

الفعل الإجتماعي وأثره على التنظيم العقلاني في المؤسسة الجزائرية

Social Action and Its Impact on Rational Organization in the Algerian Institution



محمد أمين بركاني *

جامعة يحي فارس المدية، مخبر البحوث النفسية والاجتماعية LRPS (الجزائر)

berkani.mohamed@univ-medea.dz

شريف صديق

جامعة يحي فارس المدية

seddikcherif@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2024/09/08 تاريخ القبول 2024/11/15 تاريخ النشر 2024/12/17



ملخص:

في السنوات الأخيرة، واجهت المؤسسات الجزائرية تحديات كبيرة في كفاءتها الإنتاجية، حيث كانت هناك ملاحظة لطواهر سلبية تؤثر على التنظيم الداخلي، مما دفعنا إلى دراسة تأثير الفعل الاجتماعي للعمال على التنظيم العقلاني داخل المؤسسات. يُعرّف الفعل الاجتماعي بأنه سلوك منظم بشكل عقلاي يعتمد على مبدأي الربح والخسارة، بينما التنظيم العقلاني يتطلب تقسيم الأعمال بشكل دقيق وتطبيق عادل للقوانين. تسعى هذه الدراسة إلى فهم كيف يؤثر الفعل الاجتماعي على فعالية التنظيم العقلاني، من خلال دراسة حالة مؤسسة نفضال، واستخدام نتائج الدراسة لتحسين الأداء التنظيمي وتجاوز المشكلات المرتبطة بسلوكيات الفاعلين في التنظيم.

* المؤلف المراسل

الكلمات المفتاحية: التنظيم العقلاني؛ الثقافة التنظيمية؛ الفعل الإجتماعي؛

المؤسسة الجزائرية.

Abstract:

In recent years, Algerian institutions have faced significant challenges in their productive efficiency, as negative phenomena affecting internal organization have been observed. This has led us to study the impact of workers' social actions on rational organization within institutions. Social action is defined as rationally organized behavior based on the principles of profit and loss, while rational organization requires precise division of labor and fair application of laws. This study aims to understand how social action affects the effectiveness of rational organization, using the case study of Naftal, and to use the study's results to improve organizational performance and address issues related to the behaviors of actors within the organization.

key words: Rational Organization; Organizational Culture; Social Action; Algerian Institution.

مقدمة:

شهدت المؤسسات الجزائرية في العشرية الأخيرة مجموعة من الظروف والعوامل التي أثرت على إنتاجيتها وذلك راجع أساسا إلى تدني كفاءة العاملين فيها حيث تم ملاحظة الكثير من السلوكيات السلبية الدخيلة على القيم السائدة والمعروفة في التنظيم، الأمر الذي دفعنا إلى دراسة هذا الموضوع الذي ينال أهمية بالغة لدى الباحثين في التنظيمات، فقد ركزوا جهودهم من أجل فهم ميكانزماته باعتبار سلوك العمال أو ما يعرف بالفعل الإجتماعي مؤشرا هاما في تحقيق التنظيم العقلاني داخل المؤسسة.

يعرف الفعل الإجتماعي في التنظيم العقلاني بأنه فعل مبني عقلانيا وليس معطى طبيعي، بمعنى أنه فعل رشيد "مُعقلن" يتخذ مبدأى الربح والخسارة في انتقاء الوسائل الأكثر كفاءة وبأقل تكلفة، ويجمع ما أمكن من معلومات عن الظروف أو الشروط الموضوعية المتوفرة في بيئة المؤسسة أو خارجها (قوانين، قواعد، برامج...) من ناحية فهم

الأشخاص الآخرين في التنظيم وعلاقات التفاعل بينهم واستراتيجياتهم كذلك من ناحية ثانية.

يقوم التنظيم العقلاي من جهته على وجود تحديد دقيق وواضح لتقسيم الأعمال، وتطبيق عادل للقوانين واللوائح التنظيمية، وهذا مرتبط بسلوكيات العمال وبدرجة تطبيقهم لتلك القوانين، فإن استعمال وتطبيق القواعد التنظيمية والقانونية في كثير من الحالات تكون مصدرا من مصادر السلطة التي تفرزها المنظمة، بحيث لا توجد أي منظمة يمكنها أن تسير بدون مجموعة من القواعد واللوائح التنظيمية التي تنظم سير العمل فيها، كما أن التطبيق الحرفي للقانون يضمن الحد الأدنى لسير العمل في المنظمة وتحقيق الإلتزام، وكلما التزم العمال داخل المؤسسة، كلما تحقق التنظيم العقلاي بتلك المؤسسة.

وانطلاقا من دراستنا الاستكشافية والاستطلاعية حول موضوع تأثير الفعل الاجتماعي على التنظيم العقلاي، ومن خلال اطلعنا على المؤلفات التي تناولت التنظيم والتسيير العقلاي بالمؤسسة، والتي شكلت إطارا نظريا واسعا للدراسة اعتمدنا عليه، بهدف إثراء الموضوع والإحاطة بكل جوانبه، آملين بذلك إعطاء وزن علمي ومعرفي لهذه الدراسة، كما أفادتنا الزيارات المتكررة للميدان (الجولة الاستطلاعية) في التعمق أكثر في الموضوع، ولاسيما فيما يخص تحديد المؤشرات الأكثر قابلية للقياس إجرائيا، بحيث سمحت لنا هذه المرحلة الاستكشافية والمكونة من مستويين متداخلين فيما بينهما - استعراض الأدبيات والجولة الاستطلاعية - من جمع معطيات ومعلومات من شأنها مساعدتنا في محاولتنا لضبط مشكلة البحث من خلال إعطاء واقتراح المسالك والسبل الفكرية التي تساعد على توجيه هذه المشكلة على الوجه المقبول ابستمولوجيا ومنهجيا. وعليه تناولت دراستنا موضوع الفعل الاجتماعي للعمال وأثره على التنظيم العقلاي داخل مؤسسة نفعال من منطلق الإلتزام التنظيمي وما يصحبه من عمل عقلاي

في إطار اللوائح وتشريعات العمل والذي ينعكس على البيئة التنظيمية الداخلية للمؤسسة في صورة الانضباط والالتزام والعقلانية مرشحة قيم تنظيمية يتشبع بها المورد البشري والتي تظهر في سلوكيات وأفعال اجتماعية، وبالتالي أردنا الوقوف على هذه الثنائية التي نراها مهمة في معالجة مثل هذه المواضيع التي تخدم البحث العلمي وترتقي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

أولاً: الإشكالية

يشهد العصر الحديث حركة هائلة ومتلاحقة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والإدارية...، خلقت جوا من التنافس بين المؤسسات والذي أثر عليها من جهة وعلى المجتمع من جهة أخرى في جوانب عديدة، وقد شغلت المؤسسة وحيثيات تنظيمها وموضوع عقلنتها فكر الباحثين السوسولوجيين بمختلف اتجاهاتهم منذ ماكس فيبر وتاييلور وحتى يومنا هذا، كونها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، تعبر عن علاقات اجتماعية تؤثر وتتأثر بالنظم الداخلي لها والمحيط بها، وما يترتب عنها من اختلالات في تسييرها وتنظيمها، ما يجعل أهم أهدافها حالياً تحقيق التوافق مع هذه التغيرات، وإعادة النظر في الاستراتيجيات المتبعة والبحث عن الطرق الملائمة لعقلنة هذه المؤسسة، بهدف خلق حالات الانسجام بين الموارد البشرية والأهداف المسطرة.

هذا المورد الذي يعتبر جوهر العملية التنظيمية والقوة المحركة لجميع سياسات وبرامج وأنشطة المؤسسة، والضامن الوحيد لبعث الحياة لكافة عناصر الانتاج، والتي لا يمكن أن تحقق الأهداف المسطرة ما لم يتم ترشيده، فهو يمثل أحد المتغيرات الهامة في استراتيجيات التنظيم من خلال الاهتمام به، وبفهم الفعل الاجتماعي له.

يمكن أن نعبر عن التنظيم العقلاني أنه ذلك الكيان الذي يقوم على تحديد دقيق لتقسيم العمل وتطبيق عادل للقوانين بين العمال، بإعتبارهم الحجر الأساس للتنظيم

العقلاني، الذي يتحقق بقدر إلتزامهم بالثقافة التنظيمية، إذ أن المورد البشري يمثل أحد المتغيرات الهامة في استراتيجيات التنظيم لذا وجب الاعتناء به وفهم الفعل الإجتماعي له. وأما الفعل الإجتماعي فهو : " التصرف أو السلوك الذي يقوم به الفرد أو الجماعة، ويكتسب صفته الإجتماعية من حقيقة أنه تم في إطار اجتماعي، وأحيانا يشترط أن يتوفر القصد الذي يوجه التصرف أو السلوك"⁽¹⁾، من خلال هذا التعريف يمكن القول أن الفعل الإجتماعي ليس عفويا أثناء تجمع الأفراد، وليس نتيجة تعاون بين مختلف الفاعلين لتحقيق أهداف مشتركة، وأنه من بين محددات هذا الفعل لدى الأفراد هي القيم، والتي تعمل على تماسك البناء الإجتماعي للمؤسسة واستمراريتها، حيث يكون للقيمة عنصرا: الأول داخلي يتضمن الحكم القيمي، والثاني خارجي هو السلوك أو الفعل الذي يتبعه، ولا وجود لهما إلا متلازمين.

فالقيم من الموجهات الأساسية للسلوك الإنساني عامة والسلوك التنظيمي خاصة، لأن القيم التنظيمية هي أساس الثقافة التنظيمية للمؤسسة وأعمق مستوى فيها، والثقافة التنظيمية باعتبارها مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين، وذلك لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم اتجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية، فهي التي تحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم⁽²⁾ ولذا يتعين كل ذلك من خلالها.

ومن بين القيم التي لاحظناها داخل المؤسسة نقص الإلتزام التنظيمي والتغيب عن العمل، فالإلتزام التنظيمي يشير إلى تقبل العاملين لقيم وأهداف المؤسسة التي يعملون بها، فبقدر وجوده سيكون هناك استعداد كاف لتكريس الجهود والتفاني في إنجاز المهام، فهو يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها⁽³⁾، يتصف الإلتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمؤسساتهم، ويتأثر بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف

الخارجية المحيطة بالعمل، وتمثل مخرجات الإلتزام التنظيمي في البقاء في المنظمة وعدم تركها ودرجة إنتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة، لذا فقد أصبح مؤشرا دالا على نجاح المؤسسة في بلوغ مستوى التنظيم العقلاني، وإنتاج هوية العاملين بها، بينما ضعف مستواه يؤدي إلى ظهور قيم سلبية كالتسيب الوظيفي والتأخر عن العمل، والتغيب.

وظاهرة التغيب من بين أهم الظواهر التي يجب تتبعها ودراستها، كونه يؤثر على إنتاجية المؤسسة ويحدث خللا في تنظيمها العقلاني، فهو ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في مكان العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده⁽⁴⁾، فهو ظاهرة بسيطة في شكلها، معقدة في جوهرها، وهي من أكبر المشاكل التي تعيق المؤسسة، فإذا كان التنظيم يعتمد على قوة العنصر البشري في تحقيق غايات المؤسسة، فالتغيب هو سلوك قصدي من العامل بعدم الحضور إلى مكان العمل في الوقت المحدد له لأسباب قد تكون غير اضطرارية ويمكن التحكم فيها، هذا السلوك الذي تتحكم فيه عوامل عديدة يصعب تحديدها لكن يمكننا تصنيفها إلى عوامل مادية واجتماعية ونفسية وبيئية، وكذلك إلى طبيعة الأنظمة الإدارية، وطبيعة العلاقات الإنسانية المرتبطة بطبيعة الممارسات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة وطبيعة الثقافة التنظيمية فيها، وعليه يمكن طرح الأسئلة التالية:

السؤال العام: هل القيم الاجتماعية للعامل تؤثر على فعالية التنظيم العقلاني

داخل المؤسسة؟

- هل فشل التنظيم العقلاني سببه نقص الولاء التنظيمي للعمال داخل

المؤسسة؟

- هل التغيب غير المبرر للعمال مؤشر على عجز التنظيم في ترسيخ

مبادئه العقلانية؟

ثانيا: الفرضيات

- **الفرضية العامة:** القيم الإجتماعية للعامل تؤثر على فعالية التنظيم العقلاني داخل المؤسسة.

- نقص ولاء العمال دليل على فشل التنظيم العقلاني في المؤسسة.

- التغيب غير المبرر للعمال مؤشر على عجز التنظيم في ترسيخ مبادئه العقلانية في المؤسسة.

ثالثا: أهداف الموضوع

1- معرفة العوائق التي تمنع المؤسسة من أن يتم تنظيمها وفق نمط عقلاني رشيد.

2- محاولة الفهم والتحليل الجيد للعلاقة بين المتغيرات محل دراسة العقلانية.

3- تسليط الضوء على سلوكيات وقيم العمال والمسؤولين داخل التنظيم ومدى موافقته للتنظيم العقلاني.

4- الخروج بتوصيات تساهم في حل مشاكل التنظيم بشكل عام.

رابعا: أهمية الموضوع

1 - نظرا لما ترم به المؤسسة الجزائرية في ظل المنافسة العالمية، فموضوع عقلنتها بهذا الفهم يعتبر من أهم البحوث التي تحتاجها المرحلة الراهنة، ومن الواجب المساهمة في تقديم دراسات حول الموضوع.

2 - الإطلاع على جهود ومشاريع الفكر الغربي بمختلف مدارسه في موضوع الفعل الإجتماعي وعقلنة المؤسسة خصوصا وأن الكثير من الدراسات العربية تعتمد عليه.

3- قلة البحوث التي تخص موضوع الفعل الإجتماعي وإشكالية أثره في التنظيم العقلاني رغم أهمية الموضوع.

4- وتكمن القيمة العلمية للموضوع في أنه يجمع بين الجانب السوسيواقتصادي والسوسيوثقافي للمؤسسة الجزائرية خاصة في ظل الظروف الراهنة.

خامسا: تحديد المفاهيم

1- الفعل الاجتماعي:

يشير الفعل الاجتماعي ببساطة إلى كل ما يمارسه البشر ويفعلونه على المستوى الأكثر تعقيدا فلا يشير إلى الأفراد وحسب وإنما كذلك إلى ممارسات الفاعلين ككل وعلى هذا الأساس يعرف الفعل الاجتماعي (Action Sociale) أنه فعل خاص ينشأ داخل السياق الرمزي للمعنى، وهو موجه من قبل الشخص القائم بالفعل الذي يعطي معنى لفعله عن طريق اللغة والاتصال، ويعبر الفعل الاجتماعي عن أفعال فردية أو جماعية ناتجة عن عملية التفاعل الاجتماعي، والذي يدل على استجابات عقلانية لمختلف المواقف التي يوجهها الأفراد في الواقع الاجتماعي، والتي يعطونها معاني محددة من خلال استيعاب أدوار الآخرين ومن خلال اللغة والاتصال ومن خلال الخلفية الاجتماعية والثقافية.⁵

ويعرف ماكس فيبر الفعل الاجتماعي انطلاقا من الفعل الإنساني فيذكر في هذا الصدد: " أن الفعل الإنساني هو اجتماعي بمقدار ما يدخل في الحسبان سلوك الآخرين وبمقدار ما يتأثر بهم في مجراه، وذلك من جراء واقع الدلالة الذاتية التي يعلقها بهذا الفعل الفرد أو الأفراد الذين يتصرفون"⁽⁶⁾. فهو بذلك يرى أن الفعل الإنساني الاجتماعي هو نتيجة لتفاعل معقد بين الأفراد وسلوكهم ومعانيهم الذاتية التي يمنحونها لأفعالهم، مما يشكل سلوكًا جماعيًا يتجاوز الفعل الفردي البسيط.

التعريف الإجرائي للفعل الاجتماعي:

هو كل الممارسات والسلوكيات التي يتعامل بها عمال مؤسسة نفعال سواء على المستوى الفردي أو الجماعي والمستمدة من ثقافتهم الاجتماعية لتحقيق أهدافهم الخاصة.

2- مفهوم التنظيم:

يعرفه **تيومان فيري**: "على أنه عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف منفردة، ثم العلاقات الموجودة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف، كما يشمل التنظيم تحليل النشاطات والقرارات والعلاقات من أجل تصنيف العمل وتقسيمه لاختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف" (7)، يمكن القول أن التنظيم وفق تعريف تيومان فيري هو عملية ديناميكية تهدف إلى تحقيق الكفاءة والإنتاجية من خلال تقسيم العمل وتحديد العلاقات بين الأفراد واختيار الأشخاص المناسبين لإدارة الوظائف المختلفة.

أما **هنري فايول (HENRY FAYOL)** فيعرف التنظيم على أنه: إمداد المنظمة بكل ما يساعدها على تأدية مهامها من المواد الأولية والآلات ورأس المال والأفراد، ويتوجب على المدير إقامة نوع من العلاقات بين الأفراد بعضهم ببعض وبين الأشياء بعضها ببعض⁸، كما يعرفه على أنه: شكل أو تجمع إنساني يهدف إلى تحقيق هدف مشترك على أساس يحوي كل مبادئ التنظيم⁹.

من خلال هذين التعريفين، يمكننا أن نستنتج أن التنظيم وفق هنري فايول هو عملية شاملة تتضمن توفير جميع الموارد اللازمة وتنظيم العلاقات الداخلية لضمان أن كل عنصر في المنظمة يعمل بتناغم لتحقيق الأهداف المرجوة. ويعتبر فايول أن دور المدير هو مفتاح في إقامة هذه العلاقات وضمان أن جميع الموارد مدمجة بشكل فعال في عملية الإنتاج.

3- مفهوم العقلانية:

التعريف اللغوي للعقلانية:

من اشتقاق اللفظة عقل-عقلا ومعقولا، ويقال الغلام أدرك، كما وتشير إلى مرحلة ما بعد الصبا، ومن معانيها عرف الخطأ الذي كان عليه، عقل الشيء أي فهمه

وتدبره فهو عاقل، تعقل الغلام فهو عاقل أي من العقل وهو نور (روحاني به تدرك النفس ما لا تدركه بالحواس) ¹⁰.

إذن العقل في اللغة هو الحجر والنهي، وقد سمي بذلك تشبيها بعقل الناقة، لأنه يمنع صاحبه من العدول عن سواء السبيل كما يمنع العقال الناقة عن الشرود ¹¹.

إجمالاً، يظهر التعريف اللغوي للعقلانية أن العقل هو قدرة على الفهم والتدبر، ويعمل كآلية تحكم وتردع الشخص عن فعل الأخطاء وتوجهه نحو السلوك الصحيح. فالعقل يمنح الشخص القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ ويعينه على اتخاذ القرارات الصائبة بناءً على الإدراك الروحي والفكري.

يعرفها محمد أركون أن العقلانية تنطلق من " ...فهم واقع الحياة اليومية للأفراد والجماعات، والإحاطة بالمشاكل الحية المطروحة في كل المجتمع، لاستنباط ما يتعلق بها من تعاليم دينية وإبداعات ثقافية وأمراض سياسية، ومصالح اقتصادية وتصورات أيديولوجية إلى آخر ذلك من عوامل الحركة التاريخية الشاملة للمجتمعات" ¹². فهو يرى إذا أن العقلانية هي جزء من الحركة التاريخية الشاملة للمجتمعات. هذا يعني أن العقلانية ليست ثابتة بل تتطور وتتغير مع مرور الزمن ومع التغيرات في الظروف التاريخية.

وعليه، يمكن القول أن تعريف محمد أركون للعقلانية يتضمن فهمًا شاملاً ومعمقاً للمجتمع بجميع جوانبه. يشدد على ضرورة الإحاطة بالمشاكل الحية واستنباط التعاليم والإبداعات اللازمة لمواجهةها، مع مراعاة العوامل التاريخية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي تؤثر في حركة المجتمعات. هذا التعريف يعكس نهجًا ديناميكيًا وتكامليًا في فهم العقلانية.

وتستعمل العلوم الاجتماعية مفهوم العقلانية في عدة معانٍ، ويسمى الفعل عقلايا عندما يكون موضوعيا، متكيفا بشكل جيد مع الأهداف التي يسعى إليها الشخص، فالعقلانية تعني تكيف الوسائل مع الغايات، حيث يقول ميشال كروزي:

"بأنها من حالة التفكير العقلي مع منطق البداهة، ومن خلال منظور إجمالي يبحث فيه الفرد عن الحل الأحسن لكل مشكلة تعترضه¹³، فوفقاً لكروزي، العقلانية هي عملية تفكير عقلائي ومنطقي تشمل تحليل شامل للمشكلات والسعي نحو إيجاد الحلول الأمثل. هذا النهج يساعد الأفراد في اتخاذ قرارات مستنيرة ومدروسة، تعكس فهماً عميقاً وشاملاً للمشكلات التي يواجهونها.

بالتالي، يمكن تعريف العقلانية وفق سايمن وميشال كروزبي بأنها عملية تتضمن تحديد الأهداف والوسائل، معرفة المعوقات، واستخدام الوسائل المتاحة بأفضل طريقة لتحقيق الأهداف المحددة. الفعل العقلاني هو الذي يكون موضوعياً وفعالاً في تحقيق الغايات، ويعتمد على تحليل شامل للمشكلات والسعي نحو الحلول الأمثل.

التعريف الاجرائي للتنظيم العقلاني:

هو العملية التي يتم من خلالها توزيع المسؤوليات والواجبات وتنسيق أعمال الأفراد والمجموعات، بأسلوب عقلائي واعي متفق مع أحكام المنطق، فالتنظيم العقلاني عملية تستعملها مؤسسة (نشاط) لبلوغ الأهداف المخطط لها بطريقة عقلانية علمية.

4- المؤسسة:

جاء في تعريفها أنها عبارة عن تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق الأهداف المشتركة والمحددة، وذلك بواسطة نظام تقسيم العمل وهيكل السلطة، وهي أيضاً تنظيم واضح يضم مجموعة من الأفراد المرتبطة ببعضها البعض وفق تسلسل هرمي، وتظهر للوجود، للوصول إلى أهداف معينة يمكن تحقيقها¹⁴، هذا التعريف يعكس جانبا من مفهوم التنظيم العقلاني والذي يعتمد على التنسيق المنهجي وتقسيم العمل بفعالية، فيمكن الأفراد والمجموعات من تحقيق أهدافهم بكفاءة وفعالية. أما بارسونز فذهب إلى اعتبار المؤسسات أو التنظيمات على أنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها والتي لا تتم إلا بوجود

إجراءات تمنح التنظيم طابعا يميزه إلى حد ما عن المجتمع¹⁵، وهذه الإجراءات تسهم في تحقيق الأهداف بفعالية وتساعد في تكوين هوية فريدة للمؤسسة داخل البيئة الاجتماعية.

وعليه يمكن تعريف المؤسسة بأنها كيان منظم يعتمد على تنظيم الجهود البشرية بتنسيق عقلاني للنشاطات التي يقوم بها الأفراد لتحقيق أهداف محددة. يتم ذلك من خلال نظام تقسيم العمل وهيكل السلطة، مما يضمن التنظيم الفعال والكفاءة في الوصول إلى الأهداف المشتركة.

التعريف الاجرائي للمؤسسة:

هي عبارة عن تنسيق عقلاني لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق الأهداف المشتركة والمحددة ذلك بواسطة نظام تقسيم العمل وهيكل السلطة، وهي أيضا تنظيم واضح يضم مجموعة من الأفراد المرتبطة ببعضها البعض وفق تسلسل هرمي، وتظهر للوجود للوصول إلى أهداف معينة.

5- مفهوم القيم:

القيم لغة: يشمل معنى القيم ما يقوم مقام الشيء، وقد ذكر ابن منظور في لسان العرب أن: "القيمة ثمن الشيء بالتقويم، نقول: تقاوموا فيما بينهم إذا انقاد الشيء، واستمرت طريقته فقد استقام لوجهه، والملة القيمة: المعتدلة، والأمة القيمة كذلك"¹⁶.

التعريف اللغوي الذي يقدمه ابن منظور لكلمة "القيمة" يبرز تعدد جوانب هذه الكلمة في اللغة العربية. "القيمة" ليست فقط مقياسا اقتصاديا أو اجتماعيا، بل هي مفهوم شامل يتضمن الجوانب الأخلاقية والدينية. يُظهر التعريف كيف أن القيم تعمل كمبادئ توجه السلوك البشري وتحدد قيمة الأشياء والأفعال في سياقات مختلفة. من الجانب الاقتصادي الذي يحدد ثمن الشيء، إلى الجانب الاجتماعي الذي يعكس التفاهم

والاتفاق بين الناس، وصولاً إلى الجانب الأخلاقي والديني الذي يعبر عن الاعتدال والاستقامة، تتجلى "القيمة" كعنصر أساسي في حياة الأفراد والمجتمعات.

اصطلاحاً: من معانيها الاصطلاحية أنها أحكام معيارية لتحديد المرغوب من الأهداف والوسائل والمرغوب عنها، وهي مثاليات واعتقادات إنسانية شخصية ليست مجردة، تشكل في أساسها قوانين ومبادئ من خلالها تقييم الأفكار والأعمال والإنجازات وكذلك النيات والمشاعر والخواطر، كما تحكم العلاقات فردية كانت أم جماعية في جميع مناحي الحياة، وتتجسد من خلال الممارسات السلوكية لفظية كانت أم حركية، مباشرة أم غير مباشرة، صريحة أم ضمنية، وهي جزء أساسي من الثقافة السائدة (17).

ومن التعاريف أيضاً من قال أنها "طريقة في الوجود أو في السلوك، يعترف بها شخص أو جماعة على أنه مثال يحتذى، وتجعل هذه الطريقة من التصرفات أو من الأفراد الذين تنسب إليهم أمراً مرغوباً فيه أو شأناً مقدراً خيراً تقدير" (18).

يقدم التعريفان مفهوماً متكاملًا لفهم شامل للقيم. يبرز التعريف الأول القيم كأحكام معيارية توجه السلوك وتؤثر في جميع جوانب الحياة، بينما يركز التعريف الثاني على القيم كنمط سلوكي أو معياري يُعترف به كمثال يُحتذى. كلا التعريفين يعكسان أن القيم هي جزء لا يتجزأ من حياة الأفراد والمجتمعات، تؤثر في كيفية تقييم الأفكار والأعمال والإنجازات، وتحدد كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض. من خلال تجسيدها في السلوك اليومي، تصبح القيم جزءاً من الثقافة السائدة وتساهم في تشكيل هوية الأفراد والجماعات.

أما **محمود سلمان العميان** فعرفها بأنها: "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة" ¹⁹ ومن بين تلك القيم: المساواة، الاحترام، والاهتمام بالأداء وإدارة الوقت وغير ذلك.

كما يعرف **حليم بركات** القيم بأنها: معتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه كلا من مشاعرهم، وتفكيرهم، ومواقفهم، وتصرفاتهم، واختياراتهم، وهي بكل ذلك تنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم وحتى المكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم، أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود وغاياته²⁰.

تعكس التعريفات المختلفة للقيم أهمية هذه المفاهيم في توجيه السلوك وتشكيل العلاقات وتنظيم الحياة اليومية للأفراد والجماعات. وتبرز القيم كأحكام معيارية تتأسس على المعتقدات والمثاليات الشخصية وتؤثر في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. القيم ليست فقط معايير اجتماعية، بل هي أيضاً عناصر ثقافية متجذرة تساهم في تحديد هوية الأفراد ومعنى وجودهم، وتوجيه سلوكهم وتصرفاتهم بما يتماشى مع الأهداف والأمثلة المفضلة في المجتمع.

التعريف الاجرائي للقيم:

هي كل الاعتقادات والمبادئ والاحكام والقوانين الي يؤمن بها أعضاء التنظيم بمؤسسة (نفظال)، والتي وضعها أعضاء هذا التنظيم لتحديد السلوك المقبول والمرفوض من طرف كل عضو ينتمي اليها.

6- الولاء التنظيمي:

يعبر الولاء عن اتجاه الفرد نحو المنظمة، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، ويظهر في بذل جهود إضافية في العمل، فيمكن القول أن الولاء التنظيمي هو: " انجرف الفرد وتعلقه بأهداف وقيم التنظيم بغض النظر عن القيمة المادية المحققة من المنظمة" (21).

كما يعرف كذلك على أنه: ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد اتجاه منظمته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة(22).

فيعرف بمدى اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها، هذا التعريف مبني على

ثلاثة أبعاد:

- الاعتقاد القوي بقيم المنظمة وأهدافها وقبولها.
- الاستعداد التام لتقديم الجهد وبذله لمصلحة المنظمة.
- الرغبة القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل المنظمة²³.

يبرز تعريف الولاء التنظيمي العلاقة العميقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها، والولاء لا يقتصر فقط على الأداء الوظيفي، بل يشمل أيضاً الاعتقاد القوي بالقيم والأهداف، والاستعداد لبذل الجهد، والرغبة في الاستمرار بالعمل داخل المنظمة. هذا الارتباط النفسي والعملية يعكس مدى تبني الفرد لاتجاهات وقيم المنظمة، ويعتبر عاملاً أساسياً في نجاح واستدامة المنظمة.

يمكن القول أن الولاء التنظيمي يشجع الأفراد على التفاني والإنتاجية العالية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز ثقافتها وقيمها.

التعريف الاجرائي:

الإلتزام التنظيمي هو مدى اقتناع العامل بقيم وأهداف المؤسسة إلى درجة التوافق والاندماج فيها، فيشعر العامل أنه جزء لا يتجزأ منها الأمر الذي يدفعه لبذل الجهود من أجل نجاح المؤسسة وتقدمها.

7- مفهوم التغيب:

في البداية يجب أن نشير إلى الاختلاف بين مصطلحي التغيب والغياب، فالأول يحوي توفر الإرادة الفردية في الإنقطاع عن العمل، أما الثاني أي الغياب فيكون لسبب خارج عن إرادة الفرد.

لذلك يمكن تعريف التغيب بأنه: تخلف العامل عن الحضور إلى العمل في ظروف كان في إمكانه أن يتحكم فيها²⁴.

فالتغيب يحدث عندما يفشل الفرد في الإلتحاق بالعمل في وقت يكون مبرمجا للقيام بأدائه، هذا الفعل يؤدي إلى مصاريف مرتفعة، فحتى في حالة عدم حصول العمال على أجورهم يترتب عنه تأخر في إنجاز العمل، ونقص في النوعية²⁵، إضافة إلى مصاريف أخرى.

وعليه فإن مفهوم التغيب يسلط الضوء على الأثر السلبي للقرارات الفردية المتعلقة بالحضور إلى العمل. ونستطيع أن نقول أن التغيب يختلف عن الغياب في كونه نتيجة لإرادة الفرد، مما يجعل إدارته والتحكم فيه أمراً حيويًا للمنظمات. وذلك راجع للتأثيرات السلبية للتغيب والتي تشمل زيادة التكاليف، وتأخر إنجاز العمل، ونقص الجودة، مما يضر بالإنتاجية العامة والأداء الكلي للمنظمة.

من هنا، يصبح من الضروري تطوير سياسات وإجراءات فعالة للحد من التغيب، مثل تعزيز بيئة العمل، تقديم حوافز للحضور، وتطبيق نظم مراقبة ترصد الحضور بدقة، هذه الإجراءات يمكن أن تساعد في تقليل معدل التغيب وتحسين الأداء العام للمنظمة.

التعريف الإجرائي للتغيب:

هو فعل مقصود يتمثل في عدم حضور العامل إلى مكان عمله في الوقت الذي يجب أن يكون فيه، معبرا بذلك عن رفضه للعمل وظروفه داخل المؤسسة.

➤ الإطار المنهجي للدراسة

في إطار تجسيد أهداف الدراسة والاشكالية البحثية المتعلقة بالفعل الإجتماعي للعمال وأثره على التنظيم العقلاني في المؤسسة، نحاول التحقق من خلال دراستنا من مدى الصدق الإمبريقي للفرضيات المصاغة على مستوى مؤسسة نفضال المتواجدة بالبليدة، وهكذا تتم عملية الربط بين الجزء النظري والتطبيقي.

أولاً: مجالات الدراسة.

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من بين أهم الخطوات المنهجية في البحوث الإجتماعية، وتم الاتفاق على أن لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي: المجال المكاني، المجال الزمني والمجال البشري.

1- المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة على مستوى مؤسسة نفضال والتي مقرها البليدة.

2- المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة شهر جانفي 2024 إلى غاية شهر ماي من نفس السنة، وذلك عن طريق إجراء دراسية ميدانية والتي دامت قرابة خمسة أشهر، وقد مرت الدراسة عبر ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: وهي المرحلة الاستطلاعية التي قمنا من خلالها بأخذ فكرة عن المؤسسة بصفة عامة وواقع التنظيم بصفة خاصة، في بداية الأمر قمنا بالاتصال بأحد معارفنا بالمؤسسة من أجل تقديم الدراسة والغرض منها حيث حاولنا إظهار مدى استفادة الطرفين من نتائجها، وهنا تم أخذ الموافقة على بداية العمل في المؤسسة.

المرحلة الثانية: بداية الملاحظات داخل المؤسسة والتعرف على أقسامها ومهام كل مكتب فيها، مع الحرص على بناء علاقات مع العمال لتسهيل توزيع الاستثمارات والحصول على النتائج.

المرحلة الثالثة: بعد أن قمنا بضبط الاستمارة وأسئلتها انطلاقا من المرحلة السابقة، تم توزيعها على أفراد الدراسة والتي شملت 98 عملا، تم استرجاع 67 استمارة منها.

3- المجال البشري: يتمثل في أفراد العينة والمكونة من 98 مبحوث مقسمة على النحو التالي: 5 إطار سامي، 56 إطار، 20 عمال مهارة، 17 عون تنفيذ.

ثانيا: منهج الدراسة

إن موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره، يمكنه من دراسة الموضوع دراسة علمية سوسيولوجية، لذلك يعتبر المنهج خطوة ضرورية لتوضيح الطريق الذي يتبعه الباحث في مسار بحثه للوصول إلى إجابات عن الأسئلة التي يطرحها في بداية بحثه.

جاء في تعريفات المنهج أنه: "الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة تخدم بحثه." (26)، لكن تختلف المناهج باختلاف المواضيع، فلكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، وعليه فقد فرض علينا موضوع الدراسة استخدام **المنهج الوصفي**، والذي يعرف بأنه: الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمد عليها الباحث في دراسته لظاهرة إجتماعية أو سياسية معينة، وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات والمعلومات الضرورية بشأن الظاهرة، وتنظيمها وتحليلها من أجل الوصول إلى أسبابها ومسبباتها والعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلاً (27)، ويعد الاعتماد على المنهج في مثل هذه الدراسات أمراً شائعاً.

وتم الإعتماد على هذا المنهج كذلك، كونه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، فالكيفي عن طريق تحديد خصائصها، والكمي عن طريق تحويلها إلى أرقام توضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجتها، فالمنهج الوصفي يركز على ما هو كائن وهذا ما نحن بصدد البحث عنه ضمن هذه الدراسة، وتم تدعيم المنهج الوصفي بالمنهج التحليلي لتحليل النتائج المتحصلة عليها.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

إن عملية جمع المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة يلزمنا الاستعانة ببعض الأدوات المنهجية، لهذا الغرض استعملنا أدوات جمع البيانات التالية:

1- الملاحظة:

والتي تعرّف على أنها: "المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات" (28). فكان أول استعمال لهذه الأداة هو إتصالنا بمؤسسة نفضال بالبلدية من خلال مقابلات، ومراقبة السلوكيات وردود الفعل التي كانت من المسؤولين في البداية، ثم مع العمال، والتي مع الوقت أعطت لنا فكرة عن المؤسسة وعملها وطريقة التعامل داخلها، الأمر الذي ساعدنا في الإجابة على الكثير من تساؤلاتنا، وكذلك تصميم استمارة جيدة.

2- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات انتشارا في مجال العلوم الإجتماعية وأهمها والتي يكون الغرض منها جمع البيانات، وتعرف على أنها: "تقنية مباشرة ل طرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة، وذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا، وهذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية" (29).

وقد احتوت إستمارة الدراسة على أسئلة مختلفة، منها المفتوحة فتعطي حرية للباحث والمبحوث على حد سواء، ومنها المغلقة التي حددت إجابتها مسبقا، وأخرى نصف مغلقة والتي تتوزع أجوبتها على المحاور التالية:

- محور البيانات الشخصية.
- محور حول الفرضية الأولى.
- محور الفرضية الثانية.

وقد تم الإعتماد على الإستمارة في جمع البيانات من عينة الدراسة وذلك راجع لكون الموضوع المدروس يتطلب دراسة ميدانية والتي تهدف إلى إيجاد العلاقة بين متغيرين

وهما الفعل الإجتماعي والتنظيم العقلاني وهذه العلاقة تظهر في شكل بيانات إحصائية كمية، ثم تحلل إلى بيانات سوسيولوجية كيفية، وكل هذا يتحقق بالاستمارة.

3- الوثائق والسجلات: خلال فترة التربص تمكنا من الإطلاع على

مجموعة من الوثائق والسجلات الخاصة بمؤسسة نفطال، كما تمكنا من تجميع مجموعة من الوثائق:

- الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة.
- القانون الداخلي للمؤسسة.
- الجانب التاريخي والجانب البشري والبطاقة الفنية للمؤسسة

رابعا: العينة

إن أي دراسة إجتماعية ميدانية لا بد لها من عينة مأخوذة من مجتمع الدراسة، وهذا من أجل إختبار الفروض، ومن خلال المنهجية التي يحددها الباحث في دراسته، يتم اختيار هذه العينة الممثلة للمجتمع بطريقة علمية وموضوعية، وتعرف العينة أنها: مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين⁽³⁰⁾. وبهذه الطريقة يمكننا دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه.

وللعلم فإن نجاح أي دراسة أو بحث علمي يتوقف على طريقة اختيار العينة المناسبة، وفيما يتعلق بموضوعنا فقد أجرينا الدراسة الميدانية لاختبار الفرضيتين، وقد استعملنا المسح الشامل لكل عمال مؤسسة نفطال حيث يقدر العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 98 مبحوثا، مقسمة على 5 اطار سامي، 56 اطار، 20 عمال مهارة، 17 عون تنفيذ، وبعد توزيع الاستثمارات على أفراد العينة تم استرجاع 67 إستمارة، موزعة كما يلي: 3 إطار سامي، 37 إطار، 16 عمال مهارة، 11 عون تنفيذ.

نتائج الدراسة الميدانية

نتائج الفرضية الاولى

أجابت الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مؤسسة نفطال بالبلدية على تساؤلات الإشكالية وعلى الفروض المصاغة في الدراسة. إستنتاج الفرضية الأولى والتي تمحورت حول ولاء العمال داخل المؤسسة والتي أظهرت ما يلي:

- من خلال نتائج الدراسة الميدانية تبين أن عمال نفطال يملكون درجة ولاء عالية للمؤسسة.
- كما بينت الدراسة أن الولاء الذي يشعر به أفراد العينة هو ولاء مادي مبني على أساس منفعة ومصالح شخصية، وذلك لأن معظم العاملين يعتبر المؤسسة مكان لكسب الرزق خاصة وأن مؤسسة نفطال يعتبر دخلها أعلى من الوظائف المماثلة في القطاع العمومي.
- تظهر النتائج أن عمال مؤسسة نفطال يتمتعون بعقلانية معاكسة لتلك التي يسعى التنظيم لتطبيقها، والقائمة على أساس المنفعة الذاتية بغرض تحقيق أهداف شخصية ولو كان على حساب المؤسسة.
- كشفت الدراسة أن الفاعلين يعملون على بناء استراتيجيات تمكنهم من تحقيق أهدافهم الشخصية والتي تتماشى وفق مواقف الفاعلين.
- توصلت الدراسة الميدانية لوجود تعارض كبير بين قيم المؤسسة وقيم الفاعلين فيها ويظهر هذا من خلال اختلاف الأهداف وعدم قدرت المؤسسة على ترسيخ مبادئها العقلانية.
- درجة رضا العمال في مؤسسة نفطال عالية جدا وذلك بسبب الدخل المرتفع لهم، أي أن رضاهم مبني على أساس براغماتي مادي وهذا ما تؤكد أيضا الملاحظات الميدانية، وبالتالي هذا الرضا غير نابع من مواقف عقلانية بل من مصالح شخصية.

- تُظهر النتائج أن الفاعلين لا يهتمون بتحقيق الفعالية التنظيمية بل المنفعة الشخصية، وتتعلق إنتاجيتهم بمدى المراقبة التي تفرض عليهم.
- نتستج من خلال النتائج الميدانية أن التنظيم عجز عن تحقيق الولاء التنظيمي للفاعلين فيه بسبب عجزه ترسيخ الثقافة التنظيمية.

نتائج الفرضية الثانية:

- الفرضية الثانية والتي تمحورت حول التغيب والتي أظهرت ما يلي:
 - نستنتج أن مؤسسة نفضال لا تسيير وفق الأسلوب البيروقراطي العقلاني القائم أساسا على تحديد والتطبيق اللوائح والقوانين والعمل وفق خطة واضحة المعالم، فقد أظهرت النتائج الميدانية أن تعامل المسؤول يتعامل بمرونة وتفهم مع حالات التغيب وهو عكس العقلانية في التسيير.
 - وأن الفاعلين في نفضال لا يتغيبون بصفة دائمة وهذا ما أظهرته أغلب الجداول تقريبا، لكن في المقابل يتحايلون بطرق عديدة كأخذ رخصة تسمح لهم بالخروج، وهذا من بين الاستراتيجيات المتبعة للتعامل مع المواقف.
 - وأن العمال في مؤسسة نفضال لا يتغيبون بصفة دائمة، وهذا ما ظهر في أغلب الجداول تقريبا، في المقابل تم اكتشاف أنهم وضعوا استراتيجية مبنية على استغلال ثغرة قانونية يتحايلون بها للتغيب، وذلك بأخذ رخصة للخروج وقضاء الأشغال، هذه الرخصة التي تضمن لهم الحفاظ على الأجر كاملا، وهنا تترجم العقلانية التي يتمتع بها هذا العامل والقائمة على الربح فقط.
 - تظهر النتائج أن الفاعلين لا يعتبرون أنفسهم جزء من المؤسسة ولا يشعرون بالانتماء لها، وهذا ما تظهروه النتائج المتعلقة بتعطيل الأعمال في حال التأخر، حيث أظهرت النتائج أن ثلثي العينة المدروسة من

الفاعلين يرون أنه لا يؤثر، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على فشل التنظيم في دمج وإشباع أفرادها بقيم المؤسسة.

- رغم أن المسؤول يتعامل بمرونة، لا يهتم الفاعلون بالجانب المعنوي والمتمثل في تقدير الجهود المبذولة من طرفهم، ويلتزمون بالحضور فقط حتى يتحصلوا على راتبهم كاملا نهاية الشهر.

النتائج العامة أو الإستنتاج العام.

تهدف دراستنا إلى الكشف عن تأثير الفعل الاجتماعي على التنظيم العقلاني بمؤسسة نفضال البلدية، وفي سبيل ذلك طبقنا المنهج الوصفي التحليلي، وتقنية الاستمارة لجمع المعلومات، والملاحظات الميدانية التي ساعدتنا كثيرا في فهم سلوك الفاعلين، وافترضنا:

- نقص ولاء العمال دليل على فشل التنظيم العقلاني في المؤسسة.
- التغيب غير المبرر للعمال مؤشر على عجز التنظيم في ترسيخ مبادئه العقلانية في المؤسسة.

وتوصلنا إلى أن معظم أفراد العينة المدروسة ولاؤهم للمؤسسة مبني على أسس مادية، وسلطتها تتمثل في التحكم بالأجور، وبهذا قد سيطرت عقلانية الفاعلين على عقلانية التنظيم، والعقلانية المسيّرة هي عقلانية مادية، تميل إلى ثقافة الفاعلين واستراتيجيتهم ولا علاقة للتنظيم بها.

ومن خلال ما سبق فقد تحققت الفرضية بشكل جزئي، حيث توصلنا إلى وجود ولاء للعاملين لكنه ليس ولاءً تنظيميا بل ولاءً مادي يرتبط بحصولهم على الأجر كاملا، مع اعتبار المؤسسة مكان للحصول على الرزق فقط، وهذا دليل على فشل التنظيم العقلاني.

ومع ذلك معظم أفراد العينة لا يتغيبون ويلتزمون بالحضور في مواعيت العمل المعمول بها، وقد بيّنت النتائج أن هذا الحضور لا يرتبط بقوة التنظيم البيروقراطي فيها، وإنما هو استراتيجية تنبأها الفاعلون لتحقيق أهدافهم المادية، بحيث يضمنون الأجر كاملا، وقد كانت إجاباتهم تدل على ذلك، وكان العمال الذين لديهم علاقات أقرب مع المسؤول يتغيبون مع ضمان حصولهم على الأجر، وبالتالي فقد فشل التنظيم في ترسيخ مبادئه العقلانية لمجموع فاعليه، ولم يستطع أن يضمن ولاءهم أو تشبّعهم بثقافته وقيمه التنظيمية.

خاتمة

تمثل المؤسسة حقلا ملائما لملاحظات علماء الاجتماع المحدثين، على اعتبار أنها نسق مهما من الأنساق الاجتماعية في المجتمعات المعاصرة، فهي بيئة لتفاعل الأفراد العاملين والفاعلين الرسميين في المؤسسات التي تحكمها قواعد وقوانين رسمية، لذلك فمحاولة فهم الفعل الاجتماعي داخل المؤسسات موضوع دراسات عديدة.

ولقد انطلقت الدراسة من تصور نظري قائم على عدة فرضيات، تصب في فكرة أساسية مفادها أن الفعل الاجتماعي أو سلوك الفاعلين داخل التنظيم مرتبط ارتباطا كبيرا بنجاح أو فشل التنظيم العقلاني، فموضوع العقلانية لا يمكن فهمه خارج الإطار الثقافي للمجتمع، لأنه يحمل تصور وسلوك، ومنظومة من القيم، أي أن البيئة الثقافية الاجتماعية تحدد معالم هذه العقلانية المرتبطة بالأفراد وأفعالهم، والتي تنعكس على التنظيم ككل.

وبذلك يتضح لنا مدى أهمية الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة، فهو يركز على تصرفات العنصر البشري وتفاعلاته مع غيره لأنه يرتبط في نهاية المطاف بمردود المنظمة التي يعملون بها وقدرتها الإنتاجية، ولذلك فإن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها مرهون بقدرة مسيرتها على تفعيل أداء العنصر البشري وتحسين مردود إنتاجه، ومع هذه الأهمية يجب أن نعترف بصعوبة إدارة هذا الفعل الاجتماعي في التنظيمات، لأننا نتعامل مع

فاعلين لهم قدر محدد من الحرية والوعي والتفكير والأهداف والرغبات الخاصة بهم، ومهما كانت صرامة القوانين التي تضبط سلوكهم الجماعي يضل هناك فعل هامش لوجود أفعال لا علاقية، وإذا ما أردنا إبدأ فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر عن العاملين، يستوجب علينا فهم طبيعة دوافعهم والقيم التي يمثلون لها والتي تحكم سلوكهم دون أن ننسى معرفة ضغوط البيئة الداخلية التي يعملون فيها والتي تشكل سيرورة حياتهم اليومية.

مما تقدم أعلاه يظهر أن للفعل الإجتماعي محددات وموجهات ورهانات، كلها تلعب دوراً أساسياً في استمرارية سلوك الفاعل داخل التنظيم ضمن وتيرة تقدم أهداف التنظيم أولاً وأخيراً، وحتى وإن اختلفت هذه الرهانات سواء كانت فردية أو جماعية، فإنها لن تكون ناجعة بالضرورة لأن وراءها حاجات ومصالح وأهداف خاصة يرغبون في تحقيقها، ولكل واحد منهم استراتيجيته الخاصة به، وحساباته العقلية في كيفية وصوله لأقصى حد من المنافع والفوائد وأقل تكلفة، كل ذلك من أجل خدمة مصالحه الشخصية بالدرجة الأولى قبل أن يكون مضمحياً من أجل مصلحة الجميع.

لذا فإن النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة، لا تدل إلا على الأهمية القصوى التي يحظى بها الفعل الإجتماعي في منظمات العمل، تلك الأهمية التي تكمن في السلوكيات الاستراتيجية، التي ينتهجها العمال وكيفية تأثيرها على التنظيم العقلاني بالمؤسسة، فعلى المسؤولين أن يدركوا جيداً أهمية الآليات التي يستطيعون بها التحكم في هذه السلوكيات أو الأفعال التي تلعب دوراً كبيراً في تحسين أو إعاقة التسيير العقلاني بالمؤسسة، فالمشكلات التنظيمية التي تعاني منها مؤسسة نפטال هي إفرزات مباشرة أو غير مباشرة لثقافة العامل.

وقد بينّ البحث الميداني أن السلوكيات المنتهجة من طرف العمال بالمؤسسة نابع من قيم لا تتماشى مع التسيير العقلاني، إذ نجد أن عامل المصالح

الشخصية والمنفعة الذاتية القائمة على أساس الربح المادي من بين العوامل الأكثر انتشارا في المؤسسة، الذي إنجر عنه التحفيز للعديد من السلوكيات السلبية، وعدم الإهتمام بأهداف المؤسسة وقيمها حتى وإن كان هذا العامل يهتم بالحضور الدائم والتواجد بالمؤسسة.

وفي هذا السياق تمكنت الدراسة من كشف حقيقة عدم قدرة المؤسسة العمومية على ترسيخ مبادئها العقلانية وثقافتها التنظيمية على الفاعلين في التنظيم، الأمر الذي ولد عقلانية من نوع آخر معاكسة لتلك التي يهدف التنظيم لتطبيقها، والقائمة على أساس الربح وتحقيق الأهداف الشخصية والقائمة أساسا على الأجر، أي أن هذا العامل يملك عقلانية ذاتية مادية بحتة.

التوصيات والاقتراحات:

نظرا للأهمية التي يحظى بها مفهوم الفعل في تحسين أو إعاقه التنظيم العقلاني بالمؤسسة، فإننا نرى أنه من الأهمية بما كان دراسة أهم العوامل التي تجعل العمال ينتهجون سلوكيات وأفعال دون أخرى، وذلك من أجل تعميق الفهم أكثر لهذا الموضوع، وإيجاد السبل النافعة الموجهة لهذه الأفعال في حالة الإخلال بالتنظيم العقلاني داخل المؤسسة.

- نجاح المؤسسة يتوقف على قدرة الشخص المسيّر على تحقيق العدالة بين العمال وجعل الأفراد راضين عن المؤسسة وسياستها طوعية، بدون ضغوط خارجية.
- إثراء مبدأ المشاركة في العملية التنظيمية للعمال والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية، عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها العمال، وفتح مجال المشاركة لجميع أفراد المؤسسة، وإعطاء الحرية أثناء العمل بقدر ما تسمح به قوانين المؤسسة.

- ضرورة اتباع المؤسسات للأسلوب الرقابي الذاتي، لأن قوة التنظيم تكمن في مدى قدرة المسؤولين في اختيار الأسلوب الأحسن لتحقيق التسيير العقلاني الذي يضمن أكثر استقرار والتزام للعمال بالمؤسسة.
- تدريب وتشجيع العمال على الإبداع والابتكار وإبداء الرأي والرقابة الذاتية والعمل الجماعي.
- الإهتمام بالعلاقات الإنسانية، ونبذ الإتجاه نحو العلاقات الشخصية والتي تتعارض مع أهداف المؤسسة.
- العمل على إيجاد بيئة محفزة تضمن البقاء للأفضل، وفي نفس الوقت تشجع على البقاء في المؤسسة والولاء لها.
- إيجاد قيم إيجابية تقوم على التفكير العقلاني، ومتطلبات العمل والقواعد الصارمة، في عصر تسيطر عليه روح المنافسة والرغبة في تحقيق التقدم والنجاح للمؤسسة.
- معرفة احتياجات العاملين وإيجاد برامج لمساعدتهم على تلبيتها وتحقيقها، وهذا يضمن رضاهم الوظيفي وولائهم للمؤسسة.

المصادر والمراجع:

1. Michel Crozier: On ne change pas la société par une décret, Paris, Ed. Bernard Grasset, 1979.
2. إبراهيم طلعت: مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم والعمل، مكتبة غريب، مصر، 1993.
3. ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني عشر، دار الفكر، بيروت، ط 6، 1997، ص 500، 503. نقلا عن حناشي لعلي بن صالح، أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
4. انجس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة صحراوي بوزيد واخرون، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
5. بوفلجة غيات: مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 2، 2004.

6. جميل صليبا: المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1979.
7. السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1995.
8. صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
9. طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع الصناعي، دار غريب، مصر، ط1، 1996.
10. عامر إبراهيم قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
11. عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، 2002.
12. عبد الناصر جندلي: تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، يوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
13. علي الحوات: مبادئ علم الاجتماع، منشورات الجامعة المفتوحة، دار الكتب الوطنية بنغازي، ط2، 1995.
14. علي فلاح الزعي: عادل عبد الله العنزي: الأسس والأصول العلمية في إدارة الاعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
15. علي محمد احمد المصاروة، نعيمة عباس الخفاجي: إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي، دارالأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
16. عمار بحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتابة، الجزائر ط2.
17. عمر عزاوي، محمد عجلة: مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسة الاقتصادية - رؤية مستقبلية، مجلة الباحث، عدد 4، 2006.
18. غي روشيه: مدخل إلى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي)، تر: مصطفى دند شلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت ط1، 1983.
19. فؤاد افدام البستاني: منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت ط10، 1986، ص190-191.

20. كامل بربر: الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1996.
21. ماجد الزيود: الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ط1، 2006.
22. محمد أركون: نحو تقييم واستلهام للفكر الإسلامي، مجلة الفكر العربي المعاصر، العدد 29، 1984.
23. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمة الاعمال، دار وائل، عمان، 2002.
24. موسى اللوزي: التطوير التنظيمي، اساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1999.
25. ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
26. يوسف إبراهيم حيدر: الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة الشركات، مركز الرضا للكمبيوتر، دمشق، ط1، 1999.



الملاحق

رابط الاستمارة: <https://n9.cl/zuqq65>

الهوامش:

- (1) علي الحوات: مبادئ علم الاجتماع، منشورات الجامعة المفتوحة، دار الكتب الوطنية بنغازي، ط2، 1995، ص 186.
- (2) عمر عزراوي، محمد عجلة: مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسة الاقتصادية - رؤية مستقبلية-، مجلة الباحث، عدد 4، 2006، ص61.
- (3) صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص24.

- (4) عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، 2002، ص 177.
- (5) ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 16.
- (6) غني روشيه: مدخل إلى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي)، تر مصطفى دند شلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت ط1، 1983، ص 29
- (7) إبراهيم طلعت: مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم والعمل، مكتبة غريب، مصر، 1993، ص 9.
- (8) كامل بربر: الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1996، ص 83
- (9) علي فلاح الزعبي: عادل عبد الله العزبي: الأسس والأصول العلمية في إدارة الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 366.
- (10) فؤاد افدام البستاني: منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت ط10، 1986، ص 190-191.
- (11) جميل صليبا: المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1979، ص 74.
- (12) محمد أركون: نحو تقييم واستلهام للفكر الإسلامي، مجلة الفكر العربي المعاصر، العدد 29، 1984، ص 3.
- (13) Michel Crozier: On ne change pas la société par une décret, Paris, Ed. Bernard Grasset, 1979, p46.
- (14) يوسف إبراهيم حيدر: الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة الشركات، مركز الرضا للكمبيوتر، دمشق، ط1، 1999، ص 23.
- (15) السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1995، ص 73-74.
- (16) ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني عشر، دار الفكر، بيروت، ط 6، 1997، ص 500، 503. نقلا عن حناشي لعلي بن صالح، أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 32.
- (17) نفس المرجع، ص 37.
- (18) غني روشيه: مرجع سابق، ص 88.
- (19) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل، عمان، 2002، ص 312.
- (20) ماجد الزويد: الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ط1، 2006، ص 23.

- (21) موسى اللوزي: **التطوير التنظيمي**، اساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1999، ص 123.
- (22) علي محمد احمد المصاروة، نعيمة عباس الخفاجي: **إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي**، دارالأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص48
- (23) نفس المرجع، ص 48.
- (24) طلعت إبراهيم لطفي: **علم الاجتماع الصناعي**، دار غريب، مصر، ط1، 1996، ص 73.
- (25) بوفلجة غيات: **مبادئ التسيير البشري**، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2 2004، ص 155.
- (26) عمار مجوش: **دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية**، المؤسسة الوطنية للكتابة، الجزائر ط2، ص 23.
- (27) عبد الناصر جندلي: **تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية**، يوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص200 201.
- (28) عامر إبراهيم قنديلجي: **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات**، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 172.
- (29) أنجريس موريس: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، تدريبات عملية، ترجمة صحراوي بوزيد واخرون، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 204.
- (30) موريس أنجريس: مرجع سابق، ص 301.