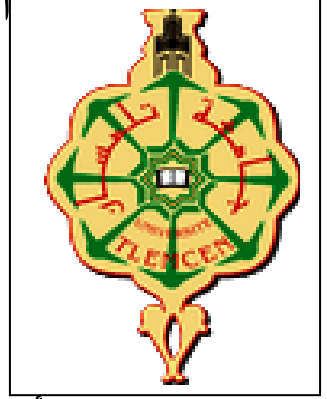


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة: علم الاجتماع



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع
موسومة:

القيم الدينية وسلوك العامل الجزائري داخل المؤسسة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشربية - دراسة ميدانية -

تحت إشراف:
أ.د مزوار بلخضر

من إعداد الطالبة:
طالبتي حفيظة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر (أ)	د. بن تامي رضا
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د مزوار بلخضر
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر (أ)	د. باي بوعلام
مناقشا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	د. لبعير بلعباس
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د سيكوك قويدر
مناقشا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د كوبيبي معاشو

السنة الجامعية : 2019 - 2020 م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة: علم الاجتماع

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع
موسومة:

القيم الدينية وسلوك العامل الجزائري داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشربية

تحت إشراف:
أ.د. مزوار بلخضر

من إعداد الطالبة:
طالبي حفيظة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر (أ)	د. بن تامي رضا
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مزوار بلخضر
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر (أ)	د. باي بوعلام
مناقشا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	د. لبعير بلعباس
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. سيكوك قويدر
مناقشا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د. كوبيبيمعاشو

السنة الجامعية : 2019 - 2020 م

إهداء

إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما.

كلمة شكر

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف
الدكتور "مزوار بلخضر".

مقدمة

يتمثل موضوع هذه الدراسة في محاولة تقصي آثار القيم الدينية على سلوك العامل الجزائري داخل المؤسسة، فالفعل الاجتماعي موضوع الدراسة السوسيولوجية كما أشار إليه ماكس فيبر (WEBER MAX) (1864-1920) لا يعتبر مادة جامدة يمكن ضبطها كميًا بل هو نشاط إنساني له تداخلات نفسية وتاريخية واجتماعية فهو قابل للفهم والتفسير وبواعثه عديدة، وقد افترض فيبر وجود أنماط للفعل الاجتماعي والتي نذكر منها "الفعل الموجّه بالقيم" التي تُعد تمثلات تصويرية مطلقة يتمسك بها الفرد في شكل اعتقاد ذهني لتظهر بعد ذلك في سلوكه الاجتماعي من خلال ممارساته اليومية، وتتضمن التمثلات الاجتماعية مختلف الأفكار والمعتقدات والآراء والمعلومات التي يتبناها فرد أو جماعة اجتماعية ما، حول موضوع معين موجهة سلوكياتهم الاجتماعية وفقا لتلك التصورات.

موضوع القيم من المحاور الرئيسية في علم الاجتماع عامة حيث ترتبط القيم ارتباطا وثيقا بالسلوك ودوافعه وأهدافه، وفي علم الاجتماع الديني خاصة، لأن القيم تنبع من الدين وتعمل على توجيه سلوك الفرد والجماعة إلى ما ينبغي فعله، مكتسبة صفة الإلزام، وهي تمتاز بهيمنتها على جميع القيم، لأنها تنبثق من مصدر ديني، ويتلقاها الفرد عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية وذلك عبر مؤسساتها المختلفة (الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام، المسجد..). كإطار هام في تثبيت القيم.

فالقيم الدينية تعتبر بمثابة الإطار المرجعي لضبط السلوك ولها أهمية كبيرة في حياة الفرد بصفة خاصة وفي المجتمع أو الجماعة الاجتماعية بصفة عامة من خلال ما تشكله لدى الأفراد من منظومة معايير توجههم نحو الصواب وما تغرسه من القيم الإيجابية والفاضلة في نفوسهم ومنها تتحدد ضوابط سلوكياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية في جميع نواحي الحياة وخاصة منها الناحية العملية أو المهنية كجانب ضروري ومهم، لذا أصبحت الحاجة ملحة بصورة أو بأخرى لمعرفة والكشف عن طبيعة الدور الذي تؤديه القيم الدينية في مجال العمل.

يحتل العمل مكانة واسعة ومهمة في حياة الأفراد والمجتمعات وهو ظاهرة إنسانية واجتماعية لها عدة أبعاد، بيولوجية، نفسية واجتماعية، وهو قاسم مشترك بين الأفراد يحققون به ذواتهم وأهدافهم، وهو المجال الذي يُظهرون فيه قدراتهم وكفاءاتهم وجهدهم من خلال تعاونهم مع زملاءهم ورؤساءهم، والعمل يسمح للأفراد بإقامة علاقات إنسانية واجتماعية ومهنية فيما بينهم، فالعمل يكون شخصيتهم ويحفظ كرامتهم.

لقد اعتنى الدين الإسلامي بقضية العمل عناية واضحة وحث القرآن الكريم على العمل لما له من قيمة عظيمة في حياة الإنسان حيث قال الله تعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} (القرآن الكريم: سورة الملك، الآية 15). وأعطت السنة النبوية أهمية كبيرة للعمل لما له من دور فعال في الحياة الاجتماعية وفي المجتمع الإسلامي وفي المجتمع البشري ككل.

كما يدعو الدين الإسلامي إلى التحلي بالفضيلة والأخلاق السامية ويحث على الانضباط والسلوك السوي الذي يتوافق والقيم الدينية، كون هذه الأخيرة من أهم ضوابط السلوك الإنساني وخاصة في ميدان العمل، والقيم الدينية مرتبطة بالاعتقاد الديني الذي يجب أن يلتزم به الإنسان باعتباره دستوراً ينظم نسق الأفعال والسلوكيات العملية لتصبح سلوكيات أخلاقية ينبغي على العامل داخل مكان عمله التحلي والالتزام بها.

للقيم دور كبير في حياة الفرد وإرساء دعائم المجتمع من خلال توجيه سلوك الفرد، وخاصة منها القيم الدينية والأخلاقية، فهي التي تحدد أنماط سلوك الفرد وتصرفاته باعتبارها مرجعاً في الحكم على أفعاله، فالملاحظة التي تثير الانتباه في المجتمع الإسلامي بصفة عامة ذلك التناقض الموجود بين القيم الدينية التي تنبع من الدين وبين السلوك اليومي للأفراد إذ نجد شبه انفصال بين التمثلات والممارسات، بين المعتقدات والسلوكيات، وربما نتج عن ذلك ظهور بعض الممارسات اللاأخلاقية والمنافية للقيم والتي تتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي سواء في مجال العمل المرتبط بالعبادة أو في باقي المجالات الحياتية الأخرى.

وإذا ما انتقلنا إلى المجتمع الجزائري بصفة خاصة فقد شهد جملة من التغيرات والتحويلات على جميع الأصعدة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وفكريا وثقافيا كان لها الأثر الكبير على منظومته القيمية وفي تحديد سلوكيات الأفراد والجماعات، وتغيرات في المكانات والأدوار نتج عنها ظواهر يمكن لكل منها أن يكون موضوعا لدراسة علمية سوسولوجية، حيث يلاحظُ هيمنة القيم المادية والفردية على تفكير وسلوكيات الأفراد وإهمال للقيم الأخلاقية التي تحمل معايير تقويم السلوك، مما أثر ذلك أيضا على اتجاهات الأفراد نحو العمل وعلى التزامهم التنظيمي والذي يُعدّ مزيجا من الاتجاهات والتمثلات السلوكية التي تؤكّد التزام العامل من عدمه، كما يُلاحظُ ما وصلت إليه بعض المؤسسات اليوم من تراجع في خدماتها وتسيّب في تسييرها واللامبالاة التي سادت في أذهان العاملين بها، وتبنيهم للقيم المخالفة لأخلاقيات المهنة وقواعد الالتزام التنظيمي، كل ذلك أثار اهتمامنا ودفعنا للبحث وإلقاء الضوء على سلوكيات وتصرفات العاملين ومعرفة قيمهم واتجاهاتهم ومدى تطبيقها داخل مكان عملهم.

ومن هنا تنحصر هذه الدراسة في محاولة فهم أسباب هذه التناقضات الموجودة بين المعتقدات والقيم الدينية وبين الممارسات اليومية للأفراد داخل عملهم مما أدى إلى طرح تساؤل حول مدى انعكاس القيم الدينية على السلوك المهني (التنظيمي) للأفراد في المجتمع الجزائري وحول ما إذا كانت تمثلات العامل الجزائري للقيم الدينية التي من المفترض أنه يؤمن بها تتجلى فعلا على ممارساته المهنية وتصرفاته داخل المؤسسة.

فالقيم هي إحدى المكونات الأساسية للشخصية، كما أنها تؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم داخل المؤسسة وحتى خارجها وخاصة منها المؤسسة الصحية كونها نسق خدماتي يضم مجموعة من الأفراد والجماعات لهم خصائص سوسولوجية ومهنية وثقافية مختلفة، ولها دور هام وحيوي داخل المجتمع من خلال قيامها بتقديم الرعاية العلاجية والخدمات الصحية لكل الأفراد المقيمين في بيئة جغرافية معينة، من قِبل عمال ليسوا بمعزل عن الواقع الاجتماعي وتأثيراته.

إن سبب اختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى طبيعته الاجتماعية والدينية من خلال دراسة القيم دراسة سوسيولوجية لإبراز وظيفتها الاجتماعية كمحدد للسلوك الاجتماعي، وأيضا محاولة دراسة سلوك العامل وما الذي يرغب للوصول إليه من خلال التزامه أو عدم التزامه بالقيم الدينية من خلال ممارساته اليومية داخل المؤسسة.

كما تسعى الدراسة إلى فهم الكيفية التي يتعامل بها العامل الجزائري مع القيم الدينية والقيم الأخلاقية على ضوء التغيرات الحاصلة في المجتمع، وهنا تكمن أهمية الموضوع في الحقل السوسيولوجي عموما أي في علاقة القيم الدينية والأخلاقية والجوانب الروحية بالقيم الحداثية والجوانب المادية، ودراسة إشكالية مكانة القيم الدينية ودورها في الحياة بصفة عامة، وفي حياة العامل الجزائري بصفة خاصة، وكيف يتعامل إزاء الدين كأداة قد تكون إستراتيجية من أجل بلوغ مصالحة الشخصية.

ومن أجل فهم كل ذلك أجريت الدراسة في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالمشربة على عينة مكونة من 30 مبحوث من كلا الجنسين.

واعتمدت الدراسة على المنهج التفهيمي الفيبري من أجل فهم المعاني والدلالات التي يعطيها الأفراد لأفعالهم وسلوكياتهم، ولجمع المعطيات وتحقيق البحث الميداني استعملت تقنية المقابلة.

قُسم البحث إلى مقدمة وجزئين رئيسيين، حيث جاء الجزء الأول تحت عنوان البناء النظري والمنهجي للدراسة، كان الفصل الأول منه بعنوان المقاربة النظرية للدراسة، يُعالج المبحث الأول أدبيات وإشكالية الدراسة، والمبحث الثاني فرضيات ومفاهيم الدراسة، وكان الفصل الثاني منه بعنوان منهجية الدراسة، يتناول المبحث الأول التعريف بمنهج البحث، والمبحث الثاني تحديد أدوات جمع المعلومات.

والفصل الثالث بعنوان القيم الدينية وسلوك العامل داخل المؤسسة، يحتوي على مبحثين:

المبحث الأول بعنوان: مدخل إلى القيم والقيم الدينية، تناولنا فيه بعد التمهيد مفهوم القيم حسب مجموعة من المفكرين ومفهوم القيم في مجالات مختلفة كالدين وعلم الاجتماع وعلم النفس كما تطرقنا إلى خصائص القيم ووظائفها على المستويين الفردي والاجتماعي ومصادرها وتصنيفاتها، أيضا في هذا الفصل تناولنا مفهوم القيم الدينية وخصائصها وأهميتها، ومفهوم القيم الأخلاقية وأخلاقيات العمل وقواعدها متناولين مفهوم السلوك الأخلاقي، كما أردنا أخذ فكرة حول القيم التنظيمية وأهميتها وتصنيفاتها فخلاصة المبحث.

أما المبحث الثاني بعنوان: أثر القيم الدينية على سلوك العامل، تناولنا فيه بعد التمهيد ماهية السلوك وخصائصه ومحدداته والنظريات المفسرة للسلوك الاجتماعي، كما عرفنا في نفس المبحث بالسلوك التنظيمي والنظريات المفسرة له، وتعريف الالتزام التنظيمي وأهميته مع إبراز دور التنشئة الاجتماعية في الالتزام بالأخلاق، وتبيان أثر القيم الدينية على السلوك التنظيمي للعامل فخلاصة المبحث.

وأما المبحث الثالث والأخير جاء بعنوان التمثلات الاجتماعية للعمل، تناول هذا المبحث بعد التمهيد تعريفات للتمثلات الاجتماعية وسياقها التاريخي، ثم وظائفها ومكوناتها وبنيتها والآليات التي يتم بها بناء التمثلات الاجتماعية، بعد ذلك تطرقنا إلى مفهوم العمل وتطوره تاريخيا (نبذة موجزة)، وأيضا إلى قيم العمل وأهميتها ومن ثم التمثلات الاجتماعية للعمل فخلاصة المبحث.

والجزء الثاني حُصِّص للجانب الميداني، وتم تناول فصلين في هذا الجزء، الفصل الأول بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة والذي تطرقنا فيه إلى التعريف بمجتمع الدراسة من خلال التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بصفة عامة والمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية بصفة خاصة أين أجريت الدراسة الميدانية، وكذا التعريف بالعنصر البشري والإطار الزماني والمكاني للدراسة، والتعريف بعينة البحث وطريقة المعاينة، وذكر الخصائص الاجتماعية للمبحوثين، ثم يأتي بعد ذلك

الفصل الثاني الخاص بتحليل نتائج البحث والاستنتاج العام للدراسة ثم خاتمة فقائمة المراجع والملاحق.

أما فيما يتعلق بالإحالات المرجعية فقد اعتمدت الدراسة على نظام التوثيق (APA)* وفقا للنسق المتبع لـ "جمعية علم النفس الأمريكية" وهو من أكثر طرق التهميش استعمالا في الأوساط الأكاديمية على المستوى العالمي، فقد تم التوثيق في مضمون البحث بكتابة لقب واسم صاحب الدراسة والسنة والصفحة، ووضع قائمة المراجع في آخر البحث بالترتيب الأبجدي وبدون تصنيفات.

APA : American Psychological Association.*

الجزء الأول:
البناء النظري
والمنهجي
للدراسة

الفصل الأول

المقاربة النظرية للدراسة

1- أدبيات وإشكالية الدراسة

2- فرضيات ومفاهيم الدراسة

أولاً. المقاربة النظرية للدراسة:

لا يمكن دراسة أية ظاهرة اجتماعية في مجال العلوم الاجتماعية دون التطرق إلى نظرية أو مقاربة سوسيولوجية، بحيث تساعد الباحث من فهم الواقع والتحكم في جوانب الموضوع.

فالمقاربة السوسيولوجية هي جملة من المفاهيم التي تبنّتها الدراسة وهي عبارة عن هوية، وهويّتها هي نسبها العلمي أو حقلها النظري الذي تنتمي إليه، فعلى الباحث أن يربط مفاهيم مقاربه بإطارها النظري المنتمية إليه (بولعراس نور الدين، 2018، ص 30).

ولعل التفسير الذي تحتاجه الدراسة هو تفسير أفعال الفاعلين أي الكيفية التي يقوم بها البشر بأفعالهم وأسباب تلك الأفعال والممارسات في حياتهم اليومية وبشكل خاص في حياتهم المهنية.

تستند الدراسة إلى نظرية الفعل الاجتماعي لماكس فيبر، وهو عالم اجتماع ألماني اهتم بالفهم العلمي للسلوك الاجتماعي، وهذه النظرية تعتبر مقاربة فردية تُعنى بدراسة وتفسير سلوك الفرد داخل المجتمع، وفهم أهدافه ودلالاته ومعانيه وأسبابه ومؤثراته، ولا يمكن فهم هذا السلوك الاجتماعي إلا ضمن مجموعة من القيم المتعارف عليها، وتعتمد هذه النظرية على مبدأ أساسي يتعلق بتفسير وتأويل السلوك الإنساني بالرغم من أنها تميّز بين السلوك والفعل، فالسلوك يعتبر نشاط أو حركة مكتسبة أو فطرية تصدر من الفرد بينما الفعل يكون إراديا وهادفا وله غاية يسعى صاحبها إلى تحقيقها.

لقد اهتم ماكس فيبر بدراسة الفعل الاجتماعي الهادف، فلا يكون الفعل اجتماعيا إلا إذا كان له هدف وكان له تأثير على سلوكيات الآخرين، بحيث يؤثر الفرد بسلوكه وأفعاله في المجتمع وفي نفس الوقت يتأثر بالمجتمع من خلال الثقافة الحاملة للكثير من القيم، فنظرية الفعل الاجتماعي تركز على علاقات التأثير والتأثر، مثل ما أثرت الأخلاق البروتستانتية على ظهور الروح الرأسمالية.

تسعى هذه المقاربة إلى فهم الظواهر الاجتماعية واستخلاص دلالات أفعال الأفراد والوصول إلى معانيها ومقاصدها وغاياتها ونواياها، وفي هذا الإطار يقول بيير بريشي **Pierr Brécher**

"إن فهم الفعل الإنساني حسب فيبر ليس مسعى سيكولوجيا، بل هو السعي إلى فهم السيورة المنطقية التي تقود الفاعل الاجتماعي إلى اتخاذ قرار ما، في ظرف خاص، إذ يتعين إعادة تشكيل المنطق العقلي للفاعل، كما ينبغي أيضا فهم الجانب اللاعقلي في سلوكه تبعا للأهداف التي يتوخاها والوسائط التي يتوسلها، من أجل فهم تفسيري للفعل" (جميل حمداوي، 2015، ص20).

فالفرد يقوم بفعل ما وفقا لما يعتقد فيه ويؤمن به ويبدو له وكأنه واجب أو تعاليم دينية أو التزامات يعتقد أنها مفروضة عليه، موجّها فعله لتحقيق أغراض معينة وبلوغ أهداف وتلبية حاجات في تدرّج بحسب أهميتها وضرورتها كما يتمثلها الفاعل، فيشبعها محققا منفعة ما.

مفهوم الفعل الاجتماعي:

يعتبر الفعل الاجتماعي من أهم المواضيع الأساسية لعلم الاجتماع عند ماكس فيبر، فمن جهة يرتبط بسلوك الآخرين ومن جهة أخرى يتأثر به، وبدون فهمه أو إعطائه معنى لا يمكن فهم السلوك البشري في المجتمع، والسلوك أعمّ وأشمل وأوسع من الفعل لأنه يتضمن كل ما يمارسه الفرد.

أنماط الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر:

وضع فيبر تصنيفا لأنماط الفعل الاجتماعي التي تساهم في بناء النماذج المثالية للسلوك من أجل فهم الفعل الاجتماعي، ولكل نمط فعلي دوافع اجتماعية توجّهه.

1-الفعل الاجتماعي التقليدي: تحكمه العادات والتقاليد ويتميز بالآلية، والفاعل لا يدرك الهدف ولا القيمة المتعلقة بفعله، فهو فعل غير عقلائي وغير إرادي وهو خاضع لحتمية العادات والتقاليد(بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص988).

2-الفعل الاجتماعي الوجداني الانفعالي العاطفي: هو فعل غريزي غير عقلائي مرتبط بالجانب السيكولوجي منطلقاته انفعالية وعاطفية(بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص988).

3-الفعل الاجتماعي العقلاني بالنظر إلى القيمة: يتشكل هذا الفعل من خلال الاعتقاد بالقيم المطلقة فهو عقلائي لأنه يتضمن حد أدنى من العقل، لكن هذه العقلانية ليست مستمدة من خلال العمل على تحقيق هدف خارجي محدد، لأن الفرد يعتقد أن عدم الامتثال إلى قيمة اجتماعية سيحلب له العار من طرف المجتمع حتى ولو أدرك جيدا أن هذه القيمة ستضره(بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص989)

4-الفعل الاجتماعي العقلاني: يوجهه هدف معين، ويعمل الفاعل هنا على اختيار الوسائل بعناية تامة من أجل تحقيق هذا الهدف(بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص989).

هذه الأنماط الأربعة من الأفعال هي أنماط مثالية تحدد إدراكات الفرد وسلوكياته ومواقفه.

وعلى رأس هذه الأنماط المحددة للسلوك الموجه للفعل توجد القيم الدينية والأخلاقية، ثم العرف والعادات والقانون، بالإضافة إلى أنماط أخرى ذات طبيعة سيكولوجية كالحب والكراهية والحق، وعموما مهما كان هذا المحدد فإن الفعل الاجتماعي الحقيقي عند فيبر هو السلوك الهادف المرتبط بغاية ما، عكس السلوك اللاعقلي لا هدف له(جميل حمداوي، 2015، ص28).

المبحث الأول: أدبيات وإشكالية الدراسة:

أولا. أدبيات الدراسة:

1. الدراسة الأولى:

دراسة عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (Max Weber) (1864-1920)

في كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية"، بالألمانية: **DIE PROTESTANTISCHE ETHIK UND DER GEIST**

DES KAPTALISMUS ، بحيث حاولت الدراسة تناول مسألة فهم الصيغة التي

تُحدّد بها بعض المعتقدات الدينية بروز العقلية الاقتصادية، والعلاقات بين روح الحياة الاقتصادية الحديثة وبين الأخلاق العقلانية لدى البروتستانتية، هذه الأخيرة وخاصة منها الكالفينية كانت أحد أهم العناصر التي ساهمت بشكل كبير في تطور الروح الرأسمالية الحديثة، وقد اختار فيبر الديانة البروتستانتية في هذه الدراسة لأنها ديانة تحث على العمل وتنبذ البطالة، ولأن الأخلاق الدينية البروتستانتية هي التي أثرت تأثيرا كبيرا في الاقتصاد وفي الرأسمالية الغربية، ولعل السؤال المحوري الذي انطلق منه فيبر هو إلى أي مدى تؤثر التصورات الدينية على السلوك الاقتصادي – الرأسمالية – لكافة المجتمعات؟

واعتبر فيبر العمل هدف الحياة ذاته كما تثبته الله بحيث توضح آية القديس بولس: "إذا لم يرغب أحدكم بأن يعمل فليكنف عن الأكل أيضا" وهي صالحة لكل إنسان ومن غير تحفظ، وبالنسبة لفيبر فإن الامتناع عن العمل هو مؤشّر على غياب النعمة (ماكس فيبر، ص 136).

في هذه الدراسة حاول فيبر توضيح الآلية التي يعمل بها السلوك الديني أو البروتستانتية في توجيه النشاط الاقتصادي، وكيف تتحدّد السلوكيات الأخلاقية من خلال مواقف دينية وهو ما

تناوله في فكرة "أخلاق العمل" مبينا أهمية العمل الدنيوية والأخروية، مبينا دور الأخلاق المنبثقة عن البروتستانتية وكما سماها البروتستانتية النسكية في ظهور الرأسمالية كنسق اقتصادي جديد، وما تحمله من مبادئ أخلاقية على روح الرأسمالية التحلي بها.

وفكرة العمل في نظر فيبر توحى بمدلول ديني وهي مهمة ومفروضة من الله، ولا توجد هذه الفكرة لدى الشعوب التي تنتشر بين صفوفها الكاثوليكية ولا شعوب العصور القديمة الكلاسيكية، وإنما فكرة العمل سائدة لدى الشعوب التي تنتشر وتسود فيها البروتستانتية(ماكس فيبر، ص52).

فالبروتستانتية إذن هي الدين الوحيد الذي يحث على العمل ويحفز الفرد عليه ويهتم بمباهج الحياة وذلك من خلال ما أشار إليه فيبر بأن البروتستانتين في إطار الحياة الاقتصادية لهم النصيب الأكبر من الرأسمال وبالخص الكبرى من المراكز الإدارية وأن هذا ناجم حسب فيبر عن ثروة كبيرة انتقلت إليهم بالوراثة(ماكس فيبر، ص17).

انطلاقا من قول ماكس فيبر "أما على الأرض فينبغي على الإنسان بغية تأمين خلاصه أن يقوم بعمل الرب الذي بعث به إلى الأرض طيلة ما يدوم النهار، لا البطالة ولا المتعة بل النشاط وحده هو الذي يخدم زيادة مجد الله تبعا لتجليات إرادته الواضحة"(ماكس فيبر، ص135)، فإن الشخص الناجح هو الذي يقدر العمل والكسب ويحترم الواجبات والقواعد والالتزامات التي تعمل على تنظيم السلوك الاقتصادي ويرفض البطالة والحمول والالتكال ليحقق خلاصه.

ويدعو أيضا فيبر إلى العمل العقلاني في الحياة المهنية التي يجب أن تكون تمرينا واختبارا للفرد من خلال تفعيل دور الضمير في المهنة من أجل الخلاص والمنهج اللذين يتفرغ بهما الفرد لعمله، فما يأمر به الله ليس العمل بذاته بل العمل العقلاني داخل المهنة(ماكس فيبر، ص137). فإضافة

إلى تأكيد فيبر على ضرورة العمل والكسب فهو يؤكد أكثر على ضرورة التحلي بالأخلاق في العمل كما يريد الله والتي تدعو إلى العمل بزهد وعقلانية وتبذ التبذير والكسل والبلادة.

اعتبر فيبر في دراسته أن الرأسمالية هي وليدة العقيدة البروتستانتية بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات عملية، "الأمر بالنسبة لنا ليس كثرة المفاهيم التي طوّرها اللاهوتيون في نظرياتهم الأخلاقية بقدر ما هي الأخلاق التي تنعش حياة المؤمنين العملية، أي الطريقة التي يتم بها عمليا توجيه الأخلاق المهنية توجيهها دينيا" (ماكس فيبر، ص156)، فالقيم الأخلاقية التي تتميز بها البروتستانتية هي التي توجّه سلوكيات الفرد وتزوده بالأخلاق في حياته المهنية، وعموما فإن الدين هو المحرك الأساسي للأنشطة الاقتصادية كما هو محدد للسلوكيات ويعمل على تشكيل الفعل الاجتماعي.

وبالرغم من الانتقادات الموجهة إلى ماكس فيبر حول مسألة ربط الأخلاق البروتستانتية بروح الرأسمالية، حيث بنى فيبر دراسته على أساس مناهضة الفلسفة الماركسية التي رأت أن الأخلاق والقيم تشكل بنية فوقية وهي نتيجة للبنية الاقتصادية التحتية، بحيث جعل من الاقتصاد بنية فوقية وإفرازا للقيم والأخلاق التي شكلت بالنسبة إلى فيبر بنية تحتية، مؤكداً بأن الدين هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي وباقي الأنشطة الاجتماعية والسياسية، وإطار مرجعي لتحديد السلوكيات الأخلاقية، فقد اكتشف فيبر تلك العلاقة والرابطة القوية بين الأخلاق والعمل وبين ما هو نظري وما هو تطبيقي وبين ما هو مادي وما هو روحي.

2. الدراسة الثانية:

دراسة ستيفان جونلات Stéphane Jonlet بعنوان "الممارسات الإسلامية وعالم الشغل" "Pratique islamiques et monde du travail", 2010.

تهدف الدراسة إلى مقارنة سوسيو أنثروبولوجية للممارسات الإسلامية (الطقوس، العبادات) من (صلاة، صوم، ارتداء الحجاب..) في مجال العمل.

انطلق الباحث من إشكالية هي أن هذه الممارسات رغم تقيّد كل المنتسبين (مسلمين) بها إلا أنّها لا تُرى أو قليلة الظهور في ميدان العمل، حاول في هذا البحث دراسة الظواهر الموصولة بالممارسات الإسلامية للطقوس في محيط العمل، فهذه المقاربة ركزت على فهم وجهات نظر المعنيين وهم العمال المسلمون، وكيف استطاع العامل المسلم أن يخلق استراتيجيات دفاعية حول معتقده، والتوفيق بين مجال العمل والقيام بالشعائر الدينية بعيدة عن فضاء العمل، فالوازع الديني عند العامل المسلم موجود، لكن يبقى دائما شخصي يخص العامل لوحده، وليس هو المحدد في القيام بالأشغال، وأرجع ذلك إلى عدة أسباب منها هو عدم إظهار الانتماء الديني في مجال العمل من طرف العامل المسلم خوفا من مستقبل مهنته ومستقبله هو أيضا، خصوصا أن الغرب في هذه السنوات الأخيرة يعاني من (الإسلام فوبيا) الخوف من الإسلام، فالعامل لا يحركه وازعه الديني في القيام بعمله بقدر ما تحركه ضوابط وقيم العمل المعمول بها من فصل جميع النشاطات الدينية عن فضاء العمل والمحدد الرئيسي هي عقلنة العمل. ولا دخل للدين في ذلك برغم ما يصله العامل من معتقدات وانتماءات دينية إلا أنّها تبقى بعيدة عن مجال العمل ولا تؤثر في مردود العمل.

3. الدراسة الثالثة:

دراسة "بوفلجة غياث" بعنوان: "القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم"، (ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003).

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر القيم الثقافية على السلوك المهني للعامل وإلى إبراز بعض أوجه الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات أو قيم التنظيم المعاصر، وأوجه التفاهم بين القيم الشخصية للأفراد والقيم التنظيمية، وما تفرزه من ممارسات وسلوكيات داخل المؤسسة.

ويعني الباحث بالقيم التقليدية مجموعة القيم المرتبطة بالتنظيم القديم، الذي يطغى عليه الطابع الرعوي والفلاحي، وتحكم الروابط الأسرية والقبلية في سلوك وتصرفات أفرادها.

وقد أجريت الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري، تم خلالها مقابلة 400 شخص بين إطار مسير وعامل.

وتوصل الباحث في دراسته إلى عدة نتائج كالتالي:

1- النظرة للعمل: يحترم العامل العمل ويعطيه قيمة كبيرة نظرا لتعوده على العمل الفلاحي (العمل الجاد) في التنظيمات الأسرية والقبلية ولقيمته الدينية، غير أنه ولأسباب تاريخية وسياسية تتمثل في الاستعمار الفرنسي، فقد تغيرت هذه النظرة وتولد لديه كره للعمل في مؤسسات الاستعمار، ولهذا فإنه بعد الاستقلال ظهر لدى العامل ميل أكبر اتجاه الأعمال الحرة.

2- قيمة احترام الوقت وسلوك المواظبة: عدم الاهتمام بالوقت فالعامل الجزائري يعاني من صعوبات كبيرة في التحكم في الوقت وفي ضبط المواعيد نظرا لاستعمال معايير غير دقيقة وغير منتظمة (صباحا، مساء، وقت الظهر..). مما صعب عليه الالتزام بالمواعيد.

وإعطاء أولوية للظروف الأسرية والمناسبات الاجتماعية وحتى الرياضية والترفيهية على حساب أولويات العمل، فقد يتغيب العامل دون إنذار مسبق لاصطحاب أبناءه أو زوجته للطبيب أو لزيارة مريض بالمستشفى، وقد يتغيب العامل بسبب حدث رياضي هام، أو سبب قضاء حاجاته في أيام السوق الأسبوعية، وقد يطلب عطلة قانونية بدون راتب للقيام بأعمال أخرى مثل الأعمال الفلاحية الموسمية وسلوكيات أخرى تبين أولوية الظروف الشخصية على العمل بالنسبة للعامل.

3- علاقات العمل والتفاعل مع القيادة: تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكا واتجاهات سلبية اتجاه بعض القيادات الإدارية، تعبر عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم،

حيث يفضل العمال القيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والاجتماعية، وينبذون القيادات التي تفتقر إلى الصفات الأخلاقية، وقد يرفضون التعامل معها.

ويميل العمال إلى رفض التعامل (عدم طاعة التعليمات) مع المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.

4- قيمة الانضباط في العمل: الإهمال وعدم الاحتراز لمخاطر العمل، وعدم الجدية في إتباع إجراءات السلامة والأمن والوقاية من الأخطار، وقد يرجع ذلك لعدم تعود العاملين على العمل الصناعي وإلى ضجرهم من استعمال الألبسة الواقية (كالقفازات) طيلة فترة العمل، مع عدم طاعة العاملين لأوامر وتعليمات المسيرين الحاملين لقيم مختلفة عن الآخرين.

وكل هذه السلوكيات لا تتوافق مع القيم التنظيمية الحديثة وبالتالي تؤثر على فعالية المؤسسة.

4. الدراسة الرابعة:

دراسة حناشي لعلي بن صالح بعنوان "أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي-دراسة مقارنة" 2004.

دراسة نظرية اهتمت بالسلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي، في محاولة إجراء مقارنة بين الفكرين وصولاً إلى تحديد درجة الأثر الذي تتركه القيم بمفهومها الإسلامي والغربي على سلوك العاملين داخل المؤسسة، والتعرف على مزايا الالتزام بالقيم الإسلامية وما تتركه من آثار إيجابية في تفعيل السلوك، وما يمكن أن تتركه القيم المادية من آثار سلبية على سلوك العاملين إذا تم تبنيها.

وجاءت فرضيات الدراسة كما يلي:

*إيجابية القيم الإسلامية في تفعيل السلوك الإداري راجعة إلى مصدر هذه القيم.

-سلبية القيم المادية في تفعيل السلوك الإداري راجعة إلى مصدر هذه القيم.

-وجود الرقابة الذاتية وثيق العلاقة بين القيم الإسلامية والفاعلية.

-انعدام مفهوم الرقابة الذاتية في الفكر المادي أثر سلبا على فاعلية هذه القيم.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المتكامل (التحليل المقارن، الاستنباطي، الاستقرائي، التاريخي)، وتطرق فيها الباحث إلى مفهوم القيم وخصائصها وتصنيفاتها وعلاقتها بالدين، وتناول موضوع القيم بين التصورين الإسلامي والوطني، وأثر فاعلية القيم على السلوك الإداري من المنظور الإسلامي والمنظور الغربي، ودراسة هذه الفاعلية من خلال ثلاثة مباحث رئيسية: أولها التطرق إلى موضوع القيم بين الفاعلية واللافاعلية، والمبحث الثاني: أثر القيم في بناء الشخص والمجتمع بين الفكرين الإسلامي والغربي، والمبحث الثالث: أثر القيم في تفعيل السلوك التنظيمي من خلال استعراض أهم النظريات السلوكية الحديثة الوضعية مقارنة بنظرية السلوك التنظيمي من منظور إسلامي.

وقد اعتبر الباحث القيم الإسلامية -وكتيجة وخلاصة لدراسته- من أهم القيم من حيث الفاعلية إذا توفرت بعض العوامل المساعدة كالمناخ الثقافي، وقد تم اقتراح منهج تربوي يساعد في الخروج من أزمة القيم في الحياة اليومية والحياة المهنية.

5. الدراسة الخامسة:

دراسة رحالي صليحة بعنوان "القيم الدينية والسلوك المنضبط-الكشافة الإسلامية الجزائرية أنموذجا-"، (رسالة ماجستير، 2008/2007).

هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيم التي تنبع من الدين في ضبط وتوجيه السلوك وما تحدثه من توازن في حياة الفرد والجماعة، وبيان أثر كل من: الإيمان، العبادة، النظافة، الأمانة، الأخوة، الصدق، التعاون والطاعة على السلوك، وتبيين دور التنشئة الاجتماعية في تنمية القيم الدينية لدى

الأفراد، وللتأكد من هذا الدور تم اختيار الكشافة الإسلامية الجزائرية كنموذج كونها تقدم أنشطة بناءة تنمي القيم الإيجابية.

فانطلقت الدراسة من تساؤلين:

*هل للقيم الدينية أثر على السلوك؟

*هل الأساليب التربوية التي تتبعها الكشافة الإسلامية الجزائرية في المجال الديني لها أثر على سلوك الكشفيين؟

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كأسلوب من أساليب التحليل والتفسير بهدف الوقوف على أثر القيم الدينية في سلوك الأفراد والإطلاع على البرنامج التربوي الكشفي في المجال الديني، من خلال تطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 77 كشاف، وكانت النتائج التي توصلت إليها كالتالي:

*للقيم الدينية أثر على السلوك يتمثل في الضبط والتوجيه، من خلال التزام الأفراد بها في سلوكهم العام سواء في الأقوال أو الأفعال وتم التوصل إلى هذا من خلال تجسد بعض القيم الدينية التي تم اختيارها في سلوك الأفراد.

*الكشافة الإسلامية الجزائرية لها دور تربوي ديني اتجاه الأفراد، وتعمل على غرس مجموعة من القيم الدينية كالتعاون والصبر والأمانة والصدق ..

*تجسد قيمة الطاعة في سلوك الأفراد من خلال تقبلهم لتوجيهات القائد وتعليماته والالتزام بأداب السلوك.

6. الدراسة السادسة:

دراسة العقبي الأزهر بعنوان: "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين"، (أطروحة دكتوراه، قسنطينة، 2010).

هدفت الدراسة إلى تحديد العناصر الاجتماعية والثقافية الواقعة خارج المؤسسة والتي تعدّ الإطار المرجعي الذي يحيط بها ويشكل بيئتها الخارجية، مع تبيان دور القيم والمعايير الاجتماعية في تفسير سلوك العاملين وفي بروز أنماط معينة من التعاون الاجتماعي والإشراف داخل المؤسسة.

والتساؤل الذي انطلقت منه الدراسة عن مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين وعن حجم هذا التأثير؟

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اقترح الباحث مجموعة من الفرضيات على رأسها الفرضية العامة وهي: "تشكّل عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية أساس التعاون والإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع"، وتفرعت عنها ثلاثة فرضيات جزئية:

*تشكّل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة) التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع.

*تشكّل الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب إشرافه عليهم.

*يعكس نمط التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في تنظيم علاقاتهم المهنية.

وتحقيقا لهدف الدراسة استندت هذه الأخيرة على نظرية النسق الاجتماعي ل **T.Parsons** في وصف وتحليل نمط العلاقات السائدة بين العاملين داخل المؤسسة وصولا إلى

تفسير صحيح لها، يمكن الاستفادة منه في عمليات التنبؤ بالسلوك التنظيمي مستقبلاً، وقد استعرض الباحث أربعة أنساق فرعية تقوم عليها هذه النظرية وهي: النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، نسق الشخصية ونسق الفرد البيولوجي.

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمقارن وأهم مقارنة كانت بين النظام الأسري والنظام المصنعي، وجرت الدراسة مع عينة طبقية من 168 مفردة وكانت أهم نتائجها كما يلي:

*التعاون السائد بين أعوان التنفيذ والتضامن فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساساً مراكزهم الرسمية والأدوار المهنية التي يؤديها أكثر من أية اعتبارات أخرى.

*الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها تجاه مرؤوسيه أكثر من مسؤولياته الرسمية نحوهم.

*نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات والتقاليد وجملة الأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيه.

وخلصت الدراسة إلى أن البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية وما تحمله من قيم ومعايير اجتماعية بخصائصها ومواصفاتها لصيقة بتركيبية الفرد العامل وتكوينه الذهني والعاطفي وهي توجه سلوكياته وتُملي عليه أفكاره وتضع له ما يرتبط بهما من قيود.

مناقشة الدراسات السابقة:

وقع اختيارنا على هذه الدراسات التي اهتمت بشكل كبير بالمدخل النظرية لموضوع القيم والعمل والسلوك، مما ساعدنا على توجيه النظر إلى أن دراسة سلوك العاملين داخل المؤسسة يتطلب نظرة شمولية تشمل كل محددات السلوك التنظيمي ومؤثراته، تناولت هذه الدراسات ودراسات أخرى لم نذكرها أثر القيم بصفة عامة وخاصة منها القيم الدينية والأخلاقية على السلوك المهني للعامل

وسعت لإبراز النسق القيمي ومفاهيمه وخصائصه وتصنيفاته ووظائفه على مستوى التطبيق في الحياة اليومية والمهنية للفرد.

وبالنسبة لهذه الدراسات فموضوع القيم هو من المواضيع الهامة التي حظيت باهتمام العديد من المفكرين والدارسين في حقل علم الاجتماع، آخذين بالمنهج الوصفي ومنهج الفهم من أجل رصدٍ دقيقٍ لظاهرة أو تفسيرٍ لسلوك، واستخلاص دلالات أفعال الأفراد واستكشاف معانيها وغاياتها وهي نقاط اتفاق مع الدراسة الحالية التي تهدف إلى تبيان دور القيم الدينية في حياة الفرد وبخاصة العامل الجزائري داخل مكان عمله على المستويين النظري والتطبيقي، وعموماً تشترك الدراسة الحالية والدراسات السابقة في متغيري القيم والفعل التنظيمي بصفة عامة، ولعل أكثر دراسة سابقة اتفاقاً مع الدراسة الحالية هي دراسة **غياث بوفلجة** حول "القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم" من حيث النتائج المتوصل إليها، بحيث لم تتغير سلوكيات العامل داخل المؤسسة من حيث نظرتة للعمل وصعوبة التزامه بأوقات العمل وتسبب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، إضافة إلى ما وصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج بحيث يكثُر الحديث عن الدين لفظاً لكنه يغيب خُلُقاً وسلوكاً وممارسة، والازدواجية في سلوك العامل بتضارب القيم الدينية مع المصلحة الشخصية والفصل بين المعتقد الديني والممارسات الدنيوية، فالكل يؤمن بالقيم الدينية والكل تأتي تصرفاته مناقضة لمبادئ تلك القيم.

ثانياً. إشكالية الدراسة:

يُعدّ موضوع القيم من المواضيع الهامة نظراً للتفاعل القائم بينها وبين الحضارة والمجتمع من جهة، وبينها وبين التّمثّل والسلوك من جهة أخرى فالعلاقة بين القيم والسلوك التنظيمي من المواضيع الحديثة من حيث الطرح والمعالجة، وما يعزز هذه الأهمية هو استقطاب القيم لاهتمام العلماء والمفكرين في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية.

والقيم تعد محورا أساسيا في مواضيع علم الاجتماع الديني خاصة القيم الدينية التي تعمل على توجيه سلوك الفرد والجماعة إلى ما ينبغي فعله مكتسبة صفة الإلزام ومهيمنة على باقي القيم لأنها ذات مصدر ديني.

فقد تناول علماء النفس القيم من زوايا نفسية بحتة مُركزين في ذلك على الجانب السيكولوجي للقيم، وربطها بجانب الشخصية والإدراك والقدرات لدى الأفراد، أما الفلاسفة فقد اهتموا بتحليل معاني ومدلولات القيم كجزء من الأخلاق والمنطق مُركزين على مضمونها بمفاهيم مجردة كالخير والفضيلة والجمال (قيمة أخلاقية، قيمة منطقية وقيمة جمالية).

في حين تناول علماء الاجتماع القيم من منظور سوسيولوجي، كونها ظاهرة اجتماعية وتنتج اجتماعي لعوامل مختلفة يمتصها الفرد من البيئة الخارجية من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية، وهي بدورها تفرض شكلا من السلوك تُوجّهه نحو أنماط معينة من الممارسات التي تحدث بينه وبين محيطه الاجتماعي، حيث تمس كافة صور العلاقات الاجتماعية، ذلك أنها ضرورة اجتماعية تتضمن معايير وقواعد ومبادئ تُنظم المجتمع وسلوكيات أفرادهِ.

كما يعد موضوع السلوك التنظيمي من المواضيع التي حظيت بدراسة واهتمام المفكرين والباحثين بحيث يعتبر الفرد من أكثر عناصر الإنتاج أهمية داخل المؤسسة، ويعدّ السلوك التنظيمي تلك الدراسة الشاملة لفهم سلوك وأداء العامل داخل المؤسسة وما يحمله هذا الأخير من اتجاهات ودوافع وقدرات وميولات وأهداف يسعى إلى تحقيقها وقيم دينية يؤمن بها ومن المفترض أنه يتقيد بمعاييرها وأسسها ويطبقها على مستوى ممارساته داخل مكان عمله.

وبالتالي فدراسة القيم في المجتمع تشكل نقطة التقاء مع تخصصات وفروع وميادين ثقافية، تربوية ومواضيع تنظيمية، هذه الأخيرة التي تُعنى بمجال العمل والتنظيم ودراسة المؤسسة، وإذا ما تمّ التمعّن في فكر تالكوت بارسونز فنجدّه يركز في دراسته للتنظيمات على القيم كموجهات للسلوك، ويؤكد على أن جوهر الفعل الاجتماعي ينطوي على توجيه قيمي.

والسعي لدراسة القيم في مجال العمل والتنظيم يرتبط بمحاولة دراسة أثر هذه القيم على ما تحتويه التنظيمات من عناصر بشرية تُشكل مصدر التفاعل وحدث علاقة التأثير والتأثر ولها القدرة على تشكيل ثقافة أخرى فرعية تُسمى بثقافة المؤسسة، بحيث يؤثر الفرد بسلوكه وأفعاله في المجتمع وفي نفس الوقت يتأثر بالمجتمع من خلال الثقافة الحاملة للكثير من القيم، وهو ما ركزت عليه نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر أي علاقات التأثير والتأثر، مثل ما أثرت الأخلاق البروتستانتية على ظهور الروح الرأسمالية.

إن القيم الدينية هي التي تُحدد أنماط سلوك الفرد وتُحركه باعتبارها إطارا مرجعيا في الحكم على أفعاله وإطارا نظريا وتمثلا تصوريا مطلقا لمختلف المواضيع، وإطارا تطبيقيا يتبناه الفرد ليصبح ممارسة وفعلا اجتماعيا لأن القيم هي موجّهات السلوك والدين هو مصدر القيم.

وبما أن المجتمع الجزائري مجتمع مسلم والإسلام هو الدين الذي شرّعه الله لعباده، دين عملي وواقعي يربط الفكرة بالعمل والنظرية بالتطبيق ويتفرد بنظم وقوانين يُراعي من خلالها مقتضيات الحياة وجميع شؤون الأفراد وعلاقاتهم برّبهم وعلاقاتهم ببعضهم من اقتصاد وسياسة واجتماع وعمل، فإنه يدعو دائما إلى تحقيق اليسر المادي والعيش الكريم لكل فرد من أفراد المجتمع، ومن أجل هذا حث القرآن الكريم على العمل لما له من قيمة عظيمة في حياة الأفراد والمجتمعات حيث قال الله تعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} (القرآن الكريم: الآية 15 من سورة الملك).

والعمل من خصائص النفس البشرية التي فطر الإنسان عليها وهو أساس النشاط الاجتماعي ومصدر ضروري لتلبية الحاجيات وتحقيق الذات وعنصر أساسي للمكانة الاجتماعية، والمحكّ الأكبر في العمل هو تعامل الفرد مع الآخرين من خلال الوظيفة أو المهنة، ويساهم العمل بشكل خاص في تشكيل تمثلات العامل والتي تركز على قيم العمل الخاصة بكل فرد، كربح المال أو اعتبار العمل كوسيلة لتحقيق الذات أو تجسيد الهوية المهنية أو ترسيخ صورة العمل كقيمة

أخلاقية، وتختلف هذه التمثلات من عامل لآخر حسب الصورة التي يكونها العامل حول عمله وحسب المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي لهذا العامل.

لهذا ولغير هذا دعا الإسلام إلى الفضيلة والأخلاق الحسنة وحث على السلوك المنضبط وفقا لقيم الشرع، وكان من اللازم العناية بأخلاقيات العمل والتركيز عليها وخاصة في هذا الوقت الذي ضعف فيه الوازع الأخلاقي عند كثير من الأفراد، ولعل أهم ضابط للسلوك الإنساني في ميدان العمل هو القيم الدينية المتولدة من الاعتقاد الديني الذي يلتزم به الإنسان، باعتباره دستورا ينظم الأفعال والسلوكيات العملية لتصبح سلوكيات أخلاقية ينبغي على العامل داخل المؤسسة الالتزام بها.

وخاصة منها المؤسسة الصحية لما تمثله من أهمية بالغة لدى كل طبقات المجتمع، كما تلعب دورا هاما وحيويا في تحقيق التنمية والتوازن الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وتساهم في استقرار المجتمع، حيث تقوم بتقديم الرعاية العلاجية أو الوقائية أو الاستشفائية للأفراد الذين يقيمون في بيئة جغرافية معينة وتقديم الخدمات الصحية العامة للجميع.

منها "المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشية" محل الدراسة الميدانية والملاحظات الاستطلاعية والمقابلات مع الأفراد العاملين داخلها بمختلف مناصبهم، و لأنهم ليسوا بمعزل عن الواقع الاجتماعي، فهم يتبنون قيما معينة تغلب عليها القيم الدينية تلقوها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ومن المفترض أنه عندما يؤمن الفرد بقيمة ما يجب أن يعمل وفقا لما آمن به.

ولكن من الظواهر التي أصبحت واضحة وجلية في العالم الإسلامي المعاصر بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة تدهور الوازع الديني وضعف تمسك الأفراد بالقيم الدينية، وكأن الدين أصبح يمثل مكانا هامشيا داخل المجتمعات الإسلامية، بل أصبح الدين اليوم محل نقاش بين النظرية والتطبيق.

ومن المشكلات التي يُعاني منها المجتمع الجزائري خاصة في الوسط العمالي بعض السلوكيات والممارسات اليومية المنافية للأخلاق والقيم الدينية وانتشار مذهب الغاية تبرر الوسيلة وسيطرة النفعية، ويمكن ملاحظة هذه السلوكيات من خلال بعض المظاهر مثل: ممارسة الحيل القانونية التي مصدرها الأنانية وعدم احترام أوقات العمل الرسمية، غياب النزاهة وكثرة التغيب، التلفظ بكلام لا يليق بمكانة العمل وغيرها من خلال الملاحظات الاستطلاعية التي قمنا بها داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشربية في بعض مصالحها، ومحاولة منا لفهم سلوك العامل الجزائري ونظرة للعمل نطرح التساؤل التالي:

هل تمثلات العامل الجزائري للقيم الدينية تنعكس فعلا على ممارساته المهنية داخل المؤسسة؟
أو بصيغة أخرى ما مدى انعكاس القيم الدينية التي يؤمن بها العامل الجزائري على سلوكه التنظيمي؟

ثالثا. فرضيات الدراسة:

الفرضية 01:

يُحاول العامل الجزائري خلق إستراتيجية دفاعية حول معتقده مبررا بها التزامه بالقيم الدينية التي يؤمن بها ومسأيرته لمتطلبات العصر محققا بذلك مصلحته الشخصية .

الفرضية 02:

إن الدين لم يعد المرجعية الوحيدة التي تنتج منظومة القيم والسلوك والمواقف، إذ أن إكراهات الحياة المعاصرة (ضغوطات، متطلبات الحياة الراهنة) تفرض نفسها على أشد المجتمعات تدينا، لذلك يمزج الفرد بين ملذات التدين ومباهج الحياة.

رابعا. التحليل المفاهيمي:

تُعتبر عملية تحديد المفاهيم من أهم المراحل المنهجية في تصميم البحوث خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، لذا يُشترط في هذا التحديد الدقة حتى يتسنى للباحث إجراء بحثه على أساس علمي محكم وسليم، وإذا كان تحديد المفاهيم تحديدا إجرائيا في العلوم الطبيعية، حيث يمكن ملاحظة الظواهر وقياسها كميًا وتسجيلها موضوعيا فإن من الصعب تحقيق ذلك بالنسبة لكثير من ظواهر المجتمع، وذلك لأنه قد يختلف المفهوم الاجتماعي باختلاف المدارس الفكرية والإيديولوجيات التي ينتمي إليها، وبالنسبة لموضوعنا "القيم الدينية وسلوك العامل الجزائري داخل المؤسسة" سنتطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية وتتمثل في:

-القيم الدينية

-العمل

-السلوك

-الالتزام التنظيمي

-الاستراتيجية

1-القيم الدينية:

1.1 القيم: يُعتبر مفهوم القيم من المفاهيم الشائعة في مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية، إلا أنه لا يوجد ثمة اتفاق بين المفكرين حول تعريف موحد لهذا المفهوم، وذلك لاختلاف منطلقاتهم الفكرية وحقولهم الدراسية، فلقد تعددت تعريفات القيم في الأدبيات الاجتماعية والنفسية.

القيم هي أولى عناصر البناء الاجتماعي لأي مجتمع أو لأي جماعة كبيرة أم صغيرة، وتمثل الصفات والمثاليات المرغوب فيها للفعل الاجتماعي التي يطمح الناس إليها ويتطلعون لها، وأهمها القيم الروحية التي تعمل في توافق وتكامل وتناسق والإرادة الذهنية(صليبا جميل، 1982، ص402).

والقيم صفة عينية كامنة في طبيعة الأقوال (في المعرفة)، والأفعال (في الأخلاق)، والقيم ضربان: ذاتية Intrinsèque تخص الشيء ذاته وتكون صفات كامنة فيه، وغير ذاتية Extrinsèque خارجة عن طبيعة الشيء ولا تدخل في ماهيته (إبراهيم مذكور، 1983، ص151).

والقيم هي كل ما هو مرغوب فيه، وهناك قيم بيولوجية وقيم اقتصادية وقيم جمالية وقيم أخلاقية وقيم دينية، وبشكل عام هناك ثلاث مجموعات من القيم: الحقيقة، الخير والجمال، وتمتلك القيم بعدا موضوعيا وطابعا اجتماعيا تقليديا إنسانيا، المتعلق بالقيمة: الثقافة، الاستقامة والأمانة.. (الهلاي محمد، 2011، ص7).

يُعرف (محمد عبد الغني) القيم بأنها: "مجموعة من الاعتقادات المؤكدة والتي تمثل دستوراً بالنسبة للفرد، حيث يؤمن بها وتحدد منها شرعية أفعاله وسلوكه" (محمد عبد الغني حسن، 2005/2004، ص89).

وبالتالي تعمل القيم كمجموعة من الاعتقادات على توجيه السلوك والفعل وتحدد له ما ينبغي فعله وما لا ينبغي فعله وهي ترتبط بالفرد ارتباطاً وثيقاً إذ تتأثر بذاتيته واهتماماته ورغباته وميولاته ومعتقداته واتجاهاته.

ينشأ الأفراد بالقيم داخل المجتمع الذي يعيشون فيه، ويسهم في تكوينها وترسيخها عوامل عديدة كالدين والثقافة بمكوناتها المختلفة من العادات والتقاليد، والأنظمة السياسية والاقتصادية القائمة، وتتكون القيم نتيجة اهتمام الأفراد وميولهم نحو إقامة العلاقات الإنسانية مع الآخرين ومشاركتهم في مشاعرهم ومناسباتهم ومشاكلهم وتتجسد هذه القيم في الأشياء لتكون ذات قيمة معينة عند جماعة من الناس مجتمعين أو موزعين وهي التي تميز هذا المجتمع عن ذلك شكلاً ومضموناً (الشايب ممتاز، 2013، ص167).

وتعدّ القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافة الشخصية، فهي تؤثر تأثيراً كبيراً في حياة الأفراد الخاصة والعملية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم، وهي بذلك توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته، فالقيمة هي ما يعدّه الفرد مهماً، وذا قيمة في حياته ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم (العتبي مشاعل، 2009، ص5).

هنا تُعتبر القيم موجهاً لسلوك الأفراد وإطاراً مرجعياً لتكوين شخصيتهم، يؤمنون بها وينطلقون منها كموجه للفعل ويكتسبونها من خلال تنشئتهم الاجتماعية.

ويعرف (حليم بركات) القيم بأنها "المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم، أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود وغاياته" (بركات حليم، 1991، ص324).

وبالتالي نستخلص كتعريف إجرائي أن القيم بمثابة معايير اجتماعية للسلوك الإنساني تُحدد الصواب من الخطأ وتحدد المرغوب فيه من المرغوب عنه، وهي مجموعة من المعتقدات والمبادئ الكامنة لدى الفرد، التي تعمل على توجيه سلوكه وضبطه، وتنظم علاقاته في المجتمع في جميع نواحي الحياة.

2.1 القيم الدينية:

جاء في المعجم الفلسفي أن القيم الدينية هي المعتقدات الغيبية التي يعتقدتها الإنسان من ديانات وعقائد، وهي التي تُضفي على حياته البهجة والسرور نتيجة الاعتقاد بالسعادة في الدنيا

والآخرة، وهناك القيم الشخصية وهي تتركز بين مجموعة من الأفراد في مهنة واحدة أو جماعة عرقية أو أقلية في المجتمع ولا تنتشر بين كافة الشعب والجماهير، وهناك المثل العليا والأفكار التي لها وزن في المجتمع (صليبا جميل، 1982، 403).

القيم الدينية نابعة من الأديان قادرة على هداية الإنسان وعلى إضاءة حياته بنور الإيمان على منحه طاقات لا حدود لها من أجل الخير والحق والمحبة (جيرار جهامي، 2002، ص1550).

والقيم الدينية هي "مجموعة من المبادئ والقواعد التي تعمل كمنطلقات وموجهات لسلوك الإنسان ومرجعيات يتم من خلالها الحكم على الأفراد والأشخاص والأشياء والتصرفات، مستمدة من كتاب الله وسنة رسوله، منها ما هو قطعي في دلالته ومنها ما هو ظني تختلف الأفهام حوله، ويمكن قياسها والتعرف عليها من خلال الأداء والسلوك" (بن منصور اليمين، 2010/2009، ص60).

يعني أن مصدر القيم الدينية هو الدين وهي تنبع من الأفراد وتوجه سلوكهم، وهي ثابتة وملزمة، وتعمل القيم الدينية على تقويم السلوك لدى الفرد وإرشاده إلى كيفية الالتزام بها على مستوى ممارساته اليومية والمهنية على حد سواء، لأن للقيم الدينية أهمية كبيرة في حياة الفرد. وتُعرّف القيم الدينية بأنها "الأحكام التي يصدرها المرء على أي شيء مهتديا في ذلك بقواعد ومبادئ مستمدة من القرآن والسنة، وما يتفرع عنهما من مصادر التشريع الإسلامي وتكون موجهة إلى الناس عامة ليتخذوها معايير للحكم على كل قول وفعل ولها في نفس الوقت قوة وتأثير عليهم" (رحالي صليحة، 2008/2007، ص16).

والتعريف الإجرائي للقيم الدينية: هي مجموعة الأخلاق والضوابط التي توجه السلوك الإنساني وتضبطه، مستمدة من الدين الإسلامي وهي معيار ينظر الفرد من خلاله جميع شؤون حياته وتحدد سوكه، وتنظم جميع جوانب الحياة وتشمل: الإيمان، العبادة، الأمانة، الصدق،

التعاون، الطاعة، فيتحدّد من خلالها ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه من السلوك، وتتميّز القيم الدينية بهيمنتها على باقي القيم الأخرى (الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الاقتصادية).

وعرفت القيم الدينية في مجال العمل بأنها " مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقياً، الذي يميز الصحيح من الخطأ وهي قيم ومعتقدات وقواعد أخلاقية حاکمة للطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها المهتمين بالمنظمة أحدهم إزاء الآخر، وتشكل مكون رئيس من القيم الثقافية للمنظمة، وعليه إن خلق ثقافة تنظيمية أخلاقية هي واحدة من الأولويات الرئيسة للمنظمة ويمكن للمدراء خلق ثقافة أخلاقية من خلال الالتزام الشخصي المؤيد للقيم الأخلاقية ونقله إلى المرؤوسين" (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، ص 106).

وقد اخترنا بعض القيم الدينية في الدراسة وهي: الإيمان، العبادة، الأمانة، الصدق، التعاون والالتزام الأخلاقي، وهي قيم متعلقة بتكوين السلوك الخلقى يتعامل به الفرد مع الآخرين في كل مجالات الحياة.

*الإيمان: اعتقاد راسخ لا يقل في قوته عن اليقين ولكن لا يمكن نقله عن طريق البرهان، يعتمد أساساً على الثقة وطمأنينة القلب أكثر مما يعتمد على الحجج العقلية (إبراهيم مذكور، 1983، ص 29).

والإيمان في الشرع هو إظهار الخضوع والقبول للشيعة، والأصل في الإيمان الدخول في صدق الأمانة وهي النية التي يعتقد بها الإنسان فيما يظهره باللسان من الإيمان، والإيمان أمانة ولا دين لمن لا أمانة له وهو الثقة المطلقة والاطمئنان، والأفعال الإيمانية: هي الأفعال التي تعبّر عن الاعتقاد وهي: *الفعل الإرادي: الذي نوافق به على صحة قضية غير بديهية أو صدق قول لم يأتي عليه برهان، *التعبير عن الإيمان الديني باللسان أو العبادات أو الطاعات، *الاعتراف العلني بقبول رأي أو فكرة أو مبدأ (صليبا جميل، 1982، ص 186-187).

***العبادة:** هي خضوع الإنسان لربه على سبيل التعظيم، والعبادات هي الشعائر الدينية، وعبادة المجتمع: Sociolatrie اصطلاح وضعه أوغست كونت للتعبير عن ميل الأفراد إلى تقديس المجتمع وروابطه(صليبا جميل، 1982، ص51).

وعرفها ابن تيمية بأنها: "اسم جامع لكل ما يحبه الله ويرضاه من الأقوال والأفعال الباطنة والظاهرة، فالصلاة والزكاة والصيام والحج وصدق الحديث وأداء الأمانة، وبر الوالدين وصلة الأرحام والوفاء بالعهود، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والجهاد للكفار والمنافقين، والإحسان إلى الجار واليتيم والمسكين وابن السبيل، والدعاء والذكر والقراءة وأمثال ذلك من العبادة، وكذلك حب الله ورسوله وخشية الله والإنابة إليه وإخلاص الدين له، والصبر لحكمه والشكر لنعمه والرضا بقضائه، والتوكل عليه والرجاء لرحمته والخوف لعذابه، وأمثال ذلك هي من العبادة لله" (عبد الله بن راشد، 2011/2010، ص21).

ويعتبر إتقان العمل والإخلاص فيه والصدق والأمانة في المعاملات المهنية وتجنب الغش والنواهي وكل ما اشتمل عليه ضمير الفرد من أقوال وأفعال طاعة لله كلها عبادات تشمل شؤون الفرد وتوجه ممارساته وتعاملاته.

***الأمانة:** قيمة أخلاقية تظهر آثارها في السلوك والعبادة والإيمان، وهي مفهوم واسع وشامل يتعلق بطاقة الفرد على تحمل أعباء التكليف التي فرضها الدين الإسلامي، حيث قال الله تعالى: "فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ" (القرآن الكريم: سورة البقرة، الآية 283). والأمانة من الإيمان.

وقد أطلق علماء الأخلاق المعاصرين الأمانة على الجانب الخلقى عموماً في مختلف دراساتهم، ومن بينهم من عرف الأمانة على أنها "أحد الفروع الخلقية لحب الحق وإيثاره، وهي ضد الخيانة - والجانب النفسي فيها- خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له به حق، وإن تهيأت له ظروف العدوان عليه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس" وعلى أنها أيضا " الأخلاق في

بمجلها من الصدق في الأقوال كلها والعمل الصالح في السلوك كله" (عبد اللطيف بن إبراهيم، 2003، ص 20).

والأمانة في العمل تعني الالتزام بالانضباط أثناء تأدية الواجب المهني بنزاهة وبدون تحيز وعدم ممارسة أي نشاط مُريح للصالح الخاص مهما كان نوعه، وتعني أيضا الالتزام بالسر المهني وحماية المصالح والوثائق والعتاد داخل المؤسسة بكل إنسانية وموضوعية.

*الصدق: يقول الله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ} (القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية 119).

والصدق ضد الكذب، وهو مطابقة الكلام للواقع بحسب اعتقاد المتكلم، والصدق في النية العزم والثبات حتى بلوغ الفعل، والصادق صفة رجل لا يقول إلا الحق، أو صفة قوة عقلية يوثق بها أو صفة قول مطابق للحقيقة (صليبا جميل، 1982، ص 723).

والصدق هو عماد أساسي في العمل، بمعنى يصدق العامل في مهنته قولاً وفعلاً انطلاقاً من فكرة أن العمل عبادة.

*التعاون: قال الله تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ} (القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية 02).

في علم الاجتماع التعاون هو التضامن والتعاقد والتراشد، والتعاون مذهب اقتصادي شعاره الفرد للجماعة والجماعة للفرد، ومظهره تكوين تعاونيات تقوم بعمل مشترك لمصلحة الأعضاء (صليبا جميل، 1982، ص 300).

والتعاون هو عملية من عمليات التفاعل المصاحبة لإعداد القرار السياسي، ويعني وجود هدف مشترك يعمل من أجله المواطنون، ويعني أيضا وجود اتفاق عام في الأهداف وأن إنجازها لن يلحق خسارة بأي طرف، ويتطلب التعاون والتنسيق والتشاور (صليبا جميل، 1982، ص 126).

فالتعاون في مجال العمل هو مشاركة الأفراد بعضهم في الأعمال المختلفة بإخلاص لتحقيق الأهداف المرجوة والمنفعة العامة، وهو يمس الجوانب المادية والمعنوية للعاملين في إطار العمل.

2- العمل:

العمل هو الفعل والمهنة والصناعة، عمل عملا فعل فعلا عن قصد، في علم النفس هو نشاط تلقائي أو مكتسب ذهني أو جسمي، وفي علم الأخلاق هو كل فعل يهدف إلى غاية ويصدر عن إرادة (صليبا جميل، 1982، ص 105).

العمل هو نشاط تلقائي أو مكتسب ذهني أو جسمي يُطلق على ما يُحدثه الفاعل نفسه دون تأثير خارجي أو على ما يحدثه هو في غيره، ويعرّف العمل أخلاقيا بأنه ما يهدف إلى غاية ويصدر عن إرادة ويخضع لحكم أخلاقي، واقتصاديا هو كل مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة كالأعمال الهندسية والصناعية (إبراهيم مذكور، 1983، ص 128).

والعمل في الإسلام يتضمن كل جهد مشروع يقوم به الفرد سواء كان عقليا أو جسميا ويتضمن النشاطات الاقتصادية والاجتماعية كافة، ويمثل إشباعا ماديا ومعنويا للفرد، ويراعى فيه اختلاف القدرات والمهارات والاستعدادات والمؤهلات، والعمل ينبذ الإكراه والإجبار ويتضمن الاختيار، ويشارك في تحقيق الفائدة للفرد والمجتمع ومن أهم نتائجه المشاركة في تأسيس الحضارات الإنسانية (حميد ناصر الزري، 1998، ص 21-22).

ويعرّف العمل على أنه رأس المال البشري للأمة وبدون العمل الإنساني لا يكون هناك لا يكون هناك إنتاج ولا تقدّم، والعمل هو مصدر الدخل بالنسبة للفرد وهو أساس الحياة المعاصرة وأساس راسخ من أسس الإنتاج، وهو الجهد البشري الذي يحوّل رأس المال إلى إنتاج (اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، 2005، ص 358).

فالعامل من خصائص النفس البشرية التي فطر الإنسان عليها وهو شرط أساسي في كل حياة اجتماعية لأنه الوسيلة الأساسية التي يحقق بها الفرد حاجياته ومتطلباته من الحياة سواء كانت المادية أو المعنوية، ولا بد من وجود أخلاقيات العمل وهي صفات إيجابية يجب توافرها في العامل من أجل أداء سليم والتزام حقيقي.

3- السلوك:

السلوك هو مجموعة ما يقوم به الكائن الحي من ردود فعل مترتبة على تجاربه السابقة، سواء كانت مشتركة بين أفراد النوع أم خاصة بفرد دون آخر، وهو يتضمن الأفعال الجسمانية الظاهرة والباطنة والعمليات الفسيولوجية والوجدانية والنشاط العقلي (صليبا جميل، 1982، ص 671).

والسلوك هو عمل إرادي له أسس نفسية يصدر عنها كالغريزة والعادة، وكل سلوك ينبع مصدر نفسي، والسلوك دليل الخلق ومظهره، ومشكلة السلوك ترجع إلى الثقافة ولكن هذه الثقافة يجب أن يتم تصورها وإعدادها ضمن إطار اجتماعي يشمل سائر المجتمع ولا يقتصر على صنف اجتماعي معين (جيزار جهامي، 2002، ص 992).

فالسلوك هو نشاط يقوم به الفرد بتفاعل بين قدراته وإدراكه واتجاهاته وقناعاته ودوافعه النفسية والدينية وهي عوامل شخصية والعوامل البيئية الخارجية بغية تحقيق أهدافه وتلبية رغباته.

والسلوك الاجتماعي يتمثل في لقاء الفرد بغيره من أفراد الجماعة ويتم اكتسابه نتيجة علاقات الفرد بأسرته وبيئته فيتأثر الفرد بما تمارسه الجماعات عليه من ضغوط حتى يقوم الفرد بأنماط سلوكية ترضى عنها الجماعات، وأما مدى امتثال الفرد بالجماعات فإنه يتوقف على مدى حاجته إليها مما يدفعه إلى الالتزام بقواعد السلوك الاجتماعي التي تقرها الجماعة (ذيب إيمان عبد الكريم، د ت، ص 5).

1.3 السلوك الأخلاقي والسلوك التنظيمي:

السلوك الأخلاقي ينبع عن مبدأ عقلائي تتم ممارسته بشكل إرادي(الهلاي محمد، 2011، ص9).

والأخلاق هي تعبير عن قيم المجتمع ومثالياته، أي أنماط السلوك والغايات المطلوبة ويحاول فحصها بطريقة نقدية لاختبار صحتها، مما يؤدي في النهاية لصياغة قيم جديدة(صليبا جميل، 1982، ص22).

فالسلوك الأخلاقي إذن هو التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، أما التصرف غير الأخلاقي فهو التصرف الذي لا يتطابق مع المعايير المقبولة بشكل عام، ولذلك فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه أنه جيد وصحيح أو عادل وشريف ويستحق الثناء، وأن السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، د ت، ص 108).

أما السلوك التنظيمي فهو الاهتمام والمحاولة الشاملة لدراسة وفهم سلوك العاملين في المؤسسة سواء كانوا أفراد أو جماعات صغيرة على اعتبار المؤسسة بيئة لها مؤثرات ثقافية واجتماعية واقتصادية على سلوك وتصرفات العاملين وأداءهم وما يحملونه من قيم ومواقف واتجاهات ودوافع(عنصر يوسف، 2014، ص126).

فالسلوك التنظيمي عبارة عن سلوك إنساني + مجموعة من المتغيرات التنظيمية وفقا لثقافة المؤسسة.

والتعريف الإجرائي للسلوك هو مزيج بين السلوك الأخلاقي والسلوك التنظيمي، بمعنى إيمان الفرد العامل بالمؤسسة واستعداده لبذل الجهد والتفاني في خدمتها بكل صدق وأمانة ونزاهة واحترامه للمعايير والقواعد التنظيمية، وهو السلوك السوي الذي يستشعر الضمير.

4-الالتزام التنظيمي:

الالتزام من التزم الشيء ألزمه على نفسه غايته اجتماعية خلقية ويكون مبنيا على مبدأ يقبله المرء بإرادته العاقلة، وهو معنى قريب من معنى الإخلاص والصدق والاستقامة (صليبا جميل، 1982، ص118).

والالتزام ليس بالضرورة مرتبط بقضية وإنما هو التزام الإنسان إزاء نفسه، وإزاء حريته في التفكير والعمل، وإزاء احترامه لنفسه (خشبة سامي، 1997، ص32).

الالتزام التنظيمي هو "حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظّمته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك" (العفوي محمد بن غالب، 2005، ص34).

فهو إذن عملية يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، أي أن كليهما يرى في الآخر قيمة مضافة، والالتزام التنظيمي يؤثر بلا شك في أداء وفعالية العاملين للعمل، ومن ثمة في أداء المؤسسة ونجاحها في تحقيق أهدافها.

وبالتالي فإن الالتزام التنظيمي يتصف ب:

- "الاعتقاد القوي في قيم التنظيم وأهدافه ومدى تقبلها.
- الاستعداد والميل لبذل جهد وافر للتنظيم.
- الرغبة الجارحة للبقاء لعضوا في التنظيم" (العفوي محمد بن غالب، 2005، ص34).

والتعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي هو مظهر إيجابي من مظاهر السلوك الإنساني وارتباط نفسي يجمع بين قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه وبين قيم المؤسسة ومعاييرها وقواعدها وثقافتها، وهو استعداد وشعور الفرد بالعضوية ومؤثر على النزاهة والصدق والأمانة في العمل.

5- الإستراتيجية:

الإستراتيجية هي فن استخدام الوسائل لتحقيق الأهداف بأقل التكاليف، وتحديد الأهداف يعدّ المكوّن الأساسي من مكوّنات الإستراتيجية والمرحلة الأولى من مراحل إعدادها وعلى قدر وضوح الأهداف يأتي الإنجاز الإستراتيجي، وتعدّ الوسائل والإمكانيات كمحددات ومعايير يتم

من خلالها اختيار كيفية الحركة وغايتها، وإذا تعطلت الوسائل ولم تتجسد الأهداف غابت القدرة على استخدام الإستراتيجية (سامر مؤيد عبد اللطيف، دت، ص 120-121).

ارتبطت الإستراتيجية بالحروب والقتال، وقد استخدم هذا المفهوم ميشال كروزيه **Michel Crozier** وتتم لدى الفاعلين لبلوغ أهداف محددة، وهي التي تحدد سلوكهم وممارساتهم وهي فعل عقلائي ذو طابع جماعي.

تعدّ الإستراتيجية عند **Ernst Junger** مجالاً للتمييز بين إنسان المعرفة وإنسان القوة، فإنسان المعرفة ذلك الإستراتيجي الذي يفكر ويجب أن يفكر بكل شيء وبطريقة شاملة، في حين أن إنسان القوة هو الإستراتيجي الذي يفعل ويتصرف ويجب أن يفكر بشكل موضعي محلي، فالإستراتيجي المفكر يعمل وفق منطق البرهان أو الاستدلال، ولديه الوقت ليفكر ويعمل بهدوء في مكتبه، أما الإستراتيجي العملي فهو مجبر على التصرف في لحظة وفق قاعدة من المعطيات والمعلومات غير الكافية وغير الأكيدة إذ أنه خاضع لضغط كبير (ياسف هبة، 2018، ص114).

فالسلك الإستراتيجي هو فعل اجتماعي إرادي يمارسه الفرد بطريقة محسوبة لتحقيق هدف مرسوم واختياره لوسائل مناسبة للوصول إلى ذلك مع توقعاته لما تفرزه البيئة الخارجية وما يصدر عن الآخرين من ردّات أفعال وسلوكيات يستطيع من خلالها بناء تماثلاته لأي موقف من المواقف.

والتعريف الإجرائي للإستراتيجية في هذه الدراسة هي ذلك الحل التوفيقي والسلوك الإستراتيجي العقلائي وهي تلك الألاعيب الإستراتيجية الدفاعية التي يخلقها العامل الجزائري حول قيمه ومعتقداته وتماثلاته مبرراً بها التزامه بالقيم الدينية وبقيم العمل التي من المفترض أنه يؤمن بها مُحاولاً تكييف هذا الواقع كي لا يبدو متعارضاً مع الأخلاق الدينية محققاً بذلك مصلحته الشخصية.

الفصل الثاني

منهجية الدراسة

1. منهج البحث

2. أدوات جمع المعلومات

تمهيد:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المتبع وكان المنهج التفهيمي الفيبري الذي يُعنى بتفسير الفعل الاجتماعي وفهم أسباب حدوثه، وأيضاً المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف ما هو كائن (ما يحدث داخل المؤسسة) وتفسيره، وتطرقنا أيضاً إلى أهم الأدوات المستعملة للحصول على المعلومات المساعدة في عملية التحليل والوصول إلى نتائج الدراسة.

المبحث الأول: منهج الدراسة:

1- المنهج التفهيمي الفيبري:

اعتمدت الدراسة على المنهج الفيبري التفهيمي ويعدّ ماكس فيبر من أهم السوسيولوجيين الألمان الذين أخذوا بمنهج الفهم، فتوظيف المنهج التفهيمي غرضه فهم الفعل الاجتماعي وتأويله وتفسيره ومعرفة أسبابه وربطه بالآثار والنتائج، كما تعتبر مقولة الفهم أهم أسس المنهج الفيبري. ويقصد بالفهم هو الوصول إلى المعاني التي يعطيها الفرد للفعل الذي يقوم به ومعرفة مقاصده وأهدافه وغاياته، هذا الفعل يُحكم عليه من خلال نوايا الفاعلين وذهنياتهم، ويحمل دلالة ومعنى وهدف.

والفهم عند فيبر يقوم على منهجية تتضمن ثلاث فترات نوعية وهي: الفهم أي فهم المعاني التي يعطيها الفرد لأفعاله ثم يأتي بعد ذلك التأويل أي تأويل المعاني المفهومة من طرف الذات الفاهمة أي نقلها من معاني المعرفة واللغة العامية البسيطة إلى معاني اللغة العلمية وهنا تتدخل الذات الفاهمة في موضوع فهمها بدون قصد منها مما يؤثر سلباً على موضوعية المعرفة المنتجة، ثم يأتي بعد ذلك التفسير الذي يعني الوقوف على الأسباب التي أدت إلى ظهور والقيام بالفعل أي البحث عن الدوافع الاجتماعية والموجهات الثقافية التي حكمت الفعل، وبهذه العملية يقوم بتعميق عملية الفهم، ففي اعتقاده أن التفسير عنده ليس تفسير سببي خارجي كما هو الحال في

المنهج الوضعي سواء في العلوم الطبيعية أو العلوم الاجتماعية بل هو تفسير فهمي أو فهم تفسيري (بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص988).

فالسلك الاجتماعي إذن يمكن فهمه من خلال دوافع اجتماعية وموجهات ثقافية وقيم متعارف عليها بمنهج قائم على الفهم التفسيري وليس التفسير السببي كما هو عند الوضعيين المنتمين للمدرسة الدروكايمية.

فهل تعتبر المعاني والدلالات التي يعطيها العمال داخل مكان عملهم من خلال ممارساتهم وسلوكياتهم اليومية في أوقات العمل هي متماشية والقيم الدينية التي يؤمنون بها ويعتقدونها كونها ضابط رئيسي لتصرفاتهم؟ على افتراض واعتبار أن الفعل الأخلاقي العقلاني يتّجه صوب القيم ويرتبط بهدف ما ضمن نظام القيم.

2-المنهج الوصفي التحليلي:

بناءً على أهداف الدراسة المتمثلة في معرفة العلاقة بين القيم الدينية والسلوكيات التنظيمية للعامل الجزائري ووصف تلك العلاقة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفضلاً عن وصف خصائص ومميزات المبحوثين من سن ومستوى تعليمي وأصول اجتماعية ومهنية، وخصائصهم القيمة والثقافية من قيم واتجاهات ومعايير ومعتقدات يؤمنون بها فإنه تم وصف مختلف الممارسات والسلوكيات التي تحدث داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية محل الدراسة الميدانية ومحاولة الوصول إلى فهم معانيها ودوافعها وأهدافها، ووصف الجو العام بالمؤسسة، فوظيفة المنهج الوصفي التحليلي هي وصف ما هو كائن وتفسيره.

المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات:

يختار الباحث في البحث العلمي وسائل وتقنيات لجمع البيانات بحسب ما يلائم أهداف بحثه ويناسبها، ولا يكتفي بتقنية واحدة فقد يستخدمها كلها إذا تطلب الأمر ذلك.

وتقنيات جمع البيانات هي: الملاحظة، الاستمارة(الاستبيان) والمقابلة، وفي هذه الدراسة اعتمدنا على تقنيتي الملاحظة والمقابلة، فالملاحظة لها موقع فعلي تحدث من خلاله مختلف الظواهر وقد يكون الملاحظ(الباحث) مشاركا أو منفصلا، والمقابلة تستخدم لجمع المعلومات بأكثر تفاصيل بغية فهم حدوث الظواهر وتفسير السلوكيات.

1. الملاحظة:

ك تقنية وحيدة وأساسية تدخل في صلب المنهج الوصفي تصلح للدراسات التاريخية أو الاتجاهات والقيم، فعلى الباحث تحديد بؤرة الاهتمام (الفرد أو الجماعة) وتحديد نوع الفعل ومكان حدوثه وعليه تسجيل ما يحدث دون زيادة أو نقصان من أجل وصف ومعرفة وفهم المحيط وما يحدث بداخله.

ويمكن تعريف الملاحظة على أنها عبارة عن عملية مشاهدة أو مراقبة لسلوكيات أو أحداث أو ظواهر أو مشكلات ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها، بأسلوب علمي منظم وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة الإنسان وتلبية حاجياته(عبيدات محمد وآخرون، 1999، ص73).

والملاحظة تقنية تهدف إلى وصف مراحل دقيقة في حياة المجتمعات ومفاهيم المجموعات فيها، وتتم الملاحظة في مكان طبيعي وبشكل متدرج دقيق ووصفي روائي وتنتهي بتقرير مكتوب مقسم ومصنف تبعا لنوعية الأحداث أو المشاكل المطروحة(رجاء مكي طبارة، 2000، ص32).

فالملاحظة تُعنى بجمع البيانات والحقائق المتعلقة بسلوك الأفراد الفعلي في مختلف المواقف الحياتية والمهنية بحيث يمكن ملاحظتها بسهولة، وتساعد الباحث على صياغة الفروض التفسيرية، ويمكن أن تتم الملاحظة بطريقتين: الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بدون مشاركة.

أ. **الملاحظة بالمشاركة:** في هذا النوع يشارك الباحث أفراد الدراسة في سلوكياتهم وأنشطتهم دون الإفصاح عن هويته لفترة مؤقتة وهي فترة الملاحظة من أجل تفادي الوقوع في اصطناع التصرفات الخاصة بهؤلاء الأفراد، وقد لا يضطر الباحث للتحقق فيعرف بشخصيته وغرضه من البحث وقد يألفه مجتمع البحث.

ب. **الملاحظة بدون مشاركة:** في هذا النوع لا يشارك الباحث أفراد الدراسة في سلوكياتهم وأنشطتهم بل يكتفي بملاحظتهم ومراقبتهم عن بعد وبالتالي تُهيأ له فرصة ملاحظة السلوك الفعلي الحقيقي في صورته الآنية بلا تصنع أو تغيير فيه.

استخدمنا تقنية الملاحظة من أجل وصف الجو العام السائد بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية وتسجيل ملاحظات حول سلوكيات العاملين فور حدوثها مباشرة وعلاقتهم ومعاملاتهم اتجاه بعضهم، بحيث تعتبر سلوكياتهم المهنية اليومية كمؤشرات عن اتجاهاتهم ومبادئهم ومعتقداتهم وثقافتهم ومعايير ممارساتهم، وقد تمت الملاحظة بصفة مباشرة وبدون إعداد مواعيد لها، وقد كانت الباحثة تعمل في فترة سابقة داخل هذه المؤسسة مما سهّل عملية الملاحظة ومقابلة العاملين، وعموما ساعدت الملاحظة بشكل كبير في:

- إبراز الإطار العام سواء الثقافي أو التنظيمي الذي يحدث فيه السلوك.

- فهم المؤثرات المختلفة والمحددة لسلوك العاملين.

- فهم واستنتاج الدوافع الكامنة وراء السلوكيات المختلفة الإيجابية والسلبية ومعرفة أسباب

تكرارها.

- الاندماج مع أفراد الدراسة ومعايشة واقعهم المهني عن كثب واستخلاص تصوراتهم لقيم

العمل وتمثلاتهم للقيم الدينية ومدى تطبيق أخلاقياتها على مستوى الواقع.

من أفضل وسائل جمع البيانات خاصة فيما يتعلق بالقيم والاتجاهات والمعتقدات والمفاهيم الاجتماعية، ولأن المبحوثين بصفة عامة يفضلون تقديم المعلومات شفهيًا أكثر من تقديمها كتابيًا، والمقابلة حوار بين الباحث والمبحوث فيشرح الأول للثاني الغرض من المقابلة طارحًا لمجموعة من الأسئلة أعدّها مسبقًا مسجلًا في الأخير أجوبة المبحوث بكل أمانة.

يعرف موريس أنجوس المقابلة على أنها "أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة للأفراد واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة" (موريس أنجوس، 2004، ص 197).

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المقابلة الفردية الموجهة والتي تستوجب على الباحث تحضير دليل المقابلة يحتوي على محاور متعلقة بالموضوع وكل محور يتضمّن مجموعة من الأسئلة الواضحة، تتم مباشرة ووجهًا لوجه مع الشخص المبحوث وهو العامل داخل المؤسسة بلغة مفهومة وفي جو هادئ يخلق الطمأنينة والارتياح بغية الحصول على إجابات تخدم الدراسة.

الفصل الثالث

القيم الدينية وسلوك العامل داخل المؤسسة

المبحث الأول: مدخل إلى القيم والقيم الدينية

المبحث الثاني: أثر القيم الدينية على سلوك العامل

المبحث الثالث: التمثلات الاجتماعية للعمل

المبحث الأول: مدخل إلى القيم والقيم الدينية

تمهيد:

يتناول هذا المبحث مفهوم القيم بصفة عامة، باعتبارها خاصية من خصائص المجتمع الإنساني وتشكل الإطار المرجعي للسلوك الإنساني، سواء في المجتمع أو داخل التنظيمات، وتشكل دراسة القيم أهمية خاصة كونها تشكل الملامح الأساسية للمجتمع وضمائر أفراد من خلال ممارساتهم، وبالتالي إعطاء صورة عن المجتمع، إضافة إلى أن دراسة القيم قد تفضي إلى فهم وتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية والتنظيمية على حد سواء، كما يتناول المبحث مفهوم القيم الدينية بصفة خاصة باعتبارها قيم إلزامية وضرورية على أفراد المجتمع التمسك والعمل بها.

أولاً: القيم

1- مفهوم القيم :

موضوع القيم من بين المواضيع التي حظيت باهتمامات ودراسات عديدة في مختلف العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ذلك لأن القيم تخص الحياة الاجتماعية والنفسية والعقلية للإنسان فهي توجهه وتحدد سلوكه، ومن هذا المنطلق تعددت التعريفات في الأدبيات الاجتماعية والنفسية ومن بينها ما يلي:

يعرف **حليم بركات** القيم بأنها " المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود وغاياته" (بركات حليم، 1991، ص324).

ويرى السمالوطي أن القيم هي الخصائص المرغوب فيها التي توجه السلوك الاجتماعي على أساس أن ما يحكم السلوك والعلاقات هي ما يتوقعه الناس طبقاً لنظام القيم أو موجّهات السلوك (العقبى الأزهر، 2009/2008، ص 26).

والقيم هي أفكار معيارية تقوم بتوجيه السلوك وتزويده بمعايير خارجية وداخلية نحو ما يكافح الناس لأجله، والقيم في حد ذاتها تُزود بأساس للسلوك الأخلاقي (إبراهيم السيد أحمد السيد، 2005، ص 6).

أيضاً القيم "توجه سلوك الإنسان وتنظم علاقاته بالآخرين والواقع والزمن نفسه، وفي علاقته بالواقع قد تحته القيم على السعي والجهاد في سبيل السيطرة على الواقع وتغييره أو على العكس على القبول به كما هو والتلاؤم معه، وفي علاقته بالآخرين قد تشكل القيم عند الإنسان مبادئ عامة كلية يطبقها على الجميع دون تمييز على أساس العنصر أو الدين أو غيره، أو تشكل مبادئ تخصيصية تخضع لأهوائه ومصالحه وعصبياته" (بركات حلیم، 1991، ص 324-325).

من خلال ما سبق حول مفهوم القيم فهي ظاهرة اجتماعية نفسية وثقافية تخص الفرد، من جهة تؤثر في سلوكه من خلال توجيهه وتحديد المرغوب فيه من المرغوب عنه ومن جهة أخرى تتأثر بعمليات التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الفرد في مراحل حياته. ويمكن تعريف القيم على أنها مجموعة من المعايير والاعتقادات والمبادئ التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف المختلفة إزاء الأفراد والجماعات بحيث تمنحه اختيار توجهاته واهتماماته بما يتناسب وأهدافه ومصالحه.

1.1 مفهوم القيم من منظور علم الاجتماع:

يرى إميل دوركايم **Emille Durkheim** أن لكل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاماً أخلاقياً يمثل حقيقة اجتماعية، وقد لعب هذا النظام الأخلاقي دوراً في تقسيم العمل كما أن القاعدة الأخلاقية لا تنبثق عن الفرد ولكن المجتمع هو لسان القيم ومصدر القيم العليا وأنها – القيم – نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية، ويعتمد النظام الأخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره وليس هناك نظام أخلاقي واحد لكل المجتمعات ولكن لكل مجتمع نظامه الأخلاقي الذي يحتاجه والذي يتحدد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعياً (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص76).

فالقيم إذن هي من صنع المجتمع تُعبر عن واقع يشترك فيه الأفراد من خلال تفاعلاتهم مع المواقف المختلفة فتحصل سلوكيات مرغوبة وأخرى غير مرغوبة تختلف من مجتمع لآخر.

ويرى ماكس فيبر **Max Weber** أن القيم هي الموجهات التي تفرض نمط أو شكل السلوك وتتضمن هذه القيم بعض الأوامر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو قد تخضع هذه القيم إلى بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى القيام بها (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص76).

وهذا يعني أن القيم تتضمن دستوراً ينظم نسق الأفعال والسلوك إذ تعتبر الإطار المرجعي للسلوكيات الفردية والجماعية.

يرى علماء الاجتماع أن عملية التقييم تقوم على أساس وجود مقياس ومضاهاة في ضوء مصالح الشخص من جانب، وفي ضوء ما يتيح له المجتمع من وسائل وإمكانيات لتحقيق هذه المصالح من جانب آخر، ففي القيم عملية انتقاء مشروط بالظروف المجتمعية المتاحة، والقيم كما يعرفها العديد من علماء الاجتماع مستوى أو معيار للانتقاء من بين بدائل أو إمكانات اجتماعية متاحة أمام الشخص الاجتماعي في الموقف الاجتماعي (بوعطيط سفيان، 2012/2011، ص66).

فالمعيار يمثل السلطة الخارجية للفرد يقيس به ويقارن من خلاله بين الأشياء من حيث فاعليتها ودورها في تحقيق مصالحه، وهذا المقياس الذي يقيمه الشخص يرتبط بإدراكه للأمور وبوعيه الاجتماعي وما يؤثر فيه من مؤثرات اجتماعية اقتصادية تحيط بالشخص أو بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وبالمجتمع وما يعايشه من ظروف تاريخية واقتصادية واجتماعية.

أيضا كان للمدرسة الأمريكية اهتمام بموضوع القيم فحسب **Talcot Parsons** -وعلى سبيل المثال لا الحصر- القيم ظاهرة اجتماعية ثقافية مصدرها البناء الثقافي الذي يتكون من نسق الأفكار وأنساق الرموز (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص76).

ويمكن القول هنا أن الموجهات القيمية هي إحدى أركان الفعل الاجتماعي والقيم ظاهرة اجتماعية وثقافية تتضمن الفرد من جهة والمجتمع من جهة والثقافة التي تشكل المجموع الكلي للقيم والمعايير والرموز الصادرة من الشخصيات المتفاعلة من جهة أخرى، وعلماء الاجتماع بصفة عامة يوجهون اهتماماتهم نحو كيفية بناء النظم والأنساق الاجتماعية ووظيفتها ويهتمون أيضا بأنواع السلوك التي تصدر عن أفراد أو جماعات في علاقتها بنظم اجتماعية أخرى، وتحليل مختلف المواقف والأحداث السلوكية اليومية.

2.1 مفهوم القيم من منظور علم النفس:

لا شك أن القيم تلعب دورا هاما في تكوين شخصية الفرد والتأثير في توجهاته واختياراته وميولاته ورغباته.

فقد ركز علم النفس اهتماماته على دراسة قيم الفرد ومحدداتها سواء أكانت نفسية أو اجتماعية أو جسمانية، ويهتم بكل جانب من جوانب سلوك الفرد في المجتمع حيث يركز عنايته على سمات الفرد واستعداداته واستجاباته فيما يتصل بعلاقاته بالآخرين، في حين أن علم الاجتماع تعامل مع القيم الجماعية (بوعطيط سفيان، 2012/2011، ص66).

إذن تختلف نظرة علماء علم النفس الاجتماعي لمفهوم القيم عن علماء الاجتماع، ففي وقت تمثل الجماعة بؤرة اهتمام علماء الاجتماع يمثل الفرد بؤرة اهتمام علماء النفس .

وفي هذا السياق يرى **حليم بركات** أن القيم السائدة في المجتمع العربي هي قيم جماعية أكثر منها فردية، ويرى أن هناك قيم فردية لا ريب وقيم تشدد على التحصيل والإنجاز الفردي وعلى النفوذ والقوة والوجاهة، إنما القيم السائدة هي قيم الانتماء للجماعة حتى ليعامل الإنسان كعضو أكثر مما يعامل كفرد مستقل (بركات حليم، 1991، ص348).

وقد يُصدر الفرد مجموعة من الأحكام على محيطه الاجتماعي ويجعلها بمثابة معايير تساعد على التمييز بين ماهو مرغوب فيه وماهو مرغوب عنه وبالتالي تُشكل هذه المعايير سلطة خارجية للفرد وإن كانت في جوهرها-المعايير- نتاج اجتماعي يستوعبه الفرد ويتجسد في سلوكه ويحدث على أساسها التفضيل، وبالتالي فالسلوك هنا يتحدد بالقيم.

وعُرفت القيم في مجال علم النفس الاجتماعي بأنها معيار اجتماعي ذو صبغة انفعالية قوية وعمامة تتصل من قريب بالمستويات الخلقية التي تقدها الجماعة ويمتصها الفرد من بيئته الاجتماعية الخارجية وقيم منها موازين يزن بها أفعاله ويتخذها هاديا ومرشدا(مانع بن محمد بن علي المانع، 2005، ص21-22).

1.3 مفهوم القيم من منظور الدين :

جاءت الديانة المسيحية فأبرزت ما للتعاليم والوحي السماوي من شأن في الحكم على قيم الأشياء والأعمال، فتكبر بشعور ما يترتب عليها من ثواب، وقد أكثر الإسلام في هذا وأبرزه في صورة واضحة، وبين ما يربط الحياة الدنيا بالحياة الأخرى، ولهذا الارتباط شأنه في تقويم الأشياء والأعمال والحكم عليها، وخطاب الله هو الفيصل في الحكم على الحسن والقبيح وعلى المباح والمحرم، والحسن ما وافق الشرع واستوجب الثواب، والقبيح ما خالف الشرع ويترتب عليه العقاب في الآخرة، فأعمال الدنيا مقومة حسب نتيحتها في الآخرة وقيمة الأشياء من حيث ما تحصله للإنسان من حُسن الأفعال أو قُبْحها(عبد اللطيف محمد خليفة، 1992، ص33).

فالقيم هنا هي كل ما يرفع من شأن المعتقدات الدينية، والمفهوم الإسلامي للقيم مستمد من شرع الله وضوابط الإسلام التي تعتبر إطارا مرجعيا لضبط سلوك الفرد وتوجيه علاقاته وتنظيم معاملاته.

والقيم من المنظور الإسلامي هي مجموعة من المعايير والأحكام النابعة من تصورات أساسية عن الكون والحياة والإنسان والإله كما صورها الإسلام، وتتكون لدى الفرد والمجتمع من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات الحياتية المختلفة، بحيث تتمكن من اختيار أهداف وتوجهات لحياته تتفق مع إمكانياته، وتتجسد من خلال الاهتمامات أو السلوك العملي بطريقة مباشرة وغير مباشرة (الحق محمد أمين، 2012، ص 337).

فالدين بصفة عامة والدين الإسلامي بصفة خاصة يشمل جميع نواحي الحياة البشرية ويعمل على غرس القيم الفاضلة بين الأفراد والتي تساعدهم في بناء علاقاتهم ومواقفهم كقيم الأخوة والتعاون والصدق والأمانة وغيرها من القيم السامية المرغوبة.

2 - خصائص القيم :

تمتاز القيم بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم ويمكن إجمال أهمها كما يلي :

1.2 القيم إنسانية وذاتية : تختص بالبشر دون غيرهم وتنبع من الشخص ومن رغباته لا من الأشياء الخارجية. " إن القيم ذات طبيعة فردية لأنها تصدر من فرد بعينه ، وهي ذاتية تختلف من شخص لآخر" (القريوتي محمد قاسم، 2009، ص 179).

2.2 القيم نسبية : أي انها ليست مطلقة، تختلف عند الفرد بالنسبة لرغباته وحاجاته وتنشئته وظروفه ومن شخص إلى شخص ومن مجتمع لآخر ومن ثقافة إلى أخرى تبعا لعوامل المكان والزمان والثقافة والجغرافيا والأيدولوجيا.

ونسبية القيم تعني أنها تختلف باختلاف الزمن والمكان والإنسان ، فتقديرها وبيان أهميتها وجدواها تختلف من إنسان لآخر ، ومن مكان الى مكان ، ومن زمان الى زمان ، وذلك لتصورات الأفراد القيمة وارتباطاتها الزمانية والمكانية ، وهي بذلك تتبع لمعتقدات الإنسان وتصوراته كما يحددها في زمن معين ومكان معين ، ولا أقصد بذلك إنسانا بعينه لأن القيمة ثابتة عند صاحبها، بل مطلق الإنسان ، فقيمة الأسرة مثلا تختلف عند الإنسان العربي عن قيمتها عند الإنسان الغربي (القيوتي محمد قاسم ، 2009، ص180).

3.2 القيم مكتسبة و ليست وراثية: يتفاعل الفرد مع الجماعة وتتكون لديه خبرات واعتقادات يتعلمها ويكتسبها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة ومن خلال ما يتوارثه عن المجتمع.

4.2 القيم موضوعية: " القيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والإستقلالية ، تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي نعيشه ، فالعدل من حيث القيمة يحمل معنى ذهنيا مجردا غير محسوس ، لكنه يتخذ قيمته من الواقع الحي الممارس ، فنسمي سلوك الأب الذي يعطي أبنائه حقوقهم ويساوي بينهم عادلا ، ونسمي الذي يجابي أحدهم على الآخر غير عادل" (القيوتي محمد قاسم، 2009، ص182).

والقيم عموما غير مرتبطة بزمن معين فهي إدراك يرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، وهي بهذا المهني تبتعد عن معنى الرغبات أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.

5.2 تمتلك القيم صفة الضدية: فهي ذات قطبين، قطب إيجابي وقطب سلبي، فلكل قيمة ضدها كالحير والشر..والقطب الإيجابي هو وحده الذي يشكل القيمة في حين القطب السلبي يمثل ضد القيمة أو عكس القيمة.

"و أي أنها تشتمل على خصيصة التقابل في المعاني التي تحملها ، فهي إما أن تكون موجبة أو سالبة خيرا أو شرا ."

والقيم إما أن تكون ظاهرية يعبر عنها عن طريق الممارسات أو ضمنية من خلال التمثلات، أيضا هي تتغير بتغير الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

في مواقف الحياة وبخاصة عندها تتعارض القيم المهمة مع تلك الأقل أهمية فيعمل على الإختيار منها وإخضاع بعضها لبعض ، فالصلاة وطلب العلم قيمتان يدين بهما المرء ، إلا أنه قد يوجد في ظرف يحتم عليه الإختيار بينهما ، فيقدم الصلاة على طلب العلم وفقا لترتيبه الهرمي وقد يفعل عكس ذلك.

3 -وظائف القيم :

للقيم أدوار ووظائف هامة في حياة الفرد داخل المجتمع ومنها مايلي:

القيم كمعيار لتوجيه السلوك:

فالقيم تقودنا إلى اتجاهات محددة في ما يتعلق بالقضايا الاجتماعية، وتقودنا إلى تفضيل إيديولوجية سياسية أو دينية معينة وتسوقنا إلى اختيار وتفضيل أيُّ القيم الأخرى أنسب وأكثر ملاءمة لنا في جميع النواحي السياسية أو دينية أو اجتماعية، وتحدد الطريقة التي نقدم بها أنفسنا للآخرين أو نقبل بها الآخرين، أي أن القيم تضبط لنا الطريقة المثلى لنظهر بها في المجتمع ونستطيع أن نتقبل بها الآخرين ، والقيم تعتبر معايير للحكم والتقييم، وتستعمل كمعايير من أجل التأثير على الآخرين والحكم على سلوكياتهم واعتقاداتهم واتجاهاتهم، وتخبّرنا القيم كيف نبرر أفعالنا غير المقبولة أي أنها تقدم لنا الطريقة التي نستطيع بها إظهار الأفعال المنافية للقيم الموجودة في المجتمع(الجموعي مومن بكوش ، 2014، ص 82).

نستخلص أن القيم بمثابة معيار يوجه قول وسلوك الفرد إزاء مختلف المواقف مما يساعده على التكيف مع الأوضاع المستجدة وتسهم في بناء شخصيته داخل المجتمع كما تعمل على ضبط هذا الأخير وتنظيمه وعلى استقراره والحفاظ على هويته وثقافته وعلى البناء الاجتماعي ككل.

وكما أن القيم مهمة بالنسبة للفرد من خلال إصلاحه نفسيا واجتماعيا وتوجيهه نحو السلوك السوي فإنها أيضا مهمة بالنسبة للجماعة أو المجتمع ككل.

وتكمن وظيفة القيم بالنسبة للجماعة فيما يلي:

إن أي تنظيم اجتماعي في حاجة ماسة إلى نسق القيم الذي يضمن له أهدافه ومثله العليا التي تقوم عليها حياته ونشاطه وعلاقاته، فإذا تضاربت هذه القيم سيحدث صراع قيمي اجتماعي، والقيم تضمن للجماعة روحها وتماسكها داخل أهدافها التي وضعتها لنفسها وهي تساعد المجتمع بأفراده وجماعاته المختلفة على التمسك بمبادئ ثابتة ومستقرة، وتساعد المجتمع في مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال الاختيار الصحيح الذي يسهل للناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره وتصون كيانه في إطار واحد (صوكو سهام، 2009/2008، ص 39-40).

فالقيم إذن لها وظيفتها وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع، بحيث تتكامل هذه الوظائف الفردية مع الوظائف الاجتماعية الجماعية، وخاصة في ميدان العمل لتعطي طاقات ودوافع للنشاط تصبح فيما بعد بمثابة معيار أو مرجع يحكم به الفرد على عمله وكل ما يرتبط به من إتقان وإخلاص واحترام للوقت وتعاون بين الفاعلين.

4- مصادر القيم:

تتشترك عدة مؤسسات في غرس وتنمية القيم لدى الأفراد، إنها مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يتعلم من خلالها الأفراد قيم ولغة المجتمع واكتساب سلوكيات ومعايير واتجاهات مناسبة للأدوار الاجتماعية المختلفة ويتم ذلك من خلال الأسرة أو المدرسة أو جماعة الرفاق أو المسجد أو وسائل الإعلام وتأثيراتها.

1.4. الأسرة:

هي أول بيئة تستقبل الفرد وتحتضنه وأول المنشئين اجتماعيا ونفسيا، كما تعتبر الأسرة أساس وجود المجتمع ومصدرا للأخلاق ودعمه لضبط السلوك وأهم ملقن لدروس الحياة الاجتماعية.

الأسرة هي أكثر المؤسسات الاجتماعية تأثيرا في عملية التنشئة الاجتماعية، إذ تُعلم الفرد مبادئ التربية الاجتماعية والسلوك الاجتماعي وآداب المحافظة على الحقوق والقيام بالواجبات وكل المسؤوليات الفردية والجماعية (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص 79-80).

والأسرة تقوم بإعداد النشء ونقل التراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين شخصية الفرد وتربيته عقليا وروحيا وترسب في أعماقه القيم والمعتقدات، فالأسرة تعتبر وسيط هام وأساسي بين الثقافة والفرد (غزالي عادل، 2006/2007، ص 44).

فالأسرة إذن هي المصدر الأول في التكوين النفسي والاجتماعي والقيمي للفرد إذ تعمل على تحقيق الكثير من المعاني الاجتماعية السامية التي توجه الفرد وترشده للتمييز بين الصحيح والخطأ، الحسن والقبيح، المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك في مختلف المواقف التي يتعرض لها وتحمل مسؤولية أي خيار.

2.4. المدرسة:

دور المدرسة مكمل لدور الأسرة إذ ينتقل الفرد من محيط أسرته إلى محيط آخر يتسم بالنظام ويسعى هذا المحيط على إعداد الفرد معرفيا وروحيا وبدنيا وأخلاقيا.

لقد عرف الفكر السوسولوجي المدرسة بأنها المؤسسة الاجتماعية الثانية بعد المؤسسة الأولى (الأسرة) في الأهمية، ومؤسسة متخصصة أنشأها المجتمع لتربية أفرادهم وتعليمهم، وهي أيضا مجتمع مصغر يشبه المجتمع الكبير لأنها تضم داخلها مجموعة من الأنشطة والعلاقات الاجتماعية المتعددة، وعلاقتها بالمجتمع علاقة متبادلة كما تعتبر وسطا تربويا يتميز عن الأوساط الاجتماعية

الأخرى نظرا لخبراتها التربوية المقصودة كما تساهم في بناء النظام الاجتماعي (يحيوي نجاة، 2014، ص58).

والمدرسة لا يقتصر دورها على تزويد الفرد بالمعارف والمعلومات وفق برامج مخطط لها في الكتب بل يتعداه إلى تزويد هذا الفرد بالقيم والمبادئ الأخلاقية والاتجاهات الدينية وتعليمه طرق التفاعل مع الغير ومساعدته على تكوين شخصية متكاملة ومتفاعلة مع المواقف ومع المجتمع.

يدخل الطفل إلى الحياة وهو لا يحمل في ذاته غير طبيعته الفردية والمجتمع هنا يجد نفسه تقريبا عند ولادة كل جيل أمام صفحة بيضاء تتطلب منه جهودا جديدة، إذ يجب على التربية وعبر قنواتها المختلفة جدا أن تعمل على تكوين الكائن الاجتماعي وغرسه في بنية الكائن الجديد الفردي اللا اجتماعي الذي يلد لتوّه، وهو الكائن الذي يمكن الطفل من الولوج في إطار حياة اجتماعية أخلاقية وتلك هي مهمة التربية (إميل دوركايم: ترجمة علي أسعد وطفة، 1996، ص134).

3.4. المسجد:

تقوم المؤسسات الدينية بدور مهم في عملية التنشئة الاجتماعية لما تقدمه للأفراد من تعاليم دينية، وللمسجد دوره وأهميته الوظيفية والمركزية في تنظيم المجتمع.

ويعتد الدين مصدر المثل للمجتمع التي تمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم إذ أن القيم الدينية هي في الغالب الأساس الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكهم من ناحية القبول أو الرفض، ويرى دوركايم أن الدين هو مصدر كل ما نعرف من ثقافة عليا وأنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية، فالأديان عموما هي عبارة مجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد وتوجهه بمجموعة من الأوامر والنواهي تضبط بها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجر عن ذلك في السلوك والمسجد من المؤسسات الاجتماعية التي تتولى إيصال هذه السلوكيات الاجتماعية إلى الفرد (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص80).

4.4. الإعلام:

وسائل الإعلام مؤسسة أخرى من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ولها تأثير فعال على نفسية الجمهور بصفة عامة.

مما لا شك فيه أن لوسائل الإعلام والاتصال دورا كبيرا في توجيه سلوك المتلقين والتأثير فيهم، ومع أن طبيعة هذا التأثير ومداه لم تقرر كحقيقة علمية لكن الدراسات لم تنفها، وعملية التأثير والتأثر بوسائل الإعلام شيء مركب إذ تتداخل فيه عوامل كثيرة مثل شخصية الإنسان وبنيته الاجتماعية، وتشكيله الثقافي ونفوذ قوى الضغط الاجتماعي في المجتمع، ولكن وسائل الإعلام لم تستطع أن تحدث تغييرا معرفيا لدى الجمهور متى استطاعت أن توظف العوامل السابقة، وتوجهها في إيقاع واحد متناغم، يُعجّل بالتغيير المعرفي المنشود، بحسب الاتجاه الذي تريده.. ضد ما هو قائم ومناقض له.. أو مع ما هو قائم وداعم له (الرفاعي محمد خليل، 2011، ص 734)

فوسائل الإعلام باختلاف أنواعها تشترك في هدف وهو توصيل رسالة أو فكرة سواء مسموعة أو مقروءة أو مرئية إضافة إلى دورها في تنشئة الأفراد وتكوين شخصيتهم وتزويدهم بالخبرات والمعارف، وقد تعمل وسائل الإعلام من جهة أخرى على تغييب الوعي الاجتماعي وجعله سطحيًا وهذا ما يؤدي إلى التناقض بين قدرة الفرد على التلقي وقدرته على الاستجابة.

5.4. جماعة الرفاق:

تؤثر جماعة الرفاق تأثيرا عميقا على سلوك الفرد من خلال تفاعلات هذا الأخير مع غيره في المواقف المختلفة.

فجماعة الرفاق تؤدي دورا بالغ الأهمية والحساسية في التأثير على أفرادها بسبب كونها تنشأ في مرحلة حاسمة من مراحل نمو الطفل، أين يكون الطفل يبحث عن ذاته خارج الأسرة وإشباع الحاجات والدوافع الاجتماعية التي تلقى كبحا من قبل محيط الأسرة، فتكون جماعة الرفاق البديل

المناسب لاحتضان الطفل وتمكينه من إرادته، بذلك تساهم جماعة الرفاق بشكل أساسي في صياغة شخصية الطفل وقيمه واتجاهاته، فعن طريق التأثير بسلوك الرفاق يتبنى الطفل كثير من أشكال السلوك شعورياً أو لا شعورياً بل يجد نفسه يتصرف بشكل تلقائي وفق نموذج سلوك معين، وتؤدي عملية النمذجة والملاحظة دوراً كبيراً في تعلم هذه القيم والاتجاهات والآراء والميول باعتبار أن جماعة الرفاق لا تملك سلطة قهرية على أفرادها، وبالتالي يكون تأثيرها بشكل تلقائي وغير رسمي (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص 80).

5. تصنيف القيم:

يكتسب الفرد القيم من خلال تعلمها عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية ويدخلها تدريجياً إلى إطاره المرجعي للسلوك، وتندرج معظم قيم الفرد ضمن التصنيفات التالية:

1.5 القيم النظرية: تتمثل في اهتمام الفرد وميله للكشف عن الحقائق متخذاً في ذلك اتجاهها معرفياً في العالم المحيط به حيث يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بعيداً عن قيمتها العملية (بن منصور اليمين، 2010/2099، ص 29).

فالقيم النظرية إذن تتعلق بالاتجاه المعرفي للفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة، وتسلحه بالروح العلمية وسعيه نحو طلب العلم.

2.5 القيم الاقتصادية: تتمثل في اهتمام الفرد بالمنافع المادية وتفكيره في طرق كسب الثروة من خلال عملية الإنتاج والاستهلاك والاستثمار، فالقيم الاقتصادية إذن تتعلق بالاتجاه الاقتصادي للفرد ورغبته في الربح المادي.

3.5 القيم الدينية: تتضمن الاهتمام بالمعتقدات والقضايا الروحانية بالإضافة إلى الغيبية والبحث عن حقائق الكون، حيث أن العقيدة التي يعتنقها الشخص أياً كانت هي الموجه الأول لسلوكياته (السلمي أحلام عتيق مغلي، 2019، ص 87).

والقيم الدينية تتضمن جانب العبادات كالصلاة والصوم والزكاة والصدقة، وجانب المعاملات كالتعاون والأمانة والصبر والأخوة والطاعة والتفاني في العمل وإتقانه.

4.5 القيم الاجتماعية: يمكن النظر إلى القيم على أنها ظاهرة اجتماعية تشمل جميع الأفراد عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية، ويمكن من خلالها إصدار أحكام على سلوكيات الآخرين.

والقيم الاجتماعية هي محطات ومقاييس نحكم بها على الأفكار والأشخاص والأشياء والأعمال والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية من حيث حسنها وقيمتها والرغبة بها، أو من حيث سوءها وعدم قيمتها وكراهيتها، أو في منزلة معينة ما بين هذين الحدين (مانع بن محمد علي المانع، 2005، ص22).

5.5 القيم السياسية: تتضمن اهتمامات الفرد السياسية ورغبته في الحصول على السلطة أيا كانت المؤسسة التي ينتمي إليها.

تتضمن القيم السياسية عناية الفرد بالقوة والسلطة ومدى تحكمه بالأشخاص والسيطرة عليهم وأيضا العناية بالحقوق والواجبات وحدود الحريات بين الحاكم والمحكوم بتوضيح أشكال التعاون والمشاركة بينهم كالمشاركة الفاعلة في بناء الوطن والتبعية للقائد وولادة الأمر والإطلاع على الحقوق والواجبات وحفظ الممتلكات العامة (السلمي أحلام عتيق مغلي، 2019، ص90).

تعتبر هذه أهم تصنيفات القيم وهناك تصنيفات أخرى، تجتمع كلها في الفرد الواحد غير أنها تختلف في درجة تأثيرها من فرد لآخر بحسب قوتها ومدى تحكمها في علاقات الأفراد وتحديد ممارساتهم وتوجهاتهم.

ولعل أهم صنف في هذه الدراسة هو الصنف الثالث القيم الدينية وسنحاول معرفة مفهومها وأهميتها وخصائصها فيما يلي:

ثانيا: القيم الدينية:

1- مفهوم القيم الدينية:

للدين أثره في حياة الفرد والمجتمع، فهو منبع المبادئ والقيم وكل ما ينظم علاقة الإنسان بربه وعلاقة الإنسان بالآخرين داخل المجتمع الواحد.

والقيم الدينية تتجسد في السلوك وفي العمل ولا تقتصر على جانب التصورات أو التمثلات، وهدفها تكوين الفرد الصالح، وبالتالي قيام المجتمع القوي السليم، الذي تسوده قيم التعاون والتقوى وتستقر فيه دعائم الأخوة والعدل.

وتوصف القيم الدينية بما تتضمنه من قيم سياسية كالعدل والمساواة وقيم خلقية كالأمانة والإخلاص والتفاني في العمل الجاد، كل هذه القيم تبعث في الفرد شعورا بقوته الإنسانية وقوته الروحية وقوته السياسية وتدفعه إلى العمل الجاد، من أجل تحقيق ذاته وحماية جماعته وتدعيم وطنيته وتقوية عقيدته، والقيم الدينية لها دور هام في تدعيم التماسك بين أفراد المجتمع وبالتالي تدعم الوحدة الوطنية له (رحالي صليحة، 2008/2007، ص41).

إذن فالقيم الدينية هنا تشمل كل القيم الأخرى السياسية والأخلاقية والاجتماعية وتدفع بها لتحقيق الاستقرار والقوة والالتزام والأمان للفرد داخل مجتمعه.

القيم الدينية أيضا هي مجموعة من المعتقدات والتصورات المعرفية والوجدانية والسلوكية الراسخة، يختارها الإنسان بحرية بعد تفكير وتأمل ويعتقد بها جازما، تشكل لديه منظومة من المعايير يحكم بها على الأشياء بالحسن أو بالقبح، ويصدر عنها سلوك منتظم يتميز بالثبات والتكرار (رحالي صليحة، 2008/2007، ص41).

والقيم الدينية هي " مجموعة من المبادئ والقواعد التي تعمل كمنطلقات وموجهات لسلوك الإنسان ومرجعيات يتم من خلالها الحكم على الأفراد والأشخاص والأشياء والتصرفات، مستمدة

من كتاب الله وسنة رسوله، منها ما هو قطعي في دلالاته ومنها ما هو ظني تختلف الأفهام حوله، و يمكن قياسها والتعرف عليها من خلال الأداء والسلوك" (بن منصور اليمين، 2010/2009، ص60).

أيضا هي " المعتقدات والأحكام التي مصدرها القرآن والسنة يتمثلها ويلتزم بها الإنسان المسلم، ومن ثم يتحدد في ضوئها علاقته بربه، واتجاهه نحو حياته في الآخرة، كما يتحدد موقفه من بيئته الإنسانية والمادية، وهي معايير يتقبلها ويلتزم بها المجتمع المسلم وأعضاءه من الأفراد المسلمين وهي تشكل وجدانهم وتوجه سلوكهم مدى حياتهم" (بن منصور اليمين، 2010/2009، ص61).

إذن تعمل القيم الدينية على تقويم السلوك لدى الفرد وإرشاده إلى كيفية الالتزام بها على مستوى ممارساته اليومية والمهنية على حد سواء، لأن للقيم الدينية أهمية كبيرة في حياة الفرد.

2- خصائص القيم الدينية:

لقد ربط الإسلام الحياة بالقيم، سواء كانت "قيما دينية ربانية" وأساسها الإيمان بالله وبالجزاء العادل في الآخرة، وما يُثمره هذا الإيمان من قيم أخرى مثل حب الله والرجاء في رحمته والخشية من عقابه والتوكل عليه والإخلاص له، أم كانت "قيما إنسانية" مثل: الحرية، الكرامة، العدل، الاحترام، المساواة بين الناس والرحمة ..

ومن بعض خصائص القيم الدينية ما يلي:

-القيم الدينية إيجابية تدعو الفرد إلى أن يكون إيجابيا مؤثرا في محيط عمله.

-القيم الدينية عامة وشاملة لجميع شؤون الحياة الاجتماعية.

-القيم الدينية واقعية بحسب قدرات الإنسان وهي تحقق له التوازن والاعتدال بين رغباته ومتطلبات الحياة.

-القيم الدينية عملية ومثالية وثابتة(رحالي صليحة، 2008/2007، ص43).

فالقيم الدينية إذن مصدرها الدين وأساسها الإيمان فهي توجه وتصوب سلوك الفرد، وتؤثر على القيم الأخرى وشاملة لكل مناحي الحياة وهذا ما يدل على شموليتها.

ويقصد بالشمولية تلك المنظومة المتكاملة لكل ما يتعلق بالإنسان والكون والحياة وتنظيم علاقة الناس بربهم وعلاقتهم ببعضهم من اقتصاد وسياسة واجتماع وقضاء وتعليم وحرب وسلام، وعلاقتهم بالبيئة وما خلق الله فيها من كائنات وغير هذا من الجوانب الكثيرة التي لها صلة بانتظام الحياة في هذا الكون(إسماعيل علي محمد، 2013، ص20).

3-أهمية القيم الدينية:

تكمن أهمية القيم في تشكيل السلوك الإنساني وتأثيرها فيه وفي تزويد المجتمع بالمعايير اللازمة لحفظه واستمراره.

1.3 أهمية القيم بالنسبة للفرد:

تعتبر القيم جوهر الكيان الإنساني، فهي المكون الأساسي لبناء الشخصية الإنسانية وحقيقتها، فبالقيم يصير الإنسان إنساناً وبدونها يفقد إنسانيته، أما رسالة الإنسان تتخلص في الاستخلاف والاستعمار في الأرض، الذي يبنى بالفضائل والقيم الإنسانية التي تحقق للإنسان الرقي والتقدم في الجانب المادي والمعنوي، ويقوم الفرد بالاختيار وفقاً لتصوراته وميوله وخبراته، وتكوينه لمنظومته القيمية التي منها ينبع سلوكه الإنساني لذلك ينبغي أن تتعزز لديه القيم الإنسانية الحسنة والفاعلة الصحيحة المبنية على الأخلاق(السلمي أحلام عتيق مغلي، 2019، ص86).

فالقيم بالنسبة للفرد تعتبر كمصدر للطاقة الفاعلة التي تنظم سلوك الفرد وتساعد في توجيه اختياراته وتحديد أهدافه خلال تفاعله مع الآخرين.

2.3 أهمية القيم بالنسبة للمجتمع:

*القيم تحفظ للمجتمع بقاءه واستمراره: تشهد الحقيقة التاريخية أن قوة المجتمعات وضعفها لا تتحدد بالمعايير المادية وحدها، بل بقاءها ووجودها واستمرارها مرهون بما تمثله من معايير قيمية وخلقية، فهي الأسس والموجهات السلوكية التي يبنى عليها تقدم المجتمعات ورفيها، والتي في إطارها يتم تحديد المسارات الحضارية والإنسانية، ورسم معالم التطور والتمدن البشري، وفي حالة اختلال الموازين وفقدان البناء القيمي السليم فإن عواقب ذلك لا محالة وخيمة تؤول بالمجتمع إلى الضعف والتفكك والانهيار.. قال الله تعالى: "وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَكِنَّ كَذَبُوا فَاَخَذْنَاَهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ" (القرآن الكريم: سورة الأعراف، الآية 96). وقال تعالى: "وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ" (القرآن الكريم: سورة النحل، الآية 112).

*القيم تحفظ للمجتمع هويته وتميزه: لأن القيم تشكل محورا رئيسيا من ثقافة المجتمع وهي الشكل الظاهر البيّن من هذه الثقافة التي تعكس أنماط السلوك الإنساني الممارس فيه، ونظرا لتغلغل القيم في جوانب الحياة كافة فإن هوية المجتمع تُشكل وفقا للمنظومة القيمية السائدة في تفاعلات أفرادها الاجتماعية، فالمجتمعات تتمايز وتختلف عن بعضها لما تتبناه من أصول ثقافية ومعايير قيمية تشمل نواحي الحياة المختلفة، وتظهر القيم كعلامات فارقة وشواهد واضحة لتمييز المجتمعات عن بعضها.

*القيم تحفظ المجتمع من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية الفاسدة: تُؤمّن القيم للمجتمع حصنا راسخا من السلوكيات والقيم والأخلاق التي تحفظ له سلامته من المظاهر السلوكية الفاسدة، مما يجعله مجتمعا قويا بقيمه ومثله تسوده قيم الحق والفضيلة والإحسان وتحارب فيه قيم الشر والفساد.

فالقيم الدينية لها أهمية بالغة تتمثل في:

- ضبط السلوك والرقابة عليه وهي ضرورة للفرد وللجماعة فإن فُقدت حدث الخلل والانحراف في السلوك.

- كما أن المجتمعات التي تعمل على تنمية وغرس القيم الدينية في نفوس أفرادها عن طريق مؤسساتها، هي مجتمعات تعمل على الازدهار والتطور والرقى وينتج عن ذلك انسجام في الحياة واستقرار في نفوس الأفراد (رحالي صليحة، 2008/2007، ص 49-50).

نستخلص أن القيم الدينية تتجسد لدى الأفراد والمجتمع كمنظومة قيمية من خلال قيم البر وقيم الاحترام وقيم الأخوة والتعاون وقيم الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والقيم الأخلاقية بصفة عامة.

ثالثا- القيم الأخلاقية وأخلاقيات العمل:

1- مفهوم القيم الأخلاقية:

القيم الأخلاقية هي صفات سلوكية تقتضيها الفطرة والشرع والعقل، وهي تتعلق بتكوين السلوك الخلقي الفاضل عند الفرد ليصبح سجية وطبعاً يتخلق به مع ربه ثم مع نفسه ويتعامل به مع الآخرين لتكوين مجتمع فاضل تسوده المحبة والأمانة والصدق والأخوة والتعاون والصبر والشكر والحياء والرحمة، وهي قيم شاملة للدين كله ومطلقة ليست نسبية تختلف باختلاف المجتمعات، وهي قائمة على نظام أخلاقي وتربوي واجتماعي واقتصادي وسياسي (الرومي خالد بن عبد الله، 2011/2010، ص 20-21)

وعرفت القيم الأخلاقية في مجال العمل بأنها " مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقياً، الذي يميز الصحيح من الخطأ وهي قيم ومعتقدات وقواعد أخلاقية حاكمة للطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها المهتمين بالمنظمة أحدهم إزاء الآخر، وتشكل مكون رئيس من القيم الثقافية للمنظمة، وعليه إن خلق ثقافة تنظيمية أخلاقية هي واحدة من الأولويات الرئيسة للمنظمة ويمكن

للمدراء خلق ثقافة أخلاقية من خلال الالتزام الشخصي المؤيد للقيم الأخلاقية ونقله إلى المرؤوسين" (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، ص 106).

وبالتالي فإن القيم الأخلاقية تتعلق بالأحكام الخاصة بالسلوك الجيد أو السيئ والتصرف الصحيح أو الخطأ في بيئات متعددة.

2- مفهوم السلوك الأخلاقي:

تعتبر الأخلاق صفة في النفس فطر الله الناس عليها وقد يصنعها المجتمع والأحداث وأنماط الحياة اليومية وما يتلقاه الأفراد من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والأخلاق بمثابة الرابط الاجتماعي بين الفاعلين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة وحتى الشخصية وهي تشمل على المعاملات سواء معاملة الفرد مع ربه بالعبادة والصلاة والصوم أو معاملة الفرد مع نفسه بالنزاهة واستحضار الضمير أو معاملة الفرد مع الآخر بالصدق والأمانة والعدل والمسؤولية والتعاون.

ومن خصائص الأخلاق أنها أولاً ذات طبيعة عملية، إذ تُستقرأ من التجربة الأخلاقية الحية للإنسان، وثانياً أخلاق ذات مصادر متعددة حيث تشترك أطراف كثيرة في تحديد قواعدها وأحكامها، وثالثاً أخلاق ذات توجه ديني إذ أنها تستقي قيمها ومبادئها من الأديان المختلفة (طه عبد الرحمن، 2008، ص 9).

يُعرّف السلوك الأخلاقي على أنه التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، أما التصرف غير الأخلاقي فهو التصرف الذي لا يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، ولذلك فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف و يستحق الثناء، وإن السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، ص 108).

وممارسة السلوك الأخلاقي إما تأتي عن طريق الإلزام من خلال مجموعة من الأوامر والنواهي التي تُفرض على الفرد وتكون خارجة عن إرادته ورغبته أو عن طريق اختياره واستنباطه لمجموعة من

القيم أثناء تفاعله مع مختلف المواقف وما يسمعه من أقوال ويستنتجه من أفعال، وفي غالب الأحوال يميل الفرد إلى الحرية أكثر من تلقيه الأوامر والنواهي.

الحياة الخلقية بصفة عامة ليست لحظات منفصلة فيما بينها تُحْكَم كل لحظة منها أوامر أو زواجر معينة، وإنما هي وحدة من الأفعال التي تشكل تاريخاً خاصاً بصاحبها، وبهذا يكون كل فعل خلقي عبارة عن حدث في هذا التاريخ، وتكون هوية الإنسان قائمة لا في هذه الفترة أو تلك من فترات تاريخه وإنما قائمة في هذا التاريخ بكامله منذ ولادته إلى موته (طه عبد الرحمن، 2008، ص156).

والحُكْم على السلوك أنه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند إلى مجموعة من المبادئ أو القواعد و الدلائل النابعة من نظرية أخلاقية ما أو خصائص الفرد أو من القيم الاجتماعية. ولذلك فإن تعريف السلوك الأخلاقي يواجه مسألتين شائكتين الأولى: صعوبة إيجاد معيار للحكم يتفق عليه جميع الأفراد، و الثانية: أن ما هو جيد و سيئ أو صحيح و خاطئ له معاني مختلفة لأشخاص مختلفة في مجتمعات مختلفة، وأن أكثر التعارض والخلط يأتي من التمييز الموضوعي والذاتي للأخلاق، إذ أن فعل الشخص أخلاقي بشكل ذاتي إذا ما اعتقد الشخص بأن فعله أخلاقي، ويكون فعل الشخص أخلاقي بشكل موضوعي إذا مارس ذلك الشخص فعله بحسب القاعدة أو القانون (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، ص108).

3- أخلاقيات العمل:

هي الصفات الإيجابية والحسنة والمثالية التي يلتزم بها الفرد داخل محيط عمله، ونستطيع أن نقول أخلاقيات العامل في عمله أو أخلاقيات المهنة، هذه الأخيرة فرضت نفسها من خلال دراسات عديدة وعالمية أثبتت أن قيم الإحترام والأمانة والتعاون والعدل وغيرها هي قيم يُشجَع الفرد على التحلي بها في جميع ظروف ومواقف العمل وترسيخها ضمن ثقافته.

يُشير مصطلح أخلاقيات العمل إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات العمل، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس

والاحتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاقيات العمل هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية (الغامدي سعيد بن ناصر، 2010، ص 38/37).

وبالتالي يجب أن تتوفر المؤسسة على معايير أساسية في العمل وأهمها الأخلاقيات المهنية التي تتضح فيها الواجبات والحقوق والالتزامات والقواعد الثابتة لتوجيه سلوك العامل وتنظيم علاقاته بالآخرين، وأيضاً يجب أن تكون هذه الأخلاقيات من ضمن الاهتمامات الإدارية تدريباً وتطبيقاً وضمن الاهتمامات الفردية تمثلاً وممارسةً.

تتجسد أخلاقيات العمل في أداء العامل لواجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة من أجل تحقيق مصالحه الشخصية (وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، 2017، ص 15).

يمكن استخلاص أهم القيم التي تتميز بها أخلاقيات العمل وهي الأمانة والصدق، النزاهة، العدل، المسؤولية وكل القيم والمعايير الأخلاقية التي من شأنها أن تعزز الالتزام والانضباط المهني.

1.3 قواعد أخلاقيات العمل:

تتمثل هذه القواعد في القيم السامية والمبادئ التي تجعل السلوكيات أخلاقية يلتزم بها الجميع أثناء العمل وتصبح بمثابة قوانين وتعليمات تضمن النزاهة والانضباط وتُجَنَّب السلوكيات والممارسات اللاأخلاقية.

وأهم هذه القواعد ما يلي:

1. الشفافية: إعلان المؤسسة عن أهدافها وغاياتها وسياساتها ومعاييرها وتطبيق مبدأ المسائلة في حدود ما تسمح به القوانين.

2. النزاهة: تفادي العاملين للشبهات والابتعاد عن الانحياز وتطبيق مبدأ العدالة على الجميع.

3. الموضوعية: تعتبر عنصرا مهما لتعزيز ثقة العاملين والالتزام بالحيادية والنزاهة واحترام القوانين لتحقيق أكبر قدر من الموضوعية.

4. العدالة والمساواة: التعامل بعدل مع كافة العاملين داخل المؤسسة، وتجنب التلاعب وهضم الحقوق وتحقيق المصلحة الشخصية دون المصالح العامة.

5. الأمانة والاستقامة: تحلي العامل بقيم خلقية حسنة وأداء العمل بكل أمانة ومسؤولية وقوة.

6. العلاقات الداخلية: تربط العاملين مع بعضهم داخل المؤسسة باختلاف درجاتهم ويسودها الاحترام والتعاون والطاعة والاهتمام بمشاكل الموظفين والحفاظ على أسرار العمل والمؤسسة (بن رمضان سامية، 2018، ص 198).

الإمام بهذه القواعد والمعايير المهنية وتطبيقها من شأنه أن يحسّن من مهارات العامل والقيام بواجباته على أحسن وجه والالتزام بالتصرف اللائق وحسن المعاملة ووضع مصلحة الجميع أمام المصلحة الشخصية بكل استقامة ونزاهة.

رابعا. القيم التنظيمية:

تحتل القيم التنظيمية مكانة واسعة داخل المؤسسة من خلال دورها الفعال في تقويم وتوجيه سلوك العامل في مواقف تتطلب قرارات محددة، وهذه القيم تعبر عن هوية العامل وهوية المؤسسة كنسق وإطار مرجعي للسلوك.

إن القيم التنظيمية هي مجموعة فرعية من القيم العامة تختص بالمؤسسة وترتبط مباشرة بالسلوك التنظيمي ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيتهم وبزملائهم والمتعاملين معهم، لذلك فإن مجال عملها أضيق من مجال عمل القيم الدينية والاجتماعية والأخلاقية (محجر ياسين وبكوش ليلي، 2017، ص 565).

فالقيم التنظيمية بصفة عامة هي مجموعة من المعايير والأحكام والمبادئ المشتركة بين الفاعلين داخل المؤسسة الواحدة، توجه سلوكياتهم وعلاقاتهم المهنية وتوحد ثقافتهم وهوياتهم في إطار واحد تحت ما يُسمى بثقافة المؤسسة.

تعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمؤسسة وتعمل على توجيه سلوك الموارد البشرية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة فهي بمثابة قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب ، وهناك علاقة قوية بين القيم التنظيمية والأداء التنظيمي يتوقف عليها نجاح المؤسسة(المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، 2009، ص11).

1- أهمية القيم التنظيمية:

من خلال التعاريف السابقة للقيم التنظيمية يمكن استخلاص أهميتها في كونها مؤثرة على السلوك التنظيمي للأفراد وتوحد قيمهم وتعزز انتمائهم للمؤسسة من خلال الاحترام المتبادل والإخلاص والأمانة وطاعة المسؤولين والثقة المتبادلة، وهي جزء لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة وعلى هذه الأخيرة أن تقف على هذه القيم وتدرسها وتحاول تدعيمها وغرسها لدى أفرادها وتشجعهم على احترامها والالتزام بها، وهي أيضا جزء من القيم الدينية التي تعمل على توجيه وتصويب السلوكيات لما هو مرغوب فيه ضمن ظروف تنظيمية مختلفة لتسود قيم المساواة والتعاون والاحترام بين العاملين.

2- تصنيفات القيم التنظيمية:

تعددت القيم التنظيمية ولكنها صُنفت إلى أربعة مجموعات رئيسية هي:

1.2 قيم إدارة الإدارة: ويستمددها المسؤولون الإداريون من سلطتهم، وهي(عجال

مسعودة، 2009/2010، ص54).

***قيمة القوة:** التي يمتلكها المديرون من امتلاكهم للمعلومات، وسلطة المركز الوظيفي واتخاذ

القرارات.

*قيمة الصفة: النخبة دائما في القمة، يكتسبها المديرون بحكم عملهم الإداري المعقد والمهم، فالأعمال الإدارية يجب أن يمسكها أفضل الأفراد.

*قيمة المكافأة: وتأتي بعد تحديد الأداء الناجح للأفراد الذين يسيرون المؤسسة، فمكافأتهم تعتبر أمرا مهما.

2.2 قيم إدارة المهمة: من الاهتمام بتحسين أداء العمل و تحقيق الأهداف وتنشئ منها:

*قيمة الفعالية: تُمكن المؤسسة من تركيز مواردها المتاحة على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج.

*قيمة الكفاية: وتعبّر عن قدرة الإدارة على عمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة.

*قيمة الاقتصاد: إن فشل الأعمال التجارية غالبا ما يكون سببه ارتفاع تكاليف التنظيم، وهذه القيمة بمثابة معيار أساسي لنجاح المؤسسة.

3.2 قيم إدارة العلاقات: هدفها الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى درجات الالتزام

الوظيفي، وهي:

*قيمة العدل: يؤثر بها الرؤساء على نوعية الحياة التي يعيشها مرؤوسوهم، تُعزز لديهم الثقة في الإدارة والولاء للمؤسسة.

*قيمة العمل الجماعي: تنبثق من استمتاع الأفراد بالانضمام إلى بعضهم في العمل، الأمر

الذي يضمن الإلتقان في العمل المنجز، لأن موهبة فرد ما قد تعوض ضعف فرد آخر.

*قيمة القانون و النظام: تُحول المديرين أن يتصرفوا كقضاة يحكمون على أفعال مرؤوسيههم

بدون إعطائهم حق الرد، فالإدارة الناجحة هي التي تبتكر وتدير باحترام نظاما مناسبا من القواعد والإجراءات.

4.2 قيم إدارة البيئة: تأتي من معرفة المؤسسة بالبيئة التي تعمل فيها، وهي:

*قيمة الدفاع: يستجيب من خلالها أفراد المؤسسة للتغيرات البيئية، وذلك بوضع الخطط

الإستراتيجية بعد دراسة التهديدات البيئية.

*قيمة التنافس: ويتم إدراكها في المستويات الإدارية العليا للتنظيم، حيث تعبر عن القدرة التنافسية للمؤسسة.

*قيمة استغلال الفرص: وتمكن المؤسسة من الوصول إلى الفرص الخارجية، قبل أن تصل إليها المؤسسات المنافسة، وانتهازها واستغلالها بسرعة، رغم ما قد يرافقها من مخاطرة(عجال مسعودة، 2010/2009، ص54-58).

خلاصة:

تُعتبر القيم بصفة عامة ظاهرة إنسانية واجتماعية وهي انعكاس للأسلوب الذي يفكر الأشخاص به في ثقافة معينة وفي فترة زمنية معينة، كما أنها هي التي توجه سلوكيات الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه من أشكال السلوك في ضوء ما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير، وتعد القيم الدينية إحدى هذه القيم وأهمها كونها قيما أخلاقية سامية تحكم السلوك وتهذبه في مجالات عديدة ومنها مجال العمل وما تفرضه من أخلاقيات على العامل أن يتحلى بها على مستوى الممارسات، هذه الأخلاقيات تدخل ضمنها القيم التنظيمية كمبادئ متفق عليها من طرف الجميع لأنها تمثل هوية العامل وهوية المؤسسة وتضمن الانضباط والنزاهة والعمل على تحقيق أهداف سامية.

المبحث الثاني: أثر القيم الدينية على سلوك العامل

تمهيد:

إن الفعل الاجتماعي موضوع الدراسة السوسولوجية كما أشار إليه ماكس فيبر **MAX WEBER** لا يعتبر مادة جامدة يمكن ضبطها كميًا بل هو نشاط إنساني له تداخلات نفسية وتاريخية واجتماعية فهو قابل للفهم والتفسير وبواعثه عديدة، وقد افترض فيبر وجود أنماط للفعل الاجتماعي والتي نذكر منها "الفعل الموجه بالقيم" التي تُعد تمثلات تصورية مطلقة يتمسك بها الفرد في شكل اعتقاد ذهني لنراها بعد ذلك ظاهرة في سلوكه الاجتماعي من خلال ممارساته اليومية، وتتضمن التمثلات الاجتماعية المعتقدات والآراء والمعلومات التي يتبناها فرد أو جماعة اجتماعية ما، حول موضوع معين كما تلعب التمثلات دورا أساسيا في تفسير الظواهر النفسية الاجتماعية إذا ما نظرنا إلى وظائفها التي تعتبر كموجه أساسي للممارسات الاجتماعية.

أولا. تعريف السلوك:

يُعرف السلوك الإنساني بأنه "كل النشاطات التي يقوم بها الإنسان أثناء حياته، ليشبع حاجاته ويحقق أهدافه، وهذه النشاطات هي محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، وذلك وفقا لقدرات الفرد وطريقة إدراكه، وما يميز السلوك الإنساني أنه لا يظهر من عدم فهو مسبب وهادف ومدفوع أي أن وراءه دوافع تتمثل في الرغبات والحاجات والتوقعات، مُوجّه لتحقيق هدف معين، كما أن السلوك الإنساني يتميز بكونه متنوعا ومرنا، بمعنى أنه يظهر في أشكال متعددة لكي يتلاءم مع مختلف المواقف، فيتغير وفق المستجدات التي تفرضها هذه الظروف" (بوبكر منصور، 2007/2006، ص56).

يعني أن الفرد كائن اجتماعي يتأثر بالجماعة وبالهوية الاجتماعية وبالاعراف الاجتماعية ويهتم بما يفعله المحيطون به ويقلد سلوكيات الآخرين بشكل تلقائي تقريبا، محاولا التأقلم والتفاعل معهم وعادة ما يكون تأثير الجماعة على الفرد أقوى من تأثير الفرد على الجماعة.

يتضمن السلوك الاجتماعي تصرفات وأفعال الأفراد التي يكونها ويصوغها المجتمع، فهو نظرة اكتسابية وليست وراثية أي يتعلمه الفرد من محيطه الاجتماعي كالأسرة والمدرسة والشارع وجماعة الرفاق وباقي التنظيمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية (حسين عبيد جبر وبشرى سلمان كاظم، د ت، ص 44).

فالأسرة هي أقوى المؤسسات تأثيرا في سلوك الفرد والبيئة الأولى التي تعمل على صبغ السلوكيات بصبغة اجتماعية، والأسرة تمثل وحدة اجتماعية تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد ومعايير وأنماط السلوك وهي أول المنشئين اجتماعيا ونفسيا ينال منها الفرد شخصيته وهويته ومختلف التوجيهات، أيضا تعتبر المدرسة البيئة الثانية للفرد وتعد المؤسسة الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية والتعلم، فيها يقضي الطالب جزءا كبيرا من حياته اليومية فمن جهة يتلقى فيها التربية والعلم والمعرفة ومن جهة أخرى تتوسع دائرته الاجتماعية من خلال التقائه بجماعات جديدة من الأصحاب، وهي عامل جوهري في تكوين شخصية الفرد وتقدير اتجاهاته وسلوكه وعلاقته بالمجتمع الأكبر، ويعتبر المسجد هو تلك المؤسسة الدينية التي يجتمع فيها المصلون لتأدية الصلاة وهو المقر الذي تقدم من خلاله النصائح والإرشادات والتوجيهات في خطبة الجمعة والندوات والمواظب الدينية، ومن جهتها تعتبر وسائل الإعلام وسيطا مهما في تنمية الحس المشترك والمسؤولية الاجتماعية خصوصا في الوقت الحالي الذي يتطلب فيه الأمر الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة في نقل الأحداث المختلفة وإكساب القيم الاجتماعية والسلوكيات الأخلاقية.

1- النظريات المفسرة لسلوك الاجتماعي:

1.1. نظرية التحليل النفسي: تؤكد هذه النظرية على وجود ديناميات معينة في شخصية الفرد تؤثر في سلوكياته المختلفة، إذ أن النمو النفسي يمر بخمسة مراحل وهي: المرحلة الفمية، المرحلة الشرجية، المرحلة القضيبية، المرحلة الكامنة والمرحلة الجنسية، وأي خلل يحدث في هذه المراحل يؤدي إلى اضطراب الشخصية وحدوث مشاكل نفسية، ويُفسّر السلوك حسب هذه النظرية بناءً على أسس ومسلمات كالحتمية النفسية والطاقة النفسية والثبات والاتزان ومبدأ اللذة، وتتكون شخصية الفرد من ثلاث نظم أساسية هي الهو والأنا والأنا الأعلى ولكل نظام خصائصه ومبادئه وميكانيزماته الخاصة به، وتفاعل هذه النظم وانسجامها يحقق التوازن والاستقرار النفسي للفرد، ومن ثم يصبح السلوك اجتماعياً متفقاً مع المعايير الاجتماعية (ذيب إيمان عبد الكريم، د ت، ص 9-10)

1.2. النظرية السلوكية: الاهتمام الرئيسي لهذه المدرسة هو السلوك.

يرى أنصار المدرسة السلوكية أن السلوك الإنساني يتكون من سلوكيات مورثة من خلال الفطرة أو التكوين الجيني، ومنها ما هو مكتسب، حيث يكتسب الفرد العديد من الأنماط والأشكال السلوكية من البيئة الاجتماعية والأسرية المحيطة، فهو لا يتعلم السلوكيات الحركية واللفظية فقط بل يتأثر ويتعلم الاتجاهات العاطفية التي تشكل سلوكه وتفاعله مع الآخرين (دراشة صدام راتب محمود وآخرون، د ت، ص 414).

ووفقاً للنظرية السلوكية فالسلوك الاجتماعي يتعلمه الطفل الذي يولد عضواً في المجتمع بخصائص وراثية ثم يتحصل شيئاً فشيئاً على ذخيرة من السلوك في ظروف بيئية محيطة ومواقف يصنعها الآخرون بثقافتهم وقيمهم.

3.1. نظرية المعايير الاجتماعية: أولاً هذه المعايير هي أنماط السلوك المشترك بين عدد كبير من الأفراد، ويكون هذا السلوك نموذجياً ومثالياً وإيجابياً من حيث القبول الاجتماعي ويُعد إطاراً مرجعياً يلتزم به الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة، وثانياً يرى أصحاب هذه النظرية أن المعايير

يكتسبها الفرد ويتعلمها منذ المراحل المبكرة من التنشئة الاجتماعية، إذ أن الفرد يتأثر إدراكه للعالم الذي يعيش فيه بصفة شعورية أو لا شعورية بالمؤثرات الاجتماعية وأكثر من ذلك يحمل معايير جماعته ويتبناها، أي أن سلوك الفرد يتحدد وفقا للمعايير التي يتلقاها من أفراد أسرته والتي هي أوامر المجتمع ونواهيه، وبذلك فإن الاختلاف الملاحظ في سلوكيات الأفراد في المواقف الاجتماعية يعود إلى الاختلاف في مدى استيعاب هذه المعايير ذات الصلة بسلوكهم (ذيب إيمان عبد الكريم، ص13).

وبالتالي تصبح المعايير بمثابة سلطة خارجية للفرد يحدث على أساسها التفضيل في الممارسات والسلوكيات اليومية التي تتأثر بدورها بثقافة الفرد ومعتقداته وقيمه التي تمثل له السلطة الداخلية.

4.1. نظرية العلاقات الإنسانية: تفهم في العلاقة بين الفرد والجماعة، حيث يرى صاحب هذه النظرية ابراهام ماسلو أن فهم هذه العلاقة يكون من خلال الحاجات الأساسية للفرد كالأمن والدفاع عن الذات وتجنب الأذى وهو ما يبحث عنه في انتماءه للجماعة، ويؤكد ماسلو أن الحاجات الاجتماعية المرتبطة بدوافع الحب والرعاية والاهتمام وحب الانتماء تعد المكون النفسي الذي يحدد السلوك الاجتماعي للفرد من خلال الارتباط والتفاعل وتقبل الآخرين، والحاجة إلى التقدير قد تعني الحاجة إلى القوة، الانجاز، الكفاية وقد تعني الحاجة إلى السمعة، المكانة، الأهمية والكرامة، ويؤدي إشباع هذه الحاجات إلى الشعور بالثقة والقيمة والقوة، والحاجة إلى تحقيق الذات لها علاقة بالثناء والتقدير الذي تعطيه الجماعة للفرد (حسين عبيد جبر وبشرى سلمان كاظم، ص54-55).

والعلاقات المقصودة في هذه الدراسة هي علاقات العاملين داخل المؤسسة وتفاعلهم وسلوكياتهم وممارساتهم المهنية التي من المفترض أنها تتوافق وأخلاقيات العمل والمبادئ والقيم الدينية التي يؤمنون بها.

والعلاقات الإنسانية بصفة عامة هي تفاعل الأفراد في جميع أنواع المحاولات سواء في المجال الصناعي أو التجاري أو الحكومي أو التعليمي أو الاجتماعي، ويُشاهد هذا التفاعل عموماً في تنظيمات العمل، حيث يرتبط الأفراد بنوع من البناء أو النظام الشكلي في سبيل تحقيق هدف معين (سيد عبد الحميد مرسي، 1986، ص 11).

2- خصائص السلوك الاجتماعي:

* السلوك الاجتماعي ينظم العلاقات بين الناس من خلال تألفهم وتعاونهم وتفاعلهم مع بعضهم في مختلف المواقف، فيكتسب الفرد اهتمام وحب الجماعة وتكتسب الجماعة تقدير الفرد وولاءه، فالسلوك الاجتماعي يعني نزوع الناس إلى اهتمام بعضهم ببعض وإلى الترابط.

* السلوك الاجتماعي مكتسب يتعلمه الفرد ويتلقاه من محيطه الاجتماعي كالأُسرة والمدرسة وباقي مؤسسات التنشئة الاجتماعية، كما يكتسبه من خلال الأحداث والمواقف التي يمر بها ونتيجة احتكاكه ببيئته الخارجية اجتماعياً، دينياً، ثقافياً وسياسياً.

* السلوك نشاط كلي، يتأثر بالبيئة فإنه لا يستجيب لها بجسمه فحسب بل بكليته، فالإنسان هو الذي ينجح ويحقق ويحب ويكره، والسلوك أيضاً نشاط غائي فهو يسعى إلى تحقيق غاية ما، من خلالها يمكن فهم السلوك وتفسيره بغض النظر عن طبيعة هذه الغاية شعورية كانت أو لا شعورية بالإضافة إلى ذلك تُعتبر خاصية الغائية هي التي جعلت من سلوك الفرد يتسم بالمرونة والقابلية للتغير والتنوع والتكيف تبعاً لتغير الظروف (بوبرك منصور، 2007/2006، ص 58).

* للسلوك الاجتماعي أبعاد نفسية واجتماعية وعملية، من حيث قدرة الفرد على تقييم ذاته وإقامة علاقات مع الآخرين وقدرته على العمل وتحمل مسؤوليته وتفاعله مع كل المواقف التي يمر بها.

وإذا اتفق السلوك الاجتماعي مع معايير المجتمع يصبح سلوكا إيجابيا يتصف بالاتزان والإدراك ويلقى تقديرا وتشجيعا من طرف المجتمع على أن يتم الالتزام به قولاً وفعلاً من قبل الأفراد في كل المؤسسات.

3-محددات السلوك الاجتماعي:

محددات السلوك الاجتماعي عديدة ترجع إلى عوامل كثيرة متداخلة تشمل شخصية الفرد وثقافته وتغيراته الجسدية والعقلية ومحيطه الاجتماعي الذي يعيش فيه ويتعامل معه، بحيث تعمل هذه المحددات على تكوين السلوك الإنساني وتوجيهه والتأثير عليه مما يدفعه إلى الامتثال والالتزام أو الرفض، ونذكر منها الإدراك، شخصية الفرد وقدراته، حاجاته ودوافعه ومحيطه الاجتماعي.

1.3 الإدراك:

يختلف سلوك الأفراد تبعاً لاختلاف إدراكهم، ذلك أن لكل فرد قدراته الإدراكية الخاصة، تتشكل لديه من خلال تراكم نموه المعرفي والنفسي والاجتماعي، وهو ما يفسر اختلاف إدراك الأفراد للواقع الذي يعيشون فيه، وعملية الإدراك ليست هي الواقع ذلك أن الأفراد يدركون الأشياء كما يرغبون أن تكون، وليس كما هي عليه في الواقع، انطلاقاً من أنها تتحكم فيها عدة معطيات هي شخصية الفرد وما تتضمنه من قدرات وميول واتجاهات وتوقعات وعوامل أخرى ترتبط بالشيء المدرك (قوة وشدة المثير، الحجم، التباين، التكرار، الحركة، التشابه، الفجوات..). كما يتأثر إدراك الفرد كذلك بمستوى الضغوط المحيطة به مثل ضغط التنافس وضغط مهام الوظيفة التي يؤديها (بوبكر منصور، 2007/2006، ص 59).

والإدراك يعد عاملاً من العوامل الشخصية التي يتركب منها الفرد وتكون شخصيته وتؤثر في سلوكه، إضافة إلى عوامل أخرى كتقلبات المزاج والثقة بالنفس والانتباه والتعلم ومكونات عقلية و نفسية أخرى إلى جانب مكونات جسمانية كهيئة الإنسان وشكله الخارجي الذي يؤثر في سلوكه وعلاقاته الاجتماعية واختياراته.

2.3 الشخصية وقدرات الفرد:

تُعرف الشخصية على أنها تلك الاستعدادات والرغبات والغرائز وكل القوى البيولوجية والفطرية والموروثة، وكل الميول المكتسبة بالخبرة، وهي ميول ثابتة عند الفرد تتولى عملية التكيف بينه وبين بيئته الاجتماعية، والشخصية هي مجموعة من الصفات الجسدية والنفسية والعادات والتقاليد والقيم والعواطف والاتجاهات كلها متفاعلة في الحياة الاجتماعية، وهي مزيج من الآراء والأفكار والقدرات والمشاعر والأحاسيس والسمات العقلية (العسيلي رجاء زهير، 2006، ص7).

وكما هو معلوم في نظرية التحليل النفسي أن الشخصية تعمل وفق ثلاث نظم: الهو، الأنا والأنا الأعلى، ففي السنوات الأولى من عمر الفرد يسيطر الهو والذي يعبر عن الحاجات الفطرية ويتحرك السلوك هنا من أجل إشباع هذه الحاجات أو التخفيف من حدتها، إلا أن الأنا يتدخل بوظيفته المهيمنة على الشخصية ويكتسب الأنا الأعلى القيم والقواعد الأخلاقية، فيدرك الفرد مدى اختلاف ميولاته ورغباته مع ما يتلقاه الفرد من تنشئة والدية ومجتمعية ومحاولة التنسيق بين هذه الأجهزة النفسية الثلاثة، إذ أن عدم تناسق هذه الأخيرة يُحدث اضطرابات في شخصية الفرد وتعاونها يُحدث الاتزان والاستقرار النفسي.

فالاستعدادات النفسية سواء كانت شعورية أو غير شعورية هي التي تُهيكل سلوكيات الأفراد، وتتغير هذه السلوكيات بتغير الظروف والمواقف، فمثلا ما يحدث داخل المؤسسة من تماطل وتراجع في أداء العامل فذلك يُفسر بعجز المؤسسة على تلبية رغبات وحاجات العاملين، وقد يُفسر بتراجع وضعف قدرات هذا العامل التي تؤهله إلى أن يكون مسؤولا ومتقنا لعمله.

والقدرات تُشير إلى شخصية الأفراد، كما أن للقدرات دورا في تحديد مستوى السلوك ونشاط الفرد في إطار العمل أو في عملية التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، وقد قسم الباحثون القدرات الإنسانية إلى قدرات عقلية وقدرات ميكانيكية وقدرات حركية وقدرات بصرية (بوبر منصور، 2007/2006، ص61).

3.3 الحاجات والدوافع: هي جملة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه، إذ لا يوجد سلوك بدون دافع، بحيث تهدف الدوافع إلى إعطاء السلوك الإنساني قيمة ومعنى، وتحاول فهم وتفسير السلوك الحالي متبناة بالسلوك المستقبلي، وتشمل الدوافع جوانب فطرية وجوانب مكتسبة من السلوك.

وللدوافع في مجال العمل بصفة عامة وظائفها أولاً كونها عامل مهم جداً في تنشيط السلوك ونقله من وضعية السكون إلى وضعية الحركة، وثانياً كونها عامل منظم ومحدد لسلوك الفرد عندما يتعلق الأمر بتحقيق مساعي وأهداف معينة، وثالثاً كونها عامل مدعم لتحقيق إشباعات معينة، والأهم في الأمر هو دافع تحقيق الهدف وحل المشكلة وبالتالي ضمان الاستمرار في مواجهة المشكلات وحلها باختيار السلوك المناسب وتعلم انتقاء الاستجابات الصحيحة في مختلف المواقف التي يتعرض إليها الفاعلون.

وللحاجات علاقة وطيدة بالدوافع، فالدافع ينمو إلى مستويات مرتفعة إذا ما تحققت الحاجات الأولية للأفراد وهو ما افترضه ماسلو في التنظيم الهرمي للدوافع الإنسانية.

1.3.3 التنظيم الهرمي للدوافع الإنسانية لماسلو:

1. الحاجات الفيزيولوجية: كالمأكل والمشرب والراحة والنوم والجنس.
2. حاجات الأمن: رغبة الفرد في الأمن والطمأنينة والسلام وتجنب الاضطرابات والخوف والقلق.
3. حاجات الحب والانتماء: رغبة الفرد في إقامة علاقات عاطفية ووجدانية مع الآخرين من أفراد ومجموعات.
4. حاجات احترام الذات: رغبة الفرد في تميّزه وفرض قيمته الشخصية، من خلال إشباع حاجات الشعور بالقوة والثقة.

5. حاجات المعرفة والفهم: رغبة الفرد في الفهم والتعلم واكتساب المعرفة من خلال مختلف النشاطات الاستكشافية واستطلاع أكبر قدر من المعلومات.

6. الحاجات الجمالية: رغبة الفرد في النمو بالقيم الجمالية وترتيب وتنظيم حياته وبلوغ الكمال في الأنشطة والأعمال. (أبو شنب أحمد محمد جمعة، د ت، ص 13).

4.3 المحيط الاجتماعي (الأسرة): تعتبر الأسرة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأول بيئة يكتسب فيها الأفراد قيمهم ويحددوا سلوكياتهم إلى ما هو مرغوب فيه وترك ما هو مرغوب عنه في ظل معايير حضارية سائدة، فالأسرة مسؤولة عن نمو الفرد الجسمي والعقلي والنفسي والاجتماعي والثقافي.

والإنسان كائن اجتماعي بطبعه، لا يستطيع أن يعيش بمفرده معزولاً عن الجماعة، فهو يحقق حاجاته من خلالها، ويعتبر المحيط الاجتماعي ذلك الفضاء الذي ينشأ فيه الفرد اجتماعياً ونفسياً وثقافياً من خلال التبادل الثقافي والتفاعل وتكوين العلاقات الاجتماعية والمهنية.

فالغزل الاجتماعي للفرد يُجرده من التفاعل الاجتماعي الرمزي ويفقده فرصة تنمية القدرات الذكائية وقابلية الاكتساب والاستعداد الاجتماعي والاندماج وبالتالي تأخر القدرات المعرفية والتعليمية.

ثانياً. السلوك التنظيمي داخل المؤسسة:

يعتبر السلوك التنظيمي من الموضوعات الأساسية التي عنت باهتمام علماء التنظيم والإدارة ومن الموضوعات التي حاولت فهم وضبط السلوك الإنساني داخل المؤسسة أو داخل البيئة التنظيمية بصفة عامة.

يشمل السلوك التنظيمي الأفراد والجماعات في البيئة التنظيمية وكافة الأبعاد السلوكية لهم من قيم واتجاهات ومعايير ومدركات حسية، والسلوك التنظيمي سواء كان فردياً أو اجتماعياً فإنه

يتضمن الاستجابات الحركية والفورية للكائن الإنساني المتمثلة في المعلومات والأنشطة المتفاعلة والتي تمثل النتائج الأساسية للبناء السيكولوجي للفرد (بوقرة كمال، 2008/2007، ص 163).

فالسلك التنظيمي إذن يوضح العلاقة بين العامل وعمله من جهة من خلال شعوره بالانتماء إلى المؤسسة واستخدام كل المعلومات والقدرات وتوظيفها والتدريب على بعض الأنشطة المهنية وإن تطلب الأمر تعلم اللغة التقنية الملائمة لمنصب العمل، ويوضح السلك التنظيمي العلاقة بين العامل وجماعة العمل (زملاء العمل) من جهة أخرى بحيث يحس الفرد بانتماءه لجماعته وزملاءه وتبادله إياهم قيم التعاون والأمانة والتقدير، وأيضا يوضح السلك التنظيمي العلاقة بين العامل والمؤسسة من خلال العمل على تحقيق أهداف المؤسسة وذلك بمعرفة ثقافة المؤسسة وطريقة تسييرها ونظامها الداخلي وسياساتها الرسمية وغير الرسمية، وتحاول هذه الدراسة تحليل سلوكيات العامل داخل المؤسسة وكيف يمكن للتمثلات الاجتماعية وما تتضمنه من جوانب نفسية واجتماعية ومعرفية وللمثلات الدينية أن تؤثر على السلك التنظيمي للفرد.

1- النظريات المفسرة للسلك التنظيمي:

من أجل فهم سلوك العاملين تنظيميا داخل المؤسسة سيتم التطرق إلى أربعة نظريات تنظيمية قدمت بأفكارها تفسيراً لهذا السلك واهتمت بالقضايا الإدارية والتنظيمية، وهي نظرية التنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر)، نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور)، نظرية التقسيم الإداري (هنري فايول) ونظرية العلاقات الإنسانية (إلتون مايو).

1.1. نظرية التنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر Max Weber 1864-1920):

ماكس فيبر من أبرز علماء الاجتماع بصفة عامة وعلماء التنظيم بصفة خاصة ويُعتبر أول من حاول تقديم نظرية منظمة وشاملة في التنظيمات البيروقراطية بمعناها العلمي، ويقصد بها (النظرية) التنظيم القائم على أسس معينة لتحقيق أهداف محددة بما يحتوي من أشخاص وإمكانات مختلفة وطرق مرسومة لأداء الأعمال، أما النموذج فهو تصوير مبسط للواقع يقصد به تسهيل فهم ظاهرة

معينة بالتركيز على خصائصها الأساسية، ويعتبر النموذج البيروقراطي الذي قدمه فيبر أول نموذج متكامل للمنظمات وبداية لنظرية التنظيم العلمية (غزالي عادل، 2007/2006، ص 80).

يرى ماكس فيبر أن التنظيم يقوم على نسق من المناصب الرسمية المحددة بوضوح، ولكل منصب منها مجال من الاختصاصات المحددة بالمعنى الشرعي يشغلها الأفراد، كما أوضح فيبر بناءً على المؤهلات الفنية التي يمكن التحقق من وجودها من خلال إجراءات رسمية غير شخصية كالامتحانات مثلاً، أو من خلال تقديم الفرد لشهادات علمية أو تلك الخاصة بالخبرة المهنية أو كليهما (العقبى الأزهر، 2009/2008، ص 127).

وبالتالي لا يمكن اعتبار الفرد موظفاً أو عاملاً إلا إذا توفرت فيه شروط التأهيل المهني المناسبة لمنصبه، ومن ثم يتم تعيينه بمقررات رسمية إدارية يمارس من خلالها مهامه و أنشطته وواجباته المهنية تحت رقابة المسؤولين ومن لديهم السلطة في التدرج الوظيفي.

ولضمان ممارسة المهام و الوظائف تؤكد هذه النظرية على ضرورة الاهتمام ببعض الخصائص أو المبادئ العامة أو الأساسية والتي توجد في كل المؤسسات أياً كان نشاطها في المجتمع، وهذه المبادئ من أهمها: شروط الحصول على العمل، تقسيم العمل، وتحقيق أعلى درجات التخصص وتسلسل السلطة (التدرج الرئاسي) وإتباع الطرق والقواعد العقلانية الرشيدة (العقبى الأزهر، 2009/2008، ص 126).

وتعني السلطة تلك العلاقة بين الحاكم والمحكوم، بين الرئيس والمرؤوس بحيث يمارس الحاكم القوة كحق مشروع كما أن الأفراد من واجبهم طاعة الحاكم، فمبدأ السلطة يقوم على معتقدات ومبادئ تعطي للرئيس الصلاحية في ممارسة القوة و إعطاء الأوامر و تُنفع المرؤوسين بضرورة الامتثال لهذه الأوامر وهذا ما يضمن في الأخير الاستقرار النسبي لأنساق السلطة المختلفة، وقد تتولى هيئة معينة مهمة هذا الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين.

وفي هذا الصدد يشير فيبر إلى أن الرئيس يحتاج إلى هيئة إدارية من أجل تنفيذ القرارات والأنظمة والقواعد والتعليمات وهذه الهيئة بالنسبة إلى فيبر هي البيروقراطية والتي ركز فيها على:

-التخصص الوظيفي وتقسيم العمل.

-هيكل هرمي يحدد السلطات والصلاحيات وضرورة اتصاله من الأعلى إلى الأسفل.

-العلاقات بين العاملين موضوعية فقط لا دور للعلاقات الشخصية.

-الاختيار على أساس المعرفة والقدرة.

-القواعد واللوائح والإجراءات المتكاملة والموضحة لكل عملية إدارية.

-القواعد المحددة للواجبات والمسؤوليات لكل وظيفة في الهرم التنظيمي(غزالي عادل،

2007/2006، ص 81).

ماكس فيبر ركز أبحاثه حول الإدارة العقلانية والتي سماها "البيروقراطية" واعتمد على مصطلح

القوة والسلطة داخل التنظيم كأساس لنظرية التنظيم البيروقراطي.

2.1. نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور F. Taylor 1856-1915):

فريدريك تايلور من أهم رواد هذه النظرية التي نظرت إلى الفرد العامل من منظور مادي

بحيث يتم تدريب هذا العامل وتشجيعه بحوافز مادية لأداء أفضل ومردودية أكثر.

قام تايلور ببناء إطار فلسفي جديد يعتمد فيه على الأسس العلمية في دراسة الوقت والحركة،

واستمد فلسفته تقريبا من نفس الأسس التي اعتمدها فيبر من حيث العقلانية في أداء الفرد،

والاهتمام بالجوانب المادية فقط للمؤسسة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها، وقد اعتمدت النظرية

افتراضات منها: الإدارة العليا تشرف على تخطيط الأعمال أما تنفيذها من مهة القوى العاملة التي

تتصرف برشد وعقلانية عند تعاملاتها، وأيضا اعتماد مبدأ تقسيم العمل والتخصص بين العاملين

واعتماد أسلوب الوقت والحركة لقياس كفاءة الأداء، كما أولت النظرية أهمية للحوافز المادية (تاويريت نور الدين، 2006/2005، ص 40).

وبالتالي اعتبرت الإدارة العلمية الفرد تابعا للآلة وسلوكياته بمثابة أنشطة عضلية منظمة وسريعة وفق قواعد معيارية رسمية وأوامر إدارية من دون أن تكون له فرص لإقامة علاقات إنسانية داخل المؤسسة.

فعلا ساهمت الإدارة العلمية في خلق أسلوب علمي في الممارسات الإدارية مما ترتب عن ذلك وجود قيم مادية إلا أنها أغفلت الجانب الإنساني للفرد وعلاقاته مع الآخرين كعلاقات الود والصداقة والعلاقات الإنسانية بصفة عامة، الأمر الذي جرد الإنسان من مكوناته النفسية والاجتماعية واختزله بشكل كامل في بعده الفيزيقي كآلة.

3.1. نظرية التقسيم الإداري (هنري فايول Henri Fayol 1841-1925):

ركز فايول على وجوب أن يحترم أعضاء التنظيم في علاقاتهم التنظيمية بعضهم، بمجموعة من القيم التنظيمية من ذلك تدرج السلطة أو ما يسمى بتسلسل السلطة من المستويات العليا إلى الدنيا ومن الدنيا إلى العليا، ووجوب الالتزام بذلك في تحديد العلاقة المهنية والإدارية بين الرؤساء والمرؤوسين، وهذا معناه أن يخضع كل منصب أقل لإشراف المنصب الأعلى منه، ومن القيم التنظيمية الأخرى كذلك تأكيد فايول على روح التعاون، حيث رأى ضرورة التنسيق وتحقيق التعاون بين الأفراد أو العاملين في المؤسسة سواء أكانوا من الفئات العمالية أو الإدارية العليا (العقبي الأزهر، 2009/2008، ص 129)، ويبقى تقسيم العمل والتعاون من أهم المبادئ الإدارية التي قدمها فايول والتي تدعو لاستخدام الرشد والعقلانية في العلاقات المهنية وتعمل على تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى وبكفاءة، إضافة إلى مبادئ أخرى كالتدريب والتكوين، المسؤولية، مكافأة الأفراد، روح المبادرة والابتكار، أسبقية المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، إصدار الأوامر والتوجيه، مركزية التخطيط والتسلسل الهرمي وضرورة الاتصال بين أعضائه.

وهذا التعاون والتنسيق يتم بين أعضاء التنظيم أساسا في حدود وظائفهم أو مراكزهم المهنية، وليس بين الأفراد شاغلي تلك الوظائف أو المراكز المهنية فالتنظيم يمثل مجموعة من العلاقات القائمة بين الوظائف أو الأدوار حيث تكون الاستجابة بين الأفراد على أساس الأوضاع الرسمية التي يشغلونها داخل التنظيم (العقبى الأزهر، 2009/2008، ص 129) بعيدا عن هوياتهم وعن مكانتهم في المجتمع، وهذه قيمة تنظيمية تحرص النظرية على التأكيد عليها وعلى ضرورة مراعاتها من جانب أعضاء التنظيم، كما تؤكد النظرية على أنه لا يوجد إلا نوع واحد من العلاقات هي العلاقات الرسمية والتي ترتبط بوظيفة الفرد وما يرتبط بها من حقوق وواجبات، يضمن الالتزام بها وجود عدد من القواعد والمعايير الفنية والتي تنظم الاتصال أو العلاقات بين مختلف المناصب داخل التنظيم (العقبى الأزهر، 2009/2008، ص 129).

تعددت المبادئ العلمية لإدارة المؤسسة فقد شملت تقريبا كل جوانب التنظيم إلا الجانب الإنساني بحيث أهملت الدوافع النفسية والاجتماعية للعامل وحاجاته للانتماء لجماعة العمل، وبالتالي اهتمت بعقلنة السلوك التنظيمي وأعطته طابعا رسميا وأغفلت دور العوامل النفسية والاجتماعية للعامل في إرساء العلاقات الإنسانية واعتبرت هذه الأخيرة نوعا من التنظيم اللارسمي، كما أن روتينية العمل خلقت نوعا من الملل وعدم الرضا وتراجع الإبداع والتطوير.

4.1. نظرية العلاقات الإنسانية (إلتون مايو Elton Mayo 1880-1949):

بعد تعرّض النظريات السابقة للانتقادات كونها أهملت الجانب الإنساني في التنظيم، بدأت دراسات أخرى مرتبطة بالأبعاد والعلاقات الإنسانية سواء نفسية تخص الفرد أو تخص الجماعة، واهتمت على عكس النظريات السابقة بالتنظيم غير الرسمي من زاوية أساسية وضرورية للعملية الإنتاجية من خلال عملية الاتصال والتفاعل بين العاملين.

هذه النظرية قامت على تجارب إلتون مايو وفريق عمله في الفترة الممتدة بين (1927-1932)، وهي عقد أبرم بين شركة واسترن إلكترونيك Western Electric في الولايات

المتحدة الأمريكية وفريق من مدرسة الأعمال بجامعة هارفارد بإشراف مايو في مصانع الهاوثورن، بحيث شرع الباحثون في إخضاع فتيات(عاملات) إلى الملاحظة التجريبية أثناء الأداء، وقاموا بإجراء تغييرات في فترة الراحة ووجبات الغذاء ومدة ساعات العمل وتغييرات أخرى ولاحظوا زيادة الإنتاج بالرغم من هذه التغييرات فبرز جانب آخر غير مادي وهو جانب اجتماعي أثر على علاقات العمل بحيث أن المصنع خلق نظاما تسوده الاتجاهات الإيجابية نحو العمل وعلاقات غير رسمية بين العاملات بحيث يعبرن عن سلوكهن وأفعالهن بلغة الجماعة.

فهذه الجماعات غير الرسمية لها أهمية في تحديد سلوك أعضائها داخل المنظمة والسلوك الفردي للعامل إنما هو تعبير وانعكاس لأفكار الجماعة واتجاهاتها ورغباتها، وانطلاقا من ذلك كله خلص مايو إلى أنه لا يمكن النظر إلى العمال على أنهم أفراد منعزلين كما فعلت النظريات الكلاسيكية، بل يجب النظر إليهم باعتبارهم أعضاء في جماعات لها تقاليد وعرف يلتزم بها الأفراد(العقي الأزهر، 2009/2008، ص 131-132).

فاستخلص مايو وزملاؤه بأن التغييرات التي طرأت لم تكن سببا في زيادة الإنتاج بل نتيجة للعلاقات بين الأفراد والتعبير عن سلوكياتهم ومشاعرهم وتوجهاتهم داخل مكان العمل.

وعلى هذا الأساس يجب أن يُنظر إلى العامل باعتباره كائنا اجتماعيا وإنسانيا له حاجاته ورغباته وميوله واتجاهاته ومشاعره المؤثرة في أدائه الإنتاجي ومن هنا نشأت حركة أو مدرسة العلاقات الإنسانية وأسهمت من خلال دراساتها الميدانية وأكدت على التنظيم غير الرسمي والروح المعنوية والدافعية وتماسك الجماعة والتفاعل الاجتماعي، وأبرزت أثر جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية في إنتاجية العمل وفي تحقيق أهداف المنظمة، وبيّنت دور الاهتمام بالقيادة الجماعية والمشاركة في اتخاذ القرارات(تاويريت نور الدين، 2007/2006، ص 45).

ركزت نظرية العلاقات الإنسانية على أهمية التفاعل والاتصال وانتماء الفرد لعمله وجماعته ولكنها أهملت فكرة الصراع بين العاملين داخل المؤسسة والاتصال السليبي كما أهملت دور الحوافز والمكافآت وزيادة الأجور في تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية.

ويمكن القول أن السلوك التنظيمي داخل المؤسسة هو تلك النشاطات والمواقف التي تنشأ من خلالها علاقات اجتماعية سواء بين فرد وفرد أو فرد وجماعة وسواء كانت رسمية أو غير رسمية، إيجابية أو سلبية وأيا كانت حاجاتها ودوافعها، ويبقى التفاعل الاجتماعي هو أساس العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وداخل المجتمع ككل.

2- الالتزام التنظيمي:

سلوك الفرد في عمله يأتي نتيجة لعدة عوامل متداخلة يصعب عزلها، عوامل تؤثر في تصرفاته وممارساته المهنية، وقد يتصرف العامل بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة داخل المؤسسة (ثقافة المؤسسة) وما تفرضه من أنماط سلوكية توضح طرق أداء العمل وضرورة الاتصال بين الأفراد وربطهم بالمؤسسة وتحفيزهم على الأداء الجيد ورفع مستوى التزامهم الوظيفي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة واستمرار بقاءها وتحقيق أهداف العاملين بها، ويكون هذا الالتزام إما بدافع أخلاقي أو بدافع مصلحي، ومن هنا يمكن التساؤل عن تأثير القيم الدينية باعتبارها مصدرا للالتزام الأخلاقي على السلوك التنظيمي للعامل وإن كانت هنا عوامل أخرى تؤثر في هذا السلوك، عوامل نفسية وأخرى اجتماعية كالشخصية والإدراك والتعلم والدافعية وهي مقاييس ومعايير سيكولوجية تقيس السلوكيات الفردية للعاملين، بحيث تتحدد مقدرة الفرد على الأداء بحالته الجسدية ومهاراته اليدوية وقدراته العقلية ومكتسباته التعليمية واللغوية فهذا جانب مهم يساعد العاملين باختلاف درجاتهم على فهم هذه القدرات وعلاقتها بالأداء وبالتالي تمكنهم من تصميم اختبارات العمل ووضع العامل المناسب في الوظيفة المناسبة.

وعوامل اجتماعية مكونة للسلوك الجماعي من خلال جماعة العمل التي تتم بداخلها معظم النشاطات والممارسات المهنية مما يزيد من تفاعل الأفراد ومواجهة بعضهم وشعورهم بالانتماء لمجموعة واحدة وهو ما يساعدهم على التمثل الإيجابي لقيم العمل، وكل ذلك يحدث من خلال عملية الاتصال الفعال بحيث يتلقى العامل أوامر إنجاز مهامه ومن خلال تبادل المعلومات في المقابلات الشخصية والندوات والاجتماعات فيصبح الفاعلون على اتصال دائم من أجل الأداء الأفضل، أيضا تأثير البيئة الخارجية وما تحمله من قيم وثقافة تعمل على فهم السلوك التنظيمي وتساعد الفرد في تحديد سلوكه ومواقفه أثناء وقوع أحداث مختلفة وتوضح له المقبول والمرفوض، الصحيح والخطأ، العقلاني وغير العقلاني من هذه السلوكيات.

1.2 تعريف الالتزام التنظيمي:

الالتزام مظهر من مظاهر السلوك الإنساني حيث يقوم الإنسان العاقل باختيار مبدأ سلوكي معين فأولا عليه أن يحترم هذا الاختيار وثانيا عليه أن يلتزم عمليا بهذا المبدأ وهو ما يجعل شخصيته متوازنة ومنضبطة ويحقق له الاستقرار النفسي.

الالتزام التنظيمي هو "حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمتها واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك" (العفوي محمد بن غالب، 2005، ص 34).

فهو إذن عملية يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، أي أن كليهما يرى في الآخر قيمة مضافة، والالتزام التنظيمي يؤثر بلا شك في أداء وفعالية العاملين للعمل، ومن ثمة في أداء المؤسسة ونجاحها في تحقيق أهدافها، كما أنه مؤشر على الصدق والإخلاص في العمل واحترام قيمه وأخلاقياته.

وبالتالي فإن الالتزام التنظيمي يتصف ب:

- "الاعتقاد القوي في قيم التنظيم وأهدافه ومدى تقبلها.
- الاستعداد والميل لبذل جهد وافر للتنظيم.
- الرغبة الجارحة للبقاء لعضوا في التنظيم" (العفوي محمد بن غالب، 2005، ص 34).

هناك رؤيتين للالتزام التنظيمي هما: الرؤية النظرية حيث يعكس الالتزام التنظيمي مدى قوة العلاقة بين الفرد والمؤسسة فالفرد الملتزم في مهنته لديه إيمان عميق بقيم المؤسسة وأهدافها، واستعداد لبذل أكبر جهد في سبيل تحقيقها، ورغبة صادقة في البقاء فيها، والرؤية الثانية هي الرؤية السلوكية حيث يعكس الالتزام التنظيمي سلوكيات الفرد من خلال حصوله على مكاسب ومنافع تحثه على الالتزام، ويعتبر هذا الأخير إطارا اجتماعيا وأخلاقيا حيث يشعر الفرد بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وضرورة التفاني والتضحية، وإطارا نفسي حيث يدفع الشعور بتماثل القيم والأهداف إلى الالتزام (عابدين محمد، 2010، ص 205).

وبالتالي فالالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدفع إلى تمسك الفرد بقيم العمل والتمسك بجماعة العمل والتمسك بقيم المؤسسة وأهدافها بإخلاص وأمانة ووفاء.

2.2 أهمية الالتزام التنظيمي:

حظي الالتزام التنظيمي باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء كونه من السلوكيات المرغوبة التي تسعى المؤسسة إلى تعزيزها لدى أعضائها، فأهميته تكمن في درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا مهما وضروريا في حياته.

إن الالتزام التنظيمي يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتُسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلما، وتوجه الموارد لما هو أنفع وتوسع الفرص أمام العاملين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات.

والالتزام التنظيمي يؤدي إلى دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية العاملين، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل العاملين في حالة رضا واستقرار، كما يوفر الالتزام التنظيمي بيئة مواتية لروح فريق العمل وزيادة الإنتاجية وهو ما يعود بالفائدة على الجميع، إضافة إلى زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع ويقلل من القلق والتوتر بين الأفراد، وبالتالي فإن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.

3-التنشئة الاجتماعية ودورها في الالتزام بالأخلاق:

موضوع التنشئة الاجتماعية حظي باهتمام العديد من الباحثين لما يشكله من أهمية في حياة الفرد من خلال منحه القدرة على بناء هويته والمحافظة على وجودها واستمراريتها في وجه التحولات والتغيرات الجديدة.

استخدم مفهوم التنشئة الاجتماعية في العلوم التربوية والاجتماعية للدلالة على العملية التي يكتسب بواسطتها الفرد المعرفة والمهارات والإمكانات التي تجعله بصورة عامة عضوا قادرا على ممارسة دور مناسب في مجتمعه، وهي مجموعة الأعمال المرية التي يمارسها الكبار في تحويل الصغار من كائنات فطرية بيولوجية إلى راشدين اجتماعيين، وهي تتضمن مفاهيم التطبع والتطبيع الاجتماعي والتربية والتعليم والتركية والتهديب، ويشير مفهوم التنشئة الاجتماعية إلى العملية التي يتعلم بواسطتها أو من خلالها الأفراد قيم ولغة المجتمع والسلوك المتوقع منهم بوصفهم أعضاء في المجتمع، ويتم ذلك من خلال الأسرة أو المدرسة وحتى زملاء الرفاق(المجلس العربي للطفولة والتنمية، 2018، ص50).

ويمكن أيضا تعريف التنشئة الاجتماعية على أنها "عملية تعلم وتعليم وتربية تقوم على التفاعل الاجتماعي، وتهدف إلى إكساب الفرد طفلا فمراهقا راشدا فشيخا سلوك ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعته وتحقيق التوافق الاجتماعي معا، وتكسبه الطابع الاجتماعي وتيسر له الاندماج في الحياة الاجتماعية، وهي عملية تشكيل السلوك الاجتماعي للفرد، وعملية إدخال ثقافة المجتمع في بناء الشخصية" (مصمودي زين الدين، 2007، ص136).

ولكن المؤكد اليوم أن تصدعا كبيرا حصل بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية فلم تعد قيم المدرسة هي ذاتها قيم الشارع، بل أحيانا تتضارب قيم المدرسة مع قيم الأسرة ومع القيم التي تروج لها وسائل الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وبالتالي أثر هذا التصدع سلبا في علاقة الفرد بمنظومته القيمية، فالتضارب بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية أفرز ارتباكا في قيم الأفراد.

وهذا التضارب جاء نتيجة اختلاف وتفاوت دور كل مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، "فالأسرة على سبيل المثال أكثر هذه المؤسسات تأثيرا في المراحل الارتقائية المبكرة، بيد أن تأثير

المؤسسة التعليمية يزداد إبان مرحلة الطفولة المتوسطة والمتأخرة، في حين يصبح الأقران أكثر تأثيراً في أثناء مرحلة المراهقة، أما المؤسسات الأخرى الدينية والإعلامية والسياسية فإن تأثيرها يتراوح صعوداً وهبوطاً بوصفه نتيجة لعوامل متعددة عبر هذه المراحل" (المجلس العربي للطفولة والتنمية، 2018، ص51).

كما يمكن تفسير ذلك التضارب أيضاً بوجود مصادر معرفية متنوعة وحديثة ومرجعيات مختلفة في المجتمع، لهذا فالمجتمع مكون بثقافة أفراه، وبالتالي تصبح هذه الأخيرة عبارة عن منتج ثقافي، كما يصبح المجتمع مصب للثقافات المتعددة، وهذا ما أدى إلى حدوث تغير في قيم الأسرة الجزائرية من منظومة قيم محلية إلى قيم منفتحة على العالم.

ولهل أهم شكل من أشكال التنشئة الاجتماعية هو التنشئة الدينية لأنها تعد الأفراد وتهدب أخلاقهم في ظل المرجعية العقدية التي تستهدف بناء شخصية مسلمة سوية ومنتزعة مع نفسها ومع مجتمعا ومتوازنة مع أهدافها الدنيوية والأخروية(صنور فتيحة، 2012/2011، ص25).

1.3 التنشئة الاجتماعية من المنظور الإسلامي:

نظم الإسلام حياة المسلمين من خلال الدعوة إلى هذا الدين الذي يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر، وتبدأ التنشئة الاجتماعية انطلاقاً من أول خلية أو نواة أسست في المجتمع وهي الأسرة وهذا من خلال توضيح الأحكام والحقوق التي يجب أن يتقيد بها الفرد المسلم فيبدأ تكوين أسرته باختيار الزوج أو الزوجة الصالحة بالرضا والقبول وإنجاب الأطفال والاعتناء بهم وتربيتهم تربية صالحة، وتعود المسؤولية الأولى للأسرة أو الوالدين في تنشئة الطفل، وترتكز تربية الأفراد في الإسلام على التربية الإيمانية والعقائدية وهي الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر وبالقدر خيره وشره، والتربية على العبادة مثل الصلاة والصوم والزكاة والتربية اللغوية لفهم النصوص القرآنية وتعاليمها والتربية الأخلاقية وهي الآداب الحميدة والأخلاق الإسلامية أساس تقويم الطباع والعادات وتكامل الشخصية كالأمانة والصدق والتربية الاجتماعية وهي التكيف مع الوسط الاجتماعي كالتعاون والإتقان، والتربية العاطفية كالحبة واحترام الذات والكف عما نهى عنه الدين الإسلامي(بوتقرايت رشيد، 2007/2006، ص56).

إن دور التنشئة الاجتماعية يكمن في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية في الأفراد انطلاقاً من الأسرة وهي أقوى المؤسسات تأثيراً في سلوك الفرد والبيئة الأولى التي تعمل على صبغ السلوكيات بصبغة اجتماعية، والأسرة تمثل وحدة اجتماعية تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد ومعايير وأنماط السلوك وهي أول المنشئين اجتماعياً ونفسياً ينال منها الفرد شخصيته وهويته ومختلف التوجيهات، فدور الأسرة كبير في غرس تعاليم الدين الإسلامي وتعليم الأبناء النصح وكيفية التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية وغرس مفاهيم التعاون والالتزام والانتماء، أيضاً تعتبر المدرسة البيئة الثانية للفرد وتُعد المؤسسة الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية والتعلم، فيها يقضي الطالب جزءاً كبيراً من حياته اليومية فمن جهة يتلقى فيها التربية والعلم والمعرفة ومن جهة أخرى تتوسع دائرته الاجتماعية من خلال التقائه بجماعات جديدة من الأصحاب، وهي عامل جوهري في تكوين شخصية الفرد وتقدير اتجاهاته وسلوكه وعلاقته بالمجتمع الأكبر. ويعتبر المسجد هو تلك المؤسسة الدينية التي يجتمع فيها المسلمون لتأدية الصلاة وهو المقر الذي تقدم من خلاله النصائح والإرشادات والتوجيهات في خطبة الجمعة والندوات والمواعظ الدينية، فالمسجد هو ذلك المكان الذي يجتمع فيه الأفراد من أسر متعددة ليكونوا أسرة واحدة تؤدي واجبا دينياً وتُدرس شؤون المجتمع وهمومه، مما يسهم ذلك في التعارف والتآلف والتآزر بين المسلمين وتقوية الروابط الاجتماعية وغرس قيمة الوقت واحترام المواعيد من خلال الالتزام بمواقيت الصلاة وبالتالي يسهم المسجد في تنمية المسؤولية الاجتماعية بين أفراد المجتمع، ومن جهتها تعتبر وسائل الإعلام وسيطا مهما في تنمية الحس المشترك والمسؤولية الاجتماعية خصوصا في الوقت الحالي الذي يتطلب فيه الأمر الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة في نقل الأحداث المختلفة وإكساب القيم الاجتماعية والسلوكيات الأخلاقية، ووسائل الإعلام تتعدد بتعدد خدماتها كالصحف والمجلات والراديو والتلفزيون والسينما وهي تقوم بدور التبادل الثقافي وتقديم الوقائع والتأثير على سلوكيات واتجاهات الأفراد من خلال استقطاب اهتماماتهم واستثارة حماسهم، بالرغم من سلبياتها، لذا أصبح لزاما علينا انتقاء كل ما هو إيجابي وأخلاقي منها وترك كل ما هو سلبي ومنافي للأخلاق والقيم الدينية.

4- الضمير والمسؤولية:

يعتبر الضمير وازعا نفسيا داخليا للفرد يدفعه نحو احترام اختياراته الأخلاقية ويلزم نفسه بها مع شعوره بالمسؤولية والالتزام، والضمير يرحح ما هو مرغوب وصحيح على ما هو منبوذ وخاطئ وتعمل مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تغذيته وتدعيمه بالقيم و المعايير الأخلاقية.

"وفيما يتعلق بدور القيم التي يتبناها الآباء في تنشئة الأبناء، فقد تبين أن نمو الضمير عند الطفل يعتمد على معايير الآباء أنفسهم وقيمهم، كما يعتمد على طبيعة العلاقة بين الطفل وأبويه، ومن العوامل التي يمكن أن تساعد على نمو مستوى الضمير عند الطفل ما يأتي: 1- أن يكون لدى الوالدين ضمير ومعايير خلقية ناضجة ومعقولة وليست متشددة أو جامدة. 2- أن يكون تبني الطفل للمعايير الوالدية قائما على أساس عملية توحيد إيجابية حبا وليس كرها. ويؤدي تعارض القيم بين أفراد الأسرة إلى اضطراب عمليات التطبيع الاجتماعي وتنشئة الأبناء فتنشأ شخصياتهم مضطربة بشكل يعوق توافقهم في المستقبل" (عبد اللطيف محمد خليفة، 1992، ص172-173).

ومن الصفات الهامة للضمير السوي للفرد شعوره بالمسؤولية في شتى صورها سواء كانت مسؤولية نحو الأسرة أو نحو المؤسسة التي يعمل بها أو نحو الإنسانية عامة، ذلك أن المسؤولية تمثل مطلبا حيويا ومهما من أجل إعداد الناشئة لتحمل أدوارهم والقيام بها والمشاركة في بناء المجتمع، وتقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين، بحيث يعتبر الشخص المسؤول على قدر من السلامة والصحة النفسية والضمير الحي.

1.4 الضمير المهني:

الضمير المهني نشاط عقلي يأتي من داخل الفرد يوجهه للصواب ويمنعه من الوقوع في الخطأ ويدفعه للشعور بالواجب داخل المؤسسة.

يعرّف الضمير المهني على أنه سلوك واعي يقدمه الفرد من خلال الحفاظ على مصلحة المؤسسة ومصلحة الآخرين والتزامه بتنفيذ المسؤوليات المهنية بنزاهة وأمانة واحترام لخصوصيات

الآخرين وعدم استخدام السلطة للمصلحة الخاصة وتحمل المسؤولية المهنية (الطائي أفرح، 2019، ص139).

فالضمير المهني يختص بالقيم والأخلاق ويشمل علاقة العامل مع الآخرين باحترامهم ومساعدتهم والخوف على مصالحهم والصدق في التعامل والتفاعل معهم، كما يشمل علاقة العامل بعمله باحترام القوانين الداخلية وتطبيقها بنزاهة ومصداقية واحترام أوقات العمل وعدم استغلال وسائل المؤسسة للمصلحة الشخصية وتجنب الغش والاحتيال في المعاملات والممارسات.

والضمير المهني مفهوم مقترن بالضمير الاجتماعي والمشاركة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية، هذه الأخيرة تعني التزام الفرد بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه وبقيمه ومعاييره وتقاليده، واستعداده للعقوبات إذا ما خالف هذا الالتزام.

تلعب المسؤولية دوراً هاماً في صيانة سلوكيات الأفراد وتنظيم المجتمع وتضمن التزامه بالقوانين والقواعد، ويقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو الآخرين، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه حيث إن الفرد بالنسبة للمجتمع كالحلية بالنسبة للبدن فكما أن البدن لا يكون سليماً إلا إذا سلمت جميع خلاياه وقامت بأداء وظائفها، فكذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلم جميع أفراده وقاموا بأداء جميع مسؤولياتهم وواجباتهم، وعلى الفرد أن يستحضر ضميره بمعنى مسؤوليته الذاتية أمام نفسه وأمام الله وأمام المجتمع والشعور بالواجب الاجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به.

والمسؤولية الآن بالنسبة للعامل داخل مكان عمله هي ازدواجية في السلوك بحيث تتضارب القيم الدينية مع المصالح الشخصية في ظل المتغيرات الاجتماعية، فيوظف الدين في مواقف ويتركه في مواقف أخرى بحسب استفادته من الموقف مازجاً بين ملذات التدنن ومباهج الحياة.

ثالثاً: أثر القيم الدينية على السلوك التنظيمي للعامل:

تعتبر القيم الدينية والأخلاقية الإطار العام الذي يحكم الممارسات والأفعال وتوضح ما هو مرغوب ومقبول وما هو مرفوض وخاطئ من السلوكيات.

وتحقق القيم الدينية وظيفتها في الحياة بصفة عامة من خلال تغلغلها في المواقف والسلوكيات الفردية والجماعية وما يزيد من تأثيرها واستمراريتها هو ذلك التفاعل بين الفرد وهذه القيم من حيث تمسكه بها والعمل على تطبيق تعليماتها في ممارساته اليومية.

ونقصد بالقيم الدينية تلك القيم الأخلاقية أو الأخلاقيات التي ينبغي أن يتحلى بها العامل داخل المؤسسة بل يجب عليه الالتزام بها كمحددات لسلوكه اتجاه مسؤولياته وواجباته.

ومن جهتها على المؤسسة أيضا أن تضع قوانين واضحة وركائز متينة وتشرح إستراتيجيتها في التعامل مع العاملين بها وعليها تطبيق وتفعيل كل القواعد التي تعكس ثقافتها حتى توفر بيئة عمل واضحة وسليمة ومبنية على أسس أخلاقية، فيقع على عاتقها إذن تهيئة مناخ تنظيمي يساعد أفرادها على التمسك بالقيم الدينية والأخلاقية تمثلا وممارسة من خلال تأكيد رؤساء المؤسسة على الأبعاد الأخلاقية للقيم التي يعملون بها فتكون من بين اهتماماتهم الأساسية وضرورة تجسيدها وتفعيلها على مستوى الممارسات وبصورة عملية.

وقبل أن تكون للقيم الدينية أية تأثيرات على سلوكيات العامل فيجب أن تكون هناك دوافع وبواعث كي يؤمن بهذه القيم ويلتزم بها.

1-بواعث الالتزام بالقيم الدينية:

1.1 الإيمان:

الإيمان تصديق قلبي يغرس في كل فرد قضية مراقبة الله لنيل الثواب والخوف من العقاب، والإيمان كقيمة دينية تحدد للفرد غاياته وتوجهاته كما تعمل على تهذيبه وتقويم أخلاقه، وهذا الإيمان يكبر بالعبادات كالصلاة والصوم والزكاة والحج والتصدق، كما يكبر بالمعاملات كتحري الصدق والأمانة والإتقان والمحبة والأخوة والتعاون والمبادرة وعدم الغش..

والإيمان هو مصدر تكوين القيم الخلقية والاجتماعية، وهو مصدر الإلزام الخُلقي لأنه يتحكم في دوافع الفرد وسلوكياته، والإيمان قول وعمل والأخلاق أقوال وأفعال لا تنفصل عن معنى الإيمان، فهو الذي يحكم الممارسات ويحدد المسؤوليات (رقية طه العلواني، ص 7).

فالإيمان : -يوجّه سلوك الفرد للمرغوب والصحيح والمقبول دينيا واجتماعيا.

-يضبط تصرفات الفرد ومعاملاته مع الجماعة في محيطه الاجتماعي أو المهني.

-يمنع الغش والتحايل والسرقة وكل الممارسات اللاأخلاقية.

-الإيمان ثابت في قرارة النفس وله آثار في السلوك النفسي كالاتقاد بالقيم الأخلاقية والقيم

الاجتماعية الإيجابية وفي السلوك الظاهري كالالتزام بهذه القيم وتطبيقها على مستوى الواقع.

قال الله تعالى: "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" (القرآن الكريم، سورة النحل: الآية 97).

الإيمان مرتبط بالدين والأخلاق أيضا مرتبطة بالدين وبالتالي فالفرد الذي ليست له أخلاق ليس له إيمان، والأخلاق قيم ثابتة لا تتغير، إيجابية وقابلة للتطبيق في الواقع، ويصبح بذلك الفرد مسؤولا عن تصرفاته ومتحملا لعبئ الثواب أو العقاب.

فالقانون الأخلاقي الذي يُلزم الفرد ويضعه أمام مسؤولياته يجب أن ينطوي على نظام لتقدير المواقف، من خلال الجزاء، وهناك جزاء ذو طابع إصلاحي بحيث إذا سلك الفرد سلوكا سيئا يتحتم عليه إصلاح ما ترتب عن هذا السلوك من فساد وإهدار لحقوق آخرين، وإذا استهتر وأهمل واجباته يفرض عليه القانون واجبا آخر، يُسمى واجب التعويض، وجزاء ذو طابع استحقاقى وهو ردّ فعل القانون الأخلاقي يُطبق مباشرة وبصفة تلقائية وعلى الفرد أن يتقبله بأي شكل، وهو جزاء للنفس وللذات وقد يزيد في قوة القيمة الإنسانية أو يفضي بها إلى الأسفل(رقية طه العلواني، ص9).

2.1.1 العباداة:

تعتبر العباداة وسيلة لتكوين الخلق، فالصلاة والصوم وعبادة والصدقة وفعل الخير عباداة والعمل بأمانة ومسؤولية عباداة والصدق والتعاون أيضا عباداة.

والعبادة في الإسلام تقوم على خمسة أركان: الشهادة، الصلاة، الزكاة، الصوم والحج، فالشهادة هي الاعتراف بأحدية الله ونبوة رسوله، اعترافا نابعا من قناعة قلبية راسخة، وصلاة الفرد هي تأكيد اتكاله التام على الله وتسليمه أموره، يحافظ على الصلوات الخمس اليومية، عند الفجر والظهر والعصر والمغرب والعشاء ويواظب على تأديتها حيثما كان متجهها نحو مكة المكرمة، والجمعة هو يوم صلاة خاص يجتمع فيه المصلون في مسجد بخطبة إمام يقرأ القرآن ويحصل السجود في اتجاه مكة، والزكاة هي ركن العباداة الثالث وتعني العطاء والتبرع للفقير والمحتاج، وصوم رمضان بالكف عن الأكل والشرب بين طلوع الضوء وغيابه هدفه شكر الله وتحقيق التعاون

والأخوة بين الأفراد، والحج لمن استطاع إليه سبيلا خلا شهر ذي الحجة والطواف حول الكعبة سبعا، إضافة إلى الإحسان والتقوى والإيمان بكل ما سبق (أديب صعب، 2005، ص 185).

قال الله تعالى: "إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ" (القرآن الكريم، سورة العنكبوت: الآية 45)، الصلاة علاقة شخصية مع الله وهي تربط الفرد بالله وتربيته أخلاقيا ونفسيا وعقليا، وتضبط سلوكياته من خلال الممارسات المقبولة والإيجابية.

وقال الله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ" (القرآن الكريم: سورة البقرة، الآية 183)، أيضا الصيام تربية خلقية تعلم الفرد الصبر والتحمل والتقوى وتهذيب النفس.

وقال الله تعالى: "خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا" (القرآن الكريم: سورة التوبة، الآية 103)، الزكاة تُطهر المال وتربي الفرد روحيا وأخلاقيا فيتعلم تجنب الأنانية في كل مواقف حياته.

وقال الله تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ" (القرآن الكريم: سورة النساء، الآية 58)، الأمانة في العمل وإتقانه وعدم الغش فيه وقد دعا الإسلام إلى ذلك، والأمانة لها علاقة بالمعاملات.

ومنه فإن الصلاة والصيام والزكاة والحج وأداء الأمانة والإخلاص في العمل والصدق في القول وطاعة الوالدين والإحسان والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وطلب العلم والعمل وإتقانه وخوف الله وتجنب النواهي والمعاملة الحسنة وكل ما اشتمل عليه ضمير الفرد من أقوال وأفعال طاعة لله كلها عبادات تشمل شؤون الفرد وتوجه ممارساته وتعاملاته، لذا يجب الإخلاص فيها والإيمان بها وتطبيق قيمها في الحياة اليومية بصفة عامة وفي الحياة المهنية للفرد بصفة خاصة.

3.1 المحيط الاجتماعي:

يتولى المجتمع إعداد الفرد منذ ولادته لأن يكون كائنا اجتماعيا، فيولد الفرد وله استعدادات كامنة تظهر بعد ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية، هذه الأخيرة تعمل على ربط الفرد بثقافة مجتمعه. وأول من استخدم مفهوم التنشئة الاجتماعية إميل دوركايم DURKHEIM بحيث رأى أن الإنسان الذي تريد التربية أن تحققه فينا ليس هو الإنسان على غرار ما أودعته الطبيعة، بل الإنسان على غرار ما يريده المجتمع، وتكمن وظيفة التربية التي تنتقل من الآباء إلى الأبناء في إزاحة

الجانب البيولوجي من نفسية الطفل لصالح نماذج من السلوك الاجتماعي، فالتنشئة تعمل على دمج الفرد في ثقافة مجتمعه ونقله من حالته البيولوجية إلى حالة اجتماعية، فيتعلم ويكتسب القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع (مصمودي زين الدين، 2007، ص136).

فيكتسب الفرد الطفل المراهق فالراشد فالشيخ سلوكيات واتجاهات وقيم ومعايير ومبادئ وعمليات ثقافية ومكتسبات نفسية واجتماعية تجعله مندمجا مع الوسط الاجتماعي وتؤهله إلى الاندماج في أوساط أخرى ليؤدي أدواره مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين.

والتنشئة الاجتماعية كعملية اجتماعية تنقل تراث المجتمع إلى الفرد وتتعدد الجماعات التي يتعامل معها الفرد وهو ما يجعل هذه العملية الاجتماعية مستمرة ومتواصلة، فهي تشمل الأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، جماعة العمل، مؤسسات دينية، ووسائل الاتصال وكل ما يؤثر في شخصية الفرد (الجوهري محمد وآخرون، 2008، ص51).

تعد الأسرة أول بيئة تحتضن الفرد طفلا عاجزا لتعطيه القوة فيما بعد من خلال رعايته جسديا ونفسيا وتربيته وتعليمه اللغة وللعادات والتقاليد وللدين، وللأسرة وظائف بيولوجية ونفسية واقتصادية واجتماعية وهي أهمها في إدخال الفرد إلى المجتمع وإكسابه أدوارا ووظائف وسلوكيات ومبادئ أخلاقية تمكنه من تكوين علاقات اجتماعية وعلاقات مهنية تتفق مع المعايير الأخلاقية كاحترام والتعاون والالتزام.

أيضا ما يتلقاه الفرد في المدرسة كمؤسسة مكملة لدور الأسرة من مهارات سلوكية واجتماعية من خلال تعليمه لقيم وثقافة المجتمع ومعرفية ومهنية من خلال تنمية قدراته الفكرية والعلمية، وأخرى أخلاقية من خلال تعليمه للقيم الدينية والأخلاقية كالإيمان والصدق والاحترام والتعاون.. كلها مهارات تؤهله للتكيف مع التغيرات وتساعد في ضبط اتجاهاته وخياراته من الممارسات والسلوكيات في مختلف المواقف.

ولا تقل أهمية دور جماعة الرفاق وباقي المؤسسات الاجتماعية عن دور الأسرة والمدرسة فالجماعة لها دور هام في تحقيق التماسك وتكيف واندماج الفرد وتأهيله اجتماعيا ونفسيا بحيث تتخذ من العادات والتقاليد والمعايير الدينية والاجتماعية أساسا وإطارا لها، فيتزود الفرد منها ويشعر بانتماءه لجماعته ويتمسك بها ويصبح سلوكه انعكاسا لقيمها، وأصبح الفرد يتبع سلوكا دون الآخر نتيجة التأثير بوسائل الإعلام المتاحة في الوقت الحالي بمضامينها وقيمها وأبعادها المختلفة، والعلاقة قوية بين وسائل الإعلام وسلوك الفرد وتتأرجح هذه العلاقة بين ما هو إيجابي وما هو سلبي، فمنها ما

يبعث على نشر الثقافة والمعرفة والأخلاق الحميدة ودعم الاتجاهات النفسية وتعزيز القيم والترغيب في العمل بها، ومنها ما يؤثر في السلوك بشكل سلبي كانتشار المرئي والمسموع من الأمور التي لا تثمن السلوك الأخلاقي والتي تتنافى مع الأخلاق العامة داخل المجتمع.

وعموماً فإن للنسق الاجتماعي ميكانزمات محددة تفرض ضغوطاً وتوترات على الفرد تجعله يتخلص من اتجاهاته القيمة المتوازنة كجماعة الرفاق والأصحاب و دور المؤسسات التعليمية، ثم تزوده فيما بعد بأساليب يستطيع التغلب بها على هذه التوترات ويساعده على قيام توازن لنمط التفاعل الجديد(العسيلي رجاء زهير، 2006، ص7).

وبالتالي يجد الفرد نفسه في الحياة الاجتماعية محاطاً بأنماط مختلفة من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية ويستطيع تمييز النمط الصحيح والمقبول من الخاطئ والمنبوذ، وبالرغم من كون المحيط الاجتماعي يفرض معايير وقيم وسياق أخلاقي إلا أن للفرد حرية ممارساته واختياراته وقناعاته التي تدفع به إلى تبني سلوك أو توجه أو نمط أخلاقي أو الإيمان بمعتقد ما، فتمثله لهذه الأطر والمقاييس لا يعني بالضرورة تجسيدها على مستوى الممارسات.

4.1 الضمير الأخلاقي:

لكي يلتزم الفرد بالقيم الدينية من واجبات وسلوكيات أخلاقية عليه أن يستحضر الضمير كضمانة لهذا الالتزام.

يبرز الضمير من الناحية النفسية أمام الشخصية كصوت داخلي بصورة عميقة للأخلاقية الخاصة والسيادة في الاختيار الأخلاقي، واسترشاداً به يحاكم الفرد أفعاله باسمه الخاص لا باسم غيره، وبناء على ذلك فإن الشعور الأخلاقي أو الضمير يتولى مهمة انسجام وتمثال الفرد مع اختياراته الأخلاقية لكي يستطيع تحديد توجهاته بإرادته وقناعاته ورغبته(رقية طه العلواني، ص14).

فالشعور بالضمير يعني الشعور بالمسؤولية يعني الالتزام بالمبادئ الأخلاقية ويعني تحمل تبعات مختلف السلوكيات والممارسات.

والضمير المهني جزء من الضمير الأخلاقي، وهو أن يتصف العامل بالأمانة والنزاهة والشفافية والمصدقية والعدل والثقة وأيضاً بالكفاءة المهنية والإتقان والالتزام التنظيمي، فهو معيار أخلاقي يحدد الصواب والخطأ في السلوك.

5.1 قيمة الأمانة وأثرها في سلوك العامل:

العمل قبل أن يكون التزاما من العامل في سلوكه وممارساته للأنشطة والمهام هو قاعدة معيارية داخلية تدفعه للالتزام بالشروط الأخلاقية التي تتطلبها المهنة، والأمانة قيمة من القيم الدينية تشمل القيام بالالتزامات الاجتماعية وتقتصر على الجانب الأخلاقي، وهي كفاءة نفسية يتمتع بها العامل وهي ترتبط بالأداء المهني.

حيث عُرفت الأمانة في علم النفس بأنها "سمة الالتزام الأخلاقي في التعامل مع الآخرين باستقامة ووضوح ودون خداع، وفقا لمعايير وقوانين وقيم وأعراف وقواعد المجتمع الذي يعيش فيه الفرد" (عبد اللطيف بن براهيم، 2003، ص 21).

ومن آثار الأمانة في السلوك داخل المؤسسة ما يلي:

- تمنح المصداقية وتبادل الثقة بين العاملين.
- عدم استغلال المنصب أو الوظيفة لقضاء المصالح الشخصية.
- أداء الأعمال بصورة كاملة وبإخلاص وتطبيق قواعد وأخلاقيات المهنة.
- النزاهة في العمل وتجنب الغش وتضييع الوقت وأخذ الرشوة.
- احترام الآخرين والمعاملة الحسنة بين الفاعلين.
- تأدية المهام والواجبات بصدق وكفاءة لتطوير المعايير المهنية والأخلاقية وحفظ الأسرار والاستئمان عليها.

خلاصة:

تعتبر القيم الدينية الموجه الأساسي لسلوك الأفراد وإطارا مرجعيا للحكم على تصرفاتهم فمن خلالها يبرز ويفسر الأفراد مواقفهم وتصرفاتهم وأيضا يستخدمونها للحكم على أنفسهم وعلى الآخرين، وخاصة منه السلوك التنظيمي أي سلوك العاملين داخل المؤسسة سواء كانوا أفرادا أو جماعات بحيث يتأثر بجملة من المؤثرات الداخلية الموروثة والمؤثرات الخارجية المكتسبة، والالتزام بهذه القيم يعد بمثابة المراقب لأفعال وتصرفات الفرد وتحديد المقبول والمرفوض والصواب والخطأ منها، فيحرص الفرد على أن يكون سلوكه متوافقا ومنسجما مع القيم التي يؤمن بها.

المبحث الثالث: التمثلات الاجتماعية للعمل:

تمهيد:

تقوم المؤسسة على نظام اجتماعي ثقافي مفتوح، يتكون من فاعلين اجتماعيين ليسوا بمعزل بل يسعون دائما لبناء علاقات مع الآخرين، ويعد التمثل أحد أهم الوسائل الفردية التي تسهل عملية التواصل كميّار اجتماعي يحدد وينظم العلاقات المهنية، وبما أن العمل هو أساس النشاط الإنساني والاجتماعي فإنه يساهم في تشكيل تمثلات العامل لعمله، هذه التمثلات تحدد سلوكه وتجسد هويته المهنية وتزوده بقيم وتصورات حول العمل كقيمة أخلاقية.

أولا: التمثلات الاجتماعية

مفهوم "التمثل" هو مفهوم أساسي في اهتمامات العلوم الإنسانية والاجتماعية وتحديد أمر صعب لأنه يحمل دلالات عديدة، وقد تعددت التعريفات حول التمثلات الاجتماعية بتعدد الباحثين وتوجهاتهم.

1-تعريف التمثل:

ورد مفهوم التمثل في قاموس علم الاجتماع على أنه "شكل من أشكال المعرفة الفردية والجماعية تختلف عن المعرفة العلمية، وتحتوي على معالم معرفية ونفسية واجتماعية متفاعلة فيما بينها، ويهدف التمثل إلى إعادة إنتاج الواقع الاجتماعي المعاش (Le Robert, Dictionnaire de sociologie, 1999, p450)

وجاء في معجم العلوم الاجتماعية أن التمثل هو عاكس للواقع وأداة لتصنيف الأفراد وسلوكياتهم وممارساتهم، ويلعب التمثل دور الوسيط بين ما هو إيديولوجي وما هو تطبيقي ليصبح معرفة تضبطها قواعد ومعايير، وفي قاموس علم النفس فالتمثل هو كل محتوى شعوري يخص المواقف والأحداث والوضعيات المعاشة (بن ملوكة شهيناز، 2015/2014، ص 19).

التمثل هو بناء فكري أو عملية فكرية للشيء وللحقيقة ويعتبر واحد من الأدوات التي تمكن الفرد أو المجموعة من إدراك المحيط (بن لباد سالم، 2013/2012، ص14).

التمثل هو عملية تفاعل بين المعطى النفسي والمعطى الاجتماعي سواء تعلق الأمر بتمثل الذات أو تمثل الموضوع أو تمثل الآخر، ويقوم من جهة أخرى بدور الوسيط بين هذه التفاعلات التي تتم على مستوى الفرد صورة الذات أو على مستوى التفاعل بين الأفراد أو بين الجماعات الاجتماعية أو على مستوى المجتمع بشكل عام (حمداوي جميل، 2018، ص13).

فالتمثل هو نشاط عقلي يستعين به الفرد للاستجابة لمختلف الأوضاع والمواقف المعاشة، وقد يكون فردياً أو جماعياً من خلال علاقته مع الممارسات اليومية والسلوكيات، ويشكل التمثل قاعدة أساسية للوعي الفردي والأحكام الإنسانية.

وباعتبار التمثل عملية ذهنية تركيبية فإنه يعتمد على جهاز نفسي بشري يستمد معطياته من الواقع انطلاقاً من المعلومات التي يتلقاها الفرد من مصادر عديدة كالحواس والخبرات التي تجمعها وتخزنها ذاكرته، ومن خلال ما يتلقاه من الآخرين أفراد أو جماعات، ومجموع هذه المعلومات تُصنف وتُنظم في شكل نسق ذهني عام ومتماسك بكيفية تجعل الفرد يفهم العالم المحيط به، مما يجعله قادراً على التأثير فيه والتكيف معه، فالتمثل يتم وفق تشكّلات نفسية واجتماعية غير منفصلة، ويشمل التمثل ظاهرتين سيكولوجيتين هما مضمون الفاعلية الذهنية والعمليات الذهنية الخاصة بهذه الفاعلية (حمداوي جميل، 2018، ص14).

فالتمثلات إذن تتضمن قيماً وأفكاراً ومعلومات يتبناها الفرد بشكل صوري ويرسخها ويخزنها ومن ثم يؤمن بها ليجسدها في ممارساته في مختلف المواقف لإثبات ذاته وفهم ما يحدث من حوله، والأساس في تكوين التمثلات هو التفاعل مع المحيط ومع الأفراد.

وتُعرّف التمثلات الاجتماعية على أنها مجموعة منظمة من الأفكار والمعتقدات والتصورات التي يستحضرها الذهن والتي تؤثر في السلوكيات أثناء مواجهة المواقف، وتعددت التعاريف حول

هذا المفهوم سوسولوجيا وسيكولوجيا، ومن أهم هذه التعريفات ما يلي، ولمن قبل ذلك لا بأس أن نتعرف على تاريخ هذا المفهوم:

2-السياق التاريخي لمفهوم التمثلات الاجتماعية:

أول من استخدم هذا المفهوم إميل دوركايم **Durkheim** (1898)، بإدخاله فكرة التمثلات الجمعية *Rprésentations Collectives* في السوسولوجيا في كتابه "التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية"، واهتم بياجى **Piaget** (1926) بالمفهوم في إطار التمثلات الفردية وحاول تطويره في سيكولوجية الأطفال، ثم عرف المفهوم تراجعاً إلى أن جعل منه **Moscovici** (1961) نقطة بداية لدراسات أخرى حول التمثلات الاجتماعية، طوره بدءاً بسيرة التحليل النفسي وجمهوره في كتابه "التحليل النفسي: صورته وجمهوره"، وبقي هذا المفهوم كحقل وجال للدراسة في إطار عمل تمثل جماعي (1900)، وفي السنوات الأخيرة انتشر استعمال هذا المفهوم بشكل مكثف وفي شتى المجالات وعلى باختلاف المقاربات، فقد استخدم مع **Jodelet** (1982) في مجال الثقافة والجسد، ومع **Herzlich** (1969-1982) في مجال الصحة والمرض، ومع فيليب أرييس **Aries** وجان ماري شومبار دولو **Chombart de Lauwe** وفويرهان **Feuerhahn** (1971-1989) في مجال الطفولة كتصور اجتماعي ينتجه الناس ويتداولونه من خلال الثقافة السائدة، ومع **Robert** وفوجرون **Faugeron** (1978) في مجال العدالة، ومع **Grnier** ورروكيت **Rouquette** (2000) في مجال التربية (أحمد أماني، 2008، ص22).

تعريف إميل دوركايم للتمثلات: تتأسس التمثلات الاجتماعية على شكل قيم ومعايير للسلوك والقول، وتتغير هذه التمثلات بتغير الحياة الاجتماعية، وتشكل انطلاقا من الأوضاع والمواقف والميولات الثقافية والتي تحكم رؤية المجتمع إلى العالم، وتحكم أنماط تفكيره وأسلوب عيشه

ومعاييرها، وكل تلك العادات والقيم والسلوكيات والآداب التي يتمسك بها الأفراد ويمارسونها في حياتهم اليومية في مختلف المؤسسات الاجتماعية للمجتمع (أحمد أماني، 2008، ص 20).

يرى دوركايم أن التمثلات الاجتماعية هي بقايا حياتنا الماضية وهي عادات مكتسبة وأحكام مسبقة وميولات تحركنا دون نعي، وبكلمة واحدة إنها كل ما يشكل سماتنا الأخلاقية (Durkheim, 1962 أنظر بشرى عناد مبارك، 2012، ص 131).

ويعتبر دوركايم أول من استخدم مفهوم التمثلات الاجتماعية في جانبه النظري مقارنة بين التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية، فالأولى داخلية يستحضرها الفرد ويخزنها في ذهنه كأفكار ومعتقدات وقيم وهي قاعدة الوعي الفردي، والثانية خارجية تساهم في وعي الجماعة وتفاعلها فهي قاعدة الوعي الجماعي والأولى تعتبر أكثر حضوراً وأصدق دلالة من الثانية.

في هذا الصدد ركز دوركايم على التمثلات الجمعية بكونها الأكثر حضوراً وبروزاً داخل النسق المجتمعي، فهي إدراك منسجم ومنظم ومشارك بين أعضاء الجماعة الواحدة، يشتركون في لغة واحدة من أجل التواصل وهي أداة أساسية في تقوية الروابط وتوحيد التفكير والفعل، وتتكون هذه التمثلات باستمرار عبر الأجيال وعلى الأفراد الالتزام بها في ممارساتهم، ويرى دوركايم أن التمثلات الاجتماعية لا تأتي من وعي الأفراد وهم منعزلون عن بعضهم وإنما تأتي من العلاقات القائمة بينهم، وظل يعتبر أن الدين والمعتقدات واللغة والعلم والأسطورة تمثلات جمعية واجتماعية (مهداوي الدين، 2016/2015، ص 11-12).

إذن فالتمثلات الفردية تمثل ضمير الفرد والتمثلات الجماعية هي المجتمع في شموليته، وكل الأفكار والمعارف والديانات والأساطير يشترك فيها الأفراد وتُمارس عليهم قهراً ويُعاد إنتاجها بطريقة اجتماعية بانتقالها بين مختلف الأجيال.

تعريف بياجى Piaget للتمثلات : التمثل هو عملية يستدخل من خلالها الفرد مختلف الأحداث الخارجية والخبرات ويُوحدّها مع الأنظمة القائمة بالفعل، ويتلقى خبرات جديدة

ومدرجات حسية بطريقة تتوافق مع فهم المحيط الخارجي، فالتمثل هو عملية إدماج الموضوعات والخبرات الجديدة في المخططات العقلية المتاحة، وهو عملية نشطة مبنية على الإدراك تساعد الفرد على تمثيل محيطه وإدماجه في أنساق معرفية سابقة (شرفاوي حاج عبو، 2012/2011، ص120).

فالتمثلات الاجتماعية بالنسبة لبياجي هي أداة إيجابية لبناء الخبرات وتعلمها واكتسابها من أجل التكيف والتفاعل مع المواقف.

تعريف سيرج موسكوفيشي **Serge Moscovici** للتمثلات: في موضوع الاتجاه السوسولوجي ونظرية التمثلات، يعود الفضل إلى سيرج موسكوفيشي، الذي يعتبر أول من بحث في التراكبات الدوركايمية مستخرجاً مفهوم التمثلات بشكل عام، سواء تعلق الأمر بالتمثلات الجماعية أو التمثلات الفردانية والاجتماعية، وهو بهذا البحث فتح الطريق أمام اختصاصات متداخلة ومتشعبة، خصوصاً بعد تطور علم النفس الاجتماعي وعلم النفس المعرفي وهذا ما دفع موسكوفيشي إلى القول في إحدى التقارير التي قدمها: "بأن عصرنا هذا، هو عصر التمثلات الاجتماعية بدون منازع، لأنها تسمح لنا - كموضوع للبحث - بالانتقال من الوصف المباشر للمواضيع المدركة، إلى مرحلة التفسير لدلالاتها الاجتماعية والثقافية والقيمية والمعرفية، وتنقلنا كذلك من اللفظي ذي الصبغة التعبيرية الصرف ككلام أو كخطاب، إلى ما هو ملموس وقابل للمعاني" (file:///F:/tochiba/Downloads/دوركايم و التمثلات الجمعية _ مقارنة نفسية اجتماعية تربوية _ آسفي زوم.html).

يحاول الأفراد أثناء تفاعلهم شرح وتبرير آراءهم حسب الحالات التي يتواجدون فيها ويظهرون سلوكاً يتوافق مع معتقدات الآخرين، مما يسمح باستمرار التواصل، لهذا فإن التمثلات الاجتماعية تسمح بتوقع العلاقات الاجتماعية بعدما تحاول ربط الماضي الذي يتمثل في ذاكرة الفرد سواء الفردية أو الجماعية والحاضر الذي تتفاعل فيه المواقف التي تحفز هذا الفرد على الفعل واتخاذ القرارات.

وعرّف موسكوفيشي أيضا التمثلات بأنها جوهر المعرفة للاعتقادات الدينية والأيدولوجيات السياسية والاجتماعية والنظم الخلقية والنظريات العلمية في ضوء الأطر الاجتماعية المحيطة بالأفراد (بشرى عناد مبارك، 2012، ص130).

وبصفة عامة يرتبط مفهوم التمثلات الاجتماعية عند موسكوفيشي بالمجال التفاعلي بين ما هو فردي وما هو اجتماعي، وتعتبر أول مقارنة في علم النفس الاجتماعي، والتي فتحت المجال فيما بعد لدراسات ونظريات وأعمال جديدة كنظرية المبادئ الأساسية لجودلي دنيس ونظرية النواة المركزية لجون كلود أبريك وغيرها من النظريات الجديدة (شريف حلومة، 2016، ص44).

تعريف أسطولفي Astolfi للتمثلات: اهتم أسطولفي بمفهوم التمثلات الاجتماعية في المجال التعليمي، وعرفه على أنه عملية فكرية صعبة بالنسبة للتعلم، وتتوقف خصائصها على تنظيم المعلومات والمعارف في الذهن، وعلى العوائق الخاصة بكل حقل معرفي، للترميز الذي يكتسبه المتعلم انطلاقاً من الوضعية والتفاعلات الفردية (عزام مصطفى، 1997، ص149).

تعريف دوفلاي Devlay ودوفيتشي De Vicchi على التوالي:

"التمثلات هي الكيفية التي يوظف بها الفرد بصورة شخصية معلوماته السابقة لمواجهة مشكل معين خلال وضعية معينة" و"التمثلات هي عبارة عن بنية ضمنية، نموذج تفسيري بسيط ومنظم ومرتبطة بالمستوى المعرفي والتاريخي وكذلك الاجتماعي-الثقافي للفرد وهي شخصية وقابلة للتطور" (file:///F:/tochiba/Downloads/دوركايم و التمثلات الجمعية _ مقارنة نفسية اجتماعية تربوية _ آسفي زوم.html)

تعريف فلانمت Flament وروكيت Rouquette: التمثلات الاجتماعية هي

أسلوب لرؤية بعض المظاهر التي تُترجم في الحكم على السلوك وهذه الرؤية لا ترجع إلى فرد واحد فقط بل ترجع للفعل الاجتماعي، وهي أيضا مجموعة من المعارف والأفكار والمعتقدات

والاتجاهات تخص مواقف وأحداث ومواضيع وقيم وأحكام مطبقة، وهي مجموعة من المعارف الثابتة داخل مجموعة واحدة تربطها علاقات (بشرى عناد مبارك، 2012، ص130).

فالتمثلات الاجتماعية بهذا التدرج هي تمثلات وصفية ومفاهيمية وتطبيقية.

التمثلات الاجتماعية في بعض الدراسات الحديثة:

من بينها دراسة بيار بورديو **Pierre Bourdieu** حول المجتمع الجزائري، حيث حاول تحليل التمثلات الاجتماعية للقرابة في منطقة القبائل، في كتابه " L'esquisse d'une théorie de la pratique " في فصل عنوانه "القرابة كتمثل وإرادة"، والفكرة التي حاول تفسيرها هي أن الفرد مرتبط بالتمثلات الموروثة عن محيطه الاجتماعي ولكن في نفس الوقت له إرادة يترجم بواسطتها هذه التمثلات ويحوّلها إلى ممارسات وتصرفات تثبت بأنه شخص مستقل (Addi Lhouari, 2002, p137).

فالعلاقات الاجتماعية أيا كان نوعها لها وظائف تُفسّر من خلال تمثلات الأفراد أو الجماعات لهذه العلاقات وللقيم والمعايير التي تحكمها ومن ثم تطبيقها على مستوى الممارسات. من خلال ما سبق من تعريفات حول مفهوم التمثلات الاجتماعية نستخلص أن هذه التمثلات هي عمليات عقلية وبنيات فكرية وصور ذهنية يشكلها الفرد ويكتسبها ذهنيا لتفسير الظواهر الاجتماعية من أجل بناء علاقات وروابط مع الآخرين ومن أجل مواجهة المواقف المختلفة وإيجاد حلول للمشكلات، وبالتالي تُعد التمثلات عبارة عن مواقف سلوكية يتمثلها الأفراد، وقد تكون ذهنية فطرية أو مكتسبة من العالم الخارجي بكل قيمه ومعتقداته و مكوناته يستحضر الأفراد بواسطتها خبرات الماضي لمواجهة الحاضر لتكوين معارف ومفاهيم جديدة يطبقونها في واقعهم اليومي على شكل ممارسات وسلوكيات.

3-وظائف التمثلات الاجتماعية:

1.3 وظيفة معرفية: من خلال ما تمثله التمثلات الاجتماعية من معلومات ومعارف تسمح للأفراد بفهم وتفسير واقعهم وبالتالي تحديد مواقفهم واتجاهاتهم نحو تعاملهم مع الآخرين، كما تسمح لهم بتبادل الآراء والمعارف ونقلها من جيل إلى جيل آخر.

2.3 وظيفة توجيه السلوكيات: وظيفة التوجيه هي جوهر التمثلات كونها تحدد وتوجه السلوكيات والممارسات عن طريق مختلف الأشكال المعرفية والرمزية، وتُترجم وظيفة التوجيه باختلاف موقعها سواء كانت مركزية أو محيطية، ومهما كان نوع السلوك، فالتمثلات تقدم صورة عن الهدف من الموقف وكيفية تشكيل علاقات واتصالات بين الأفراد لمواجهة ذلك الموقف، كما تحدد وتصفي المعلومات وتعمل على فم رموز الواقع ليسهل على الفرد توجيه خبراته وانطباعاته وتقييمه لسلوكه وسلوكيات المحيطين به على أنها مرغوبة أو غير مرغوبة (بشرى عناد مبارك، 2012، ص 134).

3.3 وظيفة تكوين الهوية: التمثلات الاجتماعية تسمح بالحفاظ على خصوصياتها، وبذلك تساهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين والهدف عموما من هذه الوظيفة هو الحفاظ على صورة إيجابية عند الفرد عن المجموعة التي ينتمي إليها، لأن التمثلات الاجتماعية تعكس نوعا ما التنشئة الاجتماعية للفرد (بشرى عناد مبارك، 2012، ص 133).

فالتمثلات تعمل على ضبط العلاقات بين الجماعات والأفراد وانسجامها والشعور بانتمائها وإعطاء الخصوصيات الممكنة لكل جماعة وبالتالي منحها هويتها الخاصة بها.

4.3 الوظيفة التبريرية: تسمح التمثلات الاجتماعية بالتبرير البعدي للسلوك والمواقف التي يتبناها الأفراد حيث تحدد السلوك قبل القيام به وتبرره بعد ذلك، وبالتالي يسمح هذا الدور بتقوية التمايز الاجتماعي بتبريره، وبفضل الهوية التي يكتسبها الفرد عن طريق التمثلات الاجتماعية يعتبر عضو داخل مجموعة معينة وبالتالي تسمح له بتبرير سلوكه، وفي هذا الصدد توضح **Denise**

Jodelet أن للتمثل مجموعة من المميزات وهي: أن التمثل يحمل طبيعة جعل الشيء المحسوس

في تبادل كالفكرة أو الإدراكات، وله طابع رمزي وتفسيري وابتكاري واجتماعي (file:///F:/tochiba/Downloads/دوركام و التمثلات الجمعية _ مقارنة نفسية اجتماعية تربوية _ آسفي زوم.html).

4- مكونات التمثلات:

التمثلات عملية ذهنية تستند على ثلاثة مكونات هي:

1.4. عملية التمثل: من خلال الكتابة واستعمال الرموز والصياغات اللفظية من أجل ترجمة

التمثلات والتعبير عن التصورات الذهنية وتحويلها إلى معارف حسية.

2.4. الموضوع المُتمثل: يعني استحضار الذات والأشياء وكل الموضوعات المدركة، وتحويلها

إلى قوالب معرفية مفهومة يتم استعمالها والتعبير عنها.

3.4. العلاقة التمثلية: وهي ما يربط بين الموضوع وعملية تمثله (حمداوي جميل، 2018،

ص14-15).

5- آليات بناء التمثلات الاجتماعية:

يمر بناء التمثلات الاجتماعية بمرحلتين أو سيرورتين أساسيتين هما :

1.5. الترسيخ L'ancrage:

هي عملية أساسية بواسطتها يتم إدماج المعلومات الجديدة الخاصة بموضوع غير معروف ضمن مجموعة من التصنيفات المعرفية، وهذه العملية توضح الكيفية التي يُدمج بها الموضوع الجديد داخل نظام التفكير السائد، وضمن مجال اجتماعي يتحول بصفة مستمرة، ولا تقتصر سيرورة الترسيخ على المستوى المعرفي فقط بل تشمل كل الاتجاهات والسلوكيات كما تشمل أبعدها أيضا، ومن خلال هذه السيرورة وضح موسكوفيشي الآلية التي يتم بها إدماج صورة التحليل النفسي

داخل النظام المكوّن من أنساق وأنماط وأحداث مختلفة (شكمو ليلي، 2005/2004، ص35).

وتتجلى سيرورة الترسّخ من خلال ثلاثة مظاهر:

***المعنى:** يعطي الترسّخ معنى للموضوع كما يضمن التبادل بين عناصر التمثيل، والترسّخ يمنح الهوية الاجتماعية والانتماء للجماعة مع الإشارة أن الدلالات والمعاني مصبوغة ثقافيا ومرتبطة بالمعايير والقيم السائدة، ويعد الترسّخ إطار مرجعي للأفراد يسمح لهم بإدماج المواضيع الجديدة هن خلال تحويلها من مواضيع مجهولة إلى مواضيع معروفة ومفهومة (أحمد جلول، 2017/2016، ص62).

***التأويل:** يساعد الترسّخ في تفسير وتأويل الأفراد للعناصر الجديدة من أجل أن تكون وسيطا بين الفرد ومحيطه وجماعته في وجود الصراعات، فيتواصل الأفراد فيما بينهم من خلال اللغة التي يشتركون فيها فيما يخص الموضوع المتمثّل، هذه اللغة تتيح تصنيف السلوكيات والممارسات والأحداث المرتبطة بالموضوع فهي بمثابة النسق المرجعي المشترك الذي يفرض نفسه بين الأفراد في حالة إدراج مواضيع جديدة، فلقد تحول التحليل النفسي مثلا بعد إدماجه في المجتمع الباريسي إلى نظام تفسيري ولغة جديدة تحكم التواصل بين الأفراد، فيُرسّخ التمثيل عن طريق استخدام تأويل عناصره، ويمكن اعتبار هذا الترسّخ كمسار لتحويل عناصر التمثيل إلى وسائل (شكمو ليلي، 2005/2004، ص35-36).

***الإدماج:** تجعل سيرورة الترسّخ المعطيات الجديدة المجهولة والغريبة تجعلها مألوفة ثم تدمجها ضمن إطار تفكيري موجود سابقا، وتضيف عليها تغييرات حتى تتلائم أكثر مع المعايير السائدة (أحمد جلول، 2017/2016، ص62).

2.5. التوضيح L'objectivation: هي السيرورة التي تجعل المجرد واقعا اجتماعيا

ملموسا.

تعمل سيرورة التوضيح على ترتيب المعارف الخاصة بموضوع ما، بالانتقال من عناصر نظرية مجردة إلى صور ملموسة من خلال تبادل الأفكار والآراء بين أفراد الجماعة الواحدة، كمظهر من مظاهر البناء التصوري، فيصبح الجهاز النفسي مثلاً والذي قدمته نظرية التحليل النفسي جهازاً ملموساً مقسماً إلى جزئين مركّبين فوق بعضهما، حيث يتواجد الشعور في الأعلى ويتواجد اللاشعور في الأسفل، فتكمن هنا وظيفة النفساني في الغوص في أعماق اللاشعور لاستخراج العقد الناجمة عن الضغط الناتج بين الشعور واللاشعور (الجموعي مومن بكوش، 2014، ص176).

وسيرورة التوضيح تمر بثلاثة مراحل هي:

- في مرحلة البناء الانتقالي *De la construction sélective phase* يتم تصفية المعلومة على أساس المعايير الثقافية أو القيمية من خلال تعديل أو حذف أو إضافة بعض المعطيات بما يقتضيه الإطار الديدولوجي والثقافي والقيمي، فيحتفظ الفرد بالمعلومات التي تهمّه ويُبعد تلك المتناقضة مع مصالحه وأهدافه، وكل ذلك لا يتم بطريقة متساوية لأن السن والجنس والخبرة وغيرها المرتبطة بالفرد تتدخل في بلورتها وتحديدتها، وكما ترى **جودلي** أن المعلومات يتم انتقائها تبعاً للقيم والأطر الثقافية والاجتماعية السائدة والقيم المتوارثة، والمرحلة الثانية هي مرحلة **التخطيط التصوري Phase de schématisation structurante** بعد أن تُنتقى المعلومات ويُحتفظ بالمهم منها يُعاد إدماج بنية مفاهيمية ملموسة متوائمة مع المعايير الثقافية، فالنواة التصورية للتحليل النفسي في دراسة موسكوفيشي التي ذكرت سابقاً تركز على التعارض بين الشعور واللاشعور أو الوعي واللاوعي، والضغط بينهما يؤدي إلى مشكلة نفسية وهي الكبت، وثالث مرحلة هي عملية **التطبيع Naturalisation** وهي نموذج تصويري يستدرج عناصر التصور في "النسيج الجماعي"، والتطبيع بالنسبة لموسكوفيشي يضمني على النموذج التصوري استقلالية "الحس المشترك" فعندما تنتشر عناصر المخطط البنائي يفقد المفهوم خاصيته

ويعاد بناؤه ويظهر بعد ذلك في وحدات مستقلة تتبناها لجماعة، فالتطبيع إذن يجعل المفهوم بديهياً (رداف نصيرة، 2016، ص 119-121).

6- بنية التمثلات الاجتماعية:

تختص التمثلات الاجتماعية بتلك العناصر المرتبطة بموضوع ما لتفاعل فيما بينها (العناصر) بانتظام لضمان وحدتها واستقرارها، وقد تكون تلك العناصر مهمة وضرورية في حياة الفرد وبالتالي تحتل مكاناً جوهرياً ومركزياً في التمثلات وقد تكون عناصر ثانوية ترتبط بالممارسات اليومية.

فقد توصل أبريك **Abric** بعد تجارب عديدة أن عناصر التمثلات الاجتماعية من معتقدات ومعارف واتجاهات موزعة بطريقة منظمة في ذهن الفرد ومنها ما هو مركزي نواتي ومنها ما هو محوري، فالعناصر المركزية مشتركة ومؤيدة من قبل كل أفراد المجموعة وهي تحفظ استقرار التمثلات الاجتماعية، أما العناصر الثانوية تعمل على فك رموز العناصر المركزية وتكيفها مع التغيرات الخارجية وترجمتها على أرض الواقع (السويسسي كوثر، 2016، ص 51)

1.6. النظام المركزي للتمثلات الاجتماعية: هو مفهوم رمزي وتصوري يدل على وجود

عناصر رئيسية لموضوع التمثل.

وحسب أبريك فالتمثلات الاجتماعية تتمحور أو تتركز حول نواة، تعتبر العنصر الأساسي للتمثل، وتعطي له معنى وتحافظ على ثباته واستقراره، فالنواة المركزية تحدد معنى التمثل الاجتماعي وتحدد طبيعة علاقاته (خلايفية نصيرة، 2012/2011، ص 42).

وضمن هذه الاستمرارية يتم من خلال وظيفتين أساسيتين للنظام المركزي هما:

وظيفة توليدية تعطي معنى لعناصر التمثل ووظيفة تنظيمية تعمل على تثبيت التمثلات وضمن استمراريتها.

2.6. النظام المحيطي للتمثلات الاجتماعية: يتميز بالحيوية والمرونة ويجسد سلوكيات وممارسات الجماعة، ويحتوي على مجموعة من القيم والمعايير والأحكام والمعارف، المرتبطة بموضوع التمثل، والنظام المحيطي يعمل على حماية وترسيخ هذه المجموعة من المعلومات واستدخال معلومات أخرى، وعناصر النظام المحيطي قريبة من التمثلات الفردية أكثر من التمثلات الجماعة عكس النظام المركزي، فهي تسمح بالتكيف مع الواقع وتساعد في اختيار سلوكيات وما يجب قوله أو فعله إزاء موضوع ما (رداف نصيرة، 2016، ص 131-132).

نستخلص أن العناصر المركزية والمحيطية لها دور أساسي في عملية التمثل الاجتماعي لموضوع ما إضافة إلى الغايات والأهداف المرجوة من التمثل والتي يسعى الفرد للوصول إليها كما هو الحال بالنسبة للعامل داخل المؤسسة وتمثلاته لعمله.

ثانياً: مفهوم العمل:

يعتبر العمل في الفكر المعاصر مجهود واعي فردي إرادي له هدف وإذا لم يكن له هدف فلا يعتبر عملاً، والأنظمة الحديثة تعمل بمبدأ حرية اختيار نوع العمل على عكس ما كانت عليه الأوضاع في العصور السابقة حيث يُفرض العمل من غير اختيار وسيادة العبودية والرق، فالعمل يعني في كل حالة أداء بعض الأنشطة والوظائف التي تلبّي الاحتياجات والخدمات اللازمة للفرد والمجتمع.

ولقد اهتم الفلاسفة والمفكرين والعلماء بالعمل كونه ظاهرة إنسانية أولاً واجتماعية ثانياً تتعلق بالأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية منذ العصور القديمة للتاريخ الإنساني إلى غاية المجتمعات المعاصرة .

عرّف كارل ماركس العمل بأنه عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، حيث يلعب الإنسان اتجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية ويضعها في حركة تهدف إلى دمج الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة منمياً مواهبه الكامنة فيه، ويُحدث العمل مجموعة من التغيرات من خلال النشاطات

والأفعال التي يقوم بها الإنسان والتي تعمل في تفاعلها على تطويره وتنمية قدراته، وهو ما تؤكد مختلف الديانات السماوية والنظريات القديمة والحديثة التي تنظر كلها إلى أن العمل الإنساني هو مصدر الإنتاج والتطور البشري (خروف حياة، 2006/2005، ص 11).

وحسب **Touraine** فإن العمل هو فعل تاريخي ونشاط طبيعي يمارسه الإنسان ليغيّر بمحيطه ويجعل منه واعيا بأنه فاعل في التاريخ ويعمل بذلك على إنتاج التغيير وإنتاج التاريخ (بن عيسى محمد المهدي، 2018، ص 990). بمعنى أن العمل هو محدد وموجه الفعل الاجتماعي للأفراد داخل المجتمعات قدرة وكفاءةً يجعل منهم أفراد فاعلين ومحركين يسعون إلى التغيير.

فالعمل هو كل جهد أو نشاط (بدني أو عقلي) يبذله الفرد داخل مكان عمله لتحقيق أهداف تتعلق بالإنتاج أو بالكسب المادي.

والعمل ظاهرة ملازمة للإنسان منذ فجر التاريخ وهو يحتل مكانة كبيرة في الحياة البشرية فهو أساسها، كما أن العمل ظاهرة إنسانية قديمة، عاشها الإنسان ولازمته ومُني بها في هذه المعمورة منذ بدء الخليقة، فالعمل شرط أولي للوجود الإنساني وبفضله رفع الإنسان نفسه عن الكائنات الحيوانية وعالمها لأن هذه الأخيرة تستخدمُ نتاجات الطبيعة الجاهزة، في حين أن الإنسان يجعل الطبيعة تخدم أغراضه بفضل عمله ويغيرها ويخضعها لحاجاته، فهو بهذا بعدما كان مصدرا للوجود أصبح مصدرا للإبداع والاختراع (وحدى نبيلة، 2015، ص 4).

وقد عرّف عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس **Marcel Mauss** العمل على أنه ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة أبعادها متعددة كالبعد البيولوجي المتمثل في الطاقة الجسدية التي يبذلها الإنسان عند ممارسته للعمل، والبعد النفسي المتعلق بشخصية العامل وانفعالاته الكامنة وتفاعلها مع محيط العمل، والبعد الاجتماعي المرتبط بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل (التايب عائشة، 2011، ص 15).

إذن يُعتبر العمل المصدر الرئيسي لقوت ورزق الإنسان، وهو أمر أساسي لتأمين الحياة الكريمة وأحد ركائز العيش باستقرار وأمان لاستمرارية توفير متطلبات ومستلزمات الفرد والعائلة، وإن

العمل يساعد الإنسان في تحسين مستواه المعيشي والاقتصادي وينمي لديه الحس الثقافي والاندماج الاجتماعي الإيجابي مع المجتمع، ولقد حثنا الله تعالى على العمل والتفاني فيه، وأوصانا رسوله الكريم بضرورة العمل لكسب الرزق والعيش الحلال، حيث أن العمل يحفظ كرامة الفرد ويقويه من السؤال والمهانة في طلب تأمين ضروريات الحياة من مأكّل ومشرب، كما أن العمل يبعث في النفس الشعور بالراحة وهو من السبل الهادفة في تحقيق الذات وسد الحاجيات وتكوين العلاقات والمساهمة في رقي الفرد والمجتمع وتغطية متطلباته.

1- تطور العمل تاريخياً:

تطور وتغيّر العمل عبر المراحل التاريخية المختلفة يعود إلى اختلاف تصورات الأفراد للعمل وقيمه، وتصوراتهم للأهداف المرجوة منه، وإلى اختلاف المجتمعات ونظرتها للعمل بصفة عامة.

ولم تقم الحضارات القديمة من العدم، بل جاءت نتيجة عمل الإنسان وشقائه فالعمل هو مصدر الإنتاج ومصدر التطور البشري، وكان العمل في بعض الحضارات القديمة كما يلي:

الحضارة اليونانية: والتي اعتبرت من أقدم الحضارات منذ القرن الخامس قبل الميلاد حيث كان العمل ينطوي على مظهرين: نمط العمل اليدوي ونمط العمل العقلي، فالمجتمع اليوناني قام على أساس طبقي حيث انعكس هذا على نمط العمل فنظروا إلى العمل الزراعي في مستوى أكثر ارتقاء من الأعمال اليدوية الثقيلة والتي كانت الغالبية العظمى من الرقيق تعمل بها كأعمال المناجم والصناعة بهدف زيادة الثروة في المجتمع، أما العمل العقلي كان مقتصرًا على طبقة الحكام والفلاسفة، فلعلّ نظرة اليونانيين إلى العمل وفق هذا الإسقاط ترجع إلى نظرهم إلى أن العمل اليدوي فُرض من الآلهة على بني البشر للتكفير عن خطاياهم" (وحددي نبيلة، 2015، ص 05).

الحضارة الرومانية: كان الرومان يحتقرون العمل اليدوي وكان يقوم به العبيد، كما أنهم كانوا يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة، وقد اشتهر أشراف الرومان بحب العمل الفلاحي حيث كانوا يملكون أراضي واسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم، أما الصناعات فقد نشأت في

البيوت، ثم انتقلت إلى الدكاكين حيث كانت تتمثل على وجه الخصوص في الصناعات المنجمية وصناعة البرونز والخشب والسفن والأسلحة (لعلوي عماد، 2012/2011، ص15).
 أما **العبريون** الأوائل اعتبروا العمل عقاب وضرورة بغية نتيجة الذنب الذي اقترفه آدم عليه السلام مما تسبب في إنزاله من الجنة إلى الدنيا ليشقى، وكذلك الأمر بالنسبة للمسيحيين الأوائل إلا أنهم أوجدوا دوافع أخرى للعمل وبالأخص عمل الرهبان ومن هذه الدوافع: العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان ويقوي الحب الأخوي، والعمل إجباري على الرهبان لأنه يسد حاجات الكنيسة ويطهر الجسم والروح من الشيطان (جعفور ربيعة، 2018، ص710).

وأما عن مكانة العمل في الإسلام فهي لا تنحصر فقط في كسب المال بل مكانته مفضلة أكثر من العبادات الأخرى، فالعمل مقرون بالنية الحسنة والسعي الدائم، فقد جاء في الآية الكريمة قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٌ" (القرآن الكريم: سورة الانشقاق، الآية 6) فأساس الحياة هو العمل والسعي في طلب الرزق وتحصيله والتعب لأجله.
 والعمل في الإسلام يقوم على مبادئ تتمثل في الإتقان كمحور أساسي إذ من الضروري أن يؤدي الفرد عمله بأفضل صورة وعلى أكمل وجه لأنه يكتسب مالا مقابل ذلك، وأيضا مبدأ الأمانة والصدق والإخلاص واستشعار مراقبة الله وبالتالي الابتعاد عن الغش وعدم استغلال المنصب في العمل لأجل تحقيق مصالح شخصية وتفادي السلوكيات غير الأخلاقية التي نهى عنها الإسلام ويتضح ذلك في قوله تعالى: "وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ" (القرآن الكريم: سورة البقرة، الآية 188) وكذلك قوله تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ.." (القرآن الكريم: سورة النساء، الآية 58).

فالمنهاج الذي وضعه الدين الإسلامي كفيل بإرساء قواعد العدل والحماية بين أطراف العمل على أن يلتزم بها الجميع وبدون استثناء وتتجسد في ممارستهم اليومية والمهنية أيضا.
 فبالمقارنة مع الحضارات السابقة فإن "الحضارة الإسلامية شاركت عن طريق الخلق والإبداع والابتكار ببناء الحضارة البشرية، فتوصل علماءها إلى ما لم يتوصل إليه غيرهم من عناصر حضارية جديدة، أثرت الحضارة الإنسانية على مر العصور في سائر المهن والفنون، ولذلك لم يكن عجبا أن تظفر حضارة من الحضارات العديدة التي شهدتها العالم في العصور الوسطى بمثل ذلك القدر

من العناية التي ظهرت بها الحضارة الإسلامية التي انعكست على الدراسات والكتابات والمؤلفات الخاصة بتطور تلك الحضارة التي أظهرت فضل الإسلام والمسلمين في تقدم الزراعة والصناعة والفنون ورفي الحياة العامة والخاصة" (الزري حميد ناصر، 1998، ص52).

أما عن مرحلة العصور الوسطى إلى مرحلة العصور الحديثة، فقد شهدت التصنيع وهيمنة الآلات وظهور المتخصصين في مجال الإنتاج والعمل وتطور الأجهزة في كل مرحلة من مراحل الإنتاج، وتطوّرت معها إجراءات الصيانة والمراقبة وتغيّر أسلوب المراقبة التقليدي ليتطلب كفاءات جديدة وتقنيات متجددة تحاول مواكبة المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية، وهذه المرحلة الصناعية تنطلق فيها المؤسسة من مراقبة العمل في عملية الإنتاج وصولاً إلى المرحلة ما بعد الصناعة حيث تتمحور المؤسسة حول عملية إنتاج المعارف واستخدام المعلومة وكيفية الحصول عليها ومعالجتها وتوزيعها، وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحولات جذرية بفضل الثورة المعلوماتية (التايب عائشة، 2011، ص19).

تطرقنا هنا لدراسة الجوانب التاريخية لتطور العمل عبر تاريخ الإنسان لتعطينا دور العمل في بناء نهضة الأمم، فبالرجوع إلى الحضارات القديمة نجد أن نتائج العمل موجود لحد هذه الساعة من خلال الآثار، والتي تبين عظمة هذه الحضارات وكذلك قيمة العمل فيها، وظهر العمل بمجالاته الزراعة والصناعة المتمثلة في حرف ومهن تتميز بالفنية والتعقيد يجعلها بمنزلة الصناعة وكذلك التجارة والخدمات، وقد اختلفت نظرة الحضارات للعمل باختلاف هذه الحضارات وبالنسبة للحضارة الإسلامية تنظر للعمل على أنه عبادة وطاعة لله وهذا إذا ما توافقت مع مبادئ الإسلام وعدم الضرر بالآخرين وذو فائدة عامة للجميع لما للعمل من أهمية في بناء الدولة.

2- قيم العمل:

هي مجموعة من المعايير والضوابط والأسس التي تشكل الإطار المرجعي الذي يحكم تصرفات وسلوكيات الأفراد في أماكن عملهم، إطار يمكن من التمييز بين ما هو مقبول وما هو مرفوض، وبين الصحيح والخطأ مما يترتب عليه الالتزام بالسلوك التنظيمي أو الوظيفي والالتزام بأخلاقيات المهنة وقيمها وضوابطها، هذه الأخلاقيات المهنية هي صفات في سلوك الفرد

العامل تعبر عن قيم إيجابية من منظور المجتمع والمؤسسة ينبغي على العامل التقيد بها في ظل ما يسمى بـ "أخلاق ممارسات المؤسسة".

والقيم والمعايير تعمل على تحديد الأسلوب الذي يتصرف به الأفراد ضمن ثقافة معينة اتجاه المحيط الخارجي، فإذا كان مجتمع ما يحمل ثقافة تمجد قيم العمل فإن هناك معايير تشجع العاملين على الانضباط وتكريس جهودهم إزاء المؤسسة التي يعملون بها بكل أمانة ونزاهة وإخلاص، وتعمل هذه المعايير على تحفيز العاملين على الالتزام بأخلاقيات العمل وبالتالي فهي تحدد أنماط السلوك الاجتماعي والسلوك التنظيمي.

وقد تتناقض القيم في المجتمع أو في الجماعة الواحدة، فقد يميل البعض إلى التركيز على قيمة المعتقدات الدينية التقليدية، بينما يميل البعض الآخر إلى إعطاء قيمة أعلى للتقدم والعلوم، وفيما يفضل البعض الراحة المادية والنجاح فإن آخرين قد يؤثرون الهدوء والبساطة في العيش، وفي هذا العصر الحافل بالتغيرات وانتقال الناس والأفكار والسلع والمعلومات، فليس من المستغرب أن يواجه مجتمع ما صراعا بين القيم الثقافية التي يعتنقها مختلف الأفراد والجماعات داخله (أنتوني غدنز، 2005، ص 83).

3- أهمية قيم العمل:

لقيم العمل أثر كبير في المكونات التنظيمية إذ تُعدّ الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وقيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين، وتعدّ مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، حتى المنظمة تحصل على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة، إذ يكون العامل على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها، ومن خلال هذه القيم سيشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تتأثر دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات مهني بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى إيجاد شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، وتصبح قيم العمل حقيقية في عقول عدد كبير منهم، وأهمية قيم العمل تكمن في مساعدة العامل على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها، وتكون لديه

القدرة على اتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير ومن خلال ذلك سيشعر العامل بأهميته في المنظمة، وبالتالي ستتأثر دافعيته نحو العمل، ويرى بعض الباحثين أن النجاح والإنجازات الهائلة التي حققتها بعض الأنظمة والمجتمعات كالمجتمع الياباني مثلاً، إنما تعود إلى اعتناق أفرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهرياً عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى (سعود بن مبارك البادري، 2015، ص 8-9).

فقيم العمل هي معايير تحكم تنظيم العمل وجودته وإتقانه واستمراريته، معايير تجعل العامل يشعر بانتمائه وولائه للمؤسسة التي يعمل بها مما يحفزها على تقديم الأداء الأفضل بنزاهة وأمانة وتكوين علاقات إيجابية مع كل الفاعلين داخل المؤسسة، وقد تتغير قيم العمل وفق التحولات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع.

وتعتبر التنشئة الاجتماعية مصدراً أولياً لقيم العمل من خلال دور الأسرة وباقي المؤسسات الاجتماعية في اكتساب القيم وتحديد المرغوب منها والمرغوب عنها وفق معايير مجتمعية سائدة، وغرس القيم التربوية والمعارف والاتجاهات والمهارات، كما تعتبر القيم الدينية مصدراً مهماً لتشكيل قيم العمل من خلال ما تتضمنه من اتجاهات ومعتقدات وقيم أخلاقية تشجع السلوكيات والممارسات المهنية الإيجابية وتوجه المواقف وتنظم العلاقات في مجال العمل وتدعو إلى الالتزام والانضباط والتعاون والإتقان والإخلاص في العمل وغيرها من أخلاقيات العمل، وهناك مصدر آخر لقيم العمل وهو جماعة العمل بحيث يكتسب العامل قيماً تنظيمية وثقافية ومهنية وأنماطاً سلوكية من خلال عضويته لجماعة العمل التي تعزز أنواعاً مختلفة للقيم تتعلق بالعمل وأخلاقياته، إضافة إلى ما يسمى بالتعلم الاجتماعي وهو مصدر آخر لتعلم قيم العمل واكتسابها وتفاعل الفرد مع متغيرات البيئة الخارجية.

ولقيم العمل أبعاد مختلفة منها: *الفخر بالعمل* الاندماج في العمل *أفضلية العمل* القيمة الاقتصادية للعمل *القيمة الاجتماعية للعمل* الانتماء للعمل *الدافعية والإنجاز(العتيبي آدم غازي، 1998، ص93).

ثالثا: التمثلات الاجتماعية للعمل:

التمثلات الاجتماعية هي نشاط نفسي وعملية ذهنية تساعد الفرد على بناء مجموعة من المعلومات من أجل التكيف والاندماج مع المحيط الاجتماعي، ما يجعل هذه التمثلات بمثابة محدد وموجه للسلوكيات والممارسات بحيث هذه الأخيرة لا تكون نتيجة لقدراتنا وظروفنا وواقعنا الاجتماعي وحسب ولكن بصفة أكثر نتيجة لتمثلاتنا، وبما أن التمثلات الاجتماعية تعد شكلا من أشكال المعرفة التي تهدف للتفسير والفهم فسيتصرف الفرد وفقا لتلك المعارف التي يمثّلها فيختار سلوكا دون غيره في مواقف معينة ومن أجل التفاعل مع الآخرين.

والتمثلات الاجتماعية لا توجد على مستوى الإدراك والتصور فقط بل أيضا توجد في مجال السلوك والأفعال الاجتماعية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة، وباعتبار التمثلات إطار للفكر والواقع فإنها توجه اتجاهات الفاعلين وتفكيرهم وممارساتهم، فهي تعطي معنى للسلوك وتعمل على دمجها داخل شبكة من العلاقات، ما يجعل منها -حسب موسكوفيسي- مجموعات دينامية مهمتها هي إنتاج سلوكيات وعلاقات وإنتاج أفعال تغير سلوكيات أخرى، وليست مهمتها إعادة إنتاج تلك السلوكيات(محمد عبد ربي، 2015، ص15-16).

وبالتالي فإن التمثلات الإيجابية نحو موضوع ما تعمل على تحديد وتوجيه سلوكيات الفرد نحو ذلك الموضوع، فعندما يملك الفرد تصورات إيجابية نحو العمل كتصور العمل وسيلة لتحقيق أهداف الفرد وحاجياته وتحقيق ذاته وانتماءه، أو تصور العمل كوسيلة لاكتساب الخبرات والمهارات وتحقيق منافع كثيرة، فإن هذا التصور الإيجابي سيؤثر على الفرد على مستوى ممارساته المهنية من حيث الأداء والالتزام وتحمل المسؤولية والنزاهة في العمل والمواظبة عليه وغيرها من

السلوكيات داخل العمل، فبحسب تصورات الفرد لعمله سينعكس ذلك على تصرفاته فإن كانت إيجابية سيسعى دائما لتطوير قدراته وتوظيفها وإن كانت سلبية سيظهر تأثيرها من خلال التماطل والتأخر واللامبالاة والغش والبحث عن المصلحة الشخصية فقط.

وتمثلات العمل تتأثر بالحالة النفسية والحياة الاجتماعية والحياة المهنية للعامل، وهناك دراسات مختلفة حول تمثلات العمل بينت أن هناك قيما معينة تعكس حالة الفرد وتبين أهمية المحيط الخارجي وتأثيره في بلورة تمثلات العامل، كدراسة الباحث J-B. Grize "الأجرة والمال وكسب العيش" هي من أكثر العناصر تكرارا عند أفراد عينة الدراسة فهي تشكل النواة نظاما مركزيا، وأما العناصر: "الرغبة في العمل والعمل جزء من الحياة والجو الجميل للعمل وساعات العمل" هي عناصر محيطية، وإن كل تلك العناصر تعتبر إطار ومرجع لغوي للفرد يصرح بها أثناء استجوابه لموضوع "العمل" وتسمح له بالتواصل مع الآخرين (مسلم محمد، 2015/2014، ص51).

تساعد العلاقة بين الفرد والمؤسسة على تحقيق الأهداف العامة لهذه الأخيرة وتحقيق أهداف العامل وتلبية حاجياته، ومن ثم تتحدد التمثلات الاجتماعية للعمل وخاصة أثناء مزاوله العامل لعمله فيقوم باستحضارها في ذهنه واستحضار قدراته ومهاراته مما يؤثر على سلوكه وتطبيق تمثلاته في الواقع ويظهر ذلك من خلال تعامله مع الآخرين والتزامه ورغبته في العمل، هذا إن كانت تمثلاته لعناصر العمل إيجابية.

ولعل ذلك يُظهر لنا مدى أهمية التنشئة الاجتماعية ودورها في تشكيل التمثلات لدى الفرد وبخاصة منها تمثلات العمل، من خلال القيم والمعايير التي تلقاها داخل أسرته ومحيطه الاجتماعي ودور جماعة العمل في ترسيخ تلك القيم، إضافة إلى القيم الثقافية الخاصة بالمؤسسة وما تتضمنه من قواعد ومبادئ وأخلاقيات المهنة، كل ذلك يؤثر في اختيار العامل لسلوكه دون الآخر يتفاعل به مع الآخرين ويواجهه به مواقف مختلفة.

ومن الممكن أن يتشارك الأفراد العاملون في ثقافة المؤسسة وما تحمله من عناصر تنظيمية ولكن يختلفون في تمثلاتهم للعمل ولكل عامل بنية تمثيلية مرتبطة بالقيم والمعايير والمعارف التي كوّنوها طيلة حياته، من قبل أن يُوجّه للحياة العملية إلى غاية حصوله على منصب عمل واكتساب الخبرات.

وحسب شريف حلومة فإن تشكّل تمثلات العمل تحكمه ثلاثة أوقات زمنية في حياة الفرد(العامل):

الماضي: يتمثل في التنشئة الاجتماعية للفرد وتكوينه وخبراته ومكتسباته، **والحاضر:** يتمثل في حياتهم المهنية داخل المؤسسة وقدراتهم وإنجازاتهم وكفاءاتهم والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وسلوكياتهم وممارساتهم ومعاملاتهم مع الفاعلين، **والمستقبل:** يتمثل في التنبؤ بالأهداف المستقبلية فكل عامل يعيش الحاضر يسعى لضمان مستقبله المهني(مسلم محمد، 2014/2014، ص50).

خلاصة:

تظل قيم العمل من أهم الأسس والمعايير والقواعد الدينية التي تساهم في تحديد وتنمية الاتجاهات الأخلاقية المؤدية إلى نمو القيم الإيجابية والتي تنعكس بشكل مباشر على توظيف هذه القيم في مجال العمل مما يؤدي إلى تحسين ظروف العمل والالتزام بأخلاقياته.

الجزء الثاني:

الجانب

الميداني

الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثاني: تحليل نتائج البحث

الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

امتدادا لما تمت معالجته في ما سبق من البحث، في الجانب النظري والذي، نعتقد أننا أحطنا من خلاله، بمختلف الزوايا المتعلقة بالموضوع من خلال ما توفر لدينا من مراجع باختلاف أنواعها ومشاربها، فإن هذا الفصل الذي عنوانه بالجانب التطبيقي، سنتطرق من خلاله إلى حيثيات الميدانية، انطلاقا من مرحلة البحث الاستطلاعي إلى عرض ومناقشة النتائج مرورا بتحديد مجال الدراسة من خلال العنصر البشري الممثل لمجتمع البحث والمتمثل في مجموع موظفي وعمال المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشربية وهي المجال المكاني للدراسة الميدانية، إضافة إلى ذلك، تحديد المجال الزمني الذي استغرقتة الدراسة والبحث، وكيفية اختيار العينة وتحديد مواصفاتها ارتباطا وانطلاقا من محددات ومواصفات مجتمع البحث.

البحث الاستطلاعي:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية يقوم بها الباحث للاستكشاف الأولي لميدان الدراسة، للتعرف على مجال موضوع بحثه ومعاينته ليحسن اختيار أدوات وتقنيات البحث المناسبة، وهذه الخطوة ضرورية لإنجاز أي بحث، فهي تمكن الباحث من معرفة الظروف المحيطة والمميزة لمجتمع البحث، وقياس مدى ما إذا كان بالإمكان التعامل معه بشكل كلي، أو جزئي، وتمكن الباحث من اختيار طريقة بناء العينة المواتية للتعامل من خلالها مع المجتمع الكلي. وتساعد هذه الخطوة أيضا على تحديد الفضاء الاجتماعي الذي تمتد فيه الظاهرة المدروسة، وطبيعة العلاقة بين الفاعلين الاجتماعيين في هذا الفضاء، ويتعلق الأمر في دراستنا، بالموظفين والعمال في المؤسسة الاستشفائية بمدينة المشربية، وما مدى تأثير القيم الدينية في سلوكهم وفي تمثالتهم للعمل ودرجة التزامهم التنظيمي.

ولقد قسمنا اللحظة الاستطلاعية إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: وتمثلت في البحث البيبليوغرافي الذي مكننا من جمع ما توفر لنا من المراجع والوثائق التي لها علاقة بموضوع الدراسة، سواء كان ذلك على مستوى مكتبة الكلية أو المكتبات

الأخرى من أجل جرد الدراسات السوسولوجية السابقة، لدراستها ومقارنتها وجمع المعلومات النظرية حول الموضوع مما مكنا من الصياغة النهائية للتصور العام وبناء الاشكالية، وهذا ما عبر عنه موريس أنجرس بأنه في بداية البحث الأكاديمي "ينبغي على الباحث الاطلاع أولاً على النصوص والمنشورات والمؤلفات المتوفرة حول الموضوع" (موريس أنجرس، 2004، ص131).

المرحلة الثانية: وتمثلت في نزولنا إلى الميدان من أجل ملاحظة سلوك وتصرفات المستخدمين داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية كميدان للدراسة وكان اهتمامنا منصب على مجموعة من المصالح المحددة، وقمنا بتسجيل الملاحظات الأولى لمحاولة معرفة وفهم أسباب بعض أنواع السلوك المتكرر، لنستفيد من ذلك في تحديد محاور المقابلة وصياغة أسئلتها النهائية لتطرح على مجموعة من الموظفين الممثلين لعينة تشمل 30 مفردة، والتي قمنا باختيارها من خلال إيجاد نوع من التمثيل والتجانس مع مجموع المستخدمين، باعتبارهم المجتمع الكلي للدراسة، وحتى وإن كنا قد لجأنا نوعاً ما إلى التمثيل الاحصائي في اختيار العينة، يجب الإشارة مسبقاً إلى أن بحثنا يعتمد على المقاربة الكيفية لكون الهدف هو دراسة تمثلات العامل للقيم وتأثيرها في أدائه المهني: وبمعنى آخر فإن المعطيات المستهدف جمعها من تقنية المقابلة هي معطيان نوعية وكيفية وليست معطيات إحصائية كمية، وبالرغم من ذلك نعتقد أن بناء عينة الدراسة بمراعاة التجانس والتمثيل مع مجتمع البحث، جدير بإضفاء المصدقية على نتائج البحث.

المبحث الأول:

مجتمع الدراسة ومنهج البحث:

1. مجتمع الدراسة:

ينحصر مجتمع الدراسة في بحثنا هذا، في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمدينة المشرية، وهي تنتمي إلى أحد نوعي المؤسسات الصحية المعتمدة في القطاع العمومي في الجزائر والمعممة على جميع أنحاء القطر، وتتمثل في:

- المؤسسة العمومية الاستشفائية

- المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

1.1. تعريف المؤسسة العمومية الاستشفائية:

وتعرف المؤسسة العمومية الاستشفائية، حسب المرسوم التنفيذي رقم 140-07 مؤرخ في 19 ماي 2007 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية) في مادتيه 2 و 3) على أنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، و توضع تحت وصاية الوالي، حيث أنها تتكون من هيكل للتشخيص و العلاج و الاستشفاء وإعادة التأهيل الطبي وهي تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات".

وتختلف هذه المؤسسة عن المؤسسة العمومية للصحة الجوارية من حيث الهيكل لكونها توجد في هيكل واحد على العموم يتمثل في مستشفى إقليمي، في حين أن المؤسسة الجوارية تتكون من مجموعة من عيادات متعددة الخدمات وقاعات العلاج لتغطية مجموعة محددة من السكان. وتختلف المؤسستين عن بعضهما من خلال مهام كل منهما، كما تحدده المواد 2 و 4 من نفس المرسوم.

وتتمثل مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في:

- الوقاية و العلاج القاعدي.

- تشخيص المرض.

- العلاج الجوارى.
 - الفحوص الخاصة بالطب العام و الطب المتخصص القاعدي.
 - الأنشطة المرتبطة بالصحة الإنجابية والتخطيط العائلي.
- في حين تتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية في :
- ضمان تنظيم و برمجة توزيع العلاج الشفائي و التشخيص وإعادة التأهيل الطبي و الاستشفاء.
 - تطبيق البرامج الوطنية للصحة.
 - ضمان حفظ الصحة و النقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
 - ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم.

1.2. التعريف بالمؤسسة الاستشفائية بالمشرية:

تعتبر هذه المؤسسة العنصر الأساسي في المنظومة الصحية لدائرة المشرية وتتكامل في مهمة الحفاظ على الصحة العمومية مع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمشرية وعدد من العيادات الطبية الخاصة ومخابر التحليل. وتعود نشأتها إلى عملية إعادة هيكلة القطاع الصحي في 2007 على أساس تحويل مستشفى المشرية إلى مؤسسة عمومية استشفائية.

ويمكن اعتبار هذه المؤسسة من المؤسسات التي ترتقي إلى المعايير المطلوبة في مجال الاستشفاء إذا ما نظرنا إلى الوحدات الطبية والمصالح الاستشفائية المكونة لها :

عدد الأسرة	الوحدات الطبية الاستشفائية	المصالح
38	الجراحة العامة / جراحة الأنف والأذن والحنجرة / جراحة العيون / جراحة العظام / الجراحة البولية	الجراحة العامة
20	أمراض النساء / طب التوليد	أمراض النساء والتوليد
30	استشفاء الرجال / استشفاء النساء / أمراض الدم	الطب الداخلي

12	استشفاء الرجال / استشفاء النساء	طب الأمراض المعدية
12	استشفاء الرجال / استشفاء النساء	طب الأوعية الدموية (الصدرية)
10	استشفاء الرجال / استشفاء النساء	الطب النفسي
18	طب الأطفال / طب حديثي الولادة	طب الأطفال
10	الاستقبال / التوجيه / الاستشفاء	الاستعدادات الطبية و الجراحية
150	المجموع	

جدول رقم (1): المصالح الطبية والاستشفائية بالمؤسسة

ونلاحظ من خلال الجدول أن المؤسسة تحتوي على جل المصالح الاستشفائية في مختلف التخصصات والتي تسيرها فرق طبية متخصصة وبأعداد كافية كما سيظهر ذلك في الجدول المخصص لتوزيع الممارسين الطبيين لاحقاً.

2. العنصر البشري:

ينصب اهتمامنا في هذا البحث على العنصر البشري في المؤسسة أكثر منه على التنظيم وتسيير العمل، ولهذا كان المجتمع الكلي للدراسة هو ذاته مجموع العمال والموظفين الفعلي بالمؤسسة الاستشفائية للمشربية إلى تاريخ 2017/12/31 وهم موزعين إلى فئات رئيسية كما يوضحه الجدول التالي:

النسبة	التكرار	الفئات (الأسلاك)
16.93 %	74	سلك الممارسين الطبيين
51.26 %	224	السلك الشبه طبي
12.13 %	53	السلك الإداري والتقني

سلك العمال المهنيون (دائمون ومؤقتون)	86	% 19.68
مجموع مستخدمي المؤسسة	437	% 100

جدول رقم (2): مجتمع البحث من خلال الفئات المهنية الرئيسية

ويظهر من الجدول أعلاه أن المؤسسة الاستشفائية تتألف من 4 أسلاك مهنية رئيسية، تجمع كل منها مجموع من الفئات، وتمثل هذه الأسلاك في سلك الممارسين ويقصد به مجموع الأطباء العاملين في المؤسسة سواء كانوا أطباء عامون أو متخصصون ويضاف إليهم الصيادلة المكلفون بتسيير الصيدلية الداخلية للمؤسسة ومخزون الدواء، ويليه السلك شبه الطبي وهو يشمل المرضى بجميع أصنافهم ورتبهم وتخصصاتهم بالإضافة إلى المساعدين الطبيين ومشغلو الأجهزة الطبية والعلاجية، وبعده السلك الإداري والتقني ويضم الإداريون بمختلف التخصصات والرتب، مهمتهم هي التسيير الإداري والمالي واللوجستيكي للمؤسسة ويساعدهم في ذلك مجموعة من التقنيين في الإعلام الآلي وتكنولوجيا الأجهزة الطبية، ويكتمل تعداد الموظفين في المؤسسة بسلك العمال المهنيين ويتمثل في جميع المهنيين العاملين في مجال النظافة والأمن وتسيير ملاحق المؤسسة في مجال البيئة والتنظيف والإطعام وتسيير المركبات، وتتوزع الفئات في كل سلك من الأسلاك كما سنوضحه فيما يلي:

2.1. سلك الممارسين الطبيين:

يعتبر أهم الأسلاك بل هو العمود الفقري الذي تقوم عليه المؤسسة، لكونه يجمع كل الممارسين الطبيين سواء كانوا متخصصين أو عامين وهم يكونون الهيئة العاملة التي أوكلت إليها مهمة العلاج والتطبيب وحماية الصحة العمومية على مستوى المنطقة، فهم يقومون بالتشخيص والعلاج والمراقبة المستمرة للمرضى ويساعدهم في ذلك صيادلة، ويتوزع هؤلاء على النحو المبين أدناه:

النسبة	التكرار	الفئات داخل السلك
--------	---------	-------------------

الممارسون الطبيون المتخصصون	43	58.10 %
الممارسون الطبيون العامون	27	36.49 %
الصيدالة العامون	04	05.41 %
المجموع	74	100 %

جدول رقم (3): توزيع الفئات داخل سلك الممارسين الطبيين في المؤسسة

والملاحظ في هذا الجدول، النسبة المرتفعة للممارسين الأخصائيين والتي تمثل 58.10 بالمائة وهذا ما يدل على أن المؤسسة هي ذات طبيعة استشفائية مما يستوجب توفير الأطباء في مختلف التخصصات للتكفل الفعلي بالساكنة في هذه المدينة والمناطق المجاورة لها ويتكفل هؤلاء بتسيير مختلف المصالح الطبية الاستشفائية بالمؤسسة ويساعدهم في ذلك بعض الأطباء العامون ويتكفل بقية هذه الفئة الأخيرة بمصلحة الاستعجالات ومصالح الاستقبال، ويتكفل الصيدالة وعددهم 4 أو ما يمثل 5.41 بالمائة بتسيير الصيدلية المركزية للمستشفى بالتداول، ونلاحظ غياب فئة أطباء الأسنان في سلك الممارسين الطبيين، وعند سؤالنا عن ذلك توصلنا إلى أن طب الأسنان متكفل به على مستوى عديد المصحات وقاعات العلاج التابعة للمؤسسة الجوارية للصحة العمومية بالمشرية وهي مؤسسة غير استشفائية تقدم العلاج الأولي الذي لا يتطلب الاستشفاء.

2.2. السلك الشبه الطبي:

وهو السلك الثاني من حيث الامتياز في طبيعة العمل لكنه يعتبر العمود الفقري الذي تقوم عليه المؤسسة لما له من مهام في مرافقة المرضى منذ الولوج إلى المستشفى وحتى انتهاء فترة الاستشفاء ومغادرتهم لها، وتتعدد اختصاصات الفئات المنتمية لهذا السلك وتنوع كما يظهر في الجدول الموالي:

النسبة	التكرار	الفئات داخل السلك
--------	---------	-------------------

% 01.34	03	Psychologues	النفسانيون العياديون
% 15.62	35	Laborantins	المخبريون
% 00.89	02	physiothérapeutes	الفيزيائيون الطبيون
% 06.69	15	Anesthésistes	أعوان التخدير والإنعاش
% 59.37	133	Infirmiers	المرضون
% 00.45	01	Nutritionnistes	المختصون في التغذية
% 05.37	12	Appareilleurs	مشغلو الأجهزة الطبية
% 02.68	06	Assistants Sociaux	المساعدون الاجتماعيون
% 07.59	17	Accoucheuse	المقابلات
% 100	224		المجموع

جدول رقم (4): توزيع الفئات داخل سلك الشبه الطبي في المؤسسة

وما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أعلاه، هو أن السلك الشبه الطبي لم يعد يقتصر على التمريض في أشكاله التقليدية التي كانت تجعل من الممرض مساعدا للطبيب تكمن مهامه في تقديم الأدوية ومراقبة المريض. لقد تطور مجال الشبه الطبي وتفرع إلى العديد من التخصصات النوعية والفنية في مجال التكفل بالمرض على مختلف المستويات النفسية والبيولوجية والاجتماعية وبمختلف الأساليب والتقنيات.

ويظهر من الجدول أيضا، أن المؤسسة محل الدراسة تحتوي على عدد هام من المتتمين لهذا السلك حيث تصل نسبة المساعدة الطبية إلى 3 ممرضين لكل طبيب، وهي نسبة قريبة جدا من المعايير الدولية في الاستشفاء.

2.3. السلك الإداري والتقني:

يعتبر هذا السلك أقل حجما من السلكين الماضيين، ويرجع ذلك لطبيعة نشاط المؤسسة، ولكن لهذا السلك بمختلف الفئات المكونة له أهمية قصوى في التسيير الإداري للتنظيم لكون أن

المؤسسة تدخل في إطار قانون عام يسير مجال الصحة العمومية ويحدد مجالات نشاطها وحدود مسؤوليتها، كما يتكفل هذا السلك بالتسيير الإداري والمالي للتدرج المهني لمختلف العاملين والسهر على علاقات العمل وتنظيم الدوام وغيرها من العمليات الإدارية وهو مدعم بأعوان تقنيين حسب الضرورة، وتتوزع فئات هذا السلك على النحو التالي:

النسبة	التكرار	الفئات داخل السلك
% 32.65	16	Administrateurs المتصرفون
% 12.24	06	Attachés d'Administration الملحقون الإداريون
% 08.16	04	Agents d'Administration الأعوان الإداريون
% 06.12	03	Secrétaires الكتاب
% 04.08	02	Comptables المحاسبون
% 30.61	15	Informaticiens المختصون في الإعلام الآلي
% 06.12	03	Archivistes الوثائقيون
% 99.98	49	المجموع

جدول رقم (5): توزيع الفئات داخل السلك الإداري والتقني في المؤسسة

وتصنف الفئات في هذا السلك على أساس الرتب من خلال الشهادات التي تحدد مكانة ومهام الموظف في مناصب المسؤولية أو التسيير أو التنفيذ، وتحدد المهام من خلال التخصصات والمهارات والكفاءات المكتسبة في التكوين ومن خلال الخبرة.

2.4. سلك العمال المهنيين:

هو رابع الأسلاك التي تشتمل عليها المؤسسة الاستشفائية، وله أهمية كبيرة في التسيير اليومي لكل ما يمثل الملاحق الحيوية لفضاء المؤسسة حيث تعهد له مهام التنظيف والتهيئة والإطعام والنقل والحراسة وغيرها من المهام التي يقوم بها الموظفون الذين يعرفون مهنيا بتسمية العمال المهنيين، وهم ينتمون إلى الفئات الدنيا في ترتيب الوظيف العمومي، ويمثل المتممون لهذا

السلك 19.68 بالمائة من مجموع العنصر البشري العامل بالمؤسسة، لكن هذه النسبة تتناقص عند العلم بأن العدد الكبير من هؤلاء هم في الحقيقة عمالا مؤقتين، أي أنهم يوظفون على أساس عقود محدودة زمنيا مما يجعلهم غير مستقرين من حيث العدد والمهام، وهذا ما يوضحه الجدول أدناه:

النسبة	التكرار	الفئات داخل السلك
22.09 %	19	العمال المهنيون الدائمون
77.91 %	67	العمال المهنيون المؤقتون
100 %	86	

جدول رقم (6): توزيع الفئات داخل سلك العمال المهنيين في المؤسسة

وكما هو جلي أعلاه فإن كتلة العمال الدائمين المنتمين لهذا السلك لا تمثل إلا 22.09 بالمائة (19 عاملا) من مجموع المهنيين، وهم يتوزعون بين عمال المطبخ والسائقين ورؤساء مصالح النظافة والأمن، أما النسبة الأكبر والمقدرة بـ 67 عاملا وهو ما يمثل 77.91 بالمائة فهم عمال موسميون ومؤقتون، يتميزون بالعمل على أساس عدد معين من الساعات في اليوم أو ينتمون إلى مختلف أنظمة مساعدة التشغيل المعمول بها في الجزائر.

وخلاصة القول عن العنصر البشري في هذه المؤسسة، هو أن النصيب الأكبر يعود للمختصين في مجال الصحة العمومية من أطباء وشبه طبيين ومساعدين متخصصين، وهذا ما يؤكد أن المؤسسة الاستشفائية تتميز بقدرات هائلة في مجال التطبيب والعلاج مما يجعلها رائدة في مهمة الحفاظ على الصحة العمومية بالمنطقة.

ولقد كان لهذا التدقيق في مكونات الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة أثرا بالغا في اختيارنا للعينة التي اعتمدناها لإجراء الدراسة الميدانية من خلال تقنية المقابلة نصف الموجهة التي مكنتنا من جمع المعطيات الكيفية الكفيلة بتمكيننا من معالجة الموضوع.

3. المجال الزمني للدراسة:

لقد استغرقت التحضيرات النظرية والمنهجية للدراسة ما يقارب السنتين، وكانت هذه الفترة مخصصة للبحث البيبليوغرافي ودراسة المراجع والمؤلفات المرتبطة بالموضوع وبالموازاة مع ذلك أجرينا الدراسة الاستطلاعية من خلال العديد من الزيارات للمؤسسة لإنشاء علاقات مع المحيط الذي أردنا فيه القيام بالبحث الميداني، إلا أن الدراسة الاستطلاعية الفعلية والتي مكنتنا من وضع اللبنة النهائية على دليل المقابلة، فلقد تمت في الفترة الممتدة ما بين شهري فبراير وماي من سنة 2018، في حين أن الدراسة الميدانية فلقد تم إجراؤها في الفترة الممتدة ما بين شهري أوت ونوفمبر 2018.

4. عينة الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على عينة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية -ولاية النعامة- وتشتمل العينة على أربع فئات مختلفة من المفردات تعكس الأسلاك الأربعة المكونة للعنصر البشري بالمؤسسة (أطباء وممرضين وإداريين ومهنيين) بحسب اختلاف مستوياتهم المهنية والثقافية والإيديولوجية، وكان عددهم الإجمالي 30 عاملا، وهو ما يمثل 6.86 بالمائة من المجتمع الكلي، وحتى وإن لم يكن ضروريا التقييد بالتمثيل الإحصائي لكون أن مقارنتنا كيفية وليست كمية، فإننا راعينا ضرورة تمثيل كل الأسلاك في العينة وبشكل تناسبي مع حجم كل سلك في الهيكل العام للمؤسسة:

التوزيع في مجتمع العينة		التوزيع في مجتمع البحث		الفئات (الأسلاك)
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
23.33 %	7	16.93 %	74	سلك الممارسين الطبيين
33.33 %	10	51.26 %	224	السلك الشبه طبي
33.33 %	10	12.13 %	53	السلك الإداري والتقني

سلك العمال المهنيون	86	% 19.68	3	% 10.00
المجموع	437	% 100.00	30	% 99.99

جدول رقم (7): التناسب في توزيع الفئات بين العينة ومجتمع البحث (المؤسسة)

والملاحظ من الجدول أعلاه أن اختيارنا لأفراد العينة لم يكن اعتباطيا بل تم على أساس أهمية كل سلك من الأسلاك المكونة للعنصر البشري في المؤسسة، وإذا لاحظنا بأن النسبة الكبيرة من أفراد العينة تعود إلى فئتي السلك الشبه الطبي والسلك الإداري، فذلك يعود إلى كون أن العمال المنتمون لهذين السلكين هم الأكثر تواجدا بالمؤسسة نظرا لطبيعة مناصبهم والقوانين التي تسيروها، ولذلك تم تمثيلهما بثلاثي أفراد العينة (10 مفردات لكل سلك) ويليهما سلك الممارسين الطبيين (7 مفردات) ويتميز هذا السلك من حيث أن الموظفين المنتمين إليه يعملون بالتداول وبفترات زمنية أقل مقارنة بالأسلاك الأخرى، وفي الأخير يأتي سلك العمال المهنيين الذي استحوذ على 3 مفردات فقط من مجموع أفراد العينة (30) ويبرر ذلك بكون أن هذا السلك يتميز بعدم الاستقرار والتجانس لكون أن النسبة الكبرى فيه هي من العمال المؤقتين الذين هم عرضة للتوقف والتغيير في أي وقت.

1.4. وصف عينة الدراسة

إن العينة المعتمدة في بحثنا، عينة قصدية تم اختيارها من مجتمع الدراسة المحدد والذي قدمنا كل مواصفاته سابقا. وهي مؤلفة من مفردات ممثلة لفئات الإداريين والأطباء والمرضى والمهنيين للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية عددهم 30 عاملا من كلا الجنسين من أصل 437 عامل (الوضعية التعدادية لمستخدمي المؤسسة العمومية الاستشفائية -المشرية-موقوفة إلى غاية 2017/12/31)، وهذا ما يمثل 6.86 بالمائة من مجتمع البحث وإن كانت هذه النسبة غير كبيرة، فذلك يعود إلى كون أن بحثنا ليس بحثا وصفيا ومقارنتنا ليست مقارنة كمية وعليه فإن

الأهم في هذه الحالة هو التجانس بين أفراد العينة من جهة والمجتمع الكلي من جهة أخرى، و هذا ما هو مكرس فعلا في دراستنا هذه، كما سنقف عليه من خلال الوصف الدقيق لمواصفات العينة.

2.4 الخصائص الاجتماعية للمبحوثين:

تتألف العينة المعتمدة في هذه الدراسة من 30 مفردة، كما سبق وأن أشرنا، ولقد حاولنا بجد أن تركز المواصفات والمميزات العامة لمجتمع البحث الكلي في بناء هذه العينة حتى يكون بإمكاننا تعميم نتائج البحث على كل مكونات المؤسسة مجال الدراسة، خاصة وأن الفاعلين الاجتماعيين، على اختلاف مناصبهم وتخصصاتهم يشتركون في مجموعة من الخصائص، أهمها انتمائهم لنفس المؤسسة وخضوعهم لنفس القوانين المسيرة للنشاط المهني في قطاع الصحة العمومية بالإضافة إلى تواجدهم الفعلي في إطار فضاء اجتماعي مهني لفترات هامة من حياتهم اليومية باعتبار أن ساعات العمل تحوز على الجزء الأكبر من وقت العامل يوميا إذا ما قورن بما يمضيه في البيت وفي فضاءات اجتماعية أخرى.

وتتصف العينة اجتماعيا ومهنيا بالمواصفات التي يمكن تحديدها في العناصر الموالية:

1.2.4. مفردات العينة من خلال متغير الجنس:

يعتبر قطاع الصحة في الجزائر من القطاعات التي يتفوق فيها العنصر النسوي على الذكور، خاصة في سلكي الممارسين الطبيين والشبه الطبي، و لكن هذا التفوق العام لا ينعكس على مستوى جميع أنحاء القطر الجزائري خاصة في المدن الداخلية والمناطق النائية التي لا زالت تحافظ على بعض المواصفات التقليدية والمميزات السوسولوجية التي تجعل هيمنة الذكور أمرا مكرسا في الواقع ويظهر هذا في توزيع مفردات العينة محل الدراسة:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	18	60%
أنثى	12	40%
المجموع	30	100%

جدول رقم(08) توزيع مفردات العينة وفق متغير الجنس

وحتى وإن كانت نظرية الفعل الاجتماعي المعتمدة في البحث لا تجعل من عامل النوع مؤثراً حاسماً في السلوك الاجتماعي، فإن ارتفاع نسبة الذكور في العينة تعبر عن الحالة العامة للمؤسسة محل الدراسة ومجال النشاط المهني العام في منطقة المشرية، باعتبارها من المدن الداخلية التي لا زال المجال المهني يسوده الهيمنة الذكورية ولو نسبياً نتيجة التطورات الحاصلة في مجال ولوج المرأة للتعليم والتوظيف، ويمثل العنصر النسوي في هذه العينة 40 بالمائة في حين يمثل الذكور 60 بالمائة، ويمكن لهذه النسبة أن تعكس وبشكل كبير إذا ما تعلق الأمر بالأسلاك في حد ذاتها خاصة سلك الشبه الطبي الذي تكتسحه المرأة لما له من خصوصيات مهنية.

2.2.4. مفردات العينة من خلال متغير السن:

إذا كان لمتغير السن أثراً في التنظيمات الاجتماعية والمهنية، فإن هذا الأثر يكمن في كون أن الأجيال تحمل منظومات قيم متباينة ومختلفة، وكلما كان السن متقارباً في الجماعات المهنية، كان لذلك أثراً إيجابياً على الجو العام من حيث أن المحددات اللغوية والممارسات تكون متقاربة وتؤدي إلى التجانس والتكامل، والعينة التي اعتمدها تستجيب لذلك وبشكل كبير كما يوضحه الجدول التالي:

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	05	17%
من 31 سنة إلى 40 سنة	09	30%
من 41 سنة إلى 50 سنة	11	36%
أكثر من 50 سنة	05	17%
المجموع	30	100%

جدول رقم(09) توزيع مفردات العينة وفق متغير الجنس

ويظهر الجدول أن معظم مفردات العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 سنة و50 سنة، بمعنى أن أقرهم لسن التقاعد لا زال أمامه 5 سنوات بالنسبة للنساء و 10 سنوات بالنسبة للرجال كما

يحدده القانون، وبما أن هاتين الفئتين العمريتين: من 31 إلى 40 سنة بنسبة 30 بالمائة ومن 41 إلى 50 سنة بنسبة 36 بالمائة، فقد يكون لذلك أثر إيجابي في تماسك الجماعة المهنية في المؤسسة والتأثير المرجو على الفئة العمرية الأقل من 30 سنة والمثلة بنسبة 17 بالمائة، في مجال التأطير ونقل الخبرة وتأصيل القيم الجماعية المهنية، من جهة، والتفاعل الإيجابي مع الفئة الأكثر من 50 سنة والتي تعتبر المخزون الاجتماعي لقيم المؤسسة من خلال ما لها من نضج وخبرة مهنية والقدر الكبير من الالتزام والإحساس بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة.

وبهذا التوزيع للفئات العمرية، يمكن القول بأن هذه المؤسسة قابلة للتطور الإيجابي لبلوغ الأهداف في ظل التضامن العضوي والتكافل المهني إذا ما توفرت الشروط الأساسية للعمل وتضافر الجهود الفردية لصالح المصلحة العامة.

3.2.4. مفردات العينة من خلال متغير المهنة:

تتوزع مفردات العينة كما أسلفنا سابقا على كل الأسلاك المكونة لمجموع العمال والموظفين في المؤسسة، ولقد حاولنا إعادة رسم الشكل العام من حيث التمثيل النسبي للأسلاك في المجتمع الكلي كما يوضحه الجدول التالي:

الفئة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
إداريين	10	33.33%
أطباء	07	23.33%
ممرضين	10	33.33%
عمال مهنيين	03	10%
المجموع	30	100%

جدول رقم (10) توزيع مفردات العينة وفق متغير المهنة

ويتضح من الجدول أن نسبة الشبه الطبي (33.33 بالمائة) تفوق نسبة الممارسين الطبيين (23.33 بالمائة) في العينة نسبيا، ولكنها تمثل ثلاثة أضعاف نسبة الممارسين الطبيين على

مستوى المجتمع الكلي فعليا، ويجب التأكيد على هذا التناسب الفعلي في المؤسسة لأن المقصود منه هو توفر ثلاثة ممرضين لكل طبيب وهي نسبة معيارية في مجال الصحة العمومية، الأمر الذي قد لا يتوفر في العيادات والمصحات الخاصة.

وتشمل العينة على نسبة 33.33 بالمائة من سلك الإداريين، ويأتي هذا الاختيار بالنظر للمسؤولية الملقاة على عاتق هذه الفئة في تطبيق القانون الخاص بالمؤسسة والتسيير الإداري والمالي بمختلف جوانبه، وتعتبر الإدارة في المؤسسات الصحية الإطار الحاضن للعمل الطبي والاستشفائي، ويكون بلوغ أهداف المؤسسة مبنيا على مدى ارتقاء التنظيم والتسيير للموارد المالية والبشرية، وتنتهي العينة بالعمال المهنيين الممثلين في العينة بنسبة 10 بالمائة وهذا يعود إلى تدني عدد العمال المهنيين في المجتمع الكلي، والذي نعتقد أنه يرتبط بالحالة الاقتصادية التي تمر بها الدولة منذ عدة سنوات مما دفع بالوظائف العمومي إلى اعتماد التوظيف بالعقود المؤقتة لتخفيف الأعباء المالية على مؤسسات الدولة التي تعتمد في ميزانيتها وبشكل تام على خزينة الدولة، وبالرغم من ذلك يبقى هذا السلك ذا أهمية قصوى في تحضير الظروف الملائمة لعمل الأسلاك الأخرى.

4.2.4. مفردات العينة من خلال متغير المستوى التعليمي:

تعتبر المؤسسة الصحية هيكلًا أساسيًا لتقديم الخدمة العمومية في مجال الحفاظ على الصحة العمومية، ويتطلب هذا القطاع أن يكون العاملين به وفي جميع المستويات على قدر من التعليم والتكوين المعرفي وهذا ما يجعل عملية التوظيف في مثل هذه المؤسسات مشروطة بمستويات تعليمية محددة، حتى عندما يتعلق الأمر بالمناصب الدنيا كما هو الحال بالنسبة للعمال المهنيين، وهذا ما يعكسه الجدول أدناه:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
3.33%	01	متوسط
46.66%	14	ثانوي
50%	15	جامعي
99.99%	30	المجموع

جدول رقم(11) توزيع مفردات العينة وفق متغير المستوى التعليمي

والملاحظ هو هيمنة فئة المستوى الجامعي على مفردات العينة ب 50 بالمائة وتليها فئة الحاصلين على المستوى الثانوي بنسبة 46.66 بالمائة، في حين لا تمثل نسبة ذوي التعليم المتوسط إلا على نسبة 3.33 بالمائة. ولا غرابة في هذا التوزيع بالنظر إلى تعميم التعليم وارتفاع المستوى التعليمي للفئات العمالية والموظفين، خاصة من هم في المؤسسات العمومية والوظيف العمومي. وفيما يخص المؤسسة محل الدراسة فإن كل الممارسين الطبيين ونسبة معتبرة من الإداريين والتقنيين هم من حملة الشهادات الجامعية التي تعتبر الشرط الأساسي للولوج إلى المناصب التي يشغلونها، ونفس الشيء يطبق على فئة الشبه الطبي وهي الفئة التي التحقت بالركب على مستوى التكوين، حيث أن التمريض كان وإلى وقت ليس بالبعيد مفتوح لذوي المستوى الثانوي، ولكن ارتفاع مستويات البطالة وقلة القطاعات الموظفة وارتفاع عدد خريجي الجامعات، وتطور مجالات التمريض جعلت من شروط المستوى التعليمي ترتقي إلى مستوى التعليم العالي الجامعي، بل حتى مؤسسات التكوين الشبه الطبي تحولت إلى مؤسسات شبه جامعية (Para-universitaire) تشترط شهادة البكالوريا للالتحاق بها. وتمثل النسبة المتبقية في غالبيتها العمال المهنيين والمرضىين الملتحقين بالمؤسسة قبل عديد السنوات وبعض الإداريين من الرتب الدنيا في السلك الإداري.

5.2.4. مفردات العينة من خلال متغير الأصل الجغرافي:

للمحيط الاجتماعي الذي ينحدر منه العامل أثرا كبيرا في منظومة القيم التي يحملها ويمثل ذلك جانبا من جوانب الحياة القيمية التي يعيشها هذا الفاعل الاجتماعي والتي تتمحور في الصراع بين القيم الأصلية والقيم المفروضة: بين تلك القيم التي اكتسبها في المحيط الاجتماعي بما فيه من عائلة وأقارب وعلاقات اجتماعية مختلفة المنطلقات، من جهة، ومن جهة أخرى القيم التي تفرضها المؤسسة ككيان اجتماعي له محدداته الثقافية والحضرية والتي قد تتنافى أو تتعارض مع ما يحمله الإنسان من قيم ورواسب ثقافية. وهذا ما يجعلنا نولي اهتماما بهذا المتغير، خاصة وأنه مرتبط

بالحراك الاجتماعي (**Mobilité sociale**) الذي أحدثه التعليم والتوظيف والتكنولوجيا في الجزائر، وتطغى فئة المنحدرين من أصل حضري كما يوضحه الجدول:

الأصل الاجتماعي	التكرارات	النسبة المئوية
ريفي	05	16.66%
حضري	25	83.33%
المجموع	30	99.99%

جدول رقم (12) توزيع مفردات العينة وفق متغير الأصل الجغرافي

إن أغلبية الموظفين والعمال في المؤسسة العمومية الاستشفائية من مدينة المشية والمناطق المجاورة لها، وإن تحديد فئتين في متغير الأصل الجغرافي (ريفي وحضري) تعينان التفريق بين من يقطنون بمركز دائرة المشية ومن قدموا من المدن الجزائرية الأخرى للعمل بالمؤسسة، وهم خاصة من سلك الممارسين وبعض الإداريين، وهؤلاء يقعون في فئة الأصل الجغرافي الحضري، أما القادمون من مختلف القرى والبوادي المجاورة فيقعون في فئة الأصل الاجتماعي الريفي.

ويوضح الجدول أن النسبة العظمى (25 مبحوث من 30) وهو ما يمثل 83.33 بالمائة يقطنون أو قادمون من المناطق الحضرية بما فيها مدينة مشية التي تعتبر إحدى حواضر الهضاب العليا (مدخل الصحراء الجزائرية) بكل مواصفات المدينة الجزائرية بمبانيها ومؤسساتها الممثلة لكل قطاعات الإدارة والنشاط الاقتصادي والاجتماعي، وتعتبر همزة وصل بين الشمال وكل مدن الجنوب الغربي، وهي التي وصلت إليها شبكة السكك الحديدية سنة 1882، وترتبع هذه الدائرة على مساحة 750.12 كم² ويقطنها 94202 نسمة بكثافة سكانية تقدر بـ 125.58 نسمة/كم² ويوزع قاطنيها بين 96.50 بالمائة في المنطقة الحضرية و3.50 بالمائة في المنطقة الريفية بما فيهم البدو الرحل. (الملحق رقم 3)

ولا يمثل الأصل الجغرافي الريفي في العينة إلا 5 من 30 مبحوث بنسبة 16.66 بالمائة وهذا التوزيع يتقارب بشكل كبير مع التوزيع الفعلي في المجتمع الكلي للبحث.

6.2.4. مفردات العينة من خلال متغير الأقدمية في العمل:

تعتبر الأقدمية في العمل، المتغير الأخير الذي اعتمدها في بناء عينة الدراسة لما له من أهمية في قياس المنظومة القيمية للعمال حيث أن العامل في بداية ولوجه للعمل في المؤسسة يكون حاملا لخلفية ثقافية ومجموعة من القيم والممارسات التي اكتسبها في محيطه العائلي والاجتماعي، ويصطدم بثقافة جديدة هي تلك المنظومة الثقافية التي ترتبط بالمؤسسة كتنظيم ظهر وتطور في فضاء ومحيط اجتماعي معين، يختلف عموما على مواصفات المحيط الذي ينتمي إليه العامل، وعلى إثر هذا الولوج إلى العمل يعيش العامل في بداية الأمر صراعا داخليا بين الثقافة الأصلية والثقافة المستحدثة ويتطلب الأمر من العامل وقتا طويلا وجهدا كبيرا للتوفيق بين الثقافتين، ويتوصل العمال عموما إلى مرحلة هذا التوفيق من خلال التفاعل بين مواصفات ومميزات الأصلي والمستحدث إلى أن تظهر ثقافة خاصة بالعمال في محيط العمل وتزداد هذه الثقافة تكريسا كلما طالت فترة العمل وهي تنتقل عن طريق التأثير والتأثر بين أجيال العمال المتعاقبة.

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
من (1 إلى 11) سنة	06	20%
من (12 إلى 22) سنة	11	37%
من (23 إلى 32) سنة	13	43%
المجموع	30	100%

جدول رقم (13) توزيع مفردات العينة وفق متغير الأقدمية في العمل

يعكس الجدول أعلاه وبنسبة كبيرة، وضع العمال والموظفين في المؤسسة من حيث الأقدمية المهنية: حيث تمثل الفئة الثالثة (23 سنة إلى 32 سنة) النسبة الأعلى بـ 43 بالمائة، وتليها الفئة الثانية (12 إلى 22 سنة) بنسبة 37 بالمائة ثم تأتي الفئة الأولى (أقل من 12 سنة) بنسبة 20 بالمائة. ونعتقد أن هذا التوزيع كفيل بإضفاء المصدقية على نتائج بحثنا لكون أن نسبة 80 بالمائة تتمثل في الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة الذين أمضوا ما بين 12 و 32 سنة وهي سنة نهاية الخدمة الفعلية في الوظيف العمومي (قبل الإحالة على التقاعد)، وعليه فإن ما

استنتجناه من معطيات من خلال المقابلات هو صادر عن أفراد قضاوا جل حياتهم في المؤسسة واصطبغوا بقيمتها وهم قادرين على تقييم مدى امتزاج قيمهم بقيم التنظيم الذي ينتمون إليه، من جهة، ومن جهة أخرى تقييم أثر هذه القيم على أدائهم المهني وسلوكهم الاجتماعي داخل المؤسسة.

7.2.4. الحدود العامة لمواصفات أفراد العينة:

الرقم	الجنس	السن	المهنة	المستوى	الأصل	الأقدمية
1	ذكر	39 سنة	طبيب عام	جامعي	حضري	8 سنوات
2	ذكر	39 سنة	طبيب عام	جامعي	حضري	13 سنة
3	ذكر	27 سنة	ممرض	ثانوي	حضري	4 سنوات
4	أنثى	38 سنة	متصرف إداري	جامعي	حضري	15 سنة
5	ذكر	34 سنة	متصرف إداري	جامعي	حضري	12 سنة
6	أنثى	26 سنة	ممرضة	ثانوي	حضري	3 سنوات
7	أنثى	51 سنة	ممرضة (شهادة دولة)	ثانوي	حضري	29 سنة
8	ذكر	42 سنة	مهندس إعلام آلي	جامعي	حضري	16 سنة
9	ذكر	43 سنة	مدير المؤسسة	جامعي	حضري	20 سنة
10	ذكر	29 سنة	عامل مهني(حارس)	ثانوي	حضري	8 سنوات
11	ذكر	41 سنة	ممرض	ثانوي	ريفي	21 سنة
12	أنثى	44 سنة	متصرف إداري	جامعي	حضري	18 سنة
13	أنثى	45 سنة	متصرف إداري	جامعي	حضري	23 سنة
14	ذكر	52 سنة	طبيب عام	ثانوي	حضري	26 سنة
15	أنثى	49 سنة	ملحق رئيسي إداري	جامعي	حضري	26 سنة
16	ذكر	40 سنة	طبيب عام	ثانوي	حضري	15 سنة
17	ذكر	41 سنة	عامل مهني (سائق)	ثانوي	حضري	23 سنة
18	أنثى	49 سنة	مساعدة اجتماعية	ثانوي	ريفي	27 سنة
19	أنثى	40 سنة	ممرضة	جامعي	حضري	15 سنة
20	أنثى	38 سنة	طبيبة عامة	جامعي	حضري	13 سنة
21	أنثى	40 سنة	ممرضة	ثانوي	حضري	18 سنة
22	ذكر	53 سنة	رئيس مصلحة الأجرور	جامعي	ريفي	30 سنة
23	ذكر	53 سنة	ممرض (شهادة دولة)	ثانوي	حضري	31 سنة
24	أنثى	35 سنة	طبيبة عامة	جامعي	حضري	7 سنوات
25	ذكر	48 سنة	رئيس مصلحة المستخدمين	جامعي	حضري	25 سنة
26	ذكر	43 سنة	ممرض	ثانوي	ريفي	23 سنة

27	ذكر	52 سنة	ممرض (شهادة دولة)	ثانوي	حضري	29 سنة
28	ذكر	44 سنة	عامل مهني(حارس)	متوسط	ريفني	25 سنة
29	أنثى	35 سنة	طبيبة عامة	جامعي	حضري	7 سنوات
30	ذكر	28 سنة	مساعد تمريض	ثانوي	حضري	5 سنوات

جدول رقم (14) ترقيم المبحوثون وملخص مواصفاتهم

لقد قمنا بترقيم المبحوثين من 1 إلى 30 ، ويلخص الجدول أعلاه المواصفات العامة لأفراد العينة، ويمكن التأكيد على أن العينة تعكس وبشكل كبير المواصفات المميزة للمجتمع الكلي للبحث من حيث أنها :

- فيما يتعلق بالجنس تحتوي على الإناث والذكور.
 - فيما يتعلق بالسن، أصغر سن في العينة هو 26 سنة (مبحوث رقم 6) وأكبرهم 53 سنة (المبحوثون رقم 22 و 23)
 - فيما يتعلق بالمهنة، أدنى مستوى مهني هو عامل مهني - حارس - (المبحوثون رقم 28 و 10) وأعلى مستوى مهني هو طبيب عام (المبحوثون 1 و 2 و 14 و 20 و 29)
 - فيما يتعلق بمستوى التعليم، أدنى مستوى وهو المستوى المتوسط (المبحوث رقم 28) وأعلى مستوى وهو الجامعي (جل المبحوثين)
 - فيما يتعلق بالأصل الجغرافي، تجمع العينة بين الفئتين (الحضري والريفني) بتناسب منطقي يعكس المعطى العام لمجتمع البحث.
 - بالنسبة للأقدمية المهنية، أدنى حد هو 3 سنوات (المبحوث رقم 6) وأعلى حد هو 30 سنة (المبحوث رقم 22).
- وبهذه المعطيات تكون العينة ممثلة بشكل كبير لمجتمع البحث المتمثل في مجموع عمال وموظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية.

ولقد تم إخضاع مجموع أفراد العينة لمقابلة نصف موجهة، أجريت جميعها في مكان العمل.

5. دليل المقابلة :

يهدف البحث للحصول على معطيات كيفية تساعدنا في فهم وتفسير العلاقة بين القيم الدينية للعامل وعلاقتها بالسلوك المهني، ولذلك اخترنا تقنية المقابلة الموجهة التي اعتمدت على ثلاثة محاور: (الملحق رقم 5)

- المحور الأول : القيم الدينية ويتكون المحور من 10 أسئلة.
 - المحور الثاني : التمثلات الاجتماعية للعمل ويتكون المحور من 9 أسئلة.
 - المحور الثالث: علاقة القيم الدينية بالسلوك المهني ويتكون المحور من 10 أسئلة.
- ولقد تم إجراء المقابلات باستخدام آلة التسجيل الصوتي على أساس الاتفاق بيننا وبين جميع أفراد العينة.

1.5 أسئلة المقابلة:

المحور الأول: القيم الدينية

- س01: هل تصلي؟
- س02: تؤدي الصلاة في وقتها أم في غير وقتها؟
- س03: هل تصوم الصيام التطوعي؟
- س04: تصوم تقريبا إلى الله؟ أم لتدريب نفسك على الصبر؟ أم تكفيرا للذنوب؟
- س05: هل تتصدق على الآخرين؟
- س06: هل تحفظ القرآن كله أم شيئا منه أم تقرأ فقط بالترتيل؟

س07: ماهي تمثلاتك للأمانة في العمل؟

س08: ما هي تمثلاتك للصدق في العمل؟

س09: ماذا تعني لك الأخوة والتعاون داخل العمل؟

س10: هل ترى بأن الأفراد يلتزمون بالقيم الدينية في حياتهم؟

المحور الثاني: التمثلات الاجتماعية للعمل

س11: ماذا يعني لك العمل؟

س12: في رأيك ما هو أهم عنصر في الحياة المهنية؟

س13: هل تفتخر بعملك داخل هذه المؤسسة؟

س14: رغبتك قوية للقيام بالعمل؟ وفيما يتجسد ذلك؟

س15: هل تعتقد أن قيمة التعاون بين العمال تؤدي إلى نجاح المؤسسة؟

س16: هل الذين يعملون معك ملتزمون بالصدق في عملهم؟

س17: كيف هي أوقات دخولك وخروجك من العمل؟

س18: كيف تتصرف مع أحد زملائك أساء إليك وأهانك؟

س19: هل تعرضت لمعاملات تنافي والقيم الدينية؟

المحور الثالث: علاقة القيم الدينية بالسلوك المهني

س20: هل تعتبر أن الأمانة والصدق شرطان ضروريان في العمل؟

س21: هل ترى أن كل عامل هو مسؤول عن عمله أمام الله؟

س22: فيما تتجسد مسؤوليتك عن عملك؟

س23: هل لديك إحساس بالضمير المهني؟

س24: هل محرك الأساسي في العمل هو الخوف من الله أم الخوف من المسؤولين؟

س25: هل تعتقد أن العمال الذين يتقاضون أجور عالية يسعون للعمل أكثر من غيرهم؟

س26: ما هو شعورك إن حدث واستغليت وسائل العمل بالمؤسسة لمصلحتك الخاصة على حساب المصلحة العامة؟

س27: هل تستشعر مراقبة الله لك أثناء تأدية مهامك؟

س28: هل تؤدي شعيرة الصلاة أثناء أوقات دوامك؟

س29: لمن تُبدي الأولوية؟ لمصلحتك الشخصية؟ أم لمصلحة المؤسسة؟

الفصل الثاني: تحليل نتائج البحث

الفصل الثاني: تحليل نتائج البحث:

تمهيد:

قبل الخوض في عرض وتحليل نتائج البحث الميداني الذي أجريناه، بالاعتماد على تقنية المقابلة النصف موجهة التي عرضت أسئلتها على جميع أفراد العينة، يجب علينا التأكيد بأن إجراء المقابلات مع المبحوثين تم في ظروف جيدة وتفاعل إيجابي لكل أفراد العينة، كما أن الإدارة المسؤولة على المؤسسة سهلت لنا هذه العملية وسخرت لنا كل أسباب إنجاح المهمة، حيث أننا أجرينا كل مقابلة مع المبحوث المعني بها في فضاءه المهني وفي معزل عن كل ما يمكن أن يمثل إزعاجاً أو عائقاً لطرح الأسئلة واستقبال الأجوبة، أو ما يشوش على عملية التسجيل الصوتي التي اعتمدناها على أساس اتفاق مسبق، كما أعلننا عن ذلك مسبقاً. وأكثر من ذلك، كان بإمكاننا زيارة المؤسسة ومختلف مصالح في كل الأوقات مما مكنتنا من معايشة العمال وملاحظتهم مباشرة في أماكن عملهم وأثناء ممارستهم المهنية وتفاعلهم فيما بينهم.

وبعد الانتهاء من جميع المقابلات التي تم إنجازها في الفترة الزمنية المحددة سابقاً، قمنا بعملية تفرغ ومعالجة الإجابات المحصل عليها لنخلص إلى النتائج والاستنتاجات التالية:

1. تجليات القيم الدينية على السلوك المهني للعامل الجزائري:

يمثل الدين في أغلب المجتمعات، مصدراً من المصادر الأساسية التي تنظم سلوك الأفراد، لأن المجتمع يُنشأ من خلال التعاليم والمعتقدات الدينية إطاراً عاماً، يُحدد من خلاله للأفراد، كيف يفكرون وكيف يتصرفون، وعليه فهو مصدر مهم للتمثيلات.

ومن هذا المنظور، ربط الدين الإسلامي مسألة الأخلاق بمفهوم العبادات، ومنه جعل الأخلاق من أهم ثمار ومنتجات العبادات: إقامة الصلاة "تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ" (القرآن الكريم، سورة العنكبوت، الآية 45). وإن لم تؤت العبادات ثمارها من أثر في الخلق والسلوك، تكون قد فقدت قيمتها.

ومن جهة ثانية، ربط الإسلام مفهوم الأخلاق بمجال المعاملات من صدق وأمانة وعدل وإحسان وتعاون وإتقان في العمل، وفي هذا الاتجاه تذهب معظم الديانات السماوية، مما جعل العديد من علماء الاجتماع في العالم يهتمون بموضوع القيم بمختلف تصنيفاتها.

ومن أبرز العلماء الذين أعطوا لموضوع القيم مكانة خاصة في أطروحاتهم، إيميل دوركايم (1858-1917) في نظريته حول تقسيم العمل، حيث يرى أن هذا التقسيم سيؤدي إلى استقلالية متزايدة للفرد مما يؤدي إلى انهيار القيم وفقدان الاندماج في إطار العلاقات الاجتماعية وهذا ما يشجع بدوره على ظهور الأنوميا، وهذا ما يستلزم إقامة تضامن جديد يتناسب مع ظاهرة تقسيم العمل الجديدة التي يعرفها المجتمع وهو ما أطلق عليه التضامن العضوي، فبدون قيم ومعايير التي تعتبر كالإسمنت الذي يربط بين أجزاء المجتمع المختلفة سيتردى المجتمع إلى حالة من التفكك تؤدي في الأخير إلى انهيار المجتمع وتلاشي القيم.

ويقصد دوركايم بالتضامن العضوي، ذلك التكافل والتعاون الذي ينبع من الإحساس بالانتماء إلى نفس التنظيم أو المؤسسة أو الجماعة، على خلاف التضامن الآلي الذي ينتج عن علاقات القرابة والانتماء العائلي والمصاهرة وغيرها من العلاقات الدموية، أما الأنوميا فهي تلك المرحلة التي تتلاشى فيها القيم الحقيقية التي يقوم عليها المجتمع تاركة المجال لما يشبه القيم وهي معتقدات وممارسات دخيلة ودون جوهر، تهيمن على المجتمع وتؤدي به إلى التفكك والانهيار فيصبح في حالة "اللاقيم".

وحسب تصريحات المبحوثين فإن الوازع الديني عندهم موجود من خلال تقيدهم بالممارسات الإسلامية للطقوس خارج محيط العمل و داخله حيث أن التشكيلة الاجتماعية للعاملين على اختلاف مستوياتهم التعليمية ومناصبهم المهنية، أجمعت على أن الصلاة فرض لا نقاش فيه: "الصلاة عماد الدين" (مبحوث رقم 01)، "أنا أجتهد في تأدية صلواتي اليومية بانتظام، حتى أثناء أوقات عملي" (مبحوث رقم 28).

لكن الأمر لا ينطبق بالضرورة على جميع العاملين، فهناك من لا يفكر بمجرد تفكير في الصلاة أثناء الدوام لأسباب مختلفة منها "عدم وجود مكان نظيف لتأدية الصلاة" (مبحوث رقم 14)، "صعوبة الوضوء أثناء أوقات العمل" (مبحوث رقم 20)، "لا أفكر في ذلك، مساءً أذهب للمنزل وأستدرك جميع صلواتي اليومية" (مبحوث رقم 18).

وتجعلنا هذه الإجابات نتذكر النقاش الحاد الذي كان يدور في العديد من مراحل التاريخ الراهن في الجزائر بين طائفتين، الأولى ترى من الضروري وجود أماكن للصلاة في المؤسسات الخدمية والإنتاجية باختلاف أنواعها وتخصصاتها، مبررة ذلك بكون المجتمع الجزائري مجتمعاً إسلامياً يستوجب أن يخصص المسؤولين في مؤسساتهم أماكن للعبادة، وطائفة أخرى ترى العكس من ذلك، على أساس أن العمل عبادة، والشريعة الإسلامية أجازت تأخير الصلاة إلى انتهاء العمل، مبررة ذلك بأن وجود مثل هذه الأماكن قد يؤثر على المردودية في العمل ويجعل من بعض العمال يتضرعون بتأدية الشعائر الدينية للغياب والتهرب من العمل، بل أكثر من ذلك يمكن لهذه الفئة أن تستغل هذه الأماكن في تكوين جماعات دينية متطرفة لا علاقة لها بالدين الإسلامي، ولكل منهما خلفياته الإيديولوجية والثقافية، ويبقى أنه في الواقع، يرتبط وجود مثل هذه الفضاءات بتوجهات المسؤولين وبعض الجماعات الضاغطة كالنقابات وغيرها من التنظيمات.

وإذا كانت جل التصريحات التي سجلناها، أجمعت على أن الصلاة جانب مركزي في الممارسات الإسلامية وتنتهي عن الفحشاء والمنكر، مثلها مثل الصيام: "إضافة إلى صيام شهر

رمضان فأنا أصوم يومي الاثنين والخميس لكسب الثواب" (مبحوث رقم 27)، "أصلي وأصوم وأحفظ جزءا بسيطا من القرآن لكسب الحسنات." (مبحوث رقم 25)

فإننا التمسنا لدى المبحوثين أن هذه العبادات تحوّلت إلى حركات مقننة وروتينية يقوم بها العامل من حيث أنه مؤمن، وهي واجب مفروض عليه فقط.

واعتبر الكثير من المبحوثين أن الصدق والأمانة شرطان ضروريان في العمل لأنه من المفترض أن الأمانة في جانبها النفسي تُخلق ثابت في النفس يُعْفُ به الإنسان عما ليس له به حق وإن تهيّأت له ظروف الغش والخيانة: "أؤدي واجباتي اتجاه المريض بكل صدق وأمانة لأن عملي إنساني بالدرجة الأولى." (مبحوث رقم 20)

وهذا ما توصلت إليه الباحثة بورقية رحمة من خلال دراستها حول الشباب والقيم الدينية بالمغرب سنة 2000م في شقه المتعلق بالشباب والتعبير الديني فيما تسميه باستراتيجية الازدواجية، حيث يبدو ثقل الدين جليا أيضا على مستوى الحياة اليومية والعلاقات الاجتماعية لكون أن 97.2% من المستجوبين في بحثها، صرحوا أن الديانة يجب أن تحظى بالأولوية التامة أو النسبية في الحياة الأسرية والشخصية.

ويبقى التساؤل المطروح، أنه إذا كان يجب على هذا العامل أن يصلي ويصوم ويحج ويقرأ القرآن، وإذا كان المجتمع قد حدد إطارا عاما لمنظومة القيم انطلاقا من التعاليم الدينية بكل مصادرها ومقوماتها، فلا بد من استشعار آثار هذه العبادات والممارسات الدينية أثناء حياته المهنية، أما إذا كان يؤدي جميع الطقوس والعبادات من دون أن يجد في نفسه أثرا ملموسا، انعكاسا لهذه الأعمال، فمن الطبيعي أن يميل إلى الاعتقاد بها كواجب روتيني سرعان ما ينتهي منه كما يقوم بأي عمل آخر من أعماله اليومية: "أقوم بتأدية الفرائض الدينية إرضاء لله ... ما عدا ذلك فحياتي الاجتماعية والمهنية لا دخل لها بذلك" (مبحوث رقم 08)

وإذا كان لدى العامل الجزائري وازع ديني كبير، هو الخوف من الله في مسألة العقاب وفي كسب الثواب، فإن سلوك وتصرفات هذا العامل يسقطون مضمون العبادات الذي يسعى إلى تهذيب النفس وسمو الروح والنهي عن المنكر في المجتمع بشكل عام، و بشكل خاص، في فضاء العمل أين تمكنا، من خلال الملاحظة والاحتكاك بالعاملين في فضائهم وأثناء أوقات عملهم، من رصد المفارقة فيما تعلق بالمعاملات الإسلامية: الدين حاضر وبقوة في خطاباتهم (لفظا) ولكنه يغيب في سلوكهم وممارساتهم.

2. العامل الجزائري بين القيم الدينية والسلوك المهني

لاحظنا على مستوى الممارسات أن هناك تناقض بينها وبين التمثلات الإيجابية للعمل التي يشجعها الإسلام ويحث عليها من: أمانة وصدق في التعاملات وانضباط وتفاني في العمل وإتقانه، لقد وجدنا استغلال وسائل العمل بالمؤسسة لأغراض شخصية بدون أي استحضار للضمير المهني وهذا ما يتعارض مع القيم الدينية التي تنهى عن التصرفات غير المرغوبة وعن السرقة والغش. ويصرح أحد المبحوثين: "أقتني بعض الأدوية ومواد الإسعافات الأولية للمنزل، لأن لي أولاد صغار معرضون للأمراض" (مبحوث رقم 19)، ويضيف آخر: "أخذ سيارة الإسعاف وأقضي بها حاجياتي خارج المستشفى لأن سيارات الإسعاف كثيرة وهي مصطّمة طوال اليوم" (مبحوث رقم 23).

وقد تطول قائمة الأشياء التي يميز كل عامل في مجال تخصصه وفضاء عمله، اقتناءها بغير وجه حق، لكنه يجد التبريرات التي يعتقد أو يوهم نفسه والآخرين بأنها كفيلة بتبرير سلوكه السلبي والمتناقض مع القيم الدينية، وليس الأمر مرتبط بفتنة معينة من العاملين أو الموظفين، فعاملة النظافة قد تستولي على بعض مواد التنظيف مبررة بأن تلك المواد متوفرة وبكثرة، وأن ما أجازته لنفسها لا يؤثر على ما هو متوفر في المؤسسة، وموظف الإطعام قد يحول إلى بيته موادا غذائية طازجة أو

محضرة موهما بأنها زادت عن حاجة المؤسسة، والمحاسب أو المدير قد يقدم لزواره المقربين هدايا في شكل قسيمة الوقود أو مستلزمات مكتبية أو غيرها مما يتوفر عليه من أدوات العمل.

فملاحظ في الواقع إبعادا كبيرا لدور الأخلاق التي تحارب السرقة والغش، مما يجعل العامل يفكر في خلق استراتيجيات تُغطي هذا التناقض مُحاولة منه لتكييف هذا الواقع حتى لا يبدو متناقضا مع القيم والأخلاق الدينية التي من المفروض أنه يؤمن بها والتي من المفروض أنها توجه سلوكياته وتصرفاته.

و يضاف إلى هذه الممارسات ظاهرة التّغيب عن العمل بدون تبرير والغش فيه وحتى عدم إتقانه: "التغيب، الغش، الخروج قبل الوقت المحدد من العمل مظاهر أصبحنا نعيشها يوميا داخل المصلحة" (مبحوث رقم 15).

واستخلصنا من تصريحات المبحوثين أيضا، عدم احترام الوقت والمواظبة وإعطاء الأولوية للظروف الشخصية والأسرية والمناسبات الاجتماعية على حساب العمل، فقد يتغيب العامل دون سابق إنذار لأسباب متعددة: "مضطرة للخروج قبل انتهاء وقت الدوام لإحضار ابني من المدرسة" (مبحوث رقم 13). وعدم التزام العاملين بمهامهم بحجة تلقيهم بعض المشاكل والعراقيل في العمل، والبعض الآخر يرى "أن العامل يفتقر إلى الضمير المهني وخوف الله في العمل" (مبحوث رقم 04)، وهذا العامل هو بدوره فاعل اجتماعي يؤثر ويتأثر بمن حوله من الفاعلين الاجتماعيين الآخرين، من خلال العلاقات التفاعلية اليومية، فالكلّ يؤمن بقيم الصدق والتعاون والإخلاص والكلّ يفعل عكس ذلك عندما يتعلق الأمر بالمصلحة الشخصية والريح المادي.

وبالرغم من أن الدين الإسلامي صريح في نصه من خلال التوصيات للتجلي بالتعاون والتضامن والتآزر، كقوله تعالى: " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ.." (القرآن الكريم: سورة المائدة، الآية 02)، إلا أن هذه القيم ليست قوية في أوساط العمال، ربما لأنهم يفتقدون لثقافة التضامن و التآزر، وقد يعود السبب في ذلك إلى قلة التواصل

فيما بينهم ونقص التحفيزات المادية والمعنوية من طرف المسؤولين، وقد يعود السبب أيضا إلى سوء التسيير داخل المؤسسة، وكثرة النزاعات العمالية، وهذه كلها عوائق تحول دون التحام العمال ببعضهم البعض: "أحيانا أجد نفسي بمفردي في المصلحة بين هذا وذاك وعندما أشتكي لرئيس المصلحة يقول لي: قومي بواجباتك ولا شأن لك بأحد" (مبحوث رقم 06)

وبالتالي هناك خلل في العلاقات بين العمال فيما بينهم، وبين العمال والإدارة، بالرغم من إدراك الجميع بأن التعاون يُسهل عليهم تأدية مهامهم بشكل جيد ويمكنهم من إبراز الصورة الحسنة للمؤسسة.

ويؤدي هذا الوضع إلى التقصير من طرف العامل في أداء مهامه وهذا يخالف القيم الدينية والأخلاقية التي تنبذ ذلك، فنجدده يستغل وظيفته لتأمين مزايا وامتيازات غير مبررة لنفسه أو لغيره، كالوساطة في التوظيف والترقية وإسناد المهام، والمحسوبية لخدمة أشخاص من الأقارب أو المعارف لتحقيق مصلحة أو تسهيل مهمة ليست من حق المستفيد، أو الهروب من المسؤولية أو تجاوز القانون: "في كثير من الأحيان يطلب مني مدير المؤسسة تمرير تقارير طبية لست شخصا راض عنها ولكنني أنفذ لأنه أولا المدير وثانيا أجده عند حاجتي" (مبحوث رقم 16)

فالسطة التي يملكها هذا الفاعل (المدير) داخل المؤسسة أو غيره من المسؤولين، و"منطقة الارتباب" التي يوجد بها كل منهم تجعله فاعلا استراتيجيا يستحوذ عليها ويتحكم فيها ليمارس كل أنواع الضغوط على العمال الذين يقعون تحت مسؤوليته أو المرؤوسين الذين يتبعونه، فهي مورد هام للسطة، يتخذه الفاعل ليمارس فيها التحرك ضمن هامش الحرية، وعند بسط سيطرته على هذه المنطقة يتمتع بالاستقلالية.

والأمر لا ينطبق على المدير فقط بل على كل عامل داخل المؤسسة (إداريين، أطباء، ممرضين، عمال مهنيين..)، فالطبيب بالرغم من إنسانيته الزائدة عن الآخرين اتجاه المريض إلا أننا لاحظنا أنه لا يتم أعماله وواجباته ويترك المصلحة لقضاء أغراضه الشخصية خارج المؤسسة ولا أحد

يحاسبه من المسؤولين، لأن له سلطة وهي كفاءته ورصيده العلمي والمعرفي الذي يمكنه من تبوء مكانة مميزة، فيستغلها من أجل ضمان استقلاليته والوصول إلى رهاناته، وهذا ما يتنافى مع ما تدعو إليه القيم الدينية، من جهة، وأخلاقيات المهنة، من جهة أخرى، في مجال الالتزام والانضباط واحترام الآخرين.

وفي سؤال عن استشعار العامل لمراقبة الله له أثناء تأدية المهام كانت أغلبية التصريحات تؤيد ذلك "بالطبع أنا أستشعر مراقبة الله لي لأنه يراني" (مبحوث رقم 02)، "إن الله رقيب على الجميع ومهنتي لا تسمح لي بأن أغش لأنها مسألة حياة أو موت" (مبحوث رقم 29).

و من جهة أخرى صرح البعض بعدم استشعار مراقبة الله إلا وقت الصلاة "عندما أصلي أستشعر مراقبة الله، أما في العمل يكون شغلي الشاغل تأدية مهامتي ومصالحتي والخروج فوراً" (مبحوث رقم 22).

وما استخلصناه من خلال ملاحظتنا والمقابلات مع المبحوثين أن الأغلبية من العمال الذين يعملون بضمير مهني هم من فئة الأطباء في تقديم الرعاية الصحية والعلاجية ورفع معنويات المرضى والتعاطف معهم في جو يسوده الطابع الروحي.

ومن الناحية السوسولوجية يمكن إرجاع ذلك إلى توظيف الدين في مواقف وتركه في مواقف أخرى، فالفاعل الاجتماعي (العامل) يعيش حالة من الانفصام الأخلاقي، يعيش في عمله بخلق معين ويرى فيه تحقيقاً لمصالحه، ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.

ومن جانب المعاملات لاحظنا بعض التصرفات غير اللائقة بمكان العمل كالسرقة والشجار والسب والتفوه بكلام لأخلاقي في مجال العمل، والعامل في سعي دائم وراء الزيادة في الأجر وتحسين مستواه المادي، فمن الناحية التنظيمية يمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى ثقافة المؤسسة وما تفرضه من أسس ولوائح تنظيمية، فقد لا يوجد ردع لمثل هذه التصرفات، ويتفاقم الأمر إلى أن يتشكل لدى العامل وعي عام بجواز ممارسة هذا السلوك والتجاوزات غير المرغوب فيها، ومن

الناحية السوسولوجية يُفسر ذلك بأن العامل يقوم بإرسال رسائل، سواء كانت نصية (الشجار والسب والشتم..) أو رمزية، من خلال تفاعله اليومي مع الآخرين وبذلك يجعل لنفسه مجالاً يستطيع التحكم من خلاله في الآخرين أو إخافتهم أو ممارسة سلطة معنوية عليهم، وبالتالي تعيش المؤسسة فراغاً تنظيمياً مشتركاً في تكوينه الجميع بالرغم من درايتهم ومعرفتهم بالأخلاق المهنية الواجب التصرف بها في مجال العمل.

3. إستراتيجية العامل الجزائري في التوفيق بين القيم الدينية و السلوك المهني:

تبدو استراتيجية العامل الجزائري في البحث على المصلحة الشخصية وكأنها نوع من ظاهرة علمنة الدين، المقصود بعلمنة الدين هنا هي تحويل هذا الأخير من رؤية مؤسسية إلى أخرى فردانية تتأسس فيها علاقة فردية صرفة بين الإنسان وبين المعاني الدينية، وتأخذ هذه العلاقة الفردانية شرعية وقبولاً اجتماعياً يؤدي في النهاية إلى القطع مع المؤسسة الدينية، أو الرؤية المؤسسة للدين.

ولا علاقة في هذا الإطار لعلمنة الدين بالعلمانية التي عرفتها المجتمعات الأوربية، يجب استيعاب هذا المفهوم بمعنى أن الفرد يدخل في علاقة جديدة مع المعاني الدينية، حيث تتحول هذه العلاقة إلى علاقة انتقاء واختيار، ولم تعد عملية استهلاك المادة الدينية عملية جماعية كما كان الحال سابقاً، بل أضحت عملية فردية مباشرة فيها اختيار شخصي لما يتناسب والهدف المرسوم من مادة دينية وترك مالا يحقق ذلك الهدف.

وهي علاقة يتعامل فيها الإنسان مع الدين بشكل استهلاكي، فيختار منه العرض الديني المناسب له من خلال مقاييسه الخاصة، بحيث يختار من الدين المساحة أو الفضاء أو الحيز المريح وغير الإجباري بعيداً عن أي نظام قيمي يحمل في طياته الإجبار، ومن ثم مع هذا النمط من التدين أصبح ممكناً للمتدين أن يعيش تدينه بطمأنينة، وأن يستفيد في الوقت نفسه مع مُتَع الحياة الاستهلاكية مما أدى إلى انبعاث منظومة قيم جديدة.

نتج عن ذلك أن الدين لم يعد المرجعية الوحيدة التي تنتج منظومة القيم والسلوك والمواقف، إذ أن إكراهات الحياة المعاصرة تفرض نفسها على أشد المجتمعات تدينا ولذلك وجب المزج بين ملذات التدين ومتطلبات الحياة.

ونستطيع القول أن الأخلاق الإسلامية والدين الإسلامي بصفة عامة وما يحمله من قيم روحية نبيلة هي متجسدة فطريا لدى العامل الجزائري على مستوى الاعتقاد وعلى مستوى العبادات، لكن في فضاء العمل وعلى مستوى المعاملات يحدث "جمود" لهذا الوازع الديني ويصبح غير موظف عندما يتعلق الأمر بالمصلحة الفردية أو المنفعة المادية.

لقد أفرزت لنا المقابلات مع العمال بعض المعاني لمفهوم التعاون والنزاهة في الوسط المهني، فمنها ما يدل على الاعتراف للآخر بمستوى كبير من الإيجابية في التعامل والتفاعل مع الزملاء، "تجربتي بسيطة في التمريض ورئيس المصلحة التي أعمل فيها إنسان متخلق يساعدي ويعلمني وحتى وإن أخطأت فلا يحاسبني" (مبحوث رقم 03)

قد ينطبق هذا الأمر على الكثير من العاملين (أطباء، إداريين، مسؤولين، رؤساء مصالح..). من خلال التفاعل الإيجابي، ولكن ليس في كل الحالات ولا بالنسبة لكل العاملين، وهذا ما تبين لنا من خلال المقابلات فمن وُصف بأنه متعاون ونزيه اعتبره البعض الآخر إنسانا مراوغا، والبعض الآخر اعتبره إنسانا أنيا ولحظيا يظهر بمظهر الفرد المتعاون المتطوع النزيه تارة وفي مواقف معينة وتارة أخرى يبدي تصرفات غير لائقة بأمانة العمل في مواقف معينة وهذا ما يؤثر سلبا على علاقاته المهنية بالعاملين.

إضافة إلى انتشار ما يسمى "بالمحسوبية في العمل" من حيث توظيف العاملين وترقيتهم ومنحهم للامتيازات المختلفة، ولذلك تأثير على العلاقات بين العاملين والتنظيم العام للمؤسسة، "في الإدارة تعلن مصلحة المستخدمين عن طلب مناصب عمل من أجل التوظيف وتعمل على

إجراء المسابقة بشكل عادي أمام الجميع ولكن في الخفاء يتفقون بينهم عن أصحاب هذه المناصب من أقاربهم وأصدقائهم ومعارفهم" (مبحث رقم 15)

يمكن القول أن العامل الجزائري يعيش تناقضات في السلوك داخل العمل فمن جهة يدعي بوجود الضمير المهني لكنه لا يوظفه فعليا ويعلن عن المواظبة في ممارسة الشعائر الدينية لكن لا ينعكس ذلك على الأخلاق وعلى الممارسات.

4. الاستنتاج العام للدراسة:

رغم إيمان الإنسان بدور القيم الدينية في المجتمع إلا أن البعض يستهتر بها حينما تتناقض مع أهدافه الشخصية رغم عدم نقضه الإيمان بأهمية هذه القيم، وهذا ما وضحه الجانب الميداني من الدراسة من خلال المقابلات التي أجريناها على عينة مكونة من 30 عاملا من مختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة المشربية-ولاية النعامة- ومن خلال تحليل وتأويل النتائج المحصل عليها توصلنا إلى:

- التزام العامل الجزائري بالممارسات الإسلامية للطقوس من صلاة وصوم وحج وقراءة القرآن ويُعتبر هذا الجانب المعلن من سلوكياتهم.
- للعامل الجزائري وازع ديني يدفعه إلى الخوف من الله في المحاسبة وفي كسب الثواب من خلال تقيده بالشعائر الدينية.
- تتكسر في الوسط العمالي والمهني مفارقة متعلقة بالمعاملات بين الفاعلين، حيث يكثر الحديث عن الدين لفظاً ولكنه يغيب خلقاً وسلوكاً أثناء أوقات العمل.
- تهيمن القيم المادية أمام القيم الدينية الروحية للعامل الجزائري، فالكل يؤمن بقيم الصدق والأمانة والتعاون والكل يمارس الغش والسرقة وفعل التجاوزات التي تناقض هذه القيم عندما يتعلق الأمر بالمنفعة الشخصية والربح المادي.

- يحاول العامل الجزائري خلق استراتيجية دفاعية حول معتقده مبرراً بها التزامه بالقيم الدينية التي من المفترض أنه يؤمن بها ومسايرته لمتطلبات العصر محاولاً تكيف هذا الواقع كي لا يبدو متعارضاً مع الأخلاق الدينية محققاً بذلك مصلحته الشخصية، وكانت هذه فرضية الدراسة الحالية.
- استغلال العامل الجزائري لسلطته أو لكفاءته أو لرصيده أو مستواه العلمي والعملية لضمان استقلاليته والوصول إلى رهاناته، وهذا ما يتنافى مع ما تدعو إليه القيم الدينية من معايير الالتزام والانضباط والتفاني في العمل.
- يعيش العامل الجزائري ازدواجية في السلوك بحيث تتضارب القيم الدينية مع المصالح الشخصية في ظل المتغيرات الاجتماعية، فيوظف الدين في مواقف ويتركه في مواقف أخرى بحسب استفادته من الموقف مازجاً بين ملذات التدين ومباهج الحياة.
- لم يعد الدين هو المرجعية الوحيدة التي تُنتج منظومة القيم والسلوك وخاصة بعد ما أصبحت العبادات وممارسة الطقوس والشعائر الدينية مجرد مجموعة من السلوك الروتينية المفروضة فقط، فلا يكفي أن يكون الفرد ملتزماً بالمظاهر والشعائر الدينية ولكن الأهم أن يتحول ذلك إلى سلوك اجتماعي في معاملاته، لأن غياب هذا الفهم هو السبب في انتشار "التدين الظاهري" وزيادة أعداد المصلين والصائمين والمعتمرين مع غياب ملموس لأثر قيم التدين الحقيقية في سلوك الأفراد ومعاملاتهم في مجال العمل.
- أخيراً هناك فصل بين المعتقد الديني والممارسة الدنيوية، فالكل يؤمن بالقيم الدينية الإسلامية طمعاً في الثواب والفوز بالآخرة ودخول الجنة، والكل تأتي تصرفاته معاملاته مناقضة لمبادئ هذه القيم لأن المصلحة الخاصة والمنفعة الشخصية لا تنتظر!
- وخير دليل على ذلك ما حدث مؤخراً في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية مكان الدراسة الميدانية حيث أن موظفة وعاملة نظافة تورطتا في بيع رضيع لامرأة خمسينية والتفاصيل في الملحق رقم 04.

الخاتمة العامة

إن التنبيه إلى أهمية أخلاقيات العمل وبيان مكانتها وأثرها الكبير على السلوك أمر مهم ومطلوب يحتاج إلى تفعيل، بيد أن هناك ما هو أكثر أهمية وهو الحديث عن كيفية تنمية الالتزام بأخلاقيات العمل أو ما يعرف عند الإداريين بثقافة التنفيذ.

ولا تتأتى هذه الأخلاقيات إلا من خلال عملية التنشئة، حيث تلعب هذه الأخيرة دوراً كبيراً في تلقين مبادئ الالتزام وتعزيز أواصر التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع في جميع المجالات لاسيما المجال المهني أي داخل الوسط العمالي، مما يؤدي بالفرد إلى القيام بواجباته المهنية بكل صدق وأمانة، واحترام القوانين والتشريعات المعمول بها.

فيجب البحث عن وسائل وأساليب وحلول تصب في حقل التطبيق وتخرج من مجرد مفاهيم الاعتراف بأهمية أخلاقيات العمل إلى الإطار التنفيذي وهذا وحده لا يكفي، بل يجب الانتقال إلى مرحلة التطبيق، وأن نبحث عن الكيفيات والطرائق الموصلة إلى التنفيذ، سواءً كانت علمية نظرية أو عملية واقعية، وضرورة استشعار الرقابة الإلهية وتقوية الرقابة الذاتية التي تتم عن طريق التربية والتوجيه، لأن حضورها ضروري ومؤثر في المجتمع، وأيضاً ضرورة وجود الوازع الديني لأنه مهما كانت قوة النظام والأحكام الجزائية والقضائية فإنها قليلة الجدوى مع انعدام مبدأ الرقابة الذاتية وغياب الوازع الديني.

قد يكون هذا الوازع ديني أو اجتماعي أو هما معاً، فقد يمتنع الفرد من الممارسات اللاأخلاقية خوفاً من الفضيحة والمعاقبة من طرف المجتمع، وهذا هو الوازع الاجتماعي وهو مؤثر على قدر حساسية المجتمع وموقف الرأي العام من أي تخلق من الأخلاق، وقد يمتنع الفرد عن الغش والكسب الحرام طاعة لله وامثالاً لأمره ورغبة في ثوابه وخشية من عقابه، وهذا هو الوازع الديني وهو الأعظم والأعمق تأثيراً في الإنسان تمثلاً وممارسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية، أما بالنسبة للنتائج النظرية تظل قيم العمل من أهم الأسس والمعايير والقواعد الدينية التي تساهم في تحديد وتنمية الاتجاهات الأخلاقية المؤدية إلى نمو القيم الإيجابية والتي تنعكس بشكل مباشر على توظيف هذه القيم في مجال العمل مما يؤدي إلى تحسين ظروف العمل والالتزام بأخلاقياته.

وأيضاً تعتبر القيم الدينية الموجه الأساسي لسلوك الأفراد وإطاراً مرجعياً للحكم على تصرفاتهم فمن خلالها يبرز ويفسر الأفراد مواقفهم وتصرفاتهم وأيضاً يستخدمونها للحكم على أنفسهم وعلى الآخرين، وخاصةً منه السلوك التنظيمي أي سلوك العاملين داخل المؤسسة سواء كانوا أفراداً أو جماعات بحيث يتأثر بجملة من المؤثرات الداخلية الموروثة والمؤثرات الخارجية المكتسبة، والالتزام بهذه القيم يعد بمثابة المراقب لأفعال وتصرفات الفرد وتحديد المقبول والمرفوض والصواب والخطأ منها، فيحرص الفرد على أن يكون سلوكه متوافقاً ومنسجماً مع القيم التي يؤمن بها.

وفيما يخص الدراسة الميدانية توصلنا إلى مجموعة من النتائج من خلال المقابلات التي أجريناها على عينة مكونة من 30 عاملاً من مختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة المشربة-ولاية النعامة- بحيث يلتزم العامل الجزائري بالممارسات الإسلامية للطقوس من صلاة وصوم وحج وقراءة القرآن ويُعتبر هذا الجانب المعلن من سلوكياته، وله وازع ديني يدفعه إلى الخوف من الله في المحاسبة وفي كسب الثواب من خلال تقيده بالشعائر الدينية، أيضاً تتكسر في الوسط العمالي والمهني مفارقة متعلقة بالمعاملات بين الفاعلين، حيث يكثر الحديث عن الدين لفظاً ولكنه يغيب خلقاً وسلوكاً أثناء أوقات العمل.

كما تهيمن القيم المادية أمام القيم الدينية الروحية للعامل الجزائري، فهناك من يؤمن بقيم الصدق والأمانة والتعاون و يمارس الغش والسرقة وفعل التجاوزات التي تناقض هذه القيم عندما يتعلق الأمر بالمنفعة الشخصية على حساب المنفعة العامة والربح المادي.

توصلت الدراسة أيضاً إلى أن العامل الجزائري يحاول خلق استراتيجية دفاعية حول معتقده مبرراً بها التزامه بالقيم الدينية التي من المفترض أنه يؤمن بها ومسايرته لمتطلبات العصر مُحولاً تكيف هذا الواقع كي لا يبدو متعارضاً مع الأخلاق الدينية محققاً بذلك مصلحته الشخصية، وكانت هذه فرضية الدراسة الحالية.

بحيث يعيش العامل الجزائري ازدواجية في السلوك بحيث تتضارب القيم الدينية مع المصالح الشخصية في ظل المتغيرات الاجتماعية، فيوظف الدين في مواقف ويتركه في مواقف أخرى بحسب استفادته من الموقف مازجاً بين ملذات التدين ومباهج الحياة.

وأيضاً ومن بين النتائج المتوصل إليها هي أن الدين لم يعد هو المرجعية الوحيدة التي تُنتج منظومة القيم والسلوك وخاصة بعد ما أصبحت العبادات وممارسة الطقوس والشعائر الدينية مجرد مجموعة من السلوك الروتينية المفروضة فقط، فلا يكفي أن يكون الفرد ملتزماً بالمظاهر والشعائر الدينية ولكن الأهم أن يتحول ذلك إلى سلوك اجتماعي في معاملاته، لأن غياب هذا الفهم هو السبب في انتشار "التدين الظاهري" وزيادة أعداد المصلين والصائمين والمعتمرين مع غياب ملموس لأثر قيم التدين الحقيقية في سلوك الأفراد ومعاملاتهم في مجال العمل.

وفي الأخير استخلصنا أن هناك فصل بين المعتقد الديني والممارسة الدنيوية، فهناك من يؤمن بالقيم الدينية الإسلامية طمعاً في الثواب والفوز بالآخرة ودخول الجنة، ومن جهة أخرى تأتي تصرفاته ومعاملاته مناقضة لمبادئ هذه القيم لأن المصلحة الخاصة والمنفعة الشخصية على حساب المنفعة العامة لا تنتظر!

ونستطيع القول أن هذه الدراسة قد تكون مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية في حقل علم الاجتماع بصفة عامة، وخلاصة بحثنا هنا هي أن مسألة التناقض بين المعتقدات الدينية والممارسات اليومية لا تعبر بالضرورة، عن ضعف الوازع الديني لدى العامل الجزائري، بقدر ما تعبر عن إستراتيجية سلوكية يتبناها الفرد ليتكيف مع متطلبات العصر دون أن يُضحى بقيمه الدينية.

وأخير نتمنى أن يكون كل فرد في هذا المجتمع عند مستوى ما قاله ألبير كامو (Albert Camus) :

" إن مهمتي ليست أن أغير العالم، فأنا لم أعط من الفضائل ما يسمح لي ببلوغ هذه الغاية، ولكنني أحاول أن أدافع عن بعض القيم التي بدونها تصبح الحياة غير جديرة بأن نحياها ويصبح الإنسان غير جدير بالاحترام."

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القرآن الكريم برواية ورش عن نافع.

قائمة المراجع (بدون تصنيفات):

- 1- أبو شنب أحمد جمعة محمد(د ت)، دوافع السلوك في سويتها وانحرافها بين الإسلام وعلم النفس الحديث، مجلة كلية الآداب، مصر.
- 2- أديب صعب(2005)، الأديان الحية: شؤونها وتطورها، دار النهار للنشر، بيروت.
- 3- أماني أحمد(2008)، التمثلات الاجتماعية لمدرسين مغاربة بالتعليم الابتدائي للتلاميذ ذوي الصعوبات التعليمية في مادة الرياضيات وتدخلاتهم لمواجهتها، رسالة ماجستير، جامعة شيربروك، كندا.
- 4- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي(2005)، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، منوفية.
- 5- إسماعيل علي محمد(2013)، خصائص الإسلام الذي ندعو إليه، ط1، دار الكلمة للنشر والتوزيع، مصر.
- 6- أنتوني غدنز(2005)، ترجمة: فايز الصيّاغ، علم الاجتماع، ط4، المنظمة العربية للترجمة.
- 7- التايب عائشة(2011)، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، ط1، مصر.
- 8- الجموعي مومن بكوش(2014)، التصورات الاجتماعية -مدخل نظري-، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع6، جامعة الوادي.
- 9- الجوهرى محمد وآخرون(2008)، الطفل والتنشئة الاجتماعية، القاهرة.
- 10- الحق محمد أمين(2012)، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، دراسات الجامعة الإسلامية العالمية، المجلد9، شيتاغونغ.

قائمة المراجع

- 11- الرومي خالد بن عبد الله (2011/2010)، القيم الخلقية في المنظور السلفي، شبكة الألوكة، الرياض.
- 12- الرفاعي محمد خليل (2011)، دور الإعلام في العصر الرقمي في تشكيل قيم الأسرة العربية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، ع 1+2.
- 13- الزري حميد ناصر (1998)، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام.
- 14- السلمي أحلام عتيق المغلي (2019)، مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 3، ع 2، المجلة العربية للعلوم والأبحاث AJSRP.
- 15- السويسي كوثر (2016)، التمثلات الاجتماعية: مقارنة لدراسة السلوك والمواقف والاتجاهات، المجلة العربية لعلم النفس، المجلد 1، ع 1.
- 16- السيد إبراهيم أحمد السيد (2005)، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإبجاز، معهد البحوث والدراسات الآسيوية، مصر.
- 17- الشايب ممتاز (2013)، الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية، المجلد 11، ع 1.
- 18- الطائي أفرح هادي حمادي (2019)، الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية، مركز البحوث النفسية، المجلد 30، ع 4.
- 19- العتيبي آدم غازي (1998)، أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، ع 9، قطر.

قائمة المراجع

- 20- العسيلي رجاء زهير(2006)، التغير القيمي والمعرفي وتأثيره على تكوين شخصية الشباب الجامعي الفلسطيني، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع46، الأردن.
- 21- العفوي محمد بن غالب(2005)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، الرياض.
- 22- العتيبي مشاعل(2009)، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي بالمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض.
- 23- العقبي الأزهر(2009/2008)، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين-المصنع الجزائري نموذجاً-، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.
- 24- الغامدي سعيد بن ناصر(2010)، أخلاقيات العمل (ضرورة تنمية ومصلحة شرعية)، الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- 25- القريوتي محمد قاسم (2009)، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط05، دار وائل، الأردن.
- 26- المجلس العربي للطفولة والتنمية(2018)،
- 27- المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية(2009)، التوجهات والأساليب الحديثة في تطوير أداء المنظمات، م ع السعودية.
- 28- الهلالي محمد(2011)، الواجب، ط1، دار توبقال للنشر، المغرب.
- 29- بركات حلیم(1991)، المجتمع العربي المعاصر: بحث استطلاعي اجتماعي، ط04، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.

- 30- بن راشد عبد الله (2010/2011)، أثر العبادات في المعاملات المالية، دراسة فقهية من كتاب الطهارة إلى كتاب الزكاة، رسالة ماجستير في الفقه، م ع السعودية.
- 31- بن براهيم عبد اللطيف (2003)، الأمانة في الإسلام وآثارها على المجتمع، أطروحة دكتوراه في الثقافة الإسلامية، الرياض.
- 32- بن عيسى محمد المهدي (2018)، المنهج الكيفي في المعرفة السوسولوجية: الفهم والتأويل بين الفلسفة وعلم الاجتماع، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع33.
- 33- بن منصور اليمين (2009/2010)، دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة باتنة.
- 34- بن رمضان سامية (2018)، قراءة سوسولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، الجزائر.
- 35- بن ملوكة شهيناز (2014/2015)، التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، وهران.
- 36- بن لباد سالم (2012/2013)، تمثلات الشعر الشعبي للشخصيات السياسية، أطروحة دكتوراه في الأدب الشعبي، تلمسان.
- 37- بولعراس نور الدين (2018)، المقاربة السوسولوجية في البحث الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع35.
- 38- بوفلجة غياث (2003)، القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.

قائمة المراجع

- 39- بوعطيط سفيان(2012/2011)، القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة.
- 40- بوبكر منصور(2007/2006)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية، قسنطينة.
- 41- بوقرة كمال(2008/2007)، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، باتنة.
- 42- بوتقرايت رشيد(2007/2066)، ظاهرة الاهتمام باللباس عند الشباب الجامعي، دراسة ميدانية لطلبة جامعة الجزائر.
- 43- تاويرت نور الدين(2006/2005)، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم النفس تنظيم وعمل، قسنطينة.
- 44- جلول أحمد (2017/2016)، التصورات الاجتماعية لدى الطلبة المنتمين حول ظاهرة العنف بالأحياء الجامعية، أطروحة دكتوراه في علم النفس، أم البواقي، الجزائر.
- 45- جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية.
- 46- جيرار جهامي(2002)، موسوعة مصطلحات الفكر العربي والإسلامي الحديث والمعاصر، ط1، ج3، مكتبة لبنان، بيروت.
- 47- جعفرور ربيعة(2018)، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ع39، جامعة بابل.

قائمة المراجع

- 48- حسين عبيد جبر وبشرى سلمان كاظم، السلوك الاجتماعي وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلبة كلية الفنون الجميلة في جامعة بابل، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، المجلد 4، العدد 2.
- 49- حمداوي جميل(2015)، جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا، ط1.
- 50- حمداوي جميل(2018)، مفاهيم الديكتيك العامة، ط1، منشورات حمداوي الثقافية، المغرب.
- 51- خشبة سامي(1997)، مصطلحات فكرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 52- خروف حياة(2006/2005)، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين: دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية، رسالة ماجستير في علم النفس، عناية.
- 53- خلايفية نصيرة(2012/2011)، التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند المنحرفين، أطروحة دكتوراه علوم، قسنطينة.
- 54- دراشة صدام وآخرون، د ت، السلوك الاجتماعي الإيجابي لدى عينة من المجتمع الأردني في ضوء المتغيرات الديمغرافية.
- 55- دوركايم إميل(1996)، ترجمة: علي أسعد وطفة، التربية والمجتمع، دار معد للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق.
- 56- ذيب إيمان عبد الكريم، السلوك الاجتماعي للطلاب الجامعي، مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية، ع12.
- 57- رحالي صليحة(2008/2007)، القيم الدينية والسلوك المنضبط، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة.

قائمة المراجع

- 58 - رداڤ نصيرة(2016)، التصورات الاجتماعية: المقاربة السيكوسوسيولوجية وهيكلتها البنيوية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، ع13، سكيكدة.
- 59- سامر مؤيد عبد اللطيف، د ت، الاستراتيجية من منظور وظيفي إجرائي، جامعة كربلاء.
- 60- سيد عبد الحميد مرسي(1986)، العلاقات الإنسانية، ط1، دار التوفيق النموذجية.
- 61- سعود بن مبارك البادري وآخرون(2015)، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، عمان.
- 62- شكمو ليلي(2005/2004)، التصورات الاجتماعية للكارثة الطبيعية عند الطلبة الجامعيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس، قسنطينة.
- 63- شريف حلومة(2015)، تمثلات اجتماعية وثقافية، مجلة إنسانيات، ع71(2016).
- 64- شرفاوي حاج عبو(2012/2011)، علاقة البنية المعرفية الافتراضية بالبنية المعرفية الملاحظة: دراسة تحليلية في ضوء نظرية بياجيه، أطروحة دكتوراه في علم النفس، وهران.
- 65- صليبا جميل(1982)، المعجم الفلسفي، ج1+ج2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان.
- 66- صوكو سهام(2009/2008)، واقع القيم لدى المراهقين في المؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة.
- 67- صنور فتيحة(2012/2011)، تأثير الضوابط الدينية على تصورات وممارسات الطالبة الجامعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، وهران.
- 68- طه عبد الرحمن(2000)، سؤال الأخلاق: مساهمة في النقد الأخلاقي للحدائث الغريبة، ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب.

- 69- طه العلواني رقية، بواعث الالتزام الأخلاقي في الإسلام،
- 70- عنصر يوسف(2014)، أهم المحددات السيكوسوسيولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع7، الوادي.
- 71- عبيدات محمد وآخرون(1999)، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، الأردن.
- 72- عبد اللطيف محمد خليفة(1992)، ارتقاء القيم، عالم المعرفة، الكويت.
- 73- عجال مسعودة(2010/2009)، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة ماجستير في علم النفس العمل، قسنطينة.
- 74- عابدين محمد(2010)، درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية والحكومية الفلسطينية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد6، ع3.
- 75- عزام مصطفى(1997)، أهمية التصورات في التكوين الأساسي للمعلم، نيل شهادة مفتش التعليم الابتدائي.
- 76- غزالي عادل(2007/2006)، أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسنطينة.
- 77- لعلاوي عماد(2012/2011)، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، أطروحة دكتوراه في العلوم، قسنطينة.
- 78- ماكس فيبر، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، ترجمة: محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، لبنان.
- 79- مذكور إبراهيم(1983)، المعجم الفلسفي، مجمع اللغة العربية، مصر.

قائمة المراجع

- 80- محمد عبد الغني حسن(2005/2004)، مهارات إدارة السلوك الإنساني: متطلبات التحديث المستمر للسلوك، ط02، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر الجديدة.
- 81- موريس أنجرس(2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر.
- 82- مانع بن محمد بن علي المانع(2005)، القيم بين الإسلام والغرب، ط1، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، الرياض.
- 83- محجر ياسين وبكوش ليلي(2017)، القيم التنظيمية: مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع3.
- 84- محمد عبد ربي(2015)، التمثلات الاجتماعية للرجولة والأنوثة بالمجتمع القروي المغربي، مجلة أنثروبولوجيا، ع1، الجزائر.
- 85- مسلم محمد(2014)، أبعاد تمثلات العمل وأثرها على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لدى إطارات وعمال التحكم، أطروحة دكتوراه في علم النفس، وهران.
- 86- مصمودي زين الدين(2007)، التنشئة الاجتماعية بين الواقع والتحدي، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ب، ع28.
- 87- مكي طبارة رجاء(2000)، دراسة نظرية وعملية لتقنيات وميادين في علم النفس الاجتماعي، ط1، بيسان للنشر والتوزيع، لبنان.
- 88- مهداوي الدين(2016/2015)، تمثلات الإعاقة في الفكر الاجتماعي والثقافي الجزائري، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا، تلمسان.

قائمة المراجع

89- وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة(2017)، ط2، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

90- وحدي نبيلة(2015)، العمل والقيم، مجلة الأكاديمية الاجتماعية والإنسانية، ع13، الجزائر.

91- ياسف هبة(2018)، إستراتيجية إدارة التميز-الفكرة والتصور، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، ع6.

92- يجياوي نجاة(2014)، المدرسة وتعاظم دورها في المجتمع المعاصر، مجلة العلوم الأساسية، ع37/36، بسكرة.

93-Addi Lhouari(2002), Sociologie et Anthropologie chez Pierre Bourdieu, Edition de couverte, Paris.

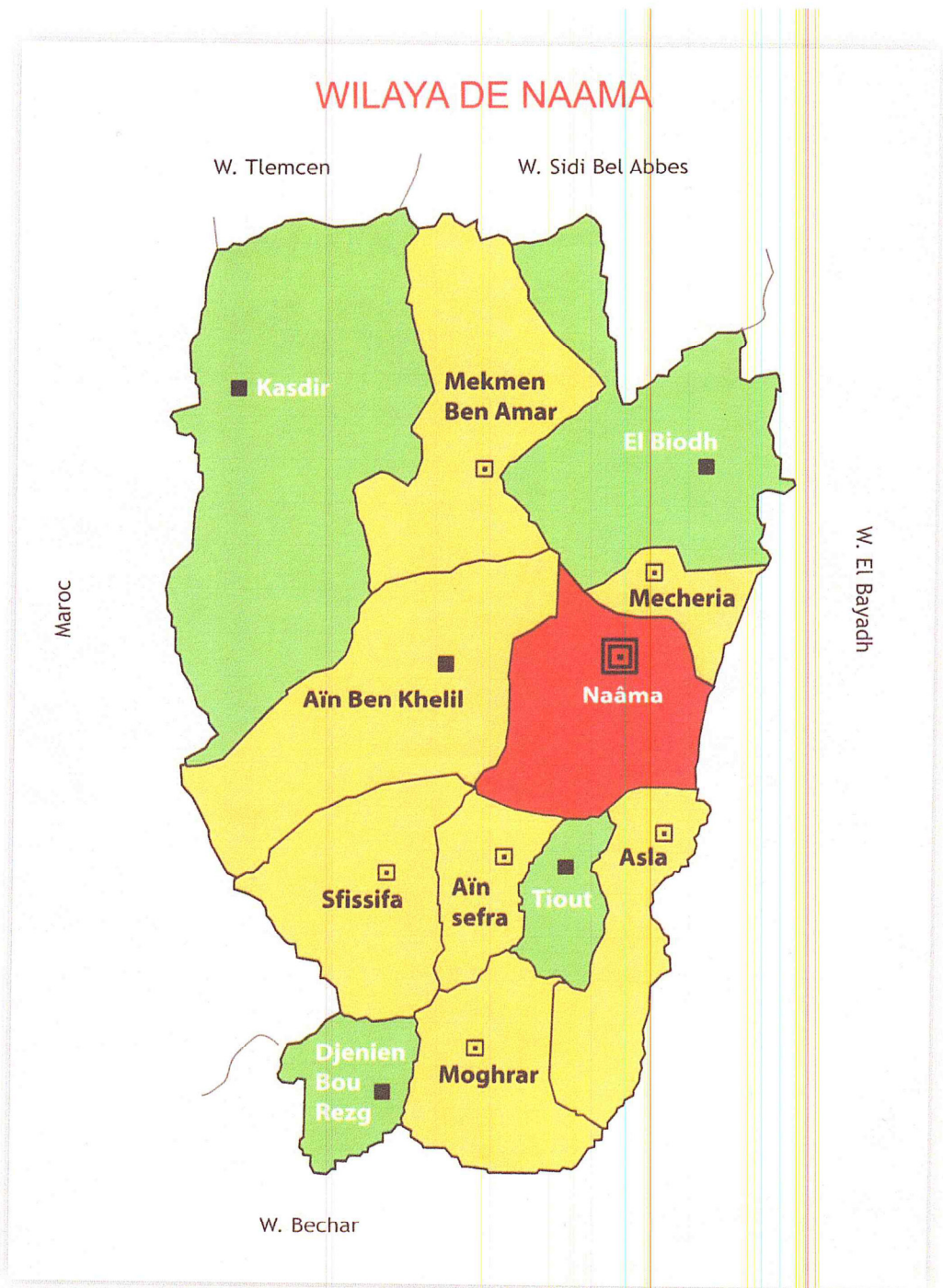
94-Jonlet Stéphane(2010), Pratiques islamique et monde du travail – Regards de musulmans en région liégeoise, In :Collection *Essais et Recherches* du Centre Interdisciplinaire d'Etudes de l'Islam dans le Monde Contemporain(Cismos), Unvst catholique de Louvain.

95-Le Robert Dictionnaire de sociologie(1999), Edition du Seuil, Paris.

96-file:///F:/tochiba/Downloads مقاربة نفسية _ دوركاهم و التمثلات الجمعية _ مقاربة نفسية
htmlاجتماعية تربوية _ آسفي زوم

الملاحق

الملحق رقم 01: خريطة ولاية النعامة



الملحق رقم 02: إنشاء المصالح والوحدات المكونة لها على مستوى المؤسسة العمومية
الاستشفائية بالمشربية

منه
مستشفية
على

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

08 NOV 2007

قرار رقم 2482 مؤرخ في

يتضمن إنشاء المصالح والوحدات المكونة لها على مستوى

المؤسسة العمومية الإستشفائية مشربية

إن وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 04 جوان سنة 2007، يتضمن تعيين أعضاء الحكومة،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-153 المؤرخ في 08 محرم عام 1414 الموافق 28 جوان سنة 1993، يتضمن إنشاء النشرة الرسمية لوزارة الصحة والسكان،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-66 المؤرخ في 07 رمضان عام 1416 الموافق 27 جانفي سنة 1996، يحدد صلاحيات وزير الصحة والسكان،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 19 مايو سنة 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوية، و تنظيمها وسيرها،

يسقـرر

المادة الأولى: يهدف هذا القرار إلى إنشاء المصالح والوحدات المكونة لها التابعة للمؤسسة العمومية الإستشفائية مشربية.

المادة 2 : تنشأ على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية مشربية المصالح و الوحدات المكونة لها المحددة وفقا للملحق المرفق بهذا القرار.

المادة 3: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القرار.

المادة 4: ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

بجاءة

المادة 5: يكلف السيد مدير الصحة والسكان لولاية النعامة بتنفيذ هذا القرار.

وزير الصحة والسكان

وإصلاح المستشفيات

وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

عسار قسو

08 NOV 2007

ملحق القرار رقم 2482 المؤرخ في

المتضمن إنشاء المصالح والوحدات المكونة لها على مستوى

المؤسسة العمومية الإستشفائية مشرية

المصالح	عدد الأسرة	الوحدات
1- التشريح المرضي		-02- 1- أمراض النساء 2- طب أمراض المعدة و الأمعاء
2- الجراحة العامة	38	-05- 1- جراحة العامة 2- طب أمراض الأذن، الأنف والحنجرة 3- جراحة طب العيون 4- جراحة الجهاز البولي 5- جراحة العظام والرضوض
3- علم الأوبئة		-02- 1- المعلومات الصحية 2- النظافة الإستشفائية
4- طب أمراض النساء والتوليد	20	-02- 1- أمراض النساء 2- التوليد
5- الأشعة المركزية		-02- 1- الأشعة 2- السكاكين
6- المخبر المركزي		-02- 1- علم الأحياء المجهرية 2- الكيمياء التحليلية
7- طب الأمراض المعدية	12	-02- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء
8- الطب الداخلي	30	-05- 1- الطب الداخلي 2- طب الأورام 3- طب أمراض القلب 4- طب أمراض المعدة و الأمعاء 5- طب أمراض السكري
9- طب الأطفال	18	-02- 1- طب الأطفال 2- حديثي الولادة
10- الصيدلية		-02- 1- تسير المواد الصيدلانية 2- توزيع المواد الصيدلانية
11- طب أمراض الرئة والصدر	12	-02- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء
12- طب الأمراض العقلية	10	-02- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء
13- الاستعمالات الطبية الجراحية	10	-02- 1- الاستقبال و الفرز و الوضع تحت الملاحظة 2- الإنعاش الطبي و الجراحي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوضعية التعاقدية لمستخدمي المؤسسة العمومية الإستشفائية
مستشفى الاخوة رحمانى - المشربية - موقوفة الى غاية: 2017/12/31

ملاحظة	الخصائص السالفة				الرتبة والاختصاص			
	المحترفة	الإناء	الشاغرة	الحقوقي				
			1	5	6	4	في ف	سلك الممارسين الطبيين المتخصصين
			8	38	46	2	في ف	ممارس متخصص رئيسي
								ممارس أخصائي مساعد
								سلك الممارسين الطبيين العامين
			0	2	2	2	في ف	طبيب عام رئيس في الصحة العمومية
			1	4	5	1	في ف	طبيب عام رئيسي
			8	20	28	16		طبيب عام
								سلك الصيادلة العامين
			0	1	1	15		صيادلة عام رئيسي
			0	3	3	13		صيادلة عام
			18	73	91			المجموع الفرعي 01
								سلك النفسانيين العياديين
			0	2	2	14		نفساني عيادي رئيسي للصحة العمومية
			1	1	2	12		نفساني عيادي للصحة العمومية
			1	3	4			المجموع الفرعي 02
								سلك الملحقين بالمختبر في الصحة العمومية
			0	7	7	10		ملحق بالمختبر للصحة العمومية
								سلك البيولوجيين في الصحة العمومية
			0	6	6	13		بيولوجي للصحة العمومية من الدرجة الثانية
			1	11	12	12		بيولوجي للصحة العمومية من الدرجة الأولى
			1	24	25			المجموع الفرعي 03
								سلك الفيزيائيين الطبيين في الصحة العمومية
			0	1	1	11		رتبة فيزيائي طبي في الصحة العمومية
								سلك الاعوان الطبيين في التخدير والانعاش
			3	0	3	13		عون طبي في التخدير و الانعاش للصحة العمومية
			1	11	12	12		عون طبي في التخدير و الانعاش رئيسي
			2	4	6	11		عون طبي في التخدير و الانعاش
			6	16	22			المجموع الفرعي 04
								سلك مساعدي التمريض في الصحة العمومية
			2	8	10	9		مساعد التمريض رئيسي للصحة العمومية
			16	53	69	8		مساعد التمريض للصحة العمومية
								سلك الممرضين في الصحة العمومية
			3	30	33	12		ممرض متخصص للصحة العمومية
			0	27	27	11		ممرض للصحة العمومية
			2	12	14	10		ممرض حاصل على شهادة دولة
			0	3	3	9		ممرض مؤهل
								سلك المختصين في التغذية
			1	1	2	12		مختص في التغذية متخصص للصحة العمومية
								سلك المختصين في العلاج الفيزيائي
			0	1	1	11		مختص في العلاج الطبيعي والفيزيائي للصحة العمومية
								سلك المداورين بالعمل في الصحة العمومية
			1	0	1	11		مداري بالعمل للصحة العمومية
								سلك مشغلي أجهزة التصوير الطبي
			0	1	1	13		مشغل لأجهزة التصوير الطبي ممتاز للصحة العمومية
			1	6	7	12		مشغل لأجهزة التصوير الطبي متخصص للصحة العمومية
			0	5	5	11		مشغل أجهزة التصوير الطبي للصحة العمومية
								سلك المخبريين
			0	7	7	12		مخبري متخصص للصحة العمومية
			1	4	5	11		مخبري للصحة العمومية
								سلك المساعدين الاجتماعيين
			1	0	1	12		مساعدة اجتماعية رئيسية للصحة العمومية
			0	1	1	11		مساعدة اجتماعية للصحة العمومية
								سلك المساعدون الطبيون
			0	4	4	12		مساعد طبي رئيسي للصحة العمومية
			0	1	1	11		مساعد طبي للصحة العمومية
			28	164	192			المجموع الفرعي 05

					سلك القابلات
0	3	3	13		قابلة في الصحة العمومية
1	12	13	12		قابلة رئيسية
0	2	2	11		قابلة
1	17	18			المجموع الفرعي 06
					سلك متصرفو مصالح الصحة
0	1	1	14		متصرف رئيسي للمصالح الصحية
					سلك المتصرفين
1	2	3	14		متصرف رئيسي
0	1	1	13		متصرف محفل
2	9	11	12		متصرف
0	3	3	11		مساعد متصرف
					سلك ملحقي الإدارة
0	6	6	10		ملحق رئيسي للإدارة
					سلك أعوان الإدارة
0	2	2	8		عون إدارة رئيسي
1	2	3	7		عون إدارة
					سلك الكتاب
0	3	3	10		كاتب مديرية رئيسي
2	0	2	6		كاتب
					سلك محاسبي الإدارة
0	1	1	10		محاسب اداري رئيسي
1	1	2	8		محاسب اداري
					سلك المهندسين في الاعلام الاتي
0	2	2	13		مهندس دولة في الاعلام الاتي
0	3	3	11		مساعد مهندس في الاعلام الاتي من المستوى الأول
					سلك التقنيين في الاعلام الاتي
0	6	6	10		تقني ساسي في الاعلام للاتي
0	2	2	8		تقني في الاعلام الاتي
					سلك المعاونين التقنيين في الاعلام الاتي
0	2	2	7		معاون تقني في الاعلام الاتي
					سلك الأعوان التقنيين في الاعلام الاتي
					سلك الوثائقين
0	3	3	12		وثائقي أمين المحفوظات
7	49	56			المجموع الفرعي 07
					سلك المهندسين في المخبر والصيانة
0	1	1	13		مهندس دولة في المخبر والصيانة
0	3	3	11		مساعد مهندس في المخبر و الصيانة من المستوى الأول
0	4	4			المجموع الفرعي 08
					سلك المهنيين
0	8	8	6		عامل مهني خارج الصنف
0	5	5	5		عامل مهني من الصنف الأول
0	4	4	3		عامل مهني من الصنف الثاني
0	1	1	1		سائق السيارات من الصنف الأول
0	18	18			المجموع الفرعي 09
					الاجانب
3	1	4	16		طبيب عام اجنبي
0	1	1	12		الأعوان الأجانب
					الأعوان المتعاقدون بالتوقيت الكامل
0	10	10	3		عامل مهني من المستوى الثاني
2	22	24	1		عامل مهني من المستوى الأول
2	8	10	1		عون الخدمة من المستوى الأول
0	4	4	3		سائق السيارات من المستوى الثاني
0	2	2	2		سائق السيارات من المستوى الأول
0	8	8	5		أعوان الوقاية من المستوى الأول
0	8	8	1		حارس
					الأعوان المتعاقدون بالتوقيت الجزئي
0	5	5	1		عون الخدمة من المستوى الأول
4	67	71			مجموع الأعوان المتعاقدين
69	437	506			المجموع العام للمؤسسة

المشرفة في صحة العمومية
مؤقتة

محمد عبد الوكيل



الملحق رقم 03: إحصاء السكان (ريفي، حضري) بالمشربية

Répartition de la population par strate au 31/12/2016

Commune	Urbaine	Rurale	Total	Tx d'urb. %
Naâma	21 344	4 294	25 638	83,25
Mecheria	90 907	3 295	94 202	96,50
Ain-Sefra	63 205	7 585	70 790	89,28
Tiout	0	7 179	7 179	0,00
Sfissifa	0	7 592	7 592	0,00
Moghrar	0	4 653	4 653	0,00
Asla	0	11 167	11 167	0,00
Djenien-Bourezg	0	3 621	3 621	0,00
Ain-Ben-Khelil	0	13 772	13 772	0,00
M-B-Amar	0	10 425	10 425	0,00
Kasdir	0	7 717	7 717	0,00
El-Biodh	0	11 965	11 965	0,00
Total	175 457	93 264	268 721	65,29

Source : DPSB

Plus de la moitié de la population totale vit dans des agglomérations urbaines. Le taux d'urbanisation a passé de 56,45% en 1998 à 65,29% au 31/12/2016. Ce taux traduit un afflux continu essentiellement des populations rurales vers les zones urbaines à savoir les ACL de Naâma, Mecheria et Ain-Sefra.

المولود نسب إلى سيدة خمسينية عن طريق التزوير

موظفة وعاملة نظافة تتورطان في بيع رضيع بالنعامة

تعيش هذه الأيام مدينة المشرية بالنعامة، على وقع حادثة غريبة، تمثلت في تورط موظفة وعاملة بمستشفى الإخوة رحمان، في محاولة بيع رضيع.

برفقة عاملة نظافة، شريكة في القضية، ليتم إيداعهما الحبس وإتمام التحقيق في قضية العال. وتتفجر من حين لآخر، قضايا من هذا النوع، تتعلق ببيع رضيع، ولعل أشهر قضية على هذا الصعيد، قضية اختطاف الرضيع ليث محفوظ، كأوت، في العام 1994، حيث جرت "سرقته" من جناح الولادة بالمستشفى الجامعي، وبيعه لسيدة عاقر من ولاية سكيكدة، ادعت أنه ابنها، وشغلت القضية وقتها الرأي العام الوطني، إلى غاية تفكيك خيوطها واسترجاع الرضيع، وتوقيف المتورطين، الذين أدانهم القضاء بأحكام وصلت إلى المؤبد، فيما توفيت المتهم الرئيسية داخل السجن، ثلاث سنوات بعد إيداعها به.



في مدينة عرف عنها المحافظة على التقاليد والقيم الإسلامية، هذا وبعد التحقيق مع الموظفة اعترفت أنها هي من دبوت الخطة

وبعد ما ساورته الشكوك اكتشف الموظف أن هناك ملفا مزورا لصالح المستفيدة من الرضيع ليثم التليغ عن القضية الأولى من نوعها

خليشي

حسب المعلومات المتوفرة لدينا من مصادر جد مطلعة بالمستشفى فإنه وبعد دخول سيدة حامل لذات المستشفى بغرض وضع مولودها، تم الاتفاق معها للتخلي عن مولودها لسيدة أخرى مقابل مبلغ مالي، وفعلا وبعد أن وضعت مولودها الذكر تم تغيير الملف الطبي باسم السيدة التي تريد الرضيع، إلى هنا كل شيء يسير حسيا خطا له المتورطون، إلى أن تظفن موظف خلال تدقيقه في الملف الطبي ليكتشف أن السيدة التي نسبت الرضيع إليها، للرضيع تبلغ من العمر 51 سنة وهو ما أثار انتباهه لأنه من شبه المستحيل أن تلد امرأة في مثل هذا السن.

الملحق رقم 05: دليل المقابلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

دليل المقابلة

أشكركم على تخصيص جزء من وقتكم لمحاورتكم في إطار بحث جامعي أكاديمي ميداني لتحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع بجامعة تلمسان، بعنوان "القيم الدينية وسلوك العامل الجزائري داخل المؤسسة-المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشربة-دراسة ميدانية-والذي أحاول من خلاله معرفة ما إذا كانت تمثلات العامل الجزائري للقيم الدينية تنعكس فعلا على ممارساته المهنية داخل المؤسسة. أدركم بسرية التصريحات التي تُدلون بها ولا تُستخدم إلا لغرض البحث العلمي. وشكرا.

رقم المقابلة: التاريخ.../.../... التوقيت.../.../...

البيانات الشخصية للمبحوثين:

السن:

الجنس:

الحالة العائلية:

الفئة السوسيو مهنية:

الأقدمية في المؤسسة:

المستوى الدراسي:

مكان الإقامة:

محاوَر المقابلة:

الأسئلة	محاوَر المقابلة
<p>س01: هل تصلي؟</p> <p>س02: تؤدي الصلاة في وقتها أم في غير وقتها؟</p> <p>س03: هل تصوم الصيام التطوعي؟</p> <p>س04: تصوم تقرباً إلى الله؟ أم لتدريب نفسك على الصبر؟ أم تكفيراً للذنوب؟</p> <p>س05: هل تتصدق على الآخرين؟</p> <p>س06: هل تحفظ القرآن كله أم شيئاً منه أم تقرأ فقط بالترتيل؟</p> <p>س07: ماهي تمثلاتك للأمانة في العمل؟</p> <p>س08: ما هي تمثلاتك للصدق في العمل؟</p> <p>س09: ماذا تعني لك الأخوة والتعاون داخل العمل؟</p>	<p>المحور الأول</p> <p>القيم الدينية</p>

<p>س10: هل ترى بأن الأفراد يلتزمون بالقيم الدينية في حياتهم اليومية؟</p>	
<p>س11: ماذا يعني لك العمل؟ س12: في رأيك ما هو أهم عنصر في الحياة المهنية؟ س13: هل تفتخر بعملك داخل هذه المؤسسة؟ س14: رغبتك قوية للقيام بالعمل؟ وفيما يتجسد ذلك؟ س15: هل تعتقد أن قيمة التعاون بين العمال تؤدي إلى نجاح المؤسسة؟ س16: هل الذين يعملون معك ملتزمون بالصدق في عملهم؟ س17: كيف هي أوقات دخولك وخروجك من العمل؟ س18: كيف تتصرف مع أحد زملاءك أساء إليك وأهانك؟ س19: هل تعرضت لمعاملات تتنافى والقيم الدينية؟</p>	<p>المحور الثاني التمثلات الاجتماعية للعمل</p>
<p>س20: هل تعتبر أن الأمانة والصدق شرطان ضروريان في العمل؟ س21: هل ترى أن كل عامل هو مسؤول عن عمله أمام الله؟ س22: فيما تتجسد مسؤوليتك عن عملك؟ س23: هل لديك إحساس بالضمير المهني؟ س24: هل محرك الأساسي في العمل هو الخوف من الله أم الخوف من المسؤولين؟ س25: هل تعتقد أن العمال الذين يتقاضون أجور عالية يسعون للعمل أكثر من غيرهم؟ س26: ما هو شعورك إن حدثت واستغليت وسائل العمل بالمؤسسة لمصلحتك الخاصة على حساب المصلحة العامة؟ س27: هل تستشعر مراقبة الله لك أثناء تأدية مهامك؟</p>	<p>المحور الثالث القيم الدينية، السلوك المهني أية علاقة؟</p>

الملاحق

<p>س28: هل تؤدي شعيرة الصلاة أثناء أوقات دوامك؟</p> <p>س29: لمن تُبدي الأولوية؟ لمصلحتك الشخصية؟ أم لمصلحة المؤسسة؟</p>	
---	--

فهرس المحتويات

فهرسالمحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
أ	مقدمة
	الجزء الأول: البناء النظري والمنهجي للدراسة
	الفصل الأول: المقاربة النظرية للدراسة
	المقاربة النظرية للدراسة
	المبحث الأول: أدبيات وإشكالية الدراسة
	أدبيات الدراسة
	إشكالية الدراسة
	المبحث الثاني: فرضيات ومفاهيم الدراسة
	فرضيات الدراسة
	التحليل المفاهيمي
	الفصل الثاني: منهجية الدراسة
	المبحث الأول: منهج الدراسة
	المبحث الثاني: أدوات جمع البيانات
	تقنيات الدراسة
	الفصل الثالث: القيم الدينية وسلوك العامل داخل المؤسسة
	المبحث الأول: مدخل إلى القيم والقيم الدينية

	تمهيد
	القيم
	مفهوم القيم
	خصائص القيم
	وظائف القيم
	مصادر القيم
	تصنيف القيم
	القيم الدينية
	مفهوم القيم الدينية
	خصائص القيم الدينية
	أهمية القيم الدينية
	القيم الأخلاقية وأخلاقيات العمل
	مفهوم القيم الأخلاقية
73	مفهوم السلوك الأخلاقي
73	أخلاقيات العمل
	قواعد أخلاقيات العمل
	القيم التنظيمية
	أهمية القيم التنظيمية
	تصنيفات القيم التنظيمية
	خلاصة
	المبحث الثاني: أثر القيم الدينية على سلوك العامل

	تمهيد
	تعريف السلوك
	النظريات المفسرة للسلوك الاجتماعي
	خصائص السلوك الاجتماعي
	محددات السلوك الاجتماعي
	السلوك التنظيمي داخل المؤسسة
	النظريات المفسرة للسلوك التنظيمي
	الالتزام التنظيمي
	تعريف الالتزام التنظيمي
	أهمية الالتزام التنظيمي
	التنشئة الاجتماعية ودورها في الالتزام بالأخلاق
	التنشئة الاجتماعية من المنظور الإسلامي
	الضمير والمسؤولية
	الضمير المهني
	أثر القيم على السلوك التنظيمي للعامل
	بواعث الالتزام بالقيم الدينية
	الإيمان
	العبادة
	المحيط الاجتماعي
	الضمير الأخلاقي
	قيمة الأمانة وأثرها في سلوك العامل
	خلاصة

	المبحث الثالث: التمثلات الاجتماعية للعمل
	تمهيد
	التمثلات الاجتماعية
	تعريف التمثل
	السياق التاريخي لمفهوم التمثلات الاجتماعية
	وظائف التمثلات الاجتماعية
	مكونات التمثلات الاجتماعية
	آليات التمثلات الاجتماعية
	بنية التمثلات الاجتماعية
	مفهوم العمل
	تطور العمل تاريخيا
	قيم العمل
	أهمية قيم العمل
	التمثلات الاجتماعية للعمل
	خلاصة
	الجزء الثاني: الجانب الميداني
	الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
	تمهيد
	البحث الاستطلاعي
	المبحث الأول: مجتمع الدراسة ومنهج البحث
	التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية
	التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمشرية

فهرس المحتويات

	العنصر البشري
	المجال الزماني
	المجال المكاني
	العينة
	الخصائص الاجتماعية للمبحوثين
	الفصل الثاني: تحليل نتائج البحث
	تحليل النتائج
	تجليات القيم الدينية على السلوك المهني للعامل الجزائري
	العامل الجزائري بين القيم الدينية والسلوك المهني
	إستراتيجية العامل الجزائري في التوفيق بين القيم الدينية والسلوك المهني
	الاستنتاج العام للدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	فهرس المحتويات

ملخص:

تعتبر القيم موجّهات السلوك والدين مستودع القيم، لذلك فإن القيم الدينية هي التي تحدد أنماط سلوك الفرد وتحركه باعتبارها مرجعاً في الحكم على أفعاله وإطاراً لتحقيق تماسك المجتمع، فالملاحظة التي تثير الانتباه في المجتمع الإسلامي: التناقض الموجود بين القيم الدينية التي تنبع من الدين وبين السلوك اليومي للأفراد إذ نجد انفصالاً بين التمثلات والممارسات، بين المعتقدات والسلوكيات، نتج عن ذلك ظهور بعض الممارسات اللاأخلاقية والمنافية للقيم والتي تتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي الذي يقدر العمل باعتباره نوعاً من العبادات.

تهدف الدراسة إلى محاولة فهم أسباب التناقضات الموجودة بين المعتقدات الدينية والممارسات اليومية للأفراد مما أدى إلى طرح التساؤل التالي: ما مدى انعكاس القيم الدينية على السلوك المهني للأفراد في المجتمع الجزائري؟ هل تمثلت العامل الجزائري للقيم الدينية تنجلي فعلاً على ممارساته المهنية داخل المؤسسة؟
الكلمات المفتاحية: القيم الدينية، العمل، السلوك، الأخلاق، الالتزام.

Résumé :

Les valeurs sont les moteurs du comportement et la religion le dépositaire des valeurs. Ce sont donc les valeurs religieuses qui déterminent les schémas de comportement de l'individu et de son mouvement en tant que référence dans la gouvernance de ses actions et cadre pour la cohésion de la société. Pour les individus, la séparation des représentations et des pratiques entre les croyances et les comportements a entraîné l'émergence de pratiques immorales et antithétiques qui contredisent les enseignements de la religion islamique, qui consacre le travail en tant que forme de culte.

Le but de cette étude est d'essayer de comprendre les raisons des contradictions entre les croyances religieuses et les pratiques quotidiennes des individus, ce qui a conduit à la question suivante: dans quelle mesure les valeurs religieuses reflètent-elles le comportement professionnel des individus dans la société algérienne? La représentation des valeurs religieuses par le travailleur algérien reflète-t-elle réellement ses pratiques professionnelles au sein de l'institution?

Mots-clés: valeurs religieuses, travail, comportement, éthique, engagement

Abstract :

Values are the drivers of behavior, and religion is the repository of values. Thus, religious values determine the patterns of the individual's behavior and movements as a reference of judging her/ his actions and a frame to achieve the community cohesion.

However, the observation that attracts the attention is the contradiction between the values that stem from religion and the individual's behavior were we find a separation between representations daily practices, beliefs and behaviors.

This led to emergence of some immoral and antithetical practices which contradict the Islamic religion teachings that sanctify the work as a form of worship.

The aim of the study is endeavoring to understand the reasons behind the contradiction between the individual's religious beliefs and the daily practices, which gave rise to the following problematic:

To what extent do religious values reflect on the individual's labor behaviors in the Algerian society?*

Do the Algerian worker's representations of the religious values, indeed, manifest in her/ his professional practices within an establishment?

Keywords: Religious Values, Work , Behavior , Ethics , Commitment.