

الاحتفالات الشعبية وأثرها على السلوك التنظيمي - دراسة ميدانية في بلدية بودة بأدرار -
Popular Celebrations and their Impact on Organizational Behavior -
a Field Study In The Municipality of Bouda In Adrar -

عز الريح أحمد نصرالدين^{1*}، عبد النور محمد²

¹ جامعة غرداية (الجزائر)، مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية،
azarrih.nasreddine@univ-ghardaia.dz

² جامعة غرداية (الجزائر)، مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية،
addennour.mohammed@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2022/01/18 تاريخ القبول: 2202/03/29 تاريخ النشر: 2202/03/30

الملخص:

إن تفاعل المنظمة مع بيئتها الخارجية ومع سلوك العاملين بها وما يحملونه من مشاعر واتجاهات ودوافع وقيم نابعة من ثقافة المجتمع، الأمر الذي يؤول إلى خلق ثقافة تنظيمية مصدرها المجتمع، تتمثل الثقافة المحلية في الاحتفالات الشعبية من الأعراس والزيارات ومواسم الحج، وهي تتميز بالاستمرارية والثبات والإلزامية في إحيائها وسط مجموعة من العادات والتقاليد والممارسات المختلفة، الأمر الذي أورث للعاملين الاهتمام بهذه الاحتفالات وتكريسها مما يساهم في تحريك وتحريف سلوك العمال.

حيث هدفت هذه الدراسة، لمحاولة إبراز تعبير الفرد عن التماسك والتعاون والانتماء للمجتمع من خلال لجوء العامل إلى اعتماد مجموعة من السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل المتمثلة في التغيب والانصراف من العمل وكذا التأخر ومدى تأثير الثقافة المجتمع المحلي على قيم وأخلاقيات المهنة لدى العامل .

وخلصت الدراسة على أن للعامل اهتمام بالغ وكبير للاحتفالات الشعبية المحلية بالإضافة إلى استخلاص أن للاحتفالات الشعبية دور كبير في تحريك سلوك الأفراد داخل بيئة العمل

الكلمات الافتتاحية: الإحتفالات؛ السلوك؛ التغيب؛ الانصراف؛ الثقافة المحلية.

Abstract

The interaction of the organization with its external environment and with the behavior of its employees and their feelings, trends, motives and values stems from the culture of the community which leads to the creation of an

organizational culture, it sourced from the community. This local culture represented in popular celebrations of weddings, visits and pilgrimage seasons, which is characterized by continuity, constancy and it is an obligatory to revive of it amid a set of different customs, traditions and practices, which bequeathed to workers the interest in and devote to these celebrations. It contributes to moving and distorting the behavior of workers. This study aimed, to try to highlight the individual's expression of cohesion, cooperation and belonging to the community through the worker's resort to adopting a set of negative behaviors within the work environment represented in absenteeism and dropout from work, as well as the delay and the impact of the culture of the local community on the values and ethics of the profession of the worker.

The study concluded that the worker has a great interest in local folk celebrations, in addition to deducing that popular celebrations have a great role in motivating the behavior of individuals within the work environment.

Keywords: celebrations; behavior; absence; drop-out; local culture.

مقدمة:

إن ارتباط فعالية التنظيمات بمحيطها الاجتماعي والثقافي ويقوم المستخدمين وطرق تصرفه خارج المؤسسات ودخلها، يتطلب منا اعتبار المحيط العام للمؤسسة عند الرغبة في تطويرها وتحسينها وتحليلها إذ أن عملية التحليل والتفسير تبدأ من الوسط الاجتماعي والثقافي باعتبار التنظيمات انساق مفتوحة على محيطها فهي تتأثر وتؤثر فيها، وعلى هذا الأساس يمكننا طرح سؤال الإشكالية التالي: إلى أي مدى تؤثر الاحتفالات الشعبية المحلية على سلوك العاملين داخل بلدية بودة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: للثقافة المحلية الزيارات والأعراس ومواسم الحج دور في تحريك سلوك الفرد داخل بيئة العمل.

الفرضيات الجزئية:

- للاحتفالات الشعبية المحلية (الأعراس والزيارات ومواسم الحج) اهتمام بالغ وكبير من قبل عمال المؤسسة.



- تساهم الاحتفالات الشعبية بشكل كبير في تجلي ظاهرة الانضباط لدى عمال المؤسسة (التغيب والتأخر والتسرب من العمل).
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق من العناصر والمتمثلة في:
 - إبراز العلاقة المرتبطة بالقيم الثقافية والسلوك التنظيمي
 - تأثير المحيط الثقافي للعمال على سلوكهم داخل بيئة العمل .
 - الحد من الممارسات التنظيمية السلبية وانتشار ظاهرة التسرب في المؤسسة.
 - التعرف على المبادئ الأساسية للاحتفالات الشعبية والسلوك التنظيمي.
 - التعرف على مدى التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة في ظل الاحتفالات الشعبية.
- منهجية الدراسة: وللحديث عن ظاهرة الاحتفالات الشعبية ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين اعتمدنا المنهجية التالية:
 - المجال المكاني: لقد تم حصر الحيز الجغرافي لدراستنا بولاية أدرار واحدى قصورها المجاورة بلدية بودة
 - المجال البشري: يدخل ضمن المجال البشري لهذه الدراسة كل عمال بلدية بودة .
- أما في بحثنا هذا فقد تم اعتماد المنهج الوصفي لدراسة وتحليل هذه الظاهرة، كما وقع اختيارنا على العينة العشوائية البسيطة، حيث تجل عدد أفراد عينتنا بـ 30 مفردة، واعتمدنا على تقنية الاستمارة كأداة أولية في جمع المعلومات من الميدان وتم تدعيمها بأداة المقابلة كأداة ثانوية .
- المبحث الأول: مفهوم الاحتفالات الشعبية
- المطلب الأول: تعريف الاحتفالات الشعبية :
- لغة: حَقْل القوم يحفلون حفلا واحتفلوا: اجتمعوا واحتشدوا، وعنده حفل الناس أي جمع وهو في الأصل مصدر، والحفل: الجمع، والحفل: المجلس (منظور، صفحة 157).
- اصطلاحا: هي مجموعة الممارسات والعادات والتقاليد والأعراف التي ترتبط في أحيائها خدمات دينية أو مناسبات العامة، وأنها أنماط سلوكية منظمة تتميز بالمعتقدات والتقاليد الثقافية تختلف باختلاف المكان.

كما عرفت الاحتفالات الشعبية: على أنها عادات اجتماعية تمارس في مختلف المناسبات، وقد تبلورت في معان وقيم ومناسبات واحتفالات، إذ لا يمكن للأفراد أن يعزلوا أفكارهم ومشاعرهم عن التغني بها وتذكرها في مناسبات دورية" (ذياب، 1980، صفحة 194)، وتعرف أيضا على أنها تعبير عن تقاليد ومعتقدات مجتمع ما، فلاحفالات تخضع لتنظيم معين وتمارس فيها طقوس وعروض ذات الطابع المسرحي(رقص، طقوس، لعب غناء...) وذو بعد قدسي ورمزي (الصدقي، 2014، صفحة 10).

كما يمكننا تعريف الاحتفالات الشعبية: بأنها تلك الاحتفالات والمناسبات التي يقوم بها الأفراد داخل المجتمع والتي تتميز بالتكرار والمداومة، والتي بدورها تختلف من مجتمع لآخر، ومن قصر لآخر ومن فرد لآخر، بحيث لا تخرج عن عادات وتقاليد الخاصة بالمجتمع المحلي. كذلك فإن الاحتفالات الشعبية تتميز بطابعها الديني والثقافي والموسمي وكذا مراسم دورة الحياة الإنسانية وقد تجلت بعضها في الاحتفال بالزيارات لأولياء الله الصالحين المعروفة (الوعدات) بالمنطقة من جهة واحتفالات خاصة بالأعراس ذات الصبغة التقليدية من جهة أخرى، تحت غطاء مجموعة الطقوس والمعتقدات، وأخرى تمثلت في الاحتفال بمراسم استقبال الحجاج وتوديعهم.

المطلب الثاني: خصائص الاحتفالات الشعبية

تتميز الاحتفالات الشعبية عن غيرها من الاحتفالات بمجموعة من الخصائص النابعة من ثقافة المجتمع القائم على الاختلاف بين ثقافات الأفراد وتنشئتهم الاجتماعية ومن بين أهم الخصائص نذكر:

الإلزامية: تبني هذه الخاصية من ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته وهذه الأخير هي المصدر الأساسي في ممارسة الأفراد لهذه الاحتفالات " فمن الصعب العثور على علاقة في السلوك الاجتماعي تخلو كليا بيععتها من الإلزام والذي يظهر في أشكال وطرق مختلفة فلالإلزام درجات متفاوتة في الشدة في العلاقات بين البشر وبين المجموعات" (عمر، 2006، صفحة 163).

التلقائية: فالأفراد يمارسونها بشكل عفوي دون الاستفسار عن أصول هذه الممارسات أو البحث عن دوافعها أو أهدافها، "والتلقائية تكمن في عدم معرفة الدوافع التي تقف ورائها وإن كانت قد نشأت في زمن مضى لإشباع حاجات اجتماعية ونفسية ودينية" (الصدقي، 2014، صفحة 12)



غير مدونة: إن الاحتفالات الشعبية تكتسي الصبغة التراكمية، نتيجة للتكرار والتعود على ممارستها، حيث قيل في هذا السياق " لا يتم تدوينها بين أخبار تاريخية ولا يلاحظها، وإذا أردنا الوقوف عليها فهي في الذاكرة الجماعية محفوظة، ويتم نقلها بدقة متناهية" (عمر، 2006، صفحة 164).

الاستمرارية والثبات: تتميز الاحتفالات الشعبية بكونها مستمرة من جيل إلى جيل، فهي لم تنشأ اليوم بل ورثناها جيل عن جيل، في حين يقول تونيس أن: "إن أجدادنا ساروا عليها على هذا النحو ومارسوها، معناه تبرير لتمسكنا بها نحن الآخرين، وإتباعها لأسلافنا في التمسك بها وممارستها" (ذياب، 1980، صفحة 195).

الجاذبية: كونها تقوم على إحياء صلة الرحم بين الأقارب وتمكن الأفراد من الالتقاء ببعضهم البعض في ضل الظروف ومشاكل الحياة اليومية للأفراد داخل المجتمع، " حيث يشعر الفرد أن ما تملكه جماعته من قيم اجتماعية جديدة بالتبجيل والتقدير خاصة إذا تعلق بالمقدس" (عمر، 2006، صفحة 167).

المطلب الثالث: أشكال وأنواع الاحتفالات الشعبية

تختلف أشكال القيام بالاحتفالات الشعبية من مجتمع لآخر ومن فرد لآخر، فهي مجموعة الأحداث والمواقف التي يبني ويظهر فيها ملموسية الاحتفال التي تختلف شكلا وضمونا في طريقة قيامها، إذ يمكن تلخيص أشكال الاحتفالات الشعبية في ما يلي:

احتفالات مرتبطة بدورة الحياة: وهذا النوع من الاحتفالات يقوم مند ولادة الفرد حتى بعد مماته، فهي مواقف خاصة بالإنسان بحد ذاته وما يقابله من أحداث في فترة حياته، إذ يمكن تلخيصها أهمها فيما يلي:

- الزواج.
- الختان (الزيانة).
- الوفاة.
- انتهاء العدة (الرابطة).

احتفالات مرتبطة بالشعائر الدينية: لقد تعددت مجالات الاحتفال في هذا الجانب والتي ارتبطت بالشعائر الدينية أو المناسبات الإسلامية، وفيما يلي سنتطرق لأهمها:

1/ عيد الفطر.

2/ عيد الأضحى.

3/ المولد النبوي الشريف.

4/ حج بيت الله.

المطلب الرابع: مظاهر الاحتفالات الشعبية:

تعكس مظاهر الاحتفالات الشعبية مدى تضامن المجتمع ومدى تماسكه بين الأفراد، فهي تعبر عن الأحاسيس والمشاعر التي تشترك بين الأفراد داخل المجتمع، والتي تتصف بالشعائر والطقوس والمراسيم والرموز، والتي يلجأ إليها المجتمع من أجل إحياء تقاليده وعاداته وتوريثها بين الأجيال، باعتبارها تزود الفرد بالقوة و الرضا داخل المجتمع، وعليه فإن هذه الممارسات والأفعال من عادات وتقاليد وشعائر واحتفالات وقيم يتميز بها كل مجتمع، والتي تتمثل في مجموعة المظاهر أهمها :

المعتقدات الشعبية: "ويقصد بها المعتقدات التي يؤمن بها الشعب، فيما يتعلق بالعالم الخارجي والعالم فوق الطبيعي، فهي نابعة من نفوس أبناء الشعب عن طريق الكشف والرأيا والإلهام، أو أنها أصلا معتقدات دينية ثم تحولت في صدور الناس إلى أشكال أخرى جديدة بفعل التراث القديم الكامل على كامل التراث" (الجهوري، 1978، صفحة 42). فهي طابع شعوري يلتزم به الفرد عند قيامه بأفعال والتي تحدد مصيرهم، بحيث يجد الفرد نفسه ملزم بقيامها.

الحكاية الشعبية: وهي تعبر عن أفكار وآراء تم نقلها من الجيل القديم إلى الجيل الجديد، وتتمثل في القصص والروايات والحرفات والأحاجي، وتعرف أيضا بأنها: "جزء من معتقدات الشعوب وثقافتهم وعاداتهم، ابتدعها الخيال الشعبي، للتعبير عن حكمته وتجربته في تصوير أحداث الحياة وأساليب المعيشة، وهي تهدف إلى تحقيق أهداف تربوية تعليمية ونفسية واجتماعية عدّة" (قاسم عبد المجيد، 2015، صفحة 25).



الأغاني الشعبية: "فهي تعتبر وسائل ترويجية للأفراد، والتي تعمل على إبراز قيمهم وعاداتهم وتقاليدهم والتي تعلموها عن طريق انتقالها عبر الأجيال، ويتجلى ذلك في مجموعة من الأهازيج المختلفة تختلف باختلاف المناسبات" (حوتية، 2007، صفحة 397) مثل أغاني الميلاد والطفولة والغزل والزواج، أو ترتبط بمناسبات موسمية: الزراعة والحصاد، وأخرى ترتبط بمواسم دينية مثل الأعياد والمولد النبوي وعاشوراء .. إلخ،

الرقصات الشعبية: فهي عبارة عن مجموعة الممارسات والحركات التي تؤدي في مناسبات معينة أو احتفالات أو مواسم أو أعياد بمختلف أنواعها.

الطقوس: "تعني العبادات والاحتفالات الدينية، أو العادات والتقاليد والأعراف وهذه المعاني المختلفة تتواجد داخل اللهجات المتداولة المألوفة، فالطقوس إذن تشمل كل الشعائر والاحتفالات الدينية ومختلف العادات والتقاليد المتعارف عليها" (بوخوف، 2012، صفحة 35).

المأكولات الشعبية: وهي عبارة عن أطباق ومأكولات تتميز بطابعها التقليدي وهي نابعة من عمق التراث الخاص بكل منطقة لهذا فإننا نجد أن هناك اختلافا كبيرا بين المجتمعات في أنواع الأطباق والمأكولات الشعبية.

المطلب الخامس: الاحتفالات الشعبية في المجتمع الأدراري

تعتبر الاحتفالات الشعبية أحد أهم رموز الموروث الشعبي إبرازاً لثقافة وعادات المجتمع فالمجتمع الأدراري غني بمجموعة الطقوس والممارسات والأفعال التي تميزه عن باقي المجتمعات وباعتبار أن الحيز الجغرافي للمنطقة شاسع فإن العادات والممارسات وتختلف باختلاف المناسبات والمناطق والمواسم، وفيما يلي نماذج عن أهم الاحتفالات الشعبية الشائعة في المنطقة الأدرارية مع التعريف بالمنطقة، وقد اخترنا منها على سبيل المثال لا الحصر (الزيارات، الأعراس، وموسم الحج).

التعريف بالمنطقة: تقع ولاية أدرار (إقليم توات) في جنوب غرب الصحراء الجزائرية، والتي هي جزء من الصحراء الكبرى الإفريقية، وتبعد أقرب نقطة من العاصمة بحوالي 1500 كلم، يحدها من الشمال الشرقي واد امقيدن المحاذي لولاية غرداية، ومن الشمال الغرب العرق الغربي الكبير المحاذي لولاية البيض، ومن الجنوب دولة مالي وولاية تمنراست، كما يحدها من الشرق العرق الشرقي الكبير المحاذي لواد الماية، ومن الغرب ولاية بشار وواد الساورة وولاية تندوف وموريتانيا.

الزيارات: كما وقد عرفت الزيارات " بأنها ظاهرة اجتماعية يتميز بها إقليم توات عن غيره ويرتبط بإقامتها بالتقويم القمري أو الشهور الشمسية، ويراعى موعدها موسم جني التمور أو موسم الحصاد، أو ذكرى عالم أو ولي صالح" (حوتية، 2007، صفحة 373) ومن بين ما يميز هذا الاحتفال أو المناسبات هو إحياء صلة الرحم من تلاقي الأقارب والأصدقاء، حيث يتم الاحتفال بالزيارة في المجتمع أو القصر كالأسرة الواحدة القائمة على التعاون والتراحم والتكامل الإجتماعي ومن جهة أخرى فإن ما يميز هذا الاحتفال طابعها الإجتماعي، من تعاون واستقبال للزوار والضيوف بالإضافة إلى الختان الجماعي للأطفال، و ممارسة بعض الطقوس من تجيار الروضة الخاصة بالولي الصالح الذي تقام الزيارة تكريماً له وتلييس الضريح الخاص به، وتقام الزيارات في إقليم توات على ثلاثة مراحل تسمى محلياً:

الميز الأول: وهو مخصص لإعداد واستقبال الضيوف الوافدين على القصر.

الميز الثاني: تبدأ فيه تلاوة القرآن لتنتهي صباح اليوم الثالث بعد صلاة الصبح.

الميز الثالث: يمثل اليوم الرئيسي للزيارة حيث يتم فيه ختم القرآن و يزين فيه الضريح.

الأعراس: يحتفل المجتمع المحلي على غرار باقي المجتمعات الإسلامية الأخرى بالزواج باعتباره نصف الدين، وهذا من خلال إقامة حفل وعرس للجمهور به كما تنص عليه الشريعة الإسلامية وتختلف الطقوس والممارسات المتعلقة بالأعراس باختلاف المنطقة، فكان فصل الخريف والعطل المدرسية أحد أهم الأوقات لإقامة هذا الاحتفال، فليسكان المحليين تقاليد خاصة ما يزالون محافظين عليها والتي تمثل أساسها في الطابع التعاوني والتضامني الذي يقدمه أفراد المجتمع والأقارب للشخص الذي يحتضن مناسبة أو عرساً في بيته، سواء خلال التحضيرات القبلية للعرس أو أثناءه أو حتى بعد إنتهاء العرس وانصراف الضيوف، ومن خلال هذا يمكن تقسيم ممارسات الأعراس إلى: ممارسات بعد الخطبة وممارسات أثناء العرس وممارسات بعد ليلة الدخلة (الروح).

الحج: يتم الإحتفال بموسم الحج بعادات وتقاليد موروثية، والتي تعطي الصبغة الدينية والإجتماعية والثقافية له فالإحتفال بموسم الحج يرجع إلى البعد الديني، باعتباره من أهم الشعائر الدينية، والتي يحتفل بها المجتمع الأدراري بطقوسه وتقاليده والتي برزت في توديع واستقبال الحجاج بأسلوب خاص، وذلك بإقامة أحد أشهر الرقصات الشعبية (البارود) في المطار، وكذا طقوس استقبال



الحاج في القصر والوقوف أمام مدخل القصر صفا واحدا من أجل الترحيب والتسليم على الحاج، إضافة إلى إقامة مأدبة عشاء على شرف أفراد القصر في جو يسوده التماسك والتضامن وروح الإلتناء في احياء هذه الاحتفالية.

المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي إلى السلوك التنظيمي

المطلب الأول: تعريف السلوك التنظيمي

إذا كانت الإدارة في تعريفها العام هي النشاط الذي يقوم به مجموعة من الأفراد داخل المنظمة من خلال هيكل تنظيم لتحقيق أهداف تلك المنظمة.

فالسلوك الإداري هو تصرف إنساني، يتم في إطار شكل تنظيمي معين { مؤسسة، شركة، مشروع، وحدة } لتحقيق الهدف العام لهذا التنظيم. (السكرانه، 2009م، صفحة 39)

فقد وصف أندري ومارك جي السلوك التنظيمي بدراسة سلوك واتجاهات وأداء العاملين، وتأثيرات البيئة على المنظمة ومواردها البشرية وأهدافها وكذلك تأثيرات العاملين على المنظمة وفعاليتها.

كما عرف **Hodgett Alaman** السلوك التنظيمي بأنه ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية. (عادل هادي و هاشم فوزي، 2010، صفحة 141)

كما يري **Davis** أن مصطلح السلوك التنظيمي يطبق بشكل واسع على تفاعل العنصر البشري من خلال جميع أنواع المنظمات، مثل الأعمال التجارية، الأعمال الحكومية، المدارس المنظمات للخدمات العامة وإنما يحل الأفراد مشاركين بعضهم، البعض الأخرى بشكل رسمي لتحقيق أهداف معينة، ولذلك هناك تفاعل الأفراد والتقنية والهيكل التنظيمي.

ويضيف **Davis** أن هذه العناصر الثلاثة تتأثر بالنظام الاجتماعي الخارجي { البيئة العامة } ويوصف هذا التفاعل للعناصر الأربعة وهي: الأفراد، التقنية، الهيكل التنظيمي، البيئة العامة . (العميان، 2005م، صفحة 19)

كما عرف (**Hodgett & Altman**) السلوك التنظيمي بأنه ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية.

ويعتقد **Mitshel** أن مجال السلوك التنظيمي يغطي جانبين رئيسين، هما: أسباب السلوك الإنساني كأفراد وجماعات، وكيفية استخدام هذه المعلومات الأفراد على أن يصبحوا أكثر إنتاجية ورضاء في منظمات الأعمال.

المطلب الثاني: خصائص السلوك التنظيمي

وجود غرض من التصرف: السلوك في غالب الأحوال يكون الغرض من السلوك الإداري هو تحقيق أهداف المنظمة من خلال تحقيق أهداف التقسيم التنظيمي الذي يتبع له الفرد. وجود وسائل للسلوك: فلا يكون الوصول لهدف إلا من خلال الوسائل التي يستخدمها الفرد داخل المنظمة وتمثل هذه الوسائل في مجموعة من الإجراءات وعلاقات العمل ووسائل الاتصال بشرط أن تستخدم جميعها بأعلى كفاءة ممكنة وفي إطار الهدف العام للمنظمة . كلية السلوك: فالسلوك لا يتجرأ فلا بد أن يشمل على العوامل الداخلية الخارجية والمؤثرة فيه والمكونة له عن طريق البيئة

اقتصادية السلوك: أي يجب السلوك اقتصاديا في المجهود، فالفرد يجب أن يستخدم كل الموارد المتاحة له داخل المنظمة بأقل تكلفة وأعلى كفاءة من أجل تحقيق أهداف المنظمة التطوير المستمرة: أي مسايرة جميع التطورات التشريعية والمتلاحقة في مجال الأعمال، بما يمكن من تحقيق التميز والمنافسة. (العميان، 2005م، صفحة 20)

المطلب الثالث: أنماط السلوك التنظيمي

السلوك الإداري الإيجابي (المتعاون): وفيه يتصف الفرد بالإيجابية والتعاون والمبادئ هما يعمل على تحقيق الأهداف المحددة للنظام (ويقصد بالنظام هنا المنظمة بالمنظمة ما هي إلا نظام والفرد داخل المنظمة جزء من هذا النظام). السلوك الإداري السلبي (العداوي): وهو السلوك الذي يعمل صاحبه على عرقلة النظام ووضع العقوبات التي تعمل على عدم تحقيق أهداف المنظمة . السلوك الإداري المحايد: وهذا النوع من السلوك لا هو بالإيجابي المتعاون النشط ولا هو بالسلبي المعوق لمسيرة المنظمة نحو تحقيق أهدافها.

وأمام هذه الأنماط تهدف الإدارة دائما إلى تغيير السلوك الإداري من السلوك السلبي أو محايد إلى سلوك إيجابي ويعتمد على قيام الإدارة بتحليل السلوك الإنساني سواء سلبا أو محايدا لمعرفة الأسباب، ثم تمنع من النظام والإجراءات والوسائل ما يكفل التحول إلى النمط الإيجابي، هذا ما يؤكد إن السلوك التنظيمي قابل للتغيير والتعديل والدراسة العلمية المستمرة للوصول (عصفور، 2010، صفحة 126).

المطلب الرابع: عناصر السلوك التنظيمي

أن عناصر السلوك التنظيمي تتمثل في كل من الفرد والجماعة بالنسبة للفرد:

الإدراك: هو نظرف الفرد للناس من حوله وكيف يفهم الموقف والأحداث من حوله وكيف يؤثر هذا الإدراك على حكمه وعلى الآخرين وعلى اتخاذ القرارات

التعلم: وهو الموضوع الذي يفيد المدراء وأصحاب السلطة والعاملين على فهم كيف يكسبون سلوكهم أو كيف يتمكن من تقوية أو إضعاف أنماط معينة من السلوك

الدافعية: وهو موضوع يعيد فهم العناصر التي تؤثر في رفع حماس واقعية لعاملين والتسلح ببعض الأدوات التي يمكن من خلالها حث العاملين على رفع حماسهم في أعمالهم

الشخصية: وهو أيضا يفيد فهم مكونات وخصائص الشخصية وتأثيرها على السلوك الأفراد داخل أعمالهم وهو فهم ضروري يمكن المدراء من توجيه المرؤوسين والأداء السليم.

الاتجاهات النفسية: وتنقسم إلى ثلاثة أقسام العنصر العاطفي - الوحدات والمشاعر - العنصر المعرفي المعرفة والمعلومات

العنصر السلوكي الميل السلوكي (عامر و قنديل، 2010، صفحة 42)

بالنسبة للجماعة:

وهي تلك المتغيرات والعناصر المؤثرة والمكونة للسلوك الجماعي للأفراد والجماعات ومعرفة وفهم هذا السلوك والتنبأ وتوجيهه يتم من خلال:

جماعة العمل: ومن خلالها يتم التعرف والخوض في تكوين الجماعات وظواهر التماسك الجماعي وعلاقتها في سلوك العمل كما تتناول ظاهرة اتخاذ القرارات داخل جماعات العمل

القيادة: ويساعد الموضوع في فهم التعرف على كيفية اكتساب التصرفات والأنماط القيادية المؤثرة في السلوك الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والأنماط القيادية المناسبة

الاتصال: يساعد هذا الموضوع المدراء أو العاملين في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل وكيف يمكن جملة بدون معوقات وكيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرف المختلفة مثل الاستماع المقابلات الشخصية والاجتماعية . (عادل هادي و هاشم فوزي، 2010، صفحة 200)

المطلب الخامس: محددات السلوك التنظيمي

المنظمة: ويمكن للمنظمة من خلال دراسة السلوك التنظيمي تحقيق الآتي:

- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين من خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك وأيضا معرفة الضغوط ومباريات ووسائل الاتصال المستخدمة ونمط المفضل.
 - إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافز والتدعيم الملائم.
 - وضع إستراتيجية مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات واستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المنظمة. (أحمد، 1979، صفحة 73)
 - الفرد: تحقق معرفة الفرد لمحددات وعناصر سلوك مزايا كثيرة من أهمها
 - تدعيم فرض الالتزام بالسلوك الصحيح
 - وتجنب العوامل التي تؤدي الإدراك الخاطئ للموافق والتي تشوه عملية الاتصال أو التعرض لمستوى غير ملائم من الضغوط
 - عدم التفاعل والإستجابة غير الصحيحة للزملاء والإدارة . (ابراهيم، 1998، صفحة 99)
- البيئة: تساهم دراسة السلوك التنظيمي بشكل أكثر دقة وشمولا على البيئة المحيطة مما يساعد في تدعيم التفاعل الإيجابي لها من خلال الإستجابة لمطالبها التي لا تتعارض مع مصالح المنظمة، وأيضا تساعد في تجنب الآثار الضارة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وأيضا تحسن



دراسة السلوك التنظيمي من القدرة التفاوضية للمنظمة مع البيئة من خلال توفير عناصر كثيرة من أهمها:

- تنمية مهارات الاستماع الجيد للآخرين من خلال تجنب هيمنة الافتراضات المسبقة.
- الإلمام بأصول إقامة الحجج وكيفية استخدامها إيجابيا لصالح عملية التفاوض وإدراك طبيعة ودلالات هذه الأصول والثقافات المختلفة .
- التعرف على وظائف وديناميكيات الصمت في الحوار التفاوضي .
- تجنب أساليب المخالطات والدفاع عن الأوضاع الخاطئة أو عدم الاعتراف بالخطأ إذا وقعنا فيه.
- تجنب التوقع داخل الذات والخوف من المواجهة الإيجابية مع الآخرين .
- تحديد أولويات التفاوض والوزن النسبي لكل عنصر متغير .
- تقييم الموقف التفاوضي دائما للتعرف على المستجدات التي حدثت أثناء العملية التفاوضية والتكيف مع هذه المستجدات. (جمجوم و النور، 1991، صفحة 50)

المطلب السادس: العوامل المؤثرة في السلوك

أ / العوامل الداخلية النفسية

مفهوم الإدراك: الإدراك أحد خصائص الشخصية الإنسانية ويعتبر عملية من عملياتها ومحدد من محددات السلوك الفردي ويتعرض الإنسان إلى الكثير من المنبهات وهذه ليست بالضرورة نفس الدرجة حيث يوجد منبهات ومثيرات لا تدخل ضمن المحيط الإدراكي للإنسان ويعود السبب في ذلك إلى أنها ليست مهمة له بالإضافة إلى تزامن حدوث المنبهات والمثيرات من زحم من المثيرات والمنبهات الأخرى مما يؤدي إلى صعوبة الانتباه لها بسبب محدودية قدرات الإنسان. ومن الأهمية بمكان معرفة اختلاف الأفراد في تفسيرهم إلى المنبهات التي يتعرضون لها لان عملية تفسير المنبهات تبنى على مجموعة من العوامل منها درجة التعليم والذكاء والفهم والخبرات السابقة والحفظ للفرد. (العميان، 2005م، صفحة 25)

مفهوم الاتجاهات: تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه ،وبالتالي تعتبر معرفة اتجاهات العاملين في المنظمة من الأمور الضرورية لان الأفراد العاملين يكون لهم اتجاهات معينة نحو العمل ونحو رؤسائهم ونحو فلسفة وسياسية المنظمة في تنفيذ مهامها فالاتجاهات هي الحرك لدوافع الأفراد في المنظمة.

وهناك آخرون اعتبروا الاتجاه: تكوين غرضي أو متغير كامن أو متوسط (يقع بين المثير والاستجابة) وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيء عقلي عصبي متعلم للاستجابات الموجبة والسالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو موافق أو رموز في لبيئة التي تستثير هذه الاستجابة، معنى ذلك أن الاتجاه عملية فرضية لنلاحظها مباشرة وإنما نستدل عليها عن طريق آثارها أو النتائج المترتبة عليه.

مفهوم القيم: من الصعوبة بمكان القول أن هناك تعريفاً موحداً ومقبولاً لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالأفراد. فالأفراد مختلفون في أمور كثيرة كالإدراك والشخصية والاتجاهات والقيم، يقع الأفراد أحياناً في خلط مفاهيم بين مفهوم القيم والاتجاهات. وهناك من يدمج بين المفهومين ويمتنع عن التفريق بينهما. يقول علي السلمي: "إنه ليس هناك أي فائدة عملية من الفصل والتمييز بين المفهومين لأنها جميعاً عبارة عن وجهات نظر شخصية يكوئها الإنسان بناء على تقييمه للأمور". (الجيلاني، 2014، صفحة 52)

تأثير القيم في السلوك: وتؤثر القيم في السلوك حين تعتبر مجالاً أو إطاراً مرجعياً لإدراك وتنظيم الخبرة ولاختيار بين بدائل السلوك. وهكذا فإن القيم يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند دراسة وتفسير سلوك الإنسان بصفة عامة لأنها أحد المحددات الهامة في السلوك. أي أنها من الأسس التي يتحدد في ضوءها سلوك الإنسان . (فليه و المجيد، 2005، صفحة 182).

ب)العوامل الخارجية الاجتماعية :

الضغوط:

- قوى تنشأ من صراع داخل الشخص حين يلاحظ أن آراءه، وأفعاله تختلف عن آراء الآخرين.

- قوى تنشأ من الأعضاء الآخرين للتأثير في سلوك الفرد.



- ينشأ الصراع الداخلي حين يكون الشخص رأياً في موضوعات معينة تختلف عن آراء الآخرين ففي هذه الحالة يواجه موقف صراع هل يثق في منطقه أم يثق في آراء الآخرين؟. (الجيلاني، 2014، صفحة 53)

تماسك الجماعة:

يذهب الدكتور "حنفي محمود سليمان" في تعريفه للتماسك بأنه يعني درجة الانجذاب الأفراد إلى جماعة، ورغبتهم في الاحتفاظ بعضويتهم فيها، فكلما زادت درجة الانجذاب وبالتالي الرغبة في العضوية كلما زادت درجة تماسك الجماعة والعكس صحيح، في حين يذهب بعض الكتاب الآخرين مذهبا مشابها في تحديدهم لمفهوم التماسك (بجاذبية الجماعة لأعضائها ولكل جماعة - بالطبع- سماتها الجذابة والمنفردة وتماسكها، وهو محصلة هذه القوة المتعارضة). (أحمد، 1979، صفحة 82)

فإذا تغلبت السمات الجذابة لدى الجماعة بالنسبة للعضو، انجذب إليها وتماسك بأعضائها، وإذا كانت السمات المنفرة هي السائدة، ابتعد الأعضاء عن الجماعة تدريجيا إذن فالجماعات المتماسكة هي التي يقوم أعضائها بانجذاب إلى الجماعة، والتضحية والتعاون في سبيل تحقيق ما تصبو إليه.

العوامل الاجتماعية:

إن العامل الإنساني أبعد أثرا وأقوى مفعولا من العوامل المادية، وإذا كان لكل موظف أو عامل موقعا فيزيقيا، فإن له في نفس الرسمية التي يشغلها في التنظيم الرسمي، بل إن وضع الأفراد تحده الجماعة غير الرسمية، ذلك أن الفرد الذي يعمل في مؤسسة صناعية "لا يحيا في فراغ، وإنما يعيش في بيئة اجتماعية معينة، يؤثر فيها ويتأثر بها. كما أنه لا يتخذ سلوكا فرديا، وإنما يفكر ويتصرف باعتباره عضوا في تنظيم اجتماعي له قواعده، وقيمه ومعاييره". (الجيلاني، 2014، صفحة 85)

الجانب التطبيقي للدراسة :

الجدول رقم 01 يبين توزيع أفراد العينة حسب إقامتهم لاحتفالية الزيارة في منزلهم

النسبة المئوية	التكرار	القيم
96.66%	29	نعم
3.33%	01	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن جل أفراد العينة يقيمون احتفالية الزيارة في منازلهم بنسبة قدرت بـ 99.66% في حين أن الدين لا يقيمون احتفالية الزيارة في بيوتهم قدرت نسبتهم بـ 3.33%. وعليه نستنتج أن أغلبية سكان بلدية بودة يحتفلون بالزيارات على أولياء الله الصالحين، ويعود ذلك إلى الذهنية السائدة في المجتمع، فاحتفالية الزيارة ما هي إلا عادات متوارثة بين الأجيال وتمثل كل ما تعود عليه المجتمع من عادات وتقاليد وما تم توارثه أب عن جد، فهي تخص أولياء الله الصالحين وتتميز بمجموعة ن الطقوس والممارسات الخاصة، والتي لا يمكن إبطاها أو تحريفها فهي تتسم بالاستمرارية والثبات.

كذلك ويمكن القول في هذا الصدد أن المنطقة تزخر بمجموعة من الزيارات والوعدات التي تقام فيها وتختلف باختلاف أعلامها وعلمائها وشيوخها وكذا قصورها، حيث يقوم الفرد كذلك بالذهاب إلى الزيارات المجاورة أو زيارات أخرى وذلك ما يكون إلى من أجل تلبية دعوة من قبل الأصدقاء أو الأقران، بحيث يتيح له التعرف على أناس جدد والالتقاء بأخرين من الأهل والأقارب، فيمكن اعتبارها وسيلة لصلة الرحم والتي قد لا يلتقي البعض إلا من خلالها، فيما يذهب البعض إلى الزيارة من أجل الترويح عن النفس وكذا الاستمتاع بالفرق الفلكلورية من البارود والحضرة .. أو من خلال الذهاب إلى المسجد من أجل قراءة القرآن - السلوكية - وحضور ختم القرآن - الفاتحة -، أما بعض أفراد المجتمع البداوي فيقومون بممارسة طقوس احياء الزيارة والتي تتمثل في المشاركة في تلباس العلام وكذا المشاركة في طقس التجيار الذي يختص في تجيير

الاحتفالات الشعبية وأثرها على السلوك التنظيمي - دراسة ميدانية في بلدية بودة بأردار-

الروضة الخاصة بالولي الصالح، أما آخرين فيشاركون في إقامة الرقصات الفلكلورية، والبعض يقومون بالمشاركة في الحملات التطوعية لتنظيف المساجد والساحات العامة قبل الزيارة.

الجدول رقم 2 : يمثل توزيع أفراد لعينة حسب ذهابهم إلى الأعراس التي يدعون فيها في الصباح

وطبيعة المساعدة المقدمة

النسبة المئوية	التكرارات	القيم	
80%	24	نعم	تلبية الدعوة للغداء في الأعراس
00%	00	لا	
20%	06	أحيانا	
100%	30	المجموع	
93.33%	28	نعم	القيام بالمساعدة في حالة الدعوة
3.33%	1	لا	
3.33%	1	أحيانا	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن ما نسبته 80% من المبحوثين الذين أقروا بذهابهم وتلبيتهم لدعوة الغذاء المقامة في الأعراس في حين أجاد ما نسبته 20% من المبحوثين أنه أحيانا ما يتم تلبية الدعوة لوليمة الغذاء في الأعراس، في حين انعدمت النسبة للذين لا يقومون بالذهاب إليها . كما نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يقومون بتقديم المساعدات لأقربائهم في الأعراس وهذا بنسبة قدرت بـ 93.33%، في حين تساوت النسبتين بين أفراد العينة الذين لا يقومون بتقديم المساعدات للأقارب في الأعراس وبين من يقوم بذلك أحيانا بنسبة 3.33% . إذن فالذهاب إلى الأعراس في المجتمع البداوي يرمز إلى التفاعل الاجتماعي بين الأقارب والأفراد داخل المجتمع، وإبراز الصبغة التراحمية والتعاطفية والودية لصاحب العرس، وإظهار لروح الإنتماء من خلال مشاركته أفراحه ومسراته واعتباره جزء لا يتجزأ من المجتمع، وهي تعتبر من أبرز

القيم الإنسانية والاجتماعية السائدة في المجتمع والتي تبرز العلاقة الترابطية والتكاملية بين أبناء المجتمع، ما يفسر لنا ثقافة الأفراد وتنشئتهم الاجتماعية القائمة على التعاون والتآخي بين الأفراد، وهو ما يبرز لنا من خلال الجانب التعاوني في التحضيرات الخاصة بالعرس وهو ما أكد عليه الباحثين حيث تعتبر مرحلة التحضيرات القبليّة للعرس من أهم المراحل والتي تستدعي مجموعة من الجهود التطوعية والتعاونية بين الأفراد العرس أو الأقران فيها يتم التحضير لمراسم الزواج وجلب الأواني والأفرشة وشراء الخضر والفواكه والمواد اللازمة والأولية من قتل الكسكس وصناعة الحلويات، في الوقت نفسه تمثلت التحضيرات أثناء العرس وتمثلت أهمها في يوم الوليمة وذلك من خلال تقديم الأكل على الضيوف ويوم العقد (القبول) وتركيب الخيمة (القيطون)، فيما تعدد مجالات المساهمة من استقبال الضيوف وجلب الماء وتقديم الطعام وكذا تحضير الشاي، حيث برزت هذه الأدوار بشكل كبير كمظهر من مظاهر التعاون والتماسك بين الأفراد وكذا من خلال الخلفية الثقافية والاجتماعية لمجتمع بودة .

الجدول رقم 03 : يمثل مشاركة أفراد العينة في مراسيم استقبال وتوديع الحجاج

القيم	التكرار	النسب المؤوية
نعم	16	53.33%
لا	03	10%
أحيانا	11	36.66%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 53.33% من مفردات العينة الذين يقومون بالمشاركة ف مراسيم استقبال وتوديع الحجاج، أما ما نسبته 36.66% فمثلت نسب الباحثين الذين أحيانا ما يقومون بالمشاركة في هذه المراسيم، أما أدنى نسبة فكانت للذين لا يقومون بالمشاركة في إحياء هذه المراسيم بنسبة قدرت بـ 10%.

إن طبيعة المنطقة وعاداتها وتقاليدها والتي تقوم أساسا على المشاركة الجماعية بين الأفراد في الأفراح والأفراح تفرز لنا ما أفرزه الجدول أعلاه حيث يفسر أن مجتمع بودة من المجتمعات التي

تحتفل بحجاج بيت الله لمكانته الإسلامية في دهنيات الأفراد وذلك بمجموعة من العادات والممارسات التي لا تخلو من الشريعة الإسلامية، فالفرد اجتماعي بطبعه فلا يمكن التخلي عن عادات وتقاليد التي تقام على شرف الحجاج سواء لتوديعهم أو استقبالهم، ويكمن ذلك في تأطير الدورات الإرشادية في المراكز العامة والمساجد، وكذا القيام بالمساعدة في نقل الأشخاص من وإلى المطار والقيام بالمساهمة في شراء الحاجيات واللوازم والمساعدة في تحضير الطعام إذ يقوم الاحتفال على توديعه والدعاء له، أما بالنسبة لمراسيم استقبال الحجاج فيتجلى ذلك في مجموعة الطقوس المحلية أبرزها الذهاب إلى المطار واستقبالهم بالرقصات الفلكلورية بالإضافة إلى إطعام الطعام والولائم، وأبرز ما يميز هذا الاحتفال هو مراسيم استقبال الحاج في القصر بحيث يتم استقباله جماعيا بالوقوف صفا واحدا من أجل مصافحته، ثم يتم إقامة وليمة جماعية يتم فيها دعوة الحجيج والتي سميت بعشا الحجاج في جو يسوده التماسك والتعاون والانتماء إلى المجتمع الواحد.

الجدول رقم 04 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب مصدر سلوكياتهم وعلاقتهم داخل بيئة العمل

النسبة المئوية	التكرار	القيم
16.66%	5	من التنشئة الاجتماعية (عادات وتقاليد)
30%	9	من القوانين والنظم
53.33%	16	من الثقافة التنظيمية السائدة
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

يبين لنا الجدول أنه ما يعادل نصف عدد المبحوثين أفروا على أن مصادر سلوكياتهم وعلاقتهم مع داخل بيئة العمل مصدرها الثقافة التنظيمية السائدة بنسبة قدرت بـ 53.33% ، فيما أقر ما نسبته 30% من المبحوثين على أن مصادر سلوكياتهم وعلاقتهم تكمن من النظم والقوانين الخاصة بالمؤسسة، أما 16.66% فمثلت المبحوثين الذين ينسبون مصادر أفعالهم وعلاقتهم من التنشئة الاجتماعية.

فمن خلال استقراءنا للجدول التالي تبين لنا المؤسسة تتمتع بمجموعة من المصادر والتنظيمية و الثقافية والتي من شأنها أن تشكل نقطة قوة إذا ما تم استغلالها في جماعات العمل

والروح الفريق والتفاهم السائد داخل بيئة العمل واحترام الوقت والانضباط، إلا أن هناك العديد من الممارسات والقيم التي قد تقف نحو تحقيق الأهداف خاصة ما إذا كانت هذه المصادر نابعة من بيئة وثقافة مجتمعية مختلفة ومتناقضة مع البيئة المؤسساتية، كذلك فإن اعتبار الثقافة التنظيمية كمصدر لسلوكيات والعلاقات داخل بيئة العمل ما هو إلا تعبير عن الرضا والولاء والتماسك بين الأفراد، إذ وجب وجود اتفاق بين أهداف المؤسسة وقيم الأفراد، وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق منتج ثقافي يؤثر على أفكار وسلوكيات العمال إيجابيا، خاصة في ظل أن البيئة الخارجية للمؤسسة -إقليم بودة- يمتاز بمجموعة من الثقافات والعادات والتقاليد والطقوس والتي تتميز بالثبات والاستمرارية والتي يعتبرها البعض كمصدر لسلوكيات داخل البيئة التنظيمية، الأمر الذي يطرح على المؤسسة إلى محاولة تغيير هذه الدهنيات والأفكار والتركيز على النظم والقوانين التنظيمية واعتبارها كمصدر لسلوك، فهي ترتبط تماما بالثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة وطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين، حيث تلقى القبول والرضا من قبل العاملين في بلدية بودة فيما قد يتم اعتبارها ثقافة سلبية في مؤسسات وبيئة مختلفة.

الجدول رقم 05 يمثل تصرف أفراد العينة ف حالة وجود مناسبة اجتماعية (عرس - زيارة - موسم حج)

النسبة المئوية	التكرار	القيم
60%	18	تستأذن للخروج مبكرا
6.66%	02	تبقى لمزاولة عملك
33.33%	10	تضطر لعدم الحضور للعمل
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

يبين لنا الجدول التالي أن نسبة 60% من المبحوثين الذين يستأذنون للخروج مبكرا من العمل إن كانت لهم مناسبة اجتماعية (عرس - احتفالية الزيارة - موسم حج)، فيما كانت نسبة



33.33% من عدد المبحوثين للذين يضطرون لعدم الحضور للعمل في ظل الاحتفالات الشعبية، أما الذين يبقون لمزاولة عملهم فقدت نسبتهم بـ 6.66%.

وعليه نستنتج تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، فهي تعتبر الرابط بين الأفراد خاصة فيما يتعلق بالمناسبات الاجتماعية والتي تتسم في دورها بالإستمرارية والثبات في احيائها بالنسبة لمجتمع توات وكذا تقديسها واعتبارها أحد أهم معالم التماسك والانتماء للمؤسسة، كما يمكن اعتبار أن للقيم والمعتقدات دور كبير في التأثير على ثقافة الفرد داخل المؤسسة والتي تؤثر بشكل كبير في تحقيق الأهداف المرجوة سواء كان ذلك بالتغييرات أو التسربات، هاته الأخيرة التي يعتمدها جل أفراد المؤسسة عند وجود أحد الاحتفالات الشعبية عرسا كان أو زيارة لولي صالح ، فهي تتجلى في طياتها على قيم انسانية واجتماعية تتعلق بالبنية التقاربية والاتصالية والتماسكية بين أفراد مجتمع بودة والتي تتميز كذلك في إحيائها جو من التماسك والتعاون والتكافل بين الأفراد، وبمجموعة من الطقوس والعادات والتقاليد والمعتقدات وكذا الممارسات، الأمر الذي يقدهه أفراد المجتمع فيضطرون إلى عدم الحضور إلى العمل والمشاركة في إحياء هذه الاحتفالية كل حسب تخصصه ومجاله .

خاتمة :

من خلال هذا البحث توصلنا إلى نتيجة جوهرية مفادها أن الاحتفالات الشعبية مسألة مهمة بالنسبة للجميع سواء كانت في المجتمع المحلي أو غيره من المجتمعات، كما أننا نجد معظم الأفراد يبادرون بالذهاب إليها والحضور إلى مراسيمها بمختلف أشكالها، رغم أن هناك أفراد من المجتمع موظفين في مؤسسات عمومية يحكمها سلوك تنظيمي معين.

وبعد هذا الأخير من العناصر الأساسية والضرورية بالنسبة لأي مؤسسة إذ لا يمكنها مسايرة عملها إذ لم تخضع لنظام معين، ولا يمكنها السير وتحقيق الأهداف المرجوة لأننا من خلال هذه الدراسة لاحظنا أنه خلال فترة الاحتفالات الشعبية ينتهج الموظفون بعض السلوكيات أثناء عملهم منها ما يحسب لهم ومنها ما يحسب عليهم، ويتمثل ذلك في الغيابات والتسربات من العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تعطيل سير العمل وحرمان الأشخاص من الحصول على طلباتهم كون المؤسسة مؤسسة خدمانية، وهذا ما يؤدي في أغلب الأحيان إلى حدوث خلافات

ومناوشات بين الأشخاص والعاملين في المؤسسة، ما يدفع المؤسسة إلى إيجاد حلول مناسبة لتلك الخلافات أو تغيير السلوك التنظيمي السائد إلى سلوك تنظيمي فعال، وهذا ما هدفنا إليه من خلال هذه الدراسة بوصف وتحليل نشاط الشخص وتصرفه في مواقع العمل و مدى التزامه وانضباطه للقوانين والنظم الإدارية المتمثل في التغيب والتسرب من العمل في ظل الاحتفالات الشعبية المحلية .

وتجدر الإشارة إلى أن هاتين الظاهرتين تعاني منها الكثير من التنظيمات والمؤسسات العمومية الواقعة في نفس البيئة الجغرافية، وهذا راجع لعدة أسباب ودوافع متجدرة في أعراف وعادات المجتمع والتي تتسم بالاستمرارية في إحيائها ولازالت تعاني منها التنظيمات إلى حد الساعة.

فمن خلال دراستنا لموضوع السلوك التنظيمي ومدى تأثره بثقافة المجتمع في بلدة بودة خلصنا إلى أن هناك اهتمام بالغ وكبير من طرف الموظفين بالاحتفالات الشعبية المحلية كونها أحد رموز ومعالم المنطقة المتوارثة أب عن جد في إحيائها والمشاركة فيها بمجموعة من الطقوس والممارسات والعادات والتقاليد واعتبارها شيء إلزامي في المجتمع، ومخلفته يعتبر خروج عن الجماعة وانتمائه للمجتمع، الأمر الذي أثر بصفة كبيرة على سلوكيات الأفراد داخل بيئة العمل وخلق ثقافة تنظيمية يمكن اعتبارها معارضة للقوانين والنظم العامة من جهة وأخلاقيات المهنة من جهة أخرى، وتجلى ذلك في التسرب من العمل والتغيب بالإضافة إلى التأخير عن مواعيد العمل لأسباب اجتماعية ثقافية موسمية، وعليه يمكن اعتبار أن الاحتفالات الشعبية تؤثر في السلوك التنظيمي للعاملين في المؤسسات المحلية وبلدية بودة على وجه الخصوص.

وعليه يجب القيام بعمليات مدروسة لتطوير التنظيمات وتحسين الممارسات التنظيمية داخل المؤسسة وإيجاد حلول للمستخدمين والحرص على تبنى ممارسات مهنية سليمة، وكذا استعمال مختلف أساليب وأدوات التحفيز وتدعيمها في الحياة المهنية، كون الثقافة الاجتماعية المحلية تؤثر في تحديد قيم الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد يساعد هذا في إيجاد رضا عمالي وشعورهم بالانتماء وبالتالي الولاء للمؤسسة، مما يؤدي إلى رفع وتحسين مستوى الانضباط والصرامة داخل المؤسسة.



ضف إلى ذلك المساهمة في التكفل بالمشاكل البشرية والعمالية التي تعاني منها المؤسسات العمومية المحلية، وإيجاد معالم وتوجهات تتناسب مع الواقع الاجتماعي الثقافي المحلي، وفهم العامل المحلي والتعرف على حوافزه ودوافعه وتوجهاته وقيمه وطرق الحصول على ولائه للمؤسسة، فللقائم الاجتماعي للعامل تأثير بالغ في تحديد احترام القوانين والصرامة والانضباط في العمل.

وفي الأخير يمكن اعتبار هذه الدراسة توضيحية وصفية لحالة العاملين خلال فترة الاحتفالات الشعبية وسلوكهم المنتهج في مؤسساتهم، ما يدل على أن العلاقة بين الموظفين والمجتمع قد تحتوي على عدة ظواهر ومواضيع تحتاج إلى دراسة وتحليل، فضلا عن ظاهرتين التسرب والتغيب عن العمل.

ومن أهم الاقتراحات التي نخرج بها من خلال دراستنا وتحليلنا للسلوك التنظيمي في ظل

الاحتفالات الشعبية:

- دراسة سوسيوثقافية للاحتفالات الشعبية في إقليم توات.
- الاحتفالات الدينية بين الدلالات الاجتماعية الثقافية والدينية.
- الثقافة الاجتماعية وتأثيرها على المؤسسات العمومية.
- الثقافة التنظيمية ودورها في تحريك سلوك العمال.

قائمة المصادر والمراجع:

أ- الكتب

- ابن منظور. (بلا تاريخ). لسان العرب المحيط. مجلد الحادي عشر ، 157. لبنان: دار صادر للطباعة والنشر.
- بلال خلف السكارنه. (2009م). التطوير التنظيمي والإداري، عمان، الطبعة الأولى : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- مجموع، وهشام محمد النور. (1991). سيكولوجيا الإدارة. جدة السعودية: دار الشوق.
- حسان الجيلاني. (2014). الجماعات في التنظيم دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة. ديوان المطبوعات الجامعية.

- حسين البغدادي عادل هادي، ودباس العبادي هاشم فوزي. (2010). التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الادارية المعاصرة. الطبعة الأولى: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع والطباعة.
- سامح عبد المطلب عامر، وعلاء سيد قنديل. (2010). التطوير التنظيمي. الطبعة الأولى: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- سليم ابراهيم. (1998). السلوك الإداري (التنظيمي) والعلوم السلوكية. عمان الأردن، الطبعة الأولى: الوراق للنشر والتوزيع.
- عبد الغاني عمر. (2006). سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة. بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية.
- على أحمد. (1979). أساسيات السلوك الإنساني. القاهرة مصر: مكتبة عين الشمس.
- فاروق عبده فليه، والسيد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- فوزية ذياب. (1980). القيم والعادات الإجتماعية. القاهرة مصر، جامعة أم الشمس: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- قاسم عبد المجيد ابراهيم. (2015). الحكاية الشعبية أهميتها، عناصرها ووظائفها. مجلة السياة الثقافية العامة، ص 25.
- مبروك مقدم. (2008). التنظيم الواحي للمجتمع القصورى التوات (الإصدار الجزء الثاني). الجزائر: دار هومة للطباعة.
- محمد الجوهرى. (1978). الدراسات العلمية للمعتقدات الشعبية. القاهرة مصر : دار الكتاب للتوزيع.
- محمد الصالح حوتية. (2007). توات والأزواد (الإصدار الجزء الثاني). الجزائر: دار الكتاب العربي.
- محمد شاکر عصفور. (2010). أصول التنظيم والأساليب. قاهرة مصر، الطبعة الأولى: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.



- محمود سلمان العميان. (2005م). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان الأردن، الطبعة الثالثة : دار وائل للنشر والتوزيع.

ب- الأطروحات

- ثياقة الصديق. (2014). الممارسة الإحتفالية في المجتمعات القصورية بأدرار. 10. جامعة وهران: رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع.
- شهيرة بوخنوف. (2012). أساطير وطقوس الاستسقاء واستقبال الربيع في منطقة خراطة بجاية. مذكرة لنيل درجة الماجستير في تخصص اللغة والأدب العربي، 35. جامعة تيزي وزو.