

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان: العلوم الإجتماعية  
شعبة : علم الإجتماع  
تخصص : علم الإجتماع الإتصال  
إعداد الطالب: تافني محمد عبداللطيف  
بعنوان:

إنعكاس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التواصل الإجتماعي

في قواعد الحياة البترولية - دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك حوض الحمراء

نوقشت بتاريخ: 18 جوان 2023  
أمام لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مبارك شيماء	أستاذ محاضر " أ "	قاصدي مرباح-ورقلة	رئيساً
عريف عبدالرزاق	أستاذ التعليم العالي	قاصدي مرباح-ورقلة	مشرفاً و مقررأ
قريشي نجاة	أستاذ محاضر " أ "	قاصدي مرباح-ورقلة	مناقشأ

السنة الجامعية 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من ساعدني و شجعني

في إنجازه بدعواته ودعواته الجديرة بالذكر

إلى القلب الحنون، و الأم الودود

والداي حفظهما الله.

إلى كل الأخوات والإخوة الكرام

وزوجتي وأبنائي أنس و علي

إلى رفقائي وأصدقائي

و إلى زملاء الدفعة الذين وقفوا

معي في تحقيق هذا المدفوع النبيل، والقائمة طويلة

إلى كل من نسيه قلبي ولم ينساه القلب

تأفني محمد عبد اللطيف

# تشكرات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّؤُوفِ الرَّحِيمِ

لقوله تعالى {ولئن شكرتم لأزيدنكم}

{فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون}

إلى صاحب الفضل الأول والأخير

إلى الهادي إلى سواء السبيل

إلى من كان على كل شيء حسيب

إلى من جعل لكل شيء قدر «الله»

و من لم يشكر العباد لم يشكر رب العباد

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من أمدنا بيد المساعدة،

فساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى الأستاذ، المؤطر «عريف عبد الرزاق» الذي ساعدني على

إنجاز هذا العمل من خلال إشرافه وتوجيهاته السديدة.

كما لا يفوتني أن نتقدم بشكري الجزيل أيضا إلى كل من شجعني في ذلك

ولم يعترض عن مقابلي له أو إمدادي بيد العون

وأدعوا الله عز وجل أن يكون عملي هذا بذرة خير

لفائدة كل من يسعى ويبتهد في طلب العلم.

شكرا جزيل لكم

## الفهرس

الصفحة	المحتويات
-	إهداء.....
-	شكر و تقدير .....
-	فهرس المحتويات.....
-	قائمة الجداول.....
أ	مقدمة.....
<b>الفصل الأول: الاطار العام للدراسة</b>	
08	1- تحديد الإشكالية.....
10	2- تساؤلات الدراسة .....
10	3- أسباب إختيار الموضوع .....
11	4- أهمية الدراسة .....
11	5- أهداف الدراسة .....
12	6- تحديد مفاهيم الدراسة.....
19	7- المقاربة السوسولوجية للدراسة .....
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
23	1-مجالات الدراسة .....
23	1-1المجال المكاني .....
24	2-1 المجال الزماني .....
24	3-1 المجال البشري .....
25	2-المنهج المعتمد في الدراسة.....
26	3- العينة: .....
27	4-أدوات جمع البيانات.....
29	5-أسلوب تحليل البيانات .....

30	.....خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج الميدانية</b>	
32	.....1- عرض وتحليل معطيات الدراسة
32	.....1-1 عرض وتحليل وتفسير خصائص العينة
35	.....1-2 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الأول
42	.....1-3 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الثاني
47	.....1-4 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الثالث
55	.....2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات
55	.....1-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الأول
56	.....2-3 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثاني
57	.....2-4 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثالث
58	.....3- الاستنتاج العام للدراسة
60	.....الخاتمة
64	.....قائمة المصادر والمراجع
67	.....الملاحق
71	.....الملخص

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	توزيع أفراد العينة حسب السن	01
33	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	02
33	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل في المؤسسة	03
34	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	04
35	مدى معرفة العمال بوجود نوادي في المؤسسة	05
35	الإلتحاق بالنوادي الرياضية في المؤسسة	06
36	قضاء أوقات الفراغ (الحوار) في المؤسسة	07
37	قضاء أوقات الفراغ دوماً مع نفس الزملاء	08
37	أساس إختيار صديق أو جماعة قضاء وقت الفراغ	09
38	أكثر المواضيع تداولاً لدى العمال في المؤسسة	10
39	إستشارة زملاء العمل في مشكل إجتماعي عام (لا يتعلق بالعمل)	11
40	محاولة الإلتقاء بزملاء العمل أو الإلتقاء بهم	12
41	أي العاملين لديه تواصل أكثر معه بين فئتي النظامين	13
42	مشاركة الأسرار الشخصية أو الإجتماعية	14
42	الإجتماع مع زملاء العمل لمناقشة العوائق المهنية	15
43	مدى تقديم إقتراحات أو حلول لتجاوز العوائق المهنية	16
43	مدى أخذ المسؤولين للحلول المقترحة بعين الإعتبار	17
44	مدى التواصل بين العمال التقنيين و الإداريين في نظر أفراد العينة	18
44	مدى الرضى بين الزملاء والمسؤولين مهنياً	19
45	نيابة زميل العمل ومساعدته في إنجاز مهامه بعد تأخر أو تعسر منه	20
45	تفضيل الحوارات والآراء المهنية	21

46	يبين مدى تفضيل التعامل المهني مع زميل	22
47	مشاركة أسرار المهنية	23
47	المنخرطين في نقابة المؤسسة من أفراد العينة	24
48	تأييد العمل النقابي	25
49	الميل في إختيار النقابي عند الإنتخاب	26
50	أفضلية الإنتخاب	27
50	الإلتقاء و الإجتماع مع أعضاء النقابة في أوقات الفراغ	28
51	مدى إعتقاد أفراد العينة في تأدية النقابة لدورها في الدفاع عن حقوق الموظفين	29
52	اللجوء للنقابة لعرض المشاكل، عند وجود مشكلة في العمل	30
52	تعرض أحد الزملاء لمشكل مهني سابقاً و تمّ إنصافه من طرف النقابة	31
53	مناقشة قانون العمل أو حقوق وواجبات العامل أو تعديلات في القوانين مع أعضاء النقابة	32
53	محاولة التواصل مع الزملاء الجدد لإستمالتهم للنقابة	33
54	عند إستمالة الزملاء الجدد للنقابة، أفضلية التواصل	34



مقدمة:

## مقدمة:

تهتم الدراسات في علم الاجتماع بموضوع التواصل الاجتماعي، وتولي له اهتماما كبيرا، نتيجة التأثير المباشر الذي يخلقه، كما أنه ظاهرة حتمية موجودة في كافة المؤسسات، وإهمال موضوع التواصل في المؤسسات يترتب عنه آثار وخيمه وبالتالي تهتز إستقرار المؤسسات وتنخفض معنويات العمال وما يرافقه من إنخفاض مستوى الادائي في المؤسسات.

وحيث أن المؤسسة هي فضاء عمومي للتفاعل الاجتماعي والمهني والسياسي بين العمال، ومما يحتم على هؤلاء العمال التواصل فيما بينهم وتبادل الرموز والمعاني لتحقيق الاحترام والانسجام والتفاهم لضمان الاستقرار لهم ولمؤسستهم.

هناك شريحة عمالية لا تحظى بالدراسة والاهتمام في العلوم الاجتماعية، لديها خصائص مختلفة عن المجتمعات المتعارف عليها، وهم عمال يبتعدون عن أهاليهم مئات الكيلومترات من أجل لقمة العيش وتأمين الاستقرار الاقتصادي للبلد ويتحملون عبء الغربة عن أهاليهم لمدة أربع أسابيع كاملة. ومن خلال دراستنا سنحاول التعرف على إنعكاسات نظام العمل بالمناوبه 4 - 4 على التواصل الاجتماعي في قواعد الحياة البترولية بمؤسسة سوناطراك حوض الحمراء، حيث قُسم موضوع دراستنا إلى فصول منها:

**الفصل الاول** يشمل المدخل النظري والمفاهيم للدراسة تناولنا فيه اشكالية وتساؤلات الدراسة ومبررات إختيارها وأشرنا إلى أهمية الموضوع وأهدافه وقمنا بتحديد المفاهيم الاساسية للدراسة، وكذا المقاربة السوسيولوجية والنظرية للدراسة .

**الفصل الثاني** قمنا في هذا الفصل بالإجراءات المنهجية للدراسة متمثلة في تحديد مجالاتها الثلاث: المكاني والزماني والبشري، وكذلك المنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة للعينة، وأشرنا إلى أدوات جمع البيانات، وأسلوب تحليلها.

**الفصل الثالث** يحتوي على عرض وتحليل وتفسير البيانات المأخوذة من الميدان ومناقشة نتائجها حسب تساؤلات دراستنا.

ثم الخاتمة، وقائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة وأخيرا الملاحق للإستبيان المستخدم في الدراسة.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

- 1- تحديد الإشكالية
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة
- 7- المقاربة السوسيولوجية للدراسة

## 1- تحديد الاشكالية

إن ما يرمي إليه أرسطو بتوصيفه أن الإنسان اجتماعي بطبعه لم يكن إلا للتأكيد بأن بعد التواصل وسط الجماعة طبع ملازم للوجود الإنساني فهو ليس ظاهرة مكتشفة بل عنصر رئيس في حياة البشر إذ لا يمكن تصور عيش الفرد دون الآخرين فحاجاته تفرض عليه الانخراط في الحياة الاجتماعية بكل أبعادها الاقتصادية والثقافية والسياسية.

كما نقرأ في خلاصة الدراسات الاجتماعية أن نجاح الفرد في حياته الشخصية والعملية دوما مرتبط كضرورة حتمية بالتواصل هذا المفهوم الذي لا يقتصر على الفرد فقط بل حتى الجماعات حين يضمن التواصل تعاونها وتشابك مصالحها كما يحفظ وجودها تجسدا في صنع التاريخ وبناء الحضارة والذي لا يتأتى إلا بالسيطرة على النظام الطبيعي للإنسان الفرد وكبحه عن طريق التفاعل والتواصل مع الآخر لصالح النظام الاجتماعي.

في قبال ذلك نجد أن المجتمعات الصناعية المتقدمة تسير بخطى حثيثة في سبيل إنتاج الإنسان الألة صاحب العقل الأداتي تبعا لعصر التقنية الذي يلخص العالم في تصور مادي بعيدا عن أي خصوصية للإنسان كلما تخلى هذا الأخير عن تحقيق ماهيته و تحرير إمكاناته خاصة حينما ينصرف الإنسان إلى تلبية رغباته المادية التي لا تنتهي عن طريق العمل الذي يحوله شيئا فشيئا نحو الألية والتشيؤ مبتعدا عن صفته الإنسانية الأولى كونه كائن حي ليس بالمعنى البيولوجي فقط بل بمعناه الاجتماعي

وأمام هذه العقلانية الأدوات نجد عقلانية تواصلية ممثلة في نموذج هابرماس تجعل من التواصل والاهتمام باللغة و المعنى فاعلية تسعى إلى إجماع الذوات المشاركة عن طريق التخاطب والحوار، الاتفاق والإقناع ، مشكلا فعلا نقديا يمس كل الجوانب الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية للإنسان ويساعده في لملمة عالمه الخاص بعيدا عن أي نزعة أدواتية سالبة لمعنى الإنسان.

ويعد التواصل الفعال النهج الأبرز والأنجع كصفة للفرد المنتج في الوسط الاجتماعي العمالي ذلك أن المناهج الحديثة ترصد هذا النهج كألوية في سبيل تحقيق علاقة العمل الناجحة الناتجة عن تواصل اجتماعي داخل العمل بدءا بالتقارب وصولا لاتخاذ المبادرات وتجميع

المهارات وتأليفها، ليست مهارات عادية بل غير متوقعة تبعا للتكامل الذي ينتجه التفاعل من حيث تراوحه بين التنافس وتبادل الخبرات وكذا المساهمة الفعالة في التعاون في العمل وبالتالي في كفاءة الشركة أو المؤسسة بالإضافة إلى المساهمة في إنتاج المعنى الفردي والجماعي ، الأمر الذي يتطلب القدرة على التعبير عن الذات ، والاستماع إليها ، والمشاركة في تطوير المعنى المشترك وقيم الحياة في العمل.

قد يوصف العمل بالمفهوم العام كخادم لمفهوم التواصل داخل الوسط الجماعي وقد يكون عكس ذلك وهذا تبعا لمعطيات العمل بداية من طبيعته، بيئته، توقيته، وكذا نظام توزيع العمال وما ينجر على هذا التقسيم من اجازات، وحوافز و ضغوط وغيرها.

واستنادا للتحويلات التي مست الحياة الاقتصادية وحاجات السوق المتضاعفة والهائلة فرض على المؤسسات والشركات الإصغاء لهذه الحاجات عن طريق مضاعفة العمل أو العمل على الدوام أي استمراريته دون انقطاع أو ما يسمى بالعمل التناوبي ونخص بالذكر نظام العمل التناوبي 4/4 أي العمل لمدة أربعة أسابيع تقابلها فترة راحة مساوية تكون خارج مكان العمل. إن مكوث العامل لمدة شهر بين العمل الميداني والاقامة داخل قواعد الحياة وما يحدث من تماس بين العمال بمختلف أطرافهم وخلفياتهم كله يشير إلى تفاعل هذا العنصر البشري تحت مفهوم التواصل.

وبين مفهوم التواصل الاجتماعي كفاعلية مساهمة في الرقي بالعمل نحو تكوين وسط إجتماعي ومهني ونقابي(سياسي) تتلاقح فيه جميع الذوات المختلفة لبناء فكر جمعي مشترك و متنوع.

وبين مفهوم العمل التناوبي 4/4 كمساحة تفاعل قد تتيح للعامل التفكير ومن تم التعبير ومشاركة الآخر عن طريق الحوار، كل ماله علاقة بالعمل من قضايا مهنية وانشغالات نقابية وصولا إلى تمازج ثقافي وأمال سياسية خارجة عن ذلك .

و من خلال عرض المفهومين السابقين وفي اطار تحديد ومقاربة الصورة العلائقية بينهما جاز لنا أن نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف ينعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التواصل الإجتماعي؟ في قواعد الحياة البترولية

## 2-تساؤلات الدراسة

### التساؤل الرئيسي:

كيف ينعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 في التواصل الإجتماعي بين العمال.

### التساؤلات الفرعية:

- 1- كيف ينعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل الإجتماعي بين العمال؟
- 2- كيف ينعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل المهني بين العمال؟
- 3- كيف ينعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل السياسي(النقابي) بين العمال؟

## 3- أسباب إختيار الموضوع

إن إختيار الموضوع له عوامل عديدة تتراوح بين ما هو ذاتي مرتبط بميولات الباحث وإهتماماته ، و ما هو بموضوعية مرتبط بالدافع العلمي.

### أ.أسباب ذاتية:

رغبة شخصية في دراسة هذا الموضوع وإكتشاف المزيد عنه.

ارتباط الموضوع بتخصصي الجامعي ، وفي المؤسسة التي أعمل بها شخصيا.

### ب.أسباب موضوعية:

للحصول على شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع-الإتصال.

الإنتشار الواسع لنظام العمل بالمناوبة 4-4 في المناطق الصناعية البترولية.

معرفة وفهم أبرز الإنعكاسات التي تحدث للتواصل بين العمال في ظل نظام العمل 4-4.

التوصل لنتائج تشخيصية لواقع التواصل الاجتماعي في قواعد الحياة البترولية وإمكانية الولوج لوضع خطط أو طرق تصحيحية لجوانب سلبية أخرى لفائدة هكذا نوع من المجتمعات المصغرة.

#### 4- أهمية الدراسة

يعتبر التواصل داخل المجتمعات المصغرة أو المجتمعات المهنية ظاهرة إنسانية وقضية حديثة في ظل التطور الصناعي خاصة تواجد الثروة النفطية في أعماق الصحراء مما يؤدي لزوما لوجود تجمعات عمالية مما يبرز أهمية دراسة التواصل الاجتماعي لهذا النوع من المجتمعات وإخضاع التواصل الاجتماعي للقياس.

كما تكمن الأهمية في تسليط الضوء على التفاعلات الاجتماعية و المهنية والسياسية و تحديد و فهم والتعمق في معرفة الروابط الاجتماعية الناتجة بين تفاعلاتهم، وإكتشاف ما يمكن من سلبيات أو إيجابيات لهذه الفئة من العمال. خاصة و أن هذه المجتمعات المهنية لها خصوصيات على غرار المجتمعات السكانية أو المهنية في المدن أو القرى

#### 5- أهداف الدراسة

تهدف دراستنا إلى تحديد مدى التواصل الاجتماعي وقياسه في قواعد الحياة لدى عمال نظام المناوبة 4-4 في المؤسسة المذكورة آنفاً وكذا محاولة التعرف على طبيعة العلاقات والتفاعلات بين العمال. وأيضا الكشف على مدى وجود العلاقة بين التفاعل الاجتماعي والمهني والسياسي في ظل متغيرات السن و الأقدمية في العمل و المستوى الدراسي وطبيعة العمل، كما نهدف لمعرفة بعض الآثار الناجمة من هذا النظام المهني 4-4 و إنعكاسه على شدة التواصل، وهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة لفهم أكثر للمبحوثين.

## 6- تحديد مفاهيم الدراسة

إن مفاهيم الدراسة هي تصور ذهني إدراكي لمجموعة متنوعة من الظواهر التي نريد ملاحظتها<sup>1</sup>،  
و مفاهيم الدراسة كالآتي:

### 1/ النظام :

#### أ-التعريف اللغوي :

يدل على التأليف و الجمع و الترتيب و التنسيق و قد ينقل من الامور المحسومة إلى المعنويات<sup>2</sup>  
ب-إصطلاحاً:

يمكن تعريف النظام بمجموعة من النظم الفرعية ترتبط مع مع البيئه بواسطه علاقات لتحقيق  
هدف ونظم الفرعيه هي المكونات الاساسيه للنظام،اما البيئه فهي ما يحيط بالنظام وتؤثر وتتأثر  
بذلك النظام من خلال العلاقات التي تربط النظم الفرعيه مع النظام وكذلك العلاقات بين  
النظام والبيئه<sup>3</sup>.

ويعرف النظام على أنه : مجموعة من العناصر أو الأجزاء التي تتكامل مع بعضها وتحكمها  
علاقات وآليات عمل معينه وفي نطاق محدد بقصد تحقيق هدف<sup>4</sup>.

وهناك تعريف للنظام: عباره عن مجموعه عمل تتكون من العنصر البشري وعنصر الالات  
والمكائن مجتمعه ببعضها البعض ويجب ان تربطها علاقات محدده وقوانين شامله ويجب ان  
يكون لكل جزء من المكونات النظام دوره المرسوم وصيغه محدده لتحقيق هدف محدد<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2006، ص158.

<sup>2</sup>إبراهيم مصطفى و آخرون، المعجم الوسيط، أشرف على طبعه: عبدالسلام هارن، ج1، مجمع اللغة العربية، 1960.

<sup>3</sup>القحطاني مجد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، نحو منهج استراتيجي متكامل، مطابع الحسيني، الهفوف- السعودية، 2005، ص32

<sup>4</sup>الحسين أحمد مصطفى، تحليل السياسات- مدخل للتخطيط في الأنظمة الحكومية، جمعية الاجتماعيين، ط4، الشارقة، 1994، ص23.

<sup>5</sup>الكيلائي، عثمان واليباتي، هلال والسلمي، علاء، المدخل الى نظم المعلومات الادارية، دار المناهج والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص15.



## العمل:

أ-التعريف اللغوي: يشيد هذا المصطلح بمعناه العام الى جهد أو نشاط موجه نحو إنجاز هدف معين<sup>1</sup>.

## ب-إصطلاحا:

يعرف العمل في علم الاجتماع الماركسي بأنه النشاط الموجه للانسان والذي يهدف للسيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الانسان والمجتمع وهذه الحاجات تتكون تدريجيا<sup>2</sup>.

ويعرف العمل بأنه النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها موضوعه ينصب على تغيير بعض خصائص المحيط<sup>3</sup>.  
وقد عرف العمل أنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية الذي يستنفذ أطول فترة من نشاط الفرد<sup>4</sup>.

كذلك، هو مجهود إداري عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية و غير المادية، لتحقيق هدف إقتصادي مفيد كما أنه وظيفة إجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد<sup>5</sup>.

## التعريف الاجرائي للعمل:

مجموعة من الأفعال والنشاطات المنظمة، يقوم بها العامل مقابل أجره محددة مسبقا، من طرف المؤسسة الإقتصادية، ضمن عقد العمل، بهدف إنتاج أشياء و قيم أو مخرجات ذات منفعة وقيمة إقتصادية.

<sup>1</sup>فاروق مداسي، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص189.

<sup>2</sup>بشانيية سعد، علم الاجتماع العمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص09.

<sup>3</sup>بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، وهران، 2004، ص44.

<sup>4</sup>عبدالمنعم عبدالحج، علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، 1984، ص12.

<sup>5</sup>أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-فرنسي-عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1996، ص236.

## المناوبة :

أ-لغة: مناوبه مصدر ناوب، مناوبة وهي تتابع.

-المناوبة: بالدور، بالتتابع الواحد بعد الاخر.

-نوبه يناوب مناوبه فهو مُناوب والمفعول مُناوب

نوبه في الشيء والامر ساهمه فيه وتداوله معه بالنوبة<sup>1</sup>.

ب-إصطلاحا: فتره زمنية تقسم خلالها مهام أفراد طاقم الخدمة كل في فترته المحددة<sup>2</sup>.

## نظام العمل بالمناوبة:

عرفته الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا سنة 1986 أنه العمل الذي يتم إنجازَه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان.

وقد عرفه كامببر1976Kamper أنه عبارة عن تنظيم لساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة وعشرون ساعة.

و عرفه فيو1971Vieux أنه نمط من تنظيم أوقات العمل لضمان إستمرارية الانتاج بواسطة تعاقب فرق عمل على مكان العمل دون إنقطاع.

و لعل التعريف الأكثر ملاءمة هو ذلك الذي يقترحه ماكدونال و دويل1981 حيث يعتبران نزام العمل بالمناوبة على أنه نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئيا خارج الأوقات العادية للعمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد أبو الفضل الزمخشري،(14.06.2023)،معجم المعاني الجامع، /مناوبة/ www.almaany.com/ar/dict/ar-ar

<sup>2</sup>محمد حسن محمد، معجم المعاني العامة الجامع، دار النشر والطباعة، عمان، الأردن، ص24.

<sup>3</sup>بوظريفه حمو، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، 1995، ص49.

#### التعريف الإجرائي لنظام العمل بالمناوبة 4-4:

هو نظام العمل الذي يتم فيه الاعتماد على فرق من العمال تتناوب على مكان العمل (المؤسسة) وفق مدة زمنية محددة بأربع أسابيع عمل و أربع أسابيع عطلة لضمان الإستمرارية دون إنقطاع.

**التواصل:**

من فعل تواصل والاسم التواصل، في اللغة الفرنسية Continuite معنى الاستمرارية والاتواصل بمعنى الانقطاع في اللغة العربية نجد الحقل الدلالي لهذا المفهوم يشمل كلمة وصل التي تشير الى الربط بين اثنين او بين نقطتين، ومنه الوصل والهجر في لغة العشاق، ويدل على خلق الروابط الانسانية بين الناس وجاء في "لسان العرب": وصل، وصلت الشيء وصلا، والوصل ضد الهجران، الوصل هو خلاف الفصل، وصل الشيء بالشيء يصله وصلا وصلتهً.

إن الاسم تواصل ظهر في اللغة الفرنسية في القرن 14 بمعنى المشاركة وهو قريب من الفعل اللاتيني Communicare الذي يفيد الجمع بين الاشياء ووضع الاشياء ضمن علاقة، فالاتصال بمعنى مرور الرسائل بين المرسل والمستقبل إضافة الى حدوث تغيير وتأثير في سلوك الفعل والمعاني<sup>1</sup>.

إن ثمة اختلاف واضح في الدلالة يفصل بين كلمتي إتصال وتواصل، فالتواصل يتضمن عنصر مضاف الى الاتصال وهو التفاعل والاستمرارية، والتواصل يتوخى تعزيز المصالح الانسانية وينشد الاجماع<sup>2</sup>.

إن مفهوم التواصل يعني كل علاقة ديناميكية ضمن حركية ما، ويهدف لخلق روابط إنسانية بين الناس من خلال إنتاج واعاده إنتاج الرموز والاشارات الدالة على المعاني، لأن الناس يتصرفون وفق ما يعني لهم الرمز أو الاشارة فالتواصل عبارة عن ممارسة انتاج المعنى<sup>3</sup>، وذلك قصد الابقاء

<sup>1</sup>Piere.G.Bergeran ,La gestion moderne,Arun édition,Quebec ,p369,1989.

<sup>2</sup>محمد بابكر العوض، الاعلام والمعلومات-الاتصال والتواصل، دراسة منشورة بمجلة الاذاعات العربية، العدد 1، 2011.

<sup>3</sup>محمد الرضوان، وصل وبلغ، مقال منشور في مجلة علامة الالكترونية، المغرب، العدد 21، 2004، الموقع www.saidbengrad.com.

على الروابط الاجتماعية ونحث قيم ومعايير بمعنى ثقافته تساعد على عملية التنشئة الاجتماعية لكل العناصر.

### التواصل الاجتماعي:

يقول جون كلود مارتان Jean C.Martin إن وجودنا في الأرض وحده كاف لأن يفرض علينا الانخراط ضمن عملية التواصل كيفما كانت طبيعة هذا التواصل اختيارية أو مفروضة. إن التواصل الاجتماعي هو العلاقة القائمة بين بني الانسان للحفاظ على النسل وتوفير التبادل والانتاج ولتحقيق اهداف الأمن والاستقرار. بمعنى تحقيق اجتماعية الانسان من خلال تحقيق الذات وفهم الاخر عبر التعاون والاعتراف المتبادل بالأدوار وفق آليات اللغة أو الرموز والعلامات الدالة باعتبار ذلك رابط من الروابط الاجتماعية الذي يتخلى فيه الفرد عن ذاتيته الطبيعية وينخرط في الاطار الاجتماعي<sup>1</sup>.

ومن خلال اختصار التطور التاريخي للممارسة الاتصالية نلمس ثلاث معاني وهي، الاولى: تعني البحث عن الآخر والاقتراسم والتي ظهر في 1160م. أما المعنى الثاني: فظهر في سياق الثقافة الاسلامية ويشير للتعرف والتعاون وهو ما جاء مثلا في قوله تعالى: "وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا ان اكرمكم عند الله اتقاكم"<sup>2</sup>. أما المعنى الثالث: والذي يعود للقرن 16 ويشير الى الإرسال والبث وهو مرتبط بتطور التقنيات<sup>3</sup>.

وبالتالي نتكلم في دراستنا عن التواصل الاجتماعي، بمعنى التفاعل والتعاون بين مختلف الفواعل ليس من منطلق الزمالة في العمل بل من منطلق العلاقة الانسانية والحس المشترك نحو المهنة

<sup>1</sup>كمال بومني، النظرية النقدية لمدرسة فرنكفورت، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2010، ص120.

<sup>2</sup>القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 13

<sup>3</sup>بوجمعة رضوان، أنترولوجيا الاتصال، مقال منشور بمجلة فكر للدراسات والنشر، الجزائر، العدد 2، 2009، ص38.

والانتماء الى مجتمع المؤسسة، لتوفير مناخ اجتماعي يساعد على تحقيق الذات، الذات الفاعلة كما يقترحها آلان توران Alin Touraine والاعتراف بالآخر كشريك في العمل. توأصلا اجتماعيا ويعزز الثقة بين المستخدمين كما يرفض هيمنة فئة على حساب فئة اخرى، اذ يعد مولدا لثقافة المؤسسة، والتي تعني القدرة على العمل والفعل جماعيا، كما يتصورها ميشال كروزيه Machel Crezier<sup>1</sup>.

### التواصل الإجتماعي إجرائيا:

هو علاقات قائمة بين العمال بعضهم ببعض، من أجل تحقيق إجتماعية للعامل في المؤسسة من خلال تحقيق ذاته وفهم الآخرين، وفق آليات لغوية أو رموز وعلامات ذات دلالة ضمن إطار جماعي مرتكزا على التفاعلات الإجتماعية والمهنية والنقابية.

### التفاعل:

أ- لغة: تفاعل يتفاعل، تفاعلا، فهو متفاعل

تفاعل الشئيان أثر كل منهما على الآخر، تفاعل مع الحدث أي أثاره الحدث فدفعه الى تصرف ما<sup>2</sup>.

### ب- إصطلاحا:

يعرفه أوتاواي أنه الاسم الذي يطلق على اي علاقة تحدث بين الاشخاص في مجموعات أو بين المجموعات بعضها ببعض باعتبارها وحدات اجتماعية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رواج وهيب، إشكالية الصدق الامبريقي لأطروحات ميشال كروزيه، مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2008، ص71.

<sup>2</sup> مجد أبو الفضل الزمخشري، (14.06.2023)، معجم المعاني الجامع، /تفاعل/ www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/

<sup>3</sup> أوتاواي، ترجمة وهيب سمعان، التربية والمجتمع، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1976، ص69.

ويعرفه أوبنك بأنه قوة العمل الجماعي الداخلية كما يراها الذين يساهمون فيها<sup>1</sup>.  
وتعرفه حلمي منيرة بأنه إلتقاء سلوك شخص مع شخص آخر يكون سلوك كل منهما استجابته  
لسلوك الاخر، ومنبها لهذا السلوك في الوقت نفسه<sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي للتفاعل:

هو عملية منتظمة أو غير منتظمة ذات دينامية مستمرة، لها تأثير تبادلي بين طرفين، أيّاً كان  
هذين الطرفين، أفراداً أو جماعات، وأن كل طرف يؤثر ويتأثر بالطرف الآخر، ويتوالى التبادل بين  
المُثير والمُستجيب لتحقيق الأهداف الاجتماعية والمهنية والنقابية (السياسية) في المؤسسة.

### التعريف الإجرائي للتفاعل السياسي (النقابي):

بإعتمادنا على المقاربة السوسولوجية لنظرية "الفعل التواصلي" لهابرماس، وكذا اعتماد  
هابرماس في رؤيته على مبدأ الحوار والتفاعل والاقناع والمحااجة في الفضاء العمومي  
(المؤسسة) والتركيز على التفاعل السياسي في نظريته، إلا أن واقع المؤسسة وتفاعلها (النقابي)  
مشابه تماماً للشأن السياسي المتعارف عليه في الحواضر المدنية لأي بلد، من وجود عُهدة  
(3 سنوات) ، وترشح للعمّال، وحملة إنتخابية للمترشح النقابي، ويوم للإنتخاب برقابة إدارية، و  
عملية فرز للصندوق، وإعلان نتائج الفوز لعدد محدد من الفائزين. و الاختلاف الوحيد عن  
الشأن السياسي هو عدم وجود الأحزاب فقط، كما تحمل كل هذه الخطوات من حماس لدى  
العمّال و ما يرافقه من مشاحنات وملاسنات ومعارضات على مدى العهدة كاملة.

<sup>1</sup>ميرونوف جان، ترجمة فريد أنطونيوس، ديناميكية الجماعات، منشورات عويدات، بيروت، 1974، ص69.

<sup>2</sup>حلمي منيرة، التفاعل الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1978، ص230.

## 7- المقاربة السوسولوجية للدراسة

تعني المقاربة السوسولوجية هي خلفية نظرية لموضوع الدراسة وبعده فلسفي الذي يبيّن الباحث حوله الموضوع، وما يدعمه من مفاهيم ونظريات تقبل الإختبار ميدانياً، في المقاربة السوسولوجية تعطى مشروعية الإنتماء والتموضع ضمن حقل نظريات العلوم الاجتماعية، وتستجيب بفعالية لمقتضيات الموضوع، بإعتبار أن النظرية الاجتماعية نشاط عقلي يفعل الأفكار التي تسمح بتفسير وشرح كيفية وطريقه تبلور الأحداث الاجتماعية<sup>1</sup>.

إن إختيارنا للمنهج والمقاربة النظرية السوسولوجية لدراستنا ليس من قبيل الصدفة أو الاعباطية، بل ان موضوع الدراسة فرض شروطه، من حيث توافق الطرح مع الاتجاه الفكري والمنهج المُتبَي من طرف الباحث لمعالجه الموضوع وتفكيك الاشكالية والتنبؤ بالظاهرة. حيث أن موضوع دراستنا يتناول الافراد في علاقته التواصلية مع الآخرين وتعرضاته، في حياته اليومية، ضمن نشاط مجتمع المؤسسة.

نتكلم في دراستنا عن تواصل مُنتج لقيم وتراكم لخبرات بين الذوات المتفاعلة لبناء خبرات اجتماعية ومهنية وسياسية تُوظف في المواقف اليومية للعمال. يرى (شوتز Schutz) أن الجماعات بمرور الأعوام تنتج رصيد مشترك من المعاني التي تُمكن أعضائها من فهم بعضهم البعض وتوقع أفعالهم.<sup>2</sup>

إذ نستفيد من طرح (يورجن هابرماس Jurgен Habermas) من خلال نظرية " الفعل التواصلية" وهو من رواد المدرسة النقدية فرانكفورت، التي تلتزم الطرح المثالي والتوجه نحو العقل التواصلية، وكذا نقد للعقل الأداتي وتشويؤ الانسان، أي أن هذه المقاربة تعتمد الحوار والمحاججه والبراهين والنقاش العقلاني كأداة لخلق مجتمع مؤسسة متماسك. إن تبَي مفهوم مجتمع المؤسسة في دراستنا، يؤدي إلى أننا ضمناً أمام منطق ثقافة مؤسسة تؤثر في تشابك نسيج الحياة اليومية لكل الفاعلين، في المجتمع عبارة عن اجتماع أفراد تربطهم ببعضهم رابطة الاعتماد المتبادل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005، ص16.

<sup>2</sup>المرجع نفسه ، ص 158.

بمعنى ان الحاجة للآخر ضرورة وجودية ، فالعامل يعيش بوعي تشابك الحياة اليومية في مؤسسته البترولية، كما تفرض عليه التعامل مع كل حالة لوحدها وأيضا قيام العامل بإستنساخ جُهدِه أمام جهاز آلي وفق العمل بالسلسلة.

وفي موضوعنا، إن التواصل والتفاعل عامل مساعد لخلق مجال إجتماعي مُنتج لقيم إنسانية ومتطلب للإلتزام مهني وضرورة العمل، بمعنى أننا أمام سلطة القيم الانسانية والبراغماتيه التي تنتج روابط إجتماعية بين الفاعلين الاجتماعيين بالمؤسسة، ومن هنا ننتقل من الأنا الفردي الى الأنا الجماعي.

### الإسقاط النظري:

إن التواصل عبارة عن علاقة موازية حرة بين فئات المجتمع المتعددة من خلال مجموعة من القوانين، والتفاعل بين العمّال عبر اللغة، والإتصال، و من خلال ذوات العمّال المتفاعلين عن طريق الحوار والمحااجة والإقناع والرموز ، وهذا التفاعل محمّل بالمعاني، فكل تفاعل بين العامل وزميله، والعامل ومجموع الزملاء الآخرين والعكس بالعكس، يوجد حوارات و معاملات وتجاذبات يملأها الدليل و البرهان و الإقناع وينعكس بدوره على ردود أفعال أو مشاعر معينة، قد تكون إيجابية و قد تكون سلبية.

فتفاعل العمّال بنظام العمل بالمناوبة في الفضاء العمومي المتمثل في المؤسسة وكامل جوانبها الإجتماعية كانت كالمساحات الخضراء والمقهى والنوادي والمطعم والمسجد، وجوانبها المهنية التقنية-الإدارية، وجانبها السياسي المتشكل على المستوى الفكري إلى الواقع متمثلا في النشاطات النقابية، كل هذا متضمناً عملية التأثير و الإستجابة المتبادلة بين أفراد المؤسسة. من خلال التأثير في الأفعال العقلانية و التصورات الذهنية فيما بين العمّال، وبالتالي ينشأ تأثير عن طريق أنواع التفاعلات الإجتماعي، المهني، السياسي في الواقع المُعاش للمؤسسة. و يتمثل هذا التأثير في تغيّرات و تحولات تطراً لمواقف و مفاهيم الأطراف المتفاعلة المتمثلة في كل الفئات

<sup>1</sup> معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005، ص 243.



العمالية عمّا كان عليه قبل الوُجوع في العمليات التفاعلية عبر الفضاء العمومي في المؤسسة، فكل عامل أو جماعة عمالية من فئة معينة يريدُ فرض تأثيره وبسط سلطته التأثيرية على الأطراف الأخرى المتفاعلة معه من العلاقات الإجتماعية المهنية السياسية للظفر باتفاق وتفاهم وإنتاج قيم بين المتفاعلين من العمّال و الوصول لإشباعات تُرضي ما أمكنَ بينهم. "لأن أقصى ما تصبو إليه النظرية هو تحقيق التفاهم" <sup>1</sup> والرضى.

<sup>1</sup>نادية سريجي وآخرون، النظرية التواصلية لدى هابرماس فيلسوف النقد والتواصل، مجلة الحكمة، 2020، ص.2.

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

1-مجالات الدراسة

1-1المجال المكاني

2-1 المجال الزمني

3-1 المجال البشري

2-المنهج المعتمد في الدراسة

3- العينة

4-أدوات جمع البيانات:

5-أسلوب تحليل البيانات

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يُعدّ الإجراء المنهجي للدراسة مرحلة متسلسلة مكتملة في مراحل البحث العلمي، وفق قواعد علمية عملية، إذ هو بمثابة رابط بين الجانبين النظري والميداني لموضوع الدراسة، كل منهما مكمل للآخر، لتحقيق أهداف البحث وابتغاء الوصول لنتائج المسطرة، بالإجابة على تساؤلات الدراسة، والمشكلة المطروحة ابتداءً من الخطوات المنهجية التالية: تحديد مجالي الدراسة المكاني والزمني، والبشري، والذي يمثل مجتمع البحث ومنه عينة الدراسة من هذا المجتمع، وللضبط لا بدّ من إختيار المنهج الملائم الخاص بطبيعة الموضوع، بإستخدام الأداة المناسبة للدراسة لجمع المعلومات والبيانات.

## 1-مجالات الدراسة:

### 1-1 المجال المكاني:

سوناطراك-المديرية الجهوية حوض الحمراء هي مؤسسة مختصة بتخزين و توزيع المحروقات السائلة كالبتروول والغاز المكثف والغاز المميع، موقعها شرق ولاية ورقلة، تنقسم حوض الحمراء جغرافيا بين إقليم بلديتي حاسي مسعود وحاسي بن عبدالله، تبعد حوالي 70 كلم من مقر مدينة ورقلة غربا و حوالي 15 كلم من حاسي مسعود شرقا، و محيط الغنامي الفلاحي لعين البيضاء جنوبا. في المؤسسة هناك ثلاث مناطق، قاعدة الحياة، الإدارة، المنطقة الصناعية، ممتدة على مساحة حوالي 250 هكتار. لديها مركز توزيع المحروقات السائلة و أربع محطات ضخ ، وتمتلك سبع محطات ضخ أخرى تابعة لها موزعة بين أقاليم ولاية ورقلة وغرداية والأغواط.

## 2-1 المجال الزمني:

### 1-2-1 الدراسة الاستطلاعية:

بدأنا أولى خطوات هذه الدراسة منذ قبول الموضوع من طرف الإدارة، وكانت الإنطلاقة يوم: 11 ديسمبر 2022 حيث بداية جمع البيانات و المعلومات النظرية حول موضوع الدراسة، أما الجانب الميداني فقد كانت الدراسة الإستطلاعية يوم 05 فيفري 2023، بنزلنا إلى ميدان الدراسة وجمع أكبر قدر من المعلومات حول موضوعنا، و التعرف أكثر على هذا الميدان. من خلال التواصل المباشر مع العمال و بعض المسؤولين، بالمؤسسة، وبدأنا في طرح الأسئلة حول الدراسة: كيف يساهم نظام العمل بالمناوبة 4-4 في التواصل الإجتماعي؟ ومنه إنطلاق عملية جمع المعلومات التي ساهمت في مساعدتنا على صياغة الاشكالية وبنائها، وكذا تساؤلات الدراسة، والعينة، و تحديد أكثر لمؤشرات الدراسة.

### 2-2-1 الدراسة الميدانية:

بداية توزيع إستمارة الإستبيان، و نزولنا لميدان الدراسة ومقابلة العمال كان بتاريخ 30 أبريل 2023 ومتابعة العمال في التوضيحات والإجابات إلى غاية 11 ماي 2023، حوالي 11 يوماً.

## 3-1 المجال البشري:

يعمل لدى مؤسسة حوض الحمراء عديد العمال من مناطق مختلفة من الجزائر، حوالي 650 عامل، هناك فئة عمالية قليلة تعمل بنظام 8 ساعات و فئة الأغلبية من عمال بنظام المناوبة 4-4 وهذه الأخيرة هي من كانت موضوع دراستنا بحوالي 550 عامل. هذه الفئة قادمة من عدة مناطق في الوطن، شرقا وغربا وشمالا وجنوبا، من كل ولايات الوطن ، يمتلكون خصائص فريدة لتجمعهم في مكان واحد للعمل، بثقافات مختلفة وميولات متميزة، و آراء متعددة، ناهيك عن الفئات العمرية والتعليمية لهؤلاء العمال.

## 2-المنهج المعتمد في الدراسة:

يعرف المنهج العلمي على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة، وللإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبل و الطرق لتلك الحقائق و طرق إكتشافها<sup>1</sup>.

و يعرفه موريس أنجرس بأنه: تلك الطرق و الأساليب و العمليات العقلية، والخطوات العلمية التي يقوم بها من بداية البحث في موضوع معين حتى ننتهي منه مستفيدين بذلك إكتشاف الحقيقة، والبرهنة عليه<sup>2</sup>.

وعلى ذلك فإن دراستنا تندرج ضمن البحوث الوصفية الهادفة الى إكتشاف الظواهر و الوقائع ووصفها و وصف دقيق، و نظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج المناسب لها هو منهج البحث الميداني الذي يهتم بدراسة الوضع الراهن و الحالي للظواهر الاجتماعية، من حيث الخصائص و معرفة العلاقات و العوامل المؤثرة عليها، فإن هذا المنهج يتعدى الوصف للتحليل و التفسير و إكتشاف العلاقات و الترابطات بين مختلف المتغيرات، و معرفة واقعها كميًا و كيفيًا و إكتشاف العلاقة السببية المؤدية لبروز الظاهرة، وهذا ما يتناسب مع دراستنا التي نصبوا من خلالها كشف و معرفة و فهم التفاعلات الإجتماعية و المهنية و السياسية النقابية في ظل نظام العمل بالمناوبة 4-4 و الخروج بنتائج موضوعية واقعية.

<sup>1</sup>محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المكتبة الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2001، ص86.

<sup>2</sup>موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيدي صحراوي و آخرون، دار القصة، ط1، الجزائر، 2006، ص90.

### 3- العينة:

هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة، لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً<sup>1</sup>. وتعريف مختصر للعينة أنها مجموعة جزئية من المجتمع<sup>2</sup>. والعينة أنواع متعددة و مختلفة حسب طبيعة كل ميدان إجتماعي المراد دراسته، واكتشاف حقائقه.

فيالدراسة الحالية إختيارعينة إستطلاعية و الغرض منها تحضير وإختيار العينة الأساسية والإطلاع على مواصفاتها و التأكد من خلالها صدق وثبات أدوات الدراسة.

و نظراً للخصائص التي يتميز بها مجتمع بحث دراستنا وهي كثرة عدد العمال وكذا التوزيع الجغرافي لمفردات عينة دراستنا من مناطق مختلفة من الجزائر على شساعة مساحتها وتنوع مشارب ثقافات وعقليات تعاملاتها و تعدد الألسن و نوع تنشئتهم الإجتماعية، وتنوع سكانهم من ريف و مدينة و صحراء وهضاب، كل هذا من الجانب الاجتماعي لأفراد العينة و ما يرافقه من تنوع في كثرة التخصصات المهنية والشهادات الدراسية، وما يقابله من تنوع ثقافي ورؤى سياسية مختلفة لمفردات هذه العينة المعقدة، فمحاولة التقرب من كل هذه الفئات وشمول العينة من المجتمع الأصلي المتنوع صعب بمقابل محدودية وقصر مدة الدراسة، ومحاولة إمكانية التحكم فيها وإمكانية إختيارها إنبنى على ذلك مجهود إستعمال العينة القصدية بـ 102 عامل بحذر موزعة حسب متغيرات الدراسة، و لا يمكن أخذ كل عناصر مجتمع البحث بل جزء منه لإجراء الدراسة عليه. كما ننوه لحساسية دراسة المواضيع الاجتماعية على غرار المواضيع التقنية و سهولتها في هذه المؤسسة، و تجنب المسؤولين لقبول هذا النوع من البحوث، فتمّ العمل على العينة القصدية بحذر و سرّية و إنسيابية .

<sup>1</sup>رحيم بونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، داردجلة، ط1، الأردن، 2008، ص161.

<sup>2</sup>دلال القاضي، مجد البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي، تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الاحصائي، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2008، ص149.

#### 4-أدوات جمع البيانات:

هي الوسيلة التي يجمع بها الباحث بياناته، وليس هناك تصنيف موحد لهذه الأدوات حيث تتحكم طبيعة فرضية البحث في إختيار الأدوات التي سوف يستعملها الباحث، لهذا كان عليه أن بلم بطرق مختلفة، وأساليب عديدة، وأدوات متباينة، كي يستطيع حل مشكلة البحث، والتحقق من فرضياته، وقد يستفسد الباحث من أكثر من أداة واحدة في البحث<sup>1</sup>. فهي تختلف وتعدد في مجال العلوم الإجتماعية، فهي الوسائل لبي يعتمد عليها الباحث لإنتاج المعرفة، ويقوم على دراسة الواقع وفهمه فهم علمي دقيق، والأدوات التي إعتدنا عليها في هذا البحث هي كالآتي:

##### أ-الملاحظة:

إن الملاحظة أحد أدوات جمع البيانات ونستخدمها في البحوث الميدانية، لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، كما نستخدمها في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات والتقارير الإدارية، ويمكن للباحث الاعتماد على الملاحظة وتبويبها، وتسجيل ما يلاحظه من المبحوث، كلاماً كان أو أفعالاً أو سلوكاً. وتعرف على أنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث و مكوناتها المادية ومتابعة سيرها واتجاهها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم و هادف، بقصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية إحتياجاته<sup>2</sup>.

فقد تمّ الاعتماد على دليل شبكة الملاحظة كأداة مساعدة في هذه الدراسة وكان ذلك خلال إمتداد الخبرة المهنية قُرابة الـ 10 سنوات، حيث إستفدنا منها في ملاحظة تصرفات وأفعال

<sup>1</sup>رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي-أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، ط1، دمشق، سوريا، 2000، ص305.

<sup>2</sup>ريحي مصطفى عليان، عثمان مجد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000، ص112.

العمّال و تفاعلاتهم اليومية مع بعضهم البعض داخل المؤسسة، والتي ساهمت في جمع أكبر قدر من المعلومات، وتحديد بعض مؤشرات الدراسة ومحاولة معرفة خبايا ومكامن قوة و ضعف التفاعلات فيما بينهم.

### ب-الإستبيان:

يقصد بالإستمارة أو الإستبيان بأنه مجموعة من الاسئلة المكتوبة المُعدّة بهدف الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو مشكلة أو مواقف معينة<sup>1</sup>.

و يعتبر الاستبيان الأداة الرئيسية لدراستنا، فصممت الإستمارة النهائية وفق أسئلة مفتوحة ومغلقة، و أسئلة بدائل، وكذلك وضع خانات للتبرير حسب الحاجة، وصيغت اعتمادا على فرضيات وأبعاد ومؤشرات الدراسة، و قد إحتوت على 35 سؤال موزعة على أربع محاور وهي:

**-المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين، ويضم 4 أسئلة.

**-المحور الثاني:** بتعلق بإنعكاس نظام العمل بالمناوبة 4-4 في التفاعل الاجتماعي بين العمال ويضم 10 أسئلة.

**-المحور الثالث:** بتعلق بإنعكاس نظام العمل بالمناوبة 4-4 في التفاعل المهني بين العمال ويضم 9 أسئلة.

**-المحور الرابع:** بتعلق بإنعكاس نظام العمل بالمناوبة 4-4 في التفاعل السياسي(النقابي) بين العمال ويضم 11 سؤال.

و تم إخضاع هذه الاستمارة للصدق الظاهري، فبعد صياغة الاسئلة المبدئية للإستمارة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين متخصصين في علم الاجتماع، والاستفادة من ملاحظاتهم و في ضوءها تمّ تعديل و حذف بعض الاسئلة.

<sup>1</sup>محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي(القواعد المراحل التطبيقات)، دار وائل للنشر و التوزيع، ط2، الأردن، 1999، ص63.



تجدد الإشارة أننا وزعنا 110 إستبيان، حسب العينة المختارة، وإسترجعنا منهم 102 استمارة لأسباب مختلفة من طرف المبحوثين.

## 5-أسلوب تحليل البيانات

حيث تمّ الاعتماد على الأدوات الآتية:

-أسلوب التحليل الكمي: يعتبر الاحصاء ركيزة رئيسية في البحث العلمي، حيث نعتد عليه في جمع البيانات و عرضها و تحليلها وإستخدام النتائج في التنبؤ أو التقرير وإتخاذ القرارات بناءً على ذلك<sup>1</sup>.

التحليل الاحصائي: هذه المرحلة توضع البيانات المتحصل عليها، في جداول، و يتم تنظيم الجداول وفق لأساليب احصائية معينة، تهدف لإعطاء وصف لهذه المخرجات، و من بين الأساليب المستخدمة في التحليل الاحصائي هي:

النسب المئوية: تتم حسابها وفقاً للعلاقة التالية: التكرار  $(ni) \times 100 /$  المجموع الكلي  $(N)$

التكرار النسبي  $(Fi)$ : يمثل نسبة تكرار الخاصية في المجتمع.

أسلوب التحليل الكيفي: نستخدم هذا الأسلوب في تحليل المعطيات و النتائج المتحصل عليها بعد المعالجة الاحصائية و تدعيمها بالملاحظات الميدانية و الدراسات و النظرية التي تناولت موضوع الدراسة للوصول أخيراً إلى إستخلاص النتائج العامة.

<sup>1</sup> كامل فليفل وفتحى حمدان، الإحصاء، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011، ص13.

## خلاصة الفصل

في ثنايا هذا الفصل تمت الإشارة للإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الحالية، فقمنا بتوضيح مجالات الدراسة (مكانيًا، زمنيًا، و بشريًا)، والمنهج المعتمد والمتمثل في منهج البحث الميداني، فإعتمدنا على أسلوب الوصف، الذي سائرنا خطواته، كما وضحنا الأدوات المعتمدة في جمع البيانات وتمثلت في الملاحظة والاستبيان، وهذا بهدف فهم وإكتشاف الأسباب الواقعية الحقيقية للظاهرة المدروسة بهدف الوصول للمرحلة الأخيرة، وهي مرحلة تحليل المعطيات و إستخلاص النتائج منها.

## الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج الميدانية

1- عرض وتحليل وتفسير النتائج الميدانية

1-1 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الأول

2-1 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الثاني

3-1 عرض وتحليل وتفسير التساؤل الجزئي الثالث

2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات

1-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الأول

1-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثاني

1-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثالث

3- الاستنتاج العام للدراسة

## تمهيد:

بعد عملية جمع البيانات من الميدان، وإسترجاع الإستبيانات من المبحوثين، تتم في هذه المرحلة الدراسية عرض وتحليل معطيات الدراسة عبر جداول ووقراءة القيم والتحليل الاحصائي والسوسولوجي لكل جدول، بدءاً بخصائص عينة الدراسة ويليها البيانات المتعلقة بتساؤلات الدراسة، ثم التطرق إلى النتائج العامة للدراسة، للوصول أخيراً للخاتمة التي ستكون حوصلة لهذه الدراسة.

## -عرض وتحليل معطيات الدراسة

### 1-1 عرض وتحليل وتفسير خصائص العينة

#### الجدول رقم(1) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	فئات السن
15,7 %	16	سنة [30-21]
45,1 %	46	سنة [40-31]
24,5 %	25	سنة [50-41]
14,7 %	15	< 50 سنة
100 %	102	المجموع

يشير الجدول رقم 01 إلى أن معظم المبحوثين من فئة ال [40-31] سنة بنسبة 45.1% والفئة التي تليها هي فئة [50-41] سنة، بنسبة 24.5% وتليها الفئة [30-21] سنة بنسبة 15.7% وأقل فئة هي الأكثر من 50 سنة بنسبة 14.7% .

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية لمتغير السن أن هناك فارق في السن بين المبحوثين سمح لنا بتقسيمه إلى أربع فئات، والكثرة في الفئة الثانية والثالثة تدل على وجود الطاقة النشطة للعمال من 31 سنة إلى 50 سنة. أما الفئة 21 سنة إلى 30 سنة، و فئة أكثر من 50 سنة فهي الفئة الأقل في العينة و كذا المؤسسة.

### الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
17,6 %	18	متوسط
37,3 %	38	ثانوي
45,1 %	46	جامعي
100%	102	المجموع

يتبين من خلال الجدول الثاني المتعلق بالمستوى التعليمي للمبحوثين أنه ينقسم إلى ثلاث فئات مستوى متوسط، وثنائي وجامعي، والفئة الأكبر هي المستوى الجامعي مقدرة بـ 45.1% تليها فئة المستوى الثانوي بنسبة 37.3% وفي الأخير مستوى المتوسط الأقل بنسبة 17.6% . نستنتج من الجدول أعلاه أن فئة المبحوثين غالبيتها من المستوى الجامعي بما تتطلبه المؤسسة الاقتصادية في التوظيف وإحتياجها للجامعيين، ونسبة الجامعيين تعتبر عن نوعيه النشاط والعمل للمؤسسة، فهي تحتاج للفئة الاكاديمية والمتمرسه أكثر.

### الجدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	طبيعة العمل
31,4 %	32	إداري
68,6 %	70	تقني
100 %	102	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل مقسمة إلى طبيعة عمل تقني متمثلة بنسبة 68.6% أما طبيعه العمل الإداري للعينة فكانت 31.4% .

وهذا يدل على أن الفئة الأعلى التي تحتاج إليها المؤسسة هي فئة التقنيين وهي الفئة المنتجة، وأما الفئة الإدارية فهي فئة خدمية في طبيعتها لدى المؤسسة، وهذا ما ينعكس على ما لاحظناه طيله فترة مشاركتنا للعمال في المؤسسة.

#### الجدول رقم (4) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية في المؤسسة
9,8 %	10	≥ 3 سنوات
46,1 %	47	[4-14] سنة
25,5 %	26	[15-25] سنة
18,6 %	19	< 25 سنة
100%	102	المجموع

يشير الجدول 4 على توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة أو بما يدعى الخبرة المهنية. فقد كانت العينة مقسمة إلى أربع فئات والفئة الأكثر هي بأقدمية [4-14] سنة بـ 46.1% تليها فئة [15-25] سنة بنسبة 25.5%، أما الفئة الثالثة فهي أكثر من 25 سنة متمثلة بـ 18.6% والفئة الأقل هي فئة ≥ 3 سنوات بنسبة 9.8%.

حيث نستنتج أن الفئتين الثانية والثالثة من 4 إلى 25 سنة هي الأغلبية وهي الفئة النشطة في المؤسسة. وأيضا أن المبحوثين القدامى تعود خبرتهم للفترة المهنية الطويلة، التي تكسبهم مهارات متعددة، وهذا يعود إلى كون المؤسسة تحافظ على إدارتها وعمالها ولا تسمح بتسرب العمال، وهذا عائد للاستقرار المهني في هذه المؤسسة.

## 2-1 عرض و تحليل و تفسير التساؤل الجزئي الأول

### الجدول رقم (5) يبين مدى معرفة العمال بوجود نوادي في المؤسسة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	102	100 %
لا	00	00 %
المجموع	102	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم 5 أن نسبة 100% من العمال أدلو بمعرفتهم لوجود نوادي فكرية وثقافية خاصة بالعمال في المؤسسة التي يعملون بها ولا يوجد أي عامل من العينة لا يعلم بهذه النوادي.

ومنه من خلال الجدول يتضح لنا أن كل العمال سواء كان من نظام 4-4 أو من نظام 8 سا يعلمون بهاته النوادي و لهم حق المعرفة والمشاركة فيها ولا يجب على المسؤولين إخفاء أي منها أو حرمانهم.

### الجدول رقم (6) يبين الإلتناء للنوادي الرياضية في المؤسسة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	70	68,6 %
لا	32	31,4 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 06 الإلتناء للنوادي الرياضية في المؤسسة حيث نلاحظ أن نسبة 68.6% من عمال الفئة المختارة ينتمون لهذه النوادي الرياضية التابعة للمؤسسة بينما غالبية العمال والتي تمثل نسبة 31.4% لا ينتمون لهذه النوادي.

وعليه من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن المنتمين للنوادي الرياضية أو الترفيهية بأكثرية ، ولاحظنا في المؤسسة أن صغار السن والموظفين الجدد ذوي نظام 4-4 هم من كانت لهم غالبية إرتياد هذه النوادي وهذا عند وقت فراغهم داخل المؤسسة بالمقابل أن كبار السن و عمال 8 سا لا ينتمون لها إلا قليلاً.

### الجدول رقم (7) يبين قضاء أوقات الفراغ (الحوار) في المؤسسة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
المطعم	102/ 60	58,8 %
المقهى	102/ 74	72,5 %
المسجد	102/ 41	40,2 %
النادي	102/ 52	51 %
المساحات الخضراء	102/ 66	64,7 %
منعزل في الغرفة	102/ 30	29,4 %

يشير الجدول 7 إلى قضاء أوقات الفراغ بمعنى أوقات الحوار في المؤسسة بين العمال بنظام 4-4 إذا كانت نسبة من يختارون مقهى المؤسسة بـ 72.5% وتليها مكان المساحات الخضراء بإختيار نسبته 64.7% وبعدها إختيار المطعم بنسبة 58.8% ويليه النادي كمكان للحوار بنسبة 51%، أما المسجد فكانت نسبة الحوار فيه 40.2% وأقل نسبة من اختاروا أقلية الحوار والإنعزال في الغرفة الشخصية بنسبة 29.4%.

من نتائج الجدول بين لنا أن المكان الأكثر توافدا من طرف عمال 4-4 هو المقهى وهذا ما لاحظناه بالمشاركة بنسبة عالية جدا بل إختاره أغلب ية العمال. إذا الغالب بعد وجبه الغداء أو وجبه العشاء يذهب الجميع لإقتناء القهوة أو لمجال التدخين، ومنه يتجاذبون أطراف الحديث والنقاشات وما لاحظناه دائما وجود ضجيج على مستوى المقهى، وكذلك كانت النسبة الأعلى ثانيا هي المساحات الخضراء إذ هناك من يهرب من ضجيج المقهى وكثافته التواجد العمالي إلى أماكن أكثر فسحة كالمساحات الخضراء لتجاذب اطراف الحديث والحوارات والنقاشات، أما أغلبية من اختاروا المطعم فلا يُعتد كحوارات طويلة أو حوارات حساسة فهي مجرد مكان لتجاذب الحديث والحوارات الهامشية، أما في الترتيب الرابع هو إختيار النادي كأماكن للترفيه والحوار والتفاعل بين العمال وهذا ما لاحظناه خاصة من فئة صغار السن أو الموظفين الجدد في النادي الرياضي كذلك ليس مكان للتحاور بل عبارة عن حوارات هامشية وقصيرة، أما مكان المسجد فكان ترتيبه الخامس كمكان للحوار إذ لاحظنا أنه في غالبته من فئة كبار السن إذ بعد أو قبل الصلاة بدقائق يتداولون اطراف الحديث وكذلك ترتفع بعض الأصوات والنقاشات وبعض الضجيج خارج المسجد أحيانا، وفي الأخير هناك نسبة ضئيلة من العمال من اختاروا الإنعزال في الغرفة أو بعض الحوارات الهامشية في غرفتهم وهذا بفئة قليلة جدا، وكانت غير ظاهرة في ملاحظتنا المتخصصة.



### الجدول رقم (8) قضاء أوقات الفراغ دوماً مع نفس الزملاء

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	37	36,3 %
الأصدقاء لا يتغيرون	45	44,1 %
لا	65	63,7 %
الرغبة في زيادة الأصدقاء	57	55,9 %
المجموع	102	100 %

يوضح الجدول 8 إلى إختيار نفس الزملاء أو تغييرهم في أوقات الفراغ، إذ أن تغيير الأصدقاء والزملاء في أوقات الفراغ كان بنسبة 63.7% والذين اختاروا نفس الزميل في أوقات الفراغ بنسبة 36.3%. أما التبرير، فنتائجه كانت بالرغبة في زيادة الأصدقاء بنسبة 55.9% وأما الذين اختاروا بأن الأصدقاء لا يتغيرون فكانت ما نسبته 44.1%.

بعد ظهور النتائج في الجدول 8 والتبرير، كانت متوافقه مع ملاحظتنا إذ أن أغلب العمال يميلون لتغيير الزملاء كل حين ولا يثبتون لزملاء أو اصدقاء محددين بل تعدد الأصدقاء وتغيرهم حسب البرنامج اليومي لهم أو حسب المصلحة أو حسب الميولات، فملاحظتنا كانت لفئة الأصغر في السن أو الموظفين الجدد فهم الأغلبية ممن أجابوا بالرغبة في زيادة الأصدقاء وتغييرهم إيجابياً، كما لاحظنا أن الغالبية ممن اختار أن الأصدقاء لا يتغيرون هم أنفسهم من أجاب بنعم، وأغلبهم من فئة الأكبر سناً، أو ذوو الاقدمية المهنية في المؤسسة.

### الجدول رقم(9) أساس إختيار صديق أو جماعة قضاء وقت الفراغ

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نفس العمل أو التخصص	102/ 31	30,4 %
معرفة سابقة	102/ 56	54,9 %
جار الغرفة	102/ 52	51 %
من نفس الولاية أو المنطقة	102/ 93	91,2 %

يبين الجدول رقم 9 أساس إختيار صديق أو الجماعة لقضاء وقت الفراغ، فكانت ما نسبته 91.2% إختيار الجماعة أو الصديق من نفس الولاية أو المنطقة، وأما المعرفة السابقة فكانت بنسبة 54.9% وإختيار جار الغرفة بنسبة 51% أما نسبة 30.4% كانت بإختيار الصديق من نفس العمل أو التخصص. إن الملاحظ وبكثرة من طرف الخاص أو العام في المؤسسة وجود أصدقاء من نفس المنطقة أو الجهة، ولا يتحرج العمال بذكر هذه الصفة في إختيار الصديق بل يفتخرون بصداقه أبناء منطقتهم أو ولايتهم، خاصة وأن المؤسسة ذات طابع توظيف وطني أي بها عمال من جميع أنحاء الوطن، وهناك طابع مميز في المؤسسة لإختيار الصديق بوجود معارف سابقة في دراسات جامعية أو تكوين أو كانوا يعملون بمؤسسات اخرى وكذا صداقه جار الغرفة التي يقطن بها العامل، وأما أساس إختيار جماعة الأصدقاء بنفس التخصص فكانت النسبة الأقل وما لاحظناه من تصرفات العمال بأن هذا النوع من الصداقه رديء أو مَعِيب.

### الجدول رقم (10) أكثر المواضيع تداولاً لدى العمال في المؤسسة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
مواضيع تتعلق بالعمل	102/ 32	31,4 %
مواضيع تتعلق بالعائلة	102/ 11	10,8 %
مواضيع إجتماعية عامة	102/ 99	97,1 %
مواضيع سياسية	102/ 66	64,7 %
مواضيع دينية	102/ 21	20,6 %

يوضح الجدول رقم 10 أكثرية المواضيع تداولاً لدى العمال في المؤسسة في أوقات فراغهم، فما نسبته 97.1% كانت للمواضيع الاجتماعية العامة وما نسبته 64.7% للمواضيع السياسية وأما المواضيع التي تتعلق بالعمل فكانت نسبتها 31.4% والمواضيع الدينية بنسبة 20.6% والنسبة الأقل 10.8% للمواضيع التي تتعلق بالعائلة للعامل.

إن نوع المواضيع المتداولة لدى العمال في المؤسسة من أكثر الامور اظهارا لمدى التفاعل الاجتماعي بين العمال فأكثر المواضيع تداولاً هي المواضيع الاجتماعية العامة لأنها تتعلق بمستجدات الحياة والظروف العامة، وليس من الغريب وجود المواضيع السياسية في الترتيب الثاني بنسبة عالية لدى العمال وما لاحظناه أن الغالبية يتاثرون بالإعلام وكثره تداول اخبار السياسية وخاصة في الآونة الأخيرة المليئة بالمستجدات الدولية والوطنية، أما المواضيع التي تتعلق بالعمل فنسبتها ضئيلة تداول لدى العمال، خاصة خارج أوقات العمل الا في بعض الحوارات الهامشية وما لاحظناه أن العمال يعيبون أو يغضبون من تداول المواضيع متعلقة بالعمل خارج أوقات العمل إلا في حدود الإشارة لموضوع العمل

أو قصره، أما المواضيع الدينية فنسبة تداولها قليلة الا في حدود ضيقة نظرا لحساسية الموضوع الديني داخل المؤسسة، أما ما يتعلق بالمواضيع العائلية فلاحظنا أن أغلبية العمال يتحاشون الحديث عن عائلاتهم أو اطفالهم حتى مع أقرب اصدقائهم إلا في حدود إحصائية مهملة، والملاحظ أيضا أن من يميلون لتداول المواضيع العائليه رغم محدوديتها هم من فئة 30 سنة فأقل، وفئة الأكبر سنا 50 سنة فأكثر.

### الجدول رقم (11) إستشارة زملاء العمل في مشكل إجتماعي عام (لا يتعلق بالعمل)

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
<b>نعم</b>	<b>96</b>	<b>94,1 %</b>
تبرير: الاستفادة قدر المستطاع (براغماتيا)	48	50 %
تبرير: أرى أن هم أصدقاء (ميول عاطفي)	48	50 %
<b>لا</b>	<b>06</b>	<b>5,9 %</b>
<b>المجموع</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

إن الجدول رقم 11 يتعلق بإستشاره زملاء العمل في مشكل إجتماعي عام (لا يتعلق بالعمل). أن أغلبية من اختاروا أستشارة زملاء عملهم في المشاكل الاجتماعية العامة كان بنسبة 93.1% أما من اختاروا بعدم البوح بمشاكلهم الاجتماعية وعدم استشارتهم لزملاء العمل فكان بنسبة 6.9%. أما التبرير لسؤال الإستشارة في المشاكل الاجتماعية العامة فكانت ما نسبته 50% بالإستفادة قدر المستطاع من المُستشار، وما نسبته 50% بأنهم يرون أنهم أصدقاء. إن أغلب العمال يمرون بمشاكل اجتماعية خاصة بهم وأن الاستشاره في وجود مشكل اجتماعي تزيد من الدعم في حل المشاكل، إن الأغلبية من عمال المؤسسة يستشيرون بعضهم البعض في مشاكلهم الاجتماعية العامة، ويتفاعلون فيما بينهم في حلول هذه المشاكل، أو استخدام خبراتهم في حلول مشاكل الاخرين، وحسب تبريرات العمال فإنقسمت الإجابات بالنصف ممن يرون أن التشاور في المواضيع الاجتماعية العامة من قبيل الاستفادة قدر المستطاع من زملائه في العمل وهذه الرؤيه براغماتيه بحتة والملاحظ أن من يميلون لهذه البراغماتية هم من فئة القدماء في المؤسسة أو الأكبر في السن. والنصف الاخر يرون بأن التشاور بينهم هو لمجرد أنهم اصدقاء فهو ميول عاطفي للصدقة فيما بينهم وليس بهدف براغماتي، كما لاحظنا أن هذه الفئة كانت من الموظفين الجدد أو من فئة 30 سنة فأقل.

### الجدول رقم (12) يبين محاولة الإتصال بزلاء العمل أو الإلتقاء بهم

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
<b>نعم</b>	<b>85</b>	<b>83,3 %</b>
تبرير: المنفعة المحتملة	46	45,1 %
تبرير: محاولة التعارف أكثر	39	38,2 %
<b>لا</b>	<b>17</b>	<b>16,7 %</b>
تبرير: محاولة نسيان كل ما يتعلق بالمؤسسة	17	16,7 %
<b>المجموع</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

يشير الجدول رقم 12 بمحاولة الاتصال بزلاء العمل أو الالتقاء بهم في فترة العطله للعامل. وكانت نتائج الجدول بـ 83.3% ممن اختاروا (نعم) للاتصال والالتقاء بزلاء العمل، وما نسبته 16.7% اختاروا (لا) بعدم محاولتهم للاتصال أو الالتقاء ببعضهم. أما التبرير فإنقسم لثلاث أنواع من الاجابات ، فنسبة 45.1% للمنفعه المحتمله، أما محاوله التعارف أكثر فنسبة 38.2% . أما من اختاروا محاوله نسيان كل ما يتعلق بالمؤسسة فهي بنسبة 16.7% وهم نفس من أجابوا بـ(لا) . ان من أهم ما يثبت ديمومة التفاعل الاجتماعي بين العمال هو محاوله الاتصال أو الالتقاء ببعضهم في فترة العطله، فما لاحظناه أن الأغلبية من العمال يحاولون الاتصال أو الالتقاء ببعضهم في فترة عطلتهم وهاته الفئة أنقسمت في تبرير إجاباتها لقسمين متقاربين بالنسبة، فهناك من يرى أن التواصل أو الالتقاء في فترة العطله هو عبارة عن منفعه محتملة لقادم الأيام، وأغلب من أجاب بالمنفعه المحتملة هم من فئة الأكبر في السن والقدماء في المؤسسة، والقسم الاخر بنسبة أقل بقليل، اختار أنهم يحاولون التعارف أكثر ببعضهم لمجرد الصداقة والتعارف وأغلبهم من فئة الثلاثينيات فأقل والموظفين الجدد، أما العمال الذين لا يحاولون الاتصال أو الإلتقاء ببعضهم فنسبتهم قليلة وجلهم من فئة الأكبر سنأ.

### الجدول رقم (13) يبين أي العاملين لديه تواصل أكثر معه بين فئتي النظامين

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	94	92,2 %
تبرير: عمال 4-4 حضور دائم معي	92	90,2 %
زميل العمل بنظام 8سا	08	7,8 %
تبرير: الممل من عمال 4-4 وعامل 8سا يأتي بالمستجدات	10	9,8 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 13 إلى نظام العمل الذي يتم فيه تواصل أكبر بين العمال فجاءت نسبة 92.2% لصالح التواصل مع زملاء العمل بنظام 4 / 4 ونسبة 7.8% لصالح تواصل مع زملاء العمل بنظام 8 ساعات أما جدول التبرير فكأن نسبة الحضور الدائم للعمال برفقه بعضهم هي 90.2 أما نسبة 9.8% فهي للتواصل مع العمال بنظام العمل 8 ساعات لجلبهم المستجدات كل يوم. إن حصد النسبة الأكبر لتواصل العمال زملاء العمل بنظام 4-4 مع بعضهم البعض ناتج في بادئ الامر عن الفئوية التي يخلقها التصنيف حين يكون العامل بهذا النظام يطمئن لاشباهه من العمال المتواجدين معه في نفس المكان حيث يتقاسمون كل شيء بدءا من المال، الاكل وصولا إلى مشاركته المواقع والنكات ما يخلق محيطا قريبا إلى الأسرة بينما تأتي علاقه التواصل ضعيفه مع العمال بنظام 8 ساعات وهذا لأن قطاعات التي تتخللها ففترة عطلة الاسبوع كافية لفتور العلاقه التواصلية بعكس ما بعد هذه العطلة حيث يشكل اليوم الأول من الرجوع منها، يوما سمته التواصل باعتبار أن العمال بنظام 8 ساعات هم إذان وعيون خارج المؤسسة لغيرهم من العمال الذين مكثوا داخلها وهذا حين يسردون كل خبر جديد بعيدا عن الاحاديث المتكررة.

### الجدول رقم (14) يبين مشاركة الأسرار الشخصية أو الإجتماعية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	87	85,3 %
تبرير: عامل 4-4 أقرب مني	89	87,3 %
زميل العمل بنظام 8سا	15	14,7 %
تبرير: لا يهم 4-4، المهم انه صديقي	13	12,7 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 14 مدى مشاركته الاسرار الشخصية أو الاجتماعية لدى عامل بنظام 4-4، فكانت ما نسبته 85.3% بأن عامل نظام 4-4 يتعامل مع زميل معه بنفس النظام، وأن عامل نظام 4-4 يتشارك الاسرار مع زميل عمل بنظام 8 سا بنسبة 14.7%. وكان التبرير كالآتي أن عامل 4-4 أقرب مني بنسبة 87.3% وأما من اختار رأي لا يهم 4-4، المهم أنه صديقي، بنسبة 12.7% .

الملاحظ في المؤسسة أن الغالبية الساحقة لعمال 4-4 لديهم تقارب ومشاركة في الاسرار الشخصية أو الاجتماعية وهذا ما عبرت عنه النسبة الكبيرة، وهناك من عمال نظام 4-4 من لديه تقارب ومشاركته اسرار شخصية أو اجتماعية مع عامل بغير نظامه 8سا، ويعتبر أن الصداقة هي الأهم ولا يهم معيار نظام العمل 4-4.

### 3-1 عرض و تحليل و تفسير التساؤل الجزئي الثاني

#### الجدول رقم (15) يبين الإجتماع مع زملاء العمل لمناقشة العوائق المهنية:

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	83	81,4 %
لا	19	18,6 %
المجموع	102	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 أن 81.4% من زملاء العمل يجتمعون لمناقشة العوائق المهنية التي تعترضهم اثناء العمل بالمقابل نجد أن 18.6% يفضلون عدم المناقشة في العوائق المهنية.

ومنه من خلال الجدول وملاحظاتنا فإن الأغلبية من العمال يميلون إلى المناقشة الجماعية للعوائق المهنية وذلك بسبب قضاء مجمل الوقت مع بعضهم، وهذا ما يرجح على أنهم من عمال نظام 4-4 أما أقلية العمال عكس ذلك وهذا بسبب قلة تواصلهم ببقية العمال الآخرين.

### الجدول رقم (16) يبين مدى تقديم إقتراحات أو حلول لتجاوز العوائق المهنية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	74	72,5 %
لا	28	27,5 %
المجموع	102	100 %

تبين نتائج الجدول رقم 16 مدى تقديم اقتراحات أو حلول لتجاوز العوائق المهنية حيث أن نسبة 72.5% يقدمون إقتراحات لتفادي أي عائق بينما 27.5% كانت إجابتهم عكس ذلك. وعليه بناء على معطيات الجدول فإن هذا الفارق الكبير بين فئة العمال المختارة المقدمة للحلول و الاقتراحات للعوائق التي تصادفهم اثناء عملهم (72.5%) ومأيقابلهم من عمال آخرون (27.5%) من نفس الفئة يفسر لنا مدى الارتباط والأنشغال داخل المؤسسة وهذا ما يساعدهم في حل مشاكلهم بسرعة وسهولة.

### الجدول رقم (17) يبين مدى أخذ المسؤولين للحلول المقترحة بعين الإعتبار

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	70	68,6 %
لا	32	31,4 %
المجموع	102	100 %

نلاحظ من نتائج الجدول رقم 17 أن نسبة 68.6% من الحلول المقترحة التي تؤخذ بعين الاعتبار من طرف المسؤولين في حين أن 31.4% يرون أن المسؤول لا يأخذ إقتراحاتهم على محمل الجد. انطلاقا من معطيات الجدول لاحظنا أن نسبة كبيرة من الحلول المقترحة يُعطى لها أهمية من طرف المسؤول وذلك بسبب معرفة إمكانية هذا الأخير للعامل و التواصل المستمر معه مما يزيد في ثقة المسؤول للعامل و الحرص على أخذ حلوله ومقترحاته.

### الجدول رقم (18) يبين مدى التواصل بين العمال التقنيين والإداريين في نظر أفراد العينة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	77	75,5 %
لا	25	24,5 %
المجموع	102	100 %

يمثل الجدول رقم 18 مدى التواصل بين العمال التقنيين والإداريين في نظر أفراد العينة حيث نلاحظ أن نسبة 75.5% يرون بوجود تواصل بين الإداريين و التقنيين ، بينما 24.5% لا يرون بوجود تواصل بين التقنيين والإداريين.

أذن من خلال الجدول يمكننا القول بأن غالبية العمال يرون بوجود تواصل فيما بينهم من تقنيين و إداريين بسبب المدة التي يقضونها مع بعض والتعاملات المهنية الحاصلة بين الفئتين الادارية و التقنية.

### الجدول رقم (19) مدى الرضى بين الزملاء والمسؤولين مهنيًا

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	62	60,8 %
راض مع أغلب العمال	62	60,8 %
لا	40	39,2 %
راض مع زملاء، والمسؤولين لالا	40	39,2 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 19 إلى مدى الرضى بين الزملاء والمسؤولين مهنيًا حيث جاءت النسبة 60.8 % بالجواب بنعم أما النفي بلا فنسبته 39.2% أما التبرير فبنسبة الإيجاب أي 60.8% كانت تعبيراً عن الرضى لأغلب العمال أما النفي بنسبة 39.2% فهي عدم الرضى والامتعاض من المسؤولين، أما النسبة الأكبر هي لصالح الرضى بين الزملاء والمسؤولين مهنيًا وجاءت نتيجة القاعدة الافقية العريضه للفئة العمالية إذ أن الأغلبية متساوون في الحقوق والواجبات وتحكمهم علاقة العمل المبينه لها، أما ضعف نسبة عدم الرضى مقارنة بسابقه فنتاج عن التدرج الهرمي العمودي أي المسؤولين المباشرين عن العمال والطابع السلطوي والتحكم لقراراتهم وتعليماتهم وعدم تلبيتهم لمتطلبات العمال ورغباتهم الروتينية والتي تعكس تقصير الادارة نوعا ما.



الجدول رقم (20) نيابة زميل العمل ومساعدته في إنجاز مهامه بعد تأخر أو تعسر منه.

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	40	39,2 %
تبرير: المعاونة مليحة، (براغماتيا)	40	39,2 %
لا	62	60,8 %
تبرير: أهتم فقط بعلمي	62	60,8 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول 20 إلى نيابة الزملاء ومساعدتهم في إنجاز مهامهم حاله تأخر أو تعسر عليهم ذلك فجاءت نسبة 60.8% لصالح الجواب بلا ونسبة 39.2% جواب بنعم وجاء التبرير نسبة 60.8% للاهتمام بالعمل الخاص فقط، أما نسبة 39.2% للمنفعة التي تجرأ تلك النيابة المهنية في المساعدة، ان النسبة الأكبر لصالح النفي ما هي الا اشارة إلى ان اغلب العمال يبتعدون عن الاعمال والمهام التي تخص غيرهم وهذا للقوانين الإدارية الصارمه بشأن قيام كل عامل بمهامه فقط دون زياده ولا نقصان لخوفهم من الوقوع في الاخطاء المهنية، أما الأجابة بمساعدة الزملاء ونيابتهم في مهامهم في حال تأخر أو تأخر قيامهم بذلك هو احتياجهم لنفس النيابة في وقت اخر من باب المساعدة المشتركة وتغطيه نقائص بعضهم ببعض دون علم الادارة أو الاخذ برأيها أو الجرأة في تحمل المسؤولية عند وقوعهم في الاخطاء المهنية. فقيمة التعاون و المساعدة ضعيفة، إلا من لهم جانب براغماتي أي بمعاني (عاوئي، نعاونك) أو (تلقاني و نلقاك) و هي مصطلحات دارجة على أفواه بعض العمال فيما لاحظناه.

الجدول رقم (21) تفضيل الحوارات والآراء المهنية مع:

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	92	90,2 %
زميل العمل بنظام 8سا	10	9,8 %
التبرير	41	40,2 %
	61	59,8 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 21 لجواب الفئة التي يفضل معها العامل بالنظام 4-4 حواراته فجاء الحوار مع زملاء العمل بنفس النظام بنسبة 90.2% ونسبة 8.9% للحوار مع زميل العمل بنظام 8 سا، أما التبرير فكانت المعاونة المشتركة بنسبة 59.8% ونسبة 40.2% لعدم تدخل في مشاكل مهنية لعمال 8 سا من قراءة هذه النتائج يتضح أن زملاء العمل بنظام 4-4 يتحاورون ويناقشون الآراء المهنية وهذا لعدة اعتبارات منها مدة الوقت التي يقضونها مع بعضهم البعض على خلاف المدة التي يقضونها مع غيرهم وكذا أن الحديث حول المهنة مع من يزاولون نشاطهم المهني بنفس النظام أقرب إلى الافادة والحوار المنتج الفعال.

كثيرا ما يحدث في المؤسسة حوارات ومشاحنات مهنية خاصة في مجال التوقيت والمهام اليومية للعمال وهناك غير مهنية بين عمال النظامين المختلفين، ودائما ما يتغلب عمال 8 سا في كسب الحوار لصالحه ضد عامل 4-4 وهذا ما يؤدي بأن عمال 4-4 لا يتشاركون في الحوار المهني مع عمال 8 سا.

### الجدول رقم (22) يبين مدى تفضيل التعامل المهني مع زميل

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
معرفة سابقة	16	15,7 %
جار الغرفة	14	13,7 %
من نفس الولاية أو المنطقة	72	70,6 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 22 مدى تفضيل التعامل المهني مع اختلاف قرابة الزميل حيث أن الأغلبية المقدره ب70.6% يتواصلون ويتعاملون فيما بينهم وهم من نفس الولاية أو المنطقة. أما 15.7% من الزملاء يتعاملون فيما بينهم في حال معرفة سابقة بينهم، أما 13.7% يتفاعلون في حال كانوا جيران الغرفة في حين أن النسبة المرتفعة في تعامل الزملاء من نفس المنطقة أو الولاية ترجع إلى الثقة الكبيرة فيما بينهم وتعبر عن علاقتهم المتينة وهذا ما يساعدهم في تأدية وظائفهم المهنية وغيرها من سلوكيات مختلفة بشكل سلس وبدون تعقيدات مما يزيد هذا الترابط في بناء شخصية قوية لا تبالي من مستوى أي عامل سواء كان موظف عادي أو مسؤول كبير.

### الجدول رقم (23) يبين مشاركة أسرار المهنية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	89	87,3 %
تبرير: عامل 4-4 مثلي، ويتفهمني	89	87,3 %
زميل العمل بنظام 8 سا	13	12,7 %
تبرير: عامل 8 سا ليس معنا، كتوم للأسرار	13	12,7 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول 23 إلى مشاركة الاسرار المهنية فكانت النسبة الأكبر 87.3% لصالح زميل العمل بنظام 4-4 ونسبة 12.7% لصالح الزميل بنظام 8 سا، أما التبرير فكانت التفهم بنسبة 87.3% . أما عدم التواجد معهم وكنتم الاسرار بنسبة 12.7 % لصالح العامل بنظام 8 سا بطبيعة الحال فإن العمال بنظام 4-4 يشاركون اسرارهم المهنية مع نفس الفصيل وهذا لمعرفة المتينه غير السطحية ولرباط الثقة، أما مشاركة الاسرار المهنية مع العمال بنظام 8 سا وهذا لعدم إقامتهم ومن تم كنتم الأسرار وعدم إفشائها.

### 4-1 عرض و تحليل و تفسير التساؤل الجزئي الثالث

#### الجدول رقم (24) يبين المنخرطين في نقابة المؤسسة من أفراد العينة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	100	98 %
لا	02	02 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 24 المنخرطين في نقابة المؤسسة من أفراد العينة إذ نجد أن نسبة المنخرطين في العينة هو 98% أجابوا بنعم، وغير المنخرطين الذين أجابوا ب لا هو 2% . إن من أهم التفاعلات النقابية هو الإنخراط في نقابة المؤسسة بطريقة رسمية ، وكما نلاحظ أن معظم أفراد العينة منخرطين وهذا وهذا أيضا ما نلاحظه في المؤسسة إذ أن أغلب العمال منخرطين في النقابة بطريقة رسمية، والعمال غير المنخرطين في نقابة المؤسسة بنسبة ضعيفة جدا، إذ لا يعني

أن هؤلاء غير المنخرطين لا يتفاعلون نقابيا الا أن هم لم ينخرطوا رسميا في النقابة لظروف تخصصهم ولكن حسب بعضهم فإنهم يتفاعلون في الحوارات النقابية .

### الجدول رقم (25) تأييد العمل النقابي

النسبة المئوية %	التكرار	المتغيرات
<u>96</u> %	<u>98</u>	<u>نعم</u>
47 %	46	تبرير: إعانة العامل
53 %	52	تبرير: المنفعة في حل المشاكل الإدارية
<u>04</u> %	<u>04</u>	<u>لا</u>
100 %	<u>102</u>	المجموع

يشير الجدول رقم 25 إلى مدى تأييد العمال للعمل النقابي من عدمه وأبانت نتائج الجدول عن نسبة 96% ممن اختاروا (نعم) للعمل النقابي بينما اختار ما نسبته 04% (لا) للعمل النقابي أما التبرير فبالنسبة للتأييد جاء التبرير من وجهين فإعانة العمال كانت لها نسبة 47% و نسبة 53% لصالح من يساهم برأيهم العمل النقابي في حل مشاكلهم مع الإدارة.

توحي نسبة تأييد العمل النقابي داخل المؤسسة إلى شبه إجماع على فعالية العمل النقابي وهذا بالاستناد إلى تبريراتهم وما لمسوه من قدرة النقابة العمالية على اقتصاص حقوقهم المشروعة حينما تتصادم سلطة الإدارة مع رغبات العمال وحاجاتهم حينها يكون العمل النقابي مقلصا لمشاكل العمال من حيث هو صوت جماعي داخل دهاeliz الادارة كما أنه إعانة للعامل لافتقار هذا الأخير إلى الجانب القانوني الذي يبين حقوقه وواجباته أما نسبة عدم تأييد العمل النقابي وإن كانت ضئيلة وهي بدون تبرير من طرف العينة العمالية فإننا نرى أن لها أسباب لم تذكر منها الجهل بفعالية العمل النقابي أو عدم الاكتراث بالحقوق التي يراها العامل ثانوية حسبه غير مؤثرة في مساره المهني بالاضافة إلى تلك المخاوف التي تترجمها قصص استغلال النقابة من طرف فئة معينة تتاجر باسم العمال مبتزة للإدارة لغرض مصالح شخصية.

### الجدول رقم (26) الميل في إختيار النقابي عند الإنتخاب

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
جار الغرفة	32	31,4 %
إبن منطقتك	88	86,3 %
الأقرب لك في المصلحة	15	14,7 %
صديق الفراغ	51	50,0 %
الأكفأ	70	68,6 %

توضح الشواهد الكمية للجدول رقم 26 في الميل لإختيار المرشح النقابي عند الانتخاب إذ نلاحظ أن متغير ابن المنطقة قد اختارته العينة بنسبة 86.3% وأما إختيار المترشح الاكفأ بنسبة 68%، وتليها نسبة 50% لمترشح صديق الفراغ، وتليها نسبة 31.4% للمترشح جار الغرفة، والنسبة الاخيرة 14.7% للمترشح القريب في المصلحة.

تمر التجاذبات السياسية طيلة الايام بتجاذبات نحو إختيار مترشح يمثل العمال على مدى عهده جديده مدتها 3 سنوات، وكما هو الحال واقعيا في الحوارات الدائمة في المؤسسة نحو إختيار المترشح فغالبا قول العمال ان ابن المنطقة أو ابن الجبهة هو من له الأولوية في تمثيل هذا العامل، ولا يخفي العمال هذا المنطق في الإختيار بل ويتفخرون في حواراتهم بهذه الطريقة في الاختيار، إذ أن العامل في المؤسسة يحس بعزلة عن منطقته ولا يثق كثيرا الا في ابن منطقته في تمثيله نقابيا، أما ما لاحظناه من الجدول في إختيار المترشح الاكفأ في الترتيب الثاني، فهو لغه ارقام ولا يعكس ما نلاحظه في المؤسسة، فالكفاءه مجرد تبرير وصبغة يستعملها العامل في تغطيه منطقته في اختياره لابني منطقته أو صديقه أو جار غرفته، ان إختيار صديق الفراغ بعد ابن المنطقة وبعدهما صرحوا به انه الاكفأ يأتي في المرتبه الثالثه وهذا متوافق تماماً مع واقع الانتخابات النقابية في المؤسسة، أما جار الغرفة فيأتي رابعا في الترتيب بنسبة ضئيله جدا، إذلا يثق اغلب العمال بجار غرفته في الانتخابات الرسمية، وما نلاحظه ايام الحمله الانتخابية بتصريحات المترشحين ان جيران غرفهم سيضعونهم في المراتب الأولى لكن بعد النتائج يتبين أن جار الغرفة لا يثق في جاره لانجاحه انتخابيا. أما المترشح القريب للعامل في المصلحة فكما هو الواقع متوافق مع نتائج الجدول في عدم اختياره كممثل رسمي للعامل، رغم وعود العمال لزملائهم في المصلحة اذا ترشحوا بأنهم سينتخبونهم ولكن الواقع عكس ذلك تماماً، وكما لاحظنا ان العامل لا يختار من في مصلحته من المترشحين بدافع الغيره أو الحسد.

### الجدول رقم (27) أفضلية الإلتخاب لـ :

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	98	96,1 %
تبرير: تواجهه في قاعدة الحياة ليلا ونهارا	48	47,1 %
تبرير: نفس المشاكل بيننا	54	52,9 %
زميل العمل بنظام 8سا	04	3,9 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول 27 لأفضلية الإلتخاب فكانت نسبة 96.1% لصالح الزميل العمل بنظام 4-4 ونسبة 3.9% لصالح زميل بنظام العمل 8 ساعات وجاء التبرير بنسبة 52.9% لسبب تقاسم نفس المشاكل ، ونسبة 47.1 % لسبب التواجد في قاعدة الحياة ليلا ونهارا، من الجدول يتبين أن العمال بنظام 4-4 ينتخبون زملائهم من نفس النظام فبالإضافة إلى التبريرات السابقة فإن عنصر معرفتهم ببعض أو علاقة الصداقة المكونة بفعل طول مدة العمل وكذا بزعمهم أن إنجاز منتخب من نفس ظروفهم سيعطيهم حماية أكثر لحقوقهم، وأنه سيتفهم مشاكلهم، وأنه يعيش نفس الظروف معهم ليلا ونهارا، عكس المنتخب من نظام 8 سا، الذي لن يوفر لهم المطالب وأنه لن يتفهم مشاكلهم لأنه غير موجود معهم إلا 8 ساعات يوميا، وهذا هو المعيار الاساسي الموجه للعملية الانتخابية في الوسط العمالي للمؤسسة في غالب الأوقات.

### الجدول رقم (28) يبين الإلتقاء و الإلتقاء مع أعضاء النقابة في أوقات الفراغ

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	46	45,1 %
لا	56	54,9 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 28 للإلتقاء والاجتماع مع أعضاء النقابة في أوقات الفراغ اذ أجاب ب (لا) ما نسبته 54.9 % وأما من أجابوا ب نعم فما نسبته 45.1 % . على الصعيد الواقعي في المؤسسة نلاحظ إجتماعات متكررة في مكتب النقابة لبعض العمال وليس الأغلبية كما يمثله الجدول متقارب مع الواقع، وهذا بدافع الخوف أو التشككات من طرف العامل في

تواجهه في مكتب النقابة ، إذ يخاف بعض العمال من إظهار أنفسهم في مكتب النقابة من ملاحظات مسؤولين الادارة أو مسؤوليهم المباشرين، إذ أن تواجد العمل في أوقات فراغه لدى مكتب النقابة ربما يدل على وجود مشكلة بين العامل و المسؤولين، وهذا ما يسبب بعض الاحراج بين العمال والمسؤولين في مسألة التجمعات في مكتب النقابة ، إذ يميل الكثير من العمال في التواصل مع أعضاء النقابة عبر الهاتف.

الجدول رقم (29) مدى إعتقاد أفراد العينة في تأدية النقابة لدورها في الدفاع عن حقوق الموظفين

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	84	82,4 %
تبرير: يجتهدون في مهامهم نقابية	80	78,4 %
لا	18	17,6 %
تبرير: نقابة للمصالح الشخصية	22	21,6 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 29 إلى مدى إعتقاد أفراد العينة في تأدية النقابة لدورها في الدفاع عن حقوق الموظفين حيث كانت نسبة الأجابة بنعم 82.4% ونسبة الإجابة بلا هي 17.1% أما التبرير فكان الاجتهاد في المهام النقابية بنسبة 78.4% أما إهتمام النقابة بالمصالح الشخصية فهو بنسبة 21%. وجاءت النتيجة الأكبر لصالح القول بإجتهد النقابة في تأدية مهامها نظرا لإستماتة هذه الأخيرة في الدفاع عن حقوق العمال واقتصاص المزايا وتجسيد الضمانات من الإدارة لصالح العمال أما الاهتمام بالمصالح الخاصة من النقابة فناتج عن قيام بعض أفرادها باحتكار المزايا ونيل مناصب في سبيل السكوت عن المطالبة بحقوق العمال المشروعة في بعض الأحيان.

### الجدول رقم (30) اللجوء للنقابة لعرض المشاكل، عند وجود مشكلة في العمل

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	96	94,1 %
لا	06	5,9 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 30 اللجوء للنقابة لعرض المشاكل عند وجود مشكلة في العمل، اذ صرح أغلب العمال بنعم بنسبة 94.1% بأنهم اذا تعرضوا لمشكل مهني يلجأون للنقابة ، وأما ما نسبته 5.9% فقد أجابوا بلا وعدم لجوئهم للنقابة في حال وجود مشكل مهني.

إن وجود مكتب النقابة هو للدفاع وحل مشاكل العمال عند وقوعهم في مشاكل مهنية أو مشاكل مع مسؤوليهم بطريقة رسمية، ويحسن العمال بالأمان مهنيًا عند وجود مشاكل في المؤسسة، وهذا ما يثبته الواقع وكذا نتائج الجدول أمامنا، فأغلب العمال لا يتوانون في اللجوء للنقابة عند وجود مشاكل مهنية أو مشاكل شخصية مع مسؤوليهم.

### الجدول رقم (31) تعرّض أحد الزملاء لمشكل مهني سابقاً و تمّ إنصافه من طرف النقابة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	93	91,2 %
لا	09	8,8 %
المجموع	102	100 %

يوضح الجدول رقم 31 لإجابات أفراد العينة بتعرض أحد زملائهم لمشكل مهني سابق وتم إنصافهم من طرف النقابة، اذا أجاب أغلب أفراد العينة بنعم بنسبة 91.2% لأن النقابة قد أنصفت زملائهم سابقا عند تعرضهم لمشاكل مهنية، ويرى 8.8% من أفراد العينة بعدم إنصاف النقابة لزملائهم في مشاكل سابقة وأجابوا بلا.

إن مدى معرفة العامل وعلمه بقوة النقابة في إنصافه عند تعرضه لمشاكل من أهم ما يعزز الثقة بين العمال وأعضاء النقابة، ويثبت ذلك من خلال السوابق التاريخية في الإنصاف والدفاع عن العمال عند وقوعهم في المشاكل، حتى خلال الحملة فكثيرا ما يزعم و يحتج المترشحون بسوابقهم التاريخية في الاستماتة بدفاعهم الدائم عن الحقوق.



### الجدول رقم (32) مناقشة قانون العمل أو حقوق وواجبات العامل أو تعديلات في القوانين مع أعضاء النقابة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	47	46,1 %
لا	55	53,9 %
المجموع	102	100 %

يشير الجدول رقم 32 بمناقشة قانون العمل وحقوق وواجبات العامل والتعديلات في القوانين مع أعضاء النقابة ، فأجاب 53.9% ب لا وعدم مناقشتهم للقوانين العمالية أو التعديلات فيها، وأجاب 46.1% ب نعم ومناقشتهم للقوانين والتعديلات في الحقوق والواجبات، إن أغلب الحوارات والنقاشات عن قانون العمل أو الحقوق والواجبات بطريقه رسميه والشكاوى العمالية تتم في مكتب النقابة، وهذا ما يتحاشاه كثير من العمال والذهاب لمكتب النقابة لخوفهم أو تشككهم من سلطة الادارة أو المسؤولين المباشرين، وكثير من العمال ما يصرح لعدم خوضه في نقاش القوانين أو الحقوق والواجبات لتيقنه التأم بأن هذه القوانين والتعديلات لا تتم على مستوى المؤسسة محليا بل تتم على المستوى المركزي، وهذا ما يبين نقص في عدد المتحاورين حول قوانين العمل والحقوق والواجبات.

### الجدول رقم (33) محاولة التواصل مع الزملاء الجدد لإستمالتهم للنقابة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	83	81,4 %
تبرير: محاولة جذبهم لصفوفنا (4-4)	78	76,5 %
لا	19	18,6 %
تبرير: لا يهمني	24	23,5 %
المجموع	102	100 %

يعبر الجدول رقم 33 لمحاولة التواصل مع الزملاء الجدد وإستمالتهم للنقابة فجاءت نسبة 81.4% للأجابة بنعم ونسبة 18,6% للإجابة بلا ، أما التبرير فكان محاولة جذب العمال لصفوف 4-4

بنسبة 76.5% ونسبة 23.5% كان تبريرهم بعدم الاهتمام، بطبيعة الحال يشير هذا الجدول النسبة الأكبر إلى محاولة التواصل مع الزملاء الجدد لإستمالتهم للنقابة مستمد من طبيعة عمل النقابة ومعيار قوتها، ذلك أن مقدرتها على مخاطبة الإدارة وإهتمام هذه الأخيرة بإنشغالات العمال المرفوعة من طرفها ناتج عن عدد منتسبها أي نسبة تمثيلها الواقعي للعمال.

### الجدول رقم (34) عند إستمالة الزملاء الجدد للنقابة، تفضل التواصل مع:

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
زميل العمل بنظام 4-4	96	94,1 %
تبرير: نفس الظروف لعمال 4-4	73	71,6 %
زميل العمل بنظام 8سا	06	5,9 %
تبرير: لا يهمني	29	28,4 %
المجموع	102	100 %

يبين الجدول رقم 34 بإجابة أفراد العينة عند إستمالتهم للزملاء الجدد في النقابة، فهم يتواصلون مع زميل العمل بنظام 4-4 بنسبة 94.1% أما تبرير هذه الفئة بقولهم نفس الظروف لعمال 4-4 فكانت بنسبة 71.6%، وأما من يتواصلون مع زميل العمل بنظام 8 سا لإستمالتهم للنقابة فما نسبتهم 5,9% وجاء تبريرهم بأنه (لا يهمهم) بنسبة 28.4% .

إن مما يدل على تماسك النقابة وصلابتها هو العمال المحيطين بهم ممن إختاروهم ممثلين لهم، فالعامل بطبعه البراغماتي أو العاطفي أحيانا يميل لزيادة مجموعته النقابية ويقوّيها، و يساهم في حمايتها بتكثير الموالين لتلك النقابة المُختارة من طرفه، فهؤلاء العمال من المبحوثين من نظام العمل 4-4 يساهمون بشدة في إستمالة أكبر قدر من الموظفين الجدد، لكسبهم كأرقام و جماعات لديمومة النقابة وبقاء ممثلهم دوماً في تلك المناصب النقابية، فأغلبية عمال نظام 4-4 يحاولون زيادة منتسبهم من نفس النظام ولا يحبذون جذب عمال من نظام 8 سا، فتبريراتهم توجي بأن العامل يسعى لكسب عامل مثله من نفس النظام لأنه لديهم نفس الظروف أو نفس طريقة العمل و نفس طريق العيش ، فكثرة العدد بزعمهم تزيد من صلابة مكتسباتهم من نقابة من قبل وتزيد في جلب مصالح ومكاسب جديدة أخرى.

## 2 - مناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات

من خلال تناولنا لإنعكاس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التواصل الاجتماعي و في ضوء التساؤل الرئيسي الذي يتمحور حول ما هي إنعكاسات نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التواصل الاجتماعي تمت الإجابة على هذا التساؤل في ثلاث تساؤلات جزئية من خلال ما تم عرضه و تحليله من معطيات ميدانية لمختلف الجداول، وعلى ضوء إشكالية الدراسة و تساؤلاتها سنعرض النتائج المتعلقة بالبيانات على النحو التالي:

### 1-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الأول

إن مكانة و قوة التفاعل الاجتماعي في المؤسسة لدى فئة العمال بنظام 4-4 ظاهر بملاحظة الخاص والعام، لكن الجزئيات التي تمده بالقوة و الرفعة هي ما أظهرته نتائج الجداول المفصلة لمؤشرات التفاعل الاجتماعي، و بروز نتائج مرتفعة من ملتحي النوادي الرياضية والثقافية و مستخدمي أماكن التجمعات العمالية للحوار و هذا ما تؤكدته نتائج الجداول (5) و (6) و (7). كما تم التوصل لنتيجة مفادها أن هذه الفئة العمالية تحاول زيادة الأصدقاء فيما بينهم أو ممن يتمسكون بأصدقائهم بطريقة إيجابية، و مدى ميول العمال لإختيار أصدقائهم من نفس مناطق سكنهم الأصلي أو ولاياتهم ولا يميلون لأصدقاء لهم نفس العمل التخصص المهني إلا القليل، وهذا ما تبديه لنا الجداول (8) و (9) وأن العمال نشطون في تداول المواضيع الاجتماعية العامة والسياسية، و يتجنبون مواضيع العمل والدين، ويمقت اغلبهم تجاذب مواضيع عائلاتهم. الجدول (10).

إن عمال المؤسسة لديهم تفاعل كبير فيما يخص الاستشارات ذات الطابع الاجتماعي بطرق براغماتية أو حتى بميول عاطفي تجاه بعضهم كما في الجدول (11) وما إكتشفناه من نقص التواصل ببعضهم في فترة عطلتهم، ومحاولة نسيان النوبة المهنية، إلا في حدود المنفعة المحتملة، أو قلة ممن يحبذون التعارف أكثر فيما بينهم و خاصة من الفئة العمرية الأصغر سنا. وأنهم يحاولون التفاعل إجتماعيا مع فئتهم من نفس نظامهم، وأنهم يتشاركون أسرارهم الإجتماعية فقط مع من هم في فئتهم. وهذا لوجود عنصر الثقة العالية بينهم، و قليل ما يثقون في زملائهم من فئة نظام 8 ساعات وهذا ما أظهرته الجداول (12)، (13)، (14).

## 2-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثاني

ينصّ التساؤل الثاني على إنعكاس نظام العمل بالمناوبه 4-4 على التفاعل المهني حيث أثبتت النتائج أن هناك حجم عمالي كبير يجتمعون مع زملاء العمل ومناقشه العوائق المهنية وكذا قاعدة عمالية ضخمة تمتاز بتقديم الاقتراحات والحلول لتجاوز العوائق المهنية، وأن غالبية العمال يرون بأخذ مسؤوليهم لمقترحاتهم بعين الاعتبار، كل هذا يدل على وجود تفاعل وأخذ ورد بين العمال ببعضهم في الاجتماعات أو تقديم الآراء و الثقة المهنية بين العامل ومسؤوليه في أخذ ملاحظاته و مقترحاته بعين الإعتبار، وهذا ما تثبته الجداول (15)،(16)،(17) كما لدى العمال إرتباط مهني وتفاعل وثيق بين ما يسمى بالعمال الإداريين و التقنيين، كما يبينه الجدول (18) عكس ما ظهر لنا بالملاحظة لمدة طويلة، ونتيجته أن هذا الارتباط والتفاعل بين الإداريين والتقنيين يتم بصورة رسمية وبطريقة براغماتية خالية من العواطف غير بادي للعيان.

كما ان هناك رضى مهني بين العمال ببعضهم لكنه ليس بالأغلبية حوالي 60%، وما يعكسه من عدم رضى العمال بالمسؤولين إلا بصفة قليلة، وهذا ما يوضحه الجدول 19، أما نيابة الزميل في العمل ومساعدته بعد تعسر إنجازه ضعيف عكس توقعاتنا، وانقسمت تبريراتهم بين البراغماتية في إعانة الزملاء فقط، او عدم الاهتمام المطلق بين العمال في مساعدة بعضهم مهنياً، نيابة زميل العمل في انجاز مهامه هو من من أشد أنواع قياس مدى الفاعلية، لأن فيه من الجهد البدني والعقلي والمسؤوليه على عاتق المنجز، فقد تبين لنا نقص التعاون في انجاز المهام بين الزملاء باقل من النصف بقليل، وحتى أولئك الذين يساعدون زملائهم إما من فئة الموظفين الجدد أو من برر بأن قصدهم براغماتي وهذا ما وضحه الجدول (20)، أما الحوار المهني ومشاركه الاسرار المهنية كانت لصالح زميل العمل بنظام 4-4 بنسبة قريبة الى 100%، وخاصة اولئك الذين يقطنون في نفس المنطقه أو الولاية، كما يبديه لنا الجدول رقم (21) (22) (23).

## 3-2 مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الثالث

التفاعل النقابي أو بما يسمى التفاعل السياسي عند هابرماس هو البارز في المؤسسة، وهو ما يتخلله الانفعالات الشديدة والحماس الكبير بين العمال، لأن النقابة هي عبارة عن هيئة تخدم العامل بصورتين اختيارية واجبارية اما الاختيار فيكون في بداية العهدة النقابية واما الاجباري هو بعد الفوز بالعهدة وبين هذا وذاك تنشأ في المؤسسة صراعات إيجابية بخدمة العامل أو صراعات سلبية من تلاسنت واتهامات، وما كشفته النتائج أن التفاعل النقابي تكون فيه الملامة بين العمال عكس التفاعل الاجتماعي الذي يكون اختياريا بحتاً والتفاعل المهني الذي يكون العامل أجيراً عليه من طرف المؤسسة، أبرزت لنا الجداول (24)(25)(26)(27) بأن العمال بنسبة تقرب من المئة بالمئة منخرطين في النقابة ومؤيدين للعمل النقابي، وكان الميل في اختيار النقابي عند إنتخابه لإبن المنطقة وصديق الفراغ، وبروز نتيجته عالية للانتخاب للكفو لهو دليل على عدم ثقة العمال بأنفسهم أو مصابون بتأنيب الضمير، ففي النقاشات العلنية لا يذكرون الكفاءة إلا القليل بل هناك ما يعتبرها عيباً ، أما نتائج الاستبيان فجاءت عكس كل التوقعات، لأنه بادي للرأي العام في المؤسسة وبإفتخار أن إبن المنطقة هو أول أساسيات الاختيار عند العمال أو الاصدقاء، كما أبانت النتائج أن العامل بنظام 4-4 يختار نقابياً زميلاً له بنفس النظام بنسبه تقارب 100%، وأغلب تبريراتهم بالتواجد المطلق مع بعضهم أو الارتياح لوجودهم في نفس المشاكل اذا وقعت ويكونون بجانبهم في قاعدة الحياة.

أظهرت النتائج أن العمال بنظام 4 - 4 قليلي الاجتماع بطريقة رسمية مع أعضاء النقابة. نظرا للتخوف من تسلط الإدارة عليهم، أو التخوف من المسؤولين المباشرين و التحرج منهم، أو رعي المسؤولية على عاتق النقابي دون الإجماع معه كما يقول البعض ، وهذا ما أظهره الجدول (28). لكن أغلبية العمال يعتقدون إيجابياً بالدفاع عن حقوقهم لأن نقابتهم هممن إختاروها بأنفسهم، وهذا ما يؤدي بهم للجوء المكثف عند تعرضهم لمشاكل مهنية أو شخصية، وأغلب العمال يصرحون بأن نقابتهم ملازمة لهم في الحاضر كما أنها دافعت و بشدة عن أصدقاء تعرضوا لمشاكل من قبل و يتفخرون بتاريخهم المشرف كما يدعون، كما أن أقل من نصف العمال لا يناقشون القوانين أو التعديلات بزعمهم أنهم يثقون في نقابتهم والمناقشات في القانون غير ملزمة، وأن النقابي دوره الإلتزام بالوقوف إلى جانب العامل و فقط، وهناك من يعتقد أن القوانين والتعديلات تتم من طرف المسؤولين على المستوى المركزي وليس المحلي. وهذا ما تبين في الجداول (29)(30)(31)(32).

يتخلل العمال قليل من الخوف من سقوط نقابتهم أو ما يسمونه مجموعتهم، ولهذا يركزون على إحياء نشاطات نقابيتهم وكذلك إستمالة الموظفين الجدد لكسبهم في صفوفهم فيفضلون إستمالة العامل بنفس نظامهم 4-4، خاصة وأن الموظف الجديد يكون مشتت بين صنع مكانة له في المؤسسة و البحث عن مجموعة تحتويه. وأغلبهم لا يستميلون عمال من نظام 8سا، لأنهم فئة قليلة ولأنهم لا يتشاركون نفس مشاكلهم ولا يلتقون بهم إلا في أوقات محدودة، عكس زملاء بنفس نظامهم وهذا ما تثبته الجداول (33) (34) .

### 3- الإستنتاج العام للدراسة

بعد مناقشة نتائج التساؤلات يمكن القول بأن المؤسسة تعدّ فضاءً عمومياً بالنسبة للعمال، وتعدّ تربة خصبة للتفاعلات الاجتماعية والمهنية والنقابية خاصة للعمال بنظام العمل 4-4 لأنه تتوفر فيهم الشروط الثلاث للتواصل كما في نظرية الفعل التواصلي لهايرماس، وهذه الشروط لأنهم يقطنون في نفس قاعدة الحياة كما أنهم يعملون في نفس المكان ويتشكل لديهم صراع سياسي نقابي دائم فيما بينهم.

أظهرت الدراسة بأن هناك رابط بين التفاعل الاجتماعي والسياسي بين الأفراد في فترة الانتخابات النقابية (فترة قصيرة متجددة، أشهر قليلة قبل بداية الانتخابات كل ثلاث سنوات)، ورابط آخر من تفاعل مهني سياسي في أيام سيرورة العهدة على مدى الثلاث سنوات، ولم يظهر لنا أي رابط بين التفاعل الاجتماعي والسياسي ما عدا من الجانب العاطفي أو الجهوي أي ان التفاعل الاجتماعي يؤثر على التفاعل السياسي فقط من ناحية الحميّة الجهوية أو الصداقات العابرة. بقاء العامل مدة طويلة مع زميله من نفس النظام 4-4 يمكنه من صنع صداقات جديدة إجتماعية وبدورها تؤدي لزياده تفاعل مهني وصولاً لشدة في التفاعل النقابي والسياسي لهذه الفئة، ودائماً ما يبقى مؤشر أبناء الجهة أو المنطقة الواحدة قوي في كل التفاعلات الثلاث. كذلك برزت لنا نتيجة مفادها أن نجاح التفاعل الاجتماعي يجلب لنا نجاح للتفاعل السياسي، وأن التفاعل المهني دائماً ما يتميز بالبراغماتيه لكنه يبقى قوي نوعاً ما مقابل كثافة التفاعلين السياسي والاجتماعي.

ومن كل هذا جاز لنا القول بإتمام الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة حيث أثبتت الدراسة أن هناك انعكاس لنظام العمل بالمناوبه 4-4 على التواصل الاجتماعي من خلال تحقق الإجابة عن التساؤلات الفرعية الثلاث.

الخاتمة

لدى المؤسسات الاقتصادية أهمية بالغة فهني بمثابة عصب رئيسي حساس للدول، لا سيما المؤسسات البترولية ذات الإنتشار الواسع في الجزائر فهني شريان إقتصادي هام لمحاولة خلق توازنات إقتصادية دولية، ومنافسة أقوى الإقتصادات عالميا، ، في مجال المحروقات. هذا الإنتشار الواسع للمؤسسات البترولية في صحراء الجزائر خلق ظروف إستثنائية في عمالة شريحة كبيرة من الجزائريين بنظام المناوبة لضمان سيرورة الإنتاج، وكما هو معلوم أن أغلب المؤسسات البترولية تعمل بنظام المناوبة 4-4 ، فهو يخلق أجواء إستثنائية و ظروف خاصة في عمليات التواصل بين الفئات العمالية وتنوعها من كل أنحاء الوطن بعقليات مختلفة وثقافات متنوعة، مما يحتم في صنع تفاعلات إجتماعية ومهنية وسياسية إستثنائية من المجتمعات المعروفة الأخرى. مما يستدعي دراسات معمقة حول معرفة إنعكاسات هذا النظام 4-4 على التواصل الإجتماعي. لوضع آليات مراقبة وتحكم إيجابي لنواتج هذه التفاعلات.

وجاءت نتائج دراستنا التي قمنا بها بمؤسسة سوناطراك حوض الحمراء على مجموعة من العمال بنظام المناوبة مبنية على إنعكاسات هذا النظام 4-4 و تأثيراته و نواتجه و مخرجاته على التواصل الإجتماعي فيما بين هذه الفئة داخل قاعدة الحياة، إرتكزت على تحديد التفاعلات الثلاث الرئيسية من تفاعل إجتماعي ومهني وسياسي-نقابي وقياسه في المؤسسة لدى الفئة المستهدفة في الدراسة، والتي أبانت بوجود قوة في التفاعل الإجتماعي والسياسي-النقابي وحتى التفاعل المهني الذي كان أقل بقليل نظرا لوجود عامل البراغماتية والتنافسية بين مهام العمال، كما أظهرت النتائج عن الاسباب المؤدية لقوة كل من التفاعلات على حدى، وأسباب الإرتباط بين التفاعلات وتأثير بعضها ببعض، بأن قوة التفاعل الإجتماعي تؤثر في زيادة التفاعل النقابي بفترات قصيرة متجددة أو تأثير من ناحية الجهوية العصبية أو الصداقات العابرة، وأن شدة التفاعل المهني على محدوديتها وحساسيتها مع الإدارة تؤثر في إرتفاع وزيادة التفاعل السياسي دائما.

إن بقاء العمال بنظام المناوبة مع بعضهم يشكّل فيما بينهم صداقات إجتماعية جديدة وبدورها تؤثر في التفاعل المهني وعلوه، وعند زيادة هذا الأخير تزيد التفاعلات النقابية وتطفو في صورة مشاحنات وملاسنات ومناقشات على الدوام، وعند إنتهاء العهدة النقابية تُعاد الدائرة من جديد .



# المصادر والمراجع

## قائمة القواميس والمعاجم

1. إبراهيم مصطفى و آخرون، المعجم الوسيط، أشرف على طبعه: عبدالسلام هارن، ج1، مجمع اللغة العربية، 1960.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-فرنسي-عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1996.
3. فاروق مداسي، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
4. محمد حسن محمد، معجم المعاني العامة الجامع، دار النشر والطباعة، عمان، الأردن.

## قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية

1. القرآن الكريم
2. أوتاوي، ترجمة وهيب سمعان، التربية والمجتمع، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1976.
3. بشانينة سعد، علم الاجتماع العمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.
4. بوجمعة رضوان، أترولوجيا الاتصال، مقال منشور بمجلة فكر للدراسات والنشر، الجزائر، العدد 2، 2009.
5. بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، وهران، 2004.
6. بوظيفة حمو، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، 1995.
7. الحسين أحمد مصطفى، تحليل السياسات- مدخل للتخطيط في الأنظمة الحكومية، جمعية الاجتماعيين، ط4، الشارقة، 1994.
8. حلمي منيرة، التفاعل الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1978.
9. دلال القاضي، مجد البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي، تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الاحصائي، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2008.
10. ربيجي مصطفى عليان، عثمان مجد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000.

11. رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي-أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، ط1، دمشق، سوريا، 2000.
12. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط1، الأردن، 2008.
13. رواج وهيبة، إشكالية الصدق الامبريقي لأطروحات ميشال كروزي، مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2008.
14. عبدالمنعم عبدالحج، علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، 1984.
15. القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، نحو منهج استراتيجي متكامل، مطابع الحسيني، الهفوف- السعودية، 2005.
16. كامل فليفل وفتحي حمدان، الإحصاء، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011.
17. كمال بومنير، النظرية النقدية لمدرسة فرنكفورت، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2010.
18. الكيلاني، عثمان واليباتي، هلال والسلمي، علاء، المدخل الى نظم المعلومات الادارية، دار المناهج والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
19. محمد بابكر العوض، الاعلام والمعلومات-الاتصال والتواصل، دراسة منشورة بمجلة الاذاعات العربية، العدد 1، 2011.
20. محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المكتبة الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2001.
21. محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي(القواعد المراحل التطبيقات)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 1999.
22. معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الأردن، 2005.
23. موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيدي صحراوي و آخرون، دار القصبه، ط1، الجزائر، 2006.
24. ميرونوف جان، ترجمة فريد أنطونيوس، ديناميكية الجماعات، منشورات عويدات، بيروت، 1974.
25. نادية سريجي وآخرون، النظرية التواصلية لدى هابرماس فيلسوف النقد والتواصل، مجلة الحكمة، 2020.

## قائمة المراجع باللغة الفرنسية

-1Piere.G.Bergeran ,La gestion moderne,Arunédition,Quebec ,1989.

### قائمة المجالات:

1. محمد الرضوان، وصل وبلغ، مقال منشور في مجلة علامة الالكترونية، المغرب، العدد 21،  
2004، الموقع [www.saidbengrad.com](http://www.saidbengrad.com).

### قائمة المواقع الالكترونية:

1-محمد أبو الفضل الزمخشري،(14.06.2023)،معجم المعاني الجامع،[www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/](http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/)

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح- ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا  
تخصص علم الاجتماع الاتصال

### أستمارة الاستبيان

أخي العامل:

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لإعداد مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة  
الماستر أكاديمي في تخصص علم الاجتماع الاتصال بعنوان :

"إنعكاسات نظام المناوبة 4-4 على التواصل الاجتماعي"

يشرفني اختيار مؤسستكم لدراستي الميدانية، كما يطيب لي مشاركتكم من خلال  
الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان.

كما نحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات محاط بالسرية التامة، ويستخدم  
لأغراض البحث العلمي، كما نشكركم على تعاونكم.

من

تحت إشراف الأستاذ:

عريف عبدالرزاق

إعداد الطالب:

تافني محمد عبداللطيف

الموسم الجامعي: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث:

1. السن: ..... سنة
2. المستوى التعليمي: .....
3. طبيعة العمل:  إداري  تقني
4. الأقدمية في المؤسسة ..... سنوات

يرجى وضع X في الخانة المناسبة

المحور الثاني: مساهمة نظام 4-4 في التفاعل الاجتماعي بين العمال:

1. هل توجد نوادي ثقافية وفكرية ورياضية خاصة بالعمال في المؤسسة التي تعملون بها؟  
نعم  لا
2. هل تنتمي إلى أحد النوادي الرياضية؟ نعم  لا
3. أين تقضي أوقات الفراغ (الحوار)  مطعم  المقهى  المسجد  النادي   
المساحات الخضراء  منعزل في الغرفة
4. هل تقضي أوقات فراغك دوماً مع نفس الزملاء نعم  لا  برر إجابتك.....
5. على أي أساس تختار الصديق أو الجماعة التي تقضي معها وقت الفراغ:  
نفس العمل أو التخصص  معرفة سابقة  جار الغرفة  من نفس الولاية أو المنطقة
6. ماهي أكثر المواضيع تداولاً التي تتحدثون حولها في أوقات الفراغ.  
مواضيع تتعلق بالعمل . تتعلق بالعائلة  مواضيع إجتماعية عامة في المجتمع   
مواضيع سياسية  مواضيع دينية
7. عند وقوعك في مشكل لا يتعلق بالعمل هل تستشير أحد الزملاء في العمل. نعم   
لا  مع تبرير الإجابة.....
8. في فترة عطلتك هل تتصل بزملاء العمل أو تحاول الالتقاء بهم؟ نعم  لا  مع  
تبرير الإجابة.....
9. من لديك تواصل أكثر معه؟ زميل العمل بنظام عادي  زميل عمل بنظام 4-4-  
4  برر إجابتك.....
10. إذا أردت مشاركة أسرارك الشخصية أو الاجتماعية، مع من تشاركها؟  
زميل العمل بنظام عادي  زميل عمل بنظام 4-4  برر إجابتك.....

المحور الثالث: مساهمة نظام 4-4 في التفاعل المهني بين العمال:

1. هل تجتمع مع زملاء العمل لمناقشة العوائق التي تعترضكم أثناء العمل؟  
نعم  لا
2. هل تقدر إقتراحات أو حلول لتجاوز هذه العوائق؟ نعم  لا
3. عند تقديم حلول وإقتراحات هل يأخذها المسؤولون بعين الاعتبار نعم لا

4. هل هناك تواصل مستمر بين العمال التقنيين والاداريين؟ نعم  لا
5. هل انت راض عن علاقاتك المهنية مع الزملاء والمسؤولين؟ نعم  لا  مع تبرير الإجابة.....
6. إذا اتممت عملك هل تنوب زميلك أو تساعد في إنجاز مهامه إذا تأخر أو تعسر عليه إنجاز ذلك في الوقت المحدد.  
نعم  لا  مع تبرير الإجابة.....
7. من تفضل في الحوارات والآراء المهنية؟ زميل العمل بنظام عادي  زميل عمل بنظام 4-4  برر إجابتك.....
8. اذا كان لك نفس الفرصة في التعامل المهني مع الزملاء، هل تفضل التعامل مهنيا مع زميل:  
نفس العمل أو التخصص  معرفة سابقة  جارالغرفة  من نفس الولاية أو المنطقة
9. إذا أردت مشاركة أسرار المهنة ، مع من تشاركها؟  
زميل العمل بنظام عادي  زميل عمل بنظام 4-4  برر إجابتك.....

#### المحور الرابع : مساهمة نظام 4/4 في التفاعل السياسي (النقابي) بين العمال:

1. هل أنت منخرط في نقابة المؤسسة؟ نعم  لا
2. هل تؤيد العمل النقابي؟ نعم  لا  برر.....
3. عند إنتخاب النقابة، هل تميل في الإختيار:  
لجارالغرفة  إبن منطقتك  الأقرب لك في المصلحة  صديق الفراغ  الأكفأ
4. عموماً، من تفضل الإنتخاب لهم؟ زميل العمل بنظام عادي  زميل عمل بنظام 4-4  برر.....
5. هل تلتقي أو تجتمع مع أعضاء النقابة في أوقات الفراغ؟ نعم  لا
6. هل تعتقد أن النقابة تؤدي دورها في الدفاع عن حقوق الموظفين؟ نعم  لا  مع تبرير الإجابة أو ذكر أمثلة.....
7. إذا واجهت مشكل في العمل هل تلجأ إلى عرض مشكلتك على النقابة؟ نعم  لا
8. هل سبق وأن تعرض أحد زملائك إلى مشكل العمل وتم إنصافه بتدخل النقابة؟  
نعم  لا
9. هل تناقش قانون العمل (حقوق وواجبات العامل) أو أي تغيير أو تعديل في القانون مع أعضاء النقابة؟ نعم  لا



10. هل تحاول التواصل مع الزملاء الجدد لإستمالتهم في النقابة؟ نعم  لا   
برر.....

11. عند محاولتك لإستمالة الزملاء الجدد للنقابة، هل تفضل التواصل مع :

زميل العمل الجديد بنظام عادي  زميل العمل الجديد بنظام 4-4   
برر إجابتك.....

## ملخص الدراسة

إن دراستنا لموضوع إنعكاسات نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التواصل الإجتماعي تهدف لمعرفة واقع التواصل الإجتماعي في ظل نظام العمل بالمناوبة 4-4، خاصة التفاعلات الثلاث من تفاعل إجتماعي، مهني، سياسي (نقابي)، وقد أجرينا الدراسة خلال السنة الجامعية 2023/2022 على عينة بحثية مكونة من 102 عامل يعملون بمؤسسة سوناطراك حوض الحمراء، معتمدين على المنهج الوصفي، والإستبيان كأداة أساسية والملاحظة المتخصصة كأداة مساعدة، وحُللت مضامين الإستبيان وترتيبها بتقنيات حاسوبية . وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- نظام العمل بالمناوبة 4-4 يحتم على العمال البقاء مع بعضهم وتشكل تواصل إجتماعي خاص.
- إنعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل الإجتماعي من خلال وجود الفضاء العام الخاص كالمقهى والمساحات الخضراء والمطعم والنادي والمسجد حسب ترتيب النتائج.
- إنعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل المهني من خلال المناقشات في الإجتماعات المهنية ومساهماتهم بتقديم المقترحات والثقة بين العمال ببعضهم ومسؤوليهم، والإرتباط المهني الوثيق بين العمال التقنيين والإداريين، وكذا الرضى بين العمال من نفس النظام، وزيادة الحوار المهني ومشاركة الأسرار المهنية لصالح عمال نظام 4-4 مع بعضهم.
- إنعكس نظام العمل بالمناوبة 4-4 على التفاعل السياسي (النقابي) من خلال إرتباط العمال ببعضهم لصالح نفس النظام 4-4 ومشاركة مشاكلهم والثقة المتبادلة فيما بينهم، وإحساس العمال بحمايتهم من تسلمات الإدارة، ومحاولة تحسين ظروفهم المشتركة.
- ظهور مؤشرات تزيد من قوة التفاعلات الاجتماعية والمهنية والسياسية-النقابية في آن واحد كمؤشر فعال وهو العصبية للجهة والمنطقة .

**الكلمات المفتاحية:** نظام العمل بالمناوبة، 4-4 ، التواصل الإجتماعي، التفاعل.

## Abstract:

Our study of the issue of the implications of the 4-4 shift work system on social communication aims to know the reality of social communication under the 4-4 shift work system, especially the three interactions of social, professional, political (union) interaction, and we conducted the study during the academic year 2022/2023 on a research sample of 102 workers in Sonatrach institution, Haoud Al-Hamra, relying on the descriptive approach, And the questionnaire as a basic tool and specialized observation as an auxiliary tool, the contents of the questionnaire were collected and arranged using computer techniques.

The study found the following results:

- The 4-4 shift work system requires workers to stay with each other and form a special social contact.
- The shift work system 4-4 was reflected on social interaction through the presence of private public spaces such as cafes, green spaces, restaurants, clubs, and mosques, according to the order of results..
- The shift work system 4-4 was reflected in professional interaction through discussions in professional meetings, their contribution to submitting proposals, trust between workers in each other and their officials, and the close professional connection between technical and administrative workers, as well as Satisfaction among workers of the same system, increased professional dialogue and sharing of professional secrets for the benefit of the workers of the 4-4 system with each other.
- The shift work system 4-4 was reflected in the political (union) interaction through the association of workers with each other in favor of the same system 4-4, sharing their problems and mutual trust among them, the workers feeling protected from the authorities of management, and trying to improve their common conditions.
- The emergence of indicators that increase the strength of social, professional and political-union interactions at the same time as an effective indicator, which is the nervousness of the region and the region.

**key words:** Shift work system, 4-4, social communication, interaction.