هنا بالقيم البروتستانتية الداعية إلى التقشف في الدنيا والعمل لأجل الآخرة، فما يوجد في الإسلام أوضوح في مجال الدعوة إلى العمل والإحسان فيه، "وهذا الإحسان هو صورة نفسية للجمال..."[1] ليتخطى الفرد بالعمل السعي المادي ويتعلق بالعمران البشري الذي يعني بناء الحضارة الإنسانية على أسس من علم وعقيدة.

تمثل كلمة "إقرأ" دعوة للعلم و التفكر والعمل لأجل الكشف عن القدرات الكامنة على سطح الأرض وباطنها وفي الفضاء الكوني وفي النفس البشرية، وفي حياة الأمم ومصائرها وفي ملوكها وقادتها، وفيما تركوه من أعمال. والظاهر أن القيم الدينية التي تدعو إلى العلم والعمل بالذات تعاني من ضعف تمسك الأفراد بها في مجتمعنا بسبب ضخامة التحولات الإجتماعية التي يواجهها الأفراد دون أن تجد التوجيه والضبط والقوانين الرادعة التي تقف ضد انحراف الأفراد في بيئة العمل، كقيم الأمانة وشرف الخدمة ومسؤوليات التفويض وتبعاته، وقيم الإتقان في العمل... وفي ظل العولمة التي رأى فيها **توماس باترسون** إمبريالية جديدة "دعا **هبرماس** إلى إدماج قيم الدين في المجتمع الحديث لبناء تصور أفضل عن الذات والعالم، قال ذلك تحت تأثير التراجع المخيف للروح والمعنى على مستقبل الإنسان وتغول التقنية وسيطرتها على الإنسان وتصاعد القلق الوجودي الذي أنتج سلوكات وأخلاقيات متشابهة من الإحباط والإغتراب"[2] وكثير من الآفات المحدثة.

- التفرد

تحمل الهوية بعد الإنتماء، أو"هي وليدة الإنتماء" [3]إلى مكان ما و ثقافة ما، وحتى زمن ما. "وفي أي مجتمع نجد تراثا ثقافيا يشتمل على عناصر عدة منها التقاليد والدين أو الأساطير والمنظومة القيمية والأخلاقية."[4]وهو ما يشكل هويته. وتشكل القيم الجمالية منفذا للإفصاح عن خصائص تلك الهوية، كما تفصح الهوية عن خصائصها الجمالية.

تظهر التفرعات الثانوية للثقافة (التنوع الثقافي) قدرة الأفراد على القيام بأنشطة مختلفة، ويندرج تحت ذلك تأثير العوامل الجغرافية، فالفعل الإجتماعي متغير يحمل صفة الإستقلالية والتبعية. من دواعي التفكر السؤال عن معرفة سبب تنوع منتجات الأفراد عصر كل تقدم حضاري؟

"لقد مارست المجموعات البشرية على اختلافها، وفي أي عصر عاشت وعلى أي بقعة سكنت بعض أنشطتها في إنتاج أشياء جميلة ذات دلالات تعبيرية بتضمينها أبعادا إجتماعية وثقافية بما فيها من تمجيد

---

[1] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص97.
[2] مصطفى عاشور، مركزية التزكية في بناء المجتمع، اسلام اون لاين. https://islamonline.net 2021
[3] خالد عبد اللطيف، المرجع السابق.
[4] أكرم بلعمري، المرجع السابق، ص145.

للمعتقدات وللأبطال أو للمخاوف والآمال،"[1] وأخرى تعلقت بمنطق عملي أثبتت من خلاله مستويات القدرة والإستطاعة والعبقرية، فتم تأسيس ممالك ودول واسعة الأطراف، وتشييد حضارة علمية ومعرفية، لنجد تشكيلا لهوية ثقافية نمى تباعا والذي عبر عنه **مونتسكيو** بروح الأمة، حيث تتفاعل عناصر الهوية ضمن هوية مركزية أو أرضية مرجعية تتحدد وفق المرجعين التاليين: [2]

- الثقافة: وهي التي تمكن الفرد من التكيف والتوافق مع الجماعات الإجتماعية وتحقيق ذاته في إطار الجماعة والتنظيمات المجتمعية.

- الوطنية: تعبر الدولة الحديثة عما يسمى الهوية الوطنية كأرضية مرجعية تشمل كل السمات الثقافية للأمة، وتصبح بالتالي أحد الدلالات الأساسية المحدد لهوية شعب يعيش ضمن إقليم جغرافي محدد.

يكشف التراث الثقافي للمجتمعات عن بعض من خصائص الهوية وهي الأصالة، أي عن الكينونة الاجتماعية ووجودها، وكجزء من العالم الاجتماعي للبشر. فهي تراث محلي بما توضحه من خصوصية اجتماعية محددة، كما أنه تراث عالمي مشترك بما يكشفه من عناصر ثقافية مغايرة أدمجت بطريقة ذكية فصارت كلا منسجما ومتناغما شكلا ومضمونا. فللهوية بعد التعدد والذي يشير إلى التفاعل الذي يمكِّن من استدماج عناصر جديدة تفضي بدورها إلى تشكيل تنوع ثقافي داخل الهوية الواحدة، وخلق القيم الجديدة. وهذا الإستدماج يؤكد ديناميكية الثقافة تتجاوز به وضعية الإنغلاق والتشرنق حول الذات. والإنسان بوصفه كائنا ثقافيا، ينطلق فعله من محددات ثقافية ليفسر بها الواقع وليطوره كذلك، ليأخذ معنى الفعل هنا بعدا اجتماعيا تطوريا.

تظهر الأعمال الفنية الجزائرية مثل هذا المعنى من خلال قدرتها على إعادة إنتاج المحتوى الثقافي الجزائري(الهوية) بطريقة جديدة، نستشهد هنا باسهامات **محمد راسم** في مجال المنمنمات رغم أنه ميدان شرقي بامتياز-ايراني،هندي- إلا أنه استطاع من خلال تقنية الرسم أن يصور عالما جزائريا خالصا في زمن البؤس والحرمان والإستعمار الثقافي والعسكري للجزائر. فإنتاج **راسم** اليوم يعد مثالا على قدرة الأفراد على إعادة إنتاج الخصوصية بصورة رمزية أكثر دالة رغم المعيقات التي يتعرض لها أو يعايشها باستمرار.

إن أمثال **محمد راسم** هم من الأفراد المبدعين الذين يقدمون الإضافة لمجتمعاتهم؛ ولا يخلو أي مجتمع من مثل هؤلاء؛ فالهوية الفردانية دائمة الحضور في الجسد وأثناء التفاعل داخل التنظيمات الإجتماعية، فالفرد هو هو، وهو كل هؤلاء عندما يظهر معنى الإكتراث بما يهم ويعترض الآخرين من مشكلات حياتية، ومنها أن المسير للعمل أو المسؤول عنه يعمد إلى تذليل عوائق العمل حتى يتمكن العاملون من النشاط والإنتاج. إنها

[1] طارق مراد، المرجع السابق، ص20،21.
[2] صونية براهمية، المرجع السابق، ص195.

"الوحدة التعددية للهوية الشخصية" بتعبير **موران.** وعند **ألان توران** "فالهوية تفرض من الخارج لأنها لا تذكرني فقط بمن أنا، و لكن بما يجب أن أكون."[1]

يتأسس على ذلك أن لتنظيمات العمل بما هي تجمع للأفراد لأجل تحقيق أهداف جمعية دورا في تشكيل هوية الأفراد، هوية تنظيمية تهدف إلى غرس عادات وصفات مرغوبة بما يخلق مشتركا إجتماعيا ذا تأثير إيجابي على التنظيم. لذلك نجد أن الهوية التنظيمية هي"فهم أعضاء التنظيم الجماعي للسمات الأكثر جوهرية ومركزية في التنظيم الذي يميزه عن غيره، و تتصف عادة بالإستمرارية."[2]

تعتبر الأسرة والمدرسة والمسجد و وسائل الإعلام ودور الثقافة والمكتبات أنساقا للتربية والتنشئة الجمالية لأنها المعنية بتوصيل المعاني والرموز الثقافية الإجتماعية وما تضمه من قيم جميلة للأفراد، وقد تناول **بورديو** نسق التربية بالنقد واختص المدرسة بالذات لدورها في تنشئة هابيتوسات تدعم استمرارية ثقافة الهيمنة أو ثقافة الإقصاء. وقد نجح إلى حد بعيد في الكشف عن أساليب استمرارية عمل هذا النسق وثقافته؛ توجد آليات لاستدامة النماذج الإجتماعية المسيطرة والتابعة.

باتت لتنظيمات العمل اليوم كالمصانع والورش الصغيرة أو المنشآت أو المقاولات الصغيرة القدرة على تنشئة هابيتوسات مجدَّة وعاملة متفانية باهتمامها بغرس القيم التنظيمية في العمل، وأن تضع بصمة الخصوصية الثقافية والقيمية أي بصمة الهوية على منتجات الخبرة الإجتماعية في مجال الإنتاج السلعي والخدمي. ويعول اليوم على تنظيمات اقتصادية بعينها كالجامعات لتنشيط قطاع الأعمال من خلال تنشئة أعضاء أكثر قدرة على التفكير والبحث والتقصي عن أفضل الطرق لإبداع أشياء غير مسبوقة في مجالات الإنتاج الإجتماعي المختلفة.

تفرض متغيرات عصر المعلوماتية والتفاعل الآنيِّ اليوم على الوحدات الإجتماعية الإندماج في السياق المعولم أو بالأحرى في السياق الكوني، "فقد ساهم التحالف بين العلم والتقنية والثقافة في تعميق الهوة بين عناصر الهوية بفعل الطبيعة التفكيكية التي تتأسس عليها الرؤية الحداثية المعاصرة الموجهة لسياق الكونية."[3] لقد أنشأت مخرجات العلم عالما إفتراضيا مليئا بالمؤثرات الثقافية الرقمية المرتكزة على الصورة، وهي تشغل حيزا مهما من حياة الأفراد خاصة اليافعين والشباب منهم. وباتت تضغط على نفسيات الافراد الذين يقيِّمون واقعهم بأنه لا يساعدهم على إبراز قدراتهم وطاقاتهم. وهو ما يستدعي الإهتمام أكثر بحاجات الأفراد وتلبيتها حتى يندمجوا بصورة طبيعية في النشاط والعمل داخل الحيز الإجتماعي.

---

[1] محمد مسلم، المرجع السابق، ص159.

[2] صونية براهمية، المرجع السابق، ص195.

[3] كلثوم بيبيمون، السياقات الثقافية الموجهة للهوية الرقمية في ضوء تحديات المجتمع الشبكي من التداول الافتراضي الى الممارسة الواقعية. https://mail-attachment.googleusesrcontent.com

يمكن أن تلعب تنظيمات العمل اليوم دورا هاما في تدعيم الهوية الذاتية (الفردانية أو الفردية بمعنى إيجابي) بالتأثير على الفرد وجعله يشعر بأنه جزء لا يتجزء من التنظيم، نجاحه نجاح له وفشله فشل له."[1]و مثل الجامعة بحقن الدراسات والبحوث العلمية التي تجريها "بالمتغير الذاتي،" أي وفقا لمتغيرات الواقع الفعلية وخصوصيته المعرفية، واعتمادا على منهج في البحث يربط الدراسات الجزئية (الميدانية) بسياقها الكلي لأجل فهم أعمق لسياق الظواهر الفردية والإجتماعية وتطوراتهما.

من شأن تلك البحوث أن تكشف عن سياق الفعل ومنطلقاته، فتقدم المعرفة المجتمعية اللازمة لتدارك الأخطاء أو الإنحرافات المحتملة. بوسع العلم أن يعزز هنا مقومات الهوية الإجتماعية. وحسب عالم الإجتماع الفرنسي **ميشال فيفيوركا** "فالعالم يدخل حقبة جديدة وهو ما يحتم تغيير طرقنا في التفكير ومواضيعنا وطرائقنا وبراديغماتنا وأدوات تحليلنا، و اعتماد منهجية التكامل المعرفي مع أولئك العاملين في الفنون والإنسانيات وعلوم الطبيعة كمطلب محوري لتحقيق هذه النظرة التي تفترضها طبيعة الظاهرة الكلانية ذات الأبعاد الثقافية المتعددة لتحقيق رؤية أكثر شمولية وأكثر منهجية بل أكثر عمقا وواقعية."[2] ولا يعني ذلك النظر بمنظور واحد ولكنها تحتم الإهتمام بالتفصيلات الثقافية للمجتمعات، وجعل الدراسات منطلقا للتوجيه ولترشيد القرارات السياسية فيما يخص الشأن الإجتماعي والثقافي.

4.1/4- الشراكة واختلاف الجماعات[3]

نجد الشراكة الإقتصادية اليوم قد أدخلت متغيرا آخر وهو تعدد الجماعات من ناحية أصلها العرقي.

أثارت **راندا بهمن** من خلال موضوعها عن تعدد الأعراق في العمل بدولة الكويت أن الثقافة الأم والثقافات الدخيلة عنصران مؤثران في معادلة مكان العمل، وهو ما يقتضي لإدارة الفريق بفاعلية من بناء الإفتراضات الصحيحة علميا لسماتهم الفردية.

توجود ارتباطات بين الأعراق عندما يتعلق الأمر بالإنتاجية والمحفزات في مكان العمل؛ ويتضمن ذلك الطريقة التي نؤدي بها عملنا وكيفية فهم بعضنا البعض. وفقا لعلماء الاجتماع في الكويت يمثل الوافدون أكثر من 80% من القوى العاملة، من المهم فهم أوجه التشابه والاختلاف حتى تتمكن الدولة من الحفاظ على مواردها البشرية.

تقوم الفكرة على احتضان جميع الجوانب السلبية منها والإيجابية من أجل تشجيع الإنتاجية وفقا لنقاط القوة لدى الفرد. وعلى سبيل المثال بعض الأعراق أكثر انطوائية، بينما البعض الآخر منفتح، لذا يمكن أن يؤثر ذلك

---

[1] ديل كارنيجي، فن الادارة والقيادة، المرجع السابق، ص34.
[2] كلثوم بيبيمون، المرجع السابق.
[3] رندا دياب بهمن، الهوية الوطنية وانتاجية العمل، MENAFN www.menafn.com 2000/04/4 02:16

على بيئة عملهم من حيث إن الانطوائي قد يكون أكثر ملاءمة لمكان عمل هادئ، حيث يزدهر المنفتحون في بيئة أكثر سرعة أو عند التعامل مع الناس.

يوجد اختلاف ثقافي آخر في الطريقة التي يتم بها تمكين البشر من التعلم وطاعة النظام والتوجيه، مما قد يزيد من تعقيد أو تسهيل الإستجابات المختلفة للتواصل في مكان العمل. في حين أن بعض الأعراق أكثر اعتيادا على التسلسل الهرمي عالي الإنضباط، فإن الافتقار إلى النظام (أو الكثير من حرية الفكر) قد يضعف قدراتهم. وحتى القيادة و ديناميكية الفريق تؤثر فيها الخلفية الثقافية، وبالنسبة للفرد قد تؤثر الأبعاد الثقافية على فهمه للمعلومات وعلى التواصل.

وتعبر **رندا بهمن** عن إنشغالها بمسألة قلة عدد الموارد البشرية المحلية وإمكانية أن تلعب مثيلاتها الأجنبية دور رئيسيا في إدارة الإقتصاد، لذلك فهي تدعو إلى التفكير في إيجاد طرق مبتكرة لأجل تجربة أكثر إيجابية لجميع أصحاب المصلحة.

يثير إنشغال **بهمن** قضية التأثيرات الإيجابية أو السلبية للمتعاملين الأجانب على العاملين المحليين، والتوجس من أن لا تستفيد التنظيمات المحلية من طرق العمل وأساليبه الحديثة. يمكن أن تكون التجربة الجزائرية في التصنيع مصدرا لوضع أسس العمل الذي يأخذ في الحسبان أهمية العناية بمسألة التثاقف في المجتمعات العربية لإدماج قيم العمل الصحيحة داخل البناء الإنتاجي لتلك الدول.

5.1/4- الإنتاج أو التراث الإبداعي للجماعة

تجد ثنائية الفرد والجماعة في سوسيولوجيا **كارل مانهايم** مكانة متميزة، وربما نجده من أوائل من نبه للحلقة المفقودة في سوسيولوجيا المجتمع وهي الجماعة؛ إذ يؤكد "على الطبيعة الجمعية للمعرفة باعتبارها ثمرة حياة الجماعة، حيث يطور الأعضاء قدراتهم وخبراتهم في إطار مشترك يعمل على بلورة النشاط الجمعي، ويرد **مانهايم** الفشل في إبراز مصدر تلك الطبيعة إلى إهمال وعدم تحليل الحلقة الإجتماعية الأساسية وهي الجماعة."[1]

توجد مصادر لتشكيل الهوية داخل العمل "فمن العناصر المهمة في تكوين الهوية التراث الإبداعي للجماعة،"[2] وبيئة العمل ملتقى لمجموعة من الأفراد تعمل معا لتحقيق مجموعة من الأعمال والأهداف التي تفضي إلى نوع من الإنتاج الذي يحتاجه الفرد والمجتمع. و نوع النشاط هو ما يميز تنظيمات العمل أو جماعات العمل عن بعضها البعض، و هذا هو التفرد، لكنها موصولة بالعالم الخارجي بالطبيعة، كون مدخلاتها ومخرجاتها هي في الأول والآخر من وإلى المجتمع. ولجماعة العمل بفعل الإحتكاك والتواصل المهني

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص18.
[2] أكرم بلعمري، المرجع السابق، ص145.

والإنساني بين أعضائها مجموعة من النظم والقواعد التي تضبط التفاعل بينهم كما تضبط عناصر الإنتاج الأخرى من موارد مادية ومعرفية وتكنولوجية.

يوضح **غوستاف لوبون** الذي اهتم بسيكولوجية الجماهير "معنى الجماعة النفسية؛ فأبرز ما يميزها هو أن الأفراد الذين تتألف منهم مهما كانوا متماثلين أو مختلفين في طراز حياتهم وأعمالهم وأخلاقهم وعقولهم، هو أنهم إذا ما تحولوا إلى جماعة منحتهم هذه الجماعة ضربا من الروح الجامعة، وهذه الروح تجعلهم يشعرون ويفكرون ويسيرون على وجه يخالف ما يشعر به ويفكر فيه ويسير عليه كل واحد منهم و هو منفرد."[1]يتعلق الأمر هنا بوجود تاريخ مشترك للجماعة كوجود روابط عائلية أوإجتماعية أومهنية أو مصلحية، ومن اتفاق على هدف تتوحد حياله الجماعة. "والفرد داخل الجماعة يكتسب الشعور بالقدرة على الإقدام على أفعال لم يكن ليقوم بها منفردا، والشعور بالمسؤولية مما يزيد هذا الإحساس."[2]

إن تعقد الحياة المعاصرة بفعل عمليات التغير الإجتماعي من تحديث وتصنيع وتحضر و تكنولوجيا متطورة قد ساهم في تطور تنظيمات العمل التي يمكن أن نسميها بالتنظيمات العضوية لأدوارها المهمة في تحقيق حاجات المجتمع ومتطلبات التطور له. فهي تشكيلات اجتماعية وظيفية تشتمل على أبنية فكرية ونظم عمل تحدد مسيرة العمل وتفاعلاته الإجتماعية كما تحدد مستوى الإنتاج فيه وقيمته من حيث فاعليته بالنسبة للتنمية الإجتماعية وبالنسبة للمسائل المتعلقة بالجودة والإتقان، والريادة الإقتصادية.

وتأخذ التنشئة الصناعية دورها من محتويات التثاقف بين ما هو اجتماعي تقليدي و ما هو حداثي بالنسبة لكثير من المجتمعات المتقدمة اليوم، والثورة الصناعية ذاتها والتي نشأت بإنجلترا منذ القرن الثامن عشر بدأت داخل الفضاء المنزلي الذي كان أفراد الأسرة يمارسون التعاون من خلال استغلال مادة النسيج، وكان دور التجار محوريا في تبني طرق مبتكرة لزيادة الإنتاج ومن ثم تطويره عبر إدخال الآلات و ترشيد طرق العمل.*

باتت منتجات العمل اليوم مصدرا للهوية، فالمجتمع الياباني مجتمع نشيط أخذ على نفسه تطوير قطاعات غير مسبوقة بالنظر إلى شح الموارد الطبيعية لديه فكان مجال التكنولوجيا المتطورة كالروبوتات مثلا مجالا تخصصيا في اليابان وهي معروفة بذلك على المستوى العالمي. وفي ألمانيا ذات السمعة العالمية في مجال التصنيع، تأتَّى ذلك "من خلال الجهود التي تقوم بها المصانع المرتبطة عضويا بمؤسسات التعليم العالي في صيانة وتحسين الجودة لتحقيق مميزات التنافس في السوق، لذلك تعمد الشركات الأكثر ديناميكية في مجال

[1] رقية طه جابر العلواني، المرجع السابق.
[2] المرجع نفسه.

الصناعة كل خمس سنوات إلى إعادة هيكلة التنظيم لتصبح أكثر فاعلية في الإحتفاظ بدافع قوي ومستمر نحو تحسين جودة التعليم العالي."[1]

لا شك أن هوية العامل مرتبطة بمكانته داخل التشكيلة الإجتماعية الطبقية وداخل المستويات الهرمية لتنظيم العمل. "وتعتبر المهنة من بين أقدم العوامل المعتمدة في التصنيف والترتيب إلى فئات وشرائح معينة تحتل مكانة محددة في بنية المجتمع."[2] فوضعية الفرد في المجتمع من حيث الرفاهية مثلا ذات تأثير بالغ على إنتاجيته، وعلى القيم التي يراد أن يتمثلها في العمل.

ـ إنحراف الجماعة

اهتم **ماركوز** بالمجتمعات المعاصرة التي نعتها بالمجتمعات الإستهلاكية، "وسمتها الغالبة هو هيمنة المؤسسات الرأسمالية على عملية الإنتاج والتوزيع، وصياغة رغبات الناس وتطلعاتهم، فهي تنجح في خلق طبيعة ثانية مشوهة لدى الإنسان بتركيزه على وظيفته التي يضطلع بها وتركيز أحلامه على الحصول على السلع، واعتبار ذاته منتجا مستهلكا فحسب، دون أدنى إحساس بأية غائية كبرى أو هدف أعظم، وداخل مجال السلع هذا يتم إشباع كل رغبات الإنسان، حتى يصبح أحادي البعد تماما (متسلعا متشيئا) مرتبطا تماما بسوق السلع لا يتجاوز حدوده."[3]

توجد صورة مستنسخة في المجتمع عن رؤية تحدد اتجاه الأفراد بتشغيلهم بهموم الحياة المتصلة بتوفير السلع والخدمات الضرورية للبقاء، ورهن الواقع في الأفكار الأرضية دون البحث عن ترسيخ فكر ثوري في مجال إنتاج الأفكار الخلاقة لمجتمع ثلاثة أرباعه وأزيد من الفئات الفتية والعناصر الشبانية. يذهب **س ر ميلز** إلى أبعد تحليل بربط الوضع التاريخي لمجتمع ما بالفئات التي تسيره والنخب التي تصيغ تصوراته. والمجتمع كما يرى **موران** يصنعه أفراد متطورون.

يتعدى التشيُّء بعد التسلُّع ليؤشر على ذوات مفصولة الفاعلية عن المشاركة الحقيقية في صياغة الواقع و متطلباته. فرهن الواقع بالتقليد لذات المنطق الريعي الذي يشل حركة التجديد لتطلعات أكثر نضجا وتحديا لمتطلبات التنمية الإجتماعية يجعل المجتمع يعيش في دائرة مغلقة تماما لا تمنح الفرص للإنعتاق باتجاه المستقبل.

ترى **رقية جابر العلواني** أن من أسباب ظاهرة التقليد "سيادة الشعور الجماعي العميق على قيام الأفراد بممارسات وسلوكات قد لا يقدمون عليها بمفردهم. وقد تصل هذه الحالات حدتها البعيدة لدرجة يطلق عليها

---

[1] عدي عطا، معايير الجودة والأداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التجارب المعاصرة للجامعات للجامعات الرصينة في العالم، دار بداية ناشرون وموزعون، الاردن، 2013، ص101.

[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص152.

[3] يارا عبد الجواد، الموضة وتنميط الجمال الانساني، خطوة للتوثيق والدراسات. www.khotwacenter.com 2021/12/02

علماء النفس هستيريا الشعور الجماعي. وهو نوع من الهوس بالمشاركة الجماعية تنتعش من خلاله بواطن النفس فتتشكل في نوع من ردود الأفعال غير المنضبطة. وبذلك تبقى أفكار الجماعة وآراؤها العامة بعيدة عن رقابة العقل محتمية بالألفة والتكرار، في منآى عن التحليل والمراجعة."[1]

تظهر وظيفية النخب كفئات اجتماعية أو كجماعات اجتماعية أو كقيادات ملهمة من خلال قدرتها على ترشيد الفعل الإجتماعي وجعله أكثر انظباطا وفاعلية. والنخب الحقيقية تطرح في العادة مشاريع أكثر طموحا في مجالات النشاط العقلي والإبداع الإجتماعي، مبتعدة عن التقليد الصرف لنماذج مكررة في المحيط العالمي.

تنمو النماذج الرائدة في ظل المعرفة والوعي بالحقائق المجتمعية و قدراتها وإمكاناتها، والتخطيط الإستراتيجي يبدأ بفكرة وينتهي بالأفعال الملموسة ليصل بالإجتهاد والمثابرة إلى النتائج المرغوبة اجتماعيا. وتتدخل عناصر الهوية المشتركة لتصوغ ذلك الإلتزام تجاه العمل وفقا لقيم المسؤولية والحاجات الزمنية تجاه ما ينفع الأفراد ومستقبل التنظيم الإجتماعي.

2/4- هوية التنظيم

تهتم تنظيمات العمل المعاصرة بمسألة ثقافة وقيم التنظيم على اعتبار أنها العناصر الأساسية في تشكيل هوية خاصة بها، وجعل جماعات العامل لديها يتمثَّلون قيم ومعايير العمل الخاصة بها.

يكشف الباحث الجزائري **فضيل دليو** الذي يفضل مصطلح المؤسسة على أي مصطلح آخر لتشكيلة العمل" أن الإهتمام بموضوع هوية المؤسسة نما منذ ثلاثينيات القرن الماضي ويتعلق بكيفية العمل اليومي للمؤسسة المعبر عنه بمجموع خصائصها المميزة. ويرادف هذا الإهتمام اهتمام المختصين بصورة المؤسسة، وهي التعبير الخالص عن الإنعكاس الخارجي والداخلي لهذه الهوية، أي النتيجة الإدراكية (التصورية) للمستقبلين لرسائل المؤسسة المكونة من مختلف الإشارات التي تبثها."[2] فمصطلح الهوية في العمل جاء نتيجة التطور الحاصل في بيئة الأعمال التي كانت تنشد النجاح والتطور آن ذاك، واليوم تمثل المؤسسات والشركات العملاقة كيانا اجتماعيا مميزا بخصائصه الفريده المتأتية من مجموع قيمها التنظيمية.

تساهم تنظيمات العمل حسب **سانسوليو** في "بناء هويات مهنية وثقافية. ومن خلال دراسته للتنظيم الصناعي صاغ فرضيته حول التنظيم الذي اعتبره الوسط الذي يتم فيه تلقين واكتساب معايير وطقوس وقيم جديدة للعمل الصناعي...وحسبه توجد ثقافة واحدة للتنظيم ...من خلال وجود هوية انتماء جماعية للتنظيم وتمثلات ومعايير وقيم وقواعد صادرة عنه ومستنبطة من قبل جميع أعضائه."[3] وهذا هو التشكيل الفكري للفرد في المجتمعات

[1] رقية طه جابر العلواني، المرجع السابق.
[2] فضيل دليو، المرجع السابق، ص52،53.
[3] فوزي بودراع، المرجع السابق، ص38،39.
* من المفيد العودة الى كتاب كارل بولانني"التحول الكبير"، الذي يرصد تطور المجتمع الاوربي نحو الصناعة.

الصناعية، فالعمل خلق قيما جديدة، وروابط جديدة في مكان الروابط التقليدية كروابط الأسرة والحي والعشيرة والقرية والعرق، بينما في مجتمعاتنا لا زالت تلك الروابط قوية إضافة إلى روابط المصالح المستحدثة في إطار "عصب المصالح" والتي نجدها داخل تنظيمات العمل متجذرة، وهي الوجه الآخر للبيروقراطية المعوقة بالمجتمع.

تتلخص الهوية عند **فضيل دليو:** "في العمليات الإتصالية داخل بيئة العمل وخارجها من خلال العلاقات العامة ومسائل تخص التعرف على المؤسسة ونشاطاتها، التسويق والإشهار، الإندماج الإقتصاي– الشراكة/العولمة الاقتصادية- حيث تحتاج المؤسسة في نشاطها إلى الإتصال بالآخرين؛ ويعتبر الإتصال المؤسَّسَتي الذي يعتني بهوية المؤسسة وصورتها العمومية من أهم مجالات العلاقات العامة، والتي لم توجد إبان التسيير الإشتراكي للمؤسسات و هو ما لم يسمح للمؤسسات بتطوير ثقافة مؤسساتية تواصلية. وبات الحديث عن الإدارة العلمية للمنتوج التصميمي Managing Product Design، واليوم أخذ منحى ما يسمى بالإدارة العلمية لهوية المؤسسة Managing Corporat Ideniy أو الإتصال الشامل."[1]

1.2/4- أسس الهوية[2]

تهتم تنظيمات العمل بتقوية دوافع الأعضاء ليكيفوا سلوكاتهم مع احتياجاتها، يجب تحديد مهمة أو مشروع التنظيم وتوضيحه ضمن الخطة الإستراتيجية له." يتأسس على ذلك توفر المعلومات بالنسبة للعاملين بخصوص المشروع أو جدواه الإقتصادية لذلك "فتقديم المشروع للأعضاء هو الأساس الإستراتيجي لأي اتصال داخلي بينهم. ويجب أن تشخص أهدافه في وثيقة مرجعية للمؤسسة...فالميزة الأساسية لمشروع المؤسسة تتمثل في إعطائه الأولية للعامل البشري عند عرض المهمات أو إنجازها وذلك باعتباره مصدر و فاعل النتائج المحققة في آن واحد."

لقد أدركت تنظيمات العمل اليوم أهمية إشراك العاملين في رؤيتها ورسالتها وأهدافها التي تصبو إليها، وتظهر صيغة الإنفتاح تلك التطور الذي حصل في استراتيجية الإدارة المعاصرة نحو ضبط هيكل تنظيمي أكثر مرونة حيال مشاركة الأعضاء في اتخاذ القرارات الإستراتيجية للمشروع، وتبني إتجاه الإتصال في كل الإتجاهات لدعم الفاعلية التنظيمية.

ويعتبر توجه المدراء أو القيادة لفهم خلفيات العاملين الثقافية والإهتمام بجودة العلاقات بينهم والأفراد، وقدرات القيادة على خلق فريق عمل منسجم من الملامح الأساسية لمنظور إدارة الجودة الشاملة، لذلك ترى **تجادة بلاثيوس** "أن المشروع الرئيسي للمؤسسة يقتضي مراجعة الهوية كمنطلق وكذا الصورة العمومية

[1] فضيل دليو، المرجع السابق، ص51-53.
[2] المرجع نفسه، ص54.

المرغوبة، وذلك من خلال منهجية تقترح-بالإضافة إلى إعداد استراتيجية وتصور لمراقبة التسيير و خطة عامة- إنشاء إشارات هوية (تخطيطية تصورية)، و وضع استراتيجية للصورة العمومية للمؤسسة، وتكون الهوية التخطيطية هي الرمزية التعبيرية وأما الهوية التصورية فتبنى انطلاقا من تحديد ماهية المؤسسة وطبيعة عملها."

يمكن إجمال تلك الأسس كما يلي:

- الإتصال المؤسساتي، ومنه إشراك كافة الأعضاء في المعرفة الخاصة بأهداف المؤسسة.

- مرونة الهيكل التنظيمي الذي يجعل العمل أكثر انسيابية.

- أهمية دور القيادة في تقوية دوافع الأفراد للعمل بخلق ثقافة تنظيمية فعالة تقوم على توجيه العاملين بالإمتثال لقيم التنظيم، و تدريبهم على العمل لترقية أدائهم وقدراتهم.

- تذكير القيادة الأعضاء دائما بأهداف التنظيم و أن نجاحهم من نجاحها، وهو مما يدعم هوية وسمعة التنظيم كما يدعم خططه و مستقبله.

3.2/4- مكونات الهوية[1]

إضافة إلى كل التكوينات الداخلية الملموسة والقابلة للقياس للمؤسسة من هياكل و طاقم بشري ونظم التسييرالمنشطة لتلك الهياكل توجد ثلاثة عناصر ضرورية لبناء الهوية المؤسستية وهي:

- الأهداف: ضرورة الإعتماد على المهمة أو المشروع لتكوين الهوية المؤسستية وذلك لارتباط الماهية بالفعل(أي من أجل ماذا؟)

- القيم: وهي التي تحدد دوافع عمل المؤسسة وشكل أدائها، وهي عبارة عن المبادئ والإعتقادات والتصورات(أي لماذا و كيف؟).

- السلوكات: وهي التي تشكل البعد العملي للهوية في شكل العرف أو التقاليد والعادات المشخصة لإرادة كينونتها.

وهكذا فالتنظيم لكونه كيانا ماديا ومعنويا يخلق هويته بأفعاله وممارساته وبالصورة التي يريد إيصالها للجمهور خاصة في ظل الإنفتاح الإقتصادي وعولمة العمل وخصائص التميز، ذلك أن هوية التنظيم تأخذ بعدها العالمي من منطلقها الجغرافي و الثقافي والحضاري، فالنمطية ضد الإبتكار لأنها ترسخ رؤيا الآخرين،

[1] فضيل دليو، المرجع السابق، ص55.

والتنظيم كجزء من كل معني بإيصال عموميات الثقافة الأم. وقد أدركت الشركات العابرة للقارات بعد الهوية الثقافية داخل تنظيماتها فراحت تصيغ أطر عمل تأخذ في الإعتبار ثقافة البيئة المحلية التي تعمل داخلها.

4.2/4- عناصر خطاب هوية التنظيم[1]

هي عناصر متولدة من الإجابة على الأسئلة التالية: من أكون؟ ماذا أفعل؟ لماذا أفعل؟ وأي خدمة أقدمها للمتعاملين أو الجمهور؟ مطبقة على جموع المؤسسة.

تعنى ذلك على التوالي: التعريف بماهية المؤسسة، بطبيعة عملها، بدوافع عملها، ثم بالبعد العمومي لهذا العمل، أي تحديد هويتها تبعا لطبيعة الجمهور.

إن تكامل عناصر الهوية من أهداف وقيم وسلوكات هو الذي يعطي للتنظيم قوته ويمكنه من تشكيل نقطة انطلاق لسياسة إتصال مؤسستية فعالة، فيكون الناتج هوية تشكل صورة منسجمة عن التنظيم، صورة خاصة وقابلة للتشخيص، وهكذا فإن تبليغ الهوية يعني العمل على توفير انسجام التنظيم ، وتكوين كلٍّ سام يختلف عن مجموع أجزائه. إن هذا الإنسجام يجب أن يعكسه فضاء التنظيم ونمط هندسته وهيكله التنظيمي وطرق الإتصال الكتابية والشفاهية. كما يجب أن يرى ويعرف، من هنا تأتي أهمية الإسم والشعار، ومختلف الإشارات التي ترمز للتنظيم.

إن هذه العناصر مهمة ليس لسمعة المؤسسة فقط بل للعلاقة التي تربط التنظيم بالمجال الإجتماعي ككل، بالنظر إلى الدور المحوري لتنظيمات العمل في خدمة أفراد المجتمع وفي جدوى مشروعاتها بالنسبة للمجتمع. وقد تخطت تنظيمات عمل ناجحة عبر العالم مفهوم الربحية الناجمة عن الإنتاج الخاص إلى الربحية الناجمة عن الخدمة والمشاركة النوعية في برامج التنمية المجتمعية بدعمها لبرامج التعليم والصحة و الإستدامة البيئية للموارد.

[1] فضيل دليو، المرجع السابق، ص55،56

5.2/4- تشكيل هوية التنظيم

أ- الهوية في العمل

تمثل الجماعة التي ينتمي إليها الأفراد مرجعية بالنسبة إليهم فيما يخص التوجهات في العمل وطرق تنفيذه، والأكثر أنها بوتقة للتفاعل والإتصال الإنساني، وهو حاجة إنسانية، فهناك نقاط اشتراك كثيرة ومتعددة تشكل الفضاء المادي والنفسي الخاص والعام للفرد والتي يتقاسمها مع الآخرين، كالمعتقدات والقيم، أوكعلاقات القرابة، أوالجيرة أوالمهنة وحتى الهوايات، لكن هذه العلاقة لا ترتقي لأن تصبح نواة صلبة أي مرجعية إلا إذا احتوت أبعادا أكثر علائقية وتتمثل في رؤية الفرد للآخرين كجزء من وجوده وكل معاني التواجد من دور ومكانة داخل هذه الجماعات. فالجماعة هي تشكيل نفسي واجتماعي هي كل عالم الفرد المجزء والكلي باعتبار الفرد ينتمي إلى أكثر من جماعة بفعل تعقيدات العصر الحديث وما تلاه.

"تستطيع الجماعة أن تحدد وظيفة ودور كل فرد من أفرادها، كما تستطيع أن تحدد الطاقات الموجودة في داخلها وأن تعمل على تنظيمها. وبالتالي فإن الوعي الجمعي بالمظاهر الإنفعالية والعاطفية أمر ممكن، حيث يقوم هذا الوعي بعملية تشريط الإستقلالية النهائية للجماعة، ومن هنا يمكن تحديد شروط نضج الهوية، وهي شروط مادية ونفسية وثقافية واجتماعية تسمح في مجموعها لمشاعر الهوية أن تولد وتتكون."[1]

لبيئة العمل القدرة على تشكيل هوية للأفراد من خلال الأدوار الموكلة إليهم، والنشاط النمطي الذي يقومون به كل يوم، والتفاعل الحاصل بين الأفراد، والمشاعر واللوائح وقواعد العمل و قيمه التي يعج بها موقع العمل، فتلك المقررات تنصهر بالتقادم لتخلق تصورات محددة عن الفرد كعامل أو موظف، وهو ذاته يتأثر بالثقافة السائدة وما يحمله الأفراد من قيم سواء شاركهم بالتوافق أو بالتعارض حولها.

أشار **ماركس** إلى مسألة الوعي لدى الطبقات العمالية التي تنشأ من خلال وعيهم بوجودهم أي كذوات أو كفئة أو كطبقة لها وزنها الإجتماعي وقدرتها على الفعل أي تغيير الأوضاع لصالحها، وينسب الوعي إلى قدرات الفرد العقلية والإدراكية أي المعرفية بوضعه وتاريخه وقدراته على الفعل لذلك نجد **هربرت ماركيوز** "يهتم بالتحيلات السياسية والسوسيولوجية والتي توصل من خلالها إلى مقولة أن العقل الإنساني له دور ثوري في حياة الإنسان."[2]وقد أدرك الأفراد أن القوة الجماعية تبني القدرات التي لا يستطيع الفرد الوصول إلى بنائها منفردا، "لذلك تم التعاقد فيما بين الأفراد، وفيما بين الجماعات على أساس المصالح. فيما يرى **عبد الغني عماد**

[1] اليكس ميكشيللي، المرجع السابق، ص132.
[2] خالد حامد، المرجع السابق، ص115.

"أن الجماعة والمجتمع يعتمدان على نموذجين من الإرادة، الجماعة تتضمن الإرادة الطبيعية(فيزيقية)، والمجتمع يتضمن الإرادة العقلية."[1]

لقد وضعت مقولات الرأسمالية والأيديولوجية الماركسية قيودا عديدة على الهوية وحصرت الوجود الإجتماعي للفرد مع الماكينة الصناعية، و خنقت الأخرى فعل الفرد في بوتقة الجماعة، وجعلت هوية العمل هي المشكلة لتصورات العالم الحديث، "رغم أن فصل الهوية عن جذورها التاريخية أومبدأ القطيعة غير مهيأة على نحو دائم حسب **ميكشيللي**."[2]

توجد مقررات أكثر تحديدا فيما يخص الجماعة داخل تنظيمات العمل، وإذا كانت الجماعة الأولية تقوم على روابط الدم والنسب والولاء والمشترك العقدي والمصالح المشتركة كذلك فإن جماعات العمل تضم هي كذلك هوية اجتماعية من خلال انتمائها إلى بيئة ذات خصائص مميزة، وإن كانت لا تنفصل مبدئيا عن الخصائص العامة المميزة للمجتمع، لكنها شأنها شأن الأفراد ذاتهم، فلكل فرد شخصية مميزة أي هوية فردية ذات خصائص تحتكم إلى جملة القيم الإجتماعية التي فضلها، و فيما يخص ثقافة وقيم تنظيمات العمل فإن إحتكام جماعات العمل إليها هو ما يشكل هويتها، والتي تسعى تنظيمات العمل المعاصرة تثبيتها لدى جماعة العاملين فيها لخلق واقع تنظيمي موحد موجه نحو أهداف جمعية.

ب- المتغير الذاتي في هوية العمل

يأخذنا الخيال السوسيولوجي مرة أخرى لربط ذلك الشعور بالهوية الإجتماعية في العمل والمسؤولية حيال السمعة التي رصدتها مؤسسة الشفافية الدولية عن مستوى الفساد الإداري في بيئة العمل الجزائرية "التي احتلت المرتبة 117 لسنة 2021"[3] بعدما كانت في "المرتبة 106 سنة 2020، والجدير بالذكر أن الكيان الإسرائيلي احتل المرتبة ال 35 لذات السنة بعد كل من الإمارات وقطر."[4] والمعروف عن الفساد أنه ينخر قواعد الدول وتنظيماتها فيعيقها ويذهب بقوتها. و بيئة العمل كما يرى الباحث **بوفلجة غياث** "ذات حدود شفافة، فمجال العمل من أكثر المجالات تأثرا بقيم الأفراد."[5]

ليس من السهولة بناء تنظيمات عمل ناجحة في ظل ظروف مضطربة؛ "وتعاني بيئة التنظيمات في العالم النامي من مشكلات ذات جذور ثقافية قيمية،"[6] فمسألة التطوير التنظيمي وتحديث طرق تسيير العمل يحتاج إلى

---

[1] مركز حرمون، عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك واعادة البناء، ص5، مركز حرمون للدراسات المعاصرة. www.harmoon.org

[2] اليكس ميكشيللي، المرجع السابق، ص136.

[3] ترتيب الدول العربية العالمي في مؤشر مكافحة الفساد، موقع بالعربية لعام 2021. https://arabic.cnn.com 2022/01/25

[4] الشفافية الدولية: تراجع مكافحة الفساد في العالم العربي، موقع DW. https://www.dw.com

[5] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص38، ص28.

[6] المرجع نفسه، ص37.

وجود إرادة صادقة في التغيير والعمل وفق الضوابط والتشريعات المنصوص عليها في الدساتير و قوانين العمل.

يحتاج المشروع إلى تنمية "الذوق العام" باتجاه العمل. ونقصد به تنمية عادات و ترسيخ تقاليد عمل إيجابية، أي تأسيس ثقافة عمل تصب في صالح االتنظيم وأعضائه، والإلتزام بقيم المجتمع هنا مسألة فيها نظر.

- قوة القيم

ينتقل الأفراد إلى بيئة العمل وهم مشبعون بالثقافة والقيم الإجتماعية السائدة، "وإن خصوصيات تلك الثقافة وقيمها هي التي تشكل اتجاهات الأفراد نحو العمل والتنظيم،"[1] وفن التسيير يحتاج إلى استيعاب تلك المتغيرات حتى يتمكن المسيرون من ضبط وتوجيه تصرفات العاملين لخدمة أهداف التنظيم. فبيئة العمل مكان آخر للتنشئة وتنمية الأفراد نفسيا واجتماعيا وثقافيا، بما يمكنهم من استيعاب أدوارهم المعطاة لهم في العمل.

إن قدرة تنظيمات العمل على خلق هويات خاصة بها يشير إلى وجود عنصرالثقافة التنظيمية الذي يسيرها، والثقافة التنظيمية هي الطرق المتبعة في العمل والمناخ السائد في العمل اللذان يهدفان إلى "خلق معنويات و دوافع ورغبات ذات فائدة عملية لزيادة كمية الإنتاج وجودته."[2] وتتفق تلك الهويات في نقطة مشتركة بالنسبة لوجودها ومستقبلها، إنها الثقافة الأم، أوالثقافة البوصلة التي تمثل خصوصية المجتمع وأفكاره ورؤاه، وقيمه ومستقبله، لأن الثقافة عرضة للتغير في بعض عناصرها، لكنها تبقى" في جوهرها عملية إطلاق للطاقات باتجاه توليد وعي جمعي بشكل الهوية التي تقود الحركة الحضارية للمجتمع." وهو ما تؤكده التنظيمات المعاصرة بتأكيدها على أهمية الثقافة التنظيمية داخل بيئة الأعمال. ومن تلك الوظائف التي توفرها وجود الثقافة التنظيمية داخل محيط العمل:[3]

- أنها تميز التنظيم عن غيره من التنظيمات(هوية).
- تساعد على إيجاد نظام فعال للرقابة على اتجاهات وسلوكات الأفراد وأفعالهم.
- الجودة هي النتيجة الواضحة للتشييد والتأسيس الواضح لثقافة التنظيم.
- تجعل التنظيم مترابطا ومنسجما من خلال ترابط وانسجام الموظفين والعاملين.
- الثقافة توجد بيئة فعالة للإبتكار.

---

[1] المرجع نفسه، ص54.

[2] مراد كشيشب، "الثقافة التنظيمية" محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

[3] محمد الفاتح المغربي، المرجع السابق، ص259،260.

- تساعد في مرحلة تنفيذ إستراتيجية التنظيم.

- تمثل مرشدا فعالا للعلاقات الشخصية داخل التنظيم.

- تساهم في اختيار نمط الإدارة المناسب.

- تتوقف قرارات ومعايير أداء الأعضاء في إطار ثقافة التنظيم.

- لها دور مميز في الكفايات التنظيمية، حيث تساهم قوة الثقافة وتناغمها في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

- تساهم في وضوح رسالة التنظيم والتي تعتبر مفتاحا رئيسيا للكفاءة التنظيمية.

يرهن التقليد الواقع. فنمذجة الواقع بصور شكلية من الماضي أو بمثل ما هو حاصل من تحديث وتكنولوجيا في العالم دون أن يتبعه ذلك الفرز والغربلة لما يشوه الفعل ويرهن الفهم مما يخل بميكانزمات عمل أي ثقافة وأي تطور إجتماعي لأنه يشوه الهوية ذاتها.

تعتبر الأيديولوجيا السائدة بالمجتمع من محددات الفعل التنظيمي، ومن موجهاته كذلك، لأن هذه الأيديولوجيا تمثل نظاما كاملا يتجسد في النظم السياسية والإقتصادية والثقافية التي توجه الفعل الإجتماعي نحو الغايات التي رصدتها رؤى وأفكار تلك الأيديولوجيا. فليس النظام الرأسمالي كالنظام الإشتراكي كالنظام الإسلامي.

يبقى أن قدرة أي هوية على رسم المستقبل مرهون بتطورها الذاتي ويتم ذلك حسب **ميكشيللي** "من خلال عملية بناء برنامج من النشاطات التي تسمح بتطوير الهوية في المنحى المرغوب. وينطلق البرنامج وبكل وضوح من تحليل الوضعية أولا. من خلال الإنطلاق من العلاقة بين الإكراهات الخارجية والقدرات الداخلية والغايات المرغوبة، تجري عملية التدريب التي تهدف إلى تحقيق التوازن و التكامل في الهوية."[1]

ج- البعد الثالث في الهوية

لا يلغي الإنتماء إلى جماعات العمل الهوية الذاتية للفرد بل هي فضاء لتطوير الذات واكتساب الخبرات المتنوعة، والثقة التي يرى علماء النفس أنها "تنطلق من الشعور بالأمن والشعور بالوجود وبالأهداف الذاتية التي يسعى لها الفرد، وهو ما يساعد تباعا وبشكل طبيعي في تشكيل العمليات المعرفية وفي ايجاد ذلك الشعور بالمعنى أي معنى الأفعال التي يؤديها الفرد. وهذه المشاعر هي حال المشاعر الأخرى والتي تشكل في مجموعها نظاما متكاملا من المشاعرالتي توحد الجماعة، وتساهم في التماسك داخل الجماعة."[2]

[1] اليكس ميكشيللي، المرجع السابق، ص172.
[2] المرجع نفسه، ص90-92.

أثار الباحث الجزائري **بوفلجة غياث** في كتابه "القيم الثقافية وفعالية التنظيمات " مسألة تكييف نماذج التسيير الغربية وفقا لثقافتنا وقيمها. يوجد مخزون قيمي هام بإمكانه أن يسهم في دعم فعالية التنظيم ونموه. ويؤكد **غياث** هذه الفكرة: فلثقافة المجتمع وقيمه وعاداته أثر على سير تنظيماته،"[1] ومن غير الممكن تجاهل هذا الأثر ونحن نعايش هذا العجز داخل التنظيم الإجتماعي الذي يظهر متعلقا بأسباب داخلية عميقة عند الأفراد. يرى **بورديو** "إن نظام المجتمع هو نظام الجسد فيه تحقن التمثلات الإجتماعية الشرعية فينتج النظام ويعاد إنتاجه، هذه التمثلات هي نسق الترسيمات المموضعة المشكلة للهابتوس."[2] بما هو ما تواضع عليه الأفراد من قيم وعادات وأفكار ومعتقدات وسلوكات، فهو يحيل إلى تنشئة اجتماعية تستديم تلك الرموز بالفعل والتوجيه. ويعتبر **بورديو** أن هذه التنشئة قائمة على ثقافة الهيمنة لاستدامة أنماط من التفكير تجعل كل طبقة تقبع مكانها، وإذا كانت هناك فرص للصعود الإجتماعي بفعل التعليم مثلا فإنه يبقى ضمن الحراك المسيطَر على مبدإ وصوله.

من وجهة نظر تربوية ترسخ القيم بالتنشئة و هو ما يساهم في النمو النفسي والعاطفي (شخصي/ إجتماعي)عند الأفراد، ولتهذيب الفعل وترقيته باتجاه ما يحظى بالإجماع والقبول من أعراف وعادات و اتجاهات داخل المجتمع، "فالقيم مفهوم مجرد ضمني يحدد علاقة الفرد بالمجتمع."[3]ناهيك عن أن القيم غايات وأهداف في حد ذاتها بالنسبة للفرد والمجتمع، فهي تنظيمات عقلية إنفعالية مؤثرة في سلوك الأفراد وفيما يقومون به من أفعال وأنشطة داخل البيئة الإجتماعية، لذلك تعددت القيم وتنوعت.

يحيل ضعف قدرات الأفراد على العمل بنشاط إلى موضوع القيم مباشرة على اعتبارأنها من أنساق التوجيه بالمجتمع. ويمكن أن نوجه التقصير في ضعف تمثُّل الأفراد لها إلى جملة من الأسباب هي:

- تضارب المصالح بين الأفراد والجماعات و الطبقات بالمجتمع.
- ضعف الوازع الديني والأخلاقي للأفراد.
- عجز الأفراد عن الوصول إلى تحقيق أهدافهم.
- إختلالات في أحد الأبنية الإجتماعية، كالبناء الأسري أو الإقتصادي.
- العولمة الثقافية.
- غياب المشروع المجتمعي الخلاق الذي يحفز على النشاط والعمل.

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص(13، 15، 18)
[2] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص84.
[3] عدنان يوسف العتوم،المرجع السابق، ص210.

تأخذ هوية تنظيمات العمل مكانتها من تلك الأدوار الإجتماعية التي تقوم بها لسد حاجات المجتمع وبناء مستقبله. ويعتبر التنظيم "كوسيط لاحتكاك القيم،"[1] فهو بيئة للتفاعل بين قيم الأفراد، وهته القيم كما نعرف هي من موجهات الفعل لدى الأفراد. وتختلف شخصيات الأفراد والمعايير الخاصة بهم في درجة الإحتكام للقيم، كما يتدخل تفضيل قيمة على أخرى أوإعلاء قيمة على أخرى في ذلك. وهناك متغيرات أخرى لها علاقة بظروف الأفراد الإجتماعية. لذلك فهذه التفضيلات ذات تأثير على تفاعلات الأفراد وعلاقاتهم فيما بينهم. قد يحدث التجاذب فيما بينهم ومنه تعاونهم والتزامهم في العمل، كما قد يحدث العكس، وهو ما يؤثر على سيرالعمل وفعاليته. ويؤكد **غياث** أن تعدد القيم في محيط العمل "يمكنه أن يؤدي إلى صعوبات التكيف وعدم قدرة الأفراد على تحمل ضغوطات مختلف القيم المتعاكسة. قد يؤدي الأمر إلى فشل التكيف أو الإنسحاب، أو الصراع والمواجهة الذي قد يصل حد التخريب(تخريب الآلة)." [2]

تدعو الحاجة لأجل سيرورة العمل حتى يصل لتحقيق أهدافه إلى أن تنصهر قوة العمل في بوتقة التفاعل الإيجابي الذي يفضي إلى دعم تلك السيرورة. منهنا تأتي "أهمية التدخلات المساعدة على توافق القيم لأجل بلوغ الأهداف وهو ايجاد ثقافة خاصة بالتنظيم ؛ ويمكن بلورة ثقافة تنظيمية سليمة و تنميتها بالإعتماد على التكوين والإعلام الداخلي وتعزيز القيم الموجبة، وتكرار اللقاءات الهادفة إلى تحسين الإتصالات ورفع درجة الإنتماء عند العمال."[3] ويمكن أن تكون هذه الصياغة الخاصة بالتسيير هي السبيل لإزاحة عوائق التكيف وسوء العلاقات بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي. وبالتالي فالحاجة ضرورية لأجل "تنمية التنظيم إلى تخفيض التناقضات القيمية داخله، و وضع أسس سليمة لثقافة تنظيمية مبنية على قوة الأهداف و وحدة الإنتماء ، وتجسيد الأهداف والطموحات لكل الأطراف بلا استثناء."[4]

ينمي شعور العاملين بأهمية دورهم في التنظيم دوافعهم للعمل، "فمن عناصر الهوية ذلك الإحساس بالوجود وبالقيمة (الحضور الجسدي)، وبالثقة في النفس، وبالمشاركة."[5] وتدفع تحفيزات المدير أوالقيادة إلى تنشيط القدرات والرفع من معنويات الأعضاء للعمل، وإن وضع استراتيجيات جديدة في مجال التطوير التنظيمي مما يخلق أجواء أكثر ديناميكية للعمل، وتوفير المعلومات الضرورية لسير العمل وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات بمنحهم فرص المشاركة في إبداء الرأي، والعمل كفريق، والمساهمة في حل مشاكل التنظيم جماعيا. و منها إدخال تكنولوجيا المعلومات التي تمنح فرصا لتطوير الذات و تطوير العمل بمعرفة آخر التطورات في مجال التنظيم والعمل، ومستجدات أسواق المنتجات، وما يرتبط بميولات المستهلكين؛ فالأفراد ليسوا كائنات سلبية.

---

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص38.
[2] المرجع نفسه، ص42،43.
[3] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص46.
[4] ا المرجع نفسه، ص46.
[5] اليكس ميكشيللي، المرجع السابق، ص113.

يمكن أن تدعم التفاعلات الإيجابية والإنسانية استجابة العاملين لأساليب التسييرالمفروضة من التنظيم الرسمي بكل أريحية، وتنمية روح الجماعة وتنظيم قوة أعضائها وتوحيد طاقتهم لأجل الوصول إلى تحقيق الأهداف. "والإحساس بالإستمرارية الزمنية للتنظيم عنصر خلاق للفرص وينبنى على الطموح والجهد المركز نحو المستقبل. وهو ما يزيد من درجة الإنتماء والثقة للعاملين في القيادة و التنظيم، وهو ما عبر عنه **إريكسون** بالشعور المتفائل بالهوية داخل الجماعة."[1]

إن بيئة العمل كمكان لتحقيق الأهداف يجعل منه بيئة مناسبة لتنمية القيم التي تساعد على إنتاج ذي جودة، واختلاف القيم وتناقضها قد يوصل إلى كبح الإنتاج. ويفهم من ذلك أن التنظيم نسق إجتماعي. قد لا تساعد البيئة الخارجية بالفعل على تنمية الإتجاهات نحو صياغة أطر عمل ذات فاعلية. وعند هذا المستوى يحتاج الأمر إلى إعادة إنتاج فعل تنظيمي يحتكم إلى قيم العمل والإلتزام حيال أهدافه و وتصوراته، وتدعيم التصورات الجمعية أي المشترك الإجتماعي الذي يدفع إلى الفعل ويحفزه. ولن تأتي هذه القدرة من خارج الإطار الإجتماعي.

يظهر أن العامل الأساسي للتنمية ليست هي الموارد المالية أو حتى التكنولوجيا وإنما الدور الذي يضطلع به الأفراد المسيرون والمدراء لتوفير الظروف المواتية لتنمية روح الجماعة وقدرات أعضائها وتوجيههم بفاعلية. وهنا تظهر كفاءة العناصر ذات المهارات القيادية، وعبقرية المجتمع مما عند أفراده ذوي الكفاءات والقدرات والأفكار المبتكرة والخلاقة.

نصل عند هذه النقطة إلى حوصلة ما يمكن اعتباره الأساس لبناء هوية تنظيمية بالنسبة لأي تشكيل اجتماعي موجه نحو إنتاج المنافع للمجتمع.

د- تشكيل المرجعية في العمل

يدخل في الإعتبار هنا معرفة الخلفية الثقافية لأعضاء التنظيم أي لكل من العاملين والقيادة، ويمكن أن نفهم ذلك عند التطرق إلى مسألة القيم التي يحملها أطراف ذوو انتماءات ثقافية مختلفة أو مغايرة تماما معهم إلى بيئة العمل. قد يساعدنا في الفهم ابتداء تجربة الجزائر في التصنيع: ففشل التثاقف بين المسيرين الذين أرادوا تثبيت قيم العقلنة في وسط عمال خرجوا كذوات توًّا من وضع إجتماعي سلب إرادتهم في الفعل والحياة الكريمة زمنا طويلا قد خلق ما يشبه جدارا نفسيا حال دون إكساب العامل لهوية عمل تتماشى مع فروض العقلنة الصناعية والقواعد البيروقراطية. لذلك ظهرت ظاهرة الرفض للمدراء "فعندما يأمر المشرف العامل بتنفيذ المهام، لم يكن من الغريب الإجابة بأنه يشتغل عند الحكومة(البايلك) ولا يشتغل عنده،"[2] واضطرار القيادة العليا للبلاد(**بومدين** آنذاك) التدخل شخصيا لتهدئة اضرابات العمال. يذكرنا الأمر بتدخل **بوتين** الرئيس الروسي شخصيا لفض

[1] المرجع نفسه، ص91،92.
[2] بو فلجة غياث، المرجع السابق، ص71.

الإضراب في أحد المصانع التابعة للقطاع الخاص وتوجيه الأمر مباشرة لمالك المصنع بالرضوخ لمطالب العمال، وقد تم ذلك على مضض شديد منه.

لا شك أن الحادثتين ذات خلفيات تتعلق بثقافة العاملين والمسيرين على حد سواء، لذلك ينصح القيادات بالنظر إلى العاملين "كبشر لا كآلات -وهو ما دعت إليه نظريات التنظيم الحديثة منذ العشرينات من القرن الماضي خاصة مدرسة العلاقات الإنسانية ونظرية **ماك غريغور**- فالبشر مجموعة أحاسيس ومشاعر، والعمل لا بد أن يرتبط بتلك المشاعر، لذلك فحسن أداء العمل أو سوؤه يرتبط بمشاعر العاملين نحو ذلك العمل، والمدير الناجح هو الذي يدرك كيفية التعامل مع الأفراد لإخراج أفضل ما لديهم نحو العمل عن طريق التحفيز."[1]

تأخذ المدرسة الموقفية ومن أهم روادها **لاورنس** و **لورش** " بمبدإ المرونة في التعامل مع العاملين داخل مكان العمل، أو مع المتعاملين مع البيئة التي يعمل خلالها التنظيم، ورغم تأكيد المدرسة على أنه لا توجد طريقة مثلى للتنظيم فإنها تنظر لتنظيم العمل كنظام من الإتصالات والتفاعلات الإنسانية القابلة للتكيف والتغير حسب متطلبات البيئة والضغوط الممارسة عليها."[2] ومن تلك الأطروحات نمى التوجه نحو مزيد من العناية بالجوانب الإجتماعية "العلائقية" داخل بيئة العمل.

تشكل أسس الهوية في العمل أنظمة ولوائح وتشريعات واضحة، والأخص هو "وجود أنظمة إدراكية وتقويمية توحد جماعة العمل لتحقيق هدف مشترك، فهي ليست حشدا من الناس"[3] بل هي وحدة يسودها النظام، أي توجد أجزاء أي أعضاء وعملية ضبط للحركات والأنشطة والوظائف لتلك العناصر، أي هناك تفاعل حقيقي واتصال لأجل تحقيق أهداف مقررة أو تم تقريرها لأجل إنتاج ذي مواصفات محددة.

تبرز تلك النماذج الناجحة في الإدارات المعاصرة التي عملت منذ نشأتها على تطوير ذاتها معرفيا وسلوكيا، و وضع استرتيجيات لإدارة مواردها البشرية بتوفير فرص التكوين والترقية وإثبات الذات وجعل مناخ العمل أكثر راحة، وذلك استيعابا منها بأن مواردها البشرية هم المحرك الأساسي لإدارة الإنتاج و دعم التنافسية والمكانة في الأسواق العالمية. وتعتبر تجربة الإدارات اليابانية مدرسة حقيقية ونموذجا متميزا في التركيز على مكونات العملية الإتصالية في الإدارة لتحقيق الفاعلية، ومن ذلك:[4]

- توفير المعلومة والمشاركة في استخدامها بشكل يخدم جميع أفراد التنظيم.

[1] ديل كارنيجي، المرجع السابق، ص33.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص64.
[3] اليكس ميكشيلي، المرجع السابق، ص26، ص38.
[4] حني قوي، المرجع السابق، ص64.

- توفير جو من الشعور الجماعي بالإنتماء للتنظيم وذلك عن طريق اشتراك المستويات الدنيا في اتخاذ القرار وأعمال الرقابة.

تبعا لذلك ليس من الغريب أن تجد العامل الياباني البسيط يرتقي في المناصب تباعا كمكافأة له على أدائه المميز أو إضافته أو إبتكاره الذي ساهم به في تدعيم إنتاجية الشركة. "وأمام تفوق نوعية السلع اليابانية كان لزاما على أمريكا أن ترد على هذا التفوق بمثيله وأكثر، فكان أن تحولت جميع تنظيماتها إلى ما يسمى بإدارة الجودة الشاملة TQM كفلسفة تهتم بجودة الأداء في كل مراحل العمل، وجودة الإتصالات الداخلي والخارجي مع تفعيل دور العلاقات العامة، و إدخال التحسينات المستمرة على عملياتها الإنتاجية أي منذ أن كانت السلعة فكرة إلى أن صارت بين يدي المستهلك."[1]

تبرز خصائص وسمات هوية العاملين بالإتصال والتفاعل الحاصل بينهم ومع القيادة أو المسيرين من خلال عملية استيعاب رسالة التنظيم وتوجيهات القيادة. وعملية الإندماج أو التكيف تأتي مرحليا ويسهل ذلك أكثر بوضع خلفيات العاملين الثقافية في الحسبان. وتأخذ اعتبارا مهما لدى القيادة داخل التنظيمات المعاصرة معرفة حتى العناصر النفسية للعاملين، لأن ذلك يساعد في التواصل الجيد للقيادة معهم، وفي انسيابية المعلومات بينهما، ومنه تذليل صعوبات الفهم وتمرير الرسالة، رسالة التنظيم وأهدافه. "فالإتصال هو المفتاح في أي علاقة ولإدارة فريق العمل بفاعلية بناء على الإفتراضات الصحيحة علميا لسماتهم الفردية (والجماعية)، وقد بات معروفا أن الثقافة الأم وقضايا مثل العرق عناصر مؤثرة في معادلة مكان العمل."[2]

وتولي التنظيمات المعاصرة عناية بتسويق صورة جيدة عنها، وتخدم المنشورات التي تصدرها والموجهة للزبائن والصحافة وللرأي العام عموما مثل ذلك. "و سياسة الترويج بغرض التسويق للمنتجات غرضها تسهيل تبادل المعلومات وإقناع الجمهور بقبول منتجات الشركة. كما تهدف إلى دعم الآراء الإيجابية حول السلطة (الادارة/القيادة/ الشركة ككل) أو الخدمة المقدمة للمستهليكين، يشمل ذلك أيضا تدعيم الرباط بين الشركة وزبائنها وجعله مستمرا."[3] يمكن أن نفهم ذلك من خلال اهتمامنا بالمؤسسات الأمنية فهي الأكثر انضباطا من بين مثيلاتها في المجتمع والأقدر على ايصال رسالتها وضبط عناصرها وفقا للوائح محددة.

باتجاه الجزائر نحو اقتصاد السوق باتت عمليات الإستثمار بالشراكة مع متعاملين اقتصاديين أجانب بالداخل والخارج تحتاج إلى أطر جديدة في التعامل وقدرة على خلق بيئة عمل محفزة بإعلاء قيم الهوية والإلتزام تجاه العمل والإنضباط حتى يستقي الأفراد عمالا وموظفين ومسيريين الخبرات التي لدى الآخرين في مجال التسيير. وينظر إلى حاضنات الأعمال في الجزائر كهمزة وصل مع الشباب الجامعي الراغب في إنشاء مشروعات

[1] المرجع نفسه، ص65.
[2] رندا دياب بهمن، المرجع السابق.
[3] حني قوي، المرجع السابق، ص94.

خاصة، وهي ذات فائدة بالنسبة لتنمية القدرات الفردية والمقاولات الصغيرة التي تحرك النشاط المحلي وتنسف عنه الجمود.

5- الإلتزام التنظيمي

الإلتزام مبدأ إنساني يخص كل فرد أو جماعة أو مجتمعا له غايات وأهداف يسعى إليها، وهو يضم فكرة الإستقامة على شيء محدد أو الإقامة على مبدإ وجودي، وهو ذو طاقة دافعة و موجهة للفعل. وقيمة الإلتزام لا تحمل الإختلاف مع يمثل مصلحة جماعية، لأن هذه القيمة بالذات تعني الواجب تجاه ما هو ضروري لقيام المجتمع وديمومته.

عرف الإلتزام أنثروبولوجيا بأنه "هو الإلتزام بقوانين المجموعة حتى وإن لم يكن كاملا، إذ يفترض أن المخلين منحرفون. والمجتمع الذي لا يتوصل إلى إقامة حد أدنى من التفاهم بين أعضائه عاجز عن الإستمرار. يصدرعن هذا الإطار معنى أشمل وهو التماثل الطبيعي مع مجتمع الإنتماء،"[1]أو التمثلات الجمعية التي ينظر من خلالها الفرد إلى العالم والأشياء المحيطة به وفقا للتصورات التي استخلصها مما تعلمه وخبره من جماعته أو مجتمعه، وتمثل قيم المجتمع وثقافته "العصا" التي توجه وتردع، وتحكم وتفاضل. إنه جزء من كل ذي خصوصية فريدة.

يبرزالإلتزام نحو التنظيم الإجتماعي بقيام الأفراد بأدوارهم الإجتماعية لتحقيق الأهداف المشتركة. ويأخذ الشعور بالمسؤولية حيال قضاياه وما يواجهه من نقص وما يحتاجه من دعم وجهود فردية وجماعية لبلوغ أهدافه المسطرة مظهرا من مظاهر الإلتزام نحوه. "وقد انبثق المفهوم أساسا من مدرسة العلاقات الإنسانية في النصف الأول من عشرينيات القرن الماضي، والتي أظهرت أن للموظفين مشاعر تجاه التنظيم بما في ذلك التوافق مع أهدافه."[2]

يشير الإتجاه السيكولوجي إلى أن الإلتزام هو "رغبة الفرد في بذل مستوى عال من الجهد لصالح التنظيم، ورغبة شديدة في البقاء فيه، ومن ثم القبول بأهدافه وقيمه."[3] وتعمل الأهداف المشتركة على تشكيل شخصية الفرد؛ "وإحساسه بدوره مما ينمي الذات الإجتماعية لديه...فتلك الأهداف هي بمثابة الروابط التي تستثمرها المجتمعات الحديثة عند صياغة تنظيماتها.[4] فالإلتزام طاقة معنوية يمكنها أن تتجسد في الإنضباط في العمل وما يرافقه من مظاهر الإمتثال لقيم التنظيم كالحضور في الوقت، وإنجاز المهام بكفاءة، والمساهمة في تطوير الأداء، ويشمل اهتمام القادة بما يرفع من مستوى أداء العاملين سواء بالتكوين أو بتنمية قدرات فريق العمل

[1] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص19.
[2] احمد عباس حمادي، المرجع السابق، ص308.
[3] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص76.
[4] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص62.

بالتوجيه، والتحفيز، وخفض التوتر والصراع بينهم بجعل طاقة الأفراد تتجه نحو العمل والإنجاز. وهذا هو البعد الإجتماعي للإلتزام، أي أن يصوغ مشتركا يعبر عن النحن والروابط التي تستلزم هذا المعنى وتجسده داخل بيئة العمل.

1/5- الالتزام اجتماعيا

من مظاهر الإلتزام أيام الحراك الإجتماعي أن كلفنا كطلبة بالبحث في موضوع الحركات الإجتماعية وظاهرة الربيع العربي، فالجامعة كتنظيم اجتماعي معني بشؤون المجتمع واهتماماته. و رغم أن التفاعل مع الحدث داخل القسم كان بصورة أكثر تجريدية (مفاهيم ومعرفة نظرية)، إلا أن ذلك لم يخلو من المعرفة بخلفيات الصراع أي بمحركات الحَراك(النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتاريخية)، و بالوعي بما يجري، وبضرورة البحث عن مخارج آمنة للمجتمع.

تفصح الذاكرة الإجتماعية عن جمالية فريدة كنتاج للإلتزام عصر كل محنة يواجهها المجتمع. وتعتبر الأشياء الجميلة من الرغائب التي يسعى الأفراد لامتلاكها حين تفتقد أو يندر وجودها، وسعيهم لإنتاج قيم جديدة أكثر فائدة يعتبر من الدلائل المعرفية على مستوى الأفراد العقلي وحالتهم الوجدانية، والنشاط الإبداعي طاقة تحفزعلى العيش و الإرادة على التقدم، فليس بالقيم المادية وحدها تتقدم الأمم في التاريخ. بوسع الشحنات الشعورية المتولدة عن إحتياجات وتطلعات الأفراد أن تولد ذلك المشترك من المشاعر، والحركة باتجاه التغيير. لكن الأفكار الخلاقة تتولد عند النخب، حيث يتوجه الفعل في التاريخ وجهة بنائية بوجود الصفوة والكفاءة والمعرفة والخبرة وأصحاب الطموح وذوي الإرادة. ويمكن أن يستمر ذلك الفعل في التاريخ بوجود التساند بين الطبقات داخل المجتمع، والتعاون عند الأفراد سلطة ومجتمعا.

ينظر إلى تنظيمات العمل كمصانع تدعم قوة المجتمع وتطوره بنشاطها ومنجزاتها وابتكاراتها، فدورها الوظيفي هو تلبية احتياجات المجتمع، وهو التزام يجعلها دائمة العمل لتحقيق ذلك، والتطوير لآليات عملها بالنظر إلى تطور الاحتياجات ونموها الدائم في المجتمع. و يعد الإلتزام التنظيمي "أحد أوجه الإرتباط بين العاملين وتنظيمات العمل التي ينتمون إليها، وله وظيفة أساسية هو تنمية اتجاهات وردود أفعال ايجابية تؤثر على كفاءة وفعالية الأنشطة التي يزاولونها في التنظيم، وهو ما يجنبه التكاليف الإقتصادية والإجتماعية والنفسية على مستوى الفرد أو المجموعات، وبالنسبة للمجتمع نجد مثالا عن النمو الإقتصادي الذي حققته كل من ألمانيا واليابان الذي يعود إلى قوة عمل ملتزمة."[1]

[1] اميرة محمد رفعت حواس، اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، جامعة القاهرة، 2003، ص58. www.noor.book.com

تضم القيم الجمالية معنى الإلتزام تجاه ماهو جار بالحياة الإجتماعية، حيث تشكل أنماط الفعل والنشاط و الإنتاج الذي يصب في صالح التنظيم الإجتماعي صورا معبرة عن التفاعل الإيجابي للأفراد وتنظيمات العمل مع الواقع الإجتماعي ومتطلباته، ويحقق التلاحم في المشاعرو الوجدان و في الأهداف أمام القضايا ذات الأهمية لاستمرار المجتمع مشتركا أخلاقيا يحمل معنى الإلتزام.

بهذه الروح التضامنية والجمعية أخذ الإلتزام وفي كل الأحوال والأوضاع الإجتماعية بعد القيمة، ومعنى ما يجب أن يكون؛ لقد اعتقد عالم النفس **واطسن** " بالتأثير السيادي للبيئة على سلوك الأفراد، فمظاهر السلوك كلها متعلمة."[1]فالفرد يتأثر بالجماعات التي ينتمي إليها، و في تقديرها أو تقييمها للأشياء بصفاتها، وفي حال رفض الفرد ما هو ذو قيمة عند جماعة ما فإن العلاقات بين الطرفين إما أنها تضطرب أوتنفصل بترك تلك الجماعة، أو الإنعزال عنها وذلك هو الإغتراب. وفي كل الأحوال يكون الإلتزام تجاه أهداف الجماعة ومصالحها مبنيا على الإعتقاد بصلاحية تلك التفضيلات أو عدم صلاحيتها. والإلتزام هنا هو معيار صدق قيم الجماعة وتفضيلاتها عند أفرادها، لتصبح طاقة موجهة ودافعة ترفع من المستوى الإنفعالي عندهم "و تجعله عمليا وبمقاييس جمالية."[2]وهو ما نجده بالفعل متجسدا في مخرجات العمل في الدول الصناعية.

2/5- مراحل اكتساب الإلتزام[3]

الإلتزام دافع ينمو مع انتماء الفرد إلى جماعة العمل، وبالتفاعل مع أعضائها، واعتباره عنصرا مهما من عناصر بيئة العمل. وتم تحديد مراحل لنمو هذا الدافع وهي كالآتي:

- مرحلة التجربة: ينمو الإلتزام بالتقادم، حيث يبدأ بالتحاق الفرد بالتنظيم، ومحاولته التكيف داخل البيئة الجديدة والتوفيق بين اتجاهاته وأهدافه وما يماثلها لدى التنظيم. ويتعرض العامل المبتدأ لظروف إجتماعية جديدة منها تحديات العمل، تضارب الولاء، غموض الدور، ظهور الجماعة المتلاحمة، إدراك التوقعات، الشعور بالصدمة ونمو الإتجاه نحو التنظيم.

- مرحلة العمل والإنجاز: يحاول العامل بعد فترة السنتين إلى أربع سنوات من العمل تأكيد مفهوم الإنجاز والقدرة عليه ليتبلور الولاء تباعا للعمل والتنظيم.

- مرحلة الثقة بالتنظيم: تنمو الثقة بزيادة الولاء و قوة العلاقة بالتنظيم، وصولا إلى مرحلة النضج.

إذا تجاوزنا المفاهيم التجريدية لمعنى الإلتزام، فإن تسليط الضوء على نماذج واقعية منه يوضح أكثر بعد إلتزام الأفراد حياله.

---

[1] مصطفى عشوي، المرجع السابق، ص396.
[2] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، الواجب، المرجع السابق، ص7.
[3] احمد عباس حمادي، المرجع السابق، ص309.

- الإلتزام عمليا

ينمو الإلتزام بالإمتثال لقيم الجماعة ونظمها وقوانينها، حيث يصبح الفرد كائنا إجتماعيا بفعل التطبع الإجتماعي بصفات الجماعة وأخلاقها، وتنموعادات جديدة للفرد بالإحتكاك بأعضائها والمشاركة في طقوسهم اليومية من أعمال وأفعال. وتعتبر المظاهر الإنفعالية للجماعة كالنشاطات التعاونية والتنافسية والإحتفالية وحتى الإحتجاجية من قبيل الممارسات التي تعزز وحدة الأفراد داخل الجماعة.

للجماعة دور هام في تشكيل الخارطة الإدراكية والمعرفية للفرد، وتمثل اللغة المتداولة والأنشطة الإعتيادية والأدوار المحددة للأفراد ووضعهم التراتبي داخل هرم الجماعة ظواهر سيميوطيقية أي علامات دالة على ثقافة مشتركة. والفرد يتفاعل مع أكثر من جماعة ومنها يتعلم الأدوار الإجتماعية كما يكتسب المعرفة والخبرات اللازمة لنموه كفرد في المجتمع.

ينظر إلى المجتمع كأكبر جماعة ينتمي إليها الأفراد، "وهو بذاته يتكون من عدد كبير من المجموعات الصغيرة والتي ينتمي إليها الأفراد ويمارسون أدوارهم الإجتماعية المختلفة ليتكامل بناء المجتمع من تفاعل هذه المجموعات مع بعضها البعض، ومن ارتباطها بالقوانين والنظم المختلفة التي تحكم حياتهم،"[1] فتشكيل التنظيمات المختلفة والمنبثقة عن إرادة جماعية هو نوع من الإلتزام تجاه المجتمع واحتياجاته، فالضرورات تقيم إلتزاما بما يجب أن يقوم به الأفراد حيال تحقيق ما يسد تلك الإحتياجات.

نجد أن من قيم المنهج الإسلامي الإلتزام بحفظ كليات خمس ضرورية لقيام البناء الإجتماعي وهي: حفظ العقل وحفظ النفس وحفظ العرض وحفظ المال وحفظ الدين. وإن ضبط هذه الأولويات خلق التزاما عمليا تجاه المعاني التي تصدر عنها، فكان توجه الفعل في حقبة من التاريخ الإنساني لبناء نظم وقواعد حاكمة للعمران وللعلاقة بالآخرين تحفظ هذه الكليات وهي الحقبة التي تعرف بالحضارة الإسلامية.

يعد بناء شخصية التنظيم أي هويته وخلق الإلتزام لدى العاملين به من أهداف الإدارات المعاصرة. ويعتبر اندماج الفرد في الجماعة بمثابة العضو في جسم الكائن الحي، أي أنه يصبح هدف واحد لهم ويجعلهم يتفاعلون وفق نسق قيمي موجه نحو خدمة المصلحة العامة .ويرى البعض أن فهم الالتزام واستيعابه يتم عن طريق مؤشراته الثلاثة :[2]

- التطابق.

- الإنتماء.

---

[1] عدنان يوسف العتوم، المرجع السابق، ص 51.

[2] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص76،77.

- الولاء.

حيث يعني التطابق انسجام أهداف الفرد مع أهداف التنظيم وارتباطه به. ويأخذ الإلتزام نوعين: الأول هو الإلتزام الطوعي وهو المعرف سابقا. وأما الثاني فهو الالتزام القسري أو ما يطلق عليه الإذعان الذي يفرض على الفرد عن طريق قوة خارجية بما فيها القوانين والتعليمات. وقد يتم اللجوء إلى الأسلوب القسري لرفع درجة الإلتزام عند الأفراد باعتباره طريقا يؤدي في النهاية إلى خلق الإلتزام الطوعي أو الإرادي.

ينظر بالتالي إلى الالتزام كعملية "دمج للأفراد في طاقة العمل، والذي يعني التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم. ويحمل الإلتزام ذلك الشعور الإيجابي للعاملين نحوالتنظيم ومدى ارتباطهم به، والإستعداد لبذل الجهد فيه. وهناك من ينظر له كعلاقة تبادلية بين التنظيم والعاملين من ناحية الإسهامات والمنافع، أو هو عملية تبادل ومقايضة، أي أنه طبقا للمدخل التبادلي فإنه كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظرالفرد زادت درجة الإلتزام التنظيمي."[1] فأهداف الأفراد من دوافع العمل لديهم.

تظهر أهمية تحديد الأهداف في توضيح الأعمال التي على أعضاء التنظيم القيام بها، وفي توضيح دور كل عضو في العمل. كما تتوضح الأهداف بزيادة الجهود المبذولة في سبيل تحقيقها، والأهداف الصعبة أكثر تحفيزا على إنجاز أعلى مقارنة بالأهداف السهلة أو تلك التي يغلب عليها الروتين. ومن المنطقي أن يؤثر الإلتزام نحو تحقيق الأهداف على أداء العاملين، أو بصيغة أوضح يظهر بعد الإلتزام في أداء العاملين للعمل بوجود الأهداف. "و تلعب التنشئة الاجتماعية التنظيمية دورًا مهمًا في الأنظمة التي تركز على زيادة إنتاجية التنظيم حسب **ويلمار شوفيلي** و**ماريسا سالانوفا**، لتأخذ في الإعتبار احتياجات أعضائه(أهدافهم) عندما تسهل مشاركتهم، وتسمح لهم بالمشاركة في الثقافة. فهؤلاء سيهتمون بقيم واحتياجات التنظيم، ومحاولة مقابلته من خلال التزام التنظيم وتحفيزه."[2]

يكشف الأداء داخل التنظيم عن عناصر مهمة مثل قيم التنظيم، نوع اليد العاملة به، مدى محورية الأهداف به ومنها مستوى الإنتاج به.

- مفهوم الأداء[3]

هو مفهوم جوهري وهام لتنظيمات العمل، فهو المرآة التي تعكس قيم وثقافة التنظيم في مختلف جوانبه. وقد عرف بأنه: "التفاعل بين السلوك والإنجاز، وأنه المخرجات ذات القيمة التي ينتجها النظام في شكل سلع وخدمات." ويختصر بالمعادلة التالية:

---

[1] اميرة محمد رفعت حواس، المرجع السابق، ص58،59.

[2] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

[3] احمد عباس حمادي، المرجع السابق، ص314.

الأداء الوظيفي= الخصائص الشخصية للأفراد x جهود العمل x الدعم التنظيمي(دعم التنظيم).

يحدد الأداء الموقع الحالي للتنظيم، ومدى ابتعاده عن الأهداف المرغوبة أو مدى تطابقه معها، فمعاينة عمليات التنظيم والتعرف على أدائه ذو أهمية بالغة لفهم كيفية عمل التنظيم من أجل تصحيح الإنحرافات ورفع مستوى الأداء وتصميم الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يكون فاعلا وكفء، فضلا عن إمكانية التعرف على مدى الحاجة إلى التغيير وكيفية إجرائه في التنظيم. ومنه كان الأداء مؤشرا يمكنه قياس نجاح أو فشل التنظيم في إرساء قيم الإلتزام في العمل. ومن خلال قياس الأداء يتمكن التنظيم من تحديد وتقويم أنشطته الداخلية وتحديد نواحي القوة والضعف لديه، وتقويمه مقارنة بأداء التنظيمات المنافسة الأخرى التي تمارس أنشطة مماثلة أومشابهة لأنشطته.

يعتبر الأداء من المفاهيم التي طفحت في الدراسات المعاصرة نتيجة للتغيرات البيئية والتطورات التنظيمية والعالمية، وهو ما ساهم في بلورة ماهيته وتطوير مقاييسه ومداخله. ويستمد الأداء جذوره وخصائصه من الفكر الإقتصادي (عمل الأشياء بأقل التكاليف)، ثم تطور إلى مفهوم الكفاءة(تحقيق أعلى المخرجات من المدخلات)، ثم إلى الفاعلية (عمل الأشياء الصحيحة)، ثم استخدام المقاييس المركبة للتعبيرعن الأداء التنظيمي (هو المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال التنظيم في ضوء تفاعله مع عناصر بيئته الداخلية والخارجية)، ومن ثم الأداء الإستراتيجي كتعبير لتحقيق مؤشرات مالية ورضا العاملين والمستفيدين، والمواءمة والتفاعل والتكيف مع متغيرات البيئة. وأخيرا الأداء المتميز الذي يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز التنظيم عن غيره من التنظيمات الأخرى، التي تكون محورا للتقييم، وبالتالي تشمل المؤشرات المالية وغير المالية، وقياس الموجودات الملموسة وغير الملموسة، وتشتمل على جوانب الأداء الإستراتيجي وأداء العمليات و الموارد البشرية والنظم.

توجد ثلاثة عوامل تؤثر على العلاقة بين الأداء وبين وجود الأهداف المحددة وهي:[1]

- درجة الإلتزام بالأهداف الموضوعة.

- درجة الثقة بالقدرة على تحقيق الأهداف، وطبيعة الثقافة الوطنية(الإجتماعية) التي يعيش فيها الفرد.

- فكلما زاد الإلتزام بالأهداف كان تحقيقها أفضل، وكلما كانت هناك الثقة لدى الفرد في ما يمتلكه من كفاءة و قدرات كان أقدرعلى تحقيق الأهداف المحددة.

توجد مؤشرات للأداء يمكن أن تكون دليلا على الإلتزام تجاه العمل، منها:

[1] محمد عبد العال النعيمي واخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص404.

- إحترام الوقت؛ وهو ثقافة مغيبة في بيئة العمل عندنا. لا يشمل ذلك المؤشر التزاما بمواعيد الإلتحاق بدوام العمل فقط بل هو التزام بالوقت الذي يعني "الإستخدام الفعال والملائم له والذي يفسر الفرق بين الإنجاز والفشل. فإدارة الوقت تحقق التوازن بين ما يجب عمله وفعله من واجبات وما يراد الحصول عليه من نتائج وما يراد تحقيقه من أهداف."[1]

- ساعات العمل الإضافي وإنتاجية العامل. ونستشهد بالعامل الياباني "الذي يعتبرالتنظيم

أسرة واحدة متكاملة. ويمكن للمسئول مثلا أن يكلف العاملين بالعمل الإضافي، من دون الحصول على أجر وهذا بسبب روح الإنتماء."[2] ولهذا تعتبر اليابان أقل الدول من ناحية إضرابات العمال.

- الحرص على التدريب، أو ما يقابله من التطوير الذاتي للأداء. "فحرص التنظيم على التدريب يعني تطوير أداء الأفراد باستمرار، لأنه أفضل الإستثمارات بالنسبة للفرد والتنظيم."[3] وأما التطوير الذاتي فهو دافع داخلي يتعلق بقيم العلم و شغف الإنجازالتي تحث الفرد على التعلم وتنمية خبراته وبالتالي قدراته في العمل، وهي خاصية يصعب ايجادها في بيئتنا، وهي تنمى بالتنشئة سواء تلك التي تحصل في بيئة ما قبل الإلتحاق بالعمل أو باحتكاك الفرد بجماعة العمل وقيادتها الرائدة. فنوعية البيئة تؤثر على دافعية الأفراد نحو التدريب والتعلم.

- "الخدمة والدعم، وتشتمل على خدمة العملاء ورضاهم والإحتفاظ بهم."[4]

3/5- متطلبات الإلتزام

يعد الإلتزام في العمل قيمة جوهرية لأداء فعال، والذي يهدف إلى تحقيق المصلحة الجماعية، حيث يبرز دورالعامل أوالموظف ومهاراته كعنصر داعم لأنشطة التنظيم. ويضمن التركيز على أداء العمل بمواصفاته المطلوبة "تلك الأنظمة والقوانين ومتطلبات العمل أوالوظيفة وكذلك تقاليد ومعايير جماعة العمل."[5] والأهم هو "إلزامية تنظيم العاملين داخل التنظيم، فالعنصر البشري كي يؤدي جهوده لابد من تنظيمه باختلاف تخصصاته داخل التنظيم لتدعيم عمليات وأنشطة الأعمال الأخرى، وهو أحد ركائز تحقيق الربحية و النمو للتنظيم."[6]

يشمل الإلتزام مبدأ التطوير للعمل، فالروتين يقضي على الدافعية للعمل، أما الإلتزام حيال العمل فهو الذي يخلق الدافع للإنجاز والإبتكار، وهكذا كانت الخبرة والممارسة للأعمال التي يحبها الفرد هي التي تدفع أكثر إلى القيام بدوره حيال متطلبات العمل، وقد نمى الإبتكار من هذه الرغبة في العمل و حل المشكلات التي

---

[1] فايز الناطور، التحفيز ومهارات تطوير الذات، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2016، ص(13، 161، 162).
[2] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص52.
[3] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص72.
[4] اين تكمن اهمية مؤشرات الاداء في الاعمال الحديثة؟ EMPOWER. empower-sa.com 2020
[5] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص86.
[6] المرجع نفسه، ص72.

تعترضه. و تهتم القيادات ومسيروالأعمال بتنمية قدرات الأفراد والتعرف على ميولاتهم تجاه الأعمال التي يفضلونها، ومنه كان الإهتمام بوضع العامل المناسب في المكان المناسب له.

لقد باتت مسائل مثل تحقيق مصالح الأفراد المختلفة كنظام الترقيات والمكافآت، و أيضا فيما يخص القدرة على الضغط على التنظيم الرسمي لرفع الأجور وتحسين ظروف العمل حوافز طبيعية للإلتزام تجاه العمل. أما الإلتزام كواجب وبالمعنى الكانطي فمبدأه يستقيه الفرد وجماعات العمل من ثقافة المجتمع، أي تلك الثقافة البوصلة، وهي مصدر القيم الجمالية التي تنظر لاحتياجات المجتمع ولدور الفرد وتنظيمات العمل والخدمات التي يؤدونها كمستلزمات ضرورية لحركته وتقدمه. ويمكن أن ينمو "الإلتزام كحق أدبي أو أخلاقي حيال التنظيم والبقاء فيه بغض النظر عما يقدمه من رضا للعاملين أوتحسين حالهم"[1] لما يكون الولاء عاليا للتنظيم. ويظهر الإخلاص لدى العمال والموظفين وقوة ارتباطهم كجماعات عمل لما تعصف بالتنظيم الأزمات والمشاكل أو لما تعترضه التحديات.

عرف السيكولوجي **بورتر ليمون** الإلتزام التنظيمي بأنه قوة تطابق الفرد مع التنظيم و ارتباطه به، ثم أشار إلى صفات لها تأثير كبير في تحديد الإلتزام التنظيمي منها:[2]

- الإعتقاد القوي بقبول أهداف التنظيم وقيمه.

- الإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح التنظيم.

- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في التنظيم.

ويدرك المدراء والقادة أن أدوارهم في تنمية الإلتزام عند العاملين تجاه تحقيق أهداف التنظيم تعتبر محورية لمساندة قدرات التنظيم وتنميتها. وقد أظهرنموذج **ديريكس** و**فيران** والنتائج التي توصلا إليها أن الإلتزام التنظيمي أكثر ارتباطا بالثقة. فالقيادة الحقيقية لها أبعاد مثل:[3]

- الشفافية في العلاقات، ومن مؤشراتها تشارك المعلومات والمشاعر بصراحة بين القيادة والعاملين، وكذلك في تكيفها مع المواقف بالشكل المناسب.

- الأخلاق الداخلية التي تشير إلى أن القائد يستخدم المعايير الأخلاقية الداخلية كدليل لتنظيم سلوك العاملين.

- المعالجة المتوازنة التي تشير إلى امتلاك القائد لبيانات عن المواقف والأشخاص لاتخاذ القرارات.

---

[1] اميرة محمد رفعت حواس، المرجع السابق، ص57.

[2] عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني، الالتزام التنظيمي(المفهوم، الابعاد والنتائج)، مجلة علوم الانسان والمجتمع، مجلد 3، عدد5، 2014، ص18. www.asjp.cerist.dz

[3] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

- الوعي الذاتي الذي يشير إلى وجود مستويات عالية من المعرفة بنقاط القوة والضعف أي معرفة القائد بنفسه وقدراتها، وكذلك معرفة أتباعه(العاملين/فريق العمل).

يبلغ الإلتزام في العمل أهدافه لما تتعاون جماعات العمل بجد لأجل إتمام أنشطة العمل، كما يظهر الإلتزام مجسدا في التفاعل الإيجابي بينهم لتحقيق أداء أمثل حيال متطلبات العمل. ويدخل التطوير الإداري لأساليب العمل ضمن نطاق الإلتزام في العمل. "وانطلاقا من كون التنظيم عملية يتم بموجبها جمع وتنسيق المهام والوظائف، فإن الحال يحتاج إلى إلزام الأفراد بأداء واجباتهم تجاه أعمالهم، وتوجيههم وإثارة اهتمامهم وتنسيق نشاطاتهم قصد تحقيق الأهداف المسطرة."[1]وهنا يظهر البعد الإتصالي وفعاليته من خلال التغذية الراجعة أو"المعلومات المرتدة التي لها دور فعال في الأداء العال مقارنة بعدم توفرها."[2]والقيادة معنية أكثر بإيصال الرسالة من خلال قدرتها على القيام بوظائفها الإدارية بكفاءة وهو ما ينعكس بالضرورة على معنويات الأفراد وقدراتهم في العمل.

ينمي إلتزام القيادة تجاه القيام بواجباتها التنظيمية والوقوف على سير تطبيق خطط التنظيم دوافع الأفراد للعمل، بوسع كل ذلك أن يكون هو المناخ الفعلي الذي ينشط داخله الفرد، ويدفعه لتكييف جهوده للتأثير الإيجابي على العمل. وتستوعب القيادات اليوم معنى "إلزامية تنظيم الأفراد داخل التنظيم كموارد بشرية ضرورية لتدعيم عمليات وأنشطة التنظيم."[3]

يصبح الإلتزام داخل تنظيمات العمل طاقة دافعة نحو تطوير المجال الإجتماعي، ومن ذلك العمل على زيادة الإنتاج بزيادة مردودية العامل أثناء العمل، و تطوير القطاع الخاص للصناعة، والمساهمة في تطوير الإختراعات بدعم المخترعين وتكوين قاعدة تكنولوجية محلية. ويمكن أن تمتد المشاركة بنشاط القطاع الخواص في مجال العمل الإجتماعي بدعمها للرياضة والتعليم والبرامج الخاصة بترقية الصحة العمومية وحماية البيئة وتطويرها وهو ما ينمي الحس الإجتماعي وقيم المواطنة لتنتشر ثقافة نفتقدها. فالإلتزام التنظيمي يجعل الحياة بالمجتمع أسهل إمكانا للعيش والتفاهم والتقارب بين مختلف أفراده وتشكيلاته الإجتماعية.

- إستيطيقا الإلتزام

نجد في التنظيمات الناجحة ثقافة الإلتزام بالمعايير الجمالية في العمل، كشركة "بوجو" حيال إلتزامها بالبحث دائما عن الأفضل لصناعة منتجاتها؛ يؤكد **ماتيو ريبو شابمان** مسؤول التصميم لدى الشركة على "مسألة الإمتثال إلى معايير وقيم الشركة عند التصميم، وهي شروط تُفرض على المصممين المتعاملين معها.

[1] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص24.
[2] محمد عبد العال النعيمي، المرجع السابق، ص404.
[3] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص72

فالمستهلكون اليوم يرغبون بتجربة قوية من خلال أشياء بسيطة أو جد متطورة (أضواء، راحة...)،"[1] وهو هدف التصميم الصناعي اليوم.

يفصح التعليق عن ثقافة التنظيم، لذلك تجد القيم الجميلة ترافق المنتجات عالية الجودة، كما ترافق أساليب العمل التي تحرص على جلب الخبرة الضرورية لتطوير المنتجات. فهي كشركات ناجحة تلتزم بمبدإ اختيار العاملين على أساس الكفاءة وليس على أساس الولاءات، أي على أساس "ماذا ستقدم من إضافة للعمل؟"[2] وكذلك الحال عند اختيارها المواد التي تدخل في عملية التصنيع. وبيئة الأعمال الناجحة اليوم لا تحدها حدود للخيال لأجل التميز وابتكار طرق عمل غير مسبوقة مثل إيجاد هياكل تنظيمية مرنة وأكثر ديناميكية وحتى افتراضية لأجل العمل. وهي لا تدخر جهدا لتطوير ذاتها بما هي شخصية معنوية لها اسمها وسمعتها التي تساوي قيما مادية كما تساوي أخرى معنوية.

يؤكد **مالك بن نبي** "أن الجمال في المجتمع يظهر في أذواق الأفراد الفنية، ويظهر في سلوكاتهم وأفعالهم اليومية، وفي طرق تفكيرهم."[3] فمنتجات الخبرة الجمالية هي مثل تلك التصاميم المبدعة لعلامة "بوجو" ومصدرها الأفراد ذوي القدرات والمهارات الفنية والإبداعية. وقد باتت مثل تلك المنتجات " وجها للوطن في العالم "بتعبير **ابن نبي**.

تظهراليوم في مجال الصناعة والإنتاج تلك المفاهيم والمقاييس الجمالية التي تتعلق بتطبيقات الفنون في الصناعة، وفي إدخال عناصر كالتنظيم والتناسق في الشكل المنتج، والأبعاد الرياضية وحتى النفسية؛ مثل ذلك وضع صورة باهتة خلف شكل واضح لإبراز أهمية الشكل، أو الإشهار للمنتجات في وقت الذروة حيث يدخل المنتج المعروض في علاقة حميمية مع المتلقي بشكل وطريقة ذكية. ويمثل الإشهار اليوم صناعة رائجة لتسويق المنتجات. ومثل ذلك في مجال التصميم.

نجد توظيفات مخرجات العلوم في مجال الإبتكار والتصميم تلتقي مع الحس الجمالي والأخلاقي، فباتت "الأرغونوميا والإستيطيقا والأخلاق والمشاعر والإقتصاد مجتمعة تعبر عن مفاهيم في مجال التصميم، فالأشياء لا معنى لها إلا عند الإحتياج إليها واستعمالاتها،"[4] ليظهر دور القيم الجمالية بمتغيراتها المتعددة كجزء أصيل في أي عمل منجز "ويحدث ذلك بالإنتقال من مكتسبات الماضي ووعود المستقبل."[5] فالثقافة التنظيمية تزيد من الخبرة الجمالية بالتزامها بقيم العمل ومعايير الجودة.

---

[1] Bruno Pille, Ipid.

[2] مراد كشيشب، المرجع السابق.

[3] مالك بن نبي، المرجع السابق، ص97-101.

[4] Opcit.

[5] Opcit.

توجد أمثلة عملية على جمالية الإلتزام في مخرجات إدارة الجودة الشاملة، المتأتية من جودة مجالات متعددة كمجال الإنتاج، ومجال التصميم وتطوير المنتجات، و في مجال التنظيم الإداري ذاته وإجراءاته العملية بتطويرأساليب التسيير، منها جعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة، وتسهيل الإتصال بين قمة التنظيم وقاعدته، والإهتمام بالموارد البشرية كعناصر استثمارية يعول عليها لتحقيق الميزة التنافسية للتنظيم، والتخطيط وتطوير العمليات الإنتاجية، لنجد شركة تويوتا كإحدى المؤسسات المبدعة في العالم والتي تأسست منذ1933 تقوم على استراتيجية ترسيخ قيم التميز في الجودة، خدمة العميل، الإبداع... وثقافة التميز تستمدها تويوتا من الثقافة اليابانية(تلاحم اجتماعي كبير، تضحية الفرد لفائدة الجماعة...) لنجد من أهم العوامل المشجعة على الإبداع والتطوير:[1]

- الإهتمام المستمر بتماسك العاملين وتوجيههم نحو رؤية مشتركة للمؤسسة.

- تبني فكرة الإستقرار دون الجمود وذلك بالتغيير المستمر من خلال الإبداعات التحسينية على عملياتها الإنتاجية مع الحذرعند اختياراتها التكنولوجيات المستعملة.

- اعتماد الحرب المستمرة على العيوب(صفر خطأ).

- استخدام التكنولوجيا العالية وهي من إبداع عمالها التي تعطي لهم حرية كبيرة في استخدام خيالهم واختراع وإبداع أفكار وأنظمة جديدة(و للعامل حق الأرباح في حال نجح ابتكاره).

- اتباع التدريب الإجباري للعمال لتنمية السلوك المطلوب في المؤسسة. يقول في ذلك **تاتسو كتواغا** مدير تويوتا "الجميع يجب أن يخضعوا للتدريب لكي يعملوا في أمان وبفاعلية."

- الإهتمام بالفرد العامل ورفع ولائه وانتمائه للمؤسسة بتوفير ظروف عمل أفضل، وعرض مستويات أجور أعلى.

- تبني ممارسة الرياضة ثم الرياضة.(العقل السليم في الجسم السليم).

- تدعيم العمل الجماعي واقتسام القيم المشتركة من خلال تأسيس تويوتا لنقابة واحدة كل العاملون منخرطون بها، ويساهمون ب8% من دخلهم لرفع مستوى معيشة العاملين.

- الاهتمام بالعملاء وشبكة الموردين وملاحظاتهم حول المنتج.(حدث مرة أن سحبت تويوتا منتوجها من السوق لاكتشافها وجودعيب فيه).

[1] سهام شيهاني، ثقافة المؤسسة وتأثيرها على الإبداع التنظيمي في الجزائر، مجلة ايكوفاين، مجلد 2، عدد1، 2020، ص32.
www.asjp.cerist.dz

4/5- خَلْقُ الإلتزام

ينظر إلى الإلتزام "كحالة وجدانية،"[1]إلا أن التنشئة الإجتماعية تتدخل بتأثيراتها على الشخصية لتفرض القيم والمعايير المجتمعية، فالإلتزام عنصر كذلك ثقافي، يحتكم إلى القيم باعتبارها من موجهات الفعل، وخُلق الإلتزام ينبع من إحساس داخلي بما هو حق وصحيح وواجب. وتنشأ من الإرتباط العضوي للأفراد بالتنظيم.

"نجد عند **دوركايم** أن وضعية الفرد في المجتمع تخضع لسلطة الإكراه؛ توجد التزامات وواجبات مفروضة عليه من الخارج، لكن للفرد استقلالية من حيث التفكير في تفسير الإلتزامات، فهو إكراه مستبطن يجعل الفرد يتمثل أعراف وقيم مجتمعه والأكثر هو تأهيله الإجتماعي والزامه بارتقابات وتوجهات معينة."[2] وهو ما اعتبره **أحمد عباس حمادي** إلتزاما أخلاقيا تجاه التنظيم.

يكشف **جمال غريد** من خلال طرحه لمسألة الثقافف الإجتماعي الذي عول فيه على تنظيمات المصنع لخلق ديناميكية اجتماعية تأخذ بقيم الحداثة في العمل إلى: [3]

- غياب الإلتزام و الإنضباط و روح المسؤولية بين العمال.

- غياب الموازنة في القرارات التنظيمية التي لم تتفهم الأوضاع الإجتماعية للعمال بما فيها خلفيتهم الإجتماعية.

- أسلوب التهديد للعمال بما خلق ردات فعل سلبية كالتغيب و التأخير، و دوران العمل التي أرهقت المسؤولين.

- قلة الإهتمام بالتدريب-كان التكوين يشوبه مبدأ الولاءات-

- جميع الإجراءات التنظيمية التي تحث على الإلتزام والإنضباط في المصنع كانت أقل فعالية، إذ لم تجد على مستوى المجتمع من يدعمها و يعززها. وهذا راجع لسوء الأوضاع الاجتماعية. نجد **بروديل فرينو** يؤكد هذا البعد حيث أن تطور الرأسمالية رافقها تحالفعلى صعيد البنى الاجتماعية (أسرة، القرية، المدينة ، الإعلام، الأمن)؛ وهو ما كان ينقص بيئة العمل عندنا.

يظهر من التجربة الجزائرية في التصنيع "أن الإلتزام التنظيمي يمكن أن يكون عامل فشل أو نجاح لتنظمات العمل،"[1] كما يظهر أن الأهداف المحددة ليست وحدها الكفيلة بخلق الإلتزام. فالحاجة كانت ماسة إلى

---

[1] عاشوري ابتسام، الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، مجلد3، عدد6، 2017، ص272.
www.asjp.cerist.dz

[2] خليل أحمد خليل، المرجع السابق، ص33.

[3] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص888-891.

فهم الوضع التنظيمي الجديد الذي يفتقر إلى معايير إجتماعية ملزمة. فالثقافة التنظيمية ليس معطى جاهزا بل هي عنصر ينمو بالممارسة حتى يوطن في بيئة العمل، و هي تأخذ في الحسبان خصوصية الواقع والموجود واقعيا وما يجب أن يكون عمليا. والتأكيد هنا "على ضرورة وجود تلك السياسات الداخلية التي تساعد على إشباع حاجات الأفراد داخل التنظيم، مما يكفل نمو ذلك الشعور الإيجابي و الفعل المتوازن كنتاج لمساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات، ومنه ينمو الرضا الوظيفي والإطمئنان، والإنتماء ثم الإلتزام أو الولاء."[2]

يخلق الإلتزام بقيم التنظيم وثقافته بالتقادم هوية اجتماعية مشتركة لدى العاملين، وهو ما يوحد جهودهم في العمل. "ويكون تحديد التنظيم لأهداف مشتركة يسعى الجميع إلى تحقيقها من أهم أسباب نمو الإلتزام،"[3] ليصبح دافع الأفراد للعمل برغبة فعلية في العمل والبقاء في التنظيم. والمسألة هنا تتعلق أيضا بما يمنحه التنظيم من فرص للأفراد بالتكوين والترقية، وهي حوافز طبيعية في أبجديات العمل المأجور، لأن المكافآت والترقيات وغيرها من الإمتيازات من الدعائم التي تعزز ولاء الأعضاء للتنظيم. وتوجد معها الثقة في التنظيم "وهي عنصر متضمن في العلاقات الإنسانية"[4] التي تنشأ من خلال اندماج الفرد في جماعة العمل واعتباره عضوا مهما فيها، وكذلك فيما يخص علاقة القائد بأعضاء الفريق حيث أن من أهم الإنطبعات الإيجابية في علاقات العمل "تحسيس الفرد بأنه عضو مهم بالنسبة للفريق"[5]وهو ما سيعطيه دفعا قويا نحو العمل. ويعمل تفويض المهام مثل ذلك، أي توكيل المهام والمسؤوليات للفرد بما يدعم ثقته في قدراته وإمكانية أن يقدم الأفضل في العمل. فإن الشعور بالمسؤولية يحفز الإرادة على الأداء ويشجع على أنماط من الفعل كالإبتكار والإبداع.

تمثل ظواهر مثل التسيب والتغيب والإهمال والهروب من المسؤولية ظواهر عانت منها بيئة العمل في الجزائر ولا زالت مظاهرها قائمة إلى اليوم. يظهر أن مستوى العمال وحتى الإطارات والمخططون فيما يخص استيعاب شروط العمل الصناعي كانت مجهولة لديهم، ولم يتم بلورة الأهداف بناء على معطيات واقعية، "فلم يكن التصنيع وليد تجربة فعلية أفرزها المجتمع برمته أو جناحا هاما منه، فقد كان المشروع من اقتراح جماعة صغيرة ليس لها تجربة كافية بما يسمح لها من ضبط كل ما يمكن أن يترتب عنه هذا الإختيار."[6]

الظاهر أن الإلتزام بالعمل يحتاج إلى إدراك مستلزماته، ومنها صياغة ثقافة وقيم مشتركة حول العمل وأهدافه؛ يؤكد **لويس دفيس** على "أن الثقافة هي التي تضع الحدود حول أي التكنولوجيا يمكن تطبيقها للحصول على الأهداف المرغوبة فيها، وكيفية استعمال التكنولوجيا المتوفرة. فالثقافة السائدة هي التي تحدد خصوصيات

---

[1] عاشوري ابتسام، المرجع السابق، ص63.
[2] المرجع نفسه، ص67.
[3] عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني، المرجع السابق، ص16.
[4] اميرة محمد رفعت الحواس، المرجع السابق، ص66.
[5] ديل كارنيجي، المرجع السابق، ص34.
[6] سفير ناجي، محاولات في التحليل الإجتماعي التشغيل الصناعة التنمية، ترجمة الازهر بو غنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص99.

التنظيمات والقيم السائدة فيها."[1]والأهم هو تنمية الإلتزام عند الأفراد بتطوير اتجاهات إيجابية نحو العمل، وتطوير القيادة لقدراتها بالتكوين والتدريب المتواصل، والإهتمام بحل المشاكل المعترضة لسير التوافق والإنسجام في العمل. ثم إن مسائل مثل الرفاهية الإجتماعية(ترقيات، مكافآت، أجور عادلة...) مطالب مهمة تنمي إحساس العاملين بأهميتهم للتنظيم وهو ما يعزز الثقة بينهما.

من خبرتنا المتواضعة كشاهد عاصر فترة التحديث للمجتمع الجزائري أن الفئات النشيطة انخرطت في العمل واكتسبت مهارات حقيقية رغم مستواها التعليمي المحدود آنذاك، وكانت التعبئة الجماهيرية حاضرة. الواقع أن المسيرين أخفقوا في مواصلة اجتهادهم في العمل وانسحبوا لعدة أسباب منها كونهم هم والعمال كانوا محصنين من الطرد، فسواء اجتهدوا أو لم يجتهدوا فالمنصب مضمون. كذلك فالمسير فرد تابع لما تمليه توجهات السلطة السياسية، فهو مجرد مطبق لقرارات، وبالتالي فالمشاكل التي تعترض العمل يتم تجاوزها بغض الطرف عنها. وتوجد مسألة الفوقية التي كانت تلف أسلوب التعامل، لم تكن هناك تلك الحميمية بين الإطار والعمال، فقد كان ينظر إلى المدراء كأشخاص يريدون فرض السيطرة من خلال مناصبهم الرسمية.

نجد أن علاقات العمل الإيجابية كانت مفقودة إبان التسيير الإشتراكي للمؤسسات والشركات الوطنية، و قد توضح ذلك أكثر من خلال الدراسات السوسبولوجية التي أظهرت غياب الإلتزام بثقافة تنظيمية جامعة تتوجه رأسا نحو الإنتاج. والظاهر أن الإلتزام ينمو بالتقادم، وتجربة العمل التنظيمي بالجزائر يعتبر فتيا في تلك الفترة ولم يستطع استيعاب قيم التحديث مباشرة. يؤكد الطرح مقولة **سان سوليو** فالتنظيم يتبلور داخل الإطار الإجتماعي الأوسع وهو ما يؤكد تأثر بيئة العمل بمحيطها الخارجي.

"تحتل التنظيمات الإقتصادية مكانة مركزية في المشاركة في صنع رأس المال المادي للمجتمع الحديث والتركيبة الاجتماعية للفرد الصناعي."[2] والصناعة مجال واسع لا يشمل تحويل المواد فقط ولكن صناعة المنتجات على اختلاف أنواعها ومجالات إنتاجها، وقد باتت من مستلزمات تحقيق الأهداف الإجتماعية ومنها التنمية. ومسألة وضع الأهداف المستقبلية المحددة لأي تنظيم عمل "لا بد أن تتحدد بها أيضا القواعد واللوائح التي تحكم عمليات التنظيم كما رأى **فيبر**،"[3]وهي مدخلات معرفية ضرورية لابد و أن تكون حتى يفرض الإلتزام، ويصبح قاعدة للتفاعل الذي يحقق الإستقرار للتنظيم ومن ثم فاعلية الأداء وتحقيق أهدافه المسطرة سلفا.

عرف الإلتزام التنظيمي بأنه "مناصرة وتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في التنظيم، و المودة أوالصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق أهداف وقيم التنظيم،"[4] لنجد من صفات الأفراد الملتزمين بالعمل وأهدافه مثل

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص14.
[2] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص880.
[3] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص177.
[4] عبد الرحمن برقوق، هدى دردوني، المرجع السابق.ص17

"الإنهماك أو الإنغماس أو الإنغمار في أنشطة العمل، ومشاعر الإخلاص و الوفاء أي الشعور بالعاطفة والإرتباط القوي إزاء التنظيم وكلها روابط ومشاعر عاطفية إزاء أهداف وقيم التنظيم بغض النظر عن قيمته العملية، وهذه صفات الأفراد الذين لديهم إلتزام تجاه تنظيماتهم التي ينتمون إليها، وهم أولائك الذين يعملون بوفاء ويكرسون كل طاقتهم لما يفعلون، وأن أنشطتهم وإخلاصهم غالبا ما يكون على حساب اهتماماتهم الأخرى،"[1] وهذا هو شكل التطابق عمليا.

توصلت دراسة **سعدو سامية** حول أثر الأقدمية، و سلوك القيادة على الإلتزام التنظيمي إلى: [2]

- احتلال ترتيب الإلتزام العاطفي المرتبة الأولى غير أن الإلتزام المستمر والمعياري كانا قريبين من النسبة الأولى.

- وجود علاقة ارتباطية دالة بين الأقدمية والإلتزام التنظيمي،. وأن هذا الشعور يتطور بمرور الوقت مع سنوات الخدمة التي ينمو معها الشعور بالراحة النفسية والتكيف بسبب عامل الخبرة وسهولة تأدية المهام الموكلة للفرد وبالتالي العمل بثقة نفسية عالية من جهة. إضافة إلى تأثير المركز و الأمن الوظيفيين وكذلك المكاسب المادية المحصل عليها خلال سنوات الخدمة. وعليه فالعاملون ذوي الأقدمية الطويلة يتمتعون بمجموعة من العوامل المعنوية والمادية ساهت في ارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي.

- وجود علاقة ارتباطية دالة بين السلوك القيادي والإلتزام التنظيمي، و قد استنتجت الباحثة أنه من خلال اهتمام القائد بالعمل، واتباع القائد لعلاقات إنسانية سليمة مع المرؤوسين واهتمامه بمصالحهم وكذلك احترام وتقدير أدائهم بصورة عادلة يقوي ثقة العاملين فيه كما أن هذه الثقة ستنمو حيال العمل للتنظيم، ومنه شعور العامل بضرورة مقابلة هذه العدالة بسلوكات واتجاهات ايجابية نحو التنظيم مما سيرفع من مستوى التزامهم التنظيمي.

يمكن أن نجد أن الإستقرار الوظيفي يساعد على الإلتزام فالمسألة تتعلق كذلك بتبادل المصالح ، لذلك فالإستمرارية في العمل تتعلق بجوانب أكثر مصداقية، ما دام الفرد انخرط بالعمل فالواجب يحتم عليه الإلتزام في العمل. لا يلغي التعليق إمكانية التأثير على استمرارية الإلتزام بفعل عوامل مثل سلوك القيادة أو حتي العاملين مع بعضهم البعض، ومثل العدالة التنظيمية، والعلاقات الإنسانية...ويبقى أن الإلتزام يبدأ مع عقد العمل والذي يفترض به أن يكون واضحا فيما يتعلق بالتزام العامل حيال العمل.

---

[1] المرجع نفسه، ص18.

[2] سعدو سامية، اثر السلوك القيادي على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمديرية العامة لبنك التنمية المحلية، مجلة افكار وافاق، مجلد8، عدد2، 2020، 276-280 www.asjp.cerist.dz.

يضمن مزج الصفات التالية التي اقترحها **شوفيلي** وآخرون في إظهار العامل ملتزما ومتحفزا حيال عمله. و تكمن أهمية الخصائص الثلاث في أنها كلها تشير إلى العمل التعاوني والإيجابي الذي يخدم احتياجات وأهداف التنظيم. و فيما يلي وصف موجز لكل منها من أجل فهم أكبر لها:[1]

- القوة: تتميز القوة بمستويات عالية من الطاقة والقدرات العقلية على المواصلة تجاه متطلبات العمل، من خلال استخدام القوة لأداء المهمة والقدرة على المثابرة لحل المحن.

- التفاني: في العمل يمثله حجم الاهتمام بالعمل، والطريقة التي يختبر بها الفرد الحماس والإلهام والذوق للتحديات التي تواجهه.

- الاستيعاب: يشير إلى التركيز العالي والطريقة التي يشارك بها العامل لأداء مهمة دون مراعاة لكمية الوقت الذي سيقضيه في العمل. فحالة الإستيعاب للعمل عند الفرد يشعره كما لو أن الوقت يمر بسرعة. و أن الصعوبات التي يواجهها التنظيم كأنها هي صعوباتهم الخاصة.

ينمو الإلتزام بوعي الأفراد بمتطلبات العمل والنجاح، والإدراك لأهمية ما يقومون به، والأهم إدراك أن هذا النجاح عام تعود فائدته الآن ومستقبلا على التنظيم الإجتماعي ككل.

توجد عوامل مؤثرة في دعم الإلتزام تجاه التنظيم. ويمكن حصرها في:[2]

- عوامل شخصية كالسن (العامل الأكبر سنا أكثر التزاما من العامل الشاب. وأن مستوى الإلتزام يزداد طرديا مع تقدم السن)، الجنس (فالنساء أكثر التزاما من الرجال)، المؤهل(فذوو المؤهلات العالية أكثر التزاما من أقرانهم ذوي المؤهلات الدنيا. وهو عامل غير متفق عليه). مدة الخدمة (فالعاملون ذووي الخدمة الطويلة في التنظيم أكثر التزاما ممن هم أقل خدمة)، المسؤولية الإجتماعية (و تتعلق بالمسؤولية العائلية التي تدعم البقاء في التنظيم والإلتزام حياله عن أولئك الذين لا يتحملون مثل هذه المسؤولية).

- عوامل تنظيمية فالبيئة الداخلية للعمل تؤثر على مستويات الإلتزام عند العاملين. ومن تلك العوامل نجد الأجورأوالمردودية المادية(فالتنظيم الذي يمنح أجورا مناسبة يتميز أفراده بمستوى عال من الإلتزام التنظيمي)، نمط الإشراف(تأثير نمط القيادة)، المشاركة في اتخاذ القرارات.

- خصائص العمل (التي تتعلق بمتطلبات العمل من مهارات وقدرات وأساليب وإجراءات، مثل درجة تحديد المهام للعاملين و درجة استقلاليتهم أثناء العمل وهو ما يدعم الإلتزام لديهم).

[1] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

[2] احمد عباس حمادي، المرجع السابق.

- عوامل خارجية (الأبعاد والمتغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية. وكلما توفرت الأقدمية في العمل كان الإلتزام أعلى. وكذلك فيما يخص توفر الفرص البديلة في البيئة الخارجية كعوامل جذب قوية للأفراد. وقد يكون انسجام الأفراد في العمل وتطلعاتهم وأهدافهم مما لا يترك سبيلا لتأثيرات البيئة الخارجية).

يرى **أحمد عباس حمادي** أن التزام الأفراد تجاه أعمالهم عامل هام في التنبؤ بفاعلية التنظيم. ومنه فالتغيب ودوران العمل يخالف مبدأ الإلتزام. وإن الإهتمام بهذا المبدإ بين الأفراد يمكن أن يتمثل في النتائج التالية:[1]

- سهولة استجابة التنظيم لتغيرات البيئة.

- انخفاض الغياب ومعدل دوران العمل.

- زيادة شعور بالإستقرار الوظيفي.

- زيادة معدلات الأداء والإنتاجية لأن أحد مرتكزات الإلتزام التنظيمي الأساسية هي القيم التي تربط الفرد بالتنظيم. وأن ترسيخها والتأكيد عليها يؤدي إلى زيادة الأداء وبالتالي المحافظة على العلاقات الإيجابية بين العاملين.

- الإلتزام عنصر أساسي في نجاح عمل التنظيم.

- انخفاض المشكلات والخلافات التي تحصل بين العاملين والإدارة.

تمثل العدالة التنظيمية متغيرا آخر يزيد من ثقة العاملين في قوة التنظيم وأسسه التنظيمية؛ والتنظيم الذي تقوم أساليب التسيير فيه على أسس العدالة والمساواة حيال الإلتزام بتطبيق قوانين التنظيم وتشريعات العمل دون محاباة لأحد تلزم العاملين بالإنضباط وتخفض من التوترات بينهم. و يمكن للصراعات أن تنمو باضطراب نظام المكافآت أوإجراءات المحاسبة، أومبادئ تقويم العمل.

ينمو الإلتزام من الشعور بوحدة الأهداف، ويزداد نموا من خلال تكافؤ الفرص الوظيفية و استراتيجية التكوين والتدريب والتأهيل، لأنه يتعلق بالأهداف الخاصة أيضا وإشباعها. "وفي مجال تصميم الأعمال توضح المدرسة اليابانية فلسفتها التنظيمية من خلال نموذجها الذي يطالب تنظيمات العمل بزرع الولاء والإنتماء لدى العنصر البشري تجاه أعمال التنظيم، وذلك من خلال استراتيجية تحفيز مادي ومعنوي وفكري."[2]

أ- دور القيادة

[1] المرجع نفسه.
[2] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص49.

يتطلب العمل الإداري إنجاز المهام بطريقة منظمة، والمدير هنا أو القائد أو المشرف على العمل يستند في عمله على مبدإ دفع التنظيم إلى العمل بأقصى جهده لتحقيق أهدافه، فالسلطة المخولة له لا بد و أن تتجه نحو تسيير التنظيم وفقا لقواعد الإلتزام في العمل، وإمداده بكافة مقومات الإستمرارية في أداء وظائفه المسطرة سلفا. ويأخذ معنى الإلتزام بعدا غائيا بالتعاون على خدمة مصلحة المجتمع وقيمه العليا. والإلتزام في العمل بتحفيز العاملين على المشاركة بفعالية في العمل وتحمل المسؤولية و التنافس على التميز بين أعضاء التنظيم من سمات البيئات المتطورة التي خلقت قطاعات جديدة للنشاط في ظل شح الموارد والتنافس عليها. وكان القادة وكفاءة المدراء والمسيرين و مساهمة العلماء الإجتماعيين من أهم محركات التغييرالتنظيمي نحو مبدإ الجودة الشاملة.

يشجع الإلتزام في العمل "على إيجاد مناخ تنظيمي يسمح للأفراد بالتميز والتفوق في الآداء ويمكنه من تقييم إجراءات العمل."[1] و ينظر إلى المدراء والقيادة كنماذج تحتذى في تثبيت قيم الإلتزام لدى العاملين حيال العمل، لأن العمل الناجح يحتاج إلى الكفاءة والأساليب العقلانية في التسيير، والإنضباط في العمل والإلتزام حيال متطلباته. ويمثل الإنتاج النوعي المردود الذي يتأتى بوجود القدرات والمهارات لدى القيادة والعاملين على حد سواء، ووجود الإهتمام بالعمل.

يؤكد **فيبر** على التنظيم "كجماعة متضامنة التي تتصف بعلاقات اجتماعية تقوم على قواعد منظمة تحدد شروط العضوية، ويتم تقوية النظام الملزم لأفراد الجماعة من خلال الدور الذي يقوم به أفراد معينين في وظائف رئاسية وقيادية، وقد يجمع هؤلاء جهاز معين يتخذ شكل الجهاز الإداري."[2] فاحترام التسلسل الإداري والقوانين الإدارية من أساسيات العمل و من قواعده حتى تسير الأعمال وفقا للخطط الموضوعة.

ينظر العاملون باهتمام إلى مسائل كالقيم الأخلاقية لدى المدراء والقيادة خاصة وأن البيئات المحافظة تتأثر بمثل هذه الأمور، وقد توضح ذلك في دراسة **بوفلجة غياث** السابقة. ومن المعروف أن الخلفية الثقافية للشخص من محددات هويته، بحيث يمكن أن تتعارض وانسجام الآخرين معه أثناء تفاعله معهم. لذلك يستدعي سلوك القيادة إلى التنبه لمثل هذه المسائل. وقد تنبهت بالفعل تلك الشركات المختلطة الجنسية إلى أهمية احترام ثقافة البلد المضيف.

يرجع نجاح النموذج الياباني في التسيير "إلى صياغته لطرق تسيير تتماشى مع قيم الثقافة المحلية، فاعتمدت اليابان على نفسها لبلورة تقنيات ملائمة في التسيير البشري، مما ساهم في الرفع من فاعلية التنظيمات اليابانية."[3] ويمكن أن نجد هذا التأكيد من إنزعاج أمريكا من التفوق الإنتاجي الياباني، فأخذت بالنموذج الإداري

[1] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص55.
[2] العقبي لزهر، المرجع السابق، ص32.
[3] بوفلجة غيلث، المرجع السابق، ص80.

لها من خلال تبنيها لأسس النظرية اليابانية المعروفة بالنظرية« J » لكن سرعان ما ثبت خطأ هذا الإختيار فالثقافة اليابانية ذات التقاليد العريقة في احترام العائلة ورضوخ الفرد للقيم الجمعية تجد لها ما يخالفها في البيئة الثقافية الأمريكية لنجد اجتهاد المنظرين الأمركيين في تطوير نظرية خاصة بهم والمعروفة باسم نظرية « A ».

تظهر سياسة الإدارتين اليابانية والأمريكية حنكة وخبرة تسييرية والتزاما بالتطوير الدائم في أساليب التسيير حتى يصل إلى تحقيق أهدافه المرجوة. فالإعتماد على الذات هو فيصل الأمر حين تبحث الدول عن ما ينفعها تنظيميا، لنجد التطوير في أساليب العمل لا يحدها الطموح نحو البحث عن الأفضل لتظهر "نظرية الجودة الشاملة" لصاحبها **إدوارد ديمنج**.

ب- نظرية الجودة الشاملة[1]

يظهر تتابع الفعل الإنساني نحو الإجادة في العمل بأن له أصلا فطريا في الإنسان، والمجتمع له دور تطوير ملكات أفراده بالإهتمام بتطوير المجالات الأكثر خدمة للتنمية البشرية.

يشير مفهوم الجودة الشاملة حسب تعريف **فيغنباوم** كأول من تطرق لهذا المفهوم في كتابه Tottal Quality Control (1951) "إلى نظام فعال يهدف إلى تكامل أنشطة تطوير المنتج وإدامته وتحسين الجودة التي تؤديها المجاميع المختلفة من التنظيم بما يمكن من تحقيق أكثر المستويات الإقتصادية في الإنتاج والخدمات التي تؤدي إلى رضا العميل بشكل كامل." ليظهر تعريف **ديمنغ** وهو الأكثر انتشارا بأنها "عبارة عن فلسفة إدارية مبنية على أساس إرضاء العميل وتحقيق احتياجاته وتوقعاته حاضرا ومستقبلا." وهذه الفلسفة اليوم تشمل "ثقافة تنظيمية جديدة تسعى لإشراك كافة الأفراد العاملين في التنظيم كل من خلال موقعه في الأداء."

توسع استخدام المفهوم ليشمل مجالات بنظمها وتنظيماتها مثل مجال التعليم العالي "وكانت الإجتهادات والتجديدات قد تمت على مراحل من خلال تأكيد الجودة الداخلية(1970) بالتركيز على الأداء المدرسي الداخلي. ثم تأكيد الجودة الخارجية(1980) بربط الجودة في التعليم بسياق التغير الإجتماعي الأوسع أي استجابة منظمات التعليم إلى الحاجات المتنوعة للمستفيدين من الخدمات التعليمية والتربوية...وصولا إلى تأكيد الجودة المستقبلية(2000) من خلال النظر إلى احتياجات المستفيدين و المجتمعات المحلية المستقبلية وهو ما يحتاج إلى فترة زمنية طويلة الأمد حتى يحدث التحول المطلوب في الأدوار التي ستقوم عليها التنظيمات التربوية في المستقبل."

[1] عدي عطا، المرجع السابق، ص39.

ج- القيادة والتفكير الإستراتيجي

لاحظنا كيف أن جهود التطوير الإداري يقوم به أهل الإختصاص من إداريين خبراء وعلماء. وقد تكون الدعوة من أعلى هرم السلطة بالمجتمع كما فعلته إدارة **ريغان**، ومن قبل في الستينات لما استنفرت أمريكا جهود علمائها للبحث في علل التعليم لمَّا تمكن السوفيات من غزو الفضاء الخارجي...ويتم تنفيذ تلك الخطط على المستوى الجزئي والكلي وهو الذي يضم جهود المنفذين كالقادة الميدانيين لتجسيد التغييرات الضرورية لتنمية التنظيم وزيادة إنتاجيته من خلال تبني القيم المفيدة للعمل.

ومن أساسيات النجاح في بيئة الأعمال اليوم التمكن من استخدام التكنولوجيا، والقيادة الواعية هي التي تهتم بتطوير العمل الإداري كنوع من الإلتزام تجاه العمل والتنظيم بسبب الفائدة التي سيجنيها التنظيم من خلال تحديث أساليب العمل وأدواته وآلاته. وهذا التوجه نحو استخدام التكنولوجيا الرقمية كان بمثابة انبثاق لطرق عمل غير مسبوقة بداية من النصف الثاني من القرن العشرين. وهو ما زاد من قدرات تنظيمات العمل على التنظيم والتوجيه والرقابة لمختلف مستوياته الإدارية والإنتاجية، ناهيك عما يمثله التحكم في التكنولوجيا بالنسبة للعمل خاصة في التطوير للمنتجات وزيادة جودتها وغزارتها.

يمثل الإستثمار في المنتجات المبتكرة رأس مال قاعدي لأجل التنافس و الريادة في السوق وهو من أسباب الثروة، ناهيك عن أن استخدام التكنولوجيا كأداة لتطوير القدرات والتنافس بين العاملين في مجال تقديم الأفكار والبرامج الجديدة وتطبيقها مما يقضي على الروتين ويزيد من التحدي والشعور بالذات وبالحيوية داخل التنظيم.

"إن التنظيمات التي تتجاهل التكيف مع التطوارت التكنولوجية مهددة بالفناء. في حين تتمتع مثيلاتها المتجددة والمنفتحة والمواكبة للتطوارت التكنولوجية والمتمتعة بالإبداع الإداري بميزة تنافسية تمكنها من المحافظة على مكانتها في السوق. والإستثمار في الإبداعات المتعلقة بالإنتاج يمكن أن يساهم في تطوير وخلق مستجدات جديدة تمكن التنظيم من الحفاظ على مكانته في السوق."[1] من هنا كان تطوير العمل الإداري والإنتاج من مهام المدراء و المسيرين و القادة و المستشارين (في الغرب يستعينون بالعلماء) سواء على
مستوى بيئة التنظيم الجزئية (مؤسسات، شركات، منشآت...) أوعلى مستوى التنظيم الإجتماعي أي الدولة ككل. فالتغيير في أساليب العمل وفي حركة المجتمع يقوده أفراد ذوو مهارات وقدرات قيادية من خلال وضعهم لأسس تنظيمات قانونية، ذات الأفكار المبدعة التي تقوم على التخطيط السليم لقوى المجتمع ومنها قوى العمل، وعلى التعليم والتطوير للمهارات والخبرات لدى الأفراد، و في مجال إرساء ثقافة تنظيمية في العمل لتواكب بها التطور الحاصل في بيئة الأعمال العالمية. حيث "يهتم التفكير الاستراتيجي اليوم بترسيخ قيم وأهداف مشتركة بين العاملين وهو مما يوحد جهودهم حيال متطلبات التنظيم. إن غياب التفكير الإستراتيجي هو أحد

[1] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص59.

أسباب عجز التنظيمات في الدول النامية عموما، ومشكل التخلف الإداري لا يكمن فقط في تقادم التشريعات والهياكل بل يكمن في تشتيت الجهود وغياب الإنتماء للتنظيم."[1]

والجزائر وهي تسعى إلى خلق مناخ تنظيمي جديد في بيئة الأعمال عندها بخيارها الدخول في اقتصاد السوق لها فرص تطوير اقتصادها بتولية الكفاءات ومنهم الشباب الجامعي بإعطائهم فرصا لتحمل المسؤولية وتعلم أساليب جديدة في التسيير باحتكاكهم بالخبرة الأجنبية. و تمنح الخبرة الأجنبية فرصة تعلم استخدام التكنولوجيا التي تضاعف الإنتاج، أما توطينها فهي مسألة تحتاج لمراكز بحث وتطوير ولعل الجامعة هي أحد مجالات ترسيخ القيم التنظيمية لدى الطلبة كموارد مستقبلية لأي تنظيم، والتطوير التنظيمي والتكنولوجي بشراكتها الفعالة مع مجالات عمل أخرى صناعية وخدمية؛ " فللتعليم دور محوريا لأجل النهوض بالفرد وقدراته مستندا على إثراء ما هو متاح من سياقات معرفية منسجمة مع الواقع والزمن أوفي تنمية القدرة على تكوين أطر عقلية بديلة مناسبة."[2]وهذا هو مبدأ التفكير الإستراتيجي الذي نجده لدى القيادة التي تسعى باتجاه تطوير المجتمع بما فيهم أفراده وتنظيماته.

5/5- أبعاد الإلتزام التنظيمي

"أسهمت كتابات **إتزيوني** في إثراء مفهوم الإلتزام التنظيمي حيث اعتبر أن مصدره يستند إلى القوة أو السلطة التي يمتلكها التنظيم على حساب الفرد وهي نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع التنظيم."[3]وقد صاغت **كانتور** نموذجا سنة 1986 يقوم على ثلاث أسس إذا ما توفرت في أي نظام اجتماعي فإن إمكانية بقاءه وتماسكه تقوى وتزداد وهي:[4]

- الإلتزام العاطفي الذي يشير إلى التمسك العاطفي أو التطابق أو الإندماج بقيم وأهداف التنظيم. وبينت دراسات أن العدالة في توزيع المكافآت ووضوح الدور والتحرر من الصراعات أو النزاعات، و المكافآت التي تستند إلى الأداء المتميز، والمشاركة في صنع القرارات تلعب دورا كبيرا في اتزام الفرد شعوريا بالتنظيم. ويبنى هذا الإلتزام العاطفي على أساس الشعور القوي بالإنتماء والإندماج والمشاركة في التنظيم، ويتطور ارتباط الفرد العاطفي بالتنظيم الذي يعمل به عندما يتعرف على أهدافه، وعندما تتطابق قيمه مع قيمه.

- الإلتزام المعياري ويعكس هذا النوع دور الفرد والتعهد باستمراره في العمل داخل التنظيم. إنه شعور الفرد بالإلتزام والواجب بالبقاء مع التنظيم. وقد ينبع من قيم الفرد الشخصية قبل التحاقه بالتنظيم (التوجه الثقافي أوالعائلي)، أوبعد دخوله إليه (التوجه المنظمي) الذي يأتي من تكاليف التنظيم التي صرفت على تدريب الفرد أو تكاليف الزواج والدراسة. وقد يكون يتركز على حالة الإلتزام

---

[1] المرجع نفسه، ص51.
[2] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص37،38.
[3] عبد الرحمن برقوق، هدى دنداني، المرجع السابق، ص21.
[4] احمد عباس حمادي، المرجع السابق، ص312،313.

القانوني للإستمرار بالعمل، ويشعر الأفراد الذين يمتلكون مستوى عاليا منه بأن عليهم البقاء بالتنظيم، فهو التزام طوعي منهم كنتيجة للتقمص الذاتي للضغوط المعيارية التي تسلط عليهم قبل دخولهم في التنظيم. وقد يحصل هذا النوع من الإلتزام كنتيجة للمكافآت التي يحصل عليه العاملون مقدما، فهي نوع من المكافآت والإستثمارات من قبل التنظيم والتي تشعر العاملين بالإلتزام تجاهه. (هذا النوع من الإلتزام يأخذ انطباع الآخرين في الحسبان إذا ما أراد الخروج من التنظيم). ويظهر أن الدعم العالي للتنظيم لأفراده وفسحه المجال لمشاركة العاملين في كيفية إجراء وتنفيذ العمل، و في المساهمة في وضع الأهداف والقرارات والخطط ورسم السياسات العامة له ما يحفز العاملين على الإستمرارية والمشاركة والتفاعل الإيجابي في العمل. وهناك العديد من الباحثين من يطلق اسم الإلتزام الأخلاقي على هذا النوع من الإلتزام.

- الإلتزام المستمر يعني قوة الرغبة لدى الفرد للبقاء في التنظيم، لاعتقاده بأن ترك العمل له تكلفة مادية ومعنوية. فخروجه منه سيحرمه من الكثير مما استثمره فيه مثل التقاعد، الترقية، صداقة الزملاء، ناهيك عن فقده للجهد المبذول لاكتساب المهارات غير القابلة للنقل، وخسارة المكاسب الجاذبة، وخطورة هدر الوقت...فهو لا يريد التضحية بكل ذلك. فالبقاء بالتنظيم وسيلة لتحقيق الأهداف الشخصية التي لا يستطيع فالبقاء بالتنظيم وسيلة لتحقيق الأهداف الشخصية التي لا يستطيع الفرد تحقيقها في تنظيم أخر. فمزايا العمل التي اكتسبها بخدمته الطويلة في بالتنظيم يثنيه عن تركه، فالإلتزام المستمر جهد مبذول للإحتفاظ بالفوائد والمنافع واستمرارية الحصول عليها.

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل التنظيم في شكل ثنائية بين مستوى الميكرو والماكرو، فالتنظيم كتكوين اجتماعي جزء من كل، ولا يفهم الجزء إلا ضمن سياقه الكلي. ويمثل المجتمع تنظيما نما تاريخيا من الجماعة التي توسعت أنشطتها وتعقدت نظمها من خلال كثافتها الدينامية ومنها تكونت تنظيمات اجتماعية كأنساق لتلبية حاجات المجتمع ومتطلبات نموه وتطوره.

تعنى التنظيمات المعاصرة بمسائل تثبيت الثقافة والقيم التنظيمية من خلال تنشئة العمل لخلق هوية تنظيمية تسهم في نجاح عمل التنظيم . ويلعب الإلتزام إلتزام الإدارة والعاملين على حد سواء دورا محوريا في مساعدة التنظيم على تحقيق أهدافه.

توجد متطلبات تنظيمية يحتاجها التنظيم لخلق تلك الثقافة وقيمها. وتمثل القيم الجمالية تلك

الخصائص المضمرة في نشاط العمل وقواعده والتي تساهم في تنشئة العاملين على أساليب في العمل تعلي مسائل مثل التعاون والتفاني في العمل. يمكن للقيادة هنا أن تكون هي الداعم الحقيقي لوجود تلك المميزات في طرق العمل التي ينتهجها العاملون بما يفضي إلى تشكيل ثقافة تنظيمية تدعم التطوير للقدرات الفردية والجماعية لديهم، وتكون هي الداعم في إشاعة مناخ تنظيمي صحي يساعد العاملين على الإلتزام حيال متطلبات العمل. ومنه تصبح هوية العامل هي في ما يقدمه من إضافة على أساس أن تنظيمات العمل هدفها الإنتاج ذي المواصفات الجيدة، ولا يكون ذلك إلا بوجود ذلك الإندماج والإرتباط والإلتزام بالعمل وطبيعة العمل.

الفصل الثاني

مدخل إلى القيم الجمالية

الفصل الثالث

مدخل إلى إعادة الإنتاج

تمهيد

يجنح أفراد من المجتمع إلى إثارة الأسئلة حول علل التناقضات بالمجتمع خاصة لما تزداد حدة التوترات الإجتماعية. يقوم العمل على إعادة إنتاج الفعل الإجتماعي من خلال إعادة المكانة للدور الذي تلعبه التنشئة التنظيمية والهوية والإلتزام التنظيميين في المجتمع في تحفيز فعل الأفراد على القيام بالأنشطة الضرورية لديمومة الحياة الإجتماعية واستمرار تقدمها وتطورها، وهي قيم جمالية لأنها تعمل كأنظمة للفعل التنظيمي والتي تتجه نحو تشكيل مناخ صحي للتفاعل الإجتماعي في بيئة العمل وفي المجال الإجتماعي العام حتى يستطيع الأفراد النشاط وإنتاج المنفعة لعموم المجتمع.

أولا: مفهوم الدور

يشير الدور إلى المكانة التي يحتلها الفرد والتي تخوله للقيام بدور أو أدوار محددة دال المجال الذي ينشط فيه. إنه نموذج لفعل الفرد في الموقف الإجتماعي بناء على المكانة التي يحتلها داخل البناء الاجتماعي. وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال المقبولة اجتماعيا وثقافيا.

"استخدم **بارسونز** مفهوم الدور الإجتماعي بوصفه حلقة الوصل بين الفرد والنسق الإجتماعي، فالفرد يصبح عضوا في المجتمع من خلال شغله لمركز أو لمراكز محددة داخله، يحصل عليها عادة من خلال إنجازاته الشخصية، أي من خلال قيامه بدوره أو أدواره نتيجة لشغله هذه المراكز. وللأدوار دورا أساسيا في استمرارية النسق الإجتماعي وقيامه بوظيفته في تحقيق الإندماج الإجتماعي."[1]

"يمثل الدور الجانب الديناميكي لمركز الفرد في الجماعة، "[2] إن فعل الفرد هنا هو وظيفة معلومة، غير أنه يمكن أن يأتي بفعل غير مسبوق، كنتيجة لحاجة ملحة أو ضرورة قصوى؛ توجد موازنة هنا بين ما هو اعتيادي من فعل وبين ما هو غير اعتيادي كنتيجة لمطلب اجتماعي فيه تعقل وتبصر لما يجب أن يكون.

يوجد كذلك فعل اجتماعي يطلب إعادة التوازن للدور؛ "وهو تلك العملية التي تحدث بين إثنين أو أكثر من الأفراد لإنهاء الصراع حول الدور من خلال توضيح التوقعات المتبادلة لكل منهما،"[3] و هو فعل عقلاني يحمل بعدا مصلحيا، أو هو أعلى مستوى لما يلتمس بفعله بعدا قيميا يتمثل في فرص الحوار والتواصل و التعاون وأيضا التنازل من كل الأطراف لتحقيق مصلحة الطرفين أو هي مصلحة عامة تشمل الجماعة أو المجتمع معا. "وقد نشأت القيم بوجود الدور، من خلال ملاحظة سلوك الوالدين، أي بالتعلم، كما نمى الدور بتقسيم العمل بين

[1] العقبي لزهر، المرجع السابق، ص21.
[2] عبد العزيز عبد الله الدخيل، المرجع السابق، ص162.
[3] المرجع نفسه، ص162.

أفراد الأسرة كجماعة أولية هي نواة المجتمعات الحديثة، ومنه تغيرت النظرة للأدوار نتيجة لشغله ، وقد تعلم الأفراد قيمة الدور والمكانة ومنه ظهرت القيم."[1]

تمثل الأسرة كجماعة أولية مصدرا لتعلم الأدوار الإجتماعية، وهذه الأدوار تزداد بازدياد انخراط الفرد في جماعات اجتماعية أخرى، فالدور المعطى للفرد هو فرصته في التعلم و التوسع في اكتساب الثقافة الإجتماعية، ومنه كان دوره كعامل أو موظف أو قائد في العمل هو صيرورة من التعلم والتدريب والتكوين أي التطوير لقدراته في العمل.

ثانيا: مفهوم إعادة الإنتاج

يظهر المصطلح كحامل لمعنى محدد وهو عملية التكرار لفعل ما، كأن يقوم مصنع أو فرد ما بإنتاج نماذج متماثلة ومتطابقة من المواد. مثل إنتاج عدة سيارات من نموذج واحد، وهو الإنتاج الذي اعتمده **هنري فورد** والمسمى الإنتاج المتسلسل، وهو فعل غير مسبوق مع بداية القرن العشرين والذي بفضله توسع الإنتاج وازداد.

إذا حاولنا التوسع في المفهوم نجد **ماركس** "ينظرإلى التاريخ كسلسلة متتالية من أنماط الإنتاج من القبيلة وصولا إلى الإقطاع فالرأسمالية. فداخل هذا التاريخ حركة لإنتاج علاقات اجتماعية تحفز في البداية قوى الإنتاج ثم تعيق توسعها لاحقا. حيث تنمو علاقات الإستغلال باستحواذ الطبقة المهيمنة على الفائض الذي تصدّره طبقة المنتجين المباشرين -أي العمال- إنه التناقض الذي يولد الصراع الطبقي، وهو ميكانيزم التغير من نمط إنتاجي إلى آخر حسب **ماركس**."[2]

"تشيرعلاقات الإنتاج إلى نوع الملكية التي لدى الأفراد،"[3] بين من يملك المال والآخر الذي يملك قوة عمله. وتستحوذ طبقة الأقلية البورجوازية على المال والقوة، وقوة العمل التي لدى طبقة الأكثرية وهم العمال أو البروليتاريا حسب وصف **ماركس** (هي أدنى طبقة في المجتمع اليوناني قديما)هي قوة أقل وزنا، فهي قوة مقوَّضة بقلة امتلاكها لوسائل الإنتاج، فالمادة و وسائل الإنتاج الأخرى وسيلة لامتلاك الثروة ومنها القوة والمكانة التي بها تسيطر الأقلية اقتصاديا وسياسيا وأيديولوجيا.

يفسر الباحثان **محمد العيفة** ومحمد **فوزي كنازة** مصطلح إعادة الإنتاج من خلال النظر إلى "أن الأمر لا يتعلق بأي حال من الأحوال بإنشاء ديمومة أو دورة طبيعية أو مبدأ إمبريقي، بل الأمر يتعلق ببناء نموذج

[1] زبيدة مشير، "مدخل الى دراسة القيم،" محاضرة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف 2020/2019.

[2] اسامة سليم، مايكل بوراووي: النظرية والتطبيق؛ عندما يلتقي ماركس ببورديو. https://nthar.net 2021/12/17 12:59

[3] حورية كحلي، "مدخل إلى سوسيولوجيا العمل،" محاضرة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

نظري وسط بناء تاريخي واقعي. بحيث تشير إعادة الإنتاج إلى مجموع إجراءات تاريخية، هي في الوقت نفسه مستقلة ومتقاطعة، بحيث تندمج داخل السياقات الأكثر تنوعا وقد تتنبأ بالمستقبل القريب."[1]

تمثل الحداثة بداية عهد جديد للإنسانية أو هي كما رآها **سمير أمين** "الحداثة هو أن الإنسان يصنع تاريخه. فهي مقولة غير قابلة للتجاوز بالمرة... والواقع أن الإنسان لا يصنع تاريخه، ولو أنه يتصور ذلك...فالتاريخ لا يتجه في اتجاه متماش مع أهداف النشاط البشري الواعي. فكل ما هو ممكن إذن إنما هو محاولة اكتشاف تلك القوانين التي تفرض نفسها على تاريخ البشر، ثم التكيف على مقتضاها."[2] وقد حاول **ماركس** معرفة قوانين التاريخ فصاغ لنا نظريتة المادية التاريخية، وأن المادة وحولها تحوم العلاقات الإنسانية وتتأسس، تشبه في ذلك نظام الرأسمالية حيث علاقات الإنتاج تقوم على أساس الملكية لوسائل الإنتاج، والقوة لمن يملك ويهيمن.

لقد تم استعباد البشر و رهن التطور في مجتمعات بعينها من خلال ترك فئات أو مجتمعات دون غيرها تتصرف في التاريخ. إن الحتمية الإقتصادية ليست سوى نموذج تفكيري أبان عن تعسف واضح حيال موضوعات كالمساواة الإجتماعية و فرص الحياة لكل فرد قادر على العمل و المشاركة بفكره و جهده في تطوير الحياة الإجتماعية؛ يظهر طرح **ابن خلدون** عمقا تحليليا بإثباته فكرة العصبية التي تتجذر في جماعة قوية تتجه بفعلها العلائقي نحو بناء الحضارة، تعضد قوتها فكرة دينية أو أخلاقية هي صميم ما يعتقد بجدارته الأفراد في البيئة الإجتماعية. و يكشف الطرح عن نموذج لا زال يأخذ بمبدأ التساند على أساس المصالح التي تتشرنق تباعا حول عدد محدود يتم توسعته حسب الحاجة، ليضيق الخناق على عموم الأفراد ومنه على قدرات المجتمع لينسف التضامن الآلي و العضوي معا، ويدخله في دوامة اللافاعلية.

ترادف الحداثة في مجتمعات بعينها معنى التقليد الذي رأى فيه **محمد العربي ولد خليفة** "مجرد نسخ لأنموذج الحداثة دون أن يطرح أنموذجه الخاص للحداثة و الذي يحمل خصائص زمانه و مكانه."[3]

1- التنظيم من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج

تؤَمِّن مختلف التنظيمات الإجتماعية بقاء البناء الإجتماعي قائما بنظمه وعلاقاته وأنساقه الإجتماعية، وجماعات العمل مثلها مثل الأفراد لها القدرة على إدامة العمل يشتغل بنفس النمط والأسلوب الذي يقيم ثقافة بيئة عملية بنفس مستوى الإنتاج المعهود. وقد يكون في جماعات العمل القدرة على توفير إنتاج نوعي إذا ما وجدت الإشراف الذي يأخذ بمبادئ التطوير التنظيمي ويشيد بالفرد وقدراته الكامنة على أن يدعم فعالية التنظيم.

---

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص882.
[2] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، المرجع السابق، ص49،50.
[3] محمد العربي ولد خليفة، التنمية والديمقراطية في الجزائر والمنطقة العربية، ط2، دار النشر راجحي، 2009، ص12.

"تعتبر التنظيمات فضاء اجتماعيا تلعب دورا أساسيا في إنتاج وإعادة إنتاج تلك العلاقات والأطر المرجعية المميزة للمجتمع، وهي تبدو بمثابة الإطار المفضل والحقل المنتخب لبروز نماذج متعددة من التلاقي بين عناصر ثقافية متباينة لكنها تشترك في توجيه مسار المجتمع."[1] وهي اليوم أبنية للقوة ودعم سلطة الدولة لتحقيق برامجها ومشاريعها المجتمعية.

يفيدنا هنا العودة إلى مقولات **بورديو** التي تستبطن طرحا معاديا لفكرة الهيمنة الثقافية، وتعري وعيا مشوها هو من إنتاج أنساق التوجيه البيداغوجي، وحقول الهيمنة الأخرى التي تعضد بعضها بعضا و كأنها النموذج المثالي للفكر والفعل؛ إنها معضلة ابستمولوجية تلك التي تواجه تفكيرا أنوِيًّا يقصُر عن إدراك متطلبات الفاعلية، ويرهن الفعل الإجتماعي في موضوعات الشك والخوف من الآتي.

يظهر معنى الإكتراث بأهمية العمل على إنجاح عمليات الإنتاج الموجهة لتحقيق متطلبات المجتمع من خلال الدور الذي تضطلع به التنظيمات في هذا الشأن. بوسع المدراء والقادة الميدانيين أن يخلقوا ثقافة الوعي بأهمية الجد في العمل وبضرورة تطوير القدرات والمهارات لأجل النهوض بالواقع الإجتماعي وحاجات المستقبل.

إن أفضل وسائل التنشئة هو المحاكاة والإقتداء، ومن خلال أسلوب المسيرين للعمل والقيم المتضمنة في تصرفاتهم كقيم إتقان العمل، والإلتزام بالوقت المحدد لإنجازه، وضبط سير التنظيم بعقلانية والتي لا تستبعد الإهتمام بالعنصر البشري كشريك إستراتيجي في العملية تخلق ثقافة ايجابية حيال تحقيق متطلبات العمل.

تكمن معضلة عدم الإكتراث بالمسؤولية الملقاة على عاتق تنظيمات العمل حيال الواجبات المجتمعية كمعضلة أخلاقية بفقدان الأعضاء قيم أداء الواجبات بأمانة وقيم الإلتزام حيال خدمة الزبائن والعملاء بصدق وأمانة وبأقصى طاقة. ويرجع السبب الرئيسي إلى عدم قيام المسؤولين بواجباتهم حيال خروقات الأعضاء لقوانين العمل ومعاييره، لغياب الضمير المهني و ضعف آليات الرقابة والمساءلة، وهو ما يبقي نفس الأساليب في العمل التي تكرس للافاعلية والملل في العمل.

1/1- موانع العمل

يطرح **العياشي عنصر** تحليلا يكشف به علل حقبة التصنيع "أن من أسباب إخفاق المحاولات الرامية إلى خلق التوازن بين متطلبات الصناعة وخصوصيات الوسط الإجتماعي والثقافي هو سيطرة نظم عمل تتسم بتعميق الإغتراب، وكذلك بغياب شريحة من المسيرين الذين استوعبوا جيدا آليات العقلانية الصناعية وفي نفس الوقت يتمتعون بحس مرهف تجاه البنى الإجتماعية والأنماط الثقافية السائدة في المجتمع مما يسمح بتحقيق التوازن المطلوب. ويرجع السبب لنموذج التسيير المركزي الذي طبق في مجال الصناعة وفي غيرها من

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص157.

مجالات الحياة."[1] وفي عصر اقتصاد السوق تحمل السلطة العصا من الوسط ، فهي تشجع على المبادرة الخاصة خاصة في الفعل الإقتصادي، وفي نفس الوقت تضطلع بتسيير المنشآت الكبرى ذات الأهمية الإقتصادية والسياسية الأمنية للوطن. وهذه عقلانية تحسب لها.

تظهر أهمية إشراك القطاع الخاص فيما يخص المشاركة في النهوض بالقطاع الإقتصادي، فإن فتح مجال الإستثمار بالنسبة للأفراد يقوي المبادرة لديهم في العمل. ويرجع ضعف الإنتاج المحلي بقلة الإهتمام بتطوير العمل بالقطاعات الحيوية خاصة الزراعة والصناعة، ووجود تلك الأساليب البيروقراطية المنحرفة عن أهداف التنمية. وهو وضع يحتاج إلى أن يدرك بوقوف السلطة ضد أي معوق لنجاح المشاريع المخطط لها، والرقابة والمحاسبة لك لمسؤول على عمله، ومن ثم فتح الطريق للقطاع العام والخاص بالإستثمار في القطاعات الإقتصادية المنتجة للثروة.

يكشف الواقع الإقتصادي عللا أخرى، عن نمط ريعي لا زال لم يستنتج بعد الخبرة اللازمة لتطوير الفعل الإقتصادي. فهل تعجز بنى قوية أمنيا عن تفعيل قطاعات حيوية من خلال إدارتها شخصيا للقطاعات الإستراتيجية للأمن الوطني كالصناعة والزراعة والسياحة مثلا؟

يزداد الطرح إلحاحا لما يظهر العجز عن إشراك الشباب في النهوض بهذه العملية، والشباب طاقة حيوية بما يمتلكه من أفكار جديدة وقدرات على العمل، خاصة وأن تلك الأفكار هي نتاج عصرها وتجديداته. فلم يبقى التأطير أبويا باحتلال التكنولوجيا الإتصالية محل البنى التقليدية في التوجيه، وبات الشباب متذمرا وناقدا حيال العالم الإجتماعي ووضعه؛ يظهرذلك من تصرفاته فهو يحمِّل أوزار الإخفاقات المتتالية لأنساق التوجيه بالمجتمع للنهوض بالواقع وتحقيق طموحات الشباب ذاتها.

يظهر طرح **بورديو** عمقا في فهم معنى إعادة الإنتاج بصورة دائمة لفعل اجتماعي يديم التراتبية الإجتماعية وفقا لمبدإ الهيمنة المستدامة لطبقة اجتماعية معينة. وقد تكون أساليب الفعل معدلة ولكنها لا تحيد عن نموذج تفكيرها القائم على السيطرة المطلقة على أنساق التوجيه للفعل الإجتماعي بالمجتمع.

يبين هذا الطرح المتشعب لعلل تنظيمات العمل بالمجتمع مسائل تتعلق بالتنشئة الإجتماعية التي هي من مهام الأسرة وأنساق التعليم والتنظيم والتوجيه بالمجتمع، فالقيم نتاج مجتمعي وضعفها يدل على اختلالات عميقة لدى الأفراد فيما يخص قيم الحركة و العمل، ومنه ما يخص الإجماع على أهداف المجتمع ذاتها.

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص156.

2/1- بين ماركس و بورديو وبودون حول إعادة الانتاج

بحث **بورديو** "في كيفية دوام العالم الاجتماعي واستمرار نظامه وعلاقاته. وإعادة الإنتاج يأخذ بعدا أعمق مما يظهر، فإعادة الإنتاج معناه البحث عن كيفية صياغة إطار للتغيير تستطيع من خلاله البنيات الإجتماعية الإستمرار وتأمين الوظائف برغم من التحولات الواقعية التي تؤثر فيها."[1] وهذا ما يعبر عنه بالإنغلاق الإجتماعي؛ فحسب **فرانك باركن** فإن هذا الغلق "مجال تتدخل فيه جماعات اجتماعية أخرى لكي تلعب أدوارا تقوم على الإغتصاب، أي محاولة احتلال المجال الإجتماعي الموجود تحت سيطرة جماعات إقصائية. و هو فعل (آخر) يديم الغلق الإجتماعي."[2]

يقر **بورديو** بوجود الصراع، وما إعادة الإنتاج إلا آلية للسيطرة على الوضع الاجتماعي، وكذلك عند **ماركس،** هذا الأخير الذي وضع شخصه كمنظر وفاعل في التاريخ "وبمساعدة من الأحزاب والنقابات والإعلام والدعاية تمكنت الماركسية من استدعاء الطبقة العاملة باعتبارها فاعلاً حقيقياً في التاريخ، وهي التي لولا الماركسية لم تكن إلا فاعلًا محتمل الوجود،"[3] ومكمن الإختلاف بين طرح **بورديو** وطرح **ماركس** هو أن صاحب "رأس المال" ركزعلى القاعدة المادية وبالضبط التنظيم الصناعي(المصنع)، "فمن خلال الممارسة الإقتصادية تفهم العلاقات الإجتماعية الملموسة."[4] وتعمل تلك العلاقات غير المتكافئة بين أرباب العمل والعمال كمولد للضغط الإجتماعي، ومنه يكون الوعي العمالي و الثقافة العمالية والصراع الطبقي هي علبة الكبريت المشعلة لفتيل الثورة، ثورة التغيير.

نجدعند **بورديو** أن "الصراع الرمزي سابق على الصراع الطبقي."[5] إن ما أغفله **ماركس** "هو دور حقول الإنتاج الرمزية الأخرى في المجتمع أي حقول الفن والأدب والعلوم والصحافة - التي اعتبرها **ماركس** تابعة لحقل الانتاج المادي- فهي حقول لتوليد تأثيرات الهيمنة الخاصة بها؛"[6] بعبارة أخرى يرجع **بورديو** المسألة إلى "تنظيمات(حقول) مثل المدرسة والجامعة والمدارس العليا ووسائل الإعلام والنخبة فهي التي لها القدرة على إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية. فـ**بورديو** يعول على الرأسمال الثقافي لأجل إعادة الإنتاج بينما يعول **ماركس** على الرأسمال المادي لإحداث ذلك."*

جاء **ريمون بودون** ليعارض **بورديو** ويؤكد على "أن الفرد فاعل في تأسيسه لاستراتيجيات واعية وليس فردا اجتماعيا...وهو يقوم بحساب عملية التكلفة والمردودية لاختياراته...فالقضية ذاتية أي شخصية. ويمكن

---

[1] ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، معجم بورديو، ترجمة الزهرة ابراهيم، دار الجزائر، الجزائر، 2013، ص 47-52.
[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص52،53.
[3] اسامة سليم، المرجع السابق.
[4] المرجع نفسه.
[5] المرجع نفسه.
[6] المرجع نفسه.
* إجابة الدكتور عبد العزيز بن حليمة عن سؤالنا حول "معنى إعادة الإنتاج"، السنة الجامعية، 2022/2021.

حسب **بودون** ملاحظة إعادة الإنتاج من خلال المهن والمراكز الإجتماعية للآباء ومقارنتها بمصير الأبناء،"[1] وهو مؤشر يمكن قياسه، وهو دليل على درجة انفتاح المجتمع. "ومنه كانت الأنساق الفرعية داخل البناء الإجتماعي تحاول خلق حلول ذات مردودية مباشرة سواء بإعادة إنتاج نفس المصير إن وجدت الفرصة لذلك أوتكييف إنتاجها في حال انعدامها –الفرصة- مع الحفاظ على المردودية وبأقل تكلفة ممكنة."[2] فالفعل الإجتماعي يجنح دائما إلى إعادة ترتيب البيت الإجتماعي، أو كما وصفه **فيبر** فهو "فعل يظهر بوجود التناقضات العامة في المجتمع."[3]

يمكننا هنا أن نسقط هذا المفهوم على التنظيمات الاجتماعية فهي كأبنية اجتماعية لها آليات تجعل عملها مستمرا بفضل تراتبية داخلها تنزع إلى السيطرة و صياغة استراتيجة للبقاء من خلال إعادة إنتاج النمط الاجتماعي ذاته، "غير أن **إتزيوني** وفي ظل تعريفه للتنظيم كوحدة اجتماعية أو مجموعات إنسانية بنيت عن قصد و أُعيد بناؤها لتحقيق أهداف محدودة، إذن هناك أهداف تم تغييرها نظرا لتعارضها مع احتياجات وأهداف أصحاب التنظيم أي أنه حصل إعادة إنتاج للقيم التي تحدد هوية التنظيم".[4]

فما الذي أراد قوله **بورديو** ومن قبل **ماركس** و**بودون** من بعدهما؟

3/1- البناء الإجتماعي وتوجيه الفعل الإجتماعي

مصطلح البناء من وضع الأنثروبولوجي **راد كليف براون** "فهو من صاغ مفهوم البناء الإجتماعي سنة 1950 وإن كانت له جذور في كتابات **مونتسكيو** و **كوندرسيه** و **ماركس**. وقد عنى به مجموعة علاقات ومعايير منظمة لسلوك الأشخاص. وهو وثيق الصلة بالتنظيم الذي يعني ترتيب الأدوار وأنشطة الأشخاص داخل البناء الإجتماعي."[5] والمجتمع عند **أوغست كونت** عبارة عن أبنية قارة كالبناء الإقتصادي والبناء السياسي، والبناء الأسري الذي اعتبره أساس وجود المجتمع، وهي أبنية تحفظ التماسك الإجتماعي وتثبته. فـ**كونت** ذو نزعة محافظة لكنه لم يستبعد التغيير...

يعتبر **بارسونز** رائد النظرية الكبرى في علم الإجتماع وهي البنائية الوظيفية، وهو من أهم المساهمين في تحليل معنى البناء الإجتماعي. فهو "مجموعة أنساق بنائية وظيفتها خلق التوازن والتكامل داخل المجتمع.

---

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص896.
[2] المرجع نفسه، ص 896.
[3] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص39.
[4] زينب شنوف، تحليل سوسيولوجي للمؤسة من الانتاج الى اعادة الانتاج، مجلة افاق للدراسات والبحوث، مجلد2عدد1، 2019. www.dspace.univ-ouargla.dz.
[5] خالد حامد، المرجع السابق، ص21-23.

ويعتبر النموذج الذي وضعه والمعروف اختصارا بنموذج AGIL مستوى في التحليل للبناء الإجتماعي على المستوى الكلي و الجزئي. و قد أعطى **بارسونز** دورا لنسق الشخصية أي الفرد كفاعل اجتماعي..."[1]

توجد عدة أبنية في المجتمع كالبناء السياسي والاقتصادي والثقافي، والقيم كعنصر ثقافي نماذج فكرية مختارة متموضعة داخل تلك الأبنية هدفها إعادة إنتاج أشكال من الفعل المقبولة إجتماعيا، وهو ما يفضي إلى ديمومة العالم الإجتماعي. توجد الأبنية وفق هذا الطرح كقاطرات متحركة تشحن كما تفرغ حمولتها الإنتاجية تبعا لحاجات المجتمع وأوضاعه المادية والسياسية والثقافية والإقتصادية؛ فالتغير مسألة طبيعية في أي مجتمع، و ديناميكية تدفع بالمجتمع نحو التقدم إلى الأمام.

تستمد النظرية السوسيولوجية تطورها من خلال التوسيع في تلك القضايا الإجتماعية التي كانت مسلمات. نجد أن نظرية الفعل الإجتماعي لدى **ماكس فيبر** قد أعطت دورا للفرد كفاعل اجتماعي داخل المجتمع. فقد "اهتم **فيبر** بما يفعله الأفراد ولما يفعلونه أي دوافعهم الذاتية، ليؤكد على أهمية الدافع والمعنى الفردي في التفسير العليِّ السببي للفعل الإجتماعي. إن هذا التفسير الإجتماعي يتمثل في أن الظروف الإجتماعية هي التي في ظلها يمكن لأشكال معينة من الدوافع والمعاني الفردية أن تحقق تأثيرها في التاريخ."[2] وبذلك احتل الفرد موقعا قياديا في الفعل الإجتماعي، لنجد **نوربرت الياس** يشير إلى "قدرة الجماعة" من خلال مجتمع البلاط على تغيير مجرى الأفعال الإجتماعية وتوجيهها لبناء أشكال جديدة من التكوينات والتصرفات الإجتماعية (الدولة الحديثة/الأجساد المتحضرة)، أي خلق ثقافة جديدة أفضت تباعا إلى تشكيل حضارة إنسانية جديدةهي الحضارة الغربية.

2- في الثقافة والمجتمع

تعرف المجتمعات بثقافاتها، والثقافة إطار مادي يحتوي عناصر لامادية وهو من مقومات وجود أي مجتمع. وتكشف الثقافة السائدة عن وضعية المجتمع وأفراده العقلية والنفسية والاجتماعية، فتقدم وازدهار مجتمع ما يدل مباشرة على وجود ثقافة متطورة به. إن القضية التي تأخذ طابعا إشكاليا هنا هو أنه على اعتبار أن العناصر الثقافية في أي مجتمع هي مقوماته الذاتية ودعائم قوته من قيم ومعتقدات وأعراف وتقاليد ومعارف فلم تنجح ثقافة دون أخرى في توجيه الفعل الإجتماعي نحو التقدم وتحجم أخرى؟

تشير الثقافة "إلى كلية معقدة من المعايير والعادات وقوائم السلوك والتمثُّل، اكتسبها الفرد بصفته عضوا داخل مجتمع، وكل ثقافة هي ثقافة فريدة وموضعة جغرافيا واجتماعيا، وموضوع للتعبير الخطابي داخل لغة معطاة وعامل لتعيين هوية الأفراد والجماعات ولتمييزهم عن الآخرين، كما أنها عامل لتوجيه الفاعلين في

[1] عبد العزيز بن حليمة، "مدخل الى مجتمع المخاطر،"المرجع السابق.
[2] حورية كحلي،" مدخل الى علم الاجتماع،" محاضرة في مقياس علم الاجتماع موجهة لطلبة السنة الاولى ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2018/2017.

علاقاتهم ببعضهم وفي علاقاتهم بمحيطهم، وتنقل كل ثقافة عبر التقاليد التي يعاد تشكيلها وفق السياق التاريخي."[1] إن معدل حركية تلك الأفكار أو ركودها هو الذي يصنع الفارق، فارق التقدم. ومن المتفق عليه أن تحرك أي مجتمع نحو الأمام ينجم عن إرادة داخلية للتقدم، وهناك بالطبع عوامل كثيرة محركة: اقتصادية، وسياسية، واجتماعية، ونفسية، وتكنولوجية...

إهتم العلماء مبكرا بقضية التقدم والتخلف. من ذلك ما قدمه **ابن خلدون** و**ماكس فيبر**عن دور العناصر الثقافية في تفعيل الحركة نحو المستقبل، فالعصبية التي تعني نظرية في التطور ذات منشإ نفسي مرتبط بالحياة في جماعة إجتماعية "وهي تتطور بوجود دعوة دينية كما رآها **ابن خلدون"**[2] أو"دينية أو أخلاقية كما رآها **ابن نبي؛"**[3] **"**فالثقافة موضع التجديد، وهو ما إعتقد به **فيبر"**[4] من خلال كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية." توجد حتمية هنا؛ "يحدث أن تكون الأفكار الجديدة النابعة من العامل الديني أو من الفكرة الأخلاقية حاملة لمعنى فلسفي حول الحياة والكون، إن هذه القيم الجديدة تقوم في هذه الحالة بصياغة جديدة لنفسية الفرد تصيره فردا متكيفا أومشروطا بحيث تخضع كل أفعاله وانعكاساته لنظام اشتراطي تتحدد قواعده (بواعثه،أساليبه،غاياته) بدأ من هذه الروح، ويتم هذا التكيف عبر عمليتي التَّنحية للعناصر الضارة من جهة والإنتقاء الذي يعني الإحساس الذي يجعل الفرد قابلا لمثيرات ذات طابع أكثر نموا، طابع أخلاقي وجمالي مثلا."[5]

1/2- الفعل التواصلي للثقافة

يتواصل الأفراد داخل البيئة الإجتماعية من خلال عناصر الثقافة الإجتماعية، فهي المشترك من القيم والأعراف والتقاليد التي تواضع عليها الأفراد، ومن ثم صاغت بهيمنتها أشكال الفعل، وترسخت بالتوارث لتشكل الفضاء النفسي والوجداني و العلائقي للفرد. والفرد ليس سلبيا البتة. فمنهجيا يعتمد الفرد على موجهات سلوكية مستدمجة في اللاشعور بفعل التنشئة الإجتماعية، وهو ما يساهم في إعادة إنتاج الموروث الثقافي في شكل سلوك ممتثل لقيم ومعايير مجتمعه. ومعرفيا باستطاعة الفرد إنتاج سلوكات مغايرة بما تقتضيه الحاجة والضرورة. فالثقافة هي اتصال، "إنها اتصال في صيرورة، ايصال آت بوضع في صيرورة"[6] فهي قناة اتصال تنتقل عبرها معارف الأجيال السابقة إلى الأجيال الحالية، وهي تقوم هنا كما رآها **جون بيار قارني"** بوظيفة البوصلة والتوجيه،"[7] فالأجيال الحالية تأخذ منحى سلوكيا وفقا لإرشاداتها، وقد تعدل أوتغير قليلا أوكثيرا في

---

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص111.
[2] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص54.
[3] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص51.
[4] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص198،199.
[5] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص64.
[6] عبد الحكيم بوهروم، مساهمة في طرح إشكالية جديدة للاتصال، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، عدد6، 2018،ص11. www.aspj.cerist.dz
[7] حني قوي، المرجع السابق، ص111.

اتجاهاتها، ولكن لا يتم ذلك دفعة واحدة، لأن ذلك يحدث تبعا لتسلسل منطقي ومتدرج حتى تصل إلى وضع ثقافي مستقر نسبيا.

إن الثقافة في سيرورة حياتها ورغم آليات الهيمنة –قواعدها، معاييرها- تجنح إلى الإنفلات الجزئي من التكرار بفعل متغيرات عدة داخلية وخارجية، منها خيارات الأفراد.

2/2- التغير الثقافي

لا يخلو مجتمع من ثقافة. وتضم الثقافة منظومة كاملة من المعارف والخبرات الإجتماعية الخاصة بطرق التفكير وعادات السلوك وكيفيات العيش في المجتمع والتي يتوارثها الأبناء أبا عن جد. فالثقافة بناء كامل من المورُوثات الاجتماعية، التي ترسبت لتشكل طبقات عميقة في كيان المجتمع وفي شخصية أفرادها وخصائصهم النفسية وقدراتهم الفكرية، وهي تأخذ وتعطي كما هو معلوم باحتكاكها مع ثقافات أخرى، فالتغير الثقافي مسألة حتمية، وهو يمس جوانب متعددة بها. وهكذا "توصف الثقافة بأنها التراث الإجتماعي الذي ينتقل بين الأجيال أو من خلال الإتصال الثقافي بين الشعوب بواسطة الهجرة أو اللغة أو وسائل الإتصال المختلفة."[1]

يتعرض بذلك البناء الثقافي بالتقادم إلى عمليات تشمل تغييرات هامة في قواعده الفكرية وربما تعرض إلى الهدم الجزئي أو الشبه كلي في أجزائه وبعض عناصره. فالأجيال الجديدة تعمل كذلك على استدامة الحياة الإجتماعية بالتكيف مع الحاجات المستجدة والطوارئ التي يتعرض لها الوجود الإجتماعي...؛ نحن هنا نشير إلى التغير الثقافي، وهو عملية حيوية لديمومة التقدم الإجتماعي، "فالفرد يحصل على جوانب معينة من ثقافة مجتمعه، وتتوسع تلك العناصر بتعقد الثقافة مع كبر حجم المجتمع ونموه وتطوره ومع احتكاكه بثقافات أخرى، وتظهر معها عناصر أخرى متعارضة ومتنافرة تفوق قدرات الأفراد على استيعابها مما يبرز التوترات الاجتماعية. ولكن رغم كل أشكال التباين الداخلي ومع كل هذا التداخل من المؤثرات والعناصر واختلاف معدلات التغير بين العناصر المختلفة. وتبقى الثقافة واقعا شديد القوة بالغ التأثير في حياة الأفراد"[2] من خلال منظومة الأحكام والقيم والمعايير الملزمة والتي تثبت نسبيا بقدر قوتها وحاجة المجتمع إليها.

يعرف **عبد الرحمن عزي** الثقافة بأنها "العادات والتقاليد والمعتقدات والحرف والصناعات والحضارة والطقوس والفلكلور والأساطير وأنماط الحياة والفنون والمنتجات القديمة والحديثة؛ والثقافة هي سلم مستواه الأعلى القيم."[3]

يتأثر الأفراد كذوات ونظام حياتهم وإتجاهاتهم بثقافة مجتمعهم، وهي كما عرفنا ليست ظاهرة ثابتة لنجد **ماك لوهان** يشير إلى الحتمية التقنية للإشارة إلى قدرة الإبتكارات على تغيير أفكار وعادات الأفراد، والتاريخ

[1] عبد الرحمان محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة والتطور، المرجع السابق، ص56.
[2] محمد محمود الجوهري، المدخل الى علم الاجتماع، ط2، دار المسيرة، الاردن، 2013، ص103،104.
[3] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص172.

الإنساني يثبت أنه لم توجد ثقافة ما مهما كانت متعالية إلا وحملت من غيرها سمات وعلامات... ويبقى أن هناك مسألة النظم ودرجة اتساقها مع متطلبات الأفراد، والأنساق الإجتماعية ودرجة تكاملها لتَمثُّل القيم المتضمنة في تلك النظم، ودورالأفراد في إعلاء شأن ثقافتهم وقيمها والمجتمع. "فالثقافة تتجسد في النظم الإجتماعية، وتمثل مضامين الوعي والأحاسيس والتصورات المشتركة بين الأفراد والتي تتوارث اجتماعيا وتظهر في سلوكاتهم وفي الأدوار الاجتماعية التي يؤدونها. فهناك توافق وتناغم بين الأدوار المختلفة بحسب تلك الثقافة."[1] والأفراد بحكم إنتمائهم لثقافة معينة يتشربون تصوراتها وأشكالها الفكرية.

1.2/2- الثقافة والقيم: الإنبثاق والانعتاق

يؤكد علم الإجتماع المعاصر ومن رواده **آلان توران** و **هبرماس** " على ضرورة دراسة المجتمعات بخصوصيتها الثقافية وذلك من خلال دراسة الرمز الاجتماعي والمتمثل في اللغة والعرق والدين، فمن خلال تفكيك تلك المنظومة يستطيع علماء الإجتماع الوصول إلى دلالات الظاهرة الإجتماعية،"[2] وهو اهتمام نما من خلال اهتمامات سابقة لرواد علم الإجتماع أمثال **دوركايم** و **فيبر**.

أ- الإنبثاق

توجد اللغة كبنية في كل ثقافة وهي وعاء لأفكارها وناقل أساسي لرموزها و وسيلة للتواصل؛ "و يشكل التراث الثقافي المورّث الذي يسجل ابتداء في ذاكرة الأفراد(الثقافة الشفاهية) ثم يدون في القوانين والحقوق والنصوص المقدسة والأدب والفنون، ليصير نظاما تتناقله الأجيال."[3] وعند **بورديو** "تمثل اللغة آلية لإعادة إنتاج الطبقات الإجتماعية من خلال بنيتها وتراكيبها ومدلولها الذي يتماهى مع ثقافة الطبقة المسيطرة، فمضامينها الأيديولوجية لها قدرة على تشكيل هابيتوسات بعدد حقول الهيمنة الإجتماعية والمستويات الإجتماعية مما يخلق أعوانا وتابعين يستبطنون مواقعهم الإجتماعية سلفا."[4]

تعتبر اللغة كوسيلة للهيمنة، و تجد لها مكانا حتى في غير بيئتها الأم مما يوثق العلاقة مع بيئتها الأصلية، فالواضح "أن اللغة وسيلة لإنتاج السلطة والهوية والرأسمال، والأولى داعمة لوجود الثانية ومتابعة الحماية لها."[5] فكان لزاما أن تكون اللغة الرسمية هي لغة الخطاب الرسمي ومترجم الأفكار و وسيلة لصهر التكوينات الإجتماعية في بوتقة الثقافة الجامعة ، ولن يضر في هذا المقام تمسك بعض الجماعات باللغات الأم؛ وتبقى درجة الإندماج الإجتماعي هي التي تمنع أو تترك الوضع الثقافي ينفلت من عقاله.

---

[1] محمد الجوهري، المدخل إلى علم الإجتماع، المرجع السابق، ص 100-103.

[2] عبد العزيز بن حليمة، "التحليل الرمزي في علم الاجتماع"، محاضرة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس في مقياس الدراسات المؤسسة في علم الاجتماع، كلية العلومالانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

[3] ادغار موران، المرجع السابق، ص194.

[4] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص152-166.

[5] ناجح المعموري، المرجع السابق.

يعتبر العرق هو الأصل البيولوجي للفرد الذي يحمل الشيفرة الوراثية الخاصة به فهو امتداد لأسلافه، وكل عرق هو ثقافة كاملة وهو بطاقة للهوية، وهذا **روجيه باستيد**(1974/1898) "كدارس للعلاقات بين الأعراق في مناطق مختلفة من العالم، بأوربا وأفريقيا والأمريكيتين يكشف عن تأثير العرق على السلوك الفردي وعلى العلاقات الإجتماعية في المجتمعات المحلية والمتعددة الأعراق. ويمكن لهؤلاء أن يتمايزوا اجتماعيا وثقافيا عبر التنافس أو الانسحاب أو الإنفصال بالإستناد إلى أصولهم العرقية".[1]

أما الدين فهو منظومة قيم، وهو عنصر هام في الهوية، وهو كظاهرة إنسانية متغلغلة في حياة البشر. ويلهم الدين الأفراد الإحساس بالإنتماء وبالمعنى. وهذا المتصل يحتاجه كل فرد، وتظهر حيويته كونه منهجا مرشدا للفرد في حياته: يعضده عند ضعفه ويواسيه في حزنه، ويعزز إرادة الخير واتجاهاتها نحو ذاته وأفراد جماعته أو مجتمعه. وجوهر الديانات السماوية يحمل مشتركا من القيم الجمالية الإنسانية. وقد رأى **عبد الرحمن عزي** أنه " كلما ارتقت الثقافة إلى مستوى القيم إرتبطت بالدين بالضرورة."[2]

يرى **إدغار موران** أن" الثقافة هي أعظم انبثاق يتصل بالمجتمع البشري-التطور- إذ تجمع الثقافة في داخلها رأسمالين: رأس مال معرفي وتقني(الممارسات والمعارف والمهارات والقواعد)، ورأس مال ميثولوجي وطقسي(المعتقدات والمعايير والممنوعات والقيم). يتصل رأس المال هذا بالذاكرة والتنظيم كما هو حال الموروث الجيني بالنسبة للفرد."[3] وتختصر الثقافة بأنها التعلم؛ إنها كل معقد من جوانب مادية ولا مادية يتشربها الفرد بالعيش في المجتمع، ويستوعب مضامينها بالثواب والعقاب، فلثقافة المجتمع سلطة معنوية تحكم سلوك الأفراد، وتأخذ التفاعلات الإجتماعية والتواصل بين الأفراد صفة القناة التي تمرر ذلك الموروث.

هناك من ينظر إلى الثقافة باعتبارها "معايشة للواقع انطلاقا من قيم محددة اجتماعيا."[4] وبالرغم من وجود مشترك إنساني فيما يخص كثيرا من القيم الجمالية "فإن الثقافات تختلف بعضها عن البعض جوهريا بمفاهيمها للعالم،"[5] يؤثر في ذلك المعتقدات والعادات والتقاليد والأفكار والقيم المتبناة و البيئة المورفولوجية أو الأيكولوجية للمجتمع. و تخضع أساليب الحياة اليومية للديمومة، غير أن المسألة هنا ليست فيها ثباتا قارا فالتغير قانون ثابت في المجتمعات.

يحمل التنوع الثقافي الموجود في المجتمعات البشرية أنزيمات هاضمة؛ فعملية التثاقف وسيلة مهمة للتطور، وما نمت الحضارات وازدهرت إلا بتلاقح الثقافات، وباحتكاك الجماعات وتوحدها، فكان الإنتشار الثقافي للأفكار والأذواق، وطرق الفعل، والتقنيات من آليات التغير الإجتماعي. "فالثقافة مفتوحة ومغلقة في الوقت

---

[1] ديفيد ال سيلز، الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية، ج 2، ترجمة مجموعة من المؤلفين، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2010، ص 105-110..

[2] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص172.

[3] ادغار موران، المرجع السابق، ص193.

[4] العربي بو عمامة، المرجع السابق، ص86.

[5] ادغار موران، المرجع السابق، ص71.

نفسه، مغلقة جدا على رأس مالها التعريفي والميثولوجي المتميز المحمي من خلال التقديس والحرمات... لكنها تنفتح عند الإقتضاء لإدخال إصلاح أو ابتكار تكنولوجي أو معرفة خارجية؛"[1] إن لم تتعارض والمقدسات أو المحرمات.

أنثروبولوجيا اعتبر الإنسان كائنا تطوريا، وقد طور وجوده بالعمل والإنتاج، وتولدت علاقات اجتماعية وثيقة الصلة بالمنفعة... وبالمصير المشترك، فالإنسان ضمن الجماعة هو مفردة، له ما لها وعليه ما عليها، هذه اللحمة منحت هوية للفرد وانتماء، وأنتجت عالما أنطولوجيا –الواقع- يحتكم إلى قواعد المقدس ونظمه، وتشكلت الثقافة بالتقادم وأنتجت المجتمع.

لقد أزاحت الفلسفة الوضعية الأحكام القيمية التقليدية والمؤسسة أساسا على الدين، وجعلت الإحتكام إلى العلم قاعدة لكل حركة أو تفكير في قضايا المجتمع، لكن رائدها **أوغست كونت** لم يتوانى في آخر إسهاماته من الدعوة إلى دين للإنسانية مرجعه طبعا العلم، و قد دعا **فيبر** إلى الحياد العلمي، وخلوه من أحكام القيمة للوصول إلى نتائج موضوعية.

لقد وصلت "وثنية العلم" الحديث إلى حيث وصل التفكير البشري البدائي، فللدين تأثير و"رونق" كما رأى **باستيد** حتى في الثقافات الأكثر بدائية. و قد انتقد أحدهم ضيق أفق **كونت** بالأديان. ومن إهتمامات المدرسة الفرنسية نجد إهتمام **دوركايم** بدراسة المقدس وجعله الرابط الاجتماعي الذي يوحد الأفراد في المجتمعات القديمة. لقد عدَّ **دوركايم** الدين " البداية الحقيقية لكل الثقافات والحضارات، فالتصورات والرموز الدينية والمقدس تشير كلها إلى الحقائق المجتمعية أي إلى الواقع الأخلاقي للمجتمع و كليته الفكرية والمادية، فالنظم الاجتماعية تنبثق من الدين... وللدين سلطة للضبط والرقابة ليغدو ما نستشعره من قهر وجزاء ديني في حقيقته جوهر إحساسنا بالقيم والاتجاهات الضابطة والحاكمة لحياتنا."[2]

تعضد دراسة **راد كليف براون** للسلوك الرمزي لشعوب الأندمان هذا الإتجاه، " فقد وجد أن للشعائر دورا هاما حيث تجعل القيم في مقدمة أفكار الشعب كما تدعم وتقوي من تأثيرها."[3] وتجهد بعض الدول نفسها في جعل شعارها هو العلمانية، فالدين لا بد أن يقبع داخل الأديرة بلا فاعلية. ويراد في مجتمعنا أن يكون الدين شريعة براقة بمقولاتها لكن بلا فاعلية...

على خلاف **ماركس** الذي يرى أن الوجود الإجتماعي-الوضع المادي والطبقي- هو الذي يرسم حدود وعي الأفراد -البناء الفوقي- فإن المجتمعات التي تخلت عن أيديولوجيته الشيوعية بعد سقوط جدار برلين قدعادت لإحياء موروثها الديني، وهذا **فلادمير بوتين** أو المسمى "بالقيصر الجديد" لروسيا سجل حضوره في أحد

[1] ادغار موران، المرجع السابق، ص194.
[2] عبد الله شلبي، المرجع السابق، ص209-211.
[3] سلوى السيد عبد القادر، المرجع السابق، ص32.

القداس في الكنيسة، فلا معنى للشعوب دون ثقافاتها، والدين أحد عناصر الهوية ولا يزال يشكل بمنظومته الروحية العنصرالأكثر تأثيرا في السلوك الإنساني.

يؤكد الأنثروبولوجي **فيليب لابورت** وآخرون" أن التحولات الإقتصادية تنتج في كل الظروف تحولات دينية، وبالعكس... وقبله عالم الإجتماع **فيبر** برهن كم أن التجربة والروحانية الدينيتين تتجسدان في نسيج العمل."[1] أثبت **فيبر** قوة الدين في صياغة القيم الإقتصادية، أو بالأحرى تغيير الدين لوجهة الدول الأوربية نحو الحداثة. وفي مجتمعنا يتم التركيز على التطرف الديني و الإرهاب على الرغم من أن مشكلة التطرف موجودة في كل المجتمعات، فإن مشاكلنا المتعددة أردنا أن نجعل سببها هذا الدين...إننا نلمس تداعيات الثقافة المعولمة هنا على أفكار النخب، وقد ثبت أن غمط حق الدين بتقزيمه له تداعيات خطرة على المجتمع وقيمه.

تتفرد المجتمعات من خلال ما تُنتجه من أفكار ومن أشياء، "فالثقافة في مبدئها هي المصدر المنتج/المجدد لتعقيد المجتمعات البشرية، وهي تدمج الأفراد في التعقيد الإجتماعي وتتحكم بتطور تعقيدهم الفردي من خلال فروضها وممنوعاتها ونظم التعليم فيها...ويكفل موروثها تأهيل الأفراد وتوجيههم ونموهم كأعضاء في المجتمع."[2]

إن هذا الكل المعقد منظم داخليا. وهو كنسق اجتماعي له جوانب أساسية ثلاثة هي:[3]

- الجوانب الإدراكية(المعرفية).

- الجوانب المادية(الأشياء).

- الجوانب المعيارية(القواعد والتنظيمات).

توجد علاقة وثيقة بين المجتمع وثقافته، فالعناصر الثقافية من دين ولغة وعادات وتقاليد وقيم ومعارف ومظاهر النشاط والإنتاج تمنح مجتمعا ما كينونته أي خصائصه ومعاييره التي يحتكم إليها. ومنه تبرز هوية المجتمع كمميزات مشتركة بين مجموعة كبيرة من الأفراد، فالهوية صناعة إجتماعية و" أوالية دمج داخلي وتميز خارجي،"[4] فلا يمكن أن يكون المجتمع إلا ذاته وغاياته، وما الأفراد إلا أجزاء منه تتقاسم أدوارا يتحدد مردودها تبعا لمدى تشبع الأفراد بقيم الولاء والالتزام تجاه المجتمع. وينظر **هنري برغسون** أن "مصدر الإلتزام والواجبات هو العادات المكتسبة في المجتمع...ويصبح السلوك متوازنا وسليما بقدر التزام الأفراد بالقيم

[1] فيليب لابورت، وآخرون، المرجع السابق، ص230.
[2] ادغار موران، المرجع السابق، ص194،195.
[3] عبد العزيز عبد الله الدخيل، المرجع السابق، ص62.
[4] فيليب لابورت وآخرون، المرجع السابق، ص361.

الإجتماعية التي يكتسبونها في مجتمعهم."[1] فهل معنى ذلك أن الأفراد مجرد أتباع موالين للمجتمع وسلطة أحكامه وقوانينه ؟

ب- الإنعتاق

تنعقد سلطة المجتمع بالإتفاق الجماعي على ما يحدد النظام واللوائح والقوانين داخله، والمشترك الإجتماعي نتاج العيش في المجتمع وكافة العلاقات الناتجة عن التفاهم والتضاد والتنافس داخله، فالأفراد ليسوا نماذج متطابقة عن الأجداد والأموات، والآخرين؛ هناك طبيعة إنِّيَّةِ خاصة لدى كل فرد، وأخرى غيريَّة تضع في الحسبان ردود أفعال أمثاله من الأفراد في هذا المشترك الجمعي أي المجتمع.

يأخذ التفاعل الإجتماعي معنى التبادل في العلاقات بين الفرد وبيئته، فهو أخذ وعطاء في المشاعر والآمال وطرح للهواجس والمخاوف وتعاون على تأمين مستلزمات البقاء و النماء، والحياة في المستقبل. يظهر التعاون في هذا الثنائية العلائقية من خلال نمو الطموحات الفردية و الجماعية؛ لنفترض أن عقلا متوقدا لفرد يعيش في بيئة لا تتوفر على مستلزمات التطور كأن تكون بيئة ليست فيها جامعة مثلا، وفرص الإنتقال إلى أقرب جامعة دونه العقبات، هنا تتحدد قدرات الفرد وتنكمش لتراوح ما استدمجه من معرفة علمية أولية في بيئته المحلية. إن قنوات العبور نحو المستقبل تقتضي أن يبلغ الأفراد مستويات من التطور المعرفي يتماهى والقدرات التي توفرها البيئة الإجتماعية.

- التعددية والثنائية الداخلية للفرد عند إدغار موران[2]

نجد عند **إدغار موران** تحليلا معمقا لمعنى الفرد كإنسان وككائن إجتماعي، هناك حاجات ومتطلبات فردية وأخرى إجتماعية تتلاقى وتتنافر، ولا يمكن الحديث عن انفصال تام بينهما؛ فقد يهجر الفرد وطنه بلا عودة، ولكن لن يستطيع أن يكون غير ما طبع فيه. يذكرنا ذلك بأحد العملاء للإستعمار الفرنسي، عند موته أراد أن يدفن في وطنه وكان الرفض من السلطات الجزائرية طبيعيا، والحال أيضا لمن يترك العيش في مجتمعه بحثا له عن مجتمع آخر أكثر انفتاحا وأوفر عطاء. في بلاد الغربة هناك هذا الحنين اللاسع لكل ما هو خبر أوحديث عن الوطن. والمجتمع يحتاج كذلك إلى أفراده المنحرفين منهم والبررة، فالإنحراف مؤشر على الخلل الذي يفرض البحث عن أسبابه حتى لا يتحول الوضع الإجتماعي إلى وضع متأزم.

يرى **موران** " أننا نحمل ازدواجية داخلية في كياننا كذوات، فنحن ابن فلان، وقد يكون اسمنا هو اسم أحد الآباء أو الأقارب أو أحد القديسين أو الأنبياء، وننتمي إلى القرية أو المقاطعة أو الأمة أو الدين الفلاني، ونحن تبعا للمورثات الجينية كحلقة من سلسلة غريبة من الذرية، وآثارها المترابطة بقوة داخل أمشاجنا تستعيد حضورها باستمرار في داخلنا، لتتجاوز بحياتها فينا موتها، فأسلافنا موجودون فينا بتلك المورثات البيولوجية

[1] مصطفى العوجي، الامن الاجتماعي،منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015، ص60،61.
[2] إدغار موران، المرجع السابق، ص 66-111.

والثقافية؛ إنهم موجودون في هويتنا؛" فنعرف كأشخاص بالإنتساب إلي ذلك وما نكونه كذوات مستقلين. هناك و بوصف **موران** " توجد حجرتان تم التواصل بينهما:حجرة الحياة الشخصية وحجرة الحياة الإجتماعية، وثمة حياة عقلية بين حياة الفرد الخاصة وحياته كمواطن. وقد تنشأ مسافة قصوى بين الذات والفرد."

الفرد حسب **موران** ليس منفذا وحشيا (zombie) للحتمية الإجتماعية، فهو ضمن ثالوث هو الفرد-المجتمع-النوع (هو كائن بيولوجي ينتمي إلى فصيلة محددة)، وتتيح الثقافة والمجتمع استكمال الفرد، كما يتيح التفاعل بين الأفراد استدامة الثقافة والتنظيم الذاتي للمجتمع...ويوجد التكامل كما يوجد التضاد بين هذا الثالوث فالعلاقة حوارية. وقد يقمع المجتمع الفرد ويكبته فيسعى الفرد بدوره إلى التحرر من الجور الإجتماعي، كما يمكنه أن يثور على نوعه ويصبح كائنا أنانيا.

"يعتبر الفرد غاية النوع (التكاثرالبشري)، وغاية المجتمع في الوقت نفسه مع أنه وسيلة للنوع والمجتمع. مع ذلك فإن غايات الفرد لا تقصر على العيش من أجلهما، فهو يسعى إلى أن يحيا حياة ممتلئة، وقد تبلورت عبرالتاريخ غايات فردية متنوعة مثل السعادة و الحب والعيش الرغيد والفعل والقوة والمغامرة .لا شك أن في سعي الأفراد "ومحاولاتهم تغيير العالم ثمة مكونات وراثية ودماغية وعقلية وشخصية وثقافية واجتماعية."

يدمج **موران** العقل هنا، فالفرد أو بالأحرى الإنسان" يملك دماغا هو مصدر الإختراع وأب التجريد ومركز القدرات التحليلية والمنطقية والإستراتيجية التي تتيح الثقافة تحديثها على نحو تام؛" وهناك حلقة دائرية المسار بين توافقات وتعارضات متجاورة بين ما هو فردي واجتماعي ونوع بشري(العقل). يمكننا في هذا الشأن التدليل بتغير طرق معيشة البشر ومنتجاتهم منذ بداية الخلق إلى اليوم، "وقد حتمت تخصصات العمل والوظائف واستخدام التقنية على البشر اختلافات جسدية بين المحاربين والفلاحين والفنانين. وقد حتم التنظيم على هيئة قبائل وطبقات اجتماعية أنماطا إنسانية معينة، فلكل فئة داخل المجتمع (أغنياء/فقراء، حكام/محكومين، ذوي الإمتيازات/البروليتاريين..) أفكار ومفاهيم تجعلهم غرباء عن بعضهم البعض كما لو كانوا ليسوا من النوع ذاته."

تشير الشخصية الفردية إلى المكنونات النفسية والإنفعالية. "والتنوع النفسي أكثر وضوحا حتى لدى الأفراد في الثقافة الواحدة، حيث تختلف الشخصيات والطبائع الجبلة والإدراك والمشاعر، وتختلف مبادئ المعقولية ومناهج الآفكار. وهناك اختلاف أعلى على مستويات أعلى في الثقافات الإنسانية أيضا؛" والمثيرات البيئية هنا ذات تأثير سيادي،" ويختلف هنا مستوى الوعي وتنوعه بحسب أشكال الفكر والظروف الثقافية، قد يحتمل وعيا خاطئا أو نكوصا ثقافيا... ويخضع الوعي إلى ظروف بيئية، واجتماعية، وتاريخية."

إن الإختلاف بين الأفراد في اهتماماتهم بشؤونهم على اعتبارهم أشخاصا لا يخفي الوحدة العضوية بينهم من خلال أثر العيش بالمجتمع، وينبغي عند **موران** "تجنب إخفاء الوحدة عندما تظهر الإختلافات...وأن ندرك وحدة

تكفل التنوع وتؤيده، وتنوعا يُسجل داخل وحدة، وهي الوحدة المعقدة التي تنتج التنوع، والتنوع الذي ينتج الوحدة؛ فهي وحدة عقدة مولِّدة، وهو ما أسماه **ماركس** الشاب الإنسان المنتج، الذي ينتج بالفعل تنوعا لا حد له."

لنتذكر **ايمانويل كانط** بخير هنا، عندما أثار مسألة الواجب والإرادة الخيرة، وهي إرادة للفعل لأجل مصلحة الآخرين؛ فالمشترك الإجتماعي يحضن آمال الفرد كما يحضن آمال الجميع، وبالتالي" يتعذر اختزال الفرد أو تذويبه-تمييعه- في النوع أو المجتمع...لأنه وحده يملك الوعي وكمال الذاتية، وقد تحينت إمكانية الإستقلال الفردي في ظل الإنبثاق التاريخي للفردانية، مع بقائها ملتصقة بالمصير الإجتماعي والتاريخي؛" فبحكم الإنتماء إلى ثقافة معينة تظهر الأدوار الإجتماعية للأفراد كجزء من كلّ لتتوافق وتتناغم وفقا لتلك الثقافة وتصوراتها ومضامينها الفكرية.

2.2/2- الثنائية القطبية: الفعل والتفاعل الإجتماعي

إستطاع الأفراد بناء واقع فكري ومادي إجتماعي يعج بالآمال العريضة بانعتاقهم من التقليد. فكان الإنتاج لمجتمعات الرفاهية بالغرب من تداعيات الفردانية والسوق الحرة.

على ضوء ما سبق يتحرك المجتمع بقوى أفراده، وهي حركة ذات غايات متعددة، ويبقى أن المحتوى العام لتلك الغايات لا يخرج عن ما يريد المجتمع الوصول إليه، فالرغبات تلتقي في نقاط مشتركة وهي تلك التي تمثلها القيم.

تتحدد فاعلية الأفراد بوجود الحافز. "ويتعلق الحافز بوجود الفكرة والإرادة وهما شيئين يتصلان بالمحتوى الداخلى الشعوري للفرد، وهو مصدرالغايات."[1] والغايات أو الأهداف هي الدوافع. وتقوم القيم هنا مقام الدافع للأفراد وغاياتهم وأهدافهم. أما الحافز فهو شيء خارجي حيث توجد بين المحتوى الداخلى والخارجي للأفراد صلة وثيقة. وفي نظريات التغير الإجتماعي هناك أطروحة تقر بدورالأفراد في تغيير مجتمعاتهم، وهؤلاء هم القادة والمخترعون والأنبياء والمصلحون والمفكرون والزعماء السياسيون. "فالحركة الإجتماعية التاريخية يقودها الأفراد الذين يغيرون وجهة مجتمعاتهم والتاريخ على حد سواء."[2]

تمثل التشكيلات الخارجية من أشياء و أساليب عمل و علاقات اجتماعية صنيعة الأفراد ذاتهم، أفراد عاشوا وآخرون يعيشون الوضع المنتج سابقا. و الطبيعة الفردانية في الشخص تشعره بالرضا لما يُتم بناء بيته ويزداد فرحا لما يسكنه. ويتضايق الفرد لما يعيش في بيت ليس ملكه، كما يتضايق من فروض الضيافة الثقيلة؛ إن

[1] حسن سليمان المرجع السابق، ص215.
[2] المرجع نفسه، ص214.

العيش وفق ما يريده الآخرون شيء مملٌّ، والتبعية النابعة من قناعة شخصية فيها التزامات، وهي خيارات نابعة من الإعتقاد بأن هذا السبيل هو الأصلح.

تشير القيم الجمالية إلى عصارة ما استخلص من خبرات ودروس الحياة ومختلف المشتركات التي وحدت المجتمع وأعلت من وجوده وحافظت عليه. وتقيم القيم الجمالية في التنظيم الإجتماعي دليلا على حسن صناعة الأفراد في البيئة الإجتماعية، كما تكشف المنتجات الكثيفة المبنية على قواعد الجمالية عن وجود الخبرة. والخبرة مجال للتعلم وصقل المعارف، وقد نمت الصنائع بالغرب بفضل حرية النشاط التجاري و انعتاق الأفراد من خدمة الأسياد، و ظهر فعل مطَّرد لممارسة النشاطات الإنتاجية خارج قطاع الزراعة.

نجد مثالا في العصر الحديث الذي تكاثفت به مظاهر الإنعتاق من الإستعمار القديم. و الجزائر هي انبثاق لدولة معاصرة نتجت عن تبني الجزائريين لقيم الحرية والفعل المشترك تجاهها، والأهداف الجمعية تتحقق في التاريخ بفعل نشاط الرواد الإجتماعيين والقيم التي يتبنونها.

" تعمل القيادة كدليل عاطفي للجماعة؛"[1] توجه به الفعل الإجتماعي وجهة بنائية تجاه تحقيق أهداف الجماعة والتي قد تكون قد تعرضت للتغيير نحو وجهة أخرى أعلى سقفا مما كانت تريد تحقيقه ابتداء. ويمثل الإلتزام هنا بالعمل لتحقيق تلك الأهداف قوة تولد التغيير؛ وفي مجتمعنا أرادت الدولة تعزيز سلطتها بتحديث المجتمع، فتبنت قيم الحداثة في تسيير إداراتها، وقد كانت غير مدركة لمخاطر القيم الجديدة على قيم المجتمع وعلى بنيته الإجتماعية.

اتجهت الدولة اليوم لتبني اقتصاد السوق، والظاهر أن الإنعتاق من أساليب التسيير للزمن الإشتراكي ليس بالأمر السهل، وخيارات التحديث والتصنيع كانت لها تداعيات خطرة على قيم المجتمع وعلى هويته كبناء اجتماعي متماسك، وبالنظر إلى الإنحرافات القيمية المتتالية التي ظهرت أثناء الفعل فإن السلطة قد تبنت تغييرا راديكاليا لسياستها الإقتصادية والإجتماعية بتبني قيم السوق الحرة؛ والمعروف أن تنظيمات العمل المعاصرة "تبحث عن قادة متميزين يتصفون بالقدرة على المبادرة والعمل الإبداعي. حيث أن القائد الذي تحتاجه المجتمعات المعاصرة هو ذلك القائد القادر على أن يضفي من قوته وشخصيته على مركزه...وأن يقود نحو العمل الإبداعي."[2] ليظهر الإنعتاق بتشجيع المبادرة الفردية مثل المقاولاتية وتأسيس الأحزاب السياسية و فتح المجال لحرية الصحافة...

تحتوي القيم الجمالية على مبادئ تستدعي إرادة الفعل لدى الأفراد لتصبح طاقة دافعة وموجهة له من نفس الوقت. نجد مثلا أن الإلتزام تجاه تحقيق الأهداف يخلق هوية للفعل تتجه نحو الإنتاج والتطوير لقدرات الأفراد حتى يستطيعوا العمل بآليات عصرية أي وفقا لمتطلبات العصر واحتياجاته.

[1] محمد الفاتح المغربي، المرجع السابق، ص133.
[2] صلاح الدين شيخاوي، المرجع السابق، ص58.

3- البناء الاقتصادي

1/3- في معنى الإقتصاد

يعطي المفهوم العلمي لظاهرة ما معنى تجريديا يختزلها في مصطلح، وهو ابداع ليقترب به من الدقة العلمية. وامتلاك العلم لمصطلحاته دليل خصوصيته و تطوره. والإقتصاد "كلمة مشتقة من لفظ إغريقي معناه تدبير شؤون البيت، بأن يشترك أفراده القادرون على القيام بالخدمات في إنتاج ما يشبع حاجاتهم ويشترك الجميع في التمتع بما يحوزونه. ويشيرالإقتصاد كمفهوم إلى معنى التوفير، و في الحديث النبوي(ما عال من اقتصد) أي ما افتقر من وفر ماله وأنفقه بحكمة...وقد توسع مدلول الإقتصاد فأطلق على تدبير شؤون الجماعة المالية التي تحكمها دولة واحدة، ومنه تجاوز المفهوم التوفير والمال ليقصد به تدبير شؤون المال بتأمينه وتكثيره وهو مبحث علم الإقتصاد، و بكيفية توزيعه ويبحث فيه النظام الإقتصادي."[1]

يظهر النشاط الإقتصادي كمشترك إجتماعي ابتدأ مع الأسرة، ثم توسع بتوسع الجماعات الإجتماعية ليتجاوز مستوى الإنتاج السلعي وقيمته النقود إلى الإنتاج ذي البعد الإستراتيجي لحياة المجتمعات وأمنها وتقدمها

يضم البناء الإجتماعي مختلف العلاقات والأنساق والجماعات الإجتماعية والطبقات الإجتماعية داخل المجتمع، ويمثل الإقتصاد أحد الأبنية الأساسية أو أحد الأنساق الرئيسية بالمجتمع، **و**هو المعني بتوفير الموارد المادية التي تشبع حاجات المجتمع الضرورية لوجوده وحياته. و النشاط الإقتصادي عصب التطورالإجتماعي فهو لا يضم فقط ما يمتلكه المجتمع من ثروة مادية أو بشرية أو تكنولوجية بل يضم مكونا أساسيا يدعم تلك الموارد ويجعلها ذات فائدة حقيقية للتطور الإجتماعي وهي النظم والقواعد و الإجراءات التي تسير دواليب الإقتصاد؛ إن من يقول نظاما اجتماعيا يعني الإشارة إلى مجموع القيم التي تحكم ذلك النظام، وتأثير الإقتصاد بيّن على العلاقات الإجتماعية وبنية المجتمع ككل، وقد سمي بعلم القيمة.

يقوم النشاط الإقتصادي على حركة الأفراد وسعيهم لتوفير مصادر الغذاء والطاقة لتشغيل دواليب الإنتاج المختلفة المادية منها والخدمية. ومن خلال العمل والإنتاج تتحقق حاجات المجتمع وأغراضه المتعددة، فلا يخلو أي نشاط إقتصادي من غاية؛ وإذا اعتبرنا أن تطلعات الأفراد تنمو وتزداد بتماثل أهدافهم أو اختلافها فإن هذا التمايز هو ما يعطي حيوية لأفعالهم، ومن ثم تنوعا في منتجاتهم.

يبني المجتمع اقتصاده بناء على نظم في الكسب والمعاش. ويعني النظام" كل أنواع العمل أو السلوك التي تصبح على درجة عالية من التقنين مما يجعلها تحدث بطريقة منظمة ورتيبة، كما تضم مجموعة من القواعد والقيم والإتجاهات والرموز التي ترمي إلى تحقيق هدف معين. والنظام الإقتصادي هو مجموع القواعد التي

[1] عز الدين الخطيب واخرون، نظرات في الثقافة الاسلامية،دار الشهاب، باتنة، 1988، ص181.

تشترك في معالجة فئات معينة من الظواهر تدور حول النشاط الإقتصادي في المجتمع مثل نظام البيع والشراء، ونظام الإستثمار ونظام الأجور ونظام الإنتاج والنظام البنكي."[1]

والمعروف أن التعاون بين الأفراد أثمر وأكثر منفعة مما يدرُّه العمل الفردي، وبالنظر إلى أن العمل ونواتجه يدخل ضمن القيم التبادلية التي تدرُّ المال أو الثروة فإن الحاجة هي التي دعت إلى وضع القوانين التي تنظم عمليات التبادل التي تراعي مصلحة أطراف التبادل. ولاشك أن القوانين الناظمة للعلاقات المادية بين الأفراد والجماعات أو الدول قد نمت وتطورت تاريخيا لتصل إلى مستواها المعروف اليوم. وليس يخفى تأثير النشاط الإقتصادي على مستوى حياة الأفراد داخل المجتمع، وتكمن المشكلة الإقتصادية في تعدد حاجات الأفراد وتناميها، وهي مرهونة بمدى توافر الموارد التي تشبع تلك الحاجات.

و يعتبر مورد ما اقتصاديا إذا توفرت فيه الشروط التالية:[2]

- استجابته لحاجة بشرية.
- إمكانية الإنسان تحويله إلى حاجة بشرية.
- لابد أن يكون محدودا مقارنة بالحاجة إليه.

ومنه فكل مورد لا تتوفر فيه هذه الشروط يسمى بمورد حر أو طبيعي مثل الماء و الهواء.

من أسباب ندرة الموارد الاقتصادية نذكر:[3]

- ✓ عوامل طبيعية عندما تكون محدودة في الطبيعة مثل المعادن و الخشب...
- ✓ عوامل عقائدية عندما العقيدة تتنافى و بعض الموارد.
- ✓ عوامل تنظيمية و سياسية عندما ترفض الدولة دخول موارد من بلد ما أو حماية لاقتصادها.

تشكل الحاجات والموارد الإقتصادية ثنائية تستحث الطلب الإجتماعي على العمل، "و لا بد للأفراد أن يجتهدوا من خلال النشاط الإقتصادي لتحقيق أكبر قدر من الحاجات وهو ما يعرف بالحلقة الإقتصادية وهي: الإنتاج والتبادل والاستهلاك؛ حيث تنتج السلع ثم نتبادل الفائض حتى نتمكن من الإستهلاك وتلبية الحاجة وعندما نستهلك لا بد من إعادة الإنتاج فنتبادل وهكذا."[4] وستبقى مسألة دوران هذه الحلقة مرتبطة بمدى فاعلية النظام الإقتصادي وقدراته على توفير المنتجات التي يطلبها الأفراد.

---

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص29.
[2] مراد سبرطعي، محاضرات في مقياس الانثروبولوجيا الاقتصادية موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020
[3] المرجع نفسه.
[4] المرجع نفسه.

1.1/3- معنى الإنتاج

"يطلق في علم الإقتصاد على عملية خلق السلع والخدمات إصطلاح الإنتاج، بينما يطلق اصطلاح الإستهلاك على عملية استخدامها في إشباع الإحتياجات."[1] ويرتبط مستوى الإنتاج بالإضافة إلى توافر عناصره الأساسية من ريع ورأس المال واليد العاملة والمنظم يرتبط بالأوضاع الإجتماعية القائمة، وبخصائص المجتمع من قدرات عقلية و إستعدادات نفسية عند الأفراد.

ويمكن أن يحمل مصطلح الإنتاج مفاهيم متعددة منها:[2]

- تلك العمليات التي تغير من شكل المادة فتجعلها صالحة لإشباع حاجة ما(المنفعة الشكلية).

- عمليات النقل من مكان تقل فيه منفعة الشيء إلى مكان تزيد فيه المنفعة دون تغير شكله (المنفعة المكانية).

- كل صور الإنتاج غير المادي التي يطلق عليها اسم الخدمات.

إجمالا يعرف الإنتاج إقتصاديا بأنه:" تحويل الموارد بما فيها من عنصري الزمن والمجهود إلى سلع وخدمات، ويعتقد دائما أن الموارد من الندرة بحيث لا تسمح بتوفير كل الإحتياجات وتلبية كل المطالب، ومن هنا جاء التأكيد على كفاءة عملية الإنتاج أو عملية الإنتاجية،"[3] وتتعلق المسألة الإقتصادية بالقدرة على توفير منتجات كافية ومستكفية لشروط الزمان والمكان. وتعد التنظيمات الإقتصادية هي المعنية بالإنتاج والنشاط الإنتاجي لتلبية احتياجات المجتمع. فهي تهدف إلى خلق المنافع للمجتمع، وهي من أسس التنمية الإجتماعية.

إن دراسة ظاهرة الإنتاج موضوع مهم في علم الإقتصاد، وعلم النفس خاصة علم النفس الإجتماعي باهتمامها بإنتاجية الجماعات، وفي علم الإجتماع يعد الإنتاج مشتركا إجتماعيا ليس فقط لتبادل المنافع المادية والخدمية ولكنه نشاط للتفاعل والتواصل بين الأفراد والجماعات والمجتمعات والذي قد يحمل أشكالا من المنافسة، والصراع. كما يضم قيما كالتعاون والتضامن... وقد بات مجالا للهيمنة من خلال مقولات تقوم على الأداتية. و تشير ببساطة إلى استخدام الإنسان لأفضل الطرق لبلوغ أهدافه، وهي وثيقة الصلة بإملاءات العقل، فهي تحتكم إلى الطرق العقلانية والرشيدة لتحقيق المطالب التي يسعى إليها الإنسان. وفيما يلي شرح أوضح لها:

---

[1] احمد محمد مدور، مقدمة في الاقتصاد، بدون دار نشر، 2004، ص 19.

[2] الجمعية العلمية نادي الدراسات الاقتصادية، وظيفة الانتاج، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ملحقة الخروبة، ص 3.
https://aljazairi.ahlamontada.net 2010/07 8:43

[3] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الاقتصادي، المرجع السابق، ص77.

- مفهوم الأداتية [1]

هو مصطلح له مضمونين: فهو أسلوب لرؤية العالم وأسلوب لرؤية المعرفة النظرية.

- رؤية العالم بوصفه أداة: يعني ذلك اعتبار عناصره أدوات نستطيع بواسطتها تحقيق غاياتنا، فأنا لا أنظر إلى الشجرة لما يجلبه لي جماله من رضا ولكن أراها خشبا يمكن أن يحول إلى منافع عدة...وقس على ذلك علاقاتنا الإجتماعية.

- المعرفة باعتبارها أداة: وذلك بالنظر إلى المعرفة على أنها وسيلة لتحقيق غاية مفصولة عن أي قيمة إنسانية، فاهتمامنا منصب على اكتشاف كيف تصنع الأشياء وليس على ما يجب أن نصنع، فالمعرفة بصورة العقل الأدات تتساوى مع القوة والهيمنة.

تكشف العولمة عن عصر التشيء الذي يوافق ما طرحته مدرسة فرانكفورت، عن دخول الفرد في منظومة الإنتاج الرأسمالي الذي يحث على الإنتاج الوفير والمتنوع لأجل الإستهلاك؛ وبات إنتاج الفرد يحمل قيما مادية تغيب عنها مفاهيم المعنى والتعقل حيال تملك الأشياء، وقيمة الأشياء، وقيمة الروابط الإنسانية والعلاقات الإجتماعية والتواصل التي تترفع عن مبدأ المنفعة المادية الخالصة.

يوجد منطق سائد هنا برغم ذلك وهو أنه توجد إحتياجات أساسية لا يمكن التنازل عنها لأجل استمرار الحياة، الحياة البيولوجية للبشر على سطح الأرض، وداخل المجتمع الواحد تظهر المشكلة الإقتصادية في القدرة على توظيف الموارد وتوزيعها في ظل ندرتها، وهي ندرة نسبية وليس حقيقية لكن تصريف تلك الموارد يعتمد على قدرة البرامج الحكومية ونشاط الأفراد ذاتهم على توفيرها وبالكميات المطلوبة وفقا لعدد السكان. وهناك مسألة تجدد الإحتياجات الإجتماعية توافقا مع الزمان والمكان.

2.1/3- الإقتصاد: القيمة المضافة

يمثل النشاط الإقتصادي أحد مجالات التنافس بين الأفراد، كما يمثل أحد مجالات تطبيقات الدولة لسياستها التنموية، وفي الدول النامية تمثل الدولة الموجه الفعلي للإقتصاد، وهي التي تبني هياكله وتنشط قطاعاته، وتتحمل تبعات إخفاقاته، ثم إنه بتوجه كثير من تلك الدول نحو اقتصاد السوق نجد الدولة لا زالت هي الراعية لأمنها الإقتصادي، "فدور القطاع الحكومي يبقى أساسيا جدا في تقديم الخدمات الأساسية، وضمان الحد الأدنى

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص118،119.

من الحماية الإجتماعية...و تبقى الحكومات العربية تحتاج إلى مراعاة مبادئ الكفاءة الإقتصادية والعدالة الإجتماعية في توجيه إنفاقها."[1]

يواجه أي نظام اقتصادي في أي مجتمع "مسألة السلع والخدمات التي يجب إنتاجها ؟وبأي الكميات؟ ونلاحظ أن الطاقة الإنتاجية أو مقدرة المجتمع على إنتاجها تتباين من مجتمع لآخر، فنموها أو انكماشها يؤثر على احتياجات المجتمع ومستويات المعيشة بين الدول."[2] وتوجد قضية الميل إلى إشباع الرغبات والتطلعات لدى أفراد المجتمع بتجاوز الإكتفاء الذاتي في المنتجات الضرورية إلى إنتاج ما يعبر عن القدرة والإستطاعة لديهم، بل والسيطرة من خلال إنتاج الوفرة وتصديرها ولم لا احتكارها لتعود الفائدة المادية أضعافا مضاعفة، فالقوة الإقتصادية تظهر في الإنتاج الوفير للسلع والخدمات ووفقا لمعايير الجودة وما يطلبه المستهلكون، فهناك سعي دائم من قبل المنتجين والمستهلكين للحصول على أنواع جديدة منها " لجعل الحياة أكثر بهجة أو رفاهية،" بل إن إنتاج الخيرات اليوم يعتمد على معرفة ميولات المستهلكين، وخدمة العملاء بتوفير منتجات ذات جودة عالية.

تظهر قدرة المجتمع على تنويع المنتجات عبر الإستخدامات المتعددة أوالبديلة للموارد، وتصبح المشكلة الإقتصادية هنا وخاصة ما نجده في الدول التي تعتمد على الصناعة الاستخراجية دون التحويلية "مشكلة فنية بحتة تتلخص في الإستخدامات البديلة للموارد"[3] فالمسألة هنا هي القدرة على ابتكار التكنولوجيا والمنتجات المشتقة، ويكون ذلك بتوظيف القدرات العقلية والإبداعية للأفراد باستعمال مصادر طبيعية مختلفة، وهو ما يفك التبعية مع الدول التي تحتكر التكنولوجيا والإنتاج ذي الصبغة الإستراتيجة.

تعد معدلات الإنتاج مؤشرا لقياس المستوى الإقتصادي للدول أي التقدم أو التأخر في المجتمعات،" فالنشاط الإنتاجي ذو أهمية بالغة لحياة الفرد و تقدم المجتمعات، لذلك اهتمت الدول بتنظيم وإدارة مواردها المحدودة وظهرت الحاجة لمزيد من الجهود في هذا المضمار للحصول على الإنتاج بكفاءة اقتصادية عالية."[4]وتظهر هنا أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استغلال تلك الموارد أو تموينها للشركات الأم بما تحتاجه من مواد، وهو ما يحفز النشاط الإقتصادي ويمتص البطالة.

- ماركس والإنتاج[5]

نظر **ماركس** بدهشة إلى ازدهار الإنتاج الصناعي في أوربا وكيف تحول إلى استغلال لليد العاملة في المدينة وتحويلها إلى بروليتاريا.

[1] سفيان بطوش، الأمن المجتمعي في الجزائر: من ثقافة الريع إلى ثقافة الإنتاج لتحقيق التنمية، مجلد 6، عدد 1، 2020، ص837. www.asjp.cerist.dz

[2] احمد مندور، المرجع السابق، ص26، ص28.

[3] المرجع نفسه، ص20.

[4] الجمعية العلمية نادي الدراسات الاقتصادية، المرجع السابق، ص2.

[5] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص 319-321.

يرى **ماركس** أن المبدأ المنظم للإقتصاد ليس هو التوزيع بل الإنتاج. يتكون حول عملية الإنتاج الصناعي تمحور اجتماعي بين من يملكون رأس المال من جهة ومن لايملكون سوى قوة عملهم لتأمين حياتهم. وتسيطر الأولى على قوى الإنتاج من تجهيزات ومواد أولية والقوى العاملة أما فئة العمال-البروليتاريا- فليس لها مورد للعيش غير بيع قوة عملها للرأسماليين. تمثل قوة العمل البضاعة الإنتاجية وليست هي الوحيدة ذات القيمة، يوجد فائض القيمة وهو قوة مادية تدعم ملكية الرأسماليين وتزيده، لتجعل منه أساس هيمنتها، حيث يعيد فائض الإنتاج علاقات الإنتاج ويشيئها لتغدو مسألة قدر مكتوب على من يملك ومن لا يملك.

إنتقد **ماركس** رواد الإقتصاد السياسي الكلاسيكي الذين يطرحون السوق كمبدأ منظم للإقتصاد، ويخفون العلاقات الحقيقية التي تمثلها العوامل الإقتصادية في الإنتاج؛ من الخطأ الإعتقاد أن الإقتصاد ميدان قائم بذاته أي كحدث طبيعي: عرض وطلب وحرية التبادل؛ إنه يخفي علاقات اجتماعية كاملة بين الطبقات الإجتماعية، وهو المؤسس للتراتبية الإجتماعية وللمكانة؛ ولم يخطئ **ماركس** عندما اعتبره البناء التحتي الذي تقوم عليه ثقافة كاملة هي ثقافة الهيمنة والإستغلال الذي يديم السيطرة الاجتماعية لطبقة قليلة العدد على جموع الطبقات الإجتماعية الموجودة بالمجتمع.

2/3- في الإقتصاد السياسي

يلاحظ اليوم أن هذا العصر هو عصر التكتلات الإقتصادية، والعولمة الإقتصادية جزء من نظام عالمي ينتج نماذج سياسية ويدعم أخرى حليفة وفقا لمبدأ المصلحة، والمبدأ الإقتصادي المسيطر "هو الزيادة في الربح وبأقل الخسائرأو التكلفة."[1]

منذ أن صاغ **ج م كينز** المبدأ الإقتصادي بضرورة تدخل الدولة لتنشيط الإقتصاد على المستوى الكلي لم يرى النظام الرأسمالي بأسا في الموضوع، وقد تبين بالفعل الدور الأساسي للدولة في الإنعاش الإقتصادي فمع أزمة كوفيد مثلا إضطر **دونالد ترامب** الرئيس الأمريكي إلى ضخ أزيد من 20 ترليون دولار كدعم للإقتصاد القومي.

إرتبط النشاط الإقتصادي في الجزائر بظاهرة الصناعة وقيام منشآت ومصانع كبيرة بعد العشرية الأولى من الإستقلال. ويعتبر مركب الحجار أحد أقطاب التصنيع في الجزائر والذي أنشئ في بين سنتي 1971/1970. ظهر "العمال الأجراء" كفئة جديدة بالمجتمع وهي التي تضم عمال الصناعة بالخصوص. "ولفظة العمال إشارة إلى جميع الأجراء، ويرتبط هو الآخر بإطار الثقافة الحديثة ونمو الإنتاج الرأسمالي في القرنين الأخيرين ليصبح نظاما عالميا."[2]

[1] عائشة العلوي، شذرات اقتصادية...ازمة الدولة او الدولة في ازمة.، الحوار. www.ahewar.org 2022/03/30 00:37
[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص146.

تظهرالخيارات الإقتصادية لدولة ما بعد درس وتمحيص للنظم الكفيلة بتنشيط الإنتاج الإقتصادي الذي لا يخرج عن النظام الإجتماعي الكلي وقواعده الحاكمة، والعجز الإقتصادي أوالفوضى الإقتصادية مؤشرات دالة على عدم قدرة التسيير على خلق ديناميكية اقتصادية مرساة على قواعد ضابطة وموارد مفعلة باقتدار.

" يعتبر السلم والأمن قضيتين مهمتين لاستقرار أي دولة و استمرار وجودها، ونظامها الإقتصادي مبني على المشاركة في تحقيق ذلك، ولكن ما عسى الوضع أن يؤول إليه إذا تحولت الدولة من تنظيم اجتماعي بقواعده المؤسسية ونظمه المعيارية إلى شركة كبرى؟" تسأل الباحثة **عائشة العلوي**.

من المؤكد أن تدخل الدولة بتغطية العجز في كل مرة ليس هو الحل المناسب للإنعاش الإقتصادي، وكذلك الحال بتبنيها على عجل فكرة التخلي الجزئي عن تنظيمات العمل المفلسة وبيعها بالدينار الرمزي بحجة أنها تريد تخفيف الضغط عليها والدفع بعملية الإنتاج بشروط جديدة قائمة على اعتماد تلك التنظيمات على نفسها في الإنتاج ومتطلباته. **"**كما أنه من المؤكد أن وجود الدولة لا يمكن أن يلتقي مع وجود أو استراتيجيات وأهداف اللوبيات المتحكمة بالاقتصاد."[1].

يذكر **بوفلجة غياث** "أن سياساتنا الإقتصادية والتنظيمية وغيرها من التعديلات السياسية والهيكلية أسندت مهام التغيير و التجديد إلى نفس الأفراد الذين كانوا سببا في الإفلاس القديم، فالمسؤولين بقوا بنفس قيمهم وعاداتهم وتقاليدهم وكفاءاتهم وطرق معاملاتهم...فسلوكات المشريفين عليها لم تتغير."[2] نذكر هنا عجز وزير التجارة الجزائري أمام ندرة وارتفاع أسعار المواد الإستهلاكية كمادتي الزيت والبطاطا مصرحا عند إجابته على استفسارات نواب البرلمان بوجود لوبيات إقتصادية(مضاربين) لا نستطيع القضاء علي نشاطهم مباشرة إلا بعد سنوات معدودات أخريات. إن عجز الدولة عن إرساء القانون هنا أمر خطر ونحن نعايش التذمر والاحتقان الشعبي من غلاء المعيشة.

يحتاج الوضع حسب الباحث **سفيان طبوش** "إلى الإنتقال من ثقافة التبرير إلى ثقافة التغيير وتجاوز سياسات الرشوة الإجتماعية التي تمارس منذ 2011 من خلال اللجوء إلى الزيادات في الأجور التي وصلت إلى 100% دون أن تمس تلك السياسة التحسين الفعلي للقدرة الشرائية، لقد تم ذلك دون الرجوع إلى النقابات المستقلة...كما لم يؤثر ذلك إيجابيا على أداء التنظيمات...فلم يكن واردا بالنسبة للسلطات العمومية أن تتم الزيادات في الأجور في إطار عقد اجتماعي جديد يحدد الحقوق والواجبات."[3]

إن حصرالحاضر في التفكير في ضمان الحاجات الأساسية للغذاء مما يشل التقدم الإجتماعي ويعوق الإقتصاد، ويرهن المستقبل على كل الإحتمالات في دولة ذات خصائص بشرية وجغرافية نوعية وجد غنية

---

[1] عائشة العلوي، المرجع السابق..
[2] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص142.
[3] سفيان طبوش، المرجع السابق، ص836.

بالموارد الطاقوية والتعدينية والمائية والشمسية... ؛ إن الهيمنة الممارسة من طرف تنظيمات خاصة وعامة بالمجتمع على قطاع الإقتصاد الذي بات إقتصادا ذي بعد واحد "حيث لا يتم الإستثمار إلا في المشاريع التي ستزيد الربح بما يخدم فئات معينة."[1]وبالمقابل تجد هشاشة في قطاعات إقتصادية تمثل الأولوية كالتعليم و التكوين المهني و الفلاحة والصيد البحري...والواقع يكشف هشاشة أكبر في التنظيمات السياسية والإجتماعية ذات التأثير المباشر على النشاط الإقتصادي، كالعجز الحكومي الدائم نحو انطلاقة حقيقية في مجال التنمية الشاملة، و تزحزح مكانة تنظيمات كالمدرسة والأسرة والجامعة التوجيهي وكمصادرللتنشئة الإجتماعية والتنظيمية ولإنتاج المعرفة الضرورية للتطوير الإجتماعي.

يتوجه الطرح السابق إلى اعتبار أن الإستثمارفي الطاقات البشرية وقدراتها العقلية والتنظيمية في مجال الأنشطة الإنتاجية المختلفة هو أساس نجاح النشاط الإقتصادي. " وتقوم أهم مبادئ الإستثمار البشري على إكساب قوى العمل في التنظيمات سلوكيات-أفعال- وقيم الحركة الهادفة بحيث يصبح أداؤهم الوظيفي مستندا إليها، وكذلك الأداء بشكل تلقائي وانسيابي وتدفق دون عوائق؛"[2] فالإتجاه السياسي في الإقتصاد الحديث يتأثر بقيم العقلنة و بدور الدولة وخياراتها، ويقوم بالموازاة مع وجود ذلك الحقن للقيم في برامج التنشئة الإجتماعية المحفزة على التحصيل العلمي للمعارف المختلفة والمبادرة بالعمل والإنجاز للمشاريع التي تدعم الإقتصاد الوطني وتمتص البطالة وتزيد الثروة.

تأكد دراسات الفكر الإقتصادي الغربي على أهمية القيم الجديدة؛ "حيث تماشى تطور هذا الفكر تبعا للحاجات العملية التي تكشفت في أعقاب تطور المجتمع الأوربي وانهيار النظام الإقطاعي وظهور طبقة التجار والتطور الفكري والسياسي والإقتصادي الذي استتبع ذلك."[3] يوجد نمو لقيم جديدة تتعلق بتحرر الفئات النشيطة تجارا وأقنانا من ربق الإقطاع، وتحول الفنون إلى حرف ومهن، وهذا ما يؤكد أن القيم كعنصر ثقافي مقاوم للتغيير إلا أنها تخضع لقانون التغير ولكنه تغير بما يتوافق واحتياجات الواقع الإجتماعي و مستلزمات بقائه واستمراره، فتفضيلات الأفراد معرضة للتغير بفعل عوامل داخلية وخارجية على حد سواء.

يحتاج الفعل الإجتماعي دائما إلى قيم محورية توجهه، وهي تحتل مرتبة المبادئ التي لا يتنازل عليها الأفراد إلا أن يتخلوا عنه لأسباب متعددة أهمها فقدان الحرية ومن ثم المسؤولية، وهو من أطروحات المفكر الوجودي **ج ب سارتر**.

تتدخل قيم المجتمع هنا كضرورات إذا لم تتعارض والمصلحة العامة له، وقيمة النشاط الإقتصادي أو قيمة العمل في تحويل الموارد الإقتصادية إلى منافع عبر عملية الإنتاج للسلع و مبادلتها في السوق، و قد قامت النظم الإقتصادية بناء على هذه المصلحة. نجد بعدا آخر للقيم الإجتماعية باعتبارها " إنزيمات عملية التعلم

---

[1] عائشة العلوي، المرجع السابق.
[2] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص33..
[3] علي أحمد صالح، المدخل للعلوم الاقتصادية دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2016، ص70.

المجدد عند الفرد، فحين تقوم التحديات في وجه ما عند الفرد من قيم فإن عملية التعلم تدب فيها الحياة،"[1] هكذا نما الإقتصاد السياسي بالموازاة مع ما يستجد من أوضاع إجتماعية، والحاجة إلى تفعيل القدرات العقلية والإبداعية في مجال تسيير الموارد، وتيسير طرق تنميتها ومن ثم زيادة الثروة..."وهكذا أيضا نجد أن المجتمع الحديث قد انبثق عند نقطة التقاء تناسق المقاولات الإقتصادية، والتخطيط الإقتصادي، والقدرة على التنبؤ بالأفعال، وشيوع المواقف المنهجية في الإنتاج والإدارة، أو ما يسمى بالعقلنة."[2]

- الإقتصاد والأيديولوجيا

إن نظرة **ماركس** التاريخية الثاقبة تظهر العلاقات الإجتماعية في الإنتاج كعلاقات قائمة على الإستغلال بعدما كانت علاقات قرابية حميمية في الجماعات الأولية، وإن كان هناك مرحلة هامة من تاريخ البشرية تمت فيها القطيعة مع مبدإ الإستغلال ذاك وهو مرحلة العمل بالتشريع الإسلامي الذي ألغى العبودية ومختلف أوجه الإستغلال والإحتكار للثروة وقام على مبدإ الشورى أو الديمقراطية التشاورية... ولما تم استغلال البشر لبعضهم البعض في الإنتاج ظهرت الملكية والطبقية كما ظهرت الحروب والإستعمار في العصر الحديث. وظهرت الدولة كمنظم لعملية الإنتاج، وهي ذاتها تؤثر في هذه العملية تبعا لأيديولوجيتها. وتتدخل الدولة اليوم مهما كان نظامها الإقتصادي" بغرض تنشيط الطلب الفعال لتحقيق التشغيل الكامل لكافة الموارد الإقتصادية بما فيها التدخل بوضع سياسات تنظم سوق العمل بما يضمن التوازن الإقتصادي الكلي للمجتمع."[3]

وماذا عن الإختلال المزمن في ميزان الإيرادات خارج قطاع المحروقات بالنسبة للمجتمع؟ وفي انتشار الشركات والمشاريع الخاصة المستمدة أصولها المالية من البنوك ؟

ربما وهو الموجود لن يكون بمقدور الأفراد الطموحين الذين يتمثلون التوجهات الدينية في الإقتصاد أن يحققوا الثروة عبر القروض الربوية، وفئات عريضة من الشباب أحجمت عن تأسيس مقاولات خاصة بسبب هذا البند بالذات. من الأذى أن تجد فروقا اجتماعية ناجمة عن تعدي الأفراد على سلطة القيم الإجتماعية في الإقتصاد، وتحويل فئات إلى طبقة إجتماعية َعلِيّة بهذه الوسيلة البنكية السريعة مما يربك النفوس ويشوه أسس الهوية والعمل.

يرى **ابن خلدون** "أن النظام الإقتصادي من العوامل الأساسية لتطور المجتمعات، بل يذهب إلى أكثر من ذلك إذ يرى أن لكل مستوى إقتصادي طبائعه وأخلاقه،"[4] فهو يتأثر بنوع المجتمع الذي ينشط فيه-بدو أو حضر- لذلك لا يمكن تطبيق نماذج اقتصادية بحذافيرها في بيئة لم تنشأ بها تلك النماذج المعرفية تاريخيا، والمعرفة كما ذكرنا تحتاج لشروط مجتمعية حتى تنمو وتتطور وفقا لمعطيات واقعية و تاريخية معلومة.

---

[1] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص40.
[2] محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، العقل والعقلانية، ط2، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء،2007، ص44.
[3] علي احمد صالح، المرجع السابق، ، ص122.
[4] خالد حامد، المرجع السابق، ص66،67.

3/3- الاقتصاد و تفعيل قيم الهوية و الإلتزام

يدخل النشاط الإقتصادي للأفراد داخل المجتمع ضمن زمرة "الأنشطة المتكررة الضرورية لاستقرار المجتمع لأنها تشبع حاجات إجتماعية متعددة وهي حاجات ملحة لديمومة النظام الإجتماعي وتوازنه."[1] والنظم الإقتصادية ماهي إلا سلطة للضبط والتوجيه لطرق الكسب والمعاش وبناء العمران.

تاريخيا وإذا ما أردنا تتبع نشأة الوقائع الإقتصادية وجدنا أن البشرية لم تعدم خلال مراحل تطورها من الإهتمام بقضية تأمين أساسيات العيش من مأكل ومشرب ومسكن، وإسباغ ذلك السعي بما تؤمن به وتعتقده من أفكار وممارسات. وكانت الجماعات الأولى تقدم القرابين للآلهة أملا في زيادة الغذاء وحفظه، وعند الهنود ومن خلال نظام "البوتلاش" اكتشف **مارسيل موس** نشاطا تبادليا بين الأفراد والجماعات أساسه تبادل الهدايا.

من خلال "مقال في الهبة" الذي ظهر كعمل في سلسلة مجلة "السنة الإجتماعية" التي أسسها خاله عالم الاجتماع **دوركايم** بين عامي 1923 و1924" ظهر التبادل للهدايا كفعل يخفي علاقات إجتماعية كاملة أو ما أسماه بالحدث الإجتماعي الكامل: فالهبة مظهر سياسي لأنها تعيد تنظيم السلطات والمراتب داخل القرية وبين سكانها، وهي مظهرقانوني لأنها تعيد تأكيد وتثبيت القواعد القانونية للحياة الإجتماعية و الأخلاقية، فهي تعطي مظهرا ماديا لمشاعر الصداقة أو العداوة."[2] ومن خلال تبادل الهدايا بين أفراد القبيلة وبينها وبين القبائل الأخرى حملت تلك الشعائر بعدي: الواجب -رد الهدية- بين الأفراد، والحفاظ على السلام بين القبائل، "وفي الحضارات التالية أطرت الدولة النشاط الزراعي والصناعي والتجاري والحرف والأسعار، لنجد الطبقة الحاكمة في روما تهتم بالطبقات ومساعدة الفقراء وتحارب الإحتكار وتفرض الضرائب على الأغنياء."[3]

و في سياسة النظام الاقتصادي الإسلامي" هناك الملكية العامة... ويوازي إشباع الدولة للحاجات الأساسية لأفرادها تأمينها للأمن الداخلي والخارجي للأمة أو الرعية، وحمايتها من السلع الإنتاجية الضارة كالحشيش وتحريمها للربا...وتحديد السلع غير متروك لرغبات الأفراد كما في النظام الرأسمالي...والوصول بالمجتمع إلى الرفاهية لأن الإسلام يحرم أن يوجد شخص واحد جائع أو عار أو لا مأوى له. كما يمقت البطالة"[4] ويظهر هذا النظام توسع أفق الملكية الفردية والتي تضبطها موانع "كتحريم المتاجرة في الأعيان الضارة، واحتكار المنتجات فالمحتكرملعون بنص الحديث النبوي. وتحريم ملكية الملكية العامة كالأنهار والمعادن والبترول...

---

[1] العربي بوعمامة، المجع السابق، ص47-49.
[2] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص301،302.
[3] مراد سبرطعي، المرجع السابق.
[4] عز الدين الخطيب التميمي واخرون، المرجع السابق، ص183، ص194.

وعلى المالك واجبات تجاه نفسه وأسرته وأفراد مجتمعه والمساهمة في الإنفاق لسد الحاجات الطارئة كالكوارث والحروب وإغاثة الملهوف، و واجبات أخرى ترتقي بصاحبها معنويا وهي أعمال البرِّ."[1]

ذهب الباحث الجزائري **عبد الرحمن عزي** إلى وصف القيم "كرأس مال، يشكل هوية المجتمع وانتمائه إلى بيئة حضارية معينة، وينتمي الرأس مال القيمي إلى مجال التدافع الذي يضمن الحراك الإجتماعي التاريخي في العلاقة القيمية والتضاد بين الخير والشر؛"[2] والقيم الجمالية منظومة كاملة من الأفكار وأساليب العمل التي توجه الأفراد وتعلي لديهم قيم الإكتراث بما يجري حولهم في البيئة الإجتماعية، وبما يحتاجه الواقع الإجتماعي من ضرورات؛ إنها تدل على قيم الخير لصالح المجتمع، ومن ذلك الخير إلتزام الأفراد بسعيهم و نشاطهم الذي يساهم في بناء المجتمع وتعميره و دعم قوته في أكثر من مجال إنتاجي.

تصبح أهداف الأفراد عكس ذلك إذا امتزجت بنوايا المصلحة الضيقة، وإغتصاب الموارد لأجل الإستقواء والسيطرة على مقدرات المجتمع أو الشعوب، "فمقولة القيمة من المقولات الجوهرية والأساسية للاقتصاد السياسي باعتبارها جوهر العملية الإنتاجية وأساس العملية التوزيعية- توزيع الخيرات أو الناتج الوطني على الأفراد- إذا سلمنا بأن علم الإقتصاد هو علم خلق الثروة وتوزيعها، أدركنا أن العلاقة بينهما تحدد طبيعة العلاقات الإقتصادية السائدة وطبيعة التلاؤم أو الصراع بين الطبقات."[3]

يهتم علم الاقتصاد بموضوع "زيادة الإنتاج وتحسينه وإيجاد وسائله وتطويرها أي زيادة الثروة بأساليب علمية، أما النظام الاقتصادي فهو مجموع القواعد والأحكام التي تبين كيفية توزيع الثروة وتملكها و التصرف فيها والعلاقات المالية بين الأفراد والدولة وبين الأفراد أنفسهم،"[4] وهو وثيق الصلة بالأيديولوجيا التي تتبناها الدولة وبسياستها المنتهجة في تسيير المال العام. ومهما كانت الخيارات الاقتصادية فإن هدفها الأول هو إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وتأمين إمداداتها بما يضمن الأمن والاستقرارالإجتماعي، وهو ما يستدعي حسن استثمار المال وتنميته وعدم احتكار الثروة في أيدي القلة أو العبث بموارد المجتمع.

إنفرد علماء الاقتصاد حسب **هرتزل** من بين العلماء الاجتماعيين بدراسة القيم دراسة مبكرة وقد اعتبروا رواد دراسة القيم في الميدان الاجتماعي- حتى سمي بعلم القيمة- بدأ ذلك مع **آدم سميث** وعدد آخر من علماء المدرسة الكلاسيكية، وقد استهدفت كيفية تحديد الأسعار والتأثير عليها؛ وبناء القرارات ونتائج تحصيص الموارد، ويتم ذلك بواسطة مؤسسات الأعمال والوكالات الحكومية فالقيمة كمعنى اقتصادي يتحمل عدة معان أبرزها:[5]

---

[1] عز الدين الخطيب التميمي واخرون، المرجع السابق، ص 190-194.
[2] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص178.
[3] حسين يحيوش، المرجع السابق، ص183.
[4] عز الدين الخطيب وآخرون، المرجع السابق، ص171.
[5] نادية محمود مصطفى واخرون، المرجع السابق، ص424.

- صلاحية شيء لإشباع حاجة، ويحمل هذا المعنى مصطلح "قيمة المنفعة" وهي تقدير الشخص بالذات لهذا المتاع، وعليه فإن قيمة المنفعة فردي اعتباري.

- ما يساويه متاع حين يستبدل به غيره في السوق، ويعبر عنه بمصطلح "قيمة المبادلة" وهي تقديره عند الجماعة الذي يتداول بين الأفرادها، فقيمة المبادلة مفهوم جماعي موضوعي.

" نجد في الفصل الخامس من مقدمة **ابن خلدون** عنوانا هو: في حقيقة الرزق والكسب. والكسب هو قيمة الأعمال البشرية...والعمل هو أساس لتحديد قيمة الأشياء التي لا تظهر إلا أثناء التبادل الذي يُرجعه إلى تقسيم العمل بين أفراد المجتمع. وهو تقسيم لأسباب أمنية وأخرى إقتصادية وهي الأساس."[1] وفي تصنيفه للمجتمعات أشار إلى تلازم التغير في الأنشطة الإقتصادية بانتقال وضع الأفراد من حال البداوة إلى حال الحضارة، وظهور الصنائع ، ومنها ما تعلق بطباعة الكتب..."وحتى أخلاقهم و قيمهم تتحدد حسب فرصهم في المعاش."[2] نفهم من ذلك أن البيئة تصوغ قيم الأفراد، وتجعلها تبعا للظروف المعيشية، أو لنسترسل في التحليل ونفترض أن سعي الأفراد من خلال العمل لتنويع المنتجات هو من قبيل المقابل أو العوض عن توسع الآفاق السياسية للدولة.

يظهر تأثر الإقتصاد بالأيديولوجيا السائدة في المجتمع،" فالعملية الإنتاجية كمحصلة لتفاعل القوى البشرية في التعامل مع الموارد من خلال الجهد الإنساني الفعال، تحكمه مجموعة القيم الضابطة لحركته وتنظيمها،"[3] فالفعل الإجتماعي محدد قيميا، ومن ذلك أن المسؤولية الإقتصادية تنطوي على معاني القدرة على تسيير الموارد ومراقبة الأنشطة التشغيلية لها، والمحاسبة والضمير في الربح والخسارة، وهي من أخلاقيات التسيير، و من أسس حوكمة التنظيمات المعاصرة، سعيا منها إلى أخلقة بيئة الأعمال بما يدعم أوجه النشاط بمبادئ النزاهة والمسؤولية والإلتزام حيال متطلبات العمل و بذل الجهد الكافي للتطوير والرقابة التي تفضي إلى حماية عملية الإنتاج من التعطل أو من أي عمل مفسد.

يعرف الإقتصاديون المعاصرون الإنتاج بمفهوم شامل بأنه:"خلق المنفعة أو زيادتها...ومن وجهة نظر **محمد عبد الحليم عمر** فإن الجهد الإنساني في هذه العملية لا ينصرف إلى خلق المنفعة أو زيادتها بل ينصب على اكتشاف المنافع التي خلقها **الله** في الموارد وتهيئتها بصورة تمكن من الإنتفاع بها،"[4] فعملية الكشف هنا هو سعي نحو المعرفة، معرفة بالخلق والخالق، الموجد والصانع، إنها العقيدة أو الأيديولوجيا التي تجعل الفرد يتمثل في فعله مبادئ الإستخلاف في الأرض بما ينفع البشر، و يكون عمله تبعا لهذا الطرح قائما على مبدإ

---

[1] حسين يحيوش، المرجع السابق، ص184-186.
[2] فيرور زرارقة، المرجع السابق، ص57.
[3] محمد عبد الحليم عمر، المنهج الاسلامي في الانتاج، موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي، ص7.
2010/09/07 https://Ebook.univeyes.com
[4] المرجع نفسه، ص10.

الكمال والجودة والإحسان وهو قمة الإتقان. فالسعي أو الضرب في الأرض وفق المنهج الإرشادي الإسلامي يقوم على قيم العقيدة "وتعد قيم العمران من القيم الحاكمة وهي جوهر الفعل الإنساني في الكون وغايته، ويقصد به إقامة مدنية وحضارة تبعد الإنسان عن التخلف ليوضع في إطار مدني أوحضاري مصحوب بقيم وضوابط تسودها أهداف وغايات عملية الإستخلاف وعمارة الأرض."[1]

وقد احتاج هذا الطرح إلى العلم بالمادة وخواصها وبقوانين الرياضيات والفيزياء والكيمياء، لتحويل المواد إلى منتجات ذات منفعة. ومنه كان الفعل الإقتصادي موجها نحو العمران وإقامة مدنية تبعد الأفراد عن التخلف.

من التناقض هنا أن نظل نستمسك بكل ما يستجد من منظورات إقتصادية خارجية ونركن ما لدينا من فكر وتجربة بعيدا، والإستعاضة بما نملكه من قدرات ونلجأ إلى الآخرين لنلتمس الرشد في أساليب تعاملاتهم الإقتصادية. من أوجه التناقض أن المعرفة مؤكدة بأن القوى العالمية التي تدير الإقتصاد هي في حوزة ثلة قليلة من أرباب المال تحتكم إلى قواعد الرأسمالية المتوحشة التي تستبق الدبابة كما تردفها، فمبدأ المصلحة هذا لا يخدم دولة كالجزائر، ويغنينا عنها بوضع تصور محلي يحمل المتغيرات الذاتية التي نسترشد بها في الفعل الإقتصادي ويكون مبدأ الشراكة تبعا لقواعد عقد مبنية على أسس مصالح متوازنة.

يحسب للجزائر سياستها الديبلوماسية في هذا الصدد، ومواقفها الإقتصادية في منظمة الأوبك. ما يخل بالفعل هنا هو تدخل المصالح الضيقة والمبنية على الإقصاء. فقد نستدل عند الفعل بالأخذ بالرؤى المخالفة لقواعد الإجتماع والمشترك المجتمعي، ونتبنى قواعد في الفعل مهجنة أو وفق مبدإ مصالح العصب الضيقة. في وسع الجزائر كأمة أن تقود قاطرة الحضارة فلها كل الإمكانات أن تحقق ذلك، وهو يحتاج إلى القيم المجتمعية ذات الإرث التاريخي الذي استطاعت به أن تحيا دائما في مصاف الأمم العظيمة.

يظهر النظام الإقتصادي الرأسمالي الغربي كقناص فرص وكمراوغ ذكي يعطي القليل ليأخذ الكثير كنوع من الإبتزاز الذي لا يعيه إلا مغترب عن محيطه وثقافته. و يعتبر التكتل الإقتصادي اليوم محورا لدعم المنتجات المحلية وبناء شراكة مع الجوار ذي البعد التاريخي المشترك.

- **التقييم الذاتي**

لا تخلو الرأسمالية كنظام إقتصادي من منافع؛ ويرتبط النشاط الإقتصادي الرأسمالي بمعنى إتاحة الفرص في السوق لمن شاء للعمل والإنتاج والربح الخاص والمنافسة الفردية. توجد في هذا النظام الحرية في حركة رؤوس الأموال، ويخضع مستوى التشغيل –العمالة- والإنتاج لقانون العرض والطلب، وقد أثبت هذا القانون مشاركته الفعالة في إثارة الأزمات الإقتصادية وعلى المستوى العالمي، فتوجه الفكر الرأسمالي مجددا لإعمال العقل فكان الإرساء لمبدإ عدم حيادية الدولة كسلطة للتدخل بما يحفض التوازن الإقتصلادي ضمن حدوده

[1] فتحي حسن ملكاوي، المرجع السابق.

الآمنة. وفي النظام الإشتراكي يوجد مبدأ المساواة في توزيع الثروة، فالربح هنا تتقاسمه الجماعات الاجتماعية المشاركة بقوتها في العمل، والدولة هي المحتكرة لحركة الأموال بصرفها أو استثمارها وفقا لمخططاتها التنموية. وقد كشف تفكك المعسكر الشرقي وإخفاق التنمية في الجزائر عن هشاشة أطروحات الإشتراكية التي ولدت نخبا انتهازية، وفئات دموية لم تعرف لها الجزائر مثيلا في تاريخها الحديث.

بظهور عولمة السوق و تنظيماتها العابرة للقارات أخذت ترسانة التطبيع مع الرأسمالية تغري بنموذجها الإقتصادي مرة ثانية وجعله الحل لكل المشاكل التي تعاني منها إقتصادات الدول النامية، وباتت هذه الأخيرة ميدانا "للعب الحر" وتهاوي مبادئ الإشتراكية، وكل الأعراف والقيم المجتمعية.

يشير **زيجموند بومان** إلى تفسخ الروابط الإجتماعية الصلبة "بفعل عولمة السوق وعولمة الخطر ليصبح الأمن القومي سوقا إقتصادية،"[1] ولا شيء غير الإقتصاد الرأسمالي الذي أفرز عندنا بورجوازيات صاعدة بفعل القروض البنكية ووساطاتها السياسية، وقد وصفها الباحث والسياسي **محمد العربي ولد خليفة** ب "برجوازيات لم تسعى لتطوير محيطها كما تفعل مثيلاتها في الغرب ولا هي أرسطقراطية تتمتع بالحس الجمالي والذوق الرفيع ولا هم من الرواد الذين يحمون البلاد بعد القحط والتخلف."[2]

نفهم أكثر مكانة وأهمية الشعور بالهوية الإجتماعية من خلال التأثير الذي أحدثه هذا الصعود لفئة قليلة من المجتمع نحو المراكز العليا به في ظل تنامي الفقر وانحسار الطبقة الوسطي وزيادة مجتمع التهميش. من العنف الرمزي أن تجد نموا في مداخيل الأفراد بفعل نشاطات مشبوهة في مجال تجارة الممنوعات، أوبفعل الوساطات لحيازة الملكيات الكبيرة ذات المواقع الإستراتيجية بالنسبة للتجارة، أوفي تقاسم الكوطات باستغلال موارد ذات أهمية إقتصادية. من الخطورة أن نسمع مسؤولا رفيعا يشتكي من المضاربة ويعد بأربع سنوات كاملة حتى يقضي عليها.* ومن العجز الإقتصادي أن ترى الحقول الممتازة في الشمال بائرة، رغم المياه الجوفية التي تزخر بها الجزائر، فمنطقة الطارف مثلا تواجه زحفا ممنهجا للخرسانة المسلحة عبر تخصيصها لبناء مناطق سكنية للساكنة والوافدين الجدد على المنطقة، وهي منطقة ريفية زاعية بالأساس.

من تداعيات الخيارات الإقتصادية الأخيرة تنامي وجه القنوط عند الشباب، والعنف والمجرمين، وهي ظواهر يرادفها التسيب الذي أصاب تنظيمات الضبط الإجتماعي، والتشيئ الذي مس العلاقات الإجتماعية التي باتت غير مؤهلة للحفاظ على الأمن الإجتماعي و الراحة النفسيةللأفراد.

يغوص **بومان** في تفكيك بنى الرأسمالية المتخلفة و يكشف منطقها، حيث " تساهم طبقات رأسمالية طفيلية...في تطبيع هاته الأسواق وتوزيع إستثماراتها في هياكل الحكومات...إبتداء من هنا تنفصل السياسة عن

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص884.
[2] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص175.
* مداخلة من طرف وزير التجارة الجزائري كمال رزيق للاجابة عن اسئلة البرلمانين فيما يخص ندرة بعض المواد الغذائية الاساسية وغلاء الاسعار.

السلطة فيتلاشى إهتمام السياسة بالفرد وما يتطلع إليه من مشاريع أفلاطونية بين الحرية، العدالة الاجتماعية، العيش الكريم، والإستشفاء..."[1] إن **بومان** فصل بعمق أزمتنا وكأنه يعايش واقعنا عن قرب، والتكتم على خطايانا بعض من ضعفنا وعدم قدرتنا على اجتثاث المرض من عنصره، لأنه استشرى في الجسد الإجتماعي وباتت عملية استأصاله خطرة للغاية.

نجد في الواقع خصائص لهويتنا، لكن قوتها تضعف باستمرار، حيث ترهلت عراها بفعل نماذج في السياسة والاقتصاد غير مطابقة لحيثيات الزمان والمكان ولقيم الإنسان فضلا عن قيم المجتمع. ففي التشريع الإسلامي في الاقتصاد مثلا حرم "اكتناز المال" أوتبذيره أو"جعله غاية في حد ذاته " فالفرد مقيد في حيازته له والتصرف فيه بالأحكام الشرعية، أي بالحلال والحرام أوبصيغة أدق بقيم الإستقامة والاعتدال ومراعاة المصلحة العامة وليس الفردية فقط...ومن ذلك أن إلزامية زكاة المال من وسائل التربية النفسية للأفراد ومن الأموال التي تستثمر لتعزيز التضامن الإجتماعي. وتعتبر هذه المقاصد من قيم النظام الإقتصادي في الإسلام.

لقد عد **كارل ماركس** البنية التحتية للمجتمع أي الاقتصاد بما فيه من وسائل إنتاج وعلاقات إنتاج هي مصدر القيم..."وتجهد الطبقة المسيطرة حسب **ماركس** نفسها في أن تسود عقائدية تحفظ لها إمتيازاتها، وهي تعمل على تجريد الرجال الذين تود إخضاعهم من جميع الخصال التي تؤلف بصورة طبيعية قيمتهم النضالية مثل الثقة بالنفس..."[2] لا شك أن **ماركس** قد أصاب جزء من الحقيقة حين إعتقد بأهمية البناء الإقتصادي في توجيه الفعل الإجتماعي، فقد استيقض العقل الأوربي عصر النهضة وتم الإحتكام إليه في عصر التصنيع لزيادة الإنتاج "وهو ما وسع كثيرا في التعليم وفي الفرص خارج نطاق الوراثة."[3]

نجد مشروع التنمية الإجتماعية في الجزائر الذي كانت الصناعة عموده الفقري قد تعثر، ويقول السياسي والباحث **ولد خليفة** في ذلك أنه "بعد الاستقلال لم يجد المجتمع المشروع الاجتماعي الخلاق، وأدت سياسات التلفيق إلى الإنفراط بدل الانضباط والتواكل بدل الاعتماد على الذات."[4]

4/3- استراتيجية ما قبل الفعل

يعتمد النشاط الإقتصادي على خطة أوخطط مرحلية. فلا بد من استراتيجية موجهة،" وهي أحد المهارات الأساسية للقيادة"[5] كخارطة طريق تحدد موارد التنظيم اللازمة لاجل سير العمل و يتم الأداء بأفضل الطرق والوسائل لبلوغ الأهداف.

---

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع نفسه، ص884.
[2] نادية محمود مصطفى، ص239-245.
[3] برتراند راسل، المرجع السابق، ص22،23.
[4] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص174.
[5] محمود حسن الهواس، حيدر شاكر البرزنجي، مبادئ علم الادارة، 2014، ص65.

- مفهوم التخطيط[1]

يشير التخطيط إلى تلك الوظيفة الأولى للإدارة العليا. وهي وظيفة أساسية تعنى بكيفية استخدام الموارد المتاحة بأفضل شكل لتحقيق أهداف التنظيم لفترة زمنية معينة. وهي عملية ذهنية منظمة ورشيدة تسبق تنفيذ أي عمل، وينصب فيها التفكير على المستقبل والتنبؤ بالإحتياجات والإمكانيات والإحتمالات وفي ذات الوقت استقصاء تجارب الماضي، ملاحظة الحاضر والعمل على رسم خطوات تتمشى مع التنبؤات ومع طبيعة التنظيم وإمكانات. وهو إضافة لكونه عملية ذهنية فهو أيضا عملية حركية تحدد بوضوح تام البناء الذي سيتم به الشيء المتوقع والكيفية التي يمكن إنجازه بها والوقت الذي يستغرقه في تحقيق هذه الأهداف. إنه يتعلق بتحديد ما يجب أن يتم وكيف يتم. ويضم:

- تحديد استراتيجيات وأهداف التنظيم.
- دراسة كل من البيئة الداخلية والخارجة لها.
- وضع وتطوير إجراءات الخطة (صياغة/ تعديل).

يضم أيضا النشاطات التي تؤدي إلى تحديد النهايات وتقرير الوسائل المناسبة لإنجار النهايات المحددة.

يعني التخطيط الإستراتيجي التحضير الجيد للعمل ومتطلباته، والتحرك عند التنفيذ بفاعلية حيال أي عوائق أوتحديات تجابه المشروع؛ إن عملية اتخاذ القرار هنا ليست معنية فقط بالوضع الإشكالي القائم" فتحويل الإطار الزمني للفرد من الوقت الراهن إلى المستقبل ثم العودة إلى الوقت الراهن ثانية وهكذا، يعد بمثابة مهارة إستراتيجية يمكن تعلمها بالممارسة، فالعقل الإستراتيجي يتواكب مع التغيير ليوجد العلاج الناجع للمعوقات،"[2] ويتجاوزها بوضع أجهزة إدارية أكثر مرونة حيال العمل ومتطلباته، لذلك تنوعت الهياكل التنظيمية في تنظيمات العمل المعاصرة وبات بناؤها من المهام الأساسية للمدراء والإداريين والمستشارين المختصين في مجال التنظيم.

- الجدوى الإقتصادية للمشروعات

ينظر إلى التنظيمات الإقتصادية ككيانات إجتماعية هي نتاج التحولات الكبرى التي طرأت على المجتمعات الحديثة، فهو تطور نجم عن الحركة الدينامية للمجتمعات نحو إنشاء تنظيمات للعمل لتسيير العمل وتنظيم أنشطته لزيادة الإنتاج، وبحثا عن الثروة والسيطرة على الموارد ، وقد اتسع هذا النفوذ بتطور التقنية ووسائل النقل والإتصالات الحديثة.

---

[1] محمد صالح سلطان، المرجع السابق، ص32.
[2] محمود حسن الهواس، حيدر شاكر البرزنجي، المرجع السابق، ص67.

لقد باتت تلك التنظيمات من مصانع القوة بالمجتمع مثلها في هذا الشأن الجامعات والثكنات العسكرية، فهي كلها تمثل تنظيمات إقتصادية بما تنتجه وبما تقوم به من أدوار لصالح المجتمع وتقدمه؛ فهي "من موجهات الفعل الإجتماعي في المجتمعات التي تتميز بالقدرة والكفاءة التاريخية."[1]

تظهر المنافسة الإقتصادية باستحواذ تلك التنظيمات على حقول العمل التي تدر الأرباح بصورة كبيرة، فالمشروعات الإقتصادية هي مصدر للمنافع بالنسبة لأصحابها ولكل مشارك في الخدمة، هي نوع من الخلق لفرص العمل الذي يزيد الثروة.

يحتاج أي مشروع بالبديهة حتي ولو كان بسيطا كتهيئة الأحياء بمد الأرصفة على جوانبها إلى المعرفة والخبرة الفنية؛ من المؤسف حقا أن يكون هذا المشروع بالذات-وهو مشروع متكرر باستمرار- صورة لثقافة عُيانِيَّة "ثقافة التروطوار، "ويدل على مستوى خبرة مقاولينا والعمال على حد سواء، فلا يلبث الرصيف مدة من الزمن حتى تظهر التفككات بين لبناته، أويظهر على الرصيف إعوجاجا أو انتفاخا أو ميلانا بسبب عدم التقعيد الجيد لأرضيته، وهو ما يدل على جهل بأهم قواعد البناء الأساسية.

إن البحث عن الجدوى الإقتصادية للمشروع يدخل في إطار وظيفة التخطيط التي تتجاوزالربحية الذاتية التي ينالها صاحب المشروع. إن الفعل الإجتماعي يتضمن بعد المصلحة العامة، أوما يسمى ب"الرِّبحية الإجتماعية". ومن جملة أساسيات التخطيط "أن يتضمن عند دراسة أي مشروع تحديد احتياجاته من الأيدي العاملة الفنية والإدارية والخدمية من حيث مستوى المهارة(ماهر، نصف ماهر،عامل عادي)، والعدد المطلوب والخبرات والمؤهلات العلمية وكذلك برامج التدريب المطلوبة وغير ذلك مما يحتاجه المشروع أو العملية الإنتاجية."[2]

يقوم التخطيط للإقتصاد بناء على ما تمتلكه الدولة من موارد وقدرات، وحاجة المجتمع لتلك الموارد. توجد موازنة هنا بين ما هو ضروري وما هو كمالي. وتعتمد التنظيمات الإقتصادية المعاصرة في إستثمارها في المقام الأول على مواردها البشرية كمخزون أولي من الطاقة بما تمتلكه من المعرفة وقدرات ابتكارية لتطوير الإنتاج. وتعتبر التكنولوجيا وسائل مهمة للإنتاج، ويرهن مدى تطورها أوتوفرها مستويات الإنتاج، يشاركها في ذلك تلك الأساليب الفنية المدمجة ضمنها لتقديم منتجات ذات مواصفات فنية عالية، وهو ما يحتاج إلى قيم ثقافية تنظيمية موجهة.

يشير معنى تحليل الجدوى اصطلاحا" إلى الدراسة الشاملة للفكرة المطروحة، والتي تتضمن جميع العناصر اللازمة لنجاح أوفشل المشروع، وتكون معدة لاتخاذ القرار. وتشمل دراسة للجوانب الخاصة بالتسويق-أي السوق- والجانب الاقتصادي والمالي-مصادر التمويل، كلفة التشغيل، الإيرادات، الربحية التجارية

[1] مراد بلخيري، محاضرات في سوسيولوجيا العمل للطلبة والباحثين، الفا للوثائق، الجزائر، 2019، ص86.
[2] بسام حسين بني عطية، الجدوى الاقتصادية للمشروعات، مركز الكتاب الاكاديمي، الاردن، 2010، ص56.

والاجتماعية- والجانب الفني-الموقع، طاقة المشروع أوحجمه، المدخلات من عمالة وتكنولوجيا- والجانب الإجتماعي. وتساعد المكاتب الإستشارية أوهيئات خاصة وحتى صاحب الفكرة بإجراء الإستقصاءات اللازمة والتي بدورها تحقق هدف الإختيار."[1]

يستدعي حسن استثمار المال وتنميته وجود الخبرة الفنية، حيث بالخبرة تزداد المعرفة بأفضل الطرق لتسيير المشاريع المختلفة، وفي الإقتصاد توضع الخطط للمشاريع والهدف هو الإنتاج، إنتاج يزيد الثروة. والأسلوب المتبع لإدارة الإنتاج في المجتمع وثيق الصلة بالدولة وبسياستها المنتهجة في تسيير المال العام. وقد رأى **فيبر** "أن علم الإجتماع يبنى على ثنائية السياسة والإقتصاد وكأنهما العملين الأساسيين اللذين يحددان طبيعة المجتمع، فالفعل الإجتماعي ثنائي الترجمة(سياسي/إقتصادي)."[2] نذكر هنا النموذج البيروقراطي الذي اعتبره **فيبر**" أعظم اختراع اجتماعي للإنسان،"[3] حيث العمل يتبع هيكلا تنظيميا هرميا، وهو فضاء لممارسة السلطة والأنشطة المكتبية الروتينية المعقدة ذات التوجه العقلاني. ونموذج **فيبر** تجد له نسخة محرفة في إداراتنا كأشد ما يكون الإنحراف تعبيرا عن خروج الأفراد عن قيم التنظيم، وعن الجدوى الإجتماعية للمشروعات الإقتصادية.

5/3- البناء الإقتصادي الجزائري

يمثل الإقتصاد عصب الحياة الإجتماعية بما يحدثه من حركية ونشاط وما يخلقه من علاقات وما يشكله من فضاءات لإحتكاك قوى المجتمع العاملة. وتمدنا السوسيولوجيا في الجزائر بمادة علمية ثرية عن تاريخ الاقتصاد ما بعد الكلونيالي.

تشكل الجزائر أنموذجا لمجتمع منتج كان يصدر القمح لفرنسا قبل 1830. وبعد الإستقلال سنة 1962 ورثت إقتصادا ضعيفا. فرغم أن فرنسا من الدول التي عرفت الصناعة مبكرا إلا أنها لم تنقل تلك المعرفة إلى مستعمراتها، واعتمدت على اقتصاد هجين خاصة فيما تعلق بصناعة النبيذ، والأكثر من ذلك أنها عمدت إلى تفكيك الملكيات الكبيرة القائمة على الروابط القبلية والعائلية والتي كانت تعتمد في اقتصادها على خدمة الأرض.

يكشف الباحث **عبد القادر جغلول** سيرورة تشكل الطبقة الفلاحية الجزائرية ثم كيف توجهت هذه الطبقة نحو الصناعة. من المفيد الإطلاع على كتابه " تاريخ الجزائر الحديث، قراءة سوسيولوجية" الصادر سنة 1982، حتى يتبين تأثير الحروب والسياسة على البناء الإجتماعي للمجتمعات بما في ذلك الجانب الإقتصادي منه.

---

[1] بسام حسين بني عطية، المرجع السابق، ص18-20.
[2] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص198.
[3] المعهد التطويري لتنمية الموارد البشرية، الادارة الحديثة، النجف الاشرف، 2011، ص15.

أنثروبولوجيا وحسب افتراضات **لويس مورغان** "فإن تحول التنظيم الإجتماعي إلى آخر سياسي جرى بازدياد الإنتاج الزراعي والذي سمح للناس بالعيش في المدن أي التحضر، و الإستحواذ على الملكية الخاصة... وضرب لنا مثالا باليونان القديمة حيث ظهر بها تنظيم المدينة وجاء معه بمتطلبات جديدة في فن الحكم، إذ غير وضع المجتمع."[1] وفي اليونان ذاتها كان النشاط الفكري بميلاد الفلسفة حوالي القرن السادس قبل الميلاد، حيث استهوت المحاورات الفلسفية شباب المدينة الثري، وهكذا فالفلسفة كفكر" لا تنبت في بيئة الفقر."[2]

في أوربا مثلا نما النشاط التجاري بها خلال القرن السادس والسابع عشر وتوسع، وقد حرك هذا النشاط الأفكار، فخلَّف مجتمعا صناعيا نضج على مراحل، و قد وجد العقل الأوربي في تقسيم العمل الفرصة لربط أفراد المجتمع بعضهم ببعض. ونما الوعي العمالي الذي طالب بالحقوق والمساواة الإجتماعية. لقد توازت مع تلك الحركية دعوات أهل العلم من فلاسفة وعلماء أمثال **هيجل** و **توكفيل** والمتعلقة بالمساواة في المجتمع الأوربي ما سبب تحولا في طبيعة العلاقة بين العمال وأرباب العمل، حتى أخذ العمال مواقع أفضل.

يقوم النشاط الإقتصادي بدور هام في التغير الإجتماعي، وفي بلورة علاقات نوعية في العمل، فالنظام اللبيرالي نظام يترك حرية لنشاط الأفراد ومساهمتهم من خلال المبادرات الخاصة في العمل وحق التملك ومضاعفة الثروات بالعمل. أما النظام الإشتراكي فقد صنع نموذجا إقتصاديا قائما على مبادرة الدولة في خلق فرص العمل الجماعي، واستفرادها بإدارة المال العام، و في تجسيد المخططات التنموية لأجل مصلحة المجتمع ككل. وهو ما أثبت المستقبل خطأه. ويلعب الدور السياسي للدولة أو بالأحرى أيديولوجيا الدولة في الهيمنة على المجتمع بتسيير النشاط الإقتصادي والإدارة المطلقة له حفاظا على أملاكها، وجعل الفرد العامل أجيرا ليس له غير جهده ليشارك به في قوة العمل. "كان وضعه أشبه بعهد العامل في زمن التايلورية،"[3] وإن كانت حقوقه في الزمن الإشتراكي أفضل بوجود التأمين وضمان مجانية التعليم والعلاج...

لا شك أن تملك الأشياء أمر يحبذه كل فرد، وفي السوق تعج الحياة بالحركة و يحصل الأفراد على الخيرات من خلال عمليات التبادل، ويحرك النشاط الإقتصادي الأموال والتجارة التي بدورها تحرك الأفكار والأقدار... وتزدهر المجتمعات بنشاط الأفراد في إدارة أموالهم الخاصة التي يبذلون الجهود المضنية في سبيل زيادتها فالملكية نزعة إنسانية. وقد رأى أصحاب الإقتصاد الكلاسيكي أمثال **آدام سميث** و**ريكاردو** و **ج ب ساي** أن اقتصاد السوق "يفتح المجال لربحية كل الأفراد، فكل فرد عندما يسعى إلى تحقيق مصلحته الشخصية يسعى في نفس الوقت إلى تحقيق مصلحة الجماعة. بعبارة أخرى ثم توافقا تلقائيا بين المصالح الذاتية للأفراد

[1] توماس س باترسون، المرجع السابق، ص50.
[2] عبد الكريم بليل، "نشأة الفلسفة،" محاضرات في مقياس الفلسفة موجهة لطلبة السنة الاولى ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2018/2017.
[3] ليندة زعبالة، "المؤسسة الجزائرية في العهد الاشتراكي،" محاضرة في مقياس التحليل السوسيولوجي للمؤسسة مجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

والأشخاص وبين مصالح الجماعة."[1] فعملية الإنتاج تتطلب توظيف العمالة وموارد المجتمع المادية والطبيعية وهو ما يخدم اقتصاد المجتمع. فالحرية الإقتصادية من المتغيرات التي تفتح باب التغير الإجتماعي. وقد ازدادت قوة أوربا بنمو التنظيمات الصناعية والخدمية وأشكال التسيير العقلاني بها.

1.5/3- كرنولوجيا تنظيمات العمل بالجزائر

ترجع أهمية التأريخ لنشأة التنظيمات العمل الجزائرية وتطورها إلى كونها أحد التكوينات التي واكبت نمو الدولة الجزائرية الحديثة، وكانت ولا تزال أحد أنساقها الفاعلة في مشروع التنمية المخططة؛ فتنظيمات العمل هي نتاج التجربة الحداثية التي عرفها مجتمعنا منذ الإستقلال وقد كانت محل نماذج في التسيير مختلفة، وهي اليوم تدخل مضمار السوق العالمية وهو مجال للمنافسة يقتضي آليات ونظم تسيير مختلفة، فهل سيدعم هذا الخيار تطور تنظيماتنا؟ أم أنه شكل آخرمن إعادة إنتاج لنفس الأنماط التسييرية السابقة؟

أ - مرحلة التسيير الذاتي

يمثل التسيير الذاتي مرحلة أعقبت طرد الإستعمار الفرنسي ، وهي مرحلة أولية دامت حتى 1969. إن أهم ما يميز فترة الإستعمار هو وجود اقتصاد زراعي بالأساس ولم تقم أي قاعدة صناعية قوية كالتي قامت في فرنسا، وكان ارتباط العامل برب العمل ارتباطا هشا، فإما هو خماس وفي أرضه أو أجير ليست له أدنى الحقوق.

"ظهر في تلك المرحلة احتلال العمال للمزارع والممتلكات التي تركها المعمرون بصورة مفاجئة وجماعية، وباشروا في ادارتها، وتدخلت الدولة بعد ذلك الى تقنينه في اطار التسيير الذاتي."[2] ويظهر مستوى وعي العمال من خلال" محاولاتهم و على اختلاف فئاتهم وقدراتهم الى ملء الفراغ الذي تركه المعمرون بل كانوا ايضا ممن حمى الممتلكات الشاغرة من تخريب المعمرين لها ...ومواصلة العملية الانتاجية في المصانع والمزارع، وهو التجاوب الذي سهل عملية تجسيد التسيير الذاتي لها."[3]

كانت تلك التجربة في التسيير عفوية، ارتجالية عند البعض الآخر حرصا من العمال على الممتلكات المنتجة، و"ظهر أنه استفاد منها أصحاب ذوي الحقوق من قدماء جيش التحرير، وحسب الباحث **اسماعيل قيرة** و**علي غربي** فإن اختيار التسيير الذاتي لم يكن عفويا ولكنه مبني على معطيات تاريخية واجتماعية ورؤية

[1] علي احمد صالح، المرجع السابق، ص84.
[2] فوزي بوذراع، المرجع السابق، ص59.
[3] المرجع نفسه، ص59.

مستقبلية واضحة، بالنسبة للبعض على الأقل لأنه يستجيب للسياسة الإشتراكية المزمع تطبيقها لاحقا، لذلك كان الإسراع في تطبيق التسيير الذاتي من الجميع له ما يبرره."[1]

ويمكن أن نستخلص جملة من المميزات والخصائص السوسيو إقتصادية لتلك الحقبة حيث أن انسحاب الكولون من مسرح النشاط الإقتصادي فجاة قد ولد الفعل الذاتي للعمل والنشاط، وتحويل عمال غير مهرة إلى مسيرين، وقد كانت تجربة ناجحة حسب البعض، ومن ايجابياتها "نشوء عدد من التيارات والسياسات الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسات التي قدر لها فيما بعد ان تلعب أدوارا حيوية في تحقيق مستوى ما من التنمية الحقيقية والاستقلال الاقتصادي. ومن السلبيات بروز نوع من النزاع السياسي وحب الظهور على مستوى القيادة مما ساعد على خلق بعض الفوضى الاقتصادية."[2]

ب - مرحلة التسيير الإشتراكي

- نشاة تنظيمات العمل الجزائرية

اتجهت الدولة بعد فشل التسيير الذاتي –يرى البعض أنه كان ناجحا- إلى بناء اقتصاد وطني متحرر من التبعية لفرنسا، "فقامت بعملية تأميم عدد من المؤسسات الأجنبية وهو ما مكن الدولة من امتلاك عدد من الوحدات الإنتاجية، منها البنوك والمناجم والمحروقات والتأمينات وصناعات أخرى-على ندرتها-، وتمثل بداية لخلق بيئة عمل وطنية، ومنها بناء وحدات إنتاجية ضخمة بغية إيجاد قاعدة صناعية لمشروعها التنموي."[3]

جاءت مرحلة التسيير الاشتراكي كمرحلة تاريخية أخرى قامت على أساس التخطيط للتنمية الشاملة، وكان التصنيع عمودها الفقري، كما سجلت ظهور تنظيمات العمل الوطنية العامة.

لقد هدفت الدولة بتخطيطها المركزي للإقتصاد السيطرة على ثروات البلاد، "وأدى ذلك إلى ظهور بورجوازية صغيرة جديدة تستمد قوتها من السيطرة على القرار الإداري، حيث تتولى إدارة القطاع العام الذي كان يشكل ما يزيد عن 70%، وكان الشكل الذي أعطي لهذه الدولة قريبا من الشبه من مصر**جمال عبد الناصر**، وقد سعت السلطة في الجزائر إلى الجمع بين الأصالة والمعاصرة، حيث عملت على توطين التكنولوجيا والتصنيع من خلال برامج طموحة دون المساس بالقيم التي تدور حولها ثقافة المجتمع."[4]

ظهرالتقعيد لمرحلة التصنيع والتنظيمات العملاقة "مع سياسة التأميم سنة1971 وظهور القطاع العام أو ما يسميه الباحثان **إسماعيل قيرة** و**علي غربي** برأسمالية الدولة، وتمت صياغة المخططات التنموية التي نفذت

[1] اسماعيل قيرة، علي غربي، في سوسيولوجيا التنمية، ط2، ديوان المطبوعت الجامعية، الجزائر، 2017،، ص133.
[2] المرجع نفسه، ص131.
[3] فوزي بوذراع، المرجع السابق، ص64-67.
[4] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص143.

على التوالي."[1] قام العمل على هيكل تنظيمي هرمي يقوم على مبدإ وحدة القيادة أو الإدارة - مبدأ فايول في الإدارة- فالمدير معين من طرف الدولة وهناك مشاركة شكلية للعمال أوالنقابة في التخطيط للعمل أو في اتخاذ القرارات، وهو ما يتناقض مع توجهات الدولة الذي هو ضد الإمبريالية والرأسمالية.

لقد كرست هذه الوضعية للبيروقراطية التي نتج عنها ثقل الإدارة وعدم المرونة في العمليات التي تخص المؤسسة، حيث رسخت للمركزية المفرطة لأنظمة القرارات وغياب نظام المعلومات وتفويض السلطة مما عقد وأعاق سير المؤسسة. ظهرت كنتيجة لهذه الطرق في التسيير بورجوازية بيروقراطية صناعية ذات امتيازات، وهي التي أصبحت في مواجهة مع الفئة العمالية.

فيما يلي عرض لتجربة التصنيع بالجزائر وهي مرحلة مفصلية تداعت عنها عدة ظواهر ومنها المشاكل الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والنفسية والثقافية اللاحقة.

- التصنيع في الجزائر

نظر **ابن خلدون** إلى الصناعة "كظاهرة اجتماعية تأخذ طابعها من العمران ومستواه الحضاري،."[2] وتعتبر الثورة الصناعية والثورة العلمية التي ظهرت بداية النصف الثاني من القرن الثامن عشر بأوروبا أحد أبرز محركات التغيرالذي مس المجتمعات الحديثة. فقد أدت زيادة المعارف الإنسانية والتطور الآلي إلى "إعطاء العمل الإنساني مفهوما يرتبط بالإبتكار وخلق الثروة. وقدغيرت الصناعة بصورة جوهرية أنساق الإنتاج، وتوجهت الرأسمالية إلى تطبيق الإكتشافات العلمية لتحسين الإنتاج من خلال مفهوم التجديد والإبتكار لمواجهة المنافسة وإحداث التقدم."[3] وهذا ما حدث للمجتمعات الغربية.

يعتبر **دوبرنيس** الإقتصادي الفرنسي "منظر التصنيع المصنع بالجزائر، ويقوم هذا النموذج على أنه حتى تخرج الجزائر من التخلف والتبعية لابد لها أن تعتمد على استراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، وعلى إنشاء أقطاب صناعية لها دور تحفيز النمو في المناطق المحيطة بها، ومنه تتوسع دائرة التصنيع لتشمل مناطق وفروعا جديدة من النشاط الاقتصادي."[4] لقد كان مشروعا ضخما باشرت الجزائر إنجازه بين سنتي 1979/1967، "وخصصت له أموالا ضخمة هي من عوائد المحروقات والذي بلغ سنة 1977م 45%من اموال الاستثمارات."[5]

---

[1] اسمعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص136، ص139.
[2] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص49.
[3] خالد حامد، المرجع السابق، ص149.
[4] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص106.
[5] فوزي بودراع، المرجع السابق، ص67.

سعت الجزائر بعد الإستقلال إلى بناء دولة عصرية من خلال تحديث المجتمع ومختلف هياكله الإجتماعية والثقافية، وكان التصنيع مشروع الأمة الجزائرية الذي عول عليه لإحداث التنمية الإجتماعية. لكن متاعب إدارية وتنظيمية وثقافية بدأت تظهرلتشكل المعوقات الوظيفية الأولى لعملية التصنيع والإنتاج بالجزائر.

يعتبر الباحث الجزائري **علي الكنز** من أوائل السوسيولوجيين الجزائريين الذين درسوا التجربة الصناعية الجزائرية و تمت أول دراسة مونوغرافية لتجربة التصنيع في الجزائرسنة 1983م أين شكل المركب الصناعي بالحجَّار بعنابة ميدانا للدراسة، حيث قام الباحث بالكشف عن الصعوبات التي أرهقت المركب الصناعي، فقد كان هذا المركب مجرد عدسة مكبرة لنتائج سياسة التصنيع في الجزائر.

اتسمت الدراسة ببعدها السوسيولوجي وببعدها النفسي الإجتماعي بمعالجة أبعاد تنظيم العمل ثم تنظيم الجماعات العمالية. من المفيد هنا التذكير بأن هذه الدراسة والتي وسع فيها **على الكنز** لاحقا كانت من تمويل الدولة وجسدت علاقة الجامعة بمحيطها الإجتماعي لمعرفة سبب قلة إنتاجية المصنع.

❖ دراسة علي الكنز حول التصنيع بالجزائر[1]

يتفق **علي الكنز** مع غيره من الباحثين الجزائريين بأن التصنيع كان مشروعا اجتماعيا، هدف إلى تغيير البنى الاجتماعية وكان مصدر التغيير الإجتماعي والإقتصادي ولا لبس فيه؛ يقول **علي الكنز**:" في ظل انتقال التكنولوجيا المستوردة إلى المجتمع المحلي، مروراً بالتنظيم الذي قام به المستحدثون؛ تعتبر أي مناقشة لمعناه وطرائق عمله تشكيكا في مبادئه ...واعتبار أي فكرة التكيف هي فكرة مخالفة وكل فكرة مخالفة كحل وسط وكل وسط كبداية لإجهاض المشروع".

"لقد كانت رغبة الإطارات في إنشاء مصنع غير متخلف وفقا لقواعد تنظيمية متصلبة وهي تسير في فضاء اجتماعي مغاير تماما لتلك القواعد...لقد حالت الظروف المعيشية الصعبة للعمال على التوافق مع متطلبات النظام الداخلي للمصنع، وكانت لها تداعيات على سلوكيات العمالة، فولدت مظاهر التأخير والتغيب والدوران المفرط للعمل...ما أدى إلى تعطيل وإرهاق المصنع والتأثير على سيرورة الإنتاج به."

أثار **علي الكنز** مسألة غاية في الأهمية وهي قضية ثقافة التسيير، وتأثير التكنولوجيا على بيئة العمل ومحيطها الخارجي، وهي متعلقة هنا ب:

- الإطارات التي لا تتقن استخدام التكنولوجيا المستوردة. كذلك فيما يتعلق بمسألة مركزية القرارات عند تسيير شؤون العمالة والتي تعاني ظروفا صعبة للغاية في الورشات.

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص886،887.

- طبيعة المسؤوليات المسندة للإطارات(التنفيذيون) وهم من خريجي الجامعات والكليات والذين وجدوا انفسهم قبالة مشاكل لا حصر لها.

- سوء التواصل الذي نم العداوة بين مختلف الرتب المهنية.

- الصعوبات على خطوط الإنتاج جعلت الإطارات يفضلون الوظائف الإدارية خاصة في ظل عدم عدالة شبكة الاجور، وهو ما يعني تغيير الكفاءة التقنية بمنصب الكفاءة النظامية وما يتبعها من امتيازات خاصة ما تعلق بالإستقرار الوظيفي.

في وسط هذا الظروف غير الملائمة للعمل وابتعاد الفنيين والمهندسين عن عملية الانتاج وزيادة الحراك المهني للعمال وللإطارات الذين تحولوا إلى تكنوقراط ما أمدهم بسلطة أكبر تغيرت المفاهيم ومعايير العمل، وما تبقى للتقنيين الذين يفتقرون للمعرفة والخبرة في الورشات -رغم براعتهم في بعض الأحيان- سوى حلول ترقيعية لمواجهة الأعطال وإعادة تشغيل الآلات. لقد عمل المصنع على خطوط الإنتاج بسياسات ترقيعية وكانت الآلات المستوردة تفتقد إلى الخبراء المحليين العارفين بكيفيات التشغيل والصيانة، وما لاحظه **علي الكنز** هو أن معدل التشغيل للآلات كان منخفضا جدا، والذي قابله ثقل القرارات الإدارية في عملية الإستيراد لقطع الغيار اللازمة للصيانة. وأمام ذلك ظهرارتفاع معدل الإهتلاك للآلات وانخفاض جودة المنشآت التي لم تعد تنتج بالمعدلات المطلوبة.

لقد تحول التصنيع حسب **علي الكنز** عن فكرته النظرية ومراده الإقتصادي ليتحول الى مشروع لمآرب اجتماعية والتي كانت هدف كل الفئات المهنية.

- التصنيع وفشل التثاقف

جاء مشروع التنمية متصلا بعملية التحرر الإقتصادي من التبعية، " وكانت اليد العاملة فلاحية بالأساس في مجتمع يبلغ عدد القادرين على العمل فيه حوالي 2.5 نسمة حيث كانت تمثل نسبة49.4% مقارنة مع الصناعة 10% سنة 1966م ليتقلص الفارق إلى 29.6% في مجال الفلاحة و17.2% في مجال الصناعة لسنة 1977، وكان تعداد اليد العاملة القادرة على العمل في سنة 1970 حوالي 2.7م وليصل سنة 1980 إلى 3.8م. وشكل الريف أعلى نسبة بطالة وهو ما ساعد على الهجرة للمدن بحثا عن فرص أكبر لحياة أفضل، وقد ارتبطت هذه الظاهرة في الجزائر بعملية التصنيع منذ أواخر الستينات وبالتالي انعكست على عملية التصنيع ذاتها بالسلب،"[1] حيث أن التصنيع يحتاج إلى اليد العاملة الماهرة والمؤهلة.

[1] محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون تاريخ نشر، ص103-106.

أحدث التصنيع ما يشبه الهزة العنيفة في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، وواكب بالجزائر متغيرات أخرى أهمها الإزدواجية الثقافية، فعملية التثاقف لم تكن عملية متوازنة، بل كانت ولا تزال عملية يسودها اضطراب وممارسات غير عقلانية وغير رشيدة، من خلال محاولة إزاحة القيم الإجتماعية التقليدية بفرض قيم جديدة جذابة بقوة مخرجاتها المادية وأساسها المعرفي الذي يخالف تلك التي هي سائدة بالمجتمع.

يشير **جمال غريد** إلى " أن التصنيع والتثاقف قد ساهما معا في إحداث حراك اجتماعي على جميع المستويات،"[1] غير أنه كان حراكا افقيا أكثر منه عموديا، صحيح أن جيل الإستقلال ليس هو أجيال ما بعد الإستقلال ولكنه حراك انبطاحي ولم يمس قمة التطور في شيء، وقد استفادت من الوضع الحداثي الجديد فئات ضيقة لا تمثل عموم الجزائريين. وحسب **أحمد هني** "فإن حصيلة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لم تعرف إستقرارا أوازدهارا بل تدهورا وسوء تسيير أثر سلبيا على الممارسات التنظيمية التي بدورها عملت على بروز ظواهر عمالية و تنظيمية جعلت من مشروع التصنيع و التثاقف مشروعا فاشلا. وجعلت المؤسسة الاقتصادية حسب **سعيد شيخي** مسرح الممارسات الإجتماعية –التغيب، غياب الهوية، رفض ماهو عصري- والتي رافقتها الظروف المعيشية الصعبة للعمال. "[2]

كان بإمكان هذا المشروع أن يسير بعيدا في مشواره لتحقيق النقلة النوعية للإقتصاد الجزائري ومن ثم للمجتمع ككل، غير أنه كمشروع غابت عنه الإرادة الجماعية للوصول به إلى تحقيق الأهداف الجمعية. فهل كانت هذه الرؤيا غير واضحة بالنسبة للجميع سواء كانوا إطارات أو عمالا؟

إن التصنيع كممارسة حداثية بالجزائر لم يحتج فقط إلى الأيدي الماهرة لتدير التكنولوجيا المستوردة بل كانت في حاجة إلى خلق الثقافة التنظيمية الفعالة لتسييره؛ فرفض العمال للمدراء ذوي الفكر التايلوري ربما نجد له خلفية تاريخية من خلال رفض الإنصياع للأمر بالجبر والإكراه لدى الجزائريين، لكن كيف نفسر إحباط مشروع ضخم كهذا لمجرد سوء العلاقات داخله؟

من المؤكد أنه رغم وجود برامج للتكوين وبعثات نحو الخارج فإن كل ذلك لم يكن ليغير الطبيعة الداخلية للعامل والمسير على حد سواء، "لقد كان الجميع محصنا من الطرد أو المعاقبة في حال قصروا في تأدية العمل -توجد حدود على كل حال- ، كما أن لجان المراقبة لم تنشغل كثيرا بالمردودية، ودليل ذلك أن الإجراءات الإدارية التي كانت تكبل المسيرين وإلزامية إشراك ممثلي العمال في اتخاذ القرارات أدى بالعمال إلى استغلال هذه الوضعية لصالحهم فتفشى التهاون و اللامبالات بين المسيرين والعمال على حد سواء، ناهيك عن امتيازات

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص885.
[2] المرجع نفسه، ص885.

المنصب والسلطة المخولين للمسيرين وممثلي العمال على حد سواء..."[1] و كثيرا ما غطت الدولة عجز الإنتاج الذي لم يفهم سببه إلا لاحقا. فهل كان هذا المشروع أكبر من قدرة الجزائر دولة وشعبا عن تحقيقه؟

- المقارنة

لنرجع قليلا للنموذج الغربي في التصنيع. فقد واكب التصنيع النمو التاريخي لمجتمعات أوروبا والغرب بصورة أعم في مجال الفكر والإجتماع والثقافة، وقد أنتجت مجتمعات تدين بتطورها للتوسع الإقتصادي والرأسمالية أي نمو الفرد وقدراته الكامنة نحو طرح المبادرة. ولمخرجات العلم وتطبيقاته في مجال التكنولوجيا والتصنيع أثره القوي على إنتاج الفائض من السلع. وفي مجتمعنا كان التصنيع موجها من طرف النظام القائم كمشروع طموح وفر الشغل وحسن من الظروف الإجتماعية لأفراد المجتمع، وبموازاته كان الإهتمام بالتعليم والصحة وإشراك المرأة في العمل لكن وكما يذكر **العياشي عنصر** كان ينقص هذا المشروع الإنتقال به ليحدث تلك الطفرة التي حدثت بالغرب.

- التجربة الصناعية بالغرب

عرف العصر الحديث نمو الصناعة خاصة الثقيلة منها والتي احتاجت إلى أعداد ضخمة من العمال، وقد حتم الوضع ضرورة تنظيم بيئة العمل لأجل سير عملية الإنتاج وفق مراد أرباب العمل أي الربح وزيادته. وكان من الطبيعي أن يهتم المدراء والفنيون بعملية التنظيم تلك، لذلك ليس من الغريب أن يكون المدراء والمسيرون للأعمال هم أول المنظرين للتنظيم.

نذكر **فردريك تايلور** وقد عمل مهندسا ومن خلال احتكاكه المباشر بالعمال ومعاينته للعوائق التي تحول دون زيادة الإنتاج وضع نظريته المعروفة "نظرية الادارة العلمية،" وأسس لمبدأ الميقاتية في العمل(الحركة والزمن) من خلال تدريب العمال على العمل و الحركة وفقا لتوقيت محدد يفضي إلى مردودية أكبر. نجد كذلك **هنري فايول** أبو الإدارة الحديثة وأصل عمله إداري ومدير...وهو من قسم العمل الإداري إلى وظائف لا زالت سارية المفعول إلى اليوم. نجد أيضا **شستر برنارد** رائد النظرية الأساسية في الإتصال، "تشكلت معرفته العلمية بفضل خبرته الطويلة في القطاعين العام والخاص. و**قد** تأثر بأفكار **بارسونز** فأدخل خصائص الأفراد والجانب الإجتماعي كمكون أساسي داخل التنظيم، و كشف عن التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي الذي تتحقق داخلهما كثير من المعاني الإنسانية بالنسبة للفرد ولجماعات العمل، فلم يحصر مكان العمل في مجموعة قواعد وإجراءات بل أعطاه الصبغة التعاونية، بما ساهم في تأسيس بعض السلوكات والعادات والتقاليد."[2] لقد كشفت البحوث العلمية عن الدور الذي تسهم من خلاله بيئة العمل في التنشئة الإجتماعية.

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص68، ص72.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص59-61.

تدين النظرية الإجتماعية في تطورها إلى تلك الدراسات التي تناولت بالتحليل مجتمع المصنع، بل "إن علم الإجتماع برمته هو ثمرة من ثمرات المجتمعات الصناعية الحديثة، ومن الطبيعي أن تكون الصناعة من أبرز موضوعاته."[1] فقد غيرت ثورة التصنيع المجتمعات الغربية، وصيَّرت أفرادها عمالا أو أرباب عمل صناعيين يشتركون في الإنتاج، وقد امتدت علاقات الإنتاج لتشكل التمايزالإجتماعي بتقسييم المجتمع إلى طبقات وفئات إجتماعية ومهنية، ولتشمل الحياة الخاصة للأفراد وخياراتهم.

يظهر التصنيع كثمرة لسلسلة متتابعة من التغيرات التاريخية التي مست حياة الأفراد بالغرب، فالمعرفة نتجت على مراحل من التطور الفكري وحركة الأفراد نحو تغيير أوضاعهم نحو الأفضل.

يعرف **ولبرت مور** الصناعة بأنها: "في أوسع معانيها تعني إنتاج السلع والخدمات وهي هنا مرادفة للتنظيم الإقتصادي. أما بالمعنى الخاص فتعني إنتاج السلع المنظم، وذلك تمييزا لها عن الأعمال المالية والتجارية. ثم يمكن فهم الصناعة بمعنى أكثر تحديدا بقصرها على عمليات استخراج المواد الخام وتصنيعها، التي تتطلب عادة استخدام طاقة ميكانيكية."[2] أما مجتمع المصنع فهو أشمل من حيث مجال الدراسة.

لقد نمت المدن الصناعية وجعلت من الصناعة عصبها المحرك، ونمت بموازاتها أسواق للعمل التجاري والخدمات كالمصارف، ومعها أحزمة الفقر في شكل أحياء هشة سكنت فيها أولى الفئات العمالية، والتي خلقت معها ثقافات فرعية كانت من أسباب ظهور الإنحرافات والصراع والتفكك بين الأجيال في أوربا. ويدين علم الإجتماع إلى تلك الدراسات الأولى أو بالأحرى "التحقيقات الإجتماعية" التي قام بها **فردريك لوبلاي** و**شارز بوث** عن تأثير الصناعة على الحياة الإجتماعية للأوربيين، فثورة التصنيع كانت لها ارتدادات إجتماعية عنيفة وعميقة على بنية العلاقات الإجتماعية وأولها البناء الأسري. وفي بيئة العمل إحتلت المكننة موقعا استراتيجيا في عملية الإنتاج مما رفع من وتيرة إنتاج السلع والخدمات وصيَّر العامل مرتبطا بالآلة، "وبات الإنتاج بصوره المختلفة ينفذ إلى أخص مجالات حياة الفرد، في عمله وفي ترويحه وفي ثقافته."[3]

يمكننا أن نرجع إلى أولى البرامج الدعائية للآلات المنزلية أو للأغذية المصنعة، أو للصور المروجة عن الحياة العصرية التي تساعد المرأة على أن توفِّق بين مسؤوليتها كربة بيت ومسؤوليتها كعاملة في مصنع أو أي تنظيم للعمل. كما يُمكِّن الإطلاع على تاريخ الثورة الصناعية بأوربا وأمريكا من فهم كيف استطاعت آلية تقسيم العمل تشكيل الفرد الحديث. فرد حياته في العمل والإنتاج، وحتى وقت الفراغ مرتبط باستهلاك ما ينتج، والحال ذاته فيما يخص التفكير لإنتاج الإبداع والأفكار الجديدة.

---

[1] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، المرجع السابق ، ص11.
[2] المرجع نفسه، ص19.
[3] المرجع نفسه، ص16.

"تحتل المؤسسة الإقتصادية مكانة مركزية في المشاركة في صنع رأس المال المادي للمجتمع الحديث و التركيبة الاجتماعية للفرد الصناعي،"[1] وهي اليوم عنصر فعال في نمو المجتمع واستقراره.

- نحو علم اجتماعي للصناعة

يرتبط هذا الفرع المعرفي من علم الإجتماع باهتماماته بعالم المصنع الداخلي والخارجي، وبالأخص وهو نقطة انطلاقه كما رآها **دارندورف** "بالصناعة التي تتعلق باستخدام الآلة."[2] كتقنية حديثة مبتكرة في مجال العمل الإنساني.

تاريخيا لم يعدم البشر الإبتكار، وذلك منذ طوَّعوا بعضا من خامات الطبيعة وصنعوا منها أدوات وآلات تساعدهم في حياتهم العملية كاختراع البكرة، والطواحين المائية، وحتى التنظيم الآلي لصرف مياة الأنهار - والتي عرفها المسلمون أيَّما معرفة- وصولا إلى الصناعات الحربية كالمنجنيق، والمدافع في أوربا والتي أنهت حكم المسلمين بالأندلس في القرن الخامس عش. وبعده بقرنين تم الدمج بين استخدام البنادق مع التوقيت المناسب للإطلاق فكانت صفوف خيالة المماليك تُدكُّ على مرمى من صفوف جيش **نابليون** المنظم. رغم ذلك فإن ثورة التصنيع التي شهدتها أوربا ابتداء من القرن الثامن عشر وما تلاه تميزت بالنمو المطرد لاختراع الآلات المختلفة التي تساعد الأفراد في العمل وعلى زيادة الإنتاج. ومن الغريب أن تكون أولى مبتكرات التصنيع آلات النسيج في إنجلترا باستغلال مادة الصوف في الإنتاج، تلك المادة التي كانت محتكرة بالكامل في البيوت، لينتقل استغلالها ويتوسع بظهور أولى المشاغل المختصة في النسيج، مهد الثورة الصناعية.

"إن العمليتين الصناعية والإنتاجية فتحت عصرا جديدا في تاريخ البشرية وكان تطور هاتين العمليتين مرتبطتين بالحاجات المتزايدة و بالحلول و التي تتعلق بمشاكل الحياة اليومية و التي تتزايد تعقيدا لتقنيتها

كما تتزايد تطورا في مدنيتها."[3]

يعرف **ريمون آرون** المجتمع الصناعي بأنه: "المجتمع الذي تشكل فيه الصناعة -وأعني الصناعة الكبيرة- نوع الإنتاج المتميز. وبذلك يصبح المجتمع الصناعي ذلك المجتمع الذي يتم فيه الإنتاج داخل المنشآت الصناعية، مثل منشآت رونو، أو سيتروين".[4]

لقد أضاف اهتمام السوسيولوجيين الأوائل بالعمل وتنظيمات العمل كظاهرة اجتماعية محددة وتأثيراتها على المحيط الإجتماعي الكلي، من ذلك أطروحة **دوركايم** "حول تقسيم العمل ومنظوره حول الصناعة والعلم كأداة لتقوي الروابط الاجتماعية في المجتمع الصناعي الناشئ، ومنظور**ماركس** حول الآلاتية ودورها في تنمية

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، الملرجع السابق، ص890.
[2] محمد محمود الجوهري، علم الإجتماع الصناعي والتنظيم، المرجع السابق، ص19.
[3] اياد حسين عبد الله، المرجع السابق.
[4] محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص12.

فائض القيمة، و **فيبر** في كتابه الإقتصاد والمجتمع حول العمل كفعل اجتماعي موجه لتفريغ الطاقة السلمية لدى الأفراد لاستغلال الموارد والوسائل لتحقيق الحاجات،"[1] و**جورج فريدمان** "الذي ألف كتاب: المشاكل الإنسانية للميكنة الصناعية(1945)، وكتاب: سبع دراسات حول الإنسان والتقانة (1966)، واعتبر أن الجوانب الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية أساسية بالإضافة إلى الجانب التقني في العمل. كما تساءل عن وجهة العمل الإنساني؟ لذلك نجده ينتقد التايرورية وتفتيتها للعمل الإنساني والذي رآه من سمات الرأسمالية،"[2] من هنا كان المنطلق لاهتمامات الدراسات الإجتماعية للتصنيع وتأثيراته على الأفراد و على البيئة الإجتماعية.

يدين علم الإجتماع الصناعي بالفضل في بروزه كتخصص علمي "إلى تجارب هاوثورن الشهيرة التي كشفت عن أهمية العلاقات الإجتماعية في الصناعة، فالمصنع ليس مجرد وحدة إنتاجية واقتصادية فحسب بل هي مجتمع متكامل يعيش فيه الأفراد كما يعيشون في المجتمع الكبير، وأنه ليست الحوافز المادية أو الظروف الفيزيقية الملائمة فقط هي التي تدفع العمال للعمل وإنما تحركهم العلاقات والروابط الإجماعية التي تنشأ وتنمو بينهم، وهناك يتصرف العاملون كأعضاء في جماعات لها معاييرها ونظمها الخاصة."[3] وقد توسعت الدراسات وازدهرت منذ أربعينيات القرن الماضي تقريبا، من خلال دراسات ميدانية لعلماء اجتماع أمريكيين " مثل دراسة **وليام ف وايت** للعامل المتعطل في مدينة نيوهافن عام 1940، ودراسة **لويد وارنر** عن اليانكي سيتي. فمثل هذه الدراسات وجهت الأنظار إلى إلى أهمية العلاقة الموجودة بين البناء الإجتماعي والصناعي، وإلى أن المصنع هو في الواقع تنظيم اجتماعي،"[4] وتحتل المكننة هنا مكانة المتغير السببي لمختلف الظواهر التابعة لها في بيئة المصنع وخارجه، إلا أن نقطة الإرتكاز هنا هو التحول أو التغيير الراديكالي لعلاقات الأفراد في بيئة العمل.

ومنذ ظهورالتخصص العلمي لعلم الاجتماع حول الصناعة أخذ الاهتمام يتوسع تدريجيا ليشمل مجالات مختلفة، وبات ينظر لهذا المجال بمنظور أكثر شمولية وأنه مجال للإهتمام بدراسة التنظيم الإقتصادي كظاهرة اجتماعية. نذكر منها:[5]

تعريف **جسبرت** فهو "علم يستخدم الرؤية والمعالجة السوسيولوجية في دراسة واقع ومشكلات الصناعة."

عرفه **ج كولبنسكا** و **ب توبراي** من خلال مجالين: "يختص المجال الأول بدراسة الطبقة العاملة و مشكلاتها وعلاقتها بالأنساق الإقتصادية والسياسية والشرائح الإجتماعية المختلفة، و مدى نشاط هذه الطبقة داخل المشروع الصناعي، ويختص المجال الثاني بدراسة الآثار الناجمة عن عملية التصنيع."

---

[1] ابراهيم بوبحياوي، المرجع السابق، ص(184، 185، 197) .
[2] مراد بلخيري، المرجع السابق، ص80-83.
[3] عاصم عبد النبي احمد البندي، علم الاجتماع الصناعي، كلية الادارة والاقتصاد، الاكاديمية العربية في الدانمارك، ص6.-www.ao-academy.org
[4] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، المرجع السابق، ص20.
[5] عاصم عبد النبي احمد الابنودي، المرجع السابق، ص 8،9.

عرفه **ديلبرت ميلر** و **وليام فورم** بأن "علم يهتم بمجالين أساسيين: أولهما دراسة وتحليل التنظيم الإجتماعي للعمل، والثاني هو دراسة عملية التصنيع وعلاقتها بالأنساق الفرعية داخل المجتمع."

في قاموس علم الاجتماع لسنة 1969 نجد أن دراسة جماعات العمل في الصناعة والمهن الصناعية أحد أهم مجالات البحث السوسيولوجي.

تتمحور اهتمامات الدراسة في علم الاجتماع الصناعي حسب **محمد الجوهري** في النقاط التالية:[1]

- التاريخ الإجتماعي للصناعة.
- دراسة المصنع كتنظيم اجتماعي له خصائصه ومقوماته.
- أنواع الصراع داخل المصنع، وفي المجتمع الصناعي الأوسع.
- سوسيولوجيا العمل الصناعي.
- الصناعة والمجتمع.

من المفيد هنا أن نجد تحديدا للخصائص التي وسمت بها ثورة التصنيع المجتمعات التي نشأت بها، وقد حدد **ريمون آرون** مجموعة من السمات الخاصة بالمجتمع الصناعي وهي:[2]

- ✓ إنفصال المنشآت الصناعية عن الأسرة، أي بيئة العمل عن الأسرة وقد وجد مثل هذا الإنفصال تاريخيا بين المنشآت الحرفية وبين مكان تواجد الأسرة.
- ✓ تشكل طريقة جديدة لتقسيم العمل. تاريخيا وجد تقسيم للعمل بانفصال العمل الفلاحي عن التجاري وعن الصناعة، لكن داخل المساحات المحددة في تلك المنشآت نوع آخر منه قائم على تقسيم تكنولوجي للعمل، وهو من أحد سمات المجتمعات الصناعية المعاصرة- آلات متنوعة، طرق إدارية تقنية ضرورية للتسيير-
- ✓ حاجة المنشأة الصناعية إلى وجود رأس المال كبير ودائم أي متجدد، وهو سمة الإقتصاد المتقدم والتي تنبه لها **ماركس**، فالتراكم الرأسمالي شرط أساسي للنمو الصناعي.
- ✓ الحساب العقلي لتكلفة السلعة لأجل أن يتجدد رأس المال وينمو باضطراد، وهو ما يسمى بالحساب الإقتصادي، فبدون هذا الحساب تقع خسائر فادحة في الثروات وفي الطاقة، لأن الحساب الإقتصادي للمنشآت لابد له أن يدرس التكلفة الخاصة بالمنشأة وكذلك الحساب الموسع لامكانيات القطاعات الأخرى والتداخل بين أنشطة القطاعات الإقتصادية المختلفة، حتى يتحقق العائد الانتاجي الكلي-وهذه النقطة من بين النقاط التي أغفلت أو حصرت في مشروع التصنيع الجزائري-

[1] محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص21.
[2] المرجع نفسه، ص 13-15.

✓ التركيز العمالي في مناطق العمل. وهنا تظهر مشكلة ملكية وسائل الإنتاج- علاقات الإنتاج بصورة أوسع-

تظهر تجربة التصنيع مواكبة نمو علم الإدارة والدراسات الإجتماعية بتخصصاتها المختلفة لها لأجل إيجاد الطرق الرشيدة للتسيير ومنه الإنتاج، وأيضا لفهم الظواهر المصاحبة للتصنيع، فالعلم ردف التصنيع بالقوة، كما ردفت القيم التنظيمية التي ترسخت بالخبرة التنظيم بالقوة، وبين "قوة القيم وقيمة القوة"[1] تبلورت تنظيمات اجتماعية قوية ذات تأثير إيجابي على مجتمعاتها من عدة نواحي

تندرج تحت عنصر"الصناعة والمجتمع" السالف الذكر معظم الدراسات السوسيولوجية الجزائرية التي ظهرت بعد عقدين من الإستقلال، حيث مثَّل التصنيع في الجزائر بؤرة اهتمام المختصين في علم الإجتماع عندنا، وهو عنصر ليس بمعزل عن العناصر المذكورة سالفا.

إكتشف العلماء سريعا آثار التصنيع السلبية على المجتمع، وتعد ملاحظات **ماركس** من أشهرها، " فظاهرة الإغتراب من العوارض المرضية ذات المنشأ الاجتماعي لدى الأفراد حيث تحول العامل إلى مجرد أداة للآلة، وقد أحيل معدما لا يملك شيئا وهو الذي يضطلع بالعبء الحقيقي في عملية الإنتاج."[2]

- تداعيات الحداثة

نجد عندنا أن الحداثة وبتعبير **جمال غريد** قد ساهمت " في تحويل الفرد الجزائري من إنسان الأرض إلى انسان التصنيع، كما ساهم التصنيع و التثاقف في إحداث حراك إجتماعي على جميع المستويات."[3] كما أدى الى تفكيك بنية العلاقات الإجتماعية من المدينة إلى الريف وفي تفكيك النسيج العمراني للمدن من خلال النزوح الريفي لأعداد كبيرة من أهل الريف نحو المدينة، وهو ما أدى إلى انتشار البناءات العشوائية والهشة، وأحدثت ازدواجية ثقافية وقيمية بفعل التحول من علاقات تقليدية تؤطر الفعل والتفاعل الاجتماعي إلى علاقات تقوم على أساس اقتصادي.

❖ دراسة جمال غريد[4]

بعد أزيد من ثلاثة عقود من التنمية أراد **غريد** تفهم لماذا في بلد كان يبدو ميسورا يجد نفسه في أزمة اقتصادية واجتماعية وثقافية عميقة؟

استخدم لذلك **غريد** المنهج المقارن الذي درس به التجربة الصناعية في كل من الجزائر وبريطانيا والإتحاد السوفياتي، وقام فيها بتحليل نوع العامل الجزائري الذي أظهر خصوصيات التصنيع في المؤسسات الجزائرية

[1] فحي حسن ملكاوي المرجع السابق.
[2] محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص 48-51.
[3] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة،المرجع السابق، ص884، ص886.
[4] المرجع نفسه، ص 890-892.

بالمقارنة مع النموذج التقليدي للعامل الصناعي. هذه المقاربة مرتبطة بالسياق السياسي-الإيديولوجي المحلي الذي يتهمه **جمال غريد** بعرقلة مشروع التصنيع وتدميره في الجزائر المستقلة.

يظهر تسلسل أفكار أطروحات **غريد** بعدا عميقا في التحليل، ويقوم على فرضية "أن التصنيع هو تجسيد لمشروع تثاقفي حداثي في محاولة لتكريس النهضة الصناعية من طرف جماعة إجتماعية لإدراك النفوذ أولتعزيزه وجعله ضاغطا، ويتماهى في ذلك مع ثورة التصنيع بأوروبا التي برزت من خلالها طبقة قيادية جديدة كانت قد قادت الطبقة العمالية للاطاحة بالانظمة الملكية، ونفس الوضع في تجربة التصنيع السوفياتي الذي خدم النظام البلشفي من خلال طبقة البروليتاريا الصناعية للحفاظ على النفوذ واعادة انتاجه.

وقد استنتج **غريد** مجموعة من المؤشرات التي كشفت عن علل التثاقف التي تسببت في شل مشروع التصنيع لنجد:

- تصاميم المباني والمنشآت نفسها لا تساهم في تنظيم ومراقبة العمال على الرغم من أنها رمز للحداثة.

- نظريا الآلات الصناعية هي التي تحدد وتيرة العمل، لكن العمال لا يحسنون إستغلالها، وهناك من يبرمج الأعطال لأخذ قسط من الراحة.

- القرارات التنظيمية تستمد شرعيتها من القوانين والإجراءات الداخلية، لكنها لا تتفهم الأوضاع الاجتماعية للعمال.

- فكرة التصنيع تصاحبها فئة الإطارات المراقبة و هي متخصصة في المتابعة ورعاية شؤون التصاميم والبرامج إلا أنها فشلت في التصدي للعديد من الظواهر التنظيمية غير المتنبئ لها (الغيابات، التأخيرات، طقوس القبلية في عمليات التوظيف).

- الشيء الذي يميز التجربتين البريطانية و السوفياتية هو عبارة عن حراك تصاعدي مستمر ومهيمن مدعم من طرف البني الاجتماعية مما يشير أن التثاقف له تأثير على الحراك الاجتماعي على مستوى أفراد الطبقات الاجتماعية.

- وفي الجزائر كان حراكا لفئات معينة وبروز لطبقة عمالية يتميز نشاطها بالتذبذب والإنشطار.

- عملية التثاقف وسط المؤسسات الجزائرية صاحبتها دعم لأجهزة إيديولوجية موازية للقرارات التنظيمية مما جعلها تشوش على موضوع الإلتزام والإنضباط (يقصد **غريد** جبهة التحرير الوطني) و سماها بمضاد التثاقف-التثاقف.

- شكل مبدأ عدم الصلح بين مواقف الإطارات والعمال المبدأ السائد، ورفض النقابيون التحالف والرضوخ لعروض إطارات المصانع المشكلة على أساس مشروعهم للتحديث الاجتماعي .أما بالنسبة للعمال فالعلاقة الوحيدة التي تربطهم مع المؤسسات هي تجارية بحتة :الأجور مقابل العمل. وتشكل خطر على نفوذ الجماعة السياسية.

- بدأت الأمور تسوء عندما توقف التصنيع عن صنع الحراك الأفقي بل تراجع و لم يستطع جمع شمل السياسيين وأعيدت هيكلة المؤسسات لتشتيت نفوذ الصناعيين، و يسترجع السياسيين نفوذهم السياسي و إحتكارهم للقرارات الإستراتجية.

- إختراق القوى المعارضة لجماعة الصناعيين ودخولها للمؤسسات والتشويش على النظام العام وعملية التثاقف؛ بالأحرى المنطق السياسي هو الذي يسيطر وليس المنطق الإقتصادي.

توصل **غريد** إلى أن المؤسسة الإقتصادية لن تنجح في تحديها الحضاري لضعف مواردها الثقافية (موارد التثاقف)، ومع الوقت ستصبح مجرد جزيرة وسط محيط لا يناسبها.

تؤيد استنتاجات **غريد** على فكرة التنظيم كوجه لعملة والوجه الثاني هو المجتمع، فقد كانت صراعات السياسة خارج المصنع تجد لها حلبة داخله، والبنى التقليدية في الفكر والتنظيم تجد لها مرتعا خصبا للصادم مع قيم التحديث.

يمكن أن نختصر الدراسة بالقول أن تجربة التصنيع بالجزائر قد كبلتها ممارسات متضادة ومتناقضة تعاكس ما تمليه الثقافة التنظيمية، ومنه الضرورة الإقتصادية، فقد تبخر مشروع النهضة الصناعية لأنه لم يحتكم لمبادئ كلية تقوم على التعاون والإلتزام حيال متطلبات التطوير التنظيمي، ومنها تفهم الوضع ومتطلباته وهو يجابه تلك التحديات. فبات المصنع هيكلا بدون طاقة، ومكان للعمل بدون قياده رشيدة توجهه، ولا هوية صناعية تميز العامل الجزائري، ليتم لاحقا تفكك النسيج الصناعي بالجزائر والذي صرفت عليه أموالا خيالية، وكانت تداعياته خطيرة على الإقتصاد الجزائري.

سار التوجه الجديد للإقتصاد الجزائري حتى نهاية العقد الثاني من القرن الحالي نحو قطاع التجارة المبنية على تصدير البترول والغاز، وعلى الواردات و قطاع الخدمات التي لا تصنع الثروة اللازمة والكافلة للنمو. وهو خيار يضعف الإقتصاد الوطني لا محالة.

تدعم الصنعة القوة الإقتصادية في أي بلد، وهي قطاع يحتاج إلى اليد العاملة أكثر من أي قطاع إنتاجي آخر، كما يحتاج إلى المهندسين والعمال المهرة؛ فهو قطاع حيوي يحتاج إلى تكنولوجيا ومعدات متطورة وإلى اليد العاملة الفنية، وبإمكانه تنشيط المحيط الإجتماعي الذي يوجد به وخلق الوظائف والخدمات. والتصنيع يمد

بالخبرة الصناعية ويكفي الدولة مؤونة الإستيراد للآلات والمعدات التي يحتاجها أكثر من قطاع خدمي أو سلعي.

- حوصلة لتجربة العمل الصناعي بالجزائر

تتأسس تنشئة العمل على وجود ثقافة تنظيمية موجهة تحتكم إلى قيم ومعايير العمل، "وتعتبر الثقافة التنظيمية شيئا مماثلا أو متجانسا مع الثقافة الإجتماعية، "[1] فهو من نتاجها لكونها من الموارد المعرفية لتنظيم العمل. كما أن الثقافات الفرعية أولنقل الأنساق الثقافية ذات تأثير مباشر على الثقافة الأم، وعلى هوية العاملين، فالتغير الثقافي يحدث أيضا داخل بيئات الأعمال لينتشر في كامل المحيط الإجتماعي.

تؤيد مقولة أن "الثقافة بمفهومها الشامل تعني التعلم" الطرح السابق. ولن نذهب بعيدا لتأكيد فكرة "التثاقف" بين البيئة الداخلية لتنظيمات العمل والبيئة الخارجية له، حيث تقدم دراسات السوسيولوجيين الجزائريين مثالا واضحا عن العلاقة التبادلية بين تنظيم العمل وثقافة المجتمع، وكانت دراسات تحليلية حاولت التقصي عن تأثر التنظيم بمحيطه، وعن أسباب ضعف الإنتاجية بمصانعنا وشركاتنا، وقد قدمت الدراسات الأدلة الأمبريقية عن تأثيرثقافة العاملين بعد تأسيس المصانع والشركات الوطنية فترة السبعينات وما تلاها على الإنتاجية.

لقد أدى اختلاف المشارب الثقافية للعمال إلى تشكيل جماعات حسب انتماءاتها الريفية والحضرية والجهوية والعشائرية. وبين القمة والقاعدة يتم التحالف أوالصراع، وظهور عصب المصالح داخل تنظيمات العمل كل ذلك ساهم في تعطيل دواليب الإنتاج ورهن طاقة المصانع والشركات وقدرتها على الإيفاء بمهمتها الإقتصادية والتنموية.

من النتائج التي أبانت عنها تجارب هاوثورن أن "التغير من مجتمع ثابت إلى مجتمع متكيف يميل إلى الإضرار بالتنظيم الإجتماعي لتنظيم العمل والصناعة عموما."[2]و تظهر تجربة الجزائر في التصنيع قلة الخبرة بأضرار التثاقف، وما يشكله تعارض القيم من معيقات لصيرورة العمل والإنتاج، لنجد الباحث الجزائري **سعيد شيخي"** يثير مسألة الهوية الإجتماعية للعامل في بيئة العمل أي تلك الهوية التي من المفروض أن تحمل خصائص العامل الصناعي ذي القيم التي يحتاجها التصنيع من عقلانية ورشادة في التصرف ومن إنضباط في العمل ومن إبداع وإنتاج."[3]

من الأخطاء الإستراتيجية التي وقع فيها المخططون لمشروع التنمية بالجزائر جهلهم بدور "الموارد الثقافية" بتعبير **غريد** في توجيه الفعل وترشيده داخل بيئة العمل. لنجد هذا الحذر لدى **هابرماس** "من المخاطر التي تنتج عن العقلانية الأداتية والقوى المؤسسية للرأسمالية الحديثة على عالم حياة الفرد، فيصبح الفعل التواصلي

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص18.
[2] عاصم عبد النبي احمد البندي، المرجع السابق، ص20.
[3] حورية كحلي، "سوسيولوجيا العمل بالجزائر،" المرجع السابق.

بقواعده اللغوية -المنفصلة عن التاريخ- أداة المقاومة. إلا أن الحافز للمشاركة فيه شأن مختلف تماما؛ فبدون الإشارة إلى عملية الإنتاج أو التنظيم السياسي، تصبح المخاوف الجديدة المتعلقة بالتقدير والهوية مسألة رئيسية."[1]

لقد أحدث التصنيع ما يشبه الصدمة الحضارية، خاصة وأن المجتمع الجزائري حينها لم يكن قد تعافى بعد من مخلفات الإستعمار. ويظهر الزمن على التوالي صعوبة ذلك بالفعل.

ظهر التصنيع الذي أريد له أن يقود قاطرة التنمية بالجزائر غير متوائم تماما مع البيئة التي أقيم فيها، لقد أريد لتلك المصانع أن تكون مواقع بيداغوجية يستقي منها العامل قيم الحداثة ومن ثم ينقلها العامل والموظف إلى حيه وبيته، ولا شك أن مثل هذا الطرح يكشف عن حنكة سياسية، إلا أن الوضع على الميدان لم يكن بالمعطى الجاهز لاستقبال هذه الأفكار الجديدة، لنكتشف أن النموذج التطوري الذي يصل إليه مجتمع ما ليس بالضرورة هو النموذج المثالي والذي يصلح اتباعه لدى مجتمعات أخرى، وهو ما تؤكده رؤية **سان سوليو"** فالتنظيم مسألة مجتمع، وهو ليس عنصرا أحاديا، وهو يتبلور في وسط ثقافي واجتماعي، وعليه هو مصدر الروابط الإجتماعية وترجمة للفروقات الإجتماعية وتواصل مكثف للأفراد مع قوى الجماعة. لهذا هي موضوع وميدان بحث يستلهم السوسيولوجيين في محاولة لفهم دور العمالة كفاعلين خاصة في الفترات الصعبة والأزمات التي قد تعصف بهذه التنظيمات، وخاصة علاقة العمل الفردية والجماعية إذا كانت من ورائها قرارات سياسية."[2]

وعرفت الأنشطة التي كان يمارسها الأفراد إبان الحقبة الإستعمارية أنها كانت حرفية وزراعية بالأساس، ليتحول جزء هام من قوة العمل مع ثورة التصنيع نحو المدن للعمل بالمصانع والشركات الوطنية. "لنجد نسبة الحراك لليد العاملة داخل القطاعات حتى فترة 1982 احتلال الفلاحة المرتبة الأولى ب 55,1% تليها الصناعة ب59,7 %، التجارة 68,8% فالخدمات ب61,9% فالبناء والأشغال 54,7% فالنقل والمواصلات ب50,9% والإدارة ب42,8%."[3] وهو يدل على الحركية الواسعة التي كان يشهدها المجتمع حينها.

نجد اليوم أن الجزائر فقدت نسيجها الصناعي، وقطاع الخدمات مشبع، ومجال قطاع البناء تنقصه جودة المخرجات، والنقل والمواصلات تشوبها طرق كثيرة المطبات والحفر وخدمات قليلة، ورغم مجانية العلاج فإن المواطن يعاني حتى يعالج نفسه أو ذويه وغالبا ما يلجأ إلى القطاع الخاص، أو نحو الخارج حيث يثق المواطن في جودة الطب هناك...هي سلبيات لا تغمط الجهود المبذولة في إنعاش هذه القطاعات الحيوية للإقتصاد الوطني، ويبقى أن مستوى الجودة المنتجات والخدمات المقدمة لأفراد المجتمع فيه نظر...

---

[1] ستيفن اريك برونر، المرجع السابق، ص51.

[2] ريتشارد هال، المنظمات هياكلها، عملياتها، ومخرجاتها، ترجمة سعيد بن حمد الهاجري، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2001، ص78، ص18.

[3] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص117.

يظهر دور التنشئة وفعاليتها حيال خلق الدوافع لدى الأفراد في ذلك الشعور الإيجابي تجاه موضوعات العالم الإجتماعي؛ يؤكد مفهوم **نوربرت الياس** الخاصة بالهابيتوس والذي وضعه منذ الثلاثينات من القرن الماضي إلى "معنى تلك المعرفة المجتمعية المستضمرة أو المخزنة لدى الأفراد بشكل غير واع، بحيث تتجذر مع مرور الوقت بفعل الأسرة أو المؤسسة أو الحزب أو الدولة، وتصبح بالتالي تدل على هوية الفرد كما تدل على هوية الجماعة. ويحيل هذا على ما يسمى التنشئة الاجتماعية أوالتطبع أوالإندماج الإجتماعي."[1] ومنه يتحرك الأفرد للمشاركة وتقديم إضافتهم أو لمستهم أو بصمتهم في العمل. وتعتبر التنشئة التنظيمية امتدادا طبيعيا لما تريد أن ترسخه الثقافة المجتمعية من قيم العمل.

حاول السوسيولوجيون الجزائريون جهدهم للكشف عن أعطاب التصنيع، وبالمقارنة مع دراسات علماء في الغرب للظاهرة التنظيمية والصناعية يمكن أن نقيم البحث السوسيولوجي قبل انقضاء الألفية الثانية بأنه كان بحثا علميا أمد السوسيولوجيا الجزائرية بقدر كبير من المعرفة في مجال بيئة العمل وتأثيرات التثاقف على فعالية العمل، ولم يألُ رواد علم الإجتماع بالجزائر أمثال **علي الكنز، جمال غريد، سعيد شيخي** و**أحمد هني** و **جيلالي اليابس** والذين أتوا من بعدهم جهدا في تجسيد معنى السوسيولوجيا كعلم يدرس الظواهر الإجتماعية، يربط فيها مستويات التحليل الجزئية بمستواها الكلي وهو ما أعطى مصداقية أكبر لبحوثهم، فصارت مرجعية علمية للباحثين طلبة وأساتذة على حد سواء. ويبقى الإشكال أو السؤال الإبستمولوجي يطرح نفسه بشدة وهو علاقة الجامعة بمحيطها المجتمعي وبدورها في تطويره؟

لقد أحست السلطة السياسية بثقل تبعات التصنيع التي لم تنتج ثمارها المرجوة، فكان التفكير بإدخال إصلاحات إلى منظومة التسيير الإقتصادي بإعادة هيكلة مؤسساتها وتنشيط قطاع الخدمات.

ج - إعادة الهيكلة

هدفت العملية التي بدأت من خلال المخطط الخماسي1984/1980 إلى إصلاحات إقتصادية من خلال تحسين سير عمل المؤسسات والتحكم في وسائل الإنتاج، ووجوب تحقيق النتائج. هي دفع جديد لتلك التنظيمات نحو العمل والإنتاج ومن ثم خلق الثروة وتلبية متطلبات الإقتصاد الوطني الجزائري النامي.

إعتمدت الدولة على عمليتين:[2]

- إعادة الهيكة العضوية وتقوم على مبدأ تقسيم التنظيمات الإقتصادية العمومية الضخمة وتجزئتها إلى تنظيمات صغيرة ومتوسطة لتسهيل التحكم في تسيرها، تقليص المركزية والبيروقراطية، التخصص في

[1] ناجح المعموري، المرجع السابق.
[2] فوزي بوذراع، المرجع السابق، ص75-77.

المنتجات أو في المهن بهدف تحسين الطاقة الإنتاجية والعمل من خلال مبدإ تقسيم العمل. وقد أدى ذلك إلى تضاعف أعداد التنظيمات عدة مرات.

- إعادة الهيكلة المالية للمؤسسات التي تعاني في هذا الجانب من خلال سد الدولة لتلك الديون لأجل دفع العمل وزيادة الانتاج عن طريق التمويل الذاتي مما يخلق الثروة التي تساهم في الإقتصاد الوطني.

لقد هدفت الدولة بمخططها تحسين وضعية التشغيل وخلق مناصب جديدة للعمل، ولكن نتائج العملية لم تكن في المستوى، ولم تظهر أي بوادر لتحسن أداء العمل في التنظيمات الوليدة أو المجزئة، ولم تحقق بالتالي المبتغى. وقد زاد الوضع سوء مع الصدمة البترولية التي أقعدت الدولة عن تقديم الدعم المالي لها سنة 1986.

أمام قلة الحيلة لجأت الدولة إلى إعادة النظر في سير تلك التنظيمات وأساليب تسييرها، وظهر قرار رفع الوصاية عنها واستقلاليتها فظهر مرسوم 1988/01/12 المتعلق باستقلالية عمل المؤسسات العمومية فيما يخص طرق تسييرها ورفع وصاية الدولة عنها، أي مبدأ اللامركزية والتحكم في التمويل الذاتي من خلال التحكم في تكاليف الإنتاج لضمان تحقيق مستوى من الأرباح لإعادة استعماله لاحقا في الإنتاج.

عجز هذا الأسلوب حتى في تغطية نفقات العمال مانعكس سلبا على الوضع الإجتماعي العام ومنه تحول الوضع إلى أزمة اجتماعية تبدت بجلاء في أحداث أكتوبر1988.

تمثل هذه الحوادث صدمة أخرى عجلت باتخاذ الجزائر خيار الخوصصة والسوق الحرة، "حيث أعطت للرئيس **الشاذلي بن جديد** فرصة نادرة أمام القوى التي ترفض التغيير من تعميق الإصلاحات التي كان قد شرع فيها عام 1980م. وكان الإنفتاح يعود إلى الإعتقاد في القدرة على خلق جيل جديد من المقاولين دون توقع ظهور مطالب لدى المواطنين؛ لقد كان انفتاحا إقتصاديا واعدا... لكنه لم يغير مسار النمو وظل انفتاحا على فضاءات ضيقة ومحصورة، ما جعل العمال يحسون أنهم المستهدفون من كل ذلك."[1]

- التداعيات

تشكل مرحلة إعادة الهيكلة نقطة تحول السياسة الإقتصادية الجزائرية حيث تم فيها "نهاية العمل بمبدإ التقشف الذي اعتمده **هواري بومدين** لأجل إعطاء فرص أكبر للإستثمار. وانتقل مركز الإهتمام من الإستثمار إلى التسيير بالتركيز على ترشيد تسيير الجهاز الإنتاجي. كما تم تقديم دعم غير مسبوق للقطاع الخاص ولمسيري المؤسسات العمومية... لقد تم التركيز على قلب سلم الأولويات الإجتماعية، وكذلك التخلي عن المساواة وخلق لمناصب شغل دون حاجة حقيقية لها."[2]

[1] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص146،147
[2] المرجع نفسه، ص144، ص146.

نجد في سعي الدولة إلى إعادة النظر في توجهاتها الإقتصادية شيئا يحسب لها، لكن أحداث أكتوبر أظهرت أشياء أخرى كثيرة أعمق. لقد أدى تخلي الدولة عن دور الراعي للجميع على المستوى الإقتصادي إثر انهيار أسعار البترول إلى خلق الهوة الإجتماعية بين السلطة والمجتمع، وكان اللجوء للعنف المسلح من طرف الجماعات المتصارعة على السلطة وهو ما أحدث شرخا نفسيا واجتماعيا وثقافيا لم يخبره المجتمع الجزائري من قبل...فالمجتمع يتغير.

كان يمكن حينها الإلتجاء إلى تفعيل الدراسات العلمية الإجتماعية لتفهم الوضعية الإجتماعية التي ساهمت في بلورة ردات الفعل العنيفة في المجتمع تجاه النظام القائم، وباتجاه تفهم أسباب لجوء الأفراد دائما إلى العنف لتحقيق مطالبهم أو للتعبير عن احتياجاتهم الأكثر عمقا، والظاهر أن العنف وهو "قمة الجنون" كما يوصف له محركات عدة، وله علاقة مباشرة بالخلفيات التاريخية والسوسيو إقتصادية والسياسية كذلك. ويمثل البحث باتجاه إزاحة عوائق التنظيم الإجتماعي من الأسباب الداعمة لاستقرار المجتمع.

تعني الهوية فيما تعنيه مبدأ الإكتراث بما يهم الأفراد من علل ومشكلات، وتتولد المخاطر بعدم القدرة على حل المشكلات الإجتماعية، لتتحول إلى أزمات تستعصي على الحل بالتقادم، ويصبح معها المجال الإجتماعي محتقنا بمشاعر سلبية ترهن القدرات وتثبط العزائم. وقد تصبح هي من مفعلات الفعل الإجتماعي الذي يرهن المستقبل على كل الإحتمالات.

د - مرحلة الخوصصة

لقد عجزت الجزائر اقتصاديا حتى الآن عن تحقيق مشروعها التنموي المرغوب، "ولم تتمكن التنظيمات من تحقيق الفعالية، وذلك راجع إلى إخضاعها في مرحلة الإقتصاد الموجه إلى نظام قانوني إستثنائي غير مألوف يعبر عن تبعية شديدة للدولة، وأداة لتحقيق مختلف الأهداف الإجتماعية والسياسية. لأجل ذلك صدرت عدة نصوص ذات طابع تشريعي سميت بقانون الإصلاحات الإقتصادية الذي كرس مبدأ الإستقلالية وإخضاع المؤسسات العمومية للقانون التجاري، لكن بقيت طبيعتها غالبة على صفتها التجارية إلى غاية 1995م."[1]

يشير مصطلح الخوصصة أو الخصخصة إلى أحد آليات العمل في النظام الإقتصادي الرأسمالي، فهل فعلا تحولت الجزائر نحو الليبرالية؟

يشير المصطلح إلى عدة مفاهيم، وكلها تدور حول أربعة اتجاهات هي:[2]

[1] كمال ايت منصور، الاجراءات التحضيرية لخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، ادارة، مجلد 19،عدد2، 2009،ص34. www.asjp.cerist.dz

[2] طيبي حسين، فايزة التونسي، واقع الخوصصة في الجزائر-دراسة سوسيولوجية-مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 12، عدد1، 2018، ص140-146. www.asjp.cerist.dz

- تحويل ملكية القطاع العام إلى شركات تدار على أساس تجاري أو بيع الأسهم المملوكة من طرف الدولة في بعض الشركات المساهمة العامة جزئيا أو كليا إلى القطاع الخاص، أو عن طريق عقود الإيجار، وبالتالي إنخفاض نصيب الدولة في النشاط الإقتصادي نسبيا.

- الخوصصة تعني الرغبة في التخلص من الإشتراكية باعتبارها فلسفة إقتصادية وإجتماعية بدأت تتقلص أوإنقرضت تقريبا، و بدأ التحول إلى الإقتصاد الحر ومواكبة النظام الإقتصادي الجديد، ونجد أن الدول في أوروبا الشرقية هي الدول الرائدة التي اتبعت هذا المفهوم لكونه مناسبا لظروفها.

- الخوصصة هي عكس التأميم، بتحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة أي إلغاء عملية التأميم أو التخلي عن المؤسسات المؤممة.

- الخوصصة هي وسائل التعاقد أو البيع للقطاع الخاص للعمليات والمؤسسات الخاضعة للوصاية الحكومية والمملوكة من طرفها.

نفهم أن الخوصصة هي وسيلة لتنشيط المؤسسات التي تفتقر إلى الفعالية، الربحية، الإنتاجية العالية والقدرة على المنافسة، أي إنها تعني"تحويل التنظيمات الاقتصادية العمومية إلى الخواص إما بالتنازل عن تسييرها أوعن ملكيتها. إن هذا التحويل للملكية العمومية إلى الخواص ليست غاية في حد ذاتها بل وسيلة في إطار الإصلاحات الإقتصادية،"[1] التي واجهت كعملية عقبات عديدة لتطبيقها.

تعتبر الخوصصة حقيقة توضح كيفية الإنتقال إلى اقتصاد السوق، و قد توجهت الجزائر نحوها عن تصميم، لكنه توجه أخذ بمبدإ إمساك العصا من الوسط "حيث تبنت الجزائر مقاربة تدمج بين تحرير السوق وتدخل الدولة في إطار نظام مخطط يسمح من جهة باشتغال نظام الأسعار ومن جهة أخرى بتطبيق سياسات ظرفية وهيكلية من أجل توجيه مسار تطور الإقتصاد وذلك في إطار خطة تستهدف دعم النمو وبلوغ استقرار التوازنات المالية والاقتصادية الكبرى."[2]

وقد اعتمدت الجزائر الخوصصة لعدة أسباب هي:[3]

1-حالة الركود الإقتصادي الذي أصاب القطاع العام والذي أصبح يستلزم إعادة النظر في هيكلته وميكانيزماته بهدف انعاشه.

2-طبيعة الإتفاقات والإلتزامات وكذا البرامج التي أبرمت مع الهيئات المالية والنقدية الدولية والتي تفرض سياسة 2 الخوصصة في جل برامجها التنموية الموجهة للبلدان النامية.

[1] كمال ايت منصور، المرجع السابق، ص34.
[2] عبد القادر مشدال، المرجع السابق، ص59.
[3] طيبي حسين، فايزة تونسي، المرجع السابق، ص143.

- القناعة السياسية بأن الخوصصة ظاهرة علمية ليست حكار على منطقة معينة أو نظام معين

3-فشل الديناميكية الإشتاركية في تطوير علاقاتها الإنتاجية بما يتناسب وتطور قواها.

4-انهيار اسعار النفط سنة 1986م إلى نصف قيمتها وإنهارت من خلالها إيارادات الجزائر الخارجية من المحروقات والتي كانت يعتمد عليها اقتصادها الوطني.

وتشترط الجزائر الشراكة مع الخارج بنسبة49%، وتستثني من العملية المؤسسات الاستراتيجية.

وقد أفرزت سياسة الإصلاحات في الجزائر ثلاثة قطاعات إستراتيجية هي:[1]

- القطاع الذي تبقى الدولة تساهم فيه بصفة مؤقتة: وهي النشاطات التي تحتاج إلى إستمرارية في عرض المنافع والخدمات. ومن الممكن للدولة أن تثري الموارد المستثمرة بفضل إعادة هيكلة عميقة تهدف إلى تنمية فعليه.

- القطاعات التي تبقى ضمن ملكية الدولة: كالنشاطات الخاصة بالإحتكارات التقليدية للدولة، وكذا في الميدان الذي تنظمه قوى السوق.

- القطاعات التي تضمن الدولة فيها دور التأطير والتنظيم: ويخص ذلك النشاطات التي تركت للخوصصة كالتجارة وقطاع السياحة.

توجد قطاعات مهمة فسح فيها المجال للمقاولات الصغيرة أن تنشط، كما توجد المقاولات الكبيرة التي حضيت باهتمام بالغ من الدولة، وصار لها منتدى يضم كبار أرباب العمل بالجزائر، ونشطت في قطاع السكن، والنقل والمواصلات، والصناعات الدوائية، والغذائية، وفي مجال الزراعة التي تحضى مثيلتها بالصحراء أهمية كبيرة للاقتصاد والأمن الغذائي الوطني. كذلك توجد حركية سياحية بانشاء القطاع الخاص للمرافق اللازمة لها، وتعتبر منطقة القالة نقطة ارتكاز أساسية إذا أرادت الجزائر بالفعل النهوض بهذا القطاع. و في مجال الصناعات التحويلية، والصناعات الصغيرة والمتوسطة، والنشاط التجاري؛ وكلها مجالات أخرى للخوصصة وللشراكة الأجنبية.

لم يخل هذا الخيار الإقتصادي من معوقات منها النقابات، وازدياد البطالة بتقليص العمالة. كذلك توجد مشكلات قانونية لأن التنازل عن الملكية العامة والتأمين وحركة الأموال تحتاج إلى تشريعات جديدة وإلى وجود سوق مالية متطورة. كما وجدت صعوبة بيع أسهم الشركات للخواص، وزاد الطين بلة كون معظم المؤسسات العمومية مثقلة بالديون إتجاه البنوك. كذلك مصالح المجموعات الضاغطة التي تعترض على

[1] طيبي حسين، فايزة تونسي، ص145.

الخصخصة داخل دوائرالحكومة. يوجد ايضا ما تعلق بالخيار الاستراتيجي للمؤسسات المراد خوصصتها، وهو يتطلب دراسة وافية من شتى الجوانب المالية والاجتماعية والجغرافية.

ه - اقتصاد السوق

يمثل تبني الجزائر خيار اقتصاد السوق دخول الجزائر إلى دائرة الإقتصاد الرأسمالي أي الإنضام إلى السوق العالمية، ولكنه بمواصفات جزائرية. "إن من أساسيات إقتصاد السوق الإعتماد على الخوصصة، والمنافسة، و الإستثمار والحرية. وكان توجه الجزائر إليه منذ خطاب حملة الرئيس **ليامين زروال** الإنتخابية كخيار لا رجعة فيه يقوم على تحرير المبادرات والقدرات الوطنية وفتح التبادل العالمي، ليتم تقريره في دستور1996 بحرية التجارة والصناعة المضمونتين في إطار القانون."[1]

هو النموذج الرأسمالي في الاقتصاد يشمل تقسيما دوليا للعمل لكن أساسه "يقوم على حرية المبادلات والنشاط في السوق، ويقوم على أسس الجدارة وقوة المؤسسات أو الشركات على المنافسة في سوق السلع والخدمات، وهي سوق البقاء فيها للأقوى والقادر على مسايرة تحديات السوق وتقلباته، وقد تبنت الجزائر هذا الخيار كإطار للبحث عن الفعالية الاقتصادية المفقودة خلال مرحلة التسيير الاشتراكي، وكذلك بالتوافق مع الاتجاه عالميا نحو هذا الخيار."[2]

أظهرت تجارب الجزائر السابقة في التسيير اختلالات متنوعة، فبرغم إمكانات الجزائر المادية والبشرية والمعرفية لم تستطع أن تحقق النتائج المرجوة في مجال النجاح الاقتصادي.

تتعرض الجزائر إلى تحديات مستمرة بسبب خياراتها الإقتصادية، فالتحول من اقتصاد موجه إلى آخر نصف محرر أبان عن صعوبات كبيرة، والوضع السوسيوإقتصادي والسياسي بالمجتمع يجعل التقرير حيال تقييم النشاط الإقتصادي بالجزائر يجنح دائما إلى النظر إلى النتائج بعين عدم الرضى كرد منطقي على ضعف القدرة الشرائية وغلاء أسعار المواد الإستهلاكية وارتفاع مستوى البطالة، وتعثر مشروع التنمية.

ولا تخلو أي محاولة من صعوبات. ويتم معالجتها وفق الطرق العقلانية التي تضمن الخروج بحوصلة مفيدة فيما يخص الإيجابيات والسلبيات. وهكذا تكتسب الخبرات. لكن الوضع الإقتصادي الجزائري يحمل أوزارا متتالية باعتماده على الريع البترولي، وتدخل المال بالسياسة ونمو فئات الضغط المحتكرة لقطاعات بعينها، والبيروقراطية في نسختها المحورة وفقا لمبدإ خدمة المصالح الضيقة للأفراد.

[1] المكي دراجي، التحول نحو اقتصاد السوق في الجزائر بين ثقل الواقع وطموح المستقبل، مجلة البحوث والدراسات، مجلد 1، عدد1، 2004، ص76. www.asjp.cerist.dz

[2] عبد القادر مشدال، المرجع السابق، ص54.

ترتكز السوق الحرة على النشاط الدائم باتجاه التموقع جيدا على مضمار المنافسه الإقتصادية؛ وبالرجوع إلى النظام الإقتصادي الجزائري فإن توجهه نحو الخوصصة هو أحد الآليات لدخول هذه السوق، وتساهم الدولة من خلال دعوة القطاع الخاص وأرباب العمل الأجانب إلى إبرام عقود شراكة متنوعة في مجال النشاط الإقتصادي، وللدولة بمؤسساتها السيادية حصة من هذه السوق من خلال إشراك شركات خارجية في بعض فروعها وأنشطتها الإقتصادية عن طريق تفعيل مبدأ 51/49، حتى تبقى السيادة في يد الدولة وإمكانية تأميم أملاكها وفقا لضرورات استراتيجية.

إن الرغبة في الانتقال إلى اقتصاد السوق "هو ما دفع السلطات العمومية إلى سن القوانين التي تدعم هذا التوجه منها:[1]

- قانون 90-16 الذي يقبل بإنشاء شركات وطنية أو أجنبية للاستيراد والتصدير.

- قانون 91-37 الذي وضع حدا نهائيا لاحتكار الدولة للتجارة الخارجية.

- تحرير الأسعار بإصدار قانون 89-12 لكنه اعتمد فيه على العمل بنظامين: الأسعار المنظمة التي تشجع الانتاج الوطني وتضع الأسعار المسقفة لحماية القدرة الشرائية وهناك الأسعار الحرة التي أخذت درجة من الاتساع تطبيقا لشروط الهيئات المالية الدولية.

توجد عدة نصوص قانونية تظهر فيه توجه الجزائر للأخذ بمبدأ حرية الإستثمار، والمنافسة بتحرير التجارة الخارجية وفتح مجال الإستيراد والتصدير مع الزام الأجانب بالإستثمار في الإنتاج بالجزائرو هو الإجراء الذي انتقده صندوق النقد الدولي، وإصلاح النظام البنكي بمنحه استقلاليته في إدارة السياسة النقدية، وتقنين علاقات العمل بتغليب الطابع التعاقدي بين العمال... وتم بموجب هذا البند تسريح آلاف العمال بداية التسعينات كظاهرة تعد سابقة بالجزائر منذ عهد الإستقلال.

تهدف الجزائر إلى إنعاش اقتصادها بتوسيع العلاقات السوقية خارج قطاع المحروقات والإتجاه نحو المنافسة وفقا لشروط ومعايير الجودة، والجزائر اليوم تستثمر في أفريقيا، وهي تعول على القطاع الخاص لتفعيل الشراكة مع المؤسسات العملاقة في مجال الطاقة والإلكترونيات والكيماويات والمواد الصيدلانية، وفي قطاع السيارات...لكن النظام الإقتصادي الجزائري نظام يحمل معوقات مخلفات التصنيع وما تلاه "وهو يحاول تجسيد مخططاته التنموية المستقبلية ببناء المصانع والبنى الضرورية لذلك، منها تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف إعادة هيكلة النسيج الصناعي الوطني، وهذا في الآجال اللاحقة .[2]

[1] عبد القادر مشدال، المرجع السابق، ص61،62.
[2] المرجع نفسه، ص62.

توجد نقاط إيجابية كمبدأ دعم القدرة الشرائية للجزائريين "ويجمع خبراء اقتصاديون دوليون على أن الجزائر تمكنت من تجاوز مخاطر اقتصادية بعد تداعيات جائحة كورونا وتراجع أسعار النفط. وهي تسعى من خلال التصحيح الحكومي إلى تفادي أخطاء الماضي، والنظر في سياسة الدعم الإجتماعي وتوجيهه لمستحقيه... تجدر الإشارة إلى نمو صادرات الجزائر خارج قطاع المحروقات لأول مرة منذ الإستقلال في قطاع الحديد والصلب والبيتروكيماويات والسكر البيض وبعض الخضر والفواكه."[1]

إن التوجس من توجه الجزائر الجديد "بترشيد الدعم الحكومي ومراجعة شبكة الأجور وإعداد قانون جديد لمحاربة المضاربة"[2] من أن يتم خنقه أو التلاعب به أو أن يضر أكثر مما ينفع، بالنظر هي تاريخ الإخفاقات الطويل التي منيت به سياسات الجزائر الإقتصادية بضعف الآليات المعتمدة سابقا لأجل الإنعاش الإقتصادي وهو ما أدى إلى تنامي الفقر واختلال مكانة الطبقة المتوسطة. فهل هي مرحلة جديدة أكثر ازدهارا إقتصاديا كما يعد الرئيس **عبد المجيد تبون؟**

2.5/3- البحث السوسبولوجي كمجال للتقويم

تكشف الدراسات العلمية لواقع الإقتصاد الجزائري أنه يعاني اختلالات كثيرة، منها أن ما تم التأسيس له في الحقبة الإشتراكية في مجال التصنيع قد تم فقده، ويقول في ذلك **العياشي عنصر**"إن أحد العوامل التي ساعدت على تعميق الأزمة بداية الثمانينات هو توقيف الإستثمارات المنتجة، خاصة في قطاع الصناعة إضافة إلى التأثيرات السلبية التي أحدثتها عملية إعادة الهيكلة التي زعزعت استقرار القاعدة الإقتصادية بأكملها مؤدية إلى إضعاف درجة التكامل فيما بينها. وقد كانت ضئيلة من قبل."[3] المشكلة أن النشاط الإقتصادي كجهد يحتاج إلى تفكير فيما نريد فعله ولماذا وبماذا ولأجل ماذا؟ فهل الإقتصاد هو الإستهلاك؟ وهل الإقتصاد يقوم على مبادئ الفساد الإداري والربح بناء على مبدإ الكوطات؟ أو مبدإ عدم المساواة، والتهميش الإجتماعي للشباب بعدم تفعيل دوره بالإستثمار الحقيقي في طاقاته؟ إنها ثنائيات مخلة، تتصل بالغايات والأهداف الإجتماعية ونوعها ومنه قيمتها بالنسبة للمجتمع و مستقبله.

وبدخول الجزائر إلى اقتصاد السوق ظهرت حركية اجتماعية جديدة بالمجتمع ومنها نما الرأسمال الخاص، وتم تسكين مطالب الشباب بالعمل بخلق سياسة الإدماج والعقود القصيرة المدى، و وضعت برامج لتشغيل الشباب التي رأى فيها المختصون بأنها سياسات ضبابية، وهو ما تم التأكد منه بالفعل لاحقا. فقد شكلت عبء جديدا على خزينة الدولة، حيث تم بيع الآلات التي استفاد منها الشباب في السوق السوداء، وغيرهم تعددت مشاكله بفعل الإجراءات البيروقراطية بحرمانهم من مشاريع مربحة وغير تقليدية.

---

[1] يونس بورنان، كيف تجاوزت الجزائر شبح الافلاس في 2021؟...رحلة صمود، العين الاخبارية. https://al-ain.com 2021/12/27

[2] المرجع نفسه.

[3] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص161.

لقد ساعدت الوفرة المالية بعد التسعينات الجزائر في تأسيس صناديق للإستثمار، وتم التخطيط لمشاريع كبرى وتم بالفعل تنفيذها كمشروع الطريق السيار شرق-غرب، وبناء جامعات في كل ولاية تقريبا "وقد عدت الجزائر من الدول القلائل في العالم التي تنفق بسخاء على التعليم حيث تخصص ثلث ميزانيتها للتعليم."[1] كما تم إنجاز موانئ ضخمة كميناء جنجن، وبناء الجسور، و المراكز التجارية كطفرة مستحدثة في مجتمعنا، فالذي كنا نعرفه هي الأسواق العامة كأسواق الفلاح والأسواق الأسبوعية وباتت المولات والسوبرماركات تغزو المدن، بل بتنا نسمع عن أسواق الرحمة التي ابتدعت في شهر رمضان، وهي فعل حسن حيث نجد به كل فئات المجتمع تقريبا تنشط لشراء الحاجات الأساسية تحت ضغط ممارس خارجا من طرف المضاربين الذين ينشطون كثيرا في المواسم والأعياد.

نجد في أسواق التجزئة منتجات معولمة، حيث "تم إغراق الأسواق الوطنية بالمنتجات الموردة من الخارج، وهي ذات نوعية رديئة وإذا تجاوزنا ضررها على القطاع الإقتصادي التابع للخواص الذي يكسر قدرته على المنافسة، فإن الضرر هو عام وليس خاصا."[2] لقد تم الحقن اللبيرالي في نسيج المجتمعي، وتوسع الحال مع الحرية السياسية، لكن حركة الإنتاج الإجتماعي للخيرات بقيت ضئيلة.

ربما يتفاءل الفرد أكثر وهو يرى منطقة كالطارف ذات الطابع الريفي وهي ترفُد الفأس وتشغل محرك الجرار لتبدأ حركية غراسة الأرض والإنتاج الفلاحي، فالنشاط الخاص يحرك الطموحات لأجل امتلاك الثروة. ويعول على الدولة كثيرا لأجل تأمين المرتب الشهري، فالجزائري يفضل العمل بالقطاع الحكومي فهو أضمن. وتبقى أن الخطة التنموية الأساسية هي بتفعيل يد الفرد بالعمل المنتج، وعدم رهن الشباب زمنا أطول في تحصيل علوم لن يطبقها فهي علوم شفهية أكثر من كونها علوما تطبيقية. بوسع التمهين أو التلمذة الصناعية والحرف كمجال للإبتكار والإبداع أن تكون حاجزا أمام انحراف الشباب أو قنوطهم من أوضاعهم المتردية. والبرامج الإيجابية هي تلك التي تمس النشاطات الأكثر مردودية للمجتمع.

إن التعليم هو أحد ركائز التنمية والتعليم الجامعي مخصص لأفراد ذوي مؤهلات معلومة، ويرى **أحمد بدوي** "أن النشاط الإجتماعي يقوم على إعادة الاعتبار ليد الفرد في قطاعات الأعمال المختلفة. ومنه كان قصر التعليم الجامعي على من يستطيع أن ينتفع بهذا النوع من الدراسة والذي يحتاج شغفا وجهدا شخصيا مضاعفا من لدن الطالب، هذا الأخير الذي يجعل من الأستاذ مرشدا وموجها بالدرجة الأولى ليغدو الطالب الباحث إسما على مسمى وليس مجرد متلق وحاصد للشهادات الفاقدة لمعنى العلم ودوره في التنمية الشاملة."[3]

---

[1] ابراهيم رماني، المرجع السابق، ص553.

[2] محمد قوجيل،يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، عدد7، 2015، ص161 www.asjp.ceriste.dz

[3] السيد احمد بدوي، مبادئ علم الاجتماع، دار المعفة الجامعية، مصر، 1988، ص280.

تدعم القيم الجمالية في التنظيم حركية الأفراد وقوة نشاطهم تجاه العمل بما تحمله من مقررات وخصائص مميزة للعامل المثالي، وهذا الأخير هو الداعم الحقيقي للنشاط الإنتاجي ولزيادة الربحية للتنظيم. والمنافسة التي تتم بين الأفراد و الجماعات في بيئة العمل لها شرطها كي تحقق تلك الربحية للجميع وهو الإلتزام بالمصلحة العامة للتنظيم. إن توافقهم على مبدإ تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة هو ما يمكن من تحقيق أهداف الكل، وهو المبدأ الذي يمكن من القوة للتنظيم.

توجد اختلالات عميقة في مسألة المنافسة هذه في بيئة العمل عندنا، "فمنذ 2003 سعت الحكومة إلى تهيئة الظروف لممارسة المنافسة في السوق، لكن ظهرت ثغرات تمنع تفعيل تلك السياسة، مثل الإقتصاد غير الرسمي وتزييف الممارسات وإساءة استعمال المنصب، فهذا الإقتصاد حسب **أحمدهني** تأسس في أعقاب الأحداث سنوات التسعينات و بطريقة مستدامة وواضحة."[1]

يظهر أن صعوبة المرحلة التي كانت تمر بها الجزائر فترة التسعينات لم تسمح بتقييم الوضع جيدا، فالخوصصة هو قلب لنظام اقتصادي واجتماعي وثقافي كامل، وتظهر فوضى التخطيط في الممارسة أي في الميدان. و إذا جزمنا بالنوايا الحسنة فإن أكثرالنتائج تظهر اختلالات بالجملة. يذكر هنا مثلا **سعيد شيخي** أن "البيع بدون فواتير هو القاعدة في جميع أسواق الجملة، في حين أن الإستيراد مع أسماء معروفة هو ممارسة شائعة، وهذا بدوره يعزز التزوير من البلدان الأسيوية خاصة في الصين...بالمقابل قليل من العلامات التجارية الأجنبية القوية مسجلة في المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعيةINAP وهذا يدل على سياسة التراخي ضد التزوير."[2]

عجزت الجزائر عن تفعيل قطاعات ذات بعد استراتيجي لأمنها الداخلي والخارجي بعد أزيد من عشريتين على تبنيها الخوصصة، ومعطيات الواقع تؤكد وجود إشكالية أخلاقية، والحجة هنا هو استشراء الفساد في دواليب الإدارة و في النشاط الإقتصادي. "رجلة كون ما تنسحبش " تدخل واجه به أحد نواب البرلمان وزير التجارة **كمال رزيق**. إن التعلل بوجود لوبيات تحتكر إنتاج مواد حيوية للمواطن وعدم القدرة على ردع المضاربين يدل على أننا نعيش داخل تنظيم إقتصادي مواز بالجملة، يسوده منطق الإحتكار والمضاربة التي لا تراعي مبدأ " فِدْ واستفد" فلا مكان للإقتصاد الرسمي البتة ولكنه تجلٍّ للرأسمالية المتوحشة في نسختها الجزائرية.

إن المواطن البسيط قد تعجزه القدرة في زمن كورونا أو بالأصح زمن الحرب في أوكرانيا أن يفهم سر هذا الغلاء الفاحش لأسعار المواد الإستهلاكية. نجد مثلا مواطنا يعلق على سعر فاكهة "حب الملوك" « cerise» الموسمية التي وصل الكيلوغرام الواحد لها إلى أزيد من 2800 ألف دج بسؤاله: هل توجد شجرة حب ملوك

[1] محمد قوجيل، يوسف قريشي، المرجع نفسه، ص161.
[2] المرجع نفسه، ص161.

واحدة في الدزائر؟ إنه سؤال يجعلنا نربط واقع العمل والإنتاج في مجال الزراعة باحتياجات الوطن الإستراتيجية للأمن الغذائي في حين وصلت البطاطا إلى 150 دج في سابقة هي الأولى منذ الإستقلال.

تضم الجزائر موارد طبيعية هائلة، والعجز الدائم في تطوير إقتصادها يرجع بالأساس إلى ضعف استراتيجية الحكومات المتتالية في تبني برامج للتنمية الشاملة بالمجتمع، وفي غياب التكامل بين الأدوار والوظائف التي تقوم بها التنظيمات الإجتماعية، وفي ربط قطاعات استراتيجية بعينها مثل قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بقطاعات أخرى كالإقتصاد... وفي تفعيل القطاعين الرئيسيين للإقتصاد الكلي وهما الزراعة والصناعة، وتركيزها على قطاع الخدمات...ومنها تلك الأساليب التي تستخدمها الشركات الكبيرة الجزائرية لاحتكار قطاعات معينة "كقطاع الإتصالات الذي تستحوذ عليه تلبكو الجزائرSPA والذي نسف بآمال الشركة المصرية LACOM، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة الجزائرية سوف تواجه الطبيعة المضطربة للبيئة االإنتقالية التي لا يمكن أن تؤدي إلى دعم تنميتها."[1]

يعدد الباحثان **قوجيل** و**قوريشي** أسباب إخفاق سياسات التشغيل في الجزائر رغم ما تم ضخه من أموال ضخمة في صناديق الوكالات المعنية إلى:[2]

- عدم وضوح الأهداف لأن المقاولاتية فكرة تحتاج إلى سنوات كي تفكر في النمو والتوسع وتوفير مناسب العمل، حيث يتحدد مستوى التشغيل بناء على برامجها الإنتاجية والتطويرية. كذلك الدولة لم تحدد العدد المرجو خلقه ولا تحدد جدولا زمنيا ولم تحدد القطاعات المستهدفة(ولا المناطق المحتاجة للتنمية) بتدعيمها بمؤسسات جديدة. وفوق كل ذلك فإن روح المقاولاتية تقوم على الإبتكار والرؤية الإستراتيجية، وهي غير موجودة، واعتبارا أن تنمية مثل هذه الطبقة هو المحرك الأساسي للتنمية حسب **شومبيتر** فإن مستقبل مشاريع " أونسيج " وغيرها ستنسف لا محالة.

- ضخامة الأموال المخصصة للإستثمار وغياب المرافقة: فبرغم أن تمويل المشاريع يعتبر من أهم ركائز قيام الإستثمار والتي تساعد الشباب الراغب في إنشاء مشاريع خاصة به إلى الإنطلاق في العمل إلا أن هذه السياسة لم تنتج مرغوبها، فإضافة إلى اقتصار المشروعات على قطاع الخدمات التي لا تحتاج إلى استثمارات ضخمة كالنقل والإطعام...؛ فإن الظاهر أنها مشاريع لأجل أكل الخبز لا غير، وهي لا زالت تعمل بالمنطق الريعي الذي يرهق البنوك والخزينة العمومية. والحاصل أن كثيرا من مشاريع الشباب أخفقت بل هناك من استفاد دون أن يقوم بأي مشروع فتم بيع الآلات في السوق السوداء... وبعد سنوات تنازلت الدولة عن حقوق استرجاع تلك الأموال. إنه ذات أسلوب العمل الذي كان سائدا أيام ثورة التصنيع، فالخزينة كانت هي التي تتكفل بتغطية النفقات والخسائر بدل أن تكون تلك المنشآت هي المنتج للثروة.

[1] محمد قوجيل، يوسف قريشي، المرجع نفسه، ص162.
[2] المرجع نفسه، ص165،166.

- عدم مراعاة خصوصيات الإقتصاد الوطني في الجزائر. فالمعلوم أن الجزائر ذات قدرات ضخمة في مجال الطاقة والمحروقات، وسياسة التوجه نحو تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان نموذجا مستنسخا من بيئات تتميز بعدم توفرها على إمكانات وموارد طبيعية أولأن أسواقها مشبعة من منتوجات القطاعات النشيطة بها كالصناعة والفلاحة فكان اعتماد الإبداع والمؤسسات الصغيرة كبديل آخر للتنمية؛ إضافة إلى أن كثيرا منها إن لم يكن معظمها يقوم اقتصادها على التعامل بالربا وهذا التوجه في بلد مسلم كالجزائر واجهه رفض الشباب قبول بناء مشاريع أصولها أموال ربوية وشروطها فوائد ربوية للمموِّل.

توجد عوائق سوسيو ثقافية ونفسية واقتصادية ومعرفية تكبح الشباب عن ولوج عالم الأعمال، ومن ذلك:

- عقدة الخوف أو المخاطرة، فالجزائري لم ينشأ على مبادئ التفكير الحر وإعمال العقل إزاء موضوعات الحياة وقضاياها، فالتخطيط للمستقبل حكر على الدولة منذ الإستقلال ولم يفعل دور الفرد كمشارك أساسي في مشروع التنمية إلا بالقدر الذي يظهر قبوله بالمشروع (دعاية إعلامية لم تمس طموح الأفراد خارج موضوعات تأمين لقمة العيش في شيء.) وللتنشئة الأسرية دور في هذا الشأن فهي جزء من كل يتحمل منذ الإستقلال وحده ارتدادات التحديث والتصنيع وخيارات السياسة والإقتصاد بما أضعف مستويات القدرة عندها على بلورة الفكر الحر لدى الأفراد.

- خيار البنوك الجزائرية بالتعامل بمنطق الربا مما رهن طاقة الشباب على العمل. و يفضل الشباب البدأ بالعمل كتجار أو مقاولين بإمكانات محدودة جدا، فهو النشاط لأجل ضمان لقمة العيش وبناء بيت أو شراءه ليس إلا.

- غياب التكوين القاعدي في تخصصات بعينها، و إعتماد شروط قانونية ذات معايير في الإنجاز لكن الواقع الملموس هو غياب الخبرة والكفاءة المطلوبة لأجل إنجاز تلك المشاريع الخاصة بقطاع أشغال البناء، فلا غرابة أن قطاع البناء عندنا توصف منجزاته بقلة الجودة ناهيك عن التهيئة القاعدية للمشروع في مجال الصرف الصحي والإنارة وتعبيد الممرات والأرصفة داخل الأحياء. وكنتيجة لضعف الإمكانات والوسائل الضرورية لإنجاز مشاريع ذات مواصفات تتماشى وشروط بنود الإتفاق يقع ضغط كبير على المقاولين الصغار ويتم اللجوء إلى منطق "البريكولاج والترقيع".

- تؤكد المواقف والتصورات اتجاه المقاولاتية بالجزائرعن تشجيع الجزائر للمقاولاتية وتعتبرالجامعة همزة وصل بين الشباب الجامعي وحاضنات الأعمال والتي يدل عليه ذلك التقليد السنوي بإقامة الجامعة لفعاليات التعريف بالمقاولاتية. "تؤكد دراسة **بن رجم** لسنة 2010 و التي أجريت على الطلاب وإطارات جزائريين أن غالبية المستطلعين يعتقدون التعليم يشجع روح المبادرة والإبداع، ومع ذلك وجدت هذه الأغلبية أن التكوين المقاولاتي لا يزال غائب في مجال التعليم في الجامعات، وأن التكوينات لا توفر المفاهيم الضرورية للفهم الجيد

لمنطق الأعمال.."[1] و بعد عشرية أخرى من الدراسة ظهربالجزائر تخصصات ماستر مقاولاتية متوفرة في بعض الجامعات مثل جامعة عنابة التي بها تخصص ماستر مهني في المقاولاتية بكلية الإقتصاد.

- تعقد الإجراءات الإدارية، وهي ذات طابع بيروقراطي، "لنجد أن الجزائر يستغرق بها إتمام الإجراءات المتعلقة بالمقاولاتية بالنسبة للراغبين في الأمر يمر عبر إتمام 14 إجراء يأخذ 25 يوما من الوقت بينما نجد في تونس يتم ذلك عبر القيام ب 6 إجراءات تدوم 6 أيام وفي تونس عبر 11 إجراء تدوم 11 يوما. وهو ما يؤكد بطء الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛"[2] وتوجد حالات لشباب جزائري عانى من بيروقراطية تلك الإجراءات والتي استحالت معها تحقيق المشاريع.

3.5/3- الواقع السوسيوإقتصادي في الجزائر

تبلغ مساحة الجزائر ما يقارب 2,382 مليون كلم مربع وتزخر بموارد طبيعية إستراتيجية هائلة، "ومؤخرا في 30 مارس الماضي تم التوقيع على مذكرة تفاهم مع ائتلاف شركات صينية باستثمار منجم غار الجبيلات للحديد وهو ثالث أكبر المناجم في العالم من حيث احتياطي المعدن الرمادي كما يسمى بقدرة تصل إلى حوالي 3,5 مليارطن. ويؤكد المختصون أن توجه الجزائر الجديد من شأنه أن يعزز دور القطاع الصناعي في تنويع البنيان الإنتاجي المحلي وهو ما من شأنه أن يفعل تنمية نواحي الجنوب الغربي والجزائر عامة إذا تم ذلك..."[3] لأجل ذلك تحتل الجزائرمكانة جيوإستراتيجة بالنسبة للعالم المعاصر وبإمكانها إحداث ثورة تنموية تصل ارتداداتها النافعة إلى كامل منطقة المغرب العربي بما يقوي أواصر الجوار والأمن الإجتماعي فيما بين بلدانه.

يؤكد الباحث في علم الإجتماع وعلم الإقتصاد الجزائري **فارس مسدور"**أنه بإمكان الجزائر أن تصدرالطاقة الشمسية إلى أوربا وغيرها وكسب نحو 76 مليار دولار من عائداتها سنويا. ولها القدرة على توليد حاجات الجزائر من الكهرباء سنة كاملة، ناهيك عن أنها طاقة نظيفة ودائمة غير مضرة بالصحة ولا تهدد المياه الجوفية كالغاز الصخري."[4]

إعتمدت الجزائرعلى مواردها الطبيعية الضخمة وعوائدها من العملة الصعبة لبناء دولة عصرية واقتصاد بعيد عن التبعية، واتبعت نموذجا تنمويا قائما على التخطيط المركزي الصرف، و يتعرض اقتصادها لاختلالات دورية بانهيار أسعار البترول. لكن سياسة التسيير بعد أزمة 1986 وارتفاع الأسعار مرة أخرى

[1] محمد قوجيل، يوسف قوريشي، المرجع السابق، ص169.
[2] المرجع نفسه، ص170.
[3] علي أعويش، غار الجبيلات..المشروع الحلم يتجسد، الشعب Online. https://www.echaab.dz 2022/05/09
[4] فارس مسدور، الطاقة الشمسية تجلب 76 مليار دولار للجزائر، السروق اونلاين. Echoroukonline.com 2022/03/22 23:18.

جعلها في مأمن من أزمات اقتصادية حادة. ولكن يبقى أن غلاء المعيشة سببه ضعف إنتاجها خارج قطاع المحروقات وهو ما يرهن الوضع الإقتصادي والإجتماعي الجزائري منذ عقود.

إن "الفعل الإجتماعي فعل نسقي بامتياز"[1] يؤثر بعضه في بعض، فلم يكن المرور من إقتصاد موجه نحو اقتصاد حر دون أن يترك تحولات أو إن صح التعبير تقلبات في طباع وقيم أفراد المجتمع. من ذلك تفكك عرى الترابط الإجتماعي القائم على الأسرة وقوامة الأب، و الأفراد للقائد وتنظيمات العمل للمجتمع، وما ارتفاع عنف الفروع ضد الأصول أوالعنف السياسي إلا بفعل محركات سوسيو تاريخية ونفسية واقتصادية. وتبعا لهذه الإختلالات فقد تم تصريف كثير من الأموال لشراء السلم الاجتماعي، وتسكين التذمر مع كل ارتفاع لأسعار البترول. وكان حراك 2019 بمثابة محطة بارزة لتوقيف عملية التخدير لأفراد المجتمع بشراء الولاءات، حيث انتفض الشباب وانتفضت أطياف المجتمع الحقوقية والمدنية والإعلامية لوقف هذا الإستهتار بعقول الأفراد وبمقدرات الوطن.

تواجه التجربة التنموية في الجزائر في المجال الاقتصادي والاجتماعي إشكالية الإنطلاق. من المؤكد أن مسألة التغيير في أساليب التفكير والعمل تحتاج إلى التخلي عن السلوكات الشائعة بتعبير **سعيد شيخي**، وإعادة بناء منظومة القيم الإجتماعية التي باستطاعتها توحيد المجتمع وصياغة أنموذجها الفكري الإجتماعي، مع عدم التشبث بروح العصر كثيرا والذي أعيته العقلانية الأداتية كما أعيته الأنظمة الشمولية واللبرالية المتوحشة.

من نحن ؟ مالذي نريد أن نصل إليه ؟ ماهو موقعنا بالنسبة للآخرين كما سأل **مالك بن نبي** ؟ ماهي القضايا التي ترهن وجودنا ومصيرنا كمجتمع ؟ ماهي نوعية النخب التي تستقطب المشهد الإعلامي عندنا؟ ما هي مكانة جامعاتنا وباحثيها في المجتمع؟ ما هي انشغالاتها ؟ ما هو دورها أوموقفها من مسألة أزمة القيم التي يعيشها أفراد المجتمع ؟ ومسألة الإخفاق الذي يشهده مشروع التنمية... ومسائل الإلتزام تجاه قضايا المجتمع ؟

يشير **عنصر** إلى الأزمة الراهنة التي تعيشها الجزائروالتي تتمثل كذلك "في الإختلال الحادث في سلم القيم والمعايير التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه ومسيره بما هو مجموعة علاقات ذات طابع مؤسسي تخضع لقواعد تحظى بالإتفاق النسبي للأفراد والجماعات." ويتجلى ذلك بحدة في غياب إطار مرجعي يمثل قاعدة مقبولة لبلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والعلاقات، وفي ذات الوقت معيارا لتقويم تلك النماذج والأنماط الفعلية مقابل نموذج قيمي مثالي، وصولا إلى توزيع الجزاءات المستحقة في كل حالة ووضع، وتبدو هذه القضايا بوضوح أكبر من خلال الممارسة في تدهور قيم العمل والأداء والفاعلية والكفاءة..."[2]

تخلق اللامساواة الإجتماعية برغم وجود الثروات الهائلة نماذج للسلوك والفعل سلبية للغاية، وقد يصل إلى حد تخريب الممتلكات. لننظر إلى حال الشباب، إن وضعه وسلوكه ينم عن اختلالات عميقة. ويؤكد **روبرت**

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، ص884.
[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص162.

ميرتون في هذا الشأن أن الإنحراف مرده إلى جذور اجتماعية. فهو يؤكد على "ضرورة التركيز على ملامح الحياة الاجتماعية التي تتحدى النظام القائم للأشياء."[1] وفي نظريته حول اللامعيارية "اعتبر الخلل ليس في الأفراد ولكنه في البناء الإجتماعي وفي نسقه الإقتصادي بالذات، مؤكدا على أن النسق القيمي للمجتمع هو الموجه للأفراد نحو الأهداف الحياتية المثلى من خلال الأخذ بالوسائل المشروعة لبلوغ تلك الأهداف، وفي حال غياب تلك الوسائل قد يلجأ الأفراد إلى حلول أخرى لتحقيق ذلك."[2]

نجد في النظرية النقدية عند **هونيت** توجها إلى ضرورة الإعتراف بالآخرين، فلا يمكن أن يقوم المشترك الإجتماعي مع وجود اللامساواة والتهميش والبيروقراطية بالمجتمع، والمشاريع ذات المطبَّات الإجرائية الطويلة والسياسات الترقيعية المسكنة للتذمر. وقد أبانت كلها أنها سياسات لم تحقق الفاعلية المرجوة، والتي غطت بدورها على الإنجازات الإيجابية التي تمت بالفعل. ويرجع هذا الموقف "الجاحد" إلى أن الشباب هي الفئة الأكثر معاناة من التهميش الإجتماعي.

أ- الشباب والتهميش الإقتصادي

يمثل الشباب عنصرا دافعا لسيرورة الحركة الإجتماعية. و تبذل الدول لأجل تهيئته لهذا الدور جهودا مكلفة. ويعتبرالتعليم والتكوين وخلق فرص العمل المناسبة لتشغيله إحدى تلك الجهود، فالإستثمارهنا هو لأجل الإنتاج، إنتاج نوعي للأفكار والمنتجات الجديدة التي تلبي حاجاتهم وحاجات مجتمعهم ومستقبله. والشباب رأسمال بشري و مورد استثماري مثله مثل الموارد الأخرى إن لم يكن هو الركيزة لأنه المعني المباشر بدفع عجلة التنمية نحو المستقبل. نستشهد هنا بما قدمه **ستيف جوبس** و**بيل غيتس** لوطنهم في مجال الصناعة التكنولوجية ما جعل منطقة صغيرة بالولايات المتحدة الأمريكية ك silicon valley تغزوالعالم بالتكنولوجيا الرقمية، وهو ما دشن عصرا جديدا هو عصر المعلومات، حيث المعلومة باتت موردا إقتصاديا يدر الأرباح الطائلة، "وهو ما فتح نافذة جديدة أخرى للتنمية الإقتصادية والإجتماعية مرتبطة هذه المرة بالإقتصاد المعرفي الذي يقوم على ما عند الأفراد من معرفة وخبرة لتصبح رأس مال إجتماعي متميز لتطور المجتمعات اليوم وصناعة الكفاءات القادرة على الإبداع والإبتكار والتغيير."[3]

من هنا كان الإهتمام بالشباب و تطوير قدراته ومن ثم استثمارها بعدا استراتيجيا لأي دولة تريد التقدم، وهو طاقتها لأجل التنمية الشاملة للمجتمع، فالتنمية البشرية هي "توسيع لخيارات الأفراد وقدراتهم من خلال تكوين

[1] مصطفى خلف عبد الجواد، نظريات علم الاجتماع المعاصر،ط2، دار المسيرة، الاردن، 2011، ص476.
[2] عايد عواد الوريكات، نظريات علم الجريمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص182-184.
[3] امال مقدم، واخرون، المناهج التربوية الحديثة،ج2، الف للوثائق،الجزائر، 2020، ص109.

رأس المال الإجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة."[1]

ب- الإغتراب

تمثل التقنية الوجه العملي للعلم، وبه تحسنت ظروف العمل وتكدست السلع والمنتجات " لقد زادت الآلة من قوة الإنسان بدرجة كبيرة... وكانت الحاجة إليها لتوفير وسائل للراحة وكعون في أمور هذا العالم."[2] يلاحظ هنا الوجه الذي تعكسه التكنولوجيا على مرآة المجتمع: قوة، حضارة، هيمنة. وتبقى أن الحياة لا تعاش فقط بالمادة.

يمثل التوزيع جزء من عملية الإنتاج، وجزء من أي نظام اقتصادي، وهو عملية ضرورية لإشباع الحاجات، حاجات أفراد المجتمع للموارد الأساسية للبقاء والنمو كذلك.

إن الفرص التي تنفتح أمام الشباب في السوق سواء كان سوق العمل أو سوق السلع والخدمات هو ما يرهن طاقتهم للعمل أو للبطالة.

نجد أن نمو الطبقات الإجتماعية في الغرب هي نتاج لتقسيم العمل، ونشاط الأفراد ذاتهم فيما يخص العمل الحر لإنتاج الثروة. فمع بداية القرن الثامن عشر راح الأفراد في سباق محموم لتملك الأشياء...وحل التشيؤ والشخصنة وارتفاع فلسفة المال فوق كل ثقافة روحانية. لقد أعلت الحضارة المادية الفرد وجعلت منه سوبرمان لكنها بالمقابل حطت من قيمته كإنسان وجعلته عبدا للمادة.

يوجد في المجتمع الجزائري تشيؤ من نوع آخر. فهو ذو طابع مادي ولكنه تصلب أمام عجزه عن مقارعة الآخر في تفوقه فصيرت خياراته شبابه أشخاصا بلا فاعلية، والأخطر هو اتجاهه بالكلية نحو مقارعة هذا الآخر الذي هو بذاته يصارع الإغتراب.

إن رهن قدرات الفكر في عملية إعادة نفس النماذج المستعارة وإعادة إنتاجها بشكل مشوه للغاية لا يعد إغترابا فقط بل هو فقدان للقيمة وللمعنى و للوجود كذوات وكأفراد وكمجتمع.

سنرفع بعض معنوياتنا بالتأكيد على مبدأ الحركة، والتغيير المنشود يحتاج إلى إعادة تفعيل قيمنا و أن يعود رونقها في حياتنا لتصير قيما جمالية حاكمة. ويؤكد **هيجل** على "أن الذات تتكون عبر مسيرة بطيئة من خلال علاقتها بالبيئة المادية وبالذوات الآخرى، وهي مسيرة جدلية، مما يعني أنها عقلانية ونزاعية وتطورية وممتدة في الزمن...والإرتهان أو الإغتراب هو لحظة ضرورية وأساسية في هذه المسيرة، وتعني التحول إلى الآخر،

[1] المعتصم بالله الجوارنة، ديمة محمد وصوص، التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية، دار الحليج ناشرون وموزعون، عمان، 2015، ص128.

[2] برتراند راسل، المرجع السابق، ص117-119.

إنها لحظة يتجاوز فيها الإنسان ذاته ليضيع ظاهريا في الموضوع المكوَّن أوفي علاقته بالآخرين، ليستحوذ بعد ذلك على أبعاد جديدة من ذاتيته من خلال ابتعاد عن الموضوع أو عن الغير."[1]

إنها مسيرة محفوفة بمخاطر شتى في عالم تستحوذ فيه صور الحضارة الغربية وتفوقها على عقول شبابنا، وفي عصر تتحكم فيه القوى الكبرى المتنافسة حول طرق تشغيل الإقتصاد والعمالة و طرق السيطرة على الأسواق العالمية والثروات.

تفرض الحتمية الثقافية التي تأسست على رؤى **ابن خلدون** و**ماكس فيبر** و**هابرماس** **وبوديو** و**توران** وغيرهم على ضرورة العودة للرمز الإجتماعي والتقويم الداخلي للذات والفعل الإجتماعي. والعودة إلى القيم الجمالية وحقنها بالإمكانات الموجودة على السطح لإنتاج واقع معيشي أفضل، أكثر منفعة و أأمن للمجتمع ومستقبله.

يعد الطلب الاجتماعي هنا بمثابة حاجة قادرة على تعبئة الطاقات الداخلية للشباب و بذلهم للجهد المثابر... يرى **علي عبد الرزاق جلبي** "أن الأسرة العربية لا توفر المناخ المناسب لاستنفار القدرات الإبداعية لدى الناشئة، وكذلك الحال في برامج التعليم فهي لا تعبر عن الحاجات الإجتماعية ولا تحاول وضع التلاميذ أمام وضعيات اختبار أوتعوِّدهم على محاولة البحث فيما تطرحه من مشكلات، فهي بذلك لا تحفزهم على الإبداع،"[2] والحصيلة مجتمعات في ذيل الترتيب إقتصاديا وغير قادرة على إنتاج ما يلبي الحاجات الأساسية له. ربما نضرب مثالا بمادة الحليب الحيوية والتي لم تستطع الجزائر توفير اكتفاء ذاتي فيها لذلك تعتمد على استيراد المادة مجففة وبكميات هائلة من الخارج. واليوم أزمات في مواد كالزيت والسميد...ربما سنصل ذات يوم إلى أن ننقرض كشعب من قلة الدواء والماء والغذاء وكأننا نعيش في شبر على شبر وليس في بلد بحجم قارة تعداده الأكبر فتوة تأخذ الناظر إليهم الشفقة لحالهم واغترابهم لانحسار آمالهم في التغيير.

ج- أزمة الإنتاج

تشكل قضايا الإخفاق في مجال إنتاج الخيرات الأساسية لحاجات المجتمع وتقدمه معضلة تتجاوز في طرحها البعد الإقتصادي، إنها مسألة مجتمع يعمد إلى استهلاك ما ينتجه الآخر، وهذا التخلف الإنتاجي من وجهة نظر إقتصادية له أسباب هي:[3]

[1] فيليب لابورت واخرون، المرجع السابق، ص355.
[2] زاوي بن كروم، الدكتور علي عبد الرزاق جلبي الإبداع والنقد الاجتماعي، دراسات معاصرة، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية. https://journals.openedition.org
[3] محمد عبد الحليم عمر، المرجع السابق، ص4-7.

- ضعف الهيكل الإنتاجي: الذي يعني اختلالا بين القطاعات الإقتصادية المختلفة(زراعة، صناعة،خدمات). وقد جرى العرف الإقتصادي على اعطاء الصناعة خاصة التحويلية منها الأهمية النسبية الكبرى في النشاط تليها الخدمات ثم الزراعة.

- انخفاض مستوى الناتج المحلي والذي يظهر في إنخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي.

- تخلف الفن الإنتاجي: يعتمد الإنتاج على التكنولوجيا، فهي الوسيلة لتحسين وتطوير الإنتاج في أفضل صورة، والتكنولوجيا ببساطة هي استخدام البحث العلمي في العملية الإنتاجية.

يحتاج النمو الوفير للمنتجات إلى رؤوس أموال مختلفة المصادر، ويعزي للرأس مال البشري القدرة على تشغيل رؤس الأموال المتبقية وأن يقدم الموارد الأساسية والمعرفية الضرورية لكل انطلاقة تنموية؛ وتعتبر العمالة المطلوبة ومستوى مهاراتها وكفاءتها وعددها من عناصر الإنتاج اللازمة ومن أسس الإستثمار. فمن الممكن أن تتوافر الموارد الطبيعية والأموال بكميات هائلة ولكنها لن تنتج ثروة أوقيمة مضافة وربما تهدر تلك الموارد لسوء إدارتها أو لجهل بطرق توظيفها أولعجز أمام المصاعب التي تعترض نموها وازدهار إنتاجها، "لتصبح نقمة بدل أن تكون نعمة إذا لم لم تستغل بطريقة مثلى."[1]

سنضرب لأجل الشرح مثالا بمادة النفط: من المعلوم أن الجزائر تحضى بمقدرات ضخمة في هذه المادة. والنفط مادة حيوية لإزدهار الصناعة ومتطلبات النمو الإجتماعي بفضل مداخيله التي تنشط الإقتصاد الوطني، وتوفر العملة الصعبة لجلب التكنولوجيا والمواد الأساسية كالغذاء والدواء والإنفاق على التعليم...وقد ساعدت مداخيل النفط بعد الإستقلال على جلب العمالة ذات الخبرة في مجال التصنيع والتعليم والطبابة وغيرها. و كان هذا الإحتكاك بالخبرات الأجنبية ذا فائدة ملحوظة على العمالة المحلية، ولا شك أن الجو السياسي الذي ساد تلك الفترة قد ساهم في تعبئة نفسية نوعية بالتفاعل الإيجابي مع تلك الخبرات. واليوم تفتح الجزائر أبوابها للإستثمار في عدة قطاعات للأجل تنشيط اقتصادها الوطني.

تظهر تجربة الجزائر في التنمية الإقتصادية إختلالات عميقة، وصعوبة المواصلة في تجسيد خططها للتنمية الشاملة والمستديمة. لنتجاوز هنا "النيات السيئة" المتعلقة بالمصلحة الضيقة التي تحجر ذلك النمو من خلال تقسيمات مصلحية أو كوطات سياسية المصدر. ما الذي يجعل مجتمعا به قدرات ضخمة طبيعية ومادية وحجم ديمغرافي نوعي يتميز بفتوة عالية عاجزا عن تحقيق النمو الإقتصادي المرجو؟

تنطبع سيكولوجية المجتمعات في سيرورتها التاريخية بجملة الحوادث التي تعترضها. يذكر **برتراند راسل** كشاهد عصر "ألمانيا التي سيطرت عليها العقلية النازية، وفرنسا التي ضعفت مقاومتها للإجتياح الألماني. لقد عزى هذه التصرفات إلى مرض عميق الجذور سببه انعدام الإنسجام بين مزاج وأسلوب الحياة، وواحد من

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص162.

أسباب هذه العلة هو سرعة تغير الظروف المادية. وفي النموذج الياباني سنة 1921 ظهر تشنج في أعصاب الأفراد فسره بسوء التوافق بين الوعي وعدم الوعي أي بسوء التكيف بين ما هو تقليدي مع ما هو حداثي."[1] ويمكن أن نضيف هنا النموذج الجزائري الذي أخذته فورة التصنيع بعد خروج الإستعمار الفرنسي منه، فاستخدم المادة بغير تعقل منه بمستلزمات الإنتاج والتي أهمها الموارد الثقافية للأفراد.

ماذا لو كان المسؤولون حينها على علم بعلل التحديث والتصنيع السريعين على قدرات الأفراد؟ ماذا لو أخذوا بعين الإعتبار تلك النتائج التي تمخضت عن الدراسات والتحقيقات العلمية للباحثين الجزائريين عن أسباب أعطاب النمو؟

إن تصلب الرؤيا بخصوص التصنيع سابقا قابله تصلب وجهة النظر حيال تفعيل دور العلم ومخرجاته، وتكمن المعضلة الأساسية في إزاحة مفعولية العلم في ترشيد التنمية الإجتماعية والإقتصادية ودراسة معيقاتها، وكذلك في تفعيل دور الشريك الإجتماعي من أحزاب ونقابات ونخب وطنية في هذا الشأن، وهو ما أدى إلى اضطراب الفعل الإجتماعي وقدرته على اختيار نموذج تنموي فعال ينطلق من الذات وقدراتها المتعددة. فالبيّن أن سيرورة التحديث الإجتماعي المنشود لم تتضامن معه جهود فعلية لتأطيره وتوجيهه حتى يصل إلى أهدافه؛ لقد تم إرباك نفسية الأفراد والزج بهم إلى حلبة للمصارعة، واجهوا فيها كل تقلبات السياسة وبرامجها الإقتصادية الهشة، والقيم المحدثة بما فيها القيم المعولة الآن، والأكثر الآن هو ذلك الإحساس العميق باللامعنى والذي انتشر عند فئات عريضة بالمجتمع لأن المشروعات الإجتماعية بما فيها الإقتصادية لم تمس الإحتياجات النفسية والإجتماعية الأخرى للفرد رغم أن العمل حاجة أساسية كذلك.

لقد تم كبح الفردانية لحساب مصلحة جماعية لم تؤتي ثمارها المرجوة، ثم كان التفويض لفئات مختارة لقيادة النشاط الإقتصادي وكان منطق المصلحة الشخصية هو السائد، فالرهان الإجتماعي تم قطع خطوط إمداداته الفكرية (أيديولوجيا تعبوية) وكذلك إمداداته المادية، وباتت الجموع الغفيرة من الفئات النشطة بالمجتمع مجرد سعاة للقمة العيش، منزوعة الإرادة مسيَّرين فاعلين بلا فعل وتابعين بلا جدوى.

إن الإرتباط العضوي بالمجتمع يحتاج إلى وعي بالضرورات وقدرة على المشاركة بفاعلية ومنح الإضافة، فالتنمية الإجتماعية ونجاحها يطلبان الإلتزام حيال تحقيق متطلبات النمو للمجتمع والشعور بالمسؤولية الإجتماعية أثناء القيام بالأعمال المختلفة.

[1] برتراند راسل، المرجع السابق، ص149،148.

د- الفساد

تعددت مظاهر الفساد في بيئة العمل بالمجتمع بسبب استشراء الفساد الإداري والتعامل بالرشوة والمحسوبية وتبديد المال العام كما حصل مع بنك الخليفة، وقضية سونطراك وشريكها الإيطالي، وقضية الطريق السيار الذي أكل ضعف ميزانيته(حوالي 14مليار)، و قضية البنك الجزائري أو ما يعرف بقضية 3200 مليار سنتيم، وهروب محافظ بنك الجزائر الذي حفظنا إمضاءه على أوراق العملة الوطنية مند الطفولة. هناك خروقات إدارية أضعفت من هيبة الدولة وصورتها لدى المواطن، في وقت كانت الجزائر قد حسمت أمرها بولوج السوق الحرة.

" لقد أصدرت الجزائرسنة 2006 قانون مكافحة الفساد في أربعة وأربعين مادة تمحورت حول تكريس قواعد ضمان النزاهة في تسيير الشؤون العامة...وتعزيز الرقابة على الفساد ومكافحته وتجريم الأفعال التي قد تؤثر سلبا على السلوك المهني للموظف العمومي. وقد أفسحت المشاركة للصحافة والمجتمع المدني للتشنيع بالأفعال المضرة بالمصلحة الوطنية ، لتقوم الجزائر بإنشاء هيئة وطنية متخصصة تتولى استراتيجية مكافحة الفساد والقيام بدور التحسيس والتوجيه."[1] لكن باستقراء الحالة الإقتصادية والإجتماعية للبلاد نجد أن وقائع الفساد قد تكاثرت بصورة مفزعة؛ ومما تتواتره الألسن استغلال الناخبين المحليين لمناصبهم بالإستحواذ على الأراضي الزراعية و استعمال النفوذ لصالح ذوي القربى... إن البيئات الصغيرة تفصح عن تعاملات مشبوهة في أكثر من مجال اقتصادي وغيره بما يطرح سؤالا مهما عن مستوى الأخلاق في مجتمعنا، وعن محورية القيم فيه.

يصرح الرئيس **بوتفليقة** في خطاب له سنة 1999 قائلا: "إن الدولة مريضة في إداراتها، مريضة بممارسة المحاباة، مريضة بالمحسوبية والتعسف والنفوذ والسلطة و عدم جدوى الطعون و التظلمات، مريضة بالامتيازات التي لا رقيب عليها ولا حسيب، مريضة بتبذير الموارد العامة و نهبها بلا ناه ولا راع."[2] وذات الفكرة تضمنها خطابه لسنة 2006 حول الفساد، وذات القضية لا زالت مطروحة بقوة اليوم، وهو ما ينم عن عدم كفاءة وفاعلية جهاز الرقابة والمحاسبة، وغياب مبدإ "من أين لك هذا."

لقد أحدث الفساد وغياب الأخلاق المهنية في الإدارات توترات بالمجتمع، ومن ذلك الإختلال الطبقي بازدياد الفقر وتراجع الطبقة الوسطى، والعجز عن تسديد نفقات العلاج وضعف القدرة الشرائية...يحتاج الوضع إلى إعادة تقييم للقواعد التي تضبط الأفعال واتجاهاته لدى الأفراد داخل المجتمع.

---

[1] الحاج علي بدر الدين، جرائم الفساد واليات مكافحتها في التشريع الجزائري، ج 1، دار الايام، الاردن، 2017، ص10-19.
[2] المرجع نفسه، ص19-20.

تمثل الأخلاق "الحد الذي يبدأ منه البحث في الأحكام القيمية التي تنصب عليها الأفعال من ناحية إنها خير أو شر،"[1] أي نافعة أو ضارة لعموم المجتمع وأفراده.

إن وضع الإدارة الجزائرية وثيق الصلة بالوضع العام في المجتمع، فالموظف ينقل عاداته وقيمه إلى بيئة العمل، ومن بيئة العمل التي تعاني الفساد الإداري إنتقلت عدوى الممارسات السلبية لتلوث المناخ الاجتماعي، فالأنساق الاجتماعية يتأثر بعضها ببعض وبات المواطن لا يستطيع أن يقضي أعماله ويلبي حاجاته دون الإستعانة بوساطة أحد المتنفذين في الإدارة أو بالرشوة، وما زاد الوضع تدهورا أن التعامل بالمنطق ذاته طال الصفقات العمومية وفي ميدان الإستثمار الخارجي مما أضر بسمعة الجزائر.

ثالثا: الفعل التنظيمي

1- التشكيل الإجتماعي للفعل

1/1- معنى الفعل الإجتماعي

يعتبر إسهام **فيبر** بإقحامه للفرد كفاعل أساسي في معادلة المجتمع والتطور بمثابة قطيعة مع الفكر الدوركايمي...، إن سوسيولوجيا الفهم تبحث في أسس الفعل الإجتماعي، والفرد له القدرة على توجيه النشاط والحركة الإجتماعية باستناده إلى خيارات و بدائل تصدر من افتراضات الواقع وضروراته.

"يعتبر الفعل الإجتماعي الموضوع الأساسي لعلم الإجتماع. ويعبر الفعل الإجتماعي عند **فيبر** على العلاقة بين الفرد والآخرين ويتضمن إدخال هؤلاء في الحسبان ومقدار تأثر الفرد بهم في مجراه، وذلك من جراء واقع الدلال الذاتية التي يعلقها الفرد أو الأفراد بهذا الفعل، أي أن يكون للفعل قيمة الدليل أو الرمز-تعبير- بالنسبة للفرد وكذلك بالنسبة للآخرين، وأن يكون مفهوما للغاية منه ولمقاصده."[2]

توسع **فيبر** لأجل فهم الظاهرة الإجتماعية بجعل الفرد عنصرا فاعلا دون إلغاء الآخرين وحضورهم وتأثيرهم في المجتمع، بينما ذهب **دوركايم** إلى أن فعل الأفراد تحكمه قوى خارجة عن ذواتهم، "وهي السلطة الإجتماعية التي تفرض الإكراه والإلتزام، يمثلها الضمير الجمعي الذي يعبر عن مجموع قواعد السلوك والتفكير والشعورالتي تؤلف الإرث المشترك لمجتمع ما. فهو خارج عن الأفراد، ليصبح النموذج النفسي للمجتمع ويعطيه الصفة المميزة والفريدة، و **دوركايم** لا يلغي الضمير الفردي الذي يشمل العالم الخاص بالفرد

[1] محمد شطوطي، محاضرات في علم النفي والفلسفة والتاريخ، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 2017، ص39.
[2] خالد حامد، المرجع السابق، ص44.

ككائن فريد له شخصية مستقلة عند الممارسة وفي عملية التكيف مع ما هو قواعد جمعية في السلوك والتفكير والشعور."[1]

قسم **فيبر** الفعل الإجتماعي إلى أربع أنماط من الفعل الاجتماعي هي: [2]

- الفعل العقلي (الفعل المنطقي): والذي توجهه الأهداف والغايات المحددة والوسائل الواضحة .

- الفعل العاطفي: هو عبارة عن سلوكيات صادرة عن أحاسيس ومشاعر خاصة يعيشها الفرد .

- الفعل التقليدي: وهو تصرف (سلوك) يتأثر بالعادات والأعارف التقليدية السائدة في البيئة التي يعيش فيها .

- الفعل القيمي: وهو سلوك توجهه قيم معينة وتحكم تصرفاته وهذه القيم قد تدل على الأخلاقيات والجماليات...

لا يلغي الفعل الإجتماعي البعد الذاتي في الفعل، فهو ذو معنى، ويتجه عن قصد نحو أهداف محددة، "ونظرية الفهم عند **فيبر** نظرية تدعو إلى فهم الفعل فى داخل إطاره الإجتماعي الكلي، فالفعل له مدلول واقعي و دور السوسيولوجي هو الفهم والتأويل والتفسير للوصول إلى حقيقة الفعل. فالفعل بالنسبة لقيمة يبنى على أساس قيمة ما، وكذلك الفعل الموجه نحو هدف فهو يضمر قيمة في حد ذاته."[3]

يرى **العياشي عنصر** أن الفعل عند **فيبر** ينطلق من ذات التصور الذي وضحه **بارسونز** بعده وهو أنه "فعل محدد من طرف النسق المعياري. و يميز **فيبر** الفعل بنمطين : الفعل الجمعي التضامني communal action الذي يقوم على مشاعر الإنتماء الموحد لدى الفاعلين. و الثاني هو الفعل المجتمعيsocietal action الذي يقوم على التكييف العقلاني للمصالح. وهما نمطين مختلفين تماما. لا يحدد **فيبر** الشروط الضرورية لقيامهما، لكنه يشير إلى نمط ثالث هو الفعل الجماهيري الذي يعني بالأساس تماثل ردود الفعل، وهو نمط لا يتم بلوغه عموما. أما الوضع الطبقي فلا يشكل شرطا كافيا لانبثاق الفعل، غير أن التناقضات العامة بالمجتمع هي بمثابة شرط لظهور الفعل."[4] المؤكد هنا هو أن نموذج **فيبر** العقلاني الذي تمثله البيروقراطية هو نموذج لقياس الواقع أي المقارنة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون.

---

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص45.
[2] شيخاوي صلاح الدين، المرجع السابق، ص39.
[3] ابراهيم بو يحياوي، المرجع السابق، ص194-196.
[4] عياشي عنصر، المرجع السابق، ص39.

2/1- فهم الفعل

نجد تطورا في نظرية علم الإجتماع باهتمامها بالفرد ووصفه عنصرا مساهما في إنتاج أشكال الحياة التاريخية، "فالنظرية الوضعية مثلا تعنى بتكرار الواقع الإجتماعي الراهن عن طريق التعبير عنه في صورة علمية محددة،"[1] وهي كما نعلم اهتمت بكيفية بقاء البناء الإجتماعي الذي رهنت الفعل الفردي داخله وجعلته تابعا للقوى الجمعية. وعند الماركسية نجدها اهتمت بالبناء الإجتماعي وفق رؤية مغايرة تماما، فالطبقية تنتج بوعي عمالي تحركه دعوى الشيوعية التي نادى بها **ماركس** ابتداء. "والتصور السوسيولوجي عند **فيبر** ركز على الفعل الإجتماعي لاعلى البنية الإجتماعية رغم تأكيده على "أن البنى في المجتمع إنما تتشكل بفعل تفاعل تبادلي معقد بين الأفعال، وعلى عالم الإجتماع أن يتفهم المعاني الكامنة وراء هذه الأفعال."[2]

لا نجد أي قطيعة تظهر بين علم الإجتماع والفكر الفلسفي فهما يمثلان سيرورة لتطورالفكر الإجتماعي الحديث و ذلك من خلال مفهوم الفهم عند **فيبر** ومن قبل مع فكر **كانط** و**دلتاي**، "فـ**كانط** يطبق L'entendement (التفاهم) على عالم المثل (الدلالات الفكرية وتوضيح معاني الأفكار، بينما عند **فيبر** يطبق الفهم كوسيلة منهجية لدراسة الفعل الإجتماعي، أي أنه يطبقه على عالم الأفعال."[3] أما عند **دلتاي**- الذي عرفه **فيبر** من خلال والده- **"**فالفهم عنده كلمة مفتاحية في العلوم الإنسانية...فهم تعبيرات الحياة. بوسع الفهم أن يحيط بالكيان المفرد بينما يتعين على العلم دائما أن لاينظر إلى الفردي إلا كوسيلة لبلوغ الكلي أوالوصول إلى النمط type. والتجربة الفردية والتجربة المعاشة هي الوحدة متماسكة مع بعض بواسطة معنى مشترك. فالحياة هي الخبرة المعاشة حسب **دلتاي** والمعاني هي دائما شيء تاريخي..."[4] لذلك نجد **فيبر** يربط بين النسق الديني والنسق الرأسمالي.

وعلى مستوى الفعل نجد أن الفعل العقلاني مثلا هو فعل نشأ بظهور توجه اجتماعي لترشيد الفعل، وقد نما بنمو التصنيع و الديمقراطية ومبادئ الحرية. و"الترشيد كعملية وحسب **فيبر**تؤثر في الحياة الإقتصادية والقانون والإدارة والدين...والدولة...وجوهرها هو النزوع المتزايد للفاعلين الإجتماعيين نحو استخدام المعرفة، في إطار علاقات غير شخصية بهدف تحقيق سيطرة أعظم على العالم المحيط بهم."[5]

يركز مدخل الفعل الإجتماعي الذي طوره علماء آخرون ومنهم **بارسونز**، ومن بعد **هابرماس** "على كيفية استخدام تصورات **فيبر** في دراسة الأفعال الإجتماعية وسلوكات الأفراد والأنشطة الإجتماعية، ونوعية البناءات والنظم الإجتماعية المختلفة، وتحليل مكونات العناصر الثقافية والأنطولوجية والبناء المعرفي بصورة عامة

---

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص114..
[2] المرجع نفسه، ص88
[3] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص195.
[4] صابرية بو زيدي، المرجع السابق، ص80.
[5] محمد محمود الجوهري واخرون، المرجع السابق، ص85.

والتي توجد بالمجتمع، ومحاولة دراستها بصورة واقعية، ومنها دراسة الفعل التنظيمي أمبريقيا. ومنه استخدام المنهج التاريخي المقارن في دراسة الظواهر الاجتماعية."[1] و تمدنا الدراسات السوسيولوجية بالمعرفة حيال تطور تنظيمات العمل، عن خلفية الفعل وتطوره وصيرورة تفاعله مع التغييرات الإجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والنفسية للأفراد.

من هنا كانت دعوة الباحثين السوسيولوجيين "لفهم المجتمع الذي يعيش فينا ونعيش فيه."[2] كنوع من الفهم أي المعرفة بالذات والهوية، والإلتزام حيال متطلبات نموها وبقائها من خلال فعل يسترشد بقيم المجتمع وأهدافه التي يسعى إليها.

يصف **بارسونز** الفعل الإجتماعي بأنه "دينامي لا يمكن تحليله كبنية فقط وإنما يجب الإنتباه إليه كذلك إلى حركيته ووظيفته... والوظيفة هنا تتعلق ببعض الظواهر الخاصة المتكررة(مجموعة من الأعمال والأنشطة) داخل نظام اجتماعي. ويصبح كلمة وظيفة قريبة من معنى النتيجة...توجد حاجات اجتماعية أواقتصادية أونفسية في أن تقوم الأطراف بالوظائف والأدوار الإجتماعية المنوطة بها بشكل صحيح لكي لا يتعرض استقرار النظام للخطر."[3]

نشير إلى إسهامات **روبرت ميرتون "**هناك اختلالات وظيفية من طرف بعض العناصر الثقافية والإجتماعية داخل النسق الإجتماعي ودرجة الخلل و مستواه ذو تأثير على استقرار أو عدم استقرار النظام الإجتماعي الجزئي و الكلي،"[4] وهو ما يحتاج إلى عناية خاصة من طرف النسق السياسي والثقافي المعياري للبناء الإجتماعي، وتعتبر الدراسات العلمية لمثل هذه الإختلالات فرصة للكشف عن أسبابها تمهيدا لفهمها ومن ثم لحلها.

توجد معان ونواتج تستنبط أوتستخلص من التفاعل الإجتماعي تؤكد على وظيفية أوعدم وظيفية العمليات والأنشطة والأدوار الإجتماعية التي يقوم بها الأفراد. من المؤكد أن فعل الهدم ليس كفعل البناء، والنقد الإجتماعي للأفعال يتأسس على قياس درجة وظيفيتها أوعدمه. تتدخل نتائج الفعل هنا لتحسم الأمر. توجد اختلالات أعمق داخل السياق الإجتماعي، ولنضرب له أمثلة من الواقع: توجد نسب ترتفع باطراد للعنف، وليس أدل على ذلك من تلك الفترة الدموية التي راح ضحيتها زهاء 250 ألف جزائري بداية تسعينات القرن الماضي، وهو إلى يومنا لا زال يحصد أرواح المواطنين وبخاصة أسلاك الأمن الوطني باسم الإرهاب وباسم تجارة الممنوعات والتهريب...

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص126.
[2] توفيق يوسف الداود، المخل الى علم الاجتماع، مكتبة المجتمع العربي، الاردن،2016، ص28.
[3] العربي بوعمامة، المرجع السابق، ص47،48.
[4] المرجع نفسه، ص48.

تشكل تلك الفترة صدمة في تاريخ الجزائر المعاصر لم يعرف مثلها من قبل سوى فترة الإستعمار مع فارق قاطع هنا بين الضحية والجاني. توجد نسب أخرى للجرائم والأمراض العقلية، و نمو التفكير في السحر والعين، وهي أدلة على اختلال الثقة في الذات و ضعف الروابط الإجتماعية بما فيها القيم الدينية. وبخصوص الفساد نجد اتهاما لرموزعليا في الحكومة التي عاصرت حراك 2019 والزج بها في السجون لاحقا. وفي تذمر أهل الجنوب من قلة فرص العمل والتحيز في التوظيف، ، و في تبني رايات غير وطنية تبطن الدعاوي لفصل مناطق بعينها عن الجزائر... وهي مشاكل تهدد الإستقرار الإجتماعي وتحتاج لحلول جذرية.

لا يمكن حصر تلك الإختلالات في دوافع لأفعال فئوية أو فردية منعزلة عن سياقها الإجتماعي العام فسلوك الفرد والجماعي "هو سلوك نسقي بامتياز كما عبر عنه الباحثان **م العيفة** و**م كنازة** باعتباره إنتاج بيئته، ومحاولة فهم السياق النسقي المحلي و العام قد يساهم في الكشف عن ما قبل الفعل على غرار تأثيراته في الوسط التنظيمي فمصيره هو مصير مجتمعه المحلي والعام."[1]

إن تنامي الفئات المهمشة داخل المجتمع تؤكد عليه مظاهر ردات الفعل السلبية المسجلة، فإذا كان نزيف الأدمغة فعلا يدل على ضيق أفق المجال الإجتماعي حيال توسيع آمال المتفوقين علميا بالجزائر، فإن ظاهرة الهجرة غير الشرعية والتي باتت تضم شتى الفئات الإجتماعية بما فيها حالات لنساء عازبات وربات بيوت بأطفالهن هو ما يستدعي التفكير عميقا في أسباب هذا الهروب الجماعي من أرض الوطن. أما ظاهرة الفساد فهي دليل على مجتمع فقد كثيرا من أخلاقه وقيمه ومن قوة نظمه الضابطة.

حسب **فيبر**" فإن التناقضات العامة المميزة للمجتمع تعتبر بمثابة شرط أساسي لظهور الفعل."[2] وتتحدد قدرة الفعل على المحافظة على استقرار البناء الإجتماعي من خلال سعيه لإعادة بناء العلاقات الإجتماعية على أساس الولاء للمجتمع الذي ينتمي إليه ومصلحته وأهدافه الجمعية.

يمكن أن نفهم تطور الفعل الإجتماعي بربطه بتطور التنظيمات الإجتماعية في العصرالحديث، وبنمو الجماعات والفئات الإجتماعية والطبقات، ونمو الديمقراطية، والحركات الإجتماعية التي باتت لها أدوار مهمة في إنتاج أفكار وقيم وأساليب في الفعل والتعبير الجديدة، أي إنتاج مُحدَث صادر عن فعل إجتماعي ديناميكي وواع. يسجل هنا الدور الفعال للأفراد من خلال عمليات الإبتكاروالإبداع للتكنولوجيا وطرق التسيير الإداري الأكثر فعالية، وفيما يصنعونه من منجزات، وبسعيهم لتغيير الواقع من خلال مشاركاتهم في التأثير على السياسات الإجتماعية المحلية و العالمية.

نجد التفاعلية الرمزية في أمريكا والتي ظهرت على يد **جورج ميد** ونمت مع رواد مدرسة شيكاغو اللاحقين تؤكد على الذات والمعاني التي تحيط بها، فالفرد ينمو في حضن الجماعات ومن خلال المواقف الإجتماعية

[1] محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، المرجع السابق، ص883،884.
[2] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص39.

التي يتعرض لها تباعا، ويتعلم الأدوار الإجتماعية باللعب والمحاكاة و الإدراك؛ "إن الوعي بالذات لا يتوقف عند معرفة جميع أدوار الآخرين في موقف محدد وإنما يعتمد على القدرة على إدراك أن الآخرين بما فيهم المجتمع يمارسون ضبطا على الآخرين أوعلى أعضاء المجتمع بصفة عامة. و تنمو الأنا بوعيها بذاتها وبالآخرين، وبقدرتها على فهم المعاني والتصرف باستقلالية أي بالمبادأة، فالأنا عند **ميد** ديناميكية وليست سلبية ـإمتثاليةـ ولحظات الإبداع عند الأفراد تمكننا من أن نرى الفاعل الإجتماعي يتصرف بطريقة لا يمكن التنبؤ بها أو بتداعياتها."[1]

تظهر في الفعل التواصلي معنى الشراكة الإجتماعية وحتى بين الثقافات، كما تتجسد في الفعل الإقتصادي المعولم اليوم. فتوسع التواصل الإنساني اليوم شكل من التعبير عن رغبة الأفراد والتنظيمات والدول في نسج العلاقات المصلحية والتلاقي حول مفاهيم مشتركة بخصوص الحقوق والواجبات و ما يفرضه التعايش ضمن حاضرة المجتمع الدولي.

يظهر إسهام **بارسونز** في إضافته المتميزة لمتغيرات النمط؛ فبين المجتمع التقليدي والمجتمع الحديث حديث عن تغير الفعل الإجتماعي. تتدخل هنا مكونات شخصية فالطبيب ليس كالعراف، والعواطف والعلاقات الإجتماعية في المجتمعات التقليدية أكثر تلاحما منها في المجتمعات الحديثة. وبين الخصوصية والعمومية، والمحلية والعالمية يمكن أن ندرج القيم الجمالية كقيم الهوية والالتزام والقيم الإنسانية وتلك المستنبطة من بيئة الأعمال في دائرة التغير الثقافي الغير مسبوق والذي تتعرض له المجتمعات المعاصرة.

لقد تجاوز علماء الإجتماع النظر إلى القيم كمعنى لا يمكن دراسته أمبريقيا، "وهو الإتجاه الذي كان سائدا عند الوضعيين، لكن سلوك الأفراد داخل المجال الإجتماعي أثبت وجود صورمن السلوك أثبتت فاعليتها وفائدتها مقارنة بغيرها. من هنا ظهرت القيم أنها ظواهر يمكن دراستها وإخضاعها للبحث التجريبي مع غيرها من الظواهر الإجتماعية،"[2] فالظواهر الإجتماعية محملة بالقيم التي تعبر عن مضامين الوعي بالحاجات وما يفضله وما يرغب به الأفراد، وحتى اتجاهاتهم المعولمة فهي محملة بالقيم.

يرى **يان سبورك** "أن تطور النظرية في علم الإجتماع نتج عن قدرتها على العبور إلى الواقع الفعلي أي ما ينتمي إلى الأفعال. بهذه الطريقة التجريبية تساهم السوسيولوجيا في فهم الظواهر الخاصة بالمجتمع المتشظي والمجزأة التي يسميها **أدرنو** بالصور الملغزة إذ بتحليلها يمكن اكتشاف الرابط بين هذه الظواهرالمجزأة و المرتبطة في آن واحد."[3]وهذا الذي حاول القيام به **نوربرت إلياس** أو السوسيولوجي المنسي كما يلقب.

---

[1] مصطفى خلف عبد الجواد، المرجع السابق، ص71، ص73.
[2] زبيدة مشير، المرجع السابق.
[3] يان سبوك، أي مستقبل لعلم الاجتماع، كلمة، ابوظبي، بيروت، 2009، ص81.

تهتم النظرية النقدية لدى **نوربرت إلياس** " بالتشكيلات الإجتماعية ومظهرها الدائم التغير. فالسياقات الإجتماعية تنمو فيها الأفراد(الأجساد)، والتشكيلات الإجتماعية ليست محددة بأفراد معزولين ولا بحقائق اجتماعية تعمل بشكل كلي بعيد عن متناول الأفراد، بل مظهرها دائم التغير نتيجة تغلب علاقات الإرتهان المتبادل التي تقوم بين البشر. وبتغيير التشكيلات الإجتماعية تتغير التأثيرات التي تمارس على نمو الأفراد(الأجسادالإنسانية)."[1] وتنظر النظرية النقدية إلى "الإنسان(الفرد) بوصفه منتجا لأشكال الحياة التاريخية."[2] وقد وجه **نوربرت** عنايته بفهم السياقات الإجتماعية التاريخية لنمو الأفراد بتركيزه على تحول الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي عبر الهابيتوس، ومن خلال ضبط ذاتي للجسد والسلوكات النابعة منه.

وتوصف الحضارة بأنها مجموعة من القيم الثقافية النامية، وبنموها تنمو الأجساد المتحضرة، "فالجسد شيء مادي مشحون أصلا وبشكل مستديم بفهم ثقافي وتاريخ اجتماعي كما يذكر **براين ترنر**."[3] ونعزو الإستعانة بنظرة **نوربرت إلياس** إلى ظاهرة الجسدنة لما نقابلها بوضعية أجسادنا داخل تشكيلة ثقافية متناقضة، ليظهر الفعل متناقضا أو مشلولا عن الإتيان بالحركة الفعالة أو بالفاعلية التاريخية اختصارا.

يذكرنا طرح **إلياس** بطرح **مالك بن نبي** الذي عالج شروط النهضة الإجتماعية بربطها بالتغير الذي لا بد أن يمس نفسية الفرد وحركته التاريخية، هنا أيضا نجد ثنائية في الفعل بين ما هو إجتماعي وبين ما هو فردي. "و **إلياس** يعتبر أن نمو الإنسان وتحضره لا بد أن يمس بيولوجيته أيضا أي سيطرة على الجسد، فالفرد كائن بيولوجي واجتماعي، والتاريخ الإنساني هو تشابك ما بين العوامل البيولوجية والإجتماعية في العمليات التطورية."[4]

يأخذنا الخيال السوسيولوجي مرة أخرى ليربط الإجتماعي بما هو فردي، وبين ما هو قدرة المعتقدات والأفكار والأيديولوجيا السائدة على ضبط الفعل في الجسد.

- الجسد والفعل[5]

تعتبر البيئة الطبيعية والإجتماعية والثقافية المجال العام الذي تنصهر فيه قوى الأفراد الجسدية والمعرفية داخل العلاقات الإجتماعية لتشكل العالم الإجتماعي، أو ما يشير إلى "الإنعكاسية أو تجربة نمو الفرد في المجتمع عند **نوربرت إلياس**."

"الجسد عند **دوركايم** مصدر وموضع للظواهر الدينية التي أسهمت في تماسك الأفراد في كليات أخلاقية، ومفهومه عن التمثلات الإجتماعية ـ وظاهرة كالإنتحار تداع لفقدان الروابط الإجتماعية العاطفية/التضامنية-

[1] كريس شلنج، المرجع السابق، ص201.
[2] خالد حامد، المرجع السابق، ص114.
[3] كرس شلنج، المرجع السابق، ص17.
[4] المرجع نفسه، ص202.
[5] المرجع نفسه، ص(30، 172، 192.)

و**ماركس** تنبه إلى استيعاب الجسد في التقنية الرأسمالية، و**زيمل** تناول الموضة، والعواطف الإجتماعية التي أسهمت في الحفاظ على العلاقات الإجتماعية. و**فيبر** تحدث عن عقلنة الجسد، والملاجئ التي يوفرها الفن والحب. والجسد هو قطب الرحى في تحليلات نظام التفاعل والأنساق البينية عند **غوفمان** و**فوكو**، وقد مارسا تأثيرات غاية في القوة على التحليلات المعاصرة للجسد بوصفه ظاهرة مشكَّلة إجتماعيا. أما **بورديو** فيتحدث عن التبيئة كأساس لتطور الجسد، وهو نظام مشكل من بنى معرفية محركة. فالتبيئة هو تشكيل وإعادة إنتاج البنى الإجتماعية القائمة. لنجد الذوق العام يظهر في الأساليب الحياتية، وهي تتشكل داخل الطبقات الإجتماعية المتمايزة."

يكتمل المعنى هنا ليشير إلى رأي **هوركهايمر** "فكينونة البشر الروحية منسوجة في الجسم الإجتماعي الذي ينتمون إليه والذي ينظم نشاطهم. فكينونة البشر هي صيرورة حياتهم الواقعية،"[1] والجسد يؤشر على الوعي سواء في حركاته العضلية أو من خلال نشاطه الفكري. فالأفعال مصدرها العمليات العقلية التي تتجسد من خلال ممارسات جسدية مضبوطة بقواعد الذوق العام.

يستدعي العيش في عصرالعولمة التنظيم الفعال للأنشطة الإجتماعية كالنشاط الإقتصادي، وضبط السلوك لتسود ثقافة التحضر. كما تعني مواجهة المشكلات التي يعانيها المجتمع والعمل على إيجاد حلول لها.

3/1- محركات الفعل

1.3/1- الحاجات كمبدأ للفعل

تبرز القيم مع تنامي الحاجات لدى الأفراد، وقد تظهر قيم جديدة تحفز على الإتيان بفعل لتحقيق تلك الحاجات، فلا يعدو أن تكون هته الأخيرة من المحفزات التي تستثير القيم الراكدة ومن العوامل التي تجعلها أكثر فاعلية، أو "هي القيم بالذات، كما رآها عدد كبير من علماء النفس."[2] غير أن القيم تتضمن أبعادا معرفية، أما الحاجات فتتضمن نقصا يحتاج إلى دليل معرفي موجه وتمثل القيم هنا هذا الدليل.

عرفت الحاجة بأنها "حالة من النقص والعوز والإفتقار، واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضيق، ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت."[3]

يرادف مفهوم الحاجة عند البشر ما هو ضروري وحيوي لوجودهم، فالغذاء والتكاثر والأمن والاستقرار مثلا من أساسيات استمرار الحياة، وهناك حاجات تتولد بفعل ظروف أومستجدات أوتغيرات تطرأ في حياتهم تدفعهم إلى القيام بفعل أونشاط لتحقيقها. فتنوع الأنشطة هو نوع من التكيف الإنساني مع الواقع ومتطلباته

[1] يان سبورك، المرجع السابق، ص83.
[2] سلمى بوغازي، فلسفة الحوار المجتمعي، مكتبة المجتمع العربي، الاردن، 2017، ص82.
[3] حليمة قادري،التواصل الاجتماعي،الدار المنهجية للنشر والتوزيعالاردن،2016، ص158.

لتحقيق حاجات الأفراد ورغباتهم المتنامية. والمجتمع لكي يحصل التكامل بين وحداته ويستمر في التواجد عليه أن يحقق أولا الإشباع لجموع وحداته وللرغبات الأكثر إلحاحا عندها.

يظهر تنوع الحاجات لدى الأفراد أن نظرتهم للحياة لم تكن نظرة استهلاكية أومادية بحتة، وحتى مع تطور وسائل الإنتاج والتي منحتهم قدرة أكبر على امتلاك الأشياء لم يغني ذلك عن مطالبتهم بأمور أخرى لا تقل أهميتها أهمية الحاجة إلى الغذاء وتملك الأشياء، منها تلك المتعلقة بالحاجة إلى العيش في بيئة توفر سبل تحقيق الذات، وفرص إثبات القدرات والإرتقاء في سلم التدرج الاجتماعي.

"تعتبر الحاجة والعمل عند **ابن خلدون** محور الإجتماع الإنساني."[1] والبيئة الإجتماعية هي محضن

الفرد، وهذا الفرد من أميز الكائنات الحية التي تحتاج إلى الرعاية والتربية، وتدوم فترة التنشئة الإجتماعية له مدى الحياة. وينمو الفرد ويتطور بحسب ما تمده تلك البيئة من غذاء ومن مقومات للحياة، وعملية الإندماج الإجتماعي تعني إتاحة الفرصة له لكي يشبع حاجاته، والتي منها مشاركته بتقديم مساهمته في الإنتاج الإجتماعي. "فتحقيق الحاجات عند الأفراد من الضرورات التي يستقيم معها توازنهم النفسي... ومن ثم يؤمن وجودها الطمأنينة عند الأفراد على حاضرهم ومستقبلهم، ويجعلهم حريصين على المحافظة على أوضاعهم المالية وطاقاتهم الإنتاجية... وقد أدركت المجتمعات أن تأمين سبل العمل والإنتاج والرفاهية لأفرادها من متطلبات أمنها الإجتماعي."[2]

يشكل العمل مصدرا حيويا للمنافع وهومن أسباب التقدم الإجتماعي، فهو حاجة أساسية، بل قيمة بحد ذاته لكونه نشاط يحمل مضامين الوعي بما هو موجود وبما يجب أن يكون.

تعاني بيئة الأعمال في الجزائر من سوء التسيير، وضعف الإنتاج، وقلة الرغبة في المجازفة عند الخواص أمام ضعف القوانين المالية(البنوك) في الدعم التام لهم في الربح والخسارة.

يحتاج الوضع الجديد للجزائر إلى منطق عملي فعال حيال المشكلات والتحديات التي يواجهها. وينصح **مالك بن نبي** على"ضرورة إيجاد أفكار عملية يجابه بها كل جيل ظروفه التاريخية الخاصة، وذلك من خلال إيجاد الرابط الذي يربط بين الأشياء -المواد- والأفكار وبين الوسائل والأهداف، فيتعامل معها الأفراد مباشرة مع الواقع ومعطياته مما يكسبهم الخبرة التي تنعكس على السلوك والفعل."[3] يحتاج المشروع إلى تدعيم التجارب

[1] سعد خطابي، النظرية الخلدونية، محاضرة في مقياس علم اجتماع العربي موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019

[2] مصطفى العوجي، ص97،98.

[3] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص129،130.

الناجحة للأفراد في ميادين نشاطاتهم المختلفة، و"إعادة الاعتبار ليد الإنسان في عالم الأشياء إذ أن لها تأثير على فكره وبالنتيجة على محيطه، فالعمل وحده هو الذي يخط مصير الأشياء في الإطار الاجتماعي."[1]

يثير الموضوع مسألة الحرمان من فرص العمل بالنسبة لمن هم في سن العمل، والشباب الجامعي أحد قوى العمل المعطلة. ويؤدي عدم التمكن من ايجاد عمل يناسب معارف الشباب إلى الشعور بالإحباط وهو إعاقة تجعل الكثيرين منهم يترددون طويلا حتى يقبلوا بدائل الخارجة عن مجال تخصصاتهم. من العنف الرمزي أن تجد إضافة إلى البطالة التي يعانيها هؤلاء التحيز في الإختيار للمناصب الشحيحة سلفا والإعتماد على مقاييس غير علمية في التوظيف. ومن مظاهر السلب للقدرة على العمل تقنين منح البطالة للشباب؛ لم تخطئ إحدى العجائز الحصيفات عندنا بتعجبها من وضعية الشباب الذي بات من فئة المتقاعدين(أنتريتي بتعبيرها).

يحتاج الخيار الإقتصادي الجديد للجزائر أن تقوم سياستها الإقتصادية بدور فعال في تنشيط بيئة الأعمال، من خلال التشجيع على بناء الشركات المتوسطة والصغيرة التي تدعم قطاع الصناعة بما يصنع شبكة للتساند الإقتصادي، ودمج القوى الشابة وفسح المجل لها للمشاركة في وضع السياسات وتحمل المسؤوليات. ومن خلال تبني القيم التنظيمية السليمة في العمل التي تدفع بالعاملين نحوتقديم خدماتهم بمستويات عالية الجودة.

بوسع الجامعات والمعاهد التي ما فتئت تزداد كمًّا أن تكون الداعم للمشروع الإقتصادي من خلال قيامها بدورها الحقيقي في تطوير بيئات العمل وبرعاية العلوم وتطويرجانب الإختراعات، وهو الجانب الفعال الذي به تتنافس الدول واقتصاداتها.

3.2/1- محركات الفعل

قام عالم النفس الإجتماعي **ماكليلاند** من جامعة هارفارد ببحث هام حول دافع الإنجاز لدى الأفراد. "وقد ذهب بأن النمو الإقتصادي لبلد ما إنما هو بطريقة جزئية عملية إجتماعية نفسية، حيث يرتبط بدرجة عالية من التدريب على الإستقلال المبكر وحاجة ملحة للإنجاز لدى الأفراد. بهذه المكونات الإجتماعية النفسية يمكن للمجتمع أن يكافح من أجل مزيد من النمو الإقتصادي."[2] ويشكل نسق التعليم حقلا الإمداد لهذا النمو، على أن يتفاعل مع محيطه الإجتماعي، فهو التي يضع الشروط الضرورية لنمو وإزدهار العلم والإقتصاد معا.

إن النمو حسب **ماكليلاند** "كثيرا ما لا يترسخ بسبب غياب الظروف الإجتماعية والثقافية التي تساعد على نشأة دافع الإنجاز. وينحو النمو إلى الحدوث عند وجود هذه الظروف."[3] لكن أية ظروف؟ وهل هي ظروف داخلية أم خارجية ؟

---

[1] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص131.
[2] وليام و.لامبورت، ولاس إ.لامبورت، علم النفس الإجتماعي، ط2، ترجمةسلوى الملا،، دار الشروق، القاهرة، 1993، ص221.
[3] المرجع نفسه، ص223،224.

سنسعين للإجابة على هذا السؤال بربطه بتجربة التنمية بالجزائر. فالنموذج التنموي عندنا مشروع بني في ظروف صعبة للغاية: ثالوث مخيف من التخلف على المستوى الإجتماعي الكلي، الفقر والأمية و البطالة. كانت رؤيا مركزة على الأخذ بالنموذج الغربي أي التصنيع و يوازيه بث لروح العصرفي برامج التعليم والثقافة في مجتمع، هذا الكل الإجتماعي الذي لا زالت مخلفات الماضي الكلونيالي متجذرة في فكره وجسده المجتمعي، وإزداد مع التعامل بمنطق السلطة المركزية والإستفراد باتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية... وقد تجسد رد الفعل في سلوك العاملين بالمصانع وداخل الشركات العمومية وتنظيمات العمل. وعندما تحولت الجزائر نحو التعددية الحزبية والخوصصة ظهرت مخلفات الماضي تعيق الفعل عن الفاعلية من خلال بقاء نفس طرق التسيير قائمة. وقد ازداد توسع أزمة التنظيم للإقتصاد بظهور انحرفات في الفعل والعمل كأشد ما يكون الإنحراف تعبيرا عن مجتمع يعاني أزمة في القيم. فكان الفساد الإداري والمالي يغذيه الريع البترولي ومنطق عصب المصالح.

بالرجوع إلى الشروط الضرورية لنهضة الدافع لدى الأفراد يؤكد **ماكليلاند** أنها تقوم "عند حدوث القيم الصحيحة المشتركة، أو حدوث تغير في القيم، أو تغير بنائي في النظام التعليمي مما يؤدي إلى إطلاق الأحداث والعمليات الاجتماعية النفسية وظهور عدد أكبر من الأشخاص ذوي حاجة عالية إلى الإنجاز، ويتطور الوضع بوضع معايير لامتياز الأداء، ويشجع على نمو المجازفة، وتغيير في أنماط اتخاذ القرار عند الأفراد وفي تصرفاتهم، ومن هؤلاء الأشخاص موظفي الحكومة، ورجال الأعمال."[1]

يمكن أن نختصر مقولة **ماكليلاند** في أن القيم هي محور التغيير الإجتماعي، وهي طاقة دافعة للأفراد نحو وضع أفضل بالنسبة للذات وللعمل وللمجتمع. وتجربة الجزائر لم تخلو من سعي لتحسين الأوضاع ودفع الأفراد للعمل. ما كان ينقص هو عملية تطهير أولية لمخلفات الماضي الذي صير الجزائري محروما من أبسط حقوقه، ولما استعاد حريته أخذته الدافعية للإنجاز نحو تبني مشروعات عملاقة أثبتت التجربة بعدها أن بناء الهياكل أيسر من بناء الفرد القادر على تسييرها.

يأخذنا الخيال السوسيولوجي مرة أخرى للتنقيب في البنية النفسية والفكرية للفرد الجزائري الذي اندفع مرة فصنع ثورة عظيمة. كان الهدف الجمعي واحدا هو الحرية، و اتجهت الخطط السياسية والعسكرية والاجتماعية والتربوية-النفسية- باتجاه واحد، فكان التنظيم والتنسيق والتوجيه، والقيادة الميدانية تصنع الحدث التاريخي، ولما تم الأمر ظهرت أهداف جديدة أكثر تحديا وهو البناء، بناء مجتمع جديد على أسس التحديث.

ظهر العجز هنا. لنتذكر أن هذا الفعل قام بمقومات ذاتية المنشأ... قد لا يستوعب الحداثيون هذه الفكرة وإن استوعبوها فإنهم يذكرون بأنها خصائص مرحلية، والمرحلة الجديدة تتطلب أطرا للفعل تتماهى وقيم التحديث. لقد عجز خيار التحديث عن بلورة نموذج بنائي ذي أطر مرجعية صناعية. نجد أن القيم الثقافية للمجتمع وما

[1] وليام و.لامبورت، ولاس إ.لامبورت المرجع السابق، ص 222.

تعاهد عليه في بيان الأول من نوفمبر قد أخذ يتراجع، وخيار السلطة ذات البعد الواحد كانت كلها عقبة مستعصية على ولوج عصر التحديث.

من وجهة نظر فلسفية " الحياة هي حقيقة تاريخية عند **هيجل**، وعند **دلتاي** أنه ليس عبر الإستبطان-المعرفة الداخلية الذاتية- ولكن عبر التاريخ يمكننا الوصول إلى فهم أنفسنا."[1] ومن وجهة نظرسوسيولوجية ينظر إلى الرابط الإجتماعي الذي يأخذ شكل ثنائيات وأنساق كثنائية (الفرد والأخرين)، (السياسة والثقافة)، (الإقتصاد والمجتمع) كثنائيات متصلة بالوعي التاريخي بالوجود في زمان ومكان مقدرين بخصائص نوعية. تتدخل السوسيولوجيا أكثر لتوضح خطورة الإستعارة الإرتجالية لنماذج خارجية لبناء المجتمع، " فقد أكد عالم الإجتماع السويسري **ج زيفلر** في كتابه انتصار المقهورين عن مخاطر النقل الحرفي وأوهام التطور المستورد."[2]

كانت الحاجة إلى أن تسير الخطط بالتوافق مع القدرات النفسية الموجودة لدى الأفراد وتنميتها فكريا واجتماعيا، والمشاركة في حل معضلات سوء التكيف الإقتصادية والإجتماعية لإشاعة ما ينمي الإحساس بمبادئ التعاون والإلتزام حيال نجاح المشروع المجتمعي. ونجد أن قيم الهوية ومشاعرالمصير الواحد كانت موجودة لكن الذي أخل بها هو هذا التفكك المرحلي في الهوية بفعل حشر قيم التحديث المستوردة وظهور فئات طفيلية لم ترد لمشروع التصنيع أن ينجح.

نجد التناقضات بين القيم حتى على مستوى اللغة فإقرار اللغة العربية كلغة رسمية في الإدارات الرسمية ينفذ سنوات بعد الإستقلال، وهو إلى اليوم لثغة فكرية وليس لغة رسمية، بمعنى ليست لغة الفكر والسياسة والثقافة.

ومن التناقض أن تجد الجامعة بعد جزأرتها وتعريبها لا تساهم في عملية التحديث. والتهميش الذي يطال ميدان العلوم الإنسانية والإجتماعية أمرغريب بالفعل. فالمجتمع " يعج بتناقضات جوهرية، من ذلك مسألة الهوية التي باتت مسألة يتم نقاشها سياسيا، وهو ينم حسب **العياشي عنصر** عن ضعف جوهري في مستوى التطور الإجتماعي والسياسي للمجتمع أي في البنية الإجتماعية، وهو ما يمنع سيرورة الحداثة وتحول دون بلورة مؤسسات عصرية في المجتمع."[3]

يوجد سؤال يفرض نفسه هنا عن دور النخب الفكرية: ما مدى إشراكها في عملية التحديث ؟

يشير **ولد خليفة** إلى "ضعف مجال الإجتهاد وقصور الفكر النقدي لدى عدد كبير من النخب الفكرية القيادية التي تلقت تعليمها وتدريبها في الغرب أوفي الشرق، وحاولت نقل فكرة التقدم والتنمية بنفس الآليات

[1] بوزيد صابرية، المرجع السابق، ص78.
[2] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص122.
[3] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص166.

والتصورات السائدة في بلدان المركز. وكان الحوار يدور حول استنساخ هذا المسعى وذاك ونقل التقنية أو تلك بغض النظر عن الخصائص الثقافية الإجتماعية والسياق التاريخي المميز."[1]

نذكر هنا الحجر الإجباري الذي طال الإمام **البشير الإبراهيمي** سنة 1965، والتهميش الذي طال **ابن نبي**؛ لقد أدلى هذا المفكر بمقولته في التربية والتعليم بما بلغ الآفاق، وقد أكد على "خطر الإضطراب الفكري الناجم عن الإحتكاك بين ثقافتين، وهو يشير إلى تأثر أعمق وهو الإنجذاب نحو ثقافة مغايرة، وهو ما أنتج اضطرابا أخلاقيا وانشطارا سلوكيا وعدم تناغم ثقافي في المجتمع. المشكلة هي غياب الوعي وعدم القدرة على النقد والتحليل والتركيب والتكييف...إنها سمات لمجتمع فقد هو وأفراده المقومات الأساسية للبناء التاريخي الحضاري فانعكست صورته على هذا الواقع المشؤوم."[2]

سنقدم مثالا على ذلك: لقد تم استراد الآلات والمعدات الصناعية وقد ساعدت الخبرة السوفياتية في إرساء الهياكل وطرق تشغيل المصانع، وتم تكوين بعض العاملين بالخارج وعلى مستوى الوحدات الإنتاجية مباشرة أيضا، وكان من ايجابيات التسيير الإشتراكي إشراك ممثلي العمال في تسييرها من خلال هياكل تتمثل في مجالس ولجان دائمة، الأمن المهني لغالبية اليد العاملة، الخدمات الإجتماعية، ومن سلبياتها مركزية اتخاذ القرارات، عقم الإجتماعات، إنحراف مهمة ممثلي العمال وسعيهم نحو امتيازات شخصية، غياب الخبرة، نقص المعلومات، غموض أدوار العمال وتناقضها، إنتشار ذهنية البايلك. هذا على مستوى الإقتصاد الجزئي ووحدات الإنتاج. وعلى مستوى الإقتصاد الكلي فقد تميز خلال النظام الإشتراكي بثلاث أمور رئيسية :[3]

- الإعتماد على سياسة التخطيط المركزي.
- تجارة محتكرة من طرف الدولة.
- اعتماد كلي على عائدات النفط.
- هشاشة النظام المصرفي.

وربما نجد ذات المميزات في الألفية الثالثة مع بعض الرتوشات الهيكلية، والتي تسعى نحو زيادة النشاط الإقتصادي، لنجد نموا في الفكر المقاولاتي، وإدارة الخواص لمنشآت ضخمة كشركة سيفيتال للزيوت الغذائية ومشتقاتها والتي تفرع نشاطها ليشمل مادة السكر الحيوية، وهي المادة التي احتلت نسبة تصدير بلغت في 2021.....فيما لم تمس الإهتمامات تغيير بنى التفكير التي نجد مظاهرا لها سلبية في الأنفس القانطة والعقول الخاملة، وقلة الإنتاج الثقافي وضعف القراءة وهي السمة التي تغلب على شبابنا.

---

[1] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص122.
[2] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص103.
[3] صخري محمد، الاقتصاد الجزائري من الاستقلال الى يومنا هذا. www.politics-dz.com 2022/03/25 09:15.

سنعطي هنا نموذجا واقعيا من خلال اتباعنا لمنهج دراسة الحالة:

نجد الطالبة (ك، س) وهي طالبة ماستر في علم البيولوجيا اختارت كموضوع بحثي لإتمام مذكرة التخرج تحليل مادة العسل. ويتطلب العمل وجود مختبر لتحليل العينة. لقد طرقت الطالبة أبوابا عدة واتصلت وفقا للطرق الرسمية وغير الرسمية بالمسؤولين حتى يتم قبولها لإجراء الدراسة بأحد المختبرات المحلية التابعة للقطاع العام. بعد جهد معتبر من الطالبة ومتاعب التنقل و"تطمينات" المسؤولين ظهر في الأخير أن سبب التماطل في توفير المختبر يرجع إلى كون هذا الأخير بدون معدات للتحليل أصلا. كلف ذلك الطالبة المجتهدة التخلي عن موضوعها بالكامل واختيار موضوع آخر أكثر صعوبة والخاص بالأعشاب المقاومة لفيروس كورونا، مع ملاحظة ضيق الوقت وقرب موعد تسليم المذكرة. والطالبة الآن تقوم بعمل متميز جدا أثنى عليه المشرف على دراستها.

يتأكد أكثر من ذي قبل حاجة المجتمع إلى القيم الجمالية التي تحث على العمل والنشاط والإلتزام حيال متطلبات التطوير التنظيمي وخلق الهوية الصناعية التي تعني مجالا أوسع وهو الكفاءة الفنية لليد العاملة في حقول النشاط الإجتماعي الواسع. بوسع تنظيمات العمل أن تكون حاضنات لفكر جديد يقوم على العمل وفق معايير الجودة، وأن تعمل الدولة على دعم القطاعات المنتجة حقيقة بتوفير سبل نموها وازدهارها. فالنشاط الإقتصادي ليس هو التصدير فقط وهو يحتاج إلى بناء القاعدة الصناعية الضرورية لازدهار الصناعة والخدمات المرادفة لها.

- ترشيد الفعل

يمثل النموذج البيروقراطي صورة لفعل الترشيد الذي مس بيئة العمل الحديثة، حيث نمت تنظيمات تقوم على مبدإ الكفاءة وتنميط العمل من خلال قواعد صارمة وامتثالية للأوامر الصادرة عن أعلى الهرم التنظيمي. والفعل العقلاني أحد تصنيفات **فيبر** للفعل الإجتماعي، "فالفاعل يضع في اعتباره الغاية والوسيلة ثم يقوم بتقويمها عقليا، ولا يخلو هذا النمط من قيم مطلقة توجهه، وهي قيم يمكن أن تكون أخلاقية أودينية أوجمالية، ويختار الفاعل الوسائل التي تدعم إيمانه بالقيمة."[1]

يوجد داخل التنظيمات المعاصرة ديناميكية فكرية، وتيارات سياسية، هناك "اتجاها نحو تفضيل منطق الفاعل الذي يواجه متغيرات عدة داخل بيئة العمل، هناك منطق الإندماج مع زمرة الإنتماء الإجتماعي(العرق، الجهوية...)، ومنطق الإستراتيجيات الذي يتفاعل بحسب المصالح مع اعتماده على مبدإ التكيف مع مبادئ العقلانية النفعية، ومنطق الذاتية يتحدد تبعا للعنصر الثقافي و يراعي القيم. إن أشكال المنطق هذه سيؤدي

[1] خالد حامد، المرجع السابق، ص90.

بتنظيمات العمل إلى مواجهة توترات متزايدة الحدة بحسب **ناصر قاسيمي،"**[1] وربما نحتاج إلى العودة إلى مبدإ الأهداف المحددة سلفا في التنظيم: العمل والإنتاج. والتفكير وفقا لهذا المبدإ لا يخلو من منطق المصلحة العامة لجميع العاملين ولمجتمعهم على حد سواء.

قطعا ليس وضع العاملين اليوم في قطاعات الإنتاج مثل نضرائهم أيام النظام الإشتراكي لحاجتهم للحفاظ على مناصب عملهم، وتدعيمها بالشهادات العلمية وبالتكوين وما يمكن أن تضيفه خصائصهم الشخصية للعمل. والقيم الجمالية تصلح هنا كثيرا إذا ما تم تبنيها، والعمل وفق منطقها القائم على مبدإ التنظيم والإلتزام حيال العمل ومتطلباته، وحيال المجتمع وأهدافه، حيث تقوم التنظيمات الناجحة على يد مسيرين ذوي كفاءة عالية، وهي تبحث عن اليد العاملة ذات المهارة والخبرة لديمومة نجاحها، والمجتمعات اليوم بالمثل تبحث عن القيادات والمسيرين الأكفاء الذين يصنعون قوتها ويدعمون لحمتها المجتمعية، كما تبحث عن استقطاب العقول والنابغين فبهم تستطيع التفوق في مجال العلم والتكنولوجيا، وهي أدوات مهمة للتطور الإقتصادي والعسكري والعلمي.

2- الفاعلية التنظيمية

1/2- معنى الفاعلية

تعتبر الفاعلية التنظيمية من الموضوعات الهامة التي تلقى العناية بالدراسة والبحث في الفكر الإداري المعاصر، "وقد تنوعت التعاريف باختلاف المداخل النظرية التي تناولت الموضوع، لنجد من ربط الفاعلية بالكفاءة وهناك من ربطها بطريقة تحقيق الأهداف...ويرمي العمل الإداري بطبيعته إلى حسن استخدام وتنسيق الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف التنظيم على نحو أفضل."[2]

نجد تعريفا دقيقا آخر "فالفاعلية تعبر عن مدى النتائج التي يصل إليها التنظيم من خلال نشاطه، وترتبط بالأداء، والإنتاجية، والجودة، والتنمية، والقدرة على التكيف، والوصول إلى النقطة النهائية التي يحقق فيها التنظيم المتطلبات المتوقعة."[3]

إن النظر إلى الفاعلية التنظيمية من زاوية النتائج التي يصل إليها المسيرون والمشرفون على العمل لا يعني أنها خلاصة الطريقة التي تم بها أداء العمل، لأن الفاعلية التنظيمية هي متغير تابع بفعل تأثير عدة متغيرات على بيئة العمل، ومن تلك المتغيرات "وجود المناخ التنظيمي الصحي الذي يمكن الأفراد من أداء مهامهم

[1] ناصر قاسيمي، التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص188.
[2] سومية سعال، الفاعلية التنظيمية في ظل التوجهات الادارية الحديثة،مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية،عدد35، 2018، ص82. www.asjp.cerist.dz
[3] عبد العزيز العامري، المرجع السابق، ص26.

باستمتاع ويحفز قدراتهم على الإبداع والإبتكار الذي يحقق للتنظيم التجديد والنمو المستمر."[1] وهو أحد تحديات الإدارات المعاصرة.

تعني الفاعلية القدرة على القيام بالفعل بكفاءة وبأقل التكاليف. ويعرفها **بوفلجة غياث** بأنها"عملية القيام بفعل أوتصرف أوإنجاز مهمة بطريقة خالية من الخطأ، من حيث التخطيط والإنجاز والنتائج المحصل عليها. أو هي الإنجاز أوالحصول على مخرجات متقنة من نتائج جيدة ذات جودة مرتفعة بأدنى تكلفة، وفي أقل وقت وبأقل جهد ممكنين."[2] فالفاعلية التنظيمية موضوع مهم يتعلق بأسباب وجود التنظيم وأهدافه، وهو المعني مباشرة بخدمة الأغراض الخاصة بأعضاء التنظيم ومن توجه لهم خدمة التنظيم.

نجد عدة مقاربات حاولت فهم هذه العملية وعناصرها المكونة منها:[3]

منظور المقاربة بالأهداف عند **نادلر** و **توشمان** يعرفها بأنها "القدرة على تحقيق أهداف التنظيم، وحددها غيرهم بالدرجة التي يكون فيها واقع الإنتاج في مراحل الفرد والجماعة والتنظيم مساوية للنتائج المعبر عنها كما هو في الإستراتيجية... ومنه فالفاعلية التنظيمية هي قدرة التنظيم على تحقيق الأهداف المسطرة في مختلف المستويات، من طرف الإدارة، من طرف المالكين أو من طرف الحكومة."

نجد مقاربة استقطاب الموارد عند **يوتشمان** و**سيشو**رترى أن التنظيمات الفعالة "هي التي تتمكن من الحصول على الموارد الأولية و الأموال و الطاقة البشرية في محيط يتسم بنذرة الموارد." وهو تعريف يعطي للتنظيم بعد القوة وحرصه على تحقيق مشروعه الإنتاجي رغم الظروف المحيطة. يمكن أن نعتبر أن جزء من روح التنمية تقف على مثل تلك التنظيمات التي تتحدى المعيقات والنقائص لتصنع الفارق الإنتاجي.

تؤكد مقاربة صيرورة الإنتاج على أن "التنظيم الفعال هو الذي يتسم بقلة الضغوط وارتفاع مستوى التعاون بين العمال والإدارة، وارتفاع مستوى ثقة العمال واعتزازهم بتنظيمهم واقتناعهم بهدفه والعمل على تجسيده." وفقا لهذا المنظور توجد مصادر أولية للتنظيم "أو هي العناصر الضرورية للعمل حتى يتم الإنتاج ويستديم."

يرى منظور النسق عند **كاتز** و**كاهن** "بوجود العلاقة بين النسق الإجتماعية والعلاقة الدينامية بين سلوك الفرد وفعالية التنظيم." ورغم إهمال استعمال هذا المنظور نجد أنه يخدم أطروحة التأثير والتأثر بين التنظيم وعناصره الداخلية والمحيط الإجتماعي الذي تعمل به. فما معنى أن يكون العامل موجودا كعنصر منتج لمنتجات يصعب عليه شراؤها ، لضعف مدخوله من العمل، وغلاء المعيشة. وفي ظل اقتصاد السوق فإن الإمتيازات التي تمنحها التنظيمات الخاصة قد لا تستوفي متطلبات العمال المادية ، ومنه فالتكيف الذي يعتبر

[1] بوحنية قوي، المرجع السابق، ص16.
[2] بوفلجة غيات، المرجع السابق، ص151.
[3] المرجع نفسه، ص 96-98.

من خصائص الأنساق المفتوحة يتطلب إشباع الحاجات لدى عامليها كما يحتاج إلى إشباع البيئة الخارجية لمتطلباتهم الحياتية الضرورية.

يحتاج مبدأ الفاعلية في العمل إلى وجود عوامل مساعدة على قيامه، و تتوخى التنظيمات الناجحة توفير الشروط الضرورية لقيام النشاط التنظيمي بدوره الفعال داخل التنظيم، ونجد منها:[1]

- عوامل فنية وتتمثل في مهارة وخبرة وطرق والأساليب الإداريةومنها إستراتيجية متعلقة بالموارد البشرية(تطوير للقدرات، تكوين ، تنشئة عمل...)

- عوامل تكنولوجية وتتمثل في المباني (الجانب الفيزيقي للتنظيم)، الآلات، والمعدات .

- عوامل بشرية وتتمثل في حاجات ودوافع ومعنويات واتجاهات المورد البشري بما فيها طرق الإتصال الفعالة بين القمة والقاعدة، والتي تتخذ طرقا نازلة وصاعدة وفي كل الإتجاهات وهو ما يعزز الإستقرار والتوازن والتفاعل الإيجابي بين قوى التنظيم.

- عوامل متعلقة بالمخرجات وتتمثل في المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن والمستفيدون منها. وهي حاجات البيئة الفعلية. يوجد إشباع لمتطلباتهم وفقا للوقت والمكان والسعر المناسب لهم.

وهناك عوامل أخرى منها درجة تقسيم العمل، أي التخصص(الدقة/ المهارة)، الإنضباط، رأس المال للبقاء، والتنسيق بين القمة والقاعدة، وحدة الأوامر(لا يلغي ذلك مبدأ التفويض والمشاركة في اتخاذ القرارات من طرف كل الأعضاء. وتبقى وحدة الأمر ضرورية لتثبيت العمل). وهناك مبدأ الرقابة، ووجود الثقافة التنظيمية مهيمنة...

ويعضد تلك العوامل وجود الشروط الأساسية لقيام التنظيم بعمله بكل فاعلية و تتمثل في "القدرة على العمل ، ووجود الكفاءة. قدرة المورد البشري على التكيف(إستعدادات/ نظام متبع وثقافة تنظيمية سائدة)، الهدف المتعلق بحاجات المورد البشري، واستعدادات دائمة لدى التنظيم لحل مشكلاته، والبحث والتطوير الدائمين لنظمه وقدراته." [2]

بعد كل تلك الشروط والعوامل التنظيمية نجد أن متطلبات الفاعلية تحتاج للتفكير الديناميكي الذي يحرر الفعل داخل التنظيم وينشطه وهو يتعلق بخصائص مثل "اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتطبيق مبدإ التفويض أو الإدارة بالإستثناء، الذين يحرران قدرات المورد البشري من الرقابة المتشددة، ويعطي درجة من الحرية للعمل، مثل تحمل المسؤولية التي تعني إشباع الحاجة لدى الأفراد في إثبات الذاتوهي حاجات نفسية واجتماعية. لنصل

[1] مراد كشيشب، "الفاعلية التنظيمية" محاضرة في مقياس ، موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.
[2] المرجع نفسه.

إلى مرحلة التقويم وهي بالأساس فعل مستمر يتم فيه تقييم الأداء، السيطرة على الأهداف، صناعة القرارات وربما كانت الحاجة لزيادة الإتصال (التغذية الراجعة)مع العاملين ومع المحيط الخارجي(العلاقات العامة)."[1]

لا شك أن تلك العوامل والشروط من أسباب خلق الهوية التنظيمية وثقافة التنظيم. "وتتدخل الإدارة بتأثيرها على الأفراد أي موردها البشري،برفع أدائهم ومستواه، ومن خلال تعزيز رضاهم بإشباع حاجاتهم في تحمل المسؤولية واحترام قدراتهم، وبالمكافآت والتوزيعات المادية العادلة بينهم..."[2]

وقد تم قياس الفاعلية التنظيمية كميا وكيفيا من خلال:[3]

- قياس الإنتاجية (كميا + جودة المبيعات + حصة التنظيم بالسوق + وفرة المنتجات أو الخدمات).

- الكفاءة من خلال قياس المخرجات /على المدخلات، العائد /على رأس المال، تكلفة الوحدة، العائد /على الإستثمار.

- الرضا عند المورد البشري وعند الزبون أو الأطراف الخارجية. وتقاس بمعدل دوران العمل و التغيب، إنجازات المورد البشري، العلاقات مع الزملاء و الرؤساء.

- التأقلم مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية. وتتعلق بالسياسات وبالأهداف والإستراتيجيات، وبالخطط. ومنها الإستفادة من الفرص المتاحة، مواجهة التحديات. كما تتعلق بالمورد البشري ومنها تكوين فريق العمل ومدى كفاءته وديناميكيته، وقدرته على تجاوز الصعاب.

- التطور وذلك بإدخال برامج التدريب والتكوين، ومدى استخدام التكنولوجيا.

- البقاء وتضمنه الفعالية والخدمات الراقية للتنظيم.

ويلاحظ أن القياس الكيفي نجده بالتعرف على عنصر الكفاءة بالتنظيم. كما نجد الكفاءة من خلال جودة المنتوج، وقدرة التنظيم على التكيف والنمو. نجدها كذلك في مسؤولية وخبرة القيادة وقدراتها...

2/2- الفاعلية الإجتماعية

تضم القيم الجمالية كمصطلح جانبا كيفيا مثل الإيمان بصبغة أخلاقية للفعل، ولفاعلية القيم الجمالية أي جانبها الكمي فهي في قوتها العملية وقد إعتبر **فتحي ملكاوي**" القيم صفات عقلية والتزام وجداني توجه فكر الإنسان واتجاهاته ومواقفه وسلوكه،"[4] والعقل مناط الإدراك والتكليف والمسؤولية تجاه فروض الحياة والعيش

[1] مراد كشيشب، المرجع السابق.
[2] المرجع نفسه.
[3] المرجع نفسه.
[4] نادية محمود مصطفي واخرون، المرجع السابق، ص30.

بالمجتمع، لكن التجربة الإنسانية مع التصنيع جعلت الأفراد في حاجة إلى مصدر روحاني غائي يتقوى به على إخفاقاته... فالعقلانية الحداثية أثبتت بعض مخاطرها وهي في سباقها المحموم نحو إنتاج الوفرة.

في المجتمع الرأسمالي كفرنسا نجد اهتماما بالغا بالثقافة والأدب بالخصوص، وهو حقل صناعي تترسخ فيه مقولات العلمانية والمجتمع الحر رغم أنها منظور يفرض التفريق بين ما هو ثقافة السلطة وثقافة التعايش مع الأطياف الأخرى بالمجتمع.

تتأسس سلوكات داخل الأجساد الإجتماعية بفعل العمل الممنهج منذ وقت طويل لقتل كل مبادرة تخدم المصالح الكبرى بالمجتمع، نقول كبرى على اعتبار أنه يوجد وفي كل مجتمع غايات يسعى الأفراد للوصول إليها، وهي ليست غايات ضيقة تتعلق بمصالح شخصية محدودة، لكن في ظل ضعف قيم الإلتزام والهوية وقيم التضامن والتعاون وفي سبيل الحفاظ على المصالح الخاصة يُلجأ إلى صناعة ثقافة كاملة مبدؤها إنتهاز الفرص، والقبض على العصا من المؤخرة لسحب الأفراد نحو وجهة ضيقة الأفق، حتى تبقى آمالهم لا تتخطى حاجات العيش الأساسية.

أثار **بورديو** "معنى قهر الجسد بتواطئ من صاحبه في نظريته حول الهيمنة."[1] إن الإستكانة إلى نوازع الجسد الضيقة تجعل حركته بطيئة للغاية، وتماثل الأفعال الإجتماعية الإنتاجية بمثل هذه الطباع يجعل المجتمع ساكنا.

نستدل هنا بإحدى الدراسات النفسية "حيث توصلت دراسة قام بها **دونالد هب** منتصف القرن العشرين حول المثيرات الحسية إلى ما أسماه مستوى المثير الأمثل أوالمستوى المعتدل الذي يحدث بين الإثارة والمخ، أي أن الإنسان يكون في أفضل حالاته عندما يكون مستوى الإثارة التي يواجهها معتدلا بين الإفراط والتفريط ، أما في حالة وجود إفراط في الإثارة أوتفريط فيها فإن الأمر يؤدي إلى تدني مستوى الإنتاجية والاهتمام لديه."[2] وتحمل الظروف الإجتماعية الأفراد على تبني ردود أفعال متباينة. وفي مثل هذا الوضع الإجتماعي تصبح الأعمال محسوبة على أفراده.

إن فاعلية أي نشاط اجتماعي تتحدد بما يحمله الأفراد أثناء العمل من قيم "وفي وسعنا أن نطلق اسم الوضع الروحي لشخص من الأشخاص على جملة تحديدات فاعليته"[3] داخل مجتمعه؛ يصبح الفرد في مثل هذا الوضع كائنا "أخلاقيا." هو جميع الأفراد الآخرين، هو "النحن" الذي يتمثل" روح" الكل. وبمثل هذه الروح الجمعية تقوى الفكرة وإرادة التواجد بالفعل.

---

[1] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص83.
[2] محمد شحاتة ربيع، ص124.
[3] عادل العوا، المرجع السابق، ص519.

تؤكد القيم الجمالية داخل التنظيم الإجتماعي فاعليتها من مثل هذه الروح الجمعية أثناء العمل. ويفترض العيش في المجتمع قيام رابط إجتماعي يربط الأفراد بعضهم ببعض ويؤسس ما يشبه الشبكة المتماسكة العقد القوية النسج من خلال قيامهم بتقسيم العمل بينهم –التعاون- وتحمُّل واجباتهم الإجتماعية. والتنظيم الإجتماعي هو محضن الفرد ومنشأ عاداته وأخلاقه وقيمه، وهو البيئة التي تمنحه فرص المشاركة، أي الدور كعضو فاعل بالعمل داخل الإطار الإجتماعي. ولا يخلو أي تنظيم اجتماعي من حاجات جديدة تستدعي الفعل لإنتاج يتعدى التصنيف الكمي إلى إنتاج ذى قيمة نوعية.

1.2/2- التنظيم كمبدأ للفاعلية

يتأسس التنظيم داخل المجتمع على وجود أبنية إجتماعية مثل البناء السياسي، البناء الإقتصادي والبناء الثقافي...وتضم تلك الأبنية مجموعة متسلسلة من الأنساق الإجتماعية. وتمثل الأنساق الإجتماعية أجزاء تنظيمية لها وظائف ضرورية تمْتثل لرؤى وأفكار تلك الأبنية في صيرورة نشاطها الإجتماعي. نجد مثلا النسق التربوي يستمد فلسفته من البناء الثقافي للمجتمع، ومن خلال توجهات البناء السياسي يحث ذلك النسق على تبني برامج محددة تمثل ما يراه ذلك البناء مناسبا لاحتياجات المجتمع من الناحية المعرفية والمدنية والمستقبلية. فديناميكية المجتمع تحتاج إلى أبنية قارة هي ركائز المجتمع وقاعدة عملياته، وأنساقه هي آليات اشتغاله الداخلية، وهي تنشط وتتحرك تبعا لأنظمة عمل متواضع عليها ثقافيا.

تستنبط التنظيمات الإجتماعية بوصفها أنساقا اجتماعية تشريعاتها ولوائح عملها مما اتفق عليه أعضاء المجتمع من قوانين، وهي المستمدة من دستوره العقدي والقيمي ومن أعرافه وأخلاقه ومعاييره الإجتماعية، وتستمر السلطة في فرض قوانينها بناء على الشرعية الممنوحة لها من طرف أعضاء المجتمع، وعبر تنظيماتها التابعة لسلطتها.

تحدد نوعية العلاقات الاجتماعية بين السلطة بتنظيماتها وبين أعضاء المجتمع بتحديد أو بقياس مسألة التقدم أوالتخلف الإجتماعي، ويمكننا القول" أن المجتمع يتوالد ذاتيا وينظم نفسه ذاتيا ويستمر ذاتيا، ويتجدد ذاتيا من خلال أصول ثقافته ومعارفها وأساطيرها ومعاييرها وممنوعاتها...ويشكل المجتمع كلا منظما بفعل خصائصه تلك والمنبثقة رجعيا في الأفراد، ومن خلال آلية الدمج، دمج الأجيال الجديدة من الأفراد يستمر المجتمع... ويعتمد الإنبثاق الإجتماعي على التنظيم الذهني للأفراد كما يعتمد الإنبثاق الذهني على التنظيم الإجتماعي."[1] فالتقدم الإجتماعي شيء يتعلق بالقيم الثقافية للمجتمع وبمستوى التنظيم داخله (نوعية النشاط/الحاجة الفعلية له/ فرص الأفراد في المشاركة/ التناسق في الجهود داخله)، وبالمعرفة والمهارة لدى من يقود، وبدوافع الأفراد، وبالخبرة (التجربة المعاشة/الواقع)، أي بما هو تكوين عقلي انفعالي و اجتماعي وثقافي.

[1] ادغار موران، المرجع السابق، ص196،195.

يطرح **ماركس** فكرة التقدم والتخلف بربطها بطبيعة المجتمع ذاتها؛ "فإن المجتمع التقدمي ومن ثم الجدير بالتأييد هو المجتمع الذي تتوافر فيه القابلية للتوسع في اتجاهه الرئيسي دون تغيير أساسه كله، ويكون المجتمع رجعيا لما يكون متجها بصورة حتمية إلى أزمة لا مخرج منها، غير قادر على تجنب الفوضى الداخلة... رغم الجهود اليائسة للإبقاء عليه؛ جهود تخلق هي نفسها إيمانا لا يقوم على أساس عقلي باستقرار المجتمع في النهاية؛ وهي في الواقع المسكن الذي تخدع به نفسها جميع الأوضاع المحتضرة بالضرورة."[1] فالإستقرار الإجتماعي من ارتباط الأفراد بمجتمعهم، ووعيهم بما لهم وما عليهم من حقوق وواجبات متبادلة، لكن من منطق العيش بالمجتمع أن مصير الفرد من مصير مجتمعه، فالمجتمع هو الذي يحمي الفرد، ويرعاه وينمي قدراته ويجعله عضوا صالحا، والنظام السياسي هنا أي السلطة هو المعني مباشرة بتوفير تلك المقومات، وهو الذي بيده فرض الواجبات وضمان الحقوق. والقوانين الإجتماعية هي الضامن لطرفي معادلة الأمن الإجتماعي: الأفراد ومشاركاتهم في الإنتاج و السلطة وقدرتها على فرض النظام الإجتماعي.

ينظر بالتالي إلى التنظيم كضرورة إجتماعية، وينبثق الإلتزام بنظمه وقوانينه ولوائحه حسب **هنري برغسون** "من خلال العادات المكتسبة في المجتمع. فتلقِّي هذه العادات وممارستها يلزم الأفراد ويشعرهم بالإلتزام بها. وهكذا يتكون سلوك الأفراد ويصبح متوازنا وسليما بقدر التزام الفرد بالقيم التي اكتسبها في مجتمعه. وحسب **دوركايم** يمثل هذا الشعور بالخضوع لدى الفرد ضرورة كي ينمو ويترسخ الإنتظام الاجتماعي لديه ولكي يتمكن من القيام بدوره الإجتماعي."[2]

إن رسالة علم الإجتماع هي رسالة إصلاحية، ويفترض العلم الوصول إلى ما هو حقيقي، و **أوغست كونت** نفسه يتحدث عن الواجبات والحقوق في المجتمع، ويؤكد تفضيله للواجب على الحق" فيرى أنه إذا قام كل فرد بواجبه تتحقق حقوق الكل دون الحاجة إلى الكلام عن هذه الحقوق."[3] لنجد أن الدين ـ الذي اعتبره **كونت** مجرد خطأ تاريخي- يأمر بأداء الحقوق لأصحابها. "وينظر الإسلام إلى الحقوق من زاوية المكلف بأدائها لا من زاوية المطالب بها، لنجد توجهات تأمر بأداء الحقوق لأصحابها..."[4] ومن قيم الحق العدل والمساواة وأداء الواجبات بين الأفراد وداخل المجتمع وهي مصدر للأمن الإجتماعي.

يستدعي الواجب الإلتزام تجاه ما هو حق، أي ما هو صحيح، وتتعزز قوة الأفراد للنشاط بقدرتهم على نيل حقوقهم، كما أن المطالبة بها على حساب الواجبات مما يخلُّ بقواعد النظام الإجتماعي. وتنتشر الفوضى بالظلم، الذي يعني السطو على حقوق الآخرين، وهو ما يؤذن بخراب العمران كما ذكر صاحب المقدمة. وحسب **ابن**

---

[1] ايسيا برلين، كارل ماركس، ترجمة عبد الكريم احمد، دار القلم، القاهرة، بدون تاريخ النشر، ص9.
[2] مصطفى العوجي، المرجع السابق، ص60.
[3] عادل العوا، المرجع السابق، ص7.
[4] انطوني غدنز، المرجع السابق، ص484.

نبي " فإن المجتمع الذي يعيش النمو والتطور هو المجتمع الذي لديه رصيد من الواجبات فائض على الحقوق."[1]

تتجسد الفاعلية التنظيمية بوجود سلطة قوية تفرض النظام وتنظيمات منتجة بالفعل؛ "يوجد ترابط داخلي وتغذية مرتدة و توازن و تكيف بين الأنساق الإجتماعية"[2] سلطة وتنظيمات وأفراد وهو ما يعزز الوحدة الإجتماعية ويحقق النمو الإجتماعي.

2.2/2- أثر المناخ التنظيمي على فاعلية التنظيم

سنركز في هذا العنصر على بيئة العمل باعتبارها مجالا حيويا لانصهار قوى الفرد في التنظيم الإجتماعي.

"يمثل المناخ التنظيمي مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز مكان العمل، والتي يدركها العاملون ويعملون من خلالها ويتأثر سلوكهم بها. وهي التي تمكن من التمييز بين تنظيم وأخرى... وتتعلق تلك الخصائص بنمط عمل التنظيم الرسمي ونمط الإتصال ونمط الإشراف السائدين بالتنظيم، وكذلك فيما يتعلق بالحاجات الخاصة بالعاملين وغيرها من العوامل المؤثرة على مكان العمل والعاملين فيه."[3] وينظر إلى هذا المصطلح كمرادف للوضع الأمبيريقي للثقافة التنظيمية لنجد تعريفا أكثر دقة يصفه بأنه "مجموعة من الخصائص الفريدة التى تميز بيئة العمل الداخلية للتنظيمات والمحيطة بالعامل، والتي تضم كلا من: التدريب، ثقافة التنظيم، ظروف العمل، والتي تؤثر في سلوكيات ومدركات واتجاهات العاملين به...حيث يؤكد **دافيز** بأن المناخ التنظيمي يشبه الشخصية؛ فالإدراك الذي يطوره الأفراد عن هذا المناخ يؤثر تأثيرا كبيرا في طابع البناء التنظيمي، كأن يكون هذا الطابع رسميا أو إنسانيا أو أوتوقراطيا "[4]

توجد العديد من الدراسات التي تثبت صحة تأثير نوعية المناخ التنظيمي على سير عمل التنظيمات وفاعليتها في تحقيق مستويات عالية من الأداء، حيث تشكل بيئة العمل السليمة عاملا مؤثرا على مردودية العاملين بها، وعلى صحتهم النفسية والاجتماعية. وللعوامل الخارجية المحيطة تأثيرها الهام على سير إنتاجية التنظيم وكافة نشاطاته الموازية.

ومنه نطرح السؤال التالي : كيف يمكن للمناخ التنظيمي أن يؤثر بالسلب أوبالإيجاب على فاعلية العاملين بالتنظيم وعلى نجاحه؟

---

[1] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص131.

[2] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص98.

[3] نادر احمد ابو شيخة،المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الاردنيين،مجلة جامعة الملك عبد العزيز:الاقتصاد والادارة،مجلد19،عدد2، 1426، ص10. www.researchgate.net

[4] هشام بوخاري، ص3. المؤشرات السوسيو تنظيمية المكونة لابعاد المناخ التنظيمي في المنظمات المعاصرة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018. www.asjp.cerist.dz

"منذ أن صك **كورنيل** مصطلح المناخ المؤسسي حظي المفهوم باهتمام الباحثين وتأثيره على أداء التنظيمات وسلوك العاملين بها، وقد ركزت الأبحاث على تحديد كيفية الاستفادة منه والوسائل التي يمكن استخدامها في قياسه، وقد انطلقت من إفتراض أساسي مفاده أن إنتاجية التنظيم وفاعليته لا يمكن تحقيقها إلا من خلال وجود مناخ تنظيمي صحي."[1]

لقد لجات التنظيمات المعاصرة إلى التغيير أ التنويع في طرق عملها، منها تطوير هياكلها التنظيمية لتكييفها ومتطلبات البيئة المحيطة، وعلى تطوير أداء العاملين وجعل التكوين والتدريب أساسا لرفع مستوى الكفاءة والأداء لديهم، وهي كما هو معلوم ركيزة أساسية من ركائز التكيف، وأحد الضمانات لبقاء واستمرارية التنظيم. ومن أهم ما تركز عليه الإدارات الحديثة قضية توفير عوامل الإنسجام بين مختلف المكونات الداخلية لبيئة العمل من خلال إشاعة ثقافة تنظيمية يحتكم إليها العاملون عند أدائهم لوظائفهم وفي سلوكاتهم أثناء العمل.

إن الوصول إلى عتبة الجودة الشاملة كأحد متطلبات الإدارة المعاصرة لا تعني فقط إنتاج سلع أوتقديم خدمات ذات جودة ترضي العملاء ولكن تسعى أيضا إلى أن تكون بيئة العمل الداخلية للمؤسسة بيئة تتحقق فيها مفاهيم كالإلتزام والولاء والإنتماء للتنظيم، ووجود المعرفة والمقدرة على استخدام كافة الموارد الموجودة بكفاءة عالية، والأكثر وجود تلك الروح المعنوية العالية لدى فرق العمل والتي توجهها قيم وثقافة التنظيم. إنه يعني القدرة على توظيف كل ذلك لأجل أن يسود مناخ تنظيمي ملائم للعمل ومساعد على بلوغ التنظيم أهدافه المسطرة، بما فيها أهداف العاملين ورضاهم.

تؤكد عديد الدراسات الخاصة بالتنظيم على تأثير ظروف العمل ومتغيراته على الأداء الوظيفي للعاملين حيث "يلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تأكيد السلوك التنظيمي والوظيفي للعاملين وفي تعديل القيم والاتجاهات والسلوك الشخصي لديهم، وأن نجاح التنظيم في إيجاد المناخ الملائم لعمل الأفراد من شأنه أن يخلق أجواء عمل هادفة تتميز بالإستقرار، وإحساس الأفراد بأهميتهم وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وهو مما يعلي الشعور بالثقة بينهم وبين الإدارة. "[2]

تعتبر أبحاث **التون مايو** رائدة وسابقة في تبيان تأثير العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل على أداء العاملين وإنتاجيتهم، "وقد أولت عنايتها بجوانب سلوكية واجتماعية عديدة وبمتغيرات السلوك، ومنها أن كثيرا من أنماط السلوك لا تتسق مع الأطر النظامية والقواعد الرسمية وإنما تنشأ تلقائيا بفعل احتكاك الأفراد في مكان العمل،

[1] نادر احمد ابو شيخة، المرجع السابق، ص14.

[2] فريدة محمد غزالي سالم الاندونوسي، المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الاداء الوظيفي لدى الموظفات الاداريات بجامعة ام القرى،مجلة البحث العلمي في التربية،عدد20،الجزء14، 2019، ص3. https://jsre.journals.ekb.eg

كما أوصت بضرورة تنمية الروح المعنوية والروح الجماعية وروح الولاء للمؤسسة خلافا للمدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الجوانب المادية للعامل ودورها في رفع الإنتاجية والمردودية." [1]

- **الجماعة التعاونية عند شستر برنارد**[2]

نجد عند رائد مدرسة النظام الإجتماعي **شستر برنار** -والذي يعتبره الكثيرمن باحثي الإدارة بأنه صاحب النظرية الأساسية للإتصال- نجد عنده نظرة موسعة لمفهوم التنظيم، حيث يظهر التنظيم كجماعة تعاونية.

في كتابه " وظائف المدير" الذي ألفه سنة 1938 عرف **شستر برنار** التنظيم الرسمي بأنه" جملة من المكونات المعقدة الفيزيائية والبيولوجية والشخصية، بالإضافة إلى المكونات الإجتماعية والتي تربطها علاقة خاصة." وعلى هذا الأساس لم يحصر التنظيم في مجموعة القواعد والإجراءات بل أعطاها طبيعة تعاونية وربطها بالمضمون الإجتماعي. ووفقا لذلك يرتبط التنظيم بمكونات أساسية هي :

- الجانب المادي الملموس.
- الجانب الإجتماعي.
- خصائص الأفراد.
- متغيرات أخرى.

بالنسبة للتنظيم غير الرسمي فهو يتضمن أشياء غير مدركة، وقد تتعارض مع أعمال التنظيم الرسمي، وهي تؤدي دورين من التأثيرات:

- تأسيس بعض السلوكات، العادات، التقاليد.
- قد تساهم في خلق أجواء يمكن للتنظيم الرسمي أن يستغلها في العمل.

يقصد بذلك أن التنظيم غير الرسمي له دور الوسيط الفعال في خلق أجواء جديدة قد يستغلها التنظيم لرفع أدائه مستقبلا.

أكد **شستر برنارد** على أهمية نظام الإتصالات لأداء التنظيم، وهو عمل إستراتيجي يجب أن تقوم به الهيئة التنفيذية من خلال اختيار موظفين يتولون عملية الرقابة.

---

[1] قروي رفيق، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة للسنة الثالثة تنظيم وعمل، جامعة سطيف.
https://arabpsychology.com

[2] بوحنية قوي،المرجع السابق، ص61-63.

نبَّه **برنار** على أن من بواعث العمل داخل التنظيمات وجود المناخ الطبيعي للعمل والذي له دور في تحديد طبيعة العلاقات التنظيمية وظروف العمل. وللتنظيم غير الرسمي إمكانية حماية كرامة الفرد وضمان حقوقه من تعسفات التنظيم الرسمي. ويؤكد أن التنظيم الناجح هو التنظيم الذي يمنح العاملين فيه قدرا مناسبا من إشباع وتلبية الدوافع العامة التي تدفع الفرد للإلتحاق بالتنظيم، وأهمها وجود الاتصال المتبادل، والإنسجام مع الزملاء، والمشاركة، ووجود إشباع لحاجات الأفراد، ومنها تكييف العمل مع عادات وسلوك الفرد.

تتحكم في طبيعة المناخ التنظيمي التفاعلات الحاصلة بين الأعضاء داخل التنظيم والبيئة التي نشأ فيها التنظيم. وقد تم تحديد أبعاد للمناخ التنظيمي والتي تشكل مجتمعة المجال العام الذي ينشط من خلاله التنظيم.

3.2/2- أبعاد المناخ التنظيمي

تعددت أطروحات العلماء حول تحديد الأبعاد التي تجسد خصائص المناخ التنظيمي ومتغيراته لنجد مثلا **ليكرت** وهو من أوائل من أرسى قواعد المناخ التنظيمي "يحددها في ستة متغيرات هي نمط الاتصال، واتخاذ القرارات، والإهتمام بالعاملين ومدى تاثير العاملين على مجريات الأمور بالمؤسسة، واستخدام التكنولوجيا والحوافز."[1]

يتجسد المناخ التنظيمي في:

- الهيكل التنظيمي: "ويمثل ذلك البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة فهو يحدد التقسيمات أوالوحدات الرئيسية أوالفرعية المتعلقة بمختلف الأعمال والأنشطة التي تحقق أهداف المؤسسة."[2] ومن المعلوم أن نوع الهيكل التنظيمي يعتبر "أحد أهم العناصر بالتنظيم من حيث مدى تناسبه مع مجال العمل وتخصصاته، واستيعابه لاحتياجات التنظيم من الوظائف والتخصصات وقدرته على الوفاء باحتياجات العمل من العلاقات الوظيفية، ومساهمته في تبسيط إجراءات العمل وتحقيق السلاسة في انسياب القرارات والأوامر والتوجيهات من الإدارة العليا على الإدارات الوسطى والإشرافية والتنفيذية، وكذلك الحال فيما يخص انسياب الإقتراحات والأفكار من القاعدة إلى القمة."[3] لذلك يمثل نوع الهيكل التنظيمي وخصائصه من مرونة ودرجة المركزية والتعقيد من أهم العوامل التي تحدد كفاءة وفعالية التنظيم الداخلية وقدرته على إنجازه للمهام، بل إن تلك الخصائص مما يساعد التنظيم على التكيف والتطور، وهو بالفعل ما حدث مع الشركات العملاقة التي أرست هياكل عضوية تتماشى وخصائص بيئة الأعمال التي تنشط فيها وكذلك بما يتماشى واسترتيجية توسيع الأعمال لديها.

---

[1] نادر احمد ابو شيخة،، المرجع السابق، ص13.

[2] علي زاوي، فعالية المناخ التنظيمي في تطوير ادارة المؤسسة الرياضية،مجلة معارف، مجلد8، عدد15، 2013، ص8.
www.asjp.cerist.dz

[3] فاروق عبه فاليه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الاردن، 2005، ص296.

- نظم الاتصال: عرف **سكوت** و**ديفيس** الإتصال بأنه "الوحدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل جماعة العمل، وبدونه لا توجد جماعة، فالإتصال هو القنطرة التي تعبر عليها كل المعلومات التقنية والعلاقات الإنسانية. وقد عرفت أيضا بأنها عصب التنظيمات"[1] وتمثل الإتصالات الرابط الإجتماعي والتنظيمي بين القمة أي السلطة والقاعدة (الموظفين والعمال)، وبين التنظيم والعالم الخارجي.

وتؤخذ الإتصالات كمؤشر هام يدلَّل به على نوعية المناخ السائد بالتنظيم، ومن ذلك أن الإتصالات البطيئة أوالرديئة أوغير الفعالة تؤدي إلى: [2]

- ✓ تكوين مناخ تنظيمي سلبي معيق لعمل التنظيم ونموه وتطوره.
- ✓ زعزعة الثقة والتقدير بين الرؤساء والمرؤسين واشاعة مشاعر القلق والإحباط لدى العاملين.

ومنه فإن استخدام أنواع ووسائل متعددة من الإتصالات ذات الكفاءة العالية ترفع من كفاءة العاملين وفعاليتهم، وتنمي روح التعاون والتقارب والإنسجام بين العاملين، وتحيط القيادة علما بالمشكلات ومختلف المعيقات التي تحول دون انسياب الأوامر أو سير العمل.

يمثل التنظيم الرسمي القناة الرسمية للإتصال التنظيمي وله القدرة على ضبط سلوك أعضاء التنظيم. وأخلاقيات التعامل بين الهرم التنظيمي والمستويات الأخرى للتنظيم ذات تأثير بالغ على علاقات العمل، من ذلك نظام الترقيات والحوافز، ودرجة مركزية القرارات ونوعها، فالتعسف فعل يثير الصراع والتذمر بين المستويات التنظيمية. وقد أبانت العلاقات الإنسانية بالتنظيم عن وجود التنظيم غير الرسمي، وعن أهميته وحيويته داخل بيئة العمل، حيث يساعد التنظيم غير الرسمي على التنشئة التنظيمية للأفراد الجدد، وعلى خلق اتجاهات مقبولة تجاه العمل بوجود ذلك التعاون والإنسجام بين الأعضاء.

ومنه كان لكلا التنظيمين القدرة على خلق مناخ جيد للعمل داخل التنظيم بما يحقق الأهداف الخاصة والعامة، و"لتتعدى آثار الإتصال مستوى العلاقات الشخصية بين الأفراد والجماعات أو بين المشرفين والمنفذين ليشمل الوظيفة الإنتاجية وفعالية التنظيم ككل؛"[3] ففي عرض **سيزلاقي ولاس** لدراسة قام بها **سكوت** و**ميتشيل** عن الوظائف الرئيسية للإتصال وجد أن للإتصال:[4]

- ✓ القدرة على توجيه المشاعر اي الانفعالات وذلك بزيادة درجة القبول للادوار التنظيمية لدى العاملين والرضا ومعالجة الصراع وتخفيف حدة التوتر وتحديد الادوار.
- ✓ القدرة على التاثير على دافعية العاملين والتزامهم بالاهداف التنظيمية وتعديل السلوك.

---

[1] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص57.
[2] المرجع نفسه،ص298.
[3] مداس احمد، الاتصال التنظيمي حقل معرفي متميز، مجلة مداد، مجلد5،عدد2، 2017، ص86. www.asjp.cerist.dz
[4] المرجع نفسه، ص90.

- ✓ القدرة على توفير المعلومات والبيانات اللزمة لاتخاذ القرار.
- ✓ قدرته من خلال الرقابة على توضيح الواجبات والسلطة والمسؤولية.

ومن المؤكد أن المناخ التنظيمي للتنظيم تتشكل بعض روافده من نوعية الإتصالات والتفاعلات بين الأفراد في بيئة العمل، ومن خلال اتصال التنظيم بالبيئة الخارجية كذلك؛ "فالنظام المفتوح في التنظيم يحقق التفاعل العيجابي مع مختلف الفعاليات البيئية وهو ما يحقق الإستجابة الإبداعية لمتطلبات البيئة المتغيرة من طرف الأفراد."[1] وهو ما تعتمده المؤسسات الكبرى اليوم من خلال التقرب من جمهور المستهلكين ومحاولة التعرف على توجهاتهم الإستهلاكية ورغباتهم الخاصة.

- نظم وإجراءات العمل: إن وجود نظم للعمل ضرورية لسير العمل بصورة سلسة ومرنة داخل التنظيم وهو ما يمكن التنظيم من بلوغ أهدافه. "وهي تمثل مختلف القرارات والأوامر والتعليمات الدائمة التي تنظم تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عاتق التنظيم لتشمل التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام الإدارة ومستوياتها، وشؤون الموظفين والعمال."[2] ولنا أن نقارن بين كيفية عمل تنظيماتنا بإجراءاتها البيروقراطية المعقدة وتأثير ذلك على مستوى سير العمل، وأيضا درجة الحرية المعطاة للأعضاء في مساهمتهم في تدعيم التنظيم بملاحظاتهم واقتراحاتهم ومشاركاتهم العملية.

يشير العديد من الخبراء والممارسين للعمل "أن تقدم التنظيمات واستمرارها بفاعلية في المجتمع يعتمد على مستوى ونوعية الأداء الذي تقدمه، وبالتالي درجة تحقيق أهدافها، إذ كان لابد لها من الإهتمام بأداء العاملين فيها."[3] فلا شك أن طرق تنظيم العمل والقوانين المتحكمة في التسيير له تؤثر على أداء الأفراد، لذلك تلجأ الإدارات المعاصرة إلى مراجعة وإعادة تحديد عميق لمسارات عملها بهدف إعادة هيكلها لجعلها أكثر مرونة وفعالية، "ومن نقاط الإرتكاز في هذا التغييرالتركيز على اتجاهات وسلوك العاملين وشحذ طاقاتهم للعمل والمشاركة بقوة وفاعلية، ومستندين في ذلك على مبادئ مثل: الجمع بين عدة مهن في مهنة واحدة- تدوير العمل- والسماح للعاملين باتخاذ القرارات، الإعتراف بوجود عدة صيغ من المسارات أي تجاوز الطرق التقليدية في التفكير والتنظيم التي تضع حدودا للنشاط والوظائف وتبني مسارات للنشاط والعمل يركز على خدمة العملاء، تنفيذ العمل بصورة منسجمة، التقليص من التوقف عن العمل والمراقبة، و القيام أولا بالعمل ثم تقديم التقرير بعدها."[4]

وهناك عدة اعتبارات تدخل في نظم العمل مثل عدد ساعات العمل وأوقات الدوام المناسبة والشروط الفيزيقية للعمل وشروط الأمن وقوانين الترقية ووجود برامج للتكوين والتدريب ومنه إمكانية الإرتقاء والترقية والتطوير

---

[1] فاروق عبده فاليه، السيد محمد عبد المجيد، المرجع نفسه، ص298.
[2] المرجع نفسه، ص298.
[3] هشام بوخاري، المرجع السابق، ص1.
[4] دومنيك رو، المائة كلمة في الادارة، ترجمة وردية واشد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2008، ص25.

للتنظيم، وهي نظم وإجراءات بالغة التأثير على مدى قدرة التنظيم على الإستجابة لشروط العمل الملائمة والتي تتأقلم وإمكانات وقدرات المورد البشري.

نجد في هذا الصدد أن قوانين العمل المأجور عندنا لا تراعي ظروف الموظفات والعاملات الأسرية لتساوي بينهن وبين الرجال في العمل، وهو ما تجاوزته بعض قوانين التنظيمات الحديثة بالغرب. فما معنى أن تظل الأم تعمل بدوام كامل لمدة 5 أو 6 أيام بالأسبوع مبتعدة بذلك عن عملها الأساسي وهو تربية الأبناء وإعدادهم. فهذه هي قيم واتجاهات الرأسمالية المتوحشة التي تريد الزج بكل أفراد الأسرة في عملية الإنتاج. وحسب الماركسيات المولعات بقضية الجندر أمثال **ليز فوغل، مارقا غيمينيز** و **سوزان فيرغسون** "فإن الرأسمالية اليوم تشن هجمات على عمليات إعادة الإنتاج الإجتماعي بشراسة – إنشغال المرأة بدورها الأصلي أي العمل المنزلي ليتفرغ الزوج للعمل- وهي هجمات كي تنتصر في معارك مجال الإنتاج. ولهذا السبب تهاجم الخدمات العامة وترمي ثقل العناية على العائلات النووية، وتخفض من الرعاية الإجتماعية، وذلك من أجل أن تجعل الطبقة العاملة بأكملها عرضة للهجمات في مراكز العمل وغير قادرة على التصدي لها." [1]

- طرق صنع القرارات: يرتبط صنع القرارت بأعلى مستوى في الهيكل التنظيمي، أي بالتنظيم الرسمي، إلا أن التغييرات التي مست التنظيمات المعاصرة والتي أخذت بمبدإ توسيع قاعدة التشاور مع العاملين لديها في تقديم المقترحات و فتح باب المشاركة لهم والمساهمة في حل المشاكل التنظيمية وتقديم البدائل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون التنظيم والعاملين بها قد ساعد تلك التنظيمات على التطور؛ إن تحفيز الأعضاء على المشاركة في صنع القرارات هو من قبيل تنشئة الأفراد على ممارسة سلوكات إيجابية في العمل، وهو ما من شأنه أن يشيع أجواء من الثقة بين القمة والقاعدة، ويعزز قدرات التنظيم وصموده أمام تحديات البيئة المحيطة.

وتسعى الإدارات المعاصرة إلى التميز والريادة من خلال تطوير العمليات ومختلف الأنشطة التي تمارسها بل وتسعى إلى حماية المؤسسة "بتبني استرتيجية إدارية تكون بمثابة جهاز مناعي تنظيمي يحمي التنظيم ويساعده في تحقيق تكامل بنائي ووظيفي لا يغفل أو يتجاهل الفاعلين"[2] وما يحملونه من أهداف وما يتطلعون إليه داخل التنظيم، وما يعني لهم أن تكون هناك القيادة الكفؤة التي تضيف إليهم خبرات ومعارف، والمتفاعلة بايجابية معهم والموجهة والمتفهمة والمصغية لانشغالاتهم وتطلعاتهم والتي تعطيهم هامشا من الحرية للفعل وتحمل المسؤولية وإثبات الذات وقدراتها.

إن هذا التفكير الإستراتيجي من شأنه أن يؤسس لمعرفة ضمنية باتجاهات الفاعلين ويوجهها الوجهة التي تخدم أغراض التنظيم وأهدافه، وبالتالي فالقرارات والأوامر لا بد وأن تصب في صالح التطوير للتنظيم من

[1] تثي باتاكاريا، ما هي نظرية إعادة الانتاج الاجتماعي، مركز مساواة المراة. www.c-we.org 2016/04/13
[2] هبة ياسف، الطاهر بالعور، استراتيجية ادارة التميز، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، عدد6، 2018، ص111. www.asjp.cerist.dz

خلال القدرة على إحداث تحول يؤدي إلى تحسين بيئة العمل الداخلية للتنظيم بإدخال طرق جديدة للعمل كاستخدام التكنولوجيا، وتبني استراتيجية للتكوين والتدريب للعاملين وتطوير نظام شبكي للاتصالات داخل التنظيم، وتفويض السلطة، وايجاد قنوات تغذي التفاعل الإيجابي بين مستويات التنظيم وبين قواه الحية تؤدي إلى تخفيض التوترات وإشاعة مناخ تنظيمي يساعد العاملين على الإبداع والإبتكار وفي تحقيق الميزة التنافسية للتنظيم.

يعد اتخاذ القرارات من الخطوات الهامة في العمل الإداري لأنه يتضمن القيام بإجراءات معينة كما أنه يرسم معالم الطريقة التي سوف يتم بها العمل، ولاشك أن أي قرار مهما كان منطقيا وعقلانيا لابد وأن تشوبه المخاطرة التي قد تكون عبء ثقيلا على كاهل القيادة والمسؤولين. يحتاج القرار الإستراتيجي فيما يحتاجه إلى إشراك أكبر قدر من العناصر التي يهمها أمر التنظيم، وقد تجد القيادة عند توسيعها لدائرة التشاور بخصوص مشاخل التنظيم قد تجد اقتراحات أو حلولا مبتكرة للصعوبات التي تلاقيها. إن المشاركة في اتخاذ القرار هو نوع من التفويض أو نوع من إلقاء المسؤولية على أعضاء التنظيم وهو ما يزيد إحساسهم بالهوية و يعزز روح الانتماء والثقة بين القيادة والمرؤوسين.

"ويعتبر **هربرت سيمون** من الرواد في الهتمام بقضية اتخاذ القرارات بالتنظيم، والقدرة على صياغة البدائل، ويحتاج الأمر هنا إلى إيجاد توازن بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم، وهو ما يبقي الأفراد في حالة من التعاون والعطاء المستمر. ونتيجة لهذا التوازن يستطيع التنظيم المحافظة على استمراره ووجوده."[1] إنه التعاون والتبادل للخدمات أخذا وعطاء، وتطويرلقدرات التنظيم ومورده البشري، لأن إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يوطد التماسك الإجتماعي داخل بيئة العمل ويشبع الحاجة إلى تحقيق الذات، وهي من أهم العوامل في تنمية الروح المعنوية وتقوية الدافع للعمل والإبتكار، وفي إثراء وظائف وأعمال الأفراد، "[2] وتوسيع مجال المبادرة وممارسة المسؤولية تقوية ودورهم كفاعلين نشطين على مختلف المستويات.

- العلاقات الداخلية: يمثل التنظيم إطارا اجتماعيا يعج بالعلاقات المتداخلة بين مجموعة من الأفراد، وهي علاقات "متنوعة تشمل علاقة الرؤساء فيما بينهم ومع مرؤوسيهم، وعلاقتهم بالسلطة العليا بالتنظيم، وعلاقات المستويات الإدارية المختلفة فيما بينها. وقد تأخذ طابعا إيجابيا أوسلبيا، وقد تكون مرنة أو متصلبة أو متوازنة مضطربة، أومتسلطة أوتعسفية لدى من يملك سلطة القرار، وقد تبلغ تلك العلاقات مستويات متدنية اذا كانت المعاملات تتم بمنطق المحاباة وربط الترقيات أوالمكافات بالعلاقات الشخصية عوضا عن ربطها بالكفاءة والإنجاز".[3]

---

[1] عبد الله منصور، عمر سامي المانسي، ادارة التغيير والتطوير التنظيمي.،ص46،47. kutub-pdf.net

[2] فوزية بوقطف،مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية ،عدد20، 2017، ص580،598 www.asjp.cerist.dz

[3] فاروق عبد فاليه،السيد محمد عبد المجيد،المرجع السابق،ص300.

هناك مظاهر في بيئة العمل الداخلية تكشف عن الخلفيات النفسية والإجتماعية للعاملين بالتنظيم، كما تكشف عن تأثير بيئة العمل مثل ضغوط العمل، مستوى الدعم الإجتماعي للزملاء على علاقات العمل وعلى مناخ العمل. "وتشمل البيئة الداخلية للتنظيم على عناصر عدة الأفراد والجماعات واللوائح والقوانين والتكنولوجيا وهذه العناصر التكوينية للتنظيم تحدد ردود أفعال الأفراد بدرجة كبيرة حيال العمل وعلاقات العمل.

تكشف نوعية العلاقات الداخلية بالتنظيم من حيث التجاذب والتنافر عن مستوى العلاقات الإنسانية بين الأفراد رؤساء ومرؤوسين وبين جماعات العمل، كما تكشف عن درجة التعاون والتكامل والتوازن داخل التنظيم، وعن درجة رضا العاملين به. فالتنظيم بوصفه نظاما يسعى إلى تحقيق أهداف معلومة لدى أعضائه يأخذ بالأساس طابعا تعاونيا ومتسقا، ويأتي الدور الحقيقي لإدارة الأفراد أو للقيادة في تثبيت تلك العلاقات الإيجابية بين الأعضاء وبين جماعات العمل، وقد أثبتت إحدى الدراسات وهي ل **ر.سالتونستال** "أن الإدارة تستطيع تنمية الظروف الملائمة في التنظيم بما يتيح الإستجابة إلى ما يراه العاملون مناسبا لإشباع مختلف حاجاتهم، سواء كانوا عمالا أو موظفين أو كأعضاء في جماعة."[1] وذلك من خلال ربط علاقات إنسانية داخل بيئة العمل مع كافة الأطراف وهو ما بما يخدم مصلحة الجميع.

يظهر دور القيادة هنا في قدرتها على توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف التنظيم وخلق فريق للعمل ملتزم بقيم وثقافة التنظيم فنوع القيادة بالغ التأثير في معنويات المرؤوسين "ويتمثل واجبها الأساسي في خلق مناخ العمل الذي يساعد الأفراد على أداء واجباتهم من خلال مبادراتهم الذاتية واعتمادهم على جهودهم الخلاقة"[2]. إن تشجيع القيادة أضاء فريق العمل بالمشاركة في تقديم المقترحات والحلول فيما يخص المشكلات التي يواجهها التنظيم والسماح لهم بالإدلاء بانطباعاتهم حول سير العمل و التعبير عن انشغالاتهم واقتناع ذات العاملين بان كل ذلك هو محل اهتمام القيادة لا يؤدي فقط إلى إشاعة الثقة بينهم وتقليص فرص ظهور الصراع بل يؤدي في المجمل إلى تطابق وتوافق أهداف العاملين مع الأهداف التنظيمية.

- نظام الحوافز: تضم الحوافز كل ما تعلق بالمقابل المادي أوالمعنوي نضير جهد الأفراد في خدمتهم للتنظيم. وقد ذهب معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية إلى اعتبارالحوافز "بأنها الأسباب الحقيقية التي توجه السلوك الإنساني."[3]

تظهر الحوافز كآلية لتقوية قدرات الأفراد على العمل، ولها صلة مباشرة بإشباع حاجاتهم المادية مثل الأجور، والإستفادة من الأرباح والخدمات الإجتماعية إلى إشباع الحاجة الأكثر عمقا لديهم وهي الحاجة إلى الإنتماء والحاجة إلى إثبات وتقدير الذات من خلال فسح المجال لهم للعب أدوار مهمة داخل التنظيم.

---

[1] عبد الحميد مرسي، العلاقات الانسانية، دار التوفيق النموذجية، مصر، 1986 ، ص88

[2] فاروق عبد فاليه، السيد محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص249.

[3] موسى نسيمة اميرة، اهم المؤشرات السوسيو تنظيمية لقياس نوع الثقافة التنظيمة في المؤسسة، مجلة افاق للعلوم، عدد6، 2017.،ص417. www.asjp.cerist.dz

تشير مسألة حافزية الأفراد للعمل هنا كفعل مدفوع من القوى الخارجية بالتنظيم موجهة نحوتلك الموجودة بالبنية السيكولوجية للفرد. والدوافع ذات منشأ نفسي داخلي. وقد عرفت الدوافع بأنها "القوى والطاقات النفسية الداخلية التي توجه وتنسق تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته للمواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به... وتعد الحاجات أوتحقيق الأهداف المحرك الأساسي والمثيرلها."[1] ولأن الدوافع متعلقات شخصية فإن فهم القيادة لشخصية الأفراد يلعب دورا محوريا في اختيار نوع الحوافز التي تتماشى وتفجير تلك الطاقات الداخلية أي الدوافع، "وعلى ذلك فإنه عندما نقول بأن المديرين-القيادة- يعملون على إثارة دافعية العاملين فهذا يعني أنهم يقومون بعمل الأشياء التي يرجون من ورائها إشباع دوافع العاملين وحاجاتهم بما يؤدي إلى أن يتصرف العاملون بالحالة المرجوة أو المرغوب فيها"[2].

تأخذ جهود القيادة أبعادا إنسانية من خلال العمل على الإرتقاء بالعلاقات الإنسانية وذلك "بدمج الأفراد واندماجهم في موقف العمل بما يؤدي إلى إثارة دافعيتهم حتى يعملوا معا لتحقيق الكفاية الإنتاجية والتعاون مع إحراز الإشباع الإقتصادي والنفسي والإجتماعي لديهم."[3]

يشكل نظام الحوافز العادل عنصرا مهما في إنتاج مناخ صحي للعمل داخل التنظيم "ويعمل كموجه للعمال بغرض دفعهم إلى بذل الجهود الفكرية والعضلية الضرورية للعملية الإنتاجية"[4] ونستشهد هنا بما اعتمدته سياسة التنظيمات اليابانية في مسألة فاعلية نظام الحوافز بمنحها نسب فوائد للعاملين المبتكرين لديها بحسب الفوائد التي تجنيها من تطبيق مقترحاتهم.

ومنه فاستعمال التنظيم للحوافز هو لأجل الوصول إلى تحقيق الأهداف العامة التي لأجلها تأسست ، ويمكن أن نحصر أهداف التحفيز في الآتي:[5]

- ✓ ربط أهداف المؤسسة بأهداف العاملين بها من خلال تقديم حوافز لهم نضير أدائهم ومستوياته.
- ✓ تكييف العمال داخل التنظيم.
- ✓ تكييف التنظيم والعاملين به مع تطورات ومتغيرات البيئة.
- ✓ تنمية روح التعاون وروح الفريق وهو ما يحقق الولاء والإنتماء للتنظيم.
- ✓ إشاعة مبدإ أن التنظيم يهتم بعماله وهو ما يضمن احترامهم والثقة في قيادته وبذل قصار الجهود من طرفهم لتحقيق أهداف التنظيم.
- ✓ تحسين علاقات العمل وظروفه وشروطه.

---

[1] محمد عبد العال النعيمي واخرون، المرجع السابق، ص392.
[2] عبد الحميد مرسي، المرجع السابق، ص111.
[3] المرجع نفسه، ص63.
[4] غياث بوفلجة، المرجع السابق، ص113.
[5] نموسى سيمة اميرة، المرجع السابق، ص418.

- ✓ الإستثمار في العنصر البشري من خلال جعله متطورا عبر الزمن وهو ما يعود على التنظيم بمزيد من المكاسب

- التكنولوجيا: أخذ الإهتمام بدور التكنولوجيا في التنظيم منذ دراسات **وودوارد** و**بيرو** وغيرهم، "فالتكنولوجيا المستعملة معيار يستدل به عند تصنيف التنظيمات، كما يتأثر بناء وتنظيم التنظيمات بالمحيط التكنولوجي الخارجي السائد والمتغير وهو ما ذهب إليه **توماس بورنس** " [1]

تعني التكنولوجيا استخدام الآلات، لنجد التكنولوجيا المتطورة التي أدمجت تقنيات الحواسيب والبرمجيات والروبوتات في الصناعة وبها زاد الإنتاج كما ونوعا.

لقد كان من تداعيات الثورة الصناعية واستخدام الآلة تغييرا في نمط العمل وفي شكل الإنتاج وعلاقات العمل، "وبات العمل الصناعي مجالا خاصا للمهندس وللخبير في الإنتاج، فدخول الآلة حدد طبيعة الإختصاص بالنسبة للعامل، كما حدد الخصائص الجسمية والنفسية له من خلال درجة قدرته على تحمل ظروف منصب العمل من حيث ضغوط المسؤولية وظروف العمل الفيزيقية... فدرجة تأقلم العامل مع منصبه يتطلب كفاءة وقدرة معنوية يومية متكررة وآلية."[2]

لقد ربط التنظيم الحديث للعمل الأفراد بالأهداف الإنتاجية، وكان الهدف من استعمال التكنولوجيا زيادة الإنتاج وهو ما فرض على العمال زيادة الجهد لبلوغ مستويات محددة منه. "وتكشف لنا سوسيولوجيا النقابات العمالية كيف كان العامل سابقا وإزاء ضغوط العمل واغترابه عن بيئة العمل يلجا إلى تحطيم الآلة تعبيرا منه عن رفضه لوضعه المهني،"[3] ثم ما لبث الأمر أن تحول إلى تكتل عمالي في شكل حركات ونقابات عمالية ذات وعي بأهميتها الإقتصادية وبمكانتها الإجتماعية و بثقلها ووزنها الطبقي في المجتمعات الحديثة والمعاصرة.

يظهر التخصص والحاجة إلى اليد العاملة الفنية ذات المهارات العالية مرتبطا بطبيعة التكنولوجيا المستعملة، وهي كفاءة تلعب دورا هاما في فعالية العمل والإنتاج. وقد زادت أهمية استخدام التكنولوجيا في مواقع العمل اليوم باستعاضة أرباب العمل عن كثير من الأيدي العاملة والإكتفاء بمثيلاتها ذات الخبرة والكفاءة العالية وذلك لإدارة وتشغيل تلك المعدات المتطورة، وهو ما سمح لها بالمنافسة القوية في السوق العالمية، فامتلاك التنظيمات اليوم للتكنولوجيا المتطورة هو أحد مقومات نجاحها. والتنافس اليوم هوعلى أشده للإستحواذ على آخر التكنولوجيات لأنها باتت من ضرورات العمل الصناعي. لذلك فالتصنيع اليوم مرتبط بالآلات الفائقة التطور، وتوطينها يحتاج إلى عمل مكثف من مخابر البحث والمعاهد العلمية المتخصصة، ورأسمال كبيرمن طرف الدولة والتنظيمات على حد سواء.

---

[1] مولاي الزهرة، تطور علم اجتماع التنظيمات، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية، ص 123. www.asjp.cerist.dz

[2] مراد بلخيري، المرجع السابق، ص43-47.

[3] حورية بن حمزة، "نشاة الحركات العمالية" محاضرة في سوسيولوجيا الحركات العمالية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

- البيئة الخارجية: تشبه العلاقة التي تربط البيئة الخارجية بنوع المناخ التنظيمي السائد داخل التنظيم العلاقة بين الفرد والمجتمع. توجد علاقة متداخلة بينهما تأثيرا وتأثرا. وحسب **ماكس فيبر** فإن الإحتكام إلى منطق الرشد والعقلانية داخل التنظيمات الحديثة هو انعكاس لأساليب التفكير والعمل المجتمعية بالأساس، والذي استعاض عن الطرق التقليدية في تنظيم شؤونه بطرق تتسم بالرشد والعقلانية بحثا عن التطوير للحياة الإجتماعية والزيادة في الإنتاج في مجتمعات تعايش ديناميكية غير مسبوقة، وهو ما أثار مناخا تنظيميا جديدا بالمرة على المنشآت الوليدة. فنجد نمو التنظيمات البيروقراطية ذات الخصائص التنظيمية المعروفة.

نجد بالمثل أدوار تتعاظم للتنظيمات داخل المجتمع، وباتت أنظمة مفتوحة تؤثرفي البيئة الخارجية بما تطرحه من مخرجات ومنافع للمجتمع. وإذا كانت التنظيمات تستقي مدخلاتها من البيئة المحيطة بها والتي تحتاجها تلك التنظيمات لأجل القيام بوظائفها فإن تلك البيئة هي أحد تحدياتها ومتاعبها أيضا. ونفس الشيء بالنسبة للبيئة الخارجية؛ من ذلك تأثر التنظيمات بالمشكلات البيئية المحيطة، فالتنظيم يتعامل مع مجموعة من الفاعلين الأساسيين لوجودها "وهو ما ذهب إليه **بيتر بلاو** "حيث قدم تصنيفا رباعيا للتنظيمات مستندا إلى طبيعة المنتفعين منها وهي: هيئات المنفعة المتبادلة(المنتفعون)، والمشروعات(الملاك)، وتنظيمات الخدمة(العملاء)، والهيئات ذات الأغراض المتعددة(الجمهور)، فالبيئة الخارجية هنا تحتم على التنظيم أن يطور أشكالا تنظيمية معينة، وهو ما أسماها **تومسون** بالإجراءات التي تتبع للحصول على تأييد البيئة التي يمارس فيها التنظيم وظائفه،"[1] ويقدم لنا **جيرالد هيج** مثالا "فالمؤسسات العسكرية تواجه باستمرار مطلب الإستجابة لبيئتها، وحين تحقق هذا المطلب تصبح على درجة عالية من الآلية والمركزية والضبط والإمتثال."[2] فبيئة العمل الداخلية بذلك لها حدود شفافة مع محيطها الخارجي وما يتعلق بالظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية التي يتميز بها ذلك المحيط.

يمكن لنا أن نضرب مثلا بالسلوك المهني للعامل الذي يتأثر بخلفياته الإجتماعية وبالظروف العامة السائدة بمجتمعه أو بجماعة الإنتماء بالعمل.

يقترح علينا الباحث الجزائري **بوفلجة غياث** في هذا الصدد "القيام بعمليتين في آن واحد وهما التكيف والتكييف، فالعملية الأولى تتمثل في دراسة الواقع الإجتماعي والإقتصادي والسياسي والقيمي من أجل فهمه وتنظيمه وتكييفه مع الواقع الإقتصادي المعاصر، بينما تنحصر العملية الثانية في تسهيل عملية تكيف اليد العاملة للواقع الصناعي وتحديث ثقافتهم واتجاهاتهم نحو العمل."[3] ويمكن هنا أن نستدل بمثال بسيط وهو إضرابات العمال نتيجة للظروف الإجتماعية التي تحد من قدرتهم الشرائية. وتعد مشاكل "مصنع الحجار" أحد الأمثلة البارزة على تأثر التنظيم بأساليب العمل الخارجية- المتعامل الأجنبي - ومنه "فإن الاعتماد على مجرد

[1] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص229.
[2] المرجع نفسه، ص 230.
[3] غياث بوفلجة، المرجع السابق، ص137.

وعي الأفراد داخل التنظيم بالأهداف التنظيمية العامة ينطوي على تضليل ظاهر،"[1] وهو ما يؤكد فرضية النظرية النسقية بوجود ذلك التأثيرالمتبادل بين التنظيم والمحيط الخارجي.

وكخلاصة نصل إلى أن دراسة وقياس وتحليل تلك الأبعاد يوصل إلى إعطائنا فكرة عن مستوى المناخ الصحي بالتنظيم، وتأثيراته على البيئة المحيطة به.

4.2/2- العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي

يستقي المناخ التنظيمي طبيعته الداخلية من عدة متغيرات مهمة، نجد منها:[2]

- النمط القيادي والإشرافي وقدرته على تعزيز الثقة في الأعضاء، والعمل بروح الفريق.

- السياسات الإدارية المحددة للإختيارات بخصوص الكفاءات ، نظم الترقيات، الأجور، وكذلك السياسات المنظمة للعمل وللعلاقات بين الأفراد، التكوين-مستقبل الأفراد-...

- القيم المهنية للإداريين والأفراد في كل المستويات.

- الهيكل التنظيمي ودرجة مرونته، إنفتاحه واستيعابه للظروف (التكيف)، وذلك الذي يشجع على الإبداع ويبعد الروتين...

- التنظيم الرسمي

يلعب التنظيم الرسمي دورا محوريا في إشاعة مناخ العمل الذي يساعد على انسجام العاملين في بوتقة العمل لصالح التنظيم وأهدافه. وهي أهداف مشتركة فنجاح التنظيم من نجاحهم جميعا والعكس صحيح. تؤكد في هذا الصدد أطروحة كل من **ريتار ولارسون** التي تناولت مسألة الهوية في العمل من خلال كتابهما" بنية السلطة وهوية المؤسسة(1979)" حيث ركزت على الإطارات، وقد ربطا الهوية بظواهر السلطة، أي بأمر أكثر عمقا يجعل المسير متورطا شخصيا. على عكس أطروحة مواطنهما **سان سوليو** الذي ركز على الطبقة العاملة وهو ما يرجع الهوية في العمل إلى شيء خارجي."[3] ومعروف أن **سان سوليو** ينظر إلى التنظيم كجزء من كل يتأثر بالثقافة السائدة بالمجتمع، فهو صناعة مجتمعية.

---

[1] السيد الحسيني، المرجع السابق، ص406.

[2] مراد كشيشب، المناخ التنظيمي"، محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولىماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانسية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

[3] محمد البشير، المرجع السابق، ص12،13.

نجد عند **إكسل هونيت** كأحد أبرز المنظرين للمدرسة النقدية المعاصرة يؤكد على عنصرالإعتراف. ويشمل هذا العنصركما رأينا "أشكالا أساسية: الحب والحق والتضامن."[1] وهي عناصر (مشاعر/أحاسيس/إتجاهات/ميولات...) متضمنة في العلاقات الإنسانية.

يجد التنظيم "نفسه" في الزمن الراهن في واجهة الحياة الإجتماعية بما يقدمه من سلع وخدمات للمجتمع، وقد توسعت أنواعه ونمت أخرى جديدة خاصة وحرة، وهو ما وسع من نشاط الفعل الإجتماعي وقدراته، ليتجاوز القبوع تحت رداء الدولة أو أن يمثل الدولة العميقة، ويتحرر من خلال المشاركة الفعالة في بناء المجتمع.

تتكون التنظيمات اليوم من تشكيلات ثقافية متباينة من حيث درجة الوعي والإنحدار الجغرافي والمكانة الإجتماعية والمستوى التعليمي والثقافي. وهذا اللاتجانس لابد وأن ينعكس على التنظيم بطريقة مختلفة إيجابية أو سلبية وهو ما يفرض وضع محور قيمي ثقافي موحد يستعلم به أثناء أداء العاملين لأدوارهم؛ ونجد ما يعضد هذا الطرح من خلال دراسات رواد علم الإجتماع بالجزائر، وقد صك الباحث **سعيد شيخي** مصطلح العامل الشائع من خلال تحليله لسلوك العامل الجزائري الذي عبر به عن عدم انسجامه مع بيئة العمل الجديدة. أي أنه رفض قيم التحديث المفروضة عليه بالقسر. لكن قيم العولمة هي أشد تأثيرا من خلال تكنولوجيا الإتصال وقدراتها على التأثير الثقافي. وفرض المقارنة...

أشارت **ودوورد** إلى"أن التطور التقني يسهم بصورة ملحوظة في كفاءة العمليات الإتصالية في التنظيمات من حيث الدقة والسرعة وجودة الاتصال، وفي تحسين القدرة على اتخاذ القرارات بناء على ما توفره التكنولوجيا من معلومات وبرامج ونظم مساعدة للوصول إلى القرار الأكثر دقة وملاءمة لوضع التنظيم وإمكاناته، وهو ما ساهم في رفع كفاءة وفعالية التنظيم وعلى نحو زاد في تحسين مركزه التنافسي."[2] فالتكنولوجيا من مقومات التنظيمات المعاصرة، وما تنتجه من ابتكارات علمية هي من أسس النمو الإقتصادي الحاصل في الدول الصناعية. ويرجع ذلك إلى أن كثيرا من التنظيمات اليوم توجد بها مراكز للبحث والتطوير التكنولوجي للآلات وللإنتاج، كما تستمد قدراتها التقنية مما تنتجه مخابر البحث بالجامعات.

وعن تفويض السلطة كأحد الاتجاهات المعاصرة في الإدارة، "وهي نوع من الإضافات في التحديات والواجبات والتي تزيد غالبا دافعية الموظفين للعمل ومن احترامهم للتغيرات التي تصنعها تحديات العمل،"[3] فإن قدرة المشرف على تفويض الصلاحيات وتدريب الموظفين على تحمل المسؤولية من الآليات المحفزة على العمل الجاد والتي ترفع الروتين والجمود عن العمل اليومي لهم.

---

[1] احلام بولكعيبات، المرجعاابق، ص33.
[2] محمد البشير، المرجع السابق، ص8.
[3] محمد الفاتح مغربي، المرجع السابق، ص384.

ومن الأمورالمسلم بها أن نوع الهيكل التنظيمي وما يتسم به من خصائص هو أمر خاص بالتنظيم، وهو يتوافق مع رؤيته وقيمه واستراتيجيته وأهدافه، وأن لمتغيرات البيئة الخارجية دورا في تشكيله أوإعادة تشكيله، حيث تظهر خطط للعمل جديدة وأولويات في الأهداف ويعني ذلك أن حاجات التنظيمات وأسلوب عملها وفروض التأقلم أوالتكيف يلقي بظلاله لا محالة على مناخ العمل الداخلي، وهو ما ذهبت إليه نظرية **لورنس** و **لورش** في كتابهما "المنظمة والبيئة."

ومنه يظهر المناخ التنظيمي " كتعبير مجازي يستخدم للدلالة على مجموعة من العوامل التي تميز بيئة العمل والتي تؤثر في سلوك العاملين، فهو مجموعة من الخصائص التي تميز التنظيم داخليا والتي يعمل الفرد ضمنها، فتؤثر على قيمه واتجاهاته وآرائه."[1] وإذا ما أخذنا بالمقاربة النسقية فإن للبيئة الخارجية تأثيرا قويا على بيئة العمل الداخلية على اعتبار أن كثيرا من مدخلاتها تأتي من تلك البيئة، فالتنظيم نسق مفتوح وهوعنصر متفاعل مع وسطه الخارجي أخذا وعطاء، لذلك تعد البيئة الخارجية بعدا من أبعاد مناخ العمل بالتنظيم.

نلاحظ هنا أن العمل داخل التنظيمات المعاصرة يعني الفاعلية، وتنشد عملية إرساء الثقافة والقيم التنظيمية من طرف التنظيم الرسمي إنعاش المناخ الداخلي للتنظيم وجعله أكثر تحفيزا لقيام الفاعلية الإجتماعية.

5.2/2- خصائص المناخ التنظيمي الفعال[2]

نجد هنا:

- الإستقلالية والتي تشير إلى درجة الحرية الممنوحة في العمل، وفي اتخاذ القرارات اليومية التي تساعد الأفراد على العمل بأريحية مع الشعور بالمسؤولية تجاه أعمالهم، ومنه القدرة على الإبداع.

- الدعم والمساندة والتشجيع للأعضاء فهم مميزون ومهمون للعمل.

- العدالة وهي أساس النظام، وهي قدرة على الموازنة بين الإجراءات الجريئة والمساواة بين العاملين، أي العدل في تقدير جهودهم مع المساواة في التعامل مع الجميع.

- الثقة المتبادلة والذي يعطي الأريحية في العمل ويعزز الإحترام بين الرؤساء والمرؤوسين، وتزيد من الفعل الإيجابي والتصورات الإيجابية عن التنظيم والإدارة وتقوي الروح المعنوية.

- التقدير الذي يزيد الإحترام المتبادل. فهناك اهتمام خاص بكل فرد، وأما تشجيع التنافس بينهم فهو أمر ضروري لأجل تحقيق الفاعلية في الأداء داخل التنظيم.

---

[1] هشام بوخاري، المرجع السابق، ص2.
[2] المرجع نفسه.

3- الإعتراف كمبدإ للفاعلية الإجتماعية

يتأسس الإعتراف بمفهومه الإجتماعي الواسع بمنح الحق في العمل للأفراد بحرية أكبر بالمجتمع، وتوفير مستلزمات النمو للقطاع الخاص، وحث الأفراد على المشاركة بفاعلية في البناء الإجتماعي. والدولة تسع الجميع، وقوتها في قدرات أفرادها وتنظيماتها. إن إشاعة مناخ الديمقراطية أو "الديمقراطية التشاورية أو التداولية حسب **هابرماس** نوع يستند إلى القدرة على الإستخدام العملي للحقوق السياسية وهي حقوق ممنوحة بصورة متساوية ولها نفس القيمة بالنسبة لكل المواطنين بمعزل عن الإختلافات في الوضع الإجتماعي."[1] يعني ذلك فرصة المشاركة بالمجتمع والتنافس في العمل بوضع السياسات وحقنها بمبدإ الحق في العمل والنشاط وطرح البدائل والأفكار الجديدة.

تتبلور الثقافة الخاصة بالتنظيم بإفساح الفرصة له للعمل والإنتاج وإثبات قدراته التنافسية الذي يفضي إلى التطوير الإجتماعي. ويكون دور سلطة الدولة هو الدعم لها حتى تحقق مشاركتها الفعالة في التنمية.

4- المورد البشري وفروض التكامل في التنظيم

الأفراد أوالمورد البشري بالتعبير المعاصر هو رأس مال التنظيم ومورده الإستثماري من خلال المعرفة التي لديهم، والتكوين المستمر لهم والذي يزيد في خبراتهم وتمرسهم. فالمورد البشري بالنسبة للإدارات الحديثة ليس عنصرا تنفيذيا فقط بل هو عنصر ابتكاري وهو المحرك لكافة الموارد الأخرى بالتنظيم، وهو عنصر يتأثر بالظروف الإجتماعية الخاصة به كما يتأثر بالظروف السائدة بالتنظيم.

ويمكن التعرف على نوع المناخ التنظيمي السائد بالتنظيم من خلال التصورات الخاصة والإنطباعات العامة للعاملين به، وهناك مؤشرات دالة على نوعيته مثل مدى التزام العاملين بقيم وثقافة التنظيم، كوجود الجدية والإنضباط في العمل، والإحترام والتقدير بين مختلف المستويات الوظيفية، وقنوات للإتصال في كل الاتجاهات، ونوع القيادة، والعمل الجماعي والتنافس الذي ينشط القدرات ويحفز على التميز والابتكار، وهو يؤشر أيضا بمخرجات التنظيم وما يقدمه من منتجات أوما يحرزه من نتائج أوما يبلغه من مستوى مقارنة بغيره من التنظيمات المنافسة، وهي كلها جملة من النتائج المحرزة من عمل وجهد كافة الموظفين والعاملين بالتنظيم.

إن المناخ السائد بالتنظيم هو أحد المؤشرات الدالة على صحة البيئة التنظيمية، فالمناخ الايجابي مما يساعد على تحقيق مستويات من الإنتاجية مرضية، أو حتى على تحقيق مستويات أداء عالية الجودة من طرف العاملين، ومنه على فعالية التنظيم وقدرته على بلوغ أهدافه، وسيكون الوضع قطعا مغايرا إن كان المناخ السائد

[1] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص91،92.

مناخا مشبعا بالصراع أواللامبالات أو به تعسف من طرف المشرفين على العمل، أو سوء علاقات واتصالات بين القمة والقاعدة أوعدم وجود نظام للمكافات والحوافز يستثير الدافعية والرغبة في العمل والابتكار؛ من هنا يمكن التعرف على مدى كفاءة المدير أوالقيادة وكيفية إدارتها للمواقف المختلفة التي تحدث بسبب عملية الاحتكاك والتفاعل بين مختلف القوى العاملة بالتنظيم ومع محيطه.

وبالتالي فالمناخ التنظيمي "يعبر عن مجموعة من الخصائص البنائية والوظيفية والعملياتية التي لها تأثير بالغ على أداء العاملين ودرجة رضاهم."[1]

نجد هنا عدة أنماط للمناخ التنظيمي، وما يهم في هذا المقام هو الكشف عن الخصائص ذات التأثير الإيجابي على العاملين، وتظهر هنا عدة أنماط منها:[2]

- النمط المنفتح: النمط المنفتح والذي يشعر فيه العاملون باشباع حاجاتهم وتسود فيه روح المشاركة وعمل الفريق، وينعم فيه الموظفون بدرجة عالية من الرضا.

- النمط المستقل والذي نجد فيه المدير يسعى الى تحقيق الاهداف من خلال توفر درجة عالية من الاستقلال للعاملين في ممارسة واجباتهم.

- النمط تسيطر على المديرين فيه فلسفة الاهتمام بالانتاج. فالرقابة المباشرة والتخطيط المحكم والاشراف الدقيق والرسمية والتمسك بمبادئ الادارة التقليدية كلها سمات لهذا النمط.

بالمقابل نجد أنماطا لا تساهم في تطور التنظيم وتقدمه من خلال التركيز العالي على أسلوب الهيمنة والسيطرة على العاملين. لنجد:

- النمط الأبوي الذي لا يتيح فيه للعاملين فرص المشاركة واستغلال القدرات، كما لا يشجع على الإبداع، ويتم التعاون مع العاملين بأنهم ناقصوا الأهلية، ويكرهون تحمل المسؤولية، ويحبون أن يقادوا، وأنهم لم يصلوا إلى مرحلة النضج واتخاذ القرارات الرشيدة.

- النمط المنغلق ويتميز بدرجة عالية من الامبالات والتسيب، وانخفاض الروح المعنوية.-هو أشبه بالتنظيم الفاقد المعرفة بأسباب وجوده-

و قد أكد **جاكوفسكي** " أن الأشخاص الذين يعتقدون بجودة مناخهم التنظيمي يتميزون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي والأداء الجيد، والقناعة بكفاءة القيادة وعدم الرغبة في ترك العمل بخلاف من يعتقدون بسوء

[1] نادر احمد ابو شيخة، المرجع السابق، ص12.
[2] المرجع نفسه، ص12.

بيئتهم التنظيمية..فسلوك واتجاهات الأفراد تتأثر بمناخ العمل الذي يعملون فيه وبمعطيات البيئة الداخلية التي ينشطون بها."[1]

1/4- دور الإدارة

للإدارة وظائف متعددة أهمها التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة وهي أدوارأساسية لسيرالعمل، ولقيادة التنظيم. وتهتم من خلال وظائفها بدرجة فاعلية أعضائها وبكفاءتهم الإنتاجية. إن قدرة الإدارة على إرساء قواعد للعمل وإجراءات محددة لضبط مختلف عملياتها ونشاطاتها من شأنه أن يرسي أجواء عمل سليمة ومثمرة للمؤسسة وأفرادها.

تحتاج إدارة التنظيم إلى العلم بأساسيات التسيير والعوامل المؤثرة في سير عمل التنظيم، ويحتاج المدراء والقادة إلى مهارات ومعرفة وخبرة بأساليب التسيير الفعالة للنهوض بقدرات الأفراد وتوجيهها وجهة بنائية ووظيفية. "تعد لذلك الوظيفة الإدارية في غاية التعقيد والصعوبة نظرا لارتباط التنظيم بمجموعة من العلاقات مع أطراف تساهم بتأثيرات عدة على أداء التنظيم وقدراته على البقاء والإستمرار،"[2] إبتداء بالمورد البشري وما يحمله من قيم الذي يتعامل مع موارد التنظيم الأخرى المادية كالتكنولوجيا، ويحتك بمدخلات متنوعة كالقوانين وأساليب التسيير والمعرفة المتبعة داخله، وغير ذلك من المؤثرات الخارجية، ومن ذلك القيم الإجتماعية والسياسات وطبيعة الأيديولوجيا السائدة بالمجتمع، وبالأوضاع القائمة. وبالتالي فأهداف التنظيم ورغبات الأطراف الفاعلة فيه لابد وأن تعمل الإدارة على تحقيق التوازن بين مطالب أعضائه و مطالب تلك الأطراف الخارجية بما يهيئ مناخا صحيا للعمل.

من هنا جاء اهتمام نظرية التنظيم برصد العوامل المؤثرة على سلوك الأفراد وجماعات العمل وعلى إنتاجية التنظيم وهي:[3]

- الظروف التي يعمل بها الأفراد.
- طبيعة نظام الحوافز المستخدم لتوجيه سلوك الأفراد وزيادة انتاجيتهم.
- النمط الإداري المتبع.
- طبيعة الأهداف التي يسعى التنظيم إلى تحقيقها.
- الأنظمة والقوانين والسلطة وصناعة القرارات الإدارية وكيفية تطبيقها.

---

[1] عبد الله بن عبد الغني الطغم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، ط4، دار حافظ، السعودية،2003، ص 247.
[2] كامل بربر، الادارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،بيروت، 1996، ص10.
[3] عبد الله بن عبد الغني الطغم، طلق بن عوض الله السواط، المرجع السابق، ص252.

- طبيعة المهام أو العمل اللازم القيام به.

- التكنولوجيا المتاحة.

- علاقات الموظفين وجماعات العمل.

- ثقافة التنظيم.

- البيئة.

2/4- دور القيادة الحقيقية

إن حاجة التنظيم إلى قيادة كضرورة تم إكتشافه في دراسات عدة، وخلصت إلى أهمية هذا الدور المحوري بالنسبة للعاملين ولمستقبل التنظيم، نذكرنقاطا منها: [1]

- تلعب القيادة دورا في توفير الجو النفسي الإيجابي للعاملين.

- القادة الحقيقيون يؤثرون على التمكين الهيكلي للعاملين، كما يؤثرون على الأداء والرضا الوظيفي لهم. فالقيادة التي تهتم بالشفافية والمعالجة المتوازنة و الوعي الذاتي و المعايير الأخلاقية العالية يعطي الإحساس بإمكانية الوصول إلى هياكل التمكين في مكان العمل مما يجعلهم راضين عن عملهم و تم الإبلاغ عن أداء أعلا عندهم. وتوجد دراسة **كلاب سميث** و آخرون لسنة 2009 أثبتت أن القيادة لعبت دور الوسيط بين الأداء والثقة في الإدارة.

- تعد الإنتاجية والإلتزام من بين المخرجات البعيدة للدور القيادي حسب دراسة **آن ليغوي** وآخرون لسنة 2012 فالمعرفة الذاتية للقائد "كقيادي حقيقي" لها تأثير على رضا الملاحظين والمتتبعين لعمله وعلى فعالية أداء الفريق. وإن هذه المشاعر بين الأطراف هي وجه من جوانب الثقة التي تولدها شفافية العلاقات والمعالجة المتوازنة.

- يشير تقرير **بامفورد ميغان** وآخرون لسنة 2013 حول توسط القيادة في العلاقة بين الفرد ومشاركته في العمل؛ هناك دليلً على أن العمال الذين يعملون لصالح المديرين الذين يظهرون مستويات أعلى من القيادة الحقيقية يساهمون في توافق أكبر للفرد مع عمله، وهو أمر مفيد بشكل خاص في بيئات العمل المتطلبة والتي تفتقر إلى الرفاهية.

[1] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

يشير الباحثان **خوسيه لويس كالديرون مافود** و **مانويل باندو مورينو** إلى أن الدراسات العلمية حول الثقافة التنظيمية والتنشئة الإجتماعية قد تمت فقط مع القيادة بطريقة عرضية و بدون أدلة أمبريقية، على الرغم من أن دراسات مناخ العمل وثقافته تؤكد على دور القادة في زيادة مستويات التماسك داخل فريق العمل، فقد تجاهلت أيضًا الدور المحدد الذي يمكن أن يلعبوه فيما يتعلق بتوليد المشاركة في العمل .هذا ليس لتبسيط نظريات التحفيز ولكن للعثور على المساهمة المحددة التي يمكن أن يقدمها قائد الحقيقي تجاه الحالات النفسية لأتباعه.

إن المدير الذي يحمل صفات القيادي ضروري لنمو قدرات التنظيم، خاصة في ظل إقتصاد السوق، ربما يكون الخواص أكثر قدرة على تجسيد ذلك، حيث الملكية الفردية وحرية التصرف تسمح له بالعمل بكل أريحية مع العاملين إذا ما وعا دوره و متطلبات العمل المعاصر. أما بالنسبة للقطاع العام فالأمر أعسر قليلا بالنظر إلى أن ثقافة التسيير عندنا لازالت تحتكم إلى أطر تقليدية بيروقراطية في العمل والتسيير.

يحتاج العمل ضمن منطق السوق الحرة أن تتطور آليات العمل البشرية والتنظيمية، فالتطوير التنظيمي يحتاج إلى أفراد نشطين منسجمين مع قيم التنظيم ومبدعين، وكفاءة التسيير تعني الأخذ بمتطلبات النجاح. ونجد أن من مبادئ المنافسة الحصول على اليد العاملة الماهرة، وذات الكفاءة العالية، والتكنولوجيا اللازمة للإنتاج، والإهتمام بالعملاء بفهم احتياجاتهم وميولاتهم وخدمة متطلباتهم.

5- التنمية الجمالية

يعتبر موضوع التنمية المستديمة موضوع المرحلة المعاصرة في تاريخ البشرية، وهي تنمية متواصلة تنمو باتخاذ الإجراءات المرحلية الضرورية لإزاحة العقبات أمام تطور قدرات الأفراد والتنظيمات على حد سواء.

ينظر إلى التنمية كعملية تاريخية، فقد حاول البشر تطوير قدراتهم إزاء الظروف القاسية التي كانوا يواجهونها، ومن خلالها نمت المعرفة والخبرة الإنسانية في مجالات شتى، وتعتبر الحضارات الإنسانية وجها من وجوه التنمية المستمرة للقدرات البشرية، و التي تطرأ على المجتمعات بفعل عمليات فكرية ونفسية واجتماعية واقتصادية كظهور القيم الجديدة التي يدعو لها المصلحون والقادة والمفكرون والتجار، وما ظهور ثورات التحديث والتحضر والتصنيع ومنها الثورات العلمية إلا بفعل تلك المحركات الإجتماعية. والتنمية اليوم هي عملية مخطط لها وموجهة من طرف الدول وقاداتها، وقد باتت تحتاج إلى موارد متنوعة لتحقيقها.

يعتقد **ماكس فيبر**"أن الأمم تتواجد عندما يتقاسم الناس عاملا مشتركا موضوعيا –كاللغة والقيم والثقافة وأنماط التفكير أو الخبرة السياسية- ويؤمنون بأنه مصدر التماسك والتضامن الإجتماعي الذي يجد تعبيرا عنه

في الدولة المستقلة."[1] وتمثل تنظيمات العمل اليوم تشكيلات رسمية لتطبيق توجهات الدول وسياساتها التنموية الإجتماعية.

لقد تطور مفهوم التنمية الإجتماعية ليعني التكامل في الجهود لتطوير كافة المناحي الإجتماعية، فقد تجاوز الفكر التنموي المعاصرالتركيز على حاجات النمو الإقتصادي إلى "الحاجة لبناء االأفراد القادرين على الإضطلاع بالمهام التنموية الأساسية عن طريق عمليات التنشئة والرعاية الإجتماعية ابتداء، وبإقامة الأشكال المؤسسية للتنظيم الإجتماعي الضرورية لتوظيفهم في أداء المهام بكفاءة، بما في ذلك القيادة، والعقيدة التي تتبناها الجماهير وأساليب تعبئة الناس، ومدى مشاركتهم بفاعلية في عملية التنمية ثانيا."[2] و قد أشار **ابن خلدون** إلى أن الأفراد يزداد نشاطهم الإقتصادي وحبهم للحياة بازدهار الدولة وقوتها المدعومة بلحمة العصبية، فـ**ابن خلدون** "مقتنع بوجود علاقة وطيدة بين تطور العمران-توسعه- وبين طبيعة السلع الضرورية والكمالية الموجودة به. ووجود زيادة في الطلب على تلك السلع"[3] بما يعني وجود ازدهار فكري واقتصادي بالدولة.

يظهرمشروع التنمية الذي بدأته الجزائر بعد الإستقلال بسنوات معدودة حالها كحال سائق الحافلة الذي يعلل زبائنه بأنه سينطلق في الحين بزيادة صوت المحرك. فالتنمية إرادة فيها كم هائل من الصدق تجاه ما يراد الوصول إليه وتحقيقه، وهي عملية تنطلق من واقع الأمور ومن فلسفة المجتمع ذاته ورؤاه والقيم التي يحتكم إليها.

تمثل القيم تفضيلات المجتمع وهي اليوم تعايش التناقض، وضعف تمثلها لدى الأفراد. "إن الوعي بمشاكل القيم يتزايد يوما بعد يوم بعد ما كان موضوعا خاصا يشمل دائرة ضيقة من المنشغلين بها، وقد باتت موضوعا يدخل في النقاش عند طرح فكرة الصراع الحضاري وعند الحديث عن المخاطر الإجتماعية الناجمة عن تهديدات العولمة الثقافية وعن مشاكل التنمية."[4]

يثير مصطلح التنمية قضية الإنبهار بالآخر ومنجزاته وطرق التسيير لمؤسساته ومجتمعه قضية الأنا أو الذات، هذه الذات التي أصاب قدراتها النفسية والعقلية العجزعن مقارعة هذا الآخر وتفوقه، واكتفائها بمجرد استهلاك ما ينتجه ومحاكاة كل ما يصدر عنه من فعل أو قول، وهو ما يدل على وجود إشكالية نفسية وحضارية عويصة أشار إليها **ابن خلدون** وهي " تقليد المغلوب للغالب في طبائعه ومنجزاته."

لقد تدخلت التكنولوجيا الرقمية لتعمق الطرح فيما يخص إشكالية التنمية خاصة فيما تطلعنا عليه وبشكل قسري من مظاهر التفوق الحضاري للغرب، وبما تصنعه ثقافته من إبداع وما تبثه من قيم. وقد عمق التقسيم

---

[1] توماس س باترسون، المرجع السابق، ص94.
[2] نادر فرجاني، هدر الامكانية، ط5، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2001، ص18.
[3] حسين يحيوش، المرجع السابق، ص 187،188.
[4] المهدي المنجرى، المرجع السابق، ص35.

الدولي للعمل من الشروخ الثقافية داخل الدولة القومية، وباتت الدول بثقافتها وقيمها وخياراتها الإقتصادية على محك البقاء ما استدعى بالنسبة لكثير من الدول خلق أفكار وأطر للعمل غير تقليدية للتنمية الشاملة لمجتمعاتها.

لقد عمدت كثير من المجتمعات المعاصرة في مجال التنمية على الإرتكاز على ما لديها من مقومات ذاتية ومن قيم أصيلة لإنجاح عملية التنمية. من ذلك ما فعلته تركيا؛ فتركيا اليوم قد أدارت وجهها عن المطالبة بالإنضمام إلى الإتحاد الأوربي بعد رفض هذا الأخير عضويتها، واعتمدت على قدراتها الذاتية لصناعة الفارق التنموي الذي زاد مكانة تركيا الإقتصادية والسياسية. وفي دولة الإمارات تجسد برامج غير مسبوقة لتنشيط قطاعات خارج مجال المحروقات مثل تنشيط السياحة، قطاع النقل وتحديثه، الإهتمام البالغ بتأسيس شبكة تكنولوجية متطورة لتسيير القطاعات الحيوية بها كالتجارة والنقل الجوي، والتركيز على التعليم. والإمارات اليوم دولة رائدة على المستوى العالمي في مجال التنمية المستدامة.

نجد مجتمعات أخرى قد بقيت تعاني صعوبة تحقيق مشروعها التنموي لعدة أسباب والتي من بينها سحب الثقة فيما لديها من قدرات فكرية ومن مقومات حضارية لتتبع بشكل غير مدروس نماذج الغير في التنمية والتي وإن نجحت في بيئتها الأم فبسبب أنها نتاج تراكم مرحلي وتاريخي هو من صلب تلك البيئة ومتطلباتها وما يعتقد بجدارته أفرادها.

- الإستثمار

تتركز فكرة القيم الجمالية على إعلاء ما من شأنه أن يمد التنظيم الإجتماعي بالقوة والحيوية وما يعلي لديه خصائصه وصفاته الفريدة. وتنظيمات العمل بيئة مثالية لتنشئة الفئات النشطة بالمجتمع على قيم الجد والمثابرة والإلتزام في العمل بما يخلق هوية إجتماعية تزيد من فاعلية الأداء وبالتالي من الإنتاجية والتي تتوسع معها حظوظ الرفاهية بالنسبة للعاملين كأعضاء بالمجتمع.

يعني الإستثمار "توجيه موارد وجهود وأنشطة في مجال محدد وصولا إلى عوائد ونتائج تعلو قيمتها الموارد والجهود التي تم توجيهها لزيادة فعالية الموارد البشرية."[1]

لقد تطور الفكر التنموي تباعا ليؤكد على أن النموذج الغربي ليس هو القاعدة، وأن التنمية هي ما تتطلع إليها الشعوب؛ فالتنمية تستمد أفكارها وقوتها من صميم المجتمع ذاته وما يريد الوصول إليه، إنها تتجاوز الإطار التقني أو التعلق بجلب "الأشياء" (التكنولوجيا) "لأن التنمية عملية معقدة ومركبة وشاملة تضم جوانب اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية وجوانب نفسية وبيولوجية. هي علاقات متداخلة تتفاعل فيما بينها."[2] وأن التكامل المنشود بينها يأخذ كمبدإ أساسي تنمية قدرات الأفراد في مجال المعرفة والمهارات وأشكال العمل الفني،

[1] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص19.
[2] اسمعيل قيرة، علي غربي، المجع السابق، ص127.

وتطوير الذائقة الجمالية بالمجتمع من خلال الإهتمام بتنظيم المجال العام وتقنين الإمتثال لقيم النظافة وحفظ البيئة وما تعلق بالفعل التنظيمي الفعال في المؤسسات والإدارات.

تعمد كثير من الدول المعاصرة إلى تشريع قوانين للنظام وسلامة المحيط، ومن ذلك اعتماد دولة رووندا كنموذج تنموي صاعد بأفريقيا إلى رأب الصدع الذي خلفته سنوات الحرب الأهلية، وتخصيص 22% من ميزانيتها لتطوير التعليم، وبعث قيم جديدة بالمجتمع منها قيم النظافة من خلال جعل يوم في الأسبوع يشارك فيه المواطنون في نظافة البيئة. وقد آثرت أن تجعل يومها ذلك يوما بدون سيارات تقليلا لأسباب التلوث البيئي. وفي كوريا الجنوبية توصلت السلطات إلى حل مبتكر للحد من التبذير الذي يطال الطعام ومنه المال بوضع حاويات فردية للقمامة تعمل بتقنية رقمية تزن كمية ما يهدر من بقايا الطعام. ويعرض مالك الحاوية-صاحب المنزل- إلى غرامة مالية في حال تعدي وزن بقايا طعامه كمية الوزن المقبول قانونيا.

من هنا كانت التنمية كمشروع يتوجه نحو المستقبل تستحث الطلب الإجتماعي على الإستثمار في الأفراد بالتعليم والتكوين والتأهيل. وفي تنظيمات العمل المعاصرة التي تهتم بتنشئة العمل يوجد عمل دائم على نقل العمالة من الميزة النسبية إلى الميزة التنافسية من خلال خطوتين:[1]

- الأولى تعني الحصول على العمالة وإعدادها لتكون قادرة على تحقيق أعلى إنتاجية عمل ممكنة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال تدعيم وتنمية المعارف والمهارات والقدرات والإتجاهات الإيجابية لدى قوة العمل.

- الثانية في قدرة قوة العمل (العمالة) في التنظيم على تقديم منتجات وخدمات جديدة غير مسبوقة، وكذلك تقديم المنتجات الحالية عند مستوى من الإنتاجية يؤدي إلى حسم المنافسة لصالح المؤسسة.

إن هذا التخطيط هو الفكرة الأساسية لدى إدارة الجودة الشاملة، "إنه انتقال من بناء وتدعيم معارف ومهارات عند أعلى مستوى يحقق أعلى إنتاجية إلى بناء وتدعيم وتنمية القدرات والطاقات الإبداعية لدى قوة العمل في التنظيم بما يؤدي إلى تقديم منتجات قادرة على حسم المنافسة لصالح التنظيم."[2]

6- الطاقة للعمل

يشكل العمل أحد عناصر الإنتاج، كما "يعتبر الإنتاج هدف العمل،"[3] فهو بالأساس نشاط واع يقوم به الفرد لتحقيق أغراض متعددة، كإشباع حاجة أوتقديم خدمة مقابل أجر، وقد لا يكون العمل بأجر كتلك الأعمال التطوعية والخيرية. ويظهر إنخراط الفرد في عملية البحث عن العمل الحاجة للعمل، والتي تتجاوز العائد المادي الذي به يحقق الفرد احتياجاته الأساسية، "فالحياة لا تعاش بالمادة فقط." فالظفر بمنصب عمل يعني

[1] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص31،32.
[2] المرجع نفسه، ص32.
[3] بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط6 ، دار المسيرة، الاردن، 2016، ص362.

إيجاد موقع قدم في عملية الإنتاج الإجتماعي، أي دورا ومن ثم مكانة تضفي قيمة على صاحبها؛ فالهدف هو منفعة، و المنافع متعددة، وقدرة الفرد على إشباع حاجاته والوصول إلى تلك المنافع محدودة لذلك هو لا يعمل منفردا، فهو عنصر من قوة العمل التي يحتاجها والمجتمع لكي يستمر. والسؤال هنا: مالذي يحفز الأفراد على بذل الجهد الكافي في العمل؟

تمثل الحوافز وقودا لحركة الأفراد نحو العمل، وقد استقرت النظرية الكلاسيكية على أن نشاط العامل في العمل أساسه الحافز المادي، غير أنه تغيرت قيم نظرية التنظيم ذاتها لتنظر إلى الفرد كمورد بشري بإمكانه تقديم القيمة المضافة للعمل ومن ثم للقدرات الإنتاجية لتنظيم العمل إذا ما وجد الحافز و التشجيع على ذلك.

لقد وجد باحثون ومنهم **تاورمينا** "أن الحالات والخصائص الفردية بشكل عام لا يتم التحقيق فيها كثيرًا، وأن بعضًا منها مثل الكفاءة الذاتية أوالاحتياجات (الموجودة في الدافع) يمكن أن تؤثر على بعضها البعض في عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية. وتُظهر أدلة باحثين آخرين أن علاقات الدعم المتبادل والدعم الذي يتلقاه الفرد من الزملاء أثناء التنشئة الاجتماعية يسهل خلق الالتزام تجاه التنظيم. بالإضافة إلى ذلك فإن التنشئة التنظيمية تسمح للعامل بالحصول على الرضا الوظيفي بفضل أقرانه الذين يتدرب بمساعدتهم ويتلقى الدعم لتوضيح دوره في العمل."[1]

يعزى إلى العمل أنه محك النشاط البشري وموضعا لإثبات قدرات الذات، و"تؤكد الدراسات التي تهتم بردود أفعال الإنسان لعمله إلى أن الأعمال التي توفر نوعا من التحدي، إمكانية التقدم، واستعمال القدرات الإبداعية أنها تنبع من التوقعات الذاتية ومن خصائص التنظيمات،"[2] والحافز للعمل والإنتاج لأجل مجتمع متطور يعني الوعي بالحاضر ومتطلباته بالنسبة للأفراد والتنظيمات على حد سواء، ومن ذلك أن الإحتفاظ بالمواهب في التنظيمات وعمليات التدريب والتكوين المتواصل لها ترتبط بالتطلعات المستقبلية لتنظيمات العمل و للمجتمع بصورة أشمل.

يشير **ماركس** إلى هذا المعنى فإن "تطور المجتمع هو نتيجة لنشاط الناس وقدراتهم ككائنات واعية، ويعزو إلى العمل في المراحل البدائية للحياة الإنسانية تمكنه من زرع البذور الأولى للعلاقات الإجتماعية، علاقات الناس في الإنتاج."[3] فالإنتاج نشاط تفاعلي تواصلي بين القوى العاملة بالمجتمع، وبيئة العمل كبيئة مخطط لها تستنفذ موارد من الطاقة جمعت بطريقة مقصودة لأجل تقديم خدمة أوسلعة أي منفعة للمجتمع.

تتحدد قيمة ما ينتج من منافع بدرجة أهميتها وحاجة المجتمع لها، وتزداد قيمتها بدرجة جودتها، وهنا يمكن أن نلاحظ أن الحديث عن الإنتاجية وجودة المنتجات اليوم تتعلق بمسائل مثل التكنولوجيا وبقدرات العاملين

[1] Jose Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, Ipid.

[2] ريتشارد ه هال، المرجع السابق، ص29

[3] محمد السيد دغيم، المرجع السابق، ص13.

الفنية والإبداعية، "وبالتعبئة للطاقات البشرية لكي تصبح مساهمة بكفاءة وفاعلية في اقتصاد المجتمع، وإلى التطرق إلى مسألة الكم والكيف كعامل أساسي من عوامل الانتاج. يثير الموضوع قضية التنمية البشرية كمفهوم يؤكد على أهمية القدرات الإنسانية واستخدامها في الإنتاج."[1]

لقد انتهى مشروع التصنيع المصنع بالجزائر إلى حيث بدأ كتحد كبير، كان لا بد وأن يوازيه نفس الإهتمام في بتكوين الفرد الصناعي؛ ويتم في العادة وضع شروط عند اختيار من سيتحمل مسؤولية متابعة سير المشروع و من سيقوم بدورالتنفيذ، و المتابعة، لقد اختلط الأمر، وأسند المشروع إلى أفراد يجهلون متطلبات العمل الصناعي كما يجهلون بعضهم البعض.

يجد السؤال التالي موضعا في حديثنا عن أعطاب التنمية: من نحن بعد الإستقلال وبعد عشرية دموية وبعد أن استفحل الفساد داخل تنظيمات العمل، ورهنت طاقة الشباب للمشاركة في العمل؟

يؤكد **ابن نبي** " أن العلوم الأخلاقية والإجتماعية والنفسية تعد اليوم أكثر من ضرورة من العلوم المادية، فهذه العلوم تعد خطرا في مجتمع ما زال الناس يجهلون فيه حقيقة أنفسهم، ومعرفة إنسان الحضارة وإعداده أشق من صنع محرك."[2]

يتطلب الوضع إعادة إنتاج لاستراتيجية عمل تأخذ بمبدأ المعرفة والخبرة والتمكين عند المسيرين وأهل الكفاءة لأجل أن يسيروا تنظيمات العمل وفقا للخطط الموضوعة سلفا لتحقيق أهداف التنظيم ومستقبله. وقد يحتاج الوضع إلى إعادة العقد الإجتماعي، عقد جديد قوامه المساءلة المتبادلة فالكل معني بمستوى أدائه لمجتمعه، وهو عقد يسمح للأفراد بأداء أدوارهم الإجتماعية وكسر الحلقة المفرغة بالإعتماد على الدولة، وبتر قوى الفساد بقوة القانون.

- أخلاقيات العمل

تعتبر الأخلاق مسألة تتعلق بقيم الأفراد وبثقافة تنظيمات العمل التي ينتمون إليها. "وتمتلك التنظيمات الأكثر أخلاقية فرصة أكبر للنجاح على المدى البعيد بابتعادها عن الأساليب الملتوية في العمل،"[3] ونخص بالذكر هنا مسألة الفساد الإداري ودوره في تقويض فعالية التنظيم، ويؤكد الباحث الجزائري **إلياس شرفة** و آخرون على عدم صلاحية الحديث عن الأخلاق كمصطلح في علم اجتماع التنظيم والعمل وتفضيل مصطلح القيم التنظيمية كأساس لتقييم أداء العاملين، بينما تحمِّل الباحثة **آسيا قرنان** قسم الموارد البشرية و المدراء مسؤولية لعب دور

[1] المعتصم بالله الجوارنة، ديمة محمد وصوص، المرجع السابق، ص134.
[2] عبد الحليم مهورباشة، المرجع السابق، ص79.
[3] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص84.

حارس الأخلاق في بيئة العمل... وبالإضافة إلى الإلتزام بالقوانين والقواعد واللوائح التي تضبط سير العمل بإمكان الفرد هنا أن يسترشد بمجموعة من القيم الشخصية وأن يسأل نفسه قبل الإقدام على أي تصرف:[1]

- ✓ هل يتوافق هذا التصرف أونتائجه مع جميع القوانين واللوائح الحكومية المطبقة؟
- ✓ هل يتوافق هذا التصرف أو نتائجه مع المعايير التنظيمية وأخلاق المهنة؟"

تثير قضية وجود الأخلاق في تنظيمات العمل الترابط بين القيم الإجتماعية والشخصية للأفراد والقيم الداخلية لبيئة العمل وتمثل تلك البيئات مصادر أو خلفيات لأخلاقيات المهنة.

يؤكد **يوجين دوبرل** "على تعذر قيام فاعلية إجتماعية بدون قواعد أخلاقية،"[2] وتظهر الأزمات الدورية التي يتعرض لها الإقتصاد العالمي وتلك الأزمات الإجتماعية المزمنة التي تعانيها الدول النامية على أن أخلاقيات العمل مبدأ تجتمع حوله صفات كالمسؤولية والنزاهة والعدالة والتحفيز والترقيات والإتصال الإنساني والجد والإخلاص والرقابة والمحاسبة وغيرها من الخصائص النوعية والتي هي من الثقافة التنظيمية ومن خصائص التنظيمات الناجحة.

" لقد أدركت تنظيمات العمل أن المطلب المادي لم يعد كافيا لتحقيق الميزة التنافسية لها، حيث تحتاج إلى جانب ذلك التركيز على تواجد الأخلاق المهنية كأولوية حيوية لإدارة الأعمال. وتعرف أخلاقيات المهنة(العمل) بأنها "التصرفات والسلوكات المهنية الوظيفية والمثالية الواجب العمل بها لتحقيق المصلحة العامة(مصلحة كافة الأطراف والمجتمع) كالإخلاص في العمل والولاء واحترام القوانين...وتعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر التنظيمية التي تتحكم في التسيير الإداري وفي الثقافة السائدة في تنظيمات العمل."[3]

توجد مصادر أخرى سياسية واقتصادية لترسيخ الأخلاق في الإدارة، وإن التوجه العالمي في الإقتصاد يحتم تبني أخلاقيات العمل لأجل خلق بيئة إقتصادية فعالة تسودها الثقة المتبادلة بين أطراف الشراكة، والمعروف اليوم أن سمعة التنظيم ذات تأثير مباشر على هويته وصورته ومكانته لدى الزبائن والمتعاملين الإقتصاديين وفي السوق.

---

[1] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص84

[2] عادل العوا، المرجع السابق، ص218.

[3] سميرة حربي، "اخلاقيات الحوكمة"محاضرة في مقياس الحوكمة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص علم الاجتماع العام، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

7- التطوير التنظيمي

1/7- مدرك القوة الفعالة في التنظيم

يشير **دوركايم** إلى "أن القوة الجماعية هي التي أنشأت النموذج الأول لمدرك القوة الفعالة،"[1] وبغض النظر عن اختلافات التعاريف التي أعطيت لمفهوم التنظيم من طرف المدارس العلمية التي تزخر بها نظرية التنظيم فإن المتفق عليه هو أن التنظيم تكوين اجتماعي مقصود لتحقيق أهداف محددة، فهو فعل واع يتجه لتقديم خدمة معينة للتشكيلة الاجتماعية، وإن تعدد مطالب الأفراد والجماعات والطبقات الإجتماعية هو ما أدى إلى تنوع التنظيمات بالمجتمع لإرضاء تلك المطالب وغاياتها.

لا ينفصل التنظيم عن محيطه الإجتماعي فهو كنسق مفتوح معني بطريقة مباشرة بتأثيرات ما يحيط به في المجتمع ، فالأفراد وجماعات العمل باتصالهم وتفاعلهم ببعضهم البعض داخل محيط العمل تنقلون معهم ثقافتهم الأصلية أو بالأحرى ثقافاتهم، قيمهم، عاداتهم... فمناخ العمل موصول بالتيارات الفكرية والإجتماعية والثقافية وحتى السياسية السائدة بالمجتمع. ويستقي التنظيم موارده ومعارفه وحتى رخصة عمله من المجتمع، فهذا الرابط يجعله في حاجة دائمة إليه، فتأثرالتنظيمات حاصل لا محالة بما يجري من وقائع وأحداث داخل المجتمع.

وفقا لهذه الرؤية فالتنظيم كنسق فرعي معني بالتوترات الإجتماعية، وتظهر قوة الرابط الإجتماعي بينه وبين المجتمع من خلال ردود أفعاله. ففي قطاع غزة مثلا يقيم نسق التعليم بها الخيام -مفرد خيمة- بمجرد أن يتوقف القصف الإسرائيلي، وفي رووندا بعد انتهاء الحرب الأهلية بادرت نسوة بمساعدة الأمم المتحدة بتشكيل مدارس وملاجئ لأيتام الحرب، وكذلك تفعل الكنائس والمساجد في مواسم الأعياد وعند المحن التي تلم بالمجتمع. فالتنظيم جزء من كلٍّ.

ومن مظاهر العصراللافتة تفوُّق التنظيمات بالغرب، والمستوى القياسي لجودة مخرجاتها، وشدة انظباط الموظف والعامل في عمله. وفي اليابان نجد أن الرفع من وتيرة الإنتاج آلية للتفاوض، تفاوض العمال والنقابات مع أرباب العمل حول متطلبات العمل. وفي الجزائر قد يصل إضراب أساتذة المتوسط أو الثانوي عن التعليم إلى مدة شهر... وسعيا لمقارعة التفوق الياباني في مجال العمل الإداري حاول علماء ومختصون أمريكيون تقعيد النموذج الياباني في الإدارة والمعروف بنظرية « J » داخل تنظيماتهم الإدارية، وقد وجدوا صعوبة في ذلك نظرا لأن الأساليب الإدارية الأمريكية لا تقوم على نفس منوال ما هو قائم في اليابان؛ يتدخل هنا عنصر ما فتئ يظهر قوة تأثيره وعدم حيادته داخل مناخ التنظيمات على اختلاف مستوياتها وهو الثقافة.

[1] جورج غورفيتش، الأطر الاجتماعية للمعرفة، ط3، ترجمة خليل احمد خليل، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2008، ص58.

2.1/7- نحو التطوير التنظيمي

يشكل العلم والعمل ثنائية يقبض عليها الفكر الإستراتيجي في عالم تنظيمات العمل اليوم لأجل تحقيق الريادة والميزة التنافسية.

تاريخيا ارتبط تطور العلم بتطويع ما في الطبيعة من خامات، وكان مبدأ التفكر في الكون والإعتقاد بوجود قوى تسيره مما غذى الشغف الإنساني لمعرفة ما وراء الطبيعة، وحسب **كونت"** فإن الإنفصال بين مراحل تطور العقل البشري قد تمت عبر عمليات الإنفصال بالزيادة المنتظمة في الفهم المرتبطة بالواقع وبالقوى الطبيعية."[1] ومستوى نشاط الأفراد في مجال العلم منفذ أساسي لتطور المجتمع. ففي عصر الدولة العباسية كانت الترجمة الواسعة لعلوم الإغريق أحد أسباب النمو في فنون الأدب والعمران وعلوم المادة والطب والفلك والرياضيات. وبالعلم نشأت حضارة إنسانية جديدة هي الحضارة العباسية.

يذكر **نوربرت إلياس** في كتابه عملية الحضارة "كيف أن دعوة البرجوازية المثقفة في ألمانيا والمنحدرة من الأوساط الجامعية خلال منتصف القرن الثامن عشر للأمراء وللبلاط بالإهتمام بالقيم الروحية والمؤسسة على العلم والفن والفلسفة والدين أيضا، ناهية في ذات الوقت على التخلي عن تقليد البلاط الفرنسي الذي يكرس جهده لإقامة الحفلات وإهماله للفنون والآداب. وقد أخذت تلك الأنتلجنسيا البرجوازية على عاتقها إنماء الثقافة الألمانية وجعلها مشعة في البلاط وفي عموم الشعب، لتصبح الثقافة الألمانية في القرن التاسع عشر خاصية مميزة للأمة الألمانية كافة وليس لنخبها فقط."[2]

تنتظم حياة الأفراد بمزيد من التطور الإجتماعي في مجال النشاط الإجتماعي كالتعليم والطب والصناعة والتجارة و في مجال الفنون والعلوم المختلفة. وينظرإلى الفعل السياسي كمصدر تاريخي للتحولات النفسية والإجتماعية التي توجه مجتمعا ما نحو التطور. يمكن أن يظهر ذلك بارتحال الروابط القديمة وظهور أخرى جديدة؛ من ذلك أن كثيرا من المجتمعات الغربية تحولت إلى مجتمعات حديثة بفعل تبنيها لقيم جديدة قائمة على العقلانية والمنفعة، وهذا التوجه الفلسفي في الغرب يعتبر أن الشيء الخيرهو الشيء النافع حسبما تصوره كثير من مفكريه وفلاسفته منهم **جرمي بنتام**.

من هنا كان الإعلاء للقيم المادية في الغرب، وللحرية الفردية في الفكر والإنجاز والابتكار، وفي تقنين قيم الديمقراطية وحرية المعتقد والتعبير، وحماية خاصة لحقوق المرأة والطفل وغيرها، لتصبح من قيم التشريعات الدولية لحقوق الانسان. "ومع نهاية الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة هناك عمل دؤوب للقوى المهيمنة في

[1] جون سكوب، المرجع السابق، ص43.
[2] دنيس كوشى، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2008، ص21،22.

العالم لإشاعة قيم السوق المتمثلة في تحرير التجارة وتحقيق معايير الجودة... والحرص على قيم الهوية ... لضرب الأوطان وتفكيكها باسم حماية الأقليات ومحاربة التطرف." [1]

لقد تم تطوير الحياة الإجتماعية بوضع النظم التي تضبط أفعال الأفراد، ومن ثم بوضع كل فرد غيره في الحسبان. وتشكلت الروابط المصلحية للأفراد وكذلك الصراعات حول المنافع. يوجد في كل تدرج إجتماعي نحو التحضرهذا النزوع نحو التنظيم، ووضع الأولويات بما يتوافق والإمكانات الإجتماعية.

عرف التطوير التنظيمي بأنه "الجهد الطويل المدى لإدخال التغيير بطريقة مخططة بهدف زيادة فعالية التنظيم. فالعامل المهم الذي يميز التنظيمات المعاصرة هو اعتمادها على استرتيجيات بحث وتطوير مستمرة من طرف القادة الإداريون لضمان أداء فعال داخل التنظيم، وهو ما يحتاج إلى تطوير وتغيير أساليب العاملين والمديرين مع التركيز على الجانب الإنساني، وزيادة دافعية العاملين للعمل وتعميق الرغبة لديهم في تحسين الأداء، ويشمل الأمر علاج المشكلات، وزيادة قدرة التنظيم على التعامل مع البيئة الخارجية المتغيرة وتحدياتها.[2]

تشكل تنظيمات العمل خزانا للمعرفة، وهي حقل لتطوير المجتمع من خلال ما تبتكره من تكنولوجيا وما تنجزه من مشاريع وتستحدثه من أساليب فنية في العمل والتسيير. لقد غدت التنظيمات بيئة إجتماعية للتنشئة والتعليم وللتكوين المهني، وهي تساهم في ذلك بشراكتها المباشرة مع معاهد ومراكز التعليم والتمهين... ودعمها للبرامج االتعليمية الوطنية المختلفة. نسوق هنا تجربة التعاون بين تنظيمات التعليم ومنظمات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية:[3]

من خلال اهتمام قيادات الأعمال بخصوص جودة التعليم في الدولة، اهتمت بالمدارس الثانوية وبالمعاهد والجامعات العليا. وقد أكدت 87% من منظمات أعمال مساهمتها الفعلية في المشاريع المتعلقة بتطوير التعليم في المعاهد والجامعات العليا. وتم تأسيس سنة 1991 إتحاد إشتمل على مجموعة من التنظيمات المهنية بالإضافة إلى جمعيات الأعمال والجامعات لهذا الغرض، وهو يسعى إلى تحقيق أهداف محددة هي:

- إدخال الحصص المناسبة من علوم الجودة والفنون المتعلقة بها في مناهج الطلبة.
- وجعل تلك العلوم من المفاهيم التي تخدم الإدارة والعمليات التعليميةلجميع المدارس والجامعات الأمريكية.
- تحسين الجودة لمحتوى المواد والمستلزمات التعليمية الأخرى من حيث المضمون وطرق الوصول إلى الطلبة خلال العملية التعليمية.

[1] فتحي حسن ملكاوي، المرجع السابق.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص20.
[3] عدي عطا، المرجع السابق، ص 157-160.

ذات الإهتمام نجده بتدخل دولة اليابان بين الجامعات وقطاع الصناعة لتطوير البحث العلمي.

يعتبر هذا الدمج بين أنساق التعليم والإقتصاد ضرورة حيوية للنهوض بالمجتمع وقدراته، وهذه الإستراتيجية أثبتت فاعليتها، خاصة فيما يتعلق بأهمية البحوث التي تجريها مختلف الجامعات بأمريكا لتطوير بيئة الأعمال. نذكر هنا تجارب هاوثورن الشهيرة التي كانت تديرها جامعة هارفارد ومن خلالها بزغت مدرسة العلاقات الإنسانية كنظرية ثورية في مجال علم التنظيمات.

وتستخدم بعض التنظيمات اليوم نماذجها في التسيير كسلعة ومنتوج معرفي يدر عليها المداخيل.

"إن الغرض من البحث والتطوير هو تحقيق الميزة التنافسية للتنظيم، وأفضل طريق لتحقيقها هو طريق الإبتكار والتجديد لدى الافراد، وهم الذين يمتلكون المهارات اللازمة لذلك."[1] لذلك نجد نظرية الجودة الشاملة كأحدث النظريات في مجال التنظيم تهتم بمسائل مثل:[2]

- تطوير وتحسين المخرجات والخدمات بما يلبي رغبات وحاجات وتطلعات المستفيدين حاليا ومستقبلا.(نجد اهتماما محوريا بمسألة إرضاء العميل).

- وضع استراتيجية فكرية شاملة تعتمد على تكامل الجهود المادية والبشرية المتاحة في التنظيم وتوجيهها نحو الأهداف والمخرجات.

- ثقافة تنظيمية تسعى لإشراك كافة الأفراد العاملين في التنظيم كل من خلال موقعه في الأداء.

3.1/7- محركات التطوير التنظيمي

نجد أن من أهم الأساليب المعتمدة لدى الإدارات اليوم "تركيز التطوير التنظيمي بعمق على الجانب الإنساني داخل التنظيم فهو يسعى إلى تغيير الإتجاهات والقيم والهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية لتحسين الأداء التنظيمي."[3]

يجد السؤال عن الوسائل التي تدفع الأفراد للإبتكار والمشاركة بفاعلية في خدمة أهداف التنظيم وتطلعاته موقعا بارزا في العلوم السيكولوجية والسوسيولوجية والإدارية، فالبحث العلمي كان لا يزال منذ تجارب هاوثورن الوسيلة الفعالة لتنمية قدرات المجتمعات العلمية والمعرفية بخصوص تنظيم العمل ودور الأفراد وجماعات العمل في نجاح العمل، "والملاحظ أن التنظيمات الإدارية في الدول المتقدمة أنها نجحت في إحداث النقلة النوعية والكمية في مستوى الإنتاج من خلال تنمية المهارات الإنتاجية للعاملين وإدخال الأساليب

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص21.
[2] عدي عطا، المرجع السابق، ص28.
[3] محمد الفاتح المغربي، المرجع السابق، ص260.

والمعدات التكنولوجية الحديثة."[1] فالتطورات التي أدخلت كانت من دوافع المسيرين في الشركات الناشئة لأجل تطوير أداء العاملين لديهم، وكان الإهتمام بإدارة الأفراد نقطة البدإ، لتليها النظر إليهم كموارد تنظيمية ضرورية للنجاح لتحقيق الأهداف.

لقد أولت دراسات التنظيم أهمية كبيرة لموضوع الدافعية، لأنها مرتبطة رأسا بالأفراد وسلوكاتهم داخل التنظيم،" والدافعية تمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه في العمل، وتمثل القوة التي تستثير الفرد لكي يؤدي العمل... وتنعكس الدافعية في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل؛"[2] ومن الطبيعي أن قدرات الفرد الكامنة لا تندفع وحدها نحو الخارج دون وجود مثيرات أو محفزات للعمل، وقد نظرت مدرسة الإدارة العلمية إلى العامل نظرة سلبية فهو لايطلب إلا الأجر، وأنه يكره العمل، ولا يحب تحمل المسؤولية، لكن وتحت ضغط المنافسة الإقتصادية الذي شهده مطلع القرن العشرين بين مختلف التنظيمات الإقتصادية وحتى السياسية-الدول- والحاجة إلى مزيد من السلع والخدمات توجه التفكير إلى معرفة أهم المعوقات التي تحوز دون تطور إنتاجية العامل ومنه البحث عن أهم المحفزات التي تزيد من رغبة العامل في العمل.

ينظر **موريس هوريو** إلى التنظيمات "كواقع غير ممكن فصله عن الأفراد، وهو يركز على ثنائية الشخصية البشرية والتنظيم، هناك عملية مؤسسة للعلاقات داخل التنظيم.. إنه أشبه بالعلاقة العضوية"[3] نظرا لحاجة الأفراد له وحاجته لهم. ويتجاوز الطرح هنا تلك النظرة الدوركايمية لجبرية السلطة الاجتماعية على أفعال الأفراد، فالأفراد فواعل تتلمس الرشد فيما يتعلق بمستقبلها وهو بالضرورة محكوم_بمدى وعي الأفراد بحاجاتهم إلى العيش في وسط اجتماعي ملائم، وحاجة هذا الوسط إليهم فيما يتعلق باستمراريته وبالعمل والإنتاج والتطوير الإجتماعي. فالتنظيمات بذلك أشبه بمجمع حيث تندمج الأفعال الفردية لتشكيل بنية من العلاقات والتفاعلات الدائمة، ديمومة تفي بحاجاتهم وحاجات بقاء التنظيمات داخل تلك الوحدة الكلية وهي المجتمع.

ينظر إلى التنظيمات كأبنية للفعل، وقد شكلت لأجل تحقيق حاجات المجتمع "ويتم هنا تجاوز تشييئ التنظيم، أي أن له أهدافا وكأنه كائن حي، والتركيز على فكرة أن التنظيمات ثمرة لجهود أفراد لهم دوافعهم الفردية ويحاولون حل مشكلاتهم الخاصة... إنه تنظيم اجتماعي... وقد لا تكون الأهداف الرسمية هي الأهداف الحقيقية للتنظيم أوالتي يجري تنفيذها فعلا، وقد يظهر الصراع، أو تتغير الأهداف. ونجد اهتماما لدى علماء الإجتماع

[1] محمد الفاتح المغربي، المرجع السابق، ص62.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص20،21.
[3] فيصل الذيب، علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس،جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2019/2018، ص38،39.

بالثقافة غير الرسمية للعمل داخل التنظيم تحت تأثير مدرسة شيكاغو."[1] وهو ما يكشف عن قدرات التنظيمات وأهميتها المحورية في حياة الأفراد والمجتمع.

4.1/7- التنظيم الإداري الفعال

يتوقف التنظيم الناجح على وجود جهاز إداري ذي كفاءة وفعال، فالإدارة هي السلطة داخل التنظيم، وصلاحياتها تمكنها من فرض القيم التي تتماشى مع رؤية التنظيم وأهدافه.

"لقد أعتبر التسيير كأحد العلوم الدقيقة مثله كمثل الرياضيات والفيزياء. بالإمكان تطبيقه في أي مكان من العالم. لكن صعوبة تطبيق النموذج الغربي في الدول النامية هو ما دفع بالمختصين باحثين ومسييرين إلى الإهتمام بالثقافة المحلية ومدى إمكانية تحويل طرق الإدارة والتسيير من بلد إلى آخر."[2] بذلك تمت العولمة إقتصاديا. والعمل بالنسبة للمدير كأعلى سلطة بالتنظيم يقوم على أدائه واجباته الرسمية بكفاءة، وعلاقته بالعمال تتم في هذا الإطار "إن التوضيح للسياسات والقواعد التي تنظم هذه العلاقة تظهر باستخدام التنظيم لعدة وسائل أهمها حسب **روبير ماتيزوجون جاكسون** هي دليل العامل."[3]

برجوعنا إلى التراث العلمي للتسيير الإداري نجد أن رواد الإدارة المحدثين وأحد الوجوه البارزة في تنظيم العمل أمثال **فردريك تايلور، هنري فايول، شستر برنارد** تمرسوا على العمل الإداري الذي أفضى إلى التطوير الإداري، ومنه كانت أولى خصائص المدراء هي الملاحظة الدقيقة للعمل. ويعتبر التخطيط للعمل وتقسيم العمل من مهام المدراء، ويتم الإهتمام بضبط العمل على أساس الوقت اللازم لتأديته حتى لا يتم تسويفه بما يفضي إلى فوضى في العمل وضعفا في مستوى الإنتاج.

يمثل تنظيم العمل أحد مهارات التسيير، وتم تعريف التسيير من طرف منظمة العمل الدولية على أنه" تنظيم ومراقبة النشاط البشري نحو نهايات محددة." [4] والمدير القائد هوالذي يقوم بمراقبة سير العمل بنفسه، وفي ذلك نوع من الإتصال مع العاملين، وتتولد العلاقات الإيجابية بفعل الإحتكاك المباشر بين الطرفين والذي توحدهم فيه الأهداف الرشيدة التنظيم وأعضائه. وهذا التواصل هو من القيم الحديثة في التنظيم، حيث ثبت الدور الذي تلعبه الإتصالات الإنسانية في إشاعة المناخ الصحي للعمل. ثم إن عمل المدير كملاحظ يجعله ينتبه إلى سير العمل من هنا يمكن تقييم سير العمل، "وأهم خصائص العاملين وقيمهم وهي التي رآها **كاتز** أنها مهمة وذات تأثير على الإنتاج."[5]

---

[1] محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، المرجع السابق، ص297.
[2] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص49.
[3] اسيا قرنان، المرجع السابق، ص53.
[4] بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص15.
[5] المرجع نفسه، ص15.

يحتاج مسار النجاح إلى تطوير دائم للقدرات، وهي قاعدة بالنسبة للأفراد أو التنظيمات أو أي عمل مهم. لقد تم التطوير للعمل الإداري الذي أفضى إلى نجاح التنظيمات من خلال الإشتغال على تطوير عمل الهياكل التنظيمية بجعلها أكثر مرونة حيال متطلبات التطوير لقدرات التنظيم، وحيال ظروف البيئة المحيطة؛ فقد لا تتماشى احتياجات وأهداف واستراتيجية العمل مع ثقافة المحيط الثقافي الذي يتم فيه العمل، و المهمة تقع على أصحاب القرار بالتنظيم لخلق هذا التفاهم مع القوى المحيطة حتى تستطيع التنظيم السير والعمل.

يأتي تغيير مسار العمل كجهد يقوم به المدراء ليتماشى ومتطلبات التطوير التنظيمي. "يتوسع **دومينيك رو** ليعطي مفهوم إعادة تصميم المسارات الذي يعني إحداث القطيعة مع الأسلوب السابق في العمل، لأن تحسين التنظيم غير كاف بل يجب مراجعته كلية. يتم ذلك بنسيان الحدود التقليدية للوظائف والخدمات وتبني مسارات عملياتية استعراضية، أي تسلسل النشاطات وفقا لرغبات الزبون."[1] هكذا يتم العمل وفق ديناميكية لا تحتاج إلى برامج واجتماعات قد تطول حول أسباب سوء التوافق مع البيئة الخارجية أو أسباب ضعف الإنتاجية. إن ما يحفز العمل هو وجود المدراء والقادة الميدانيين أو المشرفين على العمل الذين يحدثون تغييرات هامة بأقل التكاليف، معتمدين على مهاراتهم التسييرية بما فيها علاقات العمل لأجل خلق الدافع لدى العاملين نحو العمل وقبول التنظيم كجزء داخل النسيج الإجتماعي للبيئة المحيطة. يتضمن ذلك المعرفة بحاجات التنظيم وقدرات العاملين وثقافتهم خاصة إذا كانوا ينتمون إلى تلك البيئة، ومدى انسجامهم مع العمل وضمن فرق العمل.

"يعد وضع الجهاز الإداري من أهم التحديات التي تواجه المدراء، لأنه السبيل إلى إيجاد مناخ تنظيمي صحي يمكن الأفراد من أداء مهامهم باستمتاع، ويحفز قدراتهم على الإبداع والإبتكار الذي يحقق للتنظيم التجديد والنمو المستمر، ويرجع بعض المختصين السبب الحقيقي لمشاكل التنظيم إلى عدم ملائمة الإدارة و سوء ممارستها لمهامها."[2] والقطاع الخاص قد تكون له الفرصة أوسع للإختيار بناء على الكفاءة، متجاوزا بذلك الأطر التقليدية في التوظيف... وفي القطاع العام يتم التوظيف بناء على الخبرة والشهادة العلمية.

قد تتعارض الميزتين بعدم توفر إحداهما، لذلك فإن التطوير التنظيمي في بيئة العمل المحلية يحتاج إلى العمل بمبدإ التوظيف على أساس الكفاءة، ومنح الفرص لذوي الشهادات كي يكتسبوا الخبرة اللازمة بتوظيفهم وفتح المجال لعهد جديد في تسيير العمل تقوم على المشاركة في اتخاذ القرارات والتطوير للعمل من خلال الإستماع أو الإتصال التنظيمي الذي يخدم أكثر من وظيفة نافعة بالنسبة لمستقبل التنظيم.

يعد إنتاج السلع والخدمات إحدى وظائف التنظيم. وهو يحتاج إلى مدخلات من موارد بشرية ومادية وأولية، وأنشطة بما فيها من طرق فنية للعمل ليصرف الإنتاج في شكل مخرجات أي سلع وخدمات، ووظيفة المديرهي تأمين الإحتياجات وصرف المخرجات بكفاءة." فالإدارة بتنظيمها لسيرورة الإنتاج، تعد المؤثر بصورة بارزة

[1] دومينيك رو، المرجع السابق، ص26.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص16.

على قدرة التنظيم على المنافسة. ومنه فإن الانتاج هو بداية ونهاية كل تنظيم إذ لا وجود لبيع دون إنتاج وبالتالي لا وجود للتنظيم".[1]

يتحقق التنظيم الإداري الفعال عند توفر المحددات التالية:[2]

- الإعتماد على أنظمة إدارية سليمة وموارد بشرية مؤهلة فنيا ومعنويا، وأصبح من المتفق عليه أن المدير الناجح هو الذي يوفر بيئة عمل تمكن العاملين في التنظيم من التفكير الإبتكاري والقدرة على الإبداع.

- التحقيق السليم للعاملين في التنظيم، وهذا ما يتطلب تفهم احتياجات العاملين واهتماماتهم، والاهتمام بالمحددات التي تحركهم وتحفزهم.

- التطبيق الفعال لسياسة التمكين، أي تمكين الأفراد، حيث أن الكفاءة الإدارية أصبحت تتمثل في التخلي عن السيطرة وتعميق الإتجاه بين المساءلة في الإنجازات وتحقيق النتائج والتمتع بصلاحية التصرف، فالكفاءة الإدارية لم تعد تعني السيطرة على الآخرين.

- السعي إلى خلق مناخ عمل صحي خال من ضغوط العمل، والقدر المستهدف من الصراع التنظيمي والوظيفي الذي يدفع الأفراد إلى التنافس الإيجابي وكذلك الحرص المستمر على الإبداع والإبتكار،ضف إلى ذلك تعميق الإستعداد والتعاون والعمل كفريق واحد متكامل.

- جودة فكرة التنظيم بشأن رضا العميل، حيث أصبح التوجه نحو تحقيق الرضا المستمر والمستقر من قبل العميل سياسة وفكرة التنظيم قبل الرضا عن ما يقدمه من منتجات وخدمات، وهو ما يتطلب وجود ثقافة تنظيمية تركز على خدمة العميل وتولي أهمية لتفكير وتصرفات أعضاء التنظيم، وخاصة لدى العاملين في الوظائف التنفيذية.

- حرص التنظيمات المعاصرة على الابتكار، فالقضية الإسترتيجية في الوقت الحاضر تكمن في أن تصبح القدرة على التفكير الإبتكاري والرغبة في الإبتكار طاقة فكرية إنتاجية مستمرة وجزء من الثقافة التنظيمية داخل التنظيم. لقد تجاوز الفكر التنظيمي الرغبة في التوصل إلى منتج جديد (الإختراع) والذي لم يعد فضية بالغة الأهمية بقدر ما أصبحت الطاقة الإبتكارية، حيث تحرص التنظيمات دائما على دفع العميل إلى إثارة المشكلات حول المنتج، وكذا دفعه إلى التخيل وذلك للزيادة في احتياجات العميل، ومن ثم على إشباعها من خلال الإبتكار والإبداع المستمر في التنظيم.

[1] دومينيك رو، المرجع السابق، ص32.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص16-18.

- تسعى التنظيمات المعاصرة إلى تحقيق التميز عن طريق التوليف بين الإبتكار والإبداع والتكلفة ورضا العميل، وهذا يتحقق من خلال الإعتماد على هياكل تنظيمية تعمق القدرة على الإبداع والإبتكار لدى الموارد البشرية في التنظيم وكذلك وضع سياسات وثقافة تنظيمية تركز على رضا العميل وتعمق الإقتناع لدى أفراد التنظيم على أن العميل هو أساس وجود التنظيم، وإليه يرجع الفضل في نجاح التنظيم.

- وضع التكلفة وإنشاء السيطرة، فالمنافسة السعرية القائمة على السيطرة على التكلفة هي التي تحقق الميزة التنافسية للتنظيم، حيث أن التوجه الإستراتيجي الحقيقي يكمن في أن تكون كل من التكلفة والسعر تحت السيطرة، فالسعر التنافسي وتكلفة الخدمة أوالخدمة التنافسية لا يجب أن تكون الأقل دائما عن المنافسين في التنظيمات الأخرى لأن ذلك ليس هو التوجه الإستراتيجي الصحيح.

8- منتجات الخبرة الإجتماعية

يوجد داخل النظرية السوسيولوجية اهتمام بفهم معنى الحياة في المجتمع، "فمنذ أواخر القرن التاسع عشرنجد **دوركايم** و**ماركس** و**فيبر** قد حللا طبيعة المجتمع الرأسمالي الصناعي... فالأسس الحقيقية للمجتمع لدى **دوركايم** تستقر في المؤسسات الدينية والأخلاقية والقانونية التي تنظم السلوك وليس في العلاقات الإجتماعية التي يشكلها الإقتصاد، أما **فيبر** و**ماركس** فينسبان أشكال التنظيم والوعي الإجتماعي إلى العمليات الإقتصادية، فبينما يعتبر **ماركس** أن محرك تطور المجتمع الرأسمالي المعاصر يقع في مجال الإنتاج يرى **فيبر** أن هذا المحرك هو علاقات التبادل في السوق..."[1] - ما يملكه الفرد من فرص، مهارات-

ينظر بالتالي إلى الفضاء الإجتماعي كحقل للإتصال والتفاعل بين الأفراد، وتوجد بالطبيعة سلطة أوقوة تسيطر وتوجه وأخرى تابعة خاضعة ومسيَّرة، ودرجة الخضوع أو المسايرة هنا -نوعية الاتصال واتجاهاته- تحدد نوع التفاعلات والعلاقات الإجتماعية ومخرجاتها. وهناك شواهد موضوعية يمكن ملاحظتها مباشرة في الواقع كدليل على نوعية المخرجات التي تطرحها تلك المبادلات الإجتماعية، في حقل التعليم أو في حقل السياسة والخطاب الرسمي مثلا، وفي التنظيمات الإجتماعية كحقول للخدمة الاجتماعية، أو حتى في حقل الترفيه كحقل يستقطب الشرائح الإجتماعية الأكثر حساسية كالأطفال والمراهقين والشباب.

إن تصوراتنا عن عالمنا الإجتماعي وما يحيط به من أشياء هي من إنتاج تلك الحقول، إنها حقول للمعرفة الإجتماعية وهي من إنتاج اجتماعي كلياني؛ فما معنى الفرد إذن؟ وما معنى الجماعة؟ أو الفئات الاجتماعية؟ أو الطبقة بمعنى أوسع داخل هذا الحقل الإنتاجي الضخم؟

تشير نظرية المعرفة التقليدية إلى الفرد بأنه "منذ البداية يمتلك القدرات المميزة للنوع البشري، بما في ذلك المعرفة الموضوعية الصادقة، فمعارفه تنبع من ذاته فقط استنادا إلى مطابقة هذه الذات مع العالم الخارجي،

[1] توماس س باترسون، المرجع السابق، ص20.

وهو موقف نما مع عصر النهضة وتوسع الأيديولوجيا الليبرإلية"[1] لما تحرر الفرد من سلط كانت تكبل تفكيره وقدراته. وقد نمت المعرفة التقنية لدى الأفراد وزُجَّ بها داخل تتنظيمات العمل الوليدة -المانيفاكتورات أوالمنشآت الأولية- فكان أن تطورت تباعا طرق تسيير العمل والإنتاج وصارت أكثر رشدا، وأكثر تحكما في إدارة الأسواق السلعية والنقدية لاحقا.

لا يمكن أن يستغني الفرد عن الآخرين، أو أن يعيش مكبل الإرادة دائما، فالإنسان له طاقات أصلية كامنة، وهو اجتماعي بطبعه، فسعة طاقة الأفراد في مواجهة عالم اجتماعي ما فتئ ينمو و يتطور هو ما ساعد على إرساء قواعد للإجتماع و التمدن. وفي الغرب كان العقد الإجتماعي قد بدأ حسب **نوربرت الياس** من مجتمع البلاط بدء بقواعد نظافة الجسد، وظهور مركب القوة أو العنف الشرعي من خلال بروز الدول الحديثة التي عمدت إلى إرساء النظام و فرض احترامه داخل المجتمع. ونجد أن تقسيم العمل والتخصص من أهم آليات التوسع الإقتصادي والنمو الإجتماعي داخلها.

نجد عند **فيبر** وجهة نظر أعمق فالمجتمع الرأسمالي لم يكن ليوجد لولا الرموز الإجتماعية التي بلورت فكر الفعل الفردي. ومن خلال البيانات توصل إلى "أنَّ رجال الأعمال وأصحاب الحيازات الرأسمالية، وكذلك ممثلي الشرائح العليا المصنفة من اليد العاملة، وفوق ذلك، الملاك التقني والتجاري ذا الثقافة الرفيعة في المؤسسات الحديثة هم بأغلبية كبيرة من الطائفة البروتستانتية"[2] ويفسر **فيبر** ذلك بالقول "إنَّ اختيار المشاغل وبالتالي القطاع الوظيفي أمر تحدِّده خصوصيات الذهنية التي تتأثر بظروف الوسط المحيط، يعني هنا نمط التربية التي يرسخها المناخ الديني لدى الطائفة، أو الوسط العائلي. ويطيل **فيبر**في تحليل نشأة الجماعات البروتستانتية في تشكيلات اجتماعية واقتصادية لا تعطي للعضو فيها قيمة إلا من خلال ما يثبت هو وجوده الإقتصادي، وهو ما يسميه **فيبر** بالروح الرأسمالية."[3]

إن فعل المعرفة ذو جذور اجتماعية صرفة، "فقد أكد كثير من المفكرين على اختلاف انتماءاتهم وفترات ظهورهم من **ابن خلدون** مرورا ب**باشلار** و**بياجيه** و**ماركس** و**مانهايم** على الطبيعة الجمعية والطابع التعاوني للمعرفة باعتبارها ثمرة تجربة جماعية، حيث يطور الأعضاء قدراتهم وخبراتهم في إطار مشترك يعمل على بلورة النشاط الجمعي. وقد خص **مانهايم** الجماعة كحلقة أساسية والتي يتم من خلالها تنمية وتطوير كل الخبرات والقدرات الفردية."[4]

يشير مصطلح الخبرة الإجتماعية إلى وجود التنظيمات المعنية مباشرة بتزويد الأفراد بالمفاهيم والقوانين واللوائح والمعارف المجتمعية الضرورة لكي يستبصر الفرد طريقه في الحياة...وهنا يصبح معنى الخبرة

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص18.
[2] فتحي حسن ملكاوي، المرجع السابق.
[3] المرجع نفسه.
[4] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص18.

الإجتماعية هو "الشراكة المجتمعية، وهي وسيلة لإطلاق الطاقات بالمجتمع وتحريرها من السلبية والإتكالية والإنسحابية والزج بكل مكوناته للبناء الإقتصادي والإجتماعي والسياسي والثقافي."[1] إنه شكل من أشكال الوعي، وهو رأس النظام الإجتماعي وقوامه.

إن أهم السمات المميزة للعالم الحديث هو ظهورالتنظيمات كتكوينات اجتماعية وجدت لتحقيق غاية، وقد ازدادت كثافتها في عالمنا المعاصر" كنتاج للتطور والتعقد في جوانب الحياة الاجتماعية وزيادة احتياجاتها. وهي تبحث عن الأفضل لتحقيق أهدافها في بيئة تتسم بالتغيرات السريعة، لذلك تعمل ما في استطاعتها لأجل التكيف بوضع خطط واستراتيجيات وتغيير هياكلها التنظيمية وغير ذلك."[2] وداخلها يقضي الأفراد شطرا طويلا من حياتهم في العمل والإنتاج. وإذا كان دور أحدهم داخل التنظيم محددا مسبقا لارتباطه بشروط الإنضمام وبموقعه ومسؤولياته وبقوانين التراتبية داخل الهيكل التنظيمي فإنه كعضو ليس فاعلا سلبيا البتة.

لقد تطورت نظرية علم الاجتماع بتوسيع اهتماماتها ليشمل مختلف التنظيمات وأجزائها وهو ما يعرف بمستوى الميكرو سوسيولوجي، وقد أمدنا التحليل بمعلومات وافية عن أهم ما جلب اهتمام علماء الإجتماع من موضوعات وقضايا في هذا الصدد، لنجد منها ما تعلق بأنواع التنظيمات ومكوناتها وصولا إلى "التعرف على مكانة العملاء كعنصر مهم من عناصرالفكر التنظيمي، فهو المستقبل والمنتفع من الخدمة... وبات جوهر التفكير الإستراتيجي الآن يعتمد على دوام التعرف على احتياجاتهم والتواصل والتفاعل معهم لتنميتها وتطويرها."[3] إن الحديث عن العميل يعني الحديث عن السوق كمكان لعرض المنتجات وبيعها، والسوق المحلية اليوم ترهن آليات العرض والطلب بها وحتى خياراتها سوقا أوسع وهي السوق العالمية، حيث التقسيم الدولي للعمل جعل مناطق بعينها تختص في سلع معينة كنوع من الإحتكار، ومعها تحتكر التكنولوجيا والموارد الأولية وهو ما يضعف من الطلب على الإنتاج المحلي ذي المواصفات المتواضعة.

يؤكد **رونو سان سوليو** على أن التنظيم "مسألة مجتمع وهي ليست عنصرا أحاديا وهي تتبلور في وسط ثقافي واجتماعي. وهي مصدر الروابط الإجتماعية وترجمة الفروق الإجتماعية وتواصل مكثف مع قوى الجماعة، لهذا اهتم السوسيولوجيون بدراستها ودراسة دور العمالة كفاعلين وعلاقات العمل الفردية والجماعية خاصة في الفترات الصعبة والأزمات التي تعصف بهذا التنظيم وخاصة إذا كانت من وراءها قرارات سياسية."[4] وتبعا لهذه الحقائق فإن المجتمع كبيئة كلية هو مصدر الخبرة الإجتماعية، وداخل التنظيمات تتبلور التصورات لطرق العمل الأكثرفعالية لإنتاج المنافع الموجهة للمجتمع.

---

[1] سفيان بطوش، المرجع السابق، ص833.
[2] حني قوي، المرجع السابق، ص11.
[3] المرجع نفسه، ص14، ص17.
[4] محمد العيفة، محمد فوزي، المرجع السابق، ص885.

1/8- منطق الإنتاج

سنتجاوز هنا طرح **ماركس** عن البناء الإجتماعي الذي رآه قائما على أساسه المادي مؤقتا. ووفقا لرؤية **فيبر** فإن الرموز الثقافية هي التي أسست البناء الإجتماعي الحديث لأوربا وهو الرأسمالية. ذات الرؤيا نجدها في النظرية الخلدونية فالعصبية كمنزع نفسي تم غرسها من خلال الإحساس المشترك بالإنتماء إلى وحدة إجتماعية ذات صفات محددة واهتمامات و أهداف معلومة.

لقد كان ترشيد الفعل الإنساني غاية من غايات التنظير في علم الاجتماع. " إعتبر **ماكس فيبر** الفعل الرشيد عمليا هو الفعل الذي يختار فيه الأشخاص الفاعلون كلا من الغايات والوسائل المحققة لهذه الغاية بطريقة محسوبة."[1] ومن خلال منظوره عن الفعل الإجتماعي أشار إلى أنه فعل له خلفية اجتماعية وذي معنى مقصود؛ نجد ذلك واضحا في عمله "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية،" فـ**فيبر يرى** أن "سلوك الإنسان بشكل مباشر تتحكم فيه المصالح المادية والمثالية التي تشير إلى القيم الدينية والقيم التي تنشأ من أنشطة الحياة اليومية البراغماتية وغرض الحياة وظروف الوجود...و العوامل المادية وليس الأفكار الدينية هي التي تمثل أهمية مركزية."[2] معنى ذلك أن الفرد في سعيه لإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه "إنما هو فاعل براغماتي." إن هذه البراغماتية نجدها متجذرة في الثقافة الغربية... وفي المجتمع الجزائري نجد منزعا براغماتيا متناميا قد طرأ على علاقات الأفراد وبعض الجماعات أثناء أدائهم لأدوارهم الإجتماعية، وداخل تنظيمات العمل هناك استراتيجيات للفعل بما يحقق المصالح الفردية أكثر من الجماعية.

2/8- الدولة

تشير الدولة إلى كيان سياسي على رقعة من الأرض ذات حدود معلومة معترف بها من قبل المجموعة الدولية، يعيش عليها أفراد وجماعات إنسانية بينهم تفاعلات واتصالات اجتماعية، ومواقف للتنافس والتعارض على المصالح. إن ما يجعل تلك التفاعلات بنائية رغم تعارضها في بعض الأحيان هو مبدأ المنفعة المشتركة في المآل والمصير، وتأمين مصالح الأفراد والجماعات مما يقوي لحمة تلك العلاقات، لذلك نفهم هذا المبدأ الديمقراطي الذي وضعه الغرب لتأمين حقوق الكل في المشاركة، و في الحفاظ على مصالح الجماعات المتنافسة على الحكم والذي تضبطه علاقات مؤسسية ودساتير وتنظيمات قانونية.

[1] محمد الجوهري واخرون، علم الاجتماع الاقتصادي، المرجع السابق، ص208،209.
[2] محمد الجوهري، تاريخ التفكير الاجتماعي،(الرواد)، دار المسيرة، الاردن، 2011 ، ص 241،242.

يرى **نوربرت إلياس** أن "الواقع الاجتماعي يبنى من قبل الأفراد الفاعلين المجتمعيين، وأن سلطة الدولة هي المحرك الحقيقي للحضارة،"[1] والدولة الوطنية كيان أخلاقي يستمد شرعيته من الدستور ومن النظم القانونية للمجتمع.

تتفرد أي دولة بثقافة جامعة، وهي الثقافة المهيمنة أو المتفوقة. "فقد أرست الثقافة بصفتها سياسة

قاعدة الدولة- الأمة"[2] والثقافة تدمج الفرد بالمجتمع فيتمثل قيمها ومعاييرها لتصبح من موجهات الفعل لديه، وداخل دواليب السلطة تتشكل قيم السياسة، وتصبح الدولة أكثر من كيان ثقافي بل كيانا أيديولوجيا يحدد أنماط الفعل والتفاعل بانغلاقه، أو يحررهما بانفتاحه فيكون ثمرة ذلك أفرادا خلاقين مبدعين في أفعالهم.

يرى **عبد الغني عماد** "أن الفرد بصفته فاعلا اجتماعيا ليس مجرد متلق آلي. فالتمثل الإجتماعي أُطر ومحددات للعقل والهوية. فالتمثل حسبه هو نتاج خفي لنشاط الإرادة. توجد ردود أفعال الأفراد ومواقفهم الإيجابية أو السلبية من التأثيرات الناشئة داخل الأوساط الإجتماعية التي ينتمون إليها. فللتمثل دور إدراكي مؤسس لممارسات عملية، وهي حاضرة وبقوة عند الدفاع عن الهوية ضد خطر يتمثل بالآخر."[3] لكن ماذا عن الهوية التى تبحث عن منطلق للفعل بفعل الغلق الذي تشهده المصاعد الإجتماعية المؤدية إلى الفرص التي تحرر الفعل من ربق الجمود؟ فالدولة هي ثقافة وهوية يكتسب داخلها الفرد معنى الذات والنحن الإجتماعية، أي معنى الكينونة ومعنى الإنتماء والهوية.

"تنفرد التنظيمات ككيانات شرعية تضمنها الدولة بأدوار بالغة الأهمية بالنسبة للمجتمع. وهي مثلها مثل الأفراد لها حقوق و واجبات داخل المجتمع، وقد ازدادت سلطتها وقوتها من خلال النمو التنظيمي لها، فهو مقياس نجاحها."[4] وتمثل التنظيمات اليوم يد الدولة وعصاها التي تتكئ عليها. "فبعد الحرب العالمية الثانية إزداد دور التنظيمات تعاظما في العلاقات الدولية، وبتنا نسمع عن مصطلح التقسيم الدولي للعمل من خلال كونية التدويل السريع للحياة الإقتصادية في كل مجتمع. و بفضل تطور العلم والتقنية والثورة التي حدثت في قوى الإنتاج حدث تحول جوهري في ذلك التقسيم فأصبح النظام الرأسمالي العالمي يتخطى القوميات، وتمثل ذلك بظهور الشركات العابرة للقومية."[5]

تلعب التنظيمات اليوم دورا أساسيا على المستوى الداخلي للدول فهي تمثل إدارات الدولة وبناءها الرسمي، ومنفذ قواعدها وقوانينها، فالإدارات اليوم هي الدولة العميقة بفلسفتها أو أيديلوجيتها، فنجاح وتقدم الدولة من

---

[1] مركز حرمون، المرجع السابق، ص5.

[2] المرجع نفسه، ص8.

* **التمثلات الإجتماعية حسب دوركايم** "مجموعة من التراكمات القيمية والمعيارية المنتجة من قبل المجتمع، والخارجة عن الشعور الذاتي للأفراد الإجتماعيين، كما أنها غير قابلة للخضوع لذواتهم الفردانية بحكم طابعها الجمعي الذي ينصهر فيه الأفراد إكراها وبصيغة قهرية"، المرجع نفسه، ص8.

[3] مركز حرمون، المرجع السابق،ص8.

[4] اعتماد علام، المرجع السابق، ص20.

[5] المرجع نفسه، ص20.

نجاحها وفشل الدولة من فشلها. وفي الغرب "وعلى مستوى الدولة الأم تلعب تنظيمات العمل الكبيرة أدوارا مؤثرة في الرأي العام وداخل أروقة السياسة...وبات النموذج الأكثر واقعية للدولة المتقدمة هو ما يطلق عليه دولة المؤسسات-التنظيمات- وليس نموذج الدولة التعددية."[1]

3/8- الصفوة والمجتمع

تكشف المصادر التاريخية عن كثير من الشخصيات التي إنتهجت مسالك للفعل غيرت وجه التاريخ والدول وواقع الأمور داخلها، نذكر هنا أمثال **ألكسندر الأكبر، عبد الرحمن الداخل وطارق بن زياد،** وربما يعلل بعض الشباب عندنا أن الأفعال لا تصدر إلا تبعا للخلفية المادية أو بصورة أوضح للقدرات المالية والوراثية للأفراد، سنواجههم هنا **بالمهاتما غاندي وتشرشل، والعربي بن مهيدي.**

يذكرنا الطرح ما يعانيه المصلحون عندما يريدون تغيير أفكار الناس وطبائعهم. لقد كان **إبن باديس** من عائلة متعلمة ومرفهة، " وقد أبراه والده بَرْيَ القلم" وأمل له بمستقبل واعد، وكان وعي **ابن باديس** بخطورة الوضع وضرورة التدخل هو الذي صنع الفارق. لكن لنكن موضوعيين: يمكن لأي فرد أن يصنع شيئا جميلا ونافعا له ولبيئته الإجتماعية بتفعيل قدراته الخاصة واستغلال الممكن من الموارد وتوظيفها بفاعلية؛ ولن يُعدم الأفراد الوسيلة، وإن كان الفعل الإجتماعي سيكون مردوده أوفر إن تمكن من القيام بالفعل استنادا إلى استراتيجية ذات غايات وأهداف متفق عليها.

يعتبر **شيلر** "أن التاريخ ليس سوى نتاج حوافز قادة المجتمع وما يرتبط به من روح جماعية... وهو يعزو تحقيق الأفكار إلى الصفوة، فليست علاقات الإنتاج هي المسؤولة عن تحقيقها ولكن مصالح الصفوة هي التي تفعل ذلك."[2]

نجد **فالفريدو باريتو** عالم الإجتماع والإقتصادي الإيطالي يعرف النخبة بأنها:" أفضل الناس وأسماهم فكرا ووعيا وإنتاجا وجهدا...وهي عنده صانعة للتاريخ. أما **موسكا** و**ميشلز** فيؤكد وجود حكم للصفوة في أي بناء اجتماعي أو نسق أو بناء سياسي. وقد تبني كثير من علماء الإجتماع مثل موسكا فكرة **ميكيافيلي** حول البناء السياسي للمجتمع والذي يمثل عنده ثنائية بين الصفوة والجماهير."[3]

توجد دراسات عدة تحدثت عن صفوات المجتمع منها إسهام **شارل رايت ميلز** عالم الإجتماع الأمريكي ذي التوجه الراديكالي.

---

[1] اعتماد علام، المرجع السابق، ص21.
[2] هديل العتوم، المرجع السابق.
[3] جمال الدبعي حياصات، المدخل الى علم الاجتماع السياسي، دار جليس الزمان، الاردن، 2016، ص198-200.

- الخيال السوسيولوجي ودراسة القوة[1]

ما يستدعي الإهتمام هنا هو تناول **ميلز** لصفوة القوة بالمجتمع في كتابه "الخيال السوسيولوجي" الصادر سنة 1959، ـوهو من الكتب النادرة في علم الإجتماع حسب **ج د حياصات** ـ

دعا **ميلز** الباحث الإجتماعي أن يتسلح بالخيال السوسيولوجي حتى يتسنى له فهم المشكلات الإجتماعية، وهذا الخيال سيساعد على إدراك أن الفرد جزء من البناء الإجتماعي، وهذا البناء مرتبط بمرحلة من مراحل التاريخ، وبالتالي إدراكه يساعد على إدراك سياق المشكلات، وأنه سياق بنائي وليس فردي أوشخصي ذاتي. وهو يميز صفوة القوة، ويطالب الباحثين على السؤال عن نوعية الرجال والنساء المسيطرين والمتميزين في هذا المجتمع وفي هذه المرحلة؟ ماهي دواعي تميزهم وسيطرتهم؟ ما نوعية الطبيعة الإنسانية التي تظهر وتتضح من خلال السلوك والشخصية التي نلاحظها في هذه الفترة؟ ما مغزي ودلالة هذه الطبيعة الإنسانية وأيضا ما مغزى ودلالة كل سمة وكل قسمة من قسمات الذي ندرسه؟

وهذه الأسئلة عدها **ميلز** ضرورية سواء كان إهتمام البحث منصبا على قوة الدولة أو على مزاج بسيط أوعلى الأسرة، وهي أسئلة ضرورية لكل تحليل سوسيولوجي جيد.

4/8- مبدأ التفويض

"القيادة في أي مجتمع منشأ للتأثير الإيجابي، وتوجد نماذج أخرى منهم ذوي تأثيرسلبي على المجتمع وتطوره،"[2] وهم من أسماهم **ابن نبي** بـles inttellectoman .

تشكل النخبة في أي مجتمع رأس مال بشري لا عوض عنه إن هو أزيح أو همش أو فقد. وتنتعش الحياة الفكرية وينشط الأفراد في ظل الحرية والعدالة والأمن الإجتماعي، فالعلاقات الإجتماعية تتبلور بشكل جيد بوجود القنوات الصحية للمشاركة المجتمعية، وقدرة الأفراد في الوصول إلى تحقيق الذات و الوصول إلى مراتب ريادية في المجتمع. و لكن كيف يتم تمثل الواقع للقيم الجمالية التي تنسف الإغتراب والتشيؤ و ترفع من مستويات الأداء لدى الأفراد وتجعلها ذات وجهة بنائية؟

يجيبنا **شيلر** بأن" للعقل قوة التأثير في الأحداث عن طريق توجيه النوازع الفطرية لدى الأفراد، وأن التفاعل بين الأحداث الحيوية والمعيارية يتم بتدخل وسيط معين يتمثل في الصفوة أي صفوة المجتمع والذين يوجهون عملية امتزاج تلك الأحداث مع بعضها البعض، لأنهم حسبه هم الذين يدركون الجوهر الظاهراتي وهم الذين ينقلونه من خلال آرائهم النافذة إلى أفراد المجتمع، عن طريق المحاكاة."[3]فلا يمكن أن تكون النخب وأفكارها

[1] جلال غربول السناد، علم الاجتماع، الاعصار للنشر والتوزيع، الاردن، 2016، ص451-455.
[2] حسن سليمان، المرجع السابق، ص217.
[3] هديل العتوم، المرجع السابق.

بعيدة عن أفراد المجتمع وثقافته، لأن العيش ضمن الجماعة الإجتماعية تجعل حساسية التخب أكثر تفهما للواقع. ولا يعني أن المغتربون منهم أقل حساسية لذلك، فالإشكال هنا هو مرجعية أفكارهم...

نجد للنخب في أي مجتمع مكانة متميزة، فهم الصفوة ورواد الفعل ونماذج للإقتداء... و في العشرية السوداء" حلت بالنخب المفكرة وإطارات الدولة نكبة تمثلت في القتل والتشريد في ديار الهجرة وخسرت الجزائر في تلك الحقبة الدموية ذخيرة حية تكونت في المعاهد والجامعات في الداخل والخارج ليتراجع مشروع التحديث والتنمية والديمقراطية إلى حالته الجنينية."[1]

يتضمن الفعل التواصلي إحساس الفرد بالواقع واحتياجاته، فالوعي بالظروف الإجتماعية تستحث إرادة الأفراد على التعاون والبحث عن الوسائل الكفيلة بتغيير الواقع نحو الأفضل. وتمثل النخب المادة الرمادية *بالنسبة للجسم الإجتماعي، وهم نماذج المجتمع وخبراؤه، والمستشارون، والأمناء عليه... أما القيادة فدورها محوري في الدفع بالقوى الإجتماعية نحو التكيف مع متطلبات الواقع، وذلك بتنظيم سير عملها، وتحفيزها على تقديم الإضافة في مجال الإنتاج من علم ومعرفة وخبرة ومهارة.

يؤكد **بوتومور**"على الدور الطلائعي للنخب السياسية في تحديد مجرى النمو في بلدان العالم الثالث."[2] و تقتضي المسؤولية أن تكون القيادة ذات كفاءة، وعلى اطلاع بالأوضاع الإجتماعية، وباحتياجات الواقع، فالمعرفة بالظروف الإجتماعية تعني الإلمام بالمعرفة اللازمة بجوانب الضعف والقوة بالمجتمع، وبناء على المعرفة التي تسديها نخب المجتمع والخبراء في فروع الأنشطة الإقتصادية والتربوية والثقافية والرياضية وغيرها يتم وضع خطط واستراتيجيات العمل. ومن المخاطرة تفويض المهام بتوكيل العمل للجاهل بمقتضياتها. فالخبرة والكفاءة والقدرة على الموازنة بين ماهو كائن وبين ما يجب أن يكون خصائص مطلوبة لقيادة التنظيم، وهي ليست معطاة لكل الأفراد، فهي للقيادة.

5/8- التنظيمات والقوة

تتدخل تنظيمات المجتمع كأطر تقليدية للسلطة لتفعيل القيم كعناصر بنائية في الواقع وجعلها جذابة وأكثر مصداقية، فللتنظيمات الإجتماعية دور محوري في تشكيل جوانب مهمة من شخصياتنا وسلوكاتنا كالأسرة والجامعة وجمعيات المجتمع المدني بما فيها الأحزاب السياسية و الصحافة.

وتظهر التنظيمات البيروقراطية التابعة لأجهزة الدولة القدرة على إصدار الأوامر وفرض السيطرة والإمتثال للقوانين.

---

[1] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص9.

* المادة الرمادية في الدماغ هي المادة الاساسية للتفكير والتمعن. انها القوة المحركة والمسؤولة عن الأفكار والابداع و الاختراع.

[2] عبد الحليم مهورباشة، المرجع السابق، ص171.

يشير الباحث الجزائري **العياشي عنصر** من خلال تحليله لأبعاد الأزمة التي تعيشها الجزائر على أكثر من صعيد ما تعلق" بالإختلال الحادث في سلم القيم والمعايير التي تنظم وتسير المجتمع...ومن ذلك فشل التنظيمات الاجتماعية وعجزها عن أداء دورها ووظيفتها بفعالية، بما في ذلك الأسرة والمدرسة ومنظومة التكوين والتعليم عموما...فإن حالة الإضطراب التي أصابتها أثرت بعمق في توازن المجتمع مؤدية إلى فقدان الأطر المرجعية التي تعمل على بلورة الفعل وأنماط التفاعل والقواعد الضابطة لها."[1]

لقد أدرك **ابن خلدون** دور العصبية في استقرار العمران، كما ذكر أثر التنافس على السلطة التي يسميها بالمصالح في إضعاف هيبة الدولة، و" تأثير الأوضاع الإجتماعية على العملية التاريخية، وقد أفرز حيزا كبيرا في مقدمته للحديث عن جغرافية الأرض وأثرها في العمران."[2]

لنبدأ من حيث انتهت المقولة، تحظى الجزائر بمقدرات طبيعية هائلة، ومنذ الإستقلال نجد الريع النفطي هو الممول لكافة الأنشطة الإقتصادية، حتى عندما عجزت آلة التصنيع عن الوفاء بالخدمة كانت ثروة النفط تغطي العجز، وهي لا زالت. إن مسألة علاقة الأفراد بالثروات الطبيعية مسألة ذهنية، فالإنتفاع بالشيء يبنى على حاجة له؛ وفي الإقتصاد الجزئي" المنفعة هي عبارة عن العلاقة الرياضية بين مستوى الإشباع المتحصل عليه والكميات المستهلكة من مختلف السلع."[3] وهي متعلقة بمسألة أكثر تعقيدا وهي المسألة الإجتماعية(مستوى المعرفة/ حقوق الملكية-التشريع- والنشاط الإنتاجي /عدالة التوزيع، عقلانية الإستهلاك)، فكيفية ايجاد الإمكانات ووسائل الإنتاج وتوسيع دائرة توليد الثروة وضمان حق الأجيال التالية في الإستفادة من الثروات الطبيعية مسألة مجتمع بكامله.

لا تخفي الأفعال مصدريتها الرمزية، و يطرح **مالك بن نبي** المشكلة هنا بصورة أكثر تفصيلا وتتعلق بمسألة علاقة الأفراد بعالم الأشياء والأفكار(القيم) والأشخاص.

يحتوي عالم الأشياء كل ما يتعلق بالثروات الخام، والأموال، عالم يصيّر المجتمع إلى فئات أوطبقات متمايزة، فتلك الموارد المادية هي مصدر للمنافع والتنافس في أي مجتمع...و استحواذ فئة أو طبقة إجتماعية معينة على مصادر الثروة مع عدم التوزيع العادل لها مع الفئات أوالطبقات الأخرى في المجتمع هو مصدر الصراع ومحرك للثورة بحسب **ماركس.**

تختلف طبيعة علاقة الأفراد مع الأشياء بمستواهم العقلي، ونقصد بها المعرفة العلمية بطرق الإستغلال والإستفادة منها، كما تتعلق بالمستوى الحضاري للمجتمع؛ والسؤال هنا هل هو تعلق مادي؟ أم أنه كذلك دون صلة بما هو روحاني وغائي؟ ونقصد به مدى وعي الأفراد بقيمة الأشياء كآدوات و وسائل لأجل بلوغ مقاصد

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص184.
[2] حسن سلمان، المرجع السابق، ص266
[3] رتيبة عروب، الاقتصاد الجزئي، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص21.

أخرى أعلى وأرقى . إنها مسألة وعي، وقدرة على الموازنة بين الأشياء وأهميتها وبين الأشياء و قيمتها ومكانتها في حياة الأفراد والمجتمع.

يوجد في قيمنا ثنائية إسمها المادة والروح، المادة ضرورية لإظهار قدرة الخصائص النفسية و العقلية والوجدانية على إبداع أو توليد أشياء جديدة من خامات ومعادن مختلفة، و الروح هو كمال النفس وطلبها الخير والحق. " والتجربة الإنسانية تثبت أن التوازن في الحياة متوقفة على التكامل بين الحاجات المادية و المعنوية"[1] أي الروحية. وفي المجتمع الجزائري يوجد هذا التفضيل للأشياء وتنامي القيم المادية، والسعي الحثيث إلى ربط الحياة بمتطلبات العيش؛ توجد سياسة هنا لحصر التفكير في الماديات وتحصيل الثروة والإستحواذ على الممتلكات العامة بكل الطرق، ولا جرم في أن تكتب الشركات باسم الأطفال الرضع أوتسند إلى أفراد يخدمون عصبة المصالح.

إن حصر المستقبل في تأمين قفة العيش هو تعويق للأفراد عن التقدم. ويعسر المستقبل لمجتمع همته مرتبطة بتحصيل الأشياء للإستهلاك السريع أو دون السعي لإنتاجها محليا، أودون ربط المستقبل بتطوير الحياة الإجتماعية، ومنها تطويرالصناعة، والإبتكار والتنويع في الصادرات أي الإنتاج بمفهومه الواسع.

توجد آليات مضمرة في المنهج السياسي القائم على مبدإ الحصر ذاك.. أو هو بعبارة أخرى منهج خفي بتعبير علم التربية "الذي يتم من خلاله اكتساب خبرات ومفاهيم واتجاهات وسلوكات وقيم ومبادئ خارج الإطار الرسمي للتربية"[2] أي هي تلك التي تغرس في صلب الحياة بالمجتمع وتكرس مبدأ الحصر ذاك.

يحتوي عالم الأفكارالذي تنصب عليه اهتمامات الأفراد على الخصائص النفسية للأفراد، من المقلق أن تجد الفرد يخوض في مسائل الكرة ومبارياتها كما يخوض المحلل الرياضي الخبير بعالمها، ولا نجد ذلك التعمق في مسائل حيوية للغاية بالنسبة للمجتمع كمسألة تدني مستوى التعليم والمقروئية، ومستوى الإنتاجية و المستوى الأخلاقي ومستوى أداء المنتخبين بالنسبة لمجتمعاتهم المحلية. فقيمة الأفكار المتداولة وقياس فاعليتها في الواقع هو الذي يجب أن نتوجه إليه بالبحث والتحليل. لذلك ينظر إلى مسألة ضعف فاعلية مخططاتنا التنموية من قبيل رداءة ما يطرح من أفكار. والقيم بما هي أفكار المجتمع الرائدة "لها دور وظيفي وهو فاعليتها الإجتماعية في توجيه الفعل الوجهة البنائية، وليس لمجرد قيمتها الفلسفية المجردة."[3]

من المفارقات هنا عودة التفكير في مسائل الشعوذة والسحر، والعنوسة بربطها بعقد التعطيل (السحر)، وما نراه من الشكوى من الأمراض العضوية والنفسية. لقد استحال الحديث عن الفاعلية بفعل قوى شريرة كالعين

[1] عبد الرزاق بلعقروز، المدخل إلى الفلسفة، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2015، ص134.
[2] مفقاح بن هدية، المرجع السابق، ص109.
[3] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص89.

والسحر و الفيروسات...وفي أزمة كورونا ظهر الخمول الفكري عند الطلبة بتقلص حضورهم واستيعابهم للمحاضرات المركزة (zoom)، وتحديد مستوى النجاح بأقل من عشرة في امتحان الباكالوريا.

يعتبر التسويف مرادفا للجهل بمخاطر الإحتباس الفكري والعجز عن توليد الأفكارلصناعة المستقبل، أي الريادة الفكرية في عصر المعلومات واقتصاد المعلومات.

وعالم الأشخاص عالم غريب في مجتمعنا، هناك غربة في الفكر والفعل، كأننا دمى مبرمجة لأجل القيام بحركات مكررة ورتيبة، وهي إلى ذلك مثقلة وغير نشيطة بفعل كثرة الأعطاب والإصلاحات التي مست أجهزتها... ويظهر الواقع تذمرا متصاعدا لدى الأفراد من قلة فاعلية من توكل لهم مهام العمل والإنجازمع ضعف العمل الجماعي.

يكشف الواقع عن "تغلُّب النزعة الذاتية على أفراد المجتمع على النزعة الإجتماعية. وهو دليل على مجتمع تحللت شبكة علاقاته الاجتماعية ونقصت فاعليته، فالعيش في المجتمع يقتضي التعاون والمشاركة بالعمل. فتخلي الفرد عن واجباته الإجتماعية تخل عن التكليف الديني (الأخلاقي) المنوط به كفرد وغياب الفاعلية والعمل المشترك دليل على التخلي عن المسؤولية التاريخية بالنسبة للمجتمع."[1]

يؤثر البناء المادي على حياة الأفراد، ويحفز امتلاك رأس المال على النشاط والحركة لزيادته؛ فعند ذوي الدخل المحدود يصبح الهاجس هو السعي لتأمين حاجات البقاء، أما عند أصحاب الثروات فالهاجس هو كيفية استدامة المداخيل وفوائدها، لذلك نجد سعي هؤلاء نحو السيطرة في السوق كآلية لإنتاج الثروة. وتوجد علاقة قوية بين المال والسلطة، فالقوة والهيمنة في المجتمع تأتي من مقدارما يملكه الأفراد أو فئة أوطبقة معينة في السوق، وهو رأي **ماكس فيبر**. وبالنسبة للدولة فالبناء المادي ذي علاقة مباشرة ببنائها الفوقي "توجد هنا علاقة ديناميكية/جدلية وليست ميكانيكية؛"[2] فالنشاط الإقتصادي يحرك الأفكار، وبالأفكار تتغيرالأوضاع المادية ومعها التراتبية الإجتماعية للأفراد والطبقات.

يشير **فيبر** إلى مفهوم "فرص الحياة،" ففي المجتمعات المفتوحة يصبح التدرج الإجتماعي مسألة تتعلق " بما لدى الأفراد من سلع، وتشمل القدرات من إمكانات مادية أو معرفية أو مهارية،"[3] وهي سلالم طبيعية للإرتقاء إلى مراكز اجتماعية ومكانة اجتماعية أعلى. فالصعود الإجتماعي يبنى على قدرة الأفراد على الإنتاج، وفي السوق الحرة كل ما هو نادر وثمين هو محل مساومة، لذلك يجتهد الأفراد في العمل و الإنتاج من خلال تقديم أفضل ما لديهم من سلع وخدمات لأجل الحصول على المال والثروة، وكذلك تفعل جماعات المكانة التي يعرفها **فيبر** بأنها "الطريقة التي يتم من خلالها توزيع الشرف والتقدير والإعتبار... وتصبح هذه الجماعات

[1] محمد بغدادي باي، المرجع السابق، ص92.
[2] ناجح المعموري، المرجع
[3] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص37.

أنساقا مراتبية قائمة بذاتها عندما تتقوى بنمط توزيع القوة الإقتصادية المعتمدة في توزيع الخيرات والخدمات الإقتصادية."[1]

يضم بناء السلطة القدرة على وضع التشريعات للنشاط الإقتصادي والإجتماعي، وهي تشارك من خلال تنظيماتها المتعددة مشاركة أساسية في تثبيت النظام الإجتماعي، ولها الصلاحية في توجيه المجتمع والرقابة على مصالحه. لذلك تمثل الدولة "ظاهرة اجتماعية ذات جذور تاريخية وسياسية وقانونية وواقعا ملموسا،"[2] وقد نمت كتنظيم سياسي إجتماعي مؤسسا على مبدإ حفظ الشعب والإقليم حفظا ماديا ومعنويا.

لا تلغي هذه الشرعية مسؤولية أفراد المجتمع ومختلف أطيافه وطبقاته من مسألة الحفظ هذه، ومسيرة المجتمع هي كذلك مسؤولية جماعية، وإدراك ذلك يرجع إلى مبدإ التأسيس ابتداء.

تمثل نخب المجتمع مسألة فصلت فيها رؤى **بورديو** عن دورة إعادة الإنتاج لنفس الطبقة، وهي الطبقة الغنية والمسيطرة على رؤوس الأموال الاجتماعية و الإقتصادية والثقافية والسياسية. وينغلق التنظيم الإجتماعي بصورة شبه كلية بسيادة منطق التدويل هذا. وفي المجتمعات الأكثر انفتاحا يعتبر التعليم والمهن قنوات للتدوير الرأسي للنخب، توجد سلالم طبيعية للإرتقاء في السلم الإجتماعي من خلال النشاط الإنتاجي للأفراد وما يحرزونه من مكانة تبعا لمبدإ الجدارة. وفي حال الإنغلاق الإجتماعي بسيطرة مطلقة لذات الفئات الاجتماعية فإن ترهلا خطرا يحدث في الرابط الإجتماعي بين مكونات المجتمع. ويزداد الوضع تدهورا بانحسار الطبقة الوسطى و استفراد بالمصالح وبالغنائم الإقتصادية لفئة معينة. وهو ما تشهده فرنسا اليوم بما يسمى " ثورة السترات الصفراء."

6/8- في ثقافة الهيمنة

1.6/8 - العنف الرمزي

توجد في حياة المجتمعات كثير من الفزاعات والأساطير التي ترهن حياته وتفكيره، وحتى داخل المجتمعات المتطورة هناك هذا الخوف من الآخر لتصبح فوبيا بفعل وسائل التهويل ومراكز صنع الإستراتيجيات والنظريات المساندة لفكرة صراع الحضارات ونهاية التاريخ.

لقد تصدعت فكرة **كونت** عن المجتمع الذي يحكمه العلم في مرحلة الوضعية، بل صار العلم وثنا يعبد بانحسار قيم الدين وعلو قيم السوق في عصر زمن ما بعد الحداثة. وفي مجتمعنا الذي يعيش تغيرات دورية عنيفة بفعل خيارات السياسة والإقتصاد باتت القيم في موضع المشكوك من مصدريتها، حيث الفعل الإجتماعي

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص36، ص41.
[2] عبد الرحمن لحرش، المرجع السابق، ص41.

يعاني اضطرابا، ويظهر على الأجساد الإجتماعية عياء مزمنا وهو ما رهن تقدم المجتمع. إنه زمن "ما بعد الحقيقة" حيث الظاهر ليس هو الباطن، والصور المخادعة تملأ المجال الإجتماعي، وتلعب أدوارا هامة في تعبئة مغشوشة للرأي العام. وباتت القيم الجميلة محل شك، وتلاعب لفظي؛ "من هنا تكون محاولة فقه واقع القيم في ظل عصر ما بعد الحقيقة واحدة من إشكالات الفكر ما بعد الحداثي التي تطفو على السطح في شكل جديد أكثر عمقا وتعقيدا."[1]

2.6/8 - عالمنا الداخلي

يواجه مجتمعنا منذ ما قبل الإستعمار عوائق رهنت حراكه. وعلى مستوى النخب توجد بعض العودة إلى تراثها الإجتماعي ورموزه، بعد أن كان ذا وجهة شمالية صرفة، فالإمساك بالعصا لم يكن من الوسط ولكن من المقدمة نحو وجهة محددة. وحتى نخبنا كتب عليها التغرب نحو وجهات عالمية بفعل ضيق أفق العمل واستحالة تنويع الإنتاج خارج مجال المحروقات. تمثل تلك النخب حسب **ولد خليفة** "الخمائر التي تغيبت عن تفعيل دورها في التنمية الوطنية والقومية."[2]

يعاني الأفراد والمجتمع على حد سواء من عوارض الإغتراب، يوجد إستلاب مزمن عن عوالمنا البارزة: كاللغة والدين والقيم...

يتشكل عالم الأشخاص ابتداء في الجماعة الأولية أي الأسرة، ويتطور بانتمائه إلى مختلف الجماعات الإجتماعية الأخرى بما في ذلك جماعة العمل. إن " قدرة الأفراد كذوات على تطوير محتواهم الداخلي وبناءاتهم النفسية وأفكارهم وطموحاتهم مسألة شخصية هنا، و هذا البناء الداخلي يجب أن يسير جنبا إلى جنب مع البناء الخارجي للمجتمع بما فيه البناء العلوي لهيكل المجتمع، والأمر هنا يتعلق بنفسية المجتمع والعلاقات بين أفراده بما فيه علاقة القيادة بالأتباع."[3] حيث ينحو مفهوم الإغتراب من وجهة نظر سيكولوجية ليعبر عن الذات عن مشاعرها ونظرتها نحو الحياة و ظروفها الحياتية مع الجماعات... ويعد الإغتراب كنتيجة للصراع الدخلي بين ما يريده الآخر و ما تريده الذات من الحاجات والتي تدفعها إلى الفعل، فإذا أجبر على التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل التطابق مع متطلبات الجماعة حوله يكون الإغتراب.

نجد طرحا أعمق عند **مالفين سيمان** بصياغته لخمس معان للإغتراب وهي اللاقوة، اللامعنى، الإنعزال، اللامعيار، وغربة الذات، وكلها معاني مشتقة من المفاهيم التي وضعها **ماركس**: [4]

---

[1] ياراعبد الجواد، المرجع السابق.
[2] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص175.
[3] حسن سلمان، المرجع السابق، ص216،217.
[4] خير الله عصار، المرجع السابق، ص197.

- اللاقوة: تشيرإلى تلك الحالة التي يشعر بها الفرد بأنه غير قادر على تحقيق نتائج أو الوصول إلى المكافآت التي يريدها.

- اللامعنى: هو حالة من نقص الوضوح فيما يجب على الفرد أن يعتقد به وما هي المقاييس التي يمكن استخدامها لدى اتخاذ قرار ما، فهو لا يستطيع أن يتنبأ بدقة بالنتائج المقبلة التي تتمخض عن سلوكه. اللامعيار:هو شعور بالغموض أو نوع من الرفض للقواعد والتعليمات التي يفرضها المجتمع. ويمكن أن ترتبط بهذا التوقع القول بأنماط سلوك عير اجتماعية يمكن أن تكون ضرورية لتحقيق غايات هامة في حياة الفرد.

- الإنعزال: وهي تلك الحالة التي يعزو فيها الفرد قيمة دنيا للأهداف والعقائد التي يعتبرها المجتمع ذات قيمة عليا. فالفرد الذي يعاني الإنعزال يشعر بانفصال واضح عن المجتمع، فهو في الحقيقة يرفض منظومة القيم السائدة.

- غربة الذات: حيث يصبح الفرد وكأن فجوة تفصل بينه وبين جهوده الخاصة وإنجازاته وعلاقاته الشخصية. إن غربة الذات تعني أن يكون المرء أدنى مستوى مما يطمح إليه بصورة مثالية، لو سمحت ظروف المجتمع بتحقيق طموحاته.

وهذه المعاني حسب الباحث ليست مرتبطة بل منفصلة غير أن بحوثا أخرى اعتقدت بوجود قاسم مشترك يربط بينها. وقد توسعت دراسات الإغتراب كثيرا وتم قياسه بالإعتماد على متغيرات جديدة.

يهمنا هنا دراسة **خير الله عصار** لظاهرة الإغتراب التي إرتئ أن يربطها بالإحباط. إختار لذلك عينة من 27 طلبا من جامعة عنابة و8 طلاب من جامعة قسنطينة وكلهم تخصص علم الإجتماع سنة 1978:[1]

عرف الباحث الإحباط بأنه يقوم على "وجود مزيد من الحاجات ونقص في السبل والوسائل اللازمة لإشباعها، وفي الفرص اللازمة لتطوير القدرات ولاكتساب المعارف والإتجاهات اللازمة لذلك.فالشخص المحبط هو الذي يدفعه مثير إلى الفعل لكن لا يصدر عنه فعل لأنه يعتبر من الصعب التغلب على الحواجز التي تعترضه، وأن ثمة مجازفة في المحاولة. باختصار السلوك الإحباطي هو نتيجة للصراع بين الغايات التي تتبناها الذات والقدرة على تحقيق هذه الغايات."

إختار الباحث التركيز على مفهوم "الأنا التأملية والأنا الإجتماعية،" وظهر ميل إلى التخلي عن الذات التأملية لأنها أقرب إلى الإغتراب، فالطلبة يطمحون إلى أن يقوموا بأدوار إجتماعية محددة، وإلى تقمص أنماط إجتماعية ثابتة، وإلى الحصول على ملاذ يلجؤون إليه في مؤسساتهم الإجتماعية المتغيرة.

[1] خير الله عصار، المرجع السابق، ص205،206.

إن جوهر الذات المحبطة هو وجود الباعث إلى الفعل ومع ذلك لا يقوم المرء بفعل ما لأنه يصعب عليه التغلب على الحواجز الموضوعية أو الذاتية. ويبدو أن الرغبة في الإستقرار بالحصول على مهنة والزواج والقيام بالأدوار الإجتماعية هي حاجاتهم في مثل هذا الطور من العمر.

تشير الدراسة إلى وجود الحاجات التي تبحث عن إشباع بحسب السن والوضعية الإجتماعية، وبناء على دراسات مماثلة ظهر الميل إلى أحد أنواع الذات بحسب هذه المتغيرات، لكن المسجل هو غياب معرفة بطبيعة الحواجزالتي تقف عائقا هنا. الظاهر أنها عوائق نفسية إجتماعية بدليل نوعية العينة التي تحتاج إلى متطلبات تتماشى والفترة العمرية التي تمربها. وما يهمنا في هذه الدراسة هو تسليطها الضوء على قدرة الذات على النمو أوالضمور بفعل وجود إشباعات أو حرمان من تلك الحاجات. والإحباط هو منتهى الإغتراب بالنسبة للشباب. إضافة إلى ذلك فهذه الدراسة كانت أواخر السبعينات، والظاهر أن الإحباط بالنسبة للشباب الجزائري داء مزمن.

3.6/8- الطبقة الوسطى

تمثل الطبقة الوسطى نقطة توازن أساسية للمجتمع، وهي كذلك بالنسبة لكثير من المجتمعات. وقد نمت بعد الإستقلال بتوسيع الدولة اهتمامها بالتعليم وتوفير مناصب العمل لعموم القوى النشطة بالمجتمع . وقد ساهم خيار التصنيع في امتصاص البطالة وتوسيع التشغيل "ليصل سنة 1985 قرابة 86.3%."[1] عرف **فيبر** الطبقة بأنها:" الطريقة المعتمدة في توزيع الخيرات والخدمات الإقتصادية.. وهي حسبه ليست مجموعات تضامنية، لكنها تستطيع أن تكون أحيانا أرضية للفعل المشترك."[2] وتعاني الطبقة الوسطى من إنكماش قدراتها للحفاظ على هذا التوازن الإقتصادي والإجتماعي نتيجة ارتهان نشاطها وحيويتها بتلبية الحاجات الأساسية للعيش، فالطبقة الوسطى تعايش تدهورا في مكانتها. ولفهم الأبعاد السوسيو نفسية والإقتصادية لهذه الطبقة يصرح **ناصر جابي** الباحث الجزائري بأنها "طبقة مبنية أساسا على أفراد يعيشون من الريع البترولي ولا يساهمون في خلق الثروة، مما جعلهم أكثر أنانية وانغلاقا على أنفسهم."[3]

لقد صنع البترودولار أجسادا إجتماعية بلا فاعلية تذكر حيال إستغلال عائدات النفط لتنويع المنتجات وخلق مصادر أخرى للثروة، كما ساعد على نمو الطبقية وتنامي القيم المادية، وتزايد الآمال العريضة لدى الفئات الفتية والشباب. وبالعودة لملاحظة **فيبر"** فإن الفعل التضامني والمجتمعي يبرزان في ظل شروط ثقافية عامة، وبخاصة تلك التي لها طابعا فكريا...وحسب **عنصر** فالذي عناه **فيبر** يشبه مقصود **بارسونز** عن تحديد الفعل من قبل النسق المعياري...وتلعب درجة شفافية الروابط بين محددات الوضع الطبقي والنتائج المرتبطة به أهمية

---

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص111.
[2] المرجع نفسه، ص36.
[3] الطبقة الوسطى في الجزائر مهددة بخطر الأفول، مقال لقناة dw العربية. Dw.com

خاصة في تكوين الفعل."[1] فالفعل هنا يتجاوز الطبقية الضيقة ويأخذ بعدا اجتماعيا موسعا ليشمل مناحي التناقض بالتقويم.

يوجد بمجتمعنا منطق سائد كرسه نظام أبوي قائم على مفهوم السلطة المركزية المتواجدة على مستوى النسق السياسي في المجتمع، "وعصب متجذرة على مستوى التنظيمات والإدارات على حد تحليل الباحث الجزائري **ناصر قاسيمي."**[2] يعضد هذا الطرح ما ذهب إليه السياسي والدبلوماسي الجزائري **محمد العربي ولد خليفة** حيث يكشف عن "وجود ضرب من التخدير الإصطناعي للكيانات الاجتماعية، ومحاولات عبر الأجيال لتثبيت المجتمع وجعله يعيش حالة من الستاتيكا والمتوارثة جيلا بعد جيل، وهذه المحاولات غفلت -عن جهل- لصفة جوهرية في الاجتماع وهي الحراك mobility."[3]

إن ما زاد التوتر لدى الأفراد ظهور زمرة الأثرياء الجدد ومنتهزي الفرص وهذه البرجوازية الناشئة بفعل القروض البنكية ووساطاتها مع السلطة؛ "برجوازيات لم تسعى لتطوير محيطها كما تفعل مثيلاتها في الغرب ولا هي أرسطوقراطية تتمتع بالحس الجمالي والذوق الرفيع ولا هم من الرواد الذين يحمون البلاد بعد القحط والتخلف."[4]

وفي ظل تنامي مجتمع التهميش الذي يضم أطيافا واسعة من أفراد الطبقة الوسطى ظهر حَراك فيفري 2019 ليلقي بنقاش جريئ في الشوارع وعلى مستوى النخب...لكنه راوح مكانه بعد فترة بفعل عملية التمييع لفكرة الإنعتاق من سيطرة عصب المكانة داخل التنظيمات البيروقراطية.

4.6/8- نظرية الهيمنة

بحث **بورديو** ومن قبله **ماركس** عن كيفية استدامة الهيمنة داخل المجتمع من طرف نشاط منتج لذات الأفكار وذات الوسائل بما يرهن الإندماج أو المساواة الإجتماعية، وعند **هونيت** هناك أخلاقيات الإعتراف، "وتتصل بتوفر القدرة عند الذات على الثقة بالذات، واحترام الذوات لبعضهم البعض، ومن خلال تقدير الذات الذي يأتي في إطار الإعتراف المتبادل بين الذوات (الأفراد)، وذلك قصد الوصول إلى تأسيس علاقة دائمة وإيجابية مع ذواتهم...والأفراد لا يكتفون بالتجارب العاطفية والإعتراف القانوني وإنما هم في حاجة إلى تحقيق ما يسمى بالتقدير الإجتماعي الذي يسمح بإبراز إمكاناتهم."[5]

---

[1] العياشي عنصر، المرجع السابق، ص39.
[2] ناصر قاسيمي، المرجع السابق، ص138-148.
[3] محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص175.
[4] المرجع نفسه، ص175.
[5] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص30.

إنطلق **بورديو** في فرضيته حول الهيمنة من نفس مقولة **ماركس** "فليس وعي الناس ما يحدد وجودهم وإنما على العكس وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم؛ يرتكز **بورديو** على بنية الحقل متجاوزا بنية الحقل المادي، فالوجود الإجتماعي للأفراد لا يحدد وعيهم إلا بشرط أن تكون العلاقات الإجتماعية مستقلة وهو أمر يبين أن الهيمنة تمارس عبر التشيؤ أو هي التشيؤ ذاته. فـ**ماركس** يشيرإلى التشيؤ بصفته قاعدة إنتاج المجتمع والتاريخ،"[1] حيث ترهن علاقات الإنتاج الفرد داخل طبقته، كما تصيره مغتربا دون علاقة حميمية تربطه بعمله فهو قد تشيئ برباط مادي رهن قدراته على الفعل والتواصل والتحرر من وضعه المادي و الإجتماعي المزري. "غير أن وجود الإغتراب بتشيء علاقات الإنتاج يمكن اختراقه دوما بإمكان وعي ذاتي يسترجع به الإنسان الكامل سمته النوعية والنشاط الحر الواعي، أما عند **بورديو** فالأمر مختلف، هناك تواطؤ للعون مع الهيمنة وهو تواطؤ وجود، فـ**بورديو** يقصي كل إمكان وعي بالإغتراب لكون حقل الإمكانات لا يسمح بأن يرتاب في أمره وأن يعوق المتوقع الممكن."[2]

توجد عند **ماركس** روح متفائلة في إمكانية الوعي، وهي أساس بناء الذات و الوضع الطبقي في المجتمع أي الكينونة. "فجدلية **ماركس** فاقت حتمية **بورديو** الذي وقف الهيمنة عند حدود إعادة الإنتاج الذاتي، واستوقف كل تطلع للنزوع عنها. فالهيمنة مبدأ ذاتها مشيأة تنتج في علاقة دائرية مغلقة تماما."[3] وتتدخل المصالح في علاقات الأفراد والجماعات وحتى الطبقات مع بعضها البعض لتحدد حدود الهيمنة و مستوياتها. ونستطيع أن نجزم أنه حتى في أعرق الديمقراطيات توجد هيمنة لجماعة أو صفوة أو طبقة عل أخرى، لكن ما يجعل الوضع يستمر هناك ولا يستمر عند آخرين هو مستوى وعي الأفراد وقدراتهم الذاتية وما تمنحه القوانين من فرص الإنعتاق والحركة.

وفي نظرية اللعب يوسع **بورديو** من فكرة الهيمنة من خلال التواطؤ: "إن ما يجعل التواطؤ ممكنا بين الجميع مهيمنا ومهيمنا عليه هو تجانس مصالح الطرفين أو ما يسميه **بورديو** بالتناغم المنشئ ما قبليا –عبر الهابيتوس- إلى درجة أن تنطلي أكذوبة على الجميع من أنهم براء من مصلحة أو منفعة خارج عن مصلحة الكل. توجد فضاءات للعب الأدوار فيها تجانس المصالح على الرغم من اختلاف المراتب داخل الحقول."[4]

يبرر **بورديو** الهيمنة بالتواطؤ بغياب الوعي بالوضع بالنسبة للمهيمن عليهم، مع إستبعاد لاحتمالية التغيير. إن **بورديو** كأحد النخب المتعلمة لم تربي الهيمنة فيه التواطؤ فهو يكشف تلك الهيمنة التي رأى أنها بالتواطؤ

[1] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص79،80.
[2] المرجع نفسه، ص79،80.
[3] المرجع نفسه، ص81،82.
[4] المرجع نفسه، ص82،83.

"تتسلل إلى العلاقات الاجتماعية وتسكن الأشياء كلها، والجسد أحدها."[1] فمبدأ الوعي مغيب إلى حين يستفيق الكل من التخدير تخدير القوة وتخدير الوهن.

نجد عند **ماركس** أن "مبدأ النمو يستبعد التكرار،"[2] وخلق ديناميكية إجتماعية وسط ظروف يسودها التكرار أقل صعوبة من إيجادها في وضعية الفوضى، ويتطلب النهوض بالمجتمع إيجاد الوسائل الضرورية والشرعية لكي يبلغ أهدافه، وعبر تحييد العناصر الضارة بالمجتمع ونموه، وبناء منظومة جديدة من العلاقات الإجتماعية أساسها القيم ومنه التعاون والترابط والإندماج في العمل من طرف الأفراد لأجل الصالح العام. وتحقيق مصالح الفرد هنا من مصلحة المجتمع الذي يحيى فيه. والتركيز على إعادة بناء الفرد وقدراته هو المبدأ الأول في أطروحات التنمية المعاصرة. فالحاجة هنا تستدعي وجود الصفوة أي القيادة ومساعدة النخب.

تضيف السوسيولوجيا إسهام **إكسل هونيت** في مسألة "تعرض الأفراد للإزدراء، وهو نوع من الحرمان للحقوق أو بعضها، أو هي حينما يتعرض الفرد إلى التهميش أو الإقصاء من طرف الآخرين، وهو ما يشعره بأنه لايحظى بمحانة الشريك المتمتع بكامل حقوقه مثل غيره. وعندما يدرك أنه محروم من حاجاته ومطالبه القانونية ينتابه شعور بالإهانة وفي تكلعه للإعتراف به كذات قادرة على بلورة حكم أخلاقي. وفي هذا الصدد تكون تجربة الحرمان من الحقوق غير مفصولة عن فقدان احترام الذات."[3] ويمثل وضعية الشباب صورة حية لفئة تعايش الإزدراء والتقليل من قدراتها، لذلك لا غرابة في أن فئة منه لاتجد منفذا سوى البحر بأهواله لتبحث عن الملجأ الذي يعطيها حقوقها ويقدر عطاءها، وفي انحراف بعض آخر منهم شكل من الإحباط والعداء للمجتمع الذي تخلى عنهم.

تسلط نظرية الإعتراف الضوء على قضايا المجتمع الأكثر خصوصية؛ في معنى الفرد ومكانتة داخل مجتمعه-وضعه- وهي وإن باتت كنظرية تتوسع أطروحاتها تباعا في مجالات الفكر المعاصر كمجال الفلسفة والمجالات السياسية والاجتماعية والأخلاقية فإنها تتضمن نوعا من التصريح بوجود الهيمنة التي تلغي الإعتراف بالآخر لذلك باتت "نظرية الإعتراف تلعب دورا مركزيا في إعادة بناء شبكة العلاقات الإجتماعية والإنسانية قصد التخفيف من المعاناة والظلم الإجتماعي والسياسي والمساواة و كل أشكال الإزدراء أي الأمراض الإجتماعية." [4]

9- الفعل التنظيمي وإعادة الإنتاج الإجتماعي

[1] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص83.
[2] المرجع نفسه، ص42.
[3] احلام بولكعيبات، المرجع السابق، ص32،33.
[4] المرجع نفسه، ص33.

توجد مقولة ل**ونستن تشرشل** رئيس الحكومة البريطاني الذي عاصر حرب **هتلر** لبلاده. فقد سئل: بم ربحت الحرب، فأجاب بالتنظيم. إن حصافة **تشرشل** لا بد وأن يستوعبها أي منطق عملي؛ فالتنظيم يشير إلى وجود خطوات محددة ومتصلة تم القيام بها، مع التركيز على الهدف وما يراد بلوغه، لأنه قد تتغير الخطوات لتسلك طريقا أكثر يسرا أو أقل تكلفة لبلوغ الهدف.

لقد وضعت النظم الإجتماعية حتى لا تنتهي الأفعال إلى التصرف بمنطق العشوائية وسيادة العواطف والمشاعر الإقصائية والأنانية، وقد تم هذا العقد بين الأفراد والجماعات بناء على مصالح مشتركة تطورت لتصبح مصالح عليا بتشكل الهوية الإجتماعية نتيجة العيش في رقعة واحدة يتقاسمون فيها خيراتها ويجابهون فيها مصيرا إجتماعيا واحدا." فليس هناك نظام دون غاية يسعى لها، وتمثل القيم في آن واحد مصدرا ونتاجا لتلك المقاصد... ولن يكون النظام فعالا إلا حين بتم التوصل إلى اتفاق حول مقاصده على أسس قيم جمعية،"[1] حيث تستدعي الحياة في المجتمع وجود محور مرجعي للقيم، حوله تجتمع الأجساد الإجتماعية ومشاعرها، وينعقد الإتفاق على المصالح المشتركة والآمال العريضة لديمومة المنافع، وعلى قواعده تبنى أفكار المجتمع الرائدة، وتنتظم حركة الأفراد لتحقق نموذج المجتمع الأفضل." فالقيم الاجتماعية في مجملها توجه السلوك نحو الأداء الأمثل ونحو الصحة والصلاحية والكفاءة والفاعلية."[2]

لقد تحققت في زمن الحداثة كثير من الرغبات التي أرادها الأفراد، فكان الإنتاج الوفيرللسلع، وقبلها حدث الإنعتاق من قيود التبعية الفكرية لمنطق متحجر منذ قرون هذا عند الغرب. لكن سرعان ما ثبت أن الحداثة قد رهنت الفرد فصيرته شيئا تابعا للمادة والسوق وعبادة العمل. وفي ثقافة ما بعد الحداثة حديث عن نقد الحداثة كما فعل **هابرماس** و**ألان توران**، حيث إنتهت الحداثة إلى الإنتاج والإستهلاك الجماهيري... وضاع العقل في متاهات السياسة والبحث عن الأسواق لأجل ضخ مزيد من المواد الإستهلاكية.

تقدم تكنولوجيا المعلومات اليوم الفرص للأفراد للتعلم مدى الحياة ومنه تطوير المعارف والمهارات بخصوص المهنة أوالوظيفة التي يقوم بها،" والإنسان إن لم يستمر تعليمه وتدريبه طوال حياته وبدون انقطاع أصيب بالجمود، والجمود في مواجهة التغيرات التكنولوجية والثقافية والاجتماعية يعني التخلف. لذلك فالتدريب المستمر ضرورة حياتية قبل ان يكون ضرورة وظيفية. "[3] ويظهر هنا دور تنظيمات المجتمع المختلفة في مساعدة الفرد على بلورة أفكاره وشخصيته وتنمية الشعور عنده بالمسؤولية وبالإنضباط حيال متطلبات الحياة.

ينبغي علينا ونحن نعايش سيطرة التكنولوجيا على مناحي الحياة أن لا نغفل أنها أشياء، لا يجب أن تتصلب رؤيتنا لترى فيها النموذج المثالي الذي ما بعده إبداع. لازال في التاريخ بقية، مادمنا نتحسر على أوضاعنا،

---

[1] المهدي المنجرة، المرجع السابق، ص10.

[2] نادية محمود مصطفى، المرجع السابق، ص14.

[3] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص355.

فبالإمكان صناعة نموذج خاص يبين قدراتنا كأفراد يحملون هوية مغايرة وقيما فريدة، وهي في حاجة إلى أن أن تصل إلى أكثر المراتب راحة وهي سعادة الذات...إنها قضية وجودية.

1/9- الاستثمارفي الرأسمال البشري في التنظيم

تحتاج التنمية إلى أسس وقواعد لكي تنمو وتتحقق، وهي لذلك تحتاج إلى بنى اجتماعية منظمة و متضامنة ومتناسقة من حيث الوظائف والأدوار، ومن ثم فالتنمية "لا تقوم على أسس بنى ضعيفة ومشوهة ومتدنية الكفاءة."[1]

لقد عمدت كثير من المجتمعات المعاصرة والتي باتت نماذج دولية رائدة في مجال التنمية على الإرتكاز على ما لديها من مخزون قيمي أصيل وهو ما يشكل عندها عصب وجودها المادي، وتفعيله بشكل عملي ومفيد لخدمة مشروعها النهضوي مثلما تفعله دولة ماليزيا.... بينما بقيت مجتمعات أخرى تعاني صعوبة تحقيق هذا المشروع لعدة أسباب والتي من بينها سحب الثقة فيما لديها من قدرات فكرية و من مقومات حضارية لتتبنىَّ بشكل غير مدروس نماذج وأفكار تنموية غربية وشرقية والتي وإن نجحت في بيئتها الأم فبسبب أنها نتاج تراكم مرحلي وتاريخي هو من صلب تلك البيئة ومتطلباتها وما يعتقد بجدارته أفرادها من قيم. فقيم العقلنة مثلا هي نتاج تاريخي لسريان التفكير الديكارتي ولتطور التفكير العلمي وإطلاق العقال للحرية والمبادرة الفردية. إنها جهود قامت على استثمار قدرات الأفراد في مجال الصناعة والإدارة بما " خلق القيمة الضرورية - المضافة- التي تتأسس عليها التنمية"[2] في المجتمعات الغربية.

لقد تطور الفكر التنموي تباعا ليؤكد على أن النموذج الغربي ليس هو القاعدة وأن مشروع التنمية لا بد وأن يأخذ في اعتباره خصوصية البيئة الإجتماعية؛ فالتنمية تستمد طاقتها وقوتها من صميم المجتمع ذاته وما يريد الوصول إليه، إنها تتجاوز الإطار التقني أوالتعلق بجلب " الأشياء " (التكنولوجيا) كما تتجاوز الإنفاق المادي لبناء هياكل دون وجود المسير الكفؤ لها، وهي لا تنمو مع غياب العدالة الإجتماعية وعدم كفاية الإشباع للحاجات والمطالب لدى الأفراد "لأن التنمية عملية معقدة ومركبة وشاملة تضم جوانب اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية وجوانب نفسية وبيولوجية، هي علاقات متداخلة تتفاعل فيما بينها."[3]

إن التخطيط الإجتماعي لابد وأن يأخذ كمبدإ أساسي تنمية قدرات الأفراد في مجال المعرفة والمهارات وأشكال العمل الفني وتطوير الذائقة الجمالية عندهم من خلال الإهتمام بتنظيم المجال العام وتقنين الإمتثال للآداب العامة، وحفظ البيئة وما تعلق بالسلوك التنظيمي في المؤسسات والقائمة على الإحتكام إلى قيم التنظيم

[1] نادر فرجاني، المرجع السابق، ص15.
[2] قطافي السعيد، المرجع السابق، ص47.
[3] اسماعيل قيرة، علي الغربي، المرجع السابق، ص127.

من تعاون وعمل جماعي و من تحفيز للعاملين بتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، و تقديم ما لديهم من إضافة.

في مثل ذلك المناخ تتحفز إرادة الأفراد والإرادة الجماعية نحو العمل وإبتكارالأساليب والوسائل الفنية لتطوير العمل. وفي بيئة الأعمال المعاصرة يستند العمل على مقدرات المورد البشري و ما لديه من معلومات ومعارف وخبرة لأجل إنتاج التميز من خلال إبداعاتهم وابتكاراتهم.

ومنه يمكن أن نعتبر أن تحريك دواليب الإنتاج الإجتماعي للخيرات عملية تحتاج إلى إعادة إنتاج مجموعة القيم الضرورية لتنشيط الأفراد وحثهم على العمل، و يتم التركيز هنا على تنمية القدرات العقلية لديهم، وهي مسألة تربوية نشوئية تنمو تاريخيا، "لأن المعرفة هي ثمرة تجربة جماعية تميز حياة الجماعة، حيث يطور الأعضاء قدراتهم وخبراتهم في إطار مشترك يعمل على بلورة النشاط الجمعي."[1] والتنظيمات في أساسها جماعات إجتماعية، ويمكن أن نطلق عليها بالكيانات العقلية و الأخلاقية لأن أساسها وُضِع بناء على تخطيط مسبق وإرادة جمعية، فهي في العصر الحديث عصب التغيير الإجتماعي. وفي عصر ما بعد الحداثة تمثل مجالا للمعرفة المجتمعية، منها وهو ما يثير مسألة ابستمولوجية عن موقع الذات العارفة اليوم داخل التنظيم الإجتماعي من حركة الوجود والتطور الحضاري.

إن دور الدولة هنا محوري "فهي الجهازالعصبي كما رآها **دوركايم**، وهي الأداة والمحرك الأساسي للنظام الأخلاق بأي مجتمع."[2] فالقيم الجمالية تبقى بوجود دستور للأخلاق و هو المعيارالذي يحتكم إليه في التعامل وعند التفاعل بين الأفراد. وتعمد كثير من الدول إلى تشريع قوانين أكثر انفتاحا في أسواق المال والأعمال، وفي مجال حرية التعبيروالمشاركة، فالإقتصاد يزدهر في البيئة الديمقراطية، لذلك "فالتنمية الإجتماعية تقتضي الإنعتاق من شبكة علاقات السيطرة- التبعية،"[3] وإقامة بنيان اجتماعي قائم على أخلاق التعاون والتكافل والإندماج الإجتماعيين.

إن عملية التنمية الإقتصادية تحتاج إلى وقت قد يطول أو يقصرتبعا للقدرات الإجتماعية المتوفرة واستعداداتها، فهي في جوهرها عملية تنشئة وتطوير لقدرات الأفراد، وتمكين من جهة أخرى لهم للمشاركة بفاعلية في القيام بالأدوارالإجتماعية المنوطة بهم، ليشكلوا رأس مال بشري، وهو اليوم" يمثل القيمة الإقتصادية لإجمالي مخزون المعارف والمهارات لدى إجمالي قوة العمل داخل التنظيمات المعاصرة، حيث تمثل هذه المعارف والمهارات القدرات البشرية على الأداء والإنجاز اللازمين ليس فقط لتحقيق أهداف التنظيم بل لتميزه

[1] عياشي عنصر، المرجع السابق، ص18.
[2] توماس س باترسون، المرجع السابق، ص18.
[3] نادر فرجاني، المرجع السابق، ص16.

واختلافه الإيجابي عن بقية التنظيمات المماثلة له في نفس النشاط."[1] وهذا النشاط هو أصل الإزدهار الذي تشهده المجتمعات النشطة اليوم.

2/9- المجتمع...الحاضر والمستقبل

يحتاج حاضر الجزائر ومستقبلها إلى إيجاد الفرص والحظوظ للأفراد كي ينشطوا في الإنتاج. إنتاج نوعي يحتكم إلى القيم الجمالية التي تحرص على توفر مبادئ في العمل. وللشباب الأولوية " فقد بات الشباب خاصة في السنوات الأخيرة ذوي وزن نوعي وكمي في البنية الطبقية الراهنة للمجتمع الجزائري،"[2] وهو ما يحتاج تفرغ أجهزة تنظيمية بأكملها لهم بوضع سياسات إيجابية، وبرامج وآليات عمل فعالة تسمح "بإتاحة خيارات متعددة لهم وجعلها في متناولهم من خلال توفير المناخ الملائم والمساعد على تحقيق أهدافهم فضلا عن تشكيل قدراتهم من خلال تحسين مستويات المعرفة"[3] عندهم. وهو ما يحتاج رأسا إلى تأصيل نسق تعليمي مترابط مع الهياكل التنظيمية الإقتصادية بالمجتمع، على اعتبار أن هذه الأخيرة وحدات للتعليم والتكوين والتدريب المتواصل لأفراد المجتمع ككل.

يحتاج الشباب الجزائري اليوم إلى الرعاية والإهتمام به والثقة في قدراته وإشراكه في العمل الإجتماعي. وقد تأكد لنا عمليا بمعاينتنا لممثل شركة SAMSUNG بمنطقة عنابة**" شركة بيسما"**عن قدرة الشباب الجامعي على إحداث الفارق التنظيمي إذا ما وجد الدعم المادي والفرصة لإثبات الذات.

يمثل الإستثمار في الموارد البشرية إستراتيجية ذات كلفة، لكن عائداته مضمونة، ليتجاوز بكثير ما أنفق عليه أول مرة. فقد أدركت التنظيمات المعاصرة أن اكتساب العدد والنوعية المناسبتين من الأفراد للعمل هوأساس ديناميكيتها ونجاحها، فالإستثمار في الموارد البشرية هو" تكلفة كل الجهود المادية والبشرية والخطط والبرامج، والنظم، والأساليب والأدوات التي توجه إلى أنشطة وعمليات إدارة وتنمية الموارد البشرية وتهيئة بيئة العمل الداخلية بما يؤدي إلى تحويل العاملين كقوة دافعة لها، تمكنها من تكوين قوة مؤسسية، وتنافسية استنادا إلى طاقات إبداعية ومخزون من المعارف والمهارات بما يضمن استمرارية تدفق الأداء عند أعلى قدر من الإنتاجية، وبما يحققه من التراكم الرأسمالي للتنظيم والإطراد في نموه."[4]

تتميز تنظيمات العمل الناجحة باهتمامها بالحصول على العناصر البشرية الكفؤة، وغيرها لا زال التوظيف بها قائما على أسس غير علمية ما جعلها تنظيمات بلا فاعلية تذكر. ويهتم قسم إدارة الموارد البشرية في تنظيمات العمل بالتركيز على تحسين كفاءة وفعالية العنصر البشري من خلال التعليم والتكوين والتدريب

[1] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص21.
[2] عبد الحليم مهورباشة، المرجع السابق، ص156.
[3] المعتصم بالله الجوارنة، ديمة وصوص، المرجع السابق، ص127.
[4] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص21.

والتأهيل، وتوفير المناخ التنظيمي الذي يساعد على بلورة قوى العمل نحو عمليات الإنتاج وزيادة تنافسية التنظيم في السوق.

يدرس علم اجتماع التنظيم والعمل واقع التنظيم ويستعمل المنهج المقارن لفهم أسباب نجاح تنظيمات وإخفاق أخرى، ومن الملفت للنظرتلك النجاحات والمكانة التي وصلت إليها التنظيمات بالغرب، ووجهة النجاح تلك تجوب اليوم أقطار العالم لمزيد من النشاط الإنتاجي للسيطرة على الأسواق العالمية معتمدة على هياكل تنظيمية ديناميكية متكيفة مع التغيرات البيئية المتسارعة وهي تمتثل لثقافة تنظيمية أساسها قيم الجد والعمل والإلتزام حيال متطلبات نجاحه، أما بلوغ الأهداف فهي مسألة حيوية دائمة الحضور كمبدإ يشكل أحد عناصر هوية التنظيم. وإذا ما قارنها بمثيلاتها عندنا فإن تنظيماتنا لا زالت تعتمد على هياكل بطيئة في العمل غير فعالة وهي تعمل بمنطق مال البايلك لتصبح ذاتها كمنظِّمات لعناصر الإنتاج مبذرة لعناصره الأخرى، وهو ما رهن النمو الإجتماعي و جعله فعلا يعاني تشوهات هي أقرب للإعاقة منها للإنتاج.

تظهر أهمية الكفاءة بالنسبة للأفراد الذين يختصون بوضع الشروط الأساسية لقيام تنظيم يهدف إلى إنتاج سلعة أوخدمة ما باختيارهم الرشيد للعناصر البشرية التي سيعتمد عليها للقيام بالعمل. وقد تبنت القيادات اليوم مبدأ إدارة الجودة الشاملة في العمل، "وتمكنت الدراسات والبحوث من أن تفسر النمو الإقتصادي الذي حدث في الدول الصناعية وكذلك تفسير القوة التنافسية والقوة المؤسسية للعديد من التنظيمات المتماثلة في نفس النشاط ومستوى التكنولوجيا من خلال النمو والتراكم في مخزون رأس المال البشري ورأس المال الفكري، والمادي بطبيعة الحال."[1]

تعتمد تنظيمات العمل اليوم على مبدأ تقديم أفضل سلعة وخدمة في السوق،" وسياسة التمايز هذه أساسها الإبتكار والتطوير في المنتج أوالخدمة على النحو الذي يدركه المستهلكون على أنه شيء فريد أو مميز، وتمكن هذه المزايا من تحقيق عائد على الإستثمار يفوق المستوى في صناعة معينة بسبب وجود ما يعرف بالولاء للعلامة من جانب العملاء الذين تقل حساسيتهم للسعر، ويصبح ولاؤهم أحد الحواجز الأساسية لدخول المنافسين الجدد الى مجال الصناعة" [2] وقس على ذلك أي سلعة أو خدمة تأخذ بمبدإ التمايز كاستراتيجية للنجاح والتفوق. وبالنسبة للدول التي تطمح في الريادة فهي تأخذ بذات الأسباب للتفوق من خلال اعتمادها على موارد غير تقليدية لزيادة النمو الإقتصادي. وتظهر هنا قدرة الأفراد على صناعة الفارق والتمايز في مكانة تنظيمات العمل التي ينتمون إليها والمنتجات التي تصدر عنها." لقد أصبح الأفراد جزء من تفكير يتجدد بصورة تلقائية"[3] بالنظر إلى حاجة العمل ومنتجاته للتطور حتى يضمن مكانة أفضل في السوق الداخلية والخارجية.

[1] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص60.
[2] ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص160،161.
[3] حني قوي، المرجع السابق، ص25.

- العلم

يشكل العلم أحد حقائق التفوق البشري. ويعرفه **ماكس فيبر** بأنه "فعل عقلاني مقابل هدف وفعل علمي مقابل قيمة متمثلة في الحقيقة،"[1] وقد تنبهت الدول إلى أهمية العلم في التكوين القاعدي للفردأي للرأس مال البشري، وهذه الثروة ذات المعرفة والخبرة هي أحد دعائمالتفوق والتنافس بين الأمم. وداخل تنظيمات العمل "فإن التعرف على الموارد البشرية وبشكل خاص القوى البشرية القادرة على العمل يمكن أن يحدد مسارات التقدم الإقتصادي والإجتماعي حسب فيض أو عجز هذه الموارد البشرية ونوعيتها."[2] من هنا جاء العمل متواصلا لدى الهيئات العليا في الدول منذ ستينيات القرن الماضي "بالإهتمام بإثراء القدرات وتنمية الإستعدادات وصقل المواهب للفرد من خلال التعليم، و ذاعت فكرة القيمة الإقتصادية في التعليم... حيث ثبت أن التعليم وما ينفق عليه يزيد من قدرات أبناء المجتمع على الإنتاج شأنه في ذلك ما تلعبه الآلات والمصانع والمواد الخام وغيرها في زيادة الإنتاج.حتى صار هناك حديث عن مدخلات ومخرجات للتعليم."[3]

تتميزالتنظيمات المعاصرة بقدرات مواردها البشرية الفكرية والمهارية في التسيير، وفي إبتكار واستخدام التكنولوجيا المتطورة. " فالرأسمال الفكري في التنظيم يعني ويمثل القيمة الإقتصادية لكل ما ينتج عن إعمال العقل في التنظيم وبما ينعكس على القدرة على توفير ملكية فكرية ونظم فاعلة لدى التنظيم و تمنحه مزايا تنافسية تجعله في المقدمة بالمقارنة بالتنظيمات المماثلة."[4]

ويرهن وجود تنظيمات متعلمة وفاعلة بالمجتمع الخلل القائم في الجهاز التعليمي وبرامجه التي لا تتجاوب مع احتياجات أطوار التقدم الإقتصادي والإجتماعي، ويعتبر هذا الخلل أحد أسباب البطالة. يحدث هذا في الوقت الذي يعاني فيه النشاط الإقتصادي والإجتماعي في مجتمعنا نقصا حادا في القوى العاملة المؤهلة، و نقصا حادا آخر في النشاطات ذات الصبغة العلمية والثقافية في المجتمع؛ إن الحديث عن التنمية الشاملة لابد وأن يأخذ مثل هذه الإعتبارات على محمل الجد، وبالتالي لا يعتمد الإنتاج على وفرة رأس المال فقط أو الموارد الأولية، أوعلى التكنولوجيا المستوردة وما يتبعها من طرق التسيير المستوردة ، إن ما يحتاجه النمو الإقتصادي والإجتماعي هو أكثر من ذلك بكثير...

توجد علاقة تبادلية بين ازدهار العلم و ازدهار العمران وتوسعه، وقد أشار **ابن خلدون"** إلى تلك الصناعات التي لها أثرها في العمران فذكر منها صناعة الوراقة المخصصة بالإحتفاظ بالكتب في الدواوين العلمية لنسخ الكتب وتجليدها وتصحيحها. وقد أشار إلى العلم كصنعة والتي تزدهر بازدهار العمران. وقد ميز منها العلوم

[1] لمياء مرتاض نفوسي، تحليل المحتوى في العلوم الانسانية، دار هومة، الجزائر، 2016، ص53.
[2] مجيد مسعود، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، دار المعرفة، الكويت، 1984، ص164.
[3] شبل بدران، سعيد سليمان، أصول التربية، المكتبة التربوية، الاسكندرية، 2016، ص185.
[4] محمد كمال مصطفى، المرجع السابق، ص21.

العقلية التي يحتاجها الإنسان في معاشه وأمنه وصحته.. وفي الفلاحة و في سائر الصنائع كأنشطة تحتاج إلى العلم."[1]

بالنسبة ل**بورديو** فإن نسق التعليم" هو الحقل الأساسي المنتج لكافة المنتجات المعرفية والإقتصادية والثقافية للمجتمع بما فيها إنتاج الإستعدادات الدائمة والمنقولة(الهابتوس) لدى أفراد المجتمع، ونسق التعليم معني أيضا بالإجابة عن الأسئلة التي تستجد عبر الزمن ،"[2] وهذا مبدأ تطوره، من ذلك سؤال عن سبب التخلف الإجتماعي، وضعف الإنتاجية عند الأفراد، أوبتعبير أدق عن الوهن الذي يعيش داخل الشباب والأجساد الإجتماعية بصورة أوسع، ويرهن التقدم الإجتماعي والإقتصادي. فما هو المغزي من وجود تنظيمات في المجتمع ليس بينها تناسق في الوظائف والأدوار؟

نشير هنا إلى دور الجامعة في النهوض بالإقتصاد الوطني. ولن نذهب بعيدا فتخصص علم الإجتماع مثال عن التهميش الذي طال العلوم الإجتماعية، وهي علوم حيوية لتكوين المعرفة الإجتماعية المبنية على فهم ظواهر المجتمع النفسية والثقافية والاقتصادية والتاريخية...ومن ثم وظائف البناء الفكري بالنسبة للتنظيم الإجتماعي.

نشير في هذا الصدد إلى دور هذه العلوم في فهم الواقع الإجتماعي الجزائري "بمتغيراته الذاتية" إن الحاجة حسب الباحث **مهورباشة** إلى "أن تعيد هذه العلوم النظر في مضامينها الأيديولوجية وقواعدها الابستمولوجية عن دورها في هذه اللحظة الحرجة التي يمر بها عالمنا العربي والاسلامي-والجزائر جزء من هذا العالم-، وإعادة ربطها بموروثنا الحضاري(مقدمة **ابن خلدون**)."[3] ونجد لذات الباحث عرضا قدمه حول الوظيفة المعرفية والمنهجية للنموذج الحضاري في دراسة الظواهر الإنسانية عند **مالك بن نبي*** "فهو الذي وسع من النموذج الخلدوني ليستوعب الحضارة باستخدمه المنهج الاستقرائي الإستردادي لمجرى التاريخ البشري والذي أوصله إلى أن وحدة التحليل التاريخي هي الحضارة وليست الدولة – المجتمع، فميلاد الحضارة هو ميلاد نموذج معرفي يجيب عن حاجات المجتمع في لحظة تاريخية معينة، ومن هنا أدخل **ابن نبي** البعد المعرفي كمعيار للتصنيف والتحليل للظواهر الحضارية والثقافية...ومن خلال تلك المنهجية تعاطى **ابن نبي** مع مختلف ظواهر التخلف الاقتصادي والثقافي التي يحياها العالم الإسلامي."[4]

3/9- في الثقافة البوصلة

[1] ابراهيم بويحياوي، المرجع السابق، ص(54،55،49).
[2] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص320.
[3] عبد الحليم مهورباشة، المرجع السابق، ص70.
* عد الباحث الجزائري الطيب برغوث مالك بن نبي مفكرا كبيرا في السوسيولوجيا الاستراتيجية او الحضارية في كتابه الاطروحة السننية الخلدونية ونظرية المدافعة والتجديد، دار النعمان للطباعة والنشر، الجزائر، 2017، ص42.
[4] عبد الحليم مهورباشة، ص72،80.

يرتبط تطور نظرية التنظيم بدخول مفاهيم جديدة إلى قاموسها المعرفي، فلم يكن مفهوم الثقافة في بيئة العمل من أبجدياتها، لكنه فرض نفسه بتطور أساليب التنظيم الإداري للعمل وتغير البيئة الداخلية للعمل نتيجة تدخل عوامل مثل التكنولوجيا، زيادة معارف الأفراد وتغير مفاهيم العمل كالدافع للعمل والرضا عن العمل وجماعات العمل والاتصال بينها، ودور القيادة. فالتنظيم كيان اجتماعي يأخذ من المجتمع ما يعزز به هيكله وأقسامه وإداراته، وما يوحد به الألفة بين عماله وموظفيه.

لقد تنبهت التنظيمات المعاصرة لأهمية الإجماع على تبني سلوكات في بيئة العمل تتماشى ونوع العمل ورؤيته وأهدافه خاصة، وأن التواجد على محور المنافسة يتطلب ضبط بيئة العمل وتصرفات العاملين وحتى تكوين تجانس فيم بينهم من طرف القيادة بحفزهم على العمل الجماعي...

تمثل الثقافة التنظيمية اليوم" ميزة التنظيمات المستقرة والقوية،"[1] وهي من خصائص التنظيمات الناجحة؛ فبفضل وجودها في بيئة العمل تمكنت تنظيمات عدة من الوصول إلى مراحل متقدمة من الجودة في المنتجات، و في ترقية العلاقات الإجتماعية داخل التنظيم ومع محيطه الخارجي، خاصة فيما يتعلق برضى العملاء. ولا يخفى أن معايير الإصطفاء لتلك التنظيمات على مستوى الأيزو تأخذ في الحسبان جودة المنتج. و التي بفضلها تنال التنظيمات سمعتها في السوق المعاصرة.

من وجة نظر علم النفس الإجتماعي" تمثل الثقافة الإطار المرجعي التي بمقتضاها يتحدد سلوك الفرد والجماعة معا، وهي حصيلة تفاعلات تختلف من ثقافة لأخرى تبعا للظروف المحيطة. ويعمل النسق المعرفي للفرد على تنظيم ما يتلقاه من معلومات والموجودة داخل النسق الثقافي الإجتماعي الأوسع، وهو يزود الفرد باستمرار بمقاييس أومعايير تسمح له بترتيب مجاله الداخلي"[2] وتنعكس في سلوكه مظاهر ذلك الإلتزام نحو ما هو ذو قيمة وذا جدوى له ولمجتمعه، لأن الثقافة إدراك الفرد لما يحيط به ومستلزمات العيش ضمن الجماعة. لذلك يجهد قادة الأعمال اليوم في استدماج العناصر الثقافية في برامج العمل حتى لا تكون استجابات العاملين وردود مخالفة لقيم ومعايير ما هو سائد من ثقافة في التنظيم.

عرف **محمد القريوتي** الثقافة التنظيمية بأنها "قواعد رسمية تضبط سلوك الأفراد داخل التنظيم، وتعزز القيم الإيجابية التي تتفق ومصالح التنظيم، ويصبح الخروج عنها أمرا مرفوضا في بيئة العمل. ويظهر التفاف الأفراد في العمل على قيم تنظيمية سامية مشتركة ومقبولة من الجميع قوة تلك الثقافة...وبفضل ذلك تكون هذه التنظيمات قادرة على توفير مزايا عمل مادية ومعنوية للأفراد."[3]

---

[1] محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل، الاردن، 2008، ص 376.
[2] محمد مسلم، المرجع السابق، ص51.
[3] محمد قاسم القريوتي، المرجع السابق، ص376.

تستدعي كثيرا من المواقف الإجتماعية تحديد الفرد لطريقة التفاعل أوالتعامل معها. وتصدر ردة الفعل عادة بناء على قناعات الفرد وقيمه وثقافته، وهو جوهر الإتصال الإجتماعي الذي يعني تواصل قوى الفرد الجسمية والعقلية والإنفعالية مع قوى الأغيار من الأفراد داخل البيئة الإجتماعية. "وفي بيئة العمل يكون التفاعل والتواصل مشروطا بعلاقات ووظائف عملية محددة. إنه يتطلب ثقافة محددة وقدرة على القبول بوضعية إنسان آخر وبناء سلوكياته طبقا لهذا القبول."[1] إن هذه الثقافة ذات منشإ عضوي نما بصفة عنقودية لتشكل هوية خاصة ومتميزة؛ فمن خصائص الثقافة أنها تراكم في الخبرات واحتكاك بالآخرين وقبول للعيش وفقا لتطلعات مشتركة، فهي نظام مركب ومتكامل يبني سلوكات من ينتسبون إليها:[2]

خصائص الثقافة التنظيمية

نظام مركب	نظام متكامل
جانب معنوي	نظام تراكمي(متصل ومستمر)
جانب مادي	نظام يكتسب(متغير ومتطور)
جانب سلوكي	التكيف

المصدر: مراد كشيشب، "الثقافة التنظيمية،"محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

تشمل الثقافة التنظيمية "منظومة القيم الأساسية التي يتبناها التنظيم، ويمكن اعتبارها كفلسفة تحكم سياسة التنظيم تجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والإفتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الإلتفاف حولها أعضاء التنظيم."[3] والثقافة على مستوى التنظيم هي ثقافة فرعية نشأت من احتكاك مجموعة من العناصر البيئية البيولوجية والمادية والمعرفية التي جمعها هدف محدد.

[1] عبد الحميد محمد علي، المدخل إلى علم النفس الإجتماعي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013، ص151.
[2] مراد كشيشب، الثقافة التنظيمية، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلاب السنة الاولى ماستر تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.
[3] محمد قاسم القريوتي، المرجع السابق، ص373.

يشير **جون بيار قارني** عن ما أسماه بالثقافة البوصلة، "حيث تقوم الثقافة بوظيفة البوصلة والتوجيه، ويمثل التوجيه القدرة التي تملكها الثقافة لإقامة علاقات دالة بين عناصر الوسط (أشخاص وتنظيمات وأحداث)."[1] وعصا الثقافة أي سلطتها الضابطة والمستمدة من قوانين وأعراف وقيم التنظيم هي ما يخلق التجانس بين الوحدات الإجتماعية، فالأفراد ليسوا نماذج مكررة عن بعضهم البعض، حيث لكل تفضيلاته فيما يخص خياراته وأهدافه الحياتية. وتتناسب أفكاره مع ما لديه من قناعات بخصوص الأشياء والمواقف وأمثاله من الأفراد الذين يتقاسمون نفس الإهتمامات الشخصية، حيث يخلف التواضع على نمط عيش معين لدى جماعة معينة القبول بالآخر و بردود أفعاله التي لن تتباين كثيرا بالنظر إلى النقاط المشتركة التي تجمعهم.. فالثقافة حسب **غورت فوستد** "برمجة ذهنية خاصة بجماعة معينة، وهي برمجة تتم على أساس جملة من القواعد المعرفية والقيمية التي تجعل المجموعة أو الجماعة تفكر بنفس النمط وتتبنى نفس السلوك."[2]

إن الثقافة بصفتها بوصلة تعني القدرة على توجيه الأفراد. وداخل بيئة العمل "تمثل القدرة على تشغيل مرجعيات وبنيات السلوك والتواصل. إنها رأسمال من العادات المتشربة يبني أنشطة من يمتلكونه، وهي ما يسمح للفرد بإقامة علاقة دالة بين الأشياء والأشخاص، وبأن لا ينطلق بغير هدى في العالم المحيط به."[3]

تتموضع الثقافة التنظيمية كنسق هام داخل الثقافة الأم، وهته الأخيرة هي مصدر الرئيسي التي تشكل وجدان الأفراد وتوجه بالتالي أفعالهم، فلا يمكن تحييد تأثيراتها بسهولة على واقع الأفراد. وينظر إلى تنظيمات العمل كمصادر للتنشئة الإجتماعية التنظيمية، فهي مصدر حيوي للتعلم ولتغيير الطباع أو السلوكات الضارة بالتنظيم، واستبدالها بأخرى أكثر ملائمة لاحتياجات التنظيم. ويعتبر الإتصال الجيد وسيطا لنقل المعلومات الضرورية لفهم رسالة التنظيم، ووظيفة المدير أوالقائد في بيئة العمل لا بد أن تستوعب خلفيات العاملين الثقافية وقدراتهم الفكرية والجسدية، ومن ذلك الحديث بلغة مفهومة عن المشروع ومتطلباته وتحدياته مع ضبط لمستويات الأداء عن طريق التوجيه والرقابة.

يسوق لنا **بورديو** دراسة **لبازيل برنشتاين"** عن تأثيرمفردات اللغة المستعملة للطبقات المتوسطة والطبقات الشغيلة، حيث تنتج اللغة مواقف وأنماط وعلاقات مدرجة بدورها داخل أنساق مختلفة من المواقف حيال العالم والآخرين، فبنية اللسان تتحكم في نسق المواقف بالنسبة للأفراد وانتماءاتهم الثقافية. فاللغة بنية تحمل مضامين إجتماعية مبطنة حسب **بورديو**.[4] يفيدنا هذا التحليل لإدراك تأثير اللغة على مستويات الفهم والتواصل عند الأفراد؛ إن أمية غالبية عمال الصناعة زمن مشروع التصنيع المصنع كان حاجزا دون استيعاب لغة العقلنة التي تواصل بها المسيرون مع العاملين ولم يستوعبوها آنذاك، "وكانت أشكال التسيير غريبة وبعيدة عن

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص111.
[2] محمد مسلم، المرجع السابق، ص53.
[3] حني قوي، المرجع السابق، ص111.
[4] بيار بورديو، جون كلود باسرون، المرجع السابق، ص 248.

النموذج الإجتماعي الثقافي المحلي المتجذر في ذهنيات العاملين الجزائريين آنذاك. وحسب **نور الدين طوابلي** فالحداثة كانت قهرا للإنسان الجزائري الذي كان عليه أن يستثمر في مجموعتين من القيم المتناقضة والتي شكل حظورها اليومي مصدرا للتوترات لدى العمال."[1] الغير مفهوم اليوم في ظل انتشار التعليم والتواصل الإلكتروني أن لا يفهم مدلول لغة الخطاب الكوني حول القوة وموازينها، وأن لا تكون ثقافة التسيير تعنى بدرجة أولى بإرساء مناخ تنظيمي تنشط فيه قوى الأفراد لأجل الإنتاج: إنتاج نوعي وكثيف يمتثل فيه الأفراد لمعايير الجودة، ويحمل في طياته مضامين الوعي والإدراك بصلة خدماتهم بمسألة التطور الإجتماعي.

يندرج موضوع ثقافة التنظيم في العلاقة العضوية بين ثقافة جميع الفاعلين داخل تنظيم من الوجهة النظرية والمنهجية التي تطبع أدبيات علم الإجتماع من خلال نموذجين رئيسيين هما النموذج الوظيفي والنموذج النقدي...ويثير الموقف التوفيقي مسألة التوافق والتكامل في الوظائف، والموقف النقدي مسألة التناقض في المصالح، فالأول يتصور إعادة الإنتاج على شكل اندماج اجتماعي وأما الثاني يطرحها على شكل هيمنة إجتماعية."[2] وإذا حصرنا الفعل الإنتاجي هنا في قطاع محدد دون غيره فنحن هنا نستبعد كافة القطاعات الإجتماعية التي لها أدوارها الوظيفية الأساسية للتوازن الإنتاجي، وبالتالي فنحن سنشير إلى اختلال وظيفي في النسق الثقافي الإجتماعي. وإذا ما حددنا مشكلاتنا الإنتاجية في نقاط رئيسية ولم نسعى إلى حلها فنحن في وضع يساوي من ينتقد لأجل النقد فقط، وبالتالي نحن أمام صمم اجتماعي إزاء متطلبات التنظيم وحياته.

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تضم مجموعة هامة من القيم التي تترسخ بتكيف الأفراد مع بيئة العمل، ومع طول الممارسة لها عمليا من طرف مختلف العناصر العاملة في التنظيم، وهو ما يزيد الألفة بينهم ويجعل قواعدها ضوابط تحدد السلوك التنظيمي وما تعلق به من مسؤولية جزائية على كل خرق لتلك القواعد. وينتظم العمل بتكيف العاملين مع نظم العمل ما يجعل تسيير العمل يمضي بسلاسة. وفي حال تعرض التنظيم لأي تحد أو ضغوطات خارجية فإن وحدة الرؤيا لدى عماله ودرجة التزامهم يمكنها أن تدعم قوة كفة التنظيم. و يمكن إجمال وظائف الثقافة التنظيمية في ما يلي:[3]

- خلق نظام رقابي واجتماعي: إن أساس نظام الرقابة هو وجود أداء يتم تقييمه، و وجود شخص محل تقييم، وأيضا شخص يقوم بالتقييم، ومعايير وأدوات واضحة للتقييم، هذا بوجه عام في نظام الرقابة والتحكم السائد في التنظيمات، إلا أن الثقافة تقدم نظام آخر للرقابة والتحكم، وهو نظام اجتماعي ينبع من ذات الفرد داخل الجماعة...ويتميز هذا النظام بعدم شعور العاملين بأي قيود خارجية على تسرفاتهم، ولا يشعرون بالضيق من هذا النظام، بل يشعرون أنه نظام وجد لحمايتهم حيث يسود اتفاق وفهم مشترك بين العاملين والإدارة بخصوص ما يعتبر معايير مناسبة للسلوك وينفذها العاملون باتفاقهم.

---

[1] محمد البشير، المرجع السابق، ص20.
[2] المرجع نفسه، ص5،6.
[3] مراد كشيشب، المرجع السابق.

- بناء شخصية التنظيم وخلق الإلتزام: يعتبراندماج الفرد في الجماعة بمثابة العضو في جسم الكائن الحي، أين يصبح لهم هدف واحد ويجعلون يتفاعلون وفق نمط نسقي موجه نحو خدمة المصلحة العامة وتبادل الآراء والتصورات والخضوع لثقافة الجماعة وأداء الأدوار بكفاءة واحترافية عالية، وبذلك فالثقافة هي التي تميز بين التنظيمات ومختلف الوحدات التنظيمية.

3/9- إعادة الإنتاج بين البقاء والإستمرار

إن وضع الخطط والإستراتيجيات لتحقيق المشاريع الإجتماعية يعني النظر إلى أبعد نقطة في المستقبل. وهو ما يحتاج إلى الثقافة التي تجتمع حولها الأفراد والجماعات وكافة فئات المجتمع.

" لقد أدركت التنظيمات المعاصرة في إدارتها على المستوى الكوني أهمية وجود تلك الثقافة البوصلة، وأنها هي المحدد الأساسي لأنشطة وخيارات الأفراد... وهي تتعلم أيضا من فروعها المنتشرة في بيئات مختلفة على مستوى العالم، ذلك أن التنوع في المعلومات بين المحلية والعالمية يشكل مصدرا أساسيا للأفكار والمعلومات والأساليب الجديدة.[1] حيث يمد التواصل مع الثقافات المغايرة الفرصة لكلى الطرفين بالمعرفة، معرفة الآخر، وهو ما يسمح بوضع لبنات للتشارك والتفاهم، وللتعلم بتبادل الخبرات والتجارب. وهو فرصة تتيح توطين المعرفة "بإغراء الخبراء" -كما تفعل مجتمعات الغرب- بالمشاركة بمعارفهم في تطوير المجتمع وفقا لرؤى هذا المجتمع وأصوله الحاكمة، فلن يسمح الوضع مجددا ب "التشويش الثقافي" بتعبير **نور الدين طوابلي**، وبالأخذ بنماذج التفكير الغربية كما هي واعتبارها النموذج المثالي للمعرفة.

تعتبر الخوصصة فرصة لإطلاق الطاقات أوالقدرات الفردية والجماعية لأجل الإنتاج. وأي إجراء في هذا الشأن لابد له من خلفية قيمية ومعرفية أي متطلبات لأجل الإنتاجية. وقد تطرقنا إلى أهمية وجود الثقافة البوصلة التي ترشد وتوجه الفعل نحو وجهة بنائية ووظيفية. والتنظيمات بيئات للتنشئة التنظيمية ولخلق الهوية والإلتزام، وهي من الضرورات لفعالية العمل.

يمكن أن تتخذ الدولة هنا خطوات جريئة لتشجيع الشباب على ولوج عالم الأعمال، وإعطائهم الفرصة بتحميلهم مسؤولية العمل والإنتاج.

بإمكان الدولة أن تشجع المهاجرين من أفرادها ذوي الكفاءات والخبرات بالعودة إلى الوطن والمشاركة بفاعلية بعلمهم ورأسمالهم في نهضة وطنهم الأم؛ والقضية هنا تحمل بعدا وجوديا لكلا الطرفين أن نكون أو لا نكون في عصر التكتلات واللوبيات والكارتلات، والمؤامرات الدولية التي تحاك في الخفاء لنسف استقرار الدول بغرض السيطرة الإقتصادية والثقافية عليها.

[1] حني قوي، المرجع السابق، ص111،112.

لا يقل الوعي هنا بالمخاطر الخارجية مكانة عن الوعي بمخاطر الأنانية والفساد الإداري والمالي الداخلي، وعدم الإكتراث بالمصالح الجمعية. والوضع هنا مسألة لها علاقة بقيم المجتمع والإلتزام حيال ضروراته ومطالبه. وهوية الأفراد تظهر من خلال قبولهم بالمشاركة الفعلية في التنمية الإجتماعية وتجسيد مشروعها النهضوي.

خلاصة الفصل

تأخذ القيم أهمية محورية في حياة المجتمعات لأنها "تعطي المعاني لأفعال الأفراد وتدل على ما يفضلونه من أفعال وأشياء، وتمثل لديهم نقاط التقاء تعبر عن مشترك اجتماعي فيما اختاروه وفضلوه من معتقدات وسلوكات واتجاهات، لتمثل القيم ذلك الإطار الذي يتحقق داخله الإندماج الاجتماعي بين فئات المجتمع."[1] وللقيم الجمالية دور أساسي في توحيد غايات أفراد المجتمع نحو المأمول من المستقبل، وهي كجزء هام من الثقافة تعضد الفعل الإجتماعي لأنها تستهدف تنمية الحس الإجتماعي الإيجابي لدى الأفراد، وإمتثالهم فيما يصدر عنهم من أفعال وأنشطة إلى المعاييرالمشتقة من تلك الثقافة. وتحرس التنظيمات الناجحة و الموجودة في المجتمعات المتقدمة على ترشيد الفعل و تبني القيم التنظيمية التي تساعد على إرساء مناخ تنظيمي يساهم في القيام بالأعمال على أفضل طريقة. وقد باتت ضرورة اجتماعية خاصة في ظل هذا التفتح الذي فرضه الإتجاه العام السائد في العمل المعاصر والذي يحتكم إلى قواعد المنافسة على أن تقدم تنظيمات المجتمع السلع والخدمات ذات الجودة، والتي ترضي العملاء وتساعد على دعم قوة الإقتصاد الوطني والأمن المجتمعي.

لقد باتت العولمة الإقتصادية وأدواتها الأساسية ومنها وسائل الاتصالات الحديثة والتي تطلعنا بشكل قسري على ثقافة الآخرين وقيمهم وتجعلنا نحتك بالمنتجات المتنوعة ذات الجودة والتي تجذب إليها الزبائن باتت تفرض علينا تغيير أنماط تفكيرنا وطرق عملنا الذي لم يفضي إلى حد الآن بالمجتمع إلى أن ينتج مخرجات مثلها، ولم يستطع الفعل الإجتماعي رغم ما هو موجود من ثروة مادية وبشرية على الإنطلاق الحقيقي نحو المستقبل.

تحتل التنظيمات اليوم مكانة غاية في الرسمية من خلال ما تملكه من قدرات وما تستطيع تقديمه من إنجازات. وتتوقف فعالية التنظيمات على وجود خصائص محددة داخلها مثل إرساء هياكل تنظيمية عضوية ترز معها خصائص الأفراد ومهاراتهم، ومثل وجود الإتصال الجيد بين المدراء أو القادة والعاملين بالتنظيم ، والعمل بمبدإ التفويض الذي يتيح الفرص لبروز الأعضاء النشطين أي الكفاءات. وداخل بيئة العمل تستطيع الإدارة أو القيادة تنمية ذلك الحس الخاص بالنشاط و العمل وإتقانه، من خلال السعي الدائم لتطوير أدائهم وتنمية قدراتهم بالتدريب والتحفيز.

[1] مفتاح بن هدية، المرجع السابق، ص76.

إن الإستثمار في الأفراد هو رأسمال حقيقي بالنسبة للتنظيم. ووجود تلك الثقافة البوصلة تساعد التنظيم على التسيير الجيد لعناصره و هو المناخ الذي يساعد على التكيف والتطوير لخبرات الأفراد في مجال الإنتاج الإجتماعي للخيرات.

تلعب الدولة بنخبها دور الموجه والرقيب على الأفعال. إن قوة الدولة هو في احتواء مواطنيها وتحسيسهم بأنهم مهمون، وأن قيام تنظيمات العمل على مبادئ وقيم جمالية والمستقاة من ثقافة المجتمع الأصلية ومن بنود العقد الإجتماعي يجعله الحاضن الفعلي لقدرات الأفراد وطموحاتهم، والراعي لمصالحهم، وهو المناخ التنظيمي الصحي للعمل والمشاركة في مختلف الأنشطة التي تقام داخل تنظيمات العمل لدعم قوة الدولة. فالعالم الداخلي للفرد وما فيه من هواجس وآمال وما يخصه من حاجات وما يطمح أن يجده من احترام وتقدير واعتراف بجهوده يجده داخل التنظيم الإجتماعي الذي يحترم العمل ويمتثل لقيم الجد والمسؤولية ويعترف بالكفاءات ويمنحها الفرص التي يثبت من خلالها مهاراته ويجعلها دائمة التطور.

بوسع البيئة الإجتماعية بمختلف تنظيمتها أن تكون المجال الواسع لبروز قدرات الأفراد ومهاراتهم، وبالتالي تحقيق الذات و الطموحات. وهي في ذلك لا تستغني عن تطوير محيطها حتى تستمتع بذلك الجهد الخاص وتشارك به في تحقيق الأهداف الخاصة والعامة.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الاطار الميداني

أولا: المجال الزماني للدراسة

تمت الدراسة يوميّ 2022/06/07 و 2022/06/09.

ثانيا: المجال المكاني للدراسة

تأسست شركة **"BISMA DISTRIBTION"** سنة 2008 من طرف متعامل اقتصادي جزائري، وقد وضع ثقته في مجموعة من الشباب و عددهم أربعة وهم من خريجي الجامعة الجزائرية ومن الأوائل على مستوى دفعات التخرج تخصص إلكتروتقني، وإلكترو ميكانيك وإلكترونيك لإدارة المؤسسة. بدأ نشاط المؤسسة كمستورد وموزع للمنتجات الكهرومنزلية وإلكترونية، منها منتجات LGI،ELECTROLUX،DELONGI، وفي مجال الإستيراد وفي نشاط توزيع السيارات مثل علامة Volkswagen.

غيرت الشركة نشاطها في 2015 حيث أبرمت إتفاقا مع شركة SAMSUNG لاستيراد الأجهزة الكهرومنزلية، ولتصبح بذلك الموزع الرسمي للعلامة على المستوى الوطني. تم بعدها توقيف النشاط بصدور المرسوم الوزاري سنة 2016 الذي يمنع نشاطات الإستيراد. وهنا كانت البداية للتحول الكبير الذي ستشهده المؤسسة من خلال تحويل نشاطها نحو التركيب والإنتاج للمنتجات الإلكترومنزلية الخاصة بعلامة SAMSUNG من خلال الشراكة المباشرة مع ذات المتعامل الكوري.

- البداية

تحدى الشباب وعددهم أربعة موضوع وقف الإستيراد بالخوض منتصف سنة 2017 في إجراء اتصالات جديدة مع المتعامل الكوري للشراكة في إنتاج الأجهزة الكهرومنزلية الخاصة بالعلامة محليا بالجزائر.

من الناحية التقنية كان التعامل صعبا مع الكوريين حيث توجد بالمؤسسة الأم وحدتان: وحدة للإنتاج ومهمتها القبول بعقد الشراكة، ووحدة إدارية لمراقبة الجودة الشاملة(ITQ) وهو الجانب الذي يضع شروطا صعبة في هذه الناحية حتى يتم القبول بمشروع الشراكة. وقد تمت كتابة العقود على مراحل لنجد عقدا يثبت أن شركة " **بيسما** "هي المتعامل الوحيد لSAMSUNG بالجزائر. ثم عقد آخر بقبول معدات الإنتاج الموضوعة، ثم عقد بقبول معايير الإنتاج. وكلها تؤكد على قدرة الجانب الجزائري على مسايرة الشروط الموضوعة من طرف العلامة دون أن يكون ذلك على حساب مصلحة الجانب الجزائري؛ حيث تم استيراد المعدات الأولية الخاصة بالعلامة منها البطاقة الأم carte mere من الشركة SAMSUNG مباشرة، وفرض المتعامل الجزائري شروطه بشراء الآلات الآخرى التي تدعم خطوط الإنتاج من شركات أجنبية مختلفة ألمانية وصينية وأمريكية

وإيطالية وتركية وهو ما يبين سعة إطلاع الشباب على السوق العالمية. وقد مكن هذا الإجراء من تخفيض نفقات المشروع.

ومن شروط الشريك الأجنبي أن أي منتوج جديد لسانسونغ لابد أن يتوافر مثيله خلال ذات السنة لدى الشركاء المعتمدين حول العالم، وبالتالي في السوق الجزائرية، وهو تحد جديد لأصحاب المشروع إضافة لهاجس المخاطرة في البدإ في الإنتاج المحلي للعلامة المعروفة.

وضعت اللبنات الأولى للدراسة والتخطيط لإقامة المشروع الجديد بما فيها الدراسة الكهربائية، وتم لاحقا بناء هيكل المؤسسة والمولد الخاص بإنتاج غاز الآزوت وهو إستراتيجية حتى لا ينقطع التمويل عن المؤسسة. وقد تم البناء وفقا للمعايير الأرغونومية وبأيادي وكفاءات جزائرية 100%.

تتربع المؤسسة على مساحة واسعة(لم يتسنى لنا الحصول على معلومات بحجم المؤسسة)، تضم 4 وحدات إنتاجية هي: وحدة خاصة بإنتاج التلفيزيون، وحدة لإنتاج الغسالات، وحدة لإنتاج الثلاجات، وجميع وحداتها بما فيها وحدة خاصة بتصنيع الملحقات البلاستيكية محليا. تديرها 4 إدارات هي: الإدارة التقنية، إدارة الموارد البشرية، الإدارة التجارية وإدارة المحاسبة والتمويل.

جاء الكوريون وتمت عملية التكوين للمشرفين المباشرين على العمل على مستوى المصنع. وتمت في البداية الإستعانة بالخبرة الكورية والأجنبية الأخرى لتركيب و تشغيل الآلات.

قام مدير الموارد البشرية لمؤسسة **"بيسما"** بالإتصال بالجامعة للحصول على دفعة من خيرة المتخرجين (النخبة). كما تم الإتصال بمركز التكوين المهني لمنطقة البوني ووضع الإعلانات في مكاتب التوظيف للحصول على اليد العاملة.

في جوان 2018 تم إنتاج أول وحدة للبطاقة الأم وأول تلفاز، وتم معاينة جودة العينة الأولى من المنتوج من طرف لجنة مراقبة الجودة ب SAMSUNG، و الذي كان يطابق المعايير الأساسية لشروط الجودة لدى الشركة الأم.

في سبتمبر2018 تم صناعة أول ثلاجة وأول غسالة.، مع إنتاج قطع حقن الملحقات البلاستيكية للمنتجات.

تسهم مؤسسة **"بيسما"** اليوم في الإقتصاد الوطني من خلال:

- تلبية إحتياجات السوق الوطنية بالأساس. وهي تطمح في التصدير لاحقا.

- فتح مناصب شغل مباشرة ل 250 موظف وعامل من بلدية البوني وولاية عنابة.

- إحداث حركية إقتصادية من خلال تعامل المؤسسة مع شركات وطنية كمؤسسة سونلغاز، الشركة الجزائرية للمياه، لجان المراقبة التقنية.

- المشاركة في الإستدامة البيئية من خلال الإتفاق مع متعاملين محليين لإعادة تدوير النفايات الصناعية الخاصة بالمؤسسة.

- تشارك المؤسسة اليوم في معارض وطنية وهي تطمح مستقبلا في تصدير منتجاتها نحو الخارج.

- تقدم المؤسسة خدمات ما بعد البيع في أكثر من 58 ولاية عبر الوطن، وحرصا منها على خدمة زبائنها فإن الصيانة تكون بانتقال عامل الصيانة إلى مقر سكن الزبون، وفي حال اقتضت الحاجة نقل المنتوج ألى وحدة الصيانة بالمؤسسة فإن ذلك يتم على حساب النقل الخاص بالمؤسسة.

نجد أن المشرفيين الرئيسيين للمشروع راضون عن مستوى الإنتاج، والمؤسسة تطمح مستقبلا للإنتاج الكلي لجميع القطع الخاصة بمنتوجاتها. وتبقى في هذا الصدد التكنولوجيا الأصلية في يد المتعامل الكوري كجزء أساسي من بنود الإتفاق بين الطرفين.

ثالثا: المنهج المستخدم

إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى معرفة العلاقات والارتباطات بين مختلف الحقائق الخاصة بالظواهر تمهيدا لفهم أعمق لها، فهو بذلك منهج يتجاوز مجرد الوصف إلى محاولة لتفكيك تلك العلاقات المتبادلة بين المتغيرات ويحاول بذلك تحليل وتفسير أوجه التداخل بينها سواء من خلال عملية التأثير أو الدور أو العلاقة بين المتغيرات، وفهم أعمق للظاهرة عموما بما يمكن من الوصول إلى استنتاجات ونتائج تجلي العلاقة القائمة بين مكونات الظاهرة.

يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج المستخدمة في الدراسات الإنسانية والإجتماعية. "وإذا كان الوصف لغة يشير إلى نقل صورة العالم الخارجي أو العالم الداخلي من خلال الألفاظ، العبارات والتشابيه والإستعارات فإن الوصف العلمي هو ذكر للخصائص لما هو كائن، مع تفسيره وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الظواهر، وكذلك الممارسات الشائعة أو السائدة والتعرف على المعتقدات والإتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور."[1] ومنه الوصف العلمي "هو رصد وتسجيل ما نلاحظه من أشياء وظواهر، وما ندركه بينها من علاقات متبادلة، وتصنيفها، وتصنيف خصائصها وترتيبها واكتشاف الإرتباط بينها. إنه اكتشاف دلالات المعطيات الحسبة بالإعتماد على الملاحظة والتجربة ودراسة ما بينها من علاقات متبادلة."[2]

[1] صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم، عنابة، 2003، ص146.
[2] الطاهر كلاعي، المنهج الوصفي" محاضرة في مقياس المنهجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2019/2018.

نجمل القول بأن المنهج الوصفي يأخذ بالوصف وهو عملية أولية لاستيقاء المعرفة العلمية، وتتدخل العمليات العقلية لاكتشاف خصائص الظاهرة وارتباطاتها بالظواهر الأخرى "إنه وصف للظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات بطريقة مقننة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة."[3]

يمكن القياس الكمي في البحوث الوصفية من الرفع من قيمة هذه البحوث من الناحية العلمية، وإن رأى بعض العلماء ومنهم **بورديو** غير ذلك بالنظر إلى أن التجزئة للظاهرة بأخذ عينة من مجتمع الدراسة واتباع الطرق الكمية و الكيفية لتحليل الظاهرة وصولا إلى تفسيرها لأجل الفهم لها يقضي على معنى عمومية الظاهرة ويحصرها في جزء منها وهو ما لا يمكننا من الإحاطة بكل مفردات المجتمع المدروس خاصة إذا علمنا بتلك الخصائص المميزة للظاهرة الإجتماعية ومنها أنها معقدة ومتشابكة وتاريخية وتطورية. على كل يعتبر الرقم دليلا وحجة قوية يمكن الإستعانة به على وجود الظاهرة وارتباطاتها من عدمها، كما يمكن من الكشف عن متغيرات مهمة وكذلك على تطور الظاهرة.

رابعا: المجال البشري

تم اختيار مؤسسة **"بيسما"** الخاصة لصناعة الأدوات الكهرومنزلية، وهي الشريك الوحيد لمؤسسة SAMSUNG بالجزائر والتي يعمل بها 250 فردا بين موظف وعامل.

قمنا باختيار عينة من 30 فردا بطريقة العينة الطبقية منهم 4 مشرفين رئيسيين. أضفنا مشرفين رئيسيين لما تسنى لنا الإتصال المباشر بهما. أما المدير العام فلم نحظى بمقابلته كونه مشغولا وفي حالة سفر عمل دائمة بعد أن إنتهت أزمة الركود الإقتصادي بفعل وباء كورونا واستعادة المؤسسة لنشاطها الفعلي.

- حساب العينة

قمنا باختيار عينة من 30 فردا بطريقة العينة الطبقية منهم 4 مشرفين رئيسيين، أضفنا لهم مشرفين رئيسيين لما تسنى لنا الإتصال المباشر بهما. أما المدير العام فلم نحظى بمقابلته كونه مشغولا وفي حالة سفر عمل دائمة بعد أن إنتهت أزمة الركود الإقتصادي بفعل وباء كورونا واستعادة المؤسسة لنشاطها الفعلي.

- حساب العينة

$$\frac{30 \times 100}{250} = 12\%$$

$$\frac{4 \times 100}{250} = 1,6\%$$

[3] صلاح الدين شروخ، المرجع السابق، ص147.

خامسا: أدوات الدراسة

تم استخدام تقنية الإستمارة والتي تعتبر أداة أساسية لجمع المعلومات التي يتطلبها البحث الميداني لأجل التوصل إلى أجوبة عن أسئلة وفرضيات الدراسة، وللتحقق من المعلومات الشائعة عن الموضوع والتي تحتاج إلى أن تدعم بالحقائق العلمية.

تعرف الإستمارة بأنها وعاء ورقي أو إلكتروني يضم مجموعة من الأسئلة موجهة بطريقة مباشرة (يدا بيد)، أوبطريقة غير مباشرة (الإستعانة بالبريد، الإنترنيت...) للمبحوثين. "وتختلف عن الإستبيان في كون هذا الأخير استمارة يتم توزيعها مباشرة على المبحوثين ويتم تعبئتها مباشرة كذلك من طرفهم. ويتم توضيح أي استفسار أو إلتباس يعترض المبحوث، وهي أكثر موثوقية"[4]-لأنها تسلم يدا بيد- فإن الإستمارة يمكن أن توزع بطرق مختلفة كما ذكرنا سابقا ولها مزاياها أيضا كونها أقل كلفة و أقل استهلاكا للوقت. وهي بالتالي استبيان غير مباشر وهي الأداة الأساسية له ...وتصميمها مسألة غاية في الأهمية فعليها يتوقف تجميع المعطيات والمعلومات والوقائع. ويتحتم في مرحلة إعداد الإستمارة:[5]

- إختيار المتغيرات انطلاقا من حاجة البحث وفرضياته.
- إختيار المؤشرات وتحديدها بشكل واضح من بين المتغيرات.
- صياغة الأسئلة بحيث تمثل الإجابات أدلة على مجود المؤشرات.
- توزيع الأسئلة وتركيزها على محاور وفصول أو عناوين البحث الرئيسية والفرعية.

تضم الإستمارة "أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، وبعضها يتعلق بالحقائق وبعضها الآخر يتعلق بالآراء والمواقف وبعضها عام وبعضها متخصص...فالإستمارة وسيلة علمية تساعد على جمع الحقائق والمعلومات عن المبحوثين...وتفرض على الباحث التقيد بموضوع البحث وتمنعه من الإستطراد والخروج عن

الموضوع."[6] ومنه "يتطلب الكتابة النهائية للإستمارة تحضيرا جيدا وإلماما واسعا بكل جوانب الموضوع حتى تتجاوب مضمونا وشكلا مع الهدف المرتقب من الدراسة."[7]

يطلب من الباحث الإهتمام بالشكل الإستمارة(طريقة العرض)، فالشكل لا يقل أهمية عن المضمون ، فالإنسجام بين الشكل والمضمون مطلوب. أما محتوى الإستمارة فيجب أن يراعى فيه مجموعة من النقاط

---

[4] عبد الغني عماد،البحث الاجتماعي، منشورات جروس برس، لبنان، 2001، ص80.
[5] المرجع نفسه، ص80، ص82.
[6] عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص82.
[7] محمد مسلم، المرجع السابق، ص28.

الأساسية والتحقق منها:[8]

- من هو مجتمع الدراسة الذي ستوجه إليه هذه الدراسة من حيث المستوى العلمي، اللغوي، المهني...

- نوع وطبيعة الأسئلة التي سيتم طرحها. مع ترتيبها والإهتمام باللغة المستعملة.

- يتم الإهتمام بكيفية تفريغ الإستمارة(حيث يجد الطلبة صعوبة في عملية التفريغ وهو ما يحتاج إلى تطبيقات عملية وليس نظرية فقط).

يمكن أن نظيف إلى ذلك: أن تكون شاملة بحيث تجيب عن أسئلة الدراسة وتمس فرضيات البحث بالتنقيب من خلال الأسئلة على الحقائق المستترة في الظواهر. مع مراعاة التدرج في طرح الأسئلة، ومع استعمال الذكاء بطرح الأسئلة البسيطة فالمركبة أي تلك التي تساهم في استخراج المعلومات الحقيقية...

ومنه تعرف الإستمارة بأنها: مجموعة من الأسئلة الموجهة لمجموعة من المبحوثين قصد الحصول على المعلومات وهي مرحلة أولية تتبعها عملية التفريغ والتبويب والتصنيف للمعلومات وإخضاعها للطرق الإحصائية الملائمة تمهيدا لتحليلها ثم تفسيرها، فالفهم للظاهرة والمعرفة العلمية لأسبابها وارتباطاتها بظواهر أخرى، و أهم المتغيرات الفاعله لها.

احتوت إستمارة الدراسة على 65 سؤالا وزعت على ثلاثة محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: محور البيانات الأولية.

المحور الثاني: محور التنشئة التنظيمية.

المحور الثالث: محور الهوية التنظيمية.

المحور الرابع: محور الإلتزام التنظيمي.

[8] محمد مسلم، المرجع السابق، ص28.

سادسا : تحليل المعطيات

1- المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول(1): السن

التكرار و النسبة / السن	التكرار	النسبة
(30-20)	15	50%
(40-30)	15	50%
(50-40)	0	0
(...-50)	0	0
المجموع	30	100%

جدول(2): الجنس

التكرار و النسبة / الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	22	73,36%
انثى	8	26,64%
المجموع	30	100%

جدول(3): المؤهلات العلمية

التكرار و النسبة / المؤهلات العلمية	التكرار	النسبة
ما قبل جامعي	5	16,67%
ليسانس	5	16,67%
ماستر	20	76,66%
دكتوراه	0	0%
المجموع	30	100%

جدول(4): الأقدمية

التكرار و النسبة / الاقدمية	التكرار	النسبة
1 سنة	4	13,33%
2 سنتان	6	20%
3 سنوات	4	13,33%
4 سنوات	12	40%
5 سنوات فاكثر	4	13,33%
المجموع	30	100%

جدول(5): الترقية

التكرار و النسبة / الترقية	التكرار	النسبة
ترقية من قبل	15	50%
لم اترق	15	50%
المجموع	30	100%

2- المحورالثاني: التنشئة التنظيمية

جدول(6): أثر حب العمل في العلاقة بين زملاء العمل.

العلاقة مع زملاء / حب العمل	جيدة	عادية	سيئة	المجموع
نعم	63,33% / 19	23,33% / 7	0 / 0	86,66% / 26
لا	6,67% / 2	6,67% / 2	0 / 0	13,34% / 4
المجموع	70% / 21	30% / 9	/ 0	100% / 30

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام لأجوبة العاملين والمتمثل في النسبة 86,66% أجابوا بأنهم يحبون عملهم؛ ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الإتجاه نجد أن النسبة 63,33% من إجابة

العاملين تحب عملها وأن علاقتهم جيدة مع زملائهم. بينما أظهرت النسبة 23,33% وجود حب للعمل وعلاقات عادية مع زملاء العمل.

أظهر الجدول أيضا النسبة 13,34% من العاملين الذين أجابوا بأنهم لا يحبون عملهم، ونجد البيانات الجزئية لهذا الإتجاه سجلت 6,67% بالنسبة للعاملين الذين لا يحبون عملهم و علاقتهم جيدة مع زملاء العمل، وضعف مماثل بنسبة 6,67% بالنسبة للعاملين الذين لايحبون عملهم وعلاقتهم مع زملاء العمل عادية.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يعتبرالعمل حالة إيجابية بالنسبة للفرد بما يمنحه له من فوائد مادية ومعنوية. من ذلك أن العمل يساعد الفرد على الإحتكاك بالآخرين، والإتصال حاجة إنسانية لا يستغني عنها الفرد، وحب العامل لعمله يتضمن حب من يشاركهم ذلك النشاط. ويرى **أنطوني جدنز** "أن العمل حتى وإن كان مملا ومرهقا فإن الفرد يستمتع بأداءه لأنشطة تختلف عن تلك التي يمارسها في البيت." وبيئة العمل تستوعب طاقة الفرد، ولها مزايا متعددة من خلال ما يكتسبه الفرد العامل من مهارات وبراعة يدوية أوعقلية، وقدرات تحسسه بقيمته الإنتاجية في المجتمع ليتجاوز العمل بذلك قيمته المادية.

نجد أن حب العامل لعمله يتضمن أبعادا أخرى مثل توافق قدرات العامل مع العمل أوالمهنة التي يقوم بها، وتتدخل تنشئة العمل لتطوير تلك القدرات. كما يساهم العمل في تطوير طبيعة الفرد الإجتماعية إلى فرد أكثر إيجابية لأنه يمنحه دورا في المجتمع؛ فالفرد بصفته عاملا يقدم خدمات لبيئته الإجتماعية، فهو ليس بعاطل عن العمل، وهو شعور يزيد في تمسك العامل بعمله. و يبعد حب العامل لعمله صفة الإغتراب عنه بما يمنحه العمل من إمكانية إثبات الذات من خلال ما ينجزه أو يبدعه أو يقدمه من إضافة ومن ابتكارات، أو من خلال ما يستفيده شخصيا من الناحية المادية والإجتماعية.

يضمن حب العامل لعمله القيام بالعمل على صورته الحسنة والمتقنة، وهوما يرضي المشرفين على العمل ويزيد من تقديرهم للعامل.

توصلنا من خلال لقائنا باثنين من المشرفين الرئيسيين للمؤسسة وهم المساهمون الفعليون في تجسيد المشروع على أرض الواقع حبهم للعمل، وبدورهم كمشرفين على نشاط إنتاجي يحتكم إلى معايير الجودة العالمية، فالعمل بالنسبة لهؤلاء الشباب يحقق طموحاتهم في إثبات قدراتهم على التسيير لمؤسسة حديثة لم يتسنى لهم من قبل اختبار مثل هذه التجربة، وهو ما يزيد في طموحاتهم وفي حبهم للعمل الذي يقومون به.

يصبح حب العمل بذلك هو المناخ الذي يعيشه العامل حقيقة وهو ما ينعكس على علاقات العمل بالإيجاب. وقد ظهر لنا من حسن تفاعل الحارس مع سؤالنا عن المشرفين الذي اعتبرهم الحارس " ناس ملاح،" وهو من

أخلاق الشباب المتعلم الذي وجد المكان المناسب للعمل ولتفعيل طاقته الإيجابية في العمل، وقد انعكس على معاملاتهما للعامل. كما وقفنا على تدخل مباشر لمسؤول الأمن لفرض النظام على الزوار أمام حضور المشرفين الرئيسيين وتعليق أحدهما بأنه من مهامه سلامة الأفراد والسلامة المهنية في المؤسسة.

تبين أن حب العمل يزيد من العلاقات الإيجابية بين العاملين، و ينمي الروابط الإجتماعية بينهم، ولم نجد علاقة سيئة واحدة بين العاملين، وهو ما يجعل التركيز في العمل يتجه نحو الإنتاج. وبيئة العمل وسط مركب بفعل عناصره المتنوعة، والعلاقات الإجتماعية في العمل تعد ضرورية كما رآها **إلتون مايو**، كما أن العمل مصدر لإشباع الحاجات، والرغبة بالعمل لدى العامل تزيد في تعلق العامل بمكان العمل وزملاء العمل. فحب العمل له أثر واضح في زيادة العلاقات الإجتماعية في التنظيم.

يكشف حب العاملين لعملهم عن اتجاههم نحو تنمية معارفهم بخصوص العمل، والعاملون خاصة الجدد منهم يجدون لدى من له السبق في العمل الخبرة اللازمة والدعم لتطوير تلك المعرفة وباحتكاكه بهم تزداد الصلة بينهم، كما يتضمن كذلك بعد المشاركة في العمل وهو وثيق الصلة بالإنتاجية لدى **كاهن.** وقد أظهرت دراسة ل**س سيشور** أن الجماعات الشديدة التماسك هي التي لديها رضا أكبر عن العمل وأقل غياب. ولا شك أن علاقات العمل تتأثر بمدى انسجام العامل في عمله وإحساسه بالقيمة التي يمنحها له العمل بين زملائه.

قد يظهر التوترلدى العامل من سوء تكيفه مع العمل الذي يقوم به وهو ما يرتد على علاقاته بزملائه، ومنه أن غموض الدور أو الدور ذو الحمل الزائد وصراع الدور مما يربك علاقات العمل. إضافة إلى ذلك فإن عدم إشباع العمل لحاجات العامل كالتقدير والترقية والمكانة مما يسبب الإحباط لدى العامل وعدم الرضا في العمل وهي مؤشرات تزيد سوء من التكيف في العمل ومنه من التوتر في العلاقات في بيئة العمل.

جدول(7): أثر حب العمل على تطوير العامل لمهاراته في العمل.

تطوير المهارات / حب العمل	نعم	لا	المجموع
نعم	80% / 24	3,33% / 1	83,33% / 25
لا	13,33% / 4	3,33% / 1	16,67% / 5
المجموع	93,33 / 28	6,67% / 2	100% / 30

تظهر نتائج الجدول أعلاه النسبة 83,33% وهو الإتجاه العام للإجابة لدى المبحوثين بأنهم يحبون عملهم. أما البيانات الجزئية فتظهر النسبة 80% من مفردات العينة الذين عبروا أنهم يحبون عملهم وأنهم يعملون على

التطوير للمهارات الخاصة بعملهم. بينما تظهر نسبة 3,33% أنها لا تحب العمل لكنها تسعى إلى تطوير مهاراتها في العمل.

تبين النسبة 16,67 % والتي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يحبون عملهم. والبيانات الجزئية تشير إلى النسبة 13,33% التي لا يوجد لديها حب للعملو رغم ذلك يسعى العامل إلى تطوير مهاراته في العمل، والنسبة الجزئية التالية وهي3,33% تظهر عدم وجود حب العمل لديها مع عدم وجود اتجاه نحو تطوير المهارات في العمل.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

تؤكد النتائج حب العاملين لعملهم والذي يمثل حافزا معنويا لتطوير القدرات والمهارات الذاتية في العمل. إن تاريخ الإنسان حسب **إريك فروم** يبدأ لما ينشط في العمل، وفي صيرورة العمل يتغير الإنسان ويطور قدراته العقلية والفنية والتعبيرية حتى إن حب العمل يطور قدرات الفرد الذاتية، ومنه تمنح بيئة العمل الفرصة لنمو القدرات والطاقات في العمل. والعمل كمصدر للمنافع ينتقل بالإنتاج من مستوى وحدات الإنتاج الصغرى ليصنع ثروة الأمم كما رآها **آدام سميث**. والإقتصاد الرأسمالي يقوم على دعم المبادرة الفردية لخلق المنافع وهي منافع تعود حسب المدرسة الكلاسيكية في الإقتصاد على الفرد والمجتمع على حد سواء.

نبه **بارسونز** الذي عتبر أول من تحدث عن التخصص المهني أي مناسبة العامل لمنصب العمل، ويظهر أن عدم حب العامل لعمله لا يحفزه على تطوير مهاراته، فالعمل يكشف اتجاهات الأفراد كما يكشف عن قيمة أشياء أو موضوعات أواهتمامات بعينها، واختيارات العمل يجب أن يراعى فيها ميولات الفرد، فلكل عمل متطلباته، وتتدخل حنكة القادة أوالمشرفين على العمل تظهر بوضع العامل في المكان المناسب له؛ فالقيمة الأساسية للعمل هي الإنتاج لتلبية الحاجات التي منها تلبية حاجة الإحساس بالرضا في العمل. لذلك تعتبر التشريعات الدولية العمل من أسباب الكرامة للإنسان، فالإستعباد قديما إحتكر قوى الفرد دون أن يفضي به إلى الحرية، واختيار العمل يقوي الإتجاه نحو التطوير للقدرات.

يحفز حب العمل لدى العامل إلى التقدم في العمل سواء على مستوى الإنتاج أو مستوى المهارات أوعلى مستوى اتباع أكثرالطرق فعالية لتنظيم العمل. ومنها نجد أن التعلم يتطلب وجود الرغبة لذلك وتنظيمات العمل بيئة للتعلم، وهي تحفز أصحاب الخبرات والكفاءات العلمية على تطوير قدراتهم في العمل وهو ما يتطلب منها إيجاد المناخ التنظيمي المشجع على العمل والتطويرالتنظيمي.

تدعم التنشئة التنظيمية تقدير الإتجاهات نحو قيمة العمل عموما والمهارات المطلوبة لأداء أعمال معينة كالقوة والبراعة اليدوية أو العقلية مثل القدرات الحسابية والتحليلية أو القدرة على الإقناع وقد وجدنا ذلك لدى من استجوبناهم من المشرفين الرئيسيين، من خلال تحديهم لعوائق تنفيذ المشروع الذي أحسوا أنه مشروعهم

من خلال الثقة التي وضعها المدير العام (صاحب المؤسسة) في شخصهم. ويظهر حب العاملين لعملهم إهتمامهم بتنمية معارفهم ومهاراتهم في العمل، وهي ثقافة تساعد على الإنتاج وزيادته.

ينظر إلى عملية التعلم كتفاعل فيه معنى الإدراك لأهمية معايشة احتياجات العصر، والمشرف كخبير في مهنته أو أي مصدر آخر من مصادر المعرفة كالإنترنيت وهي من أدوات الإتصال الحديثة التي ظهرت الإستعانة بها أيضا مرتفعة لدى العاملين، وهو مما يساهم في مسيرة العلم والتطوير الصناعي، وتنشئة العمل كصيرورة تبني قدرات العاملين والطرق المثلى لأداء العمل.

يؤكد **خوسيه لويس مافود ومانويل باندو مورينو** "أن دراسة الحالات النفسية الإيجابية حديثة جدا في مكان العمل،" ويعتبر التطوير للمهارات من باب حب العمل والتفاني والإستيعاب لمهام العمل واحتياجاته، وتوجه العاملين نحو تنمية معارفهم في العمل متجاوزين بذلك مسألة التركيب لنماذج مستوردة من الخارج يدل على أن العامل الجزائري يحب عمله وهو يسعى للعمل عن علم ومعرفة. وقد تأكد هذا الموقف من خلال إجابة أحد المشرفين الرئيسيين في العمل أنه وحسب خبرته فإن العامل يحب أن يتعلم، وإذا عرفنا أن 76,66% من العاملين متحصلون على شهادة الماستر و 16,67% أخرى متحصلة على شهادة الليسانس يتأكد أن العامل إضافة إلى حبه للعمل مدرك لاحتياجات العمل ومنه المعرفة العلمية بالتكنولوجيا المستعملة.

جدول(8): دور العمل "ضمن المجموعة" في تقوية العلاقة بين زملاء العمل.

العلاقة بين الزملاء / العمل ضمن مجموعة	جيدة	عادية	سيئة	المجموع
نعم	70% / 21	26,67% / 8	0 / 0	96,67% / 29
لا	3,33% / 1	0 / 0	0 / 0	3,33% / 1
المجموع	73,33% / 22	26,67% / 8	/ 0	100% / 30

يكشف الجدول أعلاه عن النسبة96,67% التي تعمل ضمن مجموعة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية يتضح أن 70% من عينة البحث أنها تعمل ضمن المجموعة وأن العلاقة بين زملاء العمل جيدة. وتظهر

البيانات الجزئية كذلك أن النسبة 26,67% التي تعمل ضمن المجموعة مع وجود علاقات عادية بين زملاء العمل.

تكشف النسبة 3,33% عن أن بعضا من المبحوثين لا يعملون ضمن مجموعة، فيما تؤكد البيانات الجزئية للنسبة 3,33% من المبحوثين أن العلاقة بين الزملاء جيدة.

تثبت المعطيات الإحصائية قوة دور العمل ضمن المجموعة في تدعيم العلاقة بين زملاء العمل. ويؤكد **جورج هومانز** "أن المطلب الأول للعامل الجديد هو بحثه عن إقامة علاقة وثيقة مع الآخرين، وبناء جماعات عمل متماسكة هو هدف لدى العمال."

نقول أن الإتصال الإنساني ضرورة، ووجود العمال الآخرين خاصة لما يتقاسم معهم العامل مكان العمل والنشاط ذاته حاجة أساسية، وإذا كان تقسيم العمل بفعل التخصص قد أوجد جماعات مختلفة من العاملين يقدم كل واحدة منها خدمات للأخرى "فإن العمل ضمن مجموعة هو شكل من التنظيم" حسب **زالزنيك.**

نظر **دوركايم** إلى تقسيم العمل "كظاهرة إجتماعية تنظيمية أو تضامنية،" فالفرد يأتي إلى العمل بحثا عن الأجر كمطلب حيوي للمنافع لكنه يحتاج أيضا إلى التفاعل مع نظرائه من الأفراد؛ ويمكن العمل ضمن إطار المجموعة لذلك التفاعل ومنه نسج روابط و علاقات اجتماعية تدعم بقاء العامل بالتنظيم، فمساندة الآخرين بقوتهم الجسدية لإنجاز العمل المشترك أو بخبراتهم أو بتعاطفهم الوجداني مع العامل في المواقف التي يحتاج فيها إلى مثل ذلك الدعم لا بد وأن يعود بالفائدة على العاملين ومنها تخفيض الصراع الوظيفي، أو إرساء الرضا الوظيفي في العمل. فالقيم المادية ليست هي المسعى النهائي للعامل كما رآها **إلتون مايو**، وتنشئة العمل تضم الإهتمام بإشباع الجوانب المادية والمعنوية والمعرفية والإجتماعية للعامل.

تنبثق القيم التنظيمية من جماعة العمل المتضامنة، وهي قوة للتنظيم وداعم لاستمراريته، وجماعة العمل أو فريق العمل بوتقة تنصهر فيها قوى الفرد في الجماعة بهدف الإنتاج، فوجود هدف للجماعة يقوي دوافع أعضائها نحو بلورة علاقات نوعية أو فعل يتجه رأسا نحو تحقيق ذلك الهدف.

تساهم تنشئة العمل ضمن الجماعة المهنية على تقدير التواؤم مع علاقات القوة والسلطة في مكان العمل، فهناك علاقات نوعية موجودة بين الأعضاء، وهي كحدود يدركها العامل من خلال علاقات العمل، فالإستقرار الوظيفي يحتاج إلى احترام الرتب المهنية وتقدير اتجاهات الزملاء في العمل، ويترتب عن التعاون بينهم إلغاء معنوي لتلك السلالم الوظيفية حتى تتشكل الجماعة المتضامنة.

بالنسبة للعاملين الجدد يمثل العمل ضمن المجموعة تجربة إنسانية حقيقية، وإذا جزمنا أن الفرد ليس آلة إقتصادية خالصة فإن استيعاب العضو الجديد لدوره ومهمته في العمل يضمن له بالإضافة إلى الخبرة المهنية الإحساس بالإنتماء، والأمن الوظيفي وحتى النفسي وهي حاجة إنسانية.

تعتبر المجموعة شكل من النواة التي تدخر داخلها كل الطاقة اللازمة لنمو الفرد وقدراته في العمل، "والعمل نشاط جماعي" حسب **إلتون مايو**، وهو يحتاج إلى الإتصال الفعال بين عناصر العمل.

يؤكد **شستر برنار**مثلما يؤكد **هابرماس** على البعد الإتصالي في التفاعلات الإجتماعية عموما، وداخل التنظيم نجد أبسطها وهي اللغة كأداة لنقل المعلومات، وكوسيلة للمشاركة بالمقترحات، وهي قيم نجدها في التنظيمات المنفتحة التي تعمل كهيكل عضوي يمنح الأعضاء فرص المشاركة في العمل، وتحمل المسؤولية و دعم التنظيم بالخبرة وبالأفكار الجديدة.

يعتبر الإتصال التنظيمي من قيم العقلانية التي تقوم على المعرفة بقوانين ولوائح التنظيم، والمعرفة بالمعلومات الضرورية للعمل حتى لا يظهر مثلا غموضا في أدوار العاملين أو المشرفين المباشرين على العمل. وتلتزم التنظيمات المعاصرة بمسألة التواصل الإنساني في بيئة العمل، وقسم الموارد البشرية معني بالإهتمام بعناصره الإنسانية كأن يوجد عضو يجد صعوبة في العمل مع مجموعة معينة، هنا تتدخل القيادة أو الإدارة بوضع العامل ضمن إطاره المناسب، قد تساعد الأساليب الصارمة في انضباط العامل ضمن الجماعة لكن قد لا تؤتي مردودا إنتاجيا جيدا خاصة إذا كان العامل ذا مهارات فريدة تعيقها وجود الحزم أو عدم توافق مع أعضاء الفريق.

تظهر تنظيمات العمل الناجحة عنايتها الفائقة باهتمامها بوضع كل عامل في مكانه الذي يليق به، حتى يتسنى له تقديم إضافته في العمل، يشير أحد العمال إلى وجود العنصرية في العمل، قد يكون ذلك بوجود اختلاف بينه وبين المجموعة ككل، كما وجدت 8 حالات أظهرت أن العمل بالمؤسسة زاد من توترها، ورغم أن هدف العمل الجماعي هو خلق بيئة عمل تنسجم فيها القوى العاملة في العمل إلا أن تأثير الخصائص النفسية والثقافية واردة جدا، ودور القيادة كما أشرنا مهم في معرفة تلك الفروق وإدراك تأثيراتها.

أما بخصوص الشكوى لدى العامل فهي كما اعتقد **مايو** "لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد." والشكوى قد تكون نتيجة لسوء تكيف الفرد ضمن المجموعة،" هنا يتدخل القائد أو المشرف أو مدير العمل لدعم التضامن في العمل وتقدير القدرات وتوزيع الأدوار وفقا لها، فالإستيعاب في المهمة يدعم المشاركة الإيجابية في العمل ومنها ومنه الحيوية في العمل.

نجد النمط الياباني في تصميم الأعمال يثبت بنتائج ميدانية فعالية مدخل فريق العمل(نظرية)،حيث حقق هذا التشكيل روحا معنوية عالية لدى الموارد البشرية، ناهيك عن ما يمنحه من مرونة وكفاءة وشرعية للقرارات الصادرة في العمل، وبات العمل ضمن الفريق اليوم من الثقافة التنظيمية.

جدول(9): صعوبات التفاعل مع زملاء العمل ودوره في زيادة التوتر في العمل ضمن المجموعة.

العمل ضمن مجموعة / صعوبات التفاعل مع زملاء العمل	نعم	لا	المجموع
فارق السن	20% / 6	0 / 0	20% / 6
اختلاف مستوى التعليم	66,67% / 20	0 / 0	66,67% / 21
اختلاف في اصل المنطقة	0 / 0	0	0 / 0
اختلاف الثقافة / اللغة / القيم	13,335 / 4	0 / 0	13,33% / 4
المجموع	100% / 30	0 / 0	100% / 30

تطلعنا النتائج الإحصائية عن الإتجاه العام للمبحوثين الذي بلغ 66,67% والمتجهة نحو وجود صعوبات في التفاعل مع زملاء العمل. ومن خلال قراءتنا للنتائج الجزئية يظهر أن 66,67% من المبحوثين يجدون صعوبات في التفاعل مع زملاء العمل بسبب اختلاف المستوى التعليمي، وأنها تعمل ضمن المجموعة. كما تظهر النسبة 30% التي ليس لديها صعوبات في التفاعل مع الزملاء وهي لا تعمل ضمن مجموعة.

ظهرت النسبة 20% التي قالت بوجود صعوبات في التفاعل مع الزملاء. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة 20% من المبحوثين يجدون أن صعوبات التفاعل مع زملاء العمل هي بسبب فارق السن، وأنها تعمل ضمن مجموعة من العاملين.

تظهر النتيجة 13,33% من مفردات العينة التي تعترف بوجود صعوبات في التفاعل بين الزملاء. ونجد من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية النسبة 13,33% التي ترى أن الصعوبات تكمن في اختلاف الثقافة واللغة والقيم، وأنهم يعملون ضمن مجموعة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

نجد أن اختلاف المستوى التعليمي يزيد من حساسية العاملين ومنه يفضي إلى توترات في العمل ضمن المجموعة. والمستوى التعليمي من الموارد التي تؤثر على عملية التثاقف بالتنظيم، وظهر من التجربة الجزائرية في التصنيع أن الكوادر المتعلمة أرادت تفعيل قيم العقلنة في بيئة العمل وهو يعاكس الثقافة المحدودة لدى العاملين آنذاك، لكن في وضعيتنا هذه تظهر نسبة الحاصلين على مستوى الماستر مرتفعة بينما تتطابق نسبة مستوى الليسانس وما قبل التعليم الجامعي، فهل يتعلق الأمر بحالات فردية تؤثر بعدم انسجامها مع المجموعة، أم أن المجموعة هي التي تؤثر على العناصر المفردة؟

لبيئة العمل تأثير على معنويات الفرد وسلوكه. والتنشئة التنظيمية تعنى بمسألة التوافق في التنظيم بين الأعضاء وبمسألة الرفع من مستوى أداء العاملين بالتنظيم.

يعتبر **إريك فروم** العمل المحرر العظيم للإنسان، و العمل يمنح المكانة والدور للفرد. والعمل ضمن الفرق أو المجموعات وجد أنه طريقة فعالة لتقسيم العمل وتقسيم الأعباء والمهام، والتركيز على المهمة لدى العامل وإنتاجيته لا يجب أن ينسينا أنه لا يعمل بمفرده، فلكل عامل شخصيته وميوله وثقافته ومستواه العلمي... وقدراته في العمل قد تحددها تلك التفاعلات بينه وبين الزملاء ومدى توافقهم في العمل وتجانسهم كمجموعة يخضع لتلك العوامل السابقة.

تسعى التنظيمات المعاصرة إلى خلق بيئة عمل تنصهررفيها قوى الفرد في الجماعة متجاوزة الإختلافات الشخصية والثقافية من خلال إرساء ثقافة وقيم تنظيمية هي أرضية التفاعل بين العاملين في العمل، وقد استعين كذلك بإشراك القيادة أو المشرف أو المدير في العمل ليكون الرابط بين زملاء العمل بتخفيض التوترات والصعوبات الإنسانية في العمل، ومن مهارات الإشراف توجيه كل عامل للنشاط في مجال يحبه، وقد تكون وسيلة دمج العضو ضمن المجموعة من أسباب تقليص تلك الفوارق في العمل وتجاوزها وتكوين مجموعة عمل منسجمة.

تظهر مثل تلك الإختلافات وصعوبة تجاوزها في البيئات التي لم تحتكم بعد أطر التفاعل داخلها إلى قيم الثقافة التنظيمية التي تهتم بغرس قيم وسلوكات وعادات في العمل تتجاوز بها اختلافات العاملين العلمية والثقافية والبيولوجية.

جدول(10): علاقات الزمالة في العمل ودورها في تكيف العاملين بالمؤسسة.

تكيف العاملين بالمؤسسة / علاقات العمل بين زملاء العمل	نعم	لا	المجموع
جيدة	63,34% / 19	3,33% / 1	67,67% / 20
عادية	33,33% / 10	0 / 0	33,33% / 10
سيئة	0 / 0	0 / 0	0 / 0
المجموع	96,67% / 29	3,33% / 1	100% / 30

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام و المتمثل في النسبة 66,67% قد أجابوا بأن علاقات الزمالة في العمل جيدة. وتثبت البيانات الجزئية النسبة 63,34% التي ترى بوجود علاقات جيدة بين زملاء العمل، وأنها تساهم في تكيف العاملين بالمؤسسة. ونجد أن النسبة الجزئية التالية وهي3,33% ترى أن علاقات العمل جيدة بين زملاء العمل ولكنهم غيرمتكيفين في العمل.

أما بخصوص النسبة 33,33% فقد أجابوا أن علاقات العمل بين الزملاء عادية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد أن 33,33% ترى أن العلاقات عادية وهي تساهم في التكيف بالمؤسسة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

نصل إلى أن العلاقات الجيدة موجودة بين الزملاء في العمل، ولها دور إيجابي في تكيف العاملين بالمؤسسة.

يؤكد **بارسونز** على التكيف كمبدإ لاستمرارية التنظيم الإجتماعي، وتؤثر عوامل كثيرة في ذلك منها العلاقات الإجتماعية؛ وعلاقات الزملاء في العمل لها دور أساسي في تأقلم العامل أو العاملين عموما وهي من شروط نجاح العمل، لأن الإنتاج يحتاج إلى بيئة مستقرة وعلاقات نوعية بين العاملين، فصراع المصالح مثلا كما عند **ميشال كروزيه** تجعل لكل جماعة استراتيجيتها للظفر بالمصالح مستخدمة ما تملكه من مهارة أو من علاقات خارجية كما عبر عنها **محمد البشير**، وفي بيئة العمل الجزائرية في فترة التسيير الإشتراكي للمؤسسات ظهرت بها جماعات مصلحية من خارج المؤسسات عملت على تحطيم قدرات المؤسسات وهو ماذكره

العياشي عنصر، والتي زادت بيئة العمل اضطرابا بقلة إنتاجيتها، وباتت للعمال مصالح يدافعون عنها، وهو ما أحال إلى سوء تكيف عام لدى العمال والإطارات، وباتت تنظيمات العمل بعيدة عن أهدافها الإنتاجية.

توجد علاقات أنتجها التصنيع وهي التي تحتاج إلى قيم تتماشى وبيئة المصنع، ومنها الإستعانة بالتكنولوجيا في العمل ليصبح العامل موجها أو تابعا لعمل الآلة وهو ما يقلل من العلاقات الإنسانية في العمل كما قد يولد الإغتراب. نجد أن بعض العاملين عبروا عن أن العمل أحدث لهم التوتر في العمل، والأعمال الروتينية تفعل مثل ذلك. لذا تعتبر العلاقات الإجتماعية ضرورة حيوية للإستقرار النفسي والإجتماعي للعامل، وتساعد جماعات العمل على احتواء العامل الجديد ودعمه عاطفيا، أو أن تقلل من ضغوط العمل أو من مشاكل العمل.

يحتاج التكيف إلى وجود فترة قد تطول أو تقصر حتى يتعود العامل على بيئة العمل ومتطلباته. ومع زملاء العمل تكتسب الخبرات اللازمة التى يتعلم منها العامل الإتجاهات الصحيحة في العمل.
تعتبر التنشئة التنظيمية من أساليب الضبط الإجتماعي، وهي تلزم العامل باتباع أساليب العمل، والإمتثال إلى قيم التنظيم، والعلاقات المتماسكة في العمل تعطي قدرة على الصمود في وجه الآثار الهدامة لبعض المشكلات التنظيمية.

يعني التكيف القدرة على المشاركة في العمل، وهي حالة إيجابية لا تأتي فقط من العوامل الشخصية كحب العامل لعمله ولكن تعتمد على بعض الخصائص الثقافية للتنظيم مثل التواصل بين العمال والعمل الجماعي والإهتمام بالرفاق وتعزيز الإستقلالية وهو ما ذهب إليه **كاهن** ومن بعده **ماي** و **جيلسون** و **هارتر**، فالعمل الجماعي لا يعني إلغاء العامل لشخصه واتباع الإجراءات دون أن تتماشى مع قدرات العامل أو ميولاته. تتدخل القيادة هنا أو المشرف المباشر إذا كان من النوع الذي يهتم بالخصائص النفسية والإجتماعية لعناصره ويدعمها بالفعل لتجاوز مرحلة ما قبل التكيف.

يعرض نموذج **روبير تاورمينا** عناصر مثل الفهم الوظيفي للتنظيم الذي يسهم فيه العمال القدماء بشرح متطلبات التنظيم وأهدافه، ومنها الكشف عن قيم التنظيم وثقافته من خلال سلوك العاملين وهو ما يساعد العامل الجديد على الفهم وتقبل العمل، فمثلا ضغوط العمل قد تنسي العامل الجديد أنها من متطلبات العمل، ودعم الزملاء يخفف الأعباء. ويساعد التدريب حسب **تاورمينا** والذي تلقاه العامل من خلال دعم الزملاء في تجربة الإندماج في العمل واستيعاب متطلباته. ونجد من خلال استقرائنا للبيانات الجزئية لدراستنا وجود الدعم للزملاء في العمل، فالتكيف موجود بدعم الزملاء وتعاونهم مع بعضهم البعض.

جدول(11): أثر التعاون بين زملاء العمل في الرضا الوظيفي للعامل في العمل.

الرضا الوظيفي / التعاون بين الزملاء	نعم	لا	المجموع
نعم	66,67% / 20	33,33% / 10	100% / 30
لا	0 / 0	0 / 0	0 / 0
المجموع	66,67% / 20	33,33% / 10	100% / 30

تبين نتائج الجدول أعلاه اتجاها عاما للمبحوثين وبنسبة 100% عن وجود التعاون بين زملاء العمل، وتؤكد النسبة الجزئية 66,67% بوجود التعاون في بيئة العمل بين الزملاء وهي تساهم في الرضا الوظيفي للعامل في عمله. ونجد أيضا البيانات الجزئية للنسبة 33,33% التي ترى أن التعاون بين الزملاء موجود ولكنه لا يفضي إلى الراحة في العمل.

- التحليال السوسيولوجي للمعطيات

إن التعاون في العمل هو أساس الإنتاج وأحد عوامل الإستقرار المهني. والتعاون يعني وجود أهداف يسعى لتحقيقها الأفراد داخل التنظيم، و تشتت الأهداف تزعزع التعاون ومن ثم استقرار التنظيم.

نلاحظ أن الراحة في العمل تعني انسجام الفرد مع عمله فهو يحبه، وهو يستمتع بالعمل الذي يقوم به. والتعاون شرط لاستكمال الأعمال التي يؤكل بها فريق العمل أو أعضاء العمل.

يؤكد **الطيب حفصي** أن "ما يمنع التعاون لدى الأفراد هو وجود غربال نفسي واجتماعي يقاوم التغيير، حتى تبقى المكانات والرتب الإجتماعية كما هي مضمونة." لكن التعاون كقيمة إجتماعية تنسف تلك الأنانية. والراحة في العمل تتضمن تكيف الفرد في العمل وهو ما يحتاج إلى وجود علاقات نوعية بين زملاء العمل ودعما نفسيا وعاطفيا واجتماعيا بينهم.

نجد أن تنشئة العمل تهتم بغرس قيم التعاون بين الأعضاء. وقد نظر**شستر برنارد** إلى التنظيم كجماعة تعاونية، وهي تضم الفرد البيولوجي و الإجتماعي... وعند **ج فريدمان** العمل له متطلبات نفسية واجتماعية، والراحة في العمل توجد بوجود مناخ صحي للمشاركة في العمل والمساهمة بتكاثف قوى الأعضاء لإنجاز المهام.

ذهب **خوسيه لويس كالدرون مافود** و**مانويل باندو مورينو** إلى "أن التنشئة الإجتماعية الفعالة تحتاج إلى التغلب على الجوانب السلبية المحتملة للعاملين مثل التوتر و القلق وعدم اليقين في مواجهة الوضع والمهام الجديدة،" وسواء تعلق الأمر بعمال جدد أو عمال يعملون منذ مدة لدى التنظيم فإن احتواء الزملاء لزملائهم في العمل بالإهتمام والمشاركة في طرح الإنشغالات ومناقشتها بينهم قد تساعد في رفع معنويات العامل وتزيد في تعلقه بعمله ومنه الراحة في العمل.

يظهر دور القائد في تكوينه لفريق عمل متعاون ومنسجم وهو ما يشكل مناخا للتفاعل الإيجابي بين عناصره، والذي يقضي علىلاسوء التكيف و غموض الدور على أساس أن العمل مقسم بين الزملاء، وتمتطلباته واضحة، و منه الراحة في العمل تتدعم بهذا التعاون بين أعضاء الفريق على أن يقدم كل واحد منه مشاركته وخدماته للكل.

تظهر النتائج أن العمل كجهد يحتاج إلى أن يتعود عليه صاحبه، وأن الراحة في العمل تخص مسائل شخصية مباشرة وقد رأينا ذلك سابقا، والعمل بحكم حاجته إلى فرق عمل أو العمل ضمن مجموعات مؤقتتة أو حتى العمل الفردي كأن يكون المعني بالموضوع مسؤولا أو مديرا فإن الحاجة إلى الآخرين ضرورية، ومنه جاء مبدأ التفويض وتحميل المسؤوليات، وهي خطوات تزيد العامل ثقة في قدراته وإمكاناته، ويتحقق الإحساس بالرضا بوجود الدور للعامل أو الموظف وكلهم عاملون لهم إهتماماتهم وانشغالاتهم التي يتم تصريفها بوجود التساند والتكامل في العمل بينهم وبين زملاء العمل.

جدول(12): المتابعة الدقيقة للمشرف وما يترتب عليها من ملاحظات لأداء العامل.

ملاحظات المشرف / المتابعة الدقيقة من المشرف	توجيه	مدح تقدير	توبيخ	المجموع
نعم	73,34% 22	6,66% 10	6,66% 2	86,67% 26
لا	13,33% 4	0 0	0 0	13,33% 4
المجموع	86,67% 26	6,67% 10	6,66% 2	100% 30

يكشف الجدول أعلاه أن الإتجاه العام لعينة البحث والمتمثلة في النسبة 86,67% تقول بوجود المتابع الدقيقة للمشرف، وتكشف البيانات الجزئية عن النسبة 73,34% التي تقر بوجود المتابعة الدقيقة للمشرف مع وجود ملاحظات تصب في خانة التوجيه للعامل في عمله، كما تظهر النسبة6,66% بوجود المتاعة الدقيقة للمشرف مع وجود ملاحظات فيها مدح وتقدير لعمل العامل، والنسبة الجزئية الأخرى وهي 6,66% التي تكشف ذات النمط من المتابعة مع ملاحظات فيها توبيخ للعامل على أدائه في العمل.

تظهر النسبة 13,33% أن المشرف لا يتابع بدقة عمل العاملين، مع وجود بيانات جزئية بنسبة 13,33% تؤكد على أنه لا وجود للمتابعة الدقيقة في العمل للمشرف نحو العاملين. وتقر النسبة الجزئية 13,33% بعدم وجود المتابعة الدقيقة للمشرف لأداء العامل لكنها لا تخلو من وجود ملاحظات توجيهية من طرفه نحو أداء العامل.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

تبين النتائج وجود المتابعة الدقيقة للمشرف في العمل على العمل وتصب معظم ملاحظاته في خانة التوجيه. وهي من مهام الإشراف. يعتبر التوجيه وظيفة تنظيمية مهمة في العمل. ويقوم القادة أوالمدراء أو المشرفون على العمل بذلك حتى يتأكد بأن العمل يسير وفقا للخطط التي رسمت له، كما أن العمل يسير وفقا للمعايير الموضوعة.

يعتبر التوجيه وظيفة ضرورية حتى يبلغ التنظيم أهدافه المسطرة ومنها نسبة الإنتاج المرغوبة. وقد اعتبر **بارسونز** أن كيفية ممارسة الأنشطة وعملية التدريب من مهام النسق الفني بالتنظيم.

وللحصول على منتجات متقنة وذات جودة، أو منجزات خالية من الأخطاء أو للوصول إلى النتائج المرغوبة عموما. ومبدأ الفاعلية في التنظيم يتطلب الوقوف قدما وساقا على العمل، والعاملون في حاجة دائمة إلى متابعة طريقة أدائهم لأعمالهم. وتضم المتابعة هنا معنى المراقبة حتى لا يحدث أي خلل يعيق سير العمل.

تحمل المتابعة أبعادا عدة والتوجيه أحدها والذي يعني وجود اتصال بالعاملين وترشيد لأدائهم وتنسيق بين كافة الجهود لتحقيق أهداف التنظيم. فهي عملية للتأثير في العاملين لإنجاز الأعمال وفقا للأهداف المسطرة. نجد بعدا آخر للمتابعة التي تعني الرقابة والتي عرفها **هنري فايول** بأنها" التحقق من أن كل شيء قد تم طبقا للخطة التي أختيرت والأوامر التي أعطيت والمبادئ التي أرسيت، بقصد توضيح الأخطاء حتى يمكن تصحيحها وتجنب الوقوع فيها مرة أخرى."

تشمل المتابعة معنى التأكد من أن المعلومات تصل إلى العاملين مفهومة و واضحة وهو ما يعرف بالتغذية العكسية.

تعطي المتابعة نتائج جيدة في العمل لأنها تكشف العيوب والأخطاء التي يعمل المشرف والعامل على إصلاحها. فالمتابعة جزء حيوي ومكمل لتنفيذ الأوامر والتعليمات التي يصدرها المدراء أو المشرفون. ومنه المتابعة يعني التأكد من أن العمل يتم في إطار سليم.

تمثل المتابعة الدقيقة مصدرا للتنشئة التنظيمية، لأنها ترشد الفعل وتقومه بالتوجيه، وفي الملاحظات التي يبديها المشرف للعامل بعدا تعليميا، وتكوينيا، فهو يدرب العامل على القيام بالعمل بأفضل طريقة، ويبصره بالأخطاء الموجودة في عمله.

وتتجاوز المتابعة جانبها التقني المحض لتهتم بمعرفة الشخصية بالعاملين واتجاهاتهم وقدراتهم وقيمهم وهي معرفة ضرورية حتى يتسنى للقادة والمشرفين وضع كل عامل في مكانه المناسب.

ونوع الملاحظات التي يبديها المشرف مهمة في تصويب الفعل أولا وترشيد الأداء إلى الكيفية الصحيحة لإتمام العمل، كما تتضمن الملاحظات الإيجابية تحفيزا للعامل ورفعا لروحه المعنوية.

وتضمن المتابعة إضافة لذلك الأداء المطلوب للأعمال وفاعليته و بأقل خطإ أو تكلفة ممكنة.

جدول (13): المتابعة الدقيقة للمشرف وتأثيرها على علاقة العامل بالمشرف.

علاقة العامل بالمشرف / المتابعة الدقيقة للمشرف	جيدة	عادية	سيئة	المجموع
نعم	56,67% / 17	30% / 9	0 / 0	86,67% / 26
لا	6,67% / 2	6,67% / 2	0 / 0	13,33% / 4
المجموع	63,34% / 19	36,66% / 11	0 / 0	100% / 30

تظهر بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 86,67% وهي الإتجاه العام للمبحوثين تؤيد وجود المتابعة الدقيقة للمشرف على العمل ، وتظهر البيانات الجزئية النسبة الجزئية الأولى 56,67% التي تؤكد أن المشرف متابع دقيق للعمل، وأن العلاقة التي تربط العامل بالمشرف عادية . كما نجد النسبة 30% التي تقر بالمتابعة الدقيقة للمشرف وأن العلاقة عادية بين العامل والمشرف.

تظهرالنسبة 13,33% التي لا ترى أن المشرف متابع دقيق للعمل، ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة 6,67% لا ترى بوجود الدقة في المتابعة لعمل العامل من طرف المشرف مع وجود علاقة جيدة معه، ونسبة جزئية أخرى هي 6,67% التي لا تقر بوجود المتابعة الدقيقة للمشرف للعامل مع وجود علاقة عادية معه.

- **تحليل السوسيولوجي للمعطيات**

نعتبر المشرف المباشر هنا أكثر المسؤولين احتكاكا بالعاملين من خلال متابعته الدقيقة لهم. والإشراف وظيفة أساسية تهتم بكل التفاصيل الخاصة بالعمل. ويرى **مراد كشيشب** "أن نوع الإشراف هو الذي يحدد نطاق الإشراف. فالإشراف يتأثر بطبيعة العمل وأهميته ودرجة تعقيده، واتساع الرقعة الجغرافية والأساليب الإدارية (ديمقراطية، أوتوقراطية)، كما تتعلق بخصائص المشرف وقدراته ونوع العاملين الذين يشرف عليهم."

يتأثر العمل بنوع العلاقة بين المشرف على العمل والعاملين معه، وطريقة متابعة المشرف لأداء العاملين تتحكم فيها شخصية المشرف و قدرات وتكوين المرؤوسين. تتدخل التنشئة التنظيمية لتفرض شروطها الموضوعية حتي يتم العمل بأريحية ووفق المعايير التنظيمية الموضوعة.

أشرنا إلى أن المتابعة فعل إتصالي بالأساس، ونوع الإتصال ذو تأثير مباشر على العلاقات الإجتماعية داخل التنظيم. والمشرف الذي نعتبره المسير لمكان العمل تؤثر فيه طبيعة عمله ونطاق سلطته وكذلك خصائصه النفسية، وطبيعة تلك الخصائص تؤثر على المناخ التنظيمي للعمل. والإشراف مهمة لخدمة الإنتاج واحتياجات العاملين للتوجيه والتكوين، وترشيد الفعل من القيم الحديثة في العمل. كما يشمل تطوير مهارات الأفراد في العمل، فالإشراف نموذج للسلوك. وتظهر النتائج علاقات جيدة بالمشرف، وأخرى أقل اعتبرتها علاقات عادية. وبيئة العمل وجدت للإنتاج الذي يتضمن أبعادا إنسانية، وبذلك نجد أن متابعة المشرف الدقيقة للعاملين ذات تأثير إيجابي على العلاقة مع العاملين.

تظهر بيانات جزئية أخرى بخصوص العاملين الذين ليسوا في مكانهم المناسب النسبة 36,67% الخاصة بالإشراف والنسبة 50% للإدارة و النسبة 13,33% للمدير، وإذا ما حددنا نطاق تحليلنا بالمشرفين المباشرين فإن الوضع يحتمل أكثر من تفسير، لكن نقول أن بيانات الجدول أعلاه تعكس تفاعلا إيجابيا بين فعل المتابعة الدقيقة لدى المشرف وهو ذوتأثير إيجابي على علاقته بالعمال ما يعكس وعيا بالأدوار، وبالحدود التنظيمية لكلى الطرفين.

نجد أن التنشئة التنظيمية تهتم بوجود الإنسجام في بيئة العمل، ورغم اختلاف أدوار العاملين إلا أن التوافق إيجابي بين الطرفين. فالتكوين والمستوى العلمي وخبرة المشرف في التسيير وكفاءته وأخلاقه التنظيمية تحدد قدراته على الإشراف. يؤكد **خوسيه لويس كالدرون** و**مانويل باندو مورينو** على أهمية استيعاب القيادة للمحتوى النفسي الإيجابي في شخصهم وتطوير الذات وهو ما سينعكس على هويتهم، وهو ما سيؤثر تباعا على عملهم وعلى ما يتم إيصاله من مبادئ وقيم و أخلاق للعاملين." وذات الخصائص يحتاجها الإشراف باعتبار المشرف في احتكاك دائم بالعاملين، وأسلوبه في العمل ذو تأثير مباشر على العلاقة بينه وبين العاملين.

إن وجود العاملين الذين يريدون التعلم ويدركون أهمية وجود الإشراف في العمل هو وعي منهم بأنه لابد من مسير يوجه وينتبه للأخطاء، ثم إن العاملين يتدربون ويتكونون على يد المشرف بما يمده إياهم من معلومات وبما يزودهم من معارف ومن أفضل الطرق في العمل. لذلك يتأثر العاملون مباشرة بخصائص المشرف ومتابعته الدقيقة لعملهم. فالتنشئة تحصل باتجاهها الإيجابي بوجود المرونة والحزم معا وهو ما يؤكده أحد المشرفين الرئيسيين الذي يفضل التعامل بالأسلوبين معا، ويؤكد على حب العامل الجزائري للتعلم أسبق من حبه للأجر، ويجيبنا :"إن العامل الجزائري ذكي يعلم جيدا أنه إذا تعلم أشياء جديدة زادت مسؤولياته، وهذا يؤدي به إلى زيادة راتبه الشهري."

جدول(14): الرضا الوظيفي وتأثيره على علاقة العامل بالمشرف.

علاقة العامل بالمشرف / الرضا الوظيفي	جيدة	عادية	سيئة	المجموع
نعم	50% / 15	20% / 6	0 / 0	70% / 21
لا	16,67% / 5	13,33% / 4	0 / 0	30% / 9
المجموع	66,67% / 20	33,33% / 10	0 / 0	100% / 30

يوضح الجدول أعلاه النسبة 70% وتمثل الإتجاه العام لإجابة المبحوثين الذين لديهم الرضا الوظيفي؛ ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للنسبة 50% نجد أن أفرادا من العينة يقرون بوجود الرضا الوظيفي عندهم وأن علاقتهم بالمشرف جيدة، وآخرين وبنسبة 20% يقرون كذلك بوجود الرضا الوظيفي لديهم وأن علاقتهم بالمشرف عادية.

تظهر النسبة 30% لدى المبحوثين الذين يقولون بأنهم ليس لديهم رضى عن وظائفهم، ومن خلال البيانات الجزئية نجد النسبة 16,67% التي لا تقربوجود الرضا الوظيفي لديها مع وجود علاقة عمل جيدة مع المشرف، والنسبة التالية وهي 13,33% التي ليس لديها الرضى الوظيفي و لها علاقة عادية مع المشرف.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يعكس الرضا الوظيفي وجود الراحة في العمل، أي أن المؤسسة تشبع حاجات الفرد في العمل، منها ما يتعلق بتحقيق الذات والأهداف في العمل، فللفرد كذلك أهداف يسعى لها بعمله. ومسائل مثل التقدير ومستوى العمل الذي يقوم به أي دوره في العمل ومدى تطابق قدراته مع ما يقوم به من عمل والمواءمة في العمل، ومنها مستوى الأجور، والحوافز، ووجود إمكانية التطوير للقدرات ولتحقيق الذات من خلال التدريب والتكوين، وتحمل المسؤولية، والترقية، والإحساس بالإنتماء وحرارة العلاقات الإنسانية، والعدالة في العمل، والرفاهية في العمل... فهي حاجات إنسانية تجد لها موضعا في التنظيمات التي تعتبر أن المورد البشري هو عنصرها الإستثماري وهو عنصر متأثر بما يحيط به وبما يجده داخل بيئة العمل ومنها تأثره بعلاقات العمل.

نجد أن البيئة الإجتماعية للعمل هي البيئة التي يمضي فيها العامل وقته في العمل والإنتاج، ومن خلالها يحتك بزملاء العمل وبالمشرفين على العمل أي بالجماعات الرسمية وغير الرسمية في العمل، ومقدار الرضا في العمل لا بد وأن ينعكس على علاقات العامل بالذين يحيطون به. وحسب نظرية Y ل**دوغلاس ماكغريغور** فإن العامل يحب عمله، ويحب تحمل المسؤولية وأن ينظر إليه كفرد بإمكانه أن يقدم إضافته للعمل من خلال نشاطه الدؤوب لتطوير قدراته ومن ثم قدرات العمل، والإبداع والإبتكار للتنظيم الذي يعمل فيه.

تظهر النتائج وجود الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة، وهو أمر إيجابي يساعد على بلورة علاقات إجتماعية نوعية مع المشرف على العمل، مادام المشرف يمثل الإدارة بسلطتها. فإننا نستطيع أن ندعي أن العلاقة سترتقي بين العامل والمشرف إلى مستوى جيد أو مقبول وهو ما تؤكده بيانات الجزئية للدراسة.

يتدخل الرضا الوظيفي بما يحققه من إشباعات للعامل ليدعم الراحة في العمل، ومستوى العلاقة مع المشرف نجدها كذلك متضمنة في الرضا الوظيفي مادام أن العامل يتأثر كذلك بنوع الإشراف وطبيعة المشرف(خصائصه النفس إجتماعية)، لذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي للعامل يؤثر في طبيعة الإتصال مع المشرف والتفاعلات معه، وقد يلجأ العامل لتعديل سلوكه بوجود الإهتمام لديه بالعمل فهو يتقبل توجيهات المشرف ويعتبرها من فروض العمل، ومنها خلق أجواء عمل هادفة تساهم في تطور العلاقات الإيجابية بين العامل والمشرف.

ويظهر من خلال إجابات المبحوثين أن العامل يقدم اقتراحات للمشرف بخصوص أفضل الطرق لإنجاز الأعمال والمشرف يتقبل المقترحات، وهو دليل على ارتقاء في العلاقات بين العاملين والمشرف في العمل. وهذا الأسلوب في العمل ينمي طاقة الأفراد للعمل، فوجود مساحة للتفاعل بالمشاركة في العمل مما يساعد على تطوير القدرات وفتح مجال للآفاق المستقبلية عند العامل، يصبح وتعلقه بعمله ومكان عمله وكل من تربطه به في تلك البيئة وخاصة الأفراد والمسؤولين على العمل قوية، ولا بد أن تتحقق من خلال مشاركة العامل بإظهار كفاءته والسلوكات الإيجابية تجاه عمله التقدير لدى المشرف على عمله أو على الأقل الإحترام المتبادل بينهما.

3- المحور الثالث: الهوية التنظيمية

جدول(15): أثر اختيار العمل بالمؤسسة برغبة ذاتية في تغيير حياة العامل.

وجود تغير في حياة العامل / اختيار المؤسسة برغبة ذاتية	نعم	لا	المجموع
نعم	66,67% / 20	13,33% / 4	80% / 24
لا	16,67% / 5	3,33% / 1	20% / 6
المجموع	83,34% / 25	16,66% / 5	100% / 30

يمدنا الجدول أعلاه بالنسبة 80% من المبحوثين التي اختارت المؤسسة برغبة ذاتية منها، ونجد البيانات الجزئية للنسبة 66,67% من العينة التي تؤكد اختيارها الذاتي للعمل بالمؤسسة وأن ذلك الخيار غير حياتها، كما نجد نسبة 13,33% التي تقر بأن الإختيار تم برغبة منها، لكنها لا تجد أن العمل بالمؤسسة غير حياتها.

تظهر النسبة 20% التي ترى أنها لم تختر برغبتها العمل بالمؤسسة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة16,67% التي لم تختر العمل بالمؤسسة برغبة منها لكنها تعترف في ذات الوقت بأن العمل بالمؤسسة غير حياتها، والنسبة الجزئية التالية والمتمثلة في 3,33% ترى أنها لم تختر العمل بالمؤسسة برغبة منها وأن ذلك لم يغير حياتها.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يمثل العمل حاجة إنسانية لأنه أداة ووسيلة لتحقيق الإحتياجات المادية والمعنوية للعامل، وقد تنمو الرغبة عند الفرد بمزاولة عمل ما عندما يكبر، وقد يصاب بالإحباط نتيجة عدم تحقق أو إشباع تلك الرغبة، وتصبح حالة من الفشل والإحباط لما لا يستطيع تحقيق ذلك.

من أهم العوامل التي تساعد الفرد على التكيف في العمل هو الرغبة في مزاولة عمل يحبه لتصبح تلك الرغبة بالتقادم دافعا... وقد تكون خيارات الفرد نحو الوظائف محدودة لذلك يختار الأنسب له ولتخصصه وما يوائم قدراته الجسمية والعقلية.

يكتسب العامل بطاقة مهنية بانضمامه إلى العمل ضمن قطاع اقتصادي معين، فلديه الآن هوية مهنية، لكن التغيير الملموس للإنتماء للمؤسسة يبدأ بانخراط الفرد في العمل ومشاركته في الإنتاج بتقديم قوته للعمل، ومن

خلال تمثله لقيم التنظيم وانضباطه بقوانينه يكتسب هوية تنظيمية ، "والهوية هي وليدة الإنتماء إلى بيئة أو مكان معين،" وامتثال العامل لنظم وقيم ومعايير وثقافة التنظيم يكسبه خصائص نوعية يعرف بها، فالهوية التنظيمية تهدف إلى غرس عادات وصفات مرغوبة بما يخلق مشتركا إجتماعيا ذا تأثير إيجابي على التنظيم. يمكن أن نستدل بحال من يعملون في أسلاك الأمن، أومن يعملون في سلك التعليم. وفي الغرب نجد الفرد الصناعي دقيق في مواعيد وقته، يتقن عمله، ويسعى دائما نحو تطوير قدراته، بذلك تستطيع التنظيمات أن تحافظ على هويتها بمثل تلك الخصائص عند العاملين لديها وتساهم في تنمية حقيقية لمحيطها الإجتماعي. وقد رسم أحد العاملين قلبا أمام إجابته عن سبب بقاءه بالمؤسسة رغم ضعف الأجور بها فقال :إسمها يكفي (أي إسم SAMSUNG) وهي الشائعة بدل اسم **"بيسما."**

جدول(16): العمل ضمن إطار منظم و دوره في تكيف العامل بالمؤسسة.

تكيف العامل بالمؤسسة / العمل ضمن اطار منظم	نعم	لا	المجموع
نعم	56,67% / 17	0 / 0	56,67% / 17
لا	43,33% / 13	0 / 0	43,33% / 13
المجموع	100% / 30	0 / 0	100% / 30

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه يظهر اتجاه عام للعينة بنسبة 56,67% الذين يرون أن العمل بالمؤسسة منظم. ومن خلال تتبعنا للبيانات الجزئية تظهر النسبة 56,67% التي ترى بأن العمل يتم ضمن إطار منظم وأن العامل متكيف بالمؤسسة.

تظهر كذلك النسبة 43,33% التي تنفي أن العمل في المؤسسة يسير ضمن إطار منظم، والبيانات الجزئية تظهر 43,33% أن المبحوثين يصرحون بعدم وجود العمل في إطار منظم بالمؤسسة، وهم لا ينفون وجود التكيف لدى العامل بالمؤسسة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

تؤكد عديد الدراسات الخاصة بالتنظيم على تأثير ظروف العمل ومتغيراته على الأداء الوظيفي للعاملين حيث "يلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تأكيد السلوك التنظيمي والوظيفي للعاملين وفي تعديل القيم والاتجاهات والسلوك الشخصي لديهم، وأن نجاح التنظيم في إيجاد المناخ الملائم لعمل الأفراد - كجماعة اجتماعية تعاونية -من شأنه أن يخلق أجواء عمل هادفة تتميز بالإستقرار، وإحساس الأفراد بأهميتهم وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وهو مما يعلي الشعور بالثقة بينهم وبين الإدارة."

وبيئة العمل ذات تأثير أساسي في تقوية الرابط تجاه العمل والتكيف في العمل. والدراسات المعاصرة للتنظيم تركز حسب **خوسيه ل مافود وزميله** على "عملية التعلم والتكيف. وبعضها ركزت على دراسة عوامل التفاعل التي تدخل لإنجاح هذه العملية."

يمكن التنظيم الفرد من التكيف والتوافق مع الجماعات الإجتماعية وتحقيق ذاته في إطار الجماعة. فداخل الجماعة يتعلم الفرد النظام، وترتيب الأشياء والأعمال، وقد يخطط ليومه بوضعه جدولا لأعماله مثلما يعمل المدراء. فالتنظيم التزام بالوقت وحاجات المرحلة الراهنة والمستقبلية.

إن التناقضات في القيم حسب **بوفلجة غياث** "تؤدي إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية...قد يؤدي سوء تكيف العمال مع الواقع القيمي للتنظيم بدفعهم إلى مجموعة من العمليات تندرج حسب درجة التناقض وقوة الضغوط من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية ثم الصراع أو الإنسحاب، وأقوى رد فعل و أخطره هو التخريب."

يساعد إرساء قواعد منظمة للعمل في معرفة كل عامل لدوره ووظيفته في العمل. والتنظيم يعني القيام بفعل مرتب ومنسق وهادف. ويؤكد **ج ب غارنيي** على الثقافة البوصلة داخل بيئة العمل التي تضع الحدود للأفعال وتوجه السلوك الوجهة البنائية للتنظيم.

يتجسد التنظيم في شخص القيادة، لنجد أن المسؤول المنضبط في مسألة الوقت مثلا يفرض القوانين الصارمة لتثبيت احترام الوقت، والعمل المنظم يظهر في ترتيب الأولويات والمهام، وفي مراقبة سير العمل ونقائصه واحتياجاته. ومبدأ التنظيم هو ممارسة عملية للأنشطة والوظائف الضرورية لقيام العمل على أكمل وجه. وتداخل الأنشطة أو التسويف في مسألة الوقت يؤدي إلى اضطراب وظائف التنظيم. ومنه فضبط رزنامة للإنتاج وأخرى خاصة بنظام العمل الداخلي للفرق ولموظفي الإدارة مما يسهل العمل.

هناك في أي تنظيم جوانب يستطيع أي عامل استنباطها ومعرفة خلفياتها على اعتبار أن العمل في ظل الخوصصة ليس محميا تماما من التعسف أو الطرد. وهذه الجوانب تخص نواحي إدراكية (معرفية)، وجوانب مادية أي أشياء ملموسة، وأخرى معيارية في شكل قواعد ونظم.

يدرك العامل أن التنظيم مبدأ في العمل. والرأي بأن العمل بالمؤسسة غيرمنظم يؤثرعلى سلوك العامل وظهر من خلال النسبة الجزئية الإيجابية 43,33% وهي قريبة من النسبة التي أجابت بالأثر الإيجابي للعمل ضمن إطار منظم على تكيف العامل.

تلعب هوية التنظيم أي صورته أو سمعته دورا في إشاعة فكرة عن عمله وطرق تأديته و نوعية مخرجاته. والعمل الصناعي بتركيزه على الإنتاج لم يخلو من تركيز مماثل على موارده البشرية. وثقافة التنظيم موضوعات راهنة في نظرية التنظيم. وقد أكد **العياشي عنصر** على "أن التركيز على أن الإنتاج سبيل خلاص المجتمع من أزماته فيه رهن للمجتمع و آفاق خلاصه من خلال نظرة تقنية بحتة." ويمكن إسقاط ذات النظرة على بيئة العمل الداخلية من خلال الإهتمام بالإنتاج والغفلة أن التنظيم مبدأ في العمل المعاصر.

جدول(17): العمل ضمن إطار منظم وتأثيره على طريقة أداء العامل لمهامه.

طريقة اداء العامل لمهامه / العمل ضمن اطار منظم	بجد	عادي	بتكاسل	المجموع
نعم	53,33% / 16	10% / 3	0 / 0	63,33% / 19
لا	36,67% / 11	0 / 0	0 / 0	36,67% / 11
المجموع	90% / 27	10% / 3	0 / 0	100% / 30

تبين إحصاءات الجدول أعلاه اتجاها عاما بنسبة 63,33% لدى عينة البحث الذين أجابوا أنهم يعملون ضمن إطار منظم. والبيانات الجزئية والمتمثلة في النسبة 53,33% يؤكدون أن العمل منظم وأن العامل يقوم بمهامه بجد. ونسبة 10% منهم تؤكد أن العمل منظم وهي تعمل بطريقة عادية.

تظهر النسبة 36,33% أن العاملون يرون أنهم لا يعملون ضمن إطار منظم، والبيانات الجزئية في النسبة36,67% تؤكد أن العمل لا يتم ضمن إطار منظم، ولكن العاملين يعملون بجد.

- التحيل السوسيولوجي للمعطيات

نجد أن العمل بالمؤسسة منظم وهو يؤثر على أداء العامل لمهامه. فالتنظيم للعمل دليل على وجود خطة عمل مدروسة و منهجية في العمل وأهداف يراد الوصول إليها. فهو نشاط واعي وهوعكس الفوضى. ويعبر التنظيم عند العلماء عن "تلك الجهود والأنشطة المنظمة التي تبذل من أجل تحقيق أهداف التنظيم أو المؤسسة،" وقد

أكد **فايول** على مبدإ التنظيم في العمل، و**تايلور** توصل من خلال عملية الميقاتية إلى زيادة إنتاجية العامل، فضبط الحركة و من ثم الوقت نظم العمل فزاد المردود في العمل.

يعتبر التنظيم عملا إداريا مستمرا، فهو نظام يقتضي "أن يعرف الفرد دوره في العمل معرفة واضحة ودقيقة كما عليه أن يعرف أدوار الأخرين حتى لا يعيق عمله عملهم، وأن يتم العمل كله بطريقة مرنة وانسيابية." والتنظيم بمعنى المؤسسة يقوم بوجود ثقافة تنظيمية تحتكم إلى تلك الأساليب في طرق العمل وكيف أدائه، وقد تموضعت تاريخيا بفعل تبني قيم التحديث والعقلنة والترشيد للفعل داخل تنظيمات العمل، وهي اليوم مرجعية تنظيمية تساعد على النشاط ولا تعيقه.

يكشف العمل ضمن إطار منظم عن هوية التنظيم، فالتنظيم يساعد على العمل وهو عكس الفوضى، وقد وسع التنظيم بظهور المنشآت الصناعية الأولى (المانيفاكتورات) نشاط العمل، وزاد الإنتاج من خلال تموضع نوعي للقوى العاملة في الوحدات الإنتاجية واهتمام متنام بإدارة موارد التنظيم وإدارة الوقت كمورد استثماري ثمين، وضبط صيرورة الإنتاج ونشاط الأفراد والآلات... وهكذا تم تطوير العمل بالتنظيم ليصبح التنظيم قيمة فنية بذاتها، في تصميم الأعمال وفي طريقة إنجازها.

يظهر أن تأسيس مؤسسة**" بيسما"** قد تم وفق تلك المراحل، وهي من قيم العقلنة، والمؤسسة لازالت في سنواتها الأولى وفي بيئة إقتصادية تنقصها هياكل قاعدية للتنسيق بين الأنشطة والموارد الضرورية لقيام نسيج صناعي وطني يغذي بعضه بعضا. وهي كتجربة فتية ورائدة تحتاج إلى توسيع مفهوم التنظيم ليشمل انضباط كافة عناصره العاملة وهو ما تبين من خلال قراءتنا لأجوبة المبحوثين.

عموما التنظيم للعمل موجود وهو جهد يظهر على مستوى الإنتاج فالمشرفون الرئيسيون راضون عن مستوى الإنتاج، ويقيمون أداء العمال بأنه جيد والعمال ملتزمون في العمل. فالتنظيم ثقافة يجب أن تسريَ في كل المستويات التنظيمية لتتموضع كخاصية مميزة للعمل بالتنظيم. و**سانسوليو** يؤكد على بعد الهوية في التنظيم من خلال امتثال العاملين لمعايير وقيم وقواعد صادرة عن التنظيم ومستنبطة من قبل جميع أعضائه.

جدول(18): دور العمل المنظم في التزام العاملين بقوانين المؤسسة.

التزام العاملين بالقوانين / العمل بالمؤسسة منظم	نعم	لا	المجموع
نعم	23,33% 7	33,33% 7	56,67% 17
لا	10% 3	33,33% 2	43,33% 13
المجموع	33,33% 10	66,67% 9	100% 30

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام والمتمثل في النسبة 56,67% قد أجابوا بأن العمل بالمؤسسة منظم. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لهذا الإتجاه نجد أن النسب 23,33% من مفردات العينة قد أجابوا بأن العمل منظم بالمؤسسة وأن العاملين ملتزمون بقوانين المؤسسة.

تظهر النسبة 43,33% أن العمل بالمؤسسة غير منظم، أما البيانات الجزئية التابعة لهذا الإتجاه فتقول وبنسبة 10% أن العمل غير منظم لكن الإلتزام موجود، ونجد بيانات أخرى جزئية في النسبة 33,33% ترى كذلك بأن العمل غير منظم ولا يوجد التزام بالقوانين.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يعتبر التنظيم أساس العمل الإداري، ونشاطا مكثفا لتقسيم العمل وتنظيم الموارد وتوزيعها وفق احتياجات العمل، ومن أهم سمات العمل وجود العلاقات المنتظمة والخاضعة للقانون ووجود ثقافة التسيير التي تعتمد على ترتيب الأولويات والقيام بالأدوار المهنية، وجعل الأنشطة تمارس بانسيابية وكذلك وحدات الإنتاج.

يساهم التنظيم في تماسك الوظائف وفق ترتيب معين مع تنسيق في العلاقات بين مختلف الوحدات التنظيمية، وهو تكاثف في جهود الجماعة لتقديم الخدمات الضرورية لقيام التنظيم بمهامه ومن أجل أن يحقق أهدافه. وتقسيم الأعمال أو الأدوار من سمات العمل الحديث وهو أسلوب يعتمد على التخصص وبالتالي على المعرفة، فلكل فرد دوره ومهامه، والرتب هو لتحديد المسؤوليات ونطاق الإشراف. فالعمل المنظم يفضي إلى النتائج المرغوبة.

يحقق التنظيم أسلوبا في العمل يظهر في الأنشطة ومدى تناسق الأدوار وانسيابية العمل ويضم الظروف التي يعمل بها عاملو التنظيم والأنظمة المتبعة وكيفية تطبيق العمل أو توصيف الأعمال، وإدارة بيئة العمل

والمعالجة المتوازنة للأمور وللإحتياجات. وداخل تلك البيئة المنظمة يكتسب العاملون الأساليب المثلى في العمل أي معايير الأداء وقوانين العمل. فالعمل ضمن إطار منظم من الحوافز المعنوية التي يحتاجها العامل كي ينشط دون إرباك لقدراته أو تعطيل لنشاطه. وهو يفرض نظما في العمل حتى يتسنى أن تكون مخرجاته بالمواصفات الموضوعة سلفا.

يظهر أن العمل ضمن المؤسسة قيد الدراسة حقق مستوى مقبولا من التنظيم.

نجد التنظيم كوظيفة معني بوضع الوائح والنظم والقواعد والقوانين المسيرة للعمل، وقد ساعد التنظيم البشر من الخروج من حال الفوضى إلى التحضر والتمدن. وتنظيمات العمل تفرض النظام لتحقيق الفاعلية، "فالعمل على تنفيذ ما هو مخطط له بجد وصرامة هو من أجل تحقيق الأهداف،" عند **بوفلجة غياث.** ووجود سوء التنظيم يرجعه ذات الباحث إلى عدم كفاءة المشرفين على العمل، وإلى سوء قنوات الإتصال ومسائل تتعلق بالطريقة التي تسير بها الموارد البشرية (تضم الطرق العلمية في التوظيف، تقييم الأداء، التكوين، نظام الترقيات)، وهي كلها من قواعد التنظيم التي تهتم باحتياجات التنظيم والأنشطة الضرورية لقيامه بمهامه الإنتاجية. وبالتالي يلعب التنظيم الجيد لموارد التنظيم بما فيها طرق تسييرها دورا في إرساء ثقافة المؤسسة وهو ما ينعكس على أداء العاملين والتزامهم بالقوانين التي سير عليها نظام العمل. والهوية التنظيمية تتأسس على عناصر أساسية غير الهيكل الخارجي للتنظيم بل هو ثقافة التنظيم الداخلية وقدرة نظمها على تحقيق السير الحسن للعمل وفرض النظام واحترامه.

جدول(19): كفاية الخدمات المقدمة من المؤسسة للعامل ودورها في زيادة الثقة في الإدارة.

الثقة في الادارة / كفاية الخدمات المقدمة	جيدة	عادية	سيئة	المجموع
نعم	0 / 0	16,67% / 5	0 / 0	16,67% / 5
لا	30% / 9	46,67% / 14	6,66% / 2	83,33% / 25
المجموع	30% / 9	63,34% / 19	6,66% / 2	100% / 30

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد اتجاها عاما بنسبة 83,33% من أفراد العينة بعدم كفاية الخدمات المقدمة من المؤسسة للعاملين. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية تبين أن المبحوثين وبنسبة 30% يصرحون بعدم كفاية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة لهم وأن الثقة موجودة بالإدارة. وتظهر النسبة

46,67% من المبحوثين التي تقول بعدم كفاية الحدمات المقدمة من المؤسسة للعاملين وأن مستوى الثقة عادي بينهم وبين الإدارة، والنسبة 6,66% يقولون بعدم كفاية الخدمات المقدمة من المؤسسة لهم وأن مستوى الثقة سيء مع الإدارة.

نجد النسبة 16,67% تقول بوجود الكفاية في الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة للعاملين. وتظهر نتائج جزئية أخرى بنسبة 16,67% عن وجود الكفاية في الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة للعاملين وأن مستوى الثقة عادية بينهم.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

تعتبر المؤسسات أو الشركات أو أي تنظيم عمل بيئة ثانية للفرد، وهي بيئة يتم فيها تحقيق الإشباع للحاجات الأساسية للعامل، منها الأجركأساس لاستمرار الحياة البيولوجية للفرد، وهو من أحد محددات الرضا الوظيفي. وتوجد خدمات أخرى يمكن أن يحققها التنظيم للعامل وتدخل ضمن جودة الحياة المهنية منها نظام الحوافز والعلاوات، برامج التدريب والتكوين، الخدمات الإجتماعية والمهنية االراقية... ومنه فإن وجود تلك الخدمات هي بمثابة حوافز للعاملين تساعد على الرضا الوظيفي والإستقرار الوظيفي والولاء للتنظيم.

وقد أجمعت البحوث والدراسات على أن الحوافز المادية وحدها ليست كافية ما لم تدعمها أنواع أخرى من الحوافز. ومنها الحوافز المعنوية كالخدمات الإجتماعية، الترقيات والمكافآت، التدريب والتكوين وكلها تدعم الأداء الجيد بل وحتى الممتاز حسب **آسيا قرنان** ... وحسب ذات الباحثة "أن التحفيز الذي يقدم من أجل أداء فعال يتطلب مهارة قيادية وأسلوبا راقيا للإدارة."

تتعلق نوعية ومستوى الخدمات المقدمة للعاملين بهوية التنظيم، بالصورة التي تنطبع في نفسية العاملين بمكانتهم عند التنظيم. وإذا ما اعتبرنا أن وجود مطعم ولواحقه والنقل ... من ضرورات العمل سواء كان في محيط المؤسسة أو خارجها فإن المعرفة بأن المؤسسة تقع في منطقة صناعية يستوجب توفر مثل هذه الخدمات الأساسية للعاملين، واهتمام المسؤولين بهذه الجوانب يدعم ثقة العناصر العاملة لديهم فيهم وينمي العواطف باتجاه التنظيم ويزيد من مستوى العلاقات الإجتماعية بين عناصره.

إن هوية التنظيم عند **ستيوارت هول** "شيء يتعلق بالمستقبل" لذلك تدعم الخدمات المقدمة تفاعلات العاملين وتجعلها منسجمة مع قيم العمل ومن أهمها "تلك المتجهة نحو الإبتكارات والتطوير وإضفاء النوعية على العمل والذوق والجودة في منتجات، وتلك المتجهة نحوالمسؤولية وروح الفريق، و الطموح والثقة، وتلك التي تعلي قيم الكفاءة من مهارة واستحقاق والسرعة في رد الفعل(الفاعلية) والمقاومة، وتلك التي تهتم بالمحيط الخارجي وعلاقته بالزبائن والموردين و حتى بالزبائن المفترضين،" وهذه القيم نجدها موجودة داخل التنظيمات التي تقدر العاملين لديها بما يمنحهم الطاقة للعمل وزيادة الثقة في المسؤولين أو الإدارة عموما.

جدول(20): طبيعة العلاقة بين العاملين والإدارة ودورها في تنمية رغبة العاملين بالإستمرارفي العمل بالمؤسسة.

الاستمرار في العمل بالمؤسسة / طبيعة العلاقة بين العاملين و الادارة	نعم	لا	المجموع
جيدة	23,33% / 7	3,33% / 1	26,67% / 8
عادية	50% / 15	16,66% / 5	66,66% / 20
سيئة	3,33% / 1	3,33% / 1	6,67% / 2
المجموع	76,67% / 23	23,33% / 7	100% / 30

يظهر من الجدول أعلاه اتجاها عاما بنسبة 66,67% من أفراد العينة الذين يقولون بأن العلاقة بينهم وبين الإدارة عادية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد أن نسبة 50% من المبحوثين قالوا بأن العلاقة بينهم وبين الإدارة عادية وأنهم سيستمرون في العمل بالمؤسسة. كما تظهر النسبة 16,66% من أفراد العينة الذين يرون أن علاقتهم بالإدارة عادية ولكنهم لا يرغبون في الإستمراربالعمل بها.

نجد النسبة 26,33% التي تقول أن العلاقة مع الإدارة جيدة. وتظهر النسبة الجزئية 23,33% التي تقر بوجود علاقة جيدة مع الإدارة وهي ترغب في الإستمرار بالعمل بالمؤسسة، كما نجد النسبة 3,33% والتي تؤكد وجود علاقة جيدة تربط بينها وبين بالإدارة ولكنها لا تريد الإستمرار في العمل بالمؤسسة.

نجد النسبة 6,67% التي تقول أن العلاقة بينها وبين الإدارة سيئة. ومن خلال قراءتنا البيانات الجزئية نجد النسبة 3,33% التي تقول بوجود علاقة سيئة بينها وبين الإدارة ورغم ذلك فهي تريد الإستمرار في العمل بالمؤسسة، ونجد أيضا النسبة الجزئية 3,33% التي تقر بوجود علاقة سيئة بينها وبين الإدارة وهي لا تقبل بالإستمرار في العمل بالمؤسسة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

نجد أن العلاقة بين العاملين والإدارة عادية، حيث يتم العمل بوتيرة مقبولة حسب أحد المشرفيين الرئسيين بالمؤسسة، والتنظيم كبيئة رسمية تقوم عل نشاط العمل لأجل إنتاج سلع وخدمات للمجتمع، والحاجة تدعو إلى

تكامل الأدوار بين العاملين والإدارة للقيام بتلك الأنشطة. وتحكم العلاقة بين الطرفين لوائح وقواعد العمل. وقد نظر **شستر برنارد** إلى التنظيم كبيئة تعاونية، فالعمل الجماعي يحمل معنى التضامن في العمل ليؤسس لهوية تنظيمية ذات أبعاد علائقية. فالعمل الجماعي يحمل بعد الإتصال والتفاعل، وطبيعة الأسلوب الذي تتعامل به الإدارة مع العاملين يلعب دورا في استقرار التنظيم ومن ثم في استمرار العاملين في الرغبة بالبقاء في التنظيم من عدمه.

إن قوة العاملين في التمكين لهم للعب أدوارهم الحقيقية في العمل. ونجد أن تقدير الكفاءات ومنح استقلالية للفعل ضمن إطار منظم، والإحترام والعدالة في المعاملات وفي الترقية، والعمل ضمن المجموعة يمنح العامل فرصة لإبراز قدراته التنظيمية والعملية، أي تمنحه هوية يعرف بها وهي خصائصه المعرفية إضافة إلى خصائصه الإجتماعية من تعاون وتضامن وتفاني في العمل.

يلعب المدير في هذا الصدد دورا محوريا في تدعيم قوة وتماسك التنظيم ، وخلق فرق عمل متماسكة جهد يحتاج إلى حنكة وتمرس وقوة الشخصية التي تفرض الإحترام بين الأعضاء، واحترام المدير أوالمسؤول أو المشرف في العمل جزء من العملية حتى ينجح العمل الجماعي ومنه ترسو علاقات في الإنتاج تتجه نحو قبول الأعضاء لبعضهم البعض، فتحسيس االإدارة بأهمية العاملين واعترافها بأهمية ما يقومون به في العمل سيبقي التنظيم يعمل بكل طاقته. وقد أجاب أحد المشرفين الرئيسيين بوجود علاقة جيدة مع العاملين، وهي تضم جوانب إنسانية، وهو يعتمد أسلوب اللين والحزم مع العاملين، وأن الإحترام المتبادل سيبقي العامل يحب مؤسسته، والحزم يعني عنده أن للعامل حقوقا وواجبات.

مثل هذا الأسلوب في العمل يساعد على ظهور عادات وسلوكات مهنية مرضية للتنظيم، وهي ثقافة تدعم استمرار أداء التنظيم لعمله، وتحسيس العامل بأنه جزء مهم في التنظيم، وهو يستفيد من دعم الإدارة له، والعلاقات الجيدة مع الإدارة تزيد من الرضا الوظيفي لدى العاملين. ومن الحوافز تلك المتعلقة بالمكافأة على جهود العامل المتميزة، وتقنين ذلك ضمن التنظيم يزيد التنافس المرغوب بين العاملين وبين الفرق المختلفة، وهي من صلاحيات الإدارة.

لقد أظهرت تجارب هاوثورن وجود جماعات العمل. و يشمل التنظيم وجود التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، والأول منه هو الذي يفرض النظام والقواعد التي يسري عليها العمل، يوجد تدرج هرمي للسلطة وتوزيع للمسؤوليات. وتتنوع أشكال السلطة بتنوع طبيعة الهيكل التنظيمي الموضوع، ومن ذلك أن الهياكل المرنة يوجد بها تفويض للسلطة وتوسيع في إشراك أعضاء التنظيم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، و كل ذلك يتم في إطار منظم من تحديد للمسؤوليات ونطاق إشراف واضح . والجماعات غير الرسمية لها كذلك أطرها في التعامل مع الأوضاع القائمة بما يخدم مصلحتها لكن ذلك يدخل ضمن الإطار العام للعمل وسياسة التنظيم وأهدافه. فالتنظيم يأخذ بمبدأ الأولوية للعمل والإنتاج واستقرار التنظيم ونموه دون أن يخل بقواعد

المشاركة أو بمبدإ فسح المجال لإقتراح طرق أفضل للعمل، لكن أهمية الجماعتين للتنظيم ضرورية لأنها تتأسس على قيام كل واحدة منها بلعب أدوار حيوية للتنظيم منها نقل المعلومات وتطبيق القوانين واحتواء العامل ضمن جماعة العمل ضروري لتكيفه داخل التنظيم ، ومنها أن الإدارة تنفذ خططها عبر انخراط العاملين في العمل فالعلاقة نفعية بينهما وتكاملية حتى يحقق التنظيم أهدافه.

تشكل البيئة التي تضم جماعات عمل متضامنة فضاء للتفاعل الإيجابي لقوى الفرد في العمل، والهوية تشكيل ثقافي يضم الفرد والآخرين وتفاعلاتهم واحتياجاتهم ، وعلاقات العمل وما تضمه من قيم التساند والتعاون الذي يفضي إلى علاقات جيدة فيى العمل.

يعتبر توفير بيئة ملائمة للعمل من مهام العمل الإداري، و عدم وجود تلك العلاقات الرسمية بين جماعات العمل قد يوجد الحلول للتعقيدات وللمعوقات التنظيمية التي تحول دون وصول التنظيم الرسمي أي الإدارة إلى حلول مبتكرة لمشاكل العمل.

فالهوية التنظيمية هي في وجود تلك العلاقات النوعية بين الإدارة والعاملين والتي ترفع من قيم العمل والتعاون فيه وتساهم بذلك في استمرار أداء التنظيم لعمله بانسيابية وبكفاءة وفاعلية.

جدول(21): الإهتمام بالصعوبات والمشكلات والتحديات التي تواجه عمل المؤسسة و دورها في استغراق العامل في عمله.

انهماك العامل في عملة / صعوبات و تحديات العمل	نعم	لا	المجموع
نعم	53,33% / 16	13,33% / 4	66,66% / 17
لا	26,67% / 8	6,67% / 2	33,34% / 13
المجموع	80% / 24	20% / 6	100% / 30

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نجد اتجاها عاما يظهر من النسبة 66,33% التي تهتم بالصعوبات والمشكلات والتحديات التي تعترض المؤسسة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة 53,33% التي لديها اهتمام بصعوبات وبمشكلات وتحديات المؤسسة، وأن العامل يستغرق لما يؤدي عمله. وتظهر البينات

الجزئية للنسبة 13,33 % التي تقول بمعرفتها لتحديات ومشكلات وصعوبات المؤسسة ولكنها ليست من النوع الذي يستغرق في عمله .

تظهر النسبة 33,34% التي لا تعلم بوجود تلك الصعوبات والمشكلات والتحديات التي تواجهها المؤسسة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد ألمبحوثين وبنسبة 26,67% لا تعلم بوجود صعوبات ومشكلات وتحديات تواجهها المؤسسة ولكنها تستغرق في أداءعملها. ونجد النسبة الجزئية 6,67% التي تقول لا تعلم بوجود صعوبات ومشكلات وتحديات تواجهها المؤسسة وهي لاتستغرق في أداءعملها.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يقوم التنظيم على العمل الجماعي، وإذا كانت الهوية تعني "إحساس الفرد بنفسه وبخصوصيته،" فإن الهوية التنظيمية للعامل تتطلب منه الإهتمام بمشاغل التنظيم الذي يعمل به. فبيئة العمل استمرارية للعامل من خلال ما تمنحه إياه من دور ومكانة، وواجبات الفرد نحو التنظيم هو العمل والإنتاج ودعمه في حالة طلب منه مثلا ساعات إضافية في العمل، أو تفهم المرحلة الصعبة التي يمر بها التنظيم فتخفض الرواتب مثلا. فالتنظيم كيان اجتماعي واقتصادي ويظهر الإستغراق في العمل هنا كمبدإ أخلاقي لأجل استمرارية التنظيم لنشاطه.

تظهر هوية التنظيم من خلال تكاثف القوى العاملة لإنجاح العمل وإدراك متطلباته، ونجد أن مجتمعات كاليابان وألمانيا بعد هزيمتهما في الحرب قد تم رفع تحدي البناء والتعمير بها من خلال مساهمة العمال بالخدمة لساعات إضافية. فالتعاون والتساند والتفاني ووجود الثقة في العمل هو الأساس القاعدي الذي قام عليه النجاح لاقتصاد البلدين اليوم. ومنه يتأسس العمل الجماعي على وجود التعاون، مثل مؤسسة **"بيسما"** فالتصنيع والتركيب نشاط يحتاج إلى يد عاملة كثيفة، وحسب قدرة الإستيعاب عند المصنع، والتنظيم كبنة اقتصادية واجتماعية وثقافية يحوي عمالا يعملون بطريقة منظمة ومنسجمة لتحقيق الهدف الإنتاجي. و تقدم التنظيمات المنسجمة داخليا بوجود عمال يعملون بتفان ومنهمكون في عملهم ومنسجمين مع مراكزهم وأدوارهم صورة لتنظيم نشيط ومتفاعل إيجابيا مع متطلبات الفاعلية، وهو من الثقافة التنظيمية ومن هوية التنظيم.

4- المحور الرابع: الإلتزام التنظيمي

جدول (22): تناسب الراتب الشهري مع طريقة داء العامل لعمله.

طريقة العمل / الراتب الشهري متناسب	بجد	عادي	بتكاسل	المجموع
نعم	3,33% / 1	0 / 0	0 / 0	3,33% / 19
لا	86,67% / 26	10% / 3	0 / 0	96,67% / 29
المجموع	90% / 27	10% / 3	0 / 0	100% / 30

يمدنا الجدول أعلاه ببيانات عن اتجاه عام للمبحوثين بنسبة 96,67% الذين صرحوا بضعف الراتب الشهري الذي تمنحه إياهم المؤسسة. ومن خلال قراءة البيانات الجزئية نجد النسبة 86,67% التي لا ترى بأن الراتب الشهري مناسب وهي إلى ذلك تعمل بجد. كما نجد بيانات جزئية للنسبة 10% التي تقول بأن الراتب الشهري غير مناسب وأنها تعمل بطريقة عادية في العمل.

نجد النسبة 3,33% التي ترى أن راتبها مناسب وهي تعمل بجد.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يعتبر العمل موردا أساسيا للمنافع، منها أن العمل غير من الإنسان وألزمه أن يمتثل إلى قيم العقلنة والرشادة حتى يصل إلى أن يقدم أفضل المنتجات. والعمل شاحذ أخلاقي لكونه يعتمد على مبدإ التعاون لتحقيق احتياجات المجتمع، والعمل ضمن إطار معين يلزم العامل بواجبات مهنية، ومسؤوليات ويتعلم العامل الإلتزام بقوانين التنظيم والقيام بدوره، وبذل الجهد الكافي للعمل والإنتاج لصالح التنظيم ، كما للعامل حقوقا وأولها الأجر. والأجرة على العمل حق في تشريعات العمل، وقد نما العمل المأجور في الجزائر بظهور التصنيع والذي ساهم في تخفيض كبير لمستوى البطالة في المجتمع.

يدخل الأجر أو الراتب الشهري ضمن الخدمات المقدمة من التنظيم للعامل نظير خدماته المقدمة له فالعلاقة تبادلية ومصلحية. "وهناك من التنظيمات من تربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر فإذا زادت إنتاجيته على المعدل المقرر منح أجرا إضافيا عن الإنتاج الزائد." وفي عصر اقتصاد السوق ساهمت الخوصصة في امتصاص جزء من البطالة وتحقيق مناصب شغل ومنها مرتبات شهرية لنسبة من الأفراد العاطلين على العمل، وفي مثل مؤسسة **"بيسما"** نجد الشباب ذوي المستوى الجامعي. ففي ظل اقتصاد

السوق تلجأ المؤسسات إلى تشغيل االأفراد بأجور أقل من تلك الموجودة لدى القطاع العام. والمفارقة أن التنظيمات اليوم تبحث عن ذوي الشهادات. والمهارات في العمل.

يعتبر الأجر من الحوافز التي تدعم استمرار العامل في العمل، و منطق الأجور يحتكم كذلك إلى نظام الترقيات والمكافآت، حتى يستمر العامل في تقديم خدمات أفضل للتنظيم. ويدخل ضمن منطق سلم الأجور "مستوى أداء العامل وجهوده والأقدمية والمهارة" وكلها مداخل لتطوير العامل لمستوى الأجر لديه. وبالتالي فالتنظيم لا بد له من سياسة مالية متزنة تخدم المصالح التبادلية لطرفي عقد العمل.

ترى **آسيا قرنان** "أن الحوافز في العمل ذات أساس مادي ومعنوي وهي تهدف إلى تحسين الأداء." لذلك يتأثر مستوى أداء العامل بمستوى راتبه الشهري فالعلاقة نفعية تبادلية. وفي ظل الخوصصة فإن تعظيم الربح للمؤسسة لا يعني تخفيض أجور العمل لأن ذلك يدخل ضمن منطق الإستعباد الحديث للبشر، لذلك فإن الأجور العادلة تجعل العامل يستقر في عمله ويساعد التزامه بالعمل والإنتاج بوتيرة جيدة قد ترتقي من خلال الحوافز إلى أن تصير بوتيرة أقصى. وفي بيئة العمل بالتنظيمات الناجحة تقدم الرواتب العالية حتى يتمكن العامل من البقاء في العمل وهو بقاء بمقابل أيضا وهو أن يقدم أكثر للتنظيم.

جدول(23): أثر رعاية المؤسسة لحقوق العاملين في زيادة اهتمامهم بمصلحة المؤسسة.

اهتمام العاملين بمصلحة المؤسسة / رعاية المؤسسة بحقوق العاملين	نعم	لا	المجموع
نعم	20% / 6	3,33% / 1	23,33% / 17
لا	66,66% / 20	10% / 3	76,67% / 13
المجموع	86,67% / 26	13,33% / 4	100% / 30

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نجد النسبة 76,67% وتعبر عن الإتجاه العام للمبحوثين حول عدم وجود الرعاية لحقوق العاملين بالمؤسسة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة66,66% الذين لايرون أن المؤسسة ترعى حقوقهم، وأن العاملون يهتمون بمصلحة المؤسسة. كما تظهر النسبة الجزئية 10% التي تقول بأن المؤسسة لاترعى حقوق العاملين وهم لايهتمون بمصلحتها.

تظهر النسبة 20% التي ترى أن المؤسسة ترعى حقوقهم وأنهم كعاملين يهتمون بمصلحة المؤسسة، كما ظهرت النسبة 3,33 % التي تؤكد رعاية المؤسسة لحقوق العاملين ولكنهم ينفون اهتمامهم بمصلحة المؤسسة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

يتأسس العمل الجماعي على وجود التعاون، والحقوق والواجبات، ومثل مؤسسة **"بيسما"** فالتصنيع والتركيب نشاط يحتاج إلى يد عاملة كثيفة، وحسب قدرة الإستيعاب عند المصنع، خاصة بوجود سلاسل إنتاجية داخله، فالعمل متواصل وأي توقف في وحدة إنتاجية يتسبب في تعطيل الوحدات الأخرى. وهو إلى ذلك عمل متعب أو مرهق، وفي حال المؤسسة قد الدراسة الدراسة وجدت نسب متفاوتة لكن أغلبها توسط بين أنالعمل بالمؤسسة متعب/متعب قليلا.

يحوي التنظيم كبنة اقتصادية واجتماعية وثقافية عمالا يعملون بطريقة منظمة ومنسجمة لتحقيق الهدف الإنتاجي.

. والعاملون كذوات اجتماعية يحتاجون إلى الدعم في العمل حتى يتم القضاء على الروتين و ضغوط العمل ومتطلباته. فالرضا الوظيفي يعني أيضا دوام العمل ومنتجاته. والتزام العامل تتحدد بمشاركته في الإنتاج وقيامه بدوره في العمل وكذلك برعاية التنظيم لحقوقه.

تقدم التنظيمات المنسجمة داخليا بوجود عمال متعاونين ومنسجمين مع مراكزهم وأدوارهم صورة لتنظيم نشيط ومتفاعل إيجابيا مع متطلبات الفاعلية، وهو من الثقافة التنظيمية، فالتنظيم معني برعاية عامليه وتوفير الشروط الضرورية المساعدة على العمل، وخلق أجواء عمل هادفة من مهام القيادة.

تشمل الحقوق جوانب مادية ومعنوية، والمادية منها معروفة وهي الأجر والمكافآت والترقيات، ومثلما تفعله بعض التنظيمات الناجحة بتقسيم جزء من أرباحها على عامليها وهو ما يزيد في ولائهم للتنظيم. أما الجوانب المعنوية فمثل الحقوق وتنمية القدرات الفردية والجماعية بالتدريب والتكوين و التأهيل بما يمكنهم من الترقية والرفع من مستواهم المعرفي في العمل. ومن الحقوق ما له جانب علائقي و هو إفساح المجال لهم بالمشاركة في العمل من خلال التفويض و تحميل المسؤوليات ومناقشة السياسات، ربما تستطيع النقابات فعل ذلك، وفي حال مؤسسة **"بيسما"** لا توجد نقابة.

من أهم المؤشرات على وجود نظام إداري فعال حسب **حني قوي** هو "قدرة التنظيم على خلق مناخ تنظيمي صحي للعمل يدفع العاملين نحو التنافس الإيجابي من خلال وجود الحوافز وهو ما يدعم الإبتكار، ومنها تحقيق متوازن للمنافع لدى التنظيم والعاملين بها وحتى العملاء، ويشمل كذلك التحقيق السليم للعاملين بالتنظيم من خلال تفهم متطلباتهم واحتياجاتهم واهتماماتهم، و الإهتمام بالمحددات التي تحركهم وتحفزهم." وهوما يعمق الدافع الداخلي للعاملين لخدمة مصلحة التنظيم. وقد أظهرت استجابات العاملين تقديرا للمؤسسة التي يعملون بها وعبروا عن نقائص يرغبون في أن يتجاوزها التنظيم مثل وجود الترقيات، و التدريب والخدمات الإجتماعية.

يؤكد **تاورمينا** في هذا الصدد على "بعد الشفافية العلائقية في العمل،" فالعمل مجال تشاركي وحال التنظيم هو البوتقة التي تنصهرفيها قوى الجماعة العاملة لخدمة أهداف التنظيم، وحاجة العاملين لرعاية متطلباتهم وتحقيقها يدفع هؤلاء للإلتزام حيال متطلبات العمل والتنظيم، وهذه هي القيم الثقافية التي تشجع على تقديم العامل أقصى ما عنده وأفضل ما عنده لخدمة التنظيم. وتؤكد دراسة **احمد عباس حمادي** "أن توفر الفرص الخاصة بالتقدم الوظيفي للعاملين تؤثر بشكل مباشر في التشجيع على الأداء العالي لهم. كما أن أن تطابق وتحقيق أهداف الشركة والعاملين وتقارب قيم الإثنين له تأثير على أدائهم."

جدول(24): أثر العدالة والمساواة أثناء تطبيق القوانين على طريقة أداء العامل لعمله.

طريقة اداء العامل لمهامه / العدالة و المساواة في تطبيق القوانين	بجد	عادي	بتكاسل	المجموع
نعم	13,33% / 4	6,67% / 2	0 / 0	20% / 6
لا	76,67% / 23	3,33% / 1	0 / 0	80% / 24
المجموع	90% / 27	10% / 3	0 / 0	100% / 30

من خلال بيانات الجدول أعلاه يظهر اتجاها عاما للمبحوثين وبنسبة 80% صرحوا بعدم وجود العدالة والمساواة أثناء تطبيق القوانين في المؤسسة. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية تظهر النسبة76,67% التي تنفي وجود العدالة والمساواة في تطبيق القوانين داخل المؤسسة مع وجود أداء جيد للعاملين لمهامهم.، ونسبة جزئية أخرى هي 3,33% تشير إلى عدم وجود العدالة والمساواة في تطبيق القوانين بالمؤسسة مع وجود أداء عادي للمهام من العامل.

تظهر النسبة 20% التي ترى بوجود العدالة والمساواة بين العاملين اثناء تطبيق القوانين. و تظهرالبيانات الجزئية النسبة 13,33% التي ترى بوجود العدالة والمساواة بين العاملين اثناء تطبيق القوانين مع وجود مستوى جيد في الأداء للعمل، والنسبة الجزئية 6,67% التي تؤكد وجود العدل والمساواة بين العاملين أثناء تطبيق القوانين وان العاملين يقومون بعملهم بشكل عادي.

- التحليل السوسبولوجي للمعطيات

تمثل العدالة أساس أي نظام اجتماعي، والمساواة حالة من التقدير للأشياء والأشخاص بقدرها، وهي قيمة. و "تعرف العدالة بأنها حالة مثالية يتساوى فيها جميع الأفراد من حيث الحقوق والواجبات وتكافؤ الفرص... وتساويهم من حيث المنافع والفوائد،" والعدالة والمساواة من أسباب استقرار أمور أي تنظيم، لذلك تجب الحاجة وجود سلطة قوية داخل التنظيم تفرض النظام.

ترتبط العدالة الوظيفية بالإلتزام بالقوانين التي تأسس عليها التنظيم، وتشتمل التكافؤ في تطبيق تلك القوانين على الجميع، والتزام العاملين بالقانون يستدعي تفهم التنظيم لاحتياجاتهم وتقديم أفضل الخدمات الإجتماعية والتنظيمية من أجل المحافظة على روح الإنتماء والولاء للتنظيم. ونجد أن وعي العاملين بحقوقهم وواجباتهم وبوجود العدالة التنظيمية في بيئة العمل يجعل جهودهم تنصب على تحقيق أهداف التنظيم. وحسب **كاهن** فإن "إدراك العامل وجود العدالة التنظيمية يفترض أن يؤثر على علاقته بالتنظيم والزملاء والمدراء، كما يؤثر على سلوكاته ومخرجات العمل" لأن غياب العدالة التنظيمية يربك المناخ التنظيمي للعمل ويجعله مشحونا بقدركبير من الحنق على المشرفين وعلى الإدارة وهو مناخ غير صحي للعمل وبالتالي يؤثر على النتائج التنظيمية ومنها اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي وقرارات ترك العمل والإلتزام تجاه التنظيم.

يؤكد عديد العلماء والدراسات على أن هدف إرساء العدالة التنظيمية في بيئة العمل "هو للوصول بأهداف العامل إلى أن تتطابق مع أهداف التنظيم، وخلق المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يتعامل داخله أعضاء التنظيم،" ومنه تنخفض الصراعات ويزداد الدعم لأهداف التنظيم، وللإعتقاد بوجود الفرص الوظيفية التي تمنح للعاملين لتطوير قدراتهم وللترقية.

ومنه "تعتبر العدالة التنظيمية قيمة ناتجة عن إدراك العاملين للنزاهة والموضوعية للإجراءات والعوائد في التنظيم الذي يعمل به" وهي تتجاوز العدالة في توزيع الجزاءات المادية "إلى العدالة في تنفيذ الإجراءات والقوانين والتقييمات، وفي التعاملات وحتى التفاعل بين العاملين والمشرفين أو المسؤولين ليرتقي الوضع إلى تمثيل وجود العدالة التنظيمية بالوضع الأخلاقي للتنظيم تجاه قيمه ومبادئه،" وهذا الوضع الأخلاقي يجعل العاملين يدركون أن حقوقهم محفوظة فتتجه جهودهم للإنتاج، والإلتزام حيال متطلبات العمل من تفانى وإخلاص واتقان للعمل.

جدول(25): الطموح في الترقية ودوره في زيادة اهتمام العاملين بمصلحة المؤسسة.

اهتمام العامل بمصلحة التنظيم / الطموح في الترقية	نعم	لا	المجموع
نعم	70% / 21	10% / 1	80% / 17
لا	13,33% / 14	6,67% / 3	20% / 13
المجموع	83,33% / 25	16,67% / 4	100% / 30

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه يظهر اتجاه عام بنسبة 80% عند أفراد العينة بأن لها طموحا في الترقية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة 70% التي لديها طموحا في الترقية أنها تهتم بمصلحة التنظيم. وتظهر النسبة 10% التي لديها طموحا في الترقية لكنها ليس لها اهتمام بمصلحة المؤسسة.

تظهر كذلك النسبة 20% التي ليس لديها طموحا في الترقية. ومن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد النسبة 13,33% من المبحوثين الذين ليس لديهم طموح في الترقية ولكن لديها اهتمام بمصلحة المؤسسة، كما تظهر النسبة 6,67% من أفراد العينة الت ليس لديها طموح في الترقية كما أنه ليس لها اهتمام بمصلحة المؤسسة.

- التحليل السوسيولوجي للمعطيات

تظهر الترقية كإجراء إداري مقابل خدمات العامل أو الموظف، فهو تقدير للقدرات وللكفاءة لدى العاملين ، وهي من الحوافز التي تدعم التزام العاملين بمصلحة التنظيم ما دام التنظيم يهتم بمكافئة أعضائه على اجتهادهم وخدمتهم للأهداف التنظيمية. "ونظام الترقية يقوم على وجود أسس ومعايير لتقييم أداء العاملين... آخذين بعين الإعتبار المسار الوظيفي؛ فالترقية وسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي وهي مسار هام لكل من التنظيم وكل عضو بالتنظيم، والذي يحقق لديه الرغبة في النمو والرقي كما يحقق للتنظيم رغبتها في تحقيق التوافق بين العامل والوظيفة. "

ويكشف الباحث **بوفلجة غياث** من خلال وضعه لمؤشرات عن الفاعلية التنظيمية "أن الرضا عن نظام الترقية من مؤشرات الفاعلية التنظيمية لأن وجودها يدفع ويحفزالعاملين نحو العمل، وأن سوء استعمال هذا الإجراء ـأو غيابه أو بطء تنفيذه ـ يؤدي دون شك إلى تذمر العاملين وانخفاض روحهم المعنوية مما يؤثر تباعا بالسلب على إنتاجيتهم،" وعلى اهتمامهم بمصلحة التنظيم وعلى ردود الفعل حيال الصعوبات والمشكلات والتحديات التي تعترض التنظيم.

يذهب **دياك سيذي** "إلى أن المكافآت والإعتراف بجهود العاملين من أسباب تقدير الذات لدى العاملين وهي من أسباب بلوغ التنظيم أهدافه، "و الترقية هو إجراء تحفيزي عملي للنشاط والعمل" وهي اعتراف بجهود العامل وخدماته، ولها وظيفة الدافع للفرد لبذل الجهود المستقبلية لأجل إنتاج أفضل أو اكبر يخدم مصلحة التنظيم.

جدول(26): عاملون ليس في مكانهم الصحيح

التكرار و النسبة / على مستوى	التكرار	النسبة
الادارة	15	50%
الاشراف	11	36,67%
المدير	4	13,33%
المجموع	30	100%

جدول(27): علاقة العامل بالادارة

التكرار و النسبة / علاقة العامل بالادارة	التكرار	النسبة
جيدة	21	70%
عادية	9	30%
سيئة	0	0%
المجموع	30	100%

سابعا - مقارنة النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية

1- الفرضية الفرعية الأولى: تلعب التنشئة التنظيمية دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي

- **حب العمل: ظهرت النسبة 86,66% وهذا ما يوضحه الجدول رقم(6).**
- **حب العمل: ظهرت النسبة 83,33% وهذا ما يبينه الجدول رقم(7).**
- **العمل ضمن المجموعة: ظهرت النسبة 96,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(8).**

- صعوبات التفاعل مع زملاء العمل: ظهرت النسبة 66,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(9).
- علاقات الزمالة في العمل: ظهرت النسبة 66,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(10).
- أثر التعاون بين زملاء العمل: ظهرت النسبة 100% وهذا ما يبينه الجدول رقم(11).
- المتابعة الدقيقة للمشرف: ظهرت النسبة 86,67%وهذا ما يبينه الجدول رقم(12).
- المتابعة الدقيقة للمشرف: ظهرت النسبة 86,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(13).
- الرضا الوظيفي: ظهرت النسبة 70% وهذا ما يبينه الجدول قم (14).

من خلال قراءتنا للنتائج العامة للفرضية الفرعية الأولى نجد أن الفرضية تحققت وهذا ما تبينه النسب الظاهرة في مؤشرات الدراسة.

2-الفرضية الفرعية الثانية: تلعب الهوية التنظيمية دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.

- أثر اختيار العمل بالمؤسسة برغبة ذاتية : ظهرت النسبة 80% وهذا ما يبينه الجدول رقم(15).
- دورالعمل ضمن إطار منظم: ظهرت النسبة 56,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(16).
- العمل ضمن إطار منظم: ظهرت النسبة 63,33% وهذا ما يبينه الجدول رقم(17).
- دور العمل المنظم: ظهرت النسبة 56,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم (18).
- كفاية الخدمات المقدمة من المؤسسة للعامل : ظهرت النسبة 83,33% التي تنفي ذلك وهذا ما يبينه الجدول رقم(19).
- طبيعة العلاقة بين العاملين والإدارة: ظهرت النسبة 66,67% وهذا ما يبينه الجدول رقم(20).
- الإهتمام بالصعوبات والمشكلات والتحديات: ظهرت النسبة 66,33% وهذا ما يبينه الجدول رقم (21).

من خلال قراءتنا للنتائج العامة للفرضية الفرعية الثانية نجد أن الفرضية تحققت وهذا ما تبينه النسب الظاهرة لمؤشرات الدراسة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: يلعب الإلتزام التنظيمي دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.

- تناسب الراتب الشهري: ظهرت النسبة 96,67% التي أجابت بلا. وهذا ما يبينه الجدول رقم(22).
- أثر رعاية المؤسسة لحقوق العاملين: ظهرت النسبة 76,67% التي أجابت بلا. وهذا ما يبينه الجدول رقم (23).
- أثر العدالة والمساواة أثناء تطبيق القوانين: ظهرت النسبة 80% والتي أجابت بلا. وهذا ما يبينه الجدول رقم(24).
- الطموح في الترقية: ظهرت النسبة 80% وهو ما يبينه الجدول رقم (25).

من خلال قراءتنا للنتائج العامة للفرضية الفرعية الثالثة نجد أن الفرضية لم تتحقق وهذا ما تبينه النسب الظاهرة لمؤشرات الدراسة.

ثامنا- مقارنة النتائج على ضوء الفرضية العامة

يظهر من خلال قراءتنا لبيانات الفرضيات الفرعية أن الفرضية العامة والموسومة ب: **دور القيم الجمالية في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي** قد تحققت وذلك راجع إلى النسب الذكورة في الفرضيات الفرعية.

تاسعا- مقارنة النتائج على ضوء أهداف الدراسة

1- الهدف الأول

توصلنا إلى حقيقة أن بإمكان الشباب أن يسير مؤسسات إقتصادية تحتكم إلى معايير الجودة العالمية إلى حد مقبول جدا. يبقى الإشكال على مستوى التسيير الإداري الذي فيه بقايا من المنهج التايلوري الذي يتعامل مع العامل من وجهة نظر إقتصادية أكثر.

2- الهدف الثاني

توصلنا إلى جملة من الإستنتاجات بخصوص القيم التي يحملها العاملون في ظل نظام اقتصاد السوق؛ مثل حب العامل لعمله وإدراكه لوضعه ووظيفته، فرغم النقائص التي يعاني منها العامل ومنها قلة الترقيات، وضعف الأجور وغياب العدالة في تطبيق قوانين المؤسسة فإن العامل يعمل بجد، ويحب أن يتعلم، ويحب تحمل المسؤولية، وأن أهداف المؤسسة هي أهداف له، فهو يحب مصلحة المؤسسة برغم النقائص التي بها، وعلاقته بالمشرفين تسودها الثقة. وقد أجابوا بدون تحفظ على سؤالنا بخصوص من هي العناصر التي تجدون أنها ليست في مكانها المناسب، فرغم أن هذا السؤال يحتمل أكثر من معنى إلا أن العاملين أبدوا صراحة واضحة في هذا الشأن.

لا توجد نقابة تدافع عن مصلحة العاملين والذي يمكن إرجاعه إلى فتوة المؤسسة فعامل الزمن مهم كي يتبلور فعل جمعي بخصوص التعامل بمنطق الطرف القوي بالنسبة لعاملين شباب وجدوا فرصة متاحة لهم للعمل في ظل ندرة فرص العمل بالمجتمع. ونخلص إلى أن العامل في ظل الخوصصة يحمل هوية تنظيمية والتزاما حيال التنظيم الذي يعمل به.

3- الهدف الثالث

نجد أن التنظيم قيد الدراسة يمتثل إلى حد معتبر جدا إلى قيم العقلنة التي تعزز الأهمية الإجتماعية للمعرفة المتخصصة على قدر ما لدى مسيريها من إمكانات معرفية، وأن العمل في ظل مؤسسة جديدة ذات اسم ومكانة

أكسب العاملين ذلك الإحساس بالتعلق بالمؤسسة. وإضافة إلى الشكل الخارجي للمؤسسة الذي يوحي بالتنظيم ورغم أنه لم يتسنى لنا مشاهدة وحدات الإنتاج مباشرة، فيمكن أن نستخلص أن الولاء والإلتزام موجود لدى العاملين والمشرفين المباشرين للعمل، فالإنتاج يسير بوتيرة مرضية.

نجد على مستوى المشرفين المباشرين تعلقا واضحا بمؤسستهم لكونهم من المساهمين المباشرين في تأسيس المؤسسة. فمن خلال معرفتهم بشروط العمل ضمن اقتصاد السوق بذل المشرفون الرئيسيون جهودا معتبرة في فرض شروطهم الخاصة على الشريك الأجنبي، وهذا الجهد يعبر عن منحى جديد للعامل أو الموظف الجزائري خاصة إذا علمنا أنهم من الشباب ومن خيرة المتخرجين من طلبة الجامعة الجزائرية.

يظهر أن العامل الجزائري تهمه مصلحة التنظيم فولاؤه والتزامه نابع من تعلقه بمكان العمل الذي يحتكم إلى معايير الجودة في العمل، فالإنتاج يجب أن يخرج للمستهلك بمواصفات عالمية، وهي الميزة التي يتعلم من خلالها العامل إتقان العمل والإنضباط في مسألة الوقت، والتعاون لأداء المهام، والتدخل لفض النزاعات بين العاملين في حال كان ذلك. فالإتزام العاطفي والمستمر موجود بحكم وجود هوية لدى العامل الذي يعمل بإخلاص لمؤسسته.

نجد كذلك المتابعة الدقيقة للمشرفين المباشرين على العمل، و اهتمامهم بتوجيه العاملين ومن ثم بالتكوين الجيد لهم. والمشرف يتقبل آراء العاملين و يأخذ بملاحظاتهم حول العمل، وهي من قيم الإلتزام حيال العمل وتطويره بقبول المشرف مشاركة العاملين في تصويب العمل ومن ثم التعاون في إنجاز الأعمال بأفضل طريقة.

4- الهدف الرابع

تظهر من قيم التعاون وحب العامل لعمله وتكيفه مع متطلباته أن ذلك يساهم في بلورة علاقات نوعية بين العناصر البشرية بالتنظيم.

تبقى قضية التسيير الإداري الذي يظهر أنه يعاني خللا ما وهو ما تدل عليه إجابات المبحوثين بخصوص ضعف الحوافز المادية بالخصوص، مع ضعف في جوانب تخص العدالة التنظيمية، ونظام الترقية أو المكافآت بوجه أدق.

وقفنا على حسن معاملة المشرفين الرئيسيين في العمل لمن تسنى لنا محادثته أو مقابلته. والعلاقات العامة تظهر جيدة من خلال الإستقبال الرسمي الذي حضينا به بمرافقة المسؤولة التجارية عن المراقبة التقنية الصناعية، وحتي بعد عودتنا بمفردنا لاستلام الإستمارات على اعتبار أننا من طلبة الجامعة و الذي تم مع المشرفين الرئيسيين الذين استقبلونا بأخلاق عالية ورافقونا عند مغادرة المؤسسة إلى نهاية القسم الإداري

بالمؤسسة، وهي من أخلاق الشباب الجزائري المتعلم والمثقف، ومن قيم ومعايير الجودة التي تؤكد عليها المؤسسة.

تأكد حرص المسؤولين على خدمة البيئة المحلية ومشاركتها في إحداث حركية اقتصادية صناعية، واهتمامها بمسألة الإستدامة البيئية، والتعاون مع العمال في حال وجود مشكل بحله بطريقة ودية وليس تعسفية.

تؤكد الدراسة على استيعاب المؤسسة لقيم العقلنة التي تتماهى مع ما يتطلبه السوق الرأسمالي، و يوجد اهتمام بالإنتاج، واهتمام بوضع الشروط الأساسية لقيام تنظيمات ناجحة من ناحية اقتصادية بحتة؛ حيث تظهر النتائج وإن كانت مقبولة إلى وجود نقص في التنظيم، فالعمل يتم في إطار منظم ضمن حدود فوق متوسطة وهو ما يحتاج إلى اهتمام بقضية التسيير والتنظيم أكثر.

- إستنتاج عام

تمت هيكلة هذه المنهجية وفق النموذج المعرفي ل**كمبنهود.**

عاشرا- التذكير بالخطوط العريضة للبحث

1- إشكالية الدراسة

تم التطرق إلى موضوع الجمال كظاهرة طبيعية مادية اهتم بها البشر، تطورالإهتمام بالجمال ليصبح من الظواهر الإجتماعية باتجاه الأفراد نحو الإبتكار فتحسين طرق أدائهم للأعمال والأنشطة المختلفة، فصار فعل الأفراد ذا قيمة، و أكثر امتثالا لمعايير الجمال المستنبطة من تفضيلات البيئة الثقافية والإجتماعية عند قيامهم بالأعمال. ومع تطور العمل الذي صارقيمة في حد ذاته اتجه الأفراد نحو ترشيد الفعل، ووضع أسس وقواعد للفعل التنظيمي لأجل تحقيق أقصى إشباع للأفراد من خلال مخرجات ذات جودة ترضي حاسة الجمالية عندهم. وإعادة الإنتاج فعل اجتماعي دَوْرِيٌّ هو لاستدامة النمو والتطورللحياة بالمجتمع، وجعلها تتجه نحو منحى توليدي وبنائي يطرح طرقا في الفعل غير مسبوقة تستجيب لتحديات الحاضر ومتطلبات المستقبل.

2- فرضيات الدراسة

وضعنا ثلاثة فرضيات فرعية هي:

- تلعب التنشئة التنظيمية دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.
- تلعب الهوية التنظيمية دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.
- يلعب الإلتزام التنظيمي دورا في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي.

3- منهج الدراسة

تمت الإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي.

4- أدوات الدراسة

تمت الإستعانة بآداة الإستمارة، والإستمارة بالمقابلة.

5- عينة الدراسة

استخدمنا العينة الطبقية التي تتكون من 30 مفردة، منها 4 مشرفين مباشرين على العمل.

تمت استمارة المقابلة مع إثنين من المشرفين الرئيسيين.

- النتيجة العامة

نصل إلى أن الفرضية العامة للدرسة قد تحققت.

احد عشر- المعارف النظرية والميدانية المتوصل إليها

1- المعارف النظرية

- أن القيم الجمالية تفضيلات إنسانية. ولكل مجتمع منظومة فريدة منها بامتزاجها مع خصائص الثقافة الإجتماعية من معتقدات وعادات وتقاليد ومعارف وفنون. فهي تشير إلى ماهو مرغوب ومفضل عند الأفراد والجماعات والطبقات داخل المجتمع. ومن خصائصها قدرتها على بلورة الأفكار وشحذ طاقة الفعل الإجتماعي لينحو وجهة بنائية وعملية تصل بمستوى الحياة الإجتماعية إلى مرتبة الجودة والإحسان.

- أن غرس القيم الجميلة من خلال برامج التربية يساهم في اكتساب الأفراد الخبرة الجمالية التي تدعم الفعل الإجتماعي وتجعله يتجه نحو تطوير الحياة الإجتماعية بجعلها أفضل إمكانا للعيش والتطور.

- أن القيم الجميلة هي تلك المبادئ المشبعة بالحساسية الجمالية والتي تتدخل لتوجيه الفعل نحو القيام بأعمال فيها نظام وتناسق وجمال.

- أن الفعل المحمل بالقيم الجميلة هو فعل يتمثل معايير الجودة عند أدائه لمهامه، ويسعى نحو التطوير للإنتاج من خلال تبني الطرق الفعالة التي تفضي إلى الإبداع والإبتكار.

- أن نشاط العمل هو المحرر لطاقة الفرد، وله مزايا معنوية تفوق فوائده المادية ومنها قدرته على مساعدة الفرد على بلورة شخصيته وإظهار قدراته وإثبات ذاته وتحقيق طموحاته.

- الفعل التنظيمي فعل جمالي لأنه يسعى لتقديم أفضل المخرجات معتمدا على أفضل الطرق في العمل.

- التنظيم ظاهرة حضارية وهو عكس الفوضى، ويحتاج تنفيذه إلى وجود هندسة للخطط الأساسية والمرحلية للعمل، فهو يدل على وجود منهجية في العمل، ويعتمد على المعرفة المتخصصة بالطرق الكفيلة لتسيير موارد التنظيم بكفاءة وفعالية حتى يصل التنظيم إلى تحقيق أهدافه المسطرة.

- أن تنشئة العمل أو التنشئة التنظيمية هي العملية المتواصلة لإكساب العامل القيم والمعاييروالطرق السليمة للعمل والتي تمكنه من المشاركة كعضو في التنظيم.

- تعنى التنشئة التنظيمية بالكيفية التي يصير فيها العامل عضوا مطورّا للتنظيم الذي ينتمي إليه. ويتم دراستها من عدة أوجه : ما يوفره التنظيم وما يبذله العامل نفسه حتى يتأقلم إجتماعيا داخل التنظيم. فهي بذلك عملية ديناميكية وتفاعلية للتعديل المتبادل بين العضو الجديد والنظام الإجتماعي الذي يستقبله لأجل تنظيم العاملين داخل بيئة التنظيم.

- الهوية التنظيمية هي محصلة الإنتماء إلى مجموعة إجتماعية منظمة تعمل لأجل تلبية احتياجات التنظيم والمجتمع.

- تكتسب الهوية التنظيمية من خلال قيام العامل بدوره في العمل، ويشمل ذلك اعتبار أن مهمته هي الإنتاج، والمشاركة الإيجابية مع زملاء العمل لتحقيق أرفع إنتاج. وينمو روح التضامن في العمل بالتقادم؛ يشمل ذلك ما يحققة التنظيم من فرص للعامل في التطور والترقية، ومن إشباع لإحتياجاته المادية والمعرفية، وما يحققه التفاعل الإيجابي للعاملين فيما بينهم من ثقة و تعاون ومشاركة ومن دعم لبعضهم البعض.

- تشمل الهوية التنظيمية وجود القيم التنظيمية التي تعتبر مرجعية للتفاعل في بيئة العمل، وهي التي تحدد شكل العلاقات المهنية والإتصالات الإنسانية و الإتجاهات نحو العمل. ويعد الإبتكار والتطوير محصلة ذلك التفاعل الإجابي بين التنظيم الرسمي وجماعات العمل. فالمناخ التنظيمي السائد في العمل هو محصلة الثقافة التنظيمية السائدة في العمل، وهذه الثقافة هي التي تمنح العامل و بيئة العمل هوية يعرفان بها.

- تعرف هوية التنظيم من خلال الثقافة التنظيمية والمناخ السائد في العمل.

- الإلتزام التنظيمي هو الولاء للتنظيم، والذي يبرز من خلال قيام الفرد بأداء واجباته المهنية كما ينبغي. وهو محصلة الإرتباط بين العامل والتنظيم وهو دافع ينمو بالإنتماء إلى جماعة العمل، ومن مستوى الإشباع الذي يحققه التنظيم للعامل.

- الإلتزام التنظيمي يعني تطابق أهداف الفرد مع أهداف التنظيم. فالعامل يبذل الجهد الكافي لتطوير أدائه وتنمية قدراته في العمل. هناك تبادل للمنافع بين العامل والتنظيم. فالإلتزام يعني تبني قيم التنظيم وثقافة التنظيم والولاء والإمتثال لقوانين التنظيم. فوجود القيم التنظيمية والثقافة التنظيمية هي من أسباب التزام العامل في التنظيم.

- أن التزام الأفراد بالقيم الجمالية عند أداء الأعمال والأنشطة الإجتماعية المختلفة يحقق معنى الإكتراث بمطالب المجتمع.

- تعتبر الثقافة ظاهرة تاريخية تنمو وتتغيرمن خلال تجاربها الخاصة وعوامل أخرى منشطة، كظهور فكرة دينية أو أخلاقية، أو ظهور القادة، أوالمعرفة العلمية، أوالتكنولوجيا (الصناعة)، أوالإحتكاك الثقافي بين المجتمعات...

- يحتاج التنظيم إلى الموارد البشرية الكفؤة حاجته إلى الموارد المعرفية حاجته إلى الموارد المالية والمادية.

- يحتاج التنظيم إلى الموارد الثقافية حاجته إلى الموارد المعرفية.

- تنظر النظرية النقدية إلى البيئة الإجتماعية كمجال للتفاعل والتواصل بين قوى الفرد والمجتمع. توجد حتمية ثقافية تتأسس على النظرة إلى الفعل الإجتماعي كفعل ثقافي متابدل بين ثنائية الفرد و المجتمع؛ فالهابيتوس هو محصلة تفاعل الفرد مع البيئة الإجتماعية، وكل الخبرات الإجتماعية التي نمت باحتكاكه مع قوى الجماعات الإجتماعية. والفرد هنا ليس سلبيا البتة؛ توجد منطقة أو غرفة بحسب تعبير **موران** يتم فيها اختيار ما يتناسب وشخصية الفر. فالفرد فاعل اجتماعي بخياراته التي يسعى من خلالها إلى أن يعيش حياة ممتلئة، مثل السعادة، والتقدير والحب والمشاركة و الإنتماء، والمعارضة كذلك.

- التنظيم مسألة مجتمع، والفعل الإجتماعي فعل محمل بالقيم. ومظاهر الدمامة بالمجتمع دليل على مجتمع يعايش ترهلا في روابطه الإجتماعية وضعفا في قيمه الوطنية، فما هو قائم من تنظيم وتنسيق داخل المجال البيتي غير الذي هو موجود خارج عتبة البيت؛ يوجد انفصال ظاهر هنا بين ماهو مجال خاص ومجال عام.

- إن علل تنظيمات العمل في بيئتنا مرتبطة بالتنشئة التنظيمية كحقيقية مرضية مرتبطة بظاهرة أعم يعيشها الفرد داخل المجتمع وهي ظاهرة الفشل أو الإخفاقات المتكررة لبرامج التنمية الإجتماعية.

- أن ازدياد الفجوة الإتصالية بين قمة التنظيم وقاعدته مؤشر على وجود التناقض بين أهداف كلا طرفي الإتصال.

- إعادة الإنتاج هو فعل محمل بالقيم وبالواجب اتجاه فروض ومتطلبات الحياة بالمجتمع.

- إعادة الإنتاج هو نزوع الفعل نحو التطوير الدائم لعناصر الإنتاج، هو ثورة مستمرة لتطوير الإنتاج. هو إعادة ترتيب للمنظومة الثقافية للمجتمع بحيث تفضي إلى خفض التوترات الإجتماعية والقضاء على تناقضات القيم، والمصالح والأهداف الإجتماعية.

- الصناعة قطاع استراتيجي لنمو الإقتصاد الوطني، وهي تحتاج إلى قيام الدولة بإنشاء مزيد من المصانع، وتشجيع القطاع الخاص باتجاهه نحو الصناعة حتى يتوسع النسيج الصناعي وتتكامل حلقاته.

- أن الفساد الإداري قضية أخلاقية تتعلق بفقدان الإدارة لمبادئ العمل الإداري. كما تتعلق بافتقار الإدارة للكوادر النزيهة والمسؤولة. وهي ذات علاقة مباشرة بافتقار الدولة لجهاز رقابي قوي.

- أن القيم الجمالية تترسخ في بيئة العمل من خلال التنشئة التنظيمية التي تدعم الأفراد وتشجعهم على تقديم الأفضل في العمل.

- أن القيم الجمالية تترسخ داخل جماعات العمل بوجود معايير ومقاييس للأداء تصب في صالح الإنتاج.

- فاعلية تنظيمات المجتمع المختلفة تظهر من خلال جودة ما يتم طرحه من مخرجات.

- أن تنظيمات العمل الناجحة هي تلك التنظيمات التي لديها رصيد معتبر من القيم التنظيمية، التي يمْتثل لمعاييرها ومقاييسها العاملون عند قيامهم بالأعمال وعند أدائهم لواجباتهم المهنية.

- أن التنظيم قضية مجتمع، وهو ليس فعلا أنانيا أوعشوائيا أو تخريبيا، بل هو فعل إجتماعي تضامني مشترك، له أهداف يريد الوصول إليها، وهي تلك المتعلقة بما يحتاجه وما يتطلع المجتمع للوصول إليه.

- أن القيم الجمالية أحكام عقلية وإنفعالات وجدانية تتضمن اتجاها فنيا يلزم الفعل أن يبلغ بنشاطه مرتبة الجودة والإحسان. وهي المستوى الذي يدعم النمو الإجتماعي ويشجع المنافسة الإقتصادية للدول ومنه الإزدهارالثقافي و الحضاري للمجتمع.

2- المعارف الميدانية

توصلنا إلى جملة من الحقائق الميدانية تتمثل في:

- قدرة الشباب ذوو المؤهلات العلمية على المساهمة في دعم الإقتصاد الوطني بقوة نشاطهم وبالمعارفة العلمية التي لديهم.

- الشباب عنصر ضروري لدعم قوة العمل.

- ينظرإلى التنظيم كمجال للتثاقف. و يكتسب التنظيم بالشراكة مع الخارج المعرفة بالأسس والقواعد التنظيمية الأساسية للنجاح.

- الخوصصة إتجاه إيجابي للإقتصاد الوطني.

- أن تسيير الموارد البشرية أوليَّة داخلية بالنسبة للتنظيم. ويتأسس على ذلك أن بيئة العمل تحتاج إلى مسيرين أكثر اتصالا بالعاملين وأكثر تفهما لحاجاتهم.

- يحتاج التطوير التنظيمي إلى تغيير أساليب العمل من خلال إرساء قواعد تنظيمية ملزمة، منها وجود العدالة التنظيمية.

- إستيعاب العاملون لأدوارهم المهنية، وهم واعون بالنقائص ويشيرون إلى ضرورة تطوير الإدارة لعلاقتها بالعاملين، وأن تعتبرهم عنصرا ضروريا يحتاج إلى دعم مادي أفضل، وتوزيع للجزاءات بطريقة عادلة.

- مفهوم القيادة لم ينضج بعد في بيئة العمل عندنا. لنجد المشرف أو رؤساء فرق العمل، وهم ذوو خبرة. ويدخل ضمن الإشراف التحفيز والتشجيع وخلق أجواء عمل مريحة للعامل.

- يحتاج التنظيم إلى أن تتغير مناهج التفكير وطرق الفعل فيه، من خلال إرساء ثقافة تنظيمية تستمد مقوماتها في العمل من إرثها الحضاري الخاص، فالشراكة بقيمها الملزمة تحتاج إلى أن يسير معها التنظيم بثقافة المُغايَرة (الأصالة)، فالعنصر الذاتي ضروري كي تنمو ثقافة التسيير نحو الأفضل.

- التنظيم مسألة مجتمع، والشراكة لا بد أن تتجاوز إنتاج النماذج المستنسخة من الشركات الأم دون قدرة مصانعنا عن تقديم منتجات محلية 100% صناعة جزائرية.

- أن دعم الدولة للتطور يبدأ بدعمها للعلم، وتوطينها للتكنولوجيا؛ بوسع النخب العلمية أن تكون الأداة التي بها ترسو برامج وأنشطة التطوير العلمي للقطاع الإقتصادي.

- الشراكة فرصة لنمو تنظيمات تهتم بالتطوير العلمي والتكنولوجي.

- التنظيم مصدر لنمو الثقافة، لظهور فعل اجتماعي يتوجه نحو التطوير للبيئة الإجتماعية ليس فقط من خلال طرحه لمنتجات استهلاكية، ولكن بطرحه لطرق عمل جديدة بثقافة تنظيمية تعنى التطوير الذاتي للقدرات،

وخلق هوية تنظيمية تدعم التغيير. قد يحتاج الأمر إلى دعم سلطة الدولة لبرامج التكوين والتدريب بالخارج أو "إغراء" الخبرات الجزائرية التي هي بالخارج، ولكن يحتاج التغيير إلى تبني قيم جديدة تدعم العلاقات السليمة في العمل، والعلاقات السليمة للعمل، والنئي عن الفساد، والعمل المشترك بين الإدارة والعمال للعمل من أجل الإنتاج.

- تعتبر الصناعة أداة المجتمع للتطوير، وهي قطاع استراتيجي للنمو الإقتصادي. وإذا كان الفعل التنظيمي هو محصلة تفاعل الأفراد في بيئة التنظيم أي العمل، فإن إعادة الإنتاج للفعل التنظيمي تعني دمج القيم السليمة في العمل، وتسيير بيئة التنظيم بحيث تنصهر قوى الفرد في جماعة العمل ليتوجه نحو الإنتاج النوعي للسلع والخدمات الضرورية لنمو قوة التنظيم والمجتمع.

نصل إلى إن ارتباط المؤسسة المحلية بالقيم العالمية لمؤسسة SAMSUNG أكسبها نظم تنظيم إيجابية. وتبقى مسائل الإشراف أوعلاقة الإدارة بالعاملين تحتاج إلى التطوير بل والتغيير نحو الأفضل، والإهتمام بمسألة الهوية في التنظيم، من المفيد أن يكون اسم المؤسسة مدرجا في اليافطة التي تحمل علامة SAMSUNG عند مدخل المؤسسة، وأن تدرك الإدارة قيمة عناصرها البشرية، فهم شباب متعلم. بإمكان ترقية العلاقة بين الطرفين وأن تصل إلى مستوى الجودة باهتمام أكثر بمسائل التكوين والتدريب والحوافز والعدالة والمساواة في تطبيق قوانين المؤسسة، والترقيات ومسألة الأجور والخدمات... وأن يتجه الفعل نحو وضع الشروط الضرورية لقيام ثقافة تسيير تحتكم إلى العقلانية. والتطوير التنظيمي يعني جعل المؤسسة تعمل لخلق بيئة عمل هادفة أساسها التفاعل الإيجابي مع متغيرات الواقع الإقتصادي والمحلي والعالمي...

- الإستنتاج العام

توصلنا إلى أن فرضيتنا قد تحققت من خلال تلك النتائج الميدانية للدراسة.

تأكد لنا أن القيم الجمالية عناصر ضرورية لقيام التنظيم بمهمة الإنتاج. إنتاج نوعي ذي مواصفات عالمية. وتعتبر المواردالبشرية للتنظيم هي أساس استمرارالتنظيم في قيامه بالأعمال الضرورية لنموه واستمراره. والتنظيم المعاصر للعمل يقوم على تأصيل العمل الجماعي، بإشراك الأعضاء في تحمل المسؤولية وعند اتخاذ القرارات. ومن خلال المشاركة تصبح أهداف التنظيم هي أهداف الأفراد.

يتعلق التطوير التنظيمي بتبني إستراتيجية لتنمية قدرات الموارد البشرية، ومن وظائفها قياس وتقويم الأداء والمراجعة والمراقبة والمتابعة المستمرة التي تفضي إلى تطوير الأداء، والتحفيز بخلق الدافعية على العمل لدى العاملين وهي جهد يحتاج إلى قيادات مدربة ذات خصائص فنية وقدرات عقلية ومهارات تسييرية.

إن التنظيم مسألة مجتمع. فتغيير أساليب التفكير والعمل وخلق الدافعية يكون بتلبية طموحات العاملين وإشباع حاجاتهم... من خلال توفير برامج التدريب والتكوين والتأهيل لهم وهي تصب في عملية التكيف مع متغيرات الواقع والتطورات الحاصلة فيه.

يحتاج اقتصاد السوق إلى هياكل تنظيمية ديناميكية وفعالة، وإلى المنظمين ذوي الثقافة التسييرية والمعرفة المتخصصة، وإلى التكنولوجيا، وتشجيع الإبتكار والإبداع لدى أعضاء التنظيم كضرورة لأجل المنافسة في السوق وللحفاظ على حيوية التنظيم.

إن القيم الجميلة هي أنزيمات عملية التعلم المستمر لدى الأفراد، وهي تحمل أبعادا ثقافية واجتماعية وتنظيمية، وهي شاحذ أخلاقي نحو العمل.

خاتمة

تزداد الدعوات اليوم من العلماء والمختصين والمهتمين لحراصة القيم. والقيم الجمالية تهتم بنوعية الحياة التي نحياها، فالحياة الإجتماعية لا تعاش فقط بالمادة، وهي تحتاج إلى مواردها الثقافية الصلبة ذات الجذور التاريخية، فلا يمكن أن يعيش كائن ما دون هوية يعرف بها.

تأسست تنظيمات المجتمع كأطر للتفاعل بين مجموعات اجتماعية متعددة لأجل إنتاج الخيرات الضرورية لدوام المجتمع ونموه.

تعرف المجتمعات القوية اليوم بعدد ما لديها من تنظيمات ناجحة. ويعني النجاح مقدار ما تقدمه تلك التنظيمات من خدمات للمجتمع. ويدخل ضمن شروط التقييم مسائل تتعلق بجودة الخدمات المقدمة.

باتت الرأسمالية اليوم النظام المعتمد في كثير من الدول لإدارة سوق السلع والخدمات التي لديها. والسوق اليوم صار نسقا منفتحا باتجاهه نحو المنافسة العالمية والشراكة الإقتصادية. وتحت وطأة شدة المنافسة اتجهت تلك التنظيمات نحو البحث والتطوير لقدراتها الإنتاجية، وتأكد لها أن مواردها البشرية هي التي يجب أن يتم التركيز عليها لإحداث الفارق الإنتاجي. وبنمو التجارب والخبرات التنظيمية تم اكتشاف أهمية الموارد الثقافية بالتنظيم.

نجد داخل التنظيمات المعاصرة الناجحة اهتماما بمسألة التثاقف، بإرساء ثقافة تعلي قيم الهوية في العمل والإلتزام في العمل، و التنشئة التنظيمية و هي العتبة الأولى لغرس القيم الثقافية داخل التنظيم.

تحتاج بيئة الأعمال في مجتمعنا إلى الإهتمام بتغيير أساليبها في العمل، بجعلها أكثر فاعلية من خلال تبني استرتيجية تغيير وتطوير تسعى إلى الإبتكار، وهي عكس التقليد والإستنساخ للنماذج الجاهزة، فلا يمكن أن نكون غير ذواتنا، والتطوير مصدره الذات، من مقوماتها الداخلية ومن قيمها وثقافتها.

تعتبر الإدارة مصدر التغيير التنظيمي، من خلال إعادة إنتاج فعل تنظيمي يتوجه نحو تطوير الأعمال بتوسيع مجال الإدراك؛ فنحن نعيش ضمن بيئة مليئة بالتحديات والتحالفات، وميزتها الإندماج لأجل الحصول على التكنولوجيا وأفضل الكفاءات والموارد الأخرى. إن السعي نحو توفير اليد العاملة الكفؤة والمسيرين ذوي المهارات الفنية مع تبني العادات السليمة في العمل من شأنه أن يخلق أجواء عمل هادفة.

تبدأ عملية التغيير كذلك بتشخيص الأخطاء وتدارك القصور داخل التنظيم لرفع الأداء والتطوير لقدرات التنظيم.

إن علل تنظيمات العمل في بيئتنا مرتبطة بالتنشئة التنظيمية كحقيقية مرضية مرتبطة بظاهرة أعم يعيشها الفرد داخل المجتمع وهي ظاهرة الفشل أو الإخفاقات المتكررة لبرامج التنمية الإجتماعية.

إن إعادة الإنتاج هو إعادة البناء لطرق عملنا، لثقافة التسيير في العمل، بحقن تلك الثقافة بالمتغير الذاتي؛ بالقيم الجمالية التي تحث على الإهتمام بتنشئة العمل، أي تلك التي تختص بتنمية عادات إيجابية نحو العمل

كاحترام الوقت والجد والتفاني في العمل، والقيام بتحمل مسؤوليات أعمالنا التي كلفنا بأدائها على أحسن وجه، ومع التطوير الدائم للمهارات الخاصة بالعمل لدى العاملين من طرف القادة أوالمدراء أو المشرفين المباشرين على العمل. ويكون ذلك عبر التحفيز وبرامج التدريب والتكوين... وحل مشكلات العمل وعدم التهرب من مواجهتها. يستطيع كل عضو بالتنظيم أن يكون مشاركا في حلها، فالفعل التنظيمي عمل جماعي، فيه إلتزام نحو متطلبات العمل والإنتاج، و فيه قوة الفكرة ممتزجة مع إرادة عنصرالعمل مندمجة مع كفاءة القيادة لتحقيق أهداف العمل. ومن هنا تخلق هوية التنظيم.

تضمن مثل تلك الجهود التطوير الدائم للعمل، و أن يبلغ العمل مرتبة الإحسان، وأن يصل بالتنظيم إلى أن يحقق أهدافه. وهي غايات المجتمع وتطلعاته.

قائمة المراجع والمصادر

1- احمد القصير، منهجية علم الاجتماع بين الماركسية والوظيفية و البنيوية، ط2، بدون دار نشر.

2- أحمد رفعت عبد الجواد، مبادئ علم الاجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1983.

3- أحمد الاهواني، افلاطون، دار المعارف، مصر، 1965.

4- أحلام بولكعيبات، المجتمع المدني والسلطة الحالة الجزائرية، الفا للوثائق، الجزائر، 2019.

5- أمال مقدم، واخرون، المناهج التربوية الحديثة،ج2، الف للوثائق،الجزائر، 2020.

6- اسيا قرنان، المورد البشري، مركز البحوث والدراسات حول الجزائر والعالم، الجزائر، 2018.

7- إبراهيم رماني، اضاءات في الادب والثقافة والايديولوجيا، دار الحكمة، الجزائر، 2009.

8- إبراهيم بويحياوي، نشاة علم الاجتماع الاسس والرواد، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.

9- اريش فروم، مساهمة في علوم الانسان الصحة النفسية للمجتمع المعاصر، ترجمة محمد حبيب، دار الحوار للنشر والتوزيع، سوريا، 2013.

10- اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية، 1994.

11- الحاج علي بدر الدين، جرائم الفساد واليات مكافحتها في التشريع الجزائري، ج 1، دار الايام، الاردن، 2017.

12- السيد الحسيني، النظرية الإجتماعية و دراسة التنظيم، ط5، دار المعارف، القاهرة، ، ص1985.

13- العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

14- اليكس ميكشيللي، الهوية، ترجمة على وطفة، دار الوسيم للخدمات الطباعية، دمشق، 1993.

15- المعتصم بالله الجوارنة،ديمة محمد وصوص، التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية، دار الحليج ناشرون وموزعون،عمان، 2015.

16- المعهد التطويري لتنمية الموارد البشرية، الادارة الحديثة، النجف الاشرف، 2011.

17- المهدي المنجرى، قيمة القيم، ط2، 2007. بدون دار نشر

18- أميرة حلمي مطر، علم الجمال و فلسفة الفن، دار التنوير للطباعة والنشر، مصر، 2013.

19- أنطوني جدنز، علم الإجتماع، ط4، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2005.

20- ايسيا برلين، كارل ماركس، ترجمة عبد الكريم احمد، بدون تاريخ النشر، دار القلم، القاهرة، بدون سنة نشر.

21- ب جيلفورد، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، ترجمة يوسف مراد، دار المعارف، مصر.
22- برتراند راسل، اثر العلم في المجتمع، ترجمة صديق الدملوجي، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2008.
23- برينو جولي، ، مبادئ الاتصال، ترجمة ناصر ساعو،Pages Bleue.
24- بسام حسين بني عطية، الجدوى الاقتصادية للمشروعات، مركز الكتاب الاكاديمي، الاردن، 2010.
25- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط6 ، دار المسيرة، الاردن، 2016.
26- بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
27- توماس س باترسون، التغير و التنمية في القرن العشرين، ترجمة عزة الخميسي، المجلس الاعلى للثقافة، القاهرة، 2005.
28- توفيق يوسف الداود، المخل الى علم الاجتماع، مكتبة المجتمع العربي، الاردن،2016.
29- بيار بورديو، جون كلود باسرون، جون كلود باسرون، جان كلود باسرون، اعادة الانتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، ترجمة ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2007.
30- جانيت وولف، علم الجمالية وعلم اجتماع الفن، ترجمة ماري تيريز عبد المسيح، خالد حسن، المجلس الاعلى للثقافة، مصر، 2000.
31- ج ب جيلفورد، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، ترجمة يوسف مراد، دار المعارف، مصر، بدون تاريخ نشر.
32- جلال غربول السناد، علم الاجتماع، الاعصار للنشر والتوزيع، الاردن،2016.
33- جمال الدبعي حياصات، المدخل الى علم الاجتماع السياسي، دار جليس الزمان، الاردن، 2016.
34- جميل حمداوي، اسس علم الإجتماع، بدون دار نشر، 2015.
35- جورج غورفيتش، الأطر الاجتماعية للمعرفة، ط3، ترجمة خليل احمد خليل، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2008.
36- جون سبوك، 50عالما اجتماعيا اساسيا المنظرون المعاصرون، ترجمة محمد محمد حلمي، الشبكة العربية للابحاث، بيروت، 2009.
37- حسن سلمان، دراسات قرانية حول الان والمجتمع ،حسن سلمان، دراسات قرانية حول الانسان والمجتمع، دار الفكر العربي، بيروت، 2002.
38- حليمة قادري، التواصل الاجتماعي، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، الاردن،2016.
39- حني قوي، الاتصالات الادارية داخل المنظمات المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

40- خالد حامد، مدخل الى علم الاجتماع، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

41- خليل احمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع،دار الحداثة، لبنان، 1984.

42- خير الله عصار، مبادئ علم النفس الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2012.

43- دنيس كوشى، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2008.

44- دومينيك رو، المائة كلمة في الادارة، ترجمة وردية واشد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2008.

45- ديل كارنيجي، فن الادارة والقيادة، دار بني مزغنة، الجزائر، 2020.

46- رافدة عمر الحريري، ادارة التغيير في المؤسسات البربوية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2011.

47- رتيبة عروب، الاقتصاد الجزئي، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

48- رعد حسن الصرن، نظريات الادارة والاعمال، دار الرضا للنشر، سوريا،2004.

49- رفعت الجادرجي، صفة الجمال في وعي الان، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013.

50- ريتشارد هال، المنظمات هياكلها، عملياتها، ومخرجاتها، ترجمة سعيد بن حمد الهاجري، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2001.

51- زكي نجيب محمود، هذا العص وثقافته، دار الشروق، مصر، 1980.

52- سامح برهان أبو الهدى، العولمة دراسة تاريخية وموقف الإسلام منها، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

53- ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري، معجم بورديو، ترجمة الزهرة ابراهيم، دار الجزائر، الجزائر، 2013.

54- ستيفن اريك برونر، مقدمة قصيرة النظرية النقدية، ترجمة سارة عادل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2016.

55- سفير ناجي، محاولات في التحليل الإجتماعي التشغيل الصناعة التنمية، ترجمة الازهر بو غنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

56- سلمى بوغازي، فلسفة الحوار المجتمعي، مكتبة المجتمع العربي، الاردن، 2017.

57- سلوى السيد عبد القادر، الانثروبولوجيا والقيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2014.

58- سموللا أ رودني، حرية التعبير في مجتمع مفتوح، ت كمال عبد الرؤف، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 1995.

59- شبل بدران، سعيد سليمان، أصول التربية، المكتبة التربوية، الاسكندرية، 2016.

60- صالح احمد الشامي، الظاهرة الجمالية في الاسلام، المكتب الاسلامي، بيروت، 1986.
61- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم، عنابة، 2003.
62- طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.
63- طارق مراد، التعبير الفني، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2006.
64- عادل العوا، العمدة في فلسفة القيم، دار طالاس للدراسات والترجمة والنشر، دمشق، 1986.
65- عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.
66- عايد عواد الوريكات، نظريات علم الجريمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2013.
67- عبد الله بن عبد الغني الطغم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، ط4، دار حافظ، السعودية،2003.
68- عبد الله شلبي، علم الاجتماع الاتجاهات النظرية واساليب البحث، دار الشمس للطباعة، القاهرة، 2008.
69- عبد الحميد محمد علي، المدخل إلى علم النفس الإجتماعي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013.
70- عبد الكريم غريب، سوسيولوجيا المدرسة، منشورات عالم التربية، الدار البيضاء، 2009.
71- عبد الحليم مهورباشة، علم الاجتماع الاكاديمي دراسات نظرية وامبريقية، دار الايام، الاردن، 2016.
72- عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
73- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشاة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999.
74- عبدالله محمد عيد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.
75- عبد الشافي محمد عبد اللطيف، السيرة النبوية والتاريخ الاسلامي، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007
76- عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن، 2013.
77- عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي، منشورات جروس برس، لبنان، 2001.
78- عبد الرحمن لحرش، المجتمع الدولي التطور والاشخاص، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
79- عبد الرزاق بلعقروز، المدخل إلى الفلسفة، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2015.
80- عدنان يوسف العتوم،علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، 2018.
81- عدي عطا، معايير الجودة والاداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي، دار بداية، الاردن،2013.
82- عز الدين الخطيب واخرون، نظرات في الثقافة الاسلامية،دار الشهاب، باتنة، 1988.

83- عزمي يعقوب، اساسيات في الفن التشكيلي، دار الراية للنشر والتوزيع، الاردن، 2014.
84- عصام سليمان، مدخل إلى علم السياسة، دار النضال للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1989.
85- علي أحمد صالح، المدخل للعلوم الاقتصادية دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2016.
86- فاروق عبه فاليه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الاردن، 2005.
87- فايز الناطور، التحفيز ومهارات تطوير الذات، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2016.
88- فضيل دليو، اتصال المؤسسة، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
89- فيليب لابورت واخرون، اثنولوجيا انثروبولوجيا، ترجمة مصباح الصمد، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2004.
90- كامل بربر، الادارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1996.
91- كرس شلنج، الجسد فو النظرية الاجتماعية، ت منى البحر، نجيب الحصادي، كلمة، ابو ظبي، 2009.
92- كمال بومنير، قضايا الجمالية من اصولها القديمة الى دلالاتها المعاصرة، منتدى المعارف، 2013.
93- لحبيب معمري، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، منشورات ما بعد الحداثة، المغرب، 2009.
94- لمياء مرتاض نفوسي، تحليل المحتوى في العلوم الانسانية، دار هومة، الجزائر، 2016.
95- مالك بن نبي، شروط النهضة، ط12، دار الوعي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
96- ماليز روثقن، الأطلس التاريخي للعالم الإسلامً، اكاديميا إنترناشيونال، لبنان، 2007.
97- مجاهد عبد المنعم مجاهد، دراسات في علم الجمال، مكتبة الانجلو المصرية، 1980.
98- مجيد مسعود، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، دار المعرفة، الكويت، 1984.
99- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل، الاردن، 2008.
100- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
101- محمد محمود الجوهري، المدخل الى علم الاجتماع، ط2، دار المسيرة، الاردن، 2013.
102- محمد الجوهري، تاريخ التفكير الاجتماعي (الرواد)، دار المسيرة، الاردن، 2011.
103- محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيمي، ط2، دار المسيرة، الاردن، 2011.
104- محمد محمود الجوهري، واخرون، علم الإجتماع الإقتصادي، ط2، دار المسيرة للطباعة والنشر، الاردن،2013.
105- محمد عبد العال النعيمي واخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

106- محمد بغدادي باي، التربية والحضارة:بحث في مفهوم التربية وطبيعة علاقتها بالحضارة في تصور مالك بن نبي، عالم الافكار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

107- محمد الفاتح المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016.

108- محمد محمود ابو خشبة، اساسيات الادارة والاعمال، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2014.

109- محمد صالح سلطان، إدارة المؤسسات الإعلامية أنماط وأساليب القيادة، دار المسيرة، الاردن، 2011.

110- محمد كمال مصطفى، 4 محاور لزيادة فاعلية الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للادارة، "بيمك"، مصر، 2016.

111- محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الإجتماعي، دار طليطلة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

112- محمد العربي ولد خليفة، التنمية والديمقراطية في الجزائر والمنطقة العربية، ط2، دار النشر راجحي، 2009.

113- محمد شطوطي، محاضرات في علم النفس والفلسفة والتاريخ، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 2017.

114- محمد عبد الحفيظ، دراسات في علم الجمال، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ،2018.

115- محمد علي ابو ريان، فلسفة الجمال و نشأة الفنون الجميلة،دار المعرفة الجامعية، مصر، 2015

116- محمد هاشمي، نظرية العدالة عند جون ستولز، دار توبيقال للنشر، المغرب، 2014.

117- محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، الواجب، ط2، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 2007.

118- محمد سبيلا، عبد السلام بنعبد العالي، العقل والعقلانية، ط2، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء،2007.

119- محمد سبيلا،عبد السلام بنعبد العالي، ما بعد الحداثة، دار توبقال، الدار البيضاء،2007.

120- محمد لهلالي، عزيز لزرق، الدولة، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 2011.

121- محمد عمارة، معالم المنهج الاسلامي، دار السلام للطباعة والنشر والترجمة، مصر، 2008.

122- محمود السيد دغيم، المادية التاريخية بين الوهم والواقع، دار الحداثة، لبنان، 1986.

123- محمود حسن الهواسي، حيدر شاكر البرزنجي، مبادئ علم الادارة، 2014.

124- مراد بلخيري، محاضرات في سوسيولوجيا العمل للطلبة والباحثين، الفا للوثائق، الجزائر، 2019.

125- مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط2، دار المسيرة للطباعة والنشر، الاردن،2011.

126- مصطفى بن حموش، جوهر التمدن الإسلامي دراسات في فقه العمران، منشورات palimpsest، الجزائر، 2013.

127- مصطفى عشوي، علم النفس المعاصر، دار الامة، الجزائر، 2016.

128- مصطفى العوجي، الامن الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015.

129- نادية محمود مصطفى واخرون، القيم في الظاهرة الاجتماعية، دار النشر البشير، مصر، 2015.

130- نادر فرجاني، هدر الامكانية بحث في مدى تقدم الشعب العربي نحو غاياته، ط5، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2001.

131- ناصر قاسيمي، التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.

132- وليام و.لامبورت، ولاس إ.لامبورت، علم النفس الإجتماعي، ط2، ترجمةسلوى الملا،، دار الشروق، القاهرة، 1993.

133- يان سبوك، أي مستقبل لعلم الاجتماع، كلمة، ابوظبي، بيروت، 2009.

الموسوعات

1- ديفيد ال سيلز، الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية، ج 2، ترجمة مجموعة من المؤلفين، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2010.

المراجع أجنبية

1-John Onians, L’ATLAS DE L’ART MONDIAL, edition Acropole, 2006, p16.

المحاضرات

1- الطاهر كلاعي، المنهج الوصفي" محاضرة في مقياس المنهجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2019/2018.

2- حورية كحلي، "مدخل الى علم الاجتماع" محاضرة في مقياس علم الاجتماع موجهة لطلبة السنة الاولى ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2018/2017.

3- حورية بن حمزة، "نشاة الحركات العمالية" محاضرة في سوسيولوجيا الحركات العمالية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

4- حورية كحلي، "مدخل إلى سوسيولوجيا العمل" محاضرة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

5- حورية كحلي، "سوسيولوجيا العمل في الجزائر" محاضرة في مقياس سوسيولوجيا العمل موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

6- زبيدة مشير، "مدخل الى دراسة القيم" محاضرة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف2020/2019.

7- سميرة حربي، "اخلاقيات الحوكمة"محاضرة في مقياس الحوكمة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص علم الاجتماع العام، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

8- سعاد مقدم، "وليام توماس" محاضرة في مقياس علم اجتماع المؤسسات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

9- سعاد مقدم، "ماري دوغلاس،"محاضرة في مقياس علم اجتماع المؤسسات موجهة لدلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

10- سعد خطابي، "النظرية الخلدونية" محاضرة في مقياس علم اجتماع العربي موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

11- سعد خطابي، محاضرات في مقياس الحراك الاجتماعي، محاضرة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وهمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

12- عبد العزيز بن حليمة، "بناء نموذج التحليل في مجتمع المخاطر،" محاضرة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

13- عبد العزيز بن حليمة، "كيف نفهم المجتمع"محاضرة في مقياس مجتمع المخاطر موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

14- عبد العزيز بن حليمة، "التحليل الرمزي في علم الاجتماع"، محاضرة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس في مقياس الدراسات المؤسسة في علم الاجتماع، كلية العلومالانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

15- عبد العزيز بن حليمة، "مدخل الى علم اجتماع المخاطر"، محاضرة في مقياس علم اجتماع المخاطر موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

16- عبد الكريم بليل، نشأة الفلسفة، محاضرات في مقياس الفلسفة موجهة لطلبة السنة الاولى ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2018/2017.

17- ليندة زعبالة، "مفهوم الاشكالية" محاضرة في المنهجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2020/2019.

18- ليندة زعبالة، المؤسسة الجزائرية في العهد الاشتراكي، محاضرة في مقياس التحليل السوسيولوجي للمؤسسة مجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2022/2021.

19- مراد كشيشب، "النموذج المثالي عند ماكس فيبر" محاضرة في مقياس نظريات التنظيم موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

20- مراد كشيشب، "مدخل الى مفهوم المؤسسة"محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

21- مراد كشيشب، "الثقافة التنظيمية" محاضرة في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

22- مراد كشيشب، "الفاعلية التنظيمية" محاضرة في مقياس ، موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

23- مراد كشيشب، المناخ التنظيمي"، محاضرة في مقياس موجهة لطلبة السنة الاولىماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانسية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

24- مراد سبرطعي، محاضرات في مقياس الانثروبولوجيا الاقتصادية موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020

25- وفاء العمري، "مدخل إلى علم اجتماع التنظيم" محاضرة في مقياس علم اجتماع التنظيم موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الطارف، 2021/2020.

المجلات الإلكترونية

1- احمد عباس حمادي، الإلتزام التنظيمي و دوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، جامعة الفلوجة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد22، عدد93، 2016. www.researchgate.net

2- اكرم بلعمري، القيم والهوية:بين الخصوصية والكونية، مجلة جامعة الامير عبد القادر للعلوم الاسلامية، قسنطينة، مجلد 33، عدد1، 2019. www asjp.cerist.dz

3- السعيد قطافي، الترابط التكاملي بين الصناعات التقليدية الفنية والسياحة في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مجلد6، عدد1، 2017. www.cerist.dz

4- العقبي لزهر، القيم الثقافية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع، فرع علم اجتماع التنمي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، www.manaraa.com.2009

5- المكي دراجي، التحول نحو اقتصاد السوق في الجزائر بين ثقل الواقع وطموح المستقبل، مجلة البحوث والدراسات، مجلد 1، عدد1، 2004. www.asjp.cerist.dz

6- اميرة محمد رفعت حواس، اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، جامعة القاهرة، 2003.

7- الهادي بن عيسى، بودبزة ناصر، الممارسة السوسيولوجية في الجزائر: بين سوسيولوجيا التفسير و سوسيولوجيا الفهم، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 6، عدد1، 2013. www.asjp.cerist.dz

8- إبراهيم السيد أحمد السيد، البناء القيمي و علاقته بالتنشئة الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، ، معهد البحوث والدراسات الاسيوية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الزقازيق، 2005. www.manaraa.com

9- بلمادي أحلام، سوسيولوجيا القيم والتغير القيمي في المجتمع الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مجلد4، عدد7، 2016. www.asjp.cerist.dz

10- بوترعة إبراهيم، القيم التربوية السائدة في أوساط ممارسي الرياضات والفنون القتالية الصينية في ضوء بعض المتغيرات، مجلد1، عدد10، psychologiques et educatives www.asjp.cerist.dz

11- بورحلة سليمان، أثر استخدام الانترنُت على ثمافة الشباب الجامعً من منظور سوسُو إتصالًي، متون، مجلد 9، عدد3،، 2016. www.asjp.cerist.dz

12- بوزيدي صبرية، اشكالية القصدية في الممارسة النقدية،رسالة مقدمة لنيلشهادة الماجستير في مشروع الاتجاهاتالجديدة في تحليل الخطاب، كلية الاداب واللغات والفنون، قسم اللغة العربية وادابها، جامعة وهران، 2009/2008. https://theses.univer-oran1./dz

13- حسين يحيوش، مساهمة ابن خلدون في بناء نظرية القيمة والسعر، مجلة العلوم الانسانية، مجلد1، عدد32، 2009. www.asjp.cerist.dz

14- حمايدي مسعودة، خيذر سميرة، القيمة الاجتماعية للعمل، مجلة سوسيولوجيا، مجلد1، عدد2، 2017. www.asjp.cerist.dz

15- José Luis Calderon-Mafud , Manuel Pando-Moreno, Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers, Psychology, volum9, number1, 2018. www.scirp.org

16- زاوي بن كروم، الدكتور علي عبد الرزاق جلبي الإبداع والنقد الاجتماعي، دراسات معاصرة، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 2008. https://journals.openedition.org

17- زينب شنوف، تحليل سوسيولوجي للمؤسة من الانتاج الى اعادة الانتاج، مجلة افاق للدراسات والبحوث، مجلد2عدد1، 2019. www.dspace.univ-ouargla.dz.

18- سعدو سامية، اثر السلوك القيادي على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمديرية العامة لبنك التنمية المحلية، مجلة افكار وافاق، مجلد8، عدد2، 2020. www.asjp.cerist.dz

19- سفيان بطوش، الامن المجتمعي في الجزائر:من ثقافة الريع الى ثقافة الانتاج لتحقيق التنمية، المجلة الجزائرية للامن الانساني، مجلد 6، عدد1، 2020. www.asjp.cerist.dz

20- سهام شيهاني، ثقافة المؤسسة وتأثيرها على الإبداع التنظيمي في الجزائر، مجلة ايكوفاين، مجلد 2، عدد1، 2020. www.asjp.cerist.dz

21- سومية سعال، الفاعلية التنظيمية في ظل التوجهات الادارية الحديثة،مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية،عدد35، 2018. www.asjp.cerist.dz

22- صلاح الدين شيخاوي، النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قيم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، www.asjp.cerist.dz.2015/2014

23- صونية براهمية، الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد15، عدد27، 2018. www.asjp.cerist.dz

24- طيبي حسين، فايزة التونسي، واقع الخوصصة في الجزائر-دراسة سوسيولوجية-مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 12، عدد1، 2018. www.asjp.cerist.dz

عاشوري ابتسام، الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، مجلد3، عدد6، 2017. www.asjp.cerist.dz

25- عبد الحكيم بوهروم، مساهمة في طرح إشكالية جديدة للاتصال، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، عدد6، 2018. www.asjp.cerist.dz

26- عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني، الالتزام التنظيمي(المفهوم، الابعاد والنتائج)، مجلة علوم الانسان والمجتمع، مجلد 3، عدد5، 2014. www.asjp.cerist.dz

27- عبد القادر مشدال، تجربة الجزائر في الانتقال إلى اقتصاد السوق و إشكالية تطور الصناعة، revue d'economie et de statistique appliquee، مجلد12، عدد1، 2015. www.asjp.cerist.dz

28- عبد العزيز العامري، القيم التنظيمية وعالقتها بتحقيق الميزة التنافسية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مجلد16، عدد1، 2021. www.hebron.edu

29- علي زاوي، فعالية المناخ التنظيمي في تطوير ادارة المؤسسة الرياضية،مجلة معارف، مجلد8،عدد15، 2013. www.asjp.cerist.dz

30- فريدة محمد غزالي سالم الاندونوسي، ،،ص3. المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الاداء الوظيفي لدى الموظفات الاداريات بجامعة ام القرى،مجلة البحث العلمي في التربية،عدد20،الجزء14، 2019. https://jsre.journals.ekb.eg

31- فوزية بوقطف، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، عدد20، 2017. www.asjp.cerist.dz

32- فيروز زرارقة، التغير القيمي وصراع المرجعيات الثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية مجلد 6، عدد1، 2009. www.asjp.cerist.dz

33- كمال ايت منصور، الاجراءات التحضيرية لخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، ادارة، مجلد 19،عدد2، 2009. www.asjp.cerist.dz

34- مالك سماح، يورغن هابرماس من الحداثة إلى التواصل او العقلانية التواصلية وبناء الحداثة الغربية، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، مجلد6، عدد1، 2022. www.asjp.ceriste.dz

مداس احمد، الاتصال التنظيمي حقل معرفي متميز، مجلة مداد، مجلد5،عدد2، 2017. www.asjp.cerist.dz

35- محمد العيفة، محمد فوزي كنازة، ممارسات ما بعد الحداثة في اعادة انتاج المقلد: سوسيولوجية المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الاجتماعي، مجلة

الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد3، مجلد10، 2018. www.asjp.cerist.dz. محمد

36- موسى نسيمة اميرة، اهم المؤشرات السوسيو تنظيمية لقياس نوع الثقافة التنظيمة في المؤسسة، مجلة افاق للعلوم، عدد6، 2017. . www.asjp.cerist.dz

37- مولاي الزهرة، تطور علم اجتماع التنظيمات، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية. www.asjp.cerist.dz

38- محمد عمر عبد المومني،القيم الشخصية لدى طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم أنفسهم وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، مجلد7، عدد2، 2018. www.asjp.cerist.dz

39- محمد قوجيل،يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، عدد7، 2015، ص161 www.asjp.ceriste.dz

40- نادر احمد ابو شيخة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الاردنيين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز:الاقتصاد والادارة،مجلد19،عدد2، 1426. www.researchgate.net

41- نصيب أسماء، بخوش وليد، تأثير الفاسبوك على القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، مجلد2، عدد6، 2017. www.asjp.cerist.dz

42- هبة ياسف، الطاهر بالعور، استراتيجية ادارة التميز، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، عدد6، 2018. www.asjp.cerist.dz

43- هشام بوخاري، المؤشرات السوسيو تنظيمية المكونة لابعاد المناخ التنظيمي في المنظمات المعاصرة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018. www.asjp.cerist.dz

مواقع إلكترونية

1- احمد محمد مدور، مقدمة في الاقتصاد، 2004. https://drive.google.com

2- اياد حسين عبد الله، نظرية الجمال في فن التصميم، ديوان العرب. www.diwanalarab.com 2009/06/21

3- اين تكمن اهمية مؤشرات الاداء في الاعمال الحديثة؟ EMPOWER. empower-sa.com 2020

4- أمحمد اعويش، بورديو و اطروحة اعادة الانتاج الاجتماعي. تعليم جديد. New-educ.com 2016/05/29 22:23

5- الباحث العربي. http://baheth. info

6- الجمعية العلمية نادي الدراسات الاقتصادية، وظيفة الانتاج، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ملحقة الخروبة. https://aljazairi.ahlamontada.net 2010/07 8:43

7-الشفافية الدولية: تراجع مكافحة الفساد في العالم العربي، موقع DW. https://www.dw.com 2022

8-الطبقة الوسطى في الجزائر مهددة بخطر الأفول، dw العربية. https://learngerman.dw.com

9- العيد وارم، البعد الثقافي للعولمة واثره على الهوية الثقافية للشباب العربي. الشباب الجزائري الجامعي نموذجا. https://jilrc.com 2014/07/03

10-القيم الإجتماعية من خلال التراث السوسيولوجي. https://karayassinenews.blogspot.com 2015/12/15

11- أسامة سليم، مايكل بوراووي: النظرية والتطبيق؛ عندما يلتقي ماركس ببورديو. https://nthar.net 2021/12/17 12:59

12- أورخان محمد علي، في آفاق الجمال، الرابطة المحمدية للعلماء. www.arrabita.mag 2016/10/24

13- Bruno Pille, valeur ajoutée de l'economie , CAP'ÉCO LE MENSUEL. www.nrblog.fr 18/06/2017 21 :50

14- تثي باتاكاريا، ما هي نظرية إعادة الانتاج الاجتماعي، مركز مساواة المراة. www.c-we.org 2016/04/13

15- ترتيب الدول العربية العالمي في مؤشر مكافحة الفساد، موقع بالعربية لعام 2021. https://arabic.cnn.com

16- جعفر نجم نصر العقيلي، سوسيولوجيا روبرت ميرتون دراسة تحليلية ونقدية لبعض اطروحاته الاجتماعية. www.iasj/net

17-حسن ي ابو الخير، القيم الجمالية و آثارها السلوكية. https://abolkheracademy.wordpress.com 2014 /06/21

19- خالد عبد اللطيف، الهوية الثقافية، دنيا وطن. https://pulpit.alwatanvoice.com 2017/03/04

20- رقية طه جابر العلواني، التقليد والإبداع في الفكر الإسلامي، خطوة للتوثيق والدرايات. 2022/04/14 09:30 www.khotwacenter.com

21- رندا دياب بهمن، الهوية الوطنية وانتاجية العمل، MENAFN. www.menafn.com 2000/04/4 02:16

21- صاحب الربيعي، القيم الأخلاقية في المجتمع، الحوار المتمدن. www.ahewar.org 2010/07/22 14:16

22- صخري محمد، الاقتصاد الجزائري من الاستقلال الى يومنا هذا. www.politics-dz.com 2022/03/25 09:15.

23-Celine Sauvezon, Socialisation organisationnelle, psycologie du travail et des organisations, 2016. www.cairn.info

24- عاصم عبد النبي احمد البندي، علم الاجتماع الصناعي، كلية الادارة والاقتصاد، الاكاديمية العربية في الدانمارك www.ao-academy.org

25- عائشة العلوي، شذرات اقتصادية...ازمة الدولة او الدولة في ازمة.، الحوار. www.ahewar.org 2022/03/30 00:37

26- عبد الله منصور، عمر سامي المانسي، ادارة التغيير والتطوير التنظيمي. https://ktab.it

27- علي أعويش، غار الجبيلات..المشروع الحلم يتجسد، الشعب Online. 2022/05/ 09https://www.echaab.dz

28- فارس مسدور، الطاقة الشمسية تجلب 76 مليار دولار للجزائر، الشروق اونلاين. Echoroukonline.com 2022/03/22 23:18

29- فتحي حسن ملكاوي، الصراع على مرجعية القيمية في العالم المعاصر، مركز دراسات التشريع الاسلامي والاخلاق. www.cilecenter.org. 2022/04/15 10:21

30- فوزي بوذراع، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2014، ص33. https://theses.univ-oran1.dz

31- فيصل الذيب، علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2019/2018.

32- قروي رفيق، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة للسنة الثالثة تنظيم وعمل، جامعة سطيف2. https://arabpsychology.com

33- كلثوم بيبيمون، السياقات الثقافية الموجهة للهوية الرقمية في ضوء تحديات المجتمع الشبكي من التداول الافتراضي الى الممارسة الواقعية. --attachment.googleusesrcontent.com https://mail

34-Valeur esthetique definition Univershblog. https://viaduq 18/01/2021

35- لطيف جبر كوماني، الشركات التجارية دراسة قانونية مقارنة، الاكاديمية العربية في الدانمارك، 2006. https://ao-academy.org

36-محاضراتفي قانون العمل، منتديات الشروق. http://montada.echoroukonline.com 2013/03/23 02:23

37- محمد عياشي الكبيسي، القيم الجمالية في الإسلام، اسلام اون لاين. https://islamonline.net 2021.

38- محمد عبد الحليم عمر، المنهج الاسلامي في الانتاج، موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي، ص7. https://Ebook.univeyes.com 2010/09/07

39- محمد دومير، التيفيناغ..القصة الكاملة. youtube 2022/02/27

40- مركز حرمون، عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك واعادة البناء، مركز الوحدة العربية، لبنان، . www.harmoon.org

41- مصطفى عاشور، مركزية التزكية في بناء المجتمع، اسلام اون لاين. https://islamonline.net 2021

42- معتز حيسو، تحولات المنظومة القيمية. SOCIO ALGER www.sites.google.com 2007/04/19

43- مندل عبد الله القباع، القيم الجمالية في السلوك، الجزيرة. www.al-jazirah.com 2012/01/09

44- ناحج المعموري، الراسمال الثقافي للجماعة، المدى. www.almadapaper.net 2019/06/17 07:1

45- هديل العتوم، الاتجاه الظاهراتي عند م شيلر في علم الاجتماع، عربي. https://e3arabi.com 2021/ 03/04 9:41

46- يونس بورنان، كيف تجاوزت الجزائر شبح الافلاس في 2021 رحلة صمود، العين الاخبارية. https://al-ain.com 2021/12/27

47- يارا عبد الجواد، الموضة وتنميط الجمال الانساني، خطوة للتوثيق والدراسات. www.khotwacenter.com 2021/12/02

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع

القيم الجمالية في التنظيم و دورها في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي

إستمارة بحث موجهة للعاملين بمؤسسة "بيسما SAMSUNG " -عنابة-

تحت إشراف الأستاذ

د. عبد العزيز بن حليمة

إعداد الطالبة

صدود منيرة

* المعلومات والمعطيات المتحصل عليها من أجوبتكم سرية ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية*

2022/2021

الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية

س1): السن ☐من (20- 30) ☐من (30- 40) ☐من (40- 50) ☐من (50-...)

س2): الجنس ☐ذكر ☐أنثى

س3): المؤهلات العلمية ☐ما قبل جامعي ☐ليسانس ☐ماستر ☐دكتوراه

س4): الأقدمية 1سنوات ☐ 2 سنوات ☐ 3 سنوات ☐ 4 سنوات ☐ (5 وأكثر)

س5): الترقية ☐ترقيت من قبل ☐لم أترقَّى من قبل

المحور الثاني: التنشئة التنظيمية

س6): هل تحب العمل بهذه المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

س7): هل تعمل ضمن مجموعة؟ ☐نعم ☐لا

س8): كيف هي علاقتك بزملاء العمل؟ ☐جيدة ☐عادية ☐سيئة

س9): ما نوع الصعوبات التي تعترضك عند تفاعلك مع الزملاء في العمل؟

☐فارق السن

☐إختلاف المستوى التعليمي

☐إختلاف في أصل المنطقة

☐إختلاف اللغة/ الثقافة/القيم

س10): هل تواجه صعوبات أخرى في العمل؟ ☐نعم ☐لا

-إذا كان نعم، ما نوعها؟ ☐العمل متعب جسديا

☐ضغوط من طرف المشرف المباشر

☐ظروف العمل غير ملائمة

☐أرغب في ممارسة عمل آخر داخل المؤسسة

-أخرى تذكر.....

.....

س11): هل تكيفت (تعودت) معها؟ ☐نعم ☐لا

س12): هل أن الأعمال التي تقوم بها فيها تحديات لقدراتك؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كان نعم، هل هي تحتاج إلى ☐قدرات فكرية

☐قدرات جسدية

☐مهارة

س13): هل تعمل على تطوير مهاراتك في العمل؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كان نعم، كيف؟ ☐أسأل المشرف المباشر

☐أسأل زملاء العمل

☐عن طريق البحث الذاتي(إنترنيت، كتب، جرائد...)

س14): بالنسبة للآلات المستخدمة هل وجدتم صعوبة في استخدامها؟ ☐نعم ☐لا

س15): هل تعتقد أن دورك مهم في العمل؟ ☐نعم ☐لا

س16): هل تتعاون أنت و زملائك لأجل إتمام العمل؟ ☐نعم ☐لا

س17): كيف هي علاقتك بالمشرف على عملك؟ ☐جيدة ☐عادية ☐سيئة

18): هل تحس أن المشرف متابع دقيق لعملك؟ ☐نعم ☐لا

19): ما نوع الملاحظات التي يبديها حول عملك؟ ☐توجيه

☐مدح/إطراء/تقدير

☐توبيخ

س20): هل أنت مرتاح في عملك؟ ☐نعم ☐لا

س21): هل تجد تغيرا في حياتك بسبب أنك تعمل في هذه المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة نعم ما الذي استفدته من عملك بالمؤسسة حتى الآن؟ ☐إكتسبت خبرة مهنية

☐تعلمت الإنضباط أكثر في حياتي

☐تعلمت المشاركة في العمل

☐تعلمت أن أتحكم في سلوكاتي أمام الزملاء

☐تعلمت أن أحترم من هم أكبر مني سنا وخبرة

☐تعلمت أن أحترم من هم أعلى مني درجة في السلم الوظيفي

☐إحساس بالقوة وبالمسؤولية

☐تحسن في الحالة الإجتماعية(مرتب شهري، زواج، بيت...)

☐مكانة في المجتمع status social ...)

☐صرت أكثر توترا

- أخرى تذكر.....

.....

س22): هل إذا أعطيت لك مسؤولية القيام بعمل فيه تحد لقدراتك هل تقبله؟ ☐نعم ☐لا

س23): هل لك طموح في أن ترتقي إلى مناصب أعلى في عملك؟ ☐نعم ☐لا

المحور الثاني: الهوية التنظيمية

س24): عند مجيئك كل يوم للعمل هل تأتي و أنت متحمس للعمل؟ ☐نعم ☐لا

س25): هل اخترت العمل في المؤسسة برغبة منك؟ ☐نعم ☐لا

س26): هل تحس أنك تعمل ضمن إطار منظم(العمل بالمؤسسة منظم)؟ ☐نعم ☐لا

س27): هل تساعد زملاءك في العمل؟ ☐نعم ☐لا

س28): هل تشعر أن دورك (عملك)مهم داخل المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

س29): هل ما تقدمه المؤسسة لك تعتبره كافيا؟ ☐نعم ☐لا

- في حالة الإجابة ب لا ما هي النقائص؟ ☐الأجرة قليلة

☐الخدمات (مطعم/نقل/خدمات صحية/ترفيه)

☐التكوين /التدريب/ التربصات(les stages)

☐نظام الترقية بطيء

س30): هل تتبع قوانين المؤسسة حرفيا؟ ☐نعم ☐لا

س31): علاقتك بالإدارة كيف هي؟ ☐جيدة ☐عادية ☐سيئة

س32): هل تحدث بينك وبين الزملاء مناوشات؟ ☐نعم ☐لا

س33): بالنسبة للعاملين الجدد هل تمد لهم يد المساعدة؟ أم تترك المسؤولية للمشرف على العمل؟

☐ أساعدهم ☐أتركها للمشرف

س34): هل تعرضت أنت أو زملاؤك لمشاكل في العمل؟ ☐نعم ☐لا

- كيف تم حلها؟ ☐بتدخل النقابة

☐بمشاركة جماعية

☐بتدخل المشرف

☐بتدخل المدير

س35): هل تسمع عن الصعوبات أوالمشكلات أوالتحديات التي تعترض عمل مؤسستك؟

☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، ما شعورك حيال ذلك؟ ☐مهتم

☐غير مهتم

س36): هل تقترح على زملائك أوالمشرف في العمل طرقا أفضل لإنجاز الأعمال؟ ☐نعم ☐لا

- في حال الإجابة بنعم هل يتم الأخذ باقتراحاتك؟ ☐نعم ☐لا

س37): ماذا تمثل لك المؤسسة؟ ☐هي جزء مني

☐علاقة عمل فقط

☐هي تضغط علي بالأوامر

س38): هل تحس أن عملك ضمن فريق أثر على سلوكك الشخصي؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي غيره فيك العمل بالمؤسسة؟ ☐الإحساس بالمسؤولية

☐أصبحت أكثر انضباطا في حياتي

☐صرت إجتماعيا أكثر

☐زادت ثقتي في الآخرين

☐صرت أكثر توترا

س39): ما هي المجالات التي ترى أنه يجب أن تتغير بها طرق العمل؟ ☐الإدارة

☐فِرَقُ العمل

☐ طريقة الإشراف على العمل

س40): هل ترغب بالإستمرار في العمل بالمؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

- في حال الإجابة بنعم
لماذا؟.....

.....

- في حال الإجابة بلا لماذا؟.....

.....

س41): هل ترى أن هناك عاملون ليسوا في مكانهم الصحيح؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة بنعم في أي مجال يوجد مثل هذا الخلل؟ ☐في الإدارة

☐على مستوى الإشراف

☐المدير نفسه

المحور الرابع: الإلتزام التنظيمي

س42): هل تحب عملك؟ ☐نعم ☐لا

س43): هل راتبك الشهري يكفي مصاريفك الشخصية؟ ☐نعم ☐لا

س44): الترقيات هل تحس بأنها عادلة؟ ☐نعم ☐لا

س45): هل ترى أنه يوجد إلتزام حرفي بقوانين المؤسسة عند كل العاملين بها؟ ☐نعم ☐لا

س46): من هي أكثر فئة منضبطة؟ ☐فئة العمال

☐فئة المشرفين

☐الإدارة

☐المدير

س47): هل أنت منضبط في مسألة الوقت؟ ☐منضبط جدا

☐ليس كثيرا

☐غير منضبط

س48): هل تهتم بعملك إلى درجة تنسى معها الوقت؟ ☐نعم ☐لا

س49): هل يطلب منكم في حالات خاصة القيام بساعات إضافية في العمل؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كان نعم كيف يكون شعورك في العادة؟ ☐متذمر

☐تتقبل الأمر

☐إنه واجبي

☐تشعر أنه تعسف(يضغط عليك/ظلم)

س50):هل العمل الذي تقوم به متعب؟ ☐متعب ☐غيرمتعب ☐متعب قليلا ☐متعب كثيرا

س51): هل تتغيب أو تتأخر عن العمل أحيانا؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كان نعم ما هو السبب؟ ☐التعب

☐الملل والروتين

☐مضايقات في العمل

☐المؤسسة مقصرة في حقي

☐إلتزامات عائلية/شخصية

س52): هل تزعجك الأعمال الروتينية؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كان نعم ماذا تقترح؟ ☐أوقات للإستراحة أكثر خلال العمل

☐أن توفرالمؤسسة خدمات (كافيتريا/مطعم...)

☐تحمل مسؤولية عمل آخر

س53): هل راتبك الشهري يتناسب حقا مع ما تقدمه من جهد في العمل؟ ☐نعم ☐لا

س54): هل تعتقد أن نجاح المؤسسة هو نجاح لك؟ ☐نعم ☐لا

س55):هل تترك مؤسستك إذا وجدت منصب عمل بأجر أعلى في مؤسسة أخرى؟

☐نعم ☐لا

- إذا كان لا ما هو السبب الذي يبقيك في هذه المؤسسة؟.....

.....

س56): في حال وجود نزاع بين العمال هل تتدخل لحل المشكلة؟ ☐نعم ☐لا

س57): هل أنت منخرط في نقابة للعمال؟ ☐نعم ☐لا

س58):هل تعرضت يوما لمضايقات في العمل؟ ☐نعم ☐لا

- في حال الإجابة بنعم كيف تصرفت؟ ☐بعنف

☐إتصلت بالمديرمباشرة

☐إتصلت بالمشرف على العمل مباشرة

☐إتصلت بالنقابة.

☐إتصلت ببعض معارفي.

س59):هل تثق في زملاء العمل؟ ☐نعم ☐لا

س60):هل تثق في الإدارة؟ ☐نعم ☐لا

س61): هل تحس أن هناك عدالة ومساواة بين جميع العاملين بالمؤسسة فيما يخص تطبيق القوانين؟

☐نعم ☐لا

س62): هل تحس أن المؤسسة ترعى كل حقوقك؟ ☐نعم ☐لا

س63): هل لك طموح أن ترتقي إلى منصب أعلى داخل المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

س64): كيف هي طريقتك في العمل؟ ☐أعمل بجد

☐عادي

☐بتكاسل

س65): هل تقبل أن تتحمل مسؤولية عمل جديد (أصعب)داخل المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

س66): هل تهمك مصلحة المؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

- إذاكانت الإجابة نعم كيف يمكنك أن تساعد المؤسسة على النجاح أكثر؟

.....

.....

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع

القيم الجمالية في التنظيم و دورها في إعادة إنتاج الفعل التنظيمي

إستمارة بحث موجهة للعاملين بمؤسسة "بيسما SAMSUNG " -عنابة-

تحت إشراف الأستاذ

د. عبد العزيز بن حليمة

إعداد الطالبة

صدود منيرة

* المعلومات والمعطيات المتحصل عليها من أجوبتكم سرية ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية*

2022/2021

المشرفون المباشرون على العمال

س1): ما تقييمكم لأداء العمال؟ ☐جيد ☐متوسط ☐دون المستوى

س2): هل أنتم راضون عن مردودية الإنتاج؟ ☐نعم ☐لا

س3): علاقتكم بالعمال كيف هي؟ ☐جيدة ☐عادية ☐هناك بعض المشاكل

س4): بالنسبة للعمال ما هو انطباعكم عن مشاعرهم تجاه المؤسسة؟ ☐هم متعلقون بالمؤسسة

☐هم غير متعلقين بالمؤسسة

- أخرى تذكر.....

.....

س5): بالنسبة للعامل الذين لديه مشاكل متكررة(سوء توافق مع زملاء العمل،مشاكل اجتماعية، صحية ...) كيف يتم التعامل معه؟ ☐نساعده ☐يتم الاستغناء عنه

س6): علاقتكم مع العمال هل هي ☐علاقات عمل فقط ☐فيها جوانب إنسانية

س7): هل يوجد عمال تركوا العمل بالمؤسسة؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة بنعم ما هي الأسباب؟.....

.....

س8): كيف تتعاملون مع العمال المقصرين في العمل؟ ☐يتم عرضهم على المجلس التأديبي

☐عن طريق المواجهة مباشرة(توجيه/تنبيه)

☐الطرد مباشرة

س9): في ظل اقتصاد السوق هل ترى أن العامل الجزائري ☐ملتزم في العمل(يتقن عمله)

☐يحب العمل عند الخواص

☐يحب التعلم

☐يرفض الأوامر

س10): هل تجدون صعوبة في التعامل مع العمال؟ ☐نعم ☐لا

- إذا كانت الإجابة نعم ماهي الصعوبات؟ ☐يأخذ العامل وقتا طويلا حتى يتعلم

☐العامل لا يلتزم بالوقت

☐العامل لا يحب الأوامر

☐العامل لا يحب أن يطور من قدراته

☐العامل لا يحب المسؤولية

س11): ما هي في رأيكم أفضل الطرق لزيادة إنتاجية العامل؟ ☐التعامل بحزم مع العمال

☐التعامل بمرونة مع العمال

☐التعامل بالطريقتين معا

س12): حسب خبرتكم ماذا يحب العامل الجزائري؟ ☐يحب أن يتعلم

☐يحب الأجر فقط

☐يحب العمل الحكومي

- أخرى تذكر.....

.....

س13): هل سبق وأن قدم لكم العاملون بعض الإقتراحات لتطوير العمل؟ ☐نعم ☐لا

س14): هل تأخذون تلك الإقتراحات بعين الإعتبار؟ ☐نعم ☐لا