

## Les Groupes informels dans le milieu universitaire

### Etude sociométrique d'un échantillon des enseignants – Université de TEBESSA-

**ملخص الدراسة :** إن العلاقات الإجتماعية الإيجابية تسهم في نجاح الأساتذة وفي تحقيق النتائج الجيدة للجامعة والمجتمع، فيما تلعب العلاقات الإجتماعية السلبية القائمة على الحقد والبغض والكرهية والغيرة والحسد وحب النفس بصورة غير مشروعة دوراً معرقلاً في مسيرة جماعة الأساتذة وفشلها في تحقيق أي نتيجة مرضية مهما ضمت بين صفوفها أساتذة أكفاء.

و بما أن لكل دراسة أهداف، ولأن بوجود أهداف موضوعية يتم تحديد وسائل وأدوات بحث فعالة للوصول إلى حقائق موضوعية وعلمية، تهدف هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن شبكة العلاقات الإجتماعية 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 النفاية.
- معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

**Résumé :** Les bonnes relations sociales contribuent à la réussite des enseignants et à l'amélioration des résultats de l'université et de la société. Par ailleurs, la mésentente sociale, dont le motif est jalousie, haine et égoïsme, entrave l'évolution et l'avancement du corps professoral ce qui se répercute sur la qualité des résultats quand bien même cette université disposerait des enseignants compétents.

Et comme toute étude a des objectifs qui devraient être neutres, il est nécessaire de recourir à des moyens et outils de recherche efficaces afin de parvenir à vérité objectives et scientifiques dont le but est :

- Mettre en lumière les relations sociales générales entre les enseignants qu'elles soient formelles ou informelles.
- Découvrir la nature des groupes informels constitués spontanément par les enseignants.

- Connaitre les raisons de l'apparition de ces groupes au sein des enseignants.
- Connaitre la relation entre la fidélité organisationnelle et l'activité syndicales.
- Connaitre la relation entre la fidélité organisationnelle et satisfaction professionnelle des enseignants.

**تمهيد :** "ما دامت الأحاسيس والانفعالات تسيطر على الناس فسوف يختلفون، لكن لو يعيشوا تحت قيادة العقل فلن يقوموا إلا بما ينفع الطبيعة الإنسانية ومن ثمة يتفقون 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 فان ترك الأمور إلى من يعرفها هو عين العقل .

لذلك كان الأستاذ عبد الغني مغربي و مازال يصبر دائما على قوله بأن الأزمة الراهنة التي شنتت أوامر 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 والحرقة والرشوة والتزوير و...

ما زال يصبر أستاذنا ويؤكد أن الحل يكمن في سبيلين اثنين يعتبران القاطرة التي تجر الجزائر إلى بر الأمان وهما بكل اختصار:

1/ تكريس دولة القانون وإصلاح قطاع العدالة قبل التبعج 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/ اصلاح المنظومة التربوية برمتها ابتداء من التعليم الابتدائي إلى التعليم الجامعي، لأن هذا القطاع هو القطاع الذي يغذي كل الميادين الأخرى، فالمنظومة التربوية إذا أفرزت أشخاصا ذوي كفاءة عالية، سواء كانت هذه الكفاءة فكرية، مهنية، فان كل الميادين سوف تنتعش وتسير نحو التطور والازدهار. إن الاهتمام بهذين العاملين من شأنه أن يدفع الجزائر إلى ركب الدول السائرة نحو التقدم والازدهار لا التخلف والاندثار، لذلك وجب على كل العارفين والباحثين دراسة كل جزئيات هذين العاملين دراسة موضوعية علمية معمقة .

لذلك كانت دراستنا هذه منصبة 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 .

**أسباب إختيار الموضوع :** إن كل دراسة لابد لها من مبررات إختيار لأن لاختيار الموضوع حافز قوي جدا لكل باحث حتى يجد طريق لتساؤلاته، فدراسة الجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي تعتمد على أسباب اختيار ذاتية وموضوعية نلخصها في ما يلي:

1. بات من المعروف أن الجامعة شريان الحياة الحضارية، تغذي كل قطاعات المجتمع فهي القلب النابض للمجتمع لذلك فالإهتمام بدور الجامعة وكل ما يتعلق بالجامعة الجزائرية خاصة من شأنه أن يرفع من وتيرة التنمية.
  2. إهتمام شخصي بالموضوع لما لاحضناه أثناء دراستنا في الجامعة بكل أطوارها (تدرج، ما بعد التدرج) من وجود نسيج علاقات إجتماعية بين الأساتذة الجامعيين جدير بالدراسة، ومن ذلك معرفة كل ما يساعد العملية التربوية بأن تتطور في ظروف حسنة.
  3. الكشف عن بعض جوانب الأزمة التي تعيشها الجامعة الجزائرية من أجل التشخيص ومن ثمة العلاج.
  4. القدرة المادية المعنوية العلمية من أجل الإلمام بكل جوانب هذا الموضوع.
- الهدف من هذه الدراسة:** تعد العلاقات الإجتماعية الإيجابية بين أفراد الجماعة الواحدة إحدى أهم الركائز الأساسية التي يتأسس عليها نجاح وفعالية تلك الجماعة. وبما أن الأساتذة والطاقم التربوي جماعة إجتماعية تربوية فإن العلاقات الإجتماعية بين أعضائها تلعب دوراً في طبيعة النتائج التي تحققها .
- فالعلاقات الإيجابية تسهم في نجاح الأساتذة وفي تحقيق النتائج الجيدة، فيما تلعب العلاقات الإجتماعية السلبية القائمة على الحقد والبغض والكراهية والغيرة والحسد وحب النفس بصورة غير مشروعة دوراً معرقلاً في مسيرة جماعة الأساتذة وفشلها في تحقيق أي نتيجة مرضية مهما ضمت بين صفوفها أساتذة أكفاء.
- فالتفاعل الاجتماعي البناء بين أعضاء الجماعة من الأهمية بما كان، فهو النقطة التي تتمركز حولها الجهود كافة، ومن دون تفاعل بين أعضاء جماعة الأساتذة كجماعة تعمل من أجل هدف محدد ومعروف فإن كل الجهود ستنهدب سدى ولا يمكن أن ينتظر من أن تحقق نتيجة إيجابية مهما كان مستوى الأساتذة من حيث مهارتهم وقدراتهم العلمية والمعرفية، ومهما بذل الأستاذ من جهود ومهما إمتلك من خبرات وقدرات علمية .
- وبما أن لكل دراسة أهداف، لأن بوجود أهداف موضوعية يتم تحديد وسائل وأدوات بحث فعالة للوصول إلى الكشف عن الحقائق الموضوعية والعلمية، وتهدف هذه الدراسة إلى:
1. الكشف عن شبكة العلاقات الإجتماعية العامة في وسط الأساتذة سواء كانت رسمية أو غير رسمية.
  2. الكشف عن طبيعة الجماعة الغير رسمية المشكلة لتلقائيا من طرف الأساتذة.
  3. معرفة أسباب ظهور هذه الجماعات غير الرسمية وسط الأساتذة.
  4. معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالمشاركة النقابية.

5. معرفة علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

**إشكالية الدراسة :** باعتبار الأستاذ هو عماد هذا الكيان الإجتماعي (الجامعة) لأنه لصالح 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 تتبلور 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 :

1/ ما هي طبيعة هذه الجماعات غير الرسمية ؟ أي لأي متغير تخضع طبيعة التشكيل غير الرسمي ؟

2/ هل شكل العلاقات بين الأساتذة ثابت أم متغير حسب محور التفاعل ( محور العمل، محور وقت الفراغ، محور الصداقة، محور النبذ والكره) ؟

3/ ما علاقة الولاء التنظيمي بالمشاركة النقابية ؟

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

**الإقتراب النظري :** في هذا الإطار وجدنا أن التحليل النسقي هو الأنسب لهذا الموضوع حسب نظرية ميشال

كروزييه M.Crozier والذي يرى " أن إدراك مشاكل أو عوائق المحيط والحلول المقترحة لها لا تكون إلا حسب إستراتيجية الفاعلين المتواجدين داخل التنظيم وفق منطق اللعب Le jeu الذين هم مشاركون فيه داخل التنظيم أو في علاقتهم بالخارج" (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 .

**التعريف الاجرائي للمفاهيم :**

**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 وتتمثل صور هذه العلاقات في الجماعات غير الرسمية التي من خلالها تبرز صور التفاعل الاجتماعي التلقائي بين الأفراد والجماعات .

**التنظيم الرسمي** :التنظيم الرسمي وسيلة فعالة لانجاز الأعمال الكثيرة المتنوعة التي تتطلبها التطورات الحديثة، فكلما ازداد تطور المجتمع ازدادت التخصصات المطلوبة وتعقدت الوظائف وتنوعت، وازداد بالتالي حجم التنظيم ليصبح تنظيماً رسمياً. وتتصف التنظيمات الرسمية بمجموعة خصائص أهمها ما يلي :

1- العلاقات الرسمية .

2- التنظيم الهرمي للوظائف.

3- الحجم الكبير .

4- التعقيد النسبي.

5- الاستمرار حتى بعد ذهاب الأفراد الذين تتكون منهم.

**الولاء التنظيمي** : يعتبر الولاء التنظيمي من العوامل المهمة التي يرغب التنظيم الرسمي لكسبه من العاملين فيه، فالولاء التنظيمي يرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام، ان الولاء التنظيمي يعرف بأنه قوة تطابق الفرد مع تنظيمه وارتباطه بها، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عالياً من الولاء التنظيمي اتجاه التنظيم الذي يعمل فيه يكون لديه (4) :

1- اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم التنظيم.

2- استعداد بذل أقصى جهد ممكن لخدمة التنظيم.

3- أن تكون له رغبة قوية في المحافظة على استمرار عمله في التنظيم.

**المنهج المستخدم في الدراسة** : إن كل دراسة ميدانية لا بد لها من منهج، وعادة يتم اللجوء إلى منهج البحث الميداني في علم الاجتماع، والذي يطبق غالباً على مجموعات...يستطيع الباحث أن يأخذ منها بالتقريب كل ما يريد أن يكشف عنه (5).

والمنهج العلمي هو الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة، وكذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية ومن هذا المنطلق استخدمنا منهجين للدراسة هما :

**المنهج الكمي** : حيث يستخدم في تكيم المعطيات والنتائج وقياسها باستعمال الحساب حينما يتعلق المر باستعمال المؤشرات النسب، المتوسطات الحسابية (6)، لذلك وجدنا أنه من الواجب الاعتماد على المنهج الكمي للمقارنة بين النسب، وحساب المجاميع ...

**المنهج الكيفي :** وقد استخدمنا المنهج الكيفي للمقارنة والتعبير عن الأعداد والنسب والتعليق عليها مستخدمين بذلك المنهج الوصفي الذي يعتبر الأكثر كفاءة في كشف حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، ووصفها وصفا دقيقا ، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً.

**منهج دراسة الحالة :** ذلك لأن طبيعة الموضوع تقتضي ذلك، ولأن جميع أفراد العينة شملتهم الدراسة.

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

**المجال الزماني :** 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 .

**المجال البشري (عينة البحث) :** إشتملت عينة البحث 15 أستاذا جامعيا دراسة دقيقة لكل عينة مع دراسة شبكة العلاقات الإجتماعية، أي دراسة كل جماعة على حدة، ثم تفعل هذه الجماعات مع بعضها البعض .

**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" (7) .

وكما قال Strauss.C.L "بعد روسو Rouseau وبطريقة قطعية علمنا ماركس Marx أن العلاقات الإجتماعية

لا تبنى على مستوى الأحداث بل الملاحظات في شرح ما يحدث في الواقع ... " (8)

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، أنساق تتفاعل مع بعضها البعض، هذه العملية دامت مدة طويلة منذ التفكير في

موضوع البحث كوننا قد درسنا في هذه الجامعة، لكن في هذه الفترة من البحث تم التركيز على ملاحظة

المجالات التي تدخل مباشرة في موضوع البحث الراهن، مما مكننا من إستنتاجات عن هذه الجماعات بصورة عامة .

ولا شك أن إستخدام الملاحظة البسيطة في كثير من الدراسات السوسولوجية مهم جدا، خاصة ما تعلق

بالدراسات الإستطلاعية لجمع بيانات أولية عن الظاهرة المدروسة .

**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 (9).

ويتم إستعمالها بصورة جلية كأداة لجمع البيانات وقد تكون مساعدة لإستمارة البحث للحصول على بيانات من عينة البحث في مواقف المقابلة .

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 أيضا 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 (10).

د- الإستمارة: و قد اشتملت الاستمارة على 24 أربع وعشرين سؤالاً، تخدم محاور فرضيات الدراسة، وقد أدخل عليها الإختبار السوسيو متري، 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 . ونظراً لحساسية الدراسة، كان من الواجب علينا إتباع مجموع من القواعد التي تمثل في مجموعها ما يسمى بالأخلاق الخاصة بالعمل العلمي وإحترامها (11)، حيث أن هذه الإجراءات تهدف إلى ضمان تحقيق نزاهة أكثر في البحوث (12)، حيث لا ينبغي للباحث أن يكشف للمبحوثين عما قاموا به، لذلك إلتزمنا وتعهدنا السرية في البحث والمعطيات .

و قد تم تقديم الإستمارة في مغلف مغلق، وإستلامها أيضا في مغلف مغلق .

ه- الإختبار السوسيو متري: يرجع الفضل في استخدام الإختبار السوسيو متري إلى جاكوب مورينو J.Morino عام 1934، ويعني هذا المصطلح القياس الاجتماعي، وهو الوسيلة العلمية لقياس العلاقات الإجتماعية في الجماعة(13).

- الدراسات السابقة في الموضوع :

الدراسة الأولى : دراسة أجراها الباحث بوالفلل ابراهيم وهي رسالة ماجستير تحت عنوان "الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية الوطنية للجلود بجيجل، سنة 2001 (14).

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 الهزايمة وهي "الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعة الخاصة الأردن". (15)

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 :

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 (16).

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 بمثابة العامل إنتاجيا.

- إن قراراتهم التسييرية يحكمها القانون.

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



- نظرتهن للمعيقات في نقص التضامن بين العمال.

و كل 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 الإجتماعية داخل المؤسسة، هي علاقات ظرفية بعيدة عن الهدف الاقتصادي.

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

**الدراسة الرابعة:** دراسة أجراها " السيد الحسيني" (17): دراسة إمبريقية على تنظيمين صناعيين مصريين، وقد

توصل في دراسته هذه إلى مجموعة من النتائج والتي تتمثل في:

- إن دراسة وعي الأفراد بالأهداف لا يكشف لنا فقط عن مدى تحقيق التنظيم لمثاليته، ولكنه يكشف أيضا وفي

نفس الوقت عن دينامياته التي تشترك في إحداثها طبقات إجتماعية متباينة ومستويات رئاسية مختلفة.

- أن في التنظيم القديم هناك جماعات متباينة لكل منها أهدافا خاصة تكافح من أجل تحقيقها عن طريق مقاومة

الأساليب التي تستخدمها الإدارة في تدعيم أوضاعها من خلال تبني إستراتيجية غير واضحة على حد ما.

- إن الواقع التنظيمي يشير إلى أن توجيه الأفراد نحو الأهداف التنظيمية لا يحدث على النحو المتوقع فكثيرا ما

تظهر أهداف فرعية تشغلهم وتبعدهم عن الأهداف التنظيمية.

- أن الإستراتيجية المعتمدة من قبل الإدارة العليا أدت إلى اغتراب الإدارة العليا عن العمال واهتمامها بمصالحها

الخاصة المتمثلة في ممارسة الضبط وتدعيم مكانتها وأوضاعها.

- توصل إلى أن العمال أخذوا موقفا عدائيا تجاه القواعد واللوائح التنظيمية وعن واضعيها لأنها في نظرهم كيان

واحد لا ينفصل مهمته الأساسية ممارسة القهر والإستغلال، على اعتبار أن جانبا من هذه القواعد يغلب عليها

عنصر العقاب والجزاء أكثر مما تنطوي على عنصر المكافأة والتقدير، وأن العمال لا يشاركون في صناعة هذه

القواعد الإدارية.

- وجود تضخيم لحجم العاملين في أقسامهم وهذا حسب ما توصل إليه، ليس نابع عن اعتبارات تنظيمية بقدر ما

هو نابع عن اعتبارات سياسية.

**الدراسة الخامسة :** دراسة أجراها الباحث " يوسف سعدون" تحت عنوان "التغيرات التنظيمية وتأثيراتها على

الأهداف الاقتصادية للمؤسسة الصناعية" في سنة 2005 (18)، إتجه الباحث إلى مجتمع البحث محاولا التعرف

على آراء الباحثين حول ما إذا كانت هناك معوقات تمنع المؤسسة من تحقيق الأهداف السابقة الذكر، فتحصل

على آراء متباينة تتراوح بين الموافقة وعدم الموافقة، وبعد قراءته بالبيانات الإحصائية اتضح له أن هناك نسبة

كبيرة من الباحثين (75,39%) قد أقرت بوجود معوقات تمنع المؤسسة من تحقيق بعض الأهداف المسطرة في

ضوء عمليات التغيير المقصودة المبرمجة في السنوات الأخيرة، وهذا في مقابل نسبة ضئيلة جدا (5,38%) من

المبشرين لم توافق على وجود تلك المعوقات.

**12- صعوبات الدراسة :** من خلال إجراء البحث صادفنا مجموعة من الصعوبات نورد أهمها :

1/ صعوبة وحساسية الموضوع خاصة في جانب الدراسة الميدانية، حيث أننا أعتقدنا في وقت ما أنه يستحيل اجراء هكذا دراسات ميدانية خاصة وسط هذه الصراعات الإدارية وهذا التعفن الخطير، حتى أن البعض أصبح لا يفرق بين البحوث العلمية والتحقيقات الأمنية، لكن بتشجيع الأستاذ المشرف وتدعيمه لنا تمكنا من انجازه .

2/ قلة الدراسات إن لم نقل انعدام الدراسات التي تدرس الجماعات غير الرسمية لكن في الوسط الجامعي، فمجمال الدراسات التي قد تم العثور عليها قد انصبت حول الجماعات غير الرسمية في المنشأة الصناعية في دراسات خاصة بالعمال المهنيين ذوي المستويات الدنيا، رغم أننا وجدنا دراسات تتكلم عن الأستاذ الجامعي لكن من زوايا أخرى.

3/ بعد الانطلاق في دراسة الموضوع وجدنا أن الموضوع متشعب وكأن هذا الموضوع جمع بين عدة تخصصات نذكر منها، علم الاجتماع التنظيمي، علم اجتماع العمل، علم اجتماع التربوي، علم النفس الاجتماعي...

**أما الفصل الثاني** فقد خصصناه للخلفية السوسولوجية للجماعات والتنظيم تعرضنا في هذا الفصل إلى أهم الخلفيات السوسولوجية المفسرة والمنظرة للجماعات والتنظيم سواء الرسمي أو غير الرسمي، وآليات 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 ماكس 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، فبوصول 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.

أما 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 بدلاً 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 الإجتماعية 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 يأتى 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 تهمل شيئا أساسيا هو اتجاهات الأفراد ومشاعرهم من خلال نشوء الجماعات غير الرسمية موازاتا مع التنظيم الرسمي .

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 انجاز الأهداف التنظيمية الرسمية، شأنه تحليل اتزيوني .

أما أصحاب النظرية المعدلة تدرج 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، أما 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 وبلونر، 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 .

أما الاتجاه النفسي الاجتماعي والمعنيون بدراسة العلاقات الإنسانية اهتموا بوجه عام بدراسة العلاقات غير الرسمية التي تنشأ في التنظيم مستنديين 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 السيكلوجيين المهتمون بدراسة صنع القرار فقد اهتموا بالأبعاد السيكلوجية لعملية صنع القرار .

أما النظرية المعاصرة فقد اتفقت كثيرا مع آراء ماكس فيبر وخاصة في تميزه للتنظيم غير الرسمي .

أما ميشال كروزيه CROZIER فيعتبر التنظيم غير الرسمي نسقا مغلقا يؤدي أعضاءه أدوارا للحفاظ على استمراره، دون أن يهمل أهداف الفرد الشخصية داخل الجماعة، وهو ما سماه هامش الحرية، فالفرد له هامش حرية داخل الجماعة لا يخضع فيه لسلطة الجماعة .

**أما الفصل الثالث** فقد حاولنا التعرض إلى مختلف الخلفيات السوسولوجية للجامعة والتعليم العالي والتعليم بصفة عامة حسب كبار العلماء والمفكرين، انطلاقاً 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 شأناً من العملي، وهو لا يؤمن بالطرق التقليدية في التعليم عن طريق الحفظ والتلقين، لكن عن طريق الحوار والفهم والنقاش أما ماركس فيعالج 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 ميكانيكاً التكاملاً والتوازن في المجتمع، ويعتبر بارسونز الجامعة نسق يتفاعل فيما بينه، يَأْتُر ويتأثر بمدخلات ومخرجات مع المحيط الخارجي .

أما دوركايم قد أعطى ملاحظة هامة جداً وهي أنه لا يوجد نمط تعليمي وحيد، ونموذج لكل الناس، فاختلاف الحاجات الاجتماعية من مجتمع إلى آخر تلعب دوراً أساسياً في تشكيل البرامج التربوية المعتمدة.

أما 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.

أما النظرية المعاصرة فقد عالجت على العموم علاقة الجامعة بالبيئة، وما أسماه جوبلانج الضغط البيئي، أي مدى تأثر الجامعة بالبيئة الخارجية.

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

و إذا تكلمنا عن الجامعة، فإن فعاليتها تتوقف عند ثلاثة عناصر أساسية هي الأساتذة وهم عماد وأركان العملية التربوية، الطلبة، الهيكل التنظيمي أو 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.

كما تعرضنا في هذا الفصل إلى المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية، وكيف تراجعت الجامعة الجزائرية من قوة وعز إلى ضعف رغم كل الوسائل والإمكانات المتاحة، كما أعطينا نماذج عن بعض الجامعات العربية والغربية.

**أما الفصل الرابع** عالجت فيه ظاهرة الجماعات غير الرسمية أو التنظيم غير الرسمي الذي ينشأ 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 وحاولنا أولاً أن نتكلم عن التنظيم الاجتماعي بصفة عامة كسلوك اجتماعي والذي يشير إلى الأساليب والطرق التي تضي طباعاً نظامياً على سلوك الإنسان، والتنظيم وحدة إجتماعية يرتبط أعضاؤها فيما بينهم بشبكة علاقات تنظمها مجموعة

من القيم والمعايير الاجتماعية 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 الاجتماعية العشوائية أو الجهوية .  
كما تعرضنا في هذا الفصل أيضا إلى صور الجماعات غير الرسمية من حيث الحجم والأهداف جماعات صغيرة، كبيرة، جماعات ضغط .

و في الأخير تكلمنا بلمحة وجيزة عن التنظيم الرسمي لأنه لا يمكن أن نتكلم عن الجماعات غير الرسمية دون ذكر الجماعات غير الرسمية، والتي تتصف بصفات معينة، كالعلاقات الرسمية والتنظيم الهرمي للوظائف، والاستمرارية حتى بعد ذهاب الأفراد .

**أما الفصل الخامس** حاولنا أن نستعرض 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 .  
واعتبرت 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 أنجزت دراسات ذات نفس ديمقراطي ليبرالي، لاسيما في الولايات المتحدة (20).

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)، وغولدر (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 طرحا مباشرا، على أنها موضوع أساسي تعالجه الدراسات (21). وقد هدفت هذه الدراسات إلى استخراج محددات المشاركة الاجتماعية، والنفسية الاجتماعية، والتنظيمية.

جميع هذه المقاربات عالجت مسألة المشاركة في المنظمات بشكل عام. وخلال فترة محددة من التاريخ اكتسبت هذه المشكلة في المنظمات النقابية بعداً أهم . ويبين فونس (Faunce) (22) 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 نقابتهم وممارستهم الرقابة عليها. وقد أجري عدد كبير من الدراسات حول المشاركة في النقابات، وغالباً ما رمى إلى البحث في المشكلة بحد ذاتها (23). ويمكن أن يفسر هذا الاهتمام بمشكلة المشاركة، بتصادم 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 الممكن.

لكن ماذا يُقصد بالمشاركة في النقابات؟ يمكن تحديد المشاركة في النقابات على أنها متغير خاص بالسلوك، او متغير خاص بالموقف. فعندما تُحدد المشاركة كمتغير للسلوك، تتخذ شكل نشاط، أو تصرف، أو عمل (24). وعندما تُحدد المشاركة كمتغير للموقف، تتجلى عبر موقف سلبي أو إيجابي حيال إدارة النقابة، أو عبر مواقف حيال العلاقات بين أرباب العمل والنقابات، أو حيال مشكلة تنظيم العمال (25)، أو حيال المنظمة بحد ذاتها الخ... لا يميز بعض المؤلفين بين الإنتساب إلى النقابة والمشاركة في الأنشطة النقابية. وهذه حال اولسون (M Olson) (26). وآخرون لا يميزون بين المشاركة الطفيفة والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات (27). ولكن يبدو أن معظم الباحثين يختارون الاتجاه الثاني: تشمل المشاركة على أنشطة في الشؤون النقابية، وبخاصة في الشؤون الرسمية (28).

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 احتراساً متناهياً حيال مقارنة نتائج الدراسات المختلفة.

إن ضغوط المحيط، الاقتصادية والقانونية والاجتماعية 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 الاجتماعية والثقافية للبلدان التي تقوم فيها تلك النقابات"، وهذا ما يبينه دافيد إيبستون 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 باجيس (R. Pages) (29) أيضاً لدى دراسته تدرج العمليات الثورية التي تتميز بتسييس الطبقات الشعبية إلى حد كبير، وبمشاركتها الكثيفة في العمل السياسي، أنه بعد حقبة ثورية، يترجع الشعب ويسمح بقيام هيئات بيرقراطية جديدة. ويشرح الظاهرة على الشكل الآتي: "... كلما كانت مصادر القرار القديمة مفككة، والمصادر الجديدة غير كافية يسود نوع من الإختلال الإجتماعي، تصطدم في ظله الطبقات الشعبية بمفاعيل تسلبهم تدريجاً شجاعة التدخل الشعبي.

ويشير لاباساد (Lapassade) (30) إلى أن إرادة القاعدة في المشاركة والإدارة تتضاءل كلما تضاءل الإكراه والتسلط...

وتتعمق ألبير ميستر (Albert Meister) بخواطر كل من باربر (Barber) وروز (Rose)، فيخصص كتاباً كاملاً (31) لدراسة المشاركة في الجمعيات. وينطلق من فرضية عامة هي التالية: يلحق كل من التغيير الاجتماعي والتحديث خللاً 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، فلأفراد 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" (32).

ويختم 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" (33). وعلاقتها بالمشاركة حسب متغير حجم الجماعة وكان روبرت ميشالز (Robert Michels)

(34) أول من درس دراسة منهجية ظاهرة الأوليغارشية في المنظمات الاختيارية. وهو، إذ يستخلص وجود

"قانون الأوليغارشية الحديدي"، الذي لا نفلت منه أي منظمة ديمقراطية، يفتح الطريق أمام الكثير من الباحثين الذين أثبتوا في غالبيتهم ملاحظاته وتأكيداته الرئيسية. فلماذا إذن تتحول المنظمات الديمقراطية إلى منظمات

أوليغارشية؟ وقد درس ميشالز (Michels) وآخرون غيره هذه الظاهرة، وسجلوا العوامل التالية (35):

**تسمح المنظمات الكبيرة الحجم للمسؤولين النقابيين باحتكار السلطة**

**رغبة القادة في البقاء في أماكنهم**

لا يشارك الأعضاء في السياسات النقابية: يتطلب تشكيل معارضة فعلية للقادة النقابيين، 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 فإنه كلما زاد حجم الجماعة قل حجم الربح والعكس صحيح .

**أما الفصل السادس** فقد إستعملنا فيه تقنية الإختبار السوسيومترى، و يرجع الفضل في استخدام الإختبار السوسيومترى إلى جاكوب مورينو J.Morino عام 1934(36)، ويعني هذا المصطلح القياس الاجتماعى، وهو الوسيلة العلمية لقياس العلاقات الإجتماعية في الجماعة (37).

و قد عرفه غورفيتش بأنه أداة جديدة مبتكرة للقياس وإدراك العلاقات الإنسانية النوعية المتميزة بعفويتها وعناصرها المبدعة (38).

و استخدمنا اختباراً سوسيومترياً ذا أربعة محاور في كل محور ثلاثة اختيارات للقبول وفق طريقة مورينو (39) للتعرف على طبيعة العلاقات بين أفراد العينة من خلال القبول لبعضهم في هذه 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 مرتبين 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؟).  
**حساب الدرجات السوسيومترية:** يتم حساب الدرجات السوسيومترية الفرد على النحو الآتي:

يمنح الفرد الذي يحصل على الإختيار الأول في أي من المحاور الأربعة "ثلاث درجات" ويمنح الفرد الذي يحصل على الإختيار الثاني "درجتين" و"درجة واحدة" للأستاذ الذي يحصل على الإختيار الثالث(40).

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

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

ويرتبط السوسيوغرام بالسوسيومترى ويستخدم كمرادف له إذ إن السوسيومترى يستخدم لتقييم بناء الجماعة

بينما السوسيوغرام يوضح النتائج ويعرفها، وفي السوسيوغرام يمثل الأفراد بعلامات تدل عليهم كالمثلثات أو

الدوائر كما استخدمنا السوسيوغرام المعدل الذي يحتوي على ثلاث دوائر متداخلة يحتل النجم فيها مركز الدائرة



الداخلية ويحتل المعزولون الدائرة الخارجية بينما يتوزع أفراد الجماعة الآخرين بين هذين الحدين (41)، وقد استخدمنا مثلثات بداخلها حروف هجائية لتمثيل أفراد العينة في داخل الرسم الاجتماعي.

**مكانة الاختيار السوسيوومتري:** اعتمدنا معادلة المكانة الاجتماعية أو ما تعرف بـ (مكانة الاختيار

السوسيوومتري) 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 السوسيوومتري وهذه المعادلة هي:

$$\text{مكانة الاختيار السوسيوومتري} = \frac{\text{عدد الاختيارات الحاصل عليها}}{\text{عدد أفراد الجماعة} - 1} \quad (42)$$

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 السوسيوومتريّة، وهو بذلك يمتلك مكانة القائد غير الرسمي في جماعته .
2. **المهمل:** وهو الذي العضو الذي يستقبل عدد قليل من الاختيارات السوسيوومتريّة (43).
3. **المعزول:** وهو الشخص الذي لا يتقبل اختيارات سوسيوومتريّة 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 السوسيوومتريّة:** وتُعرَق 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 (44) تشفير وترميز أفراد العينة: حفاظاً 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 .

**عرض وتحليل نتائج الاختبار السوسيوومتري:**

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

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 السوسيوغرام والتي تمثل الاختيار الأول للتفضيل.

إذ يتضح من الجدول (A) 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 الاجتماعية (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 التتابعية الطويلة هي التي ميزت هذه الخريطة، إذ وجدت علاقيتين من هذا النوع انحصرت في سلسلتين بين 4 و 6 أساتذة، تكونت سلسلتها من 5 و 3 حلقات، هي من :

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

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

**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) .

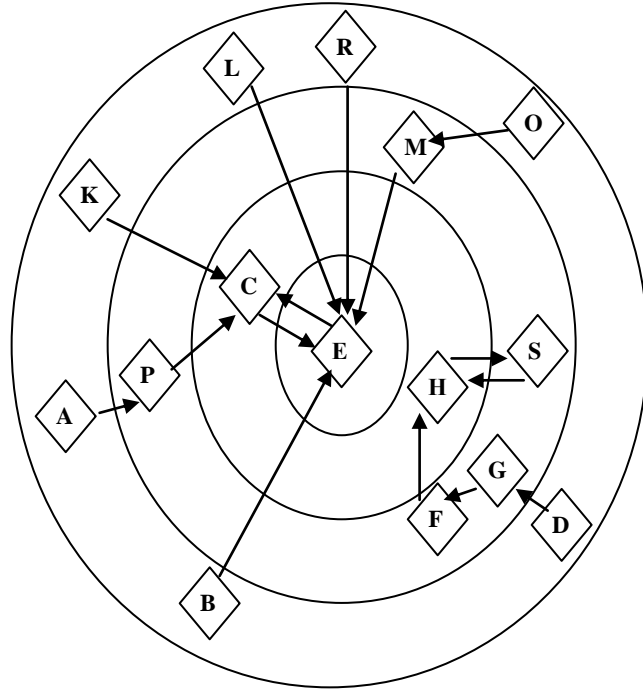
الأساتذة (B.C.K.P.R) ونجم أو قائد للمجموعة الأستاذ E، ونطلق عليها اسم جماعة (2) .

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

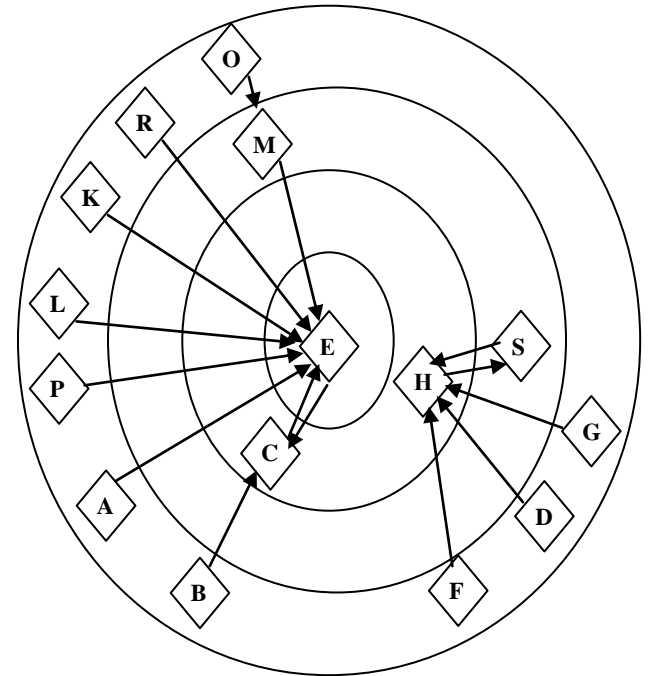
ومثل هذه العلاقات الاجتماعية في كل جماعة لوحدها هي علاقات طبيعية يكونها أفراد الجماعة باختياراتهم، وهو نوع من التفاعل (القبول) بين أفراد العينة والذي تبلور على شكل مجموعات بإمكانها أن تتعايش وتتفاعل مع بعضها، وهذا يعد مؤشراً إيجابياً يمكن الاستفادة منه، لأنها تشكل أهمية كبرى في العمل والإنتاج للفرد وتحفيز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

و من جانب آخر فلهذه الظاهرة اتجاه سلبى، إذ من الممكن أن يؤدي أي اتجاه سلبى لأحد أفراد المجموعة على أداء زملاءه في جماعة العمل بصورة عامة وأوسع، هذا لفرد 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 تكييفها لمحيطها وتزيل مشكلاته، وهكذا فالجماعة تعمل على تنظيم فعاليات أعضائها في تنفيذ خططها وبرامجها التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف .



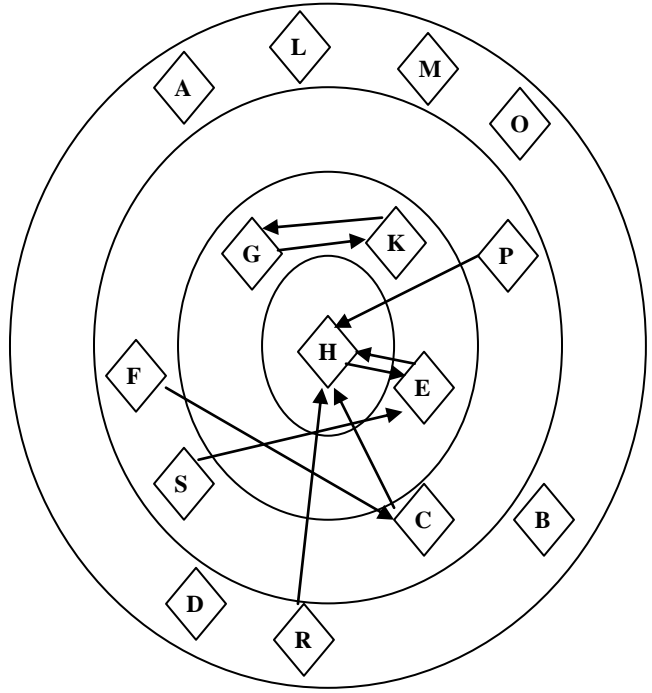


شكل (B) سوسيوغرام دائري يوضح شكل العلاقات التي يرتبط بها الأساتذة أثناء وقت الفراغ



شكل (C) سوسيوغرام دائري يوضح شكل العلاقات التي يرتبط بها الأساتذة في محور الصداقة

## عرض وتحليل ومناقشة نتائج علاقات اللاعبين في محور النبذ والكره:



شكل (C) سوسيوجرام دائري يوضح علاقة النبذ والكره بين الأساتذة

## عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

### نتائج مستخلصة من الاختبار السوسيومتري :

- ❖ وجود جماعتين منعزلتين بقيادة غير رسمية وأعضاء فاعلين .
- ❖ إن المقارنة بين الرسومات الإجتماعية الثلاثة تدعو إلى التأكيد على وجود صراعات بين الجماعتين، فمن غير المنطقي وغير المعقول أن تكون هذه العزلة التامة بين جماعتين في نفس ميدان العمل، وهذا يدعو 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 موالاة، الجماعة(2) جماعة الصراع .
- ❖ اختلاف بنية التفاعل في الجماعة من محور إلى آخر وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى .
- ❖

## أما الفصل السابع فقمنا بتفريغ 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 تفريغ 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 :** تولى الدول المتطور 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 والجوهرية تجاه خدمة المجتمع وخدمة هذا الوطن، في ظل هذا التهميش الخطير لمثقفي الجزائر، أو النخبة القادرة فعلا على إعطاء المزيد إلى هذا الوطن.

من 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.

خلصت هذه الدراسة إلى نتائج أثبتتها الدراسة الميدانية، وملاحظات ميدانية هامة تحتاج إلى دراسات أخرى في هذا المجال و يمكن إستخلاص ما يلي:

- من خلال الإختبار السوسيومتري والذي ساعدنا كثيرا في الكشف عن شبكة العلاقات الاجتماعية والشخصية التي تربط الأساتذة وطبيعة هذه العلاقات ونوعها، فلاحظنا أن شكل العلاقات بين الأساتذة يختلف باختلاف موقع التفاعل، فشبكة العلاقات داخل العمل ليست نفسها في وقت الفراغ أو في محور الصداقة.

- وجود صراعات قوية بين الأساتذة زرعت الكره في أوساطهم حتى أصبح جو العمل غير ملائم .

- الجهوية تلك المعضلة التي كسرت كتف المجتمع الجزائري، وجدناها قد عششت داخل الحرم الجامعي،

ووجدنا هذه الظاهرة تحكم طبيعة تشكيل الجماعات غير الرسمية ، فنجد (أولاد المنطقة الواحدة أو الجهة) في كتلة إجتماعية واحدة زادت من قوة تماسكها الجهوية وأجبت الصراعات والكره بين هذه الجماعات، والمشكلة هنا أن تجد الجهوية بين الأساتذة الجامعيين، وخاصة أساتذة علم الإجتماع، الذين هم الأعلم بمخاطر وطبيعة هذه الظاهرة.

- وجدنا بأن التنظيم الرسمي يمارس ضغوطا على بعض الأساتذة، ويعطي صلاحيات للبعض الآخر (الموالين للتنظيم الرسمي) ، فإما أن تكون مواليا للتنظيم الرسمي فتتعم بالراحة والأمان، وإما فالقلق و التهميش و المشاكل التي لا نهاية لها.

- وجدنا بأن المشاركة النقابية أيضا مرتبطة بالولاء التنظيمي، فغير الموالين للتنظيم الرسمي هم الأكثر مشاركة في النقابات من غيرهم، ذلك لحمايتهم من جور التنظيم الرسمي، بينما الموالين للتنظيم فيرون أنه لا جدوى من المشاركة في النقابات.

- وجدنا أن الرضا الوظيفي مرتبط أيضا بالولاء التنظيمي، فالموالين للتنظيم راضون كل الرضا عن أوضاعهم وأوضاع الجامعة، أما غير الموالين فهم غير راضون على أوضاعهم وناقمون من كل شيء.

وفي الأخير، تعتبر هذه الدراسة المتواضعة نافذة على دراسات أخرى تهتم بالجماعة في الجامعة، والأستاذ والتعليم العالي عموما .

1. Spinoza E. **Les Grands textes philosophiques**. Bordas. Paris .1968.p 123
2. Althusser. **Montesquieu la politique et l'histoire** .Puff .Paris . 1959. p48.
3. Crozier (M), et Freiberg, **L'acteur et le système**, Paris ; éd, du Seuil, 1977, P 135.
4. محمد، احمد الوازعي، **الولاء التنظيمي**، دار النشر العامة، بيروت، 2000، ص 151.
5. Festinger.L.Katz.D. **Les methodes de recherche dans les sciences sociales**.PUF. Paris. 1974. p 753.
6. موريس أنجرس، **نفس المرجع**، ص100.
7. Sabourin. M. Belanger.D. **Règles déotologie en recherche**.3eme Ed .1988.p 367.
8. Strauss.C.L.**Anthropologie Structurale**.Plon.Paris.P 306.
9. موريس أنجرس، **مرجع سبق ذكره**، ص 197 .
10. نفس المرجع، 198 .
11. نفس المرجع، ص 87 .
- 12.ACFAS. « **L'intégrité en recherche**» .Interface.vol.16.N°1.(janvier-fevrier).p42-53.
13. سلمى محمود جمعة، **ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات** ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2005، ص 91.
14. ابراهيم بوالفلل، **الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية** ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2000.
15. أحمد الهزايمة، **الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعة الخاصة** ، الأردن، 2004.
16. محمد المهدي بن عيسى، " **ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر غرداية** "، جامعة الجزائر، 2005/2004.
17. الحسيني السيد، **علم اجتماع التنظيم**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994 .
18. يوسف، سعدون، " **علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية**"، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة عنابة، الجزائر، 2005
- 19.R. Michels, **les partis politiques**, Flammarion, 1971
- 20.Lipset, **Coleman and Trow**, ed. ESF, 1956.p58.
- 21.Lipset, Op.cit.p22.
- 22.Faunce, **Readings in industrial sociology**, P. 377.
- 23.Spinard, W, "**correlates of Trade Union Participation: a summary of the literature**",in American sociology review, 25 April, 1960, PP. 237-244.
- 24.A.Tannenbaum, "**la participation aux activités syndicales** », in sociologie du travail, Juin 1960, P. 141-150.
- 25.Benoît O. "**Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers**",in sociologie du travail 1962, No. 3, P. 230-242
- 26.M. Olson, **logique de l'action collective**, PUF, 1978
- 27.Tannenbaum, Op. cit
- 28.Id.
- 29.Pages, Op. cit, P. 10 - 11
- 30.Lapassade, Op. cit, P.38
- 31.Albert Meister, **La participation dans les associations Ouvrières** , ed., Paris 1974.



32. Boudon, R, **Effet pervers et ordre social**, PUF, Paris, 1979, p157.
33. D'après le dictionnaire encyclopédique Quillet
34. R. Michels, Op.Cit
35. Lipset, **Coleman and Trow**, Op. cit, PP. 8 - 13
36. Moreno, J.L, **fondements de la sociométrie**, PUF, 1970.
37. سلمى محمود جمعة، **ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات** ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2005، ص 91.
38. Gurvitch, G, **La vocation actuelle de la sociologie**, Puf, Paris, 1950.
39. علاوي، محمد حسن، **سيكولوجية الجماعات**، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص 234 .
40. سلمى محمود جمعة، **مرجع سبق ذكره**، ص 97 .
41. سيد أحمد، غريب محمد، **تصميم البحث الاجتماعي**، دار المعارف الجامعية، مصر 1989، ص 240، 241 .
42. سيد أحمد غريب، **مرجع سبق ذكره**، ص 241 .
43. سلمى محمود جمعة، **مرجع سبق ذكره**، ص 113 .
44. سيد أحمد، غريب محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص 240-242 .
45. الحسن، إحسان محمد ؛ لويس، كامل طه. **أسس علم الاجتماع**. جامعة بغداد. 1990.