

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع و الأثروبولوجيا

التخصص : علم الاجتماع التنظيم والعمل

من إعداد الطالبة :

فاطمة الزهراء خداوي

بعنوان:

العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الاجتماعي بجامعة

قاصدي مرباح ورقلة

(الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة)

0

نوقشت علنا بتاريخ : 28 / 05 / 2015

أما اللجنة مكونة من السادة :

الأستاذ :	قودة عزيز	رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
الدكتور :	حمداوي عمر	مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
الأستاذ :	بن زياتي محفوظ	مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

السنة الجامعية : 2015/ 2014

شكر وتقدير

وما توفيقني إلا بالله ...

الحمد لله العلي الكريم الذي وفقنا لهذا القدر من الإنجاز لولا فضله علينا وتوفيقه لما وصلنا إلى هذا. ثم نتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور الفاضل "حمداوي عمر" الذي أمدنا بالتوجيهات القيمة والنصائح النفيسة طيلة فترة إعداد هذا العمل المتواضع وكل أساتذتنا الكرام وإخواننا الطلبة الذين أمدونا بيد العون حتى ولو بالسؤال عن الحال أو بالدعاء إلى المولى بالتوفيق. كما نتقدم بالشكر الخاص إلى الأساتذة الذين دعمونا بالزاد المعرفي من السنة الأولى العلوم الاجتماعية حتى السنة الثانية ماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل.

فهرس المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتويات
-	مقدمة
الفصل الأول : إشكالية دراسة الإطار المفاهيمي	
1	أولا : تحديد وصياغة الإشكالية
2	ثانيا : فرضيات الدراسة
2	ثالثا : أسباب الدراسة
3	رابعا : أهداف الدراسة
3	خامسا : أهمية الدراسة
3	سادسا : المفاهيم الأساسية
5	سابعا : الدراسات السابقة
8	ثامنا : المدخل النظري السوسيولوجي للدراسة
الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة	
11	تمهيد
11	أولا : المنهج المستخدم
12	ثانيا : أدوات جمع البيانات
13	ثالثا : مجالات الدراسة
15	رابعا : عينة الدراسة
17	خاتمة الفصل

الفصل الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة

18	تمهيد
18	أولا : عرض وتحليل البيانات الإحصائية
40	ثانيا : عرض نتائج الدراسة الجزئية
43	ثالثا :النتائج الجزئية للفرضيات الدراسة
44	رابعا : النتيجة العامة للدراسة
-	خاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
15	يوضح توزيع مجتمع البحث (الاساتذة) حسب الاقسام	1
16	يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقسام التابعة لها	2
18	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	3
19	يوضح توزيع العينة حسب السن	4
20	يوضح توزيع العينة حسب الرتبة العلمية	5
20	يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية:	6
21	يوضح التنسيق بين الأساتذة في مجال البحث العلمي	7
22	يوضح كيفية تعاون الأساتذة في تبادل الخبرات العلمية	8
23	يوضح تعاون الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم	9
24	يوضح إن كان هناك تنسيق بين الأستاذ المحاضر و أستاذ الأعمال الموجهة	10
25	يوضح تعاون الاساتذة على تبادل المعلومات ونشر الأبحاث الأكاديمية	11
26	يوضح كيفية التعاون بين الأساتذة في تعديل محتويات برامج مقاييس التدريس	12
27	يوضح مشاريع البحث تتجز من خلال طريقة تعاون الاساتذة فيما بينهم	13
28	يوضح إن كان الإنتماء إلى فرق البحث العلمي يعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل	14

29	يوضح إن كانت هناك مشاركة بين الأساتذة فيما بينهم لإنشاء مخابر البحث العلمي	15
30	يوضح مشاركة الأساتذة في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية	16
30	يوضح مشاركة الأساتذة لتحسين منهاج الدراسة ومنهجياتها	17
31	يوضح مشاركة الأساتذة لزملائهم في النقاشات العلمية حول مهمة التدريس	18
32	يوضح مشاركة الأساتذة في الدورات التدريبية والتكوينية المتوفرة بالجامعة	19
33	يوضح إن كان الأستاذ من الذين يضعون الثقة بالآخرين	20
34	يوضح إن كانت الثقة الأساتذة في زملائهم تسهل عليهم القيام بوظيفتهم بكل بساطة	21
35	يوضح مساهمة الأساتذة في صنع الثقة بينهم وبين زملائهم في العمل	22
36	يوضح إن كانت الثقة تساعد الاساتذة على تقوية العلاقات الاجتماعية بينهم وبين زملائهم	23
37	يوضح إن كانت الثقة تساعد الأستاذ على زيادة التفاعل بينه وبين زملائه	24
38	يوضح إن كانت للتقارب بين الأساتذة بينه وبين زملائه	25
38	يوضح إن كانت طبيعة العمل تلزم الأساتذة على وضع الثقة في زملائهم	26
39	يوضح إن كانت هناك ثقافة تشجع على زرع عنصر الثقة	27
40	يوضح إن كانت الثقة شرط أساسي للعلاقات الإنسانية في المجال الاجتماعي للعمل	28

مقدمة

يعتبر موضوع العلاقات الانسانية و الرأس المال الاجتماعي إحدى المواضيع الحساسة والهامة في المجالات الإنسانية و الإجتماعية و

التنظيمية للمؤسسة ولقد حاولت العديد من النظريات والمدخلات إبراز دور و أهمية العلاقات الإنسانية والرأس المال الاجتماعي داخل محيط العمل. حيث تعد العلاقات الإنسانية هي أساس الروابط التي تنشأ بين الأفراد نتيجة لتفاعلهم أو عملهم سويا. تتضمن العلاقات الإنسانية بناء العلاقات مع الآخرين سليمة و طويلة الأمد و الإحتفاظ بها و التي يتم تكوينها إما على المستوى المهني أو الشخصي و تعتبر بمثابة كنز بالنسبة للمؤسسة و للفرد بحد ذاته الذي سيدفع بهم إلى تنمية الرأس المال الاجتماعي لديهم.

فالرأس المال الاجتماعي هو نوع من أنواع الرأس المال يتوقف على وجود الأفراد في المؤسسات الإجتماعية لأنه يعد إحدى مواد التنظيم الاجتماعي ومصدر كامنا للقيمة يمكن العمل على تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف إستراتيجية مثمرة خاصة. وبالنظر إلى أهمية الموضوع حاولنا تسليط الضوء على دور العلاقات الإنسانية في تشكيل الراس المال الاجتماعي ولهذا جاءت الدراسة الحالية بعنوان: " العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الراس المال الاجتماعي بجامعة قصدي مرياح ورقلة" ، دراسة الميدانية لعينة الأساتذة من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، حيث قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول على نحو التالي:

فالفصل الأول عنوانه : إشكالية الدراسة والإطار المفاهيمي تناولنا فيه إشكالية الدراسة ، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة ، تحديد المفاهيم ، الدراسات السابقة والمدخل النظري السوسولوجي للدراسة.

أما الفصل الثاني كان عنوانه : الإطار المنهجي للدراسة تناولنا فيه المنهج، أدوات جمع البيانات ، مجالات الدراسة ، عينة الدراسة.

وأخيرا خصص الفصل الثالث للدراسة الميدانية وعنوانها عرض وتحليل نتائج الدراسة تناولنا فيه عرض وتحليل البيانات الإحصائية عرض نتائج الدراسة الميدانية ، النتائج الجزئية ، النتيجة العامة. خاتمة الدراسة.

الفصل الأول : إشكالية الدراسة و الإطار المفاهيمي

أولا : تحديد وصياغة الإشكالية

ثانيا : فرضيات الدراسة

ثالثا : أسباب الدراسة

رابعا : أهداف الدراسة

خامسا : أهمية الدراسة

سادسا : المفاهيم الأساسية

سابعا : المدخل النظري السوسيولوجي للدراسة

ثامنا : الدراسات السابقة

أولاً: تحديد و صياغة الإشكالية:

يعد موضوع العلاقات الإنسانية من بين المواضيع التي عولجت وفق منظورات وزوايا متباينة ، ولقد شكل هذا الموضوع نقطة تقاطع العديد من العلوم الإجتماعية ، حيث حظي باهتمام العديد من الدراسيين والباحثين خصوصا في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، الذين حاولوا إبراز الدور المهم الذي تلعبه العلاقات الإنسانية في الحياة التنظيمية داخل المؤسسة خاصة بالنسبة للعاملين الذين يتأثرون بطبيعة علاقات العمل التي تتشكل فيما بينهم أو بينهم وبين رؤساءهم .

وبما أن المؤسسة ليست مجرد بناءات و آلات إنتاجية بل يدخل ضمن إطارها العنصر البشري الذي يقوم بتسيير المؤسسة وتحقيق أهدافها ، حيث يعد العامل أساس نجاح أي منظمة ، من خلال العمل الذي يؤديه والمقدار الذي يعطيه من جهده وعلمه ومهاراته باعتباره العنصر الوحيد الذي يدير الموارد الأخرى بالمنظمة ، الأمر الذي يستلزم الاهتمام به ومتابعة تطور العلاقات الإنسانية التي ترفع الروح المعنوية للعاملين .

وتعتبر نظرية العلاقات الإنسانية من أبرز النظريات المعاصرة في الإدارة ، وهذا يعود للمكانة المرموقة التي تعطيها للأفراد الذين يمكن وصفهم بأنهم خلية حية لأي تنظيم ، فتحية الصباح على العاملين بوجه مشرق ومبتسم ، والحديث معهم أثناء العمل بما يسليهم يجعلهم سعداء بعملهم رغم كثرتهم وصعوبته فهناك حكمة صينية رائعة تقول " إن الرجل الذي لا يعرف كيف يبتسم ، لا ينبغي له أن يفتح متجرًا " ¹.

بالتالي العلاقات الإنسانية في مجال الإدارة هي فرع من فروع الإدارة الذي يهتم بإدماج الأفراد في موقف من مواقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل معاً بأكبر إنتاجية لتحقيق التعاون بينهم وإشباع حاجاتهم الإقتصادية و النفسية و الإجتماعية ، وذلك لبناء علاقات عملية و إجتماعية فيما بينهم داخل مجال الإدارة و من أجل تحقيق الأهداف المرجوة ، إذ تعتبر العلاقات الإنسانية عنصر فعال في التشكيل ما يعرف بالرأس المال الإجتماعي.

حيث أصبح الرأس المال الإجتماعي موضوع حساس في العلوم الإجتماعية وأصبح يحظى باهتمام بالغ في الحياة الاجتماعية و شكل بوابة اهتمام في تخصصات أكاديمية متباينة ، ومعظم الكتابات التي تدور و تتحاور حول المفهوم منذ نشأته ومدى ارتباطه بشبكات العلاقات والتفاعلات الإجتماعية ، كما أن الرأس المال الإجتماعي هو الركيزة الأساسية للعلاقات الإجتماعية ويتكون من مجموع الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال الأفراد والجماعات لمجتمع ما وتفاضلية التعامل معه ، و يدل على قيمة وفعالية العلاقات

¹كارينجي دايل كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت، بدون السنة،ص77 .

الإجتماعية ودورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية ، يستخدم هذا المصطلح في العديد من العلوم الاجتماعية لتحديد أهمية جوانبه المختلفة.

وباعتبار الجامعة مجال لتفاعلات والعلاقات الإجتماعية يسعى أفرادها لتكوين رأس المال الإجتماعي متميز عن باقي المؤسسات الأخرى من خلال اهتمامها بالعلاقات الإنسانية داخل مجال العمل بين الرؤساء والمرؤوسين سواء كان بين العمال والرؤساء أو بين العمال فيما بينهم أو بين الأساتذة الجامعيين فيما بينهم أو بين الأستاذ والطالب أو بين الطلاب الجامعيين ، فالعلاقات الإنسانية داخل محيط الجامعة تسعى للوصول إلى جهود جماعية مثمرة ومنتجة ، فهي تعمل على إيجاد ترابط بين هؤلاء الأفراد في مجال العمل بطريقة تضمن تنشيط دوافعهم كفريق واحد محفزة من ذلك تشكيل الرأس المال الاجتماعي فيما بينهم ، هذا يدفعنا إلى محاولة التعرف على دور العلاقات الإنسانية في تشكيل الرأس المال الاجتماعي وهذا بدوره جعلنا نطرح التساؤل الجوهرى التالي : كيف يتشكل الرأس

المال الإجتماعي من خلال نمط العلاقات الإنسانية بجامعة قصدي مباح ورقلة ؟

ثانياً _ فرضيات الدراسة :

يمكن تحديد فرضيات الدراسة في ظل الإشكالية المطروحة باعتبارها تخمين أو استنتاج يصوغه الباحث في بداية الدراسة أو تفسير مؤقت يوضح مشكلة أو ظاهرة ما ، أو باعتبارها ما يتوقعه الباحث من نتائج على مستوى بحثه في شكل فكرة توقع لحل أو لإجابة ما ، يصور علاقة التأثير والتأثر بين متغيرات الظاهرة المدروسة. ووفقاً لهذا التصور جاءت صياغة الفرضية العامة بالشكل الآتي :

يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال نمط العلاقات الإنسانية بجامعة قصدي مباح ورقلة .

وتندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال تعاون الاساتذة فيما بينهم.
2. يتشكل الرأس المال الاجتماعي لدى الأفراد من خلال عنصر الثقة.
3. يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال المشاركة مع الآخرين

ثالثاً _ أسباب اختيار الموضوع :

يرجع اختيار موضوع العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الاجتماعي أنه لم يأت من فراغ أو وليد صدفة بل جاء نتيجة وجود مجموعة من الدوافع والأسباب الذاتية والموضوعية ويمكن حصرها فيما يلي:

1. افتقار و نقص البحوث و الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.
2. قابلية الموضوع مختار للبحث العلمي وذلك بإمكانية التحقق منه ميدانيا و إخضاعه للإجراءات المنهجية .
3. الوقوف على أسباب الحقيقية التي تؤدي إلى تشكيل الرأس المال الاجتماعي لدى العمال بخصوص العينة المدروسة .

4. رغبة الباحثة بدراسة موضوع له علاقة بالموارد البشري لأهمية هذا العنصر داخل المؤسسة.

رابعاً - أهداف الدراسة :

1. الكشف عن الرأس المال الاجتماعي وتسليط الضوء على أهمية تكوينه و تشكيله لدى العينة المدروسة.
2. التعرف على دور العلاقات الإنسانية في تشكيل الرأس المال الاجتماعي
3. الكشف عن إختلافات بين وجهات النظر لدى الأساتذة نحو صلة العلاقات الإنسانية بالرأس المال الاجتماعي.
4. توجيه الأنظار لقادة المؤسسات عموماً والمبحوثة خاصة إلى الدور الذي تلعبه العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.
5. الإجابة عن التساؤلات والتحقق من الفرضيات الموضوعية في الدراسة.

خامساً - أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في:

1. تسليط الضوء على أهمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة
2. إضافة المعرفية والعلمية في مجال دراسة العلاقات الإنسانية في المؤسسة الجزائرية عامة وعلى مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالخصوص.
3. مساهمة الدراسة في توجيه الأنظار إلى دراسات أكثر تفصيلاً في هذا المجال.
4. تفسير وفهم مصطلح الرأس المال الاجتماعي لحداثته في مجال العلوم الاجتماعية.

سادساً - تحديد المفاهيم :

يعد المفهوم أحد الرموز الأساسية في البحث ويمثل تجريداً للأحداث والوقائع أو هو وصف المختصر لها ، وقد اعتمدت الدراسة

الحالية على مفهومين هما العلاقات الإنسانية و الرأس المال الاجتماعي وفيما يلي شرح و تفصيل لكل مفهوم على حدى:

1. تعريف العلاقات الإنسانية

عرفت من قبل ديفنز "أنها مجال للتطبيق الإداري ، وهي تكامل الأفراد نحو موقف العمل بطريقه تحفزهم للعمل مع بعضهم البعض

بإنتاجية عالية وبتعاون ورضا إقتصادي سيكولوجي و إجتماع ."²

ويرى **Scott** أن العلاقات الإنسانية تشير إلى "عمليات تحفيز الأفراد في موقف معين بالشكل الفعال يؤدي للوصول إلى توازن في

الأهداف يعطي المزيد من الإرضاء الإنساني، كما يساعد على تحقيق المطالب المشروع"³.

2- هاشم زكي محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار السلاسل للطباعة والنشر ، الأردن، 1999، ص 63.

وهناك من عرف العلاقات الإنسانية بأنها "حصيلة الصلات و الإتصالات التي تحكم علاقة الفرد بغيره من الناس والمنظمات التي تتعامل معها وفق القوانين المجتمع و معاييره الإجتماعية وذلك من خلال منظمات المجتمع (كالأسرة والجماعات الأصدقاء، والمنظمات المجتمع الأخرى ...)" ⁴

و أما عبد الحميد مرسى " الذي يرى أن العلاقات الإنسانية هي : إثارة دافعية الناس للتنمية الوعي الإجتماعي المستمر " ⁵ .
و يعرفها وليام كلباترك : " بأنها أساليب للسلوك الإنساني الذي اتفق جميع الناس على أنها ضرورية لتحقيق نوع الحياة الإنسانية المرغوب فيها ، و لضمان استقرارها " ⁶ .

و عرفها البعض الآخر على أنها "تلك العلاقات الإجتماعية التي تنشأ بين العاملين بعضهم البعض ، أو بينهم وبين رؤسائهم ، أو بين المتصلين بهذه المؤسسة " ⁷ .

و العلاقات الإنسانية كذلك هي " السلوك الإنساني داخل المنظمات في مجال العمل ، والذي يقوم على الإحترام المتبادل ، تقدير كل الفرد وتقدير مواهبه " ⁸ .

التعريف الإجرائي : أما تعريف الإجرائي للعلاقات الإنسانية في الدراسة هي : أسلوب التعامل القائم بين الأساتذة الباحثين داخل المؤسسة الجامعية وذلك من خلال التفاعل و التعاون و التفاهم بينهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة فيما بينهم تعود الى بناء الرأسمال الاجتماعي .

2. تعريف الرأس المال الاجتماعي:

عرفه الفيلسوف الفرنسي "بيار بورديو" Pierre Bourdieu بأنه "الموارد والطاقات الكامنة في الشبكات الإجتماعية المختلفة ،

والتي تؤدي إلى تحقيق المنافع الجماعية بأثر من القيم التي تتحكّم في البني الإجتماعية " ⁹ .

3- الشنواني صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية ، 1974، ص 94

4- النجار نبيل، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الشركة العربية للنشر ، قاهرة ، 1985 ، ص 112 .

5: حسين عبد الحميد رشوان : علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية مصر ، 2004 ، ص 71 .

6 نفس المرجع ، ص 71

7- حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس - علم الاجتماع - علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث ،

الإسكندرية 1997، ص 213 .

8- حسين عبد الحميد رشوان ، نفس المرجع السابق ، ص 213

9- أحمد زايد وآخرون ، رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، الطبعة الأولى ، مركز البحوث والدراسات

الاجتماعية ، 2006، ص4

حيث عرف كولمان مفهوم رأس المال الاجتماعي في بحثه " عن التحصيل والأداء العلمي بأنه في بنية العلاقات بين

الأشخاص والمؤسسة بحيث يظهر في شكل المعنوي على الأفراد أو في شكل مواد المنفذة في الإنتاج"¹⁰

رأس المال الاجتماعي هو " منظومة قابلة للقياس بإيجابية أو سلبية في أهدافها المقصودة أو غير المقصودة في تكوينها و تتكون من

شبكات العلاقات الاجتماعية الواقعية والإفتراضية بين الأفراد ببعضهم البعض أو بين الأفراد و المؤسسات أو بين المؤسسات

بعضها البعض سواء المدنية ، أو الحكومية ، أو الدولية ، تحكمها مجموعة من القيم ، والمبادئ والأخلاق ، و المعايير ، تسهم في بناء

الثقة في طبيعة العلاقات ، وأهدافها ، و وسائلها داخل شبكات العلاقات الاجتماعية من أجل تسهيل عمليات التفاعل و التعاون

بين الأفراد ، والجماعات في المجتمع وخارجه ؛ بهدف تحقيق المنافع ، وتبادلها على المستوى الفردي و المجتمعي والدولي بشكل المتكامل

وغير المتعارض"¹¹.

عرفها بوتنام على أنه : "معالم المنظمة الاجتماعية ،مثل الثقة ، المعايير و الشبكات التي يمكن أن تحسن الفعالية المجتمع بواسطة تسهيل

الأعمال المنسقة"¹²

تعريف إجرائي: أما التعريف الإجرائي للرأس المال الاجتماعي في الدراسة هو: رصيد إجتماعي من العلاقات والرموز والمصادر و الثقة

والقواعد و الشبكات الاجتماعية و التي تكون لدى الأساتذة الباحثين يكونون لأنفسهم رصيذا إجتماعيا وثقافيا يزيد من مصالحه

ومن رصيده من القوة والهيبية داخل المؤسسة الجامعية .

سابعاً- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة الأساسية والمهمة فهي تساعد الباحث كثيرا في إعداد بحثه ، فهي تزوده بالمعايير

والمقاييس و المفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثمة يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في

الدراسة الحالية. فيمكن تعريفها على أنها هي " تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من

الدراسات في المجالات أو المذكرات أو الوسائل شريطة أن تكون للدراسة الموضوع والهدف و النتائج ، و إن وجدت فرضيات

10 أحمد زايد وآخرون، **المصري المعاصر: مقارنة نظرية وإمبيريقية لبعض أبعاد الشخصية القومية**، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ١٩٩١، ص187

11- فرانك أدلوف، **المجتمع المدني: النظرية والتطبيق السياسي**، عبد السلام حيدر، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، 2008، ص 190

12- خضر أحمد ، **حقيقة الدعوة إلى المجتمع المدني وما وراءها من أهداف** ، المختار الإسلامي ، 2007، ص76

البحث و العينة و المنهج و الأدوات فالدراسة تصبح أكثر تفصيلا " 13

وعليه ينبغي التطرق إلى بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية و نوجزها كالتالي:

❖ الدراسة الأولى

قام بوقلمون داود بدراسة كان عنوانها "العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي" دراسة الميدانية بشركة الخزف الصحي

بالميلية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التنمية والتسير الموارد البشرية، بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة

قسنطينة ، خلال الموسم الجامعي 2007 / 2008.

كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة التعرف على طبيعة و أهمية العلاقات الإنسانية وعلاقتها بأداء العاملين داخل المنظمات التي

تمثل عينة الدراسة و طرح من خلاله التساؤل التالي: ما طبيعة وواقع العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لعمال منشأة

الصناعية ؟

اندرجت تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما واقع العلاقات الإنسانية في المنشأة الصناعية ؟
- ما واقع الأداء الوظيفي للعمال المهنيين داخل المنشأة ؟
- هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي وطبيعة العلاقات الإنسانية للعمال المهنيين داخل هذه منشأة ؟
- ما هي مقترحات تحسين العلاقات الإنسانية و الأداء الوظيفي للعمال المهنيين ؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد في جمع البيانات على المقابلة مع أفراد الإدارة المصنع قصد معرفة رأيهم في

العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، واعتمد على الإستبيان أيضا .

وكان مجتمع البحث جميع عمال مصنع الخزف الصحي بالميلية بلغت العينة المدروسة 30 عاملا من مجتمع البحث.

نتائج الدراسة:

- إن معظم أفراد عينة الدراسة يتضح لديهم مفهوم العلاقات الإنسانية ويطبقونه في عملهم ، كما تسود بينهم علاقات إنسانية طيبة ،

رغم بعض التحفظات من طرف البعض.

- حب العمل والتفاني فيه ، وأنهم يبذلون قصارى جهدهم في إنجاز المهام المسند إليهم .

- يشعرون بروح العلاقات الإنسانية ويشعرون كذلك بالرضا الوظيفي في العمل .

لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة من نتيجة التساؤل الثاني الذي ينص على ما هو واقع العلاقات الإنسانية داخل المنشأة و
إستفدنا أيضا من أدوات جمع البيانات وهذا من أجل التوضيح أكثر لموضوع الدراسة.

❖ الدراسة الثانية

قام بهذه الدراسة الباحث خالد بن حمدي الحميدي الحربي والتي عنوانها " أثر العلاقات الانسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية
" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارة ،بكلية الدراسات العليا ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، خلال الموسم
الجامعي 2002 / 2003.

كان الهدف من الدراسة هو إيضاح المستوى الحقيقي للعلاقات الإنسانية بين العاملين داخل الأجهزة الأمنية وطرح من خلاله

التساؤل التالي: ما مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين في الأجهزة الأمنية ؟ وتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية :

- ما مدى تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الأجهزة الأمنية؟
 - إلى أي مدى تختلف العلاقات الإنسانية بين تنظيم الرسمي وغير الرسمي بين العاملين في الأجهزة الأمنية ؟
 - إلى أي مدى يختلف تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء باختلاف السمات الديمغرافية لأفراد الدراسة ؟
- استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث اعتمد في جمع البيانات بالإكتفاء بأداة الإستبيان واستغنى عن أدوات أخرى .

وكان مجتمع البحث ضباط جوازات العاملين في منطقة الرياض والمنطقة الشرقية وعدد 1250 من العسكريين والمدنيين بلغت عينة
الدراسة 200 عاملا من مجتمع البحث.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة بين زملاء العمل تؤدي إلى تناسق الزيادة الإنتاجية .
 - يميل العمال إلى الإحترام و تقدير بعضهم البعض.
 - وجود إ اتصال غير الرسمي بين الرئيس والمرؤوس
 - توتر العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين يؤثر على الأداء الوظيفي .
- لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة في بعض المفاهيم والإستفادة منها أيضا في الإطار المنهجي للدراسة لإثراء أكثر بالموضوع
المدرّوس.

❖ الدراسة الثالثة :

قامت بهذه الدراسة الباحثة إنجي محمد عبد الحميد والتي عنوانها " دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الإجتماعي " دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية بكلية الإقتصاد و العلوم السياسية بجامعة القاهرة ، خلال الموسم الجامعي 2008 / 2009.14

كان هدف من هذه الدراسة هو إيضاح دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الإجتماعي حيث تسعى الدراسة لإجابة على مجموعة من الأسئلة وهي:

1- ما هو الرأس المال الإجتماعي؟ وما فرق بينه وبين صور الرأس المال الإجتماعي الأخرى؟

2- كيف يتكون رأس المال الإجتماعي ، وما هي مصادره؟ وما هي آليات تكوينه؟

3- ماهي صور و أشكال الرأس المال الإجتماعي؟

4- ماهي طبيعة الدور الذي يلعبه المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الاجتماعي؟

استخدمت الباحثة المنهج لدراسة الحالة حيث اعتمدت في جمع البيانات على ثلاثة أدوات وهي : المقابلة المتعمقة والملاحظة البسيطة والملاحظة بالمشاركة.

وكان مجتمع البحث هو الجمعيات الأهلية في مصر بلغت عينة الدراسة ثلاث الجمعيات الأهلية إثنين منهم تم تأسيسهما على أساس الديني وإحدهما جمعية خيرية إسلامية.

نتائج الدراسة:

❖ غياب المشاركة الحقيقية داخل الجمعية

❖ غياب التفاعل بين الجمعية والمجتمع المستفيد

لقد تمت الإستفادة من هذه الدراسة في بعض المفاهيم والإستفادة منها أيضا في عرض وتحليل نتائج الدراسة من أجل المقارنة

ثامنا - المدخل النظري السوسيولوجي للدراسة:

من المداخل النظرية المناسبة لموضوع دراستنا.مدخل العلاقات الإنسانية الذي يعتبر من المداخل النظرية الهامة في دراسة التنظيم بوجه عام والجانب الإنساني بوجه خاص . لذا ارتأينا تبنيه كموجه نظري لدراستنا لأن هذا المدخل وكما يتضح من اسمه يرتكز أساسا على

14 إنجي محمد عبد الحميد " دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الاجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر " ، المركز المصري لحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، مصر.

العلاقات الإنسانية داخل النسق التنظيمي . تحاول بذلك تطبيقه على أرض الواقع وبالتحديد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

ويقوم هذا المدخل على مجموعة من الفرضيات وأهمها:

- _ التنظيم غير الرسمي يتشكل تلقائيا في أي منظمة و هو يفوق التنظيم الرسمي في الأثر والأهمية
- _ الكفاية الإنتاجية للفرد تتحدد بالطاقة الاجتماعية و العلاقة الإنسانية بشكل يفوق الطاقة البدنية .
- _ مبدأ التعاون بين الجماعة وعدم الخداع ما بين الأفراد.
- _ مبدأ تماسك الجماعة وسلامة بنائها والتفاهم و التعاون الوثيق بين أفرادها.
- _ إن الحاجات المادية تمثل الحاجات الأساسية في مراحل النمو للسنوات الأولى من العمر. أي المرحلة الأولى من مراحل الطفولة حيث تتوقف حياة الإنسان على مدى تلبية البيئة لمتطلباته . أما في مراحل النمو التالية وهي التي تميز الإنسان في سني شبابه وما بعدها . فإن الحاجة للتقدير والشعور بالأهمية قد يصبحان أكثر أهمية لدى العامل من الحاجات المادية.
- _ على المنظمة التركيز على العنصر البشري أكثر من التركيز على الجوانب الإدارية في الإدارة.
- _ تسعى العلاقات الإنسانية من خلال التفاهم والتعاون إلى إشباع حاجات الفرد وتحقيق الأهداف التنظيمية دون تضارب . حيث تتوافق أهداف المنظمة مع أهداف العمال
- _ العلاقات الإنسانية تنظر للإنسان بنظرة تفاعلية
- _ تحقيق توافق العامل داخل المنظمة
- تلعب جماعات العمل غير الرسمية تأثيرا قويا في تحديد الإنتاجية.
- تلعب كل من العوامل المادية والمعنوية تأثيرا قويا في تحديد الإنتاجية أيضا.
- توجد أنماط متباينة من الإشراف والقيادة ، وأكثر هذه الأنماط فعالية هو النمط الذي يعتمد على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- تلعب العلاقات الاجتماعية التي تنشأ في العمل بين العمال دورا مهما في تحديد سلوك العامل داخل المنظمة.
- _ شعور العامل بالرضى الوظيفي والولاء للمنظمة

مبادئ العلاقات الإنسانية:15

- 1) التركيز على الأفراد أكثر من التركيز على الجوانب المادية في الأداء ، حيث يتأثر الناس في سلوكهم داخل المجتمع باحتياجاتهم الاجتماعية.
 - 2) وضع الفروق الفردية التي تقع بين العاملين في الاختبار عند التعامل معهم وعند توجيههم وحل مشاكلهم.
 - 3) الكرامة الإنسانية حيث يتم احترام شخصية كل فرد من الأفراد العاملين بالمنشأة بغض النظر عن المركز الوظيفي الذي يشغله.
 - 4) أن التخصص و تقييم العمل والاتجاهات الآلية والرومانسية في العمل تفقد هذا العمل جوانبه الاجتماعية وتجعله غير مرضي للعاملين.
 - 5) وجوب تحلى المدير بمهارات سلوكية بجانب المهارات الفنية الإدارية.
- و بذلك تكون مدرسة العلاقات الإنسانية قد نجحت في تشخيص وتحليل عوامل ومتغيرات جديدة ومؤثرة على سلوك الفرد في المنظمة ، ولقد أثبتت الدراسات الميدانية والعملية أهمية تلك المتغيرات في دراسة السلوك الإنساني والعملية الإدارية.

الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولا : المنهج المستخدم

ثانيا : أدوات جمع البيانات

ثالثا : مجالات الدراسة

رابعا : عينة الدراسة

خاتمة الفصل

تمهيد : بعدما تطرقنا إلى الجانب النظري لعرض المشكلة الأساسية للدراسة ، سيتم في هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية المتبعة ، وذلك من خلال عرض مجالات الدراسة المكانية و الزمنية و البشرية ، كما سيتم عرض منهج الدراسة وعينة الدراسة ، و كذلك الأدوات التي اعتمدت عليها الدراسة لجمع البيانات ، وإعطاء الدراسة جانبا كميًا و إحصائيًا ، بواسطته نستطيع التحقق من التساؤلات الدراسة.

أولاً : منهج الدراسة لم يعد الأساس في التقدم العلمي هو الحصول على الكم المعرفي أكثر ، وإنما الأساس هو الوسيلة التي

تمكننا من الحصول على هذا الكم واستثماره في أقصر وقت ممكن وبأبسط الجهود ، والوسيلة في ذلك هي المنهج العلمي بكل المعطيات فكل دراسة أو بحث علمي لابد أن يقوم على منهج معين حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية موضوعية دقيقة ، و تختلف المناهج باختلاف المواضيع ، ولكل منهج وظيفته و خصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه ، والمنهج كفيًا كان هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة.

تعريف المنهج : هو " طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتيبة أو الحقلية و تصنيفها و تحليلها و تنظيرها" .¹⁶

و اعتمادًا على كتب المنهجية ، فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة و إبراز خصائصها ، فحين يريد الباحث دراسة ظاهرة ما ، فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها ، بجمع معطيات و معلومات دقيقة عنها " فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و وصفها وصفا دقيقًا، والتعبير عنها تعبيرًا كفيًا"¹⁷.

كما يعرف على أنه " شكل من الأشكال الوصف والتحليل و التغير العلمي ، بغية وصف الظاهرة ، و ذلك بواسطة جمع المعلومات النظرية و المعطيات الميدانية وإخضاعها للدراسة من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية"¹⁸.

اقتضت الضرورة المنهجية الإعتدال على المنهج الوصفي في بحثنا هذا ، تماشيًا مع أهداف و طبيعة موضوع البحث و ذلك بغرض وصف الواقع و جمع معلومات دقيقة لإمكانية فهم و تحليل و تفسير و تشخيص متغيري الدراسة ، ومن ثم الخروج باستنتاجات حول الموضوع من خلال وصف و تحليل آراء الاساتذة حول كيفية تشكيل الرأس المال الاجتماعي وما دور العلاقات الإنسانية في ذلك.

¹⁶ - إحسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي ، دار وائل ، عمان ، الأردن ، 2005، ص11
¹⁷ - عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000، ص 129
¹⁸ - محمد شفيق، البحث العلمي (خطوات المنهجية) ، دار المكتب الجامعي ، الإسكندرية ، 1985، ص80.

ثانيا - أدوات جمع البيانات:

تعرف الأدوات المنهجية ، بأنها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة ، فاستعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الإستعانة بالأدوات و وسائل المساعدة و المناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع أو ميدان الدراسة ، فإعتماد الباحث على منهج معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات ، و بالنسبة لهذا البحث فقد تمت الإستعانة بالأدوات المنهجية التالية:

1. المقابلة : تعد المقابلة استبيانية شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع المعلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص.

وتعرف بأنها " تفاعل لفظي يتم بين الشخصين في موقف المواجهة ، حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوث " 19

و هي محادثة يقوم بها الفرد مع الآخر أو مجموعة الأفراد ، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث العلمي، للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص و العلاج. " 20

وتم استخدام المقابلة الحرة أو غير المقننة وهي التي لا تكون الأسئلة موضوعة مسبقا ، بل يطرح الباحث سؤالا عاما حول مشكلة البحث ومن خلال إجابة المبحوث يتسلسل في طرح الأسئلة الأخرى .واستخدمنا هذا النوع من المقابلة مع بعض أفراد العينة (الأساتذة) بغرض إطلاع بعمق على جوانب و خبايا الموضوع و شرح بنود الإستمارة " ، فأجريت مقابلة مع بعض الأساتذة يوم 7 أفريل 2015 و يوم 13 أفريل 2015.و تمت الإستفادة منها في تحليل الجداول

2 - الإستمارة : تعتبر الإستمارة (الإستبيان) من أكثر أدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي

"نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الإستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد". 21

19 سامي ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، دار المسير ، الأردن، 2000، ص85
20 - محمد شفيق، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985 ، ص 106
21 - رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008 ، ص182

من خلال اعتمادنا على الفرضيات والمؤشرات الدراسة قمنا بصياغة مجموعة الأسئلة وتم عرضها على الأستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظاته وقام بتصحيحها وتوجيهنا لبعض الأسئلة و إعادة صياغتها بعضها وإلغاء البعض الآخر. وبعد ذلك تم إعداد الإستمارة في شكلها النهائي. وقسمت الإستمارة إلى :

البيانات الشخصية : تتضمن 4 بيانات من (1 - 4)

المحور الأول : حول البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال التعاون يضم 7 أسئلة من (5 - 11)

المحور الثاني : حول البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال المشاركة يضم 6 أسئلة من (12 - 17)

المحور الثالث : حول البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال عنصر الثقة يضم 9 أسئلة من (18 - 26)

بذلك تضمنت الإستمارة 26 سؤال.

ثالثا : مجالات الدراسة :

تشمل مجالات الدراسة على المجال الجغرافي الذي يعبر عن النطاق المكاني الذي تم فيه إجراء الدراسة ، زيادة على المجال البشري والذي يشير إلى جمهور البحث الذين تشملهم الدراسة ، بالإضافة إلى المجال الزمني وهو الوقت الذي استغرقته الدراسة الميدانية في هذه المؤسسة في "كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة".

المجال المكاني: أجريت الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، ، كانت النواة الأولى

للكلية ضمن المدرسة العليا للأساتذة تحت تسمية معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك في السنة الجامعية 1996/1997

واستمرت هذه التسمية من السنة الجامعية 1997/1998 إلى غاية السنة الجامعية 2000/2001 بالمركز الجامعي بورقلة .

وفي السنة الجامعية 2001/2002 : أصبح معهد العلوم الاجتماعية منطوي ضمن كلية الآداب واللغات الأجنبية بتسمية كلية

الآداب والعلوم الإنسانية بما قسم هو علم النفس وعلوم التربية ثم أستحدث قسم آخر في السنة الجامعية 2004 / 2005 هو قسم

علم الاجتماع و الديموغرافيا .

كما كان هذان القسمين سابقين إلى الدخول في النظام الجديد " LMD " بداية من السنة الجامعية 2008/2009

حيث بدأ التدريس بميدان العلوم الاجتماعية الجذع المشترك. وفي السنة الجامعية 2009/ 2010 وحسب المرسوم التنفيذي رقم 09-91 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق ل 17 فبراير سنة 2009 تم إنشاء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي تضم في هيكلتها ميدانين هما:

1- ميدان العلوم الإنسانية و الاجتماعية يضم قسمان هما:

أ- قسم العلوم الاجتماعية : افتتح بالسنة الجامعية 2009/2010 ويضم الشعب التالية :شعبة جذع مشترك ميدان العلوم

الاجتماعية ، شعبة علم النفس ، شعبة علوم التربية ، شعبة علم الاجتماع الأنثروبولوجيا و شعبة الديموغرافيا.

ب-قسم العلوم الإنسانية:افتتح في السنة الجامعية 2010/2011 ويضم الشعب التالية: شعبة جذع مشترك ميدان العلوم

الإنسانية، شعبة علوم الإعلام والاتصال وشعبة الفلسفة.

2- ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية : يضم قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية افتتاح التدريس به

في السنة الجامعية 2009/2010 يشتمل على شعبة التربية الحركية .

أما الدراسات ما بعد التدرج تشمل على تخصصات علم النفس وعلوم التربية بالنسبة للماجستير والدكتوراه النظام الكلاسيكي

أما علم الاجتماع يشمل إلا على دراسات الماجستير النظام الكلاسيكي.

وفي السنة الجامعية 2013/ 2014 وحسب المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 صفر عام 1434 الموافق ل 30 يناير

سنة 2013 تم فصل ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية كمعهد مستقل ضمن معاهد جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،

و تم و تعدل المادة 2 من القرار رقم 318 المؤرخ في 03 ديسمبر 2009 و المذكورة أعلاه كما يلي :

المادة 2 : نشأ لدى كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - جامعة ورقلة - الأقسام التالية :

- قسم العلوم الإنسانية

- قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

- قسم علوم الإعلام و الإتصال

- قسم علم النفس و علوم التربية

• **المجال الزمني:** أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2014/ 2015. حيث انقسمت الدراسة إلى قسمين : القسم

النظري من شهر 7 ديسمبر 2014 إلى نهاية مارس 2015 و أما فيما يخص القسم الميداني فبدأ من 15 مارس إلى نهاية أبريل

2015 حيث اشتملت على المقابلة بعدها توزيع الإستمارة وجمعها لتفريغها في الجداول وتحليلها.

• **المجال البشري** : يتمثل المجال البشري لهذا البحث الأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح

بورقلة بمختلف درجاتهم العلمية و الموزعين على مختلف التخصصات و المقدر عددهم 133 أستاذ .

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع مجتمع البحث (الاساتذة) حسب الاقسام

الأقسام	مجتمع الدراسة (الأساتذة)
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة	40
علوم الإجتماعية	63
علم النفس وعلوم التربية	18
علوم الإتصال	12
علوم الإنسانية	133
مجموع	

رابعا : عينة الدراسة : إن اختيار العينة عادة يكون حسب طبيعة الموضوع الدراسة فلكل باحث عينة خاصة به وطريقة

خاصة لاختيارها لذا فلا بد للباحث من أخذ العينة الممثلة للمجتمع الأصلي ليتسنى له أخذ صورة المصغرة من مجتمع الدراسة.

ويمكن تعريف العينة على أنها " مجموعة الجزئية من المجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام

تلك النتائج وتعميمها على كامل المجتمع الدراسة الأصلي " .²²

اعتمدنا في اختيارنا للعينة على العينة العشوائية الطبقية حيث لاحظنا أنها ملائمة مع موضوع الدراسة .

فهي نوع من العينات التي تركز على تقسيم المجتمع الأصلي للبحث إلى شرائح و فئات و طبقات ، مهنية أو مجتمعية أو

تعليمية ... الخ إلا أنه بدلا من أن يحدد حجم العينة على أساس متساوي من كل شريحة من شرائح المجتمع لكنها تكون أكثر تحديد

ودقة في أن يتناسب حجم عدد أفراد العينة المختارة مع الحجم والتعداد الأصلي لكل شريحة داخل المجتمع، ونسبتها إلى المجموع الكلي

لمجتمع البحث . فالتطبيقية هنا تعني شريحة ، أو الشرائح التي ينقسم إليها أفراد المجتمع ، والتناسبية تعني أن العدد المختار من كل شريحة

ينبغي أن يتناسب حجمها الفعلي و مع تمثيلها داخل المجتمع الأصلي .²³

²² - محمد عبيدات وآخرون ، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل و التطبيقات**، ط1 ، دار وائل ، عمان ، 1999 ، ص84.

²³ - عامر قنديلجي : **البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات التقليدية و الإلكترونية**، ط2 ، دار المسير ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص

ولقد قمنا بحساب العينة كمايلي :

مجتمع الدراسة هو 133 أستاذ سوف نختار منهم 30 % من المجتمع الكلي أي:

$$س = 100/30 * 133 = 39.9 \text{ بالتقريب } 40$$

133 ←
100 ←
30 ← س

الجدول رقم (02) : يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقسام التابعة لها:

عدد أفراد العينة	نسبة العينة %	مجتمع الدراسة (الأساتذة)	الأقسام	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة
12	12	40	علوم الاجتماعية	
19	19	63	علم النفس وعلوم التربية	
5	5.4	18	علوم الإتصال	
4	3.6	12	علوم الإنسانية	
40	40	133	مجموع	

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل لقاعدة أساسية و هي الخطوات المنهجية التي اعتمدناها في دراستنا هذه ، حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي و هو أسلوب أو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم ، من أجل الوصول إلى أغراض المحددة و الدقيقة للوضعية أو المشكلة الاجتماعية ، كما استخدمنا مجموعة من الأدوات لجمع البيانات، ومن بينها استمارة الإستبيان و هذا لإكتشاف وفهم الحقائق و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج المتعلقة بموضوع الدراسة ، كما تم في هذا الفصل أيضا تحديد مجال الدراسة الزماني و المكاني و البشري ، ومنه قمنا بتحديد العينة و نوعها ، و أخيرا تم عرض أساليب المعالجة الإحصائية ، و إتماما للخطوات البحث العلمي فإن الفصل القادم يوضح الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الثالث : عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً : عرض وتحليل البيانات الإحصائية

ثانياً : عرض نتائج الدراسة الجزئية

ثالثاً : النتائج الجزئية للفرضيات الدراسة

رابعاً : النتيجة العامة للدراسة

خاتمة

تمهيد: بعد أن تناولنا في الفصول السابقة مختلف الجوانب المنهجية والنظرية ، نتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية

التي نهدف إلى العرض والمناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة أداة الإستمارة ، كما نهدف إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها و وصولا إلى النتيجة العامة.

أولا عرض وتحليل البيانات الإحصائية :

1. عرض ومناقشة البيانات الشخصية :

تتمثل خصائص العينة في الجنس ، السن ، الرتبة العلمية ، الأقدمية ، وهذا ما ستوضحه الجداول التالية:

الجدول رقم(3): يوضح توزيع العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
52.5 %	21	اناث
47.5 %	19	ذكور
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة :السؤال رقم (1)

تبين الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس أن أغلبية الباحثين كانوا إناث وعددهن 21 مفردة بنسبة 52.5 % ، أما الذكور فكان عددهم 19 مفردة بنسبة 47.5 % لأن هذا النوع من المؤسسات يلجأ لها في كثير من الأحيان الجنس الأنثوي أكثر من جنس الذكوري بحيث أن أغلبية الإناث يميلن إلى مهنة التدريس أكثر من الذكور ، فهم يميلون أكثر إلى المؤسسات الأخرى. ولقد اعتمدنا على مؤشر الجنس لمعرفة مدى تأثير هذا المؤشر على العلاقات الإنسانية وهذا ما أشار إليه بعض الباحثين الذي أجريت معهم المقابلة أنهم يفضلون التعامل مع نفس جنسهم أكثر من الجنس الآخر خاصة بالنسبة للمرأة بصفة عامة والمرأة المتزوجة بصفة خاصة وهذا ما يمليه المجال الاجتماعي الذي يحدث فيه التفاعل وهو البيئة.

الجدول رقم(4): يوضح توزيع العينة حسب السن:

النسبة المئوية %	التكرار	السن
10 %	4] 32 – 28]
32.5 %	13] 37 – 33]
22.5 %	9]42 – 38]
25 %	10]47 – 43]
10 %	4] 48 – فأكثر]
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة :السؤال رقم (2)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة الأكبر هي الفئة العمرية التي تمثلها] 37-33] وقدردت بنسبة 32.5 % والتي كانت عدد مفرداتها 13 ، ثم تليها الفئة العمرية التي تمثلها] 47-43] بنسبة 25 % والتي كانت عدد مفرداتها 10 ثم تليها الفئة العمرية التي تمثلها]42 – 38] بنسبة 22.5 % والتي كانت عدد مفرداتها 9 ، و ثم تليها الفئة العمرية التي تمثلها] 28 – 32] و الفئة العمرية التي تمثلها] 48 – فأكثر] بنسبة 10 % والتي كانت عدد مفرداتها 4 ، حسب هذه النسب نلاحظ أن أغلب المبحوثين في سن الشباب والوعي حيث يكون نشاطها قويا وإيجابيا وفعالا أكثر من باقي الفئات الأخرى ، وقد اعتمدنا على مؤشر السن لمعرفة مدى تأثيره على العلاقات الإنسانية بين مختلف الفئات ، وهذا ما أشار إليه بعض المبحوثين أنهم يفضلون تعامل مع فئتهم العمرية أو مع فئة العمرية متقارب إليهم فهم يتعاملون مع بعضهم البعض بكل عفوية وتلقائية وبكل حرية دون قيود أو حدود وتكون فرص أكثر لبناء العلاقات الإنسانية فيما بينهم وبالمقابل يجدون صعوبة التعامل مع الفئة الأكبر منهم أو الفئة الأصغر منهم لأنهم يتعاملون معهم في مجالات محدودة جدا وهناك خطوط حمراء لا يتعداها كل واحد منهما .

الجدول رقم(5): يوضح توزيع العينة حسب الرتبة العلمية:

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية %
أستاذ مساعد ب	5	% 12.5
أستاذ مساعد أ	15	% 37.5
أستاذ محاضر ب	13	% 32.5
أستاذ محاضر أ	7	% 17.5
أستاذ تعليم العالي	0	% 0
المجموع	40	% 100

بيانات الإستمارة: السؤال رقم (3)

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن أغلب الباحثين ذوي الرتبة العلمية أستاذ مساعد أ بنسبة 37.5 % حيث كانت عدد مفرداتها 15 ثم تليها نسبة 32.5 % من الأساتذة هم برتبة أستاذ محاضر ب إذ كان عدد مفرداتهم 13 ، وتليهما نسبة 17.5 % من الأساتذة هم برتبة أستاذ محاضر أ كان عدد مفرداتهم 7 ، و أخيرا 12.5 % من الأساتذة هم برتبة أستاذ مساعد ب كان عدد مفرداتهم 5. نلاحظ من خلال هذه النسب أن نتائج الرتبة العلمية لدى الباحثين جاءت متفاوتة ، لهذا اعتمدنا أيضا على مؤشر الرتبة العلمية لمحاولة معرفة مدى تأثير الرتبة العلمية على العلاقات الإنسانية بين الأساتذة حيث تختلف بينهم من ذوي الرتب العلمية المختلفة وهذا ما أشار إليه معظم الباحثين أثناء إجراء المقابلة معهم .

الجدول رقم(6): يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	15	%37.5
أكثر من 5 سنوات	25	% 62.5
المجموع	40	% 100

بيانات الإستمارة: السؤال رقم (4)

نلاحظ من خلال الجدول رقم(6) أن أغلبية المبحوثين لهم خبرة أكثر من 5 سنوات حيث تمثلت نسبتهم بـ 62.5 % وعدد مفرداتها هي 25 وهذا ما يؤدي إلى تقوية العلاقات بين الأساتذة ويساعد على تحسين العلاقات الإنسانية بينهم ، وهذا أشار إليه "بوقلمون داود" في دراسته العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي أن هناك علاقة بين الأقدمية و العلاقات الإنسانية إذ أنه كلما كان هناك أقدمية في العمل كلما زادت العلاقات الإنسانية لدى المبحوثين ، في حين نجد نسبة 37.5% من الذين لهم خبرة أقل من 5 سنوات وعدد مفرداتهم هو 15 ، وهذا ما يبين أن هؤلاء يحتاجون إلى الأقدمية لتسهيل تقوية الروابط والعلاقات فيما بينهم ومن أجل أيضا إيجاد علاقات الإنسانية بينهم وهذا يزيد مع زيادة الخبرة والأقدمية في العمل وهذا ما أشار إليه "خالد بن الحميدي الحربي" الذي سبق و أن أشار إليها في الدراسات السابقة لدراسته أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين بأن الأقدمية تؤثر على العلاقات الإنسانية .

عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية (1)

الجدول رقم (7) : يوضح التنسيق بين الأساتذة في مجال البحث العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
37.5%	15	نعم
55%	22	لا
7.5%	3	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (5)

يتضح من خلال الجدول أن النسبة الكبيرة أكدت على عدم وجود تعاون بين الأساتذة في تنسيق مجال البحث العلمي بنسبة 55% وعدد مفرداتها هي 22 ، ثم تليها نسبة 37.5% أن هناك تعاون بين الأساتذة في تنسيق مجال البحث العلمي والذي كان عدد مفرداتهم 15 وذلك من خلال النقاشات العلمية وتوحيد جهود العلمية وطرح القضايا العلمية الشائكة ومحاولة تحسين الجودة العلمية والتنسيق في المقاييس والملتقيات...إلخ ، في حين نجد أقل نسبة قدرت بـ 7.3 % من مبحوثين يرون أن التنسيق بين الأساتذة

في مجال البحث العلمي ليس دائما ، بل قليل جدا و الذي كان عدد مفرداتهم 3 ، و متمثل في الأعمال المشتركة أو تقديم مداخلات أو عمل وحدات البحث وهذا ما يدل على عدم وجود العلاقات الإنسانية وتفاعل الأساتذة بينهم في هذا المجال.

الجدول رقم (8) : يوضح كيفية تعاون الأساتذة في تبادل الخبرات العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
35%	14	حضور المحاضرات
25%	10	المشاركة في إنجاز المذكرات
40%	16	إنجاز المقالات العلمية
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (6)

يوضح الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين بنسبة 40 % عبروا على أن الأساتذة يتعاونون في تبادل الخبرات والذي كان عدد مفرداتهم 16 من خلال إنجاز المقالات العلمية وهي من أكثر الوسائل التي تسهل عليهم تبادل الخبرات العلمية وهذا راجع لقوة العلاقات الإنسانية التي بين هؤلاء الأساتذة من أجل زيادة خبراتهم العلمية وتبادلها فيما بينها ، ثم تليها نسبة 35 % من المبحوثين يتعاونون بحضور المحاضرات فيما بينهم و عدد مفرداتهم 14 ، ثم تليهما أقل نسبة قدرت بـ 25% أن الأساتذة يقومون بتبادل الخبرات العلمية من خلال المشاركة في إنجاز المذكرات و عدد مفرداتهم 10 ، وهناك من يتعاون لتبادل الخبرات العلمية من خلال المنتقيات الداخلية والخارجية ، وحدات البحث ، المخابر ، المشاركة في إنجاز بعض الأعمال أحيانا تكون على شكل مداخلات أو عن طريق لقاءات جانبية أو أثناء الفترات الراحة يتبادل فيها الأساتذة الخبرات العلمية وهذا يدل على أن علاقات الإنسانية بين الأساتذة ليس فقط داخل مجال العمل فقط بل تتعدى إلى خارجها وهذا ما أشار إليه **بوقلمون داود** أنه قد تتعدى العلاقات الإنسانية خارج مجال العمل مما يدل على أنها جيدة وهذا ما يشكل روح التعاون والتلاحم بين المبحوثين .

الجدول رقم (9) : يوضح تعاون الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
35%	14	نعم
60%	24	لا
5%	2	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (7)

من خلال البيانات المتحصل عليها نلاحظ أن 60% من المبحوثين يرون أن الأساتذة لا يتعاونون من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم الذي كان عدد مفرداتهم 24 وهذا راجع لعدة أسباب نذكر منها ظروف العمل في جامعة ورقلة كانشغالهم بالتدريس والبحث العلمي وعدم وجود الوقت لذلك و عدم اجتماع الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل وهناك من يرى بسبب تغلب الذاتية و الفردية على تصرفاتهم وفي مقابل لذلك نجد نسبة 35% يرون أن هناك تعاون بين الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم و كان عدد مفرداتهم 14 من خلال التفاعل فيما بينهم بالتواصل المباشر ، تبادل المعرفة العلمية عن طريق شبكة الإنترنت ، تبادل الرسائل الإلكترونية أو إنشاء وتكوين مجموعات وصفحات خاصة بهم في الشبكات الإجتماعية...ثم تليهما نسبة 5 % تقروا أن في بعض الأحيان يكون تعاون بين الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم وإن لم نقل قليلة جدا و عدد مفرداتهم 2 ، فمن خلال هذه النسب نلاحظ أن ليس هناك تعزيز لشبكات التواصل بين الأساتذة وإن وجدت قليلة جدا رغم أهمية هذه العملية في مجال العمل وهذا ما يقضي على علاقات الإنسانية بينهم وينقص منها و هذا الأخير لا يتوافق مع ما جاء به ألتون مايو فهو يركز على تعزيز شبكات التواصل من أجل تقوية العلاقات الإنسانية.

الجدول رقم (10) : يوضح إن كان هناك تنسيق بين الأستاذ المحاضر و أستاذ

الأعمال الموجهة

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
55%	22	نعم
42.5%	17	لا
2.5%	1	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (8)

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تنسيق بين الأستاذ المحاضر و أستاذ الأعمال الموجهة بنسبة قدرة ب 55 % التي كانت عدد مفرداتها 22 حيث لاحظوا من الضروري أن يكون ذلك بينهما من أجل تقديم الأستاذ المحاضر المحاور وعلى ضوءها يقوم أستاذ الأعمال الموجهة بتحديد مواضيع الأعمال الموجهة تتماشى بالتوازن مع المحاضرات و توضيح بعض النقاط الخاصة بسير الدروس والبحوث و التفاهم حول طريقة العمل و انجاز الأعمال لضبط المحاور وضبط طريقة تقييم وتبادل الإقتراحات ، و ثم هذه نسبة تليها نسبة 42.5% من المبحوثين يرون ليس هناك تنسيق بين أستاذ المحاضر والأستاذ الأعمال الموجهة وعدد مفرداتهم 17 وهذا راجع لعدة أسباب هناك من أرجعه إلى طبيعة النظام التعليمي الجامعي وعدم الحزم في هذا الاطار بالرغم من نص القانون على ذلك أو أحيانا غياب برنامج موحد فيضطر كل أستاذ إلى إبداع برنامج ذاتي ولكل أستاذ نظرة فاصلة حول المقياس وهنا يبرز الإختلاف بين النظري والتطبيقي فتختلف وجهات النظر بين الأستاذ المحاضر و أستاذ الأعمال الموجهة ، وفي مقابل نجد أقل نسبة 2.5% منهم من يرى أن أحيانا قليلة جدا أن هناك تنسيق بينهما وعدد مفرداتهم 1 هذا بسبب تفكير حسب نظام الكلاسيكي . من خلال هذه نسب نستنتج أن هناك تعاون بين الأستاذ المحاضر و أستاذ الأعمال الموجهة وهذا ما يدل على وجود علاقات إنسانية بينهما وإن كان هناك اختلاف في وجهات النظر في ذلك إلا أننا نلاحظ هذا في معظمهم وهذا من خلال تعاون على تحديد المحاور والتفاهم ومناقشة حول ذلك بكل موضوعية هذا ما يدل على وجود علاقات إنسانية تدفعهم للتعاون من أجل التنسيق بينهما.

الجدول رقم (11) : يوضح تعاون الأساتذة على تبادل المعلومات ونشر الأبحاث

الأكاديمية

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
47.5%	19	نعم
45%	18	لا
7.5%	3	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (9)

من خلال الجدول نلاحظ أن الأساتذة يتعاونون من أجل تبادل المعلومات و نشر الأبحاث الأكاديمية بنسبة 47.5% التي كانت عدد مفرداتها 19 من خلال المشاركات الثنائية في المنتقيات و الندوات العلمية ونشر المعلومات والأبحاث التي عن طريقها يتم تبادل هذه المعلومات ، ثم تليها نسبة 45% وهي نسبة قريبة جدا من الأولى حيث يرون انه ليس هناك تعاون بين الأساتذة من أجل تبادل المعلومات و نشر الأبحاث الأكاديمية وعدد مفرداتهم 18 وهذا راجع لتغلب الذاتية والإحساس بالتنافس لهذا ليس هناك تبادل المعلومات كل واحد يريد الحفاظ على المعلومة لنفسه من أجل استغلالها في تنافس الآخرين .وفي مقابل نجد أقل نسبة 7.5% ترى أن أحيانا هناك تعاون بين الأساتذة على تبادل المعلومات ونشر الأبحاث الأكاديمية و عدد مفرداتهم 3.

وهذا يدل على الأناية والذاتية وعدم التعاون من أجل تبادل المعلومات و تعميم المنفعة العامة و يعود هذا لضعف العلاقات الإنسانية بين الأساتذة في هذا المجال..

الجدول رقم (12) : يوضح كيفية التعاون بين الاساتذة في تعديل محتويات برامج

مقاييس التدريس

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
فرق التكوين	15	37.5 %
اللجان البيداغوجية	13	32.5 %
اللجنة العلمية	12	30 %
المجموع	40	100 %

بيانات الاستمارة:السؤال رقم (10)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الأساتذة يتعاونون من أجل تعديل محتويات برامج مقاييس التدريس من خلال فرق التكوين بنسبة قدرت بـ 37.5% التي كانت عدد مفرداتها 15 ثم تليها نسبة 32.5% من المبحوثين يرون أنه يتم ذلك من خلال اللجنة البيداغوجية و عدد مفرداتهم 13 ، في حين نجد نسبة 30% من الذين يرون أنه يتم التعاون بينهم لتعديل محتويات برامج مقاييس التدريس من خلال اللجنة العلمية و عدد مفرداتهم 12 . نلاحظ من خلال النسب أنها متقاربة فيما بينها وهذا ما يدل على حرص الأساتذة على التعاون مع بعضهم البعض من أجل تعديل محتويات برامج مقاييس التدريس لتفادي التكرارات في بعض المحتويات وذلك من خلال فتح مجال للنقاشات بين الأساتذة من أجل ذلك وهذا لتسهيل مهمة التدريس على أنفسهم و لتعميم المنفعة العامة وهذا ما يدل على وجود علاقات إنسانية بين الأساتذة في هذا المجال .

الجدول رقم (13) : يوضح مشاريع البحث تنجز من خلال طريقة تعاون الأساتذة

فيما بينهم

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
67.5%	27	نعم
30%	12	لا
2.5%	1	أحيانا
100%	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (11)

من خلال البيانات المحصل عليها في الجدول الموضح أعلاه أن أغلب المبحوثين يرون أن مشاريع البحث تنجز من خلال

طريقة تعاون الأساتذة فيما بينهم بنسبة 67.5% التي كانت عدد مفرداتها 27 ثم تليها نسبة 30% من الأساتذة الذين يرون أن مشاريع البحث لا تنجز عن طريقة تعاون الأساتذة فيما بينهم وعدد مفرداتهم 12 وهذا راجع لبعض الأسباب أشار إليها المبحوثين فإن هناك من يرى أن البحث غير موجود وليس هناك مجهودات تقام في هذا المجال إلا من بعض الأساتذة الذين نجدهم ينشطون في إطار مشاريع بحثية وهناك من يرى أن هذه المشاريع البحثية تتجه كثيرا لتنمية القدرات الفردية أكثر من اهتمامها بالجانب الجماعي و تتغلب فيها الأنانية لأن المعلومة لاتصل في الوقت المحدد لأن هناك مجموعة تحتكر الأعمال ولا تشاركها مع غيرها، والمصلحة الشخصية وحب الظهور تغلب على طريقة تفكير زملائه الأساتذة ولا نجد هناك تنسيق بين الأساتذة لأن أغلب الأساتذة يركزون على التدريس فقط وتهرب من باقي المهام ، وهناك من يرى حتى وإن كان هناك تعاون بين الأساتذة في هذا مجال فهو تعاون من أجل أخذ منحة البحث فقط.وفي مقابل هذا هناك من يرى أن في بعض أحيان نجد هناك تعاون بين الأساتذة من أجل إنجاز مشاريع البحث بنسبة قليلة قدرت ب 2.5%. وعدد مفرداتها 1 . وهذا ما يدل على نقص العلاقات الإنسانية بين الأساتذة في هذا المجال وليس هناك روابط فيما بينهم وهذا ما يسبب إنخفاض العلاقات الإنسانية بين الاساتذة لإنجاز مشاريع البحث.

عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية (2)

الجدول رقم (14) : يوضح إن كان الإنتماء إلى فرق البحث العلمي يعبر عن

المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
50 %	20	نعم
45 %	18	لا
5 %	2	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (12)

يتبين لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أغلب المبحوثين يرون أن الانتماء إلى فرق البحث العلمي يعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل بنسبة قدرت بـ 50 % التي كانت عدد مفرداتها 20، لأن الانتماء إلى هذه الفرق تكون فيها أعمال جديدة وتحدد فيها المعارف العلمية ويكون فيها التواصل بين الأعضاء فرق البحث العلمي ويشتركون مع بعضهم البعض في البحث العلمي ، وفي المقابل نجد نسبة 45 % من المبحوثين يرون أن الإنتماء إلى فرق البحث العلمي لا يعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل وعدد مفرداتهم 18 ، لأن الإنتماء في هذه الفرق ما هو إلا إنتماء شكلي فقط للأغلبية لأنه نجد أن هذه فرق تتكون من مجموعة من الأساتذة إلا أنه يعمل أستاذ أو إثنين من الأساتذة و باقي الأساتذة أساميهم مكتوبة فقط دون مشاركة فعلية داخل فرق البحث العلمي وهناك من يرى أن هذا الإنتماء مبني من أجل تبادل المصالح الشخصية فقط غالبا ما تكون المصالح الماديا كالحصول على مزايا أو أموال خارج الراتب الشهري .في حين نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين يرون أن الإنتماء إلى فرق البحث العلمي أحيانا تعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل بنسبة قدرت بـ 5 % وعدد مفرداتها 2 ، لأنه في بعض الأحيان نجد الفرق البحثية مواظبة وتعمل بجدية وبعض الفرق البحثية تكاد تكون غير موجودة و إن وجدت أحيانا تكون بنسبة قليلة .

الجدول رقم (15) : يوضح إن كانت هناك مشاركة بين الأساتذة فيما بينهم لإنشاء

مخابر البحث العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
42.5 %	17	نعم
52.5 %	21	لا
5 %	2	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (13)

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر هي نسبة 52.5 % من المبحوثين يرون أن ليس هناك مشاركة بين الأساتذة فيما بينهم لإنشاء مخابر البحث العلمي وعدد مفرداتهم 21 ، ويرجع لعدم وجود تفاهم بينهم لإنشائه لاختلاف وجهات نظرهم ثم بعد هذه النسبة تليها نسبة 42.5 % من الذين يرون أن هناك مشاركة بين الأساتذة فيما بينهم لإنشاء مخابر البحث العلمي حيث كان عدد مفرداتهم 17 ، في حين نجد نسبة 5 % و هي أقل نسبة ترى أن هناك مشاركة قليلة جدا بين الأساتذة لإنشاء مخابر البحث العلمي و عدد مفرداتهم 2 ، أي هناك بعض الأساتذة مهتمون بالمشاركة قصد إنشاء مخابر البحث وهذا ما يدل على نقص العلاقات الإنسانية بين الأساتذة في هذا المجال .

الجدول رقم (16) : يوضح مشاركة الأساتذة في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
90%	36	نعم
10 %	4	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (14)

من الجدول الموضح أعلاه يتضح أن أغلبية المبحوثين يشاركون في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية وذلك بنسبة 90% التي كانت عدد مفرداتها 36 تعتبر نسبة هائلة وهي مؤشر إيجابي لحرص الأساتذة على المشاركة في هذه التنظيمات من أجل زيادة المعارف والمعلومات والإحتكاك بالآخر من أجل إكتساب الخبرة والتزويد برصيد علمي وهذا الإحتكاك لا يكون إلا إذا كانت هناك علاقات إنسانية بين الأساتذة . ثم تليها أقل نسبة قدرت بـ 10 % من الذين لا يشاركون في تنظيم المؤتمرات و اللقاءات العلمية وعدد مفرداتهم 4 ،حيث نجد أغليبيتهم من الأساتذة الجدد ليست لهم أقدمية في العمل وتعود لأقل من 3 سنوات وهذا ما تبين لنا من خلال إجراء المقابلة مع بعض منهم ولم يتبادروا بالمشاركة في هذه التنظيمات ولكنهم أكدوا أنهم مع مرور الوقت أكيد سوف يتشاركوا وهذا ما يدل على أن هؤلاء ليس لديهم علاقات إنسانية مع الآخرين لهذا صعب عليهم المشاركة في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية

الجدول رقم (17) : يوضح مشاركة الأساتذة لتحسين منهاج الدراسة ومنهجياتها

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
67.5 %	27	نعم
30 %	12	لا
2.5 %	1	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (15)

يتضح من الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية الباحثين يرون أن هناك مشاركة بين الأساتذة لتحسين مناهج الدراسة و منهجياتها بنسبة قدرت بـ 67.5 % التي كانت عدد مفرداتها 27 ، وهذا من أجل تسهيل مهمة تدريس على أنفسهم ويتشاركون من أجل تحقيق ذلك ولا يكون هذا إلا إذا كانت بين الاساتذة روابط وعلاقات تلزمهم على القيام بذلك من خلال العلاقات الإنسانية الموجودة بينهم ، ثم تليها نسبة 30 % من الذين يرون أنه لا يتشارك الأساتذة لتحسين مناهج الدراسة و منهجياتها وعدد مفرداتهم 12 ، وهذا لإختلاف الآراء بين الأساتذة لتحسين مناهج الدراسة ومنهجياتها لهذا كل واحد يرى أنه ليست ضرورية كل واحد يهتم بمهمته فقط ترك هذه المهمة للآخرين ، وفي مقابل نلاحظ أن هناك من يرى أن في بعض الأحيان يتشارك الأساتذة من أجل تحسين مناهج الدراسة ومنهجياتها بنسبة 2.5 % وعدد مفرداتها 1 ، لكن بنسبة قليلة جدا وهذا لكثرة الآراء وتضاربها فيما بينها .

الجدول رقم (18) : يوضح مشاركة الأساتذة لزملائهم في النقاشات العلمية حول

مهمة التدريس

			النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
النسبة المئوية %	التكرار	إذا كانت الإجابة بنعم هل يتم حول:	95 %	38	نعم
39.47 %	15	تقديم المعلومات عن المحاضرة			
26.31 %	10	توجيه و إرشاد الطلبة			
43.21 %	13	تقديم طريقة عرض الأعمال الموجهة			
100 %	38	المجموع			
			5 %	2	لا
			0 %	0	أحيانا
			100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (16)

يتضح من خلال الجدول أن معظم الأساتذة يتشاركون مع زملائهم في النقاشات العلمية حول مهمة التدريس بنسبة قدرت بـ

95% التي كانت عدد مفرداتها 38 وهي نسبة كبيرة وهذه المشاركة إما من خلال تقديم المعلومات عن المحاضرة بنسبة

39.47% التي كانت عدد مفرداتها 15 وإما عن طريقة تقديم عرض الأعمال الموجهة بنسبة 43.21% كانت عدد مفرداتها 15

وإما بتوجيه وإرشاد الطلبة بنسبة 26.31% كانت عدد مفرداتها 15 ، وهذا يدل على حرص الأساتذة على تحسين مهمة

التدريس لهذا يتشاركون مع بعضهم البعض من أجل ذلك وإن كان لكل واحد منهم طريقته في المشاركة في النقاشات العلمية. وفي

مقابل ذلك نجد نسبة 5% من المبحوثين لا يتشاركون مع زملائهم في النقاشات العلمية حول مهمة التدريس عدد مفرداتهم 2 ،

لأنهم لا يدخلون في نقاش مع الآخرين لأنهم بعدين كل البعد من زملائهم الأساتذة و منعزلين بعض شيء منهم ولا توجد علاقات

إنسانية فيما بينهم.

الجدول رقم (19) : يوضح مشاركة الأساتذة في الدورات التدريبية والتكوينية

المتوفرة بالجامعة

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
65 %	26	نعم
35 %	14	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (17)

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يشاركون في الدورات التدريبية والتكوينية المتوفرة في الجامعة بنسبة قدرت بـ

65% التي كانت عدد مفرداتها 26 ، وهذا ما يدل على حرص الأساتذة للمشاركة في هذه الدورات من أجل توسيع دائرة

المعلومات و الأفكار و الإطلاع على كل جديد في المجال العلمي ، و لرفع المستوى المعرفي الشخصي للأساتذة ، و زيادة وتطوير

الخبرات ، يهدفون أيضا إلى تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي والنهوض بالمستوى العام لأن هذه الدورات تعمل على إكتساب معارف و أفكار جديدة. وهذا ما أشار إليه "خالد بن الحميدي الحربي" الذي سبق أن أشار إليها مسبقا في دراسته أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين بأن الدورات التدريبية والتكوينية ضرورية ومهمة بالنسبة للعمال ، وهناك من يرى أنها ضرورية في المسار الأكاديمي والمعني له (الأستاذ) من أجل مواكبة كافة التطورات في مجال التخصص لزيادة تخصص أكثر في تخصصه ، لهذا أشارت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى ضرورة القيام بالدورات التدريبية والتكوينية للعمال بغية تعليمهم أكثر فأكثر و زيادة الخبرات المهنية وتطويرها لمواكبة كل جديد. وفي مقابل هذا نجد نسبة 35 % من الذين لا يتشاركون في الدورات التدريبية والتكوينية المتوفرة في الجامعة وعدد مفرداتهم 14 ، ولقد أرجعوا ذلك لعدة أسباب إذ نجد معظمهم يرون أن هذه الدورات غير موجودة أصلا وإن وجدت فهي نادرة الحدوث وليس لها استقرار دائم مما يؤثر على الأساتذة لأنهم لا يعرفون متى وأين تكون هذه الدورات فهناك من يسمع يعلم بها وهناك من لا يعلم بها أصلا ، في حين نجد بعض الآخر أجمعوا على أن هذه الدورات تكون في غالب الأحيان دون منهجية يتبعونها وبالتالي من أفضل الإعتماد على النفس أحسن من المشاركة في هذه الدورات .

عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (3)

الجدول رقم (20) : يوضح إن كان الأستاذ من الذين يضعون الثقة بالآخرين

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
55 %	22	غالبا
42.5 %	17	أحيانا
2.5 %	1	أبدا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (18)

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمبحوثين الذين يمنحون ثقتهم للآخرين غالبا ودائما بنسبة قدرت بـ 55 % التي كانت عدد مفرداتها 22 ، فهم يرون أن بمنهم للآخرين دائما ثقة لأن من دون الثقة لا يمكن تالواصل مع الآخرين فهي تسهل عليهم أمورهم

لأن لا يمكن لأي مهمة أن تتم وفق معاييرها الصحيحة إلا بمنح للآخرين ثقة وهناك من يرى أنه من الواجب المهني أن من خلال الثقة نعطي للآخر فرص لإثبات قدراتهم ، وهناك من يرى أن ثقتك في الآخر من أجل كسب الإنسان قبل كل شيء. وفي مقابل نجد نسبة 42.5 % من الذين يمنحون الثقة للآخرين في بعض الأحيان وعدد مفرداتها 17 ، وهذا راجع لبعض الأسباب فهناك من يرى أنه من خلال تجارب الحياة أثبت أنه لا يوجد من يستحق هذه الثقة فهم لا يؤمنون بثقة العمياء في الأشخاص لهذا يمنحون الثقة للآخر للمقربين المقربين جدا لهذا يمنحهم في بعض الأحيان وقليلة جدا وهذا ما أشارت إليها الباحثة "إنجي محمد عبد الحميد" التي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في دراستها " دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الاجتماعي " أن ليس هناك ثقة بين جمعيات الأهلية ولو كانت هناك ثقة بينهم في في بعض الجمعيات والبعض الآخر ليس هناك ثقة بينهم . وفي الأخير نجد أقل نسبة قدرت بـ 2.5 % من الذين لا يمنحون الثقة للآخرين أبدا وعدد مفرداتهم 1 ، وهذا بسبب ما علمتهم تجارب الحياة أنه لا وجود لثقة في هذه الدنيا وإن كانت فهي نادرة جدا أو نوهم للآخر بأن هناك ثقة ولكن في الحقيقة ليس هناك ثقة .

الجدول رقم (21) : يوضح إن كانت ثقة الأساتذة في زملائهم تسهل عليهم القيام

بوظيفتهم بكل بساطة

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
85 %	34	نعم
15 %	6	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (19)

يتضح لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون بأن الثقة في زملائهم تسهل عليهم القيام بوظيفتهم بكل بساطة بنسبة قدرت بـ 85 % التي كانت عدد مفرداتها 34 ، فهم يرون أساس نجاح العمل هو الثقة في زميلك لأنها تخلق نوع من الإرتياح في العمل فكلما زادت ثقتك في زملاء العمل زاد حب العمل وإتقانه . وهناك من يرى أنك من أجل إنجاز المهام المؤكدة بكل احترافية

و تعمل بكل حرية و صراحة... إلخ وفي مقابل ذلك نجد نسبة 15% من الذين أنهم يرون أن الثقة في زميلهم تعرقل عليهم القيام بوظيفتهم وليس تسهل لهم وعدد مفرداتهم 6 ، وهذا ما يدل على هؤلاء يتوخون الحذر من الآخر ولا يثقون في زملاء العمل أثناء القيام بعملهم و غير مطمأنين لعدم ثقتهم في زملائهم فهو عائق بالنسبة لهم وهذا راجع لعدم وجود علاقات إنسانية بين زملائهم و إن كانت هناك علاقات فهي نسبية.

الجدول رقم (22) : يوضح مساهمة الأساتذة في صنع الثقة بينهم وبين زملائهم في

العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
92.5%	37	نعم
7.5%	3	لا
0%	0	أحيانا
100%	40	المجموع

بيانات الإستمارة: السؤال رقم (20)

من خلال الجدول يتبين مدى مساهمة المبحوثين في صنع الثقة بينهم وبين زملائهم في العمل بنسبة 92.5% التي كانت عدد مفرداتها 37 ، وهي نسبة عالية هذا ما يدل على حرص الأساتذة على التقرب من زملائهم من أجل تقوية العلاقات والروابط بينهم ولا يكون هذا إلا من خلال الثقة في زملائهم لأن هذا يسهل عليهم التحوار والتشاور مع زملائهم بكل حرية وإبداء الرأي وطرح الأفكار بكل موضوعية فمن خلال الثقة في زملائهم يكون الإحترام المتبادل بينهم و الإلتزام ويكون هناك تعاون مشترك بينهم فهي تعتبر من ضروريات الحياة بصفة عامة والعمل العلمي بصفة خاصة وهناك من يرى أن إعادة بناء الثقة بينه وبين زملائه هي ضرورة للتواصل في العمل الجماعي بين الأساتذة فالعمل الجماعي أفضل بكثير من العمل الفردي والمصلحة تكون عامة وهذا لا يكون إلا من خلال الثقة . في حين نجد أقل نسبة من الذين لا يساهمون في صنع الثقة بينهم وبين زملائهم في العمل قدرت بـ 7.5% كانت عدد مفرداتها

3 ، وهذا راجع لأسباب أشار إليها المبحوثين هناك من لا يؤمن بالثقة ولا يساهم فيها وهناك من يرى أنه ليس هناك من يستحق هذه الثقة كل واحد مهتم بأموره الشخصية ويعمله ولا يحاول مساعدة غيره من أجل هذه الثقة .

الجدول رقم (23) : يوضح إن كانت الثقة تساعد الأساتذة على تقوية العلاقات

الاجتماعية بينهم وبين زملائهم

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
97.5%	39	نعم
2.5%	1	لا
0%	0	أحيانا
100%	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (21)

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرى أن الثقة في زملائهم تساعدهم على تقوية العلاقات الاجتماعية بنسبة قدرت بـ 97.5% والتي كانت عدد مفرداتها 39 ، وهي نسبة كبيرة فالثقة هي وسيلة من وسائل تقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة فمن خلال الثقة تكون هناك علاقات الانسانية بين الأساتذة فهي أساس بناء العلاقات حقيقية وثابتة وفعالة وهذا ما يؤدي إلى تقوية العلاقات الاجتماعية ، وفي مقابل نجد نسبة 2.5% ومن الذين يرون أن الثقة في زملائهم لا تساعدهم على تقوية العلاقات الاجتماعية وعدد مفرداتهم 1 ، بل تساهم في ضعف العلاقات الاجتماعية خاصة إذا كان زميلك الذي وضع فيه ثقة لقد خان هذه الثقة فحتما هذا يؤدي إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بينك وبينه.

الجدول رقم (24) : يوضح إن كانت الثقة تساعد الاستاذ على زيادة التفاعل

بينه وبين زملائه

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
92.5%	37	نعم
7.5%	3	لا
0%	0	أحيانا
100%	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (22)

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الباحثين يرون أن الثقة تساعدهم كثيرا على زيادة التفاعل بينهم وبين زملائهم في العمل قدرت نسبة بـ 92.5% التي كانت عدد مفرداتها 37 ، فهم يرون أنه لا وجود لتفاعل مع زملاء أن لم يكن هناك الثقة بينهم وهذا من خلال إفتتاح أعمال أخرى مشتركة بطرح كافة الإنشغالات و محاولة حلها فيما بينهم ويكون هناك تبادل المعارف والنقاشات فيما بينهم بكل فعالية. في حين نجد أقل نسبة من الباحثين الذين يرون أن الثقة لا تساعدهم على زيادة التفاعل بينهم وبين زملائهم في العمل قدرت بـ 7.5% كانت عدد مفرداتها 3 .

الجدول رقم (25) : يوضح إن كانت الثقة وسيلة للتقارب بين الأساتذة

بينهم وبين زملائهم

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
92.5%	37	نعم
7.5%	3	لا
0%	0	أحيانا
100%	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (23)

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثين يرون الثقة وسيلة للتقارب بين الأساتذة قدرت بنسبة بـ 92.5 % التي كانت عدد مفرداتها 37 ، لأن كلما زادت ثقة زملائهم كلما زاد التقارب فيما بينهم فهي وسيلة لتقارب المسافات بين الأساتذة خاصة إذا كانت هذه ثقة بنية خالصة و بجدية وهذا ما يؤدي إلى خلق جو المناخ التنظيمي بين الأساتذة فعال ويزيد من تماسك الأساتذة وتتغلب المصلحة العامة على مصلحة الشخصية ، في حين نجد نسبة 7.5 % من الذين لا يعتبرون الثقة وسيلة للتقارب بين الأساتذة وعدد مفرداتهم 3 ، لأن البعض يستغلون هذه الثقة من أجل مصالحهم الشخصية فقط وينتج عنه تقارب مصلي لا غير .

الجدول رقم (26) : يوضح إن كانت طبيعة العمل تلزم الأساتذة على وضع الثقة

في زملائهم

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
75 %	30	نعم
25 %	10	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (24)

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يرون أن طبيعة عملهم تلزمهم على وضع الثقة في زملائهم قدرت بنسبة بـ

75% التي كانت عدد مفرداتها 30 ، لأن الثقة تكسب صاحبها الإخلاص في العمل وتوفر جو مريح للعمل وهناك من يرى أنه بما

أنهم ينتمون إلى نفس الحقل المعرفي والعلمي يتطلب ذلك وجود ثقة متبادلة بينهم كفاعلين اجتماعيين ، وفي المقابل هذا نجد نسبة

25 % من المبحوثين الذين يرون أنه ليس من ضرورة طبيعة عملهم تلزمهم على وضع الثقة في زملائهم وعدد مفرداتها 10 ، لأن

هذا راجع لحرية الفرد الذي له الحرية بأن يضع ثقته في لآخر إن أراد ذلك وليست إلزامية .

الجدول رقم (27) : يوضح إن كانت هناك ثقافة تشجع على زرع عنصر الثقة

في محيط العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
47.5 %	19	نعم
52.5 %	21	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (25)

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون أنه ليس هناك ثقافة تشجع على زرع عنصر الثقة في محيط العمل بنسبة قدرت بـ 52.5 % التي كانت عدد مفرداتها 21 ، وإن كان هناك ثقافة فهي ضعيفة تقريبا و منعدمة وهذا راجع لبعض أسباب أن ليس هناك من أعطى أهمية لهذه الثقة وبالتالي لا وجود ثقافة وهذا ما أشارت إليها الباحثة "إنجي محمد عبد الحميد" الذي سبق الإشارة إليها في الدراسات السابقة في دراستها " دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الاجتماعي " أن ليس هناك ثقافة أو هيئة أو جمعية تشجع على زرع عنصر الثقة في جمعيات الأهلية ولو كانت هناك ثقة بينهم في بعض الجمعيات والبعض الآخر ليس هناك ثقة بينهم . وفي مقابل نجد 47.5 % من الذين يرون أن هناك ثقافة تشجعهم على زرع عنصر الثقة في المحيط العمل وعدد مفرداتهم 19 وهي الثقافة التنظيمية المتبعة من قبل المؤسسة (ثقافة الفرنسية) .

الجدول رقم (28) : يوضح إن كانت الثقة شرط أساسي للعلاقات الإنسانية في

المجال الإجتماعي للعمل

النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات
97.5 %	39	نعم
2.5 %	1	لا
0 %	0	أحيانا
100 %	40	المجموع

بيانات الإستمارة:السؤال رقم (26)

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أن الثقة هي شرط أساسي للعلاقات الإنسانية في المجال الإجتماعي للعمل بنسبة قدرت بـ 97.5 % التي كانت عدد مفرداتها 39 وهي نسبة عالية تدل وعي المبحوثين على أهمية الثقة في العلاقات الإنسانية التي بينهم فلا وجود لعلاقات الإنسانية إن لم تكن بينهم الثقة متبادلة خاصة في محيط العمل ، وفي المقابل نجد نسبة 2.5 % من المبحوثين يرون أنهم لا يعتبرون الثقة شرط أساسي للعلاقات الإنسانية في مجال الإجتماعي للعمل وعدد مفرداتهم 1 وهذا راجع لعدم وجود علاقات الإنسانية بينهم وبين زملائهم في محيط العمل لهذا لا يؤمنون بالثقة على أنها شرط أساسي .

ثانيا - عرض نتائج الدراسة الجزئية : انطلاقا من أهداف الدراسة والتزاما بحدودها ، وبعد جمع البيانات وتبويبها

وتفريغها و تحليلها توصلنا إلى مجموعة من النتائج التالية :

1. أن أغلبية المبحوثين من جنس الإناث بنسبة 52.5 % وهذا ما يؤثر في تكوين الرأس المال الإجتماعي لمفردات عينة البحث، لتفضيل البعض منهم التعامل مع ذوي جنسهم أكثر من تعاملهم مع الجنس الآخر خاصة الجنس الأنثوي وبالخصوص المتزوجات .
2. إن أغلب الإحصائيات دلت على أن الفئة العمرية الغالبة في عينة البحث هي (33-37) بنسبة 32.5 %، لأن كلما كان هناك علاقات إنسانية بين الفئات العمرية المتقاربة كلما زادت فرص تكوين الرأس المال الإجتماعي فيما بينهم .
3. إن الرتبة العلمية الغالبة في عينة البحث هي رتبة أستاذ مساعد بنسبة 37.5 % وهذا ما دلت عليه الإحصائيات حيث أن العلاقات الإنسانية تختلف بين الأساتذة من ذوي الرتب العلمية المختلفة وهذا ما يؤثر على تشكيل الرأس المال الإجتماعي بينهم

4. توصلنا إلى إن أغلبية المبحوثين لهم الأقدمية بنسبة 62.5% فالأقدمية تؤثر على العلاقات الإنسانية وبالتالي يؤثر في تشكيل الرأس المال الاجتماعي كلما كانت هناك خبرة أو أقدمية كلما زاد تكوين الرأس المال الاجتماعي لدى الفرد.

وعلى ضوء الفرضيات الدراسة نتوصل إلى نتائج الفرضية الأولى المتمثل في: يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال التعاون وتحصلنا على نتائج التالية :

5. أن ليس هناك تعاون بين الاساتذة من أجل تنسيق في المجال البحث العلمي بنسبة 55% وإن كان فإنه بنسبة قليلة وهذا ما يدل على عدم وجود العلاقات الإنسانية والتفاعل بين الأساتذة في هذا المجال لذا سيقبل فرص تكوين الرأس المال الاجتماعي فهذا المجال لعدم وجود التعاون فيه.

6. دلت الإحصائيات أن الغالبية المبحوثين يتعاونون بين في تبادل الخبرات العلمية وهذا رجع لقوة العلاقات الإنسانية الذي سيزيد من خبراتهم العلمية ، حيث أن هذا التعاون يساعد الفرد كثير لتكوين الرأس المال الاجتماعي لديه من خلال هذا التبادل.

7. توصلنا إلى أن ليس هناك تعاون بين الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم وذلك بنسبة 60% حتى إن كان هناك تواصل بينهم ولكن لا يتعاونون من أجل تعزيزها رغم أن هذه العملية مهمة في مجال العمل هذا ما سيؤدي إلى عرقلة تكوين الرأس المال الاجتماعي لدى الأساتذة .

8. أن هناك تنسيق بين الأستاذ المحاضر وبين أستاذ الأعمال الموجهة بنسبة 60% وهذا راجع للعلاقات الإنسانية الجيدة والتفاعلات الموجودة بينهم تدفعهم إلى التعاون من أجل التنسيق بينهما وهذا ما يسهل عليهما مهنة التدريس.

9. دلت الإحصائيات أن الأساتذة يتعاونون من أجل تبادل المعلومات و نشر الأبحاث الأكاديمية وذلك بنسبة 47.5% وهذا ما يسهل عليهم تشكيل الرأس المال الاجتماعي لديهم من خلال هذا التعاون .

10. لقد توصلنا إلى أن الأساتذة يتعاونون فيما بينهم من أجل تعديل محتويات برامج مقاييس التدريس إما من خلال فرق التكوين بنسبة 37.5% أو عن طريق اللجنة البيداغوجية بنسبة 35.5% أو من خلال اللجنة العلمية بنسبة 30% وهذا ما يدل على وجود العلاقات الإنسانية قوية بين الأساتذة تدفعهم إلى التعاون من أجل تفادي التكرارات في المحتويات الذي سيؤدي بعد ذلك لفتح مجال للتداول و للنقاشات فيما بينهم وهذه الأخيرة ستساعدهم على تشكيل الرأس المال الاجتماعي من أجل إيجاد طرق جديدة لتعاون في هذا المجال.

11. دلت الإحصائيات أن مشاريع البحث التي تنجز بين الأساتذة تتم عن طريق التعاون بنسبة 67.5% لأن هذه مشاريع لها أهمية كبيرة بالنسبة للأساتذة ولا تكون هذه المشاريع إلا إذا كانت هناك علاقات إنسانية بينهم فمن خلال هذه المشاريع تكون هناك فرصة لتكوين الرأس المال الاجتماعي لديهم.

وعلى ضوء الفرضيات الدراسة نتوصل إلى نتائج الفرضية الثانية المتمثل في: يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال المشاركة وتحصلنا على نتائج التالية :

12. توصلنا إلى أن الإنتماء إلى فرق البحث العلمي يعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل بنسبة 50 % التي من خلالها يتعرف على أعمال جديدة ويعرف كل ما هو جديد و يجدد فيها معارفه هذا ما سيساعده على رفع رأس المال الاجتماعي لديه.
13. أن الأساتذة لا يتشاركون من أجل إنشاء المخابر البحث العلمي بنسبة 52.5% و هذا لعدم اتفاقهم لوجود اختلافات وجهات النظر رغم أهمية هذه المخابر في مساره المهني لأن هذه المشاركة ليست من أجل إنشاء مخابر البحث العلمي فقط بل من أجل إنشاء الرأس المال الاجتماعي أيضا.
14. توصلنا إلى أن الأساتذة يشاركون في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية بنسبة 90% لأن هذه المشاركة تزودهم بالمعلومات و المعارف و الرصيد العلمي وهذا ما سيزودهم حتما بالرأس المال الاجتماعي كلما زادت المشاركات في هذه التنظيمات كلما زاد تشكيل الرأس المال الاجتماعي لديهم.
15. دلت الإحصائيات الأساتذة يتشاركون لتحسين منهاج الدراسة ومنهجياتها بنسبة 67.5 % لأنها تسهل عليهم مهمة التدريس ولا يكون هذا إلا إذا كانت بينهم الروابط و العلاقات الإنسانية.
16. لقد توصلنا إلى أن الأساتذة يشاركون زملائهم في النقاشات العلمية حول مهمة التدريس بنسبة 95 % وهذا ما يدل على قوة العلاقات الإنسانية بينهم التي تدفعهم إلى فتح النقاشات فيما بينهم لتبادل الآراء و الأفكار وهذا ما يسهل في تشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال هذه النقاشات.
17. أن الأساتذة يشاركون في الدورات التدريبية والتكوينية المتوفرة بالجامعة بنسبة 65 % لأن هذه الدورات لها دور كبيرة في تكوين الرأس المال الاجتماعي لديهم.
- وعلى ضوء الفرضيات الدراسة نتوصل إلى نتائج الفرضية الثالثة المتمثلة في: يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال عنصر الثقة. وتوصلنا على نتائج التالية :
18. دلت الإحصائيات أن بمنح الثقة للآخرين دائما تساعد الأفراد على البناء العلاقات فيما بينهم و التواصل و تفتح مجال للعلاقات الإنسانية وذلك بنسبة 55 % .
19. توصلنا إلى أن الثقة بين الزملاء في العمل تسهل على الفرد القيام بوظيفته بكل سهولة و بساطة وهذا ما أكدته النسبة 85 % فهي أساس نجاح العمل لأنها تدفعهم إلى حب العمل وإتقانه وإنجازه بكل احترافية.
20. لقد توصلنا أن الأساتذة يساهمون في صنع الثقة بينهم و بين زملائهم في العمل بنسبة هائلة قدرت بـ 92.5% من أجل تقوية العلاقات والروابط بينهم التي تدفعهم إلى التحوار والتشاور مع زملائهم الذين يثقون بهم بكل ويتعاملون معهم بحرية و يكون هناك تبادل للآراء وطرح الأفكار التي سترتقي بهم فيما بعد لتشكيل الرأس المال الاجتماعي ولا يكون هذا إلا إذا كانت بينهم الثقة لهذا يساهمون في صنعها فيما بينهم .

21. دلت الإحصائيات أن الثقة تساعد الأساتذة على تقوية العلاقات الاجتماعية فيما بينهم بنسبة 97.5% لأن الثقة هي أساس بناء العلاقات الاجتماعية وتكون هذه العلاقات حقيقية و ثابتة و فعالة و قوية و متينة والتي ستؤدي إلى تقوية العلاقات الإنسانية فيما بينهم.

22. تساعد الثقة على زيادة التفاعل بين الزملاء وهذا ما أكدته النسبة 92.5% لأنه لا وجود للتفاعل إن لم تكن بينهم الثقة فهي تدفعهم إلى طرح كافة انشغالاتهم والتفاعل معها من أجل نقاشها فيما بينهم للوصول إلى الحل يرضي الجميع وتعم المنفعة.

23. إن الثقة تعتبر وسيلة للتقارب بين الأساتذة بنسبة 92.5% فهي تقرب المسافات بينهم من أجل خلق الجو المريح لهم للتواصل و المناخ التنظيمي الفعال الذي يزيد من تماسك الأساتذة وتقوية علاقاتهم الإنسانية.

24. دلت الإحصائيات أن طبيعة العمل تلزم المبحوثين على وضع الثقة في زملائهم في العمل بنسبة 75.29% و هذا لأنهم ينتمون إلى نفس الحقل المعرفي والعلمي وهذا يتطلب ثقة متبادلة فيما بينهم كفاعلين اجتماعيين وهذا حتما سيزيد من العلاقات الإنسانية التي بينهم ستنمو وتتوسع أكثر فأكثر التي ستسهل عليهم القيام بأعمالهم الموكلة إليهم.

25. لقد توصلنا أنه ليس هناك ثقافة تشجع على زرع عنصر الثقة في محيط العمل بنسبة 52.5% وهذا لعدم إعطائه أهمية كبيرة لهذا العنصر في المحيط العمل من طرف المؤسسة أو الهيئات العليا المعنية و المسؤولين والمشرفون على العمال رغم أهميتها داخل هذا المحيط سواء أن كان بالنسبة للمؤسسة أو العمال أو الأساتذة.

26. دلت الإحصائيات أن الثقة تعد شرط أساسي للعلاقات الإنسانية في المجال الاجتماعي للعمل وهذا ما أكدته النسبة 97.5% لأنه لا وجود للعلاقات الإنسانية إن لم تكن هناك ثقة متبادلة بين الطرفين.

ثالثا : النتائج الجزئية

- النتيجة الجزئية للفرضية الأولى : من خلال ما سبق أثبتت الدراسة صدق الفرضية الأولى حيث جاءت النتائج الواردة في الجداول المختلفة تثبت أن الرأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال التعاون كلما كان هناك تعاون بين الأفراد كلما زادت تشكل الرأس المال الاجتماعي لديهم ، ولهذا يمكن القول أن التعاون سبب من أسباب تشكيل الرأس المال الاجتماعي ، ويساهم في إثبات صدق الفرضية التي محتواها " الرأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال التعاون " .

- النتيجة الجزئية للفرضية الثانية : من خلال ما سبق لقد تم إثبات صدق الفرضية الثانية حيث أثبتت الدراسة أن الرأس المال الاجتماعي يتشكل أيضا من خلال المشاركة الفعلية ، انطلاقا من الآراء المبحوثين أن للمشاركة دورا فعالا في مساهمهم المهني لأن كلما كانت هناك مشاركة كلما زاد إرتفاع رصيدهم المعرفي والعلمي وخبرتهم المهنية وهذا ما سيزيدهم من تكوين وتشكيل الرأس المال الاجتماعي لديهم ، ولهذا انطلاقا مما ورد في البيانات السابقة ، وما أشارت إليه الدراسات السابقة ، وما تثبتته الأطر النظرية لهذه الدراسة التي ساعدت في إثبات صدق الفرضية التي مضمونها : " الرأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال المشاركة " .

- النتيجة الجزئية للفرضية الثالثة : نستنتج من خلال ما سبق صدق الفرضية الثالثة حيث أشارت البيانات الواردة في الجداول والمقابلات الحرة التي أجريناها مع المبحوثين أن الثقة تعد عامل من العوامل تشكيل الرأس المال الاجتماعي لأنها لها أهمية كبيرة داخل محيط العمل لأن الثقة تساعدهم على بناء العلاقات والروابط بين الأفراد و أن التفاعل الاجتماعي يعتمد على توافر الثقة فيما بينهم ،

ومن خلال الدراسات السابقة ، و مما ورد في الإطار النظري توصلنا إلى صدق الفرضية الثالثة التي كان محتواها "الرأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال عنصر الثقة " .

النتيجة العامة: من خلال عرضنا لنتائج الدراسة توصلنا إلى نتيجة عامة وهي أن الرأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال عدة عوامل مهمة لها دور كبير وفعال في تشكيل الرأس المال الاجتماعي للأساتذة الباحثين ، فكلما كانت هناك علاقات إنسانية بين الأساتذة الباحثين كلما زاد تشكيل الرأس المال الاجتماعي لديهم ، سواء أن كان عن طريق التعاون أو المشاركة أو الثقة ، كل هذه العوامل لها تأثير قوي في تكوين الرأس المال الاجتماعي الذي يكون نتيجة تفاعل الأفراد فيما بينهم من خلال المبادرة الفردية أو تأثير النسق ونمط العلاقات الإنسانية الموجودة في بيئة العمل ، إلا أن هناك عوامل أخرى يمكن الإستعانة بها في دراسات أخرى من أجل إثراء الموضوع أكثر .

المقدمة

يعدّ رأس المال الاجتماعي أهم التصنيفات الحديثة في مجال الاقتصاد والعلوم الاجتماعية وأكثرها غموضاً على الإطلاق ، وهو يختلف من تخصص الى آخر حسب دواعي استعماله ، فهو في علم الاجتماع يعبر عن العلاقات الاجتماعية و الإنسانية التي ينتجها الأفراد عند تفاعلهم مع بعضهم البعض ، أي مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي يكونها وينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي ولخدمة أهداف مشتركة ، ويُعدّ تراكم هذا الصنف من رأس المال مفتاحاً لنمط جديد من التفاعلات الاجتماعية.

لهذا تناولت الدراسة الراهنة الموضوع المتمحور حول العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الاجتماعي محاولة معرفة كيفية تشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال نمط العلاقات الإنسانية ، تحصلنا على بيانات ومعلومات في الجانب النظري و الميداني أن العلاقات الإنسانية لها دور كبير في تشكيل الرأس المال الاجتماعي وازدهاره وتكوينه أو انحداره . في الأخير يجدر الإشارة إلى أن العلاقات الإنسانية ماهي إلا عامل من العوامل تشكيل الرأس المال الاجتماعي و هناك عوامل ومصادر أخرى لها تأثير أيضا في تشكيله ، و بهذا نستطيع القول أن هذه الدراسة إلا جزء من البحث العلمي و ما هي إلا بداية أولية و مازال بحاجة ماسة لدراسات أخرى بمؤشرات أخرى مختلفة.

وفي الأخير من خلال ما قدم في الدراسة نولي أهمية الموضوع ونفترح معالجته بمؤشرات أخرى تمننا من فهم المجالات الاجتماعية المختلفة والتغيرات الحاصلة في نمط الحياة اليومية للأفراد خاصة في مجال العمل وبناء علاقاتهم المهنية والاجتماعية و الإنسانية.

قائمة المراجع

أولا : الكتب

1. إحسان محمد الحسن ، مناهج البحث الإجتماعي ، دار وائل ، عمان، الأردن ، 2005.
2. أحمد خضر ،حقيقة الدعوة إلى المجتمع المدني وما وراءها من أهداف ، المختار الإسلامي ، 2007.
3. أحمد زايد وآخرون ، الرأس المال الإجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الإجتماعية ، 2006.
4. أحمد بن زايد وآخرون، المصري المعاصر:مقاربة نظرية وإمبريقية لبعض أبعاد الشخصية القومية، المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية، القاهرة، 1990 .
5. بلقاسم سلاطنية و إسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة (التصور والتنظيم)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة،2008.
6. حسين عبد الحميد رشوان : علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية مصر ، 2004.
7. حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس . علم الاجتماع . علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 1997.
8. رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008 .
9. رشيد زرواتي ،تدريبات على منهجية العلوم الاجتماعية ، الطبعة 1 ، جامعة مسيلة ، الجزائر ، 2004.
10. سامي ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، دار المسير ، الأردن،2000.
11. صلاح الشنواني، ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية،دار الجامعات المصرية،الإسكندرية ، 1974.
12. عامر قنديلجي، البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات التقليدية و الإلكترونية،ط2 ، دار المسير، عمان، الأردن، 2010 .
13. عمار بوحوش ،محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2000.
14. فرانك أدلوف، المجتمع المدني:النظرية والتطبيق السياسي، عبد السلام حيدر، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات ،القاهرة،2008.

15. كارينجي دايل ، كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت. بدون السنة
16. محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإلجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985 .
17. محمد شفيق، البحث العلمي (خطوات المنهجية)، دار المكتب الجامعي ، الإسكندرية ، 1985.
18. محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل و التطبيقات، ط1 ، دار وائل ، عمان ، 1999 .
19. نبيل النجار ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الشركة العربية للنشر ، القاهرة ، 1985 .
20. هاشم زكي محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار السلاسل ، الأردن ، 1999 .

ثانيا : رسائل جامعية

21. إنجي محمد عبد الحميد دور المجتمع المدني في تكوين الرأس المال الإلجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر ، المركز المصري للحقوق الإلقتصادية والإلجتماعية ، مصر. بدون السنة.
22. بوقلمون داود ، العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بشركة الخبز الصحي بالميلية، رسالة ماجستير في التنمية وتسير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، 2008 .
23. خالد بن حمدي الحميدي الحربي ،أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارة ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2003 .
24. ناجي على عبد الله ، مجتمع الأنترنت ودورها في تعزيز رأس المال الإلجتماعي ، رسالة دكتوراه من جامعة سيتول بكوريا الجنوبية عام 2008 .

الملاحق

الملاحق رقم (1): يمثل إستمارة الدراسة



- الملحق رقم (1) -



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

شعبة علم الاجتماع

مذكرة بعنوان :

العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الإجتماعي بجامعة

قاصدي مرباح ورقلة

(الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة)

أخي الفاضل وأختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

تهديكم خالص التحية ، يسعدني أن نضع بين يديك هذه الإستمارة التي تم تصميمها لأغراض البحث العلمي ، وذلك من أجل جمع المعلومات اللازمة لتحضير رسالة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل .

أرجو منكم التكرم بقراءة كل عبارة بعناية وتعبئة البيانات بالإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية ووضع علامة (x) على الإجابة المناسبة ونحيطكم علما بأن جميع البيانات سوف تكون في موضع اهتمام وسرية تامة.

مع فائق الاحترام والتقدير والشكر المسبق.

البيانات الشخصية

1. الجنس: أنثى ذكر
2. السن:
3. الرتبة العلمية: أستاذ مساعد بتاذ مساعد أ تاذ محاضر ب
- أستاذ محاضر أ تاذ تعليم العالي
4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

المحور الأول: البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال التعاون

5. هل هناك تنسيق بين الأساتذة في مجال البحث العلمي؟

- نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف يكون ذلك.....

.....

6. كيف يتعاون الأساتذة في تبادل الخبرات العلمية؟

- حضور المحاضرات
- المشاركة في إنجاز المذكرات
- إنجاز المقالات العلمية

أخرى تذكر.....

.....

7. هل يتعاون الأساتذة من أجل تعزيز شبكات التواصل بينهم؟

- نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟.....

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال المشاركة

12. هل الانتماء إلى فرق البحث العلمي يعبر عن المشاركة الفعلية للأساتذة الباحثين في العمل؟

نعم لا أحيانا

- برر ذلك في كل من الإجابتين؟

13. هل هناك مشاركة بين الأساتذة فيما بينهم لإنشاء مخابر البحث العلمي؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك؟

14. هل تشارك في تنظيم المؤتمرات واللقاءات العلمية؟

نعم لا أحيانا

15. هل هناك مشاركة بين الأساتذة لتحسين منهاج الدراسة و منهجياتها؟

نعم لا أحيانا

16. هل تشارك مع زملائك الأساتذة النقاشات العلمية حول مهمة التدريس؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم هل يتم حول:

- تقديم معلومات عن محاضرة

- توجيه و إرشاد الطلبة

- تقديم طريقة عرض الأعمال الموجهة

17. هل تشارك في الدورات التدريبية والتكوينية المتوفرة بالجامعة؟

نعم لا أحيانا

- في كل الإجابتين برر ذلك؟.....

.....

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بتشكيل الرأس المال الاجتماعي من خلال عنصر الثقة.

18. هل أنت من الذين تمنح الثقة للآخرين:

- غالبا - احيانا - أبدا

- لماذا؟.....

.....

19. هل تعتقد أن الثقة في زملائك تسهل عليك القيام بوظيفتك بكل بساطة؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟.....

.....

20. هل تساهم في صنع الثقة بينك وبين زملائك في العمل؟

نعم لا أحيانا

- في كلتا الإجابتين لماذا؟.....

.....

21. هل تساعدك الثقة في زملائك على تقوية العلاقات الاجتماعية؟

نعم لا أحيانا

22. هل تساعدك الثقة على زيادة التفاعل بينك وبين زملائك؟

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك:.....

.....

23. هل تعتبر الثقة وسيلة للتقارب بين الأساتذة؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....

24. هل طبيعة عملك تلزمك على وضع الثقة في زملائك؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟

.....

25. هل هناك ثقافة تشجع على زرع عنصر الثقة في محيط العمل؟

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الثقافة؟

.....

26. هل تعد الثقة شرط أساسي للعلاقات الانسانية في المجال الاجتماعي للعمل؟

نعم لا أحيانا

العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الاجتماعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملخص : هدفت الدراسة المعنونة بـ : " العلاقات الإنسانية ودورها في تشكيل الرأس المال الاجتماعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة " إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل : **كيف يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال نمط العلاقات الإنسانية؟** للإجابة عن هذا التساؤل اعتمدت الباحثة على ثلاثة فرضيات فرعية تمثلت في:

1. يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال التعاون.

2. يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال المشاركة .

3. يتشكل الرأس المال الاجتماعي من خلال عنصر الثقة.

وللتحقق من الفرضيات تبيننا المنهج الوصفي واعتمدنا في جمع المعلومات على الاستمارة والمقابلة لقد طبقت هذه الأدوات على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، في حين كانت العينة القصدية تمثلت 40 أستاذ بنسبة 30% من المجتمع الأصلي 133 أستاذ، فيما أسفرت الدراسة على النتائج التالية : للعلاقات الإنسانية دور كبير وهام في تشكيل الرأس المال الاجتماعي وذلك من خلال عدة عوامل من بينها المشاركة ، التعاون و الثقة فكلما كانت هناك علاقات إنسانية بين الأفراد كلما زاد تشكيل الرأس المال الاجتماعي بينهم.

الكلمات الدالة : العلاقات الإنسانية ، التعاون ، المشاركة ، الثقة ، التفاعل ، الرأس المال الاجتماعي.

Human relations and their role in the formation of the head money of social kasdi merbah Ouargla University

The field study at the Faculty of Humanities and Social Sciences kasdi merbah Ouargla University

Abstract: The objective of this study titled: "human relations and their role in the formation of social capital I mean the head Merbah Ouargla University" to answer the main question of: How is shaped head social capital through the pattern of human relationships?

To answer this question, the researcher relied on three sub-hypotheses represented in

1.Cape social capital is formed through cooperation.

2.Cape social capital is formed through participation.

3.Cape social capital is formed through the trust element.

To verify the assumptions we adopted the descriptive approach we have adopted in the collection of information on the form and the interview I have applied these tools to professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences Cassidy at the University of Merbah Ouargla, while the sample is intentional represented 40 professor by 30% of the original community 133 professor, while the study yielded results the following: human relations large and important role in the formation of social capital and head through several factors including the participation, cooperation and confidence Whenever there was a human relations between individuals and the greater the formation of social capital, including the head.

Key words: human relations, cooperation, participation, trust, interaction, the head of social capital.