



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

## انعكاسات رأسمال الثقافي على أهداف المنظمة

دراسة ميدانية بالمحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة أنموذجا

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور

إعداد الطلبة :

- عبد القادر محمدي

- علاء الدين بوشنافة

- صفية جعفر

الموسم الجامعي: 1436 - 1437 هـ / 2015 - 2016 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضى ولك  
الحمد على كل حال.

أسمى عبارات الشكر والتقدير، وأرقى معاني الامتنان إلى أستاذنا الفاضل  
المشرف على هذا العمل المتواضع الدكتور " محمد ي عبد القادر "  
الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته في كل خطوة خطوناها لإنجاز هذا البحث.  
و نخص بشكرنا وتقديرنا كل من الوالدين الكريمين والعممة البروفيسور عياشي  
صباح و كل عمال المحافظة السامية لتطوير السموب بالجلقة

ونتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من علمنا حرفا من الابتدائي إلى الجامعة.  
و نشكر كل من ساعدنا ولو بالدعاء، ونشكر كل من أراد لنا الخير من قريب أو  
من بعيد.

فهرس

المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	تشكرات
أ	مقدمة
	<b>الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة</b>
10	1. أسباب اختيار الموضوع
11	2. أهداف الدراسة
12	3. الإشكالية
13	4. الفرضيات
14	5. تحديد المفاهيم
21	6. الدراسات السابقة
21	7. الخلفية النظرية للدراسة
23	8. صعوبات الدراسة
	<b>الفصل الثاني : محاولة في تفسير الواقع التنظيمي من خلال الفكر البرديوي</b>
25	تمهيد
26	1. نظرية الرأسمال الثقافي عند بورديو
28	2. مفهوم الهابيتوس L'habitus عند بورديو
30	3. الصراع الرمزي عند بورديو
31	4. دور اللغة في الصراع الرمزي
32	5. مفهوم المؤسسة و أهدافها
	<b>الفصل الثالث : عرض لإجراءات الدراسة الميدانية</b>
38	تمهيد
39	1- التعريف بميدان البحث
41	2- المنهج المتبع في الدراسة
42	3- مجالات الدراسة : المجال المكاني ، المجال الزماني ، المجال البشري (مجتمع الدراسة وعينة البحث)

43	4- التقنيات وأدوات جمع البيانات
	الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة
46	1- عرض وتحليل لبيانات استمارة الدراسة
57	2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة بيانات فرضيات الدراسة
65	3- تفسير وتحليل فرضيات الدراسة والاستنتاج العام
68	الخاتمة
70	قائمة المراجع و المصادر
	الملاحق

مقدمة

مقدمة :

إن الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤدي دور التنشئة الاجتماعية للفرد، وتمكنه من تعلم قيم ومعايير المجتمع وبالتالي تجعله قادر على التكيف معه ومع أوضاعه، وهي تحوله من كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي.

والأسرة برأسمالها الثقافي الذي هو مجموع المؤهلات الفكرية والثقافية لها، تؤثر في الأبناء بطريقة غير مباشرة من خلال تفاعل أعضائها فيما بينهم.

وبما أن التنشئة الاجتماعية هي عملية مستمرة مع حياة الفرد، وبالتالي تبدأ من مؤسسة الأسرة باعتبارها أول مؤسسة تعتني بالطفل كما أن هذه العملية ليست محصورة في مؤسسة الأسرة، بل تتجاوزها إلى عدة مؤسسات كالمدرسة، المسجد، الشارع و مكان العمل وهو أكثر المؤسسات التي يظهر فيها وعي الفرد وثقافته، باعتباره حلقة اتصال بين العمال مع بعضهم وبين العمال و المشرفين، بما يشمله هذا الاتصال من اختلاف التيارات الفكرية، الاجتماعية والثقافية.

وفي هذه الدراسة محاولة لإبراز أهمية الرأسمالي الثقافي للفرد، وتوضيح العلاقة بينه وبين أهداف المؤسسة، و ذلك من خلال إبراز انعكاساته على تحقيق أهداف المنظمة بالإيجاب أو السلب انطلاقا من منصب الفرد و علاقاته داخل التنظيم .

وبالتالي محاولة لتوضيح ما للرأسمال الثقافي للأسرة بما يتضمنه من مستوى تعليمي للوالدين وغيرها... من أثر نقل موروثها الثقافي للفرد، أين يظهر في تفكيره الوعي والقدرة على الاختيار واتخاذ القرار وتظهر أيديولوجياته واتجاهاته.

وعلى هذا الأساس تم التطرق لهذا الموضوع لإبراز أهمية الرأسمال الثقافي للفرد، وماله من أثر و انعكاس على أهداف التنظيم .

وارتأينا أن تكون الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وفيه :

الجانب المنهجي الذي يتم فيه الذكر الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ومن ثمة ذكر الأهداف لغرض الوصول إليها، وبالتالي تمت صياغة الإشكالية والتساؤلات التي من خلالها كان الانطلاق للبحث من الإجابات المؤقتة والفرضيات وبعد ذلك تم الانتقال إلى تحديد أهم المفاهيم لفهم الموضوع أكثر، إضافة لاستعراض أهم الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع بحثنا ولو بزوايا مختلفة للتمكن من الإطلاع على الرصيد المعرفي والعلمي حول الموضوع والخلفية النظرية للدراسة، ثم ذكر أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء عملية البحث.

أما في الفصل الثاني نتناول نظرية بورديو التي تتضمن الرأسمال الثقافي عند - بورديو- مفهوم "l'habitus" مفهوم العنف الرمزي ، ثم بعض الانتقادات الموجهة لنظرية بورديو.

ثم الجانب الميداني للدراسة الذي ينقسم بدوره إلى فصلين، الفصل الثالث وتم فيه ذكر الأسس المنهجية للدراسة الميدانية ويتضمن المنهج المتبع في الدراسة ثم التقنيات المستعملة ومن ثم التعريف بمجالات البحث ثم العينة وكيفية اختيارها.

أما الفصل الرابع والأخير فقد تم فيه عرض تحليل وتفسير المعطيات ونتائج البحث ثم الاستنتاج العام للدراسة ومن ثمة الخاتمة.

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهداف الدراسة
3. الإشكالية
4. الفرضيات
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. الخلفية النظرية للدراسة
8. صعوبات الدراسة

## 1- أسباب إختيار الموضوع:

تتحكم في اختيار الموضوع عدة عوامل رئيسية منها ما هو ذاتي، ومنها ما هو موضوعي.

واختيارنا لهذا الموضوع كان لعدة أسباب أهمها:

### أ - أسباب ذاتية:

- محاولة معرفة تأثيرات رأسمال الثقافي لعمال المنظمة المدروسة ايجابا او سلبا، وما إذا كان لخلفتهم الثقافية أثر في تحقيق اهداف المؤسسة.

- لاحظنا درجة الأهمية والقيمة المعطاة للعمال الحاصلين على شهادات تقنية مما يخدم اهداف المؤسسة التي انشأت من اجلها وبالتالي حاولنا معرفة ما للرأسمال الثقافي لهذه الفئة من أثر على المناصب المشغولة داخل المنظمة .

### ب -أسباب موضوعية:

-نظرا لاختلاف الرأسمال الثقافي للأسر، فأردنا معرفة العلاقة بين مكتسبات الافراد من هذا الاخير و انعكاسه على الاهداف العامة للمنظمة.

-الإطلاع على بعض الأبحاث السوسولوجية التي عالجت موضوع الرأسمال الثقافي للأسرة التي قام بها "بيار بورديو"حيث توصل إلى وجود علاقة بين الرأسمال الثقافي للأسرة والنجاح في الحياة الاجتماعية ، فحاولنا البحث عما إذا كان لمتغير الرأسمال الثقافي للفرد أثر على اهداف المنظمة و بالتالي نجاحها من فشلها .

## 2- أهداف الدراسة:

إن لكل دراسة أهداف تسعى للوصول إليها، ففي هذه الدراسة المعنونة بانعكاسات رأسمال الثقافي على اهداف المنظمة المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة - انموذجا - سعينا لتحقيق الأهداف التالية:

- محاولة الكشف عن انعكاسات رأسمال الثقافي للفرد على أهداف المؤسسة سواء إيجابيا أو سلبا .

- معرفة أثر الرأسمال الثقافي للفرد على اهداف المنظمة

- معرفة علاقة الرأسمال الثقافي للفرد بالوسط الداخلي للمنظمة من حيث التفاعل الاجتماعي في ضل التمايز الثقافي للأفراد .

- توضيح الأصل الاجتماعي للفرد و انعكاسه على علاقته مع الزملاء داخل المنظمة .

كما نحاول من خلال دراستنا الميدانية تناول فئة التقنيين و ما لديهم من مؤهلات و كفاءات و باقي مكونات رأسمال الثقافي و انعكاسات هذه الأخيرة على المنصب المشغول و صولا إلى تحقق أهداف المنظمة من عدمه .

## سبب اختيار المؤسسة :

إن أهم سبب لاختيار المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة هو تنوع أصول الموظفين و يمس كل مناطق الجزائر من الشمال إلى الجنوب و من الشرق إلى الغرب .

و بالتالي قد يكون للوسط الأصلي اثر في رأسمال الثقافي للفرد لاختلاف العادات و التقاليد أحيانا .

من هذا المنطلق قد يكون اختلاف مكتسبات الفرد من وسطه الاسري اثر على أهداف المنظمة كما إن التمايز الثقافي قد يؤدي إلى ثقافة منتجة تتعكس على المؤسسة من خلال تحقيقها لأهدافها المسطرة .

### 3- الإشكالية :

يشهد العالم اليوم تنافسا كبيرا في جميع المجالات اجتماعية ، سياسية ، اقتصادية ، ثقافية و بما أن المؤسسة تتأثر بهذه التغيرات و نحول الرؤى من الماديات إلى المعنويات أو ما يسمى باقتصاد المعرفة ، و ظاهرة العولمة التي مست كل الميادين حتى مؤسسة الأسرة .

فانه من الواجب على هذه التنظيمات إعادة ترتيب أهدافها وفق ما تتطلبه الحالة الراهنة ووفق استراتيجيات تتماشى مع التغيرات .

لقد أصبح المورد البشري عموما في خضم هذه المتغيرات المتسارعة مركز اهتمام كبير من طرف التنظيمات خاصة إذا توفرت لديه المؤهلات و الخبرات اللازمة و الكفاءات المطلوبة من هذا الأخير عند التوظيف .

وإذا كان رأسمال الاقتصادي هو مجموع العائدات و الثروات المادية للفرد و إذا كان الرأسمال الاجتماعي هو مجموع الثروات الناتجة من إقامة شبكة من العلاقات التفاعلية و التعارفية ، فانه يوجد رأسمال معنوي أو رمزي قد يكون غير ملموس لكنه يحضى بتقدير معنوي من طرف الأفراد في المجتمع و هو محل اهتمام هذه التنظيمات ألا و هو الرأسمال الثقافي للفرد .

هذا الأخير الذي يدخل في تكوينه العديد من المعطيات كالمؤهلات و الكفاءات و الخبرات و الرصيد المعرفي للفرد يضع المؤسسات اليوم أمام تحدي كبير و هو الظفر بهذا النوع من رأس المال ، و التأكد من تواجد أفراد متميزين ضمن المورد البشري بها و محاولة استغلالهم لتحقيق أهدافها وفق استراتيجيات مخططة مسبقا .

و بما أن رأسمال الثقافي يمنح الفرد نوعا من الامتيازات في المجتمع من خلال تراكمية التجارب و الخبرات و المؤهلات ، و بالنظر لأهميته ضمن المؤسسة باعتباره موردا هاما قد يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة لهذه المنظمة فهذا يجرنا لطرح التساؤل التالي :

-ما هي انعكاسات رأسمال الثقافي للتقنيين على أهداف المنظمة ؟

#### 4- الفرضيات:

-الفرضية الأولى:

تتعرض المعارف على أهداف المنظمة بالإيجاب

-الفرضية الثانية:

تتعرض المهارات على أهداف المنظمة بالإيجاب

-الفرضية الثالثة:

تتعرض الألقاب الثقافية على أهداف المنظمة بالإيجاب

-الفرضية الرابعة:

تتعرض العادات و الرموز على أهداف المنظمة بالإيجاب

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

تمهيد:

كي يتسنى للقارئ تحقيق التفوق بين ما ترمي إليه بعض المفاهيم ومعانيها المستعملة في هذا البحث وما قد يمتزج لديه في ذهنه من دلالات أخرى لذات المعاني ومعرفة ما غلب عنه منها، كان لزاماً علينا التطرق إلى حدود هذه الدلالات التي نقصدها في هذا البحث وهذا من خلال تحديد هذه المفاهيم التي تم اختيارها، لأنها تبدو هامة وذات وزن كبير في هذا العمل كمفهوم الرأسمال الثقافي و إعادة الإنتاج و بنية الاستعدادات المكتسبة... إضافة إلى أن هذه المفاهيم ترددت طيلة البحث، إذ نراها مهمة بصفقتها تخدم البحث لذلك قمنا بإعطاء تفسيرات حسب ما وردت لها من معاني في المعاجم والقواميس والكتب وتعريفها إجرائياً تماشياً مع المقصود منها بدقة في هذا العمل.

✓ الرأسمال الثقافي: "Le capital culturel":

- **التحديد اللغوي:** "هو أصل المال أو الثروة، إذ يشير إلى مجموعة من الممتلكات سواء كانت نقدية أو

غيرها والتي يملكها الفرد أو المؤسسة لتشكل تراث يستطيع من خلاله إنتاج منفعة أو الحصول على دخل".<sup>1</sup>

- **التحديد السوسولوجي:**

- يعرفه "بورديو" بأنه مجموع التأهيلات الفكرية والثقافية الموروثة من المحيط العائلي، والقدرات والمهارات المكتسبة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. وقد حدد "بورديو" هذا الرأسمال بثلاث حالات:

<sup>1</sup> Dictionnaire de la langue française, Le petit Larousse, edition Larousse – bordas, paris, 1998, p175.

- أ- ما هو مستدمج في الفرد: أو ذاتي بصورة لغة وطريقة التفكير والعمل، وبصورة استعدادات ثابتة في الجسم.

- ب- ما هو موضوعي: يتمثل في المقتنيات الثقافية في الأسرة: كتب، قواميس، آلات، عادات و تقاليد ، رموز...الخ.

- ج- ما هو مؤسسي: ويتمثل في الشهادات العلمية والمعارف التي يحملها الأهل والتي تعطي أصالة للفرد.<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي للرأسمال الثقافي:

يتمثل الرأسمال الثقافي في بحثنا هذا في الممارسات والسلوكيات الثقافية والعملية التي يقوم بها الفرد تجاه التنظيم من خلال منصب العمل، إضافة إلى القيمة المعطاة للرصد المعرفي و المهارات و العادات و الرموز المكتسبة من الوسط الاسري و اثرها في محيط المؤسسة .

ويمكن أن نقيس هذا رأسمال الثقافي بالعديد من المؤشرات، نخص منها:

- القيمة المعطاة للعلم والتخصص.

- الأصل الاجتماعي للموظف .

- المستوى التعليمي للوالدين.

- اللغة المستعملة في الوسط الاسري

### ✓ إعادة الإنتاج "La reproduction":

يقصد بإعادة الإنتاج لغة: "الوظيفة التي من خلالها تعيد الكائنات الحية إنتاج طبيعة محيطها بصفة دائمة.

<sup>1</sup>-عدنان الأمين،التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2005م، ص69.

أما سوسيولوجيا عملية إعادة الإنتاج هي الصيرورة التي من خلالها يعيد المجتمع إنتاج نفسه في إطار تقسيم الطبقات الاجتماعية، وفي إطار قيمها الثقافية والعرقية التي من خلالها تعطي التربية لأفرادها"<sup>1</sup>

"ومفهوم إعادة الإنتاج في معناه السوسيولوجي يعود لماركس، حيث يسمي ماركس عملية معينة إعادة إنتاج، عندما يكون الإنتاج متاميا ولكن التنظيم الاقتصادي أو علاقات الإنتاج تبقى مستقرة، أي أن الإنتاج يتزايد ولكن العلاقات داخل الطبقات (مثلا: المنافسة بين الرأسماليين) تبقى ثابتة"<sup>2</sup>

أما بورديو فقد ركز على إعادة الإنتاج الثقافي من خلال وظائف المدرسة، حيث يرى أنها "تعمل على إعادة إنتاج توزيع الرأسمال الثقافي بين الطبقات، وهي بذلك تساهم في إعادة إنتاج البنية الاجتماعية"<sup>3</sup>

### التعريف الإجرائي لإعادة الإنتاج:

يقصد بعملية إعادة الإنتاج في هذا البحث، الطريقة التي من خلالها تحافظ الأسرة على مكانتها وعلى رأسمالها الثقافي، حيث أن لكل أسرة استراتيجيات خاصة تعمل من خلالها على الإستثمار في الأبناء و توجيههم الى مناصب معينة في التنظيمات، بهدف الارتقاء إلى مكانة اجتماعيه أحسن.

<sup>1</sup>- Dictionnaire de la langue française ,**le petit Larousse** , édition Larousse-bordas , paris, 1998,p882-

<sup>2</sup>- ريمون بودون، فرانسوا، بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1986م، ص39.

<sup>3</sup>- Bourdieu et Passeron, la reproduction, édition de Minuit, Paris, 1970, p25

✓ السمت أو الهابيتوس "L'habitus":

تغني كلمة habitus لغة: المظهر الخارجي للجسم أو الوجه الذي يشير إلى الحالة الصحية للفرد<sup>1</sup>

أما سوسيولوجيا فيعرفه "بورديو" على أنه: "مجموع الإستعدادات الجسدية والذهنية الدائمة، التي تترتب على عملية التنشئة الاجتماعية للفرد، والتي تجعل منه فاعلا إجتماعيا في إطار حقل إجتماعي معين."<sup>2</sup>

التعريف الإجرائي للسمت:

يقصد بالسمت في هذا العمل، تلك الأنماط من التفكير والتصورات، التي من خلالها يبني الفرد مشروعه ويجسد تصوراتهِ في تجاربه المختلفة.

✓ الأسرة "La famille":

الأسرة هي "البيئة الاجتماعية الأولى التي يبدأ فيها الطفل تكوين ذاته والتعرف على نفسه عن طريق عملية الأخذ والعطاء والتعامل بينه وبين أعضائها. وفي هذه البيئة يتلقى أول إحساس بما يجب وما لا يجب القيام به، والأعمال التي إذا قام بها تلقى الذم والإستهزاء، وبذلك تعده للإشتراك في حياة الجماعة بصفة عامة<sup>3</sup>.

كما تعرف الأسرة بأنها: "مسرح التفاعل الذي يتم فيه النمو والتعلم والعالم الصغير للطفل الذي به تتكون خبراته عن الناس والأشياء والمواقف، كما يظل البيت حمى الطفل وملاذه الذي يلجأ إليه..."<sup>4</sup>

<sup>1</sup>-Dictionnaire de la langue française, **le petit Larousse**, p498

<sup>2</sup>-بورديو بيار، أسئلة علم الاجتماع، ترجمة عبد الجليل الكور، دار توبقال للنشر، المغرب، 1997، ص09.

<sup>3</sup>- محمد لبيب النجيجي: الأسس الاجتماعية للتربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص82.

<sup>4</sup>- كمال الدسوقي: النمو التربوي للطفل والمراهق، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص335.

و للأسرة عدة تعريفات اخرى نظرا لتعدد أشكالها وتغير بنيانها ووظائفها وسنحاول عرض بعض هذه التعريفات:

يرى كل من "بيرجس" و"كوك" الأسرة على أنها " جماعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج او الدم او التبني، يعيشون معيشة واحدة ويتفاعلون كل واحد مع الاخر، وبالتالي يشكلون ثقافة مشتركة"<sup>1</sup>

أما "أحمد زكي بدوي" فيعرف الأسرة على أنها "الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقننات التي يفرضها العقل الجمعي، ويعتبر نظام الأسرة نواة المجتمع، لذلك كان أساسا لجميع النظم"<sup>2</sup>

**التكوين الاجتماعي للأسرة:** يعد الزواج من الناحية النفسية التكوينية صلة شرعية بين الرجل والمرأة لتحقيق الإشباع الجنسي وحفظ النوع في جو من السكينة والاستقرار والتكامل. وتحتل الحياة الزوجية والعائلة مركزا هاما وعاملا قويا في حياة الراشد الإنساني، من رعاية البيت وإنجاب الأولاد وتربيتهم<sup>3</sup>... وبالزواج تتكون الأسرة.

تتكون الأسرة من: 1- الوالدين: الأب والأم اللذان يعتبران العمود الرئيسي لبناء الأسرة، بحيث إذا زال أحدهما تعرضت الأسرة للاهتزاز. فالأب والأم يعتبران مركزا العطاء للأسرة وتوجيه نمط التنشئة الاجتماعية فيها وتمويلها ماديا ومعنويا. كما أنهما مصدرا السلطة والتحكم في البيت، ومصدرا تعديل السلوك و الثواب والعقاب.

2- الأبناء: وهو المكون الثاني للأسرة، حيث تتدخل ثقافة الأسرة ومستواها الاقتصادي في إنجاب عدد الأطفال.

<sup>1</sup>-محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1979، ص152.

<sup>2</sup>-أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص178.

<sup>3</sup>- عبد اللطيف حسين فرج: العلاقة الذكوية داخل الأسرة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص243.

3- الجد والجدة: يحضر هذا المكون في الأسر الممتدة، أين يكون للجد والجدة دور في إدارة الأسرة، وتمثيلها في المراسيم الاجتماعية كالزواج.

- أما "بورديو" فقد قام بدراسة حول الأسرة الجزائرية وبحث في خصائصها و وجد فعلا بأنها ممتدة وتجمع عدد كبير من الأسر تربطهم علاقات قرابة، كما قد ركز على تعدد الثقافات، التي أدت إلى تعدد نوعية الأسر، فالاستعمار والهجرات عملت على تقليص حجم الأسرة وتغيرت الأدوار والمكانات وحتى نظرتها للعلم والدراسة.

كما قد فسر "بورديو" الأسرة المعاصرة في إطار مصطلح إستراتيجيات إعادة الإنتاج، قائلا بأن الممارسات التي تقوم بها الأسرة وأفرادها، لأجل وظيفة أساسية وأولية وهي محاولة ضمان حد أدنى لأعضائها وأفرادها في المحافظة على المكانات الاجتماعية في إطار الفضاء الاجتماعي

1.

### ✓ التنشئة الاجتماعية "La socialisation":

هناك عدة تعاريف للتنشئة الاجتماعية نذكر منها:

"أنها عملية إدماج الفرد في الإطار الثقافي العام عن طريق إدخال التراث الثقافي في تكوينه وتوريثه إياه توريثا متعمدا، بتعليمه نماذج السلوك المختلفة في المجتمع الذي ينتسب إليه، وتدريبه على طرق التفكير السائدة فيه، وغرس المعتقدات الشائعة في نفسه"<sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي للتنشئة الاجتماعية:

التنشئة الاجتماعية هي عملية تشكيل السلوك الاجتماعي للفرد من خلال تعلم ثقافة المجتمع ومعرفة دوره فيه، وهي مستمرة طوال حياته، ومن خلال هذه العملية يتم نقل الرأسمال الثقافي للوالدين إلى الأبناء سواء بطريقة مقصودة أو غير مقصودة.

<sup>1</sup>-Dictionnaire de sociologie, op, cit,p218.

<sup>2</sup>-عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الإنحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، دار الأمة، ط1، الجزائر، 2003،ص27.

✓ المستوى التعليمي "Le niveau d'éducation":

"هو المعلومات التي يكتسبها الفرد بالتعلم، يدخل كل هذه المعلومات ضمن حصيلة الخبرات التي يستعين بها في حل مشاكله."<sup>1</sup>

التعريف الإجرائي:

هو المستوى الدراسي الذي وصل إليه الفرد، والذي نرى أن له أثر ودور في تحقيق أهداف التنظيم الذي ينتمي بحكم أنه يعكس مستوى التفكير لديه وبالتالي يعكس على التنظيم .

✓ المهنة "La profession":

"هي عمل منتظم ممارس من أجل كسب القوت."<sup>2</sup>

والمهنة عبارة عن عمل يحترفه الفرد بهدف الحصول على المكانة الاجتماعية في إطار الترتيب الاجتماعي للمجتمع، كما يهدف منها الفرد الحصول على المداخل المادية لتلبية مختلف حاجاته.

✓ الأصل الاجتماعي: "L'origine social":

يتم تحديد الأصل الاجتماعي للفرد بعاملين أساسيين متكاملين هما: "العامل الثقافي والعامل الاقتصادي، ويشتمل كل من هذين العاملين على عدد من المتغيرات المتكاملة والمتراصة فالعامل الثقافي يشتمل على جملة من المؤشرات الفكرية والتربوية كالمستوى التعليمي للأبوين ونمط التفكير والممتلكات الثقافية والعادات والتقاليد وغيرها<sup>3</sup>....

<sup>1</sup> - إبراهيم عصمت مطاوع، التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي، دار الفكر العربي، القاهرة 2002، ص246.  
<sup>2</sup> - Ministère de l'éducation nationale, Dictionnaire de la langue française, p635.  
<sup>3</sup> - علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهابي، علم الاجتماع المدرسي، الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 2004، ص159.

أما العامل الاقتصادي فيتحدد بالشروط المادية كمستوى الدخل المادي و أنماط الإستهلاك وطبيعة العمل والمهنة والممتلكات المختلفة للأسرة وغيرها."

### ✓ العمال التقنيون:

يقصد بهم كل الموظفين الحاملين لشهادات في تخصصات تقنية و في حالة المؤسسة المدروسة هم كل المتحصلين على شهادات في تخصص الفلاحة مثل مهندس و تقني ...

### 6- الدراسات السابقة :

رغم أننا بحثنا عن دراسات تناولت هذا الموضوع إلا أننا لم نجد ، خاصة في تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل و من خلال اطلاعنا على أعمال بيير بورديو لا حظنا انه ركز اهتمامه في المجال التربوي أين تظهر الأفكار التي عالجها كالغنف الرمزي و الهابيتوس و قيمة الرأسمال الثقافي .

و من هذ المنطلق أردنا أن يكون إسقاطنا لرأسمال الثقافي في إطار التنظيم و محاولة منا للكشف عن أهميته بالنسبة له .

### 7- الخلفية النظرية للدراسة :

تعمل النظرية على توجيه البحث نحو موضوعات يحتمل أن تكون أكثر إثمارا من غيرها

من الموضوعات التي اعتاد البحث في نفس مجال هذه النظرية أن يطرقها.

كما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع الاتجاه المتبع في التحليل،وبذلك تُمكن الباحث

من صياغة بحثه في قالب علمي دقيق .

وتعرف النظرية على أنها: نسق يشتمل على مفهومات وقضايا وتعليمات و قوانين

مستخلصة من نتائج البحث حول الموضوع المدروس،أو من الملاحظات الواعية،أو تمثل

النظرية إطارا يتكون من حسابات صورية كالرموز والقواعد ، ومن تفسير جوهري يصاغ في صورة قوانين<sup>1</sup>.

كما يعرف "موريس أنجرس" النظرية بأنها: "مجموعة من المصطلحات والتعاريف والافتراضات لها علاقة ببعضها البعض، والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها."<sup>2</sup>

وحسب موضوع بحثنا هذا، ألا وهو انعكاسات رأسمال الثقافي على أهداف المنظمة ، فقد وجدنا بأن أقرب نظرية له هي نظرية الرأسمال الثقافي لبورديو، حيث يعرفها "بورديو" بأنها النظرية التي تدرس الشروط الاجتماعية والتاريخية التي تحدد العلاقة بين إعادة إنتاج الثقافة السائدة والمسيطرة في مجتمع ما من جهة، وترسيخ البنى الاجتماعية السائدة والمسيطرة في ذلك المجتمع من جهة أخرى.

وذلك من خلال تحليل وتفسير كيفية إدراك هذه الشروط التي بها ومن خلالها يصبح للنسق الثقافي السائد في المجتمع سلطة تعزيز الميل نحو الإبقاء والمحافظة على المجتمع القائم وعلاقاته المسيطرة<sup>3</sup> "

<sup>1</sup> علي عبد الرزاق جلي، تصميم البحث الاجتماعي، الأسس والإستراتيجيات، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 1999، ص 2  
<sup>2</sup> موريس أنجرس، منهجية البحث العلم في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحر اوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصة للنشر، ط 4، الجزائر، 2006، ص 11

<sup>3</sup> شبل بدران و حسن البيلاوي، علم اجتماع التربية المعاصر، دار المعرفة العربية، الاسكندرية، 2003، ص 104

8- صعوبات الدراسة:

عند الشروع في أي بحث علمي لاشك أن بعض الصعوبات قد تقف أمام الباحث والتي تكون سببا في عرقلة سير بحثه خاصة ونحن أمام بحث علمي في ميدان علم الاجتماع الذي يتميز بصعوبته وتعقيدته.

ولكن الباحث الذي يريد الوصول إلى هدفه، لا بد أن يحاول تجاوز هذه الصعوبات وتكييف بحثه معها.

ولذلك فقد واجهنا بعض الصعوبات نوجزها في ما يلي :

- صعوبة تحديد موضوع البحث وفق خطة نظرية دقيقة ، نظرا لتداخل عدة مواضيع ذات الصلة بموضوع بحثنا.

- قلة المراجع التي تناولت موضوع بحثنا -الرأسمال الثقافي - من الزاوية التي نريد من خلالها التطرق إليه.

- صعوبة توظيف نظرية أو نظريات ، وإدخال هذا البحث ضمنها،ومن ثمة استغلال

مفاهيمها و مصطلحاتها، وصعوبة تبنيها والإلمام بكل جوانبها.

# الفصل الثاني

محاولة في تفسير الواقع التنظيمي من خلال

الفكر البرديوي

تمهيد

1. نظرية الرأسمال الثقافي عند بورديو
2. مفهوم الهابيتوس L'habitus عند بورديو
3. العنف الرمزي عند بورديو
4. دور اللغة في الصراع الرمزي
5. مفهوم المؤسسة و أهدافها

خلاصة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى الأفكار التي أتى بها " بورديو " حول الرأسمال الثقافي، من خلال نظريته خاصة في أعماله المشهورة في كتابه إعادة الإنتاج و كذا الرمز و السلطة ...

أين حاول من خلالها تحليل واقع سير النظام ،وقد كان اهتمامنا مركزا على أعمال "بورديو"، باعتبار أن أعماله قد تناولت بزوايا مختلفة موضوع بحثنا، إذ تحدث عن قضية الرأسمال الثقافي كأحد العوامل التي أدت بظهور اللامساواة الثقافية والاجتماعية ، لهذا فعندما تعمقنا في تحليل نظرة" بورديو "حول الرأسمال الثقافي، وجدنا بأنه قد انتقدا منطق سير النظام

فأردنا أن نعرف أسباب ذلك من خلال التوسع في أفكاره والبحث عن المفاهيم التي ميزت نظريته، للكشف عن الاقتراب الذي نتمكن من خلاله من فهم دور رأسمال الثقافي للفرد في الوسط الذي يعيش فيه .

**1- نظرية الرأسمال الثقافي عند بورديو:**

يعرف " بورديو " نظريته المعروفة باسم الرأسمال الثقافي بقوله " إن النظرية التي تدرس العوامل التاريخية والاجتماعية، التي تحدد العلاقة بين إعادة إنتاج الثقافة السائدة والمسيطرة في مجتمع ما من ناحية، وترسخ البنية الاجتماعية السائدة والمسيطرة في ذلك المجتمع من ناحية أخرى . ويتم ذلك من خلال تحليل وتفسير كيفية إدراك هذه العوامل التاريخية التي بها ومن خلالها يصبح النسق الثقافي السائد في المجتمع سلطة تعزيز الميل نحو الإبقاء والمحافظة على المجتمع القائم وعلاقاته المسيطرة<sup>1</sup>."

لذلك تصبح الثقافة الرابطة التي تتوسط بين مصالح الطبقة الحاكمة والحياة اليومية وعن طريقها لا تصبح مصالح الطبقة المسيطرة شرطا قصريا وتاريخيا، ولكنها تبدو كعناصر ضرورية طبيعية للنظام الاجتماعي، فيمثل التنظيم جهازا قادرا على تعزيز عدم المساواة تحت اسم العدالة والموضوعية حين يظهر كناقل محايد وغير متحيز لمنافع ثقافية.

يلخص " بورديو " دراساته بأنها بحث عن القوانين العلمية التي سوف تكشف كيف يترجم الرأسمال الثقافي إلى رأسمال رمزي على شكل قوة رمزية التي يعتبرها جزءا لا يتجزأ من المصادر والرموز الأخرى للقوة، ففي أي نشاط يسوده نوع من العنف الرمزي وذلك بوصفه مفروضا من قبل جهة متعسفة تعسف ثقافي معين ، حيث الطبقة المسيطرة تفرض ثقافتها وتقرر، وبما أن ثقافات الطبقات الأخرى تختلف عن ثقافة الطبقة المسيطرة، فإن النظام داخل التنظيم يميل إلى إعادة إنتاج التوزيع الهرمي للرأسمال الثقافي )<sup>2</sup>.

ويشير مفهوم الرأسمال الثقافي إلى مجموعة من المؤهلات والمهارات اللغوية والثقافية المختلفة التي يتوارثها الأفراد عن طريق الوضع الطبقي للأسرة، فالفرد يرث مجموعة من أنماط التفكير

شبل، بدران .ديمقراطية التعليم في الفكر التربوي المعاصر، دار القباء للنشر، القاهرة، 2000 ، ص 1

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص51

والميول كرأسمال ثقافي يمنحه قيمة ومكانة اجتماعية معينة طبقا لما تصنفه الطبقات المسيطرة، كما أن التنظيم له دور في إعادة الثقافة المسيطرة وإكسابها نوع من الشرعية.

وعليه فيتعود الفرد على اكتساب مجموعة من المهارات عن طريق خلفيات أسرهم، عكس الفرد المنحدر من أسرة فقيرة من حيث الرأسمال الثقافي أين يكون تفاعل هذه الأسرة مع تنظيم معين ضعيفا، وبالتالي تكون ردود الفعل الخاصة بالفرد محدودة.

ولتوضيح أكثر فكرة بورديو عن ما يسميه الرأسمال الثقافي يجب تفصيل هذا المفهوم، إذ أنه يأخذ عدة معاني، فحسب المؤلف "يمكن للرأسمال أن يكون اقتصادي، وبالتالي يتجسد في دخل الفرد والرصيد المادي الذي يملكه من خلال تجاربه، ويمكن أن يكون اجتماعي يتجسد في العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يستطيع الفرد أن يدخل في الحراك الاجتماعي<sup>1</sup>.

أما الرأسمال الثقافي كمؤشر فقد قسمه إلى ثلاث أبعاد :

يمكن أن يتجسد على شكل حالة اندماجية، يعني تكون على شكل مؤهلات ذات تنظيم دائم، كتحقييم الذات وقدرة التعبير والعلاقة بالمدرسة والثقافة .

يمكن أن يتجسد في شكل موضوعي، أي على شكل ممتلكات ثقافية ويتمثل أيضا في الأشياء المرتبطة بالثقافة، كالكتب والمعاجم وبعض الأدوات الفنية والمؤلفات، ولكن ليس المهم ترك هذه الممتلكات للتلاميذ ولكن تعليمهم طريقة استخدامها .

يمكن أن يتجسد على شكل مؤسساتي، يعني المدرسة تضمن لهؤلاء التلاميذ الذين يملكون رأسمالا ثقافيا شهادات وألقاب علمية، التي تعطي لهذا الفرد أصالة والاعتزاز بالانتماء، إذن هذا الرأسمال الثقافي الموروث يتحول إلى رأسمال اقتصادي بفضل الشهادات وسوق العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - Barrère, Anne et Sembel, Nicolas. Sociologie de l'éducation, édition Nathan, Paris, 1998, p17.

<sup>2</sup> - Cacounault, Marlaine et Oeuvarard, Françoise. Sociologie de l'éducation, édition Casbah, Alger, 1998, p50,51

## 2- مفهوم الهابيتوس عند بورديو:

يحتل مفهوم **Habitus** الهابيتوس في نظرية بورديو "مكانة ذات أهمية بالغة،" إذ يُشير إلى مجموعة متناسقة من الاستعدادات الذاتية التي من شأنها أن تُكون تمثيلات والتي تولد عادات في نفس الوقت، يجد الفرد نفسه كونه يعيش في سياق اجتماعي معين مجهزا مع تراكم التجارب بمجموعة من العادات والاستعدادات والمؤهلات التي هي بمثابة نتيجة تاريخ تنشئته، وعليه فإن هذه الخصائص والمميزات والاستعدادات...إخ، فإنها تتميز بأذواق وأسلوب خاص بعائلته، وبعد ذلك تكون على شكل نمط استيعاب، أي مجموعة من الطموحات والسلوكيات والأحاسيس والطريقة التي يشرع ويباشر بها الفرد تجاربه اللاحقة. هذه المجموعة من العادات والاستعدادات الخاصة بالفرد كونها مصبوغة بطابع ظروف التنشئة الاجتماعية تحمل علامات انتمائه الاجتماعي .

كما عرف بورديو "مفهوم الهابيتوس كأنه " مجموعة من الاستعدادات المكتسبة والمنظمة التي ورثها الفرد من وسطه الاجتماعي الأصلي من خلال عملية التنشئة، وهذه البنية من الاستعدادات تعطي للفرد نسق قيمي من الأفكار والتصورات التي من خلالها يبني مشروعه الاجتماعي، ويجسد تصورات في ممارساته وتجاربه المختلفة ، كما أشار في موضع آخر أن هذا النسق من الاستعدادات والمؤهلات تظهر أساسا في الممارسة والسلوكيات، أي تتجسد في القدرة والسرعة في التدخل وهذا حسب المكانة التي يشغلها الفرد في الفضاء الاجتماعي<sup>1</sup>.

إذن بصفة عامة التصورات والممارسات الخاصة بالفرد تشكل مجموعة منسقة من المبادئ التي من خلالها يمكن للفرد أن يخلق ما لا نهاية من الحلول، كالقدرة في التدبير والتحليل.

يمكن القول أن الفرد بهذا المعنى، عندما يواجه وضعيات مغايرة جديدة وغير متوقعة، يحاول أن يتأقلم معها ويحافظ على طاقته وهذا بفضل هذه الاستعدادات المكتسبة التي تجعل الفرد ينشط بطريقة أوتوماتيكية، وفي بعض الأحيان تكون خفية وغير معلن عنها، حتى الطبقة التي ينتمي إليها الفرد، عندها نسق من الاستعدادات خاصة بها إذ تنتقل من بُنية إلى أخرى،

<sup>1</sup> Accordo, Alain et Corcuff, Philippe. La sociologie de P.Bourdieu, édition Le Mascaret

أي تعمل على مبدأ التعليم للوصول إلى هدفها وتعيد إنتاجها بطريقة شرعية وموضوعية، بغض النظر عن الظروف الخارجية، فهذا النسق المكتسب يستطيع إنتاج كل الأفكار والتصورات والأفعال التي تعيد ظروف إعادة إنتاجه.

فمثلا الفرد الذي يُتقن الممارسات التطبيقية، فلا يجد صعوبة في التأقلم مع الوضعيات الصعبة، فما عليه فقط أن يعيد سحب ما عنده من قدرات واستعدادات في خزانته للتعامل مع الوضعيات المحرجة.

إذا كان الأفراد يعيشون في وضعيات متجانسة داخل طبقاتهم، فإنهم يملكون ثقافة مشتركة فيما يخص اكتساب هذا النسق من الاستعدادات، وكل نسق من الاستعدادات الفردية عبارة عن متغير وعينة من نسق الاستعدادات الخاصة بالطبقة التي ينتمي إليها، إن مبدأ الاختلافات بين بنية الاستعدادات الفردية يكمن في فردانية السيرورات الاجتماعية لكل واحد كيف عاشها، وهذا ما يصاحبه مجموعة متتالية من المحددات التي تعطي أصالة للفرد وتُميزه عن غيره.

## 3- الصراع الرمزي عند بورديو:

نجد في نظرية "بورديو" مفاهيم مشتركة و متداخلة شكلت تنظيرا هاما لفلسفة الصراع في علم الاجتماع التربوي، مثل العنف الرمزي والرأسمال الثقافي وإعادة الإنتاج والصراع الرمزي...إخ.

إذا توقفنا عند المفهوم النظري للصراع الرمزي عنده، نفهم بأنه عبارة عن فرض نموذج معين من خلال دلالات تعبر عن علاقات قوى، تعمل كل منها على النفوذ باستعمال اللغة كرأسمال ثقافي.

يرى نفس المؤلف " أن البنيات الاجتماعية لها حياة مزدوجة الأولى: تتمثل في توزيع الثروات ووسائل الامتلاك، والثانية تتشكل في قالب رمزي أفكار ومشاعر وقيم لسلوكيات الفاعلين الاجتماعيين سواء كانوا أفراد أو مؤسسات أو أنظمة ".

"هذه البنيات لا يمكن لها أن تحافظ على وجودها الاجتماعي، إلا من خلال أنساق رمزية التي تُعتبر نتاجات اجتماعية من جهة، ووسيلة للسيطرة الاجتماعية من جهة أخرى.<sup>1</sup>

يُروج لهذا النظام الرمزي والذي يعني مشروع ثقافي اجتماعي باستعمال وسائل رمزية مثل اللغة والقيم والاستهلاك الثقافي، وهذه الوسائل الرمزية تعمل على المحافظة على سيطرة الجماعة .

<sup>1</sup> بورديو، بيار. العنف الرمزي، ترجمة نظير جاهل، المركز الثقافي العربي، ط1، بيروت 1994، ص60

## 4- دور اللغة في الصراع الرمزي:

يتناول بورديو اللغة كموضوع للتحليل من خلال استعمالها الاجتماعي، بدل من النظر إليها على أنها خاصة بالتفكير والجانب العقلي منها، فالتواصل عبر الكلام يحمل في مضمونه بُنية علاقات القوة وفعل سلطوي من خلال الممارسات مثل العنف الرمزي الذكوري تجاه النساء، الذي يتطرق إليه "بورديو" في تحليلاته باعتباره علاقات قوى، يوجهها الرجل كنوع من السيطرة والسلطة عبر الكلام في إطار واقع تاريخي اجتماعي يتصف بهيمنة الرجل وهيبته .

فالعلاقات اللغوية هي دائما علاقات للقوة الرمزية، عن طريقها يتحقق علاقات القوة بين المتكلمين وجماعاتهم في صورة مبتذلة مظهرية، وفي النتيجة يستحيل تأويل فعل التواصل في حدود التحليل اللساني وحده.<sup>1</sup>

يُشير نفس المؤلف أن الكلام لا يأخذ الشكل الظاهري منه أو الموقف الشخصي على مستوى الفرد، بل تدخل معطيات اجتماعية لتحديد علاقة اللغة أو الفعل الكلامي بالبنية الاجتماعية، كالجنس ومستوى التربية والأصول الطبقيّة والسكن... إلخ .

<sup>1</sup> بورديو، بيار. أسئلة علم الاجتماع، ترجمة عبد الجليل الكور، دار توبقال للنشر، المغرب، بدون سنة، ص103

5- مفهوم المؤسسة :

عرف الكاتب Robbins المؤسسة بأنها كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية ، راشدة و له حدود شبه معروفة ، و يعمل بصورة منتظمة و مستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة ... من هذا التعريف نجد أن :

- **المنظمة نظام / كيان اجتماعي :** أي أن هناك مجموعة أفراد يعملون معا و يتفاعلون معا بصورة شبه مستمرة و منتظمة نوعا ما ، أي تربطهم علاقات تتصف بالاستمرارية و أما كون هذا النظام مفتوح فهذا يعني أن المنظمة تتأثر بالبيئة الخارجية و تؤثر فيها.
- **التنسيق الواعي:** نظرا لأن هذا النظام يضم مجموعة أفراد لديهم أدوار و تطلعات و توقعات و رغبات متفاوتة ، لذا ينبغي التوفيق و تحقيق الانسجام و التناغم بين هؤلاء الأفراد منعا لتبديد الجهود و الموارد و لضمان إنجاز الأعمال.
- لهذا النظام حدود شبه معروفة تميز من ينتمي له ، و من لا ينتمي إليه ، علما بأن هذه الحدود هلامية ، و يمكن أن تتغير من حين لآخر.
- وأخيرا فإن أي منظمة تنشأ لتحقيق شيء ما و هو ما نسميه الأهداف التي يعجز الفرد عن تحقيقها بكفاءة أكبر بوساطة الجهد الجماعي . 1

و من وجهة نظر الكاتب Scott فإن أي منظمة تشمل على خمسة ركائز و هي :

1. **الأهداف :** و هي أساس وجود المنظمة ، و أي منظمة تنشأ لتحقيق أهداف معينة و هي عديدة و متنوعة.
2. **الأفراد العاملون :** و هم الذين يساهمون بجهودهم في المنظمة مقابل عوائد معينة تدفع لهم.
3. **البناء الاجتماعي :** و يشير إلى العلاقات بين الأفراد في المنظمة . 2
4. **البيئة :** إن أي منظمة تعمل و تتواجد في بيئة مادية و تقنية و ثقافية واقتصادية واجتماعية و سياسية معينة ، و عليها أن تتكيف معها.
5. **التقنيات :** و تشير إلى جميع أنواع المعارف و الأجهزة و الأدوات و الوسائل المختلفة التي تستخدمها المنظمة في أعمالها في سبيل تحقيق أهدافها . 3

1- حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ( النظريات ، العمليات الإدارية ، وظائف المنظمة ) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط 2006،ص 16 .  
 2 - نفس المرجع ،ص 17 .  
 3 - نفس المرجع ،ص 18 .

إن العناصر السابقة ، لا توجد منفصلة و إنما مترابطة تتأثر ببعضها البعض ، كما انه لا يهيمن عنصر معين على العناصر الأخرى ، فالمنظمة أولا و قبل كل شيء نظام / نسق يتكون من عناصر ، أجزاء ... كل منها يؤثر في الآخر ، و يتأثر به و يجب الاهتمام بها جميعا لفهم المنظمة

يعرف تالكوت بارسونز: المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة.<sup>1</sup>

من هذا المعنى نفهم أن المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي ، لكي يحقق وجوده ، عليه أن يحدد أهدافه التي ترسم أبعاده و نشاطاته ، و عليه أن يحدد الأمور التي يجب أن يكافح من أجلها إذا ما أراد البقاء و الاستمرار ، و تكمن أهمية هذه الأهداف في كونها السند الذي يبرر وجوده و المحك الذي نقيس به فعاليته و قدرته على تحقيق الأهداف .<sup>2</sup>

أما ماكس فيبر فيعرف المؤسسة على أنها : نظام يتميز بوجود ورش مزودة بوسائل الإنتاج غير البشرية يمتلكها جميعا شخص واحد هو صاحب العمل دون العمال و يظهر فيه مبدأ التخصص و تقسيم العمل ، حيث توجد قوة ميكانيكية آلية تحتاج إلى تخصص دقيق لتشغيلها و العناية بها.<sup>3</sup>

من جهة أخرى فإن نيومان يعرفها بأنها عملية تقسيم و تجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف المفردة ، ثم العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف ، كما تشمل المؤسسة على عمليات تحليل النشاط و القرارات من أجل تصنيف العمل و تقسيمه إلى أنشطة يمكن إدارتها ، ثم تقسيم هذه الأنشطة إلى وظائف ، ثم تجميع هذه الوحدات و الوظائف في هيكل تنظيمي ، و في الأخير اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات و الوظائف.<sup>4</sup>

هذا و قد عرفها " شين " بأنها تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة محددة بواسطة نظام لتقسيم العمل ، و هيكل السلطة .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد الله محمود عبد الرحمان ، سوسيولوجية التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية ، 1987 ، ص 13 .

<sup>2</sup> السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، مصر ، 1975 ، ص 70

<sup>3</sup> عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب ، القاهرة ، ص ( 113 )

<sup>4</sup> طلعت إبراهيم لطفى ، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم ، مكتبة غريب ، مصر ، 1993 ، ص 1

<sup>5</sup> مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992 ، ص 35 .

و قد عرفها مؤيد سعيد السالم بقوله :أنها وحدة اجتماعية هادفة ، إنها تكوين اجتماعي منسق بوعي يتفاعل فيه الأفراد ضمن حدود محددة وواضحة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة<sup>1</sup> يعرف كذلك ماكس فيبر المؤسسة في مواقع أخرى بأنها : تركيب بيروقراطي وطائفي يحتوي على مجموعة من القواعد و الإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب و في كل منظمة ، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات و تدفقات السلطة وحدود كل قسم ، حيث يتم تركيب البيروقراطية في سلم أوتوقراطي يضمن الوقاية بالقواعد الوظيفية .<sup>2</sup>

### • أهداف المؤسسة :<sup>3</sup>

تعتبر الأهداف عن النتائج والغايات التي ترغب المؤسسة بلوغها، وحسب الكاتب سكوت Scott يمكن تعريف الأهداف على أنها: تصورات لنهاية مرغوبة ظروف وحالات يسعى العاملون لتحقيقها من خلال أداء واجباتهم .

كما عرفها الكاتب بيرو Perrow على أنها : تمثل المخرجات المحددة التي تضعها المؤسسة وتسعى إلى تحقيقها ،حيث تعتبر هذه الأهداف بمثابة بيانات عامة لما يجب أن تفعله المؤسسة، هناك العديد من الأهداف تسعى المؤسسات الوصول إليها من خلال القيام بنشاطاتها (سواء كانت عمومية أو خاصة)، مع اختلاف هذه الأهداف باختلاف نشاط المؤسسة ونوعها وحجمها، ونلخص أهم هذه الأهداف في العناصر التالية:

#### 1- الأهداف الاقتصادية:

تمثل أهم الأهداف الاقتصادية للمؤسسة فيما يلي:

أ- تحقيق الربح: يعتبر الربح من أهم المعايير الدالة على صحة المؤسسة اقتصاديا، نظرا إلى حاجة المؤسسة إلى الأموال من أجل تحقيق الاستمرارية في النشاط والنمو، حيث أن تحقيق الربح يسمح بتوسيع نشاطات المؤسسة، تجديد التكنولوجيات المستعملة وتسديد الديون، وطبعا تختلف درجة الاهتمام بالأرباح بين المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة.

<sup>1</sup> مؤيد سعيد السالم ، نظرية المنظمة ، الهيكل و التصميم ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2000 ، ص23  
<sup>2</sup> فريد راغب و محمد النجار ، السياسات الإدارية وإستراتيجية الأعمال ، مؤسسة الكتاب ، الكويت ، 1976 ص148

<sup>3</sup> محاضرات الأستاذ كساب، مقياس تسيير المخزون، السنة الجامعية 2000-2001، مصر.

ب- تحقيق متطلبات المجتمع: إن تحقيق المؤسسة للنتائج المسطرة يمر حتما عبر بيع الإنتاج المادي (السلع) وتغطية تكاليفها، فهي بذلك تحقق طلبات المجتمع، وعليه يمكن القول بأن المؤسسة الاقتصادية تحقق هدفين في نفس الوقت: تحقيق طلبات المجتمع المستهلكين وكذا تحقيق الأرباح.

ج- عقانة الإنتاج: يتم ذلك من خلال الاستعمال العقلاني لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط والبرامج، وهو ما يسمح بتحقيق رضا المستهلكين والأرباح وتدنية التكاليف وعكس ذلك يؤدي إلى إفلاس المؤسسة.

## 2- الأهداف الاجتماعية:<sup>1</sup>

تتمثل الأهداف الاجتماعية للمؤسسة فيما يلي:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور مقابل مجوداتهم، وهو ما يسمح بتحسين مستوى معيشة العمال في ظل التطور السريع للمجتمعات تكنولوجيا، مما جعل رغباتهم تتزايد باستمرار (منتجات جديدة،...)، وبالتالي ما على المؤسسات إلا تحسين الإنتاج وتوفير إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل.

- الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال من خلال علاقات مهنية واجتماعية بين الأشخاص رغم اختلافاتهم في المستوى العلمي، الانتماء الاجتماعي والسياسي، لأن ذلك هو السبيل الوحيد لضمان الحركية المستمرة للمؤسسة وتحقيق أهدافها، أو بعبارة أخرى ترسيخ ثقافة المؤسسة لدى عمالها.

- توفير التأمينات والمرافق للعمال (التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، التقاعد...)، فضلا عن المرافق العامة مثل التعاونيات الاستهلاكية والمطاعم...

## 3- الأهداف الثقافية والرياضية:

تتعلق هذه الأهداف بالجانب التكويني والترفيهي، ومن بينها:

- توفير الوسائل الترفيهية والثقافية، التي تعمل على إفادة العمال وأبناء العمال كالمسرح، المكتبات، الرحلات...، لأن ذلك له الأثر البالغ على مستوى العامل الفكري والرضا

<sup>1</sup> محاضرات الأستاذ كساب، مقياس تسيير المخزون، السنة الجامعية 2000-2001، مصر

والشعور باهتمام المؤسسة به والعمل على تحسين مستواه وكفاءته من أجل مسايرة تطورات العصر.

- تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى، حيث أنه مع تطور وسائل الإنتاج السريع أصبح العديد من العمال لا يتحكمون في هذه التكنولوجيات بصفة جيدة، وبالتالي فلا بد من تدريبهم (سواء الجدد أو القدامى) تدريباً كفيلاً يمكنهم من التحكم الجيد في استعمال الوسائل الجديدة، وهو ما يسمح بالرفع من مردودية المؤسسة.

- تخصيص أوقات للرياضة، حيث تعمل العديد من المؤسسات الحديثة على إتباع طريقة في العمل تسمح للعامل بمزاولة نشاط رياضي في زمن محدد فضلاً عن إقامة مهرجانات للرياضة العمالية، مما يجعل العامل يحتفظ بصحة جيدة ويتخلص من الخمول ويعطيه الحيوية في العمل.

#### 4- الأهداف التكنولوجية:<sup>1</sup>

من خلال قيام المؤسسة بالبحث والتطوير، وذلك بتوفير إدارة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علمياً ورصد المبالغ المالية الخاصة بهذا الجانب

<sup>1</sup> محاضرات الأستاذ كساب، مقياس تسيير المخزون، السنة الجامعية 2000-2001، مصر

# الفصل الثالث

## عرض لإجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- التعريف بميدان البحث

2- المنهج المتبع في الدراسة

3- مجالات الدراسة : المجال المكاني ، المجال الزماني ، المجال البشري

(مجتمع الدراسة وعينة البحث)

4- التقنيات وأدوات جمع البيانات

**تمهيد:**

كل تحقيق ميداني يحتاج إلى خطة منهجية من أجل الاقتراب أكثر من المبحوثين المقصودين بالدراسة، ففي بحثنا هذا أردنا في البداية أن نبيّن المنهج الذي تم الاعتماد عليه لهدف الحصول على المعطيات اللازمة لدراسة الإشكال المطروح في بداية البحث، وعليه فقد اخترنا المنهج الكمي والإحصائي باعتبار أنهما يتلاءمان مع طبيعة الموضوع التي فرضت علينا تنظيم اقتراب كمي لتفسير وفهم الظاهرة.

إذن تبعا لنوع المنهج المختار وجب علينا اختيار أدوات اقتراب تتماشى مع الأهداف المراد تحقيقها، فكانت التقنية المستعملة هي الاستمارة باعتبار أن المبحوثين يتمثلون في عيّنة من العمال التقنيين، حيث يصعب الاتصال بهم لطبيعة أعمالهم الميدانية الذي جعلنا نتصل بمن وجدناهم بالمحافظة ، لأن هذه الأخيرة بمثابة مكان إجراء التحقيق الميداني ومن ثمة استطعنا تحديد العيّنة التي كانت بطريقة عمدية ومقصودة، وهذا خدمة لأغراض البحث وكذلك تماشيا مع النموذج التحليلي المتبع في بداية البحث الإشكالية والفرضيات. إذن بصفة عامة وملخصة هذه أهم الخطوات والأسس المنهجية المستخدمة أو المتبعة في تحقيقنا الميداني.

**1- تقديم بميدان الدراسة :****لمحة عن المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة :**

المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة مؤسسة تسعى لتطوير المناطق السهبية، تابعة لوزارة الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري تعتبر مؤسسة عمومية إدارية ذات طابع تقني وعلمي أنشأت بمرسوم رقم 81/337 المؤرخ في 15 صفر 1402 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 1981 م حيث تركز محاورها الأساسية على تعزيز سبل مكافحة ظاهرة التصحر بالاعتماد على التقنيات الحديثة والخبرات الميدانية التي يسعى إلى تطويرها إطارات المحافظة.<sup>1</sup>

كما تسعى لإحداث تنمية حقيقية بالمناطق السهبية الرعوية لأجل تحسين الإطار المعيشي لسكانتها و هي تشمل 24 ولاية و تضم المحافظة السامية لتطوير السهوب مقر رئيسي يتواجد بولاية الجلفة بالإضافة إلى أربع محافظات جهوية موزعة حسب المناطق شرق و الغرب و الوسط .

تشغل المحافظة السامية لتطوير السهوب 382 موظف دائم و 3049 موظف في إطار عقود الأشغال الكبرى عبر كامل فروعها.

**أهداف المؤسسة :**

جاء في الفصل الثاني من المرسوم 81/337 العديد من المهام الموكلة للمحافظة السامية لتطوير السهوب مبينة في عدة مواد نذكر أهمها محاولة منا لتحديد الدراسة الميدانية .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية العدد رقم 50 ، السنة الثامنة عشر ، ديسمبر 1981 المرسوم 81/337، ص 1772

**أ - الهدف الأول : إحصاء و تقييم الثروة الفلاحية في السهوب :**

تتولى المحافظة السامية تقييم الثروة الفلاحية في السهوب و لهذا الغرض تقوم بإحصاء جميع الدراسات الأساسية التي تتجز في هذا المحيط و جمعها و استغلالها.<sup>1</sup>

**ب - الهدف الثاني : تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته :**

1 - تسهر المحافظة السامية على تحديد استعمال الأراضي و تثبيت قابليتها للزراعة أو

زراعة الحلفاء أو الرعي، و التعرف على ما يأتي :

- أراضي الرعي المخصصة لتعاونيات تربية المواشي .
- أرضي الرعي المشتركة بين مربي الماشية .
- أراضي الرعي المفسدة التي يجب إصلاحها.

2 - إعداد رسم الخرائط لشغل الأراضي و أنواع النبات و الإنتاج الرعوي و تجهيز برامج

تهيئة مساحات الرعي و تنظيمه<sup>2</sup>.

**ت - الهدف الثالث : ترقية الأوضاع الاجتماعية لسكان الأرياف :**

تكاف المحافظة السامية على الصعيد الاجتماعي ، المهني ، بترقية أوضاع معيشة السكان الرعاة ، و لهذا الغرض :

- تشارك في إعداد مخططات التكوين و التعليم التي يتطلبها التطوير الرعوي .
- توجه و تطور التكوين المهني ، و تشجع الشبان الناشئين في تلك البيئة و إدماجهم في الحياة المهنية ، بفضل تكوين ملائم .

<sup>1</sup> المادة : 5 ، نفس المرجع ، ص 1773 .

<sup>2</sup> المادة : 7 ، نفس المرجع ، ص 1773 .

• تسهم في التعبير عن احتياجات مربي المواشي و جامعي الحلفاء و أسرهم ، في ميدان التجهيز الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي<sup>1</sup>.

### ج - الهدف الرابع : الإرشاد الفلاحي :

تتولى المحافظة السامية في الوسط الرعوي و الزراعي ، إدارة الأعمال الضرورية في الإرشاد الفلاحي و عليه تقوم ب :

تنشئ لهذا الغرض مراكز و ورش الإرشاد .

تدعم التظاهرات التقنية و العلمية التي تسهم في تطوير تربية المواشي<sup>2</sup>.

### 2- المنهج المتبع في الدراسة:

يسعى الباحث في ميدان علم الاجتماع بالبحث عن الحقيقة والعوامل المؤدية لواقع الظاهرة عن طريق بناء واستعمال منهج معين، لهدف الكشف عن هذه الحقيقة مصحوبا بمجموعة من التقنيات المنهجية، وإذا كانت قيمة البحث العلمي مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأسلوب الذي يتبعه كل باحث لبلوغ الأهداف المتوخاة من بحثه، فإن صحة الطريقة المنتهجة للوصول إلى الحقيقة العلمية، هي التي تضي على الدراسة أو البحث طابع الجدية وإعطاء تفسيرات صادقة ومعبرة عن الواقع. كما أن الطريقة المستخدمة في البحث تتأثر بطبيعة موضوع البحث وبميدانه، لأن اختلاف المواضيع يفرض إتباع وسائل منهجية تتناسب مع طبيعة الموضوع المدروس. وعلى هذا الأساس فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الكمي والإحصائي.

أ- المنهج الكمي : بما أن موضوع دراستنا يحتوي على متغيرات قابلة للقياس وهو الرأسمال الثقافي للأسرة المحدد بعدة مؤشرات، وجب علينا إتباع المنهج الكمي الذي يعرفه " R.Boudon أنه "المنهج الذي يظهر من خلال جمع المعطيات والبيانات بالاستمارة وتفريغها في جداول إحصائية، تساعدنا على التفسير والتحليل أكثر وتضمن بذلك جزءا ولو يسيرا من الفصل المنهجي و القطيعة الإبستمولوجية بين الأنا و الموضوع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة : 12 ، نفس الرجوع ، ص 1774

<sup>2</sup> المادة : 13 ، نفس الرجوع ، ص 1774

<sup>3</sup> Boudon, Raymond. Les méthodes en sociologie, édition P.U.F, Paris, 1970, p 31.

ب- المنهج الإحصائي: إن استعمالنا للمنهج الإحصائي في هذه الدراسة، كان لغرض إعطاء أكثر دقة للنتائج الرقمية المحصل عليها، ذلك أن المنهج الإحصائي يساعدنا في التحليل الكمي بعد أخذ الملاحظات والمعلومات حول الظاهرة بواسطة الأرقام، " فالتحليل الإحصائي يساعدنا على قياس مختلف المؤشرات والمتغيرات النسبية والمتفاعلة مع الظاهرة قيد الدراسة، وهذا بمساعدة جملة من الأدوات والأساليب الإحصائية، ذلك أن الإحصاء يهتم بوصف الظاهرة وتبويب المعطيات وتمثيلها بيانياً، من أجل تمكين الباحث من وصف بيانات بحثه وتلخيصها بصورة كمية.<sup>1</sup>

### 3- مجالات الدراسة (الدراسة الاستطلاعية):

1.3- المجال المكاني : كما سبق والإشارة إليه في المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة

2.3- المجال الزمني : يشمل المجال الزمني الفترة التي استغرقت فيها إجراء الدراسة الميدانية

وذلك حسب نوعية الدراسة وأهدافها ويمكن تقسيمها كالتالي :

المرحلة الأولى : وقد تمت فيها الزيارة الاستطلاعية للمؤسسة حيث استغرقت ثلاثة أشهر ، وكان ذلك في نهاية شهر مارس ، وقد تم من خلالها التعرف عن قرب على مصالح المؤسسة وسير العمل فيها ، حيث تم بمقابلات مع بعض المسؤولين أين أفادونا بوثائق هامة وطرح بعض الأسئلة عليهم ، الخاصة بموضوع الدراسة و معرفة كيفية العمل والمهام الموجودة بالمؤسسة.

المرحلة الثانية : حيث بدأت الانطلاقة في مؤسسة المحافظة السامية لتطوير السهوب وذلك في بداية شهر افريل ، حيث قمنا بتطبيق الاستمارة و تم توزيعها و ثم جمعها ، في مدة دامت أسبوعاً كاملاً .

<sup>1</sup> علام، محمد صلاح الدين. الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية واللابارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية. والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 1993 ، ، ص15

## 3.3- المجال البشري (مجتمع الدراسة وعينة البحث):

**1.3.3- مجتمع الدراسة :** إن مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى ، والتي يجري عليها البحث أو التقصي " <sup>1</sup>.

سبق الإشارة أن الدراسة الميدانية أجريت في مؤسسة المحافظة السامية لتطوير السهوب ، وكان عدد الموظفين الذين يشتغلون بالمؤسسة 382 موظف دائم و 3049 موظف في إطار عقود الأشغال الكبرى عبر كامل فروعها ، وبذلك فمجتمع الدراسة يمثلون جميع الموظفين بالمؤسسة .

**2.3.3- عينة الدراسة :** العينة هي " جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي تم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله ، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدنا أو غير ذلك " <sup>2</sup> .

استنادا بما جاء به موضوع الدراسة والفرضيات يتبين أن العينة هي عينة العمال التقنيين الموجودين على مستوى مقر المحافظة السامية لتطوير السهوب و يبلغ عددهم حوالي :  
175 موظفا يمثلون الرتب مهندس و تقني سامي و تقني و كلهم في مجال الفلاحة .

**4- التقنيات وأدوات جمع البيانات:**

إن اختيار أي تقنية في دراسة ظاهرة ما، يتوقف على طبيعة الموضوع وهدفه ونوع المنهج المختار، وعليه كان لزاما علينا أن نختار الوسائل والتقنيات البسيطة أي المناسبة للاحتكاك بالميدان وكذلك التي يسهل التعامل معها، والتي نستطيع من خلالها جمع المعطيات اللازمة من المبحوثين، لذا فقد جمعنا بين تقنيتين هما: الاستمارة والملاحظة.

1 مورييس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، (تر : بوزيد صحراوي وآخرون) ، ط 2. الجزائر : دار القصة للنشر ، 2004 .  
2 رشيد زرواتي ، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط1. الجزائر : دار الهدى ، 2007 ، ص 334 .

أ- الاستمارة : حسب المنهج المتبع في الدراسة، كانت تقنية بحثنا الأولى والرئيسية هي: الاستمارة التي تُعرف بأنها النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة التي تُوجه للأفراد بُغية الحصول على بيانات واضحة، كما تعتبر تقنية الاستمارة وسيلة قائمة بذاتها، تستخدم لجمع البيانات بطريقة سريعة عن موضوعات محددة.

كان الهدف من استعمالنا لهذه التقنية هو الحصول على معطيات قابلة للمقارنة وتحويلها إلى معطيات عددية، وهذا بحكم المتغيرات المقصودة بالدراسة. وعلى هذا الأساس، قمنا بإعداد استمارة تتشكل من 27 سؤال، تم صياغتها وتصميمها وفق قواعد منهجية، حيث اشتملت الاستمارة على أسئلة مغلقة وأخرى ذات الاختيار المتعدد. كما حرصنا على أن تكون الاستمارة مطابقة للإشكال، بُغية الحصول على معطيات تساعدنا على التأكد من صدق الفروض وقياس المؤشرات الموضوعية. لذا فقد حاولنا من خلالها الحصول على المعلومات من المبحوثين بطرح أسئلة مباشرة وأخرى غير مباشرة لغرض معرفة الوضعية الثقافية لوسطهم العائلي، وكذلك الكشف عن مدى وجود الرأسمال الثقافي لدى الأفراد المقصودة بالدراسة، ومن ثمة الكشف عن مدى انعكاس رأسمال الثقافي على أهداف المنظمة .

ب- الملاحظة : الملاحظة بوصفها تقنية بحث، فهي تعطي المجال للباحث أن يلاحظ الظروف المحيطة بمنطقة بحثه وتُمكنه من ملاحظة سلوك وعلاقات وتفاعلات المبحوثين والاطلاع على أنماط وأساليب تواصلهم داخل المنظمة .

فالملاحظة التقنية التي من خلالها نستطيع ملاحظة وضعية معينة، دون أن تكون هذه الأخيرة معدلة، كما أنها نظرة حول طبيعة عامة وفهم ما هو ملاحظ وليس ما يجب ملاحظته في وضعية ما، فالهدف منها هو جمع معطيات مختلفة عن الوضعية الملاحظة كما هي .

# الفصل الرابع

## عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل لبيانات استمارة الدراسة
- 2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة بيانات فرضيات الدراسة
- 3- تفسير وتحليل فرضيات الدراسة والاستنتاج العام

1- عرض وتحليل لبيانات استمارة الدراسة

عرض وتحليل البيانات الشخصية

1 - الجنس :

النسبة	التكرارات	الجنس
64.2 %	34	ذكر
35.8 %	19	أنثى
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 64.20 % و التي تمثل نسبة الذكور في حين نسبة الإناث تمثل 35.80 % من مجموع أفراد العينة البالغ عددهم 53 فردا .  
و بالنظر لهذه النسب نجدها متفاوتة رغم أن العينة كانت عشوائية بالنسبة للجنس .

2 - الحالة العائلية :

النسبة	التكرارات	الحالة العائلية
26.4 %	14	أعزب
67.9 %	36	متزوج
5.7 %	3	مطلق
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 67.90 % و التي تمثل نسبة المتزوجين في حين نسبة العزاب تمثل 26.40 % من مجموع أفراد العينة البالغ عددهم 53 فردا ، و تبقى نسبة 5.70 % تمثل نسبة المطلقين، و بالنظر لهذه النسب نجدها متفاوتة.

**3 - المنطقة الأصلية :**

النسبة	التكرارات	المنطقة الأصلية
% 1.9	1	الشرق
% 5.7	3	الجنوب
% 3.8	2	الشمال
% 88.7	47	الوسط
% 00	00	الغرب
% 100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 88.70 % و التي تمثل نسبة الأفراد الذين ينحدرون من منطقة الوسط في حين نجد باقي النسب متقاربة و تمثل باقي المناطق .

**4 - كيف التحقت بالمؤسسة ؟**

النسبة	التكرارات	كيف التحقت بالمؤسسة ؟
% 66.0	35	مسابقة على أساس الشهادة
% 17.0	9	بمساعدة أشخاص مقربين
% 17.0	9	في إطار الأشغال الكبرى
% 100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 66.00 % و التي تمثل نسبة الملتحقين بالمؤسسة على أساس الشهادة في حين نجد نسبة 17.00 % تمثل بالتساوي باقي كفيات التحاق الأفراد المبحوثين بالمؤسسة .

**5 - هل تتوافق مؤهلاتك مع منصبك ؟**

النسبة	التكرارات	هل تتوافق مؤهلاتك مع منصبك ؟
% 84.9	45	نعم
% 15.1	8	لا
% 100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 84.90 % و التي تمثل نسبة توافق المؤهل مع المنصب في حين تبقى نسبة 15.10 % تمثل عدم توافق مؤهل الفرد مع منصبه داخل المؤسسة .

6 - كيف تقيم انعكاس تحصيلك العلمي و المعرفي على منصبك؟

النسبة	التكرارات	كيف تقيم انعكاس تحصيلك العلمي و المعرفي على منصبك؟
9.4 %	5	ضعيف
50.9 %	27	متوسط
39.6 %	21	جيد
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 50.90 % و التي تمثل انعكاس التحصيل العلمي على المنصب المشغول كما تعتبر نسبة 39.60 % تمثل دلالة معتبرة لتأثير التحصيل العلمي على المنصب المشغول في التنظيم .

7 - أيهما أحق بالتقدير و الاهتمام في نظرك؟

النسبة	التكرارات	أيهما أحق بالتقدير و الاهتمام في نظرك؟
18.9 %	10	الشهادة
81.1 %	43	الكفاءة
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 81.10 % و التي من خلاله أعطى المبحوثين الأولوية للكفاءة على الشهادة و التي تمثل نسبة 18.90 % .

8 - كيف ترى اهتمام عائلتك باللغة الفرنسية؟

النسبة	التكرارات	كيف ترى اهتمام عائلتك باللغة الفرنسية؟
28.3 %	15	ضعيف
52.8 %	28	متوسط
18.9 %	10	جيد
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 52.80 % و التي تمثل اهتمام الوسط العائلي باللغة الفرنسية بدرجة متوسطة .

**9 - إلى أي مدى أفادتكم عائلتكم في تعلم اللغة الفرنسية ؟**

النسبة	التكرارات	إلى أي مدى أفادتكم عائلتكم في تعلم اللغة الفرنسية ؟
30.2 %	16	لم تفدني
52.8 %	28	أفادتني قليلا
17.0 %	9	أفادتني كثيرا
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 52.80 % و التي تمثل عدم استفادة الفرد من وسطه العائلي في تعلم اللغة الفرنسية بدرجة و الذي يرجع أصلا لاهتمام عائلته بدرجة متوسطة لهذه الأخيرة و ذلك من خلال الجدولين 8 و 9 .

**10 - هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي ؟**

النسبة	التكرارات	هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي ؟
56.6 %	30	نعم
43.4 %	23	لا
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 56.60 % و التي تمثل اكتساب الأفراد المبحوثين معارف أخرى من الوسط العائلي تنوعت حسبهم في عدة مجالات .

**11- هل كنت (في صغرك) تشارك عائلتك (الأب ، الأم ،...) في أي نشاط يخص**

**الفلاحة أو البستنة ...؟**

النسبة	التكرارات	هل كنت (في صغرك) تشارك عائلتك في أي نشاط يخص الفلاحة أو البستنة ...؟
35.8 %	19	لا أبدا
41.5 %	22	أحيانا
22.6 %	12	دائما
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 41.50 % و التي تمثل مشاركة الأفراد في النشاط الأسري غير أن باقي النسب المتحصل عليها متقاربة نوعا ما .

**12 - هل لديك مهارات أخرى غير مجال تخصصك ؟**

النسبة	التكرارات	هل لديك مهارات أخرى غير مجال تخصصك ؟
64.2 %	34	نعم
35.8 %	19	لا
100 %	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت 64.20 % و التي تمثل تعدد مهارات الأفراد المبحوثين خارج مجال تخصصهم .

**13 - كيف تقيم مستوى عائلتك العلمي ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم مستوى عائلتك العلمي؟
18.9 %	10	ضعيف
58.5 %	31	متوسط
22.6 %	12	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 31 أن تقيم مستوى عائلتهم العلمي متوسط أي بنسبة 58.5 % ، ثم تليها نسبة 22.6 % للذين أجابوا بجيد أي 12 مبحوث ، ثم نسبة 18.9 % للذين أجابوا بأن مستوى عائلتهم العلمي ضعيف أي 10 مبحوثين فقط .

**14 - ما هي الشهادة الرسمية في التخصص الذي التحقت به لمنصبك؟**

النسبة	التكرارات	ما هي الشهادة الرسمية في التخصص الذي التحقت به لمنصبك؟
30.2 %	16	تقني
64.2 %	34	مهندس
5.7 %	3	ليسانس
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 34 مهندس كانت الشهادة الرسمية في التخصص الذي التحقوا بها في منصبهم أي بنسبة 64.2 % ، ثم تليها نسبة 30.2 % للتقنيين أي 16 مبحوث ، ثم نسبة 5.7 % للسانس أي 03 مبحوثين فقط .

**15 - هل لديك شهادات أخرى ؟**

النسبة	التكرارات	هل لديك شهادات أخرى ؟
58.5 %	31	نعم
41.5 %	22	لا
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 31 لديهم شهادات أخرى أي بنسبة 58.5 % ، ثم تليها نسبة 41.5 % ليس لديهم أي شهادات أخرى وهم 22 مبحوث .

**16 - كيف تقيم اهتمام عائلتك بالطقوس و الأعياد الفلاحية لمنطقتك ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم اهتمام عائلتك بالطقوس و الأعياد الفلاحية لمنطقتك ؟
49.1 %	26	ضعيف
41.5 %	22	متوسط
9.4 %	5	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 26 يرون ان اهتمام عائلاتهم بالطقوس و الأعياد الفلاحية لمنطقتهم ضعيف أي بنسبة 49.1 % ، ثم تليها نسبة 41.5 % باهتمام متوسط أي 22 مبحوث ، ثم نسبة 9.4 % باهتمام جيد أي 05 مبحوثين فقط.

**17 - هل وجدت انسجاما بين ما نشأت عليه من عادات و تقاليد و ما وجدته**

**من علاقات مع زملاء العمل ؟**

النسبة	التكرارات	هل وجدت انسجاما بين ما نشأت عليه من عادات و تقاليد و ما وجدته من علاقات مع زملاء العمل ؟
66.0 %	35	نعم
34.0 %	18	لا
100 %	53	المجموع

يتبين من الجدول أنه من بين 53 مبحوث هناك 35 يجدون انسجاما بين ما نشؤو عليه من عادات و تقاليد و ما وجدوه من علاقات مع زملاء العمل أي بنسبة 66.0 % ، ثم تليها نسبة 34.0 % لا يجدون أي انسجام وهم 18 مبحوث

**18 - ما هو تقييمك لمؤسستك (HCDS) في مجال إحصاء و تقييم الثروة الفلاحية**

**للمناطق السهبية ؟**

النسبة	التكرارات	ما هو تقييمك لمؤسستك (HCDS) في مجال إحصاء و تقييم الثروة الفلاحية للمناطق السهبية ؟
18.9 %	10	ضعيف
49.1 %	26	متوسط
32.1 %	17	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 26 يرون أن تقييم مؤسستهم (HCDS) في مجال إحصاء و تقييمهم للثروة الفلاحية للمناطق السهبية متوسط أي بنسبة 49.1 % ، ثم تليها نسبة 32.1 % أن تقييمهم جيد أي 17 مبحوث ، ثم نسبة 18.9 % تقييمهم ضعيف أي 10 مبحوثين .

**19 - كيف تقيم اسهاماتك في المهام الميدانية الخاصة باحصاء وتقييم الثروة الفلاحية**

**في المناطق السهبية ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم اسهاماتك في المهام الميدانية الخاصة باحصاء وتقييم الثروة الفلاحية في المناطق السهبية
35.8 %	19	ضعيف
37.7 %	20	متوسط
26.4 %	14	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 20 يرون أن اسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة باحصاء وتقييم الثروة الفلاحية في المناطق السهبية متوسط أي بنسبة 37.7 %، ثم تليها نسبة 35.8 % أن مساهمتهم ضعيفة أي 19 مبحوث ، ثم نسبة 26.4 % مساهماتهم جيدة أي 14 مبحوثين.

**20 - كيف تقيم مجهودات HCDS في تنظيم و تحديد مساحات الرعي ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم مجهودات HCDS في تنظيم و تحديد مساحات الرعي ؟
9.4 %	5	ضعيف
41.5 %	22	متوسط
49.1 %	26	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 26 يرون أن مجهوداتهم في تنظيم و تحديد مساحات الرعي جيد أي بنسبة 49.1 %، ثم تليها نسبة 49.1 % أن مجهوداتهم متوسطة أي 22 مبحوث ، ثم نسبة 9.4 % مجهوداتهم ضعيفة أي 5 مبحوثين فقط .

**21 - كيف تقيم إسهاماتك في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي**

**و حماية مساحاته ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم إسهاماتك في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ؟
22.6 %	12	ضعيفة
52.8 %	28	متوسطة
24.5 %	13	جيدة
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 28 يرون أن اسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته كانت متوسطة أي بنسبة 52.8 % ثم تليها نسبة 24.5 % أن مساهمتهم جيدة أي 13 مبحوث ، ثم نسبة 22.6 % مساهماتهم كانت ضعيفة أي 12 مبحوثين.

**22 - كيف تقيم مساهمة مؤسسة HCDS في ترقية الأوضاع لسكان الأرياف ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم مساهمة مؤسسة HCDS في ترقية الأوضاع لسكان الأرياف ؟
17.0 %	9	ضعيفة
45.3 %	24	متوسطة
37.7 %	20	جيدة
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 24 يرون أن اسهاماتهم في ترقية الأوضاع لسكان الأرياف كانت متوسطة أي بنسبة 45.3 % ثم تليها نسبة 37.7 % أن مساهمتهم جيدة أي 20 مبحوث ، ثم نسبة 17.0 % مساهماتهم كانت ضعيفة أي 09 مبحوثين.

### 23 - إلى أي مدى وفقت HCDS في توفير احتياجات مربي الماشية

#### في المناطق السهبية ؟

النسبة	التكرارات	إلى أي مدى وفقت HCDS في توفير احتياجات مربي الماشية في المناطق السهبية ؟
13.2 %	7	بشكل ضعيف
52.8 %	28	بشكل متوسط
34.0 %	18	بشكل جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 28 يرون أن توفيق مؤسستهم (HCDS) في توفير احتياجات مربي الماشية في المناطق السهبية بشكل متوسط أي بنسبة 52.8 %، ثم تليها نسبة 34.0 % أن توفيقها بشكل جيد أي 18 مبحوث ، ثم نسبة 13.2 % توفيقها كان بشكل ضعيف بـ 8 مبحوثين فقط .

### 24 - كيف تقيم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية

#### لساكنة الريف؟

النسبة	التكرارات	كيف تقيم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف؟
39.6 %	21	ضعيفة
37.7 %	20	متوسطة
22.6 %	12	جيدة
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 21 يرون أن إسهاماتهم في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف كانت ضعيفا أي بنسبة 39.6 % ثم تليها نسبة 37.7 % أن مساهمتهم متوسطا أي 20 مبحوث ، ثم نسبة 22.6 % مساهماتهم كانت جيدا أي 12 مبحوثين .

**25 - كيف تقيم أداء HCDS في عملية الإرشاد الفلاحي ؟**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم أداء HCDS في عملية الإرشاد الفلاحي
17.0 %	9	ضعيف
47.2 %	25	متوسط
35.8 %	19	جيد
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 25 يرون أن تقييم أداء مؤسستهم (HCDS) في عملية الإرشاد الفلاحي كان متوسط أي بنسبة 47.2 %، ثم تليها نسبة 35.8 % أن تقييم أدائها كان بشكل جيد أي 19 مبحوث ، ثم نسبة 17.0 % كان تقييم أدائها ضعيف بـ 9 مبحوثين فقط .

**26 - كيف تقيم مساهمتك في عمليات الإرشاد الفلاحي**

النسبة	التكرارات	كيف تقيم مساهمتك في عمليات الإرشاد الفلاحي
52.8 %	28	ضعيفة
26.4 %	14	متوسطة
20.8 %	11	جيدة
100 %	53	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنه من بين 53 مبحوث هناك 28 يرون أن اسهاماتهم في عمليات الإرشاد الفلاحي كانت ضعيفا أي بنسبة 52.8 % ثم تليها نسبة 26.4 % أن مساهماتهم كان متوسطا أي 14 مبحوث ، ثم نسبة 20.8 % مساهماتهم كانت جيدا أي 11 مبحوثين.

2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة بيانات فرضيات الدراسة

جدول رقم 01: العلاقة بين تقييم إسهامات المبحوثين في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته وبين اكتساب المعارف الأخرى من وسطهم العائلي							
المجموع	هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي		التكرار	ضعيفة	كيف تقييم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته		
	لا	نعم					
12	4	8	التكرار	ضعيفة		كيف تقييم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته	
22.6%	18.2%	26.7%	النسبة				
28	15	13	التكرار	متوسطة			كيف تقييم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته
52.8%	63.6%	43.3%	النسبة				
13	4	9	التكرار	جيدة	كيف تقييم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته		
24.5%	18.2%	30.0%	النسبة				
53	23	30	التكرار	المجموع		كيف تقييم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته	
100%	100%	100%	النسبة				

وضع هذا الجدول ليبين العلاقة بين اكتساب المبحوثين المعارف المختلفة من الوسط العائلي وتقييم اسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ، ويتبين من خلاله أن اكبر نسبة من المبحوثين تقدر بـ 52.8% أجابوا بأن إسهاماتهم بدرجة متوسطة فيما يخص المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته و اقل نسبة من المبحوثين أجابوا بأنها ضعيفة وتقدر بـ 22.6% فقط .

أما في ما يخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يكتسبوا المعارف من وسطهم العائلي نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ 63.6% فحين أنهم مساهمتهم متوسطة في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ، مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 18.2% فهي منقسمة بين ممن اجابوا بان إسهاماتهم ضعيفة و آخرين بأنها جيدة بالرغم انهم لم يكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأنهم اكتسبوا المعارف من وسطهم العائلي نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ

43.3% فحين أنهم هم أيضا أن مساهمتهم متوسطة في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 26.7% ممن أجابوا بأن إسهاماتهم ضعيفة مع انهم اكتسبوا تلك المعارف من وسطهم العائلي .

وإذا ما قارنا بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن أكبر نسبة ممن أجابوا أنهم لم يكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي بالرغم أن إسهاماتهم في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته كانت متوسطة ، في حين ممن أجابوا أنهم اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي كانت إسهاماتهم في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته بدرجة ضعيفة .

من خلال هاته المعطيات يتبين أن نسبة **73.30 %** تتراوح إسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته بين المتوسط و الجيد و هذا يمثل عينة ساحقة ممن اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي انعكست إيجابا على تحقيق هدف تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته.

و منه يمكن القول أن الفرضية الأولى التي جاء فيها انه تنعكس المعارف على أهداف المنظمة بالإيجاب قد تحققت من خلال النتائج المتحصل عليها .

الجدول رقم 02 : تقييم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف وبين هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي				
المجموع	هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي		التكرار	ضعيفة
	لا	نعم		
21	8	13	التكرار	كيف تقيم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف
39.6%	36.4%	43.3%	النسبة	
20	9	11	التكرار	
37.7%	36.4%	36.7%	النسبة	
12	6	6	التكرار	
22.6%	27.3%	20.0%	النسبة	
53	23	30	التكرار	المجموع
100%	100%	100%	النسبة	

وضع هذا الجدول ليبين العلاقة بين اكتساب الباحثين المعارف المختلفة من الوسط العائلي وتقييم إسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف ، ويتبين من خلاله أن أكبر نسبة من الباحثين تقدر بـ 39.6% أجابوا بأن إسهاماتهم بدرجة ضعيفة فيما يخص المهام الميدانية الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف و أقل نسبة من الباحثين أجابوا بأنها جيدة وتقدر بـ 22.6% فقط .

أما في ما يخص الباحثين الذين أجابوا بأنهم اكتسبوا المعارف من وسطهم العائلي نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ 43.3% فحين أنهم مساهمتهم ضعيفة في المهام الميدانية الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف ، مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 20.0% فهي ممن أجابوا بأن إسهاماتهم جيدة مع أنهم اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي .

أما بالنسبة للباحثين الذين أجابوا بأنهم لم يكتسبوا المعارف من وسطهم العائلي نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ 36.4% فحين أنهم يشكلون مساهمتهم بين ضعيفة ومتوسطة في المهام الميدانية الخاصة بترقية

الأوضاع الاجتماعية لسكانة الريف مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 27.3% ممن أجابوا بأن إسهاماتهم جيدة مع انهم لم يكتسبوا تلك المعارف من وسطهم العائلي .

وإذا ما قارنا بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن أكبر نسبة ممن أجابوا أنهم اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي بالرغم أن إسهاماتهم في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته كانت ضعيفة ، في حين ممن أجابوا أنهم لم يكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي كانت إسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته بدرجة جيدة .

من خلال هاته المعطيات يتبين أن نسبة 56.70% تتراوح إسهاماتهم في المهام في المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لسكانة الريف بين المتوسط و الجيد و هذا يمثل عينة جيدة ممن اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي انعكست إيجابا على تحقيق هدف تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته. و منه يمكن القول أن الفرضية الأولى التي جاء فيها انه تنعكس المعارف على أهداف المنظمة بالإيجاب قد تحققت من خلال النتائج المتحصل عليها .

جدول رقم 03 : كيف تقيم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته  
\* هل اكتسبت مهارات أخرى من وسطك العائلي غير مجال تخصصك

المجموع	هل اكتسبت مهارات أخرى من وسطك العائلي غير مجال تخصصك		التكرار	ضعيفة	كيف تقيم إسهاماتك في المهام الميدانية لخاصة بتنظيم مجالات الرعي وحماية مساحاته
	لا	نعم			
12	2	10	التكرار	ضعيفة	
22.6%	11.1%	29.4%	النسبة		
28	16	13	التكرار	متوسطة	
52.8%	77.8%	38.2%	النسبة		
13	2	11	التكرار	جيدة	
24.5%	11.1%	32.4%	النسبة		
53	20	34	التكرار	المجموع	
100%	100%	100%	النسبة		

وضع هذا الجدول ليبين العلاقة بين اكتساب المبحوثين المهارات أخرى من الوسط العائلي في غير مجال تخصصهم وتقييم إسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ، ويتبين من خلاله أن اكبر نسبة من المبحوثين تقدر بـ 52.8% أجابوا بأن اسهاماتهم كانت بدرجة متوسطة فيما يخص المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته واقل نسبة من المبحوثين أجابوا بأنها ضعيفة وتقدر بـ 22.6% فقط .

أما في ما يخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يكتسبوا المهارات من وسطهم العائلي من غير مجال تخصصهم نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ 77.8% فحين أنهم مساهمتهم متوسطة في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ، مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 11.1% فهي منقسمة ممن اجابوا بان إسهاماتهم بين الضعيفة وبين الجيدة مع أنهم لم يكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي غير مجال

تخصصهم .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأنهم اكتسبوا المهارات من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ %38.2 فحين أن مساهمتهم بدرجة متوسطة في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ %32.4 ممن أجابوا بأن إسهاماتهم جيدة مع أنهم اكتسبوا تلك المهارات من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم .

وإذا ما قارنا بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن أكبر نسبة ممن أجابوا أنهم لم يكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي في مجال تخصصهم مع أن مساهمتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته كانت متوسطة ، في حين ممن أجابوا أنهم اكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي في غير مجال تخصصهم كانت إسهاماتهم في المهام الميدانية الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته كانت أيضا بدرجة متوسطة.

من خلال هاته المعطيات يتبين أن نسبة **70.60 %** تتراوح إسهاماتهم في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي وحماية مساحاته بين المتوسط و الجيد و هذا يمثل عينة ساحقة ممن اكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم انعكست إيجابا على تحقيق هدف تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته.

و منه يمكن القول أن الفرضية الثانية التي جاء فيها انه تنعكس المهارات على أهداف المنظمة بالإيجاب

قد تحققت من خلال النتائج المتحصل عليها .

الجدول رقم: 04

كيف تقيم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف \* هل اكتسبت مهارات أخرى من وسطك العائلي غير مجال تخصصك

المجموع	هل اكتسبت مهارات أخرى من وسطك العائلي غير مجال تخصصك		التكرار	ضعيفة	كيف تقيم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف
	لا	نعم			
21	6	15	التكرار		
39.6%	33.3%	44.1%	النسبة		
20	10	10	التكرار	متوسطة	
37.7%	50.0%	29.4%	النسبة		
12	3	9	التكرار	جيدة	
22.6%	16.7%	26.5%	النسبة		
53	19	34	التكرار	المجموع	
100%	100%	100%	النسبة		

وضع هذا الجدول ليبين العلاقة بين اكتساب المبحوثين المهارات أخرى من الوسط العائلي في غير مجال تخصصهم وتقييم إسهاماتهم في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف ، ويتبين من خلاله أن أكبر نسبة من المبحوثين تقدر بـ 39.6% أجابوا بأن إسهاماتهم كانت بدرجة متوسطة فيما يخص المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف و أقل نسبة من المبحوثين أجابوا بأنها جيدة وتقدر بـ 22.6% فقط .

أما في ما يخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يكتسبوا المهارات من وسطهم العائلي من غير مجال تخصصهم نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ 50.0% فحين أنهم مساهمتهم متوسطة في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف ، مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ 16.7% ممن أجابوا بأن إسهاماتهم جيدة

مع أنهم لم يكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأنهم اكتسبوا المهارات من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم نجد أكبر نسبة منهم مقدرة بـ %44.1 فحين أن مساهمتهم بدرجة ضعيفة في المهام الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف مقابل أقل نسبة منهم تقدر بـ %26.5 فقط ممن أجابوا بأن إسهاماتهم جيدة مع أنهم اكتسبوا تلك المهارات من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم .

وإذا ما قارنا بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن أكبر نسبة ممن أجابوا أنهم لم يكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي في مجال تخصصهم مع أن مساهمتهم في المهام الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف كانت متوسطة ، في حين ممن أجابوا أنهم اكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي في غير مجال تخصصهم كانت إسهاماتهم في المهام الخاصة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف كانت بدرجة ضعيفة.

من خلال هاته المعطيات يتبين أن نسبة **55.90 %** تتراوح إسهاماتهم في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف بين المتوسط و الجيد و هذا يمثل عينة جيدة ممن اكتسبوا مهارات أخرى من وسطهم العائلي غير مجال تخصصهم انعكست إيجابا على تحقيق هدف ترقية الأوضاع الاجتماعية لساكنة الريف و منه يمكن القول أن الفرضية الثانية التي جاء فيها انه تنعكس المهارات على أهداف المنظمة بالإيجاب قد تحققت من خلال النتائج المتحصل عليها .

الاستنتاج العام :

بعد تحليلنا للمعطيات والنتائج المستخلصة من الجداول توصلنا إلى بناء سوسيولوجي، انتقلنا فيه من الواقع الاجتماعي إلى الواقع السوسيولوجي من خلال إيجاد مؤشرات موضوعية لاختيار متغيرات فروض بحثنا، عن طريق قياس المتغير الرئيسي في الدراسة ألا وهو الرأسمال الثقافي للفرد العامل بعدة مؤشرات التي سمحت لنا بمعرفة الارتباطات الممكنة فيما بينها من جهة، وعلاقتها بالمتغير التابع ألا وهو أهداف المنظمة من جهة أخرى. وهذا لغرض تفسير العلاقات والحقائق الكامنة وراء النتائج المتوصل إليها فيما يلي:

1. أول مؤشر حاولنا من خلاله اكتشاف مدى انعكاس رأسمال الثقافي على أهداف المنظمة و ذلك من خلال إسهامات العامل التقني في المهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته فكانت العينة المدروسة و الذين ردوا على أنهم استفادوا من مستوى أسرهم في اللغة الفرنسية، كما اكتسبوا معارف أخرى من وسطهم العائلي انعكست إيجابا على تحقيق هدف تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته.
- و بما أن الفرضية الأولى التي جاء فيها انه تنعكس المعارف على أهداف المنظمة بالإيجاب نقول بأن مكتسبات الفرد من معارفه المكتسبة من الوسط الأسري ماهي إلا مؤشر من بين مجموعة من المؤشرات التي تم الاعتماد عليها لدراسة متغير الرأسمال الثقافي للفرد .
2. كذلك للمهارات و المشاركة العائلية اثر في تكوين الفرد لرأسماله الثقافي و بالتالي انعكس هذا الأخير على أهداف المؤسسة ، مما يدل على أن الوسط الأسري يلعب دورا كبيرا في بلورة شخصية الفرد المنتمي إليه و يساهم في تحقيق غاياته .
3. بالنسبة للألقاب الثقافية و المتمثلة في الشهادات المتحصل عليها لاحظنا من خلال النتائج أن العامل التقني المؤهل يلعب دورا كبيرا في نجاح المؤسسة ميدانيا وهذا ما لمسناه في النتائج و انعكاس الشهادة بالإيجاب على أهداف المؤسسة .

إن اختلاف المناطق الأصلية للأفراد العاملين بالمؤسسة لم يتأثر في انسجامهم و إنشائهم لشبكة من العلاقات الاجتماعية انطلاقا من تشابه العادات و التقاليد و الرموز عبر كل المناطق الجزائرية طبعاً مع اختلاف بسيط لم يظهر أثره في المحيط الداخلي للمؤسسة ، و لهذا كانت النتائج المتحصل عليها من خلال هذا المؤشر تدل على انعكاس رأسمال الثقافي للفرد بالإيجاب على أهداف المنظمة .

الخطمة

## الخاتمة:

لقد توصلنا من خلال ما تم التعرض إليه في هذا العمل حول موضوع الرأسمال الثقافي للفرد، إلى أنه متغير لا يمكن فصله عن العوامل الأخرى التي لها علاقة بتحقيق أهداف المنظمة، حيث لا يمكن فهم تأثير هذا العامل بدون أن نربطه بمتغيرات أخرى متشعبة فيما بينها، خاصة ونحن أدرجنا هذا الموضوع ضمن التفاعل القائم بين الأسرة و المنظمة باعتبارهما مؤسستان للتنشئة الاجتماعية أين يكون الفرد سببا في تفاعلها، وعليه فقد حاولنا منذ البداية البحث عن جملة من المؤشرات التي تتمكننا من دراسة هذا المتغير وتنظيم اقتراب نظري وميداني لفهم الارتباطات الممكنة واستنتاج التفاعلات الموجودة بين هذه المؤشرات، وخاصة مدى وجود علاقة بين الرأسمال الثقافي للفرد و الأهداف المسطرة من طرف المنظمة .

ومن أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة والإجابة عن التساؤلات المطروحة، انتهجنا خطة لتناول المشكل والتي استطعنا من خلالها الإلمام بجوانب الموضوع، حيث تمكنا بفضل ما تعرضنا إليه في الجانب النظري إلى فهم العلاقة بين المتغيرين والاطلاع على الرصيد المعرفي حول موضوع الرأسمال الثقافي، وذلك من خلال تطرقنا إلى ما توصلت إليه بعض دراسات " بورديو"، التي ركزنا عليها في بحثنا لهدف معرفة هل من الممكن تطبيق نتائج أعماله في الظروف المحيطة بالمنظمة الجزائرية، وعليه فقد قمنا بالتقرب أكثر من الموظف الجزائري لغرض معرفة رأسمالها الثقافي .

من جهة، وكذلك معالجة هذه المعطيات النظرية في الواقع من خلال الاتصال بالميدان

لنتمكن من الوصول إلى تأكيدها أو نفيها من جهة أخرى.

و بعد اتصالنا بالميدان وبعد تحليلنا للمعطيات والنتائج المحصل عليها عن طريق تحليل

الجداول والتي تناولت بدورها جملة من المؤشرات التي تم انتقاؤها لقياس متغير الرأسمال

الثقافي، فتوصلنا إلى أن رصيد الفرد المكتسب و المتمثل في رأسماله الثقافي بالطريقة التي

فسرها" بورديو "في أعماله عندما درس المجتمع الفرنسي، الذي حاول أن يُبرهن عن العلاقة

بين متغير الرأسمال الثقافي والنجاح بطريقة آلية، ليصل إلى وضع شبه قانون شرح فيه

عملية إعادة إنتاج الأفراد لرأسمالهم الثقافي . إذن نستنتج بأنه يمكن الاعتماد على متغير

الرأسمال الثقافي في تحقيق أهداف المؤسسة و هذا بالتكامل مع باقي العوامل الأخرى

الداعمة لهذا الأخير .

و عليه فإننا نقول أن رأسمال الثقافي للأفراد يعلب دورا هاما في نجاح المنظمة بتكامل

باقي العوامل في محيطها الداخلي و الخارجي و يسفر عن ظهور ثقافات جديدة تخدم

مصالح التنظيم و تدعمه .

## قائمة المصادر والمراجع :

### قائمة الكتب :

- ✓ إبراهيم عصمت مطاوع، التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي، دار الفكر العربي، القاهرة 2002.
- ✓ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
- ✓ بورديو بيار، العنف الرمزي، ترجمة نظير جاهل، المركز الثقافي العربي، طبعة 1، بيروت 1994 .
- ✓ بورديو بيار، أسئلة علم الاجتماع، ترجمة عبد الجليل الكور، دار توبقال للنشر، المغرب.
- ✓ حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة النظريات ، العمليات الإدارية ، وظائف المنظمة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط2006.
- ✓ رشيد زرواتي ، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، الطبعة 01 ، الجزائر ، دار الهدى ، 2007 .
- ✓ السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، مصر .
- ✓ شبل بدران و حسن البيلاوي، علم اجتماع التربية المعاصر ، دار المعرفة العربية ، الاسكندرية، 2003 .
- ✓ شبل، بدران، ديمقراطية التعليم في الفكر التربوي المعاصر، دار القباء للنشر، القاهرة، 2000 .

- ✓ طلعت إبراهيم لطفي ، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم ، مكتبة غريب ، مصر ، 1993 .
- ✓ عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الإنحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، دار الأمة، طبعة1، الجزائر، 2003.
- ✓ عبد الله محمود عبد الرحمان ، سوسيولوجية التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية ، 1987 .
- ✓ عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب ، القاهرة
- ✓ عدنان الأمين،التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع،المركز الثقافي العربي، المغرب.
- ✓ علام، محمد صلاح الدين، الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية واللابارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1993 .
- ✓ علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهابي، علم الاجتماع المدرسي، الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، طبعة1، بيروت، 2004.
- ✓ علي عبد الرزاق جلبي ،تصميم البحث الاجتماعي ،الأسس والإستراتيجيات،دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 1999 .
- ✓ فريد راغب و محمد النجار ، السياسات الإدارية وإستراتيجية الأعمال ، مؤسسة الكتاب ، الكويت ، 1976 .
- ✓ مؤيد سعيد السالم ، نظرية المنظمة الهيكل و التصميم ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2000 .
- ✓ مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992 .

✓ موريس أنجرس، منهجية البحث العلم في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد  
صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصة للنشر، طبعة  
4، الجزائر، 2006 .

#### المعاجم و القواميس:

✓ ريمون بودون، فرانسوا، بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم  
حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1986.  
✓ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب،  
مصر، 1979.

#### القوانين و المراسيم:

✓ الجريدة الرسمية العدد رقم 50 ، السنة الثامنة عشر ، ديسمبر 1981  
المرسوم 81/337.

مراجع باللغة الأجنبية :

- ✓ Accordo, Alain et Corcuff, Philipe. **Lasociologie de P.Bourdieu**, édition Le Mascaret.
- ✓ Barrère, Anne et Sembel, Nicolas. **Sociologie de l'éducation**, édition Nathan, Paris, 1998.
- ✓ Bourdieu et passeronj,claud, **la reproduction**, édition de minuit,paris,1970.
- ✓ Boudon, Raymond. **Les méthodes en sociologie**, édition P.U.F, Paris, 1970.
- ✓ Cacounault, Marlaine et Oeuvrard, Françoise. **Sociologie del'éducation**, édition Casbah,Alger, 1998.
- ✓ Dictionnaire de la langue francaise ,**le petit larousse** , éditionlarousse-bordas , paris, 1998
- ✓ Dictionnaire de la langue francaise , Ministère de l'éductionationale .

الملاحق

جامعة زيان عاشور بالجلفة  
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

تحت اشراف : الدكتور محمدي عبد القادر

الطالب : بوشنافة علاء الدين

الطالبة : جعفر صفية

المستوى : سنة ثانية ماستر

تخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل

### استبيان

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته.....

هذا الاستبيان يدخل ضمن دراسة ميدانية بعنوان : انعكاسات راسمال الثقافي على اهداف المنظمة

- دراسة ميدانية المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة أنموذجا -

حيث يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تهدف الى معالجة موضوع الدراسة فأملنا فيكم كبير بأن تكون إجاباتكم على الأسئلة موضوعية و صادقة.

في الأخير نحيطكم علما ان إجاباتكم لن تستخدم الا لغرض علمي بحث و تعنى بالسرية التامة .

#### معلومات عامة :

- 1-الجنس : ذكر  أنثى
- 2-العمر :  سنة
- 3-الحالة العائلية : متزوج (ة)  أعزب (ة)
- مطلق(ة)  أرمل (ة)
- 4-المنطقة الأصلية : الشرق  الغرب  الجنوب
- الشمال  الوسط
- 5-كيف التحقت بالمؤسسة ؟ مسابقة على أساس الشهادة  بمساعدة أشخاص مقربين
- عن طريق عقود ما قبل التشغيل
- 6-هل تتوافق مؤهلاتك مع منصبك ؟ نعم  لا
- 7-كيف تقيم انعكاس تحصيلك العلمي و المعرفي على منصبك؟ ضعيف  متوسط
- جيد  ممتاز
- 8-أيهما أحق بالتقدير و الاهتمام في نظرك ؟ الشهادة  الكفاءة

## المحور الأول : رأسمال الثقافي

### أ - المعارف :

- 1- كيف ترى اهتمام عائلتك باللغة الفرنسية ؟ ضعيف  متوسط  جيد
- 2- إلى أي مدى أفادتك عائلتك في تعلم اللغة الفرنسية ؟ لم تفدني  أفادتنني قليلا  أفادتنني كثيرا
- 3- هل اكتسبت معارف أخرى من وسطك العائلي ؟ نعم  لا
- اذكر أهمها ؟ 01 ..... 02 .....

### ب- المهارات :

- 1 هل كنت (في صغرك) تشارك عائلتك (الأب ، الأم ، ...) في أي نشاط يخص الفلاحة أو البستنة ...؟ لا أبدا  أحيانا  دائما
- 2 هل لديك مهارات أخرى غير مجال تخصصك ؟ نعم  لا
- أذكر أهمها ؟ 01 ..... 02 .....

### ج - الألقاب الثقافية :

- 1- كيف تقيم مستوى عائلتك العلمي ؟ ضعيف  متوسط  جيد
- 2- ماهي الشهادة الرسمية في التخصص الذي التحقت به لمنصبك ؟  
تقني  مهندس  ليسانس  ماستر   
ماجستير  دكتوراه
- 3- هل لديك شهادات أخرى ؟ نعم  لا
- اذكر أهمها ؟ 01 ..... 02 .....

### د- الرموز و العادات :

- 1 كيف تقيم اهتمام عائلتك بالطقوس و الأعياد الفلاحية لمنطقتك ؟  
ضعيف  متوسط  جيد
- 2 هل وجدت انسجاما بين ما نشأت عليه من عادات و تقاليد و ما وجدته من علاقات مع زملاء العمل ؟ نعم  لا

أ - إحصاء و تقييم الثروة الفلاحية في السهوب :

1 - ما هو تقييمك لمؤسستك (HCDS) في مجال إحصاء و تقييم الثروة الفلاحية للمناطق السهبية ؟

ضعيف  متوسط  جيد

2 - كيف تقييم اسهاماتك في المهام الميدانية الخاصة بإحصاء و تقييم الثروة الفلاحية في المناطق

السهبية ؟ ضعيف  متوسط  جيد

ب - تنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته :

1 - كيف تقييم جهودات المحافظة السامية لتطوير السهوب في تنظيم و تحديد مساحات الرعي ؟

ضعيفة  متوسطة  جيدة

2 - كيف تقييم اسهاماتك في النهام الميدانية الخاصة بتنظيم مجالات الرعي و حماية مساحاته ؟

ضعيفة  متوسطة  جيدة

ج - ترقية الأوضاع الاجتماعية لسكان الأرياف :

1 - كيف تقييم مساهمة المؤسسة (HCDS) في ترقية الأوضاع الاجتماعية لسكان الأرياف ؟

ضعيفة  متوسطة  جيدة  ممتازة

2 - إلى أي مدى وفقت المحافظة السامية لتطوير السهوب في توفير احتياجات مربي الماشية في

المناطق السهبية ؟ بشكل ضعيف  بشكل متوسط  بشكل جيد

3 - كيف تقييم إسهاماتك في المهام المتعلقة بترقية الأوضاع الاجتماعية لسكان الأرياف ؟

ضعيفة  متوسطة  جيدة

د- الإرشاد الفلاحي :

1 - كيف تقييم أداء المؤسسة (HCDS) في عملية الإرشاد الفلاحي ؟

ضعيف  متوسط  جيد

2 - كيف تقييم مساهمتك في عمليات الارشاد الفلاحي ؟

ضعيفة  متوسطة  جيدة