

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

مسار : علم الإجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص : علم إجتماع الإتصال

المرشحات الدين علي الإصطال النظمي

دراسة ميدانية بثانوية محمدالبشير بومعزة لرجام - تيسمسيلت

إشراف:

أ/ داود عمر

من إعداد:

بوزيان الشريف خيرة

حساين أمينة

الاستاذ: داوي محمد ..... مناقشا

الاستاذ: تياقة الصديق ..... رئيسا

الاستاذ: داود عمر ..... مشرفا

السنة الجامعية: 2015/2016

# كلمة شكر

الشكر لله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا في عملنا هذا

ثم الشكر إلى من أوصى الله بهم إلى الوالدين العزيزين

على صبرهم ودعمهم الدائم طيلة المسيرة الدراسية

ثم الشكر الخاص إلى الأستاذ المشرف الذي لم يبخل علينا

بنصائحه و توجيهاته الأستاذ داود عمر

وكذلك الشكر إلى كل أساتذة العلوم الاجتماعية خاصة تخصص علم اجتماع الاتصال

كما لا ينوتني أن أشكر السيد مدير ثانوية البشير بومعزة

و في الأخير نشكر كل من ساهم في مساعدتنا على إنجاز هذا العمل من قريب

أو بعيد

وخيرة

أمينة

## فهرس الجداول

رقم	عنوان الجدول	صفحة
1-2	الجنس	44
2-2	السن	45
3-2	المستوى التعليمي	46
4-2	الوضعية المهنية	47
5-2	الاقدمية في العمل	48
1-3	المواضبة على الصلاة ووجود صديق (ة)	49
2-3	مكان اقامة الصلاة وتواصل بين الجنسين	51
3-3-أ	الliche وتضامن بين العمال	53
3-3-ب	الموافقة على عمل المرأة واستشارة الامام	54
4-3	ممارسة عمل تطوعي وتبادل الزيارات	55
5-3	الحجاب وطريقة القاء التحية	58
6-3	الصلاة في نظرك وردة الفعل	60
7-3	عدم القيام بالصلاة عمدا وتضامن راجع الى الوازع الديني	68
1-4	حضور الدروس الدينية وعلاقات الحميمة	65
2-4	الدين بالنسبة لك وتواصل بين العمال خارج العمل	66
3-4	السماع الى شيوخ القنوات الدينية والتواصل بين العمال سلوك ديني	68
4-4	رأي الدين وتجنب الحديث بين الجنسين وجها لوجه	70

## فهرس المحتويات

شكر

فهرس الجداول

أ ..... مقدمة

### الفصل الأول: تقديم الدراسة

1..... تمهيد

1..... أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

2..... ثانياً: أهداف الدراسة

2..... ثالثاً: أهمية الدراسة

3..... رابعاً: الإشكالية

5..... خامساً: الفرضيات

6..... سادساً: تحديد المفاهيم.

7..... سابعاً: الدراسات السابقة

12..... ثامناً : النظرية المتبناة

### الفصل الثاني: الدين والاتصال التنظيمي

#### 1-الدين

15..... 1-1 تعريف الدين

17..... 2-1 عناصر الدين

18..... 3-1 وظائف الدين

19..... 4-1 العمليات الديناميكية للدين

5-1 تأثير الدين على:

20..... 1-5-1 الفرد

21..... 2-5-1 العلاقات الاجتماعية

22..... 3-5-1 المجتمع الجزائري

23..... 4-5-1 البناء الاجتماعي

24..... 6-1 التدين في عصر الإعلام

#### 2-الاتصال التنظيمي:

26..... 1-2 تعريف الاتصال

27..... 2-2 تعريف الاتصال التنظيمي

28..... 3-2 عناصر الاتصال التنظيمي

29..... 4-2 مقومات الاتصال التنظيمي

30..... 5-2 أنماط الاتصال التنظيمي

32..... 6-2 نماذج الاتصال التنظيمي

34..... 7-2 أهداف الاتصال التنظيمي

35..... 8-2 أهمية الاتصال التنظيمي

36..... خلاصة

### الفصل الثالث: الحانب المنهجي والميداني

#### 1-الاجراءات المنهجية

37..... تمهيد



38	1-1- منهج الدراسة
40	1-2- مجتمع البحث و العينة
42	1-3- أدوات و أساليب الدراسة
43	1-4- أساليب التحليل
44	2- البيانات الشخصية
49	3- علاقة الرموز الدينية بالاتصال التنظيمي
64	3-1- النتائج
65	4- علاقة درجة التدين بالعلاقات المهنية
71	4-1- النتائج
73	5- النتائج العامة للدراسة
74	الخاتمة
	المراجع
	الملاحق

# مقدمة

## مقدمة:

يلازم الدين الطبيعة البشرية، لذا نجده في كل حقبة من التاريخ الإنساني، فلا تاريخ بدون دين، وقد نشأ الدين حيثما كان شعور الناس بالحاجة إلى البحث عن تركيب تقييم الانسجام بين الأنا الشخصية والعالم الخارجي، وبين الأنا والقدرة التي يعزى إليها توجيه الأشياء جميعا وتوجيه المصير البشري.

غير أن الأديان سواء كانت سماوية كالإسلام والمسيحية واليهودية أو فلسفية كالبودية، تختلف عن بعضها البعض بمفاهيمها وأفكارها ومعتقداتها وممارساتها وتنظيماتها، غير أن الشعور الديني الذي ينتاب المؤمن إنما هو شعور واحد مهما يكن نمط الدين الذي يؤمن به، وأن الدين يتعلق بالعبادات كعبادة الله سبحانه وتعالى والرسل والأنبياء، ويتعلق بالجنة والنار والعقاب والثواب، وكذلك بيوم الحساب والفروض الأساسية للدين والأوامر والنواهي والمحرمات، وكذلك بالأخلاق التي تنظم علاقات الأفراد وتهذب سلوكهم اليومي وتجعلهم صالحين للمجتمع ومتجاوزين مع مبادئه ومعتقداته وأفكاره السماوية والدينيوية.

حيث يعيش الإنسان في مجتمع يتكون من مجموعة من الأنظمة والأبنية التي تساعد الفرد على تكوين مجموعة من العلاقات التي قوامها الاتصال الذي يعتبر عماد هذه العلاقات، فهو عملية ديناميكية تمس كل قطاعات المجتمع، ومن المعروف بأن الإنسان كائن اتصالي يتواصل بأفراد مجتمعه بصفة دائمة ومستمرة عبر مجموعة من الآليات الأمر الذي جعله يندفع نحو تغيير وتطوير هذه الوسائل رغبة منه في تسهيل و توسيع الحصول على المعارف و ذلك بتقريب المجتمعات ومحو الفجوة الزمنية، حيث اخترع مجموعة من الوسائل الاتصالية التي تساعده على التواصل مع الأفراد، حيث أن الاتصال له دور هام في مجال التنظيمات التي أصبحت ترى أن الاتصال هو أساس أي تنظيم، فلا يمكن تسيير أمور المنظمات ما لم يكن هناك اتصال فهو بمثابة الدم الذي يجري في عروق الإنسان و يحمل الغذاء إلى كافة أنحاء الجسم، فالاتصال التنظيمي يعتبر نوع من أنواع الاتصال ويسمى الاتصال الداخلي وهو ذلك الاتصال الذي يحدث داخل المؤسسات بغرض ضبط الحركة فيها باستعمال العديد من الوسائط الاتصالية على اختلافها.

و نظرا لكل هذا وفي ضوء إنجاز مذكرة التخرج تخصص علم اجتماع الاتصال لفت انتباهنا موضوع الدين والاتصال التنظيمي الأمر الذي دفع بنا نحو معرفة أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي لدى العمال في المؤسسة، فاتجهنا إلى هذه المؤسسة في إطار بحث ميداني راجين الوصول إلى النتائج المرسومة، وقد اشتمل بحثنا على ثلاثة فصول كانت كالآتي:

الفصل الأول ويعتبر الفصل تقديم للدراسة حيث يتضمن أسباب اختيار الموضوع كأول عنصر، ثم تليها أهداف الدراسة التي أدت بنا إلى إجراء هذه الدراسة ثم تليها أهمية الدراسة للتعريف بالقيمة العلمية للموضوع وجاءت بعدها إشكالية البحث حيث تعتبر من أهم عناصر البحث نظرا لما تقدمه من تفاصيل عن الموضوع، حيث اشتملت على تقديم للموضوع تلاه السؤال الرئيسي ثم الأسئلة الفرعية، وامتد الفصل ليشمل على فرضيات الدراسة حيث تم فيها عرض أهم الفرضيات، ثم تناولنا المفاهيم الأساسية للدراسة، و نظرا لتسلسل البحث

العلمي و تشابكه كان من المهم التطرق إلى أهم الدراسات السابقة أما آخر عنصر في هذا الفصل فكان الإطار النظري للدراسة.

أما الفصل الثاني للدراسة ويعتبر فصل الإجراءات المنهجية حيث تم فيه تحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة واختيار الأدوات المناسبة التي تتلاءم و طبيعة الموضوع، ثم تحديد العينة، والتطرق إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة البيانات الخاصة بالدراسة.

كما تناولنا في الفصل الثالث عرض وتحليل ومناقشة النتائج حيث يتم في هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة، ومناقشة وتفسير النتائج الجزئية والكلية، وصياغة النتائج العامة للدراسة.



# الفصل الأول

إن على كل باحث في تناوله لدراسة ما أن يوضح الأبعاد والجوانب المراد دراستها بغرض عزل المشكلة المدروسة عن بقية المشاكل، لذا يجب عليه أن يحدد إشكالية ويوضح أهداف دراسته و أهميتها وبما أن كل دراسة هي امتداد لدراسة أخرى فإن من واجبه أيضا الوقوف على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، كما يجب تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، وكذا وضع الفروض التي تنطلق منها الدراسة.

كما تم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار النظري للدراسة حيث قسم أولا الدين وذكرنا فيه مفهوم الدين والعناصر التي يتكون منها وكذلك وظائفه وعملياته الديناميكية، كما نتطرق في هذا الفصل إلى تأثيرات الدين على الفرد والعلاقات الاجتماعية والبناء الاجتماعي الجزائري، وكذلك التدين في عصر الإعلام.

أما ثانيا فكان الاتصال التنظيمي و ذكرنا فيه مفهوم الاتصال بصفة عامة والاتصال التنظيمي بصفة خاصة وكذلك العناصر التي يتكون منها الاتصال التنظيمي ومقوماته وأهدافه وأهميته بالنسبة للمنظمات، وكذلك نحاول التطرق إلى أنماطه ونماذجه، كما نتطرق إلى نظرية البنائية الوظيفية.

#### أولا: أسباب اختيار الموضوع:

- قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت موضوع تمثلات الدين والاتصال التنظيمي.
- معرفة و اكتشاف درجة التدين في المؤسسة.
- ارتباط الموضوع بمجال التخصص في علم الاجتماع والاتصال.
- للموضوع قيمة علمية حيث يساعدنا على فهم أعمق للدين.
- المكانة التي يحتلها الدين وكذا الاتصال التنظيمي كونهما من أهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسة.
- تعطينا هذه الدراسة معايير كمية و كيفية يمكننا الاعتماد عليها في البحوث المستقبلية.
- محاولة معرفة سبيل القيام بنشاط اتصالي فعال داخل المؤسسة ودور الاتصال التنظيمي في تفعيل العلاقات بين العمال في المؤسسة.



## ثانياً: أهداف الدراسة:

- معرفة أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي.
- التعرف على مدى توظيف الرموز الدينية و ما مدى تأثيرها على الاتصال التنظيمي في المؤسسة.
- إمكانية التوصل إلى معرفة الدور الذي يلعبه الدين و أثره على التعامل بين العمال في ثانوية محمد البشير بومعزة.
- إمكانية التعرف على مستوى التدين في المؤسسة وكيفية التعامل بين الجنسين وخلفياته الدينية.
- القيام بدراسة ميدانية بالمؤسسة محل الدراسة و التي تمكننا من معرفة إذا كان هناك أثر لتمثلات الدين على الاتصال التنظيمي.

## ثالثاً: أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة كون أن الاتصال و الدين أصبحا يمثلان طريقة عصرية وحديثة تعتمد على التكنولوجيا المتطورة.
- إن التعرف على ماهية الدين وأهميته وتحليل أثره على الاتصال التنظيمي يسهم في إثراء المعرفة العلمية لدى المسؤولين في المؤسسات محل الدراسة بمختلف مستوياتها ويزودهم بمقومات تحليل وتشخيص الاتصال التنظيمي لتقوية الايجابيات وإتلاف السلبيات و حل المشاكل و ذلك لضمان تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.
- تكمن أهمية الدراسة كذلك في استرجاع ما تلقيناه من نظري في السنوات الماضية والاستفادة منه في دراستنا هذه.
- كما تتجلى أهمية الدراسة كذلك فيما يستطرفه الموضوع من معلومات نظرية تثري المكتبة الجامعية.

## رابعاً: الإشكالية:

يعتبر الدين من أهم النظم الاجتماعية في كافة المجتمعات البشرية، والتي يخضع لها الفرد في تصرفاته وسلوكه طوعاً أو كرهاً، وإلا استحق الجزاءات المختلفة التي يفرضها المجتمع، فالدين مركب فطري والتدين ضرورة نفسية واجتماعية وثقافية والاعتقاد أساس الدين مهما كان، المهم أن الدين عامل لا يمكن تجاهل وجوده أو دوره داخل المجتمع، فهو نظام عقلائي منطقي موزون يتكون من مجموعة المعتقدات والمبادئ والقيم والطقوس السلوكية الخاصة بعبادة الله سبحانه وتعالى، والخضوع لمشيئته وأوامره السماوية وتعاليمه الربانية والالتزام برسالاته الإلهية التي ينزلها على الناس عبر الرسل والأنبياء الصالحين الذين هم بمثابة حلقة الوصل بين الله والناس المطلوب هدايتهم وتقويم سلوكهم، وللدين أثره النفسي والاجتماعي العميق في نفوس الأفراد المؤمنين به، ذلك أنه يحدد إطار تفكيرهم الإلهي ويعين سلوكهم اليومي والتفصيلي ويرسم نمط حياتهم ويضع أيديولوجيتهم التي تصوغ تصرفهم وعلاقتهم الخاصة والعامة، كما يعد الدين ركناً مهماً وأساسياً من أركان البناء الاجتماعي فهو ينظم الحياة الاقتصادية والتربوية والتعليمية والثقافية في المجتمع بحيث تخدم مبادئ الدين وترسخ قيمه وتعاليمه عند الأفراد فضلاً عن أهمية الدين في حث الناس على مقاتلة الكافرين الظالمين والبلغاة لتحرير المجتمع من شرورهم، ناهيك عن دور الدين في وضع المبادئ والقيم السلوكية وتهذيب الفرد وتنمية شخصيته.

و مما لا شك فيه أن الدين الإسلامي ميز الإنسان بالعقل الذي يستخدمه لإحداث جملة من التغييرات سواء كانت على المستوى الشخصي أو غيره، خصوصاً وأن الإنسان معروف بضرورة تواجده في مجتمعات بشرية يؤثر ويتأثر بها عن طريق ما يمتلكه من معرفة الأمر الذي جعله يلجأ لخلق جملة من الآليات والوسائل والأصناف الرمزية واللفظية التي بوسعها نقل المعارف والإيماءات والإشارات والرموز التي تساعد الإنسان في عملية التأثير والتأثر انطلاقاً من اللغة المنطوقة التي تعتبر أحد وسائل الاتصال باعتبار أن الإنسان كائن اتصالي ولا تقوم للمجتمع الإنساني قائمة دون نظام للاتصال الذي اعتبره البعض شرطاً من شروط بقاء الكائن البشري، وتاريخ البشرية من عصور نقش الحجارة إلى بث الأقمار يمكن رصده متوازناً مع تطور وسائل الاتصال التي تربط بين الأفراد والجماعات، فالالاتصال إذن ضرورة حتمية لتفاعل الإنسان مع البشر والطبيعة من حوله حتى يستطيع الاستمرار والبقاء، ويعيش في سعادة وتفاهم وسلام، ومع ازدياد موجات التطور والتقدم الإنساني والتكنولوجي وتطور وسائل سبل الاتصال أصبحت الحاجة ملحة لازدياد عملية الاتصال بين البشر في مختلف أرجاء المعمورة وتطورت تلك الأهداف

الاجتماعية والثقافية والدوافع النفسية والحضارية والاقتصادية من وراء زيادة موجة الاتصال الإنساني وتبادل الأفكار ونقل البيانات والمعلومات والفهم الكامل والملم لمحتوى أطر وعمليات الاتصال الإنساني.

فتخطى الاتصال من كونه ضرورة اجتماعية للتعامل ليصبح يمس جميع مؤسسات المجتمع وتنظيماتها المختلفة، ويتنوع بتنوع هذه المؤسسات، لهذا نجد أنواع مختلفة فيما بين الاتصال الذاتي والشخصي وكذلك الجماهيري والتنظيمي، هذا الأخير الذي يتم في المؤسسات والشركات يلعب دور داخل المنظمات فلا يمكن دراسة سلوك الأفراد في المنظمات الرسمية دون التعرض إلى مفهوم الاتصال فهو بمثابة العمود الفقري للتنظيم وفعاليته وهنا يمكن تشبيه دور الاتصال داخل المنظمات بالدم الذي يجري في عروق الإنسان ويحمل الغذاء إلى كافة أجزاء الجسم، فهو يحافظ على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات.

فالالاتصال التنظيمي ليس مجرد تبادل في المعاني ولكن تبادل يؤدي إلى أعمال متوقعة تتصل بطبيعة العلاقات المهنية والإدارية، فهو يحدد الترابط التنظيمي أي يحدد تماسك العناصر التنظيمية عن طريقه إيجاد الفهم المشترك لطبيعة الأهداف.

ومنه يمكن القول بأن ما تقوم على أساسه هذه العلاقة بين الأفراد الدين فهو مثير قوي يعرض نفسه في أي مجتمع لأنه يؤلف بين حقوق الأفراد وواجباتهم .

ومن خلال ما سبق ذكره أمكننا تحديد إشكالية الدراسة في صيغة السؤال التالي:

هل لتمثلات الدين أثر على الاتصال التنظيمي في المؤسسة؟

**الأسئلة الفرعية:**

1- هل توظيف الرموز الدينية يؤثر على الاتصال التنظيمي في المؤسسات التربوية؟

2- هل لدرجة التدين أثر في التعامل بين الجنسين وتشكيل العلاقات المهنية بينهما؟

**الفرضية العامة:**

لتمثلات الدين أثر في الاتصال التنظيمي في المؤسسة.

**الفرضيات الفرعية:**

1-توظيف الرموز الدينية يؤثر على الاتصال التنظيمي في المؤسسات التربوية.

2- لدرجة التدين دورٌ في تحديد نوعية التعامل بين الجنسين وتشكيل العلاقات المهنية بينهما.

**خامسا: الفرضيات**

**الفرضية العامة:** أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي في المؤسسة

**الفرضيات الفرعية:**

1- توظيف الرموز الدينية يؤثر على الاتصال التنظيمي في المؤسسات التربوية.

2- لدرجة التدين دور في تحديد نوعية التعامل بين الجنسين وتشكيل العلاقات المهنية بينهم.

**سادسا: تحديد المفاهيم الأساسية:**

**1- تعريف التدين:** هو الاهتمام بالأنشطة الدينية والمشاركة فيها إلا انه لا يمكن وضع تعريف عام للتدين طالما إن الأديان المختلفة تؤكد على سلوك متباين و قيم متنوعة، ولهذا يمكن القول تعريفه إجرائيا في درجة مشاركة الفرد الطقوس الدينية أو على انه يشير إلى مجموعة السلوكيات والاتجاهات التي تحكم عليها باعتبارها دينية في جماعة أو مجتمع معين.

**2- تعريف الرموز الدينية:** هي دلالات ظاهرة تحدد الاتجاه الديني للفرد من خلال انتماءه إلى تيار إسلامي معين مثل استعمال السواك، نوعية اللحية، ارتداء الحجاب بمختلف أنواعه أو القميص..... الخ.

**3- تعريف العلاقات المهنية:** هي العلاقات الموجودة بين العمال تتجلى من خلال التطرق إلى مختلف الموضوعات المهنية، العائلية، الشخصية... الخ.

**4- تعريف درجة التدين:** يقصد به مدى التزام الفرد بتلقي الخطاب الديني و تحويل رسائله إلى ممارسات وسلوكيات يومية.

**5- تعريف المقدس:** يوظف هذا المفهوم في العلوم الاجتماعية بمعنيين اثنين أحدهما محدد يشير إلى كل ما هو خاضع لحماية الدين، و على كل الأفراد الالتزام به و عدم انتهاكه أو الخروج منه , أما المعنى الثاني فيشمل كل الأشياء التي تحضي بالاحترام والتقدير , فيعاب على الأفراد انتهاكها وليس من الضروري أن تكون ذات طبيعة دينية إذ نجد الكثير من الممارسات والعادات والأماكن التي تكتسي طبيعة التقديس دون أن تكون ذات صلة بالدين

**6- تعريف الخطاب الديني:** هو كلام أو رسالة سواء كانت نصا مكتوبا أو كلاهما منطوقا وهو رسالة تنطوي على هدف ودلالة فلا يعد الخطاب قولاً أو كلاماً مرسلًا وإنما هو كلام له نظامه الخاص وغير منفصل عن السياق التاريخي الذي يظهر فيه، وعليه فإن الخطاب في حالات كثيرة يعد تعبيراً عن إيديولوجية الأفراد و الجماعات باعتبار أن الأيديولوجية مجموعة منظمة و مترابطة من الأفكار والأحكام والمعتقدات الخاصة بجماعة في نظرتها للواقع وللجماعات الأخرى، ويعتبر تعدد الخطابات تعبيراً عن صراع الأيديولوجيا المتنافسة ومن هذا تمثل اللغة الأداة المعبرة عن الإيديولوجيات.

**سابعاً: الدراسات السابقة الخاصة بالدين:**

**أ- دراسة بن عودة مباركة (دراسة محلية):**

**عنوانها:** دور البرامج الدينية للاذاعات المحلية دراسة ميدانية بإذاعة بلعباس الجهوية

- وتلخصت هذه الدراسة إلى طرح إشكالية هامة وجوهرية وجاءت تسأولها الرئيسي التالي:

ما مدى تأثيراً لبرامج الدينية في تنمية الوعي الديني ؟

-واندرج ضمن هذا التساؤل أسئلة فرعية تمثلت في :

- كيف يمكن أن تعود عملية التأثير عن طريق العرض ؟

- هل يمكن أن تعود عملية التأثير في مدى البث ؟

- هل البرامج الدينية لها دور في تنمية الوعي الديني للمجتمع ؟

- فرضيات الدراسات :

- الفرضية العامة :

مدى تأثير البرامج الدينية على المجتمع في تنمية الوعي الديني .

- فرضيات فرعية:

- قد تكون لطريقة البرامج الدينية دور كبير في عملية التأثير .

- قد تكون لمدة البث دور كبير في عملية التأثير .

- قد يكون للبرامج الدينية دور كبير في التأثير وتنمية الوعي الديني.

- المنهج المستعمل:

- منهج المسح الاجتماعي ويعتبره المنهج الذي تعتمد الدراسات البيولوجية .
- اعتمد في جمع البيانات على الأدوات التالية :
- الملاحظة البسيطة المباشرة:سلوك الباحثين أثناء ملاء الاستمارة
- الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات<sup>1</sup>
- العينة المستعملة :عينة عشوائية منتظمة وقد بلغ حجم العينة 80حالة من مدينة سيدي بلعباس .

- نتائج الدراسة :

- أغلبية مجتمع البحث هم إناث.
- يميز مجتمع البحث بالشباب .
- البرامج المفضلة لديهم تمثلت في البرامج الدينية والأخبار والبرامج الثقافية.
- مدى بث البرامج الدينية كافية للتأثير
- مستوى تقديم البرامج الدينية للرسالة الإسلامية جيد.
- التغيير الذي طرأ على المجتمع إثر سماعه للبرامج الدينية .
- للبرامج الدينية دور في عملية تنمية الوعي الديني
- ب- دراسة مصطفى سيد الإله 1998(دراسة محلية)

**عنوانها:**رسالة المسجد الإعلامية في تطور المجتمعات الإسلامية دراسة نوقشت بجامعة الجيلالي اليابس بسيدي بلعباس لنيل شهادة ماجستير تخصص إعلام و اتصال.

**المنهج المستخدم:**المنهج الوصفي,كما اعتمد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

**الفرضية العامة:**البنية التعريفية للمسجد و دورها و أهدافها في المجتمع الإسلامي.

<sup>1</sup>عثماني حبيب,غماز زكريا:أثرالتدين في العلاقات الاجتماعية, مذكرة لنيل شهادة الماستر, تخصص علم اجتماع الاتصال, كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية,جامعة تيارت,السنة الجامعية2014-2015,ص11.



الفرضيات الجزئية:

الرسالة الإعلامية للمسجد و دورها في المجتمع الإسلامي.

الفئة القائمة على هذه الرسالة و الفئة المعنية بها.

نتائج الدراسة:

الدور الإعلامي للمسجد لتبليغ الرسالة و تمريرها إلى المجتمع الإسلامي و كيفية توجيهه عبر خطابات هادفة من أجباز, توجيه إرشادات و تثقيف... الخ.

انبثاق نظام اجتماعي إسلامي من العقيدة الإسلامية و اتسم ذلك في سلوك الفرد و الجماعة و ذلك بالسيطرة التامة على كل جوانب المجتمع من مقومات و محددات و خصائص و معاملات و علاقات و ارتباطات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عثمانى حبيب، المرجع نفسه، ص 12.

## الدراسات الخاصة بالاتصال التنظيمي:

أ- دراسة الخبراني 2007

عنوانها: نحو نموذج فاعل للاتصالات الإدارية بجامعة الملك سعود دراسة حالة

المنهج المستعمل: المنهج الوصفي

هدفت الدراسة إلى تطوير الاتصالات الإدارية بجامعة الملك سعود و استخدم الباحث المنهج الوصفي , وقد كان منهج الدراسة محصور في محيط البريد و المراسلين الداخليين والخارجين , لذلك استخدم الباحث العينة الهادفة والتي تتوافر لديهم معلومات كثيرة عن موضوع الدراسة , و قد تم اختيار تسعة وثلاثون(39) فردا لهم علاقة بموضوع الدراسة وكان من أهم النتائج التي توصل إليها ما يلي:

- 1- التعرف على الوضع التنظيمي والإجرائي و التقني للاتصالات الإدارية للجامعة فيما يتعلق بأعمال الاتصالات الإدارية من وارد و صادر و متابعة واستعلامات و الحفظ و الأرشفة والتعامل مع المعاملات السرية.
- 2- وجود عدد من المشاكل و السلبيات مع الوضع الحالي للاتصال الإدارية في الجامعة و حصر الأسباب التي أدت لهذه المشاكل .
- 3- عدم وجود نموذج فاعل للاتصالات الإدارية بجامعة الملك سعود.<sup>1</sup>

ب- دراسة القرشي 1427هـ

عنوانها: معوقات الاتصال التنظيمي بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية, دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي لوزارة التربية و التعليم.

<sup>1</sup> بوعيط جلال الدين:الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع الاتصال، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قسنطينة ، السنة الجامعية 2008-2009 ، ص20.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم معوقات الاتصال التي يمكن أن تعيق عملية الاتصال التي التنظيمي، أو تحد من فاعليتها، داخل الجهاز المركزي لوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية.

**المنهج المستخدم:** المنهج الوصفي بأنواعه التالية: الوثائقي، المسحي، التحليلي.

**العينة المستخدمة:** أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية (324 مفردة) من العاملين بالجهاز المركزي للوزارة، من المرتبة الأولى إلى المرتبة الخامسة عشر.

و كانت أهم النتائج ما يلي :

- أن المعوقات التنظيمية للاتصال التنظيمي تأتي في مقدمة المعوقات الأكثر تأثيراً على فاعلية الاتصالات التنظيمية داخل الجهاز المركزي لوزارة التربية والتعليم ، يليها المعوقات الإنسانية ، ثم المعوقات البيئية ، و أخيراً المعوقات الفنية للاتصال التنظيمي.
- أن المعوقات الإنسانية للاتصال و المعوقات التنظيمية تشكل عوائق كبيرة للاتصال الفعال داخل الجهاز المركزي للوزارة، في حين أن المعوقات الفنية المعوقات البيئية للاتصال تشكل عوائق بدرجة متوسطة للاتصال الفعال بالجهاز المركزي للوزارة.
- أن عدم تحديد الصلاحيات و المسؤوليات وعدم وجود إدارة مسؤولة عن تداول المعلومات داخل الجهاز للوزارة، و سوء روتين العمل ، و المركزية الشديدة في اتخاذ القرار تعد من أكثر المعوقات التنظيمية للاتصال تأثيراً على فاعلية الاتصالات الإدارية بالجهاز المركزي للوزارة.

- أن قنوات الاتصال الرسمية هي الأكثر استخداماً في أداء الأعمال بالجهاز، إلا أن هناك نسبة لا يستهان بها من العاملين تستخدم قنوات الاتصال غير الرسمية أكثر في أداء الأعمال.
- أن سرية المعلومات تأتي في مقدمة الأسباب التي تدفع ببعض الأفراد إلى الاحتفاظ بالمعلومات و عدم السماح بتداولها إلا عند الضرورة و في أضيق الحدود، يليها الخوف من المسؤولية ثم الخوف من منافسة زملاء ، ثم عدم الثقة بالآخرين و أخيراً الرغبة في الشعور بالأهمية و القيمة.<sup>1</sup>

- أن عدم توفر مهارات و قدرات الاتصال لدى العاملين بالوزارة يأتي في مقدمة الأسباب التي تدفع ببعض الأفراد إلى عدم الرغبة في مزاولة الاتصال إلا عند الضرورة و في أضيق الحدود يليه عامل الميل إلى العمل الفردي ,ثم عدم وضوح قنوات الاتصال ثم عامل الخوف من نقد الرؤساء ،أخيرا عدم الثقة بالآخرين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص21

### ثامنا: النظرية المتبناة : البنائية الوظيفية:

تعد من أهم نظريات علم الاجتماع المعاصر ، و من أقطاب هذه النظرية هربرت سبنسر و إميل دوركهايم ، و تالكوت بارسونز تفترض هذه النظرية بأن المجتمع مكون كم أجزاء بنيوية متكاملة و لكل من هذه الأجزاء وظائفه التي تشبع الحاجات الأساسية الاجتماعية و الروحية للأفراد و تخدم البناء العام و جميع عناصر هذا البناء ، تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة و الاجتماع القيمي.<sup>1</sup>

كما يمكن النظر إلى المجتمع على اعتبار أنه نسق اجتماعي ، أي أنه مركب من عدد من العناصر أو المكونات التي ترتبط ببعضها البعض بشكل ثابت نسبيا خلال فترة من الزمن و إذا كان المجتمع نسق يتألف من أنساق فرعية ، فقد يكون لكل مستوى مشكلاته الاجتماعية الأساسية بحيث يصعب تفسير المشكلات التي تحدث في مستوى النسق ككل في ضوء المشكلات التي تحدث في أنساقه الفرعية ، أي كلما تحركنا من الأنساق الصغرى إلى الكبرى قد نجد مشكلات اجتماعية جديدة تميز كل مستوى من مستويات التحليل السوسيولوجي.

كما يؤكد تالكوت بارسونز في نظريته عن النسق الاجتماعي إلى أن لكل مستوى من مستويات الأنساق الاجتماعية مشكلاته النوعية التي تميزه عن غيره من الأنساق ، فعندما تحدث بارسونز عن طريقة عمل الأنساق الاجتماعية وجد أن كل نسق لا بد أن يجد حلا لعدد من المشكلات و هذه الأخيرة أطلق عليها اسم "المستلزمات أو المتطلبات الوظيفية" وهي:

- التكيف
  - تحقيق الهدف
  - التكامل
  - المحافظة على بقاء النمط و إدارة التوتر
- ونجد أن هذه المتطلبات الوظيفية من وجهة نظر التحليل الوظيفي تعد أساسية في جميع الأنساق الاجتماعية ، ذلك لان الفشل في انجاز هذه المتطلبات يؤدي إلى تعرض النسق الاجتماعي إلى الانهيار ، و تشكل المتطلبات الوظيفية مشاكل محددة يتعين على الأنساق الاجتماعية حلها من أجل المحافظة على بقاء المجتمع.<sup>2</sup>
- كذلك قام ميرتون بتصنيف الوظائف إلى نمطين: الوظائف الظاهرة و الوظائف الكامنة حيث يشير مفهوم الوظائف الظاهرة إلى تلك الوظائف المقصودة و التي تبدو واضحة ، أما الوظائف الكامنة هي تلك الوظائف غير المقصودة و غير المدركة غالبا.

<sup>1</sup>إحسان محمد الحسن :علم إجتماع الديني ،دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2005 ، ص 50.

<sup>2</sup> طلعت ابراهيم لطفي :النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة، 2009 ، ص 53.

ويمكن عن طريق استخدام مفهومي الوظائف الظاهرة و الكامنة القيام بعملية التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية ، و ذلك مثل التحليل الذي به كنجرلي ديفيز لمشكلة البقاء.

و لدراسة ظاهرة اجتماعية معينة ، قد نحتاج إلى مجرد الفطرة السليمة للتعرف على وظائفها الظاهرة ، إلا أن البحث عن وظائفها الكامنة يتطلب الفهم السوسولوجي الذي يظهر عمقها و يكشف عن الحقيقة ، و الوظائف غير المقصودة و غير المدركة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 56.



# الفصل الثاني

## 1- الدين:

**1-1 تعريف ملتون بينجر** "الدين هو نسق من المعتقدات و الاتجاهات الانفعالية و الممارسات التي عن طريقها يحاول جماعة من الناس الإحاطة بالمشاكل الغائية للحياة الإنسانية فلقد نما الدين حول ما يتصل بالحياة و حماية المجتمع<sup>1</sup>.

**يعرفه قاموس أنجلس و أنجلس** " هو نسق من المعتقدات الاجتماعية النفسية و تطبيقاتها للطقوس والشعائر الدينية و العقائد بواسطة من يضعهم الأفراد أنفسهم أو المجتمع في علاقة بالله أو بالقوة الخارقة للطبيعة و التي غالبا ما يكون كليهما معا ، وفي هذا النسق يقوم رجل الدين بتوجيه الأفراد إلى القيم التي تحكم أحداث حياتهم اليومية.

**تعريف عبد الله دراز** " وضع الهي سائغ لذوي العقول السليمة باختيارهم إلى الصلاح في الحال و الفلاح في المال والإرشاد إلى الحق في الاعتقادات إلى الخير في السلوك .

وقد جاء لفظ الدين في القرآن الكريم لقوله تعالى " ومن أحسن دينا ممن اسلم وجهه لله وهو محسن<sup>2</sup>

لذلك فالدين هو نسق من الاتجاهات الاجتماعية النفسية- وهذا النسق هو عبارة عن تلك الاستعدادات التي تكتسب نتيجة لم يمر به من خبرات ثم تتبلور بالتدرج حتى تتخذ صورا ثابتة نسبيا تؤثر على سلوك الفرد و علاقاته بالناس ونضرتة إلى شتى نواحي الحياة.

<sup>1</sup> مجدي أحمد عبد الله :السلوك الاجتماعي ودينامياته محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية للنشر، الاسكندرية ، 2003 ، ص 258 .

<sup>2</sup> غنو عزيزة : الاتجاهات الدينية مستوى الحكم الأخلاقي عند المنحرف وشخصيات ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع الديني معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1994-1995، ص، 125.

ورد في معجم أكسفورد إن " الدين هو اعتراف الإنسان بقوة عليا غير متطورة تتحكم في مصيره ،ولها عليه حق الطاعة و التبجيل و العبادة<sup>1</sup>.

فالإنسان تحكمه قوة عليا خارج نفسه وتعلو عليه وهذه القوة جديرة بالطاعة والتبجيل و العبادة وهذه الأخيرة –القوة- لها الحق في إرغام الإنسان على عبادتها و ان التقصير فيها يعد إثما.

**تعريف كارل ماركس " الدين هو بنية فوقية دونها العامل الاقتصادي الفاعل في تاريخ البشرية بقوانين المالية الجدلية ، وهو إن الدين أفيون الشعوب و يخفى وراء قشرة إيديولوجية الاستغلال الطبقي لصالح الفئة الحاكمة<sup>2</sup>.**

ومنه فالدين هو تلك الأوامر و النواهي التي يتبعها الإنسان في معاملته لنفسه و الأوامر و النواهي التي يتبعها الإنسان في معاملته لغيره.

**وكذلك يعرف الدين بأنه:** هو مجموعة الواجبات، واجبات الإنسان نحو الله ، وواجباته نحو الجماعة، وواجباته نحو نفسه. وكذلك هو وضع الهي يرشد إلى الحق في الاعتقاد و إلى الخير في السلوك و المعاملات.<sup>3</sup>

وكذلك هو وضع الهي يرشد إلى الحق في الاعتقاد و إلى الخير في السلوك و المعاملات.

**التعريف الإجرائي:** هو تلك الأوامر و النواهي التي يتبعها الإنسان في معاملته لنفسه والأوامر والنواهي التي يتبعها الإنسان في معاملته لغيره

<sup>1</sup> محمد عبد الرحمان وآخرون : المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003، ص406.

<sup>2</sup> رفعت محمد الشوقاوي:الفكر الديني في مواجهة العصر، ط2، دار العودة للنشر والتوزيع، بيروت، 1979، ص 150.

<sup>3</sup> صلاح الدين شروخ: علم الاجتماع الديني العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 150.

## 2-1 عناصر الدين :

**المعتقد:** المعتقد الديني هو الذي يعطى للخبرة الدينية شكلها المعقول الذي يعمل على ضبط و تقنين أحوالها و هو شأن جمعي بالضرورة فإن عقول الجماعة تعمل على صياغته كما تعمل الأجيال المتلاحقة على صقله وتطويره فما من خبر وصلنا عن أهل الديانات القديمة يفيد بأنهم أخذوا معتقدهم جاهزا عن جهة ما أو شخص بعنه

**الطقس:** هو مجموعة الأسباب والوسائل التي تعيد خلق الإيمان بشكل دوري ذلك بأن الطقس والمعتقد يتبادلان الاعتماد على بعضهما البعض.

**الأسطورة :** تفيدنا المعاجم العربية بأن كلمة أساطير قد جاءت من السطر وهو الخط أو الكتابة فهي حكاية مقدسة مؤيدة بسلطان ذاتي والسلطان الذاتي للأسطورة هنا لا يأتي من أية عوامل خارجة عنها بل من أسلوب صياغتها و طريقة مخاطبتها للجوانب الانفعالية و غير العقلانية في الإنسان ، تنشأ الأسطورة إذا عن المعتقد الديني ، و تكون امتدادا طبيعيا له ، فهي تعمل على توضيحه و إغناؤه و تثبته في صيغة تساعد على حفظه و على تداوله بين الأجيال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فراس السواح: دين الإنسان بحث في ماهية الدين و منشأ الدافع الديني، دار علاء الدين للنشر و التوزيع، سوريا، 2002، ص 59.

## 3-1 وظائف الدين :

**الضبط الاجتماعي:** تظهر وظيفة الدين في الضبط الاجتماعي من خلال عمل مؤسساته الدينية و سلطاته التي تعمل دور الرقابة الاجتماعية المحققة للضبط الاجتماعي.

**الدين يؤدي وظائف إنتمائية مهمة :** بالدين يدرك الإنسان حقيقته وطبيعته وكذا وظيفته و انتمائته العرقي و الديني ففيه الجواب عن الأسئلة الكثيرة التي يطرحها الفرد على نفسه ليعرف ما يتعلق بماضيه أو ماضي الإنسانية وكذا ما يتعلق بمصيره في المستقبل ويربطه بنفسه ويمنحه الشعور الأمتهاني ، فالدين يساعد الفرد في بناء ذاته وموقعه و شخصيته من بين كل من حوله فيجعله يتصرف وفقه بعصبيته في مواقف تختلف عن ذاتيته وانتمائته فيكون سلوكه على وفق اعتقاده.

**الدين يذكر بأفاق الحياة بعد الموت:** هذه الوظيفة من شأنها أن توفر للفرد المساواة و المصالحة فتجعله قادرا على تحمل الخيبة و الأسى و الحيرة التي يجدها فالدين بتأكيد على تجاوز الوضع الراهن لوجود حياة أخرى هي أهم من الحياة الدنيا يوفر للإنسان وضعا يتسم بالانفتاح فيجعله يقيم مصالحه بين الواقع بين الوجود والوجود بين المعاش و المأمول ، وبعلمه إن الموت حتمي لمحال للهروب منه تجعله يلجأ إلى الاعتقادات والشعائر ليتخذها كوسيلة مواجهة والمواجهة بواسطة الدين (العقائد والشعائر) ليست بإلغاء و إنما تساعد على رفع الأسى والخوف و الحيرة وتحل محلها الراحة و الاطمئنان والأمل و تربط الأفراد بأفاق الحياة بعد الموت بالتأكيد على إن الدنيا ما هي إلا مرحلة مؤقتة ستوجب الانتقال الحتمي إلى الدار الأخرى بالموت و فيها يكون الفصل بين الأخيار و الأشرار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زوليخة بوقره:سوسيولوجيا الاصطلاح الديني في الجزائر،كلية العلوم الاجتماعية و الإسلامية ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر ، تخصص علم اجتماع الديني باتنة،2009،ص45.

للدين وظيفة اجتماعية كونه من أقوى وأهم وأنجح الوظائف فهو يدعم القيم و العادات ويتضمن جزاءات أخلاقية لضبط اتصال الأفراد بعضهم ببعض مما يحقق الثبات و الاستقرار الاجتماعي والمحافظة على النظام الاجتماعي والتوافق معه<sup>1</sup>

كذلك يستخدم الدين كأداة مصالحة مع الواقع المرير فعندما يتعرض الإنسان إلى اليأس و فقدان الأمل يلجأ إلى الدين ليستمد منه العزاء و القدرة على التحمل والقناعة و الرضا و التقليل من أهمية هذه الحياة<sup>2</sup>

#### 4-1 العمليات الديناميكية للدين :

يضع الأسس العضوية الاجتماعية التي يدخل من خلالها الفرد إلى كيان المجتمع فيكون الطفل مسلماً بعد معرفته للشهادة و أركان الإسلام و أسس العبادات، ويكتسب المسيحي عضوية المجتمع عن طريق التعميد، و هكذا بالنسبة لمعظم الأديان... الخ.

يبعد الأشخاص عن حسم المجتمع إذ اعتدوا عليه وذلك بعقوبات السجن أو المقاطعة أو عقوبة الموت و التحريم.

إعادة الأفراد اللذين فقدهم البناء الاجتماعي نتيجة انحرافهم و ذلك بعد تنقيتهم من آثامهم بالعقوبات و عن طريق الاستغفار و تقديم الضحايا و العبادات الكثيرة و تعذيب النفس ليكونوا خلايا نقية صالحة للبناء الاجتماعي من جديد.<sup>3</sup>

1 سيف الدين هبة: الظاهرة الدينية(الدين و التدين) من منظور الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية: قسم علم الاجتماع المركز الجامعي، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، العدد الثالث، الجزائر، 2008، ص10.

2 حلیم بركات: المجتمع العربي في القرن العشرين، بحث في تغيير الأحوال والعلاقات، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1985، ص500.

3 غني ناصر حسين القرشي: الضبط الاجتماعي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2011، ص389.



## 1-5- تأثير الدين:

**1-5-1 على الفرد:** إن الطبيعة تزود الكائن الإنساني لحظة ميلاده بطاقة حيوية بدائية و استعدادات أولية فهو في هذه المرحلة الحياتية يكون فردا ينتمي إلى النوع الإنساني ، ولن ينتقل هذا الفرد في مراحل حياته اللاحقة من حالة الإنسان الطبيعية أو الفطرية إلى مستوى الحياة الاجتماعية الراقية (الحضارة) وليدة الفكرة الدينية ، إلا إذا تغيرت صفاته الأولية بدأ هذا التحول من حالة كونه فردا إلى أن يصير شخصا ، هذا التغير و التحول هما الأثر الواضح الذي أحدثه الدين في نفسية الفرد<sup>1</sup>

كما أن الدين يلغي الغرائز الجنسية ، وكذلك يهيئ الدين للإنسان تقبل أمور بغیضة كالموت.

الدين يربط الفرد بجماعته و يدعم أخلاقه، ويمده بمكونات ذاتية من خلال قبوله القيم المتضمنة في الدين و الاعتقادات الخاصة بالطبيعية و المصير الإنساني ومن خلال مشاركته في الشعائر الدينية و العبادات المرتبط بها.<sup>2</sup>

كذلك يعتبر الدين من أهم النظم الاجتماعية لما يؤديه من وظائف في حياة الفرد و ذلك بفضل وضع القواعد و القوانين التي تنظم علاقات الأفراد و تعمل على التماسك الاجتماعي و استقرار النظام و الاطمئنان النفسي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد بغداد باي: التربية و الحضارة بحث في مفهوم التربية و طبيعة علاقتها بالحضارة في تصور مالك بن نبي، ط2، مؤسسة عالم الأفكار للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص 62.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان: البناء الاجتماعي الأنساق و الجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2008 ، ص 128.

<sup>3</sup> سيع نعيمة: دراسة سوسولوجية ميدانية لعينية من الأسر الجزائرية في الوسط الحضري، تخصص علم الاجتماع الديني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بوزريعة2، الجزائر، السنة الجامعية 2009-2010 ، ص 69.

## 1-5-2 على العلاقات الاجتماعية:

إن المجتمع لا يأخذ معناه الكامل انطلاقاً من مجموعة من الأفراد الموجودين فيه، إنما يأخذه بفعل عدد الأفراد المكيفين فيه ، هؤلاء الأفراد الذين تنبثق عن تكيفهم هذا مجموعة من الروابط الاجتماعية يطلق عليها "العلاقات الاجتماعية"

و إن هذه الشبكة تتشكل وتتقوى عندما تصبح ردود أفعال الأفراد متوافقة مع شروط الحياة الاجتماعية التي تملئها الفكرة الدينية و التي تعلو على غريزة المجتمع لترتبط بنوعية الحياة ذات الأهداف السامية ، بمعنى أن درجة تأثير الدين تعكسها صورة و طبيعة شبكة العلاقات الحاصلة في فترة زمنية ما من تاريخ المجتمع ، فقد تصل قوة التأثير هذه إلى درجة التوتر التي تكون معها شبكة العلاقات في أكثر حالات كثافة ، أي في قمة فعاليتها وقد تصاب هذه الشبكة بالتفكك واللافعالية، كلما تقلص دور الدين و تراجع عن أداء وظيفة الاجتماعية<sup>1</sup>.

كما ينظم الدين العلاقات الاجتماعية، ويقوم بضبط سلوك الناس و مراقبة تصرفاتهم، و يعاقب على الفعل و النية.

للدين دور كبير في إقامة المسافات الاجتماعية بين الشعوب التي تقرب بينهما وحدة العاطفة الدينية أو تباعد بينهما باختلاف العقيدة الدينية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد بغداد باي، مرجع سابق، ص64.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص129.

## 1-5-3 تأثير الدين على المجتمع الجزائري:

من الملاحظ أن وظيفة الدين في المجتمع الجزائري لم تكن مجرد قيام الناس أفراد و جماعات بشعائر يؤدونها و يتوقف الأمر عند هذا الحال ، بل كان منذ أيام الاحتلال روح هذا المجتمع التي بقيت تنبض في كل البنيات الاجتماعية و التي حافظت على استمرار هذا المجتمع رغم حرص الإدارة الاستعمارية على تحطيم كل بناءاته ، فكان لهذا الدين وظيفة الحفاظ على استمرار أداء البناء الاجتماعي ووظائفه الأساسية والحفاظ على الهوية الجزائرية بكل أبعادها .

كما كان له دور جوهري في استعادة التوازن الاجتماعي في فترة الأزمة الأمنية التي عاشها هذا المجتمع (الجزائري) في مرحلة السبعينات كلها ، وفي هذا الشأن حرص السياسيون و علماء الدين على استخراج من هذا الدين كل ما من شأنه أن يدعو إلى التعقل و التسامح و التراحم و قد كانت النتائج ايجابية إلى حد بعيد

كذلك كان للدين في أيام الاحتلال وظيفة التحريض على الجهاد و الحرص على التضامن الاجتماعي و التضحية و التعاون من أجل التحرير الوطني ، فالوظيفة الظاهرة هي القيام بالشعائر التعبدية ، أما الوظيفة الكامنة هي الحفاظ على التماسك الاجتماعي و كل أشكال التضامن و التكافل الاجتماعي و استعادة التوازن الاجتماعي في أثناء حدوث الأزمات الاجتماعية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ناصر قاسمي:سوسيولوجيا العائلة و التغيير الاجتماعي،دار الكتاب الحديث،القاهرة،2013،ص 156.

### 1-5-4 تأثير الدين على البناء الاجتماعي:

-يزود الدين مؤسسات ونظم البناء الاجتماعي بالعديد من الضوابط و الأحكام و القوانين المحددة لسلوكية الأفراد والجماعات و علاقاتهم الإنسانية ، فالدين يؤثر في النظام الاقتصادي إذ بقواعد السلوك الاقتصادي كالإخلاص في العمل وزيادة الإنتاج كما ونوعا وعدم التبذير في الموارد الاقتصادية النادرة والاستفادة منها في تنمية المجتمع و تطويره

-يؤدي الدين دوره الكبير في زرع قوة الإيمان عند الأفراد مهما تكن النظم الاجتماعية أو المؤسسات التي ينتمون إليها وقوة الإيمان هذه تدفعهم إلى الجهاد والعمل اللذين ينميا المؤسسات ويزيدا من درجة فاعليتها داخل المجتمع .

- يسهم الدين في قوة شخصية الفرد وتكامل عناصرهما التكوينية بحيث لا تتأثر هذه الشخصية بدوافع الغريزة والشهوة وتسارع إلى عمل الخير والفلاح.

- يعد الدين مصدرا أساسيا للقيم والممارسات السلوكية فهو لا يفرز القيم الإيجابية عن القيم السلبية فحسب بل يحث الأفراد أيضا على الالتزام بالقيم الإيجابية والبناءة كالصدق في القول والإخلاص في العمل والصبر والشجاعة والابتعاد عن القيم السلبية والضارة كالكذب والغش والنفاق... الخ، علما أن القيم الإيجابية التي يوصى بها الدين تدعم مؤسسات البناء الاجتماعي وتنميتها في مجالات عدة<sup>1</sup>

- يؤدي الدين دوره الكبير في السيطرة على سلوكية المواطن وضبطها طالما أن الدين هو من الوسائل المهمة للضبط الاجتماعي علما بأن لكل مؤسسة من مؤسسات المجتمع وسائل ضبطها الاجتماعية التي يأتي في مقدمتها الدين فالدين يوضح أمام الفرد بأن سلوكه اليومي والتفصيلي لا يقيمه الناس فحسب بل يقيمه الله سبحانه وتعالى في الحياتين الأولى والثانية.

- اتصال الدين بالبناء الاجتماعي (الاقتصادي، السياسي، التربوي... إلخ) اتصالا عضويا فيكون منفعلا مؤثرا متأثرا مغيرا متغيرا في آن واحد

-يستخدم الدين من قبل الأبنية الاجتماعية في تثبيت شرعيتها وقوانينها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الديني، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2005، ص 49.  
<sup>2</sup> حلیم بركات، المجتمع العربي المعاصر بحث استطلاعي اجتماعي ، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1985، ص 288.

## 1-6- التدين في عصر الإعلام:

أن التدين ووسائل الإعلام يرتبطان اليوم ارتباطاً قوية فإذا كان التدين يبدو اليوم كموضوع مهم بشكل حيوي ، فإن وسائل الإعلام التي يتم في سياقها الخطاب الديني تمثل المصدر المركزي للمعلومات حول الأديان ، رغم أنها غير مهياً جيداً للعب هذا الدور، وفي عصر الإعلام و السموات المفتوحة و الإنترنت لم يعد يستطيع أي دين السيطرة قصصه أو رموزه في الماضي كانت السلطة الدينية تستطيع تقريباً أن تتحكم في كيف ؟ وأين ؟ و متى؟ تظهر الأفكار و الرموز و الإيداعات و الأسرار الدينية على السطح اليوم القيادات الدينية لا تستطيع السيطرة على أي انتهاك للرموز الدينية التي تمتلئ بها الإنترنت و الفضائيات و بقية وسائل الإعلام ، و لا يستطيع أحد أن يسيطر على الأخبار و الموضوعات التي تغطيها وسائل الإعلام ، و لا على الكيفية التي ستغطي بها الأخبار، في الماضي كانت السلطة الدينية بإمكانها حماية تراثها من نصوص ورموز مقدسة ، و شرائع من النقد العلماني و كانت السلطة الدينية تستطيع أن تضع خط واضح حول الدين و تحميه من التفحص العلماني ، و منذ فترة ذاب هذا الخط من خلال عملية العولمة ، و الممارسات الإعلامية الفورية البصرية ، كما تعلمت السلطات الدينية في كافة الأديان أن الموضوع ليس فقط التحكم و السيطرة على قصصهم و رموزهم الدينية ، بل لم يعد في إمكانهم الاحتفاظ بأسرارهم الخاصة و تحديد أسرار الانحرافات و الفساد في المؤسسة الدينية، ففي عصر الأخبار العالمية على طوال 24 ساعة ، أي شيء يحدث هنا سيكون معروفاً هناك فوراً و بصورته الحقيقية ووقته الحقيقي ، و العكس صحيح.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عثمانى حبيب، غماز زكريا: مرجع سابق، ص39.

و تعتبر وسائل الإعلام بالنسبة للأصوليين التقليديين الإسلاميين والهندوس والمسيحيين المصدر الرئيسي للمعلومات حول الأديان الأخرى، و حول خطايا الحداثة و العلمانية و التي يتمنون مواجهتها.

ومثال واضح على ذلك النقد الإسلامي للثقافة الغربية وخاصة نقد الأصولية الإسلامية و التي أعطت ولو جزئيا التبرير اللازم لهجمات 11 سبتمبر , و أفكار هذا النقد تجذرت و تعمقت في عقول المسلمين حول الغرب، و اشتقت تلك الأفكار أصلا من قيم الثقافة الغربية التي تحملها إليهم وسائل الإعلام من خلال الأفلام والمسلسلات الأمريكية والفيديو كليب و الموسيقى التي تبنتها الفضائيات المتوفرة بسهولة في كافة أنحاء الشرق الأوسط رغم الاختلاف بين القيم تلك الثقافة في أرض الواقع عن قيم ثقافة الغرب التي تحملها الميديا و تقدمها للعالم ، وتقريبا كل الذي نعرفه حول القيم و الروحانيات و المعتقدات الدينية للآخرين نعرفها اليوم من أجهزة الإعلام المختلفة بما فيها الإنترنت ، و ربما يكون لديها الوقت و الاهتمام للتفحص و الحفر بعمق<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص40.

## 2- الاتصال التنظيمي:

### 1-2- تعريف الاتصال:

لقد اشتقت كلمة اتصال من الكلمة اللاتينية communication وتعني المشاركة فالاتصال يعني الاشتراك في المعلومات أو تبادل المشاعر و الاتجاهات

يعرفه قاموس أكسفورد الاتصال بأنه "نقل و توصيل أو تبادل الأفكار و المعلومات ويتم تبادل المعلومات و الأفكار بين مرسل ومستقبل<sup>1</sup>

عرفه نيوتن وسمر:

على أنه تبادل الأفكار والحقائق والمعلومات بين شخصين أو أكثر.<sup>2</sup>

- تعريف الاتصال: الاتصال في علم الاجتماع هو تبادل الأحوال الذاتية ونشرها بين الأفراد مثل الأفكار والعواطف والمعتقدات ويكون ذلك عن طريق اللغة التي تعد أداة الاتصال الرئيسية.<sup>3</sup>

تعريف إجرائي للاتصال: "العملية أو الطريقة التي تتم عن طريقها انتقال المعرفة من شخص لآخر حتى تصبح مشاعا بينهما وتؤدي إلى التفاهم بين هذين الشخصين أو أكثر.

<sup>1</sup> محمد حسن محمد حامدات : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 283.

<sup>2</sup> محمد الصيرفي : الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 2009 ، ص 14.

<sup>3</sup> أحمد محمد موسى : العلاقات الاجتماعية من المنظور الاجتماعي ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2007 ، ص 48.

## 2-2 تعريف الاتصال التنظيمي:

يعرفه عامر " بأنه ظاهرة اجتماعية ،حركية تؤثر و تتأثر بمكونات السلوك الفردي و العوامل المؤثرة على طرفي عملية الاتصال، المتمثلة في نقل و تبادل المعلومات و الأفكار والمعاني، وتفهمها باستخدام لغة مفهومة للطرفين من خلال قنوات معينة

يعرفه عودة " سلوك إنساني تبادلي يقوم من خلال طرف ما (المرسل) باستخدام الرموز الشفهية أو الكتابية أو المرئية أو الصوتية أو غير اللفظية (أو مزيج من بينهم الأجل توفير و نقل و توصيل معلومات أو آراء وأفكار أو خبرات إلى طرف أو أطراف آخرين المستقبل أو المستقبلين، وذلك و بغرض الإعلام أو الحصول استجاباتهم أو التأثير على سلوكياتهم أو لتحريكهم نحو وجهة معينة و الوصول إلى وحدة فكر بين جميع الأطراف وفهم مشترك لموضوع الاتصال.<sup>1</sup>

يعرفه " بأنه عمل تكوين و تبادل الرسائل داخل شبكة من العلاقات المتداخلة للتعامل مع المحيط"

كذلك يعرف الاتصال التنظيمي " بأنه ذلك الاتصال المتواجد في المؤسسة، و ينحدر من السلطات و يشارك في تسيير الأفراد، بمعنى التأثير في دافعية الأفراد و التماسك الاجتماعي للمؤسسة و تستعمل في هذه الاتصالات العديد من الوسائل كالسجلات الداخلية و لوائح الإعلانات.<sup>2</sup>

و لهذا يمكن القول بأن الاتصال التنظيمي هو نقل رسالة من عامل إلى آخر في المنظمة سواء يتم ذلك من خلال استخدام اللغة أو الإشارات أو المعاني بغية التأثير على السلوك.

<sup>1</sup> محمد حسن محمد حمادات : مرجع سابق ، ص 30

<sup>2</sup> حسين التهامي : التفكير الابداعي وسيكولوجيا القيادة والتعامل مع الآخرين في العملية الادارية ،دار الكتاب الحديث للنشر ، القاهرة ، 2013 ص 143.



### 2-3 عناصر الاتصال:

**المرسل:** وهو أول حلقة اتصال وكذلك مصدر الرسالة الذي يقدم المعلومات والأفكار التي يرغب المرسل بإرسالها للطرف الآخر (المستقبل).

**المرسل إليه (المستقبل):** وهو من يتلقى الرسالة وهو الذي يقوم بفك رموزها وفهم محتواها حيث يعتمد هذا على التجارب والتوقعات والإدراك والإستيعاب، حيث أن فك رموز الرسالة يعني تفسير المعلومات (الألفاظ، الحركات الصور) المنظمة في الرسالة المستلمة من طرف المستقبل، حيث يتم ترجمة الرسالة إلى شكل معنى واضح لدى المستقبل<sup>1</sup>

**الرسالة:** هي أساس عملية الاتصال قد تكون على شكل كلمة مطبوعة أو مكتوبة أو موجات صوتية في الهواء أو موجات كهربائية في سلك أو إشارة باليد أو عبوس في الوجه أو مقالة صحفية... الخ

**الوسيلة (القناة):** هي الأداة التي تنقل الرسالة الاتصالية من المرسل إلى المستقبل. وقد تكون سمعية كما في الإذاعة أو بصرية كما في المطبوعات من صحف ومجلات وملصقات صور أو سمعية بصرية كما في التلفزيون أو السينما أو الفيديو .

**الاستجابة:** هي نعم للرسالة أو لا تكون الاستجابة سريعة أو بطيئة أو متأخرة وقد تكون إيجابية أو سلبية.

**التأثر:** هو المحصلة النهائية للاتصال ويتم تغيير معلومات واتجاهات وسلوك المستقبل بما يتفق وأهداف المرسل.<sup>2</sup>

1 بشار الوليد : المفاهيم الادارية الحديثة ، دار الراجية للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2009 ص 36.

2 محمد حسن محمد حمادات ، مرجع سابق ، ص 288.

## 2-4- مقومات الاتصال التنظيمي:

- إن الاتصال فن له مقوماته لذلك ورد في أدبيات الاتصالات التنظيمية عدة مقومات منها:
- أن تحتوي العملية الاتصالية على مقومات جديدة و إلا كانت مجرد اتصالات مزعجة لا طائل منها
  - تحديد الهدف المخطط له من عملية الاتصال بأن يسأل المدير أو المسؤول نفسه كما يقول أحد العلماء " ما الذي يريد توصيله وإلى من يريد توصيله" لكي يستخدم الوسيلة و المدخل المناسب
  - إجادة فن الاستماع ، فقد أورد الخازن دار في دراسته الاستماع الفعال و تأثيره على الاتصالات التنظيمية أن مؤسسة الرأي الأمريكية بينت في دراستها أن 85 من المشرفين تنقصهم مهارة الاستماع وأن قيامهم بالاستماع الجيد يساعد على تدفق المعلومات و توفير مناخ الثقة بين الطرفين المدير و المرؤوسين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ثروت مشهور : استراتيجيات التطوير الاداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2010 ، ص 42.

## 2-5- أنماط الاتصال التنظيمي:

-الاتصالات الرسمية: هي تلك الاتصالات التي يتطلبها التنظيم الرسمي في المنظمات و تتمثل في انسياب البيانات و المعلومات من خلال القنوات الرسمية المحددة ، و تهدف هذه الاتصالات إلى إبلاغ التعليمات والأوامر إلى المرؤوسين مع إعلامهم بالسياسات و الأهداف التي تستهدفها الإدارة.

-الاتصالات غير الرسمية: تنتج غابا نتيجة للعلاقات الشخصية و الاجتماعية بين الأفراد بالمنظمة و قد تأخذ شكلا غير علنيا و آخر سرىا ، و تشير إلى حقيقة مشاعر و ميول و اتجاهات المرؤوسين.

- الاتصالات الهابطة: تلك التي يتم من خلالها نقل البيانات و المعلومات من أعلى المستويات الإدارية إلى أسفلها عن طريق خطوط السلطة.<sup>1</sup>

وتتضمن وسائله في معظم الأحيان القرارات و التعليمات و التوجيهات و النشرات الدورية و الرسائل اللفظية الرسمية، و يتميز هذا النوع من الاتصال بأنه أقدم أنواع الاتصال استعمالا من قبل المؤسسات سواء فيما يتعلق باتصالها بجمهورها الداخلية أو الخارجية.

- الاتصالات الصاعدة: و يقصد به الرسائل القادمة من مستويات التنظيم الدنيا إلى المستويات العليا.

كما يفيد هذا الاتصال الإدارة في التحقق مما إذا كانت المعلومات التي أرسلتها تم استقبالها و استيعابها و كذلك حول مدى اتخاذ إجراءات التنفيذ ، فهو يفيد المرءوسين في تحقيق ذواتهم و يجعلهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة و أهم الوسائل التي يستخدمها التقارير و السجلات و الشكاوى و المقابلات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>حسين التهامي:التفكير الإبداعي و سيكولوجيا القيادة والتعاون مع الآخرين في العملية الإدارية، مرجع سابق،ص 69.

<sup>2</sup> محمد معوض ، عبد السلام إمام : التسويق والاتصال ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2012 ، ص 258.

- الاتصال الأفقي : و هو عبارة عن تبادل المعلومات بين الأفراد الذين هم في المستوى الإداري نفسه أو الوحدات التنظيمية في المؤسسة ، حيث يتميز هذا النوع بحرية تبادل المعلومات بين العاملين ، وفي مختلف المستويات ، وبحسب الضرورة ومن الأمثلة على قنوات الاتصال الأفقي ,اجتماعات ,نقاشات ، مذكرات.....الخ.

كما يؤدي هذا النوع من الاتصال إلى زيادة التعاون و تنمية روح الفريق بين مستويات الإدارة كما يؤدي إلى التنسيق بين الوظائف المختلفة للمؤسسة بصورة أفضل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فانتن عوض الغزو : القيادة والاشراف الاداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 355.

2-6 نماذج الاتصال التنظيمي:

2-6-1 نموذج لاسويل للاتصال: وضع هذا النموذج عالم السياسة الأمريكي Harold Laswell في سنة 1984 و قال إن الطريقة المناسبة لوصف عملية الاتصال تكون بالإجابة عن الأسئلة الخمسة التالية:

- من المرسل؟

- ماذا يقول؟ (رسالة , رموز لفظية و غير لفظية)

- في أية قناة؟ (الوسيلة)

- لمن ؟ (المستقبل)

- بأي تأثير؟<sup>1</sup>

2-6-2 نموذج روس "ross model" للاتصال: قام بوضع هذا النموذج سنة 1965

و يحتوي على خمسة عناصر رئيسية تشبه إلى حد ما نموذج لاسويل.

و يوضح نموذج روس أن عملية الاتصال تتأثر بمشاعر و اتجاهات و معلومات كل من

المرسل (مصدر, مفسر الرسالة)

المستقبل (محلل, مفسر الرسالة)

فمثلا إذا كانت رسالة المرسل غير دقيقة فإن المستقبل لا يستطيع أن يفسرها و يفهمها بشكل دقيق.

و قنوات الاتصال في هذا النموذج تمثل الحواس الرئيسية لدى الإنسان.

سمعية، بصرية، شعورية

و تكون الرسالة على شكل رموز ، لغة، صوت.

و طبقا لهذا النموذج يسير الاتصال في اتجاهين و كذلك تتأثر عملية الاتصال بالجو العام الذي تحدث فيه لكونها مستمرة و متغيرة و ديناميكية، فالإتصال عبارة عن تفاعل اجتماعي بين الناس يتأثر بأحوالهم و ثقافتهم و دينهم و بيئتهم ككل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد حسن حامدات ، مرجع سابق ، ص 291.

<sup>2</sup> فاطمة عبد الرحيم النوايسة : الإتصال الإنساني بين المعلم والطالب ، دار حامد للنشر والتوزيع ، ص 122.

## 2-6-3- نموذج ولبر شرام:

حاول ولبر شرام أن يطورا إطارا نظريا تقريبا يصف في ضوءه عمليات الاتصال , فأخذ يطور من أفكار لاسويل ، كما استغل نظرية المعلومات المستخدمة في الهندسة الكهربائية التي قدمها شانون ويفر ، حيث أضاف نموذج ولبر شرام إن تلك العناصر فكرة الخبرة المشتركة الذي اعتبره ضروريا ليقرر إذا كانت الرسالة تصل إلى الهدف بالطريقة التي قصدها المصدر ، وقد استنتج أنه في حالة عدم وجود ميادين خبرة مشتركة و خلفيات مشتركة وثقافة مشتركة وغير ذلك ، فإن احتمال أن تسير الرسالة بطريقة صحيحة يكون ضعيفا, و للتغلب على مشكلة الضوضاء أو التشويش اقترح شرام أهمية التغذية الرجعية، حيث يرى أن هذه الأخيرة تخبرنا بالكيفية التي فسرت بها رسائلنا ، ويرى شرام أن المستقبل عندما يتلقى التغذية الرجعية يصبح مرسلا، فالاتصال عنده دائري و ليس في اتجاه واحد ، و تتخلص العناصر الرئيسية لنموذج شرام لعملية الاتصال في ما يلي :

**المصدر :** يحول الأفكار إلى رموز و يصوغها في رسالة و يرسلها (الرمز)

**المستقبل:** يستقبل الرسالة و يحولها إلى رموز و يفسرها حتى يفهم معناها (محلل الرمز)

الإشارة

الهدف

مجال الخبرة أو الإطار المرجعي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ناصر قاسمي: الاتصال في المؤسسة دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011،ص 23.

## 2-7- أهداف الاتصال التنظيمي:

-تحقيق التنسيق بين الأفعال و التصرفات :يتم الاتصال بين تصرفات وأفعال أقسام المؤسسة المختلفة فبدون الاتصال تصبح المؤسسة عبارة عن مجموعة من الموظفين يعملون منفصلين بعضهم عن بعض لأداء مهام مستقلة عن بعضها البعض وبالتالي تفقد التصرفات التنسيق وتميل المؤسسة إلى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب أهداف العامة .

-المشاركة في المعلومات :يساعد الاتصال على تبادل المعلومات الهامة لتحقيق أهداف التنظيم .

-اتخاذ القرارات:حيث الاتصال دور كبير في اتخاذ القرارات فاتخاذ قرار معين يحتاج الموظف إلى معلومات معينة لتحديد المشاكل وتقييم البدائل وتنفيذ القرارات وتقييم نتائجها.

-التعبير عن المشاعر الوجدانية:يساعد الاتصال الفاعلين أو العاملين عن التعبير عن سعادتهم وأحزانهم ومخاوفهم وثقتهم بالآخرين حيث يستطيع العامل إبداء رأيه في موقف دون حرج أو خوف.<sup>1</sup>

-تنشيط التعاون بين العاملين بعضهما البعض لزيادة كفاءة العمل .

-زيادة فرص التفاهم المتبادل والتناغم بين المؤسسة والمجتمع المحلي .

-توصيل أفكار وتوجهات الإدارة العليا إلى العاملين.<sup>2</sup>

-إدارة الأعمال بطريقة أفضل .

-ممارسة القيادة والمديرين لوظائف العامية الإدارية .

-تحفيز العاملين على الإنتاج والإنتاجية.<sup>3</sup>

1 منال طلعت محمود:مدخل إلى علم الاتصال،المكتب الجامعي الحديث،القااهرة،2002،ص22.  
2 أحمد جميل عايش: تطبيقات في الإشراف التربوي ، ط 2 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان، 2010، ص 202.  
3 ناهد الخراشي : فن التواصل مع السلوكيات الصعبة ، ط 2 ، دار الكتاب الحديث ، القااهرة ، 2010 ، ص 158.

8-2- أهمية الاتصال التنظيمي:

- المساهمة في خلق وعي جماعي متماسك ومتوافق داخل البيئة التنظيمية الواحدة فيما يتعلق بأهداف المنظمة و معاييرها و اتجاهاتها و علاقاتها بالمؤسسات الأخرى.
- توفير فرصة للإبداع و الابتكار لدى العاملين في المنظمة من خلال إتاحة المجال أمامهم لطرح الأفكار و المفاهيم التي تسهم في تطوير المؤسسة و الرقي بها.
- المساهمة في امتصاص حالات عدم الرضا حيث يعمل الاتصال التنظيمي كصمام امن يمكن من خلاله أن يعبر العاملون عن اتجاهاتهم حول القضايا المختلفة و توصيل أصواتهم إلى صانع القرار.
- إبقاء صانعي القرار في المنظمة على اطلاع مستمر على النشاطات التفصيلية الدقيقة و توفير المعلومات التي تمكنهم من اتخاذ القرارات المستنيرة.<sup>1</sup>
- يتم من خلال اطلاع الرئيس على نشاط المرؤوسين كما يستطيع التعرف أيضا على مدى تقبلهم لأرائه وأفكاره و أعماله داخل المنظمة.
- عملية الاتصال بين الأفراد ضرورة أساسية في توجيه و تعطيل السلوك الفردي و الجماعي للعاملين في المؤسسة.<sup>2</sup>
- وسيلة لتحفيز العاملين للقيام بالأدوار المطلوبة منهم .
- يسهم في نقل المفاهيم و الآراء و الأفكار عبر القنوات الرسمية لتوحيد الجهود و خلق التماسك بين العاملين بما يمكنها من تحقيق أهدافها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد الصيرفي ، مرجع سابق ، ص 19.

<sup>2</sup> وهيبه غراممي: الإدارة الحديثة للمكتبات ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2009، ص 193

<sup>3</sup> واصل جميل حسين المومني : الإدارة المدرسية الفعالة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، 2008 ، ص 238.



## خلاصة :

ومنه نستخلص بأن الدين من أهم الأنساق الاجتماعية الموجودة داخل أي مجتمع من المجتمعات حيث يعتبر الدين ظاهرة اجتماعية ملازمة لنشأة و قيام أي مجتمع بشري, و هو من الجوانب الرئيسية التي تلعب دورا هاما في حياة الفرد و الجماعة بصفة خاصة و الأنظمة و الأبنية بصفة عامة حيث هذه الأخيرة تأخذ شرعيتها و قوانينها من الدين, كما لا يمكن لهذه الأبنية أن تستمر في عملها دون اتصال تنظيمي الذي يعتبر العمود الفقري لأي تنظيم مهما كانت أهدافه, و بالتالي يجب على القائمين على تسيير المؤسسات الناجحة أن يأخذوا الاتصال التنظيمي بعين الاعتبار ضمن أساليب تسييرهم من خلال ضمان السير الحسن لكل عمليات التفاعل بين العمال في المؤسسة بما يساعد على النشاط و الحركة الجيدة لأعمال المنظمة و يحقق أهداف العمال فيها وأهداف المنظمة ككل.

# الفصل الثالث

## 1- الجانب المنهجي:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث يناقش منهج الدراسة الذي استخدمناه في دراستنا، وحدود الدراسة ومحدداتها، ومجتمع الدراسة حيث استخدمنا المسح الشامل و ذلك لقلة عدد مجتمع البحث، وكذلك أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية التي استخدمناها في معالجة البيانات الدراسة.

أما في هذا الفصل سنحاول عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالمحاور الثلاثة من البيانات الشخصية، وكذلك النتائج المتعلقة بالمحور الثاني والثالث.

## 1-1-1- منهج الدراسة:

للقيام بأي دراسة علمية، للوصول إلى الحقيقة أو البرهنة عنها يجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة و تحليلها من خلال تتبع مجموعة من المناهج، كما أن طبيعة الموضوع في أي بحث علمي هي العامل الوحيد المجسد لاختيار المنهج المناسب، كما يتوقف اختيار نوع المنهج لمعالجة متغيرات أي بحث علمي لمعرفة طبيعة البحث و نوعية المشكلة المدروسة، و كذلك إمكانية التعرف على الوسائل البشرية و العلمية المتوفرة، و كذلك الأهداف المراد تحقيقها من الدراسة كلها تفرض على الباحث المنهج الذي يستخدمه في دراسته.

حيث يعرف المنهج: على أنه خطة عمل أو وثيقة مكتوبة تتضمن استراتيجيات لتحقيق الغايات أو الأغراض المرغوبة.

أو هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 120.

و من خلال هذا وانطلاقا من طبيعة الموضوع الذي بين يدينا "أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي في المؤسسة" وقع اختيارنا على المنهج المستخدم هو "المنهج الوصفي" لأن أول خطوة يقوم بها الباحث عند دراسة ظاهرة ما هي وصفها و ذلك بجمع معلومات دقيقة عنها و مازال هذا الأسلوب أكثر شيوعا و استخداما كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة الكثير من المشكلات الاجتماعية.

وقد اختلف علماء المنهجية في تحديد مفهوم للمنهج الوصفي فيعرف على أنه "منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع و محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله و التعبير عنها إما كفييا أو كمييا.

و يعرف أيضا على أنه "تنظيم دقيق في شكل خطوات معلومة، يحدد فيها الباحث مساره البحثي عن نقطة الانطلاق و خطوات السير و نقطة الوصول.<sup>1</sup>

كما لا يقوم أي علم من العلوم دون تحليل المادة العلمية على غرار علوم الأعلام و الاتصال الذي يهتم بتحليل العمليات الاجتماعية و تحليل الحقائق يساعد على وضوح الأفكار التي يسعى إليها الباحث العلمي و هذا يؤدي إلى استخلاص النتائج بعد الوصف.

<sup>1</sup> خالد حامد : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 205.

## 1-2- مجتمع البحث و العينة:

بعد تحديدنا لمجتمع البحث الذي يتكون من 57 عاملا وجدنا أنه من الأفضل استخدام المسح الشامل و ذلك لقلّة عدد العمال,حيث يعرف المسح الشامل"بأنه ذلك الأسلوب من المسح الذي يتم من خلاله دراسة جميع مفردات البحث ومن مميزاته المعرفة الكاملة بالموضوع المدروس.<sup>1</sup>

## - مجالات الدراسة:

- المجال البشري:تضم ثانوية محمد البشير بومعزة 57 عامل موزعين على النحو التالي:

المدير 01

الإداريون 05

مساعدون 05

الأساتذة 30

عمال المكتبة 02

عمال المطعم 08

عمال النظافة 05

<sup>1</sup> سماح سالم:البحث الاجتماعي أساليب مناهج الاحصاء،دار الثقافة للنشر و التوزيع،الأردن،2012،ص113.

**- المجال الجغرافي:**

تقع المؤسسة "ثانوية محمد البشير بومعزة" بلرجام تيسمسيلت بالتحديد حي جدو قدور مساحتها 2025000م<sup>3</sup>

يحدّها من الشمال وحدة الحماية المدنية ومن الجنوب المركب الرياضي الجوّاري، ومن الشرق و الغرب عمارات سكنية.

تأسست سنة 2009.

**- المجال الزمني:**

لقد مرت دراستنا بثانوية محمد البشير بومعزة بثلاثة مراحل:

**المرحلة الأولى:** قمنا بزيارة إلى المؤسسة و ذلك لطلب الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية و كان ذلك يوم 13 مارس 2016.

**المرحلة الثانية:** بعد التأكد من أسئلة الاستمارة و عرضها على الأستاذ المشرف ، قمنا بتوزيع الاستمارة على كل عمال المؤسسة صباحا و مساء و كان ذلك يوم 10 أبريل 2016.

**المرحلة الثالثة:** تم فيها تفريغ البيانات و التعليق على الجداول و استخراج النتائج و كان ذلك من 15 أبريل إلى 10 ماي 2016.

## 1-3- أدوات جمع البيانات:

يركز الباحث على تقنيات لجمع البيانات و المعطيات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها و اختيار التقنية أو الوسيلة المعتمد عليها يتوقف أساسا على طبيعة موضوع الدراسة، و الهدف المراد الوصول إليه، و بما أننا بصدد معرفة أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي بثنائية محمد البشير بومعزة و تماشيا مع طبيعة الموضوع فقد اعتمدنا على الاستمارة إذ تعتبر من أنسب الوسائل استعمالا و أكثرها شيوعا في الحصول على البيانات التي تكون كمنطلق أساسي للباحث من أجل التحليل و الإجابة على الأسئلة التي طرحها في بداية البحث.

و تعرف الاستمارة على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة البحث.<sup>1</sup>

كما عرفها أيضا موريس انجلس على أنها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة مواجهة للقيام بسحب كمي يهدف لإيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنة رقمية".<sup>2</sup>

وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم الاستمارة انطلاقا من موضوع بحثنا حيث تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور:

**المحور الأول:**تناولنا فيه البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين و تضم 5 أسئلة.

**المحور الثاني:** تناولنا فيه مجموعة من الأسئلة حول توظيف الرموز الدينية و أثرها على الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة.

**المحور الثالث:**تناولنا فيه مجموعة من الأسئلة حول تحدد درجة التدين التعامل بين الجنسين إلى تشكيل العلاقات المهنية بينهم.

<sup>1</sup> مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> أحمد عارف العساف، محمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية المفاهيم و الأدوات، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2015، ص 137.

## 1-4- أساليب التحليل:

إن جمع البيانات عن طريق الاستمارة دون تبويبها تبقى نتائج مبهمة ما لم يتم الاعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة, وقد اعتمدنا في بحثنا على أسلوبين هما:

**1- الأسلوب الكمي:** وهو الأسلوب الذي يستعمل فيه النسب المئوية في الكشف عن فرضيات و متغيرات الدراسة.

**2- الأسلوب الكيفي:** ويعتمد على الجانب الوصفي في التحليل و التعليق على النتائج.

يأتي هذا الفصل كحلقة وصل بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي الذي ذكرنا فيه المنهج المستخدم مع توضيح العينة, وكطلك الحدود الجغرافية الزمانية للدراسة و ذكر مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.



## 2-البيانات الشخصية:

الجدول رقم 2-1: يوضح جنس العمال

النسبة المئوية	التكرار	التكرار الجنس
64.91%	37	ذكر
35.09%	20	أنثى
100%	57	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (2-1) و المتعلقة بالجنس يتبين لنا أن نسبة 64.91 من مفردات العينة هم من الذكور، فيما بلغت نسبة الإناث 35.09٪، ومنه نلاحظ أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث بالرغم من انخراط المرأة و اقتحامها ميدان العمل، و كذلك يمكن إرجاعه إلى طبيعة عمل المؤسسة لأنها تستهوي الذكور أكثر من الإناث.

## الجدول رقم 2-2 : يوضح الفئة العمرية للعمال

النسبة المئوية	التكرار	التكرار السن
%3.50	02	أقل من 25
%66.66	38	من 25 - 35
%28.7	16	من 35-45
%1.75	01	من 45 فأكثر
%100	57	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (2-2) و المتعلق بالسن تبين أن أكبر نسبة هي 66.66 % والتي تمثل فئة (من 25-35) و تليها نسبة 28.07 % والتي تمثل فئة (35-45)

ثم تليها نسبة 3.50% التي تمثل فئة (أقل من 25) و في الأخير نسبة 1.75 % و التي تمثل فئة (من 45 فأكثر)، ومنه نلاحظ أن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب بنسبة أكبر و هذا راجع إلى طبيعة العمل فالتعليم و الإدارة تتطلب جهدا كبيرا ، و كذلك فهي تساهم في القضاء على البطالة.

## الجدول رقم 2-3: يوضح الوضعية التعليمية للعمال

النسبة المئوية	التكرار	التكرار الوضعية التعليمية
%1.75	01	متوسط
%43.85	25	ثانوي
%54.38	31	جامعي
%100	57	المجموع

من خلال الجدول رقم (2-3) و المتعلق بالوضعية التعليمية نلاحظ أن أكبر نسبة للعمال ذوي المستوى المتوسط تقدر بـ 1.76%، ثم نسبة 43.85% تمثل العمال ذوي المستوى الثانوي، ثم نسبة 54.38% والتي تمثل العمال ذوي المستوى الجامعي، و من خلال هذه النسب تبين لنا أن أغلب العاملين في المؤسسة هم ذوي المستوى الجامعي و هذا دلالة على أن الطلب لشغل المناصب و خاصة مناسب التدريس تتطلب شهادات جامعية.

الجدول رقم 2-4: يوضح الوضعية الاجتماعية لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	التكرار الوضعية الاجتماعية
26.31%	15	أعزب/ أعزباء
71.92%	41	متزوج(ة)
1.76%	01	مطلق(ة)
100%	57	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (2-4) المتعلق بالوضعية الاجتماعية، نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للعمال المتزوجين و التي قدرت بـ 71.92 %، ثم تليها نسبة العمال غير المتزوجين و الذين قدرت بـ 26.31 %، و تليها نسبة العمال المطلقين و التي قدرت بـ 1.76 %، ومنه نلاحظ أن سبب رفض الشباب عن الزواج في يومنا هذا راجع إلى ظروفهم الاقتصادية و الاجتماعية و خاصة غلاء المهر، و هذا لا يعني بأنهم مخالفون للشريعة باعتبار أن الزواج نصف الدين و لكن بسبب سوء أحوالهم المعيشية.

## الجدول رقم 2-5: يوضح أقدمية أفراد العينة في العمل

النسبة المئوية	التكرار	التكرار الأقدمية في العمل
%8.77	05	أقل من 5 سنوات
%42.7	24	من 5-15
%45.61	26	من 15-25
%3.5	02	من 25 فأكثر
%100	57	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (2-5) و الذي يبين الأقدمية في العمل نلاحظ أن نسبة 08.77 % من أفراد مجتمع البحث تنحصر أقدميهم في العمل أقل من 5 سنوات، في حين تمثل نسبة 24.1% من العمال الذين تنحصر أقدمتهم في العمل (من 5 إلى 15 سنة)، ثم نسبة 45.61% من العمال تنحصر أقدمتهم في العمل (من 15 إلى 25)، وفي الأخير نسبة 3.50 % من العمال كانت أقدمتهم في العمل من 25 فأكثر، ومنه فإن المؤسسة تعتمد على العمال ذوي الأقدمية حيث تكون لديهم خبرة في العمل.

3- علاقة الرموز الدينية بالاتصال التنظيمي

3-1 المواظبة على الصلاة كرمز ديني و علاقته بوجود صديق(ة) من الجنس الآخر

النسبة	المجموع	لا		نعم		وجود صديق(ة) داخل العمل المواظبة على الصلاة
		ت	%	ت	%	
%	ت	%	ت	%	ت	الصلوات الخمسة في أوقاتها
%100	36	81.45	29	19.45	07	
%100	19	47.36	09	52.64	10	الصلوات الخمسة مجمعة
%100	02	50	01	50	01	لا أواظب على الصلاة
%100	57			39	18	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (3-1) و المتعلق بالمواظبة على الصلاة و وجود صديق(ة) من الجنس الآخر داخل العمل، نلاحظ أن:

نسبة 19.45 % من المبحوثين أقروا بأنهم يصلون الصلوات الخمسة في أوقاتها ولديهم صديق من الجنس الآخر و نسبة 81.45 % من المبحوثين يصلون الصلاة في وقتها و ليس لديهم صديق من الجنس الآخر.

في حين نجد نسبة 52.64% يصلون الصلوات مجمعة و لديهم صديق من الجنس الآخر، و نسبة 47.36 % يصلون الصلوات مجمعة و ليس لديهم صديق من الجنس الآخر.

كما نجد نسبة 50% لا يواظبون على الصلاة و لديهم صديق من الجنس الآخر، و نفس النسبة للذين لا يواظبون على الصلاة و لديهم صديق من الجنس الآخر.

ومن خلال هذه النسب نستنتج أن أكبر نسبة للمبحوثين أقروا بأنهم يصلون الصلوات الخمسة في أوقاتها و ليس لديهم صديق(ة) من الجنس الآخر، حيث يمكن إرجاع هذا إلى

الوازع الديني كما أن إقامة الصلاة من شأنه أن يحدد سلوكيات الأفراد و توجهها، وكذلك طبيعة العمل في المؤسسة هي التي تساعد العمال على إقامة الصلاة في أوقاتها حيث أن معظم العمال لا يعملون وقت الصلاة، كما أن إقامة الصلاة والعلاقة مع الجنس الآخر هي من أهم المعايير التي تقيس درجة التدين، فكلما زادت العلاقة غير الشرعية أو الخارجة عن إطار العمل قلت درجة التدين، و كلما قلت العلاقات غير الشرعية زادت درجة التدين.

أما الذين نجدهم يقرون بوجود علاقة مع الجنس الآخر أغلبهم لا يواظبون على الصلاة، باعتبار أن الصلاة هي صلة ربط العبد بربه، و أول ما يسأل عليه العبد بعد موته.

2-3 مكان إقامة الصلاة والتعارف كرمز ديني والتواصل بين الجنسين

النسبة	المجموع		أتعامل بين الجنس الآخر		الوضع المهني يقتضي ذلك		الرغبة الشخصية		التعارف والتواصل بين الجنسين مكان إقامة الصلاة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
%100	32	9.38	3	87.5	28	3.12	01	في المصلى	
%100	12	16.68	2	41.66	5	41.66	5	في البيت	
%100	11	18.19	2	27.27	3	54.55	6	في المسجد	
%100	55	7	36			12		المجموع	

من خلال الشواهد الواردة في الجدول رقم (2-3) و المتعلق بمكان إقامة الصلاة و التعارف و التواصل بين الجنسين داخل العمل نلاحظ أن:

نسبة 3.12% من العمال أقروا بأنهم يقيمون الصلاة في المصلى و أن التعارف و التواصل بين الجنسين يكون بالرغبة الشخصية، ونسبة 87.5% أقروا بأنهم يصلون في المصلى و أن الوضع المهني هو الذي يفرض التواصل بين الجنسين، و نسبة 9.38 % أقروا أنهم كذلك يصلون في المصلى و لا يتعاملون مع الجنس الآخر.

كما نجد نسبة 41.6 % من العمال يصلون في البيت و أن التواصل مع الجنس الآخر يكون برغبتهم الشخصية، و كذلك نفس النسبة للذين يصلون في البيت إلا أقروا بأن الوضع المهني هو الذي يقتضي التواصل، و نسبة 16.6 % يصلون في البيت و لا يتعاملون مع الجنس الآخر.



في حين نجد نسبة 54.55 % يصلون في المسجد و أن التواصل بين العمال يكون بالرغبة الشخصية, و نسبة 27.27 % أقرروا بأنهم يصلون في المسجد و الوضع المهني هو الذي يقتضي ذلك, و نسبة 18.18 % من المبحوثين أجابوا بأنهم يصلون في المسجد و لا يتعاملون مع الجنس الآخر داخل العمل.

ومنه نلاحظ أن أكبر نسبة للعمال أقرروا بأنهم يصلون في المصلى و التعارف و التواصل بين الجنسين هو الوضع المهني الذي يقتضي ذلك، نستنتج أن أغلب العمال يصلون في مصلى المؤسسة و هذا ما يدل بأن المؤسسة تسمح للعمال بالصلاة.

فالتواصل بين الجنسين أمر ضروري داخل المؤسسة سواء كان بين العمال فيما بينهم و هذا ما يسمى "بالاتصال الأفقي الذي هو عبارة عن تبادل المعلومات بين العمال الذين هم في المستوى الإداري نفسه أو الوحدات التنظيمية نفسها في المؤسسة، و يتميز بحرية تبادل المعلومات بين العاملين في مختلف المستويات"<sup>1</sup>، أو بين المدير و العمال أو العمال و المدير و هذا ما يسمى بالاتصال الصاعد و النازل. فالتواصل بين العمال داخل المؤسسة يكون في حدود العمل و هذا ما أقر به أحد العمال أن المؤسسة مكان للعمل و ليس مكان للتعارف و التواصل و يرى أن أغلب العمال يصلون في المصلى، و يقول أن الصلاة هي التي تمنع الإنسان من إقامة علاقة خارج إطار العمل، و الدين هو الذي ينظم العلاقة بين كلا الجنسين و يضمن استقرارا اجتماعيا و مهنيا و يؤثر على البناء الاجتماعي أو المؤسسات "فالدين يزود المؤسسات أو البناء الاجتماعي بالعديد من الضوابط و الأحكام و القوانين المحددة لسلوكية الأفراد و الجماعات و علاقاتهم الإنسانية، كما له دور كبير في زرع قوة الإيمان عند الأفراد مهما تكن النظم الاجتماعية التي ينتموا إليها."<sup>2</sup>

1 انظر الفصل النظري, ص 27

2 أنظر الفصل النظري, ص 19

3-3-أ- اللحية و علاقتها بالتضامن بين العمال

النسبة المئوية	المجموع	لا		نعم		التضامن بين العمال اللحية
		ت	%	ت	%	
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
%100	05	8.34	02	60	03	
%100	32	9.38	03	90.62	29	لا
%100	37		05		32	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (3-3-أ) و المتعلق باللحية و علاقتها بالتضامن بين العمال نجد أن:

نسبة 60% من العمال هم من الملحون و أقروا بأنه يوجد تضامن بين العمال ونسبة 40% من العمال هم من الملتحون و اقروا بأنه لا يوجد تضامن بين العمال.

في حين نجد نسبة 90.62% من العمال أجابوا بأنهم ليسوا من الملتحون و يوجد تضامن بين العمال, ونسبة 9.37% من العمال أجابوا بأنهم من الملتحون و لا يوجد تضامن بين العمال.

و منه نستنتج أن التضامن بين العمال راجع إلى درجة التدين لديهم و ذلك لتقوية العلاقات و بالتالي يكون هناك تواصل بين و محبة بين العمال، كما نجد أغلب العمال يقرون بعدم وجود اللحية لأنها لا تعبر عن التدين بل التعاملات و التصرفات هي التي تساعد على التقرب إلى الله و اللحية ليست شرط من شروط التدين لكنها رمزا من رموزه لهذا نجد أن هناك من يضعها إتباعا للسنة و هناك من يضعها إتباعا للموضة.

كما نجد من نظريات الاتصال التنظيمي "نظرية المعاونة و التي تقوم على المبادرة و المشاركة و تشجيع العاملين على المبادرة و التعاون و التضامن و هذا ما يجعل الاتصال وسيلة حركية لعملية التسيير، و انه على المسيرين أن يشجعوا عملية الاتصال و هذا حتى تنجح العملية التعاونية و التضامنية، حيث ترى هذه النظرية أن التنظيم هو جهاز تعاوني لا يحقق أهدافه إلا بالتعاون"<sup>1</sup>

### 3-3-ب- الموافقة على عمل المرأة واستشارة إمام.

النسبة	المجموع	لا		أحيانا		نعم		استشارة إمام
		ت	%	ت	%	ت	%	الموافقة على عمل المرأة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نعم
%100	32	15.63	05	21.87	07	62.5	20	
%100	05	20	01	20	01	60	03	لا
%100	37	06	08	23				المجموع

من الشواهد الواردة في الجدول رقم(3-3-ب) و المتعلق بعمل المرأة و استشارة إمام نجد أن :

نسبة 62.5% من العمال أقرّوا بأنهم يوافقون على عمل المرأة ويستشيرون إماما في التعامل مع الجنس الآخر، و نسبة 21.87% أجابوا بأنهم لا يوافقون على المرأة و أحيانا ما يستشيرون إماما، و نسبة 15.63% أجابوا بأنهم يوافقون على عمل المرأة و لا يستشيرون إماما في التعامل مع الجنس الآخر.

كما نلاحظ كذلك نسبة 60% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يوافقون على عمل المرأة و يستشيرون إماما في التعامل مع الجنس الآخر، و نسبة 20% من المبحوثين لا يوافقون على عمل المرأة و أحيانا ما يستشيرون إماما، و نفس النسبة بالنسبة للذين لا يستشيرون إماما.

<sup>1</sup> ناصر قاسمي ، مرجع سابق ، ص 125.

ومنه نستنتج أن أغلب العمال يوافقون على عمل المرأة ويستثرون إماما في التعامل مع الجنس الآخر، حيث أقر أحد العمال أنه استشار إماما حول عمل زوجته حيث كانت إجابة الإمام يمكنها العمل إذا كان العمل شريفاً، كما أن الخطاب الديني الذي يقدمه الإمام هو الذي يساعد الأفراد على فهم مختلف مسائل الحياة، فالمرأة احتلت مكانة مهمة في المجتمع، فاحتلت المراكز الأولى بنفس مرتبة الرجل، فالإسلام يحث على احترام المرأة لأنها هي النواة الأساسية في المجتمع "باعتبار أن الإسلام رسالة مدنية وجهت للعالمين بهدف تحريرها من جميع أنواع الطغيان و الفساد، فقد دعا إلى المساواة و العدالة و إحقاق الحق بين الناس بما في ذلك بين المرأة و الرجل، فسمح بتعلمها و تعليمها، ودعاها إلى العمل باعتبار العمل عبادة و شرط وجود"<sup>1</sup>.

كما أن انتشار ثقافة عمل المرأة و غلاء المعيشة و مواكبة العصرنة هو الذي أدى بالرجال قبول عمل المرأة هذا ما صرح به أحد العمال.

إن المرأة مكلفة في حكم الإسلام بمثل ما يكلف به الرجل و لا يفترقان إلا فيما يرجع إلى القوة و السيادة، و أما ما يعود إلى الحنان و الحضانة و غيرها يرجع إلى المرأة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الهادي الهروي: الأسرة المرأة والقيم تساؤلات سوسيولوجية في قضايا المرأة، دار افريقيا الشرق للنشر، المغرب، 2013، ص 68.

<sup>2</sup> محمد مارغريت: اشكالية المرأة الجزائرية في أدبيات صحيفة الشهاب الجزائرية، مجلة حقيقة، العدد الرابع والعشرون جامعة أدرار، 2015، ص 11.

4-3 ممارسة عمل تطوعي و علاقته بالزيارات خارج المؤسسة

النسبة المئوية	المجموع	أحيانا		لا		نعم		تبادل الزيارات عمل تطوعي
		ت	%	ت	%	ت	%	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	دائما
%100	22	31.81	07	22.72	05	45.45	10	
%100	31	64.51	20	00	00	35.48	11	أحيانا
%100	04	50	02	25	01	25	01	أبدا
%100	57	29		06		22		المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (3-4) و المتعلقة بممارسة عمل تطوعي و علاقته بتبادل الزيارات خارج أوقات العمل نجد أن:

نسبة 45.45% من العمال يمارسون عمل تطوعي و يتبادلون الزيارات خارج المؤسسة و نسبة 22.72% من العمال يمارسون عمل تطوعي و لا يتبادلون الزيارات خارج المؤسسة وكذلك نسبة 31.81% من العمال يمارسون عمل تطوعي وأحيانا ما يتبادلون الزيارات.

و نسبة 35.48% من العمال أقرروا بأنهم يمارسون عمل تطوعي في المؤسسة و يتبادلون الزيارات، و النسبة منعدمة عند الاحتمال أحيانا و لا، و نسبة 64.51% من العمال أقرروا بأنهم أحيانا ما يمارسون عمل تطوعي و أحيانا ما يتبادلون الزيارات.

و نسبة 25% من العمال أجابوا بأنهم لا يمارسون عمل تطوعي ويتبادلون الزيارات، و نفس النسبة للذين لا يمارسون عمل تطوعي و لا يتبادلون الزيارات خارج المؤسسة، و نسبة 50% من العمال أقرروا بأنهم لا يمارسون عمل تطوعي وأحيانا ما يتبادلون الزيارات خارج العمل.

ومنه نستنتج أن أغلب العمال أحيانا ما يمارسون عمل تطوعي في المؤسسة و أحيانا ما يتبادلون الزيارات، فمن يقدم أعمال تطوعية هو متأثر بالقيم الدينية إلى حد ما بالرغم من أن هذا الخلق إنساني قبل ان يكون ديني، لكن تأثير الدين أبلغ في مثل هذه السلوكات المتعلقة بالجزاء ورد البلاء و غير ما من الغيبيات.

أما بالنسبة للزيارات خارج إطار العمل نلاحظ أن هناك اتصال واضح بين العمال حتى خارج إطار العمل وبهذا هناك علاقات صداقة بينهم وهذا ما أقرت بعض العاملات بأنهن يقمن بزيارات خارج العمل مثل ولادة أحد العاملات أو زواج أحد العمال... الخ.

وهذا ما نجده عند ايميل دوركهايم بأنه "لم يحصر الدين في المعتقدات و القيم الأخلاقية بل شدد على أنه يتجاوزه ليشمل مجموعة الأنشطة الطقوسية و الاحتفالات الدورية التي يتجمع فيها المؤمنون و يلتقون أسبوعيا أو سنويا" و هذا ما ينطبق على ظاهرة تبادل الزيارات خارج إطار العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ثياقة الصديق : المقدس والقبيلة الممارسة الاحتفالية لدى المجتمعات القصورية بأدرار زيارة الرقاني نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2014-2015 ص 103.

3-5: الحجاب و علاقته بطريقة إلقاء التحية

النسبة المئوية	المجموع	السلام والمسافحة		السلام فقط		المصافحة		طريقة إلقاء التحية
		%	ت	%	ت	%	ت	الحجاب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نعم
%100	14	28.57	04	60	09	7.14	01	
%100	06	16.67	01	33.33	02	50	03	لا
%100	20	05		11		05		المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (3-5) و المتعلق بالحجاب و طريقة إلقاء التحية نجد أن:

نسبة 7.14% من المبحوثين أقرروا بأن الحجاب سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالمصافحة، ونسبة 60% من المبحوثين أجابوا بأن الحجاب سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالسلام فقط، ونسبة 28.57% من المبحوثين أجابوا بأن الحجاب كذلك سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالسلام و المصافحة.

ونسبة 50% من العمال أجابوا بأن الحجاب ليس سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالمصافحة، ونسبة 33.33% من المبحوثين أقرروا بأن الحجاب ليس سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالسلام فقط، و نسبة 16.67% من العمال أقرروا بأن الحجاب ليس سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالسلام و المصافحة.

ومنه نلاحظ أن أكبر نسبة للعاملات أقروا بأن الحجاب سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية تكون بالسلام فقط، فالحجاب هو رمز من رموز الدين، فالفتاة المحجبة هي فتاة ذات دين و قيم و أخلاق و يصفها الدين بأنها تملك أفضل الصفات الحميدة، فهي تحافظ على خلقها و شرفها و أصلها، فهي بذلك تتقي الشبهات ولا تعطي الفرصة للآخر بأن يصلها في شرفها و نسبها.

فكل فتاة محجبة أجابت بأنها تلقي السلام فقط على العمال من الجنس الآخر، و هذا لأن الإسلام أمر بإلقاء التحية، و هذا لقوله صلى الله عليه و سلم "ألقوا السلام بينكم" كما أن الإسلام يحرم مصافحة الأجانب.



6-3: الصلاة في نظر ك وردة الفعل

النسبة المئوية	المجموع	السكوت و كأن شيئاً لم يحدث		تقديم النصح للمعني بمفرده		النهي عن المنكر أمام الزملاء		ردة الفعل الصلاة
		%	ت	%	ت	%	ت	%
%100	09	11.11	01	33.33	03	55.56	05	وسيلة لتهديب النفس
%100	13	7.7	01	61.53	08	30.77	04	وسيلة لإثبات العقيدة
%100	33	24.25	08	60.6	20	15.15	05	وسيلة للتقرب إلى الله
%100	55	10		25		13		المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (6-3) المتعلق بالصلاة و ردة الفعل نلاحظ أن:

نسبة 55.56% من مجتمع البحث أقروا بأن الصلاة هي وسيلة لتهديب النفس و أن ردة الفعل تكون بالنهي عن المنكر أمام الزملاء، و نسبة 33.33% من مجتمع البحث أقروا بأن الصلاة هي وسيلة لتهديب النفس و يكون تقديم النصح للمعني بمفرده، و نسبة 11.11% من مجتمع البحث أقروا بأن الصلاة هي وسيلة لتهديب النفس و السكوت و كأن شيئاً لم يحدث.

كما نجد نسبة 18.18% من العمال أجابوا بان الصلاة هي وسيلة لإثبات العقيدة و النصح يكون أمام الزملاء، و نسبة 72.72% من العمال أجابوا بأن الصلاة هي وسيلة لإثبات العقيدة و النصح يكو للمعني بمفرده، و نسبة 19.09% من العمال أجابوا بأن الصلاة هي وسيلة لإثبات العقيدة و السكون عن المنكر و كأن شيء لم يحدث.

و نسبة 15.15% من العمال أقرّوا بأن الصلاة هي وسيلة للتقرب إلى الله، و النهي عن المنكر أمام الزملاء، و نسبة 60.6% من العمال أقرّوا بأن الصلاة هي وسيلة للتقرب إلى الله،

و يكون تقديم النصح للمعني بمفرده، و نسبة 24.25% من العمال أجابوا بأن الصلاة هي وسيلة للتقرب إلى الله، و السكون عن المنكر و كأن شيء لم يحدث.

ومنه نستنتج أن أكبر نسبة للمبحوثين صرحوا بأن الصلاة هي وسيلة لإثبات العقيدة و أن ردة الفعل تكون بتقديم النصح للمعني بمفرده، فالصلاة هي وسيلة للإثبات العقيدة و التقرب إلى الله و ركن مهم من أركان الإسلام و الركيزة الأساسية في العقيدة، فإذا أداها المسلم بشكل جيد كأنما أدى كل الأركان باعتبار أن الحج أساسي لكن لمن استطاع إليه سبيلا، و كذلك الزكاة و الصوم، بينما الصلاة تؤديها حتى و لو كنا على فراش الموت، لقوله تعالى

"و أقيموا الصلوة و آتوا الزكاة و اركعوا مع الراكعين".<sup>1</sup>

كما أن من أهداف الاتصال التنظيمي "التعبير عن المشاعر حيث يساعد الاتصال العاملين على التعبير عن سعادتهم و أحزانهم و مخاوفهم و ثقتهم بالآخرين حيث يستطيع العامل إبداء رأيه في موقف دون حرج أو خوف"<sup>2</sup> كما أقر أحد العمال بأن النصح يكون للمعني بمفرده لكي لا نسبب له الإحراج أمام الزملاء.

<sup>1</sup> سورة البقرة ، الآية 43 .

<sup>2</sup> أنظر الفصل النظري ص 30

7-3 عدم القيام بالصلاة عمدا و التضامن راجع إلى الوازع الديني

النسبة	المجموع	لا		نعم		التضامن
		ت	%	ت	%	عدم القيام بالصلاة
%	ت	%	ت	%	ت	معارضتهم لهذه الشريعة
%100	06	16.68	01	83.33	05	
%100	31	3.23	01	96.77	30	عجزهم عن ضبط النفس
%100	13	23.08	03	76.92	10	التكاسل و العجز
%100	07	28.58	02	71.42	05	الوسط العائلي
%100	57	07		40		المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم(3-7) و المتعلق بعدم القيام بالصلاة عمدا من طرف البعض و التضامن راجع إلى الوازع الديني نجد أن:

نسبة 83.33% من العمال أقروا بأن عدم القيام بالصلاة عمدا راجع إلى معارضتهم لهذه الشريعة و التضامن راجع إلى الوازع الديني، و نسبة 16.68% من العمال أجابوا بأن عدم القيام بالصلاة هو معارضتهم لهذه الشريعة و التضامن غير راجع إلى الوازع الديني.

و نسبة 96.77% من العمال أجابوا بأن عدم القيام بالصلاة راجع إلى عدم ضبط النفس و التضامن راجع إلى الوازع الديني، و نسبة 3.23% من العمال أكدوا بأن عدم القيام بالصلاة راجع إلى عجزهم عن ضبط النفس و التضامن غير راجع إلى الوازع الديني.

و نسبة 76.92% من مجتمع البحث أقروا بأن عدم القيام بالصلاة عمدا راجع إلى الكسل و العجز و التضامن راجع إلى الوازع الديني، و نسبة 23.08% من مجتمع البحث أجابوا بأن عدم القيام بالصلاة عمدا راجع إلى الكسل و التضامن ليس وازع ديني.

كما نجد نسبة 71.42% من العمال أجابوا بأن عدم القيام بالصلاة راجع إلى الوسط العائلي و التضامن راجع إلى الوازع الديني، و نسبة 28.58% من العمال أقرروا بأن عدم القيام بالصلاة راجع إلى الوسط العائلي و التضامن ليس راجع إلى الوازع الديني.

ومنه نستنتج أن أكبر نسبة للعمال أقرروا بأن عدم القيام بالصلاة عمدا من طرف البعض راجع إلى عجزهم عم ضبط النفس، و التضامن راجع إلى الوازع الديني.

فالنفس أمانة بالسوء و الإسلام دين يسر و ليس عسر، فهو نهى عن ترك الصلاة لأنها عماد الدين، فمن تركها كأنما ترك الدين كله، فهي أحسن طريقة نلجأ و نتقرب بها إلى الله سبحانه و تعالى، ومنه نجد كذلك التضامن وازع ديني لأن الإسلام هو دين تعاون و مساعدة للمحتاجين، كما أقر أحد العمال بأنه يقوم بالتضامن مع زميله بشكل يومي، "حيث تقوى هذه العلاقات عندما تصبح ردود أفعال الأفراد متوافقة مع شروط الحياة الاجتماعية التي تملئها الفكرة الدينية و التي تعلق على غريزة المجتمع لترتبط بنوعية الحياة ذات الأهداف السامية، بمعنى أن درجة تأثير الدين تعكسها صورة و طبيعة شبكة العلاقات الحاصلة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر الفصل النظري ، ص 17

## - النتائج :

بالرجوع إلى الشواهد الكمية المتعلقة بأسئلة الفرضية الجزئية الأولى نجد أن:

- 81.45% يصلون الصلوات الخمسة في أوقاتها و ليس لديهم صديق من الجنس الآخر و منه فالصلاة وقوة الإيمان هي التي تمنع عن إقامة صدقات خارج الشريعة.

- 87.52% يقيمون الصلاة في المصلى و الوضع المهني هو الذي يقتضي التعارف و التواصل بين الجنسين داخل العمل, فأغلب العمال يصلون في مصلى المؤسسة باعتبار أن المؤسسة تسمح للعمال بالصلاة في أوقات العمل.

- 90.62% ليسوا من الملتحين و يوجد تضامن بين العمال داخل المؤسسة، فاللحبة لا تعبر التدين باعتبار أن التضامن سلوك ديني.

- 62.5% يوافقون على عمل المرأة و يستشرون إماما في مختلف المسائل فمختلف العمال أقروا بأنهم يستشرون إماما في عمل المرأة لأن الإسلام أوصى بالمرأة.

- 64.51% أحيانا ما يقومون بعمل تطوعي و أحيانا ما يتبادلون الزيارات خارج العمل حيث أقروا أنه كلما كان عمل تطوعي يقوم العمال بالمساعدة و تبادل الزيارات فأغلبها تكون في المناسبات.

- 60% الحجاب سبيل العفة للفتاة و طريقة إلقاء التحية مع الجنس الآخر تكون بالسلام فقط حيث أن الحجاب هو رمز من رموز التدين, ومنه فلا يمكن للفتاة المحجبة أن تصافح الرجال الأجانب.

- 61.53% الصلاة وسيلة لإثبات العقيدة و تقديم النصح يكون للمعني بمفرده، لأن الصلاة هي عماد الدين و رمز من رموزه, ومنه فلاسلام يحث على عدم إحراج الآخرين ولهذا يكون تقديم النصح للمعني بمفرده.

ومن خلال النتائج السابقة يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الأولى ثبت صدقها.

4-علاقة درجة التدين بالعلاقات المهنية:

4-1-حضور الدروس الدينية وعلاقتها بالعلاقات الحميمة

النسبة	المجموع	لا		نعم		العلاقات الحميمة حضور الدروس الدينية
		ت	%	ت	%	
100%	16	62.5	10	37.5	6	دائما
100%	39	56.41	22	43.59	17	أحيانا
100%	2	50	1	50	1	أبدا
100%	57	33		24		المجموع

من خلال الجدول رقم (4-1) و المتعلق بحضور الدروس الدينية علاقتها بالعلاقات الحميمة نجد أن :

نسبة 37.5 % من العمال بأنهم يحضرون الدروس الدينية و يقيمون علاقات حميمة، و نسبة 62.5 % يحضرون الدروس الدينية و لا يقيمون علاقات حميمة.

في حين نجد نسبة 43.59 % من العمال أحيانا ما يحضرون الدروس الدينية و يقيمون علاقات حميمة، و نسبة 56.41 % أقروا بأنهم أحيانا ما يحضرون الدروس الدينية و لا يقيمون علاقات حميمة.

و كذلك نسبة 50% من العمال أقروا بأنهم لا يحضرون الدروس الدينية و يقيمون علاقات حميمة، و نفس النسبة كذلك للذين لا يحضرون الدروس الدينية و لكنهم لا يقيمون علاقات حميمة.

ومنه نستنتج أن أكبر نسبة للعمال يحضرون الدروس الدينية و لا يقيمون علاقات حميمية وهذا راجع إلى أن الدين دين تواصل و يحرم العلاقات الغير شرعية, فمن خلال حضور الدروس الدينية سواء كان في المسجد أو مشاهدتها عبر وسائل الإعلام أو غير ذلك فهو يؤثر في نفوس الأفراد من خلال حثهم على إقامة العلاقات في حدود ما يسمح به الدين، فالدين دين تواصل لا يحرم العلاقات إلا إذا كانت خارجة عن نطاقه, و هذا ما أقر به أحد العمال أنه توجد علاقات و لكن في حدود الدين و العمل فقط.

#### 2-4 الدين بالنسبة لك و التواصل بين العمال خارج العمل

النسبة المئوية	المجموع	تطبيق الشعائر الدينية أو شعائر أخرى		تطبيق الشعائر الدينية		الدين بالنسبة للتواصل بين لك العمال	
		%	ت	%	ت	نعم	لا
%	ت	%	ت	%	ت	الهاتف	
100%	23	13.05	03	86.95	20		
100%	11	45.46	05	54.54	06	الفايسبوك	
100%	19	21.06	04	78.94	15	المسجد	
100%	04	75	06	25	01		لا
100%	57		15		42		المجموع

من خلال الشواهد الواردة في الجدول رقم(2-4)و المتعلق بالدين وعلاقته بالتواصل بين العمال خارج العمل نلاحظ أن:

نسبة 86.95% من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية فقط، و التواصل بين العمال يكون عبر الهاتف، و نسبة 13.05 % من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية و شعائر أخرى، و نسبة 54.54% من العمال أقرروا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية، و نسبة 45.46 % من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية و شعائر أخرى، و التواصل بين العمال يكون عن طريق الفايسبوك.

و نسبة 78.94% من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية، والتواصل بين العمال يكون في المسجد، و نسبة 21.06% من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية و شعائر أخرى، و التواصل بين العمال يكون في المسجد.

و نسبة 25% من العمال أجابوا بان الدين هو تطبيق الشعائر الدينية، ولا يوجد تواصل بين العمال، و نسبة 75% من العمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية و شعائر أخرى و لا يوجد تواصل بين العمال.

ومنه نستنتج أن أكبر نسبة للمبحوثين أقرروا بأن أكبر نسبة للعمال أجابوا بأن الدين هو تطبيق الشعائر الدينية و أجابوا بأنه يوجد تواصل بين العمال و هذا التواصل يكون عن طريق الهاتف كأكثر نسبة أو عن طريق الفيسبوك، حيث يمكن إرجاع هذا أيضا إلى تطور وسائل الإعلام التي تعزز و تسهل التواصل بين العمال، فهي تختصر المسافات و تقلل من الوقت و يساعد على تقوية العلاقات بينهم حتى خارج العمل، أو يمكن للعمال أن يلتقوا في المسجد باعتبار أن أغلب العمال يواظبون على الصلاة.

"فالدين فطرة مدركة في الإنسان و حاجته إليه لتربية نفسه روحيا و تنظيم سلوكه خلقيا و ضبط أفعاله اجتماعيا و تعيين الحقوق و الواجبات العامة في المجتمع الإنساني كله التي تعالج قضايا المجتمع العامة"<sup>1</sup>

كما أكد أبراهام ماسلو في نظريته سلم الحاجات "على الحاجات الاجتماعية و التي تشمل الرغبة في إيجاد علاقات و دور صداقة الآخرين،بالإضافة إلى حاجة الفرد إلى الانتماء إلى جماعة معينة في العمل و يود الانضمام إليها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر الفصل النظري ، ص 16

<sup>2</sup> ثقافة الصديق ،مرجع سابق ، ص 161.



3-4 السماع إلى شيوخ القنوات الدينية وعلاقتها بالتواصل بين العمال سلوك ديني

النسبة المئوية	المجموع	لا		نعم		التواصل بين العمال سلوك ديني السماع إلى شيوخ القنوات الدينية
		ت	%	ت	%	
%	ت	%	ت	%	ت	دائماً
100%	33	9.1	03	90.9	30	
100%	19	52.64	10	47.36	09	أحياناً
100%	5	40	02	60	03	نادراً
100%	57	15		42		المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (3-4) و المتعلق بالسماع إلى شيوخ القنوات الدينية وعلاقتها بالتواصل بين العمال سلوك ديني نجد أن:

نسبة 90.9% من العمال أجابوا بأنهم يسمعون إلى شيوخ القنوات الدينية و أن التواصل بين العمال هو سلوك ديني، و نسبة 9.1% من العمال يسمعون لشيوخ القنوات الدينية و أقروا بأن التواصل بين العمال ليس سلوك ديني.

و نسبة 47.36% من العمال أحياناً ما يسمعون إلى دعاة القنوات الدينية التواصل بين العمال سلوك ديني، و نسبة 52.64% من العمال أقروا بأنهم أحياناً ما يسمعون إلى الشيوخ و التواصل ليس سلوك ديني.

في حين نجد نسبة 60% من المبحوثين لا يسمعون إلى شيوخ القنوات الدينية و أقروا بأن التواصل بين العمال سلوك ديني، و نسبة 40% من المبحوثين لا يسمعون إلى شيوخ القنوات الدينية و أن التواصل بين العمال ليس سلوك ديني.

و من خلال هذه النسب نجد أن أكبر نسبة للمبوحثين أقروا بأنهم يسمعون إلى شيوخ ودعاة القنوات الدينية و أن التواصل بين العمال سلوك ديني، فالدين دين تواصل كما نجد في سنة نبينا محمد صلى الله عليه و سلم عندما جاء برسالاته الإسلامية من الله عز و جل عن طريق الوحي ليوصلها إلى قومه، و بهذا فالدين لا يحرم التواصل لأنه سلوك ديني

و مع تطور وسائل الإعلام و تعدد القنوات الدينية التي تناولت كل ما يتعلق الحياة اليومية من تعاملات و تواصل داخل الأبنية الاجتماعية من أسرة و مؤسسات و غيرها، كما أن شيوخ القنوات الدينية يحثون عن التواصل و لكن في حدود ما يسمح به الشرع.

و كذلك الدين "يقوم بضبط سلوك الأفراد و مراقبة تصرفاتهم و يعاقب على الفعل و النية كما أنه يلغي الغرائز، كالغرائز الجنسية"، ومنه فالتواصل بين العمال سلوك ديني تقتضيه الحاجة في العمل و لا يجوز لأي عامل أن يتواصل مع عامل من الجنس الآخر إلا في حدود ما يسمح به الدين و هذا ما أقر به أحد العمال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نور الدين الزاهي : المقدس والمجتمع ، دار افريقيا الشرق ، المغرب ، 2011 ، ص 89.

4-4 رأي الدين وعلاقته بتجنب الحديث بين الجنسين وجها لوجه

النسبة المئوية	المجموع	لا		نعم		تجنب الحديث رأي الدين
		ت	%	ت	%	
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
100%	24	8.34	02	91.66	22	
100%	18	44.45	08	55.55	10	أحيانا
100%	15	80	12	20	03	لا
100%	57	22		35		المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (4-4) و المتعلق برأي الدين و علاقته بتجنب الحديث مع الجنس الآخر وجها لوجه نجد أن:

نسبة 91.66% من المبحوثين أجابوا بأنهم يأخذون برأي الدين في معظم المسائل و يتجنبون الحديث مع الجنس الآخر وجها لوجه، و نسبة 8.34% من المبحوثين أجابوا بأنهم يسمعون لرأي الدين في معظم المسائل و لا يتجنبون الحديث وجها لوجه.

و نسبة 55.55% من العمال أجابوا بأنهم أحيانا ما يأخذون برأي الدين و يتجنبون الحديث وجها لوجه، و نسبة 44.45% من العمال أجابوا بأنهم أحيانا ما يأخذون برأي الدين و لا يتجنبون الحديث وجها لوجه.

ونسبة 20% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يأخذون برأي الدين و يتجنبون الحديث وجها لوجه، و نسبة 80% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يأخذون برأي الدين و لا يتجنبون الحديث وجها لوجه.

ومنه نستنتج بأن الذين يهتمون لرأي الدين في معظم المسائل يسألون و يستفدون حول الحديث مع الجنس الآخر وجها لوجه حتى يتجنبون الشبهات، فالدين هو الذي يفرض علينا تجنب الحديث المواجهي لأن الدين الإسلامي يحرم العلاقات غير الشرعية، باعتبار أن العمل يتطلب التواصل بين العمال من أجل تبادل المعلومات و الأفكار و تكوين علاقات جيدة لكن في إطار العمل.

## - النتائج :

بالرجوع إلى المعطيات الكمية المتعلقة بأسئلة الفرضية الجزئية الثانية نجد أن:

- 96.77% عدم القيام بالصلاة عمدا راجع إلى عجزهم عن ضبط النفس كما أن التضامن راجع إلى الوازع الديني، فترك الصلاة يعود إلى الكسل و نقص الإيمان و الانشغال بأمور أخرى.

-62.5% يحضرون الدروس الدينية، و لا يؤكدون على وجود علاقات حميمة بين العمال لأن الدين الإسلامي يحرم العلاقات غير الشرعية . كما يمكن إرجاع هذا إلى انتشار القنوات الدينية التي تبث مختلف مواضيع الحياة مثل كيف تكون العلاقة بين الجنسين.

- 86.65% الدين بالنسبة لهم هو تطبيق الشعائر الدينية و التواصل بين العمال خارج أوقات العمل يكون عبر الهاتف في أغلب الأحيان، فالدين يوطد العلاقة بين الأفراد من خلال التواصل فيما بينهم.

- 90.9% يسمعون إلى شيوخ القنوات الدينية و يقرون بأن التواصل بين العمال سلوك ديني ، فمن خلال تطور وسائل الإعلام التي تناولت العديد من القضايا سهلت علينا فهم أمور الدين.

- 91.66% يهتمون لرأي الدين ويتجنبون الحديث مع الجنس الآخر و جها لوجه، فالدين مرتبط بالمجتمع و هو الذي يملئ علينا تصرفاتنا و أقوالنا و تعاملاتنا.

بناء على النتائج المتحصل عليها تبين لنا بأنه ثبت صدق الفرضية.

## مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

توصلت دراستنا الراهنة إلى العديد من النتائج المتشابهة في جوانب و تختلف في جوانب أخرى مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة:

1- اتفقت دراستنا مع دراسة **بن عودة مباركة** من حيث الأداة المستخدمة الاستمارة و المنهج المستخدم المنهج الوصفي بالإضافة إلى المسح الشامل، و كذلك اتفقت معها في بعض النتائج:

البرامج المفضلة هي البرامج الدينية.

مدى بث البرامج الدينية كافية للتأثير.

مستوى تقديم البرامج الدينية للرسالة الإسلامية جيد.

2- كما اتفقت دراستنا مع دراسة **مصطفى سيد عبد الإله** من حيث المنهج حيث استخدم المنهج الوصفي، و كذلك الأداة المستخدمة كانت الاستمارة، و اختلفت معها في العينة، كما اتفقت معها في بعض النتائج:

من حيث انبثاق نظام اجتماعي إسلامي من العقيدة الإسلامية و تكيف بالشريعة الإسلامية و اتسم ذلك في سلوك الأفراد و الجماعة و ذلك بالسيطرة التامة على كل جوانب المجتمع من مقومات و محددات و خصائص و معاملات و علاقات و ارتباطات.

3- وكذلك اتفقت دراستنا مع دراسة **الخبراني** من حيث المنهج المستخدم حيث استخدم المنهج الوصفي و اختلفت معها في اختيار العينة، كما اتفقت معها في بعض النتائج:

التعرف على الوضع التنظيمي للاتصالات الإدارية، و اختلفت معها في وجود مشاكل اتصالية.

3- في حين اتفقت دراستنا مع دراسة **القريشي** من حيث المسح الشامل، و اختلفت معها في العينة، و كذلك النتائج المتوصل إليها.

## 5- صياغة النتائج العامة:

يمكننا مما سبق استخلاص النتائج العامة للدراسة، حيث كانت النتائج كالاتي:

- أظهرت هذه الدراسة أن لتوظيف الرموز الدينية أثر في الاتصال التنظيمي و ذلك راجع إلى المعطيات التي تحصلنا عليها من خلال نتائج الدراسة، لهذا كان لابد من عرض المواظبة على الصلاة ووجود صديق(ة) داخل العمل، و كذلك ذكرنا بعض الرموز الدينية الأخرى كاللحبة و الحجاب و أثرها على التضامن و إلقاء التحية فتوصلنا حسب تصريحات المبحوثين أن للرموز الدينية أثر على الاتصال التنظيمي، كما أظهرت الدراسة أن درجة التدين تحدد نوعية التعامل بين الجنسين و تشكيل العلاقات المهنية بينهما، فكان لا بد كذلك من عرض حضور الدروس الدينية، الأخذ برأي الدين ، و السماع إلى شيوخ القنوات الدينية و علاقتها بالعلاقات الحميمة و التواصل بين العمال ،فتوصلنا حسب تصريحات المبحوثين أن درجة التدين تحدد نوعية التعامل بين الجنسين و تشكيل العلاقات المهنية بينهما.

# خاتمة

## خاتمة:

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها من خلال دراسة أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي لدى العمال بثانوية محمد البشير بومعزة (ولاية تيسمسيلت) مع العلم أن موضوع الدين يعتبر منهجاً في حياة الفرد حيث تتبعه كل جماعة ، فحاجة الإنسان للدين حاجة فطرية مركزة في حاجته النفسية ومغروسة في شعوره، فالدين هو الحل الحاسم لكل الأمور الحياتية حيث يقوم بتقديم الحلول المريحة التي تحيل اليأس إلى رجاء فيشبع الأمن و يستقر الرضا و تنشرح الصدور و تطمئن النفس، فبالدين يدرك الإنسان حقيقته و طبيعته، فهو يساعد الفرد في بناء ذاته و موقعه و شخصيته و تجعله قادراً على تحمل الخيبة و الأسى و الحيرة التي تواجهه، و باعتبار أن الاتصال التنظيمي مهم ضمن العملية التنظيمية لأي منظمة إنتاجية أو خدماتية كانت حيث يمثل الاتصال التنظيمي محورا مركزيا داخل أي تنظيم مهما كانت طبيعته بحيث أنه يؤثر في العلاقات الداخلية بين العمال داخل المؤسسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع فرضيتين و اختبارهما و ذلك من خلال تصميم استمارة اعتمدت كأداة بحث أساسية ، حيث تم التوصل إلى انه هناك أثر لتوظيف الرموز الدينية على الاتصال التنظيمي، و وجدنا أن درجة التدين تحدد التعامل بين الجنسين إلى تشكيل العلاقات المهنية لدى مجتمع البحث.

و هذا ما أكد على أنه ثبت صدق الفرضية العامة التي مفادها أن هناك أثر لتمثلات الدين على الاتصال التنظيمي في المؤسسة.





# فائمة المراجع

## قائمة المراجع

- 1- أحمد عبد الله مجدي, السلوك الاجتماعي و دينامياته محاولة تفسيرية, دار المعرفة الجامعية للطباعة و النشر, مصر, 2003.
- 2- أحمد محمد موسى, العلاقات الاجتماعية من المنظور الاجتماعي, المكتبة المصرية للنشر و التوزيع, مصر, 2007.
- 3- أحمد رشوان حسين عبد الحميد, البناء الاجتماعي الأنساق و الجماعات, مؤسسة شباب الجامعة, مصر, 2008.
- 4- أحمد جميل عايش, تطبيقات في الإشراف التربوي, ط2, دار المسيرة للنشر و التوزيع, الأردن, 2010.
- 5- إحسان محمد الحسن, علم الاجتماع الديني, دار وائل للنشر و التوزيع, الأردن, 2005.
- 6- الهادي الهروي, الأسرة المرأة و القيم, تساؤلات سوسيولوجية في قضايا المرأة, دار إفريقيا الشرق للنشر و التوزيع, المغرب, 2013.
- 7- بشار الوليد, المفاهيم الإدارية الحديثة, دار الراية للنشر و التوزيع, الأردن, 2009.
- 8- ثروت مشهور, استراتيجيات التطوير الإداري, دار أسامة للنشر و التوزيع, الأردن, 2010.
- 9- حلیم بركات, المجتمع العربي المعاصر بحث استطلاعي اجتماعي, ط2, مركز دراسات الوحدة العربية, لبنان, 1985.
- 10- حلیم بركات, المجتمع العربي في القرن العشرين, مركز دراسات الوحدة العربية, لبنان, 2000.
- 11- حسين التهامي, التفكير الإبداعي و سيكولوجيا القيادة و التعامل مع الآخرين في العملية الإدارية, دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع, القاهرة, 2013.
- 12- خالد حامد, منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية, جسور للنشر و التوزيع, الجزائر, 2008.
- 13- رفعت محمد الشرقاوي, الفكر الديني في مواجهة العصر, ط2, دار العودة للنشر و التوزيع, لبنان, 1979.
- 14- سماح سالم, البحث الاجتماعي أساليب مناهج الإحصاء, دار الثقافة للنشر و التوزيع, الأردن, 2012.

- 15- صلاح الدين شروخ, علم الاجتماع الديني العام, دار وائل للنشر و التوزيع, الجزائر, 2012.
- 16- طلعت إبراهيم لطفي, علم الاجتماع التنظيم, دار غريب للنشر و التوزيع, مصر, 2009.
- 17- طلعت إبراهيم لطفي, النظريات المعاصرة في علم الاجتماع, دار غريب للنشر و التوزيع, مصر, 2009.
- 18- عمار بوحوش, محمد محمود الذنبيات, مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1995.
- 19- غني ناصر القرشي, الضبط الاجتماعي, دار الصفاء للنشر و التوزيع, الأردن, 2011.
- 20- فراس السواح, دين الإنسان بحث في ماهية الدين و منشأ الدفع الديني, دار علاء الدين للنشر و التوزيع, سورية, 2002.
- 21- فيصل محمود الغرابية, مهارات العمل الجماعي, المكتبة المصرية للنشر و التوزيع, الأردن, 2009.
- 22- فاتن عوض الغزو, القيادة و الاشراف الإداري, دار أسامة للنشر و التوزيع, الأردن, 2010.
- 23- فاطمة عبد الرحيم النوايسة, الاتصال الإنساني بين المعلم و الطالب, دار حامد للنشر و التوزيع, الأردن, 2012.
- 24- منال طلعت محمود, مدخل إلى علم الاتصال, المكتب الجامعي الحديث, مصر, 2002.
- 25- محمد بغداد باي, التربية و الحضارة بحث في مفهوم التربية و طبيعة علاقتها بالحضارة في تصور مالك بن نبي, ط2, مؤسسة عالم الأفكار للنشر و التوزيع, الجزائر, 2007.
- 26- محمد حسن محمد حمادات, السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية, دار حامد للنشر و التوزيع, الأردن, 2008.
- 27- محمد الصيرفي, الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى الجماعات, الجزء 3, المكتب الجامعي الحديث, مصر, 2009.
- 28- ناهد الخراشي, فن التواصل مع السلوكيات الصعبة, ط2, دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع, مصر, 2010.

29- ناصر قاسمي,الاتصال في المؤسسة دراسة نظرية و تطبيقية,ديوان المطبوعات الجامعية,الجزائر,2011.

30- نور الدين الزاهي,المقدس و المجتمع,دار إفريقيا الشرق للنشر و التوزيع,الجزائر,2011.

31- هاني عبد الرحمان صالح الطويل,الإدارة التربوية و السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في النظم,دار وائل للنشر و التوزيع,الأردن,2006.

32- وهيبة غرارمي,الإدارة الحديثة للمكتبات,ديوان المطبوعات الجامعية,الأردن,2009.

33- واصل جميل حسين المومني,الإدارة المدرسية الفعالة ,دار حامد للنشر و التوزيع,الأردن,2008.

### المذكرات:

1- بو عطيبي جلال الدين,الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية,قسنطينة,2009.

2- ثياقة الصديق,المقدس و القبيلة الممارسة الاحتمالية لدى المجتمعات القصورية بأدرار,زيارة الرقاني نموذجاً,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية,جامعة وهران,2014.

3- زوليخة بوقرة,سوسيولوجيا الإصلاح الديني في الجزائر,كلية العلوم الإنسانية و الإسلامية,جامعة باتنة,2009.

4- سيف الدين هبة,الظاهرة الدينية (الدين و التدين)من منظور الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية,قسم علم الاجتماع المركز الجامعي,مجلة الواحات للبحوث و الدراسات,العدد الثالث,غرداية,2008.

5- سامية حمريش,القيم الدينية و دورها في التماسك الأسري,كلية العلوم الاجتماعية و الإسلامية,جامعة باتنة,2009.

6- سبع نعيمة:دراسة سوسيولوجية ميدانية لعينية من الأسر الجزائرية في الوسط الحضري,كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية,جامعة الجزائر,

## المجلات:

1- صالح بن نوار,الاتصال الفعال و العلاقات الإنسانية,مجلة دراسات العلوم الإنسانية, العدد الثاني و العشرون,2004.

2- مجلة الحقيقة, جامعة أحمد دراية, العدد الرابع و الثلاثون, المطبعة العربية,الجزائر,2015.

## القواميس:

1-محمد عبد الرمان و آخرون:المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع و علم النفس,دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر,مصر,2013.

# اللاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون- تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث حول موضوع:

أثر تمثلات الدين على الاتصال التنظيمي في المؤسسة

دراسة ميدانية في ثانوية محمد البشير بومعزة

بلر جام-تيسمسيلت

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الاتصال

ملاحظة:

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.

-إن المعلومات الواردة في الاستمارة تبقى سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية.

تحت إشراف الأستاذ:

داود عمر

إعداد:

- بوزيان الشريف خيرة

- حساين أمينة

السنة الجامعية: 2015-2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر  أنثى
- 2-السن: اقل من 25  من 25-35 سنة  من 36-45 سنة  أكبر من 45 سنة

3-المستوى التعليمي:

- أمي  ابتدائي
- متوسط  ثانوي
- جامعي

4- الوضعية الاجتماعية:

- أعزب/عزباء  متزوج(ة)  مطلق(ة)  أرمل(ة)

5-الأقدمية في العمل:

- اقل من 5 سنوات  من 5 إلى 15  من 16 إلى 25  أكثر من 25 سنة



## المحور الثاني: التدين و رموزه

6- هل أنت من المواظبين على الصلاة؟

- الصلوات الخمسة في أوقاتها  - الصلوات الخمسة مجمعة

- صلاة الجمعة فقط  - لا أواظب على الصلاة

7- إذا كنت من المواظبين على الصلاة أين تصلي أثناء أداء عملك؟

- في المصلى  - في المكتب

في مكان آخر اذكره.....

## 8- خاص بالذكور:

أ- هل أنت من الملتحين؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما نوع اللحية؟

كثيفة و طويلة  متوسطة  خفيفة

تمثل اللحية بالنسبة لك: - هل هي إتباعا للسنة

- إتباعا للموضة

- أخرى تذكر.....

ب- هل توافق على عمل المرأة؟

نعم  لا

9- هل تمارس عمل تطوعي في المؤسسة؟

دائما  أحيانا  نادرا

## 10- خاص بالإناث:

هل يعتبر الحجاب سبيل العفة للفتاة؟

نعم  لا

11- هل الصلاة في نظرك هي؟

- وسيلة لتهديب النفس

- وسيلة لإثبات العقيدة

- وسيلة للتقرب إلى الله

أخرى تذكر.....

12- حسب رأيك ما هو السبب في عدم القيام بالصلاة عمدا بدون مبرر من طرف البعض؟

معارضتهم لهذه الشعائر

عجزهم عن ضبط النفس

أخرى تذكر.....

المحور الثالث: التعامل بين الجنسين

13- هل تحضر الدروس الدينية؟

دائما  أحيانا  أبدا

في حالة الإجابة ب دائما أو أحيانا

- هل تحضرها في المسجد؟

- هل تحضرها في الزاوية؟

- هل تشاهدها عبر وسائل الإعلام؟

أخرى أذكرها.....

14- ماذا يعني الدين بالنسبة لك؟

- تطبيق الشعائر الدينية فقط

- تطبيق الشعائر الدينية أو شعائر أخرى

أخرى تذكر.....

15- هل لديك صديق(ة) داخل إطار العمل؟

لا  نعم



16- هل التعارف والتواصل بين الجنسين في الوسط المهني يساهم في:

الرغبة الشخصية

الوضع المهني يقتضي ذلك

لا أتعامل مع الجنس الآخر

17- هل تسمع إلى شيوخ ودعاة القنوات الدينية؟

دائماً  أحيانا  نادراً

18- هل تهتم لرأي الدين في معظم المسائل؟

نعم  لا  أحيانا

19- هل تعتقد بأن التواصل بين العمال سلوك ديني؟

نعم  لا

20- هل سبق لك وأن حدثت أحد زملائك أو زميلاتك عن الصلاة؟

نعم  لا

21- ما هي طريقة إلقاء التحية على الزملاء؟

-المصافحة  - السلام فقط  -السلام والمصافحة

22- هل تتواصل/تتواصلين مع العاملين خارج أوقات العمل؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بـ "نعم"

-الهاتف  - الفايبروك

أخرى تذكر.....

23- هل تتجنب /تتجنبين الحديث مع زملاء وزميلات العمل وجها لوجه؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" هل لأن ذلك:

تجنب الشبهات  مخالف للشريعة

أخرى تذكر.....

24- هل تتبادل/تتبادلين الزيارات بين زملاء العمل خارج المؤسسة؟

نعم  لا  أحيانا

25- هل هناك علاقات حميمة بين بعض العمال و العاملات؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

26- هل تستشير إماما من أجل التعامل مع الجنس الآخر داخل العمل؟

نعم  أحيانا  لا

27- إذا رأيت تصرفا سيئا في المؤسسة كيف تكون ردة فعلك؟

- النهي على المنكر أمام الزملاء

- تقديم النصح للمعني بمفرده

- تقديم النصح للمعني أمام الزملاء

- السكوت و كأن شيء لم يحدث

28- هل هناك تضامن بين العمال داخل المؤسسة؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذا التضامن؟

-تضامن عفوي

-تضامن عشوائي

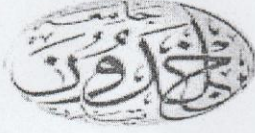
-تضامن منظم

- وهل هذا التضامن يرجع في الأساس إلى العامل الديني؟

نعم  لا

29- هل لديك ما تضيفه لنا حول التعامل بين الجنسين في مؤسساتكم؟





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون \* تيارت \*

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم القيد: 185/ق ع /ج /2016.

إلى السيد المحترم: .....

.....

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- .....

- .....

- .....

بإجراء بحث ميداني في مؤسستكم المحترمة، يندرج هذا البحث في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة في

مستوى الماستر للسنة الجامعية 2016/2015 تحت عنوان: .....

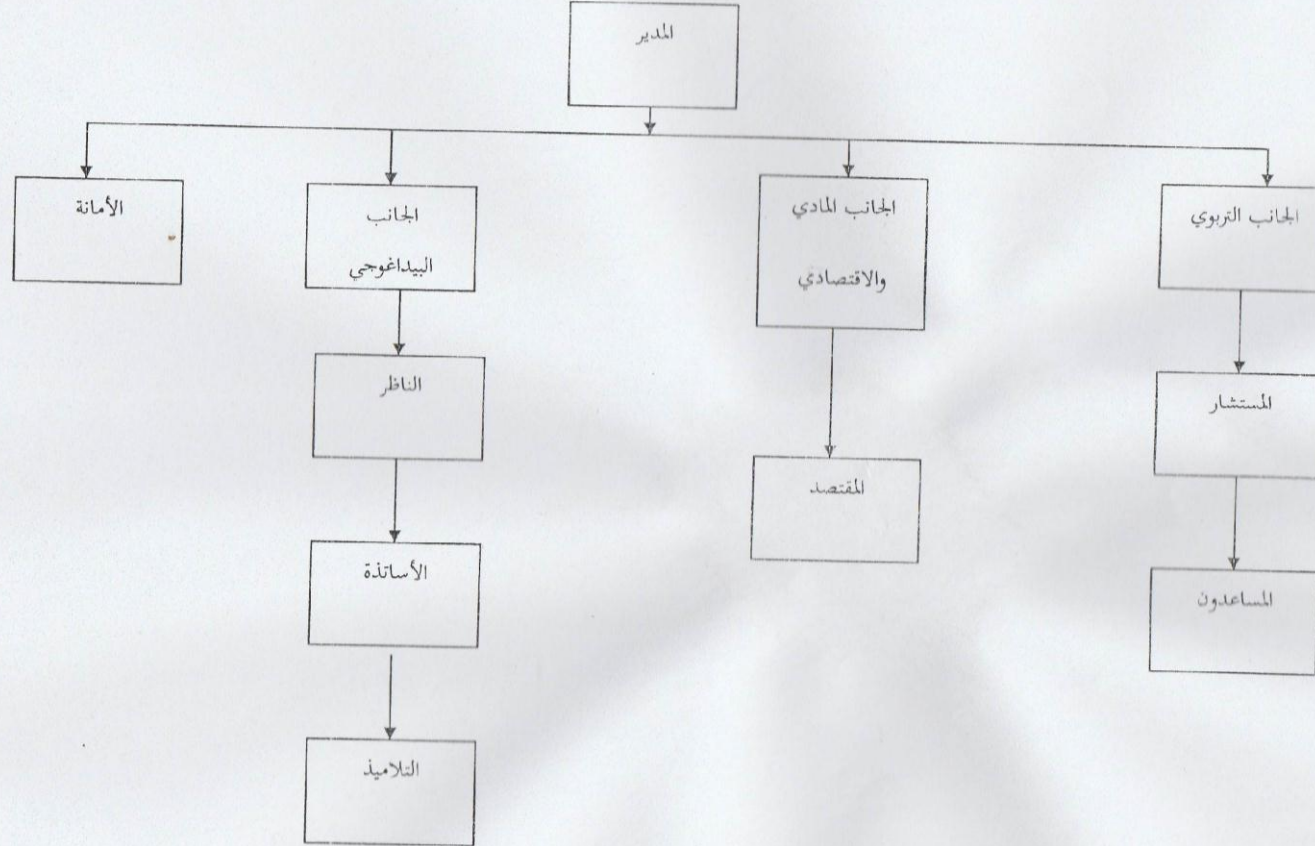
.....

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 06-06-2016  
محمد الحكيمة  
عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
تسليح محمد

16 ماي 2016  
محمد بشير بوشنة

الهيكل التنظيمي لثانوية محمد بشير بومعزة



## الوسائل البشرية للوحدة

الوسائل البشرية (حسب التخصص)

16	15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01
40	01	16	01	01	01	01	02	05	01	01	01	01	02	01	01

الوسائل المادية

المفتاح

الوسائل البشرية

- 1-المدير
- 2-الناظر
- 3-المستشار للتربية
- 4-مستشار التوجيه
- 5-المقتصد
- 6-نائب مقتصد
- 7-مساعد مصالح اقتصادية
- 8-المشرفين التربويين
- 9-المساعدين التربويين
- 10-مساعد وثائقي
- 11-ملحق مخبري
- 12-عون اداري
- 13-عون حفظ البيانات
- 14-العمال المهنيين
- 15-عون الوقاية والامن
- 16-الاساتذة

## الوسائل المادية للوحدة

08	07	06	05	04	03	02	01
01	02	08	06	03	06	10	03

- 6-صهريج للماء
- 7-جهاز التلحيم
- 8- مولد كهربائي حجم كبير

- 1-مطفأة حريق محمولة على العجلات
- 2- مطفأة حريق حجم متوسط
- 3-علبة إسعاف أولية
- 4-السلم
- 5-الرفش



