

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MOHAMEDSEDDIK BENYAHIA UNIVERSITY-JIJEL
HUMAN AND SOCIAL SCIENCES FACULTY
DEPARTEMENT OF INFORMATION AND
COMMUNICATIONS SCIENCES

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



العنوان

الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية
دراسة ميدانية بالاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بازول - الطاهير -

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: التنظيم و العمل

لجنة المناقشة /

- الأستاذ : رضا بوغرزة رئيسا
- الأستاذة : هبة ياسف مشرفا
- الأستاذ : عبد الرشيد كياس مناقشا

من إعداد الطلبة /

- الطالبة: الصافية مقروس
- الطالب: فارس قدور

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MOHAMEDSEDDIK BENYAHIA UNIVERSITY-JIJEL
HUMAN AND SOCIAL SCIENCES FACULTY
DEPARTEMENT OF INFORMATION AND
COMMUNICATIONS SCIENCES

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



العنوان

الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية
دراسة ميدانية بالاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بازول - الطاهير -

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: التنظيم و العمل

لجنة المناقشة /

- الأستاذ : رضا بوغرزة رئيسا
- الأستاذة : هبة ياسف مشرفا
- الأستاذ : عبد الرشيد كياس مناقشا

من إعداد الطلبة /

- الطالبة: الصافية مقروس
- الطالب: فارس قدور

شكر وتقدير

خلق الله تعالى الإنسان وفطره على الشكر وهو الأولى به فلولا له لما توصلنا إلى هذا المستوى من العلم، كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر إلى الدكتورة الفاضلة المشرفة على هذه الدراسة الأستاذة " هبة ياسف " نظيرا لمساعدتها وتوجيهاتها السديدة الصائبة والتي لم تتوانى في تقديمها لنا ولم تبخل علينا مما منحها الله من علم، وإلى والدينا اللذان رافقنا طوال المشوار الدراسي، كما نخص بالشكر مدير الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية وكل طاقمه الإداري وحتى أعوان الأمن نظيرا للتسهيلات التي قدموها لنا طيلة فترة التربص.

وإلى كل من قدم التشجيع لإنجاز هذه الدراسة من قريب أو بعيد.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعوا الله عز وجل ان يرزقنا السداد والتوفيق والعفاف والهداية.

	شكر وتقدير
	الموضوع
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ-ج	المقدمة
4	الإطار النظري والتصوري للدراسة.....
5	الفصل الأول: الإشكالية البحثية وإطارها التصوري.....
6	تمهيد.....
7	أولاً: إشكالية الدراسة.....
8	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع.....
9	ثالثاً: أهمية الموضوع.....
10	رابعاً: أهداف الدراسة.....
16-11	خامساً: فرضيات الدراسة.....
32-16	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.....
38-32	سابعاً: المقاربة النظرية للدراسة.....

42-38	ثامنا: نموذج الدراسة.....
43	خلاصة الفصل.....
46	الفصل الثاني: قراءة تحليلية لظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي وفق النظريات السوسيوتنظيمية.....
47	تمهيد.....
47	أولاً: النظرية البنائية الوظيفية.....
49-47	1- نظرية اللامعيارية (الأنومية) عند "ايميل دوركايم".....
51-49	2- نظرية الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر".....
52-51	3- نظرية الانحراف الأنومي عند "روبيرت ميرتون".....
54-52	4- نظرية الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسونز".....
54	ثانياً: نظريات التنظيم والعمل.....
54	1- النظرية الكلاسيكية:.....
55-54	1-1- نظرية الإدارة العلمية عند "فريدريك تايلور".....
56-55	2-1- النموذج الفوردي "لهنري فورد".....
57-56	3-1- نظرية التكوين الإداري "لهنري فايول".....
58-57	4-1- "ماكس فيبر" والنموذج المثالي البيروقراطي.....

الفهرس

58	2- النظرية النيوكلاسيكية.....
59-58	2-1- نظرية العلاقات الإنسانية "لألثون مايو".....
60	2-2- نظرية الفلسفة الإدارية عند "غريغور دوغلاس" (X) و (Y).....
61-60	3-2- نظرية العاملين عند "هازبورغ".....
62-61	4-2- نظرية ديناميكية الجماعة وأنماط القيادة.....
62	3- النظرية الحديثة للتنظيم.....
63-62	3-1- نظرية التنظيم المعدلة "لوايت باك".....
64-63	3-2- نظرية التعلم التنظيمي "لجريس ارجريس".....
65-64	3-3- نظرية اتخاذ القرار "لهربرت سيمون".....
66-65	3-4- النظرية الموقفية.....
68-67	3-5- نظرية التحليل الاستراتيجي عند "ميشيل كروزيه".....
69	3-6- نظرية الإدارة اليابانية (Z).....
70	4- النظرية السوسولوجية الجديدة.....
70	4-1- نظرية التعاقد أو الاتفاق.....
71	4-2- نظرية الترجمة.....
73-72	4-3- نظرية منطق الفعل.....

74-73	4-4- نظرية التشكيل.....
75 خلاصة الفصل
78	الفصل الثالث: رؤية حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.....
79 تمهيد
79	أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية.....
83-82	ثانياً: اللامعيارية التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية.....
84-83	1- في معنى اللاقاعدية و اللاقانون.....
85-84	2- العوامل المؤدية إلى ظهور اللامعيارية في التنظيم الاقتصادي.....
88-85	3-التنظيم الاقتصادي في الجزائر وظهور اللامعيارية التنظيمية.....
90-88	ثالثاً: انعدام القيم التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية.....
91-90	1. مشكلات التنشئة التنظيمية للقيم التنظيمية.....
91	2. الهوية المعيارية القوية في مقابل الهوية اللامعيارية النفعية.....
93-92	3. التوافق الاجتماعي.....
94	1.3 العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي.....
95-94	2.3 مظاهر التوافق الاجتماعي العكسي.....
96-95	4. الأداء الوظيفي كقيمة تنظيمية.....

الفهرس

97-96	5. الالتزام الوظيفي المعياري والوجداني مقابل الالتزام اللامعياري والمستمر.....
99-97	6. أزمة الهوية التنظيمية في البناء التنظيمي للتنظيمات الاقتصادية الجزائرية.....
99	رابعا: التهكم التنظيمي والأفعال الانعكاسية في التنظيم.....
100-99	1. الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.....
100	2. في معنى التهكم التنظيمي.....
101	3. أبعاد التهكم التنظيمي.....
101	1.3 البعد المعرفي.....
102-101	2.3 البعد الوجداني.....
102	3.3 البعد السلوكي.....
103-102	4. عوامل التهكم التنظيمي.....
104-103	5. خصائص الشخصية المتهكمة.....
105-104	6. الثقة التنظيمية كمؤشر لنجاح التنظيمات.....
105	7. التمر الوظيفي.....
106-105	1.7 التمر الوظيفي في بيئة العمل.....
107-106	2.7 أسباب التمر الوظيفي.....
108-107	3.7 أنواع أفعال التمر في مكان العمل.....
109-108	4.7 آثار أفعال التمر في مكان العمل.....

109	8. التتكدف الوظفف.....
110	1.8 عواقب وأثار العملية التتكدفة فف الوسط التظفمف.....
111-110	2.8 أثار التتكدف الوظفف على التظفمات الاقتصادفة.....
111	3.8 أثار التتكدف الوظفف على المجمع.....
112	خلاصة الفصل.....
113	الفصل الرابع: التفسدات الامبرفقف لموضوع الدراسة.....
114	تمهفد.....
114	الدراسات المشابهة للدراسة الحالية.....
116-114	1. أولا: الدراسة الأولى.....
118-116	2. ثاففا: الدراسة الثانية.....
121-119	3. ثالثا: الدراسة الثالثة.....
123-121	4. رابعا: الدراسة الرابعة.....
125-123	5. خامسا: الدراسة الخامسة.....
125	خلاصة الفصل.....
126	الإطار المفدانف للدراسة.....
127	الفصل الخامس: الإجراءت المنهقف للدراسة.....
130	تمهفد.....

الفهرس

130	أولاً: مجالات الدراسة.....
134-130	1- المجال المكاني (الجغرافي).....
135	2- المجال الزمني.....
137-136	3- المجال البشري.....
137	ثانياً: منهج الدراسة.....
139	ثالثاً: أدوات جمع البيانات.....
139	1- الملاحظة.....
140	2- المقابلة.....
142-141	3- الإستمارة.....
143-142	4- السجلات والوثائق.....
143	رابعاً: عينة الدراسة.....
144-143	1- طريقة اختبار العينة.....
150-144	2- الخصائص السوسيووظيفية لأفراد العينة.....
150	خامساً: أساليب التحليل.....
151	1- أسلوب التحليل الكيفي.....
152-151	2- أسلوب التحليل الكمي.....
152	خلاصة الفصل.....

153	الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات.....
154	تمهيد.....
172-154	أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.....
190-173	ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.....
215-190	ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.....
215	خلاصة الفصل.....
216	الفصل السابع: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.....
217	تمهيد.....
226- 217	أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....
229-226	ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة.....
230-229	ثالثاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية.....
230	رابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الأهداف.....
231	خامساً: النتيجة العامة.....
232-231	سادساً: افاق البحث المستقبلية للدراسة الحالية.....
232	خلاصة الفصل.....

الفهرس

235-234الخاتمة
237قائمة المراجع
2371- المعاجم والقواميس
238-2372- الكتب
240-2383- المجلات والمقالات
241-2404- الرسائل والمذكرات الجامعية
2425- المراجع بالأجنبية

الملاحق.

الملحق 01: طلب تسهيلات

الملحق 02: الاستمارة

الملحق 03: السجلات والوثائق

ملخص الدراسة

1- ملخص الدراسة باللغة العربية

2- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
136	يبين طريقة توزيع العمال في مركب بازول	01
140	يبين عدد المقابلات التي أجرتها الدراسة الحالية مع المبحوثين	02
144	يبين توزيع العمال حسب مستوياتهم والتي تمثل مجتمع الدراسة وعينة الدراسة الفعلية	03
144	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	04
145	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	05
146	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	06
146	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	07
147	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر الشهري	08
148	يبين توزيع أفراد العين حسب متغير المستوى المادي للعائلة	09
149	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	10
150	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	11
155	يبين كيف تعتبر القوانين بالنسبة للعاملين ورأيهم في احترام القوانين التنظيمية (س11+س10)	12
156	يبين رأي العمال في كسر القواعد القانونية وكيف يرى نفسه في مكان العمل (س12+س13)	13
158	يبين معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل، وإذا ما يتم الكسر القواعد القانونية من طرفهم (س14+س12)	14
159	يبين كيف يرى العامل نفسه اتجاه السلطة التنظيمية وإلى ماذا يسعى في بيئة العمل (س16+س15)	15
161	يبين ما إذا يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال ورأيهم في تطبيق القانون في المؤسسة (س12+س17)	16
162	يبين رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة و ما إذا كان التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله (س17+س10)	17
163	يبين احترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة وإذا كانت عدم قوة السلطة	18

	القانونية هي التي تدفع العاملين إلى اختراق النظام (س19+س18)	
165	يبين احترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة من طرف العاملين، وما إذا لاحظوا أعمال التخريب داخل مكان العمل (س19+س23)	19
166	يبين رأي العمال في نمط السلطة في المؤسسة، ورأيهم حول التنظيم ما إذا كان عقلاني صارم (س20+س21)	20
168	يبين ما إذا كان التنظيم عقلاني صارم، والملاحظات المقدمة حول أعمال التخريب داخل مكان العمل (س21+س23)	21
169	يبين رأي العمال في تطبيق القوانين في المؤسسة ورأيهم في نمط السلطة (س20+س22)	22
170	يبين ما إذا كان العمال منضبطين اتجاه القواعد التنظيمية، وكيف يتم تطبيق العقاب كآلية لإقرار الالتزام بالقواعد التنظيمية (س24+س25)	23
173	يبين ما إذا كان العاملون يشعرون بالانتماء لجماعات العمل، وأهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل (س26+س27)	24
174	يبين ما أهم شيء بالنسبة للعمال في مكان العمل، ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيمهم وقيم المؤسسة (س26+س30)	25
176	يبين ما إذا كان المسؤولين يوفقون في قيم الفرد وقيم المؤسسة، ورأي العمال حول الظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) إذا كانت تؤثر على عملهم (س28+س30)	26
177	يبين ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وإذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العملية والعائلية (س29+س30)	27
179	يبين ما تفكير العمال في تغيير مكان عملهم لو سمحت لهم الفرصة واعتقادهم حول علاقات العمل	28
180	يبين إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير التنظيم وأهم شيء بالنسبة للعامل في مكان العمل (س26+س33)	29
181	يبين كيف يرى العامل أداءه الوظيفي ما إذا كان يتعرض للمساءلة الآنية في مكان العمل (س34+س35)	30
182	يبين توفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وكيف يرى العامل أدائه الوظيفي (س34+س36)	31

184	يبين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وكيف يرى العامل أدائه الوظيفي	32
185	يبين كيف يرى العامل أدائه الوظيفي وكيف يقيم أدائه في مكان العمل (س34+س38)	33
186	يبين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ورأي العمال حول المدخول المادي الذي يتقاضاه إذا كان يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات (س36+س40)	34
188	يبين كيف يؤثر التطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية على العاملين وكيف يعبرون عن عدم رضاهم في مكان العمل (س41+س39)	35
190	يبين كيف يشعر العامل اتجاه مؤسسته وما إذا كان يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل (س47+س42)	36
192	يبين اعتقاد العامل اتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه وما إذا يشعر بالثقة في رئيسه في العمل (س48+س43)	37
194	يبين ما إذا كان العامل يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل وهل يتلقى تعاطفا من قبل الإدارة عند تعرضه لمشاكل تنظيمية (س42+س45)	38
195	يبين ما إذا كان العامل يؤمن بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وكيف يقيم نفسه في العمل بين زملائه (س50+س42)	39
196	يبين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم لتحقيق التوازن التنظيمي وما إذا كانت ثقة المسؤول عليه هي التي تدفعه إلى العمل بجدية (س50+س46)	40
198	يبين ما يميز الوسط الذي يعمل فيه العامل وما إذا كان يتعرض للسخرية في مكان العمل (س58+س51)	41
200	يبين ما يشعر به العامل اتجاه مؤسسته وما إذا تعرض للإهانة داخل التنظيم يؤدي إلى تراجع أدائه (س57+س51)	42
201	يبين كيف تعمل المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية التي يتعرض لها العامل و ما إذا كان هذا العامل سيشعر بعدم تقدير الذات (س53+س54)	43
203	يبين كيف تعمل المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية التي يتعرض لها العامل وبما يشعر العامل اتجاه المؤسسة (س53+س57)	44
205	يبين ما إذا كان العامل يشعر بالقلق إذا كان عمله آخذ كل وقته وكيف سيشعر أثناء قيامه بأداء واجباته (س55+س56)	45

206	يبين كيف يتم تقييم أداء العامل وكيف يعبر عن قلقه اتجاه قرار ما تتخذه الإدارة (س60+س59)	46
208	يبين ما إذا كان يتعرض العامل إلى التنكيد الوظيفي و الصراخ إذا اخطأ (س61+س62)	47
210	يبين ما إذا كان العامل يتعرض للعنف الرمزي في مكان العمل وهل يتعرض للإقصاء (س62+س68)	48
211	يبين كيف يرى العامل شخصية المعتدي عليه و سبب تعرضه للتنكيد) (س65+س64)	49
213	يبين تفكير العامل في تغيير مكان عمله بسبب التنكيد وما إذا كان يفكر في الانتقام من الشخص المعتدي (س67+س66)	50

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين بناء فرضيات الدراسة	12
02	يبين الربط بين أبعاد متغيري الفرضية العامة	13
03	يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الأولى	14
04	يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الثانية	15
05	يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الثالثة	16
06	يبين مقارنة الدراسة من مقولات "ايميل دوركايم"	34
07	يبين الفعل التنظيمي في تعليل بناء وظيفي لـ "ماكس فيبر"	35
08	يبين تحليل الوسائل و الأهداف للتنظيم الاقتصادي وفق تحليل نظرية الانحراف عند "روبرت ميرتون"	37
09	يبين الفعل التنظيمي في تحليل بنائي لـ "بارسونز" كنسق الفعل القيمي	38
10	يبين تأثير الأنومية التنظيمية بأبعادها ومؤشراتها على الفعل التنظيمي وفق تحليل بنائي وظيفي	41
11	يبين التحليل المفهومي وفق الإسقاط النظري للمقاربة البنائية الوظيفية على موضوع الدراسة	42
12	يبين أبعاد الإشكالية البحثية	44
13	يبين التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية	81
14	يبين عوامل بروز الأنومية التنظيمية في ظل اللاقاعدية و اللاقانون و اللامعيارية التنظيمية	85
15	يبين تفسير مركز الإدارة لمركب بازول	133
16	يبين الهيكل التنظيمي لمصالح الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة	134
17	يبين توزيع مصلحة المستخدمين	136

138	يبين توظيف المنهج الوصفي لدراسة ظاهرة الأنومية التنظيمية و الفعل التنظيمي	18
144	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	19
145	دائرة نسبية تمثل توزيع الأفراد العينة حسب متغير السن	20
146	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	21
146	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	22
147	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير الاجر الشهري.	23
148	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المادي للعائلة.	24
149	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.	25
150	يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي.	26

مقدمة:

يعد الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية، والتنظيمية من المواضيع البارزة، والمهمة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، ذلك لتسليطه الضوء على زوايا الاجتماعية التنظيمية من وجهة نظر تحليلية تصورية سوسيولوجية بحتة، مما يجعلها تتميز عن غيرها من البحوث في العلوم الأخرى، كما أن إجراء البحوث في مجال السوسيولوجيا ليس بالأمر اليسير، فعلاوة عن التعقيد، الغموض والتعدد المفاهيمي، قد تبرز بعض المشكلات المعرفية والمنهجية في دراسة الظواهر الاجتماعية والتنظيمية التي يلمسها الباحث في دراسته، و بالتالي فالدراسة الحالية وبتناولها الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي باعتبارها مفهومين مهمين في مجال السوسيولوجيا والذي يمس البناءات والتنظيمات الحديثة باعتبارها أنساقا مفتوحة فإنها لا تسعى للوصول إلى الحقيقة المطلقة بقدر ما تسعى إلى الإحاطة على الأقل ببعض جوانب الظاهرة المدروسة ذلك وفق أسس وأطر منهجية سوسيولوجية هذه الحقائق والتي يعتبرها "إميل دوركايم" أنها الموضوع الأساسي في علم الاجتماع ويرى بأنها ذات وجود يعم مجتمعا معيا وتمتلك وجودا مستقلا عن التجسيدات الفردية من الأمثلة التي قدمها حول الحقائق الاجتماعية القانون، الأخلاق، القيم، المعايير، الأعراف، القواعد والمعتقدات، وحسب ما طرحه "دوركايم" حول هذه الحقائق فإن الأنوميا التنظيمية والفعل التنظيمي كمارسة في التنظيمات الحديثة حقيقة اجتماعية تنظيمية لا يمكن تجاهلها بما لا يعني وجودها المطلق، وعليه تسعى الدراسة من خلال تقسيمها الجانب النظري كمحاولة لتأثير وفهم، وتصور متغيراتها، والذي قادها إلى التحليل والتفسير في الجانب الميداني الإمبريقي للتحقق من فرضيات التي حددتها منذ أول خطوة وعليه يأتي الجانب النظري و الميداني للدراسة كما يلي:

أولا الجانب النظري: تم في هذا الجانب الانتقال من الفهم التصوري للأنوميا التنظيمية والفعل التنظيمي بالاعتماد على التجاذب بين الأبعاد ومؤشرات الدراسة إلى الفهم النظري، وعليه فإن الدراسة الحالية حاولت تجسيد هذا الجانب النظري في أربعة فصول كالتالي:

الفصل الأول: بعنوان الإشكالية البحثية وإطارها التصوري إذ تناولت عدة عناصر فكانت البداية بوضع تصور نظري من خلال تحديد الإشكالية ثم الدوافع التي أدت إلى اختيار الموضوع، وأهميته العلمية، والعملية بالإضافة إلى الأهداف العلمية، والعملية مع تحديد فرضيات للدراسة والتحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة بعدها تحديد نموذج الدراسة الذي مثل التصور المفاهيمي، والإجرائي، ثم الاسقاط النظري للمقاربة النظرية في أشكال ومخططات، وفي خلاصة الفصل تم تحديد تمثيل بياني يبين أبعاد، مؤشرات وإشكالية الدراسة.

الفصل الثاني: الذي جاء بعنوان قراءة تحليلية لظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي وفق النظريات السوسيوتنظيمية، والذي تتناول فيه الدراسة الموضوع بالرجوع للأدبيات السوسيولوجية، النظريات والتوجهات

السوسيولوجية المتباينة مع الإسقاط التصوري للدراسة الحالية، حيث يتم التطرق بداية بالنظرية البنائية الوظيفية التي مثلتها مقولات كل من "إميل دوركايم" في نظريته حول الأنوميا ثم "ماكس فيبر" في تفسير الفعل الاجتماعي ثم "روبرت ميرتون" وتفسيره لظاهرة الانحراف الأنومي، وختاما مع "تالكوت بارسونز" ورؤيته حول الفعل الاجتماعي، وكذا الانتقال إلى نظريات التنظيم والعمل المتمثلة في النظرية الكلاسيكية التي يتم البدء فيها بالنظرية الكلاسيكية من خلال رؤية نظرية الإدارة العلمية ثم النموذج الفردي، ثم نظرية التكوين الإداري، وأخيرا رؤية النموذج المثالي البيروقراطي للفعل، ثم النظرية النيوكلاسيكية بتحليلها لمتغيرات الدراسة وفق نظرية العلاقات الإنسانية، ثم نظرية الفلسفة الإدارية والنظرية ذات العاملين، إضافة إلى نظرية ديناميكية الجماعة وأنماط القيادة، وتمثلت النظرية الحديثة من خلال نظرية التنظيم المعدلة ونظرية التعلم، نظرية اتخاذ القرارات النظرية الوقفية، نظرية التحليل الاستراتيجي، نظرية الإدارة اليابانية مثلت من منظور السوسيولوجيا الحديثة وختمت الدراسة الحالية التفسير من خلال المقاربة النظرية السوسيولوجية المتمثلة في نظرية التعاقد ثم نظرية الترجمة، ثم نظرية منطق الفعل، نظرية التشكيل مع تعيين المقاربة النظرية التي تتبناها وفق الإسقاط التصوري.

الفصل الثالث: الذي جاء بعنوان رؤية حول الأنوميا التنظيمية والفعل للتنظيمات الاقتصادية، ويتم عرضه من خلال تحديد التطور التاريخي لمفهوم الأنوميا والفعل التنظيمي وفق أبعاد، ومؤشرات الدراسة الحالية.

الفصل الرابع: والذي يتم فيه عرض التجسيديات الامبريقية لموضوع الدراسة، والمتمثلة في الدراسات المشابهة التي جسدت متغيرات الدراسة وأبعادها مع التعقيب عليها وبيان أوجه التشابه، الاختلاف والاستفادة منه. ثانيا الجانب الميداني للدراسة: بعد التطرق سابقا للجوانب النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة يتم الانتقال في هذا الجانب محاولة تجسيد لما تم عرضه وطرحه في إشكالية الدراسة، وفرضياتها بأبعادها ومؤشرات من أجل محاولة الوصول إلى تحليل وتفسير كما تم جمعه نظريا من معلومات وبيانات حول متغيرات الدراسة، حيث انقسم الجانب الميداني إلى ثلاث فصول حددتها الدراسة الحالية كالتالي:

الفصل الخامس: الذي كان عنوانه الإجراءات المنهجية للدراسة يحتوي على مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في مجالات الدراسة من مجال جغرافي زمني، بشري ثم المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي والأدوات التي اعتمدت عليها الدراسة لجمع البيانات من ملاحظة، مقابلة، استمارة، سجلات ووثائق مع تحديد عينة قصدية تم اختيارها وفق شروط وخصائص سوسيولوجية لأفراد العينة وتم الاعتماد على التحليل الكمي والكيفي.

الفصل السادس: يستهدف هذا الفصل المعنون بعرض وتحليل بيانات الإستمارة، عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى، الفرضية الجزئية الثانية والفرضية الجزئية الثالثة.

الفصل السابع: يقدم هذا الفصل كآخر خطوة تقوم بها الدراسة الحالية في تفسير النتائج، والذي كان عنوانه مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الذي يتم فيه عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، الدراسات المشابهة، المقاربات النظرية، الأهداف والنتيجة العامة ثم الأفق المستقبلية للدراسة الحالية. في خاتمة الدراسة الحالية نتيجة واستخلاص عام لكل ما تم عرضه في الجانب النظري والميداني.



الإطار النظري والتصوري للدراسة

الفصل الأول: الإشكالية البحثية وإطارها التصوري.

الفصل الثاني: المقاربات السوسيولوجية للأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي.

الفصل الثالث: رؤية حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية

الفصل الرابع: التجسيديات الإمبيريقية لموضوع الدراسة.



تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: المقاربة النظرية للدراسة

ثامناً: نموذج الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإطار النظري للدراسة أهم الركائز الأساسية لأي بحث علمي، حيث لا يمكن للباحث السوسيولوجي أن يحدده، ويبني إطاره إلا بوجود إشكالية نظرية تكون وفق تساؤل رئيسي، ومجموعة تساؤلات فرعية تبني موضوع الدراسة في شكل استفهامي، يقدم لاحقا في فرضيات كإجابة مؤقتة لهذه التساؤلات حيث تبني هذه الفرضيات بدورها على مؤشرات، وأبعاد هي الأخرى يتم التطرق إليها وفق التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة التي تبين بدورها التفاعل، والتجاذب بين المتغيرات، والأبعاد.

كما أن الإطار المفاهيمي يسهل على الباحث معرفة أهمية الموضوع الذي تطرق إليه، والأسباب التي دفعته لدراسة هذا الموضوع بالإضافة على تقديم فهم، وتصور واضح حول الأهداف العلمية، والعملية للدراسة، وبناء على كل هذا فإن الدراسة الحالية تتحدد وفق إطار تصوري يوضح الربط بين متغيراتها، هذه الأخيرة التي تعرضه في شكل تخطيطات، وأشكال توضيحية تبين فيها التجاذب بين أبعاد، ومؤشرات متغيراتها وفق مقاربات نظرية تخدم موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر أو غير مباشر، وفي خلاصة هذا الفصل تحدد الدراسة الحالية أهم الاستنتاجات المتعلقة به.

أولاً: إشكالية الدراسة.

من البديهي أن يكون لكل تنظيم أهداف يسعى إلى تحقيقها، لكن السبيل لتحقيق هذه الأهداف ليس ممكناً دائماً، فقد تواجه التنظيمات صعوبات، وعراقيل قد تمنعها من تحقيق وظائفها الأساسية، والتي أطلق عليها "روبرت ميرتون" **Robert Merton** مصطلح المعوقات الوظيفية للإشارة إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها، والتي تحد من التكيف، والتنسيق، والتوافق، ويرى "ميرتون" أن مفهوم المعوقات الوظيفية بما يضم من ضغط، توتر وتصدع على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم، ودراسة الديناميات، والتغير في التنظيم⁽¹⁾، ما يفرض على التنظيم ضرورة الاهتمام بعملية التكيف، والتفاعل مع هذه التغيرات، وخلق البدائل الوظيفية التي تتيح له الاستمرار، وتخطي الأزمات بإعادة التوازن للتنظيم.

والحديث على التغيرات، والتحويلات التي شهدتها التنظيمات الحديثة يستدعي بالضرورة دراسة واقعها الذي تشكل منه، حيث أن استمرار ونجاح هذه التنظيمات يشكل بدوره رهانا حقيقيا لتحقيق التكيف في ظل التطور التكنولوجي، والعولمة الفكرية، وباعتبار التنظيم بناء متكامل يقام وفق أهداف، ووظائف محددة توضح العلاقات بين مختلف الوظائف فإن هذا يجعل منه تنظيم منفرد عن غيره من التنظيمات بهويته الثقافية التنظيمية التي يتميز بها بين أسسه، ومقوماته لما لا يلغي القواسم المشتركة بين الثقافات الإنسانية والتنظيمية، وباعتبار هذه التنظيمات بناءات قد تظهر فيها مختلف الممارسات، والأفعال، وبالتالي تسعى جاهدة إلى التحدي، ومواجهة مستجدات، وتقلبات العصر التي تعكس أساسا إتساع البيئة الخارجية التي تمارس في إطارها نشاطها وسط العديد من المتغيرات، ولعل أكبر تحديات التي قد تواجهها التنظيمات حفاظا على توازنها، ونمط استمرارها هو تجنب الوقوع في الممارسات العكسية السلبية، فإن الحديث عن التغيرات السريعة يعني الحديث عن الكثير من المؤشرات التي تثبت ذلك كالقلق، الفوضى، التفكك، التوتر والتصدع، فهي في مجملها تعبر عن مشكلات تنظيمية لعل كل هذا يعبر عنه بمفهوم الأنومية التنظيمية والتي تشير إلى حالة من الفوضى والإختلال النظامي، في منظومة القيم، والقواعد، والقوانين، والمعايير التي تحكم التنظيم، فإذا كان **ماكس فيبر** **Max Weber** عبر عن الجوانب الإيجابية للعمليات التنظيمية، ومدى فعاليتها في التنظيم البيروقراطي، والتي تتضمن الثبات، والاستقرار في البناء التنظيمي، والتنبت بأفعاله فإن **روبرت ميرتون** قد وضح لنا الجوانب السلبية العكسية لهذه التنظيمات من خلال دراسته للمعوقات الوظيفية والذي عبر عنها بالوظائف الظاهرة، والكامنة في التنظيم، والتي تؤدي إلى إختلال الفعل التنظيمي، وصعوبة التكيف مع الوظيفة مما قد يؤدي إلى نتائج غير متوقعة لأن الحديث عن ثبات الأفعال التنظيمية باعتبارها

(1) - يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة عنابة، الجزائر، 2005، ص 140.

ظاهرة سوسيوتنظيمية تعبر عن أهمية الفرد العامل باعتباره عنصرا فعالا، ومحركا أساسيا لنمو العملية التنظيمية فإنه يعكس الإستجابات للعديد من الأفعال، وردود الأفعال منها ما هو عقلائي، إجتماعي وعاطفي متوازن، فالفرد العامل يسعى إلى التكيف مع المحيط الذي يعمل فيه بهدف تحقيق أهدافه، وإستمراره هو الآخر، وبما أن الهدف الرئيسي للتنظيمات الحديثة هو السعي لتحقيق المنافسة، وتحقيق الإستمرار والنجاح باعتبارها أنساقا مفتوحة وجب عليها الاهتمام بالموارد البشري كونه فاعل مهم، والأخذ بعين الإعتبار وضع أهداف، قيم، ومعايير تنظيمية مشتركة تخدم الفرد، والتنظيم معا في إطار المنظومة القيمية المعمول بها في هذا التنظيم، وعلى هذا الأساس فإنه يخلق بذلك فكر تنظيمي، وإنطبعا خاصا به، وعليه فإن هذا يشكل بدوره تحديا آخر بالنسبة للتنظيم في إدارة، وتسيير الإختلافات لفهم أجزاء، وبعض أهدافه. وفكرة الدراسة الحالية في دراسة موضوع الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي من خلال مقارنة النظرية البنائية ترجع للممارسات الحالية في التنظيم، وعلى هذا الأساس تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: كيف تؤثر الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية؟ ويندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما تأثير اللامعيارية التنظيمية على الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية؟
- 2- ما تأثير انعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية؟
- 3- كيف يؤدي التهكم التنظيمي إلى الفعل العاطفي المتوازن داخل التنظيمات الاقتصادية؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع.

اختيار الدراسة الحالية لإشكاليته حول الأنومية التنظيمية وتأثيرها على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية لم يأتي بطريقة عشوائية، بل لاحتوائها على متغيرين ديناميين في البيئة التنظيمية، ونتيجة للتطورات، التحولات، والتغيرات التي باتت تمس المجتمع، والتنظيمات معا باعتبارها إطار مرجعي للفعل التنظيمي، فإن الأنومية التنظيمية مشكلة من المشكلات التنظيمية المعاصرة التي تمس التنظيمات الحديثة وتأثر على التنظيمات، والأفعال التنظيمية، وعليه فإن هذا الدافع الرئيسي هو مزيج من دوافع ذاتية، وأخرى موضوعية تعبر في أساسها على الرغبة الذاتية لأصحاب هذه الدراسة في بحث هذا الموضوع وفق خطوات منهجية، ومعرفية، هذه الرغبة التي يمكن تفسيرها أكثر من خلال المبررات التي حددتها الدراسة للخوض فيها كما يلي:

1- الأسباب الذاتية:

- يندرج هذا الموضوع ضمن المواضيع التي يهتم بها تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل لاحتوائه على مفهومين أساسيين في هذا التخصص ألا وهما الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي.
- الرغبة في خوض تجربة ميدانية معمقة حول موضوع الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي.
- تطبيق المعارف النظرية المتحصل عليها خلال المسار الدراسي الجامعي على أرض الواقع.
- اكتساب الخبرة، والاستفادة من تناول الموضوع بطريقة منهجية، ومعرفة لإعداد البحوث الاجتماعية.

2- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة نظريا، ومنهجيا بملاحظة وجود أبعاد، ومؤشرات الأنومية التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية الحديثة.
- توجيه الإنتباه لمفهوم الأنومية التنظيمية باعتباره مفهوم غير ظاهر في أفعال التنظيمات الاقتصادية الحديثة.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع على مستوى الجامعة الجزائرية.
- ظاهرة الأنومية التنظيمية مشكلة من المشكلات التي يمكن أن تعاني منها التنظيمات الاقتصادية الحديثة ومن ثم اختيارها كموضوع للدراسة الحالية فمن أجل محاولة فهم العوامل المسببة لها والتي أصبحت تتعايش في الأفعال التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية.

ثالثا: أهمية الموضوع.

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع المدروس، ولعل موضوع الأنومية التنظيمية من المواضيع المهمة في مجال التخصص بالإضافة على احتوائها على متغيرين مهمين، وأساسين في مجال علم الاجتماع التنظيم، والعمل، وباعتباره موضوعا متشعبا بين ما هو مادي كالالتزام بالقانون الرسمي، وما هو معنوي كالقيم، والمعايير التي أضحت يعاني منها الفرد، والتنظيم معا يوميا في التنظيمات الرسمية للمجتمع على اعتبار أن البيئة الحديثة للتنظيمات بأنواعها المختلفة أصبحت نسقا مفتوحا تتأثر، وتؤثر في تنظيمها الداخلي، ومحيطها الخارجي. ضف إلى هذا تفاعلها مع مختلف التغيرات، والتعقيدات التي شملت مختلف الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والتنظيمية، في ضوء هذه التفاعلات التي تعمل فيها التنظيمات الاقتصادية تأتي أهمية الدراسة الحالية في دراسة الفعل التنظيمي بغرض فهم تأثير الأنومية التنظيمية على هذه الأفعال التنظيمية باعتبارها سببا رئيسيا في بروز أفعال انعكاسية في بيئتها، يمكن الإحاطة بهذه الأهمية من خلال الأهمية العلمية، والفائدة العملية من القيام بهذا البحث وفق النقاط التالية:

1- الأهمية العلمية:

- من خلال هذا الموضوع يمكن الوقوف على تشخيص إحدى المشكلات التنظيمية التي تظهر في الوظائف الكامنة للتنظيم حسب تحديد "روبرت ميرتون" لوظائف التنظيم.
- يمكن عبر الدراسة الحالية توضيح الظواهر الباثولوجية للتنظيم الحديث، والمعاصر، والتي تنشأ عبر اختلاف البناء المادي، والرمزي للتنظيم الاقتصادي.

2- الأهمية العملية:

- التشخيص النظري، والميداني لمتغيرات الدراسة قد يكشف العديد من جوانب اللانظام في التنظيمات الحديثة التي تتكيف فيها الأفعال التنظيمية الانعكاسية للقانون، القيم، والمعايير.
- من خلال التشخيص السابق النظري، والميداني يمكن تحديد أنماط الأفعال التنظيمية المختلفة خصوصاً منها الانعكاسية في أهدافها، غايتها، ووسائلها رغم ذلك تتعايش في تنظيم واحد يستمر في تنفيذ وظائفه لتحقيق أهدافه.

رابعاً: أهداف الدراسة.

حسب الإشكالية النظرية، والمنهجية التي توطر هذا البحث فإن الدراسة الحالية تسعى إلى رصد حقائق نظرية، وميدانية عن موضوع الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وذلك وفقاً للأهداف التالية:

1- أهداف علمية:

- مقارنة متغيرات الدراسة بأبعادها، ومؤشراتها من النظريات السوسيولوجية، والتنظيمية المختصة في الممارسات التي تجري في مواقع التنظيم من أجل إعطائها السند النظري الذي يدعمها من أول مراحلها حتى نهايتها.
- جمع البيانات الميدانية الواقعية التي تقدم إجابات واضحة عن تساؤلات الدراسة الحالية.
- ومن ثم تدعيم الإطار التصوري، والنظري للدراسة الحالية بنتائج علمية مأخوذة من الواقع كون الدراسة ميدانية.

2- أهداف عملية:

- الكشف عن تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.
- تشخيص تأثير اللامعيارية التنظيمية على الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.

- توضيح تأثير إنعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.
- الوصول إلى تحديد أثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.
- الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضيات البحث ميدانياً.

خامساً: فرضيات الدراسة.

لتجسيد ما تقدمت به الدراسة الحالية من طروحات واردة في إشكالياتها، وأهدافها، وفي ضوء مراجعة لمختلف التصورات، والدراسات المشابهة حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي جاءت الفرضية العامة للدراسة الحالية كالتالي:

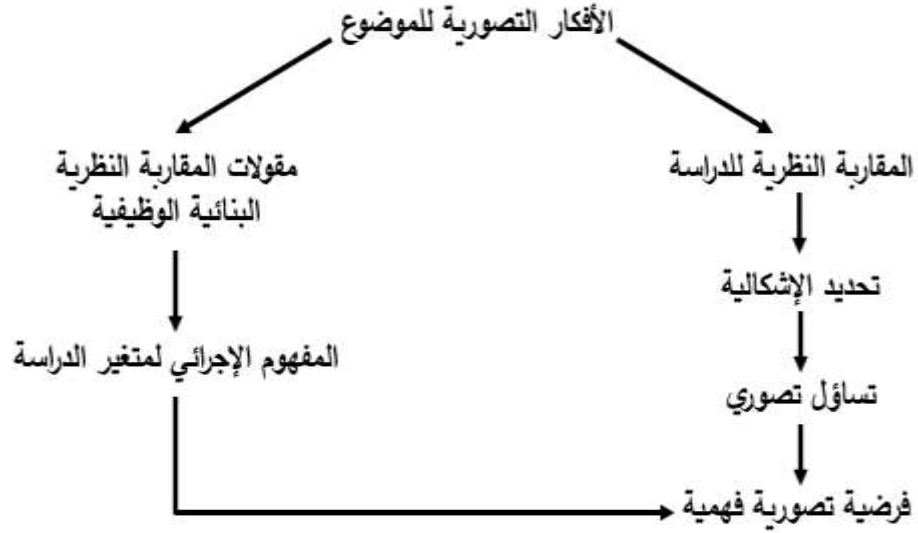
1- الفرضية العامة:

تؤدي الأنومية التنظيمية لخلق الفعل التنظيمي الإنعكاسي في التنظيمات الاقتصادية.

انطلاقاً من هذه الفرضية العامة تم استنباط ثلاث فرضيات جزئية، وذلك وفق تحديد أبعاد، ومؤشرات المتغير المستقل، والتابع كما يلي:

- تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الإمتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.
- يؤثر انعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.
- يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.

الشكل رقم (01): يبين بناء فرضيات الدراسة.



اعداد الطلبة

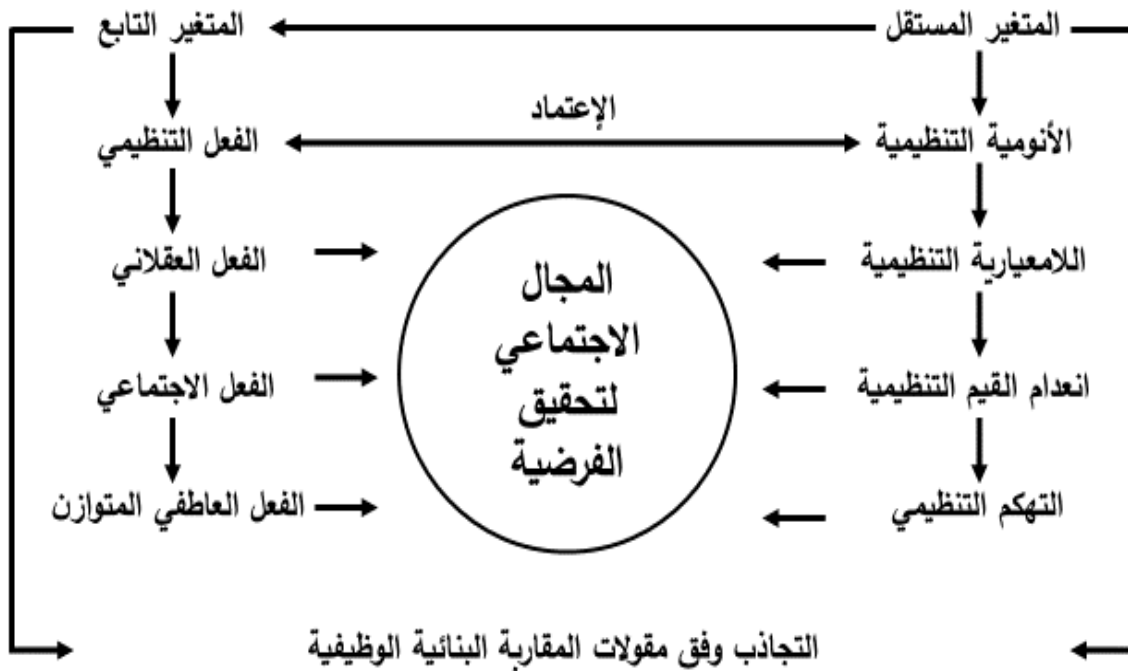
بناء الفرضيات السابقة كان حسب النموذج التصوري للدراسة الحالية حول ما تريد أن تدرس * وعما تبحث ** وماذا تريد أن تقدم ***.

* ماذا تريد أن تدرس: تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

* عن ماذا تبحث: عن مؤشرات التصور في الميدان.

* ماذا تريد أن تقدم: إجابة عن تساؤلات الدراسة والتأكد من فرضياتها.

الشكل رقم (02): يبين الربط بين أبعاد متغيري الفرضية العامة.



2- الفرضيات الجزئية:

1.2- الفرضية الجزئية الأولى:

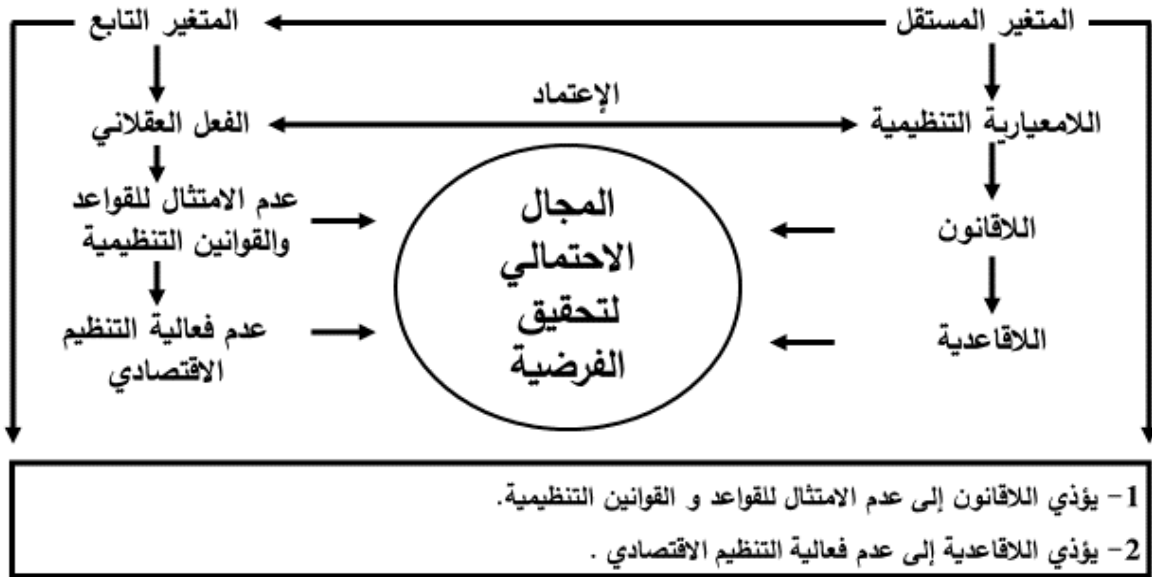
تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الإمتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.

تكشف الدراسة عن هذه الفرضية انطلاقاً من البحث في التجاذب بين اللامعيارية التنظيمية، والفعل

العقلاني، بحسب ما يلي:

- يؤدي اللاقانون إلى عدم الامتثال للقواعد التنظيمية.
- تؤدي اللاقاعدية إلى عدم فعالية التنظيم الاقتصادي.

الشكل رقم (03): يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الأولى



2.2- الفرضية الجزئية الثانية:

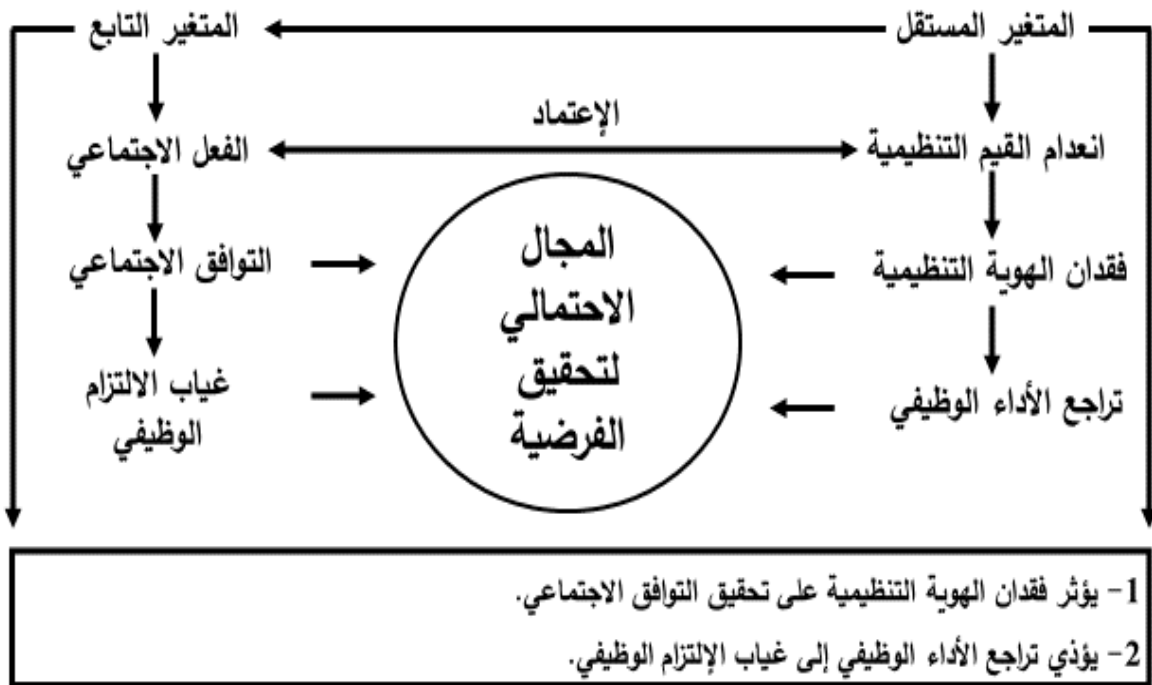
يؤثر إنعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.

تكشف الدراسة عن هذه الفرضية انطلاقاً من الربط بين إنعدام القيم التنظيمية والفعل الاجتماعي في

التنظيمات الاقتصادية، بحسب ما يلي:

- يؤثر فقدان الهوية التنظيمية على تحقيق التوافق الاجتماعي.
- يؤدي تراجع الأداء الوظيفي إلى غياب الإلتزام الوظيفي.

الشكل رقم (04): يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الثانية.



3.2- الفرضية الجزئية الثالثة:

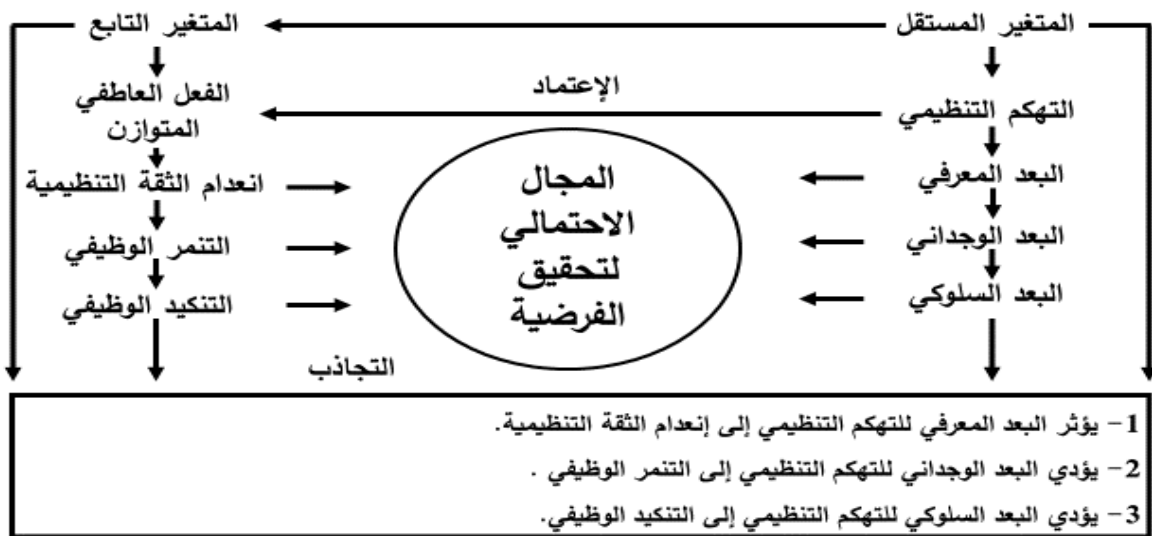
يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.

تكشف الدراسة الحالية عن هذه الفرضية انطلاقاً من الربط بين التهكم التنظيمي والفعل العاطفي

المتوازن، حسب ما يلي:

- يؤدي البعد المعرفي للتهكم التنظيمي إلى انعدام الثقة التنظيمية.
- يؤدي البعد الوجداني للتهكم التنظيمي إلى التمر الوظيفي.
- يؤدي البعد السلوكي للتهكم التنظيمي إلى التأكيد الوظيفي.

الشكل رقم (05): يبين الربط بين مؤشرات الفرضية الجزئية الثالثة.



سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة.

لا يخلو أي موضوع دراسة من مفاهيم يتكون منها، فتحديد المفاهيم يلعب دورا هاما في الدراسات السوسولوجية، فعن طريقها يتم توجيه الفهم نحو فكرة معينة يريد الباحث إيصالها، لذلك تناولت الدراسة الحالية المتغيرات المقترحة في عنوانها بتحليل مفهوم المتغير المستقل، ثم بعدها تحليل مفهوم المتغير التابع كالتالي: الأنومية، التنظيم، الأنومية التنظيمية، الفعل، الفعل التنظيمي، التنظيمات الاقتصادية.

1- الأنومية:

1.1- لغة:

اشتق لفظ الأنومية من المصطلح اليوناني "Anomia"، وتعني غياب القانون.⁽¹⁾ وهي كلمة إغريقية مركبة من كلمتين هما: "Anomia-Anomos"، وتعني بدون قاعدة، انعدام القانون، انعدام الثقة أو الشك الإضطراب. كما يشار إليها بلفظ التفسخ، وهي ترجمة للكلمة الفرنسية، أو الإنجليزية "Anomie" والتي تستخدم في الهجاء الفرنسي في كلتا اللغتين فقدان المعايير، اللاقانون.

من خلال التعاريف السابقة نجد أن لفظ الأنومية متفق عليه في اللغة الفرنسية، والإنجليزية حيث يعني اللاقانون، ونفس المعنى يأخذه في اللغة الإغريقية اليونانية فهي تعبر عن غياب القانون أيضا، فهي تشير

(1) - يوسف بن صالح: الأنوميا الاجتماعية وتأثيرها في المدرسة، مجلة دراسات المجلد 09، العدد 01، تونس، 2020، ص37.

إلى اللاقانون، اللاقاعدية، الاضطراب، التفسخ. والدراسة الحالية في تحديدها لفرضياتها الجزئية تتخذ من اللاقانون، اللاقاعدية مؤشرات لها.

«جاء لفظ الأنومية في قاموس مصطلحات علم الاجتماع بأنها كلمة فرنسية "Anomie"، وتشير إلى انهيار البناء الثقافي، وحالة من الفوضى، وانعدام الأمن، ومعايير»⁽¹⁾، ومن خلال هذا التعريف نجد أن الترجمة العربية لمفهوم الأنومية يختلف من لغة لأخرى، ففي قوله لفظ «كلمة فرنسية "Anomie" يتشابه ذلك مع التعاريف السابقة بينما المعنى اختلف قليلا، حيث هناك إجماع على أنها تكتب بالفرنسية، أو الإنجليزية "Anomie" بينما المعنى يختلف من لغة إلى أخرى، أما انهيار البناء الثقافي فيعني به انهيار النسق القيمي.

واستعمل مصطلح "Anomie" في ميدان علم اللاهوت، وكان يقصد به «إهمال القانون، والخروج عليه خاصة القانون الإلهي»⁽²⁾ من خلال هذا التعريف يلاحظ أنه ركز على القانون الإلهي، والخروج عنه ليعبر على معناه، بينما ركزت الدراسة الحالية على الخروج عن القوانين التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية، وكيف يؤثر ذلك على نسق التنظيمي، والقيمي للتنظيم ككل، وعليه فإن هذا المصطلح في مجمله يعبر على اللاقانون، واللاقاعدية، وهو ما تتخذه الدراسة الحالية في مؤشراتها.

2.1- اصطلاحا:

يستخدم مصطلح الأنوميا في العلوم الاجتماعية للإشارة إلى خاصية تتعلق بالبناء الاجتماعي، أو إلى اختلال أحد الأنظمة الاجتماعية التي يتركب منها، وليست إلى الحالة الذهنية، فهي تعبر عن انهيار المعايير الاجتماعية التي تحكم الفعل، كما تعبر عن ضعف التماسك الاجتماعي الذي يشير إلى حالة من اللامعيارية بين أفراد المجتمع، والذي يتفق في القواعد التي تحكم هذا الفعل، وتفقد مفعولها، وقوتها»⁽³⁾.

من خلال هذا التعريف يمكن استنتاج أن الأنوميا لفظ يشير إلى حالة سلبية في المجتمع، وبالتالي حالة من التفكك في البناء الاجتماعي، والانهيار الذي يمس المعايير، والقيم التنظيمية الاجتماعية. عبر هذا التعريف سوف يتم تقديم مجموعة من التعاريف للأنوميا، وقبلها لا بد من التنويه إلى أن التنوع في الأفكار

(1) - فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار المعني، سلسلة قواميس المنار، دم، 2003، ص 20.

(2) - حسين علي عبد الله الشخي: اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الانحرافي، مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 40.

(3) - دحمان نوال وبن عروس محمد: مظاهر اللامعيارية في مستوياتها الثلاثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 15، دم، دس، ص 73.

التي تطرحها هذه التعاريف يعود في جزء كبير منه لتنوع الوظائف، والأهداف التنظيمية، هذا التنوع والاختلاف يعد بحد ذاته إثراء نظري، وفكري، ولا يعد تناقضا أو تباينا بين المفكرين.

في ضوء ذلك يعتبر "إميل دوركايم" السباق لتقديم تفسير حول الأنومية، وتطوراتها، ويعرضها بأنها « حالة من الإنعدام النسبي للمعايير في المجتمع، أو الجماعة، أي البناء الثقافي، ووجود حالة إجتماعية ناشئة عن تناقض بين البيئتين الثقافية والاجتماعية، وأن الأنومية أزمة، وخلل وظيفي، وظاهرة معقدة تحتاج إلى علاج حتى يبقى النظام متماسك، وقوي»⁽¹⁾ حيث قدم "إميل دوركايم" تمييزا لمفهوم الأنومية في دراسته لظاهرة تقسيم العمل، وظاهرة الإنتحار، والذي يرى فيها من خلال هذا التعريف أنها الحالة التي تعبر عن انعدام المعايير في المجتمع الصناعي، أو الجماعة فقد بحث عن المعايير الأخلاقية في تفسيره لأسباب الإنتحار الأنومي، كما تطرق في تقسيم العمل الأنومي، والجبري إلى أزمة القيم، والمعايير داخل النسق الاجتماعي، والثقافي، حيث قدم مبررات لذلك التناقض بين البيئة الثقافية والاجتماعية، وبذلك تنتج الأنومية أو اللامعيارية في تقسيم العمل»⁽²⁾ وبما أن الدراسة الحالية تتخذ من التنظيمات الاقتصادية كبناء، ونسق لتفسير وجود ظاهرة الأنومية التنظيمية فإنه لا يتناقض مع ما تقدم به "إميل دوركايم" بالنظر إلى دراسته التي قدمها على المجتمع الصناعي أنداك.

ويعتبر " روبرت مرتون" هو الآخر من قدم إسهامات في موضوع الأنومية، حيث تطرق لهذا المفهوم في دراسته لظاهرة الإنحراف، والجريمة، حيث يعرضها على أنها «عدم وجود معايير ناتج عن فجوة كبيرة بين الأهداف اجتماعيا، والوسائل المتاحة للأفراد للوصول إليها»⁽³⁾، حيث ركز "ميرتون" في تحليله لمفهوم الأنومية على دراسة العوامل، والجوانب الاجتماعية الذي تقود الفرد إلى الإنحراف، والذي أطلق عليه الانحراف اللامعاري أي الأنومي، وأن انتشار الجريمة، والإنحراف في الفعل لدى الأفراد إنما هو نتيجة خلل ناتج عن عدم وجود معايير تحكم هذا الفعل، وبصورة واضحة فإن "ميرتون" استخدم مفهوم الأنومية كمتغير أساسي في تطور نظريته حول الإنحراف من خلال عوامل تفسيرية تتطابق مع التحليل البنائي الوظيفي معبرا فيها عن الأهداف الثقافية، والمعايير الاجتماعية، وموضحا فيها التناقض الكبير بين الأهداف والوسائل المتاحة.

(1) - نجيب بولامين: الجريمة والمسألة السوسولوجية دراسات بأبعادها السوسيوثقافية والقانونية، دكتوراه في قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص86.

(2) - نفس المرجع، ص88.

(3) - يوسف بن صالح: مرجع سابق، ص37.

من خلال التعريفين السابقين لـ "إميل دوركايم" و "روبرت مرتون" نجد أن الأول استخدم مفهوم الأنومية لتفسير ظاهرة الإنتحار، وتقسيم العمل باللامعيارية أو عدم التنظيم بشكل كاف للعمل، والبناء الاجتماعي و العلاقات بينما يختلف "ميرتون" في تعريفه للأنومية على أنها الانفصال بين الأهداف الثقافية، والوسائل المتاحة، والشرعية، واللازمة لبلوغها، وركز على النجاح كهدف، وكفاية، واستعملها في تفسير ظاهرة الإنحراف، والجريمة أي أن "دوركايم" ربط الأنومية بالبناء الاجتماعي، أما ميرتون فأرجعها إلى وظائف البناء الاجتماعي.

كما يذهب "بارسونز" في تعريفه للأنومية إلى أنها «الحالة التي تفقد فيها أعداد كبيرة من الأفراد التكامل مع التنظيمات المستقرة الجوهرية لاستقرارهم الشخصي، والشق الاجتماعي كي يؤدي وظيفته بطريقة عادية حيث يترتب عن هذه الحالة اختلال الأمن أي أمن الفرد، والمجتمع لأن الفصل بينهما حسبه غير ممكن»⁽¹⁾ فمن خلال هذا التعريف نستخلص أن "بارسونز" هو الآخر باعتباره من رواد علم الاجتماع، ومن منظري البنائية الوظيفية فإنه قدم تحليله، وتفسيره السوسيولوجي لظاهرة الأنومية في إطارها الوظيفي، وذلك بتركيزه على التكامل داخل التنظيمات، حيث ربط استقرار النسق الاجتماعي بأنه يتأثر بالعوامل المحيطة به، وأن الاستقرار، والأمن يحدث بسبب غياب التكامل، والترابط داخل الأنساق الاجتماعية سواء الكبرى أو الصغرى وهذه الحالة بذاتها تشير إلى غياب المعايير، والذي يشير إلى اللامعيارية.

يعرف "لويس شيدر" الأنومية بأنها «حالة من انهيار القواعد الاجتماعية النظامية، وبصفة خاصة إنهاء الضوابط على الوسائل التي تستخدم في تحقيق الأهداف» أي تفسيره للقيود المفروضة على الوسائل الغير المشروعة، هذا التناقض فسح حالة من التوتر، والقلق، وبذلك تنهار القواعد النضالية، ولا تتحقق الأهداف المرجوة.

كما تعرف الأنومية بأنها «ذلك الموقف الذي يتصف بغموض الأهداف، والطموحات غير محدودة وغياب التوجه، وتجاوز ما هو ممكن»⁽²⁾، وعلى غرار التعاريف السابقة نجد أن هذا التعريف قدم مفهوم الأنومية باعتبارها حالة، ووضعية سلبية، ووصفها على حد تعبيره بالموقف الذي تعني فيه الأهداف، وتتسم بالغموض، وعدم وضوح الأهداف.

(1) - نجيب بوالماين: مرجع سابق، ص 87.

(2) - محمد عبد الكريم الحوزاني: النظرية المعاصرة في علم اجتماع، دار المجدوالي للنشر، ط1، الأردن، 2010، ص 59.

يرى " طلعت لظفي " «أنها المواقف التي يندم فيها وجود المعايير الاجتماعية، أو تكون فيها المعايير غامضة أو غير واضحة»⁽¹⁾، من خلال هذا التعريف نجد أنه يتشابه إلى حد كبير مع التعريف السابق للأنومية، فكلاهما ركز على غموض المعايير، وعدم وضوحها.

تعرفها "سامية محمد جابر" أنها «الإنعدام الأخلاقي للوسائل، وهي حالة من الانعدام النظامي الذي تتميز بها هذه الوسائل أي افتقادها لطابعها الملزم مما يفقدها خاصيتها كمعايير اجتماعية، وعدم فعاليتها ودورها الإيجابي الفعال»⁽²⁾، ومنه فحسب "سامية محمد جابر" فإن اللامعيارية أو الأنومية تفتقد للوسائل والأهداف قيمتها، وتصبح غير فعالة في المجتمع، والتي يندم فيها النظام الذي يحكم الأفعال التنظيمية وبذلك تصبح أفعال انعكاسية.

كما نجد مفهوم الأنوميا «يعبر عن التفسخ الاجتماعي، أي ارتباك موازين الحياة، واضطراب قيمها ومقاييسها، وتشتت آمال، وأهداف الفرد، وتناقض مصالح الفرد مع مصالح الأفراد»⁽³⁾، إذ يشير التعريف إلى معنى التفسخ الاجتماعي، وهو التعريف الذي لم تتطرق إليه التعاريف السابقة، وهذا هو معنى التعريف التالي للأنومية، والذي يعرفها على أنها «حالة من الكلال التنظيمي لمؤسسات المجتمع، وانهايار المعايير والانفصال بين الأهداف المعلنة، والوسائل الصحيحة لتحقيقها، والتناقض الفاضح بين ما يشاع من ايديولوجيات رسمية، وبين ما يجري على أرض الواقع، حيث يشعر المرء سيكولوجيا بالعبدية، والانهيار الأخلاقي مما ينعكس على أفعال الأفراد داخل التنظيمات»⁽⁴⁾. من هذا التعريف يستنتج أن مفهوم الأنومية يختلف تفسيره، ودراسته حسب طبيعة، ونوع الدراسة المراد الوصول إليها فبقوله إيديولوجيات رسمية، فهذا يعني أن الأنومية كمفهوم واسع الحدوث، والاستخدامات من الصعب تحديد مفهوم مطلق له، إلا أن ما يمكن استخلاصه من معظم التعاريف السابقة أن الأنومية عرفت للإشارة، والدلالة على السلبية، القلق التوتر، الفوضى، الانضباط، اللاقانون، وغيرها من هذه المعاني، ومن كل هذه التعاريف السابقة تم تحديد تعريف إجرائي للأنوميا كالتالي:

(1) - حسين بن علي بن عبد الله الشخي: مرجع سابق، ص21.

(2) - سامية محمد جابر: الانحراف الاجتماعي بين نظرية علم اجتماع والواقع الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2000، ص85.

(3) - إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2010، ص263.

(4) - صحيفة الخليج: ثقافة الأنوميا، 18 مارس 2023، 03:20 سا، <http://www.alkhaleej.ae>.

هي مفهوم يكتسي معنى سلبي، ويقصد به الحالة التي تتعدم فيها المعايير، القيم، المبادئ، القواعد القوانين، والضوابط التي تحكم الفعل التنظيمي الذي يولد في كثير من الأحيان حالة من الاضطراب، والقلق والتوتر لدى الأفراد داخل التنظيمات مما يعيق تحقيق الأهداف داخل التنظيمات الاقتصادية.

2- التنظيم:

1.2- لغة:

«من الفعل نظم، هيكل، رتب، وهو الطريقة التي تهيكّل بها مختلف أعضاء، أو أجزاء مجمع، أو مؤسسة أو كائن حي»⁽¹⁾.

«التنظيم، والترتيب الطبيعي كترتيب وظائف الأعضاء في الكائن الحي أو إرادي كترتيب وظائف الأفراد في الدولة، وفي اللغة الفرنسية “organization”، وفي اللغة الإنجليزية “organization”⁽²⁾». وبذلك يلتقي معنى التنظيم في اللغة العربية، والفرنسية ففي مجملها يشير إلى نوع من التنظيم، الترتيب التطوير، والهيكلية في المهام، والوظائف داخل التنظيمات.

كما جاء في معجم المصطلحات القانونية أنه:

إسم مشتق من الفعل “organizer”، نظم، عمل على أن ينظم، أقام بنيات من أجل نشاط ما، أنشأ أجهزة بتزويدها بوظائف بالتعميم: تأهب لمجرى عملية، أو نظمها، مثل تنظيم حوار أو اجتماع ما، مجموعة معايير، نشاط الأجهزة القائمة، وقواعد سير عملها، التنظيم “réglementation”، النظام statut، النظام “régime”، الأمر، “order” حيث هو مجموعة من الأجهزة التي تتولى وظيفة ما بصورة أخص مجموعة مصالح إدارة (تنظيم وزارة أو محافظة)، الأمر “order”، الهيئة “corps”، الجمعية “assembler” النصيحة “conseil”، الهيئة “organisme”⁽³⁾. من خلال هذه التعاريف الثلاثة السابقة نجد أن معنى التنظيم يختلف على حسب طبيعة ما يتطلب دراسته، وإن المعنى الثاني للتنظيم هو الذي تأخذه الدراسة الحالية بأنه مجموعة المعايير، والقواعد، وذلك باعتبارها أحد مؤشراتها.

(1) Dictionnaire de français, Larousse, Maury a Mélecherbes, en France, 2008, p295.

(2) - جميل صليبا: المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية، الفرنسية، الإنجليزية، اللاتينية، دار الكتاب اللبناني، مكتبة الدراسة، لبنان، دس، ص353.

(3) - جيرارد لورنو ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية، دار المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1998، ص568.

جاء تعريف التنظيم في معجم المصطلحات التربوية أنه «أحد مستويات مقومات الجانب الوجداني ووجب تنظيمها في نسق متكامل، أو نظام قيمي يندرج تحتها تكوين مفهوم القيمة، والتنظيم القيمي»⁽¹⁾ هذا المعنى الذي اكتسبه مفهوم التنظيم ركز على دراسة المعنى القيمي، والنسق القيمي المتكامل للتنظيم باعتبار القيم مهمة في حياة الفرد، والتنظيم معاً، فلا يوجد تنظيم مجرد من القيمة، إذ أن القيم هي التي تجعل للتنظيم معنى، هدف، أما التنظيم الذي تتعدد فيه هذه القيم يصبح تنظيم أنومي، لا معياري، ولا قانوني.

2.2- اصطلاحاً:

اختلف العلماء حول مفهوم التنظيم تبعاً لتأثر كل منهم بالنظريات الكلاسيكية في التنظيم، أو بالاتجاهات النظرية الحديثة أو الجديدة في دراسة التنظيمات، ويعرفه "نيومان" بأنه عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة، ثم تحديد العلاقات المقررة من الأفراد الذين يستغلون هذه الوظائف»⁽²⁾. في هذا التعريف ركز "نيومان" على تقديم تعريف التنظيم بوصفه عملية على أنه مفهوم واسع تشمل مجموعة من الخصائص، والوظائف، وربطه بالعمل، والعلاقات بين الأفراد.

كما عرفه "ستيف روبينز S. ROBBINZ" أنه «كيان اجتماعي مصنف بوعي، وله حدود واضحة المعالم يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين، أو مجموعة من الأهداف»⁽³⁾. بمعنى أن التنظيم حسين "روبينز" يجب أن يرسم، ويخطط وفق معالم واضحة ذلك لبلوغ الهدف المنشود مع وجود وعي ضد اللاوعي يكون داخل التنظيم فيشكل عنصر مهم سواء كان هذا الوعي مرتبطاً بالفرد نفسه، أو بأعضاء التنظيم ككل كما ركز على أهم خاصية من خصائص التنظيم أنت أنه تنظيم اجتماعي، وكل ما هو تنظيم اجتماعي يحتاج لنسق قيمي ينظم أفعاله.

عرف "بارسونز" التنظيم بأنه «عبارة عن وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تتحقق أهدافاً محددة، وانطق "بارسونز" من تصور التنظيم على أنه نسق اجتماعي يتكون من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات، الأقسام، والإدارات، وأن أهدافها واضحة وتنظيمية»⁽⁴⁾، ويمثل مفهوم "بارسونز" حول التنظيم باعتباره نسقاً إنما هو تفسير لاتجاهاته النظرية البنائية الوظيفية في فهم النسق في حقل النسق الاجتماعي

(1) - أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، دار العالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003، ص 149.

(2) - طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم الاجتماع، دار العزيب، ط1، القاهرة، س، ص ص 92 و93.

(3) - محمد قاسم القروي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، ط2، عمان، 2008، ص49.

(4) - طلعت إبراهيم: علم اجتماع التنظيم، دار العزيب، ط1، القاهرة، 2008، ص23.

حيث تشمل التحليل النسقي الاجتماعي عند "بارسونز" ثاني وحدة في التحليل السوسولوجي للأنساق الأساسية الأربعة حسبها، وهي النسق الاجتماعي، والنسق الثقافي، والنسق الرمزي، النسق العضوي السلوكي وفي هذا التعريف ركز "بارسونز" على تحليل النسق الاجتماعي الذي يتكون من خلال التفاعل بين الأنساق الفرعية الأخرى المختلفة، والتي تكون مرتبطة بها وفق نموذج واضح.

من الجدير بالذكر أن "ماكس فيبر" و "شيستر برنارد" كان لهما الفضل في تقديم أول صياغة منظمة للتصور السوسولوجي للتنظيم حيث ناقش "ماكس فيبر" مفهوم التنظيم، وعرضه بأنه نسق فرعي يتكون من أدوار ذات حدود معروفة سعي فيها إلى تحقيق أهداف عامة ومستقرة نسبياً، فحسبه فإن التنظيم يتميز بخاصيتين من ناحية التنظيم الترابطي، وليس تنظيماً محلياً، وهو من ناحية أخرى يمارس نشاطاً، وهادفاً مستمراً، وله طابع خاص، حيث درس "فيبر" هذا المفهوم في نمطه المعقد لدراسة الفعل التنظيمي.

في هذا التعريف "برنارد" هو الآخر ركز على دراسة التنظيم من خلال النسق التعاوني الترابطي الذي هو الآخر يتكون من أنساق مركبة هذه الأنساق تشكل روابط بين الأفراد تجمعهم أهداف محددة يسعون إلى التشارك، والتعاون لتحقيقها.

في السياق السابق يعرف التنظيم على أنه «أداة لتحقيق الأهداف، والنتائج أي كان نوعها وأنه عبارة عن هيكل من العلاقات حيث يتم التمييز بين الأفراد طبقاً للسلطة، أو المركز، أو الدور الذي يقوم به كل فرد ونتجه ذلك تتحدد العلاقات داخل التنظيم»⁽¹⁾، كما يعرفه على أنه «مجموعة من الممارسات، والنشاطات الهادفة إلى توظيف الموارد المؤسساتية، واستغلالها من أجل تحقيق جملة من الأهداف، وذلك باستخدام أسلوب الفاعلية والكفاءة»، من خلال التعريفين السابقين نجد أن كلاهما ركز على أن للتنظيم أهداف يجب تحقيقها كما أن التعريف الأول ركز على بناء العلاقات داخل التنظيم تبعاً للسلطة أو المركز أو الدور بينما ركز التعريف الثاني على تحقيق الأهداف من خلال الفعالية والكفاءة.

كما جاء التنظيم في تعريف آخر ببعده الاجتماعي بأنه «وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة من العلاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم، والمعايير الاجتماعية»⁽²⁾. وبالتالي هذا التعريف هو الآخر فسر معنى التنظيم ببعده القيمي الهادف في تنظيم العلاقات الاجتماعية التي تحكمها معايير محددة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

(1) - علي السلمي: *تطور الفكر التنظيمي*، دار الغرب للنشر، ط1، مصر، ص217.

(2) - مسعود قريمس: *الاستثمار الأجنبي والأشكال الجديدة للتنظيم*، مذكرة ماجستير علم اجتماع، فرع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر قسم علوم اجتماع، 2008-2009، ص14.

من التعاريف السابق تخلص الدراسة الحالية إلى التعريف الإجرائي التالي للتنظيم بأنه بناء اجتماعي له أهدافه، ووظائفه المحددة في هيكل تنظيمي يوضح العلاقات التنظيمية بين مختلف هذه الوظائف من أجل بلوغ هذه الوظائف يجب أن يحدد هذا البناء الاجتماعي في بناء قيمي ليشكل تنظيماً قيمياً، ومعيارياً وقانونياً.

3- الأنومية التنظيمية:

يشير مفهوم الأنومية التنظيمية إلى «حالة إفراط المنظمة في سعيها نحو تحقيق المكاسب المادية وجعلها غاية في حد ذاتها في بيئة العمل، وتتمحور حول كيفية تأثر سلوك الأفراد سلباً بهذه الحالة اللامعيارية التي تتعدم فيها القواعد والمعايير، والقانون، وفقدان الإرشادات السلوكية التي تخلق حالة من عدم اليقين في التنظيم»⁽¹⁾ من خلال هذا التعريف الذي يلاحظ أنه ركز في تفسير عمل التنظيم على المكاسب المادية، وجعلها غاية في حد ذاتها، وعدم وضوح القواعد، وانهايارها هو الذي يجعل التنظيم ينهار ذلك نتيجة لعدم الفصل بين الأهداف، والوسائل المتاحة.

«يظهر هذا المفهوم نتيجة لتضارب البيئة الداخلية مع البيئة الخارجية للتنظيم، مما يؤدي إلى انهيار الأخلاق، وغياب المبادئ الموجهة للفعل ضمن الإطار القانوني، والأخلاقي كما يشير إلى استمرارية ثقافة اللانضباط داخل التنظيمات».⁽²⁾

من التعريف السابق نستنتج أن التنظيم يتأثر بالبيئة الداخلية، والخارجية، وأن التناقض، والتقارب بين البيئتين يخلق ما يسمى بالأنومية التنظيمية وغياب المبادئ المعيارية الموجهة للفعل، وعدم الاستقرار الناتج عن التخلي عن المبادئ، القوانين، والقواعد للأخلاقية.

« كما يشير إلى انخفاض السيطرة الاجتماعية على الفعل المنحرف داخل التنظيم، والتي تأتي نتيجة لتجاهل الأفراد للقواعد، المعايير، والقيم التنظيمية، والافتقار إلى قواعد تنظيمية. وبدأ استخدام اللامعيارية التنظيمية من طرف "ميسنر، وروزنفالد" Messener, Rosenfled " حيث أطلقا عليها تسمية الأنومية المؤسساتية، فحسبهم المؤسسة كيان يشكل داخله جماعات يتفاعلون فيما بينهم، وتظهر اللامعيارية التنظيمية

(1) - هنادف محمد توفيق وكرين مصطفى خالد ناميدي: الأنومية التنظيمية وتأثيرها في حدوث الانحراف التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، مجلد 11، العدد 01، 2023، ص 123.

(2) - شدى سليم أبو سليم ونامض حسين أبو شققة: النزاهة السلوكية ودورها في الحد من الأنومية التنظيمية، مجلة جامعة الأقصى للعلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد 3، فلسطين، 2002، ص 289.

في المؤسسة حسبهم نتيجة التناقض بين البيئة الداخلية، والبيئة الخارجية، وذلك بسبب غياب الحوار، وأن مفهوم اللامعيارية التنظيمية ينطلق من مفهوم اللامعيارية ذاتها»⁽¹⁾.

إذ أن "ميسنر وروزنفالد" في تعريفهما للأموثيا المؤسساتية باعتبارها كيان اجتماعي فإنها تؤثر، وتتأثر بالبيئة الداخلية، والخارجية لها، إذ استخدم كلمة مؤسسة بدلا من استخدام كلمة تنظيم، لكن المعنى واحد فالتنظيم أيضا كيان اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم، وأن ضعف قوة التواصل بين هؤلاء الأعضاء هي التي تنتج اللامعيارية التنظيمية.

كما يعبر مفهوم الأنومية التنظيمية عن «التناظر وجود بيئة تنظيمية غير منتظمة وأن تصورات العاملين اتجاه الأهداف التنظيم غير واضحة نتيجة لعدم وجود خطاب متوازن من الإدارة العليا يمكن من خلاله تحديد الوسائل المناسبة للوصول للأهداف»⁽²⁾، هذا التناظر الذي هو بعيد كل البعد عن تحقيق النجاح داخل التنظيم، وغموض الأهداف والوسائل التنظيمية. كما تعرف على أنها «حالة من عدم تنسيق والانسجام بين أقسام، والوحدات التنظيمية المختلفة، وغياب قوانين، وقواعد تحكم سير عمل التنظيمات، والتي تولد حالة من الضغط»⁽³⁾، فالتنسيق والانسجام شيء ضروري في العملية التنظيمية ذلك لضبط وتحقيق الأهداف المرجوة وتحقيق النجاح.

كما أنها تعبر عن «الضعف المعياري التقييمي للفرد في عمله عندما يتصور أن المنظمة لا تعطي سياقاً مناسباً في تحديد المعايير اللازمة لتطوير أنشطة العمل ووجود فجوة بين القيم التنظيمية، والمبادئ الضابطة لها والأفعال التنظيمية»⁽⁴⁾. حيث ركز هذا التعريف على المعايير، والقيم كعنصرين مهمين وكعاملين في ظهور اللامعيارية وغياب القيم والمعايير يؤدي بدوره إلى بروز نسق غير أخلاقي أنومي.

تخلص الدراسة الحالية إلى **التعريف الإجرائي التالي** للأنومية التنظيمية على النحو التالي:

تعبر الأنومية التنظيمية عن حالة انهيار القواعد، والقيم التنظيمية، وعدم وضوحها، وغياب المبادئ المعيارية، القانونية، القاعدية، التي توجه الفعل التنظيمي، وتظهر نتيجة للفوضى، التوتر، وانهيار المعايير التنظيمية، وفشل التنظيمات الاقتصادية في تلبية الحد الأدنى من المعايير المتفق عليها في بيئة العمل والذي يؤدي إلى الانفصال بين الأهداف التنظيمية، والوسائل المتاحة لتحقيقها.

(1) - علي خالد: أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل، العدد 32، حوليات جامعة الجزائر، 2018، ص372.

(2) - ليث علي يوسف الحكيم: الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 30، 2014، ص08.

(3) - نفس المرجع، ص08.

(4) - هندا محمد توفيق وكربن مصطفى خالد ناميدي: مرجع سابق، ص127.

4- الفعل:

1.4- لغة:

«جاء في المعجم الفلسفي "جميل صليبا" أن الفعل مشتق من الكلمة الفرنسية Action ومن الإنجليزية Acte وفي اللاتينية Actus actum وهو المعنى العام الذي يطلق على كون الشيء مؤثر في غيره بسبب التأثير أو الهيمنة الحاصلة للقاطع بسبب كونه قاطعا، ويطلق الفعل أيضا على ما يقوم به الفرد من أفعال إرادية أو غير إرادية»⁽¹⁾ فالفعل يتضمن معنى العمل، والعمل يعني التأثير فيما يحيط بالفعل حيث يعتبر ويعد غيره منفعلا عندما نقارنه بغيره.

«الفعل يتضمن معنى العمل، والعمل يعني التأثير فيما يحيط بالفاعل، حيث يعد غيره منفعلا مقارنة بفعله، كما أن الفعل له درجة أحسن الأعمال، كما يذهب إليه التعريف الأول، وإذا ما قيل فعل يقال فاعل (agent actif) بالفرنسية (agens. activus) في اللاتينية فلا يمكن للفعل التحقق إلا بوجود فاعله والفاعل ما يصدر عنه الفعل، فكل ما يؤثر أو يفعل، فهو فاعل، ويقابله المنفعل أو القابل (passif) وهو ما يقع عليه الفعل»⁽²⁾.

2.4- اصطلاحا:

من خلال تطرقنا لمفهوم الفعل لغة لاحظنا أنه يتميز بالتعقيد نوعا ما، مما جعله يستهوي عقول المفكرين، والباحثين الاجتماعيين كل حسب وجهة نظره المختلفة عن الآخر، إلا أن هذا لا يدل أنها نقيضة لبعضها بل يدل على أنها تطوير، وإضافة لبعضها البعض حول تعريفهم لمفهوم الفعل:

ويعد "ماكس فيير" أول رواد علم الاجتماع الذي خصص له مجال كبير في نظريته إذ عرف الفعل على أنه «يتضمن كل أنماط الفعل الإنساني، وهو فعل ظاهر أو مستتر يمنحه الفرد الفاعل معنى ذاتيا إذ أن فكرة المعنى تحصر دلالات الفعل وتجعله يختلف عن الفعل بشكل عام ودور علم الاجتماع هو دراسة هذا الفعل»⁽³⁾.

أي أن الفعل هو عبارة عن كل الأفعال الناتجة عن الفرد العامل سواء كانت ظاهرة، أو غير ظاهرة والفعل عند "إميل دوركايم" هو موضوع الدراسة في علم الاجتماع. كما يرى "ماكس فيير" أنه «الفعل الإنساني الذي يحمل معنى خاص يقصد إليه فاعله بعد أن يفكر في رد الفعل المتوقع من الأشخاص الذين يوجه إليهم

(1) - جميل صليبا: مرجع سابق، ص152.

(2) - نفس المرجع، ص135.

(3) - بن عثمان ام الخير: تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص المنظمات والمناجمنت والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أدرار، 2015-2016، ص92.

فعله»⁽¹⁾ حيث اعتبر "قيير" أن الفعل يجب أن يظهر معناه من طرف فاعله الذي قام به حتى يصبح مادة علمية قابلة للدراسة السوسولوجية لأن الفاعل هنا يمكن أن تتشكل لديه توقع رد الفعل للطرف الآخر من خلال وضعه لمعنى فعله.

أما "تالكوت بارسونز" فيعرف الفعل على أنه: «مصطلح يشير إلى كل أشكال الفعل البشري التي تحركها، وتوجهها المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي»⁽²⁾ حيث يمثل الفعل عند "بارسونز" الوحدة الأساسية للحياة الاجتماعية، وأشكال التفاعل الاجتماعي بين الناس أي أن الصلة بين الناس مبنية على الفعل الاجتماعي.

وجاء في موسوعة العلوم الاجتماعية تعريف الفعل بأنه: «وحدة أساسية من وحدات التفاعلية الرمزية التي طورها على وجه الخصوص "جورج هوبرت ميل"، و "بلوم" وهما يؤكدان أن الناس أقرب إلى أن يكونوا فاعلين اجتماعيين من كونهم مجرد قائمين برد الفعل».⁽³⁾ أي لا يمكن للفعل التحقق إلا بوجود فاعل والفاعل هو ما يصدر عنه الفعل، وكل ما يؤثر أو يفعل فهو فاعل.

«الفعل هو اللفظ الدال على المعنى، وعلى زمانه أي جملة التحولات، والمتغيرات من تغيرات في المعنى، تبعاً للتصريفات الزمنية الأساسية الثلاثة التي هي الماضي، الحاضر، والمستقبل»⁽⁴⁾ أي أن الفعل ما يدل على نفسه، أو معناه، ويكون مرتبط بزمان متغير ماضي، حاضر- ومستقبل، إلا أنه يبقى له نفس الأثر الذي لا يمكن تغييره كونه الهدف الأساسي للفعل.

«الفعل هو كل حركة يقوم بها الانسان، أو هو كل عمل معد يقصد بذلك الفرد الفاعل عند قيامه بالفعل يتعدى ذاتيته في الفعل أي ما يدل على وجود الآخرين، فالفعل بالمعنى العام يطلق على كونه الشيء مؤثراً في غيره ومثاله، أفعال الطبيعة كأثر النار في التسخين، فهي فاعلة، والمسخن منفعلة، وأفعال الصناعة كالمقاطع ما دام قاطعاً، ومنه تأثير الخطيب في الجمهور، وتأثير الطبيب في الشفاء للمريض».⁽⁵⁾ وما

(1) - عديلة أمال: الفعل التطوعي في ظل التغير الاجتماعي في الجزائر، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكي الاجتماعي والمجتمع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011، ص35.

(2) - بن عثمان ام الخير: مرجع سابق، ص92.

(3) - ميشيل مان: نقلها عادل مختار الهواري وسعد عبد العزيز بصلوح، موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، ط1 1999، ص86.

(4) - عبد العزيز العيادي: فلسفة الفعل، مكتبة علاء الدين، صفاقس، 2077، ص15.

(5) - مسعودة فلوس: القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2017-2018، ص120.

يوضحه هذا التعريف وضوح علاقات التأثير و التآثر و التصريح بها بين الفاعل ومحيطه (المنفعل) والذي يكون ناتج عن الفعل حيث أنه يختلف هنا باختلاف الفعل و المحيط الذي يحتضنه و الموقف الذي يصطنع فيه.

تأسيسا لما سبق تتبنى الدراسة الحالية المفهوم الإجرائي للفعل على أنه حركة أو رد فعل يقوم به الإنسان له معنى يوجهه يتكون لدى الفرد الفاعل عن جراء احتكاكه بالعالم الخارجي، ويكون مؤثر في غيره.

5- الفعل التنظيمي:

1.5- لغة:

الفعل التنظيمي هو كل فعل يقوم به العامل يخضع إلى ضوابط قيمية، وينعكس تأثيرها في معناه المتعارف عليه تنظيميا، وذلك الموقف الذي يتم اختباره انطلاقا من هذه الضوابط.

« وجاء في معجم علم الاجتماع مفهوم الفعل التنظيمي على أنه "مجموعة أنماط الفعل الإنساني في الرسمي، وغير الرسمي الذي يقوم به العاملون داخل المنظمة"، حيث يحمل هذا الفعل معنى ذاتيا ودافعا لدى الأفراد». (1) أي أن الفعل التنظيمي يعتبر كل أشكال الفعل سواء كان رسميا أو غير رسمي الذي يجري داخل التنظيم والذي يقوم به العمال.

«الفعل التنظيمي هو فعل إرادي يتضمن بدائل يتم المفاضلة، والاختيار بينهما في موقف معين، ويستند إلى منظوم قيمية اجتماعية توجهه في ذلك الاختبار والمفاضلة، ومن ضمن تلك الأفعال في الإطار التنظيمي الانضباط في العمل و العلاقات المهنية، واحترام إجراءات العمل، واتباع الطرق الرسمية في حل مشاكل العمل» (2) ومعناه أن الفعل التنظيمي يكون بإرادة الفرد العامل وفق منظومة من القيم الاجتماعية ضمن إطار تنظيمي قانوني رسمي تحكم مجرى العمل وتفصل فيه.

«الفعل التنظيمي يعني البحث عن الكيفية التي يفهم بها الفاعلين داخل المنظمة المشاكل، والعوائق التي تجابههم، والحلول التي يتصورونها، والوسائل التي يستعملونها، وعلاقات التضامن التي يرونها من أجل ضمان الحلول الناجعة أو الفاعلة لهذه المشاكل المطروحة عليهم، أي باختصار البحث في محددات الفعل الاجتماعي للمنظمة» (3) من خلال هذا التعريف يمكن القول أن الفعل التنظيمي يبحث في فهم العوائق والمشاكل التي يوجهها الأفراد داخل التنظيم، والكيفية التي يتصورون بها الحلول وتوطيد علاقات التضامن.

(1) - عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 185.

(2) - بن عثمان أم الخير: مرجع سابق، ص 92.

(3) - نفس المرجع، ص 93.

2.5 - اصطلاحا:

يعد مصطلح الفعل التنظيمي مفهوما مركزيا في علم الاجتماع التنظيمي، فهو يخص المجتمعات البشرية دون سواها، وهذا ما جعله محل اهتمام العديد من رواد علم الاجتماع. عرفه "ماكس فيير" «بكونه من الأوائل المهتمين به على أنه نتاجا للمعنى الذي يخلقه الأفراد على أفعالهم سواء كان هذا المعنى ظاهرا أم كامنا، والفعل يعد اجتماعيا بالقدر الذي يضع فيه الفاعل فعل الآخرين، ويكون بذلك موجها في حدوثه»⁽¹⁾، أي أن الفعل عند "فيير" يعبر عن نواتج أفعال الأفراد ويعد اجتماعيا كلما اندمج مع أفعال الآخرين.

وفي تعريف آخر للفعل عند "فيير" يرى «أنه فعل إنساني ظاهر، ومستتر يمنحه الفرد الفاعل معنى ذاتيا فالفعل الذي يخلو من المعنى الذاتي لا ينتمي للدراسة السوسيولوجية المتعمقة»⁽²⁾. يقصد به هنا أن الفعل التنظيمي يجب أن يحتل معنى ذاتيا وإلا لن يكون ضمن الدراسة السوسيولوجية، ولا يعد اجتماعيا. كما يؤكد "فيير" أن الفعل الاجتماعي «يتحدد من داخل الأفراد، وإدراكهم، وفهمهم للأفعال الآخرين، كما يرى أن الفرد هو الوحيد الذي له معنى لفعله، ولهذا يؤكد على أن وظيفة علم الاجتماع تكمن في اختزال المفاهيم إلى فعل فهمه وتفسيره»⁽³⁾.

يوضح "فيير" هنا أن الفعل التنظيمي يحدده فعل الأفراد داخل التنظيم لأفعال الآخرين كون أن الفرد الواحد من يملك المعنى لفعله ومنه يقول أن علم الاجتماع يعمل على اختزال أفعال الأفراد في التنظيم إلى فعل اجتماعي محدد. واعتبر "بارسونز" الفعل الاجتماعي «وحدة التحليل الأساسية في أي نسق اجتماعي وصفه إلى فعل اجتماعي و فعل اجتماعي تعبيرية، وفعل اجتماعي قيمي، ويفترض تناول الفعل الاجتماعي عند "بارسونز" وجود فاعل، وبهذا يتضمن تحليل الفعل اعتبار خصائص الفاعل، وحالته»⁽⁴⁾. إنه فعل قيمي معبر، ومفسر للأفعال، وبالتالي: «الفعل التنظيمي عند "بارسونز" هو فعل اجتماعي يشير إلى كل أشكال الفعل البشري التي تحركها وتوجهها المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي»⁽⁵⁾. معناه أن الفعل الاجتماعي يتجلى في أشكال الفعل الإنساني متحكما فيه المعاني.

(1) - غني ناصر حسين القرشي: المدخل النظرية لعلم الاجتماع، جامعة الحبل الغربي، دار صفاء، عمان، ط1، 2011، ص179.

(2) - مسعودة فلوس: مرجع سابق، ص 125.

(3) - بن عثمان أم الخير، مرجع سابق، ص83.

(4) - إبراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص52.

(5) - بن عثمان ام الخير: مرجع سابق، ص92.

حلل "فالفيرو باريتو F.fareto" «الفعل الاجتماعي إنطلاقاً من العلاقة بين الفعل، والوسائل، متخذاً من هذه العلاقات توجه عاماً يحدد على أساس كافة أنماط الفعل الأخرى، ويكون الفعل منطقياً حسبه إذا استطاع أن يحقق غايته بطريقة موضوعية»⁽¹⁾، يرى "باريتو" أن الفعل التنظيمي يقوم على العلاقات القائمة بين غاية ووسيلة الفعل الاجتماعي داخل التنظيم، وتحددها أنماط الفعل، وتكون منطقية كلما استطاعت تحقيق غاية.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم التعريف الإجرائي التالي للفعل التنظيمي على أنه حركات وردود من الأفعال الوظيفية، والعملياتية الديناميكية (المتغيرة) بين الأفراد، والجماعات داخل التنظيم مما يؤدي إلى أنه يؤثر كل منهما على فعل الآخر تأثيراً متبادلاً بين الوحدة الجزئية للتنظيم مع عناصر الوحدة الكلية المشكلة للتنظيم الذي يضم الأفراد كلهم، فهو فعل عقلائي لكل فاعل، وتوجه هذا الفعل مصلحة الفرد التي يصبو إليها كل فاعل بالتنظيم.

6- التنظيمات الاقتصادية:

يعتبر مفهوم التنظيم الاقتصادي في علم الاجتماع من المواضيع ذات أهمية كبرى كون المؤسسة الاقتصادية مكان ثاني بعد المؤسسة الدينية، والتربوية التعليمية لبعث قيم العمل الجاد، وإعادة الإنتاج لتعزيز القيم التنظيمية، ويمكن تعريف التنظيم الاقتصادي كما يلي:

«هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط التجاري، والأنشطة المتعلقة به من شراء، وتخزين، وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي توجد المؤسسة من أجلها»⁽²⁾، أي هي مؤسسة تجارية تمارس نشاط إنتاجي تهدف لتحقيق ربح مادي نشأ من أجله التنظيم الاقتصادي.

في تعريف آخر «هي إنتاج الموارد والسلع الجاهزة للاستهلاك، وتوفير المعدات، والآلات التي تنتج وسائل الإنتاج بالإضافة إلى توفير الوسائل المادية، والبشرية التي ترتبط بالعملية الإنتاجية بصفة عامة وتقوم المؤسسة الاقتصادية على عاملين أساسيين هما الموارد المادية والموارد البشرية»⁽³⁾ معناه أن المؤسسة الاقتصادية تعمل على إنتاج السلع وتوفير خدمات وفق ما يطمح له التنظيم الاقتصادي. والمكون في

(1) - بن عثمان أم الخير، المرجع السابق، ص86.

(2) - مريم سالم: معوقات تطبيق الإدارة البيئية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2016-2017، ص22.

(3) - نفس المرجع، ص23.

الأساس على عنصرين مهمين في سير العملية الإنتاجية في المؤسسة ألا وهما المورد البشري والمورد المادي.

كما عرفها "تشيشر برنارد" «بأنها أنساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني حيث يتكون النسق التعاوني من عناصر مركبة فيزيقية بيولوجية، واجتماعية تنشأ بينها علاقات منظمة كنتيجة للتعاون بين شخصين، أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد»⁽¹⁾. يرى "برنارد" أن المؤسسة الاقتصادية نسق من الأنساق المكونة للنسق التعاوني الذي يتكون هو الآخر من عناصر اجتماعية فيزيقية، وبيولوجية، والتي تولد بدورها علاقات تتصف بسمة التنظيم ناتجة عن تعاون عدة أشخاص بغية تحقيق أهداف موحدة داخل التنظيم الاقتصادي.

يعرفها "دادي عدون" «أنها كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه تحقيق الربح وعوامل الإنتاج»⁽²⁾ ويرى "دادي" من خلال تعريف بأنها كل تنظيم متشكل يحكمه إطار قانوني اجتماعي يهدف إلى تحقيق أهداف التنظيم من أرباح، وتطوير الإنتاج.

كما يطلق مصطلح التنظيم الاقتصادي على «مجموعة المؤسسات، الورشات، والمؤسسات المتكاملة ويتناول هذا المصطلح أحيانا عملية توطن الاقتصاد أو اختيار مواقع المؤسسة في مناطق جغرافية معينة»⁽³⁾ إن مدلول التنظيم الاقتصادي هنا مفاده يكمن في كل تنظيم قانوني سواء كان ورشة أو مصنع أو مؤسسة قانونية تشغل حيز مكاني وجغرافي يخضع لتنظيم قانوني هدفه إنتاجي معتمدة على عنصره المادي والبشري.

وفي تكوينه «التنظيم الاقتصادي يبدأ بوحدة إنتاجية أو مجموعة خدماتية في مثل هذه الوحدات ويربط بينها، وبين غيرها من الوحدات، ويحتوي الكيان الناتج عن تنظيم الاقتصاد القومي أو اقتصاد الدولة»⁽⁴⁾ في معناه أن التنظيم الاقتصادي ينطلق من وحدة تجارية إنتاجية، ويربط بين باقي الوحدات حيث يقوم على

(1) - دراع عبد الله: دور الإطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008، ص15.

(2) - ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، ط1، الجزائر، 1998، ص11.

(3) - عادل غزالي: أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2006-2008، ص25.

(4) - نفس المرجع، ص25.

إقتصاد قومي منظم، وفي غالب الأحيان يكون اقتصاد الدولة، ولكي يكون تنظيم اقتصادي يجب أن يتوفر فيه هدف محدد، ومجموعة من الأشخاص لديهم إمكانية الاتصال ببعضهم البعض.

خلال التعاريف السابقة يمكن القول إجرائياً أن التنظيم الاقتصادي هو عبارة عن تنظيم ذو طابع تجاري يتكون من موارد بشرية، وأخرى مادية من أجل شراء، وبيع سلع معينة تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف لها تأثير على البيئة، وتتواجد في المنطقة الاقتصادية تحكمها ضوابط قانونية تنظيمية هدفها إنجاح العملية التجارية، والإنتاجية، وتحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها التنظيم الاقتصادي.

سابعا: المقاربة النظرية للموضوع.

إن الاهتمام بالمقاربة النظرية السوسيولوجية في البحث العلمي لدى الباحث لمطلب جوهري، حيث تعتبر بمثابة إطار وأداة من أدوات البحث العلمي في إطاره التحليلي، التصوري، البنائي، النظري، وكأساس لدراسة الظاهرة الاجتماعية، والتنظيمية، كما تساعد الباحث في الاقتراب من موضوع بحثه فهي الزاوية التي ينظر، ويتصور، ويفسر من خلالها هذا الموضوع، وإن الحديث عن الأنومية التنظيمية، وتأثيرها على الفعل التنظيمي في ضوء الدراسة الحالية يوجه البحث للحديث في ثنايا، وحيثيات هذين المتغيرين وفق مفاهيم نظرية تبرر وجودهما، وباعتبار التنظيمات الاقتصادية بناءات تظهر فيها الممارسات، والأفعال القانونية بكل أشكالها، فالدراسة الحالية تكشف عن مفاهيم نظرية سبق أن طرحها الباحثين السوسيولوجيين، والمهتمين بدراسات التنظيم، والعمل على سبيل المثال: مفهوم تقسيم العمل، مفهوم الأنومية، مفهوم القانون، وما بيناه من معايير وقيم، مفهوم الفعل الاجتماعي، وغيرها من هذه المفاهيم وعلى سبيل المثال ومن زاوية البحث ترى الدراسة الحالية أن ما قدمه "أميل دوركايم" حول ظاهرة تقسيم العمل، القانون، الإنتحار الأنومي، فإن هذه الظواهر هي المسؤولة عن ظهور اللامعيارية، أو ما أسماه بالأنومي في المجتمع، فعن ظاهرة تقسيم العمل يبرر "دوركايم" رأيه «بأنها انعكست على بناء المجتمع بشكل هائل، ومؤثر، والذي وصفه بالقانون القمعي وعدم الامتثال للقوة القانونية وانتهاك القيم، والنظام الأخلاقي»⁽¹⁾.

تتجه الدراسة الحالية إلى تبني مقولات "دوركايم" ذلك باعتبار الامتثال للقواعد، القوانين التنظيمية اللقانون، وانعدام القيم التنظيمية أبعاد، ومؤشرات للبحث، وأن عدم الامتثال لهذه القوانين والقواعد هي المسؤولة عن خلق اللامعيارية والأنومية في التنظيمات الاقتصادية، ووجود أفعال انعكاسية فيها وأن وجود

(1) - محمد الجوهري و آخرون: تاريخ التفكير الاجتماعي (الرواد)، دار الميسرة، ط1، عمان، 2011، ص141.

أفعال عقلانية قمعية تعكس وجود اضطراب نسق القيم، وتضاربها فتقسيم العمل حسبه هو المسؤول عن خلق الفوضى التنظيمية، كما أن التفاعل بين المفاهيم النظرية السابقة الذكر يؤدي الى خلق بنى، ووظائف تنظيمية مسؤولة قانونيا، إجتماعيا، وأخلاقيا، وهو ما يسميه "روبرت مرتون" بالوظائف الظاهرة، «فحسبه هذه الظواهر هي تلك النتائج التي يلاحظها الناس، ويتوقعونها، أما الوظائف الكامنة فهي تلك الوظائف التي لا تكون مدركة، ولا مقصودة»⁽¹⁾ ومن ثم فإن الدراسة الحالية ترى أن الأفعال الإنعكاسية التي تكون داخل التنظيمات الاقتصادية هي التي تكون نتاجا للوظائف تنظيمية كامنة، وأخرى ظاهرة ففي مجملها تشكل معوقات وظيفية تنظيمية داخل هذه التنظيمات، وذلك نتيجة تضارب، وانفصال الأهداف عن الوسائل المتاحة لتحقيقها، وذلك باستبدال الأفعال الموجهة، القيمة المعيارية بأفعال إنعكاسية (عقلانية، اجتماعية عاطفية) في تفاعل نسقي لا معياري، لا قانوني، لا قاعدي، لا قيمي، كما عبر عنه "مرتون" في نظرية الانحراف اللامعاري، أما الفعل الذي يتفاعل بعكس المتغيرات القانونية، الاجتماعية، والأخلاقية سوف ينتج ظاهرة عكسية، أو أفعال تنظيمية انعكاسية فعكس القانون، اللاقانون، وعكس العدالة، اللاعدالة، وعكس النظام، اللانظام، وعكس القاعدية، اللاقاعدية، والدراسة الحالية تتخذ من اللاقاعدية، واللاقانون مؤشرات للأنومية التنظيمية، وعليه فإن هذه الأفعال تنتج ظواهر باثولوجية كالنتمر الوظيفي، نقص، وتراجع الأداء الوظيفي، وغياب الثقة التنظيمية للأفراد الفاعلين داخل التنظيمات الاقتصادية، هذه الظواهر تعكس بدورها وجود الأنومية التنظيمية، وفي سياق آخر غير مختلف عما سبق ذكره يرى "ماكس فيبر" أن للفعل الاجتماعي دلالة، هذه الدلالة قد تكون نفسية، اقتصادية، دينية، سياسية، اقتصادية، وثقافية، حسب ما تقدم به "ماكس فيبر" أن الفعل التنظيمي انتقل من فعل بسيط ذو غاية لصالح التنظيم إلى فعل تنظيمي عاطفي، هذا الفعل المضطرب بين الفعل البسيط، والفعل العقلاني ثم فعل تنظيمي عقلاني موجه نحو هدف قصير المدى أو غاية طويلة المدى، وعليه فالفعل التنظيمي حسب هذا الطرح يتموقع ويندرج حسب الأنواع الأربعة، فأحيانا قد يكون فعل بسيط، وأحيانا فعل عاطفي، وأحيانا عقلاني إلى درجة المصلحة المادية الفردية المطلقة في التنظيم الاقتصادي، والذي يؤدي بأفراده إلى الوقوع في أفعال لا قانونية، والتي تعبر بذاتها على المتغير التابع للدراسة الحالية (الفعل التنظيمي: فعل عقلاني، فعل اجتماعي، فعل عاطفي) وبذلك فإن هذه الأفعال موجهة نحو قيمة مادية انعكاسية.

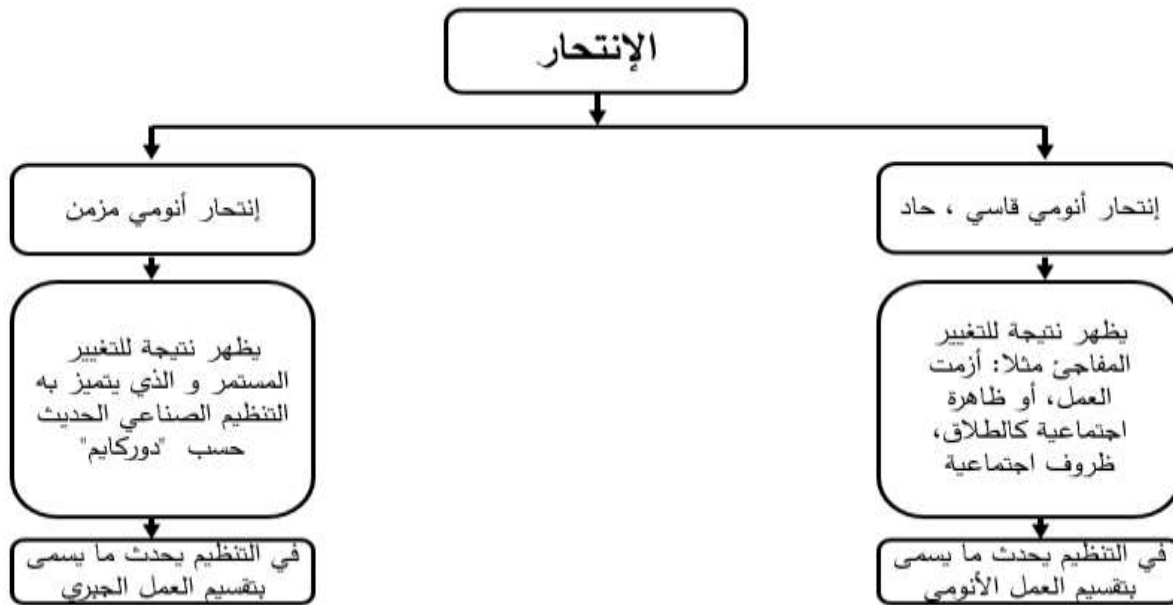
في المقابل من هذا ذهب "بارسونز" إلى تدعيم ما قدمه "ماكس فيبر" فهو لم يلغي ما جاء به، وإنما يرى أنه يجب على الفعل الاجتماعي أن يكون موجه نحو قيمة معنوية ومادية، ووجوب توفر نسق قيمي يحكم هذا

(1) - محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص105.

الفعل. فالمجتمع المتعدد الأنساق ، الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الدينية، السياسية، يجب ان يكون وفق نسق قيمي و الذي يعبر عن نسق المجتمع ويشمل المعايير ، الأحكام، القيم و القوانين الذي تؤسس الفعل، فالنسق القيمي بمثابة همزة وصل ، وربط بين مختلف الأنساق الاجتماعية، وذلك لاحتوائها على ما هو مادي (تحقيق المصلحة، المكاسب الاقتصادية ربحية) وما هو معنوي (القيم، العادات، المعايير القوانين، النظام)، ترى الدراسة الحالية حسب ما تقدم به "بارسونز" وباعتبار انعدام القيم التنظيمية إحدى أبعادها فإن غياب القيم يساهم في خلق الممارسات الأنومية في التنظيمات الاقتصادية، وأن التنظيم الذي يفتقر إلى القيم التنظيمية تتشكل فيه الأفعال الانعكاسية، والتي بدورها تؤدي إلى انهيار الأنساق التنظيمية الأخرى، وكانت تنظيمات أنومية، لا معيارية، لا قانونية، لذلك فوظيفة النسق القيمي هي خلق التوازن داخل التنظيمات بين ما هو مادي، وما هو معنوي.

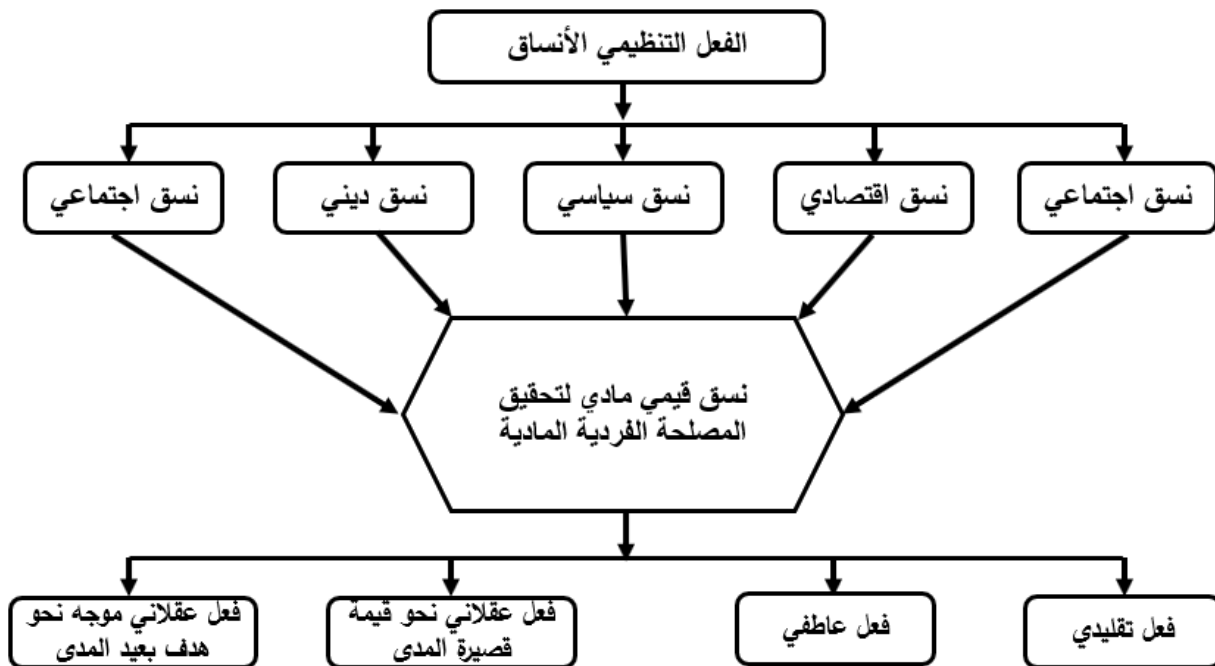
وبالتالي فالمقاربة النظرية التي اعتمدها الدراسة الحالية كما وضحت سابقا هي المقاربة البنائية الوظيفية بمقولاتها التكيف، تحقيق هدف، التكامل، الحفاظ على النمط، وإدارة التوتر، وهذه المقولات التي اعتمدها الدراسة الحالية كنموذج تحليلي في الربط بين تأثيرات متغيراتها، وأبعادها، ومؤشراتها، وفيما يلي الأشكال التالية توضح تموقع الدراسة في المقاربة النظرية المتبناة عند كل من "إميل دوركايم"، "ماكس فيبر" "روبرت ميرتون"، و"بارسونز".

الشكل رقم (06): يبين مقاربة الدراسة من مقولات "إميل دوركايم".



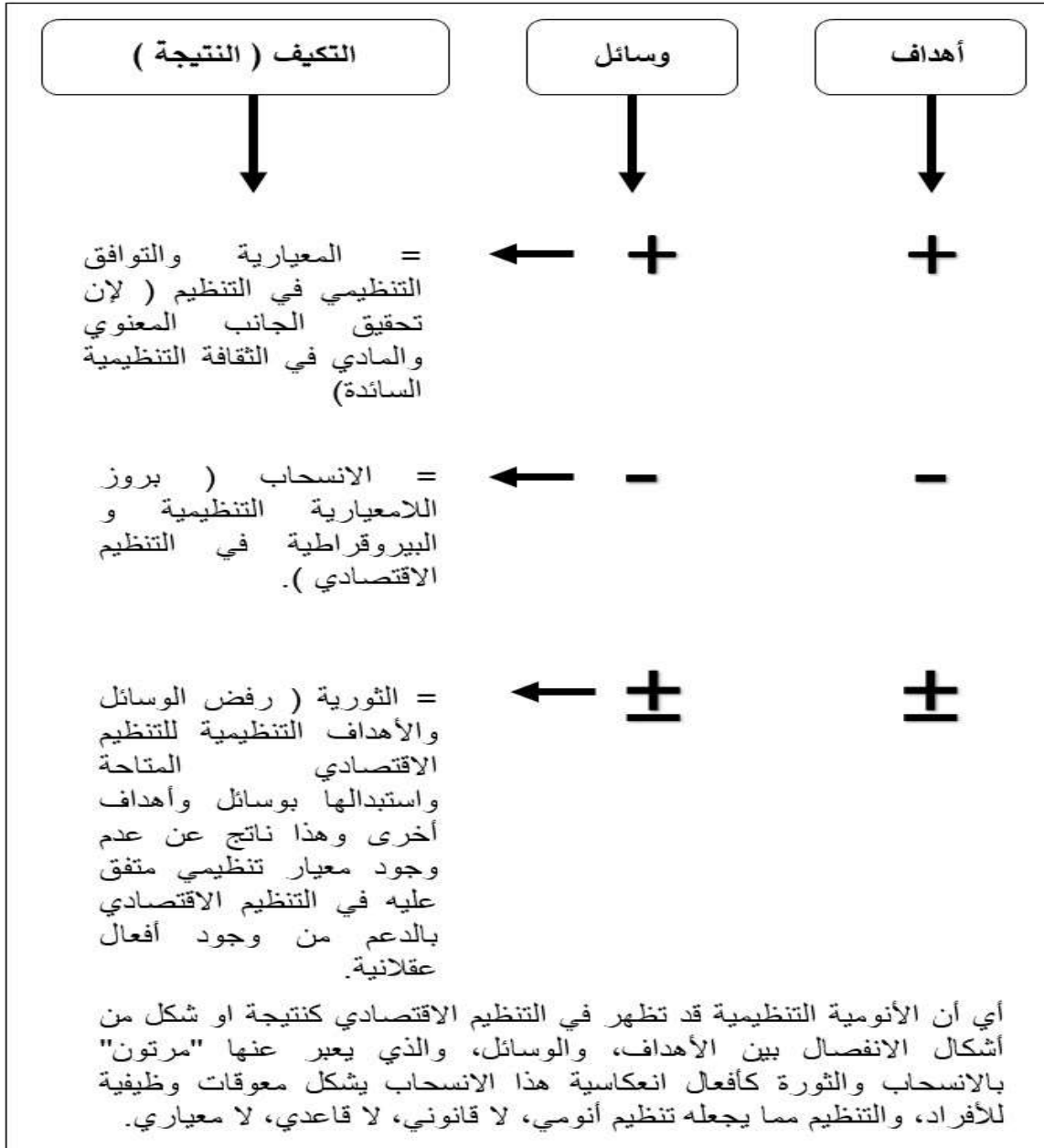
تأخذ الدراسة الحالية مقولات البنائية الوظيفية عند "إميل دوركايم" لمفهوم الأنومي في مقولاته حول الإنتحار لكن ليس بالمعنى، والمنحى الذي فسر به "دوركايم" هذه الظاهرة (الإنتحار الفردي، الشخصي) وإنما باعتباره مفهوم يعكس حالة الخطر، والتوتر في الأفعال التنظيمية، إذ ترى الدراسة الحالية إلى أن التعبير، والمنحى الذي يحمله مفهوم الانتحار الأنومي بوصفه ممارسة سلبية تعبر عن الأزمة التي تقع فيها البناءات والتنظيمات التي الاقتصادية المشكلة للمجتمع من انعدام للقيم والمعايير و القوانين والقواعد التي توجه المخاطرة بالجانب المادي (تحقيق رأس مال اقتصادي، موارد مالية، إنتاج، تصدير، إستيراد) والمعنوي (القيم، المعايير، الأعراف التنظيمية هذا يؤدي إلى فشل و انهيار البناء الوظيفي للتنظيم الاقتصادي أو معا هو المعنى الذي اتخذته الدراسة الحالية من مفهوم الإنتحار الأنومي عند "دوركايم" وتقارب به أبعادها، ومؤثراتها في ميدان دراستها حيث يظهر تأثير الأنوميا في ظاهرة تقسيم العمل، وحدد "إميل دوركايم" نوعين من الأنومية وفقا لهذه الظاهرة، حيث نجد تقسيم العمل الأنومي وتقسيم العمل الجبري فالأول يؤدي إلى التفكك الاجتماعي وينتج عن التغير السريع، ويسبب الأزمات الاقتصادية، حيث يحدث ضعفا في الشعور الجمعي مما يؤدي إلى ظهور الشعور الفردي أما تقسيم العمل الجبري فيكون بتوزيع الأدوار بصورة إلزامية دون مراعاة لقدرات الأفراد فيكونون مجبرون من أداء مهامهم مما يؤدي إلى عدم الرضا وبروز اللامعيارية التنظيمية، والشكل الموالي يوضح مقارنة الدراسة وفق مقولات "دوركايم".

الشكل رقم (07): يبين الفعل التنظيمي في التحليل البنائي الوظيفي لـ "ماكس فيبر".



يتبين من خلال هذا الشكل أن الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية قد تكون أفعال تقليدية بسيطة، وقد تكون أفعال عاطفية، أو عقلانية موجهة نحو قيمة، أو هدف، والدراسة باتخاذها الفعل العقلاني الاجتماعي، العاطفي، أبعاد لها ترى ان الأفراد داخل التنظيم قد يسعون إلى تحقيق هذه الأفعال فتحقيق الفعل العقلاني قد يكون ملتزم بالقانون أو قد يؤدي إلى الانفصال عن القانون، المعايير، القيم، والقوانين التنظيمية، وعن النظام وتصبح الغاية تبرر الوسيلة، وهذا يعكس الفوضى، الاضطراب في التنظيم الاقتصادي والذي يعبر عن وجود الأنومية التنظيمية والتي بدورها عرفت الدراسة الحالية أنها انهيار القواعد والمبادئ القانونية، القاعدية، المعيارية التي توجه الفعل التنظيمي والتي تظهر نتيجة الفوضى، والتوتر في هذا التنظيم.

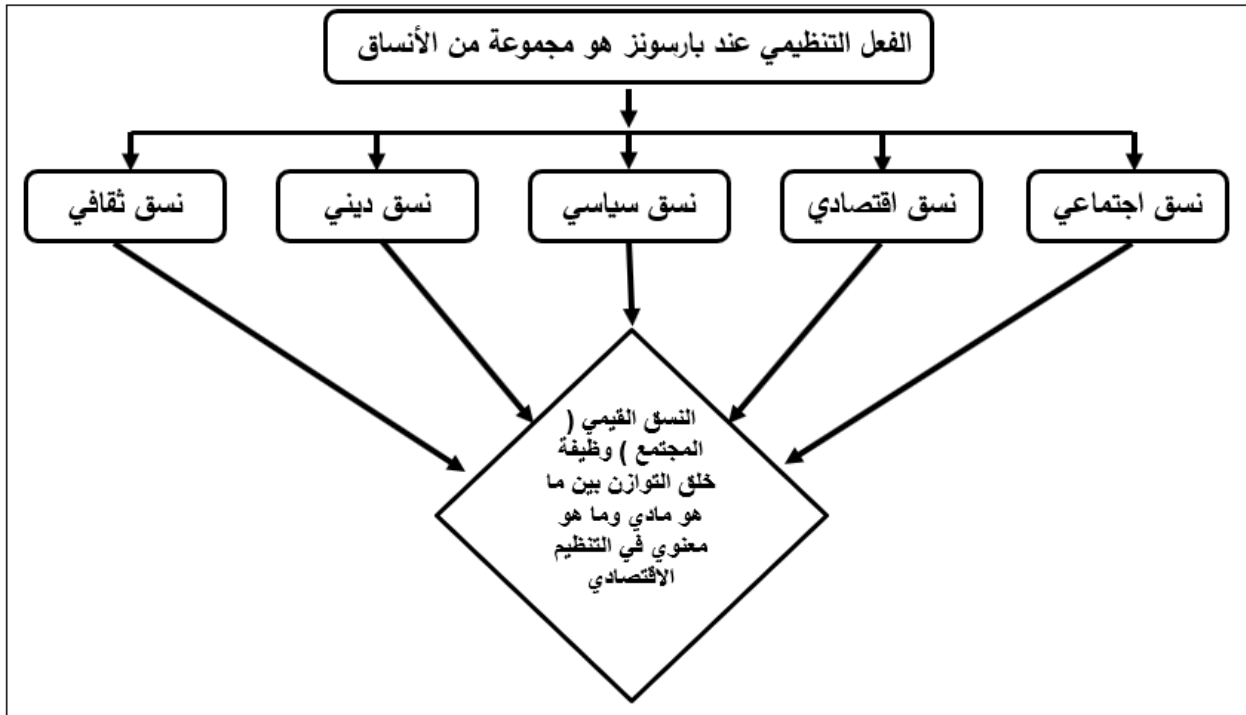
الشكل رقم (08): يبين تحليل الوسائل والأهداف للتنظيم الاقتصادي وفق تحليل نظرية إنحراف عند "روبرت ميرتون".



+ يمثل توفر الأهداف والوسائل. ± يمثل رفض الأهداف والوسائل واستبدالها.

- يمثل غياب الأهداف = النتيجة والانعكاس.

الشكل رقم (09): يبين الفعل التنظيمي في تحليل بنائي لـ "بارسونز" لنسق الفعل القيمي.



يتضح من الشكل السابق أن التنظيم الاقتصادي إذا غاب فيه النسق القيمي الموجه للقيم التنظيمية، والمعايير، والقواعد التنظيمية فإنه بالضرورة يساهم في خلق ممارسات باثولوجية عكسية (التمر الوظيفي، التأكيد الوظيفي تراجع الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ونقص الفعالية في التنظيم) هذه الممارسات تعكس بدورها مؤشرات الدراسة الحالية للظاهرة المدروسة الأنومية التنظيمية).

ثامنا: نموذج الدراسة.

يعد النموذج العلمي تمثيل مفاهيمي تصوري لمتغيرات الظاهرة المدروسة، يعمل هذا الأخير في سلسلة من الأشكال، والمخططات التوضيحية، ويتولد نتيجة لمجموعة من التصورات، والمفاهيم، والعلاقات المتداخلة بين الإشكالية، أبعادها، ومؤشراتها، والمقاربة النظرية التي بناها الباحث في عرض المسار النظري والميداني للدراسة، وتتجه الدراسة الحالية وفق نموذج، ومقولات النظرية البنائية الوظيفية كمقاربة سوسيولوجية، إذ يتضح من خلالها الطريقة المتبعة في التحليل المفهومي لمفاهيم الدراسة، إذ تواجه الباحث صعوبات في تحديد الأبعاد، والمؤشرات التي بنى عليها نموذج تفسيري، تحليلي، وصفي، فهمي وفق مقولات

البنائية الوظيفية والتي ترى أن النسق الاجتماعي (نسق كلي) المعياري (normative social system) أنه بناء متكامل في علاقات متبادلة بين الأنساق، والنظم وفق المقولات التالية:

- 1- المقولة الأولى التكيف: أي أن النسق يتطلب التكيف مع البيئة التي تحيط به وأن يقوم بتأمين مجموعة من الوسائل المادية، والمعنوية الضرورية لحياة النسق .
- 2- المقولة الثانية تحقيق الهدف: ذلك بتحديد الأولويات أو الضروريات اللازمة لتحقيق أهداف المجتمع، أو النسق ذلك عن طريق التنسيق بين مجموعة من المدخلات، والموارد اللازمة والعمل على استخدامها بصورة مثلى لتحقيق حاجات وأهداف النسق.
- 3- المقولة الثالثة التكامل: فمكونات النسق سواء كانوا أفراد أو جماعات، أو نظم فرعية لا بد من أن يتكاملوا من أجل تحقيق الأهداف العامة، وإنجاز الوظائف، ذلك باعتبارهم أفراد من البناء الاجتماعي.
- 4- المقولة الرابعة المحافظة على النمط وإدارة التوتر: ذلك بطرح خصائص، وسمات عامة تتمثل في المهارات، والتخصص، والحوافز المادية، والمعنوية، القيادة السامية، وضرورة الالتزام بمنظومة القيم الاجتماعية والتي بدورها تسهم في خفض معدلات التوتر والحفاظ على النمط (النسق) ⁽¹⁾.

وتبعاً لهذه المقولات الأربعة (04) قامت الدراسة الحالية بالتحليل المفهومي لمتغير الأنومية والفعل التنظيمي باعتبار التنظيم كنسق فرعي من النسق الكلي (المجتمع والمحيط) الفرد داخله يؤثر، ويتأثر بالعمليات، والعلاقات التي يشكلها ويتشكل منها الأفعال التنظيمية له، فحسب المقولة الأولى عن التكيف فإن الأفراد داخل التنظيم الاقتصادي وجب عليهم التكيف مع المحيط الذي ينتمي إليه، وأن هذا التنظيم بدوره يجب أن يحدد وسائل مادية (الحوافز المادية، ارتفاع الأجور، الرفاهية، الاقتصادية، الاجتماعية) والمعنوية (القيم التنظيمية، المعايير، النظام، القوانين، الثقافة التنظيمية) ذلك لضمان استمرار، واستقرار حياة النسق (التنظيم الاقتصادي).

تتبنى الدراسة الحالية المقولة الثانية كونها تتضمن عنصر مهم ألا وهو تحقيق الهدف، فبعد توفير الوسائل المادية والمعنوية الضرورية لاستمرار التنظيم لا بد من تحقيق هدف وذلك بتحقيق الأولويات والضروريات اللازمة (بيئة ومناخ تنظيمي جيد، تطبيق القانون على الجميع، التقيد بالقواعد والقوانين ومعاينة المخالفين، تجنب الممارسات البيروقراطية (بيروقراطية المكتب) المراقبة والتوجيه وتوفير الظروف والعوامل

(1) - خالد حامد: مرجع سابق، ص 101.

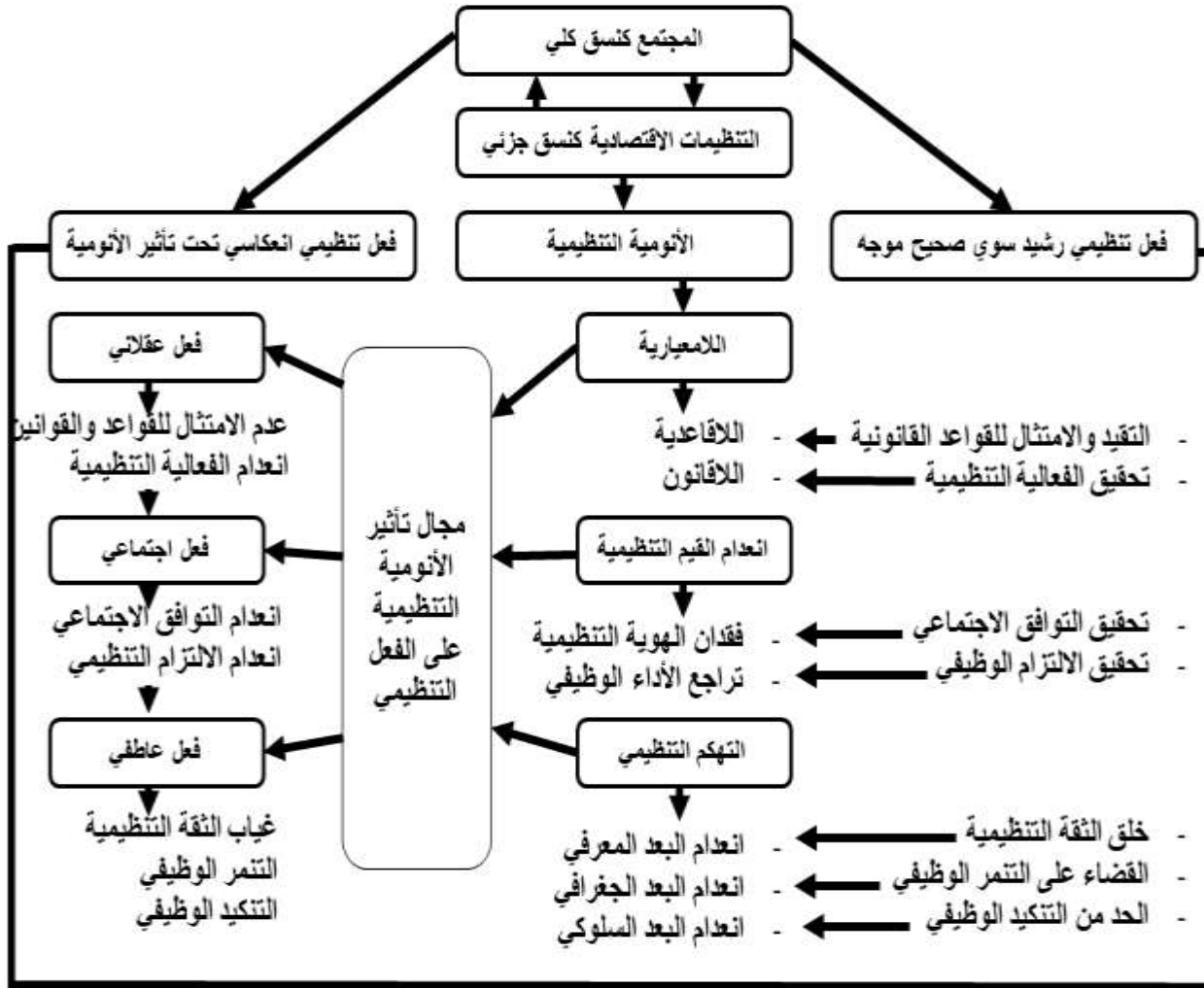
الفيزيكية الاجتماعية والتنظيمية الملائمة) ولا يكون هذا إلا بالتنسيق بين مدخلات ومخرجات الموارد المادية والبشرية واستغلالها الاستغلال الأمثل لصالح التنظيم الاقتصادي لتحقيق صورته مثلى لتحقيق حاجته وأهدافه.

أما التكامل فأعضائه التنظيم الاقتصادي سواء كانوا أفراد عاملين أو جماعات عمل رسمية، أو غير رسمية لابد أن يكون هناك نظام وقانون تنظيمي يحكم أفعالهم التنظيمية، وذلك لتوجيهه، وتجنبه الوقوع في الممارسات اللامعيارية (الأنوميا في التنظيم الاقتصادي)، هذا التكامل بين أعضائه يؤدي بالضرورة إلى تحقيق أهداف عامة، وانجاز الوظائف.

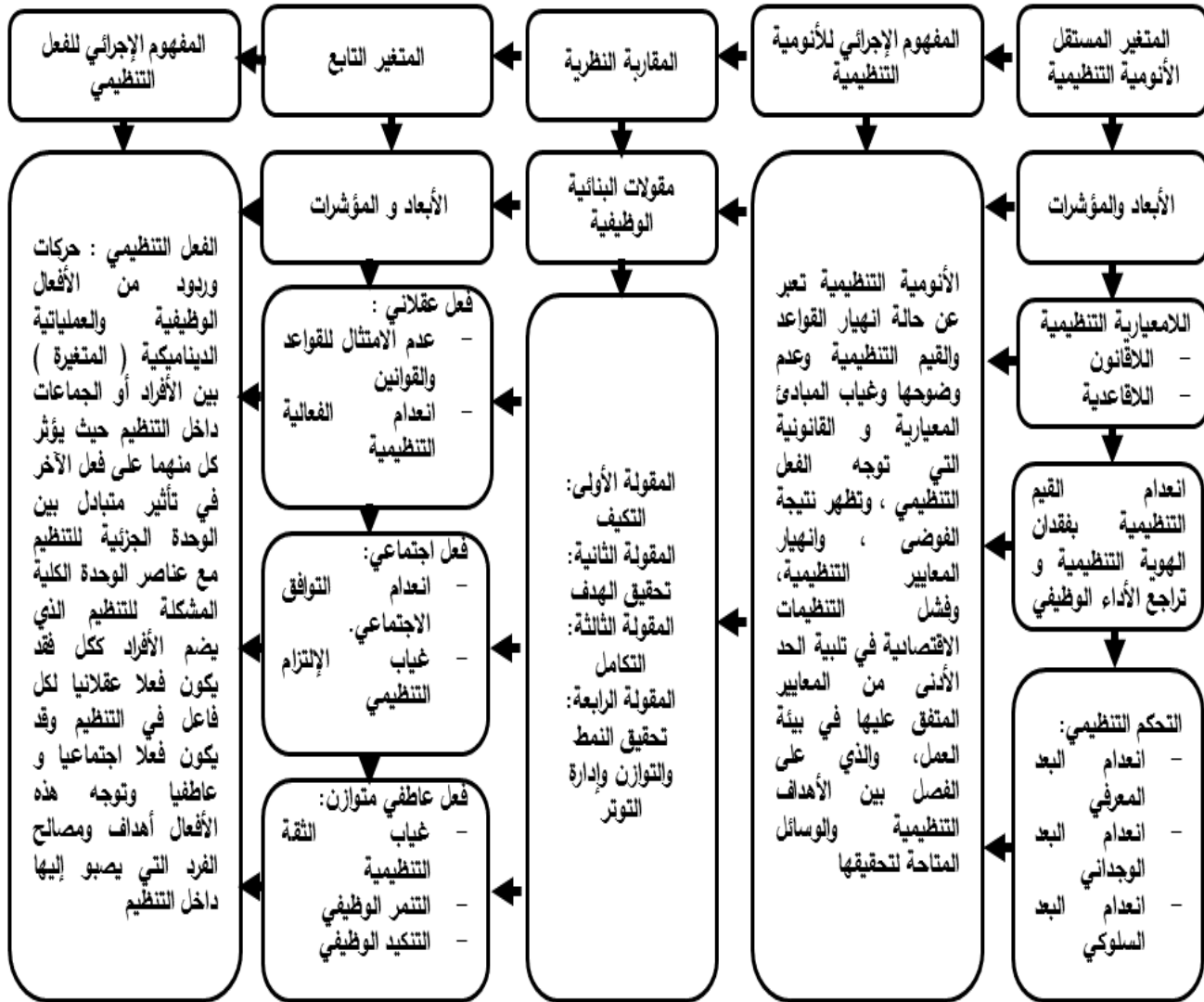
ووفقا للمقولة الرابعة المحافظة على النمط، وإدارة التوتر تعتبر مرحلة حساسة، فهي حصيلة لما سبق ذكره، فبعد تحديد الوسائل، والأهداف والتكامل فإن المحافظة على النمط، وإدارة التقرير في التنظيم الاقتصادي يقتضي على ضرورة توفير القيم التنظيمية، لقيادة العادلة، المهارات والتخصص والتي تخفض بدورها معدلات التوتر، والفوضى داخل التنظيم.

والأشكال التالية توضح الإطار التصوري للدراسة الحالية المندمج في التحليل المفهومي.

الشكل رقم (10): يبين تأثير الأنومية التنظيمية بأبعادها ومؤشراتها على الفعل التنظيمي وفق تحليل بنائي وظيفي.



الشكل رقم (11): يبين التحليل المفهومي وفق الإسقاط النظري لمقاربة البنائية الوظيفية على موضوع الدراسة.



← يمثل العلاقة بين المتغيرين، الأبعاد، والمؤشرات وفقا للمفهوم الإجرائي لمتغيري الدراسة ومقاربة النظرية .

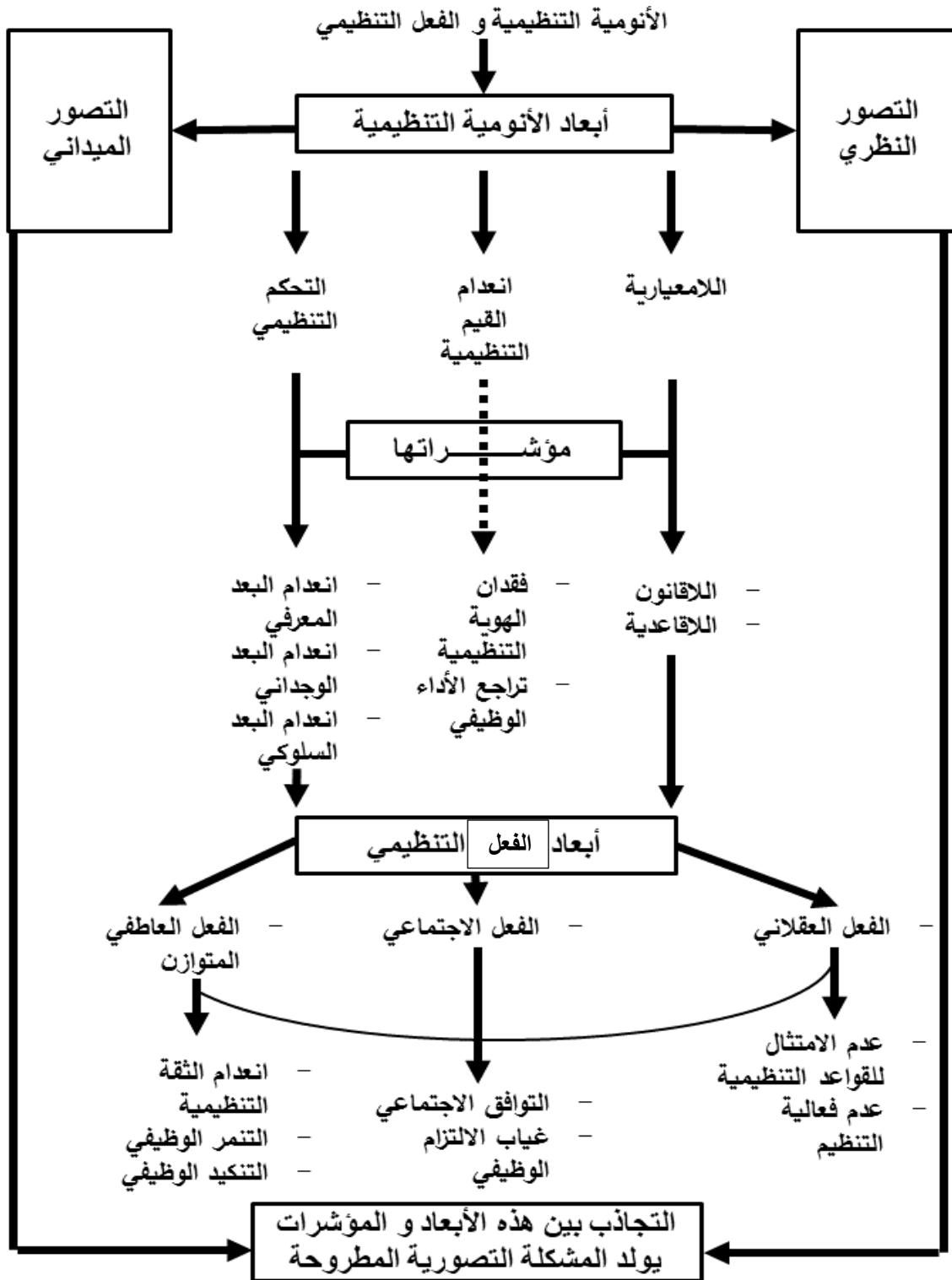
↓ يمثل الانتقال من المستوى النظري إلى المستوى العملي في الميدان.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التطرق لخطوات أساسية كمنطلق فهمي تصوري فهمي للدراسة الحالية حيث تم التطرق للمشكلة البحثية للدراسة الحالية مت تم التطرق للمشكلة البحثية للدراسة حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي ولهذا فإن هذا الفعل يعتبر بمثابة مدخل نقطة انطلاق ينطلق منها الباحث في عرض ومعالجة دراسته حيث يتم إزالة الغموض الذي يسود موضوع الدراسة من خلال تحديد نموذج تصوري فهمي على الموضوع المدروس انطلاقاً من تحديد أهميته، أهدافه الدراسة، ومفاهيمها، وتحديد فرضيات وفق أبعاد ومؤشرات مهمة لتسهيل عملية الفهم للباحث وعليه فإن الأهمية البالغة لدراسة موضوع الأنومية التنظيمية وتأثيرها على الفعل التنظيمي وفق مقاربة نظرية تحليلية بنائية وظيفية، والدراسة الحالية نستنتج من هذا الفصل ما يلي:

- أن دراسة الظاهرة السوسولوجية (الأنومية التنظيمية، الفعل التنظيمي) يكون وفق إطار فهمي تحليلي تصوري ذلك لتسهيل عملية البحث، وتحديد المسار الذي يسير عليه الباحث.
 - ما تم طرحه في إشكالية البحث للدراسة الحالية كان بغرض فهم تأثير الأنومية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية وذلك بطرح التساؤل الرئيسي وتساؤلات فرعية، كان هذا الطرح بطريقة سلبية، وللإجابة على هذه التساؤلات تم طرح فرضيات كإجابة مؤقتة على هذه التساؤلات، وكان هذا في إطار تصوري حول متغيرات الدراسة.
 - الدراسة الحالية عمدت على تحديد مفاهيم إجرائية تصورية التي كانت بمثابة حلقة وصل بين المقاربة النظرية المعتمدة، ومتغيرات لأبعاد ومؤشرات، فالاستغناء عن تحديد المفاهيم يعتبر تقصيراً منهجياً وجب على الباحث تفاديه.
 - وعليه كانت أهمية البحث التشخيص النظري، والميداني لإشكالية المطروحة، والتي عملت الدراسة الحالية توضيحية في نموذج تحليلي يوضح هذه الإشكالية بأبعادها، ومؤشراتها وتساؤلاتها فرضياتها، ومفاهيمها الإجرائية والمقاربة النظرية التي اعتمدها في التحليل.
- وتدرج الدراسة الحالية الشكل الموالي كحوصلة لما جاء في هذا الفصل.

الشكل رقم (12): يبين أبعاد إشكالية البحث وفقها تصورها النظري.





الفصل الثاني:

قراءة تحليلية لظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي وفق
النظريات السوسيوتنظيمية

تمهيد

أولاً: النظرية البنائية الوظيفية.

- 1- نظرية اللامعيارية (الأنومية) عند "إيميل دوركايم".
- 2- نظرية الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر".
- 3- نظرية الانحراف الأنومي عند "روبرت ميرتون".
- 4- نظرية الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسونز".

ثانياً: نظريات التنظيم والعمل.

1- النظرية الكلاسيكية:

- 1-1- نظرية الإدارة العلمية "لفريدريك تايلور".
- 2-1- النموذج الفوردي "لهنري فورد".
- 3-1- نظرية التكوين الإداري "لهنري فايول".
- 4-1- "ماكس فيبر" والنموذج المثالي البيروقراطي.

2- النظرية النيوكلاسيكية:

- 1-2- نظرية العلاقات الإنسانية لـ "إلتون مايو".
- 2-2- نظرية الفلسفة الإدارية "لغريغور دوغلاس" (X) و (Y).
- 3-2- نظرية العاملين "لهازبورغ".
- 4-2- نظرية ديناميكية الجماعة وأنماط القيادة.

3- النظرية الحديثة للتنظيم:

3-1- نظرية التنظيم المعدلة "لباك".

3-2- نظرية التعلم التنظيمي "لكريس أرجريس".

3-3- نظرية اتخاذ القرار لـ "هربرت سيمون".

3-4- النظرية الموقفية.

3-5- نظرية التحليل الاستراتيجي لـ "ميشال كروزيه".

3-6- نظرية الإدارة اليابانية (Z).

4- النظرية السوسيولوجية الجديدة:

4-1- نظرية التعاقد أو الاتفاق.

4-2- نظرية الترجمة.

4-3- نظرية منطق الفعل.

4-4- نظرية التشكيل.

خلاصة الفصل.

تمهيد

تحديد مسار البحث ضرورة علمية يتوجب فيها على الباحث التقيد بها في إطاره النظري، والمنهجي المنظم، حيث لا تقتصر الدراسة الحالية على اختيار الظاهرة، ووصفها، وتحليلها، وتصورها فقط، بل تتعدى ذلك، ويتوجب وجود إطار فكري متكامل منسجم ومنطقي، امبريقي، وإن المقاربة النظرية تدعم البحث العلمي بشكل كبير، وتعطي معنى للبيانات المستخدمة في الميدان، وتحليلها في ضوء هذه النظريات حيث تعددت المداخل النظرية التي تناولت موضوع الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي باعتبارهما مفهومين ومتغيرين تنظيميين مهمين، وفي هذا الفصل سوف تعتمد الدراسة الحالية على مجموعة من التصورات النظرية التي عالجت الموضوع، إذ أن المنظرين وعلماء الاجتماع منذ القدم حاولوا تقديم حلول، وتفسيرات علمية للمشاكل التي تواجه التنظيمات الاقتصادية في ضوء التطورات التي حصلت ولا زالت تحصل، ذلك بوصف، ووضع نظريات، ومبادئ في التنظيم، ودراسة الفعل التنظيمي، وعليه سيتم عرض مجموعة من النظريات التي قد تخدم الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر، وذلك بتقسيمها إلى نظريات سوسولوجية كلاسيكية، والمتمثلة في النظرية البنائية الوظيفية بالإضافة إلى نظريات التنظيم والعمل منها الكلاسيكية النيوكلاسيكية، الحديثة، وأخيرا النظريات السوسولوجية الجديدة، كل هذه النظريات تناولت موضوع الدراسة الحالية بطرق متفاوتة ومن زوايا مختلفة.

أولاً: النظرية البنائية الوظيفية

1- نظرية اللامعيارية (الأنومية) عند "ايميل دوركايم":

يعتبر "ايميل دوركايم" أهم رواد البنائية الوظيفية، وقد قدم إسهامات كثيرة في كتاباته حول الأنومية وتجسد ذلك في كتابه تقسيم العمل، ثم دراسته حول ظاهرة الانتحار "ومن أهم ما تقدم به دوركايم في كتابه تقسيم العمل تفسيره السببي لتزايد سيطرة تقسيم العمل على التطور الاجتماعي، وقسم المجتمعات إلى مجتمع بدائي فيه يكون تقسيم العمل مختلف والتضامن فيه آلي، وتعد العقوبة العنصر الذي يعزز الاستقرار والتوازن، ويهدف المجتمع التقليدي إلى دعم لبنائه الأخلاقي، وأنهم يعترفون بنفس القيم، ويتمسكون بالمسؤولية القانونية، والأخلاقية"⁽¹⁾، وعليه فإن تفسير دوركايم للمجتمع التقليدي بأنه يتميز بالضوابط، القيم والحفاظ على الأخلاق، وخلق التوازن لهذا الاستقرار يشير إلى مجتمع تتعدم فيه الأنومية أو اللامعيارية على عكس المجتمعات المتمدنة على حد قوله، "فمن جهة أخرى يرى دوركايم أن السبب الرئيسي الذي أدى إلى انهيار البناء

(1) - غني ناصر حسين القرشي: مرجع سابق، ص ص 139 و140.

الاجتماعي في المجتمعات المتمدنة هو عدم مراعاتها للمطابقة بين تقسيم العمل السائد، والإمكانات وقدرات الأفراد، ويؤكد أن الأزمة التي يسببها المجتمع الصناعي إنما هي أزمة أخلاقية، وليست اقتصادية لاسيما بعد ضعف قوة المعتقدات والأخلاق، وعدم إحلال النسق الأخلاقي⁽¹⁾، ففي ضل وجود أفراد يغفلون عن التزاماتهم نحو المجتمع الذي ينتمون إليه والسعي وراء مصلحتهم الخاصة، فإن الضوابط والروابط التي تحكم الفعل تتلاشى مما يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن، والاستقرار، ويزيد في نسبة الممارسات اللامعيارية في التنظيمات لأنه حسبه فإن المجتمع المتمدن هو مجتمع صناعي يسود فيه التباين بين الأفراد، وأن التضامن فيه عضوي ويتميز بالاستقلال الفردي لتحقيق المصالح الخاصة مما يؤدي إلى انعدام القيم والمعايير التي تحكم الفعل التنظيمي.

وفي دراسة "دوركايم" لظاهرة الانتحار يرى أنها "مرتبطة بالتكامل أو اللاتكامل الاجتماعي، وبدأ تحليله لهذا المفهوم، والذي لم يحصر أسبابها، وعواملها في العوامل السيكولوجية والبيولوجية فقط بل بوصفها نظرية متكاملة، وظاهرة اجتماعية معقدة ينبغي تفسيرها في إطار بعض العوامل، والمسببات الاجتماعية"⁽²⁾ حيث ذهب دوركايم الى تفسير الفعل الاجتماعي للأفراد في المجتمع فالفعل الانتحاري يرتبط بهذه المسببات والعوامل الاجتماعية، "فالتناقضات التي قد تظهر في البناء الاجتماعي لا بد ان تكون عاملا من عوامل تفاقم مشكلة الانتحار، ويرفض التفسير النفسي للظاهرة، ويرى أنها وضعية اجتماعية إذ قسم الانتحار إلى ثلاثة أنواع، وهي الانتحار الأناني، والانتحار الايثاري، الانتحار الأنومي وركز "دوركايم" في تفسير الانتحار الأنومي على أنه انتحار يترتب عن الحالة التي يفتقد فيها المعايير قدرتها على توجيه أفعال الأفراد بحيث يجدون أنفسهم في حالة من الضياع القيمي والمعياري"⁽³⁾، أي أن ضعف القيم، المعايير والقواعد تتسبب في ضعف التنظيم ككل فيحدث هذا النوع من الانتحار.

كما قدم دوركايم أشكال مختلفة لتقسيم العمل والتي وصفها بالمرضية، والباثولوجية، وهي "تقسيم العمل الجبري، وتقسيم العمل الأنومي، ففي تقسيم العمل الجبري تتوزع الوظائف وفق للموهبة، أما في تقسيم العمل الأنومي، والذي يسود فيه الظرف غير الطبيعي، أي غياب عنصر التكافل والتوافق المشترك للوظائف نتيجة

(1) -غني ناصر حسين القريشي: المرجع السابق، ص 140.

(2) -نفس المرجع، ص 144 و145.

(3) - نفس المرجع، ص 145.

للأزمة الصناعية والصراع بين العمل ورأس المال، وتزايد التخصص في مجال العلم⁽¹⁾ وهنا تخلق الأنومية بسبب تقسيم العمل في التنظيمات التي تحكم العلاقات الاجتماعية والتنظيمية.

من خلال بحث "دوركايم" في متغير تقسيم العمل في التنظيمات الصناعية والاقتصادية يرى أن هذه الظاهرة هي المسؤولة عن خلق ما سماه الأنومية التنظيمية في المجتمع، حيث أن التنظيمات الاقتصادية نسق اجتماعي في المجتمع كغيرها من الأنساق تتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية، والتي بدورها تؤثر على النسق الكلي، وذلك من خلال أن هذا النسق سوف يستقل عن النسق القيمي للمجتمع الذي بدوره يعمل على خلق التوازن، ويظهر هذا من خلال الانفصال في التنظيم الذي يعمل في شق أخلاقي بشقه المادي والمعنوي، وهذا الانفصال يعبر عن انعدام القيم التنظيمية الأخلاقية المعنوية التي تحكم الأفعال التنظيمية فلا يوجد تنظيم بدون نسق قيمي إلا وكان مآله الفشل، الانهيار، التصدع وانتشار الفوضى التنظيمية هذه الفوضى أيضا قد تكون لغياب قوانين ومبادئ تحكم الفعل التنظيمي، والتي يجعل منها أفعال انعكاسية، وعلى حد تعبير "اميل دوركايم" فان تقسيم العمل الأنومي حالة مرضية تصيب المجتمعات الحديثة وهو المسؤول عن الخلل في تماسك المجتمع والتنظيمات الاقتصادية، ذلك لغياب وفقدان القواعد الأخلاقية بصورة واضحة وبذلك يغيب الهدف وإذا غاب الهدف غابت الوسيلة والعكس.

2- نظرية الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر Mex Weber":

كان "ماكس فيبر" قد اختار الفعل الاجتماعي منطلقاً لتحليل ودراسة ما هو اجتماعي وقد عرف الفعل الاجتماعي "بأنه الفعل الذي يحمل معنى، ويأخذ فيه الفاعل سواء كان فرداً أو جماعة، الآخر أو الآخرين بعين الاعتبار، ويتضمن هذا التوجه الافتراض القائل بأن الأفعال الفردية هي أساس ما يتشكل من بناءات، نظم، وجماعات، كما يتضمن أن حقيقة الواقع الاجتماعي على الأقل. ومن هذا المنطلق تتجلى في المعاني التي يحملها الفاعلون"⁽²⁾ أي ان الفاعل داخل النسق تكون افعاله موجهة حسب طبيعة التفاعل لتلك المنظومة التي ينتمي إليها ، ويعرف "فيبر" الفعل الاجتماعي "بوصفه نتاجاً للمعنى الذي يخلقه الأفراد على أفعالهم سواء كان هذا المعنى ظاهراً أو كامناً، والفعل يعد اجتماعياً بالقدر الذي يصنع فيه الفاعل أفعال الآخرين ويكون بذلك موجهاً في حدوثه"⁽³⁾، واعتبر "ماكس فيبر" دراسة الفعل الاجتماعي موضوع علم

(1) - دلال جابري: تقسيم العمل بين ابن خلدون وإميل دوركايم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008 ص 294.

(2) - إبراهيم عيسى عثمان: مرجع سابق، ص 50.

(3) - نفس المرجع، ص 179.

الاجتماع ، والذي اعتبره كوحدة للتحليل الأساسي في علم الاجتماع ويوضحه بوصفه الفعل الذي يحمل معنى داخل التنظيم الاقتصادي الذي يقوم به الفرد أو الجماعة، كما يرى "فير" أن الفعل الاجتماعي تخلقه معنى الأفعال التي يقوم بها الأفراد ويكون اجتماعيا كلما تشاركت فيه أفعال الجماعة.

ولقد صنف "ماكس فيبر" الفعل الاجتماعي إلى أنماط مثالية شملت:

- **الفعل العقلاني المرتبط بغاية:** يشمل معناه افتراض القصد وقد أخذ هذا النمط أسماء منها الفعل الغائي أو الواسيلي.

- **الفعل الاجتماعي العقلاني المرتبط بقيمة:** بمعنى احتكام الفاعل في اختياره لمسار الفعل إلى القيمة الاجتماعية الموجهة.

- **الفعل الاجتماعي التقليدي:** والذي توجه اختيارات الفاعل فيه تقاليد وأعراف الجماعة التي ينتمي إليها.

- **الفعل الاجتماعي الوجداني:** وهو الفعل الذي توجهه المشاعر والعواطف.

استعمل "فير" هذه التصنيفات في دراسته ما يتشكل على أساسها من بناءات اجتماعية وتصنيف هذا على أساس نمط الفعل السائد فيها⁽¹⁾. ومن خلال ما قدمه "ماكس فيبر" حول الفعل التنظيمي كمنطلق لتحليل ودراسة كل ما هو اجتماعي من أفعال الأفراد في التنظيم حيث عمد إلى تعريف الفعل الاجتماعي كمعنى لأفعال الجماعة، حيث أقام دراسته على التمييز بين أربع أنماط أساسية للفعل، أولها الفعل العقلاني المرتبط بغاية أو هدف الذي يضيف على التنظيم الاقتصادي تحقيق الغايات المرجوة وهو بمثابة الوسيلة في التنظيم إلا أنه ومع تحقيق المزايا التي يقدمها للتنظيم إلا أنه يصبح على شاكله أفعال اجتماعية غائية تخدم مصالح ذاتية للأفراد داخل التنظيم وهذا في حد ذاته خروج عن المعايير التنظيمية أما الفعل العقلاني الذي يرتبط بقيمة فهو ذلك الفعل الذي لا يهدف إلى تحقيق معين بالقدر الذي يهدف إلى التمسك بقيمة تنظيمية ذات أهمية بالغة عند الفرد في التنظيم كونه فعل اجتماعي محافظ على قيمة تنظيمية إلا أنه يؤثر على التنظيم في كون هذه القيمة تولى بأهمية على حساب أهداف التنظيم الأخرى، وهنا تنتج لنا أفعال عكسية منحرفة، أما عن تعريف "ماكس فيبر" للفعل العاطفي الوجداني فهو فعل يأتي عن حالة عاطفية نفسية مباشرة للفرد أحيانا تكون إيجابية وأحيانا تكون سلبية تجعل الفرد متهمكا تنظيميا كحالات تسليط العقوبة على الأفراد، وكنمط رابع اعتمده "فير" ألا وهو الفعل التقليدي الذي تتحكم فيه العادات والتقاليد والفاعل هنا لا يأتي فعله من أجل تحقيق هدف تنظيمي ما، أو أفكار تم اكتسابها من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، وهذا في حد ذاته يؤثر على التنظيم، ويجعل الفعل فيه فاقد لقيمه القانونية، ويخلق نوع من الأنوميا.

(1) - إبراهيم عيسى عثمان: مرجع سابق، ص 182.

وترى الدراسة الحالية أن الفعل التنظيمي، وحسب ما طرحه "ماكس فيبر" في دراسته حول الفعل الاجتماعي قد يكون على عدة أنماط للفعل منها ما قدمته الدراسة الحالية فقد يكون فعل عقلاني، وقد يكون فعل اجتماعي، وقد يكون عاطفي متوازن، هذه الأفعال التنظيمية لا تكون في التنظيم بشكل تلقائي، وإنما تحت تأثير موجه لهذا الفعل مع وجود أنساق تحكم هذا الفعل، وحسب "ماكس فيبر" فإن النسق المادي القيمي يكون لتحقيق غاية، ومصالحة فردية، فالالتزام بالفعل العقلاني ليس بالضرورة التقييد بالقانون وقد يكون بعدم الامتثال للقانون والخروج عن المطلق لتحقيق هدف وغاية طويلة المدى أو قصيرة المدى، وعليه ترى الدراسة الحالية أن غياب النسق القيمي الذي يحكم الفعل التنظيمي هو ما يخلق حالة من التوتر والتصددع في التنظيم ذلك لسيطرة المصلحة المادية على القيم التنظيمية، وهو ما يسمى بالأنومية التنظيمية والتي بدورها تؤثر على الفعل التنظيمي فيصبح فعل انعكاسي لتحقيق المصالح الفردية المطلقة، وتغيب الغاية في التنظيم، ويحدث اضطراب في النسق القيمي الأخلاقي مما يؤثر سلباً على فعالية التنظيم ككل ووجود هوة، وفجوة بين المراكز، السلطة، العاملين، وانعدام الثقة التنظيمية.

3- نظرية الانحراف الأنومي عند "روبرت مرتون" robert c.merton:

تعد نظرية "ميرتون" حول ظاهرة الانحراف هي الأكثر شيوعاً في مجال التحليل السوسولوجي إذ ظهرت نظريته من عوامل تتطابق مع التحليل الوظيفي، وبصورة أخرى استخدم مرتون مفهوم الأنومية كمتغير أساسي في دراسته، "حيث قام بصياغة مخطط تصنيفي أو نظرية الانحراف، والتي درس فيها البناء الاجتماعي اللامعيارية، ويرى أنها تعبر عن توجيه نظري وظيفي، ونظر بمقتضاه إلى الفعل الإنحرافي باعتباره محصلة البناء الاجتماعي كالفعل الامتثالي"⁽¹⁾، ومن هذه العبارة نستنتج أن مرتون يرجع ظاهرة الانحراف في الأفعال إلى عوامل اجتماعية تخص البناء الاجتماعي والتي تعبر عن اللامعيارية وللانضباط ووجود خلل في البناء هو ما يتيح لنا هذه الحالة من اللامعيارية، "وقد اعتبر مرتون الأنومية على أنها الانفصال بين الأهداف الثقافية، الاجتماعية والوسائل الشرعية لتحقيقها، وبلوغها إذ طبق هذا التحليل على المجتمع الأمريكي، فوجد أن هناك تركيز على النجاح المالي كهدف، وكغاية في الوقت الذي لا يوجد فيه تركيز على الطرق التي تساعد في بلوغ الأهداف، و يجادل بأن الأنومية الناتجة هنا هي أنومية غير وظيفية للمجتمع الأمريكي، ويمثل مصدراً للتوتر في النسق ككل، مما يقود إلى الانحراف ويأتي هذا لطبيعة المجتمع الأمريكي على حد قوله الذي يقدر حالياً النجاح المالي بينما الوسائل المفضية إليه غير متوفرة للعديد من الناس"⁽²⁾، ومن هنا يمكن القول بأن "ميرتون" يرجع عوامل الانحراف والفعل الإنحرافي إلى غياب الأهداف

(1) - محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص 110 و 112.

(2) - نجيب بولماين: مرجع سابق، ص 79.

والوسائل إذ أن المتطلبات النظامية المشروعة لتحقيق هذه الأهداف والوسائل ليست متوفرة وذلك للتوتر والتناقض بين العناصر المكونة للبناء الاجتماعي والثقافي باعتبارها مصدرا للأنوميا واللامعيارية في التنظيم. " كما وجد "ميرتون" أن المشكلة المتعلقة بالعلاقة بين اللامعيارية والفعل الإنحرافي إنما يمكن في سياقها النظر وكنتيجة لعملية اجتماعية مستمرة، وركز هنا على المعايير النظامية وانتهاكها هو ما يعزز ويخلق حالات لا معيارية وتشجع على خلق أفعال انحرافية فالتقليل من شرعية هذه المعايير الاجتماعية والتنظيمية هو ما يخلق الاختلال في النسق واتساع نطاق اللامعيارية"⁽¹⁾، وبما أن المعايير هي مجموع القواعد التي تحكم الفعل، وتضبط وسائل الوصول إليه فإن الانحراف يكون كنتيجة لغياب هذه المعايير مما يعيق تحقيق الأهداف، والانحراف الفعلي.

ترى الدراسة الحالية أن ما ذهب إليه "روبرت ميرتون" في تفسير ظاهرة الانحراف يؤكد بدوره وجود أفعال انعكاسية منها ما هو ظاهر ومنها ما هو الكامن، والتي تعكس وجود الأنومية التنظيمية هذه الأفعال التنظيمية المكتسبة التي تبرر وجود اللاقانون، واللاقاعدية، اللامعيارية، تساهم في بروز ظواهر باثولوجية في التنظيم كالانتماء الوظيفي، التأكيد الوظيفي، انعدام الثقة التنظيمية، رغم أنها أفعال كامنة لا تظهر للعلن لكنها تساهم في خلق معوقات تنظيمية تعيق وتهدم البناء و النسق التنظيمي للتنظيمات الاقتصادية ذلك من خلال ما قدمه "روبرت ميرتون" بين انعدام الأهداف والوسائل التي توجه الأفعال التنظيمية، وعدم إدراك هذه الخطورة التي قد تواجهها التنظيمات والأفراد معا، ذلك باستبدال الأفعال الموجهة والصحيحة بأفعال انعكاسية كامنة وظاهرة من خلال تجاوز هذه الأفعال ما هو عاطفي وتقليدي إلى ما هو عقلائي مطلق إذا أصبحت الغاية تبرر الوسيلة.

4- نظرية الفعل الاجتماعي عند "تالكوت بارسونز":

يمثل مفهوم النسق مركز النظرية البارسونزية في تفسير الفعل الاجتماعي "فقد أشار إلى مفهوم النسق في حقل الفعل كما هو الحال في الحقول الأخرى، والتي قدم فيها الصورة الكلية لكيفية بناء المجتمعات وتتضمن حسيه أربعة انساق وهي النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، نسق الشخصية، نسق العضوية السلوكية"⁽²⁾، ما قدمه "بارسونز" حول هذه الأنساق المختلفة تتفاعل فيما بينها في إطار ما يعرف بالنسق القيمي الذي دوره خلق التوازن بين هذه الأنساق المختلفة. "فالنسق الثقافي هو الذي يعبر عن المعنى أو النسق الرمزي (المعتقدات الدينية، اللغة، القيم)، ثم النسق الاجتماعي الذي يعبر عنه كثاني مستوى للتحليل في مخططه، والذي يشكل دور التفاعلي الذي يتكون من مجموعة من الفاعلين الذين يتفاعلون فيما بينهم في

(1) - نجيب بولماين: مرجع سابق، ص ص 81 و 82.

(2) - محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سابق، ص ص 64 و 65.

موقف معين لتحقيق أقصى حد ممكن من الإشباع"، اذن فنسق الفعل الاجتماعي له دور كبير من خلال تكوينه لشبكة العلاقات والتفاعلات التنظيمية التي تشكل بموجبها الفعل التنظيمي. ويرى "بارسونز" أن الفعل الاجتماعي ما هو إلا نسق معقد من الأفعال يمكن تقسيمه إلى أجزاء مختلفة يمكن تحليلها ودراستها في علاقاتها المتبادلة ويحتوي كل نسق من الفعل على الفاعل والرموز والإشارات والقيم التي توجه هذا الفعل⁽¹⁾.

اعتبر "بارسونز" الفعل الاجتماعي وحدة التحليل الأساسية وصنف الفعل الاجتماعي إلى:

- الفعل الاجتماعي الواسع الموجه لتحقيق غاية، ويرتبط بمستوى إدراك الفاعل.
- الفعل الاجتماعي التعبيري بما يتضمن من تعبير عن حالات الرضا، والاعتبار، أي أنه يعبر إذن عن الحالة الوجدانية للفاعل.

- الفعل الاجتماعي القيمي، ويرتبط بالنظام، وينطوي معناه على درجة ما بالتكامل في النظام الاجتماعي⁽²⁾، أي أن الفعل التنظيمي عند "بارسونز" يقوم على تصنيفات مفادها ان الفعل اجتماعي هدفه تحقيق غاية تنظيمية يكون فيها الفعل التنظيمي وسيلة لتحقيقها، وفعل اجتماعي مفاده هو الآخر التعبير عن الحالة الوجدانية وتباين حالة الرضا من عدمه للفرد القائم بهذا الفعل.

- أما الصنف الثالث فهو فعل اجتماعي قيمي مرتبط بالنظام من خلال قيم ومعايير عند جماعة التنظيم، ويعني بالتكامل في النظام الاجتماعي في التنظيم الاقتصادي، وبالتالي ترى الدراسة الحالية أن ممارسة الفعل التنظيمي في التنظيم قد يكون سلبي وقد يكون إيجابي لدى يجب وجود فاعل يقوم بهذا الفعل المشتمل على سمات وخصائص الفعل الاجتماعي على المستوى الإدراكي الوجداني والقيمي للفعل، ومن خلال ما قدمه "بارسونز" في عرضه للنظرية حول الفعل الاجتماعي وتصنيفاته مما يجعله نسق قومي من العلاقات التفاعلية داخل التنظيم إلا أنه، ومع كل هذا اتضح أن نظرية الفعل الاجتماعي لا تفسر قيام النظام الاجتماعي، واستمراره، وهذا يؤدي إلى فقدان القيم التنظيمية إذ لم يستمر النظام الاجتماعي، أي وبعبارة أخرى فقدان القيم التنظيمية وهو وجه آخر للأنومية التنظيمية ونوع من تلاشي المعايير والتوازن داخل التنظيم الاقتصادي. وترى الدراسة الحالية أن ما ذهب إليه "بارسونز" في دراسة الفعل الاجتماعي لا يختلف كثيرا عما طرحه ماكس فيبر، وإن الفعل التنظيمي مجموعة من الأنساق السياسية الاجتماعية، الثقافية، والاقتصادية، لكن يجب توفره على القيمة إي أن يكون هذا الفعل موجه نحو قيمة معنوية، ومادية، وترى الدراسة الحالية أن غياب النسق القيمي الموجه للفعل في صيغته المادية، والمعنوية هو ما يشجع على وجود أفعال انعكاسية في التنظيم الاقتصادي، ذلك أن انعدام القيم، المعايير، والقوانين الضابطة للفعل التنظيمي بالضرورة يخلق أفعال

(1) - محمد نجيب عبد الكريم الحوراني: المرجع السابق، ص 65 و 66.

(2) - نفس المرجع، ص 71 و 72.

بأولوجيه في التنظيم الاقتصادي، وكما تناولته الدراسة في أبعادها، ومؤشراتها حول التمر الوظيفي، التأكيد الوظيفي، انعدام الثقة التنظيمية، وتراجع أداء العاملين وغيرها من هذه الممارسات التي تؤدي إلى انهيار النسق الكلي، فغياب القيم يساهم في خلق هذه الممارسات الأنومية، وافتقار الفعل التنظيمي إلى قيم موجهة ضابطة له، والذي بدوره يعبر عن اللانضباط اللاقانون، واللاقاعدية أي غياب قاعدة وقانون أساسي يحكم الفعل في نسقه المادي والمعنوي وطغيان ما هو مادي على ما هو معنوي، وبالتالي تصبح الغاية تبرر الوسيلة، وعليه يؤكد "بارسونز" على ضرورة وجود نسق قيمي يوجه ما هو مادي ومعنوي للفعل التنظيمي أي بمثابة رابط يخلق التوازن بين ما هو مادي وما هو معنوي.

ثانياً: نظريات التنظيم والعمل:

1- النظرية الكلاسيكية :

1-1- نظرية الإدارة العلمية عند "فريدريك تايلور Frederick w.taylor 1856- 1915" :

قدم "فريدريك تايلور" أفكاره في كتابه "مبادئ الإدارة العلمية" سنة 1911 معتبرا إن الإدارة العلمية ثروة فكرية وفلسفية إدارية جديدة نادى فيها بتغيير شامل في تفكير العمال نحو بعضهم البعض حيث ركزت هذه النظرية على رفع كفاءة الإنتاجية في الإدارة النقدية لأن استخدام الآلة الذي أدى إلى ظهور المؤسسة الصناعية في الإنتاج⁽¹⁾ وعليه فان هذه النظرية تعمل على خلق رجل اقتصادي إنتاجي .

واعتبر "تايلور" أن الإدارة العلمية هي الحل لكثير من المشاكل الصناعية بحيث ترفع من كمية ونوعية المنتج، تعمل على إنهاء الصراع بين المستخدمين والعمال حيث أن صاحب العمل يهتم بالربح العمالي والعمل بالأجر العالي، والمرتفع، وبهدف أنهما يشتركان في مصلحة واحدة، وهي زيادة الإنتاجية⁽²⁾، يمكن هنا تفسير ما ذهب إليه "تايلور" بالعلاقة المتبادلة بين العامل ورب العمل ركزت على الاهتمام بالجانب المادي والاقتصادي الصناعي على حساب العلاقات الإنسانية والاجتماعية حيث أن العامل يشغل منصبه للحصول على الأجر فقط وبذلك يسود اللانضباط، وتتعدم القيم التنظيمية التي تحكم التنظيم مما ينعكس سلبا على المنظمة ككل كما يؤدي كل هذا إلى خلق حالة من التصادم الصراع داخل التنظيم، حيث أن رب العمل هدفه استغلال اتجاه العامل حيث يشجع تصرفه على خلق عامل متحكم تنظيميا ومنه فإن النظرية التaylorية تطورت باعتبارها تسعى إلى استغلال العمال في عمليات الإنتاج من خلال إعادة تنظيم علاقات

(1) - صبرينة حديدان: مرجع سابق، ص 22.

(2) - رايح كعباش: مرجع سابق، ص 108.

العمل، وإن مركز هدفه الرئيسي لتصوره بفكرة الإدارة العلمية لضمان أقصى ربح لصاحب العمل مما يعني أن التaylorية هي محاولة لتدعيم مبادئ النظام الرأسمالي الذي يسعى إلى استغلال رأسمال البشري في قوى الإنتاج واستنزافها واستغلالها للرفع من رأس المال الاقتصادي ومن هو إهمال الرأسمالي الاجتماعي وترى الدراسة الحالية أن مبادئ هذه النظرية (تقسيم العمل، التخصص، الطريقة المثلى للأداء، التخطيط والتنفيذ) هي التي خلقت بيئة تنظيمية تتميز بعدم الالتزام تراجع الأداء الوظيفي للعاملين ذلك لأنها ركزت على جعل العامل كآلة لتحقيق الأرباح، والإنتاج وإهمال الفرد كعامل يتميز بظروف اجتماعية خارجة عن إرادته، والتي تعيق وتوافق اجتماعيا وتنظيميا، وهذا ما يخلق عنه عامل متهكم في التنظيم، وغياب الثقة في أرباب العمل من طرف العمال ذلك بسبب عملية الاشراف التي تقوم على نموذج التنظيم الآلي المثالي الميكانيكي في العمل بالضرورة كل هذا سوف يؤثر على الفعالية التنظيمية وذلك بمحاولة هذه النظرية خلق رجل اقتصادي من خلال الحتمية التقنية في الأداء هذه النتائج السلبية التي عكستها مبادئ هذه النظرية ساهمت بشكل كبير في ظهور الأنومية التنظيمية، وخلق أفعال انعكاسية في التنظيم.

1-2- النموذج الفوردي عند "هنري فورد Henri Ford":

قدم "هنري فورد" نموذج الفوردي، وطريقته في تنظيم العمل التي اعتمد عليها داخل مصنع فورد والتي يسعى إليها من خلال إدخاله العمل سلسلة مصانع السيارات وتتمثل في التقليص عن طريق العقلنة من الوقت الضروري للعمليات الأساسية في ظل المكننة، وتنظيم هرمي واضح ومحدد بين عملية تنظيم الإنتاج والعمل على خفض الأسعار بغية تطوير الاستهلاك الجماهيري ليكون فورد وعلى هذا النحو قد برهن على قدرة متميزة على التوقع واستطاع أن يحدد فعلا في طريقة تنظيم الإنتاج الجماهيري ورفع بالموازاة من القدرة الشرائية للعمال داخل المؤسسة الصناعية¹، وبالتالي اعتبر هنري فورد النموذج الفوردي هو الحل الأمثل للكثير من المشاكل الاقتصادية بحيث يرفع من كمية المنتج، ونوعيته، وأنه يعمل على إنهاء الصراعات بين أفراد التنظيم، ويتوافق هذا النموذج مع مبادئ العقلنة والتطبيق القوانين كون فورد هو أول من أدخل العمل بالسلسلة إلى التنظيمات الصناعية والاقتصادية.

"حيث ركزت الفوردية بفعل طابعها البراغماتي والتجديدي الذي تميزت به على ثلاث مبادئ أساسية تكون قد سمحت بإحداث التجديد في العمل داخل المصنع تمثلت في: العمل على مبدأ السلسلة، مبدأ خمس دولارات في اليوم، مبدأ تنميط المنتوجات، يرتكز المنطق الفوردي قبل كل شيء على البحث على رفع الإنتاج داخل وحدات الإنتاج، وقد ترجم هذا المنطق بالفعل من خلال تحقيق ثلاثة نتائج مكملة لبعضها البعض

(1) - فضيلة سيباوي: نظريات التنظيم والادارة، دار المفيد للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011، ص 40.

(2) - نفس المرجع، ص 40.

تمثلت في: خفض أسعار البيع، رفع الأجر، ارتفاع الأرباح⁽²⁾، حيث أن صاحب العمل يهتم بالربح العالي والفرد العامل يهتموا بالأجر المرتفع، وكلاهما يشتركان في مصلحة واحدة وهي زيادة الإنتاجية فعندما تزيد الإنتاجية تؤدي إلى تخفيض نفقات الإنتاجية ومنه زيادة في الربح وإذا زاد الربح معناه زيادة في الأجر وهذا من خلال ما عمد إليه فورد في جعل العمال مستهلكين لمنتج الذي يقومون بإنتاجه إلا إنه وبالرغم من كل هذا فبنموذج الفوردي أظهر عدم قدرته على مواكبة التطورات خاصة مع اشتداد المنافسة أمام منتجات مختلفة كاليابانية، والتي لها أسس تنظيمية مختلفة عن باقي التنظيمات كما أن النموذج الفوردي هو ما جعل القيم التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية العاملة بالنموذج الفوردي تفقد معانيها وتختل معايير التنظيم فيها وهذا ما انعكس سلبيًا على العلاقات والهيكل التنظيمي فكل فالعامل يصبح مستغل لمنصب عمله بغية حصوله على الأجر فقط وهذا في حد ذاته يعبر عن اللانضباط وفقدان القيم التنظيمية، والتي تراها الدراسة الحالية إنها من مسببات ضعف الإنتاج في التنظيم الاقتصادي كون العامل في المؤسسة الاقتصادية هدفه الأجر والذي يوليه أهمية على هدف التنظيم ككل، على غرار صاحب العمل الذي يبحث عن الربح العالي وباختلاف الأهداف بين العمال وأصحاب العمل يغيب التوافق بينهما كون الأهداف غير مشتركة، ومنه غياب الالتزام الوظيفي للفرد العامل كونه يعمل من أجل الأجر فيهمل الوظائف الأخرى، وكل هذا يؤدي إلى نقص الفعالية التنظيمية داخل التنظيم الاقتصادي والذي يخلق ما يعرف بالأنومية التنظيمية.

1-2- نظرية التكوين الإداري عند "هنري فايول 1841-1925 henri fayol":

قدم "هنري فايول" نظريته حول الإدارة محاولاً فيها تطوير مبادئ عامة للإدارة، وبما أن اهتمام الإدارة العلمية الأساسي لتاييلور كان منحصراً تقريباً في الوحدات الإنتاجية، والتركيز على ترشيد الأفعال التنظيمية، جاءت نظرية التكوين الإداري "لفايول" لتحويل الاهتمام بالترشيد من الوحدات الإنتاجية إلى البناءات التنظيمية⁽¹⁾، بمعنى أن بؤرة التحليل هنا أن الإدارة العلمية فسرت العامل أو الفرد على مستوى الإنتاج كوحدة وأهملت البناء المعرفي له والتي تساعده في تحقيق التقدم والسلطة في التنظيم وإنها ركزت على التسلسل الهرمي للتنظيم، في المبادئ التي قدمها فايول تتسم بالمرونة لأنها تتمتع بقدرة عالية على التكيف مع البيئة المحيطة بالتنظيمات، ويشبه البناء الكلي للتنظيم بالكائن العضوي الاجتماعي، وإنه بالإمكان تكوينه وتنظيمه بطرق مختلفة²، لكن عن تركيزه في تحديده للمبادئ 14 التي وضعها التكوين وبناء الكلي للتنظيم، وتركيز

(1) - رابح كعباش: مرجع سابق، ص 115.

"فايول" كان يدور في محاور متعددة جعلها عاجزة على مواكبة التطورات التي تمس التنظيمات فعلى الرغم من توفر السلطة والمسؤولية ووحدة الأوامر والتوجيه والتشجيع للعمل على حد ما قدمه فإن غياب معايير وقيم تنظيمية تحكم التنظيمات يجعلها في حالة قلق وحيرة وتوتر وذلك بسبب غياب الأهداف الاجتماعية ذلك لأن "فايول" ركز على بناء الفعل العقلاني، وأهمل الفعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، كذلك وضعه لمبدأ الانضباط كأساس لبناء الإدارة كذلك، وهذا ما يتنافى مع الواقع المعاش في التنظيمات فالانضباط لا يكون إلا بوجود عوامل ضابطة له ومعايير تحكم الأفعال داخل التنظيم فغياب المعايير الضابطة تخلق حالة من عدم التوازن والتي تعبر عن غياب المعايير والأهداف الاجتماعية والثقافية، وترى الدراسة الحالية أن ما قدمه هنري فايول من مبادئ الـ 14 (السلطة والمسؤولية، وحدة الأوامر، التوجيه، تدرج السلطة، تقسيم العمل، الإنضباط، المركزية، ثبات الأفراد) وغيرها من هذه المبادئ تعبر عن تنظيم مثالي يخلو من اللامعيارية، والأنومية التنظيمية، وهذا عكس ما يوجد في الواقع فالمثالية في تقسيم العمل وترتيب الوظائف والحفاظ على الانضباط حسب ما قدمه هنري فايول يعبر عن الإفراط في وصف حالة التنظيمات الحديثة التي تمارس كل ما هو لا معياري ولا قانوني بشكل مطلق، في ثبات الفرد في أفعاله وردود أفعاله لا يكون بالضرورة دائما في ثبات، فالفرد داخل التنظيم قد يتعرض لمعوقات تنظيمية تعرقل عملية ترتيب مهامه ترتيب مهامه وأدائه الوظيفي.

1-4- النموذج البيروقراطي "ماكس فيبر Max Weber":

انطلق "ماكس فيبر" في دراسته البيروقراطية من الوحدة الأساسية، وهي الفعل الاجتماعي معتبرا أن مجمل الأحداث والظواهر الاجتماعية تقوم أساسا على ما يقوم به الأفراد من الأفعال، ولكل فعل معنى يضيفه الفاعل على ما يقوم به، ولا يكون للفعل دلالة إلا بقدر ما يدخل في الحسابان فعل الآخرين وبمقدار ما يتأثر بهم، فالبيروقراطية هي أحد أنماط التنظيم المعقد في كل تنظيم كبير الحجم يتطلب نظاما دقيقا من حيث تقسيم العمل والتخصص الوظيفي اذان التخصص وتقسيم العمل يؤدي الى المهارة وكفاية العمل¹ ومنه فإن "ماكس فيبر" يركز في هذه الفكرة على تفسير مفهوم البيروقراطية، أي الاعتماد على الفعل العقلاني الرشيد، الموضوعي، والقانوني في بناء الأنظمة الإدارية.

يرى "ماكس فيبر" أن السلطة تمارس ثلاث طرق: سلطة تقليدية، سلطة كاريزمية والسلطة العقلانية أو الموضوعية أو القانونية حيث أنها تعتمد في امتثال تابعين لها على القانون لا على العادات والتقاليد من ما يجعلها محققة لأهداف التنظيم لامثالها للقانون كسلطة رشيدة، وسلطة العقلانية تبنى على ثلاث مبادئ

(1)- صبرينة حديدان: المرجع السابق، ص 31.

(2)- نفس المرجع، ص ص 32 و34.

كالتالي: التخصيص بتقسيم العمل وذلك تحديد الاختصاصات الوظيفية في التنظيم البيروقراطي بصورة رسمية، بالإضافة لتسلسل الرئاسي الذي يعنى به وجود مستويات مثالية للسلطة أي التراتبية في التنظيم الإداري، كما نجد مبدأ أن ما يحكم فعل الموظف هو القواعد والإجراءات المكتوبة مبدأ وجود هيكل واضح لرواتب وفق السلم الإداري"، ومن خلال ما قدمه "ماكس فيبر" حول السلطة العقلانية ومبادئها نجد أنه ركز على التسلسل الهرمي للسلطة والمركزية في اتخاذ القرارات وهو ما يجعل التنظيم البيروقراطي عبارة عن نسق من العلاقات والاتصالات الرسمية التي حسبها تعطي للتنظيم طابعه المنضبط إلا أن هذا يخلق حالة من الروتين والتوتر وهذا يؤثر على أدائهم الوظيفي وهنا تخلق حالة من اللامعيارية لأن العامل يجد نفسه تحت ضغوط، ومجبر على التقيد، والامتثال إلى هذه القوانين، كما أن التأكيد على الالتزام بهذا النموذج البيروقراطي العقلاني يعطي روح الإبداع والابتكار ويؤدي إلى جمود الفعل التنظيمي، وهنا تخلق حالة من الأنومية داخل تنظيم الاقتصادي وترى الدراسة الحالية أن التنظيم البيروقراطي باعتماده الأسلوب الجدي والرسمي في معاملة العاملين بإصدار الأوامر والتقسيم العمل الهرمي على المستويات الإدارية التنظيمية من طرف المستويات العليا، وهذا ما يخلق انفصال بين العمال وأرباب العمل، وعدم وجود انسجام وتكامل تنظيمي بسبب الرسمية الصارمة من طرف الإطارات على العمال والتقيد والالتزام بالأوامر الصادرة من السلطة القانونية، كل هذا يخلق حالة من التوتر في علاقات العمل، وعدم الامتثال لهذه القواعد والقوانين التنظيمية باعتبار اعتقاد العمال أن هذا نوع من الجبر، التسلط والتكيد الوظيفي يكون في شكل أوامر كما أن مبدأ الرقابة الصارمة يؤدي إلى خفض الأداء الوظيفي ونقص فعاليته، وكفاءته في جو من الخوف والرقابة وهذا يساهم خلق الأنومية التنظيمية في التنظيم.

2- النظرية النيوكلاسيكية:

2-1- نظرية العلاقات الإنسانية لـ"التون مايو 1948/1880 ELTON MEYO":

"أضافت النظرية النيوكلاسيكية على النظرية الكلاسيكية متغيرات جديدة صارت وحدات للتحليل ولفهم الفعل التنظيمي وحل مشكلاته حيث قدم "التون مايو" أبحاثه حول تأثير العوامل الفيزيائية على إنتاجية العاملين ثم توسع لشمول ديناميكية الجماعة والقيم والاتجاهات، وقد توصل إلى إنتاجية العمال تتأثر بعوامل أخرى غير العوامل الفيزيائية وأن هناك حاجات وعوامل اجتماعية، وكذلك الجماعات الرسمية، ونمط القيادة ومستويات الإشراف"⁽¹⁾، ومنه فإن العوامل الفيزيائية وحدها ليست كافية لتفعيل وزيادة الإنتاجية والأرباح وأن الاهتمام بالقيم التنظيمية أمر ضروري وكذا القيادة وأنماط الإشراف، ويبرر "التون مايو" هذا القول بأن الظروف السيئة التي كانت تشهدها التنظيمات الصناعية، والصناعة آنذاك من تدهور للإنتاجية نقص

(1) - صبرينة حديدان، المرجع السابق، ص ص 45 و46.

معدلات الأداء، التغيب، دوران العمل، التغيب وهي من ساهمت ودفعت إلى بروز هذا الاتجاه وذلك بدراسة علاقات العمل، فالأداء الوظيفي للعاملين يتأثر بالبنية الداخلية والخارجية التي تحيط بالتنظيم ككل، فالاهتمام بالعلاقات التنظيمية داخل أماكن العمل يشمل الجانب الاجتماعي للعامل وجانب التنظيمي للعمل وذلك بالتركيز على الجانب الاجتماعي الأفراد أكثر من التركيز على الجوانب المادية.

"ويثبت "إلتون مايو" ان هناك عاملين رئيسين يلعبان دورا هاما في الانتاجية أولها أن التبعية المتبادلة ما بين العوامل التقنية والعوامل الإنسانية هي المسألة التي يراعيها التنظيم وهذا ما قدمه بقوله عن أهمية الحوافز المعنوية والعلاقات الجيدة وتأثيرها على الإنتاج، بالإضافة إلى العامل الثاني هو التركيز على الأفراد أكثر من التركيز على الربح المادي ويرى "مايو" أن العامل عنصر مهم داخل التنظيم وأن احترامه والتحسس بأهميته يزيد الانتاجية"¹، هذا الاهتمام بالأفراد هو ما يحقق الاهداف التي يسعى اليها التنظيم ذلك ما يعزز الثقة التنظيمية التي تدفعهم بالضرورة للالتزام بوظائفهم، وتحسن في أدائهم الوظيفي داخل التنظيم فالتخصص في تقسيم العمل يجعل الفرد كالآلة ويفقده معناه وجوانبه الاجتماعية والتنظيمية كما أن الفعل التنظيمي يتحدد وفقا لأفعال أفراد التنظيم الذين يتأثرون بضغوطات اجتماعية ناتجة عن البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم.

وعليه فإن ما تم عرضه في هذه النظرية في محاولة خلق رجل اجتماعي بالاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في العمل والروح المعنوية بغية الرفع من الإنتاجية وتدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية التنظيمية رغم هذا فإن أي تنظيم يحتوي على جوانب عدة اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، سياسية وغيرها ويجب الاهتمام بها وضبطها وفق أطر، أسس وقوانين فالقانون الرسمي هو الذي يحدد العلاقات ويوجهها في شكلها الرسمي الصحيح فلا وجود لتنظيم بلا قانون، فهذه النظرية بتركيزها على خلق الرجل أو العامل الاجتماعي أهملت الجوانب الأخرى فرغم اهتمامها بالحوافز والروح المعنوية فهي وحدها لا تكفي لتجنب وجود تنظيم لا معياري، لا قانوني يخلو من الأنومية التنظيمية ، وهذا ما يلاحظ وجوده في التنظيمات الحديثة خصوصا تلك التي تعتمد في عملها على الأفعال الاجتماعية والعاطفية لتسيير وتدبير أمورها التنظيمية فلا يخلوا أي تنظيم من الأفعال العقلانية، أو الاجتماعية أو العاطفية، وبالتالي تغيب الرسمية والصرامة في التنظيم وبالتالي فإن التعامل وفق نظرية العلاقات الإنسانية فإنه سوف يتم تجاوز الفعل العقلاني إلى فعل انعكاسي ويصبح التنظيم يندم من القوانين وبالتالي تغيب الرسمية للقانون فهذه النظرية تخلق تكامل بين أهداف التنظيم وأهداف الفرد وفق منطق المؤسسة الذي هو منطق عقلاني ربحي مطلق.

(1) - فضيلة سيساوي: مرجع سابق، ص63.

2-2- نظرية الفلسفة الإدارية لـ "دوغلاس ماك غريغور Douglas Magregor":

"تستند نظرية الفلسفة الإدارية عند "دوغلاس ماك غريغور" إلى افتراض يقوم على أن أي عمل أو تصرف أو فعل إداري في المنظمة يركز في إطاره العام على نظرية إدارية معينة، ومن هنا يظهر أن الفعل التنظيمي بشكل عام يتأثر بهذه الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها رب العمل أو المدير، حيث تقوم هذه النظرية على أساسين هما نظرية X ونظرية Y وكل نظرية تستند على أسس وأطر تسير عليها¹. وباعتبار هذه النظرية من النظريات الإدارية والتنظيمية النيوكلاسيكية فإنها بالضرورة ترتكز على طبيعة العلاقات التنظيمية وتتميز هذه النظرية بفرضيتين هما الفرض X والفرض Y حيث "يمثل (X) العامل الذي يتميز بخصائص منها أنه يكره العمل ويتهرب من المسؤولية هذا الافتراض الذي تضعه هذه النظرية بينما الافتراض (Y) ترى أن العامل عكس الأول يجب عمله ويسعى إليه دون إكراه¹، إذن فالتنظيم يقدم مجموعة من القواعد والأحكام والقوانين التي تضبط أفعال هؤلاء العمال فالعامل يسير وفق هذه القوانين وعلى الرغم من وجود هذا المنطق الفعلي الممارس في التنظيمات إلا أن "دوغلاس" قدم الأفراد في شكل سلبي ومتناقض تماماً أي الافتراض (X) مقابل الافتراض (Y) كما قدم هذين الافتراضين بشكل إيجابي تماماً وبالتالي ترى الدراسة الحالية أن تطابق منطق الممارسة في الأفعال التنظيمية قد يكون سلبي وقد يكون إيجابي لكن ليس بالضرورة بالمطلق فالعامل قد يكون في الافتراض X عامل متهمك تنظيمياً وأفعاله انعكاسية لكن ليس بالضرورة عدم كفاءته وعدم فعاليته التنظيمية وقد يكون العامل في الافتراض Y عامل منضبط قانونياً ويقوم على قواعد وقيم تنظيمية وله المسؤولية والكفاءة والفعالية في الأداء ولكن ليس بالضرورة إيجابي مطلق فقد يكون ذلك لتمرير مصلحة فردية مادية معينة، هذه الممارسات اليومية في التنظيمات الاقتصادية الحديثة التي تشكل شبكة من الاتصالات التنظيمية قد تكون وفق فلسفة (X) أو (Y) بشكلها الإيجابي أو السلبي ففي شكلها الإيجابي تشجع على خلق تنظيم معياري قانوني وفي شكلها السلبي تخلق ما يسمى بالتنظيم اللامعاري أو ما يسمى بالأنومية التنظيمية التي تظهر نتيجة الأفعال الانعكاسية للافتراض (X) وتصادم أهداف الفرد وأهداف التنظيم، أما الافتراض (Y) تكون هناك ثقة تنظيمية وبالتالي تحقيق أهداف الفرد والتنظيم معا.

2-3- نظرية العاملين " لهازبورغ Frederick Herzberg 1923-2000":

كان هدف "هازبورغ" فهم وتحليل فعل الفرد العوامل المؤثرة فيه هادفاً من ذلك إلى تحديد العوامل التي تجعل من العامل مستاء، ولقد اعتبر أن مفهومي الرضا والاستياء مفهومان منفصلان تماماً بمعنى أن عدم

(1) - خليل محمد حسن الشماخ وكاظم محمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، ط 5، عمان، 2014، ص ص 78 و 79.

¹ نفس المرجع، ص 79.

الرضا لا يعني بالضرورة الاستياء، فنقيض الرضا هو اللارضا ونقيض الاستياء هو اللإستياء⁽¹⁾. ذلك أن الاستياء لا يؤدي إلى رضا العامل بل يقيه من الاستياء، فحسب "هازبورغ" فإن هناك عوامل منها عوامل صحية، عوامل دافعية، فكلما زادت درجة اشباع العوامل الصحية يقل الشعور بالاستياء، أي أن هناك ضوابط وعوامل تحكم الفعل التنظيمي الموجه بدوافع معينة من اللانضباط، اللاقانون، وهنا العامل أو الفرد يمثل للقوانين التنظيمية تبعا لتحقيق وتوفير هذه الحاجات الاجتماعية والنفسية، والصحية" أي أن الفكرة الأساسية "لهازبورغ" حول الظروف التي تؤدي إلى الاشباع والدافعية في العمل واللاإشباع، وعدم الرضا الوظيفي في العمل وهو الأساس الذي وضع عليه نظرية العاملين، ويرى أن من عوامل اللاإشباع والرضا هو تحقيق الذات والاعتراف والترقية والتقدم وتوعية العلاقات السائدة وظروف العمل والأجر غير ملائمة.⁽²⁾

ومنه فإن "هازبورغ" في هذا الطرح أطلق مجموعة من العوامل، هذه العوامل تنقسم إلى عاملين فالعامل الأول هو عامل الاشباع والرضا والعامل الثاني هو اللاإشباع وعدم الرضا في أماكن العمل وأن هذين العاملين يختلفان، هذا الاختلاف يولد حالة من التوتر والتناقض داخل التنظيم بين تحقيق واشباع الرغبات وبين الدافعية إلى العمل الناتج عن الرضا. ومنه فإن اللاإشباع يعكس أفعالا انعكاسية في التنظيم وهو ما تعبر عنه الدراسة الحالية بمفهوم الأنومية التنظيمية، فالعامل داخل التنظيم الذي ينتمي إليه هو الآخر له حاجات يسعى إلى اشباعها، فإذا تحقق ذلك يكون رضا وظيفي مما يزيد في فاعليته والتزامه التنظيمي. وتزيد دافعيته للعمل ويسعى إلى الإنتاج في إطار ما هو قانوني، ما هو حق له وما هو واجب عليه.

2-4- نظرية ديناميكية الجماعة وأنماط القيادة " ليكارت لوين Kurt Lewin" (1890 - 1947):

قدم "ليكارت" مصطلح ديناميكية الجماعة سنة 1944، محاولا فيها أن يبين أهمية حياة لجماعة في تكوين عملية التفاعل بين أعضاء الجماعة وهي الإشكالية التي انطلق منها في فهم تأثير الجماعة على الفعل الاجتماعي للأفراد⁽³⁾. مما يشير إلى أنه يمكن اعتبار ديناميكية الجماعة مرتبطة ارتباطا كبيرا بالظروف الاجتماعية المحيطة بالفرد داخل المجتمع أو داخل لتنظيم، كما اهتم بأنماط القيادة داخل هذه الجماعات وعليه استطاع لوين انطلاقا من مجموعة من الأبحاث التجريبية أن يميز بين ثلاث أنواع من القيادة، أي ثلاثة أشكال لممارسة السلطة الأولى نمط تسلطي، قيادي يعتمد على إصدار الأوامر والتوجيهات والإشراف وفي هذا النوع من السلطة يشير إلى وجود حالة من اللاقاعدية والتكيد الوظيفي الذي يحكم الفعل الموجه

(1) - صبرينة حديدان: مرجع سابق، ص 63.

(2) - فضيلة سيساوي: مرجع سابق، ص 76 و 77.

(3) - مرجع نفسه، ص 45 و 46.

من طرف أرباب العمل، هذا الفعل الذي يبني أساسا على التأكيد والاكراه وإصدار الأوامر بالإضافة للنمط الثاني للقيادة وهو نمط ديمقراطي ويعتمد فيه القادة على طرق شبه موجة بهدف تشجيع الأفراد على إبداء ملاحظات والمشاركة في النقاش، والنمط الأخير هو النمط القيادي المتسيب والفوضوي ويعتبر هذا النمط الأخير للقيادة هو نفسه الذي يعبر عن حالة الفوضى والقلق والتوتر التي تكون داخل التنظيم الذي يعبر عن حالة الأنومية التي تقتصر إلى ضوابط تكون فيها الجماعة بعيدة عن القيادة وأشكال ممارسة السلطة ولا يندمج الفرد بالجماعة. بالإضافة إلى كل هذا فإنه ضمن الجماعة الثالثة للقيادة المتسربة الفوضوية يشير كيرت أن أنماط القيادة التسلطية الفوضوية التي تقتل روح الحوار والتي بدورها تقل من الثقة التنظيمية للفرد داخل التنظيم، وتضعف شبكة العلاقات والاتصالات التنظيمية وبذلك تنهار البنية التنظيمية للهيكلة التنظيمي للمؤسسة وهذا ما يصطلح عليه بالأنومية التنظيمية في التنظيم.

3- نظريات التنظيم الحديثة:

3-1- نظرية التنظيم المعدلة لـ"وايت باك White Bak":

"تركز نظرية التنظيم الاجتماعي التي صاغها "باك وايت" على تجاوز المفاهيم التقليدية ونظريته وإعطاء الأولوية للتنظيم الداخلي وسبل تركيبه، إذ أن تركيز العديد من النظريات المنظمة كان عمليات اتخاذ القرار، التفاعل وعلاقات القوة أو السلطة وتقسيم العمل"⁽¹⁾، أي أنه اهتم في نظريته على تفسير التنظيم الداخلي لكي يتوصل لمفهوم شامل وملم بالتنظيم وعقلانات التفاعل فيه حيث تعدت المفاهيم التقليدية القديمة ، حيث يرى باك فشل النظريات السابقة في فهمها للتنظيم مما يخلق مشاكل داخل التنظيم الاقتصادي والتي من شأنها أن تؤثر على عمليات اتخاذ القرار، "كما ركز "باك" على معايير أساسية تمثلت في نظريته للفعل التنظيمي بصورة شمولية تستوعب جميع الأجزاء أو المتغيرات المتعلقة به وأن يعبر المفهوم الحقيقي للمنظمة عن الواقع الملموس الذي يمكن ملاحظته من خلال الأبعاد الأساسية المكونة له. كما تعرض باك للتحديد الدقيق للمفهوم العام للمنظمة وأثره في الفعل الفردي والجماعي للمنظمة المعنية، وتعزز الصياغة العامة لمفهوم المنظمة قدرتها الذاتية على تحديد المتغيرات المؤثرة في سلوكها، كما تساهم في تحديد علاقاتها وارتباطاتها مع بعضها وتمكين الأفراد العاملين فيها من تحقيق أهدافها النهائية"⁽²⁾، ومن خلال معايير "باك" فإن التنظيم في نظره عبارة عن نسق جزئي داخل النسق الكلي وتكمن مشاكل التنظيم في الطريقة التي من شأنها أن تجعل الأفراد المختلفين في اتجاهاتهم وأهدافهم وأفكارهم ومصالحهم وحتى أفعالهم يتحدون معا بغية

(1) - خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود: مرجع سابق، ص 84.

(2) - نفس المرجع، ص 84.

تحقيق أهداف التنظيم الاقتصادي ويمدنا بالحلول التي يحددها عند وجود توافق قيادي بين الأفراد في التنظيم ويمدهم بالاندماج ، إلا أن ومع كل ما هو جديد في نظرية باك والتي حدد فيها التنظيم الداخلي إلا أنه غفل عن توضيح الآليات الميكانيزمات التي تلجئ لها القيادة التنظيمية للوصول إلى أهداف التنظيم التي ينبغي أن تدمج مع بعضها البعض والصادرة عن أفعال تنظيمية للأفراد في جماعة لأن اختلاف أفعال الأفراد وتناقض الوسيلة مع الهدف تخلق لنا ما يعرف بالأنومية التنظيمية ولا يصبح هناك تنظيم ذو ضوابط قانونية عقلانية.

3-2- نظرية التعلم لـ "كريس أرجريس":

كما ذهب "أرجريس" في نظريته حول التعلم التنظيمي ودراسة التناقض بين الفرد والتنظيم إلى الانطلاق من مسلمة مفادها "أنه لا بد من فهم خصائص الفرد وخصائص التنظيم لأن الفعل الناجم عن هذا التفاعل هو الذي يشكل العلاقات التنظيمية هذه العلاقات تتشكل في نسقين متميزان بل متعارضين في الأهداف والحاجات.⁽¹⁾" أي أن التنظيم يحتوي على عنصرين مهمين فلا يوجد تنظيم بدون أفراد، أو أفراد بدون تنظيم، في كثير من الأحيان يكون تعارض أو تكامل بين هذين العنصرين، فهناك مميزات شخصية للعامل كما أن هناك مميزات للتنظيم الرسمي، وعليه فإن "أرجريس" قدم فهما حول كيفية تأثير التعلم على فعالية المنظمة وقدرتها على تحقيق التكيف والتميز في أدائها من خلال أشكال التعلم المختلفة، وعلى الرغم من توجه "كريس أرجريس" بالاهتمام بالفهم التطويري نحو فهم مميزات الفرد كشخص عامل يتفاعل مع مميزات التنظيم وإبرازه لهذا التناقض لكنه لم يحدد بدقة كيف يمكن للتنظيمات والقائمين عليها أن تشغل الكفاءات والقدرات الأساسية والتخفيف من حدة التناقض بينهما ومن مميزات التنظيم وهنا يبدأ يظهر الممارسات والأفعال الانعكاسية في التنظيم الاقتصادي هذا ما يتجلى في التناقض الذي يمارسه العامل يوميا في التنظيم لأجل تحقيق التكيف والتخفيف من حدة التوتر والضغوط التنظيمية الرسمية القانونية، وهو ما أطلق عليه "أرجريس" باستخدام أساليب الدفاعات النفسية كالتبرير والاسقاط والعدوانية، هذه الممارسات التي يمارسها الفاعل في التنظيم تعبر عن الأنومية التنظيمية إذ تصبح الغاية تبرر الوسيلة، وتثير اللامبالاة بالسلطة وتشكيل جماعات وتنظيم غير رسمية يكونوا أكثر استقلالية وتبريرا لأنواعها التنظيمية ذلك بغرض تحقيق أهدافهم. لذلك يقترح "أرجريس" نظرية التعلم التنظيمي أي يجب خلق التعلم التنظيمي لتجنب الوضع في الممارسات الأنومية التنظيمية واللامعيارية في التنظيم وكما فسره "باك" في نظريته حول خلق تنظيم مشترك

(1) - صبرينة حديدان: مرجع سابق، ص 78.

يقوم على التجانس والتكامل على الرغم من وجود خلل في البناء التنظيمي ولكن وجب خلق التكامل والتشارك في التعليم ذلك بما يسمح بتجاوز الأفعال الانعكاسية.

3-3- نظرية اتخاذ القرار لـ"هربرت سيمون Herbert Simon"

يعتبر "هربرت سيمون" من أبرز رواد نظرية اتخاذ القرار نظرا لإنتاجه العلمي في مجال المنظمات وعمليات اتخاذ القرار فيها، حيث انطلقت هذه النظرية من مبدأ أساسي هو الاختيار بين البدائل لحل المشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التنظيم، "قد اقترن اسم "هربرت سيمون" بنظرية اتخاذ القرارات الإدارية حيث قدم تصورا واضحا لهذه العملية بالشكل الذي أبرز أهمية القرار في تحليل، ودراسة سلوك المنظمة، فالسلوك الرشيد للمنظمة في نظر سيمون يتجه إلى المفاضلة بين البدائل المتاحة، ويعد اختيار البديل السليم منها، وقد أكد "سيمون" على مفهوم الرضا بأقل من الحد الأقصى من المنافع المحققة⁽¹⁾. حيث يرى "سيمون" ان نظرية اتخاذ القرار هي الحل للكثير من مشاكل التنظيم الاقتصادي لاعتمادها على المعرفة الافتراضية التي توصلهم للحلول اللازمة في ظل فقدان المعلومات الصحيحة وغياب الوعي اللازم حول النموذج العقلاني أو القانوني المعمول به داخل التنظيم، "كما تستمد المنظمة الاقتصادية قوتها في تحقيق أهدافها من خلال إسهامات الأعضاء فيها، كما تعد المغريات المقدمة للأعضاء أسلوبا هدفا لتعميق الولاء للمنظمة مقابل الاسهامات المقدمة، ولذلك تعد المقابلة بينهما معيارا رئيسيا في اظهار قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف من خلال خلق التوازن بين المغريات المقدمة للأعضاء واسهاماتهم في أوجه نشاط المنظمة بغية تحقيق أهدافها"⁽²⁾، أي أن تحقيق أهداف المنظمة يكون من خلال اسهامات أعضائها والموازنة بينها وبين المغريات المقدمة لهم، وتتطلق نظرية اتخاذ القرار من مبدأ أساسي هو الاختيار بين البدائل لحل المشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التنظيم واسباس هذه المشكلات هو المورد البشري الدافع لصنع القرار حيث يرتبط هذا الأخير بطبيعة الاستراتيجيات المتخذة من خلال صنع البدائل والمفاضلة بينها، ويعد اختبار البديل الأفضل تعبيرا رشيدا عن قدرة الإدارة على المفاضلة واختيار البديل السليم منه، كما يرى "سيمون" أن نظرية اتخاذ القرار هي الحل للكثير من مشاكل التنظيم الاقتصادي لاعتمادها على المعرفة الافتراضية التي توصلهم للحلول اللازمة في ظل فقدان المعلومات الصحيحة وغياب الوعي اللازم حول النموذج العقلاني أو القانوني المعمول به داخل التنظيم في ظل اللامركزية في اتخاذ القرارات ، وعليه فحسب هذه النظرية فإن متخذ القرار والذي هو رب العمل يكون بطريقة عقلانية لكن هذه العقلانية ليست مطلقة لأنه يغيب عن متخذ القرار والظروف

(1) - خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم حمود: مرجع سابق، ص 99.

(2) - نفس المرجع ، ص 100.

المرتبطة بالقرار، أي البدائل التي يستعملها متخذ القرار لا يعلمها بشكل مطلق ومدى قدرتها على تحقيق الهدف، وعليه تدخل عدة مؤشرات على القرار النهائي للمدير، هذا الأخير الذي يتأثر بآراء الهيئات الاستشارية، والمتغيرات الداخلية والخارجية للتنظيم ومن ثم فإن القرار النهائي لا يكون عقلاني مطلق حسب "سيمون" فإن العقلانية تخضع للنسبية في التنظيم وتظهر حسابات غير قانونية وعقلانية ومن هنا ينتج التوتر في اتخاذ القرارات ذلك ما تعبر عنه الدراسة الحالية باللامعيارية في التنظيم واللاقانون أي يصبح القانون نسبي، وتصح القواعد القانونية نسبية تمارس السلطة والجبر والالزام في إطار القانون التنظيمي، ويحدث خلل في عملية اتخاذ القرارات فالعامل سواء كان إطاراً أو عامل تحكم فإن هناك مؤثرات خارجية وداخلية قد تؤثر وتوجه أفعاله بطريقة أو بأخرى وبالتالي يصعب التحكم في أفعاله وردود أفعاله مما يعيق عملية صنع القرار السليم.

3-4- النظرية الموقفية:

تشير هذه الأخيرة إلى أنه لا يوجد فعل واحد في القيادة يصلح لكل الأزمنة، والأمكنة، ولا توجد صفات ثابتة يجب أن تتوفر في المدير أو القائد يكون ناجحاً بل إن الموقف له أهمية بالغة في تحديد فعالية وكفاءة التنظيم، وفي هذه النظرية يتوقف النمط التنظيمي على نوع القائد والفاعل فيه ونوع الجماعة التي تشكل الموقف التنظيمي وطبيعته.

وفي هذا الصدد أورد "فلي وهاوس" في بعض المتغيرات التي تعد ذات أثر كبير في فاعلية القيادة في المجالات (المواقف) المختلفة حيث أنها تؤدي إلى ظهور قادة أكفاء في المواقف الأخرى. بالإضافة إلى طبيعة البيئة التنظيمية التي يعمل بها القائد وقوة الروابط والانسجام والتماسك الاجتماعي الفعال بين الجماعة، كما تلعب المتغيرات الأخرى دورها في القيادة مثل حجم الجماعة داخل التنظيم وعمر المنظمة وأنظمتها وتقاليدها وقيمها التنظيمية⁽¹⁾، وعلى هذا النحو يرى "فلي وهاوس" أن من يحدد القائد داخل التنظيم هي المتغيرات المحيطة بالقائد والتي لها أثرها على فعالية القيادة التنظيمية، ومنه فالمواقف التي تقع داخل التنظيم هي من تحدد نجاعة القائد ضف إلى داخل البيئة التنظيمية وجماعة الأفراد داخل التنظيم، فالموقف الناجح من القائد يجعل البقية أو الاتباع ينصاعون لأوامره كقائد والتزامهم بتقاليد وقيم التنظيم والتزامهم بمعاييرهم كون أفعال الجماعة تكون تنظيمية عقلانية خالية من الأفعال الانعكاسية التي تضر بقيم التنظيم.

(1) - خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم حمودة: المرجع السابق، ص ص 218، 219.

كما يرى "فريدريك فيدلر" هو الآخر في نظريته من خلال نموذج القيادة الموقفية أنه: "أدخل متغيرات الموقف في إطار نظري يفترض فيه أن كفاءة أداء الجماعة تعتمد على درجة التفاعل بين النمط القيادي وبين كل من الجماعة وطبيعة الموقف وطبقاً لنموذج "فيدلر" فإن فاعلية القائد تعتمد على متغير موقفي متشابه أطلق عليه الضبط الموقفي وهو أشار إليه "فيدلر" على كونه مدى السلطة التي يتيحها الموقف للقائد بهدف التأثير على أداء الآخرين"⁽¹⁾ ، خلص "فيدلر" في نظريته إلى أن التفاعل الحاصل بين جماعة التنظيم والطرف القيادي يجب أن يكون ذو كفاءة وأن فاعلية القائد تكمن في اعتماده على متغير مقترن بالموقف والذي يعتبر بمثابة قوة قانونية تمكنه من التأثير عليهم وجعلهم خاضعين له في إطار ما يسمح به التنظيم من خلال قيمة ومعايير التنظيمية، إلا أنه وبالمقابل إن لم يتمكن القائد في موقف ما من التأثير على مرؤوسيه داخل نسق التنظيمي فإنه يؤدي به إلى عدم الالتزام بالقيم التنظيمية ويفقد التنظيم معاييره ويصبح أفراد الجماعة لا تحكمهم ضوابط قانونية رسمية الذي يجعلهم يقومون بأفعال عكسية وربما انحرافية اتجاه التنظيم ويصبحون متهمين على قائدهم تنظيمياً لعدم نجاعته في موقف ما، فيفقد التنظيم معاييره وتخلق هنا ما يعرف باللامعيارية التنظيمية، لأن هذه النظرية لم تعطي حتى الآن إجابة كافية عن آثار المتغيرات بشكل يدعم افتراضات النظرية.

ترى الدراسة الحالية أن تعدد الأفعال التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية الحديثة حول الفعل العقلاني الفعل الاجتماعي، الفعل العاطفي المتوازن، كل هذه الأفعال تشكل مواقف مختلفة إذ لا توجد صفات ثابتة تحكم أفعال العاملين، سواء كانوا إطارات، عمال التنفيذ، عمال تحكم. وحسب النظرية الموقفية فإن القائد في موقف ما قد لا يصلح في موقف آخر فتجده إطار لكنه يجهل قواعد اللعبة، وقد تجده عامل تنفيذ ويعلم قواعد اللعبة التنظيمية، إذن فالكفاءة والفعالية لهذا العامل قد تتوقف على سمات وخصائص هي خاصة بالعامل، وقد تكون بنوع الجماعة والتنظيم الذي ينتمي إليه، ففوة الروابط والانسجام والتماسك الاجتماعي يزيد الفاعلية وبالتالي يزيد الإنتاج ويخلق تنظيم اقتصادي معياري، على عكس ما إذا تعددت المواقف وممارسة الأفعال، فالتنظيم الناجح الذي يتجنب الأفعال العقلانية تحت إطار ما يسمى السلطة القانونية وممارسة الفعل الاجتماعي تحت إطار ما يسمى بتحقيق التوافق والقيم التنظيمية، وممارسة الفعل العاطفي لتجاوز والتوفيق بين الفعل القانوني والفعل العاطفي الإنساني، أي لا يضر بالقواعد القانونية وأهداف المؤسسة عندما يتعاطف إنسانياً واجتماعياً في بعض المواقف التنظيمية.

(1) - بن سليم حسين: القيادة المدرسية وإدارة مشروع المؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم، في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 101.

3-5- نظرية التحليل الاستراتيجي "لميشال كروزيه Crozier":

" اهتم "ميشال كروزيه" في كتابه الظاهرة البيروقراطية سنة 1964، بدراسة مظاهر السلطة داخل التنظيمات، كما أكد بصفة أساسية على بعد فاعل على الفاعلين الاجتماعيين وعلى استراتيجياتهم داخل التنظيم، أما عن مظاهر التنظيم البيروقراطي فيمكن حصرها في ثلاث مظاهر أولها يتمثل في عدم شعور العاملين بالانتماء إلى تنظيم موحد وعدم ادراكهم لأهداف التنظيم العامة، أما المظهر الثاني يتمثل في جمود الروتين وانفصال الأفراد عن بعضهم ويتمثل المظهر الثالث في تركيز السلطة واتخاذ القرارات في أيدي فئة قليلة، في أعلى المستويات الإدارية بعيدة عن الاحتكاك اليوم بال جماهير"⁽¹⁾، ويرى كروزيه من خلال تركيزه على مظاهر السلطة داخل التنظيم بأن الأمر متعلق بعلاقات السلطة التي حلها داخل التنظيم إذ لم تكون هناك علاقة بين الفاعلين في التنظيم ومن يحكمهم فحسب لن تحقق أهداف التنظيم فيغيب الالتزام الوظيفي للعاملين ويحل محله التأكيد الوظيفي وخص بذكر كروزيه من خلال حصره لمظاهر التنظيم في ثلاث حالات منها عدم شعور العاملين بالانتماء للتنظيم ومنه عدم الامتثال للقواعد القانونية ، كما ان مظهر جمود الروتين وانفصال الافراد عن بعضهم والذي تحدث عنه هو ما يسبب عدم التوافق الاجتماعي داخل التنظيم كما ذكر كذلك ان تركيز السلطة واتخاذ القرارات في ايدي فئة قليلة يؤثر بشكل سلبي على التنظيم كعدم فعاليته وتراجع الأداء الوظيفي للعاملين وهذا لا يخدم صالح التنظيم بل يسبب مشاكل على علاقات الفاعلين داخل التنظيم خصوصا لما يكون متخذو القرار في اعلى المستويات وبعيدين عن التشاور وتبادل الآراء مع الافراد الاخرين والفاعلين في التنظيم كل حسب دوره كما أشار ميشال كروزيه الى ان التحليل الاستراتيجي عنده يهدف إلى "الاهتمام بالكيفية التي يتم بها عملية بناء العمل الاجتماعي من قبل مختلف الفاعلين داخل التنظيم، انطلاقا من أن الفاعلون يلجئون إلى تنسيق أفعالهم الجماعية بغية تحقيق الأهداف والاستراتيجيات الخاصة بهم، أي دراسة مناورات السلطة وسياسة الفاعلين داخل المنظمة سيما وأن هذه الأخيرة تخضع لتقلبات وتغيرات البيئة الخارجية، وهو يتم من خلال الفحص الداخلي للتنظيم لمعرفة احتياجات الفاعلين من خلال سلوكياتهم زيادة على فهم تقلبات البيئة الخارجية للتنظيم ومناورات السلطة والفاعلين فيها"⁽²⁾، أي أن كروزيه اهتم بالطريقة والوسيلة التي يتم من خلالها بناء الفعل الاجتماعي من خلال الفاعلين والقائمين عليه داخل التنظيم من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة والاستراتيجيات المتعلقة بهم، وكون أن البيئة الخارجية هي من تحدد سياسة الفاعلين داخل المنظمة وأحكام السلطة هذا ما جعل كروزيه يدرس هذه المناورات وأخص بدراسته فحص التنظيم من الداخل والخارج لمعرفة احتياجات الفاعلين والسبب في عدم تلبية

(1) - فضيلة سيباوي: مرجع سابق، ص 115.

(2) - نفس المرجع، ص 118.

احتياجاتهم الذي يؤدي إلى عدم قيامهم بوظائفهم وعدم الامتثال للقوانين وينتج ما يعرف باللاقاعدية واللاقانون في التنظيم ومنه عدم تحقق الأهداف ويفقد التنظيم معاييرها وتصبح اللامعيارية هي من تحكم التنظيم وهذا ما يؤدي إلى الأنومية داخل التنظيم وغياب القيم التنظيمية "يدرس التحليل الاستراتيجي علاقات السلطة في التنظيم من خلال إقرار وجود التعاون بين الفاعلين، بمعنى أن كل فعل جماعي قائم على حد أدنى من الاندماج، ومن ثم لا يعد التنظيم معطى طبيعياً بل بناء فعل جماعي الذي لا يحدد كلمة سلوك المديرين"⁽¹⁾، أي أن تعاون الأفراد داخل التنظيم الاقتصادي هو من يخلق الاندماج والتكامل ومنه تحقيق التوافق الاجتماعي في التنظيم والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي للعمال.

وترى الدراسة الحالية أن العاملين وباعتبارهم فاعلين في التنظيم فإن لهم مواقف معينة اتجاه التنظيم تتعدد هذه المواقف حسب نمط اللعبة الاستراتيجية المتبعة في التنظيم، وفق مجموعة من الأهداف الشخصية والاستراتيجيات التي يتبعها كل فاعل، هذا التنوع في الاستراتيجيات والأهداف يخلق التوتر داخل النسق انطلاقاً من استغلال كل ما هو موجود في التنظيم وبالتالي يتصدع النسق في بؤرة من الغموض نتيجة التصورات التي يرسمها الفاعلون لتحقيق أهدافهم ومنافعهم وبالتالي يصبح التنظيم لا معياري، بالمعنى الذي يحمله كل فاعل وأن العلاقات هي علاقات سلطة وأن هذه السلطة لا تتحدد بالقانون بل هي علاقة تبادلية ذلك بعدم توقع أفعال الفاعلين وبتخاذ الدراسة الحالية للاقانون واللاقاعدية مؤشرات لها ترى أن الفاعلين داخل النسق حسب التحليل الاستراتيجي يؤدي بالتنظيم الاقتصادي إلى الزوال، والتصدع والاضطراب في تنسيق القيم التنظيمية والمعايير التي توجه الفعل التنظيمي فعلاقة الفاعل بالتنظيم علاقة مصلحة في شكل استراتيجيات وأهداف معينة يسعى إلى تحقيقها في تبعية للرئيس للمرؤوس، العامل لرب العمل ضف إلى هذا معيار السلطة الفعلية في هذه النظرية يقدم على الخبرة والتخصص المهني النادر وهو ما لا يتماشى مع الواقع الفعلي للتنظيمات الحديثة، فالفاعل أو ما يسمى بالعامل في التنظيم الاقتصادي ليس بالضرورة يساهم في حل المشاكل العالقة بل يلجأ للتفاوض وفق استراتيجية قد تخدم مصالحه في موقف من المواقف وقد تستعمل القواعد القانونية لتبرير أفعاله فيتفوق العامل كفاعل في تشكيل علاقات السلطة نظراً لتحكمه في هذه القواعد القانونية في شق الفعل الملموس الذي يشكل فيها علاقات فعلية وليست رسمية، أي أن علاقاتهم تحددتها التفاعلات اليومية وليست الوظيفية كل هذا يخلق نوع من الاضطرابات والفوضى فيما يجب على الفاعل أخذه وتركه.

(1)- عبد القادر أبو شنب: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، النظرية والمفاهيم، جامعة سعد دحلب، البلدية، العدد 16، جوان 2007، ص 248.

3-6- نظرية الإدارة اليابانية (Z) لوليام أوتشي William Ouchi

"وضع وليام أوتشي William Ouchi نظرية (z) في بداية الثمانينات 1981 ، وقد لاحظ تفوق إنتاجية المؤسسات اليابانية في أمريكا على المؤسسات الأمريكية بالرغم من تفوق الأخيرة في عناصر الإنتاج من رأس المال وعدد العاملين، وقد عبر "أوتشي" عن سر التفوق الياباني على الأسلوب الإداري في المنظمات الإدارية، لذلك يرى أنه يتعين على المؤسسات الأمريكية لحل مشكلة الإنتاجية التعلم من اليابانية كيفية إدارة العنصر البشري، فالإدارة اليابانية تدور حول فلسفة مفادها خلق العامل السعيد في عمله"⁽¹⁾، أي أن الإدارة اليابانية تهتم بالعنصر البشري وتوفير الجو الملائم له في مكان عمله، كما أن الأسلوب الياباني يمثل نوعاً من التكيف الاجتماعي للمنظمة مع القيم السائدة في المجتمع والتي يجلبها العامل إلى مكان عمله، كما تعمل الإدارة اليابانية على توظيف العمال مدى الحياة مما يحقق الاستقرار الوظيفي لهم ويعمق الولاء للتنظيم من العامل اتجاه منظمته ويعزز انتمائه إليها، كما يرى "أوتشي" أن نظرية (Z) تقوم على ثلاث مبادئ وهي "مبدأ الثقة من منطلق أن الثقة والإنتاجية عنصران تربطهما علاقة طردية، أي كلما زادت الثقة بالعامل زادت إنتاجيته، مبدأ الثقة والمودة والذي تميز به المجتمع الياباني من تماسك اجتماعي وعلاقات اجتماعية ومودة متبادلة بين أفراد الأسرة الواحدة وانعكس ذلك على المنظمات، حيث ينظر العامل فيها إلى صاحب المنظمة باعتباره رب أسرة يعمل في كنفه، مبدأ الحدق والمهارة والتي تعني مهارة الإشراف حيث يتوجب على المشرف التعرف على أحوال العاملين وأنماط سلوكهم ومهاراتهم مما يمكنه من تكوين فرق عمل متجانسة تحت إشرافه تكون قادرة على التعاون وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، كما تمكنه هذه المعرفة من بث روح التعاون والثقة بين مرؤوسيه"⁽²⁾. أي أن نظرية Z تبنى على هذه المبادئ الثلاثة من أجل خلق البيئة المناسبة لنجاح العملية الإنتاجية في التنظيم الاقتصادي، ضف إلى ذلك السمات التي تعتمدها هذه النظرية كالوظيفة طويلة الأمد والمسارات الوظيفية معتدلة التخصص والمسؤوليات الفردية والقرارات بالمشاركة والتي تطبقها الإدارة اليابانية في المستويات الإدارية العليا حتى تكون قدوة لباقي المستويات، وترى الدراسة الحالية وبتخاذها للثقة التنظيمية أحد مؤشراتها فإن التنظيم الاقتصادي الذي يكون فيه ثقة متبادلة بين العامل ورب العمل وبين المسؤولين والعمال يكون مجتمع وتنظيم فعال وذو كفاءة تنظيمية أساس النجاح هو الثقة التنظيمية المتبادلة بين أعضاء التنظيم ككل ذلك بوضع أهداف الفرد محل التحقيق والاشباع والاهتمام بالعنصر البشري في التنظيم وبالتالي تزيد الفعالية والكفاءة فبغياها تصبح الأفعال التنظيمية أفعال انعكاسية غير موجه نحو قيمة وتقعد القوانين احترامها ونجاحتها.

(1) - جمال أبو شنب، علم اجتماع وقضايا السلوك الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، ط 1، مصر 1999، ص 57.

(2) - نفس المرجع، ص 58.

4- النظرية السوسولوجية الجديدة:

4-1- نظرية التعاقد أو الاتفاق لـ "Boltanski Luc 1940":

"تسعى هذه النظرية إلى معالجة مسألة تجاوز فاعلين ذوي مبادئ قواعد غير متجانسة وتفاعلها مع بعضها البعض لتفسير عمل مجموعة انسانية أو مجتمع أو تنظيم، وقد تناولت مسألة مهمة تتمثل في التنسيق بين الأفعال الفردية بهدف فهم كيف تشكل منطقا عاما، وما هي الموارد التي يجب تجنيدها لاستقرا هذا المنطق العام، ويتم التوصل إلى حلول وسيط وتكوين الاتفاقيات والمبررات التي تقوم عليها هذه الافعال"⁽¹⁾، فأساس هذه النظرية هو الاتفاقيات كمعالجة للأفعال بهدف فهم عملية تشكل منطق الفهم في أي نسق سواء كان تنظيم أو جماعة أو مؤسسة حيث انطلق الباحثان "لوك بوستي" و"أندري أورليان" من هذا المنطق لفهم عملية التعاقد والاتفاق بين أطراف التنظيم وعلى أي أساس يمكن تشكيل هذه الاتفاقيات فأبي تنظيم يحتوي على مبادئ وأفعال متناقضة ومختلفة لذلك من الضرورة وجود اتفاقيات معينة تحكم العلاقات التنظيمية، ترى نظرية التعاقد أن المسعى الأساسي لها هو تناول العلاقة بين الاتفاق والخلاف وللوصول إلى هذا يتبنى الباحثان إطار تصوري تحليل حول منطق الأفعال المختلفة أو ما يسموه بالعوامل وتناول العلاقة بين الافراد والجماعات بغية الوصول إلى تحقيق العدالة في العلاقات هادفين إلى التعرف على المبادئ والمعادلات والقيم المرجعية التي يستند عليها الأفراد للتعبير عن عدم موافقتهم دون اللجوء للعنف"⁽²⁾، أي أن الاتفاق هو الحل لتجاوز التناقض داخل التنظيم، وترى الدراسة الحالية أن العاملين باعتبارهم فاعلين في التنظيم الاقتصادي فإنهم بالضرورة يسعون إلى تشكيل شبكة من العلاقات والاتفاقيات لتمرير أعمالهم تكون هذه العلاقات في أشكال رسمية وقد تكون غير رسمية يتم الاتفاق والتعاقد فيما بينهم في إطار قانوني قيمي يتجاوزون فيه العنف للتعبير عن آرائهم وأفكارهم المختلفة في إطار التنظيم والعمل الذين ينخرطون فيه مقابل الفعالية والإنتاج في التنظيم بغض النظر عن طبيعة هذه الاتفاقيات أو ما أسماه الباحثان بالمدينة الصناعية والتي فيها يكون المبدأ الأسمى الذي يحكم المصلحة المشتركة هو الفعالية أي مبدأ العمل الجماعي كغاية يسعى إلى تحقيقها كل تنظيم والعدالة التي توجه العلاقات التي يشكلها العامل والتي تستند إلى قيم مرجعية يضعها التنظيم الذي ينتمي إليه وفق اتفاقية العمل.

(1)-صبرينة حديدان، المرجع السابق، ص 160.

(2)-نفس المرجع، ص 164.

4-2- نظرية الترجمة عند "Michel Callon (1945) Buruno Latour (1947):"

" في بداية الثمانينات قام الباحثان الفرنسيان "ميشال كالون" و"برونو لاتور" بتقديم هذه النظرية التي هدفت إلى تغيير النظرة التي يحملها الباحثون عن التجديد، وتحديد شروط الإنتاج وتداول الابتكار التقني والمعرفة العلمية". أي أن هذه النظرية تهدف إلى معرفة العلاقة بين العلم والتقنية وكيف يتم إنتاج العلم والتقنية وإثبات فعاليته أي ترقية هذه العلاقة، "سعى الباحثان لتأكيد على أن التجديد يتجاهل الحدود التنظيمية ويتمحور المفهوم الأساسي لهذا التجديد حول مفهوم العمل الجماعي بناء على نموذج تحليلي خاص حول مفهوم "مترجم الشبكات" أو الاتفاق⁽¹⁾. أي أن هناك خصائص تتميز بها هذه النظرية كونها تحتوي على مفاهيم رئيسية بدورها تشكل هذه النظرية حيث ركز الباحثان على خصائص هذه المفاهيم لفهم التجديد.

"استند ميشال كالون" في بناء هذه النظرية على نموده في التحليل حول حادثة توافق سان جاك في خليج سان بريو لفهم وتحليل التجديد التنظيمي وإنتاج معرفة جديدة حول فعالية هذا البرنامج الذي أطلقه⁽²⁾ بمعنى أن التوفيق بين مجموعة من الفاعلين المتعددين والمختلفين يساعد في إنتاج المعرفة حول ظاهرة معينة لا بد ممن توفر تقنية تقود هذه المعرفة يتفاعل الفاعلين حولها وحسب طبيعة المجتمع الذي تكون فيه هذه المعرفة، "أما الترجمة فمن أجل تعبئة جميع الفاعلين لا بد من وجود سلسلة معارف أساسية حول ظاهرة ولا بد من ترجمتها كحاجة اقتصادية وكضرورة محافظة على النوع⁽³⁾، وبالتالي فإن هذه النظرية تقوم على التجديد من خلال التجربة التي تكون بين العلم والمعرفة والتقنية فلا توجد فعل بدون فاعل وترى الدراسة الحالية أن التنظيم الاقتصادي الحديث كغيره من الأنساق يضم مجموعة ممن الفاعلين ويسعى كل فاعل إلى تحقيق فعاليته ووجوده داخل التنظيم من خلال جملة من الأفعال والممارسات التنظيمية يترجمها في أفعال يعبر فيها عن تواجده ويسعى إلى تطوير علاقات تنظيمية وتحقيق الاستمرار، وتنسيق الجهود لتحقيق أهداف، ومصالح معينة قد يكون هذا التطوير وبذل الجهد لأجل تحقيق مصالح مختلفة، وقد يكون لإنشاء مشروع يعود بالمنفعة على التنظيم ككل فإذا كان يحقق مصلحة فردية فبالضرورة يشجع على خلق ممارسات انعكاسية مصلحة في التنظيم أو ما يسمى بالأنومية في التنظيم نتيجة التناقض بين ما يريد الفاعل وما هو عليه في التنظيم.

(1) صبرينة حديدان: المرجع السابق نفس المرجع، ص 160.

(2) نفس المرجع، ص 162.

(3) نفس المرجع، ص ص 162-163.

4-3- نظرية منطق الفعل ل "فيليب برونو Ph. Bernaux":

قدم "فيليب برونو" في كتابه علم اجتماع المؤسسات سنة 1995 إعداد شبكة لتحليل منطق الفعل داخل التنظيمات حيث سعى لأن يبين لنا تحديد المعنى الذي يعطيه كل فاعل لفعله من خلال ما أسماه منطق الفعل وبالنسبة له فإن بناء الاتفاقات هو إعادة بناء للهويات، وانتاج للمعايير والسلوكيات الملائمة كلها ناتجة عن الطريقة التي يمثل به الفاعلون ادوارهم داخل التنظيمات وبتعبير آخر فإن الفاعل لا يتصرف بالنظر الى وظيفته فقط ولكن أيضا قياسا لخبرته وذاكرته باختصار "منطق الفعل" فاعل ما هو نتاج لماضيه ولممارسته الفعلية من خلال وضعيات العمل"، أي أن "فيليب برونو" فهمه لمنطق الفعل فإن الاختلاف القائم بين الفاعلين في التنظيم ناتج في الواقع عن التمثلات المختلفة للضغوط والوضعيات الاجتماعية ومعناه أن الوضعيات الاجتماعية التي يعيشها الفرد العامل تؤثر، وبشكل مباشرة على عمل الفرد، وما يقدمه داخل تنظيم الذي ينتمي اليه وهذا التأثير قد يكون سلبيا ويساهم في خلق مشاكل في بيئة العمل ويؤثر كذلك على العلاقات فيجعل الفعل بدون منطق وفي مفهوم اخر يجعل الفعل غير عقلاني تجاه التنظيم والذي يؤدي إلى نشوء الفعل العاطفي، وما ينجز عنه من انعدام للثقة التنظيمية والمساس كذلك بالهوية عند الفاعلين بالتنظيم، لذلك سعى "برونو" للأعداد شبكة من أجل تحليل منطق الفعل لأفعال الفاعلين في التنظيم لأن الفاعل حسبه لا يتصرف بحسب وضعيته، وإنما استنادا على خبرته وتجربته، وحتى ذاكرته لأن منطق الفعل يصدر، أو ينتج من ماضي و ممارسات الفاعلين خلال الوضعيات التي عملوا بها من قبل "وتكمن فكرة "برونو" في أن ترجمة منطق الفعل تتم بفهم الكيفية أو الطريقة التي ينمو بها كل واحد أمام مشكلة معينة أي ليس حسب الفعل الذي هو فيه، ولكن أيضا حسب لعبة السلطة، عوالمه، وماضيه، إذ تشكل بصفة جوهرية من تمثلاته الخاصة"⁽¹⁾، أي أن منطق الفعل عند "برونو" يكمن في توضيح الطريقة التي نمت عليها كل فرد عامل، أو التي يواجه بها عندما يوضع أمام مشكلة معينة لا بالكيفية التي يكون بها فعله اتجاه المشكل الذي يتعارض معه كما ركز على ماضيه كيف كان ، وهذا ما يتعارض في حد ذاته مع الأفعال التنظيمية التي كان من الواجب أن تكون، فإنه بإهمال الأفعال والتركيز علي ماضي الفاعل فإنه بذلك أفسحت له المجال أن يكون فعله غير منطقي، لاعقلاني غير ممثل للقانون مما ينجم عنه عدم الفعالية في التنظيم ، وتجعل من أفعال الفاعلين في التنظيم أفعالا تهكمية ، وعليه فالتنظيم الاقتصادي باعتباره نسق يضم مجموعة من الافراد الفاعلين العاملين فإن لكل فاعل منطق الفعل الخاص به ،ولكل فرد يسعى إلى إعطاء معنى لأفعاله بناء على ما يعيشه في هذا التنظيم فهو يسعى الى تحقيق توافقه الاجتماعي فيما يرضي ويلبي حاجياته وفق القانون وقواعد تضبط هذه الأفعال وقد يواجه العامل صعوبات تعيق توافقه مما يؤثر على منطق الفعل

(1) - فضيلة سبساوي: مرجع سابق، ص130.

الخاص به وبالتالي ينتج أفعال انعكاسية قد تعبر عن عدم الرضا لذي هذا العامل ، وقد تكون بتراجع اداءه وعدم التزامه وظيفيا وبالتالي تنقص دوره وفعالته كما ان التمثلات والتصورات المختلفة للضغوط والوضعية الاجتماعية تؤثر سلبا على الأفعال التنظيمية ذلك لضعف وانعدام الثقة التنظيمية بين العامل ورب العمل فتصورات الإطار ليست كتصورات العامل وتصورات العامل تختلف عن تصورات رب العمل فحسب "علي الكنز" الاطار يتصور لنفسه الوعي الذي يشكله من خلال السلطة القانونية بينما العامل يتمثل نفسه حسب "جمال غريد" عامل يجهل قواعد اللعبة المعمول بها في الصناعة وبالتالي يخلق ما سماه بالعامل الشائع والذي يعبر عن العامل اللاقانوني، اللامعاري، هذا التناقص الذي يشكل منطق الفعل التنظيمي هو ما يخلق اختلافات وتوترات ومعوقات في النسق التنظيمي والذي من شأنه أن يعيق تطور وتقدم التنظيم الحديث ذلك لأنها تعاني من ممارسات الانعكاسية الذي يساهم في انتاجه كل الفاعلين من عمال وإطارات وغيرهم ، وبالتالي طغيان صورة نمطية للعاملين داخل مكان العمل أنهم غير مبالين، يتمتعون باللائنضباط وعدم الامتثال للقواعد القانونية ، وبالتالي تشيع الممارسات الأنومية بشكل مباشر وواضح تحت إطار ما يسمى السلطة القانونية.

4-4- نظرية التشكيل "لأنطوني جينز Giddens":

" قدم "أنطوني جينز" أفكاره في كتابه "تشكيل المجتمع" الذي أصدره سنة 1984 والذي حاول فيه أن يجمع بين علم الاجتماع، البنى الاجتماعية وعلم الاجتماع فكل الفاعلين، حيث عرف "جينز" البناء على أنه عبارة عن تقدم أو سير للعلاقات الاجتماعية التي تبني في الزمن وفي المجال عبر ثنائية البنية إذا بالنسبة لنظرية البناء الفاعلون الاجتماعيون وذوي الكفاءات وهي ترتكز على قدرة تأملية لدى هؤلاء الفاعلون والذين يأترون سلوكيات يومية على التنظيم ، أي بما معناه أنهم قادرون على فهم ما يقومون به أثناء قيامهم به"⁽¹⁾. هذا يبين سعي "جينز" في كتابه لتبيان أنه لا يوجد تفريق بين علم اجتماع أفعال الفاعلين وعلم اجتماع البنى الاجتماعية بل يجب ضمهما معا لتخلص من الفجوة الظاهرة بين الفعل والبنية حيث يرى أن للفعل أهمية كبيرة في تشكيل البنية الاجتماعية ، وحسبه فالفعل يشير إلى قدرة الأفراد على التصرف بشكل مستقل ، وكذلك قدرتهم على العمل باختياراتهم الحرة الخاصة، لكن هذا قد ينعكس سلبا على التنظيم كون الأفراد يقومون بأفعال مستقل عما يتطلبه التنظيم فهذا قد يؤدي إلى أفعال انعكاسية لا تخدم أهداف ومصالح التنظيم بل تجعلهم لا يمثلون للقانون "أما البنية حسب "جينز" فهي تختلف عن الفعل حيث تشير إلى التأثيرات الخارجية والخارجة عن قدرة الأفراد، والتي تحدد اختيارات الأفراد وفرص اختياراتهم وما يمتلكون، أي أن هناك

(1) - فضيلة سيباوي: المرجع السابق، ص ص 130 و131.

قوة خارجية تشكل السلوك، وتعدد الاختيارات، وليس للأفراد أي دور مؤثر مباشر في هذا التشكيل⁽¹⁾ ومعناه أن هناك قوة لا يتحكم فيها الأفراد بل هي من تتحكم في أفعالهم من حيث تحديد اختياراتهم والأفعال التي يقومون بها ويمكن القول إن هذه القوة تدخل ضمنها الأبنية الاجتماعية وقواعد وقوانين التنظيم التابع لها الفرد والتي تلزمه الامتثال لها وهي من تحكم أفعالهم لذلك لا يجب على الفرد مخالفتها وإلا يفقد الفرد هويته التنظيمية ويعم اللاقانون داخل التنظيم.

يبدأ "جيدنز" بالفاعلين الذين يراقبون أنشطتهم بصفة مباشرة بالإضافة إلى بيئاتهم الطبيعية والاجتماعية ويكون الفاعلون قادرين على الفهم المتواصل لأسباب أفعالهم، ولدى الفاعلين دوافع الفعل وهذه الدوافع تحتوي على الرغبات التي تحتوي على الفعل وعلى الرغم من أن مراقبة الانعكاسية، والترشيد يتضمنها الفعل بصفة مستمرة فإنه من الأفضل أن تفكر في الدوافع على أنها بمثابة دافعية للفعل، وتحدد الدوافع الغاية العامة للفعل، وقد بدل جيدنز جهدا ليفصل الفعل عن النوايا لأنه كان يريد أن يوضح أن ما ينتهي إليه الفاعلون غالبا ما يكون مختلفا عما كانوا يقصدونه، لأن الأفراد داخل التنظيم لهم المقدرة على التأثير ولا يعد الفرد فاعلا كون أفعاله ليست لها القدرة على التأثير، لذلك حسب "جيدنز" الفاعلين دائما يكونوا مراقبين لوظائفهم والأنشطة التي يقومون بها ضف إلى ذلك مقدرتهم على فهم مسببات أفعالهم ودوافع تلك الأفعال لأن الفرد لما لا يراقب أفعاله داخل التنظيم فهذا لن يكون إيجابا عليه فمصلحة الفرد تكمن في مصلحة التنظيم وكل فعل بدون فهم سببه أراد فعله فهو يلغي التوافق الاجتماعي، وهذا ما جعل جيدنز يدعو إلى ضرورة التفكير في الدوافع كونها من تحدد الغاية العامة للفعل لأن غاية وأهداف التنظيم لا تتحقق إلا من خلال أفعال الأفراد الفاعلين فيه وإن لم يتم الفصل في نوايا الفاعلين ومقاصدهم من أفعالهم لأن الأفعال المقصودة غالبا ما يكون لها نتائج غير مقصودة، لأن أهداف التنظيم لا يمكن أن تتحقق بنتائج الأفعال غير مقصودة بل ينتج عنها عدم فعالية التنظيم كون الفاعل لم تفصل نواياه عن مقاصده الفعلية وهذا ما يعبر عن غياب الالتزام الوظيفي للفاعل وتنعدم الثقة التنظيمية فيه وظهور ما يعرف باللامعيارية.

وترى الدراسة الحالية أن ما تقدم به "أنطوني جيدنز" حول نظرية التشكيل التي يركز فيها على ثنائية البناء والوظيفة وتقدم وسير العلاقات الاجتماعية في إطار هذه الثنائية فإن التنظيم الاقتصادي في ممارساته اليومية يسعى إلى تشكيل شبكة من العلاقات لا تكون إلا في إطار التفاعل المتبادل بين الفاعلين الاجتماعيين في التنظيم، إذن فاختلال البناء بالضرورة يؤثر على الوظائف واختلال الوظائف يؤثر على البناء ككل وهو ما تعبر عنه الدراسة الحالية باللامعيارية التنظيمية التي تنتج عن اختلال التوازن بين القيم

(1)-فضيلة سبساوي: المرجع السابق، ص 132.

المعايير وبين القواعد والقوانين التنظيمية هذا الاختلاف ينتج تنظيم اقتصادي لا معياري في البناء والوظيفة وهذا ناتج عن الدوافع الفراد العاملين التي يريدون الوصول إليها.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تم عرض أهم النظريات السوسولوجية التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتم التوصل إلى أن كل نظرية النظريات السابقة الذكر ركزت وفسرت متغيرات الدراسة ممن زوايا مختلفة حيث نجد أن النظرية السوسولوجية الكلاسيكية البنائية الوظيفية ركزت في مقولاتها على تحليل نسقي مغلق للتنظيمات حيث تناولت الشق القيمي الاجتماعي التنظيمي لمتغير الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي، وذلك ما تجلى في مقولات "إميل دوركايم"، "ماكس فير"، "روبرت مرتون" و"تالكوت بارسونز" حيث تطرقوا لمفهوم الأنومية والفعل التنظيمي، بالإضافة إلى النظريات الكلاسيكية للتنظيم والعمل، والتي كان لها الإسهام الكبير في تفسير الظواهر التنظيمية في حقلها النظري حول موضوع الدراسة الحالية إذ تم عرض تصور نظري لهذه النظريات بمؤشراتها، مقولاتها، مفاهيمها ومبادئها فمنها ما ركز على الجانب المادي، الاقتصادي، المعنوي والاجتماعي كل هذه النظريات اهتمت بالموارد البشري داخل التنظيم واهتمت بالأفعال التي قد تنتج عن الممارسات الموجودة داخل التنظيمات، وعليه فكل نظرية تم عرضها تناولت الموضوع من زاوية معينة، إذ لا توجد نظرية شاملة ملمة تتعامل مع العنصر البشري بشكل متكامل، وفهم أفعاله، والتحكم في ردود أفعاله داخل التنظيم.



تمهيد

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية.

ثانياً: اللامعيارية التنظيمية.

1. في معنى اللاقاعدية اللاقانون.
2. العوامل المؤدية إلى ظهور اللامعيارية في التنظيم الاقتصادي.
3. التنظيم الاقتصادي في الجزائر وظهور اللامعيارية التنظيمية.

ثالثاً: انعدام القيم التنظيمية.

1. مشكلات التنشئة التنظيمية للقيم التنظيمية.

2. الهوية المعيارية القوية في مقابل الهوية اللامعيارية النفعية.

3. في معنى التوافق الاجتماعي.

1.3 العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي.

2.3 مظاهر التوافق الاجتماعي العكسي.

4. الأداء الوظيفي كقيمة تنظيمية.

5. الالتزام الوظيفي المعياري والوجداني مقابل الالتزام اللامعياري والمستمر.

6. أزمة الهوية التنظيمية في البناء التنظيمي للتنظيمات الاقتصادية الجزائرية.

رابعاً: التهكم التنظيمي والأفعال الانعكاسية في التنظيم.

1. الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

2. في معنى التهكم التنظيمي.

3. أبعاد التهكم التنظيمي.

1.3 البعد المعرفي.

2.3 البعد الوجداني.

3.3 البعد السلوكي.

4- عوامل التهكم التنظيمي.

5- خصائص الشخصية المتهكمة.

6- الثقة التنظيمية كمؤشر لنجاح التنظيمات.

7- التمر الوظيفي.

7-1 التمر الوظيفي في بيئة العمل

7-1- أسباب التمر الوظيفي

3.7. أنواع أفعال التتمر في مكان العمل.

4.7. أثار أفعال التتمر في مكان العمل.

8. التأكيد الوظيفي.

1.8 عواقب وأثار العملية التأكيدية في الوسط التنظيمي.

2.8 أثار التأكيد الوظيفي على التنظيمات الاقتصادية.

3.8 أثار التأكيد الوظيفي على المجتمع.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تهدف الدراسة الحالية من خلال هذا الفصل إلى تقديم مفهوم الأنوميا التنظيمية والفعل التنظيمي كأحد أهم المفاهيم السوسولوجية، فبعدما تم عرضه في الفصول السابقة حول التحديد المفهومي، الإطار التصوري النظري والأدبيات السوسولوجية التي تناولت متغيراتها يأتي في هذا الفصل الانتقال إلى تحديد رؤية حول متغيرات وأبعاد ومؤشرات الدراسة في إطار ما يخدم الموضوع في سياق مفاهيمي وقراءات سوسولوجية سابقة في مجال سوسولوجيا التنظيمات مع وضع تصورات نظرية وفق ما يتم عرضه في الإطار النظري السابق دون الخروج عنه فيما يتعلق بأبعاد ومؤشرات الدراسة الحالية، وهذا ما يتم توضيحه بالتفصيل في هذا الفصل

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية.

«ترجع الجذور التاريخية لمفهوم الأنومية إلى الشاعر الأثيني "solon"، والذي عبر عنها بكلمة "enomie" قبل 600 ع.ق.م في قصيدة تحمل نفس الإسم للإشارة إلى ضرورة اعتماد النظام، والإنصاف والعدالة في المجتمع»⁽¹⁾، هذا المعنى الذي اتخذته "solon" لوصفه مفهوم الأنوميا ركز على النظام، والإنصاف، والعدالة باعتبار أن المجتمعات القديمة هي الأخرى كانت تعاني من الممارسات اللامعيارية الأنومية لذا حدد "solon" هذه الشروط التي يتوجب على المجتمع اعتمادها فمنها كانت طبيعة الحياة الاجتماعية للأفراد فإنه يتطلب وضع، وتحديد ضوابط للأفعال التي يقوم بها الفرد يومياً، «كما تعود جذور استخدام معنى الأنومية "Anomie" إلى تسمية يونانية قديمة تم استخدام معناها في عهد الإغريق مرورا بالقرون السابقة السابع، الثامن، والتاسع عشر فمن الناحية اللغوية فكلمة الأنومية كلمة يونانية قديمة "Anomes" والتي تتكون من جزئين "A" تعني غياب، "Nomes" تعني قانون و نظام، لذلك أستعمل هذا المفهوم لوصف المجتمع الفوضوي غير المستقر»⁽²⁾ من خلال ما تقدم يلاحظ انها تشير الى الفوضى وعدم الاستقرار هي المعنى الثابت للأنوميا في الفلسفة الإغريقية اليونانية، «ومن هذا المنطلق الفلسفي فإن الأنومية فلسفة دينية يونانية قديمة، وقد تم تفسيرها من وجهة نظر أفلاطون على أنها مبالغة، وفوضى، ومن ثم أعاد الفيلسوف الفرنسي "ماري غيو Jean Marie Guyau" عام 1887 الأنومية إلى مجال الفلسفة، وأكد أنها تعبر عن حالة عدم وجود قانون ثابت ومكتوب، يرى الفيلسوف "plato" أن الأنوميا تستخدم للإشارة إلى الشعور بفقدان السيطرة»⁽³⁾، ومن ثم فإن مفهوم الأنوميا في العصور القديمة تم تناوله كمفهوم فلسفي يعبر

(1) - هندايف محمد توفيق وكربن مصطفى خالد ناميدي: مرجع سابق، ص 122.

(2) - نفس المرجع، ص 122.

(3) - نفس المرجع، ص 122.

عن حالة الفوضى وانعدام النظام وفقدانه الشعور بالمسؤولية. إلا أن ظهور الأنومية كمصطلح لأول مرة ينسب إلى عالم الاجتماع الفرنسي "إيميل دوركايم" والذي قدم سنة 1893 نظريته حول الأنومية في الأدبيات العلمية في كتابة تقسيم العمل، ودراسته للظاهرة الاجتماعية باعتبارها ظاهرة سلبية حيث فتحت هذه الدراسة أفاقاً جديدة لظهور فرع جديد من فروع علم إجتماع لدراسة الانحراف والفعل الإنحرافي بالإضافة إلى دراسة حول الانتحار، والذي حدد فيها أنواع للانتحار وكان الانتحار الأنومي أحد الأنواع المهمة في دراسته»⁽¹⁾، هذا الإسهام الذي قدمه "إيميل دوركايم" كان بمثابة مرجع تبناه العديد من العلماء بعده نظراً للتنوع في مجالات دراسة هذا المفهوم علمياً على سبيل المثال "روبيرت ميرتون" والذي أكسبها طابعاً نظرياً في مجال تفسير السلوك الجانح، والانعكاسي المنحرف ودراسته للمجتمع الأمريكي»⁽²⁾ بعدها حاول "ماكيفر روبرت" تفسير الأنوميا تفسيراً نفسياً بأنها الاعتلال و التصدع في حاسة الفرد، وشعوره بالارتباط بالمجتمع، والعقم الروحي ودعم هذا القول "هاولد سول" بقوله أنها النقص في تحقيق التوحيد أو التوافق في جانب الأن الحقيقية للفرد، وعدم الشعور بتقدير الذات»⁽³⁾، من خلال هذه التعاريف يبين أن مجال تفسير هذا المفهوم قد نال اهتماماً في الفلسفة اليونانية ثم استخدامات علم الاجتماع ثم علم النفس.

«امتدت هذه الاستخدامات السوسولوجية لتشمل ما قدمه "كلورد Claward Richard" و "أوهين Ohin lioyd" وغيرهم من هؤلاء العلماء الذين ساهموا في تفسير الأنوميا وعن الأنومية التنظيمية فظهرت لأول مرة على يد "جروسكي Grusky" لوصف كيفية اضطراب الأعراف التقليدية على عمل المنظمة و الأفراد العاملين فيها»⁽⁴⁾ هذا المنطلق الذي قدمه "جروسكي" لوصف الأنومية التنظيمية بصفتها اضطراب في الأعراف التقليدية فهو لم يصطلح عليها بمفهوم الأنومية التنظيمية وإنما عبر عنها بكلمة اضطراب مما يدل على أنها وضعية وحالة سلبية قد تمس التنظيم، و الأفراد العاملين فيه، بعد نهاية القرن الماضي زاد الاهتمام بالأنومية التنظيمية سنة 1991 في دراسة "Shedd & Bachrache" ركزت الدراسة على أن الأنومية التنظيمية لها خطورة في المنظمات، بالإضافة إلى دراسة الباحثان "Remsled & Messner"، واللذان أطلقا عليها تسمية الأنومية المؤسساتية، وذلك بالارتكاز على ما قدمه سابقه»⁽⁵⁾، إذ اصطلح الباحثان عليها بالأنومية المؤسساتية بدلاً من الأنومية التنظيمية.

(1) - فائزة حلاسة: مرجع سابق، ص 203.

(2) - نجيب بوالماين: مرجع سابق، ص 79.

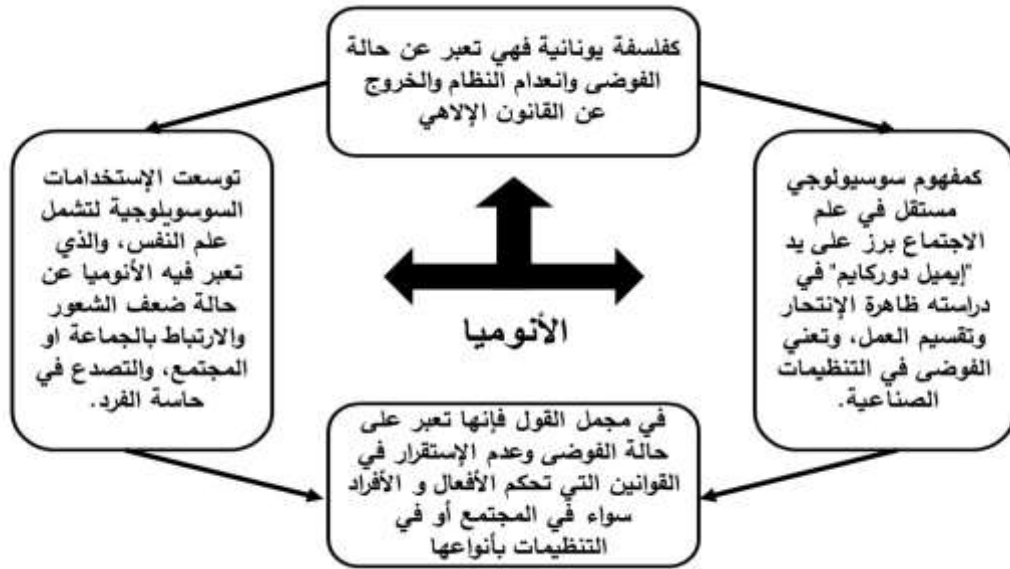
(3) - هندايف محمد توفيق وكربن مصطفى خالد ناميدي: مرجع سابق، ص 123.

(4) - نفس المرجع، ص 122.

(5) - نفس المرجع، ص 122.

كما أسس عالم اجتماع "Randy hodson" عام 1999 بحثه على نظرية الأنومية التي يمكن أن تحدث على مستوى المجموعات في مكان العمل، وعلى المستوى التنظيمي، وأكد ان الأخيرة من الناحية التشغيلية هي انعدام المعايير في مكان العمل»⁽¹⁾، حيث ركز "راندي" على انعدام المعايير كمؤشر للتعبير عن وجود للأنومية التنظيمية ، وبناء على ما تم تقديمه حول تطور مفهوم الأنومية التنظيمية فإن المجتمعات بشكل عام والتنظيمات بشكل خاص كانت ولا تزال تعاني من هذه الظاهرة ففي مجملها كانت تستخدم للدلالة على الحالة السلبية التي تتجلى في الأفعال وردود أفعال الأفراد نتيجة لما يكتسبونه من المجتمع والمحيط الذي يعيشون فيه، وفي التنظيمات التي يعملون فيها ذلك نتيجة تآكل منظومة القيم والقواعد التي تحكم هذه الأفعال والشكل الموالي يشرح التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية.

الشكل رقم (13): يبين التطور التاريخي لمفهوم الأنومية التنظيمية.



(1) - هندايف محمد توفيق وكريين مصطفى خالد ناميدي: المرجع السابق ، ص122.

ثانيا: اللامعيارية التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية.

«تعتبر المعايير "ميزان أو مقياس"، أو إطار مرجعي للخبرات، والإدراك الاجتماعي، وللاتجاهات الاجتماعية، والفعل التنظيمي»⁽¹⁾، حيث يحدد هذا الإطار ما يجب أن يكون عليه فعل الفرد، ويقوم بدوره على ضوابط، وقواعد تنظيمية للوصول إلى هدف معين كما يشمل هذا الإطار المرجعي على مجموعة من التعاليم التنظيمية، والمعايير التي يجب على الفرد تحقيقها.

انطلاقاً من هذه الاعتبارات للإطار المرجعي للمعايير، ومدى أهميتها في حياة الفرد، والتنظيم فإن المعايير تبقى عرضة لعدة تغيرات ذلك نتيجة وجود عوامل منها ما يساهم قوتها، واستمرارها، ومنها ما يؤدي ضعفها وزوالها حيث «تتمثل عوامل قوه المعايير في التماسك الذي يكون داخل الجماعة، ومدى جاذبيتهم لبعضهم البعض، وأنه كلما كان هناك إجماع عليها بين أكثر أفراد التنظيم كلما زادت الثقة لدى الفرد في تلك المعايير، وزاد تماسكها، وفعاليتها، وقوتها وكان الفعل تعاوني تشاركي، بينما هناك عوامل أخرى قد تؤدي إلى ضعف هذه المعايير ذلك نتيجة لضعف التماسك الجماعة، وعدم وضوحها، وعدم معاقبة المخالفين لها بالإضافة إلى عوامل شخصية كالاستغلال المبني على الثقة الزائدة في النفس، وقد تكون لانطواء الفرد، والفهم الخاطئ وجهله بوجود معايير تحكم الفرد، والتنظيم، وجماعة العمل»⁽²⁾.

وبما أن المجتمع شكل، والتنظيمات الاقتصادية بشكل خاص تشهد تطورات وتغيرات، فإنه بالضرورة توجد عوامل تؤثر في معايير هذه التنظيمات إذ تصبح المعايير عاملاً سلبياً تتحطم فيها، وتصبح غير مؤثرة، ولا تؤدي وظيفتها وبدلاً أن تكون فعالة وإيجابية تصبح إنعكاسية إذ أن غياب المعايير المتفق عليها أصبحت تشكل ظاهرة تهدد إستقرار الأنظمة المعيارية، والمعايير الصحيحة وهو ما يصطلح عليه اللامعيارية.

تعرف اللامعيارية أو فقدان المعايير ((Normlènes (absence de norms)) أنها «الحالة التي تتميز بعدم وجود نسق منطقي منظم للفعل التنظيمي والمعايير التنظيمية التي يمكن للفرد إختيارها، واختبار الفعل الأكثر اتفاقاً مع وضع معين، وفي غياب نسق من المعايير الموجهة تكون نتائج هذا الفعل وفعل آخر بديل له ذات القيمة المتساوية، وفي أغلب الأحيان لا ينتج فقدان المعيار عند وجود قيم ضئيلة، ومحدودة، ولكنه ينتج عن عدم قدره الفرد على اختيار معيار بعينه يحتل مركز الصدارة بالنسبة للمعايير الأخرى،

(1) - حسن بن علي بن عبد الله الشخي: مرجع سابق، ص ص 28 و 29.

(2) - مرجع سابق، ص 21.

وبالتالي يتحاشى الفرد التورط في اتباع أي معيار من هذه المعايير»⁽¹⁾، والمقصود هنا أن الفعل التنظيمي يكون منظم وفق نسق منطقي، وأنه لا يوجد فعل غير موجه بمعايير محددة يسير عليها الأفراد داخل التنظيم.

1. في معنى اللاقاعدية واللاقانون:

المنظمات بصفة عامة مثلها مثل المجتمعات تكون قاعدة للفعل التنظيمي والتي بدورها تصبح منسقة ومجموعة في أنظمة، وقواعد تنظيمية، فالأفراد يدركون أهمية القواعد والقانون وأن المنظمة الناجحة هي التي تبتكر وتدبر، وتقوم على أساس قاعدة نظامية مناسبة «فالقاعدة هي عبارة عن بناء للمنظمة وتبنى على أساس العدل الذي يسير التنظيم، وتوقيت أهدافه»⁽²⁾ إذ أن الأفراد باعتبارهم عنصر داخل هذه المنظمة يتوجب عليهم التقيد بهذه القاعدة التنظيمية نظرا لعضويته فيها بغض النظر عما إذا كانت هذه القاعدة قوية أو ضعيفة، أو ما إذا كانت صحيحة أو خاطئة بحكم القانون، هذا الأخير الذي يعرف على أنه جملة «من القوانين والقواعد التي تشكل النظام الذي بدوره يحدد القواعد التنظيمية التي تحكم الفعل التنظيمي المقبول بما يكسبها من نفوذ لإرساء العدل في الوسط العمالي التنظيمي.»⁽³⁾ ومن التعريفين السابقين للقاعدة، أو القانون يمكن استخلاص أنهما مفهومين مهمين في تنظيم العلاقات التنظيمية والاجتماعية وأنهما متقاربين في المعنى فكلاهما يسعى إلى توجيه الفعل التنظيمي، فالقانون يعبر عن الرقابة المنظمة للفعل في المقابل تبنى القاعدة على أساس القانون والعكس صحيح ومن مجملها فإن القوانين والقواعد التنظيمية تلزم الأفراد بالتقيد بها وعدم الخروج عليها.

في المقابل من ذلك تعرف اللاقاعدية واللاقانون في سياق مختلف مخالف للقاعدة والقانون فتعتبر اللاقاعدية واللاقانون عن حالة اللانضباط، والافتقار مفهوم الفعل إلى القاعدة والمعيار الذي يتكون بها وعليها، وبناء وقياس تميز هذا الفعل السوي، وأن المعتقدات في حالة افتقار للقانون، والقاعدة حيث تصاب القوانين والقواعد في التنظيمات غالبا بالضعف، والوهن وعدم القبول أو عدم القناعة بها وأنها لا معنى لها، وبالتالي يعم التوتر والقلق لدى الأفراد داخل التنظيم»⁽⁴⁾، وكل هذا يعبر عن الخلل الوظيفي التنظيمي، وفقدان الأهداف، وهذا يشير بذاته إلى اللاقاعدية، واللاقانون، واللامعيارية واللانضباط وكل هذه المفاهيم لها معاني متقاربة تعبر عن الأنومية التنظيمية التي تستهدف التنظيمات الاقتصادية الحديثة، والتي يعبر عنها

(1) - محمد عبد الرحمان وآخرون: المعجم الشامل لترجمة المصطلحات علم اجتماع وعلم النفس الاجتماعيين، دار الوفاء، ط1 الإسكندرية، 2020، ص275.

(2) - بودهي عبد الرحمان: مرجع سابق، ص70.

(3) - نفس المرجع، ص13.

(4) - علي حليبي عبد الرزاق: الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2011، ص191.

"روبرت ميرتون" «بحالة الإنعدام النظامي التي تتميز بها الوسائل الثقافية والإنعدام الأخلاقي للقوانين، والتي تتميز بها بعدم التكامل وهذا ما ذهب إليه في دراسة من ظاهرة الانحراف والجريمة إذ عالج فكرة أساسية تنظر إلى التناقض بين الأهداف المحددة ثقافية، والمعايير النظامية باعتبارها مصدر اللامعيارية، واللاقاعدية واللائظام وبين المعوقات البنائية الاجتماعية». (1) هذه الإضافة التي قدمها "ميرتون" عن فقدان القوانين، والقواعد، والنظام للمعنى والهدف فالبنية الاجتماعية حسبه نسق، ونطاق منسق من العلاقات وأن الأفراد داخل التنظيمات يسعون إلى مستوى عالي من الانحراف تأثراً بهذه البنية ويضطرون إلى إيجاد وسائل بديلة، وهذا ما وصفه بالانعدام الأخلاقي للقوانين والنظام.

2. العوامل المؤدية إلى ظهور اللامعيارية التنظيمية في التنظيم الاقتصادي:

تظهر اللامعيارية التنظيمية نتيجة لمجموعة من العوامل فقد تظهر نتيجة للتحويلات والتغيرات الاجتماعية والثقافية، والتنظيمية، وكنتيجة لاختلال البناء الاجتماعي، أو لضعف التنشئة الاجتماعية، هذه الأخيرة والتي تلعب دوراً هاماً في حياة الأفراد داخل المجتمع وداخل التنظيمات الاقتصادية، وتعرف على أنها «العملية الشاملة التي يتم من خلالها تعديل أفعال الأفراد وسلوكياتهم بحيث تتطابق مع توقعات الجماعة، والتنظيم التي ينتمي إليه ويتم من خلالها غرس مجموع، من القيم، والمهارات، والمعايير من ناحية وربطهم بالجماعة الاجتماعية الجديدة وتحقيق التوافق الاجتماعي من ناحية أخرى» (2)، فغياب التنشئة الاجتماعية يؤثر بشكل كبير على التنشئة التنظيمية، والتي توقعه في حالة الفراغ القيمي المعياري، والفوضى التنظيمية فالتنشئة التنظيمية الغير سليمة هي الأخرى تأخذ أهم عوامل ظهور الأنومية، واللامعيارية التنظيمية فالتنشئة التنظيمية هي «الطريقة والفترة التي يتوصل من خلالها الموظف أو العامل في العادة إلى الفهم، والتفاعل مع بيئة العمل الجديدة، والطريقة التي تكون فيها المنظمة الأفراد، وتلقنهم قواعد التنظيم» (3).

فالتنظيم الاقتصادي عندما يكون الأفراد الفاعلين فيه مكونون تكويناً لا معيارياً وتنشئة لا معيارية فإنه يساهم في تعزيز وغرس ثقافة تنظيمية لا معيارية تنعدم فيها القيم التنظيمية الضابطة للفعل التنظيمي، وبذلك تشيع هذه الثقافة وتصبح هي الثقافة التنظيمية السائدة، وذلك بتبني معايير وقواعد تنظيمية تتميز باللاقانون واللاقاعدية تنعدم فيها القواعد والقوانين في التنظيم والتي تتنافى مع مبادئ الثقافة التنظيمية السليمة البناء المعيارية القانونية، فالتنظيم هو الذي يشجع على غرس هذه الثقافة إذ أن الفرد وباعتباره فرداً داخل التنظيم الاقتصادي فإنه يؤثر ويتأثر بما يحدث داخل التنظيم، وخارجه، فالتنشئة الاجتماعية تلعب دوراً في تهيئة

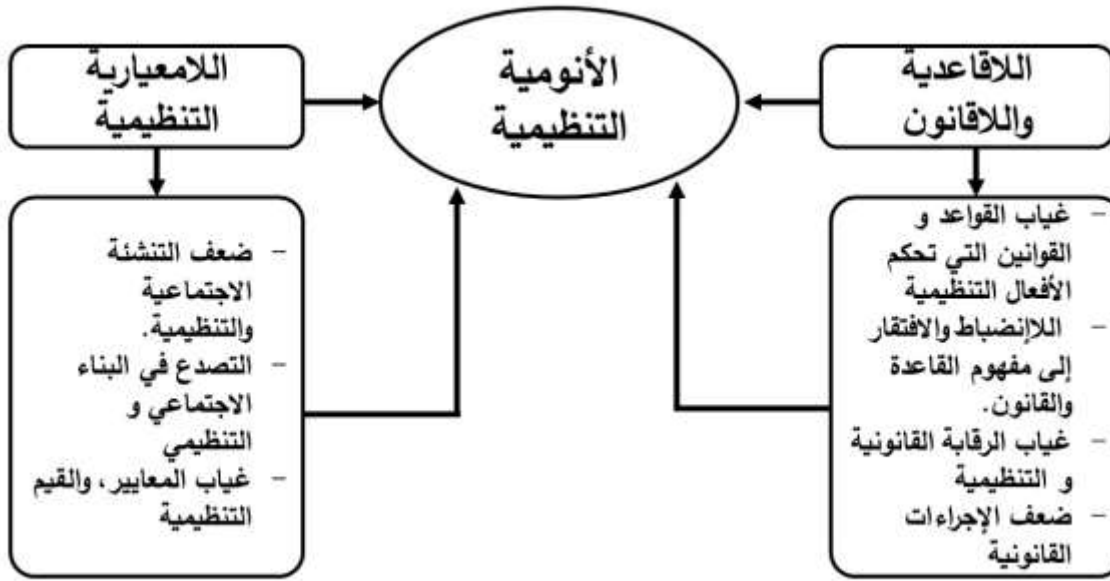
(1) - نجيب بوالماين: مرجع سابق، ص 81.

(2) - محمد شفيق زكي محمد وفتحى عكاشة: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، دس، ص 40.

(3) - ساسي سفيان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية، مجلة التنظيم والعمل مجلد 06، العدد 03، 2017، ص 7.

الفرد اجتماعيا وثقافيا، بينما تقوم التنشئة التنظيمية على بناء الفرد تنظيميا، وتعلمهم طرق التسيير، والتدبير، واتخاذ القرارات وصنعها بشكل دقيق وصحيح والتحكم في أفعاله وأنه على التنظيم التكفل بشكل لائق بالعاملين بصفته المسؤول الأول عن غرس الثقافة التنظيمية المعيارية مكان العمل.

الشكل رقم (14): يبين عوامل بروز الأنومية التنظيمية في ظل اللاقاعدية واللاقانون واللامعيارية التنظيمية.



3. التنظيم الاقتصادي في الجزائر وظهور اللامعيارية التنظيمية.

سعت الجزائر منذ الاستقلال إلى إرساء بنود إقتصاد وطني قوي باعتباره قوة ديناميكية، ومحرك أساسي للإستثمار، والتنمية الوطنية، ويعتبر التنظيم الصناعي الاقتصادي في الجزائر من القضايا المعقدة نتيجة للإفرازات التنظيمية التي مرت بها الجزائر وهذه التنظيمات الاقتصادية، إذ ورثت الجزائر غداة الاستقلال هيكلًا ووضعًا اقتصاديًا صعبًا يتميز بطابع استعماري تقليدي، ومر فيه المشروع التنموي الاقتصادي بعدة مراحل فبعد الاستقلال مباشرة كانت أول مرحلة، وخطوة وسميت «بالمرحلة الاستقلالية، والتي كانت من (1962 إلى 1965) في هذه المرحلة ارتكزت التنمية الوطنية الاقتصادية على الهياكل التي تركها المستعمر واتباع سياسة إستراتيجية مكثفة والإعتماد على الصناعات الحقيقية»⁽¹⁾.

بمعنى أن الجزائر كانت في تبعية اقتصادية لنظام استعماري فالعامل الجزائري البسيط وجد نفسه عشيبة الاستقلال في بيئة تنظيمية مخالفة لبيئته السوسيوثقافية، إذ نجده اليوم يتمتع بخلفية تنظيمية استعمارية في

(1) - حويتي أحمد: سياسة التصنيع في الجزائر، معهد علوم اجتماع، ط1، جامعة الجزائر، د س، ص 214.

هذا المجال، بعد هذه المرحلة مباشرة اعتمدت الجزائر في المرحلة الثانية، والتي اعتمدت فيها «على سياسة المخططات التنموية من (1965 الى 1979)، وتتميز هذه المرحلة بانطلاق خطط تنموية، وتكثيف الإستثمار في قطاع المحروقات، والعمل إذ انتقلت من سياسة عمالية مكثفة إلى سياسة أو صناعة ثقيلة واعطاء الأولوية للصناعات الأساسية على المدى البعيد»⁽¹⁾.

وكمرحلة ثالثة في المشروع التنموي سميت «بمرحلة التقويم والإصلاحات والتي امتدت من (1980 إلى 1989)، حيث استمرت الإصلاحات في مجالات الصناعات التنظيمية بينما قد وجهت انتقادات لهذه السياسة وأنها لم تأتي بنتائج جيدة، وعدم التعامل بين القطاعات الاقتصادية»⁽²⁾. هذا الضعف في التعامل والتنسيق بين القطاعات الاقتصادية التجارية والصناعية والزراعية وهو مكسب رئيسي في ضعف القطاع الاقتصادي الجزائري وظهور اللامعيارية فيه فبعدها انتقلت إلى مرحلة أخرى لمواجهة الوضعية الاقتصادية والاجتماعية وهي مرحلة استقلالية المؤسسات فكانت من (1988 الى 1990) ، وذلك لإعادة تصميم هذه المؤسسات على أسس جديدة، بعدها الخصوصية والتي جاءت مرتبطة بتبني القطاع الاقتصادي أو إقتصاد السوق أي خصوصية الملكية والتسيير وتجنب تدخل الدولة، وتحديد آليات لتسيير كل هذه المراحل التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال في تبنيتها لنظامين اقتصاديين لتطوير الإقتصاد الوطني إنما هي محاولات فاشلة فمجمال هذه الإصلاحات الاقتصادية كان لها الأثر السلبي الكبير، وإنما هي تشجيع بكل أشكال اللامعيارية والتي ألفت بظلالها على منظومة القيم، فالتغيرات التي حصلت ولا زالت تحصل في الجانب التنظيمي، والإداري للتنظيمات الاقتصادية إنما هي مؤشرات لوجود توتر وفوضى في المعايير التنظيمية، والاقتصادية، والاجتماعية وأن تبني هيكل إقتصادي استعماري من الأساس هو السبب في بروز اللامعيارية في هذه التنظيمات الاقتصادية.

في هذا الصدد يذهب "جيلالي إلياس" للقول عن «نموذج التنمية إما ليبرالي، واما إشتراكي حول طبيعة المشروع الوطني الاجتماعي الذي يراد منه الترويج لمشروع اقتصادي»⁽³⁾، في هذا القول "جيلالي" يلاحظ أن المشرع التي تبنته الجزائر مشروع تنموي اجتماعي بينما كان فيه الترويج لمشروع اقتصادي وأن الجزائر عاشت وضعية اقتصادية صعبة تميزت بالحيرة، والقلق، والفوضى، والضياح في تبني نظامين إيديولوجيين متناقضين وذلك ما كان له الأثر الكبير على التنظيمات الاقتصادية، والتجارية، والصناعية، كما يدعم "جيلالي إلياس" هذا القول بأن المشروع التنموي الجزائري إنما هو عبارة عن مشاريع وأفكار ونظريات

(1) - حويتي أحمد: المرجع السابق، ص214.

(2) - نفس المرجع، ص 216.

(3) - محمد البشير الإبراهيمي: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، المكتبة الوطنية الجزائرية، ط1، الجزائر، 2018، ص 68.

لأيديولوجية معينة جاهزة يتم استيرادها من الغرب دون تمحيصها بما يتماشى على البيئة السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري عموماً وبالتنظيم الاقتصادي خصوصاً، هذه التبعية اللامعيارية والتي ينعدم فيها الالتزام والرؤية المستقبلية للتنظيم الاقتصادي إنما هو تعبير عن الضياع القيمي، واللامعيارية التنظيمية فالعامل الجزائري لم يجعل منه التنظيم عاملاً فقط بل يطلب منه أن يكون عاملاً، ومسيراً، ومنتجاً، ومراقباً، وساعياً في سبيل تطوير التنظيم الاقتصادي وأن التنظيمات غفلت على الإهتمام بالجانب الاجتماعي، هذا التناقض هو الذي خلق فوضى والتي تعبر بدورها عن الأنومية التنظيمية وحسب "جمال غريب" «فإن العامل الشائع هو نتاج لأوجه الاحتكاك، والمواجهة الظاهرة بين الشكل الذي اتخذته التنظيم الاقتصادي الصناعي، والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور من خلالها»⁽¹⁾، هذا العامل الشائع على حد وصف "جمال غريب" هو عامل سلبي لا معياري يجهل قواعد التنظيم لأنه تكون تكويناً استعماريًا.

فأزمة الثقة، والفرغ القيمي، إنما هو نتاج لفقدان المعايير التي تحكم الأفعال التنظيمية فضعف التواصل والتوافق الاجتماعي والتنظيمي بين العامل ورب العمل يؤثر على التنمية وعلى الفرد وعلى التنظيم ككل، فخلق الهوة في التنظيم بين قدرات، ومقومات السياسية، والتنظيمية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية للعاملين «فالمنظومة أضحت عاجزة عن قيادة الأفراد إلى أماكنهم المناسبة في التنظيم بطرق نزيهة، وهو ما يعزز أكثر حالة عدم التوافق الاجتماعي فوجود الشخص الغير مناسب في المكان غير مناسب هو محفز للممارسات البيروقراطية، والتي تتنافى مع منظومة القيم التنظيمية والمعايير التي تحكم الفعل التنظيمي.

فالفكر التنظيمي خبرة وقدرة بشريه تنظيمية عالية لا يصل إليها إلا أصحاب القدرات البشرية التنظيمية وذو الخبرة المتفاعلون، والمتوازنون في قراراتهم في التفاعل الاجتماعي، والتنظيمي، والمطلعون على أساليب التنظيم وأهدافه مع التطورات الإدارية والتنظيمية، والفكرية وإن لكل تنظيم فكر خاص به.» وفي ظل التطورات في المجال الاجتماعي الاقتصادي في الجزائر في السنوات الأخيرة فرض على صناع القرار إعادة النظر في الميكانيزمات التي تحكم الاقتصاد، ولتقادي شبح الأزمات من خلال اتخاذ إجراءات في المجالين، وفي هذا الصدد فإن التنظيمات الاجتماعية، والاقتصادية أخذت قسطاً كبيراً من طرف السلطة المركزية، والنظر في آليات رسم الأهداف، وتمويل المنظمات»⁽²⁾، ففي ظل التنافس والتنامي بين التنظيمات لا شك أن الفعالية لا ترتبط بالبيئة الداخلية للتنظيم وما يحتويه من هيكل تنظيمي، وتقسيم للعمل، والامتثال للقواعد، والقوانين التنظيمية وغيرها من الإجراءات التنظيمية بل في المقابل ترتبط بالبيئة الخارجية للتنظيم الاقتصادي

(1) - محمد البشير الإبراهيمي: المرجع السابق، ص 77.

(2) - بايع راسو خلدون: المعوقات السوسيوتنظيمية لفعالية التنظيمات الثقافية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وإدارة المجتمع الحضري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، 2020-2021، ص 55.

ويكون لها تأثير من خلال نسق القيم السائدة في المجتمع، والذي يلعب دورا هاما في تحقيق الفعالية، والنسق الاجتماعي بما يضمنه من قيم، ومعايير تساهم في فهم، وتحديد شروط التنظيم، وهذا ما يشكل فكرا تنظيميا بطابعه الخاص. « فمن معيقات الفكر التنظيمي وجود ممارسات سلبية تظهر في العديد من المؤشرات السوسيوتنظيمية من الروتين الإداري، والمركزية والمحسوبية والفساد الإداري، والصراع على مراكز النفوذ، وقنوات الإتصال من خلال تشكيل الجماعات، والعلاقات الغير رسمية، ولا يقتصر ظهور هذه المؤشرات في التنظيمات الاقتصادية فقط بل في أغلب المنظمات العمومية»⁽¹⁾، كل هذا يوضح أن الفكر التنظيمي الصحيح هو البوصلة التي توجه الأفراد الفاعلين في التنظيم، وإن الانعكاسات، والممارسات السلبية غالبا ما تكون معاكسة للتوقعات نتيجة تسرب الفكر الإداري التنظيمي، إذن فإن التنظيم الذي يملك قدرة على تحديد الأهداف وتحقيقها والخبرة في معالجة المشاكل التنظيمية يجعله تنظيما فعالا، ذو فكر تنظيمي ناجح، وأن ثبات الفعل التنظيمي، والقدرة على التنبؤ به يعكس مدى القدرة والخبرة على التحكم في وسائل، وغايات التنظيم، وأهدافه فأعضاء التنظيم هم في الأخير أعضاء في النسق الكلي، ومخرجات للتنظيم الاقتصادي فإذا كانت موجهة بطريقة صحيحة تمثل قيم، ومعايير هذا التنظيم، فإنها تعبر عن الفكر التنظيمي الرشيد الفعال، وبالتالي تزيد الفعالية التنظيمية، وإذا كان عكس ذلك هدفه تحقيق مصالح خاصة فإنها تؤدي إلى انعدام الفعالية في التنظيم، وغياب الشفافية والنزاهة.

إن التنظيم الاقتصادي في الجزائر لم يكن إلا أداة بيروقراطية وفكر سياسي تنظيمي اقتصادي مسلوب من سياقه الاجتماعي والثقافي، والتنظيمي نظرا لغياب المرونة، والاستغلال، والاقصاء للعديد من الفاعلين في التنظيمات وقتل الإبداع. «وإن المعوقات السوسيوتنظيمية كالتمويل، والمركزية وغيرها جعل التنظيم الاقتصادي بدوره أداة سلبية في التسيير، واللامركزية التي تغنت بها السلطة لم تكن إلا تفويضا لبعض الصلاحيات لترسم معالمها الكبرى على المستوى المركزي وترسيخ القطيعة بين المواطن، والنشاط الاقتصادي وكل هذا ناتج عن الممارسات البيروقراطية في ذهن المسؤول الجزائري»⁽²⁾، فتحكم في مخرجات التنظيم الاقتصادي أمر حساس ومهم باعتباره يعبر عن ثقافة وفكر تنظيمي وطني بأبعاده.

ثالثا: انعدام القيم التنظيمية في التنظيم الاقتصادي.

يسعى كل تنظيم إلى تبني أسس، وقواعد تنظيمية بالاعتماد على مجموعة من القيم التنظيمية، فهي التي تعكس رؤية المنظمة وأهدافها وتمثل الثقافة التنظيمية لها، فهي «مرجع يستند عليه الأفراد لتوجيه أفعالهم، فهي معيار للحكم على هذه الأفعال ومجموعة من المفاهيم الضمنية، أو الصريحة، والخاصة برغبة

(1) - بايع راسو خلدون: المرجع السابق، ص 59.

(2) - نفس المرجع، ص 72.

معينة يمتلكها الفرد أو مجموعة من الأفراد، وتؤثر في عملية تفضيل خيار معين من الخيارات أو الوسائل والأهداف المتاحة»⁽¹⁾. ومن خلال هذا التعريف للقيم التنظيمية فإن تحديد الهدف والوسيلة في التنظيم، أمر ضروري لبلوغ النجاح وتحقيق القيم والامتثال للنظام والقواعد والقوانين التنظيمية فغياب الهدف يجعل التنظيم في حيرة، وضلال وأن الاهتمام بالأفراد أمر ضروري، وتوجيه أفعالهم واكتساب القيم التنظيمية للتنظيم الذين ينتمون إليه والتي تسعى إلى ضبط، وإدارة علاقات العمل وتحقيق، التوافق التنظيمي والفعالية التنظيمية.

إن تجسيد القيم التنظيمية في واقع الحياة الاجتماعية التنظيمية للمجتمع يستوجب توفر جملة من الشروط منها أن تكون مقنعة، ومختارة من عدة بدائل حيث يتم تبنيها، والالتزام بها من قبل العاملين على كافة المستويات بالإضافة إلى أن تكون متناسقة فكرياً، وسلوكياً مع قيم الأفراد العاملين بالتنظيم وواضحة الهدف، ويمكن إدراكها وترجمتها إلى الواقع كما يجب أن تكون مدونة، واضحة بالقدر الكافي، وتعزز الأداء الذي يحقق الأهداف⁽²⁾.

فالتركيز على أهمية التناسق بين قيم الأفراد المكتسبة من ثقافة المجتمع العام، والقيم العامة للتنظيم أمر مهم كي لا يقع الأفراد في تضارب بين القيم فغياب هذه الشروط يعني انعدامها وزوالها، وضعفها، فغيابها يعبر على المشاكل التي تواجه التنظيم الاقتصادي، وكذا يعبر على انتشار الأنومية التنظيمية، وذلك من خلال طريقة تكوين هذه القيم، والتي لا تتماشى مع مبادئ التنظيم وكذلك فقدان المعايير، والقواعد، والقوانين التي توجه الفعل، وباعتبار هذه القيم مرتبطة بالفرد، وتمتد إلى التنظيم، فإن مدى قوتها يتمثل في مدى تعرضها للتغيير، فالعامل داخل التنظيم يمثل لهذه القيم التنظيمية التي يضعها له التنظيم الاقتصادي، والتي يجب أن تتناسب مع قدراته، وتفكيره.

ويشير مفهوم انعدام القيم التنظيمية حسب "ميشيل مان" «إلى جملة من الاضطرابات التي تصيب النمط، أو النظام، والتقاليد، التنظيم، والمجتمع وهي مقترنة بالتغير الاجتماعي، وهي من جهة أخرى تؤثر على الضبط الاجتماعي للتنظيم والمجتمع»⁽³⁾.

هذا الاضطراب يمتد ليشمل كل جوانب التنظيم، ويضعف العلاقات الاجتماعية، والتنظيمية، فغياب النظام ونمط التسيير العلاقات التنظيمية، والذي يصطلح عليه باللاقانون، واللاقانون يشجع على تجاوز القيم التنظيمية المتفق عليها، وذلك لفقدان هذه القيم توجهها وقوتها في توجيه أفعال العاملين داخل التنظيمات

(1) - بدران دليلا، برويس وردة: أثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة العلوم الإسلامية و الحضارة، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 349.

(2) - مسعودة فلوس: مرجع سابق، ص ص 55 و 56.

(3) - دحمان نوال وبن عروس محمد: مرجع سابق، ص 85.

الاقتصادية ولهذا فإن الإهتمام بوضع قوانين، وأسس نظامية لضبط الفعل التنظيمي أمر ضروري لاستمرار ونجاح التنظيم.

1. مشكلات التنشئة التنظيمية للقيم التنظيمية:

يواجه الفرد أثناء اكتسابه وتعلمه للقيم التنظيمية مجموعة من المشكلات، إذ تؤدي في الكثير من الأحيان إلى الوقوع في أزمة قيم، وهو ما يعبر عنه «بالصداع القيمي وأن تقع القيم في تناقض قيمي، والنتيجة عن الصداع القيمي أي بين ما يعتقد الفرد من قيم وبين ما يفعله بالإضافة إلى التناقض بين الفكر، والقول، والعمل.

هذا الازدواج الذي يخلق لدى الفرد مجموعة من المشكلات النفسية كالقلق، والتوتر، والحيرة، وعدم تقدير الذات بما ينعكس على التفاعل الاجتماعي داخل التنظيم.⁽¹⁾ فأصعب ما يمكن أن يقع فيه الأفراد داخل التنظيم الاقتصادي هو الوقوع في تناقض وصداع بين ما يريد وبين ما يفعل، إذ أصبحت هذه الممارسات روتينية في التنظيمات الاقتصادية و التناقض بين القول، والفعل، والعمل أصبح أمر شائع توسعت فيه دائرة الممارسات اللقانونية، واللاقاعدية، واللامعيارية فهذه المشكلات بدورها ناتجة عن وجود فوضى داخل التنظيم وتعتبر عن وجود قيم لا معيارية تنعدم فيها أهداف هذه القيم مما ينتج عنه عدم معرفة الفرد ما الذي يجب عليه فعله، أو رفضه أو قبوله ، أو تركه هذه القيم، ضف إلى هذا «مشكلة اضطراب النسق القيمي، وهو ذلك الاضطراب الناتج عن الانتقال من الصداع على المستوى الفردي إلى الصداع على المستوى الجماعي وهذا ما ينعكس فقدان التلاحم والتماسك في التنظيم الواحد»⁽²⁾، وهنا تتعدى المشكلة الجانب الفردي إلى جانب جماعي إلى التنظيم ككل فمسؤولية التنظيم هي وضع قيم تنظيمية تحكم التنظيم، وتوجهه، وأخيرا مشكلة غياب الرؤية المستقبلية للمنظومة القيمية وتشمل عدم وضوح القيم التنظيمية التي تعتمد عليها المنظمة للعاملين بمعنى انعدام الشفافية»⁽³⁾

غياب هذه الرؤية قد يكون ناتج عن غياب تحديد الهدف فإذا غاب الهدف غابت الوسيلة لتحقيقه وإن غياب الشفافية يؤثر بشكل كبير على الثقافة التنظيمية فهي ركن أساسي فهي تعبر عن مصداقية، ونزاهة التنظيم وتعد مطلب مهم تساعد في توضيح الرؤية المستقبلية للمنظومة القيمية والحد من الفوضى، والحيرة والغموض التي تسود التنظيم، وهذه الرؤية المستقبلية تشمل كل أفراد التنظيم في عمل متناسق ومتكامل يكون فيه المشاركة في اتخاذ القرارات وصنعها فكل فرد له مكانة اجتماعية، وتنظيمية تؤثر هذه المكانة على فعالية

(1) - مسعودة فلوس: مرجع سابق، ص84.

(2) - نفس المرجع، ص 84.

(3) - نفس المرجع، ص 85.

التنظيم فتمسك الفرد بالقواعد التنظيمية يزيد الفعالية وإن الدراسة الحالية باتخاذها الفعالية التنظيمية كمؤشر مهم فإن هذه الفعالية لا تكون في التنظيم إلا بتوفر جملة من المعايير، والشروط، والقيم التنظيمية، فهي لا تنتج تزيد من عدم، وإنما يتوقف زيادتها على مخرجات التنظيم وعن كل ما يحدده من أهداف، ووسائل لتحقيقها فنجاح، وفعالية التنظيم لا يتوقف على فرد أو عامل واحد، وإنما بالتوافق التنظيمي الناتج عن التفاعل بين مختلف أعضاء التنظيم ككل.

2. الهوية المعيارية القوية في مقابل الهوية اللامعيارية النفعية:

تعتبر الهوية المعيارية شكل من أشكال الهوية التنظيمية «وهي تلك الهوية التي تركز على عملها ونشاطها على مجموعة من المعايير وفق نظام قيمى يحاول فيها الأفراد داخل التنظيم تحقيق الاستقرار على أساس اجتماعي، ثقافي، حيث تشكل نسيجاً، ونسقا ثقافيا يخدم المبادئ المثلى للتنظيم، ويحفز العاملين على اتخاذ القرارات اليومية في بيئة العمل، والتي تخدم مصلحة التنظيم ككل»⁽¹⁾، فالعامل الأساسي هنا للإشراف على التنظيم وعلى العاملين يتمثل في قوة المعايير، والمثل، والقوة، فالهوية المعيارية تتجسد في مجموع الأنشطة الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتي تعكس، وتتعاكس على الحياة اليومية للأفراد داخل التنظيم الاقتصادي حيث تسعى هذه الأخيرة إلى الالتزام بالمعايير، والمثل العليا للتنظيم، وأن معيار النجاح فيها هو معياري قيمى متوازن تسعى إلى تحقيق الأهداف وفق خطة معينة يتبناها التنظيم.

« بينما تتجسد الهوية اللامعيارية النفعية في تركيزها على الجانب المادي الاقتصادي، وإهمال العلاقات الاجتماعية والجانب الثقافي، وتسعى إلى تعظيم الأداء الاقتصادي وأن معيار النجاح فيها يكمن في مقدار العوائد المالية، والتركيز على نوعية الجهد المبذول في تقسيم العمل، والعاملين»⁽²⁾، وترى الدراسة الحالية أن الهوية اللامعيارية، وتركيزها على تحقيق الجانب الاقتصادي المادي، وتقسيم العمل وهو السبب في بروز اللامعيارية داخل التنظيمات الاقتصادية، والتركيز على تحقيق أكبر قدر ممكن من العملاء، والزبائن، والعمال على حساب العلاقات الاجتماعية ينتج كل أشكال اللامعيارية وهذا الشكل من الهوية أصبح بارزا بشكل واضح في التنظيمات الاقتصادية، وذلك بالسعي وراء تحقيق المنفعة سواء، الذاتية، أو للتنظيم، فالأنومية إذن يمكن أن تكون على المستوى الفردي أي على مستوى الفردي أي على مستوى الشخص، أو العامل وقد تمس المنظمة ككل، وأن الهوية التنظيمية المعيارية هي عرضة للتغير نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية والاقتصادية التنظيمية، والثقافية كما تتجسد الهوية التنظيمية اللامعيارية في كونها «هوية ضعيفة وهي الهوية التي يكون فيها شعور أطراف التنظيم بالهوية قليلا، والذي يعبر عن ضعف الانتماء فإن تغير

(1) - عبد الرحمان باي راقد: مرجع سابق، ص 114.

(2) - نفس المرجع، ص 114.

هوية هذه المنظمة قد يكون تحت أي تأثير حيث تتبنى سلوكية حديثة معينة يتطلب منها في ذلك بروز هوية أخرى»⁽¹⁾، وهذا بدوره يعبر عن عدم الاستقرار في الهوية، والوقوع في أزمة الهوية، والذي يشكل حالة من الانفصال الفكري والمعرفي بين كل من الفرد، والهوية، والمنظمة التي يعمل فيها وفي مقابل الهوية اللامعيارية الضعيفة تشكل الهوية المعيارية القوية « هذه الهوية تنتم بالاستمرارية والتي تجعلها أكثر تميزاً عن المنظمات الأخرى، تتميز بصفات معينة وتبقى هذه الصفات لمدة طويلة ويتفق على طبيعتها وأبعادها أفراد التنظيم»⁽²⁾ فالهوية لها أثرها الكبير على الفرد والتنظيم فالنسبة للفرد تعطيه، وتكسبه معنى لعمله ذلك نتيجة التفاعل، وتعزز ارتباطه به، واحترامه لقيمه وذاته، والشعور بالاستقرار، والانتماء، كما تزيد مشاركته الفعالة وتسهل عليه عملية التواصل، أما بالنسبة للتنظيم فتضفي له القوة، والحفاظ على أهدافه التي أسس لأجلها والوسائل المتاحة لتحقيق الاستمرارية، والتقدم وترى هذه الدراسة الحالية أن الوقوع في أزمة الهوية التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية هو ناتج عن وجود حالة لا معيارية تنعدم فيها القيم التنظيمية الموجهة للفعل التنظيمي في هذه التنظيمات الاقتصادية، وأن نقص الفعالية مرتبط بالبيئة الداخلية والخارجية، لهذه التنظيمات الاقتصادية وعدم توفر الظروف التنظيمية الملائمة داخل التنظيم، مما يعزز الهوة التنظيمية بين الأفراد العاملين داخله وكذا غياب الضوابط والقيم والمعايير والقوانين التي تحكم الفعل الاقتصادي التنظيمي، فالفاعلية والإنتاج لا تكون إلا بوجود هذه القيم، والضوابط والقوانين ضف إلى هذا ضعف الشعور بالانتماء لهذه التنظيمات من قبل الأفراد العاملين داخلها لذلك فمن الضروري لكل تنظيم تشكيل ثقافة تنظيمية خاصة به، ويتوجب على الأفراد داخله التقيد بها، وذلك لتعزيز الهوية التنظيمية وتوطيد العلاقات سواء الرسمية أو الغير رسمية وتوسيع شبكة الاتصالات التنظيمية، لتحقيق النجاح والتغلب على اللاحقة واللاقانون والتقليل من اللامعيارية التنظيمية.

3- التوافق الاجتماعي:

يتعرض الإنسان لكثير من الضغوطات في حياته اليومية، ويبدل العديد من الأساليب لمسايرة هذه الضغوطات والتوافق معها، ولذلك يعتبر مصطلح التوافق شديد الارتباط بشخصية الفرد في جميع مراحلها ومواقفها، فهو حالة من السواء والإعتدال في جميع جوانب الحياة الإنسانية المتعلقة بالفرد نفسه، أو البيئة، أو المجتمع الذي ينتمي إليه وذلك من خلال اندماج الاجتماعية، وبناء علاقات سوية مع الآخرين، من خلال ما يلي سوف يتم التطرق إلى معنى التوافق، ومظاهره، والعوامل التي تعيقه.

(1) - عبد الرحمان باي راقد، المرجع السابق، ص 112.

(2) - نفس المرجع، ص 113.

« التوافق مصطلح يعني التألف، والتقارب، وهو مستمد من مصطلح التكيف والذي استخدم في العلوم البيولوجية ويشير إلى تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافق، وبين البيئة التي ينتمي إليها، وهو خاصية إنسانية الهدف منها تنظيم الحياة بصفة عامة، ومواجهة مشكلاتها، واشباع الحاجات للوصول إلى النجاح»⁽¹⁾، أي هو قدرة الفرد على الاندماج مع بيئته، حيث يظهر جانب الإرادة البشرية لتغيير الواقع نحو الأفضل من خلال ما يمتلكه من قدرات إنسانية مبدعة فهو يعبر عن الاستعداد، والقدرة على التغيير، والتعامل مع الظروف الاجتماعية، المختلفة والاستجابة لمستجداتها وما تحفل به من متغيرات إجتماعية جديدة، والقدرة على التعايش والاندماج مع المجتمع الجديد الذي ينتمي إليه الفرد. «ويعرفه نبيل سفيان التوافق الاجتماعي بأنه استمتاع الفرد بعلاقات إجتماعية منسجمة تتصف بالاحترام والتقدير والعطاء المتبادل، والتي تشبع حاجته ومشاركته الاجتماعية، وتقلبه لعادات، وقيم وقوانين مجتمعه»⁽²⁾ أي أن الفرد من خلال استمتاعه بالعلاقات الاجتماعية التي يقيمها مع باقي أفراد مجتمعه القائمة على الاحترام المتبادل، وقبوله لما يمليه المجتمع عليه من قوانين، وقيم من شأنها أن تشبع حاجاته فيكون بذلك قد تحقق توافقا اجتماعيا.

كما عرفته « حنان سعد الرحو أنه حالة من الانسجام بين الفرد وبيئته، يبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته، وتصرفه تصرفا مرضيا، إيزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية لما يتضمن القدرة على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفا جديدا أو مشكلة مادية أو اجتماعية، أو خلقية، أو توتره نفسيا، تغيرا يناسب هذه الظروف الجديدة»⁽³⁾ أي أن التوافق الإجتماعي هو قدرة الفرد على تغيير بيئته من خلال الدور الذي يقدمه الفرد نحو بيئته، وتكوين علاقات مع الآخرين مع إمكانية تغيير الفرد لأفعاله، وحتى عاداته لما يكون هناك مشكلات، أو مواقف جديدة لكي تتلائم معها أفعاله، ومنه تحقيق الرضا وتلبية الحاجات، وكذا تقبل التغيرات التي تطرأ على المجتمع، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، وقواعد الضبط الاجتماعي.

(1) - مصطفى فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخزانجي، ط1، مصر، 1995، ص33.

(2) - شتوان الحاج: علاقة التوافق النفسي الاجتماعي ومستوى الطموح الدراسي بالإنجاز الأكاديمي، مذكرة ماجستير في تخصص علم النفس التربوي كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2013-2014، ص 16.

(3) - نفس المرجع، ص 18.

1.3 العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي:

بالرغم من أن الهدف في الحياة هو تحقيق التوافق، والالتزان، والاندماج والتماسك إلا أنه توجد عقبات تحول دون تحقيق ذلك قد تعود إلى خاصية الفرد، أو لطبيعة البيئة التي ينتمي إليها: «هناك عقبات خاصة بالقدرات الفردية، كون الفرد في مراحل حياته يتعرض إلى عوائق مختلفة، سواء عائق عضوي كنقص في السمع أو البصر أو عائق عقلي كإخفاض الذكاء، وبالتالي نقص الأداء والاستعداد للعمل، وكذلك عقبات إجتماعية تحول دون تحقيق الفرد لتوافقه الاجتماعي التي من شأنها التقليل من المهارة لدى الفرد كالعادة السيئة، والتوترات الانفعالات التي تسببها الأسرة من خلال المعاملة السيئة»⁽¹⁾، وهذه العقبات على تنوعها سواء كانت متعلقة بالفرد، أو بعقبات إجتماعية هي من تجعل الفرد لا يصل، ولا يحقق التوافق الاجتماعي بالدرجة الأولى، وتوافقه داخل بيئته التنظيمية التي يعمل داخلها بدرجة الثانية، ومنه تخلق عدم التوافق الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية في ظل وجود هذه العقبات، وإن لم يتجاوزها من خلال الأفراد فلن يصلوا إلى تحقيق التوافق والشعور بالرضا، لأن التوافق الاجتماعي يساعد الفرد على التأقلم مع ظروف، ومتطلبات المجتمع، وتجعله يندمج في محيطه التنظيمي، ويجنبه الصراعات، وتصادمات سواء بين الأفراد أو بين الفرد، و التنظيم، وعليه فعلى الفرد السعي للتغلب على هذه العوائق قصد تحقيق التوافق، وعلى المؤسسة الاقتصادية استغلال طاقات ومهارات العمال من أجل الحد من النزاعات، و التوترات، واستخدامها في تحقيق التوافق، ومنه تحقيق أهداف التنظيم، والقضاء على اللاتوافق في التنظيم الاقتصادي بالنسبة للعامل من خلال عمل المؤسسة الاقتصادية على تحقيق أهداف العمال.

2.3 مظاهر التوافق الاجتماعي العكسي:

يتعرض الفرد في حياته اليومية إلى العديد من الضغوطات، والمشاكل التي من شأنها أن تضيق عائقا أمام تحقيق أهدافه، وإشباع حاجاته ترجع بعضها إلى البيئة التي ينتمي إليها، ومن مظاهر التوافق الاجتماعي السيء نجد «الشعور بالتعاسة، وهو مظهر أساسي لسوء التوافق الاجتماعي، والجمود، أو نقص المرونة حيث يعود السلوك الجامد إلى عدم قدرة الفرد على إيجاد أساليب سلوكية بديلة لأنماط السلوك التي إعتاد عليها حتى عند فشلها في تحقيق غاياته، وذلك بسبب نقص المرونة، والعزلة وكذلك مظهر من مظاهر التوافق السيء حيث تظهر عند فشل الفرد في إنشاء علاقات اجتماعية ناجحة غالبا ما يسبب شعور الفرد بالعزلة، واحساسا بالكآبة، وفقدان السعادة وعدم الشعور بالأمن النفسي»⁽²⁾، حيث أن لهذه المظاهر

(1) - شتوان حاج: المرجع السابق، ص ص، 27 و28.

(2) - رغداء نعيمة: مستوى الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالتوافق الاجتماعي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد 02، جامعة دمشق، سوريا، 2014، ص 95.

تأثير مباشر على الفرد فكون الفرد له توافق اجتماعي سيء يجعل منه شخصية غير متكاملة غير قادرة على التنسيق بين حاجاتها، وتفاعلاتها مع بيئتها وخصوصا داخل البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها مما ينعكس سلبا على تماسك الأفراد في التنظيم وانعدام روح الفريق، وبالتالي غياب التكامل الوظيفي والذي من شأنه أن تخلق صراع بين الأفراد داخل التنظيم الواحد ومنه صعوبة تحقيق أهدافه التي لا تحقق إلا إذا تحلى الفرد بالمسؤولية الاجتماعية، وتقبل الذات والآخرين والمحيط، والامتثال للثقافة السائدة، والخضوع لها من طرف الفرد العامل مع ضرورة تحليه بالمسؤولية الجماعية التي تجعله متوافقا مع زملائه داخل التنظيم الاقتصادي الذي ينتمي إليه.

والدراسة الحالية تتخذ من عدم التوافق الاجتماعي مؤشرا من مؤشراتها، إذ ترى أن الفرد داخل التنظيم الاقتصادي قد يتعرض إلى عوامل، ومعيقات تظهر في توافق سيء بين أفراد التنظيم، أو تؤدي إلى عدمه داخل المؤسسة الاقتصادية قد يتجلى من خلال تهرب المسؤولين من التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة أو من خلال صعوبة التوفيق بين حياة العامل العملية والعائلية، أو من خلال غياب الإتصال بين الزملاء في العمل داخل التنظيم، ضف إلى ذلك عدم تشجيع المؤسسة الاقتصادية لعمالها على تكوين شبكة من العلاقات والاتصالات داخل بيئة العمل، والذي يخلق جو من التفاهم، والتفاعل بين العمال، والذي يعزز بدوره قيم العدل، والاحترام وفق ما يحتويه التنظيم من قيم، ومعايير تنظيمية، أي أن المؤسسة الاقتصادية عندما تتخلص من هذه العوامل، والمعيقات فإنها بهذا تقضي على عدم التوافق داخل التنظيم وتنتقل من عدمه إلى وجوده، ومنه إلى تحقيق أهداف التنظيم من خلال تحقيق التوافق في المؤسسة الاقتصادية بحد ذاتها.

4. الأداء الوظيفي كقيمة تنظيمية:

يعد العامل مورد إقتصادي مهم في عملية الإنتاج في التنظيم بما يعززه من قيم تنافسية، وذلك لا يكون من خلال تدريبه وتنميته بشكل صحيح، «ففعالية الأداء التنظيمي، والكفاية الإنتاجية يكملان بعضهما البعض من خلالهما تستطيع المؤسسات تحقيق الرضا لعمالها الأمر الذي يزيد من قوتها التنافسية في السوق، وقدرتها على البقاء، والاستمرارية من خلال المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية، وأخلاقيات العمل»⁽¹⁾. ففوة التنافس الفعال هي التي تؤكد على وجود معايير، وقيم تنظيمية، والثقافة السائدة هي ثقافة بناءة بشقيها المادي، والمعنوي كما أن الأداء الوظيفي له محدداته المتمثلة في «الدافعية الفردية، وتشمل توافق الفرد في عمله، وميوله واتجاهاته بالإضافة إلى مناخ العمل، والقدرة لدى الفرد في أداء العمل»⁽²⁾، هذه المحددات التي تكون في محيط تنظيمي ولتحريك هذه المحددات، وتحريك مؤشرات الأداء الوظيفي بالإتجاه

(1) - بدران دليلة وبرويس وردة: مرجع سابق، ص ص 357 و 358.

(2) - بدران دليلة وبرويس دليلة: المرجع السابق، ص 360.

الصحيح، وتحديد مساراته بحيث ما يحقق الفاعلية والنجاح واستقرار النسق التنظيمي لابد من تحقيق التوافق، وتعزيز الثقة ووجود قواعد ثابتة توجه الأفعال التنظيمية.

إن «عملية الأداء وإدارته تنمو في إطار المنظمة القيمة التي تمثل جوهر البقاء، والديمومة في القيم هي المؤشر الذي يفضل الإيجابيات على السلبيات، والأداء الجيد على الأداء السيء»⁽¹⁾، وعليه فإن تراجع الأداء الوظيفي يرجع إلى غياب القيم الضابطة للأفعال التنظيمية، وغياب الظروف والمناخ التنظيمي الصحيح مما يشجع على خلق أفعال عكسية، اللاقانونية، لا معيارية، وتصبح المبادئ التي تحكم الفعل التنظيمي في حالة تفكك وانهيار تام، والهشاشة في شبكة العلاقات خاصة علاقات العمل الرسمية ذلك لأن اختراق القانون، وعدم الامتثال له يعد تجاوزا قد يقوم به الأفراد في التنظيم لعدم وجود معايير توجههم، وتضبط سلوكياتهم.

5. الإلتزام الوظيفي المعياري والوجداني مقابل الإلتزام اللامعياري المستمر.

لكل تنظيم ضوابط وقوانين، وقواعد يسير عليها، هذه الضوابط، والقوانين هي التي توجه وتقرر الأفعال التنظيمية، وما يجب أن تكون عليه هذه التنظيمات، فنجاحها يتوقف على مدى قدرتها على تحقيق الأهداف مع توفير وسائل لذلك وهو ما يعزز الإلتزام الوظيفي، والتخلي بالقيم التنظيمية، والمعايير وبذلك ما يخلق الإستمرار والتطور، ولعل من الصعوبات التي قد تواجه التنظيمات الاقتصادية وجود خلل في شبكة العلاقات الاجتماعية والتنظيمية، والذي ينعكس بدوره ما يسمى الممارسات العكسية للأنومية التنظيمية حيث يخلق حالة من الفوضى والتوتر، وهذا راجع لعدم الإلتزام الوظيفي في مكان العمل، وبذلك ينتج أفعالا إنعكاسية لا عقلانية عاطفية اجتماعية وهذا ما يعكس أنماط الإلتزام الوظيفي المتمثلة في الإلتزام المعياري، والعاطفي، والذي يعرف «أنه حالة تشير إلى شعور العامل بالالتزام بالبقاء في المنظمة التي يعمل بها، والولاء لها، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد داخل التنظيم، وما يجب عليه من واجبات، وقد ينبع هذا من المبادئ، والقيم الشخصية للفرد التي يحملها الفرد قبل دخوله للمنظمة»⁽²⁾، أي أن هذا النمط من الإلتزام يكون نابع من توجهات الفرد وما يحمله مسبقا من قيم ومعايير، وثقافة اجتماعية، وبين ما يقدمه له التنظيم فإلتحاقه بالتنظيم يضيف عليه طابعه التنظيمي الذي يقوم على معايير، وضوابط، وقوانين هي الأخرى توجه أفعاله داخلها ذلك بغرض تحقيق الأمثل للنجاح الذي تتعدم فيه الفوضى، واللامعيارية، واللاقانون، أما الإلتزام العاطفي « فيعبر عن شعور العامل بالارتباط بالمنظمة والمساهمة في نجاحها حيث اقترح "آلن ومايو" "Allen, Meyer" تفسيراً

(1) - نفس المرجع، ص 360.

(2) - منصور تجاني: الأداء الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 04، 2020، ص 61.

حول الإلتزام العاطفي للفرد في التنظيم بأنه درجة تأثر الفرد، وإدراكه للخصائص التي يتميز بها الفرد في عمله من استقلالية نسبية، وأهميته مهارة، وقرب المشرفين وتوجيههم، كما يشير إلى درجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرارات»⁽¹⁾، إذن فالإلتزام العاطفي يعبر عن البعد العاطفي للفرد العامل، ذلك بما يشعر به من إرتباط بالتنظيم الذي يعمل فيه، وأن أفعاله مقترنه إقترانا كبيرا بالعملية التنظيمية التي يسير وفقها التنظيم.

في المقابل يعكس الإلتزام المستمر أو الإلتزام الوظيفي الإستمراري «المصلحة التي يحصل عليها الفرد داخل التنظيم بالدرجة الأولى، و المصلحة النفعية، وهو التحكم في درجه التزام الفرد اتجاه التنظيم، والقيمة الاستثمارية التي يحققها مقابل ما يستقيده، وأن العاملين الذين لديهم مستوى عالي من الإلتزام يستمرون في التنظيم بسبب أنهم محتاجون لذلك، وليس رغبة منهم»⁽²⁾، من هذا التعريف يلاحظ أن الفرد داخل التنظيم يستمر في العمل في هذا التنظيم بسبب احتياجهم وليس رغبة منهم فاستمرارهم هذا مبني على المصلحة الفردية وهو ما يعكس الإلتزام اللامعاري، والمنافي للمبادئ والقيم التنظيمية.

6. أزمة الهوية التنظيمية في البناء التنظيمي للمنظمات الاقتصادية الجزائرية.

بناء الهوية التنظيمية ذو أهمية أساسية لفهم المنظمات الحديثة فعندما يبني أعضاء المنظمة الهوية التنظيمية هذا يعني أنها ليست مجرد استعارة وأنها مستمرة مع وجود تناقضات في عملية البناء فحسب "كورلي وجويا شولتر" «فإن الهوية التنظيمية ليست مستقرة بالضرورة، ولكن هناك احتمال أن تكون متكيفة ومائعة»⁽³⁾ بناء على هذا التعريف فإن الهوية التنظيمية وطريقة بنائها يعتمد على عدة جوانب فهي عرضة للتغيير فهي ليست ثابتة بالضرورة بل قد تتعدى ذلك لتشمل كل التغيرات التي قد تمس الفرد، وقد تمس التنظيم، «إن بناء الهوية ذو طبيعة علائقية تقود تقودها علاقة بين أعضائها الداخليين والخارجيين بالإضافة إلى التغيرات البيئية والاجتماعية»⁽⁴⁾، وعليه فإن قوة هذه العلاقة في تشكيل الهوية بين أعضاء التنظيم يتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية، وأن التغيرات البيئية، والاجتماعية هي الأخرى تؤثر على العلاقات التنظيمية، هذه العلاقات التي قد تكون بين العامل، ورب العمل، وقد تكون بين أعضاء التنظيم ككل، فإيجاد آلية كفيلة

(1) - عاشوري ابتسام: الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، دم، العدد06، جامعة بسكرة، ص 69.

(2) - خيرية محمد بن عصمان: دور الإلتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، مجلة كلية التربية، دم، العدد 120، 2019، ص 249.

(3) - ليندة لفحل: دور الثقافة المنظمة في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية، دكتوراه العلوم في العلوم السياسية، قسم الحقوق والعلوم السياسية، تخصص علاقات دولية، باتنة 2017 و 2010، ص 123.

(4) - ليندة لفحل: المرجع السابق، ص 125.

لتفعيل، وتدعيم الهوية التنظيمية، واستمرارها يتوقف على قوة، أو ضعف هذه العلاقات، والتفاعل بين الأفراد، فالهوية التنظيمية هي عرضة للتهديدات أكثر ما هي عرضة للبناء ذلك نتيجة للتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية والتنظيمية.

يرى "كلود دوبار" في كتاب التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية، «بأن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشير لبناء هوية معينة، والتي تعني روح الانتماء، وبناء العلاقات مع الآخرين في أماكن العمل»⁽¹⁾ وبعبارة أخرى فإن للتنشئة الاجتماعية دور كبير في بناء، وانتقاء، واختيار الهوية التنظيمية، وتجنب الوقوع في أزمة هوية فبنائها لا يكون من عدم، وإنما تبنى على أطر وأسس كالتكوين والخبرة المهنية، والاعتراف بالإنتماء مع وجود آليات لتفعيل دور هذه الهوية التنظيمية، ودراسة البعد الاجتماعي، والثقافي للعاملين وكل أعضاء التنظيم، فوجود حالة من الاضطراب، والفوضى في اكتساب هذه الهوية يعبر عن الخطر، والتهديد الذي يشوبها وتصبح هذه الأخيرة بدون هدف أو كما يصطلح عليها باللامعنى أي هوية بدون معنى «ويقصد باللامعنى عدم استيعاب الفرد ما يدور حوله من أحداث، وأمور عامة داخل التنظيم، وكذا عدم قدرته على تحديد معنى لما يقوم به، وفقدان الشعور، والإنتماء، والشعور بأنه ليس هناك موجهة لأفعاله، واعتقاداته، وقيمه التنظيمية، حيث تكون المستويات الدنيا المطلوبة من الوضوح في اتخاذ القرارات غير متوفرة يرى فيها العامل أن الحياة لا معنى لها كونها تسير وفق منطق غير مفهوم، وغير معقول، وبالتالي تفقده واقعيته»⁽²⁾، وترى الدراسة الحالية أن تعزيز الإنتماء، والشعور بالثقة التنظيمية لا يكون من خلال مبادئ التي تضعها التنظيمات الحديثة من تخصص وتقسيم للعمل والرسمية والسلطة وإتباع التسلسل الهرمي للسلطة داخل التنظيمات الصناعية فعلى الرغم من توفر كل هذه القوانين والضوابط، فإن الأفعال التنظيمية تتجه غالبا إلى أفعال، وممارسات لا معيارية أنومية، وعليه فإن الأزمة هنا هي أزمة قيم، وهوية أصبح فيها الأفراد داخل التنظيمات يجهلون هذه القواعد والقيم، والمعايير فالسعي نحو تحقيق التميز ليس بالأمر السهل في ظل وجود ممارسات لا قانونية، ولا قاعدية لدى فإن وجود هدف ومضامين محددة، واستراتيجيات تنظيمية واضحة بعيدة عن الممارسات البيروقراطية وهو من يشكل هوية تنظيمية للتنظيم تكون وفق منطق مفهوم، ومعقول، ومن الملاحظ أن قيمة الهوية التنظيمية للتنظيمات الاقتصادية قد تجاوز المعقول، وهذا ما ينعكس على الواقع الاجتماعي والتنظيمي، فحسب ما ذهب إليه "علي الكنز و سعيد شيخي" في دراسة هوية التنظيم حول الإطارات والعمال، «فإن سعيد شيخي أن التحديث الاقتصادي أحدث

(1) - يعقوب سالم: أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، دكتوراه في علم اجتماع، تخصص

إدارة وأعمال، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2018، ص94.

(2) - دحمان نوال بن عروس محمد: مرجع سابق، ص76.

الجهوية والزبائنية أو المحسوبية التي أخفاها شيئاً فشيئاً وعليه تصبح العلاقات الاجتماعية والاقتصادية المحدد للمجتمع الجزائري والتي لا تقدم صورة البلد الحقيقية، فهي بعيدة على أن تكون موجه أساسي للهوية⁽¹⁾، أي أنه من الصعب اعتبار العمال الجزائريين على أنهم عمال إقتصاديين صناعيين لأنهم لم يكتسبوا بعد الهوية العمالية الصناعية. «أما "علي الكنز" فيرى أن الإطار تنمى المشروع الإقتصادي التتموي»⁽²⁾، أي أن هناك من المؤسسة وله الوصاية، ومهمتهم إقتصادية في إطار تنمية المشروع الإقتصادي التتموي»⁽²⁾، أي أن هناك انفصال بين ما هو مرغوب لمشروع تتموي إقتصادي، وما هو واقع (نظام بيروقراطي)، وترى الدراسة الحالية أن هذا الانفصال في الهوية والتفاعلات التنظيمية، وهو ما لا يسمح بتحقيق التوافق الاجتماعي في التنظيم الإقتصادي ويعيق فعاليته ولا يحقق الالتزام الوظيفي، والوقوع في أزمة هوية تنظيمية.

رابعاً: التهكم التنظيمي والأفعال الانعكاسية في التنظيم.

1- الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

يملك كل تنظيم خصوصيات وسمات تميزه عن غيره من التنظيمات، وهذا راجع إلى الاختلاف في الأنماط الفكرية والثقافية التي تحكم أفعال المنظمات، ففي التنظيم قد تتعدى هذه الأفعال بين أفعال عقلانية وأفعال اجتماعية، وقد تكون أيضاً أفعال عاطفية متوازنة ويعرف الفعل التنظيمي أنه «مجموع أنماط الفعل الإنساني الرسمي، والغير الرسمي الذي يقوم به الأفراد العاملون داخل المنظمة بحيث يحمل هذا الفعل معنى ذاتياً، ودافعاً لدى الأفراد»⁽³⁾، فالفعل التنظيمي إذا سمة تتميز بها التنظيم فكل تنظيم أفعال خاصة به، والدراسة الحالية اتخذت الفعل العقلاني، الاجتماعي، العاطفي، أفعالاً تنظيمية لتفسير ظاهرة الأنومية التنظيمية، ويعرف الفعل العقلاني «أنه الفعل الذي تكون أهدافه محددة بحيث يمكن توقعه في المستقبل وإجراء الدراسة العلمية عليه»⁽⁴⁾، أي أن هذا الفعل يكون محدد بهدف، وله غاية يراد الوصول إليها، أما الفعل الاجتماعي فيعرف أنه «فهو فعل خاص ينشأ داخل السياق الرمزي للمعنى وهو موجه من قبل الشخص القائم بالفعل، والذي يعطي معنى لفعله، ويعبر عن أفعال فردية أو جماعية ذلك ناتج عن التفاعل

(1) - محمد بشير: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، ط1، الجزائر، 2007، ص95.

(2) - نفس المرجع، ص 97.

(3) - ناصر قاسمي: مصطلحات أساسية في علم اجتماع الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، دم، 2017، ص 185.

(4) - نفس المرجع، ص 185.

الإجتماعي»⁽¹⁾، أي أن الفعل الإجتماعي مرتبط أساسا بالبناء الاجتماعي والذي يكون فيه التفاعل الإجتماعي بين الأفراد والمجتمع، أما الفعل العاطفي المتوازن « يعبر عن التوازن الحركي، هذا التوازن يكون مع حركية المؤسسة يكون فيه الفاعل يتصرف وفق مشاعره، وعواطفه بفعل تأثيرات أنية، وهو ناتج عن التعبير عن وجدانيات ما»⁽²⁾، إذا فالفعل العاطفي المتوازن هو الفعل الذي يكون العواطف، والمشاعر، وأنه ليس فعل موجه لهدف، أو غاية، ومن خلال إستلهم أنماط الفعل الإجتماعي عند "ماكس فيير" والذي قسمه إلى فعل تقليدي، فعل عقلاني موجه نحو قيمة، وفعل عقلاني موجه نحو هدف يمكن القول أن الأفعال التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية وكما ذهبت الدراسة الحالية لتحديدها فإنها قد تكون أفعالا عقلانية أو إجتماعية أو عاطفية متوازنة يمارسها الأفراد داخل التنظيم الاقتصادي فحسب "ماكس فيير" فإن الأفراد في مرحلة الفعل العقلاني الموجه نحو تحقيق قيمة بعيدة المدى، وفي هذا النمط من الأفعال أصبح الأفراد داخل التنظيم ينفصل عن القيم، والقوانين والمعايير، وأصبحت الغاية تبرر الوسيلة إلى غاية وصوله إلى فعل عقلاني مطلق.

2. في معنى التهكم التنظيمي:

من أهم الركائز التي تساهم في تطوير التنظيم هو الإهتمام بالموارد البشري بداخله، وذلك عن طريق الحرص على سلامتهم النفسية، والاجتماعية، باعتبارها عاملا أساسيا والذي ينعكس على أفعالهم، ومواقفهم إتجاه التنظيم، وقد يشعر العمال أحيانا أن التنظيم يفتقر إلى المصداقية، والنزاهة والشفافية، والعدل، وهذا ما يجعل منهم أفرادا متهمين تنظيميا، إذ تعددت التعاريف التي عرفت التهكم التنظيمي فقد «يشير إلى عدم ثقة الموظفين في قدراتهم، والإعتقاد بأن أبواب العمل يستغلون مساهمتهم في لحظة مواتية، وأن المواقف المتهكمة نحو التنظيم يمكن أن يكون لها آثار بعيدة المدى على التنظيم، والموظفين تظهر في شكل نتائج سلبية لعدم الرضا واللامبالاة، والشك، اليأس، القلق كل هذا يؤدي إلى أفعال غير أخلاقية بين الموظفين أنفسهم»⁽³⁾، من خلال هذا التعريف للتهكم التنظيمي يلاحظ أن الأفراد المتهمين يؤثرون ويتأثرون بالتنظيم، وأن وجود أفراد متهمين تنظيميا يشجع على خلق أجواء تنظيمية أنومية تهكمية، وهذا ما ذهبت إليه الدراسة الحالية في أحد مؤشرات وأبعادها ألا وهي التهكم التنظيمي كبعد لفهم الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

(1) -ناصر قاسمي: المرجع السابق، ص 185.

(2) - مسعودة فلوس: مرجع سابق، ص 173.

(3) - محمد مظهر مزعل: أثر التهكم التنظيمي على رأس المال الاجتماعي في المصارف العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 02، العدد 19، العراق، دس، ص 211.

3. أبعاد التهكم التنظيمي:

1.3. البعد المعرفي (الإعتقادي):

يعبر هذا البعد عن الإعتقاد «بأن التنظيم يفتر إلى النزاهة والميل للخيانة، وعدم وجود مبادئ مثل العدل والأمانة التي تحكم الفعل التنظيمي، وأن هؤلاء المتهمين في منظماتهم غالبا ما يضحون بمثل هذه المبادئ الملائمة، وأن سلوك عديمي الضمير هو القاعدة، وأن اتجاهات المنظمة تقوم على مصالح ذاتية، وأن الأفراد غير موثوق فيهم، وفي أفعالهم»⁽¹⁾، فالتنظيم الذي يفتر إلى النزاهة، والمعايير، والقيم لا ينتج إلا تنظيما لا معياريا وإن إنعدام الضمير التنظيمي للتنظيم، والأفراد يخلق فجوة، وهوة تنظيمية تفقد فيها القاعدة الأساس والضابط لها، وأن السعي لتحقيق المصالح الذاتية يفقد التنظيم هيمنته، وسيطرته، وقوته وينعكس على الثقة التنظيمية كممارسة عكسية للفعل العاطفي، ونتيجة للمشاعر السلبية، وعدم الإيمان بالإجراءات التي يقوم بها التنظيم، فالمتهمون تنظيما يتوقعون أن يروا الخداع بدلا من العدالة، البيروقراطية بدلا من الديمقراطية، التسلط بدلا من السلطة القانونية، الإلزام والجبر بدلا من الإلتزام، فهم يعتقدون أن التنظيم يفتر للوحدة، وأنه غير جدير بالثقة وغير متماسك في تصرفاته، وأهدافه، ووسائله، وبالتالي فإن هذا الإعتقاد قد يؤدي إلى إنهاء التنظيم ككل لأنه يمس منظومة القيم التنظيمية.

2.3. البعد الوجداني:

«يقدم البعد العاطفي للتهكم التنظيمي مجموعة من العواطف والتي تكون سببا للتهكم على مستوى الفرد والتنظيم معا، فعلى سبيل المثال يشعر المتهم بالاحتقار والغضب إتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه، ويكمن أيضا في تجربة الشعور بالاشمئزاز وحتى العار عندما يفكرون في التنظيم الذين ينتمون إليه»⁽²⁾، هذه المشاعر السلبية قد تكون تبعا لتأثيرات وعوامل دفعت المتهم تنظيما إلى ممارسة هذه الأفعال العاطفية العكسية، «ويرتبط هذا البعد مجموعة متنوعة من العواطف، والمشاعر السلبية نتيجة المفارقات التي يتمتع بها المتهمين، وأنهم لا يحملون فقط معتقداتهم حول التنظيم بل يمارسون هذه المعتقدات»⁽³⁾، فالأفعال الانعكاسية داخل التنظيم قد تكون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة يعبر عنها الأفراد العاملين بهذه المشاعر السلبية، وترى الدراسة الحالية أن تراجع الأداء الوظيفي، وعدم الإلتزام الوظيفي وتراجع الفعالية التنظيمية قد يكون تعبيراً عن هذه الأفعال الانعكاسية.

(1) - علي عبد الحسن عياش الفتلاوي: سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وإنعكاساتها على مرونة الموارد البشرية مذكرة دكتوراه فلسفة في العلوم وإدارة الأعمال، قسم إدارة أعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2014، ص ص 86 و87.

(2) - نفس المرجع، ص 87.

(3) - نفس المرجع، ص 87.

«الفرد العامل يحب ويكره، يفرح ويحزن، متصالحون، يشعرون بالانتقام، يريد ولا يريد، كل هذه الصفات والعواطف عبارة عن ردود أفعال عاطفية تتبع من إرادة، وذات الفرد»، في التنظيم فالبعض منها يكون من إرادة الفرد وأخرى، وقد يكون التنظيم هو المسؤول عنها بطرق غير مباشرة إذ يرتبط هذا البعد بالشعور السلبي والتوتر.

3.3 البعد السلوكي:

«يؤدي التهكم التنظيمي إلى التقليل من سلوكات المواظبة التنظيمية والإمتثال للطلبات الغير الأخلاقية وأن الميل لهذه السلوكيات إنما تحفيز لها، والتي تنسجم مع هذه المعتقدات، وتؤثر عليها، ويصور البعد السلوكي كموقف يتألف من ثلاث عناصر مهمة، والمنظمة التي تفتقر للنزاهة والتأثير السلبي تجاه التنظيم، والميل للإستخفاف»⁽¹⁾، فالسلوكيات والأفعال الإنعكاسية التي تظهر في التنظيم تكون نتاجا للافتقار للنزاهة، والشفافية والعدل داخلها بالإضافة إلى التأثير السلبي الذي قد يخلقه الفرد في التنظيم، أو ما يخلقه التنظيم من تأثير في الأفراد العاملين، وهذه العلاقة بين الفرد و التنظيم كلما كانت قوية، وارتباطية، وكانت شبكة العلاقات التنظيمية والاجتماعية قوية كلما زادت الفعالية وقلت هذه السلوكيات السلبية، وتضاءل التهكم من طرف الأفراد.

وبالتالي فإن النزاعات السلوكية تبرز بشكل قوي في التنظيمات اللامعيارية، والذي تتعدم فيه القيم والمحددات التي توجه الأفعال التنظيمية العاطفية المتوازنة، وتحويل المشاعر، والعواطف السلبية إلى سلوكات هذه السلوكيات قد تكون ظاهرة، وقد تكون كامنة على حد "روبرت ميرتون" في دراسته للظاهرة الكامنة والظاهرة في التنظيم، وبالتالي فالتهكم يتمثل في بعده السلوكي من خلال هذه الممارسات الإنعكاسية (الانتقاد، السخرية التمر، وغيرها)، والتي تحد من قيمة أو سمعة التنظيم ككل.

لا يظهر التهكم التنظيمي بأبعاده السابقة دون عوامل تساهم في تشكله كظاهرة تنظيمية، وفيما يلي سوف تعمل الدراسة الحالية على تحديد هذه العوامل.

4. عوامل التهكم التنظيم:

يعد التهكم التنظيمي ظاهرة تنظيمية هامة يمكن أن يؤثر على مجموعة من الخبرات التنظيمية، لذلك فمن المهم أن نفهم كيف يتطور التهكم التنظيمي، وكيف يظهر في التنظيمات الاقتصادية، حيث صنفها البعض إلى ثلاث عوامل وهي: البيئة، العوامل التنظيمية وكذلك خصائص العمل.

«تتمثل العوامل البيئية في الرواتب المرتفعة للمدراء التنفيذيين، وكذلك عملية الترويج القاسية للموظفين والذي يزيد التوتر، والفوضى المتواصلة من قبل هؤلاء المدراء، وذلك لأجل تحقيق مكاسب، وأرباح للتنظيم،

(1) - علي عبد الحسن محمد الفتلاوي: المرجع السابق، ص 89.

هذه الأرباح غير مبررة من خلال عدم الشعور بالمسؤولية»⁽¹⁾، فالعوامل البيئية لها تأثير كبير على أداء العاملين وعلى الفعالية التنظيمية فالمناخ التنظيمي المناسب بالضرورة يساهم في خلق جو عمل ملائم، والذي يشجع على العمل، وتحقيق الأهداف، وتأتي بذلك العوامل التنظيمية «والتي تتمثل في عدم الكفاية في الاتصالات ومحدودية التعبير من قبل الموظفين، والمعاملة الفظة ما بين الأفراد في التنظيم، وعدم كفايته على استخدام التقنيات المتطورة»⁽²⁾، من خلال هذا القول يتبين ان التنظيم لا بد ان يوفر الظروف التنظيمية الملائمة ومشاركة الأفراد في صنع ، واتخاذ القرارات وتطوير شبكة الاتصالات، والعلاقات لتجنب التوتر في الوسط التنظيمي، وخلق تنظيم معياري فمحدودية التعبير تجعل الأفراد عاجزين عن تقديم المزيد للتنظيم، فيكونون بذلك أفراد سلبيين انعكاسيين متهمين تنظيمياً.

بالإضافة إلى هذا هناك عوامل، ومسببات للتهكم التنظيمي تتمثل « في غياب وفقدان الهدف من العمل وعدم المشاركة الصادقة في صنع القرارات، وانعدام الدعم الحقيقي الفعلي من قبل الأداة ومحاولة التغيير الفاشلة والوعود الكاذبة التي تجعل الأفراد يتصورون أنفسهم مستغلون من قبل التنظيم»⁽³⁾، فتحديد الهدف أمر ضروري لا بد منه فغياب الهدف يعني فشل التنظيم.

ولا يجد التهكم التنظيمي بأبعاده، وعوامله المجال للظهور إلا إذا توفرت مجموعة من السمات، والخصائص في فاعل هذا الفعل، فلا ظاهرة بدون فاعلين، وعليه يمكن للدراسة الحالية تحديد مجموعة من الخصائص التي تظهر في الشخصية المتهكمة.

5. خصائص الشخصية المتهكمة:

يتميز المتهمون تنظيمياً بمجموعة من الخصائص، والصفات تميزهم عن غيرهم داخل التنظيم، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

- النظر إلى الآخرين على أنهم أنانيين، وكذابين وغير مبالين.
- التشكيك في دوافع الآخرين، والحذر منهم، وعدم الشعور باثقة في طبيعة العلاقات الإنسانية والتنظيمية.
- غير مبالين، وغير وودودين ولا يقدمون المساعدة للآخرين.»⁽⁴⁾

(1) - الكعبي حميد سالم غياض: دور الدعم التنظيمي المدرك في التقليل من التهكم التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد40، مجلد 11، ص11.

(2) - نفس المرجع، ص 11.

(3) - سعد محمود فاضل عباس ومحمد محمد أمين الباشقالي: أثر أدوار القيادة بالإضافة في الحد من ظاهرة التهكم، المجلة العربية، للإدارة، العدد 03، المجلد 40، 2020، ص 29.

(4) - عبد الوهاب مغار: التهكم التنظيمي وعلاقته بالسلوكيات المضادة للإنتاج لدى العاملين، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 7، العدد 01، 2022، ص 386.

هذه الخصائص تؤثر بشكل غير مباشر، ومباشر على التنظيم، والتي تخلق سلبية في العمل، وهذا راجع إلى ضعف القيادة، وانعدام الدعم الحقيقي من طرف المسؤولين وعدم المرونة في العلاقات التنظيمية بين العاملين والمشرفين عليهم.

6. الثقة التنظيمية كمؤشر لنجاح التنظيمات:

تعتبر الثقة التنظيمية في التنظيمات الاقتصادية أحد المتطلبات الإنسانية لتشكيل أفعال واتجاهات إيجابية لدى العاملين فيها، فهي التي تقوي العلاقات الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية، إلى حد كبير، وهي عامل كبير في زيادة الفعالية وتحقيق الإلتزام الوظيفي، وإرتفاع مستوى الأداء الوظيفي في التنظيم، وتعرف على «أنها حالة تشير إلى توقعات الأفراد والجماعات العاملين في التنظيم بأن الوعود والإتفاقات والقرارات المتخذة يمكن الإعتماد عليها، ويتم الإلتزام بما يحقق النتائج المرغوبة والمصالح المشتركة»⁽¹⁾، ومنه فإن أي قرار يمس التنظيم بالضرورة يمس الأفراد العاملين فيه سواء كان هذا القرار إيجابيا أو سلبيا، «فالثقة التنظيمية لها أهمية كبيرة في المنظمات وبين الأطراف المعنية (الأفراد، والتنظيم)، فهي عامل مهم لتكوين علاقات تعاونية، وتحقيق الرضا الوظيفي بين أعضاء التنظيم، لما لها من فعالية في حل المشكلات كما تؤمن بالاتصال، والحوار وتشكيل علاقات عمل قوية»، فالحوار عامل مهم في توطيد العلاقات والمساهمة في اتخاذ القرارات، وبذلك تخلق ثقة وفعالية مما ينعكس بالإيجاب على التنظيم ككل.

فأي تنظيم يحتاج على تعزيز هذه الثقة بأبعادها والمتمثلة في ثلاث أبعاد، وهي الثقة بالمشرفين «وتتمثل في التوقعات الإيجابية للمرؤوسين إتجاه المشرفين عليهم في العمل وفق للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، والثقة هي سمة نسبية مرتبطة بالثقة، الأمانة، الاستقامة، وهي سمة أساسية وحتمية في القيادة»⁽²⁾، إذن الثقة المتبادلة بين المشرفين والعمال تقوم على الأمانة، والاستقامة، وأن القيادة النزيهة والشفافة في التنظيم هي التي تخلق الإبداع، والنجاح، وتحقيق الإشهار كما تحدد الثقة التنظيمية «بعدد الثقة بالزملاء، والمقصود بها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة، والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الإعتماد المتبادل، والاشتراك في الأفكار والمعلومات، والاتصالات التنظيمية»⁽³⁾، والذي بدوره يعزز الفعالية، ويشكل معيارا للنجاح والإمتثال للقواعد والقوانين، بالإضافة «إلى بعد الثقة بإدارة المنظمة، والتي تشير إلى ثقة الفرد بأهداف، وقرارات المنظمة بما يعكس إيمانهم بتلك القرارات والقواعد التي تضعها الإدارة لصالحهم فضلا عن

(1) - نبيلة بودون ومريم زعبيط: الأبعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، مجلد 4، العدد 04، 2021، ص211.

(2) - نفس المرجع، ص 212.

(3) - نبيلة بودون ومريم زعبيط، المرجع السابق، ص212.

تطلعاتهم مع مبادئهم»، ذلك لان الأداة عندما ترغب في تحقيق الأهداف التنظيمية بدون أي مشاكل مهما كان نوعها، فهي تحتاج إلى خلق الثقة في عدة اتجاهات اتصالية (إدارة، موظفين)، (موظفين - موظفين)، (موظفين، إدارة)، لأن الثقة التنظيمية الرسمية تتأثر بالثقة الغير رسمية (التنظيم الغير رسمي) لذلك التنظيم يحاول دائما الربط بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي.

7. التمر الوظيفي:

تعد ظاهرة التمر من الظواهر السلوكية المنتشرة في المجتمعات العربية والغربية مما دعت العلماء لدراستها لما لها من تأثيرات مباشرة على أفعال الأفراد، وعلى قدرتهم الإنتاجية، ومن خلال سلوكيات غير جسدية مؤدية، وذلك بأن يقوم فرد أو جماعة أخرى لذا اهتمت العديد من الدراسات بدراسة التمر بكافة أشكاله وهذا ما نتطرق إليه في هذه الجانب من الدراسة.

يمكن تفسير مفهوم التمر على أنه «ممارسة فرد لسلوكيات غير متحضرة يمكن فهمه بأفعال ذات طابع عدائي وتسخير الموظفين لمصالح شخصية وهو سلوك يحصل من عدم التوازن بين فردين الأول المتمتم والآخر يسمى الضحية وهو يتضمن الإيذاء الجسدي، الإيذاء اللفظي، والإهانة بشكل عام ومن ذلك دعوة لشخص بلقب لا يحبه أو العمل على نشر الإشاعات عنه أو رفضه من طرف الآخرين»⁽¹⁾، أي أنه فعل يقوم به فرد إتجاه فرد آخر يكون لفظي محتمل الإساءة، وكذا التنازب بالألقاب، ويصل الأمر حتى للإساءات الجدية، أو الإكراه على فعل معين، وهذا ما يخلق إهانة عند الفرد الضحية، والذي يشعره بالإحراج، والإزعاج، ويصيبه بالقلق الدائم.

1.7 التمر الوظيفي في بيئة العمل:

لم يتوقف التمر على ممارسات تقام بين فردين أو فرد او مجموعة أفراد بل تعدى ليشمل بيئة العمل من خلال ما يعرف بالتمر الوظيفي الذي يشمل رب العمل في بيئة عمله، وعلاقته بكفاءة الإنتاجية الأخرى. «يقصد بالتمر الوظيفي التخويف، والإساءة العاطفية والنفسية، وسوء المعاملة بشكل مستمر، ومتكرر ويكون له آثار عديدة مثل القلق والاكتئاب، والتغيب وعدم الإلتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أدائهم وفاعلية الإنجاز للعمل المطلوب»⁽²⁾، بمعنى آخر التعرض المتكرر لسوء المعاملة، والاعتداءات من الآخرين داخل المنظمة بما في ذلك المشرفين والمرؤوسين، والزملاء، هو سلوك سلبي يعرض أرباب العمل، والعمال

(1) - سيدة بنت منديل المنديل: السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 02، العدد 09، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2018، ص73.

(2) - نجلاء يسرى النجار: التمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لدى الأسرة العاملة، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد 36، العدد 01، مصر، 2020، ص06.

وكل المكونين للتنظيم للمشاكل المتعلقة بالصحة النفسية، والجسدية، التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء وفعالية الإنجاز المطلوب إنجازها في بيئة العمل.

وللتنمر الوظيفي ثلاثة أبعاد هي: «التنمر اللفظي عن طريق التحدث بألقاب وأسماء سيئة، الدعوة، ونشر إشاعات، وتهديد شخص ما و السخرية من الآخرين، والتنمر الاجتماعي، الذي يؤدي سمة الفرد أو الحط من وضعه ومكانته الاجتماعية وكذلك التنمر النفسي من خلال التقليل من شأن الضحية، وتخفيض درجة إحساسها بذاتها ويشمل على التجاهل والعزلة، وإبعاد الضحية عن الأقران، والعبوس»⁽¹⁾، وكل هذه الأبعاد تؤثر بشكل سلبي، مباشر على أفراد التنظيم سواء على العمال، أو رب العمل لأن التنمر الوظيفي بأبعاده يعتبر من السلوكيات المدمرة، والمتكررة للإساءة التي تمنع إنجاز العمل، والوقوف أمام اهداف المنظمة.

2.7 أسباب التنمر الوظيفي:

حاولت العديد من الدراسات، والأبحاث التوصل على الأسباب والعوامل التي يمكن أن تكون لها إرتباط بظاهرة التنمر في مكان العمل، «فمثلا صنف "هويل وسيلان" العوامل المسببة للتنمر، والناشئة عن العمل المؤسسي إلى اربع فئات هي التغير في طبيعة العمل، والكيفية التي ينظم بها العامل، والثقافة المؤسسية والقيادة، وقال أن التنمر يمكن أن ينشأ من مجموعة من هذه العوامل، وقد اتفق عديد الباحثين أن الصفات الشخصية للمتممرين تكون من بين أسباب التنمر لأن المتممرين يشعرون بعدم الأمان، أو فقدان الثقة بالنفس ضف إلى ذلك شعورهم بالحاجة للسيطرة، وممارسة القوة على الآخرين، وكذلك بيئة العمل الضاغطة بصورة كبيرة يمكن ان تشجع على التنمر»⁽²⁾، لأن الضغوط التي تفرضها بيئة العمل تكشف المهارات التكيفية المنخفضة للمتممرين مما يشجعهم على التنمر وكذلك الثقافة التنظيمية الموجودة داخل التنظيم، التي لا تتلائم في بعض الأحيان مع ثقافة العامل فهذا يدفعه للتنمر عليها وهذا ما يشجعه على ذلك هو التغيرات الحاصلة في طبيعة العمل، والطرق، والوسائل التي ينظم بها، ومن مسببات التنمر أيضا نجد القيادة، والتي تكون في تعاملات القائد مع من يقودهم فإن لم تتماشى مع ما يريدونه، فهذا يدفعهم للتنمر عليه كما أن الشعور بالحقد والحسد إتجاه الآخرين، وقدراتهم وخوفهم من قيامهم بعملهم بصورة أفضل منهم، وتحقيق نتائج جيدة فهذا ينهي لديهم شعورا يؤدي بهم على التنمر.

« وقد اعتبرت العوامل الخارجية الخاصة بالثقافة السائدة في بيئة المتممر من الأمور التي يمكن أن تساهم في لجوئه إلى التنمر في مكان العمل، وتحديدًا فإن البيئة التي تستخدم العقاب بشدة، والتي تعيق

(1) - نجلاء يسرى النجار: المرجع السابق، ص 07.

(2) - دلال محمد الزعبي ورزان علي مصيدان: سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسة الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 35، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية أريد الجامعية، الأردن، 2014، ص 37.

التواصل المنفتح بين الأفراد داخلها، وخارجها ربما تولد التتمر لدى أفرادها، أما العامل الهام الآخر الذي يمكن أن يكون له تأثير على ممارسة الأفراد للتتمر في مكان العمل، فهو دور الإدارة أو رد فعلها تجاه هذا السلوك السلبي فممارسة الإدارة الأسلوب الصمت إتجاه سلوكيات التتمر التي يمارسها البعض يشجع هؤلاء على الاستمرارية كما أن عدم استجابة الإدارة للشكاوي من الضحايا حول الأذى الذي يلحق بهم يزيد من سلوكيات التتمر ضدهم»⁽¹⁾، أي أنه عند ما لا يجد الضحايا استجابة لشكاويهم التي ترفع لإدارة التنظيم الذين ينتمون إليه هذا يزيد من أفعال المتمررين لهم لأن صمت الإدارة تجاه هذه الأفعال يعد من مسببات التتمر الوظيفي ويزيد من إحساس المتمر عليهم بدور الضحية، ويتركون تركيزهم على عملهم، والانشغال بالمتتمرين عليهم، ومنه ينقص أدائهم وتخفض الفعالية ويخلق بما يعرف بعدم فعالية التنظيم ليصبح تنظيما ذو فعالية ضعيفة، أو منعدمة لخد ما، أما بالنسبة للمتمر، فالثقافة السائدة في البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها يستخدم فيها من صعوبة التواصل المنفتح، وتسلط أقصى العقوبات بعد ذلك من بين الأسباب التي تدفعه للتتمر في بيئة عمله فهو ينقلها من البيئة الخارجية إلى مكان عمله ويترجمها على شكل تتمر على من حملوا صفة الضحية في التنظيم والذي يميلون لأن يكونوا لديهم سمات إيجابية يعجب بها الآخرون فهم غالبا يكونون ذوي تعليم عال، ويتميزون بأخلاقيات العمل حيث يميلون إلى التركيز على الأعمال الجيدة.

3.7 أنواع أفعال التتمر في مكان العمل:

تعد جميع سلوكيات التتمر في مكان العمل بأنواعها من مسببات المشاكل الشخصية والتنظيمية، « حيث قام Einarsen 1999 بتصنيف سلوكيات التتمر في مكان العمل إلى خمسة أنواع: سلوكيات مرتبطة بالعمل مثل تغيير مهام العمل، أو جعلها صعبة الأداء، العزلة الاجتماعية، قد تكون من قبل بعض الزملاء في العمل أو بعض المشرفين بحيث يتجنبون الحديث مع الضحية، أو الهجمات الشخصية من خلال مهاجمة حياة الضحية عن طريق السخرية أو نشر الإشاعات، أو التهديدات اللفظية مثل الانتقاد أو الصراخ أو الإهانة في الأماكن العامة أو العنف الجسدي»⁽²⁾، إن هذه الأنواع تكون عدوانية، وناجمة من قبل بعض الأفراد سببها مشاكل نفسية متعلقة بالمتتمر أو إساءة استخدام السلطة من طرف القادة، أو أساليبها المستخدمة وبيئة العمل السيئة، والغير ملائمة لظروف العمل، والتي تخلق عنها حالة من الصراع داخل المنظمة بين المتمررين، و من هم ضحايا لهذا التتمر والتكاثف عليهم من طرف المتمررين عند عرضهم لوجهات نظرهم، ومعارضتهم لأراء ووجهات قادتهم أو رؤسائهم في المنظمة فيخلق عنه صراع قد يتطور

(1) - نجلاء يسرى النشار: المرجع السابق، ص38.

(2) - عرين عدنان: أثر سلوكيات التتمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي غير معتدل، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، قسم غدارة الاعمال كلية الاعمال جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2019، ص20.

ليأخذ شكل التتمر الطرف الأضعف في النزاع،» فيما أثار Giorgi 2012 إلى ان هناك ثلاثة أنواع أخرى للتتمر قد تكون (تنازلية) للأسفل مثل تتمر المدير على المرؤوسين أو (تصاعديا) لأعلى كتتمر المرؤوسين على المدير، أو تكون (أفقية) من خلال تتمر زميل على زميله الآخر⁽¹⁾، أي ان التتمر في مكان العمل لم يقتصر على العمال فقط، بل شمل كل رتب التنظيم ككل بل هو متبادل بينهم، فالمدير يتتمر على المرؤوسين، أو العمال والعمال كذلك يتتمرون على رب عملهم ومرؤوسيه، ومنه فإن سلوكيات التتمر في مكان العمل بشكل عام تعبر عن شكل من أشكال العدوان الشخصي سواء كان لفظا، أو ماديا او ظاهريا كان، أو خفيا ذو ميزة ثابتة على المدى الطويل، كما ان هناك عوامل أخرى ترفع من درجة حدوث التتمر في مكان العمل كتقبل بيئة العمل للأفعال عدوانية مع قيادة سيئة تجعل بيئة العمل فوضوية تؤذي على عدم وضوح الأدوار، واختلاط الوظائف والمهام وسوء العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم، ومنه تجاهل العمل، وهذا ما يجعل التنظيم يفقد معايير ، وقيمه التنظيمية التي من شأنها أن تنقص الفعالية التنظيمية، أو عدمها، ومن هنا يبرز الجانب والتأثير السيء، والسلبى للتتمر الوظيفي على عمل المنظمة ونجاحتها.

4.7 أثار أفعال التتمر في مكان العمل:

تعد سلوكيات التتمر مشكلة شائعة الانتشار في المنظمات جميعا، وفي كافة أنحاء العالم، حيث حظيت باهتمام عديد الباحثين لما لها من أثار سلبية على نفسية الموظف، وعلى المناخ التنظيمي ككل، ويتمثل ذلك في انخفاض فعالية المنظمة وإنتاجها، وخلق بيئة عمل غير آمنة، وتساعد على خلق مناخ من الخوف بين العاملين، وتحد من قدرتهم على التعلم وتزيد غياباتهم عن المنظمة ونظرا لما يترتب على سلوكيات التتمر من أثار نفسية، واجتماعية سلبية على ضحايا التتمر، حيث أنه عادة يبقى العاملين الذين تعرضوا للتتمر صامتين ويشعرون بالخجل، والإذلال لأنهم يخضعون للسيطرة، وعاجزين عن تغيير وضعهم، يعتقدون في معظم الأحيان أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المتتمرين سيتم إلقاء اللوم عليهم وسيزداد وضعهم سوء وبالتالي سوف يفقدون وظيفتهم⁽²⁾، وهذا ما يزيد من تفاقم الوضع وبقاء المتتمرين على حالهم لأن خوف الضحايا هو من تحميلهم المسؤولية، أو فقدان وظائفهم فإنهم بذلك فسحوا المجال أمام المتتمرين لمزيد من التتمر لكن من زاوية أخرى إن لم يجر التدخل لمنع التتمر، وإيقافه، فبمرور الوقت سيزداد، وقد يتحول هذا التتمر إلى سلوك عدواني، وإجرامي وقد يتسبب في أمراض كأمرض القلب و الأوعية الدموية، ومنه تعريض حياة الموظفين للخطر، وتصبح البيئة التنظيمية غير آمنة، ولا توفر الظروف الملائمة لسير العملية الإنتاجية، « كما أكد Bible 2012 أن سلوكيات التتمر في مكان العمل أثار على العاملين لما في ذلك الاكتئاب وفقدان

(1) - عرين عدنان: المرجع السابق، ص21.

(2) - نفس المرجع، ص 22.

النوم، والشعور بالذنب، والاضطراب والإجهاد اللاحق للصدمة، وبالتالي تؤدي إلى انخفاض معنويات الموظفين، وارتفاع معدل دوران الموظفين ولتغيب عن العمل، وزيادة أخذ الأعدار الطبية المزيفة، وأعمال التخريب والانتقام مع آثار نفسية كالخلل الإدراكي وصعوبة التركيز، واضطراب ما بعد الصدمة⁽¹⁾، وهذا ما يدفع الضحايا إلى التغيب المتعمد عن العمل من قبل العاملين، وذلك من أجل تقايد وهروباً من سلوكيات التمر عن طريق قيامهم بأخذ عطل مرضية وإجازات مزيفة ومنه ترك أماكنهم شاغرة، وفي حالة ما لم يتم استبدالهم عند غيابهم بعمال جدد فمن المحتمل أن يزداد الضغط على زملائهم ليقوموا بأعمالهم التي من المفترض أن يقوموا بها بدل غيابهم، وهذا يخلق عبئاً في العمل وتختلط الوظائف، والمهام فيغيب الإلتزام الوظيفي وتندمفعالية التنظيمية، وتقل الإنتاجية لهذا التنظيم مما يؤثر على تحقيق أهدافه ضف إلى ذلك غياب التوافق بين الفرد العامل، والمنظمة، وبين أفراد التنظيم ككل.

8. التنكيد الوظيفي:

يعد التنكيد الوظيفي ظاهرة سلبية على المنظمة تتضمن فقدان العمال لمعنوياتهم، وأمراض جسدية، وقلق واضطراب وتغيبات عن العمل بسبب الاكتئاب، تشويه السمعة في العمل مستوى اعلى من خسارة الزبائن وانخفاض الإنتاجية، والعنف في مكان العمل، وكثرة الدعاوي القانونية.

«فالتنكيد هو سلوك فردي، أو جماعي يتكرر مع مرور الوقت ويؤدي عن قصد فرد، أو جماعة أخرى جسدياً، أو عاطفياً، ويمكن أن يتخذ التنكيد أشكالاً متعددة مثل التنكيد الإلكتروني، وغالباً ما يكون التنكيد مدفوعاً بالتعامل ضد مجموعات معينة على أساس العرق، والدين، أو الجنس أو الاحتياجات التعليمية الخاصة، أو الإعاقات إلى غيرها من الدوافع، فالتنكيد الوظيفي هو موقف يهدف إلى الحرمان من جميع الإمكانيات المهنية والاجتماعية، للضحية المستهدفة، والتي تتأذى من خلال العناد، والإصرار، وبشكل مستمر من تدمير مباشر لكل الإمكانيات التي يحملها الضحية»⁽²⁾، أي أن هذه الظاهرة هي عملية تدمير مقصودة، تتكون من تصرفات وسلوكيات عدوانية، والتي قد تكون قليلة القيمة لكن تكرارها الدائم، والمستمر على ضحايا التنكيد يؤدي إلى آثار نفسية، واجتماعية، وجسدية ضارة كون المتصرفين غير قادرين على حماية أنفسهم من هذه الأفعال السيئة، والتي تتكرر عليهم يوميا.

(1) - عرين عدنان: المرجع السابق، ص 23.

(2) - عسلي سمرة: ممارسة سلوكيات التنكيد كإزعاج سيكولوجي في الوسط المهني وانعكاساته على الصحة المهنية، مجلة الاكاديمية الدولية للعلوم النفسية التربوية والارطوفونيا، المجلد 02، العدد 01، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 2022، ص 29.

1.8 عواقب وأثار العملية التنكيدية في الوسط التنظيمي:

يعتبر التنكيد من السلوكيات التي تسبب المشاكل بين العمال في الوسط التنظيمي والتي لقيت اهتمامات مختلف الباحثين لانتشارها الواسع في جل المنظمات، ولما لها من أثار سلبية على نفسية الموظفين، والمناخ العام للتنظيم ككل، « حيث تؤثر على التنظيم، ويتمثل ذلك في إنخفاض فعالية المنظمة وإنتاجها وخلق بيئة عمل غير آمنة تؤدي لخلق مناخ من الخوف بين العاملين، وتحد من قدرتهم على التعلم، وتزيد غيابهم عن المنظمة، ونظرا لما يترتب على سلوكيات التنكيد من أثار نفسية، واجتماعية سلبية على ضحايا التنكيد، وزيادة التنكيد مع مرور الوقت يتحول إلى سلوك عدواني، وإجرامي، حيث انه عادة يبقى العاملين الذين تعرضوا للتنكيد صامتين، ويشعرون بالخجل، والإذلال، لأنهم يخضعون للسيطرة، وعاجزين عن تغيير وضعهم، ويعتقدون في معظم الأحيان أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المنكدين سيتم إلقاء اللوم عليهم، ويزداد وضعهم سوء، وبالتالي فقدان وظيفتهم»⁽¹⁾، لكن أن لم يتم الإبلاغ عن المنكدين فسوف يتعرض ضحايا التنكيد من العاملين إلى مشاكل صحية كونهم يتعرضون إلى مستوى عالي من الإجهاد، وفقدان التركيز، وفقدان الدم كما انه يمكن إصابتهم بأمراض القلب، والاعوية الدموية، كما يمكن القول أن التنكيد من حيث تأثيره السيء لا يقتصر على العاملين بل يمتد ليشمل مكان العمل بشكل عام مما يعيق، ويعرقل المنظمة في تحقيق أهدافها.

2.8 أثار التنكيد الوظيفي على التنظيمات الاقتصادية:

لم يقتصر التنكيد الوظيفي على الفرد العامل فحسب بل شمل المؤسسة التي ينتمي إليها العامل ككل «فإذا كان أول ضحية للتنكيد المعنوي هو الفرد الذي فوجئ بها فإن ثمنها اقتصاديا، واجتماعية قد يكون ثقيلا على عاتق المؤسسة، وعليه إن التنكيد في الوسط المهني بقدر ما يسبب من مشاكل نفسية على الفرد وأعراض جسمية فإن له تأثيرات سلبية على المؤسسة، ونشاطها الاقتصادي كانهدام الحوافز عند الضحية، وهذا بدوره يؤدي على انخفاض عملية الاستيراد والإنتاج، والبيع والشراء، وبالتالي زيادة تكاليف الإنتاج والتوظيف، كما أن نصف التكاليف وانخفاض النوعية سببها التنكيد، وثلاثي التكاليف المتعلقة بخسارة الإنتاج سببها التنكيد في الوسط المهني»⁽²⁾، وهذا قد يخلق توترات بين زملاء العمل في كل المستويات ويؤدي إلى بيئة عمل غير آمنة لا يسودها الاستقرار، وعليه تتخفف الروح المعنوية، وينخفض معها الإلتزام الوظيفي، والولاء للتنظيم كما ينخفض معهم الرضا الوظيفي، والذي بدوره يخفض من الإنتاج فتفقد المؤسسة الاقتصادية

(1) - عسلي سمرة: المرجع السابق، ص 31 و32.

(2) - عسلي سمرة، المرجع السابق، ص50.

حيويتها ويعمها جو من العمل المتردي لأن التنكيد يشكل ضغط إضافي ذو بعد اقتصادي يؤدي إلى نتائج وخيمة تتحملها المؤسسة أماكن للإحتكاك، والمواجهة، وهذا الضرر يأتى على العامل الضحية بدرجة الأولى ليشمل، ويعم المؤسسة الاقتصادية ككل، والدراسة الحالية تتخذ من التنكيد الوظيفي مؤشراً من مؤشراتنا، إذ ترى أن العامل في المؤسسة الاقتصادية، وعلى إختلاف مستواه الوظيفي، إذا تعرض للتنكيد الوظيفي كالتهديدات بالأقوال، والأفعال، أو نظرات الإحتقار، والتلميح طوال الوقت أو تعرضه للانتقاد الشديد والتوبيخ قد يجعل منه شخص غير بارع في عمله لا يتمتع بالصدق وغير مثابر، ويجعله ينظر لمن يمارس التنكيد الوظيفي على انه مخادع، نرجسي متسلط، وهذا ما قد يجعل العامل الضحية ذو شخصية إنتقامية يفكر في الانتقام من الشخص المعتدي، أو حتى إلى حد التفكير في تغيير مكان عمله جراء التنكيد الذي يتعرض له يوميا، لأنه قد يفقده ثقته بالمؤسسة وانتماءه لها، فيتراجع أدائه الوظيفي، ويغيب إلتزامه الوظيفي كونه غير راضي عن مكان العمل، فغياب الإلتزام الوظيفي أو نقص أدائه يعكس التأثير السلبي للتنكيد الوظيفي على المؤسسة الاقتصادية كضعف الإنتاج وعمليات البيع والشراء، وكساد المنتج، وعدم تصديره أو بيعه ومنه الفشل في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية والدخول في جو من الركود الاقتصادي على عكس ما يسعى له التنظيم الاقتصادي من أهداف يسعى لتحقيقها وهذا يبرز التأثير السيء، والسبب للتنكيد على النشاط الاقتصادي للمؤسسة، والتنظيم.

3.8 آثار التنكيد الوظيفي على المجتمع:

إن الخلافات بين العمال في مكان العمل، وعلاقته تخلق أزمات ونزاعات وخلافات هي مسؤولة عن تفكك أشكال التعاون، والتضامن بين الأفراد، والجماعات، والتي يتحملها المجتمع، «لأن العنف الذي يشعر به الضحية يوميا في الوسط المهني يسقطه بدوره على عائلته، أقاربه فينشأ العنف الزوجي، والأسري الذي بدا بظاهرة التنكيد المهني، والمنتقل من مكان العمل، المؤسسة، والورشة نحو البيت العائلي، ومنه حتى يعم المجتمع، لأن التنكيد في الوسط المهني هو بذرة العنف في المجتمع»⁽¹⁾، أي ان التأثيرات السلبية والمشاكل التي يخلقها التنكيد الوظيفي في الوسط المهني، والمرتبطة بالأفراد وما تسببه لهم من اضطرابات نفسية إن لم يتم إيقافها في الأوساط المهنية فسوف تنتقل إلى أوساط المجتمع، وعوض ان تكون بين العمال في مجال العمل لتعم، وتنتقل إلى المجتمع بين أفرادها، والتي تصل إلى العنف اللفظي والجسدي، والاعتداءات الأخرى التي تتزايد معدلات حدوثها وما تسببه من مشكلات، وأضرار على مستوى صحة الفرد، ونشاط المؤسسة الاقتصادية واستقرار المجتمع.

(1) - نفس المرجع، ص51.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل من رؤية حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية يمكن القول إنه فهم تفسيرات نظرية ساعدت في توضيح بعض مفاهيم الدراسة الحالية، ذلك بالانتقال من أبعادها، ومؤشراتها للإحاطة بدلالاتها بين مختلف الجوانب المطروحة أثناء عرض أجزاء هذا الفصل كما يعتبر خطوة مهمة للوصول إلى الإطار الميداني.

لإن ظاهرة الأنومية التنظيمية كمصطلح تم تناوله منذ القدم بشكل سلبي بمعنى الفوضى والتوتر وغياب المعايير في الفلسفة اليونانية مرورا علم الاجتماع وعلم النفس وبالتالي هي ظاهرة إنعكاسية في التنظيم كما أنها تظهر التنظيمات الاقتصادية لغياب التنشئة التنظيمية وغياب المعايير والقواعد التي تحكم الفعل التنظيمي والذي بدوره يؤدي إلى ظهور أفعال باثولوجية في التنظيم كالتنمر والتكيد الوظيفي مما ينعكس سلبا على التنظيم ككل ويعيق توازنه وإستمراره.

كما ساهمت الأفكار المتضمنة في هذا الفصل في توسيع الفهم والتصور النظري وتقديم أفكار جديدة ومؤشرات كما ساعدت الدراسة الحالية على التحليل الكيفي بالإستناد عليها في تحليل الجداول.



تمهيد

أولاً: الدراسة الأولى

ثانياً: الدراسة الثانية

ثالثاً: الدراسة الثالثة

رابعاً: الدراسة الرابعة

خامساً: الدراسة الخامسة

خلاصة الفصل

أولاً: الدراسات المشابهة للدراسة الحالية

تمهيد:

بعد أن تناولت الدراسة الحالية في الفصول السابقة إطارها التصوري، والنظري المتمثل في المقاربات النظرية التي تناولت متغيراتها، أبعادها، ومؤشراتها وأهم الأفكار التي تناولها الباحثين الذين ساهموا في كتاباتهم في توضيح ماهية متغيراتها يتصل في هذا الفصل إلى تقديم تصورات لأهم الدراسات الامبريقية التي تشابهت مع متغيرات الدراسة الحالية حيث يتم عرض أهم الدراسات المشابهة لموضوع الدراسة الحالية، ذلك باعتبار هذه المرحلة من المراحل المنهجية المهمة التي لا يمكن الاستغناء عنها باعتبارها التجسيد الإمبريقي لمتغيرات الدراسة من حيث متغير الأنومية التنظيمية، أو متغير الفعل التنظيمي و من خلال أبعادها، ومؤشراتها، وبذلك تعطي هذه الخطوة للدراسة الحالية فكرة أساسية، وواضحة عن البحث الذي تقوم به ذلك بعد الاطلاع على هذه الدراسات وتمحيصها، وبذلك تتجنب الدراسة الحالية الوقوع في أخطاء قد تكون وقعت فيها هذه الدراسات المشابهة، كما قد تستفيد منها بشكل كبير جدا فبعد البحث المطول، وعملية الاستطلاعية، والقراءات التي قامت بها الدراسة الحالية حول موضوع لم يتم العطور على دراسات سابقة تناولت متغيرات الدراسة بشكل مماثل ومباشر مع وجود دراسات مشابهة تناولت إحدى متغيرات الدراسة إما متغير الأنومية التنظيمية بأبعاده ومؤشراتها، أو متغير الفعل التنظيمي بأبعاده ومؤشراته، مما أدى بالدراسة الحالية للأخذ بالدراسات المشابهة لها وعليه سوف تعمل الدراسة الحالية على عرض خمس دراسات مشابهة بشكل منهجي مفصل وفق المضمون التي تطرحه هذه الدراسات المتشابهة، لتقوم بعد ذلك بتوضيح أوجه التشابه، الاختلاف، الاستفادة منها عبر عملية التعقيب عليها.

أولاً: الدراسة الأولى: القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين.

قامت بهذه الدراسة "مسعودة فلوس" تحت اشراف البروفيسورة "مليكة عرور" بعنوان القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين وهي رسالة مقدمة درجة الدكتوراه الدور الثالث (LMD) في علم اجتماع تخصص علم الاجتماع الادارة والعمل قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خضر بسكرة الجزائر سنة 2018/2017.

ترتكز مشكلة الدراسة في القيم التنظيمية ودورها في توجيه أفعال العاملين وتنظيمها وتوجيه الأفعال والسلوكيات التنظيمية في مديرية بسكرة وفي ضوء ذلك قدمت الباحثة مجموعة من التساؤلات لها علاقة بالموضوع منطلقة من تساؤل رئيسي مفاده.

- ما هو دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر مديرية بسكرة؟
وتندرج تحت هذا التساؤل اسئلة فرعية كالتالي:

- ما هو تأثير قيمة العدالة على توجيه الفعل التنظيمي؟

- ما هو تأثير قيمة المشاركة على توجيه الفعل التنظيمي؟

- ما هو تأثير قيمة الحرية على توجيه الفعل التنظيمي؟

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يتماشى وطبيعة الدراسة للكشف عن الدور الذي يلعبها القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي⁽¹⁾

انطلقت من فرضيات بحثية والتي يمكن أن يكون لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع الدراسة الحالية والمتمثلة في فرضية رئيسية كإجابة مؤقتة على التساؤل الرئيسي للدراسة وهي كالتالي:

- تساهم القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين.

تندرج تحتها فرضيات فرعية كالتالي:

- تساهم قيمة العدالة في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين.

- تقوم قيمة المشاركة في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين.

- تؤدي قيمة الحرية إلى تعزيز الفعل التنظيمي للعاملين.⁽²⁾

أما بخصوص الأدوات التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات فإنها استخدمت الاستبيان، الملاحظة الوثائق والسجلات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية (معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، الأداة، ومعامل بيرسون، واعتمدت على المسح الشامل بدل العينة.

تمثلت أهم أهداف الدراسة في التعرف على دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين كذلك التعرف على ماهية كل من المتغيرين القيم التنظيمية، والفعل التنظيمي كمتغيرين أساسيين في هذه الدراسة والوصول الى العلاقة القائمة بين المتغيرين الإثنين القيم والفعل داخل المؤسسة محل الدراسة، والكشف عن دور قيمة الحرية في توجيه الفعل التنظيمي بالمؤسسة، والتحقق من دور قيمة التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي.⁽³⁾

(1) - مسعودة فلوس: القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، دراسة مؤسسة اتصالات الجزائر، دكتوراه في علم اجتماع، قسم العلوم الاجتماعية علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.2018، ص ص11 و21.

(2) - نفس المرجع، ص 14.

(3) - نفس المرجع، ص 13.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نعرض أهمها كالتالي:

- مؤسسة اتصالات الجزائر مديرية بسكرة تعتمد على العنصر الذكوري بنسبة 58.8 % وهذا راجع لطبيعة نشاطها الذي يفرض وجود العمال أكثر من العاملات.
- النظرة التقليدية لعمل المرأة في جميع المجالات.
- هناك عدالة تنظيمية سائدة بالمؤسسة محل الدراسة لما لها من أهمية بالغة في المستقبل العامل بالمؤسسة.
- تحقيق الرضا والولاء التنظيمي.
- توفر البيئة التنظيمية، أو المناخ التنظيمي المناسب للعامل.
- قيمة المشاركة لها دور في صنع القرارات كقيمة تنظيمية.
- وضوح الأهداف والقرارات المعتمدة.
- توصلت الباحثة إلى أن هناك حرية يمارسها العاملين في إطار الالتزام التنظيمي بالمؤسسة.⁽¹⁾

تشترك دراسة الباحثة مسعودة فلوس مع الدراسة الحالية في أحد متغيرات البحث، وهي الفعل التنظيمي والذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية كمتغير تابع وكونها دراسة ميدانية في بيئة متشابهة جزائرية وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية كون الباحثة قدمت ثلاث أبعاد للفعل التنظيمي (الفعل القيادي، فعل الالتزام، فعل الأداء) وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية التي حددت ثلاث أبعاد للفعل التنظيمي والمتمثلة في الفعل العقلاني، الفعل الاجتماعي والفعل العاطفي المتوازن.

وفي محاولة من الباحثة للبحث عن دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي ترى الدراسة الحالية أنه كان من الأجدر بالباحثة عند قيامها بالبحث عن الدور كارتباط بين القيم التنظيمية والفعل التنظيمي تجنب دراسة تأثير القيم التنظيمية على الفعل التنظيمي إذ أنها قامت بطرح التساؤل الرئيسي بالدور ثم انتقلت فيما بعد إلى دراسة التأثير، كما أن الباحثة في خطة البحث قامت بالتفصيل وتوضيح خصائص القيم التنظيمية وهو ما لم تقم به مع كل العناصر الأخرى مما يجعل خطة البحث غير متوازنة ومتناسقة.

ثانيا: الدراسة الثانية تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري.

قامت بهذه الدراسة " بن عثمان ام الخير " تحت اشراف البروفيسور " علي بوكنيش " بعنوان تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري وهي دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للبريد والتكنولوجيا

(1) - مسعودة فلوس، المرجع السابق، ص ص324 و331.

الإعلام والاتصال بولاية أدرار وهي رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: المنظمات والمناجمنت والاتصال جامعه أحمد دراريه أدرار الجزائر سنة 2016/2015.

ترتكز مشكلة الدراسة في القيم الاجتماعية وتأثيرها على الفعل التنظيمي لدى العاملين بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال وفي ضوء ذلك قدمت الباحثة مجموعة من التساؤلات لها علاقة بالموضوع منطلقاً من تساؤل رئيسي مفاده: كيف توجه القيم الاجتماعية للأفراد وأفعالهم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية متمثلة في المديرية الولائية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال؟ بمعنى آخر: إلى أي مدى تؤثر القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الإداري على سلوكيات الأفراد بمديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال؟

وتدرج تحت هذه التساؤلات أسئلة فرعية كالتالي:

- إلى أي حد يتأثر انضباط العمال بالقيم الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؟
 - إلى أي مدى تتأثر العلاقات المهنية بالقيم الاجتماعية السائدة بالمجتمع؟
 - ما مدى تأثير قيم اجراءات العمل في المؤسسة محل الدراسة بالقيم الاجتماعية؟⁽¹⁾
 - ما هي الطرق التي يعتمدها العامل في حل مشاكلهم المهنية وما مدى تأثيرها بالقيم الاجتماعية؟
- واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يتماشى وطبيعة الدراسة للكشف عن تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي.

وانطلقت من الفرضيات التالية التي يمكن ان يكون لها علاقة مع موضوعنا والمتمثلة في فرضية رئيسية كإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة:

- القيم الاجتماعية من شأنها التأثير في تحديد الأفعال التنظيمية للأفراد وهذا من خلال مدى انضباطهم في العمل ومدى احترامه للإجراءات كما تؤثر في تحديد علاقاتهم المهنية ومواقفهم من المشاكل التي تعترضهم أثناء العمل وفرضيات فرعية كالتالي:
- يتأثر انضباط العمال في المؤسسة محل الدراسة بالقيم الاجتماعية التي يتمثلونها.
- تتأثر العلاقات المهنية بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

(1) - بن عثمان ام الخير: تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري، دراسة بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال. ماجستير في علم اجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم اجتماع المنظمات والمناجمنت والاتصال، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016/2015، ص5.

- يعتمد العمال في حل مشاكلهم المهنية طرق غير رسمية مستمدة من القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.⁽¹⁾

أما بخصوص الأدوات التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات فإنها استخدمت الاستبيان، الملاحظة بالمشاركة، الوثائق والمجلات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها في معالجة البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق الاستمارة وفقا لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بالإضافة إلى معامل بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرات اعتمدت الباحثة في دراستها على العينة العشوائية.⁽²⁾

تمثلت أهم أهداف الدراسة في الكشف عن أهمية البعد القيمي في إدارة العمليات السلوكية والوقوف على أنواع القيم التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري وكذا الكشف عن الأثر الذي يتركه النسق القيمي للمجتمع على التنظيمات بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة.

الكشف عن علاقة النسق القيمي للعامل الجزائري بالمشاكل التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية ومحاولة التنبيه إلى موجبات كامنة تساهم في توجيه السلوكيات داخل التنظيم بغية تفعيلها للوصول للأهداف المسطرة.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نعرض اهمها كما يلي:

- إن علاقة القيم الاجتماعية بالفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية تعرف عده تجاذبات وتناقضات ابتداء بتكوين النسق القيمي للعامل الجزائري المتأثر بالمرحلة الثقافية والاجتماعية لمجتمعه التقليدي.

- هناك تأثير سلبي واضح للقيم الاجتماعية التي يتبناها العمال على انضباطهم في المؤسسة فالقيم الاجتماعية، والثقافية للمجتمع والتي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة تلعب دورا أساسيا في تحديد الفعل التنظيمي.

- إن غياب مفهوم العمل كقيمة ثقافية، أو وظيفية تشكل إطار مرجعي يوجه سلوكيات، وأفعال العمال في المؤسسة أدى بهذه الأفعال الاجتماعية أن تصبح مؤثر، وموجه بالقيم الاجتماعية لأصحابها.

- استنتجت الباحثة أن العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية هي إعادة الإنتاج اجتماعي داخل المؤسسة.

- الكشف عن أهمية البعد القيمي في إدارة العمليات السلوكية، والوقوف على أنواع القيم التي تؤثر سلوك العمل الجزائري.

(1) - بن عثمان ام الخير، المرجع السابق، ص ص 5 و6.

(2) - نفس المرجع، ص ص 141 و144.

كما أبرزت الباحثة الأثر الذي يتركه النسق الاجتماعي على التنظيمات بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة.

حيث أظهرت دراسة الباحثة بن عثمان أم الخير تشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أحد متغيرات البحث وهو الفعل التنظيمي وكونها دراسة ميدانية في بيئة متشابهة جزائرية.

كما تختلف الدراسة على الدراسة الحالية في أن الباحثة أم الخير بن عثمان قدمت أربعة أبعاد للفعل التنظيمي (الانضباط في العمل، العلاقات المهنية، إجراءات العمل، مواقف العمال اتجاه المشاكل المهنية) وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية التي حدثت ثلاث ابعاد للفعل التنظيمي المتمثلة في (الفعل العقلاني، الفعل الاجتماعي، الفعل العاطفي).

ثالثا: الدراسة الثالثة: اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض.

قام بهذه الدراسة "حسن بن علي بن عبد الله الشخي" تحت إشراف الدكتور "عبد الحفيظ سعيد" مقدمة بعنوان: اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض. دراسة مقارنة وهي بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا. الرياض سنة 2003.

ترتكز مشكلة البحث في ظهور حالة اللامعيارية، أو ضعف التمسك بالمعايير الاجتماعية لدى شريحة من أفراد المجتمع، والتي ينتج عنها جرائم السكر، المخدرات، العنف، الانتحار، الإرهاب والسبب في ذلك عدة عوامل اجتماعية ونفسية، الهدف منها هو دراسة اللامعيارية ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى البرامج المناسبة لتقوية تمسك الأفراد بالمعايير الاجتماعية، وفي ضوء هذا قدم الباحث تساؤل رئيسي مفاده:

- ما نوع العلاقة بين اللامعيارية ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي؟، وتندرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية كالتالي:

- هل توجد فروق في اللامعيارية ومفهوم الذات بين المنحرفين وغير المنحرفين؟
- هل توجد فروق في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس دخل الأسرة لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس حالة السكن لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس وظيفة الأب لدى أفراد عينة الدراسة؟⁽¹⁾
- استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن الذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع والمقارنة بين المتغيرات التي يتفاعل فيها وهي هنا المقارنة بين المنحرفين والأسوياء.
- وانطلق الباحث من فرضيات بحثية رئيسية مفادها: العلاقة بين اللامعيارية ومفهوم الذات علاقة عكسية كلما كان مفهوم الذات إيجابيا واقعيا انخفض مستوى اللامعيارية.
- تتدرج تحتها فرضيات فرعية كالتالي:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المنحرفين وغير المنحرفين في اللامعيارية ومفهوم الذات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الذات التفاعلية على أساس المستوى التعليمي للأب.
- أما بخصوص الأدوات التي اعتمدها الباحث في جمع البيانات والمعلومات فإنه استخدم الاستبيان والملاحظة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية (معامل الارتباط، ألفا كروباخ).
- شملت أهم أهداف الدراسة على:
- معرفة طبيعة العلاقات بين اللامعيارية ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي.
- التعرف على مدى تأثير الحالة الاجتماعية والسكنية والاجتماعية والتعليمية على اللامعيارية ومفهوم الذات.
- التعرف على الفروق في اللامعيارية ومفهوم الذات لدى المنحرفين وغير المنحرفين.
- وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نعرض أهمها كالتالي:
- عن الفروق بين أفراد العينة في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس السكن فقد أسفرت عن التالي:
- على أساس حالة السكن:
- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين حالة السكن ملك ومستأجر في كل من اللامعيارية ومفهوم الذات الكلي وكذلك محاور مفهوم الذات اما نتائج الدراسة عن الفروق بين أفراد العينة في اللامعيارية ومفهوم الذات على أساس السكن فقد أسفرت عن التالي:
- على أساس السكن:
- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين حالة السكن ملك ومستأجر في كل من اللامعيارية ومفهوم الذات الكلي وكذلك محاور مفهوم الذات.
- على أساس نوع السكن:

(1) - حسن بن علي بن عبد الله الشخي: اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض، ماجستير في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003، ص1.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة واللامعيارية أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في كل من مفهوم الذات الكلي والذات الأسرية.

وتشترك دراسة الباحث حسن علي بن عبد الله الشخي مع دراستنا الحالية في أحد متغيرات البحث وهي اللامعيارية (الأنوميا).

وتختلف الدراسة عن الدراسة الحالية في كون أن الأبعاد الحالية للمتغير المدروس وهو ما يختلف عن الدراسة السابقة لحسن علي بن عبد الله.

كما أن أغلب الدراسة درست السلوك وربطته بالأنومية أما دراستنا الحالية فدرست الفعل التنظيمي كما أن الباحث لم يحدد طبيعة الدراسة في دراسته ولم يحدد نوع العينة كذلك.

رابعاً: الدراسة الرابعة: القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي.

قام بهذه الدراسة "بودهري عبد الرحمان" تحت إشراف "فراحي فيصل" بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، وهي دراسة ميدانية على عينة في عمل مؤسسة "هيروك" وهي أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم قسم العوم الاجتماعية جامعة وهران 2 الجزائر سنة 2018.

ترتكز مشكلة الدراسة في القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي في مؤسسة "هيروك" وفي ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من التساؤلات لها علاقة بالموضوع منطلقاً من تساؤل رئيسي مفاده:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام لدى عمل مؤسسة "هيروك"؟ وتدرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية كالتالي:
- هل تساهم القيم التنظيمية لإدارة الإدارة في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيروك؟
- هل تساعد القيم التنظيمية لإدارة المهمة (الكفاية، الفعالية، الاقتصاد) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك".
- هل تساهم القيم التنظيمية لإدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون، النظام) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك".
- هل تساهم القيم التنظيمية لإدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"؟⁽¹⁾

(1) - بودهري عبد الرحمان: القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، دراسة على عمل مؤسسة "هيروك"، دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم، العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2017/2018 ص .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى وطبيعة الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية بمستوى الالتزام التنظيمي.

وانطلق من الفرضيات التالية التي يمكن أن يكون لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية المتمثلة في فرضية رئيسية مفادها:

- توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة " هيروك "

وتتدرج تحتها فرضيات فرعية كالتالي:

- تساهم القيم التنظيمية لإدارة الإدارة (القوة، النخبة، المكافئة) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة " هيروك " .

- تساهم القيم التنظيمية لإدارة المهمة (الكفاءة، الفعالية، الاقتصاد) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك".

- تساهم القيم التنظيمية لإدارة العلاقات (العمل، فرق العمل، القانون والنظام) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك".

- تساهم القيم التنظيمية لإدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك".⁽¹⁾

أما بخصوص الأدوات التي اعتمد عليها الباحث في جمع البيانات فإنه استخدم الاستبيان، الملاحظة الوثائق والمجلات، بالإضافة الى الأساليب الإحصائية (معامل بيرسون، طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية).

كما اعتمد الباحث على العينة الصفية راجع لصعوبة اعتماده على العشوائية.⁽²⁾

تمثلت أهم أهداف الدراسة في تسليط الضوء على القيم التنظيمية المعتمدة في البحث وتوضيح مضامينها.

- الوقوف على الالتزام التنظيمي وتوضيح محتوياته مستوياته الثلاث (العائفي، الاستمراري والمعياري).

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي، وتحديد لها لدى عمال المؤسسة محل الدراسة.

- تحديد مستوى القيم التنظيمية المدركة من قبل عمال المؤسسة محل الدراسة⁽³⁾

(1) - بودهي عبد الرحمان: المرجع السابق، ص8.

(2) - نفس المرجع، ص ص 136-186.

(3) - نفس المرجع، ص10.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نعرف أهمها ما يلي:

بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المؤشر العام للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، مما يدل على أن تكريس القيم التنظيمية من قبل المدراء ورؤساء المصالح، والأقسام من خلال السلوكيات المترجمة لمضامين تلك القيم يعزز ويزد من التزام العامل بمؤسستهم، وهذه النتيجة اتفقت مع ما توصلت إليه خلوف (2015) وحليلو ومرابط (2016) وهذه النتيجة حسب رأي الباحث تدعم ما توصلت إليه الدراسة الحالية.⁽¹⁾

تتشترك دراسة الباحث مع الدراسة الحالية في أحد أبعاد المتغيرين وهو القيم التنظيمية، وكونها دراسة ميدانية في بيئة مشابهة جزائرية وتختلف الدراسة عن الدراسة الحالية في أن الباحث بودهري عبد الرحمان قدم القيم التنظيمية كمتغير بينما الدراسة الحالية في القيمة التنظيمية فيها تعبر عن بعد.

خامسا: الدراسة الخامسة: سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاسها على مرونة ممارسات الموارد البشرية.

قام بهذه الدراسة "علي عبد الحسن عباس الفتلاوي" تحت إشراف الأستاذين "الدكتور عواد كاظم الخالدي الدعيمي" والدكتور "علاء فرحان طالب" بعنوان سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاسها على مرونة ممارسات الموارد البشرية، وهي دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من جامعات الفرات الأوسط وهي رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه فلسفة في علوم إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء العراق سنة 2014.

ترتكز مشكلة الدراسة في ارتفاع التهكم التنظيمي في قطاع الأعمال لنتيجة لعدم ثقة الموظفين في أرباب العمل².

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى، وطبيعة الدراسة للكشف عن تأثير التهكم التنظيمي على مرونة ممارسة الموارد البشرية من خلال سلوكيات العمل السلبية، وأنطلق من الفرضيات التالية التي يمكن أن يمون لها مع موضوعنا والمتمثلة في فرضية رئيسية كإجابة مؤقتة على تساؤل الرئيسي للدراسة عدم وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية بين التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية. فرضيات فرعية كالتالي:

(1) - بودهري عبد الرحمان: المرجع السابق، ص 119.

² - علي عبد الحسن عباس الفتلاوي: سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاساتها على مرونة الموارد البشرية، مذكرة دكتوراه فلسفة في العلوم وإدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2014، ص 6.

- عدم وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية بين أبعاد التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية باتجاه المنظمة.
- عدم وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية بين التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية باتجاه المنظمة.
- عدم وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية بين أبعاد التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية باتجاه الأفراد¹.
- عدم وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية بين التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية باتجاه الأفراد.

أما بخصوص الأدوات التي اعتمد عليها الباحث في جمع البيانات فإنه استخدم الاستبيان، الملاحظة الملاحق، المصادر بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية: الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، تحليل ألفا كروباخ، تحليل المسار لبيان الأثر غير المباشر، واعتمد الباحث على العينة القصدية (الاعتباطية)².

تمثلت أهم أهداف الدراسة في دراسة و تحليل طبيعة العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة واكتشاف المفاهيم الفلسفية لكل من التهكم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية ومرونة ممارسات الموارد البشرية، وكذلك تشخيص مستوى توافر كل من التهكم التنظيمي ومرونة ممارسات الموارد البشرية عبر سلوكيات العمل السلبية في الجامعات وكذلك تجسيد أهمية الدراسة في معرفة تأثير التهكم التنظيمي في سلوكيات الأفراد العاملين في الجامعات المبحوثة ويأمل الباحث من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها أن يقدم حلول لمعالجة التهكم التنظيمي لدى الأفراد وتحديد أهم الطرق لتقليل سلوكيات العمل السلبية من أجل تحقيق المرونة في ممارسة الموارد البشرية في المستقبل³.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نعرف أهمها فيما يلي:

- إن الاقتصاد الأساسي للتهكم التنظيمي هو أن يتم التضحية بمبادئ الصدق و النزاهة و الإخلاص والثقة لتعزيز المصالح الذاتية للقيادة وأنه يكون موجه من قبل المتهمين ضد أساليب إدارة منظماتهم وضد الإجراءات و القواعد و الأنظمة وهو يظهر في مكان العمل متجسدا في انعدام الثقة والازدراء نحو تطبيق القانون والخدمات للمجتمع وفقدان الثقة والاحترام و الفخر للمهمة وعدم الرضى عن المنظمة التي يعملون

¹ - علي عبد الحسن عباس الفتلاوي: المرجع السابق، ص6.

² - نفس المرجع، ص9.

³ - نفس المرجع، ص3.

بها، وأن أحد الأسباب الرئيسية لسلوكيات العمل السلبية يعود إلى شخصية الفرد و التي تتضمن أبعادها، أو نتيجة لضغوطات البيئة التي يعمل بها، فقد ثبت أن لتعرض للنظم التنظيمية وعدم الحصول على فرص عادلة في الترقى أو نظام الأجور غير العادلة، والتي تحدث نتيجة لانتهاك العقد النفسي تؤدي إلى السلوكيات السلبية".¹

تشارك دراسة الباحث علي عبد الحسن عباس الفتلاوي مع الدراسة الحالية كونها درست متغير مستقل، والتهكم التنظيمي، والذي هو أحد أبعاد الدراسة الحالية والذي يحتوي على ثلاثة أبعاد: البعد العاطفي، البعد المعرفي والبعد السلوكي وهذا ما جعلنا نستفيد منها.

حيث اختلفت دراسة الباحث علي عبد الحسن عباس الفتلاوي عن الدراسة الحالية كونها دراسة ميدانية أما دراسة الباحث فإنها دراسة تحليلية استطلاعية والدراسة الحالية درست الفعل التنظيمي أما دراسة الباحث فدرست سلوكيات العمل السلبي وهما متغيرين مقاربين.

خلاصة الفصل:

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث بعد اختيار وتحديد مشكلة البحث والتي تمثل تراثا هاما كونها تزوده بالكثير من المراجع وتساعد على تحديد الأدوات التي استخدمها، وعليه سيتم عرض خمس دراسات والتي عالجت الموضوع من جوانب مختلفة، وعليه فعرض هذه الدراسات في الدراسة الحالية هو اعتراف بأهمية ما سبقها تراث نظري حيث ساعدت في التعرف على التجارب الميدانية لهذه الدراسات وبناء الأدوات و الأسس المنهجية والاطلاع على أبعاد ومؤشرات متغيرات الدراسة الحالية كما ساعدت في تشخيص المتغيرين انطلاقا من التراكم المعرفي وفق منظور سوسيولوجي بحث في حقل الأنومية التنظيمية والتنظيمات وهدفها هو توضيح التصور النظري للباحث كما تخلص الدراسة إلى الإستنتاجات التالية:

- باعتبار الدراسات المشابهة السالفة الذكر تناولت الموضوع سواء فيما يخص المتغير المستقل الأنومية التنظيمية أو المتغير التابع الفعل التنظيمي، فإن هذه الدراسات ساعدت بتوضيح التصور النظري للدراسة الحالية ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات المنهجية، النظريات وأدبيات الموضوع بما يسهل على الدراسة الحالية مجال البحث والتصور الميداني والنظري.
- كما تم عرض أبرز المعالم النظرية، المنهجية والتصورية لهذه الدراسات المشابهة مع تقديم التعقيب على كل دراسة ساعدت الدراسة الحالية على معرفة نقاط الاختلاف، التشابه والإفادة باعتبارها دراسات تناولت الموضوع سابقا سبق الدراسة الحالية هذا يوضح معالم البحث اتجاه الدراسة الحالية.

¹ - علي عبد الحسن عباس الفتلاوي: المرجع السابق، ص258.

- كما ساهمت هذه الدراسات المشابهة في معرفة الأدوات المستخدمة، ومقارنة متغيرات وأبعاد ومؤشرات الدراسة الحالية مع هذه الدراسات المشابهة.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات المشابهة كونها تناولت أحد المتغيرين أما الأنومية التنظيمية أو الفعل التنظيمي بالإضافة إلى الاختلاف في دراسة إحدى المؤشرات كالقيم التنظيمية، والالتزام التنظيمي والتهكم التنظيمي والتي اتخذتها الدراسات المشابهة كمتغيرات أساسية للدراسة المشابهة.
- تختلف من حيث مجالات الدراسة الجغرافي، البشري، الزماني كما تختلف من حيث الهدف فالدراسة الحالية تهدف إلى دراسة تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات.

الفصل السابع: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.



تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة.

1-المجال المكاني/ الجغرافي.

2- المجال الزمني.

3- المجال البشري.

ثانياً: منهج الدراسة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

1-الملاحظة.

2- المقابلة.

3- الاستمارة.

4_ السجلات والوثائق.

رابعاً: عينة الدراسة.

1- طريقة اختيار العينة.

2- الخصائص السوسيووظيفية لافراد العينة.

خامسا: أساليب التحليل.

1- أسلوب التحليل الكيفي.

2- أسلوب التحليل الكمي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

للإطار النظري أهمية كبيرة في البحث العلمي ذلك بما يقوم به من توثيق العلاقة التصورية بين موضوع الدراسة وبينه، ويكون ذلك بتدوين كل ما يتعلق بالظاهرة المدروسة وفهم نطاقها الواسع بطريقة موضوعية، دقيقة منظمة بعد الانتهاء من وضع الحدود العامة وتوضيح معالم الظاهرة المدروسة ينتقل الباحث إلى خطوة ثانية و التي لا تقل أهمية عن الخطوة الأولى ألا وهي النزول إلى الميدان وإجراء الدراسة على أرض الواقع بناء على ما تقدم في الجانب النظري، ولهذا فالبحث السوسولوجي لا يمكن الاستغناء عن أي خطوة من خطوات البحث لما لها من أهمية بالغة في إثبات البحث بطريقة علمية وعمدت الدراسة الحالية على إتباع مجموعة من الخطوات المنهجية ذلك باتباع الشفافية و الموضوعية من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وتحديد مشكلة الدراسة حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي ولعل هذه هي أهمية هذا الجانب من الدراسة، ذلك ما يتبعه من حلول للظاهرة المدروسة والتوصيات مقابل الجانب النظري الذي يتم إجراءه للحصول على معلومات جديدة وتصورات معرفية وتأدية المفاهيم البحثية.

أولاً: مجالات الدراسة:

لأجل دراسة حالة مؤسسة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة جيجل-بازول وتشخيصها بنية الكشف عن تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في هذه المؤسسة وفق إطار تصوري نظري، والذي تم التطرق إليه في الجانب النظري للدراسة، إذ يتطلب أي بحث ميداني وجود حدود الدراسة المكانية (الجغرافية) والزمانية، والبشرية، وفيما يلي سيتم تحديد هذه المجالات.

1- المجال المكاني (الجغرافي):

يشمل هذا المجال الإطار المكاني لميدان الدراسة الحالية مؤسسة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة جيجل، وهي فرع من فروع الديوان الوطني المهني للحبوب المنتشرة عبر الوطن يحدها شمال الطاهير وشرقاً ميناء جن جن، غرباً القنار وجنوباً الواجهة البحرية.

إنطلق العمل بوحدة تحت وصاية إتحاد تعاونيات الحبوب لبحاية سنة 1988 بميناء جيجل القديم إلى غاية 1995، ومع تردي الأوضاع الأمنية في المنطقة أوكلت مهمة الإشراف على وحدة جيجل إلى تعاونية الحبوب والبقول الجافة لقسنطينة.

انتقل نشاط الوحدة إلى ميناء "جن جن" بداية من سنة 2005، حيث أنشأ كيان مستقل عن تعاونية الحبوب والبقول الجافة بقسنطينة تحت اسم "الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة". الفلاحة والتنمية الريفية تحت رقم 18/02/18، حيث بلغ رأس مال لهذه المؤسسة حسب المرسوم التنفيذي 459/96 بضبط رأس مال يتكون من 1800 سهم، سعر السهم الواحد 1000 دج، أي أن رأس مال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بجيجل هو 1800000 دج.

الدول التي تتعامل مع هذه المؤسسة هي فرنسا، كندا، المكسيك، الأرجنتين، أمريكا الشمالية، أمريكا الجنوبية، تقوم المؤسسة (الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة) بشراء الاتها حيث 60% من ثمن الشراء ودعم الدولة 40% عبارة عن قرض إيجاري وتمثل هذه الآلات في

- تجهيزات الجمع الآلات الحاصدة.

- تجهيزات البدر.

- تجهيزات تهيئة التربة: (المحركات، آلات تنقية التربة).

- تجهيزات المعالجة.

- تجهيزات الإدماج.

وتتمثل أهداف المؤسسة في ما يلي:

- الضبط والتوزيع: من خلال برنامج يرسل إلى المؤسسة ثم تتقيد به حسب مجموعة من الشروط وهي:
- متابعة العمليات المالية والمادية وذلك يتمثل في الميزانية والصرف فلكل عملية متابعة، ويجب أن تكون بنفس المواصفات والكميات، والمعايير المتفق عليها.
- حفظ الجودة: ويكون ذلك بضمان وفرة النوعية والتوزيع المثالي والمنتظم للمنتوج والمتابعة والتدعيم.

تشمل المؤسسة هيكل تنظيمي بين الإطار العام لإدارة المؤسسة المتمثل في:

أ- المدير: وهو المسؤول عن جميع أنشطة المؤسسة وتمثل مهامه في:

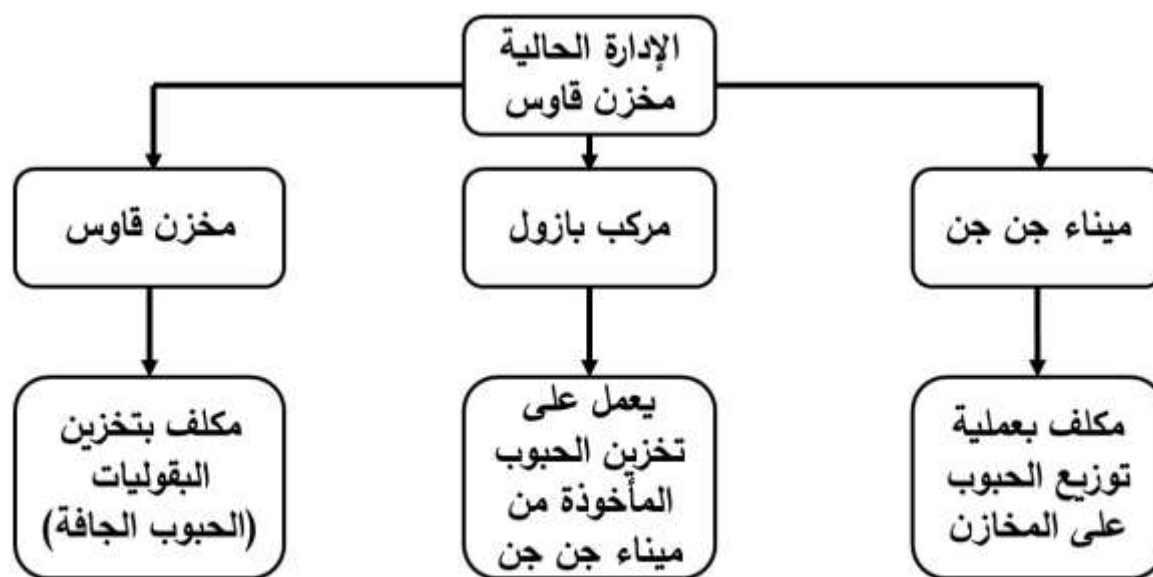
- السهر على السير الحسن لنشاطات المؤسسة

- وضع الخطط، والإستراتيجيات، والبرامج، والحرص على تنفيذها في إطار نشاط المؤسسة.

- السهر على تطبيق النظام الداخلي.
- ب- مهندس الإعلام الآلي: دوره إعداد مختلف البرمجيات لتسهيل عمليات البرمجة الآلية بالإضافة إلى صيانة أجهزة الإعلام الآلي.
- ج- الأمانة: تتمثل مهامها في:
 - استقبال البريد الوارد وتسجيل البريد الوارد.
 - القيام بعملية التوجيه.
 - إدارة المجمع الهاتفي.
- د- مركب بازول: تخزين وتحميل الحبوب.
- هـ- المصلحة التقنية: تنقسم بدورها على ثلاثة أقسام وهي:
 - خدمات التوزيع.
 - خدمات الاستغلال.
 - مصلحة النوعية.
 - مصلحة الصيانة.
- و- دائرة التموين والتجارة: تنقسم على مصالح كالتالي:
 - مصلحة الشراء وإدارة الخدمات.
 - مصلحة المادة والنقل.
 - مصلحة العبور والتفريغ.
- ز- دائرة الإدارة والمالية وهي بدورها تنقسم إلى مصلحتين وهما:
 - مصلحة الغدارة: تنقسم إلى مصلحة الموارد البشرية ومصلحة الوسائل العامة.
 - مصلحة المالية والمحاسبة: تنقسم على مصلحة المالية ومصلحة المحاسبة.

ما تم عرضه سابقا يمثل تعرييق بمقر المؤسسة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بازول والهيكل الإدارية المشكلة لها وهذا الهيكل التنظيمي الفعلي للمؤسسة حاليا بين تعمل الغدارة على تغيير مركز الإدارة من مركب بازول والشكل الموالي يوضح هذا التغيير:

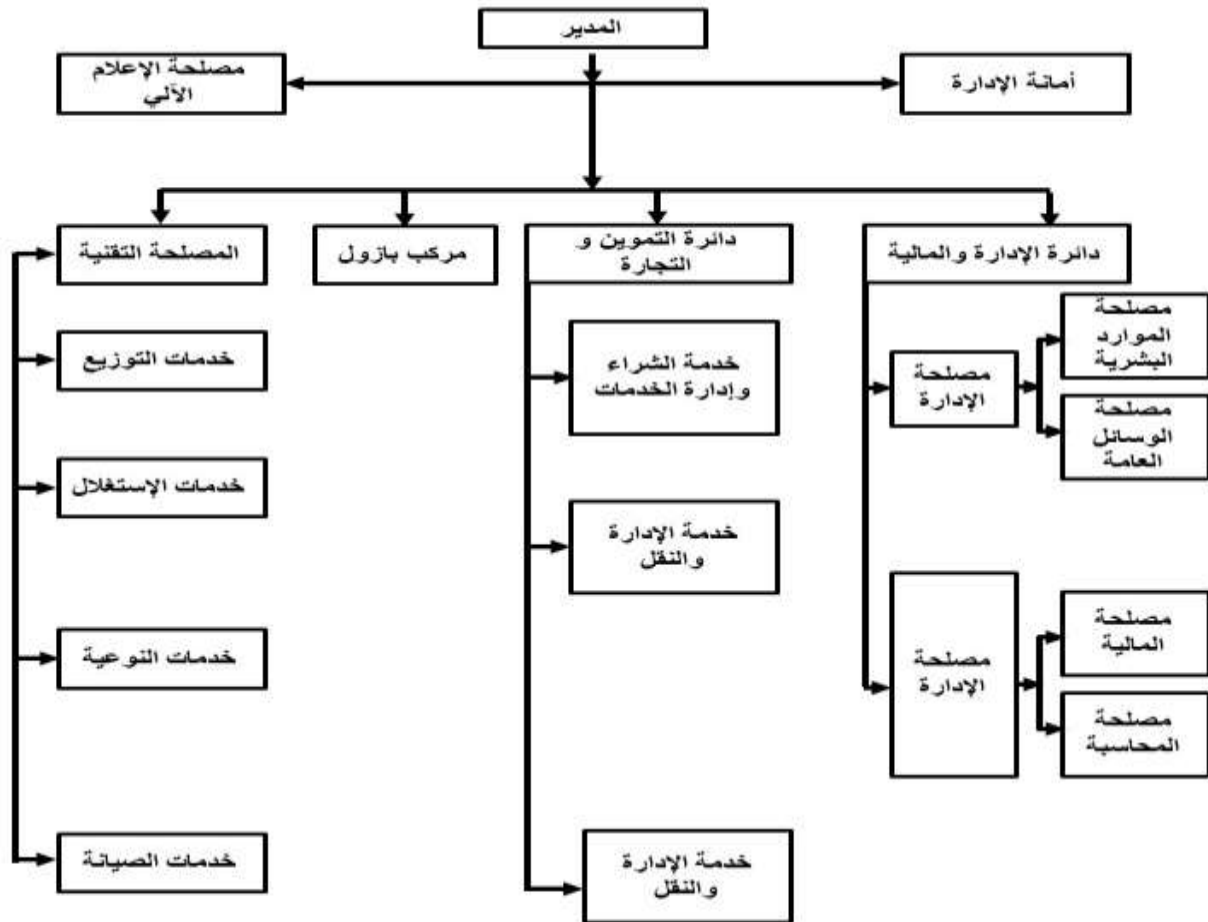
الشكل رقم (15): يبين مركز الإدارة لمركب بازول.



المصدر: مكتب مصلحة المستخدمين.

هذا التوزيع للاتصالات لإدارة المؤسسة على امتداد وتوسع مراكزه عمدت الدراسة الحالية على إجراء البحث الميداني في مركب بازول على عمال إدارة مركب بازول.

الشكل رقم (16): يبين الهيكل التنظيمي لمصالح الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة



المصدر: مكتب مصلحة المستخدمين.

2- المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني الوقت الذي يستغرقه الباحث أثناء إجراءه لعملية البحث وفق مدة زمنية معينة وهو كخطوة منهجية تعني تحديد الوقت الذي ستستغرقه هذه الدراسة السوسولوجية في إعداد وجمع المعلومات ورصدها، وعليه فالدراسة الحالية أثناء معالجة موضوع الدراسة مرت بمراحل معينة فالدراسة الفعلية منذ الموافقة على الموضوع من طرف إدارة الجامعة في شهر ديسمبر 2022، إلا أن تصميم الموضوع كان في اختيار الموضوع المتفق عليه من طرف الأستاذة المشرفة والموافقة على الموضوع كان ذلك ابتداء من شهر نوفمبر 2022، باشرت الدراسة الحالية عملية جمع المعلومات النظرية قرابة الأربعة أشهر من ديسمبر إلى شهر مارس، بعدها مباشرة تم النزول إلى الميدان ابتداء من شهر أفريل كأول ريادة استطلاعية لمجتمع الدراسة حيث أخذت الدراسة الحالية في التعامل مع أدوات جمع البيانات باعتبار المقابلة كأداة أساسية أولية والزيارات المتكررة والتي سمحت وسهلت على الدراسة الحالية التعرف على خصائص المؤسسة، كذلك بغرض ضبط مواعيد رسمية لأجراء البحث الميداني في أيام محددة من الأسبوع، بعدها مباشرة باشرت الدراسة الحالية بتوزيع الإستمارة على المبحوثين ابتداء من شهر ماي وكانت هذه الإستمارة بالمقابلة حضوريا على المبحوثين والذي ساهم بشكل كبير في شرح التفاصيل للمبحوثين حول أي غموض أو تساؤل حول الموضوع بالإضافة إلى مواجهة العديد من الصعوبات في الإجابة عن الأسئلة من طرف المبحوثين في اليوم الأول نظرا لطبيعة الأسئلة التي تتعلق بالقوانين والقواعد التنظيمية وبعد إجراء الإستمارة بالمقابلة ومحاولة شرح التفاصيل حول الموضوع بدأت تتضح الصورة للمبحوث، بعدها تم استرجاع كل الإستمارات لمدة أسبوع كآخر إجراء قامت به الدراسة الحالية في شقها الميداني.

وفيما يخص عملية التفريغ وتحليل البيانات كان في أواخر ماي والتي ترى الدراسة الحالية أنها لم تأخذ الوقت الكافي للقيام بالعملية الإحصائية والتحليل الكيفي والكمي نظرا لضيق الوقت.

- مرحلة الاتفاق مع الأستاذ المشرف على الموضوع: شهر نوفمبر 2022
- مرحلة الموافقة على الموضوع من طرف إدارة الجامعة: شهر ديسمبر 2022
- مرحلة جمع المعلومات فيما يخص الجانب النظري ابتداء من شهر ديسمبر إلى غاية شهر مارس 2023.
- مرحلة الانتقال إلى الجانب التطبيقي الميداني وتفرغ البيانات ابتداء من شهر أفريل 2023.

3- المجال البشري:

هم المشاركون في الدراسة أو العينة ومجتمع الدراسة والمجال البشري في الدراسة الحالية هو تعداد العاملين في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة ببازول-جيجل، وبلغ العدد الكلي لعدد العمال في مركب بازول 288 عامل منها 110 عامل دائم و176 عامل متعاقد و2 عامل موسمي والشكل الموالي يوضح طريقة توزيع العمال في مركب بازول:

الجدول رقم (01): يبين عدد المقابلات التي أجرتها الدراسة الحالية مع المبحوثين

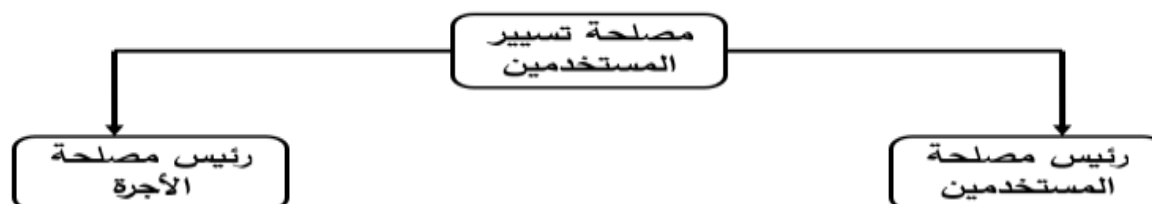
المجموع	عمال التنفيذ	عمال التحكم	إطارات		العمال
			moyen	superieur	
110	6	81	21	2	دائمين
176	83	82	11	0	متعاقدين
2	0	2	0	0	موسمي
288	89	165	32	2	المجموع

المصدر: مصلحة المستخدمين.

هذا التوزيع إتمدت عليه المؤسسة في شهر أبريل 2023 لأنه طرأت تغييرات منذ منتصف شهر ماي.

وتتوزع مصلحة المستخدمين كما يلي:

الشكل رقم (17): يبين الهيكل التنظيمي لمصالح الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة.



المصدر: مصلحة المستخدمين.

تعتبر هذه المصلحة من أهم المصالح داخل المؤسسة إذ تعتبر عنصر فعال ومهم وذلك راجع لدورها في طبيعة القرارات المنجزة على مستواها وتمثل وظيفتها فيما يلي:

- توقيع دخول وخروج العمال.
- العطل المرضية والغيابات.
- تحرير عقود العمل للعمال ومقررات التنصيب.
- تحضير متغيرات الأجرة الشهرية لجميع العمال لمصلحة الأجرة من أجل إعدادها.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الحفاظ على تطبيق الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة.
- ضبط قائمة المستخدمين الإداريين والتقنيين.
- تسجيل كل المتغيرات في المؤسسة باستعمال السجلات.

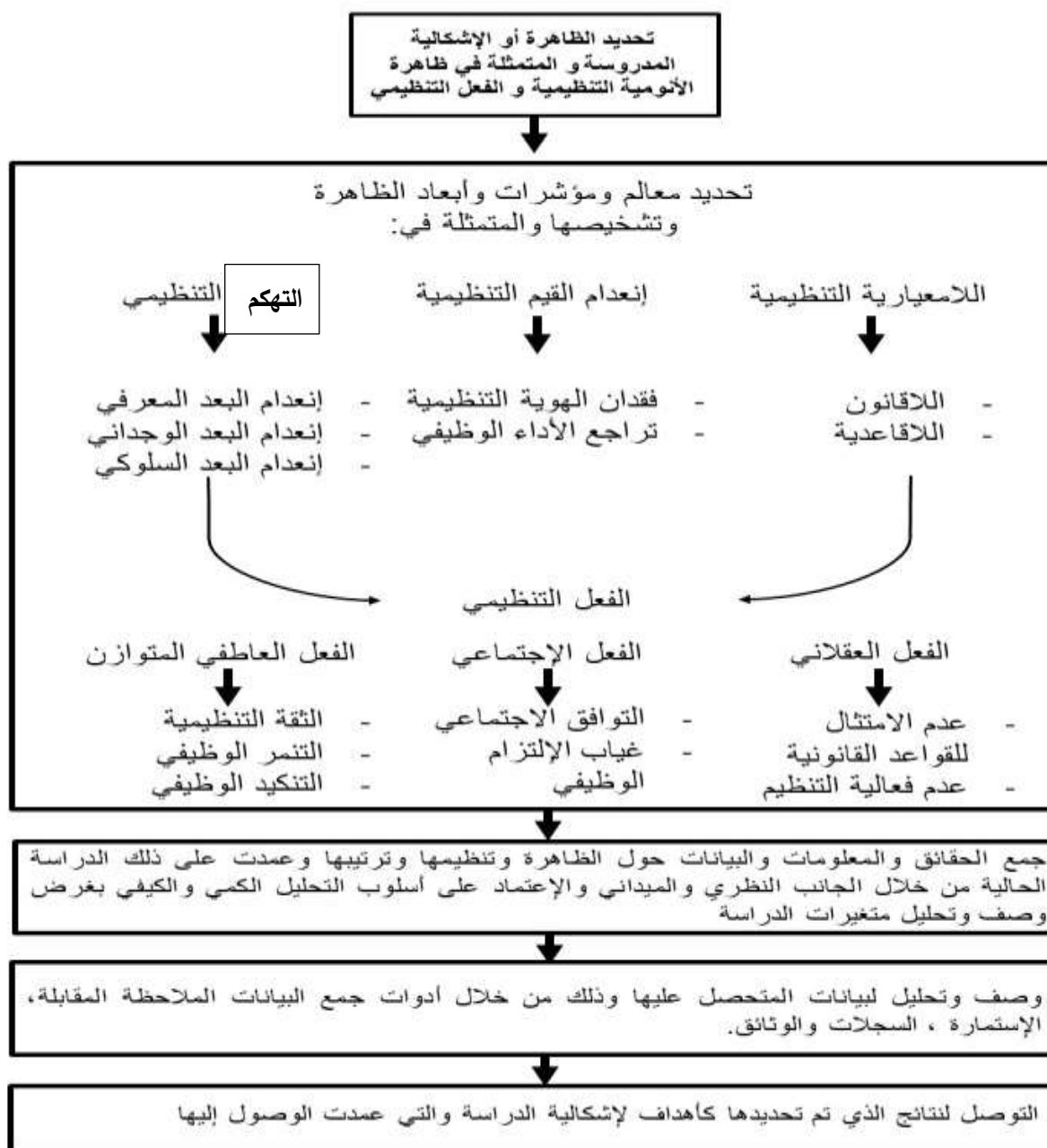
ثانياً: المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته اثناء تتبعه لظاهرة ما عند أول خطوة يقوم بها في عملية البحث المتمثلة في الإشكالية البحثية، ومتغيرات الدراسة، أبعادها، ومؤشراتها، وإن طبيعة الدراسة الحالية، ومن خلال التأثير المتبادل بين متغير الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي يتطلب تحديد المنهج المستخدم، وعليه وجدت الدراسة الحالية أن المنهج الوصفي الذي يعتمد على التحليل هو المنهج الأنسب لدراسة هكذا موضوع ، ذلك من خلال وصف، وتحليل متغيرات الدراسة، وصفا دقيقا، وتجلي ذلك في الجانب النظري للدراسة بوضع تصور، وتحليل مفهومي لمتغيرات الدراسة، وتحديد إشكالياتها وفق أسس ومبادئ المنهج الوصفي التحليلي، ووضع مجموعة من التصورات النظرية ذلك بغرض التشخيص، وتوصيف الظاهرة السوسيولوجية المدروسة ذلك باعتبار متغيرات الدراسة مفاهيم أساسية في علم اجتماع التنظيم والعمل، وكان هذا الوصف التحليلي وفق مجموعة من الأسس.

- ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة؟
- كيف تؤثر الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية؟
- ما النتائج المتوقعة لدراسة هذه الظاهرة؟

كل هذه الأسئلة التي تعبر عن توجهات الدراسة الحالية في تحديد الجانب بين متغيرات وأبعاد ومؤشرات الدراسة وان الإجابة عن كل تساؤلات الدراسة جاء في شقه الميداني من خلال جمع البيانات الكمية والكيفية ومحاولة وصفها وتحليلها وتفسيرها.

الشكل رقم (18): يبين توظيف المنهج الوصفي في دراسة ظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي.



المصدر: إعداد الطلبة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

تعد أدوات جمع البيانات خطوة أساسية ونقطة الإنطلاق لتحقيق أي بحث علمي ميداني سواء كان كميًا أو كفيًا ذلك بغرض الإحاطة بالظاهرة المدروسة وتؤمن الحصول على أحدث المعلومات والنتائج المبنية والتي هي عبارة عن إجابات عن بعض التساؤلات التي تدور حول مشكلة البحث العلمي أو حول بعض حثيات الفرضيات التي وضعها الباحث والدراسة الحالية في هذه الخطوة المنهجية إعدمت على الأدوات التالية في جمع البيانات:

1- الملاحظة:

تعد واحدة من أدوات جمع البيانات التي إعدمت عليها الدراسة الحالية والتي تعتمد على وصف الظاهرة وصفا دقيقا بكل تفاصيلها ذلك فيما يتعلق بموضوع الأنومية التنظيمية وتأثيرها على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية للاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة مركب بازول وتمت استخدام شبكة الملاحظة البسيطة بالمشاركة بدون تخطيط ذلك لعلم المبحوثين بطبيعة البحث ذلك بشرح تفاصيل الدراسة الحالية.

حيث قامت الدراسة الحالية بتسجيل العديد من الملاحظات البسيطة دون أن يكون لها تخطيط مسبق مع تدوين بعض المشاهدات ذلك للإفادة، والتعليق على البيانات والتي تساعد أيضا في التحليل الكيفي في ضوء الفرضيات المدروسة كما تسهل الدراسة الحالية تحليل المعلومات المتحصل عليها سواء يلي في دليل المقابلة، أو الإستمارة، فالملاحظة هي خطوة اعتمدها الدراسة منذ أول يوم انطلقت فيه في البحث التنظيمي الميداني، والذي ترى الدراسة الحالية أنها كانت بمثابة أداة أساسية مهدت خطوات البحث، ومعرفة طبيعة المجتمع المدروس ذلك من خلال: ملاحظة أفعال المبحوثين، طريقة التعامل في مكان العمل، كما أن الملاحظة بالمشاركة ساعدت الدراسة الحالية على الانتقال من الجانب التصوري النظري لها إلى جانبها الميداني، ومحاولة ملاحظة مدى صحة ما تقدمت به الدراسة الحالية في شقها النظري باعتبار البحث السوسولوجي يتشكل في نموذج تصوري متكامل لا يمكن التخلي عن أي عنصر، إذن فشبكة الملاحظة البسيطة بالمشاركة التي إعدمت عليها الدراسة الحالية خطوة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها فمن خلالها تم تسجيل جملة من المشاهدات حول مؤشرات، وأبعاد الدراسة، القيم التنظيمية، الفعل العاطفي، الاجتماعي والعقلاني، وغيرها من هذه المؤشرات.

2- المقابلة:

استخدمت الدراسة المقابلة بالإضافة إلى الملاحظة حيث اعتمدت الدراسة الحالية على أداة المقابلة، والتي احتلت مكانة كبيرة في هذا البحث فهي لا تقل أهمية عن الملاحظة ذلك لأنها تكون من خلال التوجه إلى العينة المقصودة إجراء المقابلة معها بغرض التعرف على أفعال، وردود أفعال، والحصول على آراء المبحوثين اتجاه الأسئلة المطروحة، كما تساعد المقابلة في الحصول على معلومات شخصية دقيقة ترافق الباحث، والمبحوث مما يعبر عن صدقها، دقتها، ودقة الحصول عليها، وعدم زيادتها أو نقصها، ونظرا لطبيعة البحث والموضوع المتعلق بالأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي، فإن الدراسة الحالية ترى أن المقابلة سهلت على شرح ثانيا الموضوع بالتفصيل نظرا لصعوبة المؤشرات والأبعاد، وهذا راجع إلى صعوبة الموضوع، وكذا مجتمع البحث الذي كان منهم الإطارات، وعمال التحكم وعمال التنفيذ فهناك بعض المبحوثين وجدوا صعوبة في فهم ثانيا الموضوع فالمقابلة سهلت عملية الشرح والتواصل معهم كل حسب مستواه العلمي، فهي قدمت فائدة كبيرة ومعلومات مهمة لم يكن بإمكان الدراسة الحالية الوصول إليها من خلال الملاحظة، والإستمارة نظرا لطبيعة الموضوع وطبيعة الطرح في الأسئلة فأغلب المبحوثين لم يقدموا إجابات على تساؤلات الإستمارة إلا بعد شرح مفصل، وإجراء مقابلات معهم، واقتنعوا بأسلوب أو بآخر وتم استخلاص جملة من الإجابات والتي قد تقيد الدراسة الحالية بشكل مباشر أو غير مباشر.

بلغ عدد المبحوثين الذين تم إجراء المقابلة معهم 4 مبحوثين موزعين حسب الجدول الموالي ويتمثلون في: مدير المؤسسة، وسكرتارية المدير، رئيس مصلحة المستخدمين، أما بالنسبة للإستمارة بالمقابلة فكانت مع معظم المبحوثين أي أن المقابلة كان لها دور كبير في هذا البحث.

الجدول رقم (02): يبين عدد المقابلات التي أجرتها الدراسة الحالية مع المبحوثين.

رقم المقابلة	المنصب الذي يشغله المبحوثين
1	مدير المؤسسة
2	سكرتاريا المدير
3	رئيس مصلحة المستخدمين
4	رئيس مصلحة الأجرة

المصدر: إعداد الطلبة

أما محتوى المقابلات فأعطى للدراسة الحالية المعلومات الضرورية حول ميدان العمل، مما ساعدها في بناء أداة البحث الأساسية ألا وهي الإستمارة، ويمكن الاطلاع على دليل المقابلة في الملاحق (أنظر الملاحق).

3- الإستمارة:

تعتبر من أهم أدوات جمع البيانات التي إعتمدت عليها الدراسة الحالية كأداة أساسية في جمع المعلومات حول فرضيات الدراسة الحالية والجزئية وبالتالي التساؤل الرئيسي للإشكالية المطروحة وإثباتها ميدانيا بعدما تم عرض الجانب النظري وكانت في شكل أسئلة مكتوبة في مجموعة من المحاور، تم تصميم الإستمارة في صورتها النهائية بمجموعة من الخطوات هي:

- عرض الإستمارة على مشرف الدراسة.
- إخضاعها للصدق الظاهري، وذلك بتوزيعها على محكمين مع أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار حول مضمونها وبنائها حيث تضمنت الطلب من الأساتذة المحكمين التعديل فيما يلي:
- التقليل من عدد الأسئلة نظرا لصعوبة وضيق الوقت بالنسبة للدراسة الحالية والتي كانت 90 تساؤل ثم أصبحت 68 سؤال.
- معظم الأسئلة تقيس الدراسة الحالية مع وجود تعديلات في ضوء ما توجه به الأساتذة المحكمين وذلك بتعديل صياغة بعض العبارات.
- تم تطبيق الإستمارة النهائية على عينة من 47 مبحوث في اليوم الأول ثم اليوم الموالي تم توزيع 53 الإستمارة المتبقية، وبذلك يكون عدد الكلي للاستمارات الموزعة هو 100 استمارة ونظرا لصعوبة تعويضهم، واسترجاعهم تعاملت الدراسة الحالية مع 80 استمارة والذي يعبر عن المجتمع المدروس ونظرا لصعوبة وضيق الوقت اللازم لإجراء الدراسة الحالية للوصول على نتائج نهائية.
- كانت الإستمارة في صياغتها تحتوي على أربع محاور يتضمن كل محور مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأبعاد ومؤشرات كل فرضية جزئية كالتالي:
- المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين يحتوي على ثمانية أسئلة مرقمة من 01 إلى 08.
- المحور الثاني: متعلق باللامعيارية التنظيمية والفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية ويضم هذا المحور 16 سؤال مرقم من 09 على 24 موزعة عبر مؤشرات الفرضية الجزئية الأولى.

- المحور الثالث: يتمحور حول إنعدام القيم التنظيمية والفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية ويضم 16 سؤال مرقم من 25 إلى 40 موزعة عبر مؤشرات الفرضية الجزئية الثانية.
- المحور الرابع: وهو المحور الأخير والذي يتمحور حول التهكم التنظيمي والفعل العاطفي المتوازن ويضم 27 سؤالاً مرقمة من 41 إلى 67 موزعة عبر مؤشرات الفرضية الجزئية الثالثة.

4- السجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق مصدر من مصادر جمع البيانات والمعطيات عند دراسة أي ظاهرة سوسولوجية فهي تمثل جميع المصادر والمراجع الأولية والثانوية التي تحتوي على معلومات حول موضوع ومجتمع البحث والدراسة الحالية إتمدت على مجموعة من السجلات والوثائق التي ترى انها ساهمت في تأكيد إجابات بعض المبحوثين الذين أجريت معهم المقابلة، وذلك من خلال الزيارة المتكررة لمجتمع الدراسة المتمثل في الإتحاد الجهوي لتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة مركب بازول وإعطاء صورة عامة عن ميدان الدراسة من خلال الهيكل التنظيمي وتوزيع مستويات العمال وتتمثل هذه السجلات والوثائق التي تم الحصول عليها في:

- وثيقة تمثل الموقع الجغرافي للمؤسسة على المستوى الوطني أفادت الدراسة في تحديد المجال امكاني للدراسة.
- وثيقة حول الهيكل التنظيمي الفعلي للإدارة والذي أفاد الدراسة الحالية في تحديد المجال الجغرافي، ومعرفة المراكز والمصالح، وتوزيع مستويات الإدارة في هذه المؤسسة.
- بطاقة فنية حول مصلحة المستخدمين والتي أخذت منها الدراسة الحالية نظرة شاملة عن مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومن خلال المقابلة مع رئيس المستخدمين تم الاطلاع على مجموعة من السجلات المتمثلة في:
 - سجل حوادث العمل.
 - سجل المستخدمين الأجانب.
 - سجل الأجرة.
 - سجل العطل السنوية.
 - سجل الإنذار ومفتشية العمل.

- سجل الوقاية وطب العمل.
- سجل المراقبة التجارية التقنية للمنشآت.

ساعدت هذه الوثائق الدراسة الحالية في الاطلاع على طريقة سير هذه السجلات وعلى عدد العمال في كل السجلات، والإجراءات القانونية التي تتخذها المؤسسة في فرز وتنظيم العلاقات التنظيمية حيث تقدم هذه السجلات إفادة في معرفة القوانين والأسس القانونية و القواعد التي تعمل على تحقيقها المؤسسة نظرا لأن الدراسة الحالية تتخذ من اللاقانون واللاقاعدية مؤشرات لها بالإضافة إلى سجل الأجرة والمراقبة التجارية ذلك بقياس التجاذب بين هذه السجلات ومع ما تقدمت به الدراسة الحالية في أسئلة الإستمارة حول الأجر الشهري والمراقبة و القوانين والقواعد القانونية.

كل هذه السجلات كما صرح لنا رئيس مصلحة المستخدمين تؤكد اهتمام المؤسسة بالحياة المهنية للموظفين من أجل تطوير أدائهم.

والسجلات والوثائق التي تحصلت عليها الدراسة الحالية تضعها في الملاحق (أنظر الملاحق).

رابعاً: عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية العينة قصدية تحكيمية الهادفة والبالغ عددها 110 مبحوث أما طريقة اختيارها وخصائصها سوف يتم توضيحها كما يلي:

1- طريقة اختيار العينة:

تعتبر خطوة اختيار العينة خطوة مهمة في البحث العلمي، ويتوجب على الباحث التقيد بمعايير، وأسس أثناء اختيار العينة الممثلة لموضوع دراسته، ويكون ذلك بشكل حيادي، وموضوعي دون تحيز أو أحكام شخصية وعليه التأكد من أن هذه العينة ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل متكامل، وشامل. اعتمدت الدراسة الحالية على العينة القصدية التحكيمية الهادفة، وذلك بأخذ كل العمال الدائمين أي بطريقة الحصر الشامل، حيث بلغ عدد المجتمع الكلي 288 عامل، ومن خلال الحصر الشامل تم الإعتماد على 110 عامل كعينة للدراسة الحالية والتي تمثل المجتمع الفعلي لأجراء الدراسة الميدانية معهم، موزعة في 23 إطار، و 81 عمال التحكم، و 6 عمال تنفيذ، وعند توزيع الإستمارة المتمثلة في 100 إستبيان تم إسترجاع 80 إستمارة وهي العينة الأصلية التي سوف تعتمد عليها الدراسة الحالية أي 80 مفردة.

ومن خلال الشرح المفصل من طرف رئيس مصلحة المستخدمين حول الهيكل التنظيمي والتوزيع الهرمي للمهام تبين للدراسة الحالية أن العينة القصدية التحكمية الهادفة تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة، وأسئلة الإستمارة نظرا إلى أن أسئلة محاور الإستبيان تشمل كل من الإطار، عمال التحكم، وعمال التنفيذ، وهذا ما هدفت الدراسة الحالية الوصول إليه من خلال اختيار طريقة الحصل الشامل، كما أن صعوبة، وضيق الوقت على تمثيل المجتمع الكلي 288، مما دفع إلى الإعتماد على 80 مفردة كعينة فعلية للدراسة، وترى الدراسة الحالية أنه لا يكفي الوقت للقيام بالإجراءات المنهجية في أدوات، وعينة الدراسة بشكل نهائي لذلك فطريقة الحصر الشامل، والقصدية في اختيار العينة يسهل خطوات البحث. والجدول الموالي يمثل توزيع الموظفين حسب مستوياتهم كما ورد في وثائق مصلحة المستخدمين.

الجدول رقم (03): يبين توزيع العمال حسب مستوياتهم والتي يمثل مجتمع الدراسة وعينة الدراسة الفعلية.

المجموع	عمال التنفيذ	عمال التحكم	إطارات		العمال
			Moyen	superieur	
110	06	81	21	02	الدائمين

المصدر: مصلحة المستخدمين بالاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة مركب بازول.

2- الخصائص السوسيووظيفية لأفراد العينة:

تناولت الدراسة الحالية مجموعة من الخصائص السوسيومهنية انطلاقا من محور البيانات الشخصية لأداة الإستمارة والمتضمنة مجموعة من الأسئلة التي سوف يتم تمثيلها بمجموعة من الجداول البسيطة والمزدوجة باعتبار هذا المحور مهم في الإستمارة.

الجدول رقم (04): بين توزيع افراد العينة

الشكل رقم (19): دائرة نسبية تبين توزيع أفراد

العينة حسب الجنس.



حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	69	%86.25
انثى	11	%13.75
المجموع	80	%100

من خلال بيانات الكمية للجدول رقم (04) يتضح ان عينة الدراسة يتصدرها جنس الذكور بنسبة 86.25% في مقابل جنس الإناث بنسبة 13.75 %، وهي نسبة متباعدة جدا، حيث توجد هيمنة لجنس الذكور خصوصا وأن المؤسسة إقتصادية تجارية فأغلبية منها ذكور قد يعزي ذلك لطبيعة الأشغال التي تتطلب عنصر الذكور في مثل هكذا مؤسسات، فنسبة الإناث التي تم تسجيلها، ومن خلال المشاهدات، الملاحظات، والمقابلات التي أجريت مع المبحوثين الإناث كانوا يشتغلون مناصب في الإدارة كإطارات أو كعاملات تحكم، ضف إلى هذه الثقافة الإدارية الجزائرية، ترفض الأعمال الشاقة التجارية، والاقتصادية للمرأة في هكذا مؤسسات على عكس قطاع التربية كالتعليم، والتنشئة الاجتماعية.

جدول رقم (05): تمثل توزيع الأفراد العينة حسب

الشكل رقم (20) : دائرة نسبية تمثل توزيع الأفراد

العينة حسب متغير السن

متغير السن



السن	التكرارات	النسبة المئوية
[30-20]	20	25%
[40-30]	32	40%
[50-40]	20	25%
[60-50]	08	10%
[من 60 فما فوق]	0	0%
المجموع	80	100%

بالنسبة لسن المبحوثين قامت الدراسة بتوزيعهم على حسب فئات عمرية عشرية ومن خلال الجدول رقم (05) تبين أن الفئة العمرية [40-30] تمثل أكبر نسبة من مجموع العينة، حيث بلغت نسبة 40%، تليها الفئة العمرية [30-20] والفئة [50-40] بنفس النسبة ب 25%، مقابل فئة [60-50] بنسبة 10%.

وعليه فإن الملاحظ من خلال بيانات هذا الجدول فإن الفئة العمرية التي مثلت أعلى نسبة هي الفئة الشابة والتي تتراوح أعمارها بين 30 و 40 سنة وبذلك يكون الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة يعتمد على عنصر الشباب في التوظيف بنسبة مقبولة مثلت 40 %، بالإضافة إلى اعتماد هذه المؤسسة على فئة الموظفين الأكبر سنا المتمثلة في فئة [50-40] والفئة [60-50] مقبولة ذلك كون هؤلاء الموظفين يملكون الخبرة.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب (ة)	26	32.5%
متزوج(ة)	51	63.75%
مطلق(ة)	02	2.5%
أرمل(ة)	01	1.25%
المجموع	80	100%

الشكل رقم (21): يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

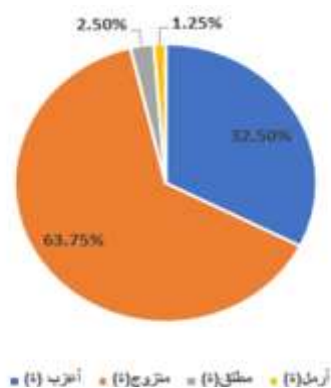


بالنسبة للحالة العائلية لفئة المبحوثين قامت الدراسة الحالية بتوزيعهم على حسب ما تقدم في الجدول رقم (06) حيث مثلت فئة المبحوثين الذين أجابوا بمتزوج كأكبر نسبة ب 63.75 % ثم تليها فئة أعزب بنسبة 32.5%، ثم مطلق بنسبة 2.5% في مقابل 1.25% لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأرمل كأصغر نسبة. وعليه فإن أكبر نسبة مثلت بيانات هذا الجدول هم العمال الذين أجابوا بمتزوج بنسبة 63.75% وهي نسبة كبيرة مقارنة مع النسب الأخرى.

الجدول رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	6	7.5%
متوسط	29	36.25%
ثانوي	27	33.75%
جامعي	15	18.75%
ما بعد التدرج	3	3.75%
المجموع	80	100%

الشكل رقم (22): يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



من ناحية المستوى الدراسي للمبحوثين وحسب الجدول رقم (08) الذي يبين التوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي يتبين أن أغلب أفراد العينة ذوي مستوى تعليمي متوسط بنسبة 36.25%، تليها نسبة 33.75% ذوي مستوى ثانوي، ثم تليها بنسبة 18.75% لذوي مستوى جامعي بعدها بنسبة 7.5% لذوي مستوى ابتدائي، مقابل نسبة 3.75% كأصغر نسبة لذوي المستوى التعليمي ما بعد التدرج.

من خلال التحليل الكمي لبيانات في الجدول أعلاه يتضح ان الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة تعتمد في عملية التوظيف على العمال الذين يحملون مستوى تعليمي ذو متوسط كأعلى نسبة وهي نسبة متقاربة مع الذين أجابوا بمستوى ثانوي، أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يحملون مستوى جامعي وما بعد التخرج فهي تعتبر قليلة مقارنة مع ما يلاحظ وجوده في الواقع نظرا لإهمال خريجي الجامعات وأصحاب مستويات ما بعد التخرج، ومقارنة الذين أجابوا بجامعي يمثل 15 تكرار والإطارات يمثلون 23 إطار في هذه المؤسسة مما يدل على أن توظيف الإطارات ليس بالمستوى الجامعي.

الجدول رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة

الشكل رقم (23): يبين دائرة نسبية توزيع

حسب متغير الأجر الشهري.

أفراد العينة حسب متغير الأجر الشهري.



[أجر من 00000 =]65000-80000 [+]50000-65000 [+]35000-50000 []

الأجر الشهري	التكرارات	النسبة المئوية
[35000-20000]	09	11.25%
[50000-35000]	33	41.25%
[65000-50000]	16	20%
[80000-65000]	10	12.5%
أكثر من 80000	12	15%
المجموع	80	100%

من خلال معطيات الجدول رقم (08) الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر الشهري يتضح أن أكبر نسبة تمحورت في فئة ذوي الدخل الشهري [50000-35000] بنسبة 41.25%، تليها فئة [65000-50000] بنسبة 20%، ثم تليها فئة [أكثر من 80000 بنسبة 15%، ثم فئة [80000-65000 بنسبة 12.5%، مقابل فئة [35000-20000] كأقل نسبة بـ 11.25%.

من خلال ما تم عرضه حول بيانات هذا الجدول كميًا فإن الأجر الشهري بالضرورة يختلف بحسب طبيعة العمل، والمنصب الذي يشغله الموظف فمنهم الإطارات ومنهم عمال التحكم، عمال التنفيذ فتختلف الأجر في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة على هذا الأساس حيث مثلت نسبة 41.25% أعلى نسبة للذين يتقاضون أجر [35000-50000] وهو أجر غير كافي حسب الملاحظات التي سجلتها الدراسة الحالية مع المبحوثين فمنهم من صرح بصعوبة الحياة المعيشية وأن هذا الأجر لا يتناسب مع ما يتقاضاه شهريًا.

الشكل رقم (24): يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المادي



الجدول رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المادي للعائلة.

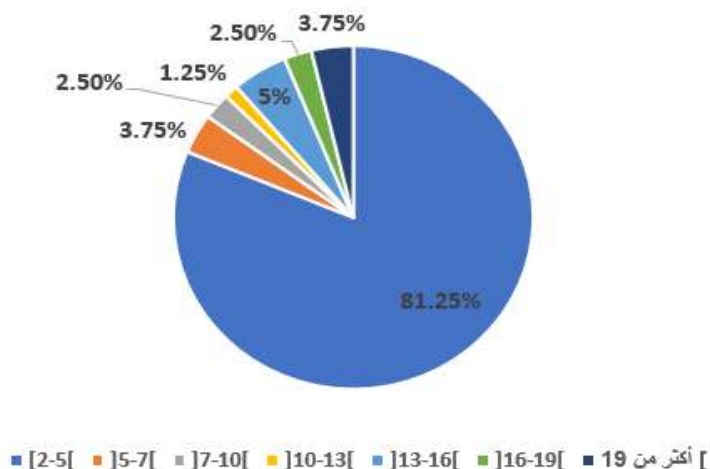
المستوى المادي للعائلة	التكرار	النسبة المئوية
فقيرة	2	2.5%
متوسطة	76	95%
غنية	2	2.5%
المجموع	80	100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم () المتعلق في توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المادي للعائلة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بمتوسطة تمثل أعلى نسبة بـ 95%، ثم تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بفقيرة وغنية بنفس النسبة والتي تمثل 2.5% كنسبة قليلة جدا.

يتضح من خلال التحليل الكمي لبيانات هذا الجدول أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بالمتوسطة أي أن المستوى المادي المتوسط حيث مثلت أعلى نسبة بـ 95% وحسب بيانات الجدول السابق حول الأجر الشهري للعامل والذي مثلت فيه نسبة 41.25% للذين أجابوا بأجرهم الشهري يتراوح بين [35000-50000]، حسب هذا التصنيف للأجر يرى العمال أنهم ينتمون لفئة ذوي مستوى مادي متوسط.

الجدول رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.

الشكل رقم (25): يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.



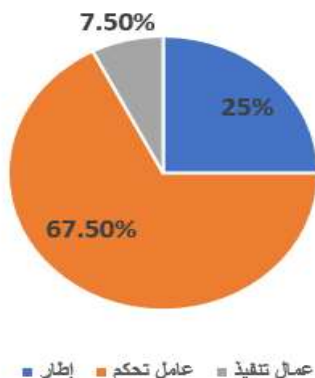
الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
[5-2]	65	81.25%
[7-5]	03	3.75%
[10-7]	02	2.5%
[13-10]	01	1.25%
[16-13]	04	5%
[19-16]	02	2.5%
أكثر من 19	03	3.75%
المجموع	80	100

يتجلى من خلال بيانات الجدول رقم (10) الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية ان نسبة 81.25% من أفراد عينة الدراسة تتمركز في الفئة من [5-2] سنوات، وهي أعلى نسبة مسجلة، تليها نسبة 05% من أفراد عينة الدراسة تتمركز في المركز الفئة [16-13] ثم تليها فئة [7-5] و [أكثر من 19 بنسبة 3.75%، ثم تليها فئة [10-7] و [19-16] بنسبة 2.5%، مقابل فئة [13-10] بأقل نسبة والتي تمثل 1.25%.

من خلال التحليل الكمي لبيانات الجدول يتضح أن أقدمية الموظفين في هذه المؤسسة مثلت نسبة كبيرة للذين أجابوا بـ [5-2] بنسبة كبيرة جدا 81.25% مما يدل على أن العمال يتم ترقيتهم ليس حسب المهارة والكفاءة بل حسب سنوات الخبرة.

الجدول رقم (11): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي.

الشكل رقم (26): يبين دائرة نسبية توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي.



المستوى الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	20	25%
عامل تحكم	54	67.5%
عمال تنفيذ	6	7.5%
المجموع	80	100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم () يبين التوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي أن نسبة 67.5% من أفراد العينة يشغرون منصب عامل تحكم كأكبر نسبة، ثم تليها نسبة 25% من مجموع افراد العينة يشغرون منصب إطار مقابل نسبة 7.5% كأصغر نسبة للعمال الذين يشغرون منصب عمال تنفيذ.

يتبين من خلال بيانات هذا الجدول الكمية ترتيب المستوى الوظيفي الذي يشغله العامل في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة في الشكل الهرمي للسلطة في هذه المؤسسة والذي يمثل فئة عمال التنفيذ بنسبة قليلة حيث يمثل الإطارات، عمال التحكم، عمال التنفيذ العنصر الفعال، والفاعل في هذه المؤسسة ذلك بالتنسيق بين جميع هذه المستويات في توزيع السلطة، والمهام.

خامسا: أساليب التحليل.

إن عملية اختيار الأسلوب، والطريقة اللازمة لتحليل البيانات من الأمور التي تلعب دورا هاما في الوصول إلى نتائج المرجوة واتباع أفضل الأساليب والطرق التي ترشد الباحث إلى اختيار الأسلوب الأمثل لعملية التحليل الكمي والكيفي، فهذه العملية أذن مهمة في البحث السوسولوجي نظرا لما يتقدم به الباحث من أول خطوة يقوم بها في إجراء البحث حول ظاهرة ما فهي تساعد على فهم وتصور واستيعاب الموضوع بطريقة موضوعية ودقيقة غير معقدة وذلك يكون وفق أسس ومعايير ومبادئ يختارها عند ترتيبه وتنظيمه للبيانات التي قد جمعها حول الموضوع تم تحويلها على معلومات يتم الإستناد إليها في الإجابة عن تساؤلات الدراسة المطروحة دون الخروج عن السياق المطروح، أذ فإن أسلوب التحليل الكيفي وأسلوب التحليل الكمي

عنصر مهم في البحث السوسيولوجي ذلك بإعتبار ان الأول يعبر عن مجموع الخطوات التي يقوم بها الباحث العلمي في جمع المعلومات من خلا الفهم والتقصي للمعاني المقدمة بشكل تصوري ودقيق والقيام بالدراسة في شكلها الإجرائي المفهومي التصوري وتحليلها بطريقة استقرائية للكشف عن إشكالية وتساؤلات الدراسة وتحديدها، بعدها مباشرة يتم الإنتقال إلى الجانب الإمبريقي التطبيقي والنزول إلى الميدان وذلك بغرض جمع البيانات الكمية التي تعبر وتجب عن ما تم تقديمه في الجانب النظري من خلال التحليل الكمي للبيانات.

والدراسة الحالية إعتمدت على أسلوب التحليل الكيفي والكمي كما يلي:

1- أسلوب التحليل الكيفي:

كانت غاية الدراسة الحالية من أسلوب التحليل الكيفي هي البحث عن الفهم، والتصور النظري لظاهرة الأنومية في التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية في مفهومه الإجرائي بناء على ما تم تفسيره في المقاربة النظرية، ونموذج التحليل للدراسة الحالية بالإعتماد على مقولات النظرية البنائية الوظيفية وتحديد المفاهيم الإجرائية محاولة من الدراسة الحالية من خلال كل هذا تقديم تأويل وتصور حول الظاهرة المدروسة كما تم الإعتماد على أسلوب التحليل الكيفي في الجانب التطبيقي ذلك لتفسير البيانات الكمية، التكرارات والنسب المئوية، وتحليلها كيفيا في ضوء الفرضيات الجزئية بناء على الملاحظات، والمقابلات التي قامت بها الدراسة أثناء النزول إلى الميدان. وترى الدراسة الحالية أن أدوات جمع البيانات كان بها دور كبير في تفسير بعض جوانب ظاهرة الأنومية التنظيمية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بمركب بازول واكتشاف جوانب متعددة في مجتمع الدراسة.

2- أسلوب التحليل الكمي:

بالإضافة على أسلوب التحليل الكيفي كانت غاية الدراسة الحالية من الإعتماد على هذا الأسلوب الإحصائي في جمع المعلومات بغرض الكشف عن التأثير بين متغير الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للبقول والحبوب الجافة بغرض الوصف الكمي للظاهرة، والإعتماد على المعطيات العددية التي تم جمعها في أدوات الدراسة المتمثلة في المقابلة، والإستمارة في جداول مزدوجة بالإعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات، التكرارات، النسب المئوية، ومعاملات الارتباط المتمثلة في معامل التوافق والإقتران الذي يحسب كما يلي:

$$\sqrt{t - \frac{1}{t_c}} \quad \text{معامل التوافق:}$$

$$N \quad \text{معامل الاقتتران:}$$

$$= \frac{ad - bc}{\dots}$$

خلاصة الفصل:

يعتبر البحث الميداني طريقة نوعية لجمع البيانات والمعلومات ذلك من خلال لفهم المبحوثين والتفاعل معهم فالجانب النظري يعتبر بمثابة تدعيما وسندا للشق النظري التصوري للباحث والتحقق من فرضيات البحث وأهدافه فالتحقق الميداني ضرورة منهجية ومادة علمية مهمة بما يسهله في فهم الجوانب المتعددة و الخوض في الواقع وتفسير الظاهرة المدروسة، وعليه حاولت الدراسة الحالية من خلال هذا الفصل توضيح الخطوات المنهجية المتبعة ضمن الإجراءات المنهجية واكتشاف مختلف جوانب ظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بازول بولاية جيجل وقد إعتمدت الدراسة الحالية على تحدد مجالات الدراسة والتي تعد خطوة مهمة في البحث السوسيوولوجي من أجل تنظيم، وجمع المعلومات بطريقة دقيقة، وموثوقة من مصادر الإدارة المعنية بالدراسة بالإضافة إلى تحديد أدوات جمع البيانات، والتي كان لها مكانة كبيرة في هذا البحث قصد تشخيص الجانب النظري التصوري بالإعتماد على أداة الملاحظة والمقابلة الإستمارة، بعدها تم تحدي العينة والخصائص السوسيومهنية للعمال بالإعتماد على التحليل الكمي والكيفي قصد الربط بين ما تصورته الدراسة الحالية في شقها النظري التصوري وشقها الميداني، والفصل الموالي يوضح أيضا التحليل الكمي، والكيفي لأدوات الدراسة ذلك بغرض تحليل البيانات في ضوء الفرضية الجزئية الأولى الفرضية الجزئية الثانية، والفرضية الجزئية الثالثة.



تمهيد

أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.

ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

في هذا الفصل سوف يتم عرض وتحليل البيانات التي تم تجميعها من الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة بمركب بازول وفق أداة الإستمارة التي سوف يتم تفرغها في جداول مزدوجة ومركبة مع تحليلها كميًا و قراءتها كيفيًا من أجل الوصول إلى تحليل النتائج والتأثير بين المتغيرات الدراسة الحالية والتي اعتمدت على معامل التوافق والاقتران، لتفسير هذا الارتباط، وقسمت الدراسة الحالية هذا العرض للبيانات على مراحل أولها عرض الفرضية الجزئية الأولى، ثم عرض بيانات الفرضية الجزئية الثانية وأخيرًا عرض بيانات الفرضية الجزئية الثالثة، وفي نهاية عرض كل فرضية تخلص الدراسة الحالية إلى نتائج تخص كل فرضية على حدى.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.

يتم التحقق من هذه الفرضية عبر الربط بين مؤشر بعد اللامعيارية التنظيمية ومؤشرات بعد الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.

أ- اللاقانون وعدم الامتثال للقواعد التنظيمية.

الجدول رقم (12): يبين كيف تعتبر القوانين بالنسبة للعاملين ورأيهم في احترام القوانين التنظيمية (س11 + س10).

المجموع	لا								نعم		رأيهم احترام التنظيم القوانين بالنسبة للموظفين
	غياب المعايير التي تحكم الأفعال التنظيم		عدم المراجعة كنظام الدورية الحوافز		لا مركزية التنظيم						
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
واضحة	78	-	-	2.5	2	7.5	6	85	68		
غير واضحة	05	1.25	1	-	-	1.25	1	2.5	2		
المجموع	80	1.25	1	2.5	2	8.75	7	87.5	70		

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا باحترام القواعد التنظيمية، حيث يمثل أعلى نسبة ب 87.5%، مقابل 8.75% يرون العكس بسبب لا مركزية التنظيم، و 2.5% لعدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز و 1.25% لغياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم، وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في ما تمثله القوانين بالنسبة للعامل لمعرفة مدى تأثيره على احترام القوانين التنظيمية وجدت فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن القوانين واضحة بالنسبة للعاملين ويتم احترام القوانين التنظيمية تمثل أعلى نسبة ب 87.5%، مقابل 1.25% ينفون احترامها لعدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن القوانين غير واضحة بالنسبة للعاملين ويتم احترام القوانين التنظيمية تمثل أعلى نسبة ب 2.5% حيث تساوت مع الذين أجابوا بعدم احترامها بسبب غياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم بنفس النسبة أي 2.5%، مقابل 1.25% أرجعوا عدم احترامها بسبب لا مركزية التنظيم.

يجب الإشارة بعد عرض النتائج الكمية التي رصدها هذا الجدول إلى أن وضوح القوانين التنظيمية يساعد في تحسين رؤية العاملين في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بعدما إحتلت أعلى نسبة حول رأيهم الإيجابي اتجاه احترام القوانين التنظيمية وعليه فإن وضوح القوانين بالضرورة يؤدي إلى وضوح أهداف التنظيم وتحقيق الإمتثال لهذه القواعد عكس ما إذا غابت القوانين وكانت غير واضحة وهذا ما

أجاب عنه فئة المبحوثين الذين أجابوا عدم وضوح القوانين وعدم إحترام القواعد القانونية فإذا غاب الهدف غابت الوسيلة.

وبالتالي فوضوح القوانين بالضرورة يؤدي إلى إحترام العامل لهذه القوانين التنظيمية على عكس الذين يرون أن غير واضحة لإسباب قد تكون للامركزية في التنظيم أو عدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز أو لغياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم إذا فاللامركزية في التنظيم وكما يشير إليها "ماكس فيبر" في النموذج المثالي البيروقراطي تسهم في خلق ممارسات لا معيارية وبالتالي ظهور الأنومية التنظيمية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.41 أي أن الإرتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (13): يبين رأي العامل في كسر القواعد القانونية وكيف يرى نفسه في مكان العمل (س12+ س13).

المجموع		التأخر في أداء المهام		لديك هامش للخروج عن الالتزامات الواجبة		مواظب على عملك بشكل يومي		كيف يرى العامل نفسه في مكان العمل	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	كسر القواعد القانونية	
18.75	15	-	-	-	-	18.75	15	نعم	ممارسة المحسوبية
18.75	15	2.5	2	-	-	16.25	13	لا	ممارسة الأفعال المنحرفة (السرقه، الرشوة)
3.75	3	-	-	2.5	2	1.25	1	لا	سيادة الفساد الإداري
58.75	47	-	-	1.25	1	57.5	46	لا	
100	80	2.5	2	3.75	03	93.75	75	المجموع	

من القراءة الإحصائية أعلاه للجدول يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم مواظبون على عملهم بشكل يومي حيث تمثل أعلى نسبة بـ 93.75%، مقابل 3.75% منهم أجابوا بأنه لديهم هامش للخروج عن الإلتزامات الواجبة، في حين 2.5% يتأخرون عن أداء عملهم.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في كسر القواعد القانونية في مكان العمل لمعرفة مدى تأثير على رؤية العامل لنفسه في مكان العمل وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا ب: لا أي لا يتم كسر القواعد القانونية للعمل وأنهم مواظبون على عملهم بشكل يومي تمثل أعلى نسبة بـ 57.5% مقابل 1.25% لديهم هامش للخروج عن الإلتزامات الواجبة.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يتم كسر القواعد القانونية للعمل بممارسة المحسوبية وأنهم مواظبون على عملهم بشكل يومي تمثل أعلى نسبة بـ 18.75% حيث تمثل كل تكرارات هذه الفئة.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي تم كسر القواعد القانونية للعمل بممارسة الأفعال المنحرفة وأنهم مواظبون على عملهم بشكل يومي تمثل أعلى نسبة بـ 16.25% مقابل 2.5% يتأخرون في أداء مهامهم، بينما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي تم كسر القواعد القانونية بسبب الفساد الإداري، ولديهم هامش للخروج عن الإلتزامات الواجبة تمثل أعلى نسبة بـ 2.5%، مقابل 1.25% منهم أجابوا أنهم مواظبون على عملهم بشكل يومي ويلاحظ مما سبق أن الاتجاه العام للجدول لم يتغير.

يتضح من خلال عرض التحليل الكمي للجدول أعلاه أن العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية مواظبون على عملهم بشكل يومي في مكان العمل وأنه لا يتم كسر القواعد القانونية مما يدل على أنه تنظيم معياري بنسبة معتبرة مقبولة مقابل المبحوثين الذين يرون أنه سيتم كسر هذه القوانين من خلال ممارسة المحسوبية و الأفعال المنحرفة وهذا ما تؤكد عليه أجوبة المبحوثين على أسئلة الإستمارة في هذا الجدول وهي نسبة ليست بقليلة أي أن هناك أنومية تنظيمية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية تتمثل في كسر القواعد القانونية مما يؤثر على الإمتثال واحترام روح القانون.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.58 أي أن الإرتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (14): يبين معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل وإذا يتم كسر القواعد القانونية من طرفهم (س14+س12).

المجموع	لا		نعم						إذا يتم كسر القواعد القانونية	
			سيادة الفساد الإداري		الأفعال (السرقية)		ممارسة المنحرفة (والرشوة)			ممارسة المحسوبية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	معاملة المسؤول الأكثر اللوم والعتاب
8.75	7	2.5	2	-	-	-	-	5	4	الشكر والعرفان
90	7	56.25	45	2.5	2	17.5	14	13.75	11	الاستهانة به وبمهامه
1.25	1	-	-	-	-	1.25	1	-	-	المجموع
100	8	58.75	47	3.75	03	18.75	15	18.75	15	
	0									

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه تبين أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا ب: لا أي لا يتم كسر القواعد القانونية للعمل حيث تمثل أعلى نسبة ب: 58.75٪، مقابل 18.75٪ منهم أجابوا على التوالي أنه يتم كسر القواعد القانونية للعمل بسبب ممارسة المحسوبية والأفعال المنحرفة كالسرقية والرشوة حيث تساوت الفئتين، أما 3.75٪ أجابوا بسبب زيادة الفساد الإداري يتم كسر القواعد القانونية وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل لمعرفة مدى تأثير في أسس القواعد القانونية للعمل وجدت الدراسة ان:

فئة المبحوثين الذين يرون ان معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل تتم بالشكر والعرفان، ولا يتم كسر القواعد القانونية للعمل تمثل أعلى نسبة ب 56.25٪، مقابل 2.5٪ يرون كسر للقواعد القانونية بسبب زيادة الفساد الإداري.

أما فئة المبحوثين الذين يرون أن معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل تتم باللوم والعتاب، ويتم كسر القواعد القانونية للعمل بممارسة المحسوبية تمثل أعلى نسبة ب 5٪، مقابل 2.5٪ أجابوا بلا أي لا يتم كسر القواعد القانونية للعمل، بينما فئة المبحوثين الذين يرون معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل تتم بالاستهانة بعمله ويتم كسر القواعد القانونية للعمل بممارسة الأفعال المنحرفة تمثل كل إجابات هذه الفئة ب 1.25٪.

بعدما يتم عرض التحليل الكمي لهذا الجدول يتبين أن العمال لا يرون بكسر القواعد القانونية للعمل أي أن الممارسات الانعكاسية في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية لا تمارس بشكل مطلق مقابل الذين يرون أنه يتم كسر هذه القواعد من خلال رأيهم حول الفساد الإداري وبالتالي فنسبة الممارسات الأنومية تجنب بشكل كبير، لكن ترى الدراسة الحالية أن المبحوثين، ومن خلال المشاهدات، والملاحظات، التي سجلتها ان المبحوثين كانوا في نوع التردد في تقديم إجابات حول موضوع وأسئلة الدراسة نظرا لطبيعتها الحساسة والحرجة، ولهذا فإنه لا يمكن جزم بأن هذه الإجابات مؤكدة، وهذا ما سوف تؤكد عليه بعض المبحوثين في الجداول القادمة فتجد نوع من التناقض في الأجوبة من طرف المبحوثين، هذا التناقض، وكما أشار إليه "أرجريس" في نظرية حول التناقض بين أهداف الفرد والتنظيم فليس بالضرورة ان يكون الشكر والعرفان كتعبير للرضا عن المؤسسة كما قد يكون لتحقيق وتلبية الحاجات الأولية له في هذا التنظيم.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.92

- أي ارتباط عكسي قوي بين المتغيرين.

الجدول (15): يبين كيف يرى العامل نفسه إتجاه السلطة التنظيمية وإلى ماذا يسعى في بيئة العمل (س16+ س15).

المجموع		ثقة كسب المسؤولين والزملاء		تحقيق التساند الوظيفي		خلق التكامل في بيئة العمل		إلى ماذا يسعى في بيئة العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
60	48	22.5	18	17.5	14	20	16	كيف يرى العامل نفسه
1.25	1		-		-	1.25	1	مؤيد لها
38.75	31	7.5	246	8.75	7	22.5	18	معارض لها
100	80	30		26.25	21	43.75	35	محايد لها
								المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يسعون في بيئة العمل إلى خلق التكامل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 43.75%، مقابل 30.00% بينهم أجابوا بأنهم يسعون لكسب ثقة المسؤولين والزملاء، في حين 26.25% يسعون لتحقيق التساند الوظيفي.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في كيف يرى العامل نفسه إتجاه السلطة التنظيمية لمعرفة مدى تأثير على ما يسعى إليه العامل في بيئة العمل وجدت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم محايدون للسلطة ويسعون لخلق التكامل في بيئة العمل تمثل أعلى نسبة بـ 22.5% مقابل 7.5% يسعون لكسب ثقة المسؤولين والزملاء تساوت هذه الفئة السابقة مع فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم مؤيدين للسلطة ويسعون لكسب ثقة المسؤولين والزملاء في العمل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 22.5% مقابل 17.5% يسعون لتحقيق التساند الوظيفي.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم معارضين للسلطة وأجابوا أنهم يسعون لخلق التكامل في بيئة العمل تمثل كل تكرارات هذه الفئة بنسبة 1.25%.

من خلال عرض التحليل الكمي لبيانات الجدول أعلاه يتضح أن العاملين في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يسعى إلى خلق التكامل في نسبة العمل بنسبة مقبولة فالتكامل وكم أشارت إليه الدراسة الحالية في المقاربة النظرية يزيد من فعالية التنظيم، وتحقيق أهدافه والتكيف مع الظروف المحيطة به، كما يسعون إلى كسب ثقة الزملاء والمرؤوسين كانت أيضا شبه متقاربة فالتنظيم يكون علاقات بينهم، واتفاقيات لتمرير مصالحهم، وهذا ما تؤكد عليه نظرية الاتفاق، والتعاقد حول إمكانية للتنظيمات في خلق اتفاقيات مشتركة من أجل تحقيق أهداف وغايات معينة لأجل الاستمرار.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين، وجدت الدراسة انه يساوي 0.24 أي أن الارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (16): يبين ما إذا يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال ورأيهم في تطبيق القانون في المؤسسة (س12+س17).

المجموع		لا		نعم		رأي العاملين في تطبيق القانون إذا يتم كسر بعض القواعد
ت	%	ت	%	ت	%	
15	18.75	-	-	15	18.75	نعم ممارسة المحسوبة
15	18.75	2	2.5	13	16.25	ممارسة الأفعال المنحرفة (السرقة، الرشوة)
3	3.75	1	1.25	2	2.5	سيادة الفساد الإداري
47	58.75	1	1.25	46	57.5	لا
80	100	4	5	76	95	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه يتم تطبيق القانون في المؤسسة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 95% مقابل 5% أجابوا بأنه لا يتم الالتزام بتطبيق القانون في المؤسسة وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل فيما إذا يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال لمعرفة مدى تأثيره في رأي العاملين فيما إذا كان هناك التزام بتطبيق القانون وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي لا يتم كسر القواعد القانونية ويتم تطبيق القانون في المؤسسة تمثل أعلى نسبة بـ 57.5% مقابل 1.25% أجابوا بأنه لا يتم تطبيق القانون.

بينما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يتم كسر القواعد القانونية في العمل عبر ممارسة المحسوبة ويتم تطبيق القانون تمثل كل تكرارات هذه الفئة بـ 18.75%.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يتم كسر القواعد القانونية في العمل عبر ممارسة الأفعال المنحرفة كالرشوة والسرقة، ويتم تطبيق القانون في المؤسسة تمثل أعلى نسبة بـ 16.25% مقابل 2.5% نفوا ذلك.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يتم كسر القواعد القانونية في العمل بسبب سيادة الفساد الإداري ويتم تطبيق القانون في المؤسسة تمثل أعلى نسبة بـ 2.5% مقابل 1.25% نفوا ذلك.

من خلال ما تم تحليله كميًا يتبين أن رأي العمال في تطبيق القوانين بشكل أفعال إيجابية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية بنسبة كبيرة جدا مما ينعكس إيجاباً على ممارسات التنظيمية وعدم كسر القوانين التنظيمية، وعند تحليل هذه الإجابات ترى الدراسة الحالية أن العقاب بالإجراءات، القوانين مفعول في حالة عدم الإمتثال وعدم إحترام القوانين، لأن التنظيم مهما تعددت مشاكله يبقى تنظيم رسمي تحكمه سلطة بالنسبة للاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية عمله حساس في المجتمع المحلي، حيث تمثل السلطة ضبط للأفعال التنظيمية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.28 أي أن الارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (17): يبين رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة وما إذا كان التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله (س17+س10).

المجموع	لا								نعم	ماذا كان التنظيم يحترم رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة
	غياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم		عدم المراجعة لنظام الحوافز		لا مركزية					
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
95	76	-	-	2.5	2	6.25	5	86.25	69	نعم
5	04	1.25	1	-	-	2.5	2	1.25	1	لا
100	80	1.25	1	2.5	2	8.75	07	87.5	70	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله حيث تمثل أعلى نسبة بـ 87.5%، مقابل 8.75% منهم أجابوا بأنه لا يحترمون بسبب اللامركزية التنظيمية و2.5% أجابوا عدم احترامهم لعدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز و 1.25% لغياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة لمعرفة مدى تأثيره فيها إذا كان التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله، وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين اجابوا بنعم أي يتم تطبيق قوانين المؤسسة وأجابوا كذلك بنعم أي يتم إحترام القوانين التنظيمية تمثل أعلى نسبة بـ 86.25% مقابل 2.5% أجابوا بعدم إحترام القوانين التنظيمية بسبب عدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز بـ 2.5%.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي أنه لا يتم تطبيق قوانين المؤسسة و أجابوا بان التنظيم لا يحترم القوانين التنظيمية في عمله بسبب لا مركزية التنظيم تمثل أعلى نسبة بـ 2.5% مقابل 1.25% أرجعوا لغياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم، حيث تساوت هذه النسبة مع نسبة المبحوثين الذين يرون إحترام التنظيم للقوانين التنظيمية كذلك بنسبة 1.25%.

ويتبين من خلال القراءة الكمية لنتائج الجدول ان الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية لا يمارس أفعال انعكاسية بنسبة كبيرة في عملية وضع واحترام القوانين التنظيمية وهذا ما تجلى في رأي العمال الذين يرون ان المؤسسة تطبق القوانين وتحترمها مقابل فئة قليلة تنفي هذه الممارسات الانعكاسية في الأفعال التنظيمية إذا فالإحترام امر ضروري لاستمرار أي تنظيم وهذا ما تؤكد عليه الإدارة اليابانية في ثلاثية الثقة، الاحترام، الكفاءة، وكما جاء في تحليل الجدول السابق فإن القانون يطبق بالسلطة القانونية التي تكون في يد المسؤولين على أفرادها في الوظائف الإدارية لذلك فشاغل الوظيفة يجب أن يخدم التنظيم الفعلي لها.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.5 أي أن الإرتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

ب- اللاحاقية وعدم فعالية التنظيم

الجدول رقم (18): يبين إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة وإذا كانت عدم قوة السلطة القانونية هي التي تدفع العاملين إلى اختراق النظام (س19+س18)

المجموع		لا		نعم		ما إذا كانت عدم قوة السلطة إحترام القواعد التنظيمية للقانون
		%	ت	%	ت	
98.75	79	51.25	41	47.5	38	نعم
1.25	1	-	-	1.25	1	لا
100	80	51.25	41	48.75	39	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي عدم قوة السلطة القانونية بلا تدفع العاملين لإختراق النظام، حيث تمثل أعلى نسبة بـ 51.25% مقابل 48.75% منهم أجابوا بنعم وهي نسب متقاربة جدا.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة لمعرفة مدى تأثيره على عدم قدرة السلطة القانونية هي التي تدفع العاملين لاختراق النظام وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي أن القواعد القانونية تحترم القانون الداخلي للمؤسسة و أجابوا بلا أي أن عدم قوة السلطة القانونية ليست سببا في إختراق العاملين للنظام حيث يمثل 51.25% مقابل 47.5% أجابوا بأنها سبب.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي ان القواعد القانونية لا تحترم القانون الداخلي للمؤسسة وأجابوا بنعم أي أن عدم قوة السلطة القانونية هي السبب في إختراق العاملين للنظام حيث تمثل كل تكرارات هذه الفئة 1.25%، يلاحظ مما سبق أن الاتجاه العام للجدول لم يتغير بل بقي محافظا على شكله.

وعليه فإن عدم قوة السلطة القانونية ليست هي من تدفع العمال لإختراق النظام، وهذا ما تؤكد فئة المبحوثين الذين أجابوا لا مقابل نسبة الذين أجابوا بنعم فهي نسبة متقاربة جدا وهذا ما يدل على وجود أفعال إنعكاسية وممارسات سلبية في التنظيم، هذا راجع على عدم قوتها بالنسبة لفئة معينة في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية وإن كل هذا فإنه يدل على عدم الصرامة في تطبيق العقاب الردعي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 1- أي أنه إرتباط عكسي كامل بين المتغيرين.

الجدول رقم (19) : يبين إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة من طرف العاملين وما إذا لاحظوا أعمال التخريب داخل مكان العمل (س19+س23).

المجموع	لا		نعم						ملاحظة أعمال التخريب	
			عدم التعرض للتوبيخ من طرف المسؤولين		غياب قوانين تعاقب مثل هذه الأفعال		عدم المبالاة بامتلاكات الدولة			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
98.75	79	86.25	69	2.5	2	5	4	5	4	نعم
1.25	1	-	-	-	-	-	-	1.25	1	لا
100	80	86.25	69	2.5	2	5	4	6.25	5	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي أنهم لم يلاحظوا أفعال تخريب في المؤسسة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 86.25% مقابل 6.25% لاحظوا مثل هذه الأفعال التخريبية متمثلة بعدم المبالاة بامتلاكات الدولة، 5.25% أكدوا أن ذلك يرجع لغياب قوانين تعاقب مثل هذه الأفعال بينما 2.5% ان سبب هذا التخريب راجع إلى عدم التعرض للتوبيخ من قبل المسؤولين.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة من طرف العاملين لمعرفة مدى تأثيره فيها إذا لاحظ العمال أعمال تخريبية داخل مكان العمل، وحدثت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أكدوا إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة من طرف العاملين وعدم ملاحظتهم لأعمال التخريب داخل مكان العمل تمثل أعلى نسبة بـ 86.25%، مقابل 5% على التوالي لاحظوا أفعال تخريبية أرجعوها لعدم المبالاة بامتلاكات الدولة وغياب قوانين تعاقب على هذه الأفعال، مقابل 2.5% أرجعوها لغرض تعرضهم للتوبيخ عن فعل المسؤول.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة من طرف العاملين، وملاحظتهم لأفعال تخريبية مردها عدم المبالاة بامتلاكات الدولة تمثل تكرارات هذه الفئة بـ 1.25% من الملاحظ خلال تفريغ بيانات هذا الجدول تبين أن الأفراد العاملين والإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يحترمون المؤسسة، وقوانينها وأنهم لا يلاحظون أعمال تخريب بنسبة كبيرة جدا حيث احتلت كل التكرارات

الجدول أعلاه لكن وعند إجراء الإستمارة في المقابلة مع المبحوثين تبين أن ما يقوله العمال شيء، وما يفعلونه شيء آخر فبعض المبحوثين أجابوا بأنهم لاحظوا أعمال تخريب لكنهم لم يصرحوا بذلك في أجوبة الإستمارة، إن دل هذا فإنه يدل على وجود أفعال ظاهرة وأفعال كامنة و هو ما يسمى في علم الاجتماع بالظواهر الباثولوجية في التنظيم، وهذا ما أشارت إليه الدراسة الحالية في مقاربة "روبرت ميرتون" حول الظواهر الكامنة والظاهرة، وبالتالي فالعمال في الإتحاد الجهوي يمارسون أفعال إنعكاسية تحت غطاء السلطة القانونية لكن ليس بشكل صريح، وهذا ما تؤكد أداة الملاحظة والمقابلة التي أجرتها الدراسة مع المبحوثين نظرا للخوف من السلطة القانونية من العقوبة فبعض المبحوثين رفضوا على الإجابة عن هذه الأسئلة.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.38 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (20): يبين رأي العمال في نمط السلطة في المؤسسة ورأيهم حول التنظيم ما إذا كان عقلاني صارم (س20+س21).

المجموع		لا		نعم		رأيهم حول التنظيم عقلاني صارم رأي العمال في نمط
%	ت	%	ت	%	ت	
95	76	12.5	10	82.5	66	ديموقراطي
3.75	3	1.25	1	2.5	2	فوضوي
1.25	1	-	-	1.25	1	دكتاتوري
100	80	13.75	11	86.25	69	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن التنظيم عقلاني صارم حيث تمثل أعلى نسبة ب 86.25%، مقابل 13.75% منهم أجابوا لا.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في رأي العمال في نمط السلطة في المؤسسة، لمعرفة مدى تأثيره على رأيهم في نمط السلطة في المؤسسة وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط السلطة السائد في المؤسسة هو ديمقراطي وأن التنظيم عقلاني صارم تمثل أعلى نسبة بـ 82.5% مقابل 12.5% يرون العكس أي ليس عقلاني صارم.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط السلطة فوضوي وأن التنظيم عقلاني صارم تمثل أعلى نسبة بـ 2.5%، مقابل 1.25% يرون العكس أي ليس عقلاني صارم.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط السلطة السائد هو ديكتاتوري، وأن التنظيم عقلاني صارم تمثل كل تكرارات هذه الفئة بـ 1.25%، يلاحظ مما سبق أن الاتجاه العام للجدول لم يتغير.

من خلال النتائج الكمية الأولية للجدول أعلاه يبين أن الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يمارس الصرامة في وضع القوانين وأنه تنظيم عقلاني صارم في تحقيق أهدافه، وهذا ما أكدته أجوبة المبحوثين الذين يرون أنه تنظيم عقلاني صارم، وإن الصرامة في تطبيق القوانين تجعل التنظيم يسير وفق ما أسماه "ماكس فيبر" بالنموذج التنظيمي المثالي البيروقراطي الذي يسعى لجعل الصرامة القانونية والعقلانية في التنظيم كأساس لإستمرار التنظيم ضف إلى هذا أن هذه المؤسسة تعتمد على النظام الحكم الديمقراطي وهذا ما أكدته فئة المبحوثين الذين أجابوا بنسبة مقبولة أي أن المؤسسة التي ينتمون إليها نمط السلطة فيها ديمقراطي مع وجود نسبة قليلة أجابت بأنه تنظيم عقلاني صارم، وفوضوي ومن الملاحظ ان هذه النسبة التي أجابت بهذا الرأي هي فئة عمال التنفيذ وبعد إجراء الإستمارة بالمقابلة معهم لوحظ أن رأيهم مختلف وسلبي نوعا ما حول مؤسستهم لأنها حسبهم تمارس أفعال أنومية إنعكاسية معهم بشكل مباشر وغير مباشر وهذا ما سوف تؤكد عليه أجوبة الإستمارة القادمة.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد ارتباط طردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (21): يبين ما إذا كان التنظيم عقلائي صارم والملاحظات المقدمة حول أعمال التخريب داخل مكان العمل (س21+س23).

المجموع	لا		نعم						ملاحظة حول الأعمال التخريبية ما إذا كان التنظيم عقلائي	
			عدم التعرض للتوبيخ من قبل المسؤولين		غياب قوانين تعاقب مثل هذه الأفعال		عدم المبالاة بمتلكات الدولة			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
86.25	69	73.75	59	2.5	2	5	4	5	4	نعم
13.75	11	12.50	10	-	-	-	-	1.25	1	لا
100	80	86.25	69	2.5	2	5	4	6.25	5	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن لا توجد أعمال تخريب داخل مكان العمل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 86.25%، مقابل 6.25% منهم أجابوا بوجودها بسبب عدم المبالاة بمتلكات الدولة و 5% منهم أرجعوا لغياب قوانين تعاقب مثل هذه الأفعال و 2.5% منهم أرجعوا السبب لعدم تعرض المخربين للتوبيخ من قبل المسؤولين وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في ما إذا كان التنظيم عقلائي صارم لمعرفة مدى تأثيره على ملاحظة المبحوثين لأعمال التخريب داخل مكان العمل، وجدت الدراسة ان:

فئة المبحوثين الذين اجابوا بنعم أي التنظيم عقلائي صارم ولا توجد أعمال تخريب تمثل أعلى نسبة بـ 73.75% مقابل 2.5% يرون وجود هذه الأفعال بسبب عدم تعرض الفاعلين للتوبيخ من قبل المسؤولين.

في حين فئة المبحوثين الذين يرون ان التنظيم ليس عقلائي صارم ولا توجد أفعال تخريب داخل مكان العمل تمثل أعلى نسبة بـ 12.5% مقابل 1.25% يرون وجود هذه الأفعال التخريبية بسبب عدم المبالاة بمتلكات الدولة، يلاحظ مما سبق أن الإتجاه العام للجدول لم يتغير.

وعليه فإن الصرامة في تطبيق القوانين التنظيمية بالإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية ساهم في التحقيق من أعمال التخريب وهذا واضح بشكل مباشر في أجوبة المبحوثين بنسبة كبيرة منهم أجابوا بأنه

تنظيم عقلاني صارم، وأجابوا بلا يوجد أعمال تخريب في المؤسسة، كما لا يمكن الحزم بعدم وجود ممارسات إنعكاسية، والأنومية التنظيمية في هذه المؤسسة فهي ليست بمنعدمة فهناك نسبة معتبرة ب 5% أجابوا بأنه تتم أعمال تخريب من خلال عدم المبالاة بممتلكات الدولة وأنه تغيب القوانين التي تعاقب هكذا أفعال إذن فالصرامة في تطبيق القانون، ووجود تنظيم عقلاني صارم ليس بالضرورة أنه يخلو من الممارسات الأنومية التنظيمية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد ارتباط طردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (22): يبين رأي العمال في تطبيق القوانين في المؤسسة ورأيهم في نمط السلطة (س22+س20).

المجموع		دكتاتوري		فوضوي		ديموقراطي		رأيهم في نمط السلطة رأي العمال في تطبيق القوانين
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
96.2	77	1.25	1	2.5	2	92.5	74	نعم
3.75	3	-	-	1.25	1	2.5	2	لا
100	80	1.25	1	3.75	3	95	76	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط السلطة ديموقراطي حيث تمثل اعلى نسبة ب 95%، مقابل 3.75% منهم أجابوا بأنه فوضوي في حين 1.25% رأوا أنه ديكتاتوري.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في رأي العمال في تطبيق القوانين في المؤسسة لمعرفة مدى تأثيره في نمط السلطة وجدت ان:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي تم تطبيق القوانين في المؤسسة وأن النمط الديمقراطي هو السائد في المؤسسة تمثل أعلى نسبة 92.5% مقابل 1.25% منهم يرون أنه النمط الديكتاتوري.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي لا يتم تطبيق القوانين في المؤسسة وأن النمط في المؤسسة وأن النمط السائد للسلطة هو الديمقراطي تمثل أعلى نسبة 2.5%، مقابل 1.25% يرون أن نمط السلطة السائد هو الفوضوي.

حول رأي العمال في نمط السلطة في المؤسسة فاحتلت نسبة كبيرة بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأنه ديمقراطي وبالتالي فالإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يسعى لتطبيق مبادئ التنظيم الديمقراطي لتحقيق الأهداف التي يوجد هو لأجلها وهذا ما أكدته الدراسة الحالية في المجال الجغرافي للدراسة حول أهداف الإتحاد التي يسعى إلى تحقيقها وبالتالي لا يوجد تناقض بين الأهداف والوسائل المتاحة حسب ما صرح به نتائج هذا الجدول، نظرا لرأي الإيجابي حول رأي العمال في تطبيق القانون، وحول نمط السلطة القانونية الديمقراطية وبالتالي تقل اللامعيارية التنظيمية، واللاقانون، واللاقاعدية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.26 أي أنه يوجد ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (23): يبين ما إذا كان العمال منضبطين إتجاه القواعد التنظيمية وكيف يتم تطبيق العقاب كآلية لإقرار الإلتزام للقواعد التنظيمية (س25+س24).

المجموع	معاينة معنوية		معاينة مادية بالخصم من الأجر		الفصل النهائي من العمل		كيف يتم تطبيق العقاب ما إذا كان العمال منضبطين	
	ت	%	ت	%	ت	%		
95	76	56.25	45	33.75	27	5	4	نعم
5	4	2.5	2	2.5	2	-	-	لا
100	80	58.75	47	26.25	29	5	4	المجموع

من القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن الذين أجابوا بأنهم يتم تطبيق العقاب لإقرار الإلتزام معنويا حيث تمثل أعلى نسبة بـ 58.75%، مقابل 36.25% منهم أجابوا بأن العقاب مادي بالخصم من الأجرة و5% أجابوا بالفصل النهائي من العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في انضباط العمال إتجاه القواعد التنظيمية لمعرفة مدى تأثيره في الكيفية التي يطبق بها العقاب وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين يرون ان العمال منضبطين إتجاه القواعد التنظيمية ويتم تطبيق العقاب معنويا تمثل أعلى نسبة بـ 56.25% مقابل 5% منهم يرون ان العقاب يكون بالفصل النهائي من العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم انضباط العمال إتجاه القواعد التنظيمية أو يتم تطبيق العقاب معنويا وبالخصم المادي من الأجر تمثل 2.5% على التوالي حيث تساوت نسب هذه الفئات.

يسعى الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية لجعل العامل ينضبط للقوانين والقواعد التنظيمية من خلال إقرار العقوبة المعنوية كآلية للإلتزام الوظيفي في مكان العمل بالإضافة إلى العقوبة المادية بالخصم من الاجر، وهذه الآليات التي يعتمد عليها التنظيم العقلاني الصارم ليس بالضرورة تساهم في تطور، وتقدم هذا التنظيم فقد تنعكس سلبيا على العامل وعلى التنظيم ككل فالفعالية والكفاءة في الأداء و الإلتزام الوظيفي ليس بالضرورة بهذه الآلية الممارسة ففي بعض الأحيان تصبح إنعكاسية، وتنقص من الفعالية في الأداء وتضعف الإلتزام إتجاه العمل من طرف العمال، وبالتالي تخلق الأنومية التنظيمية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.

3- استنتاج الفرضية الأولى:

- مدى الإرتباط بين ما تمثله القوانين بالنسبة للعمال، ورأيهم في إحترام القوانين التنظيمية يقدر بـ 0.41 حسب معامل التوافق، أي إرتباط طردي متوسط ما بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين كسر القواعد القانونية ورأي العمال إتجاه نفسه في مكان العمل يقدر بـ 0.58 حسب معامل التوافق، أي إرتباط طردي متوسط بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل وما إذا كان يتم كسر بعض القواعد التنظيمية يقدر بـ -0.92، حسب معامل التوافق أي إرتباط عكسي قوي ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين رأي العمال حول نفسه إتجاه السلطة التنظيمية وإلى ما يسعى في بيئة العمل يقدر بـ 0.24 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين ما إذا يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال، ورأيهم في تطبيق القانون في المؤسسة يقدر بـ 0.28 حسب معامل التوافق، أي ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة، وما إذا كان التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله يقدر بـ 0.5 حسب معامل التوافق، أي ارتباط طردي متوسط ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين إحترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة، وما إذا كان عدم قوة السلطة القانونية هي التي تدفع العاملين إلى إختراق القانون يقدر بـ -1 حسب معامل الاقتران أي ارتباط عكسي كامل ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين إحترام القواعد التنظيمية وملاحظة أعمال تخريب من العمل في مكان العمل يقدر بـ 0.38 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين ما إذا كان التنظيم عقلاني صارم، وملاحظة أعمال تخريب داخل المؤسسة من طرف العمال يقدر بـ 0.00 حسب معامل التوافق أي لا يوجد ارتباط بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين رأي العمال في نمط السلطة القانونية في المؤسسة ورأيهم حول التنظيم ما إذا كان عقلاني صارم يقدر بـ 0.00 حسب معامل التوافق أي لا يوجد ارتباط ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين رأي العمال في تطبيق القوانين في المؤسسة ورأيهم في نمط السلطة القانونية يقدر بـ 0.26 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغيرين
- مدى الارتباط بين ما إذا كان العمال منضبطين إتجاه القواعد التنظيمية، وكيف يتم العقاب كآلية لإقرار الإلتزام بالقواعد التنظيمية يقدر بـ 0.00 حسب معامل التوافق لا يوجد ارتباط بين المتغيرين.

الفرضية الجزئية الثانية: يؤثر إنعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.

يتم التحقق من هذه الفرضية عبر الربط بين مؤشرات بعد إنعدام القيم التنظيمية ومؤشرات بعد الفعل الاجتماعي.

أ- فقدان الهوية التنظيمية والتوافق الاجتماعي.

الجدول رقم (24): يبين ما إذا كان العاملون يشعرون بالإنتماء لجماعات العمل وأهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل (س27+س26).

المجموع	الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة		العلاقات الاجتماعية		تحقيق علاقات تنظيمية		الأجر		أهم شيء بالنسبة لهم إذا كان العاملون يشعرون بالإنتماء		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
	73	91.25	10	12.5	7	8.75	12	15	44	55	نعم
	7	8.75	-	-	-	-	-	-	7	8.75	لا
المجموع	80	100	10	12.5	7	8.75	12	15	50	63.75	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل هو الأجر حيث تمثل أعلى نسبة بـ 36.75%، مقابل 15% منهم أجابوا بأن أهم شيء لهم في مكان العمل هو تحقيق علاقات تنظيمية في حين 12.5% أجابوا بأن أهم شيء عندهم في مكان العمل هو الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة، أما 8.75% أجابوا بأن أهم شيء عندهم في مكان العمل هو تحقيق علاقات إجتماعية وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في ما إذا كان العمال يشعرون بالإنتماء لجماعات العمل لمعرفة مدى تأثيره على أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل.

وجدت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالإنتماء لمكان عملهم بنسبة 55% مقابل 8.75% لا يشعرون بالإنتماء لمكان عملهم.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي لا يشعرون بالإنتماء وأن أهم شيء لهم هو الأجر وتمثل تكرارات هذه الفئة بـ 8.75%.

يبدو من خلال هذه النتائج أن أهم شيء بالنسبة للعمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة هو الأجر لكنهم يرون أنهم يشعرون بالإنتماء لهذه المؤسسة مما يدل على أن رغبتهم في البقاء في المؤسسة من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة المادية والذي صرح بها العمال حول الأجر وهذا يعزز مبدأ الإدارة العلمية عند "فريد يريك تايلور" التي تعمل في تحقيق الأهداف من خلال صنع حل آلي مثالي مادي إقتصادي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.20 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (25): يبين ما أهم شيء بالنسبة للعمال في مكان العمل، ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيمهم وقيم المؤسسة (س26+س30)

المجموع	لا		نعم				ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين ما أهم شيء بالنسبة للعمال في مكان	
	ت	%	ت	%	التأكد أن أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد	أن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال		
الأجر	28	35	17	21.25	6	7.5	51	63.75
تحقيق علاقات تنظيمية	04	5	8	10	-	-	12	15
العلاقات الإجتماعية	05	6.25	1	1.25	1	1.25	07	8.75
الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة	02	2.5	8	10	-	-	10	12.5
المجموع	39	48.75	34	42.5	7	8.75	80	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يرون أن المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم المؤسسة وقيم الفرد من خلال التأكيد على أهداف المؤسسة

هي أهداف الفرد حيث نتمثل أعلى نسبة بـ 48.75%، في حين 42.5% منهم يرون ان قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال، حيث أن 8.75% منهم ينفون ذلك أي لا يرون أن المسؤولين يعملون على تحقيق التوافق بين قيمهم وقيم المؤسسة.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في أهم شيء بالنسبة للعاملين في مكان العمل لمعرفة مدى تأثيره على المسؤولين على التوفيق بين قيم العمال وقيم المؤسسة.

وجدت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا أن أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل هو الأجر وأن المسؤولين يعملون على التأكيد ان أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد تمثل أعلى نسبة بـ 35% مقابل 7.5% ينفون ذلك.

أما فئة المبحوثين الذين اجابوا بأن اهم شيء بالنسبة لهم في المؤسسة هو تحقيق علاقات تنظيمية و ان قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال تمثل أعلى نسبة بـ 10% مقابل 5% يؤكدون أن أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد بينما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن أهم شيء في مكان العمل هو تحقيق علاقات إجتماعية ويؤكدون أهداف المؤسسة هي اهداف الفرد تمثل أعلى نسبة بـ 6.25% مقابل 1.25% كنسبتين متساويتين لفئتين الأولى إجابة بنعم يعمل المسؤولين على تحقيق التوافق بين الفرد والمؤسسة من خلال ان قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال بينما إجابة لفئة الثانية والتي تساويها في النسبة تنفي أن المسؤولين يعملون على تحقيق التوافق ، في حين ان فئة المبحوثين الذين اجابوا بأن أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل هو الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة، وأن قيم المؤسسة تعمل علة تحقيق أهداف العمال تمثل أعلى نسبة بـ 10% مقابل 2.5% منهم أجابوا بتأكيد أن أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد.

ينبين من خلال القراءة الإحصائية الكمية السابقة للجدول أعلاه ان الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة يعمل على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وذلك من خلال التأكيد ان أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد وأن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال وهي نسبة متقاربة جدا مما يدل على أن هذه المؤسسة تحتوي على قيم تنظيمية وثقافة تنظيمية مما يسمح للوصول إلى تحقيق أهداف العمال مما يزيد من التوافق الاجتماعي لهؤلاء العمال، إذا فانعدام القيم التنظيمية يجعل التنظيم متوازن في أفعاله الاجتماعية وتصبح أفعال إنعكاسية وبالتالي تنتشر الأنومية التنظيمية بين العمال وبيئة العمل.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.36 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (26) : يبين ما إذا كان المسؤولين يوفقون في قيم الفرد وقيم المؤسسة ورأي العمل حول الظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) إذا كانت تؤثر على عملهم (س30 + س28).

المجموع		لا		نعم		رأي العمال حول الظروف الخارجية إذا كان المسؤولين يوفقون بين قيم
%	ت	%	ت	%	ت	
48.75	39	30	24	18.75	15	نعم التأكد من أن أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد
42.5	34	32.5	26	10	8	أن قيم المؤسسة تعمل على توفيق أهداف العمال
8.75	07	2.5	2	6.25	5	لا
100	80	65	52	35	28	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن الظروف الخارجية لا تؤثر على عملهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ: 65%، مقابل 35% الذين أجابوا بنعم تؤثر هذه الظروف الخارجية على عملهم في المؤسسة.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في ما إذا كان المسؤولين يوفقون بين قيم الفرد وقيم المؤسسة لمعرفة مدى تأثيرها على رأي العمال حول الظروف الخارجية، وجدت الدراسة ان:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم يسعى المسؤولين إلى التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وذلك من خلال التأكد أن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال وأن العامل لا يرى أن الظروف الخارجية تؤثر على عمله بنسبة 32.5% أعلى نسبة مقابل 10% للذين يرون ان الظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) تؤثر على عملهم.

بينما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم يسعى المسؤولين للتوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة من خلال ان أهداف المؤسسة هي أهداف العمال وأن العمال لا يتأثرون بالظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) تمثل

بنسبة 30% كأعلى نسبة، مقابل 18.75% للذين يرون ان الظروف الخارجية (الأسرة ، المجتمع) تؤثر على عملهم.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا يسعى المسؤولين على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وأنهم يتأثرون بالظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) فكانت أعلى نسبة بـ 6.25%، مقابل 2.5% للذين أجابوا بلا أي لا يسعى المسؤولين إلى التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة ولا يتأثرون بالظروف الخارجية أثناء أدائهم لأعمالهم.

وعليه فإن الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول والجافة يسعى لتعزيز قيم تنظيمية أهدافه وأهداف عماله وهذا ما يجعل الظروف الخارجية للعمال لا تؤثر على عمله وأدائه إذا فالبيئة الداخلية للتنظيم تؤثر على البيئة الخارجية وهو ما أشارت إليه الدراسة في تعريف روبرت مارتون لأنوميا التنظيمية والمقاربة النظرية للدراسة حول التناقض بين الوسائل والأهداف الثقافية حيث أن التنظيم الذي يوجد فيه تناقض بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية يجعل منه تنظيم لا معياري أنومي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.22 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (27): يبين ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وإذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العملية و العائلية (س30+س29).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته
ت	%	ت	%	ت	%	
39	48.75	30	37.5	9	11.25	إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم
34	42.5	30	37.5	4	5	نعم
7	8.75	5	6.25	2	2.5	التأكد من أن أهداف المؤسسة هي أهداف التنظيم
80	100	65	81.25	15	18.75	أن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال
						لا
						المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا يستطيع العامل التوفيق بين حياته العائلية والعملية حيث يمثل أعلى نسبة بـ 81.25% مقابل 18.75% للذين أجابوا ب: نعم يستطيع العامل التوفيق بين حياته العائلية والعملية.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل فيما إذا كان المسؤولين يعملون على بين قيم الفرد وقيم المؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم يسعى المسؤولين للتوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وذلك من خلال ان أهداف المؤسسة هي أهداف التنظيم وأن العامل لا يستطيع التوفيق بين حياته العائلية والعملية بنسبة 53.5% كأعلى نسبة، مقابل 11.25% للذين يرون ان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد والمؤسسة من خلال التأكيد أن أهداف المؤسسة هي أهداف التنظيم وان العامل نعم يستطيع التوفيق بين حياته العائلية والعملية، بينما المبحوثين الذين أجابوا بنعم يسعى المسؤولين للتوفيق بين قيم المؤسسة وقيم الفرد من خلال أن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال وأن العامل لا يستطيع التوفيق بين حياته العائلية و العملية بنسبة 37.5% كأعلى نسبة، مقابل 5% الذين يرون ان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة من خلال أن قيم المؤسسة نعم تعمل على تحقيق أهداف العمال وان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العائلية والعملية.

من خلال ما تم عرضه في الجدول السابق حول رأي العمال ما إذا كانت الظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) تؤثر على عملهم أجابوا بلا أي لا تؤثر، بينما وصى الملاحظ في أجوبة المبحوثين في الجدول أعلاه يتضح وجود تناقض فيتمثل بنسبة 85.25% وهي نسبة كبيرة جدا الذين أجابوا بأنهم لا يستطيعون التوفيق بين حياتهم العملية و العائلية، وهذا إن دل فإنه يدل على عدم توافق في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية بين العمال والمؤسسة فالعامل يهدف ويسعى وكما أشارت إليه أجوبة المبحوثين في الجدول السابق إلى تحقيق الأجر مما يدل على عدم توافقه داخل التنظيم وهو إنعدام الإنتماء والولاء التنظيمي لهؤلاء العمال مما يصعب عليهم عملية التوفيق بين حياتهم العملية و العائلية على غرار ان التنظيمات بمثابة المؤسسة و الأسرة الثانية لهذا العامل.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد ارتباط طردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (28): يبين ما تفكير العمال في تغيير مكان عملهم لو سمحت لهم الفرصة واعتقادهم حول علاقات العمل (س32+س31).

المجموع		لا		نعم		اعتقادهم حول علاقات العمل تفكير العمال في تغيير مكان العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
42.5	34	2.5	2	40	32	نعم
57.5	46	-	-	57.5	46	لا
100	80	2.5	2	97.5	78	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يعتقدون ان علاقات العمل مهمة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 97.5%، مقابل 2.5% منهم اجابوا بلا والذين ينفون أهمية علاقات العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في تفكير العمال في تغيير مكان العمل لو سمحت لهم الفرصة لمعرفة تأثيره على علاقات العمل وجدت الدراسة:

ان فئة المبحوثين الذين اجابوا بلا، أي لا يفكرون في تغيير مكان العمل ويؤمنون بأهمية علاقات العمل والتي تمثل اعلى نسبة بـ 57.5% والتي تمثل كل تكرارات الجدول.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم، أي يفكرون في تغيير مكان العمل وأنهم يؤمنون بأهمية علاقات العمل حيث أنها تمثل اعلى نسبة بـ 40%، مقابل 2.5% للذين لا يعتقدون أن علاقات العمل مهمة.

عند عرض بيانات الجدول كميا يتبين ان عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة يعتقدون ان علاقات العمل مهمة حيث مثلت نسبة كبيرة جدا وهذا ما يدفعهم إلى عدم التفكير في تغيير مكان العمل وهذا ما يبرز قوة الإلتناء والهوية التنظيمية لهذه المؤسسة مما يزيد توافقهم تنظيميا في مكان العمل فرغم تصريح المبحوثين ان اهم شيء بالنسبة لهم في جدول سابق لكن تهمهم علاقات العمل فرغم الخلافات والمشاكل التي يمكن أن يتعرض لها العامل فإن قوة انتماؤهم وشعورهم تزيد من تحفيزه على أداء عمله بصورة مثلى.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (29): يبين إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية واهم شيء بالنسبة للعامل في مكان العمل (س33+ س26).

المجموع		الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة		العلاقات الاجتماعية		تحقيق علاقات تنظيمية		الأجر		اهم شيء بالنسبة للعامل إذا كان التنظيم يحتوي على قيم
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
95	76	11.2	9	8.75	7	13.75	11	61.25	49	نعم
5	4	1.25	1	-	-	1.25	1	2.5	2	لا
100	80	12.5	10	8.75	7	15	12	63.75	50	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن أهم شيء بالنسبة لهم هو الأجر حيث تمثل أعلى نسبة بـ 63.75%، في حين ان 15% منهم يرون أن أهم شيء في مكان العمل هو تحقيق علاقات تنظيمية، كم ان 12.5% يرون أن أهم شيء في مكان العمل هي الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة، في حين أن 8.75% منهم يرون أن العلاقات الاجتماعية هي أهم شيء بنسبة لهم في مكان العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في ما إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية لمعرفة مدى تأثيره على أهم شيء بالنسبة للعامل في مكان عمله، وجدت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن التنظيم يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية وأن أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل هو الأجر تمثل أعلى نسبة بـ 61.25% مقابل 8.75% يرون ان أهم شيء بالنسبة لهم هو تحقيق علاقات إجتماعية أما فئة المبحوثين الذين أجابوا أن التنظيم لا يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية وأن أهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل هو الأجر تمثل أعلى نسبة بـ : 2.5% ويتساوى الذين ينفون أن التنظيم يحتوي على قيم ومعايير

تنظيمية ويرون أن أهم شيء بالنسبة للعامل في مكان العمل هي الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة وتحقيق علاقات تنظيمية بنسبة 1.25% .

من خلال بيانات الكمية لهذا الجدول يمكن استخلاص نسبة أهم شيء بالنسبة لعمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة و الأجر وهو ما تم عرضه في جدول سابق لكن عند إدخال متغير ما إذا كانت هذه المؤسسة تحتوي على قيم ومعايير تنظيمية توصلت الدراسة إلى أن رأي العمال مختلف فتمثلت نسبة كبيرة من المبحوثين أجابوا بأن التنظيم يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية بينما ما يمثل الأجر أهم شيء بالنسبة لهم مقابل نسبة قليلة للذين تجمعهم العلاقات التنظيمية والاجتماعية و الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة مما يدل على أن هذه المؤسسة تعمل بمبادئ تنظيمية ربحية مادية وهو ما تناولته الدراسة الحالية في النظريات السوسيولوجية الستوكلاسية للتنظيم والعمل هذه النظريات التي تعمل على خلق رجل إقتصادي مادي يهتم بالانضباط للقوانين التنظيمية تعند بها للخوف من السلطة و العقاب ويهمل العلاقات التنظيمية والاجتماعية أي الفعل التنظيمي الاجتماعي في هذه المؤسسة فعل انعكاسي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

ب- تراجع الأداء الوظيفي وغياب الإلتزام الوظيفي:

الجدول رقم (30): يبين كيف يرى العامل أداءه الوظيفي اذا كان يتعرض للمساءلة الآتية في مكان العمل (س34+س35).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان يتعرض للمساءلة الآتية
ت	%	ت	%	ت	%	
						كيف يرى العامل أدائه الوظيفي
42	52.5	18	22.5	24	30	يتميز بالإتقان
16	20	4	5	12	15	نادرا ما أرتكب الأخطاء
22	27.5	11	13.75	11	13.75	لدي قدرة على التكيف مع الحالات الطارئة
80	100	33	41.25	47	58.75	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يرون أن العامل يتعرض للمساءلة الآنية حيث تمثل أعلى نسبة 58.75% في حين أن 41.25% ينفون تعرض العامل للمساءلة.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في كيف يرى العامل أدائه الوظيفي لمعرفة تأثيره على ما إذا كان العامل يتعرض للمساءلة الآنية وجدت الدراسة أن فئة المبحوثين الذين أجابوا أن العامل يرى أدائه الوظيفي يتميز بالإتقان ويؤكدون تعرض العامل للمساءلة الآنية بنسبة 30% مقابل 22.5% الذين ينفون تعرض العامل للمساءلة الآنية في مكان العمل.

في حين أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن العامل يرى أدائه الوظيفي نادرا ما يرتكب الأخطاء ويؤكدون أن العامل يتعرض للمساءلة الآنية بنسبة 5% الذين ينفون تعرض العامل للمساءلة الآنية في مكان العمل.

أما فئة المبحوثين التي أجابت بأن العامل يرى أدائه في مكان العمل ان لديه قدرة على التكيف مع الحالات الطارئة والذين يؤكدون تعرض العامل للمساءلة الآنية في مكان العمل بنسبة 13.75% والتي تتساوى مع نسبة الذين ينفون تعرض العامل للمساءلة الآنية في مكان العمل.

من خلال التحليل الكمي لبيانات الجدول أعلاه يتضح ان إدارة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة تعمل على المسائلة الآنية لعمالها مما يدفعهم على العمل بجدية وهذا ما يعزز شعورهم إتجاه أنفسهم واتجاه العمل لأنه يتميز بالإتقان، والتي مثلت أعلى نسبة مع انها نسبة متقاربة نوعا ما من العمال الذين أجابوا بأنهم نادرا ما يرتكبون أخطاء أثناء أدائهم لواجباتهم مما يدل على أن العمال راضون عن أدائهم الوظيفي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1 أي أنه إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (31): يبين توفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وكيف يرى العامل أدائه الوظيفي (س36 + س34).

المجموع	لدي القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة		نادرا ما يرتكب الأخطاء		يتميز بالإتقان		كيف يرى العامل أدائه الوظيفي توفر الظروف الملائمة في بيئته	
	ت	%	ت	%	ت	%		
88.75	71	22.5	18	18.75	15	47.5	38	نعم
11.25	9	5	4	1.25	1	5	4	لا
100	80	27.5	22	20	16	52.5	42	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن العامل يرى أن أدائه الوظيفي يتميز بالإتقان حيث مثلت أعلى نسبة 52.5% حيث أن 27.5% يرون أن العامل يرى أدائه الوظيفي يتميز بالقدرة على التكيف مع الحالات الطارئة في حين أن 20% يرون أن العامل يرى أدائه الوظيفي نادرا ما يرتكب أخطاء.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في توفير الظروف الملائمة في بيئة العمل لمعرفة مدى تأثيرها على رؤية العامل لأدائه الوظيفي، وجدت ان الدراسة ان فئة المبحوثين الذين اجابوا بنعم تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وأن العامل يرى أدائه الوظيفي يتميز بالإتقان تمثل أعلى نسبة بـ 47.5% مقابل 18.75% يرون أن العامل يرى ان أدائه الوظيفي نادرا ما يرتكب أخطاء.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا ب: لا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وان العامل يرى أدائه الوظيفي يتميز بالإتقان بنسبة 5% تتساوى مع الذين ينفون توفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وأن العامل يرى أدائه الوظيفي لديه القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة.

في نفس سياق الجدول السابق يذهب التحليل الكيفي لهذا الجدول إلى تشخيص تأثير ظروف العمل والتي يرى عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة أنها ظروف عمل ملائمة بالنسبة لهم وهو ما يعزز إتقانهم لعملهم وادائهم الوظيفي وبالتالي فبيئة العمل الداخلية أمر ضروري لأستمرار وكفاءة وفعالية أي تنظيم.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (32): يبين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وما الذي فضله العامل في مكان العمل أثناء تأدية مهامه (س36+س37).

المجموع		حسب طبيعة العمل		العمل على انفراد		العمل الجماعي		ما الذي يفضله العامل ما إذا تتوفر الظروف...
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
88.75	71	43.75	35	8.75	7	36.25	29	نعم
11.25	9	8.75	7	1.25	1	1.25	1	لا
100	80	52.5	42	10	8	37.5	30	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا أن العامل يفضل في مكان عمله أثناء أداء مهامه حسب طبيعة عمله مثلت اعلى نسبة ب 52.5% حيث أن 37.5% يرون ان العامل يفضل في مكان عمله أثناء أداء مهامه العمل الجماعي، في حين أن 10% من المبحوثين يرون ان العامل يفضل في بيئة عمله أثناء مهامه العمل على إنفراد.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في توفير الظروف الملائمة في بيئة العمل لمعرفة مدى تأثيره على ما يفضله العامل في مكان عمله حيث وجدت الدراسة ان فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم تتوفر الظروف الملائمة في مكان العمل وان العامل يفضل في مكان عمله حسب طبيعة العمل بأعلى نسبة 43.75% مقابل 36.25% يرون أن العامل يفضل في بيئة عمله العمل الجماعي.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وأن العامل يفضل في مكان عمله حسب طبيعة العمل بنسبة 8.75%.

في حين الذين أجابوا بلا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وان العامل يفضل في بيئة عمله العمل الجماعي تتساوى بنسبة 1.25% مع من اجابوا بأن العامل يفضل في بيئة عمله العمل على انفراد.

من خلال القراءة الإحصائية الكمية للجدول أعلاه يتضح ان نتائج التحليل الكمي يبين أن عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يفضلون العمل الجماعي وهي نسبة متقاربة من الذين يرون أن تأقلمهم

داخل مكان العمل يكون حسب طبيعة العمل فهم يفضلون العمل الجماعي وأخرى يفضلون على إنفراد مما يدل على عدم وجود قوة التكيف لهؤلاء العمال الذين لا يفضلون بشكل كبير العمل الجماعي وهذا ما أكدته أصغر نسبة في الجدول للذين أجابوا أنهم يفضلون العمل الجماعي إذ ذل هذا فإنه يدل على نقص وضعف التفاعل والتوافق لهؤلاء العمال مما قد يؤثر على أدائهم الوظيفي والتزامهم بعملهم فروح العمل الجماعية تزيد من فعالية وإنتاجية العمل.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.14 أي أنه إرتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.

الجدول رقم (33): يبين كيف يرى العامل أداءه الوظيفي وكيف يقيم أداءه في مكان العمل (س34+س38).

المجموع		أداء ضعيف		أداء مقبول		أداء متميز		كيف تقيم ادائه الوظيفي كيف يرى العامل أداءه الوظيفي
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
42	52.5	-	-	24	30	18	22.5	يتميز بالإتقان
16	20	-	-	12	15	4	5	نادرا ما أرتكب أخطاء
22	27.5	-	-	17	21.25	5	6.25	لدي القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة
80	100	-	-	53	66.25	27	33.75	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا أن العامل يقيم أدائه الوظيفي في مكان العمل بأداء مقبول بأعلى نسبة 66.25% مقابل 33.75% يقيمون أدائهم الوظيفي بأداء متميز.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في رؤية العامل لأدائه الوظيفي ومعرفة مدى تأثيره على تقييم العامل لأدائه الوظيفي وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن العامل يرى أدائه الوظيفي يتميز بالإتقان وأن العامل يقيم أدائه بأداء مقبول بأعلى نسبة 30% مقابل 22.5% يقيمون أدائهم الوظيفي بأداء متميز في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بـ:

يرى العامل أدائه الوظيفي لديه القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة وان العامل يقيم أدائه بأداء مقبول بنسبة 21.25% مقابل 6.25% للذين يقيمون أدائهم الوظيفي بأداء متميز.

أما فئة المبحوثين الذين يرون ان العامل يرى أدائه الوظيفي نادرا ما يرتكب أخطاء ويقيم أدائه الوظيفي بأداء مقبول بنسبة 15% مقابل 5% للذين يقيمون أدائهم بأداء متميز.

عليه فإن العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة يرون أن أدائهم الوظيفي أداء مقبول وأنه يتميز بالإتقان وهي نسبة متقاربة جدا مع الذين يرون أنه يتميز بالإتقان ومع الذين يرون أن أدائهم مقبول ولديهم القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة وعليه فإن قدرة التكيف مع الأوضاع التنظيمية وقدرة الإتقان وهذا ما ذهبت إليه الدراسة الحالية في نظرية التعلم التنظيمي لهويس أرجرس فالعامل الذي لا يتميز عمله وأدائه بالإتقان والكفاءة والمهارة وقدرة التكيف فإنه يعبر عن ضعف أداء العامل وفشل التنظيم في ترسيخ التعلم.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1 أي أنه إرتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.

الجدول رقم (34): يبين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ورأي العمال حول المدخول المادي الذي يتقاضاه إذا كان يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات (س36+ س40).

المجموع		لا يتناسب		يتناسب نوعا ما		يتناسب		لأي العمال حول المدخول المادي إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئته
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
88.75	71	12.5	10	61.25	49	15	12	نعم
11.25	9	3.75	3	6.25	5	1.25	1	لا
100	80	16.25	13	67.5	54	16.25	13	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا برأيهم حول المدخول المادي الذي يتقاضاه يتناسب نوعا ما حيث مثل أعلى نسبة بـ 67.5% في حين أن الذين أجابوا بأن رأي العمال حول المدخول المادي الذي يتقاضاه يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات يتساوى بنسبة 16.25% مع من أجابوا بأن المدخول المادي لا يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في توفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ومعرفة تأثيره على رأي العمال حول تقييمهم لأدائهم الوظيفي.

وجدت الدراسة ان:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ورأيهم حول مدخول المادي يتناسب نوعا ما تمثل أعلى نسبة 61.25% مقابل 12.5% أجابوا بأن المدخول المادي لا يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل وان المدخول المادي الذي يتقاضاه يتناسب نوعا ما مع ما يقدمه من مجهودات تمثل أعلى نسبة بـ 6.25% مقابل 1.25% يرون أن المدخول المادي يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات.

ومن تم فإن عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة يرون أن المدخول المادي الذي يتقاضاه يتناسب نوعا ما معا ما يبده من مجهودات في حين يرون أن الظروف الملائمة تتوفر في بيئة العمل وعليه فإن توفر الظروف الملائمة وحده لا يكفي لجعل العامل راضي على مردوده وأجره فالتنظيم العادل هو التنظيم الذي يعطي كل ذي حقا حقه مع الإنصاف في توزيع الأجر حسب الجهد المبذول فالعمل على عكس هذا يجعل التنظيم يعمل وفق ما جاءت به نظرية الإدارة العلمية التي تسعى إلى جعل العامل إنتاجي إقتصادي على حساب العلاقات الاجتماعية التنظيمية بالإضافة إلى تطوير الإنتاج على حساب العمال دون إعطائهم حقه المادي الاقتصادي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1 أي أنه ارتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.

الجدول رقم (35): يبين كيف يؤثر التطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية على العاملين وكيف يعبرون على عدم رضاهم في مكان العمل (س41+س39).

كيف يعبرون على عدم رضاهم	عدم التزامك بعملك		التشويش على الزملاء		اختراقك للقوانين		عدم الجهد اللازم للعمل		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
زيادة التزامهم	12	15	2	2.5	3	3.75	46	57.5	63	78.75
غياب الإلتزام	2	2.5	-	-	1	1.25	14	17.5	17	21.25
المجموع	14	17.5	2	2.5	4	5	60	75	80	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة الباحثين الذين أجابوا ب: بتعبيرهم عن عدم رضاهم في مكان اعلم من خلال عدم بدل الجهد اللازم للعمل بأعلى نسبة بـ 35% حيث أن 17.5% يرون أنهم يعبرون عن رضاهم في مكان العمل من خلال عدم بدل الجهد اللازم بعدم الإلتزام بالعمل، في حين أن 5% يرون أنهم يعبرون عن عدم رضاهم في مكان العمل من خلال إختراق القوانين، بينما 2.5% يرون أنهم يعبرون عن عدم رضاهم في مكان عملهم من خلال التشويش على الزملاء. وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في تأثير التطبيق الصارم للأوامر السلطة الإدارية لمعرفة مدى تأثيره على تعبير العاملين عن رضاهم في بيئة العمل.

وجدت الدراسة ان فئة الباحثين الذين أجابوا بأن تأثير التطبيق العام لأوامر السلطة الإدارية بزيادة التزامهم وانهم يعبرون عن عدم رضاهم في بيئة العمل بعدم بدلهم الجهد اللازم للعمل بأعلى نسبة 57.5% مقابل 2.5% للذين أنهم يعبرون عن رضاهم في بيئة العمل بالتشويش على الزملاء.

في حين فئة الباحثين الذين أجابوا ب: يؤثر التطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية بغياب الإلتزام ويعبرون عن عدم رضاهم في بيئة العمل بعدم بدل الجهد اللازم للعمل بنسبة 17.5% مقابل 2.5% يرون أنهم يعبرون عن عدم رضاهم بعدم الإلتزام بالعمل.

من خلال التحليل الكيفي للجدول السابق تبين ان أن عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يرون أن أجرهم يتناسب نوعا ما ببذلونه من مجهودات وبالتالي فنتائج هذا الجدول تعبر عن الجدول الذي قبله فالعمال يعبرون عن عدم رضاهم من خلال عدم بدل الجهد اللازم للعمل وان التطبيق الصارم لأوامر السلطة

الإدارية عليهم يكون من خلال زيادة إلتزامهم، هذا التناقض يعبر بدوره على الأنوميا التنظيمية ووجود أفعال إنعكاسية فبدل أن يكون غياب إلتزامهم يعبرون عن إلتزامهم يزيد قد يكون أيضا زيادة إلتزامهم بسبب الجبر والسلطة الصارمة والخوف من القانون، هذا يعبر عن غياب القيم والمعايير التي توجه الأفعال في هذه المؤسسة.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة درجة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00 أي أنه لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.

4- استنتاج الفرضية الثانية:

- مدى الإرتباط بين شعور العاملين بالإعتماد لجماعات العمل، وأهم شيء بالنسبة لهم في بيئات العمل يقدر ب 0.2 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين أهم شيء بالنسبة للعامل في مكان العمل، وما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق فيما بينهم وقيم الفرد يقدر ب 0.36 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين ما إذا كان المسؤولين يوفقون فيما بين قيم المؤسسة وقيم الفرد ورأي العمال في تأثير الظروف الخارجية على عملهم يقدر ب 0.22 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وما إذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العملية والعائلية يقدر ب 0 حسب معامل التوافق أي لا يوجد إرتباط بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين تفكير العمال في تغيير مكان عمله لو سمحت لهم الفرصة واعتقادهم حول علاقات العمل يقدر ب 0 حسب معامل التوافق أي لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين ما إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير التنظيمية، وأهم شيء بالنسبة للعامل في المؤسسة يقدر ب 0.1 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين رأي العامل إتجاه أدائه الوظيفي وما إذا كان يتعرض للمساءلة الآنية في مكان العمل يقدر ب 0.1 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين توفر الظروف الملائمة في مكان العمل وكيف يرى العامل أدائه الوظيفي يقدر ب 0 حسب معامل التوافق أي لا يوجد إرتباط طردي بين المتغيرين.
- مدى الإرتباط بين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في مكان العمل وما الذي يفضله العامل في مكان العمل يقدر ب 0.14 حسب معامل التوافق أي إرتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين رأي العمال إتجاه أدائه الوظيفي وكيف يقيم العامل أدائه يقدر ب 0.1 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين ما غدى تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل، ورأي العمل حول المدخول المادي الذي يتقاضونه ما إذا كان سيتناسب مع ما يقدموه من مجهودات يقدر ب 0.1 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين تأثير التطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية على العاملين، وكيف للعمال ان يعبروا عن عدم رضاهم في مكان العمل يقدر ب 0.00 أي لا يوجد ارتباط طردي بين المتغيرين.

الفرضية الجزئية الثالثة: يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.

يتم التحقق من هذه الفرضية بالربط بين مؤشرات بعد التحكم التنظيمي ومؤشرات بعد الفعل العاطفي المتوازن.

أ- إنعدام البعد المعرفي وإنعدام الثقة التنظيمية:

الجدول رقم (36): يبين كيف يشعر العامل تجاه مؤسسته وما إذا كان سيشعر باثقة في زملائه في مكان العمل (س47+س42).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان يشعر بالثقة في زملائه كيف يشعر العام اتجاه المؤسسة
ت	%	ت	%	ت	%	
40	50	7	8.75	33	41.25	إخلاص كبير
9	11.25	1	1.25	8	10	بالفخر الشديد
21	26.25	2	2.5	19	23.75	بقوة الإنتماء
10	12.5	6	7.5	4	5	لا أشعر بشيء
80	100	16	20	64	80	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل حيث تمثل أعلى نسبة ب 80% مقابل 20% بينهم ينتمون ذلك أي لا يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في شعور العاملين إتجاه المؤسسة لمعرفة مدى تأثيره على شعور العامل بالثقة في زملاء العمل وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بإخلاص كبير تجاه المؤسسة وشعورهم بالثقة في زملائهم في مكان العمل تمثل أعلى نسبة ب 41.25%، مقابل 8.75% لا يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل.

أما فئة المبحوثين الذين يرون أنهم يشعرون بقوة الإنتماء باتجاه المؤسسة وانهم يشعرون بالثقة في زملائهم تمثل أعلى نسبة ب 23.75%، مقابل 2.5% للذين يرون أنهم لا يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالفخر الشديد ويشعرون بالثقة في زملائهم تمثل أعلى نسبة ب 10%، مقابل 1.25% للذين لا يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين يرون أن لا يشعرون بشيء إتجاه مؤسستهم وأنهم لا يشعرون بالثقة في زملائهم فتمثل أعلى نسبة ب 7.5% مقابل 5% للذين يشعرون بالثقة في زملائهم.

من خلال القراءة الإحصائية الكمية للجدول أعلاه يتبين ان العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يشكلون شبكة علاقات تنظيمية قوية، وهو ما أكدته أجوبة المبحوثين بنسبة كبيرة ذلك لشعورهم بالثقة في بعضهم البعض، وبالتالي فالثقة التنظيمية امر مهم لنجاح التنظيمات وعليه فإن توفرها يقلل من حدة الممارسات الأنومية واللامعيارية وتسود روح التعاون بين العاملين مما يزيد توافقهم تنظيميا ويرفع في مستوى أدائهم، بالتالي تصبح الأفعال العاطفية متوازنة بين تحقيق المصالح والمنافع في التنظيم بطريقة متوازنة، كما تشكل قوة الإنتماء لدى عمال الإتحاد الجهوي نسبة مقبولة و التي تعزز شعورهم بالثقة في بعضهم البعض وإن دل هذا فإنه يدل على انهم أفراد غير متحكمين تنظيميا، أما المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بشيء إتجاه التنظيم ولا يشعرون بالثقة في زملائهم فهي نسبة قليلة لكنها تؤثر على التنظيم بشكل مباشر أو غير مباشر فالأفعال الإنعكاسية تمتد تأثيرها إلى كل أطراف التنظيم والتي تعيق أهدافه، وهو ما عبرت عنه الدراسة الحالية باللامعنى في النسق النظري واللامعنى تعني ان يصبح الفرد يشعر أنه وجوده

بلا معنى ولا هدف في التنظيم، وهذه الأفعال تؤثر على الفعالية التنظيمية وبالتالي انتشار الأنومية التنظيمية وغياب معايير واضحة يسير عليها العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية، وحسب الملاحظات التي سجلتها الدراسة الحالية عند توزيع الإستمارة بالمشاركة فإن أغلب الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بشيء إتجاه التنظيم هم فئة عمال التنفيذ مقارنة مع أجوبة الإطارات وعمال التحكم، وهذا قد يكون راجع إلى طبيعة الأعمال الشاقة و المتعبة، والظروف الغير مناسبة لهم فإنهم لا يشعرون بالثقة. ولا يشعرون بشيء إتجاه مؤسستهم، وهذا ربما راجع على تقسيم العمل الذي يخلف حالة من القلق لدى العمال وهو ما أشارت إليه الدراسة في المقاربة النظرية لمقولات "إميل دوركايم" حول تقسيم العمل الأنومي الذي يخلق نتيجة للقلق والتوتر لدى العمال فيس التنظيمات الحديثة.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.34، أي أن الإرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (37) يبين اعتقاد العامل إتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه وما إذا كان سيشعر بالثقة في رئيسه في العمل (س48+س43).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان يشعر بالثقة في اعتقاد العامل اتجاه التنظيم الذي
%	ت	%	ت	%	ت	
8.75	7	3.75	3	5	4	أنه يفتقر للنزاهة
2.5	2	-	-	2.5	2	الميل للخيانة
2.5	2	1.25	1	1.25	1	يفتقر للأمانة
2.5	2	2.5	2	-	-	يفتقر للعدل
43.75	35	2.5	2	41.25	33	صادق وعادل
40	32	2.5	2	37.5	30	يتميز بالشفافية
100	80	12.5	10	87.5	70	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالثقة في رئيسهم في مكان العمل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 87.5٪، مقابل 12.5٪ منهم أجابوا بأنهم لا يشعرون بالثقة في رئيسهم.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إعتقاد العامل إتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه لمعرفة تأثيره على شعور العامل إتجاه رئيسه وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن إعتقادهم صادق وعادل إتجاه التنظيم وأنهم سيشعرون بالثقة في رئيسهم وتمثل أعلى نسبة بـ 41.25٪، مقابل 2.5٪ ينفون ذلك .

بينما فئة المبحوثين الذين يعتقدون أن التنظيم يتميز بالشفافية وأنهم سيشعرون بالثقة في رئيسهم تمثل أعلى نسبة بـ 37.5٪ مقابل 2.5٪ ينفون ذلك.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن التنظيم يفتقر للنزاهة وأنهم سيشعرون بالثقة في رئيسهم في مكان العمل فتمثل أعلى نسبة بـ 5٪ مقابل 3٪ ينفون ذلك في حين فئة المبحوثين الذين يعتقدون ان التنظيم يميل على الخيانة وأنهم سيشعرون بالثقة في رئيسهم تمثل كل تكرارات الجدول بنسبة 12.5٪ والتي تمثل كل تكرارات الجدول.

أما فئة المبحوثين الذين يعتقدون ان التنظيم يفتقد للعدل وأنهم لا يشعرون بالثقة في رئيسهم فتمثل كل تكرارات الجدول بنسبة 2.5٪.

وأخيرا فئة المبحوثين الذين يعتقدون ان التنظيم يفتقر إلى الأمانة وأنهم سيشعرون بالثقة في رئيسهم بنسبة 1.25٪ مقابل 1.25٪ للذين ينفون ذلك وهي نسبة متساوية.

يتضح من القراءة الإحصائية الكمية لهذا الجدول ان العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يشعرون بالثقة في رئيسهم في مكان العمل كما يعتقدون ان التنظيم الذي ينتمون إليه يتميز بالصدق، العدل والشفافية، فهي تمثل نسبة كبيرة ومتقاربة، مما يعني ان العلاقات التنظيمية مهمة بالنسبة لهذه المؤسسة وأنها تحرص على خلق التكامل والنجاح من خلال العدل، الشفافية، الثقة، والاحترام وهذا ما تؤكد عليه نظرية الإدارة البيانية التي تركز كثيرا على مفهوم الثقة، والعدل، والاحترام لتحقيق الاستمرار والتقدم.

وبالتالي تسود المعايير والقيم، وتنعدم اللامعيارية مقابل فئة قليلة عبروا أنهم لا يشعرون بالثقة وأن مؤسستهم تفتقر إلى النزاهة وتميل إلى الخيانة في تسيير أمور المؤسسة أي توجد أفعال إنعكاسية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.44، أي أن الارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (38): يبين ما إذا كان العمل يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل وهل يتلقى تعاطفا من قبل الإدارة عند تعرضه لمشاكل تنظيمية (س42+س45).

المجموع		لا		نعم		هل يتلقى تعاطفا من قبل الإدارة ما إذا كان العامل سيشعر بالثقة في
%	ت	%	ت	%	ت	
80	64	11.25	9	68.75	55	نعم
20	16	5	4	15	12	لا
100	80	16.25	13	83.75	67	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يتلقون تعاطفا من قبل الإدارة عند تعرضه لمشاكل تنظيمية حيث تمثل أعلى نسبة بـ 83.75% مقابل 16.25% ينفون ذلك أي لا يتلقون تعاطفا من طرف الإدارة عند التعرض لمشاكل تنظيمية.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل فيما إذا كان العامل يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل لمعرفة تأثيره على تلقيه التعاطف من طرف الإدارة عند التعرض إلى المشاكل التنظيمية وجدت الدراسة ان فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل ويتلقون تعاطف من طرف الإدارة عند التعرض لمشاكل تنظيمية حيث تمثل أعلى نسبة بـ 68.75% مقابل 11.25% للذين أجابوا بأنهم لا يتلقون تعاطفا من طرف الإدارة عند التعرض لمشاكل التنظيمية.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالثقة في زملائهم في مكان العمل ويتلقون تعاطفا من طرف الإدارة عند التعرض لمشاكل تنظيمية فتمثل أعلى نسبة بـ 15% مقابل 5% ينفون ذلك.

تشير أجوبة المبحوثين الكمية التي تم تسجيلها في الجدول أعلاه إلى أن العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والنقول الجافة يشعرون بالثقة في بعضهم البعض كما يتلقون تعاطفا من طرف

الغدارة عند التعرض لمشاكل تنظيمية، وتمثل نسبة كبيرة مقارنة مع العمال الذين يرون أنهم يشعرون بالثقة في بعضهم البعض، وأنهم لا يتلقون تعاطفا مع الإدارة عند التعرض لمشاكل التنظيمية قد يكون هذا راجع إلى إفراط المؤسسة في السعي نحو تحقيق مكاسب مادية وجعلها غاية في حد ذاتها، وإهتمام المشاكل التي تمس العمال، وهي الفكرة التي طرحها "كريس أرجريس" في نظريته التي تدعو القادة لفهم مشاكل الموظفين من أجل خلق تكامل بدل التناقض بين أهداف الفرد والتنظيم.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.44، أي أن الارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (39): يبين ما إذا كان العامل يؤمن بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وكيف يقيم نفسه في العمل بين زملائه (س50+س44).

المجموع		ضعيفة		متوسطة		عالية		كيف يقيم ثقته في العمل ما إذا كان العامل يؤمن بقدرة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
86.25	69	3.75	3	46.25	37	36.25	29	نعم
13.75	11	1.25	1	10	8	2.5	2	لا
100	80	5	4	56.25	45	38.75	31	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يقيمون ثقتهم بزملائهم في العمل بأنها متوسطة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 56.25%، في حين تمثل 38.75% للذين أجابوا بأنها عالية، مقابل 5% يرون بأنها ضعيفة.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي لمعرفة تأثيرها على تقييم أداء العامل لثقته في زملائه وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يؤمنون بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وأن ثقتهم متوسطة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 46.25% مقابل 3.75% للذين أجابوا بأن ثقتهم ضعيفة.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يؤمنون بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وأن ثقتهم في زملائهم متوسطة وتمثل أعلى نسبة بـ 10%، مقابل 1.25% للذين يرون أن ثقتهم في زملائهم ضعيفة.

وعليه يتضح من خلال هذه النسب المئوية أن العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يرون أن ثقتهم متوسطة إتجاه بعضهم البعض وهذا ما أكدته أجوبة المبحوثين الذين أجابوا بالمتوسطة مقابل فئة قليلة للعمال الذين يرون ان ثقتهم ضعيفة في زملائهم هذه الردود من الأفعال، والأجوبة لم تأتي بطريقة تلقائية فعند إجراء المقابلة مع المبحوثين تبين أنهم غير راضيين عن ممارسات مؤسساتهم، وكانت أحد الأجوبة من المبحوثين أنه يشعر بالقلق والتوتر من الطريقة الصارمة في إصدار القوانين، هذه المشكلة التنظيمية سوف تؤثر على التعاون التنظيمي، وهذا الأخير يعتبر أهم مشكلة تنظيمية حسب رأي "ياك" لأن التنظيم الاجتماعي تفاعلي، وإذ لم يكن التفاعل أساسه الثقة فإن التعاون لم يحصل لصالح التنظيم.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1، أي أن الارتباط طردي ضعيف جدا بين المتغيرين.

الجدول رقم (40): يبين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وما إذا كانت ثقة المسؤول عليه هي التي تدفعه إلى العمل بجدية (س50 + س46).

المجموع		لا		نعم		وما إذا كانت ثقة المسؤول إيمان العامل بقدرة الإجراءات
ت	%	ت	%	ت	%	
69	86.25	2	2.5	67	83.75	نعم
11	13.75	3	3.75	8	10	لا
80	100	5	6.25	75	93.75	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا أن ثقة المسؤولين فيهم هي التي تدفعهم للعمل بجدية حيث تمثل أعلى نسبة بـ 93.75% مقابل 6.25% للذين ينفون ذلك.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إيمان العامل بقدرة الإجراءات التنظيمية في تحقيق التوازن التنظيمي لمعرفة مدى تأثيره على رأي العاملين ما إذا كانت ثقة المسؤول فيهم هي التي تدفعهم للعمل بجدية وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يؤمنون بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم لتحقيق التوازن التنظيمي وأن ثقة المسؤولين عليهم هي التي تدفعهم للعمل بجدية حيث تمثل أعلى نسبة بـ 83.75%، مقابل 2.5% للذين ينفون ذلك.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يؤمنون بقدرة الإجراءات التنظيمية في تحقيق التوازن التنظيمي وأن ثقة المسؤولين فيهم هي التي تدفعهم للعمل بجدية فتمثل أعلى نسبة بـ 10%، مقابل 3.75% للذين ينفون ذلك.

من خلال ما تم عرضه كمياً في الجدول أعلاه يتضح أن إدارة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة يعمل على تشجيع العمال، وذلك لأن ثقة المسؤولين تجعلهم يعملون بجدية، حيث مثلت نسبة كبيرة جداً مقابل الذين لا يرون أن ثقة المسؤولين بهم لا تدفعهم للعمل بجدية، كما أن العمال في هذه المؤسسة يؤمنون بقدرة الإجراءات القانونية التي تتبعها المؤسسة في تحقيق التوازن التنظيمي.

وعليه يسود إحترام القانون، والإمتثال له في تنفيذ الواجبات المنوطة بأفراد التنظيم، الأمر الذي يجعل التنظيم حسب "ماكس فيير" تنظيم قانوني أي أن إحترام القانون أساس علاقات العمل وليس الاحترام الشخصي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.85، أي أن الارتباط طردي قوي جداً بين المتغيرين.

ب- إنعدام البعد الوجداني والتنمر الوظيفي:

الجدول رقم (41): يبين بما يتميز الوسط الذي يعمل فيه العامل وما إذا كان يتعرض للسخرية في مكان العمل (س58+س51)

المجموع	لا		نعم										ما إذا كان يتعرض للسخرية بما يتميز الوسط الذي	
			يهاجمك من خلال التخويف والتهديد		يتعدى على وجهات النظر الخاصة بك		ينشر شائعات وأكاذيب عنك		يقول أشياء سيئة عنك		السخرية منك أمام الجميع			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
10	8	6.25	5	-	-	2.5	2	-	-	-	-	1.25	1	وسط فيه الغيرة
10	8	7.5	6	-	-	1.25	1	-	-	-	-	1.25	1	وسط يتميز بسوء الاتصالات
77.5	62	66.25	53	3.7	3	2.5	2	1.25	1	1.25	1	2.5	2	وسيط ملائم لي
2.5	2	-	-	1.2	1	-	-	1.25	1	-	-	-	-	مناخ العمل متوتر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	وضع إقتصادي سيء
100	80	80	64	5	4	6.25	5	2.5	2	1.25	2	5	4	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يتعرضون للسخرية في مكان العمل حيث تمثل اعلى نسبة بـ 80%، أما 6.25% فتمثل الذين أجابوا بأنهم يتعرضون للسخرية من خلال التعدي على وجهات النظر الخاصة بهم، مقابل الذين يرون أنهم يتعرضون لها من خلال السخرية منهم أمام الجميع وتتساوى مع الذين أجابوا بأنهم يتعرضون لها من خلال

المهاجمة بالتخويف والتهديد وتمثل بنسبة 5% لكلا الفئتين، في حين تمثل 2.5% الفئة الذين يرون أنهم يتعرضون للسخرية في مكان العمل من خلال نشر الإشاعات والأكاذيب عنهم، مقابل 1.25% كأصغر نسبة للذين اجابوا أنهم يتعرضون للسخرية من خلال قول أشياء سيئة عنهم.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في مميزات الوسط الذي يعمل فيه العامل لمعرفة تأثيره على ما إذا كان العامل يتعرض للسخرية في مكان العمل وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا أن الوسط الذي يعملون فيه هو وسط ملائم لهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 66.25%، مقابل 1.25% لكل من الذين يتعرضون للسخرية من خلال قول أشياء سيئة عنهم والذين يرون أنه يتم نشر الشائعات وأكاذيب عنهم في مكان العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين يرون أن الوسط الذي ينتمون إليه وسط يتميز بسوء الاتصالات وأنهم لا يتعرضون للسخرية في مكان العمل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 7.5%، مقابل 1.25% للذين يرون أنهم يتعرضون للسخرية من خلال السخرية عنهم أمام الجميع وتتساوى هذه الفئة مع فئة الذين يرون أنهم يتعرضون للسخرية من خلال التعدي على وجهات النظر الخاصة بهم في مكان العمل.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا أن الوسط الذي ينتمون إليه وسط فيه الغيرة وأنهم لا يتعرضون للسخرية في مكان العمل حيث تمثل أعلى نسبة بـ 6.25% مقابل 1.25% للذين أجابوا بأنهم يتعرضون للسخرية في مكان العمل من خلال السخرية منهم أمام الجميع.

في حين تتساوى فئة المبحوثين أجابوا بأن الوسط يملكون به وسط يتميز بمناخ العمل المتوتر وأنهم يتعرضون للسخرية من خلال نشر الشائعات والأكاذيب مع الفئة الذين أجابوا بأنهم يتعرضون للسخرية من خلال مهاجمتهم من خلال التخويف والتهديد، حيث تمثل 1.25% وهي تمثل كل تكرارات الجدول.

يعمد الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة على خلق جو عمل مناسب للعمال وهذا ما أكدت عليه أجوبة المبحوثين الذين يرون أنه وسط ملائم لهم، وأنهم لا يتعرضون للسخرية في حين تمثل فئة قليلة الذين يرون أنه وسط فيه الغيرة ويتميز بسوء الاتصالات، ومناخ عمل متوتر، وعليه فإن التمر الوظيفي، قد يؤثر على الأفعال التنظيمية للعمال ويجعل منهم أفراد متحكمين تنظيمياً، وبالتالي يمكن الحكم من خلال نتائج هذا الجدول أن الثقافة التنظيمية السائدة ثقافة إيجابية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.55، أي أن الارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (42): يبين بما يشعر العامل اتجاه مؤسسته وما إذا تعرض للإهانة داخل التنظيم يؤدي إلى تراجع أدائه (س57+س52).

المجموع		لا		نعم		وما إذا يتعرض للإهانة
ت	%	ت	%	ت	%	
72	90	19	23.75	53	66.25	الرغبة للبقاء فيها لمدة طويلة
06	7.5	3	3.75	3	3.75	الرغبة للبقاء فيها لمدة طويلة
-	-	-	-	-	-	الغضب من طريقة التعامل السيئة
-	-	-	-	-	-	الاستياء عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في هذه المؤسسة
2	2.5	-	-	2	2.5	الكره الشديد
80	100	22	27.5	58	72.5	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم

أي يتعرضون للإهانة والذي يؤدي الى تراجع أدائهم حيث تمثل أعلى نسبة 72.5% وهي نسبة كبيرة مقابل 27.5% للذين أجابوا لا يتعرضون للإهانة.

وعند ادخال المتغير المستقل المتمثل في شعور العامل اتجاه مؤسسته لمعرفة تأثيره على ما إذا كان تعرض العامل للإهانة ينقص من أدائه الوظيفي وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالبقاء لمدة طويلة في المؤسسة وان تعرضهم للإهانة ينقص من أدائهم الوظيفي حيث تمثل أعلى نسبة 66.25% مقابل 23.75% للذين ينفون أن تعرضهم للإهانة لا ينقص من أدائهم.

في المقابل تتساوى فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالغضب من طريقة التعامل السيئة وأنهم تعرضهم للإهانة داخل التنظيم يؤثر في تراجع أدائهم مع فئة الذين أجابوا بأن تعرضهم للإهانة لا يؤثر على أدائهم بنسبة 3.75%.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالكره الشديد وأن تعرضهم للإهانة داخل التنظيم يؤثر على أدائهم حيث تمثل كل تكرارات الجدول بنسبة 2.5%.

وعليه فإن العمال في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية يرون أنهم يتعرضون للإهانة بنسبة تعتبر كبيرة، وهذا ما يؤثر على أدائهم لواجباتهم، لرغم هذا كانت أجوبة المبحوثين بالرغبة في البقاء فيه لمدة طويلة مما يدل على أن هناك عوامل، وأسباب تدفعهم للبقاء فيها، ثم تعرضهم للإهانة داخل المؤسسة وعند إجراء المقابلة مع المبحوثين تم تسجيل أهم هذه الملاحظات و الآراء أهمها أنهم مضطرون لتحسين ظروفهم المعيشية والعائلية كما أن ضرورة توفر مصدر لكسب المال لا بد منه لتحمل هذه الاهانات لتحقيق الاستمرار مرجعين مصدر هذه الإهانة الى أشخاص أي رؤسائهم بحد ذاتهم ولا تعود للمؤسسة، الأمر الذي يجعلهم يفضلون البقاء فيها وبالتالي هذا يغير شعورهم بالولاء التنظيمي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.1، أي أن الإرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (43): يبين كيف تعمل المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية التي يتعرض لها العامل وما إذا كان هذا العامل سيشعر بعدم تقدير الذات (س53+س54).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان هذا العامل يشعر كيف تعمل المؤسسة على إزالة
ت	%	ت	%	ت	%	
13	16.25	2	2.5	11	13.75	التنشئة التنظيمية
59	73.75	18	22.5	41	51.25	الإجراءات القانونية
8	10	3	3.75	5	6.25	الاهتمام بالثقافة التنظيمية
80	100	23	28.75	57	71.25	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بعدم تقدير الذات حيث تمثل أعلى نسبة 71.25%، مقابل 28.75% للذين يشعرون بتقدير الذات.

وعند ادخال المتغير المستقل المتمثل في الطريقة التي تعمل من خلالها المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية التي يتعرض لها العامل لمعرفة تأثيره على شعور العامل بعدم تقدير الذات وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تعمل من خلال الإجراءات القانونية على إزالة العنصرية في مكان العمل وشعور العامل بعدم تقدير الذات حيث تمثل أعلى نسبة بـ 52.25%، مقابل 22.5% للذين يشعرون بتقدير الذات.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تعمل على القضاء على أنواع العنصرية من خلال التنشئة التنظيمية وشعور العمال بعدم تقدير الذات حيث تمثل أعلى نسبة 13.75%، مقابل 2.5% للذين ينفون ذلك.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تعمل على إزالة أنواع العنصرية من خلال الاهتمام بالثقافة التنظيمية وعدم شعور العاملين بتقدير الذات حيث تمثل أعلى نسبة 6.25%، مقابل 3.75% للذين ينفون ذلك، أي يشعرون بتقدير الذات.

يبين من خلال القراءة الكمية للجدول أعلاه أن عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية لا يشعرون بتقدير الذات، وتمثل نسبة كبيرة مقابل الذين يشعرون بتقدير الذات كما يرون أن مؤسستهم تعمل على إزالة أنواع العنصرية من خلال الإجراءات القانونية مما يدل على أن هذه المؤسسة تعتمد على الأفعال العقلانية التي تقوم على الصرامة، والانضباط، وتقييم العمل، والتخصص مما يؤثر على العمال ويجعلهم يشعرون بعدم تقدير الذات وهذا ما يعبر على وجود ممارسات لا معيارية، وأنومية في هذه المؤسسة.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00، أي أنه لا يوجد الارتباط الطردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (44): يبين كيف تعمل المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية التي يتعرض لها العامل وبما يشعر العامل إتجاه المؤسسة (س53+س57).

المجموع	الكره الشديد		الاستياء		من الغضب		الرغبة بالبقاء		بما يشعر العامل اتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
	1	16.25	-	-	-	1.25	1	15	12
	3								التنشئة التنظيمية
	5	73.75	2	2.5	-	6.25	5	65	52
	9								الإجراءات القانونية
	8	10	-	-	-	-	-	10	8
									الاهتمام بالتقافة التظيمية
	8	100	2	2.5	-	6	6	90	72
	0								المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالرغبة في البقاء في المؤسسة لمدة طويلة حيث تمثل اعلى نسبة بـ 90%، مقابل 7.5% الذين أجابوا أنهم يشعرون بالغضب من طريقة التعامل السيئة، مقابل 2.5% للذين أجابوا بأنهم يشعرون بالكره الشديد إتجاه المؤسسة.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في الطريقة التي تعمل من خلالها المؤسسة على إزالة العنصرية في مكان العمل لمعرفة تأثيره على شعور العاملين على إتجاه المؤسسة وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تعمل من خلال الإجراءات القانونية على إزالة أنواع العنصرية في المؤسسة وأن العامل يشعر بالرغبة للبقاء بالمؤسسة لمدة طويلة حيث تمثل أعلى نسبة 65%، مقابل 2.5% الذين يشعرون بالكره الشديد إتجاه المؤسسة.

في حين فئة المبحوثين الذين يرون أن المؤسسة تعمل على إزالة أنواع العنصرية من خلال التنشئة التنظيمية وأنهم يشعرون بالرغبة بالبقاء فيها لمدة طويلة تمثل أعلى نسبة بـ 15%، مقابل 1.25% للذين يشعرون بالغضب من طريقة التعامل السيئة.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بان المؤسسة تعمل على إزالة أنواع العنصرية من خلال الاهتمام بالثقافة التنظيمية وشعور العامل بالرغبة بالبقاء في المؤسسة لمدة طويلة تمثل كل تكرارات الجدول بنسبة 10%.

يعمل الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية على إزالة كل أنواع العنصرية من خلال الإجراءات القانونية وهذا ما يجعل من العاملين رغم هذه الإجراءات القانونية يشعرون بالرغبة بالبقاء فيها لمدة طويلة، هذه الحالة وكما عبرت عنها الدراسة الحالية بان الأفعال التنظيمية تصبح فيها الغاية تبرر الوسيلة فالعامل مجبر للبقاء فيها لمدة طويلة رغم الممارسات الإنعكاسية التي قد تمارس عليه، وبالرجوع إلى وضعية سوق العمل في الجزائر يتضح أن المؤسسة الاقتصادية ذات أهمية بالنسبة لطالبي العمل، وهو الأمر الذي يفسر لماذا العمال يفضلون البقاء فيها رغم المشاكل التي قد يتعرضون لها.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.00، أي أنه لا يوجد الارتباط الطردي بين المتغيرين.

الجدول رقم (45): يبين ما إذا كان العامل سيُشعر بالقلق إذا كان عمله أخذ كل وقته وكيف سيُشعر أثناء قيامه بأداء واجباته (س55+س56).

المجموع	قلق ومتوتر معظم الوقت بسبب مشاكل العمل		بالاشمئزاز		بالسعادة العالية		محاصر بقيم ومعايير المؤسسة		إن وجودي ذو قيمة عالية		الاستقرار النفسي		كيف يشعر أثناء إذا كان العامل يشعر بالقلق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
15	12	-	-	-	-	-	-	1.25	1	7.5	6	6.25	5	نعم
85	68	2.5	2	-	-	7.5	6	3.75	3	22.5	18	48.75	39	لا
100	80	2.5	2	-	-	7.5	6	5	4	30	24	55	44	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بالإستقرار النفسي أثناء قيامهم بأداء واجباتهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 55%، أما فئة الذين أجابوا أنهم يشعرون بأن وجودهم ذو قيمة عالية فتمثل 30%، مقابل 7.5% للذين يشعرون بالسعادة العالية، أما الفئة الذين أجابوا بأنهم يشعرون بأنهم محاصرون بقيم ومعايير المؤسسة تمثله 5%، مقابل 2.5% كأصغر نسبة للذين يشعرون بالقلق والتوتر معظم الوقت بسبب مشاكل العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل فيما إذا كان العامل يشعر بالقلق والتوتر لأن عمله أخذ معظم وقته لمعرفة تأثير وشعور العامل أثناء قيامه بواجباته وجدت الدراسة:

فئة المبحوثين الذين اجابوا بلا، أي لا يشعرون بالقلق لأن عملهم أخذ معظم وقتهم وأنهم يشعرون بالإستقرار النفسي أثناء أداء واجباتهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 48.75%، مقابل 2.5% للذين يشعرون بالقلق والتوتر معظم الوقت بسبب مشاكل العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم، أي يشعرون بالقلق لأن عملهم أخذ معظم وقتهم وأنهم يشعرون بأن وجودهم ذو قيمة عالية عند القيام بأداء واجباتهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 7.5٪، مقابل 1.25٪ للذين يشعرون بأنهم محاصرون بقيم ومعايير المؤسسة.

من خلال النتائج الإحصائية الكمية لهذا الجدول يتضح أن العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة يشعرون بالإستقرار النفسي نظرا لظروف العمال الجيدة حسبهم، وأنهم لا يشعرون بالقلق بان عملهم أخذ معظم وقتهم، مقابل فئة قليلة بالنسبة للذين يرون أنهم محاصرون بقيم ومعايير المؤسسة وأنهم متوترون معظم الوقت بسبب مشاكل العمل.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.17، أي أن الإرتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

ج- إنعدام البعد السلوكي والتنكيد الوظيفي

الجدول رقم (46): يبين كيف يتم تقييم أداء العامل وكيف يعبر عن قلقه اتجاه قرار ما تتخذه الإدارة (س60+س59)

المجموع	تقدم معلومات خاطئة عن مؤسستك		التقليل من شأن ما يقوم به الزملاء من إنجازات		تنتقد ممارسات مؤسستك		تبادل نظرات الاستياء والضجر		كيف يعبر عن قلقه	كيف يتم تقسيم أداء العامل
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
71.25	57	1.25	1	1.25	1	45	36	23.75	19	السخرية
20	16	-	-	-	-	11.2	9	8.75	7	الاحتقار
8.75	7	1.25	1	-	-	5	4	2.5	2	الطعن بعبارة مهينة
100	80	2.5	2	1.25	1	61.2	49	35	28	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يعبرون عن قلقهم إتجاه قرارها من خلال انتقاد ممارسات مؤسستهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 61.25%، مقابل 35% للذين يعبرون عن قلقهم من خلال تبادل نظرات الإستياء و الضجر وهي ليست بنسبة قليلة، أما 2.5% فتمثل الذين أجابوا بأنهم يعبرون عن قلقهم إتجاه قرارها من خلال تقديم معلومات خاطئة عن المؤسسة في حين تمثل 1.25% أصغر نسبة للذين أجابوا بأنهم يعبرون عن قلقهم من خلال التقليل من شأن ما يقوم به الزملاء من إنجازات.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في الطريقة التي يقيم بها أداء العامل لمعرفة تأثيره على كيفية تعبير العامل من قلقه إتجاه قرار ما تقوم به المؤسسة وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييم أدائهم يكون بالسخرية ويعبرون عن قلقهم إتجاه قرار ما من خلال إنتقاد ممارسات مؤسستهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 45%، مقابل 1.25% لكل من الذين أجابوا بأنهم يعبرون عن قلقهم إتجاه قرارها من خلال التقليل من شأن ما يقوم به الزملاء وتقديم معلومات خاطئة عن مؤسستهم.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه يتم تقييم أدائهم من خلال الاحتقار وأنهم يعبرون عن قلقهم إتجاه قرار ما تتخذه المؤسسة من خلال إنتقاد ممارسات مؤسستهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 11.25%، مقابل 8.75% للذين يعبرون عن قلقهم من خلال تبادل نظرات الإستياء والضجر.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه يتم تقييم أدائهم من خلال الطعن بعبارة مهينة وأنهم يعبرون عن قلقهم إتجاه قرار ما تتخذه المؤسسة من خلال إنتقاد ممارسات مؤسستهم حيث تمثل أعلى نسبة بـ 5% مقابل 1.25% للذين يعبرون عن قلقهم من خلال تقديم معلومات خاطئة عن مؤسستهم.

من خلال القراءة الإحصائية الكمية لبيانات الجدول أعلاه يتضح أن إدارة الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية تقيم أداء العمال من خلال السخرية مما يدفع العمال إلى إنتقاد ممارسات المؤسسة، وهي تمثل أعلى نسبة في الجدول مقابل الذين يرون أن المؤسسة تحتقر العمال في تقييم أدائهم مما يدفعهم أيضا لإنتقاد ممارسات المؤسسة وتبادل نظرات الإستياء و الضجر من طرف العمال هذا يدل على أن هؤلاء الأفراد متحكمين تنظيميا وأن إعتقادهم وأفعالهم العاطفية غير متوازنة وهذا يعبر عن وجود حالة من الأنومية وهو ما لم يصرح به العمال في أجوبة الإستمارة السابقة لكن تم الإجابة عن بعض التساؤلات منها هذا السؤال وهو التناقض الكبير الذي وقع فيه المبحوثين إن دل كل هذا فإنه يدل على أن الأفعال التنظيمية في الإتحاد الجهوي مضطربة، حسب أجوبة المبحوثين حول صرامة القوانين التنظيمية أي أفعال عقلانية هي التي تدفعهم إلى إنتقاد المؤسسة من جهة أخرى نجد بعض الإجابات يصرحون أنهم راضون عن ممارسات

مؤسستهم، هذا التناقض يعبر عن غياب معيار واضح من المعايير التنظيمية التي يجب على العاملين إتباعها، وهو ما عبرت عنه الدراسة الحالية باللامعيارية أي غياب معيار أو معايير واضحة تبين للفرد ما هو عليه ، وما يجب أن يكون عليه في التنظيم كي لا يقع في التناقض وتنتشر اللامعيارية و الأنومية التنظيمية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.2، أي أن الارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

الجدول رقم (47): يبين ما إذا يتعرض العامل إلى التنكيد الوظيفي والصراخ والتوبيخ إذا أخطأ (س61 +س62).

المجموع		لا		نعم		الصراخ والتوبيخ إذا أخطأ	
%	ت	%	ت	%	ت	ما إذا يتعرض العامل للتنكيد	
2.5	2	1.25	1	1.25	1	نعم	التهديدات بالأقوال والأفعال
-	-	-	-	-	-		نظرات الاحتقار
8.75	7	6.25	5	2.5	2		التلميحات طوال الوقت
5	4	2.5	2	2.5	2		التعرض للانتقاد الشديد
83.75	67	60	48	23.75	19	لا	
100	80	70	56	30	24	المجموع	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا، أي لا يتعرضون للصراخ والتوبيخ إذا أخطأ حيث تمثل اعلى نسبة ب 70%، مقابل 30% للذين أجابوا بنعم أي يتعرضون للتوبيخ والصراخ إذا أخطأ.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في إذا كان العامل يتعرض للتنكيد الوظيفي لمعرفة تأثيره على ما إذا كان العامل يتعرض للصراخ والتوبيخ وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي لا يتعرضون للتركيد في مكان العمل ولا يتعرضون للصراخ والتوبيخ حيث تمثل أعلى نسبة بـ 60%، مقابل 23.75% للذين يرون أنهم يتعرضون للصراخ والتوبيخ إذا أخطأوا.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم، أي يتعرضون للتركيد من خلال تلميحات طوال الوقت فتمثل أعلى نسبة بـ 6.25%، مقابل 2.5% للذين أجابوا بنعم أي يتعرضون للصراخ والتوبيخ.

في حي أن فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يتعرضون للتركيد من خلال الإنقاد الشديد وأنهم يتعرضون للصراخ والتوبيخ تتساوى مع الفئة الذين أجابوا بأنهم لا يتعرضون للصراخ والتوبيخ بنسبة 2.5%.

كما تتساوى فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يتعرضون للتركيد الوظيفي وأنهم يتعرضون للصراخ والتوبيخ مع فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يتعرضون للصراخ والتوبيخ حيث تمثل 1.25%.

كما تم التصريح سابقا أن العمال ينتقدون ممارسات مؤسستهم، ويتبادلون نظرات الإستياء، والضجر إتجاه هذه الممارسات لأنهم يتعرضون للسخرية في مكان العمل بينما يصرح نفس العمال أنهم لا يتعرضون للتركيد الوظيفي، والصراخ، والتوبيخ، فيما يعرضه الجدول أعلاه كما يصرح بعض العمال بنسبة 23.75% أنهم لا يتعرضون للتركيد الوظيفي، وأنهم يتعرضون للصراخ والتوبيخ وهو تناقض كبير في الأجوبة.

وهو ما يؤثر على العلاقات التنظيمية وتشجيع الممارسات اللامعيارية و الأنومية التنظيمية قد يكون هذا راجع إلى التلميحات طوال الوقت، وقد يكون من خلال التعرض للإنقاد الشديد رغم هذا لم يجزم العمال في أجوبتهم بشكل سلبي، وهو ما تم تسجيله في جملة من الملاحظات من بينها أن أحد المبحوثين توصل إلى طلب من الدراسة الحالية تغيير بعض الأسئلة بطريقة أخرى لأنه لا يستطيع التصريح خوفا من أن يكون استجواب ليس لغرض علمي، هذا الخوف والتوتر بدوره يعكس وجود الأنومية التنظيمية في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية وهو ما لم يصرح به في الفرضية الأولى و التي كانت أغلب أسئلتها والإجابة عنها بشكل إيجابي وصریح على عكس أجوبة الفرضية الأولى و الثانية.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي -0.02 ، أي أن

الإرتباط عكسي ضعيف جدا بين المتغيرين.

الجدول رقم (48): يبين ما إذا كان العامل يتعرض للعنف الرمزي في مكان العمل وهل يتعرض للإقصاء (س62+س68).

المجموع		لا		نعم		إذا كان يتعرض للإقصاء
ت	%	ت	%	ت	%	إذا كان العامل يتعرض للعنف
24	30	17	21.25	7	8.75	نعم
56	70	50	62.5	6	7.5	لا
80	100	67	83.75	13	16.25	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا، أي لا يتعرضون للإقصاء داخل المؤسسة حيث تمثل أعلى نسبة بـ 83.75% وهي نسبة كبيرة مقابل 16.25% للذين أجابوا بنعم أي تعرضون للإقصاء في مكان العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل فيما إذا كان العامل يتعرض للعنف الرمزي في مكان العمل. وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بلا أي لا يتعرضون للعنف الرمزي في مكان العمل ولا يتعرضون للإقصاء حيث تمثل أعلى نسبة بـ 62.5% مقابل 7.5% الذين يرون أنهم يتعرضون للإقصاء في مكان العمل.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يتعرضون للعنف الرمزي في مكان العمل ولا يتعرضون للإقصاء حيث تمثل أعلى نسبة بـ 21.25%، مقابل 8.75% للذين أجابوا بنعم، أي يتعرضون للإقصاء في مكان العمل.

لا يتعرض العمال في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للإقصاء كما أنهم لا يتعرضون للعنف الرمزي حيث مثلت نسبة كبيرة جدا فرغم الضغط والتكيد الممارس عليهم وكما صرحوا في الأجوبة السابقة لا يتعرضون للإقصاء والعنف الرمزي لأن مهام التنظيم واجبات خاصة لكل مسعى وظيفي محددة قبل مجيء العامل للعمل في التنظيم، وبالتالي لا يمكن إقصاء العاملين عن ممارسة مهامهم لأنه قانونيا يعاقب كل عامل لم يؤدي واجباته كما حدد له.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الإرتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.54، أي أن الإرتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (49): يبين كيف يرى العامل شخصية المعتدي عليه وسبب تعرضه للتكيد (س65+س64).

المجموع	غير صادق		صادق		غير مئابر		مئابر		شخص غير بارع في عملك		شخص بارع في عملك		سبب تعرضه للتكيد كيف يتعرض العامل	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
21.25	17	1.25	1	13.75	11	1.25	1	2.5	2	-	-	2.5	2	نرجسي
16.25	13	2.5	2	5	4	1.25	1	1.25	1	-	-	6.25	5	أناني
10	8	-	-	3.75	3	-	-	1.25	1	5	4	-	-	مخادع
23.75	19	2.5	2	13.75	11	-	-	2.5	2	-	-	5	4	مزاجي
28.75	23	-	-	10	8	1.25	1	7.5	6	-	-	10	8	متسلط
100	80	6.25	5	46.25	37	3.75	3	15	12	5	4	23.75	19	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن إتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بصادق، أي يتعرضون للتكيد لأنهم صادقون حيث تمثل أعلى نسبة 46.25%، أما الذين أجابوا بشخص بارع في عملك فتمثل 23.75%، مقابل 15% للذين يرون أنهم لا يتعرضون للتكيد لأنهم أشخاص مئابرون، في حين تمثل 6.25% للذين يرون أنهم يتعرضون للتكيد كونهم أشخاص غير صادقون أما 5% فتمثل فئة المبحوثين الذين أجابوا بشخص غير بارع في عملك أي أنهم يتعرضون للتكيد لأنهم أشخاص غير بارعين في عملهم، في حين تمثل نسبة 3.75% كأصغر نسبة لفئة المبحوثين الذين أجابوا بغير مئابر، أي يتعرضون للتكيد كونهم أشخاص غير مئابرين في عملهم.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في نظرة العامل للشخص المعتدي عليه بالالتكيد لمعرفة تأثيره على سبب تعرض العامل للتكيد وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يرون أن شخصية المعتدي عليهم هو شخص نرجسي وأنه يتعرض للتكيد لأنه شخص صادق حيث تمثل أعلى نسبة بـ 13.75%، مقابل 1.25% لكل من الذين يرون أنهم يتعرضون للتكيد بسبب أنهم أشخاص غير مثابرين وغير صادقين.

في حين ترى فئة المبحوثين الذين أجابوا بمزاجي والتي تتساوى مع الفئة السابقة أي أن الشخص المعتدى عليه بالتكيد مزاجي وأن سبب تعرضهم للتكيد بسبب أنه شخص صادق حيث تمثل أعلى نسبة 13.75% مقابل 2.5% لكل من الذين يرون أن سبب تعرضهم للتكيد أنهم مثابرون وغير صادقون.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بمتسلط أي الشخصية التي تعتدي على العامل وأن سبب التعرض للتكيد بسبب أنه شخص بارع والتي تتساوى مع الذين يرون أنهم يتعرضون للتكيد كونهم أشخاص صادقين تمثل أعلى نسبة بـ 10% مقابل 1.25% للذين يرون أنهم يتعرضون للتكيد بسبب أنهم غير مثابرين.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بأناني، أي شخصية المعتدي على العامل يتميز بأنه شخص أناني وسبب تعرضه للتكيد بسبب أنه شخص بارع في عمله، حيث تمثل أعلى نسبة بـ 6.25%، مقابل 1.25% للذين يرون أن سبب تعرضهم للتكيد بسبب أنهم أشخاص مثابرين في عملهم.

أما فئة المبحوثين الذين أجابوا بمخادع أي شخصية المعتدي بالتكيد مخادع وسبب تعرضه للتكيد هو لأنه شخص غير بارع في عمله تمثل أعلى نسبة 5%، مقابل 1.25% للذين يرون سبب تعرضهم للتكيد بسبب أنهم أشخاص مثابرون في عملهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن سبب تعرض العمل للتكيد الوظيفي للاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية هو لأنهم أشخاص صادقون في عملهم وأن شخصية المعتدي عليهم تتميز بالنرجسية وأنه مزاجي مما يدل على وجود أفعال إنعكاسية وممارسات أنومية لا معيارية في هذه المؤسسة وهذا ما أكدت عليه أجوبة المبحوثين، إذا فالثقافة والنزاهة أمر ضروري لنجاح التنظيمات.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.62، أي أن الارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

الجدول رقم (50): يبين تفكير العامل في تغيير مكان عمله بسبب التنكيد وما إذا كان يفكر في الانتقام من الشخص المعتدي (س67+س66).

المجموع		لا		نعم		ما إذا كان يفكر في الانتقام تفكير العامل في تغيير
%	ت	%	ت	%	ت	
37.5	30	30	24	7.5	6	نعم
62.5	50	56.25	45	6.25	5	لا
100	80	86.25	69	13.75	11	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن اتجاهه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين بلا أي لا يفكرون في الإنتقام من الشخص المعتدي حيث تمثل أعلى نسبة بـ 86.25%، مقابل 13.75% للذين أجابوا بنعم أي يفكرون بالإنتقام من الشخص المعتدي.

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في تفكير العامل في تغيير مكان عمله بسبب التنكيد لمعرفة تأثيره على ما إذا كان العامل يفكر في الإنتقام من الشخص المعتدي عليه بالتنكيد وجدت الدراسة أن:

فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يفكرون في تغيير مكان عملهم ولا يفكرون في الإنتقام من الشخص المعتدي عليهم بالتنكيد حيث تمثل أعلى نسبة بـ 56.25% مقابل 6.25% للذين أجابوا بأنهم لا يفكرون في تغيير مكان عملهم لكنهم يفكرون في الإنتقام من الشخص المعتدي عليهم.

في حين فئة المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي يفكرون في تغيير مكان عملهم لكنهم لا يفكرون في الإنتقام من المعتدي حيث تمثل أعلى نسبة بـ 30%، مقابل 7.5% للذين يفكرون في الإنتقام من الشخص المعتدي عليهم بالتنكيد.

من خلال القراءة الإحصائية الكمية للجدول أعلاه تبين أن عمال الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة لا يفكرون في تغيير عملهم ولا يفكرون في الإنتقام من الشخص المعتدي عليهم بالتنكيد وعند إجراء المقابلة مع أحد المبحوثين اتضح أنه يتعرض للتنكيد يظل صامداً من أجل تحقيق الاستمرار لأنه من الضروري عليه العمل، وأن منصبه يمثل كل شيء بالنسبة له، وعليه يبين أن هذه

المؤسسة قد تعتمد على الاهتمام بالعلاقات التنظيمية على حساب العلاقات الإنسانية أي نتعامل مع العمال بمبادئ الإدارة العلمية التي يقوم على خلق رجل آلي أو عامل آلي أي إهمال الجانب الاجتماعي.

وعند حساب معامل التوافق لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وجدت الدراسة أنه يساوي 0.38، أي أن الارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين.

استنتاج الفرضية الثالثة:

- مدى الارتباط بين شعور العامل إتجاه مؤسسته، وما إذا كان يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل يقدر بـ 0.34 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف.

- مدى الارتباط بين إعتقاد العامل اتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه وشعوره بالثقة في رئيسه بالعمل يقدر بـ 0.44 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين شعور العامل بالثقة في زملائه في مكان العمل وما إذا كان يتلقى تعاطفا من طرف الإدارة إذا تعرض لمشاكل تنظيمية يقدر بـ 0.34 حسب معامل الإقتران وهو ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة في تحقيق التوازن التنظيمي وكيف يقيم العامل عمله بين زملائه يقدر بـ 0.1 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف جدا ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وما إذا كانت ثقة المسؤولين هي التي تدفعهم للعمل بجدية يقدر بـ 0.85 حسب معامل الإقتران وهو بذلك ارتباط طردي جدا ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين مميزات الوسط الذي يعمل به العامل، وتعرضه للسخرية في مكان العمل يقدر بـ 0.55 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي متوسط ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين ما يشعر به العامل إتجاه مؤسسته، وتعرضه للإهانة داخل التنظيم والذي يؤدي إلى تراجع أدائه يقدر بـ 0.1 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف جدا ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين الطريقة التي تعمل من خلالها الإدارة على إزالة كل أنواع العنصرية، وشعور العامل بعدم تقدير الذات يقدر بـ حسب معامل التوافق أي لا يوجد ارتباط طردي ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين الكيفية التي تعمل من خلالها المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية، وبما يشعر العامل إتجاه هذه المؤسسة يقدر بـ 0 حسب معامل التوافق أي لا يوجد ارتباط طردي ما بين المتغيرين.

- مدى الارتباط بين ما إذا كان العامل يشعر بالقلق لأن عمله أخذ معظم وقته، وشعوره أثناء قيامه بواجباته يقدر بـ 0.17 حسب معامل التوافق أي ارتباط طردي ضعيف جدا ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين كيف ينظر إلى تقييم العامل والطريقة التي يعبر بها عن قلقه إتجاه قرار ما تتخذه الإدارة يقدر بـ 0.2 حسب معامل التوافق ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين تعرض العامل للتأكيد الوظيفي وتعرضه للصراخ والتوبيخ إذا أخطأ يقدر بـ -0.02- حسب معامل التوافق أي يوجد ارتباط عكسي ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين تعرض العامل للعنف الرمزي في مكان العمل، وبين تعرضه للإقصاء يقدر بـ 0.54 حسب معامل الإقتران وهو ارتباط طردي متوسط ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين رأي العمل حول شخصية المعتدي عليه بالتأكيد، وسبب تعرضه للتأكيد يقدر بـ 0.62 حسب معامل التوافق وهو ارتباط طردي قوي ما بين المتغيرين.
- مدى الارتباط بين تفكير العامل في تغيير مكان عمله بسبب التأكيد، وتفكيره في الإنتقام من الشخص المعتدي يقدر بـ 0.38 حسب معامل الإقتران وهو ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغيرين.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل مجموعة من النتائج والاستنتاجات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الإستمارة التي تم عرض إجراءاتها من الفرضيات الجزئية للدراسة وتفرغها ثم تحليلها كمياً وكيفياً، وفق ما يتماشى مع الإطار النظري بالإعتماد على التحليل الكيفي الذي تم الإستناد فيه إلى الملاحظات و المشاهدات التي تم تسجيلها في الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة بمركب بازول وذلك من خلال الأسئلة الموجهة للمبحوثين في أداة الإستمارة بطريقة فردية يودي فيها بموقفه حول هذه التساؤلات وهذا ما سهل على الدراسة الحالية عملية إجراء التحليل الكيفي للنتائج التي تم عرضها في الجداول المركبة من أجل تحديد الارتباط الكمي بين متغيرات ومؤشرات الدراسة.



أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة.

ثالثاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية.

رابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الأهداف.

خامساً: النتيجة العامة.

سادساً: آفاق البحث المستقبلية للدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما تم عرض لجانب النظري الميداني والدراسة وعرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أحداث الدراسة وتحليلها كميًا وكيفيًا يأتي الفصل كخطوة لا تتفصل على الخطوات السابقة ذلك من يتطلب على الباحث في هذه المرحلة الدقة والعناية الشديدة لتفسير وعرض وإثبات أو نفي الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الجزئية كما يتم عرض وتفسير نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية للدراسة الحالية التي وظفتها في الجانب الميداني بالإضافة إلى مناقشتها في ضوء الأهداف التي عمدت الدراسة الحالية على تسطيرها منذ بداية مع تحديد الآفاق الدراسة المستقبلية حول موضوع الأنومية النمطية والمحل التنظيمي في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة.

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات يتم من خلال:

1- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

أظهرت النتائج المتعلقة باللامعيارية التنظيمية التي تؤدي إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية، أنه فيما يخص اللاقانون وعدم الامتثال للقواعد التنظيمية، توصلت الدراسة لـ:

- وجود ارتباط طردي متوسط بين ما تمثله القوانين بالنسبة للعمال ورأيهم في احترام القوانين التنظيمية.
- وجود ارتباط طردي متوسط بين كسر القواعد القانونية ورأي العامل اتجاه نفسه في مكان العمل.
- وجود ارتباط عكسي قوي جدا بين معاملة المسؤول الأكثر رتبة من العامل وما إذا يتم كسر القواعد القانونية من طرفهم.
- وجود ارتباط طردي ضعيف بين رأي العامل حول نفسه اتجاه السلطة التنظيمية وإلى ما يسعى إليه في بيئة العمل.
- وجود ارتباط طردي بين ما إذا يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال ورأيهم في تطبيق القانون في المؤسسة.
- وجود ارتباط طردي متوسط بين رأي العمال في تطبيق قوانين المؤسسة وما إذا كان التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله

وعليه فإن الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة، يعمل على وضع قوانين تنظيمية وتجسيدها في أفعال العاملين وجعلهم يتمثلون إليها واحترامها بالرغم من وجود بعض الممارسات الأنومية والأفعال الانعكاسية بين ما تمثله القوانين بالنسبة للعامل وبين ما إذا يتم احترام القوانين فكان ذلك بشكل ارتباط طردي متوسط مما يدل على وجود أنومية تنظيمية وفعل تنظيمي انعكاسي في هذه المؤسسة وبالتالي فاللامركزية في التنظيم عدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز وغياب معايير تحكم الأفعال التنظيمية داخل المؤسسة هو ما يخلق هذه الممارسات الانعكاسية.

كما أن كسر القواعد التنظيمية بشكل ويخلق حالة من التوتر في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الطاقا مع أن العمال يرون أنهم عمال مواظبون على عملهم بشكل يومي ومنهم سند معبرة من يرى أنه له القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة مما يدل أن وجود عوامل هي خارجة عن إدارة العامل تتعلق بالمؤسسة.

كما معاملة المسؤولين الأكثر رتبة منهم يكون بالشكل والعرفان وأنه لا يتم كسر بعض القواعد التنظيمية هذا التناقض الذي يشكل بدورة ظاهرة الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي الانعكاسي في هذه المؤسسة ذلك لوجود أفعال وظواهر ظاهرة وكامنة تؤثر بشكل مباشر ومنها الذي لا يكون بشكل مباشر، من الجهة الأخرى تجد العمال مؤيدون للسلطة التنظيمية ويسعون إلى خلق التكامل وهذا ما يزيد العلاقات التنظيمية تكاملا وتربط وحافظا على نمطها في المقابل من ذلك يصبح المبحوثين أن القانون يطبق في المؤسسة ويحترمها يمكن بين متقاربة من الدين يصرحون بالعكس ويتقون ذلك وهو ما يعكسه ارتباط المسؤولين بنتيجة طردية متوسطة يحتوي الاتحاد العام للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة على الممارسات الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي الانعكاسي بدرجة طردية ضعيفة قريبة للمتوسط.

أما فيما يخص اللاقاعدية وعدم فعالية التنظيم توصلت الدراسة الحالية لـ:

- وجود ارتباط عكسي كامل بين احترام القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة وما إذا كانت عدم قوة السلطة القانونية هي التي تدفع العاملين على اختراق النظام.
- وجود ارتباط طردي ضعيف بين احترام القواعد التنظيمية وملاحظة أعمال التخريب من العمال في مكان العمل.
- لا يوجد ارتباط بين رأي العمال في نمط السلطة القانونية في المؤسسة ورأيهم حول التنظيم ما إذا كان عقلاني صارم.
- لا يوجد ارتباط بين ما إذا كان التنظيم العقلاني صارم وملاحظة أعمال التخريب داخل مكان العمل.

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين رأي العمال في تطبيق القوانين في المؤسسة ورأيهم في نمط السلطة.
- لا يوجد ارتباط بين ما إذا كان العمال منضبطين اتجاه القواعد التنظيمية وكيف يتم تطبيق العقاب كالية لإقرار الالتزام بالقواعد التنظيمية.

وعليه فعمال الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة يحترم القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة وعدم السلطة القانونية ليس من يدفعهم لفعل ذلك رغم هذا يوجد ارتباط عكس كامل بين المتغيرين مما يدل على وجود أنومية تنظيمية، كما أن ملاحظة أعمال التخريب من قبل هؤلاء العمال واحترامهم للقواعد التنظيمية في مكان العمل موجود وبذلك تكون هناك قواعد معايير تسيير عليها أفعال العاملين في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة، كما انعدمت في المقابل الأنومية التنظيمية فيما يتعلق بنمط السلطة القانونية في المؤسسة ورأيهم حول ما إذا كان التنظيم عقلائي صارم فلا يوجد ارتباط.

وهو نفس ما يطبق على عدم وجود ارتباط بين ما إذا كان التنظيم عقلائي صارم وملاحظة أعمال التخريب وبذلك تكون إجابة المبحوثين بهم عاقد يعكس تحفصهم في الإجابات وهذا ما يتم عرضه في التحليل الكيفي السابق لهدين المتغيرين وبذلك تتعدم إذن الأنومية التنظيمية وعدم تأثيرها على الفعل التنظيمي في هذه المؤسسة فيما يخص هذين المتغيرين.

وفيما يخص تطبيق القواعد في هذه المؤسسة فكانت بنعم مع وجود نظام ديمقراطي كنمط السلطة مما يعكس الارتباط الطردي الضعيف بين هذين المتغيرين وبذلك تكون نسبة الأنومية التنظيمية ضعيفة هذا لا يعني أنه لا توجد أنومية تنظيمية وأفعال انعكاسية وهذا ما تثنية أجوبة المبحوثين الذين أجابوا بنظام السلطة فوضوي ودكتاتورية والذين أجابوا بأن القواعد لا تطبق في هذه المؤسسة وهذه الإجابات هي التي جعلت الارتباط يكون لكن بشكل ضعيف لأن النسبة كانت نسبة قليلة جدا.

أما فيما يخص تمتع العمال بالانضباط اتجاه القواعد التنظيمية والطريقة التي يطبق بها العقاب كالية لإقرار الالتزام بالقواعد التنظيمية فلا يوجد ارتباط بين هذين المتغيرين وبالتالي لا توجد أنومية تنظيمية وأفعال تنظيمية انعكاسية ولا توجد تأثير لهدين المتغيرين وهذا ما يعكس لا يوجد ارتباط طردي ما بين المتغيرين.

2- النتيجة الفرعية الأول:

تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية، فالقانون وعدم الامتثال للقواعد التنظيمية يؤثر على احترام القوانين وكسرها من طرف العمال ذلك ينعدم الامتثال لها وخلق جو عمل متوتر وفوضوي.

كما أن اللاقاعدية وعدم فعالية التنظيم تؤدي إلى احتراف القواعد التنظيمية ووجود ممارسات وأدغال منحرفة في بيئة العمل هذا المعنى السابق هو ملخص الفرضية الجزئية الأولى التي تحققت في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بشكل طردي ضعيف بحسب النتائج التي جاءت بها تجاذبتها ومؤشراتها ميدانيا، يحسب ما يلي:

- فيما يخض يؤدي اللاقانون إلى عدم الامتثال للقواعد التنظيمية.

- تحققت بدرجة طردية ضعيفة حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

- أما فيما يخص تؤدي اللاقاعدية إلى عدم فعالية التنظيم فإنها تحققت بدرجة طردية ضعيفة حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

وما دام هذه التجاذبات تحققت بهذه الدرجات السابقة، فالفرضية الأولى تحققت بدرجة طردية ضعيفة.

3- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

أظهرت النتائج المتعلقة بانعدام القيم التنظيمية التي تؤدي إلى الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية أنه فيما يخص فقدان الهوية التنظيمية والتوافق الاجتماعي توصلت الدراسة الحالية لـ:

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين شعور العاملين بالانتماء لجماعات العمل وأهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل.

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين أهم شيء بالنسبة للعاملين في مكان العمل وما إذا كان المسؤولين يعملون التوفيق بين قيم المؤسسة وقيم الفرد.

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين ما إذا كان المسؤولين يوفقون وبين قيم الفرد وقيم المؤسسة ورأي العمال حول تأثير الظروف الخارجية على عملهم.

- لا يوجد ارتباط بين تفكير العمال في تغيير مكان علمهم لو سمحت لهم الفرصة واعتقادهم حول علاقات العمل.

- لا يوجد ارتباط بين ما إذا كان المسؤولين يعملون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة وما إذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العملية والعائلية.
- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بينما إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير تنظيمية وأهم شيء بالنسبة للعامل في المؤسسة.

وعليه فإن فقدان الهوية التنظيمية وتأثيرها على تحقيق التوافق الاجتماعي في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة يشكل من مجموع الممارسات المنظومة القيمة لهذه المؤسسة والأفعال الاجتماعية فيها فيما يخص شعور العمال بالانتماء الجماعات العمل وأهم شيء بالنسبة لهم في مكان العمل فكان الأجر وأنهم يشعرون بالانتماء مما جعل الارتباط بين هذين المتغيرين طردي ضعيف بمعنى أنه توجد أنومية تنظيمية وأفعال انعكاسية لكن نسبة ودرجة ضعيفة ويتجسد ذلك في كون الأجر هو أهم شيء وتجنب المبحوثين الإجابة بتحقيق علاقات اجتماعية وتنظيمية مما يدل على ضعف انتمائهم لهذه المؤسسة.

كما أن المسؤولين يوفقون بين قيم المؤسسة وقيم الفرد من خلال أن أهداف المؤسسة هي أهداف العمال مقابل الأجر كأهم شيء بالنسبة للعامل مما يدل على وجود أفعال انعكاسية وضعف الانتماء لهؤلاء العمال فرغم عمل المسؤولين على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة يكون الأجر أهم شيء بالنسبة لهم هذا ما يدل على وجود تناقض وتوتر في العلاقات التنظيمية في هذه المؤسسة وهو ما يعكس الأنومية التنظيمية والأدغال التنظيمية الانعكاسية وهو ما يعكسه وجود ارتباط طردي لكن ضعيف.

صنف إلى هذا رأي العمال حول الظروف الخارجية التي يرون أنها تؤثر على عملهم بدرجة طردية ضعيفة وبالتالي توجد أنومية تنظيمية، يوجد تأثير لها على الفعل التنظيمي ذلك من خلال تأثير هذه الظروف التي تعكس عدم توافقهم في هذه المؤسسة لكن بدرجة طردية ضعيفة وفي المقابل من ذلك ينعلم وجود ارتباط بين تفكير العمال في تغيير مكان عملهم لو سمحت لهم الفرضية واعتقادهم حول العلاقات العمال مما يشير إلى انعدام تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي فيما يخص هذين المتغيرين وهو نفس ما يطبق على عدم وجود ارتباط طردي بين ما إذا كان المسؤولين يوفقون بين القيم الفرد وقيم المؤسسة وبين ما إذا كان العامل يستطيع التوفيق بين حياته العملية والعائلية أي لا تؤثر فقدان الهوية التنظيمية على التوافق الاجتماعي للعمال في هذه المؤسسة فيما يخص الربط بين هذين المتغيرين وهذا عكس ما جاء به وجود ارتباط طردي ضعيف بين إذا كان التنظيم يحتوي على قيم ومعايير وأهم شيء النسبة للعمال أي توجد أنومية بشكل طردي ضعيف جدا.

أما فيما يخص تراجع الأداء الوظيفي وغياب الالتزام الوظيفي توصلت لدراسة الحالية لـ:

- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين رأيه العامل اتجاه أدائه الوظيفي وما إذا كان يتعرض للمسألة الآتية في مكان العمل.
- لا يوجد ارتباط بين توفر الظروف الملائمة في مكان العمل وكيف يرى العامل أداءه الوظيفي.
- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في مكان العمل وما الذي يفصله العامل في مكان العمل.
- وجود ارتباط طردي ضعيف بين رأي العامل اتجاه أدائه الوظيفي وكيف يقيم أداء الوظيفي.
- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ورأي العمال حول المدخول المادي الذي يتقاضاه إذا يتناسب مع ما يقدمه من مجهودات.
- لا يوجد ارتباط بين تأثير تطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية على العاملين وكيف يعبرون على عدم رضاهم في مكان العمل.

وعليه فإن اتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب البقول الجافة يعمل على تحقيق أداء متميز للعاملين ورفع الالتزام الوظيفي لهم لكن لا ينعلم أي تنظيم من الممارسات الأنومية، والأفعال الانعكاسية فيه و في هذه المؤسسة مها يخص أداء العمال فيتميز بالإنقان وهذا ما ذكرته أجوبة المبحوثين وأنهم يخضعون للمساءلة الآتية لكن مثلت درجة ارتباط طردية ضعيفة جدا مما يدل انه يوجد تأثير للأنومية على العمل التنظيمي فيما يخص البط بين هذين المتغيرين عكس ما جاء به عنصر عدم وجود ارتباط ما بين توفر الظروف الملائمة في مكان العمل ورأي العامل حول أداءه الوظيفي مما يعكس عدم وجود تأثير للأنومية على الفعل التنظيمي.

أما فيما يخص وجود ارتباط طردي ضعيف جدا متغير عن الربط بين توفر الظروف الملائمة في مكان العمل والشيء الذي يفضله العامل في مكان العمل والذي كانت إجابة المبحوثين فيه فكان ما يفضله حسب طبيعة العمل أي أحيان على انفراد وأحيانا يفضل العمل الجماعي وبالتالي تكاد تتعدم الممارسات الأنومية والأفعال الانعكاسية فيما يخص الربط بين هذين المتغيرين، كما أن الربط بين ما إذا تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل ورأي العمال جوان المدخول المادي التي يتقاضونه ما إذا يتناسب مع ما يقدمونه من مجهودات فشكل ارتباط طردي ضعيف جدا إذن فهي نسبة قليلة غير بها المبحوثين على عدم رضاهم عند المدخول المادي والذين أجابوا بأنه ليتناسب نوعا ما فهم لم يتقوا أنه لا يتناسب فهو مناسب نوعا ما مما يدل عنصر تراجع أدائهم والتزاماتهم في مكان العمل مع وجود تأثير قليل بدرجة طردية ضعيفة جدا للأنومية التنظيمية على الأفعال الانعكاسية وهذا ما يؤكد وجود نسبة قليلة للذين أجابوا بلا يتناسب فأنهم غير راضين على مدخولهم وأجرهم الذين يتقاضونه.

4- النتيجة الفرعية الثانية:

يؤثر انعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية ففقدان الهوية التنظيمية يؤثر على تحقيق التوافق الاجتماعي ذلك كأن ضعف الانتماء والشعور بالولاء للتنظيم يجعل الفرد في صعوبة لتحقيق التوافق الاجتماعي وتشكيل علاقات اجتماعية وتنظيمية وهذا يعكس انعدام القيم التنظيمية و معايير واضحة تحكم الأفعال التنظيمية في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية.

أ- أما فيما يخص تراجع الأداء الوظيفي وتراجع الالتزام الوظيفي فإنه يحسب مفارقة مهمة فالضرورة تراجع الأداء يؤدي إلى غياب الالتزام وذلك لإختراق القوانين هذا المعنى السابق هو ملخص الفرضية الجزئية الثانية التي تحققت في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بشكل طردي ضعيف بحسب النتائج التي جاءت بها تجاذباتها ومؤشراتها ميدانيا بحسب ما يلي:

أ- فيما يخص تأثير فقدان الهوية التنظيمية على تحقيق التوافق الاجتماعي تحققت بدرجة طردية ضعيفة حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

ب- أما فيما يخص يؤدي تراجع الأداء الوظيفي إلى غياب الالتزام الوظيفي تحققت بدرجة طردية ضعيف جدا حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

وما دام هذه التجاذبات تحققت بهذه الدرجات السابقة بالفرضية الثانية تحققت بدرجة طردية ضعيفة.

3- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

أظهرت النتائج المتعلقة بالتهكم التنظيمي الذي يؤثر الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية أنه فيما يخص انعدام البعد المعرفي وانعدام الثقة التنظيمية توصلت الدراسة لـ:

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين شعور العامل اتجاه مؤسسة وما إذا كان يشعر بالثقة في زملائه في مكان العمل.

- وجود ارتباط طردي متوسط بين اعتقاد العامل اتجاه التنظيم الذي يعمل به وشعوره بالثقة في رئيسه بالعمل.

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين شعور العامل بالثقة في زملاءه في مكان العمل وما إذا يتلقى تعاطف من طرف الإدارة عند تعرضه لمشاكل تنظيمية.

- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي تقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وكيف يقسم العامل ثقته في عمله بين الزملاء.

- وجود ارتباط طردي قوي جدا ما بين إيمان العامل بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي وما إذا كانت ثقة المسؤولين هي التي تقدمه للعمل بجدية.

وعليه فيما يخص وجود ممارسات الأنومية التنظيمية المتمثلة في التحكم التنظيمي والأفعال التنظيمية الانعكاسية المتمثلة في الفعل العاطفي المتوازن في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة فإن نتائج التحليل الكمي والكيفي للبيانات السابقة توضح وجود ارتباط ضعيف بين شعور العاملين اتجاه المؤسسة بإخلاص وفخر شديد وشعورهم بالثقة في زملائهم في مكان العمل مما يقلل من التحكم التنظيمي والأفعال العاطفية المتوازنة في هذه المؤسسة كما أن وجود ارتباط طردي متوسط يعكس وجود عمال ومسؤولين متحكمين في هذه المؤسسة ذلك ما تعكسه إجابات المبحوثين حول أن التنظيم يفتقر للعدل والأمانة ويميل للخيانة وعدم النزاهة على عكس الذين أجابوا أيضا بأنه التنظيم يتميز بالثقافة وهو ما يدل على وجود أنومية تنظيمية بشكل طردي متوسط، كما أن العمال يتلقون تعاطف من طرف الإدارة المؤسسة إذا تعرضوا للمشاكل تنظيمية ويشعرون بالثقة في بعضهم البعض مما جعل الارتباط يكون طردي ضعيف أي نسبة الممارسات التنظيمية الأنومية والأفعال الانعكاسية بدرجة ضعيفة.

كما أن إيمان العامل بقدرة الإجراءات القانونية في تحقيق التوازن التنظيمي تحمل ثقة العامل في زملائه تزيد وهذا ما أكده الارتباط الطردي ضعف جدا أي الأنومية تكاد ... في الربط من خلال هذين المتغيرين وهو نفس الشيء الذي حققه الربط بين إيمان العامل بتقديم الإجراءات القانونية في تحقيق التوازن التنظيمي وما إذا كانت ضعيفة جدا أي أنومية التنظيمية تؤثر العمل التنظيمي في هذه المؤسسة لكن بدرجة ضعيفة جدا.

أما فيما يخص انعدام البعد الوجداني والتتمتع الوظيفي توصلت الدراسة الحالية لـ:

- وجود ارتباط طردي متوسط بين مميزات الوسط الذي يعمل به العامل وتعرض العامل للسخرية في مكان العمل.

- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين ما يشعر به العامل اتجاه مؤسسة وتعرضه للإهانة داخل التنظيم والذي يؤدي إلى تراجع أداءه.

- لا يوجد ارتباط بين الطريقة التي عمل من خلالها المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية وشعور العامل بعدم تقدير الذات.

- لا يوجد ارتباط بين الكيفية التي تعمل من خلالها المؤسسة على إزالة كل أنواع العنصرية وبما يشعر العمال اتجاه هذه المؤسسة.

- وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين ما إذا كان العامل يشعر بالقلق لأن عمله أخذ كل وقته وشعوره أثناء قيامه بأداء واجباته.

وعليه فإن وجود ممارسات الأنومية التنظيمية الذي تعبر عن التهمك التنظيمي وذلك بانعدام البعد الوجداني، ووجود أفعال باثولوجية انعكاسية في التنظيم مثل التمر الوظيفي يشكل درجة طردية ضعيفة جدا في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة على الرغم من هذا يشكل الربط بين متغير الوسط الذي يعمل فيه العامل وتعرضه للسخرية في مكان العمل درجة طردية متوسطة مما يدل على وجود أنومية تنظيمية بدرجة متوسطة في المقابل لا يوجد ارتباط بين الطريقة التي تعمل بها المؤسسة على إزالة لأنواع العنصرية وعدم شعور العامل بتقدير الذات و من خلال أيضا عدم وجود ارتباط بين متغير الطريقة التي تعمل بها المؤسسة على إزالة أنواع العنصرية وشعور العامل اتجاه المؤسسة أي لا توجد أنومية تنظيمية ولا تؤثر على العمل التنظيمي وهذا التناقض بدوره يعكس وجود ممارسات وأفعال انعكاسية في هذه المؤسسة.

أما فيما يخص انعدام البعد السلوكي والتركيبي الوظيفي توصلت الدراسة المالية لـ:

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين كيف يتم تقييم أداء العامل والطريقة التي يعبر بها عن حلقة اتجاه قرار ما تتخذه الإدارة.

- وجود ارتباط عكسي ضعيف جدا بين تعرض العامل إلى التنكيد الوظيفي وتعرضه للصراخ والتوبيخ إذا أخطأ.

- وجود الارتباط طردي متوسط تعرض العامل للعنف الرمزي في مكان العمل وتعرضه للقهر.

- وجود ارتباط طردي قومي بين رأي العامل حول شخصية المعتدي عليه بالتنكيد الوظيفي وبين سبب تعرضه للتنكيد.

- وجود ارتباط طردي ضعيف بين تفكير العامل في تغير مكان عمله بسبب التنكيد وتفكيره في الانتقام من الشخص المعتدي عليه فإن انعدام البعد السلوكي وممارسته التنكيد الوظيفي فهي الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بشكل ارتباط طردي متوسط شكل عام مما يعكس وجود الأنومية التنظيمية وأفعال انعكاسية في هذه المؤسسة ذلك فيما يتعلق بأجوبة المبحوثين في الربط بين متغير رأي العمال حول شخصية المعتدي عليه بالتنكيد والتي كانت نسبة كبيرة للذين أجابوا بأناني ومزاجي وهذا ما يعكس أفعال عاطفية انعكاسية في هذه المؤسسة لها أن الربط بين تعرض العامل للعنف الرمزي في مكان العمل وتعرضه للإقصاء شكل درجة ارتباط متوسطة وبالتالي توجد إقصاء وعنف رمزي لكن نسبة متوسطة.

3- النتيجة الفرعية الثالثة:

يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية، فإنعدام البعد المعرفي وانعدام الثقة التنظيمية يؤثر على العلاقات الاجتماعية والتنظيمية التي بشكل بدورها استمرارية هذه المؤسسة والتي تجسد بدورها أفعالاً انعكاسية تجعل الثقة تنعدم وبذلك يخلق جو من التوتر في المؤسسة كما أن انعدام البعد المعرفي والتتمر الوظيفي بشكل أدغالا إنعكاسية وممارسات أنومية يتجسد في السخرية والتعرض للإهانة وعدم الشعور بتقدير الذات في المؤسسة وهذا ما يؤثر على تسير التحمل.

بالإضافة إلى انعدام البعد السلوكي والتأكيد الوصفي الذي يعرفه العامل عن قلقه اتجاه القرارات التنظيمية والتعرض للضغوط والتأكيد بالأفعال والأفعال هذا المعنى السابق هو ملخص الفرضية الجزئية الثالثة التي تحققت في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة بشكل طردي ضعف بحسب النتائج التي جاءت بها تجاذباتها ومؤشراتها ميدانيا بحسب ما يلي:

أ- فيما يخص انعدام البعد المعرفي إلى إنعدام الثقة التنظيمية تحققت بدرجة طردية ضعيفة حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

ب- أما فيما يخص انعدام البعد الوجداني إلى التتمر الوظيفي تحققت بدرجة طردية ضعيفة جدا حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

ج- وفيما يخص يؤدي انعدام البعد السلوكي إلى التأكيد الوظيفي تحققت بدرجة طردية متوسطة حسب نتائج الارتباط التي ظهرت بين مؤشراتها.

إذا هذه التجاذبات تحققت بهذه الدرجات السابقة بالفرضية الثالثة تحققت بدرجة طردية ضعيفة.

ثانيا: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة

بعدها ثم عرض (05) دراسات مشابهة للدراسة الحالية في الجانب النظري والمتعلقة بمتغيرات الدراسة في هذا العنصر سوف يتم مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء هذه الدراسات المشابهة والتي جاءت كما يلي:

1- مجال الدراسة:

اعتمدت الدراسة المالية على عينة متمثلة في إدارة الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة كميدان فعلي لإجراء البحث الميداني، أي أن نطاق الجغرافي هو بجيجل بالضبط في مركب بازول، والتي تشابه مع دراسة مسعودة فلوس المعنونة بالقيم التنظيمية و دروها في توجيه الفعل

التنظيمي لدى العامل الجزائري والتي أجريت ببسكرة أي أن البيئة والنطاق الجغرافي يتشابه وهي بيئة جزائرية وباعتبارها على العمال والتي اعتمدت عليها الدراسة الحالية أيضا بتطبيقها على عمال، مركب بازول كما تشابه مع دراسة كل من بودهري عبد الرحمن والتي أجريت بوهران ودراسة بن عثمان بن أم الخير التي أجريت بأدوار وبالتالي في بيئة جغرافية جزائية وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة كل من علي عبد الحسن عباس الفتلاوي ودراسة حسن بن علي بن عبد الله الشخي فالأولى أجريت في الرياض والثانية أجريت في العراق وبالتالي ليست نفس البيئة الجغرافية.

2- المنهج

اعتمدت الدراسة المالية على المنهج الوصفي، وهذا ما يتوافق مع دراسة مسعودة فلوس، وبن عثمان أم الخير، ودراسة كل من بودهري عبد الرحمن، وعلي عبد الحسن عباس الفتلاوي، على غراز دراسة حسن بن علي بن عبد الله الشخي الذي اعتمد المنهج الوصفي لكن استعمل الوصف والمقارنة أي وصفي متقارن وهذا هو وجه الاختلاف مع الدراسة الحالية التي اعتمدت على الوصفي التحليلي وبالتالي في الدراسة الحالية تشابه منهج البحث حينها تقريبا مع معظم الدراسات الخمس من أجل وصف الظاهرة في المدرسة وتحليلها لكن يختلف صنف الدراسة الحالية في استعمال المنهج الوصفي ذلك لمحاولتها تشخيص متغير الأنومية التنظيمية وتأثيرها على الفعل التنظيمي من أجل الوصول إلى نتائج المرغوبة والانتقال من الوصف إلى الفهم والتحليل والتصور والتوصيف وتشخيص الظاهرة.

3- أساليب معالجة البيانات

بالنسبة لأساليب معالجة البيانات التي استخدمها الدراسة الحالية فتمثل في أسلوب التحليل الكمي والكمي وهو ما يتوافق مع كل الدراسات المشابهة التي اعتمدت على التحليل الكمي والكمي معا ذلك باعتماد دراسة مسعودة فلوس استعملت معامل بيرسون وألفا كرونباخ والمتوسط الحسابي، بينما اعتمدت الدراسة الحالية على معامل التوافق والاقتران، كما تختلف الدراسة الحالية على دراسة عثمان أم الخير في استعمالها معامل بيرسون لحساب الارتباط بينما اعتمدت الدراسة الحالية على معامل التوافق والاقتران، كما اختلفت أيضا عن دراسة كل من علي عبد الحسن الفتلاوي وحسن بن علي بن عبد الله الشخي ودراسة بودهري عبد الرحمان باعتمادهم على معاملات الارتباط ألفا كرونباخ ومعامل بيرسون واختبار t ومعادلة برمان مع هذا فإن الدراسة الحالية تشترك في أسلوبها الإحصائي الكمي والكمي من حيث اعتماد برنامج الحزم الإحصائية SPSS للعلوم الاجتماعية.

4- أدوات الدراسة

قامت الدراسة الحالية باستخدام أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة والمقابلة، الاستمارة والسجلات والوثائق الذي يتفق مع دراسة كل الدراسات المشابهة ما هذا اختلاف الدراسة الحالية في استخدام المقابلة وهي الأداة التي لم تعتمد عليها أي دراسة مشابهة.

5- النتائج المتوصل إليها:

بإجراء مقارنة بين النتائج التي توصلت إليها الدراسات المشابهة والدراسة الحالية يتضح أن دراسة مسعودة فلوس تختلف عن الدراسة الحالية من حيث متغير القيم التنظيمية والفعل التنظيمي والتي توصلت إلى نتائج مختلفة كلياً عن نتائج الدراسة الحالية فيما يخص قيمة العدالة وربطها بالفعل التنظيمي التي تنعكس إيجاباً على سلوكيات وأفعال العاملين بينما توصلت الدراسة الحالية فيما يخص الربط بين بعد انعدام القيم التنظيمية وتأثيره على الفعل الاجتماعي إلى وجود ارتباط طردي ضعيف بين هذان المتغيرين.

- كما توصلت الدراسة الحالية من خلال الربط بين مؤثر تراجع الأداء الوظيفي وتراجع الالتزام الوظيفي كمؤشرات لانعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي فوجدت ارتباط طردي ضعيف جداً بينما توصلت دراسة بودهري عبد الرحمان إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المؤشر العام للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيروك.

- كما توصل بودهري عبد الرحمان في دراسته إلى وجود مساهم ذات دلالة إحصائية لقيمة الفعالية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي وذلك ما أثبتته معامل الانحدار المعياري بنسبة 0.52 عند مستوى الدلالة 0.00 وبذلك تكون ذات دلالة إحصائية نوعية بينما توصلت الدراسة الحالية فيما يخص اللاحادية و انعدام الفعالية التنظيمية إلى وجود ارتباط طردي حسب نتائج الارتباط التي أظهرت مؤشرات الدراسة الحالية من خلال معامل التوافق والاقتران.

- كما توصل حسن بن علي بن عبد الله الشخي إلى وجود علاقة عكسية بين اللامعيارية ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين فكلما كان مفهوم الذات إيجابياً كلما انخفض مستوى اللامعيارية بينما توصلت الدراسة الحالية فيما يخص اللامعيارية التنظيمية والفعل العقلاني في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين.

- بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية عن دراسة عثمان أم الخير كلياً حيث توصلها إلى وجود افتراض صادق لحد ما فيما يخص فرضيتها القائلة أن العمال يعتمدون في حل مشاكلهم المهنية بطرق غير

رسمية مستمدة من القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع بينما توصلت الدراسة الحالية إلى عدم وجود ارتباط طردي بين تأثير التطبيق الصارم لأوامر السلطة الإدارية على العاملين وكيف يعبرون عن عدم رضاهم بطرق مختلفة.

ثالثا: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية

سيما أن المقاربة النظرية هي الزاوية التي يقرب به الباحث فهمه للظاهرة المدروسة والتي تساعده في الاقتراب من موضوع الدراسة من خلال هيكله وتصور نظري منسق في حملة منا المقولات التي تخدم موضوع البحث من زوايا معينة والمقاربة النظرية التي اعتمدها الدراسة المالية لتقريب الفهم من الإشكالية المطروحة في السياق النظري لها عينة بالمقولات التي تقرب الفهم من الموضوع المدروس على الرغم أنها لا تقيس كل الظاهرة بأكملها لذلك اعتمدت الدراسة الحالية على مقولات النظرية البنائية الوظيفية.

وكانت بداية بمقولات " إميل دوركايم " حول ظاهرة تحول في مسار البحث باعتبار الدراسة الحالية استهلت تصورها من فهم واقع تقسيم العمل في التنظيمات الاقتصادية الجزائرية (إطارات، عمال تنفيذ، عمال تحكم، كما تناولتها الدراسة الحالية) والذي يعبر عن مفهوم الأنومية التنظيمية وبروز أفعال ... إنعكاسية كما أشارت إليه الدراسة الحالية سابقا في الجانب النظري لها بالإضافة إلى دراسة حول ظاهرة الانتحار والذي أشارت إليه الدراسة الحالية وقربت به الفهم وقسرت من خلاله حالة المخاطرة والتوتر والفوضى في الأفعال التنظيمية للتنظيمات الحديثة بوصفه ممارسة سلبية تعبر عن الأزمة التي تقع فيها البناءات التنظيمية لهذه التنظيمات من انعدام للقيم والمعايير والقوانين والقواعد التنظيمية.

كما عمدت الدراسات المالية على تفسير وتقريب الفهم من خلال المقاربة بمقولات ماكس فيبر حول الفعل الاجتماعي والتي قربت به الدراسة إلى فهم الفعل التنظيمي كأحد الأفعال التي توجد في التنظيمات الاقتصادية والتي اعتمدت الدراسة الحالية كمتغير تابع لها وحددت أبعاد للفعل التنظيمي منها الفعل العقلاني، الفعل الاجتماعي، الفعل العاطفي المتوازن وهذه الأفعال لا تختلف بشكل كبير عن الأفعال التي تناولها ما كس فير في التنظيم (الفعل العقلاني، فعل اجتماعي، فعل عاطفي تقليدي).

ولتقييم روبرت مرتون تفسير حول ظاهرة الانحراف الأنومي اللامعاري وتفسيره وتحليله التناقض بين الأهداف والوسائل في التنظيم الذي يخلق جيد الأنومية في التنظيمات ووجود أفعال وظواهر كامنة وأخرى ظاهرة في التنظيم ساعدت الدراسة الحالية باعتبارها تناولت مجموعة من الأفعال التنظيمية الباثولوجية في التنظيم الاقتصادي (استمر الوظيفي، التنكيد الوظيفي) انعدام الثقة التنظيمية قربت به الدراسة الفهم حول هذه الظواهر التي منها ما هو ظاهر وممارس في التنظيم الجزائري وهذا ما لاحظته الدراسة الحالية أثناء إجراء البحث ميدانيا من خلال أداة الملاحظة والمقابلة والاستمارة ومنها ما هو كامن

و يشكل أدغال كامنة خفية والتي تؤثر بشكل كبير على التنظيم ككل بالإضافة إلى مقولات تالكوت بارستور وتفسيره لظاهرة الفعل الاجتماعي هو الآخر لا يختلف بشكل كبير عما تطرق له ماكس فيبر " حول الفعل الاجتماعي لكن باعتبار الاختلاف أن بارسونر قدم مجموعة من الأنساق للفعل يحكمه ال... والنسق القيمي والذي وظيفته خلق التوازن بين ما هو مادي وما هو معنوي والذي من خلاله قربت الدراسة الحالية الفهم باعتبار القيم التنظيمية أحد.

رابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الأهداف

مناقشة نتائج الدراسة الحالية وفهما وتفسيرها في ضوء الأهداف خطوة مهمة ذلك لتثمين هذه الأهداف والذي ترى الدراسة الحالية وفي خضم النتائج المتوصل إليها أنها تحققت إلى حد يعتبر مقبول على اعتبارها سعت إليه الدراسة من أول خطوة في هذا البحث، ذلك من خلال تسطيرها للأهداف علمية وسعت لتحقيقها ذلك من خلال بناء إطار فكري وتصوري حول الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيم الاقتصادي وتجسيدها بشكل فعلي في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية والحبوب والبقول الجافة، بالإضافة إلى الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من الواقع الذي تعيشه هذه المؤسسة ومقاربة متغير الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي فيها بأبعادها ومؤثراتها من خلال مقاربة نظرية لأميل دور كايم وماكس فير، وروبرت مرتون، تالكوت بارستور ومقاربتة الفهم من خلال هذه النظريات لت... الممارسات والأفعال التنظيمية وإعطائها الفهم والسند النظري والتي ترى الدراسة الحالية أنه تحققت من خلال ما تم عرضه في الجانب النظري والميداني للدراسة الحالية.

أما بالنسبة للأهداف العملية ومن خلال ما قدمته الدراسة الحالية في الشق الميداني للدراسة أنها عملت على الكشف على تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية وهو ما أكدته الدراسة من خلال ما تم جمعه من بيانات ومعلومات ومن خلال أدوات التي اعتمدها وتحليلها كميًا وكيفيًا وهو ما تم عرضه في الفصل السادس للدراسة من خلال الأسئلة والملاحظات والمقابلات التي أجرتها الدراسة الحالية مع المبحوثين لمعرضة تأثير الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في هذه المؤسسة بالإضافة إلى معرفة تأثير اللامعيارية التنظيمية على الفعل العقلاني في هذه المؤسسة وهو ما تم تأكيده في النتيجة العامة للفرضية الجزئية الأولى ثم معرفة لتأثير انعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي وهو ما تم عرضه النتيجة الفرعية للفرضية جزئية ثانية وأخيرا كما تم التعرف على تأثير التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في هذه المؤسسة وهو ما تم عرض نتائجه في النتيجة العامة للفرضية جزئية الثالثة.

خامسا: النتيجة العامة

من اجل معرفة النتيجة العامة للدراسة الحالية يجب استعراض نتيجة الفرضية العامة من خلال نتائج فرضياتها وتوضيحها حسب النتائج التالية:

- الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية، تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة.

- الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: يؤثر انعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة.

- الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتحاد الجهوي لتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة.

وعليه فالفرضية العامة التي مفادها: تؤدي الأنومية التنظيمية إلى خلق الفعل التنظيمي الانعكاسي في التنظيمات الاقتصادية تحققت بدرجة طردية ضعيفة في ميدانها في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة وعليه يمكن القول أن التصور النظري الذي جسده الفرضية العامة من الصعب تحقيقه في مثل هذا الميدان.

سادسا: الأفاق المستقبلية للدراسة الحالية

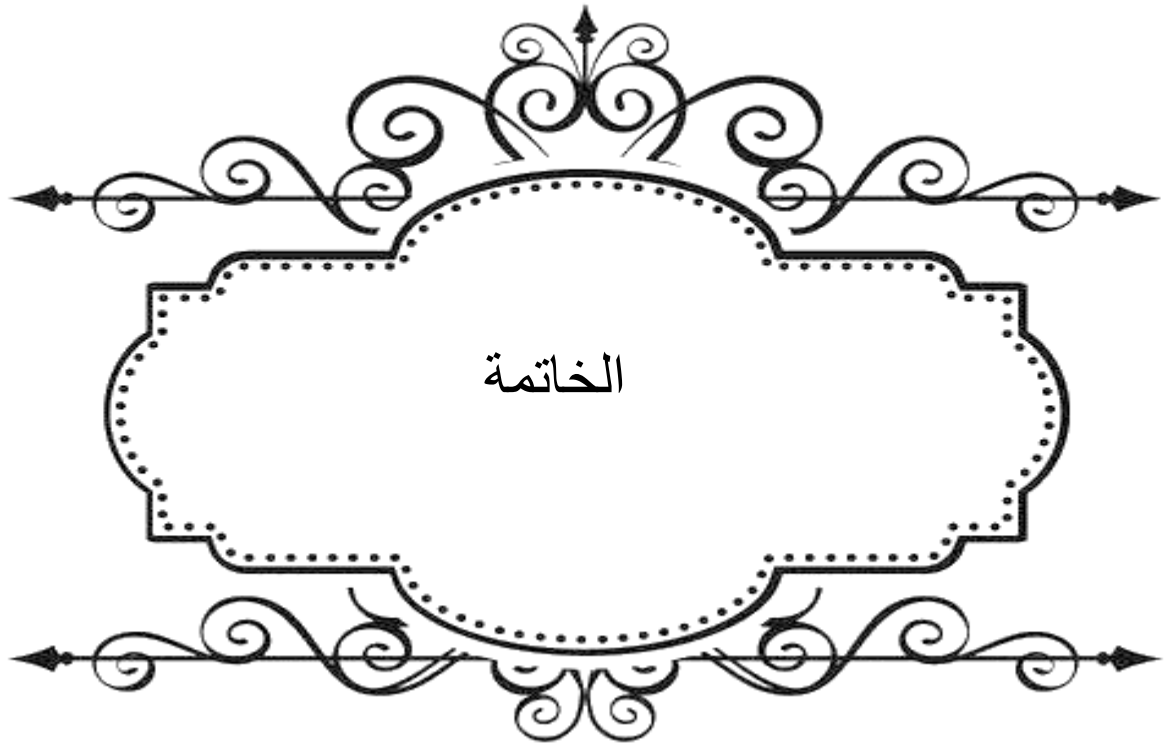
من خلال ما تناولته الدراسة الحالية حول موضوع البحث والتي عبرت عنه في الفضول النظرية والميدانية لها فبذلك تكون قد فتحت آفاقا لإثارة النقاش والتصوير النظري وتوسيع الفهم والتحليل السومولوجي للظواهر التنظيمية ذلك عند عرض البيانات والمعلومات وطريقة الاستفادة منها:

- كما فتحت آفاقا للباحث حول مواصلة البحث في هكذا مواضيع تنظيمية في المستقبل باعتبار الأنومية التنظيمية مشكلة من المشكلات التنظيمية التي أضحت تعاني منها التنظيمات الحديثة وكما تم عرضه في أسباب الدراسة الحالية والتي تؤثر بشكل سلبي على الأفعال التنظيمية بشكل انعكاسي، وعليه يسعى الطالبين إلى مواصلة البحث والتقصي والتعمق أكثر في البحث حول مسببات هذه الظاهرة ودراسته أبعادها ومؤشراتها مستقبلا عند إجراء بحوث لنيل شهادة دكتوراه أو عند إجراء مقالات ملتقيات.

- وباعتبار التنظيمات الجزائرية على غرار مجال عملها (سياسية اقتصادية، خدماتية، ثقافية، اجتماعية، دينية) فإنها تعاني من هذه الأفعال الإنعكاسية وتعاني من هذه الظاهرة والممارسات الأنومية واللامعيارية والتي أثرت على المجتمع ككل، وعليه يسعى الطالبين إلى توسيع وتطوير الفهم والتصوير السوسيولوجي حول هذه الظواهر الاجتماعية وإعطائها تفسيراً ورؤياً سوسيولوجية وإعطائها طابعها العلمي السوسيولوجي، الفهمي التصوري، التحليلي على غرار التخصصات الأخرى بإضافة الخيال السوسيولوجي وأسس البحث في علم اجتماع التنظيم والعمل باعتباره تخصص الطالبين.

خلاصة الفصل

باعتبار هذا الفصل آخر فصل في الجانب الميداني للدراسة فإنه يعتبر مرحلة مهمة جدا بالنسبة للبحث الحالي وذلك لأن فيه تم عرض أهم النتائج التي سعت الدراسة إلى تسطيرها متداول خطوة لها في الدراسة في الجانب النظري والميداني انطلاقاً من إشكالية الدراسة وأبعادها وأهدافها وأهميتها والمقاربة النظرية التي اعتمدها والتحليل الميداني للظاهرة المدروسة وفي هذا الفصل تم استخلاص أهم هذه النتائج التي كانت أهداف مهمته بالنسبة للدراسة الحالية التي سعت فيه بمعرفة كيف تؤثر الأنومية التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيم الاقتصادي؟ ومن خلال ثلاث فرضيات جزئية والتي كانت نتيجتهم العامة هي أهم استنتاجات هذه الفصل.



الخاتمة:

تأتي خاتمة الدراسة كحوصلة لما تم عرضه في الشق النظري والميداني والذي كان الهدف منها منذ البداية هو الكشف عن تأثير الأنوميا التنظيمية على الفعل التنظيمي في المنظمات الاقتصادية الذي عملت على تحقيقه في الميدان الفعلي الذي حددته منذ البداية وكان مقره الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب و البقول الجافة بمركب بازول، ذلك وفق خطوات منهجية تم عرضها في الجانب النظري الذي كان بمثابة التصور، والفهم لمتغيراتها مما سهل سير عملية البحث من خلال الربط بين أبعادها، ومؤشرات في إشكالية بحثية، ونموذج تحليلي تصوري يساعد على التحليل المفهومي، ومعرفة مؤشرات جديدة ووسعت من نظرة الدراسة الحالية، كما أن الانتقال إلى معالجة النظريات السوسيوتنظيمية التي عالجت مفهوم الأنوميا التنظيمية و الفعل التنظيمي ساعدت على التعرف على الفكر التنظيمي لمختلف التوجهات الفكرية و السوسولوجية للباحثين في علم الاجتماع، والتعرف على موقع المتغيرين محل الإسقاط التصوري للدراسة الحالية، كما أن وجود أدبيات البحث من مفكرين الذين ساهموا في إطار الموضوع سهل على توسيع التصور والتحليل وفق آراء، أفكار، مفاهيم، مؤشرات وأبعاد جديدة كداعم للتصور النظري للدراسة، ضف إلى هذا أن الاعتماد على التجسيديات الامبريقية التي تعد تراثا هاما اعتمدت عليه الدراسة كونها زودتها بالكثير من المعلومات خصوصا نتائج التي عملت الدراسة الحالية على مقارنتها بالنتائج التي توصلت إليها، بعد الانتهاء مباشرة صممت الدراسة جانب آخر وهو الجانب الميداني الذي حددت فيه الإجراءات المنهجية التي أفادت الدراسة في الوصول إلى نتائج التي مفادها أن الأنوميا التنظيمية تؤدي خلق الفعل التنظيمي الانعكاسي في التنظيمات الاقتصادية في الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية، وقبل الوصول إلى هذه النتائج لم تتجاوز الدراسة الحالية الخطوات المنهجية التي كانت الاستفادة منها بشكل كبير من إجراءات منهجية وعرض وتفسير البيانات ثم عرض النتائج التي شكلت سندا منهجيا في التحقق من فرضية الدراسة، وعليه فإن بروز مؤشرات وأبعاد الأنوميا مرتبط بالنظم اللامعيارية التي تبنى عليها مختلف ممارسات التنظيمات الحديثة فالخلل الذي يصيب المنظومة المشكلة للمعايير تؤدي بالضرورة إلى اختلال البناء التنظيمي ككل، كما أن وجود الممارسات الأنومية و الأفعال الانعكاسية وليدة عوامل داخلية وخارجية متداخلة تعبر عن وجود مفارقة مهمة بين المتغيرين يشكلان انعكاسا لما يعيشه الفرد يوميا داخل التنظيم.

في ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة يحاول الطالبين تقديم جملة من الاقتراحات كما يلي:

- النظر إلى الهوية التنظيمية باعتبارها ذات أهمية أساسية لفهم التنظيمات الحديثة التي تعبر عن الانتماء والولاء في بناء علاقات العمال في مكان العمل والاهتمام بالتنشئة التنظيمية.
- ضرورة التركيز على مختلف الأفعال وردود الأفعال للعامل التي تعبر عن تهكمهم تنظيميا من غضب، استياء، توتر، حزن، خوف، ضجر، قلق بالنظر إلى الحوافز المعنوية والمادية.
- العمل على تكريس رؤية مستقبلية تترجم علاقات العمل بالتنسيق بين مختلف مستويات السلطة من إطارات، عمال التحكم، عمال التنفيذ كونهم يشكلون محور التنظيم والعملية الاتصالية ونجاحها.
- ضرورة الاهتمام بالقيم والمعايير التنظيمية وتكريس سبل تحقيقها والعمل المكثف على تبيان الآثار السلبية الناتجة عن مخالفتها.
- العمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية التي توفر البيئة الملائمة التي تعزز الثقة بين مختلف الفاعلين في التنظيم.
- عقد دورات تكوينية من شأنها زيادة وتطوير مهارات وقدرات العمال وتشجيعهم على الإبداع.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- المعاجم والقواميس:

1. أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، دار العالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003.
2. جميل صليبا: المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية، الفرنسية، الإنجليزية، اللاتينية، دار الكتاب اللبناني، مكتبة الدراسة، ط1، لبنان، دس.
3. جيرارد لورنو: ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية، دار المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، دس.
4. عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2003.
5. فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار المعني، ط1، سلسلة قواميس المنار، 2003.
6. محمد عبد الرحمان وآخرون: المعجم الشامل لترجمة المصطلحات علم اجتماع وعلم النفس الاجتماعيين، دار الوفاء، ط1، الإسكندرية، 2020.
7. ناصر قاسمي: مصطلحات أساسية في علم اجتماع الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2017.

2- الكتب

1. إبراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
2. إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2010.
3. جمال أبو شنب، علم اجتماع وقضايا السلوك الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر 1999.
4. صبرينة حديدان: المدخل إلى نظريات التنظيم للطلبة الجامعيين، دار البدر الساطع، ط1، الجزائر، 2021.
5. حويتي أحمد: سياسة التصنيع في الجزائر، معهد علوم اجتماع، ط1، جامعة الجزائر، دس.
6. خليل محمد حسن الشماخ وكاظم محمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة، ط5، عمان، 2014.
7. سامية محمد جابر: الانحراف الاجتماعي بين نظرية علم اجتماع والواقع الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2000.
8. طلعت إبراهيم لظفي: مدخل إلى علم الاجتماع، دار الغريب، ط3، القاهرة دس.
9. طلعت إبراهيم: علم اجتماع التنظيم، دار الغريب، ط1، القاهرة، 2008.
10. عبد العزيز العيادي: فلسفة الفعل، مكتبة علاء الدين، صفاقس، 2007.

11. عتي ناصر حسين القريشي: المدخل النظرية لعلم الاجتماع، جامعة الجبل الغربي، دار صفاء، عمان، ط1، 2011.
12. علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، دار الغريب للنشر، ط1، مصر، دس.
13. علي حليبي عبد الرزاق: الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ط1، الإسكندرية، 2011.
14. فضيلة سيساوي: نظريات التنظيم والإدارة، دار المفيدة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011.
15. محمد البشير الإبراهيمي: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، ط1، المكتبة الوطنية الجزائرية، الجزائر، 2018.
16. محمد الجوهري و آخرون: تاريخ التفكير الاجتماعي الرواد، دار الميسرة، ط1، عمان، 2011.
17. محمد بشير: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، ط1، الجزائر، 2007.
18. محمد شفيق زكي محمد وفتحي عكاشة: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، د س.
19. محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجد، ط1، الأردن، 2017.
20. محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم اجتماع، دار المجد لاوي للنشر، ط1 الأردن، 2010.
21. محمد قاسم القرويتي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، ط2، عمان، 2008.
22. مصطفى فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخزناجي، ط1، مصر، 1995.
23. ميشيل مان: نقلها عادل مختار الهواري وسعد عبد العزيز بصلوح، موسوعة العلوم الاجتماعية دار المعرفة الجامعية، ط1، دم، 1999.
24. ناصر داداي: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، ط1، الجزائر، 1998.
25. نبيل رمزي إسكندر: الإغتراب وأزمة الإنسان المعاصر، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 1988.

3- المجالات والمقالات:

1. بدران دليلة، برويس وردة: أثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة العلوم الإسلامية و الحضارة، المجلد 06، العدد 02، 2021.
2. صيته بنت منديل المنديل: السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية، المجلد 02، العدد 09، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2018.

3. خيرية محمد بن عصمان: دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية مجلة كلية التربية، العدد 120، 2019.
4. عسلي سمرة: ممارسة سلوكيات التأكيد كإزعاج سيكولوجي في الوسط المهني وانعكاساته على الصحة المهنية، مجلة الاكاديمية الدولية للعلوم النفسية التربوية والارطوفونيا، المجلد 02، العدد 01، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 2022.
5. دحمان نوال وبن عروس محمد: مظاهر اللامعيارية في مستوياتها الثلاثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 15، دس.
6. دلال جابري: تقسيم العمل بين ابن خلدون وإميل دوركايم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008.
7. دلال محمد الزعبي ووزان علي مصيدان: سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسة الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 35، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية أريد الجامعية، الأردن، 2014.
8. رغداء نفيسة: مستوى الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالتوافق الاجتماعي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد 02، جامعة دمشق، سوريا، 2014.
9. ساسي سفيان: التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية، مجلة التنظيم والعمل مجلد 06، العدد 03، 2017.
10. سعد محمود فاضل عباس وحمود محمد أمين الباشقالي: أثر أدوار القيادة بالإضافة في الحد من ظاهرة التهكم، المجلة العربية، للإدارة، العدد 03، المجلد 40، 2020.
11. شدى سليم أبو سليم ونامض حسين أبو شقفة: النزاهة السلوكية ودورها في الحد من الأنومية التنظيمية، مجلة جامعة الأقصى للعلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد 3، فلسطين، 2002.
12. عاشوري ابتسام: الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد 06، جامعة بسكرة، 2018.
13. عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، النظرية والمفاهيم، جامعة سعد دحلب، البلدية، العدد 16، جوان 2007.
14. عبد الوهاب مغار: التهكم التنظيمي وعلاقته بالسلوكيات المضادة للإنتاج لدى العاملين، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 7، العدد 01، 2022.
15. علي خالد: أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل، العدد 32، حوليات جامعة الجزائر، جامعة حمة لخضر، 2018.
16. الكعبي حميد سالم غياض: دور الدعم التنظيمي المدرك في التقليل من التهكم التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 40، مجلد 11، 2012.

17. ليث علي يوسف الحكيم: الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 30، 2014.
18. محمد مظهر مزعل: أثر التهكم التنظيمي على رأس المال الاجتماعي في المصارف العراقية مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 19، المجلد 02، العراق، 2010.
19. منصور تجاني: الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 04، 2020.
20. نبيلة بودوون ومريم زعبيط: الأبعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، مجلد 4، العدد 04، 2021.
21. نجلاء يسرى النجار: التنمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لدى الأسرة العاملة، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد 36، العدد 01، مصر، 2020.
22. هنداف محمد توفيق وكريم مصطفى خالد ناميدي: الأنومية التنظيمية وتأثيرها في حدوث الانحراف التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، مجلد 11، العدد 01، 2023.
23. يوسف بن صالح: الأنوميا الاجتماعية وتأثيرها في المدرسة، مجلة دراسات المجلد 09، العدد 01، تونس، 2020.
24. يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة عنابة، الجزائر، 2005.
- 4- الرسائل والمذكرات الجامعية:**
1. بايع راسو خلدون: المعوقات السوسيوتنظيمية لفعالية المنظمات الثقافية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وإدارة المجتمع الحضري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، 2020-2021.
2. بن سليم حسين: القيادة المدرسية وإدارة مشروع المؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم، في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.
3. بن عثمان ام الخير: تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص المنظمات والمناجمنت والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أدرار، 2015-2016.
4. حسن بن علي بن عبد الله الشخي: اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الإنحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض، ماجستير في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

5. دراع عبد الله: دور الإطار المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008.
6. شتوان حاج: علاقة التوافق النفسي الاجتماعي ومستوى الطموح الدراسي بالإنجاز الأكاديمي، مذكرة ماجستير في تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2013-2014.
7. عادل غزالي: أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006-2008.
8. عديلة أمال: الفعل التطوعي في ظل التغيير الاجتماعي في الجزائر، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكي الاجتماعي والمجتمع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011.
9. عدين عدنان: أثر سلوكيات التمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي المناخ التنظيمي غير معتدل، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم غدارة الاعمال كلية الاعمال جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2019.
10. علي عبد الحسن عباس الفتلاوي: سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاساتها على مرونة الموارد البشرية، مذكرة دكتوراه فلسفة في العلوم وإدارة الأعمال، قسم إدارة أعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2014.
11. ليندة لفحل: دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية، دكتوراه العلوم في العلوم السياسية، قسم الحقوق والعلوم السياسية، تخصص علاقات دولية، باتنة 2017 و 2018.
12. مريم سالمة: معوقات تطبيق الإدارة البيئية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2016-2017.
13. مسعود قريمس: الاستثمار الأجنبي والأشكال الجديدة للتنظيم، مذكرة ماجستير علم اجتماع، فرع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر قسم علوم اجتماع، 2008-2009.
14. مسعودة فلوس: القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين. دراسة مؤسسة اتصالات الجزائر، دكتوراه في علم اجتماع، قسم العلوم الاجتماعية علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.
15. نجيب بولماين: الجريمة والمسألة السوسيوولوجية دراسات بأبعادها السوسيوثقافية والقانونية، دكتوراه في قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.

16-يعقوب سالم: أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، دكتوراه في علم اجتماع، تخصص إدارة وأعمال، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2018.

5- المراجع الأجنبية:

1. Dictionnaire de français, Larousse, Maury a Mélecherbes, en France, 2008.



الملاحق:

الملحق 01: طلب تسهيلات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

جيجل في: 19.11.2013
إلى السيدة/ د. ديسا...
للتقارير وبيانات إحصائية

الموضوع: طلب تسهيلات

بشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بطلبنا هذا، المتمثل في تقديم ما أمكن من تسهيلات
و عبود للطلبة الآتية أسماءهم، و هذا بالسماح لهم بإجراء الدراسة الميدانية لمؤسستكم المحترمة، وذلك
في إطار إعدادهم لبحث جامعي في شعبة علم الاجتماع:
(ليسانس) تخصص: علم الاجتماع..... (ماستر) تخصص: ...

أسماء الطلبة:

- 01- محروس...
02- فتحو...
03-
04-
05-
06-
07-
08-
09-
10-
11-
12-
13-
14-
15-
16-
17-
18-
19-
20-
21-
22-
23-
24-
25-
26-
27-
28-
29-
30-
31-
32-
33-
34-
35-
36-
37-
38-
39-
40-
41-
42-
43-
44-
45-
46-
47-
48-
49-
50-
51-
52-
53-
54-
55-
56-
57-
58-
59-
60-
61-
62-
63-
64-
65-
66-
67-
68-
69-
70-
71-
72-
73-
74-
75-
76-
77-
78-
79-
80-
81-
82-
83-
84-
85-
86-
87-
88-
89-
90-
91-
92-
93-
94-
95-
96-
97-
98-
99-
100-
101-
102-
103-
104-
105-
106-
107-
108-
109-
110-
111-
112-
113-
114-
115-
116-
117-
118-
119-
120-
121-
122-
123-
124-
125-
126-
127-
128-
129-
130-
131-
132-
133-
134-
135-
136-
137-
138-
139-
140-
141-
142-
143-
144-
145-
146-
147-
148-
149-
150-
151-
152-
153-
154-
155-
156-
157-
158-
159-
160-
161-
162-
163-
164-
165-
166-
167-
168-
169-
170-
171-
172-
173-
174-
175-
176-
177-
178-
179-
180-
181-
182-
183-
184-
185-
186-
187-
188-
189-
190-
191-
192-
193-
194-
195-
196-
197-
198-
199-
200-
201-
202-
203-
204-
205-
206-
207-
208-
209-
210-
211-
212-
213-
214-
215-
216-
217-
218-
219-
220-
221-
222-
223-
224-
225-
226-
227-
228-
229-
230-
231-
232-
233-
234-
235-
236-
237-
238-
239-
240-
241-
242-
243-
244-
245-
246-
247-
248-
249-
250-
251-
252-
253-
254-
255-
256-
257-
258-
259-
260-
261-
262-
263-
264-
265-
266-
267-
268-
269-
270-
271-
272-
273-
274-
275-
276-
277-
278-
279-
280-
281-
282-
283-
284-
285-
286-
287-
288-
289-
290-
291-
292-
293-
294-
295-
296-
297-
298-
299-
300-
301-
302-
303-
304-
305-
306-
307-
308-
309-
310-
311-
312-
313-
314-
315-
316-
317-
318-
319-
320-
321-
322-
323-
324-
325-
326-
327-
328-
329-
330-
331-
332-
333-
334-
335-
336-
337-
338-
339-
340-
341-
342-
343-
344-
345-
346-
347-
348-
349-
350-
351-
352-
353-
354-
355-
356-
357-
358-
359-
360-
361-
362-
363-
364-
365-
366-
367-
368-
369-
370-
371-
372-
373-
374-
375-
376-
377-
378-
379-
380-
381-
382-
383-
384-
385-
386-
387-
388-
389-
390-
391-
392-
393-
394-
395-
396-
397-
398-
399-
400-
401-
402-
403-
404-
405-
406-
407-
408-
409-
410-
411-
412-
413-
414-
415-
416-
417-
418-
419-
420-
421-
422-
423-
424-
425-
426-
427-
428-
429-
430-
431-
432-
433-
434-
435-
436-
437-
438-
439-
440-
441-
442-
443-
444-
445-
446-
447-
448-
449-
450-
451-
452-
453-
454-
455-
456-
457-
458-
459-
460-
461-
462-
463-
464-
465-
466-
467-
468-
469-
470-
471-
472-
473-
474-
475-
476-
477-
478-
479-
480-
481-
482-
483-
484-
485-
486-
487-
488-
489-
490-
491-
492-
493-
494-
495-
496-
497-
498-
499-
500-
501-
502-
503-
504-
505-
506-
507-
508-
509-
510-
511-
512-
513-
514-
515-
516-
517-
518-
519-
520-
521-
522-
523-
524-
525-
526-
527-
528-
529-
530-
531-
532-
533-
534-
535-
536-
537-
538-
539-
540-
541-
542-
543-
544-
545-
546-
547-
548-
549-
550-
551-
552-
553-
554-
555-
556-
557-
558-
559-
560-
561-
562-
563-
564-
565-
566-
567-
568-
569-
570-
571-
572-
573-
574-
575-
576-
577-
578-
579-
580-
581-
582-
583-
584-
585-
586-
587-
588-
589-
590-
591-
592-
593-
594-
595-
596-
597-
598-
599-
600-
601-
602-
603-
604-
605-
606-
607-
608-
609-
610-
611-
612-
613-
614-
615-
616-
617-
618-
619-
620-
621-
622-
623-
624-
625-
626-
627-
628-
629-
630-
631-
632-
633-
634-
635-
636-
637-
638-
639-
640-
641-
642-
643-
644-
645-
646-
647-
648-
649-
650-
651-
652-
653-
654-
655-
656-
657-
658-
659-
660-
661-
662-
663-
664-
665-
666-
667-
668-
669-
670-
671-
672-
673-
674-
675-
676-
677-
678-
679-
680-
681-
682-
683-
684-
685-
686-
687-
688-
689-
690-
691-
692-
693-
694-
695-
696-
697-
698-
699-
700-
701-
702-
703-
704-
705-
706-
707-
708-
709-
710-
711-
712-
713-
714-
715-
716-
717-
718-
719-
720-
721-
722-
723-
724-
725-
726-
727-
728-
729-
730-
731-
732-
733-
734-
735-
736-
737-
738-
739-
740-
741-
742-
743-
744-
745-
746-
747-
748-
749-
750-
751-
752-
753-
754-
755-
756-
757-
758-
759-
760-
761-
762-
763-
764-
765-
766-
767-
768-
769-
770-
771-
772-
773-
774-
775-
776-
777-
778-
779-
780-
781-
782-
783-
784-
785-
786-
787-
788-
789-
790-
791-
792-
793-
794-
795-
796-
797-
798-
799-
800-
801-
802-
803-
804-
805-
806-
807-
808-
809-
810-
811-
812-
813-
814-
815-
816-
817-
818-
819-
820-
821-
822-
823-
824-
825-
826-
827-
828-
829-
830-
831-
832-
833-
834-
835-
836-
837-
838-
839-
840-
841-
842-
843-
844-
845-
846-
847-
848-
849-
850-
851-
852-
853-
854-
855-
856-
857-
858-
859-
860-
861-
862-
863-
864-
865-
866-
867-
868-
869-
870-
871-
872-
873-
874-
875-
876-
877-
878-
879-
880-
881-
882-
883-
884-
885-
886-
887-
888-
889-
890-
891-
892-
893-
894-
895-
896-
897-
898-
899-
900-
901-
902-
903-
904-
905-
906-
907-
908-
909-
910-
911-
912-
913-
914-
915-
916-
917-
918-
919-
920-
921-
922-
923-
924-
925-
926-
927-
928-
929-
930-
931-
932-
933-
934-
935-
936-
937-
938-
939-
940-
941-
942-
943-
944-
945-
946-
947-
948-
949-
950-
951-
952-
953-
954-
955-
956-
957-
958-
959-
960-
961-
962-
963-
964-
965-
966-
967-
968-
969-
970-
971-
972-
973-
974-
975-
976-
977-
978-
979-
980-
981-
982-
983-
984-
985-
986-
987-
988-
989-
990-
991-
992-
993-
994-
995-
996-
997-
998-
999-
1000-
1001-
1002-
1003-
1004-
1005-
1006-
1007-
1008-
1009-
1010-
1011-
1012-
1013-
1014-
1015-
1016-
1017-
1018-
1019-
1020-
1021-
1022-
1023-
1024-
1025-
1026-
1027-
1028-
1029-
1030-
1031-
1032-
1033-
1034-
1035-
1036-
1037-
1038-
1039-
1040-
1041-
1042-
1043-
1044-
1045-
1046-
1047-
1048-
1049-
1050-
1051-
1052-
1053-
1054-
1055-
1056-
1057-
1058-
1059-
1060-
1061-
1062-
1063-
1064-
1065-
1066-
1067-
1068-
1069-
1070-
1071-
1072-
1073-
1074-
1075-
1076-
1077-
1078-
1079-
1080-
1081-
1082-
1083-
1084-
1085-
1086-
1087-
1088-
1089-
1090-
1091-
1092-
1093-
1094-
1095-
1096-
1097-
1098-
1099-
1100-
1101-
1102-
1103-
1104-
1105-
1106-
1107-
1108-
1109-
1110-
1111-
1112-
1113-
1114-
1115-
1116-
1117-
1118-
1119-
1120-
1121-
1122-
1123-
1124-
1125-
1126-
1127-
1128-
1129-
1130-
1131-
1132-
1133-
1134-
1135-
1136-
1137-
1138-
1139-
1140-
1141-
1142-
1143-
1144-
1145-
1146-
1147-
1148-
1149-
1150-
1151-
1152-
1153-
1154-
1155-
1156-
1157-
1158-
1159-
1160-
1161-
1162-
1163-
1164-
1165-
1166-
1167-
1168-
1169-
1170-
1171-
1172-
1173-
1174-
1175-
1176-
1177-
1178-
1179-
1180-
1181-
1182-
1183-
1184-
1185-
1186-
1187-
1188-
1189-
1190-
1191-
1192-
1193-
1194-
1195-
1196-
1197-
1198-
1199-
1200-
1201-
1202-
1203-
1204-
1205-
1206-
1207-
1208-
1209-
1210-
1211-
1212-
1213-
1214-
1215-
1216-
1217-
1218-
1219-
1220-
1221-
1222-
1223-
1224-
1225-
1226-
1227-
1228-
1229-
1230-
1231-
1232-
1233-
1234-
1235-
1236-
1237-
1238-
1239-
1240-
1241-
1242-
1243-
1244-
1245-
1246-
1247-
1248-
1249-
1250-
1251-
1252-
1253-
1254-
1255-
1256-
1257-
1258-
1259-
1260-
1261-
1262-
1263-
1264-
1265-
1266-
1267-
1268-
1269-
1270-
1271-
1272-
1273-
1274-
1275-
1276-
1277-
1278-
1279-
1280-
1281-
1282-
1283-
1284-
1285-
1286-
1287-
1288-
1289-
1290-
1291-
1292-
1293-
1294-
1295-
1296-
1297-
1298-
1299-
1300-
1301-
1302-
1303-
1304-
1305-
1306-
1307-
1308-
1309-
1310-
1311-
1312-
1313-
1314-
1315-
1316-
1317-
1318-
1319-
1320-
1321-
1322-
1323-
1324-
1325-
1326-
1327-
1328-
1329-
1330-
1331-
1332-
1333-
1334-
1335-
1336-
1337-
1338-
1339-
1340-
1341-
1342-
1343-
1344-
1345-
1346-
1347-
1348-
1349-
1350-
1351-
1352-
1353-
1354-
1355-
1356-
1357-
1358-
1359-
1360-
1361-
1362-
1363-
1364-
1365-
1366-
1367-
1368-
1369-
1370-
1371-
1372-
1373-
1374-
1375-
1376-
1377-
1378-
1379-
1380-
1381-
1382-
1383-
1384-
1385-
1386-
1387-
1388-
1389-
1390-
1391-
1392-
1393-
1394-
1395-
1396-
1397-
1398-
1399-
1400-
1401-
1402-
1403-
1404-
1405-
1406-
1407-
1408-
1409-
1410-
1411-
1412-
1413-
1414-
1415-
1416-
1417-
1418-
1419-
1420-
1421-
1422-
1423-
1424-
1425-
1426-
1427-
1428-
1429-
1430-
1431-
1432-
1433-
1434-
1435-
1436-
1437-
1438-
1439-
1440-
1441-
1442-
1443-
1444-
1445-
1446-
1447-
1448-
1449-
1450-
1451-
1452-
1453-
1454-
1455-
1456-
1457-
1458-
1459-
1460-
1461-
1462-
1463-
1464-
1465-
1466-
1467-
1468-
1469-
1470-
1471-
1472-
1473-
1474-
1475-
1476-
1477-
1478-
1479-
1480-
1481-
1482-
1483-
1484-
1485-
1486-
1487-
1488-
1489-
1490-
1491-
1492-
1493-
1494-
1495-
1496-
1497-
1498-
1499-
1500-
1501-
1502-
1503-
1504-
1505-
1506-
1507-
1508-
1509-
1510-
1511-
1512-
1513-
1514-
1515-
1516-
1517-
1518-
1519-
1520-
1521-
1522-
1523-
1524-
1525-
1526-
1527-
1528-
1529-
1530-
1531-
1532-
1533-
1534-
1535-
1536-
1537-
1538-
1539-
1540-
1541-
1542-
1543-
1544-
1545-
1546-
1547-
1548-
1549-
1550-
1551-
1552-
1553-
1554-
1555-
1556-
1557-
1558-
1559-
1560-
1561-
1562-
1563-
1564-
1565-
1566-
1567-
1568-
1569-
1570-
1571-
1572-
1573-
1574-
1575-
1576-
1577-
1578-
1579-
1580-
1581-
1582-
1583-
1584-
1585-
1586-
1587-
1588-
1589-
1590-
1591-
1592-
1593-
1594-
1595-
1596-
1597-
1598-
1599-
1600-
1601-
1602-
1603-
1604-
1605-
1606-
1607-
1608-
1609-
161

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع



إستمارة بحث حول:

الأنومية التنظيمية والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

دراسة ميدانية بالاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية للحبوب والبقول الجافة-بازول الطاهير

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في: علم الاجتماع

تخصص التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة:

د- هبة ياسف

إعداد الطلبة:

- الصافية مقروس

- فارس قدور

ملاحظة: معلومات هذه الاستمارة سرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذا الرجاء منكم الإجابة عنها بكل شفافية، وشكرا على تفهمكم.

طريقة الإجابة: الرجاء

- ضع علامة (X) في خانات الإجابة المختارة.

- وأكمل الفراغات التي يحملها أي سؤال من هذه الاستمارة.

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. السن:

من [20 - 30] من [30 - 40] من [40 - 50]
 من [50 - 60] من [60 - فما فوق]

3. الحالة العائلية :

اعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة) ارمل (ة)

4. المستوى التعليمي

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي ما بعد التدرج

5. الاجر الشهري

من 20000 الى 35000 دج من 35000 الى 50000 دج من 50000 الى 65000 دج
 من 65000 الى 80000 دج أكثر من 80000 دج

6. المستوى المادي للعائلة

فقيرة متوسطة غنية

7. المستوى الوظيفي:

إطار عمال تحكم عمال التنفيذ

8. الاقدمية

من [2 - 5 سنوات] [5 - 7 سنوات] [7 - 10 سنوات]
 [10 - 13 سنوات] [13 - 16 سنوات] [16 - 19 سنوات]
 [أكثر من 19 سنة]

المحور الثاني: اللامعيارية التنظيمية و الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية

أ. اللا قانون عدم الامتثال للقواعد التنظيمية

9. هل ترى أن التنظيم يحترم القوانين التنظيمية في عمله؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك ب: لا، هل هذا راجع إلى:

لا مركزية التنظيم عدم المراجعة الدورية لنظام الحوافز

غياب المعايير التي تحكم الأفعال داخل التنظيم

أخرى تذكر:

10. تعتبر القوانين التي توجهك بها مؤسستك:

واضحة غير واضحة

11. هل يتم كسر بعض القواعد القانونية من طرف العمال لتحقيق أهدافهم؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم، ذلك راجع ل:

ممارسة المحسوبية ممارسة الأفعال المنحرفة (السرقة، الرشوة) سيادة الفساد الإداري

أخرى تذكر:

12. كيف ترى نفسك في مكان العمل؟

مواظب على عملك بشكل يومي لديك هامش للخروج عن الالتزامات الواجبة

التأخر في أداء مهامك

أخرى تذكر:

13. كيف يعاملك المسؤول الأكثر رتبة منك؟

باللوم والعتاب الشكر والعرفان الاستهانة بك و بمهامك

أخرى تذكر:

14. هل تسعى في بيئة العمل إلى:

خلق التكامل في بيئة العمل تحقيق التساند الوظيفي كسب ثقة المسؤولين وزملائك

- أخرى تذكر:.....

15. كيف ترى نفسك اتجاه السلطة التنظيمية؟

مؤيد لها معارض لها محايد لها

16. في رأيك هل يطبق القانون في هذه المؤسسة؟

نعم لا

ب. اللاقاعدية وعدم فاعلية التنظيم

17. هل عدم قوة السلطة القانونية هي التي تدفعك إلى اختراق النظام؟

نعم لا

18. هل تحترم القواعد التنظيمية للقانون الداخلي للمؤسسة؟

نعم لا

19. في رأيك نمط السلطة في مؤسستك:

ديموقراطي فوضوي دكتاتوري

20. هل ترى أن التنظيم الذي تنتمي إليه تنظيم عقلاني صارم؟

نعم لا

21. في رأيك هل تطبق القواعد في هذه المؤسسة؟

نعم لا

22. هل لاحظت أعمال التخريب داخل مكان العمل؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم، هل ترى ذلك راجع إلى:

عدم المبالاة بملكات الدولة غياب قوانين تعاقب مثل هذه الأفعال

عدم التعرض للتوبيخ من قبل المسؤولين

- أخرى تذكر:.....

23. كيف يطبق العقاب كآلية لإقرار الالتزام بالقواعد التنظيمية؟

الفصل النهائي من العمل

معاينة معنوية معاينة مادية بالخصم من الأجرة

أخرى تذكر:

24. هل تتمتع بالانضباط اتجاه القواعد التنظيمية؟

نعم لا

المحور الثالث: انعدام القيمة التنظيمية والفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية

أ. فقدان الهوية التنظيمية والتوافق الاجتماعي

25. ما هو أهم شيء بالنسبة لك في مكان عملك؟

الأجر تحقيق علاقات تنظيمية العلاقات الإجتماعية

الخدمات الإجتماعية التي تقدمها المؤسسة

26. هل تشعر بالانتماء لجماعات العمل؟

نعم لا

27. هل ترى أن الظروف الخارجية (الأسرة، المجتمع) تؤثر على عملك؟

نعم لا

28. هل تجد صعوبة في التوفيق بين حياتك العملية والعائلية؟

نعم لا

29. هل يعمل المسؤولون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم يتم ذلك من خلال:

- التأكيد أن أهداف المؤسسة هي أهداف الفرد

- أن قيم المؤسسة تعمل على تحقيق أهداف العمال

- أخرى تذكر:

30. هل تعتقد أن علاقات العمل مهمة؟

نعم لا

31. هل تفكر في تغيير مكان عملك لو سمحت لك الفرصة؟

نعم لا

32. هل يحتوي التنظيم الذي تنتمي إليه على قيم ومعايير تنظيمية؟

نعم لا

ب. تراجع الأداء الوظيفي وغياب الالتزام الوظيفي

33. كيف ترى أداءك الوظيفي؟

يتميز بالالتقان نادرا ما أرتكب أخطاء لدي قدرة على التكيف مع الحالات الطارئة

- أخرى تذكر:

34. هل تخضع للمساءلة الأنية في مكان العمل؟

نعم لا

35. هل تتوفر الظروف الملائمة في بيئة العمل؟

نعم لا

36. ما الذي تفضله في مكان العمل أثناء أداءك لعملك؟

العمل الجماعي العمل على انفراد حسب طبيعة العمل

37. كيف تقيم أداءك في مكان العمل؟

أداء متميز أداء مقبول أداء ضعيف

38. كيف تعبر على عدم رضاك في مكان العمل؟ من خلال:

عدم إلتزامك بعملك التشويش على الزملاء

إختراقك لقوانين عدم بدلك الجهد اللازم للعمل

39. هل ترى أن المدخول المادي الذي تتقاضاه يتناسب مع ما تقدمه من مجهودات؟

يتناسب يتناسب نوعا ما لا يتناسب

40. كيف يوثر التطبيق الصارم لأوامر السلطة الادارية على العاملين؟

بزيادة إلتزامهم غياب الإلتزام

المحور الرابع: التهكم التنظيمي والفعل العاطفي المتوازن

أ. إنعدام البعد المعرفي وإنعدام الثقة التنظيمية

41. هل تشعر بالثقة في زملائك في مكان العمل؟

نعم لا

42. هل تشعر بالثقة في رئيسك؟

نعم لا

43. كيف تقيم ثققتك في العمل بين زملائك؟

عالية متوسطة ضعيفة

44. هل تتلقى تعاطفا من قبل الإدارة عند تعرضك لمشاكل تنظيمية؟

نعم لا

45. هل ثقة المسؤول بك تدفعك الى العمل بجدية؟

نعم لا

46. كيف تشعر إتجاه مؤسستك؟ ب:

إخلاص كبير بالفخر الشديد بقوة الإنتماء لا أشعر بشيء

أخرى تذكر:

47. ما هو اعتقادك اتجاه التنظيم الذي تنتمي اليه؟

أنه يفتقر للنزاهة الميل للخيانة يفتقر للأمانة

يفتقر للعدل صادق وعادل يتميز بالشفافية

أخرى تذكر

48. هل تعتقد أن مؤسستك غير جديرة بثقتك؟

نعم لا

49. هل تؤمن بقدرة الإجراءات التي يقوم بها التنظيم في تحقيق التوازن التنظيمي؟

نعم لا

ب. إنعدام البعد الوجداني والتنمر الوظيفي:

50. هل تتعرض للسخرية في مكان العمل؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم، يكون ذلك من خلال:

السخرية منك أمام الجميع يقول أشياء سيئة عنك ينشر شائعات وأكاذيب عنك
 يتعدى على وجهات النظر الخاصة بك يهاجمك من خلال التخويف والتهديد
 - أخرى تذكر:.....

51. هل تعرضك للإهانة داخل التنظيم يؤدي الى تراجع أداءك؟

نعم لا

52. كيف تعمل المؤسسة على ازالة كل انواع العنصرية التي يتعرض لها العامل؟

التنشئة التنظيمية الإجراءات القانونية الإهتمام بالثقافة التنظيمية
 - اخرى تذكر.....

53. هل تشعر بعدم تقدير الذات؟

نعم لا

54. هل تشعر بالقلق لأن عملك أخذ وقتك؟

نعم لا

55. كيف تشعر اثناء قيامك بأداء واجباتك؟

بالاستقرار النفسي وجودي ذو قيمة عالية
 محاصر بقيم ومعايير المؤسسة بالسعادة العالية
 الإشمئزاز قلق ومتوتر معظم الوقت بسبب مشاكل العمل

56. بما تشعر اتجاه مؤسستك؟

الرغبة في البقاء فيها لمدة طويلة الغضب من طريقة التعامل السيئة
 الاستياء عندما اخبر الاخرين اني اعلم في هذه المؤسسة الكره الشديد

57. بما يتميز الوسط الذي تعمل فيه؟

- وسط فيه الغيرة وسط يتميز بسوء الاتصالات
 وسط ملائم لي مناخ العمل متوتر وضع اقتصادي سيء
 اخرى تذكر:.....

ج. انعدام البعد السلوكي والتنكيد الوظيفي:

58. كيف تعبر عن قلقك اتجاه قرار ما تخذه الإدارة؟

- تبادل نظرات الاستياء والضجر تنتقد ممارسات مؤسستك
 التقليل من شأن ما يقوم به الزملاء من انجازات تقدم معلومات خاطئة عن مؤسستك

59. كيف يتم تقييم أدائك؟

- السخرية الاحترار الطعن بعبارات مهينة
 اخرى تذكر:.....

60. هل تتعرض لتكيد الوظيفي في مكان عملك

- نعم لا

إذا كانت اجابتك بنعم، هل يكون ذلك من خلال:

- التهديدات بالأقوال والأفعال نظرات الاحترار
 التلميحات طوال الوقت التعرض للانتقاد الشديد

اخرى تذكر:.....

61. هل تتعرض للصراخ والتوبيخ اذا اخطأت في عمل ما؟

- نعم لا

62. هل تتعرض للعنف الرمزي في مكان العمل؟

- نعم لا

63. هل تعرضك للتكيد، بسبب:

- تشخص بارع في عملك شخص غير بارع في عملك
 مثابر غير مثابر صادق غير صادق

64. كيف ترى شخصية المعتدي عليك؟

نرجسي أناني مخادع مزاجي متسلط

65. عند تعرضك للتكيد هل تفكر في الانتقام من الشخص المعتدي؟

نعم لا

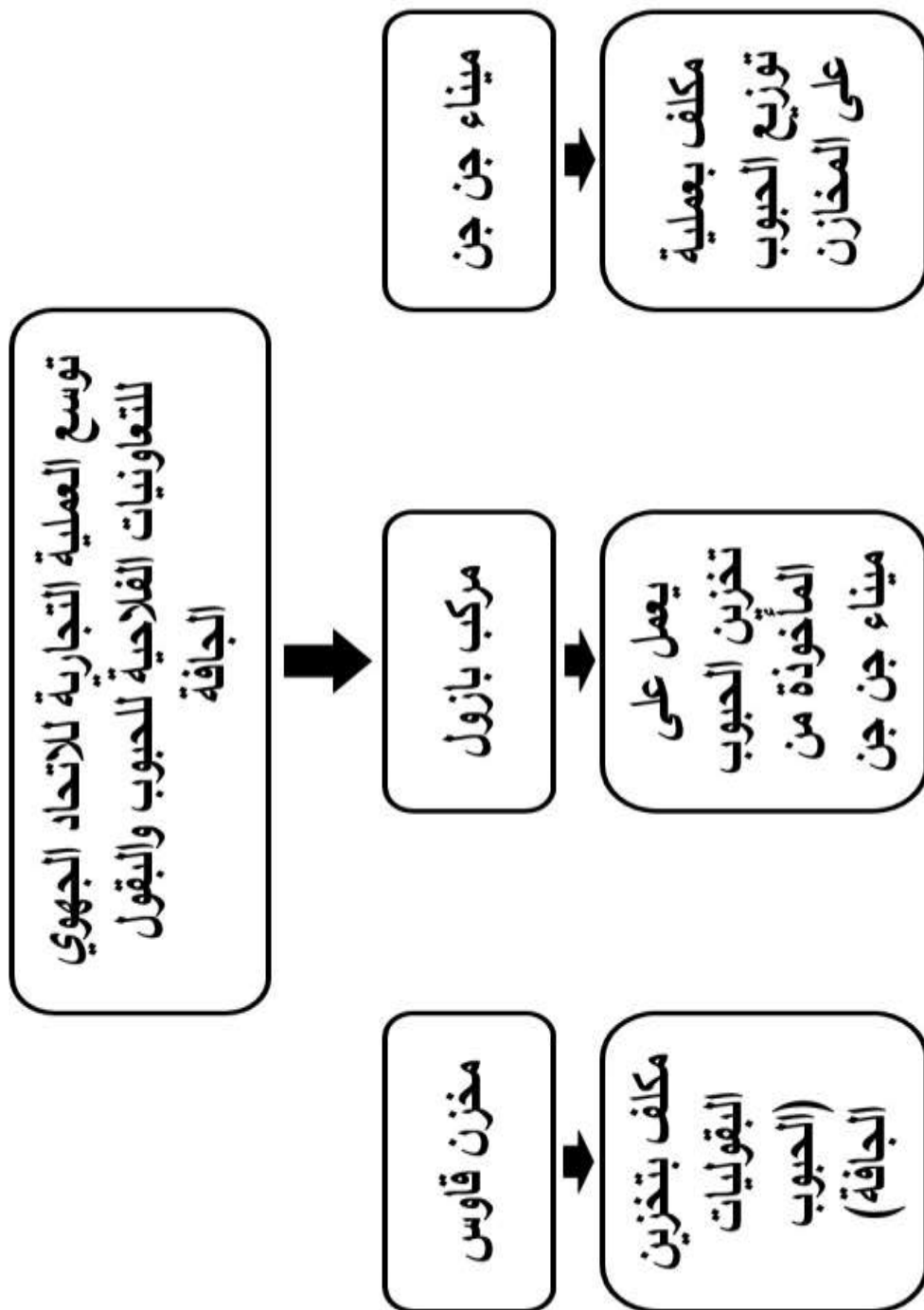
66. هل تفكر في تغيير مكان عملك بسبب التكيد؟

نعم لا

67. هل تتعرض للإقصاء في مكان عملك؟

نعم لا

الملحق 03: السجلات والوثائق



Office Algérien Interprofessionnel des Céréales



OAIC/ EPIC
Office Algérien Interprofessionnel des Céréales
5, rue Ferhat Boussâd Alger
Tél : (+213) 021 23 73 04 à 07
Fax : (+213) 21 23 70 83
Email : direction-generale@oaic-office.com
www.oaic-office.com

2012



Mois Avril 2023

EFFECTIF PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNEL (DEBUT)

Elements	Cadre		Maitrise	Execution	TOTAL
	Superieur	Moyen			
Permanents	2	21	81	6	110
Contractuel	0	11	82	83	176
Saisonniers	0	0	2	0	2
Apprentis	0	0	0	0	0
D.A.I.P	0	0	0	0	0
C.T.A	0	0	0	0	0
Total	2	32	165	89	288

ENCADREMENT UNIVERSITAIRE

Diplôme	Permanents	Contractuels	C.T.A	D.A.I.P	Saisonniers	TOTAL
Ingenieur en agronomie	2	1				
Licence (droit-economie)	5	1				
Ingenieur en informatique	1					
Ingé Electromécanique	1	1				
d,e,u,a biologie-gestion	2					
Technicien superieur	3					
Technicien des semences	1					
Total						

LES ENTREES DU MOIS AVRIL 2023

Elements	Cadre		Maitrise	Execution	TOTAL
	Superieur	Moyen			
Permanents					0
Contractuel					0
Saisonniers					0
Apprentis					0
D.A.I.P					0
C.T.A					0
Total					0

LES SORTIE DU MOIS AVRIL 2023

Elements	Cadre		Maitrise	Execution	TOTAL
	Superieur	Moyen			
Retraite legal	0	0	0	0	0
Fin Contrat	0	0	0	0	0
Deces	0	0	0	0	0
Mutation	0	0	0	0	0
Demission	0	0	0	0	0
Licenciement	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

EFFECTIF GLOBAL PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNEL (FIN DU MOIS AVRIL 2023)

Elements	Cadre		Maitrise	Execution	TOTAL
	Superieur	Moyen			
Permanents	2	21	81	6	110
Contractuel	0	11	82	83	176
Saisonniers	0	0	2	0	2
Apprentis	0	0	0	0	0
D.A.I.P	0	0	0	0	0
C.T.A	0	0	0	0	0
Autre	0	0	0	0	0
Total	2	32	165	89	288



1- ملخص الدراسة باللغة العربية.

2- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية.

ملخص الدراسة:

تتمحور إشكالية الدراسة الحالية حول تأثير الأنوميا التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية انطلاقاً من افتراض بأن الأنوميا التنظيمية تؤدي إلى غلق الفعل التنظيمي الانعكاسي في التنظيمات الاقتصادية وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي مفاده: كيف تؤثر الأنوميا التنظيمية على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية؟ .

وتندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما تأثير اللامعيارية التنظيمية على الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية؟.

2- ما تأثير انعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية؟.

3- كيف يؤدي التهكم التنظيمي إلى الفعل العاطفي داخل التنظيمات الاقتصادية؟.

وتكمن أهمية الموضوع العلمية والعملية في:

أهمية علمية:

- من خلال هذا الموضوع يمكن الوقوف على تشخيص إحدى المشكلات التنظيمية التي تظهر في الوظائف الكامنة للتنظيم حسب تحديد " روبرت ميرتون " لوظائف التنظيم.

- يمكن عبر الدراسة الحالية توضيح الظواهر الباثولوجية للتنظيم الحديثة، والتي تنشأ عبر اختلاف البناء المادي والرمزي للتنظيم الاقتصادي.

أهمية عملية:

- التشخيص النظري والميداني لمتغيرات الدراسة سوف يكشف العديد من جوانب اللانظام في التنظيمات الحديثة التي تتكيف فيها الأفعال التنظيمية الانعكاسية للقانون، والقيم، والمعايير.

- من خلال التشخيص السابق للنظري والميداني يمكن تحديد أنماط الأفعال التنظيمية المختلفة الانعكاسية في أهدافها وغايتها، ووسائلها رغم ذلك تتعايش في تنظيم واحد يستمر في تنفيذ وظائفهم لتحقيق أهدافه.

والدراسة الحالية بصدد الوصول إلى أهداف علمية وعملية كالتالي:

أهداف علمية:

- بناء إطار فكري تصوري للأنوميا التنظيمية، والفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.

- الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من الواقع كون الدراسة ميدانية.

- مقارنة متغيرات الدراسة بأبعادها، ومؤشراتها من النظريات السوسيولوجية، والتنظيمية المختصة في الممارسات التي تجري في مواقع التنظيم من أجل إعطائها السند النظري الذي يدعمها من أول مراحلها حتى

نهايتها.

أهداف عملية:

- الكشف عن تأثير الأنوميا على الفعل التنظيمي في التنظيمات الاقتصادية.
 - التعرف على تأثير اللامعيارية التنظيمية على الفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.
 - التعرف على تأثير انعدام القيم التنظيمية على الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.
 - التعرف على تأثير التهكم التنظيمي إلى الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.
 - الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضيات البحث ميدانياً
- وكإجابة عن التساؤلات المطروحة جاءت الفرضية العامة وفرضياتها الجزئية كما يلي:

1- الفرضية العامة:

تؤدي الأنومية التنظيمية لخلق الفعل التنظيمي الانعكاسية في التنظيمات الاقتصادية. انطلاقاً من هذه الفرضية العامة تم استنباط ثلاث فرضيات جزئية وذلك وفق تحديد أبعاد، ومؤشرات المتغير المستقل والتابع كما يلي:

- تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية.
- يؤثر انعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية.
- يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية.

منهج الدراسة المستخدم:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على التحليل.

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: تؤدي اللامعيارية التنظيمية إلى عدم الامتثال للفعل العقلاني في التنظيمات الاقتصادية، تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتحاد الجهوي.

الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: يؤثر انعدام القيم التنظيمية على تحقيق الفعل الاجتماعي في التنظيمات الاقتصادية، تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتحاد الجهوي.

الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: يؤثر التهكم التنظيمي على الفعل العاطفي المتوازن في التنظيمات الاقتصادية، تحققت بدرجة طردية ضعيفة في الاتجاه الجهوي.

وعليه فالفرضية العامة التي مفادها تؤدي الأنومية التنظيمية لخلق الفعل التنظيمي الانعكاسي في التنظيمات الاقتصادية، تحققت بدرجة طردية ضعيفة في ميدانها الاتحاد الجهوي.

summary

The current study revolves around the impact of organizational anomie on organizational behavior in economic organizations, assuming that organizational anomie leads to the creation of reflexive organizational behavior in economic organizations. The main question driving the study is how does organizational anomie affect organizational behavior in economic organizations?

The study encompasses the following sub-questions:

- What is the effect of organizational non-standardization on rational behavior in economic organizations?
- What is the effect of the absence of organizational values on social behavior in economic organizations?
- How does organizational ridicule lead to emotional behavior within economic organizations?

The significance of this topic is both scientific and practical. Scientifically, this study can contribute to diagnosing one of the organizational problems that emerge in latent organizational functions, as defined by Robert Merton's characterization of organizational functions. Through this study, it is possible to elucidate the pathological phenomena of modern organizations, which arise from the differences in the material and symbolic structure of economic organizations.

From a practical perspective, the theoretical and field diagnosis of study variables will reveal various aspects of non-adherence in modern organizations, where reflexive organizational actions adapt to laws, values, and standards. Through the previous theoretical and field diagnosis, it is possible to identify different patterns of reflexive organizational behavior in terms of their goals, objectives, and means, yet they coexist within a single organization to execute their functions and achieve their objectives. The current study aims to achieve scientific and practical objectives as follows:

Scientific objectives:

- Construct a conceptual framework for organizational anomie and organizational behavior in economic organizations.
- Obtain scientific results derived from reality, given that the study is field-based.
- Compare study variables and their indicators with sociological and organizational theories specialized in practices that occur in organizational settings to provide them with the theoretical support that encompasses their initial stages to their conclusions.

Practical objectives:

- Reveal the impact of anomie on organizational behavior in economic organizations.
- Identify the effect of organizational non-standardization on rational behavior in economic organizations.
- Determine the influence of the absence of organizational values on social behavior in economic organizations.
- Examine the impact of organizational ridicule on balanced emotional behavior in economic organizations.
- Answer the research questions and verify the research hypotheses in a field setting.

To answer the aforementioned questions, the general hypothesis and its sub-hypotheses are formulated as follows:

General Hypothesis:

Organizational anomie leads to the creation of reflexive organizational behavior in economic organizations.

Sub-Hypotheses:

- Non-standardization of the organization leads to non-compliance with rational behavior in economic organizations.
- The absence of organizational values affects the achievement of social behavior in economic organizations.
- Organizational ridicule affects balanced emotional behavior in economic organizations.

The study employed a descriptive methodology that relied on analysis.

Study results:

The study yielded the following results:

- The first sub-hypothesis, which suggests that the non-standardization of the organization leads to non-compliance with rational behavior in economic organizations, was weakly confirmed in the regional union.
- The second sub-hypothesis, indicating that the absence of organizational values affects the achievement of social behavior in economic organizations, was weakly confirmed in the regional union.
- The third sub-hypothesis, proposing that organizational ridicule affects balanced emotional behavior in economic organizations, was weakly confirmed in the regional union.

Therefore, the general hypothesis, which posits that organizational anomie leads to the creation of reflexive organizational behavior in economic organizations, was weakly confirmed in its field, the regional union.