

## دور الثقافة التنظيمية، في تحديد نماذج الفعل الاجتماعي

دراسة ميدانية لإقامة جامعة للبنات-بالبويرة

### The role of organizational culture in determining the models of labor action. Field study for university residency for girls – Bouira.

عجيسة ليدية<sup>1</sup> ، زعاف خالد<sup>2</sup>

<sup>1</sup>جامعة البويرة (الجزائر)، l.adjissa@univ-bouira.dz

<sup>2</sup>جامعة البويرة (الجزائر)، k.zaaf@univ-bouira.dz

Adjissa Lydia<sup>1</sup>, Zaaf Khaled<sup>2</sup>

<sup>1</sup> University of Bouira (Algeria)

<sup>2</sup> University of Bouira (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2021/07/29 تاريخ القبول: 2022/03/02 تاريخ النشر: 2022/04/15

#### ملخص:

تسعى دراستنا الميدانية إلى البحث عن نوع العلاقة التي تجمع الثقافة بالفعل الاجتماعي، ذلك بسبب أهمية الموضوع و اعتبار أن أثره يكون كبيراً و عميقاً على تماسك المؤسسة وتحقيق أهدافها. و ننوه إلى أنه تم اقتربنا لإقامة الخدمات الجامعية للبنات في ولاية "البويرة"، لاختيار عينة طبقية عشوائية بلغت مفرداتها 38 موظف. لغرض تطبيق أداة الاستبيان و معها الأساليب الإحصائية؛ مثل حساب النسب المئوية حساب معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة (معامل الاقتربان و معامل التوافق). أين تم الوصول إلى نتائج هي وجود علاقة طردية ضعيفة بين متغيرات القيم الموروثة اجتماعياً و المكتسبة تنظيمياً بعمليات بناء الثقة و علاقات التضامن داخل مكان العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، القيم الاجتماعية، القيم التنظيمية، نماذج الفعل الاجتماعي.

#### Abstract:

Our field study seeks to identify the type of relationship that combines culture with Social act, because of the importance of the topic and considering that its impact is significant and profound on the cohesion of the institution and the achievement of its objectives. We note that we have approached the establishment of university services for girls in the state of "Bouira", to select a stratified random sample whose vocabulary amounted to 38 officer. For the purpose of applying the questionnaire tool and with it statistical methods such as calculating percentages, calculating correlation coefficients for the study variables (association coefficient and agreement coefficient). Where were the results reached, namely, the existence of a weak direct relationship between the variables of socially inherited and organizationally acquired values through the processes of building trust, relationships and solidarity within the workplace.

**Keywords:** Organizational culture, Social Values, Organizational Values, Social action models.

\* المؤلف المرسل. المخبر المتعدد التخصصات في علوم الإنسان والبيئة والمجتمع

## مقدمة:

للمؤسسة ثقافة مكتسبة عبر تاريخها وتجاربها المعاشة، وأخرى موروثية من المجتمع، يعاد إنتاجها داخل المؤسسة عن طريق مدخلاتها من الموارد البشرية، كما أن هذه الثقافة والقيم المكتسبة، في جانبها الاجتماعي والتنظيمي، عرضة للتغير و التأقلم مع وضعيات جديدة حسب بيار بورديو Pierre Bourdieu، فهي ليست "بمجرد تمثل أو إدماج عادي وبسيط تبنى على ممارسات تقليدية أساسها التكرار والتطبيق الآلي" (عليوة علي، 2018، الصفحات 143-144)، وهذه القيم والأفعال التي يتطبع عليها الفرد بشكل مستمر؛ هي المحركة لبنية المجتمع حسب ماكس فيبر M. Weber إذ أنه يعتبر "الدوافع والأفكار البشرية هي التي تقف وراء التغير الاجتماعي، وبمقدور الآراء والقيم والمعتقدات أن تساهم في التحولات الاجتماعية.. (أنتوني غيدنز، 2005، صفحة 71).

من منطلق ذلك عرف المجتمع الجزائري، كذا مؤسسته نقلة نوعية في القيم الاجتماعية والفعل السائد، الذي تبلور موازاة مع ما حصل من تطور في الأساليب الاقتصادية والسياسية والتأثيرات العالمية والتكنولوجيا، أين تمت الإشارة من قبل دراسة فضيل رتيبي سابقا، إلى أن ثقافة المؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص عبارة عن إعادة إنتاج لقيم وعادات وأعراف اجتماعية محضة من قبل أعضائها، "حيث يتمتع العاملون في المؤسسة بعلاقات خاصة ناتجة عن روابط القرابة والجهة وما تحمله من نظام قيمي موحد يعكس وجود عائلات داخلها" (راضية سيد، 2019/2018، صفحة 34) وبعد التيار العلمي وارتفاع مستوى الوعي، ودخول التكنولوجيا والعالم الرقمي لمؤسسات المجتمع الجزائري دون استثناء، أصبحت المؤسسة الجزائرية تعرف نقلة نوعية في طبيعة الثقافة السائدة، تشير إلى أن القيم والمعايير السائدة في مكان العمل ليست مجرد تكرار لأفعال اجتماعية تقليدية فقط، وإنما حدث نوعا من التعلم الثقافي وفق تنشئة المؤسسة الحديثة، مما جعل الأفعال السائدة مزيج بين ما هو تقليدي وما هو رسمي مبني على أسس وظيفية ومهنية، وهذه النتيجة التي توصلت إليها أغلب الدراسات الجزائرية من بينها العقبي الأزهر الذي أكد أن: "ما يحصل من عمليات اجتماعية بين العاملين، مسائل تحدد عناصر داخلية خاصة ببيئة المصنع، ولكن أيضا اعتبارات خارجية عنه، مصدرها البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية المحيطة" (الأزهر العقبي، 2009/2008، صفحة 246). إلا أن هذا التناقض بين القيم التقليدية والأخرى الحديثة في الفعل الاجتماعي السائد، أثر بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية، أين لعبت أيضا التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأمنية التي عرفتها الجزائر منذ سنة 2010 دورا بالغا في التأثير على القيم والثقافة الاجتماعية، الذي أدى إلى "كسر الروابط الاجتماعية التقليدية (الدموية والمصاهرة) وفقدان الثقة بين الأطراف، وانتشار القيم الحديثة المبنية على الأنانية ومبدأ الفردانية في ظل تبادل المصالح، التي تنتقل مجددا إلى مكان العمل وتؤثر في طبيعة الفعل العمالي السائد" (عائشة مخلوفي، 2018/2017، صفحة 470)، مما أدى إلى بروز صراع قيم، وطموحات نفعية للعمال يبحثون من منطلقها على مصالح وامتيازات خاصة بدلا من التوحد على قيم مشتركة بين الفاعلين وهذا ما زعزع من التوازن الداخلي للمؤسسة الجزائرية. (راضية سيد، 2019/2018، صفحة 351).

## 1. الإشكالية.

من هذا المنطلق؛ جاءت دراستنا بهدف التعرف على مجموع الأفعال التي تنتجها طبيعة الثقافة السائدة في إقامة الخدمات الجامعية للبنات في ولاية البويرة كنموذج، تبعاً للقيم التي يكتسبها الفرد من منطلق التنشئة التنظيمية، كذا تبعاً للقيم التي يحملها ويكتسبها الفرد من بيئته الخارجية ويعاد إنتاجها داخل مكان العمل. للإجابة على هذه الأهداف وما تم التطرق إليه في الإشكالية. تم طرحنا لهذا التساؤل الرئيسي: ما هو الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحديد نماذج الفعل الاجتماعي بإقامة الخدمات الجامعية لولاية البويرة؟

**1.1. الأسئلة الفرعية.**

- هل تساهم القيم الاجتماعية الموروثة والتي يعاد إنتاجها من قبل الموظفين داخل المديرية، في تحسين علاقات العمل؟

- هل توجد علاقة بين نسق القيم التنظيمية المكتسبة من قبل الموظفين، و طبيعة العلاقات السائدة في المديرية؟

**1.2. الفرضية العامة.** لمنظومة القيم السائدة في جانبها الاجتماعي و التنظيمي، دور في تحديد نماذج متباينة من الفعل الاجتماعي داخل مديرية الخدمات الجامعية لولاية البويرة.

- الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة بين القيم الاجتماعية الموروثة والتي يعاد إنتاجها من قبل الأفراد تبعاً لمتغيرات ( الجنس، تقارب السن) بتحقيق التضامن بين الموظفين داخل المديرية.

- الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة بين القيم التنظيمية والمتمثلة في ( المستوى التعليمي، تقارب في سنوات الخبرة، الدور الوظيفي) ب بروز الصراع بين الأطراف داخل المديرية.

## 2. مفاهيم الدراسة.

**1.2. الثقافة التنظيمية:** يقصد بالثقافة التنظيمية: "مجموعة القيم والمبادئ المشتركة بين الموظفين والتي توجه سلوكهم بطريقة معينة في بيئة العمل" (ثائر سعدون، 2016، صفحة 46). إذ تعتبر "من المتغيرات الرئيسية التي تحكم كيفية عمل وأداء التنظيم، حيث لها تأثير مباشر على تصرفات الأفراد، وكذا على الأنظمة الرسمية وغير الرسمية التي تحكم التصرفات في المواقف المختلفة.." (سفيان بوعطيط و رانية هادف، 2019، صفحة 151).

**التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:** هي جملة القيم والأفكار والقواعد السلوكية والأعراف التي يعاد إنتاجها وتتمارس من قبل موظفي الإقامة الجامعية للبنات بعنوان يوسف بالبويرة، والتي تطبعوا عليها و اكتسبها عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة (الأسرة والمجتمع)، كذا القيم التي تعلموها داخل مكان العمل تبعاً لسنوات الخبرة لديهم.

**2.2. القيم الاجتماعية:** هي جملة المبادئ المشتركة بين أفراد الجماعة الواحدة، يرثها الأفراد عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، كالأسرة وجماعة الرفاق و المدرسة. وتشمل قيم تنشئة الذكور وقيم تنشئة الإناث المختلفة في المجتمع الجزائري، قيم احترام الكبير والسماع والعطف على الأقل سناً، قيم الكريمة والتضخم لذات الدور والمركز الاجتماعي المرتفع، قيم التضامن، قيم العشيرة والانتساب والجهوية.

**3.2. القيم التنظيمية:** تعتبر القيم من بين أهم مكونات وعناصر الثقافة التنظيمية، حيث تعد كوسيلة هامة في السيطرة على الفعل والتحكم فيه إزاء المسار المطلوب، إذ تمثل مبادئ مشتركة لا يسمح للأعضاء بالتعدي عليه، أين عرفها نجوي يوسف جمال وزملائته: "عبارة عن اتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد،

حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، أو ما هو جيد وسيء، مهم أو غير مهم، أما القيم التنظيمية فهي القيم التي تعكس في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين، ضمن الظروف التنظيمية". (نجوي، الكمالي، و سعيد حسان، 2014، صفحة 515).

**4.2. نماذج الفعل الاجتماعي:** عرف ماكس فيبر الفعل الاجتماعي بأنه: "السلوك الذي يسلكه الفرد تجاه الآخرين من خلال ما يراه في سلوك الآخرين، من دلالة ومعنى وهدف" (د حمداوي، 2015، الصفحات 09-10). أي يصبح الفعل اجتماعيا عندما تحلله الجماعة التي تتعامل معها، تقدم له المعنى المقصود في إطار القيم والثقافة والرموز التي تشارك معهم. وقد قسم ماكس فيبر الفعل الاجتماعي إلى: الفعل العقلاني المرتبط بغاية، الفعل الاجتماعي المرتبط بقيمة، الفعل الاجتماعي التقليدي؛ كذا الفعل الوجداني. (ماكس فيبر، 2011، صفحة 53 54).

**التعريف الإجرائي لنماذج الفعل الاجتماعي:** هي الأنماط المختلفة للفعل السائد عند الموظفين أو الفاعلين داخل إقامة البنات الجامعية بعنوان يوسف بالبويرة، حيث يشكل هذا الفعل أساس التفاعل القائم بين مختلف الأعضاء التنظيميين، ويكون موجه تبعا لدوافع مادية وقيم تنظيمية وأعراف اجتماعية كذا تقاليد تؤثر في ذلك الفعل ليكون بنفس النموذج أو النمط.

### 3. الإطار النظري و الدراسات السابقة.

#### 1.3. الإطار النظري.

##### 1.1.3. بيار بورديو (1930-2022) Pierre Bourdieu و إعادة إنتاج القيم الثقافية.

استطاع عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو Pierre Bourdieu أن يحلل إعادة إنتاج القيم الثقافية عن طريق عملية التنشئة والتربية المدرسية والأسرية و تنشئة المحيط الخارجي للأفراد، التي تشكل في مجملها عن مجموع الاستعدادات الفطرية والمكتسبة، التي تلعب دور أساسي في تطبيع الفاعلين الاجتماعيين على ممارسات وعادات وقيم معينة تأثر في سلوكهم وأفعالهم الاجتماعية، هذه التنشئة التي توجه السلوك توجيه عفوي وتلقائي، تحدد من خلاله ثقافة وقيم الفرد ونظرته إلى نفسه وإلى الكون. و قد أطلق بورديو P. Bourdieu اسم الهابيتوس أو الملكة أو السجية على هذا النوع من التربية والقيم الثقافية والاجتماعية التي يتورثها أو يكتسبها الفرد عن طريق المجتمع والبيئة، وبذلك "فهي مسيرة بصفة جماعية دون أن تكون إنتاجا للفعل المنظم للفاعل. فالأبيتوس فن دلالاته وصيغته النهائية هو المجتمع، وقد استقل في الجسم عن طريق صيرورة التربية والتنشئة الاجتماعية والتعليم والترويض.." (عليوة علي، 2018، صفحة 145). كما يعتبر الهابيتوس مبدأ مولد لإستراتيجية تمكن الفاعلين من التوافق مع المواقف غير المتوقعة ودائمة التغير، وهو نسق من الاستعدادات الدائمة والقابلة للتطور والتحول يعمل بشكل لإرادي على استدعاء الخبرات السابقة لإنجاز مهام متنوعة" (دناقة أحمد، 2017، صفحة 201 203). ومن هنا فالهابيتوس ليس مجرد تمثل أو إدماج عادي وبسيط يبني على ممارسات تقليدية أساسها التكرار والتنميط والتطبيق الآلي، بل هي "إستراتيجيات تساهم باستمرار في إعادة إنتاج البنية الاجتماعية" (عليوة علي، 2018، صفحة 143).

##### 2.1.3. ماكس فيبر Max Weber (1864-1920) و نظرية الفعل الاجتماعي.

يعتبر فيبر M. Weber أن علم الاجتماع يركز على الفعل الاجتماعي لا على البنية الاجتماعية، "إذ أن الدوافع والأفكار البشرية في نظره هي التي تقف وراء التغيير الاجتماعي، وبمقدور الآراء والقيم والمعتقدات أن تساهم في التحولات الاجتماعية ومن هنا؛ فإن من واجب عالم الاجتماع أن يتفهم المعاني الكامنة وراء هذه الأفعال" (أنتوني غيدنز، 2005، صفحة 71). لهذا ركز "فيبر M. Weber في تحليله للبناء الاجتماعي على مفهوم الفعل الاجتماعي Action Social، حيث عرفه "بالفعل الذي يحمل معنى، ويأخذ فيه الفاعل سواء كان فرداً أو جماعة الأخر أو الآخرين بعين الاعتبار..". (ماكس فيبر، 2011، صفحة 51). و لقد صنف فيبر M. Weber الفعل الاجتماعي إلى أنماط مثالية شملت: **الفعل العقلاني المرتبط بغاية**: الذي يتحدد من خلال توقعات سلوك الأشياء في العالم الخارجي، وسلوك الأشخاص الآخرين. (ماكس فيبر، 2011، صفحة 53 54). **الفعل الاجتماعي العقلاني المرتبط بقيمة والفعل الاجتماعي التقليدي**: "والذي توجهه اختيارات الفاعل في تقاليد وأعراف الجماعة التي ينتمي إليها. كذا **الفعل الاجتماعي الوجداني**.. واستقر فيبر هذه التصنيفات في دراسة ما يتشكل على أساسها من بناءات اجتماعية، وتصنف هذه على أساس نمط الفعل السائد فيها..". (إبراهيم عيسى، 2008، صفحة 51).

### 2.3. الدراسات السابقة.

**1.2.3. الفضيل ريمي: «التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية».** 2005/2004. هدفت الأطروحة إلى: وصف المؤثرات الخارجية والبيئية الداخلية للمؤسسة و علاقة هاتين البيئتين بالأداء السلوكي. تمثل مجتمع الدراسة في: مؤسسة صيدال (المدية)، ومن خلال توظيف الباحث للمنهج الوصفي التحليلي توصل إلى النتائج التالية: الثقافة الاجتماعية حول العمل وطبيعة المحيط الاجتماعي هي من العوامل المساعدة على انتهاز أفعال سلبية. حيث أن علاقات العمل تحكمها علاقات غير رسمية، حيث يتمتع العاملون في المؤسسة بعلاقات خاصة ناتجة عن الروابط القرابية والجهة، وما تحمله من نظام قيمى موحد، يعكس وجود عائلات داخلها، للحفاظ على الامتياز والمناصب لأفرادها، فالعامل يولي مسئوله إذا كان من نفس منطقتة، ثم إن نوع العلاقة لا تركز على قيمة العمل والانضباط (الفضيل ريمي، 2005/2004).

**2.2.3. العقبي الأزهر: «القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، المصنع الجزائري نموذجاً».** 2009/2008. هدفت الأطروحة إلى: تبيان الدور الذي تلعبه القيم والمعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط أو أفعال معينة تأثر على سلوك الأعضاء. لأجل ذلك اعتمد الباحث على المنهج الوصفي و المقارن. أما مجتمع البحث فقد تمثل في المؤسسة الوطنية للكوابل ENICAB وحدة بسكرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن: تعاون العمال وتضامنهم داخل المؤسسة بنسبة (69.19%) ذات طابع رسمي، مبني على أسس مهنية مثل: الزمالة في نفس فريق العمل، التشابه في المهنة، العمل في نفس المصلحة. وأيضاً أن ما يحصل من عمليات اجتماعية بين العاملين، مسائل تحددها عناصر داخلية خاصة ببيئة المصنع، ولكن أيضاً اعتبارات خارجية عنه، مصدرها البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية المحيطة، وخاصة أبرز عناصرها المتمثلة في نسق القيم والمعايير الاجتماعية بخصائصها ومواصفاتها المميزة (العقبي الأزهر، 2009/2008).

**3.2.3. عائشة مخلوفي:** «البيئة الاجتماعية ودورها في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة، دراسة مقارنة». 2017، 2018. هدفت الباحثة إلى: معرفة دور البيئة الاجتماعية الخارجية (ريفية - حضرية) والداخلية في توطيد العلاقات الاجتماعية وبعث مبدأ الثقة والتضامن الاجتماعي بين العمال. تمثل مجتمع البحث: عمال مركب سور الغزلان المتواجد في بيئة ريفية لولاية البويرة، ووحدة كوسميتيك روية المتواجدة في البيئة الحضرية لولاية الجزائر العاصمة، التابعتين كلاهما إلى المؤسسة الوطنية لصناعة مواد التنظيف ومواد الصيانة A.N.AD. توصلت الباحثة بالاعتماد على المنهج المقارن إلى أن: القيم الاجتماعية في المؤسسة ذات البيئة الريفية في ظل صراع القيم، عملت على انصهار القيم الرسمية التي تنظم علاقات العمل وفقا للقيم الاجتماعية مما أدى إلى زيادة الصراع بين الأعضاء. عكس القيم الاجتماعية في المؤسسة ذات البيئة الحضرية التي عملت على تكيف القيم الاجتماعية في القيم الحديثة المبنية على الأنانية ومبدأ الفردانية في ظل تبادل المصالح، الأمر الذي أدى إلى الصراع الموجه، مما ساعد على انتشار التخوف وعدم الثقة في التفاعل الاجتماعي بين جميع أفراد التنظيم (مخلوفي عائشة، 2018/2017).

**4.2.3. راضية سيد:** «القيم السائدة في العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية بين تأثير العوامل الداخلية والخارجية دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية». 2018، 2019. هدفت الدراسة إلى محاولة فهم القيم السائدة في العمل، وتفسيرها في المؤسسة العمومية الجزائرية للسيارات. اعتمدت الباحثة على: المنهج الكيفي و المنهج التاريخي. حيث توصلت الدراسة إلى أن: القيم السائدة في العمل هي مزيج بين قيم التنشئة الاجتماعية والاكتماب المهني على السواء. ثم إن هذا التناقض الكبير بين القيم التقليدية والقيم الحديثة أفرز صراعات داخلية عميقة داخل المؤسسة بسبب هيمنة القيم المجتمعية المدعومة من طرف أفرادها على قيم عملها، وهو ما أدى إلى زعزعة توازنها الداخلي (سيد راضية، 2019/2018).

#### 4. المنهج وإجراءات الدراسة.

**1.4. المنهج المعتمد.** تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الأسلوب الكمي والكيفي في تحليل وتفسير البيانات، بهدف تشخيص واقع الثقافة التنظيمية ذات الأبعاد التنظيمية و الاجتماعية.

**2.4. مجتمع و العينة الدراسة.** تمثل مجتمع الدراسة في عمال وموظفي إقامة جامعية للبنات (بعنون يوسف، 1500 سرير)، التابعة لمديرية الخدمات الجامعية بولاية البويرة، أما عينة الدراسة فكانت طبقية شملت مختلف موظفي المصالح المتواجدة على مستوى الإقامة، مع حصر شامل لرؤساء المصالح. و للإشارة أن هدفنا في البداية كان حصر شامل لجميع أفراد المجتمع الذي يتكون من 98 مفردة، ذلك بنسبة 100%، لكن بسبب الظروف الصحية للبلاد، وتبعاً للأوضاع العالمية التي سببتها جائحة كورونا، لم يتسنى لنا تمثيل المجتمع الكلي (بسبب الغياب النصف للموظفين والعمال)، فتم اختيارنا ل 12 فرد وعامل من كل مصلحة بطريقة عشوائية، وحصر لجميع رؤساء المصالح. لتبلغ عدد المفردات المستخرجة للاختبار 41 وحدة إحصائية. مع عدم استرجاع كل الاستثمارات الموزعة، تسنى لنا العمل ب 38 وحدة إحصائية فقط لتمثيل لنا المجتمع الأصلي، كما يوضحه الجدول:

المجموع	رؤساء المصالح	مصلحة النشاطات	مصلحة المالية والمستخدمين (الإداريين).	مصلحة الصيانة والأمن والنظافة	مصلحة الإطعام	العمال الاستبيان
41	05	00 (عدم وجود موظفين)	12	12	12	الموزعة
38	05	00	10	12	11	المسترجعة

**3.4. تقنيات جمع البيانات وتحليلها.** بهدف التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على فرضياتها، اعتمدنا استبيان موزع على موظفي الإقامة الجامعية. يشمل ثلاث محاور منها: محور حول القيم الاجتماعية الموروثة للمستجيب، يشمل على 07 أسئلة أهمها حول: الجنس، السن، مكان السكن، اللغة. محور حول القيم الثقافية والتنظيمية: التي يتمتع بها الموظف داخل المؤسسة، تشمل، المستوى التعليمي، الخبرة، عدد مرات الترقية، والدور الوظيفي، ويضم المحور 14 سؤال، من (08 إلى 20 في الاستبيان المقدم للمبحوثين. محور ثالث يضم المتغير التابع (نماذج الفعل الاجتماعي) تبعا لمؤشرات التضامن والثقة، الصراع، التنافس. من السؤال (21 إلى 43).

**4.4. الأسلوب الإحصائي.** تم اعتماد مقياس معاملات الارتباط، وذلك بحساب مؤشرات الفرضية الأولى ذات الجداول التي تحتوي على أربع خانات، باعتماد معامل الاقتران حسب القانون التالي:

$$R = \frac{A \times D - B \times C}{\dots\dots\dots}$$

$$\dots\dots\dots A \times D + B \times C$$

أما مؤشرات الفرضية الثانية ذات الجداول التي تحتوي على أكثر من أربع خانات، بالاعتماد على معامل التوافق. الذي تم حسابه كالتالي: تربيع تكرار كل فئة. / تربيع تكرار كل خانة ونقسمه على حاصل ضرب مجموع كل التكرارات للعمود الأفقي والرأسي للصف والعمود. / جمع حواصل القسمة، والذي نرسم له بالرمز A بحيث:  
 $A = A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + \dots + A_N$  وقانون معامل التوافق هو:

$$R = \sqrt{\frac{A - 1}{A}}$$

## 5- نتائج الدراسة.

**1.5. تبويب و تحليل نتائج الدراسة، الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى.**

الجدول 1: يوضح رأي جنس المبحوثين حول مدى إنجازهم لمهامهم بطريقة فردية.

المج الكلي		غير موافق		موافق		أنجز مهامهم بطريقة فردية.
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	24	54.17%	13	45.83%	11	ذكر
100%	14	42.86%	06	57.14%	08	أنثى
%100	38	50%	19	50%	19	المج

يوضح الجدول أعلاه، أن أغلب المبحوثين من جنس الذكور بنسبة (65.16%)، مقارنة بنسبة (36.84%) فقط من الإناث، راجعة إلى طبيعة المهام في الإقامة الجامعية، مع العلم أن هذا الاختيار في الوظائف يأتي بشكل قصدي كون الإناث والذكور على السواء يتأثرون بتنشئة اجتماعية وتربية مجتمعية ودينية تحدد لهم نوع المهام والوظائف المسموح ممارستها في المستقبل، الأمر الذي يجعلهم أكثر تقيدا بالتقاليد والعادات الاجتماعية التي يعاد إنتاجها داخل المؤسسة. وهذا أغلب ما توصلت إليه الدراسات السابقة من بينها دراسة فضيل ريمي 2005/2004.

كما أن الملاحظ نسبة الذكور والمقدرة ب: (54.17%) يميلون إلى العمل الجماعي، ويتمثل أغليتهم في موظفي الأمن والمطبخ والصيانة الذين لا يتطلب عملهم أي مستوى جامعي، ويتطلب قوة العدد، فنوع تلك الوظائف تتطلب فريق يتعاونون فيما بينهم. مقابل (45.83%) نسبة من الذكور يميلون للأداء بشكل فردي، والذين يتمثلون في موظفي الإدارة وبعض من رؤساء الأقسام. بينما الإناث فأكثر نسبة فيهن و المقدر ب (57.14%) تفضلن إنجاز مهامهن بطرق فردية، حيث أن الأغلبية تعملن في (الإدارة، أي الدور الوظيفي للإناث في أداء مهامهن تتطلب شهادة وتقسيم وتدريب معين. مقابل (42.86%) من الإناث اللائي تحبذن العمل الجماعي وعمل الفريق، و تمثلن النساء العاملات في شؤون أجنحة الطالبات إلى جانب 03 من نساء المطبخ اللائي تتطلب نوع وظائفهن تعاون فريق، واللائي اضطررن للعمل كمساعدات للطبخ بمستوى دراسي منخفض تبعا لظروف اجتماعية قاهرة. كما حققت قيم التضامن المهني والعمل الجماعي، حسب معامل الاقتران ارتباط ضعيف  $R=0.22$  بين متغير جنس الذكور و جنس الإناث حول مدى تفضيلهم للعمل الفردي والتضامن بين الأطراف. من هذا المنطلق نستنتج أن طبيعة المهام في مكان العمل هي التي لها تأثير على التنشئة التنظيمية كذا الاجتماعية للأعضاء، مما جعل الموظفون من الإناث والذكور الذين يشتغلون في مهام تتطلب فريق عمل بطبيعتها يتمسكون بالتضامن الاجتماعي بين بعضهم، أما الأفراد الذين يشتغلون مهام تتطلب نوع من التخصص أصبحوا أكثر توجهها للاستقلالية والانسحاب من كل أشكال التضامن والتفاعل الاجتماعي.

منه نستنتج أن القيم والأفعال السائدة، في شطرها الأول هي إعادة إنتاج لقيم التنشئة الأسرية والدينية والتي تظهر في (أسس اختيار الجنسين للوظائف)، في جانب آخر هي اكتساب لقيم جديدة تخضع لاعتبارات وظيفية وتتأثر ببيئة وطبيعة الوظائف التي يشغلونها، التي أدت إلى (تغيير في الفعل التقليدي للمبحوثين الذي كان قائم على التعاون والتضامن إلى فعل إنفرادي يقوم على المصلحة الفردية ومقتضيات الوظيفة والمؤسسة الحديثة).

الجدول 2: يوضح رأي جنس المبحوثين حول مدة وجود الثقة مع موظفين يتكلمون نفس لغاتهم (لهجتهم) ومن نفس

جهاتهم.

المج الكلي		غير موافق		موافق		أتعامل مع عمال من نفس جهة سكني، ونفس لهجتي.
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	24	41.67%	10	58.33%	14	ذكر
100%	14	57.14%	08	42.86%	06	أنثى
100%	38	47.37%	18	52.63%	20	المج

يوضح الجدول رقم 02، المتعلق بمدى ميل المبحوثين لبناء علاقات عمل مع من يشتركون معهم في نفس اللهجة وجهة السكن، أن إجابة المبحوثين بنسبة قدرت ب (52.63%)، موافقون على بناء علاقات جيدة وثقة وكذا زمالة مع موظفين يتكلمون نفس لهجتهم، مقابل (47.37%) الغير الموافقون على التعامل مع زملاء على أساس اللهجة والجهة، هذا ما يدل على إعادة إنتاج الموظفين للقيم الاجتماعية المبنية على القرابة والجهة والعلاقات الغير الرسمية، كما توصلت إليه أغلب الدراسات السابقة منها دراسة فضيل رتيبي 2005/2004.

فيما يخص المقارنة بين اختلاف رأي جنس الذكور والإناث، فإن نسبة الذكور أكثر ميلًا لبناء علاقات عمل مع من يتفاهمون معهم حسب نفس اللغة المشتركة خارج العمل بنسبة (58.33%)، مما يحسن لديهم أسلوب التواصل والتفاهم بينهم، خاصة أن أغلب المستوى التعليمي للذكور من موظفي الأمن والصيانة والمطعم متدني، هذا ما يجعلهم أقل اكتسابًا لمختلف اللغات الأخرى من جهة، إلى جانب أن أغليتهم يعملون بنظام التعاقد، أثر ذلك على درجة تنشئتهم التنظيمية، وعلى قابليتهم للاندماج الاجتماعي والتنظيمي، كونهم أكثر تشبثًا بالفعل القيمي التقليدي الموروث من المجتمع، مقارنة بجنس الإناث التي أكثرهن من موظفات في الإدارة بمستوى تعليمي مرتفع، أي أكثر قابلية لتعامل مع الجميع باختلاف لغاتهم وتوجهاتهم، وأقل تشبثًا بالأعراف والقيم الاجتماعية التقليدية الموروثة من المجتمع.

كما حققت قيم معامل الاقتران ارتباط ضعيف، قدر ب  $R=0.30$ ، أي وجود علاقة طردية ضعيفة بين متغير الجنس وبناء علاقات الثقة والزمالة على أساس الجهة واللهجة المشتركة. منه نستنتج أن الأفعال التي تنتجها الثقافة والقيم المجتمعية لا تزال تؤثر في المؤسسة الحديثة (توجه أغلبية المبحوثين من جنس الذكور والإناث إلى تفضيل التعامل والتضامن والثقة على أساس الجهة والقرابة واللهجة المشتركة مع الآخرين)، من جانب ثاني أشارت النتائج إلى أن الفرق بين جنس الذكور والإناث في مدى اختيارهم لعلاقات غير رسمية وثقة على أساس المعارف والجهة هو ارتباط ضعيف جدا، وإنما المتغير المؤثر في آراء المبحوثين هو عامل المستوى التعليمي والخبرة، كذا معدل احتكاك العمال من الجنسين مع الآخرين، فكما ازدادت التنشئة التنظيمية للفرد وازداد تعلمه، كلما أصبح يتبنى أفعالا لا تقوم على الأصل والفصل واللغة، وتراعي المصلحة الوظيفية ومصالحته الشخصية خاصة.

الجدول 3: يوضح رأي جنس المبحوثين حول مدى وجود علاقات الصراعات والشقاق في مكان العمل.

المج الكلي		غير موافق		موافق		يوجد صراع وشقاق في مكان العمل.
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	24	45.83%	11	54.17%	13	ذكر

أنتى	06	42.86%	08	57.14%	14	100%
المرج	20	52.63%	18	47.37%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه أن إجابات الباحثين، بنسبة (52.63%) تشير إلى وجود صراع وشقاق بين الزملاء، مقابل (47.37%) نسبة من الباحثين، الذين لا يجدون لأي علاقات صراع بين مختلف الأطراف، وهذه النسبة تكون منطقية باعتبار أن النتائج المتحصل عليها في الجداول السابقة هي (تراجع قيم التضامن والثقة والروابط الاجتماعية بين الباحثين نتيجة تنشئتهم وخبرتهم وارتفاع مستوى ألتعلمي وحتى الوعي لديهم، مقارنة بالمرحلة السابقة للمجتمع)، من ثم ظهور علاقات الصراع والتفكك والخصام بين الأطراف كعلاقات فرضتها المؤسسة الحديثة والتغير الاجتماعي الحاصل، وهذا ما توصلت إليه أيضا دراسة مخلوفي عائشة 2017/2016.

أما أكبر نسبة من عينة الذكور المقدرة ب (54.17%) يعتبرون أكثر الجيدين بسيادة الصراع في مجتمعاتهم والشقاق، وحسب تحليل الاستثمارات وبالاعتماد على متغير الدور الوظيفي تبين أن أغلبيتهم من موظفي الخدمات المتنوعة من الأمن والصيانة والنظافة، مقارنة نسبة (45.83%) من الذكور ممن يمثلون موظفي الإداريين وخدمات الأجنحة والمكاتب الذين لا يجدون لصراع أو شقاق داخل المؤسسة. مقارنة بنسبة الإناث المقدرة ب (42.86%) والتي تمثل أغلبيتهم عاملات الأجنحة والطبخ والنظافة أي الوظائف الجماعية، الموافقات على سيادة مظاهر الصراع والشقاق، مقابل نسبة (57.14%)، من الإناث التي لا تجد أن هناك أي صراع وشقاق بين الأطراف، واللائي تمثلن موظفات الإدارة ورؤساء المصالح ذات مسؤوليات عمل فردية. حيث وجدت العلاقة الارتباطية بالاعتماد على مقارن الاقتران بين متغير الجنس والصراع، بضعيفة قدرت ب  $R=0.30$ . أي الاختلاف في آراء الباحثين لا يؤثر فيه متغير الجنس إنما يتحدد وفق أسباب أخرى تنظيمية منها مناخ أو محيط العمل، مما يؤثر على قيمهم وأفعالهم، فكلما سمحت نوع الوظيفة الممارسة في سيادة الاتصال المباشر ووجود علاقات غير رسمية ومفتوحة فيما بينهم، وكلما ابتعد مكان ممارسة الوظيفة عن مركز اتخاذ القرار والمراقبة المستمرة من قبل مسؤولي العمل (الأمن، الحراس، الصيانة، النظافة)، كلما ازداد دخول ممارسيها في علاقات صراع وغير رسمية مع بعضهم البعض، تتمثل في: الاختلاف في الأفكار والتوجهات، وصراع حول العرق واللهجة، وحتى صراع حول قيم العمل وكيفية ممارستها.

**الجدول 4: يوضح رأي الباحثين حسب متغير السن بمدى ميلهم لأداء مهامهم بطرق فردية.**

تأدية مهامي بطرق فردية.	موافق		غير موافق		المرج الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
39-20	09	37.5%	15	62.5%	24	100%
59-40	10	71.43%	04	28.57%	14	100%
المرج	19	50%	19	50%	38	100%

الظاهر في الجدول أعلاه، أن مجموع الباحثين الذين يتراوح سنهم بين (20-39) قدروا بنسبة (63.16%)، أي أغلبهم من الطاقة الشابة، ويعود ذلك إلى عاملين مهمين: صغر نشأة الإقامة الجامعية محل الدراسة، التي يعود فتحها من قبل الديوان الوطني التابع لوزارة التعليم العالي سنة 2018 فقط. كذا طبيعة مهام الإقامة الجامعية التي تتطلب طاقات جسدية وشبان يتميزون بالقابلية للاندماج مع الأوضاع التي تتطلب السهر والعمل الليلي والأكثر سرعة واستجابة للمواقف المختلفة والمشاكل وحلها.

أما رأي المبحوثين حول مدى ميلهم للعمل الجماعي، فقد كان لصالح فئة المبحوثين الأقل سنا (20-39) هم أكبر فئة يفضلون العمل الجماعي والتعاون المهني، ذلك بنسبة (62.5%)، مقارنة بنسبة (71.43%) من الموظفين الذين ينحصر سنهم بين (40-50) والذين يفضلون أداء مهامهم بطرق فردية.

توصلنا بالاعتماد على معامل الاقتران بين علاقة متغير السن والعمل الفردي، إلى وجود علاقة طردية بارتباط متوسط قدر ب  $R=0.61$ ، بين متغير السن ومدى تفضيلهم للعمل الفردي أو الجماعي. منه نستنتج أن الطاقات الشابة أو الفئة الأقل سنا هي بالضرورة عمال حديثي التعيين (ذات خبرة قليلة) لم يخضعوا لتنشئة تنظيمية طويلة، مما استطع ولا يزالون قادرين على التمسك بأفعالهم الاجتماعية التقليدية التي تقوم على أساس الثقة والتضامن بين الأطراف، وكلما ارتفع سن الفرد موازاة مع ارتفاع مستوى خبرته وتنشئته التنظيمية استطاع اكتساب قيم جديدة تقوم على الفردانية والصراع بدلا من الثقة والتضامن، وهذه أهم النتائج التي تؤكد على تأثير المؤسسة الحديثة في تنشئة الأعضاء وتوجيه الفعل الوظيفي مما أدى إلى كسر الروابط الاجتماعية التقليدية.

الجدول 5: يوضح رأي المبحوثين حسب متغير السن حول مدى ميلهم لتعامل مع موظفين يشاركونهم في نفس اللغة (اللهجة).

أتعامل مع عمال من نفس جهتي ولهجتى فقط.	موافق		غير موافق		المج الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
39-20	14	58.33%	10	41.67%	24	100%
59-40	06	42.86%	08	57.14%	14	100%
المج	20	52.63%	18	47.37%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه، أن نسبة (52.63%) من المبحوثين الأقل والأكثر سنا، موافقون على التعامل وبناء الثقة مع الأفراد الذين يشتركون فيهم في نفس اللهجة (العربية والقبائلية)، كذا مع المنحدرين من نفس مناطق سكنهم. أما أقل نسبة من المبحوثين (47.37%)، وهي نسبة غير مختلفة كثيرا عن النسبة الأولى، يؤكدون على عدم تعاملهم على أساس اللهجة أو الجهة بين الزملاء. ثم يمكن القول أنه لا تزال العلاقات السائدة داخل المؤسسة محل الدراسة تحتكم نوعا ما إلى العلاقات الغير الرسمية، رغم الاختلاف الطفيف بين الفروق في النسب أعلاه، إلى أن التوجه حسب الجهة والعلاقات القرابية لا تزال تلعب دور كبير أمام القيم التنظيمية الحديثة، مما يستحيل التكلم بعد عن قيم عقلانية بحتة في المؤسسة الجزائرية، وهو أغلب ما توصلت إليه الدراسات السابقة منها، دراسة فضيل ريمي 2005/2004. وهو أيضا ما قد يعزز إعادة إنتاج بعض أساليب الغير الموضوعية في التعامل والترقية والاتصال في المؤسسة، حسب دراسة راضية سيد 2019/2018.

أما فيما يخص الاختلاف أو الفرق بين سن المبحوثين، فيوضح الجدول؛ أن الفئة العمرية الأقل سنا بنسبة (58.33%) أكثر ميلا لبناء علاقات جيدة وثقة وزمالة مع زملاء يشتركون معهم في نفس اللغة، مقابل نسبة قليلة قدرت ب (41.67%)، من صغار السن الغير موافقون على التعامل و الثقة على أساس اللهجة ومكان السكن، على عكس الأكثر سنا وذلك بنسبة قدرت ب (57.14%)، فإنهم يتعاملون مع جميع الموظفين بمختلف مناطقهم واللهجة التي يتكلمون بها، ذلك تبعا لخبرتهم الطويلة في أماكن وظيفته، مقابل نسبة أقل قدرت

ب (42.86%)، من كبار السن الموافقة على التعامل والتفاعل وبناء علاقات وظيفية وثقة مع زملاء يشتركون معهم في نفس أسلوب التواصل وجهة السكن أو القرابة أيضا. كما تبين من خلال حسابنا لمعامل الارتباط بين العلاقة بين متغير السن وبناء علاقات مع موظفين من نفس الجهة ويتكلمون نفس لغاتهم (لهجاتهم)، إلى وجود ارتباط ضعيف قدر ب  $R=0.36$  بين متغير السن وبناء الثقة والزمالة بين الموظفين. منه نستنتج أن ارتفاع نسبة الفئة العمرية الأقل سنا لتعامل مع أناس معهم في نفس اللغة لا تعود لفارق السن بين المبحوثين، وإنما تحتكم لاعتبارات ومؤثرات أخرى تتعلق بعامل المستوى التعليمي والخبرة والتنشئة التنظيمية.

الجدول 6: يوضح رأي المبحوثين حسب متغير السن حول وجود الصراع والشقاق بين جماعات العمل المختلفة.

رأي المبحوثين السن	موافق		غير موافق		المجم الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
39-20	10	41.67%	14	58.33%	24	100%
59-40	08	57.14%	06	42.86%	14	100%
المجم	18	47.37%	20	52.63%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه؛ أن نسبة (47.37%) من المبحوثين، يؤكدون على وجود الصراع والشقاق داخل المديرية، مقارنة ب (52.63%) من المبحوثين التي لا يعتبرون أن هناك أي مظاهر للصراع والشقاق بين الأطراف سواء كانوا زملاء في العمل أو رؤساء للمصالح. وهي نسب نوعا ما متقاربة، تؤكد على وجود تغير في القيم والعلاقات السائدة في المجتمع موازاة مع تحول في قيم المؤسسة الجزائرية، التي أدت إلى تراجع العديد من مظاهر التضامن التقليدي، إلى علاقات تقوم على الصراع وتحقيق المصالح والأناية كذا التفكك بدل الثقة. كما يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (41.67%)، تمثل أقل إجابات وأراء الفئة المبحوثة الصغيرة السن، حول وجود صراع وشقاق بين جماعات العمل، بينما العكس تماما للفئة العمرية من 40 - 50 سنة، أين يصرح أكثريةهم بنسبة (57.14%)، إلى وجود الصراع والشقاق بين جماعات العمل، عكس آراء الأقل سنا. وضحت أيضا نتائج الدراسة وفق معامل الاقتران إلى وجود ارتباط ضعيف قدر ب  $R=0.30$ ، بين متغير السن وعلاقات الصراع والشقاق السائدة بين الموظفين. ثم نستنتج أنه يسود الصراع بين كبار السن أكثر من صغار السن في العمل؛ بسبب الخبرة والتحصل على شبكة علاقات اجتماعية قوية التي تساعدهم في رفع مطالبهم والاحتجاج والتعبير بحرية أكثر من الفئات الصغيرة في السن، في ظل تبادل المصالح والصراع على الموارد المختلفة، مما أدى إلى انتشار التخوف وعدم الثقة في التفاعل الاجتماعي بين أفراد التنظيم.

## 2.5. تبويب وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

الجدول 1: يوضح توزيع المبحوثين حسب مستواهم التعليمي وعلاقته بآرائهم حول تأدية مهامهم بطرق فردية.

رأي المبحوثين	موافق		غير موافق		المجم الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المستوى التعليمي						

100%	18	66.67%	12	33.33%	06	المستوى المتوسط
100%	12	41.67%	05	58.33%	07	المستوى الثانوي
100%	08	50%	04	50%	04	جامعي
100%	38	55.26%	21	44.74%	17	المج

يعود تفاوت المستوى التعليمي لموظفي الإقامة الجامعية، بسبب طبيعة المهام المختلفة التي تقوم عليها هذه الأخيرة، التي يستدعي لكل منهم تخصص ومستويات علمية متفاوتة. كما تشير نتائج الجدول أعلاه، أن مجموع الباحثين ذات المستوى التعليمي المتوسط أكثر المستويات والمقدرة بنسبة (47.37%)، هذا يعود إلى كبر حجم المعينين في أدوار لا تتطلب مستوى تعليمي مرتفع، بل يكفي لياقة وقدرة بدنية، أمثال الأمن والحراس.

كما توضح إجابات الباحثين باختلاف مستوياتهم التعليمية بنسبة (55.26%) أتدغم غير موافقين على أداء مهامهم بطرق فردية، ماعدا نسبة أقل قدرت ب (44.74%). كما يعتبر المستوى التعليمي المتوسط أكبر فئة موافقة على العمل الجماعي بنسبة قدرت ب(66.67%)، كون أغليتهم موظفي المطعم والحراسة التي تتطلب نوع وظيفتهم عمل جماعي. عكس المستوى الثانوي والجامعي بنسب متقاربة قدرت ب (58.33%) و (50%) أكثرهم موافقة على العمل بطرق فردية، حيث أغليتهم من موظفي المكاتب والإداريين إلى جانب مسؤولي المصالح، التي يتطلب الأدوار المنوط بهم أكثر وخصص وظيفي.

كما توصلت نتائج معامل التوافق الخاص بعلاقة متغير المستوى التعليمي والعمل الفردي، الذي قدر ب:  $R=0.06$  إلى وجود ارتباط جد ضعيف، أي أن اختلاف آراء الباحثين لا تحددها متغير المستوى التعليمي، بينما تحدده اعتبارات وظيفية تتعلق بطبيعة المهام ومسؤولياتها، من ثم فتؤثر طبيعة الوظيفية للفرد على إعادة إنتاج القيم الاجتماعية والعلاقات الغير الرسمية بما في ذلك التضامن والتعاون الوظيفي في بيئة العمل، وكلما كانت طبيعة المهام إدارية وتتطلب مستوى تعليمي وتخصص معين وذات مسؤوليات معينة، كلما توجه الموظف إلى تحقيق مكاسب أكثر وامتيازات أرقى بدل التضامن والعمل ضمن الفريق، هذا ناتج عن دور المكاسب المتاحة للموظف من نقل وترقية وأجر مختلف عن المستويات الأخرى في تحويل الأفعال الاجتماعية من ممارسات تتميز بالروابط الاجتماعية الصلبة والثقة بين مختلف الأطراف، أو الانسحاب و التشتت، الذي قد يؤدي بالفرد إلى تحقيق مصالح وامتيازات خاصة به، بدلا من التضامن الجماعي.

الجدول 2: يوضح توزيع الباحثين حسب مستواهم التعليمي بميلهم لإقامة علاقات زمالة وثقة مع موظفين يشتركون في نفس اللغة (اللهجة).

المج الكلي		غير موافقا		موافق		رأي الباحثين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
100%	18	44.44%	08	55.56%	10	المستوى المتوسط

المستوى الثانوي	06	50%	06	50%	12	100%
جامعي	03	37.5%	05	62.5%	08	100%
المج	19	50%	19	50%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه أن نصف المبحوثين بنسبة (50%)، يعززون إعادة إنتاج العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل وبناء علاقات ثقة مع زملاء يشتركون معهم في نفس اللهجة وجهة الإقامة، مقابل نصف من أفراد العينة الذين يتوجهون إلى بناء علاقات رسمية مع الجميع بغض الاعتبار عن لهجتهم أو مناطق سكنهم.

كما تعتبر ففتي المستوى المتوسط بنسبة (55.56%)، ثم يليه المستوى الثانوي بنسبة (50%)، أكثرهم ميلا لتعامل مع أناس يشتركون معهم في بناء الثقة وقيام علاقات عمل جيدة مع موظفين من جهتهم ويتكلمون بنفس اللغة، عكس المستوى المرتفع الأقل موافقة بنسبة (37.5%)، الذين لا يجدون حرجا في بناء علاقات وشبكة توقعات قوية مع جميع الموظفون باختلاف لغاتهم وأصولهم، ذلك تابع لهذه الأسباب:

- يؤثر المستوى الثقافي أو التعليمي للموظف على التواصل مع زملاء لا يتكلمون نفس لغاتهم، حيث أن رصيدهم اللغوي محدود، ودخولهم في علاقات كثيرة أيضا محدودة.

- تجارب الإداريين الذين يمثلون المستويات الجامعية تبعا للاختلاط الجامعي والاجتماعي قبل الولوج في مكان العمل أكثر شمولا من المستويات المتوسطة، هذا ما جعلهم لا يركزون على اللغة في التعامل و الاتصال، إلى جانب أن وظيفتهم تتطلب عليهم بناء علاقات مع مختلف الشخصيات والطالبات والموظفين، هذا ما أدى بهم إلى التخلص من الفكرة المجتمعية التي تسود في التعامل والزماله مع من يتكلم لغاتهم فقط.

كما أشار معامل التوافق إلى وجود ارتباط ضعيف جدا  $R=0.03$  بين متغير المستوى التعليمي وبناء علاقات ثقة وفق الجهة واللغة المشتركة. حيث أن الموظفين ذات المستوى التعليمي المرتفع أكثر قابلية للاستجابة للتنشئة التنظيمية وتبديل القيم الاجتماعية الموروثة وأكثرهم قابلية للتغير، كما أنهم أكثر توجهها لبناء شبكة علاقات اجتماعية قوية مع مختلف الأعضاء الخارجين لبلوغ مناصب وامتيازات معينة، مما يجعلونهم يبحثون عن مصالحهم الخاصة، دون التركيز على فارق اللهجة أو اللغة أو منطقة السكن، أما الأقل تعلما وخبرة أكثر توجهها للتمسك بالقيم الاجتماعية مثل المحاباة وخدمة المصالح الفردية وذات الجهة المشتركة، كونهم يعتمدون أكثر على أسلوب الغير الرسمي بينهم من جهة، ومن جهة أخرى قلة الخبرة عندهم لم توصلهم إلى اكتساب قيم جديدة وتبديل أفكارهم السابقة مقارنة بالأكبر مستوى تعليمي كذا الأكبر خبرة.

الجدول 3: يوضح توزيع المبحوثين حسب مستواهم التعليمي بمدى وجود الصراع والشقاق بينهم.

رأي المبحوثين	موافق	غير موافق	المج الكلي
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة	التكرار
المستوى المتوسط	10	55.55%	18
المستوى الثانوي	04	33.33%	12

100%	08	37.5%	03	62.5%	05	جامعي
100%	38	50%	19	50%	19	المج

يوضح الجدول أعلاه؛ أن نسب المجيبين على سيدة الصراع بين الأطراف، نفسها نسبة المبحوثين الذين لا يعيشون حالات من الصراع والاختلاف حول القيم والتي قدرت بنسبة (50%)، وهذا مؤشر هام يوضح ويعزز أغلب ما توصلت إليها الجداول السابقة، والدراسات الجزائرية حول علاقات السائدة في المؤسسة بكونها مزيج بين قيم غير رسمية أساسها التضامن، وقيم رسمية تقوم على الصراع واختلافات حول الامتيازات والمصالح المشتركة. يوضح الجدول أعلاه أيضا؛ أن المستويات المتوسطة والجامعية أكبر المجيبين بوجود الصراع والشقاق ذلك بنسبة (55.55%) و (62.5%) على التوالي، مقارنة بالمستويات الثانوية حيث أشرت أقل نسبة من المبحوثين قدرت (33.33%) فقط بوجود صراع وشقاق مع الزملاء الآخرين، كما أشار معامل التوافق إلى وجود علاقة جد ضعيفة حيث،  $R=0.09$  بين متغير المستوى التعليمي والصراع داخل العمل. ثم فيمكننا القول أن ليس المستوى التعليمي بشكل مباشر من له دور في وجود الصراع من انعدامه، إنما الأمر يتعلق بنوع المهام الممارسة ومناخ العمل السائد، حيث عادة ما يتصارع الموظفون حول العمل والقيم واختلافات الجهة تبعا للمزاج وظروف الأجر والاتصال والعلاقات وكذا حجم العمل ومتاعبه، كذلك يتصارع الموظفون الأكثر مستوى تعليمي حول المناصب والموارد المتاحة والامتيازات لبلوغ مراتب ومناصب أعلى، على العموم فإن العلاقات داخل أي مؤسسة حديثة أو جماعة في المجتمع الجزائري، تتميز بالصراع بدلا من التضامن والتمسك بين الأطراف.

الجدول 4: توزيع المبحوثين حسب الخبرة وعلاقته بمدى ميلهم لبناء ثقة وزمالة مع موظفين من نفس الجهة ومكان السكن.

المج الكلي		غير موافق		موافق		رأي المبحوثين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مستوى الخبرة
100%	13	30.77%	04	69.23%	09	04-00 سنوات
100%	10	60%	06	40%	04	09-05 سنوات
100%	15	60%	09	40%	06	10 فأكثر
100%	38	42.11%	16	57.89%	22	المج

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة خبرة المبحوثين مرتفعة عند الموظفين الذين بلغوا عشر سنوات فأكثر من الخدمة في المؤسسة قيد الدراسة، ذلك بنسبة (39.47%) ثم تليها مباشرة مستويات الأقل من خمس سنوات بنسبة (34.21%)، هذا يعود إلى أن أغلب الموظفين الإداريين في المؤسسة كانوا قبل فتح الإقامة سنة 2018 تابعين لإقامة أخرى، تم تحويلهم بعد فتح هذه الإقامة الجديدة، كونهم الأقدر على التسيير، بهذا لا يمكن توظيف عمال جدد بدون خبرة مباشرة في مثل هذه المناصب الحساسة، أما أكثر أغلبية المهنيين في المطبخ والصيانة والأمن فتم تعيين مباشر لطاقت قادرة شابة، للقيام بمهام تعتمد على الذكاء وسرعة الاستجابة.

الظاهر من خلال البيانات أن المستوى الأقل خبرة بنسبة (69.23%)، أكثر المبحوثين الذين يعتمدون على بناء علاقات عمل وثقة مع أفراد من نفس جهتهم أو مكان سكنهم مقارنة بالمستويات الخبرة المتوسطة

والمرتفعة جدا، هذا يعود إلى قلة التنشئة المهنية للفئات الصغرى داخل المؤسسة قيد الدراسة، مع انخفاض معدل الاندماج وبناء العلاقات القوية مقارنة بغيرهم من الأكثر خبرة، كما أن كبر التجارب والاحتكاك الذي مرت منه المستويات الكبرى جعلتهم أكثر قابلية للتعامل مع جميع الموظفين ليس على أساس القيم الاجتماعية الموروثة.

**كما أكد معامل التوافق إلى وجود ارتباط ضعيف  $R=0.13$  بين متغير الخبرة وعمليات بناء علاقات عمل وثقة على أساس الجهة والتشارك في اللهجة.** فالمؤسسة الحديثة أيضا تلعب دور في تغيير من القيم والتي يحملها الموظفون من المجتمع ويعيدون إنتاجها في بيئة العمل، فكلما خضع الفاعل لتنشئة تنظيمية طويلة، كلما تبنى الفعل العقلاني الذي يخدم مصلحة التنظيم ومصالحته الخاصة، بدلا من التركيز وإعطاء أهمية للعلاقات المبنية على أساس القرابة والتضامن والجهة، وأصبح الموظف بالتالي حسب تصريحات الباحثين، يتجه للبحث عن شبكات علاقات قوية مع مختلف الأعضاء الخارجين والمسؤولين ذات الكفاءة والمنافع رغم اختلاف لهجاتهم وجهاتهم وعلاقتهم القرابة، مما يعزز لهم اكتساب وظيفي جديد، بدلا من الميل والحنين للجهة واللهجة.

**الجدول 5: يوضح توزيع عينة الباحثين حول متغير الخبرة بمدى رؤيتهم لوجود صراع وشقاق بين جماعات العمل.**

رأي الباحثين	موافق		غير موافق		المجموع الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مستوى الخبرة						
04-00 سنوات	05	38.46%	08	61.54%	13	100%
05-09 سنوات	05	50%	05	50%	10	100%
10 فأكثر	09	60%	06	40%	15	100%
المجموع	19	50%	19	50%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه، أن نسب المحييين على سيدة الصراع بين الأطراف، نفسها نسبة الباحثين الذين لا يعيشون حالات من الصراع والتي قدرت بنسبة (50%)، وهذا مؤشر هام يوضح ويعزز أغلب ما توصلت إليها الجداول السابقة، والدراسات الجزائية حول علاقات السائدة في المؤسسة، بكونها مزيج ونقيض بين علاقات غير رسمية أساسها التضامن، وعلاقات رسمية تقوم على الصراع واختلافات حول الامتيازات والمصالح المشتركة.

كما يوضح الجدول أن نسبة الباحثين أقل خبرة (38.46%)، أقل الموظفين دخولا في عمليات الصراع، عكس المستوى الأكبر بنسبة (60%) الذين يشيرون إلى وجود الصراع والشقاق داخل الإقامة، هذا لكون شبكة توقعاتهم ومطالبهم كبيرة مقارنة بالموظفين الآخرين، إلى جانب أن أسلوب الاتصال بينهم وبين المسؤولين جد غير رسمي مقارنة بالعمال الأقل خبرة، فكثرة التواصل ورفع المطالب كثيرا ما تسبب لهم الدخول في مشاحنات خاصة بالوظيفية ومسؤولياتها. كذا صراعهم حول فرص الترقية والتنافس المتاحة.

حسب معامل التوافق المقدّر ب  $R=0.04$  فإنه يوجد ارتباط ضعيف بين متغير الخبرة ووجود الصراع داخل المؤسسة، ومن هنا فالمؤسسة الحديثة أيضا تلعب دور بالغ في تغيير من القيم والتي يحملها الموظفون من المجتمع ويعيدون إنتاجها في بيئة العمل، حيث كلما خضع الفاعل لتنشئة تنظيمية طويلة، كلما استطاع التوجه للفعل العقلاني الذي يخدم مصالحته الخاصة والصراع حول الموارد المتوفرة من بينها (فرص الترقية، الزيادة في الأجر)، بدلا من التركيز وإعطاء أهمية للعلاقات المبنية على أساس التضامن والجهة، وكلما كان الموظفين حديثي التعيين نسبة

تعلمهم الوظيفي واحتكاكهم متدني، إلى جانب أن الوظائف التي يشغلونها لا تتوفر على موارد وفرص تسمح لهم بالتنافس (انخفاض الأجر، انعدام الحوافز، جمود الترقية، التوظيف بالعمود..)، كلما كانوا أجدر على التضامن والثقة بين بعضهم البعض، بدل التخوف على المكاسب والدخول في علاقات صراع وتنافس.

الجدول 6: يوضح توزيع عينة المبحوثين حسب متغير الدور الوظيفي وعلاقته بالعمل الفردي في مكان العمل.

رأي المبحوثين الدور الوظيفي	موافق		غير موافق		المجم الكلي	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
عمال المطعم	54.55%	06	45.45%	05	100%	11
عمال الإدارة	60%	06	40%	04	100%	10
عمال الأمن، الصيانة.	41.67%	05	58.33%	07	100%	12
رؤساء المصالح	40%	02	60%	03	13.16%	05
المجم	50%	19	50%	19	100%	38

نستنتج من الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين باختلاف مستوياتهم وأدوارهم الوظيفية، الذين يفضلون العمل الجماعي قدرت ب (50%)، وهي نسبة متساوية مع المبحوثين الذين يفضلون إنجاز مهامهم بطرق فردية، كما تعتبر نسبة المبحوثين موظفي المطبخ بنسبة (54.55%)، وموظفو الإدارة بنسبة (60%)، هم أكثر الفئات توجهها للعمل الجماعي، والتعاون في تشارك المهام، مقارنة بفتي الأمن ورؤساء المصالح الذين يعتمدون على إنجاز مهامهم بطرق فردية، وذلك يعود إلى:

- موظفي المطبخ أدوارهم تقوم على تقاسم المهام وتشاركها في إنجاز الطعام، إلى جانب تجمعهم في مطبخ واحد سهل لهم العمل الجماعي، والتعاون مع بعضهم البعض في إنجاز وظائفهم وتقاسم الأدوار بين بعضهم البعض.

- موظفو الإدارة يهتمون أساسا على تسجيل الطلبة وتحويل الملفات الكبيرة العدد، وتقديم الخدمات التي لا يمكن أداؤها بطرق فردية، لهذا يسعى الأكثرية منهم إلى تقسيم الأدوار بينهم، من خلال فريق يستقبل الملفات ويوجهه لمن يراقبه، ثم يأتي الفريق الثالث الذي يقوم بتسجيلهم في غرف معينة..، هذا ما جعل إنجاز المهام بطريقة فردية غير ممكن، إلى جانب تواجدهم في مكاتب مشتركة مع بعضهم البعض.

- أما بالنسبة لموظفي الأمن والصيانة الموافقين بنسبة قليلة جدا قدرت ب (41.67%)، فرغم ارتفاع عددهم إلا أنهم مقسمين للحراسة في أماكن بعيدة عن الآخرين، كما يقسم البعض للعمل الليلي والآخرين نهارا، تبعا لحجم ومساحة الإقامة الجامعية وكثرة مداخنها إلى جانب تشعب مداخلتها التي صمم هيكلها مراعاة لمنافذ النجدة أثناء نشوب حريق أو حوادث معينة، هذا ما يفرض على هؤلاء:

- وضع كل فرقة في جهة مسئولة عن حرص ومراقبة أبواب ومنافذ مختلفة.

- بعد مكان الوظيفة هذا عن تجمع الطلبة وتجمع المسؤولين والزملاء جعلهم أكثر انطوائيين تبعا لنوع الوظيفة الخاصة بهم، مما جعلهم يعتادون على أداء مهامهم بطرق فردية.

- كما يؤثر أيضا مكان العمل الخاص بالرؤساء المصالح، بطريقة تأدية أدوارهم، فرؤساء المصالح عادة لهم مكاتب خاصة وغير مشتركة مع الإداريين الآخرين، كما أن مسؤوليتهم تبدأ عند تحويل الملفات المنجزة من طرف مرؤوسيههم

في العمل، مما يفترض عليهم التركيز في مهامهم التي لها مسؤوليات كبيرة لا يمكن تقاسم مسؤوليتها مع الغير أثناء وجود أخطاء معينة، هذا ما يجعلهم حسب دورهم وتبعاً لتخصصهم يجذبون على العمل الفردي.

حسب معامل التوافق المقدر ب  $R=0.12$ ، يوجد ارتباط ضعيف، أي علاقة طردية ضعيفة بين متغير الدور الوظيفي بمدى توجههم للعمل الفردي أو الجماعي. منه نستنتج أن الموظفين الذين يؤدون مهام جماعية بطبيعتها (المطبخ، الإدارة)، أكثرهم توجهها للتضامن المهني وبناء فريق عمل متماسك، مقارنة برؤساء المصالح الذين يتفرقون بين بقية العمال على أساس المسؤوليات الكثيرة، وضرورة التركيز على خبرتهم في مكان العمل. أي دور نوعية الوظيفة على توجيه الفعل داخل الإقامة كذا تحديد طبيعته.

الجدول 7: يوضح توزيع الباحثين حسب متغير الدور الوظيفي وعلاقته بمدى وجود الصراع و التنافس بين جماعة

العمل.

رأي الباحثين الدور الوظيفي	موافق		غير موافق		المجموع الكلي	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
عمال المطعم	04	36.36%	07	63.64%	11	100%
عمال الإدارة	3	30%	07	70%	10	100%
عمال الأمن، الصيانة.	05	41.67%	07	58.33%	12	100%
رؤساء المصالح	02	40%	03	60%	05	100%
المجموع	14	36.84%	24	63.16%	38	100%

يوضح الجدول أعلاه، أن جميع عينات الدراسة باختلاف مستوياتهم الإدارية تجيب على عدم وجود صراع بين الزملاء داخل نفس المصلحة، بنسبة (63.16%)، هذا يعود إلى كون أن جميع موظفي كل مصلحة متحدثين مع بعضهم، إنما قد تدخل في علاقات شقاق بين الفرق الأخرى، وهذا يمثل مؤشر جدا من جهة كون يسود التضامن والاستقرار في نفس المجموعة، و يسود صراع ومنافسة بين المصالح الأخرى، وهذا يؤكد مدى مدافعة الموظف الجزائري عن جماعته فقط التي ينتمي إليها، فيساهم في الحفاظ عليها مقابل جماعات أخرى خارجية. وتبعاً لنتائج معامل التوافق، يوجد ارتباط متوسط بدرجة  $R=0.57$  بين متغير الدور الوظيفي والدخول في عمليات الصراع والشقاق داخل نفس جماعة العمل. منه نستنتج على أنه يسود التضامن بين فرق العمل الواحدة، ويقبل معدل النزاعات داخل كل المصالح، مما يعني أن الموظف الجزائري بطبعه يدافع عن الجماعة التي ينتمي إليه دائما مقابل أخرى، حيث يحافظ عليها، كما يمتنع عن البوح بأسرارها. هذا انعكاس آخر لقيم السائدة في المجتمع على التنشئة التنظيمية، التي تجعل من الموظف الجزائري، يعزز انتمائه وتضامنه ودفاعه مع الجماعة التي ينتمي إليها، ويتصارع أو يدخل في علاقات تنافس ودفاعية مع الجماعات المجاورة والمختلفة عنه.

## 6- مناقشة النتائج.

### 1.6. مناقشة الفرضية الفرعية الأولى على ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري.

1.1.5. توصلت نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمؤشر الجنس بمدى ميلهم لأداء مهامهم فرديا أو بالتعاون الجماعي بينهم، إلى أن طرق اختيار الباحثين من جنس الذكور والإناث للوظائف لا تزال تحتكم لمعايير القيم المكتسبة عبر مؤسسات التنشئة الأسرية والدينية، في نفس الوقت تلعب البيئة الداخلية للمؤسسة الحديثة دورا بالغا

في تطبيع المبحوثين على قيم جديدة تنظيمية، تؤثر في معدل اندماج الموظفين وتعاونهم وتضامنهم داخل المؤسسة، حيث أشارت قيم التضامن المهني وعلاقته بمتغير الجنس حسب معامل الاقتران إلى وجود علاقة إرتباطية ضعيفة قدرت ب **R-22**، ومن ثم فإن علاقات التضامن بين الموظفين لا تتأثر بمتغير الجنس (ذكر/أنثى) بل تحددها اعتبارات أخرى وظيفية، تتعلق بطبيعة المهام الممارسة، كذا انعكاس للمناخ التنظيمي السائد والموارد المتاحة، فكلما كانت طبيعة الوظيفة تتطلب تخصص ومسؤولية معينة وأداء فردي، إلى جانب توجد فيها فرص للترقية والتنافس مع الموظفين الآخرين، كلما أصبح الموظفون يبتعدون عن القيم التقليدية ويتبنون أفعالا أكثر نفعية والتوجه نحو تحقيق مصالح فردية وامتيازات وظيفية بدل من التضامن. وهذا ما توصلت إليه أيضا دراسة **العقبي الأزهر** 2009/2008، كذا دراسة **راضية سيد** 2019/2018. الذين أكدوا أن التعاون والتضامن داخل المؤسسة ذات طابع رسمي مبني على أسس مهنية. ثم فهو ليس فقط إعادة إنتاج للقيم الاجتماعية جامدة وتقليدية أساسها التكرار والتطبيق الآلي، بل هي قيم قابلة للتطور والتأقلم مع الأوضاع المختلفة حسب **بيار بورديو P. Bourdieu**، وهذا ما يؤكد عن كون المؤسسة الحديثة أيضا تلعب دورا بالغا في نشئة اجتماعية بالغة الأثر على ممارسة الفاعلين وأفعالهم الاجتماعية، كما يعتبر فيبر أن هذا التحول في طبيعة الفعل المتزامن مع ظهور المؤسسات الحديثة بما لها من قيم وقواعد من أدى إلى نقل المجتمعات من تقليدية تقوم على أفعال التضامن وتراعي التقاليد والعادات، إلى مجتمعات أكثر حداثة يتميز الفعل فيها ببعض العقلانية والبحث عن مصالح وغايات معينة، يسعى الفرد لاكتسابها دون مراعاة العديد من الأعراف السابقة التي نشأ عليها في بيئته الأولى.

**2.1.6.** كما أكدت النتائج المتعلقة بوجود علاقات الثقة مع موظفين يشتركون معهم في نفس جهة السكن كذا القرابة وتكلم نفس اللهجة بين الزملاء، أن **52.63%** من المجموع الكلي للمبحوثين، يجذون الدخول في العلاقات غير الرسمية التي تقوم على المنطق القرابي والجهة ونفس اللهجة المشتركة، وهذا ما يشير أيضا إلى تمسك أفراد العينة المبحوثة بالعديد من قيمهم التقليدية التي يعاد إنتاجها داخل الإقامة، مثلما توصلت إليه دراسة **فضيل ريمي** سابقا. ومن جانب آخر فقد أشارت النتائج المتعلقة بمقارنة جنس الذكور والإناث بمدى ميلهم لبناء علاقات وظيفية على أساس الجهة والقرابة، إلى وجود علاقة ارتباط ضعيفة قدر ب **R-36**، كون اختلاف آراء المبحوثين لا يحتكم لمتغير الجنس بقدر احتكامه لمتغير التعلم الثقافي والمهني كذا ذلك المستوى التعليمي لكلا الطرفين، كذا مستوى الطموح لديهم، حيث كلما ازدادت خبرة واحتكاك المبحوثين مع الآخرين، وأصبح لديهم مكاسب وظيفية أكثر من غيرهم، استطاعوا بناء علاقات والبحث عن شبكات علاقات اجتماعية جديدة لتحقيق مصالحهم المختلفة والدفاع عليها والتنافس كذا الصراع حولها، دون التركيز على اعتبارات اجتماعية تقوم على الأصل والفصل واللغة والتضامن والثقة، وكلما كان المبحوثين يمارسون مهام بسيطة تنعدم فيها الحوافز وفرص الترقية والنمو الوظيفي أمثال المتعاقدين من موظفو المطبخ والأمن والصيانة، إلى جانب حاجز اللغة والاحتكاك لديهم باعتبارهم ذات مستوى تعليمي وكفاءة أقل من غيرهم، استطاعوا التشبث أكثر بالقيم الاجتماعية وبناء علاقات عمل غير رسمية لاعتبارات اجتماعية والتمسك بقيم التنشئة الأسرية والدينية. وهذا ما أشارت إليه أيضا نظرية **بيار بورديو P. Bourdieu** الذي أكد على أن القيم أو الهايتوس لا ينحصر في عمليات وأفعال تقليدية يرثها الفرد في الأسرة والمدرسة فقط، فعملية التربية والتعلم تبقى مستمرة وقابلة للتطور والتحول بشكل لا إرادي، فالقيم والثقافة الفردية

أو المجتمعية ليست مجرد ممارسات تقليدية أساسها التكرار والتنميط والتطبيق الآلي. من جهة أخرى فقد عرف المجتمع الجزائري وضعية أو مرحلة انتقالية حسب ماكس فيبر **M. Weber**، أين ساعد التطور العلمي وارتفاع مستوى التعلم التنظيمي والثقافي في الإقامة الموظفين على اكتساب قيم أكثر نفعية تقوم على مبدأ المصلحة الوظيفية وتتجاوز كل الاعتبارات الشخصية والاجتماعية، والذي أدى إلى سيادة نوعين من القيم المتناقضة في المؤسسة جانبها الأول اجتماعي يعاد إنتاجه، وجانبه الثاني مكتسب تبعا لنوع الوظائف والمناخ السائد وطبيعة الأعمال في مؤسسات العمل، وهذا ما أشارت إليه كل من الدراسات السابقة **للعقبي الأزهر 2009/2008**، ودراسة **راضية سيد 2019/2018**، الذين أكدوا على أن التعاون داخل المؤسسة ذات طابع رسمي مبني على أسس مهنية، كما أكدت دراسة **مخلوفي عائشة 2018/2017**، أيضا إلى أن الظروف الاجتماعية والتحول العلمي والعمولة الحاصل في المجتمع الجزائري، أدى إلى كسر الروابط الاجتماعية وفقدان الثقة بين الأطراف.

3.1.6. توصلت نتائج الفرضية الأولى؛ المتعلقة بمؤشر الجنس وعلاقته بعلاقات الصراع والتنافس على الموارد، إلى أن الصراع والتفكك داخل الإقامة أصبح من مميزات الفعل الأساسية في وقتنا الحالي وهو الذي يميز الروابط الاجتماعية والعلاقات بين الأطراف، بدل التضامن التقليدي والثقة، ذلك ناجم تحت تأثير مناخ العمل ومسؤوليات الوظيفة إلى جانب التناقض القائم بين قيم الأصل والفصل واللهجة بين الباحثين باختلاف جنسهم ومستوياتهم، خاصة في ضل وظائف تتطلب عمل جماعي مما يجعل الأفراد يدخلون في علاقات غير رسمية كثيرا ما تؤدي إلى حدوث صراعات عميقة، ون ثم أصبح التوتر والصراع في العلاقات من يسود بدلا من الثقة والتعاون والتضامن، كما توصلت النتائج إلى أن الصراع لا يخضع ولا يحتكم لتأثير متغير الجنس، بقدر احتكامه لسمة العلاقات الحديثة، وإعادة إنتاج الشحنة والصراعات السائدة في المجتمع وانقساماتها الأهلية والاجتماعية. وهذا ما أشارت إليه دراسة **راضية سيد 2019/2018**، في كون الأساليب المعتمدة داخل المؤسسة من بينها نظام الاتصال وظروف الأفراد الاجتماعية والاقتصادية هي التي ولدت ضغوط في العمل وجعلت الأفراد أكثر صراعا، وأدت أيضا إلى فقدان الثقة والروابط الاجتماعية التقليدية حسب دراسة **مخلوفي عائشة 2018/2017** أيضا.

4.1.6. توصلت نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمتغير السن بمدى ميلهم لأداء المهام بطرق فردية أو التضامن الجماعي بينهم، حسب معامل التوافق إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة قدر ب  $R = 0.61$ ، لصالح الباحثين الأقل سنا، باعتبارهم الأكثر توجهها للتضامن والتعاون بين بعضهم البعض، مقارنة بكبار السن الذين يفضلون الانسحاب وأداء مهامهم بطرق فردية وعدم الدخول في علاقات جماعية وتعاون ضمن الفريق حيث يفضلون الانسحاب من جميع أشكال التفاعل الاجتماعي داخل مكان العمل، نحوى تحقيق مصالح خاصة وامتيازات أرقى، وذلك يعود لارتفاع سنوات الخبرة والكفاءة لديهم موازاة مع ارتفاع سنهم، أما الأقل سنا يستخدمون مورد التحالف والاتحاد مع بعضهم البعض لتعويض نقص الخبرة لديهم كذا وهي عبارة عن إستراتيجية تفاعل تبناها أغلبية من يفتقر إلى مورد الخبرة والكفاءة اللازمة لهدف تحقيق غاية التعلم والاكتماب الوظيفي من الأكثر خبرة، هذا ما يجعلهم أكثر تضامنا وفريقا وحاجة إلى غيرهم للعمل ضمن الفريق ووضع الثقة فيمن يعلوهم خبرة وكفاءة، بالتالي يعتبر صغار السن أكثر قابلية لإعادة إنتاج قيمهم الاجتماعية، مقارنة بكار السن الذين خضعوا لتنشئة تنظيمية طويلة استطاعوا تبني قيم الفردانية والأناية واكتساب مصالح أكثر نفعية عادة ما تتعلق بالترقية والحوافز والنمو المعرفي والوظيفي أو

اكتساب غايات وظيفية وامتيازات معينة، فكثرة تنشئتهم التنظيمية وإلمامهم بكل الموارد الضغط الضرورية، جعلهم ذلك ينسحبون من الأفعال التقليدية إلى أفعال أكثر عقلانية. وهذا ما أشار إليه ماكس فيبر **M. Weber** بوجود اختلاف جوهري في الفعل الاجتماعي التقليدي للأقل سنا، والفعل الغائي للكبار السن والخبرة على السواء. كما أشرت دراسة راضية سيد 2019/2018 إلى توجه الموظفين موازاة مع ارتفاع سنهم وخبرتهم الوظيفية لبلوغ قيم نفعية أكثر منها تقليدية، هذه القيم الحديثة التي فرضتها التنشئة المؤسساتية الحديثة حسب بيار بورديو **P. Bourdieu** هي من أثرت على الروابط والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة حسبما توصلت إلى ذلك دراسة مخلوفي عائشة 2018/2017 أيضا.

5.1.6. أشارت نتائج متغير السن بعلاقات الثقة والجهة إلا أن **52.63%** من الباحثين موافقين على بناء علاقات غير رسمية تحتكم لقيم اجتماعية يعاد إنتاجها داخل مكان العمل، هذا ما يعني أنه لا يزال أفراد المجتمع يعيدون إنتاج قيمهم الاجتماعية حسب ما توصلت إليه أيضا دراسة فضيل رتيبي 2005/2004. أما فيما يخص الفرق بين آراء سن الباحثين بعلاقات التضامن والثقة على أساس اللهجة والجهة المشتركة، فقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط ضعيف قدر ب **R -0.36**، وإنما الاختلاف في إجابات الباحثين لا يحتكم لمتغير السن بقدر احتكامه لمتغير الخبرة والاحتكاك والتنشئة المهنية، فكلما ازدادت خبرة الباحث وكفائته وتعلمه؛ كلما توجه إلى علاقات رسمية بين الجميع للبحث عن مصالحه الخاصة، وعدم الاحتكام للاعتبارات القرابة والجهة والأصل المشتركة. وهذا مؤشر آخر يدل على اختلاف نماذج الفعل الاجتماعي باختلاف سن الفرد حسب ماكس فيبر **M. Weber** حيث أن: الأقل سنا عادة ما يتميز بالأفعال العاطفية أو ذات قيم إنسانية أو اجتماعية وتقليدية، أما الأكبر سنا أكثر توجهها إلى تبني الفعل الاجتماعي العقلاني ذات قيم مادية ونفعية عقلانية. باعتبار مكان المؤسسة أيضا يلعب دور بالغ في إعادة إنتاج قيم تقوم على المصلحة الشخصية واكتساب الامتيازات الوظيفية كلما ارتفع سن الباحث موازاة مع ارتفاع خبرته، وتعلمه الوظيفي، وهذا ما أكدته أيضا دراسة كل من العقبي الأزهر 2009/2008، ودراسة راضية سيد 2019/2018.

6.1.6. أشارت نتائج الفرضية الأولى؛ المتعلقة بمتغير ووجود الصراع في الإقامة، إلى أن الصراع أصبح من مميزات الفعل الاجتماعي الحديث، الذي تأثر بالتنشئة الحديثة للمجتمع بما ذلك المؤسسة، حيث كلما كان سن الباحث صغير كلما توجه إلى العمل التضامني والثقة تبعا لقلة تنشئته التنظيمية، وكلما ارتفع سن الباحث موازاة مع ارتفاع طموحاته الوظيفية وخبرته وكذا اكتساب للقيم الحديثة للمؤسسة، توجه إلى تبني علاقات الصراع والأناية والتفكير في المصلحة الشخصية بدل من مصلحة الجماعة والفريق. حسبما توصلت إلى ذلك كل من الدراسات الحديثة لمخلوفي عائشة 2018/2017، و راضية سيد 2019/2018.

منه نستنتج أن فرضية الفرعية الأولى للدراسة والتي مفادها أن: هناك علاقة بين القيم الاجتماعية الموروثة والتي يعاد إنتاجها من قبل الأفراد تبعا لمتغيرات (الجنس وتقارب السن) بتحقيق التضامن وبناء الثقة داخل المؤسسة. أنها تحققت بشكل جزئي، كون القيم الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة تحدها اعتبارات اجتماعية (تتعلق بقيم التنشئة الأسرية والدينية، وكذا قيم العلاقات غير الرسمية واللهجة والقرابة والجهة) التي جانب تؤثر على معدل الثقة والتضامن التي تسود بين الأطراف، كذا تحتكم لاعتبارات التنشئة المهنية تبعا لمتغير المناخ

التنظيمي، طبيعة المهام الممارسة من قبل الباحثين، والمستوى التعلم الثقافي والتعليمي ببرز الصراع حول الموارد وتحقيق قيم نفعية وعلاقات التوتر والتنافس بين الموظفين.

## 2.6. مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية على ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري.

1.2.6. توصلت نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بالمتغير المستوى التعليمي بمدى ميل الأفراد للعمل الفردي أو التضامن الوظيفي فيما بينهم إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين متغيرين حسب معامل التوافق قدرت - **R 0.06** أي اختلاف آراء الباحثين لا تحدده اعتبارات المستوى التعليمي، بقدر ما يحتكم إلى نوع المهام التي يمارسها الباحث، فكلما كانت الوظيفة اجتماعية بطبعها استطاع الفرد التمسك بقيمهم الاجتماعية وإعادة إنتاجها داخل مكان العمل، وكلما كانت الوظيفة تحتكم وتتطلب نوعا من الاستقلالية والعمل الفردي موازاة مع توفرها على موارد محفزة، كلما توجه الباحث إلى الفردانية والتنافس والصراع حول مصالحه المختلفة. وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة **لعائشة مخلوفي**، التي أشارت إلى أن القيم الحديثة في مؤسسة العمل مبنية على الأنانية ومبدأ الفردانية في ظل تبادل المصالح الأمر الذي أدى إلى الصراع الموجه، خاصة بين العمال فيما بينهم بدلا من التضامن والثقة في التفاعل والروابط الاجتماعية السائدة، وهو أيضا ما توصلت إليه دراسة **راضية سيد** في كون المؤسسة الحديثة للعمل تعرف طغيان قيم نفعية للعاملين على القيم المنتجة والإبداعية والتضامن العضوي.

2.2.6. توصلت نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بمستوى التعليمي ببناء علاقات ثقة على أساس الجهة واللهجة المشتركة، حسب معامل التوافق إلى وجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين متغير السن و الثقة على أساس العلاقات الغير الرسمية قدرت ب **R-0.03**، حيث أن الاختلاف النتائج بين آراء الباحثين من جديد يعود إلى متغير أو عامل التنشئة التنظيمية التي يخضع لها الباحث، فكلما ازدادت التعلم الثقافي للباحثين وارتفع احتكاكه وتعلمه في بيئة العمل، استطاع اكتساب قيم جديدة لا تقوم على أساس القرابة أو اللهجة المشتركة، من ثم فإن التنشئة التنظيمية والتعلم الثقافي داخل المؤسسة العمل قادر على تغيير في القيم التقليدية الموروثة التي تطبع عليها الفرد في بيئته الخارجية، باعتبار أن القيم المكتسبة عن طريق الأسرة والمدرسة تتسم بالمرونة والتغيير والتأقلم مع مختلف الوضعيات المستجدة ولا يكون أساسا للتكرار الآلي داخل بيئة العمل، وهذا ما أدى إلى كسر المؤسسة الحديثة للروابط التقليدية، كما أكدت على ذلك دراسة **مخلوفي عائشة 2018/2017**، بالتالي أصبحت القيم النفعية وانعدام الثقة بين الروابط الاجتماعية هي التي تطغى داخل العمل وبين العمال بدلا من التضامن والثقة والتعاون فيما بينهم، وهذا التغيير في الفعل التقليدي هو الذي من شأنه أن ينعكس سلبا على طبيعة الروابط الاجتماعية التقليدية داخل المجتمع الجزائري فيؤثر فيها موازاة مع التعلم الثقافي الذي يخضع له الأفراد داخل المؤسسة ويعيدون إنتاجه في بيئتهم الاجتماعية بما في ذلك في الأسرة وتربية الأولاد وحتى في تحقيق المصالح والاستغناء عن الروابط المختلفة.

3.2.6. أشارت نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بمؤشر المستوى التعليمي وعلاقات الصراع داخل مكان العمل، حسب معامل التوافق إلى وجود علاقة إرتباطية جد ضعيفة قدرت ب **R-00.9** بين متغيرين المستوى التعليمي والصراع بين الأطراف، حيث أشارت نتائج الجداول رقم 03 الخاص بنفس مؤشر الفرضية، إلى أن نسبة وجود الصراع داخل مكان العمل قدرت كليا بنسبة **50%**، تبعا للاستجابات مجموع الباحثين باختلاف مستوياتهم

العلمية حيث قدرت نسبة التعليمي المتوسط ب %55، ثم يليه المستوى الجامعي الذي بلغ أعلى ذروة في سيادة علاقات الصراع بنسبة %62.5، ومنه نستنتج أن الصراع على العموم أصبح من نماذج الفعل الاجتماعي الحديث السائد داخل الإقامة، والتي تحدده امتيازات الوظيفة والصراع حول ظروف العمل والأجر وفرص الترقية والحوافز المتاحة، والتي أدت إلى كسر روابط التضامن والثقة بين الأطراف، ونشوب صراعات حول الموارد المختلفة، وسيادة القيم النفعية، وهذا ما يتطابق بشكل كبير مع الدراسة الحديثة لمخلوفي عائشة. التي توصلت إلى وجود تغيير كبير في المجتمع الجزائري موازاة مع تغيير الأفعال التقليدية، إلى أفعال أكثر حداثة تقوم على أساس تحقيق المصالح الخاصة والفردانية، وما يسود هذه العلاقات من تفكك وصراع وانعدام ثقة، بالتالي لم يعد يمكننا التحدث عن مجتمع جزائري تقليدي بحت، وإنما المجتمع وما حدث معه من تغيرات في البيئة الخارجية أصبح مجتمع آخر ذات مرحلة انتقالية للدخول في عصر الحداثة والعقلنة، التي تقوم على أساس تفكك العلاقات التقليدية والمصاهرة والتراحم الذي كان يسود المجتمع الجزائري قبل سنوات، والتي تزامنت مع الدراسة التي قام بها فضيل رتيمي، كأخر تحليل يمكننا الاعتماد عليه عند التركيز والرغبة في تحليل المجتمع الجزائري التقليدي. أما اليوم أو ربما انطلقا من دراسات أجريت في نفس الصدد منذ 2009 و 2010، فلم يعد يتسنى لنا تسمية المجتمع أو العلاقات التي تسود في المجتمع الجزائري ولا مؤسسته بالأفعال أو علاقات تقليدية بحتة.

4.2.6. أشارت نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بتغيير الخبرة وعلاقته بالعمل الفردي أو التضامن الجماعي إلى أن %57.89، من الباحثين باختلاف مستوى الخبرة لديهم، موافقون على أداء مهامهم ووظائفهم بطرق فردية وانعزالية، بدلا من العمل الجماعي والتضامن فيما بينهم، من ثم نستنتج طغيان قيم الذاتية وانعدام الثقة بين أفراد التنظيم والتي أثرت على الروابط والعلاقات داخل مجتمع الدراسة، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة عائشة مخلوفي، وراضية سيد 2018/2019. ومنه نستنتج أن المؤسسة أثرت بالغ على القيم والتقاليد الاجتماعية التي كان أساسها التضامن العضوي بين مختلف الأطراف، وهذا من شأنه أن يؤثر على استقرار الروابط الاجتماعية، والتي أدت إلى غياب الثقة وانتشار التخوف داخل المؤسسة والمجتمع ككل، باعتبار أيضا التعلم الثقافي داخل التنظيم يؤثر على أفعال وممارسات الفرد داخل بيئته الاجتماعية والأسرية، مما يؤدي إلى زوال القيم التقليدية نحوى تبني أفعال وقيم أكثر مصلحية تتميز بالصراع على الموارد والصراع حولها.

5.2.6. توصلت نتائج الفرضية الفرعية الثانية المتعلقة بتغيير الخبرة بعلاقات الصراع والتنافس بين الباحثين أن نسبة %50، من جميع الباحثين باختلاف مستوى خبرة لديهم تؤكد على مدى طغيان قيم الصراع والتفكك في الروابط الاجتماعية بدلا من التضامن والثقة فيما بينهم، وهذا ما يعلل جميع النتائج السابقة للعينة المبحوثة.

6.2.6. أكدت نتائج الفرضية الثانية والمتعلقة بمؤشر الدور الوظيفي وعلاقته بتغيير العمل الفردي أو التضامن الجماعي ضمن الفريق، إلى أن نصف أفراد العينة يجذبون العمل بطرق أكثر فردية ذلك بنسبة %50. من ثم نستنتج أن طبيعة الوظيفة في مكان العمل من تفرض قيم معينة على المبحوث وليس هناك فروق واضحة تابعة لتغيير الخبرة الوظيفية، وهذا ما هذا ما أشارت إليه دراسة العقبي الأزهر في كون تعاون الأطراف داخل المؤسسة مبني على أسس مهنية، مثل الزمالة في نفس الفريق والعمل في نفس المصلحة. كما يساهم التخصص و تقسيم العمل، وتعيين الموظفين على أساس الشهادات العلمية (تقني سامي، متصرف، مقتصد، مخزن..)، على

بروز عمال يعتمدون على الطرق الفردية في إنجاز مهامهم مما يجعلهم أقل دخولا في العمل الجماعي، وأقل فريق متماسك مقارنة بالموظفين المهنيين، (غياب إعادة إنتاج قيمة التضامن، التي يعرف بها المجتمع الجزائري في بيئته الاجتماعية وبين أفرادها، أي توجه الأفراد إلى نماذج فعل اجتماعي أكثر عقلانية وذات قيم وأهداف مادية نفعية أكثر من الأفعال التقليدية والعاطفية). حسب دراسة راضية سيد 2019/2018.

7.2.6. توصلت نتائج الفرضية الفرعية الثانية والمتعلقة بمتغير الدور الوظيفي وعلاقته بالصراع، أن نسبة 63.16 %، من أفراد المبحوثين لا يبحون بأسرار الصراع والشحناء وكذا الاختلاف حسب جماعتهم الوظيفية، وأكدوا على أن العلاقات التي تسود بين مصالحهم ومختلف الزملاء هي علاقات التضامن والدفاع عن المصلحة العامة، رغم تشبههم واعتقادهم الكبير بمؤثرات الاجتماعية المختلفة التي تتعلق بمتغيرات اللهجة والأصل والجهة، وهو ما توصلت إليه دراسة فضيل ريمي 2015/2004، الذي أكد على أن علاقات العمل تحكمها علاقات غير رسمية، يعكس وجود عائلات داخلها، كما أشار العقبى الأزهر 2009/2008، أن هذه العلاقات ذات طابع رسمي وتابعة لتنشئة تنظيمية أثرت في نوع العلاقات الاجتماعية، وجعلت الموظفين تجمعهم ليس علاقات عمل فقط، وإنما علاقات تتضمن كل الشخصية والدفاع عن سمعة ومصصلحة ووحدة المجموعة، وقد تشمل عادة الليونة في تطبيق القانون، التضامن أثناء الغياب، وتقديم أعداد مشروعة كذا تقبلها.

منه نستنتج أن فرضية الفرعية الثانية للدراسة والتي مفادها أن: هناك علاقة بين القيم الثقافية التنظيمية والمتمثلة في ( المستوى التعليمي، تقارب في سنوات الخبرة، الدور الوظيفي) بعملية التنافس أو الصراع السائد بين الأطراف داخل المؤسسة. أنها تحققت بشكل كلي، كون القيم السائدة داخل المؤسسة تحدد اعتبارات وظيفية (تتعلق بقيم التنشئة المؤسساتية ومناخ العمل، وكذلك الموارد المتاحة وامتيازاتها) التي تؤثر على معدل الثقة والتضامن بين الأطراف، وأدت إلى بروز التنافس والتفكك في العلاقات بين الموظفين، لهدف الصراع حول الموارد المتاحة وتحقيق قيم نفعية وشخصية، مما أثر على شبكة العلاقات الاجتماعية السائدة، وأدى إلى تبني الموظفين لقيم أكثر عقلانية تقوم على مبدأ الفردانية.

### 3.6. مناقشة الفرضية العامة للدراسة.

منه نستنتج على ضوء الفرضية العامة والتي مفادها: لمنظومة القيم في جانبها التنظيمي و الاجتماعي، علاقة بتحديد نماذج متباينة من الفعل الاجتماعي. تحققت بشكل كبير جدا، كون أنه رغم خضوع المبحوثين لتنشئة تنظيمية التي سمحت باكتسابهم لقيم معينة مبنية على أسس مهنية والتي أدت إلى بروز علاقات الصراع وانعدام الثقة والبحث عن المصلحة الذاتية بين الأطراف كنوع من نماذج الفعل العمالي التي أنتجتها المؤسسة الحديثة، إلا أن القيم والأفعال الاجتماعية لا تزال من جانب آخر تحتكم إلى العديد من المعتقدات والقيم الموروثة من المجتمع والتي تأتي الاندثار والتلاشي والانصهار في ظل المجتمع المؤسساتي الحديث، ولا يزال الأفراد يعيدون إنتاج بعض قيمهم الاجتماعية التقليدية التي تحتكم على أساس العلاقات الغير الرسمية واللهجة، كذا الاعتبار الشخصية والقربا، والتي تعد المحدد الأساسي لعلاقات التضامن والثقة التي تسود بين معظم المبحوثين.

خاتمة:

يخضع الفرد الاجتماعي إلى مجموعة ضوابط اجتماعية، تحدد له أدواره، مسؤولياته المختلفة والمستقبلية، يتعلمها الفرد عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فيمثل بالتالي جميع الأعضاء لهذه الضوابط والقواعد الاجتماعية، فتوجه أفعالهم وأهدافهم، كما تحدد اختياراتهم وحتى وظائفهم وأدوارهم الاجتماعية. فيعاد إنتاج نفس القيم في أماكن العمل. كما تؤثر أيضا التنشئة التنظيمية من جهة ثانية التي يخضع لها الفرد داخل مؤسسة أو مكان العمل، في شخصيته وتفاعلاته وردود أفعاله المختلفة. أي أن سيادة القيم الاجتماعية في مكان العمل تبقى خاضعة أيضا لتنشئة تنظيمية، مما يمكن القول أن كلما ارتفعت سنوات التنشئة التنظيمية كلما انسحب الفرد، وتنافر من جماعة القربة والجهة و الفريق، نحوى تبني قيم نفعية و التنافس والصراع والحصول على السلطة والترقية والامتيازات الكبرى، أي التحرر من الفعل التقليدي والعاطفي، إلى فعل أكثر عقلاني مبني على أهداف عقلانية واضحة، مما يؤكد أن المجتمع الجزائري عرف مرحلة انتقالية موازية مع تغير في نماذج الفعل التقليدي للأفراد.

#### -قائمة المراجع:

- 01- علي عليوة. (2018). الصراع وإدارة الصراع عند كل من ألان توران ، بيار بورديو، ميشال كروزيه. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية ، 02 (09)، 140-152.
- 02- أنتوني غيدنز. (2005). علم الاجتماع. (فايز الصياغ، المترجمون) بيروت لبنان: مركز الوحدة العربية للترجمة.
- 03- راضية سيد. (2019/2018). القيم السائدة في العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية بين تأثير العوامل الداخلية والخارجية دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر، أبو القاسم سعد الله.
- 04 الأزهر العقبي. (2009/2008). القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، المصنع الجزائري نموذجاً، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل، بسكرة، أطروحة دكتوراه جامعة الإخوة منتوري قسنطينة.
- 05- عائشة مخلوفي. (2018/2017). البيئة الاجتماعية ودورها في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة، دراسة مقارنة بين فرعي المؤسسة الوطنية لصناعة المنظفات وموارد الصيانة E.N.A.D، دراسة وحدة كوسميتيك روية ومركب صور الغزلان. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر 2، أبو القسم سعد الله.
- 06- محمد نائر سعدون. (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط1. المملكة الأردنية الهاشمية عمان: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح).
- 07- سفيان بوعطيط، و رانية هادف رانية. (2019). المناخ التنظيمي والعوامل البيئية والتنظيمية والشخصية المساهمة في تكوينه. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات ، 02 (06)، 137-155.
- 08- جميل حمداوي. (2015). جهود ماكس فيبر في مجال السوسولوجيا. ط1. شبكة الأولكة.
- 09- ماكس فيبر. (2011). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع. (صلاح هلال، المترجمون) المركز القومي للترجمة.
- 10- أحمد دناقة. (2017). الممارسة الاجتماعية و كيفية تشكل الفعل والبناء مقارنة بين بورديو وغيدنز - قراءة تحليلية نقدية. الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، 03 (06)، 200-220.
- 11- عثمان إبراهيم عيسى. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ط1. عمان: دار الشروق.
- 12- الفضيل رتيمي. (2005/2004). التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية دراسة ميدانية بجمع صيدال -المدية- أطروحة دكتوراه. قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر.