



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل. م. د.

في علم الاجتماع التنظيم والعمل موسومة بـ:

واقع العلاقات الاجتماعية وأثرها على تحقيق التنمية بالمؤسسة الجزائرية

_ دراسة ميدانية ب مؤسسة نفضال _ تيارت

تحت اشراف:

أ. / بلجوهر خالد

من إعداد الطالب(ة):

ط. / بونويرة زينب

ط. / بوهنوش أمال

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الاستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر (ب)	بن براهيم دليلة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر (ب)	بلجوهر خالد
مناقشا	أستاذ محاضر (أ)	شامي بن سادة

السنة الجامعية: 2023 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ الَّذِينَ أَوْتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ }

سورة المجادلة: الآية: 11

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى اله

وصحبه ومن تبعه إلى يوم الدين

الحمد لله والثناء لله العلي القدير على نعمه الظاهرة والباطنة

وتوفيقه لنا لإنجاز هذا البحث

ونود أن نعرب عن خالص شكرنا وعظيم امتناننا للأستاذ المشرف

"بلجوهر خالد" على تشجيعه وتوجيهه ومساندته لنا لإعداد هات

المذكرة، وكذلك نشكر أعضاء لجنة المناقشة الموقرة الأستاذ

"شامي بن سادة" والأستاذة "بن ابراهيم دليلة" الذين تحملوا

عناء قراءة وتفحص المذكرة

والشكر موصول لكل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة من قريب

ومن بعيد

إهداء

الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم والصلاة والسلام
على المصطفى الهادي الكريم وعلى آله وصحبه أجمعين والشكر
قبل كل شيء إلى الله عز وجل الذي أنار لي درب العلم والمعرفة
وأعانني على اتمام هذا العمل المتواضع والجهد الفكري فبعد
الشكر والثناء لله عز وجل والذي لا تحصى كلماتنا مهما طال
فإنني من هذا المنبر أهدي عملي هذا إلى جميع من ساعدني
في إنجاز هذا العمل وإلى الوالدين الكريمين وجميع أفراد
العائلة خاصة أخي خالد وصديقتي زينب إلى كل رفقاء الدرب
الأصدقاء والزملاء في مجال الدراسة وخارجه
إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

أمال

أهداء

الحمد لله الذي وفقني لهذا ولم أكن لأصل إليه لولا فضل الله علي ووهبني
التوفيق والسداد ومنحني الثبات وأعانني على اتمام هذا العمل

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوطنني إلى ما أنا عليه
أبي الكريم أدامه الله لي

إلى من ربنتني وأنارت دربي وأعاننتني بالصلوات والدعوات، إلى أئلي انسان
في هذا الوجود أمي الحبيبة

إلى من انتظروا قطاف ثمره جهدي طويلا فكانوا شركاء كل بسمه ودمعة
أحباب قلبي اخوتي وأخواتي " ناجي _ أميمة _ عبد الحق _ منال _ وهيبه "

إلى رفاق خطوات النجاح بدءا من أول خطوة وانتهاء بآخر خطوة صديقاتي
العزيزات

إلى الأيادي التي لم تبخل بالعطاء يوما ولم تتردد بتقديم العون ولو للحظة
أساتذتي الكرام

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملنا هذا نفعاً يستفيد منه جميع
الطلبة

زينب

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الراهنة إلى محاولة معرفة واقع العلاقات الاجتماعية وأثرها على تحقيق التنمية بمؤسسة الجزائرية، حيث تمت هذه الدراسة بمؤسسة نفضال بولاية _ تيارت _ قمنا بتقسيم دراستنا إلى جانب النظري والجانب التطبيقي.

الجانب النظري: قمنا بتوضيح الاطار النظري للدراسة والذي تضمن نص الاشكالية التالية:

_ هل تعد العلاقات الاجتماعية مصدر رئيسي وأساسي تتأثر به التنمية بمؤسسة الاقتصادية؟ ولضبط الاشكالية وتحكم في أبعادها تم طرح تساؤلات الفرعية التالية:

_ إلى أي مدى يمكن للعلاقات الاجتماعية القائمة على التعاون أن تسهم في المستويات التنموية بالمؤسسة الجزائرية؟

_ كيف يمكن أن نجعل من رابطة العلاقات الاجتماعية الرسمية عاملا يسهم في زيادة الولاء التنظيمي بالمؤسسة؟

وتم طرح كذلك فرضيات، أسباب اختيار موضوع، أهمية الدراسة، وأهداف الدراسة بالإضافة إلى مفاهيم الدراسة وعرض الدراسات السابقة والنظريات المفسرة لموضوع الدراسة.

الجانب الميداني: لتحقيق أهداف الدراسة قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي باختيارنا للعينة الطبقية العشوائية حيث بلغت عينة الدراسة 56 مبحوث، كما اعتمدنا على تقنية الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات والتي تضمنت 37 سؤال، ولإثبات صدق التساؤل الرئيسي للفرضية والتساؤلات الفرعية للدراسة.

_ العلاقات الاجتماعية بشكل عام يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

_ يمكن للعلاقات الاجتماعية القائمة على تعاون أن تسهم في مستويات التنموية في المؤسسة الجزائرية.

_ يمكن أن نجعل للعلاقات الرسمية عاملا يسهم في زيادة الولاء التنظيمي بالمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الاجتماعية - التنمية - المؤسسة.

Study summary:

The current study aimed at trying to learn the reality of social relations and their impact on the development of the Algerian institution. This study was carried out at the Naftal Foundation in the state of _ tiaret _ We divided our study with theoretical and applied aspects.

Theoretical aspect: We clarified the theoretical framework of the study which included the text of the following problem:

_ Are social relations a major and fundamental source of economic enterprise's development? To adjust the problem and control its dimensions, the following sub-questions were raised:

To what extent can cooperative social relations contribute to the development levels of the Algerian institution?

_ How can we make the Association of Formal Social Relations a contributing factor in increasing organizational loyalty to the institution?

Hypotheses were also raised, the reasons for choosing a topic, the importance of the study, the objectives of the study, the concepts of the study, the presentation of previous studies and the explanatory theories of the study's subject.

Field aspect: To achieve the objectives of the study, we relied on the descriptive approach of our selection of the random class sample. The sample study reached 56 researchers. We also relied on the form technique as a basic tool for data collection, which included 37 questions, and to prove the sincerity of the main question of hypothesis and sub-questions of the study.

Social relations in general can contribute to the development of Algeria's economic institution.

Social relations based on cooperation can contribute to the development levels of the Algerian institution.

_ We can make formal relations a contributing factor in increasing the organization's organizational loyalty.

Keywords: Social Relations - Development - Foundation

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	البسملة
	الشكر وعرهان
	الاهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة النظرية	
03	تمهيد
04	أولاً: الإشكالية
05	ثانياً: الفرضيات
05	ثالثاً: أسباب اختيار موضوع
06	رابعاً: أهمية الدراسة
06	خامساً: أهداف الدراسة
06	سادساً: تحديد المفاهيم
11	سابعاً: الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل
الاطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: العلاقات الاجتماعية وتجلياتها داخل المؤسسة	
27	تمهيد
27	أولاً: ماهية العلاقات الاجتماعية
28	1/ لمحة تاريخية عن العلاقات الاجتماعية
28	2/ نشأة العلاقات الاجتماعية

29	3/ تصنيف العلاقات الاجتماعية وأنماطها
32	4/ أنواع وأشكال العلاقات الاجتماعية
34	5/ خصائص العلاقات الاجتماعية
35	6/ العوامل المتحكمة في العلاقات الاجتماعية
37	7/ مستويات العلاقات الاجتماعية
38	8/ مظاهر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية
39	9/ جوانب العلاقات الاجتماعية
40	10/ طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة
40	11/ أهمية العلاقات الاجتماعية
47	ثانيا: المداخل السوسيولوجية المفسرة للعلاقات الاجتماعية
47	1/ النظريات السوسيولوجية الكلاسيكية
44	2/ النظريات الإدارية
45	3/ النظريات التنظيم السلوكية
49	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: سوسيولوجية التنمية بالمؤسسة الجزائرية	
51	تمهيد
52	أولا: التنمية والمفاهيم المشابهة لها
52	1/ أهم مصطلحات التنمية
54	2/ مفهوم التنمية الاقتصادية
55	3/ مفهوم التنمية الاجتماعية
55	4/ أهمية التنمية الاقتصادية
56	5/ أهمية التنمية الاجتماعية
57	6/ علاقة التنمية الاجتماعية بالتنمية الاقتصادية
58	7/ مؤشرات التنمية
59	8/ أهداف التنمية
61	9/ استراتيجية التنمية
62	10/ أبعاد التنمية

63	ثانيا: مداخل السوسيولوجية المفسرة للتنمية
63	1/ النظرية الماركسية الكلاسيكية
64	2/ النظرية الماركسية المحدثة
64	3/ النظرية التبعية
65	4/ النظرية التحديث
67	5/ النظرية الدفعة القوية
69	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع: الاقتراب الميداني وتحليل المعطيات	
71	تمهيد
72	أولا: أطر ومجالات الدراسة
74	ثانيا: مناهج وتقنية البحث
74	ثالثا: أدوات جمع البيانات
76	رابعا: عينة الدراسة
77	خامسا: الأساليب الاحصائية المستخدمة
77	سادسا: عرض وتحليل النتائج
77	1. عرض وتحليل البيانات العامة
97	2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
98	3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الفرعية الثانية
112	4. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
113	5. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
116	الخاتمة
118	المصادر والمراجع
126	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	فهرس الجداول	رقم الجدول
85	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	1
86	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	2
87	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
88	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	4
89	توزيع أفراد العينة حسب التصنيف المهني	5
90	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	6
91	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	7
91	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العقد	8
92	الجوانب التي تساهم فيها العلاقات الاجتماعية في التنمية بالمؤسسة الاقتصادية	9
93	دور العلاقات الاجتماعية في تحسين مستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية	10
94	تأثير مستوى الوعي الانساني على الارتقاء بمستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية	11
95	تعزير العلاقات الاجتماعية الثقة بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية	12
96	تعزير العلاقات الاجتماعية الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية	13
97	تأثير العلاقات الاجتماعية بين العمال على عملهم	14
98	نوع العلاقة التي تجمع العاملين ببعضهم	15
99	طبيعة العلاقة التي تجمع العاملين ببعضهم	16
100	تأثير العلاقات غير الرسمية على فعالية العامل	17
101	طريقة تحقيق العلاقات الاجتماعية الطبيعية الأمن والاستقرار الوظيفي	18
102	طريقة التعاون التي يقوم بها الرؤساء مع العمال	19
103	آراء العاملين في تفضيل القيام بالعمل	20
104	طريقة تعاون المشرف مع العمال في حالة حدوث مشكلة في العمل	21
106	آراء العاملين في شعورهم بأنهم عضو هام داخل المؤسسة	22
106	انضباط العمال في العمل	23
107	تغيب العمال عن العمل	24

108	طريقة التي تنتظر المؤسسة الى تحسين وتطوير أداء ومهارات العاملين على أنها استثمار	25
109	نظام الحوافز داخل المؤسسة يخلق نوع من الصراع وعدم المساواة بين العمال	26
110	اعتزاز بانتماء العمال داخل المؤسسة	27
111	ثقة العمال بكفاءة المشرفين في العمل	28
112	اسهام الاتصال الرسمي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال	29
113	تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء والموظفين داخل المؤسسة	30
114	الأداة التي يعتمدها المشرفين في التواصل مع العمال	31
115	طبيعة العلاقة بين العامل والمشرفين خارج اطار العمل	32
116	طريقة التي يتلقى فيها الرؤساء في العمل المبادرات والأفكار الابداعية للعاملين داخل المؤسسة	33
116	تأثير بيئة العمل على زيادة مستوى أداء الموظفين	34
117	اسهام العلاقات الاجتماعية الرسمية في زيادة الفرص الابداعية	35
118	أراء العمال في الانتقال الى مؤسسة أخرى	36
119	تكوين علاقات جيدة مع العمال الجدد	37

مقدمة

تعتبر العلاقات الاجتماعية من أهم العناصر التي تربط الإنسان والمجتمع، ومحاوله فهم العلاقات غالباً ما تعتمد على إعادة النظر في العديد من القضايا والمشكلات الفكرية الناشئة، أن طرح مفهوم العلاقات الاجتماعية يجعله مفهوماً ضرورياً في ظل التحديات التي يواجهها المجتمع فالعلاقات الاجتماعية مدفوعة بالرغبة للاستمرار في التعامل مع بعضها البعض وتلك العلاقات ترضي رغبة الشخص في التواصل مع الآخرين، لذلك يهتم الأشخاص بتكوين دائرة خاصة بهم مع الأشخاص الذين يجدهم عندما يحتاج اليهم، وتلك العلاقات تعطي السعادة للإنسان، مثل العائلة، والأصدقاء والزملاء... إلخ

بالإضافة إلى ذلك فقد واجهت المجتمعات النامية تحديات وصعوبات بالغة من مشاكل اقتصادية والاجتماعية وسياسية متعددة وتعتبر هذه المشاكل الحاجة إلى بناء وإصلاح الدول النامية، بحيث أصبحت التنمية محل اهتمام العديد من الباحثين والعلماء ولم تقتصر على فرع واحد من فروع العلوم والمعرفة بل شملت عدة ميادين بحيث أصبح مفهوم التنمية من المفاهيم العالمية والمتداولة على نطاق واسع، أما من طرف الحكومات أو المؤسسات المختلفة أو من طرف المنظمات الغير الحكومية والأفراد باعتبارها وسيلة تستطيع الدول النامية من خلالها مواجهة كل أشكال التخلف والفقر والظلم والتبعية، ونستطيع القول أن التنمية لحد الآن لم يتفق الباحثون على مفهوم واحد لها بحيث هي مجال واسع وشامل فظهر تعريفها مع اختصاص كل باحث وابدولوجيته وميوله وبالتالي نقول أن التنمية هي عملية تحسين حياة الإنسان وتطويرها للأفضل وتوفير المناخ الملائم من الحرية والعدالة والرعاية والرفاهية والاستقرار الاجتماعي.

بينما تؤمن التنمية الاجتماعية بأن لكل شخص الحق في أن تتاح له الفرصة للنمو والتطور وتطوير مهاراته الشخصية بما يعود بالنفع على نفسه وأسرته ومجتمعه، كل شخص لديه أشياء تميزه، وتجعله مختلفاً وتمنحه الفرصة للنجاح في مجال معين لما يعود بالنفع عليه وعلى مجتمعه أما التنمية الاقتصادية فتسعى إلى زيادة الدخل الوطني بالإضافة إلى رفع المستوى المعيشي وتقليل التفاوت في المداخل والثروات.

ومن خلال دراستنا سنحاول تسليط الضوء على البنية الاجتماعية للمؤسسة بفهم وتفسير أعمق لواقع العلاقات الاجتماعية وأثرها على تحقيق التنمية ولتحقيق هدف هذه الدراسة وتفسيرها ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول حيث: تطرقنا في الفصل الأول الذي تناول المقاربة المنهجية للدراسة النظرية إلى طرح الإشكالية بالإضافة إلى الفرضيات وأسباب اختيار موضوع البحث وأهمية الدراسة، أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد تناول العلاقات الاجتماعية وتحليلاتها داخل المؤسسة تطرقنا إلى ماهية العلاقات الاجتماعية ولحظة تاريخية عن العلاقات الاجتماعية ونشأتها وتصنيف العلاقات الاجتماعية وأنماطها وأنواعها وأشكالها والخصائص والعوامل المتحكمة فيها والمستويات والأهمية بالإضافة إلى المداخل السوسيولوجية المفسرة للعلاقات الاجتماعية ونقد وتعقيب النظريات.

الفصل الثالث يمثل سوسيولوجية التنمية بالمؤسسة الجزائرية تناول المفاهيم المشابهة للتنمية وأهم مصطلحاتها إضافة إلى مفهوم التنمية الاقتصادية وأهميتها ومفهوم التنمية الاجتماعية وأهميتها والعلاقة بين التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، ومؤشرات وأهداف، وأبعاد وإستراتيجية التنمية وإضافة إلى المداخل السوسيولوجية المفسرة للتنمية ونقد وتعقيب النظريات.

الفصل الرابع وهو الجانب التطبيقي ويخص الاقتراب الميداني وتحليل المعطيات تم فيه عرض أطر ومجالات الدراسة والتي تضمنت تقديم المؤسسة والمنهج المستخدم بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة ومناقشة وتحليل النتائج الدراسة حيث تم الاستنتاج الجزئي لفرضيات الدراسة والاستنتاج العام للدراسة.

الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة النظرية

تمهيد

1. الإشكالية

2. الفرضيات

3. أسباب اختيار الموضوع

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. تحديد المفاهيم

7. الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الإطار المفاهيمي للدراسة محور أساسي يعتمد عليه في البحث العلمي بشكل عام والبحث الاجتماعي بشكل خاص، كونه يساعد الباحث على تحديد وإبراز كافة العناصر والأهداف الخاصة بخطة بحثه، فالهدف من هذه الدراسة هو وضع إطار محدد لصياغة إشكالية البحث فهي من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث في بحثه، والفرضيات التي تمت صياغتها والكشف عن الأسباب الكامنة وراء اختيار الموضوع وأهميته والأهداف التي يصبو إليها، إضافة إلى ذلك تحديد المفاهيم الرئيسية والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (المتغير المستقل والمتغير التابع).

1. الإشكالية:

تعتبر المؤسسة كيانا اجتماعي له أجزاء مترابطة ومتفاعلة مع البيئة الخارجية، وبذلك فهي تسعى إلى تحقيق أهداف محددة من شأنها أن تساعد الفئات المختلفة في المجتمع وباعتبار أن لكل كيان عصب فإن ركائز المؤسسة هم الأفراد الذين يمثلون موردها الرئيسي وأشياءها المهمة، وأهم عوامل الإنتاج حسب مدخل الموارد البشرية الحديثة، وهكذا شهد الاهتمام العلمي الجديد بالمؤسسات تجديد وجهات النظر حول سلوك وأفعال الأفراد من خلال محاولة فهم البيئة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية والتي أصبحت موضوع الدراسات الاجتماعية الذي يتطلب التحليل السوسولوجي حتى تتمكن المؤسسات من العمل في ظروف ملائمة ولكي تستطيع المؤسسة الحفاظ على بقاءها واستمراريتها داخل البيئة التي تعمل فيها.

وبناءً على هذا يعتبر الانسان عصب لهذا الكيان كونه كائن اجتماعي بطبيعته يعيش في اتصال وتواصل وترابط ويشكل علاقات مع من حوله ومع البيئة المحيطة به، وقد سعى منذ القدم إلى إشباع رغباته وحجته النفسية والاجتماعية والاقتصادية وتوفيرها منسجما ضمن مجموعات وتجمعات مختلفة ومتعددة تعرف اليوم بالمنظمات وهذا ما يؤدي لنا نشوء العلاقات الاجتماعية التي هي أساس استمرارية الأفراد ونجاحهم وتطور ثقافتهم وتعزيز كفاءتهم وتمنح العلاقات الاجتماعية الأفراد الإحساس بأهميتهم في المجتمع وهذا ما تفرض عليهم حالة من التواصل الاجتماعي مع الجماعة، وتمكن الجماعة من تحقيق أهدافها الشخصية والجماعية، بحيث لا يمكن لأي مجتمع أو هيئة أو مؤسسة اجتماعية أن تسيير في طريقها بنجاح ما لم تسعى جاهدة في تنظيم علاقاتها الاجتماعية.

ومن ناحية أخرى تهتم العلاقات الاجتماعية بخلق جو من الثقة والاحترام المتبادل بين الأفراد بحيث يشغل النظام من كونه مجرد رمز للكسب المادي والاستقلال إلى بيئة إنسانية تراعي احتياجات العاملين وتوجهاتهم وهو ما يمس أحد جوانب الرئيسية داخل النظام وهو الأداء، وننظر إلى الأداء على أنه الثمرة الخالصة التي يظهرها العاملون لعملهم، وهو ما يتطلب منهم تقديم أداء جيد ومن خلاله يتم تقييم وقياس أداء النظام ككل، كان الاهتمام الرئيسي ولا يزال منصبا على الطاقة الفردية والجهد والنجاح الشخصي ويبقى الإنجاز في حد ذاته هو قيمة الاجتماعية المتأصلة للفرد في المجتمع الصناعي فالأفراد الذين يعملون ضمن المؤسسات ومنظمات رسمية يعززون المؤسسات ويحافظون على استمرار تدفقها داخل بنية المجتمع ويحدث ذلك داخل بيئة العمل التي تؤثر على الأداء الفردي، تتداخل الخصائص الاجتماعية للفرد وظروف العمل والروح المعنوية والشعور بالانتماء تجاه العمل والزملاء في العمل مع بعضها البعض وتؤثر على العمل الفردي ودرجة كفاءته وفعاليته في تعزيز دائرة التنمية ويعد توجه الفرد العامل نحو العمل في المؤسسة الحكومية من أهم مقاييس الانجاز الوظيفي وذلك لأن المؤسسة الحكومية من أهم مقاييس الإنجاز الوظيفي وذلك لأن المؤسسة هي وحدة اجتماعية تنشأ فيها شبكة من الأنشطة المتداخلة من التفاعل بين عناصر متعددة الفرد، المجتمع، البيئة، كل هذه تشير إلى سلوك الوظيفي داخل المنظمة.

ويمكن القول أن التنمية تهدف إلى إحداث تغييرات حقيقية في المجتمع بما في ذلك تغيير اتجاه المعرفة والقيم والعمل على بناء نقاط القوة، وكذلك تغيير الأهداف والأدوار والمواقف المختلفة وإيجاد الإمكانيات الاقتصادية بمجرد تحقيقها وتنفيذها، وبالتالي فإن

التنمية تنطوي على التدريب وإتقان المهارات والقدرات التي تساعد على تحقيق التنمية المرجوة ومن ثم التفكير بجدية في قضايا التوظيف والتوزيع القوة البشرية وعليه فأشكال الدراسة تمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

— هل تعد العلاقات الاجتماعية مصدر رئيسي وأساسي تتأثر به التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟
ومن هنا نتطرق إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى يمكن للعلاقات الاجتماعية القائمة على التعاون أن تسهم في المستويات التنموية للمؤسسة الجزائرية؟
- كيف يمكن أن نجعل من رابطة العلاقات الاجتماعية الرسمية عاملا يسهم في زيارة الولاء التنظيمي بالمؤسسة؟

2. الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- العلاقات الاجتماعية بشكل عام يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الفرضيات الفرعية:

- يمكن للعلاقات الاجتماعية القائمة على تعاون أن تسهم في المستويات التنموية للمؤسسة الجزائرية.
- يمكن أن نجعل للعلاقات الرسمية عاملا يسهم في زيادة الولاء التنظيمي بالمؤسسة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر اختيار موضوع البحث خطوة مؤكدة في عملية البحث العلمي، بحيث لا تنطلق أي دراسة من الفراغ بل لها جملة من الأسباب والمبررات لاختيار موضوع البحث، وتتمثل تلك الأسباب في الأسباب الذاتية والأسباب الموضوعية:

1.3 الأسباب الذاتية:

- الرغبة والقناعة الشخصية في دراسة هذا الموضوع، فقد أثار اهتماماتنا البحثية في علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- حب الاستطلاع وتكوين أفكار تساعدنا في التعرف على معلومات جديدة حول موضوع التنمية والعلاقات الاجتماعية.
- تعرف على خفايا العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على تحقيق التنمية لعمال تلك المؤسسة.
- الميول الشخصي للبحث وطموحنا في اكتشاف الرابط الموجود بين العلاقات الاجتماعية والتنمية.
- إدراك أهمية الدراسة في المؤسسة الجزائرية والمساهمة في إثراء مكتبتنا بشيء جديد من المعرفة في مجال تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

2.3 الأسباب الموضوعية:

- موضوع البحث يلامس الواقع الاجتماعي والاقتصادي كونه يسلط الضوء على مسألة العلاقات الاجتماعية والتنمية بالمؤسسة الاقتصادية.

- مجال البحث في التنمية هو مجال واسع يقبل الطرح على عدة أوجه منها اقتصادية، اجتماعية، سياسية، إدارية... الخ.
- ارتباط هذا الموضوع بتخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، وبالتالي قابلية الدراسة الميدانية وإخضاعه لكافة الاجراءات المنهجية والعلمية.
- موضوع العلاقات الاجتماعية له أهمية علمية ومحورية في التنظيم الاجتماعي.
- اقتناع بموضوع البحث ودوره في تحسين وتطوير مستوى العمل داخل المؤسسة الجزائرية.
- توفر المادة العلمية حول موضوع العلاقات الاجتماعية والتنمية.

4. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تتمثل الأهمية لهذه الدراسة في إدراك أثر العلاقات الاجتماعية على التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، إضافة على هذا يعتبر موضوع الدراسة من اهتمامات البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية وغيرها من العلوم الأخرى.
- المكانة التي تلعبها التنمية في تحسين وتطوير العنصر البشري داخل المؤسسة وأهمية التنمية الاقتصادية في تحقيق التطور الاقتصادي.
- يعتبر موضوع العلاقات الاجتماعية ذو أهمية جوهرية داخل المؤسسة الجزائرية والتي تتطلب الاهتمام بالموارد البشري وهذا كمحدد أساسي لسيرها وتطورها واستمراريتها في ظل التطور المستمر الذي يشهده العالم.

5. أهداف الدراسة:

- لكل دراسة أو بحث علمي يسعى الباحث إلى تحقيق أهداف للظاهرة التي يتم دراستها، حيث تمكنه من ضبط الموضوع ومن خلال دراستنا نهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف نوجزها كما يلي:
- استكشاف ما مدى تأثير التنمية في طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية وذلك من خلال فرضيات البحث.
 - أثر العلاقات الاجتماعية التي تهدف إلى العدل والمساواة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - تسعى هاته الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي ألا وهو بناء تصور علمي حول ظاهرة العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على تحقيق التنمية

6. تحديد المفاهيم:

- تعتبر عملية تحديد المفاهيم والتعارف الأولية والجزئية المسار الذي يهتدي به الباحث عند توجيه نحو مجتمع دراسته، كذلك تساعد الباحث على تلمس الخصائص الأولية للظاهرة وتمكن من التمييز بينها وبين ظواهر أخرى، وكاستجابة لهذه الخطوات من الإجراءات حددنا المفاهيم التالية:

1.6 العلاقات الاجتماعية:

العلاقة: لغة: هي جمع علائق ويقابلها باللغة الفرنسية والانجليزية مصطلح (Relation) وحسب ما يشير إليه المعجم {رائد، الطلاب} أن العلاقة مصدرها علق وهي ارتباط وصدقة أو حب¹.

اصطلاحاً: فهي رابطة بين شيئين أو ظاهرتين تستلزم تغير أحدهما تغير الأخرى، وأن مبدأ العلاقة هي أحد مبادئ التفكير لأن العمل الذهني في جملته محاولة ربط بين طرفين أحدهما بالآخر².

فالعلاقة هي الصلة بين شخصين أو أكثر، حيث تعرف العلاقة التي تنشأ بين شخصين أو أكثر بالصلة المتبادلة التي تنشأ بينهما نتيجة تأثير أحدهما في الآخر تأثره به، ومن أمثلة العلاقات المتبادلة بين فردين نجدها بين الزوجين، وبشكل الحوار الذي يتصل بينهما، وبين الأب وابنه أو الأم وابنتها، وبين الصديق وصديقه، وبين الطالب وزميله في الدراسة...³

فالعلاقة هي العنصر الثابت الذي يوحد الناس في مجتمعات، فلا التفاعل الاجتماعي، ولا الأفعال الاجتماعية المنفصلة، هي العنصر الأساسي في وجود التجمعات أو المجموعات الاجتماعية، ويؤكد مفهوم العلاقة على معاني محدودة ضيقة مفهومها الواسع في الحياة اليومية، فهي تعني لدينا بالأساس نسقا ثابتا، محدد بقواعد معينة ليست من الضروري أن تكون قانونية إلا أنها تحتوي على واجبات ومسؤوليات مستقرة وثابتة⁴.

المفهوم الاجرائي للعلاقة:

هي رابطة بين طرفين أو شخصين أو فردين بحيث يتأثر كل طرف بمبادئ طرف بمبادئ الطرف الآخر وقد تجمعهم جوانب مشتركة مما يؤدي إلى علاقة انسجام بين الطرفين.

2.6 العلاقات الاجتماعية:

إن العملية الاجتماعية ماهي إلا نوع من العمليات الاجتماعية في مرحلة التكوين أو النشأة ولكن بعد استقرار هذه العملية تبلورت وتأخذ شكلا محددًا توصف به على أنها علاقة اجتماعية⁵.

¹ سعاد، بن سعيد: "علاقات الحيرة في السكنات الحضرية الجديدة"، (رسالة ماجستير، علم اجتماع الحضري)، جامعة منشوري، قسنطينة، الجزائر، 2007/2006، ص 06.

² نوال، بركات: "انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقة الاجتماعية"، (أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع الاتصال)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016، ص 21.

³ عبد الرحمن الوافي: "الوحيز في علم النفس الاجتماعي"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص ص 61 - 62.

⁴ جمال مجدي حسنين: "سوسولوجيا المجتمع"، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2010، ص ص 99 - 100.

⁵ محمد ابراهيم عبد المجيد: "علم الاجتماع: النشأة والتطور والمشكلات الاجتماعية"، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، المعمورة، 2007، ص 71.

يركز تعريف " أحمد زكي بدوي" على أن العلاقات الاجتماعية هي تفاعل فرد معين مع أفراد آخرين متأثرا بهم ومؤثرا فيهم، وهذه العلاقة قد تكون واضحة أو خفية، مباشرة أو غير مباشرة، ويركز هذا التعريف كذلك على أن التفاعل هو جوهر العلاقة بين فردين أو أكثر واعتبرها علاقة تأثير وتأثر سواء كان الأثر واضحا أو خفيا، مباشرا أو غير مباشر تكون فورية أو آجلة.⁶ كما أن العلاقات الاجتماعية هي نسق معين ثابت طرفين (سواء كانا فردين أو جماعتين) تربطهم مادة معينة أو مصلحة أو اهتمام معين أو قيمة معينة تشكل قاعدة لتفاعلهم بجانب أنها هي نسق معين من الواجبات والمسؤوليات أو وظيفة مقننة للطرفين بحيث يكون كل طرف ملزم بأدائها نحو الطرف الآخر، ويمكن القول بشكل آخر أن العلاقات الاجتماعية هي نسق التفاعل المنظم بين شركين على أساس خطة محددة.⁷

نستطيع أن نستنتج أن العلاقات الاجتماعية هي التي تحدث بين الأفراد والجماعات وترتبط بوجود البناءات الاجتماعية والتنظيم الاجتماعي الذي يحدث فيه العلاقات الاجتماعية، كما أنها ارتبطت في تفسيرها بدراسة أشكال السلوك البشري، والنشاط الانساني ونوعية التفاعل، خاصة وأن هذه الأشياء ينتج عنها ميزة مميزة يستطيع الباحث أن يتعرف عليها من خلال معاشته أو خبرته ودراسته الميدانية في المجتمع.⁸

المفهوم الاجرائي للعلاقات الاجتماعية:

يقصد بالعلاقات الاجتماعية تلك الصلات والتفاعلات التي تقوم بين جماعتين أو فاعلين أو مجموعة من العمال، تنشأ نتيجة بعضهم ببعض داخل المجتمع، وما ينتج عنها من نتائج وأثار تكون إيجابية أو سلبية.

3.6 العلاقات الاجتماعية الرسمية:

وهي العلاقة التي يحدد أساسها ومفاهيمها القانون والنظام الداخلي الرسمي للمؤسسة، ويهدف إلى ضمان المؤسسة بأعمالها، كما ينص على تحقيق أهدافها التي تصب في أداء العمل وتحقيق أهداف الأفراد واستمرارية المؤسسة في أنشطتها والقانون الرسمي للمؤسسة يحدد الأدوار الوظيفية لأفرادها ويكرس واجباتها وحقوقها الاجتماعية كما يطلق عليها البعض بالعلاقات الاتفاقية التي هي محددة بمعايير منظومة قيم متفق عليها وليست مختارة بحرية.⁹

فالعلاقات الاجتماعية الرسمية غالبا ما يخدم قوانينها وإجراءاتها أصحاب العمل والإدارة بهدف ضمان قيام المؤسسة بأعمالها في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها عن طريق زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين نوعية الإنتاج، وبالتالي استمرارية المؤسسة والقانون الرسمي للمؤسسة ويحدد الأدوار الوظيفية لأقسام ووحدات المؤسسة، ويثبت واجباتها وينسق بين شاغلي الوظائف حسب

⁶ أحمد زكي بدوي: "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية"، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 1993، ص 352.

⁷ جمال مجدي حسنين، المرجع السابق، ص 99.

⁸ عبد الله محمد عبد الرحمان: "علم الاجتماع النشأة والتطور"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999 ص 235.

⁹ عبد العزيز فكرة، "العلاقات الاجتماعية من منظور سوسولوجي"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، جامعة باتنة، ص 502.

المبكل التنظيمي للمؤسسة، فضلا عن قيامه بتعين علاقاتها وقنوات اتصال بعضهم ببعض، كما أنها تتأثر بثلاثة عوامل أساسية هي: طبيعة الأدوار الوظيفية للعاملين في المشروع، القنوات الرسمية للاتصالات الاجتماعية بين مراكز وتعب المشروع، ميول واتجاهات ومصالح وأذواق وظروف الإدارة والعمال.¹⁰

المفهوم الاجرائي للعلاقات الاجتماعية الرسمية:

هي العلاقات الموجودة بين العمال داخل المنظمة بحيث تنشأ بقرار رسمي حسب المهام التي يؤديها العاملون حسب القيام بمختلف الأنشطة والواجبات التي يحددها القانون الرسمي للمؤسسة قصد تحقيق أهدافها.

4.6 العلاقات الاجتماعية غير الرسمية:

هي تلك العلاقات التي يكونها العامل أو الموظف مع زملائه خارج قنوات العمل الرسمية، ومن خلال الأنشطة الاجتماعية والثقافية أو بمبادراته الشخصية، وتنشأ هذه العلاقات جماعات غير رسمية تتميز بخصائص وهويات وإهتمامات مشتركة.¹¹ والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية هي الاتصالات التي تقع بين أعضاء المؤسسة مهما تكن أدوارهم الوظيفية والتي لا تحددها القوانين والاجراءات الرسمية، بل يحددها مواقف وميول واتجاهات اجتماعية وثقافية، ويمثلون لقيمها ومعاييرها وغالبا ما تظهر هذه العلاقات بين العمال، وتنشأ إما لأسباب دينية أو عرقية أو إيدولوجية أو طبقة مثل طبقة العمال في مواجهة الطبقة الرأسمالية.¹² والعلاقات غير الرسمية تنشأ بين العمال لأغراض التالية:

- أ / أن العمال يرتاحون للعلاقات غير الرسمية أكثر من العلاقات الرسمية لأنها تنسجم مع ميولهم واتجاهاتهم ومواقفهم.
- ب / العلاقات غير الرسمية تهدف إلى تحطيم أطر العلاقات الرسمية التي يولدها أرباب العمل خدمة لأهدافهم وطموحاتهم.
- ج / الإحباط المادي والنفسي والاجتماعي الذي يتعرض إليه العمال خصوصا في المجتمعات الرأسمالية غالبا ما يدفعهم إلى تكوين العلاقات غير الرسمية.¹³

المفهوم الإجرائي للعلاقات الاجتماعية غير الرسمية:

تلك العلاقات التي لا تخضع للقانون الرسمي للمؤسسة، والتي تتكون حسب ميول وإهتمامات العمال ومصالحهم المشتركة لبلوغ أهدافهم الشخصية، وتكون بذلك جماعات غير رسمية تختلف عن الجماعات الرسمية.

¹⁰ احسان محمد الحسن: "علم الاجتماع الصناعي"، ط2، دار وائل للنشر، 2014، ص 90.

¹¹ حبيب الصحاف: "معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين"، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2003، ص 75.

¹² عبد العزيز فكرة، مرجع نفسه، ص 503.

¹³ احسان محمد الحسن، المرجع السابق، ص 92 - 93.

5.6 مفهوم التنمية:

لغة: معناها "النماء" أي الازدياد التدريجي، يقال نما المال نمواً أي تراكم وكثر.

اصطلاحاً: بمعنى الزيادة في المستويات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.¹⁴

كلمة التنمية تشمل جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية، أي أن عملية التنمية عملية حضارية شاملة والتنمية يختلف مفهومها في الدول النامية عن مفهوم النمو في الدول المتقدمة، ففي الدول النامية تعني التنمية تغييراً جذرياً في أوضاع والمجالات مختلفة، أما في الدول المتقدمة فإن المفهوم النمو يعني التغيير في الأوضاع القائمة التي قد لا تكون مختلفة وقد ذكر "حري محمد موسى" أن مفهوم التنمية مازال غير واضح في أذهان بعض صانعي القرارات ومنفذيها، ولو كان هناك وضوح لمفهوم التنمية في البلدان النامية ومنها الدول العربية لما وصلت هذه الدول إلى تراجع وتدهور في معظم المجالات الاقتصادية والاجتماعية، والتنمية هي تغيير مقصود أو تغيير اجتماعي مقصود للانتقال بالمجتمع من الحال هو عليه فعلاً إلى الحال الذي ينبغي أن يكون عليه وتطور لانتقالها بالمجتمع من طور إلى طور، وهي تتقدم لأن في انتقالها بالمجتمع من طور إلى آخر لا يمكن أن تعود به إلى المربع الأول، وإنما تأخذ بيده إلى أمام إلى الطور الأحسن والأفضل.¹⁵

فالتنمية ذلك المشروع الذي يؤدي إلى خلق الإنسان الواعي والمبدع الذي يؤثر بصورة فاعلة في تحقيق تقدم مجتمعه اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وثقافياً، بمعنى آخر هي الحراك الاجتماعي من وضع معين إلى وضع آخر أفضل منه يلقي فيه الفرد كرامته كإنسان وتتوفر فيه كل متطلبات الحياة المادية والمعنوية لتجعل منه إنساناً حراً في تفكيره ومتحرراً من كل القيود التي تجعله فرداً مكبلاً مهماً لا يعي بما حوله.¹⁶

كما عرفت التنمية بأنها رفع للمجتمع ولنظامه الاجتماعي نحو حياة أفضل وأنها عملية تعمل على توسيع الحقوق والقدرات، وهناك اتجاه يرى بأن التنمية عملية تهدف إلى تحقيق تطوير الاقتصاد وتخليصه في الموارد وتوجيه الاقتصاد لصالح رفاهية المجتمع.¹⁷

ويعرف "بوس T. Hobhouse" في كتابه Social Development إلى أن التنمية مفهوم شامل ومعقد حيث يشمل على زيادة الإنتاج بحيث يؤدي ذلك إلى تلبية المتطلبات الجديدة والعدالة في التوزيع ووفرة الخدمات لكل مواطن كما

¹⁴ إبراهيم العسل: "التنمية في الإسلام، مفاهيم - مناهج وتطبيقات"، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996، ص 59.

¹⁵ عصام الدين برير آدم: "التخطيط التربوي والتنمية البشرية"، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة، 2006، ص 173.

¹⁶ عبد الله محمد قسم السيد: "التنمية في الوطن العربي"، ط1، دار الكتاب الحديث لنشر والتوزيع، ليبيا، 1994، ص 27.

¹⁷ معمر بن عيسى، "التنمية: تطور مفهومها وأهم نظرياتها وعقبات تحقيقها في الدول النامية"، مجلة الأبحاث، العدد 05، (أفريل 2018) ص 55.

تعني أيضا دعم العلاقات الإنسانية باعتبار التنمية هي تنمية الناس في علاقاتهم المتبادلة بين الأفراد كما أنها حركة إرادية تعتمد على مزيد من الخبرة والتجربة والمعرفة والمهارة على أسس علمية ليعم الرخاء والرفاهية للشعوب.¹⁸

مفهوم الإجرائي للتنمية:

هي عملية تغيير جذري في الأوضاع القائمة تؤثر على جميع فئات المجتمع وتهدف إلى تحسين حياة الفرد في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

6.6 المؤسسة الاقتصادية:

يعرف "G.Bressey" المؤسسة بأنها: عبارة عن تنظيم اقتصادي مستقل، يمتلك إمكانيات بشرية ومادية توفق فيما بينها بغية إنتاج سلع وخدمات موجهة للبيع فالمؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وثناء من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها، كما يعرفها "مكتب العمل الدولي" هي كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة ويعرفها " عبد الرزاق بن حبيب " المؤسسة كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف، فهي وحدة إنتاج بحيث تقوم بتحويل المدخلات التي تأخذها من المحيط إلى المخرجات في شكل سلع وخدمات، تلي حاجيات المحيط، وانطلاقا مما سبق تعرف المؤسسة بأنها تنظيم اقتصادي محدد يتفاعل مع العالم الخارجي المحيط به، هذا التفاعل يترجم في التدفقات، تدفق الموارد إلى التنظيم في شكل مدخلات وتدفق المنتجات إلى المحيط في شكل سلع مادية وتقديم خدمات للمجتمع كمخرجات للنظام.¹⁹

يعرف "كارل ماركس" المؤسسة بأنها ممثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع، أما "فرانسوا بيرو" فيعرفها بأنها منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته ويرى أيضا بأنها "تقوم بتركيب السلطات"²⁰

¹⁸ عبد النبي عبد الله الطيب: "الإعلام والتنمية مشكلات وقضايا"، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2014، ص ص 21- 22.

¹⁹ يوسف مسعداوي: "أساسيات في إدارة المؤسسات"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2013، ص ص 18- 19.

²⁰ فوزي محيريق بن الجبالي: "مدخل لاقتصاد المؤسسة"، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020، ص 24.

فهي تكتل أو تجمع إنساني متسلسل يستعمل وسائل فكرية، مادية، مالية، بغية استخراج، تحويل، نقل وتوزيع ثروات أو إنتاج خدمات، طبقاً لأهداف موضوعة ومسطرة من طرف الإدارة سواء كانت فردية أو جماعية، بإدخال مجموع العوامل المحددة للربح وللمنفعة الاجتماعية بدرجات مختلفة.²¹

مفهوم الإجرائي للمؤسسة:

هي هيكل تنظيمي يتكون من مجموعة من الموظفين يقومون من خلالها بأنشطة ومهام معينة لتنفيذ عملية تجارية أو لتحقيق أهداف محددة التي تملئها المؤسسة.

7. الدراسات السابقة:

1.7 الدراسات السوسولوجية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية:

1/ الدراسة الأولى: دراسة عبد المالك مجادبة الموسومة بـ"أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية" أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2011.
تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ماهي أشكال العلاقات الاجتماعية التي تؤثر على ولاء الأفراد داخل المنظمة؟
الأسئلة الفرعية:

__ على أي أساس يتحدد ولاء الأفراد للمنظمة؟

__ هل تؤثر العلاقات الجهوية داخل التنظيم على ولاء الأفراد؟

__ هل هناك ولاء تتحكم فيه علاقات المصلحة داخل التنظيم؟

الفرضيات:

__ تساهم العلاقات التي ينسجها العمال على أساس الأقدمية في تدعيم ولائهم للمنظمة.

__ وجود تكتلات على أساس علاقات جهوية داخل التنظيم يؤثر على ولاء الأفراد للمنظمة.

__ تؤدي علاقات المصلحة إلى تعدد الولاءات داخل التنظيم.

²¹ ابراهيم، قعيد: " الترويج الإلكتروني ودوره في التأثير على سلوكيات المستهلك تجاه المنتجات المقدمة من طرف المؤسسات

الاقتصادية"، (أطروحة دكتوراه)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2017، ص 03.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب الذاتية:

— الرغبة والقناعة الشخصية لدراسة هذا الموضوع.

— من خلال التجارب الشخصية والاطلاع على بعض مؤشرات الموضوع في الحياة اليومية فتكونت بذلك فكرة عن الموضوع.

أسباب الموضوعية:

— أهمية الموضوع بالنسبة للمجتمع و المنظمة الجزائرية خصوصا.

— تأثير العلاقات الاجتماعية على سير المنظمة الجزائرية بما تحمله من قيم ثقافية.

أهمية الدراسة:

— خصوصية العلاقات الاجتماعية في المجتمع الجزائري.

— النظر إلى المنظمة الصناعية كمجتمع تسوده علاقات اجتماعية مما يؤثر على أهداف ودينامية المنظمة ككل.

أهداف الدراسة: هدف الباحث من خلال دراسته لأشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية

إلى معرفة طبيعة العلاقة بين أشكال العلاقات الاجتماعية والولاء لدى العمال في المنظمة الصناعية الجزائرية وكيف تتحكم هذه

العلاقات في ولاء العاملين، وكذا محاولة لفت انتباه المنظمة الجزائرية لانعكاسات أشكال العلاقات الاجتماعية على أهدافها.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الاحصائي والوصفي وكذلك منهج تحليل المحتوى في دراسته واستعمل كل من

الاستمارة والمقابلة والملاحظة كأدوات فاعلة في جمع المعطيات والبيانات حول موضوع الدراسة.

عينة الدراسة: قام بالدراسة الميدانية بمؤسسة: التأنيث والزخرفة Adicor _ بوفاريك _ البلدية _ وتمثلت عينة الدراسة في

131 عامل من مختلف الفئات السوسيو مهنية ذكورا واناثا.

نتائج الدراسة: توصل الباحث في دراسته إلى أن العلاقات الاجتماعية الموجودة مسبقا في المجتمع تحافظ على استمراريتهما

داخل المنظمة ببعض أشكالها كالروح العشائرية والتكتل على أساس جهوي، بالإضافة إلى دور العلاقات الشخصية في حياة الفرد

داخل التنظيم ومصالحه، فالعلاقات الشخصية بينها الفاعلون ويوسعونها على أساس موارد التنظيم والمصالح الشخصية الموجودة

والتي تتطلب الصراع والمنافسة لبلوغها وفعل الصراع والمنافسة والتعاون ويعتمد في أغلب الأحيان على التكتل ورأس المال

الاجتماعي للفرد.

بالإضافة إلى ذلك فإن هنالك ولاء للأشخاص في مقابل الولاء للمنظمة، فالالتزام بالعلاقة مع الآخرين داخل التنظيم يحول

دون تكريس الالتزام بأهداف التنظيم والسعي والتضحية من أجل تحقيقها، ومن خلال هذه الدراسة أيضا تبين بأن الولاء لا يمثل

قيمة لدى الفاعلين بقدر ما هو سلوك وفعل يعاد إنتاجه باستمرار وفق المصالح والعلاقات الأولية وهذه المتغيرات نجد لها علاقة بالولاء كما تبين في بعض الجداول الإحصائية.

2/ الدراسة الثانية: ريم محمد رسمي أبو الريش دراسة جاءت بعنوان "واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقته بجودة الأداء" رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية بكلية التربية في الجامعات الإسلامية بغزة، 2016.

تساؤلات الدراسة:

— ما مستوى واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟

— ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟

الفرضيات:

— لا توجد فرض ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لمستوى العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم في تعزى لمتغير الجامعة.

— لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لمستوى العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

من الناحية العلمية حيث أنها إحدى المحاولات الفلسطينية النادرة لتحديد واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجودة الأداء.

ومن الناحية التطبيقية فإن هذه الدراسة مفيدة للجهات التالية:

— إدارة الجامعات الفلسطينية لتعزيز التقدم الأكاديمي والمهني.

— الطلبة والمهتمين في العملية التربوية لزيادة تحصيلهم العلمي والمعرفة الحديثة.

أهداف الدراسة:

— تحديد مستوى العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة.

— التعرف إلى مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم.

عينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الثلاث (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى) والبالغ عددهم وفقا للسجلات الرسمية في تلك الجامعات إلى 109 رئيس قسم.

المنهج المتبع في الدراسة: لتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لقياس مستوى واقع العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بجودة الأداء، كما أنها استخدمت أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختيارها لعينة الدراسة واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات الأولية.

أهم نتائج الدراسة:

— أن واقع العلاقات الاجتماعية في الجامعات الفلسطينية جاء بنسبة (75.80%) أي بدرجة كبيرة.
— أن درجة جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية جاء بنسبة (75.40%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

3 / الدراسة الثالثة: دراسة نوال بركات جاءت تحت عنوان " انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقات الاجتماعية " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ماهي عوامل وانعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقات التي تربط المستخدمين الجزائريين مع محيطهم الاجتماعي؟

التساؤلات الفرعية:

- ماهي طبيعة استخدام الجزائريين لمواقع التواصل الاجتماعي؟
- ماهي عوامل إقبال الجزائريين على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي؟
- ماهي انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط علاقات الجيرة في المجتمع الجزائري؟
- ماهي انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقات الأسرية والقرابة الجزائرية؟

أسباب اختيار موضوع البحث: أهم أسباب اختيار هذا الموضوع نجد:

الأسباب الموضوعية:

- التسارع في صناعة التكنولوجيا وانتشار استخدامها وتنامي الاعتماد على خدماتها في شتى ميادين الحياة وتحولها _ نوعا ما _ إلى جزء من الحياة اليومية لدى العديد من أفراد المجتمع الجزائري.
- ظهور اتجاه جديد نحو سحب العلاقات الاجتماعية الواقعية إلى العالم الافتراضي وكذا تكوين علاقات تجديد افتراضية مما قد يظهر العديد من الانعكاسات على نمط العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع.

الأسباب الذاتية:

- ملاحظة شيوع اتجاه جديد نحو تكوين المزيد من العلاقات الاجتماعية الافتراضية خاصة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي مما يجعل ضرورة تسليط الضوء على انعكاسات استخدام هذه المواقع على مختلف العلاقات الاجتماعية الواقعية في المجتمع الجزائري.
- الرغبة في معرفة كيف أصبحت العلاقات الاجتماعية الواقعية (العلاقات مع الأسرة والأقارب والجيران والأصدقاء) بعد استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.

أهداف الدراسة:

- تحديد أسباب اقبال الجزائريين على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.
 - تحديد انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط علاقات الجيرة في المجتمع الجزائري.
 - التعرف على انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقات الاجتماعية بين زملاء الدراسة والعمل.
- عينة الدراسة:** أجريت الدراسة الميدانية على عينة من المستخدمين الجزائريين، واختارت العينة العمدية أو القصدية وتمثلت عينة الدراسة في 1000 مفردة.

المنهج المتبع في الدراسة: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأكثر ملاءمة للدراسة، وكذلك استخدمت المنهج الاحصائي في جمع البيانات وتحليلها تحليلًا احصائيًا، كما استعملت كل من الملاحظة والاستبيان كأدوات رئيسية في جمع معلومات عن مبحوثين بشكل معمق.

أهم النتائج: توصلت الباحثة في دراستها إلى أن العديد من العلاقات الواقعية للأفراد في محيطهم الاجتماعي والتي تشمل العلاقات الأسرية والقرابة وعلاقات الجيرة والعلاقات مع زملاء العمل أو الدراسة، قد انسحبت من العالم الواقعي إلى العالم الافتراضي، فأصبحت تتوسع وتعمق أكثر بواسطة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على حساب العالم الواقعي، والعكس من ذلك فقد انسحبت العديد من العلاقات الافتراضية للمستخدمين والتي شملت علاقات مع أصدقاء آخريين لا يعرفونهم إلا عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي قد انسحبت إلى العالم الواقعي من خلال التلاقي والتفاعل المستمر.

الدراسة الرابعة:

أحمد هداجي دراسة تحت عنوان: "التحضر وأثره في تغيير العلاقات الاجتماعية" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر، 2023.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: كيف أثر التحضر في تغيير العلاقات الاجتماعية بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير بأدرار؟

التساؤلات الفرعية:

- _ كيف أثر التحضر في تغيير العلاقات الأسرية والقرابة بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير؟
- _ كيف اثر التحضر في تغيير العلاقات الجوارية بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- _ أدى التحضر إلى تغير العلاقات الاجتماعية بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير بأدرار.

الفرضيات الفرعية:

- _ أثر التحضر على وحدة وتماسك العلاقات الأسرية والقرابة بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير.
- _ أثر التحضر على علاقات الجوار بالمدينة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير مما أدى إلى تراجعها وفتورها.

أسباب اختيار موضوع البحث:

الأسباب الذاتية: الاقتراب والتعمق أكثر في فهم العلاقات الاجتماعية التي أصبحت سائدة بالمجتمعات الحضرية خصوصا الصحراوية منها بصفة الباحث ينتمي لهذه المنطقة.

الأسباب الموضوعية:

- _ نقص الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع تغيير العلاقات الاجتماعية بالمدن الصحراوية

أهداف الدراسة: هدف الباحث في دراسته إلى:

- _ تحليل ورصد التغييرات التي مست البنية الاجتماعية للمجتمع الأدراري.
- _ الكشف عن واقع وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخله في ظل التغييرات التي طرأت عليه جراء عملية التحضر.

أهمية الدراسة:

- _ تجلت أهمية دراسة هذا الموضوع إلى تسليط الضوء على واقع العلاقات الاجتماعية بهذا المجتمع.
- _ تطوير الأبحاث حول هذا الموضوع.

_ قلة الدراسات السوسولوجية التي تعمقت في دراسة الحياة الاجتماعية بشكل عام تكمن أهمية هذه الدراسة.

عينة الدراسة: إن ميدان الباحث أقيم في الدراسة الجديدة الشيخ سيدي محمد بلكبير بأدرار التي تعتبر مجتمع الدراسة وتمثلت عينة الدراسة في 2140 مسكن.

المنهج المتبع في الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وبدرجة أقل جدا على المنهجين التاريخي والمقارن واستعمل كل من الملاحظة المباشرة والاستمارة كأدوات فاعلة في جمع المعطيات والبيانات حول موضوع الدراسة.

نتائج الدراسة: توصل الباحث من خلال دراسة إلى أن العلاقات الأسرية لا تزال تعرف تماسكا بالمدينة الجديدة بعكس العلاقات القرابية والتي شهدت نوعا من التراجع بينما عرفت علاقات الجيرة تراجعا خطيرا بسبب تغلب الفردانية والأناية و المنفعة الشخصية مما قلل من فرص تدعيم العلاقات بين الجيران، ويمكن أن نعز كل هذا التراجع في العلاقات إلى الثقافة السائدة في المدينة الجديدة، بالإضافة إلى النمط المعماري الذي لم يراعي خصوصية الأسرة الادارية، كما أن متطلبات الحياة الجديدة وخروج المرأة للعمل، هي أيضا عوامل أثرت بشكل مباشر في شكل العلاقات الاجتماعية وساهمت في تفككها وتراجعها.

الدراسة الخامسة: حنان بنت شعشوع دراسة تحت عنوان " أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، 2006.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما الأسباب التي تدفع إلى الاشتراك في موقعي الفيس بوك وتويتر؟

التساؤلات الفرعية:

__ هل يتم الاشتراك في موقع الفيس بوك لأغراض اقتصادية شرائية؟

__ هل يتم الاشتراك في موقعي الفيس بوك وتويتر لتكوين صداقات من بلدان مختلفة؟

__ هل يؤدي استخدام الفيس بوك وتويتر إلى التفكك الأسري؟

أهمية الدراسة:

__ مساهمتها في إثراء الأدبيات السوسولوجية حول ظاهرة استخدام شبكات التواصل الإلكترونية.

__ محاولة ارتياد حقل بحثي جديد في بحوث الاتصال قائم على دراسة شبكات التواصل الإلكترونية.

أهداف الدراسة:

__ التعرف على الأسباب التي تدفع إلى الاشتراك في موقعي الفيس بوك وتويتر، وعلاقتها بمتغيراتها (العمر، السنة الدراسية، عدد ساعات الاستخدام، طريقة الاستخدام)

__ الكشف على الآثار الايجابية والسلبية للشبكات الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بمتغيرات (العمر، السنة الدراسية، عدد ساعات الاستخدام، طريقة الاستخدام)

عينة الدراسة: قامت بالدراسة الميدانية بجامعة الملك عبد العزيز وتمثلت عينة الدراسة في 100 مبحوثة موزعين على مستوى الجامعة،

المنهج المتبع في الدراسة: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لدراستها كونه أكثر المناهج الملائمة لموضوع هذا البحث، واستعملت الاستبيان كأداة فاعلة في جمع المعطيات والبيانات حول موضوع الدراسة.

نتائج الدراسة: كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط عكسية بين متغيري العمر والمستوى الدراسي.

— أظهرت نتائج معامل الارتباط وجود علاقة ارتباط طردية بين متغير عدد ساعات الاستخدام وبين أسباب الاستخدام المذكورة أعلاه ومعظم أبعاد العلاقات الاجتماعية والايجابية المذكورة.

— أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين متغير طريقة الاستخدام وبين أسبابه وطبيعة العلاقات الاجتماعية والايجابية والسلبية المعينة.

2.7 الدراسات السوسولوجية الخاصة بالتنمية:

الدراسة الأولى: دراسة عباس وداد بعنوان: "دور سياسات التنمية المستدامة في الحد من الفقر دراسة حالة الجزائر، الأردن واليمن" جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2018 أطروحة لنيل دكتوراه في العلوم الاقتصادية.

تساؤلات الدراسة:

تساؤل الرئيسي: هل كان لسياسات التنمية المستدامة المطبقة في الجزائر، الأردن واليمن دور في الحد من الفقر؟

الأسئلة الفرعية:

1. ماهي السياسات والبرامج التنموية المستدامة التي تصب في مصلحة الفقراء؟
2. ماهي أهم السياسات التنموية المتبناة من قبل الدول محل الدراسة الموجهة لتحسين ظروف العيش فيها؟
3. هل ساهمت السياسات والبرامج التنموية المستدامة التي تطبقها كل من الجزائر، الأردن واليمن في تقليص معدلات الفقر؟

فرضيات الدراسة:

— السياسات التنموية المستدامة التي تصب في مصلحة الفقراء هي السياسات التنموية التي تعمل على تمكين الفقراء من وسائل العيش اللائق.

— تنحصر السياسات الموجهة لمكافحة الفقر في الدول محل الدراسة في مجموعة من البرامج المؤقتة، حيث أنها لا ترقى إلى الاستدامة نظراً لكونها سياسات ترقيعية لا تتمحور بالدرجة الأولى حول تخفيض معدلات الفقر.

— من بين أكبر التحديات التي تواجهها الجزائر، الأردن واليمن ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب من المتعلمين، انتشار مختلف مظاهر الفساد وعدم الاستقرار.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

__ نظرا لخطورة الظاهرة كونها مشكلة عالمية والسعي الدائم والمتكرر للخبراء والدول والمنظمات الدولية لإيجاد الحلول الناجمة التي تحد من انتشارها.

__ محاولة تسليط الضوء على مساعي الدول العربية محل الدراسة لتحسين الظروف المعيشية لسكانها ومدى التزامها بتطبيق التنمية المستدامة خاصة في بعدها الإنساني.

أهداف الدراسة:

__ هدفت الدراسة إلى إبراز مختلف المعاني والأبعاد والآثار التي تخلفها ظاهرة الفقر وأساليب وطرق قياس الفقر.

__ الوقوف على التطور التاريخي لمفهوم التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة والأهداف التي بنيت عليها، وإظهار العلاقة بين التنمية المستدامة والفقر وكيفية تأثيرهما أحدهما على الآخر.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي وكذلك على المنهج التاريخي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة.

نتائج الدراسة:

__ كشفت الدراسة على أن إيقاف الآليات الاجتماعية والاقتصادية المولدة للفقر والاستبعاد بشكل هيكلية من الأولويات التي يجب أن تولي اهتمام السياسات التنموية المستدامة الموجهة لمعالجة الفقر وعدم المساواة.

__ لا يجب النظر إلى مكافحة الفقر كمسألة من مسائل عمل الخير بل كقضية ملحة من قضايا التنمية المستدامة.

__ أشارت النتائج إلى أن الفقر ظاهرة ريفية بشكل أساسي، حيث أن معظم الفقراء يرتكزون في الأرياف ويرتبط فقرهم بالانعدام البنية الأساسية ويرتكز معظم نشاطهم حول القطاع الزراعي، كما تتفاقم مظاهر الفقر بسبب البطالة الموسمية.

الدراسة الثانية:

دراسة فكرون السعيد الموسومة ب: "استراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية _ حالة الجزائر _" دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع التنموية، قسنطينة، الجزائر 2005.

التساؤلات الدراسية:

التساؤل الرئيسي:

__ ماهي الأهداف الحقيقية للمشروع التنموي وتوجهاته نحو تحقيق التنمية بالدول النامية؟

التساؤلات الفرعية:

1. ماهي أهم المنطلقات الفكرية والتاريخية لمشكلة التنمية بالمجتمعات النامية؟

2. ماهي القضايا والمؤشرات العامة والخاصة لاستراتيجية التصنيع كمبدأ تغييري قصد تحقيق تنمية اجتماعية لمجتمع تام؟
3. إلى أي مدى ارتبطت عملية التصنيع وما أحدثته على مستوى البناء الاجتماعي بالاستراتيجية العامة للتنمية الشاملة؟
4. ماهي طبيعة المعوقات والمشكلات التي واجهت هذه الاستراتيجية وكيف يمكن الاستفادة من هذه التجربة لإحداث تواصل بينها وبين الواقع الحالي؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة القضايا و المؤشرات العامة والخاصة للتنمية بمجتمعات العالم وخاصة الجزائر.

- _ البحث عن العلاقة الموجودة بين استراتيجية التصنيع (التوطين الصناعي) والتنمية الشاملة.
- _ معرفة أهم المعوقات التي واجهت هذا النموذج التنموي بالجزائر.
- _ معرفة مدى قدرة استيعاب النظام لمثل هذه الاستراتيجية وبالتالي أكثر من قدرته في تقبل متطلبات الواقع الراهن.
- _ تحليل أهم النتائج المترتبة عن هذه العملية في إحداث توازن واستقرار وتقديم لكافة الطبقات الاجتماعية للمجتمع.
- _ تتبع استراتيجية التصنيع والتنمية بالجزائر باعتبارها تجربة تستحق الاهتمام والدراسة ضمن السيرة التاريخية التي نبحت عنها ومدى قدرتها في تحقيق تفاعل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الموجودة.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية هاته الدراسة إذ أنه يسعى إلى كشف ومعرفة ميكانيزمات والآليات الحقيقية التي حكمت العلاقة

- بين عملية التصنيع والتنمية ومحدداتها ضمن متغيرات وأبعاد الواقع الاقتصادي والاجتماعي بالخصوص.
- _ يعتبر هذا الموضوع من أهم المواضيع السوسولوجية والاقتصادية في آن واحد التي فرضت نفسها على بساط النقاش والدراسة خاصة في العشرين سنة الأخيرة.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج التاريخي بالإضافة إلى المنهج الوصفي.

أهم النتائج:

- _ أعتبر التصنيع في فترة الخمسينات والستينات والسبعينات وبداية الثمانينات بمثابة المخرج الأساسي للأوضاع المأساوية الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تعيشها المجتمعات النامية.
- ومن أهم المؤشرات والقضايا التي حاول طرحها التصنيع كعملية اقتصادية والاجتماعية نجد أنها فوضت حركة تغييرية سريعة وحتمية ومستمرة وكذا قواعد اتصفت بالعمومية والشمولية منها:
- _ أنها فرضت نظاما إنتاجيا جديدا على المجتمع من خلال تقسيم عمل يتماشى وكذا التغيير التي يطلبها الواقع جراء تنفيذ هذه العملية.
- _ أنه حدث نمط جديد النسق القيمي بالمجتمع النامي والذي ظهر كمفهوم جديد لصراع له من المدلولات السوسولوجية أكثر منها اقتصادية.

__ انتقال ثقافة المجتمع من التقليد والتي كانت تقوم على أساس المكانة الاجتماعية والدينية والقرابة إلى ثقافة أكثر حداثة، اتصفت بحرية التعبير وحرية الفكر.

__ زيادة التمايز الاجتماعي بين الطبقات الاجتماعية المشكلة للمجتمع النامي، ومنه فرض نمط للعلاقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية اختلفت بكثير عن سابقتها الموروثة.

الدراسة الثالثة:

دراسة ذبيحي عقيلة الموسومة ب: "الطاقة في ظل التنمية المستدامة" دراسة حالة الطاقة المستدامة في الجزائر " مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التحليل والاستشراف الاقتصادية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.

تساؤلا الدراسة:

التساؤل الرئيسي: __ ما هو واقع وآفاق قطاع الطاقة المستدامة في الاقتصادية الجزائرية؟

الاسئلة الفرعية:

__ هل تملك الجزائر مقومات اقتحام مجال استغلال الطاقات الجديدة والمتجددة؟

__ هل نمط الاستهلاك الطاقوي في الجزائر يخدم مفهوم التنمية المستدامة؟

فرضيات الدراسة:

1. الطاقة المستدامة هي طاقة متجددة وطاقة تقليدية أقل ضررا على البيئة.
2. الاستعانة بالطاقات المتجددة لا يعني الاستغناء عن الطاقة التقليدية.
3. للطاقة الشمسية مستقبل واعد متجددة (غير ناضبة) ونظيفة.
4. الطاقة النووية لا تستخدم عملية التنمية المستدامة.
5. إتاحة الطاقة الكهربائية عن طريق الطاقات المتجددة، خاصة الشمسية والرياحية.

أسباب اختيار موضوع البحث:

__ قلة الدراسات الاقتصادية التي تناولت الموضوع.

__ محاولة الربط بين موضوع الطاقة كموضوع حيوي وكقطاع استراتيجي في الاقتصاد العالمي عموما والاقتصاد الجزائر خصوصا بموضوع التنمية المستدامة كمفهوم جديد وضبط العلاقة بينهما.

أهداف الدراسة:

__ محاولة معرفة وضع استراتيجية طاقة متوفرة وذات تكلفة مناسبة وأن تكون آمنة وسلمية من الناحية البيئية.

__ معرفة مكانة قطاع الطاقة المستدامة في الاقتصاد الجزائري.

المنهج المتبع: اعتمدت الباحثة في دراستها على:

1. المنهج الوصفي التحليلي

2. منهج دراسة حالة

نتائج الدراسة:

1. المخاطر الناجمة عن استخدام الطاقة النووية وارتفاع تكاليفها نجد من مزاياها كطاقة بديلة الطاقة الحفرية في توليد الطاقة الكهربائية.

2. الطاقة المستدامة هي طاقة تقليدية ذات استعمال رشيد وطاقة متجددة ذات احتياجات أبدية وآثار بيئية لا تكاد تذكر.

3. الطاقة الشمسية مستقبل واعد كطاقة متجددة ونظيفة، وكمصدر رئيسي للهيدروجين الشمس الذي يعتبر الوقود المثالي للمستقبل خاصة في الجزائر حيث تتوفر جغرافيا على أغنى الحقول الشمسية في العالم محملة المرتبة الأولى في حوض المتوسط.

الدراسة الرابعة:

دراسة خالد نزال عليجات تحت عنوان: " انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية دراسة حالة الأردن"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2015.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: _ ما مدى انعكاسات الفساد على النمو الاقتصادي في الأردن؟

الأسئلة الفرعية:

_ ما أهمية وأهداف التنمية الاقتصادية؟ وماهي مقوماتها والمعوقات التي تواجهها؟

_ ماهي أسباب وأشكال ومظاهر الفساد والآثار الناجمة عنه وطرق قياسه وتكلفته؟

_ ماهي أفضل الاستراتيجيات والوسائل في مكافحة الفساد وسبل الوقاية منه؟

فرضيات الدراسة: تستند الدراسة إلى اختيار لفرضية الرئيسية التالية:

_ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية ما بين مؤشر الفساد والنمو الاقتصادي في الأردن.

الفرضيات الفرعية:

_ لا توجد علاقة تبادلية ذات دلالة احصائية ما بين الاستثمار والنمو الاقتصادي في الأردن.

_ لا توجد علاقة تبادلية ذات دلالة احصائية ما بين الانفاق الحكومي والنمو الاقتصادي في الأردن.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية ما بين عامل الاستقرار الاقتصادي والسياسي والنمو الاقتصادي في الأردن.

أهمية الدراسة:

- __ يتضمن البحث سلسلة متغيرات اقتصادية تسهم في الإطار.
- __ توفقت الدراسة لما يشهده العالم بشكل عام والأردن بشكل خاص من تطورات في كافة الميادين وتعزيز البيئة الاستثمارية والنهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي.
- __ يعتبر هذا البحث الأول - في حدود علم الباحث - الذي يعالج انعكاسات الفساد النمو الاقتصادي في الأردن والتعرف على العلاقة وطبيعتها بينهما.

أهداف الدراسة:

- __ التعرف إلى طبيعة العلاقة ما بين مؤشر الفساد والنمو الاقتصادي في الأردن.
- __ التعرف إلى ماهية الفساد وأشكاله وأسبابه وآثار الناجمة عنه وطرق قياسه وتكلفته.
- __ التعرف إلى ماهية التنمية الاقتصادية ونظرياتها ومعوقاتها ومؤشرات قياسها.

المنهج المتبع في الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على:

1. المنهج الوصفي التحليلي
2. أسلوب التحليل القياسي.

نتائج الدراسة:

- __ هنالك علاقة قصيرة وطويلة الأمد بين الفساد والنمو الاقتصادي بالإضافة إلى العلاقة التكاملية بينهم اعتماداً على اختبارات التكامل قصيرة وطويلة الأمد خلال فترة الدراسة.
- __ إن الفساد معوق رئيسي للتنمية في الأردن بسبب انعكاسات السلبية على إيرادات الدولة ومعدلات الاستثمار المحلي والأجنبي مما يضعف النمو الاقتصادي، من خلال انعكاس الرشوة على الكلفة الاجتماعية والاقتصادية للمشروعات بما يرفع من تكلفتها وضعف مردودها.
- __ الفساد يؤدي إلى تكديس الثروات بأيدي أصحاب النفوذ والسلطة على حساب تهميش بقية أفراد المجتمع مما يزيد من مستوى الفقر والبطالة ويؤدي إلى عدم العدالة في توزيع الثروة والدخل بين أفراد المجتمع.

دراسة الخامسة: دراسة قيس عماد أحمد العدوان الموسومة بـ "أثر التبادل التجاري على التنمية الاقتصادية بين دول مختارة من العالم الاسلامي" رسالة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد والمصارف الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، 2008.

تساؤلات الدراسة:

- _ ما تأثير التبادل التجاري على الناتج المحلي الإجمالي في الأردن وماليزيا وتركيا خلال الفترة (2000 / 2015) ؟
- _ ما تأثير التبادل التجاري على نصيب من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن وماليزيا وتركيا خلال الفترة (2000 / 2015) ؟
- _ ما تأثير التبادل التجاري على التنمية الاقتصادية في الأردن وماليزيا وتركيا خلال الفترة (2000 / 2015) ؟

فرضيات الدراسة: تختبر هذه الدراسة عدة فرضيات هي:

- _ وجود أثر إيجابي للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي في الأردن خلال الفترة (2000/2015).
- _ وجود أثر إيجابي للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي في ماليزيا خلال الفترة (2000/2015).
- _ وجود أثر إيجابي لتبادل تجاري (نسبة الصادرات ونسب المستوردات) على الناتج المحلي في تركيا خلال الفترة (2000 / 2015).
- _ وجود أثر دال إحصائياً للتبادل التجاري على نصيب دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن خلال الفترة (2000/2015).

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة أثر الصادرات والمستوردات على الناتج المحلي الإجمالي وبيان نصيب الفرد منه في الدول المعنية، والوصول إلى نتائج وتوصيات تستفيد منها الجهات المعنية في كل دولة.

أهداف الدراسة: تسعى إلى بيان أثر التبادل التجاري بين الأردن وماليزيا وتركيا على التنمية الاقتصادية، ومن هنا تأتي أهداف الدراسة التالية:

- _ اختيار أثر التبادل التجاري على الناتج المحلي الإجمالي في الأردن وماليزيا وتركيا خلال فترة (2000 / 2015).
- _ اختيار أثر التبادل التجاري على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن وماليزيا وتركيا خلال فترة (2000/2015).
- _ اختبار تأثير التجاري على التنمية الاقتصادية في الأردن وماليزيا وتركيا (2000 / 2015).

المنهج المتبع في الدراسة: اتبع الباحث في دراسته على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي التحليلي.

نتائج الدراسة: من خلال نتائج التحليل الإحصائي وفحص فرضيات الدراسة تم التوصل إلى:

- _ بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي في الأردن: عدم وجود أثر دال إحصائياً للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي الإجمالي في الأردن خلال الفترة الزمنية (2000/2015).

- بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي في ماليزيا: وجود أثر دال إحصائيا للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا خلال الفترة الزمنية (2000 / 2015).
- بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي في تركيا: وجود أثر دال إحصائيا للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي الإجمالي في تركيا خلال الفترة الزمنية (2000 / 2015).
- بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي في ماليزيا وجود أثر دال إحصائيا للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا خلال الفترة الزمنية (2000 / 2015).
- بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي في الأردن عدم وجود أثر دال إحصائيا للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي في الأردن خلال الفترة الزمنية (2000 / 2015).
- بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي في تركيا وجود أثر دال إحصائيا للتبادل التجاري (نسبة الصادرات ونسبة المستوردات) على الناتج المحلي في تركيا خلال الفترة الزمنية (2000 / 2015).

خلاصة:

ومجمل القول فإن الإطار المفاهيمي لدراسة هو هيكل يعبر عن مشكلة البحث العلمي وهو ما يفسر العلاقة بين جميع متغيرات الدراسة بحيث تطرقنا في هذا الفصل إلى طرح الإشكالية البحث والفرضيات التي تمت صياغتها وإيضاح أسباب اختيار موضوع البحث وأهميته وأهدافه، وتحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة والدراسات السابقة التي تم الاستشهاد بها في موضوع البحث.

الفصل الثاني: العلاقات الاجتماعية وتجلياتها داخل المؤسسة

تمهيد

أولاً: ماهية العلاقات الاجتماعية

1/ لمحة تاريخية عن العلاقات الاجتماعية

2/ نشأة العلاقات الاجتماعية

3/ تصنيف العلاقات الاجتماعية وأنماطها

4/ أنواع وأشكال العلاقات الاجتماعية

5/ خصائص العلاقات الاجتماعية

6/ العوامل المتحكمة في العلاقات الاجتماعية

7/ مستويات العلاقات الاجتماعية

8/ مظاهر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية

9/ جوانب العلاقات الاجتماعية

10/ طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

11/ أهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

ثانياً: المداخل السوسيولوجية المفسرة للعلاقات الاجتماعية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يحتل موضوع العلاقات الاجتماعية مكانة هامة في علم الاجتماع العام، بل أن معظم المؤلفين والعلماء يرون أن العلاقات الاجتماعية هي أساس علم الاجتماع، وتعتبر العلاقات الاجتماعية، من بين أهم المفاهيم التي ناقشها عدد من العلماء، فمنهم من عرفها على أنها إشباع الحاجات النفسية للفرد في نطاق الجماعة، والتي منها يأتي الاستقرار والأمن والتقدير والنجاح وتقبل الآخرين ومنهم من ينظر إليها كفلسفة اجتماعية تهدف إلى تحسين وتأكيـد الصلة المتبادلة بين أفراد المجتمع ومنهم من ينظر إليها على أنها عملية اتصالية تقوم على أساسها الحياة الانسانية، ولا يمكن تصور أية هيئة أو مؤسسة أن تسير في طريقها بنجاح ما لم تسعى جاهدة في تنظيم علاقاتها الاجتماعية لذلك تعتبر العلاقات الاجتماعية مصدر مهم لسيرة الحياة الاجتماعية واكتمالها ومن ثمة العمل وفقا لهذه العلاقات التي تتعدد وظائفها، وتختلف طبيعة الحياة الاجتماعية لذلك سيتم اللجوء إليها في هذا الطرح النظري الذي يحتوي على أهم الأطر النموذجية والأساسيات التي تركز عليها العلاقات الاجتماعية.

أولاً: ماهية العلاقات الاجتماعية:

من خلال الفصل الأول تم التطرق إلى تحديد مفهوم العلاقات الاجتماعية، وعليه يمكن الإشارة في هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان العلاقات الاجتماعية وتجلياتها داخل المؤسسة الإشارة بطريقة سطحية إلى مفهومها وذلك على النحو التالي:

تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها: "الروابط والأثار المتبادلة بين الأفراد والمجتمع وهي تنشأ من طبيعة اجتماعيهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعض البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع، وتعتبر العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في مجتمع ما نتيجة تفاعلهم مع بعضهم البعض من أهم ضروريات الحياة، ولا يمكن تصور أية هيئة أو مؤسسة أن تسير في طريقها بنجاح ما لم تسعى جاهدة في تنظيم علاقاتها الاجتماعية" ²².

والعلاقات الاجتماعية هي ما يحدث بين الناس من تأثير في بعضهم وتأثر ببعضهم، بما لهم من مشاعر وأفكار وأهداف وحاجات وقيم ومعتقدات... عندما يلتقون مع بعضهم في ظل الأنظمة والمؤسسات التي تنظم وتحكم وتوجه حياتهم، فهي تتعلق بكل جوانب الحياة الاجتماعية والانسانية. ²³

يرى "ماكس فيبر MAX WEBER" أن مصطلح العلاقات الاجتماعية يستخدم غالباً للإشارة إلى الموقف الذي من خلاله يدخل شخصان أو أكثر في سلوك معين واضعاً كل منهم في اعتباره سلوك الآخر بحيث يتوجه سلوكه على هذا الأساس كما يمكن أن يتحدد محتوى العلاقة على أساس الصراع أو العداوة أو تجاذب الجنسي أو الصداقة أو الشهرة أو تبادل السلع ²⁴.

أما "ابراهيم عثمان" فيعرفها: بأنها صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر والتي تأثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منهما للآخر، ومن صور هذه العلاقات نجد الصداقة والروابط الأسرية والقرابة وزمالة العمل والمعارف والأصدقاء. ²⁵

1 / لمحة تاريخية عن العلاقات الاجتماعية:

يبدو من الناحية التاريخية أن شبكة العلاقات الاجتماعية هي أول عمل تاريخي يقوم به المجتمع ساعة ميلاده ومعلوم أن أول عمل يؤديه المجتمع معين في طريق تغيير نفسه مشروط باكتمال هذه الشبكة من العلاقات، ولذا كان أول عمل قام به المجتمع الإسلامي في بداياته هو الميثاق الذي ربط بين الأنصار والمهاجرين، وكانت الهجرة النبوية نقطة البداية في التاريخ الإسلامي ليس

²² نبيل عبد الهادي: "تشكيل السلوك الاجتماعي"، دار المعارف، القاهرة، 2016، ص 159.

²³ مراد زعيبي: "مؤسسات التنشئة الاجتماعية"، مديرية النشر، عنابة، الجزائر، 2012، ص 47.

²⁴ نور الهدى عبادة: "شبكات التواصل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 26 / سبتمبر 2016، ص 289.

²⁵ حنان، بنت شعشوع: "أثر استخدام شبكات التواصل الاجتماعي على العلاقات الالكترونية"، (رسالة الماجستير)، جامعة عبد العزيز بن سعود، 2010 / 2011، ص 16.

باعتبار أنها تتفق مع أول عمل قام به النبي ﷺ، بل لأنها تتفق مع أول عمل قام به المجتمع الإسلامي، أي مع تكوين شبكة علاقاته الاجتماعية حتى قبل أن تتكون تكون واضحا عوامله الاجتماعية الثلاث، ومهما يكن من أمر فإن لا أحد من الناس يمكنه الادعاء أن هذه العلاقات هي مجرد آثار تنتج عن إضافة أشخاص وأفكار إلى المجتمع.²⁶

فالواقع أننا حين نتحدث عن عالم من هذه العوالم الثلاثة إنما نقصد الحديث عن المجتمع في مرحلة من مراحل تغييره، أي في مرحلة يعد كل عالم منها، في ذاته ثمرة هذا التغيير، والفرد في ذاته إنما هو كائن معقد ينتج حضارة وليس مجرد شخص يكون النوع، وهذا الكائن الذي هو نتاج الحضارة إنما يدين لها بكل ما يحمله من أفكار وأشياء، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن أصل العلاقات الاجتماعية الذي يتيح للمجتمع معين أن ينجز عمله المشترك في التاريخ، إنما يكمن في صناعة تركيبه العضوي التاريخي، لذلك فإن تاريخ هذا التركيب هو الذي يفسر أصله، كما يحدد في الوقت نفسه طبيعة العلاقات الاجتماعية لحظة نشوئها.²⁷

2/ نشأة العلاقات الاجتماعية:

لقد نال موضوع نشأة العلاقات الاجتماعية من العلماء الاجتماع حظا واسعا من الدراسة، وهناك آراء ومفاهيم خاصة به مختلفة، فبعض العلماء كتب فيها من حيث أنواعها الإيجابية والسلبية كالتجاذب والتنافر، والبعض قسمها إلى علاقات اجتماعية ثانوية في المجتمعات الكبيرة، وهكذا اختلفت الآراء وتعددت بسبب اهتمامات ومدخل كل منهم وأكد الكثيرون بأن الإنسان اجتماعيا بطبعه وطبيعته²⁸، وهو دائما يعتمد على الآخرين في حياته ولذلك لا بد أن يحيا بحياة اجتماعية مع الآخرين، وبذلك تربطه بالآخرين علاقات اجتماعية.

أما "صالح الشيكسي" فيرى في نشأة العلاقات الاجتماعية أساسين هاميين في الإنسان هما الغذاء ثم استغلال الطاقة التي تتولد عن هذا الغذاء، وغذاء الإنسان معقد ولا يقتصر على العناصر المادية كالطعام والشراب والهواء، وإنما يتعداه إلى عناصر أخرى معنوية مثل الدين، الحب، العطف، الثقافة والفنون وغيرها.²⁹ ومهما يكن من أمر هذه الاتجاهات المختلفة في تفسير أسباب النشأة وتكوين العلاقات الاجتماعية فإنها تعتمد على أساس أن الإنسان اجتماعي يعيش في جماعات يتبادل معها الاخذ والعطاء.³⁰

²⁶ مالك بن نبي: "ميلاد مجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية"، تر: عبد الصبور شاهين، الجزء الاول، ط4، دار الفكر، ص 53.

²⁷ المرجع نفسه، ص 54.

²⁸ عبد العزيز فكرة، المرجع السابق، ص 496.

²⁹ أحمد كمال أحمد: "قرارات في علم الاجتماع"، مكتبة الجائحي، القاهرة، 2001، ص 115.

³⁰ رابح، بن عيسى: "انعكاسات محور الامية على الوظائف الاسرية والعلاقات الاجتماعية"، (رسالة ماجستير)، غير منشورة، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 167.

ومهما يكن من شيء، فإن أحدا من الناس لا يستطيع أن يدعي أن هذه العلاقات مجرد أثر ناتج عن إضافة أشخاص وأفكار وأشياء إلى المجتمع، فالواقع أننا حين نتكلم ونتحدث عن عالم من هذه العوالم الثلاثة فإنما نقصد إلى الحديث عن المجتمع في مرحلة من مراحل تغييره، أي في مرحلة يعد كل عالم منها في ذاته ثمرة هذا التغيير.³¹

إن العلاقات الاجتماعية تنشأ بصفة طبيعية فهي تلقائية منذ الأزل ولا بد أن تتمظهر من خلال مختلف التفاعلات القائمة بين الأفراد، لذلك من الضروري الاعتماد على هذه السلوكيات الصادرة من الأفراد والاتصالات الناجمة عن ذلك، فالإنسان منذ ظهوره على وجه الأرض يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية باعتباره كائن اجتماعي بطبعه ويحتاج إلى طرف ثاني لإنشاء علاقات على اختلاف طبيعتها، وأن العلاقات الاجتماعية في حد ذاتها تنشأ وفقا لطبيعتها التي تأخذ في طياتها ثلاثية متكاملة يكمل بعضها الآخر ويؤثر كل منهم في الطرف الآخر.³²

3/ تصنيف العلاقات الاجتماعية وأنماطها:

كشفت التصورات والأفكار العامة حول تحديد مفهوم العلاقات الاجتماعية وأهمية دراستها بالنسبة لعلماء الاجتماع، واهتمامهم بموضوعات وقضايا المجتمع المتغيرة، عن وجود الكثير من الاتجاهات النظرية التي ركزت على دراسة العلاقات الاجتماعية من الناحية السوسولوجية، والتي عبرت بوضوح عن مدى تعقد وتنوع أنماط العلاقات الاجتماعية وتصنيفاتها المختلفة والتي يمكن عرضها كالتالي:

التصنيف الأول:

- **علاقات اجتماعية طويلة الأجل (دائمة):** هي نموذج التفاعل المتبادل الذي يستمر لفترة معينة من الزمن، تؤدي إلى ظهور مجموعة من التوقعات الاجتماعية الثابتة، وتعتبر علاقة الدور المتبادل بين الزوج والزوجة، والعلاقة بين الأب والابن من العلاقات الاجتماعية طويلة الأجل.³³
- **علاقات اجتماعية قصيرة الأجل (مؤقتة):** هي نموذج التفاعل المتبادل الذي لا يستمر إلا فترة قصيرة من الزمن، كما هو الحال لسائق السيارة والراكب حيث يجلسان ويحصل حديث بينهما وحوار ولكن سرعان ما ينتهي عندما ينزل الراكب من السيارة³⁴ ومن أمثلتها أيضا التحية العابرة بالطريق والعلاقة بين البائع والمشتري.

³¹ أحمد، هداجي: "التحضر وأثره في تغيير العلاقات الاجتماعية"، (أطروحة لنيل شهادة دكتوراة، علم الاجتماع الحضري)، جامعة اندر، الجزائر، 2023/2022، ص 109.

³² عبد العزيز فكرة، مرجع سابق، ص 497.

³³ حسام الدين فياض: "العلاقات الاجتماعية نحو علم اجتماع تنويري"، 2016، ص 06.

³⁴ سعاد بن سعيد، المرجع السابق، ص 23.

▪ **علاقات الاجتماعية محدودة:** هي نموذج التفاعل الاجتماعي بين شخصين أو أكثر ويمثل هذا النموذج البسيط وحدة من وحدات التحليل السيكولوجي، كما أنه ينطوي على الاتصال الهادف والمعرفة المسبقة بسلوك الشخص الآخر.³⁵

التصنيف الثاني: العلاقات الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة:

إن تواجد العلاقات الاجتماعية بين الناس لا يعني بالضرورة دخولهم في مواجهة مباشرة سواءً إنما يمكن أن تتم هذه العلاقات بطريقة غير مباشرة بشكل المؤسسات التنظيمية العامة التي تشمل المجتمع ككل، وبالتالي فإن الواجبات المتبادلة تتم بدون اللجوء إلى الاحساس الذاتي بالواجب نحو الطرف الآخر، وأيضاً بدون أن يكون الهدف هو الحفاظ على استمرار هذه العلاقة وإنما يتم في إطار المؤسسات التنظيمية العامة، والعكس صحيح مع العلاقات المباشرة.³⁶

التصنيف الثالث: العلاقات الاجتماعية الداخلية (المغلقة) والخارجية (المفتوحة):

يطرح "ماكس فيبر max weber" نوعين من حيث الانتماء تنقسم العلاقات الاجتماعية إلى: علاقات اجتماعية داخلية وعلاقات اجتماعية خارجية، التفرقة بينهما تقوم على أساس سيكولوجي (نفسية) على أساس (نحن Nous) فكل ما ينتمي إلينا فهو داخلي وكل ما ينتمي إلى الآخرين فهو خارجي.³⁷

فتمثل العلاقات الاجتماعية الداخلية في علاقات الأعضاء داخل الجماعة والعواطف التي بينهم، وتمثل العلاقات الاجتماعية الخارجية في علاقات الجماعة مع البيئة المحيطة بها، وقد تناول هذين النوعين من العلاقات بالتفصيل العالم الأمريكي "جورج هومانز" عند تحليله للتفاعل في الجماعات الصغيرة، وهو من الرواد المؤسسين لنظرية التفاعل (التبادل الاجتماعي).³⁸

يمكن للعلاقة الاجتماعية أن تفتح أمام المشاركين فيها فرص تحقيق مصالح داخلية أو خارجية، أما فيما يتعلق بالغاية أو النجاح، أما من خلال الفعل التضامني أو من خلال توازن المصالح، وعندما يتوقع المشاركون بإعلانها لتحسين فرصهم الشخصية أما كما أو نوعاً أو تسعى لمستوى ضمناً أو قيمتها، فإنهم يرغبون في جعلها مفتوحة، أما إذا كانوا على العكس من ذلك يريدون احتكارها فإنهم يعملون على غلقها أمام الأطراف الخارجية، كما يمكن للعلاقة الاجتماعية المغلقة أن تضمن للمشاركين فرصاً خاصة بهم لتحقيق مصالحهم³⁹ فنجد أن العلاقات الداخلية لها أهمية كبرى في التأثير على السلوك داخل المنظمة، نظراً لأن سلوك الأفراد سلوك متلائم، بمعنى سلوك كل فرد يعتمد على سلوك الفرد الآخر ويتوقف عليه، مما يولد الشعور أو المناخ النفسي داخل

³⁵ غيث محمد عاطف، "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1922 ص 437.

³⁶ حسام الدين فياض، مرجع سبق ذكره، ص 07.

³⁷ نوال بركات، المرجع السابق، ص 85.

³⁸ حسام الدين فياض، مرجع السابق، ص 07.

³⁹ ماكس فيبر: "مفاهيم أساسية في علم الاجتماع"، تر: صلاح هلال، ط1، ألمانيا، المركز الثقافي الألماني، 2011، ص 79.

المنظمة من خلال طريقة تفاعل أعضاء المنظمة، ويؤدي ذلك إلى الاعتقاد بأن هذه القيم تؤثر في القرارات ونمط الإدارة للرؤساء وعلى علاقاتهم وتفاعلهم مع مرؤوسيه⁴⁰

التصنيف الرابع: العلاقات الاجتماعية الإيجابية والسلبية:

تؤدي العلاقات الاجتماعية الإيجابية إلى الاتفاق أو الجماع، وهذا النوع من العلاقات يساهم في تماسك وحدة وتكامل المجتمع، ومن هذه أمثلة العلاقات التعاونية أساسها التعاون والاحترام، بينما العلاقات الاجتماعية السلبية أو المفرقة هي التي تؤدي إلى عدم الاتفاق وعدم الإجماع، وهذا النوع من العلاقات يساهم في عدم التماسك والتفكك في المجتمع، ومن أمثلتها: التنافس السلبي والصراع.⁴¹

التصنيف الخامس:

▪ **العلاقات الاجتماعية الجوارية:** يعرف الأستاذ الفرنسي "ديمون كوريت" التجاور بأنه "إقامة السكان بعضهم قرب بعض، وهؤلاء السكان غالباً ما يتعاشرون ويتزاورون ويتعاونون فيما بينهم حيث يشترك الجيران بعضهم مع بعض في أفرانهم وأحزانهم، لذلك اعتبرت علاقة الجار بجاره واجبا مقدسا لاسيما عند الشعوب العربية الإسلامية من خلال قيام الجار برعاية جاره في حالة غيابه، وفي زماننا أصبحت علاقة الجوار قليلة فقد لا يشاهد الجار جاره فترة طويلة بسبب الانشغال الدائم وكثر الالتزامات الحياتية سواء بالنسبة للمرأة أو الرجل.⁴²

▪ **العلاقات الاجتماعية الأسرية:** دراسة العلاقات الأسرية تقتضي اعتبار الأسرة ككل متفاعل ونشط، يتوقف فيه سلوك كل فرد على العلاقات التي تربطه بباقي الأفراد، فالعلاقة الأسرية هي تلك الجاذبية الوجدانية والتفاعل الذي يجري بين الأفراد والذي يتحدد بكيفية تواصلهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض ونمط علاقاتهم الاجتماعية التي تربطهم ببعضهم، وهي تلك العلاقات التي تجمع بين مجموعة من الأفراد الذين تربطهم رابطة الدم والقربان، وهي تبدأ بالزوجين لتتسع وتمتد فتمثل الأولاد وأقارب الزوج والزوجة.⁴³

▪ **العلاقات الاجتماعية بين الزوج والزوجة:** ففي الماضي كان الأب هو الذي يرأس الأسرة ويصدر القرارات الخاصة بالمنزل ويعمل جاهدا في توفير الحاجات الأساسية للحياة الأسرية كما أن علاقة الزوجة بزوجها علاقة الطاعة والخضوع

⁴⁰ فاروق عبد فليح ومحمد عبد المجيد: "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص301.

⁴¹ حسام الدين فياض، مرجع السابق، ص07.

⁴² ريم، محمد رسمي أبو الريش: "واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقته بحدود الأداء"، (رسالة ماجستير، أصول التربية)، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص 15.

⁴³ نوال بركات، مرجع السابق، ص 93.

ويشتمل عمل على تربية أطفالهم ورعايتهم، ومع التطور الذي حدث تقطعت تلك الصورة التقليدية بسبب التصنيع والتحضر وتبين مدى ذلك التغيير الذي حدث من حيث مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية، تحمل المرأة المسؤولية في حال غياب الزوج عن المنزل، الخلاف بين الزوجة والزوج.⁴⁴

▪ **العلاقات الاجتماعية بين الآباء والأبناء:** العلاقات بين الآباء وأبناءهم هي جزء أساسي ومهم من العلاقات الأسرية، حيث "تعتبر تربية وتنشئته من أهم الوظائف الناتجة عن هذه العلاقة التي تستلزم الحاجة إلى التفهم والمحبة والاطمئنان العاطفي من جانب كل من الوالدين والأبناء وأيضا تعتبر العلاقة بين الوالدين وأبناءهم أقوى العلاقات الاجتماعية وأعمقها وأكثرها على كل طرف من أطراف هذه العلاقة.⁴⁵

▪ **العلاقات الاجتماعية بين الأبناء وأنفسهم:** أطفال الأسرة هم مواطنون يعيشون في عالم الصغار وفيه يتلقون مجموعة مختلفة من الخبرات خلال معيشتهم المشتركة، وتتميز العلاقات بين الأخوة بالإشباع والشمول كما تتسم بالصراحة والوضوح ومما تجدر الإشارة إليه أن مكانة الأبناء تختلف حسب تسلسلهم داخل الأسرة. ومجمل القول أن الحياة الاجتماعية تنشأ عندما يتفاعل الأفراد فيما بينهم مكونين جماعات بشرية ينتج عنها مجموعة من العلاقات الاجتماعية والتفاعلات التي تعتبر المحور الأساسي في حياة البشر.⁴⁶

4. أنواع وأشكال العلاقات الاجتماعية:

نلاحظ أن العلاقات الاجتماعية لها أنواع، وفيما يلي نستعرض أهمها، فقد ميز "تشارلز كولي Cooley" بين نوعين أساسيين للعلاقات وهما:

1.7 العلاقات الأولية والثانوية:

أ_ **العلاقات الأولية:** تتميز العلاقات الأولية بالقوة والتماسك والتعاون وتسود داخل الجماعات الصغيرة (الجماعات الأولية) حيث يكون التركيز على عبارة نحن وليس عبارة أنا مما يشير إلى قوة الانتماء إلى الجماعة وارتباط بها والولاء لها.

ب_ **العلاقات الثانوية:** وتسود الجماعات الثانوية وهي تلك الجماعات التي تتسم بكبر الحجم وضعف العلاقات الشخصية المباشرة، ولسيادة العلاقات الرسمية والتعاقدية كالعلاقات التي تحكم المؤسسات والجماعات وغيرها.⁴⁷

⁴⁴ ريم محمد رسمي أبو الريش، مرجع سبق ذكره، ص 16.

⁴⁵ نوال بركات، مرجع سبق ذكره، ص ص 98 - 99.

⁴⁶ ريم محمد رسمي أبو الريش، المرجع السابق، ص ص 16 - 17.

⁴⁷ محمد عبدلي، ناصر قاسيمي: "المنظمة كفضاء تفاعلي بين الإطار وشبكة العلاقات الاجتماعية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة، الجزائر، العدد 03، 2020، ص ص 178 / 179.

2.4 العلاقات الاجتماعية الأفقية والعمودية:

أ_ **العلاقات الأفقية:** هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية وظيفية متساوية كاتصال مدير الإنتاج بمدير البحوث والدراسات حول ضرورة القيام بدراسة حول معرفة انخفاض إنتاجية العمال، والعلاقة الاجتماعية الأفقية يمكن أن تقع بين الذين يشغلون مراكز مهنية متساوية في قسم أو مصلحة واحدة أو أقسام أو مصالح مختلفة.⁴⁸

ب_ **العلاقات العمودية:** وهي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون في المراكز الاجتماعية الوظيفية من حيث المنزلة أو المركز أو طبيعة العمل أي يحتلون مراكز اجتماعية غير متساوية كالعلاقة الاجتماعية بين المهندس والعمال أو العلاقة بين رئيس العمل والعمال أو بين رئيس المصنع ومدير القسم أو بين الضابط والجندي.⁴⁹

3.4 العلاقات المجمع والمفرقة:

اتجه فريق من العلماء إلى التفرقة بين العلاقات على أساس ما تحدته من تقارب أو تباعد بين الأفراد والجماعات، نذكر من بين هؤلاء عالم الاجتماع الأمريكي "ويليام سمنر Sumner"، الذي يذهب للقول بوجود نوعين من العلاقات هما:

أ / **العلاقات المجمع:** هذه العلاقة تؤدي إلى تقوية الروابط بين أفراد الجماعة الداخلية وتعمل على توجيه مشاعرهم واتجاهاتهم ومواقفهم حيال الجماعات الأخرى.⁵⁰

ب/ **العلاقات المفرقة:** هذه العلاقات تعبر عن مشاعر واتجاهات أفراد الجماعة الداخلية حيال الجماعات الخارجية، ومعنى ذلك أنه في إطار الجماعة الواحدة أو التنظيم الواحد توجد علاقات مجمع تربط بين أفراد الجماعة أو التنظيم وتعمل على تحقيق التكامل الداخلي وتساعد على استقرار الجماعة أو التنظيم، وفي نفس الوقت توجد علاقات مفرقة تعبر عن مشاعر العداة لأفراد الجماعة الأخرى داخل نفس التنظيم.⁵¹

4/ **العلاقات التلقائية والتعاقدية:** تظهر هذه العلاقات من خلال تحليل علماء الاجتماع وتمييزهم لأنواع وأشكال المجتمعات وهذا ما ظهر في تصورات "تونيز" الذي يميز بين شكلين من أشكال المجتمعات هي: المجتمع المحلي والمجتمع العام، وتنشأ العلاقات بين أفراد المجتمع الأول بصورة تلقائية، ومن روابط ثلاثة هي: الدم والجوار والصدقة أو التعاطف الزوجي، أما بالنسبة للمجتمع العام فتكون العلاقات الاجتماعية علاقات إدارية وتستند في تكوينها إلى عنصر الاتفاق والتعاقد بين الأفراد والجماعات.

⁴⁸ عبد العزيز فكرة، المرجع السابق، ص 502.

⁴⁹ أحمد هداجي، المرجع السابق، ص 114.

⁵⁰ عبد الباسط محمد حسن: "المدخل إلى علم الاجتماع"، دار غريب لطباعة والنشر، ص 231.

⁵¹ حسام الدين فياض، المرجع السابق، ص 11.

ويشارك "إميل دوركايم" تصورات "تونيز" السابقة، من خلال تصنيفه الأول لأنماط العلاقات الاجتماعية مثل تحليلاته لتقسيم العمل أو تصنيفه للمجتمعات العضوية أو الآلية، حيث تصور على سبيل المثال أن المجتمعات الأولى (العضوية) وهي المجتمعات التي تتميز بعلاقتها الاجتماعية بالبساطة وتوجد فيها روح الحياة الجمعية والتضامن والتجانس الاجتماعي، بينما يسود المجتمعات الآلية (الجزئية) العلاقات الاجتماعية المعقدة وتسود فيها روح الفردية واللاتجانس و اللاتضامن الاجتماعي.⁵²

5. خصائص العلاقات الاجتماعية:

تنوع خصائص العلاقات الاجتماعية وحسب علم الاجتماع يمكن تحديدها كالآتي:

1.5 التفاعل الاجتماعي: من أهم صفات الكائن البشري وجود علاقة بينه وبين الآخرين وذلك بغض النظر عن كون هذه العلاقات إيجابية أو سلبية ويتخذ التفاعل الاجتماعي صورا وأساليب متعددة فقد يحدث بطريق مباشر أو غير مباشر بين عدد محدود من الأفراد أو عدد كبير ويكون عن طريق استخدام الإشارة والإنماء واللغة في مصنع أو منزل ويأخذ التفاعل أنماط مختلفة تتمثل في التعاون والتكيف والمنافسة والصراع و القهر وحينما تستقر أنماط التفاعل وتأخذ أشكالا فإنها تتحول إلى علاقات اجتماعية.⁵³

ويعتمد التفاعل على تحليل السلوك الذي يصدر عن الفرد في الموقف الاجتماعي، ذلك لاعتباره استجابة لمثير صدر عن شخص آخر وبالتالي تظهر تغيرات تطأ على مظاهر سلوك الأفراد، ويحدث التفاعل داخل المؤسسة بصورة مستمرة بين العاملين الذين تجمعهم وظائف مشابهة بحيث يؤثر على سلوكهم داخل بيئة العمل، وينشأ عن التفاعل ثلاثة أنماط من العلاقات الاجتماعية: علاقة إيجابية متبادلة أو علاقة سلبية أو علاقة مختلفة تجمع بين السلب والإيجاب، وهذا معناه أن التفاعل ودرجته هم من يحدد شكل العلاقة الاجتماعية بين الأفراد.⁵⁴

2.5 الاتصال: إن الاتصال عملية ضرورية إنسانية لتماسك الأفراد والجماعات وهو القدرة على المشاركة أفكارهم وخبراتهم ومعرفة حاجاتهم والقدرة على إشباعها وهو عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في موقف اجتماعي ما ويقوم على أساس وجود المجتمع واستمراره، فعن طريقها تتفاعل الجماعة وتنسق وتوجه بين العاملين وتحكم الروابط و العلاقات بين أجزاء المؤسسة وأداة فعالة لتأثير على سلوك الأفراد والعاملين.⁵⁵

⁵² عبد الله محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 239-240.

⁵³ محمد سيد أحمد غريب: "علم اجتماع الاتصال والإعلام"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 28.

⁵⁴ جمال أبو شنب: "العلاقات الإنسانية دراسة في مهارات الاتصال والتعامل"، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص ص 285/284.

⁵⁵ محمد سيد أحمد غريب، المرجع سبق ذكره، ص 28.

ولا يمكن أن تكون هناك علاقة بين فردين أو جماعتين فأكثر دون وجود اتصالات رسمية وغير رسمية بين أطراف هذه العلاقة، والاتصالات داخل المؤسسة عدة أنواع منها: الاتصال النازل وهو مرتبط بانسياب المعلومات مع الخطوط الرسمية للسلطة أين تأتي المعلومات من قمة الهرم موجهة نحو قاعدته، أما الاتصال الصاعد هو الذي ينتقل من قاعدة الهرم إلى قمته حيث يكون صلة بين العامل ورئيسه في العمل، كما قد يكون الاتصال رسمياً عن طريق القنوات الرسمية، وقد يكون الاتصال غير رسمي بين مجموعة من العاملين، ويعتبر الاتصال بنوعيه الرسمي وغير الرسمي أحد مفاتيح النجاح داخل المؤسسات الحديثة.⁵⁶

3.5 التعاون: وهو التظاهر الذي يحدث بين الأفراد من خلال جهودهم للوصول إلى هدف مشترك وهو كل أنواع النشاطات في المجتمع، فالتعاون مظهر من مظاهر التفاعل الاجتماعي ونمط من أنماط السلوك الإنساني وهو ظاهرة اجتماعية تعكس التأثير المتبادل للأفراد في أداء عمل معين.⁵⁷

4.5 التوقعات الاجتماعية: هي خاصية من خصائص العلاقات الاجتماعية، حيث أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى ظهور مجموعة من التوقعات الثنائية المتبادلة بين طرفي العلاقة مهما كان عمقها ونوعها وهدفها، فمثلاً في العلاقة بين البائع والمشتري كعلاقة اجتماعية ثانوية، فالبائع يتوقع من المشتري دفع قيمة ما اشتراه والمشتري يتوقع من البائع عدم غشه وعدم المبالغة في أثمان السلع التي اشتراها منه.... وهكذا.

وتتعمق العلاقة الاجتماعية ويزداد شعور طرفيها بمزيد من القرب والألفة والمودة كلما كان هناك وضوح في الأدوار واتفاق في التوقعات الاجتماعية بالنسبة لطرف الآخر، إذن فالتوقعات الاجتماعية في حقيقتها خاصية أساسية وحتمية للعلاقات التي تربط بين الأفراد والتي تؤدي إلى تكوين شبكة متشعبة من العلاقات الاجتماعية.⁵⁸

5.5 التنافس: هو عملية تقوم بين طرفين من الأفراد والجماعات بهدف تحقيق هدف معين يسعى إليه الطرف الآخر.

6.5 الصراع: يشير إلى العملية الاجتماعية التي تنشأ بين طرفين يوجد بينهما تعارض المصالح والأهداف، ويسعى كل منهم لتحقيق مصالحه وأهدافه مستخدماً كافة الوسائل والأساليب سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة.⁵⁹

⁵⁶ محمد قاسم القريوتي: "السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال"، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 219.

⁵⁷ غريب محمد سيد أحمد، مرجع السابق، ص 28.

⁵⁸ نوال بركات، مرجع السابق، ص ص 76/75.

⁵⁹ عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع السابق، ص 211.

6. العوامل المتحكمة في العلاقات الاجتماعية:

تنشأ بين الأفراد علاقات اجتماعية وهذه الأخيرة تتحكم فيها عدة عوامل نوردتها فيما يلي:

1.6 القيم: تمثل الاتفاق السائد بين أعضاء الجماعة والذي يختص بتحديد نمط سلوك الأفراد بها، والتي تعتمد على المشاعر والمعتقدات العامة، فالقيم تشكل نسقا يجعل الأفراد ينظرون إلى أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى تحقيق الأهداف لا على أنها محاولات لإشباع الرغبات، فقد تظهر القيم منذ فترة طويلة عند أعضاء التنظيم فيكون الأفراد الذين يدينون بنفس القيم أكثر تفاعلا مع بعضهم البعض، في حين تكون بعض القيم تكونت عند الأفراد عن تفاعلهم، فتكون نتيجة بدلا من سابقة.⁶⁰ وتشمل القيم على كل الموضوعات والظروف التي أصبحت ذات معنى من خلال تجربة الإنسان الطويلة كالشجاعة، القوة، ضبط النفس، العدالة وغيرها، والقيم ليست الصفات فقط بل هي أنماط السلوك التي تعبر عن هذه القيم، وتتغير القيم تحت ضغوط العوامل كالتغير التكنولوجي وانتشار السكان... إلخ، فتختلف من منطقة لأخرى وترتبط أكثر بالتنظيمات حيث تضيف على السلطة الكاريزمية مثلا صفة الشرعية، فيعتبر القائد مزودا بقوى مقدسة خارقة للطبيعة، ويصبح يمثل القيم والمثل العليا أو الجيدة.⁶¹ وفي حقيقة الأمر تنفر القيم إلى عدة أنواع وهي كالآتي:

- **القيم الروحية والدينية:** وهي القيم التي يرتبط بها سلوك الدين والعقيدة والإيمان بالغيب.
- **القيم الاجتماعية:** ويتصل بها سلوك التجمع والبحث عن الرفاق والأصدقاء والهروب من العزلة والاهتمام بالطاعة الاجتماعية والمسايرة وتدعيم النظم الاجتماعية.
- **القيم العلمية:** ويتصل بها سلوك الشك والبحث عن الحقيقة وكذلك السلوك الاختياري وغير ذلك مما يتصل بطبيعة العلم والنظرية.⁶²
- **القيم السياسية:** تمثل سلوك إدارة الأفراد والسعي إلى مراكز الزعامة والقيادة... إلخ.
- **القيم الاقتصادية:** ويتصل بها سلوك التوفير في جميع مصادر الطاقة التي يستخدمها الإنسان مثل: الوقت والجهد والمال... إلخ.
- **القيم الجمالية:** ويرتبط بها مجموعة من الأنماط السلوكية الفنية من رسم وشعر وغير ذلك مما يمكن للفرد أن يتذوق فيه من جمال.⁶³

⁶⁰ فاروق مدرس: "التنظيم وعلاقات العمل"، دار المداني، الجزائر، 2002، ص 67.

⁶¹ سامية، معاوي: "الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية"، رسالة ماجستير، جامعة عنابة، الجزائر، 2009/2008، ص 93.

⁶² حسام الدين فياض، مرجع السابق، ص 12.

وهكذا نجد أن للقيم أثر واضح على علاقة الفرد بالآخرين، فعندما تقوى وتشتد فإنها تصبح من عموميات النسيج الاجتماعي ومن إلزاميات توجيه تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض، فالقيم ملزمة وأمرة لأنها تعاقب وتخضع كل من يخرج عليها للجزاء الاجتماعية ولذلك يمثل الفرد لها ويتقبلها نظرا لضرورتها الثقافية وديمومتها وانتشارها اجتماعيا.

2.6 المعايير: يرى بعض العلماء أن المعايير هي قواعد من السلوك نالت القبول والرضا الشرعي، قررها زمرة من الأفراد لضبط وتنظيم سلوك الأفراد من حيث تنظيم علاقاتهم ببعضهم البعض، فالمعايير تمثل قوة ضغط تؤثر على سلوك الأفراد وخاصة الجدد منهم⁶⁴ تظهر المعايير عندما يتفاعل أفراد لهم دوافع واهتمامات مشتركة لفترة كافية من الوقت، فتطبيق هذه المعايير من أجل المحافظة على السلوك القائم والتعارف عليه والمحافظة على التفاعل المستمر نسبيا بين الأفراد، فالمعايير عبارة عن تصورات وأفكار تزود الفرد بها من ثقافته ومجتمعه، ففي كل هذه العملية تكون القيم حاضرة وتتأثر بمؤثرات ومعايير اجتماعية.⁶⁵

تمثل المعايير القواعد الضمنية والخفية من الاتفاقيات غير المعلنة بين أعضاء التنظيم حيث يكون لكل عضو معاييره الخاصة والتي يمكن أن تكون بين عدد من الأفراد، بهذا فلن يكون بحاجة إلى مناقشة هذه المعايير بل تطبق وفي أغلب الأحيان لن ينتبه عليها لأنها تصبح من العادي جدا العمل بها، هذا فيما يتعلق بالمعايير الخاصة بالفرد أما المعايير الخاصة بالتنظيم فهي تزيد من كفاءة الاتصال بين أعضائه، فعندما يكون الفرد غير راض عن قاعدة معينة فإن أحد البدائلين: أما يحول قبول هذه القاعدة ويعمل على تحقيق أقصى استفادة منها، وأما أن يثور عليها.⁶⁶

7. مستويات العلاقات الاجتماعية:

إن الأساس في العلاقات الاجتماعية هو تبادل للتأثير والتأثر ويعد التبادل بهذا المعنى أعلى مستويات التبادل الاجتماعي، حيث تتطور العلاقات في مستويات متتابعة، ومن أهم المستويات ما يلي:

- **المستوى الأول: العلاقات اللاتبادلية:** في هذا النوع من العلاقات اللاتبادلية لا يتزامن "أ" مع "ب" ولا يتأثر به معنى أنه يوجد "أ" ويوجد "ب" ولا يوجد بينهما تفاعل اجتماعي حقيقي أو يوجد "أ" وتوجد بيانات عن "ب" ويطلب من "أ" أن يحكم سلوك "ب" من تلك البيانات فكأن استجابات "أ" تتأثر في أحكامها بمعلوماته عن "ب".⁶⁷
- **المستوى الثاني: علاقات الإتجاه الواحد:** في هذا المستوى لا يتزامن وجود "أ" مع وجود "ب" ويتأثر "أ" في سلوكه بسلوك "ب" ولا يتأثر "ب" بسلوك "أ" مثل أن يشاهد "أ" برنامجا في التلفزيون بعده ويقدمه "ب" فيتأثر "أ" بسلوك

⁶³ سامية معاوي، مرجع السابق، ص 94.

⁶⁴ حسام الدين فياض، المرجع السابق، ص 13.

⁶⁵ عبد الغفور يونس: **تطبيقات التنظيم والإدارة**، المكتب العربي الحديث، 1997، ص 105.

⁶⁶ سامية معاوي، مرجع سبق ذكره، ص 95.

⁶⁷ حسام الدين فياض، المرجع السابق، ص 08.

"ب" لكنه يؤثر فيه ولا يحدث بينهما تفاعل حقيقي حيث أن "ب" تكون له تأثيرات عديدة على الكثير من الأفراد بينما الأفراد الآخريين لا يستطيعون أن يؤثروا في "ب" لأنها ليست علاقة مباشرة ولا تبادلية بل مفيدة ومحدودة.⁶⁸

• **المستوى الثالث: العلاقات شبه التبادلية:** تتم العلاقة في هذا المستوى بين "أ" و "ب" وفق خطة مرسومة أو حوار مكتوب، حيث يواجه الفرد "أ" الفرد "ب" ويتخذ منه سلوكا محددًا وفق نظام دقيق لا يجيد عنه، فهنا بيد أن هناك تفاعل اجتماعي بينهما ولكن في الحقيقة ما هو إلا قيام الفردين بدورهما المطلوب لهما تبعًا لتوجيهات الإدارة أو المسؤول عنها، أي أن التأثير يمتد وفق نظام دقيق لا يجيد عنه.⁶⁹

• **المستوى الرابع: العلاقات المتوازنة:** يتزامن في هذا النوع من العلاقات وجود "أ" مع وجود "ب" ويجمعها موقف واحد، ويتحدث "أ" إلى "ب" ولا ينصت "ب" إليه وكذلك الحال بالنسبة ل "ب" فإنه أيضا يتحدث إلى "أ" ولا ينصت "أ" إليه ومثال ذلك ما يحدث أحيانا بين الأمهات حيث تستغرق كل منهما في حديثها عن طفلها ولا تنتبه إلى حديث الأخرى لأنها تجد متعتها في حديث عن طفلها لا في حديث الأم الأخرى.⁷⁰

• **المستوى الخامس: العلاقات المتبادلة غير المتناسقة:** تعتمد الاستجابات في هذا المستوى على فرد واحد حيث يحدث تفاعل بين "أ" و "ب" ولكن عندما "أ" يحدث تفاعل فإن "ب" يستجيب على حسب سلوك "أ" بينما "أ" لا يعتمد في استجاباته على سلوك "ب" هذا ما يحدث في اختبارات المقابلة وخاصة عندما تكون الأسئلة معدة من قبل ومحددة، فعندما يسأل الباحث "أ" الفرد "ب" فإن استجاباته تتأثر بأسئلة "أ" ولكن "أ" لا تتأثر أسئلة لاستجابات "ب".⁷¹

• **المستوى السادس: العلاقات التبادلية:** يعتبر هذا المستوى أصح صورة العلاقات الاجتماعية، حيث أن هذا المستوى من العلاقات يتزامن مع وجود الفردين أو الأفراد أثناء عملية التفاعل الاجتماعي، ويعني التبادل تحول التأثير من فرد لآخر، فكما يؤثر فرد ما في غيره فإنه أيضا يتأثر بهم، فيصبح بذلك مؤثرا ومستجيبا معا، ويمكن أن يكون التبادل بين فردين أو بين جماعتين.⁷²

⁶⁸ سامية معاوي، مرجع السابق، ص 84.

⁶⁹ ريم محمد رسمي أبو الريش، المرجع السابق، ص 18،

⁷⁰ فؤاد البهي السيد وسعد عبد الرحمان : **"علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة"**، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999، ص148.

⁷¹ حسام الدين فياض، المرجع السابق ن ص 09.

⁷² سامية معاوي، المرجع السابق، ص85.

وإن ما يمكن قوله أن العلاقات الاجتماعية مستوياتها تتعدد وذلك حسب طبيعة الموقف قد تكون مباشرة أو غير مباشرة تحدث تفاعل قد تكون خادمة للمؤسسة وقد تكون تحتوي علاقات أولية أو ثانوية لذلك فهي مختلفة ولكل منها مزايا وفوائد عديدة، كما أن انعدامها يعرقل مسيرة العمل، لذلك فهي مهمة وضرورية وتحتوي كل ما هو يخدم المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.⁷³

8. مظاهر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية:

أصبحت المؤسسات الحديثة تهتم بالفرد كونه المورد الأساسي في عملية الإنتاج، وقد أسهمت هذه النظرة الحديثة في زيادة الاهتمام بالعلاقات غير الرسمية التي يكونها الفرد في بيئة العمل، إضافة إلى العلاقات الرسمية التي تربطه بزمامه ورؤسائه في العمل، ومن أهم المظاهر هذا الاهتمام نذكر منها ما يلي:

- البرامج التدريبية الخاصة بتنمية مهارات العاملين السلوكية داخل المؤسسة إذ تعتقد هذه البرامج للعاملين العاديين، كما تعتقد المشرفين أو القادة الإداريين، وبالتالي فهي تؤثر على مستوى إنتاجيتهم بشكل إيجابي، ولا يكاد يوجد برنامج تدريبي يعقد لأي مستوى من مستويات العاملين إلا ويسعى إلى تحقيق التكيف والتوافق مع العمل وحسن التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، وتحقيق قدر من التوازن بين حاجات العاملين وأهداف المؤسسة وتحقيق النجاح التنظيمي والحفاظ عليه.⁷⁴
- تنشيط قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بين العاملين في مختلف المستويات التنظيمية والاهتمام بالاتصالات الصاعدة بين العاملين والإدارة العليا، بعدما كان سابقا اتصال ذو اتجاه واحد وهو الاتصال النازل، حيث يسعى الرؤساء إلى التقليل من الهوة الموجودة بينهم، وبين العمال ومعالجة مشاكلهم الخاصة بظروف العمل وبناء مناخ تنظيمي ملائم.⁷⁵
- الاهتمام بتحسين الظروف المحيطة بالعاملين في العمل من إضافة وتهوية والاهتمام بوسائل تحقيق الأمان وهم يعملون ومحاولة التخفيف من بعض المشكلات التي يعاني منها العاملون مثل مشكلة الانتقال من منازلهم لعمل، وبالعكس وتقوم المنشأة في هذا المجال الأخير بتخصيص سيارات لنقل العاملين بالجمان أو نظير أجور رمزية، كل ما تقدم يعتبر مظهرا من مظاهر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في العمل والتخفيف عن كامل العاملين ومعاملتهم معاملة إنسانية تزيد من ارتباطهم بالعمل وبالمنشأة.⁷⁶
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة المرتكزة على نمط القيادة الديمقراطية، كأسلوب تتبناه أغلب المؤسسات الحديثة التي تهدف إلى بناء علاقات قوية مع العاملين قائمة على التعاون والثقة المتبادلة وتقليل الصراعات بين العمال والإدارة.⁷⁷

⁷³ عبد العزيز فكرة، المرجع السابق، ص 506.

⁷⁴ فاروق عبد فليح ومحمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 117.

⁷⁵ سعيد السيد علي: "العملية الإدارية"، ط1، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007، ص 154.

⁷⁶ فاروق عبد فليح ومحمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 118.

⁷⁷ سعيد السيد علي، مرجع السابق، ص 154.

وهذه كلها خطوات تهدف إلى راحة العامل وتخفيف توتره وقلقه ودعم العلاقات بين مختلف طوائف ومستويات العاملين في المنظمة ولم يعد الاهتمام كله في المنشأة مركزا على تحسن أجر العاملين فقط بل اتجه هذا الاهتمام في بعض المنشآت إلى التأكيد على بعض الجوانب المعنوية كتكريم العاملين المثاليين إلى المعاش واشتراك العاملين في مجالس الإدارات وتنمية مشاركة العاملين داخل المنظمة في اتخاذ القرارات، ويعتبر هذا دعما للعلاقات الاجتماعية داخل المنظمة.⁷⁸

9. جوانب العلاقات الاجتماعية:

تقدم العلاقات الاجتماعية ترسيخا للمبادئ الاجتماعية عامة تقوم على احترام الفرد وتقدير القيم الاجتماعية، ومن أهم جوانب العلاقات الاجتماعية نذكرها كالتالي:

الجانب الاجتماعي: تهدف العلاقات إلى مساعدة الأفراد على الاندماج السوي في الجماعة والتكيف معها.

الجانب النفسي: تساعد على تحقيق الشعور بالأمان، والانتماء، والارتباط بالآخرين كما تمكن الفرد من اكتشاف جوانب جديدة في ذاته وفي شخصيته.⁷⁹

إن تعدد العلاقات الاجتماعية يرضى احتياجات الإنسان فاكتشافه لأنماط مختلفة من الناس تمكنه من التعامل مع أنماط مختلفة من الشخصيات، لذلك يجب ألا تنحصر في علاقات من نوع واحد، بل كلما كانت العلاقات متنوعة كلما كانت أفضل فيكون في حياتنا مكان لأصدقاء، زملاء العمل، الجيران، زملاء الدراسة، العائلة، إلى جانب المشاركة في خدمات اجتماعية كالانتماء لجمعيات خيرية أو دور المسنين أو ملاجئ الأيتام، بهذا التعدد في العلاقات الاجتماعية تكسب نوعا من الاستقلالية بعيدا عن إطار العائلة والعمل.⁸⁰

10. طبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة:

ذكر الباحث السوسولوجي "ميرفن Mervin" الأسباب التي تدعو الأفراد إلى خلق علاقات اجتماعية واستنتاج من خلال مجموعة من الملاحظات أن ذلك راجع حسب المواقع مختلفة للأفراد ما يلي:

1.10 الجزء الذاتي: حيث يسعى الأفراد والجماعات لإقامة علاقات بينهم من أجل إشباع رضاهم النفسي مع الآخرين، والتماس التمتع بصحبة الآخرين عن طريق علاقات الصداقة والحب والارتباط بالعمل وغير ذلك من علاقات متعددة.⁸¹

⁷⁸ فاروق عبد فلييه ومحمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 119.

⁷⁹ نبيل عبد الهادي، المرجع السابق، ص 157.

⁸⁰ قاسم قريوتي، المرجع السابق، ص 219.

⁸¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 236.

2.10 **الاهتمامات العامة:** تمد العلاقات الاجتماعية الأفراد بالأساس الاجتماعي المستمد من الاهتمامات المشتركة بين الجماعات، مما يعزز نوعاً من الأهداف العامة والمشاركة التي يتعاون الجميع من أجل تحقيقها.

3.10 **الاعتماد المتبادل:** في حقيقة الأمر لا تستطيع الجماعات الاجتماعية تحقيق الاكتفاء الذاتي معتمدة على إمكانياتها الذاتية لابد من الاعتماد المتبادل بينها وبين الجماعات الاجتماعية الأخرى لإحداث العلاقات الاجتماعية بين هذه الجماعات، ومن ثم استقرار المجتمع وتطوره.⁸²

4.10 **القوة والتنظيم:** تستلزم وجود العلاقات الاجتماعية القوة والتنظيم، كعنصرين أساسيين لاستمرارية هذه العلاقات وضبط سلوك الأفراد والجماعات، وتنظيم معاملاتهم واتجاهاتهم نحو الآخرين، وهذا ما جاء واضحاً في نظرية العقد الاجتماعي وفكرة إنشاء المجتمعات من قبل الأفراد.⁸³

11. أهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة:

العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة لها أهمية كبيرة في تجاوز الصعوبات والمشاكل التنظيمية التي تواجهها أغلب المؤسسات داخل بيئة عملها، ونوجزها فيما يلي:

- تساهم العلاقات الاجتماعية سواء الرسمية أو غير الرسمية في تحديد سلوكيات الأفراد العاملين والتحكم فيها بما يخدم سياسات وأهداف المؤسسة عن طريق تنمية أنماط سلوكية معينة تقوم على قيم ومعايير جماعية تكون ما يعرف بثقافة المؤسسة.⁸⁴
- تضطلع بدور كبير في بناء مناخ تنظيمي ملائم يساهم في الحد أو التقليل من الصراعات الموجودة بين العمال وبين العمال والإدارة، نتيجة اختلاف وتناقض المصالح الفردية وبالتالي ضمان استقرار المؤسسة وتماسكها في وجه الصعوبات والعراقيل التي تعترضها، وضمان تحقيق مع المصالح الجماعية، من خلال بناء أهمية الثقة التنظيمية بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة باعتبارها عنصر مهم في تحقيق الاستقرار والتوازن على المدى الطويل، فالعلاقات الرسمية المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين هي عامل جوهري في التأثير على السلوك التنظيمي للأفراد بما يخدم سياسات وأهداف المؤسسة.⁸⁵

⁸² عبد العزيز فكرة، المرجع السابق، ص 503-504.

⁸³ عبد الله محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 236.

⁸⁴ محمود سليمان العميان: **"السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"**، ط 3، دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص 194.

⁸⁵ مازن فارس رشيد: **"الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بعض المحددات والآثار"**، معهد الإدارة العامة، مج 3، ع 43، جامعة الملك سعود، 2004، ص 04.

- إن العلاقات الاجتماعية تساعد على تنمية روح الفريق وروح التعاون بين الجماعات الرسمية وغير الرسمية بالشكل الذي يضمن تماسك هذه الجماعات وبالتالي تماسك البناء الاجتماعي للمؤسسة وتوازنه، كما يشعر العامل بمكانته بغض النظر عن موقعه في السلم التنظيمي للمؤسسة هذا ما ينعكس بالإيجاب على رضا العمل ومستوى أداء العمال في العملية الإنتاجية.⁸⁶

- تجدر الإشارة في هذا السياق أن أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة تعود إلى أهمية العلاقات الناجمة عن ممارسات العمال في حد ذاتها، وهذا يعود كما أكد عدد من المختصين إلى طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع، والتي تؤثر بشكل على سلوكيات الأفراد وعلاقاتهم خارج المؤسسة وكذا داخلها.⁸⁷

ثانياً: المداخل السوسيولوجية المفسرة للعلاقات الاجتماعية:

1. النظريات السوسيولوجية الكلاسيكية:

1.1 النظرية البنائية الوظيفية: تعد النظرية البنائية الوظيفية واحدة من النماذج النظرية الأساسية في علم الاجتماع، حيث ترى هذه النظرية بأن المجتمع كبناء مستقر وثابت نسبياً يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها، وكل منها يؤدي بضرورة وظيفة إيجابية يخدم من خلالها البناء العام، وجميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقيات المشتركة والاجماع القيمي⁸⁸

وقد ارتبط تصور المجتمع كوحدة كلية بمفهوم النسق الاجتماعي الذي يتضمن معناه في هذه الحالة وتشكل الوحدة النسقية من أجزاء مترابطة متساندة، يقوم كل جزء منها بوظيفة أو أكثر، تلي حاجات النسق والأعضاء فيه، وبها يفسر وجود العضو أو الجزء بما يقدمه من وظائف، كما يفسر استمرار وجوده باستمرار قيامه بوظائفه التي تعتبر في الوقت نفسه من مستلزمات استمرار الوحدة الكلية⁸⁹.

يقرر " بارسونز " أن هناك نسق اجتماعي يقوم فيه الأفراد بأفعال اتجاه بعضهم البعض، وهذه الأفعال عادة ما تكون منظمة لأن الأفراد في النسق يشتركون في قيم معينة وفي أساليب مناسبة في السلوك، وبعض هذه القيم يمكن أن نسميها معايير والذين يتبعون هذه المعايير يتصرفون بشكل متشابه في المواقف المتشابهة، وهذا ما يحقق الانتظام في المجتمع أو ما نسميه بالتوازن الاجتماعي، كما يمكن النظر إلى المجتمع على اعتبار أنه نسق يتكون من أنساق فرعية وأجزاء مترابطة ومتكاملة، حيث حدد

⁸⁶ فهمي سليم الغزوي وآخرون: "المدخل إلى علم الاجتماع"، ط1، دار الشروق، الأردن، 2006، ص 158.

⁸⁷ ريم محمد رسمي ابو الريش، المرجع السابق، ص 17.

⁸⁸ محمد عبد الكريم الحوراني: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، ط1، دار مجد اللاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 109.

⁸⁹ ابراهيم عيسى عثمان: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 41.

"بارسونز" أربعة وظائف للنسق وهي: التكيف وتحقيق الهدف والتكامل والمحافظة على بقاء النمط وإدارة التوتر، و تشكل هذه المتطلبات الوظيفية مشاكل محددة يتعين على أنساق الاجتماعية حلها من أجل المحافظة على بقاء المجتمع.⁹⁰ قام "روبرت ميرتون" أحد علماء الاجتماع الوظيفيين الذين تأثروا بأفكار "تالكوت بارسونز" بتصنيف الوظائف إلى نمطين: الوظائف الظاهرة، والوظائف الكامنة، فيشير إلى تلك الوظائف غير المقصودة وغير المدركة غالباً.

الوظائف الظاهرة: تعد نتاجاً للدور الوظيفي الذي يقوم به الأفراد، ويمكن معرفتها وإدراكها بسهولة عن طريق أفراد النسق أنفسهم.

الوظائف الكامنة: فهي تلك الوظائف التي لا يمكن معرفتها وإدراكها لتحقيق هدف مستتر يخفي وراء الهدف الظاهر، ونجد أن الدافع لدى بعض الناس لأداء سلوك معين ليس من الضروري أن يكون ظاهراً يتفق مع النتائج الموضوعية المترتب على هذا السلوك.⁹¹

وقد أشار "ميرتون" إلى ظهور ما يسمى "بالمعوقات الوظيفية"، أو نتاج غير مرغوب فيها، ناجحة عن ظهور علاقات اجتماعية غير رسمية لا تخضع لقواعد وأحكام التنظيم الرسمي، الذي يحتاج إلى الضبط الذي بدوره يفرض التدرج الهرمي، لكي يمكن التركيز على ثبات السلوك في التنظيم، وقد استخدم "ميرتون" منظور "ماكس فيبر" الذي كان يرى أن البناءات التنظيمية تعمل على الابتعاد عن العلاقات الشخصية الخالية من العقلانية، لذا فالوظيفية مرتبطة بالسلطة وليس بالشخص المحدد وترتبط الوظائف بعضها ببعض من خلال نسق من العلاقات الرسمية وهناك مسافة اجتماعية تفصل بين الذين يشغلون تلك الوظائف.⁹²

2.1 النظرية الماركسية الصراعية:

تعتبر النظرية الماركسية الصراعية من أبرز المداخل النظرية الكبرى في علم الاجتماع، حيث حاولت تقديم تحليل للبناء العام للمجتمع في ضوء فكرة الصراع بين مختلف طبقاته، ويعتبر "كارل ماركس" (1818-1883) زعيم هذه النظرية، حيث ينظر إلى أن المجتمع يتكون من طبقتين أساسيتين تتشكلان نتيجة العوامل الاقتصادية والاجتماعية⁹³ فرغم اختلاف مفكري الصراع حول مصادره ووظائفه وأطرافه، إلا أنهم يجتمعون حول افتراضيات أساسية مشتركة أهمها:

⁹⁰ طلعت ابراهيم لطفي: "النظريات المعاصرة في علم الاجتماع"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009، ص 52/55.

⁹¹ طلعت ابراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص 74.

⁹² خالد حامد: "مدخل إلى علم الاجتماع"، ط 1، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص ص 103، 104.

⁹³ روث والأس وألسون وولف: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تعدد آفاق النظرية الكلاسيكية"، تر: محمد عبد الكريم حوراني، ط 1، دار مجد اللاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص ص 130 / 131.

__ تتضمن العلاقات بين وحدات النسق الاجتماعي التناقض، كما ينطوي تباين البناء الاجتماعي على جماعات مختلفة المصالح، والتباين في ملكية القوة مما قد يترتب عليه قيام القهر والإخضاع.

__ ترتبط اللامساواة واختلاف المصالح بإمكانية الصراع الذي يمثل عملية دينامية أساسية في العلاقات.

__ في المجتمع أفراد وجماعات يتنافسون على الموارد النادرة ذات القيمة كالثروة والقوة والجاه والاعتبار⁹⁴

ويعتقد "ماركس" أن الصراع بين البرجوازية والبروليتاريا سوف ينتهي ولن يستمر، إذ أن تراكم استغلال البرجوازية للبروليتاريا، وازدياد المنافسة في المجتمع الرأسمالي، سوف يؤدي إلى كساد اقتصادي، وقد تركزت معظم تحليلاته حول الطبقة الرأسمالية، أو البرجوازية التي تملك مصادر الإنتاج وتقوم باستغلال العمال أو الطبقة العاملة التي تقدم العمل اللازم لإنتاج السلع والخدمات.⁹⁵

ويرى "ماركس" أن الرأسمالي يملك القوة نتيجة لمكانة في النسق الاقتصادي، فهو يبيع ويشترى جهد العمال بأرخص الأسعار. أما العامل فليس لديه إلا عمله لكي يعرضه في سوق العمل، ويحصل في مقابله على الأجر، وبذلك يمارس صاحب العمل أنواعا من استغلال تتمثل في إطالة يوم العمل وتقليل فترة الراحة، وإجبار العامل على العمل بأجر زهيد بل وفصل العمال واستبدالهم بالآلات.⁹⁶

2. النظريات الإدارية:

1.2 نظرية الإدارة العلمية: وهي من أقدم النظريات في مجال الإدارة وقد اقترنت باسم العالم الأمريكي "فريدريك تايلور" وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في الأداء الإنتاجي للعاملين وكان "تايلور" قد مارس عددا كبيرا من الأعمال وانتهى إلى مهندس صناعي آمن بأن العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات الصناعية، وكان يعتقد هو وزملائه بأن الأفراد يمكن تحفيزهم إلى العمل والإنتاج عن طريق الحوافز المادية وتلبية بعض حاجاتهم العضوية لأنهم يحتاجون باستمرار إلى التوجيه.⁹⁷

وقد تبلورت فلسفة الإدارة العلمية في كتاب "مبادئ الإدارة العلمية" الذي ألفه "تايلور" سنة 1911 والذي جاء بالمبادئ التالية:

__ وضع أساس علمي للعمل، واستبدال الأساليب القديمة والتقليدية للعمل بأساليب علمية حديثة، واستخدام البحث العلمي في تحليل كل عنصر من عناصر العمل.

__ اختيار العمال على أساس علمي ثم تدريبهم وتعليمهم.

⁹⁴ ابراهيم عيسى عثمان، المرجع السابق، ص 92.

⁹⁵ طلعت ابراهيم عثمان، المرجع السابق، ص 78 / 79.

⁹⁶ طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص 97.

⁹⁷ فاروق عبد فليح السيد محمد عبد المجيد، المرجع السابق، ص 52.

__ التعاون بين العمال والإدارة والعمل على استخدام الأسلوب العلمي المتطور في تنظيم.

__ تقسيم العمل و المسؤولية بين الإدارة والعمال وقد علق "تايلور" أهمية كبيرة على الاختيار الصحيح للعمال وتدريبهم، وأعتبر أن اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب هاما وضروريا في زيادة كفاءة العمل.⁹⁸

ولقد ركزت حركة الإدارة العلمية على التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية بين العاملين و المشرفين المباشرين لقد وجهت النظرية الإدارة العلمية عدة انتقادات أهمها أنها اعتبر الفرد العامل بأنه رجل اقتصادي وأهملت الجوانب الاجتماعية النفسية كما ركزت على العلاقات الرسمية بين العاملين والمشرفين وأهملت العلاقات الغير الرسمية التي تظهر في إطار التنظيم غير الرسمي.⁹⁹

2.2 النظرية البيروقراطية: يعتبر "ماكس فيبر" من الأوائل الذين ساهموا في الفكر الإداري والتنظيمي بالرغم من توجيهه السوسيولوجي، فقد أقام "فيبر" عددا من الخصائص الإجرائية والبنائية للبيروقراطية، واتسمت أفكاره بتقسيم دقيق للوظائف والقواعد والمبادئ للأداء الوظيفي، وقد أعتبر "فيبر" البيروقراطية الشكل التنظيمي المناسب والأفضل للمجتمع الحديث مقارنة بالأشكال التقليدية السابقة، من خلال الاعتماد العقلنة والترشيد.¹⁰⁰

وقد اكتسبت مبادئ "فيبر" البيروقراطية شهرة واسعة في أنحاء العالم بعد ترجمة كتبه في الأربعينات إلى اللغة الانجليزية وغيرها، وقد تضمنت البيروقراطية المبادئ الرشيدة التالية:

__ وضع مجموعة من القوانين والأنظمة يخضع لها الجميع في المؤسسة تحدد حقوق كل العاملين فيها ومسؤولياتهم وواجباتهم.

__ وضع نظام للعمل والإجراءات الإدارية الواضحة لتنظيم سير الأعمال في المؤسسة وحتى يلتزم بها جميع العاملين فيها.¹⁰¹

__ يجب أن تقوم العلاقات بين العاملين في المؤسسة وبعضها البعض وبين غيرهم على أسس موضوعية عقلية، لا تتأثر بأمور الشخصية أو العاطفية وقد اعتبر "فيبر" أن المنظمة البيروقراطية من أفضل أشكال التنظيم الإداري وأكثرها قدرة على تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة، إضافة إلى تمتعها بصفة العقلانية (الرشد) في معالجة المشكلات، كما يتميز بدقة، السرعة، الوضوح، الإلمام الكامل بالمتطلبات وانصياع المرؤوسين بشكل تام للمسؤول الأعلى في التنظيم البيروقراطي.¹⁰²

خصائص المنظمة البيروقراطية:

اعتمد النموذج البيروقراطي الذي جاء به "ماكس فيبر" على افتراضات وخصائص معينة هي:

⁹⁸ سعد عبد مرسى بدر: "الاندبولوجيا ونظريات التنظيم مدخل نقدي"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2008، ص 126.

⁹⁹ محمد قاسم القريوتي: "نظريات المنظمة"، ط3، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص 77.

¹⁰⁰ عبد الله المالك مجادية، المرجع السابق، ص 44.

¹⁰¹ فاروق عبد فليته، المرجع السابق، ص ص 56 / 57.

¹⁰² رعد حسن الصرف: "نظريات الإدارة والأعمال و الأشغال"، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص 47.

__ توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على أفراد أو أعضاء المنظمة بصورة رسمية وبأسلوب ثابت ومستقر ومحدد لكل وظيفة
 __ تعين الأفراد العاملين في المنظمة البيروقراطية على وفق المقدرة والكفاءة والخبرة الفنية في النشاطات التي يؤديونها، بما يتلاءم وطبيعة الأعمال المحددة في قواعد وأنظمة العمل في المنظمة البيروقراطية.
 __ تعتمد الإدارة البيروقراطية في إنتهاجها الأسلوب الرسمي في التعامل مع الأفراد العاملين فيها على الوثائق، سجلات و المستندات.¹⁰³

3. نظريات التنظيم السلوكية:

1.3 نظرية العلاقات الإنسانية: جاءت نظرية العلاقات الإنسانية كرد فعل على النظريات الكلاسيكية للتنظيم والتي

أهملت الجوانب المعنوية واهتمت بالجوانب المادية فقط.¹⁰⁴

ومن المعروف أن ظهور حركة العلاقات الإنسانية، قد ارتبط باسم عالم الاجتماع الأمريكي " التون مايو " زعيم مدرسة العلاقات الإنسانية والمعروف ببحوثه وتجاربه في ميدان علم اجتماع العلاقات الصناعية وخاصة سلسلة التجارب التي قام بها رفقة زملائه في مصانع ويستون الكتريك بمدينة هاوثورن، بالولايات المتحدة الأمريكية في الفترة الممتدة من (1924 إلى 1933) والتي كان يهدف بها دراسة التنظيم الاجتماعي داخل جماعات العمل، وكانت النتيجة الأساسية لهذه التجارب أن للعوامل السيكولوجية والاجتماعية تأثيرا كبيرا في زيادة الطاقة الإنتاجية للعمال أكثر من العوامل المادية.¹⁰⁵

ويمكن تلخيص أهم مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية كالآتي:

__ يتأثر الناس في سلوكهم داخل العمل باحتياجاتهم الاجتماعية.

__ يشعر الناس بأهميتهم وذواتهم من خلال العلاقات الاجتماعية التي يكونونها مع الآخرين.

__ يتأثر الناس بعلاقاتهم وزملائهم في العمل أكثر من تأثرهم بنظم الرقابة الإدارية والحوافز المادية.¹⁰⁶

ولقد توصلت دراسات مايو وزملائه من الباحثين بعدة نتائج من أهمها:

__ أن العمل نشاط جمعي وأن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال

وإنتاجهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون في ظلها.

__ أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فعاليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل المكان العمل أو خارجه.

¹⁰³ خليل حسن الشماع و خضير كاظم محمود: " نظرية المنظمة "، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 34 / 3

5.

¹⁰⁴ زهد محمد ديري: " السلوك التنظيمي "، ط1، دار السيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 37.

¹⁰⁵ سعد عيد مرسى بدر، المرجع السابق، ص 124.

¹⁰⁶ علي السلمي: " تطور الفكر التنظيمي "، ط1، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، ص ص 120 / 221.

— تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل، واتجاهات العامل للفرد، ونجد أن هذه النتائج قد شكلت جوهر نظرية العلاقات الإنسانية وهي على عكس جميع الافتراضات التي قدمتها الإدارة العلمية¹⁰⁷

2.3 نظرية التفاعل (المدخل التفاعلي): تعد التفاعلية الرمزية إحدى المنظورات السوسيولوجية الأساسية المعاصرة وتهتم بتحليل أنساق الاجتماعية الصغرى، فهي تدرس الأفراد في مجتمع ومفهومهم عن المواقف، والمعاني والأدوار، وأنماط التفاعل وغير ذلك من الوحدات الاجتماعية الصغرى وذلك على عكس المنظورات التي تهتم بتحليل أنساق أو الوحدات الاجتماعية الكبرى مثل المنظور الوظيفي والمنظور الصراع¹⁰⁸.

يؤكد أصحاب التفاعلية الرمزية على الدور الذي يلعبه "التفاعل الاجتماعي" في الحياة الاجتماعية لدى الأفراد والجماعات، فقد لاحظوا أن الناس يدخلون في عملية التفاعل طول حياتهم، وتلك بالعملية هي عبارة عن حلقات الاتصال الدائمة بين شخصين أو أكثر، لذا يعتبر التفاعل الاجتماعي أساس الحياة الاجتماعية والتطورات التي تطرأ عليها مع مرور الزمن.¹⁰⁹ تبنى مؤسسو التفاعلية الرمزية، أمثال "جورج هيربرت ميد" بعض هذه الأفكار منها:

— ضرورة التركيز على عمليات التفاعل بين الفاعل وبيئته الاجتماعية و الطبيعية، بافتراض أن حقيقة البيئة بوجهها تتركز إلى تأويل الفرد بمحيطه.

— النظر إلى الفاعل ككائن قادر على تأويل العالم من حوله، أي قادر على قراءة المعاني التي يتصورها لعماله الاجتماعي والطبيعي.¹¹⁰

فإن الرمزيون كما يؤكد بلامر يرفضون هذه الطريقة في فهم المجتمع لأنها تتعامل مع الأفراد وكأنهم وسائط تعمل هذه البناءات من خلالها، وتتجاهل أن الأفراد هم الذين يقومون ببناء مؤشرات الذات ويعقب "ارفينج زايثلن" على طرح بلامر هذا بقوله: هما يترك بلامر فلسفة ميد الجدلية ويستبد لها بتأويل أحادي الإتجاه ينكر في كليا العلاقات الاجتماعية والبناء الاجتماعي والتنظيمات الاجتماعية فيصبح المجتمع من وجهة النظر هذه فارغ المضمون، وذوات غير منطقية.¹¹¹

أهمية الرموز والمعاني في التفاعلية الرمزية: يدور فكر التفاعلية الرمزية حول مفهومين أساسيين هما: الرموز والمعاني في صورة معينة للمجتمع المتفاعل.

¹⁰⁷ طلعت ابراهيم لطفي: "علم اجتماع التنظيم"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 102.

¹⁰⁸ طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص 105.

¹⁰⁹ غني ناصر حسين القريشي: "المدخل النظرية لعلم الاجتماع"، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 403.

¹¹⁰ ابراهيم عيسى عثمان، المرجع السابق، ص ص 114 / 115.

¹¹¹ محمد عبد الكريم الحوراني، المرجع السابق، ص ص 28 / 29.

وتشير التفاعلية الرمزية إلى معنى الرموز على اعتبارها أنها القدرة التي تمتلكها الكائنات الانسانية للتعبير عن الأفكار باستخدام الرموز في تعاملاتهم مع بعضهم البعض، وتتم التفاعلية الرمزية بالطريقة التي يختار بها المشاركون في عملية التفاعل الاجتماعي لمعاني الرموز، ويتفقون على هذه المعاني، ويشير مفهوم الرموز إلى الأشياء التي ترمز إلى شيء آخر، أو لها معاني أعمق من الجانب السطحي للرمز، ويتم تحديد معنى الرموز عن طريق الاتفاق بين أعضاء الجماعة.¹¹²

وتعد اللغة من أهم مجموعة الرموز للتفاعل الاجتماعي واستخدام الرموز ثورة في قدرة الإنسان على التواصل مع غيره من أفراد المجتمع، ووسيلة لزيادة المقدرة على نقل المشاعر والميول والاتجاهات بين أعضاء المجتمع، كما يهتم منظور التفاعلية الرمزية بالمعاني التي يعطيها الناس لسلوكهم وسلوك الآخرين في المجتمع، إذ أن الكائنات البشرية فريدة من حيث أن أفعالها لها معاني تتجاوز حدود الفعل المحسوس.¹¹³

يؤكد أصحاب التفاعلية الرمزية على الدور الذي يلعبه التفاعل الاجتماعي في الحياة الاجتماعية لدى الأفراد والجماعات، فقد لاحظوا أن الناس يدخلون في عملية التفاعل طوال حياتهم، وتلك العملية هي عبارة عن حلقات الاتصال الدائمة بين شخصين أو أكثر وقد يكون الاتصال طبيعياً إلا أنه غالباً ما يكون رمزياً وذلك حيث يتم عن طريق الرموز التي تضم العلامات والاشارات والأكثر أهمية من ذلك اللغة والكلمات المكتوبة ولذلك سميت عملية التفاعل بالتفاعل الرمزي ويرى أصحاب نظرية التفاعل الرمزي التفاعل الاجتماعي هو أساس الحياة الاجتماعية والتطورات التي تطرأ عليها مرور الزمن.¹¹⁴

نقد النظريات المفسرة للعلاقات الاجتماعية:

شملت النظريات جملة من الانتقادات بصورة عامة

لقد وجهت العديد من الانتقادات للبنائية الوظيفية بحيث يوصف الاتجاه الوظيفي بأنه اتجاه متحيزاً إيديولوجياً بتركيزه على دراسة المجتمع الرأسمالي من حيث النشأة التاريخية والتطورية، كما أنها أغفلت كثيراً من الأبعاد البنائية مثل الصراع والتغير والتدرج الاجتماعي وأنها لا تحوي نسقاً فكرياً حول الطبيعة الانسانية.¹¹⁵

أما فيما يخص الماركسية الصراعية أنها تواجه بعض الصعوبات في التعامل مع بعض مظاهر التكامل والاستقرار والاتفاق الاجتماعي الذي يسود بعض المجتمعات التقليدية ، إضافة إلى مبالغتها في تأكيد أهمية الصراع الاجتماعي وضعف اهتمامه بمشكلة النظام الاجتماعي العام والثبات داخل المجتمع.¹¹⁶

¹¹² طلعت ابراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص ص 120 / 121.

¹¹³ طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص ص 107.

¹¹⁴ غني ناصر حسين القرشي، المرجع السابق، ص ص 403.

¹¹⁵ غني ناصر القرشي: المرجع السابق، ص ص 172.

¹¹⁶ طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص ص 108.

وفي نقد النظريات السلوكية كنظرية العلاقات الانسانية تعرضت لبعض أوجه النقد على أساس التركيز على دراسة جماعات العمل الصغيرة فنظرية العلاقات الإنسانية اعتبرت التنظيم أنه نسق مغلق، إذ قدم صورة للفرد يسيطر عليها الاحساس والمشاعر، وقد بالغ مدخل العلاقات الانسانية في أهمية حياة الجماعة غير الرسمية في مكان العمل، وتجاهل بعض العوامل اهتمام العمال بأسرهم وأصدقائهم خارج مكان العمل.¹¹⁷

ومن النقد الذي وجه للنظرية الكلاسيكية منها البيروقراطية ما يلي:

— التناقض بين خصائص المنظمة المثالية التي حددها " فيبر " مثل التدرج الهرمي وسلطة الإدارة، وبين الخبرات والتدريب كأساس لاختيار أفراد المنظمة.

— إهمالها الفرد ومعاملته على أنه آلة، واغفالها لطبيعته الانسانية والاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى احتمال حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء في المنظمة بدلا من ارتفاعها.

— لا يرتبط نجاح المنظمة وفعاليتها بالخصائص الداخلية أو الذاتية فحسب وإنما للظروف البيئة المحيطة بالمنظمة دور كبير وأساسي وبعبارة أخرى تعالج البيروقراطية المنظمة على أنها نظام مغلق وليس على أنها نظام مفتوح يؤثر في بيئة ويتأثر بها.¹¹⁸

¹¹⁷ طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص 106.

¹¹⁸ خليل حسن الشماع وخضير كاظم محمود، المرجع السابق، ص 36.

خلاصة:

إن أهمية العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة تعود إلى أهمية العلاقات الناجمة عن ممارسة العمال في حد ذاتها وهذا يعود كما أكد العديد من المختصين إلى طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع والتي تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد وعلاقاتهم خارج المؤسسة وداخلها، فالعلاقات توفر للإنسان الاطمئنان والأمان والشعور بالسعادة والراحة النفسية.

وبالتالي نستطيع القول أن الأفراد لا يستطيعون العيش في معزل عن الحياة الاجتماعية لأن الفرد اجتماعي بطبعه وهو بذلك يضطر إلى التكيف والتفاعل مع غيره لتكوين علاقات اجتماعية، لذلك فطبيعة المجتمع تفرض تكامل مختلف التفاعلات والاتصالات التي تظهر بشكل تلقائي لأجل سيورة الحياة الاجتماعية وإنشاء مختلف العلاقات الاجتماعية التي تتعدد وتختلف حسب طبيعة الحياة الاجتماعية.

الفصل الثالث: سوسولوجية التنمية بالمؤسسة الجزائرية

تمهيد

أولاً: التنمية والمفاهيم المشابهة لها

1/ أهم مصطلحات التنمية:

أ/ مفهوم التخلف ب/ مفهوم النمو

ج/ مفهوم التقدم د/ مفهوم التحديث

2/ مفهوم التنمية الاقتصادية

3/ مفهوم التنمية الاجتماعية

4/ أهمية التنمية الاقتصادية

5/ أهمية التنمية الاجتماعية

6/ علاقة التنمية الاجتماعية بالتنمية الاقتصادية

7/ مؤشرات التنمية

8 / أهداف التنمية

9 / استراتيجية التنمية

10 / أبعاد التنمية

ثانياً: مداخل السوسولوجية المفسرة للتنمية

نقد النظريات المفسرة للتنمية

خلاصة الفصل

تمهيد:

أصبحت التنمية عنصر أساسي للاستقرار والتطور الاقتصادي والاجتماعي بحيث ترتبط التنمية كغيرها من المفاهيم بجوانب الاقتصادية والاجتماعي والسياسية والثقافية والإدارية فهي عملية التطور الشامل والدؤوب لتحقيق النمو والرفي في مجالات الحياة الانسانية، أي بما يتوافق مع احتياجاته وإمكانياته وتحسين في نوعية الحياة لكل أفراد، بحيث تتمثل التنمية في تغيير ورفع المجتمع نحو الأفضل مع الاستفادة من هذا التغيير.

أولاً: التنمية والمفاهيم المشابهة لها:

لقد أشرنا من خلال الفصل الأول إلى تحديد مفهوم التنمية وعليه تم التطرق من خلال هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان سوسيولوجية التنمية بالمؤسسة الجزائرية الإشارة بطريقة سطحية إلى مفهومها وذلك على النحو التالي:

تعني التنمية التدخل المقصود لتحقيق النمو بصورة سريعة خلال فترة زمنية محددة وفق خطة أو سياسة مرسومة.

فالتنمية بمعناها الشامل هي النمو المدروس على أسس علمية والذي قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء تنمية شاملة ومتكاملة أو تنمية أحد الميادين الرئيسة مثل الميدان الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو السياسي¹¹⁹

كما عرفت "هيئة الأمم المتحدة" مفهوم التنمية على أنها: تلك العملية المتكاملة التي تعني تنمية وتحسين الظروف المادية والمعنوية لأفراد المجتمع، أي القضاء على الفقر، توفير مناصب العمل، محو الأمية، العدالة في توزيع الثروات، الديمقراطية، حرية الرأي.¹²⁰

1. أهم مصطلحات التنمية:

1.1 التخلّف والتنمية:

إن التخلّف الاقتصادي يعبر عن انخفاض مستويات الدخل والمعيشة في دولة ما وكثيرا ما يرمز له بـ: "الفقر الاقتصادي". يرى "كوزنتس" أن الدول المتخلفة هي الدول الغير قادرة على الاستفادة من الطاقات الإنتاجية المتاحة وعدم قدرتها على استخدام التكنولوجيا الحديثة مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الاقتصادي وانخفاض قدرتها على توفير المستوى المعيشي المقبول لغالبية السكان، كما ينظر للتخلف على أنه ظاهرة متعددة الأبعاد فهو ليس ظاهرة اقتصادية فقط ولكن له جوانب اقتصادية واجتماعية وديمقراطية وسياسية.¹²¹

ويقول "بعض الباحثين" أن التخلّف هو الظاهرة الطبيعية والنتيجة الحتمية لأسلوب الإنتاج الرأسمالي وسيادته على المجتمعات قبل الرأسمالية، وهذا معناه أن التخلّف هو عبارة عن عملية تشكيل المجتمعات من جديد لخدمة السوق الرأسمالية العالمية.

¹¹⁹ رقية، خياري: "السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية، (الفقر البطالة)"، (أطروحة دكتوراه، علم اجتماع التنمية)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013 / 2014، ص ص 37-38.

¹²⁰ الزوهير، رجراج: "التنمية المحلّبة في الجزائر واقع وفاق"، (أطروحة دكتوراه، نقود مالية)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014، ص 04.

¹²¹ زوييدة، سيار زوجة موفق: "دور واهمية التنمية الزراعية في الحد من ظاهرة الفقر في الوطن العربي"، (أطروحة دكتوراه، التحليل الاقتصادي)، جامعة الجزائر، 2013/2014، ص ص 3 - 4.

إذ أنه لا يوجد شك في أن اندماج البلدان قبل الرأسمالية أو المتخلفة في النظم الاقتصادية الرأسمالية قد تغير كثيرا في اتجاه تشويه عمليات التنمية في تلك البلدان وهكذا يظهر لنا أن فهم الأصول التاريخية لظاهرة التخلف في البلدان النامية، تقتضي الرجوع بأسباب التخلف إلى قرون عديدة مضت.¹²²

2.1 النمو والتنمية:

يعرف النمو بالزيادة المستمرة في كمية السلع والخدمات المنتجة من طرف الفرد في محيط اقتصادي معين، غير أن هناك من يعرف النمو الاقتصادي بالزيادة الكمية لكل من الدخل الوطني والنتاج الوطني وبصفة أكثر دقة يمكن تعريف النمو بالزيادة في إجمالي الدخل الداخلي للبلد مع كل ما يحققه من زيادة في نصيب الفرد من الدخل الحقيقي وبالتالي من هذه التعاريف يمكن أن نستخرج الخصائص التالية:

- يجب على الزيادة في الدخل الداخلي للبلد أن يترتب عنها الزيادة في دخل الفرد الحقيقي أي أن معدل النمو الاقتصادي هو عبارة عن معدل الدخل الوطني مطروح من معدل النمو السكاني.
- أن تكون الزيادة في دخل الفرد حقيقة، أي أن الزيادة النقدية في دخل الفرد مع عزل أثر معدل التضخم.¹²³

3.1 التحديث والتنمية:

جاءت معظم التعريفات التي تناولت مفهوم التحديث متماشية مع التصورات الثنائي للمجتمعات الذي يميز بين المجتمع التقليدي و المجتمع الحديث، فهذا المفهوم كما بين "دود CH DEDD" يتضمن وجود نظام تقليدي يحتاج للتغير، وبدرجة أكثر ملائمة فإن التحديث هو تأثير الجديد على القديم، وليس استئصال القديم واستبدال الجديد بالقديم، فالمنزل المستحدث يختلف بشدة عن العصري ويشير هذا المفهوم من الناحية اللغوية إلى حلول شيء ما مكان شيء آخر يكون مقبولا في الماضي كطريقة لعمل الأشياء، وهذا يتساق مع لغة الضاد، فالحدث هو ما يجدد ويحدث، والمحدث ما لم يكن معروفا.¹²⁴

يذهب "البرت مور" إلى أن التحديث يتضمن إدخال تحول شامل في بناء ونظم المجتمع التقليدي الذي لم يصل بعد إلى مستوى المجتمع الحديث، ويستهدف هذا التحول إحلال نموذج التكنولوجيا، ونموذج التنظيم الاجتماعي المميز للمجتمعات الغربية، بدلا من النماذج السائدة في المجتمعات المتخلفة.¹²⁵

¹²² طارق السيد: "علم اجتماع التنمية"، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ص ص 22 - 23.

¹²³ محمد، امين أوصياف: "أثر النفقات العمومية على النمو الاقتصادي". (أطروحة دكتوراة، الاقتصاد الكمي)، جامعة الجزائر، 2012، ص 34.

¹²⁴ نور الدين زمام: "القوى السياسية والتنمية دراسة في علم الاجتماع السياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 21.

¹²⁵ رقية خياري، مرجع السابق، ص 44.

4.1 التقدم والتنمية:

هو التحسين الذي يطرأ على المجتمع الانساني في انتقاله من حالة الفطرية الأولى إلى حالة أعظم كمالا، ويتضمن خلال مراحل المتعاقبة ازدهارا ورقيا أكثر فأكثر من المراحل السابقة، وهو ينتقى من الماضي، ويرتبط بالواقع الاجتماعي ويحلل الحاضر. ويتضمن التقدم صفة أخلاقية بمعنى الإحساس بالمسئولية المشتركة، وتعد هذه العملية أساسية لتوجيه قوى التغيير لخدمة الإنسان.¹²⁶

ويعرف "R.BARRE" التقدم بأنه نمو الموارد المتاحة نسبة تفوق نمو السكان ويعبر عنه بمجموع التحسينات في الميدان الاقتصادي والاجتماعي للنمو.¹²⁷

2. التنمية الاقتصادية:

تعددت تعريفات التنمية الاقتصادية فيعرفها البعض بأنها العملية التي يتم بمقتضاها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم، هذا الانتقال يقتضي إحداث عديد من التغيرات الجذرية والجوهرية في البنيان والهيكل الاقتصادي، وعلى العموم فإن التنمية الاقتصادية تتمثل في تحقيق زيادة مستمرة في الدخل القومي الحقيقي وزيادة متوسط نصيب الفرد منه، هذا فضلا عن إجراء عديد من التغيرات في كل من: هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة، إضافة إلى تحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل القومي، أي إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء.¹²⁸

ويعرفها "ألبرت ماير Albert Meyer" التنمية الاقتصادية حجر الزاوية في التنمية وبدونها تصبح برامج التنمية لا جدوى على تحسين الأحوال الاقتصادية فإننا لا نستطيع تدعيم الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية اللازمة لرفع مستوى المعيشة للمواطنين.

ويعرف "موريس M. Dobb" التنمية الاقتصادية بأنها العملية التي من خلالها تطوير طرق ووسائل الإنتاج بل وفروع هذا الإنتاج الذي من شأنه زيادة الفائض المخصص للاستثمار وتحقيق الكفاية الإنتاجية للصناعات المنتجة للسلع الرأسمالية مثل العدد والآلات ومواد البناء وتعمير.¹²⁹

¹²⁶ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: "التنمية، اجتماعيا ثقافيا اقتصاديا سياسيا اداريا بشريا"، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2009، ص 21.

¹²⁷ سعدية، بلقاسم: "الاستقرار الكلي والنمو الاقتصادي"، (رسالة ماجستير، الاقتصاد الكمي)، جامعة الجزائر، 2011/2012، ص 13.

¹²⁸ محمد العزيز عجمية، ايمان عطية ناصف، علي عبد الوهاب نجا: "التنمية الاقتصادية المفاهيم والخصائص النظرية الاستراتيجية"، مشكلات، مطبعة البحيرة، الاسكندرية، 2008، ص 81-82.

¹²⁹ رشاد أحمد عبد اللطيف: "التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية"، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2010، ص 29.

كما عرفت التنمية الاقتصادية بأنها تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل، ورفع مستويات الإنتاج من خلال إنماء المهارات والطاقات البشرية وخلق تنظيمات أفضل، هذا عن زيادة رأس المال المتراكم في المجتمع على مر الزمن، وعليه فإن الدول المتقدمة اقتصاديا هي تلك التي حققت الكثير في هذا الاتجاه، بينما التي حققت تقدما غير ملحوظ في هذا الطريق هي ما يطلق عليها الدول المتخلفة اقتصاديا.

ومن ثم فإن التنمية الاقتصادية تنطوي ليس فقط على التغيرات اقتصادية معينة بل وتتضمن كذلك تغييرات هامة في المجالات الاجتماعية والهيكلية والتنظيمية فالتنمية الاقتصادية تتضمن زيادات في الدخل القومي.¹³⁰

3. التنمية الاجتماعية:

استخدام مفهوم التنمية الاجتماعية كمرادف للتنمية المؤسسة والتي تشير إلى عملية التغير المؤسسي والتي تستهدف إحداث أفضل موائمة بين الاحتياجات الإنسانية وكل من السياسات والبرامج الاجتماعية.

والتنمية الاجتماعية يمكن من خلالها تهيئة المناخ المناسب للمواطن من حرية وعدالة وطمأنينة ومشاركة ورعاية واستقرار لكي ينمو إلى أقصى ما تسمح به إمكانياته وقدراته ولكي يتوافق مع المجتمع الذي يعيش فيه ويسهم في إحداث التغيرات المناسبة لمواجهة احتياجاته والعمل على تحقيق أهداف وبرامج التنمية الاجتماعية وعرفت التنمية الاجتماعية بأنها عبارة عن جهود تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات اللازمة لنمو المجتمع والعمل على زيادة قدرة أفرادها على الإنتاج في حدود القدرات المتاحة.¹³¹

يعرف "حسين سعفان" التنمية الاجتماعية بأنها الجهود المنظمة التي تبذل وفق تخطيط مرسوم لتنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة في وسط اجتماعي معين بقصد تحقيق مستويات أعلى للدخل القومي والدخول الفردية، ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية في شتى مناحيها كالتعليم والصحة والأسرة والشباب، ومن ثمة الوصول إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن من الرفاهية الاجتماعية وهي تعني التحريك العلمي المخطط للعمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال إيديولوجية معينة، ولا يمكن الفصل بين التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية نظرا لترابط الوثيق بينهما.¹³²

استطاع بعض علماء الاجتماع أمثال (هوبهاوس، روجرز وميرتون... الخ) تحليل مفهوم التنمية الاجتماعية بأنه عبارة عن عملية المشاركة في التغيير الاجتماعي، بهدف إحداث تقدم مادي واجتماعي، بما في ذلك المساواة والحرية وغيرها من الحقوق التي

¹³⁰ كمال، شريط: "واقع الاستثمار الأجنبي وأثره على النمو الاقتصادي في الدول العربية"، (أطروحة دكتوراة، علوم اقتصادية)، جامعة الجزائر، 2017، ص 61.

¹³¹ رشاد أحمد عبد اللطيف: "التنمية المحلية"، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011، ص 28 - 29.

¹³² رندة رزق الله و نور الدين جفال، "البحث العلمي وقضايا التنمية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي 3، 7، (ديسمبر 2020): ص 07.

تخدم غالبية الأفراد والمجتمع وأشاروا إلى أن مفهوم التنمية الاجتماعية بهذا المعنى يشير أيضا إلى التغيير الشامل لكل القوى الاجتماعية في اتجاه المحدد لتحقيق أهداف محدودة ومتفق عليها.¹³³

4. أهمية التنمية الاقتصادية:

تكمن أهمية التنمية الاقتصادية لأية دولة في العالم بالأمور التالية:

1. استمرار تطور إنتاجية للاقتصاد الوطني، أي بشكل عام تنمية وسائل الإنتاج والقوى العاملة.
2. كون التنمية الإنسانية الهدف تسعى لإشباع احتياجات وتحقيق أماله فهي تعمل على الاستمرار في زيادة الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والتي تتحقق إلا برفع مستواهم المادي والمعيشي وذلك بزيادة معدل نمو الدخل الوطني وزيادة نصيب الفرد منه بصفة دائمة.
3. استثمار الموارد الطبيعية والمالية والبشرية على أكمل وجه، وكذا الاستثمار الثقافي والعلمي والتكنولوجي.
4. تحقيق العدالة الاجتماعية بالتوزيع العادل للدخل الوطني وتمكين كل فرد من حقه في العيش الكريم.¹³⁴
5. تعمل التنمية الاقتصادية على تجسير الفجوة الاجتماعية والاقتصادية بين الطبقات المجتمع مما يؤدي إلى استقراره اجتماعيا وسياسيا.

6. تعمل التنمية الاقتصادية، على مستوى الكلي على تحسين الناتج المحلي وتحقيق التطوير الاقتصادي المنشود.

7. تعمل التنمية الاقتصادية على تقليل الفجوة الاقتصادية بين الدول المتقدمة والدول النامية.

ويرى الباحث أن أهمية التنمية الاقتصادية وسيلة لتقليل الفجوة الاقتصادية ما بين الدول النامية والمتقدمة، على الرغم من أن هنالك عوامل اقتصادية وغير اقتصادية ساعدت على تعميق الفجوة، والتي مازالت متوازنة في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية حقيقة تعتمد اعتمادا كبيرا على رؤيا و استراتيجية مدروسة وواضحة.¹³⁵

5. أهمية التنمية الاجتماعية:

تأتي أهمية التنمية الاجتماعية من كونها تصنع المسؤولية على عاتق كل المؤسسات الاجتماعية سواء اعترفت بها أو لم تعترف، حيث أن أحد أنشطة هذه المؤسسات هو تحقيق التحسين الكيفي الإنساني، وقد تكون المؤسسات الاقتصادية هدفا اجتماعيا لكن فعالية دورها إذا ما سلمنا بالتوازن لا يتحقق إلا إذا تدخلت مؤسسات اجتماعية معترف بها مثل: المدارس، الأسر،

¹³³ أمال، بن كشيدة: "تأثير برامج التنمية الاجتماعية والثقافية لإذاعة الدهحة على المستمع العاصمي"، (رسالة ماجستير، تسيير المؤسسات الإعلامية)، جامعة الجزائر، 2011/ 2012، ص 30.

¹³⁴ لخضر، بن علي: "مكانة نظم المعلومات الجغرافية في التنمية المستدامة"، (رسالة ماجستير، إدارة البيئة والسياحة)، جامعة الجزائر، 2012/ 2013، ص 64.

¹³⁵ خالد عيادة نزال عليمات، مرجع السابق، ص 47.

دور العبادة، مؤسسات الرعاية الاجتماعية حيث أنه لا بد من توظيف المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية كمكونات كيفية للتنمية.

وتزايد أهمية التنمية الاجتماعية بتزايد اهتمام الجامعات والمهتمين بالخدمة الانسانية وتصبح جزءا من مهام هذه المؤسسات، مما ينعكس بدوره على خدمة النظم الراسخة وقطاعات التنمية.¹³⁶

إن للتنمية الاجتماعية أهمية خاصة وضرورة حيوية لكل من الأفراد والمجتمع نفسه والتي تتمثل في الاعتبارات التالية: — يشعر الأفراد في ظل التنمية والإنعاش الاجتماعي شعورا حقيقيا بوجود الدولة، حيث أن الرعاية تساهم في تحقيق المجتمع أو الدولة وهي تؤكد في نفوس الأفراد الشعور بالوجدان الجماعي أو المشاركة الوجدانية الجماعية لأن الدولة تكتسب كيانها الحقيقي إذا ارتبط مواطنوها بوعي الجماعي وحساسية جماعية واكتسبوا قسطا من التحرر.

— تظهر أهمية التنمية الاجتماعية في تحقيق وتأمين المجتمع أو الدولة وضمان استقراره وعدم جنوحه إلى انحراف أو الاتجاه نحو المبادئ الهدامة التي من شأنها أن تشيع الفرقة بين أفرادها وتحقق في النهاية وحدة المجتمع المادية والمعنوية.

— تعتبر التنمية والإنعاش الاجتماعي عاملا هو عوامل تحقيق الارتقاء بالإنسانية ومعاييرها وتقريب وجهات النظر بين أفراد الدولة الواحدة بل وتحقيق التقارب الاقتصادي والاجتماعي بين شعوب العالم.¹³⁷

6. علاقة التنمية الاجتماعية بالتنمية الاقتصادية:

التنمية الاجتماعية لا يمكن فصلها عن التنمية الاقتصادية لارتباط كل منهما بالآخر إذا كان العلماء الاقتصاد قد اهتموا بمعالجة قضايا التنمية من وجهة نظر اقتصادية فقط لوحظ أن هذه العلاقة تغيرت في الوقت المعاصر واتجه الاقتصاديون المعاصرون إلى دراسة التنمية دون إغفال أبعادها الاجتماعية ويعني ذلك إيمانهم بتداخل وبتفاعل عناصر التنمية الاقتصادية كانت أم اجتماعية ومعنى آخر أن التنمية عملية ذات جانبيين (جانب اجتماعي _ جانب اقتصادي).¹³⁸

وتأتي العلاقة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية من أن الناس يؤثرون ويتأثرون بالتنمية الاقتصادية، فإلى جانب الوظيفة الاقتصادية التي تؤديها التنمية الاقتصادية فهي تؤدي أيضا وظيفة اجتماعية، حيث أنها تستهدف في المدى البعيد رفاهية الإنسان،

¹³⁶ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص 59.

¹³⁷ جمال حلاوة و علي صالح: "مدخل إلى علم التنمية"، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت، 2009، ص ص 146-147.

¹³⁸ رشاد أحمد عبد اللطيف، المرجع السابق، ص ص 29-30.

ورفع مستوى معيشتهم، والتنمية الاجتماعية تؤدي إلى جانب وظيفتها الأساسية وظيفة اقتصادية في أنها تستهدف تحقيق أقصى استثمار ممكن للطاقات والإمكانات البشرية الموجودة في المجتمع.¹³⁹

كما أن إنجاز الأهداف الاقتصادية يتأثر سلبا وإيجابيا بمدى سلامة البناء الاجتماعي للمجتمع، ولذا كان من الطبيعي أن ترتبط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية في أي برامج للتخطيط الوطني الشامل، ويؤكد هذه العلاقة الوثيقة أحد التقارير الصادرة من الأمم المتحدة عن الحالة الاجتماعية في العالم حيث يذكر أنه لا يمكن أن يحرز العالم أي تقدم حقيقي إذا ما تحققت في الميدان الاقتصادي وحده من الإهمال النسبي لاعتبارات التنمية الاجتماعية فمشاكل التعليم والإسكان وتحسين الصحة والثقافة تؤدي إذا أهملت إلى خنق التنمية الاقتصادية الفعالة وإلى منع تحقيقها تماما، كما أن الاقتصاديين يشعرون بالحاجة إلى اليد العاملة الماهرة لمواجهة تزايد الطلب المحلي إلى الخدمات الصحية والثقافية المقبولة في البلدان المتحضرة أكثر من شعورهم بها في البلدان النامية التي تستطيع أن تكيف نفسها باستمرار حسب الضرورات الاجتماعية والاقتصادية جميعا.¹⁴⁰

يتضح مما سبق أن مجال التنمية الاجتماعية فسيح ومتشعب وأنه مرتبط ارتباطا كبيرا بالتنمية الاقتصادية، وأن أي نمو اقتصادي لا يمكن أن يتحقق ما لم تحدث تغيرات عميقة بعيدة الأثر في كل المجالات المتعددة للحياة الاجتماعية والاقتصادية، والنظر إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتبارهما قطبين متلازمين وضروريين للتقدم الاقتصادي، وإيجاد قدر من التوازن والتنسيق بينهما، وإلا فسوف يحدث نوع من المعوقات قد تنسف عملية التنمية من جذورها.¹⁴¹

¹³⁹ هشام مصطفى الجمل: " دور السياسة المالية في تحقيق التنمية الاجتماعية "، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 229.

¹⁴⁰ الأمير عبد القادر حفوطة بن عمار و جيلالي بن أحمد: "واقع التنمية الاجتماعية في الجزائر : دراسة تحليلية وتقديرية"، ط1، الفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، 2022، ص 95.

¹⁴¹ هشام مصطفى الجمل، المرجع السابق، ص ص 230-231.

7. مؤشرات قياس التنمية:

هنالك العديد من المقاييس التي تستخدم لقياس التنمية ودرجة التقدم الاقتصادي وفيما يلي أهم هذه المقاييس:

1.7 المؤشرات الاقتصادية:

تصف هذه المؤشرات خصائص الجهاز الاقتصادي الاجتماعي للبلد، ويمكن أن تقدم على شكل معدل متوسط من كتلة إجمالية كالدخل السنوي للفرد، أو على شكل نسبي مختلفة من الناتج القومي الإجمالي (GNP) كمعدل التصدير أو الاستيراد أو الديون، أو تبقى على شكل نسبي فيما بينها كخدمة الدين بالقياس إلى الصادرات، وإبراز هذه المؤشرات الناتج القومي أو المحلي الإجمالي (GNP) أو (GDP) الكلي أو للفرد، وقد ظهرت في وقت مبكر عيوب استخدام الناتج الإجمالي للفرد (GNP) كمؤشر عن التنمية الاقتصادية، وجرت محاولات لتصحيح هذا المقياس وتسويته ويتعلق جزء من المشكلة بتشوهات معدلات الصرف الرسمية وعدم تمثلها للقوة الشرائية المحلية النسبية، وكان "كولن كلارك" من الأوائل الذين حاولوا تحويل الحسابات القومية باستعمال تكافؤ القدرة الشرائية (PPP) الذي يعني قياس ناتج كل بلد وفق مستوى أسعار مشترك (الأسعار الدولية). ولا يسوي هذا التصحيح كل مشكلة المقارنة بين البلدان استنادا إلى (GNP) فتقدير أسعار السلع والخدمات غير المتاجر بها كالخدمات العمومية مثلا صعب وعرضة لمشكلات مفاهيمية وعملية إضافة إلى صعوبة إعداد ال (PPP) نظرا لما تحتاجه من بيانات واختلاف أنماط الاستهلاك حسب ظروف البلدان.¹⁴²

2.7 المؤشرات الاجتماعية:

بحكم أن الجانب الاجتماعي يمثل أهمية كبيرة في رفاهية الأفراد لا تقل عن الجانب الاقتصادي، فحرية الفرد ومستوى الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية تعتبر معايير أخرى لتقييم مستوى رفاهية الأفراد¹⁴³ وقد تبلور مقياسان في هذا المضمار الأول مقياس نوعية الحياة (P.Q.L.I) والتي اعتمدها "موريس" وكذلك مقياس التنمية البشرية (HDI) وفيما يلي يأتي شرح مختصر لكل من هذين المؤشرين:

أ. مؤشر نوعية الحياة (P.Q.L.I):

ومن المحاولات المعروفة في هذا المجال هي محاولة "موريس" لتطوير مقياس جديد للتنمية وهو مقياس نوعية الحياة المادية ويتكون هذا المقياس من ثلاثة مكونات هي وفيات الأطفال، وتوقع الحياة عند السنة الأولى للطفل، والقراءة والكتابة عند العمر 15 سنة ويقاس هذا المؤشر مقدرا الإنجاز المتحقق لإشباع الحاجات الأساسية ورفع مستوى الرفاهية للسكان، ويؤخذ متوسط المكونات الثلاثة وكل واحد منها يحمل وزنا متساويا يبلغ 33% ويقاس هذا المؤشر إنجاز البلد في مجال التنمية من واحد إلى مئة،

¹⁴² أحمد عارف العساف و محمود حسين الوادي: "التخطيط والتنمية الاقتصادية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،

عمان، 2011، ص ص 52-54.

¹⁴³ بلقاسم سعدية، مرجع سابق، ص 15.

حيث يمثل الواحد المستوى الأدنى وتمثل المئة المستوى الأعلى وبخصوص توقع الحياة فإن الحد الأعلى والمساوي إلى مئة قد أعطى إلى عمر 77 سنة والحد الأدنى إلى عمر 28 سنة وضمن هذه الحدود فإن توقع الحياة في كل بلد يتم ترتيبه من واحد إلى مئة¹⁴⁴.

ب. مؤشر التنمية البشرية (HDI):

تبتت منظمة الأمم المتحدة مقياس باسم "دليل التنمية البشرية" (HDI) أو ما يسمى بمقياس التقدم البشري ويتكون من ثلاثة متغيرات وهي:

1 / توقع الحياة عند الميلاد أو متوسط العمر للفرد.

2 / معيار التحصيل العلمي المكون بدوره من قسمين:

• معرفة القراءة والكتابة.

• متوسط عدد سنوات الدراسة في المؤسسات التعليمية.

3 / متوسط نصيب الفرد من الدخل المعدل بالقدرة الشرائية.

ويحتوي الدليل على أهمية تطبيقية لأنه يوفر فرصة التخصيص لمختلف الموارد بالاتجاهات، التي تضمن بمستوى التنمية البشرية، حيث يعمل على إمكانية ترتيب أوضاع الدول لأكثر حاجة للعدون الدولي بمختلف أشكاله.¹⁴⁵

8. أهداف التنمية:

تتمثل أهداف التنمية في: أهداف اجتماعية و أهداف اقتصادية

1.8 أهداف اجتماعية: يركز الهدف الرئيسي للتنمية الاجتماعية في تحسين نوعية الحياة في مختلف النشاطات من خلال

إحداث التغيرات الاجتماعية التي تساهم في تحقيق التوازن بين الجانب المادي والجانب البشري بما يحقق للمجتمع بقاءه ونموه ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف التالية للتنمية الاجتماعية:

- إحداث تغيرات في البناء الاجتماعي للمجتمع ووظائفه، ويشتمل هذا التغيير على أنماط العلاقات الاجتماعية والنظم والمعايير والقيم التي تؤثر في سلوك الأفراد وتحدد أدوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.
- معالجة المشكلات الاجتماعية الناتجة عن التغيير والمتصلة به.

¹⁴⁴ مدحت القرشي: "التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 24.

¹⁴⁵ جميلة، مداني: "استراتيجية التنمية في ظل العولمة الاقتصادية مع الإشارة إلى واقع والأفاق بالجزائر"، (أطروحة دكتوراه،

التخطيط)، جامعة الجزائر، 2014/2013، ص ص 38-39.

- إشباع الاحتياجات الاجتماعية لأفراد المجتمع بمفهومها الشامل، من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة (التعليم، الصحة، الإسكان، الثقافة، الرعاية الاجتماعية، التنشئة الاجتماعية... الخ).¹⁴⁶
- القضاء على الظروف التي تؤدي إلى الجريمة و انحراف.
- تشجيع التوسع في ميدان التصنيع مع اتخاذ التدابير اللازمة لما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية، والقضاء على العقبات الاجتماعية التي تعوق التنمية الاقتصادية.
- مساعدة الأفراد والجماعات على مواجهة حاجاتهم المتغيرة حتى يتمكنوا من تأدية دورهم الحتمي في النضال من أجل التنمية.
- العمل على تغيير بعض القيم والاتجاهات والعادات والتقاليد والأنماط السلوك التي لا تتناسب مع حركة المجتمع وتعوق مسيرة تقدمه.
- زيادة قدرة الأفراد المجتمع على توظيف الموارد والاستثمار الأمثل والبحث عن موارد جديدة يمكن استثمارها.
- إتاحة الفرص لأفراد المجتمع للمشاركة الفعلية في توجيه التنمية الاجتماعية وتنفيذ برامجها وتقييم نتائجها.¹⁴⁷

2.8 أهداف التنمية الاقتصادية: للتنمية الاقتصادية أهداف تدور كلها حول رفع مستوى المعيشي للسكان، وتوفير

أسباب الحياة الكريمة لهم، ومن بين الأهداف ما يلي:

- أ. زيادة الدخل الوطني :** تعتبر زيادة الدخل من أول أهداف التنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة بل هي أهم هذه الأهداف على الإطلاق، ذلك بأن الغرض الأساسي الذي يدفعها إلى القيام بالتنمية الاقتصادية، إنما هو فقرها وانخفاض مستوى المعيشة فيها، لاسيما الدخل الوطني الحقيقي الذي يتمثل في السلع والخدمات التي تنتجها الاقتصاد خلال فترة زمنية معينة.
- ب. رفع المستوى المعيشي:** التنمية الاقتصادية ليست مجرد وسيلة لزيادة الدخل الوطني فحسب، وإنما هي أيضا وسيلة لرفع مستوى المعيشة، وذلك لأن التنمية الاقتصادية إذا وقفت عند خلق زيادة في الدخل الوطني فإن هذا قد يحدث فعلا، غير أن هذه الزيادة قد لا تكون مصحوبة بأي تغيرات على المستوى المعيشي.¹⁴⁸

- ج. تقليل التفاوت في توزيع الدخل والثروات:** يعتبر تقليل التفاوت في توزيع الدخل هدف من الأهداف الاجتماعية في عملية التنمية الاقتصادية، فأغلب الدول النامية التي تعاني من انخفاض الدخل القومي، ومن انخفاض متوسط الفرد،

¹⁴⁶ طلعت مصطفى السروجي وآخرون: "التنمية الاجتماعية المثال والواقع"، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، مصر، 2001، ص ص 35 - 36.

¹⁴⁷ طلعت مصطفى السروجي وفؤاد حسين حسن: "التنمية الاجتماعية في اطار المتغيرات العالمية الجديدة"، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، القاهرة، 2002، ص ص 40-41.

¹⁴⁸ بلقاسم، دواج: "دور الاستثمار الأجنبي المباشر في تعزيز المحمودات التنموية في الدول النامية"، (أطروحة دكتوراه، فرع التسيير)، جامعة الجزائر. 2010/2009، ص 19 - 20.

تعاني أيضا من اختلالات في توزيع الدخل والثروات. فقد تستحوذ فئة صغيرة من السكان على جزء كبير من الثروة، بينما تعاني غالبية السكان من الفقر والحرمان وانخفاض مستوى دخولهم، مما يؤدي إلى تدني المستوى المعيشي والصحي والتعليمي، وتزداد هذه الظاهرة تفاقما كلما كبر حجم السكان، واتسعت حدود الدولة.¹⁴⁹

د. تعديل التركيب النسبي لاقتصاد الوطني:

تمتّع أغلبية البلدان المتخلفة بطابع زراعي الذي يلعب دور مهم بالنسبة للقطاعات الأخرى كمصدر من مصادر الدخل القومي، مما يجعل تتعرض للتقلبات الإنتاج والأسعار وبالتالي حدوث موجة الانتعاش والرواج أو انتشار الفساد والبطالة، لهذا يجب تخصيص نسبة كبيرة من موارد البلد و للتنمية من أجل النهوض بالصناعة سواء بإنشاء صناعات جديدة أو التوسع وتطوير الصناعات القائمة.¹⁵⁰

9. استراتيجية التنمية:

لا يمكن حدوث التنمية أو الارتقاء بمستواها دون استراتيجيات موجهة لهذه التنمية وعملياتها ومن هنا تنعكس أهمية الاستراتيجية في توجيه التنمية وعملياتها وفي توضيح صور وأنماط وقوة التغيير لإحداث التنمية، ولنا أن تصور غياب استراتيجية موجهة لعمليات التنمية في المجتمع، فغياب هذه الاستراتيجية في مضمونه يجعل التنمية تنمو نموا عشوائيا غير مخطط، ولا يمكن للإنسان التحكم في عمليات التنمية وتوجيهها لصالح الإنسان، ومن ثم تكون للتنمية أو بالأحرى للنمو العشوائي ضحايا وهم الأكثر عددا، وقلة نادرة هي المستفيدة من عائد هذا النمو العشوائي، وتكون النتيجة المنطقية ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية المتشابكة التي ينخرط المجتمع في أساليب مواجهتها أولا.¹⁵¹

إن استراتيجيات الرأسمالية القائمة على منطق استدراك التخلف والقضاء على فجوة التنمية بحاجة إلى قفزة نوعية في التنمية ولا يكون ذلك إلا من خلال تسريع عملية تصنيع الذي كان تخلفه من السمات البارزة في البلاد المتخلفة (قطاع الصناعي ضعيف ومتخلف)، وهكذا أوشك أن تحدث مطابقة بينهما: التنمية = التصنيع، فأصبح هم كل هذه الدول هو في كيفية إحداث قفزة نوعية في التصنيع أو بتعبير أدق تغيير هيكل الإنتاج الذي كان مقتصرًا على النشاطات الزراعية والأولية وبعض الحرف المتخلفة.¹⁵²

¹⁴⁹ خالد، عيادة نزل علميات، مرجع السابق، ص 44 - 45.

¹⁵⁰ لخضر، بن سعيد: "التطور التكنولوجي وأثره على التنمية الاقتصادية: دراسة حالة الجزائر"، (رسالة ماجستير، الاقتصاد والتنمية)، جامعة تيارت، الجزائر، 2010/2011، ص 71.

¹⁵¹ طلعت مصطفى سروجي وفؤاد حسين حسن، مرجع السابق، 104.

¹⁵² عبد الله، موساوي: "حدود الدولة في التنمية البشرية"، (أطروحة دكتوراه، العلوم الاقتصادية). جامعة الجزائر. 2013/2014، ص 15.

والاستراتيجية في الدول النامية لا بد أن تقوم على أساس تدخل الدولة في توجيه السياسة الاجتماعية (بعكس البلاد المتقدمة والتي تقوم استراتيجيتها على أساس عدم التدخل من جانب الدولة) حيث توجه الدولة النشاط الاقتصادي نحو تحقيق أهداف اجتماعية عادلة بحيث تسعى إلى تحقيق مستوى أعلى من الرفاهية الاجتماعية بالنسبة لكافة القطاعات الاجتماعية إذا تراكمت تجربة وبدون تدخل لكي تؤثر في بعضها وتتأثر ببعضها، فإنه ينتج عنه عملية تراكمية بمعنى أنه إذا كانت هذه العوامل ايجابية فإن تفاعلها الحر فيها بينما يؤدي إلى تراكم التقدم، أما إذا كانت العوامل سلبية فإنما تؤدي إلى تراكم التخلف.¹⁵³

ولا يمكن وضع استراتيجية ملائمة للمجتمع دون:

1 - تشخيص أبعاد الواقع المجتمعي المختلفة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا وثقافيا وفكريا لاستيضاح طبيعة البناء الاجتماعي الكلي في المجتمع وهويته والعلاقة بين الإنسان وهذا الواقع.

2- تحديد درجة مستوى التنمية للمجتمع من خلال موقعه على متصل التنمية والتخلف

3- تحديد الشخصية التنموية المطلوبة الفاعلة في إحداث التنمية في المجتمع وعناصر هذه الشخصية المختلفة.¹⁵⁴

10. أبعاد التنمية:

بما أن التنمية مفهوم موسع وشامل فهناك عدة أبعاد للعملية التنموية أساسا فيما يلي:

1.10 البعد المادي: ونقصد بالبعد المادي للتنمية ضرورة التأكيد على مفاهيم النمو والتحديث والتصنيع، ابتداء من تحقيق التراكم الرأسمالي الذي يسمح بتطوير التقسيم الاجتماعي من خلال الانتقال من صناعة متخلفة إلى صناعة أكثر تقدما وحداثة، وذلك بغية تحقيق قيم مضافة جديدة تدعم الإنتاج السلعي وتساعد على تطوير السوق المحلية وتوسيعها.

2.10 البعد الاجتماعي: يتضمن البعد الاجتماعي مختلف النواحي الانسانية مثل مكافحة الفقر وإشباع الحاجات البشرية المتعددة ومراعاة عدالة أكبر في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع، إلى جانب الاهتمام بكل ما من شأنه أن يساهم في تحسين وترقية مستوى معيشة الإنسان.¹⁵⁵

3.10 البعد السياسي: تتطلب التنمية التحرر من التبعية الاقتصادية إلى جانب التبعية الاستعمارية المباشرة، بحيث لا تتحول الاستعانة بالموارد الأجنبية من رأس المال وتكنولوجيا إلى عوامل سيطرة على الاقتصاد.

4.10 البعد الدولي: يتضمن مفهوم التعاون الدولي وعلاقته بالتنمية في إطار المنظمات والاتفاقيات والنظام العالمي والتكامل الاقليمي.

¹⁵³ طلعت مصطفى سروجي وآخرون، المرجع السابق، ص 115.

¹⁵⁴ طلعت مصطفى سروجي وفؤاد حسين حسن، المرجع السابق، ص 106.

¹⁵⁵ عثمان، علام: تمويل التنمية في الدول الإسلامية: حالة الدول الاقل نمواً، (أطروحة دكتوراه، تحليل اقتصادي)، جامعة الجزائر، 2013/2014، ص 72.

5.10 البعد الحضاري: التنمية ليست مجرد عملية اقتصادية تكنولوجية، بل هي عملية بناء حضاري تؤكد فيه المجتمعات شخصيتها وهويتها الإنسانية.¹⁵⁶

6.10 البعد الاقتصادي: يقوم البعد الاقتصادي لتنمية على الجانب المادي لها، الذي يعني الزيادة في الحجم السلعي والخدماتي وحجم استثمار رؤوس الأموال لكافة المجالات الاقتصادية والزراعية منها والصناعية والمالية وحتى التجارية وغيرها. بمعدل نمو أكبر من حجم السكان، والتنمية الاقتصادية هي أيضا تغيير نظام الإنتاج والهيكلة الاقتصادي للمجتمع، بمعنى الزيادة والتوسيع في الإنتاج والسلع والخدمات، وتشجيع حركة رؤوس الأموال و التجارة الدولية.¹⁵⁷

ثانيا: المداخل السوسيولوجية المفسرة للتنمية:

1. الماركسية الكلاسيكية:

لفت "كارل ماركس" الأنظار إلى التنمية على أنها عملية ثورية، أي أنها تتضمن تحولات شاملة في البناءات الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، و القانونية، فضلا عن أساليب الحياة والقيم الثقافية وإلى جانب هذا أعار "كارل ماركس" اهتماما كبيرا لدور العوامل الاقتصادية والتكنولوجية في عملية التنمية، وعليه تعالج النظرية الماركسية قضية التخلف والتقدم من خلال مفاهيم الصراع والعوامل الاقتصادية والمراحل التاريخية والطبقية إذا و بناء على المنطلقات المادية التاريخية يحدث التغيير الاجتماعي (التنمية) كنتيجة للصراع الطبقي.¹⁵⁸

وقد حلل "كارل ماركس" التنمية الرأسمالية من خلال طبقتين: الرأسماليون المملكون لوسائل الإنتاج في شكل معدات وموارد طبيعية والعمال المملكون لقوة العمل قابلة للبيع، أن تنافي الرأسمالي مع غيره للحصول على أرصدة استثمارية قد يقود إلى إدخال اختراعات قد تعمل على تخفيض نفقات الإنتاج للحصول على أكبر ربح، فعدم القدرة على مواجهة التقدم التكنولوجي بما النظام هو سبب انهيار في النموذج الماركسي، ويؤدي هذا التقدم إلى ظهور ما سماه "ماركس" بالجيش الصناعي الاحتياطي وانخفاض مستويات الأجور إلى "أجر الكفاف" بسبب منافسة العاطلين عن العمل.¹⁵⁹

ويمكننا تلخيص أهم أفكار "ماركس" المتعلقة بالتنمية والتخلف فيما يلي:

__ أي نظام اجتماعي قائم لا يمكن فهمه إلا من خلال نقد ذلك النظام.

¹⁵⁶ زهية، زيدان: "دور المناخ الاستثماري في النمو الاقتصادي: دراسة حالة الجزائر"، (أطروحة دكتوراه، تخطيط)، جامعة الجزائر 2013/2014، ص 08.

¹⁵⁷ رجراج الزوهير، المرجع السابق، ص 05.

¹⁵⁸ إسماعيل قيرة و علي غربي: "في سوسيولوجيا التنمية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 19.

¹⁵⁹ فاطيمة، الزهراء بن حمودة: "أثر تقلبات أسعار الصرف على التنمية الاقتصادية"، (أطروحة دكتوراه، فرع نقود ومالية)، جامعة الجزائر، 2019-2010، ص ص 63-64.

— أن قوى الإنتاج "وسائل المادية و آلات " هي المحرك لعملية التغيير في الإنتاج يؤدي إلى تغيير في علاقات الإنتاج " العلاقات بين العاملين " الأمر الذي يؤدي إلى خلل في التوازن القائم وإلى خلق تناقض بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج.

— اعترف " ماركس " بسهام الرأسمالية في تطور المجتمع من خلال تطويرها لقوى الإنتاج رغم تأكيده على تحطيمها للبنى الاجتماعية للمجتمعات المستعمرة، وهنا يبرز التصور الشمولي لتفسير التخلف.

— أعتبر " ماركس " الثورة هي الأسلوب الذي يصنع حدا للعلاقات الإنتاجية التي تقف ضد تقدم المجتمع لأن الطبقة هي التي تقود الثورة لإحداث تغيير المجتمع.¹⁶⁰

2. الماركسية المحدثة:

أحدث الاتجاه الماركسي في دراسة التنمية تأثيرا بالغا في الاتجاهات النظرية اللاحقة عليه، فظهرت محاولات تسعى إلى الإفادة من مفاهيمه وأطره النظرية على أن هذه المحاولات لم تلتزم بأبعاد الاتجاه الماركسي التزاما جامدا.

وفي هذا السياق نجد الماركسية المحدثة تنظر إلى التنمية على أنها تحسينا حقيقيا في المستوى العام للحياة، واهتمت بالتنافس القائم بين الإمبريالية وشعوب العالم الثالث وأعدت إلى ضرورة فهم العالم باعتباره وحدة متكاملة، هذا فضلا عن الخصوصية التاريخي- ثقافية لبناء الاجتماعي.¹⁶¹

ولقد أوضح " جاك وودس " سياسات التفرقة التي تمارسها الإمبريالية في الدول المتخلفة، وسعيها إلى الحفاظ على كبار الموظفين المواليين للقوى الغربية، والتأثير الإيديولوجي على مثقفي الدول المتخلفة، وتغلغل المؤسسات الثقافية الغربية في هذه الدول، وتدعيم القوى الرجعية التي تحول دون التنمية، والتأثير على وسائل الاتصال الجماهيري، فضلا عن إقامة قواعد وتحالفات عسكرية كذلك أشار " وودس " إلى السيطرة الاقتصادية للقوى الإمبريالية على دول العالم الثالث. ذلك أن أحد الأهداف الرئيسية للاستعمار الجديد هو المحافظة على العلاقات الاقتصادية التي كانت وماتزال قائمة بين الإمبريالية والدول المتخلفة.¹⁶²

سنحاول عرض بعض القضايا الأساسية التي شهد عليها هذا الاتجاه عند كل من " شارل بيتهم " و " باران بول "، بحيث حدد " شارل بيتهم " شروط التقدم الاقتصادي والاجتماعي نحو تحقيق التنمية كما يلي:

الشرط الاول: يتمثل في الاستغلال السياسي وذلك بالقضاء على القوة الرجعية المسيطرة المرتبطة بالإمبريالية.

الشرط الثاني: يتمثل في الاستغلال الاقتصادي الذي يهدف إلى تأمين المؤسسات والمشروعات الأجنبية الاحتكارية.

الشرط الثالث: يتمثل في الدعوة إلى التحول الاجتماعي العميق والذي يتحقق عن طريق الثورات الوطنية الديمقراطية.

¹⁶⁰ عبد الله محمد قسم السيد، المرجع السابق، ص 56 / 57.

¹⁶¹ إسماعيل قبيرة وعلي غربي، المرجع السابق، ص 20.

¹⁶² محمد محمود الجوهري: "علم الاجتماع والتنمية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 312 -

أما "باران بول" يرى أن الطبقات الحاكمة في الغرب لديها مصالح في استمرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الراهنة في البلدان النامية، ويعتقد أن البلدان النامية تزود الدول الرأسمالية بالموارد الأولية الرخيصة، وتؤمن الشركات الاحتكارية أرباحا طائلة، ونتيجة لذلك فإن الدول الرأسمالية تحاول الإبقاء على الأوضاع في الدول بشكلها الحالي من أجل ضمان استمرار الترخف.¹⁶³

3. النظرية التبعية:

تعتبر النظرية كامتداد للفكر الماركسي الجديد وتنظر هذه النظريات والنماذج إلى البلدان النامية بأنها تعيش حالة الجمود في النواحي السياسية والمؤسسية والاقتصادية محليا ودوليا، وأنها أسيرة التبعية وعلاقة الهيمنة مع بلدان المركز (البلدان المتطور) وتفسر هذه النظرية استمرار الفجوة بين البلدان الرأسمالية والبلدان النامية، حيث تعتبر هذه النماذج تشاؤمية مقارنة بنماذج التغيير الهيكلي وترى الدول المتخلفة أنها محاصرة بمجموعة من العراقيل من طرف الدول المركز، ومن خصائص هذه النماذج أنها جاءت لتبرز أهم المشاكل التي تصادف الدول المتخلفة أكثر من إبرازها لعوامل النمو والتنمية.¹⁶⁴

ويتضح ذلك في رأي "أندرية جندر فرانك" والذي يرى أن الرأسمالية الدولية ذات تأثير محطم للبناءات التقليدية الموجودة، وقد أدت إلى ظهور أشكال تعتمد على الرأسمالية، وفي أعمال أصحاب نظريات التبعية نجد اهتماما يعطي إلى مشكلة المقاومة والحيوية الظاهرة الصيغ التنظيمية التقليدية وغير الرأسمالية، ويقسم أنصار مدرسة التبعية العالم اليوم إلى مراكز وأطراف أو هوامش، والتنمية في أطراف لا يمكن أن تنطلق بالشكل الصحيح لأنها تعتمد على دول المركز في القروض المالية والعلم والتكنولوجيا والخبرة، ولا شك أن المركز لا يمكن أن تسمح لها بالنمو الصحيح حفاظا على مصالحها.¹⁶⁵

ومن أشهر الكتاب الذين ارتبطت بهم نظرية التبعية الكاتب العربي "سمير أمين" فمن خلال دراسته "التنمية غير المتوازنة" أوضح سميير أمين كيف يتم نهب ثروات المجتمعات المتخلفة "الأطراف" بواسطة المجتمعات المتقدمة "المركز" معتبرا ذلك النهب هو السبب الأساسي في تخلف المجتمعات النامية. وفي دراسته نحو نظرية للثقافة، يشير "سمير أمين" إلى أن الغرب لم يقتصر على استعمار العالم الثالث ونهب ثرواته بل تعدي ذلك إلى صياغة وعي جديد تشكله وتنفذه الايديولوجية الغربية بالكيفية التي تريد.¹⁶⁶

¹⁶³ العيد، قعدة: "التنمية الاجتماعية أساسياتها واتجاهات نظريتها الحديثة"، مجلة العلوم الاجتماعية _، العدد 1، 16 (مارس 2022)، ص 586.

¹⁶⁴ رشيد، ساطور: "محددات الانفاق الاستثماري المباشر في الجزائر وأثره على التنمية الاقتصادية"، (أطروحة دكتوراه، قياس اقتصادي)، جامعة الجزائر، 2013/2012، ص 80.

¹⁶⁵ حسين، عبد الحميد أحمد رشوان. مرجع سابق، ص 52 - 53.

¹⁶⁶ عبد الله، محمد قسم السيد. المرجع السابق. ص 62.

وعليه فإن الرأسمالية المتمثلة في الاستغلال العمل من أجل تراكم رأس المال ستختفي ليحل محلها نظام يقوم على الإنتاج من أجل إشباع الحاجات الاجتماعية، فيسعى نتيجة لذلك أفراد المجتمع الذين حققوا إنسانيتهم تحقياً كاملاً (هذا افتراض صور ماركس) إلى أداء أشكال عديدة من النشاط الإنتاجي لا على أساس الخضوع لضغط الضرورة والحاجة كان في السابق، بل باعتبارها وسيلة للتعبير الذاتي التلقائي، وذلك لاعتقاد ماركس بأنه حين تتغير العلاقات الاجتماعية التي تجعل الفرد أسيراً لها فلا بد أن يطرأ تغييراً جذرياً على ذاته وإنسانيته، فيأسس حياة إنتاجية إنسانية لا يكون فيها الفرد منتجا حراً فقط وإنما منتجا مشتركاً مع الآخرين.¹⁶⁷

ونظريات التبعية تحاول إبراز تأثير الاستعمار على تخلف المجتمعات النامية التي كانت بمثابة مستعمرات للدول الصناعية المتقدمة (تبعية عسكرية وما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية) أما بعد أن نالت معظم هذه الدول استقلالها فقد اختلفت أشكال التبعية لتصبح سياسية واقتصادية وثقافية ذات آثار سلبية على مستقبل التنمية في هذه الدول النامية.¹⁶⁸

4. النظرية التحديث:

تشير هذه النظرية إلى الاتجاه نحو القيم العلمانية، واعتمدت على التمييز بين التقليدية والبدائية، وذلك عن طريق الفصل بين القرابة والاقتصاد الذي يؤكد التحرر من القيود الخاصة بالعمل، ويشير إلى الصفة العقلية والحسابية للتنظيم الابتكاري ويرى أصحاب نظرية التحديث أن المجتمعات سوف تتجاوز الاختلافات الايديولوجية والعقائدية والدينية بعد تجاوز مرحلة الانطلاق حتى الوصول إلى مرحلة الاستقلال الواسع.¹⁶⁹

إن من أهم سمات نظرية التحديث هي محاولة قياس التحديث، وبالتالي وضع أمم العالم متصل الحدائة المتدرج الذي يبدأ بالمجتمعات الأكثر تقليدية وينتهي بالمجتمع الأكثر حداثة.

وفي شكلها الأكثر بساطة، تميل نظرية التحديث إلى وضع كل المجتمعات على متصل متدرج يمثل كل واحد منها نقطة متميزة على طول هذا المتصل، ومع مرور الوقت وإزاحة المعوقات الثقافية التقليدية، يصبح المجتمع البدائي يوماً ما مجتمعاً متحضراً ومتطوراً.¹⁷⁰

ويرى أصحاب نظرية التحديث أن المجتمعات سوف تتجاوز الاختلافات الايديولوجية والعقائدية والدينية بعد تجاوز مرحلة الانطلاق حتى الوصول إلى مرحلة الاستقلال الواسع، وتصور هذه المدرسة التنمية على أنها مراحل تاريخية طبيعية، يجب أن تمر بها المجتمعات وصولاً إلى النمو والتقدم، وهي تتخذ من مراحل تطور أو نمو هذه المجتمعات نماذج للمراحل التي تمر بها المجتمعات

¹⁶⁷ الأمير عبد القادر حفوظة وجيلالي بن أحمد، المرجع السابق، ص 39.

¹⁶⁸ طلعت مصطفى السروجي و آخرون، المرجع السابق، ص 96.

¹⁶⁹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان. المرجع السابق، ص 48.

¹⁷⁰ إسماعيل، قيرة وعلي غربي. مرجع السابق، ص ص 63 - 64.

المتخلفة والأخذة في النمو إذا أرادت الوصول إلى النمو والتقدم فالمجتمع الغربي هو النموذج، وليس على المجتمعات إلا أحد أمرين: إما اقتفاء أثر المجتمع الغربي في مراحل ونظمه، وإما البقاء في حالة التخلف والركود والفقر.¹⁷¹

ولقد حاول "ماركس" في مؤلفه "رأس المال" تتبع هذه العملية منذ نشأتها فيما أطلق عليه "بالتراكم الأولى" لرأس المال، حيث أوضح كيف أدت هذه العملية إلى تفكك المجتمع الإقطاعي تحت ضغط سلسلة التطورات التي تمثلت في انفصال المنتج عن وسائل الإنتاج، وتحرير عمال المدينة من القيود التي كانت تفرضها عليهم الطوائف المهنية خلال العصور الوسطى وظهور النظام الرأسمالي الصناعي وإذا المجتمع الإقطاعي الزراعي الذي كان سائدا في العالم الغربي خلال العصور الوسطى يمثل عند "ماركس" النموذج العام للمجتمع التقليدي في شكله السابق على التحديث، وبذلك تصبح عملية التنمية هي التحول الاجتماعي الذي تعمق بنشأة وانتشار النموذج الرأسمالي في الإنتاج كما حدث في غرب أوروبا بعد العصور الوسطى.¹⁷²

وحسب دراسة " فيبر " عن الأخلاق البروتستانتية مرتبطة في المقام الأول بالاقتصاد الرأسمالي، ومعارضة على الدوام للمنظور الماركسي وما يتعلق بالقيم والأخلاق التي يصنفها كعناصر من البناء الفوقي الموجه بقوى البناء التحتي على تعبير " جولدنر " بمعنى إنها تلي التغيير المادي، وعليه فإن " فيبر " يعتبر أن السبيل إلى التنمية الاجتماعية من خلال اكتساب الخصائص التي تتميز بها الرأسمالية الغربية الحديثة والتي استمدتها من العقيدة البروتستانتية والتي صاغها في نموذجه المثالي مناديا بالتخلي عما سواها، مغفلا أن النموذج المثالي هو أداة تحليلية معيارية افتراضية تمكن من عقد المقارنة بين النموذج التصوري والواقع، ولا ضرورة لها حين تعرض المسائل في الواقع بطريقة تمكن من الوصول إلى التعميمات بسهولة.¹⁷³

5. نظرية الدفعة القوية:

يرى " روزنتين رودان " صاحب هذه النظرية أن البلدان المتخلفة يعرقل تقدما صغير حجم السوق وهذا يتطلب جهدا استثماريا يتجاوز نسبة 13% من الدخل الوطني خلال السنوات الخمس من التنمية ثم تبدأ في التصاعد، وهذا ما يسميه بالدفعة القوية، ويفترض أن التصنيع هو طريق التنمية في الدول النامية على أن ينطلق بشكل قوي من خلال:

1. الاستثمار في بناء الطرق والمواصلات ووسائل النقل والتدريب العاملين.
 2. تخصيص استثمارات كبيرة لإنشاء صناعات متكاملة استهلاكية خفيفة وجذب رؤوس الأموال الأجنبية.¹⁷⁴
- تتمثل فكرة النظرية في أن هناك حاجة إلى دفعة قوية أو برنامجا كبيرا ومكثفا في شكل حد أدنى من الاستثمارات بغرض التغلب على عقبات التنمية ووضع الاقتصاد على مسار النمو الذاتي، يعرف " روزنتين رودان " بين ثلاثة أنواع من عدم القابلية

¹⁷¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 48.

¹⁷² محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص ص 215 / 216.

¹⁷³ الأمير عبد حفوطة بن عمار، جيلالي بن أحمد، المرجع السابق، ص ص 37 / 38.

¹⁷⁴ معمري، بن عيسى: " التنمية تطور مفهوما وأهم نظرياتها وعقبات تحقيقها في الدول النامية "، مجلة أبحاث، العدد 05، (أبريل 2018): ص 58.

للتجزئة، وأخيرا عدم قابلية عرض الادخار للتجزئة ويعتبر " رودان " أن نظريته في التنمية أشمل من النظرية الأستاتيك التقليدية لأنها تتعارض مع الشعارات الحديثة، وهي تبحث في الواقع عن المسار باتجاه التوازن أكثر من الشروط اللازمة عند التوازن.¹⁷⁵

يعتبر البعض الدفعة القوية " في ظل التوجيه الحكومي " من أهم نظريات التنمية الاقتصادية التي تأخذ بأسلوب وسط يجمع بين الأسلوب الرأسمالي في النمو والأسلوب الاشتراكي حيث أنها تعتمد على الواقع الاقتصادي الذي حدث فعلا في السنوات الخمسين الأخيرة، حيث كان هناك تدخلا اقتصاديا حكوميا منتظما في الشؤون الاقتصادية وتوجيهه الوجهة التي تراها كفيلة بتحقيق النمو، ولقد نتج عن تدخل الدولة المترامية في للشؤون الاقتصادية للدول النامية ظهور نظريات حديثة تؤيد هذا التدخل وتضع الأسس العلمية الفنية التي تنظمه بشكل يعود بأقصى الفائدة على هذه الدولة ورفع مستوى معيشة شعوبها، وخاصة إذا ما كان مقترنا بتحقيق عدالة اجتماعية و إشباع الحاجات الاجتماعية، وهنا تكون بصدد اتجاه لأسلوب اشتراكي في التنمية وفي هذه الحالة تتمثل الدفعة القوية التي تقوم بها الدولة أساسا ضروريا للتنمية.¹⁷⁶

ويفسر صاحب هذه النظرية حتمية وضرورة الدفعة القوية بسببين رئيسين أولهما: بالوفورات التي يدرها استثمار الدفعة القوية على اقتصاد القومي في مجموعة وعدم قابلية ذلك للتجزئة، فإن مشروعات القوى المحركة والري والنقل لا بد من إقامتها بدفعة قوية لأن إقامتها على قوى مساعدة يحول دون إمكان الاستفادة منها وبعد تبديد الجهود الاستثمار، والسبب الثاني هو عدم قابلية الطلب للتجزئة، فالظاهرة الجديرة بالاهتمام هي ضيق حجم السوق في البلدان النامية و خاصة أن عقبات التصدير من البلدان النامية كثيرة ويحتاج تجاوزها إلى المزيد من الوقت والمجهود.¹⁷⁷

6. نقد النظريات المفسرة للتنمية:

وعلى الرغم من أن هذه النظريات تقدم مزايا كبيرة إلا أنها لا تخلو من الثغرات ونقاط الضعف فقد تعرضت لمجموع انتقادات في جانبها النظري وعلى ضوء ذلك:

النظرية الماركسية الكلاسيكية تعرضت إلى عدة انتقادات منها أن مفهوم التغير الثوري لدى " ماركس " يتضمن ضرورة إجراء تحولات جذرية للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وينتقد " أرون " مفهوم " ماركس " عن البناء الفوقي والبناء التحتي

بقوله أنه من الصعب الفصل بين العناصر المكونة لكل منهما فمثلا قوى الإنتاج لا تعتمد فقط على الأدوات الفنية ولكنها تعتمد على قوانين الملكية المنتمية إلى قانون المجتمع الكائنة فيه.¹⁷⁸

¹⁷⁵ السيد، لكل: " دور التخطيط الاجتماعي في تنمية المجتمعات المحلية "، (رسالة ماجستير)، جامعة منشوري قسنطينة،

الجزائر، 2010/2009، ص 60.

¹⁷⁶ جمال حلاوة وعلي صالح، المرجع السابق، ص 42.

¹⁷⁷ عبد النبي عبد الله الطيب، المرجع السابق، ص 79 / 80.

¹⁷⁸ عبد الله محمد قسم السيد، المرجع السابق، ص 85.

أما النظرية التبعية فقد اعتبرت أنها نظرية جامدة لأنها تفترض أن الدول النامية تعتمد على الدول المتقدمة كأمر مسلما به ولا يمكن تغييره، بحيث يفترض مدخل التبعية أن الاستعمار هو بناء من حجر واحد، مع أن خبرات الماضي تؤكد أن للاستعمار أشكال وأنماط عديدة، بحيث يرتبط أنصار هذا الاتجاه الحل بالصراع الطبقي وتولي الطبقات العاملة الحكم من خلال التغيير الثوري، وسيادة الاشتراكية ولا شك أن هذا القول يكرس الصراع والتمزق والتخلف.

تعاني النظرية التبعية (الإمبريالية) من قصور وضيق، حيث أن التحليل المتعمق للمقولات النظرية العديدة التي حاولت فهم ظاهرة يكشف أن أيا منها لا تستطيع بمفردها تفسير التاريخي الدينامي للدول النامية.¹⁷⁹

أما النظرية التحديث فقد تجاهلت الظروف التاريخية للدول النامية، والدور الذي لعبه الاستعمار في الاستنزاف والاستغلال لتلك الدول النامية في دعم تخلفها وإجهاض أي محاولة تنموية، كذلك سعت هذه النظرية بصورة مختلفة وملتوية إلى استمرار تبعية الدول النامية للدول المتقدمة سواء كانت ثقافية من خلال تبني القيم الغربية ومحاكاة أساليب الحياة السائدة في المجتمعات الرأسمالية، أو تبعية اقتصادية أو تكنولوجية... الخ

أسهمت في تزييف وعى مجتمعات العالم الثالث بتاريخها، وبقدرات جماهيرها وبقدرتها على التغيير، أسهمت كذلك في تشوية تطور مجتمعات العالم الثالث خاصة القوى الإنتاجية فيها بجانب مظاهر الازدواجية في الإنتاج والاستهلاك والتوزيع والثقافة والتعليم.¹⁸⁰

¹⁷⁹ طلعت مصطفى السروجي وآخرون، المرجع السابق، ص 101.

¹⁸⁰ طلعت مصطفى السروجي و فؤاد حسين حسن، المرجع السابق، ص ص 81 / 82.

خلاصة:

وخلاصة القول بأن التنمية هي تحقيق النمو من أجل الرخاء والتقدم لجميع الأفراد المجتمع وبما أن الفرد هو الهدف الأساسي للتنمية ووسيلة تحقيقها فإن التغيرات المنشودة لا يمكن أن تتحقق دون تفاعل الإنسان ومساهمته الفعالة في التنمية لذلك يجب على الفرد في المجتمع أن يفهم أن التنمية هي إحدى الأنشطة وأن إحدى فوائد التنمية التي يشعر بها المجتمع هي أنها تجلب حياة أفضل، وتؤمن التنمية الاجتماعية بأن لكل شخص الحق في أن تتاح له الفرصة لتطوير وتحسين مهاراته التي من شأنها أن تفيد نفسه وأسرته ومجتمعه، أما التنمية الاقتصادية فهي تعمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع.

الفصل الرابع: الاقتراب الميداني وتحليل المعطيات

تمهيد

أولاً: أطر ومجالات الدراسة

ثانياً: مناهج وتقنية البحث

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: الأساليب الاحصائية المستخدمة

سادساً: مناقشة وتحليل النتائج

1_ عرض وتحليل البيانات العامة

2_ بناء الجداول الخاصة بالفرضية الأولى

3_ الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى

4_ بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثانية

5_ الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية

سابعاً: الاستنتاج العام للدراسة

الخلاصة

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الإطار النظري للدراسة إلى مختلف الأبعاد النظرية والتصورية لهذا الموضوع، سنحاول في هذا الفصل تناول مختلف الجوانب الإجرائية المنهجية والتي تتمثل في أطر ومجالات الدراسة، المنهج المتبع في الدراسة، أدوات جمع البيانات، والعينة التي قمنا باعتماد عليها والأساليب الإحصائية المستخدمة بإضافة إلى مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

أولاً: أطر ومجالات الدراسة:

1/ تعريف مؤسسة نפטال:

هي مؤسسة ذات طابع تجاري متفرعة عن المؤسسة الأم سوناطراك بعد إعادة الهيكلة التي لحقت العديد من المؤسسات العمومية وهذا وفقاً للمرسوم 101 / 08 الصادر بتاريخ 06 / 04 / 1980 والذي ينص على إنشاء مؤسسة وطنية لتكرير وتوزيع المواد البترولية (ERDP) وبعد ذلك تم تعديل هذا المرسوم إلى مرسوم ثاني تحت رقم 189 / 87 الصادر بتاريخ 25 / 08 / 1987 والذي ينص على تقسيم (ERDP) إلى مؤسستين هما:

أ / نפטال: تعني المؤسسة الخاصة بتكرير الموارد البترولية ولها وحدات في كل من سكيكدة، أرزيو، حاسي الرمل، حاسي مسعود، الجزائر.

ب / نפטال : وتعني بالمؤسسة الخاصة بتوزيع وبيع المواد البترولية بحيث لها حالياً على المستوى الوطني:

(67) مركز ومستودع للتوزيع بالنسبة للمحروقات والزيوت والمطاط.

(44) مركز تعبئة قارورات الغاز.

(16) وحدة تصنيع الزيت.

(53) مستودع للتمويل بالوقود للنقل الجوي والبحري.

(59) مستودع تخزين وتوزيع الغاز.

(1576) محطة خدمات لتوزيع المحروقات منها 901 محطة للحواص.

(3250) شاحنة للتوزيع و (175) رافعات القارورات.

(14550) نقطة بيع لقارورات الغاز.

(380) دام من الأنابيب لنقل الغاز.

80 % من الاستهلاك الوطني للموارد البترولية يتم توزيعها عن طريق محطات الخدمات.

الوحدات النفطية: تضم نפטال 48 وحدة على المستوى الوطني + الوحدات الخاصة بالموانئ + 4 وحدات خاصة

بالصيانة ووحدات للإعلام الآلي، أما فيما يخص العمال فهي تشغل 29000 عامل.

تفرعت وحدة تيارت من (ENCC) بتاريخ 198306//05 وبدأت أشغالها في 15 / 10 / 1984 وبما أن الولاية تتميز بشتاء بارد تنخفض درجات ابتداءً من شهر أكتوبر إلى شهر أبريل تقريباً وصيف حار وجاف فإن رغم أعمالها يختلف اختلافاً كبيراً بالنسبة للفصلين في فصل الشتاء وينخفض في فصل الصيف.

2/ المجال المكاني لمؤسسة نפטال:

تقع وحدة نפטال في المنطقة الصناعية زعرورة جنوب شرق ولاية تيارت على بعد 05 كلم إذ تقدر مساحتها بـ 08 هكتار 4000م منها مبنية وهي مساحة شاسعة تتلاءم مع كبر المؤسسة وتنوع نشاطها ويعتبر هذا الموقع استراتيجياً نظراً لطبيعة المنتوجات الخطرة على السكان والبيئة والتي تحتوي على مركزين: الأول متعدد المنتوجات والثاني مركز الملء ومستودع عين مناد (BR) بالسوقر وقصر الشلالة وكذا شركة التوزيع أي المحطات الخدمية ونقاط البيع.

مركز متعدد المنتوجات CMP : هذا المركز يهتم بكل أنواع الزيوت التي يحتاجها الزبائن، ولهذا يهتم بإفراغ الشاحنات المحملة بأنواع الزيوت Super_Petrol _ Gasoil_ Essence القادمة من وحدة الإنتاج أرزيو في خزانات كبيرة قدرها حوالي 35 م³ عددها 14 صهريج (خزان) ويحتوي هذا المركز على مخزين هما:

أ / المخزن الأول: يتم فيه تخزين الزيوت التي تنتجها وحدة تيارت وتبلغ مساحة هذا المخزن حوالي 7000 طن شهرياً.

ب/ المخزن الثاني: مخصص لتخزين العجلات المطاطية والتي يتم استلامها من وحدة وهران بالحفظ وكلها مستوردة 100%.

مركز الملء (CE): في هذا المركز تتم عملية ملء (تعبئة) قارورات الغاز بكل أحجامها مع العلم أن B هو البوتان و P هو البروبان، تم إفراغ الشاحنات القادمة من وحدة أرزيو في خزانات غاز البوتان يفرغ في خزانات دائرية الشكل سعتها حوالي 2م³، غاز البروبان يفرغ في خزانات أسطوانية الشكل ثم يتم ضخه عن طريق الأنابيب إلى مركز الملء حيث يتم تعبئته في قارورات. وهذين المركزين يتبعان أسلوب أمني حريص جداً لتفادي وقوع حوادث الحريق، كما يوجد أيضاً مركز متعدد المنتوجات بدائرة فرندة مخصص بإنتاج الزيوت الاصطناعية يحتوي أيضاً على مستودع مناوب لتخزين وتوزيع مادة مازوت Mazoute حيث تقدر استيعاب هذا المستودع لهذه المادة حوالي 1000م².

شبكات التوزيع:

أ/ بالنسبة للوقود: يوجد 42 محطة خدمية مستغلة عبر الولاية بقدرات استيعاب مختلفة منها 24 محطة ذات قدرة استيعاب كبيرة 08 محطات ذات قدرة استيعاب صغير وتوجد 03 فقط تتضمن توزيع مادة السير غاز، كما توجد 12 محطة خدمية على قيد التنفيذ.

ب/ بالنسبة لغاز بتزول المميع GPL: حتي يلي مركز الملء كل الاحتياطات ويغطي كل تراب الولاية تم تشكيل 03 مستودعات مناوبة لتوزيع قارورات الغاز من نوع B13 وهي مبنية في الجدول الآتي:

المستودع المناوب	قدرة الاستيعاب بالقارورة B13
فرندة	25000
السوقر	20000
آفلو	25000

الأنشطة والمهام الرئيسية بالمؤسسة :

من بين مهام المؤسسة ما يلي:

- _ تنظيم وتسيير النشاطات التجارية وتوزيع الموارد البترولية.
- _ تخزين ونقل كل مادة بترولية عبر الولاية.
- _ تطوير منشآت التخزين والتوزيع لضمان تغطية أفضل لحاجات السوق.
- _ الترقية والمشاركة والسهر على تطبيق الضوابط والمعايير.

أهداف المؤسسة:

- _ تهدف مؤسسة إلى تجميع المعلومات الخاصة بالاحتياجات في مجال المواد البترولية قصد التخطيط ولضمان تموين السوق
- _ زيادة رأس المال
- _ تحقيق هامش الربح
- _ استغلال أكبر قدر من العلاقات البشرية

3/ المجال الزمني:

هو الوقت الذي يقضيه الباحث في جمع البيانات الميدانية وقد استمرت دراستنا عدة أشهر مقسمة إلى جانبين منها : الجانب النظري والجانب الميداني

أ/ الجانب النظري:

يعتمد الجزء النظري على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة، وهدف منها هو التعرف على الأفكار والمعلومات والمفاهيم متعلقة بموضوع البحث وتمكين الباحث من التعرف على نظريات الدراسة، حيث بدأت عملية الحصول على المعلومات فور موافقة اللجنة العلمية على موضوع البحث والتي استغرقت حوالي 5 أشهر حيث انطلقت من شهر ديسمبر 2023 إلى شهر أبريل 2024.

ب / **المجال الميداني:** امتد المجال الميداني من 21 مارس إلى 13 ماي 2024 فبدية كان العمل عبارة عن جولة استطلاعية واستكشافية لميدان الدراسة وأخذ موافقة لإجراء هذه الدراسة وتعرف على ظروف والخدمات والمهام التي تقوم بها المؤسسة وتم توزيع الاستمارة على معظم العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

ج / **المجال البشري:** المجال البشري هو جميع المفردات المشاركة في البحث العلمي لتحديد وحدات العينة من مجتمع البحث الكلي حيث يبلغ عدد عمال المؤسسة حوالي 445 موظف، موزعون في ولاية تيارت والوحدات التابعة لها منها: فرندة، السوقر وتسمسيلات.

ثانياً: مناهج وتقنية البحث:

_ المنهج المتبع للدراسة:

يعتبر المنهج العلمي من أهم الأساليب وإجراءات التي يركز عليها الباحث في دراسة مشكلة ما أو تفسير ظاهرة معينة. ويقصد بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما، فهو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول ظاهرة موضوع الدراسة بحيث يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج البحث¹⁸¹.

وعلى ضوء ما سبق نجد أن المنهج أولاً قد يكون مرسوماً بطريقة تأملية مقصودة نتيجة تفكير منظم وسير طبيعي للعقل ولم تحدد أصوله سابقاً، وعليه يكون المنهج هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل الوصول إلى الحقيقة أو الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، أن هذا هو المعنى الواسع والعام للمنهج والذي يشمل مجموعة الإجراءات والتنظيمات التي يضعها الباحث عند دراسته لمشكلة بحثه.¹⁸²

ووفقاً لذلك قمنا باعتماد في دراستنا الموسومة بـ: "واقع العلاقات الاجتماعية وأثرها على تحقيق التنمية بالمؤسسة الجزائرية" على المنهج الوصفي في فهم وتحليل وتفسير موضوع الدراسة كونه المنهج الذي يتناسب مع الطبيعة الموضوع.

يعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً ولذلك يعني المنهج الوصفي بتحديد ووصف الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن من أية ظاهرة أو مشكلة وذلك لتوضيح جوانب الأمر الواقع بمسحها ووصفها تفسيرياً بدلالة الحقائق المتوفرة، وللمنهج الوصفي وظيفة في وصف الظاهرة التي يدرسها من خلال جمع المعلومات عنها ووصفها بدقة ويقدمها بتعابير كمية أو كيفية.¹⁸³

¹⁸¹ محمد سرحان علي محمودي: "**مناهج البحث العلمي**"، ط3، دار الكتب، اليمن، 2019، ص 35.

¹⁸² محمد الغريب عبد الكريم: "**البحث العلمي - التصميم والمنهج والإجراءات**"، ط2، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، ص 78.

¹⁸³ سعد سلمان المشهداني: "**منهجية البحث العلمي**"، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 126.

لا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما شمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ولتائجها ويهتم كذلك بالتعرف على معالم الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها وتشخيصها والوصول إلى كيفية تغييرها.¹⁸⁴

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

يلجأ الباحث في دراسته على عدة أساليب وتقنيات لجمع المعلومات والبيانات لها علاقة بمشكلة بحثه من أجل الإجابة على بعض التساؤلات وتحقيق من فرضيات الدراسة، وقد اعتمدنا في بحثنا على الاستمارة والمقابلة غير مقننة:

1/ الاستمارة:

تعرف استمارة البحث بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى الأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة، وتعتبر من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية والاقتصادية، ويرجع ذلك إلى الوقت والجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بيانات بالطرق الإحصائية.¹⁸⁵

فهي التقنية المباشرة للاستطلاعات العلمية المستعملة للأفراد، والتي تسمح لمساءلتهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة والحصول على نتائج كمية من أجل إيجاد علاقات إحصائية ومن أجل القيام بمقارنات عديدة.¹⁸⁶

والاستمارة عبارة عن ورقة يدون فيها الباحث المعلومات و ينظمها بحيث تكون مطابقة وملائمة مع أهداف البحث وفرضياته، ويثبت الباحث فيها كافة المعلومات المطلوبة والتي يريد الباحث من خلالها الوصول إلى حل مشكلته، ويتطلب من الباحث أن يأخذ بالحسبان شكل الاستمارة كما يأتي:

- أن تكون الأسئلة واضحة ومطبوعة بشكل جيد.
- أن تكون الأسئلة مرتبة بحيث يستطيع الباحث أن يدلي بمعلومات بجرية وأن تترك المجال والفراغ للمجيب.
- يجب أن يجعل الباحث شكل الاستمارة واضحاً من حيث:

الرأس: وهي المعلومات العامة، كالمهنة والعمر والجهة التي تقوم بالبحث.

التقديم: وهو بعض الجمل الواضحة لتقديم البحث.

الأسئلة: وهي المعلومات الخاصة بالبحث.¹⁸⁷

¹⁸⁴ خالد حامد: " منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية"، ط1، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 44.

¹⁸⁵ جمال محمد أبو شنب: " قواعد البحث العلمي والاجتماعي - التصميم والتنفيذ التحريبي -" دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص 148.

¹⁸⁶ ليندة لطاد وآخرون: " منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية"، ط1، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية الاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص 71.

وتتضمن الاستمارة المعتمدة في دراستنا على 37 سؤال موزعة على ثلاثة محاور:

المحور الأول: يحتوي على البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوثين ويضم 08 أسئلة.

المحور الثاني: يحتوي على البيانات المتعلقة بالعلاقات التعاونية ومستويات التنمية ويضم 13 سؤال.

المحور الثالث: يحتوي على البيانات المتعلقة بالعلاقات الرسمية والولاء التنظيمي ويضم 16 سؤال.

وبعد التشاور مع الأستاذ المشرف والأخذ بتعليماته وآرائه وتحكيم الاستمارة من قبل الأساتذة:

أستاذة "بوزيرة سوسن"

أستاذ "أم الرتم نور الدين"

أستاذ "شامي بن سادة"

فقد قمنا بتوزيع الاستمارة على عدة وحدات تابعة لمؤسسة نفضال منها: تيارت، تسمسليت وفرندة

2/ المقابلة: تعرف بأنها المحادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض

الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول إليها، بضوء أهداف بحثه.

كما تعرف بأنها محادثة الباحث أو من ينيبه والأشخاص المستجيبين الذين يرغب في الحصول على معلومات منهم.¹⁸⁸

تعد تقنية المقابلة من أهم أدوات جمع المعطيات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية ويعد التحقيق بواسطة المقابلة تقنية

يطرح خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة مدروسة ومدققة وهادفة من أجل خدمة موضوع البحث على مجموعة من الأسئلة

مدروسة ومدققة وهادفة من أجل خدمة موضوع البحث على مجموعة مختارة من عينة البحث " تعد الطريقة الأكثر استعمالا في

البحث، وهي شكل من الاتصال المميز في المجتمع الحديث.¹⁸⁹

رابعا: عينة الدراسة:

يشير مصطلح العينة إلى "مجموعة من وحدات المعاينة تخضع للدراسة التحليلية أو الميدانية ويجب أن تكون ممثلة تمثيلا صادقا

ومتكافئا مع المجتمع الأصلي ويمكن تعميم نتائجها عليه"، ويعد اختيار العينة هدفا مهما وواعيا لكل الدارسين والباحثين، يتوقف

عليه استخلاص النتائج، ومن ثم تعميم نتائج الظاهرة المقاسة لمجتمع الأصل الذي اشتقت منه الظاهرة العلمية موضع الدراسة

والبحث.¹⁹⁰

¹⁸⁷ ناهدة عبد زيد الدليمي: "أسس وقواعد البحث العلمي"، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص140.

¹⁸⁸ محمد سرحان علي المحمودي، المرجع السابق، ص 141.

¹⁸⁹ ليندة لطاد وآخرون، المرجع السابق، ص 70.

¹⁹⁰ سعد سلمان المشهداني، المرجع السابق، ص 85.

فهي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي¹⁹¹.

وبعد استطلاع الميدان الدراسة وإجراء مسح العينة وجمع البيانات والمعلومات الأولية عن هاته المؤسسة واتضح أن عدد العاملين يبلغ حوالي 445 عامل أي أن مجتمع البحث الكلي مكون من 445 مفردة.

إن عملية السحب كانت بنسبة 1/8 من جميع مجموع الفئات فكانت فئة الاطارات ممثلة بـ 7 إطارات وفئة أعوان التحكم ممثلة بـ 17 عون تحكم وفئة أعوان التنفيذ ممثلة بـ 32 عون التنفيذ ولقد كانت عينتنا طبقية عشوائية وهو التمثيل الأنسب لاستطاف موضوعي للظاهرة وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

العينة	التكرارات	النسبة المئوية %
الإطارات	50	7
أعوان التحكم	139	17
أعوان التنفيذ	256	32
مجموع	445	56

خامسا: الأساليب الإحصائية:

تعتبر أساليب الإحصائية في البحث العلمي مجموعة من النماذج العددية والإحصائية وتستخدم هذه الأساليب في التحليل وفهم والتفسير البيانات والمعلومات وقد قمنا باستخدام أسلوبين هما:

أ/ **الأسلوب الكمي**: يقصد بالتحليل الكمي للظاهرة الاجتماعية أو السياسية أن يقوم الباحث باستخدام أساليب القياس والعد والإحصاء لمفردات أو جزئيات أو متغيرات الظاهرة محل البحث والتعبير عنها بلغة الأرقام

ب/ **الأسلوب الكيفي**: يهدف التحليل الكيفي إلى الكشف عن الدلالات والمعاني التي تحملها البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل البحث، كما يهدف إلى تحديد نوعية هذه الظاهرة وخصائصها المميزة لها من خلال القراءة المتعمقة لتلك البيانات والمعلومات¹⁹²

¹⁹¹ محمد سرحان علي المحموي، المرجع السابق، ص 160.

¹⁹² ابراهيم البيومي: " مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية "، ط1، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008، ص151.

سادسا: عرض وتحليل النتائج

بناء جداول البيانات العامة وتحليلها:

الجدول 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
69,6%	39	ذكر
30,4%	17	أنثى
100%	56	المجموع

تفصح الدلائل الإحصائية المرتبطة بالجدول رقم (1) والمتعلقة بتوزيع أفراد العينة حسب تغير الجنس أن أعلى نسبة مثلث أفراد العينة الذكور حيث قدرت نسبتهم ب 69، 6% أي ما يعادل 39 مفردة مقابل نسبة 30، 4% أي ما يعادل 17 من مثلث المبحوثات الإناث من إجمالي العينة.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا جليا أن هناك تفاوت كبير في توزيع أفراد العينة حسب الجنس إذ تدل البيانات على زيادة التمثيل الذكوري في المؤسسة، وذلك راجع إلى طبيعة العمل ذات الطابع الاقتصادي في المؤسسة والذي يتطلب مهام مكتبية ورقية إدارية فالطبيعة الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية تفرض هذا النوع من التقسيم حيث يكون عنصر الذكور أكثر من العنصر النسوي وخاصة أنها مؤسسة اقتصادية وهذا ما المسناه طيلة مراحل الدراسة الميدانية بمؤسسة حيث لاحظنا تركيز المبحوثين الذكور في العديد من المصالح ذلك من خلال المهام التي يقومون بها والتي تتطلب الاستقرار في مكان العمل والتركيز وكيفية إدارة العمل داخل المؤسسة فإدارة، التنوع العمري بشكل فعال يمكن أن يدعم الابتكار ويعزز الأداء الجماعي.

الجدول 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
5,4%	3	أقل من 24 سنة
16%	9	من 25 إلى 34 سنة
28,6%	16	من 35 إلى 44 سنة
50%	28	من 45 سنة فما فوق
100%	56	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (2) أن أعلى نسبة سجلت لدى المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 45 فما فوق بنسبة 50% أي ما يعادل 28 من مجموع أفراد العينة مقابل نسبة 28,6% أي ما يعادل 16 مفردة سجلت لدى المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 40 سنة في حين نجد 16% أي ما يعادل 09 مفردة من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 34 سنة لتأتي في الأخير نسبة 5,4% مثلت أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم أقل من 24 سنة.

وبناءً على ما تضمنته هذه الدلائل الإحصائية نخلص إلى أن المؤسسة محل الدراسة تلجأ إلى استقطاب فئة الكهول في عملية التوظيف كونهم يمثل مصدر الخبرة والمعرفة والنضج المهني في أداء المهام وهذا ما يفسر سعي الجهات المعنية في الحفاظ على ديناميكية المؤسسة، وهذا مؤشر إيجابي يدل على انتعاش المؤسسة لتطبيق القواعد العلمية في سياسة التوظيف، كالتالي أشار إليها " فير " في المدرسة البيروقراطية، ذلك من خلال التوظيف القائم على اختيار الموظفين الإداريين حسب مؤهلاتهم وخبراتهم المهنية المكتسبة والتي توفرت في فئة الكهول أكثر من عنصر الشباب هذه العملية في الاختيار تشترط توفر شهادات التكوين قصد تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية في التنظيم في حين نلاحظ انخفاض نسبة الفئة العمرية أقل من 24 سنة، إلى تراجع إدارة المؤسسة عن عملية التوظيف، في المقابل شكلت فئة الشباب نسبة معتبرة وهذا راجع إلى تدارك أهمية عنصر الشباب في بناء وتوسيع المؤسسات كونه يمثل مصدر الحركية والنشاط في أداء المهام، وكذلك فئة العمرية من 35 إلى 44 سنة كانت نسبتها معتبرة وهو ما كشفنا عنه من خلال زيارات الاستطلاعية لبعض رؤساء المصالح والذين يشغلون فئة الإطار، وهذا راجع إلى المكانة الوظيفية والدور الذي تلعبه هذه الفئة في عملية تسير المؤسسة والحفاظ على استدامتها.

جدول 3: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
9، 8%	5	ابتدائي
9، 17%	10	متوسط
42، 8%	24	ثانوي
4، 30%	17	جامعي
%100	56	مجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه رقم (3) والذي يوضح متغير المستوى التعليمي لأفراد العينة حيث قدرت أعلى نسبة ب 24، 8% أي ما يعادل 24 مفردة تخص مستوى تعليم ثانوي تليها نسبة 30، 4% أي ما يعادل 17 من مجموع أفراد العينة تخص مستوى تعليم جامعي ونسبة 17، 9% أي ما يعادل 10 مفردة تخص مستوى تعليم متوسط، وتليها نسبة 8، 9% تخص مستوى تعليم ابتدائي.

ومنه يمكن القول أن المبحوثين ينتمون لمستويات تعليمية مختلفة يرتبط بعضها بالأقدمية وبطبيعة العقد والتصنيف المهني، و بقراءتنا المدققة لهذه المعطيات الإحصائية نلاحظ أن النسب الأكبر من مفردات العينة تكوينها جامعي و ثانوي، مما يفسر ذلك إلى اعتماد المؤسسة في عملية التوظيف على اختيار الموظفين ذوي الشهادات الجامعية والثانوية، وهذا راجع لطبيعة التوظيف والتصنيف الخاص بالوظائف الإدارية الموجودة في الأقسام والمصالح داخل المؤسسة والذي يتطلب علمي دراسي يتماشى مع الوظيفة الإدارية، إضافة إلى مستويات ومؤهلات علمية مقبولة قصد الاستفادة من التكوين الجامعي للموظفين وخبراتهم في إمداد المؤسسة بالطرق والأساليب الحديثة في عميلة التسيير، ذلك من أجل ضمان تسيير المؤسسة على أحسن وجه.

جدول 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
30، 4%	17	أعزب
66 %	37	متزوج
1,8%	1	أرمل
1,8%	1	مطلق
100%	56	المجموع

تؤكد المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (4) المتعلق بمتغير الحالة المدنية أن أعلى نسبة سجلت لدى المبحوثين المتزوجين قدرت بـ 66% مقابل نسبة 30، 4% سجلت لدى المبحوثين العزاب، في حين نجد توافق نسب المبحوثين المطلقين والأرامل والتي قدرت بـ 1، 8%.

تكشف لنا الدلائل الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه ارتفاع نسبة المتزوجين الذين يمثلون الفئة الأكثر تركيزاً في المؤسسة محل الدراسة، على اعتبار أن هذه تعرف نوع من الاستقرار النفسي والاجتماعي ونوع الاستقرار الشخصي المتمثل في استقلاليتهم الاقتصادية والاجتماعية جراء ضرورة تحمل المسؤولية المهنية والاجتماعية. أما فيما يخص فئة العزاب فانخفاض نسبتها راجع إلى مجموعة من الظروف الحياتية كتدني مستوى المعيشة وضعف القدرة الشرائية، هذا ما سيجعلهم بمثابة القوة الدافعة للعمل داخل المؤسسة لضمان دخل محترم وتحقيق مكانة وظيفية واجتماعية.

جدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب التصنيف المهني

النسبة	التكرار	التصنيف المهني
12.5%	07	إطار
30.4%	17	عون تحكم
57.1%	32	عون تنفيذ
100%	56	المجموع

تبين لنا الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة سجلت لدى المبحوثين الذين ينتمون إلى فئة عون تنفيذ وقدرت نسبتهم ب 57، 1% من إجمالي العينة، مقابل نسبة 30، 4% مثلث المبحوثين الذين ينتمون إلى عون تحكم، لتأتي في الأخير نسبة 12، 5% فقط مثلث المبحوثين الذين يشغلون فئة اطار. والتمعن في المدلولات الاحصائية لهذا الجدول نجد أن غالبية العينة المبحوثة تشغل وظيفة عون تنفيذ وهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة التي تتطلب ممارسة النشاط الاقتصادي أكثر من أي نشاط آخر، وهذا ما كشفت عنه زيارتنا الاستطلاعية المتكررة، حيث لاحظنا تعقد وكثرة المهام الإدارية الخاصة بالمكاتب التابعة لمصالح المؤسسة الميدانية مما يتطلب عددا كبيرا من المسيرين التنفيذيين لضمان سرعة إنجاز هذه المهام. في حين نجد نسبة معتبرة من المبحوثين الذين يشغلون وظيفة عون تحكم التابعين للمكاتب الإدارية في المؤسسة حسب التنظيم الإداري وتعتبر هذه الفئة الوسيط بين الإطارات أعوان تنفيذ في تلقي الأوامر وتنفيذ المهام وهذا ما أسفرت عنه بعض المقابلات الميدانية، لتسهيل عملية الاتصال الداخلي في المؤسسة.

جدول رقم 6: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 04 سنوات	10	17,9%
من 05 إلى 09 سنوات	9	16%
من 10 سنوات فما فوق	37	66,1%
المجموع	56	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه والمتعلقة بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية أن أعلى نسبة سجلت لدى كل من المبحوثين الذين لديهم خبرة من 10 سنوات فما فوق قدرت نسبتهم ب 66، 1% أي ما يعادل 37 من مجموع أفراد العينة، مقابل نسبة 17، 9% أي ما يعادل 10 مفردة الذين يمتلكون خبرة مهنية أقل من 4 سنوات، وتليها نسبة 16% تخص الخبرة المهنية من 05 إلى 09 سنوات.

ويمكن القول أن النسبة المرتفعة لذوي الأقدمية التي تفوق 10 سنوات ذلك راجع إلى أن أغلب عمال المؤسسة يزاولون نشاطهم في إطار عقود ما قبل التشغيل، أما فيما يخص الفئة الثانية أقل من 4 سنوات راجع أن العمال حديثو التشغيل، يعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل إضافة إلى أن ظروف العمل الصعبة بمؤسسة لا تحفز العمال على الاستقرار بها في بعض الأحيان، ويرجع هذا الاختلاف إلى الاختلاف في سنوات التشغيل

جدول رقم 7: يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

النسبة	التكرار	مكان الإقامة
4، 5%	03	ريفي
1، 7%	04	شبه حضري
5، 87%	49	حضري
100%	56	المجموع

نلاحظ في الجدول أعلاه رقم (07) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة أن أعلى فئة سجلت لدى الباحثين الذين ينتمون إلى مناطق حضرية بنسبة 87، 5% أي ما يعادل 49 من مجموع أفراد العينة، يقابلها نسبة 7، 1% أي ما يعادل 04 مفردة ينتمون إلى المناطق شبه حضري، تليها نسبة 5، 4% أي ما يعادل 03 مفردة يقطنون في المنطقة الريفية.

ومنه يمكن القول أن أغلب الباحثين ينتمون إلى الوسط الحضري فتكشف لنا الدلائل الإحصائية أن غالبية الموظفين من إجمالي العينة المبحوثة يقيمون في منطقة حضرية، ويرجع هذا العدد الهائل إلى موقع المؤسسة الذي يمثل عصب المنطقة الحضرية هذا ما يفسر استقرار الموظفين اجتماعيا والذي ينعكس بدوره على استقرار التنظيم الأمر الذي يسهل في عملية الاتصال الداخلي والخارجي للمؤسسة مع ضبط مواعيد العمل المحددة.

جدول رقم 8: يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العقد

النسبة	التكرار	طبيعة العقد
1، 91%	51	عقد دائم
9، 8%	5	عقد محدد المدة
100%	56	المجموع

تؤكد المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول والذي يبين توزيع الباحثين حسب طبيعة العقد، أن أعلى فئة سجلت لدى الباحثين الدائمين في العمل وقدرت نسبتهم ب 91، 1% أي ما يعادل 51 من مجموع أفراد العينة يقابلها نسبة 8، 9% أي ما يعادل 05 من مجموع أفراد العينة ذات طبيعة العقد محدد المدة.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا جلياً أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في نظامها الداخلي على إدماج الموظفين في العمل بصفة دائمة وذلك بعد اختيارهم وفق الشروط العلمية المتعلقة بالتوظيف وتدريبهم وتكوينهم قصد الاستفادة من طاقاتهم وجهودهم المهنية، وإحداث التوازن في أداء المهام داخل المؤسسة.

1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الفرعية الأولى:

جدول رقم 9: يبين الجوانب التي تساهم فيها العلاقات الاجتماعية في التنمية بالمؤسسة الاقتصادية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
9, 83%	47	ذات طابع اقتصادي
4, 5%	3	ذات طابع ثقافي
7, 10%	6	ذات طابع اجتماعي
100%	56	المجموع

تفصح لنا الدلائل الإحصائية المدونة في جدول رقم (09) والمتعلق بالجوانب التي تساهم فيها العلاقات

الاجتماعية في التنمية بالمؤسسة الاقتصادية أن أكبر نسبة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت تروج للعلاقات ذات الطابع الاقتصادي، حيث يشكلون 83.9% أي ما يعادل 47 من إجمالي العاملين. هذه النسبة الكبيرة تعكس أهمية العلاقات الاجتماعية ذات الطابع الاقتصادي في تنمية المؤسسة الاقتصادية، حيث تساهم في تبادل المعرفة والخبرات وتوفير الفرص الاقتصادية وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

أما العلاقات التي تتركز على الطابع الاجتماعي، فيشكلون 10.7% أي ما يعادل 06 مفردة من إجمالي

العاملين. هذه النسبة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة من العمال يروجون للعلاقات الاجتماعية التي قد تساهم في تحسين جوانب العمل الاجتماعية داخل المؤسسة مثل التواصل والتعاون والروح الفريق.

أما العلاقات التي تتركز على الطابع الثقافي، فتشكل نسبة صغيرة جداً من العمال، حيث لا تتجاوز

5.4% أي ما يعادل 03 مفردة من إجمالي العاملين. هذه النسبة الضئيلة قد تعكس أن العلاقات الثقافية ليست من بين الأولويات الرئيسية في بيئة العمل، أو أن هناك قلة من العمال يروجون للعلاقات الثقافية داخل المؤسسة.

يظهر الجدول أن العلاقات الاجتماعية ذات الطابع الاقتصادي تحظى بأهمية كبيرة في التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، حيث تساهم في تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف الاقتصادية، بينما تظل العلاقات الاجتماعية والثقافية في مستويات أقل من التأثير.

جدول رقم 10: يبين دور العلاقات الاجتماعية في تحسين التنمية بالمؤسسة الاقتصادية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	47	93%
أحياناً	8	3%
لا	1	1%
المجموع	56	100%

تدلي المعطيات الإحصائية الواردة في جدول رقم (10) والمتعلق بدور العلاقات الاجتماعية في تحسين التنمية بالمؤسسة الاقتصادية أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً في تحسين التنمية بالمؤسسة، حيث يشكلون 93.9% أي ما يعادل 47 من مجموع أفراد العينة. هذه النسبة الكبيرة تشير إلى توجه العمال نحو الاعتراف بأهمية العلاقات الاجتماعية في بناء جو من التعاون والتفاهم داخل المؤسسة مما يساهم في تحسين الأداء العام وتعزيز التنمية والنمو الاقتصادي.

أما العمال الذين يرون أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً في تحسين التنمية بالمؤسسة أحياناً، فيشكلون 14.3% أي ما يعادل 8 مفردة من إجمالي العاملين. هذه النسبة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة من العمال يرون أن العلاقات الاجتماعية لها تأثير متقطع في تحسين التنمية، وقد يكون هذا بسبب تباين في جودة العلاقات أو في الطبيعة الدورية لتأثيرها على الأداء العام للمؤسسة.

أما العامل الوحيد الذي يرى أن العلاقات الاجتماعية ليست لها دور في تحسين التنمية بالمؤسسة، فيشكل نسبة ضئيلة جداً تبلغ 1.8% من إجمالي العاملين. هذه النسبة الضئيلة تشير إلى وجود وجهات نظر متفردة بين العمال، حيث يرى هذا العامل أن العلاقات الاجتماعية ليست لها تأثير يذكر في تحسين التنمية بالمؤسسة.

يظهر الجدول أن العلاقات الاجتماعية تحظى بقبول كبير بين العمال كونها تساهم بشكل ملحوظ في تحسين التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، مع وجود قلة من العمال الذين يرى أن لها تأثير متقطع أو غير مؤثر في هذا السياق.

جدول رقم 11: يبين تأثير مستوى الوعي الإنساني على الارتقاء بمستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	47	83,9%
أحياناً	7	12,5%
لا	2	3,6%
المجموع	56	100%

توضح لنا البيانات الكمية المشار إليها في الجدول رقم (11) والمتعلق بتأثير الوعي الإنساني على الارتقاء بمستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن مستوى الوعي الإنساني يؤثر على الارتقاء بمستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، حيث سجلت نسبة 83.9% أي ما يعادل 47 من مجموع أفراد العينة، يعكس هذا الرقم العالي الاعتراف بأهمية الوعي الإنساني في تطوير المؤسسات وتعزيز التنمية الاقتصادية، حيث يتمتع العمال بوعي يساعدهم على فهم أهمية دورهم في عملية التنمية وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

أما العمال الذين يرون أن مستوى الوعي الإنساني يؤثر أحياناً على الارتقاء بمستوى التنمية، فيشكلون 12.5% أي ما يعادل 07 مفردة من إجمالي العاملين. هذه النسبة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة من العمال يرون أن تأثير الوعي الإنساني يكون متقطعاً أو غير ثابت، ويمكن أن يعتمد على الظروف والمتغيرات المحيطة.

أما العمال الذين يرون أن مستوى الوعي الإنساني ليس له تأثير على الارتقاء بمستوى التنمية، فيشكلون نسبة ضئيلة جداً تبلغ 3.6% أي ما يعادل 02 مفردة من إجمالي العاملين. هذه النسبة الصغيرة تشير إلى وجود وجهات نظر محدودة بين العمال حول دور الوعي الإنساني في عملية التنمية الاقتصادية.

يظهر الجدول أن العمال يدركون أهمية الوعي الإنساني في تعزيز التنمية بالمؤسسة الاقتصادية، مع وجود قلة منهم يرون أن هذا التأثير قد يكون متقطعاً أو غير ملحوظ في بعض الأحيان.

جدول رقم 12: يبين تعزيز العلاقات الاجتماعية الثقة بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	80,4%
أحيانا	11	19,6%
المجموع	56	100%

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه رقم (12) المتعلق بتعزيز العلاقات الاجتماعية الثقة بين الموظفين دخل المؤسسة الاقتصادية، أن أعلى نسبة سجلت ب 80، 4% أي ما يعادل 45 من مجموع أفراد العينة صرحوا أن العلاقات الاجتماعية تعزز الثقة بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، مقابل نسبة 19، 6% أي ما يعادل 11 مفردة أقرروا بأن العلاقات الاجتماعية أحيانا العلاقات الاجتماعية تعزز الثقة بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية.

من خلال عرض النتائج المذكورة سابقا يتبين أن أغلب الموظفين يثقون في زملائهم وهذا راجع إلى أن معظم العاملين لديهم قيم ومعايير مشتركة بينهم نابعة من صلتهم ومعرفتهم العميقة ببعضهم البعض، حيث سمحت التفاعلات اليومية الموجودة بينهم في تكوين اتجاهات ايجابية يستطيعون من خلالها الإفصاح عن أفكارهم و آراءهم دون خوف، وبالتالي فوجود الثقة المتبادلة بين الموظفين يعني وجود قبول جماعي للقيم الجوهرية المشتركة بينهم والتي تنعكس إيجابيا على نفسياتهم ومدى التقارب الاجتماعي بينهم، مما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يقوم على المودة والألفة بين الموظفين، وهذا ما تطرقت إليه نظرية العلاقات الإنسانية حيث اهتمت بتنمية شعور العاملين بالثقة فيما بينهم ومع رؤسائهم داخل المؤسسة وكذا بناء علاقات قوية وصدقات حميمية مبنية على التعاون والمودة والتضامن مع الآخرين، إلا أن هذا لا يعني أن كل الموظفين يثقون في بعضهم بل هناك فئة من الموظفين تفتهم نسبية في بعض زملائهم نظرا لطبيعة شخصيتهم الانفرادية، أو بسبب وجود صراعات فيما بينهم أثرت سلبا على درجة ثقتهم بزملائهم الآخرين.

جدول رقم 13: يبين تعزيز العلاقات الاجتماعية الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	46	82,1%
أحيانا	9	16,1%
لا	1	1,8%
المجموع	56	100%

تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول أعلاه رقم (13) والمتعلق بتعزيز العلاقات الاجتماعية الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، أن أعلى نسبة سجلت ب 82،1% أي ما يعادل 46 من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن العلاقات الاجتماعية تعزز الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، تليها نسبة 16،1% أي ما يعادل 9 مفردة أقرروا أن العلاقات الاجتماعية أحيانا تعزز الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة، في حين نجد نسبة 1،8% ممن صرحوا أن العلاقات الاجتماعية لا تعزز الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة.

أن النسبة المرتفعة في إجابة الموظفين حول تعزيز العلاقات الاجتماعية الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، ترجع إلى الاحترام المتبادل بين الموظفين كعنصر أساسي وجوهري في بناء علاقات قوية بين الأفراد، إذ يساهم في تكوين اتجاهات إيجابية تؤثر على ممارساتهم وسلوكياتهم داخل المؤسسة بالشكل الذي يقوي الروابط الوظيفية والاجتماعية بين العاملين وتحقيق التعاون الجماعي والاعتماد المتبادل وحل المشكلات والحد من الصراعات العمالية، وهو الشيء الذي دعا إليه بعض المفكرين إذ قال بأنه " ربما ليس هناك متغير بمفرده له تأثير شامل على العلاقات بين الأفراد وسلوك المجتمعات مثل " الاحترام " غير أن هناك شريحة من العمال ترى بأن الاحترام وحده لا يقوي من العلاقات الاجتماعية بشكل مستمر بين العمال.

جدول رقم 14: يبين تأثير العلاقات بين العمال على عملهم

النسبة	التكرار	الاحتمالات
51,8%	29	نعم
37,5%	21	أحيانا
10,7%	6	لا
100%	56	المجموع

تشير البيانات الكمية الواردة في جدول أعلاه رقم (14) والمتعلق بتأثير العلاقات بين العمال على عملهم أن أعلى نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن علاقتهم بزملائهم تؤثر على العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، حيث قدرت نسبتهم ب 51.8% أي 29 من مجموع أفراد العينة، هذا يعكس أهمية العلاقات المهنية والتعاون بين الزملاء في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الإنتاجية، أما العمال الذين يرون أن علاقتهم بزملائهم تؤثر على العمل أحياناً، حيث قدرت بنسبة 37.5% أي ما يعادل 21 مفردة، هذه النسبة تشير إلى وجود تأثير متقطع للعلاقات المهنية على بيئة العمل، حيث قد يكون التأثير إيجابياً في بعض الأحيان وقد يكون سلبياً في أحيان أخرى، أما العمال الذين يرون أن علاقتهم بزملائهم لا تؤثر على العمل، فيشكلون نسبة قليلة جداً تبلغ 10.7% أي ما يعادل 6 مفردة، هذه النسبة الصغيرة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة من العمال يرون أن العلاقات المهنية ليست لها تأثير يذكر على أداء العمل.

يوضح الجدول أن العمال يرون بوجود تأثير للعلاقات المهنية مع زملائهم على بيئة العمل وجودها أحيانا يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة الإنتاجية، وبالتالي فإن العلاقات الاجتماعية بين العاملين لها تأثير قوي على مستوى رضاهم في العمل فمن خلال التفاعلات اليومية القائمة على التفاهم والترابط ترفع الروح المعنوية للعمال في كونهم يحاولون التخفيف من ضغوط العمل وصعوبة ظروف العمل من خلال علاقاتهم البيئية في إطار رسمي وغير رسمي، مما يؤدي في زيادة مستوى أداء العمال بكفاءة وتنمية مستوى الالتزام لديهم، ومنه وجد اتفاق عام على أن العلاقات الاجتماعية الأفقية لها دور إيجابي وقوي في التأثير على أداء الموظفين وسلوكياتهم التنظيمية داخل المؤسسة.

جدول رقم 15: يبين نوع العلاقة التي تجمع العاملين ببعضهم في العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
5,4%	03	علاقة قرابة
82,1%	46	علاقة زمالة
12,5%	7	علاقة صداقة
100%	56	المجموع

أفصحت المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (15) والمتعلق نوع العلاقة التي تجمع العاملين ببعضهم في العمل أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن العلاقة التي تجمعهم بزملائهم في المؤسسة الاقتصادية هي علاقة زمالة، حيث يشكلون 82.1% أي ما يعادل 46 من إجمالي مجموع العينة، هذا يشير إلى أن العمال يرون أن العلاقات المهنية والتعاونية مع زملائهم في العمل تلعب دورًا هامًا في بناء بيئة عمل إيجابية وتحقيق أهداف المؤسسة.

أما العمال الذين يرون أن العلاقة التي تجمعهم بزملائهم هي علاقة صداقة، فيشكلون 12.5% أي ما يعادل 07 مفردة، هذه النسبة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة من العمال الذين يقومون بتطوير علاقات صداقة مع زملائهم في المؤسسة، مما يمكن أن يساهم في تعزيز التعاون وبناء بيئة عمل مريحة ومشجعة.

أما العمال الذين يرون أن العلاقة التي تجمعهم بزملائهم هي علاقة قرابة، فيشكلون نسبة قليلة جدًا تبلغ 5.4% أي ما يعادل 03 مفردة، هذه النسبة الصغيرة تشير إلى أن عددًا محدودًا من العمال قد يكون لديهم أفراد من أسرهم يعملون في نفس المؤسسة، وهو ما قد يؤثر على ديناميكية العلاقات في العمل.

يوضح الجدول أن العلاقات المهنية وزمالة هي الأكثر شيوعًا بين العمال في مؤسسة نفضال، مما يعكس الأهمية التي يولونها للتعاون والتكامل في بيئة العمل مما يؤدي إلى زيادة في الإنتاج وتقديم الخدمة في أحسن حال.

جدول رقم 16: يبين طبيعة العلاقة التي تربط الموظفين ببعضهم في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
علاقة تعاون	28	50%
علاقة تكامل	17	30,3%
علاقة تضامن	8	14,3%
علاقة صراع	3	5,4%
المجموع	56	100%

تفصح لنا الدلائل الإحصائية في الجدول أعلاه رقم (16) والمتعلق بطبيعة العلاقة التي تربط الموظفين ببعضهم في العمل، أن أعلى نسبة سجلت ب 50% أي ما يعادل 28 من مجموع أفراد العينة صرحوا أن طبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل هي علاقة تعاون، تليها نسبة 30,3% أي ما يعادل 17 مفردة، أقروا بأن طبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم هي علاقة تكامل، في حين نجد نسبة 14,3% أي ما يعادل 8 مفردة، ممن أقروا أن طبيعة العلاقة هي علاقة تضامن، في حين نجد نسبة 5,4% من أفراد العينة صرحوا أن طبيعة العلاقة هي علاقة صراع.

ومن خلال عرض النتائج المذكورة سابقا نستنتج أن أغلب العمال بالمؤسسة نفضال بولاية تيارت متعاونون فيما بينهم ويتجلى هذا التعاون في تقديم مختلف التوجيهات والإرشادات الخاصة من خلال التواصل المباشر مع العمال، وتسيير العملية الإنتاجية عن طريق التعاون المتبادل، ولكي تستطيع المؤسسة الوصول إلى الإنتاجية المطلوبة لابد من تحقيق التعاون التام بين العاملين، كما تشير حركة الإدارة العلمية مما يسمح بتحقيق الانسجام والتناسق في العمل وتنمية روح الجماعة وروح التعاون بين الموظفين كما أن هناك من الموظفين ممن صرحوا بطبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم داخل العمل وهي علاقة تضامن المتبادل بينهم، ذلك أن معظم العمال لديهم وعي جماعي مشترك ويتجسد تضامن العمال في تقديم الدعم المادي والمعنوي عن طريق علاقاتهم التعاونية، إلا أن هناك ممن أقروا أنه يوجد علاقة صراع بينهم وبين زملائهم في العمل راجع ذلك إلى أسباب عدة منها عدم التفاهم مع بعض الزملاء داخل المؤسسة.

جدول رقم 17: يبين تأثير العلاقات الغير رسمية على فعالية العامل

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات			
		النسبة	التكرار	البدائل	
%51.8	29	%58.6	17	إيجابيا	نعم
		%41.4	12	سلبيا	
		%48.2	27	لا	
%100	56	المجموع			

تقر البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (17) المتعلق بتأثير العلاقات الغير رسمية على فعالية العامل أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت، حيث تبلغ نسبة %51.8 أي ما يعادل 29 من مجموع أفراد العينة، يرون أن العلاقات الغير رسمية تؤثر بشكل إيجابي على فعاليتهم في العمل. هذا يشير إلى أن هناك تفاعل إيجابي بين العلاقات الغير رسمية وفعالية العمل، قد يكون ناتجًا عن التعاون وتبادل المعرفة والخبرات بين العاملين.

بالمقابل سجلت نسبة %48.2 أي ما يعادل 27 من مجموع أفراد العينة، يرون أن العلاقات الغير رسمية لا تؤثر بشكل كبير على فعاليتهم في العمل، هذا يعني أنهم قد يرون العلاقات الرسمية أو العناصر الأخرى كأكثر أهمية في تحديد فعاليتهم في العمل بدلاً من العلاقات الغير رسمية.

ولتأكدنا من أن العلاقات الغير رسمية تؤثر على فعالية العامل عرضنا على أفراد العينة الذين أجابوا بنعم اقتراحات التالية وقد أدل %58.6 أي ما يعادل 17 مفردة، أن العلاقات الاجتماعية الغير رسمية ذات تأثير إيجابي على فعالية العامل، وقد مثلوا نسبة %41.4 أي ما يعادل 12 مفردة، أن العلاقات الاجتماعية الغير رسمية ذات تأثير سلبي على فعالية العامل، هذا يشير إلى وجود تباين في الآراء بين العمال حول كيفية تأثير العلاقات الغير رسمية على أدائهم في العمل.

يتضح من الجدول أن العلاقات الغير رسمية قد تلعب دورًا مهمًا في تحسين فعالية العمل لدى بعض العمال، لكن هذا التأثير قد يكون ناتج عن المصالح المشتركة التي تعظمها العلاقات الغير رسمية على أداء العاملين والتي تنشأ منها جماعات غير رسمية.

جدول رقم 18: يوضح طريقة تحقيق العلاقات الاجتماعية الطبيعية الأمان والاستقرار الوظيفي

النسبة	التكرار	الاحتمالات
82,1%	46	نعم
17,9%	10	أحيانا
100%	56	المجموع

تقر البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (18) والمتعلق بطريقة تحقيق العلاقات الاجتماعية الطبيعية الأمان والاستقرار الوظيفي حيث سجلت أعلى نسبة ب 82.1% أي ما يعادل 46 من مجموع أفراد العينة، يرون أن تحقيق العلاقات الاجتماعية الطبيعية تؤثر بشكل إيجابي على الأمان والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية، هذا يشير إلى أنهم يرون أن وجود علاقات اجتماعية جيدة وصحية يمكن أن تعزز من الشعور بالأمان والثبات في بيئة العمل.

في حين نجد نسبة 17.9% أي ما يعادل 10 مفردة، أقرروا أن أحيانا العلاقات الاجتماعية الطبيعية تحقق الأمان والاستقرار الوظيفي، هذا يعني أنه قد تكون هناك بعض الحالات التي تعتمد على الظروف الخاصة والعوامل الفردية التي تحدد تأثير العلاقات الاجتماعية على الأمان والاستقرار الوظيفي للعمال.

وبناءً على الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه أن العمال يرون تحقيق العلاقات الاجتماعية الطبيعية يسهم بشكل كبير في تعزيز الأمان والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية، ويمكننا تفسير بأن المؤسسة تدعم وتحفز العاملين وتوفر عقود طويلة الأجل للموظفين الموهبين بإضافة إلى إتاحة فرص التطوير المهني وشعورهم بالثقة والراحة اتجاه بيئة العمل وخلق الانتماء والولاء الوظيفي كل هذا سيقود لأداء أفضل وإنتاجية أكبر ما يؤدي إلى تعزيز إنتاجية في الوسط المهني.

جدول رقم 19: يبين طريقة التعاون التي يقوم بها الرؤساء مع العمال

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
89,3 %	50	36%	18	زيادة مستوى التزامك بالعمل
		30%	15	زيادة مستوى رضاك بالعمل
		34%	17	زيادة مستوى أدائك في العمل
10.7%	06	لا		
100	56	المجموع		

تشير الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول رقم (19) والمتعلق بطريقة تعاون المشرف مع الموظفين للقيام بالعمل داخل المؤسسة الاقتصادية، قدرت أعلى نسبة ب 89.3% أي ما يعادل 50 من مجموع أفراد العينة، أقرروا بأن المشرفين يتعاونون معهم للقيام بالعمل داخل المؤسسة، هذا يعكس وجود مستوى مرتفع من التعاون والتنسيق بين المشرفين والموظفين لضمان سير العمل بفعالية، تليها نسبة 10، 7% أي ما يعادل 06 مفردة، صرحوا بأن المشرفين لا يتعاونون معهم للقيام بالعمل داخل المؤسسة، مما يشير إلى وجود بعض الاستثناءات أو الحالات التي قد تختلف فيها طريقة التعاون بين المشرفين والموظفين.

ولتأكدنا من طريقة التي يتعاون فيها المشرف مع الموظفين للقيام بالعمل عرضنا على أفراد العينة الذين أجابوا بنعم مجموعة من الاقتراحات، وقد أدل 36% أي ما يعادل 18 مفردة، أن هذا التعاون يساهم في زيادة مستوى التزامهم بالعمل، وقد مثلوا نسبة 34% أي ما يعادل 17 من مجموع أفراد العينة، يرون أن تعاون يساهم في زيادة مستوى أدائهم في العمل، أما نسبة 30% يرون أن التعاون يساهم في زيادة مستوى رضاهم بالعمل. يوضح الجدول أن هناك تعاوناً فعالاً بين المشرفين والموظفين في مؤسسة نفضال، وأن هذا التعاون يساهم في تعزيز التزام الموظفين بالعمل، ورضاهم، وأدائهم في العمل.

جدول رقم 20: يوضح آراء العاملين في تفضيل القيام بالعمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
19,65%	11	القيام بالعمل وحدك
35,71%	20	تتعاون مع زملائك
44,64%	25	حسب طبيعة العمل
100%	56	المجموع

تظهر الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (20) والمتعلق ب آراء العاملين في تفضيل القيام بالعمل، أن أعلى نسبة سجلت ب 44.64% أي ما يعادل 25 من مجموع أفراد العينة، أقرروا بأنهم يفضلون القيام بالعمل حسب طبيعته. هذا يعكس تفضيلهم للعمل بناءً على احتياجات ومتطلبات المهمة المحددة مما يظهر استعدادهم للتكيف مع مختلف الظروف والمتغيرات التي تواجههم في بيئة العمل.

بينما يفضل 35.71% أي ما يعادل 20 مفردة، من العمال التعاون مع زملائهم في العمل. هذا يشير إلى أهمية التفاعل والتعاون بين الزملاء في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف المشتركة، مما يعزز من فعالية العمل ويسهم في روح الفريق والتعاون داخل المؤسسة.

في حين قدرت أضعف نسبة ب 19.65% أي ما يعادل 11 مفردة، من العمال يفضلون القيام بالعمل بمفردهم يمكن تفسير هذا التفضيل بأن بعض المهام قد تتطلب التركيز والانفرادية لضمان أداء أفضل وتحقيق النتائج المطلوبة.

يتضح من الجدول أن العمال في مؤسسة نفضال يظهرون تفضيلات مختلفة في طريقة تنفيذ العمل، مما يبرز تنوع الأساليب والاستراتيجيات التي يستخدمونها في إكمال المهام وتحقيق الأهداف المنشودة.

جدول رقم 21: يوضح طريقة التعاون المشرف مع العمال في حالة حدوث مشكلة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
يتعاطف معك ويدعمك معنويا	08	3، 14%
يسعى إلى حل المشكلة معك	42	75%
لا يبالي	06	10,7%
المجموع	56	100%

تؤكد الدلائل الإحصائية المدونة في الجدول رقم (21) والمتعلق بطريقة تعاون المشرف مع العمال في حالة حدوث مشكلة ما في العمل، حيث قدرت أعلى نسبة ب 75% أي ما يعادل 42 من مجموع أفراد العينة، صرحوا أن المشرف يسعى إلى حل المشكلة معهم في حالة حدوثها، هذا يعكس يتعاون العمال لإيجاد حلول للتحديات التي تواجههم أثناء العمل.

في المقابل سجلت نسبة 14.3% أي ما يعادل 08 مفردة، صرحوا أن المشرف في حالة حدوث مشكلة يتعاطف معهم ويدعمهم معنويا ، يظهر هذا الاختيار الاهتمام المشرف بالجانب الإنساني والمعنوي في التعامل مع المشاكل مع العمال.

وتليها أضعف نسبة 10.7% أي ما يعادل 06 مفردة، صرحوا أن المشرف في حالة حدوث مشكلة لا يبالي.

يتضح أن للمشرف دور نشط في مساعدة العمال على حل المشاكل وتقديم الدعم في الأوقات الصعبة، مما يعزز التعاون وروح الفريق داخل المؤسسة.

2/ مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي مفادها: يمكن للعلاقات الاجتماعية القائمة على تعاون أن تسهم في المستويات

التنموية للمؤسسة الجزائرية على مؤسسة نفضال تيارت

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تحليل وتفسير نتائج الفرضية المذكورة على النحو التالي:

بدأنا بالنظر إلى العلاقات الاجتماعية داخل مؤسسة نفضال في ولاية تيارت، بحيث تبين أن هناك نسبة كبيرة من العمال تصل إلى 83.9%، يرون أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في تحسين التنمية بالمؤسسة. هذا يشير إلى أن هؤلاء العمال يدركون أهمية التفاعل الاجتماعي والتعاون في تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتعزيز عملياتها التنموية.

من جانب آخر هناك نسبة أقل من العمال تقدر بحوالي 14.3% يرون أن العلاقات الاجتماعية تسهم بشكل متقطع في التنمية، قد يكون ذلك بسبب تباين في جودة العلاقات أو في تأثيرها الدوري على أداء المؤسسة.

علاوة على ذلك تعتبر نسبة 82.1% من العمال أن تعزيز العلاقات الاجتماعية يسهم في تعزيز الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة مما يعكس الإدراك العالي لهم لأهمية بناء بيئة عمل محترمة ومتعاونة.

يرى 50% من العمال أن العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل تتميز بالتعاون مما يظهر أن التفاعل والتكامل بين الزملاء له تأثير إيجابي على أداء المؤسسة وزيادة الإنتاجية.

بالنظر إلى هذه النتائج، يمكننا استنتاج أن العلاقات الاجتماعية التي تركز على التعاون تلعب دوراً حيوياً في تعزيز المستويات التنموية لمؤسسة نفضال في تيارت حيث تعمل على تعزيز التفاهم والتعاون داخل المؤسسة وهو ما يسهم في تحسين الأداء العام وتعزيز التنمية والنمو الاقتصادي...

النتائج التي حصلنا عليها تشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين العلاقات الاجتماعية المبنية على التعاون وبين التنمية في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت، حيث يرى نسبة كبيرة من العمال أن العلاقات الاجتماعية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام وتعزيز التنمية والنمو الاقتصادي للمؤسسة.

2/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الفرعية الثانية:

جدول رقم 22: يوضح آراء العمال الذين يشعرون بأنهم عضو هام داخل مؤسسة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
1، 91%	51	نعم
9، 8%	05	لا
100%	56	المجموع

أفصحت المعطيات والشواهد البيانية المدونة في الجدول رقم (22) والذي يوضح آراء العمال الذين يشعرون أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يشعرون بأنهم أعضاء هامون داخل المؤسسة، حيث سجلت أعلى نسبة 91، 1% أي ما يعادل 51 من مجموع أفراد العينة، أبدوا تأكيدهم على هذا الشعور. بينما أشار 5 عمال فقط، بنسبة 8.9، أنهم لا يشعرون بأنهم أعضاء هامين داخل المؤسسة. تعكس هذه النتائج أن الغالبية العظمى من العمال لديهم إحساس قوي بالانتماء والأهمية في مكان عملهم، مما قد يعكس بيئة عمل إيجابية وتشجيعية تساهم في تعزيز الولاء والإنتاجية بين العمال.

جدول رقم 23: يوضح مدى الانضباط العمال في العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
75%	42	نعم
25%	14	أحيانا
100%	56	المجموع

تشير الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول رقم (23) المتعلق بمدى انضباط العمال في العمل، حيث قدرت أن أعلى نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يتمتعون بالانضباط في العمل، حيث أن 42 عاملاً من أصل 56، أي ما يعادل نسبة 75، أكدوا على التزامهم بالانضباط في العمل، بينما أشار 14 عاملاً فقط، بنسبة 25، أنهم يلتزمون بالانضباط أحياناً. تعكس هذه النتائج أن غالبية العمال يحافظون على مستوى عالٍ من الانضباط والالتزام في أداء مهامهم، مما يعزز فعالية العمل ويعكس نظاماً إدارياً جيداً يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، أي أن ثلاثة أرباع العمال يلتزمون بالانضباط بشكل دائم، مما يعزز فعالية

المؤسسة في تحقيق أهدافها، بينما تُظهر النسبة المتبقية وجود بعض التحديات التي قد تتطلب تدخلاً لتحسين مستويات الانضباط بين جميع العاملين.

جدول رقم 24: يوضح تغيب العمال عن العمل

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
2,73%	41	9, 43%	18	حبك في العمل
		43.9%	18	بيئة عمل مناسبة
		12.2%	05	علاقات اجتماعية إيجابية
8,26%	15	نعم		
100%	56	المجموع		

تبين الشواهد الكمية المدونة في الجدول رقم (24)، يتبين أن الأغلبية العظمى من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت لا يتغيبون عن العمل، حيث قدرت أعلى نسبة ب 2,73% أي ما يعادل 41 من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن عملهم، تليها نسبة 8,26% أي ما يعادل 15 مفردة، صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل هذا يشير إلى أن هناك بعض التحديات أو العوامل التي تؤدي إلى تغيب هذه الفئة من العمال قد تتطلب هذه النسبة مزيداً من الدراسة لفهم الأسباب الكامنة وراء التغيب والعمل على تطوير استراتيجيات للحد منه.

ولتأكدنا من أسباب تغيب العمال عن العمل عرضنا على أفراد العينة الذين أجابوا ب لا مجموعة من الاقتراحات، وقد أدل نسبة 9,43% أي ما يعادل 18 مفردة ضمن هذه الفئة إلى أن العمال الذين لا يتغيبون عن العمل يعززون ذلك إلى حبهم للعمل، مما يدل على مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي والتفاعل الإيجابي مع المهام الوظيفية. إضافةً إلى ذلك 43.9% من هؤلاء العمال يعتبرون أن بيئة العمل مناسبة مما يشير إلى أن المؤسسة توفر ظروف عمل ملائمة تساعد في الحفاظ على حضورهم المستمر.

العلاقات الاجتماعية الإيجابية أيضاً تلعب دوراً، حيث أن 12.2% أي ما يعادل 05 مفردة، الذين لا يتغيبون عن العمل يتمتعون بعلاقات إيجابية مع زملائهم مما يعزز الشعور بالانتماء والراحة في مكان العمل، هذا البعد الاجتماعي يعكس تأثير البيئة الاجتماعية في مكان العمل على الالتزام الوظيفي.

يظهر التحليل أن الأغلبية العظمى من العمال ملتزمون بالحضور إلى العمل مدفوعين بحبهم للعمل وملائمة بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، مما يعكس إدارة ناجحة وتوفير ظروف ملائمة من قبل مؤسسة نفطال في ولاية تيارت.

جدول رقم 25: يوضح طريقة التي تنتظر فيها المؤسسة إلى تحسين وتطوير أداء ومهارات العاملين على أنها استثمار

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
94,6%	53	32,1%	17	عن طريق التشجيع
		67,9%	36	عن طريق إقامة برامج تكوينية للعمال
				نعم
5,4%	03			لا
100%	56			المجموع

تعكس المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (25) المتعلق بطريقة التي تنتظر بها المؤسسة على أداء ومهارات العاملين على أنها استثمار، يتضح أن مؤسسة نفطال في ولاية تيارت تسعى جاهدة لتحسين وتطوير أداء ومهارات العاملين وتعتبر هذا الأمر استثماراً ضرورياً، حيث أظهرت النتائج أن أعلى نسبة 94.6% أي ما يعادل 53 من مجموع أفراد العينة، يشعرون بأن المؤسسة تهتم بتطوير مهاراتهم، هذه النسبة العالية تنقسم إلى قسمين: حيث أدل نسبة 67.9% أي ما يعادل 36 مفردة، أن المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على إقامة برامج تكوينية مخصصة لتدريب العمال ورفع كفاءتهم، أما نسبة 32,1% أي ما يعادل 17 مفردة من العمال يرون أن المؤسسة تشجعهم على تطوير مهاراتهم من خلال وسائل التشجيع المختلفة مثل التقدير والتحفيز المعنوي والمادي. بالمقابل قدرت نسبة 5.4% أي ما يعادل 03 من مجموع أفراد العينة، الذين يشعرون بأن المؤسسة لا تهتم بتطوير مهاراتهم هذه النسبة القليلة تدل على أن هناك مجموعة صغيرة من العمال قد لا تشعر بالاستفادة الكاملة من الجهود المبذولة من قبل المؤسسة أو قد يكون لديهم تطلعات مختلفة. بناءً على هذا يمكن القول إن مؤسسة نفطال تركز بشكل كبير على الاستثمار في تنمية وتطوير مهارات العاملين كجزء من استراتيجيتها العامة مما يعزز الأداء العام للمؤسسة ويزيد من رضا العاملين ويحفزهم على تقديم أفضل ما

لديهم، هذا النهج لا يعزز فقط الكفاءة والإنتاجية بل يسهم أيضاً في خلق بيئة عمل إيجابية ومشجعة حيث يشعر العمال بالتقدير والدعم المستمر من قبل المؤسسة.

جدول رقم 26: يوضح نظام الحوافز داخل للمؤسسة يخلق نوع من الصراع وعدم المساواة بين العمال

الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	15	26,8%
أحيانا	21	37,5%
لا	20	35,7%
المجموع	56	100%

تكشف لنا الدلائل الإحصائية الواردة في الجدول رقم (26) المتعلق بنظام الحوافز داخل المؤسسة يخلق نوع من الصراع وعدم المساواة بين العمال، حيث تبين النسب المئوية لتكرار استجابات العمال بخصوص نظام الحوافز بحسب البيانات المقدمة يبدو أن هناك صراعاً وعدم مساواة بين العمال بناءً على آراءهم حول النظام الحالي. حيث سجلت أعلى نسبة ب 37، 5% أي ما يعادل 21 من مجموع أفراد العينة لا يرون وجود صراع أو عدم مساواة بسبب نظام الحوافز، تليها نسبة 35، 7% أي ما يعادل 20 مفردة، أقرروا أن نظام الحوافز لا يخلق صراع داخل المؤسسة، أما أضعف فئة قدرت بنسبة 8، 26% أي ما يعادل 15 من العمال يوافقون أن نظام الحوافز يخلق نوع من الصراع داخل المؤسسة

بناءً على هذه البيانات يمكن أن نستنتج أن هناك انقسامًا بين آراء العمال فيما يتعلق بنظام الحوافز داخل المؤسسة حيث يظهر الجدول أن هناك تباينًا كبيرًا بين الذين يرون أن نظام الحوافز يخلق صراعًا وبين الذين لا يرون ذلك وقد يكون هذا التباين ناتجًا عن عوامل مختلفة مثل تفسيرات مختلفة لسياسات الحوافز أو تجارب فردية مع نظام الحوافز أو حتى اختلافات في التفاهم حول مفهوم الصراع نفسه، علاوة على ذلك يمكن أن يكون الفارق في الرؤى مؤشرًا على احتمالية وجود مشكلات في نظام الحوافز الحالي يجب معالجتها، من المهم فهم جميع الآراء والتحليل الأسباب وراءها بدقة لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا والإنتاجية في المؤسسة.

إذًا يجب أن تأخذ إدارة المؤسسة هذه الآراء بعين الاعتبار وتعمل على تحليل الأسباب وراء الصراع ومحاولة معالجتها بشكل فعال ومن الممكن أن تشمل الخطوات المقترحة تحسينات في نظام الحوافز، وزيادة الشفافية والمشاركة في صنع القرار وتعزيز التواصل داخل المؤسسة لتعزيز العدالة والمساواة وتقليل الصراعات المحتملة.

جدول رقم 27: يوضح اعتزاز العمال بانتماء داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
1,16%	09	3, 33%	03	وجود خلافات بين العمال
		66,7%	06	وجود خلافات بين العمال و الإدارة
				لا
9, 83%	47	نعم		
100	56	المجموع		

تقر البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (27) والذي يوضح اعتزاز العمال بانتماء داخل المؤسسة، حيث بلغت نسبة العمال الذين يعتزون بانتمائهم 83.9% من إجمالي العينة أي ما يعادل 47 عاملاً من أصل 56، في المقابل فإن نسبة العمال الذين لا يعتزون بانتمائهم بلغت 16.1% فقط وهو ما يعادل 9 عمال من إجمالي العينة، ولتأكدنا من الأسباب التي جعلت العاملين لا يعتزون بانتماء عرضنا عليهم مجموعة من الاختيارات حيث قدرت نسبة 66، 7% أي ما يعادل 06 عمال من أصل 9 بأن السبب الرئيسي هو وجود خلافات بين العمال والإدارة، بينما كان السبب الثاني هو وجود خلافات بين العمال أنفسهم بنسبة 33.3%، أي 3 عمال من أصل 9.

يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يعتزون بانتمائهم وأن المشاكل المتعلقة بالخلافات سواء بين العمال أو بين العمال والإدارة تلعب دوراً في تقليل نسبة العمال الذين يشعرون بالفخر بانتمائهم للمؤسسة.

جدول رقم 28: يوضح ثقة العمال في كفاءة المشرفين في العمل

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
%91.1	51	3، 35%	18	نعم وجود تواصل مستمر بينك وبين المشرفين وجود تنسيق دائم مع المشرفين مساعدة المشرفين في إنجاز المهام الصعبة
		1، 45%	23	
		6، 19%	10	
%8.9	05	لا		
100	56	المجموع		

تشير الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول رقم (28) والذي يوضح ثقة العمال في كفاءة المشرفين في العمل، حيث بلغت نسبة العمال الذين يثقون بكفاءة مشرفيهم 91.1% من إجمالي العينة أي ما يعادل 51 عاملاً من أصل 56، أما نسبة العمال الذين لا يثقون بكفاءة مشرفيهم فبلغت 8.9% فقط أي ما يعادل 5 عمال من إجمالي العينة.

من بين العمال الذين يثقون بكفاءة مشرفيهم نجد نسبة 45.1% أي ما يعادل 23 عاملاً، يعززون هذه الثقة إلى وجود تنسيق دائم مع المشرفين، تليها نسبة 35.3% أي يعادل 18 عاملاً، يعتبرون أن التواصل المستمر بين العمال والمشرفين هو العامل الأساسي لتعزيز ثقتهم، بينما 19، 6% أي ما يعادل 10 عمال يرون أن مساعدة المشرفين في إنجاز المهام الصعبة هي السبب الرئيسي لثقتهم.

يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يثقون بكفاءة مشرفيهم وأن العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز هذه الثقة هي التنسيق الدائم والتواصل المستمر بين العمال والمشرفين بالإضافة إلى المساعدة المقدمة من المشرفين في إنجاز المهام الصعبة.

جدول رقم 29: يبين إسهام الاتصال الرسمي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال

النسبة	التكرار	الاختبارات البدائل			
		النسبة	التكرار	البدائل	
83,9%	47	57,4%	27	تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي	نعم
				42,6%	
		16.1%	09		لا
100	56	المجموع			

أفصحت المعطيات والشواهد البيانية المدونة في جدول رقم (29) المتعلق بإسهام الاتصال الرسمي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال، حيث بلغت نسبة العمال الذين يرون أن الاتصال الرسمي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي 83.9% من إجمالي العينة أي ما يعادل 47 عاملاً من أصل 56، أما نسبة العمال الذين لا يرون أن الاتصال الرسمي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي فبلغت 16.1% فقط أي ما يعادل 9 عمال من إجمالي العينة. من بين العمال الذين يرون أن الاتصال الرسمي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي نجد أن 57.4% منهم أي 27 عاملاً، يعزون ذلك إلى تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي الذي يوفره الاتصال الرسمي، بالإضافة إلى ذلك 42.6% من العمال أي 20 عاملاً، يعتبرون أن وضوح الأدوار التنظيمية الناتج عن الاتصال الرسمي هو العامل الأساسي لتعزيز رضاهم الوظيفي.

يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن الاتصال الرسمي يساهم بشكل كبير في زيادة رضاهم الوظيفي وأن العوامل الأساسية التي تساهم في هذا الرضا هي تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي ووضوح الأدوار التنظيمية داخل المؤسسة.

جدول رقم 30: يبين تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	37	66,1%
أحيانا	16	28,5%
لا	03	5,4%
المجموع	56	100%

تشير الشواهد الإحصائية لمدونة في الجدول رقم (30) المتعلق ب تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين داخل المؤسسة، أن أغلبية عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن الحوافز المادية والمعنوية تؤثر بشكل كبير على أدائهم داخل المؤسسة، حيث بلغت نسبة العمال الذين يؤكدون تأثير الحوافز 66.1% من إجمالي العينة أي ما يعادل 37 عاملاً من أصل 56، بينما يرى 28.5% من العمال أي ما يعادل 16 عاملاً، أن الحوافز تؤثر على أدائهم أحياناً فقط، أما نسبة العمال الذين يرون أن الحوافز لا تؤثر على أدائهم فبلغت 5.4% فقط أي ما يعادل 03 عمال من إجمالي العينة.

يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يعترفون بأهمية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أدائهم الوظيفي حيث أن الأغلبية الساحقة منهم يشعرون بأن هذه الحوافز تساهم في تحفيزهم وتعزيز إنتاجيتهم وعلى الرغم من أن نسبة صغيرة ترى أن الحوافز لا تؤثر على أدائهم فإن الإجماع الأكبر يشير إلى التأثير الإيجابي للحوافز في بيئة العمل.

جدول رقم 31: يوضح الأداة التي يعتمدها المشرفين في التواصل مع العمال

الاختيارات	التكرار	النسبة
تواصل رسمي	50	89,3%
تواصل غير رسمي	06	10,7%
المجموع	56	100%

تؤكد الدلائل الكمية المدونة في الجدول رقم (31) والمتعلق بالأداة التي يعتمدها المشرفين في التواصل مع العمال، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن رؤساءهم يعتمدون على التواصل الرسمي مع العمال، حيث بلغت نسبة العمال الذين يشيرون إلى استخدام التواصل الرسمي 89.3% من إجمالي العينة أي ما يعادل 50 عاملاً من أصل 56، بينما يرى 10.7% فقط من العمال أي ما يعادل 6 عمال، أن رؤساءهم يعتمدون على التواصل غير الرسمي.

يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يلاحظون أن رؤساءهم يفضلون استخدام التواصل الرسمي كوسيلة رئيسية للتفاعل معهم هذا يشير إلى أن التواصل الرسمي هو النهج الأكثر شيوعاً والأكثر استخداماً من قبل الإدارة في المؤسسة لضمان وضوح الأدوار والمهام وتحقيق التواصل الفعال مع العمال في المقابل فإن نسبة صغيرة فقط من العمال ترى أن التواصل غير الرسمي هو الأداة المعتمدة مما يعكس تركيزاً أقل على هذا النوع من التواصل في بيئة العمل الحالية.

جدول رقم 32: يوضح طبيعة العلاقة بين العامل والمشرفين في التواصل مع العمال

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
%66.1	37	%48,6	18	عدم وجود تواصل بينك وبين رؤسائك
		%27,1	10	عدم الرضا عن المشرفين
		%24,3	9	غياب الاهتمام من قبل المسؤولين داخل المؤسسة الاقتصادية
%33.9	19	نعم		
%100	56	المجموع		

تفصح البيانات الإحصائية المدونة في الجدول رقم (32) والمتعلق بطبيعة العلاقة بين العامل والمشرفين خارج إطار العمل أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت لا تربطهم علاقة برؤسائهم خارج العمل، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال 66.1% من إجمالي العينة أي ما يعادل 37 عاملاً من أصل 56، الأسباب الرئيسية لعدم وجود هذه العلاقة فقد أشار نسبة 48.6% أي 18 عاملاً إلى عدم وجود تواصل بين العمال والرؤساء كسبب رئيسي، تليها نسبة 27.1% أي 10 عمال يعزرون ذلك إلى عدم رضاهم عن المشرفين، بينما نسبة 24.3% أي 9 عمال يرون أن غياب الاهتمام من قبل المسؤولين داخل المؤسسة الاقتصادية هو السبب، في سجلت نسبة 33.9% من العمال أي ما يعادل 19 عاملاً، إلى أنهم يربطهم علاقة برؤسائهم خارج أوقات العمل.

يمكن القول أن أغلبية العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت لا يتمتعون بعلاقات خارج نطاق العمل مع رؤسائهم وأن الأسباب تتراوح بين نقص التواصل وعدم الرضا عن المشرفين وغياب الاهتمام من قبل المسؤولين ومع ذلك هناك نسبة أقل ولكنها لا تزال كبيرة من العمال الذين يتمتعون بعلاقات خارجية مع رؤسائهم، مما يشير إلى وجود بعض الديناميكيات الشخصية الإيجابية داخل المؤسسة.

جدول رقم 33: يوضح طريقة التي يتلقى فيها الرؤساء في العمل المبادرات والأفكار الإبداعية للعاملين داخل المؤسسة

الاختيارات	التكرار	النسبة
يقبلها	45	80,4%
يرفضها	11	19,6%
المجموع	56	100%

تشير الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول رقم (33) المتعلق بطريقة التي يتلقى فيها الرؤساء في العمل المبادرات والأفكار الإبداعية للعاملين داخل المؤسسة، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن رؤساءهم في العمل يقبلون المبادرات والأفكار الإبداعية التي يقدمها العاملون داخل المؤسسة، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال 80.4% من إجمالي العينة أي ما يعادل 45 عاملاً من أصل 56، في المقابل فإن نسبة العمال الذين يرون أن رؤساءهم يرفضون هذه المبادرات والأفكار بلغت 19.6% فقط أي ما يعادل 11 عاملاً من إجمالي العينة، يمكن القول أن أغلبية العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يشعرون بأن هناك قبولاً وتشجيعاً من قبل رؤسائهم للمبادرات والأفكار الإبداعية التي يقدمونها هذه النسبة الكبيرة تعكس بيئة عمل إيجابية تشجع على الابتكار والإبداع ومع ذلك هناك نسبة أقل من العمال الذين يشعرون بأن أفكارهم ومبادراتهم غير مقبولة مما يشير إلى وجود بعض التحديات في تحقيق تواصل فعال وشامل يعزز الابتكار داخل المؤسسة.

جدول رقم (34) يوضح تأثير بيئة العمل على زيادة مستوى أداء الموظفين

الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	44	78,6%
لا	12	21,4%
المجموع	56	100%

تقر الدلائل الكمية المدونة في الجدول رقم (34) المتعلق بتأثير بيئة العمل على زيادة مستوى أداء الموظفين، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن بيئة العمل تؤثر على زيادة مستوى أدائهم، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال 78.6% من إجمالي العينة أي ما يعادل 44 عاملاً من أصل 56، في المقابل فإن نسبة العمال الذين يرون أن بيئة العمل لا تؤثر على أدائهم بلغت 21.4% فقط أي ما يعادل 12 عاملاً من إجمالي العينة.

يمكن القول أن أغلبية العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يعترفون بأهمية وتأثير بيئة العمل على مستوى أدائهم الوظيفي هذا يعكس مدى تأثير العوامل البيئية والتنظيمية في تحفيز العمال وزيادة إنتاجيتهم ومع ذلك هناك نسبة أقل من العمال الذين لا يرون تأثيراً لبيئة العمل على أدائهم مما يشير إلى وجود عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً بالنسبة لهم.

جدول رقم (35) يوضح اسهام العلاقات الاجتماعية الرسمية في زيادة الفرص الإبداعية

الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	47	83,9%
لا	09	16,1%
المجموع	56	100%

أفصحت المعطيات والشواهد البيانية المدونة في الجدول رقم (35) المتعلق بإسهام العلاقات الاجتماعية الرسمية في زيادة الفرص الإبداعية، أن أغلبية عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يرون أن العلاقات الاجتماعية الرسمية تسهم في زيادة الفرص الإبداعية، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال 83.9% من إجمالي العينة أي ما يعادل 47 عاملاً من أصل 56، في المقابل فإن نسبة العمال الذين يرون أن العلاقات الاجتماعية الرسمية لا تسهم في زيادة الفرص الإبداعية بلغت 16.1% فقط أي ما يعادل 9 عمال من إجمالي العينة.

يمكن القول أن معظم العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يعتقدون أن العلاقات الاجتماعية الرسمية داخل المؤسسة تساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع وزيادة الفرص الإبداعية هذا يعكس أهمية بناء علاقات رسمية قوية ومنظمة لتعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين مما يخلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع ومع ذلك هناك نسبة صغيرة من العمال لا يرون هذا التأثير مما يشير إلى أنه قد تكون هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في تعزيز الإبداع بالنسبة لهم.

جدول رقم (36) يوضح آراء العمال في الانتقال الى مؤسسة أخرى

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات			
		النسبة	التكرار	البدائل	
%37.5	21	%47,6	10	عدم وجود تواصل بينك وبين رؤسائك	نعم
		%52,4	11	عدم الرضا عن المشرفين	
%62.5	35	لا			
100	56	المجموع			

تقر البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (36) والمتعلق برأي العمال في الانتقال إلى مؤسسة أخرى، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت لا يرغبون في مغادرة المؤسسة حتى إذا أتاحت لهم الفرصة للعمل بمؤسسة أخرى، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال 62.5% من إجمالي العينة أي ما يعادل 35 عاملاً من أصل 56، في المقابل فإن نسبة العمال الذين يرغبون في مغادرة المؤسسة إذا أتاحت لهم الفرصة بلغت 37.5% فقط أي ما يعادل 21 عاملاً من إجمالي العينة.

من بين العمال الذين يرغبون في المغادرة، سجلت نسبة 52.4% منهم أي 11 عاملاً، إلى أن السبب هو عدم رضاهم عن المشرفين، بينما أشار 47.6% منهم أي 10 عمال، إلى أن السبب هو عدم وجود تواصل بينهم وبين رؤسائهم.

يمكن القول أن الأغلبية العظمى من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يفضلون البقاء في المؤسسة مما يشير إلى مستوى معين من الرضا الوظيفي أو الاستقرار في بيئة العمل الحالية ومع ذلك هناك نسبة ليست بالقليلة من العمال الذين يرغبون في المغادرة مشيرين إلى مشاكل تتعلق بعدم الرضا عن المشرفين ونقص التواصل مع الرؤساء كأسباب رئيسية لرغبتهم في الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

جدول رقم (37) يوضح تكوين علاقات جيدة مع العمال الجدد

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	البدائل
%75	42	%45.2	19	الهروب من ضغط العمل
		لا		
%54.8	23			
%25	14	لا		
%100	56	المجموع		

تؤكد الدلائل الإحصائية المدونة رقم (37) المتعلق بتكوين علاقات جيدة مع العمال الجدد، أن أكبر نسبة من عمال مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يفضلون تشغيل عمال في تكوين علاقات جديدة، حيث بلغت نسبة هؤلاء العمال %75 من إجمالي العينة أي ما يعادل 42 عاملاً من أصل 56، من بين العمال الذين يفضلون تشغيل عمال لتكوين علاقات جديدة، أشار %45.2 منهم أي 19 عاملاً، إلى أن السبب الرئيسي هو الهروب من ضغط العمل، بينما أشار %54.8 منهم أي 23 عاملاً، إلى أن السبب الرئيسي هو اكتساب مكانة اجتماعية، بالمقابل هناك نسبة %25 من العمال يرون أنهم لا يفضلون تشغيل عمال لتكوين علاقات جديدة. بناءً على ذلك يمكن القول أن العديد من العمال يرون أهمية تشغيل عمال لتكوين علاقات جديدة ويعتبرون هذا النوع من التفاعل الاجتماعي ضرورياً لهم، سواء للهروب من ضغط العمل أو لاكتساب مكانة اجتماعية داخل المؤسسة.

4. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي مفادها: يمكن أن نجعل للعلاقات الرسمية عاملاً يسهم في زيادة الولاء التنظيمي بالمؤسسة.

بناءً على نتائج الدراسة يمكن تحليل النتائج لتفسير الفرضية المذكورة بالنحو التالي:

الاستقرار في العمل والرغبة في البقاء: يُظهر التحليل أن نسبة 62.5% من العمال في مؤسسة نفضال في ولاية تيارت يفضلون البقاء في المؤسسة حتى لو تاحت لهم فرصة للعمل في مؤسسة أخرى، بينما تبدي نسبة 37.5% من العمال رغبتها في المغادرة في حال توفرت لهم الفرصة.

تأثير بيئة العمل على الأداء: يشير التحليل إلى أن نسبة 78.6% من العمال يرون أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على زيادة مستوى أدائهم، بينما يبلغ 21.4% الذين لا يرون تأثيراً.

أهمية الاتصال الرسمي في زيادة الرضا الوظيفي: يلاحظ التحليل أن نسبة 83.9% من العمال يرون أن الاتصال الرسمي يسهم بشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، في حين يبلغ 16.1% الذين لا يرون هذا التأثير.

ثقة العمال بكفاءة المشرفين: يظهر التحليل أن نسبة 91.1% من العمال يثقون بكفاءة مشرفيهم، مما يدل على ارتفاع مستوى الثقة بين العمال والمشرفين. يبدي العمال ارتياحهم بالتنسيق والتواصل مع المشرفين، ويشير هذا إلى أن هناك جهوداً جيدة تُبذل من قبل الإدارة لتوفير بيئة عمل ملائمة وداعمة.

الانتماء إلى المؤسسة: يعتز 83.9% من العمال بانتمائهم لمؤسسة نفضال في ولاية تيارت، وهذا يعكس رابطاً قوياً بين العمال والمؤسسة. ومع ذلك، يجب ملاحظة أن وجود بعض المشاكل، مثل الخلافات الداخلية، قد يؤثر على هذا الانتماء بشكل سلبي. الحضور المستمر للعمل: تشير النسب إلى أن 43.9% من العمال يلتزمون بالحضور المستمر للعمل بسبب حبهم للعمل، و43.9% بسبب ملاءمة بيئة العمل. هذا يشير إلى وجود بيئة عمل محفزة ومريحة، ويعكس أيضاً العلاقات الإيجابية داخل المؤسسة.

الانضباط في العمل: يلاحظ أن 75% من العمال يلتزمون بالانضباط في العمل بشكل دائم، مما يدل على وجود تفاعل جيد مع النظام الإداري والانضباط في الأداء.

إن الاتصال الرسمي والعلاقات الرسمية تلعب دوراً مهماً في زيادة الولاء التنظيمي لمؤسسة نفضال في ولاية تيارت، حيث يظهر استعداد العمال للمثابرة في بيئة العمل الحالية رغم وجود بعض المشاكل المحتملة.

يمكن اعتبار الفرضية محققة بناءً على النتائج المقدمة. إذ أظهرت البيانات أن هناك ثقة عالية من قبل العمال في كفاءة المشرفين (91.1%)، وأن معظمهم يعتزون بانتمائهم للمؤسسة (83.9%)، ويظهر الحضور المستمر للعمل بنسبة 43.9%

بسبب حبهم للعمل ونفس النسبة بسبب ملاءمة بيئة العمل. و بالإضافة إلى ذلك، الانضباط في العمل مع نسبة 75% من العمال يلتزمون به بشكل دائم. هذه العناصر تشير جميعًا إلى وجود علاقات إيجابية بين العمال والمؤسسة، وبالتالي تدعم الفرضية بأن العلاقات الرسمية تسهم في زيادة الولاء التنظيمي لمؤسسة نفضال في ولاية تيارت.

5. مناقشة نتائج الفرضية الفرضية الرئيسية

والتي مفادها: العلاقات الاجتماعية بشكل عام يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

من خلال التحليل السابق لنتائج مؤسسة نرى أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المؤسسة بما في ذلك الثقة بالإدارة، الانتماء للمؤسسة، الحضور المستمر للعمل، والانضباط في العمل، قد أظهرت تأثيراً إيجابياً على أداء العمال والولاء للمؤسسة.

العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المؤسسة لها القدرة على تعزيز التواصل والتفاهم بين العاملين وبالتالي تعزيز الروح الفريق والتعاون مما يساهم في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية بالإضافة إلى ذلك تعمل العلاقات الاجتماعية على بناء بيئة عمل إيجابية وداعمة مما يحفز العمال على تحقيق أهداف المؤسسة والمساهمة في نجاحها. على المستوى الاقتصادي يمكن أن تؤدي العلاقات الاجتماعية الإيجابية إلى تحسين البيئة العملية وزيادة الإنتاجية مما يساهم في نمو وتنمية المؤسسة الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك تعمل هذه العلاقات على جذب واحتفاظ المواهب المؤهلة وبالتالي تساهم في تحسين تنافسية المؤسسة في السوق.

يمكن أن نرى كيف أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخلها تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز التنمية الاقتصادية تشير النتائج إلى أن تعزيز الثقة بين العمال والإدارة وبين العمال أنفسهم، يمكن أن يؤدي إلى زيادة الولاء للمؤسسة وتعزيز أدائها الاقتصادي.

بناءً على ذلك يمكن أن نستنتج أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ويمكن أن تساهم بشكل كبير في نجاحها وتنميتها.

ومن الفرضية الرئيسية محققة بناءً على النتائج التي أظهرت أن العمال يثقون بكفاءة المشرفين ويعتزون بانتمائهم للمؤسسة بنسبة عالية مما يشير إلى وجود علاقات اجتماعية إيجابية داخل المؤسسة هذه الثقة والانتماء يعززان التواصل والتعاون داخل المؤسسة مما يساهم في تحقيق أهدافها وتعزيز تطورها.

كما أن العمال يظهرون حضوراً مستمراً للعمل ويحافظون على انضباطهم في الأداء الوظيفي هذا يشير إلى وجود علاقات اجتماعية تحفز على الالتزام والمسؤولية داخل المؤسسة مما يساهم في تحقيق التنمية والاستمرارية الاقتصادية.

الثقة بالإدارة والانتماء للمؤسسة يعززان الولاء التنظيمي حيث يشعر العمال بالانتماء والالتزام بأهداف المؤسسة ومصالحها العامة هذا يسهم في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

يمكن القول إن العلاقات الاجتماعية الإيجابية تسهم بشكل كبير في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال تعزيز الثقة، وزيادة الانتماء، وتعزيز الولاء التنظيمي، وهذا يجعل الفرضية محققة.

الخاتمة

بعد تناولنا لهذا الموضوع الموسوم بواقع العلاقات الاجتماعية وأثره على تحقيق التنمية بالمؤسسة الجزائرية والذي عملنا جاهداً إلى إظهار مختلف أبعاده و جوانبه النظرية وكذا الميدانية، وقد احتل موضوع دراستنا أهمية نظرية بالغة بالرجوع إلى مجمل المقاربات التي أفصحت على العديد من المتغيرات المتعلقة به والعوامل المؤثرة فيه، باعتباره موضوع حظي بالعديد من الدراسات الميدانية السابقة التي عملت على وضع تفسيرات علمية متعددة بشكل عام منها ما هو متخصص في مجال سوسيولوجيا العمل والتنظيم وقد قدمت هذه الدراسة والنظريات نتائج ومبادئ متعددة حول العلاقات الاجتماعية وأثرها على تحقيق التنمية مما قدمت لنا تصورات علمية وموضوعية حول هذا الموضوع.

وبناءً على هذه المنظورات ووفقاً لهذا التوضيح حاولنا الوصول من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف والتساؤلات والتي استطعنا التحقق منها والوصول إليها من خلال مختلف ما تطرقنا إليه بصياغة إشكالية بحثية متضمنة العديد من التساؤلات الفرعية والفرضيات التي تحتاج إلى البحث والتقصي في الواقع الميداني، كما اعتمدنا أيضاً على استراتيجيات منهجية حاولنا من خلالها تحديد ارتباطات علائقية بين المتغيرين وتحزنتها إلى أبعاد ومؤشرات قابلة لتقصي الميداني للمؤسسة الجزائرية، وإخضاعها لتحليل السوسيولوجي بالإضافة إلى إخضاع هذه القراءات حسب المعاملات الإحصائية، كما أوضحت الشواهد والبيانات الإحصائية المشار إليها في الجداول الإحصائية، ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة تتمثل في:

- العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المؤسسة لها القدرة على تعزيز التواصل والتفاهم بين العاملين، وبالتالي تعزيز الروح الفريقية والتعاون مما يساهم في تحسين أداء العام وزيادة الإنتاجية.
- تساهم العلاقات الإيجابية في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز التنمية الاقتصادية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- تلعب العلاقات الاجتماعية دوراً هاماً في تحقيق التنمية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتساهم بشكل كبير في نجاحها وتنميتها من خلال تعزيز الثقة وزيادة الانتماء، وتعزيز الولاء التنظيمي.

وفي الأخير لا يسعنا القول إلى أن موضوع العلاقات الاجتماعية وأثره على تحقيق التنمية هو من المواضيع المتشعبة وكلما عمل الفرد منا في الإلمام بجوانبه يكتشف متغيرات أخرى تكشف عن العديد من الظواهر الأخرى، وقد قدمنا هذه الدراسة بتحليل مختلف جوانبها الأساسية وذلك بما تملكه من معارف الزمنية والمادية، وعيه لا بد أن يترك المجال مفتوحاً للبحث والتقصي وذلك بفعل اتساع هذا الموضوع، ولا يمكننا اعتبار هذه النتائج هي نتائج نهائية فمن البديهي أن تختلف النتائج باختلاف زمنها وبيئتها والتي تكتشف في كل مرة عن عوامل جديدة لا بد على الباحث التعمق في حثياتها.

قائمة المراجع

✓ **الكتب:**

- 1/ ابراهيم عبد المجيد مُجّد: " علم الاجتماع، النشأة والتطور والمشكلات الاجتماعية "، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، المعمورة، 2007.
- 2/ احسان مُجّد الحسن: " علم الاجتماع الصناعي "، ط2، دار وائل للنشر، 2014.
- 3/ أحمد كمال أحمد: " قرارات في علم الاجتماع "، مكتبة الجائحي، القاهرة، 2001.
- 4/ أبو شنب جمال: " العلاقات الانسانية دراسة في مهارات الاتصال والتعامل "، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.
- 5/ أبو شنب جمال مُجّد: " قواعد البحث العلمي والاجتماعي، التصميم والتنفيذ التجريبي "، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005.
- 6/ ابراهيم عيسى عثمان: " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع "، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 7/ بدوي أحمد زكي: " معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية "، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 1993.
- 8/ برير عصام الدين آدم: " التخطيط التربوي والتنمية البشرية "، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة، 2006.
- 9/ بن جيلالي فوزي محيريق: " مدخل لاقتصاد المؤسسة "، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020.
- 10/ بن النبي مالك: " ميلاد مجتمع شبكة العلاقات الاجتماعية "، تر: عبد الصبور شاهين، الجزء الأول، ط4، دار الفكر، 1986.
- 11/ البهي السيد فؤاد وسعد الرحمان: " علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة "، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999.
- 11/ البيومي غانم ابراهيم: " مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية "، ط1، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008.
- 12/ الجمل هشام مصطفى: " دور السياسة المالية في تحقيق التنمية الاجتماعية "، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006.
- 13/ الجوهري مُجّد الحمود: " علم الاجتماع والتنمية "، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

- 14/ حسنين جمال مجدي: " سوسيولوجيا المجتمع "، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2010.
- 15/ حلاوة جمال وعلي صالح: " مدخل الى علم التنمية "، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت، 2009.
- 16/ حفوطة الأمير عبد القادر بن عمار و جيلالي بن أحمد: " واقع التنمية الاجتماعية في الجزائر - دراسة تحليلية وتقييمية "، ط1، الفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، 2022.
- 17/ حامد خالد: " منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية "، ط1، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 18/ الحوراني محمد عبد الكريم: " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع "، ط1، دار مجد اللاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 19/ حامد خالد: " مدخل الى علم الاجتماع "، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 20/ الدليمي ناهدة عبد زيد: " أسس وقواعد البحث العلمي "، ط1، دار صفاد للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
- 21/ ديري زهد محمد: " السلوك التنظيمي "، ط1، دار السيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 22/ رشوان حسين عبد الحميد أحمد: " التنمية: اجتماعيا-ثقافيا -اقتصاديا -سياسيا -اداريا -بشريا "، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2009.
- 23/ رشاد أحمد عبد اللطيف: " التنمية الاجتماعية في اطار مهنة الخدمة الاجتماعية "، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2010.
- 24/ رشاد أحمد عبد اللطيف: " التنمية المحلية "، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2011.
- 25/ روث والأس وأسون وولف: " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تعدد آفاق النظرية الكلاسيكية "، تر: محمد عبد الكريم حوراني، ط1، دار مجد اللاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 26/ زعيمي مراد: " مؤسسات التنشئة الاجتماعية "، مديرية النشر، عنابة، الجزائر، 2012.
- 27/ زمام نور الدين: " القوى السياسية والتنمية دراسة في علم الاجتماع السياسي "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
- 28/ سعيد علي: " العملية الادارية "، ط1، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007.
- 30/ السيد طارق: " علم الاجتماع والتنمية "، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- 31/ السروجي طلعت مصطفى وآخرون: " التنمية الاجتماعية المثال والواقع "، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، القاهرة، 2001.

- 32/ السروجي طلعت مصطفى وفؤاد حسين حسن: " التنمية الاجتماعية في اطار المتغيرات العالمية الجديدة "، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، القاهرة، 2002.
- 33/ سعد عبد المرسى بدر: " ايدولوجيا ونظريات التنظيم مدخل نقدي "، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2008.
- 34/ السلمي علي: " تطور الفكر التنظيمي "، ط1، دار غريب للطباعة والنشر، مصر.
- 35/ الصحاف حبيب: " ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين "، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2003.
- 36/ الصرف رعد حسن: " نظريات الادارة والأعمال والأشغال "، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.
- 37/ عبد الله مُجَّد عبد الرحمان: " علم الاجتماع النشأة والتطور "، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999.
- 38/ العسل ابراهيم: " التنمية في الاسلام: مفاهيم - مناهج وتطبيقات - "، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996.
- 39/ عبد النبي عبد الله الطيب: " الاعلام والتنمية مشكلات وقضايا "، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2014.
- 40/ عبد الهادي نبيل: " تشكيل السلوك الاجتماعي "، دار المعارف، القاهرة، 2016.
- 41/ عبد فليه فاروق ومُجَّد عبد المجيد: " السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية "، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005.
- 42/ عبد الباسط مُجَّد حسن، " المدخل الى علم الاجتماع "، دار غريب لطباعة والنشر.
- 43/ عبد الغفور يونس: " نظريات التنظيم والادارة "، المكتب العربي الحديث، 1997.
- 44/ العميان محمود سليمان: " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال "، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.
- 45/ عجمية مُجَّد العزيز وایمان عطية ناصف وعلي عبد الوهاب نجا: " التنمية الاقتصادية المفاهيم والخصائص: النظريات الاستراتيجية المشكلات "، مطبعة البحيرة، الاسكندرية، 2008.
- 46/ العساف أحمد عارف ومحمود حسين الوادي: " التخطيط والتنمية الاقتصادية "، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.
- 47/ غيث مُجَّد عاطف: " قاموس علم الاجتماع "، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، مصر، 1922.
- 48/ غريب مُجَّد سيد أحمد: " علم اجتماع الاتصال والاعلام "، دار المعرفة، الاسكندرية، مصر، 1996.
- 49/ الغزوي فهمي سليم وآخرون: " المدخل الى علم الاجتماع "، ط1، دار الشروق، الأردن، 2006.

- 50/ الغريب مُجَّد عبد الكريم: " البحث العلمي، التصميم والمنهج والاجراءات "، ط2، مكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- 51/ فياض حسام الدين: " العلاقات الاجتماعية نحو علم الاجتماع التنويري "، 2016.
- 52/ فيبر ماكس: " مفاهيم أساسية في علم الاجتماع "، تر: صلاح هلال، ط1، ألمانيا، المركز الثقافي الألماني، 2011.
- 53/ فاروق مدرس: " التنظيم وعلاقات العمل "، دار المداني، الجزائر، 2002.
- 54/ قسم السيد عبد الله مُجَّد: " التنمية في الوطن العربي "، ط1، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ليبيا، 1994.
- 55/ القريوتي مُجَّد قاسم: " السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال "، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 56/ القريشي مدحت: " التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات "، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 57/ قيرة اسماعيل وعلي غربي: " في سوسيولوجيا التنمية "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 58/ القريوتي مُجَّد قاسم: " نظريات المنظمة "، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 59/ القريشي غني ناصر حسين: " المداخل النظرية لعلم الاجتماع "، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 60/ كرادشة منير: " مناهج البحث العلمي في علم الاجتماع "، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2021.
- 61/ لطاد ليندة وآخرون: " منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية "، ط1، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسة الاقتصاد، برلين، ألمانيا، 2019.
- 62/ لطفي طلعت ابراهيم: " النظريات المعاصرة في علم الاجتماع "، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009.
- 63/ لطفي طلعت ابراهيم وكمال عبد الحميد الزيات: " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع "، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 64/ طلعت ابراهيم: " علم اجتماع التنظيم "، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 65/ مسعداوي يوسف: " أساسيات في ادارة المؤسسات "، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2013.

66/ مازن فارس رشيد: " الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بعض المحددات والآثار "، معهد الادارة العلمية، 2004.

67/ محمود مُجد سرحان علي: " مناهج البحث العلمي "، ط3، دار الكتب، اليمن، 2019.

68/ المشهداني سعد سلمان: " منهجية البحث العلمي "، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

69/ الوافي عبد الرحمن: " الوجيز في علم النفس الاجتماعي "، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

70/ خليل حسن الشماع وخضير كاظم محمود: " نظريات المنظمة "، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

✓ الرسائل والمذكرات الجامعية:

1/ أبو الريش، ريم مُجد رسمي: " واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقته بجودة الأداء "، (رسالة ماجستير، أصول التربية)، الجامعة الاسلامية، غزة،

2/ أوصياف، مُجد أمين: " أثر النفقات العمومية على النمو الاقتصادية "، (أطروحة دكتوراه، الاقتصاد الكمي)، جامعة الجزائر، 2011 / 2012.

3/ بركات، نوال: " انعكاسات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على نمط العلاقة الاجتماعية "، (أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع الاتصال)، جامعة مُجد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015 / 2016.

4 / بن سعيد، سعاد: " علاقات الجيرة في السكنات الحضرية الجديدة "، (رسالة ماجستير، علم الاجتماع الحضري)، جامعة منشوري، قسنطينة، الجزائر، 2006 / 2007.

5/ بنت شعشوع، حنان: " أثر استخدام شبكات التواصل الاجتماعي على العلاقات الالكترونية "، (رسالة ماجستير)، جامعة عبد العزيز بن سعود، 2010 / 2011.

6/ بن عيسى رابح: " انعكاسات محم الأمية على الوظائف الأسرية والعلاقات الاجتماعية "، (رسالة ماجستير)، غير منشورة، جامعة بسكرة، الجزائر.

7 / بلقاسم، سعدية: " الاستقرار الكلي والنمو الاقتصادي "، (رسالة ماجستير، الاقتصاد الكمي)، جامعة الجزائر، 2011 / 2012.

8/ بن كشيده، أمال: " تأثير برامج التنمية الاجتماعية والثقافية لإذاعة البهجة على المستمع العاصمي "، (رسالة ماجستير، تسير المؤسسات الاعلامية)، جامعة الجزائر، 2011 / 2012.

- 9/ بن عليّة، لخضر: "مكانة نظم المعلومات الجغرافية في التنمية المستدامة"، (رسالة ماجستير، ادارة البيئة والسباحة)، جامعة الجزائر، 2012/ 2013.
- 10/ بن سعيد، لخضر: "التطور التكنولوجي وأثره على التنمية الاقتصادية"، (رسالة ماجستير، الاقتصاد والتنمية)، جامعة تيارت، الجزائر، 2010 / 2011.
- 11/ بن حمودة، فاطمة الزهراء: "أثر تقلبات أسعار الصرف على التنمية الاقتصادية"، (أطروحة دكتوراه، نقود مالية)، جامعة الجزائر، 2009 / 2010.
- 12/ خيارى، رقية: "السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة)"، (أطروحة دكتوراه، اجتماع التنمية) جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013 / 2014.
- 13/ دواح، بلقاسم: "دور الاستثمار الأجنبي المباشر في تعزيز الجهود التنموية في الدول النامية"، (أطروحة دكتوراه، فرع التسيير)، جامعة الجزائر، 2009 / 2010.
- 14/ رجراح، الزهير: " التنمية المحلية في الجزائر، واقع وآفاق"، (أطروحة دكتوراه، نقود مالية)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.
- 15/ زيدان، زهية: " دور المناخ الاستثماري في النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر"، (أطروحة دكتوراه، تخطيط)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.
- 16/ سيار، زوييدة زوجة موفق: " دور وأهمية التنمية الزراعية في الحد من مظاهر الفقر في الوطن العربي"، (أطروحة دكتوراه، التحليل الاقتصادي)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.
- 17/ ساطور، رشيد: " محددات الانفاق الاستثماري المباشر في الجزائر وأثره على التنمية الاقتصادية"، (أطروحة دكتوراه، قياس اقتصادي)، جامعة الجزائر، 2012 / 2013.
- 18/ شريط، كمال: " واقع الاستثمار الأجنبي وأثره على النمو الاقتصادي في الدول العربية"، (أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية)، جامعة الجزائر، 2016 / 2017.
- 19/ عليّات، خالد عيادة نزال: " انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية، دراسة حالة الأردن"، (أطروحة دكتوراه، تحليل اقتصادي)، جامعة الجزائر، 2014 / 2015.
- 20/ علام، عثمان، " تمويل التنمية في الدول الاسلامية، حالة الأقل نموا"، (أطروحة دكتوراه، تحليل اقتصادي)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.

- 21/ قعيد، ابراهيم: " الترويج الالكتروني ودوره في التأثير على سلوكيات المستهلك تجاه المنتجات المتعددة من طرف المؤسسات الاقتصادية "، (أطروحة دكتوراه)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2016 / 2017.
- 22/ لكحل، السعيد: " دور التخطيط الاجتماعي في تنمية المجتمعات المحلية "، (رسالة ماجستير)، جامعة منشوري قسنطينة، الجزائر، 2009 / 2010.
- 23/ مداني، جميلة: " استراتيجية التنمية في ظل العولمة الاقتصادية مع الاشارة الى واقع والآفاق بالجزائر "، (أطروحة دكتوراه، التخطيط)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.
- 24/ معاوي ، سامية: " الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية "، (رسالة ماجستير)، جامعة عنابة، الجزائر، 2008 / 2009.
- 25 / موساوي، عبد الله: " حدود الدولة في التنمية البشرية "، (أطروحة دكتوراه، العلوم الاقتصادية)، جامعة الجزائر، 2013 / 2014.
- 26/ هداجي، أحمد: " التحضر وأثره في تغيير العلاقات الاجتماعية "، (أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع الحضري)، جامعة أدرار، الجزائر، 2022 / 2023.
- ✓ **المجلات العلمية:**
- 1/ بن عيسى معمري، " التنمية: تطور مفهوما وأهم نظرياتها وعقبات تحقيقها في الدول النامية "، - مجلة الأبحاث -، العدد 05، (أبريل 2018).
- 2/ رزق الله رنده ونور الدين جفال، " البحث العلمي وقضايا التنمية الاجتماعية في الجزائر "، - مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي -، 7، 3، (ديسمبر 2020).
- 3/ عبادة نور الهدى، " شبكات التواصل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية "، - مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية -، العدد 26، (ديسمبر 2016).
- 4/ عبدلي محمد و ناصر قاسمي، " المنظمة كفضاء تفاعلي بين الاطار وشبكة العلاقات الاجتماعية "، - مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية -، جامعة البليدة، الجزائر، العدد 30، (2020).
- 5/ فكرة عبد العزيز، " العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي "، - مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، جامعة باتنة، الجزائر.
- 6/ قعدة العيد، " التنمية الاجتماعية أساسياتها واتجاهات نظرياتها الحديثة "، - مجلة العلوم الاجتماعية -، العدد 1، 16، (مارس 2022).

الملاحق

الملحق رقم 01: استمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

_ جامعة ابن خلدون _ تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

_ تخصص: علم لاجتماع التنظيم والعمل _ ماستر

استمارة بحث بعنوان

"واقع العلاقات الاجتماعية واثرها على تحقيق التنمية بالمؤسسة الجزائرية"

_ دراسة ميدانية: بمؤسسة نفضال _ تيارت

تحت اشراف الاستاذ

_ بلجوهر خالد

من اعداد الطالبتين:

_ بونويرة زينب

_ بوهنوش امال

هذه الاستمارة خاصة بالبحث العلمي في اطار تحضير مذكرة تخرج ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل لهذا نرجو منكم المساعدة في ملئ هذه الاستمارة بوضع علامة (x) امام الخيار الذي ترونه مناسباً ونحيطكم علماً ان المعلومات المحصل ..عليها تبقى سرية

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الاول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر انثى
2. السن:
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الحالة المدنية: أعزب متزوج ارملة مطلق
5. التصنيف المهني: اطار عون تحكم عون تنفيذ
6. الاقدمية:
7. مكان الإقامة: ريفي شبه حضري حضري
8. طبيعة العقد: عقد دائم عقد محدد المدة

المحور الثاني: العلاقات التعاونية ومستويات التنمية

9. ماهي الجوانب التي تساهم فيها العلاقات الاجتماعية في التنمية بالمؤسسة الاقتصادية؟

<input type="checkbox"/> ذات طابع اقتصادي	<input type="checkbox"/> ذات طابع ثقافي
<input type="checkbox"/> ذات طابع اجتماعي	<input type="checkbox"/> ذات طابع سياسي

..... اخرى تذكر.....

10. هل العلاقات الاجتماعية لها دور في تحسين مستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية ؟

<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> أحيانا	<input type="checkbox"/> لا
------------------------------	---------------------------------	-----------------------------
11. هل يؤثر مستوى الوعي الانساني على الارتقاء بمستوى التنمية بالمؤسسة الاقتصادية؟

<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> أحيانا	<input type="checkbox"/> لا
------------------------------	---------------------------------	-----------------------------
12. هل العلاقات الاجتماعية تعزز الثقة بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية ؟

<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> أحيانا	<input type="checkbox"/> لا
------------------------------	---------------------------------	-----------------------------
13. هل تعزز العلاقات الاجتماعية الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية ؟

<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> أحيانا	<input type="checkbox"/> لا
------------------------------	---------------------------------	-----------------------------
14. هل تؤثر علاقتك بزملائك على العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ؟

نعم أحيانا لا

15. ما نوع العلاقة التي تجمعك بزملائك في المؤسسة الاقتصادية ؟

علاقة قرابة علاقة زمالة علاقة جوار علاقة صداقة

.....أخرى تذكر.....

16. ما طبيعة العلاقة التي تربطك بزملائك في العمل ؟

علاقة تعاون علاقة تكامل علاقة تضامن علاقة صراع

.....أخرى تذكر.....

17. هل تؤثر العلاقات الغير رسمية على فعالية العامل داخل المؤسسة ؟

نعم لا

وإذا كانت اجابتك (نعم) كيف تؤثر: ايجابيا سلبيًا

18. هل تحقق العلاقات الاجتماعية الطبيعية الامن والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة

الاقتصادية ؟ نعم أحيانا لا

19. هل يتعاون رئيسك معك للقيام بالعمل داخل المؤسسة ؟

نعم لا

إذا كانت اجابتك ب (نعم) هل هذا يدفعك الى:

__ زيادة مستوى التزامك بالعمل

__ زيادة مستوى رضاك في العمل

__ زيادة مستوى أدائك في العمل

20. كيف تفضل القيام بالعمل داخل المؤسسة ؟

__ القيام بالعمل وحدك

__ تتعاون مع زملائك

__ حسب طبيعة العمل

21. إذا كانت هناك مشكلة ما في العمل كيف يتعامل معك رئيسك ؟

__ يتعاطف معك ويدعمك معنويًا

__ يسعى الى حل المشكلة معك

– لا يبالي

المحور الثالث: العلاقات الرسمية والولاء التنظيمي

22. هل تشعر بأنك عضو هام داخل مؤسسة عملك ؟

نعم لا

23. هل أنت منضبط في عملك ؟

نعم أحيانا لا

24. هل تتغيب عن العمل ؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب (لا) هل راجع الى:

– حبك في العمل

– بيئة عمل مناسبة

– علاقات اجتماعية ايجابية

25. هل تنظر المؤسسة الى تحسين وتطوير اداء ومهارات العاملين على انها استثمار ؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب (نعم) هل يكون ذلك :

– عن طريق التشجيع

– عن طريق اقامة برامج تكوينية للعمال

.....اخري تذكر.....

26. هل نظام الحوافز داخل المؤسسة يخلق نوع من الصراع وعدم المساواة بين العمال ؟

نعم أحيانا لا

27. هل تعترض ب انتمائك داخل المؤسسة ؟

نعم لا

وإذا كانت اجابتك ب (لا) هل هذا يرجع :

– وجود خلافات بين العمال

– وجود خلافات بين العمال والادارة

– الصراع حول المناصب

أخرتذكر.....

28. هل تثق بكفاءة مشرفك في العمل ؟ نعم لا

في حالة الاجابة ب (نعم) هل هذا راجع الى:

— وجود تواصل مستمر بينك وبين المشرفين

— وجود تنسيق دائم مع المشرفين

— مساعدة المشرفين في انجاز المهام الصعبة

29. هل يسهم الاتصال الرسمي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال؟

نعم لا

واذا كانت اجابتك ب (نعم) فهل يرجع هذا الى:

— تحقيق الامن والاستقرار الوظيفي

— وضوح الأدوار التنظيمية

أخرى

تذكر.....

30. هل تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على اداء الموظفين داخل المؤسسة ؟

نعم أحيانا لا

31. ماهي الاداة التي يعتمدها رئيسك في التواصل مع العمال ؟

تواصل رسمي تواصل غير رسمي

اخرتذكر.....

32. هل تربطك علاقة برؤسائك خارج اطار العمل ؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب (لا) هل يرجع ذلك الى:

- عدم وجود تواصل بينك وبين رؤسائك

- عدم الرضا عن المشرفين

- غياب الاهتمام من قبل المسؤولين داخل المؤسسة الاقتصادية

33. كيف يتلقى رئيسك في العمل المبادرات والافكار الابداعية للعاملين داخل المؤسسة ؟

يقبلها يرفضها

34. هل تؤثر بيئة العمل على زيادة مستوى أدائك ؟

نعم لا

35. هل تسهم العلاقات الاجتماعية الرسمية في زيادة الفرص الابداعية ؟

نعم لا

36. اذا أتاحت لك الفرصة للعمل بمؤسسة اخرى هل تقبل المغادرة ؟

نعم لا

وإذا كانت اجابتك ب (نعم) هل يرجع هذا الى:

_ عدم الشعور بالارتياح داخل المؤسسة

_ كون المؤسسة لا تشبع حاجاتك

أخرتذكر.....

37. اذا تم تشغيل عمال جدد هل ترغب في تكوين علاقات جيدة معهم ؟

نعم لا

اذا كانت اجابتك ب (نعم) ماهي الاسباب الكامنة وراء ذلك:

_ الهروب من ضغوطات العمل _ عدم الشعور بأهمية العمل

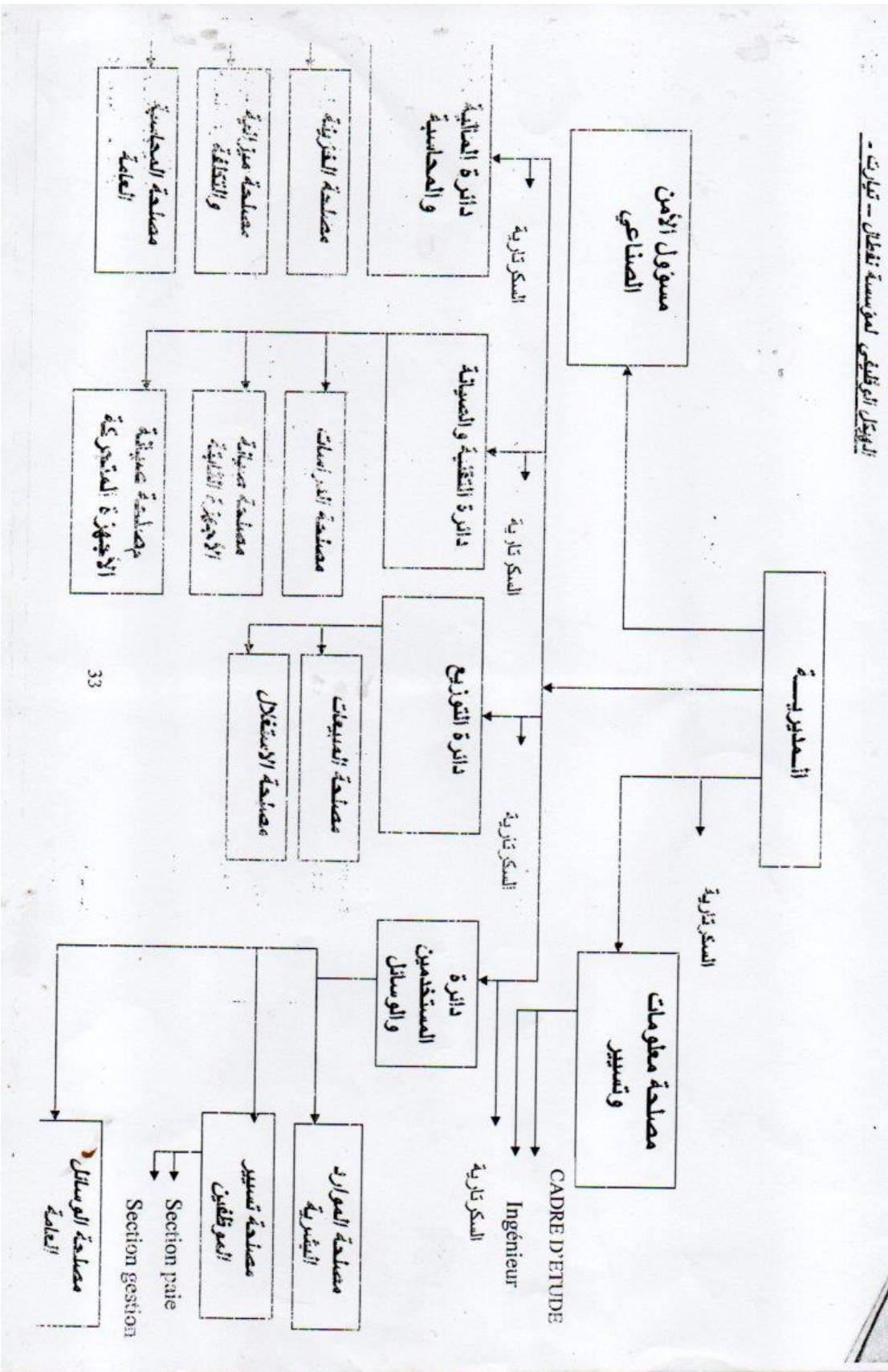
_ اكتساب مكانة اجتماعية

شكرا على تعاونكم معنا

الملحق رقم 02: الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الأستاذ
جامعة ابن خلدون تيارت	أستاذة محاضرة أ	بوزيرة سوسن
جامعة ابن خلدون تيارت	أستاذ محاضر أ	شامي بن سادة
جامعة ابن خلدون تيارت	أستاذ محاضر أ	أم الرتم نور الدين

الهيكل الوظيفي لمؤسسة نفط - تيارت -





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيدة (ة) ليو. هوسو. لينا.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 909158667 والصادرة بتاريخ: 26.04.2023

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لتتيل ثلهادة. الماستر الموسومة بعنوان:

واقف العلاقات بين الأجيال في تيارت

التخصصية: العلوم الإنسانية والاجتماعية وزير التربية

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 15 مايو 2023

المصادقة

عن رئيس المجلس العلمي
ويتفق ويصحب
مكون مكتب الإدارة الإقتصادية
فانجي نهدا 11

إمضاء المعنى



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الأتية أسماؤهم

السيد(ة) السيد(ة) السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ:

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا إلتزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ



صحة التصديق
قد شوهد للمصادقة على الإمتداء
المصادقة: 2021-04-28
عن يد:
الصادرة في:
عن طرفي:
أو بوثوقهم:
في: 2021



إمضاء المعني

.....

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بتفويض منه
عن مكتب لإدارة الإقليمية
نابي نصر الدين



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 30 / ق ع / ك ع / 2024/

إلى السيدة (ة) لمخترم (ة) : مدير شركة نفضال - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار ترمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوهوش أمال

- بونويرة زينب

بغرض إجراء دراسة ميدانية لإنجاز مذكرة تخرج الموسومة بعنوان :

واقع العلاقات الاجتماعية و أثرها على تحقيق التنمية بالمؤسسة الجزائرية

تيارت في: 2024/03/21

رئيس قسم علم الاجتماع
كرطالي نور الدين
رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

La Directrice du District
ZEHRI Abbassi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): بالسحبهم خالان

أرخص للطلبة الآتية أسماءهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : بسوس حسيمة بنت أحمد خالان

الإسم و اللقب : بسوس مستور بنت زوينب

التخصص : علم الاجتماع التنظيري والعمل

عنوان المذكرة :

..... واقع البحث قاتن الإجتماعية و أمشها على تحقيقها
..... التنميتي بالمسؤولية الجذائبة

..... تيارت :

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :

أ. ل. ل.