

البيئة الثقافية للقيادة الإدارية بين الأداء والأثر-دراسة تحليلية Cultural Environment of Management Leadership between Performance and Impact - Analytical Study

غربي بلقاسم. طالب دكتوراه السنة 03 (belkacem.gherbi@univ-sba.dz)	علم اجتماع –تنظيم وعمل	جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس/ الجزائر
بوشيعي علي. أستاذ جامعي (alibouchikhiali@yahoo.fr)	علم اجتماع –تنظيم وعمل	جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس/ الجزائر
DOI :		

الإرسال: 2023/03/30 القبول: 2024/11/15 النشر: 2024/12/20

ملخص:

تهدف هذا المقال إلى إبراز أثر البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية داخل بيئة العمل بكونها السرح الأول لبناء مجتمع قويّ، فنجاح أو فشل القيادة الإدارية يعتمد بدرجة أولى على تلك البيئة لأداء مهامها والقيام بوظائفها، فزرع القيم والمبادئ ونظم التسيير وأداء الأدوار والمكانات الاجتماعية ماهي إلا امتداد للبيئة الثقافية المتشعب بها الفرد بكونه فاعل اجتماعي مهم في قيمه وعاداته وهويته. مستعملين في ذلك المنهج الوصفي وأدوات البحث كالملاحظة والمقابلة، بغية تقصي الظاهرة وتحليلها وتفسيرها لفهم العلاقة والأثر بين البيئة الثقافية وأداء القيادة الإدارية.

فالقيادة الإدارية مهما يكن أداؤها فإنها تتأثر بشكل أو بآخر ببيئتها الثقافية، فنجاحها في أداء مهامها مرهون بصالح بيئتها وتكوينها الثقافي ومنه صلاح المجتمع بكل مقوماته. وعليه جاءت إشكالية البحث حول أثر البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

كلمات مفتاحية: بيئة ثقافية؛ أثر؛ أداء؛ قيادة إدارية؛ مؤسسة اقتصادية.

Abstract:

This article aims to highlight the impact of the cultural environment on the performance of managerial leadership within the work environment. The latter's success depends on its proper cultural composition in its values, customs, identity, practices and functions. We have also used the descriptive curriculum and some scientific research tools to investigate, analyse and interpret the phenomenon to understand the impact of the cultural environment and its relationship to the performance of management leadership.

The performance of managerial leaders is influenced by their cultural environment positively or negatively, and it requires the rehabilitation of their environment and cultural composition, and thus a social actor and the good of society in all its components. Thus, the problem of research is reflected in the impact

of the cultural environment on the performance
within Algeria's economic institutions.

of administrative leadership

Keywords: Acultural environment; Impact; Performance; Management
leadership; Economic institution.

1-مقدمة:

تعتبر البيئة الثقافية العامل الأساس من خلال تأثيراتها المختلفة، فالاهتمام الكبير بالمحيط والجانب الثقافي لاقى فهما بالغاً في كثير من الدول سواء المتقدمة منها أو النامية لمعالجة مشكلاتها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية لتحقيق جملة من الأهداف والتي تختلف وتعدد، باختلاف البيئة بغية تحقيق الاستقرار بشقيه المادي والمعنوي لذا جاء الاهتمام بالأفراد في بيئة ملائمة برفع معنوياتهم وفهم سلوكهم وتكوينهم الثقافي، بل يُعدّ موضوع البيئة الثقافية من الموضوعات التي حظيت وماتزال تحظى باهتمام علماء الاجتماع بشكل عام وعلماء السلوك الإداري بشكل خاص، بكونه من أهم المتغيرات التي تُسهم بانعكاساته على الواقع المعاش.

فالمؤسسات باعتبارها نسق مفتوح وبتعدد أشكالها وأنواعها، تركز على نجاح العنصر البشري، ومنها القيادة الإدارية المرتبطة أكثر بالبيئة الثقافية لمالها من تأثير سواء أكان إيجاباً أو سلباً، غير أنّ هذه الأخيرة تُعدّ اللبنة المثلى في بناء صرح المجتمعات وتطورها، وبالتالي القيادة الإدارية التي هي جزء من أيّ مجتمع تسعى لبسط وجودها وفرض كيانه وتمير أجندتها وتحقيق أهدافها. وُفق تقسيم بيئة العمل في المؤسسات المختلفة إلى عدّة أنواع، مما يُساعد كلّ نوع منها على توضيح طبيعة العلاقة بين أنواع هذه البيئات ممّا يُساهم في تقديم شرح حول نوعية العناصر التي تتكوّن منها كلّ بيئة عمل، وإلى الاستقرار سواء الذي تشهده المؤسسات أو الحالة النفسية للعامل في حدّ ذاته أو إلى مختلف أشكال المهن المتعددة التي تفرضها طبيعة العمل. (بن رحمون، 2014، ص 32)

لذا البيئة الثقافية تُمثّل كيان المؤسسة وأهم إطار للقيادة الإدارية، إذ تحتوي على رسالتها، وثقافتها، وأهدافها، ومواردها، وسياساتها، وعملياتها الإنتاجية وانعكاس لواقعها من علاقات مهنية، ووظيفية مشكّلة جوانب فاعلة في التكوين الشخصي أو السلوكي. فدراسة البيئة الثقافية يتطلب فهم العامل والإحساس بمشكلاته، من حيث العلاقة التي تربطه بين هذه الأولى، فالعنصر البشري الذي تقع عليه غالبية الأعباء والأعمال المهنية بما تتضمنه من مسؤوليات ومخاطر محدقة به، هو وليد ثقافة معينة ونتاج بيئة ما .

ومن خلال هذه الورقة البحثية سنتطرق في المبحث الأول الإطار العام للدراسة من مشكلة الدراسة ومنهجية البحث والمبحث الثاني إلى المفاهيم، البيئة الثقافية، الأداء، القيادة الإدارية، المؤسسة الاقتصادية، وفي المبحث الثالث سنتطرق على أهم متغير وهو أثر البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وصولاً إلى خلاصة هذا الموضوع حيث نقدّم فيها كيف أثرت البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية بأساليبها وآلياتها المتعددة داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة في ظل التطور التكنولوجي والثقافي الراهن.

2-الإطار العام للدراسة

يعتبر الإطار العام للدراسة أحد العناصر الأساسية في أي بحث علمي لا غنى عنه، وفي هذا الإطار نتطرق إلى مشكلة الدراسة، أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها والمنهج المتبع فيها.

1-2 مشكلة الدراسة:

تُعدّ البيئة الثقافية في الوقت الحاضر أهم العوامل المؤثرة على كيان المجتمع وأداء الأفراد ولا سيما القادة منهم، واتّضح جلياً في حاجة المجتمع ومؤسساته إلى قيادة إدارية فاعلة وإلى آليات ووسائل أكثر فعالية ونجاعة، خاصة مع التنوع البيئي والثقافي الذي ساعد هذه الأخيرة - القيادة الإدارية - على أداء مهامها ووظائفها، غير أنّ هذه الأولى لها تأثيراً واسع النطاق سواءً في نمط التفكير أو في السلوكيات في اتخاذ القرارات أو الحكم والتسيير للوصول إلى مبتغاها في ظلّ تطور المجتمعات وقيام الحضارات والمنافسة بين مختلف المؤسسات، فالقيادة الإدارية لا تنأى أن تكون انعكاساً للمحيط الذي تعيش فيه أو مرآة للواقع الثقافي المتشعبة به.

ووضمن هذا الإطار تندرج مشكلة الدراسة تأثير البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ويمكن صياغتها على النحو التالي:

- ما أثر البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟ ومنه تفرعت أسئلة عن الإشكالية العامة:

- إلى أيّ مدى شكّلت البيئة الثقافية أثراً إيجابياً في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

- ما هو مستوى تأثير البيئة الثقافية على أداء القيادة الإدارية في بيئة العمل؟

وللإجابة على هذا التساؤل والإشكالية افترضنا إجابات مؤقتة في ظل فروض كالتالي:

- يوجد تأثير بين البيئة الثقافية وأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

ومنه فرضيات فرعية:

- شكّلت البيئة الثقافية أثرا إيجابيا في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

- تحسين مستوى الاستجابة والفعالية والنزاهة للقيادة الإدارية مُرتبط بالبيئة الثقافية التي تكوّن سلوكه وتشبع متطلباته داخل بيئة العمل.

2-2 منهجية البحث:

2-2-1 أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر موضوع البيئة الثقافية من المواضيع ذات التأثير الواسع في فهم سمات وسلوكيات الأفراد والجماعات ولا سيما القيادة الإدارية منها من خلال دورها الفعّال في تكوين بنية المجتمع وشخصية الفرد، ونظراً لأنّه موضوع مهم لفهمه خاصة مع التقدّم الراهن للعلم والمعرفة وسوق العمل وفي ظل المنافسة المحتدمة لفرض الوجود أو تحقيق المقصود بين الرئيس والمرؤوس وبين القائد والمقاد، ونظرا لاختلاف المحيط والثقافات السائدة في مختلف المجتمعات وبين سائر شرائحه، كان لزاما على شرائح المجتمع السعي إلى الاهتمام البالغ بالأثر الذي تفرضه البيئة الثقافية على أداء قياداتها في شتى المجالات، وعلى هذا الأساس هناك عدّة أسباب أدت إلى اختيار هذا الموضوع (أثر البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة) نذكر منها:

أ- الأسباب الذاتية:

- تخصص الدراسة (علم اجتماع تنظيم وعمل) يقتضي معالجة موضوع البيئة والثقافة بصفة عامة وتأثيرهما على الفرد والمجتمع بصفة خاصة.

- موضوع الدراسة أثر البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة يقتضي أن يعالج من طرف الباحثين بمختلف القراءات والتحليلات واستخلاص النتائج التي من شأنها أن تكون لنا زاد معرفي، لذا كانت دراستنا لهذا الموضوع تظهر في إبراز الأثر البالغ الذي تفرضه البيئة الثقافية على سلوك الأفراد وبنى المجتمعات،

وعلى نمط القيادة الإدارية خاصة بما يتعلق بجانبه المعرفي والسلوكي وذلك بمعالجته من زوايا مختلفة بعمق وتقصي للحقائق لإجلاء بعض الغموض المؤدي أحيانا لعمق المشكلة وفرض القيود سواء كانت من البيئة التي يعيشون بها أو من تكوينهم الثقافي.

- الرغبة الملحة في فهم موضوع البيئة الثقافية خاصة فيما يتعلق في تكوين شخصية القيادة ونمط تفكيرهم وسعيهم للتغيير نحو الإيجاب داخل مؤسساتهم الاقتصادية في الواقع المعاصر.

ب- الأسباب الموضوعية:

- معرفة وفهم الأساليب التي يتم بها توجيه القيادة الإدارية لاكتساب ثقافة معين وفوق محيط ما خاصة مع التطور الراهن والعقول الفذة الرائدة في المجال العلمي والاجتماعي والثقافي لمختلف الأمم التي أصبحت توجه قياداتها نحو ما يخدم المصلحة العامة في عمق كيانات المجتمع المعاصر من مختلف جوانبه ولا سيما في شقيه العلمي والثقافي المرتبط أساسا بالثقافة السائدة والمحيط.

- السعي المستمر لإثراء البحث العلمي وتطبيقاته بما يقتضي فهم أداء القيادة الإدارية، خاصة منها الجزائرية بمعلومات جديدة تسهم في التطور المعرفي والعلمي لمواكبة العصرنة وذلك بالدراسات النظرية والفكرية وتطبيقها واقعا في ظل تعدد الثقافات وتنوع البيئات.

- معرفة التأثير المتنوع للبيئة الثقافية على الأفراد سواء إيجابي ويثمن أو سلبي يفهم سببه ويعالج خاصة في ظل التفاعل والتمازج بين الحضارات بغية إرساء روابط الفكر القيادي التربوي والثقافي والعلمي بما يخدم مصالح مجتمعاتنا ويحررها من التبعية وإثراءها بإضافة معرفية جديدة وتنافسية أكثر قوة وإنتاجية.

2-2-2 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أثر البيئة الثقافية في سلوك الأفراد داخل المجتمع أو في المؤسسات المختلفة، وذلك من خلال توضيح أنماط القيادة وأساليب أدائها سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، لذا وجب معرفة بعض العوامل المؤثرة في التفكير الجمعي أو المكانة التي يتمتع بها في كيانات المجتمع ككل في جوانبه المتعددة، العلمي والثقافي والاجتماعي والتي يُعتقد أنّ لها تأثير كبير خاصة من القيم الاجتماعية والثقافية والقوانين والتشريعات بمختلف أنواعها والعادات والتقاليد والأعراف السائدة، وكل هذا نتاجا للبيئة التي نعيش فيها أو الثقافة التي نكتسبها أو نتلقاها.

ومما تقدّم فإنّ هذا المقال يكتسي أهمية بالغة من خلال:

- البيئة الثقافية وأهميتها للفرد والمجتمع كونها مصدر سلوكه وملهمه أدائه تساعد في تحقيق أهدافه وبلوغ غاياته.
- عاملي البيئة والثقافة شأنهما شأن غيرهما في بناء فكر القادة عموما ومنها الإدارية خصوصا للنهوض بالمجتمع وقيام الحضارات وتقويم هذا الفكر وفق منهج تربوي وثقافي واجتماعي وعلمي هادف.
- المساهمة الجادة في إبراز دور البيئة الثقافية لا سيما الجانب الإيجابي منها في تشخيص أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية ومعالجة النقائص واقتراح الحلول وحل المشكلات فيما ينسجم وطبيعة التطور الحاصل في شتى المجالات، وذلك ببناء شخصية القيادة على رؤى ثقافية متنوعة ومرنة لتسيير مؤسساتها.
- الكشف الفعلي لأداء القيادة (داخليا وخارجيا) بالتفاعل بينه وبين بيئته وثقافته والتمازج مع مختلف الثقافات الأخرى.

2-2-3 أهداف البحث:

- الهدف الأساس للمقال هو فهم أثر البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة وإعادة صقل وتقويم أداء القيادة بما يخدم المجتمع وتطلعاته ومواكبة الأمم المتطورة والعقول النيرة الساعية للتجديد وفرض نفسها كتفكير رائد ومرن يتوافق مع مختلف الثقافات ويتأقلم مع شتى البيئات، وذلك من خلال معرفة: -فهم أثر البيئة على حياة وسلوك الأفراد ولا سيما القادة منهم فهما من شأنه يزيح العراقيل ويفك شفرة المشكلات المتعلقة بالمحيط والتأقلم معه.
- إبراز طبيعة العلاقة الموجودة بين البيئة الثقافية وأداء القيادة.
- للبيئة الثقافية أثر كبير في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية، مما يوضّح الأداء الإيجابي لهؤلاء القادة، ويبيّن كذلك النقاط السلبية والدوافع والأسباب المؤدية إليها وطرق معالجتها كونها علاقة تأثير وتأثر (عملية بناء الشخصية).

2-2-4 منهج الدراسة:

- إنّ طبيعة الموضوع تفرض على الباحث أن يتبع منهج معين دون آخر، باعتبار المنهج تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي المطبق على المواد أو الوثائق المتعلقة بالأفراد

والجماعات، وهي ذات محتوى رقمي يسمح بسحب كمي من أجل التغييرات الإحصائية والمقارنات الرقمية. (موريس. ت. صحراوي وآخرون، 2004، ص143)

ويعرّف المنهج على أنه الطريق الذي يسلكه أو يتبعه الباحث في دراسته لأي مشكلة، حيث يتضمن عدّة قواعد وخطوات للإجابة عن الأسئلة البحثية واختبار فرضياته من أجل الوصول إلى اكتشاف الحقيقة والوقوف على النتائج الدقيقة. (الدجاني، 2008، ص42)

كما أنّ المنهج هو الأسلوب والوسيلة لتحقيق جانب من جوانب الحقيقة والإجابة بالتحديد عن السؤال كيف؟ وله صلة بمشكلة البحث، أي أنّ المنهج هو الإجابة عن السؤال كيف تتم معالجة هذه المشكلة. (جندلي، 2007، ص24)

وعلى هذا الأساس لكل موضوع خصوصياته ومنهج معين لمعالجته، كون المناهج كثيرة ومتنوعة وكل منها يقتضي طبيعة الموضوع المعالج.

ومن خلال موضوعنا البيئة الثقافية اللازمة لأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، فقد لجأنا إلى استخدام المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة ولكنه يحلّل ويفسّر ويقارن، مما يوافق طبيعة الموضوع، لفهم أثر البيئة الثقافية في تكوين شخصية القيادة الإدارية ويبرز ذلك من خلال أدائها داخل بيئة العمل.

وعليه يعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تمّ تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (عبيدات وآخرون، 1999، ص46)

أو أنّه أسلوب من أساليب التحليل المركّز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة المدروسة وتحليلها من أجل الوصول إلى معرفة دقيقة بنوع من التفاصيل عن مختلف مكونات الظاهرة بما يمكننا من التنبؤ بما ستؤول إلى الظاهرة في المستقبل. (غازي، 2008، ص69)

كما يمكن تعريفه بأنه دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي موجودة في الواقع وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيرا كميّا وكميّا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضّح خصائصها، أمّا التعبير الكميّ فيعطينا وصفا رقميا ويوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع ظاهرة أخرى. (بوحوش. ذنبيات، 2008، ص114)

ومنه دراستنا تندرج في إطار الدراسات الوصفية والتي تعتمد على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها، واستخلاص نتائجها.

كما استعملنا منهج تحليل المضمون والذي يستخدم هذا المنهج في تحليل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية القائمة في أي مجتمع في الماضي أو الحاضر أو المستقبل، مما يساعدنا على معرفة عوامل التغير البيئي وردود الفعل لدى القادة الإداريين فيما يتعلق بتكوينهم الثقافي داخل بيئة معينة التي تظهر في سلوكياتهم وأداء أعمالهم.

3-الإطار المفاهيمي

لا يخلو أي بحث علمي من المفاهيم والمصطلحات التي تحتوي موضوع الدراسة، ولعل أبرز ما يميزه هو حصر المفاهيم التي يشتملها هذا موضوع، ومنه في هذا البحث نتكلم على عدّة مفاهيم وهي: مفهوم البيئة الثقافية وما تحتوي من دلالات لفظية كالبيئة والثقافة، وكذلك الأداء، القيادة الإدارية، المؤسسة الاقتصادية.

3-1 مفهوم البيئة الثقافية:

لا يمكن الحديث عن الإعلام الثقافي بمعزل عن البيئة الثقافية كبيئة حية لمختلف العناصر والمتغيرات الثقافية أو سيكولوجيا حيوية بمفهومها الشامل، وقد اشتقت البيئة من أصل لغوي قديم يعني البيت أو المنزل. (بينيت، غروسبير، 2010، ص150)

3-1-1 مفهوم البيئة:

وبالتالي جرّ توسيع أبعادها الدلالية لتعبر البيئة عن البيت العالمي أو القرية الكونية على حدّ تعبير مارشال ماكلوهان بكل ما تحمله الكلمة من أبعاد دلالية إنسانية فكرية وثقافية في إطار التحولات الثقافية المختلفة سواءً في إطار التحالف أو الصراع. (حجام، 2015، ص50)، وللعلم فقد ظهرت البيئة مرتبطة بالطبيعة لتعني المحيط الطبيعي (أي غير الإنساني وغير الثقافي) واندماج بها علم البيئة كجهد علمي لربط الكائنات العضوية كالإنسان ببيئاتها. واستعملت كلمة محيط أو طوق environ للمرة الأولى في القرن الثالث عشر في عدد من المعاني التي تصور ما يحيط بالذات الإنسانية. (بينيت، غروسبير، 2010، ص150)

كما تعرّف البيئة على أنّها الوسط الفيزيائي والكيميائي والبيولوجي الذي يحيط بالكائن الحي. (نجم، حكمت النقار، 2007، ص93)

البيئة هي تلك العوامل الخارجية التي يستجيب لها المجتمع بأسره، استجابة فعلية أو استجابة احتمالية، وذلك كالعوامل الجغرافية والمناخية والعوامل الاجتماعية والثقافية التي تسود المجتمع والمؤثرة على حياة الفرد والمجتمع. (حمدي صالح، 2002، ص 09) وأورد عبد الغني عماد مفهوم البيئة باسم الإيكولوجية البشرية والتي تهتم -حسبه- بدراسة العلاقات بين الإنسان وبيئته، والوقوف على مبلغ تفاعله مع عناصر هذه البيئة والآثار المتبادلة بينه وبينها، ويتضمن هذا التفاعل ظهور أنماط وأساليب للتفكير والعمل الإنساني، وتتصل هذه الأنماط ببعضها البعض بحيث تكون أنساقا بيئية. (عماد، 2006، ص 336)

وعليه البيئة تشمل العنصر الطبيعي بجوانبه الفيزيكية والبيولوجية والعنصر الصناعي، وتفاعلهما ينشأ الوسط الذي نعيش فيه على أي من صورة وأنماطه الخارجية والداخلية (اقتصادية، سياسية، طبيعية، مادية، نفسية، اجتماعية، ثقافية، تربوية) والتفاعل التفاعل الناجح مع البيئة يساعد على فهم العلاقات المتبادلة من قيم واتجاهات ومهارات وخبرات وفكر وفلسفة يتكامل في إطارها نظام بيئي ترتبط عناصر بعضها البعض. (شادي، 2013، ص 37)

3-2-1 مفهوم الثقافة:

يعرّف مالك بن نبي الثقافة في كتابه "مشكلة الثقافة" على أنّها مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لا شعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب حياة في الوسط الاجتماعي الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته. (المهدي، 2005-2004، ص 67) كما يعرفها روبرت بيرستد، بقوله: إنّ الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله. أو نمتلكه كأعضاء في المجتمع. يبرز هذا التعريف الصيغة التأليفية للثقافة لتصبح ظاهرة مركبة تتكون من عناصر بعضها فكري وبعضها سلوكي والآخر مادي. (مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، 1997، ص 09)

ويعرّف E.Taylor الثقافة بأنّها " ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن، والأخلاق والقانون ويعرف العادات، أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع". (عزاوي أعمار، لعلى أحمد، 2013، ص 41)

وعلى هذا الأساس يمكن ذكر خصائص الثقافة التي تتصف والمرتبطة بها كونها عملية مكتسبة وإنسانية واجتماعية، قابلة للتناقل، متغيرة ولها وظيفة الإشباع تحدد نمط الحياة للفرد، وهي كما يلي:

-تعتبر الثقافة عملية مكتسبة: أي تكسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة معينة، وقد تكتسب الثقافة في المدرسة والعمل، إذا فالإنسان يقوم باكتساب الثقافة بعد ولادته إذ لا تولد معه، تماما مثل خصائصه الفيزيولوجية، وقد تكون الثقافة التي يكتسبها لها الشخص من نفس مجتمعه الأصلي أو من مجتمعات أخرى حسب موضعه فيها أو جلبه. (العميان، 2002، ص310)

-الثقافة عملية إنسانية واجتماعية: يعتبر الإنسان الكائن الحي الوحيد العاقل أو الناطق الذي يستطيع أن يفكر وينتج أفكارا ويضع أدوات يستطيع من خلالها التكيف مع الظروف الطبيعية والتحكم فيها بفضل اختراعاته واستغلاله إياها، كما أنه ترك نتاجا فكريا وقانونيا وفنيا لا يستطيع غيره من الكائنات القيام به، سواء من أجل تنظيم نفسه اقتصاديا وسياسيا في مجتمعات متميزة بأنماطها وقيمها الثقافية، أو من أجل الاستهلاك المباشر والتكوين وغيره. (دادى عدون، 2003، ص107-108)

-الثقافة عملية قابلة للتناقل: إن الإنسان هو الوحيد الذي يبدو قادرا على أن ينقل ما اكتسبه من عادات لأقرانه، والثقافة أيضا عملية متوارثة يتناقلها الأبناء عن الآباء والأجداد. (بيومي، 2006، ص124)

-الثقافة متغيرة: تتغير الثقافة بتأثير التغيرات البيئية والتكنولوجية، ولكن عملية تغييرها تواجه في كثير من الأحيان لأن الفرد تعود على سلوك معين وعلى قوانين معينة وأنظمة معينة. (العميان، 2002، ص310)

-الثقافة لها وظيفة الإشباع: الثقافة دائما وبالضرورة تشبع الحاجات البيولوجية الأساسية والحاجات الثانوية المنبثقة عنها، فعناصر الثقافة وسائل مجربة لإشباع الدوافع الإنسانية في تفاعل الإنسان بعالمه الخارجي أو مع أقرانه. (بيومي، 2006، ص127)

-للثقافة دور كبير في تحديد نمط الحياة للفرد: تختلف الثقافة من شخص لآخر ومن مكان لآخر فنجد الثقافة الموجودة في المدينة مختلفة عن الثقافة الموجودة في الريف والبادية، وحتى سلوك كل فرد في المناطق المختلفة يختلف عن الآخر حتى، هناك اختلاف نسبي في سلوك الأفراد الذين في بيئة عمل واحدة. (العميان، 2002، ص310)

ويرجع مصطفى الأشرف تناقضات الثقافة الجزائرية خاصة في شقها اللغوي إلى التسرع في الإسراع إلى خلق جيل كامل من الفاعلين الثقافيين بعد الاستقلال في مختلف فروع الثقافة بدون جهود عقلانية وطرق منهجية في الإعداد والتكوين والمتابعة. يرى لشرف أنّ الثقافة التي سادت بعد الاستقلال ولدت ونمت مشوهة ومعطوبة (Mustapha Lacheraf, 2004, p45). فالثقافة المفروضة ثقافة مشوهة معطوبة غير ملائمة.

والثقافة تكسي قوتها عندما تعكس الواقع بحرية في تعدديته دون إقصاء أو تهميش لنمضي جميعا نحو أهدافنا الوطنية والتقدمية والتخلي عن الطابوهات غير المجدية لأنّه كنا ولا نزال في حاجة إلى الفهم الواقعي للأشياء، الشيء الذي يمكننا من تدارك مآزق التخلف الثقافي (Mustapha Lacheraf, 2004, p45)

3-1-3 مفهوم البيئة الثقافية:

والمقصود بالبيئة الثقافية في الجزائر الفضاء الثقافي العام في الجزائر بتحالف مكوناته وأجزائه المشكلة للفعل الثقافي فيه. سواءً في عناصره المادية والبشرية ومجموع الظروف والعوامل الذاتية والموضوعية المادية والبشرية والتاريخية التي تصنع الفعل الثقافي سواءً المؤثر فيه أو المتأثر به أو بصيغة أخرى نتائج تراكم تفاعلات الأفراد والأشخاص الطبيعيين والمعنويين والجماعات البشرية المختلفة مع مختلف المؤسسات العلمية والإعلامية والفكرية والإيديولوجية وفي المحيط الطبيعي والاجتماعي الجزائري. (حجام، 2015، ص51)

وعليه يمكن القول أنّ البيئة الثقافية هي ذلك الفعل الثقافي والفضاء المعرفي والعلمي بشقيه المعنوي والمادي الذي يكتسي عاملي التأثير والتأثر بالإيجاب أو السلب بكونه مجموع للتفاعلات بين الأفراد والجماعات طبيعيين أو معنويين في صرح مختلف المجالات.

3-2 الأداء:

والأداء لغة بمعنى الإيصال والقضاء والإتيان.

أمّا اصطلاحاً، فيعبر عن درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية. (بن نوار، 2006، 92)

فمفهومه يشغل مكانة في ميكانزمات الرقابة التنظيمية المتعلقة بالموارد البشرية من حيث إنجاز الأعمال وتحسين النتائج الفردية والجماعية، ويستخدم كذلك للإشارة إلى الفعالية، الكفائية، الملائمة، الإنجاز، الإنتاجية وللتعبير عن القدرة التنافسية والمردودية (الربحية)،

كما أنه يتضمن معلومات أخرى كمعدلات دوران العمل والغيابات ومدى الانتظام في العمل وغيره.

ويمكن القول أنه مرتبط بالمجهود والمستوى الذي يبذله كل فرد في المؤسسة سواءً من ناحية كمية وجودة العمل المطلوب أو الوقت المحدد للقيام به. (غربي وآخرون، 2007، ص130)

وعليه الأداء هو العملية التي يستطيع من خلالها الأفراد والمؤسسة معرفة كمية الأعمال المنجزة، فبواسطته يتم تقييم مدى نجاحها وتحديد جوانب الضعف والقوة فيه وطرق تحسينه.

3-3 القيادة الإدارية:

3-3-1 مفهوم القيادة:

بالرجوع للمعنى اللغوي حسب لسان العرب لابن منظور، فالقيادة من قَادَ يَقُودُ قَوْدٌ، يَقُودُ الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من الأمام والسوق من الخلف، ويقال أقاده خيلا بمعنى أعطاه إياها يقودها، ومنها الانصياع بمعنى الخضوع، ومنها قادة وهم جمع قائد (ابن منظور، 1996، 75). وتعني صفة القائد أو المكان الذي يكون فيه. (المنجد العربي، 1987، 822)

أما اصطلاحاً يرى محمد فاضل "القيادة على أنها صفة تدل على هيئة نسبية بين شخص يقوم بعمل جماعي وأشخاص يتبعون عمله يسيرون على مثاله لتحقيق غاية مشتركة، فيكون أحد الطرفين قائد والآخر مقادا" (بن عاشور، 1975، ص472).

أو الفرد القيادي من المشاكل المتنوعة، وحول شرعية وكفاءته في مواجهة المواقف التنظيمية وعلاقته بالأفراد التابعين. (أحمد رشوان، 2004، ص191)

3-3-2 مفهوم القيادة الإدارية:

تُعرّف القيادة الإدارية حسب كونتز وأدونيل Koontz & O'donnell بأنها: "عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني" (كنعان، 1999، ص97)

ويعرفها ففنز وبرسثوس Pfiffner & Presthus بأنها: "نوع من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في المدير، والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة، والتي تتجاوز مصالحهم الآنية" (عبد الباقي، 2001، ص221)

ويعرفها فيليب ميغاني Philippe Migani بأنها: "طريقة لممارسة السلطة لتعبئة وتوجيه طاقات الأجراء المستخدمين في مشروع ما" (Mustapha Lacheraf, 2004, p45) وعليه يمكن القول أن القيادة الإدارية هي طريقة مؤثرة في الآخرين لممارسة السلطة وتوجيه وتوحيد جهود وأهداف المرؤوسين وفق غاية معلنة أو خفية بالتفاعل بين قائد ومجموعة من التابعين في موقف تنظيمي معين أو مواجهة المشكلات.

3-4 المؤسسة الاقتصادية:

وعرفها "سكوت" Scott بأنها كل وحدة اجتماعية تُقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محدّدة. (جلبي، 2007، ص16)

ويرى "روبينس ستيفان" Robbins على أنها كيان اجتماعي منسق واعي له حدود واضحة المعالم يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف (Stephen robbin, 1990, p30).

وتعرّف المؤسسة الاقتصادية على أنها "مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع" (طرطار، 1999، ص15). وتعرّف كذلك على أنها "شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة" (عبود، 1982، ص58). ويمكن القول من هذه التعاريف أن المؤسسة الاقتصادية كائن متناسق بمجموعة من الطاقات المتكاملة مادية كانت أو معنوية، تُعنى بالنظام الاقتصادي، ذات تنظيم رسّي لها أهداف معينة كإنتاج السلع والوسائل وتقديم الخدمات.

4-البيئة الثقافية اللازمة لأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

تعتبر البيئة الثقافية والاجتماعية فضاءً تتشعب به القيادة الإدارية لأداء مهامها سواء داخل بيئة العمل أو خارجه، فإعداد القيادة الإدارية أمرا يصعب حصر نظرا لنشأة هذه الأخيرة وتكوينها الشخصي وتعرضها لمختلف التأثيرات كالبيئة الثقافية التي تُعدّ مورداً نادراً بشتى أشكالها، فتلك البيئة تُعطي إضافة وقيمة تنافسية بين الأفراد مما يتلقونه أو يكتسبونه من علوم ومعارف ومهارات ومكتسبات تمكنهم من تحقيق الأهداف.

فكما لكل مجتمع ثقافته وبيئته خاصة به فإن لكل قائد إداري داخل مؤسسته أيضا ثقافة خاصة به تتطور حسب طبيعة المحيط والثقافة السائدة.

4-1 أثر البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية:

يمكن أن نبين أثر البيئة الثقافية في أداء القيادة الإدارية فيما يلي:

4-1-1 البعد الثقافي للتنظيم:

لقد زاد اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة بآثار المحيط الثقافي على فعالية المنظمات، فبعد أن كانت النظرة السائدة هي أن التنظيم نسق مغلق مستقل عن المؤثرات المحيطة والثقافية، تحولت إلى مفهوم جديد هو النسق المفتوح، لكون التنظيمات متفاعلة مع محيطها الاجتماعي والثقافي، وفي هذا الصدد يقول سميرسيش بأن "نظرية التنظيم تتجه إلى ما بعد نمط النسق المفتوح للتنظيم، نحو نمط ثقافي، نمط مهتم بالوظائف العقلية العليا للسلوك البشري، كاللغة وإنشاء المفاهيم (بن نوار، 2006، ص 82)

ومنه القول أن البعد الثقافي التنظيمي قد بدأ يشق طريقه في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية نظرا لاستفاقة قياداتها الإدارية لمرحلة التنظيم والمسايرة والتسيير والعصرنة بالانفتاح نحو الثقافات المختلفة والبيئات المتعددة، مما ولد تفاعلا في شتى المجالات.

4-2-1 البيئة الثقافية والاجتماعية:

إذا كانت البيئة الثقافية هي مجمل منظومات والقيم والتقاليد والأعراف والعادات والمعتقدات والأفكار السائدة ونظم التربية والتعليم، والقوانين المتبعة، بل لها ارتباط وثيق ضمن البيئة الاجتماعية التي تتجلى المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية، أو كل ما يحيط بالإنسان من، طبيعة، مجتمعات بشرية، ونظم اجتماعية، وعلاقات شخصية، أو بين جماعات متباينة وأنماط تلك العلاقات ما يُعرف بالنظم الاجتماعية موقع مكتبة الألوكة. (<http://www.alukah.net/library/IPUHF>)

تعتبر البيئة الثقافية داخل المؤسسات التقليدية والحديثة (الأسرة، دور العبادة، المدرسة، الجامعة، أجهزة الإعلام، منظمات الثقافة والمجتمع المدني، الأحزاب والمؤسسات الحكومية)، منتجة لقيمها الثقافية أو تعيد إنتاجها بكل ما تحتويه هذه المؤسسات من فاعلين اجتماعيين ونشطاء وتقاليد وآليات عمل ووسائل اتصال ووسائل تقنية، ويمكن إدراج، في ضمن هذه المؤسسات ومن هنا تنطوي البيئة الثقافية على شروط ومقدمات وممكنات مقنعة ومؤثرة مثلا الأداء القيادي والإبداع الثقافي والمعرفي (الرسم، المسرح،

الشعر، الرواية، القصة، النقد الأدبي، الفلسفة، الإيديولوجيات، العلوم الإنسانية كافة وباقي الحقول المعرفية من مختلف المجالات).

4-3-1 القيم الموروثة والحديثة:

تعتبر الثقافة المحددة تحدد لمعايير السلوك السليم سواء للأفراد أو المنظمات، وهكذا يمكن القول، إنَّ اختلاف الثقافات الاجتماعية وتذبذبها بين تقليدية أو متقدمة لا يعني الإذن للمديرين باستخدام الطرق التقليدية أو التخلي عن المبادئ العلمية وعدم استخدامها بحجة أنها لم تنهأ بعد للأسباب العلمية في الإدارة وصيانة القوى العاملة، ولكن يجب أقلمة أو تكييف هذه المبادئ بالشكل الذي يتناسب وثقافة تلك المجتمعات، إذ تعتبر القيم التقليدية الموروثة مجموعة من العوامل التي يمكن تحديد أهمها فيما يلي:(عصفور، 2008، ص109)

-القيم التاريخية، والقيم الثقافية هذه الأخيرة التي تعبر على نتيجة تفاعل مجموعة عناصر من تاريخ ودين وسياسة استقرارها وتفاعلها مع مختلف العناصر المحيطة بها.
-إلى جانب القيم التقليدية الموروثة هناك قيم معاصرة تظهر باستمرار نتيجة التفاعل الحاصل بين ثقافة الفرد ومجتمعه.

وعليه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وقياداتها الإدارية متشعبة بالقيم الموروثة والتي أحيانا تكون عائقا وقاصرة أمام التطور التكنولوجي والحضاري الراهن، رغم أنَّ الواقع يفرض عليها المواكبة والحداثة في بيئة العمل لبلوغ الأهداف وفرض المنافسة.

4-1-4 القيم المحلية والقيم المستوردة:

هناك اختلافات وصراعات بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنبا لجنب في تنظيم واحد وتتمثل في القيم المحلية والقيم المستوردة، فالقيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية، والتي ظهرت وتطورت محليا، تزامنا مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته وطموحاته، أمَّا القيم المستوردة فهي تلك التي تظهر وتتطور في أوساط حضارية أجنبية، شرقية أم غربية بقيمها وانشغالاتها وأهدافها ثمَّ نقلت إلى مجتمعنا رغم اختلاف الحضارتين والمجتمعين وتتمثل القيم المستوردة في طرق الإدارة والتنظيم والتسيير، المستوردة مع التكنولوجيا. (ميمون، 1980، ص327)

وعلى هذا الأساس فأفراد المجتمع يتأثرون بمختلف القيم سواء أكانت محلية منها أو مستوردة، فقد يكون هذا التأثير إيجابيا يخدم مصالحه الشخصية ويحقق المنفعة العامة،

وإنّما أن تكون تلك القيم سلبية تنخر جسد المجتمع عامة والفرد بالخصوص، كحمل القشور وترك اللب، ويتجلى ذلك بما تحمله العولمة الجارفة والتكنولوجي الحضارية المتفاوتة والمتنافسة في ظل ركود فكري وقيادي لا سيما في المجتمعات العربية منها.

4-2 علاقة البيئة الثقافية بالقيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:

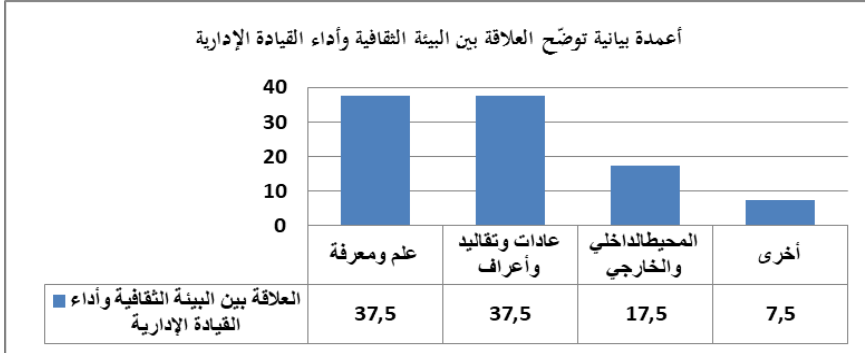
يبرز الاهتمام بالبيئة الثقافية في كونها عاملا أساسيا وشرطا لا غنى عنه للنهوض بالأمم وتطور الحضارات، فالسياق الثقافي سمة لتباين المجتمعات وتماييزها في مختلف المجالات ولا سيما منها الجانب الثقافي للقيادات الإدارية لكل مجتمع، في برمجة مشاريعه أو تحقيق أهدافه في أبعاده المجتمعية المشكّلة للظاهرة التي تتعلق بفهم السلوك أو التكوين الشخصي أو المكتسبات سواءً مادية كانت أو معنوية.

إنّ من النتائج الإيجابية المترتبة على تطوير البعد الثقافي في الدراسات الإدارية والتنظيمية إمكانية تطوير المفاهيم والنظريات والنماذج والتقنيات، التي يتطلّبها القائد الإداري والهيكل التنظيمي المنشود في أيّ مؤسسة للبقاء والاستمرارية، فقد لجأت معظم الدول إلى نظرة التقارب بين البيئة الثقافية وأداء الفرد داخل المجتمع.

فبواسطة الأبعاد التي طورها المدخل الثقافي في الإدارة والتنظيم، والمتمثلة بالمعايير التي تقيس -على سبيل المثال- قيم التوجه المستقبلي، وكيفية ممارسة السلطة، وطبيعة العلاقات بين الأفراد، والقواعد التي يتفاعلون بموجبها، يمكن الآن-تشخيص النماذج التنظيمية وأساليبها الإدارية بطريقة واقعية؛ كما يمكن النظر في الافتراضات والمنطلقات التي تبنى عليها النظريات والنماذج والتقنيات الإدارية الغربية وغير الغربية المتطورة. (شوقي، 1992، ص134)

وعليه يمكن القول أنّ البيئة الثقافية لها علاقة وطيدة لدى الفرد عموما والقائد الإداري خصوصا لما لها من دور كبير على تشكّل شخصيته القيادية وحتى على أداء مهامه الإدارية في ظل محيط متعدّد القيم والميول والاتجاهات والأفكار والمعتقدات وغيرها، فلا يمكن فصل هذا القائد من ثقافته أو بيئته التي يتمثّل بها ويجسدها على أرض الواقع ولا سيما في بيئة عمله.

الشكل (01): أعمدة بيانية توضّح العلاقة بين البيئة الثقافية وأداء القيادة الإدارية



المصدر: غربي بلقاسم (2018). علاقة البيئة الثقافية بأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة: المحافظة السامية لتطوير السهوب بولاية الجلفة. ص118

5-خاتمة:

ومن خلال كل ما تمّ عرضه يمكن استخلاص أنّ للبيئة الثقافية أثر بالغ الأهمية للفرد عامة والقيادة الإدارية خاصة باعتبارها عاملا أساسيا في تكوينه الشخصي من حمل مؤهلات علمية ومعارف ومهارات مكتسبة، وقيم وعادات وسلوكيات ترقى إلى مستوى تطلعات الأفراد والمجتمعات وإلى بناء سرح الحضارات والمنافسة في شتى المجالات، لذا شكّلتا البيئة والثقافة العملية التفاعلية التي تستهدف التواصل الفكري والثقافي والسلوكي في تكوين القيادة وتحسين مستوى الإجابة لمتطلباتهم وتحقيق رغائبهم ولا سيما ما يتعلق بالأداء داخل المؤسسات الاقتصادية، خاصة المؤسسات الجزائرية التي تسعى جاهدة لفهم البيئة الثقافية لكل إطاراتها داخل بيئة العمل والقضاء على كل معارضة من طرفها، هذه المعارضة تعود أساسا لعدم فهم واقع وقيم واتجاهات تحملها تلك الفئة وسميات تتحلّى بها من مجتمعتها المحلي، والتي عادة تترجم على شكل سلوكيات، ودوافع ثقافية يتمّ حصرها والتعرّف عليها وتصنيفها ومعالجتها وفق ما يخدم والأهداف المرجوة التي تتطلع إليها أيّ مؤسسة.

وعلى هذا الأساس يمكن محاربة القيم السلبية للقيادة الإدارية داخل بيئة العمل أو خارجها، وإعادة النظر في تكوينها وتزويدها بقيم إيجابية بديلة وكفيلة بتغيّر سلوكياتها وتعديلها، وكذا تعزيز القيم والدوافع الإيجابية وترجمتها في شكل سلوك فعال ومساهم في

رفع الكفاءة والأداء لهذه القيادة بما يتوافق ومصالح المؤسسات الاقتصادية بغية بلوغ الأهداف.

وعليه البيئة والثقافة عنصران متكاملان في تكوين وصقل الأفراد والجماعات ولاسيما منهم القادة، غير أن العائق الأبرز هو توظيف تلك المكتسبات والمعارف والمؤهلات في مكانها وفي وقتها دون المساس بالملكية الفردية والجماعية، لذا كان لزاما وجود عملية التأثير والتأثر، فالبيئة الثقافية تؤثر بشكل أو بآخر في أداء القيادة على اختلاف توجهاتها، وهذه الأخيرة لا يمكن أن تفصل أو تنسلخ من محيطها أو ثقافتها وثقافة مجتمعها أو مؤسساتها.

6-مقترحات:

ونجملها فيما يأتي :

-فهم البيئة الثقافية فهما دقيقا من شأنه يسهل فهم سلوك القيادة الإدارية ورغائها وتطلعاتها الروحية والوجدانية والفكرية والاجتماعية.

-ضرورة القضاء على كل أشكال اللامسؤولية في أداء المهام والقيام بالوظائف لدى القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية ولا سيما منها المؤسسات الجزائرية حتى ترقى للمنافسة والإنتاجية.

-البحث في الأسباب التي تؤدي إلى الآثار السلبية الناجمة عن البيئة الثقافية أي تكوين الأفراد والمجتمعات وإيجاد الحلول اللازمة والفعالة.

-فرض قوانين صارمة وردعية على المتعدي على الأصول بالعقاب.

-يجب على كل أفراد ومختلف شرائح المجتمع نشر وترسيخ القيم الثقافية والاجتماعية المثلى، كثقافة الفكر الإسلامي واللجوء إلى تراثنا وقيم مجتمعنا في ظل المعاملات والعبادات، هذا من شأنه يبحث روح المبادرة والمسؤولية والاهتمام بالوظائف والأعمال وأداء الواجبات على وجه التمام.

-التعريف بالدور القيادية الإدارية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية داخل المجتمع بشقيه التربوي والثقافي تكون أفكار وقيم وأخلاق تربط القائد بالمرؤوس ويخضع لها الجميع في إطار المحيط المعاش.

- الفهم الجيد والصحيح أن بناء قيادة إدارية قوية يبدأ باكتساب ثقافة إيجابية داخل بيئة مُصلحة.

7-قائمة المراجع:

-المؤلفات:

- 1-ابن منظور، جمال الدين محمد، (1996)، لسان العرب. ج.1. ط.1، بيروت، لبنان: دار إحياء التراث العربي .
- 2-أحمد، طرطار، (1999)، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 3-الربيع، ميمون، (1980)، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة، الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع .
- 4-أمل مصطفى، عصفور، (2008)، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير والتنظيم، القاهرة. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 5-أنجريس، موريس، (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية – تدريبات عملية-ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، إشراف مصطفى ماض، الجزائر: دار القصة للنشر.
- 6-حسن عبد الحميد، أحمد رشوان، (2004)، علم اجتماع التنظيم، مصر: مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية .
- 7-سهام، بن رحمون، (2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (دراسة)، بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر .
- 8-صالح، بن نوار، (2006)، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية قسنطينة، الجزائر، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة .
- 9-صلاح الدين، محمد عبد الباقي، (2001)، السلوك التنظيمي، د ط، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.

- 10-صمويل، عبود، (1982)، اقتصاد المؤسسة. ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 11-طوني، بينيت. لورانس، روبسير(2010). مفاتيح اصطلاحية جديد معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع. ط1. تر، سعيد الغاني، بيروت، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- 12-ظريف، شوقي، (1992)، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة، مصر: دار غريبة.
- 13-عبد الغني، عماد، (2006)، سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات...من الحداثة إلى العولمة. ط1، بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 14-عبد الناصر، جندلي، (2007)، تقنية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 15-عزاوي، أعمار. لعلي، أحمد، (2013)، الثقافة البيئية بعد استراتيجي لحماية البيئة، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 16-علي، عبد الرزاق جلي، (1989)، علم اجتماع تنظيم، الإسكندرية، مصر، دار المعرفة الجامعية.
- 17-علي، غربي وآخرون، (2007)، تنمية الموارد البشرية. ط1، القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 18-عمار، بوحوش. محمد، محمود ذنبيات، (2008)، منهجية البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 19-غازي، عناية، (2008)، منهجية البحث العلمي، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 20-مجموعة من المؤلفين، (1980)، المنجد العربي. ط5، بيروت، لبنان: دار المشرق.

- 21- مجموعة من الكتاب، (1997)، تر. علي، السيد الصاوي. نظرية الثقافة، الكويت، عالم المعرفة، سلسلة رقم: 223.
- 22- محمد، أحمد بيومي، (2006)، علم الاجتماع الثقافي، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 23- محمد، سليمان الدجاني، (2008)، منهجية البحث العلمي في علم السياسة، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 24- محمد، فاضل بن عاشور، (1985)، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 25- محمد، عبيدات وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي-القواعد والمراحل والتطبيقات-، ط2، عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- 26- محمود، سلمان العميان، (2002)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 27- نادية، حمدي صالح، (2003)، الإدارة البيئية المبادئ والممارسات، القاهرة، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 28- ناصر، دادي عدون، (2007)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية، الجزائر: دار المحمدية.
- 29- نجم، العزاوي. عبد الله، حكمت النقرار، (2007)، إدارة البيئة نظم ومتطلبات، ط1، عمان، الأردن: دار المسيرة.
- 30- نواف، كنعان، (1999)، القيادة الإدارية، ط3، عمان، الأردن: دار الثقافة.
- المؤلفات الأجنبية:

31-Stephen ,Robbin, (1990), organisation theory, structure design, and applications third ; Edition new jersey prentice hall.

32-Mustapha ,Lacheraf ,Abdelkader ,Djghloul, (2004), Histoire culture et société, Alger, Anep.

33-Philippe ,Migani, (1993), Les systèmes de management : En 22 fiches de synthèse et 25 QCM d'autocontrôle, Editions d'organisation : Paris. N éd.

-الأمطروحات :

34-بلقاسم، غربي، (2018)، علاقة البيئة الثقافية بأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر.

35-حجام، الجمعي، (2016/2015)، المثقفون الأكاديميون والصحافة المكتوبة في الجزائر، دراسة في الأبعاد الاتصالية والثقافية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال قسم الإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر.

36-شادي، عز الدين، (2013)، البعد الاتصالي لحماية البيئة في الجزائر الاتصال والتنسيق بين الوزارتين البيئة والفلاحة -نموذج-مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال، تخصص بيئي، جامعة الجزائر 3، الجزائر.

37-محمد، المهدي بن عيسى، (2005)، ثقافة المؤسسة: حالة مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز. غرداية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر.

38-موقع مكتبة الألوكة. يوم: 2021/08/11 تم الاسترجاع من
موقع: <http://www.alukah.net/library/IPUHF>