

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

قيم البيئة الاجتماعية ودورها في توجيه العلاقات بين الموظفين، دراسة ميدانية.

Values of the social environment and its role in determining the nature of relationships of work, a field study.

ليدية عجيسة ¹Adjissa Lydia، عائشة مخلوفي ²Aicha Makhloufi

¹ دكتوراه أستاذة مؤقتة بجامعة محمد أكلي أولحاج البويرة، قسم علم الاجتماع، مخبر متعدد التخصصات في علوم الإنسان والبيئة والمجتمع، البويرة، الجزائر.

Doctor at Mohand Akli Olhaj University of Bouira, Department of Sociology, laboratory multidisciplinary in science human, environment and social, Bouira, Algeria.

l.adjissa@uni-bouia.dz

² أستاذ محاضر أ ورئيس مكتب علم الاجتماع، بجامعة محمد أكلي أولحاج البويرة، مخبر متعدد التخصصات في علوم الإنسان والبيئة والمجتمع، البويرة، الجزائر.

Lecturer A, Mohand Akli Olhadj University of Bouira laboratory multidisciplinary in science human, environment and social, Bouira, Algeria.

a.makhloufi@univ-bouira.dz

l.adjissa@uni-bouia.dz

المؤلف المرسل: ليدية عجيسة Adjissa Lydia

تاريخ القبول : 2024/12/15

تاريخ الاستلام: 2024/10/04

الملخص:

هدفت دراستنا الميدانية للتعرف على دور القيم الاجتماعية في توجيه العلاقات بين الموظفين بمديرية التربية لولاية بجاية، حيث اعتمدنا على المنهجين الوصفي والكمي كذا تقنية الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات، أما عينة البحث كانت طبقية عشوائية متمثلة في 142 موظف، حيث توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها: العلاقات بين الموظفين هي علاقات مصالح وكان ذلك أن أغلبيتهم ترعرعوا في مناطق وأسر يؤمنون بالتجديد ولديهم مستوى تعليمي عالي. أما التعاون لا يوجد إلا بنسبة قليلة بين بعض المبحوثين الكبار ممن تربوا في مناطق تقليدية مازال أوليائهم يفرضون عليهم العيش في جماعة والسكن مع العائلة وتشجيعهم للتضامن والتواصل والتآزر. وأمام وجود هاتين الفئتين يعملون في مكان ومؤسسة وحيدة لم تستطع دمج ولا توحيد قيمهم، أصبحت المؤسسة حلبة صراع بين الطرفين، أثر ذلك على وحدة الصفوف والفريق، مما يعني أن الظروف الاجتماعية والاستقرار والحراك والتغير حتى كل ما يحدث في المجتمع له دور كبير في توجيه العلاقات والسلوكيات والقيم داخل أماكن العمل أيضا.

الكلمات المفتاحية: القيم، التنشئة الاجتماعية، العلاقات.

Abstract:

Our field study identify the role of the environment and its social values in determining the nature of relations between employees in the Directorate of Education in Bejaia. We relied on the descriptive and quantitative approaches as well as the questionnaire technique as a basic tool in collecting data. The research sample was stratified randomly, represented by 142 respondents out of 543 employees in Directorate, where the study reached important results: Relationships between employees are relationships of interest because the majority of respondents grew up in an environment that believes in innovation and has a high level of education. As for cooperation, there is a small percentage among some of the adult respondents who were raised in traditional areas that require them to maintain traditions and social ties. In the face of the presence of these two groups working in one place, the institution became an arena for conflict between the two parties..

Keywords: Values; Socialization; Relationships.

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية في أي مؤسسة لب التطور والنجاح، حيث لا يمكن فهم التنظيمات الحديثة ولا الدفع بعجلة التقدم والنمو، إلا من منطلق فهم وتحليل طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين في القطاع، باعتبار أن العلاقات الجيدة بين الموظفين تحسن من الأداء وتعزز فريق وجماعة العمل، لذا تسعى التنظيمات الناجحة إلى تحقيق وحدة الفعل والصفوف، والقضاء على الجماعات الفرعية والاختلافات القيمية والثقافية التي عادة ما تؤدي إلى التفكك الصراع ومحاولة كل طرف فرض قيمه ورؤيته وثقافته وحتى طرق تسييره على خلاف الآخرين. ولعل أهم المؤسسات الناجحة في هذا المجال ما حققته اليابان من تطور اقتصادي وخدماتي لكونها ركزت على العوامل الثقافية والاجتماعية من أجل تحقيق الجودة والفعالية في فريق العمل.

في مقابل ذلك تحاول مختلف الدول بما في ذلك الجزائر محاولة الإصلاح في أساليب التسيير والعمل الناجح من خلال التركيز على سياسات ناجحة أغلبها كانت أوروبية وأجنبية، لم تنطلق حقيقة مثل مثيلتها اليابان من أجل فهم موروثها الثقافي والقيمي من أجل تحقيق التناسق والتجانس بين مواردها البشرية لكونهم منطلق التنمية، مما جعلها تسقط في فشل سياسات تسيير عديدة منذ أن بدأت تشيد قطاعات هامة في بداية الستينات، جعل ذلك سبب في ظهور دراسات هامة تحاول بلوغ جودة الخدمات وكيفية التسيير الكفاء للقطاعات وتحاول إيجاد الحلول للثغرات ونقاط الضعف، كان أهمهم «محاولات إصلاحية اقتصادية وسياسية واجتماعية عبر مراحل التطور الاجتماعي للمجتمع»¹، وأخرى دراسات إمبريقية من داخل المصانع والمؤسسات الجزائرية من أجل تشخيص مظاهر عرقلة قيمها وموادها للنمو والتنمية، أين توص مجملها أن سبب التعثر هو تناقض قيم المؤسسة مع قيم الاجتماعية للموظفين والعمال والمسيرين والمدراء، حيث كثيرا ما تسعة المؤسسة لبلوغ الترشيح والرسمية وتطبيق القانون على الجميع، في حين أن الموارد البشرية «وليد بيئتهم الاجتماعية كثيرا ما يدعمون الأعراف والعلاقات غير الرسمية والولاء للأسرة والأقارب والعشيرة بدلا من المؤسسة»².

الإشكالية:

دخلت حاليا قيم جديدة للمجتمعات بما في ذلك الجزائر، موازاة مع التغير الذي حدث من ارتفاع الوعي وتحسن المستوى التعليمي، وانتشار التقليد، وارتفاع معدل انتقال موظفي الأرياف للسكن في المدن من أجل العمل في القطاع العمومي بدل من الأرض، إلى جانب دخول الرقمنة والتكنولوجيا المتطورة والرقابة وبروز مصطلح هام في القطاعات متمثل في الحوكمة والشفافية، مما فرض دراسة جديدة لدور البيئة الاجتماعية -التي لاحظنا أنها مختلفة عن سابقتها لما حدث من تطور تكنولوجي وتغير اجتماعي فيها- على العلاقات بين الموظفين وطرق تفاعلهم في إطار التنظيم، وهذا جراء التطور وتقسيم العمل ونمو المنظمات والحركات العمالية والنقابية التي تدافع على وضعيات الموظفين وحقوقهم، وتحاول ترسيخ قيم عقلانية تخدم المؤسسات الحديثة إلى ما يراعي النصوص التنظيمية وتفرض النظام، أكثر من ترك الموظفين يراعون أعرافهم الخارجية التي كثيرا ما لا تخدم ثقافات والقيم التنظيمية الواجب ترسيخها، وعن دور المحيط الخارجي والقيم التي ترعرع فيها المبحوثين خاصة على توجيه العلاقات وتوحيد الفعل، أتت هذه الدراسة تحت توجه نظري دوركايي؛ من أجل الإجابة على التساؤلات التالية: هل لقيم البيئة الاجتماعية دور في تحديد طبيعة العلاقات السائدة بين الموظفين؟

ثم هل تختلف العلاقات الاجتماعية بين الموظفين تبعا لم تغير انخفاض أو ارتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين؟
فرضيات الدراسة:
لقيم البيئة الاجتماعية دور في تحديد طبيعة العلاقات السائدة بين الموظفين.
تختلف العلاقات السائدة بين الموظفين تبعا لاختلاف مستواهم التعليمي.
الأهداف:

التعرف على طبيعة المجتمع والبناء الاجتماعي، وهل يعتبر بعد التطور الثقافي والتكنولوجي والاجتماعي الذي حدث فيه، عبارة عن مجتمع تقليدي أو مجتمع حديث عقلائي أكثر.
التعرف على مدى محافظة أسر المبحوثين على القيم والموروث القيمي والثقافي الاجتماعي، والسبيل إلى حماية الجانب الإيجابي في أعرافهم وتقاليدهم وكيفية حسن استغلالها في جانب العمل.

يتحدى طرائق الحياة التقليدية⁶، إنه مجتمع يكون فيه الوعي الجمعي مطلقا حيث يوجد فيه نمط أو شخصية جمعية واحدة.. فالمجتمع التقليدي يمتص الأفراد امتصاصا... فهو تجانس خاص يذيب الفرد في الجماعة⁷، كما تعتبر القيم حسب (دوركهايم Durkheim) أنها تستمد وتتعلم وتنتقل عبر عملية التعلم والتلقين والتنشئة الاجتماعية بما في ذلك الأسرة.. ثم تصبح سلطة القاهرة لا يمكننا تجاوزها باعتبارها من المثاليات والأخلاق العامة والدينية التي تفوق الفرد وقدرته، كما أن التنشئة الاجتماعية لا يمكن أن تتم إلا عن طريق التربية⁸.

ثانيا- مفاهيم الدراسة.

من بين المفاهيم الهامة التي يركز عليها موضوعنا الحالي، حسب ما تم استكشافه من الميدان تحت توجيه النظرية المتناولة نجد كل من:

1- القيم.

نقصد بها: «مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية التي تحدد سلوك الفرد»⁹، إذا هي مشتركة بين جماعة أعضاء ينتمون لهيئة أو نظام معين أو جماعة ما، وتحدد القيم السلوكيات والأفعال الاجتماعية المقبولة والممنوعة بين الأعضاء، حيث تجعل كل طرف يعي حدوده وما يتقبله أو يفرضه الطرف الآخر مما يصدر منه سواء من أفعال وأقوال، مع العلم أن الخروج عن قيم الجماعة يقابله عقوبات شديدة من الجماعة، كما تشمل القيم المتناولة في هذه الدراسة تلك القيم الاجتماعية المتوارثة من المجتمع لدى أعضاء التنظيم، من بينها جميع المبادئ والأعراف والعادات التقليدية التي يؤمنون بها، أيضا القيم الجديدة المستحدثة في المجتمع الحديث موازاة مع التغير الاجتماعي والتكنولوجي والعولماتي الحادث، وتعد هذه القيم المشتركة مصدر تميز شبكة علاقاتهم والحفاظ على تفاعلهم وتوقعاتهم وروابطهم في جانبها التنظيمي والاجتماعي.

2- التنشئة الاجتماعية.

يعرف G. Rocher التنشئة الاجتماعية ب: «العملية التي من خلالها الفرد يتكلم ويكتسب طول مدة حياته العناصر الثقافية الاجتماعية من الوسط الذي يعيش فيه، ويدمجها في شخصيته، كل هذا من خلال التجارب، المؤسسات الاجتماعية التي يمر بها، (مثل الأسرة..) من خلالها يتكيف ويندمج مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه»¹⁰.

التطرق إلى سلبيات الحداثة في المجتمع الجزائري (ترك الأرض، التوجه للمدن، المنازل المستقلة، ارتفاع المستوى التعليمي، التطور المؤسسي والتكنولوجي) وتأثيره على العلاقات والروابط الاجتماعية الحديثة بين الأفراد.

المحور الأول: المقاربة المتناولة ومفاهيم الدراسة

تناول الجانب النظري لموضوع الدراسة عنصريين هامين من عناصر البحث العلمي المتمثلان في المقاربة النظرية وتحديد مفاهيم الدراسة، كالتالي:

أولا- نظرية تقسيم العمل الاجتماعي لإميل دوركهايم

(Emile Durkheim (1917-1858)

ركز العالم السوسيولوجي والتربوي (دوركهايم Durkheim) على دراسة المجتمعات البشرية بالاعتماد على منهج المقارنة، واعتبر أنه لفهم الظواهر والواقع الاجتماعية المختلفة علينا تتبع مراحل تطور وتغير العمليات الاجتماعية، وتبعاً لذلك اهتم موضوع هام في السوسيولوجيا الحديثة وهي مسألة التضامن الاجتماعي والأخلاقي، أي البحث عن الأواصر التي تشد المجتمع بعضه إلى بعض وتمنعه من الانزلاق إلى الفوضى، ويمكن الحفاظ على التضامن عندما يندمج الأفراد بنجاح في مجموعات اجتماعية وتنظم حياتهم من القيم والعادات المشتركة³، ذلك ما تم التطرق إليه في كتابه «تقسيم العمل في المجتمع The Society in Labor of Division of Labor» ويحدد نوعين متميزين من الأجناس أو الأنماط الاجتماعية. النمط الأول يختص بالمجتمع ما قبل الصناعي وغير المتميز الذي يركز فيه التماسك الاجتماعي على مجموعة مشتركة من المعتقدات والمشاعر، النمط الثاني هو المجتمع الصناعي والمتميز⁴، وبين (دوركهايم Dorkhiem) أن تقسيم العمل يجدد كذلك الأخلاق والقانون بقدر ما تزداد "الكثافة الاجتماعية" تزداد من ثم حدة تقسيم العمل، وعندما يحدث هذا التطور في المجتمع فإن ميدان قانون العقوبات الذي يوصف بالعقوبة الرادعة، سينكمش في سبيل ظهور القانون المدني الذي يوصف بالعقوبة المصلحة⁵، كما يجد (دوركهايم Dorkhiem) أن الثقافات التقليدية التي ينخفض فيها مستوى تقسيم العمل تتميز بالتضامن الآلي، ويعود ذلك إلى أن أغلبية أعضاء المجتمع يكونون منخرطين في مهن متشابهة وتربط بينهم تجربة مشتركة واعتقادات مشتركة أيضا، وتتسم هذه المعتقدات بقوة ضاغطة، أين تقوم الجماعة بإيقاع العقوبة بسرعة على من تسول له نفسه أن

3- العلاقات.

نقصد بها طبيعة الروابط والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء التنظيم في جانبه الرسمي وغير الرسمي، حيث تشمل العلاقات الاجتماعية، روابط الدم والقرابة كثقافة اجتماعية تقليدية لا تزال تتحكم في بعض العلاقات والروابط بين أعضاء التنظيم، أيضا روابط حديثة أساسها الزمالة والمصلحة والتواصل بنية تحقيق أهداف شخصية ووظيفية.

المحور الثاني: الجانب المنهجي وتقنيات البحث.

يهدف هذا الجانب إلى عرض موجز لمجتمع البحث وكيفية إنتقاء مفرداته، إلى جانب منهج الدراسة والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، كما يلي:

أولا- مجتمع وعينة الدراسة.

المجتمع الذي نحن بصدد دراسته هو مديرية التربية لولاية بجاية، هي مؤسسة إدارية وهيئة عمومية تابعة لوزارة التربية الوطنية، تتربع على تسير أكثر من مؤسسة تعليمية في الأطوار الثلاث التابعة للولاية¹¹، ويضم مجتمع الدراسة 453 موظف بما فيهم رؤساء المصالح و باستثناء مدير التربية، كما ينقسم مجتمع بحثنا إلى أربع طبقات غير متجانسة من حيث عدد الموظفين تبعا لأصنافهم الوظيفية، كما يبينه الجدول التالي:

جدول (1): توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة الوظيفية.

الفئة:	رؤساء مصالح	إداريين	عمال مهنيين	المجموع.
عدد الموظفين.	08	443	11	453

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مجتمع البحث غير متجانس من حيث الفئة المهنية، ومن جانب بما أن أهمية الموضوع تكمن في التنوع السوسيو مهني والثقافي لعينة البحث، هذا ما يدفعنا تبعا لأهداف الدراسة وطبيعة الموضوع ومجتمع البحث لكونه غير متجانس من جانب آخر، للاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، وهذا ما دفعنا إلى إتباع الطرق التالية من أجل تمثيل مجتمع البحث وتعميم نتائج الدراسة بالخطوات وعبر المراحل التالية:

حصر شامل لجميع رؤساء المصالح والبالغ عددهم 8، كل منهم يمثل مصلحة معينة، ذلك بنسبة 100% من أجل الإجابة على بعض أسئلة المقابلة المدعمة للدراسة.

حصر جميع العمال المهنيين والبالغ عددهم 11، ذلك بنسبة 100% لصغر عددهم وباعتبار أنهم من أصناف

ووضعيات مهنية واجتماعية متفاوتة تساعدنا في فهم القيم وموضوع الدراسة.

اختيار نسبة 34% في كل مصلحة من فئة الإداريين، وفق العينة الطبقية العشوائية مع العلم أن عدد المصالح في المديرية 08، كما يبينه الجدول أدناه:

جدول رقم (2): يبين النسبة الممثلة لفئة الإداريين في كل مصلحة بعد إلغاء بعض المفردات.

العدد المصلحة	العدد الإجمالي.	النسبة.	حجم العينة.	عدد المفردات المستخرجة.	المستخرجات غير المستعملة.	العينة النهائية
المستخدمين.	63	34%	$34 \times 63 / 100 = 21.42$	21	-	21
المالية والوسائل.	60	34%	$34 \times 60 / 100 = 20.4$	20	01	19
مصلحة الرواتب.	54	34%	$34 \times 54 / 100 = 18.36$	18	-	18
التوجيه والامتحانات ت.	55	34%	$34 \times 55 / 100 = 18.7$	18	-	18
البرمجة والمتابعة.	52	34%	$34 \times 52 / 100 = 17.68$	17	01	16
التنظيم التربوي.	63	34%	$34 \times 63 / 100 = 21.42$	21	02	19
التكوين والتفتيش.	51	34%	$34 \times 51 / 100 = 17.34$	17	05	12
الإرشاد والتوجيه.	36	34%	$34 \times 36 / 100 = 12.24$	12	-	12
المجموع.	434	-	-	144	09	135

حيث توصلنا لتوزيع الاستمارات على 135 إداري و إلى جانب 7 عمال مهنيين فقط من مجموع 11 بسبب إلغاء 04 استمارات غير صالحة، بحجم كلي للمبحوثين بلغ 142، وهي العينة التي حددت للدراسة والتحليل والإجابة على تساؤلات الاستبيان، إلى جانب حصر كلي لمجموع رؤساء المصالح والبالغ عددهم 8 مبحوث للإجابة على أسئلة المقابلة التدمعية، لنحصل على 150 مبحوث حجم عينة البحث، 142 فهم وزعت عليهم استمارات. أما رؤساء المصالح 8 للإجابة على المقابلة التدمعية، كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (3): يبين حجم عينة مجتمع البحث.

للمقابلة.	للاستبيان.		المجموع.
رؤساء المصالح.	الإداريين.	عمال مهنيين.	
08	135	07	150.

-تربيع تكرار كل خانة ونقسمه على حاصل ضرب مجموع كل التكرارات للعمود الأفقي والرأسي للصف والعمود.
-جمع حواصل القسمة، والذي نرمز له بالرمز A بحيث $A = A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + \dots + A_N$ وقانون معامل التوافق هو:

المحور الثالث: الجانب الميداني وتبويب نتائج الدراسة.
توصلت الدراسة إلى الإجابة على الفرضيات المحددة لمسار البحث، والرامية لبلوغ أهدافه المسطرة، من أجل ذلك قسم هذا الجزء لعرض تبويب والتفسير الإحصائي والسوسيولوجي للفرضيتين إلى جانب مناقشة نتائجهما، وهي كما تبينها سلسلة من الجداول والمعطيات أدناه:

أولاً- نتائج الفرضية الأولى لقيم البيئة الاجتماعية دور في تحديد طبيعة العلاقات السائدة بين الموظفين.
نحاول في هذا العنصر الإجابة على الفرضية الأولى التي تبحث حول العلاقة بين البيئة الاجتماعية والقيم الخارجية التي نشئ عليها الموظفين ودورها في توجيه العلاقات بين الموظفين داخل التنظيم، وهذا ما سنتوصل إليه تبعا لسلسلة الجداول الإحصائية التالية:

جدول رقم (4): يبين نمط القيم السائدة في الأسرة.

النسبة %	التكرار	نمط القيم السائدة في الأسرة:
45.07%	64	أسر محافظة على العادات والقيم التقليدية بدرجة كبيرة
20.42%	29	أسر محافظة على العادات والقيم التقليدية نسبيا
34.51%	49	أسر تشجع التغيير والقيم الجديدة ونمط الحياة المعاصر
100%	142	المجموع

يشير أغلبية المبحوثين بنسبة (45.07%) أن أسرهم متشبثة بجميع القيم التقليدية المعروفة في المجتمع الجزائري سابقا، سواء من حيث كيفية اهتمامهم بالروابط أو العلاقات وحتى في ما يخص طريقة العيش وأساليب التربية والتنشئة التي تتبعها هذه الأسر في تربية أجيالهم من أولادهم وأولاد العائلة، أما (34.51%) من المبحوثين أجابوا أن أوليائهم ربوهم على ضرورة التمسك بكل ما هو جديد ودحض كل ما هو تقليدي قد يعرقل أهدافهم وغاياتهم في الحياة الحديثة، كما نجد في المرتبة الثالثة نسبة هامة من المبحوثين أجابوا على أن أسرهم تحافظ على بعض القيم والموروثات التقليدية

142.

ثانيا- منهج الدراسة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال جمعنا للبيانات والحقائق والدراسات المتعلقة بطبيعة موضوع قيم البيئة الاجتماعية ودورها في توجيه العلاقات بين الموظفين داخل التنظيم، كما اعتمدنا أيضا على المنهج الكمي في الجانب الميداني للدراسة من خلال تقنياته؛ الاستمارة، حيث قمنا بتفريغ البيانات وتبويبها في جداول إحصائية إلى جانب ذلك استخدامنا لمقاييس إحصائية تتمثل في معاملات الارتباط.

ثالثا- أدوات جمع البيانات.

مزجت دراستنا هذه على جملة من الأدوات من بينها الاستبيان كتقنية أساسية والمقابلة مع المسؤولين كتقنية تدعيمية، وهي مجموعة أدوات سعت للتأكد من فرضيات الدراسة تبعا لمؤشراتها، فأما الاستبيان كتقنية أساسية ضمت جميع أهداف الدراسة، شملت على المحاور والنقاط التالية:

المحور الأول: يتضمن البيانات العامة للموظفين المبحوثين في المؤسسة محل الدراسة، ويتكون من 06 أسئلة شخصية وظيفية منها الجنس والسن والحالة العائلية، المستوى التعليمي، مكان السكن، الأقدمية.. طرق التعيين، والوضعية الاجتماعية لأسر المبحوثين، مرقمة من 01 إلى 06 سؤال.

المحور الثاني: يتعلق بطبيعة القيم الاجتماعية والأسرية للمبحوثين. من السؤال رقم 07 إلى 12.

المحور الثالث: يتعلق بطبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية. من السؤال رقم 13- 18.

رابعا- تقنيات تحليل البيانات.

من أهم تقنيات البيانات التي اعتمدنا عليها في دراستنا نجد الأساليب الإحصائية المتمثلة في معاملات الارتباط، لتحديد مدى وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، بغرض التعبير عنها إحصائيا ورياضيا، ونذكر في هذا الصدد¹²:

معامل ارتباط التوافق: إن معامل التوافق يستخدم في حالة وجود جدول يحتوي على أكثر من 4 خانات، كما يحتوي على بيانات كمية لكلا المتغيرين أو متغير واحد كمي والآخر كيفي، ولحساب معامل التوافق اتبعنا الخطوات التالية:
- مربع تكرار كل فئة.

07.03%	27	مشاركة الذكور في كل أمر يهم بعض عائلات القرية أو المنطقة السكنية
09.38%	36	الإيمان في الطقوس وأماكن ذات مفعول روحاني
16.67%	64	التواصل الكبير بين أغلبية الأفراد في الحي والمنطقة السكنية
09.38%	36	جميع العائلة بما فهم الجيران يشاركون في تربية الأولاد
09.38%	36	عرض أهل القرية جميعا إلى حفلات أو جناز (كثرة المعروضين)
100%	384	المجموع

الملاحظة: التكرارات أكبر من حجم العينة نظرا لتعدد الإجابات.

يبين الجدول أعلاه معايير تصنيف الباحثين أسرهم إلى أسر تقليدية تتمسك بجميع القيم والتقاليد القديمة للمجتمع الجزائري عامة، ومنطقة الدراسة بجاية بصفة خاصة، حيث تم اختيار بعض المعايير والمظاهر المتعلقة والأكثر تكرار بهذه الأسر فقط والتي تتعلق بموضوع الدراسة فقط ذلك تقيدا بالموضوع من جهة وبحجم المقال من جهة أخرى، أما عن هذه القيم المتكرر ذكرها بصورة أكبر نجد:

التواصل الكبير بين أغلبية الأفراد في المنطقة السكنية بنسبة (16.67%) وبمعدل 64 مبحوث وهي نسبة هامة أجابوا أن أغلبية الأفراد الذين يقطنون في أفراد وبيئات ريفية وأقلها حداثة وتطورا، أكثرهم تمسكا بقيم التواصل الفعال والدائم مع الآخرين، حيث نجدهم دائم السؤال على غيرهم، ودائمي البدء بالتحية لصغيرهم وكبيرهم، ويتواصلون مع الجميع دون أن تقنين لعلاقاتهم الاجتماعية، حيث أن ما يميز مثل هذه الجماعات هو طابعها المغلق وعيشها في جو عائلي وجميع العائلات والجيران مقاربين ويعرفون بعضهم البعض وحتى أكثر تطلعا حتى بما يحدث من حوادث اجتماعية وأوضاع في بيوت غيرهم، وما لاحظ في مثل هذه المناطق العائلات التقليدية التي تسكن فيها (الأرياف والقرى وبعض المداشر والمناطق الجبلية) أن التداخل والدخول عند بعضهم البعض يتم بكل حرية وقليل جدا ما نجد أبواب بيوتهم مغلقة لكونها ملجئ الجيران والأطفال، ولا يحتاج الأشخاص لأخذ موعد حتى يدخل لسؤال عن الأشخاص أو لطلب أشياء أو حتى للكلام والمحادثة..

كما أجاب المبحوثين في المرتبة الثانية حسب تصريحات 46 مبحوث بنسبة (11.98%) العائلات لا تزال تحافظ على النمط التقليدي للعيش، وهو عدم الانفصال من الجماعات

الضرورية من عادات وتقاليد وفي نفس الوقت هي مرنة أمام التغيير وتحاول اكتساب القيم الجديدة الايجابية بالتساوي وهذا بنسبة (20.42%).

التباين في المعطيات أعلاه، يعود إلى التنوع الثقافي والخصائص الشخصية لأفراد البحث، خاصة ما قد يتعلق منه بعوامل السن ومكان السكن إلى جانب وضعية الأسر الثقافية والمادية، حيث كان واضحا أن أساليب التربية التقليدية والحديثة تغيرت مقارنة بالسابق، مما يجعل هناك فرق شاسع بالقيم التربوية التي اكتسبها موظف ترعرع في ظل أسرة تقليدية ذات والدين كبار متمسكين بشدة بالقيم الاجتماعية والتقليدية (الموظفين الأكبر سنا) بسبب ظروف المجتمع سابقا من حرب وارتفاع نسبة الأمية، إلا أنه يكون عكسيا تماما لتنشئة موظف آخر في عمر الثلاثين ترعرع في بيئة مستقلة، ذات والدين أكثر وعيا واحتكاكا بالعالم الخارجي بسبب الأدوار الجديدة وتغير بعض مفاهيم القيم مع بداية الثمانينات في المجتمع الجزائري، بما في ذلك تراجع علاقات القرابة والروابط الاجتماعية التقليدية لصالح بناء علاقات وصلات اجتماعية جديدة تقوم على علاقات الأقران وأولياء التلاميذ واتساع شبكة العلاقات الاجتماعية للعائلات الحديثة وأولادهم في مجال العمل والدراسة والجامعات والسفر خاصة مع الإعلام الحديث الذي ينشر قيم عالمية وجديدة لها دلالات عكس تلك السائدة سابقا، مما قلب موازين القيم والاهتمامات السابقة لأغلبية الأسر¹³، وعن حقيقة ومظاهر القيم التي تختلف عنها الأسر التي أطلق عليها المبحوثين بالتقليدية والأخرى الحديثة، فإن هذا التصنيف كان على أساس الاختلافات الثقافية والخصائص الاجتماعية والتربوية التالية، والتي تجعل كل منهم أنتج شريحة هامة هي موضوع للبحث في هذه الدراسة ومن مبادئ وأدوار خصائصهم في مجال العمل نجد:

جدول رقم (5): يبين مظاهر القيم والعادات التقليدية

التي تؤمن بها بعض الأسر.

النسبة %	التكرار	مظاهر القيم التقليدية التي تحافظ عليها بعض الأسر:
11.46%	44	الاهتمام الكبير بالعلاقات القريبة والبعيدة لصلة الأرحام
11.98%	46	السكن في منطقة سكنية تعود جذورهم لنفس الأسر والعائلات
08.07%	31	وجود جمعيات خاصة مهتمة بالمساعدة للأرامل والفقراء

العلاقات ويظهرها بشكل أعمق أثناء وجود فرح من أعراس أو جنازات عند هذه العائلات فإن عدد معرضهم يشمل الجميع من أهل المنطقة حسبما أكده 36 مبحوث بنسبة (9.38%) دون تقييد وجميع العائلات الكبيرة والقريبة وتكون الأعراس مفتوحة للدخول والأكل دون تقييد أو حساب لعدد المزمين بالمجيء والأكل من الوليمة، حيث أجاب الأغلبية منهم أن حفلاتهم تكون بشكل مفتوح في الحي وتكون جميع بيوت العائلات مفتوحة لهم من أجل إعداد الطعام والأكل واستقبال الضيوف والمقبلين، أين أجاب أغلبية المبحوثين الآخرين أن ليس من الأعراف رد أحد حتى لو لم يكن من العائلة وكما يتجاوز عدد الحاضرين في مثل هذه المواقف الاجتماعية الأكثر من ألف معروض، إلا أن الجميل في الأمر أن هناك تضامن كبير من قبلهم ماديا عندما يكون أحد العائلات حدث اجتماعي مهم حيث يجتمع الآباء والكبار والجندات ممن لديهم أموال بالكثير من الأموال للشباب المتزوجين من أجل إعانتهم على الحفل وشراء اللوازم الضرورية كما أجاب عن ذلك أحد المبحوثين، كما يقدم الشباب العمال بأموال أيضا وهديا قيمة أغلبيتها منزلية، كما تتقدم النساء والعرائس بالمعونة في الحلويات والخضر والأكل لكون المال عادة ما تقع في يد العائلة والزوج وليس في أيدهن، فلا يجدن إلا من السميد والطحين الموجود في المنزل ومجهودهن الخاص من أجل إعطاء إعانة مادية بسيطة وأخرى جسدية (التعاون في الاستقبال، في إعداد الطعام، في التنظيف، في غسل الأواني..).

كما أشار بعض المبحوثين أيضا أن عائلاتهم لا يزالون يؤمنون ببعض الأماكن المقدسة ودعاوي الشر بنسبة (9.38%)، ويربطون نمط عيشهم ورضا أسرهم بهذه الأماكن والعقائد، وهو ما ساعدهم على الحفاظ على وحدتهم حيث يكرر الكبار أن أي شخص من الجيل الصغير يحاول تجاوز الأعراف والتقاليد الاجتماعية التقليدية التي حافظ عليها الأجداد، تصيبه لعنة، ويربطون أي مكروه اجتماعي أو مرض يحدث للشخص نتيجة محاولته الخروج عن تقاليد وطبيعة عيش الأسرة أو محاولته في تجاوز بعض الروابط أو التقليل من بعض العلاقات والصلات، وخوفا من مثل هذه التبعات¹⁴، التي ستجلب من الله ضد الصغار المنحرفين عن الأعراف، وخوفا من مثل هذه الظواهر غير المرغوبة اجتماعيا

والأحياء المغلفة التي تعود أراضيها عادة لملك نفس العائلات المشتركة في روابط الدم والقربة، حيث أنه ما لاحظ أن أغلبية الجيران وعلى مسافات طويلة يكونون من نفس الألقاب والعائلات، وهذا للحفاظ على الروابط الاجتماعية القائمة بينهم ومن أجل التكافل في تحسين وضعياتهم المادية والاقتصادية المختلفة، أيضا من أجل الحفاظ على تواصلهم وأعمال الفلاحة الخارجية، ومعروف في مثل هذه الأسر التكافل والتعاون في الغرس وجني الزيتون وحرث الحشائش الضارة في حقولهم الموجودة بينهم ومقابلهم، حتى لا يبتعدون على ما لهم من موارد اقتصادية وممتلكات تعود لعائلات مشتركة، ومن جهة أخرى من أجل الحفاظ على وحدتهم وعدم انفصالهم، لكونهم ضد التفكك والشقاق، لكون مثل هذه الأسر يحافظون جدا على العيش في أسر ممتدة، ولهم سلطة أسرية واحدة على جميع الأولاد والأحفاد من قبل الجد والجددة، خوفا من انحراف أبنائهم وتفكك روابط أسرهم، وإقبال أولادهم على العيش في منازل مستقلة واستغلال رواتهم أو دخلهم على أسرهم الصغيرة فقط، فيتمنعون من إعانة تكبير اقتصاد العائلة وتقديم ما كسبوه من مال للأب أو الأم، وهو ما يؤدي إلى حرمانهم من الامتلاك والورث العائلي كما أجاب عنه بعض المبحوثين، لكون مثل هذا التغيير غير مقبول ويعتبر محاولة تفكيك الإخوة ومنزل الأجداد والآباء، وهو أيضا يعتبر من العقوق والانحراف، ومن أجل ذلك تحافظ هذه الأسر على العيش بهذه الطريقة.

هذا النمط من العيش والتواصل المقدس من طرف هذه العائلات، جعلهم أكثر حفاظا على العلاقات والروابط الاجتماعية المختلفة حسب ما أوضحه 44 مبحوث بنسبة (11.46%) حيث نجدهم أكثر زيارة لغيرهم في جميع مناسباتهم، كما لا يستثنون في ذلك جميع الروابط القريبة مثل (الأخوال والأعمام وأولادهم والأحفاد...) بل تمتد زياراتهم وصلاتهم حتى بمنازل بناتهم المتزوجات وخالاتهم المتزوجات إلى عائلات أخرى وبعيدة، ويتواصلون بشكل دائم على أبناء وبنات أولاد الأخوال والأعمام وأحفاد الخالات والعمات ولا يكفون عن التواصل معهم والبحث الدائم عن أوضاعهم وأحوالهم، كما تمتد علاقاتهم إلى جميع الأسر التي تحمل نفس أسمائهم حتى لو لا يكونون من الأعمام، وكما يكون قريب قريبهم قريب لهم ويبادلونه التواصل والتداخل معهم وعرضهم إلى حفلاتهم وأحزانهم وأمراضهم. وما يميز هذه

منطقتهم، حيث هذا ما أجاب عنه البعض من الذكور في قولهم: (داخل منطقتنا عيب أن تنام أرملة دون عشاء أولادها.. أو تتخطى إحدى العائلات بالمشاكل ونحن رجال فيها).

جدول رقم (6): يبين مظاهر بعض القيم الجديدة والمعاصرة التي تشجعها بعض الأسر.

النسبة %	التكرار	مظاهر القيم المعاصرة التي تحافظ عليها بعض الأسر:
09.76%	49	المحافظة على بعض الروابط فقط
09.76%	49	السكن في أحياء مستقلة بعيدة عن العائلة القديمة
07.77%	49	تقنين الروابط العائلية في المناسبات الاجتماعية التركيز على الأقارب الضروريين فقط
04.98%	25	توجيه الأولاد للحضانة بدلا من تركهم عند الجد والجدة
05.78%	29	غياب التضامن والتكافل الاجتماعي الكبير أثناء المناسبات والأزمات الاجتماعية
07.57%	38	بناء علاقات جديدة مع جماعة الزملاء والأسر الذين لديهم وضعيات اجتماعية واقتصادية هامة
09.76%	49	الاعتماد على الأعمال الحرة والثانوية بالنسبة للذكور والإناث
09.76%	49	تقنين الزيارات العائلية إلا في الأعياد والحوادث الهامة
100%	502	المجموع

الملاحظة: التكرارات أكبر من حجم العينة نظرا لتعدد الإجابات.

يبين الجدول أعلاه معايير تصنيف المبحوثين أسرههم إلى أسر حديثة لا تتمسك بجميع القيم والتقاليد القديمة للمجتمع الجزائري عامة، ولمنطقة الدراسة بخاصة بصفة خاصة، حيث تم اختيار بعض المعايير والمظاهر المتعلقة والأكثر تكرار بهذه الأسر فقط والتي تتعلق بموضوع الدراسة فقط ذلك تقيدا بالموضوع من جهة وبحجم المقال من جهة أخرى، أما عن هذه القيم المتكرر ذكرها بصورة أكبر نجد:

محافظة أسر المبحوثين عن بعض الروابط الاجتماعية القريبة فقط من الأحفاد خال وأعمام وأبنائهم فقط، هذا بنسبة 09.76%، أين أجاب أغلبية المبحوثين أنه تتناقص العلاقات بين جذور الأخت أو الخالة أو العمة المتزوجة لعائلات بأسماء أخرى، حيث كثيرا ما لا يتم التواصل بين أبناء الأحفاد بأخوال وأعمام أبائهم لكونهم من الجيل القديم وخال الأب أو الأم كثيرا ما لا يعتبر قريب للابن إلا نادرا جدا، وهذا ما يجعلهم يقيدون روابطهم في المرقبين من أسماء عائلاتهم فقط.

(مرض الابن بسبب الدعوة، أو طلاق، أو موت أحد أفراد العائلة..) يجبر هؤلاء للحفاظ على تقاليدهم وأعراف أسرههم.. إيجابية هذا النمط التقليدي من التفاعل والعلاقات الاجتماعية ساهمت حسب إيجابية 09.38% من المبحوثين في الحفاظ على التربية الإيجابية للأولاد، حيث أكدوا أن جميع المنطقة وليس فقط العم والخال يشاركون في تربية الأولاد ونصحبهم وإبعادهم عن المخاطر الاجتماعية والسلوكيات غير المرغوبة، بالتالي يكون الطفل دائم الرقابة حتى من عمال المدرسة والشارع وجماعة الأقران لكونهم من عائلات متداخلة ويعرفون بعضهم بعضا، وحسب تصريحات أحد الموظفين أن الأولاد في مناطقهم ليس لديهم فرصة لارتكاب خطأ لأنهم مراقبين من طرف أسرههم حتى لو لم يكونون موجودين، وهذا ما جعل الغالبية منهم يؤكدون أن أولادهم أكثر عدم أفات اجتماعية مقارنة بأولاد المدن ممن يتفادون بالنمط المستقل للعيش...، وحتى أن تربية الصغار تتم من قبل الجد والجدة وامرأة العم في منزل موحد وهو ما يساهم في تنشئة الأطفال على قيم موحدة بين الجميع وهو ما يساهم أيضا في تمرير القيم القديمة والأعراف الاجتماعية واللغة المحلية للجيل الصغير ويمنعونها نسبيا من الاندثار أمام التغير القيمي والاجتياح الثقافي الحديث.

كما تتميز هذه الأسر والمناطق التي ترعرع الموظفون فيها بوجود ثيجوماع وقيمهم¹⁵ أهدافها إصلاحية اجتماعية وتعاونية حسب ما أكدته نسبة (08.07%) متشكلة من لجان وأئمة من كبار وإطارات الأسر ممن هم يتفقهون في الدين والدنيا والعلوم، ويكون أدوارها قائمة على مساعدة الأسر والعائلات ممن ليس لديهم من يعولهم من الرجال خاصة في حرث أرضهم أو تسيير ممتلكاتهم الاقتصادية، أو من أجل مساعدة العائلات التي بينهم مشاكل اجتماعية بين بعضها من التوسط لها للصالح وعدم المعادة والشجار بهدف الحفاظ على روابط اجتماعية إيجابية، كما تشمل الجمعية إرجاع المطلقين ونصح الشباب وردع تصرفات المخطئين وتقديم الهبات¹⁶، والمساعدات للأرامل والمطلقات واليتامى...

كما تهدف مثل هذه الجمعيات التضامنية حسب إجابة المبحوثين بنسبة 07.03% إلى تعليم الجيل الجديد والشباب قيم التكافل والمساعدة وحضور مجالس الكبار والمصلحين من أجل إعدادهم كمصلحين للغد وممن يدافعون على صلاح الحالة الاجتماعية والعائلية والاقتصادية لأغلبية سكان

كما أكدت ذات النسبة، أن عائلاتهم والأغلبية منهم يسكنون في المناطق الجغرافية الحديثة وفي المدن حيث أنهم يبتعدون عن القرى والمداشر التي يوجد فيها أعمامهم التقليديون، ويسكنون في منازل مستقلة والأغلبية منهم في سكنات اجتماعية انطلقوا للعيش بين أشخاص لكل منهم جذوره وأصله ولهجته، وهذا ما يجعلهم غير مترابطين ولا متواصلين مع بعضهم البعض، مع العلم أن هذا التباعد لمناطق أخرى غير مناطقهم الأم، وخلوهم في مثل هذه الأماكن من ممتلكات مشتركة وموارد وأرضي خارجية مشتركة هي التي ساهمت في تفكيك الرابط والتباعد بينهم، لكون ليس لديهم أهداف وأدوار اجتماعية مشتركة.

من جانب آخر أدى انعزال هذه الأسر لمناطق وبيوت مستقلة حسب نسبة 09.76%، وبسبب الابتعاد من المناطق العائلية حيث الأراضي والممتلكات الاقتصادية التي تعين الأشخاص على الاكتساب الذاتي والعيش، أدى بتوجه جميع أفراد الأسرة بما في ذلك النساء والذكور للعمل في مؤسسات عمومية وخاصة ومن جانب آخر أدت إلى اعتمادهم لمصادر ثانوية للعيش من أعمار حرة، بسبب غلاء المعيشة، وهذا ما جعل كل أهدافهم تصب لهدف الكسب والجمع والبحث عن مصاريف أخرى ودخل إضافي بدلا من الاهتمام بالعلاقات والروابط التي تأخذ من أوقاتهم وتعرقلهم من أداء أدوارهم الاقتصادية والمهنية حسب إجابة بعض المبحوثين، خاصة أمام غلاء المعيشة في وقتنا الحالي وارتفاع ضروريات الحياة مقارنة بالسابق، كما أنه غالبا الحاجيات المختلفة لسكان المدن أوسع من حاجيات أصحاب القرى، من حيث غلاء كراء المنازل، لكون الأغلبية انزاحوا من الأرياف وليس لديهم فرص للبناء سكناتهم الخاصة في المدن، كما أن بسبب نقص أغلبية أفراد الأسرة وانشغال الجميع في الأعمال الخارجية والضرورية فإن بعض المصاريف تذهب للحضانة ومراكز تربية الأطفال التي غالبا ما تتطلب أموال زائدة مقارنة بأطفال يقضون أوقات فراغهم عند ذويهم لدى الأسر التقليدية لقلة مراكز الرعاية والحضانة وبسبب بعدهم من جهة أخرى، وهذا ما أضاف احتياجات ثانوية وكبيرة للأسر التي تتبع النمط الحديث للعيش مقارنة بالأسر التقليدية، وهذا ما دفعهم لتقليل روابطهم وعلاقاتهم من أجل التخفيف عن مداخلهم وهدايا أخرى، وأدى بهم هذا حتى إلى تخفيف زياراتهم العائلية وتنقلهم إلى الأهل والأقارب إلا في الأحداث الكبيرة من أعياد

دينية واجتماعية وضرورية كما أجاب عن ذلك أحد المبحوثين، حيث أن بعد المسافات بينهم وبين عائلاتهم يتطلب منهم مصاريف زائدة من أجل التنقل والسؤال الدائم على غيرهم، وبسبب انشغالهم الدائم من جهة وغلاء التنقل من جهة هذا ما جعلهم يقنون أوقات الزيارة العائلية ويخففون منها إلا في مناسبات معينة وضرورية، كما أن حفلاتهم الاجتماعية تتميز بقلة المعروضين لكونهم يركزون على المصاريف أكثر من العلاقات، حيث الأغلبية منهم أن أكبر حفلاتهم يمكن أن يتم أعدادها بين أفراد عائلة يمكن حسبهم بالأيدي لا يجازون أربعين أو خمسين شخصا، بينما لدى العائلات الغنية لا تتعدى مائتين إلى ثلاثة مئة شخص حسب إجابات هذه الفئة من المبحوثين، وهذا شيء قليل يؤكد تراجع العلاقات لدى الأسر التي تتقيد بالنمط الحديث للعيش مقارنة بالأسر التقليدية.

كما أشار ذات المبحوثين من جانب آخر أن أسرهم أصبحوا يعرضون ويتبادلون الزيارات مع عائلات زملائهم بنسبة 07.57% وهي علاقات مهنية وتم اكتسابها حديثا، عندما تنشئ علاقات صداقة واتفق اجتماعي واقتصادي جيد بين الطرفين، حيث أكدوا أنهم يتواصلون مع الزملاء وعائلاتهم في العمل أكبر من عائلاتهم، لكونهم يتشاركون في نفس الاهتمامات والمشاريع والأفكار الحديثة، عكس أطراف عائلاتهم، وهذا ما جعل هذه العلاقات مستحدثة ومتكسبة من أماكن العمل المؤسسات الحديثة.

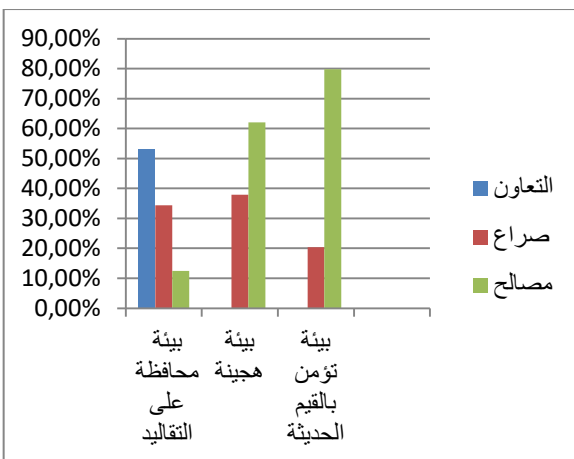
كما أكد نفس الأفراد أن التضامن والتكافل الاجتماعي بين أفراد المنطقة أصبح يتراجع نسبيا، وقلت معانة الشباب من أجل الزواج كما انخفضت قيمة الهدايا، وحتى أن الغالبية من العائلات والمطلقات واليتامى لا ينظر لحالهم كثيرا، ومن جانب آخر المشاكل العائلية لا يجب التدخل فيها ومحاوله إصلاحها، ولا يحق لطرف محاولة إصلاح ممارسات وسلوكيات الطرف الآخر حسب إجابة أغلبية المبحوثين من هذه الفئة، مما أدى إلى انتشار الفقر وكثرة المشاكل والتفكك العائلي والآفات الاجتماعية الكبيرة في منطقة الدراسة خاصة في المدن مقارنة بالسابق، وهذا ناتج لأن الوضعية العامة للأغلبية تقريبا نفسها ومن نفس الطبقة والجميع يحاول تحسين وضعيته هو، وان تطلع لحالة غيره يمكن أن تتعطل مشاغله العائلية، خاصة وإنهم يسكنون منفردين في غياب التكافل

القيم التقليدية ويحافظون عليها في نفس الوقت يحاولون التمسك بقيم أخرى جديدة، هذا بنسبة 62.06%، مقابل 37.93% من هذه الفئة التي ترعرعت في بيئة هجينة القيم أكدوا أن العلاقات السائدة بين الأطراف هي صراع، كما لا نجد أيضا أي مبحوث منهم أجاب أن هناك تعاون.

أما الاتجاه الثاني (علاقات صراع) عزز هذا الاتجاه من طرف المبحوثين الذين ترعرعوا ضمن أسر تتمسك بما هو تقليدي تارة وكما هو متجدد تارة أخرى، مما أدى إلى خلق تناقض في الممارسات وهوة قيمية وصراع اجتماعي بين أعضاء تلك الطبقة انتقل تأثيره إلى أماكن العمل.

في حين أن الاتجاه الأخير والذي يمثل جماعة المبحوثين ممن أجابوا أن هناك تعاون بين الموظفين، عزز هذا الاتجاه من قبل المبحوثين المترعرعين ضمن بيئة اجتماعية تقليدية وريفية أيضا ممن لا يزالون يحافظون على قيم التعاون والبساطة والتواصل غير الرسمي والمفتوح بين الجميع بين الموظفين داخل المؤسسة ومحيطهم الاجتماعي أيضا هذا بنسبة 53.13%، مقابل نسبة 34.37% ممن ترعرع في بيئة يحافظون على قيم تقليدية إلا أنهم أجابوا بوجود صراع بين الموظفين في مكان العمل، في حين آخر نسبة ممن ترعرعوا في بيئة محافظة على القيم التقليدية أجابوا أن العلاقات بين الموظفين هي مصالح هذا بنسبة 12.5%.

شكل رقم (1): يبين تأثير قيم البيئة الاجتماعية في طبيعة العلاقات بين الموظفين.



باعتدانا على معامل التوافق بين متغير طبيعة القيم التي ترعرع فيها المبحوثين بطبيعة العلاقات السائدة بينهم في إطار

والجماعة العائلية التي من شأنها تقليل المهام وتخفيف المسؤوليات وتنمية أفضل للثروة.

جدول رقم (7): يبين العلاقة بين نمط القيم السائدة في الأسرة بطبيعة العلاقات العمالية.

طبيعة العلاقات: نمط القيم:	التعاون		الصراع		المصالح		المجموع	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
أسر محافظة	53.13%	34	34.37%	22	12.50%	08	10.00%	64
أسر محافظة نسبيا	-	-	37.93%	11	62.00%	18	10.00%	29
أسر تشجع التغيير	-	-	20.41%	10	79.50%	39	10.00%	49
المجموع	23.94%	34	30.28%	43	45.77%	65	10.00%	14

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أجابوا أن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين أغلبية المبحوثين هي علاقات مصالح ومنافع شخصية بنسبة 45.77%، مقابل 30.28% أجابوا أن العلاقات السائدة هي صراع وعدم ثقة بين الأطراف، وآخر نسبة منهم أجابوا أن العلاقات القائمة بين الموظفين هي التعاون في إطار العمل وهذا بنسبة 23.94%. بإدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في (نمط القيم الاجتماعية والأسرية التي ترعرع فيها المبحوثين) وتأثيرها على المتغير التابع (العلاقات في إطار العمل)، نجد أن الاتجاه الأول ممن أجابوا أن العلاقات بين الأطراف هي مصالح بالدرجة الأولى، قد عزز هذا الاتجاه في المرتبة الأولى من فئة المبحوثين الذين ترعرعوا داخل أسر تشجع القيم المعاصرة في المجتمع، وتناهض كل القيم التقليدية المشار إليها في الجدول رقم (05) من مظاهر التعاون والتواصل والعيش في الأسر النواة.. هذا بنسبة 79.59%، مقابل 20.41% من نفس الفئة ممن ترعرعوا في بيئة اجتماعية وأسرية حديثة تؤمن بالتجديد والقيم الحديثة أجابوا أن أكثر العلاقات السائدة هي صراع، كما تنعدم إجابة هذه الفئة لوجود التعاون بين الموظفين.

كما عزز نفس الاتجاه في المرتبة الثانية من قبل فئة المبحوثين المترعرعين في بيئة اجتماعية وأسرية يؤمنون ببعض

العمل، تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرين قدرت ب: $R=0.57$.

استنادا للمعطيات الإحصائية أدناه، نجد أن طبيعة المحيط والقيم الاجتماعية التي ترعرع فيها المبحوثين تأثر في طبيعة العلاقات السائدة داخل المؤسسة، هذا لكون أن مكان العمل نسق يتأثر ببيئته الاجتماعية وأساليب التنشئة والقيم السائدة في المحيط الخارجية، من جانب آخر نجد أن القيم التقليدية مازال تحافظ على نشأة أجيال يؤمنون بقيم التضامن والتعاون والاتصال والثقة بين الأفراد الذي ينعكس إيجابا على فريق العمل لو تم التركيز على هذه النقطة وأحسن استغلالها من قبل المسؤولين القائمين على مختلف أماكن وقطاعات الشغل المختلفة بما في ذلك مجتمع الدراسة، في حين أنه في مقابل ذلك أصاب المجتمع الجزائري تغير اجتماعي واجتياح عولماتي وثقافي واقتصادي أدى إلى تراجع بعض القيم الاجتماعية والأعراف التقليدية، هذا التغير والتحول الذي أدى بالمجتمعات أن تكون مفتوحة على العولمة وتقسيم العمل وارتفاع نسبة الكثافة السكانية وما قبله من خروج المرأة لسوق العمل ومشاركتها في الدخل الأسري، أدى بالضرورة إلى تغير طفيف في البناء الاجتماعي بما في ذلك الزوج نحوى المدينة، العمل في المصانع وقطاعات الخدمات بدل من الأرض والفلاحة، ترك المحيط العائلي التقليدي من أجل الانتقال إلى سكنات خاصة وبناء أسر نواة وتوجيه الأولاد لحضانات، أدى ذلك إلى تقليل الروابط الاجتماعية والتباعد بين الأفراد والعائلات من أجل كسب المادة، والانسياق وراء التغير والتربية الحديثة للأولاد، وهو ما ساهم في دحض الكثيرين وتركهم للأعراف والقيم التقليدية التي كانت تراعي روابط الدم والقربة والتعاون والتداخل والسؤال عن الآخر، أثر في الأسر الحديثة التي تدعم التغير وأدى بها إلى إنشاء جيل يهدف لنيل مصالح مادية بدلا من الحفاظ على العلاقات الاجتماعية أو التعاون بين الأفراد، الذي أصبح أغلبية المبحوثين المترعرعين في ضل أسر حديثة يرونه عبارة عن تضيق للوقت، وتكليف مالي ومشقة للعائلة بمجرد عدم تقين هذه العلاقات، بالتالي العلاقات المقدسة في المناطق الريفية التي تعتبر بركة (في إحصار أكبر عدد من المعروضين والسؤال الدائم عن الغير والعيش في منزل واحد والتضامن مع الشباب المتزوجين ماديا وحتى مع الفقراء والأرامل) أصبح المهتمين بالقيم الحديثة (يرون أن إحصار عدد كبير وعدم تقين الزيارات والمعروضين

هو تمييز للمال وأصبح يعتبرون التضامن إفلاس أيضا لهم) وإن كانت مداخل سكان الأرياف أشمل من حيث امتلاكهم للأرض والموارد الطبيعية والفلاحة التي تساعدهم عن القيام بالخير والمحافظة على العلاقات، إلا أن اختيار الأفراد الحديثين للنمط الحديث للعيش وانتقالهم إلى ساكنات في المدن أغلبيتها اجتماعية أو كراء، أدى بهم إلى السعي الكبير وراء المادة من أجل كسب المال لتغطية كل المتطلبات الحديثة، وهذا الاختيار أجبرهم على تقنين العلاقات، وجعل منهم أفراد يتوجهون إلى المادة والكسب والصراع من أجل مصالحهم بدلا من التعاون الذي لا يكون هادف حسب آرائهم ونظرتهم، بالتالي ساهم التغير الاجتماعي وتقسيم العمل الحديث إلى خلق فئة من المجتمع تتوجه نحوى الصراع والبحث عن المصالح الخاصة بدلا من التعاون البناء والآلي، أما مشاركتهم في العمل والكسب والبحث والتنافس لا يكون إلا مجرد تضامن عضوي لا بد منه من أجل استمرار جماعة العمل، ومن أجل فرض البقاء أمام تنافس وصراع الجميع من أجل مصالحهم وامتيازاتهم.

جدول رقم (8): يبين مواطن الصراع بين بعض الموظفين

في المؤسسة.

مواطن الصراع العمالي:	التكرار	النسبة.
حول الامتيازات	43	17.34%
الحقيرة والاستغلال	33	13.34%
لأجل المصالح الشخصية	43	17.34%
غياب العدالة التنظيمية	43	17.34%
مناوشات عمل	43	17.34%
بين الموظفين الجدد والقدامى	43	17.34%
المجموع	248	100%

ملاحظة: التكرارات أكبر من حجم العينة نظرا لتعدد الإجابات.

يشير 43 مبحوث من أصل 142 حسب الجدول السابق رقم (07)، أن نوع العلاقات السائدة بينهم وبين المبحوثين هي الصراع بنسبة 26.58%، مع العلم أن أغلبية المبحوثين الذين أشاروا إلى وجود صراع هم من فئة المبحوثين المنحدرين من أسر هجينة القيم تتمسك بما هو تقليدي وما هو حديث في نفس الوقت، ثم في المرتبة الثانية من فئة المبحوثين المترعرعين ضمن البيئة التقليدية، في حين أن أقلهم صراعا لكونهم يبحثون عن مصالحهم بطريقة ذكية دون خلق أي عداوة بين علاقاتهم بغيرهم هم من فئة المبحوثين الذين ترعرعوا في بيئات يؤمنون ويشجعون بالتجديد والقيم

لأكثر من 18 سنة وأحيانا في استغلال نفس المنصب، تقوم بينهم مشاحنات مختلفة تتعلق بكيفية تسير العمل وتنفيذه.

ثانيا- نتائج الفرضية الثانية تختلف العلاقات السائدة بين الموظفين تبعا لاختلاف مستواهم التعليمي.

نحاول في هذا العنصر الإجابة على الفرضية الثانية التي تبحث حول طبيعة العلاقات تبعا لاختلاف المستوى التعليمي، وهذا ما سنتوصل إليه تبعا للجدول الإحصائية التالية:

جدول رقم (9): يوضح نوع العلاقات السائدة بين الموظفين حسب متغير المستوى التعليمي.

نوع العلاقات : المستوى:	تعاون		صراع		مصلحة		المجموع	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
ابتدائي	06	100 %	-	-	-	-	6	100 %
متوسط	09	60%	02	13.3 %	0	26.6 %	15	100 %
ثانوي	05	11.6 %	11	25.5 %	2	62.7 %	43	100 %
ليسانس	07	14%	15	30%	2	56%	50	100 %
ماستر	07	25%	15	53.5 %	6	21.4 %	28	100 %
المجموع	34	23.9 %	43	30.2 %	6	45.7 %	14	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للإجابات يشير إلى أن العلاقات السائدة بين الموظفين بالدرجة الأولى ونسبة 45.78% هي المصلحة المتبادلة بين الأطراف، مقابل 30.28% في المرتبة الثانية يرون أن العلاقات هي صراع بين الأطراف، بينما أقل نسبة من المبحوثين يشيرون أنهم تجمعهم بغيرهم علاقات تعاون وتضامن وإتحاد.

بالنسبة للاتجاه العام (علاقات مصلحة) كانت هذه الإجابة معززة أكثر من مبحوثين ذات مستوى تعليمي الثانوي بنسبة 62.79% كأعلى نسبة ثم من طرف المبحوثين المتحصل على مستوى الجامعي في المرتبة الثانية بنسبة 56%.

في حين أن الاتجاه الثاني والذي يمثل إجابات المبحوثين الذين صرحوا أن (السائدة بين الأطراف هي صراع)، فهذه الإجابات معززة أكثر من قبل حاملي المستوى التعليمي ماستر بنسبة 53.57%، ثم مباشرة بنسبة أقل من طرف حاملي مستوى جامعي (ليسانس بنسبة 30%).

الحديثة، أما حول ماذا يتمحور هذا الصراع وأسبابه بين جماعة الموظفين، لخص في بعض من النقاط التالية:

مناوشات تخص العمل بسبب تداخل معظم المهام في ما بينها والتعامل مع بعضهم البعض، والتواصل الدائم بينهم من أجل إنجاز العمل، حيث عادة اختلاف الآراء حول طرق العمل أو إنجازها يسبب الصراع الدائم فيما بينهم، وهذا ما يجعلهم يتنازعون على أقل شيء وطرق العمل وتحميل كل طرف لمسؤولية أي خطأ لطرف الآخر.

القوي في المؤسسة من ذات النفوذ والمصالح يؤكل الضعيف، سواء ضعيف الخبرة أو الشهادة أو المستوى التعليمي، ولا يرحمه أبدا، ويمارسون التحقير وحب إبداء كفاءتهم رغم قلته على الآخرين خاصة إن كان جديد فبدلا من مساعدته للنمو يحبطون معنوياته والتشهير به حتى لا يصل بهم وبمناصبهم، وهذا بكونهم أقوياء أمام الإدارة ومعروفين بأقدميتهم، وهذا ما يشوه العلاقات ويسبب الصراع بين الأكثر والأقل خبرة، وبين من يملك معرفة ولا يملكها.

الصراع قائم بين أغلبية الموظفين الجدد والمسؤولين الإداريين، بسبب القيم التي يتحلى بهم المسؤولون من عدم تركيزهم للعدالة وعدم تطبيق القانون والعقوبات ومعايير الانضباط على زملائهم القدامى وجماعاتهم، بسبب تمسكهم بقداسية الجهة وتمتين العلاقات غير الرسمية بينهم، مما يجعلهم يكرسون الظلم وعدم العدالة حينما يطبقون المعايير والعقوبات على البعض وليس الجميع.

بسبب التنافس على المصالح والامتيازات المتعددة، مما يجعل كل طرف يعرض زميله للمشاكل حتى يتعرض لعقوبات تجعله لا يستحق الامتياز المنافس عليه، مما يجعل الطرف الثاني الأحق به، وهذا المشكل العويص واليومي سببه حسب إجابة رؤساء المصالح وبعض الموظفين هو جمود التوظيف والترقية وانعدام الحوافز إلا على من لديه بعض المناصب الهامة.

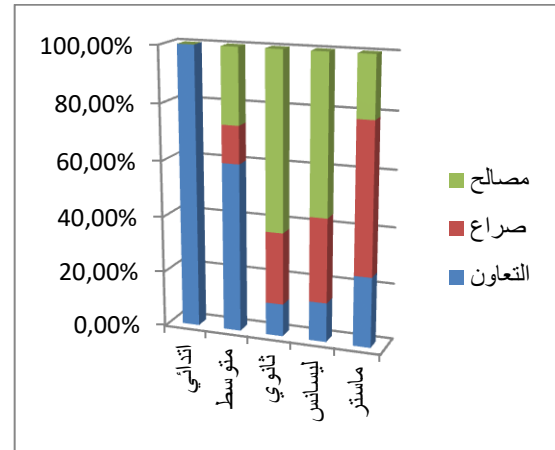
هذا الصراع أيضا قائم بين موظفين من أجيال مختلفة، خاصة بين من هم أكثر سنا وأقدمية وأقل سنا وخبرة، فنجد القديم يريد فرض أحقيته وألويته لأنه أكثر كفاءة وخبرة، أما الموظف الجديد يريد فرض أحقيته بسبب ارتفاع شهادته الجامعية وتكوينه الجامعي أكثر من القدامى، وأغلبيتهم ممن لديه شهادة ماستر ورئيسه بشهادة ثالثة ثانوي وظف هناك

إلا أنه أمام ذلك نجد جزء من هذه الفئة رغم أنهم يؤمنون بقيم التعاون مع بعضهم وجماعتهم الأولى، إلا أنهم أكثرهم أيضا اتجاها للصراع مع غيرهم خاصة مستوى التعليم الثانوي ممن استطاعوا الحصول على مناصب ومكانة هامة بفضل الترقية والعمل لسنوات طوال، بالتالي فهم أكثرهم محاولة للبقاء وبحثا عن كيفية التمسك بما لهم من امتيازات أمام دخول المنافس الأقوى لهم من الجدد الحاملين لشهادات عليا ماستر ويحاولون بكل الطرق التنافس معهم، والدفاع عن مشروعاتهم في الحفاظ على مناصب والوصول إلى السلطة نظرا لما لهم من كفاءات، بالتالي الأجر والامتيازات في المؤسسة الحديثة والمطامع الاقتصادية والمادية جعلت منهم فئة متصارعة ويبحثون عن مصالحهم ومنافعهم بالدرجة الأولى، رغم أنهم كانوا وليدي بيئة تقليدية تشجع التعاون والتضامن مع الغير ومساعدة قلبي الكفاءات من أجل التطوير من مهاراتهم، بالتالي فإن المجتمع الحديث الذي شجع وشجع قيم المادة أثر كليا على المبحوثين القدامى والجدد وأثر على علاقاتهم في إطار العمل، مما يعني أن التنشئة الاجتماعية ليست المحدد الوحيد للممارسات وعلاقات وقيم الأفراد في بيئة العمل، وإنما البيئة الجديدة وبيئة العمل أيضا توجه الفعل العمالي نحوى قيم معينة، وخاصة وأن المؤسسات الحديثة أهدافها مادية بالدرجة الأولى، فأثرت على الجميع وتعتبر لها دور هام بما تشجعه من قيم ومعايير وقواعد في توجه العلاقات وتحديدها.

هذه النتيجة تعززها مجددا فئة الجدد من الموظفين في حاملي شهادة الماستر، حيث نجد أنهم أكثر توجهها لعلاقات صراع، خاصة وأنهم وظفوا حديثا بعد استحداث مناصب لحاملي مستوى التعليم العالي، إلا أنهم أصبحوا يرون أن هناك من أقل منهم مستوى تعليمي من يتولى مراكز قيادية وإشرافية أكثر منهم، وهذا ما جعلهم في صراع وتقاتل مع هذه الفئة من الكبار والأقل مستوى مقارنة بهم، حيث يدافع كل طرف حول حقه في القيادة وتحمل السلطة والإدارة، ولهذا الأسباب تجد هذه الفئة أكثر من غيرها من تعيش في صراع وتريد فرض آرائها الجديدة ونظرياتها الحديثة وتجديد الدماء والحركة في المسؤولين بفضل ما حملوه من أفكار جامعية جديدة في مجال العمل، إلا أن كبار المسؤولين يشكلون لأحلامهم عائقا، خاصة أمام تشبث الكبار بنفس المناصب، وتشجيع النمطية في تسيير وإدارة الأمور وعدم الرغبة في

بينما الاتجاه الثالث والذي يمثل أراء (المبحوثين الذين يتعاونون مع بعضهم البعض)، تمثله إجابات مبحوثين ذات مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 100%، ثم مباشرة المستوى التعليمي المتوسط بنسبة 60%.

شكل رقم (2): يوضح نوع العلاقات السائدة بين الموظفين حسب متغير المستوى التعليمي.



هذا تابع لجملة من الأسباب منها:

يعتبر الأقل مستوى تعليمي أقلهم صراعا وبحثا عن المصلحة، ومن يتوجهون إلى بناء علاقات وفق التضامن والتعاون لكونهم أولا من أهم من يتولى وظائف بسيطة داخل المؤسسة وتجده يتفاعل مع جماعة المقربين لهم فقط وأغلبيتهم يؤدون مهامهم بطريقة فردية تبعا لنوع وظائفهم، وهذا ما ساعدهم على الحفاظ على الروابط الاجتماعية التقليدية المتينة، موازاة مع انعدام المنافسة على الترقية والحوافز والامتياز كونها منعدمة لهم، هذا ما جعلهم يتعاونون ويتضامنون داخليا في مجال إنجاز العمل وخارجيا كأصدقاء وأقارب وأحاباء تجمعهم علاقات جيدة مع بعضهم البعض فقط لم تتأثر باعتبارات نفعية ولا مهنية معينة.

في المرتبة الثانية نجد حاملي مستوى المتوسط والثانوي هم غالبية المبحوثين الكبار ممن وظفوا في بداية فتح القطاع، أمام نقص طالبي العمل، وهم بالتالي من فئة المبحوثين الذين ترعرعوا في ضل البيئة التقليدية بالنظر إلى سنهم الكبير (أغلبيتهم حسب ملاحظتنا يتجاوز الخمسين سنة) أي نشئوا في محيط اجتماعي يؤكد ويؤمن بقيم التعامل ومساعدة القريب وخاصة الأقارب والأحباب وأولاد مناطقهم، وهو ما سمح لهم بالحصول على مناصب هامة، والحفاظ على شبكة علاقاتهم الاجتماعية الخارجية والداخلية.

بينهم بين أولوياتهم وبين قيمهم، لم يصبوا إلى حالة الحداثة بعد، ولم يتحرروا بعد من بعض القيم والأعراف القديمة. كما توصلت نتائج الجدول رقم (05) أن الأسر المحافظة على القيم التقليدية، تمارس ضغطا كبيرا على أفرادها من خلال إجبارية احترام طرق التواصل والزيارة والتفاعل والمساعدة والمشاركة بين أفراد المنطقة الواحدة، والتي تفرض على أعضائها احترام خدمة الأرض والسكن مثل الجيل القديم وتفرض أساليب تقليدية في تربية والحفاظ على الأولاد، كذا تتميز بالبساطة والتداخل والتعارف لكونها جماعات مغلقة فيما بينهم ويتبعون نظام عشيري وقيم محددة وموحدة بين الجميع، استطاعوا بفضل ذلك فرض الهيمنة على مختلف أعضائهم والسيطرة على ممارسات أفرادهم ثم المحافظة على قيمهم وعلاقاتهم وأعرافهم، وأجمل ما فيهم قيم التضامن والتعاون والتواصل والحفاظ على علاقات الأقارب القريبة والبعيدة.

في حين أن المناطق المتغيرة والتي تعرف تطور اجتماعي واجتياح ثقافي وتطور اقتصادي والتي لخص الجدول رقم (06) نتائجها هي: إجابات لمبحوثين ترعرعوا في بيئات اجتماعية وأسر أكثر أهدافهم توفير المال والحاجيات الأساسية من أجل العيش بكرامة، خاصة وأن هذه الفئة أغلبيتهم من العائلات المتوسطة القاطنين في سكنات ضيقة ومدن يرتفع فيها البحث عن الامتيازات وكثرة الاحتياجات وقلة فرص العمل أمام ارتفاع نسبة الكثافة السكانية، مما جعل أهدافهم محاولة الوصول بالقيم الحديثة التي بنيت على مطمع مادي، ذلك من خلال البحث عن المال والوقت الكافي وتخزينه وعدم التصديق به وحتى يقطع العديد من العلاقات والتعاون من أجل الادخار من جهة وتصريفه على رفاهية الحياة الجديدة من جهة أخرى، مما جعل البناء الاجتماعي ليس نفسه وطبيعة العلاقات والأهداف مختلفة عن الجماعة التقليدية.

هذا التناقض القيمي في الوسط الاجتماعي انعكس على بيئة المؤسسة وعلى العلاقات بين الأطراف، مما جعلنا أمام فئتين تشتغل في مكان واحد إلا أن اهتماماتهم مختلفة وقيمهم غير موحدة، ومبادئهم ليست نفسها، في حين تحاول الفئة الأولى التقليدية الحفاظ على شبكة العلاقات غير الرسمية بين مختلف الموظفين والعمل في جو مليء بالجهة الواحدة والمناطق المتشابهة والامتيازات التي تقسم بينهم

التجديد وتطبيق آراء وأفكار الطاقات الجديدة الحاملة لمستوى علمي كبير جدا مقارنة بهم، وهذا ما جعل الطرفين في صراع قيمي ومهني ووظيفي أثر على علاقتهم وأيضا باندماجهم ووحدة الفريق.

من منطلق المعطيات الإحصائية نتوصل إلى أن: التحولات الاجتماعية التي عرفتها البلاد والتي دفعت العديد إلى بناء أهدافه ومطامعه وفق منطلقات مادية ومصالحية، إلى جانب قلة الأجر، وشيق الوقت الذي يحس به الموظف مما أثر خاصة على إيجاد الوقت لمشاغليهم الخارجية، ما جعلهم يبحثون عن مختلف الطرق غير مشروعة أو المشروعة للوصول إلى تحقيق طموحاتهم المادية باعتبارها مرتبطة بالمهام التي يؤديها داخل هذا التنظيم، وينجر منها من نمو وترقية وحوافز ونقل من أجل خدمة مصالحهم ومصالح أولادهم، هذا ما ساهم في شيوع لا مساواة، وإحساس البقية البسيطة التي لا تملك إلا كفاءتها للنمو وزيادة مطامعها تحس بالظلم جعل الجميع يدخلون في خوف وصراع دائم بين بعضهم البعض وهذا ما أثر على علاقات التضامن، والتعاون داخل أماكن العمل، وهذا ما أدى إلى انعدام الثقة بين الأطراف، وأصبح بذلك الموظفون يتكتلون وفق المصلحة، والنقابة القوية والأكثر سمعة وقوة، ممن هم قادرين على تحقيق مكاسبهم أمام الإدارة والمعنيين، التي لعبت دورا ليس ثانويا في كسر الروابط الاجتماعية التقليدية والقربا أيضا منها، ولم يعد أحد اليوم يفكر في أخيه أو جاره إلا إذا يكتسب من خدمته له مقابل مادي أو معنوي ذات ثقل وامتنياز مهني ووظيفي أو أي إضافة معنوية أو مادية.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظرية وفرضيات الدراسة.

توصلت نتائج الجدول رقم (04) أن المجتمع الجزائري حاليا مازال في مرحلته الانتقالية، مما شكل لنا فئات تؤمن بما هو تقليدي بحث خاصة في القرى والأرياف وعند بعض كبار السن، وفئة أخرى تؤمن بالتجديد وعدم المحافظة على الكثير من الأعراف والقيم التقليدية السابقة التي ترى فيها هدرا للوقت والمال الذي أصبح يؤخذ عند أفراد المجتمع مكانة أقدس من العائلة والعلاقات والأخوة والتلاحم، هو ما أدى إلى تغير في الأولويات وفي المفاهيم بين الفئة الجديدة والمحافظة، هذا التناقض في نمط العيش خلق لنا أفراد يتصارعون فيما

الصغار والجدد لمناصب هامة، مما يعني أن الصراع في مجمله مادي ناتج من نقص المناصب والبحث عن البقاء وضعف الأجور والحوافز أيضا، مما يجعل الجميع يتقاتل من أجل الحصول على منافع معينة، لأن الواقع الاقتصادي والحالة المعيشية الحالية أصبحت غالية ومرتفعة جدا مقابل ما يتقاضونه من أجور.

في حين أن نتائج الفرضية الثانية التي تبحث حول طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين حسب اختلاف المستوى التعليمي للمبحوثين، والتي لخصها بيانات الجدول رقم (09) والشكل رقم (02)، نجد أن حاملي مستوى المتوسط والثانوي هم غالبية المبحوثين الكبار ممن وظفوا في بداية فتح القطاع، أمام نقص طالبي العمل، وهم بالتالي من فئة المبحوثين الذين ترعرعوا في ضل البيئة التقليدية بالنظر إلى سنهم الكبير (أغلبيتهم حسب ملاحظتنا يتجاوز الخمسين سنة)، أي نشئوا في محيط اجتماعي يؤكد ويؤمن بقيم التعامل ومساعدة القريب وخاصة الأقارب والأحباب وأولاد مناطقهم، وهو ما سمح لهم بالحصول على مناصب هامة، والحفاظ على شبكة علاقاتهم الاجتماعية الخارجية والداخلية خاصة تلك المبنية على الجهة والقربة، كمل أنهم أكثرهم أيضا اتجاها للصراع مع غيرهم خاصة مستوى التعليم الثانوي ممن استطاعوا الحصول على مناصب ومكانة هامة بفضل الترقية والعمل لسنوات طوال، بالتالي فهم أكثرهم محاولة للبقاء وبحثا عن كيفية التمسك بما لهم من امتيازات أمام دخول المنافس الأقوى لهم من الجدد الحاملين لشهادات عليا ماستر ويحاولون بكل الطرق التنافس معهم، والدفاع عن مشروعاتهم في الحفاظ على مناصب والوصول إلى السلطة نظرا لما لهم من كفاءات.

هذه النتيجة تعززها مجددا فئة الجدد من الموظفين في حاملي شهادة الماستر، حيث نجد أنهم أكثر توجها لعلاقات صراع، خاصة وأنهم وظفوا حديثا بعد استحداث مناصب لحاملي مستوى التعليم العالي، إلا أنهم أصبحوا يرون أن هناك من أقل منهم مستوى تعليمي من يتولى مراكز قيادية وإشرافية أكثر منهم، وهذا ما جعلهم في صراع وتقاتل مع هذه الفئة من الكبار والأقل مستوى مقارنة بهم، حيث يدافع كل طرف؛ حول حقه في القيادة وتحمل السلطة والإدارة، ولهذا الأسباب تجد هذه الفئة أكثر من غيرها من تعيش في صراع وتريد فرض آرائها الجديدة ونظرياتها الحديثة وتجديد الدماء

بالتساوي حيث يسود بين هذه الفئة تعاون في إطار العمل بالدرجة الأولى، ثم صراع من أجل مصالحهم خاصة ضد الفئات الجديدة من صغار السن وممن ترعرعوا في بيئات تشجع التغير وتجديد القيم حسب نتائج الجدول رقم (07)، وفي مقابل ذلك نجحت البيئة المتجددة والتي تؤمن بالتغيير ومحاولة على تقديس العلاقات الاجتماعية، نحوى تقديس المال والامتيازات والمصالح الشخصية بالدرجة الأولى، ثم الصراع مع كبار المسؤولين أيضا من أجل تحقيق طموحاتهم والامتيازات بدل من التعاون والتضامن واحترام الكبير الأقدميته، وفي ضل بيئة اجتماعية هجينة القيم استطاعت أن تخلق لنا موظفين تعلوهم قيم الأنانية والمنافع والفردانية بدلا من التعاون فيما بينهم، لأن كل طرف أصبح يرى في الآخر منافس خطير له، لهذا ليس عليهم الاتحاد في ما بينهم، خاصة وأن التعاون يكون بين فئة الكبار التقليديون فقط، لأنهم لو تعاونوا مع غيرهم يصبحوا منافسين لهم، أما الفئة الحديثة أصبحوا يعتبرون أنفسهم أكثر حضارة وأكثر مستوى تعليمي وأكثر كفاءات لذا ليس عليهم بالتعاون مع كبار التقليديين، لأن كل همهم الحفاظ على مصالحهم والتنافس معهم من أجل بلوغ أحقيتهم في التسيير وتحمل المسؤوليات وبلوغ الامتيازات.

حيث توصلنا إلى تحقيق الفرضية الأولى حسب تحليلنا للجدول والنسب وباتمادنا على معامل التوافق إلى بوجود علاقة ارتباط متوسطة بين قيم البيئة الاجتماعية وطبيعة العلاقات بين الموظفين، قدرت ب: $R=0.57$.

أما الجدول رقم (08) أجاب عن الأسباب التي تؤدي للصراع بين الموظفين، وأغلبها كانت تنظيمية أكثر مما هي اجتماعية، ومن بينهما: جمود الحوافز والامتيازات وعدم وجود الترقية الذي أعاق تعاون الموظفين في إطار العمل، وبل شجع التنافس غير الشرعي من أجل الحصول على أهدافهم وبلوغ مقاصدهم، تشجيع المسؤولين الكبار وتقديسهم للعلاقات غير الرسمية مما جعلهم لا يطبقون القانون عليهم مقارنة بالآخرين والذي أدى إلى سيادة عدم المساواة وغياب العدالة التنظيمية، حيث يسعى أغلبية المبحوثين لمصالحهم وبلوغ أهداف شخصية نفعية، إلى جانب الصراع بين الجدد (الكفاءات جامعية عليا) والقدامى (خبرة مهنية وأقدمية كبيرة) بسبب الفساد وعدم تجديد الدماء الناتج من استغلال الكبار للمنصب لسنوات طوال وعدم ترك فرص لبلوغ

وفريق العمل البناء في إطار العمل، حولته المؤسسات الحديثة بما في ذلك التغير الاجتماعي والاقتصادي والصناعي الحادث في المجتمع الجزائري التي بنيت على مطمح مادي إلى أفراد مصلحة ومنافع، يتضامنون عضويا من أجل تحقيق أهداف نفعية وخاصة، ورافقه ذلك تغير في البنية الاجتماعية والأدوار وطرق العيش والاستهلاك وتغير طرق التواصل وتقليص الروابط الاجتماعية من جهة ثانية، وباعتبار أن المجتمع يحافظ على التيار التقليدي والتيار الحديث سواء، نعتبره مجتمع انتقالي ولم يصل بعد إلى مرحلة الحداثة الحقيقية، أدى بذلك إلى وجود تيارين متصارعين بقيمهم واهتماماتهم وعلاقاتهم داخل أماكن العمل.

كما تم التوصل أيضا أن الظروف التنظيمية من نقص المناصب وجمود الترقية وانخفاض الأجر ساهمت مجددا من خلال ما تشجعه من قيم وبما تتيحه من ظروف غير مشجعة خاصة أن هناك احتكار للامتيازات والمناصب لبعض الفئات دون غيرها، ساهم في نشر التفكك والصراع وعدم التعاون بين الموظفين، مما يعني أن الظروف الاقتصادية والمؤسسة الحديثة أيضا لها دور أيضا في تحديد طبيعة العلاقات داخل المؤسسة ولا تساهم في توحيدها، وهذا ما نجده أيضا من صراع بين فئة القدامى ذات الأقدمية كبار السن، وبين الجدد وحاملي الماستر الذين يتصارعون على عدم العدالة التنظيمية وعدم تمكين الجدد من تولي القيادة رغم ما لهم من كفاءات، مما يعني أن ارتفاع المستوى التعليمي لدى فئة الجدد دون أخرى ساهم في الاختلاف القيمي واهتمامات الفئتين وشدد الصراع بين الطرفين.

اقتراحات وحلول:

تنشئة الفرد تنشئة ايجابية من حيث السلوكيات والأهداف والقيم المنتجة تبدأ من المجتمع والأسرة خاصة قبل المدرسة وأماكن العمل، بالتالي إن كانت الدولة تسعى لخلق طاقات فاعلة وإطارات نافعة في عالم الأعمال والتسيير من أجل بلوغ جودة المؤسسات وفعاليتها، لا بد أن الاستثمار والتوعية اللازمة والتربية والتوجيه الصحيح يبدأ من الأسرة، من خلال رقابة الدولة والسلطات لكفاءة وطبيعة الموارد التي تقدمها الأسر للمجتمع، وحيث تفرض رقابة ومتابعة واهتمام بالأطفال كأهم موارد الغد رقابة صارمة وهادة من خلال فرض ظروف اجتماعية تصب في أهداف مستقبل وطننا.

والحركة في المسؤولين بفضل ما حملوه من أفكار جامعية جديدة في مجال العمل.

خاتمة:

توصلت دراستنا الميدانية التي تم إجرائها في مديرية التربية لولاية بجاية، وهو قطاع عمومي وخدماتي ومؤسسة إدارية قائمة على تسيير حوالي من ألف مؤسسة تعليمية: 604 ابتدائية 157 ثانوية إلى جانب 254 متوسطة، أما الدراسة تم تطبيقها على عينة من الموظفين داخل مقر المديرية للإجابة على الاستمارة، التي كانت هادفة للإجابة على التساؤلات التالية: هل لقيم البيئة الاجتماعية دور في تحديد طبيعة العلاقات السائدة بين الموظفين؟ ثم هل تتغير طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين تبعا لمتغير انخفاض أو ارتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين؟ توصلت إلى نتائج هامة مفادها:

تلعب البيئة الاجتماعية دور هام في تحديد طبيعة العلاقات السائدة داخل المؤسسة، وباعتبار أن المحيط الخارجي هجين بين مناطق تقليدية منها من تمارس ضغطا قويا على أعضائها وهي قليلة العدد وتتميز بتشابه القيم وتفرض علاقات وقيم موحدة وتحاول الحفاظ على الأعراف التقليدية من تأزر وتضامن وتعاون وتقديس أقارب والجيران، حيث أدى إلى وجود مبحوثين ترعرعوا في هذه المناطق يميلون كل الميل للتعاون والتواصل غير الرسمي في إطار العمل، انعكس جانبه الأول على تمتين جماعتهم وفريق عملهم والمحافظة على المناصب والامتيازات بين جماعتهم ومقربهم، أما الجانب السلبي لهم أن الخوف الشديد من فقدان هيبته ومناصبهم أمام دخول الغرباء والجدد والصغار بما لديهم من قيم ورؤى تعاكس ما ترعرعوا ونشئوا عليه، جعلهم يدخلون في تنافس وصراع من أجل فرض بقائهم والحفاظ على امتيازاتهم.

في حين أن الفئة الثانية ترعرعت في بيئة تؤمن بالتغيير ولا تقدر كثيرا الروابط الاجتماعية، جاءوا للمؤسسة من أجل البحث عن المادة والامتيازات وأهدافهم الشخصية بالدرجة الأولى دون أي اعتبار لاحترام قريب أو لتكريس الجهوية، كما يتصارعون من أجل مصالحهم مع الفئة الأولى التي عرقلت تحقيق تطورهم وبلوغهم لمناصب هامة، بسبب أنهم لا يريدون ترك المناصب لغيرهم لما لهم من امتيازات.

كما توصلت الدراسة أن المجتمع التقليدي الذي نجح في إعداد فئة تؤمن بالعلاقات وتحافظ على الروابط الاجتماعية

تشجيع الأسر والمدرسة للمحافظة على بعض القيم والموروث الثقافي الاجتماعي للمجتمع خاصة تلك المستمدة من عقيدتنا الدينية (التضامن، الاحترام..) لما لها من دور في الحفاظ على هويتنا ولم شمل أفراد المجتمع والحفاظ على الروابط الاجتماعية التي تنقل في المجتمع الحديث. كما أن حسن استغلالها في التنظيم يساهم في تحقيق تكيف جيد للموظفين وتحقيق التعاون فيما بينهم.

تشجيع الدولة أفراد المجتمع في المحافظة على الأرض والفلاحة رغم التقدم التكنولوجي والصناعي والخدماتي الحاصل، بإعطاء لأهمية ودور فعال لهذه الفئات وتدعيمهم ماديا ومعنويا، لكون تحقيق التنمية لا يكون بتوجه الجميع لمؤسسات الدولة، بل الوطن يحتاج إلى منتجين أكثر من مستهلكين للموجود، خاصة إن أقدمت السلطات على تحسين ظروف المعيشية في الأرياف وساهمت في توفير أحسن وسائل استغلال الأرض، بالتالي يكون مجتمع متقدم دون فقدانه لهويته أو تركه لأصالته، كما يساهم الجميع كل بموارده من أجل تحقيق الاكتفاء الذاتي والرفع من المستوى الاقتصادي للمجتمع، بالتالي تقليل الضغط والصراع والتنافس السلبي والفساد داخل القطاع العمومي خاصة.

قائمة المراجع:

• الكتب:

- 1- Paul de Gaudeman : Le Concept de Socialisme dans la Sociologie de L'éducation chez Durkheim, Textes réunis par : Franciod Garboi et Joelle Plantier, Edition Lharmathan, Paris. 1993.
- 2-Goy R. G, & Roche: introduction à la sociologie générale et l'action social, Vol (1), France: Edition LAMIA, 1968.
- 3- أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، الطبعة (4)، ترجمة: الدكتور فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية للترجمة، لبنان، 2005.
- 4- باستون بوتبول: تاريخ علم الاجتماع، الطبعة (1)، ترجمة: غنيم عبدون، الدار القانونية للطباعة والنشر، القاهرة، بدون السنة.
- 5- جينيفر ليمان: تفكيك دوركايم نقد ما بعد بنيوي، الطبعة (1)، ترجمة: محمود أحمد عبد الله، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2013.
- 6- غيث بوفلجة، بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، الطبعة (1)، دار القدس العربي، وهران، الجزائر، 2010.
- 7- مجموعة من الكتاب: نظرية الثقافة، الطبعة (1)، ترجمة: علي سيد الصوري، عالم المعرفة، بدون البلد، 1997.

• المقالات:

- 8- أمنة ياسين: علاقة خصائص الأسرة الجزائرية بأساليب التنشئة الاجتماعية للأبناء في ضوء إرهصات العولمة الثقافية، مجلة العلوم

جعل أهداف المقررات والبرامج الدراسية مرتبطة بواقع المجتمع وأهدافه المستقبلية، وتكون أهدافها بتنشئة رجال ونساء منتجين لا مستهلكين، يتعلمون قيمة العمل والتسيير، يفصلون بين قداسية الروابط الاجتماعية داخل العمل وقداسية التكليف والعدالة وكيفية تطبيق القانون والحق حتى لو أدى الأمر إلى معاقبة قريب من أجل صالح المجتمع ومؤسساته والتي تنعكس على المصلحة الخاصة وتقويم سلوك الجميع.

وضع السلطات ومسئولي المؤسسات لقيم موحدة يتبعها الموظفون داخل مكان العمل، وغرس ثقافة عمل واحدة بين الجميع، من خلال وضع بنود ومعايير وقواعد سلوكيات وممارسات صارمة لكل طرف مهم كانت شبكة علاقاته أو قوة معارفه أو كبر مكانته، وعدم تدعيم الثقافات والقيم الفرعية الخارجية التي تؤدي إلى تفكيك الفريق والصفوف وعدم توحيد الفعل العمالي وتشجيع التمييز وعدم العدالة. أين يجبر الموظفون مع بداية تعيينهم لضرورة تعلم وغرس ثقافة تنظيمية إجبارية من أجل تحقيق عضويتهم في البقاء داخل المؤسسة، ذلك ما يجعل الأعضاء يفكرون في الهدف الموحد بينهم أو التنافس الشريف بجدارة وعقلانية، بدل من التفكير في الاختلافات ومحاولة التعالي على حساب السن والأقدمية والجنس والأصل أو المستوى التعليمي.

خفض سن التقاعد، والإجبار على التقاعد المبكر من أجل إعطاء فرص التسيير واتخاذ المسؤولية للجدد، ومن أجل القضاء على هوة السن واختلافات القيم بين الجيلين داخل أماكن العمل، أيضا من أجل تشجيع التنافس على أساس الكفاءات والجدارة، بدلا من توزيع المناصب والامتيازات على أساس السن أو العلاقات، بالتالي سيؤدي ذلك إلى تحقيق التنافس الشريف بدلا من الصراع بشق الطرق التي تكون أحيانا لا توافق ولا تطابق القانون وتؤدي إلى الفساد، من جانب آخر أن هذه الطريقة تفتح فرص للبطالين للعمل في مثل هذه القطاعات، وتخفض نسبتهم في المجتمع.

سعي السلطات إلى رفع أجور وإتاحة الحوافز لخلق الدافعية بين الموظفين في القطاع العمومي بما يوافق متطلبات الحياة المعيشية والاجتماعية، حتى يسود الرضا بين الغالبية ويؤدي رضاهم حول الأجر إلى الرضا حول ظروف العمل والتنافس الشريف وتوحيد جماعة العمل نحوى أهداف وعلاقات وقيم موحدة.

