

كتاب أعمال الملتقى الوطني الثالث حول:

المناخ العلمي بين الأستاذ والطالب في الجامعة الجزائرية البحث العلمي - الأخلاق - المرافقة

تنسيق أ.د : ضياف زين الدين

كتاب أعمال الملتقى الوطني الثالث حول:

المناخ العلمي بين الأستاذ والطالب في الجامعة الجزائرية:
البحث العلمي - الأخلاق - المرافقة

الجزء الأول

مارس 2020



مركز اليقظة البيداغوجية
Centre de Veille Pédagogique





بين العلم والحرارة

﴿وَكُلُّ شَيْءٍ أَوْحَيْنَاهُ كِتَابًا﴾

سورة النبأ الآية: (29)





إعداد وتنسيق:

الأستاذ الدكتور: ضياف زين الدين

مسؤول: مركز اليقظة البيداغوجية

- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

تصميم وإخراج الكتاب الدكتور:

بوسكرة عمر

الجزء الأول من كتاب أعمال الملتقى الوطني الثالث حول:

المناخ العلمي بين الأستاذ

والطالب في الجامعة الجزائرية

البحث العلمي، الأخلاق، المرافقة

تاريخ طبع الكتاب: أكتوبر 2020

عدد صفحات الكتاب: 232 صفحة

ردمك: 1- 2- 9675- 9931- 978

جميع الحقوق محفوظة



فهرس المحتوى

05	ديباجة الملتقى الوطني	
07	د/ بلوم إسمهان د/ بوسكرة عمر د/ عبد السلام سليمة	01 ثقافية النسق الجامعي التلاؤمي قراءة سوسيولوجية لمنطلقات الأنسنة
18	د/ بوعيسي حسام الدين د/ قندوز منير	02 المرافقة البيداغوجية والبعد الانساني في البحث العلمي
24	د/ درويش توفيق د/ مقدود فريدة	03 متطلبات تحسين أداء الأستاذ الجامعي لضمان ترقية البحث العلمي وتطوير الجامعة
35	د/ بن حليمة ليلي د/ عشور سليم	04 دور البحث العلمي في تطوير الجامعة الجزائرية
43	د/ صاحبي وهيبة د/ نوادري فريدة	05 دور الهيكلية التنظيمية في تحقيق التطور العلمي بالجامعة الجزائرية
49	د/ لرقط حسين د/ بلعباس عبد الحميد	06 البرنامج التدريبي المقترح لتدريب أساتذة جامعة محمد بوضياف. المسيلة. على المرافقة البيداغوجية
55	د/ الأزهر عبد المالك ط.د/ راوية ديلمي ط.د/ قنفود حدة	07 أهمية الدور الذي يلعبه الأستاذ والطالب الجامعي في ترقية البحث العلمي في جامعات الوطن العربي بين الواقع والمأمول (قراءة تحليلية)
66	د/ هزيلي رايح	08 إستراتيجية تطوير البحث العلمي في ظل أهداف التنمية المستدامة- الجزائر نموذجاً -
75	د/ سامية خرماش د/ أسماء خرماش د/ صونيا دودو	09 استعمال وسائل التواصل الاجتماعي لتسهيل عملية اشراف الاستاذ على - كمثال طلبة الماستر 2
89	د/ كريمة فلاحي ط.د/ الهام خلفاوي	10 الأستاذ الجامعي بين الالتزامات والأخلاقيات المهنية
96	د/ عبد الحميد فرج	11 احتواء الطالب الجامعي ومرافقته .. مدخل للتغيير الإيجابي (دراسة حالة . ميدانية . خلال الموسم الجامعي 2020/2019 . لطالبة تم النجاح في تغييرها للأفضل)
101	أ.د/ اسماعيلي يامنة ط.د/ زنيدي نبيلة	12 وظيفة خدمة المجتمع بالنسبة للأستاذ الجامعي
109	أ.د/ مراد بومنقار د/ نورالدين بوالشرش	13 معوقات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية
115	د/ حورية علي شريف د/ بن ققة سعاد د/ علية سماح	14 دور المرافقة البيداغوجية في تحسين أداء الأستاذ وتحقيقا لحوكمة الجامعة
121	د/ ربيعة فندوشي	15 العلاقة " أستاذ - طالب " ودورها في دعم الأنشطة الطلابية - دراسة حالة نادي " المشكاة " العلمي والثقافي بجامعة المدية -
131	أ.د/ الطاهر مجاهدي د/ حدة بسكر	16 إتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العنف اللفظي لدى طلبة المدرسة العليا ببوسعادة-نموذجاً-





المناخ العلمي بين الأستاذ والطالب في الجامعة الجزائرية

البحث العلمي، الأخلاق، المرافقة



138	د/ حسيبة هدوقة	برامج البحث العلمي الرائدة في مؤسسات التعليم العالي بكوريا	17
147	د/ دلال يوسف	مواصفات الأستاذ الجامعي	18
152	د/ ميمون جمال الدين ط.د/ بوعيسي رياض	أهمية البيانات المفتوحة في تحسين مستوى كفاءة مخرجات الجامعات الجزائرية	19
157	د/ سعودي احمد ط.د/ موساوي ام السعد ط.د/ عطوي حورية	درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الاساتذة -دراسة ميدانية بجامعة مُجد بوضياف بالمسيلة-	20
170	د/ نصيرة لمين ط / حنان عبد الكبير	ترقية وتطوير الجامعة في عصر الرقمنة - جامعة المسيلة أنموذجاً	21
177	د/ عفيفة لعجال د/ سعيدة لعجال	تحديات وعوامل نجاح المناخ التعليمي الجامعي في ضوء ملامح المستقبل	22
189	د/ سارة حجاب	الطفل بين الأسرة والمدرسة في خضم التطورات الراهنة. وسائل التواصل الاجتماعي	23
193	د. إبراهيم بوترعة أ.د/ طه حمود صالح يسرى بوترعة	واقع المناخ العلمي بين الطالب والأستاذ في جامعة المسيلة تجديد بيداغوجي أم تغيير جذري (؟)	24
206	ط.د/ هاني داحي د/ رمضان خطوط ط.د/ أسامة هراة	الأسس النظرية للمرافقة البيداغوجية حسب النصوص التنظيمية في الجامعة الجزائرية	25
213	د/ زلاقي وهيبة د/ فراحية العيد	تفعيل العلاقة بين الأستاذ و الطالب في جامعة المسيلة من خلال التعليم وفق الصف المقلوب. نماذج لدراسات ميدانية و رقمية	26
223	أ. / سعيدة حيمر	اليات تجسيد الجودة في العمل الجامعي من منظور اخلاقي -دراسة تحليلية-	27
228	أ.د/ ضياف زين الدين د.مغار عبد الوهاب ط.د/ نادية كامل	دور ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية في تكريس أخلفة الجامعة الجزائرية (النزاهة العلمية)	28

ديباجة الملتقى:

تطورت الجامعة الجزائرية بتطور الطاقات البشرية عموما ولعلمية خصوصا، فاستطاعت الكفاءات خريجة تلك الجامعات من اقتحام كل التخصصات، وذاع صيت العديد من الجامعات والأساتذة عبر مختلف دول العالم.

لكن الواقع بات يصور تزامنا غير متناسق الأبعاد بين ذلك التطور البشري والتكنولوجيا الهائل المسخر عبر مختلف فضاءات الجامعة التدريسية والرياضية والترفيهية، وبعض المشاهد؛ التي ولربما لحسن الحظ أنها حالات ضيقة النطاق والمجال؛ التي لا تمت للعلم والأخلاق والآداب العامة عموما بصلة، ولا بالعلاقات الأسرية التي تنشأ بين مختلف أطراف الجامعة عموما والأساتذة والطلاب خصوصا، وصارت الجامعة تسجل بعض الحالات التي تتنافى مع الإطار الأخلاقي الأصيل الذي يحكم الحرم الجامعي والذي يجب أن يعبر عن أسمى أدبيات الاحترام وأرقى ممارسات الفضيلة والتي تجد من التشكيلة الجامعية المجال الخصب لها فصرنا نسمع عن حالات الاعتداء اللفظي وحتى الجسدي ضد أساتذة وإداريين في وسط الحرم، وتعنيف وعبارات استفزازية وخطابات حاطة للكرامة ضد طالب أو جماعة أو حتى دفعات في بعض الحالات أين يقوم بعض الأساتذة بالتعسف في تعاملاتهم مع الطلبة، كل ذلك في ظل مناخ عام اجتماعي اقتصادي وسياسي مضطرب سرع من انتشار الظاهرة.

لذلك يسعى هذا الملتقى الوطني للكشف عن مواطن الخلل وأماكن الزلل التي كانت السبب وراء استفحال هذا الوباء الذي بات لا يستثنى جامعة أو مركزا جامعيًا، ولا يعتد بالحقول العلمية أو التخصصات المعرفية الدقيقة كانت أم إنسانية أو اجتماعية كفارقة في الانتشار

أهمية الملتقى

تعتبر الملتقيات والندوات العلمية فضاءات بحثية مفتوحة لمناقشة مختلف القضايا والإشكاليات التي تستدعي التدقيق والتحليل والتمحيص لكشف العلاقات بين مختلف المتغيرات المسببة للظاهرة محل الدراسة. لذلك يكتسي هذا الملتقى الوطني المعنون: المناخ العلمي بين الأستاذ والطالب في الجامعة الجزائرية أهمية كبيرة على مستويات مختلفة سواء: الأكاديمي منها أو الاجتماعي أو السياسي أو الثقافي... إلخ. وسيعمل من خلال المحاور المبرمجة فيه أن يبحرنا في أبعاد تحليلية سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية وتنظيمية... قصد تسليط الضوء على دوافع استفحال الظاهرة وسط الحرم الجامعي.

أهداف الملتقى

- ✚ كيفية النهوض بالبحث العلمي الذي يعد محور العملية التعليمية في الجامعة.
- ✚ كيفية ترقية المناخ الجامعي العام بالصورة التي تضمن عملية تفاعلية هادفة، ومن ثمة النهوض بالجامعة الجزائرية.
- ✚ كيفية تفعيل مرافقة الأستاذ للطلاب وبناء جسور التعاون والبحث العلمي بعيدا عن الحواجز.
- ✚ ضمان عملية تعليمية نوعية يسودها جو أسري يضمن انصهار المسافات والحواجز بما يضمن كرامة ومكانة الأستاذ، ومحورية الاهتمام بالتكوين الطلابي الذي يؤسس طاقات المستقبل أو ما يعرف بالاستثمار التنموي بعيد المدى.

محاورة الملتقى

- تطوير البحث العلمي: الوسائل والآفاق في ظل تطور التقنية ووسائل الإعلام.
- ترقية وتطوير الجامعة: تحسين وتطوير الهياكل البيداغوجية والبشرية والتكنولوجية وتطوير الرقمنة.
- الأخلاق من خلال ضمان مكانة الأستاذ وحقوق الطالب وأخلاق الجامعة الجزائرية.
- المرافقة من خلال ربط علاقات بين الأساتذة والطلبة تتعدى البحث العلمي إلى جوانب مختلفة (نفسية اجتماعية، تعاون...)

هيئة الملتقى

الرئيس الشرفي للملتقى:

الأستاذ الدكتور: بداري كمال مدير جامعة المسيلة

مدير الملتقى:

الأستاذ الدكتور: ضيف زين الدين مسؤول مركز البقطة البيداغوجية

رئيس الملتقى:

الدكتور: بو عيسى حسام الدين منسق البقطة البيداغوجية كلية الحقوق

والعلوم السياسية

رئيس اللجنة العلمية للملتقى: الدكتور شطاب كمال

تتكون اللجنة العلمية من أساتذة من مختلف الكليات ومختصين؛ من قسم علم النفس وعلوم لتربية :

الدكتور :	كتفي عزوز	منسق كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	جامعة المسيلة
الدكتور :	غيلوس صالح :	منسق كلية الآداب واللغات	جامعة المسيلة
الدكتور :	طبال نادي :	منسقة معهد تفسير التقنيات الحضرية	جامعة المسيلة
الدكتور :	عطاء الله بلا :	منسق كلية التكنولوجيا	جامعة المسيلة
الدكتور :	بو عيسى حسام الدين	منسق كلية الحقوق والعلوم السياسية	جامعة المسيلة
الدكتور :	مرنيز أمنة	منسقة معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية	جامعة المسيلة
الدكتور :	بعزيز حليم	منسق كلية العلوم	جامعة المسيلة
الدكتور :	بوخرص عبد الحفيظ	منسق كلية الاقتصاد	جامعة المسيلة
الدكتور :	مهني طاهر	منسق كلية الرياضيات والإعلام الآلي	جامعة المسيلة



ثقافية النسق الجامعي التلاؤمي قراءة سوسولوجية لمنطلقات الأنسنة

culture of the adaptive university system - Sociological reading of the principles of humanization
culture du système universitaire adaptative - Lecture sociologique des principes d'humanisation

د/ إسمهان بلوم، جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

د/ عمرو بوسكرة، جامعة ابن خلدون- تيارت-

د/ سليمة عبد السلام، جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

الملخص:

عقلنة، رشدنة، أنسنة، فاخلقة النسق الجامعي هي منطلقات تكشف عن طبيعية الممارسات التأسيسية العادمة في أسسها ومصادرها إلى تأسيسية لعقلنة علاقاتنا بالعلم والتقانة بإعادة إنتاجها على ظروف التنمية المضمنة لتصورات مضرة اتجاه الفئة الأكاديمية "هيئة التدريس" قوامها بوتقة الفكر والتنمية.

تكشف المنطلقات العينية لواقعية الانساق الجامعية كممارسة عن نوافذ ابستمية وملموسة لواقع موقعه الفئة الفاعلة "الاساتذة" والتي تنوحوا على مدارج الاستيائية، الاشتمراز والتهكمية نتيجة اعتقاديته لافتقار هذا النسق لمنطلقات العدالة، النزاهة بل والانسنة

إن موضوع الورقة البحثية الموسوم بـ: "ثقافية النسق الجامعي التلاؤمي قراءة سوسولوجية لمنطلقات الأنسنة" يعد محاولة رائجة في الفكر السوسيوتنظيمي الرامي في مضامينه العينية لبناء ثقافة التماثل التنظيمي وكبح ثقافة الالتزام الانسحابي والاعتراضي للأستاذ الجامعي لبناء فتعزير كل آليات الحس الجامعي الفاعل، من خلال تأسيس لمنطلقات بيئة إنسانية جامعية قوامها احترام شخصية الأستاذ كدعامة أخلاقية لتعزير انتمائته الانفعالية والمعيارية.

Abstract:

Rationalization, humanization and moralization of the university system, are starting points which reveal the nature of politicized practices, which aim in their foundations and sources to the rationalization of our relations with science and technology, by reproducing them on the development conditions including perceptions directed towards the academic category "professors" based on the crucible of thought and development.

The concrete starting points reveal the reality of university systems as a practice, epistemic and tangibles windows of the active category "teachers" location reality; who cry on the tracks of resentment, disgust and sarcasm, because of her belief that this system lacks the principles of justice, integrity and even humanism.

The subject of the research article tagged with: "culture of the adaptive university system - Sociological reading of the principles of humanization"

Is a popular attempt in socio-organizational thinking which aims in its concrete content to build an organizational symmetry culture and to curb the culture of withdrawal and alienation commitment of the university professor, to build and strengthen all mechanisms of an effective academic sense, By laying the foundations of a human academic environment, based on respect for the teacher's personality as a moral pillar, to enhance their emotional and normative belonging.

Résumé:

La rationalisation, l'humanisation et la moralisation du système universitaire sont des points de départ qui révèlent la nature des pratiques politisées, qui se basent dans leurs fondements et sources à la rationalisation de nos relations avec la science et la technologie, en les reproduisant sur les conditions de développement incluant des perceptions orientaient vers la catégorie académique "professeurs" basée sur le creuset de la pensée et du développement.

Les point de départs concrets révèlent la réalité des systèmes universitaires en tant que pratique, des fenêtres épistémiques et tangibles de la réalité de l'emplacement de la catégorie active "professeurs", qui pleurent sur les pistes de ressentiment, de dégoût et de sarcasme en raison de sa conviction que ce système manque des principes de justice, d'intégrité et même d'humanisme



Le sujet de l'article de recherche étiqueté avec: " culture du système universitaire adaptative - Lecture sociologique des principes d'humanisation "

Est une tentative populaire dans la pensée socio-organisationnelle qui vise dans son contenu concret à construire une culture de symétrie organisationnelle et à freiner la culture de l'engagement du retrait et d'aliénation du professeur d'université, pour construire et renforcer tous les mécanismes d'un sens universitaire efficace, En posant les bases d'un environnement universitaire humain, basé sur le respect de la personnalité du professeur comme pilier moral, pour valoriser son appartenance émotionnelle et normative.

1- إستهلال:

تكشف منطلقات هذه الورقة البحثية عن تراجعية عكسية لواقعية التنظيم الجامعي الذي يرنوا تحقيق أعلى درجات التميز بل التفوق المؤسسي من خلال جعل الرقمنة كمنوال وتوجه كافي على حساب منطلقات الأنسنة فكما قيل من قبل " إن مشكلة أمريكا هي ترجمة التطور التكنولوجي الكبير إلى تقدم إنساني كبير وتلك مشكلة من مشكلات العلاقات الإنسانية " بالنفس الطرح لكن كإسقاطيه على النسق الجامعي الجزائري " كسياق مخصص وموضوع " فإن سيرورات التهكمات ومنطلقات الصمت الإذعاني والإلتزامية الإنسحابية من قبل فئة الأساتذة وعدم احترام شخصه خاصة من قبل بعض رؤساء الأقسام وحتى العمداء يعيد النظر إلى ضرورة أنسنة بيئة العمل.

2- المنطلقات المايووية ومنطقية كبح التهكم الأكاديمي:

إن الولوج الى طبيعة التنظيم التلاؤمي كتصور من قبل مدرسة العلاقات الانسانية يتم من خلال الإحاطة بالسياق المأسس للتنظيم الجامعي بحد ذاته ككيان إنساني وكملح سوسيوتنظيمي يكشف عن معضلة الحافزية في العمل [إن مشكل الحافزية في العمل لم يطرح إلا مؤخرا فحتى سنوات العشرينات كانت كل الدراسات المنجزة حول العمل تخص كل ماهو فزيولوجي وإن تحليل الأسباب التي تجعل من الفاعل محفزا خارج رؤى المكافآت النقدية لم تعرف النور إلا مع الدراسات والتجارب التي قام بها إلتون مايو (عبد الكريم القنبي الادريسي : 2016 ، ص 21 ، 22)]

فكلما حاولت التنظيمات أن تعيد شكل هيكلتها الإدارية وسيرورات الشغل لوضع بنيات ناجحة وفعالة ؛ كلها دفعها هذا العمل إلى البحث عن تنشيط الفاعلين وتحفيزهم وتبقى العملية هي أن هذه البنيات في حد ذاتها تحفيزات للكل (عبد الكريم القنبي الادريسي : 2016 ، ص 22)

في آخر كتاباته حاول " إلتون مايو " أن يخرج بدروس في السوسولوجيا والسياسة المرتبطة بتجارة والتي تصب في قالبية ابستمية عينية قوامها نقد النظام الرأسمالي ومقولاته " homo economicus " غير المنظمة ، الأنانية والعقلانية وإفرازاتها كمشكلات سلوكية " تهكم الأستاذ الجامعي " .

2-1- التوجه الباثولوجي "لإلتون مايو " : "نسق الواجهة التعددية للقهرية الجامعية: "يعكس التوجه الباثولوجي للنسق الجامعي الجزائري عن منطقية التوازن التفاضلي للقهر والذي ينعكس في حلقة مفرغة تضع فعل الأستاذ الجامعي في مأزق استغلال نظامي قوامه الامتثال والخضوع..."

فالواقع المنظمي الجامعي الجزائري كسياق مخصص يعمد في ممارسته إلى تأسيس قاعدية قوامها الصمت والإلتزامية الإغترابية لفئة الأساتذة وفي نفس الوقت تأسيس قمة مصبوعة بمقومات الأدلجة ، المعايير الاجتماعية والتمويه ليغدوا الأستاذ الجامعي سجين حلقة التهكم " كسياق إدراكي ، وإنفعالي بل حتى سلوكي "

تكشف المنطلقات البحثية الناضمة للسيرورات والمواقف التهكمية تجاه البنى المنظمة كإرهاصات إستباقية لترسيمة معرفية تنظيرية وعينية تعلن عن كبح منطلقات ثقافية التماثل نحو النسق الجامعي لتحل محلها ثقافية الإلتزام الإغترابي الحاملة لكل المعاني السلوكية الوظيفية السلبية.

رسخ رواد الدراسات البحثية السياقات الدلالية للتهكم المنظمي في قالب الدلالات والمعاني المكثفة وكأنها من جنسية الحال المرتحل كثر ترحالها وأقلمتها في وضعيات نسقية صعب فصلها عن بعضها البعض ، ليغدوا الرجوع إلى المواقف والسلوكيات الحدود والترسيمات الفاصلة في خضم الربوع (العمل ، الهدف ، السياق والوقت) [يعد الفيلسوف الإغريقي diogenes من المؤسسين الأوائل للمدرسة التهكمية التي ضمت العديد من الفلاسفة الإغريق المتهكمين الذين يطمحون الى المعايير المتميزة في الأخلاق والأدب ويعارضون

ويتصدون بقوة الى الأشخاص الذين لا يتمسكون بهذه الفضائل وهذا يؤيد الاتجاه الذي راح يصور التهمك على انه سمة شخصية او تصرف ، أما الأفكار الحديثة للمتهمون فقد نبتت جذورها عام 1967 على يد الباحث niederhoffer والذي وصف التهمك على انه المواقف السلبية اتجاه المنظمة (سحر عناوي رهيو : 2014 ، ص 196)

يعبر تهمك الأستاذ الجامعي في مضامينه عن عدم الثقة بالفئات المسيسة " رؤساء أقسام، عمداء، نواب عمداء، مدير الجامعة "والإعتقادية بأنهم يستغلون مساهماتهم في لحظة موأتية، لتتضح على مستوى بنائية الفعل ؛ أي الفعل المنظمي كل المظاهر السلبية المأثرة على سيرورة العمل الأكاديمي ، وحتى موقعية الأستاذ داخل النسق الجامعي " فاللامبالاة ، التقاعس العمدي ، كبح سلوكيات المواطنة وتثمين منطلقات الإلتزام الإغترابي هي الصبغة الكاشفة عن الواقع العيني لبنى الأنساق الجامعية التي تفتقر لمنطقات الصحة والدعم فهو بذلك يشير إلى : "موقف سلبي اتجاه النسق الجامعية بهيئاته يتألف من ثلاث عناصر هي :

■ الإعتقاد بأن ممارسات الجامعة تفتقر للنزاهة والإستقامة.

■ مشاعر سلبية تجاه الجامعة.

■ الميل نحو سلوك الإستخفاف والإنتقاد تجاه الجامعة.

ترسيمة رقم (01): الأبعاد التهمكية للأستاذ الجامعي.



المصدر : الدكتور إسمهان بلوم ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.

ليغدوا في ضوء هذه الحثيات التهمك الميكيايلي " فقدان الثقة بالنفس وبالأخرين وبالصدق المنظمي " التراخي الوظيفي " فقدان الفخر والمعنى للمهنة " كبح الحس الجامعي " التوجه نحو الفردية مقابل التوجه نحو المنظمية " هي الترسيم المعرفية بل النافذة العينية لفحص حالة الإغواء والإستئساد داخل النسق الجامعي.

تماشيا مع معطيات الإستيمية السابقة لمحكات التهمك المنظمي يغدوا الإعتقاد(أن تكون التضحية بمبادئ الصدق والنزاهة والإخلاص لتعزيز المصالح الذاتية للقيادة؛ مما نتج عن ذلك مجموعة من الإجراءات تقوم على الدوافع الخفية والخداع فالمكون الوجداني من التهمك يوجي (إلى إستثارة قوى المشاعر السلبية بما في ذلك الإزدراء والغضب والضيق والعار ، وقد يكون ثمة متعة متفطرة في فشل المنظمة ، وهذا ما يتماشى وتحليلات: (johnson .oleary .kelly 2003 p 629)

يكون التهمك التنظيمي موجودا عندما تفتقر المنظمة للنزاهة ويحدث نتيجة لإنتهاك التوقعات الأساسية بشأن الصدق والعدالة وهو إستباقي الطبيعة [أكد بأن (تسريح الموظفين الطويل الاجل وعدم تطبيق الادارة بشكل كفي يؤدي إلى إذلال الموظفين علنا وغن مثل هذه الاجراءات هي الاكثر عرضة لتاجيج التهمك في المنظمة وتدمير الثقة لديهم وان التهمك منتشر بين مايقرب من 48 % من القوى العاملة في الولايات المتحدة وه ينمو بمرور الوقت (whitener 2006 .p 6)

2-2- التوجه التكنولوجي "إلتون مايو": [تكاشف دلالات الاثنولوجية على العلم الذي يهتم بدراسة الأجناس البشرية في تنشئتها وخصائصها ونموها وتطورها والعوامل التي خضعت لها ويقال بأنها علم تصنيف الشعوب على أساس خصائصها في ضوء هذا الطرح يكاشف صالح بن نوار ان تجارب الهاوثرن جاءت بعد استخدام فريق البحث أداتي المقابلة والملاحظة اللتان ساعدتهم على اكتشاف عدة أمور أخرى أهمها الحوافز المعنوية

وأهميتها (صالح بن نوار : 2006 ، ص 152)].

أرست الطروحات السابقة إختراقية العقد الرسمي والنفسي بين الفئات الفاعلة "الاساتذة" والمهيسة "رؤساء الاقسام العمداء، نواب العمداء" كقالب إبستيمي وعيني يجعل ممارسات النسق الجامعي "مقام الحضور وأسلوب الفعل الذان يميز من خلالهما من يميز بدون وازع أو رادع يميز بسوء نية وخداع ليصل إلى مأربه " فقد تلغي الأسس السلطوية داخل الوسط الجامعي الإحتكام للجوانب القيمة والأخلاقية لتنامي المعايير اللارسمية لتكون بمثابة الوعاء الذي تستقي منه الفئة المهيسة القواعد والمعايير المنظمة والضابطة للعمل "؛ لهذا تغدوا الإسقاطات الأخلاقية، الأنانية، الإنصياع للقيم الثقافية السلبية، الخوف من نجاح الآخر الإقناع المغلوط هي أسس سلطوية تسخر من خلالها كل الخبرات، القدرات والصلاحيات لتحقيق وإشباع الرغبات " رغبات ومصالح الفئات المهيسة والفئة الموالية لها (إسمهان بلوم، 2012، ص 100)

يعكس التوجه المايووي الاثنولوجي حقيقة الفاعل "الأستاذ الجامعي" حقيقة أرسى مشكلة حافزته على مستوى النسق الأكاديمي وأن كانت تهيكّل لرسملة قوامها الاحترامية، التقديرية لكيانه ولشخصه وللإنسانيته "فالفاعل مرتبط بالبنية التنظيمية ارتباطا سلبيا كتعبير عن عدم الرضا العاطفي" فالمتهمون يحتفظون بروابط مع منظمته، ويرجع ذلك إلى الأخلاقيات المهنية فالأستاذ إذ يرى النسق الجامعي يفتقر إلى النزاهة يصبح إما متهمكماً لإستعادة التوازن في العلاقة أو الهروب من مصدر مشاكله فالتهمك هو مماثل للصوت (علي عبد الحسن عباس الفتلاوي، 2014، ص 59)

تكاشف الدراسات السوسيوتنظيمية عن أسبقية المنطلقات المايوية في فهم السلوك الإنساني باعتبار دراسته أول دراسة إمبريقية ميدانية تقوم بجمع البيانات ووضع الفروض وإقامة النظريات التي تتعلق بالتصرفات الإنسانية؛ الأمر الذي يهيكّل تصويره كسباق تغيير "على مستوى الفرد، على مستوى منهج التنظيم، وعلى مستوى التنظيم في حد ذاته" [لقد كشفت دراسات الهاوثورن عن أمرين مهمين يمثلان في حقيقتها الاسهام الرئيس لهذه الدراسات وهما :

-التخلي عن النموذج التحليل النفسي .علم وظائف الأعضاء واستبداله بالنموذج الاجتماعي الشعوري
-التخلي عن الطرائق التجريبية التي كان القصد من ورائها الجسد "المسافة الفاصلة بين الجسد والعمل" لصالح طرائق يقصد من ورائها الاتجاهات كعامل وسيط بين الموقف "ظروف العمل" والاستجابة "المخرجات" (إحسان دهش جلاب : 2011، ص-ص 31-32)

أ-التصور على مستوى الأستاذ "الإنسان الاجتماعي:

يعكس هذا الدور إيضاحية دوافع الإنسان في العمل والتي لاتخرج عن تضمين الإندماجية والتماثلية العاطفية:

■ حاجات الفرد : "الاحساس بالإنتماء"

■ دور الهركية "السلطة التلاؤمية"

■ المزايا المادية [إن مدرسة العلاقات الإنسانية لم تضع موضوع التساؤل مبادئ التايلورية لقد اضافت الى هذه المبادئ بعض العناصر لتهدئة مناهج وطرق التايلورية كذلك يرجى من المزايا المادية التي يحصل عليها الفرد ان تؤدي الى فعالية كبيرة في العمل (بشائنية سعد، 2002، ص 84)]

إن منطقية هذا المحك تكمن في تحويل الرغبات إلى الحوافز بمعنى تحويل "النشاط - السلطة - الإحترام - المعنى- الإنتماء ... " إلى قوى محفزة تدعم النظم المنظمة "الأداء الأكاديمي المميز، التدريب، المكافأة" فمتى أرسيت هذه القوى أمكن تحويل البنية التنظيمية الجامعية إلى قالب اجتماعي يعزز الإندماجية والإنتمائية؛ بل التماثل الانفعالي؛ أي أن الفئات الفاعلة تحركها قلوبها وعقولها للأداء الأكاديمي.

بمعنى أن حركة العلاقات الإنسانية كانت تدعوا إلى ربط التنظيم؛ أي النسق الجامعي "بالحاجات الاجتماعية للأساتذة" أي أن توزيع العمل وتحديد هيكل التنظيم يجب أن يتما أخذين في الاعتبار طبيعة حاجات الأفراد الاجتماعي... وعلى التنظيم إقناع الأفراد أن الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تستحق جهودهم وأن يجعلهم يشعرون وكأنهم جزء من البنية الجامعية [يكون التنظيم في حالة توازن إذا تحقق التعادل والاتفاق بين اهداف التنظيم ، اهداف وحاجات اعضاء التنظيم (على السلمي، 2007، ص 104)]

ب-التصور على مستوى منهج التنظيم "تكوين المهيسين في العلاقات الانسانية":

يعكس مدلول العلاقات الإنسانية إلى ذلك الاتجاه الذي يعالج موضوعاته وفق منطلقات التعقل، الترشد والأنسنة في سياق ينقل الفرد من سيرورة العضوية في التنظيم العقلي الرشيد إلى انتمائية جماعية "فالعلاقات الإنسانية هي عملية حفز للأفراد في



المنظمات لتكوين مجموعات عمل يمكن أن تحقق بفعالية حاجاتهم وتحقق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية ("مُجد الصيرفي، 2007، ص 12)

لهذا فالتكوين هو الوسيلة الناجعة لتحقيق الفعالية المنشودة من خلال تعزيز آليات التماثل الانفعالي ومنطلقات الحس المنظمي الجامعي.

ج- التصور على مستوى النسق الجامعي " التنظيم غير الرسمي":

تعد العوامل السلوكية والاجتماعية والتفاعل بين الأفراد في إدارة شؤون المنظمة النافذة المنهجية لتعزيز مستويات تنظيمية عاكسة لفلسفة الأنسنة ومثممة لمفاهيمها " تماسك الجماعة، الروح المعنوية، تسيير القسم والعمادة وفق منطلقات الداعمة والتشاركية، علاقات الأساتذة والإداريين، المفاهيم السلوكية للدافعية نحو العمل..."

تثمين منطلقات السلطة التلاؤمية:

"جعل إنتماء الأستاذ كشيء من الحضور الأخلاقي" أخذت المنطلقات النظرية المثمنة لأنسنة بيئة العمل على عاتقها تضمين أهمية الممارسات السلطوية التلاؤمية كإرهاصات كافية لبلورة دافع "سيكولوجي يجعل الأفراد المشاركين في التنظيم أكثر ارتباطا واعتزازا بعملهم وبمؤسستهم ومن ثم نتوقع أن تدفعهم تلك الأحاسيس والعواطف نحو المساهمة دفع النسق الجامعي نحو التميز" (يوسف سعدون، بدون سنة نشر، ص 13)

طالما أن اللامركزية والتفويض هي سياقات بنائية تكشف في طياتها عن السعي الدؤوب لتحقيق أهداف ثنائية ذات طابع تكاملي

الحاجات الأنوية، والأهداف المؤسسية [تشير تحليلات (ماتيسون إيفانيسفش، 1999، ص 546، 567) إلى أن الحاجات الأنوية نوعان :

(1) الحاجات التي لها علاقة بتقدير المرء لذاته، الحاجة للثقة بالنفس والاستقلال، الانجاز، الكفاءة والمعرفة.

(2) الحاجات التي لها علاقة بسمعة المرء ' الحاجة للمكانة والتميز والتقدير والفوز باحترام الزملاء]

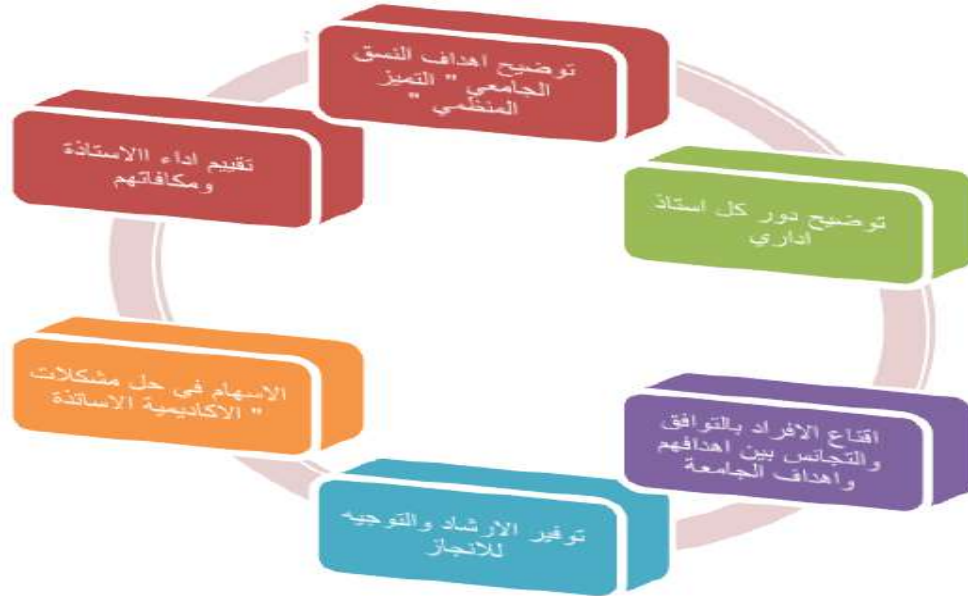
مصادقا لهذا التصور توفر الإدارة بالاستشارة والمشاركة التشجيع للفئات الفاعلة كي يقوموا بتوجيه طاقاتهم الخلاقة ناحية أهداف المؤسسة، فإفساح المجال لهم للمشاركة في القرارات التي لها تأثير عليهم، يوفر فرصة مهمة لإشباع الحاجات الاجتماعية والأنوية ("ماتيسون إيفانيسفش، 1999، ص-ص 571-572) التي تعد بمثابة حوافز فاعلة ومهمة لسلوكه ولتضمين استقرار ايجابي داخل البنية التنظيمية.

يثمن الاتجاه الإنساني الحوافز المعنوية كسياقات منهجية وتنظيمية تصور الفئات الفاعلة كآلية ذات تركيبة نفسية اجتماعية وحضارية تستدمج معاني التقدير، التفويض وتحمل المسؤوليات كإرهاصات مبدئية لتحريك فتفعل الأنساق السلوكية والأدائية. ولن يتسنى ذلك إلا في خضم تبني ممارسات سلطوية تعزز وتكرس الأسس الإقناعية، في خضم هذا المنحى تبلور مدرسة العلاقات الإنسانية النمط السلطوي التلاؤمي كبناء محوري لترسيم معالم (الإقناع، الالتزام المعياري الرض الانفعالي) [أشادت التحليلات النقدية (لسالم القمودي : 1999، ص 42) أن هذا اليسر في التطبيق والسهولة في كسب الولاء والطاعة إنما يأتيان في حقيقة الأمر على حساب مجموعة من المبادئ والقيم رغم أنها ترفع شعارات المساواة والحرية إلا أنها في الحقيقة ترفعها بكيفية فردية أنانية نفعية تفرغها من محتواها و من قيمتها و من معناها الإنساني]

على أساس أن السلطة التلاؤمية هي نتائج لسلسلة من عمليات الإقناع العلنية والموضوعية لما يريد المجتمع من الفرد أن يؤمن بصحته ذاتيا في السياق الاجتماعي العام ("سالم القمودي، 1999، ص 43) فالنمط السلطوي التلاؤمي يتخذ من العملية التأثيرية "التأثير النفسي" أداة تصورية لترسيخ مضامين وإستبصار سوسيوتنظيمي يبلور قدر من التوازن في العلاقة بين السلطة والفئات الفاعلة "فتسود الثقة والوفاء والإنسجام العلاقة بينهما، فيكون في النشاط عدل وفضيلة وفي الخضوع واجب وكرامة وهو ما يعتمد على الإقناع والإقتناع ويقوم على الحرية حرية الرأي وقبل ذلك يقوم على الأمن والطمأنينة والسلام والأمان..."



ترسيمة رقم 02 : أدوار السلطة التلاؤمية داخل النسق الجامعي.



المصدر : الدكتورة إسمهان بلوم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.

أنساق اتصالية مفتوحة:

اتصالات متبادلة ، تعدد قنوات الاتصال ، الصدق والتلقائية في الاتصالات هي محركات فاعلة تكاشف في مضامينها عن جعل منظومة الاتصال كأداة لقياس الرضا الإنفعالي لفئات الفاعلة " إذ يلعب إدراك الأساتذة وشعورهم نحو العملية الاتصالية دورا هاما في مسألة الحفز ، فالاتصالات الجيدة أداة رئيسة لتحفيزهم " (محمد أكرم العدلوني ، 2002 ، ص 141) من العوامل الإنسانية المحددة لنمط العلاقات الإنسانية أسلوب وكفاءة العمليات الاتصالية السائدة في التنظيم ؛ إذ من خلال تلك العمليات يمكن للفئات المسيصة داخل النسق الجامعي أن تحقق غايتين:

- إن تتيح للأساتذة والجماعات بالتنظيم معلومات صحيحة وكاملة عن أهدافها وسياساتها وبرامجها وذلك بدرجة كافية من الإستمرار والوضوح .

- أن تتعرف على اتجاهات وآراء الأساتذة وشكاواهم ومقترحاتهم ، الأمر الذي حقق لها ميزة في التنبؤ المسبق باحتمالات السلوك

[لهذا فكفاءة الاتصالات الإدارية في بناء وتدعيم مناخ العلاقات الإنسانية السليم تقاس بعاملين:

- كمية المعلومات المتدفقة في أرجاء التنظيم ومدى جودتها ووصولها إلى الأفراد المعنيين في الوقت الملائم
- تدفق الاتصالات في جميع الاتجاهات وتغطيتها لأجزاء ومستويات التنظيم جميعا (على السلمي ، 2007 ، ص 176)
- تنبع أهمية الاتصالات في تشكيل العلاقات الإنسانية من كونها عاملا مؤثرا على اتجاهات الأساتذة وأرائهم ونظرتهم إلى العمل والإدارة ؛ لهذا يجب تضمين الأساليب التالية الداعمة لأنسنة بيئة العمل :
- اللقاءات والاجتماعات الدورية بين رؤساء الأقسام والعمداء مع الأساتذة وبقية العاملين .
- الاجتماعات المشتركة بين الأفراد من قطاعات التنظيم المختلفة ذات المستوى التنظيمي المتماثل والمتقارب .

■ نظم الاقتراحات

■ صناديق الشكاوي

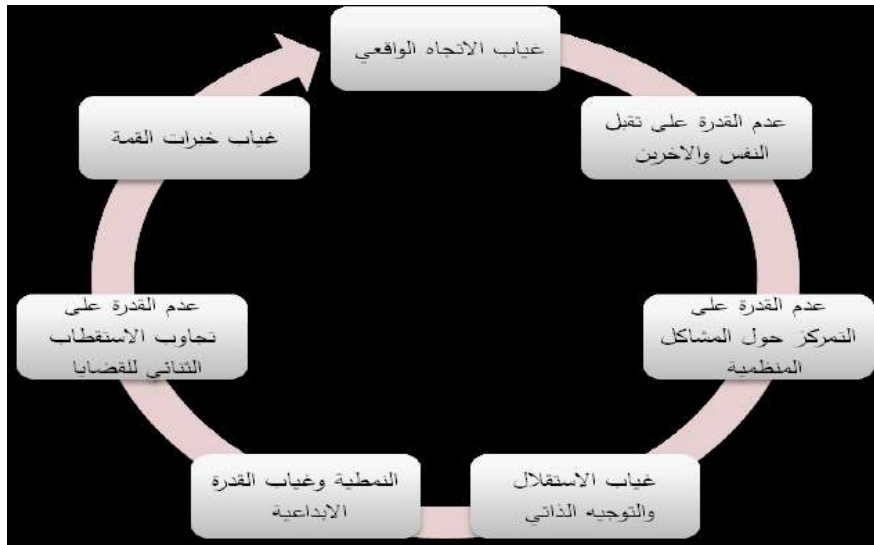
■ اللجان كوسيلة لعلاج المشكلات التي تعترض العمل (على السلمي ، 2007 ، ص 176)

ثانيا- التنظيم التلاؤمي ومنطلقات العلاقات المدمجة لرئيس ليكيرت RENSIS LIKERT :

1- المنطلقات التأسيسية الجامعية وخلق : نسق شخصية إمتثالية تكاشف الدلالات والمعاني الإصطلاحية لتدني مفهوم الذات عن قالب عميق متأصل في الإنسان يضمن ارتباطه بالموضوعات المشوهة ذات الارتباط بالخبرة الإشباعية للإستغلال والتساند التشيئي المؤدج لنسق شخصي إمتثالي خضوعي كاج للصيرورة الإبداعية والخانعة إلى النمطية ، ليرسم مفهوم تدني الذات صورة

الجانب السلبي من النمو والإرتقاء للفئات الفاعلة ، أين تعريفهم لذاتهم وإمكاناتهم وحاجاتهم يكون مطابقا لدونية وضعهم " وهنا تبرز عملية التنشئة الاجتماعية كعملية ترويض أو تدجين مدعمة بالخوف وفق مصالح القوة فتوجه الأفراد نحو الخضوع وتروضهم على منطلقات حاجة إستراتيجية؛ أي عملية نقل تشوهات النسق الثقافي المؤدج من خلال إدماجه في نسق الشخصية " التي تلوذ بالمسارات الآمنة " مسارات الاكتساب التكييفي " كميكانيزمات مثمّنة لحالة التوازن التفاضلي الإستغلالي طالما أن الفئات المسبسة بل القوة الإستغلالية تعمل على تهجينها ونقلها عبر النسق الثقافي المؤدج للنسق الشخصي الذي يرسخ مضامين الصمت كنسق للفعل الأمن داخل البنية التنظيمية ، وهذا ما توضحه معطيات الترسيمة المعرفية الكاشفة عن ولوج فكر ماسلوا لسمات النسق الشخصي الذي يشوبه الضعف والتفكك بعيدا عن الإكتمال والتفوق.

ترسيمة رقم 03 : توضح المعطيات المعرفية الكاشفة عن ولوج فكر ماسلوا لسمات النسق الشخصي



المصدر : الدكتورّة إسمهان بلوم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.

2- العلاقات المدمجة ورسمة التنظيم عبر المجموعات:

حسب "ليكرت" فإن "مبدأ العلاقات المدمجة هو المبدأ الأهم بالنسبة للتنظيم؛ ولهذا فكل فرد يجب أن يحس أنه مهم وضروري داخل المؤسسة؛ لأنه لا أحد يمكنه أن يعمل بجد وفعالية إذا لم يكن لديه وعى بذاته ووعى بالشئ الذي يعنيه في عمله " (عبد الكريم القنبيعي الإدريسي ، 2013 ، ص 29)

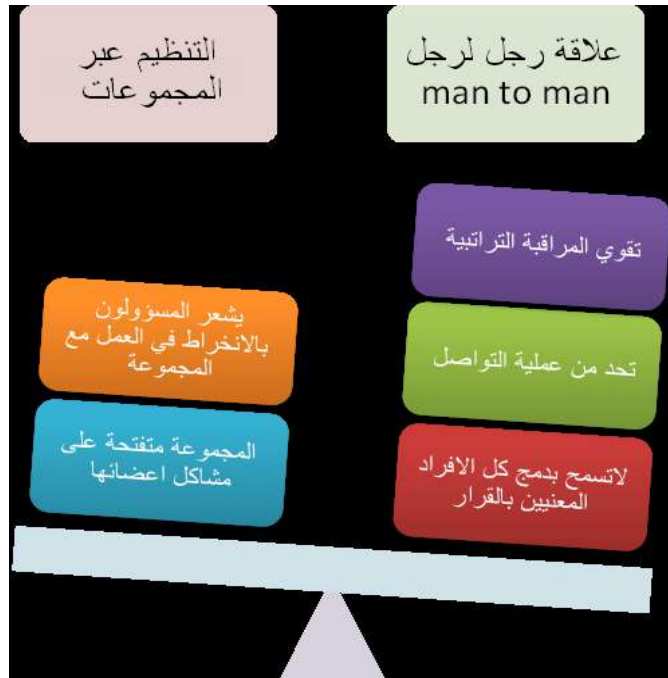
تحتل الانطباعات ضمن السياق التبادلي بين " الفئات المسيسة والإتباع " الموجه والمحدد لنمطية السلوك التبادلي أو الإحجابي ، والذي ينبثق في مكوناته الإستباقية عن الحرمان الإستغلالي والمشع بمشاعر العدائية ، وفي هذا الشأن يقول "بلاو": " إن الرغبة في الإنتقام من الآخرين لها سببته أفعالهم من أذية تخلق إنطباعات ليس في مواقف الحرمان الشديد فقط ، إذن لا يقتصر دور الانطباعات على تحديد الآخرين الذين تتبادل معهم بل يتجاوز ذلك إلى الإحتفاظ بالعداء والرغبة في الإنتقام " [تماشيا ومنطلقات بتر بلاو حول السياق العلائقي بين " التبادل ، الانطباعات والاستغلال " يمكن توضيح أهمية الانطباع كواحد من ابعاد مفهوم الاستغلال: لأن المستغل يكون انطباعا سلبيا عن نفسه فإن الانطباع قد يكون آلية ضبط جزائية ليكف المستغل عن استغلاله عندما يتجنبه الناس الذين اثار عندهم الانطباع ، ويمثل الانطباع من خلال الوظيفة السابقة آلية وقائية لوقوع الاستغلال ، والانطباعات آلية وقائية معمة من التجارب الخاصة الى تجارب وخبرات الآخرين (محمد عبد الكريم الحوراني : 2010 ص 187 ، 188)]

لعل العزوف العمدي من قبل الفئات الفاعلة عن الإدلاء بأراها واقتراحاتها والتي تتخذ صور صمت اذعاني ودفاعي تكاشف من خلالها الفئات الباحثة عن ترسيمات معرفية لواقعية ثقافية المضايقة المنمطة بسلسلة من الإيذاءات النفسية المتكررة والموجه لفئة الأتباع الراسمة لارهاصات حلقة تناسقية مفرغة تجعل بين أطرافها الثلوث " صمت الاذعان ، صمت الحماية الذاتية وصمت الموالاة الاجتماعية " فخوف الفئات الفاعلة من ممارسات الفئات المسيسة بأسسها وتميطاتها كفيل بتضمين أنساق سلوكية حرة وسلبية " صمت الاذعان " كإقدام توافقي مع متطلبات ثقافة الخضوع والخنوع وكنتيجة للوعي الداخلي المدرك

لموقعية صوته داخل البنية التنظيمية لتتبلور معالم غياب حيوية الضمير وتترسخ معالم انتمائية غير قيمة ومعيارية تجعل من التماثل المحايد القاعدة الركينة لكبح ملامح الحس المنظمي، وفي نفس السياقات المنمطة بالنفعية والخوف بل الدفاعية عن المصالح الشخصية يغدوا صمت الحماية الذاتية كسياسة تحتية وكإكتساب تكيفي " يعني اكتساب الفرد التوجيهات والقيم الجديدة التي تضعها القوة الاستغلالية في النسق الثقافي وهذه العملية تمنح الفعل الامن في تفاعله مع القوة حيث ان اغترابه عن توجيهات القوة المستجدة قد يعرضه للجزاء او السخط عليه "

تميل هذه المنطلقات والمنظورات في سياقها الأوحده إلى تعميم أوصاف سلوكية الصمت على أنساق شخصية تنعت بمركب الاضمحلال " أي اضمحلال الأنا الفاعلة النشطة لصالح الذات المتأثرة ليغدوا الصمت كتعبير عن تكييل الفعل بأغلال نسقية مشوهه تموهه محتوى النسق الانتمائي للفئات الفاعلة للاستمرارية داخل الحيز المنظمي، ومن المفارقات العينية أن هذه الصورة النسقية المشوهه لسلوكيات الصمت تقدم " ازدواجية واضحة بين الشكل والمضمون؛ أي أن السياق المنظمي قد يمتلئ بالاشكال التي تعبر عن مظهرية ... تكلم الافواه بأقوال من حديد، فبدلا من تحرير الفكر وتنشيطه تساهم في اعتقاله وترويضه او تلقينه مبادئ الطاعة والولاء ... ليقع الفاعل في مركز العلاقات النسقية وتشوهاتنا وينعكس ذلك على هويته ووعيه وطموحه وفعله "

ترسيمة رقم 08 : علاقة رجل لرجل / والتنظيم عبر المجموعات " سياسة المجاهرة



المصدر : الدكتورة إسمهان بلوم، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

إن تضمين منطلقات العلاقات المدمجة هو تأسيس لنمط تنظيمي اساسه الانفعالية والتلاؤمية يجعل " الاساتذة في التنظيمات المختلفة يستجيبون بطريقة ايجابية ومرضية في المواقف التي يشعرون فيها بالتقدير والتأييد والتي يحصلون منها على شعور بأهميتهم وقيمتهم الشخصية كذلك فإن الأفراد يستجيبون بطريقة سلبية في المواقف التي تهددهم او التي تقلل من شعورهم بقيمتهم الشخصية " (على السلمي : 2007، ص ص 150. 151)

" فالتنظيم عبارة عن تكوين إنساني يتوقف نجاحه على الأعمال المتنافسة لأعضائه كما ان له خصائص أساسية وأنشطة محددة هي:

- هناك هيكل للتنظيم يحدد أقسامه والعمليات بينها
- هناك عمليات للملاحظة وجمع البيانات وقياس الحالة الداخلية للتنظيم
- هناك شبكات اتصال تنتقل من خلالها المعلومات بين أجزاء التنظيم
- هناك عمليات لاتخاذ القرارات

■ يمارس التنظيم أنواعا مختلفة من التأثير والنفوذ على أعضائه للتنظيم أبعاد وأسس من الدوافع والاتجاهات [تبلور النقاط المحورية السابقة طبيعية التنظيم التلاؤمية وفق المنطلقات الليكترية والتي قوامها " توفير قدر كافي من التنسيق والتجانس بين اعمال واعضاء التنظيم من خلال التفاعل المستمر بينهم ومحاولات التأثير المتبادلة ويتم هذا التفاعل اذا تحققت الشروط التالية :

- تدفق كامل ومستمر للاتصالات والمعلومات اللازمة الى ان تكون هناك اتصالات افقية ورأسية في كل الاتجاهات.
- اتاحة الفرصة لكل فرد من افراد التنظيم للتأثير على سلوك الآخرين بطرق تتفق مع خبرته ومعلوماته ومعرفته بالامور.
- اتخاذ القرارات على اساس الاستخدام الكامل للمعلومات المتاحة وبطريقة تضمن اقبال الاعضاء على تنفيذها (على السلمي:

(2007 ص-ص 148. 149)

02. تأسيس أنظمة انساق التسيير الإداري الجامعي " المنطقية التشاركية ": [قام ليكرت في ضوء أبحاثه المبكرة بتنقيح أفكاره من خلال نظرية الإدارة بالمشاركة باستخدام تمويل حصل عليه من مكتب دراسات " naval " مبتدأ بحثه الأول عن النظرية عام 1947 ونبع الدفاع عن نظريته في الإدارة بالمشاركة من إدراكه وفهمه بان التغيرات الجوهرية التي أخذت موقعها في المجتمعات الغربية قد منحت قدرا كبيرا من الحرية نتج عنه تغيرا أساسيا في الكيفية التي يتوقعها العاملين عن الطريقة التي سيعاملون بها وتلك التوقعات أصبحت واضحة وجلية من خلال الحصول على مستويات عالية من المشاركة والأولوية والاستقلالية (سعد علي العنزي : 2016 ، ص 107)]

دليل الملاحظة المستعمل من قبل رانيسيس ليكرت

01. تحفيز الاطر والموظفين وطرق الحصول عليها (التهديد ، المكافآت)
02. الاتصالات الداخلية (الحدة ، الاتصالات الصاعدة والنازلة ، امكانية الاشتغال بشكل جيد)
03. درجات التعاون والثقة (سيرورات التأشير والتفاعلات)
04. سيرورات اتخاذ القرارات (المستوى ، المشاركة ، المعلومات)
05. طرق تحديد الاهداف والتعليمات
06. طرق ومناهج المراقبة (المستوى ، المراقبة المفتوحة أو المغلقة)
07. الانجازات (الانتاجية ، التغيب المتداول على العمل ... النفايات والفضالات)

دليل ملاحظة لتحديد طبيعة الأنساق التسييرية (عبد الكريم القنبيعي الادريسي : 2013 ص 31)

تأسيسا لمنطلقات دليل الملاحظة والذي أسفرت نتائجها عن ممارسات قيادية ومصادر متباينة في اسسها ومصادرها وبالتالي لنظرتها التسييرية للفئات الفاعلة والتي اجمعها في أربع منظومات " القيادة الاستغلالية ، الخيرية ، الاستشارية ، ومنظومة جماعة لمشاركة

ترسيمة توضيحية للفروق بين الانماط التسييرية

الاسلوب السلطوي الاستشاري	الاسلوب السلطوي الاستغلالي
وهو ان يكون لدى المدير ثقة كبيرة بالفريق ولكنها ليست كاملة ورغم ان هناك مناقشات تحدث بشأن القضايا الرئيسية فليس هناك شك بشأن من صاحب القول	وفيه يكون مقدار ثقة المدير بأعضاء الفريق قليلا او منعدما وبالتالي تفرض القرارات عليهم بأقل قدر من التشاور ويكون التواصل عبر قناة واحدة
الاسلوب السلطوي التشاركي	الاسلوب السلطوي التوددي
وهو ان يشجع المدير التواصل الحر والمفتوح بين الفريق ، فالافكار الجديدة يكون مرحبا بها والمكافآت والجزاءات ليست ضرورية بما ان الفريق يتحمل مسؤوليته كاملة عن انجاز المهام	وهو ان يعامل المدير الفريق بطريقة يشوبها التعالي وبالتالي يتردد أعضاء الفريق كثيرا في عرض الافكار او المقترحات والتواصل على مستوى الاعلى

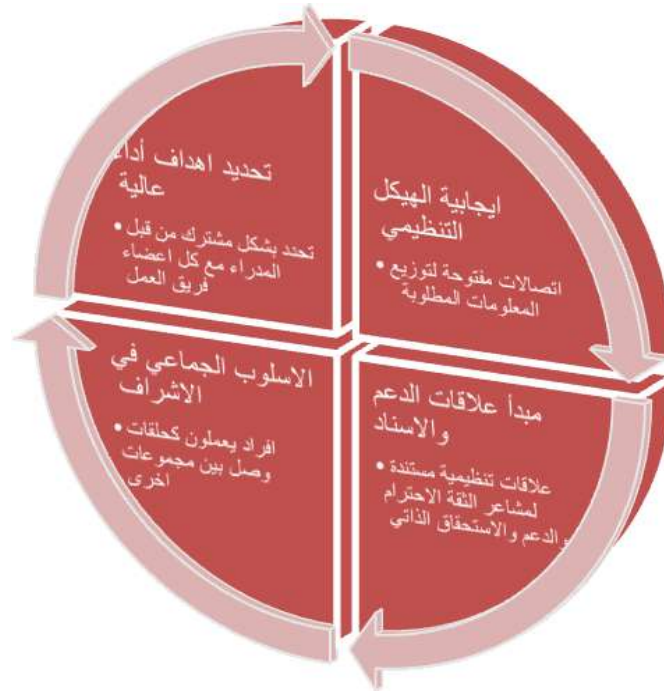
المصدر : جيمس ماكريث ، بوب بايتس : 2015 ، ص 98

.تكاشف معطيات الترسيم السابقة عن نجاعة النمط التشاركي في الممارسة والتاثير من خلال جعل " التعاون ، التفاعل

والمشاركة " ثلوث لفاعلية للإدارة المنظمات الحديثة وهذا ما تبلورة الترسيم التالية الباحث لاهم جوانب الممارسات

التشاركية [بلغت افكار " ليكرت " بشأن الادارة بالمشاركة ذروتها في احدى دوريات مجلة the human organization الامريكية حينما قدم بحثا

تحت عنوان " الإدارة وقيمتها " والذي نشر عام 1967 وبينما كانت هذه الافكار ناجمة من المشكلات والممارسات الناجحة التي لاحظتها في منظمات الاعمال فقد اوضح بان المنظمات الاخرى مثل المؤسسات التعليمية واتحادات العمل والمنظمات التطوعية والمهنية من الممكن ان تواجه صعوبات اقل في تطبيق المبادئ العامة النظرية (سعد علي العنزي : 2016 ص ص 107. 108)]
ترسيمة رقم 09 : توضح سمات المنظومة التشاركية



المصدر : (سعد علي العنزي : 2016 ، ص 108)

أ. الممارسات الجماعية " نحو تخصيص لمفهوم القيادة التشاركية وقيمة حلقة الوصل " :
أشادت المنطلقات البحثية إلى مكونات بل أبعاد القيادة التشاركية والتي باتت القيادة الجماعية من أهم أنماطها. فالتنظيم يقوم أساسا على عدد من جماعات العمل الرئيسية تتكون كل منها من اربع مفردات إذ يتم الربط بين هذه المجموعات من خلال جماعات على مستوى أعلى تضم كل منها عددا من رؤساء المجموعات الأصلية " وهكذا تتكون مجموعات على مستويات أعلى كل منها تضم عددا من رؤساء الوحدات الأقل منها في المستوى وتربطهم بعضو في مجموعة تالية في المستوى ... فكل مجموعة من رؤساء الجماعات على نفس المستوى تضمهم جماعة جديدة وبالتالي ينسقون اعمال جماعتهم " (علي السلمي: 2007 ، ص 153).
ترسيمة رقم (10): دور حلقة الوصل في تعزيز الفعالية والكفاءة المنظمة





خلاصة:

تعد منطلقات النسق الجامعي التلاؤمي النافذة المعرفية الكافية لجعل فئة الأساتذة أكثر استغراقية، إهتمامية عاطفية بل الأكثر تماثلية مع سياسة، أهداف وقيم البنية الجامعية.
فالفاعل الأكاديمي "الأستاذ" ليس بحاجة لتضمين منطلقات الرقمنة كشيء لتأكيد المقدرة رغم أنها تحولت وفق نمطية الممارسات إلى آلية رغمنة أفرغت من محتوياتها وانحرفت عن إعطاء الفاعل احترامه بل إنسانيته.

قائمة المراجع :

01. القمودي، سالم: سيكولوجية السلطة: بحث في الخصائص النفسية المشتركة للسلطة ط1، مكتبة المدبولي، القاهرة، 1999.
02. إيفانيسيفش، ماتيسون: كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي، ترجمة هشام عبد الله، الأهلية للنشر، ط1، الأردن، 1999.
03. إحسان دهش جلاب: إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
04. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل: الأسس والنظريات والتجارب، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 2002. 2003.
05. جيمس ماكريث وبوب بايتس: الكتاب الصغير لنظريات الإدارة الكبيرة وكيفية استخدامها، ط01، مكتبة جرير، 2015.
06. يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري عنابة الجزائر، 2005.
07. محمد مفضي الكساسبة، عبير حمود الفاعوري: قضايا معاصرة في الإدارة: بناء قدرات حاسمة لنجاح الأعمال، ط01، دار الحامد للنشر والتوزيع 2009.
08. محمد الصيرفي: السلوك الإداري "العلاقات الانسانية"، ط01، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2007.
09. محمد أكرم العدلوني: العمل المؤسسي، ط01 دار ابن حزم، بيروت 2002.
10. محمد عبد الكريم الحوراني، تأويل الاستغلال في نظرية علم الاجتماع. العناصر التكميلية لنظرية سوسيولوجية في الاستغلال، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن، 2010.
11. سعد علي العنزي: نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، ط01، الذاكرة للطبع والتوزيع، 2016.
12. عبد الكريم القنبيعي الادريسي: الثقافة المقاولاتية من نظريات المدارس الى اليات المقاربات. مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات، الطبعة الثالثة منشورات مقاربات 2016.
13. علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، دار غريب، القاهرة، 2007.
14. صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة 2006.

الأطروحات:

01. نسق السلطة التنظيمية وعلاقته بالوظائف. اسمهان بلوم: التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة. دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية لأشغال الطباعة ودارالشهاب للطباعة والنشر - باتنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 2012.
02. علي عبد الحسن عباس الفتلاوي: سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاساتها على مرونة ممارسات الموارد البشرية. دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من جامعات الفرات الأوسط، دكتوراه فلسفة في علوم إدارة الأعمال. 2014.

المجلات:

14. سحر عناوي رهيو: دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي كلية التربية، جامعة القادسية مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 10، 2014

المراجع الأجنبية:

Johnson ;jonathan and oleary kelly ,the effects of pschological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal ;journal of organizational behavior;`vol24 ;2003 pp627_647

