



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



الميدان : العلوم الانسانية والاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والانتربولوجيا

التخصص: علم اجتماع الاتصال

إعداد الطالب:

كافي محمد الأمين

العنوان:

أنماط القيادة الإدارية وانعكاسها على التواصل الاجتماعي

للعاملين بالإدارة المحلية

بلدية النزلة نموذجاً بالمقاطعة الإدارية تقرت

مذكرة استكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/19

أما اللجنة المكونة من السادة :

الأستاذ(ة) : زموري زينب/جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....رئيسا

الأستاذ(ة): عريف عبد الرزاق/ جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... مشرفا

الأستاذ (ة): دهيمي زينب/جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....مناقشا

الموسم الجامعي:

2019-2018

شكر وعرقان

الشكر لله أولا وأخيرا

الحمد لله رب العالمين كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ومجده والصلاة والسلام على سيدنا

محمد (ص) وبعد:

يقضي واجب الوفاء أن نتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى أستاذي المشرف (عريف عبد

الرزاق) عرفانا وتقديرا لقبولها الإشراف عليا ولجهوده القيمة و توجهاته السديدة، وتقديمه النصح لي

مما كان له بالغ الأثر في خروج البحث على هذه الصورة، فجزاه الله عليا وعلى طلبة العلم خير

الجزاء.

كما يطيب لي في هذا المقام أن أتوجه بجزيل الشكر والعرقان إلى الأساتذة الكرام لما أهدوه لي من

عون ودعم علمي، ومن خلالهم إلى كل الأساتذة ممن درسونا وأسهموا في تكويننا خلال مسيرتنا

الدراسية.

الفهرس

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
-	شكر وعرفان
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
-	فهرس الملاحق
أ-ب	مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
4-5	أولاً: تحديد الإشكالية
6	ثانياً: أسباب الدراسة
6	ثالثاً: أهمية الدراسة
6	رابعاً: أهداف الدراسة
9-7	خامساً: المفاهيم الأساسية للدراسة
15-9	سادساً: الدراسات السابقة
21-15	سابعاً: المقاربة النظرية
22	الفصل الثاني: الإطار الميداني للدراسة
23	أولاً: منهج الدراسة
25-24	ثانياً: مجالات الدراسة
27-26	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
27	رابعاً: الأسلوب الإحصائي
43-28	خامساً: تبويب وتحليل البيانات
50-44	سادساً: انعكاس الأنماط القيادية على التواصل الاجتماعي
51-53	سابعاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات
ج	الخاتمة
58-56	قائمة المراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول المتعلقة بتبويب البيانات		
01	جدول يوضح متغير الجنس	28
02	جدول يوضح متغير السن	28
03	جدول يوضح متغير الخبرة المهنية	29
04	جدول يوضح : مراعاة القائد لقدرات العاملين عند توزيع المهام	29
05	جدول يوضح تشجيع القائد المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل	30
06	جدول يوضح تطبيق اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين	30
07	جدول يوضح إعطاء القائد الحرية الكاملة للمرؤوسين في انجاز اعمالهم	31
08	الجدول يوضح تشجيع القائد للمناقشة الجماعية لأساليب العمل	31
09	جدول يوضح تقبل القائد لأي تغيير يقترحه الموظفون على أسلوب العمل	32
10	جدول يوضح غرس القائد الحماس والالتزام والثقة في المرؤوسين	32
11	جدول يوضح انفراد القائد باتخاذ القرارات	33
12	جدول يوضح مطالبة القائد المرؤوسين بتنفيذ الخطط دون الاسهام في وضعها	33
13	الجدول يوضح تقيد القائد بحرفية الأنظمة والتعليمات	34
14	الجدول يوضح ميل القائد الى تركيز جميع السلطات في يده	34
15	جدول يوضح تأكيد القائد على الالتزام بالمواعيد المحدد للعمل	35
16	الجدول يوضح اعتماد القائد على أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع مرؤوسيه	35
17	الجدول يوضح تصرف القائد دون استشارة أحد من العاملين	36
18	الجدول يوضح سماح القائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل	36
19	جدول يوضح تهرب القائد من المشكلات في العمل	37
20	الجدول يوضح اغفال القائد اهمية التعرف على ميول العاملين واتجاهاتهم	37
21	تساهل القائد مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم	38

38	تجنب القائد التدخل في النزاعات التي تحدث بين المرؤوسين	22
39	توزيع القائد الواجبات على العاملين دون مراعاة قدرتهم	23
39	عدم إعطاء القائد اهتمام في تنفيذ القرارات	24
40	تبادل الموظفين التحية بين بعضهم في العمل	25
40	هل هناك تعاون بين العمال فيما بينهم داخل العمل	26
41	علاقات الصداقة القوية في العمل	27
41	غياب زميلك في العمل يشعرك بفقدانه	28
42	تجمع الزملاء في لقاءات خارج اطار العمل	29
42	تساور مع زميلك في مشكلة واجهتك في العمل	30
43	حدوث موقف جعلك تقع في صراع مع أحد الزملاء في العمل	31
43	وجود جو تنافسي بين الزملاء داخل العمل	32

مقدمة:

شهدت المنظمات اليوم وفي هذا العصر بالخصوص، العديد من التحديات مع تسارع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية في بيئة تتميز بالتسارع الأحداث، خاصة في ظل العولمة وما أفرزته من معطيات مغايرة وجديدة.

وقد أدت هذه المعطيات الجديدة إلى حدوث تغيير في بيئة المنظمة والتحول من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة وأصبح من الضروري إجراء تعديلات أساسية في دور القادة و رؤساء المنظمات من حيث التركيز على المورد البشري والجانب الانساني بالتحديد فهو الركيزة الأساسية لنجاح في قيادة المنظمة والتكيف مع أفرادها ومتغيرتها، فالحاجة أصبحت ماسة إلى قادة لتسير الإدارة بشكل فعال، وهذا باعتبارهم يملكون المؤهلات والمهارات والقدرات التي تجعلهم يؤثرون في الآخرين.

وفي خضم هذا سعت المنظمة الجزائرية كغيرها من المنظمات العالمية إلى إدخال بعض التغيرات التي تمكنها من مواكبة المستجدات كإعادة هيكلة المنظمة ودخولها العصرنة ، نتيجة التحولات التي فرضها النظام الجديد، فعلى الرغم من هذا التغيير إلا أن منظمنا تعاني من معضلات كثيرة حالت دون تحقيق الأهداف المطلوبة.

وعليه هذه الدراسة انطلقت من فهم وتحليل النمط القيادي وانعكاسه على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل المنظمة وإن أهم ما يميز القائد هو مقدرته على التعامل مع الجماعة واتخاذ القرارات الرشيدة والعملية للوصول إلى حلول صائبة للمشكلات.

وتنقسم هذه الدراسة إلى فصلين وهما كالتالي:

تناولنا في الفصل الأول (الإطار النظري) : الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع وأهميته أهدافه بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية وقمنا بعرض أهم الدراسات المشابهة والتي تناولت هذا الموضوع، والمدخل السوسيو لوجي المتبنى في هذه الدراسة.

أما في الفصل الثاني (الإطار الميداني): عرضنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة، والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات، مجالات الدراسة وكذا عينة الدراسة كما قمنا بعرض تحليل ومناقشة نتائج الدراسة بناءا على التساؤلات ، وفي الأخير شملت نهاية الدراسة خاتمة عامة تناولنا فيها أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

- 1 تحديد الإشكالية
- 2 أسباب اختيار الدراسة
- 3 أهمية الدراسة
- 4 أهداف الدراسة
- 5 المفاهيم الأساسية للدراسة
- 6 الدراسات السابقة
- 7 المقاربة النظرية

1-تحديد الإشكالية

ممارسة النشاط الإداري يعد من أقدم الممارسات على الإطلاق حيث نشأ بنشأة الانسان هذا نتيجة العلاقات السياسية والاجتماعية حيث عاش الانسان منذ القدم حياته بالإدارة التقليدية حتى يوفر لنفسه حياة يؤمن فيها سبل العيش والبقاء، حيث تطورت هذه الممارسات بتطور الانسان واتخذت من الادارة أداة لتنظيم شؤونها وشؤون أفرادها ثم أصبحت الادارة عنصرا مهما في العملية الادارية لدى المجتمعات والشعوب على مستوى الحضارات المختلفة. فكل ادارة تحتاج الى قادة يتحملون المسؤولية في تحقيق أهدافها وانجاز أعمالها بكفاءة وفعالية وبدون تلك القيادات الواعية والمسؤولة فإنه يتعذر عليها ممارسة نشاطها المرغوب فيه بل وتتخبط في سعيها نحو تحقيق أهدافها وطموحاتها.

ولهذا تعتبر القيادة داخل الادارة أو المنظمة ذات أهمية كبيرة بالأخص في عصرنا هذا وذلك بسبب التقدم العلمي والانفجار المعرفي والتطور في مختلف مجالات الحياة والتغير في المفاهيم. فالحاجة أصبحت ماسة إلى قيادة ادارية تمتاز بالكفاءة والمهارة والخبرة المناسبة والقدرة على تحمل المسؤولية والتكيف مع كل ما هو جديد ومتطور للقيام بالدور القيادي. المطلوب خاصة مع نمو المنظمات و تطورها وتعقد وتعدد أدوارها. ولا يستهان بالقيادة لأنها من أهم مقومات الادارة ويتم التركيز عليها بشكل دائم لما للقائد من دور للنهوض بالعمل والعاملين فقد كشفت الدراسات في مختلف المجالات أن فعالية وكفاءة المنظمة ترتبط إلى حد كبير بفعالية أساليب تسير العنصر البشري من أجل الوصول إلى غايات وأهداف المنظمة، فالمنظمة تحتضن العنصر البشري الذي يشكل بدور منظومة اجتماعية تتشابه بينهم العلاقات الاجتماعية التي تعزز تواجدهم مع بعض وتتطلق العلاقة الاجتماعية من علاقة ثنائية بين فردين وتمتد حتى تشمل غالبية أفراد المنظمة وكلما ازداد عدد أفراد المنظمة تشابكت العلاقات وتعقدت العلاقات الاجتماعية ليعطي ما يسمى بالتفاعل الاجتماعي القائم على التأثير في سلوك الأفراد ويسعى القائد في

المنظمة جاهداً لأن يكون تفاعله موافقاً للقيم والمعتقدات داخل المنظمة حيث يعبر هذا التفاعل عن الكيفية التي يدير بها القائد هذه المنظمة والنمط الذي يمارسه فالقائد من خلال دوره القيادي يستطيع توجيه الأفراد الفاعلين نحو تأدية أعمالهم بكل رغبة وتعاون حماسي لتحقيق أهداف المنظمة وذلك وفق نمط معين أو أكثر من نمط واحد، لأن الأنماط القيادية تتعدد وتختلف بتعدد واختلاف متغيرات الموقف.

وبالنسبة للدراسة الحالية اعتمد الباحث في هذا البحث على ثلاثة أنماط قيادية متمثلة في النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، والنمط الفوضوي وعلى هذا الأساس جاءت اشكالية هذه الدراسة حاول الباحث فيها طرح تساؤل حول الأنماط القيادة الادارية ومدى تأثيرها على التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة ويمكن صياغة اشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

• كيف تنعكس انماط القيادة السائدة بالمنظمة على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة

بلدية النزلة تقرت؟

وسنحاول الإجابة عليه من خلال الإجابة الأسئلة الفرعية التالية:

• كيف ينعكس النمط الديمقراطي على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة

تقرت؟

• كيف ينعكس النمط الأوتوقراطي (التسلطي) على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة

بلدية النزلة تقرت؟

• كيف ينعكس النمط الفوضوي على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة تقرت؟

2- أسباب اختيار الموضوع:

- لعل من بين أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هو الرغبة في متابعة ما قام به بعض الباحثين حول موضوع أنماط القيادة الادارية مع محاولة توضيح النمط السائد داخل المنظمة وانعكاسه على التفاعل الاجتماعي للأفراد العاملين بها.
- الرغبة في الاطلاع على الأنماط القيادية بالمنظمة الجزائرية
- معرفة الجانب الانساني وتفاعلاته داخل المنظمة

3- أهمية الدراسة:

- يمثل موضوع أنماط القيادة الادارية وانعكاسها على التفاعل الاجتماعي موضوعا مهما يتم من خلاله ابراز النمط القيادي السائد في المنظمة وكيف ينعكس على الأفراد العاملين بالمنظمة من خلال تفاعلاتهم ومواكبة التطورات والتغيرات المصاحبة لبيئة المنظمة وتكمن أهمية البحث في النقاط التالية:
- تعرف النمط القيادي السائد في الحفاظ على استمرارية تقدم المنظمة
 - التعرف على مختلف الأنماط القيادية التي تناسب وتساهم وتساعد في تسيير المنظمة
 - ابراز انعكاس النمط القيادي على التفاعل الاجتماعي لأفراد العاملين بالمنظمة

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على أنماط القيادة السائدة داخل منظمة بلدية النزلة تقرت
- التعرف على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة تقرت
- التعرف على أنماط القيادة وانعكاسها على التفاعل الاجتماعي للعاملين بمنظمة بلدية النزلة

5- مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

❖ تعريف القيادة اللغوي:

حسب "لسان العرب لابن منظور القيادة من قاد يقود قود يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من الأمام والسوق من خلف ويقال أقاده خيلا بمعنى أعطاه إياه يقودها ومنها الانقياد بمعنى الخضوع ومنها قادة وهو جمع قائد.¹

❖ القيادة اصطلاحا:

يعرفها فيدلر " أن القيادة هي عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على انجاز عمل معين لذلك فالقائد قد يستخدم قوة مركزة لغرض اقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره.²

يعرفها تيد: " هي النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاملون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه"³

أما الطويل فيعرفها " أحسن الوسائل للتفاعل بين الانسان والمال والمادة بأقصى كفاية إنتاجية وبأقل التكاليف الممكنة وضمن الوقت المحدد لتحقيق الهدف"⁴

❖ تعريف القيادة إجرائيا:

هي علاقة بين القائد ومقودين فالقائد هو الذي يصدر الأوامر والمقودين هم الذين ينفذون أمر قائدهم بالعمل الذي يوصلهم لتحقيق الأهداف التي يسعون إليها.

¹ ابن منظور لسان العرب ، دار الطباعة بيروت ، لبنان الطبعة الأولى 2000 ، المجلد 12 ص315.

² طلعة إبراهيم لطفي ، علم الاجتماع التنظيمي ، دار غريب القاهرة ، مصر ، ص60.

³ كنعان نواف ، القيادة الادارية ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن 1999 ، ص18.

⁴ طويل هاني عبد الرحمان ، الإدارة التربوية و السلوك المنظمي ، دار وائل ، عمان 1999، ص120.

❖ **النمط القيادي :** هو الأسلوب الإداري وطريقة عمل القائد مع موظفيه وقد استخدمت هذه الدراسة

الأنماط القيادية التي صنفت على أساس طريقة ممارسة السلطة وهي¹:

❖ **القيادة الديمقراطية:** وتقوم على أساس الاحترام المتبادل بين المدير وتابعيه. وعد كل أفراد

المجموع ذوي الأهمية بالغة في تسير المنظمة وتحقيق أهدافها فتتاح الفرص للجميع للتفوق

والتميز والابتكار والاسهام الفعال في رسم السياسة واتخاذ القرارات وتحديد الأهداف²

❖ **القيادة الأوتوقراطية:** وهي التي تقوم على أساس الاستبداد بالرأي والتعصب واتباع أساليب الإكراه

وتوجيه الأعمال عن طريق الأوامر والتدخل في التفاصيل أعمال الآخرين مما يشيع جوا مشحونا

بالمشكلات التي تظهر أثارها السلبية بمجرد غياب عنصر الخوف والتسلط³

❖ **القيادة الفوضوية :** وتقوم على أساس عدم التدخل في مجريات الأمور ولا تلعب دورا يذكر في

تسيير شؤون المجموعة أو اقرار أساليبها وتحديد أهدافها⁴

❖ **التفاعل الاجتماعي:**

تعرفه هريت ميد " العملية التي يتم فيها التبادل والتفاوض وحتى الصراع بواسطة الرموز التي تنتج من

خلالها الحقيقة"⁵

أما قوفمان فيرى أن التفاعل هو ذلك الالتقاء بين شخصين أو أكثر وجه لوجه والذي يقوم على التأثير

المتبادل الذي يمارسه المتفاعلون عبر أفعالهم خاصة عندما يكونون حاضرين جسديا بعضهم البعض

وفي أن واحد⁶

¹ الذيب. ماهر كامل حامد ، مدى ممارسة القيادات الادارية الأكاديمية للجامعة الفلسطينية القيادة التحويلية و صعوبات وسبل
تتميتها ، رسالة ماجستير كلية التربية.

² كردي علي محمد ابراهيم ، الإدارة و القيادة ، ط1 ، وادي النيل للتنمية البشرية ، القاهرة ، مصر 2011،ص98.

³ حسن ماهر محمد ، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم ، ط1 ، دار كندي للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2004،ص65.

⁴ المرجع السابق،ص75.

⁵ عبد الرحمان عزي ، الفكر الاجتماعي المعاصر و الظاهرة الاعلامية الاتصالية ، ط1 ، دار الأمة، الجزائر 1995 ،ص31.

⁶ ERVING GOFMAN-LA MISE EN SCENE DE LA VIE QUOTIDIENNE – LA PRESENTATION DE SOI PARIS LES EDITIONS
EDITIONS DE MENUIT 1992 – P23.

هريت بلومر: ذهب في تعريفه للتفاعل الاجتماعي الى أن الرمزي يشير الى تلك الخاصية المتميزة للتفاعل

عندما يحدث بين الكائنات البشرية وأفعالها سواء كانوا أفراد أو جماعات في المجتمع الانساني.¹

إن التفاعل الاجتماعي يتم من خلال التعاون والتنافس والتوافق والصراع ويتضمن التفاعل الاجتماعي

التفاعل أو التأثير المتبادل لسلوك الأفراد والجماعات الذي يتم عادة عن طريق الاتصال الذي يتضمن

بدوره العديد من الرموز وهناك علاقة بين أهداف الجماعة وما يتطلبه تحقيق تلك الأهداف من تفاعل

اجتماعي ييسر وصول الجماعة إلى تحقيق أهدافها فحينما يتقابل عدد من الأفراد وجها لوجه في جماعة

يبدأ الاتصال والتفاعل بين هؤلاء الأفراد ويتم عن طريق اللغة والرموز والاشارات وتكون الثقافة التي

يعيش فيها الفرد والجماعة نمط التفاعل الاجتماعي²

التعريف الاجرائي للتفاعل الاجتماعي:

التفاعل الاجتماعي:

هو ما يحدث عند الاتصال فرد بفرد أو بمجموعة من الأفراد والذي يترتب عنه التأثير المتبادل وتعديل في

السلوك.

6- الدراسات السابقة:

1-عنوان الدراسة : الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في العلوم الادارية من إعداد الطالب طلال عبد الملك محمد الشريف.

وإشراف الدكتور عبد الشافي محمد أبو الفضل جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

¹السيد علي شتا – التفاعل الاجتماعي و المنظور الظاهري ، ط1 ، المكتبة المصرية ، الاسكندرية ، مصر 2000،ص28.

²محمد النويبي محمد علي ، مقياس التفاعل الاجتماعي ، ط1 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، الأردن 2010 ص18.

الحدود المكانية: أمانة منطقة مكة المكرمة والمحافظات التابعة لها طبق البحث الميداني سنة 2003

2004

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتطبيقه على واقع الأنماط القيادية السائدة بإمارة منطقة مكة المكرمة وتم استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات

قام الباحث في هذه الدراسة باختيار عينة عشوائية طبقية بواقع 50 مئة من المجتمع الأصلي للدراسة في حدود 120 مفردة

مشكلة الدراسة:

ما هو أثر الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي لعمال إمارة منطقة مكة المكرمة

فروض الدراسة:

- ماهي الأنماط القيادية بأمانة منطقة مكة المكرمة؟
- ما مدى فعالية الأداء الوظيفي للعاملين بأمانة منطقة مكة المكرمة ؟
- ما علاقة الأنماط القيادية السائدة بأداء الوظيفي للعاملين بأمانة منطقة مكة المكرمة ؟

نتائج الدراسة :

تبين أن هناك توافر للأنماط القيادية الثلاثة حيث يمارس القادة في أمانة منطقة مكة المكرمة النمط

القيادي الديمقراطي بدرجة عالية والنمط الحر بدرجة متوسطة والنمط الأوتوقراطي بدرجة أقل

تبين وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وأخرى تؤدي إلى انخفاض مستوى

الأداء الوظيفي

تبين أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية وموجبة بين نمط قيادة الديمقراطي ومستوى الأداء الوظيفي في حين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سلبية بين نمط القيادة ومستوى الأداء الوظيفي لدى كل من نمط القيادي الحر ونمط القيادة الأوتوقراطي.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الأنماط القيادية السائدة بإمارة منطقة مكة المكرمة التعرف على الأداء الوظيفي بأمانة منطقة مكة المكرمة
- التعرف على الأداء الوظيفي بأمانة منطقة مكة المكرمة
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي بأمانة منطقة مكة المكرمة.

3- الدراسة الثانية:

عنوان : الأنماط القيادية السائدة في جامعة محمد لمين دباغين بمدينة سطيف الجزائرية حسب وجهة نظر

هيئتها التدريسية

دكتور حسن باشيوة

دكتور لحسين عبد الله باشيوة

قسم علم النفس وعلوم التربية - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة محمد لمين دباغين سطيف

الجزائر

تقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد لمين دباغين من أكاديميين واداريين

من يحملون شهادة دكتوراه أو الماجستير في العام الدراسي 2013 2014 جامعة سطيف2

مشكلة الدراسة ما طبيعة النظام القيادي السائد لدى رئاسة محمد لمين دباغين كما يراه أعضاء هيئة

التدريس في الجامعة ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للنمط القيادي السائد

لدى رئاسة محمد لمين دباغين لما يراه أعضاء هيئة تدريس الجامعة تعزى لمتغير نوع الجنس

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد لمين دباغين تعزى

لمتغير المسمى الوظيفي (اداري أكاديمي)

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد لمين دباغين تعزى

لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه ،ماجستير)

أهداف الدراسة:

التعرف على النمط السائد لدى رئاسة جامعة محمد لمين دباغين كما يراه أعضاء هيئة التدريس في

الجامعة.

معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للنمط القيادي

السائد لرئاسة جامعتهم تعزى بمتغير الجنس المسمى الوظيفي سنوات الخبرة

منهج البحث:

استخدم الباحث منهج الدراسة الوصفي التحليلي

مجتمع البحث:

ويشمل أعضاء هيئة التدريس بالتحديد من يحمل شهادة الماجستير والدكتوراه ويعملون في مجال التدريس في جامعة محمد لمين دباغين سطيف تم اختيار عينة قصدية من مجتمع الدراسة بلغت (125) فردا استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة:

تبين أن هناك ثلاث أنماط قيادية سائدة بحسب النسب المئوية النمط الأوتوقراطي 71 % والنمط الديمقراطي 49% والنمط التسبيبي 63 %

تبين عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الذكور والاناث في رؤيتهم لنمط القيادي السائد في جامعة محمد لمين دباغين

تبين لا توجد فروق ذات بين المتوسطات الحسابية بين من يحملون درجة الدكتوراه ومن يحملون ماجستير حيث وجود فهم مشترك بين اعضاء هيئة التدريس حول النمط القيادي السائد في جامعة محمد لمين دباغين

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيا بين متوسطات استجابات افراد العينة الدراسة تعزى بمتغير عدد سنوات الخبرة العلمية ولتماس لجميع مظاهر النمط الأوتوقراطي في معاملاتهم اليومية مع رئاسة الجامعة

3- الدراسة الثالثة:

عنوان: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي للعاملين

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات من اعداد الطالب: طيبش ميلود وتحت اشراف الاستاد الدكتور براهيم الطاهر ميدان الدراسة عمال مؤسسة اذاعة سطيف الجهوية تمت الدراسة بمؤسسة اذاعة سطيف الجهوية بمدينة سطيف الجزائر وكانت الدراسة بداية من شهر جانفي 2010 الى غاية مارس 2011

مشكلة الدراسة

هل هناك علاقة بين الاتصال التنظيمي والتفاعل الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة اذاعة سطيف الجهوية؟

تساؤلات الدراسة

- ما علاقة الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة بتنمية شبكة العلاقات الاجتماعية للعاملين؟
- هل الاتصال التنظيمي يعمل على تنمية المهارات الاجتماعية للعاملين بالمؤسسة؟
- ما علاقة الاتصال التنظيمي بدينامية جماعة العمل داخل المؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

- يعمل الاتصال بالمؤسسة على تنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين
- الاتصال التنظيمي ينمي المهارات الاجتماعية لعاملين بالمؤسسة
- الاتصال التنظيمي علاقة وطيدة بدينامية جماعة العمل داخل التنظيم

أهداف الدراسة:

التعرف على مكانة الاتصال داخل المؤسسة ودوره في تطوير العاملين و سلوكهم قصد تفعيل التفاعل

الاجتماعي

محاولة تشخيص وتحليل الاتصال داخل المؤسسة وعلاقته بتنمية المهارات الاجتماعية للعاملين

محاولة التعرف على نقاط الضعف للاستراتيجية ت الاتصال داخل المؤسسة

التعرف على عملية الاتصال داخل المؤسسة وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي من خلال الوح المعنوية

للعاملين وما ينتج عنها من التعاون والترابط والانسجام بين جماعة العمل

منهج الدراسة :

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة لإجراء الدراسة الميدانية وقد تم دراسة

مجتمع البحث كله وقد قدرت عينة الدراسة 43 فراد اعتمدت الدراسة على أداتين هما الملاحظة البسيطة

واستمارة المقابلة التي احتوت على 39 سؤال

نتائج الدراسة

الاتصال يعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل المؤسسة ومنه فقد تحقق الفرض

الأول بنسبة قاربت 89.37 %

من خلال النتائج المتحصل عليها عبر مؤشرات الفرضية الثانية فقد تبين أن الاتصال التنظيمي ينمي

المهارات الاجتماعية للعاملين داخل المؤسسة ومنه فقد تحققت الفرضية الثانية بنسبة قاربت

85.87 %

تبين أن للاتصال التنظيمي علاقة وطيدة بجماعة العمل داخل المؤسسة ومنه فقد تحققت الفرضية

الثالثة بنسبة قاربت 90.38 %

7- حوصلة الدراسات السابقة (النواحي المشتركة):

اتفقت درستنا مع الدراسات السابقة والمشابهة في أداة جمع البيانات ألا وهو الاستبيان استخدمت

الدراسات السابقة والمشابهة المنهج الوصفي وهذا ما يتوافق مع بحثنا الحالي اتفقت الدراستين الأولى

والثانية في المتغير المستقل ألا وهو أنماط القيادة الادارية أما الدراسة الثالثة فاتفقت مع درستنا في

المتغير التابع وهو التفاعل الاجتماعي اختلفت دراستنا مع الدراسات السابقة في مجتمع البحث وعينة الدراسة

8- المقاربة السوسولوجية:

تعتبر المقاربة السوسولوجية من المراحل الهامة والحاسمة في الدراسات والبحوث الاجتماعية، ذلك أنها تمثل إطارا فكريا يشتمل مجموعة من تصورات والافتراضات تساعد الباحث على غزو الموضوع وإخراجه من الطابع العام إلى الطابع السوسولوجي، ويقصد بالمقاربة السوسولوجية اعتماد واستخدام الباحث نظرية أو مجموعة من النظريات عند قيامه بدراسة ظاهرة ما والبحث عن حيثياتها، حتى يتمكن من تفسيرها وتحليلها وتصنيفها في نسق علمي مرتبط¹ فالنظرية تعتبر إطار أو بناء فكري متكامل يفسر مجموعة من الحقائق العلمية في نسق علمي مترابط يتصف بالشمولية ويرتكز على قواعد منهجية لمعالجة ظاهرة أو مشكلة ما.

التفاعلية الرمزية هي احدى أهم الاتجاهات، حيث يرى هذا الاتجاه الحياة الاجتماعية التي نعيشها ماهي إلا حصيلة التفاعلات التي تقوم بين البشر والنظم وبقية الكائنات الأخرى، وهذه التفاعلات تكون ناجمة عن الرموز التي كونها الافراد نحو الآخرين بعد التفاعل معهم فعند عملية التفاعل بين شخصين أو أكثر يكون كل فرد صورة ذهنية تكون بشكل رمز عن الفرد أو الجماعة التي يتفاعل معها وهذا الرمز قد يكون ايجابيا بمعنى محببا، وقد يكون سلبيا بمعنى مكرها وطبعة الرمز الذي نكونه عن الأشخاص هو الذي يحدد علاقتنا بهم ، هذه العلاقة قد تكون قد تكون ايجابية أو سلبية انطلاقا من طبيعة الرمز أو الصورة الذهنية التي كونها نوحهم²، من هذا المنطلق ارتأ الباحث اعتماد وتبني منظور التفاعلية الرمزية لأن الأقرب لموضوع دراستنا لذلك سوف نحاول توضيح اتجاه التفاعلية الرمزية.

¹ جمال معتوق ، منهجية العلوم الاجتماعي والبحث العلمي، بن مرابط للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، الجزائر، 2009ص62

² ماثيو جيدير، منهجية البحث- دليل الباحث المبتدئ في موضوعات ورسائل الماجستير والدكتوراه- ترجمة ملكة أبيض ص17

التفاعلية الرمزية:

يرجع أصحاب هذه النظرية جذورها إلى أفكار العالم الاجتماعي ماكس فيبر، الذي أكد أن فهم العالم الاجتماعي يتم من خلال فهم أفعال الأفراد الذين تتفاعل معهم، ثم تولى تطويرها جملة من العلماء منهم جورج هيربرت ميد.

وهي تبدأ بمستوى الوحدات الصغرى (MICRO) ، منطلقة منها لفهم الوحدات الكبرى، بمعنى أنها تبدأ بالأفراد وسلوكهم كمدخل لفهم النسق الاجتماعي، فأفعال الأفراد تصبح ثابتة لتشكل بنية من الأدوار؛ ويمكن النظر إلى هذه الأدوار من حيث توقعات البشر بعضهم تجاه بعض من حيث المعاني والرموز. وهنا يصبح التركيز إما على بنى الأدوار والأنساق الاجتماعية، وإما على سلوك الدور والفعل الاجتماعي¹.

ومن أشهر ممثلي النظرية التفاعلية الرمزية:

- ج.ج. هيربرت ميد: (1863-1931) George H. Mead

استطاع جورج ميد في محاضراته التي كان يلقيها في جامعة شيكاغو، على طول الفترة من (1894-1931) أن يبيلور على نحو متقن، الأفكار الأساسية لهذه النظرية. وقد جمع له تلاميذه كتابا بعد وفاته، يحتوي على معظم أفكاره التي كانوا يدونونها في محاضراته، تحت عنوان (Mind, Self and Society) 1934 .

ويبدأ ميد بتحليل عملية الاتصال، وتصنيفها إلى صنفين: الاتصال الرمزي، والاتصال غير الرمزي. فبالنسبة للاتصال الرمزي فإنه يؤكد بوضوح على استخدام الأفكار والمفاهيم، وبذلك تكون اللغة ذات أهمية بالنسبة لعملية الاتصال بين الناس في المواقف المختلفة، وعليه فإن النظام الاجتماعي هو نتاج

2- السيد علي شتا نظرية علم الاجتماع ص118

الأفعال التي يصنعها أفراد المجتمع، ويشير ذلك إلى أن المعنى ليس مفروضا عليهم، وإنما هو موضوع خاضع للتفاوض والتداول بين الأفراد.

فالمجتمع بالنسبة له " ما هو إلا حصيلة العلاقة المتفاعلة بين العقل البشري والنفس البشرية... ولا وجود للعقل أو النفس خارج المجتمع الانساني لأنهما متفاعلان ومتلازمان، وما سلوك الفرد إلا انعكاس لعملية التفاعل الاجتماعي المستمرة في المجتمع .

- هيريت بلومر: (1900-1986) H. Blumer

وهو يتفق مع جورج ميد في أن التفاعل الرمزي هو السمة المميزة للتفاعل البشري، وأن تلك السمة الخاصة تتطوي على ترجمة رموز وأحداث الأفراد وأفعالهم المتبادلة. وقد أوجز فرضياته في النقاط التالية:

- يتصرف البشر حيال الموضوعات التي يتضمنها عالمهم على أساس ما تعنيه تلك الموضوعات بالنسبة إليهم.

- هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الاجتماعي الإنساني.

- هذه المعاني تحور وتعديل، ويتم تداولها عبر عمليات تأويل يستخدمها كل فرد في تعامله مع الإشارات التي يواجهها.

كما صاغ هيريت بلومر أفكاره في كتابه المنشور سنة 1969 و المعنون: " منظور ومنهج التفاعلية

الرمزية" *Symbolic Interactionism Perspective & Method* والذي انتقد فيه التحليل المنهجي

القائم على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، فهو حسب تحليل خاص بالعلوم الدقيقة و لا يمكن نقله إلى علم الاجتماع دون تعديله.

والميرر الذي يقدمه بلومر هو أن الحياة الاجتماعية بالغة التعقيد وتشكل من عمليات متداخلة ولا يمكن

حصرها بهذه الطريقة، ولتجاوز هذه العقبة لابد من اكتساب معرفة مفصلة حول مختلف الظواهر ثم بناء

نظام فكري خاص بالعلوم الاجتماعية يختلف عن ذلك المعتمد في العلوم الطبيعية، ولتحقيق ذلك على

الباحث معايشة الظاهرة كما هي في الواقع و أن يتعرض للخبرات الحياتية للأشخاص الذين يقوم بدراستهم.

- إرفنج جوفمان: (1922-1982) Erving Goffman

وجه اهتمامه لتطوير مدخل التفاعلية الرمزية لتحليل الأنساق الاجتماعية، مؤكدا على أن التفاعل - وخاصة النمط المعياري والأخلاقي- ما هو إلا الانطباع الذهني الإرادي الذي يتم في نطاق المواجهة، كما أن المعلومات تسهم في تعريف الموقف، وتوضيح توقعات الدور.

وفي الواقع يرى جوفمان أن الحياة الاجتماعية ما هي في الحقيقة إلا مسرحا يلعب الافراد فيه أدوارا، وعليهم أن يتظاهروا بأنهم يحملون محمل الجد أدوار الآخرين، وعندما يخرج الفرد من العرض كي يعود إلى الكواليس يستطيع الفرد حينها تخفيف السيطرة على سلوكه والتصرف بشكل مريح أكثر و بحسب ما يراه مناسباً (التلطف بعبارات ساخرة ، إظهار مشاعر الغضب أو التعبير عن الحنق وغيرها من السلوكيات التي لا يستطيع الفرد إظهارها أما الآخرين).

أما منهجياً فقد دعا جوفمان إلى اعتماد الملاحظة بالمشاركة كتقنية أساسية في تحليل التجارب المعيشة وقواعدها الداخلية فلا يمكن توقع فهم الحياة الاجتماعية للأفراد دون الاقتراب منهم ومعايشة هذه الحياة في مجالاتها الطبيعية و التفاعل مع الفاعلين فيها.¹

- كما أن هناك عددا كبيرا من العلماء الذين لم تُناقش أعمالهم بشكل واسع، مع أنهم من أعلام ومؤسسي النظرية التفاعلية الرمزية. ومنهم:

روبرت بارك Robert Park (1864-1944) ووليم إسحاق توماس W. I. Thomas

(1863-1947)

¹ إيان كريب ، ترجمة: محمد حسين غلوم، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ص223

وهما من مؤسسي النظرية، وما نعرفه كـ ManferdKuhn (1911 - 1963) وهو عالم اجتماع

أمريكي، ومن رواد مدرسة (أيوا) للتفاعلية الرمزية.

وكذلك كل من ميلتزر Meltzer ، وهيرمان Herman ، وجلاسر Glaser ، وستراوس Sturauss ، و

جورج زيمل George Simmel وغيرهم.

أما المصطلحات الأساسية للنظرية فهي:

1. التفاعل Interaction: وهو سلسلة متبادلة ومستمرة من الاتصالات بين فرد وفرد، أو فرد مع

جماعة، أو جماعة مع جماعة.

و في كتابه حول النظرية في علم الاجتماع حدد جورج زيمل نوعين من التفاعل الاجتماعي:

- تفاعل اجتماعي بين الاجناس البشرية. - تفاعل اجتماعي بين الاجناس غير البشرية.

2. المرونة Flexibility: ويقصد بها استطاعة الإنسان أن يتصرف في مجموعة ظروف بطريقة واحدة

في وقت واحد، وبطريقة مختلفة في وقت آخر، وبطريقة متباينة في فرصة تالثة.

3. الرموز Symbols: وهي مجموعة من الإشارات المصطنعة، يستخدمها الناس فيما بينهم لتسهيل

عملية التواصل، وهي سمة خاصة في الإنسان. وتشمل عند جورج ميد اللغة، وعند بلومر المعاني، وعند

جوفمان الانطباعات والصور الذهنية.

4. الوعي الذاتي Self- Consciousness: وهو مقدرة الإنسان على تمثّل الدور، فالتوقعات التي

تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة، هي بمثابة نصوص يجب أن نعيها حتى نمثلها، على

حد تعبير جوفمان.¹

مبادئ التفاعلية الرمزية

تتجلى المبادئ الأساسية للتفاعلية الرمزية كما وضعها جورج هيرت ميد في:

¹ معن خليل عمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، ص60

_ يحدث التفاعل الاجتماعي بين الأفراد الشاغلين لأدوار اجتماعية معينة و يأخذ زمتا يتراوح بين أسبوع إلى سنة ، وبعد الانتهاء من التفاعل يكون الأفراد المتفاعلون صوراً رمزية ذهنية على الأشخاص الذين يتفاعلون معهم تعكس هذه الصور الحالة الانطباعية السطحية التي كونه الشخص اتجاه الشخص الأخر الذي يتفاعل معه خلال مدة زمنية.

_ عند تكوين الصور الانطباعية عن الفرد، تلتصق هذه الصورة عن الفرد بمجرد مشاهدته أو السماع عنه لأن الفرد اعتبر الفرد الأخر رمزاً، والرمز هو الذي يحدد طبيعة التفاعل، وهذه الصورة الانطباعية قد تكون ايجابية أو سلبية.

_ حينما تتكون الصور الرمزية عن شخص معين ، فإن هذه الصورة سرعان ما ينشرها الشخص الذي كونها عن الشخص الأخر المتفاعل معه، وتنتشر هذه الصورة بين الآخرين، فيكونون صوراً ايجابية أو رمزية اعتماداً على نوع الانطباع وليس عن حقيقة ذلك الشخص ودوافعه.

_ عندما يعطي الشخص المقيم انطباعاً رمزياً معيناً يكون هذا الانطباع ذا نمط متصلب ليس من السهولة بمكان تغييره ، وهذه الصورة الانطباعية سرعان ما يعلم بها الفرد المقيم فيقيم نفسه بموجبها، بمعنى آخر أن تقييم الفرد لنفسه يتوقف على الصورة الرمزية التي تكونت عنه أو كونها الآخرين تجاهه.

_ تفاعل الشخص مع الآخرين أو انقطاع التفاعل إنما يعتمد على الصورة الرمزية التي كونها الآخرين تجاهه، فإذا كانت ايجابية فإن التفاعل يستمر، بينما إذا كانت سلبية فإنه سيكون العكس.¹

¹ علي عبد الرزاق جلبي، الاتجاهات السياسية في نظرية علم الاجتماع، ص95

الفصل الثاني الإطار الميداني للدراسة

- 1- منهج الدراسة
- 2- مجالات الدراسة
- 3- أدوات الدراسة
- 4- الأسلوب الإحصائي
- 5- تبويب وتحليل البيانات
- 6- انعكاس الأنماط القيادية على التواصل الاجتماعي
- 7- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات

1- المنهج المستخدم METHODOLOGIE

عند اختيار الباحث لمنهج معين يجب أن يسلم أن كل منهج للبحث لا يلائم كل مشكلة يدرسها وإنما طبيعة الموضوع الذي يتناوله بالبحث، هي التي تحدد اختياره المنهج الملائم والطريقة المنظمة للدراسة وقد اعتمدنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي

"الذي يعني حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف الحقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وأثرها والعلاقات التي تتصف بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها"¹

فبما أننا بصدد الكشف على الأنماط القيادية السائدة داخل مجتمع البحث، وكذا التوصل إلى انعكاس الأنماط القيادية على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل المنظمة لذلك سوف نعتمد المنهج الوصفي "الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وأبعادها في إطار معين، ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها، ثم محاولة الوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم" فهو منهج علمي لا يكتفي بالوصف فقط بل يعمل على تجميع الحقائق والمعلومات، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج وتعميمات ذات معنى تسهم في زيادة التعرف على الظاهر والعلاقة الموجودة بين أبعادها.

¹ شفيق، محمد، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985، ص 84

2- مجالات الدراسة

❖ المجال المكاني

تعريف المنظمة بلدية النزلة منظمة وهي الجماعة الإقليمية السياسية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية الثقافية الأساسية وتحديث بموجب القانون. للبلدية اسم ومركز يديرها المجلس المنتخب هو المجلس الشعبي البلدي المكون من نواب البلدية ولها شعار (بالشعب وللشعب)

الموقع الجغرافي : تقع بلدية النزلة شمال ولاية ورقلة يحدها من الشمال بلديتا تقرت وتبسبست، وجنوبا بلدية تماسين، وشرقا بلدية نقر (الطيبات) وغربا بلدية العالية .

ولها فرعين متممين (عين الصحراء ، سيدي مهدي)

❖ لمحة عن المنظمة:

انبثقت بلدية النزلة اثر آخر تقسيم إداري عرفته الجزائر في أكتوبر 1984 م بمقتضى القرار رقم 84/09 المؤرخ في 74/02/04 المتعلق بإنشاء بلديات جديدة تبلغ مساحتها بالتقريب 250 كم² أما سكانها معظمهم موزعين على عدة أحياء أهمها:

_ حي النزلة القديم

_ حي سيدي بوجنان (1،2)

_ حي بومرداس

_ حي سيدي مهدي

_ حي عين الصحراء (ذراع البارود)

❖ المجال الزمني (Le cadre temporal):

وهي إعداد البحث لأن البحث مقيد بفترة زمنية معينة، دام البحث الميداني الاستطلاعي وملاً الاستثمارات النهائية حوالي أربعة أشهر، 2019/02/02 إلى 2019/05/27 بداية من شهر فيفري، ما بين البحث البيبلوغرافي وإعداد الفصول ثم النزول إلى الميدان ، نظرا للصعوبات التي واجهتنا في ضبط الموضوع بصفة نهائية وقد استغرقت الدراسة الاستطلاعية شهرا وذلك من أول اجراء للتصريح بإنجاز بحث علمي داخل المنظمة والتي تم فيها النزول إلى ميدان الدراسة لتعرف على المصالح الموجودة بها وصولا إلى النزول الفعلي للميدان والبدء بجمع المعلومات التي كانت من شأنه توجيه وتنظيم عملية بحثنا.

❖ المجال البشري (Le cadre humain)

إن نجاح أي دراسة ميدانية في أي بحث علمي أو اجتماعي يتوقف بصورة عامة على الاختيار الدقيق للعينة الممثلة لمجتمع البحث والذي هو في دراستنا هذه موظفين بلدية النزلة تقرت حيث تضم عدد الموظفين الكلي في البلدية 274 موظف وقد تم استثناء رؤساء المصالح لأن الدراسة تستهدف الموظفين الذين تحت رئاسة رؤساء المصالح وذلك لمعرفة الأنماط القيادية التي ينتهجها رؤساء المصالح من وجهة نظر الموظفين تحصلنا على عينة حجمها 100 موظف ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تم أخذ المجتمع كاملا عن طريق استخدام المسح الشامل.

وبعد توزيع الاستثمارات على مجتمع البحث والمقدر عددها ب 100 تم استرجاع 51 استثمارة وهي التي ستخضع لتحليل وهذا بسبب تزامن فترة الدراسة الميدانية مع إضراب عمال بلدية النزلة ما تعذر علينا استرجاع الاستثمارات ككل.

3- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد التساؤلات أو الفروض، وكذا اختيار عينة البحث من أهم مراحل البحث العلمي فالأدوات يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة عليها إذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة، كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح ، ويتم اختيار الأدوات لجمع البيانات وفقا لمشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة، وانطلاقا من موضوع الدراسة التي تستوجب الأدوات التالية:

- الملاحظة :

تعتبر هذه الخطوة من أول الخطوات التي يعتمدها الباحث في الدراسة الميدانية فهي محاولة منهجية يقوم بها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر ، على العلاقات التي توجد بين عناصرها¹ ولقد مكنتنا هذه التقنية من المعاينة المباشرة وجمع الحقائق من خلال إستطلاعنا الميدانية الأولى بمنظمة بلدية النزلة تقرت، وذلك بملاحظة كيفية العمل وطبيعة المنظمة ، وتفحص بعد المصالح .

- المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات ، واعتمدنا عليها كونه تسمح لنا باللقاء وجه لوجه مع المبحوث، فقد قمنا بإجراء مقابلات حرة مع بعض موظفين المنظمة أثناء زيارتنا الاستطلاعية ، ولقد مكنتنا هذه التقنية من الحصول على معلومات حول نشأة المنظمة وتطورها وعملها، كما زودتنا بالهيكل التنظيمي الخاص بالمنظمة وما يخص كل مصالحها.

¹ فضيل ديلو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات منتوري، قسنطينة، 1999، ص101

- الاستبيان

تعتبر استمارة الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً في البحث، حيث توفر للباحث الجهد والوقت، كما تعد تقنية مباشرة لطرح أسئلة الاشكالية على الأفراد بطريقة موجهة ، بغية الوصول إلى معلومات مضبوطة.¹

تم الاعتماد على الاستمارة كإحدى تقنيات البحث ، والتي شملت 29 فقرة زيادة إل محور البيانات الشخصية (الجنس، السن ، سنوات الخبرة المهنية) وزعت فقرات الاستمارة كالتالي:

7 فقرات تحت النمط الديمقراطي، ونفس العدد للنمط الأوتوقراطي والفوضوي، و 8 فقرات لتفاعل الاجتماعي

علماً أننا قمنا بتوزيع استمارة 2019/04/11 وضلت إلى غاية 2019/04/18 بعد استلام الاستمارات من المبحوثين ، تم استرجاع 51 وهو عدد أفراد العينة المختارة ككل .

4- الأسلوب الإحصائي:

بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة ، اعتمدت الدراسة في تحليلها للمعطيات على الأسلوب الإحصائي والذي يستخدم فيه التكرار والنسب المئوية ، بحيث أن التكرار عبارة عن عدد مرات البديل والنسبة المئوية هي القيمة المقدرة لهذا البديل من النسبة الكلية لأفراد العينة أما عن طريقة حسابها فقد استخدمنا برنامج .SPSS

¹ فضيل ديلوا، نفس المرجع، ص 107 .

5- تبويب وتحليل البيانات

5-1- تحليل البيانات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
31.4 %	16	ذكر
68.6 %	35	أنثى
100 %	51	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وقد قدرة نسبة الإناث بـ 68.6% فيما وصلت نسبة الذكور 31.4% وقد يعود هذا إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة واكتساح المرأة عالم الشغل بعد أن كان في وقت مضى يقتصر العمل على الرجال فقط فالיום بتغيير المجتمع وزيادة الحاجات المادية أوجب على الأنثى الخروج للعمل ومشاركة في التطور والتقدم في مجال الاعمال الادارية.

الجدول 02: يوضح متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
32.5 %	12	30_20
43.1 %	22	40_30
25.5 %	13	50_40
7.8 %	4	60_50
100 %	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه ان اكبر نسبة عمرية تعمل بالمؤسسة هي الفئة بين 30_40 سنة وقدرت نسبتها 43.1% ثم تليها نسبة 32.5% من مجتمع الدراسة الممثلة في فئة من 20_30 سنة ثم نسبة 25.5% الممثلة للفئة 40_50 سنة وأخيرا فإن اقل نسبة للفئة العمرية للمفردة هي 7.8% وهي تمثل فئة من 50_60 سنة وهذا ما يفسر أن غالبية مجتمع الدراسة من فئة الشباب 30_40 سنة

الجدول 03 : يوضح متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	فئة سنوات خبرة المهنية
62.7 %	32	10_1
17.6 %	9	20_11
15.7 %	8	30_21
3.9 %	2	40_31
100 %	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان معظم مجتمع البحث ذو خبرة مهنية تتحصر بين سنة الى 10 سنوات وما بين 11_30 سنة بالنسبة غير متفاوتة وما بين 30_40 سنة بنسبة أقل وتعتبر هذه المعطيات على أن معظم مجتمع البحث لديه خبرة كافية في مجال نشاط المنظمة.

5-2- تحليل بيانات النمط الديمقراطي

الجدول 04 : يوضح مراعاة القائد لقدرات العاملين عند توزيع المهام

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
56.9 %	29	دائما
11.8 %	6	احيانا
31.4 %	16	ابدا
100 %	51	المجموع

يوضح الجدول بأغلبية المفردة بنسبة 56.9% و 11.8% على الترتيب أنه يراعي القائد قدرات العاملين عند توزيع الواجبات عليهم واما نسبة 31.4% تفسر عكس ما جاءت النسبة الأولى والثانية عدم مراعات القائد لقدرات الموظفين.

الجدول 05 : يوضح تشجيع القائد المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
54.9%	28	دائما
21.6%	11	احيانا
23.5%	12	ابد
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن القائد يشجع المرؤوسين على الابداع في العمل حيث أن نسبة 54.9% ترى بأن القائد يشجعهم على الابداع في أسلوب العمل في حين تنفي نسبة 23.5% تشجيع القائد المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل وعلى خلاف هذا نسبة 21.6% المقدره ب 11 مفردة تثبت بأحيانا تشجيع القائد للمرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل وقد يكون هذا التفاوت في النسب في رأي الموظفين راجع الى اختلاف رؤساء المصالح حسب الهيكل التنظيمي للمنظمة.

الجدول 06 : يوضح تطبيق اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
47.1%	24	دائما
17.6%	9	احيانا
35.3%	18	ابدا
100%	51	المجموع

من خلال الجدول التالي نرى بأن القائد يطبق اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين وهذا ما قدر بالنسبة 47.1% إلا انه في بعض الأحيان يطبق اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين بنسبة 17.6% في حين ينفي كل هذا بالنسبة 35.3% وهذا الاختلاف يرجع حسب الموقف الذي بصده يطبق القائد اللوائح التنظيمية.

الجدول 07 : يوضح إعطاء القائد الحرية الكاملة للمرؤوسين في انجاز اعمالهم

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
47.1%	24	دائما
17.6%	9	احيانا
35.3%	18	ابدا
100%	51	المجموع

يوضح الجدول أن عملية اعطاء العاملين الحرية الكاملة في انجاز أعمالهم تتحصر بين 47.1% من

رأي المفردة في هذه النقطة وبين 35.3% من يرون بأن القائد لا يعطي الحرية الكاملة في انجاز

الاعمال ولا ننسى بذلك الحالات القليلة التي تعطى فيه الحرية التي قدرت ب 17.6% حسب رأي المفردة

وهذا ينتج على شخصية القائد وطريقة تفاعله مع مرؤوسيه.

الجدول 08 : يوضح تشجيع القائد للمناقشة الجماعية لأساليب العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
45.1%	23	دائما
21.6%	11	احيانا
33.3%	17	ابد
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن القائد يشجع المناقشة الجماعية لأساليب العمل بنسبة 45.1% وهي النسبة

الغالبية طبعاً حسب اجابات مجتمع الدراسة وتليها نسبياً نسبة 33.3% تنفي عدم تشجيع للمناقشة بينما

تثبت نسبة 21.6% بأحيانا وهي النسبة الأقل حسب ما يصرح مجتمع الدراسة.

جدول 09 : يوضح تقبل القائد لأي تغيير يقترحه الموظفون على أسلوب العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
49%	25	دائما
13.7%	7	احيانا
37.3%	19	ابدا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن أكبر نسبة للذين اجابوا أن القائد دائما يتقبل لأي تغيير يقترحه الموظفون هي بنسبة 49% وبنسبة 13.7% اجابوا بأحيانا أما الذين اجابوا ابدا فقد قدرت نسبتهم 37.3% وهذا يرجعنا إلى ما جاء في نظرية التفاعلية إن القائد يجب ان يكون عضوا في الجماعة ويشاركها مشكلاتها ومعاييرها وأماله وأهدافها ويوطد الصلة مع أعضائها ويعمل على تعاونهم وتحقيق الأهداف واشباع الحاجات.

جدول 10 : يوضح غرس القائد الحماس والالتزام والثقة في المرؤوسين

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
27.5%	14	دائما
29.4%	15	احيانا
43.1%	22	ابد
100%	51	المجموع

يتبين من خلال الجدول ان أكبر نسبة فيما يخص غرس القائد الحماس والالتزام والثقة بأبدا بنسبة 43.1% لتليها نسبة الاجابة بأحيانا وقدرت ب 29.4% لتأتي في الأخير الاجابة بدائما بنسبة 27.5% حيث يرى علماء الاجتماع أن لتحقيق القيادة السوية لابد من توافق شخصية القائد مع الجماعة من حيث تركيبها واتجاهاتها لتحقيق التفاعل والتكامل للوصول الى الهدف المطلوب.

3-5- تحليل البيانات النمط التسلطي

الجدول 11 : يوضح انفراد القائد باتخاذ القرارات

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
45.1%	23	دائما
11.8%	6	احيانا
43.1%	22	ابدا
100%	51	المجموع

توضح النتائج الكمية في الجدول أعلاه بأن الموظفين بمنظمة بلدية النزلة يرون دائما بأن القائد ينفرد في اتخاذ القرارات بنسبة 45.1% وهذه النسبة تتقارب مع عدم اجابة الموظفين بأبدا والتي قدرت ب43.1% مقارنة مع النسبة الضئيلة التي ترى أحيانا القائد ينفرد باتخاذ القرارات بنسبة 11.8% وهذا يدل على اختلاف الموجود بين رؤساء المصالح في نمط القيادة المتبع إزاء الموظفين.

الجدول 12 : يوضح مطالبة القائد المرؤوسين بتنفيذ الخطط دون الاسهام في وضعها

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
33.3%	17	دائما
15.7%	8	احيانا
51%	26	ابد
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن القائد لا يطالب المرؤوسين بتنفيذ خطط دون الاسهام وضعها حسب اجابة المفردة بنسبة 51% وبنسبة 33.3% اجابت بدائما يطالب اما الاجابة بأحيانا فقد كانت نسبتها قليلة اذ قدرت ب15.7% وهذا يدل على أن القائد يشرك الجماعة في وضع الخطط مما يثبت قدرته على التفاعل مع المجموعة.

الجدول 13 : يوضح تفيد القائد بحرفية الأنظمة والتعليمات

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
51%	26	دئما
15.7%	8	احيانا
33.3%	17	ابدا
100%	51	المجموع

الملاحظ من الجدول ان تفيد بحرفية الأنظمة والتعليمات من طرف القائد كان دائما بقدر 51% وأبد بقدر 33.3% اما بالنسبة لأحيانا فقد قدرت 15.7% وان هذا يرجع الى نوعية التعليمات والأنظمة في التطبيق حيث أن هناك أنظمة رسمية وتعليمات وأنظمة غير رسمية وكذلك يعود الأمر الى المرونة في تعامل مع التنظيمات والتعليمات وتطبيقها على جماعة العمل .

الجدول 14 : يوضح ميل القائد الى تركيز جميع السلطات في يده

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
39.2%	20	دائما
17.6%	9	احيانا
43.1%	22	ابدا
100%	51	المجموع

حسب معطيات الجدول فإنه يبين ان تأكيد ميل القائد الى تركيز جميع السلطات في يده حسب اجابة المفردة كانت 39.2% لتأتي نسبة اجابات المفردة بأحيانا والتي كانت بقدر 17.6% فيما تغلب النسبة التي تنفي ميل القائد الى تركيز جميع السلطات في يده بقدر 43.1% ويعود هذا الى تصريح موظفين بلدية النزلة الى عدم قدرة القائد على تحمل جميع المسؤوليات لوحده اضافة على هذه من خصائص التفاعل الاجتماعي ديناميكية الجماعة والتعاون.

جدول 15 :يوضح تأكيد القائد على الالتزام بالمواعيد المحدد للعمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
52.9%	27	دائما
23.5%	12	أحيانا
23.5%	12	أبدا
100%	51	المجموع

من خلال الجدول الموضح أمامنا لتأكيد القائد على الالتزام بالمواعيد المحددة للعمل فقد أجاب مجتمع الدراسة بنسبة 52.9% بتأكيد القائد على الالتزام بمواعيد العمل اما بالنسبة الاجابة مجتمع الدراسة فيما يخص أحيانا وأبد فقد تساوت النسبة وقدرت ب23.5% في كلتا الاجابيتين.

الجدول 16 : يوضح اعتماد القائد على أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع مرؤوسيه

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
33.3%	17	دائما
25.5%	13	أحيانا
41.2%	21	أبدا
100%	51	المجموع

يتضح من الجدول ان القائد يعتمد على أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع مرؤوسيه وهذا ما أكد عليه أغلبية المفردة بنسبة 41.2% بينما يرى 33.3% منهم بأن قائدهم دائما يعتمد على أسلوب الأمر والنهي لتأتي اجابة المفردة بأحيانا بنسبة 25.5% فإن هذه تبين مدى ادراك القائد لجماعته في العمل وكيفية التعامل معهم بالمرونة الكافية لتحقيق الأهداف المرجوة.

الجدول 17 : يوضح تصرف القائد دون استشارة أحد من العاملين

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
13.7%	7	دائما
23.5%	12	أحيانا
62.7%	32	أبدا
100%	51	المجموع

من خلال النسبة العالية المتمثلة في 62.7% يتضح بأن القائد لا يتصرف دون استشارة أحد العاملين في حين 23.5% يرون أن القائد أحيانا يتصرف دون استشارة موظفه بينما تثبت نسبة 13.7% بأن القائد يتصرف دون استشارة أحد من الموظفين في العمل لكن النسبة العالية توضح بأن القائد الناجح هو الذي يكون قادر على التفاعل مع المجموعة وإحداث التكامل.

5-4- تحليل بيانات النمط الفوضوي

الجدول 18: يوضح سماح القائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
33.3%	17	دائما
19.6%	10	أحيانا
47.1%	24	أبدا
100%	51	المجموع

من خلال الجدول يصرح موظفين بلدية النزلة بأن القائد لا يسمح للعاملين بالحرية المطلقة في العمل بنسبة 47.1% في حين تصرح نسبة 33.3% بسماح القائد بالحرية المطلقة في العمل وفيما يخص النسبة المتبقية والتي قدرت ب 19.6% صرحت بأحيانا يسمح القائد بالحرية المطلقة.

الجدول 19 : يوضح تهرب القائد من المشكلات في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
%25.5	13	دائما
%25.5	13	أحيانا
%49	25	أبدا
%100	51	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول ان النسبة المرتفعة بنسبة 49% تصرح بأن القائد لا يتهرب من مشكلات العمل على عكس تساوي النسبتين بقدر 25.5% لكل من تصريحات الموظفين دائما وأحيانا فمن يتضح الدور الاجتماعي للقائد داخل المنظمة من خلال مشاركته المشكلات مع جماعته في العمل.

الجدول 20 : يوضح اغفال القائد اهمية التعرف على ميول العاملين واتجاهاتهم

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
%31.4	16	دائما
%21.6	11	أحيانا
%47.1	24	أبدا
%100	51	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول أن قائد داخل بلدية النزلة لا يغفل أهمية التعرف على ميول العاملين واتجاهتهم حسب اجابات الموظفين بنسبة 47.1% تتدرج تحتها نسبة 31.4% وهي اجابات المصريحين بإغفال القائد لأهمية التعرف على اتجاهات العاملين واخير نسبة المتمثلة في نسبة المصريحين بأحيانا بقدر 21.6%.

الجدول 21 : يوضح تساهل القائد مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
25.5%	13	دائما
17.7%	8	أحيانا
58.8%	30	أبدا
100%	51	المجموع

من خلال الجدول بأن أغلبية المفردة والتي تقدر نسبتهم 58.8% بأن قائدهم لا يتساهل مع موظفيه المقصرين في أداء واجباتهم لترتب بعدها نسبة 25.5% الذين يؤكدون بأن القائد يتساهل مع المقصرين في أداء واجباتهم والنسبة المبقية التي قدرت بـ 17.7% تخص المفردة المصرحة بأحيانا يتساهل القائد مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم.

الجدول 22 : يوضح تجنب القائد التدخل في النزاعات التي تحدث بين المرؤوسين

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
33.3%	17	دائما
23.5%	12	أحيانا
43.1%	22	أبدا
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول التالي أن القائد يتجنب التدخل في النزاعات التي تحدث بين المرؤوسين بالنسبة 43.1% أبدا في حين يصرح مجتمع الدراسة بالنسبة 33.3% بأحيانا يتجنب القائد التدخل في النزاعات بين المرؤوسين في العمل اما ما تبقى من الموظفين المصرحين بدائما بلغت نسبتهم 23.1%.

الجدول 23 : يوضح توزيع القائد الواجبات على العاملين دون مراعاة قدرتهم

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
31.4%	16	دائما
15.7%	8	أحيانا
52.9%	27	أبدا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال الجدول بأن عملية توزيع الواجبات من طرف القائد على العاملين دون مراعاة قدراتهم

أخذت نسبة 52.9% بالنسبة للموظفين المصرحين ابدا لتتوالها نسبة 31.4% للمفردة المصرحين بدائما

وأما تصريح بأحيانا فقد أخذ نسبة ضئيلة قدرت بـ 15.7% مقارنة بالنسب الأخرى.

الجدول 24 : يوضح عدم إعطاء القائد اهتمام في تنفيذ القرارات

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
21.6%	11	دائما
13.7%	7	أحيانا
64.7%	33	أبدا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية الموظفين ينفون بأن القائد لا يعطي اهتمام في تنفيذ القرارات وقد

قدرت بنسبة 64.7% في حين يصرحون في نسب متفاوتة بين من يؤكدون ومن يصرحون بأحيانا لا

يعطي المدير اهتمام في تنفيذ القرارات فالبنسبة لدائما قدرت بـ 21.6% اما احيانا قدرت بـ 13.7%.

عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالمحور الثاني التواصل الاجتماعي

الجدول 25 : يوضح تبادل الموظفين التحية بين بعضهم في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدايل
47.1%	24	دائما
49%	25	أحيانا
3.9%	2	أبدا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول ان تبادل التحية من طرف العمال بين بعضهم البعض كان مؤكدا من طرف الموظفين بدائما وأحيانا بين 47.1% و 49% فيما كانت التصريح من طرفهم بأبدا ضعيفا جدا قدر ب 3.9% وهذا يدل على أن هناك تبادل وتفاعل بين الموظفين فيما بينهم.

الجدول 26 : يوضح هل هناك تعاون بين العمال فيما بينهم داخل العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدايل
54.9%	28	دائما
39.2%	20	أحيانا
5.9%	3	أبدا
100%	51	المجموع

من خلال الجدول يتبين ان هناك تعاون بين العمال فيما بعضهم بنسبة 54.9% حسب المصرحين بدائما ونسبة 39.2% المصرحين بأحيانا أما نفي التعاون فقد كان بنسبة 5.9% وان هذا يدل على ان هناك تفاعل بين العمال حيث ان التعاون هو مؤشر من مؤشرات التفاعل الاجتماعي.

الجدول 27 : يوضح علاقات الصداقة القوية في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
80.4%	41	دائما
9.8%	5	أحيانا
9.8%	5	أبدا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن مجتمع الدراسة لديهم علاقات صداقة قوية في العمل تربطهم فيما بينهم وهذا حسب معطيات الجدول فإن نسبة 80.4% لديهم صداقة قوية في العمل بينما نسبة قليلة من لا يملكون صداقة قوية وهي متساوية بين أحيانا وأبدا وقدرت بـ 9.8% .

الجدول 28 : يوضح غياب زميلك في العمل يشعرك بفقدانه

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
52.9%	27	دائما
39.2%	20	أحيانا
7.8%	4	أبدا
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن غياب الزميل في العمل يشعرك بفقدانه وهذا مؤكد كما صرح الموظفون بذلك وقد حصرت النسبة بين 52.9% و 39.2% دائما وأحيانا في حين ينفي 7.8% غياب الزميل يشعرك بفقدانه.

الجدول 29 : يوضح تجمع الزملاء في لقاءات خارج اطار العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
56.9%	29	دائما
29.4%	15	أحيانا
13.7%	7	أبدا
100%	51	المجموع

الجدول بين لنا أن تجمع الزملاء في لقاءات خارج العمل مؤكد بنسبة 56.9% وحسب اجابة المفردة نسبة 29.4% أجابوا بأحيانا أما نسبة 13.7% فقد كانت للمصرحين بنفي عدم وجود لقاءات خارج العمل وبما أن الأغلبية يجتمعون فإن العمال يحملون فيما بعضهم جانب التكامل ليشكلوا بهذا شبكة تفاعلات اجتماعية قوية.

الجدول 30 : يوضح تشاور مع زميلك في مشكلة واجهتك في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
51%	26	دائما
45.1%	23	أحيانا
3.9%	2	أبدا
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن التشاور مع الزملاء في مشكلة واجهتهم في العمل أكد بنسبة 51% دائما واما نسبة الغالبية فكانت لتصريح بأحيانا حيث قدرت ب 54.1% ولتشكل نسبة 3.9% الموظفين المصرحين بأبدا فحسب هذه النسب نلاحظ بأن هناك تبادل للأفكار وتأثير الأفراد فيما بينهم لما يثبت وجود تفاعل اجتماعي بين الموظفين.

الجدول 31 : يوضح حدوث موقف جعلك تقع في صراع مع أحد الزملاء في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
35.3%	18	دائما
19.6%	10	أحيانا
45.1%	23	أبدا
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن حدوث موقف جعلك تقع في صراع مع أحد الزملاء في العمل نفي

بنسبة 45.1% وهي نسبة الأغلبية وتلها نسبة 35.3% نسبة المؤكدين على حدوث صراع لتتأخرهم

نسبة 19.6% للمصرحين بأحيانا ليتبين من هذا عدم وجود صراعات بمعنى يسود العمال داخل المؤسسة

جو التفاهم التبادل التشارك والتعاون داخل المنظمة.

الجدول 32 : يوضح وجود جو تنافسي بين الزملاء داخل العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل
47.1%	24	دائما
21.6%	11	أحيانا
31.4%	16	أبدا
100%	51	المجموع

من الملاحظ من خلال الجدول أن الجو التنافسي بين الزملاء داخل العمل موجود ومؤكد بنسبة 47.1%

بينما تنفي نسبة 31.4% وجود تنافس في العمل أما نسبة 21.6% فقد عبرت عن المصرحين بأحيانا.

6- انعكاس الأنماط القيادية على التفاعل الاجتماعي

الجدول الأول: يوضح رؤية أفراد العينة للنمط الديمقراطي

النمط القيادي	رقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا	دائما	أحيانا	أبدا
			التكرار	التكرار	التكرار	%	%	%
النمط الديمقراطي	1	يراعي القائد قدرات العاملين عند توزيع المهام عليهم	29	6	16	56.9	11.8	31.4
	2	يشجع القائد المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل	28	11	12	54.9	21.6	23.5
	3	يطبق القائد اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين	24	9	18	47.1	17.6	35.3
	4	يعطي القائد الحرية الكاملة للمرؤوسين في لإنجاز أعمالهم	24	9	18	47.1	17.6	35.3
	5	يشجع القائد المناقشة الجماعية لأساليب العمل	23	11	17	45.1	21.6	33.3
	6	يتقبل القائد أي تغيير يقترحه العاملون على أسلوب العمل	25	7	19	49	13.7	37.3
	7	يفرس المدير الحماس والالتزام و الثقة في المرؤوسين	14	15	22	27.5	29.4	43.1
		المجموع	167	68	122			
		المجموع %	46.79	19.04	34.17			

من خلال النتائج الكمية المتحصل عليها من الجدول فيما يتعلق بالنمط القيادي السائد داخل المنظمة وذلك من وجهة نظر الموظفين نجد أن أغلبية الموظفين يقررون بأن القائد يشجع المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل وذلك من خلال المعطيات الكمية المتحصل عليها والتي تقدر بـ 54.9% من إجمالي عدد المفردة الذين يجدون أن ذلك يكون أحيانا وتليها 23.5% نسبة المفردة الذين أجابوا بأن ذلك لا

يكون أبداً ومنه تبرز أهمية التفاعل فالقائد يتأثر ويؤثر في فعل الجماعة بحكم قدراته وارتباطه فالقائد
عضواً من الجماعة

بالإضافة إلى ذلك فإن القائد في منظمة بلدية النزلة يراعي قدرات العاملين عند توزيع المهام عليهم من
خلال النتائج المتحصل عليها والتي بلغت 56.9% من عدد المفردة الذين ينفون ذلك، فمن المتضح
أيضاً أن القائد يشارك الجماعة في مشكلاتها ومعاييرها وأهدافها ويبرز هذا من خلال تصريح المفردة
الذين يثبتون تقبل القائد

لأي تغيير يقترحه العاملون على أسلوب العمل والمتمثلة 49% من إجمالي عدد المفردة زيادة على ذلك
إعطاء القائد الحرية الكاملة للمرؤوسين في إنجاز أعمالهم والتي بلغت 47.1% من عدد الاجمالي
للمفردة الذين يصرحون عكس ذلك.

كما يعتبر تشجيع القائد على المناقشة الجماعية لأساليب العمل المتحصل عليه من خلال النتائج الذي
يقدر 45.1% من العدد الاجمالي للمفردة ليتضح وجود التبادل الذي يعبر على التفاعل الموجود بين
العاملين والقائد .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها اتضح وجد النمط الديمقراطي بالنسبة

46.79% الموافقون على وجود خصائص هذا النمط و19.4% بدرجة أحيانا أما أبداً فجأت

بنسبة 34.17%.

الجدول الثاني : يوضح تحديد رؤية أفراد العينة للنمط الأتوقراطي

النمط القيادي	الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا	دائما	أحيانا	أبدا
			%	%	%	%	%	%
النمط الأتوقراطي	1	ينفرد القائد بإتخاذ القرارات	23	6	22	45.1	11.8	43.1
	2	يطالب القائد المرؤوسين بتنفيذ الخطط دون الاسهام في وضعها	17	8	26	33.3	15.7	51
	3	يتقيد القائد بحرفية الأنظمة والتعليمات	26	8	17	51	15.7	33.3
	4	يميل القائد الى تركيز جميع سلطات في يده	20	9	22	39.2	17.6	43.1
	5	يؤكد القائد على الالتزام بالمواعيد المحددة للعمل	27	12	12	52.9	23.5	23.5
	6	يعتمد القائد على أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع مرؤوسيه	17	13	21	33.3	25.5	41.2
	7	يتصرف القائد دون استشارة احد من العاملين	7	12	32	13.7	23.5	62.7
		المجموع	137	68	152			
		المجموع %	38.38	19.05	42.57			

انطلاقا من البيانات الكمية المتوصل إليها فيما تتعلق بالنمط الأتوقراطي نرى أن درجة الموافقة من

وجهة نظر المفردة على كامل خصائص النمط أخذت الشكل التالي 38.38% بدرجة دائما 19.5%

بدرجة أحيانا أما فيم يخص أبدا فجأت بنسبة 42.57%

وسنحاول في تحليلنا للبيانات الكمية المتحصل عليها من خلال التطرق الى الخصائص التي تحدد النمط

الأتوقراطي من وجهة نظر المفردة منظمة بلدية النزلة تقرت

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن غالبية المفردة يتفقون بالنفي بمطالبة القائد تنفيذ الخطط دون اسهام

المرؤوسين في وضعها حيث تبين نسبة 51% ذلك مما يبين أن القائد لا يتسم بالروح التسلط فهو لا

يميل إلى تركيز جميع السلطات في يد وهذا ما أنفته نسبة

43.1% من العدد الاجمالي للمفردة وتصرف القائد دون استشارة أحد من العاملين لا يمثل مشاركته

للجماعة وبلغ ذلك التبادل الموجود وهذا تبيين من خلال نفي المفردة لتصرف القائد دون استشارة أحد بالنسبة قدرت ب62.7%.

يعتبر اعتماد القائد على أسلوب الأمر ونهي في تعامله مع مرؤوسيه رمزا موضحا لنمط التسلطي حين ثبوته من الموظفين بمنظمة بلدية النزلة تفرقت الا أن هذا كان العكس فقد نفي المفردة وقوع هذه الخاصية من القائد فقد كانت أغلبية اجاباتهم بالنفي الذي بلغ نسبة 41.2% وقد عبرت نسبة 43.1% تصريح المفردة بعدم انفراد القائد باتخاذ القرارات على الرغم تقاربها مع نسبة الموافقين على انفراد القائد بنسبة 45.1% إلا أنها قد بينت عدم وجود تفاوت بين المنفيين لذلك والمؤكد على وجوده.

الجدول الثالث: يوضح رؤية أفراد العينة للنمط الفوضوي

النمط القيادي	الرقم	الخصائص	دائما التكرار	أحيانا التكرار	أبدا التكرار	دائما %	أحيانا %	أبدا %
النمط الفوضوي	1	يسمح القائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل	17	10	24	33.3	19.6	47.1
	2	يتهرب القائد من المشكلات في العمل	13	13	25	25.5	25.5	49
	3	يغفل القائد أهمية التعرف على ميول العاملين واتجاهاتهم	16	11	24	31.4	21.6	47.1
	4	يتساهل القائد مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم	13	8	30	25.5	17.7	58.8
	5	يتجنب القائد التدخل في النزاعات التي تحدث بين المرؤوسين	17	12	22	33.3	23.5	43.1
	6	يوزع القائد الواجبات على العاملين دون مراعاة قدراتهم	16	8	27	31.4	15.7	52.9
	7	لا يعطي القائد اهتمام في تنفيذ القرارات	11	7	33	21.6	13.7	64.7
		المجموع	103	69	185			
		المجموع %	28.85	19.33	51.82			

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن النمط الفوضوي أخذ نسبة 51.33% لعدم وجوده مكان الدراسة، فيما تقابلها نسبة 28.85% يؤكدون بوجود هذا النمط وليس ببعيد عن ذلك نجد نسبة 19.33% والتي تترجم أفراد العينة المصرحين بأحيانا وعلى هذا سنقوم بتحليلنا لخصائص النمط الفوضوي من خلال المعطيات الكمية المتحصل عليها فقد تبين أن القائد لا يتساهل مع مرؤوسيه المقصرين في أداء واجباتهم والتي أخذت نسبة 58.8% من العدد الإجمالي للمفردة في حين يؤكد 25.5% بأن القائد يتساهل مع المقصرين في العمل أما فيما يخص تجنب تدخل القائد في النزعات التي تحدث بين المرؤوسين فإن 43.1% من أفراد عينة البحث ينفون تجنب القائد التدخل في النزعات يعتبر أيضا سماح القائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل

بالإضافة الى هذا أن ما جاء في نسبة 64.7% فقد خصت نفي عدم إعطاء القائد الاهتمام في تنفيذ القرارات كما عبر الموظفين أن القائد لا يسمح للقائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل بالنسبة 47.1%

على عكس المصرحين بالنسبة 33.3% بأن القائد يمنحهم الحرية المطلقة في العمل .

جدول الرابع: يوضح رؤية أفراد العينة للتفاعل الاجتماعي

الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا	دائما %	أحيانا %	أبدا %
1	هل تتبادلون التحية بين بعضكم في العمل	24	25	2	47.1	49	3.9
2	هناك تعاون بين العمال فيما بينهم داخل العمل	28	20	3	54.9	39.2	5.9
3	هل لديك علاقات صداقة قوية في العمل	41	5	5	80.4	9.8	9.8
4	هل غياب زميلك في العمل يشعرك بفقدانه	27	20	4	52.9	39.2	7.8
5	تجتمع أنت وزملائك في لقاءات خارج اطار العمل	29	15	7	56.9	29.4	13.7
6	تتشار مع زميلك في مشكلة واجهتك في العمل	26	23	2	51	45.1	3.9
7	هل حدث لك موقف جعلك تقع في صراع مع احد زملاء في العمل	18	10	23	35.3	19.6	45.1
8	يوجد جو تنافسي بين زملاء داخل العمل	24	11	16	47.1	21.6	31.4
	المجموع	217	129	62			
	المجموع %	53.18	31.62	15.20			

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن التفاعل الاجتماعي داخل منظمة بلدية النزلة بأن غالبية الموظفين

يؤكدون على التفاعل الاجتماعي بالنسبة 58.18% بينما يصرح 31.62% من عدد المفردة الاجمالي

في حين ينفي 15.20% من الموظفين خصائص التفاعل الاجتماعي.

وسوف نحاول في تحليلنا التطرق الى التي توضح عملية التفاعل الاجتماعي فمن المتضح حسب

الموظفين يؤكدون على أنهم يبادلون التحية فيما بينهم وقد بلغت نسبة ذلك 47.1% فالموظفين

يستخدمون الرموز في تبادل التحية والاشارات المصطنعة التي يستخدمونها فيما بينهم لتسهيل عملية

التواصل، زيادة على ذلك كافة عمليات التعاون .

بين موظفي المنظمة فيما بينهم وهذا واضح من خلال تأكيد غالبية الموظفين على ذلك بنسبة 54.9% وهذا ما يصنع تلك الصداقات القوية للعمال التي ترجموها بنسبة قدرتها 80.4% لتخلص تلك الصداقات الى لقاءات تبادل تفاعل خارج اطار والذي كان واضح من خلال تصريحات الموظفين والتي قدرت بنسبة 56.9% مما يولد هذا جوا من التنافس والحماس داخل منظمة الدراسة وينتج ذلك الجو التنافسي الذي ترجم بنسبة 47.1% من مجموع أفراد العينة. القائد ليس مجرد ترديد فعل الجماعة كسماح للعاملين بالحرية المطلقة في العمل، وفي نفس الوقت ليس القائد شخصية قوية يحرك أفراد الجماعة ويشدهم كما يشد صانع مسرح العرائس هياكله بالحبال فتتحرك كما يريد بلا مبالاة كأنفراد القائد باتخاذ القرارات وتصرف القائد دون استشارة أحد من العاملين فهنا تبدو أهمية التفاعل بين القائد ومرؤوسيه وينعكس في أفعال الجماعة بحكم قدراته وارتباطاته وتنعكس عليه أفعال الجماعة فهو ليس معصوما عنها.

إن القائد يجب أن يكون عضوا في الجماعة ومشاركة القائد المرؤوسين في تخطيط العمل وبراغي آمالهم وقدرات العاملين عند توزيع الواجبات عليهم ويعمل على تعاون العمال فيما بعضهم داخل العمل واشباع حاجاتهم. فقد يعطي القائد توجيهات كالتأكيد على الالتزام بالمواعيد المحددة للعمل لتحقيق هدف معين، ويواجه المشكلات التي تواجه هذا الهدف والمصاعب المحيطة به.

يتوقف اختيار القائد على إدراك أنه أصلح شخص للقيام بمطالب هذا الدور الاجتماعي والقائد الناجح في مفهوم النظرية التفاعلية الرمزية هو الذي يكون قادر على التفاعل مع المجموعة، واحداث التكامل في تفاعل أعضائها أخذا في اعتباره آمال وقيم أفرادها حيث يرى بنيس Bennis " أن درجة التفاعل بين القائد والجماعة التي يقودها بمثابة الركيزة الأساسية التي يتم عليها التوازن بين حاجات كل من الفرد والجماعة¹.

¹ دكتور حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، 2010 ص 88

7 - مناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات:

انطلاقاً من أهداف الدراسة والتزاماً بحدودها، توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل البيانات الخاصة بالنمط الديمقراطي وكيف ينعكس على

التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة

مراعاة القائد لقدرات الموظفين عند توزيع الواجبات عليهم وكذلك تشجيعه على الإبداع في أسلوب العمل

يخلق جو تنافسي عند الموظفين

المناقشة الجماعية لأساليب العمل والتقبل لتغييرات المقترحة من طرف العمال يرشد إلى وجود التعاون

بين الزملاء في العمل والتشاور في حل المشكلات التي تواجههم مما يلغي حدوث مواقف الصراع بين

الموظفين لتحل محلها علاقات الصداقة القوية التي تكسب الثقة بالنفس والالتزام في العمل فيما بينهم

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل البيانات الخاصة بنمط الأوتوقراطي انعكاسه على التفاعل

الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة ومن وجهة نظر مجتمع الدراسة.

التفرد من طرف القائد باتخاذ القرارات والتقييد بحرفية الأنظمة والتعليمات لم تلغي تبادل التحية بين

الموظفين كما أن تأكيد القائد على الالتزام بالمواعيد العمل المحددة للعمل لا ينعكس على تفاعل

الموظفين بل يزيد من تمسكهم وتعاونهم

حيث أن من الواضح بأن هذه الخصائص بالإضافة الى الميل القائد إلى تركيز السلطات في يده واعتماده أسلوب الأمر والنهي في تعامله يفقد ذلك التفاعل بين الموظفين إلا أن هذا لم يتضح في نتائج الدراسة بل كان العكس وهذا راجع إلى عدم اتباع التسلط من طرف القائد وبين بأن النمط الأوتوقراطي ليس سائد في المنظمة .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

على ضوء النتائج المتوصل إليه سابقا فيما يخص النمط الفوضوي وانعكاسه على التفاعل الاجتماعي داخل منظمة بلدية النزلة

إن النمط الفوضوي داخل منظمة الدراسة لم يكن وجوده غالبا فالسماح القائد بالحرية المطلقة لم يكن ظاهرا إلا في حدود أساليب العمل كما أن تهرب القائد من المشكلات في العمل لا يعطي ذلك التفاعل والتعاون الذي كنا قد توصلنا إليه زيادة على هذا ان التساهل من طرف القائد مع المقصرين في واجبه من العمال ليس من خصائص القائد الناجح ويعتبر تجنب التدخل في النزعات من طرف القائد بين الموظفين ينعكس علة التفاعل الاجتماعي وذلك بغياب الصداقات القوية الا أن هذا كله لم يغير من ذلك التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة وهذا كما تبين من خلال النتائج من خلال وجهة نظر المفردة حول النمط الفوضوي وإلغاء وجوده.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل العام:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج التساؤلات الجزئية، تبين أن هناك ثلاثة أنماط للقيادة داخل منظمة بلدية النزلة تقرت حيث يمارس القادة النمط الديمقراطي وهو الغالب والسائد في المنظمة ثم يليه النمط الأوتوقراطي والذي يعتبر متوسط أما في الأخير يأتي النمط الفوضوي وهو الأقل حسب النتائج المتوصل إليها أما فيما يخص انعكاس النمط السائد على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل بلدية النزلة ، فإننا

توصلنا إلى ذلك الانعكاس الإيجابي الناتج عنه حيث أن النمط الديمقراطي يراعي التفاعل الاجتماعي في العمل من خلاله تحقيق أعلى درجة من التعاون والتبادل والتنافس بين فريق العمل وكذلك مراعاة قدرات العاملين والمرونة في تطبيق القرارات من طرف القائد مع إعطاء الحرية للعاملين في العمل وتشجيع المناقشة الجماعية وهذا ما أثبت أن فعلا للنمط القيادي السائد في أي منظمة انعكاس على التفاعل الاجتماعي لأفرادها سواء كان سلبا أو إيجابا.

خاتمة

إلى هنا نكون قد أتينا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل البحث، وقد حاولنا في هذه الدراسة أن نناقش موضوع أنماط القيادة الإدارية وانعكاسها على التواصل الاجتماعي للعاملين داخل بلدية النزلة تقرت، بدءاً بالإطار النظري للدراسة والذي تناولنا فيه الخطوط العريضة والمنهجية التي سار العمل على ضوءها ، كما تطرقنا إلى الدراسات الأمبريقية ذات الصلة بموضوعنا والمقاربة النظرية وقد ساعدنا ذلك على تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة مكننا من تناول متغيرات الدراسة.

وكانت محاولتنا هذه تهدف إلى التعرف على الأنماط القيادية و انعكاسها على التفاعل الاجتماعي للعاملين داخل منظمة بلدية النزلة تقرت، وكان ذلك كله من أجل التأكد من صحة التساؤل العام والتساؤلات الجزئية . وقد قادتنا هذه الدراسة إلى الوصول إلى بعض النتائج والتي يمكن حصرها في الكشف عن النمط السائد داخل المنظمة وانعكاسه الإيجابي على التفاعل الاجتماعي للعاملين لوجود تلك العلاقات التعاونية والتبادلية والتفاعل القوي الذي يضمن نجاح سير المنظمة وزيادة رفعة موظفيها.

قائمة

البيبلو غرافيا

المراجع:

أولاً: القواميس والمعاجم

- 1- ابن منظور لسان العرب ، دار الطباعة بيروت ، لبنان الطبعة الأولى 2000 ، المجلد 12.
- 2- معن خليل عمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، عمان 2006 .

ثانياً: الكتب بالعربية

- 1- السيد علي شتا - التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري ، ط1 ، المكتبة المصرية ، الاسكندرية ، مصر 2000 .
- 2- السيد علي شتا، نظرية علم الاجتماع ،مطبعة الاشعاع الاسكندرية، 1997 .
- 3- إيان كريب ، ترجمة: محمد حسين غلوم، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، 1992.
- 4- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، 2010.
- 5- حسن ماهر محمد ، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم ، ط1 ، دار كندي للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن، 2004 .
- 6- جمال معتوق ، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث العلمي، بن مرابط للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009 .
- 7- كنعان نواف ، القيادة الادارية ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن 1999 .
- 8- كردي علي محمد ابراهيم ، الإدارة و القيادة ، ط1 ، وادي النيل للتنمية البشرية ، القاهرة ، مصر 2010 .
- 9- طويل هاني عبد الرحمان ، الإدارة التربوية و السلوك المنظمي ، دار وائل ، عمان 1999 .
- 10- طلعة إبراهيم لطفي ، علم الاجتماع التنظيمي ،كلية الأدب، دار غريب القاهرة ، مصر، 1992 .

- 11- عبد الرحمان عزي ، الفكر الاجتماعي المعاصر و الظاهرة الاعلامية الاتصالية ، ط1 ، دار الأمة، الجزائر 1995 .
- 12- علي عبد الرزاق جليبي، الاتجاهات السياسية في نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، مصر، 1991 .
- 13- ماثيو جيدير، منهجية البحث- دليل الباحث المبتدئ في موضوعات ورسائل الماجستير والدكتوراه- ترجمة ملكة أبيض.
- 14- محمد، شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985 .
- 15- محمد النوبي محمد علي ، مقياس التفاعل الاجتماعي ، ط1 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، الأردن 2010 .
- 16- فضيل ديلو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات منتوري ،قسنطينة،1999.

ثالثا: الرسائل الجامعية

- 1- الذيب ماهر كامل حامد ، مدى ممارسة القيادات الادارية الأكاديمية للجامعة الفلسطينية القيادة التحويلية و صعوبات وسبل تنميتها ، رسالة ماجستير كلية التربية.
- 2- طلال عبد المالك الشريف، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 3- طيبش ميلود، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي للعاملين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة

رابعا: المجالات

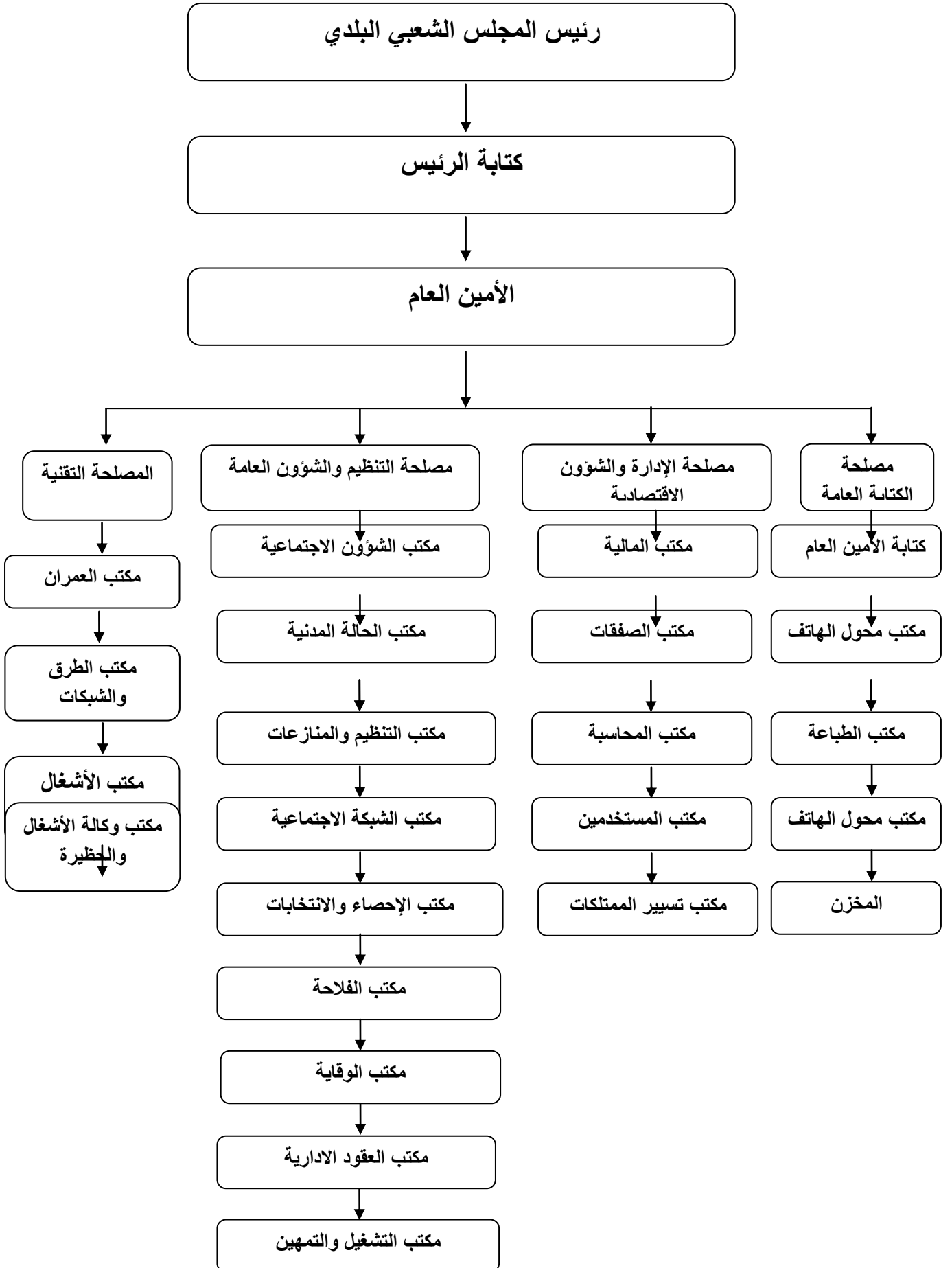
- 1- حسين باشيوة، لحسن عبد الله باشيوة، الأنماط القيادية السائدة في جامعة محمد لمين دباغين، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد التاسع، العدد 26، 2016 .

خامسا: الكتب الأجنبية

- 1- ERVING GOFMAN-LA MISE EN SCENE DE LA VIE QUOTIDIENNE – LA PRESENTATION DE SOI PARIS LES EDITIONS DE MENUIT 1992 .

الملاحق

شكل رقم 01: الهيكل التنظيمي العام لمنظمة بلدية النزلة تقرت





جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

استمارة استبيان



مذكرة بعنوان:

أنماط القيادة الإدارية وانعكاسها على التواصل الاجتماعي للعاملين بالادارة المحلية

دراسة ميدانية لبلدية النزلة المقاطعة الإدارية تقرت

مذكرة استكمال شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم اجتماع الاتصال

ملاحظة:

في إطار التحضير لاعداد مذكرة التخرج تخصص علم الاتصال أخي الموظف أختي الموظفة نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم التعاون مهنا لغرض إعداد بحث علمي ، وذلك بالإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية.

نعلمكم بأن المعلومات الواردة في الاستمارة ستبقى سرية ، ولن تستخدم لأغراض علمية فقط.

للإجابة ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

الموسم الجامعي:

2019-2018

أولا البيانات الأساسية

أنثى

ذكر

الجنس:

السن:

عدد سنوات الخبرة المهنية:

ثانيا: محور النمط القيادي

الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا
1	يراعي القائد قدرات العاملين عند توزيع المهام عليهم			
2	يشجع القائد المرؤوسين على الابداع في أسلوب العمل			
3	يطبق القائد اللوائح التنظيمية بمرونة وفقا لموقف معين			
4	يعطي القائد الحرية الكاملة للمرؤوسين في إنجاز أعمالهم			
5	يشجع القائد المناقشة الجماعية لأساليب العمل			
6	يتقبل القائد أي تغيير يقترحه العاملون على أسلوب العمل			
7	يغرس المدير الحماس والالتزام و الثقة في المرؤوسين			

الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا
1	ينفرد القائد بإتخاذ القرارات			
2	يطالب القائد المرؤوسين بتنفيذ الخطط دون الاسهام في وضعها			
3	يتقيد القائد بحرفية الأنظمة والتعليمات			
4	يميل القائد الى تركيز جميع سلطات في يده			
5	يؤكد القائد على الالتزام بالمواعيد المحددة للعمل			
6	يعتمد القائد على أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع مرؤوسيه			
7	يتصرف القائد دون استشارة احد من العاملين			

الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا
1	يسمح القائد للعاملين بالحرية المطلقة في العمل			
2	يتهرب القائد من المشكلات في العمل			
3	يغفل القائد أهمية التعرف على ميول العاملين واتجاهاتهم			
4	يتساهل القائد مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم			
5	يتجنب القائد التدخل في النزاعات التي تحدث بين المرؤوسين			
6	يوزع القائد الواجبات على العاملين دون مراعاة قدراتهم			
7	لا يعطي القائد اهتمام في تنفيذ القرارات			

محور: التواصل الاجتماعي

الرقم	الخصائص	دائما	أحيانا	أبدا
1	هل تتبادلون التحية بين بعضكم في العمل			
2	هناك تعاون بين العمال فيما بينكم داخل العمل			
3	هل لديك علاقات صداقة قوية في العمل			
4	هل غياب زميلك في العمل يشعرك بفقدانه			
5	تجتمع أنت وزملائك في لقاءات خارج اطار العمل			
6	تتساور مع زميلك في مشكلة واجهتك في العمل			
7	هل حدث لك موقف جعلك تقع في صراع مع احد زملاء في العمل			
8	يوجد جو تنافسي بين زملاء داخل العمل			

شكرا على حسن تجاوبكم

ملخص الدراسة:

يتمحور موضوع الدراسة حول الأنماط القيادية وانعكاسها على التواصل الاجتماعي للعاملين داخل المنظمة، والتي تم من خلالها الوقوف على أنماط القيادة في منظمة بلدية النزلة تقرت كما تم إبراز التواصل الاجتماعي للأفراد العاملين بالمنظمة والكشف عن مختلف الأنماط الموجودة والمسيرة للمؤسسة وقد جاءت إشكالية الدراسة وفق التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تنعكس أنماط القيادة السائدة بمنظمة على التواصل الاجتماعي للعاملين بالمنظمة وللإجابة عن هذا التساؤل صيغت تساؤلات الفرعية التالية:

كيف ينعكس النمط الديمقراطي على التواصل الاجتماعي للعاملين بالمنظمة؟

كيف ينعكس النمط الأوتوقراطي على التواصل الاجتماعي للعاملين بالمنظمة؟

كيف ينعكس النمط الفوضوي على التواصل الاجتماعي للعاملين بالمنظمة؟

وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي للكشف على تلك الأنماط وانعكاسها على التواصل الاجتماعي وهذا بالاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات ، أما عن مجتمع البحث فقد تم استخدام المسح الشامل باعتبار صغر حجم المفردة والتي عددها 100 موظف أما عن أهم ما توصل إليه البحث فقد تم الكشف عن وجود ثلاثة أنماط قيادية بالمنظمة وبالإضافة إلى الكشف على النمط السائد بالمنظمة وانعكاسه على التواصل الاجتماعي للعاملين بالمنظمة.

Study Summary:

The study focuses on leadership styles and their reflection on the social interaction of the workers within the organization, which was based on the style of leadership in the municipality of Nazla, Touggourt and the social interaction of the individuals working in the organization was also highlighted. The problem of the study was based on the following main question:

How the prevailing styles of leadership in an organization reflect the social interaction of the organization's employees

To answer this question, the following sub-questions were formulated:

How does the democratic style reflect the social interaction of the organization's employees?

How does the autocratic style reflect the social interaction of the organization's employees?

How does anarchist style affect the social interaction of the organization's employees?

In this study, a descriptive method was used to reveal these styles and their reflection on social interaction. This was done by means of a set of tools for collecting data. As for the population, a from 100 employees. The main findings of the study were revealed. There were three types of leadership in the organization, in addition to the organizational style and its reflection on the social interaction of the employees in the organization.