



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية لدى أساتذة
جامعة البويرة في ظل جائحة كورونا
دراسة ميدانية بالجامعة المركزية آكلي محند أولحاج

تحت إشراف الأستاذ(ة):

• سمير صغير

من إعداد الطالبتين:

• ساعد فاتن

• ساعد لبنة

السنة الجامعية 2022/2021.



ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة للتعرف على تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية لأساتذة جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة في ظل جائحة كورونا، تكون مجتمع البحث من جميع أساتذة الجامعة المركزية. وتم اختيار عينة مكونة من 83 أستاذ، وتم استخدام الاستمارة كأداة للدراسة وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

_ وجود علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي واحتكاك الأساتذة بزملائهم الأستاذ وتشكل عائق في العملية التواصلية بينهم وبين طلبتهم، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحي أحياناً أثر على احتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة، وشكل عائق في العملية التواصلية بين الأساتذة وطلبتهم.

_ وجود علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدفوعات ونقص اللقاءات بالأساتذة الزملاء ونقص الاحتكاك بالطلبة، فالأساتذة الذين وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفوعات أدى ذلك لنقص لقاءاتهم بزملائهم الأساتذة، ونقص احتكاكهم بطلبهم.

_ وجود علاقة بين الضغوطات التي سببها التغير في الحجم الساعي للأساتذة ونقص التواصل بالأساتذة والطلبة، فضغوطات التغير في الحجم الساعي أدت إلى نقص تواصل الأساتذة بزملائهم الأساتذة وطلبهم.

_ وجود علاقة بين تطبيق نظام التقويم والتعاون مع الأساتذة الزملاء والعلاقة بالطلبة، فنظام العمل بالتقويم لم يساعد الأساتذة ومنه لم يزد من تعاونهم بزملائهم الأساتذة، كما أنقص من تفاعلهم بطلبهم وكون برود داخل القسم .

_ وجود علاقة بين تغير شكل العمل ودرجة التعاون أستاذ-رئيس مباشر، وأستاذ-أستاذ، وأستاذ-طالب، فبالنسبة للأستاذ ورئيسه المباشر كلما كانت هناك سهولة في العمل كانت درجة التعاون متوسطة، أما بالنسبة للأستاذ وزميله الأستاذ لم يتغير العمل ومنه درجة التعاون كانت متوسطة، في حين الأستاذ وطلبته كلما كان هناك ضغط في العمل كانت درجة التعاون متوسطة.

_ وجود علاقة بين تغير شكل العمل والعلاقة أستاذ-رئيس مباشر، وأستاذ-أستاذ، وأستاذ-طالب، فالعمل لم يتغير بين الأستاذ ورئيسه المباشر ومنه العلاقة لم تتغير، أما بالنسبة للعلاقة أستاذ-أستاذ وأستاذ-طالب فتشكل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلص من كلتا العلاقتين.

ABSTRACT :

The study aims to identify the impact of the work environment on the social relations of the professors of akli mohamed oulhadj university in bouira in the light of corona pandemic ; the research community consist of all professors of the central university ; and a sample of 83 professor was selected ; and the questionnaire was used as a study tool ; in the light of that data were collectd and analysed using the statistical package of social science ; the study found the folloing results :

_there is a relation between the application of the health protocol procedures and the friction of professors with their fellow professors ; and it constuted an obstacle in the communicative process between them and their students ; because the application of the health protocol procedures somtimes affected the friction of prpfessors with there fellow professors ;and formed an obstacle in the communicative process between professors and their students .

_There is a relation between the difficulty of working with batch system and the lack of meetings with fellow professorsta; and the lack of friction with students; because the professors who found difficulty in working with batch system, that led to lack of meetings with their fellow professors, and the lack of friction with their students.

_There is relation between the stress caused by the change in the duration of employment of the professors and the lack of communication with fellow professors and students; because the stress of change in the duration of employment led to lack of communication between professors and their fellow professors and students.

_there is a relation between the application of regiment work system and cooperation with fellow professors and relation with students; because the application of regiment work system didn't help the professors, and it didn't increase their cooperation with their fellow professors; and it also reduced Their interaction with their students and this formed coldness inside the class.

_there is a relation between the change in the form of the work and the degree of cooperation between professor-immediate boss, professor-professor, professor-student;For the professor and his immediate boss Whenever there was ease of work, the degree of cooperation was average.and For the professor and his colleague, the work did not change and the degree of cooperation was average.and While the professor and his students whenever there was pressure at work, the degree of cooperation was average.

_There is a relation between the change in the form of the work and the relation professor-immediate boss ; professor-professor ; professor-student;The work hasn't changed between the professor and his immediate boss then the relation hasn't changed As for the professor-professor and professor-student relation the pressure at work under the pandemic has reduced both of relations.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
1	مقدمة
4	الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة
5	
6	تمهيد
6	1_ أسباب الدراسة
6	2_ أهداف الدراسة
6	3_ أهمية الدراسة
7	4_ صعوبات البحث
7	5_ الإشكالية
10	6_ تساؤلات الدراسة
10	7_ فرضية الدراسة
10	8_ تحديد المفاهيم
12	9_ الدراسات السابقة
17	10_ المقاربة النظرية
19	خلاصة
20	الفصل الثاني بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية
21	

22	تمهيد
22	أ_ ماهية بيئة العمل
22	1_ مفهوم بيئة العمل
22	2_ أقسام بيئة العمل
24	3_ مكونات بيئة العمل
24	4_ عناصر بيئة العمل
25	5_ أبعاد بيئة العمل
26	6_ ظروف بيئة العمل
27	7_ العوامل المؤثرة في بيئة العمل
28	ب_ ماهية العلاقات الاجتماعية
28	1_ مفهوم العلاقات الاجتماعية
28	2_ نشأة العلاقات الاجتماعية
30	3_ تصنيف العلاقات الاجتماعية
31	4_ أشكال العلاقات الاجتماعية
32	5_ مستويات العلاقات الاجتماعية
34	6_ أهمية العلاقات الاجتماعية
34	7_ العوامل المؤثرة في العلاقات الاجتماعية
35	خلاصة
36	الفصل الثالث
37	الإجراءات المنهجية للدراسة
38	تمهيد
38	1_ المنهج المستخدم
39	2_ مجتمع الدراسة وعينته
42	3_ مجالات الدراسة
45	4_ أدوات جمع الدراسة

46	5_ الأساليب الإحصائية للدراسة
46	خلاصة
47	الفصل الرابع
48	عرض وتحليل البيانات
49	تمهيد
49	1_ بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة
49	العلاقة أستاذ-رئيس مباشر
52	العلاقة أستاذ-أستاذ
59	العلاقة أستاذ-طالب
67	2_ تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة
70	3_ النتائج العامة للدراسة
72	خلاصة
73	المراجع
79	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1)	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	40
(2)	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	40
(3)	يوضح توزيع المبحوثين حسب الكلية	41
(4)	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	41
(5)	يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع رئيسهم المباشر عادة (قبل الجائحة)	49
(6)	يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في اتخاذ القرارات	49
(7)	يوضح توزيع المبحوثين حسب وسيلة تواصلهم مع رئيسهم المباشر في فترة الجائحة.	50
(8)	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بدرجة تعاونهم برئيسهم المباشر في فترة الجائحة	50
(9)	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بعلاقتهم برئيسهم المباشر أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة.	51
(10)	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقتهم بزملائهم الأساتذة	52
(11)	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لإجراءات البروتوكول الصحي بتأثر احتكاكهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.	53
(12)	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة صعوبة العمل بنظام الدفقات لديهم بنقص اللقاءات بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.	54
(13)	توزيع المبحوثين حسب علاقة تشكّل ضغوطات لهم بسبب تغير الحجم الساعي للعمل بنقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.	55

قائمة الجداول

56	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لنظام التفويج بزيادة تعاونهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.	(14)
56	يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع زملائهم الأساتذة عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.	(15)
57	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بدرجة تعاونهم بزملائهم الأستاذ في فترة الجائحة.	(16)
58	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بعلاقتهم بزملائهم الأستاذ أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة.	(17)
59	يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة التعامل مع الطلبة عادة قبل الجائحة.	(18)
59	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لإجراءات البروتوكول الصحي بتشكّل عائق في العملية التواصلية مع طلبتهم في فترة الجائحة.	(19)
60	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة صعوبة العمل بنظام الدفقات لديهم بنقص احتكاكهم بطلبته في فترة الجائحة.	(20)
61	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تشكّل ضغوطات لهم بسبب تغير الحجم الساعي للعمل بطريقة التعامل مع طلبتهم في فترة الجائحة	(21)
62	يوضح توزيع المبحوثين حسب تأثير تطبيق نظام التفويج على علاقتهم بطلبته.	(22)
63	يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع طلبته عند	(23)

قائمة الجداول

	تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.	
64	يوضح توزيع المبحوثين حسب مواجهتهم لصعوبة في الإشراف في فترة الجائحة.	(24)
65	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بدرجة تعاونهم بطلبتهم في فترة الجائحة.	(25)
66	يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بعلاقتهم بطلبتهم أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة.	(26)

مقدّمة

يميل الفرد بشكل طبيعي لتكوين علاقات من خلال سلسلة من التفاعلات، التي لا مفر منها في أي مجتمع بغض النظر عن مستوى خصوصيته، فالعلاقات الاجتماعية تعد موضوع حظي باهتمام متزايد بسبب أهميتها في تكوين المجتمع وتفاعله، فأول شكل لهذه العلاقات ظهر عند الجماعات الصغيرة مثل العائلة والقرابة والجيرة، ومع تغير الزمن وظهور المؤسسات، تطورت أنواعها وأشكالها لتصبح مقيّدة بالقوانين والأعراف وحتى البيئة التي تتواجد فيها والتي يمكن أن تلعب دورًا في كيفية تكوينها، وهي علاقات ثانوية ظهرت عند الجماعات الكبيرة في المدن مثل الجماعات المهنية، التي تعتبر امتداد لشبكة العلاقات خارج المؤسسة تتأثر بعدة متغيرات بيئية داخلية وخارجية.

وهنا بدأ يظهر الاهتمام بموضوع بيئة العمل، فالمنظمات بدأت تدرك أن فهم بيئة العمل هو أفضل طريقة لتحديد المؤشرات التي لها تأثير مباشر على الممارسات البشرية، وذلك لأنها أهم عنصر في البيئة التنظيمية باعتبارها تؤثر فيها وتتأثر بها على جميع المستويات.

كما تتصف بيئة العمل بالتغير السريع نتيجة لعدة ظروف من بينها الظروف الخارجية التي تحدث خارج إرادة الفرد مثل ظرف جائحة كورونا، ففي السنتين الأخيرتين من ظهور الفيروس وانتشاره أقرت الدول باتخاذ تدابير وقائية لمواجهة، من أبرزها اعتماد التباعد الجسدي وارتداء الكمامة... الخ، هذه التدابير أفرزت العديد من المظاهر الاجتماعية الجديدة التي غيرت من شكل العمل وبيئته في كل أنحاء العالم، وبدورها المؤسسة الجزائرية لم تخلو من مظاهر هذا التغير.

ونظرا لأهمية كل من بيئة العمل التي تلعب دورا أساسيا في تعزيز الثقة والشعور بالانتماء للمؤسسة لدى العاملين، والعلاقات الاجتماعية داخل العمل التي تعتبر المحرك وجوهر العملية الاتصالية داخل التنظيم، هذا ما يستدعي وجود وتكثيف الدراسات حول العلاقة بينهما ومدى تأثير كل منهما على الآخر بالمؤسسة الجزائرية.

لهذا تحاول الدراسة الزاھنة تسليط الضوء على بيئة العمل التي خلفتها الجائحة وكيفية تأثيرها على العلاقات الاجتماعية لأساتذة الجامعة، و لتحقيق مسعى هذا البحث تم تقسيمه إلى أربعة فصول:

الفصل الأول تناول الإطار المفاهيمي للدراسة، حيث تمّ طرح الإشكالية، فرضية الدراسة وتساؤلاتها، أهمية الدراسة، أسبابها و أهدافها، صعوبات الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم و عرض الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

وتضمّن الفصل الثاني بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية و قسّم إلى ماهية بيئة العمل من حيث مفهوماها، أقسامها، مكوناتها، عناصرها، أبعادها وظروفها و كذا العوامل المؤثرة فيها، وماهية العلاقات الاجتماعية حيث تمّ عرض مفهوماها، نشأتها، تصنيفاتها، أشكالها، مستوياتها وأهميتها وكذا العوامل المؤثرة فيها.

يليها الفصل الثالث تناول الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج المستخدم، مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة، وعيّنته أدوات جمع البيانات و كذا الأساليب الإحصائية للدراسة.

أمّا الفصل الرابع فتضمّن بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة، من حيث العلاقة أستاذ-رئيس مباشر، العلاقة أستاذ-أستاذ، العلاقة أستاذ-طالب، ثمّ تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة، ومنه عرض النتائج العامة.

وأخيرا تمّ التطرّق إلى الخلاصة ، قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

1_ أسباب الدراسة

2_ أهداف الدراسة

3_ أهمية الدراسة

4_ صعوبات الدراسة

5_ الإشكالية

6_ التساؤلات

7_ الفرضية

8_ تحديد المفاهيم

9_ الدراسات السابقة

10_ المقاربة النظرية

خلاصة

تمهيد

الإطار المفاهيمي للدراسة مرحلة أساسية من مراحل البحث، وعلى ذلك فقد تطرّقنا إلى صياغة إشكالية بحثنا التي تعتبر الأساس الذي يبنى عليه الموضوع، وإلى فرضية الدراسة و تساؤلاتها، ثم إلى مجمل أهداف و أسباب و أهمية موضوعنا، بالإضافة إلى ذلك قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية لبحثنا و أخيرا استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

أسباب اختيار الموضوع

- _ الميل لدراسة هذا الموضوع و معرفة المزيد عنه.
- _ انتماء هذا الموضوع لمجال تخصّص علم الاجتماع.
- _ موضوع هام يتطلّب الدراسة في علم الاجتماع تنظيم و عمل.
- _ حديث نسبيا و قلة البحوث و الدراسات التي تناولته.
- _ مساهمته بأهم مدخل للتنمية الاقتصادية وهو العمل.
- _ الوضع الراهن وما صاحبه من تغييرات نتيجة جائحة كورونا.
- _ معرفة مدى تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية.
- _ الأهمية العلمية لهذا الموضوع وتأثيره على المناخ الاجتماعي باعتباره من المواضيع الآنية التي تتطلب الدراسة العلمية.
- _ محاولة الكشف عن واقع العلاقات الاجتماعية بين العمال في ظلّ الجائحة.
- _ تزايد الاهتمام بالموارد البشري وبالتالي الاهتمام بحل مشكلاته واحتياجاته لتحقيق أهداف المؤسسة.

أهداف الدراسة

- _ الكشف عن نسبة الأثر الذي تنتجه بيئة العمل المعمول بها على العلاقات الاجتماعية للعمال.
- _ تبين المشاكل والعراقيل الناتجة عن التعامل مع بيئة العمل المتبنّاة في المؤسسة في ظلّ الوباء.
- _ التعرف على مفهوم بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية والمفاهيم المرتبطة بهم.
- _ استغلال نتائج الدراسة في إيجاد حلول لمشاكل العمل المختلفة.
- _ إثراء الطلبة والباحثين بنتائج الدراسة.

أهمية الدراسة

- _ ارتباط الموضوع بصفة مباشرة بقطاع حسّاس ألا وهو القطاع الاقتصادي.

- _ تعلّقه بأحد أركان التنظيم ألا وهو العامل الذي يعتبر عنصر مهم.
- _ إلقاء الضوء على حدث سوسيولوجي راهن من خلال التّطرق إلى تأثير بيئة العمل في ظل جائحة كورونا على العلاقات الاجتماعية وتحليله.
- _ حاجة المؤسسات إلى مثل هذه الدّراسات لما لها من دور في رسم خطط إستراتيجية مستقبلية على أسس علمية وفق المتغيرات البيئية.
- _ دراسة العلاقات الاجتماعية في ظروف عصيبة يمر بها العالم بسبب انتشار الجائحة.
- _ تتجلى أهميتها في مساهمتها في إبراز المشكلة المطروحة بعد تحديد مؤشرات ومتغيراتها تحديدا دقيقا.
- _ قلة الدّراسات السوسيولوجية في هذا المجال.
- _ اتّصال الدّراسة مباشرة بواقع الحياة الاجتماعية.
- _ أهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية على اختلاف أشكالها.
- _ الجوانب المعرفية التي يمكن أن تضاف إلى المكتبة الجامعية.

صعوبات الدّراسة

- _ صعوبة تحديد الموضوع نظرا لعدم تطابقه مع الميدان.
- _ النقص الكبير في الدّراسات السابقة حول الموضوع.
- _ نقص المراجع والكتب في مكتبة الجامعة بشكل كبير.
- _ عدم تعاون عمّال مكتبات الكليات الأخرى.
- _ تمّ رفض إجراء دراستنا الميدانية في عديد من المؤسسات.
- _ تقريبا انعدام الإجابة عن الاستمارات الالكترونية، حيث أجاب سبعة أساتذة من مجموع 130 استمارة مرسلة، ممّا جعلنا نتأخّر في جمع البيانات نظرا للانتظار.
- _ وجود صعوبات كثيرة مع المبحوثين (الأساتذة) بخصوص الإجابة عن الاستمارة، خاصّة في بعض الكليات.

- _ عدم إرجاع الاستمارات من طرف مجموعة من المبحوثين نظرا لنسيانها وعدم الإجابة عليها.

الإشكالية

تعدّ بيئة العمل واحدة من الموضوعات الحديثة التي تزداد شعبيتها بهدف فهم العمّال ومحيطهم في المنظّمة والتي لها تأثير كبير على مختلف جوانب العمل، فهي عامل أساسي في

تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الفرد، لذلك من المهم الحفاظ عليها محدثة حتى يشعر كل من الفرد والمؤسسة بالرضا، يمكن أن تتعرض لعدة تغيرات جراء عدة عوامل قد تكون داخلية تحدث بإرادة الفرد أو خارجية تحدث خارج إرادة الفرد أي لا يستطيع الفرد التحكم فيها ومن بين أهم الأمثلة على هذه العوامل جائحة كورونا التي تعتبر نازلة سببت العديد من التغيرات في بيئة العمل.

ففي 31 ديسمبر 2019، كشفت منظمة الصحة العالمية عن عدد من حالات الالتهاب الرئوي مجهول السبب في مدينة ووهان شرق الصين، وبعدها بأيام تحديدا في 7 جانفي، توصل علماء صينيون إلى أنّ فيروسا تاجيا جديدا من عائلة كورونا هو المسبب لتلك الحالات.¹ ولعل فيروس كورونا المستجد أو ما يعرف باسم كوفيد 19 اعتبر من بين أسرع الفيروسات التي عرفها النظام الصحي انتشارا، حيث يعتبر "وباء من عائلة الفيروسات التاجية التي تصيب الجهاز التنفسي بالتهابات حادة تصل في حالات معينة إلى حد الموت".²

فمنذ ظهور هذا الوباء ولد عوامل ومحفزات تغير في مختلف جوانب حياة البشر امتدت لتشمل كل القطاعات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية بصفة عامة، وبصفة خاصة أثر بشكل مباشر على العمل باعتباره نشاط أساسي في حياة الفرد.

ونظرا لأن الأفراد ملزمون بتنظيم أنماط حياتهم وفقا للظروف المتغيرة، وجب التكيف مع هذا الوباء لضمان سيرورة العمل، فالدولة بدورها فرضت إجراءات لمواجهة كالحجر الصحي وغلق المؤسسات، كما قامت أيضا باستبدال العمل في المكاتب بالعمل عن بعد وسن قوانين لتسريح العمال كالتنساء الحوامل أو العمال ذوي الأمراض المزمنة ما يسمى بالحجم الأدنى للخدمة، بالإضافة لإعطاء عطل مدفوعة الأجر وإعادة تنظيم وقت العمل، كما فرضت التباعد الجسدي داخل أماكن العمل وإجبارية ارتداء الكمامة وإلغاء التجمعات... الخ، كل هذه الإجراءات أنتجت بيئة عمل جديدة ملائمة للظرف المعاش صاحبها العديد من التغيرات المعقدة منها تغيرات بيئية

¹ محمد هلسه، حسين عبد القادر: "إدارة أزمة جائحة كورونا وأثرها على الإنتاج المحلي لشركات الأعمال الفلسطينية"، (مجلة الميادين الاقتصادية-العدد 1)، جامعة الاستقلال، فلسطين، 2021، ص 12.

² وسيلة بوسيس: "إستراتيجية إغلاق المؤسسات التعليمية للحد من نقشي فيروس كوفيد 19 تحدي الرقمنة ورهان التعليم عن بعد"، (مجلة التمكين الاجتماعي-العدد 03)، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجبل، الجزائر، 2020، ص 21.

داخلية وتغيرات بيئية خارجية، فبعض التغيرات في البيئة الفيزيائية يمكن أن تؤدي إلى حدوث تغيرات اجتماعية.

وبما أن كل شخص يعمل داخل هذه البيئة يحتك ويتفاعل مع الكثير من الأفراد منهم من يكون مسؤول ومنهم من يكون مشرف، زميل أو من خارج العمل، لهذا وجب علينا معرفة كيفية تأثير هذه البيئة التي ولدتها الوضعية الوبائية على هذه العلاقات نظرا لأهمية العلاقات الاجتماعية داخل العمل، فهي تعتبر شرط من شروط نجاح العملية التنظيمية لتحقيق أهداف المؤسسة، ورضا العامل ودورها الكبير في خلق نوع من التعاون بين فريق العمل، وإزالة الكلفة بينهم، ومن خلالها يمكن مناقشة مواضيع كثيرة متعلقة بالعمل وسبل تطويره بعيدا عن ضغوط العمل، ومن الضروري للأفراد أن يكون لديهم علاقات اجتماعية داخل العمل مع بعضهم البعض حتى تكون الأعمال منتجة، فهي تشير للطريقة التي يتفاعل بها الناس مع بعضهم البعض، كما تعني "تلك العلاقات أو التفاعلات التي تنشأ أو تحدث بين شخصين أو بين شخص ومجموعة من الأفراد"¹، حيث تختلف تصنيفاتها، فهناك علاقات تتميز بالاحترام المتبادل والثقة والتعاون ومنه تعزيز الإنتاجية لأن الأفراد من المرجح أن يتعاونوا ويعملوا معًا بشكل فعال، بينما هناك علاقات تتميز بالصراع وانعدام الثقة والمنافسة، ومنه فالإنتاجية تعاني لأن الأفراد أكثر عرضة لإضاعة الوقت والطاقة في الصراع بدلا من العمل معًا بشكل بناء.

وبما أن البحث في هذا الصدد يتطلب دراسة لمؤسسة، ولكل مؤسسة من المؤسسات أسلوب يميزها عن غيرها، هذا الأسلوب أو النمط مأخوذ من طريقة تعامل المؤسسة مع أفرادها"²، اخترنا مؤسسة التعليم العالي كونها ضرورية لتقدم الدول بسبب الدور الحيوي الذي تلعبه في الحياة الثقافية لأي أمة، حيث تساعد من خلال بحثها العلمي على تعميق هذه المعرفة من أجل تحقيق التقدم في مختلف جوانب المجتمع، فالبيئة الجامعية كمجال للتفاعل الاجتماعي، تنتج روابط وعلاقات اجتماعية، يمكنها أن تساهم في تداول المعرفة العلمية وإنتاجها وحتى توطئتها،

¹ أحمد زكي بدوي: "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية" إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، ساحة رياض الصلح، بيروت، 2009، ص394.

² سميرة أحمد عبد الله: "بيئة العمل وأساليب مواجهة الضغوط المهنية وجودة الحياة"، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، ط1، 2022، ص26.

هذا ما دفعنا لطرح التساؤل التالي:

كيف تأثرت العلاقات الاجتماعية لأساتذة جامعة البويرة ببيئة العمل في ظل جائحة كورونا ؟

التساؤلات الفرعية:

_ كيف أثرت بيئة العمل على العلاقة أستاذ-رئيس مباشر في فترة الجائحة؟

_ كيف أثرت بيئة العمل على العلاقة أستاذ-أستاذ في فترة الجائحة؟

_ كيف أثرت بيئة العمل على العلاقة أستاذ-طالب في فترة الجائحة؟

فرضية الدراسة:

ساهمت بيئة العمل في تقليص العلاقات الاجتماعية لأساتذة جامعة البويرة في ظل جائحة كورونا.

تحديد المفاهيم:

1- بيئة العمل:

هي "ذلك الرصيد من الموارد المادية و الاجتماعية في وقت ما وفي مكان ما لإشباع حاجات الإنسان و تطلّعاته، و تتضمن البيئة جانبيين رئيسيين هما الجانب الطبيعي (البيئة الطبيعية) والجانب الاجتماعي (البيئة الاجتماعية)".¹

_ "مجموعة من العوامل المحيطة و السائدة التي تؤثر على أداء المؤسسات والأفراد بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

_ هي نظام معقد مفتوح يتألف من مجموعة من الأجزاء المترابطة والمتشابكة والمتداخلة التي ترتبط ببعضها البعض ارتباطا وثيقا و مؤثرا.

_ كما تعرف بأنها من القيود التي تحدّد سلوك المنظمة، كما أنّ المنظمة تحدّد نماذج وطرق التصرف اللازمة لنجاح و بقاء المنظمة أو تحقيق أهدافها".²

_ هي "كل ما يحيط بالفرد في عمله، و يؤثر في سلوكه وأدائه و ميوله اتجاه عمله، والمجموعة

سميرة أحمد عبد الله، نفس المرجع السابق، ص27.¹

² الهاشمي بن واضح: "تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، (أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2013/2014، ص21-24.

التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتتضمن ظروف العمل المادية والاجتماعية".¹

2_ العلاقات الاجتماعية :

"نسق التفاعل بين الجماعات والأفراد، بحيث يعطي المشاركون معنى مميزا لهذه العلاقة، ويعطيها الصّмир الجمعي والعصبية معنا خاصا، ويوجّه الفعل إلى أهدافها. هي كل الاتصالات التي تتم بين الأفراد، بنتائجها الإيجابية والسلبية في إطار رسمي وغير رسمي، والتي يكتسبون من خلالها مكانتهم وأهميتهم داخل التنظيم".²

" نموذج التفاعل المتبادل الذي يستمر فترة معينة من الزمن، تؤدي إلى ظهور مجموعة توقعات اجتماعية ثابتة. نموذج التفاعل الاجتماعي بين شخصين أو أكثر، ويمثل هذا النموذج أبسط وحدة من وحدات التحليل السوسولوجي، كما أنه ينطوي على الاتصال الهادف والمعرفة المسبقة بسلوك الشخص الآخر، قد تكون العلاقة الاجتماعية ذات أمد قصير أو طويلة المدى".³

جائحة كوفيد 19:

الجائحة: هي انتشار الوباء في جل البلدان أو المناطق، وعادة ما يتسبب في إصابة عدد كبير من سكان العالم.⁴

وباء من عائلة الفيروسات التاجية الناتجة التي تصيب الجهاز التنفسي بالتهابات حادة تصل في حالات معينة إلى حد الموت.⁵

عرّفت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا على أنه: "سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أنّ عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد، الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة".⁶

¹ منير عباس: "أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين"، (مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية-العدد الثاني)، قسم إدارة الموارد البشرية، جامعة دمشق، سوريا، ديسمبر 2018، ص250.

² ناصر قاسيمي: "دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص91.

³ غيث محمد عاطف: "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص 403.

⁴ قباني فاطمة الزهراء، وآخرون: "آثار جائحة كورونا على الاقتصاد العالمي للفترة (2019-2020)"، (مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية،-العدد 3 الخاص، الجزء 2)، جامعة سطيف1، الجزائر، ص152.

⁵ وسيلة بوسيس، نفس المرجع السابق.

⁶ بوزريع صليحة، شارف نور الدين: "تداعيات جائحة فيروس كورونا على فرص تحقيق التنمية المستدامة عالميا"، (مجلة جديد الاقتصاد، العدد1، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2021، ص137.

الدراسات السابقة:

إنّ الدراسات السابقة تمكّن الباحث من جملة معطيات أهمّها:

_ "تكوين خلفيّة نظريّة عن الموضوع.

_ أنّه ليس الوحيد الذي يدرس الموضوع، وإنّما سبقه آخرون و بذلوا فيه جهدهم وأعطوا فيه رأيهم، وتحصّلوا منه على نتائج، ولكن ليس معنى هذا أنّه غير قابل للبحث.

_ أنّه يوفّر على الباحث الجهد في اختيار الإطار النظري العام للموضوع، كما يبصّره بالصعوبات التي واجهت من سبقه سواء كانت هذه الصعوبات معرفيّة أو ماديّة أو في كميّة التعامل مع البحث ميدانيًا (إن وجد)، أنّه يبصّر الباحث بأخطاء الآخرين".¹

تمّ الإطّلاع على الكثير من الدراسات ذات صلة بالموضوع و لم نعثر على أي بحث أو مقال أو أطروحة و لا مذكرة تناولت موضوع تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية، أي المفهومين معا (في مجال بحثنا)، إلّا أنّ هناك مجموعة من الدراسات التي تناولت أحد المفهومين على حد سواء، لذلك سيتم ذكر أهم هذه الدراسات التي تناولت متغيّر من متغيّرات الموضوع:

الدراسة الأولى:

دراسة للطّالب محمد سعد فهد للسنة الجامعية 2010/2011 بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع

الإداري"، أعدّت هذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط،

دراسة تطبيقية على أكاديميّة سعد العبد الله للعلوم الأمنيّة في دولة الكويت.²

تمحورت إشكاليّة دراسته حول معرفة دور توافر بيئة تنظيمية في خلق الإبداع وتم صياغة التساؤل التالي: هل هناك أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديميّة سعد عبد الله للعلوم الأمنيّة؟، انطلق من فرضية رئيسيّة مفادها: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، التدريب، المشاركة في اتّخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا وظروف العمل) على الإبداع الإداري في أكاديميّة سعد عبد الله للعلوم الأمنيّة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في الأكاديميّة، استخدم في

¹ فضيل دليو: "دراسات في المنهجية"، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية قسنطينة، الجزائر، ط2017، 5، ص39.

² محمّد سعد فهد: "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، قسم إدارة الأعمال، كليّة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، يناير، 2011.

دراسته المنهج الوصفي والتحليلي، و تم الاعتماد على أدوات جمع المعلومات المتمثلة في الكتب والمقالات والرسائل الجامعية... الخ للجانب النظري، و الاستبيان للجانب التطبيقي، تكون مجتمع دراسته من جميع أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية والبالغ عددهم 70 وعينة الدراسة هي نفسها مجتمع دراسته، توصلت دراسته إلى عدد من النتائج أبرزها: عدم وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأنظمة و التعليمات على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ألفا أصغر أو يساوي 0.05، وجود تأثير ذو دلالة معنوية ل(التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا، ظروف العمل) على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ألفا أصغر أو يساوي 0.05، وقد أوصت الدراسة إلى الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين في الأكاديمية و توفير أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الأكاديمية.

الدراسة الثانية:

دراسة للباحث الهاشمي بن واضح للسنة الجامعية 2013/2014، بعنوان "تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية بجامعة فرحات عباس سطيف، حالة قطاع خدمة الهاتف النقال في الجزائر (2011/2008).¹

تمحورت إشكالية دراسته فيما يلي: ما هو تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء شركات خدمة الهاتف النقال في الجزائر؟، انطلق من مجموعة من الفرضيات مفادها: تتميز البيئة الخارجية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعدم الاستقرار، من بين العوامل التي تؤدي إلى التأثير على أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية نجد كل من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، اكتشاف الفرص المتاحة في البيئة الخارجية واستغلالها في الوقت المناسب يساعد على الرفع من ربحية المؤسسة وزيادة نموها، تساهم عملية تقييم متغيرات البيئة الخارجية في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية، تقييم البيئة الخارجية يؤثر إيجابا على أداء شركات خدمة الهاتف النقال، كان هدفه من البحث المساهمة في بلورة أهم الأسس العلمية التي تقوم عليها عملية تقييم البيئة الخارجية وأثره على أداء المؤسسة الجزائرية، وتحليل عوامل ومتغيرات البيئة الخارجية ومحاولة تطبيقها في المؤسسة محل الدراسة، استخدم في دراسته المنهج الوصفي والتحليلي باعتبارهما الأكثر ملائمة له، وتم الاعتماد على أدوات جمع المعلومات المتمثلة في المصادر من الكتب والمجلات والدوريات، الملاحظة والمقابلة، الوثائق والتقارير السنوية للجانب النظري، واعتمد على أسلوب دراسة الحالة في

الهاشمي بن واضح، نفس المرجع السابق.¹

الدراسة الميدانية، توصلت دراسته إلى عدد من النتائج أبرزها: طبيعة الاقتصاد الجزائري يضم مجموعة كبيرة من المتغيرات (سواء تعلّق الأمر بالبيئة العامة أو متغيراتها الخاصة) التي تتميز بالتعقيد وعدم الاستقرار، كل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لها تأثير كبير على الأداء الداخلي والخارجي للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام، الفرص الموجودة في البيئة الخارجية بنوعها العامة و الخاصة ساعدت الشركات العاملة في القطاع على تحقيق مستوى ربحي معتبر، عملية تقييم البيئة الخارجية أعطت نتائج إيجابية من خلال اكتشاف الفرص المتاحة و استغلالها وكذا اكتشاف المخاطر ومحاولة تجنبها، تكتسي عملية تقييم البيئة الخارجية أهمية بالغة للقطاع باعتبار أنّ هذه البيئة تتميز بالتغيّر السريع و المستمر ممّا يجبر الشركات على التنبّع المستمر لتلك المتغيرات من أجل مسايرة التغيّر، وقد أوصت الدراسة بالعمل على تأقلم المؤسسة الجزائرية مع عوامل بيئتها الخارجية المتغيرة و جعلها تؤثر بشكل إيجابي عليها، توجه المتعاملين في قطاع الهاتف النقال إلى تخفيض الأسعار ، بالنظر إلى ما تسمح به الصناعة من عوائد، على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية العمل على معرفة الموارد المتاحة و كيفية الاستفادة منها، لتحسين أدائها بشكل أو بآخر.

الدراسة الثالثة :

دراسة للطالبة لميس نديم عبد الرزاق للسنة الجامعية 2013/2014، "ب عنوان دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية"، أعدت هذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية، جامعة دمشق، دراسة ميدانية في جامعتي دمشق و تشرين.¹

تمحورت إشكالية دراسته بالسؤال الرئيسي : ما دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية من وجهة نظر عينة من طلبة جامعتي دمشق و تشرين؟، انطلقت من عدة فرضيات مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الطلبة بالنسبة لدور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية تبعا لمتغير الجامعة التي يدرس فيها الطلبة (دمشق/ تشرين)، تبعا لمتغير الجنس، تبعا لمتغير الاختصاص (نظري/ تطبيقي)، لا توجد علاقة دالة إحصائية بين دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعة و نقاط الضعف في تنمية العلاقات الاجتماعية

¹ لميس نديم عبد الرزاق: "دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية"، رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، 2013-2014.

والمسؤولية الوطنية من وجهة نظر الطلبة، التعرف على الفروق في آراء الطلبة حول الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية بالنسبة للاختصاص الجامعة التي يدرسون فيها الجنس، الكشف عن العلاقة بين دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية و تنمية المسؤولية الوطنية لدى الطلبة، تقديم مقترحات لتحسين دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية، اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، بالنسبة لأدوات البحث استعملت الباحثة على الاستبانة على عينة عشوائية طبقية قدرت ب 805 طالب بجامعة دمشق و442 طالب بجامعة تشرين، توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن للجامعة دور متوسط في تنمية العلاقات الاجتماعية، حيث تؤدي الهيئة الإدارية والتدريسية والمنهاج الجامعي دورا متوسط بينما الأنشطة تؤدي دورا مرتفعا في تنمية العلاقات الاجتماعية، وللجامعة دور متوسط في تنمية المسؤولية الوطنية لدى الطلبة، فالهيئة الإدارية والتدريسية والأنشطة لهم دور مرتفع، بينما المنهاج الجامعي له دور متوسط في تنمية العلاقات الاجتماعية لدى الطلبة.

الدراسة الرابعة :

دراسة الطالب عبد العزيز فكرة للسنة الجامعية 2017/2018 بعنوان "العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التربوية بين العرف الاجتماعي والقانون"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، بجامعة باتنة -1- الحاج لخضر، دراسة ميدانية بمنقن محمد الصالح جبايلي خنشلة/ الجزائر.¹

تمحورت إشكالية دراسته فيما يلي : كيف يمكن فهم وتفسير العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات التربوية من خلال العرف والقانون؟
انطلق من أربعة فرضيات مفادها: طبيعة العلاقة بين الأستاذ وزميله يحكمها القانون في مجالات التكوين والإشراف في حين يحكمها العرف في الأنشطة اللاصفية، العلاقة بين الأستاذ والإدارة علاقة امتثال في شكلها الرسمي، وعلاقة تشاور في النشاطات غير الرسمية، العلاقة بين الأستاذ والتلميذ علاقة يحكمها العرف والقانون، العلاقة بين أولياء التلاميذ و مدير المؤسسة ورئيس جمعية أولياء التلاميذ هي علاقة ترابطية تكاملية تحكمها القوانين والأعراف الاجتماعية.

¹ عبد العزيز فكرة: " العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التربوية بين العرف الاجتماعي والقانوني"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التربوية تسييرها القوانين أو الأعراف الاجتماعية، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي لمناسبتها لطبيعة الموضوع وأهدافه، وتم الاعتماد على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة والاستمارة، كان مجتمع الدراسة مكون من عدة طبقات حيث خصص المسح الشامل على كل أساتذة المؤسسة مجال الدراسة، أما بالنسبة لأولياء التلاميذ تم أخذ عينة طبقية بنسبة 20 % ما عدا مدير المؤسسة ورئيس جمعية أولياء التلاميذ أجريت معهم مقابلة علمية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

طبيعة العلاقة بين الأستاذ وزميله يحكمها القانون في مجالات التكوين والإشراف، أي أن هناك تفاعل واتساق مع الجانب القانوني، في حين يحكمها العرف في الأنشطة اللاصفية، فعلاقة الأساتذة مع بعضهم هي علاقة تفاعلية تلقائية ومعرفية وغير رسمية أكثر منها رسمية قائمة في ظل العرف الاجتماعي الذي يفرض التواصل بالفطرة لأن طبيعة المجتمع تفرض ذلك، العلاقة القائمة بين الأستاذ والإدارة لها جانب رسمي وغير رسمي وذلك حسب طبيعة العمل وحسب درجة التفاعل والتناسق القائم ونوع العلاقة بين الطرفين، العلاقة القائمة بين الأستاذ والتلميذ تنقسم إلى شق عرفي وشق قانوني، العلاقة بين أولياء التلاميذ و مدير المؤسسة ورئيس جمعية أولياء التلاميذ هي علاقة ترابطية تكاملية تحكمها القوانين والأعراف الاجتماعية، ويتم ضبطها لأن الولي هو الذي يحدد العلاقة وهو من يساهم في سيرورتها.

التعليق على الدراسات السابقة:

_ من حيث الموضوع: اختلفت موضوعات الدراسات السابقة، فمنها من تناول موضوع بيئة العمل ومنها من تناول موضوع العلاقات الاجتماعية.

_ من حيث الزمان: تعتبر الدراسات السابقة مختلفة الأزمنة، فقد تم إجراؤها من عام 2011 إلى 2018.

_ من حيث المكان: تنوعت أماكن إجراء الدراسات السابقة، فمنها المحلي ومنها العربي.

_ من حيث المنهج: اعتمدت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي.

_ من حيث أدوات الدراسة: اختلفت أدوات الدراسة فمنها من اعتمدت الاستبانة، ومنها من اعتمد أسلوب دراسة حالة، أو الملاحظة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال صياغة المشكلة والفرضيات.

من خلال بناء الإطار النظري للدراسة.

ما تميّزت به الدراسة الحالية:

_ تناول موضوعنا المتغيرين معا، بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية.

_ استهدف أساتذة التعليم العالي.

_ الدراسة تمت في ظروف خاصّة، المتمثلة في جائحة كورونا.

المقاربة النظرية:

نظرية التغير الاجتماعي:

يذهب بارسونز إلى "أنّ المجتمع هو أحد الأنساق الأساسية للفعل، والأنساق حسبها تنقسم إلى أربعة (النسق العضوي، نسق الشخصية، المجتمع والثقافة)، والمجتمع كنسق يعيش في حالة توازن من الداخل، وهو يحقق علاقات متوازنة ومنظمة"¹.

كما "يسوغ إشكالية التغير بالإجابة عن التساؤلين التاليين: لماذا يؤدي تغير معين في الظروف المرتبطة بالنسق إلى تغير في النسق بطريقة معينة؟ ولماذا يفشل النسق في إحداث تغييرات لمواجهة تبدلات الظروف؟، وبناء على ذلك يميز بارسونز بين العمليات التي تجري داخل النسق، وعمليات التغير الذي يحدثها النسق، حيث يمكن جمع هاتين العمليتين تحت مفهوم ديناميات التوازن"².

ويرى أنّه عندما يتعرّض المجتمع لحالة تغير فإنّه لا يفقد خاصية التوازن، فهذا التوازن دينامي ومستمر، فمن وجهة نظره هناك نوع من التغير الاجتماعي يعرف بالتغيرات قصيرة المدى التي تظهر داخل المجتمع نتيجة عوامل داخلية أو خارجية، ويعني بالتغيرات الخارجية بتلك التي تظهر في نسق من الأنساق التي تشكّل بيئة المجتمع، هذه التغيرات تحدث تأثيرا على حالة التوازن الذي ينتظم فيها المجتمع لأنّها تخلف توترات في بناء العلاقات الداخلية بين مكونات النسق الاجتماعي، يمكنها أن تكسر التوازن أو حتّى تهدّده ولكن هذا لا يحدث إلّا في ظروف نادرة لأنّ للمجتمعات قدرة تكيفيّة داخلية ناتجة من حالة التوازن الدينامي التي يميّز بها المجتمع، لذلك

¹ دلال ملحق استيتية: "التغير الاجتماعي والثقافي"، دار وائل للنشر والتوزيع، قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية سابقا، ط4، 2014، ص131.

² محمّد عبد الكريم الحوراني: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، قسم علم الاجتماع، جامعة اليرموك أربد، الأردن، ط1، 2008، ص 238.

سيمتص تلك التوتّرات والضغوط ويستعيد توازنه ويضّل محتفظاً به، حتّى تظهر توتّرات أخرى وهكذا يوصف التّوازن بأنّه دينامي.¹

يشير بارسونز إلى أنّ ديناميات التّوازن تمثّل الوسائل التي يستطيع من خلالها المجتمع أن يحقّق وظائفه دون تغيّرات بعيدة المدى.²

أكّد العلماء في دراستهم للتّغير الاجتماعي أنّ أيّ تغيّر يحدث في الظّاهرة لابد وأنّ يؤدّي إلى سلسلة من التّغيرات الفرعية.³

التّغير الاجتماعي ما هو إلّا تغيّر في العلاقات والبناء الاجتماعي، إلّا رابطة من العلاقات الحاضرة، ومن ثمة فإنّ أيّ تغيّر في البناء الاجتماعي في جملته ينعكس على العلاقات.⁴ أوضحه أورنلد توينبي "بأنّ التّغير الاجتماعي يشير إلى نمط من العلاقات الاجتماعية في وضع معيّن يطرأ عليها تغيّر أو اختلاف وأنّ هذا التّغير يخضع لعوامل موضوعيّة بمعنى أنّه لا يحدث

بطريقة عشوائية ولا إرادية ولكن وفقاً لضوابط وقواعد معيّنة.⁵

جينزبرج الذي يرى أنّ التّغير الاجتماعي هو كل تغيّر يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل أو الجزء ولهذا فإنّ الأفراد يمارسون أدواراً اجتماعيّة مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزّمن.⁶

¹ دلال ملّحس استيتية، نفس المرجع السابق، ص 131.

² محمّد عبد الكريم الحوراني، نفس المرجع السابق، ص 238.

³ عائدي جمال، جرو كمال: "التّغير الاجتماعي ونظريّاته"، (مجلة المداد مجلة دولية محكمة في العلوم الإنسانية

والاجتماعية - العدد 1)، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017، ص 66.

⁴ دلال ملّحس استيتية، نفس المرجع السابق، ص 22.

⁵ نفس المرجع السابق، ص 24.

⁶ عائدي جمال، جرو كمال، ص 66.

الخلاصة:

الإطار المفاهيمي هو مجموعة من المفاهيم وتعريفاتها التي توجه عملية البحث. من المهم أن يكون لديك إطار مفاهيمي من أجل ضمان إجراء عملية البحث بطريقة منهجية ومنظمة. يسمح الإطار المفاهيمي أيضًا بحد أدنى من التوافق بين الباحث والقارئ، من حيث اللغة والمفاهيم المستخدمة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية

تمهيد

أ_ بيئة العمل

1_ مفهوم بيئة العمل

2_ أقسام بيئة العمل

3_ مكونات بيئة العمل

4_ عناصر بيئة العمل

5_ أبعاد بيئة العمل

6_ ظروف بيئة العمل

7_ العوامل المؤثرة في بيئة العمل

ب_ العلاقات الاجتماعية

1_ مفهوم العلاقات الاجتماعية

2_ نشأة العلاقات الاجتماعية

3_ أشكال العلاقات الاجتماعية

4_ مستويات العلاقات الاجتماعية

5_ تصنيف العلاقات الاجتماعية

6_ أهمية العلاقات الاجتماعية

7_ العوامل المؤثرة في العلاقات الاجتماعية

خلاصة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى إبراز العلاقة بين بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية من خلال عرض لأهم المفاهيم الخاصة بهما، حيث تمّ تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول بيئة العمل فيشتمل على تعريفها، أقسامها، مكوناتها، عناصرها، أبعادها، ظروفها، والعوامل المؤثرة عليها، أمّا المبحث الثاني العلاقات الاجتماعية فيشتمل على تعريفها، نشأتها، تصنيفاتها، أشكالها، مستوياتها، أهميتها، و العوامل المؤثرة فيها.

المبحث الأول: ماهية بيئة العمل

مفهوم بيئة العمل: تنوّعت التعريفات، ومنها:

ـ "هي مجموعة متغيرات و أحداث قد تتكوّن داخل محيط معيّن وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التّحكم بها وبشكل مباشر وأكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى، وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال و الرّزق، و يستطيع المدير العام التّحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظّفين والأوامر التي يشير إليها".¹

ـ "مجموعة العوامل والأبعاد والمكوّنات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والإستراتيجية، وتتطلّب من الإدارة فهما لطبيعة هذه البيئة وتفاعلاتها وطبيعة العلاقة بينها بحيث تستطيع إيجاد أفضل صيغ للتّعامل معها".²

ـ "إطار وعائي تمثّل ما يحيط بالفرد في مجال عمله و يؤثّر في سلوكه وأدائه، و في ميوله اتّجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتّبعها والمشروع الذي ينتمي إليه".³

أقسام بيئة العمل:

رغم وجود تصنيفات عديدة للبيئة التي تعمل فيها المنظّمات إلّا أنّ العديد من الباحثين والكتّاب

¹ منى خالد عمر: "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"، (المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات-العدد الحادي عشر)، كلية الإدارة و الأعمال، جامعة الجنان، لبنان، سبتمبر 2020، ص 29.

² محمّد سعد فهد المشووط، نفس المرجع السابق، ص 14.

³ منصور عبد القادر محمّد منصور: "أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين(حالة جامعة الأقصى)"، (مجلة رؤى اقتصادية-العدد السادس)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الأقصى غزة، جوان 2014، ص 79.

أكدوا على أن بيئة المنظمة تنقسم إلى ثلاث مستويات:

البيئة الخارجية العامة: "وتشمل جميع المتغيرات أو العوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة ونطاقها، وتؤثر بشكل أو بآخر على أدائها وأنشطتها وهي متغيرات تؤثر على جميع المؤسسات العاملة".¹

البيئة الخارجية الخاصة: "هي مجموعة العوامل أو المتغيرات الخارجية التي تؤثر بشكل خاص على كل مؤسسة على حدة نظراً لارتباطها المباشر بتلك المؤسسات (المنافسون، الاتحادات المهنية، المنظمات الحكومية... الخ) وجميع هؤلاء بحكم مصالحهم المتباينة في المنظمة قادرون على ممارسة التأثير والضغط على المنظمة".²

البيئة الداخلية: "الأبعاد التنظيمية والإدارية الداخلية للمنظمة التي تحدّد خصائص المنظمة الداخلية وما يميّزها عن غيرها من المنظمات، وتعرّف أيضاً بأنها ليست المحيط أو الحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب بل تشمل جميع الأماكن والآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الفرد مع الأفراد الآخرين ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته وقابليته".³

مما سبق نرى أن البيئة الخارجية العامة تشمل كافة المتغيرات الخارجية للمؤسسة، ويمكن أن تؤثر هذه العوامل على أداء وأنشطة المؤسسة بطريقة أو بأخرى، أما البيئة الخارجية الخاصة فهي مجموعة من العوامل الخاصة بكل مؤسسة على حدة وتتأثر بالمصالح المختلفة للمنظمات المتنافسة، والنقابات المهنية، والوكالات الحكومية، وما إلى ذلك، تسمح هذه البيئة بمزيد من الضغط على مؤسسات معينة، كما تحدّد البيئة الداخلية للمؤسسة خصائص تنظيمها الداخلي وما يميّزها عن المنظمات الأخرى، تشمل البيئة الداخلية أيضاً جميع الأماكن التي تعمل بها الآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الفرد مع أفراد آخرين، كما أن للفرد علاقة مباشرة مع المنظمة من حيث قدراته.

¹ الهاشمي بن واضح، نفس المرجع السابق، ص 26.

² أمجد علي إبراهيم نصار: "دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية"، مذكرة ماجستير من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، تخصص القيادة والإدارة، البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى، غزة، 2016، ص 11.

³ سهام بن رحمون: "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين"، (مجلة علوم الإنسان والمجتمع - العدد الثامن)، جامعة بسكرة، ديسمبر، 2013، ص 207.

مكونات بيئة العمل

أ. بيئة العمل المادية: "وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهووية والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... الخ، هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل و فاعلية أدائها".¹

ب. بيئة العمل النفسية و الاجتماعية: "وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب فيما يلي: العلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض، علاقات الرؤساء بمرؤوسيه، علاقات أعضاء هيئة الإدارة ببعضهم البعض".²

أي أن لبيئة العمل مكونين، مادية ونفسية اجتماعية، فالمجال المادي الذي يؤدي فيه الشخص وظيفته يشمل الظروف المناخية في مكان العمل، مثل التهوية والإضاءة... الخ، وهذه الظروف لها تأثير على السلامة والصحة المهنية، أما المجال النفسي والاجتماعي فيضم العلاقات بمختلف أشكالها منها علاقات الترابط والصراع حيث تختلف العلاقات بين المرؤوسين والرؤساء وأعضاء الإدارة بشكل كبير مع بعضهم البعض، هذه العوامل والعلاقات لها تأثير كبير على الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين.

عناصر بيئة العمل:

"الهيكل التنظيمي: هو الشكل العام للمنظمة الذي يحدد اسمها، شكلها، اختصاصاتها، مجال عملها، تقسيمها الإداري، تخصصات العاملين بها، طبيعة العلاقات الوظيفية.

نمط القيادة: وهي عملية التأثير في التابعين وهي على أنواع منها الديكتاتورية أو الأرستقراطية التي تتميز بالمركزية ومن القيادة الديمقراطية أو المشاركة القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة".³

¹ عمر وصفي عقيلي: "الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2005، ط1، ص567.

² نفس المرجع السابق، ص567.

سميرة أحمد عبد الله، نفس المرجع السابق، ص28-29.³

"ج. نمط الاتصال: هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار، والأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة صاعدة أو هابطة أو متوازية.

د. العلاقات الداخلية: تتكون العلاقات والتفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها العلاقة بين المرؤوسين والرؤساء وبعضهم البعض والعلاقة بين الرؤساء أنفسهم.

كما يوجد عناصر أخرى لبيئة العمل كالتكنولوجيا، مشاركة العاملين في صنع القرارات، العمل الجماعي، الحوافز، طبيعة العمل، نظم وإجراءات العمل¹.

مما سبق نرى أنّ عناصر بيئة العمل تتمثل في الهيكل التنظيمي الذي يعني الشكل العام الذي يحدّد اسم المنظمة ومجال عملها، ومن أسلوب القيادة الذي يعتبر عملية التأثير على الأتباع والتي يمكن تصنيفها إلى نوعين - ديكتاتورية أو أرسقراطية، إضافة إلى أسلوب الاتصال الذي يعتبر عنصر من عناصر بيئة العمل أيضاً، وهو الوسيلة التي يتم من خلالها نقل المعلومات داخل المنظمة كما يوجد العلاقات الداخلية و يعنى بها جميع العلاقات داخل التنظيم.

أبعاد بيئة العمل:

البعد الاقتصادي: يشير البعد الاقتصادي إلى جانبين رئيسيين لكفاءة المنظمة: تكلفة علاج الأمراض والإصابات الناتجة عن العمل، والرواتب، وتؤثر أيضاً أجور العمال المصابين أو المرضى، وكذلك تعويضات العجز الدائم أو الوفاة، على ربحية المنظمة، يمكن أن تؤدي الإدارة غير الفعالة لبيئة العمل إلى ارتفاع التكاليف، مما يؤثر بدوره على الأسعار التي يدفعها المستهلكون مقابل المنتجات، هذا يجعل من الصعب على المنظمة التنافس على السعر مع الشركات الأخرى وهذا يشكل خطراً على ربحيتها بل بقائها مع مرور الزمن².

البعد الإنساني: أما البعد الإنساني عندما يقوم أحد العاملين في المنظمة بإعاقة عملية الإخراج بشكل عام عند مرضه أو شلله، يشعر بالإحباط على المستوى الشخصي، ولن يريد العمل إذا لم تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتدعم أسرته أو حتى تدفع له نصف الراتب لرفع معنوياته وتشجيعه على التعافي في أسرع وقت ممكن، تتكرر هذه الدورة حتى تخسر الشركة الكثير من النفقات³.

سميرة أحمد عبد الله، نفس المرجع السابق، ص 29-30.¹

محمد سعد فهد المشوّط، نفس المرجع، السابق، ص 18 (بتصرف).²

منى خالد عكر، نفس المرجع السابق، ص 18 (بتصرف).³

ظروف بيئة العمل:

الظروف الفيزيائية لبيئة العمل:

"تعتبر أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر في سلوك العاملين، وتشمل مستويات الإضاءة، الحرارة، الضجيج، التلوث، وكمية المواد الكيميائية ونوعها ومواد التلوث الأخرى التي يحملها الهواء، وتضم أيضا سمات جمالية معينة مثل: ألوان الجدران، الأرضية، وجود أو عدم وجود موسيقى، نباتات، وعناصر أخرى مفيدة في تزيين المكان، ويتميز تأثير بعض هذه الظروف، مثل: الضجيج الشديد والحرارة، على أداء العاملين بكونه مباشرا، في حين أن عوامل أخرى، مثل: الموسيقى، الألوان، تتميز بتأثير غير مباشر، وأقل حدة".¹

ب. الظروف النفسية:

يمكن أن يكون لبيئة العمل تأثير كبير على سلوك الموظف، يمكن لظروف مثل الاكتظاظ أو الافتقار إلى الخصوصية أن تسبب مشاعر الإحباط والتوتر، والتي بدورها يمكن أن تؤثر على أداء العمل والوظيفة التي يتم تخصيصها للفرد، وقد لوحظ أن الأماكن المكتظة والتي تجعل من الصعب على الأفراد الشعور بالخصوصية يمكن أن يكون لها أيضا تأثير سلبي على الإنتاجية، ترتبط بيئة العمل المادية ارتباطا وثيقا بالرفاهية النفسية للفرد، لأنها تؤثر على إحساسه بالمكانة والأهمية داخل مكان العمل، تصميم المساحة، وكذلك نوع الأثاث، كلها عوامل تساهم في سلوك الموظف وسلوكه.²

ج. الظروف المتغيرة لبيئة العمل:

"أوقات العمل و مواعيده: يمكن أن تضطر بعض المؤسسات إلى العمل وفق مواعيد مختلفة وغير تقليدية مثل العمل بصفة مستمرة و بدون انقطاع، و ورديات العمل: تعني تنظيم أو ترتيب لساعات العمل، بحيث تستطيع مجموعة من العاملين تبادل العمل في أوقات مختلفة كي تستمر المؤسسة ، أسابيع العمل المكثفة: تقليل عدد أيام العمل أسبوعيا مع زيادة ساعات العمل اليومي، المرونة في المواعيد: أي وجود نظام لجدولة أوقات العمل، وأن يسمح للعامل المكلف بعدد معين من ساعات

¹ رونالدي ريجيو: "علم النفس الصناعي والتنظيم"، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، ط1، 2013 ص578.

² فرج عبد القادر رطه: "علم النفس الصناعي والتنظيمي"، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1988، ص298 (بتصرف).

العمل في الأسبوع ببعض المرونة في تحديد مواعيد البداية و النهاية في أي يوم من أيام العمل".¹ ومنه يمكن أن يكون للظروف المادية لبيئة العمل تأثير قوي على سلوك الموظف مثل مستوى الإضاءة ومستويات الضوضاء ووجود الملوثات، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضا لبعض مميزات بيئة العمل، مثل لون الجدران والأرضيات والأثاث، التأثير على أداء العمال، في حين أن بعض الحالات الأخرى مثل الموسيقى تكون أقل حدة، تتجاوز ظروف مكان العمل العوامل الجسدية والنفسية لتصل إلى الظروف المتغيرة، يمكن أن تشمل هذه الشروط أوقات العمل وتواريخه، ونوبات العمل، وأسابيع العمل المكثفة، والمرونة في الجدولة مثلا قد تضطر بعض المؤسسات للعمل في مواعيد غير تقليدية، مثل العمل باستمرار ودون انقطاع...الخ.

العوامل المؤثرة على بيئة العمل:

"عوامل إدارية تنظيمية: وتتخلص في النقاط التالية:

غياب المناخ المناسب الداعم للعمل والإنتاجية في المؤسسة، حدوث صراعات بين الموظفين ورؤسائهم، وبين الموظفين أنفسهم، عدم تحديد المهام الوظيفية بدقة، الإشراف السيء، النقص في التدريب، عدم تحديد واجبات الموظف، نقص الموارد للظروف المناسبة للعمل".² أي أن بيئة العمل قد تتأثر بالعوامل الإدارية والتنظيمية، كالصراعات والخلافات، والفشل في توفير بيئة عمل مناسبة بشكل عام.

"عوامل بيئية خارجية: تتلخص هذه العوامل في الآتي:

الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف، وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، التشريعات الحكومية، سياسات النقابات، الاضطراب السياسي.

عوامل تتعلق بالموظف أو العامل: وتتخلص في هذه النقاط: نقص في دافعيته، ضعف في شخصيته أو قصور في قدرته العقلية، تغييب مستمر عن العمل، مشكلات عائلية".³ وهناك عوامل أخرى قد تؤثر على بيئة العمل تشمل العوامل البيئية الخارجية مثل القيم والمواقف

¹ رونالدي ريجيو، ترجمة فارس حلمي، نفس المرجع السابق، ص 596.

² سميرة أحمد عبد الله ، نفس المرجع السابق، ص32.

نفس المرجع السابق، ص33.³

المتضاربة للموظفين والقيم والاتجاهات السائدة في المجتمع والظروف الاقتصادية وظروف سوق العمل والتشريعات الحكومية وسياسات النقابات والاضطرابات السياسية والعوامل المتعلقة بالفرد العامل أو الموظف.

المبحث الثاني: ماهية العلاقات الاجتماعية

مفهوم العلاقات الاجتماعية: تنوعت التعريفات، ومنها:

"ينطبق مصطلح العلاقات الاجتماعية على استجابة الأفراد في كل أنواع محاولات التفاعل المتبادل، فهي سلوك متواتر متوقع يحدث بين شخصين، فيؤثر أحدهما في الآخر ويتأثر به، أو هي روابط تنشأ على أساس التفاعل الاجتماعي، فتدل على الصلة التي تقوم بين شخصين أو أكثر، مبنية على التجاذب أو الاختيار و الرّفص أو التنافر.

ويشير البعض إلى العلاقات على أنها ضابط الاتصال بين الأفراد، أو هي بمثابة سفير بينهما، أو هي هندسة العلاقات الودية المتبادلة بينهما".¹

"تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها علاقات تنشأ بين كائنين إنسانيين أو أكثر، عندما يكون نوع من الاتفاق بين مصالح كل منهم، أو نتيجة لتقارب هذه المصالح".²

هي "صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر، بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر، والتي تأثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منهما على الآخر، ومن صور هذه العلاقات الصداقة والروابط الأسرية والقربة، وزمالة العمل، المعارف والأصدقاء".³

نشأة العلاقات الاجتماعية:

"لقد نال موضوع نشأة العلاقات الاجتماعية من العلماء حظاً واسعاً من الدراسة، وهكذا اختلفت

¹ واربم العيد، قرين العيد: "العلاقات الاجتماعية السائدة بين طلبة الجامعة عبر فيس بوك" (مجلة المعيار - العدد 50)، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2020، ص 655.

² حسين خلفاوي، عمر حمداوي: "إسهام العلاقات الاجتماعية في تحسين النشاطات العلمية للأساتذة الباحث" (مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية-العدد 2)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020، ص 430.

³ حنان بنت شعشوع الشهري: "أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية (الفيس بوك و تويتر نموذجاً)"، (رسالة ماجستير في علم الاجتماع)، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، جدة، 1433-1434هـ، ص 7.

الآراء وتعددت بسبب اهتمامات ومداخل كل منهم، حيث إنّ في نشأة العلاقات الاجتماعية أساسين هامين في الإنسان هما الغذاء ثمّ استغلال الطّاقة التي تتولّد عن هذا الغذاء، وغذاء الإنسان معقّد ولا يقتصر على العناصر المادية كالطّعام والشراب والهواء، إنّما يتعدّاه إلى عناصر أخرى معنويّة مثل الدّين، الحب، العطف، الثّقافة والفنون وغيرها، حيث اشتملت هذه التّفسيرات على أساس أنّ الإنسان اجتماعي يعيش في جماعات يتبادل معها الأخذ والعطاء".¹

كما "أنّ أوّل عمل يؤدّيه مجتمع معيّن في طريق تغيير نفسه مشروط باكتمال هذه الشبكة من العلاقات، وعلى هذا نستطيع أن نقرّر أنّ شبكة العلاقات هي العمل التاريخي الأوّل الذي يقوم به المجتمع ساعة ميلاده، ومن أجل ذلك كان أوّل عمل قام به المجتمع الإسلامي هو الميثاق الذي عمل شخصي قام به النبي (ﷺ)، ولكن لأنّها تتفق مع أوّل عمل قام به المجتمع الإسلامي، أي يربط بين الأنصار والمهاجرين، وكانت الهجرة نقطة البداية في التاريخ الإسلامي، لأنّها تتفق مع مع تكوين شبكة علاقاته الاجتماعيّة، حتّى قبل أن تتكوّن تكوّننا واضحا عوالمه الاجتماعيّة".²

إنّ العلاقات الاجتماعيّة تأتي بشكل طبيعي وتتّشكل تلقائيّاً بمرور الوقت، حيث يعتمد الأفراد على هذه السلوكيات المنبثقة عن الآخرين من أجل تكوين روابط اجتماعيّة التي تنشأ من التّفاعلات بين الأفراد، خلاف ذلك، المجتمع لا وجود له، لقد سعى الإنسان دائماً إلى تكوين علاقات مع الآخرين، وهذا السلوك الفطري يتطلّب طرفاً آخر من أجل إقامة علاقات ذات طبيعة مختلفة، إذا كان هناك أشخاص وأشياء معيّنة موجودة في مكان ما، فستكون الأفكار نقطة اتّصال بين هذين المصدرين، وبالتالي فإنّ المجتمع يحتوي على ثلاثة عناصر النّاس والأفكار والأشياء التي يكمل بعضها البعض. عندما يكون أحد هذه العناصر مفقوداً، تتضرّر العلاقة الاجتماعيّة، على سبيل المثال يفقد الأشخاص الذين ليس لديهم أفكار الاتّصال الاجتماعي.³

¹ بودراع فوزية: "ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعيّة"، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم)، قسم علم الاجتماع، كليّة العلوم الاجتماعيّة، جامعة وهران، 2013/2014، ص167.

² مالك بن نبي: "ميلاد المجتمع شبكة العلاقات الاجتماعيّة"، الجزء 1، دار الفكر للطباعة والتّوزيع والنّشر، ط3، دمشق، 1986، ص28.

³ عبد العزيز فكرة: "العلاقات الاجتماعيّة من منظور سوسيولوجي"، (مجلة العلوم الاجتماعيّة و الإنسانية-العدد 13)، جامعة باتنة، الجزائر، ص497 (بتصرّف).

من خلال ما سبق نجد أنّ الغذاء ثمّ استغلال الطّاقة المتولّدة من الغذاء ركيزتين مهمّتين في حياة الإنسان، فالغذاء البشري معقّد، ولا يقتصر فقط على الأشياء الماديّة مثل الطّعام والشراب والهواء، بل يشمل عناصر غير ملموسة مثل الدّين، والحب، واللّطف، والثّقافة، والفنون، وغيرها، فهو يعيش في جماعات يتبادل معها العطاء والأخذ، وهذا من أسباب نشأة العلاقات الاجتماعية، وشبكة العلاقات هي العمل التّاريخي الأوّل الذي يقوم به المجتمع ساعة ميلاده، حيث أنّ المجتمع الإسلامي بدأ تاريخه بهجرة الأنصار والمهاجرين التي كانت نقطة الانطلاق لتطوّره، فقد اعتُبر الخطوة الأولى في التّاريخ الإسلامي.

تصنيفات العلاقات الاجتماعيّة :

صنّف علماء الاجتماع العلاقات الاجتماعيّة إلى أربعة أنماط، تتمثّل فيما يلي:

"علاقات اجتماعيّة طويلة الأجل وعلاقات وقتيّة : طويلة الأمد هي نموذج التّفاعل المتبادل الذي يستمرّ لفترة معيّنة من الزّمن، تؤدّي إلى ظهور مجموعة من التّوقعات الاجتماعيّة الثّابتة، وتعتبر علاقة الدّور المتبادل بين الزّوج والزّوجة، والعلاقة بين الأب والابن من العلاقات الاجتماعيّة طويلة الأجل، أمّا الوقتيّة هي نموذج التّفاعل المتبادل الذي لا يستمرّ إلّا فترة قصيرة من الزّمن، كما هو الحال بالنّسبة لقائد السيّارة الذي يريد إقناع رجل الشرطة بأنّه لم يكن مخطئاً، ومن أمثلتها أيضاً التّحية العابرة بالطّريق، والعلاقة بين البائع والمشتري"¹، فالعلاقات الاجتماعيّة طويلة الأمد تعتبر نموذج من التّفاعل المتبادل الذي يستمرّ لفترة زمنيّة محدّدة يؤدّي عادةً إلى ظهور توقّعات اجتماعيّة ثابتة، أمّا الوقتيّة عندما يكون التّفاعل المتبادل بين شخصين تجربة موجزة مثل تبادل الكلام بين البائع والمشتري.

"العلاقات الاجتماعيّة المباشرة وغير المباشرة : إن تواجد العلاقات الاجتماعيّة بين

النّاس لا يعني بالضرورة دخولهم في مواجهة مباشرة سويّاً، وإنّما يمكن أن تتمّ هذه العلاقات بطريقة غير مباشرة، بشكل المؤسسات التنظيميّة العامّة التي تشمل المجتمع ككل، وبالتالي فإنّ الواجبات المتبادلة تتمّ بدون اللّجوء إلى الإحساس الدّاتي بالواجب نحو الطّرف الآخر، وأيضاً بدون أن يكون الهدف هو الحفاظ على استمرار هذه العلاقة، وإنّما يتمّ في إطار المؤسسات التنظيميّة العامّة،

¹ حسام الدين فياض: "العلاقات الاجتماعيّة (تعريفها - أهميّتها - تصنيفها - مستوياتها - أنواعها - العوامل المتحكّمة

بها - الاتجاهات النظرية المفسرة لطبيعتها)"، نحو علم اجتماع تنويري، 2016، ص6.

والعكس صحيح في العلاقات المباشرة¹، أي أن العلاقات الاجتماعية الغير مباشرة هي المواجهة الغير المباشرة التي تحدث بشكل غير مباشر من خلال المؤسسات التنظيمية العامة التي تشمل المجتمع ككل بدون هدف الحفاظ على استمرارية هذه العلاقة، ولكن في إطار المؤسسات التنظيمية العامة، ستم العلاقات المباشرة.

"العلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية : الداخلية تتمثل في علاقات الأعضاء داخل الجماعة والعواطف التي بينهم، أما الخارجية تتمثل في علاقات الجماعة مع البيئة المحيطة بها، وقد تناول هذين النوعين من العلاقات بالتفصيل العالم الأمريكي "جورج هومانز" عند تحليله للتفاعل في الجماعات الصغيرة، وهو من الرواد المؤسسين لنظرية التفاعل (التبادل الاجتماعي)"²، أي أن العلاقات الاجتماعية الخارجية تتجلى في التبادلات بين الجماعة ومحيطها، بينما الداخلية تتمثل في عواطف وعلاقات الأعضاء داخل الجماعة.

أشكال العلاقات الاجتماعية:

التعاون: "يقصد به تعاون الأعضاء مع بعض على سبيل أهداف مشتركة، وهو عملية اجتماعية يرجع الفضل في ترويض الأفراد علمياً إلى الأسرة أولاً ثم البيئة الخارجية، ويعرف أيضاً على أنه عملية اجتماعية يقوم بها أعضاء الجماعة أو الأسرة من أجل تحقيق هدف معين، أو دفع الخطر عنهم وعلى هذا فالتعاون هو عملية اجتماعية تنسم بالإيجابية قد يأتها الفرد بصفة تلقائية أو بالمشاركة مع جماعة ما لتحقيق هدف عام أو خاص"³، إذن فالتعاون هو عملية اجتماعية تحدث بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، إنه جهد تعاوني بين أفراد مجموعة أو أسرة، يقوم على ترويض الأفراد علمياً للأسرة ثم إلى البيئة الخارجية.

الصراع: "إحدى العمليات الاجتماعية التي تبدو في التعارض بين الرغبات والمصالح وبين أعضاء المجتمع، أو بين المجتمعات وبعضها البعض، وبين الدول، ويعد جانب هام في الحياة الاجتماعية،

نفس المرجع السابق، ص 17.

حسام الدين فياض، نفس المرجع السابق، ص 27.

³ رابح بن عيسى: "انعكاسات محو الأمية على الوظائف الأسرية والعلاقات الاجتماعية"، (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 173.

لأنه قد يؤدي إلى تقوية الروابط بين المجتمعات أو يعمل على تعديلها أو الإحاطة بها، وبرى البعض أنه صوفي الأصل، المرحلة المتقدمة لعملية أخرى هي المنافسة أو التنافس، إذ إنه إذا تعارفت الأطراف المتنازعة على بعضها ودخلت عن قصد في منافسة محدّدة بينها، يتطور هذا التنافس حتى يصبح صراعا¹، ومنه يعتبر الصراع أحد العمليات الاجتماعية التي تظهر في المنافسة بين الرغبات والمصالح، وكذلك بين أفراد المجتمع أو بين المجتمعات وبعضها البعض، غالبا ما يكون صوفي الأصل.

مستويات العلاقات الاجتماعية :

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

المستوى الأول العلاقات اللاتبادلية: "في هذا النوع من العلاقات اللاتبادلية إذا يتزامن (أ) مع

(ب)، ولا يؤثر (أ) في (ب) ولا يتأثر به، معنى هذا أنه يوجد (أ) ويوجد (ب) ولا يوجد بينهما

تفاعل اجتماعي حقيقي، أو يوجد (أ) وتوجد بيانات عن (ب) ويطلب من (أ) أن يحكم سلوك (ب)

من تلك البيانات، فكأنّ استجابات (أ) تتأثر في أحكامها بمعلوماته عن (ب)".²

المستوى الثاني علاقات الاتجاه الواحد: "في هذا المستوى لا يتزامن وجود (أ) مع وجود

(ب)، ويتأثر (أ) في سلوكه بسلوك (ب) ولا يتأثر (ب) بسلوك (أ)، مثل أن يشاهد (أ) برنامجا في

التلفزيون يعدّه ويقدمه (ب)، فيتأثر (أ) بسلوك (ب) لكنّه لا يؤثر فيه ولا يحدث بينهما تفاعل

حقيقي، حيث أنّ (ب) تكون له تأثيرات عديدة على الكثير من الأفراد، بينما الأفراد الآخريّن لا

يستطيعون أن يؤثروا فيه، لأنها ليست علاقة مباشرة ولا تبادلية بل مقيّدة ومحدودة".³

المستوى الثالث العلاقات شبه تبادلية: "تتمّ العلاقة في هذا المستوى بين (أ) و (ب) وفق خطة

مرسومة أو حوار مكتوب، حيث يواجه الفرد (أ) الفرد (ب) ويتخذ منه سلوكا محدّدا وفق نظام دقيق

¹ رابح بن عيسى، نفس المرجع السابق، ص 173-174.

² عبد العزيز فكرة، "العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي"، نفس المرجع السابق، ص 504.

² حسام الدين فياض، نفس المرجع السابق، ص 8.

لا يحيد عنه، فهنا يبدو أنّ هناك تفاعل اجتماعي بينهما، ولكن في الحقيقة ما هو إلا قيام الفردين بدورهما المنوط لهما تبعا لتوجيهات الإدارة أو المسؤول عنها".¹

المستوى الرابع العلاقات المتوازنة: يتوازن في هذا المستوى وجود (أ) مع وجود (ب)، ويجمع بينهما موقف واحد حيث يتحدّث (أ) إلى (ب) وهذا الأخير لا ينصت إليه، وكذلك الحال بالنسبة ل(ب) حيث يتحدّثان في نفس الوقت، لا ينصت الواحد إلى الآخر".²

المستوى الخامس العلاقات المتبادلة غير المتناسقة: "تعتمد الاستجابات في هذا المستوى على فرد واحد، حيث يحدث تفاعل بين (أ) و (ب) ولكن عندما (أ) يحدث تفاعل فإن (ب) يستجيب على حسب سلوك (أ)، بينما (أ) لا يعتمد في استجاباته على سلوك (ب)، هذا ما يحدث في اختبارات المقابلة وخاصة عندما تكون الأسئلة معدّة من قبل ومحدّدة، فعندما يسأل الباحث (أ) الفرد (ب) فإنّ استجاباته تتأثّر بأسئلة (أ) ولكن (أ) لا تتأثّر أسئلته باستجابات (ب)".³

المستوى السادس العلاقات التبادلية: "يعتبر هذا المستوى أصح صور العلاقات الاجتماعية، حيث أنّ هذا المستوى من العلاقات يتزامن مع وجود الفردين أو الأفراد أثناء عملية التفاعل الاجتماعي، ويعني تبادل تحوّل اتّجاه التأثير من فرد لآخر، فكما يؤثّر فرد ما في غيره فإنّه أيضا يتأثّر به، فيصبح بذلك مؤثّر ومستجيبا معا، ويمكن أن يكون التبادل بين فردين أو جماعتين".⁴

من خلال ما سبق نلخص مستويات العلاقات الاجتماعية فيما يلي:

_ العلاقات اللاتبادلية: أي أنّ العلاقات تسمّى لاتبادلية عندما يكون هناك شخصان لا يتأثران ببعضهما ولا يؤثّران في بعضهما.

_ العلاقات الاتّجاه الواحد: فعندما يتأثّر الشّخص الأوّل بالثاني ولا يؤثّر به، كالذي يشاهد التلفاز يتأثّر بالمقدّم لكنه لا يؤثّر به، فتسمّى هذه علاقات الاتّجاه الواحد.

_ العلاقات شبه التبادلية: فالعلاقات شبه التبادلية تكون عندما يؤثّر الشّخصان في بعضهما

¹ عبد العزيز فكرة، "العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي"، نفس المرجع السابق، ص505.

² حسام الدين فياض، نفس المرجع السابق، ص8.

³ نفس المرجع السابق، ص8.

⁴ عبد العزيز فكرة، "العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي"، نفس المرجع السابق، ص505.

البعض في حدود أداء أدوارهم المطلوبة.

_ العلاقات المتوازنة: إذا تزامن حديث شخصين حيث لا ينصت أي أحد للآخر أي يجمعهما موقف واحد، تعرف هذه العلاقة بالعلاقة المتوازنة.

_ العلاقات المتبادلة الغير متناسقة: أي أنّ العلاقات المتبادلة الغير متناسقة تكون في حالة أثر الشخص الأول في الشخص الثاني لكن لا يتأثر الثاني بسلوك الأول.

_ العلاقات الاجتماعية التبادلية: من أصح العلاقات الاجتماعية حيث يكون الشخص مؤثر ومستجيب في نفس الوقت العلاقات الاجتماعية التبادلية، حيث يكون التبادل بين فردين أو جماعتين.

أهمية العلاقات الاجتماعية:

"يسعى الفرد على خلق علاقات مع الآخرين لأنها تشبع رغبات النفس وجودها، لا يشعر بالمتعة والسعادة، إنّ العلاقات الاجتماعية تمدّ الأفراد بالأساس الاجتماعي، والذي بدوره من الاهتمامات المشتركة بين الجماعات، المعتقدات: فالذين يطالب الفرد بالتعاون شريطة أن يكون إيجابياً، القوة: وتتمثل في حاجة الأفراد على القوة باعتبارها عملية إيجابية ضابطة لسلوك الأفراد وذلك لسيادة علاقات اجتماعية سوية، الاعتماد المتبادل: إنّ الحياة الاجتماعية تقوم على مبدأ تبادل مجموعة من العمليات لتنشأ العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، من أجل تحقيق تنظيم اجتماعي"¹، أي أنّ العلاقات الاجتماعية جزء أساسي من حياة الفرد، فهي تشبع رغباته لأنّ الفرد اجتماعي بطبعه والحياة الاجتماعية تتضمن تبادل للعمليات والتعاون، فعلاقات الأفراد المتواصلة تضي نوع من الارتياح النفسي والشعور بالسعادة، تبادل العمليات لزيادة الترابط والتعاون، كما أنّ الذين يدعو للتعاون والترابط.

العوامل المؤثرة في العلاقات الاجتماعية:

"السمات الشخصية: فهي تؤثر في سلوك صاحبها حيث نظرته لنفسه ونظرة الآخرين إليه، وبالتالي فإنّ ذلك يؤثر في طبيعة علاقته بالآخرين، ونلاحظ أنّ علاقة ذوي الاحتياجات الخاصة بالعاديين تختلف تماما عن علاقاتهم ببعضهم البعض، خيارات الفرد الخاصة: والتي تسهم في

¹ رايح بن عيسى، نفس المرجع السابق، ص172.

تكوين أفكاره وتشكيل ميوله واهتماماته، فينعكس ذلك كله على سلوكه الاجتماعي وعلاقته الاجتماعية بالآخرين، التقدم العلمي والتكنولوجي: فما يحدثه التقدم العلمي والتكنولوجي من تغيرات

هائلة في المجتمع يؤثر بشكل واضح على علاقات أفراد المجتمع وجماعته.¹

فباختصار هناك عدة عوامل تؤثر على العلاقات الاجتماعية، كالسمات الشخصية وخبرات الفرد التي تؤثر في الشخص ومنه تؤثر في علاقاته، التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يغير في المجتمع ومنه يؤثر في علاقات الأفراد.

خلاصة:

تعتبر بيئة العمل عامل رئيسي في تحفيز الموظفين، فإذا شعر الموظفون بالراحة والسعادة في بيئة عملهم، فمن المرجح أن يكون لديهم الدافع للقيام بعملهم الأفضل، حيث تتضمن بيئة العمل الجيدة عوامل مثل الأجر العادل وظروف العمل الجيدة مع زملاء العمل ورؤسائهم، عندما تكون هذه العوامل موجودة، فمن المرجح أن يكون الموظفون منتجين ومتحمسين، أما العلاقات الاجتماعية فتتمتع في مكان العمل بعدد من المزايا للموظفين، يمكنها المساعدة في تحسين وعيهم، وتعزيز مشاعر الثقة والتقدير، وحتى زيادة الالتزام التنظيمي، عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق وأن عملهم محل تقدير، فمن المرجح أن يشاركوا في وظائفهم وأكثر إنتاجية بشكل عام، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد العلاقات الاجتماعية في تقليل مستويات التوتر وتعزيز الصحة العقلية الإيجابية، وفي الأخير نرى بأن كلاهما وسيلتان رئيسيتان لتحسين أداء الموظفين و تطويرهم و الزيادة من كفاءتهم.

¹ حسام الدين فياض، نفس المرجع السابق، ص11.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1_ المنهج المستخدم

2_ مجتمع الدراسة وعيّنته

3_ مجالات الدراسة

4_ أدوات جمع البيانات

5_ الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد

تهدف الدراسة للتعرف على دور بيئة العمل في التأثير على العلاقات الاجتماعية لدى أساتذة جامعة البويرة، ويتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم إتباعها من حيث منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، مجالات الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

المنهج المستخدم

لا يعتبر البحث بحثاً علمياً إذا لم يتبع فيه منهجاً علمياً يتناسب مع طبيعة الدراسة، "فالمنهج بدوره هو الذي يحدد الأدوات الملائمة ويوظفها في ضوء خصائصه، كما يحدد نوع العينة أو العينات المطلوبة ومصادر جمع البيانات".¹

"المنهج هو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف".²

كما نعني به "مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة".³

_ اعتمدنا المنهج الوصفي لأنه مناسب لموضوع بحثنا الذي ينتمي للدراسات الوصفية، "فالمنهج الوصفي يتضمن دراسة الحقائق الزاهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة، أو موقف، أو مجموعة من الناس، أو مجموعة من الأحداث، أو مجموعة من الأوضاع".⁴

"المنهج الوصفي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة، أو وضعيّة اجتماعيّة، أو مشكلة اجتماعيّة لسكان معيّنين، ويرى البعض أنّ المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع

¹ فضيل دليو، نفس المرجع السابق، ص70.

² موريس أنجريس: "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية" ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، ط2، 2004-2006، ص98.

³ نفس المرجع السابق، ص 36.

⁴ فوزي غرابية: "أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية"، دار وائل، ط7، 2015، ص 71.

المعلومات المقنعة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة".¹

مجتمع الدراسة وعيّنته

مجتمع الدراسة: يتمثل في الأساتذة بجامعة آكلي محند أولحاج، بلغ عددهم 417 أستاذ موزعين كالآتي:

_ 121 أستاذ في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

_ 112 أستاذ في كلية الآداب واللغات.

_ 104 أستاذ من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

_ 80 أستاذ من كلية الحقوق والعلوم السياسية.

عيّنة الدراسة: نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، فقد اعتمدنا على عيّنة طبقية وذلك بالسحب عن طريق القرعة من القوائم الاسمية للأساتذة الموجودة في موقع الجامعة، واعتمدت الدراسة على عيّنة بنسبة 20%، حيث تم توزيع الاستبيان على 121 أستاذ، لجمع 83، مقسمين حسب الجدول الآتي:

_ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: 24.

_ الآداب واللغات: 22.

_ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير: 20.

_ كلية الحقوق والعلوم السياسية: 16.

خصائص العيّنة:

يتضمن هذا العنصر، تحليل خصائص أفراد العيّنة المقدّر عددهم ب 83 أستاذ، حسب الجنس،

¹ عمار بوحوش، محمد محمود: "مناهج البحث العلمي وطرق أعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 2001، ص38.

الحالة العائلية، الكلية والأقدمية في العمل.

الجدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
أنثى	45	54,2
ذكر	38	45,8
المجموع	83	100

تبين من الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين إناث بنسبة 54,2%، مقابل نسبة 45,8% من المبحوثين ذكور، وهذا راجع لثقافة المجتمع المحلي الذي تفضّل فيه النساء مهنة التعليم باعتبارها مهنة يتمّ امتهانها من قبل النساء أكثر من الرجال، ونظرا لأنّ الجامعة مؤسسة تعليم عالي تحتوي على مهنة التعليم لذلك نجد فيها الإناث بشكل أكثر.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
متزوج	63	75,9
أعزب	18	21,7
مطلق	2	2,4
المجموع	83	100

ملاحظة: حذفت خانة أرمل نظرا لأنه لا يوجد أي مبحوث أرمل.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أغلبية المبحوثين متزوجون بنسبة 75,9%، تليها نسبة 21,7% من المبحوثين عزّاب، ثمّ نسبة 2,4% من المبحوثين مطلّون، وهذا راجع أيضا لثقافة المجتمع المحلي الذي يقدم مباشرة على الزواج بعد تحسّن وضعه المادي والاجتماعي رغبة في الاستقرار.

الجدول رقم (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب الكلية.

النسبة %	التكرار	الكلية
28,9	24	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
26,5	22	الآداب واللغات
25,3	21	العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
19,3	16	الحقوق والعلوم السياسية
100	83	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أغلبية المبحوثين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنسبة 28,9%، تليها كلية الآداب واللغات بنسبة 26,5%، ثمّ كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بنسبة 25,3%، وأدنى نسبة 19,3% لكلية الحقوق والعلوم السياسية.

جدول رقم (4): يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
39,8	33	من سنة إلى 7 سنوات
41	34	من 8 سنوات إلى 14 سنة
19,3	16	من 15 سنة إلى 21 سنة
100	83	المجموع

ملاحظ: الترتيب في الجدول تصاعدي حسب الفئات وليس على حسب النسبة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أغلبية المبحوثين تراوحت سنوات عملهم بين 8 إلى 14 سنة بنسبة 41%، تليها 39,8% من المبحوثين تراوحت سنوات عملهم بين سنة وإلى 7 سنوات، ثمّ نسبة 19,3% من المبحوثين تراوحت سنوات عملهم بين 15 إلى 21 سنة، وهذا راجع لقدم الجامعة من حيث نشأتها وبالتالي نجد فيها أغلبية الأساتذة مدّة عملهم تتراوح بين 8 إلى 14 سنة.

مجالات الدراسة

للقيام بأيّ دراسة لابد من أن نقوم بتحديد مجالاتها تحديدا دقيقا، حيث يضيفي على الدراسة أكثر مصداقية، ويزيل أي لبس أو نقص يشكك في النتائج المتحصّل عليها.

1_ المجال الجغرافي :

يقصد به المجال الذي أجريت به الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع فقد وقع اختيارنا على الجامعة المركزية للبويرة أكلي محند أولحاج بكلياتها الأربع. ويمكننا تقديم تعريف للجامعة وللكرات فيما يلي:

جامعة أكلي محند أولحاج:¹

تأسست جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة بالمرسوم التنفيذي رقم 12-241 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق ل4 يونيو 2001 المتضمن إنشاء جامعة البويرة، هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي، مهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ترتب عن صدور المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه إعادة هيكلة الجامعة لتصبح مشكلة من (06) ست كليات، ومعهد على التوالي:

_كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، معهد التكنولوجيا.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:²

أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي تحت رقم 12-241 المؤرخ

¹ https://www.univ-bouira.dz/ar/?page_id=209951 ، 10:15، 2022/04/10.

² <http://shs.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85>

، 2022/04/10، <http://shs.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85>

في 14 رجب عام 1433 الموافق ل 4 يونيو سنة 2012، والمتضمن إنشاء جامعة آكلي محند أولحاج، تضم الكلية حاليا خمسة أقسام: قسم علم الاجتماع، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسم التاريخ، قسم الفلسفة، قسم العلوم الإسلامية.

كلية الآداب واللغات:¹

أنشئت كلية الآداب واللغات طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية علم 1424 الموافق ل 23 غشت سنة 2003، في إطار ملحقة البويرة التي كانت تابعة لجامعة أحمد بوقرة بومرداس، وبإنشاء جامعة البويرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12/241 المؤرخ في 04 جويلية 2012 تحوّل معهد اللغة والأدب العربي إلى كلية الآداب واللغات في جويلية 2012.

كلية الحقوق والعلوم السياسية:²

أنشئت كلية الحقوق والعلوم السياسية سنة 2001 في إطار ملحقة البويرة التي كانت تابعة لجامعة أحمد بوقرة بومرداس بتخصص واحد هو العلوم القانونية الإدارية، وفي 2005 عند إنشاء المركز الجامعي للبويرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 300/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 تم إنشاء معهد الحقوق، عرف تخرج أول دفعة من حملة شهادة الليسانس في جوان 2005.

أنشئت جامعة البويرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12/241 المؤرخ في 04 جويلية 2012 وتحوّل معهد الحقوق إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جويلية 2012.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:³

¹ http://fll.univ-bouira.dz/?page_id=1142، 2022/04/10، 11:00.

² https://www.univ-bouira.dz/ar/?page_id=206091، 2022/04/10، 11:28.

³ <http://fecg.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85>، 2022/04/10، 12:30.

أنشئت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نشأة مرحلية بدأت بتأسيس نواتها الأولى ممثلة في معهد العلوم الاقتصادية الذي فتح عام 2005 ضمن المركز الجامعي بالبويرة، الذي تأسس هو الآخر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005 والقاضي بإنشاء مركز جامعي بالبويرة.

فتح المعهد أبوابه خلال الموسم الجامعي 2005/2006 بتكوين في الليسانس كلاسيك بفرع واحد وهو العلوم الاقتصادية، والذي عرف تطورا بمرور الوقت، بحيث افتتح في الموسم الجامعي 2007/2008 التكوين في الليسانس نظام "ل م د" في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومنذ ذلك الحين بدأ المعهد يتوسع سواء من حيث عدد الطلبة أو التخصصات المفتوحة أو التآطير.

وفي سنة 2012، وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-241 والمؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 04 جوان سنة 2012، شهدت المؤسسة الجامعية بالبويرة تطورا نوعيا تمثل في بزوغ جامعة البويرة المكونة من ستة كليات ومعهد، منها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

2. المجال البشري:

يقصد به تحديد وحدات البحث من مجتمع الدراسة، حيث يبلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 417 أستاذا بالكليات الأربع بجامعة البويرة المركزية آكلي محند أولحاج، والتي اخترنا منهم عينة مكونة من 83 أستاذ.

3. المجال الزمني:

يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الحالية في شقيها النظري و الميداني، وقد استغرقت هذه الدراسة حوالي سبعة (7) أشهر، مقسمة إلى جانبين:

الجانب النظري: استغرقت عملية جمع المعلومات حوالي أربعة (04) أشهر، من شهر أكتوبر 2021 إلى شهر فيفري 2022، حيث اهتمت بفحص مجالات الدراسة، والقراءات والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، ومختلف المعلومات المتعلقة به.

الجانب الميداني: بداية من الدراسة الاستطلاعية، توزيع الاستمارة التجريبية، إلى توزيع الاستمارة النهائية على معظم أساتذة العينة، دام الجانب الميداني لهذه الدراسة ثلاثة (3) أشهر، من شهر فيفري 2022، إلى شهر ماي 2022.

أدوات جمع البيانات:

يحتاج الباحث خلال رحلة بحثه إلى أدوات مساعدة لإتمامه على أحسن صورة، لذلك تتعدد الأساليب التي تستخدم في جمع البيانات اللازمة للتعامل مع مشكلة بحثية معينة.¹

فيما يخص الدراسة الاستطلاعية قمنا بمقابلة مع مجموعة من الأساتذة، وهي: "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم، غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين".²

وبخصوص الجانب الميداني تم الاعتماد على الاستمارة أيضا التي تعتبر "تقنية لجمع المعطيات أو البيانات بغرض التحقق من فرضيات البحث".³

كما تعرف بأنها "تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كمياً فيما بعد ونقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات".⁴

¹ مبارك خمقاني: "أساليب وأدوات تجميع البيانات"، (مجلة الذاكرة، العدد التاسع)، تصدر عن مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، جامعة قاصدي مرباح، 2017، ص 42.

موريس أنجرس، نفس المرجع السابق، ص 197.²

³ سعيد سبعون: "الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع"، دار القصة، 2012، ص 155.

نفس المرجع السابق، ص 155.⁴

وفي تعريف آخر هي "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدّد مسبقاً"¹.

حيث تضمّت الاستمارة المعتمدة أسئلة مغلقة، وتمثّلت في ثلاثة محاور هي :

المحور الأول: أسئلة متعلّقة بالبيانات الشخصية، يضم 4 أسئلة.

المحور الثاني: أسئلة متعلّقة بالمتغيّر المستقل وهو بيئة العمل، يضم 6 أسئلة.

المحور الثالث: أسئلة متعلّقة بالمتغيّر التابع، وهو العلاقات الاجتماعية، يضم 22 سؤال.

الأساليب الإحصائية

معالجة البيانات الإحصائية هي المفتاح لإجراء البحث العلمي بطريقة منطقية وفعالة. من خلال تحليل البيانات في شكل جدولي أو رسومي، ومعالجتها وفقاً للأساليب العلمية المعمول بها، وتقليلها إلى نسب يمكن التحكم فيها، توفر البيانات الإحصائية للباحثين المعلومات اللازمة للوصول إلى استنتاجات وقرارات سليمة.

في الدراسة الحالية تمّ الاعتماد على الحزم الإحصائية (SPSS22) حيث تمّ نقل المعلومات إلى الحاسوب عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان، وتمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية.

الخلاصة

منهجية البحث هي نهج منهجي ومنطقي لإجراء البحث. يتضمن التقنيات والمبادئ المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. تعتبر منهجية البحث ذات أهمية كبيرة في البحث لأنها تعتبر خطوة رئيسية بسبب الحاجة إلى أن يكون أي بحث دقيقاً ومنظماً. يمكن لمنهجية البحث الجيدة أن تحدث فرقاً بين مشروع بحث ناجح وغير ناجح.

موريس أنجرس، نفس المرجع السابق، ص 204.¹

الفصل الرابع

الفصل الرابع : عرض وتحليل البيانات

تمهيد

أ_ بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة

1_ العلاقة أستاذ-رئيس مباشر

2_ العلاقة أستاذ-أستاذ

3_ العلاقة أستاذ-طالب

ب_ تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة

ج_ النتائج العامة للدراسة

خلاصة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة حيث تمّ الإجابة عن أسئلة الدراسة، عرض، وتحليل البيانات ومن ثمّ تفسير النتائج والتعقيب عليها في ضوء فرضية الدراسة.

بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة

1- العلاقة أستاذ-رئيس مباشر

جدول رقم (5): يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع رئيسهم المباشر.

عادة (قبل الجائحة).

النسبة %	التكرار	عادة يتم التواصل مع الرئيس المباشر
38,6	54	حضوريا
35	49	عبر الإيميل
26,4	37	عبر الهاتف
100	140	المجموع

ملاحظة: الاختلاف في المجموع راجع إلى تعدّد إجابات المبحوثين لأكثر من إجابة.

تبين من الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين يتواصلون مع رئيسهم المباشر حضوريا عادة بنسبة 38,6%، تليها نسبة 35% من المبحوثين يتواصلون مع رئيسهم المباشر عبر الإيميل عادة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 26,4% من المبحوثين يتواصلون مع رئيسهم المباشر عبر الهاتف عادة، وهذا راجع لأنّ بيئة العمل تفرض ضرورة تواجد الأساتذة وحضورهم الدائم في مكان العمل، وهذا يعني وجود علاقات اجتماعية يفرضها المكان نظرا لتواجدهم الدائم في نفس المكان وتواصلهم مع بعضهم البعض.

جدول رقم (6): يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

النسبة %	التكرار	تشارك في اتخاذ القرارات
54,2	45	نعم
45,8	38	لا
100	83	المجموع

تبين من الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين يشاركون في اتخاذ القرارات بنسبة 54,2%، بينما نسبة 45,8% من المبحوثين لا يشاركون في اتخاذ القرارات، هذا راجع لوجود علاقة اجتماعية تعاونية بين الإدارة والأساتذة تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات.

جدول رقم (7): يوضح توزيع المبحوثين حسب وسيلة تواصلهم مع رئيسهم المباشر في فترة الجائحة.

النسبة %	التكرار	وسيلة التواصل بين الأستاذ و رئيسه المباشر في فترة الجائحة
56,5	74	عبر الإيميل
33,6	44	عبر الهاتف
9,9	13	حضوريا
100%	*131	المجموع

ملاحظة: الاختلاف في المجموع راجع إلى تعدد إجابات المبحوثين إلى أكثر من إجابة. تبين من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع رئيسهم المباشر عبر الإيميل في فترة الجائحة بنسبة 56,5%، تليها نسبة 33,6% من المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع رئيسهم المباشر عبر الهاتف في فترة الجائحة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 9,9% من المبحوثين فضلوا يتواصلون مع رئيسهم المباشر حضوريا في فترة الجائحة.

من خلال المعطيات نجد أن وسيلة الإيميل اعتمدها الأساتذة كنمط التواصل ليتأقلموا مع الوضع الذي ولّته الجائحة، وذلك لأن التغير في ميدان الحياة الاجتماعية يتطلب ضرورة تكيف الأفراد لمقتضياته وفقا لما يتطلبه من مستحدثات.

جدول رقم (8): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بدرجة تعاونهم برئيسهم المباشر في فترة الجائحة.

المجموع		قليلة		متوسطة		كبيرة		درجة التعاون أستاذ-رئيس مباشر في فترة الجائحة تغير شكل العمل في فترة الجائحة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	21	9,5	2	61,9	13	28,6	6	سهولة في العمل
100	56	8,9	5	57,1	32	33,9	19	ضغط في العمل
100	6	/	/	50	3	50	3	لم يتغير
100	83	8,4	7	57,8	48	33,7	28	المجموع

8_ تبين من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ درجة التعاون بين المبحوثين ورئيسهم المباشر أصبحت متوسطة في فترة الجائحة بنسبة 57,8% منهم 61,9% وجدوا سهولة في العمل في فترة الجائحة ومنه أصبحت درجة تعاونهم متوسطة، تليها نسبة 33,7% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم برئيسهم المباشر كبيرة في فترة الجائحة منهم 50% لم يتغير شكل العمل عندهم في فترة الجائحة ومنه أصبحت درجة تعاونهم كبيرة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 8,4% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم برئيسهم المباشر قليلة في فترة الجائحة منهم 9,5% وجدوا سهولة في العمل في فترة الجائحة ومنه أصبحت درجة تعاونهم قليلة.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التعاون في فترة الجائحة، أي أنّه كلّما كانت هناك سهولة في العمل كانت درجة التعاون متوسطة، حيث يرى تالكوت بارسونز أنّ هناك تغيّرات تظهر داخل النسق نتيجة عوامل خارجيّة وتحدث تأثير على حالة التوازن الذي ينتظم فيها النسق لأنّها تخلف توترات يمتصّها النسق الذي يمتاز بقدرة تكيفيّة، أي أنّ التغيّر الذي حدث داخل النسق (السهولة في العمل) نتيجة العامل الخارجي المتمثّل في جائحة كورونا تمّ التكيف معه عبر التعاون المتوسط بين الأساتذة ورئيسهم المباشر ومنه المحافظة على سيرورة العمل وحالة التوازن رغم الظرف المعاش.

جدول رقم (9): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغيّر شكل العمل لديهم بعلاقتهم

برئيسهم المباشر أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة.

العلاقة أستاذ-رئيس مباشر		تعزيزت		تقلّصت		لم تتغيّر		المجموع
أثناء الانقطاع عن الدراسة		ك		%		ك		ك
تغيّر شكل العمل في فترة الجائحة		ك		%		ك		ك
لم يتغيّر		/		/		4		66,7
سهولة في العمل		1		4,8		11		52,4
ضغط في العمل		4		7,1		25		44,6
المجموع		5		6		40		48,2
								100

تبين من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ العلاقة بين المبحوثين ورئيسهم المباشر لم تتغيّر أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة بنسبة 48,2% منهم 66,7% لم يتغيّر عملهم في فترة الجائحة ومنه لم تتغيّر علاقتهم ، تليها نسبة 45,8% من المبحوثين تقلّصت علاقتهم مع

رئيسهم المباشر أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة منهم 48,2% وجدوا ضغط في العمل في فترة الجائحة مما قلص علاقتهم، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 6% تعززت علاقتهم برئيسهم المباشر أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة منهم 48,2% وجدوا ضغط في العمل في فترة الجائحة مما عزز علاقتهم.

من خلال المعطيات نجد أن هناك علاقة بين تغيير شكل العمل وعلاقة الأساتذة برئيسهم المباشر، أي أن العمل لم يتغير وبذلك العلاقة لم تتغير، فحسب تالكوت بارسونز المجتمع كنسق يعيش في حالة توازن وهو يتوازن مع الداخل حيث يحقق أنساق علاقات منتظمة ومتوازنة.

2- العلاقة أستاذ-أستاذ

جدول رقم (10): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقتهم بزملائهم الأساتذة.

النسبة %	التكرار	نوع العلاقة بين الأستاذ و الأستاذ
46,4%	58	مهنية
36%	45	تعاون
17,6%	22	صداقة
100%	*125	المجموع

ملاحظة: الاختلاف في المجموع راجع إلى تعدد إجابات المبحوثين إلى أكثر من إجابة.

تبين من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين علاقتهم بزملائهم الأساتذة علاقة مهنية بنسبة 46,4%، تليها نسبة 36% من المبحوثين علاقتهم بزملائهم الأساتذة علاقة تعاون، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 17,6% من المبحوثين علاقتهم بزملائهم الأساتذة علاقة صداقة، هذا راجع لطبيعة العمل الذي يفرض وجود علاقات اجتماعية تتمثل في علاقات مهنية بالدرجة الأولى وتتخللها علاقات تعاونية.

جدول رقم (11): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لإجراءات البروتوكول الصحي بتأثر احتكاكهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.

المجموع		لا		نعم		التباعد الجسدي أثر على الاحتكاك بالأساتذة
%	ك	%	ك	%	ك	طبقت إجراءات البروتوكول الصحي
100	41	31,7	13	68,3	28	أحيانا
100	42	35,7	15	64,3	27	دائما
100	83	33,7	28	66,3	55	المجموع

ملاحظة: حذفت خانة أبدا نظرا لأنه لا يوجد أي مبحث أجاب بأبدا.

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ التباعد الجسدي وارتداء الكمامة أثر على احتكاك المبحوثين بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة بنسبة 66,3% منهم 68,3% طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا مما أثر على احتكاكهم ، مقابل نسبة 33,7% من المبحوثين لم يتأثر احتكاكهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة منهم 35,7% طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي دائما مما لم يؤثر على احتكاكهم.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي واحتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة، فالذين طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا تأثر احتكاكهم بزملائهم الأساتذة، وقد أكد العلماء في دراستهم للتغير الاجتماعي أنّ أي تغير يحدث في البناء لابد وأن يؤدي إلى سلسلة من التغيرات الفرعية، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحي أثناء العمل يعتبر تغير حدث جراء الجائحة وهذا بدوره أدى إلى تغير فرعي تمثل في نقص احتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة.

جدول رقم (12): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة صعوبة العمل بنظام الدفّعات لديهم بنقص اللقاءات بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.

المجموع		لا		نعم		نظام الدفّعات أدّى إلى نقص اللقاءات بالأساتذة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	42	2,4	1	97,6	41	نعم
100	41	7,3	3	92,7	38	لا
100	83	4,8	4	95,2	79	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ تطبيق نظام العمل بالدفّعات أنقص من لقاءات المبحوثين بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة بنسبة 95,2% منهم 97,5% وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات ممّا أنقص من لقاءاتهم، مقابل نسبة 4,8% من المبحوثين لم تنقص لقاءاتهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة منهم 7,3% لم يجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات ومنه لم تنقص لقاءاتهم.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدفّعات ونقص اللقاءات بالأساتذة الزملاء في فترة الجائحة، فمن وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات نقصت لقاءاتهم بزملائهم الأساتذة، فضوابط الوقاية من الوباء دفعت بالدولة إلى تطبيق نظام العمل بالدفّعات، وهذا التغيّر في أداء العمل أدّى إلى نقص احتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة، أي أنّ العلاقات الاجتماعية طرأ عليها تغيّر إرادي وفق قواعد معيّنة، وهذا ما أوضحه أورنلد توينبي " بأنّ التغيّر الاجتماعي يشير إلى نمط من العلاقات الاجتماعية في وضع معيّن يطرأ عليها تغيّر أو اختلاف وأنّ هذا التغيّر يخضع لعوامل موضوعيّة بمعنى أنّه لا يحدث بطريقة عشوائية ولا إرادية ولكن وفقا لضوابط وقواعد معيّنة.

جدول رقم (13): توزيع المبحوثين حسب علاقة تشكّل ضغوطات لهم بسبب تغيير الحجم الساعي للعمل بنقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.

المجموع		لا		نعم		التغير في الحجم الساعي أنقص من التواصل بالأساتذة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	2,4	2	97,1	66	نعم
100	15	6,7	1	93,3	14	لا
100	83	3,6	3	96,4	80	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ تغيير الحجم الساعي للعمل أنقص من تواصل المبحوثين بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة بنسبة 96,4% منهم 97,1% سبب لهم تغيير الحجم الساعي للعمل ضغوطات ممّا أنقص من تواصلهم، مقابل نسبة 3,6% من المبحوثين لم ينقص التغير في الحجم الساعي للعمل من تواصلهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة منهم 6,7% لم يسبب لهم تغيير الحجم الساعي للعمل ضغوطات ومنه لم ينقص تواصلهم.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين الضغوطات التي سببها التغير في الحجم الساعي للأساتذة ونقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة، فضغوطات التغير في الحجم الساعي أدت إلى نقص التواصل بالأساتذة الزملاء، وذلك لأنّ أيّ تغيير يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية لابد وأن يؤدي إلى سلسلة من التغيرات التي تصيب معظم جوانب الحياة بدرجات متفاوتة، وهنا حدثت سلسلة من التغيرات أي أنّ التغير في الحجم الساعي للعمل أدى إلى تشكّل ضغوطات للأساتذة، وهذه الضغوطات بدورها أدت إلى نقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة.

جدول رقم (14): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لنظام التفويج بزيادة تعاونهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة.

المجموع		لا		نعم		نظام العمل بالتفويج زاد التعاون مع الأساتذة
						ساعدك نظام التفويج
%	ك	%	ك	%	ك	
100	48	77,1	37	22,9	11	لا
100	35	71,4	25	28,6	10	نعم
100	83	74,7	62	25,3	21	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ تطبيق نظام العمل بالتفويج لم يزد من تعاون المبحوثين بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة بنسبة 74,7% منهم 77,1% لم يساعدهم تطبيق نظام العمل بالتفويج ومنه لم يزد من تعاونهم، مقابل نسبة 25,3% من المبحوثين زاد تطبيقهم لنظام التفويج من تعاونهم بزملائهم الأساتذة منهم 28,6% ساعدهم تطبيق نظام العمل بالتفويج ومنه زاد من تعاونهم.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تطبيق نظام التفويج و التعاون مع الأساتذة الزملاء في فترة الجائحة، فنظام العمل بالتفويج لم يساعد الأساتذة ومنه لم يزد تعاونهم بزملائهم الأساتذة، فهذا الذي تمّ تطبيقه جرّاء الجائحة (نظام التفويج) هو تغيّر ظهر داخل النّسق نتيجة عامل خارجي وأحدث توتّر في بناء علاقاته الداخليّة أي لم يزد من تعاون الأساتذة بزملائهم الأساتذة، وهذا ما يعني حسب بارسونز بكسرحالة التّوازن.

جدول رقم (15): يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع زملائهم الأساتذة عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.

النسبة %	التكرار	تواصلت مع الأساتذة عند تطبيق نظام العمل عن بعد عبر
39,5	64	الإيميل
34	55	الهاتف
21	34	مواقع التواصل الاجتماعي
5,6	9	تخصيص وقت للحضور
100	*162	المجموع

ملاحظة: الاختلاف في المجموع راجع إلى تعدّد إجابات المبحوثين إلى أكثر من إجابة.

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ أغلبيةً المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع زملائهم الأساتذة عبر الإيميل عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة بنسبة 39,5%، تليها نسبة 34% من المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع زملائهم الأساتذة عبر الهاتف عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة، ثمّ نسبة 21% من المبحوثين أصبح تواصلهم مع زملائهم الأساتذة عبر مواقع التّواصل الاجتماعي عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 5,6% من المبحوثين أصبح تواصلهم مع زملائهم الأساتذة عبر تخصيص وقت للحضور عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.

من خلال المعطيات نجد أنّ التّواصل أصبح عبر الإيميل والهاتف في فترة الجائحة وهذا راجع لشكل العمل الذي فرضته الجائحة (العمل عن بعد)، وتطلّب بذلك استخدام وسائل لتحقيق الوظائف دون تغييرات بعيدة المدى وهذا ما يعرف حسب بارسونز بديناميات التّوازن.

جدول (16): يوضّح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغيّر شكل العمل لديهم بدرجة

تعاونهم بزملائهم الأساتذ في فترة الجائحة.

المجموع		قليلة		متوسطة		كبيرة		درجة التعاون أستاذ-أستاذ في فترة الجائحة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تغيّر شكل العمل في فترة الجائحة
100	6	/	/	83,3	5	16,7	1	لم يتغيّر
100	21	28,6	6	61,9	13	9,5	2	سهولة في العمل
100	56	23,2	13	58,9	33	17,9	10	ضغط في العمل
100	83	22,9	19	61,4	51	15,7	13	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ درجة تعاون المبحوثين بزملائهم الأساتذ أصبحت متوسطة في فترة الجائحة بنسبة 61,4% منهم 83,3% لم يتغيّر عملهم في فترة الجائحة ممّا جعل درجة تعاونهم بزملائهم الأساتذة متوسطة، تليها نسبة 22,9% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم بزملائهم الأساتذة قليلة في فترة الجائحة منهم 28,6% وجدوا سهولة في العمل ومنه أصبحت درجة تعاونهم قليلة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 15,7% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم بزملائهم الأساتذة كبيرة في فترة الجائحة منهم 17,9% وجدوا ضغط في العمل ومنه أصبحت درجة تعاونهم كبيرة.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة تعاون الأساتذة فيما بينهم في فترة الجائحة، أي أنّ درجة التّعاون كانت متوسطة رغم أنّ العمل لم يتغيّر، فحسب تالکوت بارسونز المجتمع كنسق يعيش في حالة توازن وهو يتوازن مع الدّاخل حيث يحقّق أنساق علاقات منتظمة ومتوازنة.

جدول رقم (17): يوضّح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغيّر شكل العمل لديهم بعلاقتهم

بزملائهم الأستاذ أثناء الانقطاع عن الدّراسة في فترة الجائحة.

العلاقة أستاذ-أستاذ أثناء الانقطاع عن الدّراسة		تغيّر شكل العمل في فترة الجائحة		تعرّزت		تقلّصت		لم تتغيّر		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
5	8,9	34	60,7	17	30,4	56	100				
2	9,5	9	42,9	10	47,6	21	100				
/	/	2	33,3	4	66,7	6	100				
7	8,4	45	54,2	31	37,3	83	100				

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ علاقة المبحوثين بزملائهم الأستاذ تقلّصت أثناء الانقطاع عن الدّراسة في فترة الجائحة بنسبة 54.2% منهم 60.7% وجدوا ضغط في العمل وهذا ما قلّص علاقتهم، تليها نسبة 37,3% من المبحوثين لم تتغيّر علاقتهم بزملائهم الأساتذة أثناء الانقطاع عن الدّراسة في فترة الجائحة منهم 66,7% لم يتغيّر شكل العمل لديهم ومنهم لم تتغيّر علاقتهم، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 8.4% من المبحوثين تعرّزت علاقتهم بزملائهم الأساتذة في فترة الجائحة منهم 9,5% وجدوا سهولة في العمل ومنه تعرّزت علاقتهم بزملائهم الأساتذة. من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة بزملائهم الأساتذة، حيث أنّ تشكّل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلّص من علاقة الأساتذة مع بعضهم، فالتغيّر الاجتماعي ما هو إلّا تغيّر في العلاقات والبناء الاجتماعي، كذلك ما هو إلّا رابطة من العلاقات الحاضرة فإنّ أي تغيّر في البناء الاجتماعي في جملته ينعكس على هذه العلاقات، فالتغيّر في البناء الاجتماعي الذي شكّل ضغوطات انعكس على العلاقات وقلّصهم.

3- العلاقة أستاذ-طالب

جدول رقم (18): يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة التعامل مع الطلبة عادة قبل

الجائحة.

طريقة التعامل مع الطلبة عادة	التكرار	النسبة %
كلاهما	41	49,4
رسمية	40	48,2
غير رسمية	2	2,4
المجموع	83	100%

تبين من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يتعاملون مع طلبتهم بكلتا الطريقتين الرسمية وغير الرسمية بنسبة 49,4% ، تليها نسبة 48,2% من المبحوثين يتعاملون مع طلبتهم بطريقة رسمية، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 2,4% من المبحوثين يتعاملون مع طلبتهم بطريقة غير رسمية. من خلال المعطيات نجد أن معظم الأساتذة يفضلون استعمال كلتا الطريقتين الرسمية وغير الرسمية للتواصل، نظرا لأهميتهما حيث أن الطريقة الرسمية تفرض الانضباط والقدرة على التحكم في القسم، مع ضرورة إعطاء جزء من الحرية باستعمال الطريقة الغير رسمية وذلك لخلق نوع من الألفة والانسجام والتعاون بين الأستاذ والطالب لضمان السير الحسن للعملية التعليمية.

جدول رقم (19): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تطبيقهم لإجراءات البروتوكول الصحي

بتشكل عائق في العملية التواصلية مع طلبتهم في فترة الجائحة.

التباعد الجسدي شكل عائق في العملية التواصلية مع الطلبة		نعم		لا		المجموع	
طُبقت إجراءات البروتوكول الصحي		ك	%	ك	%	ك	%
أحيانا		20	48,8	21	51,2	41	100
دائما		27	64,3	15	35,7	42	100
المجموع		47	56,6	36	43,4	83	100

ملاحظة: حذفت خانة أبدا نظرا لأنه لا يوجد أي مبحوث أجاب بأبدا.

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ التباعد الجسدي و ارتداء الكمامة شكّل عائق للمبحوثين في العملية التواصلية مع طلبتهم بنسبة 56,6% منهم 64.3% طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي دائما ممّا شكّل لهم عائق في العملية التواصلية مع طلبتهم، مقابل نسبة 43,4% من المبحوثين لم يشكّل ارتداء الكمامة و التباعد الجسدي لهم عائق في العملية التواصلية مع طلبتهم منهم 51,2% طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا وهذا لم يشكّل عائق في العملية التواصلية مع طلبتهم.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي والعملية التواصلية للأساتذة بطلبهم في فترة الجائحة، فالذين طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا شكّل لهم عائق في العملية التواصلية بطلبهم، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحي أثناء العمل يعتبر تغيير حدث جزاء الجائحة وهذا بدوره أدّى إلى تغيير فرعي تمثّل في تشكّل عائق في العملية التواصلية، حيث أنّ أي تغيير يحدث ينتج سلسلة من التغيرات الفرعية.

جدول رقم (20): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة صعوبة العمل بنظام الدفّعات

لديهم بنقص احتكاكهم بطلبهم في فترة الجائحة.

المجموع		لا		نعم		نظام الدفّعات أنقص من احتكاكك بطلبك
%	ك	%	ك	%	ك	هناك صعوبة في العمل بنظام الدفّعات في فترة الجائحة
100	42	9,5	4	90,5	38	نعم
100	41	22	9	78	32	لا
100	83	15,7	13	84,3	70	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ تطبيق نظام العمل بالدفّعات أنقص من احتكاك المبحوثين بطلبهم في فترة الجائحة بنسبة 84,3% منهم 90,5% وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات ممّا أنقص من احتكاكهم بطلبهم، مقابل نسبة 15,7% من المبحوثين لم ينقص احتكاكهم بطلبهم في فترة الجائحة منهم 22% لم يجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات ومنه احتكاكهم بطلبهم لم ينقص.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدّفعات ونقص الاحتكاك بالطلّبة في فترة الجائحة، فوجدوا صعوبة في العمل بنظام الدّفعات أنقصت من احتكاك الأساتذة بطلبتهم، فإجراءات الوقاية من الجائحة أدّت إلى تطبيق نظام العمل بالدّفعات، وهذا التّغيير في أداء العمل أدّى إلى نقص احتكاك الأساتذة بطلبتهم، أي أنّ الاحتكاك أو العلاقات طرأ عليها تغيّر جزاء نظام العمل الإرادي الذي تشكّل نتيجة الجائحة.

جدول رقم (21): يوضّح توزيع المبحوثين حسب علاقة تشكّل ضغوطات لهم بسبب تغيّر

الحجم الساعي للعمل بطريقة التعامل مع طلبتهم في فترة الجائحة

طريقة التعامل مع الطلبة عند تقليص الحجم الساعي تغيّر الحجم الساعي في الجائحة سبب لك ضغوطات		رسمية		غير رسمية		كلاهما		المجموع
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	%
45	66,2	9	13,2	14	20,6	68	100	نعم
9	60	3	20	3	20	15	100	لا
54	65,1	12	14,5	17	20,5	83	100	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو اقتصار تعامل المبحوثين مع طلبتهم على الرّسمية عند تقليص الحجم الساعي للعمل في فترة الجائحة بنسبة 65,1% منهم 66,2% سبب لهم تغيّر الحجم الساعي للعمل ضغوطات ومنه أصبحت طريقة تعاملهم بطلبتهم تقتصر على الرّسمية، تليها نسبة 20.5% من المبحوثين أصبحوا يستعملون كلّتا الطريقتين في التعامل مع طلبتهم في فترة الجائحة منهم 20,6% سبب لهم تغيّر الحجم الساعي للعمل ضغوطات ومنه استعملوا كلّتا الطريقتين، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 14,5% من المبحوثين أصبحوا يستعملون الطريقة الغير رسمية في تعاملهم مع طلبتهم في فترة الجائحة منهم 20% لم يسبب لهم التغيّر في الحجم الساعي للعمل ضغوطات ومنه طريقت تعاملهم اقتصرت على الغير رسمية.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين الضّغوطات التي سببها التغيّر في الحجم الساعي للأساتذة وطريقة تعاملهم بطلبتهم في فترة الجائحة، فضغوطات التغيّر في الحجم الساعي أدّت إلى

نقص التّواصل بالأساتذة الزّملاء، فأى تغيّر يحدث في النّظم والأنساق والأجهزة الاجتماعيّة يؤدّي إلى سلسلة من التّغيرات، وهنا التّغير في الحجم السّاعي للعمل أدّى إلى تشكّل ضغوطات للأساتذة، ومنه الضّغوطات أدت إلى نقص تواصلهم بطلبتهم، فالتّغير الأول أدّى إلى سلسلة من التّغيرات.

جدول رقم (22): يوضّح توزيع المبحوثين حسب تأثير تطبيق نظام التّفويج على علاقتهم بطلبتهم.

النسبة %		التكرار		التّفويج أثر على العلاقة أستاذ-طالب	
54,3	62,7	45	52	نقص التّفاعل والبرود داخل القسم	نعم
8,4		7		زيادة التّفاعل والتّقرّب من الطّلبة أكثر	
37,3		31			لا
100		83			المجموع

من الجدول أعلاه تبيّن أنّ أغلبية المبحوثين تأثّرت علاقتهم بطلبتهم جرّاء تطبيق نظام العمل بالتّفويج بنسبة 62,7%، بينما نسبة 37,3% من المبحوثين لم تتأثّر علاقتهم بطلبتهم عند تطبيق نظام العمل بالتّفويج، وأولئك الذين تأثّرت علاقتهم بدورهم ينقسمون حسب كميّة التّأثير، فنجد أنّ نسبة 54,3% منهم نقص التّفاعل بينهم وبين طلبتهم وأصبح هناك برود داخل القسم، بينما نسبة 8,4% منهم زاد تفاعلهم بطلبتهم وتقرّبوا منهم أكثر.

من خلال المعطيات نجد أنّ تقسيم طلبة القسم إلى فوجين أنقص من التّفاعل بين الأساتذة والطلّبة، فالتّغير في طريقة العمل الذي ظهر نتيجة الجائحة، أدّى لتوتّر العلاقات الدّاخلية المكوّنة للنّسق الاجتماعي، أي أنّ نظام التّفويج وتقسيم طلبة القسم إلى فوجين أنقص من تفاعل الأستاذ بطلبته وكوّن برود داخل القسم، هذا ما يتوافق مع ما قاله بارسونز حول التّغيرات قصيرة المدى وتأثيرها على العلاقات الدّاخلية.

جدول رقم (23): يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصلهم مع طلبتهم عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.

النسبة %	التكرار	تواصلت مع طلبتك عند تطبيق نظام العمل عن بعد عبر
49,3	73	الإيميل
26,4	39	تخصيص يوم للحضور
14,2	21	مواقع التّواصل الاجتماعي
10,1	15	الهاتف
100	*148	المجموع

ملاحظة: الاختلاف في المجموع راجع إلى تعدّد إجابات المبحوثين إلى أكثر من إجابة.

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع طلبتهم عبر الإيميل عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة بنسبة 49,3%، تليها نسبة 26,4% من المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع طلبتهم عن طريق تخصيص يوم للحضور عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة، ثمّ نسبة 14,2% من المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع طلبتهم عبر مواقع التّواصل الاجتماعي عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة، وفي الأخير نسبة 10,1% من المبحوثين أصبحوا يتواصلون مع طلبتهم عبر الهاتف عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة.

من خلال المعطيات نجد أنّ تواصل الأساتذة بطلبته عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة أصبح عبر الإيميل، فشكل العمل الذي فرضته الجائحة (العمل عن بعد) تطلّب استخدام وسيلة الإيميل للتّكيف مع الوضع وضمان سيرورة العمل والتّوازن.

جدول رقم (24): يوضح توزيع المبحوثين حسب مواجهتهم لصعوبة في الإشراف في فترة

الجائحة.

النسبة %		التكرار		وجدت صعوبة في الإشراف		
67,5*	62,7	56*	60	الإيميل	سهّلت الأمر بالتّواصل عبر الهاتف	نعم
30,1*		25*		تخصيص وقت للحضور		
27,7*		23*		الهاتف		
21.7*		18*		مواقع التّواصل الاجتماعي		
27,7		23		لا		
100		83		المجموع		

ملاحظة: الاختلاف في المجاميع راجع للإجابات المتعددة للمبحوثين.

من الجدول أعلاه تبين أن أغلبية المبحوثين وجدوا صعوبة في الإشراف بنسبة 72,3 %، مقابل نسبة 27,7% من المبحوثين لم يجدوا صعوبة في الإشراف في فترة الجائحة، وأولئك الذين وجدوا صعوبة في الإشراف بدورهم ينقسمون حسب الطريقة التي استعملوها للتواصل مع طلبتهم لتسهيل أمر الإشراف، فنجد أن نسبة 67,5 % منهم كان تواصلهم مع طلبتهم عبر الإيميل، تليها نسبة 30,1% منهم كان تواصلهم عبر تخصيص يوم للحضور، ثم نسبة 27,7% كان تواصلهم عبر الهاتف، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 21,7% منهم كان تواصلهم مع طلبتهم عبر مواقع التواصل الاجتماعي .

من خلال المعطيات نجد أن هناك صعوبة في الإشراف، ومنه الوسيلة الأكثر استعمالاً لتسهيل الإشراف كانت عبر الإيميل، ففي العادة الإشراف يكون حضورياً وبشكل عادي، لكن التغير الذي طرأ على البناء الاجتماعي حتم على الأساتذة أن يمارسوا أدواراً غير المعتادة كتواصلهم مع طلبتهم عبر الإيميل من أجل الحفاظ على سيرورة العمل، وهذا ما ذهب إليه جينز برج الذي يرى أن التغير الاجتماعي هو كل تغير يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل أ، الجزء ولهذا فإن الأفراد يمارسون أدواراً اجتماعية مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزمن.

جدول (25): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغيّر شكل العمل لديهم بدرجة

تعاونهم بطلبتهم في فترة الجائحة.

المجموع		قليلة		متوسطة		كبيرة		درجة التعاون أستاذ-طالب في فترة الجائحة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تغيّر شكل العمل في فترة الجائحة
100	56	39,3	22	41,1	23	19,6	11	ضغط في العمل
100	6	16,7	1	66,7	4	16,7	1	لم يتغيّر
100	21	33,3	7	52,4	11	14,3	3	سهولة في العمل
100	83	36,1	30	45,8	38	18,1	15	المجموع

تبيّن من الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام يميل نحو أنّ درجة تعاون المبحوثين بطلبتهم أصبحت متوسطة في فترة الجائحة بنسبة 45,8% منهم 66,7% لم يتغيّر عملهم في فترة الجائحة ممّا جعل درجة تعاونهم بطلبتهم متوسطة، تليها نسبة 36,1% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم بطلابهم قليلة في فترة الجائحة منهم 39,3% وجدوا ضغط في العمل في فترة الجائحة ومنه أصبحت درجة تعاونهم قليلة، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 18,1% من المبحوثين أصبحت درجة تعاونهم بطلبتهم كبيرة في فترة الجائحة منهم 19,6% وجدوا ضغط في العمل في فترة الجائحة ومنه أصبحت درجة تعاونهم كبيرة.

من خلال المعطيات نجد أنّ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة تعاون الأساتذة بطلبتهم في فترة الجائحة، أي أنّه كلّما كان هناك ضغط في العمل كانت درجة التعاون متوسطة، فحسب بارسونز التّغير الذي حدث داخل النّسق نتيجة العامل الخارجي المتمثّل في جائحة كورونا تمّ التّكيف معه عبر التعاون المتوسّط بين الأساتذة وطلبتهم ومنه المحافظة على حالة التّوازن.

جدول رقم (26): يوضح توزيع المبحوثين حسب علاقة تغير شكل العمل لديهم بعلاقتهم

بطلبتهم أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة.

المجموع		لم تتغير		تقلّصت		تعرّزت		العلاقة أستاذ-طالب أثناء الانقطاع عن الدراسة تغير شكل العمل في فترة الجائحة
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
56	100	20	35,7	32	57,1	4	7,1	
21	100	10	47,6	10	47,6	1	4,8	
6	100	5	83,3	1	16,7	/	/	
83	100	35	42,2	43	51,8	5	6	

تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية في ظل الجائحة

من خلال إجابات المبحوثين، والنتائج الميدانية للجداول تحصيلنا على ما يلي:

العلاقة أستاذ-رئيس المباشر

1_ إنَّ وسيلة الإيميل اعتمدها الأساتذة كنمط للتواصل مع رئيسهم المباشر ليتأقلموا مع الوضع الذي ولّته الجائحة، وذلك لأنَّ التغيّر في ميدان الحياة الاجتماعية يتطلّب ضرورة تكيف الأفراد لمقتضياته وفقاً لما يتطلّبه من مستحدثات.

2_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التعاون في فترة الجائحة، أي أنّه كلّما كانت هناك سهولة في العمل كانت درجة التعاون متوسطة، حيث يرى تالكوت بارسونز أنّ هناك تغيّرات تظهر داخل النسق نتيجة عوامل خارجية وتحدث تأثير على حالة التوازن الذي ينتظم فيها النسق لأنّها تخلف توترات يمتصّها النسق الذي يمتاز بقدرة تكيفية، أي أنّ التغيّر الذي حدث داخل النسق (سهولة في العمل) نتيجة العامل الخارجي المتمثّل في جائحة كورونا تمّ التكيف معه عبر التعاون المتوسط بين الأساتذة ورئيسهم المباشر ومنه المحافظة على سيرورة العمل وحالة التوازن رغم الظرف المعاش.

3_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة برئيسهم المباشر، أي أنّ العمل لم يتغيّر وبذلك العلاقة لم تتغيّر، فحسب تالكوت بارسونز المجتمع كنسق يعيش في حالة توازن وهو يتوازن مع الدّاخل حيث يحقّق أنساق علاقات منتظمة ومتوازنة.

العلاقة أستاذ-أستاذ

4_ هناك علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي واحتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة، فالذين طبّقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحياناً تأثّر احتكاكهم بزملائهم الأساتذة، وقد أكّد العلماء في دراستهم للتغيّر الاجتماعي أنّ أي تغيّر يحدث في الظاهرة لابد وأن يؤدي إلى سلسلة من التغيّرات الفرعية، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحي أثناء العمل يعتبر تغيّر حدث جرّاء الجائحة وهذا بدوره أدّى إلى تغيّر فرعي تمثّل في نقص احتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة.

5_ هناك علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدّفعات ونقص اللقاءات بالأساتذة الزّملاء، فمن وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدّفعات نقصت لقاءاتهم بزملائهم الأساتذة، فضوابط الوقاية من الوباء دفعت بالدولة إلى تطبيق نظام العمل بالدّفعات، وهذا التغيّر في أداء العمل أدّى إلى نقص احتكاك

الأساتذة بزملائهم الأساتذة، أي أنّ العلاقات الاجتماعية طرأ عليها تغيّر إرادي وفق قواعد معيّنة، وهذا ما أوضحه أورنلد توينبي "بأنّ التغيّر الاجتماعي يشير إلى نمط من العلاقات الاجتماعية في وضع معيّن يطرأ عليها تغيّر أو اختلاف وأنّ هذا التغيّر يخضع لعوامل موضوعيّة بمعنى أنّه لا يحدث بطريقة عشوائية ولا إرادية ولكن وفقاً لضوابط وقواعد معيّنة".

6_ هناك علاقة بين الضغوطات التي سببها التغيّر في الحجم الساعي للأساتذة ونقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة، فضغوطات التغيّر في الحجم الساعي أدت إلى نقص التواصل بالأساتذة الزملاء، وذلك لأنّ أي تغيّر يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية لابد وأن يؤدي إلى سلسلة من التغيرات التي تصيب معظم جوانب الحياة بدرجات متفاوتة، وهنا حدثت سلسلة من التغيرات أي أنّ التغيّر في الحجم الساعي للعمل أدى إلى تشكّل ضغوطات للأساتذة، وهذه الضغوطات بدورها أدت إلى نقص تواصلهم بزملائهم الأساتذة.

7_ هناك علاقة بين تطبيق نظام التقويم و التعاون مع الأساتذة الزملاء، فنظام العمل بالتقويم لم يساعد الأساتذة ومنه لم يزد تعاونهم بزملائهم الأساتذة، فهذا الذي تمّ تطبيقه جرّاء الجائحة (نظام التقويم) هو تغيّر ظهر داخل النسق نتيجة عامل خارجي وأحدث توتّر في بناء علاقاته الداخليّة أي لم يزد من تعاون الأساتذة بزملائهم الأساتذة، وهذا ما يعني حسب بارسونز بكسر التوازن.

8_ أصبح التواصل عبر الإيميل والهاتف بين الأساتذة وهذا راجع لشكل العمل الذي فرضته الجائحة (العمل عن بعد)، وتطلّب بذلك استخدام وسائل لتحقيق الوظائف دون تغيرات بعيدة المدى وهذا ما يعرف حسب بارسونز بديناميات التوازن.

9_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التعاون بين الأساتذة في فترة الجائحة، أي أنّ درجة التعاون كانت متوسطة رغم أنّ العمل لم يتغيّر، فحسب تالكوت بارسونز المجتمع كنسق يعيش في حالة توازن وهو يتوازن مع الدّاخل حيث يحقّق أنساق علاقات منتظمة ومتوازنة.

10_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة بزملائهم الأساتذة، حيث أنّ تشكّل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلّص من علاقة الأساتذة مع بعضهم، فالتغيّر الاجتماعي ما هو إلّا تغيّر في العلاقات والبناء الاجتماعي، كذلك ما هو إلّا رابطة من العلاقات الحاضرة فإنّ أي تغيّر في البناء الاجتماعي في جملته ينعكس على هذه العلاقات، فالتغيّر في البناء الاجتماعي الذي شكّل ضغوطات انعكس على العلاقات وقلّصهم.

العلاقة أستاذ-طالب

11_ هناك علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي والعمليّة التّواصلية للأساتذة بطلبتهم في فترة الجائحة، فالذين طبّقوا إجراءات البروتوكول الصحيّ أحياناً تشكّل لهم عائق في العمليّة التّواصلية بطلبتهم، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحيّ أثناء العمل يعتبر تغيّر حدث جرّاء الجائحة وهذا بدوره أدّى إلى تغيّر فرعي تمثّل في تشكّل عائق في العمليّة التّواصلية، حيث أنّ أيّ تغيّر يحدث ينتج سلسلة من التّغيّرات الفرعية.

12_ هناك علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدّفعات ونقص الاحتكاك بالطلّبة في فترة الجائحة، فوجدوا صعوبة في العمل بنظام الدّفعات أنقصت من احتكاك الأساتذة بطلبتهم، فإجراءات الوقاية من الجائحة أدّت إلى تطبيق نظام العمل بالدّفعات، وهذا التّغيّر في أداء العمل أدّى إلى نقص احتكاك الأساتذة بطلبتهم، أي أنّ الاحتكاك أو العلاقات طرأ عليها تغيّر جرّاء نظام العمل الإرادي جرّاء الجائحة.

13_ هناك علاقة بين الضّغوطات التي سبّبتها التّغيّر في الحجم السّاعي للأساتذة وطريقة تعاملهم بطلبتهم في فترة الجائحة، فضغوطات التّغيّر في الحجم السّاعي أدّت إلى نقص التّواصل بالأساتذة الزّملاء، فأى تغيّر يحدث في النّظم والأنساق والأجهزة الاجتماعيّة يؤدّي إلى سلسلة من التّغيّرات، وهنا التّغيّر في الحجم السّاعي للعمل أدّى إلى تشكّل ضغوطات للأساتذة، ومنه الضّغوطات أدّت إلى نقص تواصلهم بطلبتهم، فالتّغيّر الأول أدّى إلى تغيّرات أخرى.

14_ تقسيم طلبة القسم إلى فوجين أنقص من التّفاعل بين الأساتذة والطلّبة، فالتّغيّر في طريقة العمل الذي ظهر نتيجة الجائحة، أدّى لتوتّر العلاقات الداخليّة المكوّنة للنّسق الاجتماعيّ، أي أنّ نظام التّفويض وتقسيم طلبة القسم إلى فوجين أنقص من تفاعل الأستاذ بطلبته وكوّن برود داخل القسم، هذا ما يتوافق مع ما قاله بارسونز حول التّغيّرات قصيرة المدى وتأثيرها على العلاقات الداخليّة.

15_ تواصل الأساتذة بطلبتهم عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة أصبح عبر الإيميل، فشكل العمل الذي فرضته الجائحة (العمل عن بعد) تطلّب استخدام وسيلة الإيميل للتّكيف مع الوضع وضمان سيرورة العمل والتّوازن.

16_ هناك صعوبة في الإشراف، ومنه الوسيلة الأكثر استعمالاً لتسهيل الإشراف كانت عبر الإيميل، ففي العادة الإشراف يكون حضورياً وبشكل عادي، لكنّ التّغيّر الذي طرأ على البناء الاجتماعيّ حثّم على الأساتذة أن يمارسوا أدوات غير المعتادة كتواصلهم مع طلبتهم عبر الإيميل

من أجل الحفاظ على سيروية العمل، وهذا ما ذهب إليه جينز برج الذي يرى أن التّغير الاجتماعي هو كل تغيّر يطرأ على البناء الاجتماعي في الكل أو الجزء ولهذا فإنّ الأفراد يمارسون أدوارا اجتماعيّة مختلفة عن تلك التي كانوا يمارسونها خلال حقبة من الزّمن.

17_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة تعاون الأساتذة وطلبتهم في فترة الجائحة، أي أنّه كلّما كان هناك ضغط في العمل كانت درجة التعاون متوسطة، فحسب بارسونز التّغير الذي حدث داخل النّسق نتيجة العامل الخارجي المتمثّل في جائحة كورونا تمّ التّكيف معه عبر التعاون المتوسّط بين الأساتذة وطلبتهم ومنه المحافظة على حالة التّوازن.

18_ هناك علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة بطلّابهم، حيث أنّ تشكّل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلّص من علاقة الأساتذة بطلّبتهم، فالتّغير في البناء الاجتماعي والعمل في فترة الجائحة الذي شكّل ضغوطات انعكس على العلاقات وقلّصهم، فالتّغير الاجتماعي ما هو إلّا تغيّر في العلاقات والبناء الاجتماعي.

النتائج العامّة للدراسة

من خلال التّحقّق الميداني الذي قمنا به مع الأساتذة الجامعيين، على مستوى الكليات الأربع، تحصّلنا على عدّة نتائج كانت كالآتي:

_ التّواصل عادة بين الأساتذة ورئيسهم المباشر يتمّ حضوريا و يتمّ المشاركة في اتّخاذ القرارات، بينما في فترة الجائحة تمّ الاعتماد على وسيلة الإيميل كنمط للتّواصل.

_ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التعاون بين الأساتذة ورئيسهم المباشر في فترة الجائحة، أي أنّه كلّما كانت هناك سهولة في العمل كانت درجة التعاون متوسطة.

_ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة برئيسهم المباشر في فترة الجائحة، فالعمل لم يتغيّر وبذلك العلاقة لم تتغيّر.

ومنه فالعلاقة بين الأساتذة ورئيسهم المباشر في فترة الجائحة لم تتأثّر بشكل كبير وذلك لأنّ في العادة علاقتهم تكون رسميّة نوعا ما وهذا راجع للمركز الذي يشغله كل منهما، أي أنّ التّغير الذي طرأ على بيئة العمل جعل العلاقة تصبح رسميّة أكثر فقط.

_ العلاقات بين الأساتذة هي علاقات مهنية وتعاونية.

- _ وجود علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي واحتكاك الأساتذة بزملائهم الأساتذة، فالذين طبقوا إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا تأثر احتكاكهم بزملائهم.
- _ وجود علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدفّعات ونقص اللقاءات بالأساتذة الزملاء، فمن وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات أدت لنقص اللقاءات.
- _ وجود علاقة بين الضغوطات التي سببها التغيّر في الحجم الساعي للأساتذة ونقص تواصل الأساتذة بزملائهم الأساتذة، فضغوطات التغيّر في الحجم الساعي أدت إلى نقص التواصل.
- _ وجود علاقة بين تطبيق نظام التفويج والتعاون مع الأساتذة الزملاء، فنظام العمل بالتفويج لم يساعد الأساتذة ومنه لم يزد من تعاونهم.
- _ أصبح التواصل عبر الإيميل والهاتف بين الأساتذة فيما بينهم عند تطبيق نظام العمل عن بعد.
- _ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التعاون بين الأساتذة وزملائهم الأساتذة، فدرجة التعاون كانت متوسطة رغم أنّ العمل لم يتغيّر.
- _ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة بزملائهم الأساتذة، فتشكّل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلّص من علاقتهم.
- ومنه فالعلاقة بين الأساتذة وزملائهم الأساتذة تأثرت في فترة الجائحة، و ذلك لأنّ الإجراءات المتبعة للوقاية من جائحة كورونا غيرت بيئة العمل وهذا التغيّر أدى بدوره إلى تقليص التواصل والتعاون و اللقاءات و الاحتكاك بين الأساتذة أي بصفة عامّة تقليص العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة.

- _ يفضّل الأساتذة استعمال كلتا الطريقتين الرسميّة وغير الرسميّة للتّواصل مع طلبتهم.
- _ وجود علاقة بين تطبيق إجراءات البروتوكول الصحي وتشكّل عائق في العمليّة التّواصلية للأساتذة وطلبتهم، فتطبيق إجراءات البروتوكول الصحي أحيانا شكّل عائق في العمليّة التّواصلية بينهم.

- _ وجود علاقة بين صعوبة العمل بنظام الدفّعات ونقص احتكاك الأساتذة بطلبتهم، فالذين وجدوا صعوبة في العمل بنظام الدفّعات نقص احتكاكهم بطلبتهم.
- _ وجود علاقة بين الضغوطات التي سببها التغيّر في الحجم الساعي للأساتذة ونقص تواصل الأساتذة بطلبتهم، فضغوطات التغيّر في الحجم الساعي أدت إلى نقص التواصل.

- _ وجود علاقة بين تطبيق نظام التّفويج وعلاقة الأساتذة بطلبتهم، فتقسيم طلبة القسم إلى فوجين أنقص من التّفاعّل بين الأساتذة والطلّبة وكون برود داخل القسم.
- _ تواصل الأساتذة بطلبتهم عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة الجائحة أصبح عبر الإيميل.
- _ هناك صعوبة في الإشراف، ومنه الوسيلة الأكثر استعمالاً لتسهيل الإشراف كانت عبر الإيميل.
- _ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل ودرجة التّعاون بين الأساتذة وطلبتهم، فكّما كان هناك ضغط في العمل كانت درجة التّعاون متوسّطة.
- _ وجود علاقة بين تغيّر شكل العمل وعلاقة الأساتذة بزملائهم الطّلبة، فتشكّل ضغط في العمل في فترة الجائحة قلّص من علاقتهم.
- و منه فالعلاقة بين الأساتذة وطلبتهم تأثّرت في فترة الجائحة، أي أنّ التّغيّر الذي طرأ على بيئة العمل نتيجة الإجراءات المتّبعة للوقاية من الجائحة قلّص اللّقاءات و الاحتكاك و التعاون و سبّبت حتى البرود و نقص التّفاعّل داخل القسم بين الأستاذ و الطّالب أي بصفة عامّة قلّص العلاقات الاجتماعية بينهم.

خلاصة

تبين من خلال دراستنا أنّ جائحة كورونا سبّبت العديد من التّغيّرات في جميع المجالات خاصّة بعد تطبيق إجراءات الوقاية منها، الأمر الذي أدّى لتغيّر بيئة العمل بشكل خاص والذي بدوره أثر على العلاقات الاجتماعية الدّاخلية.

وباعتبار الجامعة كنسق تعيش في حالة توازن من الدّاخل، تحقّق أنساق علاقات منتظمة ومتوازنة، طرأت عليها تغيّرات نتيجة عوامل خارجيّة أحدثت تأثير على حالة توازنها، لأنّها خلّفت توتّرات في بناء العلاقات الدّاخلية ممّا أدّى لتقليص العلاقة بين الأساتذة وكل من (زملائهم الأساتذة و طلبتهم)، وأدى لثباتها مع الرّئيس المباشر.

حيث توصّلت الدّراسة إلى مجموعة من النّتائج تأكّد ذلك كنقص اللّقاءات، نقص الاحتكاك، التّواصل...الخ، ومنه فإنّ أي تغيّر في البناء الاجتماعي الكلّي ينعكس على العلاقات الاجتماعية الموجودة داخل ذلك البناء، ويؤثّر فيها.

قائمة المراجع

الكتب

- _ غيث محمّد عاطف: "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعيّة، 2002.
- _ أحمد زكي بدوي: "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية" إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، ساحة رياض الصلح، بيروت، 2009.
- _ حسام الدين فياض: "العلاقات الاجتماعية (تعريفها - أهميتها - تصنيفها - مستوياتها - أنواعها - العوامل المتحكم بها - الاتجاهات النظرية المفسرة لطبيعتها)"، نحو علم اجتماع تنويري، 2016.
- _ دلال ملحق استيتية: "التغيّر الاجتماعي والثقافي"، دار وائل للنشر والتوزيع، قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية سابقا، ط4، 2014.
- _ رونالدي ريجيو: "علم النفس الصناعي والتنظيم"، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، ط1، 2013.
- _ ريتشارد ووكر: "الأوبئة والطاعون"، مركز ابن العماد للترجمة، الدار العربية للعلوم ناشرون، لبنان، ط1، 2007.
- _ سعيد سبعون: "الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع"، دار القصب، 2012.
- _ سميرة أحمد عبد الله: "بيئة العمل وأساليب مواجهة الضغوط المهنية وجودة الحياة"، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، ط1، 2022.
- _ عمّار بوحوش، محمّد محمود: "مناهج البحث العلمي وطرق أعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 2001.
- _ عمر وصفي عقيلي: "الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1، 2005.

_ فضيل دليو: "دراسات في المنهجية"، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية قسنطينة، الجزائر، ط5، 2017.

_ فرج عبد القادر رطه: "علم النفس الصناعي والتنظيمي"، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1988.

_ فوزي غرايبيّة: "أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية"، دار وائل، ط7، 2015.

_مالك بن نبي: "ميلاد المجتمع شبكة العلاقات الاجتماعية"، الجزء 1، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، دمشق، ط3، 1986.

_ محمّد عبد الكريم الحوراني: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، قسم علم الاجتماع، جامعة اليرموك أربد، الأردن، ط1، 2008.

_ ناصر قاسيمي: "دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

_ مورييس أنجرس: "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبّة، الجزائر، ط2، 2004-2006.

المذكرات:

_ عبد العزيز فكرة: "العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التربوية بين العرف الاجتماعي والقانوني"، أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018.

_ الهاشمي بن واضح: "تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، (أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2013/2014.

_ أمجد علي إبراهيم نصار: "دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية"، مذكرة ماجستير من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، تخصص القيادة والإدارة، البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى، غزة، 2016.

_ بودراع فوزية: "ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية"، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم)، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2014/2013.

_ حنان بنت شعشوع الشهري: "أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية (الفيس بوك و تويتر نموذجاً)"، (رسالة ماجستير في علم الاجتماع)، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، جدة، 1433-1434هـ.

_ رابح بن عيسى: "انعكاسات محو الأمية على الوظائف الأسرية والعلاقات الاجتماعية"، (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

_ لميس نديم عبد الرزاق: "دور الجامعة في تنمية العلاقات الاجتماعية والمسؤولية الوطنية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، 2013-2014.

_ محمد سعد فهد: "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، يناير، 2011.

المقالات:

_ بوذريع صليحة، شارف نور الدين: "تداعيات جائحة فيروس كورونا على فرص تحقيق التنمية المستدامة عالمياً"، مجلة جديد الاقتصاد، العدد 1، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2021.

_ حسين خلفاوي، عمر حمداوي: "إسهام العلاقات الاجتماعية في تحسين النشاطات العلمية للأساتذة الباحث" (مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية-العدد 2)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020.

_ سهام بن رحمون: "بيئة العمل الداخلي وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين"، (مجلة علوم الإنسان والمجتمع-العدد الثامن)، جامعة بسكرة، ديسمبر، 2013.

_ عائدي جمال، جرو كمال: "التغير الاجتماعي ونظرياته"، (مجلة المداد مجلة دولية محكمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية-العدد 1)، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017.

_ عبد العزيز فكرة: "العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي"، (مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية-العدد 13)، جامعة باتنة، الجزائر.

_ غبولي أحمد، توابتيّة الطاهر: "دراسة تحليلية وفق نظرة شاملة لأهم آثار جائحة كورونا (كوفيد 19) على الاقتصاد العالمي - الأزمة الاقتصادية العالمية 2020"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد 20، العدد الخاص حول الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا، سبتمبر 2020.

_ قباني فاطمة الزهراء، وآخرون: "آثار جائحة كورونا على الاقتصاد العالمي للفترة (2019-2020)"، (مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية،-العدد 3 الخاص، الجزء 2)، جامعة سطيف 1، الجزائر.

_ مباركي خمقاني: "أساليب وأدوات تجميع البيانات"، (مجلة الذاكرة، العدد التاسع)، تصدر عن مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، جامعة قاصدي مرباح، 2017.

_ محمد هلسه، حسين عبد القادر: "إدارة أزمة جائحة كورونا وأثرها على الإنتاج المحلي لشركات الأعمال الفلسطينية"، (مجلة الميادين الاقتصادية-العدد 1)، جامعة الاستقلال، فلسطين، 2021.

_ منى خالد عمر: "أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي"، (المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات-العدد الحادي عشر)، كلية الإدارة و الأعمال، جامعة الجنان، لبنان، سبتمبر 2020.

_ منصوري عبد القادر محمّد منصور: "أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين(حالة جامعة الأقصى)", (مجلة رؤى اقتصادية-العدد السادس)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الأقصى غزة، جوان 2014.

_ منير عباس: "أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين"، (مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية-العدد الثاني)، قسم إدارة الموارد البشرية، جامعة دمشق، سوريا، ديسمبر 2018.

_ وارب العيد، قرين العيد: "العلاقات الاجتماعية السائدة بين طلبة الجامعة عبر فيس بوك"(مجلة المعيار-العدد 50)، جامعة محمّد البشير الإبراهيمي، برج بوعريّيج، 2020.

_ وسيلة بوسيس: "إستراتيجية إغلاق المؤسسات التعليمية للحد من تفشي فيروس كوفيد 19 تحدي الرّقمنة ورهان التعليم عن بعد"، (مجلة التّمكن الاجتماعي-العدد 03)، جامعة محمّد الصّدّيق بن يحيى جيجل، الجزائر، 2020.

مواقع الأنترنت:

_ http://fll.univ-bouira.dz/?page_id=1142

_ https://www.univ-bouira.dz/ar/?page_id=206091

_ https://www.univ-bouira.dz/ar/?page_id=209951

_ <http://shs.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85>

_ [/http://fecg.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85](http://fecg.univ-bouira.dz/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة آكلي محند أولحاج -البويرة-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث

تأثير بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية في ظل جائحة كورونا

_ دراسة ميدانية بجامعة آكلي محند أولحاج _ البويرة/الجزائر

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

_ ساعد فاتن

_ ساعد لبنة

احتراماتي أستاذي (ة) الكريم(ة)

يشرفني أن أطلب من سيادتكم المشاركة في الإجابة عن استمارة بحثنا، وذلك بوضع علامة

(X) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك نحو كل إجابة، مع العلم أن المعلومات الواردة في هذا

العمل لا تستخدم إلا لغرضها العلمي دون غيره.

وإننا نشكركم على تعاونكم ونتمنى لكم دوام التوفيق.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية : 2021/2022

قائمة الملاحق

البيانات الشخصية

- 1 _ الجنس : أنثى ☐ ذكر ☐
- 2 _ الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
- 3 _ الكلية : _ العلوم الاجتماعية والإنسانية. ☐
- _ الحقوق والعلوم السياسية. ☐
- _ الاقتصاد والعلوم التجارية. ☐
- _ الآداب واللغات. ☐
- 4 _ الأقدمية في العمل :
- _ من سنة إلى 7 سنوات. ☐
- _ من 8 إلى 14 سنوات. ☐
- _ من 15 إلى 21 سنة. ☐

بيئة العمل

- 5 _ كيف تغيّر العمل في فترة الجائحة ؟
- _ ضغط في العمل. ☐
- _ سهولة في العمل. ☐
- _ لم يتغير. ☐
- 6 _ هل طبقت إجراءات البروتوكول الصحي في فترة الجائحة ؟
- دائماً ☐ أحياناً ☐ أبداً ☐
- 7 _ هل وجدت صعوبة في العمل بنظام الدفّعات (15 يوم لكل دفعة) في فترة جائحة كورونا؟
- نعم ☐ لا ☐
- 8 _ هل ساعدك نظام العمل بالتفويج (تقسيم طلبية القسم على فوجين) في فترة الجائحة؟
- نعم ☐ لا ☐
- 9 _ هل تغيّر الحجم الساعي للعمل (ساعة بدل ساعة ونصف) في فترة جائحة كورونا سبّب لك ضغوطات ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 10 _ هل ساعدك نظام العمل عن بعد في فترة جائحة كورونا ؟
- نعم ☐ لا ☐

العلاقات الاجتماعية

العلاقة بين الأستاذ و رئيسه المباشر :

11 _ كيف يتم التّواصل مع رئيسك المباشر عادة (قبل الجائحة) ؟

حضوريا ☐ عبر الإيميل ☐ عبر الهاتف ☐

12 _ هل تشارك في اتّخاذ القرارات؟

نعم ☐ لا ☐

13 _ كيف أصبح تواصلك مع رئيسك المباشر أثناء الجائحة ؟

حضوريا ☐ عبر الإيميل ☐ عبر الهاتف ☐

العلاقة بين الأستاذ والأستاذ :

14 _ ما نوع العلاقة بينك وبين الأساتذة ؟

مهنية ☐ صداقة ☐ تعاون ☐

15 _ هل أثر التباعد الجسدي وارتداء الكمامة على احتكاكك بالأساتذة في فترة

الجائحة؟
نعم ☐ لا ☐

16 _ هل أدّى تطبيق نظام العمل بالدفعات (15 يوم لكل دفعة) في فترة

الجائحة إلى نقص اللقاءات بالأساتذة في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

17 _ هل تطبيق نظام العمل بالتفويج (تقسيم طلبة القسم على فوجين) في فترة

الجائحة زاد من تعاونك مع الأساتذة؟ نعم ☐ لا ☐

18 _ هل أدّى التّغير في الحجم السّاعي للعمل (ساعة بدل ساعة ونصف) إلى

نقص التّواصل بالأساتذة في العمل في فترة الجائحة؟

نعم ☐ لا ☐

19 _ كيف تواصلت مع الأساتذة عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة

الجائحة ؟

_ عبر الإيميل. ☐

_ تخصيص وقت للالتقاء حضوريا. ☐

_ عبر مواقع التواصل الاجتماعي. ☐

_ عبر الهاتف. ☐

العلاقة بين الأستاذ و الطلبة :

20 _ ما هي الطريقة التي تفضّلها في التعامل مع طلبتك عادة (قبل الجائحة)؟

☐ رسمية ☐ غير رسمية ☐ كلاهما

21 _ هل شكّل التباعد الجسدي وارتداء الكمامة عائق في العملية التواصلية

بينك وبين طلبتك في فترة الجائحة؟ ☐ نعم ☐ لا

22 _ هل تطبيق نظام العمل بالدفعات (15 يوم لكل دفعة) في فترة الجائحة

أنقص من احتكاكك بطلبتك؟ ☐ نعم ☐ لا

23 _ هل تأثرت العلاقة أستاذ-طالب عند تطبيق نظام التفويج (تقسيم طلبة

القسم على فوجين) في فترة الجائحة؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة نعم, أدى نقص عدد الطلبة في القسم عند تطبيق نظام

التفويج إلى:

☐ _ نقص التفاعل و البرود داخل القسم.

☐ _ زيادة التفاعل و التقرب منهم بشكل أكبر.

24 _ كيف تعاملت مع طلبتك عند تقليص الحجم الساعي للعمل (ساعة بدل

ساعة ونصف) في فترة الجائحة ؟ ☐ _ اقتصار التعامل على الرسمية.

☐ _ التعامل بطريقة غير رسمية.

☐ _ كلاهما

25 _ كيف تواصلت مع طلبتك عند تطبيق نظام العمل عن بعد في فترة

الجائحة؟ ☐ _ تخصيص يوم للحضور.

☐ _ الإيميل.

☐ _ مواقع التواصل الاجتماعي.

☐ _ الهاتف.

قائمة الملاحق

26_ هل واجهت صعوبة في التواصل مع طلبتك من أجل الإشراف في فترة الجائحة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم، كيف سهلت الأمر؟

- ☐ _ التواصل عبر الإيميل.
- ☐ _ تخصيص أوقات للحضور.
- ☐ _ التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
- ☐ _ التواصل عبر الهاتف.

_ أثناء الانقطاع عن الدراسة في فترة الجائحة:

العلاقة	أستاذ-رئيس مباشر	أستاذ-أستاذ	أستاذ-طالب
تعززت			
نقصت (تقلّصت)			
لم تتغير			

_ في فترة الجائحة :

درجة التعاون	أستاذ-رئيس مباشر	أستاذ-زميل	أستاذ-طالب
كبيرة			
متوسطة			
قليلة			

قائمة الملاحق