



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع
مدرسة الدكتوراه

قيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص بين الاندماج الاجتماعي والوعي الديني

دراسة ميدانية بعيادة الواحات بغرداية

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع
تخصص: التنظيم والديناميكا الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور:

نور الدين عيساني

إعداد الطالبة:

خديجة بوحداد

لجنة المناقشة

الدكتور: أحمد رميتة..... رئيسا

الدكتور: نور الدين عيساني..... مشرفا ومقررا

الدكتور: عبد القادر خليفة..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك ولا يطيب لي النهار إلا بطاعتك ولا تطيب لي اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب لي الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك يا الله جل جلالك.

إلى نبي الرحمة ونور العالمين، سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى من أضعفني الحب والحنان، إلى من كان دعاءها سر نجاحي، إلى رمز الأمانة والاطمئنان إلى التي ضحت من أجل سعادتي، إلى والدي الحبيبة حفظها الله.

إلى روح والدي رحمه الله.

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من كان لي أبا وأخا، إلى من رباني بصدق وإخلاص، أرجو من الله أن يمد في عمري ليرى ثمارا قد كان قطفها بعد طول انتظار، إلى أخي الغالي معمر.

وإلى شريكي في الحياة زوجي الغالي يونس على صبره ومساعدته لإتمام هذا العمل.

إلى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها إلى إخوتي الأعزاء: الشيخ، عبد القادر، الزهرة، حدة، زينب، عيدة، وإلى زوجات إخوتي حورية وحنان، وإلى كل كتاتيب العائلة.

وإلى أهل زوجي عائلة أولاد هدار، وإلى جميع الأقارب والأهل.

وإلى كل زميلاتي في قسم علم الاجتماع مدرسة دكتوراه، وإلى كل صديقاتي وزميلاتي طوال مشوار حياتي.

إلى هؤلاء جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

بوحدة خديجة

شكر وعرفان

نشكر الله عزّ وجلّ كل الشكر ونثني عليه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه،
ونصلي ونسلم على نبينا ورسولنا وسيدنا محمد وعلى آله وأصحابه وأزواجه
وذريته ومن سار على هديه إلى يوم الدين.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور نور الدين عيساني الذي
رافقنا طوال سنوات الدراسة لما بعد التدرج و على تفضله بقبوله بمواصلة
الإشراف على هذه الرسالة فجزاه الله خير جزاء.

كما يشرفنا أن نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور عبد العزيز
خواجة الذي ما اذخر وقتاً ولا جهداً في تسديد خطانا بتوجيهاته القيمة
ونصائحه الثمينة.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع الأساتذة الأفاضل بمدرسة الدكتوراه، وإلى كل
الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا الجامعي. كما أشكر طاقم الإدارة وخاصة
السيدة آسيا حفصا الله.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل عمال ومسؤولي عمادة الواجهات
بغرداية التي أنجز فيها العمل الميداني.

ونتقدم بالشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لكل شخص منهم.
وندعو الله سبحانه وتعالى أن يوفقنا إلى ما يحب ويرضى
وإلى ما فيه خير وصلاح لنا ولهذه الأمة.

بوحدة خديجة

فهرس المواضيع

الإهداء.....	05
شكر وعرافان.....	05
فهرس الجداول.....	06
مقدمة.....	07
أ-ب.....	10

الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.....	05
1. أسباب اختيار الموضوع.....	05
2. أهداف الدراسة.....	06
3. الإشكالية.....	07
4. فرضيات الدراسة.....	10
5. تحديد المفاهيم.....	10
6. المقاربة السوسولوجية للدراسة.....	14
7. المنهج المستعمل و تقنيات البحث.....	17
8. مجالات الدراسة.....	20
9. العينة و كيفية اختيارها.....	22
خلاصة الفصل.....	22

الفصل الثاني: مقارنة سوسولوجية لدراسة القيم

تمهيد.....	24
1. مفهوم القيم.....	25

- 31.....التطور التاريخي لدراسة قيم العمل.
- 36.....3. أهمية قيم العمل.
- 37.....4. مصادر قيم العمل.
- 40.....5. قياس قيم العمل.
- 42.....خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: الاندماج الاجتماعي رؤية سوسولوجية

- 44.....تمهيد.
- 45.....1. الاندماج الاجتماعي عند علماء علم الاجتماع وأبعاده.
- 49.....2. مستويات الاندماج الاجتماعي.
- 53.....3. آليات الاندماج الاجتماعي.
- 56.....4. الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية.
- 57.....5. مظاهر الاندماج الاجتماعي.
- 58.....خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: الدين والوعي الديني

- 60.....تمهيد.
- 61.....1. مفهوم الدين.
- 64.....2. مفهوم الوعي الاجتماعي.
- 66.....3. مفهوم الوعي الديني.
- 67.....4. نشأة الوعي الديني.
- 69.....5. النظريات المفسرة للدين.
- 80.....خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: الملكية الخاصة والتطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر

82.....	تمهيد
83.....	1. الملكية الخاصة في الأنظمة الاقتصادية
85.....	2. الملكية الخاصة في الإسلام
87.....	3. خصائص القطاع الخاص
88.....	4. الشكل القانوني لمؤسسات القطاع الخاص
91.....	5. التطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر
101.....	خلاصة الفصل

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات والنتائج

104.....	تمهيد
104.....	1. عرض خصائص عينة الدراسة
111.....	2. عرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى
131.....	3. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
134.....	4. عرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية
153.....	5. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الثانية
156.....	6. الإستنتاج العام
159.....	الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
104	توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
105	توزيع المبحوثين حسب السن	02
105	توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	03
106	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	04
107	توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية	05
108	توزيع المبحوثين حسب مدة الخدمة في المؤسسة محل الدراسة	06
108	توزيع المبحوثين حسب الأجر الذي يتقاضونه شهريا	07
109	توزيع المبحوثين حسب فترات العمل في المؤسسة محل الدراسة	08
110	توزيع المبحوثين حسب ساعات العمل في المؤسسة محل الدراسة	09
111	العلاقات الأسرية للمبحوثين وعلاقتها بتغيب العمال عن مؤسستهم	10
113	مشاركة المبحوثين أسرتهم اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها وعلاقتها بالرضا عن المؤسسة	11
115	أهمية قرارات المبحوثين في الأسرة وعلاقتها بتقبل أفكار جديدة من الزملاء	12
117	تناول وجبات الأكل اليومية وعلاقتها بالتعامل مع أجهزة المؤسسة	13
119	تبادل الزيارات الأسرية و علاقتها بالالتزام بقوانين العمل	14
120	العلاقة مع الأصدقاء والزملاء و علاقتها بالعلاقة مع زملاء العمل	15
122	أفضل الأصدقاء للجلوس معهم و علاقتها بمدى التعاون مع زملاء العمل	16
124	جماعة الرفاق و علاقته عند غياب زملاء العمل	17
125	تلبية دعوات الأقارب والأصدقاء و علاقتها بالمساهمة بالخبرة	18

127	الانخراط في الجمعيات و علاقتها بمد يد العون عند مواجهة ذائقة مالية	19
128	نوع الجمعيات التي ينخرط فيها المبحوث	20
129	مستوى الأجر وعلاقته بالحضور في الوقت	21
134	المواظبة على صلاة الجماعة اليومية وعلاقتها بإتقان العمل في المؤسسة	22
137	المواظبة على صلاة الجماعة اليومية وعلاقتها بالتعامل مع أجهزة المؤسسة	23
139	الحضور قبل صلاة الجمعة وعلاقته باستعمال أجهزة المؤسسة	24
141	أداء صلاة التراويح وعلاقتها بالمساهمة بالخبرة	25
143	الأمر بالصلاة وعلاقته بأداء العمل	26
145	ترك العمل و أداء الصلاة وعلاقته بالتعامل مع الزبائن في المؤسسة	27
147	الانخراط في جمعية المسجد وعلاقته بمد يد العون عند مواجهة ذائقة مالية	28
148	تبادل الزيارات في المناسبات الدينية و علاقته بالعلاقة مع زملاء العمل	29
150	الأفراد التي يقوم المبحوث بزيارتهم في المناسبات الدينية	30
151	المنصب و علاقته بالتوجيهات التي تنقل إلى المبحوث	31

مقدمة:

تعتبر القيم أشياء هامة في حياة أي فرد ومؤسسة ومجتمع، لأنها تعتبر عنصر موجه للسلوك الإنساني ولها دور في اختيار الوسائل والغايات، بل وتساهم في عملية التنبؤ بهذا السلوك. فهي العامل المهم في استقرار المجتمع، كما تلعب دورا بارزا في تحديد مختلف أشكال السلوك الإنساني وتتجلى هذه الأهمية بوضوح من خلال التقاء القيم بالعمل فيعتبر موضوع القيم في مجال العمل أهمية عظيمة في سعادة ونجاح العامل في منصبه، وعليها يتم اختيار أنسب الأفراد المؤهلين لبعض المناصب، فمن خلال وظيفته التي يقوم بها يستطيع التعبير عن قيمه الذاتية، والشعور بالقيم التنظيمية السائدة في عمله، ومن خلال قيم العمل يستطيع العامل الإحساس أيضا بتقدير الآخرين لفعاليته وتقديره لنفسه.

حيث أن الاهتمام بالقيم التي يحملها العمال في مختلف المؤسسات وخاصة المؤسسات ذات الطابع الخاص يساعدنا في فهم سلوكهم ومن ثم التحكم فيه بما ينسجم مع أهداف مؤسساتهم وبنفس القدر تكتسي ذات الأهمية في نجاحها فتسعى لبلوغ أهداف سطرتها ومن أهم تلك الجهودات ترسيخ قيم معينة. ففي الجزائر على غرار بلدان العالم أدى بتطور وتوسع القطاع الخاص من خلال انتشار مؤسساته ومساهمته في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بخلق مناصب عمل، ويساهم في الاستقرار الأسري ويساهم في الدخل الأسري، ربما يقودنا هذا إلى تتبع المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد لأنه يتأثر بالبيئة الاجتماعية التي يندمج فيها وبالوسط الذي ينتمي إليه، وكذلك يعتبر الدين موجهها لسلوك الأفراد في مؤسساتهم وضابطا له، فينظم حياة الأفراد وعلاقاتهم مع بعضهم البعض فتتبلور مختلف السلوكات للفرد من خلال تلقينه للقيم والمعايير الدينية فيستمد الفرد قيمه ومبادئه من الدين الذي ينتمي إليه.

هذا ما دفعنا إلى تسليط الضوء على هذا الموضوع لمعرفة مدى تأثير الاندماج الاجتماعي للعامل والوعي الديني في تمسك العمال بقيم العمل في المؤسسة ذات الطابع الخاص، وهذا وفق خطة بحث التي قسمناها إلى جانب نظري وآخر ميداني.

فبالنسبة للجانب النظري يتضمن خمسة فصول، تناولنا في الفصل الأول الذي يعتبر كإطار منهجي للدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهداف الدراسة، ثم حددنا فيه إشكالية بحثنا وفرضياته، كما قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، بعدها تناولنا المقاربة

النظرية لموضوع الدراسة، كما تطرقنا إلى المنهج الذي تم اعتماده في الدراسة، وكذلك تقنيات البحث المستخدمة في جمع معلومات الدراسة، حيث تناولنا في هذا الفصل كذلك مجالات الدراسة وكذلك العينة وكيفية اختيارها.

وفي الفصل الثاني الذي تطرقنا من خلاله إلى مقارنة سوسيولوجية لدراسة القيم تعرضنا فيه إلى مفهوم القيم، وإلى التطور التاريخي لدراسة قيم العمل، ثم انتقلنا إلى تحديد أهميتها، وكذلك إلى مصادر قيم العمل وطرق قياسها.

أما الفصل الثالث الذي تضمن الاندماج الاجتماعي رؤية سوسيولوجية حيث تطرقنا فيه إلى تحديد مفهوم الاندماج الاجتماعي عند علماء علم الاجتماع وأبعاده، بالإضافة إلى مستوياته، وإلى آليات الاندماج الاجتماعي، وعرضنا نقطة أساسية من خلال ربط الاندماج الاجتماعي بالحاجات الاجتماعية لتختتم بمظاهر الاندماج الاجتماعي.

كما خصصنا الفصل الرابع إلى الدين والوعي الديني حيث تناولنا فيه مفهوم الدين، وخصصنا في هذا الفصل لتحديد مفهوم الوعي الاجتماعي والوعي الديني، بالإضافة إلى نشأة الوعي الديني، وختمنا في هذا الفصل إلى عرض مفصل لمختلف النظريات المفسرة للدين من خلال طرح أفكار أهم رواد علم الاجتماع الديني.

أما الفصل الخامس الذي تضمن الملكية الخاصة والتطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر، حيث تناولنا فيه الملكية الخاصة في الأنظمة الاقتصادية، وفي الإسلام، بالإضافة إلى تحديد خصائص القطاع الخاص، ثم انتقلنا إلى عرض الشكل القانوني لمؤسسات القطاع الخاص، وختمنا بعرض مفصل للتطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر بالاستناد إلى القوانين ومختلف المراحل والإصلاحات التي مرت بها الجزائر.

وفيما يخص الجانب الميداني فيضم الفصل السادس الذي تناولنا فيه عرض وتحليل الجداول الخاصة بخصائص العينة، ثم انتقلنا إلى عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى، وقدمنا استنتاج جزئي للفرضية الأولى، كما تناولنا في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية، وعرضنا استنتاج جزئي للفرضية الثانية. وفي الأخير تناولنا عرض نتائج الدراسة ضمن استنتاج عام، وتليها بعد ذلك خاتمة الدراسة، والتطرق إلى المراجع المستعملة في الدراسة، وأخيرا الملاحق.

الباب الأول

الجانب المنهجي و النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. أسباب اختيار الموضوع
 2. أهداف الدراسة
 3. الإشكالية
 4. فرضيات الدراسة
 5. تحديد المفاهيم
 6. المقاربة السوسولوجية للدراسة
 7. المنهج المستعمل و تقنيات البحث
 8. مجالات الدراسة
 9. العينة و كيفية اختيارها
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد هذا المدخل المنطلق الأساسي للدراسة الذي سوف نركز عليه في مختلف مجريات وتفاصيل الدراسة من خلال تضمينه للإطار العام للدراسة الذي سوف نستعرض فيه بشكل مفصل ومتدرج كل من مبررات وأسباب اختيار الدراسة، وكذا أهداف الدراسة، بالإضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة ثم تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة، بالإضافة إلى المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة، ثم إلى الإجراءات المنهجية للدراسة انطلاقاً من المنهج المستخدم، بناءً على التقنيات التي استعملت في الدراسة، والتطرق إلى مجالات الدراسة بأبعادها الثلاث (الزماني_المكاني_البشري)، وبعد ذلك تناولت عنصراً هاماً في كل بحث ميداني، وهو كيفية اختيار العينة .

1- أسباب اختيار الموضوع:

لم يتم اختيار الموضوع من فراغ وإنما كان الدافع لهذه الدراسة يتراوح بين ذاتي وموضوعي وهي كالتالي:

1.1- الأسباب الموضوعية:

- نقص في الدراسة السوسولوجية التي تولي عناية بموضوع قيم العمل داخل التنظيم ذات الطابع الخاص، لأن الاهتمام في مختلف الدراسات ينصب على قيم العمل في المؤسسات العامة ذات الطابع الحكومي.

- قلة الدراسات السوسولوجية فيما يخص بحثنا الذي تناولت الظاهرة من منظور اجتماعي ديني، فأغلب الدراسات تناولت هذه الظاهرة في إطارها التنظيمي ومن منظور إيديولوجي والتي لم تأخذ في الحسبان المتغيرات المستقلة السوسيو دينية المؤثرة في هذه الظاهرة.

- قيم العمل التي يحملها العمال في المؤسسات الخاصة تعتبر سبب تألق الشركات والمؤسسات الكبرى في العالم، خاصة اليابانية.

2.1- الأسباب الذاتية:

- محاولة توظيف معارفنا في مجال سوسولوجيا التنظيم.

- اهتمامي الشخصي بهذا الموضوع وقناعتي بضرورة دراسة قيم العمل في القطاع الخاص وعبادة الواحات خاصة.
- الاهتمام بقيم العمل وعلاقتها بالمجتمع انطلاقاً من اندماج العامل مع أسرته وأصدقائه وزملائه وكذلك مدى إدراكه للدين.
- تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصاً لقيم العمل.
- اعتقادي بأن الالتزام بقيم العمل في المؤسسات يعتبر أحد أهم عوامل نجاح المؤسسة.

2- أهداف الدراسة:

إن وضوح الهدف هو أول الخطوات لبلوغ المقصود، كما أنه يضمن السير الحسن في ظلال البحث العلمي القويم ويمكن تحديد الأهداف المقصودة في الدراسة كما يلي:

1.2- الأهداف العلمية:

- توظيف كل ما تلقيناه خلال مشوار الدراسة الجامعية، سواء من الناحية المنهجية أو من ناحية طرق جمع المادة العلمية، مما يضمن الدقة والسلامة البنيوية من جميع النواحي النظرية والتطبيقية واعتماد الإجابة بطريقة جيدة على تساؤلات الدراسة، وكذا تأكيد صحة فروضها أو نفيها.

- البحث عن مدى تدعيم قيم العمل لدى عمال القطاع الخاص ومدى إدراكهم بالتحلي بهذه القيم والالتزام بها.

- معرفة تأثير الاندماج الاجتماعي والوعي الديني لهذه الفئة من العمال في القطاع الخاص ومدى تمسكهم بقيم العمل في المؤسسة.

2.2- الأهداف العملية:

- التعرف على طبيعة قيم العمل في عيادة الواحات.
- تحليل واقع العمال الذين ينتمون لعيادة الواحات داخل الوسط المهني وخارجه والتي من شأنها التأثير على قيم العمل في المؤسسة.
- معرفة العلاقة التي تربط العمال بمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها.

3- الإشكالية:

الفرد الاجتماعي المعاصر يتحرك ضمن المؤسسات أو المنظمات، فالمؤسسة هي السمة البارزة في حياتنا اليوم ولقد وجدت هذه المؤسسات لتحقيق أهداف وغايات لا يمكن بلوغها بدون تجمع لأفراد وشروط موضوعية أخرى، إن اختلاف هذه المؤسسات وتعددتها وانتشارها الهائل في المجتمع الحديث توجب على علماء الاجتماع الاهتمام بهذه الظاهرة، فقاموا بدراساتها وتشخيصها وتتبع آثارها ونتائجها على مختلف المستويات، نظرا لأن الفرد لا يستطيع العيش أو العمل بمعزل عن الآخرين. وإن وجود أي مؤسسة واستمرارها رهين بتحقيقها لأهدافها فإنها تضع في الحسبان كل ما يؤدي لتحقيق النتيجة المرغوب فيها، الشيء الذي يجعلها تتبنى ثقافة تخصصها تحقق بها طموحاتها، وما لم يكن لهذه المؤسسات أفراد يمتلكون قيما إيجابية للعمل و وفاءا مستمرا والتزاما بالعمل فيها، فإن تحقيق أهداف منها أمر مشكوك فيه، فالفرد العامل هو المحور الرئيسي في نجاح المؤسسة أو فشلها، لأن أفكاره ومجموع أعماله هي التي تعطي المؤشرات الدالة على إمكانية استمرار المؤسسة في عطائها من عدمه.

ففي المجتمعات المتقدمة عززت الكثير من العوامل التي دفعت المهتمين بأمور تنظيم العلاقة بين المؤسسة والفرد العامل إلى تطويرها. ومن بين هذه العوامل موضوع قيم العمل إذ هي بمثابة المحرك الدافع للإنجاز وكفاءة القيام بالأعمال على أكمل وجه.

إن قيم العمل حازت على اهتمام العلماء والباحثين منذ البدايات الأولى لظهورها وذلك بهدف استيعاب محتواها الفكري، لكن لم ينقطع الاهتمام بها حيث تعد المساعي نحو ترسيخ هذه القيم حدثا مهما في إطار التحولات الجارية الآن من أجل تأطير مفاهيمها وأبعادها وتأثيراتها وأدوات قياسها في موقع التنظيم لاسيما وأن ترابطها الزمني مع ما يجري من تطورات حاسمة في العالم وكونها إحدى التحديات التي ستجابه تقدم المؤسسات ومؤسسات القطاع الخاص خاصة، لأن قيم العمل في المؤسسات الخاصة يتشبت بها أكثر من القطاع

العام، ففي دراسة للبنك الدولي عن أسباب نجاح الدول التي يطلق عليها النمر الآسيوية، مثل: ماليزيا وسنغافورة في تحقيق التقدم الاقتصادي؛ برز أمرين أساسيان لمثل هذا التقدم أولهما عن وجود قطاع خاص ناشط ومبادر، وثانيهما توافر إدارة عامة فاعلة وذات قدرة على وضع السياسات العامة والمناسبة.¹

وما يمكن قوله هو أنه منذ الثمانينيات وحتى الآن وخاصة في السنوات الأخيرة من عقد التسعينات، فإن الإصلاح الاقتصادي تحول إلى موجة عالمية واسعة تركز على تقليص دور الدولة إلى أبعد الحدود ونقل ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص، حيث تعد الخصوصية من أهم التغييرات البنوية في الهيكل للدولة المطبقة لهذه العملية فقد أصبح نقل ملكية المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص ظاهرة تجتاح العالم، فبرز التوجه نحو الرأسمالية و أصبح هناك اقتناع بأن لا تتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وأن تترك فرصة أكبر للقطاع الخاص وفي ظل التحولات الاقتصادية والمتغيرات العالمية المعاصرة، اتجهت الجزائر على غرار بقية الدول إلى التغيير التدريجي إلى سياستها الاقتصادية بالاعتماد على قوى السوق أواخر الثمانينات بسبب المشاكل التي عرفها الاقتصاد الجزائري من خلال إتباع مراحل متعددة ومختلفة من الإصلاحات التي شرعت فيها الجزائر، حيث عرفت الجزائر خلال تلك المرحلة فشل العديد من المؤسسات التابعة للدولة في فترة سابقة ففي هذه المرحلة تم تفعيل القطاع الخاص وبعث إجراءات تحفيزية لخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك نتيجة لجوانب سلبية تدل على عدم وجود قيم عمل لدى العمال في هذه المؤسسات، ومع بروز هذا التوجه للنظام الرأسمالي و الخصوصية التي تزيد من احترام العمال لقيم العمل في القطاع الخاص، ما زاد الاهتمام بهذه المؤسسات ذات الطابع الخاص، لأن هناك قيم إيجابية تزيد من التحلي بالانضباط والالتزام، حيث يرى سوميرس **Somers** "بأن القيم التنظيمية التي تسعى إلى

¹-World Bank, "Bank Takes Action Against Corruption Stance", World Bank News, Vol. XV, No 37, October 10 , 1996.

رقي المبادئ الأخلاقية في التنظيم تحصد عددا من الفوائد الهامة وتحقق أقل أخطاء في العمل وأعلى الدرجات والالتزام الوظيفي".¹

فوجود تأثير متبادل بين القيم والقواعد السلوكية، إذ تؤثر القيم في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم، فالعرف والقواعد الحضارية وما يحرمه المجتمع كلها قواعد تحكم سلوكيات وتوجب احترام الأفراد لها كنظم اجتماعية.

و تأثير القيم في السلوك يتوقف على قوة الحاجات من جهة، و الارتباط للقيم بالحاجات من جهة أخرى، ويتوقف على التأثيرات الخارجية وقوتها، ومعنى ذلك أن الفرد يتأثر في تقويمه للأشياء بأوضاع معينة ومعايير خاصة تملئها عليه الظروف المحيطة ببيئته الدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذه هي التي تحدد السلوك والتصرفات. فإن دراستنا هذه تحاول تسليط الضوء على قيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص بين الاندماج الاجتماعي للعامل و وعيه الديني باعتبارها مؤسسة اجتماعية، والإطار التي تتبلور فيه مختلف المشاريع الاجتماعية.

فيتأثر الفرد العامل ببيئته الاجتماعية من خلال اندماجه الاجتماعي، لأن الاندماج الاجتماعي يساهم بشكل كبير في بناء الهوية الاجتماعية للفرد، كما يشكل محورا أساسيا في مسار تنشئته الاجتماعية، حيث يستمر الفرد في اكتساب القيم في الوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه وبناء روابط اجتماعية ضمن هذا الوسط الاجتماعي، إن اندماج الفرد اجتماعيا ببيئته الاجتماعية من خلال أسرته وأصدقائه يزيد من تمسك الفرد بقيم العمل، هذا ما يفسر الارتباط القوي بين المكانة التي يحتلها الفرد في التقسيم الاجتماعي للعمل وبين تفاعله ومشاركته في مختلف شبكات العلاقات الاجتماعية التي ينتمي إليها.

وتمثل القيم شكل من أشكال الوعي تقوم على ضبط وتنظيم سلوك الفرد في جميع مجالات الحياة دون استثناء، فالدين وضع أساسا لتنظيم حياة الأفراد وعلاقته مع مختلف الأفراد وعلاقته مع نفسه، ومن جملة العلاقات تتكون القيم حسب القاعدة العامة التي

¹-مسعودة عجال، القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010/2009، ص61.

يستوجبها الفرد من خلال الإرث الإنساني والاجتماعي بشكل عام. ونظرا لأهمية الوعي الديني كشكل من أشكال الوعي الاجتماعي حيث يؤثر الوعي الديني على قيم العمل ويغرس في الفرد القيم الفاضلة للعمل التي ينبغي أن يتمسك بها الفرد، فالمعتقدات والممارسات الدينية المنتظمة تعزز من احترام الفرد للقيم النبيلة في المجتمع ففي حدود هذا البناء الاجتماعي يتحدد سلوك الفرد في أفكاره وأفعاله.

ومن خلال ذلك نطرح السؤال الإشكالي لبحثنا على النحو التالي:
إلى أي مدى يؤثر الاندماج الاجتماعي للعمال والوعي الديني في التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص؟

4- الفرضيات:

للإجابة عن هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1. كلما زاد الاندماج الاجتماعي للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص.
2. كلما زاد الوعي الديني للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص.

5- تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم أحد الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث وهي مرتبطة بإشكالية البحث وفروضه وهذه العملية ليست بالأمر اليسير والهين حيث يصعب تحديد بعض المفاهيم تحديدا دقيقا. وتعد من أهم المراحل التي يمكن من خلالها الباحث عند إعداد موضوع دراسته التعرف بدقة على المفهوم المستخدم. وفيما يلي تحديد لمفاهيم الدراسة.

1.5- قيم العمل:

تشير قيم العمل إلى: "الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله، وهي القيم التي يؤمن بصحتها العامل وضرورة الالتزام بها وتشكل مصدرا مهما للتأثير على سلوكه، كما عرفت أنها القيم والمعتقدات التي يؤمن بها

الأفراد في نطاق العمل، أو أنها مجموعة المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة الاتجاهات لتوجه الأشخاص نحو العمل ويحقق من خلاله أهدافه وأهداف مؤسسته".¹

وتعرف على أنها: " مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه، وتشكل معيار للصواب والخطأ أو الحلال والحرام، ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية".²

كما عرفها آدم سميث في قوله: "أن العمل هو القياس الحقيقي للقيمة".³ ويقول طراونة في هذا الصدد: "أنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين".⁴ فحسب بييج وهانت **Biyge & Hunt** حاولا تناول مفهوم قيم العمل بالتركيز على طردية العلاقة التي تربط الحاجة بمستوى الإشباع للعمل، فقيم العمل هي: "العلاقة بين الحاجة وموضوع الإشباع وسيطرة إحدى قيم العمل تتوقف على قوة الحاجة بمعنى أن أي زيادة في قوة الحاجة تؤدي إلى زيادة في القوة الإيجابية لأنواع النشاط المرتبطة بإشباعه".⁵ من خلال هذه التعاريف السابقة يتبين أنه تم تناول مفهوم قيم العمل من عدة زوايا فمنهم من يراها أنها مجموعة من الأخلاقيات الحميدة، ومنهم من ينظر إليها بأنها معايير سلوكية ومبادئ تحدد سلوك العامل في إطار المنظمة التي يعمل فيه، وتتفق هذه التعاريف في أنها تشير إلى الرغبة أو التفضيل للأشياء والخصائص المرتبطة بالعمل الذي يؤديه الفرد.

¹-Schmidt, W.H.& Posner, B.Z , Managerial Values in Perspective, Mc Mbership Publication Division, New York, 1983, p 13.

²- محمد حسن حمدات، قيم العمل بين الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص27.

³-محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص16.

⁴-محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص32.

⁵- عمر بولهواش، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية سكيكدة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010/2011، ص10.

ومنه نستنتج أن كل فرد يتميز بنسق قيمي خاص به إذ يكتسبه من خلال تفاعله مع الآخرين عن طريق خبراته ومعارفه وثقافته التي يعيش فيها، فهي تعتبر معياراً للسلوكيات التفضيلية فيحكم تصرفات الفرد وتوجه سلوكه.

من خلال ما سبق يمكن تحديد مفهوم إجرائي في دراستنا لمفهوم قيم العمل وهي مجموعة القيم التي يؤمن بها العمال ويلتزمون بها في عيادة الواحات والتي تعكس معتقداته واتجاهاته نحو العمل والمؤسسة التي يعمل فيها. وتتمثل قيم العمل في دراستنا بتحديدتها في مجموعة من الأبعاد وهي: القيم الأخلاقية، قيم الالتزام، قيم التعاون، وقيم الإتقان.

2.5- القطاع الخاص:

لقد اختلفت الآراء حول تحديد مفهوم القطاع الخاص، فظهرت تعاريف مختلفة تعكس الاختلافات الفكرية والإيديولوجية لاقتصاديين واجتماعيين و سياسيين وغيرهم . ويدل مفهومه حسب ما ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية كما يلي: "إذا نشأ القطاع العام فإن نواحي النشاط الأخرى التي يقوم بها الأفراد تكون القطاع الخاص".¹ حيث يشمل القطاع الخاص كل الأعوان الخواص سواء كانوا أفراد أو جماعات، أغنياء أو فقراء ولا يقتصر فقط على رجال الأعمال، حيث أنه يشمل بذلك جميع الفئات التي تمارس نشاط ما لأجل تحقيق أرباح و مداخيل في إطار تعظيم المصلحة الخاصة أي أنها تلك النشاطات التي يقوم بها مجموعة من الأفراد والتي تكون القطاع الخاص.

فيعرف على أنه: "قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وفيه يتم تخصيص الموارد الإنتاجية بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة، وهو القطاع الذي يملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص أو الشركات المساهمة، وهو غير خاضع للسيطرة الحكومية المباشرة".²

وبالتالي نقول أن القطاع الخاص هو ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وإدارتها.

¹- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص370.
²- حسين عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1995، ص203-204..

ولتحديد القطاع الخاص في دراستنا هذه و الذي يتمثل في عيادة الواحات التي تعود ملكيتها إلى شخص واحد ويشمل مجموعة من العمال التي تتبلور فيهم مختلف السلوكات ويعتبر كشریک في عملية التنمية.

3.5- الاندماج الاجتماعي:

يعرف الاندماج الاجتماعي لغة في قواميس اللغة الإنجليزية "بتجميع أو توحيد الأجزاء في الكل يجمع أو يكمل لتكوين كل أو وحدة أكبر، أو هو عملية ربط الأجزاء المنفصلة وتجميعها وإضافة بعضها إلى بعض لتكوين كل متكامل"¹.

ويعرف الاندماج الاجتماعي عند كل من سبنسر و دوركايم أنه عند اعتبار المجتمع ككيان يجب أن نحل مشكلة اندماج الأجزاء داخل الكل، ويصبح الاندماج الاجتماعي مضمون بالتقسيم المنظم للعمل الذي يسمح للعناصر المختلفة بالمساهمة في التطوير المنسجم للمجتمع .

وهناك تعريف آخر ل: فريديريك تولون الذي يرى "أنه سيرورة ضم فرد في جماعة أو مجتمع، والاندماج يفترض على المندمج أن يقبل جماعته بقواعد جماعته الجديدة. وفي نفس الوقت تعترف به الجماعة كعضو"².

ونقصد بالاندماج الاجتماعي في دراستنا هذه من خلال تحديده إجراءات العلاقة التفاعلية التي تربط العامل في عيادة الواحات كمؤسسة خاصة مع محيطه الاجتماعي من خلال وسطه الأسري، وأصدقائه والمجتمع ككل. فإن اندماج العامل اجتماعيا وأسريا يعني وجود علاقات تفاعلية بين العامل ما يزيد من التمسك بقيم العمل من خلال هذه الجماعات التي تفاعل معها.

¹-نزیه عبد المقصود مبروك، التكامل الاقتصادي العربي وتحديات العولمة رؤية إسلامية، ط1، دار الفكر العربي الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص11-12.

²-نتيجة جيماي، آثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع الحضري، جامعة الجزائر، 2006/2005، ص13.

4.5- الوعي الديني:

يشير إلى مفهوم الوعي بوصفه حالة ذهنية تتمثل في إدراك الإنسان على نحو عقلي أو وجداني، وهذا يعني أن الوعي هو الخاصة التي تتيح للإنسان أن يمتلك شروط وجوده على نحو ذهني، وتأسيساً على هذا يتجلى موضوع الوعي الإنساني في صور شتى تتباين بتباين المجال المدرك أو موضع الوعي حيث يعرف الإنسان أشكالاً متنوعة من الوعي كالوعي الأخلاقي والوعي الديني والوعي العلمي، والوعي السياسي.

وبالتالي فكلما كان الوعي أكثر نضوجاً وثباتاً كان أكثر قابلية لدعم وتوجيه السلوك في الاتجاه المرغوب فيه.¹

أما الوعي الديني فهو الربط بين الوعي والقيم الدينية، أي التمسك بالدين والعمل به، وبما طلبه القرآن والسنة والحفاظ على القيم الدينية، فيتميز الوعي الديني للأفراد بتمسكهم بالدين الحنيف وبقيمه، وبالابتعاد عن الانحرافات السلوكية.

يشكل الارتباط بين الوعي الديني، وأفعال العبادة محتوى الظواهر الدينية، هذه الأفعال هي ممارسات دينية يسعى الناس من خلالها للدخول في علاقات مع الموضوعات فوق الطبيعة للدين،

والتي ترتبط بالعلاقات الواقعية بين المؤمنين الذين هم أعضاء تنظيمات معينة.²

نقصد بالوعي الديني في دراستنا هذه من خلال تحديده إجرائياً هو معرفة الشخص الالتزام بأمور الدين بالاستناد إلى الكتاب و السنة، ومختلف الشعائر التعبدية و مختلف العبادات التعاملية التي يمارسها العمال في عيادة الواحات .

6- المقاربة السوسولوجية :

تعتبر التفاعلية الرمزية أحد المنظورات الأساسية المعاصرة، وعرفت انطلاقها الحقيقية في نهاية الخمسينيات، ويسلم أنصار التفاعلية الرمزية الواقعة الاجتماعية ليست معطى بل صيرورة

¹- أحمد حسين القاني، علي أحمد جبل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج والطرق والتدريس، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1991، ص 204.

²- أ.ك. أوليدوف، الوعي الاجتماعي، ترجمة، ميشيل كيلو، دار الفرابي، بيروت، لبنان، 1982، ص 89.

تشكل ضمن إطارات الحالات الملموسة وهذه الفكرة قدمها هيربرت ميد **G.H Mead** عالم النفس الاجتماعي من خلال مؤلفه "العقل والذات والمجتمع".¹

التفاعلية الرمزية تحاول الربط بين الحياة الداخلية للفرد التي تظهر في الذات والعقل، وبين المجتمع، وما ينطوي عليه من نظام قيمي وأحكام قيمية وأخلاقية يمكن إصدارها على الفرد الذي يكون مصدر عملية التفاعل مع الآخرين.²

فلقد انطلقت التفاعلية الرمزية من الرؤية التي تدل بوضوح على أنماط النشاط الإنساني التي تعتبر عناصرها ضرورية من أجل فهم الحياة الاجتماعية، ووفقا لتصور التفاعلية الرمزية، فالحياة الاجتماعية هي التفاعل الإنساني أو البشري من خلال استخدام الرموز والإشارات، ولذا فهي تهتم بنقطتين هما:

- الطريقة التي يستخدم بها البشر الرموز بما يقصدوه لكي يتصل كل واحد بالآخر.
- بتفسيرات نتائج هذه الرموز على السلوك الخاص بالجماعات أثناء عملية التفاعل الاجتماعي.³ ولنظرية التفاعلية الرمزية رواد نذكر منهم، جورج هيربرت ميد، هيربرت بلومر، فيكتور تيرنز، و إرفنج جوفمان... وغيرهم.

تعتمد نظرية هيربرت ميد على كون الذات أو النفس البشرية هي المرأة التي ينعكس عليها المجتمع بكل صوره وتناقضاته و تفاعلاته، و الذات لا توجد إلا في علاقة مع جماعات اجتماعية، لأن الفرد نفسه ينتمي إلى بناء اجتماعي عام، لذلك كان العقل و الذات و الوعي و الفعل ظواهر جماعية و ليست فردية تشتمل على أدوات و علاقات و نظم اجتماعية.

المجتمع في تصور هيربرت ميد هو وحدة ديناميكية متطورة، تولد بشكل مستمر أنماط جديدة و متميزة لأساليب التنشئة الاجتماعية للأفراد ، فالفرد كائن عقلائي و محصلة

¹- فيليب كaban، فرانسوا دورتيه، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، أعلام وتواريخ وتيارات، تر: إلياس حسن، ط1، دار الفرقد، دمشق، سوريا، 2010، ص115.
²- إحصان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص84.
³- فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، تر: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2010، ص155.

للعلاقات الاجتماعية ، والرموز هي عوامل جوهرية لتسهيل الاتصال، و هي تعكس الحاجات الاجتماعية و الرغبات الفردية للإنسان من خلال وظيفتها الاجتماعية بقصد تحقيق التفاعل.

أما هيربرت بلومر يتفق مع جورج ميد في أن التفاعل الرمزي هو السمة المميزة، وان تلك السمة الخاصة تنطوي على ترجمة رموز وأحداث الأفراد وأفعالهم المتبادلة، وقد أوجز فرضياته في النقاط التالية: إن البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء بالنسبة إليهم، هذه المعاني هي نتاج التفاعل الاجتماعي الإنساني، وهذه المعاني تحور وتعديل ويتم تداولها عبر عمليات تأويل يستخدمها كل فرد في تعامله مع الإشارات التي يواجهها.¹

يعد فيكتور ترنز من رواد التفاعلية الرمزية بعد جون هيربرت ميد و هيربرت بلومر، من مؤلفاته غابة الرموز التي انطوت عليها أفكاره و دراساته عن التفاعلية الرمزية في هذا الكتاب يعتقد فيكتور ترنز بأن الإنسان محاط بغابة من الرموز التي اختبر و جرب الإنسان، رموزها و معانيها و دلالتها خلال فترة حياته التي تمتد إلى خمسين سنة أو أكثر.

فالأشياء المادية المحيطة بالإنسان كالغرف و الأبنية و العمارات و الأثاث و المعدات و المواد الغذائية و الملابس ووسائل النقل و المواصلات، و الأشياء الغير مادية كالصحة و المرض و الحيوية و الخبرات و التجارب العلمية و التكنولوجيا و القيم و المقاييس و الأخلاق و الفلسفات و الفنون الجميلة والمثل و الأديان... إلخ. مع الأصدقاء و الأعداء و الأشخاص إنما يجربهم و يجتربهم الإنسان الواحد، وأثناء عملية الاختبار يكون الفرد صورة ذهنية عن كل شيء مادي أو اعتباري يجربه، و هذه الصور سرعان ما تتحول إلى رمز له قيمة معينة عند الفرد الذي يجربه.

وبالنهاية يرى الإنسان نفسه بأنه محاط بعدد غير محدود من الرموز التي لها تقييمات معينة عند الأفراد، و هذه التقييمات هي التي تحدد الصلة التي تظهر بين الرمز و الإنسان ، فإذا كان الرمز في البيئة مقيما فإن صلة الإنسان به تكون قوية و متينة ، بينما إذا كانت

¹-ملفين ديفلر، ساندرابول روكينتش، نظريات وسائل الإعلام، تر: كمال عبد الرؤوف، دار وائل للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص 73-74.

قيمة الرمز في البيئة هابطة أو واطئة ، فإن علاقة الإنسان بذلك الرمز تكون ضعيفة و هامشية.

وهكذا يعتقد فيكتور ترنز بأن علاقتنا بالأشياء المحيطة بنا تعتمد على تقييمنا لها عن طريق تحويلها إلى رموز و هذه الرموز قد تكون إيجابية أو سلبية بالنسبة لنا اعتمادا على خبراتنا و تجربتنا معها؛ فإذا كانت الرموز إيجابية فإننا نكوّن تفاعلا قويا و حيا بحيث ننجذب معها و تنجذب لنا، أما إذا كانت الرموز سلبية فإننا ننفر منها و بالتالي تكون صلتنا التفاعلية معها ضعيفة و هامشية.¹

من خلال تحليل دراستنا على حسب هذا الاتجاه فالتفاعلية الرمزية تسعى لدراسة سلوك الفرد في مؤسسته عيادة الواحات، مع الاهتمام بمكون عملية التفاعل الذي يحدث بين الفرد وذاته أو بين الجماعة والمجتمع، فالفرد نتيجة إدماجة مع أعضاء جماعته يتعلم ويكتسب مجموعة من المبادئ تتمثل في الرموز والمعاني والإشارات، وتحليل نسق الرموز والمعاني في مجموعة من القيم، والتي تترجم في سلوك العاملين في العيادة بما هو مرغوب وغير مرغوب فيه. إن الظواهر الدينية تحتوي على جوانب رمزية، وهي معاني مشتركة يحملها العمال في المؤسسة وتؤثر على سلوكهم الديني للعمال، فالدين يشمل جانب رمزي زيادة على الجانب المادي، إذ يعمل على بناء نسق من القيم والاتجاهات والمعاني المشتركة بين العمال من شأنها أن تولد نوعا من السلوك في مواقف معينة.

7- المنهج المستعمل و تقنيات البحث:

1.7- المنهج المستعمل:

ليس للباحث اختيار المنهج الذي يستخدمه في بحثه، ولكن طبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى لبلوغها، ومستوى المعلومات المتاحة في موضوعه لها حظ وافر في اختيار المنهج المستخدم، وكما تذكر كتب المنهجية أن المنهج: " ليس إلا مجموعة العمليات والخطوات التي

¹-إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص84.

يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه، إذ هو الذي يتيح الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد وأسئلة وفروض البحث".¹

و هذه الدراسة تهدف إلى تأثير الاندماج الاجتماعي للعامل ووعيه الديني في التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص، ممثلة في عينة هي عيادة الواحات، فالمنهج المعتمد هو المنهج الكمي، وهو الأنسب لموضوع دراستنا وبه نحقق الأهداف المرجوة.

فاستعملنا لهذا المنهج من أجل التعبير عن الظاهرة موضوع الدراسة كميًا بتجميع المعلومات من الميدان وتحويلها إلى أرقام ونسب موجودة في جداول إحصائية ثم تحليلها سوسيولوجيا بغرض التحقق من تلك الفرضيات المطروحة.

فيعرف المنهج الكمي **Méthode quantifie**: "على أنه مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى قياس و فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وقد تكون هذه القياسات من الطراز الترتيبي أو عددي وذلك باستعمال الحساب حيث يتم استعمال المؤشرات والنسب والتكرارات والمتوسطات، أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء وبصفة عامة".²

2.7- تقنيات البحث:

أدوات جمع البيانات هي وسيلة يتم من خلالها الحصول على المعلومات الضرورية للبحث أو الحقائق العلمية التي تتعلق بالظاهرة في العلوم الاجتماعية، وتباين هذه الأدوات تبعاً للموضوع المطروح. كما أنها ترتبط بصورة أو بأخرى بالمنهج المستخدم لذلك، لأنها تستوجب دقة في اختيارها وبما أن دراستنا تعتمد على المنهج الكمي فإنه يفرض علينا اعتماد أدوات بعينها دون غيرها. يكون الهدف المتوخى من هذه الأداة التأكد من صحة التساؤلات الموضوعية، كما أنها ستكون لها مساهمة وافرة في نجاح الدراسة خاصة إذا ما تم اعتماد الموضوعية والفاعلية في تطبيقها. وبالنسبة لدراستنا هذه تم استعمال الأدوات المنهجية التالية:

¹-رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص119.

²-موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر، بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص100.

أ- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الطرق المنهجية التي يقوم بها الباحث وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظواهر، وتتطلب من الباحث ملاحظة هذه الظواهر في ميدان البحث وتسجيل ملاحظاتها وجمعها، وقد استعملنا الملاحظة البسيطة وغير المباشرة، فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات السوسولوجية، بمعنى أنها تستخدم في المرحلة الاستكشافية والاستطلاعية، وهي المشاهدة أو المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات، وتؤدي الملاحظة دوراً أساسياً في الحصول على معلومات عن السلوك.

و"الملاحظة هي المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما، مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة هذه الظاهرة".¹ "و تعتبر الملاحظة اللبنة الأولى في البحث بقية التحقق من صحة فرضياته و من أجل ذلك يهتم العلم بالملاحظة كأداة بحث".¹

ولقد تمت في المرحلة الاستطلاعية للدراسة، وتمهيدا للعمل الميداني من خلال الملاحظة العادية، تمسك العمال بقيم العمل في عيادة الواحات كعيادة خاصة، وكذلك ملاحظتي العابرة التي رصدتها أثناء زيارتي لعيادة الواحات ذات مرة وقارنتها بالعيادات ذات القطاع العام، أن عمالها لا يلتزمون بقيم العمل في مؤسستهم. وهذا ما زادنا إصرار على الموضوع، فالملاحظة تفيد كثيرا في معرفة أفعال الأفراد، وتصرفاتهم، وردّات أفعالهم تجاه بعض المواقف مما يعني بالضرورة أنها تغني البحث وتثريه.

ب- الاستمارة:

بغرض التحقق من فرضيات هذه الدراسة الميدانية، قمنا باستعمال الاستمارة أو الاستبيان، وتعتبر أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها، ويعتمد على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحثه وتساعدته بالتالي على اختيار فرضياته.²

¹-رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص148.

²-عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات، التقنيات، المقاربات، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 2007، ص61.

وتعرف الاستمارة حسب **E_Savarese** على "أنها تقنية لإعداد وجمع المعطيات المرقمة تأخذ شكل سلسلة من الأسئلة المكتوبة والمعدة مسبقا وتوضع بطريقة موحدة توجه إلى عينة من الأفراد تمكننا من إعداد روابط إحصائية تفسر ممارساتهم، اتجاهاتهم، أو آرائهم انطلاقا من وضعيتهم في المجال الاجتماعي".¹

وقد تم بناء بنودها على أساس المحاور التي انطلق منها البحث في الجانب النظري، وتتضمن 62 سؤال جاءت موزعة على الشكل التالي:

المحور الأول: والذي تضمن أسئلة البيانات العامة والشخصية الخاصة بالمبحوثين وذلك لوصف العينة ومعرفة خصائصها، واحتوى هذا المحور على الأسئلة من 1 إلى 9.

المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الأولى المتمثلة في الاندماج الاجتماعي للعامل واحتوى هذا المحور الأسئلة من 10 إلى 25.

المحور الثالث: بيانات خاصة بالفرضية الثانية المتمثلة في الوعي الديني للعامل واحتوى هذا المحور الأسئلة من 26 إلى 38.

المحور الرابع: المتعلق بقيم العمل للعامل، واحتوى هذا المحور الأسئلة من 39 إلى 62.

8- مجالات الدراسة:

أ-المجال المكاني:

ويقصد به النطاق الميداني لإجراء الدراسة الميدانية، فقد تم إجراء الدراسة بعيادة الواحات ولاية غرداية **La Clinique des oasis** وهي عيادة طبية خاصة للتشخيص والعلاج متعددة الخدمات، تقع عيادة الواحات على جانب الطريق الوطني رقم 01 الرابط بين الجزائر العاصمة وتمنراست على بعد 600 كلم من الجزائر العاصمة، وعلى حوالي 5 كلم من وسط مدينة غرداية، و تقع بين منطقة بوهراوة وبلدية بنورة في منطقة تسمى المستجاب.²

1-E_Savarese, Methodes des sciences, Edition Ellipses, Paris, 2006, p37.

2-المستجاب، مكان يقع بين منطقة بوهراوة و بلدية بنورة، مطلي بالأبيض الضارب إلى الزرقة، تتم فيه بعض التقاليد بالولاية، مثلا في الأعراس يذهب إليه العرسان، وكذلك الحجاج قديما عندما يريدون الذهاب إلى الحج يقفوا فيه الحجاج داعين الله، وعند قدومهم يتوجهون إلى ذلك المكان.

وتتوفر فيها كل الخصائص والمتطلبات التنظيمية والبشرية المتماشية مع أبعاد ومؤشرات الدراسة.

وبداية النشاط الرسمي للعيادة في 01 جانفي سنة 2003، المقرر والمتضمن استغلال المصحة المؤرخ في 01 أوت 2002 الصادر عن مديرية الصحة والسكان.

ب-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في عدد العمال بالمؤسسة، ويتمثل في 99 عاملا، ووفقا للمتغيرات الأساسية للدراسة وتماشيا مع أهداف بحثنا والتي نسعى إلى تحقيقها من خلال التعرف على تأثير الاندماج الاجتماعي والوعي الديني في التمسك بقيم العمل لكل العمال في المؤسسة والذين ينتسبون إلى ديننا الإسلامي.

ج-المجال الزمني:

لقد تمت دراسة البحث مع نهاية سنة 2012 بجرد الكتب والوثائق المتعلقة بالموضوع، ثم تليها مرحلة الدراسة الاستطلاعية التي دامت قرابة خمسة أشهر من خلال اكتشاف الميدان وبدأنا بالملاحظة المنظمة، ثم شرعنا في عملية تحضير وتحرير فصول المذكرة.

انتقلنا إلى الدراسة الميدانية حيث قمنا بإعداد استمارة البحث وعرضها على الأستاذ المشرف ثم إخضاعها للتجريب على بعض العمال في المؤسسة، فمن خلال المعلومات والبيانات التي تلقيناها من الميدان، أخذنا الوقت الكافي لتعديل الاستمارة لتصبح في شكلها النهائي.

ثم قمنا بتوزيع الاستمارة على عينة البحث في عيادة الواحات نهاية شهر نوفمبر 2013 وقد استغرقنا فترة طويلة، وهذا راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة بالمناوبة، بالإضافة إلى تماطل عدد من العمال و تأخرهم في إرجاع الاستمارات والعمل المكثف في المؤسسة.

وبعد استرجاع الاستمارات قمنا بتفريغها و تكميم المعلومات وبناءها في جداول بسيطة ومركبة، ثم قمنا بتحليل البيانات و استخلاص النتائج العامة.

9- العينة و كيفية اختيارها:

اختيار العينة في علم الاجتماع أمر مهم بالنسبة للباحث فقد يكون المجتمع برمته هو العينة وهذا له شروطه وخصائصه، وفي حالة قد يصعب فيها حصر مجتمع البحث نظرا للعدد الكبير لمفرداته، أو غيرها من الأسباب، يلجأ الباحث إلى اختيار جزء من المجتمع بشرط أن يمثله أحسن تمثيل وهو ما يسمى بالعينة، وهي التي يجري عليها الباحث دراسته ثم يعممها على كل المجتمع.

فتعتبر العينة في البحوث العلمية الميدانية أحد شروط هذه البحوث حيث اعتمدنا في بحثنا أسلوب الحصر الاجتماعي أو الحصر الشامل، لأن مجال الدراسة يمكن التحكم فيه، وعليه فالمجتمع محدود ومعروف ومتواجد بنفس المكان مما يسهل عملية الاتصال بكل المبحوثين دون استثناء والقيام بتوزيع الاستمارة عليهم جميعا، فتتوفر فيه كل الشروط لذا اعتمدنا المسح الشامل.

ففي هذه الدراسة فإن مجتمع الدراسة يتمثل في عمال عيادة الواحات بغرداية والبالغ عددهم 99 عاملا، والذين يمثلون مجتمع بحثنا هذا. فيعرف أسلوب الحصر الشامل بأنه "أسلوب جمع البيانات من جميع وحدات موضوع الدراسة دون استثناء"¹.

خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لمدخل الدراسة الذي يعتبر خطوة أساسية في تحديد هذه الدراسة لفهمها وتوجيهها في مجال محدد حتى نتمكن من التحكم فيها وعدم الخروج عن مجالها وأهدافها، ولهذا فتضمن تحديد إشكالية وطرح تساؤلات الدراسة التي تعتبر صلب الموضوع، و الفرضيات، ثم تحديد المفاهيم اللازمة في الدراسة حيث أن هذه المفاهيم ارتبطت بتحديداتها بالجانب النظري للدراسة، وغيرها من الإجراءات المنهجية، حيث يربط هذا المدخل بين الفصول النظرية والجانب الميداني.

1-رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص119.

الفصل الثاني

مقاربة سوسيولوجية لدراسة القيم

تمهيد

1. مفهوم القيم

2. التطور التاريخي لدراسة قيم العمل

3. أهمية قيم العمل

4. مصادر قيم العمل

5. قياس قيم العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الحديث عن القيم والمبادئ التي يجب أن يمثل بها الفرد في أي مجتمع من المجتمعات وعلى مر العصور تعتبر من المعايير الحقيقية لمقياس السمو والتقدم في ذلك المجتمع، فهي تساعد على تماسكه وقوته، وتعد مرجعا يحكم به على سلوك أفرادها، ويوجه تصرفاتهم.

إذ يتغلغل مفهوم القيم في منظومة المفاهيم الابتكارية عند علماء الاجتماع الكلاسيكيين وخاصة عند دوركايم **E.Durkhiem** وماكس فيبر **M. Weber**، ولا غرور في ذلك لأن الوحدة الاجتماعية كما يعتقدون تقوم على أساس وحدة القيم الكامنة في وعي الأفراد والتي تتشكل متكاملة في صورة عقائد إيمانية.

تشكل القيم الوجه الخفي للتجربة الإنسانية وهي بذلك ترسم الملامح الأساسية لضمير المجتمع ووجدانه وتكمن وظيفتها في تشكيل ضمائر أفراد المجتمع وتطريق سلوكهم، وهي في هذا السياق تهدف إلى تنظيم السلوك والحفاظ على وحدة الهوية الاجتماعية وتماسكها.

و تعدد أنواع القيم باختلاف المقاربات، حيث سنركز في تناولنا لهذا الفصل على قيم العمل، ولاسيما تلك القيم التي تتعلق بالعمل الذي يقوم به الفرد طلبا لمعيشته. ومن هذا المنطلق سوف نتناول في هذا الفصل، مفهوم القيم من خلال مختلف المقاربات النظرية ثم نتناول التطور التاريخي لدراسة قيم العمل، لنصل إلى أهمية قيم العمل، والتطرق لمصادر قيم العمل، وسنتعرض في الأخير إلى طرق قياس قيم العمل.

1- مفهوم القيم:

1.1- المعنى اللغوي:

من الناحية اللغوية بالنظر إلى المعاجم العربية نجد مدلول القيم وردة بعدة معان منها: ما ذكره ابن منظور: "أن هذه القيم مفردتها قيمة وهي ثمن الشيء وقيمه".¹ فالقيمة في مفهومها اسم: "قد تعني ذلك الشيء الذي له قيمة مثل الذهب أو العدل، أو أي نوع من القيمة لهذا الشيء من الناحية الاقتصادية والناحية الأخلاقية".² ويعود مفهوم القيمة في اللغتين الإنجليزية (value) والفرنسية (valeur) إلى الأصل اللاتيني يشار به إلى القوة والخير و الجمال.³ مأخوذة من الفعل المعرف (valeo) الذي معناه أنا قوي.⁴

لقد اختلف آراء العلماء في وضعهم لمفهوم موحد جامع مانع لمفهوم القيم وهذا نظرا لاختلاف وجهات النظر ومجالات فكرهم، كما ان موضوع القيم يعد من الموضوعات التي تقع في دائر اهتمام العديد من التخصصات، كالفلسفة، الدين، التربية، الاجتماع، الاقتصاد، السياسة وعلم النفس.

ففي علم الاجتماع نجد البعض منهم تجنب التعامل مع القيم، على اعتبار أن البحث فيها يتسم بالذاتية، وأنها بذلك تخرج عن نطاق الدراسة السوسولوجية، ولكن في الحقيقية مع ظهور الدراسة السوسولوجية لـ توماس و زنانكي تحت عنوان: الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا عام 1918م، جاء استخدام مفهوم القيمة، وغيرت من نظرة علماء الاجتماع، الأمر الذي جعلها تشكل موضوعات ذا أهمية في مجال الدراسات الاجتماعية، وأصبحت متغيرا ينبغي الاستناد إليه في تفسير الواقع الاجتماعي بمختلف مظاهره.⁵

¹-ابن منظور، لسان العرب، ط1، ج12، بيروت، لبنان، ص500.

²-رالف بارتن بييري، أفاق القيمة دراسة نقدية للحضارة الإنسانية، تر: عبد المحسن عاطف سلام، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، دس، ص16.

³-Milarel Guston, Vocabulaire de l'éducation, Puf, Paris, 1979, p 453.

⁴-الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص28.

⁵-محمد أحمد بيومي، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986، ص65.

2.1- مفهوم القيم من خلال مختلف المقاربات النظرية:

أ-القيم في المنظور الفلسفي: وقد استخدم مفهوم القيمة منذ القديم، إذ يتضمن الاهتمام بالقيم من خلال استعراض مواقف الفلاسفة والقدامى من أمثال: سقراط، وأفلاطون والمحدثين من الفلاسفة العقليين والحدسيين الذين يؤكدون على العقل باعتباره أداة للإدراك والاكتشاف.

فقد تناول سقراط القيمة من خلال التفكير في الخير والسعادة ومحاولة القضاء على شرور الإنسان وجهله. إذ يعتبر الشر قيمة سلبية عند سقراط.

وقد استخدم أفلاطون القيمة فقصدها الخير، إذ أن الخير يظم كل الأشكال والصور الأخرى لعالم الواقع و بناء على اعتقاده فقد وضع القيمة فوق الواقع باعتبار أنها المبدأ الأعلى للوجود، إضافة إلى كونها أبدية مطلقة و كلية وعامة.

أي أن القيم وفقا لوجهة نظر أفلاطون لا تخضع لحركة الزمان النسبي، لأنها تصدر عن عالم فوق زماني لا يخضع لحتمية الزمان والتاريخ.¹

ذلك يعني أن أفلاطون قد أكد على موضوعية القيم، وقد يعود ذلك إلى طبيعة الحياة التي عاشها المجتمع اليوناني التي عرفت اضطرابات عنيفة، مؤكدا على ثلاث مثل عليا لإصلاح المجتمع وهي الحق والخير والجمال.

ومن الفلاسفة الذين يؤمنون بموضوعية القيم جورج إدوارد مور **G. E. Moore**

حيث يرى أن القيم جزء لا يتجزأ من الخبرة الإنسانية الواقعية، وذلك لأنها متغلغلة في سلوك الإنسان ونابعة من نفسه وتفاعله مع الأشياء والبيئة المحيطة به، وهذا ما نجده عند علم الاجتماع، وهو أن القيم جزء لا يتجزأ من التفاعل الاجتماعي، فهي تنتج عنه، وتنظم تفاعله.

كما كان لإسهامات كانط **E. Kant** الذي يرى أن السلوك الخلقى لا يتم بمقتضى رغبة أو ميل أو منفعة، وإنما بمقتضى الواجب، مما يدل على أن الأفعال الخلقية

¹-بلقاسم نويصر، التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية، رسالة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011/2010، ص119.

تصدر احتراماً لمبدأ الواجب، وفقاً لقاعدة سلوكية يقرها العقل، ويتحدد من خلالها سلوك الناس في كل زمان ومكان، ويتحرر الإنسان من الأهواء والنزوات.

أما البراجماتيون فيرون أن الحقيقة ليست كامنة في الشيء، أو في العقل وعلينا اكتشافها بل هي ما تكشف عنه نتائج أفكارنا في المستقبل وهذا النتائج تتصف بأنها ذات طابع عملي، وذلك لأنها لا تنشأ إلا من خلال التجربة.¹

وهذا ما أكده جون ديوي **J. Dewy** حيث يقول: "إن الآراء حول موضوع القيم تتفاوت بين الاعتقاد من ناحية، بأن ما يسمى قيماً ليس في الواقع سوى إشارات انفعالية أو تعبيرات صوتية، وبين الاعتقاد في الطرف المقابل بأن المعايير القبلية العقلية ضرورية ويقوم على أساسها كل من الفن والعلم والأخلاق".²

و بدورهم رفض الوجوديون إخضاع الفرد للحتمية الاجتماعية، ولكل ما من شأنه أن ينتقض من حرية الإنسان. فالحتمية ليست مستقلة عن الإنسان بل هو الذي يخلقها عند اختياره لشيء ما دون آخر ومن خلال الاختيار تبرز القيمة إلى الوجود.³

ونرى أن أصحاب المنظور الفلسفي كل واحد أبرز دور القيم كأحد المحددات الرئيسية في توجيه السلوك الإنساني، حيث اعتبر بعضهم الإنسان حيواناً أخلاقياً، ينزع إلى ضبط وتوجيه رغباته، ومن ثم ينشد القيم التي تقضي بتأدية ضبط السلوك حيث لا يمكن استناداً لهذا المنظور دراسة القيم على اعتبار أنه لا يمكن تحديد قيمة الشيء بمعزل عن الإنسان وخبرته، حيث أن قيم الأشياء تعلق وتهدم وفقاً لعلاقتها بالشخص، و تبعاً لنظرية إليها فهي لا تنشأ من فراغ، بل هي جزء لا يتجزأ من الخبرة الإنسانية الواقعية.

ب- القيم في المنظور السيكولوجي (النفسي):

رغم أن الاهتمام بالدراسة السيكولوجية للقيم الإنسانية بدأ متأخراً (منذ أربعينيات القرن الماضي)، إلا أن استخدام هذا المفهوم في مجال الدراسات السيكولوجية لم يأخذ حيزاً

¹ - بلقاسم نويصر، مرجع سابق، ص 120.

² - محمد عماد الدين إسماعيل وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1982، ص 223.

³ - بلقاسم نويصر، مرجع سابق، ص 120.

كبير ضمن الدراسات السيكولوجية، حيث دأب الكثير من علماء النفس على استخدام بعض المصطلحات ذات العلاقة بمفهوم القيمة مثل: الاتجاهات، والاحتياجات والعواطف، والأمزجة. كما نجد أن استخدام مفهوم القيمة في علم النفس وخاصة في الوقت الحالي يتم بصورة واسعة على أساس أن فروع التخصص في علم النفس تتفاوت بينها في تحديد مفهوم القيمة، فنجد علم النفس الأكاديمي يميل إلى استخدام مفهوم القيمة ومدى تأثيرها في البحث والنظرية، بينما نجد في علم النفس التجريبي يستخدم مفهوم القيمة إمبريقيا عن طريق فحص تأثيرها الحافزي بالنسبة للمواقف .

و يعرف علم النفس القيم على أنها تنظيمات لأحكام عقلية، انفعالية مصممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني التي توجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها، والقيمة مفهوم مجرد ضمني، غالبا ما يعبر عن الفضل والامتياز، ودرجة التفضيل التي ترتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني.¹

وقد أكد أصحاب المنظور السيكولوجي على أن القيم عبارة عن أنماط من السلوك الإنساني تتميز بالفردية، وينطلق علماء النفس في دراستها (أي القيمة) من مجموعتين رئيسيتين من المتغيرات، تتركز الأولى على الفروق الفردية كالجنس والنوع والذكاء، أما المجموعة الثانية فتعتمد في تحليلها للقيم على الفروق المكتسبة من البيئة الاجتماعية كالانتماء الطبقي²، المهنة، الدين، التعليم، البيئة الاجتماعية (ريف أو حضري) التي تنشأ فيها وهي تستند في ذلك إلى مقولات علم النفس الاجتماعي التي تهتم بدراسة علاقة الفرد بالبيئة الاجتماعية المحيطة به، أي دراسة السلوك في إطار المواقف داخل البناء الاجتماعي، على اعتبار أن البيئة الاجتماعية تعد مصدرا لبعض المثيرات التي تؤثر في سلوك الفرد وتوجهه .

ومن ناحية أخرى فإن القيمة كموضوع للدراسة جذبت عددا كبيرا من علماء النفس

المحدثين والمعاصرين أمثال: ألبرت كلوكهون A.Kluckhon و فون ميرنج Von

¹- أحمد مصطفى خاطر، الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع الريفي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1980، ص109-110.

²- بلقاسم نويسر، مرجع سابق، ص122.

Merieng و Mouris و موريس وغيرهم. وركزت الدراسات السيكولوجية للقيمة حول ثلاث مجالات وهي:

المجال الأول: وهو قياس القيم حيث يعني بالفروق القيمة بين الجماعات والأفراد، أي العلاقة بين المتغيرات مثل الجنس، الدين، والطبقة الاجتماعية.

المجال الثاني: ويتصل بدراسة أصل وتطوير القيم داخل الأفراد، بمعنى آخر كيف يقوم الأفراد خلال عملية غرس القيم باكتساب نسق القيم الثابتة من سلوك الكبار.

المجال الثالث: ويهتم بتأثير وظيفة القيم في الأفراد، أي تأثيرها على العمليات الإدراكية مثل: الاختبار، الثبات، الإدراك الاجتماعي، الاستجابة اللفظية، كما طورت بعض الأدوات لقياس ووصف قيم الأفراد والجماعات. ولهذا فإن القيمة من وجهة النظر السيكولوجية تعرف بأنها: "ذلك الجانب من الدافعية الذي يشير إلى المعايير الشخصية والثقافية، أو هي التوجيه الاختباري نحو التجربة أو هي المعايير التي تشكل وتحقق الإرضاء القوي لرغبات وحالات الفرد الملحة.¹

ج-القيم في المنظور السوسولوجي:

أهملت المنظورات التي عرضناها تأثير المجتمع وبنيته في نشأة القيم وصدورها ومد تأثيرها. فالقيم بالنسبة للعالم الاجتماعي هي حقائق تعبر عن التركيب الاجتماعي، وهو لا يهتم بتخمين وزنها الجوهرية بقدر ما يهتم بتطبيقها على الأفراد والجماعات بغية معرفة مستوياتهم الاجتماعية والفوارق البسيكو اجتماعية التي تميز بعضهم عن بعض، إذن القيم الاجتماعية التي هي عناصر تركيبية مشتقة من التفاعل الاجتماعي تشكل المكونات الجوهرية للنظرية الاجتماعية وتعتبر دراستها من الأهداف الأساسية للبحث الاجتماعي.²

حيث يرى أنصار المنظور السوسولوجي أن القيم تتطور بتطور المجتمع الذي توجد فيه، وتعتبر عنصرا مشتركا في تركيب البناء الاجتماعي، وتعبر عن الواقع على اعتبار حقائق

¹-محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 60 - 58.

²-دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، نز: إحسان محمد الحسن، ط2، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1986، ص250.

واقعية توجد في المجتمع، وعلى عالم الاجتماع تحليلها وتفسيرها وبيان مدى تأثيرها في السلوك، مما يكسبها الطابع السوسولوجي الذي يعد أحد المحاور الرئيسية التي انشغل بدراستها العديد من الباحثين في علم الاجتماع، وشكلت محورا أساسيا في كتابات علماء الاجتماع المحدثين والمعاصرين الذين انطلقوا من تصور مآده أن هناك علاقة وظيفية بين القيم باعتبارها ظاهرة اجتماعية ومختلف الظواهر الاجتماعية الأخرى السائدة داخل البناء الاجتماعي للمجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين علماء الاجتماع في تعريفهم للقيم فمن بين التعريفات المختلفة لمفهوم القيم نجد:

ونبدأ بما جاء به ابن خلدون حيث يقول: "إن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية لأن الإنسان مفتقر إلى ما ياقوته في حالاته وأطواره من لدن نشوة إلى أشده إلى كبره والله الغني وأنتم الفقراء، والله سبحانه وتعالى خلق ما في العالم للإنسان وأمتن به عليه في أكثر من آية من كتابه فقال: (وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا)، (سَخَّرَ لَكُمُ الْبَحْرَ)، (وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلْكَ)، (وَسَخَّرَ لَكُمُ الْأَنْهَارَ)، وكثير من شواهدة ويد الإنسان مبسوطه على العالم وما فيه بما جعل الله له من الاستحلاف...".¹

ومن هذا التعريف نرى أن ابن خلدون يعتبر أن قيمة العمل كمقياس للإنتاج و يحقق من خلالها الأمن والطمأنينة لإشباع حاجاته الضرورية الأساسية، وفي حسب ابن خلدون أن الإنسان لا يستطيع أن يلي هذه الحاجات بمعزل عن غيره بل هو دائما في حاجة إلى غيره، وأن الإنسان يستطيع أن يعمل باختلاف مراحل نموه الصبا والشباب والشيخوخة.

فيشير بارسونز إلى أن القيم عبارة عن تصورات توضيحية لتوجيه السلوك في الموقف تحدد أحكام القبول أو الرفض وتتبع من التجربة، وتتوحد بها الشخصية، وهي عنصر مشترك في تكوين البناء الاجتماعي والشخصية الفردية، فهي مكونات الموقف الاجتماعي، لأنها

¹ -كمال عبد المجيد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص19.

تتضمن نظام الجزاءات المرتبطة بنظام الإدراك في البناء الاجتماعي، كما أنها تكوّن جزءاً من لب الشخصية الاجتماعية.¹

وجاءت معالجة دوركايم لتعريفه للقيم: "هي أن القيم هي إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجية عن تجسدهم الفردية".² كما يضيف روبن ويليامز: "أن القيم تشير إلى الاهتمامات والرغبات والميول و التفضيلات والواجبات والالتزامات الأخلاقية والأمنيات والمطالب والأهداف والحاجات وما يكرهه الناس وما يجذبهم ومختلف الأنواع الأخرى من التوجهات المختارة."³

ويعرفها جي روشيه: "بأنها طريقة الوجود والفعل التي يعترف بها المجتمع أو الجماعة كشيء مثالي مرغوب فيه".⁴

ونجد للقيم أيضاً وضعاً متميزاً وحساساً في شخصية الفرد حيث أن لها المقدرة في التأثير على الاتجاهات في ترسيخها وتعميقها أو تغييرها وتعديلها بالاتجاه المطلوب، فتعتبر القيم بصفة عامة موجهة للسلوك أو العمل، ومعنى هذا أن مجموعة القيم التي يدين بها الشخص هي التي تحركه نحو العمل وتدفعه إلى السلوك بطريقة خاصة.

2- التطور التاريخي لدراسة قيم العمل:

مفهوم العمل وما يحمله من قيم ليس مفهوم ثابت، بل أنه تغير وتطور عبر عدد من المراحل الزمنية المختلفة على مر العصور، حيث تميزت كل مرحلة بعدد من الخصائص، أو التغيرات في مفهوم قيم العمل بحسب تغيرات وتطورات أنماط الحياة بجميع مجالاتها الاجتماعية أو الاقتصادية، أو السياسية.

وسنعرف أهم الأنماط التي عرفها مفهوم قيم العمل من خلال مقاربة سوسيو تاريخية.

¹-أمال أحمد يعقوب، علم النفس الاجتماعي للصفوف الثانية في كلية التربية، مطابع التعليم العالي، بغداد، العراق، 1989، ص65.

²-ماجذ الزبيد، الشباب والقيم، ط1، دار الشروق، جامعة الأزهر، مصر، 2006، ص22.

³-سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا والقيم، دار المعرفة الجامعية، 2010، ص212.

⁴-عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد160، أبريل 1992، ص53.

1.2- النمط التقليدي لقيم العمل:

من المنظور التاريخي قديما نجد أن مجتمع الجمع و الصيد، لم يكتسب العمل أي قيمة، لأن أنشطة الحياة كانت متداخلة (العمل، اللهو، الدين، المجتمع)، ولا يمكن فصل أي نشاط منها وإعطاؤه معنى خاص به، فنلاحظ أن هذا المجتمع لم يترك سواء القليل جدا من الآثار التاريخية ماعدا بعض أدوات العمل.

أما في المجتمعات الرعوية والزراعية، تمثل هذه المجتمعات الفترة التاريخية التي اعتمد فيها المجتمع على الأنشطة الزراعية، وتأليف الحيوان كوسيلة لكسب العيش، وفي هذه المرحلة ظهرت أول مظاهر تقسيم العمل فظهر القسيسون والسياسيون، وأصحاب الحرف المختلفة كالحداد وغيره، وبدأ العمل يأخذ معنى خاصا لكل مهنة، ومن هذ المعاني، التفرقة بين المهن المقبولة اجتماعيا، أو ما يسمى بالمهن النبيلة، وبين المهن المرفوضة اجتماعيا أو ما يسمى بالمهن الحقيرة وقد أخذت هذه المعاني ارتباطا ثقافيا واجتماعيا.¹

أما في المجتمعات الإغريقية لأول مرة اكتسب العمل المعنى الدوني أو السليبي خلال تلك الفترة، حيث ارتبط العمل الفيزيقي بقيمة أخلاقية دعت لتحقيره، حيث كان ينظر الإغريق إلى العمل بأنه غير نبيل ومذل وأنه شر لا بد منه والعامل محقر.²

وقسم الإغريق العمل إلى قسمين، قسم العمل من أجل إشباع الحاجات الحيوانية وهو عمل غير نبيل ومحقر، أم القسم الآخر فأطلقوا عليه العمل الإنساني، كالعامل السياسي، والعسكري، والديني، وهو عمل نبيل وسامي، ومن رواد هذا التوجه أرسطو فيري.³

وقد استمرت كذلك القيمة الأخلاقية الدونية للعمل اليدوي سائدة عند المجتمعات الرومانية، امتدادا لمفهوم الإغريق، فقد حاولوا حل الإشكالية عن طريق تصنيف العمل، فقسموه إلى قسمين، قسم يسمى المهن وهو العمل بالجهد العضلي، ويعتبر عمل حقير، أما القسم الآخر فهو قسم الأعمال، وهو مرتبط بالعمل الفكري، وهي أعمال نبيلة.

¹- عبد المالك غالب ردمان خالد العبيدي، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، علم النفس، اليمن، 2010، ص29.

²- اعتماد محمد علام وآخرون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، قطر، 1995، ص 139.

³- عبد المالك غالب ردمان خالد العبيدي، مرجع سابق، ص29.

ففي المجتمع اليهودي شارك المجتمع اليهودي الرومان والإغريق في نظرتهم لمفهوم العمل، ولكنهم أضافوا بعداً روحياً فاعتبروا العمل لعنة من الإله ومعاقبة للبشر، أو هو عقاب للبشر نتيجة عصيانهم أوامر الإله.

أما المجتمع المسيحي، فينقسم إلى قسمين:

أ- قبل عصر النهضة: وفي هذه الفترة وصف هذا المجتمع بالتدين، ونظر إلى العمل بنفس ما نظر إليه المجتمع اليهودي واعتبرته عقوبة من الله سبحانه وتعالى للبشر نتيجة لعصيان أبيهم آدم في الجنة واتجهوا إلى الرهبانية.

ب- عصر النهضة: اكتسب العمل معان خلال هذه الفترة بسبب أفكار مارتن لوتر وهي معان روحية، فاعتبروا العمل هو الخلاص، أي خلاص الفرد من أي مشاكل يواجهها، حيث نسب البعض التقدم الصناعي، وظهور الرأسمالية إلى قيم العمل البروتستانتية التي صاحبت عصر النهضة.

أما في المجتمع الياباني، تعرض المجتمع الياباني لعدد من التحديات متعلقة بالفناء أو البقاء، كما أن المجتمع الياباني منعزل عن العالم مما مكنه من الحفاظ على القيم والتقاليد اليابانية، وبالذات القيم الجماعية مثل: الثقة والألفة والمودة. كما أن هناك نقطة في غاية الأهمية وهي مسألة الأقدمية، والتي تعتبر نقطة ارتكاز لقيم العمل عند اليابانيين وتعني أن التحاق موظف في منشأة يعني التزام مدى الحياة، أي ان الفرد يظل مرتبط بالمنشأة مدى الحياة، وكنحتاج لذلك نمت العديد من قيم العمل لدى المجتمع الياباني منها ارتباط مصير الموظف بمصير المنظمة، فهو عضو فيها كما هو عضو في الأسرة، القرارات والمسؤوليات المشتركة، احترام العلاقات الرسمية وغير الرسمية، والاهتمام بالنواحي المعنوية التي تحقق الاستقرار الاجتماعي النفسي للعاملين، والشعور الجماعي الموحد بالمسؤولية اتجاه أي إنجاز.¹

¹ - عبد المالك غالب ردمان خالد العبيدي، مرجع سابق، ص30.

أما من المنظور الاقتصادي، سادت أوروبا فلسفة الحياة في المذهب البيوريتاني كانت تحث على غرس قيم العمل في البالغين من أفراد المجتمع ودعوتهم لغرسها في الأولاد من خلال التنشئة الاجتماعية.

ومن خلال حركات الإصلاح التي تمثلت في ثورة بعض المفكرين ورجال الكنيسة، أمثال **جون كالفن** من خلال ثورته ضد الاستبداد الكنيسي من خلال مذهبه الذي يدعو إلى الربح، أكسب العمل قيمة مادية مرتبطة بالنزعة الدينية، كما ربطه بالحراك الاجتماعي من منطلق استمرار تحقيق المكانة الاجتماعية الأفضل الذي تجعل الأفراد حرصين على اختيار العمل الذي يحقق لهم ذلك، بالإضافة إلى أفكار **آدم سميث** الداعية للحرية في كتابه **ثروة الأمم** ومن خلال حرية ممارسة العمل وتجرد القيمة الاقتصادية من النزعة الدينية بدأ مفهوم العمل اكتساب قيمة اجتماعية.¹

2.2- النمط الحديث لقيم العمل:

إن الثورة الصناعية خلال مراحل تطورها حتى نهاية القرن 19م أحدثت تحولات في النمط التقليدي للعمل فأدى إلى تحول مفهوم العمل، وأبعاده وقيمه، فأضيف إلى العمل قيما جديدة تتمثل في القيمة المادية المحددة من النزعة الدينية، والقيمة الاجتماعية التي تمثل في رغبة الأفراد للعمل بغية العيش وتحقيق الربح.

لم يتوقف تأثير الثورة الصناعية عند تدهور النمط التقليدي بل كانت رافد خصبا ينهل منه علماء العلوم الاجتماعية الذين أسهموا بأفكارهم الحديثة للعمل وقيمه، وعلى سبيل المثال إسهامات **ماكس فيبر** حول قيم العمل من خلال ما أسماه **الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية**، حيث رأى أن ممارسة الفرد للعمل لم تصبح ترجع أسبابها لكونه صاحب العمل بل أصبحت ترجع إلى الرغبة الذاتية للفرد في ممارسة العمل كنشاط، ويتضح أيضا من خلال إسهامات **دلبرت ميلر** و **وليم فورم** لقيم العمل من خلال مفهومه لنمطين من الأخلاقيات: هما أخلاقيات العمل والأخلاقيات الاجتماعية، بالإضافة إلى الأخلاقيات

¹- اعتماد محمد علام وآخرون، مرجع سابق، ص140.

البروتستانتية التي أشار إليها ماكس فيبر. ومن خلال هذه الأخلاقيات أصبحت تشكل شخصية الفرد موقع العمل.

وكذلك من خلال مناقشات جورج وشوتر كيف أصبحت قيم العمل لدى الأفراد في المجتمعات الغربية خلال السنوات الأولى من القرن 20م، أورد جورج ميد على لسان أحد العمال: "أصبح عالم العمل هو عالم الأشياء المادية المكون من الجهد العضلي والماكينات ذات الاحتراق الداخلي، كما صار يسبق الإنسان في تحديد الواجبات ومهام العمل، وإليه يرجع الفضل الأكبر في اندماجي مع العالم الخارجي وتفهمي له، ولم يعد الحكم على نوعية العمل وجودته قاصرا على رأي فقط، بل من الضروري أخذ رأي الآخرين، إن العمل يجعلني أشارك العالم كله أهدافه ويجعلني أشعر بهموم الآخرين وطموحاتهم، كما أصبحت المنافع متبادلة في محيط العمل وخارجه".¹

3.2- المنظور الإسلامي وقيم العمل:

نالت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص من المنظور الإسلامي اهتمام الكثير من الباحثين. فالعلماء المسلمين بحثوا في مجال القيم خلال فترة تاريخية تحت عناوين مختلفة فقد تناولها كل من "البيهقي، والقزويني، وابن المعتز، وأبو حامد الغزالي".... وغيرهم. فالقيم الإسلامية تتميز عن القيم في الفلسفات من حيث مصدرها وطبيعتها، فمصدر القيم في المنظور الإسلامي هو كلام الله عزّ وجل وأحاديث رسول الله صلى الله عليه وسلم.

قال الله تعالى: ((وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ)) صدق الله العظيم²، لذا فإن طبيعة القيم في الإسلام إلهية المصدر وثابتة، وهدفها محدد وهو ابتغاء وجه الله سبحانه وتعالى. فتصنف القيم وفقا لهذا المنظور الإسلامي، حيث أن البيهقي حصر القيم الإسلامية منطلقا من الحديث الذي رواه أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (الْإِيمَانُ بِضْعٌ وَسِتُّونَ، أَوْ بَضْعٌ وَسَبْعُونَ شُعْبَةً أَعْلَاهَا قَوْلُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَدْنَاهَا إِمَاطَةُ الْأَذَى عَنِ الطَّرِيقِ، وَالْحَيَاءُ شُعْبَةٌ مِنَ الْإِيمَانِ).

1- اعتماد محمد علام وآخرون، مرجع سابق، ص145-164 (بتصرف).

2-سورة الحشر، الآية 08.

وكذلك تصنف القيم حسب شعب الإيمان والتي جمعها البيهقي إلى 77 قيمة توزعت في مجالات هي: شعبة العقائد، وشعبة المعاملات الرئيسية والثانوية¹.

ويعد العمل من القيم الحضارية الكبرى في رسالة الإسلام، فالعمل هو شطر الدين ومظهر الإيمان، وقد جاءت الدعوة الإسلامية تحمل في طيات تنظيمها لأمر حياة الإنسان أمرين مقترنين مع بعضهما، ولا يمكن أن يتحقق أحدهما بدون الآخر، وهما (الإيمان والعمل الصالح)، فالإيمان ليس بالتمني ولكنه ما قر في القلب و صدقه العمل، يقول سبحانه وتعالى في محكم كتبه الكريم: ((فَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَ رِزْقٌ كَرِيمٌ)) صدق الله العظيم² (الحج: الآية 50).

وبذلك أصبح العمل الصالح شعار الإسلام وهدفه الأسمى، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((لَا يَقْبَلُ إِيمَانٌ بِلَا عَمَلٍ، وَلَا عَمَلٌ بِلَا إِيمَانٍ)) صدق رسوله الكريم³.

3- أهمية قيم العمل:

لقيم العمل أهمية كبيرة في المؤسسات والمنشآت إذ تحتل قيم العمل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي، وينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم.

كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا ما يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.

فقيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المرؤوسين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد وبالتالي فالقيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على

¹- عبد المالك غالب ردمان خالد العبيدي، مرجع سابق، ص30.

²-سورة الحج، الآية 50.

³-فرحان محمد عبد العزيز مسعد، مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني في القطاع العام، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، اليمن، 2004، ص51.

سلوك الفرد العامل في المنظمة، ومن خلالها يتم تحقيق النجاح للمنظمة¹. وفي مجال السلوك لعبت القيم دوراً هاماً في خلق وتكوين اتجاه الفرد، حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء، وتعمل القيم كمعايير يستخدمها الفرد من أجل إرشاده في تصرفاته اليومية، وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة، كذلك تحدد القيم نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات، حيث تلعب دوراً في تحديد نوعية الأفراد الذين يمكن أن يتوافق الفرد معهم.

تلعب قيم العمل دوراً هاماً في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة.

4- مصادر قيم العمل:

يمر الفرد بخبرات وتجارب عديدة خلال مراحل نموه، حيث تتشكل شخصيته وفقاً لتلك الخبرات والتجارب، وبالتالي فإنها تساهم في تكوين قيم الفرد التي تعتبر المعايير الحقيقية للمجتمع، وكذا شأن قيم العمل فهي تراكمات لخبرات وتجارب (ثقافية وتربوية) تتشكل مع نمو الفرد خلال مراحل حياته حتى وصوله إلى الوظيفة، وبالتالي فإن قيم العمل تتشكل عبر عدد من المصادر وهي:

1.4- الذات:

إن النفس البشرية لا تقدم على عمل ما إلا إذا كان جذاباً وجميلاً، كما أن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق هدف ما إلا إذا كان له صدى في نفسه، وبالتالي فإن القيم لا بد أن تكون جذابة، فتعمل الذات الإنسانية على إخضاع القواعد القيمة إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص الذي يتمثل في خبراته².

¹ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص168.

² محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص 39، 41.

2.4- الأسرة:

المدرسة الأولى التي يتلقى فيها الفرد تعليمه فيما يتعلق من مبادئ ومعتقدات واتجاهات، ومنها ينتقل الفرد بسلوكياته التي اكتسبها إلى مؤسسات المجتمع الأخرى، ومنها مؤسسة العمل التي يعمل فيها، فينتقل بتلك السلوكيات و بناءا عليها تتكون قيمة اتجاه العمل، فالفرد الذي يتربى على المبادئ الدينية من صدق، وأمانة، وإخلاص يظل متمسكا بهذه المبادئ ويعكسها في عمله، أما الأسرة التي تربي أبنائها على عدم احترام المبادئ والقيم والتشكيك فيهما، فإنهم سينقلون ذلك إلى البيئة التنظيمية التي سيعملون فيها.

3.4- المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا هاما في إعداد أفرادها للمجال المهني، فتغرس في نفوسهم مبادئ وأخلاقيات العمل الحميدة، فتوجههم وتدرسههم وتوعيههم ببعض المحتويات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوكهم الإيجابي اتجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص والتي تعتبر أهم قيمة يجب أن يتحلى بها الفرد في عمله .
فعن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل مما يزيد الإنتاج وكفايته وكذا ضبط السلوك وتوجيهه وتعديله.

4.4- المجتمع:

المجتمعات التي تسود فيها قيم سياسية، أو اجتماعية، أو عقائدية لا بد أن ينقل أفرادها هذه القيم إلى المؤسسات التي يعملون فيها، وتنعكس سلوكياتهم في أدائهم لأعمالهم حتى وإن خضعت لقوانين التنظيم التي تحد من هذه الممارسات إلا أنها تظل مسيطرة عليهم أثناء ممارستهم لدورهم الوظيفي، لأنهم يحرصون على عدم العبث بها، أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.

5.4- القيادة (القدوة):

يعرف جيمس جرين **James Gribbin** القيادة بأنها: "عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت معين وظروف معينة، لاستشارة الأفراد ودفعهم للسعي برغبة

لتحقيق أهداف المنظمة، مانحة إياهم خبرة المساعدة في تحقيق أهداف مشتركة والرضا عن نوع القيادة الممارسة".¹

وبالتالي فهي عملية اجتماعية تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتعزز الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينهما، وتكون خادمة للمصلحة العامة، لأنها اكتسبت هذه القيم من رؤسائها وستعلمها لمرؤوسياتها.

6.4- الدين:

يمثل الدين أحد المصادر المهمة التي تستمد القيم منها، بل إن الدين هو المصدر الرئيسي لقيم كثيرة، إذ أن القرآن الكريم والسنة النبوية لعبت دورا أساسيا في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء المجتمع المسلم كالصدق والأمانة والإخلاص... إلخ من القيم الإسلامية التي تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفق معطيات الفكر الإيماني المخلص في العطاء.²

ومن الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل.

7.4- تشريعات الخدمة المدنية:

الأنظمة والقوانين واللوائح الصادرة وفقا لمصادر التشريع المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لتكوين قيم العمل، لأنها توجه الإدارة لما يخدم ويحقق أهداف المنظمة، كما تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الموظف تجاه المؤسسة وتوضح واجبات المؤسسة تجاه الفرد، وبناء على ذلك تتكون قيم العمل لدى الفرد بعد أن أصبح واعيا بما له وما عليه.³

8.4- جماعة العمل:

فالقيم تتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل والتي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه، وليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة، حيث بمرور الزمن يتكون لجماعة العمل تقاليد وقيم

¹-حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص216.

²-محمد قاسم القريوتي، مرجع سابق، ص159.

³-محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص37.

خاصة بها تفرضها على أعضائها، فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة يتعرض لضغوط نفسية متعددة، تمارسها جماعة العمل عليه، مثل عزله أو عدم التعامل معه مما يجعله اعتياديا ينصهر في بوتقة القيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان العمل، ولذلك فإن جماعة العمل تعد أحد أهم مصادر ترسيخ القيم لدى الأفراد.¹

5- قياس قيم العمل:

تقاس قيم العمل وفقا لعدة طرق منها:

1.5- المشاهدة أو الملاحظة:

ومن خلالها يمكن ملاحظة السلوك الفعلي للعامل أو الموظف دون تزييف، خاصة إذا تم إجراؤها على حين غفلة، وتعتبر من أفضل الطرق ملائمة للعاملين، ويمكن أن تأتي بنتائج دقيقة فتطبيقها يتطلب من الباحث تحديد القيم التي يهتم بدراستها، وفي أي مرحلة وتحديد مظاهرها وهل هي ثابتة أم متغيرة .

2.5- المقابلة الشخصية:

وفيها يقوم الباحث بتوجيه عدد من الأسئلة إلى أفراد العينة حسب خطة معينة للحصول على معلومات حول سلوكهم وسماتهم الشخصية، ويمكن أن تتم عبر تقديم القصص أو الرسومات أو الإجابة على عدد من الأسئلة حول موضوع ما.

3.5- تحليل المضمون:

ويقوم فيه الباحث بوصف المحتوى الظاهر وصفا موضوعيا ومنظما وكميا، فيقسم المضمون إلى أجزاء حسب طبيعة المادة عبر رموز أو جمل أو كلمات للحصول على بيانات إحصائية وجداول كمية.

¹-خيضر كاظم حمود، مرجع سابق، ص87.

4.5- الاختبارات:

وهي من أكثر الطرق المستخدمة في قياس القيم عامة ويمكن توظيفها لقياس القيم في العمل وبعضها لقياس قيم العمل، ونذكر منها¹:

أ- مقياس قيم العمل لـ **Super** دراسة تفصيلية محاولا من خلالها التركيز على أهم الأبعاد الأساسية للقيم التي تشكل اتجاه الفرد نحو عمله بصفة خاصة والمحيط المهني بصفة عامة، وذلك من خلال قياسه لـ 15 قيمة عملية.²

ب- اختبار البورت وفيرنون لندزي **Allport. Fernon Lindzy**: والذي يقيس قيم هي: (القيم الاجتماعية، النظرية، الاقتصادية، الجمالية، الدينية، السياسية).

ج- مقياس دراسة الاختبارات ودورف **Woodworf**: ويكشف هذا المقياس عن عدد من القيم هي: (قيم الحياة الأسرية، والتدين، والصدقا..... وغيرهم).

د- مقياس الشخصية هوكس **Hox** والذي يتكون من 90 بندا خصصت لقياس عشر قيم وهي: (القيم الجمالية، وقيم الراحة، وقيم الصداقة، الحياة الأسرية، والحرية الدينية، السيطرة، التقدم الشخصي، الاعتراف، الإيثار، التقدير من قبل الآخرين).³

¹-محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص41.

²-عبد الحفيظ مقدم، القيم الفردية والتنظيمية وعلاقتها مع الاتجاهات والسلوك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد22، العدد2/1، الجزائر، 1994، ص291.

³-محمد حسن حمدات، مرجع سابق، ص46، 48.

خلاصة الفصل:

إن ما جاء به هذا الفصل، يبين حقيقة بأن القيم تلعب دورا هاما في توجيه سلوك الفرد توجيهها صحيحا، ويتجلى دور دراسة القيم في أطر تنظيمية، وما لذلك من أثر حاسم على تقدم المؤسسات وبالخصوص المؤسسات ذات الطابع الخاص وكذلك على مردودية هذه المؤسسات، إن قيم العمل تتخذ أنماط مختلفة معينة حسب النسق القيمي للفرد من خلال مجموعة من العوامل سواء كانت اجتماعية أو دينية لها دور في تكوين هذا النسق فتتجسد في مختلف القيم يؤمن بها العامل في مكان عمله.

وهو ما يبين أنه لا يمكن دراسة العامل بمعزل عن جملة من الظروف الاجتماعية المحيطة به، والتي تساهم في تكيف العامل واندماجه في المحيط الاجتماعي. فإن اندماج الفرد مع أفراد أسرته و مع أفراد مجتمعه ومختلف الأدوار التي يلعبها مع هؤلاء الأفراد كافية بأن ترسم معالم قيمية يستطيع تحقيق ذاته وإشباع مختلف حاجاته وبفضلها ينتج سلوكات قيمية في مواقف معينة في وسطه المهني.

الفصل الثالث

الاندماج الاجتماعي رؤية سوسيولوجية

تمهيد

1. الاندماج الاجتماعي عند علماء علم الاجتماع وأبعاده

2. مستويات الاندماج الاجتماعي

3. آليات الاندماج الاجتماعي

4. الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية

5. مظاهر الاندماج الاجتماعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن سلوك الفرد يرتبط ارتباطاً مباشراً بإشباع حاجاته ودوافعه سواء كانت اجتماعية أو بيولوجية، ليحقق في النهاية الاندماج الاجتماعي حتى يضمن البقاء والاستمرار في المجتمع. ولهذا طرحت مسألة الاندماج الاجتماعي للعمال في مجتمعه، لأنه يجعله يتخذ أساليب سلوكية معينة، تتفق مع معايير الجماعة وقيم المجتمع، حتى يتحقق لهؤلاء التفاعل في المجتمع الذي ينتمي إليه.

ولأن مسألة الاندماج الاجتماعي مرتبط بموضوع بحثنا من خلال الفرضيات المطروحة، فإننا سوف نخصص هذا الفصل للاقتراب منها نظرياً وذلك من خلال التطرق أولاً إلى مفاهيم الاندماج الاجتماعي للأفراد ما جاء به علماء علم الاجتماع وعن طريق تحديد أبعاده، والتطرق كذلك لأهم مستويات الاندماج الاجتماعي من خلال أهم مجالاته، والعلاقة الاجتماعية التي تشكل هذه المستويات، وكذلك التعرف على مظاهر الاندماج الاجتماعي.

1- الاندماج الاجتماعي عند علماء علم الاجتماع وأبعاده:

1.1- مفهوم الاندماج الاجتماعي:

إن تحديد مفهوم الاندماج الاجتماعي أو اندماج الأفراد في المجتمع، يعد من أبرز المفاهيم المهمة والأساسية المطروحة، ويعتبر هذا المفهوم صعب التحديد، فتعددت التعاريف في تحديد هذا المفهوم، فلكل واحد منهم مفهومه الخاص به.

فحسب **تالكوت بارسونز**: "أن الاندماج الاجتماعي يشكل واحدا من وظائف النظام الاجتماعي، حيث يعمل على تأمين الترابط بين مختلف أجزاء النظام، لتأمين العمل الجيد للكل".¹

ويمكننا القول أن الاندماج الاجتماعي حسب ما جاء به **تالكوت بارسونز** أنه "يتمثل في أشكال التفاعل الاجتماعي التي تقع بين الأفراد، وبين مختلف أشكال النظام الاجتماعي التي تنظم توجهات الفعل الذي يحدثوا أنماط التفاعل".

فحسب **مادلين قرافيتش** ترى أن الاندماج: "مصطلح غامض يراد به جزء أو جماعة تدخل في الكل لكن بدرجات متفاوتة وبشكل مختلف تبعا للميادين، فالاندماج هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها، وأشمل ودرجته تختلف من وحدة لأخرى ويتخذ أشكالا مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لأن الاندماج الاجتماعي يمثل أهم وظائف النظام الاجتماعي".²

من خلال هذا التعريف نستنتج أن **مادلين** تتفق مع **تالكوت بارسونز** في أن الاندماج الاجتماعي يعتبر شكلا من أشكال وظائف النظام الاجتماعي.

يعتبر **إميل دوركايم** إشكالية الاندماج الاجتماعي مفهوم أساسي بالنسبة له، وقد تناوله كذلك من خلال ظاهرة الانتحار فيتصور أنه كلما قلت وتيرة الاندماج الاجتماعي كلما ارتفعت وتيرة الانتحار، و كلما ارتفعت وتيرة الاندماج الاجتماعي قلت وتيرة الانتحار.

¹-كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود المحددة المدة والاندماج الاجتماعي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية EPTPG، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع، التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، الجزائر، 2013/2012، ص17.

²-Grawitz (M), lexique des sciences sociales, Dalloz, Paris ,2004, p225.

ويعتبره أحد شروط اشتغال المجتمع و يتيح للمجتمع أن يوجد كوحدة متماسكة، وتحقق المجتمعات اندماجها عن طريق تفعيل تضامن آلي وتضامن عضوي.

ووصف دوركايم أن الأعضاء يندمجون في جماعة اجتماعية عندما يصبح لهؤلاء الأعضاء؛ يمتلكون وعيا مشتركا ويتقاسمون نفس المعتقدات و السلوكات، و يتفاعلون مع بعضهم البعض، ولديهم استعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة.¹

بالنسبة لدوركايم الاندماج الاجتماعي هو العملية التي تندمج بمقتضاها الجماعات الاجتماعية داخل كيان اجتماعي أوسع، وتبني مجموعة القيم والمعايير والمعتقدات المشتركة التي تربط هذه الجماعات الاجتماعية. وبالتالي نعتبر أن الاندماج الاجتماعي كآلية لاندماج الأجزاء في النسق الكلي (المجتمع)، وهذا ما تناوله دوركايم في مفهومه التقسيم الاجتماعي العضوي للعمل من خلال المصطلح الذي تناوله التضامن الاجتماعي مما يتيح للعناصر المختلفة المساهمة في السير المنسجم للمجتمع.

والاندماج الاجتماعي مفهوم ينشئه كل مجتمع وكل جماعة بهدف انتقال الأفراد والجماعات من حالة المواجهة والصراع إلى حالة العيش معا، وهي بهذا المعنى عكس مصطلح الاستبعاد الاجتماعي الذي وصفه ماكس فيبر على أنه أحد أشكال الانغلاق الاجتماعي. كما أن الاندماج الاجتماعي جاء ليعكس واقعا فعليا لحالة الإقصاء الاجتماعي الذي يمكن أن تسود مجتمعا من المجتمعات نتيجة ظروف حياتية يمر بها في فترة من الزمن.

أما موريس بايت **Mourice payet** فيعرف الاندماج بطريقة شاملة، وخاصة اندماج العمال في منصب عملهم، فهو يرى أن العمال يخضعون إلى أربع متغيرات أساسية هي:

أ-ارتباط العمال بعملهم: ويتمثل ذلك في عاملي التعب والرضا حيث يرى أن الرؤيا بدأت تتضح حول الآلات باعتبارها لم تصنع من أجل أن تنتج فقط، ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا.

¹-كريستيان بودلو، روجيه استيايليه، دوركايم والانتحار، تر: أسامة الحاج، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1999، ص162.

ب-ارتباط العمال بالقيادة: بالإضافة إلى مقاومة الأشياء يلقي العمال ضغوطا من الناس وحريرتهم تصبح محدودة ويصبحون مراقبون في عملهم.

ج-ارتباط العمال برهوط العمل: العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال بالاحتكاك والاتصال والعمال الذين لا يجدون دعما في احتكاكهم مع أتباعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي وصعوبة التحدث مع الآخرين.

د-المؤشرات الخارجية عن الوحدة: تكمن في الحي والأصل الجغرافي والأسري الذي ينتمي العمال إليه، أي الوسط الاجتماعي. وبالتالي إلى قيمته الثقافية التي تخلق كل مقاييس التصرف التي يتبناها الفرد أن الجو العائلي يؤثر على موقف العمال سواء بمظهر ارتدادي أو تعويضي.¹

فحسب موريس بايت أن الاندماج الاجتماعي مرتبط بالمحيط المهني الذي ينتمي إليه العامل، وكذلك مرتبط بالمحيط الاجتماعي (الخارجي) المحيط خارج مجال العمل، ويتمثل في الأسرة، الأصدقاء، الحي، وأن الوسط الأسري حسبه له تأثير على اندماج الفرد العامل.

ونقصد بالاندماج الاجتماعي: "السيرورة الإثنولوجية التي تمكن شخصا أو مجموعة أشخاص من التقارب والتحول إلى أعضاء في مجموعة أكبر وأوسع، عبر تبني قيم نظامه الاجتماعي وقواعده".²

لذلك يستلزم الاندماج شرطين هما، إدارة الفرد وسعيه الشخصي للاندماج والتكيف أي التعبير الطوعي عن اندماحيته، ثم القدرة الاندماجية للمجتمع عبر اختلاف الأشخاص وتمايزهم.

¹-رزيقة شنافي، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع، تخصص التغيير الاجتماعي، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010/2009، ص70.

²-محمد مالكي، الاندماج الاجتماعي والأبناء ومجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية والانسانية 30_31 مارس 2013، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، فطر، 2013، ص5.

2.1- أبعاد الاندماج الاجتماعي:

أ- البعد الموضوعي:

يتمثل الاندماج الاجتماعي حسب البعد الموضوعي في إشراك الأفراد والجماعات في تكوين علاقات متبادلة فيما بينهم، وكذلك من خلال تفاعل هؤلاء الأفراد مع غيرهم أو مجموعة أكبر وأوسع ويتمثل في المجتمع بأكمله، وهذا ما نجده في كل التصورات التي تحدد تعريف الاندماج الاجتماعي، وسنعرض أهم هذه التصورات؛ حيث يعرف غيدنر **A. Giddens** الاندماج الاجتماعي من خلال "تبادل الخبرات و السلوكات بين الفاعلين أو الجماعات المرتبطة بعلاقات استقلالية وتبعية".

فالاندماج الاجتماعي مرتبط بـ "العلاقات المحسوسة التي ينشئها الأفراد مع بعضهم البعض". وهذا يعني أن الاندماج يتم من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية التي ينتسب إليها الأفراد ومشاركة هؤلاء الأفراد في هذه الشبكات.¹

ومنه نلاحظ أن البعد الموضوعي للاندماج الاجتماعي يتمثل في المكانة الاجتماعية للأفراد داخل الجماعات التي ينتمون إليها، ويكونون علاقات اجتماعية فيما بينهم نتيجة تفاعلهم داخل هذه الجماعات.

ب- البعد الذاتي:

حسب البعد الذاتي فإن الاندماج الاجتماعي يتمثل في مدى إدراك الأفراد حول مشاركتهم للجماعات الاجتماعية المختلفة ولطبيعة العلاقات الاجتماعية التي يقيمونها مع غيرهم وشعورهم بمدى الانتماء لتلك الجماعات الاجتماعية.

فأن يكون الفرد مندجاً يعني أن يكون قادراً على قول "نحن" يعني أنه يعرف نفسه من خلال انتمائه لجماعة ما.²

¹-كريمة بن قומר، مرجع سابق، ص91.

²-المرجع نفسه، ص92.

فيمثل الاندماج الاجتماعي من خلال بعديه الموضوعي والذاتي في مختلف العلاقات الاجتماعية التي تركز على المشاركة والتفاعل وبذل الجهد المتبادل لكل أعضاء الجماعة وتربط هؤلاء الأفراد الذي ينتمون إلى نفس الجماعة.

فالاندماج الاجتماعي للفرد يجعله ينسجم في الجماعة الاجتماعية فيعمل بكل ما في وسعه من أجل ما تسعى وترغب إليه الجماعة الاجتماعية، لأن رغبة الفرد في الانتماء لهذه الجماعة.

2- مستويات الاندماج الاجتماعي:

1.2- مجالات الاندماج الاجتماعي:

ينتمي الفرد إلى مجموعة من الجماعات أو الوحدات الاجتماعية وتتمثل في مجالات الاندماج الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد وتعتبر أوساط لمختلف صيغ الاندماج الاجتماعي.

وستتناول أهم المجالات أو الأوساط الاجتماعية الأكثر تناولا بمتغيرات دراستنا:

أ- الأسرة:

هي من أهم المؤسسات الاجتماعية التي أقامها الفرد لاستمرار حياته في الجماعة، وهي قاعدة لكل المؤسسات الأخرى بحيث لا يكون لها الاستمرار إلا باستمرار الأسرة كمؤسسة اجتماعية.¹

تعتبر الأسرة وسطا هاما لاندماج الأفراد اجتماعيا، و تمثل شبكة من العلاقات الانسانية والاجتماعية حيث يواجه الفرد خلالها حاجاته من خلال تفاعله وتواصله مع أفراد أسرته، حيث تدعم الأسرة جهود الفرد خلال عملية الاندماج بدور هام وعظيم في تنشئته من خلال تزويده بمجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية، ومساعدته في تنمية قدراته ومهاراته، وفي تطوير شخصيته وإكسابه الخبرات والتجارب المختلفة.

¹-سلامة الخميس، التربية والمدرسة والمعلم قراءات اجتماعية، ثقافية، دار الوفاء لدميا الطباعة و النشر، الاسكندرية، مصر، 2000، ص166.

ب- المدرسة:

ولا يقل دور المدرسة عن دور الأسرة في عملية الاندماج، فالمدرسة: "هي التي تعطي وتعلم الأنظمة والقوانين و السلوكات العامة، التي من شأنها ضبط سلوك الأفراد والمجتمع الأوسع، وأي أهمية أكبر من أن يتعلم الفرد النظام في المدرسة، وهو أساس الضبط والربط والسلوك السوي في المجتمع".¹

إن انتقال الفرد من جماعة الأسرة إلى جماعة المدرسة سيجد نفسه مضطرا للتواجد بصفة منتظمة مع هذه الجماعة، وعليه أن يقيم علاقات تفاعل اجتماعي مع أفراد من نفس المدرسة، فيصنع لنفسه مكانا اجتماعيا في وسطهم، ويتميز الدخول إلى المدرسة باكتشاف الحياة الاجتماعية لأول مرة وبصفة منتظمة ومستمرة، سيندمج الفرد إلى المجتمع، وينتسب إلى جماعة المدرسة تتجانس معه في العمر والقدرات الجسمية والعقلية، وتتاح للفرد الفرصة بإقامة علاقات من التفاعل مع هذه الجماعات التي تماثله.

أكدت أبحاث في علم النفس الاجتماعي للوسط المدرسي أهمية ديناميكيات الجماعة باعتبارها وسيلة ناجحة لإدماج الفرد في جماعته والتخفيف من تمرّكه الذاتي، فهي تهدف إلى التعليم عن طريق تنشيط جماعي يشارك فيه جميع الأفراد.

ومنه نقول أن لدور المدرسة في إخراج الفرد من تمرّكه الذاتي، وإلى دور المعلم في تهيئة الفرد على الاندماج عن طريق أساليب ديناميكية الجماعة، ولا يمكن أن يتم هذا الاندماج إلا في وجود عملية التنشئة السليمة.

ج- مكان السكن (مكان الإقامة):

يشكل المحيط الذي يعيش فيه الفرد أو الذي يسكن فيه وسطا جديدا للاندماج الاجتماعي، و يتميز بحدود وبضوابط خاصة لكل وسط التي من خلالها يمكن ضبط سلوكات الأفراد الذي ينتمون إليها، ولكل مجتمع من المجتمعات السكانية له قيم تميز بين محيط وآخر فتؤثر في شخصية الفرد وسلوكاته.

¹- إبراهيم ناصر، التنشئة الاجتماعية، ط 1، دار عمار، عمان، الأردن، 2004، ص 188.

فالأفراد داخل الأوساط السكنية يتفاعلون فيما بينهم ويكونون علاقات اجتماعية نتيجة اتصال الأفراد داخل أحيائهم السكنية.

وقد أظهر بيدار **C.Bidart** " بأن الصيغ التي تأخذها العلاقات الاجتماعية ليست خاضعة لخصائص فردية فحسب، بل أنها خاضعة للأوساط الاجتماعية التي تتشكل ضمنها".¹

د-مكان العمل (الوسط المهني):

يتمثل في المحيط الذي يعمل فيه الفرد أو بيئة العمل. وقد حاول إميل دوركايم من خلال مفهوم تقسيم العمل الاجتماعي في المجتمعات الحديثة التي يسودها التضامن العضوي يؤكد دوركايم أن الوظيفة الأساسية لذلك التقسيم الاجتماعي للعمل تعتمد على الاختلافات الاجتماعية التي تظهر بين الأفراد، و أوضح أهمية تقسيم العمل للتطور الاجتماعي، إذ اعتقد أن المجتمعات الإنسانية تختلف فيما بينها من ناحية درجة استعمالها واستفادتها من تقسيم العمل حيث أن المجتمعات التي تستعمل وتعتمد على تقسيم العمل هي المجتمعات التي يتوفر فيها التضامن العضوي.

وتتمثل أهمية العلاقات الاجتماعية في تنمية الأفكار الأخلاقية لدى الجماعات المهنية أو في المحافظة عليها من الفساد. وبالتالي نقول أنه لا يمكن عزل العامل عن الوسط الذي يعمل فيه، فالعامل يعتبر كائن اجتماعي بطبعه يؤثر ويتأثر، وإن نوع العلاقات التي تحيط بالعامل هي عامل أساسي لإرضائهم اجتماعيا.

ومن خلال عرضنا لأهم مجالات الاندماج الاجتماعي حاولنا الاكتفاء بالمستويات التي تخدم دراستنا، حيث أن الاندماج الاجتماعي يتمثل في مختلف التفاعلات والعلاقات بين الأفراد في مختلف عناصر الجماعة الاجتماعية، ويظهر في الأسرة باعتبارها الوحدة الاجتماعية التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، ويعتبر العمل كعامل أساسي للاندماج الاجتماعي من خلال خلق روابط اجتماعية وتحقيق الذات وبناء الهوية الاجتماعية، فيجعل

¹-كريمة بن قومار، مرجع سابق، ص97.

الاندماج الاجتماعي تأثير واضح على مختلف المجالات الأخرى للاندماج الاجتماعي، و كذلك يعتبر مجال مكان السكن مجال للاندماج الذي يربط الفرد بالآخرين وبالمجتمع ككل.

2.2- العلاقات الاجتماعية:

إن كل مجال من المجالات التي ذكرناها تنشأ علاقات اجتماعية، حيث أن كل وسط يتضمن مجموعة كبيرة من العلاقات الاجتماعية التي تساهم في تعزيز الاندماج الاجتماعي، وقد ميز سيرج بوغام S.Paugam بين أربع أنماط أساسية من العلاقات الاجتماعية تبعاً لطبيعتها، وهي علاقات النسب، علاقات المشاركة الاختيارية، علاقات المشاركة العضوية، وعلاقات المواطنة. وستناول أهم العلاقات التي تخدم متغيرات الدراسة.

أ-علاقات النسب:

تنشأ ضمن الوسط الأسري، وهي العلاقة التي تربط الفرد بوالديه إضافة إلى "العائلة الممتدة التي ينتمي إليها دون أن يختارها". هذه العلاقة لها نوع من الخصوصية من منطلق أنها تنشأ منذ ولادة الفرد وتزداد قوة خلال التنشئة الاجتماعية، كما أنها أساسية للتوازن العاطفي للفرد بقدر ما تمده بالاستقرار والحماية. إضافة لذلك فما يميز هذه العلاقة بشكل خاص هو قوتها واستمراريتها.

ب-علاقات المشاركة الاختيارية:

تتعلق بالتنشئة الاجتماعية خارج إطار الأسرة، أين يدخل الفرد في اتصال واحتكاك مع أفراد آخرين يتعرف عليهم في إطار جماعات ومؤسسات مختلفة. وهي تختلف عن علاقة النسب من حيث ميزتها الاختيارية، كما أنها تقوم على التقاسم والاشترك في المعايير والقواعد الجماعية.

ج-علاقات المشاركة العضوية:

فهي تختلف عما سبقها بما يميزها من حيث التكوين وممارسة وظيفة محددة ضمن تنظيم العمل فهي تنتج عن تكامل الوظائف التي تكسب كل الأفراد المختلفين عن بعضهم

البعض وضعية اجتماعية محددة من شأنها أن تجلب لكل منهم الحماية الضرورية والشعور بالتقدير الاجتماعي.¹

تتمثل علاقات النسب بالدرجة الأولى في الأسرة والتي تقوم بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية وتعتبر العلاقات والروابط الاجتماعية من أبرز العوامل المؤثرة في عملية الاندماج الاجتماعي، وبالنسبة لعلاقات المشاركة الاختيارية تتعلق بمختلف العلاقات الاجتماعية على خلاف العلاقات الأسرية تتمثل في (جماعة الحي، الأصدقاء، الرفاق...) في تفاعل فيما بينهم مكونين علاقات اجتماعية. أما بالنسبة لعلاقات المشاركة العضوية تتمثل في الوضعية الاجتماعية لكل فرد مكونين علاقات نتيجة وضعية كل فرد.

3- آليات الاندماج الاجتماعي:

1.3- التضامن الاجتماعي:

يعتمد التضامن الاجتماعي على طبيعة الجماعة والمنظمات والمجتمعات التي تؤثر تأثيرا كبيرا في أنماط سلوك الأفراد، وبالتالي تمثل جميع العلاقات التي تقام بين الأفراد في المجتمع هي علاقات اجتماعية ذلك لأن الكائن الإنساني لا يستطيع أن يعيش وينمو ويتطور خارج المجتمع، فالفرد كائن اجتماعي يتضامن مع الآخرين (مع جماعته) من خلال تعاون الأفراد فيما بينهم، كما يشمل كذلك الروابط الاجتماعية التي تنشط أفراد المجتمع مع بعضهم البعض. وستناول التضامن الاجتماعي أو التماسك الاجتماعي حسب ما جاء به إميل دوركايم في كتابه التقسيم الاجتماعي للعمل، حيث فصل بين ظاهرة تقسيم العمل والتضامن الاجتماعي، وتوصل إلى القول بأن تاريخ الإنسانية قد شهد وجود نمطين من المجتمعات أحدهما يقوم على التضامن الآلي والآخر يعتمد على التضامن العضوي. فالمجتمعات التي يسودها التضامن الآلي حسب رؤيته، هي تلك المجتمعات التي يخلق فيه التضامن واقعا من التشابه والتماثل بين أفرادها حيث يشهد هؤلاء حالة انتماء قوية للمجموعة تصل حد ذوبان

¹-كريمة بن قومار، مرجع سابق، ص100.

الأفراد واندماجهم مع الكل الاجتماعي. وتعرف المجتمعات ذات التضامن العضوي على عكس ذلك تعرف نسق تقسيم عمل مهم، ويؤكد دوركايم على الوظيفة الأساسية لذلك التقسيم الاجتماعي للعمل لا تنحصر في مجرد زيادة الانتاج وتحقيق الرفاهية، إنما في تحقيق أشكال التضامن المختلف عن الأول (التضامن الآلي)، وإثبات تلك المجتمعات لوجودها، وتبعاً لذلك نادى دوركايم بضرورة اختلاف المهام وتقاسمها بين أفراد المجتمع الواحد، وأكد أن للتعاون والتبادل دور من إضعاف مخاطر الصراع والتفكك المجتمعي، ونادى من منطلق ذلك بضرورة إعادة بناء مجتمعه لروابطه الاجتماعية التي كانت سائدة في نمطه التقليدي، وناشط بضرورة العمل على إحلال الاندماج والتلاحم الصناعي والمحافظة عليه في نمط المجتمع المعاصر الذي أساء فهم مبادئ تقسيم العمل والتضامن العضوي.¹

ونقول أن دوركايم ميز بين نوعين من التضامن، التضامن الآلي وهو مبني على التشابه لا يوجد فروق بين أفرادها، وأن الأفراد في المجتمع الذي يسود هذا التضامن يكونوا متعاونين فيما بينهم ما يساعد على اندماجهم في ذلك المجتمع. أما التضامن العضوي مبني على الاختلاف، الأفراد يختلفون عن بعضهم البعض وهذا الاختلاف نتيجة تقسيم العمل (ديناميكي)، لأن العمل يدخل في التقسيم والتخصص بين أفراد المجتمع، فالمجتمع يتطور ويدخل في تخصصات ويختلف ويفقد كل ما يجري في التضامن الآلي فالأفراد يندمجون نتيجة تقسيم كل واحد لعمله.

2.3- التكيف الاجتماعي:

ويقصد به الاستعداد والقدرة على التغيير، والتعامل مع الظروف الاجتماعية المختلفة والاستجابة لمستجدات الحياة الاجتماعية، وما تحفل به من متغيرات اجتماعية جديدة، والقدرة على التعايش مع المجتمع الجديد الذي سيعيش فيه الفرد، بأفراده وعاداته وتقاليده والقوانين التي تنظم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، يعني يتطلب التكيف بهذا المعنى التزام الفرد بقيم المجتمع وعاداته وتقاليده. ويتعدد ذلك إلى الالتزام بالشروط والتغيرات الحاصلة في

¹-عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2001، ص34.

هذا المجتمع، والسعي لتطوير هذه الظروف والشروط نحو الأفضل والأحسن، وبذلك فإن التكيف الاجتماعي يعني قدرة الفرد على بناء علاقة منسجمة بينه وبين فرد آخر، أو بين مجموعة أفراد وبيئتهم أو بين الجماعات المختلفة. ومن الضروري أن يتكيف الفرد مع عمله كي يستطيع الاندماج في بيئة العمل. ومن عوامل التكيف الاجتماعي نجد:¹

أ-العوامل الأسرية:

إن العامل كعضو في أسرته يتأثر بالظروف البيئية المحيطة بهذه الأسرة والعلاقات الاجتماعية التي تظهر داخل هذه الأسرة وغيرها من الأسر. تدل الدراسات أن للمستوى الاجتماعي للأسرة أثرا عميقا في سلوك الأفراد وفي تكيفهم الاجتماعية، وبالنسبة للظروف الاجتماعية في الأسرة نجد أن العلاقات الأسرية لها أثر في سلوك أفرادها وفي علاقتهم مع الآخرين داخل المجتمع، وتتوقف عليها قدراتهم على التكيف الاجتماعي السليم وشخصية الفرد السوية تنشأ في جو يشجع على الثقة والحب والتألف.

ب-عوامل أخرى تتمثل في الأصدقاء وأصدقاء العمل:

تعتبر علاقات الفرد العامل بأصدقائه وأصدقائه في العمل من العلاقات الهامة في تكيفه مع هؤلاء الجماعة، فجماعة العمل تساهم في بناء شخصية العامل وتنمية هواياته ومهاراته ومساعدته على التكيف معهم، فيندمج في هذه الجماعة ويتأثر الفرد بثقافة هؤلاء الجماعة من الأصدقاء وأصدقاء العمل، وقد يكون لهذه الجماعة تأثير في سلوك الفرد أكثر من تأثيره على الأسرة، فالفرد حين ينضم لهذه الجماعات يشترك مع أفرادها في نفس الاهتمامات و الأفكار، وتمثل الجماعة مجال رحب للصدقة يشعر فيها الفرد بكيانه وأهميته ووضعه الاجتماعي، كما أن الجماعة مصدر للمعلومات التي يريد أن يعرفها وتعطيه الفرصة ليثبت قدراته ويحصل الاعتراف من الآخرين واحترامهم له.

¹-إبراهيم ناصر، مرجع سابق، ص194-195.

فالتكيف عملية فردية ذاتية بينما الاندماج عملية اجتماعية، والتكيف مرحلة من مراحل الاندماج الاجتماعي.

4- الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية:

قدم أبراهم ماسلو **A.Maslon** تصنيف لحاجات الإنسان ورتبها حاجات (فيزيولوجية (أساسية)، الأمن، الاجتماعية، حاجة تقدير الذات، تحقيق الذات) نلاحظ من خلال هذا التصنيف للحاجات الإنسانية أنها ركزت على جانبين رئيسين هما:

- أن العامل هو راغب اجتماعي، الذي تعتمد حاجاته على ما يوجد لديه الآن من حاجات.

- أن هناك ترتيب لحاجات الفرد إذا تم إشباع أحدهما تظهر الحاجة إلى الأخرى. وسنركز ضمن هذه الحاجات الإنسانية على الحاجات الاجتماعية.

الحاجة الاجتماعية: الحاجة هي كل ما يحتاجه الكائن حفاظا على حياته وجنسه، حيث تتحقق لتكوين العلاقات، فكل ثقافة ومجتمع له وسائله في إشباع الحاجيات وبالتالي لتكيف الفرد واندماجه مع المجتمع لا بد من إشباع هذه الحاجيات.

فالمنظور الاجتماعي يعرف الحاجات "بأنها الرغبات الاجتماعية القوية التي تنتاب الفرد وتدفعه لتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، والتعاون بغية سد الحاجيات لذاته وللآخرين، وأن سدها يمكنهم من النشاط والفاعلية والحيوية التي يكون مردودها للصالح العام".¹

إن الفرد اجتماعي بطبعه حاجته في أن يندمج في مجتمعه، وأن يكون مقبولا اجتماعيا بين الأشخاص المحيطين به، لإمكانية الاتصال بهم، فيندمج في وسط اجتماعي معين من خلال أسرته، أصدقائه، زملائه في العمل، ومشاركته في مبادئ وقيم كل جماعة، بإنشاء علاقات اجتماعية يحيطها الاعتزاز والود، حيث تلعب هذه الجماعات التي ينتمي إليها الفرد دورا هاما في تحديد هذه الحاجة الاجتماعية.

¹-مراد زعيم وآخرون، دراسات في تسيير الموارد البشرية، ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص199.

فحاجة الفرد العامل في أن يكون مندمجا مع أسرته من خلال الروابط الأسرية التي تربطه مع أسرته فيكون علاقات اجتماعية حسنة مع أسرته، وكذلك حاجة الفرد في أن يكون مندمجا بين جماعة من الأصدقاء والزملاء، فيكون علاقات يسودها التعاون والاحترام، وهكذا حالة الفرد العامل فرصة لتحقيق هذه الحاجة بتكوين علاقات ود وصداقة بين العاملين يسودها التعاون فيما بينهم، وتعتبر جماعات العمل والإدارة وأنماط الإشراف التي ينتمي إليها العامل وسيلة يمكن أن تشبع حاجات الفرد الاجتماعي داخل التنظيم الذي ينتمي إليه. وبالتالي تبدو العلاقات الاجتماعية ضرورة في حاجة الفرد إلى اندماجه في وسط من أوساط المجتمع.

5- مظاهر الاندماج الاجتماعي:

1.5- المظاهر الإيجابية للاندماج:

للاندماج الاجتماعي مظاهر إيجابية تتجلى في سلوك المندمجين والأعمال التي يقوم بها وعلاقاتهم مع بعضهم البعض أو غيرهم. وفيما يلي نذكر هذه المظاهر:

- يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز النفس والقوة و التفاؤل ونتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أن مجتمعهم يراعيهم ويحميهم من كل الأخطار والمشاكل التي من الممكن أن يقع فيها.

- إن اندماج الأفراد يشعروهم بالأمن المادي نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فالمهنة تؤمن لهم وعيش أبنائهم ولذلك تبعد عنهم الخوف من المستقبل.

- نقص التغيب وقلة حوادث العمل، يؤدي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلى نقص تغييبهم عن أعمالهم وقلة حوادث العمل.

2.5- المظاهر السلبية للاندماج:

للاندماج مظاهر سلبية نوضحها فيما يلي:

- إن عدم اندماج الأفراد في مجتمعهم في مختلف العلاقات سواء كانت اجتماعية أو مهنية، ما يجعله أقل استقرارا وهذا ينعكس على حياته.

- إن نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين يؤدي إلى تغييبهم عن عملهم وهذا ما يرجع سلبا على مختلف العلاقات في المجتمع.
- عدم الاندماج في المجتمع يؤدي إلى حدوث بعض المشاكل في المجتمع.¹

خلاصة الفصل:

إن الاندماج الاجتماعي عملية يستطيع من خلالها الفرد التعلم واستيعاب ضوابط وقيم الحياة و المعايير والقواعد التي يقوم عليها المجتمع. وإنه السيرة التي تمكن الأفراد من الانصهار في مجتمعاتهم.

فاندماج الأفراد اجتماعيا يكون أكثر قوة وكثافة الروابط الاجتماعية التي تربطهم بمختلف الأوساط الاجتماعية التي ينتمون إليها والتي يتشكل منها المجتمع ككل.

فتعتبر الأسرة أحد أهم مجالات اندماج الأفراد في المجتمع، وكذلك علاقة الفرد مع مختلف أصدقائه من أهم عوامل اندماجهم.

وبالنهاية يمكن القول أن الاندماج الاجتماعي لمجتمع بحثنا له نصيب لا بأس به في تفسير سلوك العمال من خلال تمسكهم بقيم العمل في عيادة الواحات.

¹ -رزيقة شنافي، مرجع سابق، ص75_76.

الفصل الرابع

الدين والوعي الديني

تمهيد

1. مفهوم الدين
 2. مفهوم الوعي الاجتماعي
 3. مفهوم الوعي الديني
 4. نشأة الوعي الديني
 5. النظريات المفسرة للدين
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يشكل الوعي جوهر التفكير الإنساني في شتى نواحي الحياة على مستوياتها الفردية والجماعية والتنظيمية، وهذا هو سر تذييل القرآن الكريم في كثير من آياته بكلمات وعبارات تخاطب العقل والفكر: "أفلا تعقلون"، "أفلا تذكرون"، "أفلا تتفكرون"، وهي تعني الوعي بالأمور المرتبطة بحياة الإنسان وإدراكها سليماً، وعليه أضحي من الضرورة بمكان العمل بتوظيف هذه الملكة المغيبة توظيفاً نابغة عن قناعة ذاتية خاصة في الجانب المهني، ذلك أن سلامة الفرد تنبع من ذاته قبل غيره.

ويرجع اهتمام الباحثين بموضوع الوعي لما لها من دور في تقدم المجتمع وتطوره فإنه كلما ارتقى مستوى الوعي وتبلور في إطار رؤية صحيحة للعلاقات القائمة بين أبعاد الواقع الاجتماعي كلما تزايدت احتمالات تغيير الواقع نحو الأفضل.

إن الدراسة العلمية للدين تنطلق من الممارسة الفعلية للأفراد ومدى اهتمام العلوم الاجتماعية بالظاهرة الدينية باعتبارها إحدى الظواهر الاجتماعية التي تنطلق منها السلوكيات، ولأن الظاهرة الدينية مرتبطة بموضوع بحثنا، فإننا سوف نخصص هذا الفصل للاقتراب منها نظرياً، وذلك من خلال التطرق أولاً إلى تعاريف ومعاني الدين ثم مفهوم الوعي الاجتماعي والوعي الديني ثم نتبع نشأة الوعي الديني، وبعد ذلك نفرّد جزءاً من هذا الفصل إلى التفسير السوسولوجي للدين وذلك من خلال التطرق إلى المقاربات المفسرة للدين.

1- مفهوم الدين:

1.1- المعنى اللغوي:

إن كلمة "الدين" في الاصطلاح اللغوي لها معان متعددة، فالدين كما جاء في لسان العرب: الجزاء والمكافأة، ويوم الدين هو يوم الجزاء. يقال دانه ديناً، أي جازاه، ويقال، كما تدين تدان، أي كما تُجَازَى، أي تُجَازَى بفعلك وبحسب ما عملت.

إن كلمة الدين تؤخذ تارة من فعل متعدٍ بنفسه (دانه يدينه) وتارة من فعل متعدٍ باللام (دان له)، وتارة من فعل متعدٍ بالباء (دان به)، وباختلاف الاشتقاق تختلف الصور المعنوية التي تعطيها الصيغة.

والدين بمعنى الطاعة فيقال: دنته ودنت له، أي أطعته، وكما جاء في القرآن الكريم: "أئننا لمدينون"، أي مجزيون، محاسبون، والدين أيضا يقصد به العادة والشأن. تقول العرب: مازال ذلك ديني وديني، وفي الحديث، "الكيس من دان نفسه وعم لما بعد الموت"، والمقصود بكلمة دان نفسه أي أذلها وأستبعدها، وقيل: حاسبها. و الدين أيضا، ما يتدين به الرجل.¹ إذ نجد أن هذه المعاني الكثيرة تعود في نهاية الأمر إلى ثلاثة معان تكاد تكون متلازمة، بل نجد أن التفاوت اليسير بين هذه المعاني الثلاثة راجع في الحقيقة إلى أن الكلمة التي يراد شرحها ليست كلمة واحدة، بل ثلاث كلمات. وجملة القول أن كلمة الدين عند العرب تشير إلى علاقة بين طرفين يعظم أحدهما الآخر ويخضع له، فإذا وصفها الطرف الأول كانت خضوعاً وانقياداً، وإذا وصفها الطرف الثاني كانت أمراً وسطاناً وحكماً وإلزاماً، وإذا وصف بها طبيعة العلاقة بين الطرفين كانت هي الدستور المنظم لتلك العلاقة أو المظهر الذي يعبر عنها.²

¹- فرج علي بلعيد بن سليم، دور العامل الاجتماعي والعامل الديني في استقرار الجماعات البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2011، ص 47-48.

²- المرجع نفسه، ص 144-145.

وبالنسبة لكلمة **Religion** في اللغة الفرنسية، فهي ترجمة لكلمة "الدين"، وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية **Religens**، وتشير إلى الإيمان بوجود قوة عليا مسيطرة، أما اسم **Religio**، فهو يعني موضوع هذا الإيمان، وهدف النشاط المرتبطة به.¹

2.1- المعنى السوسولوجي:

إن مفهوم الدين سوسولوجيا يختلف باختلاف علماء الاجتماع، إذ أبدى علماء الاجتماع اهتماما لافتا بالدين منذ ظهوره، فقد توقف كبار منظري علم الاجتماع طويلا، متأملين معنى الدين ووظائفه داخل المجتمع إذ خصص معظم هؤلاء العلماء أعمالا بأكملها أو أجزاء من مؤلفاتهم لموضوع الدين.

إن المنطلق الماركسي للدين في نظره هو أنه ليس سوى غشاء إيديولوجي توظفه، من حين إلى آخر، الطبقات المهيمنة أو المستضعفة لتعرض ظروفها أو لتعبر عن موقعها الاجتماعي والاقتصادي، إنه عرض لحالة واقع السلطة أو اللاسلطة. فينشئ الناس في أحضان المجتمع آلهتهم، ثم يتجهون إلى عبادة ما يتجاوز ذواتهم.

حيث استعاد ماركس مفهوم الدين بميكانيزم الاغتراب الديني وربطه بالاغتراب الاقتصادي الذي يرهق كاهل المجتمع الرأسمالي. بهذا المعنى، لا يمكن للدين أن يتولى من وجهة نظرة اجتماعية عند ماركس، أية وظيفة اجتماعية مستقلة، لأنه إما أن يتولى مهام تبرير نظام اجتماعي قائم على التراتبية بإضفاء مشروعية على مختلف تحولات السلطة المادية و الرمزية، أو يعوض في غياب شيء آخر اللغة السياسة للطبقات الاجتماعية الخاضعة التي تريد الخروج من أوضاع القهر التي تجرد نفسها فيها أو ترى أنها ستقع فيها.²

إن الصيغة الدينية التي تعبر عنها الصيغة الماركسية في تحليلها للظاهرة الدينية. "إن الدين أفيون الشعوب".³

¹ -محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص351.
² -سابينو أكوافيا، إنزوباتشي، علم الاجتماع الديني، الإشكالات والسياقات، تر: عز الدين عناية، ط1، هيئة أبوظبي للثقافة والتراث كلمة، أبوظبي، الإمارات المتحدة، 2011، ص57.
³ -ر.بودون، ف.بوريلو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: حداد سليم، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص316.

وتعتبر دراسة دوركايم للدين في كتابه: الأشكال الأولية للحياة الدينية، إذ يرى أن المجتمعات البشرية يميزون المقدس من الشرير، ويصل إلى تعريف الدين على أنه: "منظومة متماسكة من العقائد والطقوس المتعلقة بأشياء مقدسة أي بأشياء مفصولة، ومحرمة، وأن هذه العقائد والطقوس تؤلف بين قلوب أتباعها جميعاً تجاه أشياء مقدسة".¹

وبهذا المعنى يؤكد دوركايم في الدين على النواحي الجمعية للدين، إذ أن وظيفة الطقوس الدينية تنعكس في توضيح السمو والسيادة الأخلاقية للمجتمع على أعضائه، وهذا هو سر تماسك ووحدة المجتمع.²

وتختلف كتابات ماكس فيبر عما وضعه دوركايم من ناحية تركيزه على الترابط بين الدين والتغير الاجتماعي، فيرى أن الدين لا يمثل بالضرورة قوة محافظة، بل إن بعض الحركات والتوجهات الدينية التي تستلهم جانباً من تعاليم الدين قد أحدثت تحولات اجتماعية مثيرة في المجتمعات الغربية.³

لقد قرر ماكس فيبر أن حركة الإصلاح البروتستانتي لم يكن ظلاً لظهور الطبقة المتوسطة، وأبرز من خلال الإحصاءات التي قام بها وجود علاقة بين المذهب البروتستانتي والنظام الرأسمالي، فإن هذا النظام كان إحدى نتائج المذهب البروتستانتي، فأكدت وجهة نظر ماكس فيبر، وهي أن النظام الرأسمالي لا يرجع إلى أصول مادية ويحتاج في نشأته ونموه إلى بيئات دينية ملائمة، وقد برهن في هذا الصدد، على وجود علاقة وثيقة بين النظم الدينية والاقتصادية وبصفة خاصة تأثير النظم الأولى وهي الدينية على النظم الاقتصادية،⁴ هذا ما جاء به في دراسته الشهيرة: الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية.

¹-صلاح الدين شروخ، مدخل في علم الاجتماع، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 96.

²- دينكن ميتشل، مرجع سابق، ص 237.

³- أنتوني غيدنر، علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، مؤسسة ترجمان، بيروت، لبنان، 2005، ص 582.

⁴- عبد الله الخريجي، علم الاجتماع الديني، ط2، ملتزم التوزيع رامتان، جدة، المملكة العربية السعودية، 1990، ص 62-63.

أي أن دراسته للدين تظهر في العلاقة بين الدين والاقتصاد و تدور حول نقطتين رئيسيتين: أولاً تأثير المبادئ الدينية على السلوك الاقتصادي، وثانياً العلاقة بين المركز الاقتصادي للجماعات وطبيعة معتقداتها الدينية.¹

ويمكن أن نقدم تعريف عام للدين: هو عبارة عن مجموعة معتقدات وعبادات مقدسة تؤمن بها جماعة معينة يسد حاجة الفرد والمجتمع على السواء أساسه الوجدان و وللعقل مجال فيه.

2- مفهوم الوعي الاجتماعي

1.2- المعنى اللغوي:

إن كلمة وعي تقابلها في اللغة الفرنسية كلمة **conscience** ويرجع أصل كلمة وعي إلى الكلمة **Consciensta** اللاتينية ، و هي كلمة مركبة من **Cum** و **Scienta** و هذا المصطلح لا يعني معرفة الموضوع من طرف التفاعل فقط ، بل أن هذا الموضوع يعد مرجعاً للفاعل نفسه، ويرجع الاستخدام الأول لكلمة الوعي إلى سنة 1500 من طرف فرنسيس بيكون **Francis Bacon**.²

لقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن الوعي في اللغة هو الفهم وسلامة الإدراك.³

يشير بالوعي إلى المعرفة أو الإدراك والاحتواء، ، والوعي أي الشعور الظاهر في مقابل فقدان الوعي، فوعي أي حفظ وفهم.

2.2- المعنى السوسولوجي:

إذ أن مفهوم الوعي في الأدبيات السوسولوجية لا يزال يثير الكثير من النقاشات، فبالمعنى السوسولوجي يرى هنري برغسون **Henri Bergson** أن "الوعي مفهوم يتعايش مع الفرد"⁴ ، ويقصد بذلك أنه مفهوم مجرد من الواقع بل مرتبط ببنية الكائن الوعي.

¹-ديكن ميتشل، مرجع سابق، ص238.

²-عبد الله بوجلال، إشكالية تحديد مفهوم الوعي الاجتماعي، ع4، المجلة الجزائرية للاتصال، الجزائر، 1990، ص43.

³-إبراهيم مذكور وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص644.

⁴-علي سليم، الوعي بين الفرد والجماعة، مجلة الفكر العربي، العدد، 75/74، مارس/أفريل، 1990، ص71.

وهناك نظرة سوسيولوجية أخرى ترتبط بشكل مباشر بين الوعي والممارسة وتذهب إلى القول بأنه لا توجد وقائع اجتماعية منفصلة عن الوعي. ولعل أبرز ممثلي هذه النظرة عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو **P.Bourdieu**: "أنه لمن الخطأ فصل الوعي عن الممارسة، أو القول بأن الممارسة يمكن أن تكون مجردة من الوعي".¹ فالممارسة هي التي تحدد أشكال الوعي المختلفة.

حيث يعرف الوعي في معجم العلوم الاجتماعية: "على أنه إدراك الفرد لنفسه والبيئة المحيطة به، وهو على درجات من الوضوح والتعقيد، والوعي بهذا المعنى يتضمن إدراك الفرد لنفسه و لوظائفه العقلية والجسمية وإدراكه لخصائص العالم الخارجي، وأخيرا إدراكه لنفسه باعتباره عضوا في جماعة".

ويعرف الوعي على أنه إدراك الناس وتصوراتهم للعالم الموضوعي المحيط، كما يشير لمحمل الأفكار والمعارف والثقافة التي يتمثلها الفرد والتي تجعله يسلك منهجا معيناً كما يشير أحيانا إلى الاستجابات التي يقوم بها الشخص إزاء موقف معين.²

كما يعرف الوعي الاجتماعي بأنه: "مجموعة من المفاهيم والتصورات والآراء والمعتقدات الشائعة لدى الأفراد في بيئة اجتماعية معينة، والتي تظهر في البداية بصورة واضحة لدى مجموعة منهم ثم يتبناها الآخرون لإقناعهم بأنها تعبر عن موقفهم".³

فالوعي الاجتماعي ما هو إلا مجموعة من الآراء والتصورات والمبادئ والمميزات النفسية وظواهر الثقافة الروحية المميزة لأعضاء المجتمع، والتي تعكس شروط الحياة المادية لتشكيلة اجتماعية معينة أي تعكس الوجود الاجتماعي القائم.

¹- علي سليم ، مرجع سابق، ص81.

²- إبراهيم مذكور وآخرون، مرجع سابق، ص644.

³- شكري صابر، موسى حلس، الوعي الاجتماعي العربي، تحليل سوسيولوجي، مكتبة دار المنارة، غزة، فلسطين، 2002، ص 91،87.

3- مفهوم الوعي الديني:

يعتبر الوعي الديني شكل من أشكال الوعي الاجتماعي، إذ أن الوعي الاجتماعي مرتبط ارتباطاً دينامياً وثيقاً بالحياة وبكل جوانب التاريخ الاجتماعي، ويعبر عن محاولة منظمة ومخططة لإعادة تشكيل الوعي الاجتماعي للفرد وسلوكه بشكل أساسي، وعلى نحو يخلق أناس ذوي مستويات معنوية عالية واحتياجات فكرية يتفاعلون بقوة وقيمون الظواهر الاجتماعية والثقافية، فيتكون الوعي الاجتماعي لدى الأفراد انعكاساً للعلاقات الاجتماعية التي تكون فيها من خلال تفاعله مع الثقافات والسياسات التي تحصل في المجتمع، مثال (أفعال العبادة كالصلاة جماعة)، فيصبح الوعي الاجتماعي بالتالي إدراك ومعرفة وفهم الفرد لنفسه كعضو في جماعة وما يحدث في المجتمع من تفاعلات وتوظيفها من قبل الأفراد ليصبحوا كائنات اجتماعية يتشكل وعيها من خلال التعرف والفهم والإدراك لثقافة مجتمعهم.

يتضمن هذا الوعي (الوعي الديني) بمفهومه من المدارك القيمية، والتي تتعلق بعلاقات الفرد مع ما يعتبره إلهاً، ومن هذا المنطلق بعلاقاته مع الآخرين في المجتمع الإنساني. فالوعي الديني هو إدراك نفسي وتصور أيديولوجي للدين من حيث أبعاده ومكوناته التي تشمل المعاملات، والعبادات، والأوامر، والنواهي، ومن ثمة الثواب والعقاب.

وبالتالي فالوعي الديني يأخذ صورة الوجود الاجتماعي، فهو تشكيل أفكار دينية لدى الأفراد فيصبحون من خلال هذه الأفكار على وعي بالعلاقات الاجتماعية، لأن الدين جزءاً لا يتجزأ من السلوك الاجتماعي، وينظر إليه باعتباره مجموعة من المعتقدات الإلهية والشعائر والثواب والعقاب، التي تؤثر في أشكال ودرجات ومستويات الوعي الفردي والجماعي.¹ ويشكل الارتباط بين الوعي الديني، وأفعال العبادة محتوى الظواهر الدينية، هذه الأفعال هي ممارسات دينية يسعى الناس من خلالها للدخول في علاقات مع الموضوعات فوق الطبيعة للدين، والتي ترتبط بالعلاقات الواقعية بين المؤمنين الذين هم أعضاء تنظيمات معينة.²

¹- عبد الباسط عبد المعطي، الوعي الديني والحياة اليومية في القرية المصرية، مركز دراسات الوحدة العربية، القاهرة، مصر، 1989، ص 87.

²- أ.ك. أوليدوف، مرجع سابق، ص 89.

4- نشأة الوعي الديني وتطوره:

إن نشوء الدين يعود إلى العصور القديمة، هذا إلى أن علاقات الإنسان بالطبيعة وما وراء الطبيعة تخضع لاعتبارات دينية، ويصبح الدين عاملاً هاماً في حياة الإنسان عندما يحس بأن هناك قوة عليا تؤثر فيه وفي وجدانه وأفكاره وسلوكه عامة،¹ في حين أن العلاقة مع الطبيعة بما هي طبيعة، والطبيعة نفسها لم يكونا قد أنتجا بعد الوعي الديني، لأن ظهور الدين نشأ لعلاقة الإنسان مع الطبيعة التي لم يكن جانبها الرئيسي سيطرة الإنسان على الطبيعة، بل العكس سيطرة الطبيعة على الإنسان، ويوضح لنا باحث الأديان الإيطالي دونيني في كتابه **الأنموذج والإيديولوجيا** العلاقة التبادلية التاريخية بين الإنسان والطبيعة: "إن العلاقات التي نشأت قبل عصور سحيقة بين الإنسان والطبيعة كانت تملك دوماً طبيعة مزدوجة، فمن جهة كانت هناك سيطرة الطبيعة الكلية على قدرة الإنسان الذي لا حول له ولا قوة، وكان هناك جهة ثانية التأثير الذي طمح الإنسان لإحداثه في الطبيعة، وأن بأشكال محدودة وناقصة، من خلال استخدام أدوات عمله، وقوى إنتاجه، وقدراته الخاصة".²

ولمعرفة العلاقة التي تسيطر فيها الطبيعة على المجتمع في مستواها الأول في ظل محدودية الممارسة البشرية يرتبط نشوء الوعي الديني حيث أن: "لا يصح الانطلاق مما يقوله البشر، يتخيلونه، يتصورونه هم أنفسهم، لا كما يظهرون في أقوال الآخرين، تخيلهم، تفكيرهم، وتصورهم للوصول فيما بعد إلى البشر بلحمتهم وعظمتهم، كلا ينبغي الانطلاق من البشر في نشاطهم الواقعي، فمن سيرورة الحياة الواقعية ينبغي تمثيل تطور الانعكاسات والأصداء الإيديولوجية لهذه السيرورة الحياتية...، لهذا السبب فإن الأخلاق والدين وسائر الأشكال الأخرى الإيديولوجية وكذلك أشكال الوعي التي تناظرها تفقد كل ظواهر استقلالها، فلا تاريخ لها ولا تطورا، بل على النقيض من ذلك فالبشر بتطوير إنتاجهم المادي وعلاقاتهم المادية يعتبرون واقعهم الخاص وفكرهم ونتاج فكرهم معاً. ليس الوعي هو الذي يحدد الحياة،

¹- عبد الله الخريجي، مرجع سابق، ص 28.

²- أ.ك. أوليدوف، مرجع سابق، ص 87.

إنما الحياة هي التي تحدد الوعي".¹ وهو ما أدى إلى ازدواجية في الوعي. وبالتالي تنشأ شكل من الطقوس الذي أساسه الإيمان بما فوق الطبيعة على الظواهر والأشياء المحيطة بالإنسان. ونتيجة لهذا الفعل وهو الإيمان بما فوق الطبيعة، وحاجته التي لم يتم إرضاؤها للتأثير على الطبيعة أنتج وعيا كاذبا، وساعدت عفوية التطور الاجتماعي في ظروف المجتمع الأول على نشوء الوعي الديني، وكذلك نتيجة التقسيم الطبقي الذي يجريه في المجتمع أنتج وعيا كاذبا. ومن أمثلة هذا الوعي ما ورد في دراسة أجراها الباحث سيد عويس حول ظاهرة توجيه الرسائل إلى ضريح الإمام الشافعي، وذلك عن طريق البريد الرسمي من جميع أنحاء مصر. ومن خلال جميع الرسائل وتحليل مضمونها توصل عويس إلى أنها تعبر عن رغبة في تجاوز حالة الأوضاع المغرّبة للإنسان في ظل الأوضاع السائدة. بتعبير آخر، فهي تعبر عن استجابة تلقائية ويائسة لحالات القهر والظلم التي تعاني من طبقة سائدة في المجتمع عندما لا تجد الدعم المؤسسي لتغلب على أعباء الحياة.²

وبالتالي أن الأساس لنشوء الوعي الديني يعود إلى الإيمان بما فوق الطبيعة، لا ينشأ أي نظام للأفكار والتصورات مرة واحدة، لأن الفعالية الإنسانية والعلاقات الاجتماعية تشترك في تحديده داخل مجال البيئة الفوقية. وفي الواقع تسبق نشوء الآراء الأخلاقية والسياسية والحقوقية غالبا العلاقات المطابقة لها، بحيث تكون هذه الآراء نتاج وعي هذه العلاقات ولا تشكل الآراء الدينية استثناء على ذلك. ولكن حيث تكون الأفكار والآراء قد نشأت، فإنه يحدث عندئذ إعادة إنتاج أعمال وعلاقات معينة في مجال البنية الفوقية بالتطابق مع هذه الأفكار والآراء.

يمكن الارتباط بين التصورات الدينية والأعمال الطقوسية في أن الأولى لا توجد بما هي تصورات دينية، إن لم تعبر عن نفسها في أعمال طقوسية. أما الثانية فلا تكون سحرية، إن لم ترتبط بتصورات دينية معينة. إن التصورات الدينية وطقوس العبادة يشترطان بعضهما بعضا ويبدوان كجانبيين للحياة الدينية، هيمنة قوى خارجية على الإنسان تحدد التصورات الدينية

¹ نور الدين الزاهي، المقدس والمجتمع، إفريقيا الشرق، المغرب، 2011، ص15.

² حلّيم بركات، المجتمع العربي في القرن العشرين، بحث في تغير الأحوال والعلاقات، ط1، مركز الدراسات العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص456-457.

كما تحدد الطقوس. إن للتصورات الدينية وطقوس العبادة أساس واحدا. وفي إطار الدين لا تحدد الآراء لوحدها تكوّن الطقوس السحرية، بل تمارس هذه الأخيرة أيضا نفوذا كبيرا في تطور الوعي الديني. و كمجال للحياة الدينية اليومية والعملية تحدد العبادة أو تعيد إنتاج الوعي الديني بالضرورة. وخاصة على صعيد الوعي اليومي.¹

ولمعرفة العلاقة بين المجتمع والطبيعة في مستواها الثاني، والذي حاول فيه الإنسان التأثير على الطبيعة باستخدام قوى إنتاجه وقدراته الخاصة، فيمكن القول بأنه "كلما تمكنت هذه المجتمعات من السيطرة على عناصر الطبيعة، كلما تخلصت من وسائل المخاطرة وتنكرت لما ندعوه سحرا. مثلا طقس صانع المطر متهافتا عندما يتعلم المجتمع كيف يروي الحقول، أو مثلا، كيف ينثر في الهواء مواداً كيميائية تتسبب بتشكيل غيوم وهطول المطر".²

5_ النظريات المفسرة للدين :

تأثرت المقاربات النظرية تجاه الدين تأثراً كبيراً بالآراء التي طرحها المنظرين، و أبرز ثلاثة من كبار المنظرين الذين أسهموا في وضع الأسس لعلم الاجتماع، وهم **ماركس**، و **دوركايم**، و **فيبر**. فقد رأى هؤلاء المنظرين أن تنوع الديانات وارتباطها الواضح بأنواع مختلفة من المجتمعات، يُلقيان حسبما يرى هؤلاء المنظرين بظلال الشك على القناعات الراسخة لدى أتباع هذه الديانات بسلامة ما يحملونه من معتقدات دينية وما يمارسونه من طقوس. وسنعرض فيما يلي الآراء التي طرحها كبار المنظرين الأوائل حول أصل الدين وتشكل الوعي الديني، بعرضنا لأهم هؤلاء المنظرين وعلى رأسهم كما ذكرنا سابقاً، **ماركس**، **دوركايم**، **فيبر**. وكذلك **أوغست كونت**، و **جورج سيمل**.

1.5- أوغست كونت (1798_1858).

تتمثل فكرة كونت الجوهرية في تحديد الأسس النظرية لفيزياء اجتماعية "علم الاجتماع" علم جديد قادر على العثور انطلاقاً من المستويات البسيطة للكائنات الحية إلى

¹-أ.ك. أوليدوف، مرجع سابق، ص 88-89.

²-جمال كرامي، الفعل التطوعي والبناء السوسيو ديني للمصلي، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع التربوي الديني، جامعة غرداية، الجزائر، 2012/2011، ص 100.

الأشكال الأكثر تعقيدا من تنظيم شؤون الحياة الاجتماعية، على قانون التطور والنشاط نفسه، فإن مهمة تمديد تلك القوانين التطورية إلى المجتمعات البشرية تبدو أكثر صعوبة، فسعى **كونت** في مؤلفه: **دروس في الفلسفة الوضعية**، إلى تحديد خصائص علم حيوي اجتماعي في أساسه، تنبني فكرة المجتمع فيه على ما يشبه النظام المعقد، المكون من خلايا وأنسجة اجتماعية تتطور وفق قوانين تجريبية معتبرة.¹

قدم **كونت** قانونه الشهير المسمى (بقانون الحالات الثلاث)، الذي يلخص فيه **كونت** تطور الفكر البشري، ففي تطورها تمر المعرفة الإنسانية عبر ثلاثة عصور (توافق مع المراحل التاريخية الثلاثة)، وكذلك مع أعمار العقل (الفكر): العصر اللاهوتي، وهو طفولة البشرية، وفيه يبحث الإنسان عن سبب الظواهر، إما أن تنسب إلى الأشياء أو المواد، أو بافتراض وجود كائنات خارقة للطبيعة (تعدد الآلهة)، أو وجود إله واحد (التوحيدية)، يتمثل الذهن البشري الظواهر كمنتجات للفعل المباشر و المستمر لعوامل خارقة للطبيعة عديدة إلى هذا الحد أو ذاك. والعصر الميتافيزيقي، وهو عصر شباب الفكر، وفيه تتخلى العوامل الخارقة للطبيعة مكانها إلى قوى، و هذه المرحلة هي مرحلة تقدم مع المرحلة السابقة، لكن الفكر بقي حبيس تصورات فلسفية مجردة وكونية، ويُردُّ الواقع إلى مبادئ أولية. وآخر عصر هو العصر الوضعي، الذي يصفه **كونت** على أنه الحالة الرجولية لعقلنا، يرفض الذهن الوضعي البحث عن لماذا نهائية بخصوص الأشياء من أجل تفحص الوقائع وقوانينها الفعلية. إن اللجوء إلى الوقائع، إلى التجربة، وإلى اختبار الواقع هو ما يسمح بالخروج من الخطابات التأملية، وهذا هو المبدأ الأول في الوضعية، فإن الوضعية تواجه الفرضيات مع العالم الواقعي، وبالتالي تقوم الوضعية إلى التخلي عن التأملات التي لا طائل منها والتصورات الآتية من التخيل، كي تقتصر على معارف مبنية بالتجربة وبملاحظة الواقع وبالمحاكمة العقلية الصارمة. فبعد إعلامه (**أوغست كونت**) مبادئ الوضعية صار يهتم بوضع أسس التنظيم الاجتماعي الذي ينحو عنها، وبعد صياغة نظام السياسة الوضعية الذي سرعان ما سيتحول إلى "ديانة جديدة".

¹ -سابينو أكوافيفا، إنزوباتشي، مرجع سابق، ص30.

إذا كان **كونت** قد انتقد بشدة "الذهن اللاهوتي" للأزمة القديمة، فهو يعلم أن الدين يضطلع أيضا بدوره في اللحمة الاجتماعية، ويظهر ذلك في مجتمع يقتصر على تجمع الأفراد، لكن هذا التجمع عند **كونت** لا يكفي لتكوين مجتمع. فالمجتمع هو رابطة بين الناس عليها أن تتجاوز المصالح الخاصة للأفراد. وبالتالي ابتدع **كونت** دين سماه "ديانة الإنسانية"، وهو في هذا الدين يحل العلم، وخاصة العلم الاجتماعي في تفسيره للظواهر بدل من الديانة القديمة.¹

درس **كونت** الدين لفهمه عن الأسباب التي أدت إلى ميل الناس إلى الدين، لإضفاء تفسير موحد ومقنع عقليا، على التنظيم الاجتماعي المتعدد والمعقد للمجتمع الذي يعيشون فيه، فهو يشكل أحد أنماط الوعي التاريخي للإنسان، كما عرفت عملية الوعي الاجتماعي تحررا تدريجيا من الافتراضات الفلسفية مما أدى ظهور علم الاجتماع الديني. وبالتالي فالدين هو استراتيجية اجتماعية لخلق الوفاق، فكل مجتمع كشأن أي تنظيم يبحث نقطة اتفاق حول قيم مشتركة وحول رؤى جامعة عن العالم.²

2.5- كارل ماركس (1818_1883).

حسب **هنري لوفيفر**: "إن ماركس ليس عالم اجتماع، غير أن المرء يجد نفحة من علم الاجتماع في الماركسية". وعلم الاجتماع هذا مهما كانت حدوده مساهمة مهمة في علم الاجتماع الأديان، فغالبا ما تفوق نقد الدين سياسيا وفلسفيا حصة تحليل الدين على أنه حدث اجتماعي، لكن عناصر التحليل التي يحملها هذا النقد كانت مصدر إلهام لعدة مقاربات للظاهرة الدينية من منطلق علم الاجتماع ويبرز ردُّ واحد ممكن على النقد السياسي للدين الذي يشير إلى أن الدين أفيون الشعوب.³

¹- فيليب كابان، جان فرانسوا دورتييه، علم الاجتماع، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات، تر: إيباس حسن، ط1، دار الفرق، سوريا، 2010، ص25، 27.

²- سايبينو أكوافيفا، إنزوباتشي، مرجع سابق، ص32.

³- جان بول ويليم، الأديان في علم الاجتماع، تر: بسمة علي بدران، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2001، ص51-52.

وفي عام 1859، وفي مقدمة لنقد الاقتصاد السياسي لخص في مسيرته الفكرية التي قادتته إلى ترك دراسة الفلسفة كي ينكب على دراسة الاقتصاد السياسي، فيكمن أساس المجتمع حسب ماركس في الحياة المادية، فعن طريق العمل يقوم الإنسان بإنتاج نفسه وإنتاج مجتمعه. فإن البنية الاقتصادية للمجتمع هي الأساس الحقيقي الذي يقوم عليه صرح قانوني وسياسي، تتوافق معه أشكال محددة من الوعي، فليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم، بل على العكس إن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم.¹

فالمنطلق الماركسي اهتم بالدين من حيث كونه دورا أساسيا في إخماد أو نمو الوعي الطبقي بين الأفراد المستغلة، فالدين ليس سوى غشاء إيديولوجي توظفه الطبقات المهيمنة، التي تسيطر على القوى المادية والتي تملك وسائل الإنتاج المادية في المجتمع لتعرض ظروفها أو لتعبر عن موقعها الاجتماعي والاقتصادي إنه عرض لحالة واقع السلطة، وبالتالي يعتبر بمثابة غشاء إيديولوجي الذي يخفي علاقات القوة الفعلية الحاضرة في المجتمع، بل وفي الوقت نفسه مرآة التناقضات الاجتماعية، والمكان الذي تنكشف فيه السيطرة الاقتصادية في أكثر صورها تعقيدا في أشكال الهيمنة الثقافية الرمزية.²

إذ يتحدد الوعي بشكل مباشر في إطار المشروع الماركسي بالنظر إلى مجموع علاقات الإنتاج التي تشكل البناء الاقتصادي للمجتمع، حيث الأساس الحقيقي الذي تنتمي له أشكال محددة من الوعي الاجتماعي. بذلك فإن أسلوب الإنتاج ووسائل الحياة المادية تحدد بشكل عام العمليات العقلية والسياسية والاجتماعية للحياة، ونجده يؤكد على تحديد الوعي أساسا بالنظر إلى أسلوب الإنتاج الاقتصادي والظروف البنائية الأشمل، ويؤكد ماركس أن هناك ظروفًا أساسية تساعد على تشكيل الوعي الطبقي، أو حتى درجة عالية من الوعي بالمصالح والأهداف، فقد توجد طبقة مع بعضها البعض.³

¹-فيلب كابلان، جان فرانسوا دورتييه، مرجع سابق، ص36.

²-سايبينو أكوايفا، إنزوباتشي: مرجع سابق، ص58.

³-علي ليلة، النظرية الاجتماعية المعاصرة الأنساق الكلاسيكية، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004، ص113.

ويرى **ماركس** أن الدين بشكله التقليدي سوف يختفي بل لا بد من أن يختفي، نظرا إلى أن القيم الإيجابية التي يمثلها الدين قد تكون نموذجا هاديا لتحسين الأوضاع البشرية على هذه الأرض بمعنى هذا أنه يقصد بالمعايير والقيم بما فيها القيم الدينية التي تتشكل الوعي الديني.¹

اهتم **ماركس** بالدين كمؤسسة اجتماعية وحالة على صعيد الممارسة اليومية في المجتمع، ومن حيث كونه مصدرا من مصادر غربة الإنسان وعجزه في علاقته بالمؤسسات السائدة. من هذا الموقع النقدي يقول **ماركس** أن: "الإنسان هو الذي يصنع الدين، وليس الدين هو الذي يصنع الإنسان، الدين هو حقا وعي الإنسان لذاته... طالما لم يجد نفسه أو أوضاعها... إن الآلام الدينية هي في الوقت ذاته تعبير عن الألم الحقيقي و احتجاج ضد الألم الحقيقي".²

3.5- ماكس فيبر:

بالنسبة إلى **فيبر** إن "الدين هو نوع خاص من التصرف في المجتمع" أي في مجتمع ينبغي دراسة ظروفه وتأثيراته، ويتضمن المجال الخاص بالنشاط الديني تنظيما لعلاقات القوى (الخارقة) مع الإنسان.³ فقد اهتم **ماكس فيبر** في دراساته على استقصاء الأديان القائمة في العالم، وركزت دراساته على ما أسماه (أديان العالم) التي ينطوي تحتها أعداد هائلة من المؤمنين التي تركت أثارا حاسمة على مجريات التاريخ البشري، كما أنه درس آثار المسيحية في تاريخ الغرب في عدة مؤلفات من أبرزها، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية.⁴

فكتاب الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية الذي نشره **فيبر** بصورة مقالاتين طويلتين تعد محاولته الأولى لمواجهة بعض هذه القضايا أو التصدي لها على الصعيد العام، و للإشارة أن هذا العمل يقع في إطار تحليل **فيبر** حول الروابط الاقتصادية والدينية.⁵

¹- أنتوني غدنر، مرجع سابق، ص580.

²- حلیم بركات، مرجع سابق، ص430.

³- جان بول ويليم، مرجع سابق، ص39.

⁴- أنتوني غدنر، مرجع سابق، ص582.

⁵- أنطوني جدنر، الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، تر: يوسف شيش، الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 1971، ص292-293.

وقد أوضح فيبر في مقدمة عمله هذا أن اهتمامه الأكثر عمومية كان منصبا لتحليل ظهور ذلك النمط المتميز من الرشد في الغرب. ويحلل أن البروتستانتية أدت إلى ظهور الرأسمالية، وأنها وفرت نسقا من الأفكار كان دافعا للبروتستانت إلى التصرف والسلوك بوسائل وطرق رأسمالية الجوهر، فالمعتقدات البروتستانتية، وخاصة الكالفينية التي تحث الناس على العيش باعتدال و اقتصاد؛ أي تحثهم على الادخار لا على الإنفاق، وقد أدى ذلك إلى تراكم رؤوس الأموال. وبالتالي لعبت الجوانب الفكرية المتميزة دورا في نمو الرأسمالية وتطورها، وحسب فيبر أن الأفكار والمعتقدات الدينية تدفع الناس إلى توجهات محددة، وتضفي على أفعالهم معنى، وتنظم سلوكياتهم من خلال منظومة قيم تحدد لهم كيف عليهم أن يعيشوا، وما هو مسموح لهم بفعله، حيث أن المؤسسات الدينية القوية قد اخترقت كل نواحي حياة البشر في أوروبا.¹

ربط فيبر في عمله هذا بين نسقين من الأفكار ربطا مباشرا بين النسق الاقتصادي الرأسمالي والعالم المادي. وانطلاقا من نموذج المثالي بدأ يحدد في مقصود الرأسمالية، فإن مختلف أشكال الرأسمالية الأخرى التي يميزها فيبر توجد كلها ضمن مجتمعات تتميز بالمذهب التقليدي الاقتصادي، فالرأسمالية الغربية الحديثة كشكل للنشاط الاقتصادي قائم على التنظيم العقلاني، حاول إدخال طرائق إنتاجية معاصرة في المجتمعات التي لم تكن تعرفها من قبل، فسعت في تأسيسها على الالتزام المنضبط للعمل كواجب.

فعلا إن كانت خاصية المثال النموذجي للرأسمالية من جانب التراكم المتواصل، ومن جانب آخر وجود الصرامة العقلانية للعمل، فإنها تنظر باستمرار إلى علاقة الوسائل (الغايات)، إلى علاقة الادخار (الاستثمار، الربح، إعادة الاستثمار). تترسخ هذه الصيغة الخاصة بالنشاط الاقتصادي العقلاني، وتجد أرضيتها المناسبة للتطور في فضاءات أوروبية، يسود فيها مذهب مميز منحدر من البروتستانتية الحديثة، ويرشح أن تكون الرأسمالية التي تمثل

¹-جيمس فولنتشر، مقدمة قصيرة عن الرأسمالية، تر: رفعت السيد علي، ط1، دار الشروق، مصر، 2011، ص55.

مجموع القيم متلائمة مع شكل خاص من الإيمان الديني ومع المفاهيم الأخلاقية المنحدرة منه.¹

وتنبع أهمية فكرة المهنة والأسلوب الذي تستخدم به، في المعتقدات البروتستانتية حسب فيبر من أنها تفيد في جلب الشؤون الدنيوية في الحياة اليومية ووضعها تحت تأثير ديني شامل، فتكون مهنة الفرد من قيامه بواجبه نحو الله من خلال السلوك الأخلاقي في حياته اليومية، وهذا يفرض على البروتستانتية إلى الانصراف إلى المساعي الدنيوية.²

نشأت النموذج الاقتصادي الرأسمالي (الرأسمالية الغربية الحديثة).

وبالنسبة للرأسمالية الحديثة فقد كانت البروتستانتية وخاصة الكالفينية المنبع الأساسي للنظرة الرأسمالية في المجتمعات الغربية الحديثة، ففي تلك العملية وفي الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية أوضح فيبر أن الألفة والالتزام التي شاهدها واستنتجها بين نوع الحياة الذي تم تشجيع الكالفينيين على أن يعيشوه من خلال عقيدتهم الدينية وكذلك نوع السلوك والاتجاهات اللازمة للرأسمالية للقيام بعملها على شكل فعلي، وقد ركز على كيفية تشجيع هؤلاء ليركزوا على الأعمال الدنيوية على أنها النشاط ذو الأفضلية العظمى، وكذلك في نفس الوقت فقد كانوا مجتهدين ومستنزين ليعيشوا حياة زاهدة متقشفة مقصدية.

وأوضح فيبر أن هذا التأكيد على أهمية التصنيع والعمل الجاد المقترن بالطلب للحياة الزاهدة المتقشفة هو عملية فريدة نادرة للديانات المتزمتة والمتعصبة وأن مثل هذا الازدواج للالتزامات الدينية يعطي الفرصة للرأسمالية لتصنع جذورها وتتطور.

وقد اعتقد وآمن الكالفينيون بأنهم لا يستطيعوا إثبات ذلك لأنفسهم أو حتى للآخرين حيث أنهم دعوا من قبل الله أو الرب بالخلاص. ولذا يرى فيبر أن الشكل الحديث للرأسمالية قد خضع للتأثير الذي أحدثه ظهور الأخلاق البروتستانتية وبخاصة الكالفينية، وبالتالي يرى فيبر أن الرأسمالية لم تظهر كنتيجة لضرورة اقتصادية داخلية، بل ظهرت عن طريق الدفع الذي مارسه قوة خارجية هي الأخلاق الدينية المتمثلة في البروتستانتية وبخاصة المذهب الكالفي

¹-سابينو أكوافيفا، إنزوباتشي، مرجع سابق، ص52.

²-أنطوني جندر، مرجع سابق، ص292، 300.

التي تشدد على أن النجاح في الأمور الدنيوية والتي ترتبط بالعمل ارتباطا وثيقا يعد دليلا قاطعا على أن الشخص الناجح قد أصبح من بين الذين اختارهم الله وأرشدهم إلى طريق الخلاص، فالكالفينية أبرزت قيمة المبادرة الفردية والتكشف والعقلانية في السلوك أي أبرزت الأفعال الرشيدة المتجه إلى الإنتاج والعمل والتأثير الواقعي في العالم وإدانة تكديس الأموال والبذخ المسرف، وهذه الأفعال تتصف بالعقلانية والتنظيم في مختلف مجالات الحياة من المشروع الاقتصادي إلى العلم.

والذي يمكن أن نقوله أن نشأة التوجيه الأخلاقي الكالفيني كان شرطا ضروريا إن لم يكن كافيا لظهور الرأسمالية الحديثة، بمعنى أن غايات الفعل في الأخلاق الكالفينية توجه المؤمنين إلى إتباع سلوك يتفق مع الروح الرأسمالية الحديثة، وهكذا قدم فيبر نموذجا فيه بعض الشواهد والمعطيات التي تفيد على دور المعتقدات الثقافية في عملية التغيير الاجتماعي، وأن الرأسمالية لم تنبع من القوى الاقتصادية وإنما من المتغيرات الثقافية والروحية السائدة في المجتمع.¹

سمحت العلاقة المتينة التي أرساها ماكس فيبر بين النموذجين المثاليين الكالفينية والرأسمالية، بتطوير خطاب عام أزمع إجراؤه على الطبيعة الجوهرية للرأسمالية في الغرب.²

4.5- إميل دوركايم

أمضى إميل دوركايم جانبا كبيرا من جهده في دراسة الدين مع التركيز بصورة خاصة على الاعتقاد الديني في المجتمعات التقليدية الصغيرة، ويمكن اعتبار مؤلفه المسمى الأشكال الأولية للحياة الدينية الذي نشر عام 1912، ويعتبر أبرز الأعمال المؤثرة في علم الاجتماع الديني، إذ يعلق دوركايم على أهمية الدين في المجتمع ويتعرف بأنه المصدر الأصلي لكل الأفكار اللاحقة الأخلاقية والفلسفية والعلمية والشرعية أو القضائية. حيث اعتبر دوركايم أن الدين ظاهرة اجتماعية.³

¹-فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، تر: محمد ياسر الخواجة، ط1، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2010، ص133-134.

²-سابينو أكوافيفا، إنزوباتشي، مرجع سابق، ص53.

³-أنطوني جَدَنر، مرجع سابق، ص250، 252.

ففي أستراليا توجد سلالة تدعى أروننا وهي القبيلة التي انطلق منها دوركايم في دراسته لكتابه الأشكال الأولية للحياة الدينية، ويرتكز عمله على دراسة الطوطمية التي يمارسها سكان أستراليا الأصليون باعتبارها تمثل "الأشكال الأولية للدين".

والطوطم حيوان أو نبات يجسد رمز لروح القبيلة واستمرارها ويحظى بالاحترام والتقديس من أفراد القبيلة وتتلور حوله منظومة من الأنشطة الطقوسية. ومن ذلك يحظر الطوطم أكله إلا في مناسبات احتفالية معينة. كما أن أفراد القبيلة يسبغون على الطوطم خصائص إلهية تميزه تماما عن أنواع الحيوانات والمحاصيل الأخرى.¹

إن الجانب من دراسته هذه للأشكال الأولية للحياة الدينية، ذو طابع وظيفي، أي أنه يخص الدور الوظيفي للدين في المجتمع، ولكن يجب قراءة هذه الأشكال البدائية (المجتمعات البدائية) من خلال التغيرات العميقة التي جعلت المجتمعات الحديثة مختلفة جدا من حيث الشكل عن المجتمعات البدائية، فإن أهمية فهم دوركايم للدين للمجتمعات البدائية تكمن في أنه يؤدي إلى توضيح طبيعة هذه الاستمرارية بين أشكال المجتمع التقليدية والحديثة، ليفهم المرء هذه الأشكال الحديثة لا بد أن يربطها بأصولها الدينية، لكن من دون خلطها بالظواهر الدينية.²

فمن خلال هذه الدراسة يعد الطوطم حسب دوركايم ذو أهمية خاصة، فإنهم يصفون نوعا من القداسة من خلال الأهمية الدينية، ويرجع إلى أنه يمثل رمزا للجماعة نفسها، ومعبرا عن شخصيتها وهويتها وهو موضع العبادة، لأنه يمثل شيء مقدس عندهم وعنصر طاهر لديهم.

فقد أوضح دوركايم أن الطوطم هو وسيلة التضامن الاجتماعي وتماسكه، ومن ثم أصبح الطوطم هنا غير مفسر كلفظ في حد ذاته، أو حتى العقيدة التي يعبر عنها من خلال

¹- أنتوني غدنر، مرجع سابق، ص 580.

²- أنطوني جدنر، مرجع سابق، ص 254.

محتواه ولكنه أصبح مفسر وموضح ومعتزف به ومقدس من خلال ما يقوم بفعله لهم، عن طريق الوظيفة التي يقوم بها النظام الاجتماعي.¹

وبالتالي فالدين يظهر في المجتمع البدائي التي يسودها تضامن آلي مساويا للضمير الجمعي، ويشير إلى المجموع الكلي للمعتقدات والعواطف العامة بين أعضاء المجتمع. ذلك أن الضمير الجمعي يعد نتاجا للتماثل الإنساني، ولعلّ هذا هو الموقف السائد في المجتمعات البدائية التي تتميز بالتضامن الآلي، حيث يسيطر هذا الضمير العام على عقول الأفراد وأخلاقياتهم، وهنا يظهر الدين في هذه المجتمعات متضمنا هذه الأخلاق الجمعية، حيث نلاحظ أنه يتحقق لدى كل فرد ضميران: الأول؛ هو الذي تشارك فيه الجماعة وهو الذي تعبر عنه فكرة المجتمع يعيش بداخلنا، أما الثاني؛ فهو خاص بالفرد ذاته. وحينما يسود التضامن الآلي في المجتمع تتجلى فعالية القوى الجمعية واضحة.²

وكان يعتقد دوركايم أن تأثير الدين سينحصر مع تطور المجتمعات الحديثة، وسيحل مكانه التفكير العلمي، يرى أن الدين تقليدي، أي الإيمان بألهة أو قوى علوية هو على وشك الاختفاء، ويقول دوركايم في إحدى عباراته المشهورة **لقد ماتت الآلهة القديمة**. غير أنه يعترف أن الدين قد يستمر، وإن كان ذلك بأشكال بديلة أخرى. ومازالت المجتمعات الحديثة تعتمد على الممارسات الطقوسية لتأكيد تماسكها الاجتماعي وقيمها الأساسية.³

فبالنسبة لدوركايم إذن الإله الحقيقي والوحيد هو المجتمع، وبالتالي يصبح دور الدين هو الحفاظ على استمرار وتمامك المجتمع، والوعي الجمعي هو التصوير الأمثل والصحيح له.

5.5- جورج سيمل:

يدرس سيمل الدين في إطار دراسة أشكال العمل المتبادل النموذجية التي تشكل موضوع دراسته الاجتماعية الأساسية، إذ يعتبر أن لا وجود للمجتمع بحد ذاته بل أنه يقوم

¹-فيليب جونز، مرجع سابق، ص78-79.

²-نيكولا نيماشيف، نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص172، 174.

³--أنتوني غيدنر، مرجع سابق، ص581-582.

على عدد كبير من التفاعلات بين الأفراد، وله كتابات في علم الاجتماع تبين تطبيقه على دراسة ظاهرة الدين.

ويفرق سيمل بشدة بين أشكال التفاعلات الاجتماعية ومضامينها، كما تشكل دراسته الاجتماعية علما يدرس أشكال تطوير العلاقات الاجتماعية، بالتالي يبدو الدين نوعا ممكنا من التفاعل الاجتماعي قد يطبق في الواقع على أنواع المضامين بأكملها، ويشكل الدين إلى جانب الفن والعلم والسياسة والاقتصاد شكلا خاصا معينا قد يتخذ أوجهها مختلفة مع مرور الزمن.¹

يأتي الاهتمام بمقاربة سيمل للظاهرة الدينية مزدوجا ففي مستوى أول نجده ينقد الوضعية ونقد الفلسفة الكانطية المحدثه، فضلا عن استهلال يتعلق بالظواهرية، وفي مستوى ثان فقد أدخل تميزا بين الدين والتدين.

و انطلاقا من هذه الإشارات الجوهرية، يتحرك سيمل لمقاربة الدين بالتدين، إذ يمثل الدين الدافع الحيوي، والتدين الشكل الاجتماعي الذي يسعى إلى الاستحواذ والسيطرة على الأول.²

إذ أن الحياة في المجتمع ليست إلا إحدى جذور الدين، لكن العلاقة بالطبيعة وسلوك الفرد أمام القدر فتشكل مصادر أخرى متأصلة فيه، وهو يهدف إلى وصف أشكال التقوى. وحسب سيمل التدين يمثل فئة خاصة يجعل رؤية كل شيء من زاوية دينية أمرا ممكنا تماما كما مكانية رؤية أي شيء من زاوية فنية، لكن رؤية كل الأشياء من زاوية دينية لا يعني أن الأشياء دينية بحد ذاته حسب رأيه، فالتدين هو إحدى أشكال التعبير عن مجمل الحياة كالفن مثلا. ومع أنه يعترف بالدين على أنه ظاهرة من نوع خاص لكنه لا يعترف بمكانته المتفوقة بين أشكال أخرى.

¹-جان بول ويليم، مرجع سابق، ص35-36.

²-سابينو أكوافيفا، إنزوباتشي، مرجع سابق، ص62-63.

ويشكل الدين بحسب سيمبل نوعاً خاصاً من الشعور العاطفي يدعوهُ التقوى.¹ فيتحوّل الدين إلى ممارسة اجتماعية، يجد المجتمع في الدين مجازاً قوياً للتلاحم ولتجاوز الانقسامات ولتخطي مظاهر التنافس الفردي. ذلك أنه بالإمكان في الوحدة الدينية تصور وحدة أوسع للمجتمع، وللإنسانية، فيعد الدين فضاءً ينتج فيه الأفراد بشكل مستقل قيماً رمزية لا تجعلها تطبيقاً في مكان آخر.

خلاصة الفصل:

نستنتج في نهاية هذا الفصل أن الدين ظاهرة عامة في المجتمعات وتختلف وتنوع بين ثقافة وأخرى، وتتضمن جميع الديانات على نسق من الرموز التي تستوجب الاحترام والإجلال.

فيعتبر الوعي الديني شكلاً من أشكال الوعي الاجتماعي، فمن خلال تشكيل أفكار دينية لدى الأفراد فيصبحون على وعي بالعلاقات الاجتماعية، فالدين جزء لا يتجزأ من السلوك الاجتماعي، وتختلف رؤية العديد من الباحثين الاجتماعيين حول أصول الدين وطبيعة وظائفه في المجتمع.

لا شك أن الدين له أهمية في حياة الأفراد، وأن الوعي الديني يساهم في تحديد سلوكه أكثر في المجتمعات الإسلامية التي تعرف فيها الكثير من التصورات، وبالنهاية سوف نركز على إظهار معاني الوعي الديني ومدى ارتباطها بقيم العمل في عيادة الواحات.

¹ -جان بول ويليم، مرجع سابق، ص38.

الفصل الخامس

الملكية الخاصة والتطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر

تمهيد

1. الملكية الخاصة في الأنظمة الاقتصادية
2. الملكية الخاصة في الإسلام
3. مفهوم القطاع الخاص
4. الشكل القانوني لمؤسسات القطاع الخاص
5. التطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

شهدت السنوات الأخيرة اندفاعا شديدا نحو تعظيم الدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص، وحظيت الملكية الخاصة بدور مهم في عملية التنمية في العديد من الدول التي اعتمدت أساسا على القطاع العام كقائد لها، وذلك باعتبار أن هذه الملكية هي الحل لمواجهة الأزمات التي تتخبط فيها الأنظمة الاشتراكية.

ولهذا سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على بعض المفاهيم والنظريات المتعلقة بالملكية الخاصة من خلال عرض نظرة بعض النظم الاقتصادية المؤيدة لهذا النوع من الملكية. هذه النظرة للنظم الاقتصادية تشكل لنا مرجعا عند التطرق إلى متطلبات القطاع الخاص وأهم خصائصه التي سوف نستعرضها في هذا الفصل، وكذلك سوف نتطرق إلى التطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر معتمدة على تحليل النصوص القانونية الخاصة بهذا القطاع.

1- الملكية الخاصة في الأنظمة الاقتصادية.

1.1- الملكية الخاصة في النظام الليبرالي (الرأسمالي):

يعتبر النظام الرأسمالي ومنذ ظهوره كنظام سياسي يشيد الحرية الفردية والملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، فهو يرى أن الفرد حينما يحقق مصلحته الفردية فإنما يحقق مصلحة الجميع، وهذا ما دعا إليه آدم سميث في كتابه ثروة الأمم سنة 1776م، بأن تكون مهام الدولة محدودة كالدفاع والأمن وغيرها.

وهذا ما يوضح تركيز الرأسمالية على تقليص دور الدولة وإعطاء الحرية الفردية دور أساسي في جميع النشاطات الاقتصادية، والنموذج الشائع لمؤسسات القطاع الخاص في البلدان الرأسمالية كالولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، وباقي الدول الرأسمالية، فتظهر في المؤسسة الاحتكارية العملاقة والتي ظهرت وانتشرت نتيجة عدد كبير من المؤسسات وفي فروع إنتاجية مختلفة، ونتيجة لضخامة الأرباح التي تجنّبها هذه المؤسسات تحققت لها السيادة الاقتصادية، وأصبح للقطاع الخاص وزنا سياسيا معتبرا وتحتل القوة السياسية للقطاع الخاص في البلدان الرأسمالية في ظاهرة اندماج مصالح وأهداف مع مصالح وأهداف القطاع الخاص، ومع هذا الدور الكبير المعطى لمؤسسات القطاع الخاص، إلا أنه لم يستطع تجاوز الأزمة الاقتصادية الكبرى والكساد العظيم الذي عرفته أوروبا سنة 1929.¹

وهنا تجدر الإشارة إلى ما جاء به كينز من أفكار ونظريات حيث أعاد ضرورة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية²، بمعنى آخر تأكيد دور الدولة الاجتماعي والاقتصادي وأهميته كقطاع عام في إدارة وتنظيم المشاريع التنموية.

وبعد كينز جاء النقديون وأعادوا الدعوة إلى انسحاب الدولة بصورة مطلقة من كل القطاعات الاقتصادية، وتزداد في هذه الفترة الأخيرة الدعوة إلى اقتصاد السوق، وبشكل عالمي حيث هيمن النموذج الأمريكي الليبرالي والذي يرمز إلى قلة تدخل الدولة وكثرة المبادرة

¹-يوسف كمال محمد، فقه اقتصاد السوق، النشاط الخاص، ط3، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر، 1418هـ/1998م، ص30.

²-حسين عمر، تطور الفكر الاقتصادي، ط1، دار الفكر العربي، 1994، ص114.

الفردية وزيادة دور القطاع الخاص في التنمية من خلال السوق، الخوصصة، الاقتصاد الحر وغيرها.

فبالنسبة للنموذج الليبرالي (النظام الرأسمالي) عبارة عن نسق فكري يقوم على الإيمان بأهمية الفرد في الحياة الاجتماعية وأهمية حرية الفرد ورفاهيته، وتدعيم ذلك بإرساء قواعد الديمقراطية، السياسية، وتأكيد المساواة في الحقوق والواجبات بين الأفراد ومعارضة سيطرة الحكومة على الأفراد والحد من سلطات الدولة بمعنى تعزيز دور المجتمع المدني وإعطاء وزن للمبادرات المحلية وتنشيطها لتأخذ مكانة أو دور في النشاط الاقتصادي بصفة عامة، كما يدعو النموذج الليبرالي أيضا إلى حصر دور الدولة في الوظائف الضرورية لتأمين الحياة في المجتمع والملاحظة على النظام العام وتعزيز حكم القانون وسيادته، فضلا عن تشجيع الحافز الفردي والمشروع الحر وإطلاق المنافسة الحرة في المجال الاقتصادي.¹

وعلى هذا الأساس فالنظام الرأسمالي يعطي وزنا هاما للمبادرات الفردية أي زيادة دور القطاع الخاص في التنمية، وهذا ما دفع معظم الدول إلى التحلي عن نموذج الاقتصاد المسير (المركزي) إلى نموذج اقتصاد السوق ومن مؤشرات هذا المسمى الجديد الخوصصة والتي تتطلب تخلي الحكومة عن جزء من ملكيتها وإدارتها للمال العام وتحويله إلى القطاع الخاص.

2.1- الملكية الخاصة في النظام الاشتراكي:

فالنموذج الاشتراكي فهو عكس النظام الليبرالي القائم على الملكية الخاصة، فبالنسبة للنموذج الاشتراكي فهو قائم على الملكية العامة لوسائل الإنتاج. فمن خلال هذا النظام تهيمن الدولة على أبرز وسائل الإنتاج، فالدولة تملك وتدبر هذه الوسائل ولا يتعدى دور الأفراد العمل كأجراء فيها². وفيما يخص الملكية الخاصة في الأنظمة الاشتراكية فقد كان هناك اتجاهان الأول والذي يدعو إلى تصفية القطاع الخاص باعتباره نقيض للملكية الجماعية ويمكن ملاحظة هذا النموذج في معظم التجارب

¹- عبد الحليم الزياد، التنمية السياسية، دراسة في الاجتماع السياسي، ج2، البنية والأهداف، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص23.

²- أحمد جمال الدين موسى، مبادئ الاقتصاد السياسي، دار النهضة العربي، القاهرة، مصر، 2003، ص50.

الماركسية لاسيما الاتحاد السوفياتي والتي تدعو إلى الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج لأنها "تهدف إلى إشباع الحاجات الاجتماعية لغالبية أفراد المجتمع وليس الربح".

فيرى كارل ماركس أن الملكية الخاصة تقييد للملكية الاشتراكية، وأن القطاع الخاص قطاعا مستغلا لا بد من تصفيته، إذ يعتقد بأن الملكية الخاصة حتى وإن كانت في البداية تتكون من العمل الشخصي للمالك، فإن نموها سيؤدي إلى تكديسها في أيدي طبقة واحدة قليلة العدد، ومن ثم حرمان الطبقة العاملة التي تشكل الأغلبية الساحقة وحرمان العامل من إمكانية امتلاك ناتج عمله.

أما الاتجاه الثاني وهو الذي يتبنى موقف إيجابي حول القطاع الخاص، وأنهم لم يتخذوا موقف موحد من الملكية الخاصة على الرغم من إدانتها من قبل البعض وتحريمها من البعض الآخر، ويعتبر هؤلاء الاشتراكيون أن وجود الملكية الخاصة في ظل النظام الاشتراكي ضرورة حتمية لتحقيق حرية الإنسان ولا يمكن إلغاؤها من الناحية الظاهرية.¹

وبالعودة إلى الاتجاه الأول نجد أن الفكر الماركسي ينظر إلى الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج على أنها لا يمكن إلا أن تكون مستغلة، وأن سبب انقسام المجتمع إلى طبقات وبالتالي إلى الصراع الطبقي. ويعتبر ماركس أن الطبقة العاملة حرمانها من وسائل الإنتاج، ومن هنا تتعرض للاستغلال لأنها ستتحصل على أجر أقل بكثير من القيمة المادية التي أنتجتها، بينما يستولي صاحب رأس المال على فائض القيمة، ومن هنا جاء التفسير الجوهري للاستغلال عند كارل ماركس وتبين أنه من مصلحة العامة تصفية الملكية الخاصة والاستغناء عنها.

2- الملكية الخاصة في الإسلام:

يختلف الإسلام عن ما جاء به الرأسماليون والاشتراكيون، فهو نظام إلهي بأصوله ومبادئه الربانية، فالإسلام لم يفصل بين الملكية الخاصة والملكية العامة، ولم يتخذ موقفا معرضا، وسنعرض أشكال الملكية في الإسلام، فيما يخص أشكال الملكية فقد اعترف الدين

¹ -محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفية والصراع، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص88.

الإسلامي بأشكال الملكية الثلاث: الفردية، الجماعية، وملكية الدولة، وجعل لكل واحدة منها نظاما خاصا ثابتا ومؤقت وبحسب الظروف والأحوال.

1.2- الملكية الخاصة:

إن إقرار الملكية الخاصة في الإسلام أمر معترف به، وهي ما يكون صاحبها شخصا بعينه، أو فردا، مستقلا، أو مجموعة من الأفراد على سبيل الاشتراك فيما بينهم من ملكية، يكون نصيب كل منهم محدودا ومعروفا.¹

ومن خلال هذا التعريف نرى أن المالك للملكية الخاصة لا بد أن يكون شخصا معينا، معنويا كان أو اعتباريا، فردا أو جماعة مشتركة، أنصبة أفرادها معلومة، وكان المال حلالا، ولا يقع ضمن الملكية العامة أو ملكية الدولة.

ومن أبرز الآيات الدالة على الملكية الخاصة قوله تعالى: ((إِنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَ هُوَ وَ إِن تُؤْمِنُوا وَتَتَّقُوا يُؤْتِكُمْ أُجُورَكُمْ وَ لَا يَسْأَلْكُمْ أَمْوَالَكُمْ، إِن يَسْأَلْكُمْوهَا فَيُخْفِكُمْ تَبَخَّلُوا وَ يُخْرِجْ أَضْعَانُكُمْ)) صدق الله العظيم.²

2.2- الملكية العامة:

يقصد بالملكية العامة وفق المنهج الإسلامي بتملك للجماعة دون تقسيم خاص وفردى، بمعنى يمنع من أن تكون المنافع العامة ملكا لشخص واحد وللدولة وحدها.

فهي ملكية مجموع الناس ولا يجوز التصرف بها لأن حاجة الناس إليها، ولهذا لا يصح أن تكون ملكا لأي شخص ويجوز التصرف بها لأن حاجة الناس إليها، ولهذا لا يصح أن تكون ملكا لأي شخص ويجوز للدولة أن تتدخل لتنظيم الانتفاع بها.

ومن الآيات الدالة على ذلك في قوله: ((وَاعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِّنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسُهُ وَ لِلرَّسُولِ وَ لِذِي الْقُرْبَىٰ وَ الْأَيْتَامَىٰ وَ الْمَسَاكِينِ وَ ابْنِ السَّبِيلِ إِن كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَ مَا أَنْزَلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّقَىٰ الْجُمُعَانِ وَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ)) صدق الله العظيم.³

¹- عيد الله يونس، الملكية في الشريعة الإسلامية ودورها في الاقتصاد الإسلامي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1987، ص156.

²-سورة محمد، الآية 36_37.

³-سورة الأنفال، الآية 41.

3.2- ملكية الدولة:

تظهر هذه الملكية في المنهج الإسلامي على شكل بيت المال بمعنى أموال الدولة بصفته شخصا معنويا أو اعتباريا كالأموال الخاصة في أيدي أصحابها، يحق لولي الأمر أن يتصرف فيها بجميع أنواع التصرفات الشرعية من أجل تحقيق المصلحة العامة.

ومن الأدلة كذلك ما رواه أبو هريرة عن النبي أنه قال: ((أَنَا أَوْلَى بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ، فَمَنْ تُوْفِيَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَتَرَكَ دَيْنًا فَعَلَيْ قَضَائِهِ، وَمَنْ تَرَكَ مَالًا فَلَوْرَثُهُ)) صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ¹. وهذا دليل على أن ديون الأفراد كانت تقضى من ملكية بيت المال أي ملكية الدولة، من خلال سهم الغارمين في الزكاة، أو من خلال الموارد الأخرى المخصصة لمصالح المسلمين. وبالتالي فإن أشكال الملكية الذي جاء بها الدين الإسلامي تتعارض تماما مع النظام الرأسمالي والاشتراكي، حيث أن الإسلام يجيز الملكية الخاصة؛ لكن يتحفظ بها لأنه لا يتفق مع الملكية الواسعة التي تؤدي إلى حبس الأرزاق.

3- خصائص القطاع الخاص:

أهم ميزة يمتاز بها القطاع الخاص هو السرعة في الإنجاز و الإبداع، فهو دائما يظهر بشكل متميز، بحيث أن تدخل الدولة بشكل مباشر في الإنتاج يؤدي إلى إعاقة الأفراد داخل القطاعات العامة، وهذا راجع لأسباب منها (اجتماعية، اقتصادية، نفسية...)، كعدم وجود تقدير للعمل المنجز من طرف العمال، وانعدام الحافز على المنافسة فيعمل على تحقيق أعباء إضافية على الدولة؛ فبالنسبة للقطاع الخاص يزيل من تحوف رأس المال الأجنبي ويشجعه على الإستثمار والشراكة، وهذا ما لاحظناه في عيادة الواحات حيث تقوم بالشراكة مع بلدان أجنبية عن طريق اكتشاف يد عاملة جديدة، ممرضات و مساعدة ممرض من دول أجنبية من الفلبين وبالتالي اكتشاف خبرة أجنبية جديدة وطريقة عمل جديدة وهذا الذي يؤدي إلى نجاح وتطور هذا القطاع الخاص.

¹- عبد الله يونس، مرجع سابق، ص 207.

ويمتاز القطاع الخاص بخاصية الديناميكية والحيوية وسرعة المبادرة، أي عدم وجود بيروقراطية معرقة للتسيير الفعال ونجاعته.¹

ومن أهم الخصائص التي أدت إلى نجاح القطاع الخاص في معظم البلدان:

- وضوح الهدف للقطاع الخاص هدفه واضح هو الربح الأقصى .
- توظيف العدد الضروري من العمال، وهذا عكس القطاع العام والذي يوجد فيه باستمرار فائض في عدد العمال مما يخفض إنتاجيته .
- التوسيع في استخدام مبدأ الثواب والعقاب أي للقطاع الخاص نظام المكافآت والحواز كالترقية مثلا ومعاقبة المقصرين مثلا بإنذار شفوي أو كتابي .
- يقوم القطاع الخاص بعملية المنافسة وسرعة الانجاز مع مختلف القطاعات سواء كانت خاصة و عامة.

ومن هنا فنجاح القطاع الخاص بواسطة مؤسساته في معظم الدول المتقدمة قد شجع معظم الدول النامية إلى السماح له في المشاركة في التنمية بمختلف مجالاتها، لهذا يرى معظم المفكرين في مختلف التخصصات ضرورة وجود دور قطاع خاص، فله دوره في تحقيق التنمية والعدالة.

4- الشكل القانوني لمؤسسات القطاع الخاص :

تعود ملكية مؤسسات القطاع الخاص إلى شخص أو مجموع أشخاص وتخضع للقانون الخاص وبدورها يمكن أن تأخذ الأشكال الآتية:

1.4- المؤسسات الفردية:

هي التي تعود ملكيتها لشخص طبيعي واحد، ويؤسسها برأسمال شخصي، وصاحب المؤسسة هو الذي يقوم بعملية الإدارة أو التنظيم أحيانا، وهو الذي يقوم بنفس الوقت بتقديم جزءا من عمل المؤسسة، ومن خلال تطور هذا النوع من المؤسسات تم اتساع نشاطها أدت إلى الفصل بين كل من الفائدة والربح نظرا لأن رب العمل أصبح يجلب الأموال من الغير أو

¹-إسماعيل محروس، إقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1992، ص31.

من البنوك، وبالتالي تتحصل مؤسسته على الفائدة، وهو عائد رأس المال، أما الربح فيتحصل عليه رب العمل، وهو مقابل عملية جمع عوامل الإنتاج أي تنظيم المؤسسة وإدارته بالمعنى الحالي، يدخل هذا النوع من المؤسسات ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2.4- الشركات:

وهي مؤسسات يمتلكها أكثر من شخص، وتخضع لشروط قانونية كتوفر الرضا بين الشركاء، والذي يشمل موضوع نشاط الشركة وقيمة ما يقدمه كل شريك كحصة في رأس المال، وتوفر محل لنشاط الشركة و موضوع لهذا النشاط، والشرط الآخر وهو السبب من وراء إنشاء هذه الشركة في تحقيق أرباح من وراء القيام بإنشائها.

ويمكن تقسيم هذه الشركات الخاصة إلى ثلاث أقسام¹:

أ- شركات الأشخاص:

تقوم على الاعتبار الشخصي بالاعتماد في تكوينها على شخصية شركائها والثقة المتبادلة بينهم، واعتبار هذه الشركة بأنها إعادة إنتاج لعدد من المؤسسات الفردية حيث تسمح بتجميع رؤوس أموال أكبر وبالتالي احتلال أكبر مجال للنشاط الاقتصادي وتنقسم إلى:

شركة التضامن:

تتكون عادة من أشخاص تربطهم روابط شخصية كالقربة والصداقة والثقة، وغالبا ما تكون أفراد الأسرة الواحدة. وهم متضامنين ومسؤولين مسؤولية شخصية وتضامنية عن ديون الشركة، وتحتاج هذه الشركات على الأقل قيمة المساهمة لكل شريك.

شركة التوصية:

والتي تشمل نوعين من الشركاء، شركاء متضامنين ويأخذون نفس أحكام الشركاء المتضامنين في شركة التضامن، وشركاء موصين يسألون عن ديون الشركة في حدود ما قدموه من حصص. وهناك نوعان من شركة التوصية، الأولى شركة التوصية البسيطة حيث أن

¹-ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1988، ص57.

الشركاء الموصين لا يمكن لهم تداول حصصهم، والثانية شركة التوصية بالأسهم تتحدد فيها حصص الموصين طبيعة الأسهم وهي قابلة للتداول.

شركة المحاصة:

وهي نوع خاص من الشركات، فهي عبارة عن مجرد عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر، والمساهمة في المشروع بتقديم حصة مال أو عمل، بهدف اقتسام ما ينتجه المشروع من أرباح أو خسائر دون أن تشهر أو تكون معلومة أي أنها لا يعلم بوجودها من الناحية القانونية غير الشركاء فقط.¹

إن شركات الأشخاص معرضة للخطر نتيجة انسحاب أو وفاة أحد الشركاء، كما أن وجود عدة شركاء يؤدي لسوء التفاهم وتناقض وتعارض بعض القرارات، فتنشأ صعوبة بيع حصة أي منهم يعود بالسلب على المؤسسة بسبب هذه المساوئ لشركة الأشخاص تم إنشاء شركات الأموال.

ب- شركة الأموال:

وهي شركات تقوم على الاعتبار المالي، وليس لشخصية الشريك، أي تعتمد في تكوينها على المبالغ المالية، وتتكون من مجموعة من الأشخاص يقدمون حصصا على شكل أسهم، وتكون قيمة هذه الأسهم متساوية قابلة للتداول، أي تقوم على تجميع المال لتحقيق غرض الشركة ويتمثل هذا النوع من الشركات في:

الشركة ذات المسؤولية المحدودة:

حسب القانون التجاري فإن هذه الشركة تتكون من شخص أو مجموعة من الأشخاص لا يجمعهم سوى الاعتبار المالي، ويقسم رأسمالها إلى قيم متساوية، كما أن رأسمالها محدود غير أنها غالبا ما تتخذ حجما متوسطا نظرا لمحدودية الشركاء فيها، وهذا الذي جعلها تتحول إلى شركات مساهمة من أجل زيادة رأسمالها، وهذه العملية سمح بها القانون التجاري

¹- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص56.

الجزائري؛ حسب القانون التوجيهي الجزائري للمؤسسات العمومية المستقلة التابعة للجماعات المحلية كشركات ذات مسؤولية محدودة.¹

ج- شركات مختلطة:

وهي شركات تجمع بين الاعتبار المالي والاعتبار الشخصي، إذ تتضمن بعض أحكام تماثل شركات الأموال، كما أن بها بعض خصائص شركات الأشخاص، ويشمل هذا النوع من الشركات شركة التوصية بالأسهم التي تتكون من نوعين من الشركاء، النوع الأول: شركاء متضامنين مسؤولين عن ديون الشركة مسؤولية شخصية وتضامنية كما هو الحال في الشركاء المتضامنين في شركة التضامن والتوصية البسيطة، والنوع الثاني من الشركاء، هم الشركاء المساهمين كما هو الحال في شركة المساهمة حيث تأخذ حصصهم شكل الأسهم ويكونوا مسؤولين في حدود هذه الأسهم، وتعتبر أيضا من الشركاء المختلط، الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وهي شركة تتكون من عدد من الشركاء لا يزيد عن 50 شريك كما يسأل الشركاء عن ديون الشركة مسؤولية محدودة بقدر حصصهم.

5- التطور التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر.

فمن خلال هذا العنوان سنقوم بتتبع مختلف المراحل التي مر بها القطاع الخاص في الجزائر، من خلال مسارها التاريخي وكذلك بالاعتماد إلى تطور هذا القطاع من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر معتمدة على تحليل النصوص القانونية الخاصة بهذا القطاع.

قبل هذا لا بد أن نعطي إشارة لوجود هذا القطاع في الجزائر منذ زمن طويل ويعود ذلك حسب ما طرحه **عبد اللطيف بن آشنهو** في كتابه كانت هناك صناعات خاصة؛ (كصناعة الجلود، الحرير، الصوف، القطن، خياطة الملابس....)، وكذلك استغلال مناجم الحديد، الفضة الموجودة في منطقة عنابة، أما أثناء الاستعمار الفرنسي فتحول القطاع الخاص إلى أيادي الملاك الفرنسيين، وفي أيادي قليلة من الملاك الجزائريين، ففي هذه المرحلة والمرحلة

¹ -نورة محمدي، دراسة تحليلية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على أداء ومساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني، مذكرة لنيل ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2006، ص40.

التي تلت الاستعمار مباشرة سيطرة الرأسمال الفرنسي¹، حيث أن وجود هذا القطاع في هذه المرحلة كان مرتبط بفتة المقاولين الأجانب الذين كانوا يستثمرون في صناعات خفيفة، مقابل عدد قليل من المقاولين الجزائريين من فئتي التجار والحرفيين الذين لا يملكون رأسمال كبير، ولكن هذه الفتة من الرأسماليين وبعض التجار والحرفيين من أصول ريفية هم الذين شكلوا فتة الرأسماليين والمقاولين بعد استقلال الجزائر.

فبعد الاستقلال مباشرة غادر الفرنسيون الجزائر وبيعت معظم المؤسسات لبعض الجزائريين بأسعار تكاد أن تكون رمزية، كما استولى الفلاحون على المزارع وكونوا جمعيات سميت بالتسيير الذاتي.

1.5- مرحلة التسيير الذاتي:

وفي هذه المرحلة كانت المؤسسة تسمى المؤسسة المسيرة ذاتيا، وبعدها استولى الفلاحون على المزارع التي تركها المستعمر، فتمركز القطاع الخاص في هذه الفترة مرتبط بفتة المقاولين الأجانب الذين كانوا يستثمرون في صناعة خفيفة مقابل عدد قليل من المقاولين من فئتي التجار والحرفيين الذين لا يملكون رأسمال كبير.²

وبعد إصدار الجزائر أول قانون بعد الاستقلال للاستثمار الخاص رقم 277. 63 الصادر في 26 جويلية 1963. الذي يسمح بإنشاء مؤسسات خاصة والذي ينص على السماح للمستثمرين الخواص بممارسة نشاطهم مع التقيد بحدود تخضع لإجراءات النظام العام.³

وبالنسبة لنشاط هذا القطاع الخاص فتمثل في عدد من المؤسسات التي يمتلكها الرأسماليون الجزائريون، فالجزائر همشت في هذه الفترة القطاع الخاص، ويعبر عنها جيلالي اليابس في قوله: "القطاع الخاص لم يشجع من طرف الدولة كان مهمشا، مما أدى إلى تأخر

¹-الهاشمي مقراني وآخرون، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد، التجربة الجزائرية، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص55.

2-Derras Omar, Place du secteur privée industriel l'économie algérienne, Insanité, N 01, CR ASC, Oran, Algérie, 1997, P 158.

³-قريوع عليوش كمال، قانون الاستثمار في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص6.

فئة المقاولين بالمفهوم الدقيق، ومع ذلك فقد تمت هيكلة القطاع الخاص وأخذ يتطور، ولكن في ظل القطاع العام الذي كان سائدا ومهيمننا."

وفي سنة 1966 تم إصدار قانون استثمار جديد رقم 284-66 المؤرخ في سبتمبر 1966، والذي نص على توسيع الاستثمار إلى الرأسمال الوطني الخاص، فشدت بضرورة عدم منافسة القطاع الخاص للقطاع العام الذي يتمثل في الدولة دون أن يحدد مجالات الاستثمار. ويضيف جيلالي يابس قائلا: "بأن المرحلة الممتدة ما بين 1967 إلى 1971 وهي المرحلة المتضمنة قانون الذي ينص على تقديم قروض مالية للخواص، هي مرحلة تشكل الرأسمال الخاص".¹

بناء على المشاكل التي واجهها هذا النوع من التنظيم والتسيير أو الإصلاح الأولي سواء في إطار قوانين الاستثمار أو خارجها، أدى إلى عدم تحقيق الأهداف التي تصبوا إليها الدولة، من هنا كان لزاما عليها إدخال تغييرات في مختلف المستويات وفي جميع المجالات وتجلي ذلك في نوع آخر والمتمثل في التسيير الاشتراكي.

2.5- مرحلة التسيير الاشتراكي:

تم من خلال هذه المرحلة التركيز على المصانع والشركات الكبرى باعتبارها أدوات استراتيجية في يد الدولة و هذا الذي أنشأ استقرار سياسيا، وتحقيق أهداف تتمثل في الدور الاقتصادي الانتاجي، وأنشأ وعي سياسي وعملا جماعيا منظما وإعطاء أهمية للعامل، وبالنسبة للدور الاجتماعي الذي يسعى من خلال هذا التوجه الايديولوجي الاشتراكي في مساهمة العمال لا تتمثل فقط في الإنتاج، بل وإنما في التسيير العام لمؤسساتهم.²

لقد كرس هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا، فمجموعة الأساليب و الميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وإنجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية التي حددها الميثاق الوطني لسنة 1976.

¹-الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص57.

²-المرجع نفسه، ص63.

حيث عمل الميثاق على تحديد المبادئ والمحاور الكبرى لبناء الاشتراكية، ومن المبادئ الأساسية التي وضعها الميثاق مبدأ يدعو إلى عدم استغلال الإنسان لأخيه الإنسان والتطرق إلى كيفية تطبيق ذلك عن طريق تحقيق اشتراكية وسائل الإنتاج، وتطرق كذلك إلى القطاع الخاص ووظيفته الاجتماعية، وأكد الميثاق على أن الملكية الخاصة في الجزائر لا يجوز أن تكون مصدر لأية سيطرة اجتماعية، ومن خلال هذا الإطار سمح الميثاق الوطني للملكية الخاصة أن تمارس في حدود تجعلها لا تلحق ضرر لمصالح العمال، ولا تقف أمام تطور المجتمع نحو الاشتراكية، وأن لا تطغى المصلحة الخاصة على العامة كذلك.¹

ومن خلال المكانة التي أصبحت تحتلها نشاطات القطاع الخاص في تلك المرحلة لم يستطع الميثاق تجاهلها، لذا أكد على ضرورة إدماج الملكية الخاصة في مسار عملية التنمية. لكن على الرغم من هذا فإن ما جاء به الميثاق الذي يستدعي الحفاظ على التوجه الاشتراكي يستدعي أن لا يجد القطاع الخاص الإمكانية حتى يتحول إلى قوة تمكنه من السيطرة على الدولة، وهذا ما ذكره الميثاق: " إن تأمين الاختيار الاشتراكي يستلزم القضاء على أية إمكانية تتيح للقطاع الخاص أن يتحول إلى قاعة استيلاء على السلطة، ومن هنا كان اللازم تحديد أوجه نشاطه وحصصها بكيفية تمنعه من اكتساب القوة الاقتصادية والتأثير على أجهزة الدولة".²

ومع ذلك استطاع القطاع الخاص بإنشاء بعض المؤسسات وتوسيع قاعدته الاقتصادية بالانشغال في الصناعة الخفيفة واستغلال اليد العاملة التي كانت غير مؤهلة، وتعمل في ظروف قاسية جدا مقابل أجر ضعيف.

لم تتمكن الدولة من إحكام سيطرتها بصورة مطلقة إلى كل مؤسسات القطاع الخاص التي أخذت تنشط في الخفاء مستغلة ضعف أفراد القوى الشعبية الفقيرة.

¹-جبهة التحرير الوطني الميثاق الوطني، مطبعة جبهة التحرير الوطني، أفريل 1976، ص40.

²-المرجع نفسه، ص41.

3.5- الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر:

أ-مرحلة إعادة الهيكلة:

لقد عرفت المؤسسات الجزائرية بداية الثمانينات مرحلة جديدة استنادا إلى المنشور رقم 80_240 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، الذي ينص على إعادة الهيكلة للمؤسسات الخاصة، والاقتصاد الوطني عامة.

فإعادة الهيكلة تعني: "مجموعة من الإجراءات اتخذت من أجل رفع وتحسين الوضعية الاقتصادية للمؤسسات بالتوزيع السليم والمحكم لكل الثروات المادية والبشرية في مختلف الوحدات الإنتاجية."

وعرفت إعادة الهيكلة نوعين من إعادة الهيكلة العضوية وإعادة الهيكلة المالية، حيث تتمثل إعادة الهيكلة العضوية في إعادة تنظيم هيكل المؤسسات العمومية، وذلك بتفتيتها وتجزئتها من شركات وطنية ذات حجم كبير إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وانطلقت عملية إعادة الهيكلة العضوية بعد صدور المرسوم المتعلق بها في أكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي الأول، وتمت هذه العملية عبر مرحلتين.¹

أما العملية الثانية هي إعادة الهيكلة المالية، ومعناها تقييم الوضعية المالية لكل المؤسسة قبل إعادة هيكلتها، لتمكن المؤسسة الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية.²

فالقطاع الخاص خلال هذه الفترة لم يصبح متعلق بالبحث عن كيفية تهميشه أو إدماجه بشكل مؤقت في التنمية الاقتصادية، بل أصبح الأمر متعلق بضرورة اعتباره وإشراكه في التنمية، خاصة مع صدور قانون الاستثمار لسنة 1982، ففي 21 أوت 1982 صدر قانون الاستثمار، وقد جاء من أجل تقوية دور ومكانة القطاع الخاص، وكذلك في الرغبة المعلنة للسلطة لإدماج هذا القطاع في جهود التطور والتنمية الاقتصادية، ومن أجل تحقيق مشاريع جديدة على شرط أن تكون هذه المشاريع ذات أهمية اقتصادية اجتماعية .

¹-ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص177.

²-Mustapha Mehideche, L'Algérie économie de rente et économie émergente, Edition Dahleh, Algérie, 2000, p34.

إن هذا القانون جاء ليزيل الغموض التي جاءت به القوانين السابقة ويخرج الاستثمار الخاص بصورة شرعية في الإطار الاجتماعي والاقتصادي الذي رسمته المخططات التنموية.¹

فشهد القطاع الخاص خلال فترة (1986_1988) تطورا نسبيا نتيجة الحرية التي منحتها إياها الدولة إذ فتحت له مجالات استثمار عديدة، جاء ذلك نتيجة التناقضات والأزمات التي بدأت تظهر في القطاع العام، وهذا نتيجة التطور الفوضوي للقطاع الخاص كانت الضرورة ملحة لتدخل الدولة حتى تضبط الأمور، وتجعل من القطاع الخاص إطارا مكتملا للقطاع العام، فشجعت على حرية الاستثمار، لكنها حرية مراقبة وموجهة بما يخول لها قدرة التحكم فيه، وهذا ما جاء به قانون الاستثمار الذي ذكرناه سابقا، لكن هذا القانون لم يدم تطبيقه كثيرا فتراجع مع تدهور الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد بتدهور أسعار البترول وبالتالي ضعف هامش مراقبة الدولة للقطاع العام، فصدر قانون آخر للاستثمار المؤرخ في 12 جويلية 1988، تضمن إعطاء هامش من الحرية للمقاولين ودعم القطاع الخاص، حيث وجدت الدولة نفسها مجبرة على دعم القطاع الخاص خصوصا أمام فشل القطاع العام فألغت الهيئات المكلفة بمراقبة الاستثمارات الخاصة، فهي تعطي أولوية لبعض الاستثمارات على حساب الأخرى.²

ب- استقلالية المؤسسات:

إن إعادة الهيكلة بنوعيتها العضوي والمالي لم يكن له التأثير على المؤسسات، فبقي ضغط المديونية الخارجية والتدهور الكبير في المردودية، كل هذه العوامل جعلت المسؤولين في تلك الفترة يرون أن الحل الوحيد هو إجراء إصلاح اقتصادي يسمح للمؤسسة من تسيير وضعيتها والتخلص من العقبات التي أعاقت سيرها، وفي هذا السياق تجسدت فكرة استقلالية المؤسسات الذي تمخض عن ذلك قانون 01/88 المؤرخ في 12/11/1988، المتعلق باستقلالية المؤسسات والذي يهدف إلى إعطاء المؤسسة استقلالية مالية في التسيير وإصدار القرارات وتحريرها من كل القيود والعراقيل التي كانت تخضع لها، وذلك قصد زيادة مردودية

¹-الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص 69-70.

²-Benissad Hocine, La réforme économique en Algérie, O.P.U, Alger, 1991, p40.

المؤسسة الاقتصادية والمالية الضعيفة، والتخلي عن مبدأ تدخل الدولة من الجانب المالي، والجانب الاقتصادي كرسم الأهداف والسياسات، حيث أخذت المؤسسة شكل آخر في تعريفها فأصبحت حسب القانون الخاص شخصية معنوية (مؤسسات ذات أسهم، مؤسسات ذات مسؤولية محدودة)، أي أنها مسؤولة عن نشاطها تخضع لمبادئ الربحية.

وهناك أسباب كثيرة أدت إلى استقلال المؤسسات نذكر الأسباب الاجتماعية تفشي ظاهرة البطالة، بروز طبقتين الأغنياء والفقراء. والأسباب الاقتصادية منها؛ المشاكل الناجمة عن الإخفاق في تطبيق إعادة الهيكلة وكذلك ارتفاع أسعار البترول، ومن الأسباب السياسية والقانونية؛ أحداث أكتوبر 1988 حالة أزمة سياسية، السماح بإنشاء أحزاب المعارضة.

برز دور القطاع الخاص في هذه المرحلة بالانفتاح على القطاع الخاص ودعوته إلى الاستثمار الاقتصادي من خلال قانون الاستثمار 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988، والمتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية جاء من أجل تحديد طرق جديدة للاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني، وذلك من خلال إجراءات تعديلات لتجاوز العقبات التي ظهرت في قانون الاستثمار لسنة 1982.¹

حيث ينص هذا القانون على تحديد توجيه الاستثمارات الخاصة، وقد استثنى هذا القانون الاستثمار الخاص الوطني من القطاعات التي تعتبر استراتيجية، والنشاطات الأخرى التي تسمح للقطاع الخاص بالاستثمار فيها.

نرى أن هذا القانون كان أكثر ليبرالية (حرية) في الجانب الاقتصادي وثم أصبح صعب التنفيذ نتيجة لتراجع عائدات العملة الصعبة وتراجع إيرادات الضرائب حيث واجهت الاستثمارات ذات الأولوية صعوبة الحصول على تراخيص استيراد المواد الأساسية وصعوبة في الحصول على العملة الصعبة.

ظل القطاع الخاص على هذا الحال إلى جاءت مرحلة تختلف عن المرحلة السابقة والممتدة ما بين 1990 و1994، تهدف هذه المرحلة إلى اعتماد المؤسسات على نفسها من

¹-الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص71-74.

حيث الجوانب المادية والتسييرية، أي يعاد تنظيمها وتسييرها بطرق أكثر فعالية، وإثر ذلك انتقلت المؤسسات إلى الاستقلالية لمتابعة نشاطها الإنتاجي بهدف منافسة الواردات من السلع الأجنبية.

فصدر قانون آخر للاستثمار نتيجة الفترة التي مر بها القطاع الخاص، ويتمثل في قانون 12/93 الصادر في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمارات المواكبة للإصلاحات الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر بغية النهوض بالاقتصاد الوطني وإرساء قواعد اقتصاد السوق، وذلك بتشجيع القطاع الخاص من خلال تدعيم وتعزيز إدارة تحرير الاقتصاد والسياسة الجديدة لترقية الاستثمارات وقصد توفير البيئة القانونية والتنظيمية المواتية لجلب واستقطاب الاستثمار الخاص المحلي و الأجنبي إلى جانب القطاع العام.

فنص قانون ترقية الاستثمار 12/93 من مادته الأولى على أن: "يحدد هذا المرسوم التشريعي النظام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية الخاصة، والأجنبية التي تنجز ضمن النشاطات الاقتصادية لإنتاج السلع وتقييم الخدمات غير المخصصة صراحة للدولة أو لفروعها، لأي شخص معنوي معين صراحة بموجب نص تشريعي".¹

فيتضح من خلال مادته أن المشرع لم يفرق بين المستثمر المحلي والأجنبي، كما حدد مجال تدخل المستثمرين الخواص في النشاط الاقتصادي حيث نص صراحة على وجود قطاعات مخصصة للدولة ولفروعها ولأي شخص محدد صراحة في نص تشريعي وما يمكن أن نقوله أن هذا القانون من خلال مواده أن يحقق النمو الاقتصادي وذلك بترقية القطاع الخاص، فهو يلح في مواده على تأكيد الامتيازات والضمانات والتحفيزات للقطاع الخاص، فقد جاء هذا القانون في ظرف اقتصادي وسياسي فاتجه نحو تقليص مؤسسات القطاع العام. وتمكن القطاع الخاص من كسب فضاءات جديدة للاستثمار وتدعيم بقاعدة قانونية صلبة، وهذا ما نوضحه أكثر في المرحلة القادمة من مراحل تطور القطاع الخاص.

¹ -نورة محمدي، مرجع سابق، ص60.

ج-الخصوصية في الجزائر:

لقد تبنت كثيرا من الدول في العالم التعديل أو التصحيح الهيكلي تحت رقابة صندوق النقد الدولي FMI، بهدف استعادة التوازن الداخلي والخارجي لاقتصادها وتحسين التخصص وإدارة مواردها، هذه البرامج تهدف كما هو معروف إلى تكييف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية مع متطلبات اقتصاد السوق الذي يتقبله اليوم الجميع وهو يقدم كنتيجة حتمية لاقتصادات ممرزة بلغت محدوديتها ولم تعد تسمح بمواصلة التنمية بفاعلية حقيقة فالانتقال إلى اقتصاد السوق أصبح هكذا يعتبر عند الجميع النمط الاقتصادي اللازم لإحداث تجديد قواعد النمو (إقلاع تنموي صحيح).

فالتوجه الجديد للدولة بتطبيق الخصوصية يساعدها في التخلص من التسيير المباشر للاقتصاد، والأخذ بمبادئ الحرية الاقتصادية التي أصبحت فكرة مسلم بها، وذلك لم يكون إلا بخصوصية المؤسسات العمومية.

حيث عرف المشرع الجزائري في الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 الخصوصية كمايلي: " فهي عملية نقل الملكية من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص من خلال تحويل مجموع أو جزء من الأصول المادية أو المعنوية، أو الرأسمال الاجتماعي للمؤسسات العمومية لصالح أشخاص خواص ماديين كانوا أو معنويين".

كما عرفت كذلك بأنها: "مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف الاعتماد الأكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص، والمنافسة من أجل تحقيق اهداف التنمية والعدالة الاجتماعية"¹.

ومن الأسباب التي دفعت بالجزائر بتبني هذا التوجه؛ فشل الإصلاحات المتعاقبة للمؤسسات الاقتصادية، وعرفت فترة الثمانينات انخفاضا كبيرا لأسعار النفط تزامن مع تفاقم المديونية واختلال الميزان التجاري مما لجأت الجزائر إلى المؤسسات الدولية وما دفع ذلك باتجاه الخصوصية. ومن الأسباب كذلك ضغوطات المؤسسات الدولية خاصة ضغوطات صندوق

¹- أحمد بلالي، خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر (الأسباب، الميكانيزمات والتحديات)، الملتقى الدولي حول اقتصاديات الخصوصية والدور الجديد، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006، ص86.

النقد الدولي FMI والبنك العالمي BM من خلال برامجها الإصلاحية التي تهدف إلى توسيع النظام الدولي الجديد وضمن ما يعرف ببرامج التثبيت وبرامج التعديل الهيكلي، وكذا الإصلاحات التدريجية المنتهجة في البلدان تعتبر كسبب من الأسباب التي دفعت بالجزائر إلى خصوصية المؤسسات العمومية.¹

ففي هذه المرحلة تم تفعيل القطاع الخاص وبعث إجراءات تحفيزية لخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكانت الانطلاقة مع بداية 1998 مع انطلاق أولى الإصلاحات الاقتصادية التي استدعت بقوة فتح المجال أما القطاع الخاص، وفي سنة 1993، تم الاعتراف الفعلي بدور القطاع الخاص وذلك بمقتضى المرسوم رقم 12/93 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 قانون ترقية الاستثمار الذي ذكرناه سابقا والقاضي بتحرير الاستثمارات من كل القيود والسماح للخوارج سواء كانوا محليين أو أجانب للاستثمار في جميع المجالات، فتم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وترقية الاستثمار APST، وحضي هذا القطاع باهتمام أكبر مع تطبيق الإصلاح الاقتصادي للفترة (1994_1996). فتم مراجعة هذا القانون بإصدار قانون أكثر فعالية واستيعاب للمتغيرات والمعطيات الجديدة يتعلق الأمر بقانون رقم 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار. فبصدور هذه النصوص القانونية التي عكست اهتماما متميزا بهذا القطاع تم إنشاء الوكالة بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI التي حلت مكان الوكالة الوطنية لدعم وترقية الاستثمار APST، وتم تحديد صلاحيتها وتنظيمها وسيرها بموجب المرسوم التنفيذي 282/01 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001.

وفي سنة 1997 تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وتهدف هذه الهيئة إلى مساعدة الشباب على تكوين مؤسسات صغيرة ومتوسطة تسمح بالحصول على مناصب شغل والمشاركة في تنمية البلاد.

1- أحمد بلالي، مرجع سابق، ص 88-89.

خلاصة الفصل:

نستنتج في نهاية هذا الفصل تغير دور القطاع الخاص في الجزائر في عملية التنمية منذ الاستقلال إلى حد الآن، فبعد الاستقلال لم يعرف دور في التنمية نظرا للنهج الاشتراكي الذي اعتمده الجزائر بعد الاستقلال والقائم على التخطيط المركزي واحتكار الدولة للنشاط الاقتصادي، فبقي هذا القطاع مستغل ومعيق لعملية التنمية.

كما تميزت السياسات التنموية خلال هذه الفترة بالتناقض وعدم الوضوح حيث من جهة كان ينظر إليه على أنه قطاع مستغل، ومن جهة أخرى يتم إصدار قوانين لتشجيعه. لكن مع بداية الثمانينات ظهرت بعض الأصوات التي نادى بضرورة إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص وإدماجه في الخطة التنموية، وبهذا شرعت الحكومة في وضع نصوص قانونية تسمح له بالمشاركة في عملية التنمية، لكن مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات وكنتيجة لانخفاض أسعار البترول، الذي تسبب في عدة اختلافات على مستوى الاقتصاد الوطني كارتفاع نسبة البطالة وغيرها. تغيرت النظرة اتجاه القطاع الخاص حيث أصبح يعتبر عاملا مهما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا تم إصدار قوانين وتشريعات وعرفت جملة من الإصلاحات كانت لها انعكاسات على القطاع الخاص، هذا ما أدى بتطوره ونجاح مؤسساته نتيجة القيم التي يحملها أفراد هذا القطاع مقارنة بالقطاع العام، فأدى إلى ارتفاع الاستثمارات الخاصة والأجنبية.

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل السادس

معرض وتحليل البيانات والنتائج

تمهيد

1. عرض خصائص عينة الدراسة
2. عرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى
3. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
4. عرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية
5. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الثانية
6. الاستنتاج العام

تمهيد :

نتناول في هذا الفصل الدراسة الميدانية والتي تعتبر مرحلة هامة للوقوف على الظاهرة المدروسة إمبريقا، فمن خلالها يمكن الباحث للنزول إلى الواقع لكشف الحقائق وجمع المعلومات الضرورية ليصل إلى النتائج ويجب عن تساؤلاته أو تأكيد من صحة فرضياته، وفي هذا الفصل سنتناول أولا عرض خصائص العينة التي تتميز بها عينة البحث بواسطة جداول إحصائية بسيطة مرفقة بقراءة لكل جدول. وعرض ووصف وتحليل بيانات الدراسة انطلاقا من الفرضيات، لنخلص في الأخير إلى النتائج العامة للدراسة.

1- خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم(01): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	58	%61.05
أنثى	37	%38.95
المجموع	95	%100

من خلال نتائج الجدول رقم(01) يتبين أغلبية المبحوثين من الذكور، حيث بلغت نسبتهم %61.05 مقابل %38.95 من الإناث. ويرجع هذا التفاوت الواضح بين الجنسين إلى نوع بيئة الدراسة، مثل مميزات المحيط الاجتماعي الذي لا يتوافق أفراده أكثر عن المرأة العاملة، ونجد أن جل هؤلاء النساء الذي يعملن في المؤسسة هم لا ينتمون إلى المجتمع المحلي الغرداوي.

الجدول رقم(02): يبين توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرارات	النسب المئوية
]29- 20]	31	%32.63
]39- 30]	28	%29.47
]49- 40]	28	%29.47
50 فأكثر	8	%8.42
المجموع	95	%100

من خلال نتائج الجدول رقم(02) يتبين أن المبحوثين يسودهم عنصر الشباب حيث نجد أن نسبة 32.63% منهم تتراوح أعمارهم بين 20 و 29 سنة، و 29.47% أعمارهم تتراوح بين 30 و 39 سنة، وهذه النسبة متساوية مع الأعمار التي تتراوح بين 40 و 49 سنة. و 50 وأكثر بنسبة 8.42%.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية السابقة أن أغلب العمال هم من مرحلة الشباب، وهي التي تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 29 سنة، تليها الفئة التي تجاوزت مرحلة الشباب بقليل، وهي الأكثر من 30 سنة، والفئة الأكثر من 40 سنة. وذلك راجع إلى النسبة العالية للفئة الأولى والثانية من التركيبة الديمغرافية للمجتمع، وتتفوق الفئة الأولى بحكم هم الذين يزيد اندماجهم لأسرهم وأصدقائهم، وتزيد العبادة كلما تقدمنا في السن.

الجدول رقم(03): يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	27	%28.42
متزوج	60	%63.16
أرمل	03	%3.16
مطلق	05	%5.26
المجموع	95	%100

من خلال نتائج الجدول رقم (03) يتبين أن نسبة المتزوجين من أفراد العينة بلغت 63.16%، أما نسبة العزاب بلغت 28.42%، في حين بلغت نسبة المطلقين 5.26%، ونسبة الأراامل بلغت 3.16%.

و ما يفسر ارتفاع عدد المتزوجين هو تجاوز سن الثلاثين ويمثل هذا السن أنهم متزوجين، وكذلك نظرا لخصوصية المنطقة، وهذا ما يعني اندماجهم في أسرهم مع أولادهم والمجتمع ككل.

ويرجع هذا الارتفاع في الزواج إلى وعي الأفراد بالزواج وهذا ما يحث عليه ديننا الإسلامي.

الجدول رقم(04): يبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
01.05%	01	بدون تعليم
6.32%	06	ابتدائي
17.89%	17	متوسط
30.53%	29	ثانوي
44.21%	42	جامعي
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأكبر من الباحثين ذوي مستوى جامعي حيث بلغت 44.21%، وتليها نسبة ذوي المستوى الثانوي بـ 30.53%، في حين بلغت نسبة المستوى المتوسط بـ 17.89%، مقابل 6.32%، أما الذين هم بدون تعليم يمثلون نسبة 01.05%.

إن هذه النسب التي توضح المستوى التعليمي لمجتمع البحث مدى الاهتمام المتزايد بتحسين مستوى العمال، فيرتبط هذا المستوى بنوعية العمل الذي يقوم به العمال في هذه

المؤسسة أطباء، ومهندسين وكذا الإداريين الذين يحتاجون إلى هذا المستوى الجامعي والتقنيين الساميين.

و هذا ما يوضح كلما انتقلنا إلى مستوى تعليمي أعلى كلما زادت الحاجة إليه.

الجدول رقم(05): يبين توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية

النسب المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
02.11%	02	إطار مسير
20%	19	إطار
51.58%	49	عامل تحكم (مؤهل)
26.31%	25	عامل تنفيذ (بسيط)
100%	95	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم(05) يتبين أن المبحوثين يتوزعون على مختلف الفئات المهنية في المؤسسة، وتركز على نسبة 51.58% في فئة عمال التحكم (المؤهلين)، في حين أن 26.32% تمثل عمال التنفيذ (البسطاء)، بينما تمثل نسبة 20% من الإطارات، مقابل 02.11% من الإطارات المسيرة.

الفرق بين عمال التحكم وعمال التنفيذ في المؤسسة الحالية، أن عمال التحكم تتمثل في المرضى ومساعدين والإداريين، وهم الأفراد الذين تخرجوا من الجامعات والمعاهد، في حين تتمثل فئة عمال التنفيذ في السائقين والطباخين والحراس وعمال النظافة. أما الإطارات في المؤسسة تتمثل في الأطباء ورؤساء المصالح، أما الإطارات المسيرة تتمثل في مدير المؤسسة ونائب المدير.

الجدول رقم(06): يبين توزيع المبحوثين حسب مدة الخدمة في المؤسسة محل الدراسة

النسب المئوية	التكرارات	مدة الخدمة
43.16%	41] 03-01]
18.95%	18] 06-04]
16.84%	16] 09-07]
21.05%	20] 12-10]
100%	95	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(06) أن نسبة 43.16% من العمال تتراوح مدة خدمتهم في المؤسسة مجال الدراسة من 1 إلى 3 سنوات، مقابل 21.05% منهم تتراوح مدة خدمتهم ما بين 10 و12 سنوات، أما الذين قضوا مدة تتراوح ما بين 3 و4 سنوات تقدر نسبتهم 18.95%، بينما فئة العمال في العيادة التي تتراوح مدة خدمتهم بين 7 و9 سنوات تقدر نسبتهم بـ 16.84%.

إن هذه النسب المشار إليها تفيد أن أغلبية العمال في المؤسسة تتجاوز مدة خدمتهم فيها سنة، فهي كافية لمعرفة القيم السائدة في العيادة كقطاع خاص حيث أن العامل يمكن أن يكون خبرة من سنته الأولى في المؤسسة.

الجدول رقم(07): يبين توزيع المبحوثين حسب الأجر الذي يتقاضونه شهريا.

النسب المئوية	التكرارات	قيمة الأجر
12.63%	12	أقل من 18.000.00 دج
33.68%	32] 27.000.00_18.000.00 دج]
23.16%	22] 36.000.00_27.000.00 دج]
12.63%	12] 45.000.00_36.000.00 دج]
17.89%	17	أكثر من 45.000.00 دج
100%	95	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(07) أن أغلب المبحوثين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 18.000.00 وأقل من 27.000.00 دج بنسبة 33.68%، مقابل نسبة 23.16% أجورهم ما بين 27.000.00 وأقل من 36.000.00 دج، تقابلها نسبة 17.89% يتقاضون أجرا 45.000.00 دج فأكثر، وتمثل نسبة 12.63% من الذين يتقاضون أقل من 18.000.00 دج وهذه النسبة متساوية مع الذين يتقاضون أجرا ما بين 36.000.00 وأقل من 45.000.00 دج.

ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية العمال ينتمون إلى الفئة الاجتماعية ذات الدخل المتوسط، بينما باقي العمال يتوزعون على باقي الفئات، فنلاحظ أن هناك تقارب شديد في مستوى الدخل بالنسبة لأفراد عينة البحث مركزه الدخل الشهري المتوسط.

الجدول رقم(08): يبين توزيع المبحوثين حسب فترات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

فترات العمل	التكرارات	النسب المئوية
الفترة الصباحية والمسائية	68	71.58%
الفترة الليلية	06	6.31%
الفترتين معا	21	22.10%
المجموع	95	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(08) أن نسبة 71.58% من المبحوثين الذين يشتغلون في الفترة الصباحية والمسائية، تليها نسبة 22.10% من المبحوثين الذين يشتغلون في الفترتين معا (الصباحية والمسائية وكذلك الليلية)، أما الذين يشتغلون في الفترة الليلية يمثلون نسبة 6.31%.

إن هذه النسب المشار إليها تفيد أن أغلبية العمال يعملون في الفترة الصباحية والمسائية، ولا تغفل النسبة التي تمثل الذين يعملون في الفترتين معا الصباحية والمسائية والليلية وهذا نظرا لطبيعة المؤسسة تعمل بالمناسبة .

الجدول رقم(09): يبين توزيع المبحوثين حسب ساعات العمل في المؤسسة محل الدراسة.

ساعات العمل	التكرارات	النسب المئوية
[07-06 ساعات]	4	4.21%
[09-08 ساعات]	32	33.68%
[11-10 ساعات]	12	12.63%
12 ساعة وأكثر	47	49.47%
المجموع	95	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم(09) أن نسبة 49.47% من العمال الذين يعملون 12 ساعة وأكثر، مقابل نسبة 33.68% من الذين يعملون من 08 إلى 09 ساعة، أما الذين يعملون من 10 إلى 11 ساعة تقدر بـ 12.63%، بينما الفئة التي تعمل من 06 إلى 07 ساعة تقدر بـ 4.21%. إن هذه النسب توضح أن أغلبية العمال يعملون فترة طويلة في العمل.

إن هذه الأرقام توضح أن غالبية العمال يقضون فترة طويلة في العمل، وهذا ما يعكس التزام العمال بالقوانين العامة والمعايير والضوابط المهنية التي تتمثل في اللوائح الخاصة المنظمة للعمل في المؤسسة، والتي قد يكون لها دور في التزام العمال بقيم العمل في مؤسستهم.

2- عرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى:

نتناول من خلال هذه النقطة عرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى "كلما زاد الاندماج الاجتماعي للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص" من خلال الروابط التالية:

الجدول رقم(10): العلاقات الأسرية للمبحوثين وعلاقتها بتغيب العمال عن مؤسساتهم

المجموع	تغيب	لم أتغيب	التغيب عن العمل العلاقة الأسرية
70	30	40	مستقرة
%100	%42.86	%57.14	
13	07	06	متوترة نوعا ما
%100	%53.85	%46.15	
12	07	05	سيئة
%100	%58.33	%41.67	
95	44	51	المجموع
%100	%46.32	%53.68	

من خلال نتائج الجدول رقم(10) وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 53.68% من أفراد العينة أجابوا بأنهم لم يتغيبوا عن عملهم، يدعمها في ذلك نسبة 57.17% من الذين صرحوا أن طبيعة العلاقات السائدة في الأسرة مستقرة، تقابلها نسبة 46.15% من الذين أجابوا أن طبيعة العلاقات في الأسرة هي علاقة متوترة نوعا ما، مقابل 41.67% من الذين أجابوا أن طبيعة العلاقات في الأسرة سيئة.

في حين أن نسبة 46.32% من أفراد العينة أجابوا بأنهم تغيبوا عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 58.33% منهم أجابوا بأن طبيعة العلاقات في الأسرة سيئة، مقابل نسبة 53.85% صرحوا بأن العلاقات في الأسرة متوترة نوعا ما، وتقابلها نسبة 42.86% من الذين أجابوا أن طبيعة العلاقات في الأسرة مستقرة.

ما يمكن أن تكشف هذه النسب أن أغلبية أفراد العينة الذين لم يتغيروا عن عملهم هم من الذين يرون أن العلاقة مع بقية أفراد أسرهم يسودها الاستقرار الأسري. وهذا ما يدل على أن العمال الأكثر اندماج في الوسط الأسري هم الأكثر استقرار في علاقاتهم مع أسرهم، ومن ثم فإن المبحوث من خلال استقراره الأسري يكون الأكثر تمسكا والأكثر التزاما لهذه الأسرة من خلال العلاقات الاجتماعية التي تسود هذه الأسرة، ما يجعله أكثر تمسكا بقيم الالتزام للعمل من حيث التغيب وهو ما يزيد من اندماجه في وسطه المهني. فالعامل يكون قدوة للعمال الآخرين في المؤسسة من حيث الغياب كونهم مسؤولين عن تنظيم ذلك العمل، فلكل عامل له وظيفته الخاصة وأعماله تؤدي لخدمة كافة العاملين في المؤسسة وعند غياب أحد العمال يصبح العمل غير منظم. إن العمال في مؤسسة خاصة يقل غيابهم عن العمل مقارنة بمؤسسة عامة نظرا لتعدد الإجراءات التي تتخذها المؤسسة تجاه غيابهم.

في حين تؤكد معطيات نفس الجدول أن الذين تغيروا عن عملهم وصفوا أن علاقاتهم الأسرية بالمتوترة والسيئة، هذا يعني أن المبحوث داخل هذه الأسرة يصعب عليه التمسك بهذه الأسرة و الالتزام بها، مما يؤدي به إلى عدم الالتزام في مكان العمل ويؤدي به إلى الغياب عن العمل، هذا يعني أن المبحوث كون علاقته الأسرية غير مستقرة يصبح متنكرا للالتزام تجاه أسرته التي ينتمي إليها.

و نبين تأثير الاندماج الأسري مع النظرة للمستقبل من خلال العلاقة بين استشارة المبحوث لأسرته حول المسائل المالية والشعور بمستقبل المبحوث ومستقبل مؤسسته عبر الربط التالي:

الجدول رقم(11): مشاركة المبحوثين أسرتهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها وعلاقتها بالرضا عن المؤسسة

المجموع	لا أشعر بالرضا عن المؤسسة	راض عن المؤسسة	الرضا عن المؤسسة اتخاذ القرارات في الأسرة
43 %100	08 %18.60	35 %81.40	دائما أشرك أسرتي
35 %100	13 %37.14	22 %62.86	أحيانا أقوم بمشاركتها
17 %100	04 %23.53	13 %76.47	لا أقوم بمشاركتها
95 %100	25 %26.32	70 %73.68	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم(11) وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 73.68% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم راضين عن مؤسستهم، تدعمها في ذلك نسبة 81.40% من الذين أجابوا بأنهم دائما يقومون بمشاركة أسرتهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها، مقابل 76.47% من الذين أجابوا بأنهم لا يقومون بمشاركة أسرتهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها، مقارنة بنسبة 62.86% من الذين أجابوا بأنهم أحيانا يقومون بمشاركة أسرتهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها.

في حين نجد أن نسبة 26.32% من الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن مؤسستهم، تدعمها في ذلك نسبة 37.14% من الذين أجابوا بأنهم أحيانا يقومون بمشاركة أسرتهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها، مقابل 23.53% من الذين أجابوا بأنهم لا يقومون

بمشاركة أسرهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها، مقارنة بنسبة 18.60% من الذين أجابوا بأنهم دائما يقومون بمشاركة أسرهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها.

تكشف لنا هذه المعطيات أن غالبية أفراد العينة راضين عن مؤسستهم ويقومون بمشاركة أسرهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها. هذا ما يفسر بأن مشاركة المبحوث لأسرته في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها يساهم في الرضا عن مؤسسته.

تعتبر عملية اتخاذ القرارات جوهر ولب العملية الإدارية داخل الأسرة ويتوقف نجاح الفرد أو الأسرة في إدارة شؤونها إلى حد كبير على مدى سلامة ورشد القرارات التي يتم اتخاذها، فالأسرة تعتبر نظام اجتماعي أو الوحدة الاجتماعية التي تعيش فيها جماعة من الناس تنشأ بينهم علاقات أولية، والأسرة تشكل اللبنة الأساسية للمجتمع والرابط الذي يقيه متماسكا فتشترك عناصر عديدة في بناء الأسرة وتطورها واستقامة وضعها واستقرارها ومن أبرز العناصر التي تتمثل في المال، الاقتصاد، المشاعر، ونمط التربية والثقافة... وغيرهم تؤثر في البناء الداخلي للأسرة، فيعتبر العامل الاقتصادي ودخل الأسرة ركنا أساسيا في بناء الأسرة و إصلاحها وتفادي الكثير من المشاكل لأنهم يعتمدون في معيشتهم على دخل مشترك وهو المورد العام للأسرة، فتنظيم ميزانية الأسرة أمر ضروري لتنظيم وضعها بشكله العام.

وبالتالي لتنظيم اقتصاد الأسرة لابد من العمل لأجل الكسب والحصول على المال، هذا ما يجعل المبحوث يعبر عن رضاه لمؤسسته باعتبارها العنصر الوحيد والعامل الأساسي لكسب الرزق والحصول على المال للإنفاق على الأسرة.

الجدول رقم(12): أهمية قرارات المبحوثين في الأسرة وعلاقتها بتقبل الأفكار الجديدة من الزملاء

عرض أفكار جديدة للعمل	أقبلها	لا أقبلها	أرفضها نهائيا	المجموع
أخذ القرارات غالبا	44	03	01	48
	%91.67	%6.25	%2.08	%100
يكتفون باستشارتي ويمثلون قراري أحيانا	37	05	01	43
	%86.05	%11.63	%2.32	%100
يتجاهلون قراري تماما	02	01	01	04
	%50	%25	%25	%100
المجموع	83	09	03	95
	%87.37	%9.74	%3.16	%100

من خلال نتائج الجدول رقم(12) وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 87.37% من أفراد العينة الذين أجابوا أنهم يتقبلون أفكار جديدة من طرف زملائهم في العمل، وتدعمها في ذلك نسبة 91.67% من الذين أجابوا بأنهم هم من يتخذون القرارات غالبا، مقابل نسبة 86.05% من الذين أجابوا بأنهم يكتفون باستشارتهم ويمثلون قرارتهم أحيانا، وتليها نسبة 50% من الذين أجابوا بأنهم يتجاهلون قرارتهم تماما.

هذا مقارنة بنسبة 9.74% من الذين أجابوا بأنهم لا يتقبلون أفكار زملائهم في العمل، تدعمها بنسبة 25% من الذين بأنهم يتجاهلون قرارتهم في الأسرة تماما، تليها نسبة 11.63% من الذين يكتفون باستشارتهم ويمثلون قرارتهم أحيانا، مقابل نسبة 6.25% من الذين أجابوا بأنهم هم من يتخذون القرارات غالبا.

في حين نجد نسبة 3.16% من الذين أجابوا بأنهم يرفضون أفكار زملائهم في العمل نهائياً، تدعمها بنسبة 25% من الذين أجابوا بأنهم يتجاهلون قراراتهم في الأسرة تماماً، تليها نسبي 2.33% و 2.08% على التوالي ممن أجابوا بأنهم يكتفون باستشارتهم ويمثلون قراراتهم أحيانا ومن هم من يتخذون القرارات غالباً.

تشير الأرقام والنسب المئوية في هذا الجدول إلى أن أغلبية أفراد العينة يقبلون أفكار زملائهم في العمل هم من يتخذون القرارات في أسرهم غالباً، لأن اتخاذ القرارات يستهدف الانسجام والتكامل بين أعضاء الأسرة لأن القرارات الأسرية تحقق التكيف الذي يضمن اكتساب الموارد والإمكانات التي يمكن أن تستغل في تحقيق مختلف المطالب الخاصة بالأسرة. فتشمل الأسرة مختلف العلاقات التعاونية وتشمل كذلك أدوار لكل أفرادها قائم على التعاون، حيث أنه يتطبع الفرد بقيم التعاون والتضامن مع من يشعر بالانتماء إليهم، ولهذا فإن المبحوث كلما كان يتخذ أكثر للقرارات في الأسرة يجد نفسه مزود بقيم التعاون بين أعضاء أسرته، مما يجعله يتعاون بين زملائه في العمل ويتقبل ما تطلبه أعضاء جماعته في العمل، ويتقبل أفكار زملائه في العمل. ما يولد لديهم التعاون فيما بينهم وأن لا يبخل عن أصدقائه بالاكشافات الجديدة.

في حين نجد أن غالبية المبحوثين من الذين يتجاهلون قراراتهم في الأسرة لا يقبلون بأفكار زملائهم في العمل أو يرفضوها تماماً، وربما يفسر لعدم الانتماء لأسرته وعدم الانسجام معها، أو عدم التعاون بينه وبين أعضاء أسرته ما يجعله أقل ارتباطاً بأسرته و بالقرارات الذي يطرحها على أعضاء أسرته.

الجدول رقم(13): تناول وجبات الأكل اليومية وعلاقتها بالتعامل مع أجهزة المؤسسة

المجموع	ملك للمؤسسة و لا أرى أنني مسؤول في المحافظة عليها	ملك للمؤسسة وأحرص عليها للغايات المطلوبة	ملك للمؤسسة وأحرص عليها كممتلكاتي	التعامل مع أجهزة المؤسسة تناول وجبات الأكل اليومية
03 %100	01 %33.33	—	02 %66.67	لوحدهم في البيت
64 %100	—	12 %18.75	52 %81.25	مع أسرهم في البيت
28 %100	01 %3.57	08 %28.57	19 %67.86	خارج البيت
95 %100	02 %2.10	20 %21.05	73 %76.84	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (13) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 76.84% من أفراد العينة الذين أجابوا أنهم يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك لها ويحرصون على التعامل معها كممتلكاتهم، تدعمها في ذلك نسبة 81.25% من الذين يتناولون وجباتهم اليومية مع أسرهم في البيت، مقابل نسبي 67.86% و 66.67% على التوالي ممن أجابوا أنهم يتناولون وجباتهم اليومية خارج البيت وممن يتناولونها لوحدهم في البيت.

في حين أن نسبة 21.05% من أفراد العينة الذين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك للمؤسسة ويحرصون على المحافظة عليها للغايات المطلوبة لأدائهم لعملهم، وتدعمها في ذلك نسبة 28.57% من الذين يتناولون وجباتهم اليومية خارج البيت، مقابل 18.75% من الذين يتناولون وجباتهم اليومية مع أسرهم.

بينما أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك للمؤسسة وهم غير مسؤولون عن المحافظة عليها يمثلون نسبة لا تتجاوز 2.11%، وتدعمها في ذلك نسبة

33.33% منهم قالوا أنهم يتناولون وجباتهم اليومية لوحدهم في البيت، وتقابلها نسبة 3.57% الذين أجابوا بأنهم يتناولون وجباتهم خارج البيت.

ما نلاحظه من خلال نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين يتعاملون مع أجهزة المؤسسة باعتبارها ملك للمؤسسة ويحرصون عليها كممتلكاتهم هم من الذين يتناولون وجباتهم اليومية مع أسرهم في البيت.

فإن المبحوث نتيجة هذا السلوك الذي قام به عن طريق تناول وجباته اليومية مع أسرته يجعله يتفاعل، ويكون علاقات اجتماعية مع أفراد أسرته يسودها الانتماء والعطاء الحميمي، فالالتقاء على طاولة واحدة مع أفراد الأسرة للأكل يزيد من الانتماء للأسرة ويقوي العلاقات الأسرية ويزيد من الترابط الأسري والإحساس بالثقة ويوفر لمناقشة مسائل مختلفة اجتماعية، أخلاقية، فكرية، ويعتبر كقيمة أخلاقية يحملها المبحوث أفضل ممن يتناول لوحده وفرصة لتطوير آداب الأكل فإنه يحرص في بقاء هذا السلوك والتشبث به أكثر، لأن الأسرة تعتبر وحدة اجتماعية وأحد مجالات اندماج المبحوث مع أسرته (هذا ما يوضحه الفصل الثالث)، فهذا ما يحرص عليه المبحوث أكثر على المحافظة على أجهزة المؤسسة ويعتبرها أحد ممتلكاته لأن وجودها مرتبط بوجوده في المؤسسة، فإن الشعور بقيمة هذه الوسائل والمحافظة عليها سمة من سمات نجاح عيادة الواحات.

في حين تؤكد معطيات نفس الجدول أن الغالبية من الذين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك مؤسستهم وأنهم غير مسؤولين في المحافظة عليها، يتناولون وجباتهم اليومية لوحدهم في البيت، هذا يعني أن المبحوث لكونه يتناول وجباته وحده فإنه يقل اندماجه في وسطه الأسري، ما يجعله يقل التقاءه بأسرته وكذلك يقل تشبعه بقيم كثيرة منها قيم العطاء والقيم الأخلاقية وقيم التعاون مع أسرته. ومن هنا يمكن تفسير وجود غالبية ممن يتناولون وجباتهم اليومية لوحدهم في البيت أنهم غير مسؤولين على المحافظة على أجهزة المؤسسة.

الجدول رقم(14): تبادل الزيارات الأسرية و علاقتها بالالتزام بقوانين العمل

المجموع	لا يلتزمون بها	يلتزمون ويعملون بها	الالتزام بالقوانين تبادل الزيارات الأسرية
32	08	24	جيدة
%100	%25	%75	
27	11	16	متذبذبة
%100	%40.74	%59.26	
36	17	19	محدودة
%100	%47.22	%52.78	
95	36	59	المجموع
%100	%37.89	%62.11	

من خلال نتائج الجدول رقم (14) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 62.11% من الذين صرحوا بأنهم يرون أن العمال يلتزمون بقوانين العمل ويعملون وفقها، وتدعمها في ذلك نسبة 75% من الذين يتبادلون الزيارات بشكل جيد، مقابل نسبة 59.26% من الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات الأسرية متذبذب، وتليها نسبة 52.78% من الذين صرحوا بمحدودية تبادلهم للزيارات الأسرية.

في حين نجد أن نسبة 37.89% من الذين صرحوا بأنهم يرون أن العمال لا يلتزمون بقوانين العمل، وتدعمها في ذلك نسبة 47.22% من الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات الأسرية محدود، مقابل نسبة 40.74% من الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات الأسرية متذبذب، وتليها نسبة 25% من الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات الأسرية جيد.

ما تعكسه هذ النتائج أن غالبية المبحوثين يلتزمون بقوانين العمل التي تطبقها المؤسسة ويعملون بها هم من الذين يتبادلون الزيارات الأسرية بشكل جيد.

هذا ما يقودنا القول إلى أن تبادل الزيارات الأسرية المستمر والمتواصل يؤدي إلى تقوية العلاقات الأسرية و الروابط، وتعد أهم مؤشرات التواصل الاجتماعي والتآزر والتلاحم وتعتبر ركيزة من ركائز المجتمع لتوثيق العلاقات الاجتماعية وبفضل هذه العلاقة الاجتماعية الجيدة يزيد من الالتزام والتمسك ما بين الأسر، فالأسرة تعتبر وحدة اجتماعية تشمل مختلف العلاقات الاجتماعية الحسنة ما يؤدي بالمبحوث إلى الالتزام بالعمل وبقوانين مؤسسته، فالعمال يعتبرون أن المؤسسة مكان لزيارة بعضهم البعض.

في حين نجد أن الذين صرحوا تبادلهم للزيارات محدود هم من الذين لا يلتزمون بقوانين العمل في مؤسستهم، وهذا ربما يفسر قلة الزيارات الأسرية إلى كثرة فترة العمل في المؤسسة هذا ما يؤدي إلى نقص الزيارات الأسرية، وهذا ما صرح به البعض من المبحوثين: "الوقت لا يكفي"، "كثرة العمل".

الجدول رقم(15): العلاقة مع الأصدقاء والزملاء و علاقتها بالعلاقة مع زملاء العمل

العلاقة مع زملاء العمل العلاقة مع الأصدقاء والزملاء	علاقة تضاامن وتعاون واحترام	علاقة مهنية	علاقة صرع	المجموع
جيدة	36 %76.60	11 %23.40	— —	47 %100
عادية	21 %58.33	13 %36.11	02 %5.56	36 %100
محدودة	06 %50	05 %41.67	01 %8.33	12 %100
المجموع	63 %66.31	29 %30.53	03 %3.16	95 %100

من خلال نتائج الجدول رقم (15) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 66.32% من أفراد العينة الذين يرون أن طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل هي علاقة تضاامن

وتعاون واحترام، وتدعمها في ذلك نسبة 76.60% ممن يرون أن العلاقة مع أصدقائهم وزملائهم هي علاقة جيدة، مقابل نسبة 58.33% ممن يرون أن العلاقة مع أصدقائهم وزملائهم هي علاقة عادية، وتليها نسبة 50% ممن يرون أن العلاقة مع أصدقائهم وزملائهم هي علاقة محدودة.

في حين نجد نسبة 30.53% من أفراد العينة الذين صرحوا أن العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل هي علاقة مهنية فقط، تدعمها نسبة 41.67% ممن يعتبرون أن العلاقة مع الأصدقاء والزملاء هي علاقة محدودة، مقابل نسبة 36.11% ممن يعتبرون أنها علاقة عادية، وتليها نسبة 23.40% ممن يعتبرونها علاقة جيدة.

بينما نجد أن الذين أجابوا بأن العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل هي علاقة صراع بنسبة 3.16%، و تدعمها في ذلك نسبة 8.33% ممن يعتبرون أن العلاقة مع الأصدقاء والزملاء هي علاقة محدودة، وتليها 5.56% من الذين يعتبرونها علاقة عادية.

ما تعكسه هذه النتائج أن غالبية المبحوثين يرون أن العلاقة مع زملائهم في العمل هي علاقة يسودها التضامن والتعاون والاحترام هم من الذين يعتبرون أن العلاقة مع الأصدقاء و الزملاء هي علاقة جيدة.

حيث أشرنا في (الفصل الثالث) إن العلاقة مع الأصدقاء والزملاء تعتبر من العلاقات الهامة في تكيف الفرد مع هؤلاء الجماعة حيث أنها تؤثر في سلوكيات الفرد، فإن العلاقة الاجتماعية الجيدة مع الأصدقاء والزملاء تجعله أكثر اندماجا وراحة نفسيا واجتماعيا فيكون في المؤسسة علاقة اجتماعية يسودها الاحترام والتعاون فيساهم في تطور هذه العلاقة من خلال العلاقات الحسنة بين العمال فيزيد الانتماء إلى جماعة العمل و التمسك بها التي لها مصالح مشتركة التي تستدعي التعاون والتضامن.

في حين نجد الغالبية من فئة المبحوثين الذين يرون بمحدودية العلاقة مع الأصدقاء والزملاء يعتبرون أن العلاقة مع زملاء العمل هي علاقة مهنية فقط، وبالتالي فإن المبحوث عندما لا يطور علاقته مع أصدقائه وزملائه فإن العلاقة تصبح محددة فإنه يصعب الاندماج

إلى هذه الجماعة وعليه يصعب المشاركة في ما تقوم به هذه الجماعة ما يجعله أقل تعاون و تضامن لها، فيؤثر هذا على اندماج هؤلاء المبحوثين ما يضعف في تماسك جماعة العمل نتيجة حصر العلاقة مع الزملاء والأصدقاء.

ولتدعيم النتائج السابقة نبرز تأثير الأصدقاء الذي يفضل المبحوث الجلوس معهم أكثر وفي مدى التعاون عند الصعوبة في أداء العمل.

الجدول رقم(16): أفضل الأصدقاء للجلوس معهم و علاقتها بمدى التعاون مع زملاء العمل

المجموع	لا يتم تزويدي بالمعلومات الكافية	يوجد تعاون للقيام بالعمل	مدى التعاون زملاء العمل أفضل الأصدقاء للجلوس
29	05	24	أصدقاء الحي
%100	%17.24	%82.76	
57	10	47	أصدقاء العمل
%100	%17.54	%82.46	
09	05	04	أصدقاء المسجد
%100	%55.56	%44.44	
95	20	75	المجموع
%100	%21.05	%78.95	

من خلال نتائج الجدول رقم (16) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 78.95% من أفراد العينة أجابوا بأنهم يجدون كل التعاون عند وجود صعوبة في أدائهم لعملهم مع زملائهم، وتدعمها في ذلك نسبيتي 82.76% و 82.46% على التوالي ممن يفضلوا الجلوس مع أصدقاء الحي وأصدقاء العمل، مقابل نسبة 44.44% من الذين يفضلوا الجلوس مع أصدقاء المسجد.

في حين نجد أن نسبة 21.05% ممن أجابوا بأن زملائهم في العمل لا يزودهم بالمعلومات الكافية عند الصعوبة في أداء العمل، مقابل نسبة 55.56% من الذين يفضلوا الجلوس مع أصدقاء المسجد، وتليها نسبي 17.54% و 17.24% على التوالي ممن يفضلوا الجلوس مع أصدقاء العمل وأصدقاء الحي.

تشير الأرقام والنسب المئوية في هذا الجدول إلى أن غالبية أفراد العينة يفضلون مجالسة أصدقاء الحي، وأن أعلى نسبة من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتعاونون مع زملائهم عند الصعوبة في أداء العمل هم من الذين يفضلون مجالسة أصدقاء الحي أكثر.

هذا ما يقودنا إلى القول بأن أصدقاء الحي هم جماعة تتكون من أفراد يتقاسمون مع بعضهم البعض نفس الاهتمامات والأفكار وهذا ما يجعل أفرادها أكثر تماسك والأكثر تضامنا للقيام بمختلف الأعمال فيما بينهم، لأن الفرد كائن اجتماعي يتضامن مع الآخرين من خلال تعاون هؤلاء الأفراد وهذا ما تناوله دروكايم من خلال مفهوم التضامن الآلي وهو الذي ينشأ نتيجة تماسك أفراد المجتمع ويكونون متعاونين فيما بينهم ما يساعد على اندماجهم في ذلك المجتمع (هذا ما ذكرناه في الفصل الثالث)، وهذا ما يوحد ويوجه سلوك المبحوثين نحو التعاون فيما بينهم في العمل وإن هذا التعاون مع بعضهم البعض ليغطي كل منهم عيوب و أخطاء الآخرين حتى لا يتعرضوا للعقاب.

في حين نجد الغالبية من المبحوثين الذين يفضلون مجالسة أصدقاء المسجد أكثر، ولا يتم تزويدهم بالمعلومات الكافية وعدم التعاون معهم عند الصعوبة في أداء العمل، ربما يفسر طول مدة العمل في المؤسسة ما يجعله يقل الالتقاء بهم كل أوقات الصلاة في المسجد وبالتالي يقل التضامن والتعاون معهم أكثر.

الجدول رقم(17): جماعة الرفاق و علاقته عند غياب زملاء العمل

المجموع	غياب الزميل			جماعة الرفاق
	لا أعطي مكانه	أبلغ عنه الرئيس	أعطي مكانه	
51 %100	03 %5.88	06 %11.76	42 %82.35	يوجد جماعة من الرفاق
44 %100	07 %15.91	03 %6.82	34 %77.27	لا يوجد جماعة من الرفاق
95 %100	10 %10.53	09 %9.47	76 %80	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (17) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 80% من الذين صرحوا بأنهم يغطون مكان زملائهم في العمل عند الغياب، وتدعمها في ذلك نسبة 82.35% من الذين يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل، مقابل نسبة 77.27% من الذين صرحوا بأنهم لا يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل. في حين نجد أن نسبة 10.53% من الذين صرحوا بأنهم لا يغطون مكان زملائهم في العمل عند الغياب، وتدعمها في ذلك نسبة 15.91% من الذين صرحوا بأنهم لا يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل، مقابل نسبة 5.88% من الذين صرحوا بأنهم يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل. بينما نجد أن نسبة 9.47% من الذين صرحوا بأنهم يبلغون الرئيس عند غياب زملائهم، وتدعمها في ذلك نسبة 11.76% من الذين صرحوا بأنهم يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل، مقابل نسبة 6.82% من الذين صرحوا بأنهم لا يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل. ما تعكسه هذه النتائج أن غالبية المبحوثين يغطون مكان زملائهم عند غيابهم عن العمل هم من الذين يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل.

الانتماء إلى جماعة الرفاق، يعني أن الفرد كائن اجتماعي بطبعه يحتاج إلى الاندماج في جماعات تضمن له إقامة علاقات بين أعضاء جماعته، فتعتمد هذه الجماعة على المودة والتعاون فهي تفتح مجال للتعاون وتوجيه سلوكات أعضائها لأنها تتكون من أعضاء يتقاربون في العمر، التشابه في الميول والهويات ونفس الوظيفة الاجتماعية وكذلك يعتبر العامل المكاني عنصرا أساسيا لتكوين جماعة الرفاق، ما يجعلهم يتعارفون فيما بينهم في نفس الحي، أو يتعرفوا في المسجد أو في مكان العمل. فيسود هذه الجماعة التعاون و التضامن. فيفسر التعاون في المؤسسة بين زملاء العمل لإدراكهم أنهم ربما يتعرضون لظروف خاصة تجبرهم على التغيب، وبالتالي فهم يدركون أنهم بهذه القيم سوف يغطي زملائهم أماكنهم دون أن يشعر رؤسائهم بالفراغ الوظيفي وبذلك يحافظون على مكانتهم الوظيفية.

ولتدعيم النتائج السابقة نبرز تأثير تلبيتهم لدعوات الأقارب والأصدقاء والمساهمة بالخبرة.

الجدول رقم(18): تلبية دعوات الأقارب والأصدقاء و علاقتها بالمساهمة بالخبرة

المجموع	لا أساهم	أساهم بخبرتي	المساهمة بالخبرة	تلبية دعوات الأقارب و الأصدقاء
80	02	78	نعم	
%100	%2.50	%97.50		
15	03	12	لا	
%100	%20	%80		
95	05	90	المجموع	
%100	%5.26	%94.74		

من خلال نتائج الجدول رقم (18) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 94.74% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يساهموا بخبراتهم عندما تطلب منهم مؤسستهم،

وتدعمها في ذلك نسبة 97.50% من الذين يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء، مقابل نسبة 80% من الذين لا يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء.

في حين نجد أن نسبة 5.26% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم لا يساهموا بخبراتهم عندما تطلب منهم مؤسستهم ، وتدعمها في ذلك نسبة 20% من الذين لا يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء، مقابل نسبة 2.50% من الذين يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء.

ما نلاحظه من خلال نتائج الجدول أن غالبية أفراد العينة يساهموا بخبرتهم عندما تطلب منهم مؤسستهم هم من الذين يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء. حيث أن مستوى تلبية دعوات الأصدقاء والأقارب يتأثر بمستوى المساهمة بالخبرة فالدعوات تتجسد في المناسبات والأفراح مثل، الأعراس والولائم...إلخ، فإن هناك مؤشرات تعزز تضامن هذه الجماعة وتشمل مختلف العلاقات الحسنة بين أعضائها، فيتطبع الفرد بقيم التعاون والعمل الجماعي مع من يشعر بالانتماء إليهم، فعند تلبية دعوات الأقارب والأصدقاء يجد نفسه مزود بقيم التعاون والعمل الجماعي، مما يؤدي به إلى المساهمة بخبرته والتعاون فيما بينهم ويتعاونون مع أعضاء جماعتهم في العمل.

وربما نفسر غالبية المبحوثين من الذين لا يلبون دعوات الأقارب والأصدقاء لا يقبلون على المساعدة بخبرتهم، ما يصعب عليه الانتماء إلى أعضاء الجماعة التي رفض تلبية دعوتها وهذا ما يصعب التعاون مع أعضائها، وهذا ما يجعله لا يقبل بالمساهمة بخبرته للتعاون فيما بينهم داخل جماعة العمل.

الجدول رقم(19): الانخراط في الجمعيات و علاقتها بمد يد العون عند مواجهة
ذائقة مالية

المجموع	لا أقف معه ولا أساعده	أقف معه ولا أساعده	أساعده وأقف معه	ذائقة مالية الانخراط في الجمعيات
36 %100	— —	02 %5.56	34 %94.44	نعم
59 %100	03 %5.08	07 %11.86	49 %83.05	لا
95 %100	03 %3.16	09 %9.47	83 %87.37	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (19) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 87.37% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم مستعدون لمساعدة زملائهم في العمل و يقفون معهم إذا واجهتهم ذائقة مالية، مقابل نسبة 94.44% من الذين ينخرطون في الجمعيات، وتليها نسبة 83.05% من الذين صرحوا أنهم لا ينخرطون في الجمعيات. في حين نجد أن نسبة 9.47% من الذين يقفوا مع زملائهم في العمل و لا يقومون بمساعدتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 11.86% من الذين لا ينخرطون في الجمعيات، مقابل نسبة 5.56% من الذين صرحوا أنهم ينخرطون في الجمعيات. أما الذين لا يقفون مع زملائهم في العمل ولا يساعدهم عندما تواجههم ذائقة مالية يمثلون نسبة 3.16%، وتدعمها في ذلك نسبة 5.08% من الذين لا ينخرطون في الجمعيات.

من خلال نتائج هذا الجدول نفسر أن غالبية المبحوثين الذين هم منخرطون في الجمعيات يساعدون ويقفون مع زملائهم عند مواجهتهم ذائقة مالية، وهذا يعني أن المبحوث

ينتمي إلى جماعة يسودها التضامن والتعاون وترسم فيهم قيم التعاون بين أعضائها حيث أنها تبرز أهمية التعاون المشترك بين أعضائها ووضع رؤية مشتركة لهذه الجماعة، لأن التعاون من أهم أهداف الجمعيات من خلال مساعدة الآخرين عن طريق تقديم مختلف الخدمات سواء كانت خيرية، إنسانية، وكذلك إغاثة المحتاجين والمساكين والمنكوبين... إلخ (مال، ألبسة، غذاء...).

يفضل هذا السلوك الذي يتمثل في التعاون ما يفسر أن المبحوثين المنخرطين في الجمعيات يقبلون على مساعدة الآخرين بالمال والوقوف معهم لذائقة مالية، وسنوضح أهم الجمعيات التي تم الانخراط فيها من خلال الرابط التالي:

الجدول رقم(20): نوع الجمعيات التي ينخرط فيها المبحوث

نوع الجمعيات	التكرارات	النسب المئوية
اجتماعية خيرية	46	51.68%
انسانية	17	19.10%
ثقافية	12	13.48%
دينية	14	15.73%
المجموع	*89	100%

* عدد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم منخرطين في الجمعيات

من خلال نتائج الجدول رقم (20)، نجد أن نسبة 51.68% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم ينخرطون في جمعيات اجتماعية خيرية، مقابل نسبة 19.10% من الذين ينخرطون في جمعيات انسانية، مقابل نسبي 15.73% و 13.84% على التوالي ممن أجابوا بأنهم ينخرطون في جمعيات دينية و ثقافية.

تظهر لنا نتائج هذا الجدول أن غالبية المبحوثين ينخرطون إلى جمعيات اجتماعية خيرية، فهي عبارة عن جماعة تتكون من مجموعة من الأفراد وتعتمد على الجهود التطوعية بين أعضاء هذه الجماعة وتقوم على التعاون فيما بينهم، وبالتالي يتفوقون فيما بينهم على القيام

بتقديم خدمات مختلفة بهدف مساعدة أعضاء المجتمع و التعاون معهم، فتغرس في الأفراد التعاون والتماسك بين أعضائها لأنه يعتبر العمل الخيري قيمة إنسانية تتمثل في العطاء والبذل بكل أشكاله.

فمن خلال انتماء المبحوث لهذه الجمعيات يجعله الأكثر تفاعلا والأكثر اندماجا في مجتمعه، ما يجعله يقوم بسلوكات إيجابية في مجتمعه وفي المؤسسة التي يعمل بها.

الجدول رقم(21): مستوى الأجر وعلاقته بالحضور في الوقت

الأجر	الحضور في الوقت	دائما أحضر في الوقت	أحيانا أحضر في الوقت	دائما لا أحضر في الوقت	المجموع
أقل من 18.000.00 دج	10	02	12	100%	100%
[18.000.00_27.000.00 دج]	28	04	32	100%	100%
[27.000.00_36.000.00 دج]	19	03	22	100%	100%
[36.000.00_45.000.00 دج]	07	05	12	100%	100%
أكثر من 45.000.00 دج	14	03	17	100%	100%
المجموع	78	17	95	100%	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (21) وحسب الإتجاه العام، نجد أن 82.11% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم دائما يحضرون في الوقت، وتدعمها في ذلك نسبيتي 87.50% و 86.36% على التوالي ممن يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 18.000.00 دج و أقل من 27.000.00 دج و ممن يتقاضون أجرا يتراوح ما بين

27.000.00 دج و أقل من 36.000.00 دج، تقابلها نسبيتي 83.33% و 82.35% على التوالي ممن يتقاضون أقل من 18.000.00 دج و ممن يتقاضون أجرا أكثر من 45.000.00 دج، و بالمقابل نسبة 58.36% من الذين يتقاضون أجرا ما بين 36.000.00 و أقل من 45.000.00 دج .

هذا بالمقارنة مع 17.89% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يحضرون في الوقت أحيانا، وتدعمها في ذلك نسبة 41.64% من الذين يتقاضون أجرا ما بين 36.000.00 و أقل من 45.000.00 دج، تليها نسبيتي 17.65% و 16.67% على التوالي ممن يتقاضون أجرا أكثر من أكثر من 45.000.00 دج و ممن أجورهم أقل من 18.000.00 دج، مقابل نسبيتي 13.64% و 12.50% على التوالي ممن أجورهم تتراوح ما بين 27.000.00 دج و أقل من 36.000.00 دج و ممن أجورهم تتراوح ما بين 18.000.00 دج و أقل من 27.000.00 دج.

تشير نتائج هذا الجدول أنه كلما كان مستوى أجر المبحوث متوسط وكلما كان متدني كان دائما حضوره للمؤسسة في الوقت.

وبالتالي فإن حضور العمال في الوقت لا يرجع إلى الأجر المرتفع، لأن حضور العمال في الوقت كونهم مسؤولون عن تنظيم عملهم وكذلك يقدرون مصلحة مؤسستهم فهذا السلوك الذي يقوم به المبحوث لأنه يعتبر مؤسسته قدوة لمؤسسات أخرى، وكذلك يعتبر قدوة للموظفين الآخرين في مؤسسته من حيث الحضور والانصراف لأن فترة العمل مرتبط بعدد ساعات العمل التي يقضيها المبحوث في مؤسسته.

فالالتزام بقوانين العمل التي تعمل وفقها المؤسسة تساهم في ثبات أجر العامل، لأن الفرد يسعى من خلال عمله أن يقوم بإعالة أسرته وتلبية احتياجات أسرته ما يسهل التكيف والانتماء والالتزام بهذه الأسرة، حيث وجدنا في الجدول رقم (03) أن نسبة 63.16% من المبحوثين متزوجين وهو ما يعني أنهم يعولون أسرا.

وما يمكن استخلاصه مما سبق أن حضور العمال للمؤسسة في الوقت لا يرجع إلى تدني أجر العمال بل العكس كلما كان أجر العمال متوسط أو قليل كلما أدى بحضور العمال في الوقت.

3- النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى "كلما زاد الاندماج الاجتماعي للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص" وبعد التحليل والتفسير: وجدنا أن أغلب المبحوثين يجدون سهولة الاندماج في وسطهم الأسري حيث يعرفوا استقرارا في العلاقات الأسرية ما يجعلهم الأكثر تمسكا بقيم الالتزام للآخرين. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (10)، لأنه كلما كان المبحوث الأكثر استقرارا في علاقاته الأسرية كلما كان أكثر التزاما بعمله.

حيث توضح نتائج الجدول رقم (11) أن غالبية المبحوثين يشاركون أسرهم في اتخاذ بعض القرارات الخاصة باقتصادها لأنه يعتبر أحد أفراد أسرته و لا بد من مشاركة جميع أفرادها. هذا ما يزيد من اندماجه في أسرته، ويمثل المبحوث بالنسبة لأسرته مورد مالي فيعبر عن شعوره بالرضا عن مؤسسته لأنه يعتبر مؤسسته هي المورد المالي الوحيد وهذا ما يزيد من التمسك بقيم الالتزام للعمل.

بالإضافة إلى أنه كلما اهتمت الأسرة بقرارات المبحوثين وعملت بها يزيد من اندماجه في الوسط الأسري فتتطور العلاقات بين أعضائها ما يجعله الأكثر تقبلا و الأكثر استجابة لقرارات أسرته، وهذا ما ينعكس على تمسكه بقيم التعاون في العمل، وهذا ما جاء به الجدول رقم (12).

حيث تعكس نتائج الجدول رقم (13) أنه كلما كان المبحوث يتناول وجباته اليومية مع أسرته يجد نفسه سهل الاندماج مع وسطه الأسري فيتعلم القيم الأخلاقية من خلال الالتقاء بأسرته، ما يجعله يبلور هذا السلوك بالتمسك بالقيم الأخلاقية للعمل بالمحافظة على أجهزة مؤسسته واعتبارها أحد ممتلكاته.

ولمعرفة اندماج المبحوث أكثر من خلال تواصله مع محيطه الأسري من خلال مستوى تبادل الزيارات الأسرية حيث لاحظنا من خلال نتائج الجدول رقم (14) أن الالتزام بقوانين العمل يتأثر بمستوى تبادل الزيارات الأسرية حيث أن نسبة كبيرة من المبحوثين يلتزمون بقوانين العمل كونهم يتواصلون بشكل جيد مع محيطهم الأسري، فلا بد من الالتزام بهذه العادات وبعثها من جيل إلى جيل للتمسك بها، كذلك تعتبر المؤسسة مكان لتبادل الزيارات بين العمال فيقوم المبحوث بزيارة زملائه في أماكنهم كل يوم ولقاء هذه العلاقات لا بد من الالتزام بقوانين العمل داخل مؤسسته.

حيث تؤكد نتائج الجدول رقم (15) والتي أظهرت أن غالبية المبحوثين وصفوا علاقاتهم بزملائهم في العمل بعلاقة تضامن وتعاون واحترام بينهم حيث أن النسبة الأكبر منهم عبروا عن علاقتهم بالجيدة مع أصدقائهم وزملائهم فلها بعد اجتماعي ما يؤكد زيادة الاندماج أكثر للمبحوث بين أصدقائه وزملائه، فيزيد من تماسك جماعته فيقوي العلاقات بين زملائه وزيادة الانتماء لجماعته التي تستدعي التعاون والتضامن، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (16) فكلما اندمج المبحوث مع أصدقائه من الحي أو من العمل زاد تماسكه لهذه الجماعة فتقوم بينهم علاقات تعاون عند مواجهتهم لصعوبة ما، كما أن الجدول رقم (17) يدعم هذا الاتجاه حيث أن غالبية المبحوثين يغطون مكان زملاء في العمل عند غيابهم حيث أن النسبة الأكبر مثلتها من الذين يوجد لديهم جماعة من الرفاق يلتقون بهم بعد العمل، فيفسر هذا التعاون ربما أنهم يتعرضون لظروف تجبرهم على التغيب فبفضل قيم التعاون فهم يدركون بضرورة التعاون فيما بينهم .

ولمعرفة اندماج المبحوث في محيطه الاجتماعي من خلال تلبية دعوات أصدقائه وأقاربه ففي الجدول رقم (18) حيث صرح غالبية المبحوثين بأنهم يساهموا بخبرتهم حيث أن النسبة الأكبر للذين يقومون بتلبية دعوات الأصدقاء والأقارب بنسبة 97.50% وتعتبر نسبة كبيرة، حيث أنه كلما زاد اندماج المبحوث في محيطه الاجتماعي من خلال تلبية دعوات

أصدقائه وأقاربه زادت قيم التعاون للعمل، وهذا التعاون يفسر ربما بأن كل واحد يغطي عيوب الآخرين لكي لا يتعرضوا للعقاب من طرف رؤسائهم في المؤسسة.

و لمعرفة اندماج المبحوث أكثر من خلال انخراطه في الجمعيات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (19) حيث أن غالبية المبحوثين ينتمون إلى الجمعيات وهذا ما يجعلهم يساعدون زملائهم ويقفون معهم بمد لهم يد العون بالمساعدة بالمال كونه ينتمي إلى الجمعيات، ونشير هنا إلى أن فئة المبحوثين ينخرطون في جمعيات ذات طابع اجتماعي خيري، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (20) بنسبة 61.68% حيث أن هدف هذه الجمعيات هي المساعدة والتعاون بين أعضاء المجتمع فهذا ما يؤدي بالمبحوثين إلى مساعدة زملائهم والتعاون معهم، فكلما كان المبحوث منخرط في جمعية اجتماعية خيرية كلما كان يقوم بالمساعدة والتعاون أكثر.

كما يوضح الجدول رقم (21) أن الحضور في الوقت لا يتأثر بالأجر المرتفع، حيث لاحظنا أنه كلما كان أجر العامل متوسط أو ضعيف زاد حضور العمال للمؤسسة في الوقت، فلا يتأثر الالتزام بالعمل بالأجر في المؤسسة الخاصة ربما يفسر أن الأجر يعتبره المبحوث مصدر عيش بالنسبة له ولأسرته فلا بد من التمسك بقيم الالتزام للعمل للمحافظة على وظيفته في المؤسسة.

وبالتالي فالفرضية الأولى والتي تنص: كلما زاد الاندماج الاجتماعي للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص قد تحققت نسبيا.

4- عرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية:

نتناول في هذه النقطة عرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية "كلما زاد الوعي الديني للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص" من خلال الروابط التالية:

الجدول رقم (22): المواظبة على صلاة الجماعة اليومية وعلاقتها بإتقان العمل في المؤسسة

المجموع	طريقة للتمييز	رقابة	إثبات الذات	عبادة وواجب	إتقان العمل المواظبة على صلاة الجماعة
33 %100	—	—	07 %21.21	26 %78.79	بشكل دائم
05 %100	01 %20	—	02 %40	02 %40	في المناسبات
63 %100	03 %4.76	04 %6.35	11 %17.46	45 %71.43	غير مواظب
21 %100	02 %9.52	01 %4.76	02 %9.52	16 %76.19	أحيانا
*122 %100	06 %4.92	05 %4.10	22 %18.03	89 %72.95	المجموع

*تزايد المبحوثين لإعطائهم أكثر من إجابة

من خلال نتائج الجدول رقم (22) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 72.95% من الذين يعتبرون أن إتقان العمل عبادة وواجب، وتدعمها في ذلك نسبي 78.79% و 76.19% على التوالي من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد بشكل دائم و

ممن يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد، مقابل نسبة 71.43% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد، وتليها نسبة 40% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المناسبات.

في حين نجد أن نسبة 18.03% من الذين يعتبرون أن إتقان العمل هو إثبات للذات، وتدعمها في ذلك نسبة 40% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المناسبات، مقابل نسبة 21.21% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد بشكل دائم، وتليها نسبة 17.46% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد، مقابل نسبة 9.52% من يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد.

كما صرحت نسبة 4.92% من الذين يعتبرون أن إتقان العمل هو طريقة للتميز، وتدعمها في ذلك نسبة 20% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المناسبات، مقابل نسبة 9.52% من الذين يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد، وتليها نسبة 4.76% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد.

في حين نجد أن نسبة 4.10% من الذين يعتبرون إتقان العمل لأن هناك رقابة، وتدعمها في ذلك نسبي 6.35% و 4.76% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد و ممن يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الغالبية المبحوثين يعتبرون إتقان العمل عبادة وواجب هم من الذين يواظبون بشكل دائم على الصلاة اليومية في المسجد .

فإن المواظبة بشكل دائم على أداء الصلاة اليومية في المسجد باعتبار أن المسجد مكونا أساسيا ومكان مقدس تمارس فيه عبادة الصلاة، إذ يوجهه في مختلف ميادين حياته وينير له سبيل الهدى وطريق الرشد فالمسجد هو المنارة التي يسترشد بها كل مؤمن في حياته ومنه يستمد مقوماته الدينية ويعرف أصوله ومبادئه. فالمبحوث من خلال تردده للمسجد لممارسة عبادة الصلاة مع جماعة المسجد بقيادة الإمام فإنه ينشأ علاقات بينه وبين الإمام يسودها الاحترام والولاء والطاعة، فيرتقي المسلم علميا وخلقيا بما يلقي في المسجد من مواعظ

ودروس ومحاضرات وحلقات ذكر على لسان الإمام، فيحثهم على الصفات التي يتصف بها الفرد المسلم في حياته مثل الصدق، التعاون، الإتقان... إلخ، فتستقر هذه السلوكات في نفوس العمال و يتخذونها كمقاييس منظمة في نشاطهم و معاملاتهم وتصرفاتهم، لأن العمل مرهون بإتقانه. فتحقيق الإيمان مرهون بإتقان العمل والإخلاص فيه.

فقد جاء في الحديث الشريف، عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ)) (صَدَقَ رَسُولُ اللَّهِ الْكَرِيمِ).

في حين نفسر أن الذين لا يعتبرون إتقان العمل عبادة وواجب فلا يواظبون على صلاة الجماعة اليومية في المسجد أو يواظبون عليها في المناسبات فقط، ما يقل ارتباطهم بالمسجد الذي يعتبر مكان لممارسة عبادة الصلاة، فينعكس على سلوكاتهم.

حيث ترى منال عبد المنعم أن الشعائر الدينية: "هي التعبير الرمزي عن المشاعر و الاتجاهات والقيم والمعتقدات عن طريق أفعال وممارسات منظمة تعمل على تقوية المعتقد نفسه، كما تمد المشتركين فيها ببعض أساليب و وسائل الضبط حيث أنها تحدد طبيعة علاقتهم بالآخرين، وبالعالم المحيط بهم و تحدد أيضا علاقاتهم بالقوى الطبيعية أو ما فوق الطبيعية"¹.

ومنه يمكن القول أن ممارسة عبادة الصلاة تزيد من الإيمان بالله تعالى وخاصة الصلاة اليومية مع جماعة في المسجد، وتقوية مختلف العبادات وتوجه المصلي وتضبط سلوكه إلى احترام العمل وإتقانه باعتباره عبادة وواجب.

ونبقى مع عبادة الصلاة، لنبين تأثير مواظبة المبحوث على الصلاة اليومية في المسجد وطريقة التعامل مع أجهزة المؤسسة.

¹-منال عبد المنعم جاد الله، التصوف في مصر والمغرب، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997، ص89.

الجدول رقم (23): المواظبة على صلاة الجماعة اليومية وعلاقتها بالتعامل مع أجهزة المؤسسة

المجموع	ملك للمؤسسة و لا أرى أنني مسؤول في المحافظة عليها	ملك للمؤسسة وأحرص عليها للغايات المطلوبة	ملك للمؤسسة وأحرص عليها كممتلكاتي	التعامل مع أجهزة المؤسسة المواظبة على صلاة الجماعة
17 %100	— —	02 %11.76	15 %88.24	بشكل دائم
03 %100	— —	01 %33.33	02 %66.67	في المناسبات
48 %100	01 %2.08	13 %27.08	34 %70.83	غير مواظب
27 %100	01 %3.70	04 %14.81	22 %81.48	أحيانا
95 %100	02 %2.11	20 %21.05	73 %76.84	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (23) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 76,84% من أفراد العينة الذين أجابوا أنهم يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك لها ويحرصون على التعامل معها كممتلكاتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 88,24% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد بشكل دائم، مقابل نسبة 81,48% من الذين يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد، وتليها نسبة 70,83% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد، وتليها نسبة 66,67% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المناسبات.

في حين نجد أن نسبة 21,05% من الذين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك للمؤسسة ويحرصون عليها للغايات المطلوبة، وتدعمها في ذلك نسبة 33,33% من الذين يواظبون على صلاة الجماعة في المناسبات، مقابل نسبة 27,08% من الذين لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد، وتليها نسبي 14,81% و 11,76% على التوالي ممن يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد وممن يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد بشكل دائم. كما صرحت نسبة 2,11% من الذين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك للمؤسسة و غير مسؤولون في المحافظة عليها، وتدعمها في ذلك نسبي 3,70% و 2,08% ممن يواظبون أحيانا على صلاة الجماعة في المسجد و ممن لا يواظبون على صلاة الجماعة في المسجد.

هذه النتائج تدعم النتائج السابقة، فتؤكد أن غالبية المبحوثين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك لمؤسستهم ويحرصون في المحافظة عليها كمتلكاتهم هم من الذين يواظبون بشكل دائم على الصلاة الجماعة اليومية في المسجد.

فيعتبر المسجد أحد المؤسسات الدينية فيضم جميع الأفراد المسلمين، فيتعلم المصلي مختلف السلوكات من خلال انتسابه إلى المسجد، فيكسبهم أنماط من السلوك وفقا لعادات وتقاليد المجتمع وتعاليم الدين ويحدد المعايير التي على أساسها يمارس الأفراد هذه الأنماط السلوكية داخل وخارج مختلف المؤسسات الاجتماعية في المجتمع (المهنية، التربوية، الثقافية...). كما يبين مختلف المعاملات الخاصة والعامة، و بالتالي يحدد دور كل فرد داخل وخارج المؤسسات وفقا للنظام القيمي السائد في المجتمع. فمن خلال المواظبة على الصلاة اليومية في المسجد، فإن المسجد مكان لذكر الله تعالى، وقراءة القرآن والدعاء والاستغفار وغيرها، فالذكر له أثر كبير على أخلاق العبد وسلوكه فهذا له أثر كبير على سلوكهم و أخلاقهم خارج المسجد. فيتأثر المبحوث الأكثر مواظبة على صلاة الجماعة اليومية في المسجد وينعكس هذا التأثير على سلوكياتهم بالمحافظة على أجهزة المؤسسة كأحد ممتلكاتهم.

في حين نفسر أن الذين يعتبرون أجهزة المؤسسة ملك للمؤسسة ويحرصون على استعمالها للغايات المطلوبة هم من الذين يواظبون على صلاة الجماعة بالمسجد في المناسبات، حيث أن الصلاة بالمسجد في المناسبات تتمثل في صلاة الأعياد و المناسبات الدينية فقط، فيذهب المبحوث للمسجد كغيره من المسلمين للصلاة مع الجماعة، لكون هذا اليوم عالمي للمسلمين وكل العالم يعرف قيمته وماهيته بالنسبة للمسلمين. و بالتالي الذين يواظبون على الصلاة في المسجد إلا في المناسبات يقل ارتباطهم بمكان العبادة (المقدس) وينعكس على سلوكهم خارج وداخل مختلف المؤسسات وعلى تعاملهم مع الأشياء.

فالمبحوث يؤدي الصلاة داخل مكان العمل فتقل صلاة الجماعة اليومية في المسجد في أوقات العمل و تزداد بعد غروب الشمس أي بعد خروجه من المؤسسة، فيؤدي صلاته في مصلى مؤسسته (عيادة الواحات).

الجدول رقم (24): الحضور قبل صلاة الجمعة وعلاقته باستعمال أجهزة المؤسسة

المجموع	لأغراض أخرى	لأغراض شخصية أحيانا	لأغراض المؤسسة فقط	استعمال أجهزة المؤسسة تحتضر قبل صلاة الجمعة
23 %100	—	01 %4.35	22 %95.65	لقراءة شيء من القرآن
16 %100	—	—	16 %100	لسماع الدرس والخطبة والاستفادة منهما
23 %100	—	02 %8.70	21 %91.30	لسماع الخطبة فقط وأداء الصلاة
09 %100	—	02 %22.22	07 %77.77	لأداء الصلاة فقط
*71 %100	—	05 %5.26	66 %69.47	المجموع

* عدد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يصلون صلاة الجمعة.

من خلال نتائج الجدول رقم (24) وحسب الاتجاه يتبين أن نسبة 69.47% من الذين يستعملون أجهزة المؤسسة لأغراض المؤسسة فقط، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين يحضرون لسماع الدرس والخطبة والاستفادة منهما، مقابل نسبة 95.65% من الذين يحضرون لقراءة شيء من القرآن، في حين نجد أن نسبة 91.30% من الذين يحضرون لسماع الخطبة فقط وأداء الصلاة، وتليها نسبة 77.77% من الذين يحضرون لأداء الصلاة فقط.

في حين نجد أن نسبة 5.26% من الذين يستعملون أجهزة المؤسسة لأغراض شخصية أحيانا، تدعمها في ذلك نسبة 22.22% من الذين يحضرون لأداء الصلاة فقط، مقابل نسبة 8.70% من الذين يحضرون لسماع الخطبة فقط وأداء الصلاة، في حين نجد أن نسبة 4.35% من الذين يحضرون لقراءة شيء من القرآن.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن غالبية الباحثين يستعملون أجهزة المؤسسة لأغراض المؤسسة فقط هم من الذين يحضرون لسماع الدرس والخطبة والاستفادة منهما. كلما كان تجمع أكثر للمبشرين و حضور لمختلف الشعائر الدينية بقيادة الإمام كان استعمالهم للأجهزة في العمل لأغراض المؤسسة فقط.

تعتبر صلاة الجمعة مناسبة دينية هامة و يحضرها تجمع كبير من الأفراد، فتكون دائما مسبقة بدرس و خطبة، فمن خلال الدرس والخطبة الأسبوعية التي يلقيها الإمام (الخطيب)، فيستفيد المبحوث ما يلقا من دروس ومواعظ وإرشادات وتوضح الدلالة على ما يصلح أحواله و تزرع فيه الأخلاق الحسنة والتحلي بالأمانة والوفاء.... وغيرها، فيزيد ارتباطه لقيادته الدينية وتؤثر في سلوكه فيكون لها الأثر البليغ في أعماله، ومن هنا يتجلى تأثير الإمام أكثر في فئة المصلين الذين يواظبون على الحضور لفترة أطول داخل المسجد، هذا ما يجعله يستعمل أجهزة المؤسسة لأغراضها فقط.

في حين نصح أن الفئة التي تحضر للصلاة فقط بندهم يستعملون أجهزة المؤسسة لأغراضهم الشخصية أحيانا وتعتبر نسبة قليلة فحتى ولو استعمالوها فإنهم يدفعون مقابل ذلك

(مستحقات الدفع) وهذا ما صرح به أحد المبحوثين، و بالتالي فهم لا يقضون وقت طويل في هذا اليوم في المسجد فهم يتواجدون لأداء الصلاة فقط فهم لا يسمعون ما يقال في الخطبة فيقل ارتباطهم بجماعة المسجد بقيادة الإمام فهم لا يشاركون في الشعائر الدينية. نستنتج أن حضور المبحوث لممارسة هذه الشعائر الدينية قبل أداء صلاة الجمعة لسماع الدرس والخطبة والاستفادة منها له أثر في توجيه سلوكه نحو استعمال أجهزة المؤسسة لأغراضها فقط.

الجدول رقم (25): أداء صلاة التراويح وعلاقتها بالمساهمة بالخبرة

المجموع	لا أساهم	أساهم بخبرتي	المساهمة بالخبرة تأدية صلاة التراويح
45 %100	—	45 %100	كل الشهر
29 %100	02 %6.90	27 %93.10	بعض من أيامه
21 %100	03 %14.29	18 %85.71	ولا يوم واحد
95 %100	05 %5.26	90 %94.74	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (25) وحسب الاتجاه يتبين أن نسبة 94.74% من الذين يساهموا بخبرتهم إذا دعت الضرورة، وتدعمها في نسبة 100% من الذين يصلون صلاة التراويح كل شهر رمضان، مقابل نسبة 93.10% من الذين يصلون بعض الأيام من شهر رمضان، في حين نجد أن نسبة 85.71% من الذين لا يصلون ولا يوم واحد من شهر رمضان.

في حين نجد أن نسبة 5.26% من الذين لا يساهموا بخبرتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 14.29% من الذين لا يصلون ولا يوم واحد من شهر رمضان، تقابلها نسبة 6.90% من الذين يصلون بعض الأيام من شهر رمضان.

نستنتج أن غالبية الباحثين يساهموا بخبرتهم عندما تطلب منهم مؤسستهم هم من الذين يصلون صلاة التراويح كل شهر رمضان. وبالتالي يحرص الباحثون على ممارسة هذا الطقس صلاة التراويح، لأن شهر رمضان يعتبر مناسبة عظيمة عند جميع المسلمين، ويتبلور حوله منظومة من الأنشطة الطقوسية المتنوعة تتضمن الصوم، وصلاة التراويح، حيث يجتهد الفرد في هذا الشهر بالأعمال الفاضلة (الإكثار من قراءة القرآن، والإكثار من الصلاة، الإكثار من الدعاء والذكر والاستغفار، ومختلف أفعال الخير التي تفتح أبواب الجنة والخير والفضل).

فصلاة التراويح تعبر ميزة يتميز بها هذا الشهر عن غيره من الشهور، لأنه الشهر الذي أنزل فيه النص القرآني، ووجود ليلة عظيمة وهي ليلة القدر، فتقام صلاة التراويح بإحضار إمام ليقوم بالدرس والصلاة، وختم القرآن، والتساييح الجماعية التي تصاحبها، فتحقق هذه العبادة بتلاقي الأفراد فتزيد من أواصر التعاون وقيم التضامن بين المصلين فتزيد العبادات الجماعية والأعمال الصالحة في الجماعة، فمن خلال التعاون داخل جماعة المصلين يجد الباحث نفسه يقوم بهذا السلوك في مكان عمله فيساهم بخبرته لمساعدة الآخرين في المؤسسة.

في حين نجد أن الذين لا يساهموا بخبرتهم عندما تطلب منهم مؤسستهم هم من الذين لا يؤدون ولا يوم واحد من صلاة التراويح في شهر رمضان ، وبالتالي يقل التقائه بجماعة المصلين لأداء صلاة التراويح فينقص من مجالات التعاون والتضامن بين جماعة المصلين، وربما يفسر هذا طبيعة العمل في المؤسسة والتي تعمل بالمنابذة الليلية.

فمن خلال ممارسة الباحثين لهذه الشعائر الدينية بكل ما تحمله من أفعال وسلوكات وممارسات جماعية طوال شهر رمضان فيؤدي بتماسك وتعاون أعضاء الجماعة في ممارسة الشعائر الدينية، فيتوجه سلوكهم بالتعاون مع الآخرين.

الجدول رقم (26): الأمر بالصلاة وعلاقته بأداء العمل

المجموع	المهم أنني أنهي العمل فقط	لا أهتم بالدقة وأقوم به بأسرع وقت	بدقة وبوقت أكثر	بدقة وبأسرع وقت	أدائك للعمل الأمر بالصلاة
41 %100	01 %2,44	-	09 %21.95	31 %75.61	أنصح به عدم التأخير لوقت آخر
45 %100	02 %4,44	02 %4,44	14 %31,11	27 %60	أنبهه بأن وقت الصلاة قد خرج
09 %100	01 %11,11	01 %11,11	04 %44.44	03 %33.33	لا يهمني تأخير صلاته
95 %100	04 %4,21	03 %3,16	27 %28.42	61 %64.21	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (26) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 64,21% من الذين يؤدون عملهم بدقة وبأسرع وقت، تدعمها في ذلك نسبة 75.61% من الذين صرحوا بأنهم ينصحونهم بعدم تأخيرهم لوقت صلاتهم، مقابل نسبة 60% من الذين صرحوا بأنهم ينبهون أحد أفراد أسرهم وأحد زملائهم في العمل بأن وقت الصلاة قد خرج عندما لا يقوم بتأدية صلاته في وقتها، وتليها نسبة 33,33% من الذين صرحوا بأنهم لا يهتمهم تأخير صلاة أحد أفراد أسرهم أو أحد الزملاء في العمل.

في حين نجد أن نسبة 28,42% من الذين يؤدون عملهم بدقة وبوقت أكثر، تدعمها نسبة 44,44% من الذين صرحوا بأنهم لا يهتمهم تأخير صلاة أحد أفراد أسرهم أو أحد الزملاء في العمل، وتليها نسبة 31,11%، من الذين صرحوا بأنهم ينبهون أحد أفراد أسرهم وأحد زملائهم في العمل بأن وقت الصلاة قد خرج عندما لا يقوم بتأدية صلاته

في وقتها، في حين نجد أن نسبة 21,95% من الذين صرحوا بأنهم ينصحونهم بعدم تأخيرهم لوقت صلاتهم.

بينما نجد أن نسبة 4,21% من الذين صرحوا بأنهم المهم ينهون أداء عملهم فقط، تدعمها نسبة 11,11% من الذين صرحوا بأنهم لا يهمهم تأخير صلاة أحد أفراد أسرهم أو أحد الزملاء في العمل، وتليها نسبي 4,44% و 2,44% من الذين صرحوا بأنهم ينهون أحد أفراد أسرهم وأحد زملائهم في العمل بأن وقت الصلاة قد خرج عندما لا يقوم بتأدية صلاته في وقتها و ممن صرحوا بأنهم ينصحونهم بعدم تأخيرهم لوقت صلاتهم .

في حين نجد أن نسبة 3,16% من الذين صرحوا بأنهم لا يهتمون بالدقة في أداء العمل و يقومون به في أسرع وقت، تدعمها نسبة 11,11% من الذين صرحوا بأنهم لا يهمهم تأخير صلاة أحد أفراد أسرهم أو أحد الزملاء في العمل، وتقابلها نسبة 4,44% من الذين صرحوا بأنهم ينهون أحد أفراد أسرهم وأحد زملائهم في العمل بأن وقت الصلاة قد خرج عندما لا يقوم بتأدية صلاته في وقتها.

نستنتج أن غالبية المبحوثين صرحوا بأنهم يؤدون عملهم بدقة وبأسرع وقت هم من الذين ينصحون أحد أفراد أسرهم أو أحد زملائهم في العمل بعدم تأخير الصلاة لوقت آخر. وبالتالي كلما كان المبحوث أكثر دقة في أداء عمله و بوقت أقل كلما توجه بالنصح بعدم تأخير الصلاة لوقت آخر.

فتعتبر الصلاة عبادة يمارسها الفرد، فهو مطالب بأن يؤديها في وقتها وعدم تأخيرها لوقت آخر وأن هذا السلوك يحبه الله تعالى خاصة إذا أداها بطريقة صحيحة وفي وقتها ولا بد من إتقانها عند أدائها، فهذه الممارسة لعبادة الصلاة تتطلب التعود على أداء الصلاة بإحكام وضبطها على أحسن وجه وإكمالها وعدم تركها ناقصة وأدائها بالخشوع إلى الله تعالى، فتنتقل عبادة الصلاة من الممارسات التعبديّة إلى الممارسات السلوكية، ما يؤدي بالمبحوث إلى الدقة في العمل والقيام به بأسرع وقت.

فتعتبر الصلاة من أفضل العبادات وخاصة إذا ما أداها المبحوث في وقتها و التي وصفت بأنها أحب الأعمال إلى الله تعالى لأنها تتضمن مجموعة من الممارسات الدينية التوحيد والإيمان... و غيرها. من هنا سنوضح في الجدول التالي العلاقة بين ترك العمل للصلاة و تصرف العمال عند التعامل مع الزبائن.

الجدول رقم (27): ترك العمل وأداء الصلاة وعلاقته بالتعامل مع الزبائن في المؤسسة

المجموع	لا أهتم به و لا أبحث عما يريد	أسأله عما يريد وأجيبه	بلباقة وأرحب به	التعامل مع الزبائن ترك العمل و أداء الصلاة
54 %100	—	21 %38.89	33 %61.11	نعم
41 %100	—	19 %46.34	22 %53.66	لا
95 %100	—	40 %42.11	55 %57.89	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (27) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 57.89% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يتعاملون مع الزبائن بلباقة ويرحبون بهم، مقابل نسبة 61.11% من الذين يتركون عملهم ويذهبون إلى الصلاة، وتليها نسبة 53.66% من الذين صرحوا بأنهم لا يتركون عملهم لأداء الصلاة.

مقارنة مع ذلك يتضح أن أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يسألون الزبائن عما يريدوا و يجيبونهم بنسبة 42.11%، تدعمها في ذلك نسبة 46.34% من الذين صرحوا بأنهم لا يتركون عملهم لأداء الصلاة، وتليها نسبة 38.89% من الذين يتركون عملهم ويذهبون إلى الصلاة .

من خلال هذه النتائج نستنتج أن غالبية المبحوثين يتعاملون مع الزبائن بطريقة لبقة ويرحبون بهم هم من الذين يتركون عملهم ويتوجهون للصلاة في مكان العمل.

فإن أداء الصلاة تعتبر أحد العبادات، ولا بد أن نوضح أن العبادة ليست القيام بالشعائر فحسب بل هذا مفهوم لا يشمل معنى العبادة فإن العبادة بمعناها الشامل هي اسم لكل ما يرضاه الله من الأقوال والأفعال والأعمال الظاهرة والباطنة، وهي بهذا المفهوم تشمل على (شعائر تعبدية) من صلاة وزكاة وصيام وحج وغيرها، و تشمل كل عمل أو نشاط يمارسه الفرد ويطلق عليه (العبادات التعاملية)، والمقصود بالشعائر التعبدية هو تهذيب النفس بالتوجه إلى الله والخضوع له و لأحكامه، وهي تخدم العبادات التعاملية فالذي تهذب نفسه تسمو فلا يفعل إلا ما هو خير ولا تصدر منه إلا التصرفات الحسنة وبالتالي فالصلاة تعتبر أحد الشعائر التعبدية، فإذا كان المسلم من تاركي الصلاة والتي تنهى عن الفحشاء والمنكر فإن إيمانه يضعف ونفس الشيء إذا كان من الذين يصلون دائما فإن إيمانه سوف يقوى ويزيد، فمن واجبات الفرد المسلم أداء الصلاة المفروضة في أوقتها، كما قال الله تعالى: ((إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا)). صدق الله العظيم¹

وبالتالي المبحوث عند دخول وقت الصلاة فيتوجه إلى أداء صلاته ويترك عمله فيتقرب إلى الله تعالى ويخضع له، فيتأثر به سلوكه في التعامل مع الغير لأن دين المسلم الحقيقي يظهر في الخلق الحسن فالدين المعاملة لأنه عبارة عن إيمان يتجسد بمحاسن الأخلاق وفي فضائل و في قيم، وأنها سبب قيام الشعوب والدول، وهذا ما يدل قوله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ)) صدق رسول الله الكريم.

فنجد أن غالبية المبحوثين يتعاملون بطريقة حسنة مع الزبائن، ويرجع عدم تركهم لعملهم وأدائهم للصلاة، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين: "التمريض" و "لا يوجد من يعوض مكاني" و "المنصب الذي أشغله حساس حيث أنني أعمل في غرفة العمليات".

¹-سورة النساء، الآية 103.

الجدول رقم (28): الانخراط في جمعية المسجد وعلاقته بمد يد العون عند مواجهة
ذائقة مالية

المجموع	لا أقف معه ولا أساعده	أقف معه ولا أساعده	أقوم بمساعدته و أقف معه	ذائقة مالية الانخراط في جمعية المسجد
25 %100	— —	01 %04	24 %96	نعم
70 %100	03 %4.29	08 %11.43	59 %84.28	لا
95 %100	03 %3.16	09 %9.47	83 %87.37	المجموع

من خلال نتائج الجدول (28) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 87.37% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم مستعدون لمساعدة زملائهم في العمل و يقفون معهم إذا واجهتهم ذائقة مالية، مقابل نسبة 96% من الذين ينخرطون في جمعية المسجد، وتليها نسبة 84.28% من الذين صرحوا أنهم لا ينخرطون في جمعية المسجد .
في حين نجد أن نسبة 9.47% من الذين يقفوا مع زملائهم في العمل و لا يقومون بمساعدتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 11.43% من الذين لا ينخرطون في جمعية المسجد، مقابل نسبة 4% من الذين صرحوا أنهم ينخرطون في جمعية المسجد.
أما الذين لا يقفون مع زملائهم في العمل ولا يساعدهم عندما تواجههم ذائقة مالية يمثلون نسبة 3.16%، وتدعمها في ذلك نسبة 4.29% من الذين لا ينخرطون في جمعية المسجد.

تكشف لنا النتائج أن غالبية الباحثين ينخرطون في جمعيات المسجد وأنهم كلما كانوا أكثر انخراطا في جمعيات المسجد كانوا أكثر مساعدة والوقوف مع زملائهم في العمل عند مواجهتهم لذائقة مالية.

فانخرط المبحوث في جمعيات المسجد تجعله أكثر تنظيماً وتدريباً على المساعدة بالمال والذي توجهه القيم الدينية، فهو يكتسب مهارات هذا السلوك ويصبح مهياً اجتماعياً عن طريق مؤسسات اجتماعية دينية للمساعدة بماله داخل مؤسسته، لأن جمعيات المسجد تتمثل في مختلف الأعمال والأنشطة التي يقوم بها المسجد من تقديم المساعدات لمختلف الفئات الاجتماعية المعوزة وتنظيم مسابقات والتكفل بمختلف الاحتفالات، وبناء المسجد... وغيرها. وهكذا فكلما كان انخرط أكثر في جمعيات المسجد ما يجعلهم يساعدون بعضهم البعض هذا ما يميز أعضاء المنخرطين داخل الجمعيات التي هي جماعة منظمة تنظيماً جماعياً تقوم عضويتها على الاختيار الحر من أجل تحقيق هدف معين غير الحصول على الربح. فيكتسب أعضاء هؤلاء الجمعيات مهارات ويمارسون السلوك التي توجهه القيم الدينية بالنسبة لجمعيات المسجد، فتقام على أساس التعاون فيما بينهم لأن الدين الإسلامي يحث على التعاون.

الجدول رقم (29): تبادل الزيارات في المناسبات الدينية و علاقته بالعلاقة مع زملاء العمل

العلاقة مع زملاء العمل	علاقة تضامن واحترام و تعاون	علاقة مهنية فقط	علاقة صراع	المجموع
تبادل الزيارات في المناسبات الدينية	60	27	02	89
أقوم بتبادل الزيارات	%67,42	%30.34	%2,25	%100
لا أقوم بتبادل الزيارات	03	02	01	06
	%50	%33.33	%16,67	%100
المجموع	63	29	03	95
	%66,32	%30.53	%3.16	%100

من خلال نتائج الجدول رقم (29) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 66,32% من الذين يعتبرون أن طبيعة العلاقة مع زملائهم في العمل يسودها التضامن والاحترام

والتعاون، تدعمها في ذلك نسبة 67,42% من الذين يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية، مقابل نسبة 50% من الذين لا يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية. في حين نجد أن نسبة 30.35% من الذين يعتبرون أن طبيعة العلاقة مع زملائهم في العمل هي علاقة مهنية فقط، تدعمها في ذلك نسبة 33.33% من الذين لا يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية، مقابل نسبة 30.34% من الذين يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية.

في حين نجد أن نسبة 3.16% من الذين يعتبرون أن طبيعة العلاقة مع زملائهم في العمل هي علاقة صراع، تدعمها في ذلك نسبة 16,67% من الذين لا يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية، مقابل نسبة 2,25% من الذين يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن غالبية المبحوثين يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية، وأنهم كلما كانوا يتبادلون الزيارات في المناسبات الدينية كانت علاقتهم مع زملائهم في العمل يسودها التعاون والاحترام والتضامن.

إن تبادل الزيارات في المناسبات الدينية يقوي العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، ويعتبر مظهر اجتماعي إيجابيا يدل على التماسك الاجتماعي والتكافل الاجتماعي، وتعتبر الزيارات نتيجة منظومة العادات والتقاليد الموروثة عاملاً مؤثراً في مدى التقارب وزيادة الألفة والمحبة فيما بينهم والتعاون والتسامح... وغيرها من القيم السائدة في المجتمع. وتعتبر الزيارات في المناسبات الدينية عادات جميلة وواجبات ضرورية تعزز العلاقات الاجتماعية وتقرب الناس والأقارب من بعضهم البعض، وتزداد الزيارات في المناسبات الدينية أكثر في الأعياد الدينية و مختلف المناسبات الدينية شهر رمضان، رأس السنة الهجرية، الاحتفال بالمولد النبوي الشريف، عاشورا... وغيرها. وتقام الزيارات بين صلة الرحم والجيران والأصدقاء والأحباب و أصدقاء العمل... وغيرهم.

وبالتالي فكلما تعززت العلاقات الاجتماعية للمبحوثين في المناسبات الدينية تزيد من علاقات التعاون والتضامن والاحترام في مكان العمل.

في حين أن الذين لا يقومون بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية يؤدي بهم إلى تفكك العلاقات الاجتماعية بينهم وبين أفراد المجتمع من جيران وصلة الأرحام والأصدقاء وعدم التماسك فيما بينهم ما يجعل علاقاتهم محدودة مع غيرهم، ولا يسودها التعاون والاحترام والتعاون، ما يؤدي دخول المبحوث في علاقات صراع بينه وبين زملائه وأصدقائه في العمل.

وبالتالي فإن الزيارات في المناسبات الدينية تعزز من العلاقات الاجتماعية بين زوارها، وسنحاول من خلال الرابط التالي معرفة الأفراد الذي يقوم المبحوث بزيارتهم في المناسبات الدينية في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): الأفراد التي يقوم المبحوث بزيارتهم في المناسبات الدينية

النسب المئوية	التكرارات	الأفراد الذي يقوم بزيارتهم
47.46%	84	صلة الرحم
20.34%	36	الجيران
22.03%	39	الأصدقاء
10.17%	18	أصدقاء العمل
100%	*177	المجموع

*تزايد عدد المبحوثين لإعطائهم أكثر من إجابة

من خلال نتائج الجدول رقم (30) بين أن غالبية المبحوثين يقومون بصلة الرحم في المناسبات الدينية بنسبة 47.46%، وتليها نسبي 22.03% و 20.34% من الأصدقاء الذين يتم زيارتهم في المناسبات الدينية ومن الجيران، مقابل نسبة 10.17% من أصدقاء العمل الذين يتم زيارتهم في المناسبات الدينية.

تظهر لنا نتائج الجدول أن غالبية المبحوثين يقومون بصلة الرحم في المناسبات الدينية ويرجع هذا إلى أن ديننا الإسلامي يدعو إلى صلة الرحم لما لها من أثر كبير في تحقيق الترابط الاجتماعي والتواصل الأسري والاجتماعي ودوام التعاون والمحبة بين الأفراد. فصلة الرحم واجبة في قوله تعالى: ((...وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ)) صدق الله العظيم¹. فتعتبر صلة الرحم أحد العبادات التعاملية وخاصة في المناسبات الدينية لأنها تعزز العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والتواصل الاجتماعي وتزيد من التماسك الأسري في المجتمع. وكذلك تعزز صلة الرحم القيم الأخلاقية في المجتمع. ولا يمكن إغفال الجيران والأصدقاء لزيارتهم في المناسبات الدينية للمبحوثين لأن الجار أوصانا به الرسول صلى الله عليه وسلم.

الجدول رقم (31): المنصب و علاقته بالتوجيهات التي تنقل إلى المبحوث

التوجيهات المنصب	أداء العمل في وقته	احترام قواعد العمل	الاهتمام بالعامل	الاهتمام براحة الزبون	المجموع
إطار مسير	—	—	—	02	02 %100
إطار	09	07	04	11	31 %100
عون تحكم	23	23	05	29	80 %100
عون تنفيذ	17	11	01	10	39 %100
المجموع	49	41	10	52	152* %100

*تزايد عدد المبحوثين لإعطائهم أكثر من إجابة

¹-سورة النساء، الآية 01.

من خلال نتائج الجدول رقم (31) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 34.21% من أفراد العينة الذين صرحوا أن أكثر التوجيهات التي تنقل إليهم الاهتمام براحة الزبون، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الإطارات المسيرة، وتليها نسبي 36.25% و 35.84% على التوالي من أعوان التحكم والإطارات، مقابل نسبة 2.56% من أعوان التنفيذ.

في حين نجد أن نسبة 32.24% من أفراد العينة الذين صرحوا بأن التوجيهات التي تنقل إليهم تتمثل في أداء العمل في وقته، تدعمها في ذلك نسبة 43.58% من أعوان التنفيذ، تقابلها نسبي 29.03% و 28.75% من الإطارات ومن أعوان التحكم.

أما الذين صرحوا بأن التوجيهات التي تنقل إليهم تتمثل في احترام قواعد العمل بنسبة 26.97%، وتدعمها في ذلك نسبي 28.75% و 28.20% من أعوان التحكم و أعوان التنفيذ، مقابل نسبة 22.58% من الإطارات.

بينما نجد أن نسبة 6.58% من أفراد العينة الذين صرحوا بأن التوجيهات التي تنقل تتمثل في الاهتمام بالعامل، تدعمها نسبة 12.90% من الإطارات، مقابل نسبة 6.25% من أعوان التحكم، وتليها نسبة 2.56% من أعوان التنفيذ.

ما يمكن ملاحظته من نتائج الجدول أن غالبية المبحوثين صرحوا بأن التوجيهات التي تنقل إليهم هي الاهتمام براحة الزبون هم من الإطارات المسيرة حيث أن المنصب يتأثر بالاهتمام براحة الزبون.

ومنه نستنتج أن المؤسسة تهتم براحة الزبون لأن الزبون يعتبر أحد العناصر المشاركة في نشاط المؤسسة، فإن لم يكن هناك زبائن فلن يكون هناك نشاط للعيادة فلا بد من رضا الزبون.

فشعور الزبائن بأن هناك من يحل مشاكلهم ويوجد من يهتم بهم يزيد من وفود الزبائن إلى المؤسسة، فيظهر هذا الاهتمام من خلال المواقف والسلوكات التي يتخذها المبحوث تجاههم وفي طريقة الكلام ونبرة الصوت، وحتى في أفعالهم وتظهر هذه السلوكات كذلك في

طريقة التعامل مع الزبائن، حيث صرح لنا إطار مسير في المؤسسة قائلاً: "قالنا المدير المهم يخرج منا لمريض راضي". فهذه القيم نلمسها في القطاع الخاص أكثر مقارنة بالقطاع العام. ويرجع هذا الاهتمام ربما إلى الخليفة الدينية التي يحملها العمال وإلى القيم الأخلاقية التي يتحلون بها، لأن ديننا الإسلامي يأمرنا بالمعاملة الحسنة، فكلما زدنا في السلم الهرمي يزيد الاهتمام براحة الزبون.

3- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية "كلما زاد الوعي الديني للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص" و بعد التحليل والتفسير وجدنا: أن أغلب المبحوثين يؤدون عبادة الصلاة اليومية في جماعة المسجد بشكل دائم، لأن المسجد مكان مقدس يسترشد به كل فرد حياته ومنه يستمد مقوماته الدينية، ويعرف أصوله ومبادئه فمن خلال شعائر صلاة الجماعة بقيادة الإمام يرتقي المبحوث لما يليق به الإمام ويعمل به، ما يجعل المبحوث يعتبر إتقان العمل عبادة وواجب لأن الإيمان مرهون بإتقان العمل والإخلاص له، والارتقاء في العمل مرهون بإتقانه، وبالتالي كلما كان المبحوث يواظب على صلاة الجماعة اليومية في المسجد فتتولد لهم الرغبة بالتمسك بقيم إتقان العمل وهذا ما يوضحه الجدول رقم (22).

ولتدعيم هذا الاتجاه ما جاء به الجدول رقم (23) حيث أن غالبية المبحوثين يواظبون على صلاة الجماعة اليومية في المسجد ما يجعلهم يرتقون خلقيا في سلوكياتهم فالمسجد يعتبر مكان لذكر الله والاستغفار والدعاء فيؤثر على أخلاق الفرد و سلوكياته، فيتحدد دور كل فرد داخل وخارج مؤسساته ما يجعله يحافظ على أجهزة المؤسسة كأحد ممتلكاته، وبالتالي عبادة الصلاة اليومية في المسجد بشكل دائم تؤثر على القيم الأخلاقية للعمل، ويدعم هذا الاتجاه الجدول رقم (24) من خلال الشعائر الدينية التي يمارسها المبحوث فحضوره قبل أداء صلاة الجمعة لهذا اليوم المقدس (يوم الجمعة)، والتواصل مع القيادة الدينية في المسجد بواسطة الإمام لممارسة الشعائر الخاصة بيوم الجمعة فيغرس فيهم القيم الأخلاقية النبيلة من خلال الدرس

والخطبة التي تلقى بالتحلي بالأمانة والوفاء والصدق... وغيرها، فيؤثر على سلوكه في مؤسسته لاستعمال أجهزة المؤسسة لأغراضها فقط كقيم أخلاقية لا بد أن يتحلى بها الفرد في مؤسسته.

حيث أن ممارسة عبادة الصلاة لا تتجلى في المواظبة بشكل دائم على صلاة الجماعة اليومية في المسجد فقط، بل تظهر أكثر في المناسبات الدينية فممارسة المبحوثين لصلاة التراويح في شهر رمضان فغالبيتهم يمارسون هذا النوع من الطقوس في كل شهر رمضان، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (25) تتحقق هذه العبادة من خلال تلاقي الأفراد فتزيد من أواصر التعاون والتضامن من خلال ممارسة العبادات الجماعية والأعمال الصالحة في الجماعة، ما تؤثر هذه الممارسات على سلوك المبحوثين فيساهموا بخبرتهم في المؤسسة ما يزيد من التمسك بقيم التعاون للعمل.

في حين تؤكد نتائج الجدول رقم (26) أن غالبية المبحوثين ينصحون أحد أفراد أسرهم أو أحد زملائهم في العمل بعدم تأخير الصلاة لوقت آخر إذا لم يقم بتأديتها في وقتها، لأن الصلاة عبادة و لا بد من الحفاظ عليها وتأديتها في وقتها فتنقل عبادة الصلاة من الممارسة التعبدية إلى الممارسة السلوكية فلا بد من إتقان هذه العبادة بأدائها في وقتها والحفاظ عليها، وبالتالي فكلما كان المبحوث ينصح بعدم تأخير وقت الصلاة لوقت آخر زاد إتقانه لهذه العبادة وزادت قيمة إتقانه للعمل.

حيث يحرص المبحوث على ترك عمله وأداء عبادة الصلاة فيمارس هذه الشعائر التعبدية لتهديب النفس والتوجه إلى الله تعالى، فبتهديب نفسه فلا يفعل إلى الخير وتصدر منه إلا التصرفات والسلوكات الحسنة، فتعتبر هذه السلوكات والتصرفات أحد العبادات التعاملية، وبالتالي يتعامل المبحوث بطريقة لبقة مع الزبائن لأنها تعتبر أحد العبادات التعاملية، فدين المسلم الحقيقي يظهر في الخلق الحسن فالدين المعاملة. وبالتالي كلما كان المبحوث يؤدي صلاته في وقتها كلما زاد تمسكه بقيمة أخلاقية العمل. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (27).

كما تتميز غالبية المبحوثين أنهم ينخرطون في جمعية المسجد، فيقوم بمساعدة الآخرين والتعاون معهم، وبالتالي فكلما كان انخراط المبحوثين أكثر في جمعيات المسجد هذا ما يجعلهم يساعدون بعضهم البعض هذا ما يميز أعضاء المنخرطين داخل جمعية المسجد، أي أن كلما كان المبحوث ينتمي إلى جماعة المسجد كلما كان أكثر تمسكا بقيم التعاون للعمل، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (28).

كما تبين من خلال معالجة نتائج الجدول رقم (29) أن غالبية المبحوثين يتبادلون الزيارات في المناسبات الدينية فالزيارات تقوي من العلاقات الاجتماعية وتعزز من التواصل والتماسك الاجتماعي والتعاون بين الأفراد فنلاحظ أن هذه الزيارات تزداد أكثر في المناسبات الدينية لأنها تعتبر واجب تفرضه أعضاء الجماعة فيقيمون علاقات تعاون وتضامن فيما بينهم حتى داخل مكان العمل.

فكلما زادت الزيارات أكثر في المناسبات الدينية كلما زاد تمسك المبحوث بقيم التعاون في العمل، حيث أن المبحوث يقوم بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية أكثر لصلة الرحم بنسبة 47.46% وتعتبر نسبة لابس بها فديننا الإسلامي يدعو إلى صلة الرحم لما لها من أثر كبير من تحقيق التواصل الأسري و الاجتماعي و دوام التعاون فتعتبر أحد العبادات التعاملية.

ما توصلنا له كذلك أن الاهتمام براحة الزبون تظهر بشكل أكبر لدى الإطارات المسيرة حيث لاحظنا من خلال نتائج الجدول رقم (31) أن هذه الفئة من المبحوثين هي الأكثر اهتماما براحة الزبون و يرجع إلى الخلفية الدينية لهؤلاء الإطارات المسيرة و إلى القيم الأخلاقية الدينية التي يتحلون بها، لأن ديننا الإسلامي يأمرنا بالمعاملة الحسنة، وبالتالي كلما زدنا في السلم الهرمي يزيد أكثر بتمسكهم بقيم أخلاقية العمل.

وبالتالي فالفرضية الثانية والتي تنص: كلما زاد الوعي الديني للعمال زاد التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص قد تحققت وبنسبة كبيرة.

6- الاستنتاج العام:

إن أهم ما يمكن استنتاجه بعد مناقشة جداول كل فرضية على حدا وبعد التحليل والتفسير، نحدده في النقاط التالية:

للعلاقات الأسرية دور في اندماج المبحوث في وسطه الأسري ما يؤثر على تمسكه بقيم العمل في مؤسسته، فاستقرار العلاقات الأسرية تزيد من اندماج الفرد مع أسرته فتزودهم بقيم الالتزام والانتماء للآخرين، فالمشاركة في اتخاذ بعض القرارات للأفراد في أسرهم يعزز من الانتماء والالتزام لأسرهم فيزيد من اندماج الأفراد لأسرهم، ومن ثم يتم تزويدهم بقيم الالتزام والانتماء مع من يحيط بهم في المجتمع. كما أن اهتمام الأسرة بقرارات أفرادها يزيد من اندماج المبحوث لأسرته و تزود أعضائها بقيم التعاون مع الآخرين.

كما أن الأسرة تعزز أفرادها بالقيم الأخلاقية فتزودهم بها في كل مجالات الحياة وخاصة في العمل فيزيد من تمسكهم بقيم أخلاقية العمل. للوسط الأسري الذي ينتمي إليه الفرد دور في تعزيز زيادة الزيارات الأسرية بين أفرادها ما يجعلهم يتزودون بقيم الالتزام لهذه الأسرة، فيؤثر على قيم التزامهم للعمل.

كما تعتبر الأصدقاء والزملاء دور في اندماج الفرد في مجتمعه فيتفاعلون فيما بينهم و يكونون علاقات جيدة مع بعضهم البعض وتنتمي بينهم قيم التعاون لصالح الكل، فمجالسة المبحوث لأصدقاء الحي وأصدقاء العمل والالتقاء مع جماعة الرفاق يزيد من اندماجه في المجتمع وبالتالي يزيد من تمسكه بقيم التعاون مع الآخرين، حيث أن تلبية دعوات الأصدقاء والأقارب للمبحوثين يزيد من اندماجهم مع أصدقائهم وزملائهم، وبالتالي يزيد من توجه سلوك المبحوث نحو التعاون.

كما أن الانخراط في الجمعيات وخاصة الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي الخيري تنمي في أعضائها أواصر التعاون فيندمج المبحوث من خلال انخراطه في تلك الجمعيات فيتوجه المبحوث إلى التعاون مع أعضاء مجتمعه فينقل هذا السلوك إلى مكان عمله بين زملائه في العمل فيتمسك بقيم التعاون للعمل.

إن ممارسة عبادة الصلاة في المسجد بصفة دائمة تغرس في الفرد مختلف القيم النبيلة فيزيد من الانتماء للمسجد، والالتزام بما يلقي من مواعظ ودروس وخطب في المسجد فتؤثر على مختلف القيم الدينية كالقيم الأخلاقية و قيم الإتقان التي يكتسبها الفرد من جماعة المسجد لأنها يحكمها وعي ديني، فكلما كان المبحوث أكثر مواظبة والأكثر التزاما في أداء الشعائر التعبدية في المسجد كلما زاد تمسكه بقيم العمل في مؤسسته.

إن ممارسة الطقوس الدينية تزداد أكثر في المناسبات الدينية، فيعتبر شهر رمضان أحد المناسبات الدينية فيتميز هذا الشهر بممارسة عبادة صلاة التراويح مصاحبة بمجموعة من الأشكال الرمزية التي تتمثل في الدرس و ختم القرآن والتساويح الجماعية التي تصاحبها، فتتحقق هذه العبادة بتلاقي الأفراد فتزداد من أواصر التعاون وقيم التضامن بين المصلين فيتوجه سلوكه إلى قيم التعاون في العمل، فمن خلال ممارسة المبحوثين لهذه الشعائر التعبدية الدينية بكل ما تحمله من أفعال وسلوكات وممارسات جماعية طوال شهر رمضان فيؤدي بتماسك وتعاون أعضاء الجماعة في ممارسة الشعائر الدينية، فيتوجه سلوكهم بالتعاون مع الآخرين. كذلك تعتبر ممارسة عبادة الصلاة في وقتها من واجبات الفرد المسلم أداء الصلاة المفروضة في وقتها، لأن الفرد يحكمه وعي ديني بهذه العبادة، فتعتبر الصلاة من أفضل العبادات وخاصة إذا ما أداها الفرد في وقتها وأتقن في أدائها، فيزيد من اتقانه للعمل، وكذلك تظهر ممارسة عبادة الصلاة للفرد في وقتها من خلال سلوكاته عن طريق التعامل مع الآخرين لأن دين المسلم الحقيقي يظهر في الخلق الحسن فالدين المعاملة لأنه عبارة عن إيمان يتجسد بمكارم الأخلاق وفي فضائل وفي قيم، فيظهر في قيم أخلاقية العمل بمؤسسته.

إن الانخراط في الجمعيات وخاصة جمعية المسجد يزيد من أواصر التعاون والمساعدة بين أعضائها فهذا السلوك توجهه القيم الدينية لأن الدين الإسلامي يحثنا على التعاون، فقد وجدنا أن غالبية المبحوثين ينخرطون في جمعيات المسجد فتزداد قيم التعاون بمساعدة الآخرين والتعاون معهم.

تعتبر المناسبات الدينية ميزة يتميز بها مجتمعنا الإسلامي فتكثر فيها الزيارات فتقوي العلاقات بين أفرادها لزيادة التعاون والتسامح والتماسك الاجتماعي، وبالتالي كلما كان المبحوث يتبادل الزيارات في المناسبات الدينية بين صلة الرحم والجيران والأصدقاء وأصدقاء العمل يزيد من التمسك بقيم التعاون مع الآخرين في مجالات عديدة.

الخاتمة:

لا يمكن لأي دراسة أن تحيط بالموضوع من كل جوانبه، إلا أن الدراسات تختلف من حيث الهدف فمن خلال هذه الدراسة المتواضعة التي تعد بالنسبة لنا نقطة بداية لا أكثر وتصحيح لمعلوماتنا المنهجية بالدرجة الأولى أردنا بالبحث والتشخيص فهدفنا من خلال هذه الدراسة تأثير الاندماج الاجتماعي والوعي الديني للعمال في زيادة التمسك بقيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص.

حيث تجلّى و انصب ذلك الأثر في الوسط الاجتماعي الذي يندمج فيه الفرد من خلال (الأسرة والأصدقاء وجماعة الرفاق، الجمعيات ...) فإن مختلف العلاقات التي ينشأها الفرد في تفاعله مع أعضاء الوسط الاجتماعي الذي يندمج فيه، فيتأثر الفرد المنتمي إلى أحد الأوساط الاجتماعية على المستوى الفعلي والسلوكي، فيتشكل له نسق من القيم التي تتمثل في قيم التعاون والتضامن وقيم الالتزام والقيم الأخلاقية، ما يزيد من التمسك بقيم العمل في مؤسسته.

وللدين أثر كذلك في زيادة التمسك بقيم العمل، فهو الذي يصنع ثقافة المجتمع، والثقافة كذلك تصنع الدين فتنتج الطقوس والممارسات الدينية التي تتمثل في الاستمرار لمختلف الشعائر الدينية وانتظامها وتنتج كذلك السلوكات الدينية التي تتمثل في مختلف العبادات التعاملية ليكون ناجحاً في مجتمعه وفي مجال عمله، فيتشكل له نسق من القيم الدينية التي تظهر في القيم الأخلاقية وقيم الإتيقان وقيم التعاون المستمدة من الموروث الإسلامي أو التي يستمدّها من ثقافته الدينية فتستقر أفعال وسلوكات الأفراد فتوجهها نحو التمسك بقيم العمل، فالعمل مرهون بإتيقانه ومن الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي الحديث الشريف الذي يحث على إتيقان العمل. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْعَبْدَ الْمُحْتَرِفَ" صدق رسول الله الكريم.

فإن الإدراك الحقيقي للدين يظهر في معاملات وسلوكات الأفراد ويعود بالإيجاب للفرد وينتج قيم إيجابية مرغوب فيها، فعلى العكس من عدم الإدراك الحقيقي للدين وعدم العمل بما

جاء به ديننا الإسلامي فإنه ينتج قيم سلبية فتوجه سلوكيات أو أفعال الأفراد نحو الغير مرغوب فيه، ما يقل تمسكهم بقيم العمل في المؤسسات ذات الطابع الخاص، فنلاحظ هذا من خلال سلوكيات وأفعال العمال على اختلاف مناصبهم في مختلف المؤسسات ذات الطابع العام تجدهم يستعملون مختلف الوسائل والأجهزة الخاصة بالمؤسسة لأغراض شخصية، ما يقل تمسكهم بقيم العمل في مؤسساتهم فتتأثر به أهداف المؤسسة. فللمصدر الاجتماعي والديني أثر على تبني القيم في مجال العمل.

وبالتالي إذا ما قل تمسك العمال بقيم العمل أو تراجع هذه القيم فأين سيتوجه سلوكيات وأفعال أفرادها؟ و يمكن أن نخلق إشكاليات أخرى انطلاقاً من دراستنا هذه مقارنة بين قيم العمل في القطاع الخاص والقطاع العام؟ وماهي أكثر العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل في كلا القطاعين العام والخاص؟ فتثير هذه التساؤلات مزيد من البحث والتفكير العلمي لبحوث، وتشكل نقطة انطلاق لدراسات أخرى.

قائمة المراجع

I. المراجع باللغة العربية:

أ-المصادر:

1-القرآن الكريم.

2-الحديث النبوي الشريف

ب-المعاجم و القواميس:

3-ابن منظور، لسان العرب، ط1، ج12، بيروت، لبنان. ب س.

4-القاني أحمد حسين، علي أحمد جبل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج والطرق والتدريس، عالم الكتاب، القاهرة، 1991.

5-بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.

6-بودون .ر، بوريلوف، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: حداد سليم، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.

7-غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.

8-مذكور إبراهيم وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.

9-ميتشل دينكن، معجم علم الاجتماع، تر: إحسان محمد الحسن، ط2، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1986.

ج-الكتب:

10-إسماعيل محمد عماد الدين وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1982.

11-إحسان الحسن محمد، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010.

12-أكوافيفا ساينو، باتشي إنزو، علم الاجتماع الديني، الإشكالات والسياقات، تر: عز الدين عناية، ط1، هيئة أبوظبي للثقافة والتراث كلمة، أبوظبي، الإمارات المتحدة، 2011.

13-أوليدوف أ. ك ، الوعي الاجتماعي، ترجمة، ميشيل كيلو، دار الفرابي، بيروت، لبنان، 1982.

- 14- التايب عائشة، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2001.
- 15- الحوراني محمد عبد الكريم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة تولىفية بين الوظيفية والصراع، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 16- الخريجي عبد الله، علم الاجتماع الديني، ط2، ملتزم التوزيع رامتان، جدة، المملكة العربية السعودية، 1990.
- 17- الخميس سلامة، التربية والمدرسة والمعلم قراءات اجتماعية، ثقافية، دار الوفاء لدميا الطباعة و النشر، الاسكندرية، مصر، 2000.
- 18- الزاهي نور الدين، المقدس والمجتمع، إفريقيا الشروق، المغرب، 2011.
- 19- الزيات عبد الحليم، التنمية السياسية، دراسة في الاجتماع السياسي، البنية والأهداف، ج2، دار المعرفة الجامعية، 2002.
- 20- الزيات كمال عبد المجيد، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- 21- الزيود ماجد ، الشباب والقيم، ط1، دار الشروق، جامعة الأزهر، مصر، 2006.
- 22- القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 23- بركات حليم، المجتمع العربي في القرن العشرين، بحث في تغير الأحوال والعلاقات، ط1، مركز الدراسات العربية، بيروت، لبنان، 2000.
- 24- بلعيد بن سليم فرج علي، دور العامل الاجتماعي والعامل الديني في استقرار الجماعات البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2011.
- 25- بودلو كريستيان، استيابيه روجيه، دوركائم والانتحار، تر: أسامة الحاج، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1999.
- 26- بول ويليم جان، الأديان في علم الاجتماع، تر: بسمة علي بدران، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2001.
- 27- بيرري رالف بارتن، أفاق القيمة دراسة نقدية للحضارة الإنسانية، تر: عبد المحسن عاطف سلام، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، د س.

- 28-بيومي محمد أحمد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986.
- 29-بيومي محمد أحمد، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1990.
- 30-جاد الله منال عبد المنعم، التصوف في مصر والمغرب، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 31-جدّنر أنطوني، الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، تر: يوسف شيش، الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 1971.
- 32-جونز فيليب، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، تر: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2010.
- 33-حريم حسين، مبادئ الإدارة الحديثة النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 34-حمدات محمد حسن ، قيم العمل بين الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 35-خاطر أحمد مصطفى، الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع الريفي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1980.
- 36-داددي عدون ناصر، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1988.
- 37-ديفلر ملفين، روكيتش ساندرابول، نظريات وسائل الإعلام، تر: كمال عبد الرؤوف، دار وائل للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993.
- 38-زعيم مراد وآخرون، دراسات في تسيير الموارد البشرية، ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
- 39-سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا والقيم، دار المعرفة الجامعية، 2010.
- 40-شروخ صلاح الدين، مدخل في علم الاجتماع، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.

- 41- صابر شكري، جلس موسى، الوعي الاجتماعي العربي، تحليل سوسيوولوجي، مكتبة دار المنارة، غزة، فلسطين، 2002.
- 42- عبد المعطي عبد الباسط، الوعي الديني والحياة اليومية في القرية المصرية، مركز دراسات الوحدة العربية، القاهرة، مصر، 1989.
- 43- علام محمد اعتماد وآخرون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، قطر، 1995.
- 44- عمر حسين، تطور الفكر الاقتصادي، ط1، دار الفكر العربي، 1994.
- 45- عمر حسين، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1995.
- 46- غدنر أنتوني، علم الاجتماع، تر: فايز الصيّاغ، مركز دراسات الوحدة العربية، مؤسسة ترجمان، بيروت، لبنان، 2005.
- 47- فولتشر جيمس، مقدمة قصيرة عن الرأسمالية، تر: رفعت السيد علي، ط1، دار الشروق، مصر، 2011.
- 48- قريوع عليوش كمال، قانون الاستثمار في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 49- كابان فيلب، دورتيه جان فرانسوا، علم الاجتماع، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات، تر: إياس حسن، ط1، دار الفرقد، سوريا، 2010.
- 50- كمال محمد يوسف، فقه اقتصاد السوق، النشاط الخاص، ط3، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر، 1418هـ/1998م.
- 51- ليلة علي، النظرية الاجتماعية المعاصرة الأنساق الكلاسيكية، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 52- مبروك نزيه عبد المقصود، التكامل الاقتصادي العربي وتحديات العولمة رؤية إسلامية، ط1، دار الفكر العربي الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 53- محروس إسماعيل، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1992.

54-مسعد فرحان محمد عبد العزيز، مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني في القطاع العام، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، اليمن، 2004.

55-مسلم محمد ، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2007.

56-مقراني الهاشمي وآخرون، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد، التجربة الجزائرية، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.

57-موسى أحمد جمال الدين، مبادئ الاقتصاد السياسي، دار النهضة العربي، القاهرة، مصر، 2003.

58-ميمون الربيع، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية و المطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.

59-ناصر إبراهيم ، التنشئة الاجتماعية، ط 1، دار عمار، عمان، الأردن، 2004.

60-ناصر الدين الألباني محمد، صحيح سنن أبي داود، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، 1998.

61-نيماشيف نيكولا، نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.

62-يعقوب أمال أحمد، علم النفس الاجتماعي للصفوف الثانية في كلية التربية ، مطابع التعليم العالي، بغداد، العراق، 1989.

63-يونس عبد الله، الملكية في الشريعة الاسلامية ودورها في الاقتصاد الإسلامي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1987.

د- كتب المنهجية:

64-أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر، بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

65-زرواتي رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.

66-عماد عبد الغني، منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات، التقنيات، المقاربات، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 2007.

ه-المذكرات الجامعية:

67-العبيدي عبد المالك غالب ردمان خالد، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل ماجستير في الإرشاد النفسي، علم النفس، اليمن، 2010.

68-بن قومار كريمة، العمل بصيغة العقود المحددة المدة والاندماج الاجتماع(دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية EPTPG)، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع، التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، الجزائر، 2013/2012.

69-بولهواش عمر، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية سكيكدة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011/2010.

70-جيمايي نتيحة ، آثار العلاقات القرابية على الاندماج الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع الحضري، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006/2005.

71-شنافي رزيقة، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع، تخصص التغيير الاجتماعي، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010/2009.

72-عجال مسعودة، القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010/2009.

73-كرامي جمال، الفعل التطوعي والبناء السوسيو ديني للمصلي، مذكرة لنيل ماجستير علم الاجتماع التربوي الديني، جامعة غرداية، الجزائر، 2012/2011.

74-محمدي نورة، دراسة تحليلية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على أداء ومساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني، مذكرة لنيل ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2006.

75-نويصر بلقاسم، التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011/2010.

و-المجلات:

76-بوجلال عبد الله، إشكالية تحديد مفهوم الوعي الاجتماعي، ع4، المجلة الجزائرية للاتصال، الجزائر، 1990.

77-سليم علي، الوعي بين الفرد والجماعة، مجلة الفكر العربي، العدد، 75/74، مارس/أفريل، 1990.

78-محمد خليفة عبد اللطيف، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد160، أفريل 1992.

79-مقدم عبد الحفيظ، القيم الفردية والتنظيمية وعلاقتها مع الاتجاهات والسلوك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد22، العدد2/1، الجزائر، 1994، ص291.

ز-تقارير:

80-بلالي أحمد، خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر (الأسباب، الميكانيزمات والتحديات)، الملتقى الدولي حول اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006.

81-مالكي محمد، الاندماج الاجتماعي والأبناء ومجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية والانسانية 30_31 مارس 2013، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013.

ج-وثائق:

82-جبهة التحرير الوطني الميثاق الوطني، مطبعة جبهة التحرير الوطني، أفريل 1976.

II. المراجع باللغة الأجنبية:

أ-الكتب:

83-Grawitz Madeleine, lexique des sciences sociales, Dalloz, Paris ,2004.

84-E_Savarese, Methodes des sciences, Edition Ellipses, Paris, 2006.

85-Benissad Hocine, La réforme économique en Algérie, O.P.U, Alger, 1991.

86-Milarel Guston, Vocabulaire de l'éducation, Puf, Paris, 1979.

87-Mustapha Mehideche, L'Algérie économie de rente et économie émergente, Edition Dahleh, Algérie, 2000.

88-Schmidt W.H & Posner B.Z: Managerial Values in Perspective, M.C. Mbership Publication Division, New York, 1983.

89-World Bank, "Bank Takes Action Against Corruption Stance", World Bank News, Vol. XV, No 37, October 10 , 1996.

ج-المجلات:

90-Derras Omar, Place du secteur privée industriel l'économie algérienne, Insanité, N 01, CR ASC, Oran, Algérie, 1997.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

استمارة بحث:

في إطار إنجاز مذكرة الماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع التي تحمل عنوان: "قيم العمل في مؤسسات القطاع الخاص بين الاندماج الاجتماعي والوعي الديني" دراسة ميدانية بعيادة الواحات بغرداية. أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتضمن مجموعة من العبارات التي تحتاج منكم الإجابة عنها وذلك بوضع علامة (x) في الإجابة التي ترونها مناسبة، لأن إجاباتكم الدقيقة على جميع فقراتها لها أهميتها لتوصل الدراسة إلى النتائج المرجوة منها. هذا وأكد لكم أن المعلومات الواردة في الاستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير أشكركم على حسن تعاونكم وتقبلوا مني فائق عبارات التقدير والاحترام.

الباحثة

I . البيانات الشخصية :

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن:.....

3-الحالة المدنية: أعزب متزوج أرمل مطلق

4-المستوى التعليمي: بدون تعليم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5-المنصب الذي تشغله: إطار مسير إطار عون تحكم عون تنفيذ

6-أقدمية العمل في المؤسسة الحالية.....سنة

7-قيمة الأجر الذي تتقاضاه شهريا: أقل من 18000 دج

من 18000 إلى أقل من 27000 دج

من 27000 إلى أقل من 36000 دج

من 36000 إلى أقل من 45000 دج

من 45000 دج وأكثر

8-ماهي الفترة التي تعمل فيها؟

الفترة الصباحية والمسائية الفترة الليلية

9-كم ساعة تشتغل يوميا؟.....

II . البيانات الخاصة بالاندماج الاجتماعي:

10-هل ترى أن طبيعة العلاقات السائدة في الأسرة؟

مستقرة متوترة نوعا ما سيئة

في حالة الإجابة بـ (متوترة نوعا ما)،

لماذا؟

.....
.....

في حالة الإجابة بأنها سيئة، ماهي أسبابها؟

أسباب عائلية أسباب مادية وضعية السكن

أخرى.....

11-هل تقوم باستشارة عائلتك حول المسائل المالية؟

أقوم باستشارة عائلتي أحيانا أقوم باستشارة عائلتي لا أقوم باستشارة عائلتي

12- في رأيك، هل يوجد تقسيم للأدوار داخل أسرتك؟

يوجد تقسيم للأدوار يوجد بعض التقسيم للأدوار لا يوجد تقسيم للأدوار

13- ماهي القرارات التي تشاركك الأسرة في اتخاذها؟

شراء سيارة شراء منزل ترميم المنزل لوازم المنزل
أخرى أذكرها

14- كيف ترى أهمية قراراتك في أسرتك؟

أنا من يتخذ القرارات غالبا يكتفون باستشارتي ويمثلون لقراراتي أحيانا
يتجاهلون قراراتي تماما

15- هل تلتقي مع أسرتك على صينية الشاي؟

دائما أحيانا أبدا

16- هل تتناول وجبات الأكل اليومية؟

لوحده في بيتك مع أسرتك في بيتك خارج البيت

17- ما مستوى تبادلك للزيارات الأسرية؟

جيدة متذبذبة محدودة

18- كم تدوم فترة زيارتك؟..... أسبوعيا

19- هل ترى أن علاقتك الاجتماعية مع أصدقائك وزملائك؟

جيدة عادية محدودة

20- من هم الأصدقاء الذين تفضلوا أن تجلس معهم أكثر؟

أصدقاء الحي أصدقاء العمل أصدقاء المسجد

21- كم عدد الساعات التي تجلس مع أصدقائك؟..... ساعة

22- ماهي المواضيع التي تتناقش معهم أكثر؟

الدينية السياسية الثقافية الاجتماعية (مشاكل الحياة اليومية)
رياضية أخرى تذكر

23- هل لديك جماعة من الرفاق تلتقي بهم بعد العمل؟

يوجد جماعة من الرفاق لا يوجد جماعة من الرفاق

- في حالة الإجابة ب (يوجد جماعة من الرفاق)، من هؤلاء الرفاق من ناحية القرابة؟

علاقة الدم الأصدقاء من الطفولة أصدقاء العمل جيران

و متى تلتقي مع هؤلاء الجماعة من الرفاق؟

يومية أحيانا نادرا

.....
.....
في حالة الإجابة ب (لا يوجد جماعة من الرفاق)، لماذا؟

24- هل تلبي دعوات الأصدقاء والأقارب؟ نعم لا

25- هل كنت منخرط في جمعية؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب (نعم)، فكم من جمعية انخرطت؟..... جمعية

-وما هي نوع هذه الجمعية؟

اجتماعية ثقافية خيرية إنسانية دينية

- فكم كانت مدة الانخراط؟

أقل من سنة من 1 إلى 2 سنوات من 3 إلى 4 سنوات من 4 إلى 5 سنوات فأكثر

- وماهي وظيفتك في الجمعية؟ رئيس عضو دائم

-إذا كانت الإجابة ب (لا)، لماذا؟
.....
.....

III. البيانات الخاصة بالوعي الديني:

26- هل يوجد داخل مؤسستك قاعة للصلاة؟

يوجد قاعة الصلاة لا يوجد قاعة الصلاة

27- دخل عليك وقت الصلاة وأنت تقوم بأدائك لعملك؟

اترك عملي وأذهب لا أترك عملي و أذهب

- في حالة الإجابة ب (لا أترك عملي وأذهب)، ماهي الأسباب التي تجعلك لا تترك عملك وتذهب للصلاة؟
.....
.....

28- ما عدا صلاة الجمعة، هل أنت مواظب على صلاة الجماعة اليومية في المسجد؟

بشكل دائم في المناسبات غير مواظب أحيانا

29- إذا كنت تصلي صلاة الجمعة، فهل تحضر قبل صلاة الجمعة؟

لقراءة شيء من القرآن لسماع الدرس وخطبة الإمام والاستفادة منهما

لسماع الخطبة فقط وأداء الصلاة لأداء الصلاة فقط

30- هل تقوم بتأدية صلاة التراويح في رمضان؟

كل الشهر بعض من أيامه ولا يوم واحد

31- هل تأمر أحد أفراد أسرتك أو أحد الزملاء في العمل عندما لا يقوم بتأدية صلاته في وقتها؟

أنصح بعدم تأخير الصلاة لوقت آخر أنبهه بأن وقت الصلاة قد خرج
لا يهمني تأخير وقت صلاته

32- هل تقوم بتبادل الزيارات في المناسبات الدينية؟

أقوم بتبادل الزيارات لا أقوم بتبادل الزيارات

- في حالة الإجابة ب (أقوم بتبادل الزيارات)، من هم الذين تقوما بزيارتهم؟

صلة الرحم الجيران الأصدقاء أصدقاء العمل

- في حالة الإجابة ب (لا أقوم بتبادل الزيارات)، لماذا؟
.....
.....

33- عند قراءتك للقرآن، مع من تقرأه؟

بمفردك مع أفراد أسرتك مع جماعة المسجد

34- كم مرة تقرأ القرآن في الأسبوع؟ مرات أسبوعياً

35- هل تحمل معك بعض كتيبات الأدعية أو المصحف الشريف عند أدائك لعملك؟

أحمل معي بعض الكتيبات لا أحمل معي بعض الكتيبات

36- طلب منك أحد الأشخاص المقربين لك أن تساعد بمبلغ مالي، هل تساعد؟

أقبل طلبه وأساعده أرفض طلبه ولا أساعده

37- هل تشارك في النشاطات التطوعية لتنظيف الحي؟

أقوم بتنظيف الحي لا يهمني الأمر بتنظيف الحي

- في حالة الإجابة ب (أقوم بحملة التنظيف)، فهل تقوم بهذا النشاط؟

بمفردك مع أحد أفراد أسرتك مع أصدقاء الحي مع الجيران

-في حالة الإجابة ب (لا)، لماذا؟.....

38- هل أنت منخرط في جمعية المسجد؟ نعم لا

-في حالة الإجابة ب (نعم)، هل تشارك في النشاطات التي ينظمها المسجد؟

باستمرار أحيانا نادرا

-في حالة الإجابة ب (لا)، لماذا؟.....

IV. البيانات الخاصة بقيم العمل :

39-ماذا يعني لك إتقان العمل في المؤسسة؟

عبادة وواجب إثبات الذات لأن هناك رقابة طريقة للتميز أخرى

40- هل هناك تقدير من طرف رؤسائك في العمل لما تقوم به من مهام وما تبذله من مجهودات؟

أجد كل التشجيع والتقدير لا أنكر أن أحد يقوم بذلك

41- عند تعاملك مع أحد الزبائن في المؤسسة ، فما هو تصرفك معهم؟

بلباقة وأرحب به أسأله عما يريد وأجيبه لا أهتم به ولا أبحث عما يريد

42- كيف ترى التزام زملائك في العمل بقوانين العمل التي تطبقها المؤسسة على عمالها؟

يلتزم بها العمال ويعملون وفقها لا أرى أنهم يلتزمون بها

43- عند أدائك لعملك هل تؤديه؟

بدقة وبأسرع وقت بدقة وبوقت أكثر لا أهتم بالدقة و أقوم به في أسرع وقت

المهم أنني أنهي العمل فقط

44- تم تكليفك بساعات عمل إضافية أو مهام خارجية، هل ؟

تحصل على مقابل مادي على ذلك لا نحصل على مقابل مادي على ذلك

الأجر غير كافي عن ذلك العمل الإضافي

45- كيف تتعامل مع أجهزة المؤسسة ؟

أعتبرها ملك للمؤسسة وأحرص في المحافظة عليها كمتلكاتي

أعتبرها ملك للمؤسسة وأحرص في المحافظة عليها للغايات المطلوبة لأداء العمل

أعتبرها ملك للمؤسسة ولا أرى أنني مسؤول في المحافظة عليها

46- هل تستعمل أجهزة المؤسسة؟

لأغراض المؤسسة فقط لأغراض شخصية أحيانا لأغراض أخرى
حدد هذه الأغراض الأخرى.....

47-كيف تقيم علاقتك مع رؤسائك في العمل؟

جيدة عادية سيئة محدودة

48-في رأيك، كيف تقيم العلاقة بين زملائك في العمل؟

علاقة تضامن وتعاون واحترام بينهم علاقة مهنية فقط علاقة صراع

49-هل ترى أن أهدافك وقيمك تتوافق وأهداف المؤسسة؟

أرى أنها تتماشى مع أهداف المؤسسة لا تتماشى مع أهداف المؤسسة
أهدافي بعيدة كل البعد عن أهداف المؤسسة

50-هل أنت راضي عن مؤسستك؟

راضي عن مؤسستي لا أشعر بالرضا عن مؤسستي

51-باعتبارك عامل، هل تشعر أن مستقبلك مرتبط بمستقبل مؤسستك؟

أشعر أن مستقبلي مرتبط بمستقبل مؤسستي
أشعر أن مستقبلي بعيد كل البعد عن مستقبل مؤسستي

52-واجهت أحد زملائك ذائقة في العمل، فهل أنت مستعد أن تمد له يد العون؟

أساعده وأقف معه أقف معه ولا أساعده لا أقف معه ولا أساعده

53-عند غياب زميلك في العمل، ما الذي تقوم به؟

أعطي مكانه أبلغ عنه الرئيس لا أعطي مكانه

54-هل تساهم بخبرتك عندما تطلب منك مؤسستك؟

أساهم بخبرتي لا أساهم بخبرتي

55-عرض لك زميل أفكار جديدة في العمل، هل؟

تقبلها لا أتقبلها أرفضها نهائيا

56-عند وقت الدخول للعمل، هل تحضر في الوقت؟

أحضر في الوقت دائما أحضر في الوقت أحيانا دائما لا أحضر في وقت الدخول

57-هل تغيبت يوما عن العمل؟

لم أتغيب عن عملي ذات يوم تغيبت عن عملي

- في حالة الإجابة ب (تغيبت عن عملي)، ما هو الإجراء الذي تتخذه مؤسستك نحو؟

تعويض الغياب إنذار إداري الخصم من الراتب إنذار إداري وخصم
لا شيء

-في حالة الإجابة ب (لم أتغيب عن عملي)، لماذا؟

58-هل ترى أن مشاركة العمال في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل و اتخاذ القرارات؟
فرص المشاركة متاحة للجميع لا توجد فرص للمشاركة أو إبداء الآراء
فرص المشاركة متاحة للرؤساء فقط

59-عند أدائك لعملك وجدت صعوبة أثناء أداء لعملك، فكيف يكون تصرف زملائك معك؟
يوجد تعاون من أجل القيام بعملية لا يتم تزويدي بالمعلومات الكافية

60-هل ترى أن التوجيهات التي تنتقل إليك غالبا تهدف إلى؟
أداء العمل في وقته احترام قواعد العمل الاهتمام بالعامل
الاهتمام براحة الزبون أخرى حددها

61-ماهي أكثر قيمة تركز عليها عند أدائك للعمل في مؤسستك؟

62-ماهي الأسباب التي تزيد من اكتسابك لهذه القيم وأنت كعامل في قطاع خاص؟