

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



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية  
الشعبة: علم اجتماع  
التخصص: علم اجتماع الاتصال  
إعداد الطالبة: بلحية عائشة

بغنوان:

## الروابط الإجتماعية وإنتاج السلطنة في المؤسسة العمومية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان مؤسسات الشباب بـورقلة-

نوقشت بتاريخ:  
أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - " " جامعة قاصدي مرباح ورقلة )	الأستاذ/
مشرفا.	( أستاذ محاضر " أ- " جامعة قاصدي مرباح ورقلة )	الأستاذ /بودبزة ناصر
مناقشا.	(أستاذ محاضر"- " جامعة قاصدي مرباح ورقلة )	الأستاذ/

السنة الجامعية 2020/2019

# الإهداء

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإنجاز هذا البحث العلمي

أهدي هذا العمل إلى أعز ما أملك في الوجود إلى من الجنة تحت قدميها إلى الوالدة الكريمة

أطال الله في عمرها إلى روح أبي الغالي وروح أخي العزيز إبراهيم إلى جميع الأخوة

والأخوات كل واحد باسمه حفظهم الله ورعاهم إلى جميع أحفاد عائلتنا كل واحد بإسمه إلى

ريهام، إيناس، عبد الجليل، إلى جميع الصديقات

دليلة بن راس و هاجر مرابط وكل زملائي خلال الموسم الجامعي 2018 / 2020

إلى مديري السيد جودي يوسف مدير ديوان مؤسسات الشباب إلى رئيس المصلحة بذات

المؤسسة السيد السايح فؤاد ونشكرهم على جميع التسهيلات التي قدامها لي في سبيل إتمام

مساري العلمي لإتمام شهادة الماستر إلى نورة ورابحة إلى جميع زملائي بالعمل .

إلى أستاذي المشرف بودبزة ناصر أشكره على جميع توجيهاته ونصائحه لإعداد هذا البحث

إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة قاصدي مرياح ونشكرهم جزيل الشكر على

جميع ما قدموه لنا من زاد علمي خلال مسارنا الأكاديمي.

# الشكر والعرفان

أتوجه بجزيل الشكر إلى أستاذي الكريم بودبزة ناصر وفقه الله في إثراء البحث العلمي وأشكره على جميع نصائحه القيمة لإنجاز هذا البحث العلمي أتوجه بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين درسونا بقسم علم الاجتماع كما أتوجه بالشكر إلى جميع العاملين بمكتبة كلية علم الاجتماع ونشكرهم على المجهود الذي يبذلونه ،كما لا يفوتني أن أشكر جميع الباحثين لتعاونهم معنا.

	الشكر والتقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
	<b>الفصل الأول : الاطار النظري المدخل العام للدراسة</b>
11	تمهيد
12	1-1 تحديد الإشكالية
13	2-1 تساؤلات الدراسة
15	3-1 أسباب إختيار الموضوع
16	4-1 أهداف الدراسة
16	5-1 أهمية الدراسة
17	6-1 تحديد مفاهيم الدراسة
22	7-1 الدراسات السابقة
26	8-1 المقاربة السوسيولوجية للدراسة
29	خلاصة
	<b>الفصل الثاني : الاطار المنهجي للدراسة</b>
31	تمهيد
32	1-2 مجالات الدراسة
32	2-2 المجال المكاني
33	1-2-2 المجال الزمني
33	2-2-2 المجال البشري
34	3-2-2 منهج الدراسة
35	3-2 العينة
37	4-2 أدوات جمع البيانات
37	1-4-2 الملاحظة
38	2-4-2 المقابلة
41	الخلاصة

## الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

43	تمهيد.....
44	1-3 عرض خصائص العينة.....
46	1-1-3- عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الأولى
54	2-1-3- عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثانية
62	3-1-3- عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثالثة
73	2-3- مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
73	1-2-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.....
73	2-2-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.....
74	3-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
75	4- النتائج العامة للدراسة
	خاتمة
80	قائمة المراجع
85	الملاحق
	ملخص الدراسة

# قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	بين توزيع العينة حسب الجنس	01
44	يمثل توزيع العينة حسب محل الإقامة	02
45	يمثل المستوى التعليمي لعينة البحث	03
46	يمثل طبيعة المجال العمراني للمبحوثين	04
47	يمثل المستوى التعليمي للأب	05
48	يمثل الأصل الاجتماعي للمبحوثين	06
49	يمثل طبيعة السكن للمبحوثين	07
50	يمثل طبيعة المجال العمراني للمبحوثين	08
51	يمثل المشاركة في القرارات العائلية	09
52	يمثل كيفية إختيار زملاء العمل من طرف المبحوثين	10
53	الزملاء الذين يطلب منهم المساعدة في حل المشكلات	11
54	يمثل التفاعل مع زملاء العمل	12
55	يمثل طبيعة العلاقة مع الموظفين	13
56	يمثل علاقة الخبرة المهنية بفرض السلطة داخل المؤسسة	14
57	يمثل فرض سلطة الموظف داخل المؤسسة	15
58	يمثل المشاركة في القرارات العائلية	16
59	يمثل لهجة التواصل مع زملاء العمل	17
60	يمثل نظرة المبحوثين للعادات والتقاليد	18
61	يمثل طبيعة التفاعل مع الموظفين القدامى والجدد	19
62	يمثل العلاقة مع زملاء العمل	20

63	يمثل التفاعل مع زملاء العمل خارج المؤسسة	21
64	يمثل إنضمام المبحوثين الى جمعية أو حزب	22
65	يمثل إنضمام المبحوثين الى نقابة العمال	23
66	يمثل علاقة الرئيس بالمرؤوسين	24
67	يمثل التفاعل في الصفحة الإلكترونية للمؤسسة	25
68	يمثل نظرة المبحوثين للمحتوى الذي يطرح على صفحة المؤسسة	26
69	يمثل نظرة المبحوثين الى التوظيف	27
70	يمثل علاقة المبحوثين مع المسؤولين خارج المؤسسة	28
71	يمثل نظرة المبحوثين للعمل بمؤسسة أخرى	29

## ملخص بالعربية

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الروابط الاجتماعية بإنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية انطلاقاً من التساؤل الرئيسي : في إطار تعدد مجالات التفاعل وتعدد الروابط الاجتماعية أين تبنى أو تتشكل السلطة في المؤسسة العمومية

ولقد اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الكيفي الذي يستخدم في فهم وتفسير مختلف الظواهر الاجتماعية ،استخدمنا أداة الملاحظة والمقابلة حيث كانت مكونة من 30سؤال تم إجراء المقابلة مع عينة من الموظفين التابعين لديوان مؤسسات الشباب بورقلة مكونة من 15موظف من كلا الجنسين بمختلف المستويات المهنية وبعد عرض وتحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية :الروابط الاجتماعية في المجتمع المحلي تعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

### **Résumé de l'étude.**

Cette étude vise à connaître le rapport des liens sociaux à la production et à la reproduction du pouvoir dans l'institution publique, à partir de la question principale: Dans le contexte de la multiplicité des espaces d'interaction et de la multiplicité des liens sociaux, où se construit ou se forme l'autorité dans l'institution publique Pour mener à bien cette étude, nous nous sommes appuyés sur l'approche qualitative utilisée pour comprendre et interpréter divers phénomènes sociaux. Nous avons utilisé l'outil d'observation et d'entretien composé de 30 questions. L'entretien a été réalisé avec un échantillon d'employés du Bureau des institutions de jeunesse à Ouargla composé de 15 employés des deux sexes à différents niveaux professionnels. En analysant les données, les résultats suivants ont été atteints: Les liens sociaux dans la communauté locale travaillent pour produire et reproduire le pouvoir dans l'institution publique



# المقدمة

الإنسان كائن اجتماعي فهو يلد ليجد نفسه في جماعة أولية كالأسرة لينتقل بعد ذلك لينضم لجماعات العمل والجماعات المهنية لإنجاز الأعمال وإشباع الحاجات فمعظم الأعمال والأفعال لا تتم إلا في إطار الجماعة .

تعد المؤسسة مجموعة من الأفراد تم تأسيسها من أجل تحقيق أهدافها خاصة مثل أهداف اقتصادية وخدمائية تعمل على مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي وتقسيم الأدوار وتنظيم للعلاقات بين أعضائها وضبط لأفعال الفاعلين داخل المؤسسة وفق قوانين وضوابط تحدد علاقة الرئيس بالمرؤوسين وعلاقة المرؤوسين فيما بينهم وفق السلم الهرمي للتنظيم .

لقد حضيت المؤسسات والتنظيمات بمختلف أشكالها بالدراسة والبحث من قبل الباحثين في مختلف التخصصات العلمية سواء القانون ،السياسة ، علم النفس ،علم الإدارة علم الاجتماع ،فهذا الأخير يقوم على دراسة المجتمع ، وما يسود فيه من ظواهر اجتماعية مختلفة ،دراسة على أسس البحث العلمي بغية التوصل إلى قواعد وقوانين عامة على الظاهرة المدروسة ، من خلال هذا فهو يدرس الجماعات من حيث هي مجموعة من الأفراد انظم بعضهم إلى بعض بعلاقات اجتماعية أو روابط اجتماعية تختلف من فئات اجتماعية إلى أخرى فلا يمكن أن يشكلوا علاقات دون وجود رابط اجتماعي يربطهم فهو يعتبر بمثابة الخيط الذي يشد العلاقة .

فدراسة المؤسسة يشمل دراسة الفاعل داخل المؤسسة وطبيعة الرابطة أو العلاقة الاجتماعية الموجودة والتي تربط المرؤوسين ببعضهم وبالمسؤولين إضافة إلى معرفة تمثلات والتصورات التي يحملها الفاعلين داخل المؤسسة عن المؤسسة والسلطة.

ومن أجل الفهم الجيد لطبيعة الروابط الاجتماعية داخل المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية قسمت دراستنا على ثلاث فصول:

الفصل الأول: تحت عنوان الإطار النظري للدراسة: يحتوي هذا الفصل على تحديد إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي وكذا أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم الخاصة بالبحث والدراسات السابقة وأخير المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في الدراسة

الفصل الثاني: تضمن هذا الإطار المنهج المستخدم للدراسة ومجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني) وكذا عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات الملاحظة والمقابلة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الشخصية وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤلات الفرعية وكذا عرض نتائج الدراسة والتطرق إلى النتائج العامة والخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

# الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: أهداف الدراسة

سابعاً: تحديد مفاهيم الدراسة

ثامناً: الدراسات السابقة

تاسعاً: المقاربة النظرية السوسيولوجية

خلاصة

تمهيد: لأي بحث علمي خطوات وأساليب منهجية علمية لا بد على الباحث من أخذها بعين الاعتبار حتى يتجنب الوقوع في الكثير من المشكلات والأخطاء التي قد تؤثر في بحثه فعليه تحديد موضوع الدراسة، ضبط المتغيرات، تحديد التساؤلات والفرضيات لذلك سوف نستعرض في هذا الفصل المدخل العام للدراسة بداية من تحديد إشكالية البحث مع طرح التساؤل الرئيسي والفرضيات وكذا أسباب اختيار الموضوع عن غيره من المواضيع، من ثم إبراز أهمية هذه الدراسة وكذا الأهداف التي تصبو إليها ثم تحديد المفاهيم، وكذا الإشارة إلى أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو أحد متغيريه وأخيرا تحديد المقاربة السوسيولوجية التي تتناسب لموضوع الدراسة.

## 1- الإشكالية

المجتمع هو مجموعة من الأفراد يشتركون في عادات وتقاليد، وينتمون الى جماعة ومؤسسات من خلال شبكة من العلاقات الاجتماعية المتبادلة التي تربط بينهم، حيث كانت تربط بينهم معتقدات جماعية تؤسس لمجتمع تقليدي يسوده الضمير الجمعي، أين يكون التضامن ألي وعلاقة وجه لوجه، ومع إزدياد العلاقات الإجتماعية والتي نتج عنها ظهور الطبقة الرأسمالية والتخصص برزت مجالات إجتماعية جديدة يحكمها التفاعل الإجتماعي للأفراد وتعددت فيها النماذج الثقافية .

المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الأخرى محكوم بضوابط تمثل جانبا من ثقافته السائدة تتصل بجميع مجالات الحياة الإجتماعية الإقتصادية ، السياسية ، الدينية، والتعرف على المجتمع يعني التطرق لكل ما هو سائد في المجتمع ولما كانت الروابط الإجتماعية في المجتمع الجزائري راسخة وقائمة بين أفرادها تحكمها معتقدات وتقاليد إجتماعية موروثة أين تظهر سلطة الجماعة على الفرد ، فالروابط الإجتماعية هي المحركة للممارسة داخل الحقل السوسيولوجي أين تتجلى الرمزية الجماعية التي يعاد إنتاجها من خلال تنشئة الأفراد في المجتمع .

وبإعتبار المؤسسة كنظام ثقافي فهي تتكون من أفراد وجماعات كل فرد أو جماعة لها ثقافتها الخاصة بها هذه النماذج الثقافية تتكون لدى الأفراد والجماعات من خلال الإنتماءات ألي أنظمة إجتماعية أخرى مختلفة كالعائلة ، المدرسة ، الجمعيات ، الأحزاب... الخ والمجالات الأجماعية الأخرى ، بما أن قيام أي تنظيم ونجاحه مرتبط بقيام علاقات إجتماعية تربط الأفراد داخله وفق مايفله التنظيم الرسمي وتشريعاته والذي يقوم بتحديد العلاقات والمستويات الإدارية وتقسيم العمل التخصص في الوظائف وإتجاه السلطة في التنظيم ومهامها ، غير الملاحظ في المؤسسات هو وجود علاقات غير رسمية موازية لثقافة التنظيمية الرسمية والتي لها دور وأثر في صنع القرار داخل المؤسسة ،

وعلى ضوء التحولات الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية التي يعيشها المجتمع الجزائري على غرار المجتمعات في العالم ، مست البنية الاجتماعية بشكل عام والأسرة بشكل خاص ، أين بدأت تظهر ملامح المجتمع الحديث بروح التخصص و تنوع المؤسسات التي يحكمه ، نموذج بيروقراطي عقلاني كنتاج لعقلانية الأفراد ، غير أن تفاعلات الأفراد في مجالات إجتماعية عديدة ونماذج ثقافية عديدة ، أدى إلى ظهور أشكال جديدة من الروابط الاجتماعية والعلاقات التفاعلية أثرت على المؤسسات وشكل السلطة داخلها

**السؤال الذي يطرح نفسه : في إطار تعدد مجالات التفاعل وتعدد الروابط الاجتماعية أين تبنى أو تتشكل السلطة في المؤسسة العمومية ؟**

**التساؤلات الفرعية :**

- هل النموذج الثقافي المرجعي للأفراد يخلق نموذج ثقافي بديل للنموذج البيروقراطي في المؤسسة العمومية ؟

- هل الإنتماء الى المجال العمراني يعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية ؟

- هل التفاعل في مجالات اجتماعية أخرى يعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية ؟

فرضيات الدراسة :

**الفرضية الرئيسية:** تعمل الروابط الإجتماعية للأفراد في المجال الإجتماعي الأصلي على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية .

**الفرضيات الفرعية**

- يعمل النموذج الثقافي المرجعي للأفراد العاملين في المؤسسة على إنتاج و إعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية.

- يعمل إنتماء الأفراد العاملين في المؤسسة الى المجال العمراني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية.

- يعمل التفاعل في مجالات إجتماعية أخرى خارج المجال المهني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية.



أسباب إختيار الموضوع:

لكل دراسة أبحاث علمي ودافع ومميزات تجعل من الباحث يتناول موضوع دون آخر حتى يتسنى له تقديم تفسيرات وتحليلات للظاهرة المدروسة ومن ثما الوصول إلى نتائج للإفتراضات التي وضعها للموضوع ،فالبنسبة لموضوع بحثنا هناك عدة أسباب دفعتنا الى إختيار الموضوع

أسباب ذاتية:

- إهتماماتي الشخصية بدراسة العلاقة بين الروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية الشبانية  
- الخلفية الواقعية والتي تتجلى ميدانيا بالمؤسسات العمومية الجزائرية من محاباة في التوظيف ،إستعمال السلطة ،التمييز بين فئات مهنية عن أخرى...الخ

أسباب الموضوعية:

- لنيل شهادة ماستر أكاديمي  
- ضرورة دراسة موضوع الروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية التي من شأنها أن تكون عائق في تطبيق القوانين الإدارية وظيف أفعال الفاعلين داخل المؤسسة .  
- السلطة في المؤسسة تغير من الشكل الرسمي إلى أشكال أخرى .  
- المجال الرسمي للمؤسسة أصبح مجالات اجتماعي يتفاعل فيه الأفراد بمعاني ورموز تختلف على معاني ورموز المجال الرسمي .  
- المجالات الإجتماعية أصبحت تنتج السلطة وتعاد إنتاجها في المؤسسة العمومية .

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في بعض النقاط يمكن إيجازها في النقاط التالية :

- التعرف على طبيعة الروابط الإجتماعية داخل المجتمع المحلي المشكلة للسلطة داخل المؤسسة العمومية

- قد تساعد نتائج هذه الدراسة بديوان مؤسسات الشباب في معرفة طبيعة العلاقة بين مؤشرات الروابط الإجتماعية السائدة وبين مستويات السلطة التي يمارسها الفاعل داخل التنظيم مما قد يسمح بتحسين ظروف العمل داخل المؤسسة .

- دراسة أهمية الروابط الإجتماعية وتأثيرها على صنع القرار داخل المؤسسة .

### أهداف الدراسة:

1- تحديد أبعاد ومتغيرات الروابط الاجتماعية وتوضيح أهم العناصر المؤثرة في إنتاج السلطة في المؤسسة

2- البحث عن العلاقة بين الروابط الاجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة .

3- محاولة فهم واقع الروابط الاجتماعية السائدة في ديوان مؤسسات الشباب والتي تساهم إنتاج وإعادة إنتاج السلطة .

مفاهيم الدراسة

الرابط الإجتماعي : لغة : ربط من فعل ربط ،يربط ربطا فهو رابط ومربوط وربط يربط  
رباطة فهو رابط ،ربط بين طريقتين ونحوهما ،وصل ووجد بينهما بين مدنتين ، القلوب .  
الأفكار ، الأحداث .

فكلمة رابط تجمع روابط وربطات وتأخذ معانيها من الفعل ربط والذي يتضمن المعاني التالية  
الصلة ، الشدة ، فهو كل مايصل طرفين بقوة مع دوام ذلك ولو لم يكن هذان الطرفان  
يرغبان في هذا الربط <sup>1</sup> .

يوضح كلود دوبار الرابط الإجتماعي على أنه العلاقات الإجتماعية المعاشة يوميا الأسرية  
والمهنية والمتعلقة بالجوار ، أن يترك الشريك ، أن يسرحك رب العمل ، أن يتوقف جارك  
على إلقاء التحية عليك ، أن تسيئ إدارة ما معاملتك هذه التصدعات تجسد علاقات شخصية  
كانت تخلق روابط إجتماعية <sup>2</sup>

الروابط الإجتماعية : هي مجموع العلاقات والصلات التي تربط أفراد المجتمع ضمن فضاء  
إجتماعي وعمراني تحكمه تفاعلات الحياة اليومية من خلال الأفعال والسلوك والمواقف  
الإجتماعية المختلفة الثقة التي تتم بين أفراد المجتمع وتختلف طبيعة هذه الروابط من مجتمع  
الى آخر بحسب الخصوصية الثقافية الضيقة والواسعة والحضارية التي ينتمي اليها المجتمع

3

<sup>1</sup> - د-خواجة عبد العزيز بن محمد ،سوسيولوجيا الرابط الإجتماعي ، دار الطباعة ،غرداية الجزائر، ط،1ص8 .

<sup>2</sup> - كلود دوبار ،أزمة الهويات، ترجمة رنده بعث، المكتبة الشرقية، لبنان، ط،1،2008 ص 30 .

<sup>3</sup> - بودبزة ناصر ،شراد محمد :الممارسة الثقافية بين الهوية الاجتماعية والمجال العمراني دراسة ميدانية بمنطقة ورقلة

**التعريف الإجرائي :** الرابط الإجتماعي هو تلك العلاقة التي تربط الفاعل بمجموعات إجتماعية وبالمجتمع تختلف طبيعة الرابط بحسب المجال الإجتماعي الذي يتفاعل فيه الفرد وخصوصية كل مجتمع

إنتاج : ويقصد به تحديد مستويات الإنتاج كما ونوعا والتي يعمل أعضاء العمل على تحقيقها في سياق نشاط الجماعة<sup>1</sup>

السلطة لغة : مشتقة من فعل سلط تسليط بمعناه سلطه عليه وأطلق عليه القدرة والقهر والسلطة هي الملك والقدرة .

إصطلاحا : تعددت التعاريف حول مفهوم السلطة فهي كمفهوم تستخدم في مختلف العلوم القانونية ، السياسية ، الإقتصادية ، الإجتماعية ففي علم الإجتماع يشير المصطلح إلى أنها الحق المقرر لجماعة من الناس في وضع قرارات ملزمة فيما يتصل بنواحي الحياة وأوجه النشاط الآخرين أو هي القدرة على التأثير في سلوك الآخرين لتحقيق الأهداف التنظيمية<sup>2</sup>

السلطة :هي القوة التي بمقتضاها يستطيع المسؤول أداء العمل المطلوب منه وفق للخطة الموضوعة فمن يملك السلطة من حقه أن يتوقع الطاعة ممن يعملون تحت مسؤوليته والسلطة تعتمد على التدرج الرئاسي والمستويات المختلفة داخل الهيكل التنظيمي<sup>3</sup> .

السلطة : هي إعطاء القادة ورؤساء والإداريين صلاحيات وإمكانيات السلطة قصد تغليب إدارتهم على إدارة الأشخاص العاملين<sup>4</sup>

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد رشوان ،العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس ،علم الإجتماع ،علم الإدارة ،المكتب الجامعي الحديث ،الأزاريطة ،الإسكندرية ، مصر 1997 ،ص254.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ص23 .

<sup>3</sup> أحمد جاد عبد الوهاب ، السلوك التنظيمي ، مصر :دار الوفاء والطباعة والنشر والتوزيع ،ط1،2000،ص249 .

<sup>4</sup> جون سكوت ،علم الإجتماع المفاهيم الأساسية ،ترجمة محمد عثمان ،الشبكة العربية للأبحاث والنشر ، لبنان ط 1 ، 2009 ، ص 243.

السلطة عند ماكس فيبر : هي نوع من القيادة التي تعمل لإيجاد طاعة أو إنتمار عند أشخاص معينين<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي :** هي علاقة تفاعل بين شخصين أو أكثر يحاول فيها الشخص (أ) إخضاع الشخص (ب) للامتثال لقراراته وأوامره أو لتبني أفكاره وتوجهاته قصد تنفيذها .

إنتاج السلطة : هي القدرة على التأثير في أفعال الآخرين وأفكارهم وتوجهاتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية وفق سياق نشاط الجماعة<sup>12</sup>.

المؤسسة : هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخجين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف أو وحدة المؤسسة من أجلها<sup>2</sup>.

المؤسسة : هي عبارة عن نظام ويعني مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة فيما بينها تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد وفق مجموعة من العوامل والأنشطة المساعدة على رأسها الإدارة كنظام<sup>3</sup>.

المؤسسة العمومية كما يعرفها جورج فلاكوس: شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي<sup>4</sup>

<sup>1</sup> حنان علي عواضة ، مجلة الأستاذ، كلية الآداب، قسم الفلسفة، جامعة بغداد، العراق ، العدد202، سنة 2013، ص228

<sup>2</sup> جون سكوت مرجع سابق ص 243.

<sup>3</sup> مقراني الهاشمي ، مازن الحوش، الإتصال في المؤسسة الجزائرية -مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة الجزائر، 2، الجزائر، العدد 33، مارس، 2018.

<sup>4</sup> محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة الأستاذ قروي رفيق جامعة سطيف كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية .

<sup>5</sup> بوزيد غلابي : مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص : قانون الإدارة العامة كلية الحقوق والعلوم

السياسية ، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر سنة 2010/2011 .

التعريف الإجرائي: المؤسسة هي عبارة عن تنظيم يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم تربطهم علاقات رسمية وغير رسمية و يمثلون الى مجمل القواعد والقوانين التي تحدد أفعالهم وتوجه أفكارهم لتحقيق أهدافها وتوجهاتها.

المجتمع المحلي : هو جماعة من البشر يعيشون في بيئة جغرافية محددة تربطهم علاقات إجتماعية واقتصادية ويتشابهون إلى حد ما في أسلوب المعيشة ، ويتشاركون في منظومات القيم والعادات وفي التصورات والرموز الثقافية وهو إرتباط بشري نتأثر فيه بالقرابة والصدقة والجوار كما تؤدي فيه هذه العلاقات وظيفتها من خلال النظم والقوانين والأعراف والثقافة السائدة<sup>1</sup>

النموذج الثقافي : يشتمل على التصور الذي إختاره المجتمع من تمثلات وأفكار ومعايير في تفاعله مع هذا الواقع وتشمل مستوى القدرة على الخلق أو الطريقة التي تتم بها فهم المجتمع وقدرته على الفهم والإنجاز<sup>2</sup> .

النموذج الثقافي: يعرف بأنه التصور الذي إختاره المجتمع من تمثلات وتصورات وقيم وأفكار ومعايير في تفاعله مع الواقع شاملا مستوى القدرة على الخلق أو الطريقة على الفهم والإنجاز ،وبما أن المجتمع الحالي يتميز بتعدد المجالات الإجتماعية فإن لكل مجال إجتماعي خصوصية ثقافية ونموذج ثقافي ينفرد به والذي يحكم أفعاله وسلوكات الأفراد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> دليل تنمية المجتمع المحلي نسخة عربية لمؤسسة خالد الخيرية ص5

Limeted .E/ESAW/SOD2009

<sup>2</sup> عويسي خيرة و حران العربي : تقاطع مقاربات حول التحول الإجتماعي والممارسات الحضرية، عدد خاص يملتنقى الدولي،مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،جامعة قاصدي مرياح ،ورقلة، الجزائر، ص312

<sup>3</sup> محمد المهدي بن عيسى ،من أجل سوسولوجيا المجتمع والإتصال ، الإذاعة المحلية في الجزائر ذات أو موضوع ،مجلة العلوم الإنسانية العدد10مارس 2013.

التعريف الإجرائي للنموذج الثقافي : هو مجمل القيم والأفكار والمعايير التي أوجدها المجتمع التي تحدد تمثلات الأفراد وتصوراتهم وتفاعلهم وفق خصوصية المجال الذي ينتمي إليه الفرد .

المجال العمراني: هو منتج شريحة معاصرة الدولة ومنتج التفاعلات التي تتم في المجال العمراني ثم يصبح نتاج لها فكل جماعة سكانية ثقافتها تقاليدها ، قيمها ومعاييرها طبائعها تؤثرها على العمران وتصاميمه وفي هندسته وبناءه الذي يعتبر فيما بعد عبارة عن رموز تترجم كل التمثلات الإجتماعية والممارسات <sup>1</sup>.

المجال العمراني : هو نتاج إجتماعي كما يرى MARCELMOUS وهو ناتج عن الأفعال الجماعية ويخضع لتمثلات الجماعة وبالتالي يخضع لتصورات الجماعة والأفراد كما يرى GEAGE ZIMMER<sup>2</sup> وWALBAWACH <sup>2</sup>.

التعريف الإجرائي للمجال العمراني : هو ذلك الحيز الذي يضم مجموعة من العناصر المتكاملة فيما بينها تعبر عن تصورات وتمثلات الجماعة.

<sup>1</sup> بوبيزة ناصر ، ربعة تمار ، التمايز الاجتماعي والممارسات الاستهلاكية في الأسرة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة قاصدي مباح ، ورقلة ، الجزائر ، العدد 35، سبتمبر، 2018، ص473.

<sup>2</sup> بغدادي خيرة ، بن قويدر عاشور، تمثلات الأسرة الجزائرية للمجال الاجتماعي الحضري وعلاقتها بتشكيل الهوية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية وإجتماعية ، جامعة قاصدي مباح ، ورقلة، الجزائر العدد 22 سنة 2015 ص254.

الدراسات السابقة : تعد الدراسات السابقة من الأمور التي تسهل عملية إختيار الإطار النظري للباحث فهي تلك تشكل له الأرضية الملائمة للقيام ببحثه .

الدراسة الأولى: للباحث بودراع فوزي ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الإجتماعية مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الإجتماع العمل والتنظيم نوقشت بجامعة وهران سنة 2014/2013 هدف الباحث من خلال دراسته الى :

- محاولة التعرف على ثقافة مؤسسة سوناطراك كإحدى المؤسسات العالمية ومعرفة المنظومة الثقافية لهذه المؤسسة في إدارة مواردها البشرية .
- الوصول الى تحديد مجموعة من القيم والممارسات التي تتبناها وتراها كنقاط قوة بالنسبة اليها .
- معرفة ما إذا كانت المؤسسة تهتم بهذا البعد الخفي وهو ثقافة المؤسسة بحيث تعمل على خلق ثقافة خاصة بها تعبر عن شخصيتها ، صورتها وأخيرا فلسفتها ، تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى .

التساؤل الرئيسي للدراسة : هل تعمل المؤسسة على بناء ثقافة قوية مشتركة تجمع كل هذه الثقافات الفرعية

بحيث تختلف نوع من الانسجام ، الاندماج بين العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم أم لا ؟وماهي القيم والممارسات السائدة داخلها ؟.

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية : ان العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل داخل التنظيم تفسر طبيعة ونوع ثقافة المؤسسة التي تتبناها المؤسسة .



فرضيات الجزئية للدراسة :

- نمط التسيير وطبيعة العلاقات الهرمية يفسر القيم الموجودة داخل المؤسسة .
  - درجة مساهمة العمال وتشجيعهم داخل المؤسسة يسمح لنا بفهم ثقافة المؤسسة .
  - طبيعة نظام الاتصال الداخلي للمؤسسة ،يعكس صورة ثقافة المؤسسة
- قسم الباحث الدراسة إلى ثلاث فصول الفصل الأول : الأسس النظرية والمفاهيم المفتاحية أما الفصل الثاني فتناول :مقاربة تالايخية لتطور المؤسسة الصناعية بالجزائر أما الفصل الثالث فتناول الإبسقاطات النظرية والمنهجية على ميدان الدراسة .
- المنهج المعتمد من طرف الباحث هو المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة توصل الباحث الى النتائج التالية لدراسته : مركزية السلطة داخل المؤسسة
- تجنب تحمل المسؤولية
  - ضعف العلاقات الهرمية داخل المؤسسة
  - غياب الثقة بين أعضاء المؤسسة
  - ضعف المبادرات والمساهمات .

الدراسة الثانية :

للباحث عبد اللطيف عبد الحي بعنوان العلاقات الإجتماعية وتشكل السلطة في المؤسسة العمومية الجزائرية رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع 2011/2010 دراسة

ميدانية للمؤسسة العمومية لمناجم الفوسفات somiphos بتبسة هدف الباحث من خلال دراسته الى :معرفة مدى إنسحاب العقلات بالمؤسسة الجزائرية لصالح الممارسات النابعة من عبادة الأنا كمحرك لها .

- معرفة ما إذا كان الفاعلون يبحثون عن إستغلال السلطتية أم تملكها ، أي هل أنه يستخدمها كعلاقة موقفية مرتبطة بالوضعية التي يعيشها داخل المؤسسة أم أنه يركز عليها في جميع الحالات .

- معرفة ما إذا كان الفاعل يستخدم السلطتية لكسب سلطة ما ، أم أنه يجعلها مرتكزا ينطلق منه لإثبات هوية الفردية وجعلها محل الكل ، قدم البحث تساؤلات رئيسية لدرسته تمثل في ماهي طبيعة الممارسات التي تحكم التفاعلات والعلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية في التشكل الفعلي للسلطة مما جعلها غير متطابقة وأهداف المؤسسة ؟ هل أن العلاقات الإجتماعية بين العمال بصفتهم فاعلين تحكمها هذه الممارسات وهل العلاقات الإجتماعية بين الفاعل والمؤسسة تحكمها هذه الممارسات .

تضمنت الدراسة فرضية عامة :إن العلاقات الإجتماعية بين الفاعلين داخل المؤسسة من جهة ،وبين الفاعلين والمؤسسة تحكمها ممارسات السلطتية

الفرضيات الجزئية للدراسة الفرضية الأولى : ان العلاقات الإجتماعية بين العمال بصفتهم فاعلين داخل المؤسسة تحكمها ممارسات السلطتية تلعب دورا كبيرا في تشكل فعلي للسلطة لدى الفاعلين

الفرضية الثانية : إن العلاقة بين العمال بصفتهم فاعلين اجتماعيين وبين المؤسسة بصفتها فاعل اجتماعي تحكمها السلطتية في الممارسات التي تنطلق من الأنا الفردي .

قسم الباحث الدراسة الى 05 فصول : ثلاث فصول نظرية وإثنين ميدانية الفصل الأول

العلاقات الاجتماعية في النظرية السوسيولوجية أما الفصل الثاني تضمن السلطة في النظريات التنظيمية المختلفة وعن مفهوم السلطة والفصل الثالث كان عن المؤسسة العمومية في جميع مراحل نشوئها الفصل الرابع تناول الإطار المنهجي والفصل الخامس تطرق فيه الباحث لتحليل معطيات الإستمارة على ضوء المؤسسة أما المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي

نتائج الدراسة : - تعدد عوامل الانتماء للجماعة التحتية مما أدى إلى زيادتها وتكاثرها بشكل لم يستطيع معه التنظيم الرسمي أن يضبط هذه الجماعات .

- إن الانتماءات غير مستقرة مما منح مرونة لدى كل فاعل في أن ينتمي للجماعة التي يريد حسب الظروف الموقفية .

- إن السلطنتية هي التي توجه السلوكات والأفعال كما أنها تمثل الممارسة الفعلية التي تتحكم وتوجه العلاقات الاجتماعية بين الفاعلين بعضهم البعض .

- العلاقة بين الرئيس والمرؤسين تأخذ شكل العلاقات الطيبة لأنها تركز على المحاباة من أجل المصلحة الفردية

- أصبحت السلطنتية مصدر ينطلق منه الفرد في بناء وتأكيد هويته الفردية وجعلها مركز الكل التنظيمي .

- ان المجهودات المبذولة من قبل الباحثين للدراسات السابقة أو المشابهة لموضوع الدراسة لاترصد الباب أمامنا للإستفادة من تلك الدراسات في النقاط التالية :

- إحتواء هذه الدراسات على نفس أو أحد المتغيرات الروابط الاجتماعية ، السلطة .

- المساعدة في الإحاطة بالجوانب المراد البحث فيها عن موضوع الدراسة .

- مساهمة الدراسات السابقة في تأكيد أو نفي لبعض الفرضيات المشابهة لفرضياتنا والتي تم التحقق منها في مجال مغاير للدراسة.

- توجيهي وتحديد لأبعاد الروابط الإجتماعية .

**المقاربة السوسيولوجية للدراسة :** تعتبر المقاربة المنهجية للبحث الإطار التصوري أو الطريقة التخمينية والعقلية التي يستعملها الباحث في دراسته ويعتمد عليها للإقتراب الى الموضوع ، فكل باحث يعمل على تبني نظرية ما يفترض أنها تتلائم مع موضوع دراسته لذلك إعتدنا على المقاربة النظرية التالية :

التفاعلية الرمزية: تقوم النظرية التي من روادها Herbert و George Herrbet med bloumer و livingGofman و Herbert bloumer وغيرهم على مجموعة من الإفتراضات الأساسية التالية :

- التفاعلية الرمزية تهتم بوحدة التحليل (التفاعل )
  - تعتمد على الرموز والمعاني ،أي أن العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في المجتمع هي نتاج الرموز والمعاني .
  - يتصرف البشر إتجاه الأشياء على أساس ماتعنيه لهم تلك الأشياء
  - تعتبر المعاني نتاج التفاعل الإجتماعي في المجتمع الإنساني
- يشير مصطلح التفاعل الرمزي الى ذلك التفاعل الذي يأخذ مكانه بين الناس من خلال الرموز ومعظم هذا التفاعل يحدث على أساس الإتصال القائم وجه لوجه لكنه يمكن حدوثه بأشكال أخرى كالاتصال الرمزي الغير مباشر والتفاعل الرمزي هو الحد الفاصل بين الإنسان والحيوان ، فالإنسان وحده القادر على التعامل بالرمز ويتفاعل بواسطته ، تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من المحاور الأساسية ،تعتمد عليها النظرية الإجتماعية في تحليل الأنساق الإجتماعية وهي تبدأ بمستوى الوحدات الصغرى منطلقة منها لفهم الوحدات الكبرى بمعنى أنها تبدأ من الأفراد

وسلوكلهم كمدخل لفهم النسق الإلئماعي وتري التفاعلية الرمزية أن الحياة الإلئماعية التي نعيشها حصيلة تفاعلات بين البشر بعضهم بعض أوبينهم وبين المؤسسات الإلئماعية في المجتمع حيث أنها تنظر لأدوار البشر بعضهم تجاه بعض من خلال المعاني والرموز التي قد تكون إيجابية أو سلبية وطبيعة هذا الرمز يحدد علاقتنا به أو بهم حيث قد تكون إيجابية أو سلبية اعتمادا على هذا الرمز أو الصورة الذهنية التي كونها عن هذا الرمز أو عن من نتفاعل معهم<sup>1</sup>

إن المجتمع في ضوء التفاعلية الرمزية هو شبكة معقدة من الأفعال الفردية والتفاعلات بين الأفراد ، وأن جميع الأفعال والتفاعلات منظمة ومراقبة ومدفوعة بالعضوية الجماعية بما يترتب عنها من أدوار وتوقعات يتعلمها الفرد عن طريق التنشئة الإلئماعية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> شرقي رحيمة :محاضرات في مقياس نظريات الإلتصال الإلئماعي السنة الأولى ماستر علم الإلئتماع الإلتصال جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2018/2019.

<sup>2</sup> خالد حامد :مدخل لعلم الإلئتماع :جسور للنشر والتوزيع ط2،2012ص 126

**إسقاط النظرية على موضوع الدراسة :**

ينطلق جورج ميد من مسلمة أساسية مؤداها أن الإنسان كائن نشط وفعال يتواصل مع غيره من خلال الرموز التي لها دلالتها ومعناها لدى مستقبلها وفي هذه الحالة أي عندما يصبح الرمز معنى مشتركا ويصبح رمزا إجتماعيا يكتسب من خلال التفاعل مع الآخرين وأن المجتمع في نهاية الأمر هو عبارة عن حجم معين من التفاعلات التي تجري بين أعضائه وهو يتكون من جماعات يرتبط الأفراد من خلالها بعضهم البعض بالإضافة الى العلاقات التي تربط الجماعات ذاتها حيث يتم تنظيم السلوك داخل الجماعات وبين الجماعات المختلفة وتنسيقه من خلال التوقعات التي تخلق وتتطور بواسطة الأخر المؤثر فالناس من خلال تفاعلاتهم يتعلموا أو يتصرفوا بالطريقة التي يتوقعه الأخر منهم .

ان الفرد يتفاعل في مجالات مختلفة سواء كانت عمرانية أو اجتماعية أين يتمكن الفاعل من إنتاج سلطة من خلال التفاعل الذي يحدثه أثناء الانتماء لتلك المجالات

## خلاصة

من خلال التطرق الى فصل الإطار النظري للدراسة وتحديد مفاتيح الدراسة التي تعتبر من المنطلقات التي سوف يقام عليها بحثنا العلمي ،وجب علينا إسقاط هذه المفاهيم والنظريات المتعلقة بموضوع الدراسة على الميدان للوصول الى تفسيرات علمية وإثبات للفرضيات أو نفيها ،وذلك وفقا لخطوات منهجية تساعدنا على جمع المعلومات وتحليلها لذلك سوف نتطرق لذلك بالتفصيل في الجانب الميداني .

# الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

تمهيد :

أولا : الدراسة الإستطلاعية

ثانيا :مجالات الدراسة

1-المجال المكاني :

2-المجال الزمني

3-المجال البشري

ثالثا :منهج الدراسة

رابعا :العينة وكيفية إختيارها

خامسا :أدوات جمع البيانات

خلاصة



## تمهيد:

خصص هذا الفصل للإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة، والذي يحتوي المجالات الثلاث التي في حدودها تسيير الدراسة متخذة مجراها المنهجي، ليتم أثناءها تحديد المنهج الملائم، ثم الأدوات المناسبة والعينة الممثلة، من أجل اختبار فرضيات الدراسة والتحقق منها، ولأن دراستنا "الروابط الاجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية" فإننا سنتطرق بنوع من التفصيل والإيضاح لهذه الإجراءات ليتضح مسعانا وتفهم أهدافنا فالمناهج البحث العلمي تلعب دورا أساسيا في الكشف عن ظواهر ولهذا خصصنا في هذا الفصل المنهج المتبع في الدراسة انطلاقا من أدوات جمع البيانات والممثلة في المقابلة واستمارة دليل المقابلة إضافة إلى مجالات الدراسة وعينة الدراسة من خلال التفسير لماذا تم هذا الاختيار دون غيره لأي خطوة من الخطوات المتعلقة بهذا الفصل.

**أولا: الدراسة الاستطلاعية :** تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة يقدم عليها الباحث لاكتشاف مجتمع الدراسة وتحديد الفاعلين الاجتماعيين الأكثر قدرة على التأثير في إنتاج السلطة داخل المؤسسة والذين يملكون معطيات ومعلومات تساعد على فهم وتفسير طبيعة الروابط الاجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة داخل المؤسسة ، فالدراسة الاستطلاعية تمكن البحث على تعديل أو بناء للإشكالية وتحديد معالم الدراسة ومفاهيمها ، وبهذا فهي تساعد الباحث على الاستعانة بالعناصر المساعدة والعوائق التي تحيط بالظاهرة التي نريد دراستها فلا يتم ذلك إلا من خلال المشاهدات والمعاينة وفق الدراسة الاستطلاعية كان أول تفاعل لنا مع المبحوثين خلال شهر جانفي حاولنا استقاء بعض المعلومات والمعطيات حول موضوع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بإعتبار الموضوع يساهم في إعطائنا تصورا حول الوضعيات المهنية وكذا طبيعة العلاقات بين العمال ونظرة الإطار

لطبيعة العمل بديوان مؤسسات الشباب فهذه الدراسة الإستطلاعية أفادتنا كثيرا في الإعداد الإطار النظري وكذا تحديد معالم الدراسة والمفاهيم .

### ثانيا: مجالات الدراسة

تمثل كل خطوة تحديد مجالات الدراسة واحدة من بين أكثر الخطوات المنهجية أهمية في البحوث السوسولوجية

،وهذا باتفاق بين عديد الباحثين والمختصين في هذا الحقل المعرفي. كما أجمعوا على أنه لكل دراسة علمية

إجتماعية مجالات رئيسة ثلاث وهي: المجال الجغرافي أو المكاني ،المجال البشري والمجال الزمني الأمر الذي ينطبق على دراستنا الحالية " الروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

#### 1- المجال المكاني: لقد تم إجراء المقابلة مع مجموعة من الموظفين التابعين لديوان

مؤسسات الشباب بورقلة الواقع بحي سيدي عبد القادر ورقلة .وتقع مدينة ورقلة في الجنوب الشرقي الجزائري ، تبعد عن العاصمة حوالي 820 كلم وترتفع عن مستوى سطح البحر حوالي 219 م ، تحدها من الجهة الشمالية ولايتي الجلفة والوادي، ومن الجهة الشرقية جمهورية تونس

الشقيقة ، ومن الجهة الجنوبية ولايتي تمن ا رست و ايليزي، وأخيرا يحدها من الجهة الغربية ولاية غرداية، وتبلغ

المساحة الإجمالية لمدينة ورقلة 887 ، 2 كلم مكعب ويبلغ عدد سكانها 153301 نسمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بدون كاتب، مدينة ورقلة، عن الشبكة العنكبوتية <https://mawdoo3.com> يوم 20/05/2020 على الساعة 21:00

المجال البشري : يتمثل في مجموعة الأفراد الذين تجرى عليهم الدراسة ،وقد إعتدنا في بحثنا على مقابلة مجموعة من الموظفين التابعين لمؤسسة ديوان مؤسسات الشباب بولاية ورقلة والذين قمنا بالتواصل معهم لإستكمال متطلبات البحث .

التعريف بمؤسسة ديوان مؤسسات الشباب هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي أنشأت بموجب مرسوم تنفيذي رقم 01/07/المؤرخ في 17 ذي الحجة 1427 الموافق ل6جانفي 2007 يوضع تحت وصاية وزارة الشباب والرياضة يشرف عليه مجلس الإدارة ويديره مدير من مهامه:

- تنفيذ برامج الإعلام والتثقيط والإتصال والإصغاء
- يقدم مساعدة تقنية للشباب قصد تحقيق مشاريعهم
- يقوم بكل التحقيقات والدراسات وسبر الآراء
- ينظم أنشطة إجتماعية تربية ورياضية وثقافية وترفيهية
- تطوير المبادلات مع دواوين المؤسسات الشبانية المتواجدة عبر التراب الوطني
- تنمية الأنشطة الجوارية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01/07/المؤرخ في 17 ذي الحجة 1427 الموافق ل06يناير 2007المتضمن تحويل مراكز اعلام

الشعبية وتثقيطها الى دواوين مؤسسات الشباب بورقلة.

**ثالثاً: منهج الدراسة:** إعتدنا في هذه الدراسة على المنهج الكيفي وهو منهج يستخدم في الدراسات التي تفترض وجود حقائق وظواهر إجتماعية يتم بنائها من خلال وجهات نظر الأفراد والجماعات المشاركة في البحث كما تهدف في الأساس الى فهم الظاهرة موضوع الدراسة<sup>1</sup>.

وعليه ينصب الإهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها، كما نجد أيضا أن البحث الكيفي هي تلك الطريقة التي يتحدث ويشارك فيها المبحوثين مع الباحث في البحث عن الحقيقة، وهذا ماجعل الملاحظة بالمشاركة والمقابلة الكيفية، وبحوث سيرة الحياة وطريقة المحادثة الجماعية والمنهج الوثائقي يستخلص المعرفة مباشرة من الإنسان وعالم حياته ويفسر التغيرات النوعية في المجتمع المعقد فهو مفهوم مركب لمداخل نظرية ومنهجية مختلفة جدا الى الواقع الإجتماعي ويعبر عنها كينيا بالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها<sup>2</sup>.

فنحن بهذا من خلال المنهج الكيفي نحاول الفهم والتأويل لممارسات المبحوثين التي تحمل معاني ورموز، أخذين المؤسسة كمجال للدراسة بإعتبارها كيان إجتماعي مفتوح يأتثر ويتأثر

<sup>1</sup> موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية التدريبات عملية، ترجمة بوزيدي صحراوي وآخرون الجزائر، دار التوصية للنشر ط2004ص 100.

<sup>2</sup> محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات دار وائل للنشر والتوزيع ط2، عمان الأردن

بالمجالات الاجتماعية المختلفة والموظف كفاعل له مكانة ودور مركزي في تحديد طبيعة الروابط الاجتماعية المهيمنة والمشكلة لسلطة داخل المؤسسة .

عينة الدراسة : إن الصعوبة التي تواجه الباحث في بحثه إختيار عينة المناسبة وتعرف العينة على أنها ذلك الجزء الذي ستجمع من خلال المعطيات<sup>1</sup>

تمثلت عينة الدراسة في العينة العشوائية المنتظمة والتي من خلالها تم تهيئت قائمة أسماء بجميع وحدات المجتمع

الأصلي وهذه الطريقة تركز على أن يكون المجتمع منظم تبعا لمقاييس محددة ويشترط في هذه المعاينة حساب مسافة الإختيار وهو علاقة تجمع بين مجتمع البحث وحجم العينة بحيث يتم سحب العنصر الأول عشوائيا فقط<sup>2</sup>

مسافة الإختيار : حجم المجتمع الكلي

حجم العينة

إعتمدنا في دراستنا على هذه العينة العشوائية المنتظمة نظرا لتجانس مجتمع البحث فرغم وجود طبقات بمجتمع البحث الا أنه متجانس من ناحية الخصائص فالمؤشرات التي تم الإعتماد عليها في دراسة الروابط الإجتماعية تمس كل الشرائح المهنية المتوفرة في مجتمع

<sup>1</sup> موريس أنجلس ، مرجع سبق ذكره ص101 .

<sup>2</sup> فوقيه حسن رضوان ، منهجية البحث العلمي وتنظيمه ، دار الكتاب الحديث القاهرة ، ط2007، ص123.

الدراسة أما في ما يخص نسبة العينة فنظرا لأن مجتمع البحث ليس كبير جدا فقد تم سحب

عينة بنسبة 15 مفردة

وقد تم سحب العينة بالطريقة التالية :

بعد الحصول على القائمة الإسمية للعمال المتواجدين بالمؤسسة تم حساب فترة السحب من

خلال التطبيق التالي :

$$\text{حجم المجتمع الكلي} = \frac{45}{15} = 3$$

حجم العينة المطلوب

فترة السحب تساوي 3

تم سحب المفردة الأولى سحبا عشوائيا من مجتمع البحث 2

المفردة الثانية = 3+2 = 5 المفردة رقم 5

المفردة الثالثة = 3+5 = 8 المفردة رقم 8

المفردة الرابعة = 3+8 = 10 المفردة رقم 10

وهكذا إلى أنت تم سحب كل مفردات الدراسة المقدر بـ 15 مبحوث

تمهيد : بعد صياغة الباحث فرضيات البحث الاجتماعي، فإن أول فكرة تخطر على باله طبيعة الأدوات المنهجية التي يوظفها لاختبارها ميدانيا .ولكل أداة خصوصيتها المنهجية وطريقة استخدامها، ويختلف استخدامها بحسب طبيعة البحث السوسولوجي المراد انجازه، وكذلك بحسب مفردات العينة و المستويات التعليمية والثقافية للمبحوثين، فهناك أدوات تصلح لوضيعة اجتماعية وسياقات معينة، في حين، هناك أدوات تقنية تصلح لموضوعات وظواهر دون غيرها، لذلك إعتدنا في دراستنا على مايلي :

### 1- الملاحظة : تعتبر الملاحظة من أكثر الأدوات إستعمالا في البحوث الاجتماعية،

سواء في البحوث الكيفية أو الكمية، وهي أول خطوة في البحث العلمي وتنقسم الى أنواع نذكر منها الملاحظة المباشرة التي يستخدمها الباحث لرصد الواقع كما هو والملاحظة بالمشاركة والتي تتطلب من الباحث أن يغمر نفسه في مجال الدراسة في محاولة لرصد التفاصيل الدقيقة للحياة الاجتماعية وممارسات الأفراد وتفاعلاتهم في مختلف المجالات فملاحظة الظواهر والفاعلون الاجتماعيون متأصلة في كل عملية بحثية في علم الاجتماع ، فتعتبر الملاحظة شرط

مسبق لبناء المعرفة في العلوم الاجتماعية تماما كما في العلوم الطبيعية، من خلالها يتم الاتصال بالواقع الميداني،

فالباحث في علم الاجتماع من خلال ملاحظاته التجريبية يحول الأفراد إلى كائنات اجتماعية.

حيث يجمع الباحثون على أن الملاحظة كأداة تعتبر من أهم الأدوات الرئيسية التي تُستعمل في البحث

العلمي، ومصدر أساسي للحصول على المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة. فالملاحظة هي المعاينة المباشرة

للظاهرة، كما تعني المشاهدة أو المعاينة المباشرة لأشكال السلوك وأنماط التفاعل، وكذا الأنماط المعيشية كالنمط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والعمالي، والتي تكون بأسلوب علمي منظم ومنتظم بغية التعرف على الظواهر والأحداث والسلوكيات، والمظاهر العلانية والمتخفية في موقف معين ووقت ومكان محددين ولذلك يقول "أوغست كونت" "Konté" أن ملاحظة الوقائع هي القاعدة العلمية الوحيدة لإنتاج المعارف الإنسانية".<sup>1</sup>

اعتمدنا في محاولتنا لفهم مجتمع الدراسة على الملاحظة البسيطة، ويقصد بها ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها العادية دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية. وفيها يلاحظ الباحث بعض الظواهر المتعلقة بالمحاور

المخصصة لها الملاحظة. قامت الباحثة بالملاحظة بدون مشاركة التي فيها يلاحظ الباحث عينة بحثه بطريقة غير مباشرة، وبدون أن يشارك أعضاء عينة بحث في عملهم. فالباحث عضو خارج عينة البحث يلاحظ من بعيد، وفي وقت قصير، فالملاحظة بهذه الطريقة لاتدوم أشهراً أو سنين.<sup>2</sup>

2- المقابلة: يمكن تعريفها ببساطة على أنها محادثة موجهة يقوم بها شخص (الباحث) مع شخص آخر (الراوي) أو أشخاص آخرين، بهدف الحصول على معلومات وذلك بواسطة أسئلة يتم طرحها عليه، وتكون المحادثة

<sup>1</sup> كوشي إبتسام، المضامين الثقافية للمجالات الاجتماعية وعلاقتها بتشكيل هوية البطالين دراسة ميدانية لعينة

من بطالين ولاية ورقلة جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2012-2013 ص144

<sup>2</sup> رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب، الجزائر 2004، ص148-149.



بشكل مباشر وجها لوجه وبشكل شفوي لتصبح مفيدة أكثر للبحث العلمي ، كما يمكن استخدامها عبر الهاتف أيضا إذا كان ذلك ممكنا،<sup>1</sup> ويعرفها موريس أنجريس "المقابلة هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد ومساءلة الجماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين ، فهي أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة للأفراد، واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة.<sup>2</sup> كما تعرف المقابلة بأنها إستبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص، والفرق بين المقابلة والإستبانة يكمن في أن المفحوص هو الذي يكتب الإجابة عن الأسئلة، بينما يكتب الباحث بنفسه إجابات المبحوث في المقابلة<sup>3</sup>.

يقترن استخدام الباحث للمقابلة كأداة للبحث بموضوع الدراسة، لذلك لزم علينا إعتقاد المقابلة كأداة للبحث لإستقاء المعلومات والمعطيات حول موضوع الدراسة الروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية فنجاح المقابلة يتوقف على طبيعة الموضوع وعلى تمكن الباحث على إجرائها للحصول على معلومات دقيقة وموضوعية إعتدنا على المقابلة المباشرة مع طرح الأسئلة المعدة مسبقا ضمن دليل المقابلة على المبحوث بالتدرج وذلك للحصول على بيانات متسلسلة ومنظمة فقد تراوحت المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين مقابلات مباشرة ومقابلات عبر الهاتف وذلك راجع للظروف التي

<sup>1</sup> فرج محمد رضوان، طرائق البحث ، منتدى المعارف، بيروت ط 1، 2018، ص 182

<sup>2</sup> موريس، أنجريس، مرجع سبق ذكره، ص 197

<sup>3</sup> ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي\_النظرية والتطبيق\_ دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1 عمان، سنة 2000 ص 1 .

أجريت فيها الدراسة لعدم التحاق الموظفين بعملهم لظروف الوباء التي تعيشها البلاد، أما المقابلات التي تمت فقد كانت عبارة عن مقابلات مباشرة وفي شكل تفاعل وحوار لفضي تضمنت مجموعة من الأسئلة والإجابات والنقاشات تم تسجيلها عن طريق إستخدام الهاتف والتدوين في نفس الوقت حول مدار بيننا وبين المبحوثين من نقاشات وقد إستغرقت مدة المقابلات من 30 دقيقة الى 45 دقيقة وذلك بحسب تفاعل المبحوثين وبإعتبار المبحوثين موظفين لديهم مهام إدارية يقومون بها .

**دليل المقابلة :** وقد تم تصميم دليل المقابلة لروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي

وإنتاج السلطة في المؤسسة تضمن 12 سؤال موزعة على ثلاث محاور :

المحور الأول : يعمل النموذج الثقافي المرجعي للأفراد العاملين في المؤسسة على إنتاج

وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية تضمن 7 أسئلة .

المحور الثاني : يعمل إنتماء الأفراد العاملين في المؤسسة الى المجال العمراني على إنتاج

وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية تضمن 8 أسئلة

المحور الثالث : يعمل التفاعل في مجالات إجتماعية أخرى خارج المجال المهني على إنتاج

وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية تضمن 10 أسئلة .

وقد أعتدنا في دراستنا لتحليل المعطيات المتحصل عليها من خلال المقابلة على تحليل

المحتوى فقنا في البداية بتفئية المحتوى وذلك بتحديد الفئات المناسبة حسب محتوى المقابلة

ثم بعدها قمنا بتحديد وحدة التحليل والتي إختارنا أن تكون وحدة الموضوع وحدة الفاعل

وكمرحلة أخيرة أعدنا الجدول التفريغي الذي يشمل على البيانات الأولية للمبحوثين بالإضافة الى فئات التحليل ووحداته وكذلك وحدات العد لنتنقل بعد ذلك الى عملية القراءة الإحصائية للجدول لتليها القراءة السوسولوجية لمحتوى المقابلات

## الفصل الثالث

# الإطار النظري للدراسة

تمهيد

أولا : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بخصائص العينة

ثانيا : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضيات

1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة

ثالثا : مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- مناقشة الفرضية الثالثة

رابعا : النتائج العامة

الخاتمة

تمهيد : بعد تطرقنا في الفصل السابق الى الجانب المنهجي للدراسة والإجراءات المنهجية المتبعة والتي إعتمدت عليه دراستنا سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير النتائج المتحصل من الدراسة الميدانية وصولا الى الإقتراحات والتوصيات .

### أولا : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بخصائص العينة

#### الجدول رقم 01: يبين توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	5	33.33
أنثى	10	66.66
المجموع	15	100

يتبين لنا من خلال الجدول رقم 01:المتعلق بتوزيع العينة حسب الجنس أن البحث قد شمل 10 إناث و05 نكور بالمؤسسة فنجد أغلبهم إناث بنسبة 66.66% بالمقابل 33.33% نكور وهذا راجع الى أن نسبة الإناث بالمؤسسة تفوق نسبة الذكور وهذا مايتضح جليا لنا في مختلف المؤسسات الإجتماعية وهذا راجع لأن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور في الجزائر وفي المجتمع المحلي بصفة خاصة .

## الجدول رقم 02: يمثل توزيع العينة حسب محل الإقامة

البدائل	التكرار	النسبة
ريفي	0	%0
شبه حضري	2	%13.33
حضري	13	%86.66
المجموع	15	%100

يمثل الجدول رقم 02: توزيع العينة حسب محل الإقامة حيث نجد أن أكبر نسبة تمثلت في أغلب المبحوثين ينتمون الى المجال الحضري بنسبة %86.66 بالمقابل %13.33 بالمجال شبه الحضري أما الريفي %0 .

مانستنتج من خلال القراءة لمعطيات الجدول ،يتبين أن أغلب المبحوثين محل إقامتهم المجال الحضري وهذا راجع لعدة أسباب ديمغرافية وسوسيوثقافية عرفها المجتمع الجزائري والمجتمع المحلي بصفة خاصة فالفرد ينتمي الى جماعات أولية كالأسرة وجماعات رسمية كجماعة العمل فكل مجال يتفاعل فيه الفرد يختلف من مجال إجتماعي إلى مجال آخر .

يمثل الجدول رقم 03: يبين المستوى التعليمي لعينة البحث

البدائل	التكرار	النسبة
أبتدائي	1	%6.66
متوسط	4	%26.66
ثانوي	7	%46.66
جامعي	3	%20
المجموع	15	%100

يمثل الجدول رقم 03: المستوى التعليمي لعينة البحث حيث نجد أن أكبر نسبة تمثلت

في المستوى التعليمي الثانوي بـ %46.66 بالمقابل %26.66 مستوى متوسط ليليها

المستوى الجامعي بنسبة %20.66 أما المستوى الإبتدائي بنسبة %6.6

مانستنتج من خلال معطيات الجدول أن الفئة أكبر نسبة هي المستوى التعليمي الثانوي

وهذا راجع لمتطلبات الوظائف السائدة في المؤسسة والتي تتطلب المستوى الثانوي لتأتي

بعدها نسبة التعليم الجامعي بعد أن تم فتح وظائف تتطلب المستوى الجامعي والتي يراعي

فيها التخصص المهني وهذا ما قد يجعل التفاعل والحوار بين العمال فيه نوع من التضارب

في الآراء والأفكار ويظهر ذلك من خلال الاجتماعات والاتصالات الرسمية داخل المؤسسة.

## - عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

الجدول رقم 04: يوضح طبيعة المجال العمراني.

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	أجد عناء في الوصول للمؤسسة	02	13.33%
02	لا أستقل أي وسيلة نقل	6	40%
03	أستغرق وقت قصير للإلتحاق بالمؤسسة	7	46.66%

يتضح من خلال الجدول رقم 04: المتعلق بعلاقة السكن بالمؤسسة أن أكبر نسبة يستغرقون وقت قصير للإلتحاق بالمؤسسة بنسبة 46.66% والبعض الآخر لا يستقلون أي وسيلة نقل بنسبة 40% أما من تبعد المؤسسة عن مقر إقامتهم ويجدون عناء في الوصول للمؤسسة بنسبة 13.33%.

نستخلص من خلال قراءة المعطيات أن هناك علاقة بين طبيعة السكن وتصرفات وممارسات العامل داخل المؤسسة حيث يمكن أن نؤكد على أن الفاعل يتفاعل وفق الوسط الذي يعيش فيه بإعتبار الفرد ابن بيئته فأغلب العمال ينتمون إلى المجال العمراني الحضري مما يؤدي إلى قوة التعارف والتضامن بين الفاعلين الذين هم من نفس المجال العمراني كوجود رابط قرابي أو الرابط الجهوي داخل التنظيم خصوصا إذا علمنا أن الرئيس من نفس المجال الحضري، فهذا يخلق ترابط وتكاتف يعمل على تضارب المصالح والأهداف داخل التنظيم مما يؤدي إلى إنتاج سلطتين سلطة رسمية تستمد قوتها من التنظيم والقوانين وسلطة غير رسمية تستمد قوتها من الترابط الموجود داخل المجتمع المحلي .



الجدول رقم 05: يوضح المستوى التعليمي للأب

فئة الموضوع: السمات			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	أمي	02	%13.33
02	متوسط	7	%40.66
03	ثانوي	6	%40
04	جامعي	0	%00
المجموع		15	%100

يتضح من خلال الجدول رقم 05: المتعلق بالمستوى التعليمي للأب أن أكبر نسبة للمستوى التعليمي المتوسط بنسبة %40.66 يليها المستوى التعليمي الثانوي ليأتي بعدها نسبة %13.33 تعبر عن أن الأب أمي أما المستوى التعليمي العالي فكانت %0. من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن مجتمع البحث فيه تنوع واختلاف في المستويات التعليمية للأب حيث نجد نسبة كبيرة ومقاربة بين المستوى التعليمي المتوسط والمستوى التعليمي الثانوي بإعتبار أغلب المبحوثين ينتمون إلى المجال العمراني الحضري وهذا راجع إلى الظروف الملائمة التي يتميز بها المجال الحضري كتوفر المدارس التعليمية فمن خلال هذا بإعتبار الأب يعكس المستوى التعليمي للأسرة بإعتبارها تلعب دورا في نقل النموذج الإجتماعي لأبنائها من خلال وظائفها المتعددة، ولأن العائلة تمثل العنصر الثابت في تكوين شخصية الفرد على خلاف العوامل الأخرى المتمثلة في الأصدقاء والمدرسة والتي تتجسد في واجب التربية البدنية والوجدانية والخلقية والدينية والتنقيفية في جميع المراحل التي يمر بها الفرد، فشخصية هذا الأخير مرهونة بتكوين الوالدين وطبيعة الوسط الإجتماعي ثقافيا<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كريمة بوحريق: التغيير في البناء العائلي في المجتمع الريفي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة 2009-2010، ص9.

الجدول رقم 06: يوضح الأصل الاجتماعي

فئة الموضوع : الفاعل			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	من المنطقة	13	%86.66
02	من خارج المنطقة	2	%13.33
المجموع		15	%100

يتضح من خلال الجدول رقم 06: أن أغلب المبحوثين من سكان منطقة ورقلة بنسبة

86.66 % تليها نسبة 13.33 % من خارج المنطقة .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن أغلب العمال من المنطقة أي من

المجتمع المحلي الذي تتسم فيه العلاقات بالقوة والشدة والتماسك حيث يذوب فيها الفرد داخل

الكل أو الجماعة وهنا نجد مصطلح نحن سائدا في التداول بين هذه الجماعة العمالية وهو

رمز للقوة الإنتماء للجماعة والإرتباط بها والولاء لها ،وعلى هذا الأساس نجد تشالز كولي

عالم إجتماع قد صنف الجماعات الإجتماعية الى صنفين جماعات أولية تتميز بالعلاقات

المباشرة بين الأفراد وتكون طويلة البقاء وتصطبغ علاقاتها بالصبغة العائلية وتتميز أيضا

بالحميمية والقوة وخير ما يمثل هذه الجماعات :العائلة ،جماعة اللعب ،الجيرة ،المجتمع

المحلي .

الجدول رقم 07: يمثل الجدول طبيعة السكن .

فئة الموضوع : السمات			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	عمارة	2	%13.33
02	سكن أرضي	12	%80
02	فيلا	1	%6.66
المجموع		15	%100

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمبحوثين يقطنون في سكن أرضي بنسبة 80% تليها نسبة 13.33% للمبحوثين الذين يقطنون في عمارة ليأتي في الأخير نسبة العمال الذين يقطنون في فيلا بنسبة 6.66% .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن أغلب العمال يقيمون في سكن أرضي فطبيعة العمران تعكس طبيعة المجتمع المحلي الذي يتميز بخصوصية في العمران فكل إنتماء مرجعي يحمل للفرد معاني وقيم تسهم في تشكيل أفكاره وأفعاله، فطبيعة الجماعات مهمة في فهم وتفسير أفعال الأفراد داخل المؤسسات .

الجدول رقم 08: يوضح طبيعة بالمجال العمراني

فئة الموضوع : المضمون			
النسبة	التكرار	الوحدة	رقم الوحدة
86.66%	13	توجد مرافق لترفيهه	01
13.33%	02	لا توجد مرافق لترفيهه	02
100%	15	المجموع	

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة تعبر عن وجود مرافق لترفيهه بنسبة 86.66% لتليها نسبة المبحوثين الذين سرعو بعدم وجود مرافق لترفيهه بمقرسكناهم بنسبة 13.33%. من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين ينتمون الى المجال العمراني الحضري أين نجد وجود هياكل ومنشآت لترفيهه يستغلها الفاعلون لقضاء وقت فراغهم لتخفيف من ضغوطات العمل ولتفاعل مع جماعات الإنتماء خارج المجال المهني .

الجدول رقم 09: يوضح المشاركة في القرارات العائلية

فئة الموضوع : الفاعل			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	نعم	14	%93.33
02	لا	01	%6.66
المجموع		15	%100

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يشاركون في القرارات العائلية بنسبة %93.33 ليليها نسبة المبحوثين الذين سرحوا بعدم مشاركتهم في القرارات العائلية بنسبة %6.66 .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين يحضون بمكانة إجتماعية داخل أسرهم تسمح لهم بالمشاركة في القرارات العائلية فالفرد عندما يشارك في إبداء رأيه في القرارات يتعلق بأدئه بشكل مباشر فيزيد من تحكمه وبسط سلطته ويخفض من مستوى الضغط لديه ذلك لما له من أهمية في تخفيض الصراع والسماح بالإنتماء والاندماج في الجماعة فهذا ما يجعل الفاعل يعيد إنتاج الممارسات التي يقوم بها داخل الجماعة الأولية الأسرة لينتقل بها الى المؤسسة.

الجدول رقم 10: يبين كيفية إختيار زملاء العمل

فئة الموضوع : المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	علاقة قرابة	06	40%
02	علاقة جيرة	05	33.33%
03	التخصص المهني	03	20%
04	جماعة الصف	01	6.66%
المجموع		15	100%

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين أنهم يختارون زملائهم في العمل بحسب علاقة القرابة التي تربطهم بنسبة 40% ليليها المبحوثين الذين سرحو بأنهم يختارون زملائهم بحسب علاقة الجيرة التي تربطهم بنسبة 33.33% لتأتي بعدها فئة المبحوثين الذين عبرو عن إختيارهم لزملائهم بحسب التخصص المهني الذي يربطهم بنسبة 20% وفي الأخير المبحوثين الذين يختارون زملائهم بحسب الزمالة التي كانت تربطهم أيام الدراسة بنسبة 6.66%.

من خلال المعطيات الواردة في الجدول نستنتج أن أكبر نسبة عبرت عن إختيار زملاء العمل بحسب القرابة والجيرة وهذا يبين لنا قوة انتماء الفرد للجماعة أين تتم علاقة وجه لوجه القائمة على الحميمية والتعاون والتي تؤدي الى نوبان الفرد في الكل المشترك مما يجعل ذات الفرد جزءا من حياة وغرض الجماعة ، ولعل أبرز الطرق للإشارة الى هذا التوحد هو القول "نحن" والتي تنتطوي على التعاطف والإنتماء المشترك ، ويعيش الفرد في شعور الجماعة ويجد الهدف الأساسي لارادته في مثل هذا الشعور<sup>1</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم عثمان ،مقدمة في علم الإجتماع ،دار الشروق للنشر ،عمان ،الأردن ،ط1،ص127.

الجدول رقم 11: يوضح الزملاء الذين يطلب منهم المساعدة في حل المشكلات

فئة الموضوع : الموقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	أكبر سنا	02	%13.33
02	الأصدقاء	05	%33.33
03	نفس التخصص المهني	03	%20
04	الأقرباء	5	%33.33
المجموع		15	%100

يتضح من خلال الجدول أن من يتم طلب المساعدة منهم في حل المشكلات هم الأفراد الذين تربط بهم صداقة بنسبة 33.33% وكذا علاقة القرابة بنسبة 33.33% أما من يتم إختيارهم حسب التخصص المهني بنسبة 20% وفي الأخير حسب السن بنسبة 13.33%

من خلال المعطيات نستنتج أن المبحوث يطلب المساعدة من أصدقائه وأقربائه في حل مشكلاته وهذا بين لنا حجم الروابط الإجتماعية الموجودة داخل المؤسسة والتي تجعل من الفاعل يشعر بالإنتماء والإعتزاز لتلك الجماعات التي تتميز بعلاقة الخصوصية لها أمور مشتركة لا تسمح لأخرين بالاطلاع عليها أو مشاركتها يسعون للعيش سوية وتتميز بقوة العاطفة بين أعضائها .

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

الجدول رقم 12: يوضح التفاعل مع زملاء العمل

فئة الموضوع : الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	تفاعل بحسب الجهة	05	%33.33
02	التخصص المهني	01	%6.66
03	الصدقة	04	%26.66
04	علاقة قرابة	5	%33.33
	<b>المجموع</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>

يتضح من خلال الجدول أن التفاعل مع زملاء العمل يتم بحسب الجهة بنسبة 33.33% وكذا علاقة القرابة بنسبة 33.33% لتليها التفاعل بحسب الصداقة 26.66% وفي الأخير بحسب التخصص المهني بنسبة 6.66% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن التفاعل مع زملاء العمل يتم بحسب جهة الفاعل وكذا علاقة القرابة والصدقة التي تربطه بزملاء العمل ، فطبيعة الكائن البشري تتطلب وجود علاقة بينه وبين الآخرين هذا يعني بالضرورة وجود تفاعل والعامل في المؤسسة له دورا أساسيا في التفاعل داخلها يسعى من خلال ذلك لتحقيق هدف مشترك والرغبة الى إشباع حاجات فهناك حاجات لا يمكن إشباعها الا من خلال الإنتماء الى الجماعات ، أشار نيوكمب ثيدور عالم نفس إجتماعي أمريكي الى وجود أربعة معايير يستند اليها التفاعل من بينها القرب المكاني ، تشابه الخصائص ، الشخصية والقيم ، فالفرد يرى أنه لا يمكن أن يحصل على نفوذ وبسط مكانته الا إذا كان منضم الى جماعات يتفاعل من خلالها مع الآخر وفق مايتوقعه منه .



الجدول رقم 13: طبيعة العلاقة بين الموظفين

فئة الموضوع : المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	تعاون	05	%33.33
02	تضامن	05	%33.33
03	انسجام	04	%26.66
04	صراع	02	%13.33
	<b>المجموع</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>

يتضح من خلال الجدول أن العلاقة بين الموظفين تتم على أساس التعاون

بنسبة 33.33% وكذا علاقة تضامن بنسبة 33.33% وعلاقة انسجام بنسبة 26.66% في الأخير علاقة صراع بنسبة 13.33%.

من خلال المعطيات الواردة نستنتج العلاقة بين الموظفين تقوم على أساس التعاون والتضامن والانسجام وهذا ما يميز المجتمعات التقليدية حيث يسود التضامن الآلي والذي يتميز بالتجانس والتماثل من النواحي المهنية والنفسية والاجتماعية وهو يعبر عن وجود مشاعر وعواطف مشتركة ومشاركة عامة في القيم والمعايير فنجد العلاقة بين العمال تتميز بالقوة والتماسك والشدة بحيث يذوب العامل في تلك الجماعة يعبر من خلالها عن حجم الولاء والإرتباط لتلك الجماعة .

الجدول رقم 14: علاقة الخبرة المهنية بفرض السلطة داخل المؤسسة .

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	توجد علاقة	10	66.66%
02	لا توجد علاقة	05	33.33%
المجموع		15	100%

من خلال الجدول رقم 14: يتبين من الجدول أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن هناك علاقة بين الخبرة المهنية وفرض السلطة داخل المؤسسة بنسبة 66.66% يليها المبحوثين الذين عبروا عن عدم وجود علاقة بنسبة 33.33%.

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن الخبرة المهنية للموظف تسمح له بفرض سلطته داخل المؤسسة وذلك باعتبار أنه يمتلك خبرة كافية ويمتلك المعلومة مما يجعله لديه القدرة على إتخاذ القرارات ويجعل من الرئيس الأخذ بها ، ولعل المثال الذي قدمه " ميشال كروزيه عن إستراتيجية إطار تابع لأحد وكالات المحاسبة في تعامله مع رئيسه كون هذا الرئيس في إحتياج دائم للمعلومة الذي يرسلها له هذا الإطار من أجل تصويب قراراته وإتمام مهامه التسييرية والتنظيمية جعلت هذا الرئيس حالة تابعة لمؤسسه ،إذا أن إمتلاك المعلومة من طرف المرؤوس يمكن أن تشكل مصدر من مصادر السلطة في المؤسسة"<sup>1</sup>

<sup>1</sup>خويلد موسى ،السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج السلطة غير رسمية في الإدارة المحلية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع الإتصال في المنظمات ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2012,2013.

الجدول رقم 15: يوضح فرض سلطة الموظف داخل المؤسسة .

فئة الموضوع: الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	راضي على أسلوب تعامل الرئيس	08	%53.33
02	غير راضي على أسلوب تعامل الرئيس	05	%33.33
03	نوعا مراضى على أسلوب تعامل الرئيس	02	%13.33
المجموع		15	%100

من خلال الجدول رقم 15: يتبين من خلال الجدول أن أغلب البحوثيين راضين على أسلوب تعامل الرئيس بنسبة 53.33% في حين عبر المحبوثين الآخرين عن عدم رضاهم في أسلوب تعامل الرئيس بنسبة 33.33% أما من صرحو بأنهم راضين نوعا ما من أسلوب تعامل الرئيس بنسبة 13.33% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن الموظفين على الرغم من عدم تقلدهم مناصب عليا داخل المؤسسة الا أنهم يشاركون في القرارات الإدارية ويفسح لهم المجال لتعبير عن إنشغالهم الإدارية وذلك من خلال الإجتماعات الدورية التي تعقد وهذا ما يبرز حجم العلاقات الإنسانية وعملية التفاعل القائم بين الرئيس والمرؤسين . باعتبار الفرد عضو في جماعة "المجتمع عبارة عن حجم معين من التفاعلات التي تجري بين أعضائه وهو يتكون من جماعات يرتبط الأفراد من خلالها بعضهم البعض بالاضافة الى العلاقات التي تربط الجماعات ذاته"<sup>1</sup>

<sup>1</sup>خالد حامد مرجع سابق ص125.

الجدول رقم 16: يوضح المشاركة في القرارات الإدارية

فئة الموضوع: الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	أشارك في القرارات	4	26.66%
02	لا أشارك في القرارات	9	60%
	المجموع	15	100%

من خلال الجدول يتبين أن أغلب المبحوثين لا يشاركون في القرارات الإدارية بنسبة 60% في حين أن نسبة المبحوثين الذين عبروا عن مشاركتهم في القرارات الإدارية بنسبة 26.66%.

من خلال المعطيات الواردة يتضح أن الموظف يسعى للتفاعل والتواصل داخل التنظيم الرسمي وذلك بالمشاركة في القرارات الإدارية فهو يسعى من خلال ذلك الى بناء أشكال وأنماط للاتصال لتكوين علاقات وروابط تجعله ينظم إلى جماعة الانتماء التي يتفاعل ضمنها مشكلا بذلك تنظيما غير رسمي داخل المؤسسة يسعى إلى إشباع حاجاته ورغباته والقرارات التي تهم الصالح العام تتطلب مشاركة أعضاء الجماعة من جهة ومن جهة أخرى مشاركة المرؤوس في القرارات تجعله يشعر بفاعليته داخل الجماعة .

الجدول رقم 17: يوضح لهجة التواصل مع زملاء العمل

فئة الموضوع: الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	اللهجة المحلية	08	53.33%
02	اللغة العربية	07	46.66%
المجموع		15	100%

من خلال الجدول يتبين أن أغلب المبحوثين يتفاعلون فيما بينهم بالاعتماد على اللهجة المحلية بنسبة 53.33% في المقابل يتفاعل الآخرون بالاعتماد على اللغة العربية بنسبة 46.66%.

من خلال المعطيات الواردة تعتبر اللغة المحلية الأكثر تداولاً لأن العاملين ينتمون الى نفس البيئة الاجتماعية لذا فهي تعتبر لغتهم المفضلة والتي تضمن لهم الفهم والوضوح الجيد للرسالة والتي تسمح لهم بالاتصال الفعال والاعتزاز بجماعة الانتماء، غير أننا نجد كذلك اللغة العربية كان لها النصيب في تفاعل الموظفين فيما بينهم، فتفاعلهم في جماعة العمل ينتجون تفاعل غير رسمي يخلق لديهم روح التضامن والضمير الجمعي الذي يثبت الروابط الموجودة بينهم .

الجدول رقم 18: نظرة المبحوث للعادات والتقاليد

فئة الموضوع: القيم			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	تساهم في تماسك الجماعة	10	66.66%
02	لا يجب التقيد بالعادات والتقاليد دائما	05	33.33%
المجموع		15	100%

يوضح الجدول نظرة المبحوث للعادات والتقاليد حيث عبر المبحوثين على أن العادات والتقاليد تساهم في تماسك الجماعة بنسبة 66.66% في المقابل عبر المبحوثين على أن العادات والتقاليد لا يجب التقيد بها دائما بنسبة 33.33% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن الفاعل يحرص على العادات والتقاليد فهو يعتبرها عامل مهم في تماسك الجماعة فهي تمثل هويته التي يعبر عنها بمختلف الجوانب المادية واللامادية مثل اللغة، اللباس، الأكل.. الخ بينما لا يجب التقيد بتلك العادات والتقاليد دائما باعتبار بعض العادات والتقاليد منافية لتعاليم الدين الإسلامي مثل بعض الطقوس تتنافى كزيارة الأولياء والأضرحة .

الجدول رقم 19: طبيعة التفاعل بين الموظفين القدامى والجدد

فئة الموضوع: الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	خلال مدة قصيرة	12	80%
02	يستغرق مدة طويلة	03	20%
المجموع		15	100%

يوضح الجدول طبيعة التفاعل بين الموظفين القدامى والموظفين الجدد حيث وضح المبحوثين على أن التفاعل يتم خلال مدة قصيرة بنسبة 80 % بينما عبر آخرين على أنه يستغرق مدة طويلة بنسبة 20%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول يبين لنا أن الموظفين القدامى والجدد يتفاعلون خلال مدة قصيرة باعتبار إن حاجات الفرد لا يمكن أن تلبى الا في إطار الجماعة يكتسب من خلالها المعرفة وأنماط السلوك التي تحوله الى كائن إجتماعي قادرا على القيام بالأدوار وعلى التفاعل مع أعضاء الجماعة "وتشيردراسة ألتون مايو الى مثل هذه الأهمية في دراسة ومعرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر في إنتاجية العمال لشركة الكهرباء الغربية في الولايات المتحدة الأمريكية ،فبعد أن أجريت تجارب على الإضاءة والأجور على الإنتاجية وفشلت في تفسير الإنتاجية توصل مايو إلى متغير خفي هو ماسماه بالعلاقات الإنسانية للعامل فقد إتضح من الدراسة أن لهذه الجماعات وطبيعة بنائها أثريالغ في تشكيل حوافز العامل وإتجاهاته وأنماط سلوكه"<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> إبراهيم عثمان مرجع سابق ص123.

عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثالثة :

الجدول رقم 20: يوضح طبيعة العلاقة بزملاء العمل

فئة الموضوع: الهدف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	جيدة	08	53.33%
02	متوسطة	05	33.33%
03	ضعيفة	02	13.33%
المجموع		15	100%

يوضح الجدول طبيعة العلاقة التي تربط زملاء العمل علاقة جيدة بنسبة 53.33% يليها

علاقة متوسطة بنسبة 33.33% بالمقابل علاقة ضعيفة بنسبة 13.33% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج الموظفين تربطهم علاقات جيدة يسودها التعاون والإنسجام من أجل تحقيق المصالح الفردية والمصلحة العامة لتنظيم الفرد لا يستطيع العيش بمعزل عن جماعة فاجماعة العمل لها دور فعال في توجيه الفرد نحو تحقيق أهدافه وغاياته التي يسعى الى تحقيقها فينتظم داخل تلك الجماعات الأمر الذي يساهم بشكل فعال في تعزيز قيم الإنتماء للمؤسسة والرفع من الروح المعنوية للعمال وعلى تماسك الجماعة العمالية



الجدول رقم 21: التفاعل مع زملاء العمل خارج المؤسسة

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	تبادل الزيارات	08	53.33%
02	التواصل عبر وسائل الإتصال	07	46.66%
المجموع		15	100%

من خلال الجدول يتضح أن هناك تفاعل بين الموظفين خارج المؤسسة من خلال تبادل الزيارات بنسبة 53.33% والتفاعل من خلال وسائل الأتصال بنسبة 46.66%.

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن هناك تفاعل بين الموظفين سواء بالإتصال المباشر من خلال الزيارات المتبادلة أو من خلال الإتصال الغير المباشر عبر وسائل الاتصال وهذا مايعبر عن حجم العلاقات التي تربط الموظفين والتي تعبر عن تماسك والإنسجام الجماعة مما يخلق ويعزز قيم التعاون فالفرد لا يستطيع العيش بمعزل عن الجماعة فالعامل من خلال التفاعل خارج المؤسسة يسعى الى التخفيف من ضغوطات العمل وكذا التعبير عن المشاكل التي يواجهها سواء المهنية أو الشخصية فمن خلال ذلك التفاعل يسعى الى اشباع حاجاته ورغباته التي لم يستطع تحقيقها بمفرده فيصبح بذلك يعبر عن ذاته من خلال الجماعة التي يتفاعل معها فيعوض بذلك ضمير أنا بنحن .

الجدول رقم 22: يوضح انضمام المبحوثين الى جمعية أو حزب

فئة الموضوع: الموقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	نعم	0	%0
02	لا	15	%100
المجموع		15	%100

من خلال الجدول يتضح أن المبحوثين ليسوا منظمين الى حزب او جمعية بنسبة 100 %

بالمقابل لا يوجد ولا مبحوث سرح بانضمامه الى حزب أو جمعية

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن هناك غياب كلي لأي مشاركة سواء في حزب أو جمعية فهذه الحالة لاتعبر عن فئة الشرائح المثقفة والنشطة داخل المجتمع فهذا الانسحاب الكلي يشكل لنا مؤشر واضح عما يميز هذه الفئة في البلاد والذي يعكس حالة من اليأس التي يعيشها الأفراد وهذا مايفسر درجة الإنطواء والانسحاب التي توصل اليها الإطارات في المؤسسات العمومية الجزائرية ،ان المجتمعات الغربية حتى وإن كانت فيها المشاركة ضئيلة الا أنها ليست منعدمة كما هو الحال بالنسبة لاطارات المؤسسات العمومية في بلادنا ،ان الظروف والأليات التي ساهمت في جعل الفرد ليس على إستعداد في المساهمة بأي شكل من الأشكال في الأنشطة الجماعية وعن القدرة الى الإنضمام الى الجمعيات الأحزاب لطالما لايرجى منها فائدة واشباع لحاجاته ورغباته وتحقيق ذاته .

الجدول رقم 23: إنضمام المبحوث الى نقابة العمال

فئة الموضوع: الموقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	نعم	0	0%
02	لا	15	100%
المجموع		15	100%

من خلال الواردة يتضح لنا المبحوثين ليسوا منظمين الى نقابة العمال بنسبة 100% من خلال المعطيات الواردة يتبين أن المبحوثين ليسوا منظمين الى تنظيم نقابي، هذا الغياب لا يعبر عن عدم رغبة العمال في تشكيل مثل هذا التنظيم النقابي بل يودون لو أن الفرصة أتاحت لهم من أجل إنشاء تنظيم مهما كان شكله ليهتم بهم وبمشكلاتهم، فقد عبر العمال على أن العديد من محاولاتهم باءت بالفشل لضعف داخلي داخل العمال والانقسامات التي يعانونها ولضعف الوعي لدى العديد منهم، فالعديد من العمال يعتقدون أن المسيرين بشكل واعي ومنهجي وربما ضمن إستراتيجية يحاولون الوقوف في كل محاولة تهدف الى إنشاء تنظيم نقابي، وربما يحاولون بذلك على الإبقاء على التبعية المستمرة للعمال، لقد شكل هذا الغياب لتنظيم النقابي اضعاف لمواقف العمال لتعبير عن مشاكلهم و الدفاع عن حقوقهم المهنية والذي ساهم بطبيعة الحال في التذمر والإستياء العمال على الوضعية المهنية داخل المؤسسة

الجدول 24: علاقة الرئيس بالمرؤسين

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	جيدة	07	46.66%
02	متوسطة	05	33.33%
03	ضعيفة	03	20%
المجموع		15	100%

من خلال الجدول يتبين العلاقة التي تربط الرئيس بالمرؤسين علاقة جيدة بنسبة 46.66% بالمقابل علاقة متوسطة بنسبة 33.33% أما علاقة ضعيفة بنسبة 20% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن العلاقة التي تربط الرئيس بالمرؤسين علاقة جيدة وهذا مؤشر يدل على الإستراتيجية الاتصالية لرئيس والقائمة على الاصغاء ومختلف الأشكال الأخرى مثل حدود التفاعل في المناصب ساهم في تحقيق الثقة والإحترام وقوة الحضور فكل ذلك يدل على الانسجام بين الرئيس والجماعات المكونة للمؤسسة وهو من مرتكزات التماسك الإجتماعي لجماعات العمل وتعزيز قيم الانتماء ،هذا التماسك الاجتماعي لايعني خلو المؤسسة من مظاهر الصراع العمالي داخلها .

الجدول رقم 25: التفاعل في الصفحة الإلكترونية للمؤسسة .

فئة الموضوع: موقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	نعم	05	%33.33
02	لا	10	%66.66
المجموع		15	%100

من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين لا يتفاعلون في الصفحة الإلكترونية للمؤسسة بنسبة 66.66 % بالمقابل يتفاعل آخري نبها بنسبة 33.33%

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن أغلب المبحوثين لا يتفاعلون عبر الصفحة الإلكترونية للمؤسسة وهذا مايبين لنا أن العمال ينظرون لها على أنها لا تلبي رغباتهم وتطلعاتهم عبر المحتوى الذي يطرح بها فالعامل في أغلب الأحيان يتطلع الى الأمور التي تهم مصالحه الشخصية من اعلانات لترقيات مهنية ،رفع الأجور ،علوات امتيازات ،وكذا تحفيزات معنوية كتكريم العمال ،وكذا الرد على إنشغالتهم وإستفسارتهم باعتبار العامل في بعض الأحيان لا يستطيع التعبير عن مشاكله وإنشغالته مباشرة نظرا لاعتقاده بأنه سيجد رد فعل غير متوقع من طرف الرئيس أو الإدارة ففي بعض الأحيان حتى وإن تم الإصغاء للموظف عن مشاكله وإنشغالته لكن نجد أسلوب الإدارة أو الرئيس قد تغير مع العامل وهذا مانجده في مختلف المؤسسات العمومية .

الجدول رقم 26: نظرة المبحوث للمحتوى الذي يطرح في صفحة المؤسسة

فئة الموضوع: موقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	جيد	02	13.33%
02	متوسط	10	66.66%
03	ضعيف	03	20%
المجموع		15	100%

من خلال الجدول يتبين لنا نظرة المبحوثين للمحتوى الذي يطرح في صفحة المؤسسة بنسبة 66.66% عبرو على أنه محتوى متوسط في المقابل عبرو على أنه جيد بنسبة 13.33% بينما عبر على أنها ضعيفة بنسبة 20% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن العمال لا يجدون غايتهم في صفحة المؤسسة فهم يجدونها صفحة اعلامية ينشر بها مختلف التظاهرات والايام الاعلامية والتحسيسية وكذا مختلف الانشطة التي تقام عبر مختلف المؤسسات التابعة للمؤسسة ،لذلك يعتبرها الموظف لا تلبي رغباته وميولاته باعتباره يفضل أن تكون تعبر عن مشاكل العمال من توظيف ،ترقية الوظيفية الإجتماعية للعمال ،تأخر الأجور الموظفين حتى تساهم في رفع انشغالتهم الى المسؤولين ،فالعامل يتطلع الى ما هو أفضل لتكون له فاعلية داخل المؤسسة يسعى من خلال ذلك الى التكيف وتحقيق الذات داخل الجماعة العمالية .

الجدول رقم 27: نظرة المبحوث الى التوظيف

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	بكل شفافية	05	%33.33
02	محاياة	10	%66.66
المجموع		15	%100

من خلال الجدول يتضح أن المبحوثين ينظرون الى أن التوظيف يتم بكل شفافية بنسبة 33.33% في المقابل ينظر الى التوظيف يتم عن طريق المحاباة بنسبة 66.66% .

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن المبحوثين يرون أن التوظيف يتم عن طريق المحاباة باعتبار العصبية أساس الإجتماع الإنساني ويقصد بها: الشعور الذي يحس به الأفراد تجاه من يرتبط بهم ، كالنسب وماتقتضيه عوامل الجوار والحلف والولاء التي تدفع بأصحاب هذه العصبية بالذود عنها ضد ماقد يهددها من إعتداء أو ظلم...،فهي أساس الحفاظ على كيان الدولة وتماسك قوتها وإستمراريتها فهي أساس التغلب والتغلب أساسا الرياسة (الحكم)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خالد حامد مرجع سابق ص 67.

الجدول 28: علاقة المبحوثين مع المسؤولين خارج التنظيم

فئة الموضوع: المضمون			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	تربطك علاقة	05	%33.33
02	لا تربطك علاقة	10	%66.66
المجموع		15	%100

من خلال الجدول يتبين أن أكبر نسبة من المبحوثين لا تربطهم علاقة بالمسؤولين خارج التنظيم بنسبة %66.66 أما من تربطهم علاقة بنسبة %33.33.

من خلال المعطيات الواردة نستنتج أن علاقة المبحوثين بالمسؤولين تكون داخل المؤسسة باعتبار عينة البحث أغلبها من فئة الاناث التي تراعي أفعالها باعتبار المرأة في المجتمع الجزائري وخاصة المجتمع المحلي يجب أن تراعي العادات والتقاليد التي تحكم أفعالها فالمجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع المحلي خاصة يتصف بأنه مجتمع ذكوري من حيث الهيمنة والسلطة اذ تخضع المرأة لهذه الهيمنة الذكورية التي تعتبر ثقافة وممارسة إجتماعية فخضوع المرأة لهذه السلطة والهيمنة في كل الحقول سواء في الأسرة سلطة الأب أو الأخ وفي المؤسسة سلطة الرئيس .



الجدول رقم 29: نظرة المبحوث للعمل بمؤسسة أخرى .

فئة الموضوع: موقف			
رقم الوحدة	الوحدة	التكرار	النسبة
01	مرتاح بمكان عملي	04	26.66%
02	لأفكر بالعمل بمكان آخر	02	13.33%
03	أغادر المؤسسة فور حصولي على وظيفة	09	60
المجموع		15	100%

من خلال الجدول يتبين لنا أغلب المبحوثين عبرو عن رغبتهم بمغادرة المؤسسة فور حصولهم على منصب عمل بمؤسسة أخرى بنسبة 60 % بينما عبر آخرون أنهم مرتاحون بالعمل بالمؤسسة بنسبة 26.66% بالمقابل 13.33 % عبرو أنهم لايفكرون في مغادرة المؤسسة .

من خلال المعطيات نستنتج أن الموظفين يرغبون في التوظيف في مؤسسات أخرى وهذا يرجع لعدة أسباب شكلت لهم دافع لمغادرة المؤسسة ولعل من بينها الأجور التحفيزية المادية والمعنوية وكذا أسلوب تعامل الرئيس مع المرؤسين وإن كان ظاهريا تبين أنها علاقات جيدة لكنها ضمنا علاقة صراع وهذا ما يبرز حجم اللامبالاة من طرف الموظفين ،ان علاقات العمل لها دور مهم في صناعة القرار داخل المؤسسة فيرتبط التنظيم الغير الرسمي بعلاقات العمل كالمودة ،الثقة ينشأ بطريقة تلقائية يعتمد على التضامن والتضحية في سبيل الجماعة ،هذه الخصائص في جوهرها تشكل لب التنظيم الغير الرسمي الذي يسعى الى إشباع الرغبات والحاجات التي لا يحفظها التنظيم الرسمي ،فالعلاقات الرسمية بالمؤسسة أحيانا تتحول الى سلطة تأثير على الأفراد بالكيفيات التي تتنافى مع يكفله التنظيم الرسمي من قوانين ولوائح لتتشكل سلوكيات معادية وخلق نوع من التمايز الإجتماعي بين الموظفين مما يآثر على هوية الفاعل الاجتماعي وهذا ماتوحي به أفكار ألان توران حيث يرى أن هوية الفاعل

الاجتماعي ،قد تزداد حظوظ بروزها من خلال بداية وعيه بخطر فقدانها فيحتم عليه ذلك  
الدخول في صراع ومواجهة ومنافسة مع القوى والفاعلين الآخرين من أجل التأكيد على ذاته  
الاجتماعية<sup>1</sup>

<sup>1</sup>مراني حسان ،الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية ،رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الآداب والعلوم  
الاجتماعية جامعة عنابة ، 2006,2007ص64.

## مناقشة الفرضيات

من خلال هدف الدراسة والطرق المنهجية المعتمدة لتحقيق الفرضيات أو نفيها توصلنا الى مايلي :

## مناقشة الفرضية الأولى: يعمل المجال العمراني في المجتمع المحلي على إنتاج وإعادة

## إنتاج السلطة في المؤسسة

من خلال التحليل السوسيولوجي لجداول تم التوصل الى إثبات هذه الفرضية حيث تم التأكيد على أن المجال العمراني له علاقة بانتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية من خلال إجابات المبحوثين حيث أن الفاعل يتفاعل وفق الوسط الذي يعيش فأغلب المبحوثين ينتمون الى المجال الحضري مما يؤدي الى قوة التعارف والتضامن بين الفاعلين كوجود رابط قرابي أو جهوي داخل التنظيم وهذا ما يساهم في إنتاج سلطة غير رسمية موازية لسلطة الرسمية داخل المؤسسة ،فالفاعل يسعى من خلال إنتماءه لجماعات العمل وتعزيز قيم الولاء للجماعة الى تحقيق غاياته وأهدافه ، فيصبح بذلك يمارس سلطته التي كفلتها له الجماعات الغير رسمية داخل التنظيم من رابط قرابة ،الجيرة ، والتي يتشكل من خلالها تفاعل اجتماعي وفق ماتقتضيه أهداف الجماعة .

## مناقشة الفرضية الثانية: يعمل النموذج الثقافي المحلي على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة

## في المؤسسة العمومية .

من خلال استعراض جداول هذه الفرضية وتحليلها سوسيولوجيا تم التوصل إلى إثبات الفرضية حيث أن إجابات المبحوثين تؤكد على علاقة التفاعل بين الموظفين تتم على أساس القرابة والصداقة وكذا الأصل الإجتماعي ،التخصص المهني كلها جوانب ومجالات تساهم في تشكيل سلطة داخل المؤسسة فالفاعل يستمد سلطته من خلال تفاعله مع جماعات العمل فيمارس بذلك سلطته وفق مايتوقعه زملائه الآخرين ،فالفردي لا يمكن أن يمارس سلطته الا في

إطار الجماعة التي تعزز فيه روح الانتماء والتضامن للحفاظ على إستمرار الجماعة وغايتها والذود عن كل مامن شأنه أن يشكل عائق في تحقيق الغايات والأهداف التي تساهم في إشباع الحاجات والرغبات والتي يعبر عنها بمختلف الأفعال والممارسات .

**مناقشة الفرضية الثالثة : يعمل التفاعل في مجالات اجتماعية خارج المجال المهني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية .**

من خلال استعراض جداول هذه الفرضية وتحليلها سوسيولوجيا تم التوصل إلى إثبات الفرضية حيث أن إجابات المبحوثين تؤكد على أن التفاعل في مجالات اجتماعية يساهم في تشكيل سلطة غير رسمية موازية للسلطة الرسمية داخل المؤسسة العمومية ، فالفاعل يسعى من خلال تفاعله في مجالات اجتماعية الى ممارسة نفس شكل السلطة التي يقوم بممارستها داخل المؤسسة فبذلك يعيد تشكيل سلطة يسعى من خلال ذلك إلى المحافظة على مكانته وكذا الهيمنة باعتباره فاعل اجتماعي يستمد سلطته من التنظيم الغير الرسمي الذي تسوده روابط إجتماعية كالجيرة، الصداقة ،قرابة الدم،..... الخ .

## النتائج العامة للدراسة

من خلال دراستنا لظاهرة الروابط الإجتماعية وإنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية ، وبناء على الجانب النظري الذي تم فيه جمع كل المعلومات والحقائق العلمية التي لها علاقة بإنتاج السلطة في المؤسسة العمومية والذي إعتدنا فيه على عينة تتكون من 15 مبحوث منهم 10 إناث و 05 ذكور حيث أجريت الدراسة بمقر ديوان مؤسسات الشباب ومن خلال تحليل وتأويل نتائج الفرضيات توصلنا الى مايلي :

- أن المجال العمراني في المجتمع المحلي يعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية ، باعتبار الفرد يعيش في وسط إجتماعي ولا يمكنه أن يتفاعل بمفرده فحاجات الفرد لا يمكن أن تلبى الا في إطار الجماعة يكتسب من خلالها المعرفة وأنماط السلوك التي تحوله الى كائن إجتماعي قادرا على القيام بالأدوار وعلى التفاعل مع أعضاء الجماعة التي تعبر قوة انتماء الفرد للجماعة أين تتم علاقة وجه لوجه القائمة على الحميمية والتعاون والتي تؤدي الى ذوبان الفرد في الجماعة حيث أكد المبحوثين على حجم الإلتناء والتفاعل والإعتزاز بتلك الجماعة من خلال الجداول رقم (05)والجدول (07) والجدول (11) والجدول (12).

- أن النموذج الثقافي المرجعي يعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة ، فالفرد لا يتفاعل بمعزل عن جماعة الإلتناء التي لها دور في توجهاته وأفكاره ومعتقداته وقيمه فهو بذلك يتفاعل وفق ماتمليه عليه جماعة الإلتناء ، التي تعزز فيه روح الولاء والإلتناء لها تجعله يتفاعل وفق ما يتوقعه منه أفراد جماعة الإلتناء حيث أكد المبحوثين ذلك من خلال الجداول رقم (14) والجدول رقم (16) والجدول رقم (17) والجدول رقم (18).

- أن التفاعل في مجالات إجتماعية خارج المجال المهني يعمل على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية فالفاعل يسعى من خلال التفاعل في مجالات إجتماعية أخرى خارج المجال المهني الى بسط سلطته والتفاعل وفق مايتوقعه منه الآخرين فيسعى الى الهيمنة على أشكال التفاعل للمحافظة على مكانته وتعزيز قيم الثقة والإحترام بينه وبين الفاعل لتحقيق غاياته وأهدافه التي ينشدها حيث أكد ذلك المبحوثين من خلال الجدول رقم (21) والجدول رقم (25) والجدول رقم (27) والجدول رقم (28).

الخطمة

# الخاتمة

تمحورت اشكالية هذه الدراسة على الروابط الإجتماعية وإنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية ، حيث أتت هذه الدراسة مركزة على الروابط الإجتماعية بإعتبارها محرك لتفاعل الإجتماعي في المجتمع عامة والمؤسسة خاصة ، وذلك من خلال تصميم دليل المقابلة بقيس آراء الموظفين العاملين في المؤسسة العمومية الجزائرية حول موضوع الدراسة حيث كان المحور الأول متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين والمحور الثاني المتعلق بعمل المجال العمراني في المجتمع المحلي على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية المحور الثالث المتعلق بعمل النموذج الثقافي المرجعي على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

المحور الرابع المتعلق بعمل التفاعل الإجتماعي خارج المجال المهني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

فبعد إتباع الخطوات المنهجية لإعداد بحث علمي حول سوسيولوجية ظاهرة الروابط الإجتماعية وبعد تفريغ البيانات وإستقرائها تم التوصل الى الخلاصة التالية :

- الروابط الإجتماعية في المجتمع المحلي تعمل على انتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية .



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### الكتب

1. أنجلرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية ) ،ترجمة صحراوي بوزيد وآخرون ،إشراف ومراجعة ماضي مصطفى ،دار القصبه الجزائر ،2004.
2. أحمد جاد عبد الوهاب ،السلوك التنظيمي ،دار الوفاء والطباعة والنشر والتوزيع ،مصر ط1.2000.
3. إبراهيم عثمان ، مقدمة في علم الاجتماع ،دار الشروق لنشر، عمان الأردن ط 1
4. جون سكوت ،علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ،ترجمة محمد عثمان ،الشبكة العربية للأبحاث والنشر ،لبنان ،ط1،2009.
5. حسين عبد الحميد رشوان ،العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس ،علم الاجتماع،علم الإدارة ،المكتب الجامعي الحديث ،الأزاريطة الإسكندرية ،مصر ،1997.
6. خالد حامد ،مدخل لعلم الاجتماع ،جسور لنشر والتوزيع ،ط2 ، 2012.
7. خواجه عبد العزيز بن محمد ،سوسيولوجيا الرابط الاجتماعي،دار الطباعة ،غرداية ،الجزائر ط1.
8. دليل تنمية المجتمع المحلي نسخة عربية لمؤسسة خالد الخيرية  
[limeted.f/fsaw/sod2009](http://limeted.f/fsaw/sod2009)
9. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،دار الكتاب ،الجزائر،2004.

10. ربحي مصطفى عليان ،عثمان محمدغني ،مناهج وأساليب البحث العلمي ،النظرية والتطبيق ،دار صفاء لنشر والتوزيع ،عمان ،ط1 ، 2000 .
11. فوقيه حسن رضوان ،منهجية البحث العلمي وتنظيمه،دار الكتاب الحديث ،القاهرة،ط1 2007.
12. فرج محمد رضوان ،طرائق البحث العلمي في العلوم الإجتماعية دار الكتاب ، الجزائر ، 2004،
13. كلود دوبار ،أزمة الهويات ،ترجمة رندا بعث ،المكتبة الشرقية، لبنان ،ط،2008.

#### المذكرات:

1. بوزيد غلابي :مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي ،الجزائر ،2010/2011.
2. خويلد موسى :السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الإجتماعي وعلاقتها باننتاج السلطة غير رسمية في الإدارة المحلية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الإجتماع الإتصال في المنظمات ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2012/2013.
3. كريمة بوحريق :التغير في البناء العائلي في المجتمع الريفي ،رسالة ماجستير قسم علم الإجتماع ،جامعة باتنة 2009/2010.
4. مراني حسان :الهوية المهنية الإجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية ،رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الآداب والعلوم الإجتماعية جامعة عنابة ،2006/2007.

المقالات :

1. بودبزة ناصر، شراد محمد، الممارسة الثقافية بين الهوية الاجتماعية والمجال العمراني، دراسة ميدانية بمنطقة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
2. بودبزة ناصر، ربيعة تمار، التمايز الاجتماعي والممارسات الاستهلاكية في الأسرة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر العدد 35، 2018.
3. بغدادي خيرة، بن قويدر عاشور، تمثيلات الأسرة الجزائرية للمجال الاجتماعي الحضري وعلاقتها بتشكيل الهوية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر العدد 22، 2015.
4. حنان علي عواضة، مجلة الأستاذ، كلية الآداب، قسم الفلسفة، جامعة بغداد، العراق، العدد 202، 2013.
5. عويسي خيرة وحران العربي، تقاطع مقاربات حول التحول الاجتماعي والممارسات الحضرية عدد خاص بملتقى دولي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
6. كوشي إبتسام، المضامين الثقافية للمجالات الاجتماعية وعلاقتها بتشكيل وإعادة تشكيل هوية البطالين، دراسة ميدانية لعينة من بطالين ولاية ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر 2012، 2013.

7. محمد المهدي بن عيسى ،من أجل سوسيولوجيا المجتمع والإتصال ،الإذاعة المحلية في الجزائر ذات أو موضوع ،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة قاصدي مرباح ،الجزائر العدد10مارس 2013.

8.مقراني الهاشمي ،مازن الحوش ،الإتصال في المؤسسة الجزائرية ،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية ،جامعة الجزائر 02،الجزائر العدد33مارس 2018.

محاضرات:

1.شرقي رحيمة :محاضرات في مقياس نظريات الإتصال الإجتماعي ،السنة أولى ماستر علم الإجتماع الإتصال ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة الجامعية 2018/2019.

2.قروي رفيق:محاضرات في التنظيم الحديث للمؤسسة ،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة سطيف .

المراسيم:

المرسوم التنفيذي رقم 01/07/المؤرخ في 17ذي الحجة 1427الموافق ل06يناير 2007المتضمن تحويل مراكز إعلام الشبيبة وتنشيطها إلى دواوين مؤسسات الشباب .

المواقع الإلكترونية:

[h//TPS//MaWDO3.COM](http://TPS//MaWDO3.COM)

العلاج

دليل المكافحة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



دليل المقابلة يتعلق بالروابط الاجتماعية في المجتمع المحلي وإنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

رقم الحالة مكان إجراء المقابلة تاريخ إجراء المقابلة الساعة

ليبيانات الشخصية :

1 - الجنس : ذكر أنثى

2 - المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

3 - الإقامة : ريفي  شبه حضري  حضري

المحور الأول : يعمل المجال العمراني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

4 - هل المؤسسة موجودة بالقرب من مقر إقامتك ؟

5 - ماهو المستوى التعليمي للأب ؟

6 - هل أنت من المنطقة أم من خارج المنطقة ؟

7 - مانوعية السكن الذي تسكنه عمارة أم سكن أرضي أم فيلا ؟

8 - هل توجد مرافق لترفيهه بمقر إقامتك تقضي فيها فراغك ؟

10- هل يتم إستشارتك في القرارات العائلية ؟

11 كيف تختار زملائك في العمل ؟

12- من تفضل من زملائك ليساعك في حل مشكلاتك ؟

المحور الثاني : يعمل النموذج الثقافي في المجتمع المحلي على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

13- هل تتفاعل مع زملائك في العمل على حسب الجهة أو التخصص المهني ؟

أخرى أذكرها .....

14- هل تعتقد أن العلاقات بين الموظفين تقوم على أساس التضامن ، الإنسجام ، الصراع داخل المؤسسة

15- هل تعتقد أن الخبرة المهنية للموظف تسمح له في فرض سلطته داخل المؤسسة ؟

16- هل أنت فارض سلطتك داخل المؤسسة ؟

17- هل يأخذ برأيك في القرارات الإدارية داخل المؤسسة ؟

18- هل هناك لهجة يتفاعل بها الموظفين بخلاف اللغة العربية والفرنسية ؟ إذا كان نعم لماذا حسب

رأيك .....

19- هل تعتقد أن العادات والتقاليد المشتركة بين الموظفين تساهم في تماسك وإنماجهم ؟

20- هل يتم التفاعل والإنسجام مع الموظفين الجدد والموظفين القدامى خلال مدة قصيرة أم يتطلب وقت

المحور الثالث : يعمل التفاعل في مجالات إجتماعية خارج المجال المهني على إنتاج وإعادة إنتاج السلطة في المؤسسة العمومية

21- ما طبيعة العلاقة التي تربطك بزملائك في العمل ؟

22- هل تتفاعل مع زملائك خارج المؤسسة ؟ إذا كان نعم كيف يتم ذلك .....

23- هل أنت منظم إلى حزب أو جمعية ؟

24- هل أنت منظم الى نقابة العمال داخل المؤسسة ؟

25- كيف تنظر الى علاقة الرئيس بالمروسين داخل المؤسسة ؟

26- هل للمؤسسة موقع او صفحة إلكترونية على الأنترنت وهل أنت منظم لها ؟

27- هل تجد كما ما يطرح في الضفة يطرح بكل حرية ؟

28- هل تعتقد أن التوظيف يتم عن طريق المسابقة أو المحاباة ؟

29- هل تربطك علاقات بالمسؤولين خارج التنظيم ؟



30- نفرض أنك تحصلت على وظيفة في مؤسسة أخرى هل تلتحق بها ؟ إن كان نعم لماذا؟

.....























































