

العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية

دراسة ميدانية بمؤسسة "سونلغاز فرع أدرار"

The Algerian Factor Between Community and Organizational Culture

A Field Study at Sonelgaz, Adrar Branch

خديجة بكادي¹، لعلى بوكميش²

¹جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، khadidja.bakadi@yahoo.com

²جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، boukemiche@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2024/07/08 تاريخ القبول: 2025/05/20 تاريخ النشر: 2025/06/05

الملخص

تهدف الدراسة إلى معرفة دور ثقافة المجتمع في تشكيل الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري باعتبار ان العامل في المؤسسة هو الركيزة الأساسية فيها، حيث اعتمدت الدراسة على تقنية الاستمارة والتي بلغ عددها 70 عامل، حيث استعمل في الدراسة المسح الشامل لجميع عمال مديرية التوزيع بالمؤسسة، وعلى هذا الأساس سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضية العامة ثقافة العامل الجزائري هي محصلة الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية للمؤسسة المنتمي إليها وبالتالي كلاهما يؤثران على سلوكه وقد توصلت الدراسة إلى السلوك الصادر عن العامل يعبر عن ثقافة مجتمعه بالرغم من أنه ينتج عن تأثره بهذه الثقافة بعض المظاهر السلبية مثل التجمعات الخارجة عن الأمور المتعلقة بالعمل داخل المكاتب. وبالتالي فإن لثقافة المجتمع تأثير على سلوك العامل سواء بالإيجاب أو السلب، كما تقود الثقافة التنظيمية سلوكيات العمال فتحدد بوضوح ما ينبغي فعله في كل ظرف وفي كل حال، بهدف تحقيق استقرار السلوك المتوقع من العاملين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة؛ ثقافة المجتمع؛ ثقافة المؤسسة.

Abstract:

The study aims to know the role of society's culture in shaping the organizational culture of the Algerian worker, given that the worker in

the organization is the basic pillar of it. The study relied on the questionnaire technique, which numbered 70 workers. A comprehensive survey of all workers of the organization's Distribution Directorate was used in the study. On this basis, the study sought To verify the general hypothesis, the culture of the Algerian worker is the result of the societal culture and the organizational culture of the institution to which he belongs, and therefore both affect his behavior. The study concluded that the behavior issued by the worker expresses the culture of his society, although his influence by this culture results in some negative manifestations such as gatherings that are out of order. Related to working in offices. Therefore, society's culture has an impact on worker behavior, whether positive or negative. Organizational culture also guides workers' behavior and clearly defines what should be done in every circumstance and in every case, with the aim of achieving stability in the behavior expected of workers.

Keywords: Culture; community culture; organization culture.

مقدمة

في ظل التغيرات التي يعيشها العالم كل الأفكار المتعلقة بالتقدم والتطور أن محورها الأساسي هو الإنسان، فالمؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالعامل هو مفتاح لنجاحها والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها ولعل أوجه الاهتمام به هو سعي المؤسسات إلى الاعتراف بدوره، باعتبار أن الأفراد يحملون مجموعة من القيم والعادات والاتجاهات والمهارات التقنية السائدة التي اكتسبها العمال في المجتمع قبل انضمامهم للمؤسسة التي يعملون فيها، ثم تضيف المؤسسة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وقيمها السائدة في أذهان أعضاء المنظمة! ما يحدد شخصية المؤسسة ويميزها عن غيرها من المؤسسات كل ذلك يخلق لدى العاملين ثقافة موحدة حيث تؤثر في سلوكياتهم إذ يتصرفون وفق القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة التي فيها. وبهذا فالثقافة هي التي تحدد خصوصيات التنظيمات والقيم السائدة فيه وهذا ما يجعل العامل الجزائري في تناقضات تدخل في كيفية السير بالعمل نحو الأحسن، ولهذا دعت الحاجة إلى ضرورة طرح التساؤل التالي أي الثقافتين تأثيرا على سلوك العامل الجزائري الثقافة

المجتمعية أم الثقافة التنظيمية للمؤسسة المنتمي إليها؟، أما الفرضية العامة: ثقافة العامل الجزائري هي محصلة الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية للمؤسسة المنتمي إليها وبالتالي كلاهما يؤثران على

سلوكه أما الفرضيات الفرعية فتتمثل في

-لثقافة المجتمعية تأثير على سلوك العامل.

-لثقافة التنظيمية تأثير على سلوك العامل

أما منهج الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج استخدام في العلوم الاجتماعية والذي من خلاله يقوم الباحث بوصف الظاهرة وصفا دقيقا.

ومجتمع الدراسة يتمثل مجتمع الدراسة لجميع عمال مديرية التوزيع بمؤسسة سولغاز فرغ ادرار والذي بلغ عددهم 70 عامل. اما تاريخ بداية الدراسة كان في 20 ديسمبر 2022 ونهاية الدراسة الميدانية كان في 15 جانفي 2023.

تقنية الدراسة في هذه الدراسة تم الاعتماد على تقنية الاستمارة وتتكون من 32 سؤال موزعين على محورين أساسين بالإضافة إلى البيانات الشخصية وهي:

البيانات الشخصية: يشمل المعلومات الخاصة بالمبحوثين.

المحور الأول: يشمل الأسئلة المتعلقة بتأثير ثقافة المجتمع على سلوك العاملين.

المحور الثاني: يشمل الأسئلة المتعلقة بالثقافة التنظيمية وتأثيرها على سلوك العاملين.

وقد تم معالجة البيانات الميدانية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاستخراج الجداول التكرارية والنسب المئوية المتعلقة بالدراسة.

جدول يوضح عدد الاستمارات الموزعة وعدد الاستمارات المسترجعة

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة
70	61

المحور الأول: الجانب النظري

I- مفاهيم الدراسة

● **تعريف الثقافة:** يعتبر ادوارد تايلور من أشهر الموفقين في وضع تعريف شامل لثقافة حيث يعرفها بأنها: "ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الفرد بصفته عضوا في المجتمع". (عبد العاطي، 2003، صفحة 08)

● **تعريف ثقافة المؤسسة:** يعرفها هاند شارلز بأنها "مجموعة من المعتقدات الراسخة حول الكيفية التي يتم بها العمل والطريقة التي تتم وفقها ممارسة السلطة ومكافئة العمال ومراقبة أدائهم". (غالاب، 1998، صفحة 125)

من هذا التعريف يتضح لنا أن الثقافة التنظيمية تركز على عنصر المعتقدات أكثر من العناصر الأخرى، على اعتبار أنها تحدد الإجراءات التي يتم وفقها العمل.

كما تعرف الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة وهي غير مكتوبة لكنها محسوسة وبها يشارك العاملون بالمنظمة في تكوينها". (ثروت، 2010، صفحة 99)

● **تعريف ثقافة المجتمع (ثقافة العامل):** هي مجموعة القيم والعادات والتقاليد والأعراف واللغة التي يحملها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه وهي التي تسيّر سلوكه وتوجهاته فيه. أما متطلبات ثقافة المجتمع فتتمثل في (العادات والتقاليد والأعراف والقيم الثقافية التي تربي بها)

II- المحددات الثقافية للمجتمع الجزائري:

1- **الإسلام:** استقر الإسلام في الجزائر منذ النصف الثاني من القرن الأول للهجرة، (عمارة، 2001، صفحة 42) ومنه أصبح المجتمع الجزائري ينتمي إلى العالم الإسلامي فالمصدر الأول لثقافته هو الإسلام، الذي أصبح يلعب دورا كبير في أعماق الثقافة الجزائرية وامتزج معها كلياً، حيث تكون الشعب الجزائري في ظل العروبة والإسلام نتيجة امتزاج العنصر البربري الذي سكن في الجزائر منذ القدم أي السكان الأصليين قبل مجيء الإسلام مع العنصر العربي الجديد الذي جاء فاتحاً وحاملاً رسالة الإسلام، فكان الامتزاج الثقافي نتيجة الاختلاط والمعيشة والحوار والمشاركة في

العمل وفق تعاليم الشريعة الإسلامية التي تشمل مجموعة من القواعد والقوانين التي تشكل وتنظم المجتمع وبالتالي نمطه الثقافي. (صافي، 2006، صفحة 29) ويعتبر المصدر الرئيسي لكثير من القيم الإنسانية فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف من الأسس التي تربط المجتمع المسلم بشكل عام والجزائري بشكل خاص من حيث صدق المعاملات والجد في العمل وإتقانه وتنظيم العلاقة من حيث السلطة والمسؤولية. (مغربي، 2010، صفحة 160) من كل ما سبق يمكن القول بأن المصدر الأول للثقافة المجتمع الجزائري هو الإسلام لما فيه من ارتباط بالعالم العلوي من أحكام وتشريعات وجانبها الروحي الذي يضبط القيم ويسير الأفكار ويؤثر أيضا في الجانب السلوكي لأفراد المجتمع أي انه بمثابة دستور الحياة الاجتماعية للمجتمع الجزائري

2- العروبة: إن المجتمع الجزائري بمقوماته الثقافية والحضارية جزء من المجتمع العربي الكبير الذي نطلق عليه اسم الأمة العربية، كما يمثل الإسلام عاملا من عوامل الوحدة فإن اللغة العربية لا تقل أهمية في هذا الإطار وبرز **إبن باديس** دور اللغة في توحيد كيان الأمة فيقول: " فليس الذي يكون الأمة ويربط أجزائها ويوحد شعورها هو هبوطها من سلالة واحدة وإنما الذي يفعل ذلك هو تكلمها باللسان واحد ويرجع **أحمد بن نعمان** أسباب انتشار اللغة العربية في المجتمع البربري باعتبارهم السكان الأصليين للجزائر إلى: (نعمان ا.، 1997، صفحة 68)

1 عدم وجود اللغة راقية مكتوبة ذات ثقافة وحضارة في المستوى الذي يمكنها من أن تقف في وجه اللغة العربية كما وقع في بلاد الفرس. فقد كانت اللغة البربرية اللغة مشافهة فقط ولم يكن لديها تراث مكتوب يحفظها.

2 تشابه اللغة العربية مع اللغة البربرية في النطق ومخارج الحروف حتى أن جميع مخارج الحروف العربية موجودة في البربرية، يضاف إلى ذلك إن ما لا يقل عن ثلث المفردات الموجودة في البربرية تحمل نفس الدلالات التي تحملها نظيرتها في العربية مع شيء طفيف في التحوير في النطق مثل: الحساب (الحساب)، الفلاح (أفلاح)، الشجرة (لشجرا).

3 عدم تعصب البربر للغتهم حيث قبلوا العربية كلغة دين وتمسكوا بلغتهم في حياتهم العامة.

4 اهتمام القادة العرب بالتعريب فاشتروا على كل من يريد التوظيف أن يتقن العربية وبذلك أصبحت هذه الأخيرة هي اللغة الرسمية للدولة.

3-الاماريغ: يبرز البعد الأمازيغي في الثقافة الجزائرية بقاء اللغة الأمازيغية بلهجاتها المختلفة متداولة بين أبناء عدة مناطق في الجزائر، وذلك لروح المحافظة التي تتميز بها معظم القبائل الأمازيغية بالإضافة إلى اللغة العربية باعتبارها لغة الثقافة والدين، كما يبرز أيضا من خلال الفنون والفلكلور الشعبي الذي نجده في المناطق التي ما تزال فيها هذه الثقافة سائدة، وكذلك في نوعية الأطعمة والافرشة والألبسة والرموز التي ترسم بها هذه المنتجات(نعمان ١،، صفحة 303) ومن هنا يمكن القول أن البعد الأمازيغي كمعطى ثقافي جزء لا يتجزء من الثقافة الجزائرية التي هي بدورها جزء من الثقافة العربية الإسلامية، كان وما يزال عامل إثراء وتنوع للثقافة الجزائرية

2: سمات الثقافة في سلوك أفراد المجتمع الجزائري

المجتمع الجزائري يتميز بخصائص جد مهمة في شتى مجالات الحياة المستمدة من واقعه المعاش وهي بمثابة واقع للأفراد هذا المجتمع، من بين هذه السمات نجد:(عدون، 2003، صفحة 173)

1. الجدية والمثابرة وتحمل المسؤولية: لان النتيجة تكون بقدرها، وهاتان المزيّتان لهما جذور في طبيعة المجتمع الجزائري الذي عاش حقبة طويلة من الحروب والفقر والتشرد والتعذيب مما جعله ينفر من المرح والعبث المبالغ فيه.

2. حب الوضوح والصراحة والصدق والاهتمام بالجوهر: وهي عناصر تجتمع حول حب الأسلوب المباشر في المعاملات حفاظا على العلاقات والاحترام بين الأفراد، بالإضافة إلى ميزة الواقعية ومقت التظاهر والتمسك بالأصول والعرف.

3. حب التحدي بالاعتماد على النفس: وهي صفات ترسخت في المجتمع الجزائري عبر العصور نتيجة للظروف الجغرافية والسياسية التي مر بها واستفاد من درسها، وهو بهذا يصل إلى حدود مرتفعة من التحدي وعدم العودة إلى الوراء عند الإقدام على تحقيق إي عمل معتمد على النفس ورفض الاتكالية.

III- مكونات الثقافة التنظيمية:

1-القيم التنظيمية: وهي النشاط الذهني الذي يحدث في ذهن الفرد، فهي عملية عقلية ذهنية ترتبط بتكوين اختيارات تسمى عادة نظرية القيم، وللقيم قواعد تمكن الفرد من التمييز

بين الصحيح والخطأ والمرغوب فيه وغير المرغوب، وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، ولاشك أن القيم تزودنا برؤية عن اتجاهات الأفراد وطبيعة الثقافة التنظيمية.. (بوحنية، 2005، صفحة 70)

بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين... الخ. (محمود، صفحة 312)

2- الافتراضات: حين ينجح حل لإحدى المشكلات بصورة متكررة فإنه يصبح شيئا مسلما به وما كان منها مجرد فرضية لا يدعمها سوى شعور حدسي أو قيمة من القيم يتحول تدريجيا إلى شيء يعامل على أساس أنه حقيقة، وقد أصبحت الافتراضات مسلما بها إلى (سمية، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي) أن المرء لا يجد تنوعا كبير داخل الوحدة الاجتماعية وهذه الدرجة من الاتفاق الجماعي تنتج عند النجاح المتكرر في تنفيذ معتقدات وقيم معينة، وتتميز الافتراضات بكونها غير قابلة للمواجهة والمناقشة ولذلك فإن تغييرها أمر في غاية الصعوبة. (ادحار، ترجمة محمد منير، و محمد شحاتة، 2011، صفحة 43)

3- المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن أفكار مشتركة وتوجهات حول بيئة العمل والحياة الاجتماعية في العمل وكيفية انجازه ومن أمثلتها المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تؤدي إلى نتائج أفضل والمساهمة في العمل الجماعي يؤثر على تحقيق الأهداف التنظيمية (محمد، 2005، صفحة 169).

4- الأعراف التنظيمية معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم على اعتبار أنها معايير مفيدة للتنظيم وبيئة العمل. (بلال خلف، 2011، صفحة 333)

5- الرموز: واللغة: الرموز هي عبارة عن أشياء، أفعال، أحداث نوعية أو علاقة تخدم بوصفها وسيلة لنقل المعاني ترتبط بمعنى معين لدى الناس مثل شعار المؤسسة أو علمها أو اسمها التجاري والمصافحة بالأيدي وغيرها تحمل معاني معينة ترتبط بقيم المنظمة ومعاييرها، واللغة هي منظومة من المعاني المشتركة بين أعضاء المنظمة يستخدمونها لنقل الأفكار والمعاني الثقافية وفي كثير من المنظمات تعكس اللغة التي يستخدمها العاملون في المنظمة ثقافة تلك المنظمة. (ماجد عبد المهدي، 2013، صفحة 326)

2 أهمية الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملا مستقلا والنظرة للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة في القيم واللغة المشتركة، والرموز، والطبقات المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهومها وجزئيتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين، فالثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا موجود جنبا إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من الأفراد والأهداف والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات، (محمد القاسم، 2000، صفحة 150)

IV- العامل الجزائري والثقافة التنظيمية:

1- النسق القيمي للعامل الجزائري:

تعاين كثير من المؤسسات من فشل المسيرين في فهم دوافع العمال وإيجاد أساليب للتسيير، مساهمة للواقع القيمي للمجتمع وهو ما أدى إلى مشاكل بشرية معقدة بهذه المؤسسات، بحيث تساهم مجموعة من العوامل التاريخية والثقافية والاقتصادية والسياسية والخبرات الخاصة في تحديد النسق القيمي للعامل وتؤثر على اتجاهاته نحو العمل كما تحدد طرق معاملاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وسلوكياته داخل التنظيمات.

1. مفهوم النسق القيمي للعامل: تعرف القيم: "بأنها المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفهم واختياراتهم وتنظم علاقتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم". (بركات، 1984، صفحة 384).

العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل:

إن العوامل الثقافية المؤثرة على سلوكيات الأفراد معاييرهم عميقة ومتعددة عادة ما يصعب التعرف عليها ومعالجتها ويمكن حصر أهمها في: (بوفلجة، 1999، صفحة 20)

1- العوامل البيئية: تتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، حيث يعتبر الإسلام مصدرا للتشريع

وتوجيه السلوكات وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية لهذا فلا غرابة أن يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية فهو يتأثر بالحلال والحرام وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب وهو ما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل.

2- العوامل التاريخية: إن ما نشاهده اليوم من سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال مما ساهم في تشكيل اتجاهات العامل نحو العمل وتحديد نسقه القيمي.

3- العوامل السياسية: للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام أهو اشتراكي أم ليبرالي أو حر وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي أهو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر ولطبيعة الخيار السياسي انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين.

4- العوامل الاجتماعية: لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية من هذه العادات والتقاليد نظرة المجتمع لعمل المرأة واختلاط الجنسين في واقع العمل: **العلاقات الأسرية والقبلية:** لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية، علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبيلة والجهة وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقات المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق.

- اتجاه الولاء: إن نجاح المؤسسات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

- مدى احترام السلم الإداري للتنظيم: إن وجود علاقات أسرية وقبلية قوية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسات وتنفيذها.

- احترام الوقت: إن تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية مرتبطة إلى درجة كبيرة بالشمس والفصول، وبأوقات الصلاة لهذا فهناك صعوبة في التقيد بأوقات العمل والمواعيد كما تفرضه شروط العمل في المؤسسات العصرية.



5-العوامل الاقتصادية: تتمثل في مجموعة من العناصر هي: **مستوى الدخل:** إن مستوى الدخل يحدد مدى إمكانية تلبية الحاجات الضرورية للعامل وبالتالي مدى رضاه عن العمل والاجتهاد فيه.

2-نقص وصعوبات وسائل الاتصال: إن ضعف المحيط ونقص وسائل المواصلات عوامل تؤثر سلبا على مدى احترام العامل لوقت العمل

تناقض القيم داخل التنظيم:

تعرف التنظيمات في المجتمعات النامية ومن بينها الجزائر مجموعة من المشكلات الأسباب ثقافية، تتمثل صوره الصارخة في اختلاف المظاهر الثقافية والسلوكية بين الإطارات والعمال عادة وبين مختلف التيارات والانتماءات الثقافية للعمال إذ نجد غالبية الإطارات تتبنى الثقافة الغربية وتتعامل باللغة الأجنبية بينما تنتشر الأمية عادة بين العمال ويميلون إلى التحدث باللغة المحلية، إلى جانب ذلك نجد اختلاف المهندام عند العمال والعاملات كارتداء العباءة أو الحجاب أو تجنب ارتدائهما. هذه المظاهر تثير مشكلات وتخفي وراءها اختلافات فكرية عميقة، ويمكن إرجاع القيم المتناقضة داخل التنظيم إلى أربعة أصناف في صورة زوجين متناقضين: القيم القديمة مقابل القيم الحديثة والقيم المحلية مقابل القيم الدخيلة.

أ-القيم القديمة والقيم الحديثة:

1-القيم القديمة: فالقيم القديمة هي المتأصلة والراسخة في الثقافة وتتميز بالاستمرارية والميل للمحافظة عليها نتيجة وقوع الأفراد تحت تأثيرها لفترة زمنية طويلة.(دياب، 1980، صفحة 152) وتضم القيم التاريخية حيث إن تطور المجتمع يؤدي إلى رسوخ بعض الأفكار وكذلك القيم الدينية التي أصلها التعاليم السماوية فهي ذات أثر قوي في نفوس الأفراد وتطبع سلوكياتهم بقيم أخلاقية مميزة.(بوفلحة، 2015 ، صفحة 41)

إلى جانب القيم القديمة الموروثة هناك قيم حديثة ونعني بها كل ما يستجد في المجتمع من ممارسات ومعاملات تظهر باستمرار نتيجة التفاعل والتجديد الحضاري كما أنها معاصرة لواقع الفرد وانشغالاته.(دياب، 1980، صفحة 152) ويمكن حصرها فيما يلي

-القيم السياسية: والتي يهدف الساسة لتحقيقها وترسيخها في المجتمع والتي تترك بصماتها على اتجاهات الأفراد وتصوراتهم.

-القيم الاقتصادية: وتحدد بالسياسة الاقتصادية من تجارة وصناعة وطبيعة الخدمات السائدة في المجتمع وهو ما يؤثر على قيم الفرد وسلوكياته المهنية والاقتصادية.

-القيم الاجتماعية: إن القيم السائدة في المجتمع هي خلاصة تفاعلات القيم المتواجدة العامة والشائعة بين أفراد المجتمع

إن واقع وجود صراعات بين الأجيال هو تعبير عن وجود اختلافات بين الأفكار والقيم التي يحملها الشيوخ والشباب وهو ما يوضح وجود تناقض بين المجموعتين من القيم.

أ-القيم المحلية والقيم الدخيلة: هناك اختلاف بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنباً لجنب في تنظيم واحد وتتمثل في القيم المحلية والقيم الدخيلة.

1-فالقيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية في بيئة معينة وتطورها محلياً تماشياً مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته وطموحاته.

2- أما القيم الدخيلة فتكون قد ظهرت تطورت في أوساط حضارية أجنبية بقيمتها وانشغالاتها وأهدافها تنتقل إلى مجتمع آخر رغم اختلاف البيئتين والحضارتين وخصائص المجتمعين من القيم الدخيلة نجده في أساليب وطرق الإدارة والتسيير والتنظيم المستوردة مع التكنولوجيا ومن هنا تنتقل الاختلافات والصراع بين الحضارات داخل التنظيمات التي تصبح ميداناً للاحتكاك والتناقض وحلبة لصراع بين القيم المتضادة.(بوفلجة، 1999، صفحة 44)

وتنعكس هذه القيم داخل التنظيم إذ تؤدي إلى مشاكل تنظيمية يصعب في غالبية الأحيان التعرف على أسبابها، قد يؤدي صعوبة تكيف العمال مع الواقع الثقافي القيمي لتنظيم بعضهم إلى مجموعة من العمليات تدرج حسب درجة التناقض وقوة الضغوط من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية ثم الصراع والانسحاب وأقوى ردة فعل وأخطره هو التخريب.

طبيعة العلاقة بين الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيم

هناك علاقة وطيدة بين ثقافة المجتمع وثقافة المنظمة لان السلوكات والمعايير والقيم التي نجدها داخل المؤسسة هي نتاج الثقافة الاجتماعية العامة وتفاعلات الشخص مع بيئته ومن الصعوبة الحصول على نتائج مرضية في مجال التنظيم إذا عزلنا العامل عن بيئته الاجتماعية والثقافية التي

يدور في فلكها ويتصرف وفق ما يمليه المجتمع عليه، بمعنى آخر أن سلوكاتهم صادرة عن تلك التنشئة الاجتماعية والثقافية التي تربوا عليها وفي هذا يؤكد أحد الباحثين الاجتماعيين أنه: "لن نستطيع فهم اتجاهات كلا من الإدارة والعمال إذ لم ننظر إليهما في سياقهما التاريخي، وإذ لم ندرك أن كثيرا مما نعتبره راجع إلى الطبيعة الإنسانية إنما هو في الحقيقة نتاج خالص لثقافة معينة وفي مرحلة معينة من تطورها". (نزار، صفحة 107)

وفي المقابل لكي نفهم ثقافة المنظمة لابد أن نفهم المجتمع أيضا والمنظمات ماهي إلا دوائر غير تعمل داخل الدوائر الكبيرة المتمثلة في المجتمع كما أنها تقوم على أسس علمية ونظم قانونية ولديها قيم واتجاهات حيث يتم تعليمها للعمال مما يساعدهم في عملية الاندماج داخل التنظيم والتي هي جزء من الثقافة التي أنشئ عليها. (احمد، 2010، صفحة 54)

والعلاقة بين الثقافة التنظيمية وثقافة المجتمع جد عضوية تتأثر ببعضها البعض فإذا كانت الثقافة التنظيمية تتعامل مع الجانب الفني والتقني والإداري فإن هذا يؤثر في العامل ويكسبه ثقافة ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة وتسائر التطورات الحاصلة على المستوى الدولي (التطور التكنولوجي). ويفترض أنها تحمل ثقافة وقي تختلف عن المجتمع المحلي تفرض على العامل ضرورة التكيف معها ومن هنا تبرز أهمية العمل من أجل تحقيق شروط التعايش مع الأنماط الثقافية المتعددة ثقافة تنظيمية وثقافة مجتمعية تنتمي للمجتمع المحلي والتي تختلف بدورها عن الثقافة والقيم الأولى وإذا كان من النادر أن يحدث تعارض بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع ككل إلا أنه في نظر بعض الباحثين أن احتمالات التعارض والصراع تبقى قائمة بينهما استنادا لهذا فإنه لابد على المؤسسة الجزائرية أن تتبنى ثقافة تنظيمية تمكنها من تحقيق عملية الانسجام بينها وبين الثقافة المجتمعية (المحلية) التي يحملها العامل. (نزار، صفحة 109)

المحور الثاني الإطار الميداني للدراسة

اولا عرض نتائج الدراسة

الجدول رقم (01): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الخيارات
75	46	ذكر
24.6	15	انثى
100	61	المجموع

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن أكبر نسبة من مفردات مجتمع الدراسة ذكور وتقدر بـ75% ، في حين أن نسبة الإناث قدرت 24.6%.

وبالتالي فإن نسبة الذكور في مجتمع الدراسة أعلى بكثير من نسبة الإناث، هذا ما يدل على أن المؤسسة يغلب عليها الطابع الذكور، ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها الذي يتطلب في بعض الأحيان أعمال تحتاج للعنصر الذكوري لتنفيذها خصوصا وأن مؤسسة سونلغاز يغلب عليها النشاط التطبيقي. أما أعمال الإناث فمعظمها تنصب في الإدارة والتنظيف، كما أن سياسة بعض الشركات تقوم على توظيف الذكور دون الإناث. بالإضافة إلى الخلفية الاجتماعية للمجتمع والمنطقة على حد سواء إذ أن أغلبية اختصاصات سونلغاز تعمل خارج نطاق المؤسسة وأحيانا في أوقات متأخرة وخارج ساعات العمل، وبالتالي فالمجتمع المحلي بأدرار كان لوقت قريب يمنع المرأة من الخروج إلى العمل ومنه نجد نسبة الإناث قليلة في هذه الشركة، وعموما في أي مكان من الجزائر مؤسسة سونلغاز الذكور يكونون فيها أكثر من الإناث.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب العمر

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25	3	4.9
26-35 سنة	28	45.9
من 36-45 سنة	19	31.1
أكثر من 45	11	18.0
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة 45.9% تمثل الفئة من 26-35 وهي الفئة الغالبة على مؤسسة سونلغاز، ثم تليها نسبة 31.1% والتي تمثل الفئة من 36-45، ثم نسبة 18% والتي تعبر عن الفئة أكثر من 46 سنة، ثم تليها نسبة 4.9% تمثل الفئة أقل من 25 سنة

من كل هذا نستنتج أن فئة الشباب هي الفئة الغالبة نتيجة لطبيعة عمل المؤسسة والذي يتطلب وجود نسبة كبيرة من هذه الفئة، وهذه النسب نجدها متوافقة إلى حد بعيد مع الخصائص الديموغرافية التي يتميز بها المجتمع الجزائري مع العلم أنه هناك تقارب بين جميع النسب إلى حد ما مما يخلق نوع من الانسجام والتعاون وتقارب الأفكار داخل المؤسسة.

الجدول رقم (3): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	1	1.6
متوسط	1	1.6
ثانوي	21	34.4
جامعي	38	62.3
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة 62.3% من المبحوثين لديهم شهادة جامعية وتمثل الاتجاه العام، تقابلها 34.4.8% من العمال الذين لديهم مستوى ثانوي، وتسجل اضعف نسبة ب 1.6% متوسط وابتدائي.

يعود ارتفاع نسبة المبحوثين الذين لديهم شهادة جامعية كون المناصب حاليا أصبحت لا تقدم إلا على أساس شهادة الجامعية أو تكوينية، كما ان المؤسسات أصبحت تسعى لتوظيف يد عاملة ذات مستوى جامعي أو لديها تكوين مهني نظرا لتأهيلها الجيد، خاصة مع تطور التعليم العالي في الجزائر فمعظم الشباب متحصل على شهادة جامعية أو تكوينية على الأقل، فالمستوى التعليمي يساهم في نشر الوعي للمبحوث بضرورة الانضباط واحترام قواعد العمل والولاء للمؤسسة باعتبارها باب بفتح أمام العامل ليحقق طموحات وبالتالي يساهم في الاندماج السريع مع بيئة عمله فالدور الذي يلعبه التعليم كبير ومتابعة المؤسسة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	20	25.5
متزوج	40	73.5
مطلق	1	1.6
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

يتضح من الجدول رقم (04) أن نسبة المبحوثين المتزوجين تمثل أكثر من نصف مجتمع الدراسة بنسبة 65.6%، ثم تليها نسبة 32.8% تمثل فئة العزاب، ثم نسبة 1.6% تمثل فئة المطلقين في حين نجد فئة الأرامل منعدمة تماما.

مما يعني ان وضعية العمال النفسية والاجتماعية مستقرة باعتبار ان الزواج يهدف الى الاستقرار، وبالتالي يتعين على العامل المتزوج ان يقوم بمجهود أكبر في العمل لتحقيق التوازن الاقتصادي داخل عائلته، اما العزاب فهم كذلك مطالبين بالإداء المتميز حتى يمكنهم جني فوائد مادية تساعدهم على الزواج.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	الخيارات
26.2	16	اطار
6.6	4	عون تحكم
67.2	41	عون تنفيذ
100	61	المجموع

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن نسبة 67.2% من أفراد الدراسة تمثل المنفذين وهي أعلى نسبة، ثم تليها نسبة 26.2% من الأفراد الذين يمثلون المؤطرين، في حين نجد نسبة 6.6 % تمثل فئة التحكم

ومن خلال النسب نستنتج أن هناك ارتفاع كبير لفئة المنفذين وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يركز على الجانب العملي التطبيقي، ولكون هذه الفئة هي التي تقدم خدمات مباشرة للزبائن مثل: التبليغ عن الأعطاب التي تحدث داخل المؤسسة وخارجها، وكذلك طبع الفترات...، مما يستوجب على المؤسسة استحداث مناصب لا بأس بها للعمال من سنة لأخرى. أما عن فئة التأطير فقد جاءت نسبتها منخفضة وذلك راجع إلى تناسب أداء عمل هذه الرتبة مع أدائها المختص في إدارة أقسام المؤسسة وتسيير مصالحها، وعادة ما تتشكل هذه الفئة من المهندسين والتقنيين، أما عن فئة التحكم فهي الفئة الأكثر انخفاضا ويحتلون مراكز أساسية في الإدارة وتوجيه عملية الإنتاج، وعادة ما تتشكل هذه الفئة من مديري المؤسسة ورؤساء المصالح.

الجدول رقم 6. يمثل اللباس المفضل للمبحوثين

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
اللباس المحلي	24	39.3
اللباس الرسمي	37	60.7
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) يتجلى لنا أن نسبة المبحوثين الذين يفضلون اللباس الرسمي تمثل أعلى نسبة والمقدرة بـ 60.7%، بينما تأتي في الأخير نسبة المفضلين للباس المحلي والمقدرة بـ 39.3%.

ومنه نستنتج أن سبب تفضيل أغلبية العمال اللباس الرسمي يعود إلى أن العمال أصبحت لديهم عادة تنظيمية أن المحي للعمل يقتضي ارتداء الزي الرسمي بالرغم من أنه لا يوجد قانون عمل يفرض ذلك ونخص بالذكر عمال الإدارة. كما أنه في نظر البعض أن هذا اللباس يساعد العامل في القيام بمهامه بأكثر ارتياح بدل من العباءة والشاش مثلا بالنسبة للرجال وكذلك ليزار بالنسبة للمرأة، خصوصا وأن العمال دائما في تنقلات بين المكاتب، كما أن الذين قالوا بأنهم يفضلون اللباس المحلي راجع ذلك إلى أنهم لا زالوا متمسكين بثقافة المجتمع المحلي خصوصا أن المنطقة لا تزال محافظة على هذا النوع من اللباس ولكنهم لا يأتون به إلى العمل لأن العرف التنظيمي لا يسمح لهم بذلك.

الجدول رقم 7 يوضح نظرة المحيط للعمال عند التوظيف

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
عادية	21	34.4
مشجع	38	62.3
غير مشجع	2	3.3
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أعلاه أن نظرة المحيط الاجتماعي للمبحوثين عند توظيفهم بشركة سونلغاز مشجعة تمثل أعلى نسبة مقدرة ب62.3%، ثم تليها نسبة الذين يرون بأنها عادية أي مقبولة بعيدة عن الرسميات والمقدرة ب34.4%، ثم تأتي نسبة غير مشجعة بنسبة 3.3%.

ومنه نستنتج أن هذا الموقف راجع إلى الثقافة الراسخة في ذاكرة أفراد المجتمع حول مكانة مؤسسة سونلغاز من خلال الانجازات التي تحقّقها والحوافز المغرية التي تقدمها للعمال هذا ما جعلهم يشكلون نظرة إيجابية حولها كما أنها تتميز بالصرامة في العمل والكفاءة المهنية، فهي في نظرة المجتمع نموذج للنجاح الاجتماعي مما يدعو إلى بث روح المفخرة لدى الموظف الجديد الذي أصبح يحسب على مسار نماذج النجاحات الشخصية بما أنه يتحرك في مجال تنظيمي ناجح، أما الأفراد المجيبين بأنها نظرة عادية فهذا راجع إلى وجودهم ضمن محيط اجتماعي لا يعي أهمية هذه المؤسسة، أو أنهم لا يتواصلون مع محيطهم وهذا ما يجعلهم يجهلون طبيعة نظرتهم.

الجدول رقم 8: يوضح اجتماع زملاء العمل داخل المكاتب. في أوقات العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	66	67.3
لا	13	13.3
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (8) أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين يقرون باجتماعهم في إحدى المكاتب مع زملائهم في أوقات العمل والمقدرة ب: 65.6% وهي بذلك تشكل أعلى نسبة، في حين نجد نسبة المبحوثين الذين ينفون اجتماعهم في إحدى المكاتب مع زملائهم تمثل 34.4%. ومنه نستنتج أن ارتفاع نسبة العمال الذين يجتمعون مع زملائهم داخل المكاتب في أوقات العمل يدل على أن هناك علاقات اجتماعية بين العمال والتي تدخل ضمن إطار التنظيم غير الرسمي، كما أنه سلوك يتنافى مع قانون المؤسسة ونجد هذه الظاهرة تنتشر بين العمال الذين يمتلكون عادات وتقاليد متشابهة وغط تفكير متقارب أي أنهم يعيشون داخل نسق اجتماعي واحد. أما المبحوثين الذين ينفون اجتماعهم في إحدى المكاتب مع زملائهم في أوقات العمل يعبر عن تمثيلهم للقوانين التنظيمية باعتبارها إحدى مكونات الثقافة التنظيمية للمؤسسة، أو أنهم ليسوا من أبناء المنطقة بالإضافة إلى أنهم جدد في المؤسسة ولم يكتسبوا تلك العادات بعد.

الجدول رقم 9: يوضح الأشخاص الذين يفضل العامل الدخول معهم في علاقات

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
زملاء المصلحة	18	29.5
أبناء المنطقة	11	18.0
جميع العمال	32	52.5
المجموع	61	100.0

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (09) أن غالبية المبحوثين يفضلون الدخول في علاقات مع جميع العمال بنسبة 52.5%، ثم تأتي بعدها نسبة المبحوثين الذين يميلون إلى زملاء المصلحة ب: 29.5%، في حين أن هناك نسبة قليلة من المبحوثين الذين يفضلون الدخول في علاقات مع أبناء المنطقة قدرت ب: 18%.

ومنه خلال الجدول أعلاه نستنتج أن سبب تفضيل معظم عمال المؤسسة الدخول في علاقات مع جميع العمال راجع إلى حبهم لتبادل المعلومات والأفكار مما يسهم في الرفع من مستواهم ويجنبهم الوقوع في الأخطاء، بالإضافة إلى أن التعاون فيما بينهم من أجل تحسيد روح التضامن وهذا ما يدل على وجود شكل من أشكال الأسرة الواحدة داخل التنظيم مما يساعد المؤسسة على النجاح والاستمرارية. أما العمال الذين يفضلون الدخول في علاقات مع زملاء المصلحة فيرجع سبب ذلك لميل هؤلاء العمال للعمل ضمن نطاق الوظيفة المخولة لهم أو وفق المهام الموكلة لهم دون غيرها من الأعمال، بينما العمال الذين يفضلون أبناء المنطقة فهذا راجع لكون هؤلاء الأفراد يعرفون بعضهم البعض ويتجنبون الدخول في علاقات مع الأشخاص الذين لا يعرفونهم وهذا راجع لطبيعة شخصية هؤلاء الأفراد.

الجدول رقم 10 يوضح سبب تغيب العامل.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الزيارة	4	6.6
أسباب عائلية	27	44.3
أسباب صحية	30	49.2
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال المعطيات الكمية من الجدول رقم (10) أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا بأن سبب تغيبهم عن العمل يعود لأسباب صحية وهي أعلى نسبة قدرت ب 49.2%، ثم تليها نسبة

العمال الذين يرون أن سبب تغييبهم عن العمل يعود لأسباب عائلية 44.3%، في حين نجد فئة قليلة من العمال الذين يرجعون سبب التغييب إلى الزيارة ونسبتهم 6.6%.

من خلال معطيات الجدول نستنتج أن غالبية المبحوثين يرجعون سبب تغييبهم عن العمل يعود لأسباب صحية وهذه النسبة منطقية باعتبار أن لكل فرد الحق في الحصول على رخصة مرضية يمنحها الطبيب لكل من هو في حاجة أما الأفراد الذين يرون أن سبب تغييبهم عن العمل يرجع لأسباب عائلية مثل مصاحبة الزوجة أو أحد أفراد الأسرة لزيارة الطبيب أو لازدياد أو موت أحد أفراد العائلة أو الزواج..... وهذا يعتبر سبب مقنع خصوصا وأن المنطقة لازالت محافظة على مثل تلك القيم الثقافية المستمدة من التعاليم الدينية، أما الذين يرجعون سبب تغييبهم للزيارة فهذا يدل على عدم وعي هؤلاء العمال بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم بالإضافة إلى تأثرهم بالمحيط الاجتماعي الذي يمجده.

الجدول رقم (11): يوضح الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة في ترسيخ ثقافتها

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
التاريخ	26	42.6
القصص	12	19.7
الرموز	23	37.7
المجموع	61	100

من خلال معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة العمال الذين يرون أن المؤسسة تعتمد على التاريخ في ترسيخ ثقافتها تقدر ب: 42.6% وهي الفئة الغالبة، ثم تليها فئة العمال الذين صرحوا بأن المؤسسة تعتمد على الرموز في ذلك بنسبة 37.7%، في حين أن الذين يرون بأنها تعتمد على القصص تقدر بنسبتهم ب: 19.7%.

وعليه يمكن القول بأن الشركة الوطنية للكهرباء والغاز تعتمد على التاريخ في ترسيخ ثقافتها وذلك من خلال الدورات التعريفية التي تقوم بها للعمال الجدد تحت مسمى التعريف

بالمؤسسة وتاريخها بهدف تلقين الموظف كم من القيم والمعايير التي يتوجب الالتزام بها، هذا ما يسهل مستقبلا عملية الضبط والرقابة وإعادة إنتاج نفس شكل العلاقات الاجتماعية. وبما أن تاريخ مؤسسة سونلغاز حافل بالنجاحات فمن الطبيعي أن تعتمد عليه المؤسسة في ترسيخ ثقافتها

الجدول رقم 12 : يوضح مضمون القوانين التي تنظم العمل.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تلتزم بأداء الواجبات	26	42.6
تؤكد على الانضباط	35	57.4
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن أغلبية العمال يرون بأن القوانين تؤكد على الانضباط في العمل بنسبة 57.4%. وتليها نسبة العمال الذين صرحوا على أنها تؤكد على الالتزام بأداء الواجبات ب: 42.6%.

وعليه فإن اعتراف العاملين بقيمة القوانين داخل الإدارة في تحقيق الانضباط أمر طبيعي بحكم وجود قوانين تفرض والعامل على علم بأنه في حالة خرق هذا القانون يكون عرضة للعقوبات والإجراءات التأديبية خصوصا في مؤسسة مثل سونلغاز وهذا الانضباط ينعكس في سلوكياته وتصرفاته مع الزملاء في العمل ومع الزبائن فضلا عن إنجاز العمل بكل ثقة وتفاني.

أما الذين اعترفوا بأن القوانين تلتزم بأداء الواجبات يعكس الصورة العامة للمؤسسة والتي تقوم ثقافتها التنظيمية على المسؤولية اتجاه العمل الواجب القيام به على أكمل وجه.

الجدول رقم 13 يوضح العناصر التي تشكل ثقافة المؤسسة والتي تتدخل أكثر في توجيه العامل

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
القواعد والقوانين التنظيمية	24	39.3
التوجيهات التنظيمية	18	29.5
الأفكار التنظيمية	11	18.0
التقاليد التنظيمية	8	13.1
المجموع	61	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12): أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن القواعد والقوانين التنظيمية هي التي تشكل ثقافة المنظمة والتي تتدخل أكثر في توجيه العاملين وذلك بنسبة 39.3 %، ثم تليها نسبة العمال الذين يرون بأن التوجيهات التنظيمية هي التي تشكل ثقافة المنظمة ب: 29.5 %، في حين يعتبر البعض أن الأفكار التنظيمية هي التي تشكلها بنسب 18 %، وأخيرا نجد بعض العمال يرون أن التقاليد التنظيمية هي التي تشكل ثقافة المنظمة بنسبة 13.1 % . ومنه نستنتج أن غالبية المبحوثين أكدوا على أن القواعد والقوانين التنظيمية هي التي تشكل ثقافة المنظمة مما يسهل على إدارة المؤسسة ضبط وتوجيه سلوكيات العاملين وهذا طبعاً إذا تم تطبيقها بنزاهة وعدالة مع مراعاة ظروف العامل . أما الذين أكدوا أن التوجيهات التنظيمية هي التي تشكل ثقافة المنظمة فهذا راجع إلى كون هذه التوجيهات تساعد المؤسسة على فهم تصرفات العمال والعمل على توجيهها وفق القوانين المعمول بها في المؤسسة.

خاتمة

من خلال عرضنا لنتائج الدراسة واستقراء الإحصائيات الميدانية لتبيان مدى تحقق الفرضية، نجد النتائج كما يلي: تعد الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع التي نشأ عليها العامل المعوق لتمثل العامل الجزائري لثقافة المؤسسة.

أثبتت نتائج الدراسة أن إن الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية تتقاطعان داخل المؤسسة الجزائرية وتؤثران على سلوك العامل داخل التنظيم وهو ما ينتج عليه ثنائية مصادر ثقافة العامل (ثقافة

المجتمع، والثقافة التنظيمية) حيث أن الثقافة المجتمعية هي الموجه الأساسي لسلوكه، فهي تلعب دورا محوريا في مسيرته المهنية فهي تساعد على التقدم كما رأينا سابقا من خلال التشجيع الذي يتلقاه العامل من أفراد مجتمعه، ويتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العملية والفكرية مثل النظرة لمسؤولية المرأة وكذلك القيم الدينية المتحكمة في نشاط العامل.

وعليه فإن السلوك الصادر عن العامل يعبر عن ثقافة مجتمعه بالرغم من أنه ينتج عن تأثره بهذه الثقافة بعض المظاهر السلبية مثل التجمعات الخارجة عن إطار الأمور المتعلقة بالعمل داخل مكاتب المؤسسة. وبالتالي فإن لثقافة المجتمع تأثير على سلوك العامل سواء بالإيجاب أو السلب.

كما تقود الثقافة التنظيمية سلوكات العمال فتحدد بوضوح ما ينبغي فعله في كل ظرف وفي كل حال، بهدف تحقيق استقرار السلوك المتوقع من العاملين، وبذلك فهي تمثل أداة للرقابة الاجتماعية، حيث يلتزم الأفراد باتباع قواعد وقوانين معينة لا يحيدون عليها. أضف إلى ذلك أن تطوير ثقافة التنظيم يستدعي تغيير سلوكات وتصرفات العمال والتركيز على ما يملكون من طموحات وقدرات ومواهب وتوظيفها في جميع الأعمال التي تطمح إلى تحقيقها مؤسساتهم وهذا ما أكدته لنا النتائج السابقة أن المؤسسة تهتم بالعامل بغرض تحقيق أهدافها.

ويتطلب هذا التطوير أيضا تغيير أنماط العلاقات داخل التنظيم ودفع العاملين وحثهم على العمل الجماعي، بمعنى آخر تشجيع المشاركة بقوة وفاعلية في إطار مجموعات وفرق عمل تشكل عددا من الأشخاص ذوي الاختصاصات ولهم مهارات متباينة بعيدا عن العلاقات العشوائية أو التمييزيات الجنسية وهو ما نجحت فيه المؤسسة بالفعل.

قائمة المصادر والمراجع

1. احمد بن نعمان. (1988)، سمات. الشخصية الجزائرية. الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب
2. احمد بن نعمان. (1997). نفسية الشعب الجزائري (المجلد ط2). شركة دار الامة..
3. السكارنة بلال خلف. (2011). الابداع الاداري. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع

4. السيد عبدالعاطي. (2003). المجتمع والثقافة والشخصية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
5. الصريفي محمد. (2005). السلوك التنظيمي. مؤسسة طيبة للتوزيع والنشر.
6. القريوتي محمد القاسم. (2000). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع ط3.
7. بلال خلف السكارنه. (2011). الفساد الاداري . عمان: الاولى.
8. تركي بن رايح عمارة. (2001). الشيخ عبد الحميد بن باديس (رائد الإصلاح الإسلامي والتربية في الجزائر (المجلد 5). منشورات ANEP.
9. حبيب بن صافي. (2006). صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري". مذكرة ماجستير تخصص الثقافة الشعبية، جامعة أبي بكر بالقياد تلمسان.
10. حلیم بركات. (1984). المجتمع العربي المعاصر (المجلد ط1). مركز دراسات الوحدة العربية.
11. سعد غالب. (1998). الإدارة الإستراتيجية. الإسكندرية: دار الباروني لنشر و التوزيع.
12. سسلمان العميان محمود. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط3.
13. شاين ادحار، صبحي ترجمة محمد منير، و وهي محمد شحاتة. (2011). الثقافة التنظيمية والقيادة. الرياض: مركز البحوث.
14. عبد الله بن أحمد سالم. (2010). إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري"، بحوث أعمال ندوة "الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي"، المملكة المغربية، أبريل، 2009، منشورات المنظمة الوطنية للتنمية الإدارية، القاهرة

15. علي غربي يمينة نزار. (2002). التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة. قسنطينة: مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة.
16. غياث بوفلحة. (1999). القيم الثقافية والتفسير. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
17. غياث بوفلحة. (2015). القيم الثقافية وفعالية التنظيمات،،. ديوان المطبوعات الجامعية.
18. فوزية دياب. (1980). القيم والعادات الاجتماعية. بيروت: دار النهضة العربية.
19. قوي بوحنية. (2003). ثقافة "المؤسسة كمدخل للتنمية الشاملة: دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء. ورقة.
20. كمال محمد مغربي. (2010). السلوك التنظيمي مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم (المجلد ط1). عمان: دار الفكر.
21. مساعد ماجد عبد المهدي. (2013). إدارة المنظمات منظور كلي. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
22. مشهور ثروت. (2010). استراتيجيات التطوير الإداري . الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
23. ناصر دادي عدون. (2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. الجزائر: دار المحمدية.