

العلاقات الاجتماعية لدى مختلف الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي
Social relations among different socio-professional groups in the
university milieu

د. وسيلة بو علي*
جامعة البليدة 2- لوني سي علي، الجزائر
wassilalaidani@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2023/08/02 تاريخ القبول: 2023/10/12 تاريخ النشر: 2023/12/31

Abstract:

This study aims to investigate the network of the relationships existing between the various socio-professional groups within the university milieu, and to know their nature that takes the formal and informal dimension, or the dimensions of interest, mediation and nepotism in these groups, and this reflects the social reality of the university milieu.

The descriptive approach was relied on through the use of the interview technique with 24 employees of the Faculty of literature and foreign languages, distributed among the various socio- professional categories, and the technique of analyzing the content of open questions as a supportive tool.

This study concluded that the social relations in the university community differ according to their forms and types as well as its nature among different socio professional groups.

Keywords: social relatio, socio-professional groups, university milieu, official relations, informal relations.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في شبكة العلاقات القائمة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية داخل الوسط الجامعي من إطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ، ومعرفة طبيعتها التي تأخذ البعد الرسمي وغير الرسمي، أو أبعاد المصلحة والوساطة والمحسوبية لدى هذه الفئات وهذا ما يعكس الواقع الاجتماعي للوسط الجامعي.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال الاستعانة بتقنية المقابلة مع 24 موظف بكلية الآداب واللغات، موزعين على مختلف الفئات السوسيو مهنية (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ)، وتقنية تحليل محتوى الأسئلة المفتوحة كأداة تدعيمية.

توصلت الدراسة إلى أن العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي تختلف باختلاف أشكالها وأنواعها وطبيعتها بين مختلف الفئات السوسيو مهنية.

الكلمات المفتاحية: علاقات اجتماعية، فئات سوسيو مهنية، وسط جامعي، علاقات رسمية، علاقات غير رسمية.

* المؤلف المرسل

1- إشكالية الدراسة

تعتبر المؤسسة الجامعية وسطا علميا وبحثيا واجتماعيا يهدف إلى ممارسة العديد من الأنشطة في ظل مختلف المجالات الاقتصادية، التربوية، الثقافية، السياسية والاجتماعية، والتي يحقق من خلالها أهدافه المسطرة على المستوى القريب والبعيد، ولكي يتم بلوغ النجاح في تحقيق هذه الأهداف تقوم المؤسسات الجامعية على وضع استراتيجيات وآليات تعتمد عليها من أجل الوصول إلى الاستقرار والتوازن بين مختلف الأفراد والفئات.

يضم الوسط الجامعي مجموعة من الفاعلين الاجتماعيين الذين يعتبرون العجلة المحركة لتطور الجامعة وازدهارها على المستوى المحلي والعالمي، يتفاعلون هؤلاء الفاعلين مع بعضهم البعض، خاصة الموظفين الإداريين باختلاف فئاتهم السوسيو مهنية من إطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ، تجمعهم شبكة من العلاقات الاجتماعية فيما بينهم أو مع رؤسائهم كالعلاقات الرسمية، والعلاقات غير الرسمية مثل علاقات الزمالة والصدقة، العلاقات القائمة على تبادل المصالح، العلاقات الجهوية والعلاقات القائمة على الروابط الدموية والقربانية.

إن الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي من إطارات وأعوان تحكم وأعوان تنفيذ تقوم بالاعتماد على هذه العلاقات الاجتماعية السائدة فيه من أجل تحقيق الأهداف الخاصة والأهداف العامة بطرق رسمية أو غير رسمية، ويمكن لهذه الأهداف أن تختلف من فئة سوسيو مهنية إلى فئة سوسيو مهنية أخرى وفقا للإستراتيجية المتبعة من طرف كل فئة في بلوغ مبتغاها.

من خلال ما سبق تم وضع التساؤل الآتي: كيف يمكن لطبيعة العلاقات الاجتماعية وأشكالها السائدة في الوسط الجامعي أن تساهم في تحقيق أهداف مختلف الفئات السوسيو مهنية؟

تمحورت أهداف الدراسة حول محاولة:

- معرفة أشكال العلاقات الاجتماعية القائمة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي.
- التعرف على طبيعة العلاقات الاجتماعية (الرسمية وغير الرسمية).
- الكشف عن واقع العلاقات الاجتماعية واختلافها لدى الفئات السوسيو مهنية (إطارات، أعوان تحكم وأعوان تنفيذ).
- التعرف على كيفية استغلال العلاقات الاجتماعية في تحقيق المصالح الخاصة لدى الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي.

2- أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في الأهداف التي تحقّقها من خلال البحث في شبكة العلاقات الاجتماعية القائمة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية داخل الوسط الجامعي، من إطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ، ومعرفة طبيعتها وأشكالها التي تأخذ البعد الرسمي وغير الرسمي أو أبعاد المصلحة والمحسوبية والبيروقراطية والوساطة لدى هذه الفئات في تحقيق أهدافها الخاصة، وهذا ما يعكس الواقع الاجتماعي للوسط الجامعي.

3- منهج وعينة الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي تم تحديده من خلال طبيعة الدراسة وأهدافها، حيث تم الاستعانة بتقنية المقابلة مع عينة من الموظفين بجامعة البليدة-2 بكلية الآداب واللغات مقسمين حسب الفئات السوسيو مهنية (إطارات أعوان التنفيذ وأعوان التحكم)، حيث تم

تصميمها بالتطرق إلى مختلف المتغيرات التي تلم جوانب الموضوع المدروس، وتحليل مضمونها من خلال الاعتماد على تقنية تحليل المحتوى كأداة تدعيمية للوصول إلى الإجابة على التساؤل المطروح في الإشكالية ومن ثم إلى نتائج هذه الدراسة.

تم إجراء هذه الدراسة على عينة من الموظفين في كلية الآداب واللغات بجامعة البليدة-2 قدر عددهم 24 موظف موزعين على مختلف الفئات السوسيو مهنية على النحو التالي : 8 إطارات، 8 أعوان التحكم و8 أعوان التنفيذ، من أجل معرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية لديهم وواقعها في الوسط الجامعي.

4- الوسط الجامعي والفئات السوسيو مهنية

1-4- الوسط الجامعي

يعتبر الوسط الجامعي مؤسسة اجتماعية وتربوية تقوم أساسا على "الاجتماع والأعمال الجماعية... أداة معرفة بحيث تكون مركز إشعاع فكري ومعرفي وكذا الأداة للتغيير الاجتماعي بحيث بإمكانها تحقيق التقدم" (القويني وزوليف، 1989، ص5). فكل مجتمع يقوم بإنشاء نسق جامعي خاص به انطلاقا من مشكلاته "وتطلعاته واتجاهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم تصبح الجامعة مؤسسة تكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد ومن داخل جهازها بل تتعلق هذه الأهداف بالمجتمع الذي تقوم على أساسه والذي يعطيها هو وحده حياة ومعنى ووجود" (العربي ولد خليفة، ب ت، ص117).

فالوسط الجامعي هو بمثابة "الكيان المنتظم والمركب الذي يربط بين أجزاء تولد في مجموعها تركيبا كليا موحدا للقيام بوظيفة أو عدة وظائف (MILART, 1979, p15)، فهو مؤسسة اجتماعية من مؤسسات المجتمع في تواصل مستمر معه كونه عبارة عن "تنظيمات معقدة، تتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي أو ما يسمى بالبيئة الاجتماعية" (العربي ولد خليفة، ب ت، ص3) التي لها علاقة مباشرة بالوسط الجامعي بما فيه الفئات السوسيو مهنية ومختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بينهم.

2-4- الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي

أطلق المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية اسم الفئات السوسيو مهنية في سنة 1954، حيث تقوم الفئة السوسيو مهنية بتصنيف الأفراد وفقا لوضعياتهم المهنية التي يشغلونها، حيث تجمع جميع الأفراد المتشابهين في النشاط المهني الذي يزاولونه وفقا لمؤهلاتهم وموقعهم ومركزهم المهني و الهرمي.

ويختلف تصنيف المهن باختلاف المجتمعات نظرا لخصوصية كل مجتمع من حيث الثقافة والانتماء الاجتماعي، حيث يعتقد "دوبار أن الفئات السوسيو مهنية "لا تعني نشاط عملهم وتعريفهم عن طريق المهن والوظائف، وإنما يقصد بها الأشكال الهوياتية وفق تمظهرات النحن والأنما، وتختلف عن الهوية في العمل بكونها ليس هويات فاعلين في نشاط وإنما هي أدوات معترف بها في مماثلة الأفراد لبعضهم البعض في حقل العمل والوظيفة" (دوبار، 2008، صص-173-174).

ولهذا يمكن تصنيف الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي على النحو التالي:

1-2-4- الإطار:

ارتبط مفهوم الإطار بتطور المؤسسات الصناعية والتجارية "حيث أدت الحاجة المتزايدة لعمل هذه المؤسسات إلى ترسيخ وظيفة الإطار داخل المؤسسة. وقد حدث ذلك في البداية في قطاع السكك الحديدية في المرحلة الممتدة بين 1880 و 1890 وقد واكب ذلك البروز انتشار لطرق تفسير

جديدة ساهمت فيما بعد في بلورة وحي الإطارات بمراكزهم كمجموعة سوسيو مهنية" (Chandler, 1988, p506)، وقد قام "شاندر" بتفسير ذلك بتوسيع مجال الأسواق "الذي خلق، للمرة الأولى، الحاجة إلى تنسيق إداري بين مختلف المهام أو النشاطات، الشيء الذي تطلب من أصحاب الأعمال تنظيم مؤسسات على شكل عدة أقسام، وتم توظيف "إطارات" من أجل تسيير تلك المنشآت" (Chandler, 1988, p537).

فتطور العمل الصناعي وظهرت الحاجة إلى دور الإطار باعتباره "ذلك الأجير، الذي يعمل تحت قيادة رؤساء المؤسسات، تفوض له سلطات، يتحمل من خلالها مسؤولية قطاع معين أو تحسين وضعية محددة ومن هنا فهو الذي يقوم بمهام تسيير وتنظيم ودراسة" (Vatier, 1973, p83) الشؤون الإدارية.

وقد عرفت المنظمة الدولية للعمل سنة 1977 الإطار بأنه "كل شخص استفاد من تكوين مهني أو تعليم عالي، أو الذي تحصل على خبرة تساوي قيمتها ذلك التكوين في المجال العلمي، أو التقني، أو الإداري، والذي يقوم، في إطار علاقة عمل بوظيفة يغلب عليها الجانب الفكري، والتي تستلزم امتلاك تقدير، وهامش من المبادرة، والتي تتوفر فيه الشروط المذكورة، وتحصل ... على تفويض يمكنه من التخطيط والقيادة والتنسيق في جزء من نشاط المؤسسة وكان يمتلك الكفاءة التي تؤهله لذلك" (مراني، 2006-2007، ص47).

وما يميز فئة الإطارات كفئة سوسيو مهنية عن باقي الفئات الأخرى أنها تتحدد "بمستوى التأهيل، والشهادة المتحصل عليها، وأخيرا المكانة في المؤسسة" (Groux, 1983, p10)، فالإطارات في الوسط الجامعي هم الفئة التي تكون ضمن رتبة 15 فما فوق مثل: متصرف، متصرف رئيسي ومتصرف مستشار.

2-2-4- أعوان التحكم:

وتشمل فئة العمال الذين عندهم رتبة بين 11 و 14 ومجموع الموظفين الذين يمتلكون مستوى التأهيل المطلوب أو مستوى تأهيل مماثل لممارسة مهام التحكم مثل: التقني السامي، ملحوظ إداري رئيسي.

2-2-3- أعوان التنفيذ:

وهم الموظفون الذين عندهم الرتبة بين 7 و 10 والحائزين على مستوى التأهيل المناسب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل مثل: عون مكتب، كاتب.

5- العلاقات الاجتماعية وأشكالها

1-5- مفهوم العلاقات الاجتماعية

تعتبر العلاقات الاجتماعية عن اتصال الشخص بغيره أثناء قيامه بنشاطه اليومي مثل علاقة الحوار، الوظيفة، التعليم ... إلخ، لهذا فإن العلاقات الاجتماعية تختلف باختلاف النشاط الإنساني وهي "أية صلة بين فردين أو جماعتين أو أكثر أو بين فرد وجماعة، وقد تقوم هذه الصلة على التعاون، وقد تكون مباشرة أو غير مباشرة، وقد تكون فورية أو آجلة" (الجوهري، 1998، ص243)، لأن الإنسان عبارة عن كائن اجتماعي علائقي يحتاج إلى روابط اجتماعية تساعده على الاندماج في الوسط الاجتماعي من خلال "التواصل والتعايش وتبادل المصالح والتنافس ... يكونها الفرد بالاحتكاك المباشر والتعامل مع الغير بشكل مباشر أو غير مباشر ... وقد تشمل علاقات الصداقة، الزمالة" (ياسف، 2010-2011، صص65-66) أو المهنة، بالإضافة إلى أنها تسيير

إلى "جملة من الروابط والآثار المتبادلة بين الأفراد والمجتمع، الناشئة من طبيعة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم، ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع، فلا يوجد مجتمع إلا حيث يوجد في فعل متبادل، كون أن تلك العلاقات تظهر جليا من خلال التفاعلات الحاصلة بين الأفراد والتي بدورها تعمل على تحديد العمليات التي يتم في إطارها التعبير على تلك العلاقات" (فضيل، 2022-2023، ص146).

إن العلاقات هي الصلة القائمة بين شخصين أو أكثر ومتبادلة فيما بينهم "وهي خاصية لذوات الأفراد والروابط مع الآخرين ... ترتبط بالطبيعة الديناميكية للظواهر الاجتماعية باعتبارهم عمليات تمثل الأبعاد والعلاقاتية ... ليست مجرد حالة ولكن مجموعة من العمليات التي من خلالها تظهر الحياة الاجتماعية والفردية" (FISHER, 1999, p4) والمهنية، إذ تعبر عن نشاطات وأفعال وسلوكيات "مجموعة من الأشخاص في تتابع متوافق بصورة تبادلية تبعا لمعناه ومتوجه وفقا لهذا المعنى، وتتكون العلاقة الاجتماعية من فرضية أن يتم فعل اجتماعي بصورة يمكن وصفها تبعا للمعنى" (فيبر، 2001، ص58) فعبارة عن نشاط إنساني تفاعلي اجتماعي واعي كونها تلعب "دور المحرك الرئيسي للحياة الاجتماعية في المجتمع" (العيداني، 2017-2018، ص44)، لأنها قائمة أساسا على عملية التفاعل الاجتماعي التي تعبر عن "التأثير المتبادل بين الوحدة الجزئية للمجموعة (الفرد) مع غيره من عناصر الوحدة الكلية (المجموعة) وأهم مظاهر التفاعل الاجتماعي هو عملية الاندماج في الحياة الاجتماعية بما تمليه على الفرد من نظم وقوانين" (بكوش الجموعي، 2021، ص308).

تكون مختلف التفاعلات التي يقوم بها الأفراد "بناء على (القواعد، الموارد) وبالتالي فالمتفاعلين يعيدون إنتاج العلاقات فيما بينهم فهنا يكمن النسق، فمثلا المؤسسات لها قواعد ... التي تسيّر عليها المؤسسة أما الموارد هي الرأسمال، فعندما نستخدم هذه القواعد والموارد فإننا تلقائيا ... نعيد إنتاج علاقة جديدة في كل مجال اجتماعي ... فالتفاعل الاجتماعي ... يعاد انتاجه من طرف الفاعلين في أي مكان كان وبالتالي يكون هناك تشكل بنائي" (قوارح وبغداد، 2020، ص76) اجتماعي.

وبهذا فإن العلاقات الاجتماعية تشمل "إمكانية تجديد سلوك الأفراد بطرق خاصة، وتعد خاصية عامة للعلاقات الاجتماعية ... يختلف محتوى العلاقة على أساس الصراع أو العداوة أو الصداقة أو الشهرة" (الدليمي، 2019، ص260)، فهي تمثل صورة من "صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر والتي تؤثر إيجابا أو سلبا على حكم كل منهما على الآخر، ومن صورها علاقات الصداقة الروابط الأسرية وصلات القرابة ... وزمالة العمل والمعارف" (وارم، قرين، 2020)، ص656.

وعليه فإن العلاقات الاجتماعية تقوم أساسا على الفعل الاجتماعي لأن محتواها "يؤثر على الوجود ... بينما نمط العلاقات الاجتماعية والأفعال المتبادلة تكون الفرد الاجتماعي، إذن لا يوجد مجتمع إلا حيث يوجد فعل متبادل" (LAROIX, 2003, pp475-476) ومن هذا المنطلق تتحدد العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي باعتبارها "مرحلة من مراحل البناء التنظيمي وتعد من المراحل المهمة، فهي علاقات تنشأ بين العاملين وبين الأقسام والوحدات الإدارية، ويرتبط التنظيم على أساس هذه العلاقات ارتباطا وثيقا بوظائف الإدارة" (اللوذي، 2002، ص3) الجامعية.

2-5- أشكال العلاقات الاجتماعية لدى الفئات السوسيو مهنية الجامعية

يمكن تحديد أنواع العلاقات الاجتماعية بصفة عامة على عدة أسس يمكن اختصارها في الشكل الموالي:

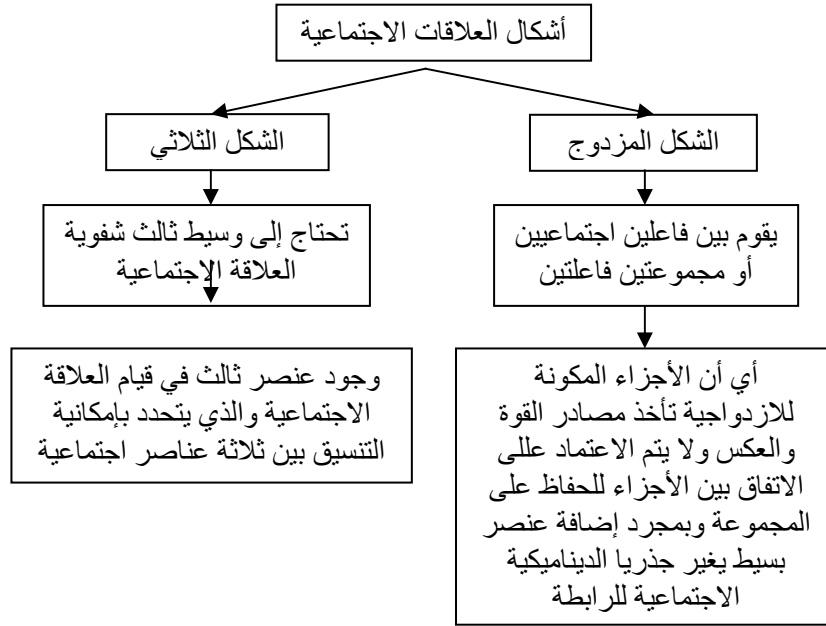
شكل 1: أنواع العلاقات الاجتماعية



المصدر: بوخلوف وآخرون، 2008، ص- ص 232-233، الجديد، إمام، 2004، ص99، DEGENNE, 1991, p-p 76-78

ومن خلال الارتباط والتفاعل بين الأفراد فالعلاقات الاجتماعية تأخذ أشكالاً تتحدد و"تكتسب تواجد فعلي واقعي، وتحكم ذاتي، اتجاه أفراد مرتبطين مع بعضهم البعض عن طريق وسيط، حيث أن الأفراد يطبقون نمط من الفعل المتبادل التي تتوقف على شكل الرابط" (Jean, et al, 2010, p87)، وعليه فإن العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي لا تأخذ شكلاً واحداً بل عدة أشكال، فمنها ما تجمع بين شخصين أو أكثر متفاعلة فيما بينها، حيث تتميز "بالتركيب، التعداد، التشابك، وهذه الخصائص لا تظهر فقط في العلاقات القائمة بين عدد كبير من الأفراد، حتى ولو كانت العلاقات قائمة بين شخصين فقط" (الجديدي وآخرون، 2004، ص98)، نوجزها في الأشكال التالية:

شكل 2: أشكال العلاقات الاجتماعية



المصدر: أبو شنب، جمال محمد، 2002، ص303، الجديدي، إمام، 2004، ص98.

ويمكن تحديد العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي على النحو التالي:

1-2-5- العلاقات الرسمية:

يقصد بالعلاقات الرسمية في الوسط الجامعي تلك العلاقات القائمة على مفهومي الاتصال والسلطة التي تقوم أساساً على "الأدوار التي يتخذها الفاعلين داخل الهرم التنظيمي وهذه الأدوار تتحدد عن طريق الوظائف أو تقسيم العمل والذي يعبر عن تدرج السلطة داخل التنظيم... ويعني قيام كل وحدة من وحدات المؤسسة أو كل عامل يقوم بعمل محدد ومضبوط بدقة" (القوبلي، 1997، ص-ص 199-200) حسب الفئة السوسيو مهنية التي ينتمي إليها والدور الذي يقومون به والمركز الذي يحتلونه "داخل المجتمع من خلال الوظائف التي تحدد هيكل البناء الاجتماعي العام" (السلمي، 1975، ص82)، حيث أن هذا الهيكل هو الذي "يحدد شبكة العلاقات داخل المجتمع... فبناءً على تحديد الوظائف والأدوار الرسمية يمكن للأفراد أن يتصرفوا في علاقاتهم بطريقة رسمية" (الدقس، 1999، ص-ص 153-154).

فالوسط الجامعي يفرض طبيعة العمل ويحدد وظيفة كل فئة سوسيو مهنية، وتسعى الإدارة الجامعية إلى توضيح أهدافها وحاجاتها للتعاون من أجل تحقيق الاستقرار والتوازن هذا ما يعطيه الصفة الرسمية.

2-2-5- العلاقات غير الرسمية:

يقصد بالعلاقات غير الرسمية بأنها "تلك الاتصالات أو التفاعلات الحاصلة بين الفاعلين مهما كانت أدوارهم الوظيفية، بشكل شفاف وحر حرية مطلقة دون حرج أو قيود أو أوامر، أي أن هذا النوع من العلاقات لا يحتكم للقوانين والإجراءات الرسمية، بل تحدده الاتجاهات الاجتماعية والثقافية والمواقف والميول ومصالح الفاعلين الممثلين لمعاييرها وقيمها" (فضيل، 2022-2023، ص 151).

ويمكن تحديد العلاقات غير الرسمية في الوسط الجامعي فيما يلي:

1-2-2-5- علاقات القرابة:

يعتبر هذا النوع من العلاقات غير الرسمية السائدة في الوسط الجامعي التي تربط بين مختلف الفئات السوسيو مهنية بأصحاب السلطة والنفوذ، فتصبح هذه العلاقة أو الرابطة القائمة على أساس الدم أقوى آلية من آليات الضبط المعتمد عليها في العلاقات الرسمية، وذلك باستعمال قنوات الاتصال غير الرسمية كونهم لا يخضعون لقوانين السلطة الرسمية "فكما أن الفرد داخل أسرته يلتزم بعلاقاته اتجاه أفرادها وكذا أقاربه مع الشعور بالانتماء الوجداني فإن وجود أقربائه داخل المنظمة ما يحمل نفسه الخصوصيات سواء من ناحية الالتزام والولاء أو من ناحية الشعور الوجداني" (مجادبة، 2010، ص 65)، هذا ما يجعل الوسط الجامعي يتميز بنوع من المحسوبية والمحابة في التعامل مع مختلف الفئات السوسيو مهنية.

2-2-2-5- العلاقات الشخصية:

إن أهم ميزة تتميز بها العلاقات الشخصية أنها ليست قرابية وإنما ذاتية يقوم بتكوينها مختلف الفئات السوسيو مهنية من خلال الاحتكاك المباشر والتفاعل القائم فيما بينهم داخل الوسط الجامعي بطريقة مباشرة وغير مباشرة، حيث تتطور هذه العلاقات "مع الوقت لتشكل شبكات علاقات متنوعة قد تشمل علاقات الصداقة والزمالة... قد يكون منتما لشبكة واحدة أو عدة شبكات، هذا التحكم الشخصي والحرية في اختيار هذه الشبكات تشكل ميزة أخرى من مميزات الشبكات الشخصية على العكس من ذلك فإن الفرد في الشبكات العائلية لا يملك اختيار أفرادها" (مجادبة، 2010، ص-ص 80-81).

3-2-2-5- العلاقات الجهوية:

تظهر العلاقات الجهوية في الوسط الجامعي "من خلال وجود تضامن بين الأفراد الذين ينحدرون من "عرش" واحد أو منطقة جغرافية واحدة، كما تتصف العلاقات بين الأفراد بالقوة والتفاعل الاجتماعي الدائم والولاء الاجتماعي ... الصراع مع جماعات تنظيمية أخرى كتعبير عن التفاعل السلبي معها، وأحيانا التجنب كتعبير عن الشك وعدم الثقة في الآخرين" (حسين، 1989، ص 39).

4-2-2-5- علاقات المصلحة:

تنشأ علاقات المصلحة في الوسط الجامعي من خلال وجود مصالح مشتركة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية وأصحاب السلطة والنفوذ، حيث "يسعى كل من طرفي العلاقة إلى تحقيق

أهداف معينة من ورائها هذه العلاقات قد تتم بصورة مباشرة أو مقصودة، أو تتخذ شكلا غير مباشر ... كما يحصل ... من خلال الانتماء لجماعة ما وإقامة للعلاقات معها على إشباع الكثير من الحاجات المادية والاجتماعية والنفسية" (السلمي، ب ت، ص124)، حيث تقوم علاقات المصلحة على أساس عامل السن والأقدمية بالإضافة إلى المزاي النادرة.

6- عرض النتائج ومناقشتها

من خلال ما تم عرضه فإن الوسط الجامعي يعتبر وسطا اجتماعيا تتفاعل فيه شبكات العلاقات الاجتماعية بشتى أنواعها القرابية منها والشخصية والجهوية وعلاقات المصلحة والعلاقات الرسمية لدى مختلف الفئات السوسيو مهنية، وهذا ما يبينه الجدول الموالي:

جدول 1 : نوع العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي

نوع العلاقات الاجتماعية	المضمون	المدلول السوسيو لوجي	التكرار	النسبة (%)
علاقات تخضع للقوانين الرسمية	"عن طريق أداء كل موظف لدوره في إطار رسمي يلتزم بالقوانين الرسمية التي تقوم بتحديد المسؤوليات"	العلاقات الرسمية	06	25.00
علاقات الرابطة الدموية	"تجمعنا صلة دموية تساعدنا على الاندماج في الوسط المهني وتحقيق الأهداف"	علاقات القرابة	02	08.33
علاقات الزمالة والصدقة	"وذلك من خلال الاحتكاك والاتصال المباشر مع مختلف الموظفين حتى نتمكن من الحصول على مصدر للنفوذ"	العلاقات الشخصية	08	33.33
علاقات التضامن والتحالف الجهوي	"كوننا نساكن في نفس المنطقة حيث تجمعنا ثقة متبادلة فيما بيننا"	العلاقات الجهوية	01	04.17
علاقات قائمة على تبادل المصالح المادية والمعنوية	"من خلال وجود مصالح مشتركة ومتبادلة فيما بيننا ومع أصحاب السلطة والنفوذ تتمثل هذه المصالح في المصالح المادية والمعنوية"	العلاقات القائمة على المصلحة	07	29.17
المجموع	-	-	24	100

يتضح من خلال هذه المعطيات أن أغلبية المبحوثين تربطهم علاقات الزمالة والصدقة بنسبة 33.33%، والتي تدل على وجود علاقات شخصية من خلال الاحتكاك المباشر مع مختلف الموظفين سواء كانوا مسؤولين أو مسؤولين والتعامل والتفاعل معهم هذا ما يجعلهم يكسبون القوة والحصول على مصدر نفوذ " واهتمام الفاعلين ... بالقرارات التي تهتم مصالحهم الشخصية، أو إلى أقصى حديهمون بالقرارات التي تهتم الأقسام التي ينتمون إليها، لأنها تنعكس بصفة مباشرة على مهامهم ومكانتهم وأدائهم داخل القسم" (فضيل، 2023-2022، ص406)، تليها نسبة المبحوثين الذين تربطهم علاقات قائمة على المصالح المادية كالتسهيلات التي يتلقونها في الترقية

والتكوين والمنح والترقيات، والمعنوية مثل التميز، المحابة، التقرب من أصحاب السلطة والقرار، الحصول على مكانة اجتماعية بنسبة 29.17%، وهذا ما يدل على وجود علاقات المصلحة عن طريق تشكل تحالفات متصارعة، والحصول على بعض الامتيازات مقارنة بغيرهم من الفئات المهنية "وذلك طلبا لتعزيز الثقة بينه وبين جميع الأطراف، كما يمثل لديه... مؤشرا هاما يتم من خلاله تحصيل العديد من الامتيازات المهنية، كالاستفادة من المناصب النوعية والترقيات، والتكوينات... ومنه تحقيق الموظف لطموحاته المهنية (كإمكانية المفاضلة بين العمال، وطريقة توزيع المهام الإدارية بين الموظفين... الولاء للمسؤول" (فضيل، 2023-2022، ص-ص 410-411)، وبنسبة 25% بالنسبة للعلاقات الرسمية وذلك من خلال قيام كل موظف بالمهام الموكلة إليه في إطارها القانوني والرسمي التنظيمي، والتعاون بين مختلف الفئات السوسيو مهنية في أداء المهام والأدوار حتى يسود الفوضى في الوسط الجامعي، وهذا ما يعطي الصفة الرسمية في مختلف للأوامر حتى لا يسود الفوضى في الوسط الجامعي، وهذا ما يعطي الصفة الرسمية في مختلف التنظيمات الهرمية التي تحترم التدرج في السلطة، ثم نجد نوع آخر من العلاقات وهو علاقات الرابطة الدموية والتي تدل على علاقات القرابة بنسبة 8.33% القائمة على الصلة الدموية بين مختلف الفئات السوسيو مهنية والمسؤولين أي أصحاب السلطة والنفوذ. وبأقل نسبة تمثلت في علاقات التضامن والتحالف الجهوي قدرت ب 4.17% والتي تمثل العلاقات الجهوية، من خلال التحالف والتضامن بين مختلف الموظفين الذين ينحدرون من نفس المنطقة باعتبارها علاقات هامة تمكنهم من الحصول على عدة امتيازات يستفيدون منها ويعتمدون عليها في مساهمهم المهني.

نستنتج أن أغلبية المبحوثين يعتمدون على العلاقات غير الرسمية في الوسط الجامعي مثل العلاقات الشخصية بأكبر نسبة وتليها بنسب متتالية العلاقات القائمة على المصلحة، علاقات القرابة والعلاقات الجهوية، بالإضافة إلى نسبة معتبرة من العلاقات الرسمية التي تعتبر أساس أي تنظيم.

جدول 2 : طبيعة العلاقات الاجتماعية مع المسؤولين

طبيعة العلاقة	المضمون	المدلول السوسيوولوجي	التكرار	النسبة (%)
علاقة جيدة	"من خلال المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين والولاء لهم من أجل الحصول على التسهيلات"	تحقيق الأهداف الخاصة	11	45.83
نوعا ما	"لا نواجه مشاكل كثيرة مع المسؤولين والمهم هو أداء العمل في استقرار"	الاستقرار الاجتماعي	04	16.67
علاقة سيئة	"الشعور بالتهميش، نتلقى صعوبات لأتفه الأسباب، نتعرض لسوء المعاملة، لا نحصل على أي امتياز (قائمة سوداء)"	علاقات قائمة على المحابة والمحسوبية	09	37.50
المجموع	-	-	24	100

يوضح هذا الجدول أن معظم المبحوثين تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين باختلاف الفئات السوسيو مهنية سواء كانوا إطارا أو أعوان تحكم أو أعوان تنفيذ قدرت نسبته ب

45.83%، وذلك من خلال المعاملة الجيدة معهم والولاء لهم من أجل الحصول على مختلف التسهيلات لتحقيق أهدافهم الخاصة، تليها نسبة 37.5% من المبحوثين الذين تربطهم علاقات سيئة مع المسؤولين من خلال المعاملة السيئة وعدم منحهم نفس الامتيازات مع مختلف الزملاء الذين تربطهم علاقات جيدة مع أصحاب السلطة، مما يجعلهم حسب تعبير بعض المبحوثين "نحن في القائمة السوداء" وهم يعانون من التهميش ومن العلاقات القائمة على المحاباة والمحسوبية "فتشاع بذلك علاقات التجنب، الخوف، والشك بين الأفراد وفقدان الثقة، وتنمية الحقد والكراهة، ونشر المكائد، والترقب، والأحقاد في علاقات العمل ... وفقدان الشفافية من خلال استخدام النفوذ" (فضيل، 2022-2023، ص408)، وبأقل نسبة تمثلت في المبحوثين الذين طبيعة علاقاتهم مع المسؤولين نوعا ما جيدة قدرت بـ 6.17% والذين يطمحون في الاستقرار الاجتماعي وهمهم الوحيد هو أداء العمل وإتقانه في جو مهني يسوده الانسجام والتفاهم وبعيدا عن المشاكل.

نستنتج أن أغلبية الفئات السوسيو مهنية تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين يسعون من خلالها إلى تحقيق أهدافهم الخاصة وحصولهم على مختلف التسهيلات والامتيازات، بالمقابل نجد فئة معتبرة منهم تربطهم علاقات سيئة مع أصحاب السلطة والنفوذ، والذين يعانون من سوء المعاملة، التهميش، المحاباة والمحسوبية.

جدول 3: استغلال الفئات السوسيو مهنية مختلف العلاقات الاجتماعية في تحقيق المصالح الخاصة

النسبة (%)	التكرار	المدلول السوسيو لوجي	المضمون	استغلال العلاقات الاجتماعية
58.33	14	توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية	"من خلال التفاعل مع مختلف الفئات والتعامل معهم والتعرف عليهم بطريقة أو بأخرى لتحقيق الأهداف والطموح"	نعم
41.67	10	الاغتراب المهني	"علاقتنا سيئة مع المسؤولين ونعاني من التهميش واللامبالاة"	لا
100	24	-	-	المجموع

تبين معطيات هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين يقومون باستغلال العلاقات الاجتماعية في تحقيق المصالح الخاصة بنسبة 58.33% وتربطهم علاقات جيدة أو نوعا ما جيدة مع المسؤولين كما تبين في الجدول (2)، من خلال توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية في إطارها الرسمي أو غير الرسمي باعتبارهم أطرافا فاعلة ومساهمة في مختلف العمليات التي لها علاقة بتسيير الشؤون الجامعية، مما يجعلهم يحصلون على مختلف الامتيازات مقارنة بزملائهم ويستغلونها في تحقيق أهدافهم ومصالحهم الخاصة. بالمقابل نجد نسبة 41.67% من المبحوثين وهم يمثلون نسبة من المبحوثين الذين تربطهم علاقات سيئة مع المسؤولين ويعانون من التهميش والمحاباة والمحسوبية كما وضعه الجدول رقم (2)، مما يجعلهم يقومون بأداء مهامهم الموكلة إليهم فقط ولا يفكرون في تحقيق أهدافهم الخاصة بالاعتماد على علاقاتهم بالمسؤولين هذا ما يشعرهم بنوع من الاغتراب في الوسط الجامعي والمهني.

جدول 4 : الآليات المعتمد عليها من طرف مختلف الفئات السوسيو مهنية في تحقيق الأهداف الخاصة

الفئات السوسيو مهنية	إطارات (%)	أعوان التحكم (%)	أعوان التنفيذ (%)	المجموع (%)
الآليات المعتمد عليها				
علاقات المصلحة	50.00	25.00	12.50	29.17
المحابة والمحسوبية	-	12.50	25.00	12.50
العلاقات الشخصية	25.00	37.50	37.50	33.33
لا اعتمد على أي آلية	25.00	25.00	25.00	25.00
المجموع	100	100	100	100

من خلال القراءة الجدولية يتضح أن الاتجاه العام للجدول يتمثل في المبحوثين الذين يعتمدون على العلاقات الشخصية في تحقيق الأهداف الخاصة قدرت نسبتهم بـ 33.33% توزعت على كل من أعوان التحكم وأعوان التنفيذ بنفس النسبة تمثلت في 37.5%، وهذا ما يفسر أن هاتين الفئتين السوسيو مهنية تستغلان علاقات الزمالة والصدقة في تحقيق الأهداف، من خلال تمييز البعض عن البعض الآخر من طرف المسؤولين في تولي المناصب الإدارية والرواتب والحوافز مما يخلق لديهم نوع من عدم الثقة والإبداع والابتكار مادام هناك من يملك منصب يمنح لمن لا يستحقه ويحرم لمن يستحقه، فالمحسوبية هي "إسناد الوظائف أو منح الترقيات على أساس الرعاية والنفوذ، لا على أساس الكفاءة" (أحمد مختار، 2008، ص4) المهنية. تليها نسبة 29.17% للمبحوثين الذين يعتمدون على علاقات المصلحة في تحقيق مصالحهم الخاصة مدعمة بأكبر نسبة لدى فئة الإطارات قدرت بـ 50%، وهذا ما يدل أن هذه الفئة تستغل العلاقات القائمة على تبادل المصالح مع المسؤولين وأصحاب السلطة والنفوذ في تحقيق الأهداف الخاصة. ثم نسبة 25% من المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الرسمية في تحقيق الأهداف الخاصة وزعت بنفس النسبة لدى جميع الفئات السوسيو مهنية (إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ) تمثلت في 25%، مما يفسر أن جميع هذه الفئات بالرغم من استغلالها للطرق غير الرسمية إلا أنها تخضع للإطار الرسمي التنظيمي في الوسط الجامعي. وبأقل نسبة قدرت بـ 12.5% بالنسبة للمحابة والمحسوبية حيث وزعت على فئة أعوان التنفيذ وانعدمت عند فئة الإطارات، ويدل ذلك على أن فئة الإطارات تستغل علاقات المصلحة باعتبارها تمثل أعلى رتبة، أما فئة أعوان التنفيذ فتعتمد على الآليات غير الرسمية القائمة على المحابة والمحسوبية والوساطة التي يتقربون منها من أصحاب السلطة والنفوذ لبلوغ الأهداف الخاصة حتى ولو كانت على حساب الآخرين أي إستقواء الشخص بنفسه أو بغيره (فرد أو سلطة أو مجموعة) بطريقة مباشرة عن طريق التصريح أو بطريقة غير مباشرة بمعنى ضمناً وبأي وسيلة كانت بقصد التأثير على الموظف ذي الصلاحية أو السلطة للحصول على حق أو على غير حق (وهذا ما تبين في الجدول رقم 1).

نستنتج أنه كلما تركز الموظف في فئة سوسيو مهنية أعلى كلما استطاع تحقيق أهدافه بطرق رسمية أو غير رسمية، فالفئة السوسيو مهنية لها دور في طرق استغلال العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي وفي تحقيق الأهداف الخاصة.

جدول 5 : تأثير العلاقات غير الرسمية في تحقيق الأهداف الخاصة للفئات السوسيو مهنية

الفئات السوسيو مهنية	إطارات (%)	أعوان التحكم (%)	أعوان التنفيذ (%)	المجموع (%)
تأثير العلاقات غير الرسمية				
تؤثر	62.50	87.50	87.50	79.17
لا تؤثر	37.50	12.50	12.50	20.83
المجموع	100	100	100	100

توضح معطيات هذا الجدول أن أغلبية الفئات السوسيو مهنية تؤثر العلاقات غير الرسمية في تحقيق الأهداف الخاصة قدرت نسبتهم بـ 79.17%، مدعمة بأكثر نسبة لدى أعوان التحكم وأعوان التنفيذ بنفس النسبة قدرت بـ 87.5%، مقابل نسبة 20.83% من المبحوثين الذين يعتبرون أن العلاقات غير الرسمية لا تؤثر في تحقيق الأهداف الخاصة، موزعة عند الإطارات بنسبة 37.5% وهذا ما يفسر أن هؤلاء الإطارات بلغوا مكانة اجتماعية في الوسط الجامعي وتمركزوا في أدوارهم وأصبح لديهم نوع من السلطة والنفوذ وعلاقاتهم الجيدة مع الرؤساء كما تبين في الجدول رقم (2). أما لأعوان التحكم وأعوان التنفيذ فيستغلون هذه العلاقات غير الرسمية مثل العلاقات القائمة على تبادل المصالح، العلاقات الشخصية، العلاقات الجهوية والقربانية لتحقيق الأهداف لأنهم لا يملكون سلطة فيستغلون هذا النوع من العلاقات في إطارها غير الرسمي والقائمة على المحاباة والمحسوبية من خلال التوسط والتقرب من أصحاب السلطة والنفوذ، لأنها بمثابة عملية "تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص... دون أن يكونوا مستحقين لها" (مختار، 2008، ص4) من أجل بلوغ المصالح الخاصة .

نستنتج أن معظم الفئات السوسيو مهنية مهما كانت رتبته (إطارات، أعوان تحكم وأعوان التنفيذ) ورغم خضوعهم للقوانين الرسمية في الوسط الجامعي إلا أنهم لا يستغلون عن العلاقات غير الرسمية في مسارهم المهني لأنها تقدم لهم نوع من التسهيلات والامتيازات التي تساعدهم على تحقيق أدايفهم الخاصة.

جدول 6 : طرق تحقيق أهداف الفئات السوسيو مهنية

الفئات السوسيو مهنية	إطارات (%)	أعوان التحكم (%)	أعوان التنفيذ (%)	المجموع (%)
طرق تحقيق الأهداف				
علاقات رسمية	37.50	25.00	12.50	25.00
علاقات غير رسمية	62.50	75.00	87.50	75.00
المجموع	100	100	100	100

يتضح من خلال هذه المعطيات أن الاتجاه العام للجدول تمثل في المبحوثين الذين يعتمدون على العلاقات غير الرسمية كطريقة لتحقيق أهدافهم الخاصة قدرت بـ 75%، مدعمة بأكثر نسبة لدى فئة أعوان التنفيذ بـ 87.5% وفئة أعوان التحكم بـ 75%، مما يفسر اعتمادهم على العلاقات الشخصية في تحقيق الأهداف الخاصة كما تبين في الجدول رقم 1، بالإضافة إلى المحاباة والمحسوبية التي تساعد الشخص على الحصول على ما لا يستحقه، وكذلك يمكن إعطائه حق وجب عليه القيام. بالمقابل نجد المبحوثين الذين يعتمدون على العلاقات الرسمية بنسبة 25%، موزعة بأكثر نسبة على فئة الإطارات الذين يعتمدون الذين يعتمدون على الإطار الرسمي في

تحقيق الأهداف كونهم تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين وأصحاب السلطة والنفوذ كما وضحه الجدول رقم 2، ويعتمدون على تبادل المصالح معهم في تحقيق الأهداف كما تبين في الجدول رقم 4. نستنتج أنه تختلف طرق تحقيق الأهداف الخاصة داخل الوسط الجامعي باختلاف الفئات السوسيو مهنية فكلما تموقع الموظف وتمركز في فئة سوسيو مهنية أقل كلما كانت طرق تحقيق الأهداف الخاصة بها تعتمد على الإطار غير الرسمي.

- خاتمة

يتكون الوسط الجامعي من عدة عناصر وأنساق متكاملة وفاعلة فيما بينها حتى يتحقق الاستقرار الاجتماعي وتحقيق الأهداف العامة المتعلقة بالمؤسسة الجامعية، ومن خلال هذه التفاعلات الاجتماعية تنشأ شبكة من العلاقات الاجتماعية بأنواعها وأشكالها. وتعتبر الفئات السوسيو مهنية التي تعتمد عليها الإدارة الجامعية من بين الفئات التي تخضع لهذا القانون العلائقي الذي تعتمد عليه في تحقيق الأهداف العامة والأهداف الخاصة. ومن هذا المنطلق توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن اختصارها في النقاط التالية:

- أنه توجد عدة أشكال للعلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي هي العلاقات الرسمية التي تقوم على الإطار الرسمي والقانوني، والعلاقات غير الرسمية التي تتمثل في العلاقات الشخصية، علاقات القرابة، العلاقات القائمة على المصلحة والعلاقات الجهورية؛
- أن أغلبية الفئات السوسيو مهنية (الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ) تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين وأصحاب السلطة والنفوذ من أجل تحقيق المصالح والأهداف الخاصة، سواء كانت مصالح مادية كالتسهيلات في الترقية والتكوين والمنح والترقيات الممنوحة من طرف الإدارة الجامعية، أو مصالح معنوية مثل التميز لدى المسؤولين، المحابة، التقرب إلى أصحاب القرار، بلوغ مكانة اجتماعية؛
- لكن تختلف هذه الأهداف الخاصة باختلاف الفئات السوسيو مهنية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأنواع وطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في الوسط الجامعي، فكلما تمركز الموظف في فئة سوسيو مهنية متدنية، وكانت علاقاته مع المسؤولين وأصحاب السلطة والقرار سيئة كانت طريقة تحقيق الأهداف الخاصة تعتمد على إقامة العلاقات غير الرسمية؛
- ويبقى هذا التفاوت حسب طبيعة الأفراد في كل فئة سوسيو مهنية وطريقة المعاملة والتفاعل بين مختلف الفاعلين في الوسط الجامعي وشبكة العلاقات الاجتماعية السائدة فيه.

- قائمة المراجع

- القويني، محمد قاسم وزويلف، مهدي. (1989). مبادئ الإدارة، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- العربي ولد خليفة، محمد. (ب ت). المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- Mialaret, Gaston,. (1979). La fonction des enseignants, revue sciences de l'éducation, Paris, France .
- كلود، دوبار. (2008). أزمة الهويات تفسير تحول، ترجمة: بعث، رندة، ط1، بيروت: المكتبة الترقية.
- Chandler, Alfred. (1988). La main visible des managers, Paris : economica.
- Vatie, Raymond. (1969). Le perfectionnement des cadres, Paris : PUF.
- مراني، حسان. (2007-2006). الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار عنابة.
- Groux, Guy. (1983). les cadres, Paris : la découverte/ Maspero.
- الجوهري، عبد الهادي. (1998). قاموس علم الاجتماع، ط2، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- ياسف، عبد الكريم. (2011-2010). الشباب الحضري وشبكة العلاقات الاجتماعية التي يوظفها في البحث عن أول عمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2.
- فضيل، دنية. (2023-2022). أخلاقيات التسيير وأثرها في العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة لونييسي علي البلدية-2.
- Fisher, Gustave-Nicola,. (1999). Le concept de la relation sociale, recherche en soins infirmiers.
- فيبر، ماكس. (2011). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، (ترجمة ملال صلاح)، القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- العيداني، مسعود. (2018-2017). النسق الجامعي وإستراتيجية الفاعلين- دراسة ميدانية لفئة الأساتذة الجامعيين بجامعة البلدية-2، جامعة لونييسي علي البلدية-2.
- الجموعي بكوش، مومن وجلول، أحمد. (2021)، التفاعل الاجتماعي ومختلف صورته - مدخل نظري، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(1)، جامعة الوادي، الجزائر، ص 307-318.
- قوراح، هجرة وبغداد، خيرة. (2020)، العلاقات الاجتماعية بين المجتمع الحقيقي والمجتمع الافتراضي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(7)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 73-90.
- الدليمي، عثمان محمد. (2019)، مواقع التواصل الاجتماعي - نظرة عن قرب، ط1، بيروت: دار غيداء.
- وارم، العيد وقرين، العيد. (2020)، العلاقات الاجتماعية السائدة بين طلبة الجامعة عبر الفيسبوك، مجلة المعيار، 24(3)، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، ص 504-536.
- Laroix, Michel. (2003). Littérature, analyse de réseaux et culturalité : esquisse d'une théorisation du lieu social concret en littérature, recherches sociologique, 44(3), pp475-497.

- اللوزي، موسى. (2002). *التنظيم وإجراءات العمل*، ط1، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- بومخلوف، محمد. وآخرون. (2008). *واقع الأسرة الجزائرية والتحديات التربوية في الوسط الحضري*، الجزائر: الدار المكتبية.
- الجديدي سعيد، منى. إمام علي، سلوى. (2004). *الإعلام والمجتمع*، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- Degenne, Alain et all. (1991). *Les relations au cœur du marché du travail*, société contemporaine, 15(1), pp75-97.
- Jean-François Côté, Alain Deneault, Simmel, George. (2010). *Les sciences de la culture*, Canada : PUL.
- أبو شنب، جمال محمد. (2002). *السلوك الاجتماعي*، القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- القويني، محمد قاسم. (1997). *السلوك التنظيمي*، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- السلمي، علي. (1975). *تطور الفكر التنظيمي*، الكويت: وكالة المطبوعات.
- الدقس، محمد عبد المتولي. (1999). *علم النفس الصناعي*، عمان: دار مجدلاوي للنشر.
- مجادبة، عبد المالك. (2010). *أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية*، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب البليدة.
- حسين، علي. (1989). *المجتمع الريفي والحضري*، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- السلمي، علي. (ب ت)، *السلوك التنظيمي*، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- أحمد مختار، عمر. (2008). *معجم اللغة العربية المعاصرة*، القاهرة: عالم الكتب.