

AR

انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري في  
المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

ENG

The implications of cultural values on the behavior  
of the human resource in the Algerian economic  
establishment.

FR

Les implications des valeurs culturelles sur le  
comportement de la ressource humaine dans  
l'establishment économique algérien

ط.د. صالح ماريا

أ.د. بن يمينة سعيد-

جامعة محمد بوضياف - المستقبلة.

جامعة محمد بوضياف - المستقبلة.

Maria SALAH

Said BEN YAMINA

ayachemjs@gmail.com

benyaminamsila@yahoo.fr

تاريخ القبول للنشر

تاريخ المراجعة

تاريخ ارسال المقال

30/05/2018

04/04/2018

03/04/2018

### الملخص:

تواجه المؤسسة باعتبارها نظاما اجتماعيا وثقافيا مفتوح على البيئة، تسعى دائما إلى التكيف مع مختلف الظروف بغية تحقيق التقدم والاستمرارية مشاكل عديدة، تتمثل في صعوبات في تسيير الموارد البشرية الناتجة عن غياب قيم ثقافية صناعية تتماشى مع متطلبات المؤسسة الحديثة، ومن هنا تظهر الضرورة الملحة للتعرف على الخصائص الثقافية والاجتماعية للعامل نظرا لأهميتها بالنسبة للمؤسسة وأثرها الكبير في نجاح الموارد البشرية، كونها تساعده في فهم سلوكها والتنبؤ به بغية حسن التعامل مع مختلف المواقف التي تصدر من الموارد البشرية تجاه مختلف طرق التسيير والعمليات التنظيمية، وذلك وفق ما تقتضيه ذهنية الفاعل والمصير الجزائري.

الكلمات المفتاحية: القيم الثقافية، المورد البشري، المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، بيئة العمل.

### Résumé:

L'environnement qui est un système social et culturel rencontre de nombreuses difficultés dans la gestion des ressources humaines résultant de l'absence de valeurs culturelles industrielles conformes aux exigences de l'institution moderne. Il cherche à chercher à s'adapter aux différentes conditions afin de réaliser le progrès et la continuité. De là, il apparaît l'importance pour l'institution et son grand impact sur le succès des ressources humaines; car cela permet de comprendre et de prédire leur comportement afin de mieux faire face aux différentes attitudes qui sont données par les ressources humaines aux différentes méthodes de gestion et aux processus organisationnels. Comme le requiert la mentalité de l'acteur et de la marche algériens.

Mots-clés: valeurs culturelles, ressources humaines, institution économique algérienne, environnement de travail.

**Abridged summary:**

The environment which is a social and cultural system face many difficulties in the management of human resources resulting from the absence of industrial cultural values in line with the requirements of the modern institution. It seeks to seek to adapt to the various conditions in order to achieve progress and continuity. From this it appears the importance to the institution and its great impact on the success of human resources ; as it helps to understand and predict their behavior in order to better deal with the different attitudes that are issued from human resources to different methods of management and organizational processes As required by the mentality of the Algerian actor and march.

We note that the urgent need to identify the cultural and social characteristics of the human resource and study it in its social environment in order to understand, improve and facilitate it on the one hand, and to avoid and eliminate all organizational problems that would impede the development and stability of the human and institutional resource alike can not be overlooked. It is therefore necessary to highlight the impact of cultural values on the institution through research and forums in order to draw the attention of officials to the need to take culture into account in the management and adaptation of work methods in line with the reality of the cultural value of the Algerian human resource.

This article is also in the field of environmental studies, which has received wide interest, especially in the sixties to this day, through the efforts of Frederick Rex and others who tried to connect between man and his environment, by addressing environmental studies, especially related to the political, social and cultural systems and their implications On the behavior of human resources and hence on administrative systems. This has led us to attempt to analyze the repercussions of the sociocultural background on the behavior of the human

resource in Algeria, considering that Algeria is a country that is culturally, socially and culturally diverse and contains a diverse elite, including the Arab school and the Western school.

This diversity is reflected in the Algerian administrative system, which takes both the French system and the Anglo-Saxon system to combine these two systems with the culture and background of the Algerian human resource acquired by the social system and custom, as well as the teachings of the Islamic religion, Cooperation and solidarity for the common good, while providing the latter with a special interest. The diversity of cultural and social values that have clearly affected the behavior of the human resource has increased the phenomenon of globalization and its technological revolution, especially with regard to the media and communication and the transfer of universal values such as freedom, labor rights, issues of equality between men and women at work, Express this great influence. All this has affected the construction and performance of the various organizations, whether they are administrative, economic or private

Keywords: cultural values, human resource, Algerian economic institution, work environment.

مقدمة:

تظهر أهمية دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي للمؤسسة – باعتبارها – نسق مفتوح في فهم وتفسير سلوك المورد البشري والقيم التي يتبنّاها ويؤمن بها مثل: إتقان العمل، الأمانة، الصدق، احترام الوقت... والتي تمثل في نفس الوقت ضرورة للتقدم والنجاح هذا من جهة، ومن جهة أخرى تختلف قيمها وكيفية استخدامها من ثقافة لأخرى، كما أن هذه العناصر تساعد المسؤولين على تحليل تصرفات العمال والتنبؤ بسلوكهم وكيفية التعامل معهم والتحكم فيهم، وكذا كيفية تأثير الأفراد في سلوك وأراء بعضهم البعض، وإضافة إلى تفسير الظواهر الإنسانية المتمثلة في مشكلات واعتراضات يثيرها العمال ضد ما تحدثه المؤسسة من تعديلات جديدة على أنظمة العمل.

هذا ما سيمكن المؤسسة من اتخاذ الإجراءات المناسبة والكافحة بتوجيه سلوك مواردها البشرية الوجهة التي تتلاءم والقيم التي يتبنّوها، والمؤسسة الجزائرية كغيرها من مؤسسات الدول النامية تواجه مشاكل وصعوبات مختلفة والمتمثلة في صعوبات تسيير الموارد البشرية الناتجة عن غياب قيم ثقافية صناعية تتماشى مع متطلبات المؤسسة الحديثة بمقابل نجد أن التأثيرات الثقافية تبرز في صورة قيم تؤثر على سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما هي أهم مظاهر الانعكاسات السلوكية المتمحضة عن القيم الثقافية في المؤسسة الاقتصادية؟.

من هذا المنطلق سوف نتطرق في هذه الورقة البحثية إلى النقاط التالية:

أولاً: إطار مفاهيمي للموضوع.

ثانياً: انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري.

أ- انعكاسات الثقافة على سلوك المورد البشري.

ب- انعكاسات التناقض القيمي داخل المؤسسة.

### أولاً: إطار مفاهيمي للموضوع.

#### 1-1 الثقافة:

لقد اختلف تعريف الثقافة تبعاً لاختلاف العلماء والمفكرين باختلاف تخصصاتهم، تعرف في علم الاجتماع أنها: الإطار أو المضمون الفكري الذي يحدد للمجتمع سماته التي تميزه عن غيره من المجتمعات إذ تحمل بين طياتها السمات الاجتماعية المتوازنة والمستجدة وتعتبر أيضاً ثمرة النشاط الفكري والمادي الخلاق والمرن لدى الإنسان.<sup>1</sup>

أما في الأنثروبولوجيا فيرجع الفضل في تحديد مفهوم الثقافة إلى أحد رواد الأنثروبولوجيا الثقافية وهو إدوارد تايلور حيث يتميز تعريفه للثقافة بالشمول رغم عدم حداثته وقد عرفها بقوله "بأنها ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاقيات والقانون والعادات وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع".<sup>2</sup>

من التعريفات التاريخية: نجد تعريف "كلاهون وكوبر" بأن الثقافة هي جميع مخططات الحياة التي تكونت على مدى التاريخ الصريحة منها والضمنية، العقلية واللامعقلية وهي موجودة على الدوام كموجهات لسلوك الناس عند الحاجة.

تتميز الثقافة بمجموعة من الخصائص منها:

أن الثقافة مكتسبة: بمعنى أنها تكتسب من خلال التواجد مع جماعة اجتماعية معينة ولا تورث.

الثقافة تجريد للسلوك: بمعنى أن تتضح في الأفعال والأشياء ولا تكون في الأشياء والأفعال ذاتها.<sup>3</sup>

الثقافة قابلة للانتشار: ويتم ذلك بطرق أهمها التعليم ووسائل الاتصال الحديثة كالإذاعة والتلفاز، الأقمار الصناعية، الصحف والمجلات والتي تعمل على تحطيم الحواجز بين الناس والثقافات وتعمل على النشر الثقافي.

## انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري أ.د بن يمينة سعيد أ.صالح ماريا

- **الثقافة مشتركة بين أفراد المجتمع:** ما يعني أنه متفق عليها ومستخدمة في المجتمع أي لها صفة العمومية ولذلك تسعى بالعموميات الثقافية أي مشتركة بين فئات المجتمع.4
- **السلوك التنظيمي:** يعرف بأنه الاستجابة التي تصدر عن الفرد نتيجة احتكاكه أو نتيجة اتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، ويشير إلى النشاطات المتعددة التي يقوم بها الإنسان في حياته لكي يتكيف مع متطلبات البيئة والحياة المحيطة به.5
- **ميز الباحثون** بين عدة أنواع من السلوك:
- **السلوك الفردي** الخاص لفرد معين وهو مجال علم النفس.
- **السلوك الاجتماعي** والذي يتمثل في علاقة الفرد بغيره من الجماعة وهو مجال علم الاجتماع.
- **أما السلوك التنظيمي فهو سلوك الأفراد داخل المنظمات.**6

### أنماط السلوك التنظيمي:

لقد ميز علماء التنظيم بين نوعين أو نمطين من السلوك التنظيمي:

- **السلوك التنظيمي الكلي:** الذي يركز على دراسة الفرد بما لديه من قدرات ودوابع واتجاهات وخبرات وعلى دراسة المؤسسة التي يعمل بها وكيفية بنائها والتقنيات التي تستخدمها وعلاقتها مع البيئة العامة ومتغيراتها المتعددة.
- **السلوك التنظيمي الجزئي:** الذي يركز على دراسة الفرد في المؤسسة التي يعمل بها وحده ويرى أن العناصر البشرية هي موضوع الدراسة ووحدة التحليل ويهتم هذا النمط بالتكوينات النفسية لكل فرد، وبالمتغيرات الفردية والجماعية الأخرى التي تحدد الكيفية التي يتحمل أن يجاوب معها الفرد في موقف معين.7

### التعريف الإجرائي للسلوك التنظيمي:

هو دراسة اتجاه وأداء وسلوك المورد البشري داخل المؤسسة التي تؤثر في إدراكاته ومشاعره وتحركاته بالمقابل نجد أن البيئة الخارجية للمؤسسة تؤثر فيها وفي مواردها البشرية وأهدافها.

## 1-2- المورد البشري:

لغة: المورد، المنهل، الطريق، مصدر الرزق جمع موارد والموردة الطريق إلى الماء،  
يقال الورد: الطريق الجريء.

البشرية: اسم مؤنث منسوب إلى بشر (قتل بشرية)، ثروة بشرية ويراد بها الناس.9  
اصطلاحاً: تعرف على أنها مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات  
 وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات تقسم هذه الموارد إلى خمس مجموعات وهي: الموارد  
الاحترافية، الموارد القيادية، الموارد الاستشرافية، باقي الموارد المشاركة، الاتحادات  
العاملية.10

## 4- المؤسسة الاقتصادية:

هي ترجمة لكلمة *entreprise* كما يمكن استعمالها ترجمة لكلمتين "firm" و "under" "taking" وللمؤسسة تعريف متعددة نذكر منها:  
- هي الوحدة الاقتصادية التي تجمع فيها الموارد البشرية الازمة للإنتاج  
الاقتصادي.

كما تعرف بأنها تنظيم إنتاجي يهدف إلى إيجاد القيمة السوقية المعنية من خلال الجمع  
بين عوامل إنتاجية معينة ثم يتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل عليه من الفرق  
بين الإيراد الكلي الناتج عن ضرب سعر السلعة من الكمية المباعة منها وتكليف الإنتاج.11  
كما يعتبرها تالكوت بارسونز تنظيماً وهو توجيهه أساسي نحو تحقيق هدف معين وهو  
نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو  
إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة.12

## ثانياً: انعكاسات الثقافة على سلوك المورد البشري.

إن للواقع الثقافي دور في تحقيق قيم المجتمع، وتطبع سلوك أفراده وتصرفاً لهم،  
كما أن للظروف المهنية ومتطلباتها وضغوط المجتمع وقيمه على العامل، كلها عوامل تطبع  
السلوكيات المهنية للعامل واتجاهاته نحو العمل. وهو ما يؤكد عليه بلانت *Blunt* حين يرى

هكذا نستخلص أن بعد الثقافي هو السبب في كثير من المشاكل انعكست على سلوك المورد البشري داخل المؤسسة، من أهم مظاهرها ما يلي:

1- **التخلف والتغيب عن العمل:** إن عدم احترام الوقت يعود إلى عدم وجود إدارة قوية تعاقب العامل إضافة إلى سوء وسائل النقل، إلا أنه رغم توفر وسائل النقل فإن العمال تعودوا على الإهمال نتيجة لقلة الانضباط حتى أصبحت عادة التخلف عن العمل هي السائدة والغالبة أما احترام الوقت فأصبح عادة نادرة.

2- **ارتفاع مستوى حوادث العمل:** إن ارتفاع نسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة لغياب سياسة سليمة للوقاية من الحوادث من جهة وغياب الوعي بالمخاطر المهنية وعدمأخذ العامل للأحتياطات الأمنية الضرورية.

3- **صراعات العمل:** هناك صراعات بين الإدارة والعمال، وصراعات بين مختلف القبائل والعشائر ويرجع السبب في كثير من هذه الصراعات إلى الخلفية الثقافية.

4- **ضعف الرضا المهني:** إن المتبع لواقع العمال، وظروف عملهم ينتج وجود نوع من التذمر وعدم الرضا المهني، وهو ما يسبب مجموعة من المشاكل وسوء التكيف وانتشار ظاهرة التسيب والإهمال في مؤسساتنا.14

#### **ب- انعكاسات التناقض القيمي داخل المؤسسة.**

تؤدي تناقضات القيم إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية التي يصعب في غالبية الأحيان التعرف على أسبابها القيمية فقد يؤدي سوء تكيف العمال مع الواقع الثقافي والقيمي للتنظيم بدفعهم إلى مجموعة من العمليات، تدرج حسب درجة التناقض وقوة الضغوط من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية، ثم الصراع أو الانسحاب وأقوى رد فعل وأخطره التخريب.

أ- صعوبة التكيف: فكلما زادت تناقضات القيم زادت صعوبة التكيف وأدت إلى انعكاسات أوسع وأقوى.

ب- فشل التكيف: وتبين في هذه المرحلة مظاهر الفشل في ثلاثة صور هي:

- سوء العلاقات الإنسانية: إن الاختلاف في طبيعة القيم واختلاف درجات الثقافة والتكتون بين العمال والمسؤولين حيث القيم التقليدية تؤثر على ذهنيات العمال بينما الحديثة تؤثر على سلوك الإطارات هذا الاختلاف قد يؤدي إلى سوء العلاقات داخل المؤسسة

- انخفاض الرضا المهني: إن سوء العلاقات الإنسانية يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني عند العمال ونقص الحوافز والدوارف للإنجاز، وانخفاض الروح المعنوية.

- الإجهاد الذهني والبدني: إن مشاكل العمل وانخفاض الرضا المهني وتناقض القيم يؤدي إلى التعب والإجهاد نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى حالات من الإجهاد الذهني والتعب البدني.

ت- المواجهة: إن صعوبة الاستجابة للمتطلبات المهنية يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية يمكن حصرها في ثلاثة أنماط هي :

- الانسحاب: قد يكون في صورتين: الصورة الأولى ترك العمل نهائياً خاصة في حالة الرداء الاقتصادي أو التعرض لضغوط العمل وما فيه من تناقضات، أما الصورة الثانية فتتمثل في البقاء في العمل مع اعتماد أسلوب التخلف والتغيب العمدي وتجنب العمل والتکاسل.

- الصراع: وتكون في صورة صراعات عمالية واضطرابات واختلافات واضحة.

- التخريب: وتكون كمرحلة قصوى تدفع العامل إلى تخريب آلة حتى يتخلص منها ويجد مبرراً مقبولاً للتوقف عن العمل ولو لمرة 15

الخاتمة:

من خلال ما سبق التطرق إليه يتبيّن أنه لا يمكن إغفال الضرورة الملحّة للتعرّف على الخصائص الثقافية والاجتماعية للمورد البشري ودراسته في محيطه الاجتماعي من أجل فهمه وحسن تحفيزه وتسييره من جهة، وتجنب والقضاء على كل المشاكل التنظيمية التي من شأنها أن تعيق تطوير واستقرار المورد البشري والمؤسسة على حد سواء. لهذا أصبح من الضروري إلقاء الضوء على تأثير القيم الثقافية على المؤسسة من خلال بحوث وملتقيات بغية لفت انتباه المسؤولين إلى ضرورةأخذ الثقافة بعين الاعتبار في مجال التسيير وتكييف أساليب العمل بما يتوافق مع الواقع القيمي الثقافي للمورد البشري الجزائري.

الهواش:

- 1- دلال ملحس استييه: **التغيير الاجتماعي والثقافي**، دار وائل، ط 1، عمان، الأردن، 2014 ، ص ص، 204 . 208 -
- 2 - Ed Taylor, john marry, **primitive culture** , London , 1871 , p2
- 3- محمد علي المكاوي: **الأثر وbiology وقضايا الإنسان المعاصر: مدخل اجتماعي وثقافي** ، الدار الدولية، ط 1، مصر، ص ص، 97,98 .
- 4- دلال ملحس استييه : مرجع سابق، ص ص، 216 ، 217
- 5- العديلي ناصر محمد: **إدارة السلوك التنظيمي**، مرامر للطباعة، الرياض، السعودية، 1995، ص 43.
- 6- سعيد بن يمينة: **تنمية الموارد البشرية**، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 20.
- 7- جاكسون وزملاؤه، **نظريّة التنظيم - منظور كلي للإدارة**- ترجمة: خالد فاروق، إدارة البحوث معهد الإدارة العامة، الرياض، 1988 ، ص ص، 20 ، 21 .
- 8- هشام إسماعيل: **المعجم الوسيط**، دون طبعة، دار الفكر، المجلد 2، القاهرة، مصر، ص 198 .
- 9- أحمد مختار عمر: **معجم اللغة العربية المعاصر**، ط 1، دار عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 2008 ، ص 208 .
- 10- سعيد بن يمينة: مرجع سابق، ص .09
- 11- ناصر دادي عدون: **الاتصال وكفاءة المؤسسة الاقتصادية**، دون طبعة، دون دار نشر، الجزائر، 2003 ، ص 5 .
- 12- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان: **علم اجتماع التنظيم**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004 . 16 ص

- 13- Blunt Peter (1983). *organization theory and perspective: an African perspective*,1983,New York ,p35.
- 14- بوفلجة غيات: *القيم الثقافية وفعالية التنظيمات*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكnon، الجزائر، 2015، ص ص، 16 ، 25 .
- 15- بوفلجة غيات: *مراجع سابق*، ص 43.

### قائمة المصادر والمراجع:

- المعاجم والقواميس:
- 1- أحمد مختار عمر: *معجم اللغة العربية المعاصر*، ط1، دار عالم الكتاب، القاهرة مصر
- 2- هشام إسماعيل: *المعجم الوسيط*، دون طبعة، دار الفكر المجلد 2، القاهرة، مصر.
- الكتب باللغة العربية:
- 3- العديلي ناصر محمد: *إدارة السلوك التنظيمي*، مرامر للطباعة، الرياض، السعودية.
- 4- بوفلجة غيات: *القيم الثقافية وفعالية التنظيمات*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكnon، الجزائر، 2015.
- 5- جاكسون وزملاؤه، *نظرية التنظيم -منظور كلي للإدارة*- ترجمة خالد فاروق، إدارة البحوث معهد الإدارة العامة، الرياض، 1988.
- 6- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان: *علم اجتماع التنظيم*. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004
- 7- دلال ملحس استيه: *التغير الاجتماعي والثقافي*. دار وائل، ط4، عمان، الأردن، 2014.
- 8- سعيد بن يمينة: *تنمية الموارد البشرية*. ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015
- 9- محمد علي المكاوي: *الأثربولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر*. مدخل اجتماعي وثقافي، الدار الدولية، ط1، مصر.
- 10- ناصر دادي عدون: *الاتصال وكفاءة المؤسسة الاقتصادية*. دون طبعة، دون دارنشر، الجزائر، 2003
- الكتب باللغة الأجنبية:
- 11- Blunt Peter (1983) . *organization theory and perspective :an African perspective*,1983
- 12- ,Ed Taylor , john marry. *primitive culture*, London , 1871