

القيم الاجتماعية داخل التنظيم - بين التكامل و الصراع-

Social values within the organization - between integration and conflict -

عبد اللطيف غربي¹ ، الأزهر ضيف²

¹ مخبر التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي (الجزائر) gherbiabdellatif80@gmail.com

² مخبر التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي (الجزائر)، LAZHARDHIF@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2022/07/23؛ تاريخ القبول: 2022/09/13؛ تاريخ النشر: 2022/10/02

ملخص: تحدف الدراسة إلى التعرف على ماهية القيم الاجتماعية ومدلولاتها السوسولوجية عند بعض علماء الاجتماع وتحديد وظائفها وأدوارها الاجتماعية بالنسبة للفرد وللتنظيم وأثرها في تحديد السلوك التنظيمي للأفراد من خلال ضبطه وتوجيهه . وكذا معرفة الآثار السلبية للصراع بين القيم الاجتماعية وقيم التنظيم وكيفية الحد أو التخفيف منها بما يخدم مصالح التنظيم ويحقق أهدافه ، وإسقاط ذلك على المجتمع الجزائري إستنادا إلى بعض الدراسات السوسولوجية .
الكلمات المفتاح : القيم . القيم الاجتماعية . السلوك التنظيمي . التنظيم .

Abstract: The study aims to identify the nature of social values and their sociological implications for some sociologists, and to determine their social functions and roles for the individual and for the organization, and their impact on determining the organizational behavior of individuals through controlling and directing it. As well as knowing the negative effects of the conflict between social values and the values of the organization and how to limit or mitigate them in a way that serves the interests of the organization and achieves its goals, and projecting this on Algerian society based on some sociological studies

Keywords : values. social values. organizational behavior . Organization

يعد موضوع القيم الاجتماعية من المواضيع الحديثة التي تعرض لها علماء الاجتماع بدرجة كبيرة من الاهتمام كونها توجه الأفراد نحو أنماط معينة من السلوكيات والتفاعلات التي تحدث بينهم وبين محيطهم الاجتماعي . ويتشكل الزاد القيمي لدى الفرد منذ نشأته الأولى من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة بداية من الأسرة والمسجد والمدرسة ومجموعة الرفاق وغيرهم ومنه تتشكل لدى الأفراد منظومة من القيم الاجتماعية تساعدهم على التطبع الاجتماعي وتصبح لديهم بمثابة معتقدات لها طابع من الثبات والتفديس . وعند التحاق الأفراد بأماكن عملهم ضمن تنظيمات مختلفة إدارية أو صناعية أو خدمتية لها ثقافة وقيم تنظيمية خاصة فإنهم يحملون معهم قيمهم الاجتماعية على اعتبار أنها جزء من شخصيتهم التي هي كل لا يتجزأ.

والفرد الجزائري له منظومة قيم تتميز بخلفيتها الدينية الإسلامية وبأصوله العربية الأمازيغية تشكلت عبر مراحل تاريخية مختلفة ميزته عن باقي المجتمعات ، هذه المنظومة من القيم ترى بعض الدراسات الاجتماعية أنها قد تتعارض مع ثقافة التنظيمات الحديثة التي لها أصول غربية من خلال طرق التسيير وعمليات الإنتاج مما قد يؤثر سلبا على التنظيم . فما هو المقصود بالقيم الاجتماعية لدى الأفراد ؟ وهل تتكامل أو تتعارض مع القيم الخاصة بالتنظيم؟؟

أولا : مفهوم القيم الاجتماعية :

1- تعريف القيم :

لغة : كلمة القيمة التي انتشر استعمالها في عصرنا "valeurs" تدل على اسم من الفعل " قام " وقف اعتدل وبلغ واستوى . (ميمون الربيع .1980.ص.27) .

أما اصطلاحا : هناك تعريفات متعددة نذكر منها : تعريف " lippit " " لبيت " عرف القيم على أنها معيار للحكم يستخدمه الفرد و الجماعة من بين عدة بدائل في مواقف تتطلب قرارا ما أو سلوكا معيناً.(مُجد صالح .2013. ص. 204) . يعرفها " لطفي بركات " بأنها مجموعة من القوانين و المقاييس التي تنبثق من جماعة ما ، تكون بمثابة موجبات للحكم على الأعمال و الممارسات المادية والمعنوية وتكون لها قوة و التأثير على الجماعة بما لها من صفة الضرورة و الالتزام و العمومية ، وأي خروج عليها أو انحراف يصبح بمثابة خروج عن أهداف الجماعة ومثلها العليا . (عبد الله الرشدان .2005. ص. 93) . ويعرف " طلعت عيسى " القيم بأنها تمارس سلطاتها بصورة تطبع المجتمع على اختلاف جماعته بسماته الخاصة فالقيمة تستمد فعاليتها من خلال الرضا و التبجيل التي يمارسها الفرد و الجماعات في تصرفاتهم اليومية . (الخطيب ابراهيم و آخرون .2013.ص.157) .

ويعرفها " حامد زهوان " أن القيمة هي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية الفعالية وهي مفهوم ضمني غالبا يعبر عن الفضل أو الامتياز أو درجة الفضل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه التشابه . (نبيل و عبد الرحمان .2000.ص.227) .

أما " سعيد عبد الرحمان " يرى بأنها عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث و الأشياء مادية كانت أو معنوية في مواقف التفضيل و الاختيار . (حافظ نبيل و آخرون .1997.ص.21) .

2- تعريف القيم الاجتماعية :

القيم الاجتماعية نتاج خبرات اجتماعية وهي تتكون نتيجة عمليات انتقاء جماعية يصطلح أفراد المجتمع عليها لتنظيم العلاقات بينهم . (نجيب اسكندر والآخرين .1962.ص.769).

وعرف " جابر عبد الحميد " بأن القيم الاجتماعية ليست مجرد تفضيل ولكنه تفضيل يشعر به صاحبه ويعتبر مسوغاً من الناحية الاخلاقية أو من الناحية المنطقية ، حيث تم تصنيف القيم إلى قيم أصلية وقيم تقليدية و تتضمن أخلاقيات النجاح في العمل . الاهتمام بالمستقبل . استقلال الوقت . التشدد في الخلق و الدين . أما القيم العصرية فتتطوي على القيم الاستمتاع بالصحة و الاصدقاء . الاستمتاع بالحاضر . مسايرة الآخرين . النسبية و التساهل . (أحمد السيد.2005.ص.6) .

القيم الاجتماعية هي تلك التي تساعد الإنسان على وعي و إدراك وضبط وجوده الاجتماعي . بحيث يكون أكثر فاعلية وهي تضبط حاجة الإنسان للارتباط بغيره من الأفراد و يستطيع أداء دوره الاجتماعي بحيوية وفاعلية . (الحسن عززي 2013.ص.97) .

وتعرف القيم الاجتماعية على أنها مجموعة من الأبنية الفكرية المتوارثة اجتماعيا و التي تتعلق بما يستخدمه و ما يملكه و ما يفعله الناس وتنضوي على الاعتقاد فيما هو مرغوب عنه و تحكم علاقة الانسان بذاته و بالآخر و تنعكس في السلوك الملاحظ . (سلوى ومُجد . 2007) .

يعبر عن القيم الاجتماعية باهتمام الفرد و ميله إلى غيره من الناس فهو يجهم و يميل إلى مساعدتهم و نجد في ذلك إتباعاً له ، و يتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالعطف و الحنان و الايثار وخدمة الغير . (منيب بن مُجد . 1430 هـ .29).

ثانياً: مكونات ووظائف القيم الاجتماعية :

1- **مكونات القيم الاجتماعية :** تحتوي القيم من منظور " روكيتش " على ثلاثة عناصر لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى لأنها تندمج و تتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان و السلوك ، فهي تحتوي على ثلاثة عناصر مثلها مثل الاتجاهات و المعتقدات وهي : (فؤاد علي وعطية العمري.1999.ص.9)

أ- **المكون المعرفي :** ومعياره الاختيار الشعوري أي انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل و يتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها ، وهذا يعني أن الاختيار اللاشعوري لا يشكل اختيار يرتبط بالقيم حيث يعتبر الاختيار المستوى الأول لسلم الدرجات المؤدية إلى القيم و يتكون من ثلاث خطوات متتالية وهي :
- استكشاف البدائل - النظر في عواقب البدائل - ثم الاختيار الحر .

ب- **المكون الوجداني :** معياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة و الاعتزاز بها و الشعور بالسعادة لاختيارها و الرغبة في إعلانها على الملأ ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية الى القيم و يتكون من خطوتين متتالين وهما :

- الشعور بالسعادة لاختيار القيمة - ثم إعلان التمسك بالقيمة على الملأ .

ج- **المكون السلوكي :** ومعياره الممارسة و العمل أو الفعل و يشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتسق مع القيمة المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سمحت الفرصة لذلك ، وتتكون الممارسة من خطوتين وهما : - ترجمة القيمة إلى الممارسة - و بناء النمط القيمي .

2- وظائف القيم الاجتماعية : إن الاشارة إلى أهمية البحث أي الأهمية من دراسة موضوع القيم ترتبط بدورها ووظيفتها على المستوى الفردي وكذا على المستوى الاجتماعي و لكلا المستويين التأثير في الآخر ، إذ تقوم القيم بالوظائف و الأدوار التالية .

- القيم كمعايير لتوجيه السلوك :

- تعتبر معايير للحكم و التقييم
 - تقودنا إلى تفضيل إيديولوجية سياسية أو دينية معينة أي أن القيم تسوقنا إلى اختيار و تفضيل أي القيم الأخرى
 - نسب و أكثر ملائمة لنا في جميع النواحي سياسية أو دينية أو اجتماعية .
 - تقودنا الى اتجاهات محددة ما يتعلق بالقضايا الاجتماعية
 - تعد الطريقة التي نقدم بها أنفسنا للآخرين . أو نقبل بها الآخرين أي أن القيم تضبط لنا الطريقة المثلى لتظهر بها في المجتمع ونستطيع أن نتقبل بها الآخرين .
 - تستعمل كمعايير من أجل التأثير على الآخرين فتعرف أي القيم نستحق أن تؤثر و تتأثر بها وعن طريق قيم الشخص تحكم على سلوكاته وإعتقاداته و اتجاهاته .
 - تستعمل من أجل المقارنة بين الأفراد أي أن القيم توظفها من أجل الحكم على الأفراد هذا أحسن و الآخر سيء وهذا بمطابقة سلوكاتهم من القيم الموجودة في المجتمع .
 - نخبرنا كيف نبرر أفعالنا غير المقبولة أي أنها تقودنا إلى الطريقة التي نستطيع بها اظهار الأفعال المنافية للقيم الموجودة في المجتمع . (سيد حسني العزة .2006.ص.148).
- القيم كدافع :** القيم طاقات للعمل و دوافع للنشاط ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لدى المرء فإنه ينطبق إلى العمل الذي يحققه وتكون بمثابة المرجع أو المعيار الذي نقيم به هذا العمل لنرى مدى تحقيقه لها . (الشافعي 1971.ص.371).
- وهذا يعني أن القيم تمثل قوة دافعة للعمل وكل ما يتعلق به من احترام للوقت و أداء بإتقان وبذل الجهد و الاخلاص فيه .
- القيم كمخطط لحل الصراعات و اتخاذ القرارات :** تكون القيمة كمخطط لحل الصراعات و اتخاذ القرارات قد يستثار هرم قيمي و ليس قيمة واحدة وهنا يدخل الفرد في صراع من أجل اختيار القيمة المناسبة .
- تلعب القيمة دورا فعالا في عملية التوافق النفسي و الاجتماعي للأفراد : إلى جانب الدور الذي تلعبه في عمليات العلاج النفسي هي بذلك تهدف لتعديل السلوك وخاصة عند بعض الأفراد الذين ينتمون للدين . (طهطاوي .1996.ص.45) .

فمعرفة قيم المريض و أهدافه في الحياة ضروري للمعالج . فالمرضى يلجأ إلى المعالج بقيم وتصورات عن مشاكله وصراعاته ليعمل هذا الأخير على البحث عن حل مقنع لهذا الصراع بين قيمه وسلوكاته و يعمل كذلك على معرفة محيط المريض فيما يتعلق بقيمه و لمعرفة مدى توافقه وكذا ضبط أسباب عدم التوافق مع الجماعة . كما أن للقيم دور في مجال الوقاية لا يقل أهمية عن مجال العلاج وذلك سواء فيما يتعلق بالوقاية

من الإصابة بالأمراض النفسية ، أم الوقاية من بعض المشكلات الاجتماعية كمشكلة سوء التوافق النفسي و الاجتماعي وما سينجر عنه من مشكلات خطيرة كتعاطي المخدرات .(عبد اللطيف .1999.ص.210) .

ثالثا :القيم الاجتماعية عند علماء الاجتماع :

تعد القيم هي أحد المباحث الأساسية التي أهتم بها كثير من الفلاسفة قديما وحديثا حتى سمي فرع الاهتمام بالقيم الأكسيولوجيا . لكن الاهتمام بالقيم كمفهوم اجتماعي في علم الاجتماع كان متأخرا من حيث الظهور لارتباطه بمتغيرات أهمها :

- حداثة ظهور علم الاجتماع في المجتمع القري
- ارتباط مفهوم القيمة بعلوم أخرى كالفلسفة و الاقتصاد
- اعتبار القيم موضوعا لا يمكن إدراجه ضمن الدراسة السوسيولوجية .

هذه الاعتبارات جعلت القيم لا تفرد بالدراسة كموضوع مستقل ، بل كمفهوم جزئي ضمن مفاهيم عديدة وتحت أطر مختلفة . فيما يلي سنقدم بعض من الاطروحات السوسيولوجية بشكل موجز :

1- القيم عند كارل ماركس : عند تصنيف كارل ماركس ضمن دائرة علم الاجتماع يعطي نظرة مختلفة حول القيم يضع القيم بالمفهوم الاجتماعي ضمن البنية الفوقية للمجتمع مع الأخلاق و الدين على أساس أنها نتيجة للعلاقات المادية التي ترتبط أفراد المجتمع بعضهم البعض بمعنى آخر إن القيم هي نتيجة لعلاقات الانتاج التي تحكم الأفراد أثناء مراحل الانتاج ، أي أن الضوابط التي تسيطر وتنظم المجتمع تحددها ملكية وسائل الإنتاج فمالك وسائل الإنتاج يعمل جاهدا على إعادة إنتاج العلاقات التي تربطه بالطبقة التي لا تملك وسائل الانتاج ، وبما أن الانتاج هو عملية اجتماعية (جماعية) لا تتم إلا من خلال مراحل متعددة و يشارك فيها عدد من الأفراد ، فإن العلاقة بين هؤلاء الأفراد ليست علاقة قرابة دموية أو علاقة أخلاق دينية أو قيم اجتماعية أو مشاعر غيرية بل هي علاقة مصالح مادية ترتبط أساسا بالطريقة التي يتحصل بها الفرد على غذائه ، ومادام الغذاء هو أساس لبقاء الفرد و إعادة إنتاج نفسه فإن الذي يتحكم في وسائل إنتاج هذا الغذاء هو الذي يملئ شروطه وقانونه ودينه وقيمه ، ويعمل جاهدا على إبقاء الأوضاع كما هي لأنها تخدمه وتخدم مصالحه .

من هنا يتضح أن علاقة القيم بالقانون علاقة تكامل و تعزيز وتدعيم لتحقيق هدف واحد متمثل في تنظيم المجتمع بحيث يكون هذا النظام متماشي مع مصلحة الطبقة المالكة لوسائل الانتاج .

بناء على هذا التحليل يرى كارل ماركس أن كل نمط إنتاج له قيمة وأخلاقه ودينه متماشي مع مميزات وخصائص النمط ، وبالتالي فالقيم والأخلاق و الدين والسياسة الخ ، تتغير بتغير المجتمع ، وتغير المجتمع يتغير بتغير علاقات الانتاج وعلاقات الانتاج تتغير بصراع الطبقات ، وصراع الطبقات يتولد عن الملكية الفردية لوسائل الانتاج ، وبالتالي للوصول إلى تحقيق قيم عادلة يرضى عنها كل أفراد المجتمع يجب القضاء على الملكية الفردية لوسائل الانتاج وجعلها ملكية جماعية . (نيقولاً تيماشيف.1970.ص.77)

2- **القيم عند تالكوت بارسونز** : القيم ظاهرة اجتماعية ثقافية مصدرها البناء الثقافي الذي صنف مكوناته إلى ثلاثة نماذج . يمثل النموذج الأول منها انساق الرمز الثقافي و الذي بدوره يحتوي على ثلاث مكونات وهي : أنساق الأفكار وأنساق الرموز . ويمثل الثاني مستويات توجيه القيمة و الذي بدوره . يحتوي على مكونات ثلاث هي : المكون المعرفي آخر تعبيرى وثالث أخلاقي . أما النموذج الثالث فيشير إلى معالجة الفاعل للمشكلات التعبيرية و الأخلاقية بعد الرجوع إلى المستويات المعرفية و المكون التفسيري الذي يعرف الفاعل من خلاله ما هو المطلوب منه وما هو الموقف الاجتماعي و أيا من الأفعال مقبول ، أما المكون الثالث فهو المكون الذي يعالج فيه المشكلات المعرفية و التعبيرية مستندا في ذلك إلى المستويات و المعايير الأخلاقية .

من الملاحظ من النسق النظري السابق أنه يشير بوضوح إلى تغلغل القيم و انتشارها بين أرجاء البناء الثقافي ومن خلال نسيجه . نظرا لأن مفهوم الفعل الاجتماعي . يعتبر مفهوما محوريا في النظرية السوسولوجية لدي بارسونز حيث حاول أن يسوق تعريفا للقيم بالاستناد إليه مع وضعها في النسق المعياري اعتبرها مستوى أو معيار للانتقاء بين البدائل الاتجاه في الموقف الاجتماعي . ولقد أدى هذا التعريف إلى تصنيف القيم وتوجيهاتها عن طريق مفهوم دوافع الفاعل في الموقف . لأن هذا الدافع كما يرى بارسونز يساعد على تحقيق التوازن بين الإشباع و الحرمان لدى الفاعل و نلخص مما سبق أن القيم عند بارسونز هي عنصر في نسق مشترك يعتبر معيارا أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف وهذا يعني أن القيم عند بارسونز تمثل معايير عامة و أساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع . وهي تؤدي وظيفة هامة في المحافظة على استقرار البناء الاجتماعي فمن خلالها يخلق التماسك و التضامن في المجتمع . كما أن القيم تتأثر وتؤثر في بقية البناء الاجتماعي و الثقافي للقيم . لم يغفل أيضا الدور الذاتي الذي أبرز قيمة الطبيعة الاجتماعية و الثقافية للقيم .

3- **القيم عند أوجست كونت** : لقد أخذ علم الاجتماع منذ كونت حتى الآن مبدأ الموضوعية للقيم وذلك نظرا لصدورها عن خارج الذات . إن كونت قد استبعد في نظريته السوسولوجية للقيم الظواهر الأخلاقية كل تفكير ميتافيزيقي . و البحث عن غايات قصوى لا ترتبط بدائرة الواقع واقتصرت دراسته السوسولوجية على دراسة و تحليل الواقع المحسوس ومعالجته بمناهج البحث التجريبي كما بدت القيم و الحقائق و الظواهر الأخلاقية عنده نسبية و ليست مطلقة كما توجه أصحاب الاتجاه المثالي . بل هي حقائق واقعية يتفاعل معها إنسان موجود بالفعل وليس إنسان نتخيله و بالإضافة إلى ذلك فقد أبرز أهمية علم الأخلاق . ذلك العلم الذي أضافه إلى العلوم الستة التي تتألف منها الفلسفة الوضعية عنده وهي : الرياضيات و الفلك و الطبيعة و الكيمياء و علم الحياة و علم الاجتماع . موضحا أن الأخلاق يدعو إلى مبدأ الغيرية (بلمادي أحلام . ص 5.4) .

4- **القيم عند إميل دوركايم** : تجلت النزعة الوضعية عنده في البحث الأخلاقي وتفسير القيم و الظواهر الأخلاقية بعد كونت و تجسدت رؤيته السوسولوجية في تفسير القيم و الظواهر الأخلاقية في محاضراته عن التربية الأخلاقية التي ألقاها في الفترة ما بين (1902-1907). كما ذهب إلى أن كل مجتمع من المجتمعات البشرية له نظام أخلاقي يمثل حقيقة اجتماعية . ولقد لعب دورا في نظام تقسيم العمل . إن القاعدة الأخلاقية لا تنبع من الفرد ولكن المجتمع أساس القيم ومصدرها بل هو الحارس للقيم الإنسانية ومن ثم فهو نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية .

وعليه فقد حاول دوركايم توضيح القيم من خلال المثل العليا الموجودة في المجتمع الانساني . وبذلك فإنه وعلى الرغم من تحديده لمصادر القيم بالعقل الجمعي و التصورات الاجتماعية . إلا أنه يربطه بالقيم العليا و الأفكار المجردة التي تمثل أهداف عليا للمجتمع . إن البعض من دراساته سواء تلك التي تتعلق بتقسيم العمل أو الانتحار توضح وجهة نظر السوسولوجية . لأنه ركز جزءا كبيرا من اهتمامه في إبراز الجوانب المعيارية للحياة الاجتماعية . ففي مفهومه عن العقل الاجتماعي تظهر فكرته عن المعتقدات المشتركة و القيم المركزية . ولكن هذا المفهوم استخدم في تقسيم العمل في وصفه للمجتمع المتجانس و التضامن الآلي

يجازا للقول فإنه بالرغم من إهتمام دوركايم بالجوانب المعيارية في الحياة الاجتماعية . إلا أنه درس القيم من خلال هذه الجوانب وعرفها عن طرقها . وعلى ضوء منهجه ودراسته للظواهر الاجتماعية و خاصة نظرتة إليها على أنها أشياء . نجد أن دوركايم قد وصل في دراسته للقيم إلى عكس ذلك بحيث جعل البعض يعيب عليه أنه حاول في دراسته القيم أن يبدأ عالما فأبي غير أنه خلع عليها رداء الفيلسوف حيث أنهى بما صيغة مجردة ربطها بالمثل . وعلى الرغم من وجود هذه المثل في المجتمع إلا أنه من الصعب أن نتناولها علميا . لأنه كذلك من الصعب اعتبار المثل المجردة أشياء و إن كانت من طبيعة خاصة حتى و إن تيسر لنا ذلك . فمن الصعب الكشف عن القيم لأنها وكما أشار دوركايم نفسه أن هذه القيم لا تفسر إلا عن طريق المثل العليا (طاهر بوشلوش . 2008ص.ص.60.59).

5- **وليام توماس وفلوريان زينانكي** : إذا تفحصنا مفهوم القيمة عند توماس وفلوريان فسوف يتضح لنا أن محاولتهما كانت في أول مناقشة منظمة للمفهوم في التراث الخاص بعلم الاجتماع الأمريكي . ففي المذكرة المنهجية من المجلد الأول لدراستهما عن الفلاح البولندي الذي نشره 1918م حدد القيمة عن طريق علاقتها و مقابلتها بالمفهوم المقابل للاتجاه . ومن ثمة اعتبرا القيمة هي أي غرض أو قصد له مضمون معروف ومعنى لدى أعضاء الجماعة . بحيث يصبح هذا المعنى موضوعا ودافعا يوجه نشاط هؤلاء الأعضاء فالطعام مثلا وقصيدة الشعر و الجامعة والنظرية العلمية تعتبر قيم اجتماعية . وبعضها لها محتوى حكيمي كما هو الحال في حالة الشعر . أما الاتجاهات في بمثابة الواجهات الذاتية لأعضاء الجماعة نحو القيم ومن الجدير بالذكر أن تعريفات القيم و الاتجاهات كانت نقطة بدء و انطلاقات لتطوير نظريتها الاجتماعية . (مُحَمَّد أحمد بيومي .2002.ص.136)

6- **القيم عند ماكس فيبر** : تبنى فيبر رؤية خاصة فمن خلال منطق الفهم والتغيير . أراد فيبر أن يكشف عن التناقضات التي ينطوي عليها أنماط السلوك المختلفة وهو يستند في ذلك إلى رؤية أخلاقية واضحة للعالم المحيط بنا . وجوهر هذه الرؤية أن هناك أفراد يمارسون عملية اختيار القيم ، ويسعون من أجل فرض المعاني الخاصة عندهم على ظواهر العالم الخارجي ، ومهمة علم الاجتماع تلخص في محاولته فهم هذه المعاني التي يسقطها الافراد على الظواهر و العلاقات الاجتماعية المختلفة .(تبقولا تيماشيف مرجع سابق .ص.278) .

ولقد تجلّى إهتمام فيبر بالقيم حين حديثه عن نشأة الرأسمالية أين ربط بدايات هذه الأخيرة بالقيم الدينية البروتستانتية (الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية) كما أنه اهتم بالقيم في ارتباطها بالبحث و التحليل السوسيولوجي . وهذا عند تحليله للتغيير الاجتماعي الذي حسب رأيه مرتبط بنسق القيم . ولبرهان على ذلك درس الديانة المسيحية و توصل في كتابه الأخلاق البروتستانتية إلى نسق جديد من القيم ، أي نسق اجتماعي جديد يتمثل في الرأسمالية الحديثة ، بمعنى آخر أن الأخلاق البروتستانتية هي قيم دينية تدعم شكلا من الفعل الاقتصادي . (مُحَمَّد أحمد بيومي 2022.ص.196) .

بمعنى أن القيم هي عبارة عن الموجهات التي تفرض نمط السلوك و شكله ، و تتضمن هذه القيم بعض الأوامر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو قد تصنع هذه القيم بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى السعي لتحقيقها .

رابعا : أهمية ووظائف القيم الاجتماعية داخل التنظيم :

تعتبر القيم الاجتماعية السائدة داخل التنظيم الأساس القائم لتحقيق أهدافه ومصالحه ، فهي تبني التوجهات المشتركة بين العاملين وتعمل على توحيد السلوكيات والاتجاهات وتعتبر دستورا وموجها لتصرفاتهم اليومية . وتشكل بناء على طبيعة نشاط وعمل المؤسسة . وتولد لدى العاملين شعورا بأهميتهم وتمنحهم شعورا بالهوية وتصبح المنظمة ذات معنى بالنسبة لهم ، وتعمل على زيادة التفاعل والتبادل بين

الأعضاء وترفع من إحساسهم بالمسؤولية الفردية والولاء تجاه المؤسسة وتمنحهم إستقرارا وظيفيا وتعطي معنى للأدوار وتحفز معايير الأداء المتميز وتشكل منهجا تاريخيا للأعضاء البارزين في الشركة _ (خمار وبوطون ، 2014 ، ص 36) وتعمل على تكوين علاقات إجتماعية وصدقات بين الزملاء يسودها التعاون والتضامن والولاء ويجب على من يتصف بما التعامل مع الآخرين باللطف وخدمتهم بعيدا عن الأنانية (الشايب ، 2013 ، ص 165) فهي بمثابة الأحكام التي يصدرها الفرد على شيء أو موقف معين بناء على مجموعة من المبادئ والمعايير التي اكتسبها من المجتمع الذي يعيش فيه والذي من خلالها يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك (عبده والسيد، 2009 ، ص 36) .

وتعتبر القيم الاجتماعية داخل التنظيم ذات دور مهم في عملية الضبط الاجتماعي فهي تعمل على الحد من الصراعات وتقلل من الأفكار والسلوكيات والتصرفات السلبية مثل المحاملات التي تؤدي إلى حالة التسبب في العمل وتخفف من حالات التشاحن والشعور بالاضطرابات النفسية وتجعل الأعضاء أكثر التزاما بأهداف المنظمة ، وتولد لدى الفرد تخيل عما يتوقعه الآخرون منه وطبيعة ردود أفعاله بناء على قيمه وتشكل الإطار للسلوك المقبول إجتماعيا بحيث يعرف العاملون ما يوجههم في أدوارهم العملية والإجتماعية ، وتساعد كذلك في إشباع بعض الحاجات مثل الإحساس بالأمن والإستقرار والشعور بالنجاح (بكاي ، 2016 ، ص 208 _ 210) .

ومنه فإن القيم السائدة بين العاملين من أهم العوامل المؤثرة على سير التنظيم ، فهي تخفف من حدة شعور العامل بالتعب والملل والإحباط النفسي خلال عمله وتزيد من شعوره بالأمن والطمأنينة والاستقلالية وإخفاء كل أشكال التعارض الموجودة داخل العمل والقضاء على أغلب الخلافات القائمة بين العاملين، فهي بمثابة قواعد للضبط داخل التنظيم ، حيث يؤكد _ فينجان _ على أهمية تبني القيم في هرم السلطة التنظيمية لأنها تؤثر تأثيرا مستمرا وفعالا على سلوك الأفراد فقيم التعاون والمسؤولية الفردية والولاء تشكل أهمية كبرى لدى العاملين وأنه من الصعب تخيل وجود عاملين تكون معاملتهم خالية من هذه القيم (رشيدة ، 1995 ، ص 27 _ 29)

إن الوصول إلى الوضع الأمثل في تبني هذه القيم غاية صعبة المنال لوجود عدة عوامل تعمل على ضعف تأثير القيم الاجتماعية على التنظيم منها : طبيعة الإجراءات المعقدة وغموض القوانين والأنظمة المتعلقة بإنجاز الأعمال وانعدام المساواة والعدالة بين الموظفين وسيطرة التجاذبات العشوائية والحزبية على العلاقات بين العاملين وإنعكاس المشكلات المجتمعية والمعيشية في المجتمع على أعضاء التنظيم كتردي الأوضاع الاقتصادية وإرتفاع الأسعار وضعف برامج التأهيل والتدريب ذات العلاقة بأخلاقيات العمل ونقص الخبرة لدى القيادات الإدارية في إدارة العلاقات الإنسانية (الحضر وآخرون ، 1995 ، ص : 61 _ 63).

خامسا : أثر القيم الاجتماعية والموروث الثقافي على سلوك الأفراد في التنظيم :

على إعتبار أن المنظمة تمثل نسقا إجتماعيا مفتوحا فإن هذه الأخيرة لا يحدد تفاعلات العاملين فيها فقط عناصرها الداخلية بل أيضا إعتبرات عديدة مصدرها بيئتها الخارجية _ مجال نشاطها _ وخاصة منها القيم الاجتماعية والموروث الثقافي اللذان لهما أثر واضح على كافة أنواع السلوك التنظيمي ومن أهمها نمط التعاون والتضامن بين الأفراد ونمط الإشراف القيادي .

1- نمط التعاون والتضامن بين العاملين : عند ملاحظة الهيكل التنظيمي لأي تنظيم نجد أشكال محددة من البناء ونماذج معينة من الجماعات ، وقد ارتبطت بكل منها وظيفة واسم معين يدل على طبيعة نشاطها . مثل إدارة المستخدمين ، إدارة الإنتاج وكما ان هذه الإدارات تتضمن عددا من الأقسام والمصالح التابعة لها (علام ، 1994 ، ص : 142) .

هذه الجماعات من العمال تأخذ شكل إدارات وأقسام ومصالح وغيرها ساعد على ظهورها داخل المنظمة وجود تقسيم للأعمال التي يطلبها العمل خاصة في المنظمة الصناعية ذلك التقسيم الذي يشير إلى عملية توزيع المهام والواجبات التي يتطلبها العمل الصناعي إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء التي ينفذ كلا منها بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال (زيدان ، 1976 ، ص : 07) المصنفين ضمن المئات أو حتى الآلاف من المهام ومراكز العمل المختلفة هذا ويمثل مركز العمل * ذلك الموقع المهني الذي يشغله الشخص بالنسبة لغيره من الأفراد الذين يشتركون معه في الإنتماء لتنظيم واحد * (خفي ، 1997 ، ص 199) هذه المراكز أو المواقع المهنية التي يشغلها الأفراد داخل التنظيم تسند إليهم على أساس قدراتهم التقنية والعلمية الملموسة والموثقة قبل باقي الإعتبارات الأخرى (النوري ، 1999 ، ص : 149) .

وفضلا عن ذلك تكون هذه الواجبات مكتوبة ومدونة * إذ غالبا ما نجد خريطة التنظيم ملحقا بها وصف الأعمال ، يهدف إلى عرض كشف مفصل عن واجبات ومسؤوليات وسلطة كل مركز من المراكز مما يحدد فيما بعد مكان ونشاط الشخص الذي يشغل هذا المركز (مُجد العادلي ، 1976 ، ص : 66)

لكن تقسيم العمل وتحديد أدق التخصصات لا يعني نهاية المطاف بل يصاحب هذا التقسيم التنسيق بين هذه الأعمال التي تؤديها كل التخصصات مادام الكل ينشد هدفا واحدا مشتركا وهو تحقيق المصلحة العامة والمشاركة للتنظيم (عبد الله مُجد ، 1999 ، ص 97) ذلك أن تقسيم العمل بين جميع العاملين لا يعني فقط تحديد الأعمال وطرق إنجازها ولكن أيضا تحقيق التنسيق والتعاون فيما بينها بما يحقق الهدف المشترك ، تعاون بين أعضاء التنظيم أهم ما يميزه أنه جزئي ونفعي وغير شخصي أساسه الإنجاز لا يهتم فيه الواحد بالآخر كشخص ولكن بوصفه قائم بوظيفة ويملا دورا ، فنوعيات الأشخاص ليس أمرا هاما المهم الإنجاز الذي يتعلق بجزء من كل الشخصية (حجازي ، 1979 ، ص : 132) .

وكما يلاحظ مما سبق فإن العملية الإنتاجية تقوم على التكامل الوظيفي وعلى تساند الأدوار وتكاتفها مهما كانت طبيعتها ، كيف لا وكل دور لوحده لا يمكن أن يفي بمتطلبات كامل العملية التنظيمية . فقدرة الفرد الواحد مهما كانت قاصرة على إنجاز العمل بمفرده فهو بحاجة دائمة لمساهمة غيره من الأعضاء * وهو ما أدى إلى تبادل الالتزامات والخدمات وخلق هذا الإعتماد _ بما يترتب عليه من تعاقدات _ أساس تعاون من نوع خاص وهو تعاون عضوي (عودة ، د ت ، ص : 31)

إن السائد داخل التنظيم أن يتعاون أعضاؤه ويتضامنون فيما بينهم في ضوء إعتبارات موضوعية ورشيدة بعيدا عن أي عوامل لا صلة لها بالعمل وبمجال العمل من ذلك أن يتم هذا التعاون بين أعضاء التنظيم المتجانسين من حيث الأعمال التي يؤديونها داخل التنظيم * فالتشابه بين العمال في نوع العمل يمارس تأثيرا قويا على تماسكهم ، فهو يجعلهم أكثر ميلا نحو الترابط والاتصال الوثيق إذا ما قورنوا بجماعات العمل الغير متجانسة في هذا الظرف (مُجد الجوهري وآخرون ، 1980 ، ص : 222).

غير أن واقع الممارسة العملية يظهر أن أعضاء التنظيم غالبا ما يتفاعلون فيما بينهم في مواقع العمل بعيدا عن مراكزهم الرسمية والقواعد المنظمة لها ، مثلما تكشف ذلك نتائج عدد من الدراسات الميدانية منها دراسة _ مُجد علي مُجد _ حول * مجتمع المصنع * فقد أظهرت هذه الأخيرة أن أعضاء التنظيم غالبا ما يفضلون التنسيق والتعاون فيما بينهم في ضوء تقييمهم الشخصي بعضهم لبعض في حدود الأوضاع والمراكز الاجتماعية الموروثة التي يشغلونها في جماعاتهم الأولية في المجتمع المحلي أكثر

منه في ضوء المراكز المهنية التي يشغلونها داخل المنشأة ومن أهم هذه الأسس الذاتية : _ التقارب في الأعمار ، التجاور في مكان الإقامة ، التماثل في العادات والأخلاق ، والإشتراك في الوطن الأصلي والقرابة (مُجَد علي مُجَد . 1972 ، ص.ص. 253 . 254)

وفي نفس الموضوع ذكر _ علي الكنز _ أن العامل الجزائري في كثير من الأحيان يفضل التعامل مع الأقارب والأفراد من أبناء قريته بدلا من التعامل مع أصدقاء العمل (el kenz. 1989. P 72) وهذا النوع من الممارسات والسلوكيات غير التنظيمية وقف عندها أيضا _ مُجَد بوخبزة _ فقد أشار في كتابه التحولات الاجتماعية في الجزائر (boukoubza . 1989. P 332 . 335) في أكثر من محطة في هذه الدراسة إلى أن جل الظواهر التي تحدث في المصنع وخاصة ما تعلق منها بالتضامن العمالي يلاحظ أنها لا تبني على أساس الإنتماء المهني _ كما توجب ذلك الحياة داخل التنظيم _ بقدر ما تبني في مؤسساتنا الصناعية على أساس الإنتماء الجهوي أو العائلي أو القرابي بوجه عام .

2- نط الإشراف : إضافة إلى التقسيم الأفقي للعمل هناك تقسيم عمودي وهو الناشئ عن تباين نطاق الرئاسة والذي لا يمكن الإستغناء عنه في أي نسق وهو ما يسمى ب * التقسيم التسلسلي الرئاسي * او * تقسيم التدرج * وفي هذا السياق تتضمن أي منظمة مجموعة من الوظائف الرئاسية التي يمارسها أفراد معينون أو منتخبون مكلفون بمهمة توجيه رؤوسهم والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية (حريم ، 2004 ، ص : 196) وتمثل الهيئة الإشرافية المشكلة من المديرين ورؤساء الأقسام والمصالح والمشرفين على العمال. يتمتع أعضائها داخل التنظيم بهوية مهنية خاصة .

هذه المستويات العديدة تقسم المنظمة رأسيا إلى جماعات تمثل وحدات أساسية وفرعية تنقسم إليها البنية التنظيمية للمنظمة مهمتها توجيه المرؤوسين والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية ، وفي هذا السياق يوجد توزيع نسبي للمسؤوليات العديدة بين هذه المستويات الإشرافية المختلفة فبينما تقوم مهمة من هم في قمة الإدارة على التقييم وإصدار التوجيهات والأوامر وتحديد السياسات العامة للمنظمة نجد أن رؤساء الأقسام مثلا يؤديون طائفة من الوظائف ذات الطابع الإداري الرئاسي إذ عليهم يقع عبء اتخاذ القرارات وإصدار التعليمات الخاصة بتشغيل الإنتاج والتنسيق بين الأقسام الإنتاجية والإدارة من خلال توصيل المعلومات سواء عن الإنتاج أو عن أداء العمال وسلوكهم إلى المستويات الإدارية الأعلى . دونما اتصال أو تفاعل مع العمال وإن حصل ذلك فهو قليل إذا ما قورن بتفاعل رؤساء العمال الذين يؤديون من جهتهم أدوار وظيفية يمكن حصرها في ثلاث مهام رئيسية وهي : _ مراقبة تنفيذ العمل _ الإشراف على سلوك العمال وإنتظامهم فيه وفضلا عن ذلك المحافظة على النظام والإستقرار (مُجَد علي مُجَد ، 1972 ، ص : 158)

ومع ذلك فإن هذا التوصيف للعلاقات بين الطرفين _ الرؤساء والمرؤوسين _ يتميز بدرجة كبيرة من العمومية ، ذلك أن الرؤساء لا يتصلون بمرؤوسهم فقط رسميا ولكن أيضا شخصيا إذ يظهر واقع الممارسة العملية أن كثيرا منهم غالبا ما يتعاملون مع مرؤوسيهم بعيدا عن مراكزهم الرسمية والأدوار المسندة ومقتضياتها السلوكية دون ما اكتراث لما تنص عليه القواعد داخل المنظمة . فعلى صعيد الأدوار المهنية نجد أن الرئيس وبدل أن يقتصر دوره على إصدار والتعليمات لمرؤوسيه لإنجاز هذا العمل أو ذاك مثلما يوجب عليه ذلك مركزه ، تكشف شواهد عديدة أن هذا الرئيس في كثير من الأحيان يمنح مرؤوسيه إهتماما شاملا ، حيث أنه في مناسبات عديدة لا يتردد في مساعدتهم والأخذ بأيديهم مهنيا بإرشادهم وتشجيعهم معتبرا نفسه واحدا منهم (محمود عوض ، 1977 ، ص : 15) من خلال تواجده بينهم وإهتمامه المباشر بهم ، وفضلا عن ذلك وعلى مستوى آخر

فإنه وبدل تعامله معهم فقط رسميا في حدود مراكز الطرفين المهنية وما يرتبط بها من واجبات نجده كثيرا ما * يعامل مرؤوسيه معاملة تشعرهم بإحترامهم لشخصياتهم كمرعاة سنهم وعجزهم (محمود عوض ، 1977، ص : 15)

وغير ذلك من الإعتبارات الإنسانية كأن يبدي الواحد منهم _ خاصة إذا كان من الشباب _ الكثير من الإحترام والتوقير تجاه مرؤوسيه من كبار السن بأن يتحاشى إصدار الأوامر إليهم (رشوان ، 2004 ، ص: 190) وعند مخاطبتهم تتم مناداتهم بألقابهم أو بعبارة التبجيل والتوقير وغير ذلك من أنماط السلوك ، من ناحية أخرى رغم أن الدور الذي يقوم به الرئيس في التنظيم يقتضي منه الحزم في توجيه الآخرين لما يجب أن يقوموا به وما يجب أن يتحاشوه وأن يعاقب من يراه مخطئا وأن يثيب من يراه مستحقا للثواب . فإن نتائج دراسة _ مُجَّد علي مُجَّد _ تبين أن هناك ميل لدى رؤساء العمل عموما إلى توجيه مرؤوسيهم ومساعدتهم في حالة حدوث أخطاء يمكن تجاوزها وهذا يدل إبتجاههم إلى توقيع الجزاء عليهم مثلما توجب ذلك القواعد واللوائح التنظيمية في مثل هذه الحالات ويظهر الإبتجاه نفسه من جانبهم حتى في حالات إرتكاب المرؤوسين لمخالفات كبيرة وخطيرة في العمل، حيث وجد أن الرؤساء يستخدمون أسلوب الثواب والعقاب (الغمري ، دت ، ص : 262) .

كما أن هؤلاء الرؤساء في كثير من الأحيان لا تنحصر علاقاتهم بمرؤوسيهم فقط بمجال العمل ، بل تتعداه إلى جوانب أخرى من حياة مرؤوسيهم الاجتماعية والإقتصادية وفي هذا السياق أفادت البيانات التي تضمنتها دراسة _ مُجَّد علي مُجَّد _ فضلا عن ما سبق ذكره أن رؤساء العمال في الأقسام الإنتاجية المختلفة مثلا كثيرا ما يقيمون علاقات إجتماعية غير رسمية مع مرؤوسيهم تتعلق بالمشكلات التي تواجه هؤلاء داخل أماكن العمل وحتى خارج نطاقه في شكل إستشارات أو طلب رأي وغير ذلك . كما تظهر هذه العلاقات الشخصية من خلال مشاركتهم مرؤوسيهم مسراتهم وأحزانهم عموما مراعاة ظروفهم العائلية والإجتماعية والإقتصادية بكلمة واحدة وجود ما يشبه العلاقات الأبوية paternal relationship بين الرئيس ومرؤوسيه وهو النمط من العلاقات الذي يتحمل بمقتضاه الشخص صاحب المركز الأعلى مسؤوليات إضافية إزاء من هم في المراكز الدنيا ، مسؤوليات تنطوي على عناصر أخلاقية وإجتماعية .

إن هذه الأنماط غير التنظيمية من السلوك داخل المنظمة ونقصد بذلك التضامن الآلي بين العمال والعلاقات الأبوية بين الرئيس ومرؤوسيه كما هو واضح ترتبط بعناصر مصدرها البيئة الخارجية للمنظمة ولا سيما منها قيم المجتمع المحلي ومعاييرها الاجتماعية والتي يؤمن بها العاملون ويشتركون في كثير منها مع غيرهم من أفراد مجتمعهم ، هذه القيم والمعايير الاجتماعية والتي تمثلها بفعل التنشئة الاجتماعية الطويلة التي مروا بها خاصة في المراحل المبكرة من حياتهم على مستوى الأسرة والجماعة القرابية عامة لتصبح منغرسه فيهم وجزءا من شخصياتهم لا حقا لما كبروا .

سادسا : انعكاسات تناقض القيم الاجتماعية مع التنظيم :

تعاني المؤسسات في الجزائر من تداعيات الحلل الراجع إلى الأسباب الثقافية و القيمة أفرزها تناقض تفاعل القيم الاجتماعية عامة و التنظيمية الخاصة . مما شكل مجموعة من الانماط و المظاهر السلوكية التي تعبر عن التشابك و التناقض الظاهر في بنية الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري كما تبين أثر القيم في المجتمع و انعكاساتها على سلوكيات العمال ونلخص هذه الانعكاسات في مجموعة من المظاهر وهي : (بوفلجة غياث 1992.ص.ص.217.218) .

- 1- **طبيعة العلاقات** : تتأثر العلاقات بين المسيرين و العمال بالثقافة الاجتماعية و القيم التقليدية دون اعتبار للقدرات المهنية . فالعلاقات الأسرية و القبلية وهي التي تحدث علاقات الأفراد في مواقع العمل . ففي غالبية الحالات يرفض بعض المسيرين بسبب انتمائهم إلى المناطق وجهات مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها غالبية عمال المنظمة .
 - 2- **المصلحة** : تشير هذه النزعة إلى السلبية في العمل مما يخل بالمصلحة الخاصة للفرد بطريقة مباشرة . ولقد ترسخت قيم التضاد بين المنظمة و المجتمع حيث تولد الاقتناع لدى المرؤوسين أن إهتمام الرؤساء يكمن في استغلال مواقعهم في السلطة و في خدمة الأغراض الخاصة على حساب الخدمة العامة للمجتمع و اقتصر تفكير العمال و المسؤولين على حد سواء في الحصول على أكبر قدر ممكن من الامتيازات المادية التي تمنحها المنظمة . وقد رافق هذه الظاهرة تركز الأفراد في المناصب الادارية على حساب الخدمات التقنية و الوظائف الفنية قصد التقرب من مصادر الانتفاع .
 - 3- **صراعات العمل** : عادة ما تكون هناك صراعات بين الإدارة و العمال و صراعات بين أفراد مختلف المناطق و الجهات وغيرها من الصراعات التي يكون سببها الخلفية الثقافية للأفراد و اختلاف واضحة على السبب القيمي للمشاكل تظهر في التنظيم .
 - 4- **ارتفاع مستوى حوادث العمل** : تعاني بعض المنظمات وخاصة الانتاجية منها من ارتفاع في نسب الاصابة بحوادث العمل و الأمراض المهنية وذلك غياب سياسة سليمة للوقاية من الحوادث من جهة و غياب الوعي بالمخاطر المهنية وعدم أخذ العامل للاحتياطات الامنية الضرورية من جهة أخرى .
 - 5- **التغيب عن العمل** : إن عدم وجود إدارة قوية تستطيع معاقبة العامل و القيام بالإجراءات المناسبة ضده اضافة إلى سوء وسائل النقل الذي يجعل من الصعوبة احترام وقت العمل . إلا أنه حتى توفير وسائل النقل فإن العمال تعودوا على الإهمال اللامبالاة نتيجة لقلة الانضباط السائد . أما الانضباط و احترام الوقت فأصبح عادة نادرة و غير عادية . وهذا نتيجة للتذمر الذي يشعر به العامل ولفقدانه للدوافع و الاعتزاز الذي يشعر به محيط في العمل وعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نمواً . حسب ما توصل إليه " سعيد شيخي" في دراسته " العمال في مواجهة العمل " .
 - 6- **عدم فعالية نظام الثواب و العقاب** : في ظل نظام افتقار نظام الحوافز في المؤسسات إلى الفعالية نتيجة لعدم وجود آلية مؤثرة تنطلق من مبدأ ربط الكفاءة و الحوافز بالنتائج فكانت السلبية و اللامبالاة وظهرت قيم سلبية . واختفت القدرة على المبادرة و الابتكار وروح المنافسة و التجديد و التطور .
 - 7- **انخفاض الرضا المهني** : إن البحث عن واقع العمال و ظروف عملهم وواقعهم المهني يؤدي بنا إلى ملاحظة نوع من التذمر العمالي وعدم الرضا المهني وهو ما يسبب مجموعة من المشاكل و سوء التكيف و انتشار ظاهرة التسبب و الإهمال .
 - 8- **صعوبة التكيف** : إن قوة التناقضات و الاختلافات بين القيم داخل التنظيم يؤدي إلى صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة . فكلما زادت الاختلافات و التناقضات زادت صعوبة التكيف و أدت إلى انعكاسات أوسع مدى و أكثر قوة . والعامل الذي لا يستطيع التأقلم أو التكيف داخل المؤسسة كثيرا ما يعرض ذلك من خلال عمله على تزعم الأفراد داخلها . وبذلك يعتقد أنه استطاع رد الاعتبار لنفسه من خلال هذه السلوكيات .
 - 9- **فشل التكيف** : وفي هذه المرحلة تبرز مظاهر الفشل في ثلاث صورة وهي : (بوفلجة.2015.ص43)
- سوء العلاقات الانسانية - انخفاض الرضا المهني - اجهاد البدني و الذهني
- 10- **المواجهة** : إن الصعوبة العمل في التنظيم وعدم القدرة على مسايرة التغيير و الاستجابة يؤدي إلى ظهور آليات دافعية يمكن حصرها في ثلاثة أنماط وهي : - الإنسحاب - الصراع - التخريب .

سابعاً : القيم الاجتماعية وضوابط السلوك التنظيمي :

إن التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يمر بها عالم اليوم قد أحدثت شرخاً في القيم الاجتماعية والأخلاقية في مجتمعاتنا العربية ، تلك القيم الراسخة عبر فترات تاريخية بعيدة . وأصبحنا نواجه اليوم بمنظومة من القيم الغربية التي لا تتفق مع عاداتنا وتقاليدنا وأخلاقنا الثقافية المستمدة من تعاليم الأديان السماوية ولعل أبرز هذه القيم السلبية الدخيلة نذكر : (مُجَد علي البدوي ، 2004 ، ص : 396)

__ تفشي روح اللامبالاة بالمصلحة العامة

__ انتشار سلوك الفساد بأشكاله الاجتماعي والسياسي والأخلاقي و الإقتصادي

__ المحاباة والجهوية والرشوة

__ الإنكالية وعدم المشاركة الفعالة في قضايا المجتمع المختلفة

__ التحرر من المعايير الدينية والأخلاقية ومحافة المجتمعات الغربية

__ حمى الاستهلاك المترف

__ المغالاة في مظاهر السلوك المختلفة خصوصاً السلوك الديني

__ تفشي روح الفرقة والطائفية والتشردم حول جماعات المصالح الخاصة

__ ظهور قيم السلبية والانعزالية والاعتزاز عن المجتمع

إن تناقض القيم واختلافها له آثار سلبية على المنظمات ويمكن التخفيف من هذه الآثار عن طريق مجموعة من التدخلات والإجراءات يمكن حصرها فيما يلي : (معهد علم النفس وعلوم التربية ، 1992 ، ص : 220)

أ __ **حصر العوامل الثقافية والقيم المؤثرة داخل التنظيم** : قبل القيام بأي شيء لمعالجة الآثار السلبية لبعض القيم الاجتماعية والثقافية علينا التعرف على كل الجوانب الثقافية وإفرازاتها القيمية وذلك للتعرف على مدى مساهمتها لأهداف التنظيم

ب __ **تصنيف التراث الثقافي والقيمي المؤثر على التنظيم** : بهذه الطريقة يمكن الفصل بين القيم الإيجابية والتي يجب تدعيمها والقيم السلبية التي يحتم علينا العمل على تعديلها وتكييفها إلى الواقع التنظيمي .

ج __ **التعرف على الجذور الثقافية لطرق التسيير المستوردة** : بهذه الطريقة يمكن التعرف على الدوافع الثقافية لبعض تقنيات التسيير المستوردة غير المتماشية مع واقعنا وبالتالي فهم أسباب بعض المشاكل التي تعاني منها مؤسساتنا وهكذا يتسنى لنا إستبدال بعض تقنيات التسيير المستوردة بما يقابلها استناداً إلى الواقع الثقافي المحلي .

د __ **إيجاد ثقافة خاصة بالتنظيم** : يمكن بلورة ثقافة تنظيمية سليمة متمحورة حول أهداف التنظيم يكون ذلك باعتماد التكوين والإعلام الداخلي وتعزيز القيم الموجبة وتكرار اللقاءات الهادفة إلى تحسين الاتصالات ورفع درجة الانتماء عند العمال يمكن لهذه الإجراءات في

حالة متابعتها من طرف أخصائيين في تنمية التنظيمات أن تساهم في التخفيض من التناقضات القيمة داخل التنظيمات ، كما تساهم في وضع أسس سليمة لثقافة تنظيمية مبنية على وحدة الأهداف وقوة الانتماء وضرورة جمع الجهود لتجسيد الأهداف والطموحات .

ثامنا : واقع القيم الاجتماعية في المؤسسة العمومية الجزائرية :

ترتقي مسألة القيم والهوية الثقافية في الجزائر من مشكلة إلى أزمة ، وتتجلى هذه الأزمة في التناقضات التي نلاحظها على سلوك الأفراد وحركية المجتمع ، فالقيم والأفكار والنصوص توحى بأشياء إيجابية في حين نجد السلوكات معظمها تنطبع بطابع السلبية والعبثية و اللامسؤولية ، وينطوي مفهوم الأزمة على التناقض بين أمرين أو أكثر وينطوي كذلك على صراع نفترض به أن يكون على درجة عالية من الشدة (بوقرة ، 2009 ، ص : 86)

وتكون الأزمة الثقافية بالغة الشدة كلما ارتبط موضوعها بالقيم التي ترتبط بالمقدس المحرم .وكذلك عندما يتنكر المجتمع نفسه لقيمه وتاريخه فإنه يدخل في مدار الأزمة الثقافية والتصدع والانحياز الثقافي ، وتكمن عوامل الأزمة في وضعية التصدعات الثقافية والإنشطار والفتريات في القيم التي تؤدي إلى صراعات عنيفة بين القيم .

وإذا أردنا أن نخرج على واقع الثقافة الجزائرية التي هي جزء لا يتجزأ من الثقافة العربية الإسلامية فإننا نرى أنها تشكل مسرحا من الفوضى القيمة وساحة للتناقضات بين القيم والمبادئ ، بين الشعارات والإنجازات ، بين التصرفات والممارسات ، وبالتالي فإن المرء الذي ينشأ في مجتمع يحفل بكل هذه التناقضات لا بد له أن يواجه المعانات القيمة وأن يعيش هذه الفوضى الفكرية التي تستلبه في مستوى الوعي والتصورات .

وتعايش داخل الثقافة العربية بشكل تقاطعي شبكة من القيم التي يسود بينها التناقض وعدم الانسجام والتكامل الذي يفترض في أي ثقافة حتى تؤدي وظيفتها الاجتماعية ، ففيها نجد تقديس للقيم التقليدية واستلاب كبير تجاه القيم الحديثة وبهذه ازدواجية يعيش الفرد ممزق وفي ضياع شبه تام بين هذين النموذجين الثقافيين ، النموذج الأول الذي يجعله يتذكر أجداده فيسركر وينتشي في كهوف التاريخ ، والنموذج الثاني الذي يأسره بريقه وفعالته ومنطقه العلمي الذي يحل له كل مشكلاته الحياتية . فيبقى هذا الفرد معلق لا إلى هؤلاء ولا إلى هؤلاء فتضعف فعاليته ويبقى مشلولاً (بوقرة ، مرجع سابق ، 87)

إن هذا الوضع المتأزم للعالم الثقافي للإنسان والمجتمع الجزائري يعتبر مدخلا واسعا لكل المشكلات التي تعصف بهذا الفرد والمجتمع ، إن التناقض والصراع بين قيم القبيلة والعشيرة وقيم القانون والدولة وبين قيم الإستقلالية والفردية وقيم الاشتراكية الجماعية وقيم الكرم وقيم التقشف وقيم احترام الوقت وقتل الوقت ... إلخ كل هذا يمثل أزمة صراع بين القيم وهذا بدوره يشمل الحركة الداخلية للثقافة . فمنظومة القيم في المجتمع الجزائري تتشكل من عدة روافد متعددة تراكمت عبر الأجيال والعصور صنعت هويته الثقافية والحضارية وميزته عن غيره من المجتمعات ، وإن تعددت الروافد فإن رافد الإسلام كان أقواها وأعمقها لما يحمله من كونه دين عالمي ختمت به الديانات السماوية وما تضمنه من أخلاق سامية حفظت كرامة الإنسان واعترفت بحق الاختلاف ، وما برهنت عليه من تفتح على الحضارات السابقة انصهرت فيه دون أن تفقد خصوصياتها الثقافية ، كما يشكل التاريخ رافد آخر غذى الروح الجزائرية بالعبقرية والصمود والمقاومة والكرم .

إلا ان المجتمع الجزائري عرف تحولات في مجال القيم نابعا من الذات ومفروضا من الآخر. فالتحول الذاتي هو استجابة لتطور المجتمع ورغبته في الانتقال من الأحادية إلى التعددية ومن الاستبداد إلى الديمقراطية ومن احتكار التراث إلى الحداثة... أما التغير المفروض فهو مساهمة مفهورة للتحولات الكبرى التي عرفتها الإنسانية في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرون ولم يكن المجتمع الجزائري محيرا

فيها دائما بل مجبرا على ذلك كباقي المجتمعات الأخرى بما في ذلك المجتمعات المتطورة العاجزة عن السيطرة الكاملة على حركية الثورة التكنولوجية الهائلة والتحكم في ديناميكية ثقافة الاستهلاك الزاحفة (عويمر، 2015 ، ص 11)

1- تعاكس القيم الثقافية و الإجتماعية في سلوك العامل الجزائري : يتمتع المجتمع الجزائري كما سبق بثقافة ثرية يمكن أن تدفعه لتحسين سلوك أفراد لو استفادوا منها بشكل إيجابي ، وسعوا إلى تحقيق أهدافهم و آمالهم مع الأخذ بعين الاعتبار لثقافتهم دون إهمال جزء منها وهذه الاستفادة تظهر أكثر في سلوك العمال داخل المؤسسات الاقتصادية لما تتميز به من شروط وظروف تكنولوجية وتنظيمية معقدة وغير نابعة من داخل المجتمع بل من أوساط وثقافة أجنبية عنه .

إلا أن أفراد المجتمع وخاصة العمال منهم يقومون بتصرفات وسلوكيات تظهر القيم الثقافية والإجتماعية والمبادئ السائدة في المجتمع بشكل يكون عكسيا تماما ، وهو ما جعل العديد من الذين تطرقوا إلى تخلف الشعوب يرجعونه إلى القيم السائدة في المجتمع ، والمجتمع الجزائري لم يكن بعيدا عن هذه الأفكار (حمودة ، 2016 ، ص 35)

2- نماذج سلبية لسلوك العامل الجزائري : يرى * دوتش * : إن القيم الثقافية والإجتماعية هي وحدها المسؤولة عن التنمية الاقتصادية ، وهو يميز بين التقاليد الإيجابية للصناعة التي علمت الأفراد قيمة التوفير والإقتصاد ، وفائدة العمل من أجل أهداف بعيدة المدى ، . والحاجة إلى الضبط والدقة والثبات واستعمال الوقت وبصورة خاصة الحفاظ على الاتفاقات والمواعيد ، وبين الثقافة المضادة للتنمية التي يراها موجودة في مجتمعات تعرف الصناعة فيها نموا بطيئا ، حيث يوجد بصورة عامة اهتمام زائد بالقانون وإهتمام قليل بالعلم (دادي عدون ، 2003 ، ص 176)

وهذه المميزات وإن لم توجد بنفس الصورة في الجزائر إذ يزداد الاهتمام بالتجارة والربح السريع دون الاهتمام لا بالعلم ولا بالقانون ، وإن كان ذلك فهو في حدود كفاءات التحايل عليها في المستوى التنفيذي بالمؤسسات أو المستوى الإداري ، ويتميز المستوى الأول بزيادة الغيابات والتأخير على العمل لأسباب تافهة أحيانا أو لها مصادر من عادات تقليدية ريفية مثل التغيب لحضور حفل أو مرافقة الزوجة إلى المستشفى أو مكان آخر . وعادة ما تكون الغيابات دون سابق إنذار وهذا نتيجة التذمر الذي يشعر به العامل ولفقدانه لدوافع العمل و للاغتراب الذي يشعر به في محيط العمل ولعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نموا وتطورا .

أما على المستوى الثاني الإداري فهناك التباطؤ في التسيير والبيروقراطية العقيمة وعدم القيام بتفويض بعض السلطات بالشكل أو الطريقة والكم المناسبين ، مما يؤدي إلى التطبيق التعسفي للسلطة وهو ما ينتج من أسباب الاختلاسات والرشوة وغيرها من مساوئ سوء التسيير ، ورغم ما عرفته الجزائر مثل الكثير من الدول العربية والنامية عامة من تطور في نسبة التعليم إلا أن المميزات التي يتصف بها المجتمع مثل احتقار العمل اليدوي وعدم تقبل الأوامر والنقد وغيرها التي يعتبرها انتقاصا من كرامته ، كما يعمل على عدم احترام مواعيد العمل والقيام إراديا بتخفيض درجات الأداء لديهم بالقيام في بعض الحالات بتخريب أداة العمل التي يستعملها وهذا السلوك لمواجهة القيود التي يفرضها نظام العمل خاصة إذا كان العمل ليلا أو في الأوقات التي لا يرغب أن يعمل فيها وكذلك لمواجهة وتيرة الحركة التي تفرضها الآلات عليه (دادي عدون ، نفس المرجع ، ص 179) .

وفيما يتعلق بعدم تقدير الوقت بقيمته الحقيقية لدى الإنسان الجزائري والعربي عامة يقول * حليم بركات (1984) * إن علاقة العربي بالوقت هي علاقة مواجهة أو خضوع بالصبر عليه أو انسحاب وهرب منه بتجاهله ، وهذا السلوك السلبي اتجاه الوقت واضح في مختلف مجالات الحياة التي يعيشها الفرد الجزائري ، ابتداء من البيت إلى الشارع إلى المؤسسات الاقتصادية وغيرها ، ليس غريبا عن أي إنسان في الجزائر التفنن في اقتناء الوسائل المضيعة للوقت وكذا تجمعات المقاهي وغيرها من الأماكن العامة ، وكل هذا يضاف إليه ضياع الوقت في الانتظار الطويل أمام مختلف الإدارات والشبائيك لقضاء متطلباتهم ، والأفراد في هذه الحالات يتمتعون بصبر ملفت للنظر ، في حين لا يبذلون ولو جزءا منه في عملية البحث عن وسائل أكثر فائدة ومردودية لهم ، أو من أجل التكيف مع الأعمال التي يرونها غير ملائمة ويرفضونها وهي في الحقيقة عكس ذلك . ولهذا الظواهر المؤثرة بشكل كبير على الاقتصاد الوطني والمؤسسات الاقتصادية والخدماتية عدة أسباب تؤول في جزء كبير منها إلى الأسباب الثقافية يمكن حصرها في ثلاث نقاط وهي :

أ- أسباب ذات علاقة بتنشئة الفرد في المجتمع : التنشئة الاجتماعية أو التربية الاجتماعية للفرد إن صح القول هي عملية يتم بواسطتها تشكيل وتطبيع الفرد منذ ولادته لإعداده في أن يصبح راشدا له شخصيته المتميزة ، وهكذا فإن عملية التطبيع الاجتماعي للفرد مهمة جدا وعلى أساسها يتكون المجتمع وتؤثر فيه وعلى قدرته في إحساسه بذاته ، وهذا الإحساس يعتمد بدوره على إحساس الفرد بالآخرين (بوفلجة ، 2005 ، ص 21) .

ومن أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأسرة التي يعيش فيها الطفل لمدة تطول أو تقصر بعدما يكون قد تحصل على عناصر وراثية . وفي الجزائر مازالت الأسرة الكبيرة تتميز برئاسة الأب أو الجد وهو رئيس البيت سواء تحت سقف واحد أو في أمكنة أخرى مختلفة ، لأن صلة الأب أو الجد وتأثيرها في توجيه تصرفات الأبناء وأسرهم الصغيرة مازال كبيرا وواضحا جدا . وتتميز هذه العلاقة بالتسلط الممزوج بالرحمة والعطف ، ورغم أن هناك اتساعا ملحوظا للأسرة الصغيرة إلا أن العلاقة العاطفية والتسلطية مازالت مؤثرة في الأسرة الكبيرة إلى حد كبير (المرجع نفسه ، ص 26) وتأتي المدرسة بعد الأسرة في عملية التطبيع الاجتماعي وللأسف فالمدرسة الجزائرية بالإضافة إلى ما تشكو منه من تسرب وضعف في أداء دورها التكويني فهي تشكو من نقص ملحوظ في الإمكانيات الموفرة لها وهذا الضعف في الإمكانيات ليس بالكم حتما بل أيضا بالنوعية فيما يتعلق بالطاقات البشرية التي وإن كانت بمستويات مقبولة أحيانا فهي لا تكتسب طرقا كافية ومتخصصة في أداء دورها التكويني . أما من ناحية الإمكانيات المادية التي تعتبر جد مهمة في ميزانية الدولة فإنها تبقى غير كافية لتغطية متطلبات العمل سواء كهيكل ووسائل مادية أو كأجور وغيرها من العناصر الضرورية للعمل وهذا على مختلف المستويات التعليمية و الأساسية وحتى الجامعية ، وهذا ينتج عنه ما نراه من أفراد وعمال وإطارات يعمل أو بدون عمل ، ولكن في كل الحالات فهي لا تخلو من السمات الثقافية التي ذكرتها سابقا ، وهذا يعود للأسباب المعروضة ولأسباب ثقافية واقتصادية وإجتماعية عامة يعيش فيها المجتمع منذ حقب طويلة ويتأثر بها (دادي عدون ، مرجع سابق ، 182)

كما أن لوسائل الإعلام العمومية والخاصة وكذلك الهيئات والجهات الثقافية والاجتماعية والدينية دور مهم في التنشئة الاجتماعية فهي تساهم في تأطير المجتمع وتوفير نوع من التكوين والتهيئة لأفراده من أجل أدائهم لدورهم . وكل هذه الجهات تشكو من عدة مشاكل معقدة وعويصة قد تكون حدثا أكثر من مشاكل المنظومة التربوية ، فوسائل الإعلام مثلا رغم أهمية دورها الثقافي في ترسيخ قيم وعادات المجتمع إلا انها لا تؤدي هذا الدور ولو بنسبة قليلة وذلك لعدة أسباب

تشكو منها أيضا مثيلاتها في الدول النامية ومنه القصور الذي يصيب مفهوم ودور هذه الوسائل وكذا التأطير فيها دون الحديث عن الإمكانيات المادية المتوفرة لها .

كما أنها لم تستطع التخفيف من الهجمة الواسعة والمتزايدة من طرف وسائل الإعلام الخارجية بمختلف مصادرها الشرقية والغربية ، وخاصة من تأثيراتها السلبية على الفئات التي لا تستطيع حماية نفسها مثل الأطفال والأميين نسبيا ، وهي الفئات التي تتوجه الآن المجتمعات الغربية إلى حمايتها في الداخل عن طريق استعمال أجهزة وطرق فرز البرامج (داداي عدون ، مرجع سابق، ص 182)

ب- الأسباب المتعلقة بالمحيط السياسي والاجتماعي العام : لقد نشأت في الجزائر عدة طبقات أو مجموعات مصالح نتيجة لتطبيق التنظيم البيروقراطي للدولة منذ الاستقلال ، وهو ما وجد في الدول التي اتبعت التوجيه المركزي لاقتصادها والبيروقراطية يمكن أن تكون في خدمة الطبقة السائدة أو تصبح الطبقة السائدة بحد ذاتها تمارس السلطة لتحقيق مصالحها . وهذه الأنظمة أساسها العلاقات الشخصية وهي تحالفات يصعب تحديدها تعمل داخل وخارج الجهاز الإداري الرسمي وليس هناك نظام إداري قائم على أساس ومبادئ علمية . وبذلك أصبحت الإدارة ذات مسؤولية وسلطة في الإدارات والمؤسسات تسمح بتسيير إمكانيات الدولة بالثقة وترقب وتسير في الداخل وتحتكر الاستيراد من الخارج وأصبح هذا المركز مجال الصدارة في حياة الدولة والمجتمع (بوفلجة ، 2003 ، ص : 45)

وقد أعطت هذه الوضعية وطريقة تسيير الاقتصاد مشاكل كان لها أثر بارز على سلوكيات وردود أفعال أفراد المجتمع ومنها :

- عدم تطابق بين الاتجاه العام للمكونات الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري والاتجاه الخاص بتنظيم المجتمع والاقتصاد الوطني ، رغم أن البعض يرى أن هذا التنظيم ينطبق مع العدالة الاجتماعية التي ينشدها الإسلام ومختلف العناصر المتجذرة في الثقافة والتقاليد ، وهذا ما نجده أيضا في المواثيق الوطنية وفي الخطاب الرسمي ، إلا أن هذا الاتجاه يكاد يلتقي مع الإلحاد لدى البعض خاصة المتشددين من الاتجاهات الإسلامية (داداي عدون ، مرجع سابق ، ص : 184).

- من بين الأخطاء التي أدت إلى معارضة الاتجاه العام أن هذا الأخير الذي كان ضمن السلطة قد أعطى وعودا أو تمنيات للمجتمع دون أن يتمكن من تحقيقها ، ولو أن تحقيق بعض من حاجات المجموعة الوطنية قد تم لكن الشيء الذي كان يميزها هو عدم التوزيع العادل لها ، وهذا ما أدى إلى تفاقم سخط الطبقات المحرومة وتأثرها من كل ما هو تابع للقطاع العمومي ، سواء بعدم الاهتمام بالحفاظ عليها في صورة المؤسسات الاقتصادية وبإهمالها أو بعدم العمل الجدي وعرقلة كل ما هو في اتجاه التحسين .

- الديمقراطية الرسمية التي كان الخطاب السياسي يتغنى بها لم تكن في الواقع إلا غطاء للأعمال التي كانت ذات نتائج سلبية على الأهداف الرسمية ، وهذا ما جعل أفراد المجتمع يعزلون عن المشاركة في كل ما هو من مشاريع السلطة ، وبدأت القطيعة بين القمة والقاعدة في المجتمع . وهذا من جراء غياب الديمقراطية الحقيقية التي كان من

المفروض أن تؤدي إلى مشاركة أغلبية أفراد المجتمع في تحقيق غاياته العليا وهي التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفرد الجزائري .

- غياب العمل العلمي والمنظم سواء فيما يخص التخطيط والتنظيم الاجتماعي أو الاقتصادي .

وكتيجة لهذه العوامل كان غياب واختفاء الثقة بين السلطة وباقي أفراد المجتمع . مما كان له آثار سلبية كبيرة على الجهاز الإنتاجي خاصة في الظروف الصعبة التي يمر بها الاقتصاد الوطني في السنوات القليلة السابقة منذ انخفاض سعر المحروقات في منتصف الثمانينات . والتي كانت الجهود منصبة فيها على محاولة انتقال تنظيم الاقتصاد إلى تنظيم حر، وإلى إعطاء المؤسسات استقلاليتها في التسيير والتنظيم مع أن استقلالية المؤسسة أو دخولها في اقتصاد حر يمر حتما بإعادة النظر في التنظيم السياسي والاجتماعي للمجتمع. (حمودة ، 2016 ، ص 40).

ت- أسباب ذات علاقة بالتحول الاجتماعي وازدواجية الثقافة : نظرا للظروف التي عاشها المجتمع الجزائري سابقا وحديثا ، ونظرا لموقع البلد الجغرافي فقد تميز بوجود ثقافتين الأولى عربية إسلامية أمازيغية والثانية ولو بشكل محصور عربية فرنسية وهذا ما أوجد تعارضا أحيانا داخل الأسرة الواحدة ، خاصة إذا وجد مثقفون باللغة العربية وما يرتبط بها من اختصاصات ، وآخرون باللغة الفرنسية وما ينتجه كل منهما من آثار على المحتوى الثقافي لهم (بن قينة ، 2000 ، ص: 31.32).

وهناك من الباحثين من يرى ان المجتمع الجزائري في بعض أسره قد تبني بعض القيم الجديدة ولكنها في نفس الوقت لا تحي القيم الموجودة من قبل ، وهو ما يعطي وجود قيم ومعايير تنتمي إلى أنظمة ومرجعية مختلفة ومتجاورة ، وهناك ما لاحظته البعض عن بروز سمات أو صفات ثقافية جديدة في طور التكوين وهي ناتجة عن التغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري خلال الثلاثين سنة الأخيرة ودخوله في إطار تنظيمي واقتصادي جديد وهو ما يمكن قوله حاليا مع الاتجاه نحو اقتصاد السوق وما يجلبه معه من قيم وتقاليد خاصة به (داداي عدون ، مرجع سابق ، ص: 186) .

الخلاصة:

من خلال ما تقدم يتضح أهمية القيم الاجتماعية لدى الأفراد في عملية التفاعل الاجتماعي مع باقي الأنساق الاجتماعية فمن خلالها يبنى الفرد تصورات وأحكامه على مختلف المواقف الاجتماعية ويتحدد سلوكه الاجتماعي بناء على ذلك . فالقيم الاجتماعية وزيادة على أنها جزء مهم من شخصية الفرد فهي ضرورة إجتماعية تساعد على التطبيع مع المجتمع ، فدور القيم في الأساس هو داعم ومساند للفرد في تفاعله مع باقي الأنساق والتنظيمات الاجتماعية ، إلا أن الإختلاف والتمايز الكبير أحيانا بين القيم الاجتماعية للأفراد وبين قيم التنظيم الذي يعملون فيه قد ينتج عنه صراع قيمي يظهر في العديد من السلوكيات السلبية التي قد تهدد كيان التنظيمات ويحول دون تحقيق أهدافه

وهذا ما أكدته عديد الدراسات الاجتماعية في الجزائر حول علاقة الفرد الجزائري بمنظمات العمل ، ومنه وجب على قادة التنظيمات والمسؤولين عن تحديد قيم وثقافة التنظيم تكييفها مع قيم المجتمع المحلي التي تعمل فيه على إعتبار أن التنظيمات الحديثة هي أنساق مفتوحة

تتفاعل بطريقة مستمرة مع بيئتها الخارجية والتي تعد القيم الاجتماعية أحد أهم مكوناتها وذلك للتخفيف من حدة الصراع القيمي وتحويل القيم الاجتماعية إلى وسائل مساندة ودعم لثقافة وقيم التنظيم مما يؤثر إيجاباً على السلوك التنظيمي للأفراد ويشعرهم بالإنتماء والولاء مما يزيد في فعالية التنظيم ويساهم في تحقيق أهدافه .

قائمة المراجع :

- 1- إبراهيم السيد أحمد السيد. (2005). البناء القيمي و علاقته بالتنشئة الاجتماعية و الدافعية والانجاز – دراسة ميدانية مقارنة عينة من طلاب الاندولسيين و المالزيين الدارسين بالجامعات المصرية .
- 2- إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة . الإسكندرية : دار الجامعات المصرية مصر .
- 3- اعتماد علام،(1994)،.دراسات في علم الاجتماع التنظيمي .القاهرة : مكتبة الأجلو المصرية مصر .
- 4- بكاي عبد الحميد، (2016) . التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر . أطروحة دكتوراه غير منشورة ، الجزائر: جامعة باجي مختار عنابة .
- 5- بلماضي أحلام . سوسولوجية القيم و التغير القيمي في المجتمع الجزائري . قسم العموم الاجتماعية . الجزائر : جامعة لونييسي علي البليلة 02 .
- 6- بوفلجة غياث ، (2005) . تحولات ثقافية . وهران : دار الغرب للنشر والتوزيع الجزائر .
- 7- بوفلجة غياث . (1982) . تناقض القيم داخل التنظيم . بحث مقدم إلى الملتقى الدولي . بعنوان : الثقافة و التسيير . معهد علم النفس و علوم التربية . جامعة الجزائر .
- 8- بوفلجة غياث . (2015) . القيم الثقافية و فعالية التنظيمات الجزائرية : المطبوعات الجامعية .
- 9- بوفلجة غياث، (2003) . القيم الثقافية والتسيير . وهران : دار الغرب للنشر والتوزيع الجزائر .
- 10- حافظ نبيل و آخرون . (1997) . مقدمة في علم النفس الاجتماعي . القاهرة : مكتبة الزهراء الشوق .
- 11- حسن عزي . (2013) . الأسرة ودورها في تنمية القيم الاجتماعية الطفولة المتأخرة . دراسة مكملة لنيل شهادة ماجستير . الجزائر : بوسعادة .
- 12- حسين حريم ، (2004) . السلوك التنظيمي _ سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال . عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن .
- 13- حسين عبد الحميد رشوان،(2004) . علم اجتماع التنظيم . الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة مصر .
- 14- الحضرا بشير و آخرون، (1995) . السلوك التنظيمي ، ط 2 ، مجلد 1 ، منشورات جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين
- 15- الخطيب ابراهيم ياسين و آخرون . (2013) . التنشئة الاجتماعية و الطفل : عمان . الدار العلمية الدولية .
- 16- خمار زديرة و بوطنون مجّد ، (2014) . دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي . مجلة الدراسات المالية المحاسبية والإدارية . الجزائر : عنابة .
- 17- رشيدة دفاف ، (2014) . دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين داخل المؤسسة _ دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة _ رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر: المسيلة .
- 18- زيدان عبد الباقي ، (1976) . علم الاجتماع المهني . القاهرة: دار الفكر العربي .
- 19- سيد أحمد الطهطاوي . (1996) . القيم التربوية في القصص القرآني . دار الفكر العربي .
- 20- سيد حسن العزة . (2006) . دليل المرشد التربوي . ط1. الأردن : دار الثقافة للنشر و التوزيع .
- 21- الشافعي مجّد ابراهيم . (1971) . الاشتراكية العربية كفلسفة للتربية . ط1. القاهرة : مكتبة النهضة .
- 22- الشايب ممتاز ، (2013) . الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في مدينة دمشق . مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس . العدد 11 .
- 23- طاهر بوشلوش . (2008) . التحولات الاجتماعية والاقتصادية و آثارها على القيم المجتمعية الجزائرية – دراسة ميدانية تحليلية – لعينة من الشباب الجامعي . ط 1. الجزائر : بن مرابط للنشر و الطباعة .
- 24- عباس محمود عوض، (1977) . دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- 25- عبد الحميد حمودة،(2016)، أثر القيم الاجتماعية على فعالية المؤسسة الخدمائية العمومية في الجزائر . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر العاصمة .
- 26- عبد اللطيف رشد أحمد . (1991) . طريقة تنظيم المجتمع في خدمة الاجتماعية . الاسكندرية : الدراسات الجامعية الحديثة .
- 27- عبد الله الراشدان . (2005) . التربية و التنشئة الاجتماعية . ط3. عمان : دار وائل للنشر و التوزيع .

- 28- عبد الله محمد عبد الرحمان، (1999)، علم الاجتماع الصناعي. النشأة والتطورات الحديثة. بيروت: دار النهضة العربية لبنان .
- 29- عبد فاروق والسيد محمد، (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط 1. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- 30- فاروق محمد العادلي، (1976). الاجتماع الصناعي. ط2، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر.
- 31- فؤاد علي العاجز و عطية العمري . (1999). القيم وطرق تعلمها . دراسات في القيم و التربية . مؤتمر كلية التربية و الفنون . الأردن : جامعة اليرموك .
- 32- فدري حفني ، (1997). موضوعات في علم النفس الصناعي . مصر: . جامعة عين شمس القاهرة .
- 33- قيس النوري ، (1999). السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية . الأردن : دار الكندي للنشر والتوزيع .
- 34- كمال بوقرة ، (2009) . الأبعاد المعرفية للتغيير القيمي في المجتمع الجزائري. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد 08 جامعة سطيف.
- 35- محمد أحمد بيومي . (2002). علم اجتماع القيم . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 36- محمد الجوهرى و آخرون . (2007) . معجم لغة الحياة اليومية . نقلا عن سلوى السيد عبد القادر محمد عباس ابراهيم . الانثروبولوجيا و القيم .
- 37- محمد الجوهرى وآخرون، (1980). ميادين علم الاجتماع. ط 5، القاهرة: دار المعارف .
- 38- محمد صالح أبو جادو . (2013). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية . ط9 . عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- 39- محمد علي البدوي . دراسات سوسيوولوجية، ط 1 ، بيروت : دار النهضة العربية لبنان.
- 40- محمد علي محمد ، (1972). مجتمع المصنع _ دراسة في علم اجتماع التنظيم . الإسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر .
- 41- محمود فؤاد حجازي ، (1979). البناء الاجتماعي . القاهرة : دار غريب للطباعة.
- 42- معهد علم النفس وعلوم التربية، الثقافة والتسيير ، أعمال الملتقى الدولي من 28 _ 30 نوفمبر 1992 . جامعة الجزائر.
- 43- منيب بم محمد بن عبد الله البقيمي . (1430 هجري). إسهام الأسرة في تنمية القيم الاجتماعية لدى الشباب . بحث مكمل لنيل شهادة درجة الماجستير في التربية الاسلامية .
جامعة أو القرى .
- 44- مولود عويمر (2015) . أزمة القيمي ثقافة المجتمع الجزائري . مجلة البصائر، العدد 760 ، تاريخ 21 جوان 2015 الجزائر .
- 45- ميمون الربيع . (1980). نظرية القيمة في الفكر المعاصر . الجزائر : الشركة الوطنية لطباعة والنشر .
- 46- ناصر دادي عدوان ، (2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي _ دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة . الجزائر .
- 47- نبيل عبد الله الفتاح و عبد الرحمان سيد سليمان . (2000). علم النفس الاجتماعي و العلوم الأخرى . ط1. لبنان : دار الكتب العلمية .
- 48- نجيب اسكندر و آخرون . (1962). قيمنا الاجتماعية و أثرها في تكوين الشخصية . القاهرة : مكتبة النهضة العربية .
- 49- نيقولا تيماشيف . (1970) . نظرية علم الاجتماع وتطورها . ترجمة . محمود عودة و آخرون . مصر : دار المعارف .

- 1- ALI EL KENZ , (1989), AU FIL DE LA CRISE . 4 ETUDE SUR L ALGERIE ET LE MONDE ARABE ; ALGER : EDITION BOUCHENE
- 2- M HAMMED BOUKHOBZA ,(1989) , RUPTURE ET TRANSFORMATION SOCIALE EN ALGERIE ; VOLUME 2 . O P U