

جامعة قاصدي مرياح-ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم و عمل

من إعداد الطالب: محمود بن عمر

بغنوان:

## انعكاس البيئة الاجتماعية في قيم العمل للأستاذ الباحث

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرياح "ورقلة" قطب (02)

نوقشت الدراسة بتاريخ: 2014/06/03

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ(ة): بودبزة ناصر /أستاذ مساعد(أ)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/رئيساً

الأستاذ(ة): حمداوي عمر /أستاذ مساعد(أ)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/مشرفاً و مقرراً

الأستاذ(ة): د.نبيل حليلو /أستاذ محاضر(ب)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/مناقشاً

السنة الجامعية 2014/2013



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم و عمل

من إعداد الطالب: محمود بن عمر

بغنوان:

## انعكاس البيئة الاجتماعية في قيم العمل للأستاذ الباحث

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرياح "ورقلة" قطب (02)

نوقشت الدراسة بتاريخ: 2014/06/03

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ(ة): بودبزة ناصر /أستاذ مساعد(أ)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/رئيساً

الأستاذ(ة): حمداوي عمر /أستاذ مساعد(أ)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/مشرفاً و مقررأ

الأستاذ(ة): د.نبيل حليلو /أستاذ محاضر(ب)/جامعة قاصدي مرياح ورقلة/مناقشأ

السنة الجامعية 2014/2013

# كلمة شكر

أشكر الله عز وجل على توفيقني لإتمام هذا العمل المتواضع...

وأشكر أستاذي الكريم على إشرافه وتوجيهه ودعمه الدائم لي ..

الأستاذ الفاضل عمر حمداوي...

والى كل من ساهم معي في إنشاء هذا العمل من أساتذة وطلبة جامعة قاصدي

مرباح ورقلة

وكل من وقف معي من بعيد أو من قريب

محمود طه



## فهرس المحتويات للدراسة

إهداء

شكر و تقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة ..... (أ)

### الفصل الأول: موضوع الدراسة

- 1 - تحديد الإشكالية ..... 03
- 2 - أسباب و مبررات الدراسة ..... 05
- 3 - أهمية الدراسة ..... 05
- 4 - أهداف الدراسة ..... 05
- 5 - تحديد المفاهيم ..... 06
- 6 - الدراسات السابقة ..... 11
- 7 - المدخل النظري للدراسة ..... 14
- 7-1- النظرية البنائية الوظيفية ..... 14
- 7-2- التفاعلية الرمزية ..... 15
- 7-3- نظرية الحاجات ..... 17

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1 - مجالات الدراسة ..... 22
- 1-1- المجال الزمني ..... 22
- 1-2- المجال المكاني ..... 22
- 1-3- المجال البشري ..... 26
- 2 - المنهج المستخدم ..... 28
- 3 - أدوات جمع البيانات ..... 29
- 4 - العينة وكيفية اختيارها ..... 30
- 1-4- العينة ..... 30
- 2-4- خصائص العينة ..... 31

## الفصل الثالث: عرض و تحليل معطيات الدراسة الميدانية

- 1 - عرض البيانات و تحليل الجداول ..... 36
- 2 - نتائج تحليل و مناقشة الأسئلة الجزئية ..... 46
- النتيجة العامة ..... 48

## المراجع و الملاحق

قائمة المراجع

- الملاحق ..... 45

ملخص الدراسة باللغتين

## قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
26	جدول يبين العدد الإجمالي للأساتذة الباحثين في مختلف الأقسام	01
27	جدول يبين الكليات التي تم فيها البحث	02
31	توزيع العينة حسب الجنس	03
31	توزيع العينة حسب القسم	04
32	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	05
32	توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل	06
36	جدول يبين هدف الأستاذ من خلال النشاط إلى تحسين المسار التعليمي للطلاب	07
37	جدول التأثير المتبادل بين زملاء المهنة	08
37	جدول يبين فيما إذا كان هناك مجال لتبادل للخبرات بين الأساتذة	09
38	جدول يبين ترسيخ قيم الأستاذ على الطالب	10
38	جدول يبين علاقة الأستاذ بالطالب	11
39	جدول يبين طبيعة العلاقات الرسمية و الغير رسمية	12
39	جدول يبين رضا الأستاذ عن الأجر الذي يتقاضاه مقابل جهده في العمل	13
40	جدول يبين شعور الأستاذ بالأمن الاجتماعي أثناء تأدية العمل	14
40	جدول يبين إذا كانت الإدارة تمنح تقديرات للأستاذ و امتيازات نظير الانجاز	15
41	جدول يبين ظروف العمل داخل القاعات فيما إذا كانت تقدم حافز للعمل	16
41	جدول يبين سعي الأستاذ لإتمام الحصة في وقتها	17
42	جدول يبين استفادة الأستاذ من الاجتماعات	18
42	جدول يبين جودة المراجع المتوفرة في المكتبة	19
43	جدول يبين دوافع الأسرة نحو تحقيق الهدف	20
44	جدول يبين دور العادات و التقاليد في انضباط الأستاذ	21
44	جدول يبين دور الدين في التأثير على الحياة العملية	22
45	جدول يبين فيما إذا كانت الأسرة تقدم دعم معنوي	23

## مقدمة :

تسعى الجامعة الجزائرية بصفة عامة إلى الوصول إلى وظيفتان أساسيتان وهما الأداء البيداغوجي الجيد و البحث العلمي الهادف، و هذا من خلال تناسق مجموعة من الأطراف كالأساتذة والطلبة وعمال الجامعة و من جهة أخرى البيئة الاجتماعية المرتبطة بالأفراد و خاصة الأساتذة، فمن خلال الخلفية الاجتماعية و الأسرية التي يتميز بها كل أستاذ فان هذا الأخير يتصرف وفق ما تمليه عليه الجماعة من خلال التنشئة الاجتماعية السليمة لاسيما إذا ارتبط ذلك بالحياة العملية، لهذا تعمل كل أسرة أو مجتمع لوضع حجر الأساس لكل فرد من أفرادها و هذا لمحاجة كل ما يواجهه هؤلاء من ظروف في حياتهم العملية أو المهنية، و تسعى كل أسرة إلى غرس الموروث الثقافي لها في الأفراد من خلال القيم المتوارثة عبر الأجيال و خاصة القيم المهنية التي تعد ضرورية من خلال التواصل و التفاعل و التنافس أيضا في مجال المهنة، خاصة إذا ارتبط ذلك بوظيفة نبيلة كوظيفة الأستاذ الباحث و ضمن هذا الإطار جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين الأستاذ الباحث و المجتمع الذي نشأ فيه و الجماعة التي يعمل و يتفاعل و يتواصل في إطارها و كيفية انعكاس بيئته الاجتماعية على قيم عمله، وقد شملت الدراسة ثلاث فصول.

### الفصل الأول: و فيه تم تقديم الموضوع من حيث تحديد الإشكالية و التساؤلات الخاصة بها، و أسباب اختيار الموضوع و

إبراز أهمية و أهداف الدراسة.

### الفصل الثاني: و فيه تناولنا الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بدءاً بتعريف مجتمع البحث ومجالات الدراسة و المنهج

المتبع و أدوات جمع البيانات والعينة.

### الفصل الثالث: فقد خصص لتفريغ البيانات و عرض النتائج المتحصل عليها و تحليلها و مناقشتها وتحليل تساؤلات

الدراسة لتتوصل في الأخير إلى استخلاص عام للدراسة.





## الفصل الأول: موضوع الدراسة

- 1- تحديد الإشكالية
  - 2- أسباب و مبررات الدراسة
  - 3- أهمية الدراسة
  - 4- أهداف الدراسة
  - 5- تحديد المفاهيم
  - 6- الدراسات السابقة
  - 7- المدخل النظري للدراسة
- 1-7 النظرية البنائية الوظيفية
  - 2-7 التفاعلية الرمزية
  - 3-7 نظرية الحاجات

## 1 - تحديد الإشكالية:

تتميز البيئة الجامعية كغيرها من أنساق المجتمع الفرعية بأنها نظام تسوده شبكة علاقات بين الأفراد داخل المنظمة، سواء كانوا مسؤولين أو أساتذة أو طلبة أو موظفين، و تتميز هذه المنظمة الجامعية شأنها شأن المنظمات الأخرى بالطابع الرسمي و العقلاني من خلال وجود نظام لتقسيم العمل و نظام للمسؤولية، بحيث يتصرف هؤلاء الأفراد تبعاً للتعليمات و الأوامر التي تفرضها الإدارة، لكن لا يعني هذا أن العلاقات بين الأفراد تحدها فقط مراكزهم الرسمية و لا متطلباتها الوظيفية و لا قواعد أو قوانين المنظمة أيضاً، فمن خلال التجارب السابقة التي قامت بها مدرسة العلاقات الإنسانية، تبين من خلالها أن العلاقات غير الرسمية وجدت لها مكان داخل الطابع الرسمي في المنظمة، و يتضح ذلك في سلوكيات الأفراد ( و خاصة الأساتذة ) حيث يتصرفون باعتبارهم أعضاء في جماعات غير رسمية لها قيمها و معاييرها الخاصة بأداء العمل، و هي القيم و المعايير التي شكلت توجه الأساتذة نحو المنظمة الجامعية، أو بالأحرى نحو الوظيفة، و بعد موضوع القيم من أهم المواضيع في مجال الوظيفة بصفة خاصة، فالأستاذ الباحث يشعر بالراحة حيث ترتبط قيمة بما يقدمه من عمل، و قد اهتم العلماء بموضوع القيم في ميدان علم الاجتماع و كذا علماء النفس و الفلاسفة، فعلماء النفس ربطوا القيم بجانب الشخصية لدى الفرد في حين اهتم الفلاسفة بمعاني و مدلولات القيمة كالخير و الفضيلة و الجمال .....

أما علماء الاجتماع فقد تناولوا موضوع القيم من منظور سوسيولوجي، أي كيفية تأثيرها في الظواهر الاجتماعية المختلفة، و كيفية تشكل هذه القيم عند مجموعة الأفراد الذين ينتمون لنفس العمل من خلال التفاعل مع بعضهم داخل البيئة الجامعية، و مع ذلك لا يمكن حصر تلك القيم فقط في الجماعات الرسمية أو غير الرسمية على حد سواء، فالجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ الباحث لا توجد في مجال منعزل، بل ضمن إطار اجتماعي أوسع هو المجتمع و ما يحتويه من انساق: أسرية، ثقافية، دينية و غيرها، حيث أن كل أستاذ في مسار حياته يمر عبر هذه الأنساق الاجتماعية و يتأثر بها و خاصة الأسرة و مالها من عادات و تقاليد و قيم، فكل أسرة تسعى لإنشاء أفراد متشبعين بالتنشئة الاجتماعية السليمة، و توجههم و تؤطرهم و تكسيهم مشاعر و معتقدات و أساليب في أداء أعمالهم بهدف موجهة كل ما يمرون به في المجتمع.

وتعتبر البيئة الاجتماعية التي نشأ فيها الأستاذ الباحث و التي يعيش فيها بجامعة ورقلة إحدى المؤثرات الأساسية التي

تشكل قيم العمل لديه و تتحكم في أدائه البيداغوجي و العلمي، و من هذا المنطلق تبرز أهمية الدراسة في البحث عن أهم

المجالات التي تنعكس فيها البيئة الاجتماعية في قيم العمل للأستاذ الباحث سواء كانت من الناحية السلبية أو الإيجابية، لهذا تتمحور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- كيف تنعكس البيئة الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح في قيم العمل للأستاذ الباحث؟

### التساؤلات الفرعية:

1 - هل هناك تأثير متبادل في الحيز الجامعي في ظل العلاقات الرسمية و غير الرسمية؟

وتندرج تحته مؤشرات أهمها: - تحقيق الهدف

- الرضا

- التفاعل

- السلطة

2 - هل الحيز الجامعي و الظروف المحيطة مساعدة على سيورة العمل؟

وتندرج تحته مؤشرات أهمها: - تأثير متبادل

- الرضا

- ظروف العمل

- الاجتماعات

3 - هل الخلفية الأسرية و الاجتماعية دور في تحسين المسار المهني؟

وتندرج تحته مؤشرات أهمها: - الدافعية الأسرية

- الدين

- العادات

- الأمن الاجتماعي

## 2- أسباب و مبررات الدراسة :

### أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة موضوع القيم المهنية نظرا لأهميته.
- محاولة إثراء معلوماتنا الخاصة حول الموضوع باعتباره الدعامة الرئيسية في تسيير الحياة الاجتماعية و كذا المؤسسات التعليمية.

### ب- الأسباب الموضوعية:

- إثراء المكتبة بدراسة جديدة في تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم.
- إثراء الموضوع بدراسة أهمية القيم المهنية في تطوير المؤسسات.

## 3- أهمية الدراسة:

- تفيد في توضيح واقع و طبيعة القيم للأستاذ داخل المنظومة الجامعية.
- القيم المهنية محرك أساسي للطاقات و القدرات فهي تؤثر بالدرجة الأولى في تحقيق الأداء.

## 4- أهداف الدراسة:

- إعطاء صورة عن انعكاس البيئة التنظيمية الجامعية في قيم العمل داخل المؤسسة أو المنظمة الجامعية.
- النهوض بواقع القيم التنظيمية في المنظومة الجامعية.
- الوقوف على حقيقة دور الأستاذ الباحث.
- تلعب قيم العمل دورا مهما في تحديد اتجاهات الإدارة نحو الأساتذة مما يساعد هؤلاء على اختيار الأساليب الناجعة لتحسين مستوى الأداء الوظيفي.
- الكشف عن العلاقات الموجودة بين كافة الموظفين داخل المنظومة.

## 5 - تحديد المفاهيم:

### أ- البيئة الاجتماعية:

ويقصد بالبيئة الاجتماعية ذلك الإطار من العلاقات الذي يحدد ماهية علاقة حياة الإنسان مع غيره، ذلك الإطار من العلاقات الذي هو الأساس في تنظيم أي جماعة من الجماعات سواء بين أفرادها بعضهم ببعض في بيئة ما، أو بين جماعات متباينة أو متشابهة معاً وحضارة في بيئات متباعدة، وتؤلف أنماط تلك العلاقات ما يعرف بالنظم الاجتماعية، واستحدث الإنسان خلال رحلة حياته الطويلة بيئة حضارية لكي تساعده في حياته فعمّر الأرض واحترق الأجواء لغزو الفضاء. وعناصر البيئة الحضارية للإنسان تتحدد في جانبين رئيسيين هما:

أ/ الجانب المادي: كل ما استطاع الإنسان أن يصنعه كالمسكن والملبس ووسائل النقل والأدوات والأجهزة التي

يستخدمها في حياته اليومية.

ب/ الجانب الغير مادي: فيشمل عقائد الإنسان و عاداته وتقاليده وأفكاره وثقافته وكل ما تنطوي عليه نفس الإنسان

من قيم وآداب وعلوم تلقائية كانت أم مكتسبة.

وإذا كانت البيئة هي الإطار الذي يعيش فيه الإنسان ويحصل منه على مقومات حياته من غذاء وكساء ويمارس فيه

علاقاته مع أقرانه من بني البشر، فإن أول ما يجب على الإنسان تحقيقه حفاظاً على هذه الحياة، يفهم البيئة فهماً صحيحاً بكل

عناصرها ومقوماتها وتفاعلاتها المتبادلة، ثم أن يقوم بعمل جماعي جاد لحمايتها وتحسينها و أن يسعى للحصول على رزقه وأن

يمارس علاقاته دون إتلاف أو إفساد. (1)

## - التعريف الإجرائي للبيئة الاجتماعية:

البيئة الاجتماعية هي المجال الذي يشمل مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم مع وجود علاقة للتأثير و التأثير ، كما تظم هذه البيئة جميع الظروف المحيطة بالفرد سواء داخل أو خارج مجال عمله (الأستاذ) ، و الهدف المرجو من هؤلاء الأفراد هو الوصول إلى أهداف قيمة كإثبات الذات، و البيئة الجامعية ما هي إلا جزء من البيئة الاجتماعية ككل.

## ب- القيم المهنية:

أ- **لغة:** القيمة مشتقة من الفعل قام أي الاستواء و الاستقامة بمعنى وقف و اعتدل و انتصب و بلغ و استوي، و قد كان وصف الإنسان أو الشيء أو العمل أو الدين بكونه قيما، أي مستقيما كقوله تعالى: ﴿ ذلك الدين القيم ﴾ سورة التوبة الآية 67.

ب- **اصطلاحا:** جاء استخدام لفظة قيمة كمصطلح من المصطلحات السوسولوجية، فقد انتشر استخدامه في العلوم الاجتماعية حديثا.

و يمكن تعريف القيمة على أنها المرغوب فيه. (1)

- روبرت بارك و أ-برجس: « إن أي شيء يحظى بالتقدير و الرغبة هو قيمة ».

- نيل سمسler: « القيم هي الغايات المرغوبة التي توجه النشاط الإنساني أو هي القضايا العامة للغايات الشرعية الموجهة للفعل الاجتماعي ».

- ستيفن بيير: « قد يشير مصطلح القيم إلى الحاجات، و المصالح، و الرغبات، و التفضيلات، و الواجبات، و الالتزامات الأخلاقية، و الاهتمامات و مختلف أنماط التوجيه الأخرى ذات الطابع الاختياري ».

- ريتشارد لاير: « القيم هي تعبير عن الدوافع في الموضوع، أو الصفة، أو الحالة التي تشبع دافعا هي قيمة ». (2)

(1)- محمد أحمد محمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 2002، ص105.

(2)- علي عبد الرزاق جبلي، المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 2003، ص130، 131.

## - التعريف الإجرائي لقيم العمل:

هي مجموعة من المبادئ و الغايات المرتبطة بأخلاقيات المهنة كالانضباط و الإتقان و التفاني ، و هذه القيم مكتسبة و متوارثة عن طريق التنشئة و التفاعل، يهدف الفرد من خلالها لإثبات و احترام و تقدير الذات.

## ج-الأستاذ الباحث:

الأستاذ المعلم أو المدرس من اشرف المهن فهو من يقوم بتعليم الأجيال و يهيئها لولوج المجتمع و تعلم كل مقتضيات الحياة .مرادف كلمة البروفيسور و هو لقب يطلق على الأستاذ الجامعي و الثانوي المختص في علم ما .وهو أعلى مرتبة علمية في الجامعة .

ترجع أصول كلمة «بروفيسور» إلى اللغة اللاتينية، وتعني الشخص المعترف له بالتمكن من مجال علمي ما، أو معلم ذو مرتبة عليا . مهامه تتلخص في إلقاء المحاضرات و تنظيم الندوات في تخصصهم مع تنفيذ الأبحاث العلمية المتقدمة في مجالاتهم التدريس في المدارس المعاهد و الجامعات أو عن طريق الإنترنت اعتماداً على تكنولوجيا التعليم

## - التعريف الإجرائي للأستاذ الباحث :

الأستاذ الباحث هو كل أستاذ له مجموعة من الخبرات و القيم المهنية في مجال التعليم و في تخصص معين، ومن مهامه التعليم، إلى جانب البحث ، و يعتبر أعلى مرتبة علمية في الجامعة.

## - مهام الأستاذ الباحث:

لابد أن تتوفر في الأستاذ العديد من المزايا كالدقة في احترام الوقت و المحاضرة و أن يكون القدوة للطلبة بما يعبر فيه من فعل علمي و أخلاقي يؤثر في نفوسهم و يحملهم على الاتفاق بالخصائص النبيلة و التمثل بالخلق النبيل، و في إطار هذا التوجه يمكن اعتبار ما يأتي ضمن واجبات الأستاذ الجامعي:

- الترصين المستمر للمادة العلمية في حقل اختصاصه.
- استكمال المنهج المقرر بصورة كاملة و إضافة المستجدات العلمية.
- الالتزام الدقيق بوقت المحاضرة لكي يكون قدوة للطلبة في الالتزام و الدقة.

- تمتين العلاقات الإنسانية مع المدرسين مع المدرسين أو الأساتذة الآخرين ضمن الحياة الجامعية.
- خلق علاقة قوية وواضحة مع الطلبة كما يؤثر فيهم ايجابيا وينمي شخصياتهم و إن يكون قائد متمسكا بالمبادئ و القيم ليجعلها مادة في التعامل.
- المشاركة الجادة في مختلف الأنشطة العلمية التي تعد من صلب واجباته تدريسيا مثل الإشراف على الدراسات العليا و القيام بالبحث العلمي و التأليف و إلقاء المحاضرات العلمية و الندوات و المشاركة في المواسم الثقافية التي تهيم لها الأقسام و الكلية. (1)



## د-الجامعة:

هي أعلى قمة الهرم الأكاديمي والأصل في الجامعة أنها مجموعة من العلماء وهبوا أنفسهم للدراسة والبحث والمعرفة وينظرون إلى الحياة ومشاكل المجتمع نظرة علمية شمولية متكاملة ويستعينون في الإضافة إلى المعرفة مع طلابهم بالكتاب والمعلومات والمختبر أو الدراسة الميدانية وهناك تعريفات عديدة في الوقت الحاضر لمصطلح الجامعة بعد أن تطور مفهومها من مجرد الكليات أو المدارس العليا التي تقوم على تعليم القلة المختارة لممارسة مهنة أو أكثر من المهن الحرة وفي هذا الصدد يمكن إعطاء التعريف التالي للجامعة: الجامعة هي مؤسسة تعليمية تحتوي على كليات لدراسات الآداب والفنون والقانون والطب والهندسة والعلوم الاجتماعية والإنسانية، ومدارس أو كليات للدراسات المهنية وتقدم الجامعة الدراسات لطلاب المرحلة الجامعية الأولى كما تقوم الجامعة بالدراسات العليا والبحوث في الكليات والمدارس المذكورة أو عن طريق كلية الدراسات العليا والبحوث .وعلى الرغم من أن الجامعات قد مرت عبر تاريخها الطويل بمراحل مختلفة تطورت خلالها أهدافها وتعددت رسالتها واتسعت مسؤولياتها إلا أنها ما تزال هي قمة الهرم التعليمي وقمة البحث العلمي في أية دولة من الدول .

هذا ويمكن تلخيص رسالة الجامعة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فيما يلي:

- تعليم وإعداد كفاءات بشرية متخصصة قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العملية والعلمية، ومن ثم فإن للجامعة دورها القيادي في تزويد المجتمع بالقوى العاملة المؤهلة تأهيلاً عالياً والقادرة على الإسهام في عملية التنمية
- البحث العلمي وتنمية المعرفة بشتى ألوانها فلا شك أن الجامعة هي مجتمع الباحثين والعلماء الذين يقومون بنشاط علمي مميز يهدف إلى إثراء المعرفة وتقديمها.
- النشر: إذ لا تقتصر مهمة الجامعة على إجراء البحوث وإعداد الباحثين وإنما إلى تقديم نتائج البحوث التي تجريبها عن طريق وسائل النشر المعروفة وتعد مطبعة الجامعة وسيلة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس.
- القيادة الفكرية وخدمة المجتمع.
- حماية التراث الإنساني والحفاظ على نتاج الفكر البشري. أي أن رسالة الجامعة هي رسالة تعليمية علمية اجتماعية روحية. (1)

## 6- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع القيم المهنية أو التنظيمية و التي لها دور في أي بحث علمي، أي انه ينبغي للباحث أن يبدأ من حيث انتهى الباحثون و عليه تبدأ باستعراض هذه الدراسات:

### ❖ الدراسة الأولى:

القيم التنظيمية و علاقاتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات و هي دراسة ميدانية بولايات ( ورقلة، غرداية، الوادي، بسكرة )، من إعداد خديجة عبادو، تحت إشراف د.محمد الساسي الشايب و هذا في الموسم الجامعي 2012/2013.

**إشكالية الدراسة:** تشير الدراسة إلى أهمية العنصر البشري في المنظمة و ضرورة الاهتمام بمشاكله و حوافزه و اعتبار الحوافز و خاصة المادية ضرورية للعمل و بالتالي الولاء التنظيمي و من ثمة تحقيق الأهداف الإنتاجية كل هذا بالتركيز على حاجيات العامل النفسية و الاجتماعية.

لذا طرحت عدة تساؤلات نذكر منها:

- ما هي القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعة؟

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة؟

- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية بأبعادها و الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات؟

و من هذه التساؤلات اقترح الباحث مجموعة من الفرضيات و هي:

1 -تتوقع أن تكون القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، الدفاع، القانون، النظام، العدل، الفعالية، و يكون

بعد الإدارة البيئية في المرتبة الأولى يليه بعد أسلوب الإدارة، ثم بعد إدارة العلاقات و أخيرا بعد إدارة المهمة.

2 -مستوى الولاء التنظيمي منخفض لدى أساتذة الجامعات.

3 -توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية بأبعادها و الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات.

و قد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت أدوات قياس القيم التنظيمية و الولاء التنظيمي، و تضمنت عينة البحث 50 أستاذا و أستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، من بين مجموعة أساتذة مدينة ورقلة و قد تم التحصل على النتائج التالية:

- الفرضية الأولى تحققت جزئيا ( بالنسبة للقيم )، حيث تحققت الجزء المتعلق بقيمة القوة و العزم و العدل و لم يتحقق الجزء الخاص بالقيم التالية الدفاع، القانون، النظام، الفعالية.
- من خلال الجدول تبين رفض فرضية البحث و قبول الفرضية الصفرية أي أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة مرتفع.
- من خلال حساب معاملات الارتباط تبين أن هناك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات و الولاء التنظيمي و هذا يعني قبول فرضية البحث.

### ❖ الدراسة الثانية:

بعنوان القيم التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي و هي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم العالي بورقلة، من إعداد عادل يوسف خوجة، تحت إشراف الأستاذة نادية بوشلاق و هذا في الموسم الجامعي 2013/2012 م.

**إشكالية الدراسة:** تشير هذه الدراسة إلى أهمية المؤسسة و خاصة الجامعة و أهمية العنصر البشري في هذه المؤسسة و هو

الأستاذ و تحدثت هذه الدراسة عن أهمية التعليم و نوعيته، و كذا عملية التأثير المتبادل بين الجامعة و البيئة الخارجية.

و قد كان هناك بعض التساؤلات و أتت كالتالي:

- هل هناك علاقة بين القيم التنظيمية السائدة في المنظمة الجامعية و الأداء الوظيفي للأفراد؟
- هل هناك علاقة بين إدارة الإدارة و الأداء الوظيفي لدى الأفراد؟
- هل هناك علاقة بين إدارة المهمة و الأداء الوظيفي لدى الأفراد؟

و من هاته التساؤلات اقترح الباحث الفرضيات التالية:

1 هناك علاقة بين علاقة التنظيمية السائدة في المنظومة الجامعية و الأداء الوظيفي للأفراد.

2 هناك علاقة بين إدارة الإدارة و الأداء الوظيفي لدى الأفراد.

3 هناك علاقة بين إدارة المهمة و الأداء الوظيفي لدى الأفراد.

و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما ركز الباحث على التقنية و هي الاستبيان لقياس العلاقة بين القيم التنظيمية و

الأداء الوظيفي، و تضمنت عينة البحث 906 أستاذ و تم اختيارهم بطريقة عشوائية و قد تم التحصل على النتائج التالية:

● **الفرضية الأولى:** هناك علاقة بين القيم التنظيمية السائدة في المنظمة و الأداء الوظيفي للأفراد و قد تم استعمال معامل

الارتباط بيرسون أي أن هناك علاقة طردية موجبة.

● **الفرضية الثانية:** بعد قيم إدارة الإدارة و الأداء الوظيفي موجبة من خلال معامل الارتباط (ر) 0.261 و هذا دال على

مستوى الدلالة 0.01 أي أن هناك علاقة طردية موجبة بين إدارة الإدارة و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.

● **الفرضية الثالثة:** هناك علاقة بين قيم إدارة المهمة و الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، من خلال الجدول تبين أن قيمة

معامل الارتباط بين بعد قيم إدارة المهمة و الأداء الوظيفي موجبة، أي أن هناك علاقة طردية موجبة بين بعد قيم إدارة المهمة

و الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

## 7- المدخل النظري للدراسة:

### 7-1- النظرية البنائية الوظيفية:

ظهرت هذه النظريات كرد فعل للانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية الخاصة بالإدارة و البيروقراطية، وكذلك نظريات البعد الواحد، و يبدأ هذا الاتجاه من الافتراض أن حاجات الاستمرار في الوجود و التكيف عند كل الأنساق و تعين ميكانيزمات التنظيم الذاتي يستخدمها الإنسان لإشباع الحاجات.

و فيما يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي فان النظم الاجتماعية مثل الكائنات الحية لها استمرار في الوجود و التكيف مع البيئة، كما أن بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل و المنظمات كأنساق طبيعية تتكون من سلسلة مترابطة من العمليات، و يقوم المنظور الوظيفي على تحليل و تفسير السمات و العمليات الاجتماعية التي تميز المنظمات.

### - فيليب سلزنيك Philip Selznich:

يرى أن حاجات المنظمة لا ينبغي إشباعها عن طريق الفعل الواعي للأفراد بل عن طريق النتائج الواقعة لأفعالهم، و هكذا تنشأ البدائل الوظيفية عندما لا نستطيع إشباع الحاجات بطريقة مقبولة ثقافيا و لذلك يعتمد سلزنيك على العمليات اللاشخصية التي تعمل المنظمات من خلالها، و لا يعتمد على حوافز الفاعلين و عندما واجه مشاكل النصر و لم يتجاهل حوافز المشتركين فيه بل أشار إلى أن هذه الحوافز ستعكس دائما حاجات المنظمة.

### - تالكوت بارسونز T.Parsons:

يعتبر بارسونز من أنصار البنائية الوظيفية، فمنذ منتصف الأربعينات أسهم في دراسة التنظيم و قدم نموذجا لحالة التوازن في التنظيمات، و التي نظر إليها على أنها أنساق، و قد حلل بارسونز النسق التنظيمي من وجهة نظر نظامية ثقافية، و انطلق من القيم و الطابع النظامي، فالقيم التنظيمية يجب أن تنسق مع قيم المجتمع، و هي التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية، و في راية التنظيم يعتبر نسقا اجتماعيا يتألف من مجموعة أنساق فرعية كالجماعات و الأقسام و الإدارات.

## - شيبستر برنارد Chester Bernard:

أوضح برنارد على وجود نسق التعاون، باعتباره مركب معقد فيزيائيا و بيولوجيا و شخصيا و سوسيلوجيا، و هو ذو علاقة مميزة تبدو من خلال التعاون بين الأفراد و كل نظام أو نسق يكون تابعا للأنساق الكبرى التي يعتبر جزءا منها بالإضافة إلى أن كل نسق من هذه الأنساق الفرعية يتضمن بدوره نسقا تعاونيا داخليا. (1)

### 2-7- التفاعلية الرمزية:

ظهرت التفاعلية الرمزية بظهور النزاعات الاجتماعية السلوكية أو ما يعرف بالنزاعات النفسية، كمدرسة شيكاغو (أواخر القرن التاسع عشر)، وقد ظهرت في بداية القرن العشرين على يد 'جورج هربرت ميد' خاصة في كتابه (العقل والذات والمجتمع) ، فالفرد في تفاعله مع الآخرين يكون صورة ذهنية أو رمز عن كل فرد تفاعل معه، وهذا الرمز قد يكون محبب أو غير محبب، وطبيعة الرمز الذي أعطاه الفرد للآخرين هو الذي يحدد علاقته معهم.

- يعرف 'انطوني غيدنز' التفاعلية الرمزية بأنها تعني القضايا المتصلة باللغة والمعنى لأنها تتيح لنا الفرصة للوصول لمرحلة الوعي الذاتي وندرك ذاتنا ونحس بفرديتنا.

كما أنها تمكننا من أن نرى أنفسنا من الخارج مثلما يرانا الآخرون وقد استخدم هذا المفهوم نمط من العلاقات الاجتماعية ولتفسير بعض الملاحظات الخاصة بالإنسان وسلوكه وتفاعله، ذلك التفاعل الذي يقوم على استخدام الرموز التي تتخذ أشكالا وصور متعددة.

## - المقولات الأساسية للتفاعلية الرمزية :

أ) الرموز والمعاني: الإنسان يتواصل مع غيره من خلال الرموز التي لها دلالتها ومعناها لدى مستقبلها، وفي هذه الحالة يصبح

الرمز معنى مشترك يكتسب من خلال التفاعل مع الآخرين.

ب) التوقعات والسلوك: المجتمع عبارة عن تفاعلات وعلاقات تربط الجماعات ذاتها، ويتم تنظيم السلوك داخل الجماعة من

خلال التوقعات، فالناس من خلال التفاعل يتعلموا أن يتصرفوا بالطريقة التي يتوقعها الآخرون منهم.

ج) الأدوار: يستمر المجتمع من خلال قدرة الناس على استخدام السلوك الرمزي كنتيجة لامتلاك اللغة، ومن النتائج المترتبة على

ذلك (الوعي الذاتي)، وبمرور يكتسب الفرد توقعات مشابهة للآخرين، وأن مجموعة التوقعات المرتبطة بسلوك أشخاص معينين

تسمى أدوار.

وتشكل الأدوار المعقدة: الأسرة، المدرسة، الثقافة...، فمثلا الطفل من خلال تطوره لا يتعلم كيف يتعامل مع أسرته فقط بل

أيضا كيف تتصرف الأسرة وأعضائها إزاء الجماعات الأخرى كالمؤسسات ، الجيران ، الدولة.(1)

### 7 3 - نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

قام عالم النفس الأمريكي أبراهام ماسلو بصياغة نظرية فريدة ومتميزة في علم النفس ركز فيها بشكل أساسي على الجوانب الدافعية للشخصية الإنسانية. حيث قدم ماسلو نظريته في الدافعية الإنسانية Human motivation حاول فيها أن يصيغ نسقاً مترابطاً يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني وتشكّله. في هذه النظرية، يفترض ماسلو أن الحاجات أو الدوافع الإنسانية تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد Hierarchy من حيث الأولوية أو شدة التأثير Prepotency، فعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية أو الأعظم حاجة وإلحاحاً فإن الحاجات التالية في التدرج الهرمي تبرز وتطلب الإشباع هي الأخرى، وعندما تشبع نكون قد صعدنا درجة أعلى على سلم الدوافع، وهكذا حتى نصل إلى قمته. هذه الحاجات والدوافع وفقاً لأولوياتها في النظام المتصاعد كما وصفه ماسلو هي كما يلي:

- الحاجات الفسيولوجية Physiological needs مثل الجوع، والعطش، وتجنب الألم، والجنس، وغيرها من الحاجات التي تخدم البقاء البيولوجي بشكل مباشر.

- حاجات الأمان Safety needs وتشمل مجموعة من الحاجات المتصلة بالحفاظ على الحالة الراهنة، وضمان نوع من النظام والأمان المادي والمعنوي مثل الحاجة إلى الإحساس بالأمن.. والثبات .. والنظام.. والحماية.. والاعتماد على مصدر مشبع للحاجات. وضغط مثل هذه الحاجات يمكن أن يتبدى في شكل مخاوف مثل الخوف من الجهول.. من الغموض... من الفوضى واختلاط الأمور أو الخوف من فقدان التحكم في الظروف المحيطة. وماسلو يرى أن هناك ميلاً عاماً إلى المبالغة في تقدير هذه الحاجات.. وأن النسبة الغالبة من الناس يبدو أنهم غير قادرين على تجاوز هذا المستوى من الحاجات والدوافع.

- حاجات الحب والانتماء Love & Belonging needs وتشمل مجموعة من الحاجات ذات التوجه الاجتماعي مثل الحاجة إلى علاقة حميمة مع شخص آخر الحاجة إلى أن يكون الإنسان عضواً في جماعة منظمة.. الحاجة إلى بيئة أو إطار اجتماعي يحس فيه الإنسان بالألفة مثل العائلة أو الحي أو الأشكال المختلفة من الأنظمة والنشاطات الاجتماعية.

(أ) / المستوى الأدنى أو مستوى الحب الناشئ عن النقص Deficit or D-love وفيه يبحث الإنسان عن صحة أو علاقة تخلصه من توتر الوحدة وتساهم في إشباع حاجاته الأساسية الأخرى مثل الراحة والأمان والجنس..... الخ.



(ب) / المستوى الأعلى أو مستوى الكينونة Being or B-love وفيه يقيم الإنسان علاقة خالصة مع آخر كشخص مستقل

كوجود آخر يحبه لذاته دون رغبة في استعماله أو تغييره لصالح احتياجاته هو .

- حاجات التقدير Esteem needs هذا النوع من الحاجات كما يراه ماسلو له جانبان:

جانب متعلق باحترام النفس أو الإحساس الداخلي بالقيمة الذاتية.

والآخر متعلق بالحاجة إلى اكتساب الاحترام والتقدير من الخارج.

ويشمل الحاجة إلى اكتساب احترام الآخرين، السمعة الحسنة، النجاح والوضع الاجتماعي المرموق، الشهرة، المجد... الخ.

وماسلو يرى أنه بتطور السن والنضج الشخصي يصبح الجانب الأول أكثر قيمة وأهمية للإنسان من الجانب الثاني.

- حاجات تحقيق الذات Self-actualization والحاجات العليا Metaneeds تحت عنوان تحقيق الذات يصف

ماسلو مجموعة من الحاجات أو الدوافع العليا التي لا يصل إليها الإنسان إلا بعد تحقيق إشباع كاف لما يسبقها من الحاجات

الأدنى. وتحقيق الذات هنا يشير إلى حاجة الإنسان إلى استخدام كل قدراته ومواهبه وتحقيق كل إمكاناته الكامنة وتنميتها إلى

أقصى مدى يمكن أن تصل إليه. وهذا التحقيق للذات لا يجب أن يفهم في حدود الحاجة إلى تحقيق أقصى قدرة أو مهارة أو نجاح

بالمعنى الشخصي المحدود، وإنما هو يشمل تحقيق حاجة الذات إلى السعي نحو قيم وغايات عليا مثل الكشف عن الحقيقة وخلق

الجمال وتحقيق النظام وتأكيد العدل.. الخ.

مثل هذه القيم والغايات تمثل في رأي ماسلو حاجات أو دوافع أصيلة وكامنة في الإنسان بشكل طبيعي مثلها في ذلك مثل

الحاجات الأدنى إلى الطعام والأمان والحب والتقدير.

هي جزء لا يتجزأ من الإمكانيات الكامنة في الشخصية الإنسانية والتي تلح من أجل أن تتحقق لكي يصل الإنسان إلى مرتبة

تحقيق ذاته والوفاء بكل دوافعها أو حاجاتها. (1)

## خلاصة:

في نهاية الفصل يمكن ذكر ما ورد فيه باختصار بداية من بداية من بناء الموضوع بتحديد الإشكالية و التساؤلات الجزئية، ثم أسباب و أهمية و أهداف الدراسة ثم التطرق إلى التعاريف الإجرائية، فالدراسات السابقة، و أخيرا المدخل النظري للدراسة.

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

1-مجالات الدراسة

1-1- المجال الزمني

1-2- المجال المكاني

1-3- المجال البشري

2-المنهج المستخدم

3-أدوات جمع البيانات

4-العينة و كيفية اختيارها

4-1- العينة

4-2- خصائص العينة

## **تمهيد:**

بعد تطرقنا في الجانب النظري إلى تحديد الإشكالية، إشكالية البحث و التساؤلات ثم المفاهيم و بعد التعرض لأهم الجوانب التي لها علاقة بموضوع البحث، تقتضي الضرورة إلى التطرق إلى الجانب التطبيقي الذي يعتبر من أهم خطوات البحث العلمي التي يعتمد عليها الباحث للتوظيف و التأكد من المعطيات التي وردت في الفصول النظرية إعطاء الدراسة جانبا كميا و إحصائيا، أي تحويل المعطيات الكيفية إلى معطيات كمية بواسطتها يستطيع الباحث أن ينفى متغيرات الحدث.

## 1 مجالات الدراسة:

### 1-1- المجال الزمني:

لقد تمت الدراسة على عينة من الأساتذة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة قطب (2)، وكانت عبارة عن معرفة انعكاس البيئة الاجتماعية على قيم العمل لدى الأستاذ الباحث وقد كان ذلك في 16 مارس إلى غاية 06 ماي 2014 و على مراحل متقطعة من البحث و العمل حيث قسمت الفترات إلى:

- في 09 مارس تم بناء الاستبيان و الغرض كان اختيار الأسئلة الملائمة.
- في 16 مارس بداية النزول للميدان و القيام بدراسة استطلاعية لأخذ المعلومات الأولية عن الأساتذة.
- في 23 مارس تم توزيع الاستمارة و ملاحظة ما يدور في مجال الموضوع، مع الإشارة إلى أن في فترة العطلة تم توزيع بعض الاستمارات على بعض الأساتذة المقيمين في مدينة ورقلة.
- و في 06 أفريل تم جمع الاستمارات، و هي آخر مرحلة في البحث، و فيها جمعت كل المعلومات المطلوبة حول الأساتذة و حول الموضوع ككل.

### 1-2- المجال المكاني:

المجال المكاني هو ذلك المكان الذي أجريت به الدراسة، و الذي تتوزع عليه عينة البحث و طبقت فيه أدوات البحث و هي جامعة قاصدي مرباح-ورقلة و هذا بالكليات التالية:

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و كلية الحقوق و العلوم السياسية و كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، كلية الأدب و اللغات.

## - التعريف بالجامعة:

جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جغرافيا تقع بمركز ولاية ورقلة جهة الغرب بقرب الطريق الرابط بين ولاية ورقلة و غرداية، و قد أنشئت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987، و عرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلتها التنظيمية و البيداغوجية، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في جويلية 2001. و مع مرور الزمن تطورت جامعة قاصدي مرباح لتصبح مسرحا علميا و معرفيا يجمع بين ضخامة المنشآت و رصانة المنهج و أصبحت تتكون من عشر كليا و معهدين.

## • الكليات:

### 1) كلية الرياضيات و علوم المادة

- قسم الرياضيات

- قسم الفيزياء

- قسم الكيمياء

### 2) كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات و الاتصال

- قسم الإعلام الآلي و تكنولوجيا الإعلام

- قسم الإلكترونيك و الاتصال

### 3) كلية العلوم التطبيقية

- قسم هندسة الطرائق

- قسم الهندسة المدنية و الري

- قسم الهندسة الميكانيكية

- قسم الهندسة الكهربائية

4) كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون

- قسم إنتاج المحروقات

- قسم التنقيب و ميكانيك الو رشات البترولية

- قسم علوم الأرض و الكون

- قسم الطاقات المتجددة

5) كلية علوم الطبيعة و الحياة

- قسم العلوم البيولوجية

- قسم العلوم الزراعية

6) كلية الآداب و اللغات

- قسم اللغة و الأدب العربي

- قسم الآداب و اللغة الفرنسية

- قسم الآداب و اللغة الانجليزية

7) كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

- قسم العلوم الإنسانية

- قسم علم النفس و علوم التربية

- قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

- قسم علوم الإعلام و الاتصال

8) كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- قسم العلوم الاقتصادية

- قسم العلوم التجارية

- قسم علوم التسيير

9) كلية الحقوق و العلوم السياسية

- قسم الحقوق

- قسم العلوم السياسية

10) كلية الطب

- قسم الطب

● **المعاهد:**

- معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

- معهد التكنولوجيا.



### 1-3- المجال البشري:

يعتبر مجتمع البحث مجموعة مشكلة لعناصر الظاهرة الاجتماعية، فهو مجموعة منتهية أو غير منتهية، و قد تمثل المجتمع الكلي من الأساتذة صنف الأستاذية موزعين على 10 كليات و معهدين وعددهم مقدر بـ : 212 دكتور.

- و الجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	MC(B)	MC(A)	prof	الكليات
21	08	07	06	العلوم التطبيقية
27	08	10	09	علوم الطبيعة و الحياة
34	14	10	10	الرياضيات و علوم المادة
09	01	06	02	المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض
06	03	03	00	التكنولوجيا الحديثة للمعلومات و الاتصال
00	00	00	00	الطب
37	09	21	07	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
19	07	11	01	الحقوق و علوم السياسة
24	07	12	05	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
31	12	09	10	الأدب و اللغات
04	03	00	01	معهد علوم التقنيات و النشاطات البدنية و الرياضية
00	00	00	00	معهد التكنولوجيا
212	72	89	51	المجموع

المصدر: مديرية الجامعة

- و الجدول رقم (02) التالي يبين الكليات التي اخذ فيها الباحث عينة الدراسة و المقدرة مسبقا بـ ( 30) مفردة من أصل (111) مفردة التي تمثل مجتمع البحث:

المجموع	MC(B)	MC(A)	prof	الكليات
37	09	21	07	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
19	07	11	01	الحقوق و العلوم السياسية
24	07	12	05	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
31	12	09	10	الأدب و اللغات
111	35	53	23	المجموع

المصدر: مديرية الجامعة

**ملاحظة:** اختبار الكليات التي تمت فيها الدراسة في القطب (2).

## 2 المنهج المستخدم:

بمقتضى كل دراسة أو بحث علمي أن يقوم على منهج معين بواسطته يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية و موضوعية دقيقة، و المنهج هو ذلك الإجراء الذي يستخدم في بلوغ غاية محددة أو الوسيلة المحددة التي توصل إلى غاية معينة (1)، أما المنهج العلمي هو مجموعة من العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه. (2)

انطلاقاً قام موضوع الدراسة و هو انعكاس البيئة الاجتماعية على قيم العمل لدى الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة و دراسة ميدانية لاكتشاف و تحليل و تقييم واقع القيم داخل الجامعة أو النظام الجامعي بورقلة، اقتضت متابعة الجهة و تشخيص مؤشرات الدراسة و اعتمادنا في ذلك على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة، يقصد وصفها وصفاً دقيقاً و تفسيرها علمياً (3)، و يعرف أيضاً انه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أفراد أو وحدات أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة و أثارها و العلاقات التي تتسم بها و تفسيرها و الكشف عن الجوانب التي تحكمها. (4)

(1)- محمد قاسم، مدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، ط م، 1999، ص 6.

(2)- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر 2004، ص 98.

(3)- محمد عبد الحليم مسني، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية النفسية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 201.

(4)- بالقاسم سلطانية، حسن الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، 2004، ص 68.

### 3 أدوات جمع البيانات:

لا يتمكن الباحث أو الدارس من الوصول إلى المعلومات المناسبة إلا عن طريق جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة و قد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة، الاستبيان.

● **الملاحظة:** نظرا لما لها من دور لا يمكن الاستغناء عنها، فهي تمكننا من الوصول أو التسجيل المباشر عقب وقوع السلوك، و تسير لنا الحصول على بيانات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى (1)، و تعد الملاحظة خطوة أساسية من خطوات المنهج العلمي و من أهم وسائل الباحث الأساسية لجمع و تحليل البيانات، حيث لاحظنا طرق تعامل الأساتذة مع بعضهم، و تعامل الأساتذة مع الطلبة، و تعامل الأساتذة مع باقي العمال في المجال الجامعي، و ملاحظة البناء الهيكلي للجامعة أو الهيكل التنظيمي، و ما تتوفر عليه الجامعة من إمكانيات مادية كوسائل الاتصال الحديثة، و ملاحظة العوامل الفيزيائية التي تتوفر على الجامعة.

● **الاستبيان:** اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان الذي يستخدم لجمع البيانات، و بعد الأداة الأساسية و الملائمة للحصول على حقائق أو معلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة، و هو مجموعة من الأسئلة و الاستفسارات المتنوعة المرتبطة ببعضها البعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف، يسعى إليها الباحث على ضوء الموضوع و المشكلة المشكلة التي اختارها لبحثه. (2)

و قد تم عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف الذي قام بدوره بعملية تصحيحها.

و قد شملت الاستمارة على ثلاث أجزاء أساسية:

**الجزء الأول:** بيانات خاصة بالمبحوثين مثل الجنس و السن و المستوى... الخ.

**الجزء الثاني:** بيانات خاصة بالبيئة الاجتماعية.

**الجزء الثالث:** بيانات خاصة بالقيم المهنية.

2003.

(1)-صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة،

1، 2008، ص 149.

(2)-محمود محمد الجراح: أصول البحث العلمي، دار الراجية للنشر و التوزيع، عمان، ط

و بعد إجراء العملية تمكن الباحث من استرجاع 26 استمارة استبيان من أصل 30 استمارة وزعت أي بنسبة 23.42 % من مجتمع البحث المقدر بـ: 111 أستاذ باحث.

#### **4- العينة و كيفية اختيارها:**

##### **4-1- العينة:**

هي مجموعة جزئية متميزة من مجتمع الدراسة، فهي مميزة من حيث أن لها نفس خصائص المجتمع، و منتقاة من حيث انه يتم انتقاؤها من مجتمع الدراسة و من إجراءات و أساليب محددة. (1)

و كذلك في عينة من مجموعة الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية و هي تعتبر جزء من الكل بمعنى انه تأخذ مجموعة من أفراد المجموعة على أن تكون ممثلة للمجموعة.

##### **كيفية اختيار العينة:** قد اعتمد الباحث العينة القصدية، حيث يقوم الباحث شخصيا بانتقاء المفردات الممثلة أكثر من

غيرها لما يبحث عنه من معلومات و بيانات، و هذا لإدراكه المسبق و معرفته الجيدة لمجتمع البحث و لعناصره الهامة التي تمثله

تمثيلا صحيحا و بالتالي لا يجد صعوبة في سحب مفرداته بطريقة مباشرة. (2)

- و قد تم اختيار 30 مفردة على أساس القصد لأنهم يمثلون موضوع البحث.

(1)- محمد وليد أبو زينة، مناهج البحث العلمي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007 م.

(2)- رشيد زرواتي: منهجية العلمي في العلوم الاجتماعية، (أسس علمية و تدريبات)، د ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر،

2004 م، ص 187.

#### 4-2- خصائص العينة:

- جدول رقم (03) يبين خصائص العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
57.69 %	15	ذكر
42.30 %	11	أنثى
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول رقم (03) نجد أن الجنس الغالب في عينة البحث هم الذكور و الذين تمثل نسبتهم بـ: 57.69 % أي 15 مفردة، و يرجع ذلك لأن اختيار العينة كان بالقصد (قصد الذكور أكثر من الإناث) و يقابلها من الإناث بنسبة 42.30 % أي 11 مفردة.

- جدول رقم (04) يبين خصائص العينة حسب القسم أو التخصص:

النسبة المئوية	التكرار	القسم
19.23 %	05	علم الاجتماع
23.07 %	06	الأدب
19.23 %	05	علوم سياسية
23.07 %	06	تسيير و اقتصاد
15.38 %	04	علم النفس
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد قسم الأدب و قسم تسيير و اقتصاد يمثلون النسبة الأعلى بـ: 23.07 %، ثم تأتي أفراد قسم علم الاجتماع و قسم علوم سياسية بـ: 19.23 %، و في الأخير قسم علم النفس بنسبة 15.38 %.

- جدول رقم (05) يبين مستوى أو درجة كل أستاذ جامعي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
57.69 %	15	أستاذ محاضر صنف (أ)
26.92 %	07	أستاذ محاضر صنف (ب)
15.38 %	04	أستاذ تعليم عالي
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن فئة الأساتذة من صنف (أ) تمثل الفئة الأعلى بنسبة 57.69 %، في حين تأتي فئة الأساتذة من صنف (ب) ثانياً بنسبة 26.92 %، ثم نسبة أساتذة التعليم العالي التي مثلت 15.38 %.

- جدول رقم (06) يبين الأقدمية في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	المدة
00.00 %	00	أقل من 5 سنوات
73.07 %	19	من 6 إلى 10 سنوات
26.92 %	07	أكثر من 10 سنوات
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن بنسبة 73.07 % من الأساتذة تراوحت مدة عملهم في الجامعة بين 6 و 10 سنوات، و مثلت أفراد هذه العينة 19 مفردة، في حين نجد نسبة 26.92 % من الأساتذة لديهم مدة عمل تفوق العشر سنوات.

## خلاصة:

في نهاية الفصل يمكن ذكر ما ورد فيه بدءاً من مجتمع الدراسة الذي يضم أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، و بذلك كانت عينة الدراسة قصديه، و الأدوات المستخدمة التي استعملت كانت الملاحظة التي تيسر الحصول على بيانات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى، إلى جانب المقابلة، مقابلة كل من الأساتذة و الطلبة و العمال للحصول على معلومات تساعد على البيانات المجمعة، مروراً بالاستبيان الذي يعد الأهم للحصول على بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة، كذلك التطبيق الميداني الذي سنتطرق إليه أكثر في الفصل الموالي مع الجدول.



## الفصل الثالث: عرض و تحليل معطيات الدراسة الميدانية

1- عرض البيانات و تحليل الجداول.

2- نتائج و تحليل و مناقشة الأسئلة الفرعية.

3- النتيجة العامة.

## تمهيد:

بعءما تم التطرق في الفصل السابق على منهجية الدراسة و إجراءاتها و بعد تحديد المجال الزماني والمكاني والبشري، وبعء جمع البيانات والمعطيات، سنحاول من خلال هذا الفصل عرض النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة، و في نفس الوقت إثبات التساؤلات أو نفيها لنصل في الأخير إلى استنتاج علم.

## 1 - عرض البيانات و تحليل الجداول:

### 1 1 عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالتأثير المتبادل في الحيز الجامعي:

- جدول رقم (7) يبين هدف الأستاذ من خلال النشاط إلى تحسين المسار التعليمي للطلاب:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
% 84.47	22	نعم
% 00.00	00	لا
% 15.38	04	أحيانا
% 100.00	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 84.47 % من الباحثين، و يقدر عددهم بـ: 22 مفردة يؤكدون على ضرورة تحسين المسار التعليمي للطلاب من خلال نشاطاتهم، و هنا تبرز قيمة العطاء للغير أو ما يعرف بالقوة (السلطة) كما بينته الفرضية الأولى من الدراسة السابقة بعنوان القيم التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي، في حين نجد نسبة 15.38 % منهم يرون أن تحسين المسار التعليمي للطلاب يكون في بعض الأحيان.

- جدول رقم (8) بين التأثير المتبادل بين زملاء المهنة:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
53.84 %	14	نعم
00.00 %	00	لا
46.15 %	12	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 53.84 % من الباحثين، و يقدر عددهم بـ 13 مفردة يرون التأثير المتبادل يكون في بعض الأحيان و يرجع هذا لاختلاف التخصصات بين الأساتذة، في حين يرى 46.15 % من الباحثين أن هناك تأثير من خلال تبادل المعلومات في طرق التدريس و المعلومات الجديدة حول التخصص و طرق التقييم و كذا الاحترام المتبادل و هذا ما وضحه تالكوت بارسونز من خلال فكرة أن القيم التنظيمية يجب أن تنسق مع قيم المجتمع ، و الملاحظ هنا أن التأثير بين الأساتذة فقط في الكلية التي ينتمون إليها.

- جدول رقم (09) يبين إذا كان هناك مجال لتبادل للخبرات بين الأساتذة:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57.69 %	15	نعم
03.84 %	01	لا
38.46 %	10	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 57.69 % و المقدر عددهم 15 عينة يرون هناك تبادل للخبرات بين الأساتذة من خلال الأعمال الجماعية المتعلقة بالمقالات المشتركة و البحوث و كذا عبر التواصل عن طريق البريد الإلكتروني الشخصي أو الخاص بالجامعة، و هذا ما توضحه فكرة شيستر برنارد في البنائية الوظيفية على وجود ما يعرف بنسق التعاون، في حين نرى نسبة 38.46 % أن تبادل الخبرات يكون في بعض الأحيان ، و الملاحظة أيضا أن تبادل الخبرات يكون من الناحية البيداغوجية و صياغة الامتحانات و إلقاء المحاضرات و كيفية تقييم الطلبة.

- جدول رقم (10) يبين ترسيخ قيم الأستاذ على الطالب:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
76.52 %	20	نعم
07.69 %	02	لا
15.38 %	04	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من الجدول أن نسبة 76.52 % من الأفراد و المقدر عددهم 20 مفردة يرون ضرورة ترسيخ قيمهم على الطلبة و يرجع ذلك لمحاولة ترسيخ قيم الانضباط و الجدية في العمل، و التكوين الذاتي و توسيع أفق تفكيرهم، و تبرز هنا فكرة فيليب سلزنك حول حاجات المنظمة من توقعات أفعال الأفراد، في حين ترى نسبة 15.38 % أن ترسيخ قيمهم يكون في بعض الأحيان.

- جدول رقم (11) يبين علاقة الأستاذ بالطالب:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
88.46 %	23	نعم
11.53 %	03	لا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من الجدول أن نسبة 88.46 % من أفراد العينة و المقدر عددهم بـ: 23 مفردة يرون أن علاقاتهم جيدة مع الطلبة و يرجع ذلك من خلال الاحترام المتبادل الذي يظهرونه و التواصل الايجابي و الأخذ و الرد من خلال النقاشات، أي أن القيم التنظيمية يجب أن تنسق مع قيم المجتمع، في حين ترى نسبة 11.53 % من الأفراد ليس لديهم علاقات جيدة مع الطلبة.

- جدول رقم (12) يبين طبيعة العلاقات الرسمية و غير الرسمية:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
11.53 %	03	علاقات رسمية
00.00 %	00	علاقات غير رسمية
88.46 %	23	كلاهما
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 88.46 % من الأفراد و المقدر عددهم 23 مفردة يرون أن طبيعة العلاقات في العمل مزيج بين الطابع الرسمي و الغير رسمي من خلال الانضباط في الوظيفة و احترام القوانين الداخلية للجامعة و إعطاء كل ذي حق حقه، و من جهة أخرى تستدعي الوظيفة إطغاء الروح الأخوية و العلاقات الإنسانية و كذا خلق جو من المرح و المزاح في بعض الأحيان، في حين نرى نسبة 11.53 % من الأفراد يرون طبيعة العلاقة الرسمية و أن مكان العمل مرتبط بواجب معين.

- جدول رقم (13) يبين رضا الأستاذ عن الأجر الذي يتقاضاه مقابل جهده في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
84.61 %	22	نعم
00.00 %	00	لا
15.38 %	04	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 84.61 % من المبحوثين و المقدر عددهم بـ 22 مفردة يرون أنهم راضون عن الأجر الذي يتقاضوه مقابل مجهودهم في العمل و يرجع هذا لقناعتهم أن وظيفة التعليم مقدسة إلى جانب وجود نوع من الأمن الوظيفي، في حين نرى نسبة 15.38 % فقط أنهم غير راضون عن الأجر الذي يتقاضوه نظرا للضغوطات و أحيانا لكثافة المهام.

- جدول (14) يبين شعور الأستاذ بالأمن الاجتماعي أثناء تأدية العمل البيداغوجي و العلمي:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
88.47 %	23	نعم
00.00 %	00	لا
11.53 %	03	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 88.47 % من الأفراد و المقدر عددهم بـ 23 مفردة يحسون بالأمن الاجتماعي أثناء تأدية مهامهم داخل الجامعة و يرجع هذا إلى الاستقرار و كذا العلاقات الحسنة بين الأساتذة و الطلبة و العمال المختلفين في الحيز الجامعي إلى جانب الاستقرار الوظيفي، في حين نرى نسبة 11.53 % من المبحوثين أنهم لا يشعرون بالأمن الاجتماعي.

- جدول (15) يبين إذا كانت الإدارة تمنح تقديرات و امتيازات للأساتذة نظير إنجازاته العلمية:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
19.23 %	05	نعم
15.38 %	04	لا
65.38 %	17	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65.38 % و المقدر عددهم بـ 17 مفردة يرون أن الإدارة في بعض الأحيان فقط تمنحهم تقديرات و امتيازات نظير إنجازاتهم و هذا ما توصلت اليه الدراسة السابقة تحت عنوان " القيم التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات"، في حين نرى نسبة 19.23 % أن الإدارة تمنحهم هذه الامتيازات و التقديرات.

- جدول (16) يبين إذا كانت ظروف العمل داخل القاعات و المدرجات تقدم حافز معنوي للعمل؟

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
15.53 %	03	نعم
38.46 %	10	لا
50.00 %	13	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نرى نسبة 50 % من الأفراد و المقدر عددهم بنـ 13 مفردة انه أحيانا ما تكون القاعات و المدرجات محفزة على العمل و يرجع ذلك إلى تصميم المدرجات مقارنة بعدد الطلبة، إما نسبة 38.46 % يرون أن ظروف العمل داخل القاعات و المدرجات لا تقدم حافزا للعمل.

- جدول (17) يبين سعي الأستاذ لإتمام حصص السداسي في وقتها مع تغطية المعلومة المناسبة للطلاب:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
76.92 %	20	نعم
00.00 %	00	لا
23.07 %	06	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول يرى معظم الأساتذة و المقدره نسبتهم بـ: 76.92 % أنهم يسعون لإتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي في وقتها مع إعطاء المعلومة المناسبة للطلاب و يرجع هذا للحرص على كسب الوقت و التفرغ لإنجاز البحوث و الدراسات، في حين نرى نسبة 23.07 % أنهم مجبرون على تمديد الحصص لظروف معينة.



- جدول (18) يبين استفادة الأستاذ من الاجتماعات التي تنظمها الإدارة:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57.69 %	15	نعم
11.53 %	03	لا
30.76 %	08	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نرى أن نسبة 57.69 % من الأفراد و المقدر عددهم بـ: 15 مفردة يرون أنهم يستفيدون من الاجتماعات التي تنظمها الإدارة وهذا ما تعكسه الدراسة السابقة تحت عنوان " القيم التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي "، في حين نجد نسبة 30.76 % من الأفراد يستفيدون في بعض الأحيان و هذا في حال حضورهم لأن الإدارة قد تستدعي الأستاذ أو لا تستدعيه.

- جدول رقم (19) يبين في حال ما إذا كانت المراجع المتوفرة في المكتبة تساهم في تكوين الطالب:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
38.46 %	10	نعم
11.53 %	03	لا
50.00 %	13	احيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نرى نسبة 50 % من الأفراد و المقدر عددهم بـ: 13 مفردة أن المراجع بعضها ذات جودة و البعض الآخر لا و هذا يرجع لندرة المراجع، في حين نرى نسبة 38.46 % أن المراجع ذات جودة و أنها تساهم في تحسين تكوين الطالب.

## 2-1 - عرض و تحليل البيانات المتعلقة بدور الخلفية الأسرية و الاجتماعية في

### تشكيل الحياة العلمية:

- جدول رقم (20) يبين فيما إذا كان هنالك دافع من الأسرة نحو تحقيق الأهداف العلمية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
% 73.07	19	نعم
% 00.00	00	لا
% 26.92	07	أحيانا
% 100.00	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 73.07 % من الأفراد و المقدر عددهم بـ 19 مفردة يرون أن هناك دافع من الأسرة نحو تحقيق الأهداف العلمية من خلال الدعم المعنوي المتواصل و توفير الجو الملائم للعمل و غرس قيم المثابرة و العمل خاصة في مهنة التعليم إلى جانب توفير الراحة في البيت و التعاون بين كافة أفراد الأسرة في هذا الدعم سواء كان مادي أو معنوي، في حين نرى نسبة 26.92 % من الأفراد يجدون الدعم أحيانا و يرجع السبب أن المحيط العام ليس كله منخرط في دائرة البحث العلمي خاصة في إطار العائلة الكبيرة.

- جدول رقم (21) يبين فيما إذا كان للعادات و التقاليد دور في انضباط الأستاذ:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
% 84.61	22	نعم
% 00.00	00	لا
% 15.38	04	أحيانا
<b>% 100.00</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 84.61% من الباحثين و المقدر عددهم بـ: 22 مفردة يرون أن العادات و التقاليد لها دور في انضباط الأستاذ، و يرجع ذلك إلى القيم المتوازنة كالتربية الأخلاقية و تعليم الانضباط و الحرص على البروز العلمي إلى جانب توصيات الوالدين و سلوك الإخوة في الأسرة و هذا ما يكون شخصية الفرد، في حين نجد نسبة 15.38% من الباحثين أن العادات و التقاليد لها دور بسيط في انضباط الأستاذ.

- جدول رقم (22) يبين دور الدين في التأثير على الحياة العملية:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
% 96.15	25	نعم
% 03.84	01	لا
% 00.00	00	أحيانا
<b>% 100.00</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 96.15% من الباحثين و المقدر عددهم بـ 25 مفردة يرون أن الدين له الدور في التأثير على الحياة العملية و يرجع ذلك التربية الدينية التي ينشأ عليها الأستاذ منذ الولادة، لقوله تعالى: " و قل اعملوا". صدق الله العظيم، في حين نجد نسبة 03.84% من الباحثين فقط لا يرون أن الدين له دور في التأثير على الحياة العملية.

- جدول رقم (23) يبين فيما إذا كانت الأسرة تقدم الدعم المعنوي لتحقيق الذات:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
76.92 %	20	نعم
03.84 %	01	لا
19.23 %	05	أحيانا
<b>100.00 %</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76.92 % من المبحوثين و المقدر عددهم بـ 20 مفردة يرون أن الأسرة تقدم الدعم المعنوي من خلال توفير وسائل الراحة، التحفيز اللفظي الدعاء الجهوري بالتوفيق، و المساعدة المعنوية خاصة في أوقات الشدة، في حين نجد نسبة 19.23 % من المبحوثين فقط يجدون الدعم المعنوي في بعض الأحيان.

- السؤال رقم (24) تم طرحه كسؤال مفتوح، يبين إذا ما كان بمقدور الأستاذ من خلال نشاطه العلمي أن يؤثر إيجاباً

على المجتمع الذي يعيش فيه:

و يتضح من خلال السؤال أن كل الأساتذة يؤكدون بل و يسعون للتأثير الايجابي على المجتمع الذي يعيشون فيه من خلال البحث العلمي و المشاريع المقدمة عن طريق المخبر و التي تخدم التنمية الوطنية، و يرون أنهم يتحملون جزءاً من بناء هذا المجتمع، إلى جانب المشاركات في العمل الجامعي نشر الأعمال العلمية التي تكون محل الاستفادة من المجتمع.

- و الملاحظة هنا:

- أن هناك مخابر لم تنشط بعد
- وهناك مخابر تنشط في مجال بحثها بعدة أعمال علمية منها (الملتقيات الوطنية الدولية، المشاركات و تمثيل الجامعة داخل و خارج الوطن).

## 2- نتائج تساؤلات الدراسة:

### 2-1- نتائج التساؤل الجزئي الأول:

- هل هناك تأثير متبادل داخل الحيز الجامعي؟

بما أن عملية الاتصال داخل الحيز الجامعي بين الأساتذة و مختلف العمال ذات أهمية بين هؤلاء المتفاعلين فإن الأستاذ دائما ما يسعى إلى أحداث عملية التأثير المتبادل.

و من خلال دراستنا تبين أن معظم الأساتذة و المقدره نسبتهم ب : 84.61 % يرون أو يسعون لتحسين المسار التعليمي للطلاب، كما أن العديد من الأساتذة تحدث بينهم عملية تأثير متبادل و هذا ما عبرت عنه نسبة 53.84 % في حين نجد عدد الأساتذة البالغ نسبتهم 76.92 % يحاولون ترسيخ قيمهم على الطلبة كنوع من السلطة أو القوة كما وضحت الدراسة السابقة بعنوان " القيم التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي " ، و هنا تبرز قيمة العطاء للغير و التأثير فيهم، إضافة إلى ذلك وجود علاقات جيدة بين الطلبة و الأساتذة، و من جهة أخرى نجد أن معظم المبحوثين و المقدره نسبتهم ب : 88.46 % تغلب على طبيعة علاقتهم في العمل الطابع الرسمي و الغير رسمي، و تبرز هنا قيمة العلاقات الإنسانية و التي هي ضرورة لسيرورة العمل. كل ذلك يؤكد أن هنالك تأثير متبادل بين الأساتذة و الطلبة خاصة داخل الحيز الجامعي من خلال عدة أساليب كالتفاهم و تبادل الاحترام و المساندة أين تبرز كما سبق الذكر قيمة العطاء للغير، من خلال كل ذلك نلاحظ أن هناك تأثير متبادل داخل الحيز الجامعي.

### 2-2- نتائج التساؤل الجزئي الثاني:

- هل الظروف المادية و الفيزيقية مساعدة على سيرورة العمل؟

بما أن طبيعة الفرد النفسية متغيرة في بعض الأحيان و ليست مستقرة فان الظروف المحيطة به داخل و خارج البيئة الجامعية قد تؤثر على سلوكه في العمل.

و من خلال الدراسة تبين أن معظم الأساتذة راضون عن الأجر الذي يتقاضونه نظر مجهوداتهم في العمل و هذا ما عبرت عنه نسبة 84.61 % و يعود السبب في أن وظيفة التعليم و وظيفة مقدسة أو رسالة يجب إيصالها و توريثها عبر الأجيال بغض النظر عن الأجر إلى جانب تبلور فكرة أبرهام ماسلو حول فكرة حاجات الأمن و الأمان كالأمن الوظيفي و أمن الموارد التي يحتاجها

الفرد أو الأستاذ الباحث، كما أن معظم الأساتذة يشعرون بالأمن الاجتماعي داخل و خارج البيئة الجامعية و يرجع ذلك لشخصية الأستاذ و هذا ما عبرت عنه نسبة 88.46% و من جهة أخرى نرى نسبة من الأساتذة و المقدر عددهم ب .. 65.38% أن الإدارة تمنحهم في بعض الأوقات تقديرات و امتيازات على انجازاتهم العلمية و نرى هذه النسبة من الأساتذة انه لا ضرورة لهته الامتيازات كون الانجازات التي يسعون لأجلها شخصية، فقط يكفيهم الوصول لدرجات راقية من العلم و هذا بحد ذاته انجاز و امتياز، و هنا تبرز قيمة الانجاز و قيمة التعبير عن الذات.

و من هنا يمكن القول أن البيئة الاجتماعية داخل الحيز الجامعي و ظروفها المادية و الفيزيائية مساعدة على سيرورة العمل.

## 2-3- نتائج التساؤل الجزئي الثالث:

- هل للخلفية الأسرية و الاجتماعية دور في تشكيل الحياة العلمية ؟

من خلال الدراسة تبين أن معظم الأساتذة و المقدر نسبة ب .. 73.07% يجدون الدافع من الأسرة نحو تحقيق الأهداف العلمية و يرجع ذلك لطبيعة الأسرة التي تسعى إلى تنشئة أفراد متميزين من خلال الدعم المادي و المعنوي المستمر و تحبيب مهنة التدريس و خلق الجو الملائم للعمل و غرس قيم المثابرة إلى جانب الحاجات التي يناشدها الأستاذ الباحث كما هي موضحة في الحاجة لتحقيق الذات و الحاجة للاحترام و التقدير التي أشار إليها ماسلو، كما أن للعادات و التقاليد و الدين دور في تحقيق النجاح العلمي و هذا ما عبرت عنه نسبيتي 84.61% و 96.15% و يرجع ذلك إلى العمل بالتعاليم الإسلامية و احترام الوقت و المهنة، إلى جانب الأدب و الخلق الحسن مع الطلاب أو الأساتذة أو العمال أو الإداريين، إلى جانب المسؤولية، كما أن هناك دعم معنوي من طرف الأسرة لتحقيق الذات و هذا ما عبرت عنه نسبة 76.92%، و هذا راجع إلى قدسية المهنة كما سبق الذكر و المكانة المرموقة التي تسعى كل أسرة إليها عن طريق أفرادها، و من خلال ما سبق يمكن القول أن الأسرة و المجتمع لهم الدور الكبير في تشكيل الحياة العملية.

## النتيجة العامة :

من خلال الدراسة ككل، و من خلال الإجابات عن التساؤلات الجزئية السابقة نستنتج أن البيئة الاجتماعية (سواءً داخل أو خارج المجال الجامعي) تنعكس على قيم العمل لدى الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، فتأثير المجتمع و الأسرة التي ينشأ فيها الأستاذ تؤثر بشكل كبير على قيمه المهنية، فالعادات التي يكسبها من هذه الأسرة أو المجتمع و التنشئة السليمة التي ينشئها، هي الوسيلة التي تكون وتنمي قيمه التي يبني عليها مستقبله المهني.

و من جهة أخرى تنعكس البيئة داخل المجال الجامعي على القيم عمل الأستاذ لكن بدرجة اقل من الأسرة و المجتمع الخارجي، و هذا من خلال علاقات العمل بين الأستاذ و الروح الأخوية، و طغيان العلاقات الإنسانية، حيث يسعى كل أستاذ إلى إنشاء علاقات أفضل مع زملاء المهنة، و الطلبة، و العمال كافة، كل هذا يساهم في رضا الأستاذ عما يقدمه و يعزز في نفسه قيمة التعبير عن الذات، و من خلال ذلك فان انعكاس البيئة الاجتماعية ينعكس بالإيجاب على قيم العمل لدى الأستاذ الباحث.

## الخاتمة

نستخلص مما سبق إن البيئة الاجتماعية داخل وخارج الحيز الجامعي تأثر وتنعكس بالإيجاب على قيم العمل لدى الأستاذ الجامعي، وتعد الأسرة وجماعة الأصدقاء وجماعة العمل عبارة عن أنساق مصغرة يتفاعل فيها الفرد من خلال من خلال الخلفية الاجتماعية المكتسبة لديه، وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة للكشف عن انعكاس البيئة الاجتماعية على قيم العمل لدى الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

ومن خلال الدراسة وانطلاقاً من التساؤلات الفرعية التي تم طرحها، فإن الدراسة أثبتت ضمناً وكشفت أنه: تختلف درجة تأثير الأسرة والبيئة التي نشأ فيها الأستاذ عن درجة تأثير الحيز الجامعي على عمل الأستاذ في جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

غير أن النتائج المتحصل عليها تبقى غير كاملة وشاملة لموضوعنا الذي يعتبر موضوع متشعب ومتفرع.

### • صعوبات الدراسة:

- صعوبة استرجاع الاستمارات.
- ضيق الوقت بالمقارنة مع ظروف الطالب والأستاذ نتيجة الالتزامات المكلف بها الأستاذ خاصة.
- تحفظ بعض الأساتذة فيما يخص الإجابات عن بعض الأسئلة.



المراجع

## قائمة المراجع:

- 1 بلقاسم سلطانية، حسن الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، 2004.
  - 2 حسين عبد الحميد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، 2004.
  - 3 رشيد زرواتي: منهجية العلمي في العلوم الاجتماعي، (أسس علمية و تدريبات)، د ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.  
م.
  - 4 صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2003.
  - 5 طلعت همام، قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية، مؤسسة الدمام، بيروت-لبنان-ط م -1984م.
  - 6 علي عبد الرزاق جبلي، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 2003.
  - 7 محمد أحمد محمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 2002 .
  - 8 محمد قاسم، مدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، ط م، 1999.
  - 9 موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر 2004.
  - 10 محمد عبد الحليم مسني، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية النفسية، دار المعرفة الجامعية، 2003.
  - 11 محمود محمد الجراح: أصول البحث العلمي، دار الراجية للنشر و التوزيع، عمان، ط 1، 2008.
  - 12 محمد وليد أبو زينة، مناهج البحث العلمي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007 م.
  - 13 د، خالد حامد، المدخل إلى علم الاجتماع، دار جسر للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الجزائر 2008.
- <http://www.nmisr.com/vb/showthread.php?t=43326>-14
- <http://www.startimes.com/f.aspx?t=31902256> -15
- <http://www.wildlife-pal.org/environment.htm> -16
- <http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%-17>

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تخصص : علم اجتماع عمل و تنظيم

شعبة: علم الاجتماع

نظام LMD

استمارة استبيان

الأستاذ (ة) المحترم، تحية طيبة و بعد:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل و تنظيم بعنوان " انعكاس البيئة الاجتماعية

على قيم العمل لدى الأستاذ الجامعي " ، نضع بين يديك هذا الاستبيان و نرجوا منك مساعدتنا في الإجابة عن الأسئلة المطروحة و

ذلك بوضع علامة ( X ) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك، مع التأكد أن هذه المعلومات ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لغرض

البحث العلمي .

و شكرا.

السنة الجامعية: 2014/2013

البيانات الشخصية:

- 1 -الجنس: ذكر  أنثى
- 2 -التخصص: .....
- 3 -الرتبة العلمية: أستاذ محاضر(ب)  أستاذ محاضر(أ)  أستاذ التعليم العالي
- 4 -الأقدمية في العمل: اقل من 5 سنوات  من 6 إلى 10  أكثر من 10

المحور الأول: بيانات متعلقة بالتأثير المتبادل في الحيز الجامعي؟

- 5 هل تهدف من خلال نشاطك العلمي إلى تحسين المسار التعليمي للطلاب؟
- نعم  لا  أحيانا
- 6 هل هناك تأثير متبادل بينك و بين زملاء العمل؟
- نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما يكمن هذا التأثير؟

.....  
.....

7 هل هناك مجال لتبادل الخبرات العلمية بينك و بين الأساتذة؟

- نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما يتمثل ذلك؟

.....  
.....

8 - هل تحاول أن ترسخ قيمك في العمل كأستاذ على الطلبة؟

نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك ؟

9 - هل ترى أن علاقاتك جيدة مع الطلبة؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما يظهر ذلك ؟

10 - هل يغلب على طبيعة علاقاتك في العمل الطابع الرسمي أو غير الرسمي؟

الرسمي  غير الرسمي  كلاهما

برر ذلك؟

المحور الثاني: بيانات خاصة بمدى مساعدة الظروف المحيطة بالاستاذ داخل الحيز الجامعي في سيرورة العمل؟

11- هل أنت راض على الأجر الذي تتقاضاه من خلال مجهودك في العمل؟

نعم  لا  أحيانا

12- هل تشعر بالأمن الاجتماعي أثناء تأديتك للعمل البيداغوجي والعلمي؟

نعم  لا  أحيانا

13- هل الإدارة تمنحك تقديرات و امتيازات على انجازاتك العلمية؟

نعم  لا  أحيانا

14- هل ظروف العمل داخل القاعات والمدرجات تقدم لك تحفيزا معنويا؟

نعم  لا  أحيانا

15- هل تسعى لإتمام عدد الحصص المبرمجة في السداسي في وقتها مع تغطية المعلومة المناسبة للطالب؟

نعم  لا  أحيانا

16- هل تستفيد من الاجتماعات الدورية التي تنظمها الإدارة؟

نعم  لا  أحيانا

17- هل ترى أن المراجع المتوفرة في المكتبة الجامعية تساهم في تحسين تكوين الطالب ؟

نعم  لا  أحيانا

المحور الثالث: بيانات متعلقة بدور الخلفية الأسرية والاجتماعية في تشكيل الحياة العملية للأستاذ الجامعي ؟

18- هل هناك دافع من الأسرة نحو تحقيقك للأهداف العملية؟

نعم  لا  أحيانا

كيف ذلك؟

.....  
.....

19- هل للعادات و التقاليد التي أنشئت ( تربيته ) عليها دور في انضباطك في العمل؟

نعم  لا  أحيانا

برر ذلك؟

.....  
.....

20- هل ترى أن الدين له دور في التأثير على حياتك العملية؟

نعم  لا  أحيانا

21- هل تقدم لك الأسرة الدعم المعنوي لتحقيق الذات؟

نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف يكون ذلك؟

.....  
.....

22- هل ترى أنك تستطيع من خلال نشاطك العلمي أن تؤثر إيجابا على المجتمع الذي تعيش فيه في شتى المجالات؟

.....  
.....  
.....





## ملخص الدراسة:

ترمي الدراسة الحالية إلى موضوع انعكاس البيئة الاجتماعية في قيم العمل للأستاذ الباحث.

دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح "ورقلة"، ونظرا لأهمية الموضوع سوف نتطرق له من خلال طرحنا للتساؤل الرئيسي التالي :

- كيف تنعكس البيئة الاجتماعية في قيم العمل للأستاذ الباحث بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ؟

ويندرج تحت التساؤل العام تساؤلات جزئية وهي كالتالي:

1 - هل هناك تأثير متبادل في الحيز الجامعي في ظل العلاقات الرسمية و الغير رسمية ؟

2 - هل الظروف المادية والفيزيائية تساعد على سيورة العمل؟

3 - هل للخلفية الأسرية والاجتماعية دور في تشكيل الحياة العملية؟

وقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول ومنها النظرية والميدانية ومن خلال الجانب الميداني تناولنا فيه المنهج الوصفي، وعينة الدراسة كانت العينة القصدية حيث كانت الدراسة تمس الأساتذة من صنف الأستاذية (أستاذ محاضر صنف "أ" و "ب" و أستاذ تعليم عالي)، حيث بلغ عددهم 26 فردا بعدما تم توزيع 30 استمارة ومن ثمة وزعت استمارة الاستبيان وتمت الإجابة على جميع الأسئلة وتحصلنا على النتائج التالية:

بالنسبة للتساؤل الجزئي الأول: وجدنا أن هناك تأثير متبادل بين الأساتذة فيما بينهم وبينهم وبين الطلبة في مجال القيم والثقافة المشتركة.

بالنسبة للتساؤل الجزئي الثاني: لاحظنا أن الظروف المادية و الفيزيائية مساعدة لحد ما في سيورة العمل.

بالنسبة للتساؤل الجزئي الثالث: تبين لنا أن للخلفية الاجتماعية والأسرية دور كبير في تشكيل الحياة العملية للأساتذة.

● **النتيجة العامة:** تبين من خلال الدراسة أن البيئة الاجتماعية و الجامعة تؤثران بالإيجاب على قيم العمل للأستاذ الباحث إلا أن البيئة الاجتماعية أكثر تأثير بالمقارنة بالحيز الجامعي.

- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإشكالية و تحليل الجداول.

### Summary:

The present study aimed to the subject of the environment and social work values and effect relationship between the two, due to the importance of the topic we will address it through, we raised the question of the next major:

**- How the environment is reflected in the values of social work professor, a researcher at the University of Cassidy Merbah - Ouargla?**

- The question falls under the general partial questions are as follows:

1 - Is there a reciprocal influence within the space between university professors?

2 - Is the physical conditions and physical help to process work?

3 - Does the family background and social role in the formation of life?

The study was divided into three classes, including theoretical and field and through the side of the field we had a descriptive approach, and the sample of the study sample was intentional, where the study was affecting teachers of class Professorship (Lecturer class "a" and "b" and Professor of Higher Education), where the 26 sample after sample 30 were distributed and there distributed the questionnaire and has answered all the questions and we have acquired the following results:

**For the first partial question:** We found that there is a reciprocal influence between professors among themselves and between them and the students.

**For the partial second question:** We have noticed that the physical conditions and physical help to some extent in the process of work.

**For the third partial question:** show us the background of social and family played a major role in the formation of life.

● **Result:** During the study found that the social environment and the university positively affect the work values of the professor researcher, however, the social environment over the impact of the space compared to the university.

- Has to take advantage of the previous studies in the building and problem analysis tables.