

الجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي
دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة تبسة

أ.عليوة علي

أستاذ مساعد

قسم علم الاجتماع

جامعة تبسة

ملخص الدراسة:

إنَّ العلاقات الاجتماعية الإيجابية تسهم في نجاح الأساتذة وفي تحقيق النتائج الجيدة للجامعة والمجتمع، فيما تلعب العلاقات الاجتماعية السلبية القائمة على الحقد والبُغض والكراهية والغيرة والحسد وحبِّ النفس بصورة غير مشروعة دوراً معرقلاً في مسيرة جماعة الأساتذة وفشلها في تحقيق أيِّ نتيجة مرضية مهما ضُمَّت بين صفوفها أساتذة أكفأة.

و بما أنَّ لكل دراسة أهداف، ولأنَّ بوجود أهداف موضوعية يتم تحديد وسائل وأدوات بحث فعَّالة للوصول إلى حقائق موضوعية وعلمية، تمَّدد هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن شبكة العلاقات الاجتماعية العامة في وسط الأساتذة سواء كانت رسمية أو غير رسمية.
 - الكشف عن طبيعة الجماعة غير الرسمية المشكلة تلقائياً من طرف الأساتذة.
 - معرفة أسباب ظهور هذه الجماعات غير الرسمية وسط الأساتذة.
 - معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالمشاركة النقابية.
 - معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة.
- الكلمات المفتاحية: التنظيم غير الرسمي، الجماعات غير الرسمية، الأستاذ الجامعي، شبكة العلاقات الاجتماعية، الاختبار السوسيومترى.

مقدمة:

"ما دامت الأحاسيس والانفعالات تسيطر على الناس فسوف يختلفون، لكن لو يعيشوا تحت قيادة العقل فلن يقوموا إلا بما ينفع الطبيعة الإنسانية ومن ثمة يتفوقون مع بعضهم البعض..."¹. كلمات تركها الفيلسوف سبينوزا SPINOZA، لكي يقول بأن الاتفاق بين الناس والتضامن والتماسك لا يكون إلا تحت تصرف العقل الذي هو مصدر المعرفة، ومن يملك المعرفة هو القادر على أن ينفع الطبيعة الإنسانية، فلا يمكن للأحاسيس والانفعالات أن تنفع الناس لأنهم سوف يختلفون، لذلك فإن ترك الأمور إلى من يعرفها هو عين العقل .

إن الأزمة الراهنة التي شتتت أواصر المجتمع الجزائري وهددت كيانه في كل الأصعدة وفي كل الأنساق المجتمعية، سواء على الصعيد السياسي وظهور المرتزقة وطلاب المناصب على الصعيد الاجتماعي مع هذا التفكك الخطير في البناء الاجتماعي والذي فقد كل قيمه ومبادئه، وعلى المستوى التربوي، لما لاحظناه جليا من تدني المستوى التعليمي على كل الأصعدة، وتهميش العلماء والمفكرين القادرين على إيجاد الحلول والمخارج لهذه الأزمة، زد على ذلك قضايا الفساد والمخدرات والحرقاة والرشوة والتزوير...

ما زال الكثير من المفكرين يؤكد ونبأً الحل يكمن في سبيلين اثنين يعتبران القاطرة التي تجر الجزائر إلى بر الأمان وهما بكل اختصار:

1/ تكريس دولة القانون وإصلاح قطاع العدالة قبل التبحج والتكلم عن الديمقراطية والأحزاب والعمل السياسي، واحترام الدستور والقانون، حيث يصبح الدستور هو المرجعية السياسية الوحيدة التي تعلق ولا يعلى عليها، وأن يحترم القانون ويطبق بحذافيره على الكل دون استثناء، "فالدولة كل متكامل وحقيقي وأن عناصر قوانينها ومؤسساتها وعاداتها سوى نتيجة وتعبير لوحدها الداخلية..."²

2/ إصلاح المنظومة التربوية برمتها ابتداء من التعليم الابتدائي إلى التعليم الجامعي، لأن هذا القطاع هو القطاع الذي يغذي كل الميادين الأخرى، فالمنظومة التربوية إذا أفرزت شخصا ذوي كفاءة عالية، سواء كانت هذه الكفاءة فكرية، مهنية، فإن كل الميادين سوف تنتعش وتسير نحو

¹Spinoza E. Les Grands textes philologiques. Bordas. Paris .1968.p 123

²Althusser. Montesquieu la politique et l'histoire .Puff .Paris . 1959. p48.

التطور والازدهار. إن الاهتمام بمهذبن العاملين من شأنه أن يدفع الجزائر إلى ركب الدول السائرة نحو التقدم والازدهار لا التخلف والإندثار، لذلك وجب على كل العارفين والباحثين دراسة كل جزئيات هذين العاملين دراسة موضوعية علمية معمقة. لذلك كانت دراستنا هذه منصبه حول الجامعة وبالضبط على الجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي بدراسة ميدانية لأساتذة جامعيين، حيث يعتبر الأستاذ عماد هذه العملية التربوية فبصلاح الأستاذ تصلح الجامعة والمجتمع .

1- إشكالية الدراسة :

باعتبار الأستاذ هو عماد هذا الكيان الاجتماعي (الجامعة) لأنه لصلاح الأستاذ تصلح هذه العملية وجب تسليط الضوء على الفاعل الرئيسي من خلال دراسة الأساتذة والتنظيم بشقيه الرسمي وغير الرسمي فالأساتذة الجامعيين تجمعهم علاقات داخل وخارج العمل وإنشغالات ومتطلبات تجعل بعضهم في جماعات غير رسمية.

- ومن هذا المطلب تبلور معالم إشكالية في نمط العلاقة بين البنائين الرسمي وغير الرسمي بين الأساتذة ومعرفة شبكة العلاقات بين الفاعلين في هذه الجماعات ولذلك فالدراسة تدور حول :

- دراسة الجماعة غير الرسمية وسط الأساتذة الجامعيين .
- طبيعة وشكل العلاقة بين الأساتذة في عدة محاور .
- دراسة علاقة الولاء التنظيمي بالمشاركة النقابية.
- دراسة علاقة الرضا الوظيفي بالولاء التنظيمي.

لذلك نطرح التساؤلات الآتية :

- ما هي طبيعة هذه الجماعات غير الرسمية ؟ أي لأي متغير تخضع طبيعة التشكيل غير الرسمي؟
- هل شكل العلاقات بين الأساتذة ثابت أم متغير حسب محور التفاعل (محور العمل، محور وقت الفراغ، محور الصداقة، محور النبذ والكره) ؟
- ما علاقة الولاء التنظيمي بالمشاركة النقابية ؟

○ ما مدى الرضا الوظيفي لهذه الجماعات من خلال دراسة الولاء التنظيمي ؟ أي ما علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى أستاذ الجامعة ؟

2- الإقتراب النظري: في هذا الإطار وجدنا أن التحليل النسقي هو الأنسب لهذا الموضوع حسب نظرية ميشال كروزيه M.Crozier والذي يرى " أن إدراك مشاكل أو عوائق المحيط والحلول المقترحة لها لا تكون إلا أحسب إستراتيجية الفاعل المتواجد بداخل التنظيم وفق منطق اللعب Le jeu الذين هم مشاركون في هذا خلال تنظيم أوفي علاقتهم بالخارج"³.

3- فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى: تختلف بنية العلاقات في هذه الجماعات غير الرسمية وفقا لمحور التفاعل ومكان التفاعل وهدفه، أي أن شكل العلاقات بين الأساتذة يختلف من محور إلى آخر (عمل، وقت فراغ، صداقة، كره ونبذ).

- الفرضية الثانية: تلعب الجهوية دورا بارزا وحاسما في تحديد طبيعة هذه الجماعات .
- الفرضية الثالثة : كلما زاد الولاء التنظيمي قلت المشاركة النقابية والعكس صحيح .
- الفرضية الرابعة: كلما زاد الولاء التنظيمي زاد الرضا الوظيفي والعكس صحيح .

4- التعريف الإجرائي للمفاهيم :

أ-الجماعات غير الرسمية : المقصود من الجماعات غير الرسمية في هذه الدراسة هو تلك العلاقات الإجتماعية وصور التفاعلات التي تحدث بصورة تلقائية في جماعة العمل، والتي تشبع الحاجات الإجتماعية لأعضائها وتمثل صور هذه العلاقات في الجماعات غير الرسمية التي من خلالها تبرز صور التفاعل الاجتماعي التلقائي بين الأفراد والجماعات .

ب-التنظيم الرسمي: التنظيم الرسمي وسيلة فعالة لإنجاز الأعمال الكثيرة المتنوعة التي تتطلبها التطورات الحديثة، فكلما ازداد تطور المجتمع ازدادت التخصصات المطلوبة وتعقدت الوظائف

³Crozier (M), et Freiberg, **L'acteur et le système**, Paris ; éd, du Seuil, 1977, P 135.

وتنوعت، وازداد بالتالي حجم التنظيم ليصبح تنظيمًا رسميًا. وتوصف التنظيمات الرسمية بمجموعة خصائص أهمها ما يلي :

- العلاقات الرسمية، التنظيم الهرمي للوظائف، الحجم الكبير، التعقيد النسبي.
- الاستمرار حتى بعد ذهاب الأفراد الذين تتكون منهم.

ج- **الولاء التنظيمي**: يعتبر الولاء التنظيمي من العوامل المهمة التي يرغب التنظيم الرسمي لكسبه من العامل ينفيه، فالولاء التنظيمي يرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام، ان الولاء التنظيمي يعرف بأنه قوة تطابق لفرد مع تنظيم هو ارتباطه بها، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عالياً من الولاء التنظيمي اتجاهاً لتنظيم الذي يعمل فيه يكون لديه:⁴

- إعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم التنظيم.
- استعداد بذل أقصى جهد ممكن لخدمة التنظيم.
- أن تكون له رغبة قوية في المحافظة على استمرار عمله في التنظيم.

5- مجالات الدراسة:

أ- **المجال المكاني** : تم إجراء البحث في بجامعة تبسة، حيث تقع جامعة تبسة في طريق قسنطينة في المدخل الغربي من الولاية .

ب- **المجال الزمني** : تم إجراء هذا البحث خلال الموسم الجامعي 2010/2009، حيث تم توزيع وإستلام الإستمارات الأولية (التجريبية) بين 26 أكتوبر 2009 و 02 من نفس الشهر، بينما تم توزيع وإستلام الاستمارات في صيغتها النهائية بين 15 نوفمبر 2009 و 29 من نفس الشهر، ليتم بعدها تفريغ وتحليل النتائج .

ج- **المجال البشري (عينة البحث)** : إشتملت عينة البحث 15 أستاذاً جامعياً دراسة دقيقة لكل عينة مع دراسة شبكة العلاقات الإجتماعية، أي دراسة كل جماعة على حدى، ثم تفاعل هذه الجماعات مع بعضها البعض.

⁴محمد، احمد الوازعي، **الولاء التنظيمي**، دار النشر العامة، بيروت، 2000، ص 151.

6- أدوات جمع البيانات :

أ- السجلات والوثائق الإدارية: استخدمت هذه الأداة في جمع البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة وكذلك المعطيات المتعلقة بالتعريف بمجال الدراسة، وكذلك السجلات الإدارية التي تخص القائمة الإسمية للأساتذة، التي على أساسها تمكنا من حصر مجتمع البحث .

ب/ الملاحظة: تعتبر الملاحظة في عين المكان كتقنية للتقصي بصفة مباشرة، وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، حيث تكون الملاحظة منتظمة عندما يتعلق الأمر "بوصف صادق للسلوكيات والتنبؤ بها"⁵.

وكما قال Strauss.C.L "بعد روسو Rouseau وبطريقة قطعية علمنا ماركس Marx أن العلاقات الاجتماعية لا تبني على مستوى الأحداث بل الملاحظات في شرح ما يحدث في الواقع..."⁶

إذ تعاملنا مع الأساتذة، مستفسرين عن جوانب تخص التنظيم الرسمي وغير الرسمي بصفة عامة، والظروف التي تحيط بمجال عملهم، سواء كانت إجتماعية أو ظروف تتعلق مباشرة بالعمل والتفاعلات الحاصلة بينهم كأفراد، وبين التنظيمات، كأنساق تتفاعل مع بعضها البعض.

ج-المقابلة: هي عبارة عن مساءلة الأفراد بكيفية مباشرة، وفي بعض الحالات مساءلة جماعة بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين.⁷

وقد تم إجراء مقابلات مع عدد من الأساتذة لأخذ معلومات حول واقع هذه الجماعات غير الرسمية، أسباب ظهورها، طبيعتها، أهدافها والتفاعل الحاصل بين أفراد هذه الجماعات إستخدمنا أيضاً أسلوب مقابلة المجموعة، حيث ما يسعى إليه الباحث في هذا السياق هو معرفة ردود أفعال المجموعة كمجموعة بمعنى إعتبارها ككائن، من أجل إستخراج السيمات أو الاتجاهات، ومن ثمة التعامل مع كل عضو من أعضاء المجموعة كجزء من الكل.⁸

⁵Sabourin. M. Belanger.D. **Règles déotologie en recherche**.3eme Ed .1988.p 367.

⁶Strauss.C.L.**Anthropologie Structurale**.Plon.Paris.P 306.

⁷موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، دار القصب للنشر، الجزائر، 2006، ص 197.

⁸نفس المرجع، ص 198.

د- الاستمارة : و قد اشتملت الاستمارة على 24 أربع وعشرين سؤالاً، تخدم محاور فرضيات الدراسة، وقد أدخل عليها الإختبار السوسيوومتري، متمثلاً في أربعة (04) محاور، وذلك لتسهيل فهم التفاعلات وبنية العلاقات بين أفراد هذه الجماعات وتفاعلاتها بالجماعات الأخرى، حيث توضح ذلك جلياً في الخرائط الإجتماعية.

و نظراً لحساسية الدراسة، كان من الواجب علينا إتباع مجموع من القواعد التي تمثل في مجموعها ما يسمى بالأخلاق الخاصة بالعمل العلمي وإحترامها⁹، حيث أن هذه الإجراءات تهدف إلى ضمان تحقيق نزاهة أكثر في البحوث¹⁰، حيث لا ينبغي للباحث أن يكشف للمبحوثين عما قاموا به، لذلك إلترزنا وتعهدنا السرية في البحث والمعطيات .
و قد تم تقديم الإستمارة في مغلّف مغلق، وإستلامها أيضاً في مغلّف مغلق .

ه- الإختبار السُوسيوومتري:

يرجع الفضل في استخدام الإختبار السوسيوومتري إلى جاكوب مورينو J.Morino عام 1934، ويعني هذا المصطلح القياس الاجتماعي، وهو الوسيلة العلمية لقياس العلاقات الإجتماعية في الجماعة¹¹.

7- الدراسات السابقة في الموضوع :

الدراسة الأولى : دراسة أجراها الباحث بوالفلفل ابراهيم وهي رسالة ماجستير تحت عنوان "الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية الوطنية للجلود بجيجل، سنة 2001¹².

⁹ نفس المرجع، ص 87.

¹⁰ ACFAS. « L'intégrité en recherche ». Interface.vol.16.N°1.(janvier-fevrier).p42-53.

¹¹ أسلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 91.

¹² ابراهيم بوالفلفل، الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2000.

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع الجماعات غير الرسمية والتعرف على شبكة العلاقات الإجتماعية غير الرسمية في المصنع، والكشف عن طبيعتها وأسباب نشؤها وقيامها في المؤسسة، إضافة إلى دراسة بعض جوانب التنظيم الرسمي .

و قد استخلص الباحث من خلال هذه الدراسة ما يلي :

- يبدأ الأفراد في تفعيل شبكة علاقاتهم الشخصية انطلاقاً من بدايات البحث عن العمل، مستعملين بذلك معارفهم وأصدقاءهم أو أبناء الجهة .
 - يعتبر السن عاملاً مهماً في إغناء شبكة العلاقات الشخصية للعامل .
 - إستفادة العمال في الترقية في الرتبة لا تحكمه المقاييس الموضوعية فقط، بل الكفاءة والأقدمية واستخدام العلاقات الشخصية .
 - الغموض في سياسة الترقية يجعل من العمال يستخدمون شبكة علاقاتهم الشخصية .
 - الترقية هي الملجأ الوحيد للعامل من أجل تحسين ظروفه المعيشية .
 - هناك موافقة ضمنية من طرف العمال على استخدام العلاقات غير الرسمية من أجل الحصول على الترقية **الدراسة الثانية** : دراسة أجراها الدكتور أحمد الهزائمة وهي "الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعة الخاصة الأردن"¹³.
 - حيث اعتبر الباحث أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل المحددة للمناخ التنظيمي، لذلك هدفت إلى :
 - تحديد مستوى الرضا الوظيفي لهيئة المدرسين والإداريين في الجامعات الخاصة .
 - إختبار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات النفسية والإدارية والأجور والحوافز ومتغير التدريب لدى المدرسين والإداريين في الجامعات الخاصة .
 - التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي .
- وقد أفرزت الدراسة على النتائج التالية :

¹³ أحمد الهزائمة، الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعة الخاصة، النور للتوزيع، الأردن، 2004.

1/ أن الإجراءات الإدارية في الجامعات الخاصة والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى الموظف تحتاج إلى مراجعة واعية وموضوعية للكشف عن عدم الرضا لدى هذا الجهاز الإداري لهذه الجامعات .

2/ أن العوامل النفسية والتي تلعب دورا هاما في دفع وتيرة العمل، ليست كافية، لذلك وجب الاعتناء بهذا الجانب المهم .

3/ أن الرواتب والحوافز ليست كافية مقارنة بالعمل والجهد الذي يبذله هؤلاء .

4/ تدريب وتأهيل الموظفين لم يعد بالشكل الكافي الذي يضمن العمل في ظروف عادية، حتى يعطي استقرارا للموظف في منصب عمله .

الدراسة الثالثة : دراسة ميدانية قام بها الطالب بن عيسى محمد المهدي تحت عنوان " ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر غرداية " **"PIPE GAZ"** حالة بايب غاز رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع.¹⁴
والنتائج العامة التي توصل إليها الباحث نلخصها فيما يلي:

- إن فئة القيادة تحصر دورها في الإشراف، ومتابعة تطبيق القوانين الداخلية من قبل العمال، وعدم الاهتمام بمتابعة العامل إنتاجيا.

- إن قراراتهم التسييرية يحكمها القانون.

- كما يرون أن القائد الناجح، هو من يشكل جماعة عمل متماسكة خلال فرض الإنضباط، أما رفع الإنتاج وغيرها فهي عوامل هامشية.

- نظرتهم للمعيقات في نقص التضامن بين العمال.

وكل ما توصل إليه الباحث يتطابق مع الفرضية الجزئية الثانية.

أما الفرضية الجزئية الثالثة فالاستنتاجات المتوصل إليها كالتالي:

- عوامل تشكل مجموعات الانتماء في المؤسسة متعددة وغير ثابتة، ومرنة لتتنقل عضو من مجموعة إلى أخرى.

- العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، هي علاقات ظرفية بعيدة عن الهدف الاقتصادي.

¹⁴ محمد المهدي بن عيسى، "ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر غرداية" ، جامعة الجزائر، 2005.

- أما التوجهات المطلوبة للعمال، لا تتعدى وضعيتهم المهنية، ولم ترق الأفعال جماعية نحو فكرة التغيير.

8- الخلفية السوسولوجية للجماعات والتنظيم:

إن أهم الخلفيات السوسولوجية المفسرة والمنظرة للجماعات والتنظيم سواء الرسمي أو غير الرسمي، إهتمت بآليات فهم السلوك البشري داخل الجماعة، انطلاقاً من النظريات الكلاسيكية، حيث يرى ماركس MARX أن الطابع الرسمي والقانوني للجماعات والتنظيمات لا يعبر عن الطبيعة الحقيقية والواقعية، بل هي انعكاس لصورة مزيفة مشتقة من اللوائح والقوانين، وذلك لفرض القهر والإستغلال من خلال الصراع والإغتراب، فالتنظيم البيروقراطي عند ماركس ما هو إلا أداة الطبقة الرأسمالية .

أما ماركس فيبر فان نظريته في التنظيم تستند أساساً إلى مفهوم السلطة، فالأفراد في الجماعات الرسمية وغير الرسمية يضطرون إلى الإمتثال لأوامر شخص معين لأجل التوجيه والإرشاد، ولأن الجماعة تمنح طابعا شرعيا للضبط الاجتماعي، ونجد أن فيبر فرق بين ثلاثة أنماط للسلطة، كاريزماتية، تقليدية، وقانونية . وأوضح روبرت ميشلز أن الديمقراطية الحقيقية عسيرة التحقيق في التنظيمات الكبيرة الحجم، فوصول القادة إلى مراكز القوة، يصبحون جزءاً مكملاً للصفوة وبذلك تصبح مصالحهم متعارضة بالضرورة مع مصالح الجماهير لأنهم حينئذ سوف يسعون لتحقيق أوضاعهم حتى ولو كان ذلك على حساب التنظيم.

بينما فريدريك تايلور فقد اعتمد على الملاحظة والتجربة بدل الاعتماد على مجرد الخبرة الشخصية والتخمين، حيث يقول في ذلك أن الثورة الكبرى تحدث في الاتجاهات العلمية لكلا الفريقين العامل وصاحب العمل طبقاً للإدارة العلمية، أي يجب على كل من الطرفين الخضوع للبحث العلمي والمعرفة بدلا من الاعتماد على الآراء القديمة المتعلقة بالعمل، إضافة أن العمال في التنظيمات يجب أن يزودوا بحوافز تشجيعية لدفع أداء العمل .

أما هنري فايول إهتمت نظريته للتقسيمات الإدارية بالعمليات الداخلية في التنظيم ومظاهر الأداء المادي للعمل، وبالجوانب الفيزيولوجية للعمال، وليس بالجوانب الإنسانية للأداء، وقد ركزت على

دراسة مستويات الهيكل التنظيمي .عكس نظرية الإدارة العلمية التي ركزت على المستوى الفني والإنتاجي .

ويرى أصحاب الاتجاه الوظيفي أن النظم الاجتماعية مثلها مثل الكائنات الحية، لها حاجات الاستمرار في الوجود والتكيف مع البيئة وتحمل بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل، والمنظمات كأنساق مترابطة تتكون من سلسلة مترابطة من العمليات واعتبر شستر برنار أن التنظيم غير الرسمي ما هو إلا نسق فرعي يجب التعامل معه، إضافة إلى اهتمامه بالحوافز والجانب المادي، أما بارسونز فقد اعتبر التنظيم غير الرسمي نسق مفتوح يأثر ويتأثر بالبنية الخارجية التي يحصل منها على مدخلات ويصرف إليها مخرجات، من خلال أربعة عناصر التكيف، تحقيق الهدف، التكامل، الكمون، أما ميرتون فقد اعتبر أن السلطة قوة للضبط داخل التنظيمات سواء رسمية أو غير رسمية، وركز على الجانب الوظيفي من خلال تحديد أهداف التنظيم وضبط السلوك، لكنها تحمل شيئا أساسيا هو اتجاهات الأفراد ومشاعرهم من خلال نشوء الجماعات غير الرسمية موازات مع التنظيم الرسمي¹⁵ أما فيليب سلنزيك فلم يختلف كثيرا عن بارسونز وميرتون، لكنه ركز على فكرة هامة هي أهمية البناء غير الرسمي وما له من تأثيرات ايجابية، فهي أنساق ضبط غير رسمية تساهم في إنجاز الأهداف التنظيمية الرسمية، شأنه شأن تحليل اترزيوني¹⁶ .

أما أصحاب النظرية المعدلة تندرج تحتها أعمال كل من باك وكريس أرجريس ووليام وايت ورنسيس ليكرت، الذين ركزوا على فكرة التفاعل بين الأفراد والجماعات، في محاولة منهم دائما لفهم سلوك الفرد داخل الجماعة، فنجد باك يكلم عن التفاعل والاندماج بين المؤسسة والأفراد بروابط التنظيم أي الرسمي وغير الرسمي، ويرى كريس فيقر بأن أهداف الفرد ليست بالضرورة أهداف التنظيم، وأن التنظيم غير الرسمي يكون عالما خاصا للفرد تنمو فيه شخصيته الإنسانية دون قيود، وأضاف ليكرت عمل الدافعية كعامل نفسي

أما مدرسة الأنساق المفتوحة متمثلة في وايت وسايلز وبلونز، فقد استعانت بالجانب النفسي لتفسير السلوك داخل الجماعات، إضافة إلى دراسة التنظيم يجد أن تأخذ في الاعتبار التساند بين التكنولوجيا والبيئة وعواطف المشاركين والشكل التنظيمي .

¹⁵ Merton, R. **éléments de théories et de méthodes sociologiques**, Plon. 1985.

¹⁶ Etzioni, A. **les organisations modernes**, Ducutot, Paris, 1971,

بينما الاتجاه النفسي الاجتماعي والمعنيون بدراسة العلاقات الإنسانية اهتموا بوجه عام بدراسة العلاقات غير الرسمية التي تنشأ في التنظيم مستندين إلى تصور خاص هو حاجة الإنسان إلى عضوية الجماعة، ثم انتقلوا بعد ذلك إلى دراسة "حاجات الشخصية" فأوضحوا أن تحقيق الإنسان لذاته يعد قوة دافعة تحفزه إلى الاندماج في التنظيم وتخلق لديه إحساسا بالولاء له أما السيكولوجيين المهتمون بدراسة صنع القرار فقد اهتموا بالأبعاد السيكولوجية لعملية صنع القرار. أما ميشال كروزيه¹⁷ CROZIER فيعتبر التنظيم غير الرسمي نسقا مغلقا يؤدي أعضائه أدوارا للحفاظ على استمراريته، دون أن يهمل أهداف الفرد الشخصية داخل الجماعة، وهو ما سماه هامش الحرية، فالفرد له هامش حرية داخل الجماعة لا يخضع فيه لسلطة الجماعة.

9- الجامعة والتعليم العالي:

إن التعليم بصفة عامة حسب كبار العلماء والمفكرين، انطلاقا من فكر العلامة عبد الرحمان ابن خلدون حيث يرى بضرورة ابتعاد العلماء عن السياسة ومذاهبها، "العلماء من بين البشر أبعد من السياسة ومذاهبها" وأن التربية ضرورية لنقل الخبرات إلى الأجيال الأخرى، وابن خلدون يعظم من شأن التعليم النظري الذي هو أكثر شأنا من العملي، وهو لا يؤمن بالطرق التقليدية في التعليم عن طريق الحفظ والتلقين، لكن عن طريق الحوار والفهم والنقاش. ماركس يعالج قضية التربية والجامعة من نظرية المعرفة، فالمعرفة نتاج اجتماعي وعامل مستقل في آن واحد، ويركز الماركسيون على مفهوم التغيير الشامل في النظام التربوي القومي. أما الاتجاه الوظيفي فيعتبر الجامعة ميكانزم التكامل والتوازن في المجتمع، ويعتبر بارسونز الجامعة نسق يتفاعل فيما بينه، يَأثر ويتأثر بمدخلات ومخرجات مع المحيط الخارجي . دوركايم أعطى ملاحظة هامة جدا وهي أنه لا يوجد نمط تعليمي وحيد، ونموذج لكل الناس، باختلاف الحاجات الاجتماعية من مجتمع إلى آخر تلعب دورا أساسيا في تشكيل البرامج التربوية المعتمدة.

بينما ماكس فيبر فقد ركز في دراسته على الجامعات الألمانية وإبراز نواحي القصور فيها، حيث ناقش قضية غاية في الأهمية ألا وهي الحرية الأكاديمية للجامعة والأساتذة والطلبة، والتي تتطلب ممارسة حقها في مساعدة المجتمع، وذلك جزء من واجبات الجامعة.

¹⁷Crozier (M), et Freiberg, L'acteur le système et, Paris ; éd, du Seuil, 1977.

النظرية المعاصرة عاجلت على العموم علاقة الجامعة بالبيئة، وما أسماه جوبلانج الضغط البيئي، أي مدى تأثير الجامعة بالبيئة الخارجية.

بينما نظرية التحديث التي ظهرت مع بداية الخمسينيات والتي أقحمت علم النفس الاجتماعي في العملية التربوية وتحليل الجوانب الوظيفية.

و اذا تكلمنا عن الجامعة، فان فعاليتها تتوقف عند ثلاثة عناصر أساسية هي الأساتذة وهم عماد وأركان العملية التربوية، الطلبة، الهيكل التنظيمي او الإداري .

أما وظيفة الجامعة فلا تتوقف عند المعرفة فقط بل تتعداه إلى البحث وتنمية المجتمع في كل المجالات فقد أصبحت الأمم تقاس بقوة برامجها التربوية وجامعاتها، فإذا صلحت الجامعة صلح كل شيء.

10- التنظيم غير الرسمي:

ينشأ التنظيم غير الرسمي بموازاة التنظيم الرسمي، حين يدخل أفراد التنظيم في تفاعل مباشر مع بعضهم البعض، حيث تعتبر هذه الظاهرة قديمة مع ظهور العمل، ثم تم التنظير لها خاصة من طرف ألتون مايو في العشرينيات من هذا القرن الذي درس التنظيم الاجتماعي بصفة عامة كسلوك اجتماعي والذي يشير إلى الأساليب والطرق التي تضفي طابعا نظاميا على سلوك الإنسان، والتنظيم وحدة إجتماعية يرتبط أعضاؤها فيما بينهم بشبكة علاقات تنظمها مجموعة من القيم والمعايير الإجتماعية لتحقيق أهداف معينة، من خلال تقسيم العمل والأدوار. ثم حاولنا أن نركز على نوعين من التنظيم أو الجماعات هما :

الجماعات غير الرسمية، فهناك من يصفها بأنها ديناميات البيروقراطية، والبناء الاجتماعي لجماعات العمل، التنظيم غير الرسمي ...، ويمكن أن نقول بأنها نسق للعلاقات الشخصية التي تظهر بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي، أو نتيجة الاتصال المستمر بين الأفراد داخل الجماعات .

كما عرضنا أسباب نشوء وظهور الجماعات غير الرسمية، وتتمثل في قرب الأشخاص من بعضهم البعض أثناء العمل، التشابه في الوظائف، السن والأقدمية في العمل، المكانة الإجتماعية العشائرية أو الجهوية .

كما تعرضنا في هذا الفصل أيضا إلى صور الجماعات غير الرسمية من حيث الحجم والأهداف جماعات صغيرة، كبيرة، جماعات ضغط .

11- أهمية المشاركة النقابية والسياسية:

كون هذه المشاركة تتعلق بمتغيرات كثيرة وثقيلة (عوامل)، حيث عرضنا أهم الدراسات التي تناولت قضية المشاركة مثل أبحاث مورينو MORINO ولوفين LEWIN ومايو MAYO، حيث أن علاج الجماعة النفسي وديناميكية الجماعة، وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع ومجموعات التدريب تشدد جميعها على أهمية المشاركة في الجماعات .

واعُتبرت مشكلة المشاركة مشكلة سياسية، لارتباطها بمفاهيم كالاشتراكية والديمقراطية. وقد طرحت الأبحاث المركسية، (كأبحاث تروتسكي (Trotsky)، وريزي (Rizzi)، ولوكاس (Lukas) وكاردان (Cardan) وغيرهم) مشكلة البيروقراطية في البلدان الاشتراكية وتبعاتها على مشاركة العمال في إدارة المؤسسات والدولة. في مقابل ذلك، وعلى أثر أبحاث ميشلز (Michels) (19)، توجه الاهتمام إلى الأوليغارشية (حكم الأقلية) في المنظمات، وليس فقط في المنظمات التي تتبع مثال الديمقراطية والمساواة التي درسها ميشلز (Michels). وهكذا أُنجرت دراسات ذات نفس ديمقراطيبرالي، لاسيما في الولايات المتحدة¹⁸.

وقد درس متخصصون في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، ولأسباب غير سياسية في الظاهر، لا بل علمية، مشكلة المشاركة، إما متصلة بدراسة البيروقراطية (على غرار ويبر (Weber) وميرتون (Merton)، وسلزويك (Selzwick)، وغولدنر (Gouldner)، وكروزيه (Crozier) إلخ.)، وإما متصلة بدراسة سلوك الجماعات والمنظمات (على غرار مايو (Mayo)، ولوين (Lewin)، ومورينو (Moreno)، وسيمون (Simon)، ومارش (March)، إلخ.) ومن جهة أخرى، طرح بعض الباحثين مشكلة المشاركة طرحاً مباشراً، على أنها موضوع أساسي تعالجه الدراسات¹⁹. وقد هدفت هذه الدراسات إلى استخراج محددات المشاركة الاجتماعية، والنفسية الاجتماعية، والتنظيمية.

¹⁸Lipset, **Coleman and Trow**, ed. ESF, 1956.p58.

¹⁹Ibid.p22.

جميع هذه المقاربات عاجت مسألة المشاركة في المنظمات بشكل عام. وخلال فترة محددة من التاريخ اكتسبت هذه المشكلة في المنظمات النقابية بعداً أهم. ويبين فونس (Faunce)²⁰ في معرض تحليله لأهمية علم الاجتماع الصناعي بالنسبة إلى النقابات، وهو اختصاصي في المادة، أن الأولوية تتوجه نحو الاهتمام، بصورة أساسية بدراسة البنية الداخلية للرقابة في النقابات، والهدف من ذلك تحديداً، هو درس مدى مشاركة الأعضاء في نقاباتهم وممارستهم الرقابة عليها. وقد أجري عدد كبير من الدراسات حول المشاركة في النقابات، وغالباً ما رعى إلى البحث في المشكلة بحد ذاتها²¹. ويمكن أن يفسر هذا الاهتمام بمشكلة المشاركة، بتصاعد البيروقراطية التي عمت المنظمات النقابية خلال الطور الصناعي الذي أطلق عليه توران (Touraine) تسمية الطور ب، وتميز بتجزئة مهام العمل، وتزايد عدد العمال المتخصصين الذين يقتضي عملهم مجرد التكيف مع ظروف الإنتاج الممكنة.

لكن ماذا يُقصد بالمشاركة في النقابات؟ يمكن تحديد المشاركة في النقابات على أنها متغير خاص بالسلوك، أو متغير خاص بالموقف. فعندما تُحدد المشاركة كمتغير للسلوك، تتخذ شكل نشاط، أو تصرفاً و عمل. وعندما تحدد المشاركة كمتغير للموقف، تتجلى عبر موقف سلمي أو إيجابي حيال إدارة النقابة، أو عبر مواقف حيال العلاقات بين أرباب العمل والنقابات، أو حيال مشكلة تنظيم العمال²²، أو حيال المنظمة بحد ذاتها الخ...

لا يميز بعض المؤلفين بين الإنتساب إلى النقابة والمشاركة في الأنشطة النقابية. وهذه حال اولسون

²³(M Olson). وآخرون لا يميزون بين المشاركة الطفيفة والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات²⁴. ولكن يبدو أن معظم الباحثين يختارون الاتجاه الثاني: تشتمل المشاركة على أنشطة في الشؤون النقابية، وبخاصة في الشؤون الرسمية²⁵.

²⁰Faunce, **Readings in industrial sociology**, éd, du Seuil P. 377.

²¹ Spinard, W, "**correlates of Trade Union Participation: a summary of the literature**",in American sociology review, 25 April, 1960, PP. 237-244.

²² Benoît O. "**Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers**",in sociologie du travail 1962, No. 3, P. 230-242

²³M. Olson, **logique de l'action collective**, PUF, 1978,p125.

ويمكن تبرير هذا الخيار، مع أن الأبحاث التي تمت مراجعتها في هذا المجال تكتفي بمجرد التسليم به. فتفضيل الاتجاه الثاني على الأول، الذي هو الإنتساب إلى نقابة، يمكن تبريره من الناحية النظرية. ففي مقام أول، يمكن أن يبدي الشخص الذي ينضم إلى النقابة سلبيةً ولامبالاةً مطلقة بعد انضمامه. وفي مقام ثان، أظهرت بعض الدراسات عدم وجود أي علاقة بين أسباب الإنتساب إلى النقابة، ودرجة المشاركة فيها لاحقاً.

إن تنوع التصرفات التي يمكن أن تعني "المشاركة"، وتنوع مؤشرات بعض هذه التصرفات، والحيز الذي يحتله القرار الاعتباري في العملية الحسابية الخاصة "بالمؤشر" النهائي للمشاركة، يتطلب من الباحث احتراً متناهياً حيال مقارنة نتائج الدراسات المختلفة.

إن ضغوط المحيط، الاقتصادية والقانونية والإجتماعية ضمن المجتمع الكلي تفرض نظاماً وتشريعاً على الأعضاء، وهؤلاء لهم ردات فعل فردية حيال المشاركة بحسب الأطر الثقافية والأنظمة السياسية القائمة، حيث يرى كروزيه Crosier "أن العلاقات بين القادة والطبقات الشعبية تتوقف على الظروف الإجتماعية والثقافية للبلدان التي تقوم فيها تلك النقابات"، وهذا ما بينه دافيد إيستون أيضاً من خلال النسق السلطوي ودور المجتمع المدني والجمعيات في ربط القمة بالقاعدة.

و حاولنا شرح مراحل الرأسمالية وعلاقتها بالمشاركة من خلال ألان توران ALAIN TOURAIN، حيث أن هذه المراحل والإيديولوجيات العمالية والصناعية هي التي ساهمت في تطور العمل والمشاركة النقابية .

ويلاحظ باجيس²⁶ (R. Pages) أيضاً لدى دراسته تدرج العمليات الثورية التي تتميز بتسييس الطبقات الشعبية إلى حد كبير، وبمشاركتها الكثيفة في العمل السياسي، أنه بعد حقبة ثورية، يتراجع الشعب ويسمح بقيام هيئات بيرقراطية جديدة. ويشرح الظاهرة على الشكل الآتي: "...كلما كانت مصادر القرار القديمة مفككة، والمصادر الجديدة غير كافية يسود نوع من

²⁴ A.Tannenbaum, **«la participation aux activités syndicales»**, in sociologie du travail, Juin 1960, P. 141-150

²⁵ Ibid, p152.

²⁶ pages, R. **Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir**, Dalloz, Paris , 1963.P. 10 – 11.

الإختلال الإجتماعي، تصطدم في ظلّه الطبقات الشعبية بمفاعيل تسلبهم تدريجاً شجاعة التدخل الشعبي.

ويشير لاباسا (Lapassade) إلى أن إرادة القاعدة في المشاركة والإدارة تتضاءل كلما تضاءل الإكراه والتسلط...

ويتعمق ألبير ميستر (Albert Meister) بخواطر كل من باربر (Barber) وروز (Rose)، فيخصص كتاباً كاملاً²⁷ لدراسة المشاركة في الجمعيات. وينطلق من فرضية عامة هي التالية: يلحق كل من التغيير الاجتماعي والتحديث خلافاً لا بل تدميراً للأطر الإجتماعية الخاصة بالأفراد. وتشكل الجمعيات أطراً ووسائل يلجأ إليها الأفراد والجماعات لإظهار اجتماعيتهم. ولا يمس التغيير الاجتماعي الأفراد والجماعات كافة بالحدة نفسها، فالأفراد والجماعات الذين هم الأكثر شعوراً بحدة التغيير، هم الأكثر إقبالاً على تشكيل الجمعيات والأكثر إقبالاً على المشاركة.

ويقول Boudon.R. "قد تعلمنا من روسو Rouseau أن التعاون على تحقيق الأهداف وحتى لو كانت أكثر منفعة بالنسبة للفاعلين مشتركين قد تتأثر بعدم الإخلاص والشك وطغيان الأهداف الأنانية"²⁸.

ويجتم ميستر (Meister) فرضيته العامة: "إن الأشخاص والجماعات الأكثر شعوراً بحدة التغيير الاجتماعي، هم الأكثر إقبالاً على تشكيل الجمعيات والأكثر إقبالاً على المشاركة فيها".

كما تكلمنا عن الأوليغارشية (حكم الأقلية) "هي حكم سياسي تنحصر فيه السلطة بين أيدي عدد قليل من الأفراد أو الأسر"²⁹. وعلاقتها بالمشاركة حسب متغير حجم الجماعة وكان روبرت

ميشالز (Robert Michels)³⁰ أول من درس دراسةً منهجية ظاهرة الأوليغارشية في المنظمات الاختيارية. وهو، إذ يستخلص وجود "قانون الأوليغارشية الحديدي"، الذي لا تغلت منه أي منظمة ديمقراطية، يفتح الطريق أمام الكثير من الباحثين الذين أثبتوا في غالبتهم ملاحظاته

²⁷ Albert Meister, La participation dans les associations Ouvrières, ed., Paris 1974, p.45.

²⁸ Boudon, R., Effet pervers et ordre social, PUF, Paris, 1979, p.157.

²⁹ D'après le dictionnaire encyclopédique Quillet

³⁰ R. Michels, Op.Cit

وتأكيداته الرئيسية. فلماذا إذن تتحول المنظمات الديمقراطية إلى منظمات أوليغارشية؟ وقد درس

ميشالز (Michels) وآخرون غيره هذه الظاهرة، وسجلوا العوامل التالية:³¹

أ- تسمح المنظمات الكبيرة الحجم للمسؤولين النقيابين باحتكار السلطة.

ب- رغبة القادة في البقاء في أماكنهم .

ج- لا يشارك الأعضاء في السياسات النقابية: يتطلب تشكيل معارضة فعلية للقادة النقيابين،

والإبقاء عليها مشاركة الأعضاء. وقلة هم الأعضاء الذين يظهرون اهتماماً بالشؤون السياسية

والنقابية، بينما يبقى معظمهم لا مبالياً.

و في الأخير استعرضنا منطق العمل الجماعي عند أولسون وتأثير حجم الفريق، في تساؤل طرحه

أولسون هو هل أن الجماعات لهم مصلحة مشتركة يميلون عادة إلى الدفاع عنها ؟ وحسب

أولسون فانه كلما زاد حجم الجماعة قل حجم الربح والعكس صحيح

12- الإختبار السوسيومتري:

ويرجع الفضل في استخدام الإختبار السوسيومتري إلى جاكوب مورينو J.Morino عام

1934،³² ويعني هذا المصطلح القياس الاجتماعي، وهو الوسيلة العلمية لقياس العلاقات

الإجتماعية في الجماعة.³³

و قد عرفه غورفيتش بأنه أداة جديدة مبتكرة للقياس وإدراك العلاقات الإنسانية النوعية المتميزة

بعضويتها وعناصرها المبدعة.³⁴

واستخدمنا اختباراً سوسيومترياً ذا أربعة محاور في كل محور ثلاثة اختيارات للقبول وفق طريقة

مورينو³⁵ للتعرف على طبيعة العلاقات بين أفراد العينة من خلال القبول لبعضهم في هذه

³¹Lipset, Coleman and Trow, Op. cit, PP. 8 - 13

³²Moreno, J.L., fondements de la sociométrie, PUF, 1970.

³³سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 91.

³⁴Gurvitch, G, La vocation actuelle de la sociologie, Puf, Paris, 1950.

³⁵علاوي، محمد حسن، سيكولوجية الجماعات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص 234 .

العلاقات أو رفضها، إذ وجهت أربعة أسئلة لكل أستاذ مصاغة على شكل طلب يستهدف التعرف على مستوى ونوع معين من العلاقة الإجتماعية.

فالسؤال الأول يتعلق بالعلاقة التي يختارها الأستاذ في وقت العمل (رتب أسماء ثلاثة من زملائك ترغب أن تعمل بالقرب منهم حسب درجة تفضيلك لهم؟).

والسؤال الثاني حول العلاقة أثناء وقت الفراغ (اكتب أسماء ثلاثة من زملائك في العمل ترغب ان تقضي معهم وقت فراغك مرتين حسب درجة تفضيلك لهم؟).

والسؤال الثالث يتعلق بأقوى العلاقات الإجتماعية وأبقاها وأكثرها استمراراً بين أفراد العينة وهي علاقة الصداقة(اكتب أسماء ثلاثة من زملائك في العمل تعتبرهم من أعز أصدقائك حسب درجة تفضيلك لهم؟).

والسؤال الرابع يتعلق بعلاقة الكره والعداء(اكتب أسماء ثلاثة من زملائك في العمل تكرههم حسب الدرجة؟)

أ- حساب الدرجات السوسيومترية:

يتم حساب الدرجات السوسيومترية الفرد على النحو الآتي:

يمنح الفرد الذي يحصل على الاختيار الأول في أي من المحاور الأربعة "ثلاث درجات" ويمنح الفرد الذي يحصل على الاختيار الثاني "درجتين" و "درجة واحدة" للأستاذ الذي يحصل على الاختيار الثالث.³⁶

ب- طريقة إجراء الاختبار: كما ذكرنا سالفاً، فقد تم دمج الاختبار السوسيومترى في أسئلة الاستمارة الموجهة إلى أفراد العينة وبعد ذلك تم تفرغ النتائج على حدى .

³⁶ سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2005، ص 97.

ج- السوسيوجرام sociogramme :

استخدمنا السوسيوجرام "الرسم الاجتماعي" وهو نوع من أنواع خرائط الجماعة، وذلك لزيادة إيضاح البنية الاجتماعية لأفراد العينة "أساتذة قسم علم الاجتماع" والذي يوضح فيه اختيارات أفراد الجماعة اتجاه بعضهم (قبول أو رفض) وهي الاختيارات من الدرجة الأولى.

ويرتبط السوسيوجرام بالسوسيومترى ويستخدم كمرادف له إذ إن السوسيومترى يستخدم لتقييم بناء الجماعة بينما السوسيوجرام يوضح النتائج ويعرفها، وفي السوسيوجرام يمثل الأفراد بعلامات تدل عليهم كالمثلثات أو الدوائر كما استخدمنا السوسيوجرام المعدل الذي يحتوي على ثلاث دوائر متداخلة يحتل النجم فيها مركز الدائرة الداخلية ويحتل المعزولون الدائرة الخارجية بينما يتوزع أفراد الجماعة الآخرين بين هذين الحدين³⁷، وقد استخدمنا مثلثات بداخلها حروف هجائية لتمثيل أفراد العينة في داخل الرسم الاجتماعي.

د- مكانة الاختيار السوسيومترى:

اعتمدنا معادلة المكانة الاجتماعية أو ما تعرف بـ (مكانة الاختيار السوسيومترى) لتحديد مكان الأفراد في الجماعة لتوضيح النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وتحديد معالم العلاقات التي تربط الأساتذة كجماعة تربطها علاقات إجتماعية متنوعة في المحاور الأربعة التي تضمنها الاختبار السوسيومترى وهذه المعادلة هي:

³⁷ سيد أحمد، غريب محمد، تصميم البحث الاجتماعي، دار المعارف الجامعية، مصر 1989، ص 240-241.

عدد الاختيارات الحاصل عليها

38

مكانة الاختيار السوسيومترى =

عدد أفراد الجماعة -1

و أساتذة قسم علم الاجتماع كجماعة إجتماعية يمكن أن تميز فيهم مجموعة سائدة من العلاقات المختلفة في شكلها يمكن توضيحها بالمفاهيم التالية:

1. **النجم:** وهو أحد أفراد الجماعة الذي يحصل على أكبر عدد من الاختيارات السوسيومترية، وهو بذلك يمتلك مكانة القائد غير الرسمي في جماعته .

2. **المهمل:** وهو الذي العضو الذي يستقبل عدد قليل من الاختيارات السوسيومترية.³⁹

3. **المعزول:** وهو الشخص الذي لا يتقبل اختيارات سوسيومترية من زملائه رغم أنه عضو في الجماعة بل وعضو مهم فيها.

4. **الاختيار المتبادل:** وهي علاقة تربط فردين في الجماعة يختار كل منهم الآخر.

5. **الزمرة السوسيومترية:** وتُعرف أحياناً (الشلة) أو (الكتلة)، وهي نوع من العلاقة المطلقة بين مجموعة من الأفراد يختار بعضهم الآخر بحيث تشكل هذه الاختيارات حلقة مغلقة وهي جماعة في داخل الجماعة.⁴⁰

ي- **تشفير وترميز أفراد العينة:** حفاظا على سرية البحث والنتائج، وعدم كشف الأفراد لبعضهم البعض فقد اعتمدنا أسلوب التشفير والترميز، وقد تم إعطاء رمز لكل أستاذ على حدا، متمثلة في الأحرف الألفبائية باللغة الفرنسية، فكل حرف يقابله أستاذ .

14- عرض وتحليل نتائج الاختبار السوسيومترى:

أ- عرض وتحليل ومناقشة نتائج العلاقات التي تربط الأساتذة في مكان العمل:

³⁸سيد أحمد، غريب محمد، **تصميم البحث الاجتماعي**، دار المعارف الجامعية، مصر 1989، ص 240.

³⁹سلمى محمود جمعة، **ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات**، المكتب الجامعي الحديث،

الاسكندرية، 2005، ص 113.

⁴⁰سيد أحمد، غريب محمد، **تصميم البحث الاجتماعي**، دار المعارف الجامعية، مصر 1989، ص 240-242.

تمخضت عن اختيارات القبول للأساتذة لبعضهم بعضاً في مكان العمل عن جملة من النتائج التي يوضحها الجدول (A) في مستويات التفضيل الثلاث وجملة من أنواع العلاقات الإجتماعية التي تبدو واضحة في الشكل (A) أي السوسيوجرام والتي تمثل الاختيار الأول للتفضيل.

إذ يتضح أن الأستاذ (H) قد حصل على أعلى مجموع من الدرجات بين زملاءه، بلغ (17 درجة) تلاه الأستاذ (E) بمجموع بلغ (14 درجة)، وجاء بعدهما الأستاذين (L) و (M) بمجموع (7 درجات) ثم تسلسل بقية الأساتذة بصورة تنازلية من (6 درجات) إلى لا شيء من الدرجات .

ومن خلال حساب المكانة الإجتماعية (السوسيومترية) لكلا الأستاذين (H) و (E) وجدنا أن قيمتها (1.21) (01) على التوالي، وهذا يعني أن النجم الذي حصل على أكبر عدد من الاختيارات لم يكن نجماً مطلقاً كونه لم يحصل على كل الاختيارات أو معظمها وهو ما أظهرته قيمة مكانة الاختيار السوسيومترية، وهكذا كان الحال مع الأستاذ الوصيف. وهو ما يمكن أن نراه واضحاً في الرسم الاجتماعي الدائري (الشكل A) إذ يحتل الأستاذ (H) مركز الدائرة المركزية ويحتل الأستاذ (E) الدائرة الثانية. ونلاحظ من خلال الرسم الاجتماعي الذي يمثل خريطة العلاقات التي تربط أساتذة قسم علم الاجتماع في مكان العمل (الشكل A)، أن العلاقات التابعية الطويلة هي التي ميزت هذه الخريطة، إذ وجدت علاقتين من هذا النوع انحصرت في سلسلتين بين 6 و 4 أساتذة، تكونت سلسلتها من 5 و 3 حلقات، هي من :

$$(E \rightarrow C \rightarrow P \rightarrow K) \text{ و } (A \rightarrow L \rightarrow G \rightarrow F \quad S \rightarrow H)$$

$$\text{كما نلاحظ وجود علاقتين متبادلتين هي } (E \leftrightarrow C) \text{ و } (M \leftrightarrow H)$$

ملاحظة هامة جدا : إن المتمعن جيدا في الرسم الاجتماعي للأساتذة يلاحظ جيدا ظاهرة إجتماعية مثيرة للانتباه، إذ أن الأساتذة توزعوا على مجموعتين منعزلتين أي كل مجموعة مغلقة على نفسها وهذا يشير إلى وجود كتلتين اجتماعيتين هما : لأساتذة (A.D.F.G.L.M.O.S) ونجم أو قائد للمجموعة الأستاذ H، ونطلق عليها اسم جماعة (1).

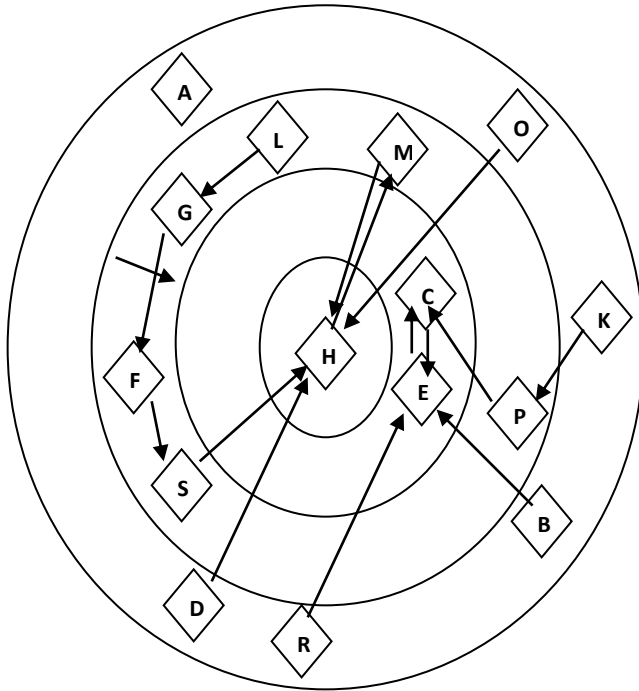
الأساتذة (B.C.K.P.R) ونجم أو قائد للمجموعة الأستاذ E، ونطلق عليها اسم جماعة (2) .

إن وجود مثل هذا السوسيوجرام وهذا المخطط، يجعل فرضية الصراع قائمة، لا بل يؤكدتها، لأن اختبار القبول هذا قد أفرز قطيعة تكاد تكون تامة بين الجماعتين لولا اختياريين من نوع الأفضلية الثالثة قد ادخل نسبة ظئيلة جدا من التفاعل بين الجماعتين .

ومثل هذه العلاقات الإجتماعية في كل جماعة لوحدها هي علاقات طبيعية يكونها أفراد الجماعة باختياراتهم، وهو نوع من التفاعل (القبول) بين أفراد العينة والذي تبلور على شكل مجموعات بإمكانها أن تتعايش وتتفاعل مع بعضها، وهذا يعد مؤشراً إيجابياً يمكن الاستفادة منه، لأنها تشكل أهمية كبرى في العمل والإنتاج للفرد وتحفيز إنجازه .

و من جانب آخر فلهذه الظاهرة اتجاه سلبي، إذ من الممكن أن يؤدي أي اتجاه سلبي لأحد أفراد المجموعة على أداء زملاءه في جماعة العمل بصورة عامة وأوسع، هذا الفرد واحد فما بالك بجماعة كاملة في وجه جماعة أخرى . فالجماعة التي ينتمي إليها الفرد سواء كانت جماعة عمل أو جماعة ترويح هي التي تحدد دور الفرد وتعيين واجباته وتساعد على تنفيذها وتعمل على تكييفه لمحيطها وتزيل مشكلاته، وهكذا فالجماعة تعمل على تنظيم فعاليات أعضائها في تنفيذ خططها وبرامجها التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.

شكل (A) سوسيوغرام دائري يوضح شكل العلاقات التي يربطها الأساتذة أثناء العمل



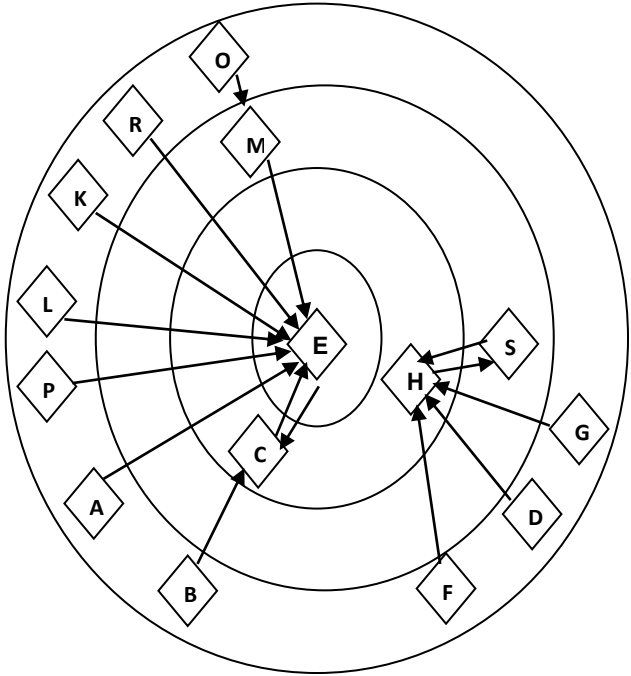
عرض وتحليل ومناقشة نتائج العلاقات التي تربط الأساتذة في وقت الفراغ:

عندما نمنع النظر جيدا في الرسم الاجتماعي (السوسيو غرام) نجد أن :

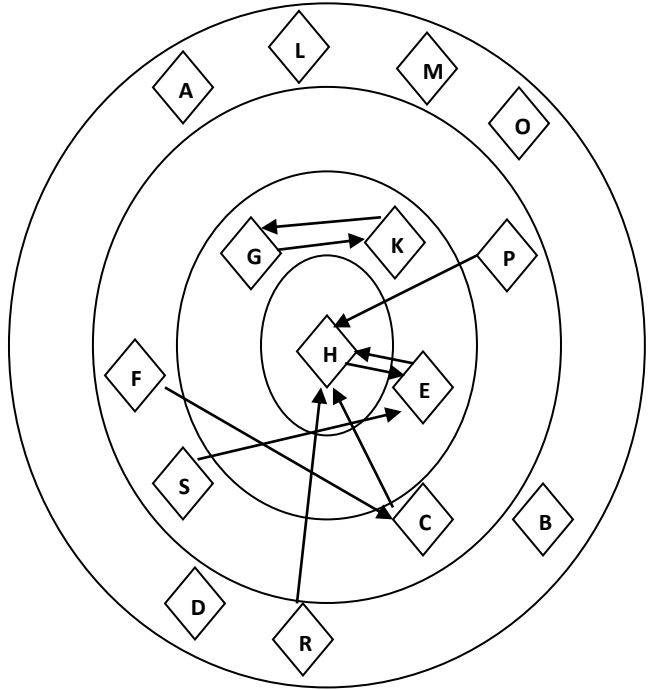
1. انتقال المكانة السوسيوومترية الكبرى من الأستاذ H إلى الأستاذ E، حيث كان الأستاذ H يحتل المرتبة الأولى في مستوى الاختيار الأول في الأفضلية في مكان العمل، فأصبح يحتل المرتبة الثانية خلف الأستاذ E ، الذي هو بدوره ارتفعت مكانته السوسيوومترية فأصبح في المرتبة الأولى

2. نلاحظ بقاء كتلتين اجتماعيتين معزولتين، وهو ما رأيناه في اختيار الأفضلية في مكان العمل، لكن نلاحظ تغيرات كمية، أي أن عدد الجماعة (2) أصبح أكبر من عدد الجماعة (1).

3. انتقال كلي لأربعة أفراد كانت في الجماعة (1) إلى الجماعة (2)، هذا اذا قمنا بالمقارنة بين الأفضلية في العمل، الأفضلية في وقت الفراغ، وهم الأساتذة (O) (M) (L) (A).
وبما أن علاقات الفرد في وقت فراغه تكون بمحض إرادته طبقاً لذوقه وقيمه مواقفه حواله فإنها تشكل ظاهرة مهمة في دراسة الفرد ومدى فعاليته ونشاطه وقدرته في وقت العمل..
شكل (B) سوسيوغرام دائري يوضح



شكل العلاقات التي يرتبطها الأساتذة أثناء وقت الفراغ



شكل (C) سوسيوجرام دائري يوضح شكل العلاقات التي يرتبطها الأساتذة في محور الصداقة

15- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

نتائج مستخلصة من الاختبار السوسيومترى :

- وجود جماعتين منعزلتين بقيادة غير رسمية وأعضاء فاعلين .
- إن المقارنة بين الرسومات الإجتماعية الثلاثة تدعوا إلى التأكيد على وجود صراعات بين الجماعتين، فمن غير المنطقي وغير المعقول أن تكون هذه العزلة التامة بين جماعتين في نفس ميدان العمل، وهذا يدعوا إلى تحري أسباب الصراع الحقيقية وجود بعض العناصر الوفية لجماعاتها في كل المحاور .

- وجود بعض العناصر التي لاحظنا وجودها في جماعة في محور العمل، ثم انتقلت إلى الجماعة الأخرى في بقية المحاور .
- وجود صراع زرع وهذا ما يثبت فرضية الصراع القائم والذي زرع العداء بين الأساتذة .
- الجماعة (1) جماعة الموالة، الجماعة (2) جماعة الصراع .
- اختلاف بنية التفاعل في الجماعة من محور إلى آخر وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى .

16- تفرغ الجداول وتحليلها:

الملاحظات الهامة :

- ✓ أن أغلب أفراد الجماعة (1) مولودون خارج ولاية تبسة .
 - ✓ أن كل أفراد الجماعة (2) مولودون داخل ولاية تبسة .
- نستنتج من كل هذا أن عامل الجهة والأصل الجغرافي يعتبر متغير حاسم في تحديد طبيعة وبنية العلاقات في هذه الجماعات، لذلك تلعب الجهوية دورا بارزا وحاسما في تحديد طبيعة هذه الجماعات وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية .
- من خلال تفرغ الجداول وجدنا أن أغلب أفراد الجماعة (1) جماعة الموالة لا ينتمون إلى نقابات معينة ولا يشاركون أما أغلب أفراد الجماعة (2) ينتمون إلى نقابات ويشاركون فيها، لذلك كلما زاد الولاء التنظيمي قلت المشاركة النقابية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .
- أغلب أفراد الجماعة (1) جماعة الموالة في رضا تام عن المسؤولين وحال الجامعة عموما، أما أغلب أفراد الجماعة (2) فهم غير راضين عن كل شيء يتعلق بالجامعة، لذلك كلما زاد الولاء التنظيمي زاد الرضا الوظيفي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة .

خاتمة:

تولي الدول المتطورة أهمية كبيرة للتعليم العالي باعتباره من أهم الدعائم الأساسية للنهوض بالعنصر البشري، وهذا من خلال مختلف البرامج و المناهج التعليمية المختلفة والمتطورة المبنية على أساس علمي، ومستمدة من الواقع المعاش لهذه الدول، و ذلك من خلال تسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية، إيماناً منها بأن المورد البشري هو أساس التقدم و الازدهار لأي بلد، ولقد بدأت

بعض الدول التي كانت تعتبر متخلفة في العقود الأخيرة تدرك ذلك فقامت بتسخير كل الإمكانيات وحققت نتائج مبهرة في هذا المجال .

أما في الدول العربية و على رأسها الجزائر فلقد حاولت في السنوات الأخيرة تجديد وإصلاح مناهج التعليم العالي من خلال مجموعة من البرامج و لكن باءت كلها بالفشل وهذا يعود إلى عدة أسباب لعل أهمها هو عدم دراية المسؤولين والقرارات الاعتبارية التي يتخذونها، دون العودة إلى المفكرين و العلماء و القادرين على إنقاذ الجامعة، والمجتمع.

لذلك حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على صفوة المجتمع ألا وهو الأستاذ الجامعي، و تجدر الإشارة هنا قبل كل شيء إلى المناخ غير الملائم الذي يعمل فيه الأستاذ، فالأزمة التي تعيشها الجزائر قد انعكس مفعولها على الوسط الجامعي، فأصبحت الجامعة ذلك النسق الجزئي من ذلك النسق الكلي (المجتمع)، رغم أن الجامعة تملك أكبر مثقفي المجتمع (الأساتذة الجامعيين)، فهي تقف عاجزة عن إنقاذ نفسها من نفس القضايا التي كسرت أوصال البناءات الإجتماعية الأخرى، مثل الفساد والتزوير والمخدرات والجهوية... الخ.

فالجامعة الغير قادرة على إنقاذ نفسها، كيف لها أن تؤدي وظائفها الفعالة والجزهرية تجاه خدمة المجتمع وخدمة هذا الوطن، في ظل هذا التهميش الخطير لمثقفي الجزائر، أو النخبة القادرة فعلا على إعطاء المزيد إلى هذا الوطنمن خلال هذه الدراسة المتواضعة للجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي، أعطتنا ولو صورة بسيطة عن أحوال الجامعة وظروف التعليم العالي في ظل التغيرات الاجتماعية الحديثة، وحاولنا التركيز على أساس العملية التربوية ألا وهو الأستاذ الجامعي، لمعرفة أسباب ودوافع تشكيل هذه الجماعات أو التنظيمات غير الرسمية في وسط الأساتذة، ومحاولة فهم أسباب الصراع الحقيقية بين الأساتذة كأفراد، وبينهم كجماعات، رسمية وغير رسمية، إضافة إلى المشاركة النقابية و علاقتها بالولاء التنظيمي، وذلك لفهم الظاهرة و تشخيص المشكلات و من ثمة العلاج و الحل.

قائمة المراجع:

- 1- ابراهيم بوالفلل، الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2000.
- 2- أحمد الهزامة، الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعة الخاصة، النور للتوزيع، الأردن، 2004.
- 3- سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2005.
- 4- سيد أحمد، غريب مُجد، تصميم البحث الاجتماعي، دار المعارف الجامعية، مصر 1989.
- 5- علاوي، مُجد حسن، سيكولوجية الجماعات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998.
- 6- مُجد المهدي بن عيسى، " ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر غرداية "، جامعة الجزائر، 2005.
- 7- مُجد، احمد الوازعي، الولاء التنظيمي، دار النشر العامة، بيروت، 2000.
- 8- موريس أنجوس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
- 9- A.Tannenbaum, «la participation aux activités syndicales», in sociologie du travail, Juin 1960.
- 10- ACFAS. « L'intégrité en recherche».Interface.vol.16.N°1.(janvier-fevrier).
- 11- Albert Meister, La participation dans les associations Ouvrières , ed., Paris 1974.
- 12- Althusser. Montesquieu la politique et l'histoire .Puff .Paris . 1959.

-
- 13- Benoît O. **“Statut dans l’entreprise et attitudes syndicales des ouvriers”**,in sociologie du travail 1962, No. 3.
- 14- Boudon,R,**Effet pervers et ordre social**,PUF,Paris.
- 15- Crozier (M), et Freiberg, **L’acteur et le système**, Paris ; éd, du Seuil, 1977.
- 16- Etzioni,A,**les organisations modernes**,Ducutot,Paris,1971,
- 17- Faunce, **Readings in industrial sociology**, éd, du Seuil.Paris.
- 18- Gurvitch, G, **La vocation actuelle de la sociologie**, Puf, Paris, 1950.
- 19- **le dictionnaire encyclopédique Quillet.**
- 20- Lipset, **Coleman and Trow**, ed. ESF, 1956.
- 21- M. Olson, **logique de l’action collective**, PUF, 1978.Paris.
- 22- Merton, R. **éléments de théories et de méthodes sociologiques**, Plon. 1985.
- 23- Moreno, J.L, **fondements de la sociométrie**, PUF, 1970.
- 24- pages, R. **Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir**, Dalloz, Paris , 1963.
- 25- Sabourin. M. Belanger.D. **Règles déontologie en recherche**.3eme Ed .1988.
- 26- Spinard, W, **“correlates of Trade Union Participation: a summary of the literature”**,in American sociology review, 25 April, 1960.
- 27- Spinoza E .**Les Grands textes philohiques**. Bordas. Paris .1968.
- 28- Strauss.C.L.**Anthropologie Structurale**.Plon.Paris.1996.