

Methodological and operational procedures for constructing tables and analysing them statistically and sociologically

الإجراءات المنهجية والعملية لبناء الجداول وتحليلها "إحصائيا وسوسولوجيا"

بعجي حنان¹

¹ أستاذ محاضر -ب- جامعة محمد بوضياف المسيلة، مخبر الدراسات الأنثروبولوجية والمشكلات الاجتماعية، المسيلة، الجزائر

Email : hanane.baadjj@univ-msila.dz

[<https://orcid.org/0009-0003-4183-09> id 09

المخلص

يعد اختيار الباحث للتقنية المناسبة لجمع بياناته المتعلقة بموضوع دراسته التي تهدف الى الوصول لحقائق سليمة تأتي مرحلة تفرغ هذه البيانات ومعالجتها إحصائيا وسوسولوجيا، إذ يتم الولوج إليها من خلال التركيز على الثلوث: " الترميز" جداول التفرغ "عملية التحليل الكمي والكيفي".

وعليه جاء موضوع الورقة البحثية الموسوم بـ: "الإجراءات المنهجية والعملية لبناء الجداول وتحليلها "إحصائيا وسوسولوجيا" لتوضيح كيفية بناء وهندسة الجداول بمختلف أنواعها: الفرز المسطح- بطاقيّة البيانات- التقاطعية البسيطة والمركبة وكشف مختلف المراحل والخطوات المنهجية والفنية لتحليلها بشكل سليم وصحيح للوصول إلى نتائج ايجابية تفسر الظاهرة المدروسة ومن ثم ضمان التحقق من صدق الفرضيات وتحقيق الأهداف المرجوة من البحث ومن ثم كشف مصداقية العلاقة بين متغيرات الدراسة داخل السياق العيني.

الكلمات المفتاحية

المنهجية، التحليل الإحصائي، التحليل السوسولوجي جداول البيانات.

Abstract:

After the researcher chooses the appropriate technology to collect his data related to the subject of his study that aims to reach healthy facts comes the stage of emptying these data and processing them statistically and sociologically, as they are accessed by focusing on the third: `` coding " discharge tables " process of quantitative analysis and How to ".

¹Corresponding author)

طريقة الاستشهاد بهذا البحث:
بعجي ح. الإجراءات المنهجية والعملية لبناء الجداول وتحليلها "إحصائيا وسوسولوجيا. مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، 16(01).
استرجع في من
<https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/10152>.
تاريخ الاستلام: 2026-01-29
تاريخ القبول: 2026-03-30
تاريخ النشر: 2026-06-10
حقوق النشر © 2026 للمؤلف/المؤلفين و
جامعة محمد بوضياف المسيلة.
هذا العمل مُرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي
النسبة - غير تجاري الدولية.(CC BY-NC 4.0)
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Accordingly, the subject of the research paper tagged with: "Methodological and operational procedures for building tables and analyzing them" statistically and socio-logically "to explain how to build and engineering tables of all kinds: flat screening` data card " - simple cross-complex and the detection of various stages and methodological steps And the technical analysis of it properly and correctly to reach positive results that explain the phenomenon studied and then ensure verification of the validity of the hypotheses and the achievement of the desired goals of the research and then revealed the credibility of the relationship between the study variables within the specific context.

Keywords

Methodology, statistical analysis, sociological analysis, data tables.

1. المقدمة

تعد مرحلة تحليل البيانات من أهم المراحل التي يصل إليها الباحث خلال قيامه بدراسته، كونها تعتبر آخر مرحلة تؤدي به إلى اتضاح النتائج التي سوف يعتمد عليها في تفسيره للظاهرة المدروسة وبالتالي التحقق من صدق الفرضيات المقترحة في بداية البحث. حيث تتركز هذه المرحلة على عدة محددات تساهم في تعزيز البناء المنهجي للدراسة الميدانية "المعالجة الكمية والكيفية"، كما تحكمها مجموعة من المعايير التي تعتبر مرجعية كفيلة لهندسة الجداول وبنائها وتفريغها بطرح كمي إحصائي وسوسولوجي نوعي تحت مسمى المعايير المنهجية العملية والإجرائية.

2. الدلالات المفاهيمية

تعرف مرحلة تحليل البيانات بأنها "تنظيم وترتيب البيانات من أجل أن يتم إخراجها وإبرازها على شكل معلومات جديدة تجيب عن الأسئلة التي طرحها الباحث خلال بحثه العلمي". كما يعرف تحليل البيانات على أنه "عملية تقييم البيانات باستخدام التفكير التحليلي والمنطقي لدراسة كل مكون من مكونات بيانات البحث، ويعتبر هذا التحليل مجرد خطوة واحدة من الخطوات العديدة التي يجب أن تكتمل عند إجراء تجربة البحث، ويتم جمع البيانات من مصادر مختلفة، ومراجعتها، ومن ثم تحليلها لتشكيل نوع من البحث أو الاستنتاج". (حسين الجبوري: 2013، ص 115).

1.2. الأهمية العلمية والمنهجية لتفريغ وتحليل البيانات:

- تأتي مرحلة تفريغ وتحليل البيانات بعد أن ينتهي الباحث من مرحلة جمع البيانات وفق أساليب وأدوات الاستقصاء الميداني، وتتعدد الأسباب التي تدفع الباحث لتحليل البيانات التي تتعلق وترتبط ببحثه لمعرفة أهميته هاته الخطوة. نلخصها في مجموعة من النقاط:
- قدرة الباحث من خلالها على تفسير المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة التي يقوم بدراستها في السياق العيني.
- تسمح للباحث بالوقوف على مدى جوهر تأثير المتغيرات على الظاهرة التي يقوم بدراستها.
- ✓ تساهم في مساعدة الباحث على تقدير البيانات المجتمعية من واقع البيانات للعينات الاحتمالية التي يتم أخذها من المجتمع. (سبعون، جرادي: 2012، ص 96).

2.2. الغرض والهدف من جدولة وتحليل البيانات في البحث:

- لكل مرحلة من مراحل البحث العلمي أهداف وغايات وجب تحقيقها بإتباع المعايير اللازمة والمحددات المنهجية لتطبيقها وممارستها في السياق العيني إذ يهدف تبويب وتحليل البيانات في البحث العلمي إلى تحقيق عدة غايات نذكر منها:
- * قبل تحليل البيانات يتم تفرغها في الجداول الأولية تسمى بجداول التفرغ الأولي
 - "بطاقية البيانات" سواء تم ذلك أليا أو يدويا إذ يهدف هذا النوع من الجداول إلى عدم الرجوع إلى الاستمارات في كل مرة كي لا تختلط الأمور على الباحث وتصبح البيانات أكثر دقة وتنظيما
 - "الجداول التقاطعية البسيطة والمركبة" الغرض منها التأكد من صحة وصدق الفرضيات وبالتالي صدق وصحة العلاقة بين المتغيرات المدروسة.
 - أما تحليل هذه البيانات فالغرض منها شرح وتوضيح العلاقة بين الأثر والمسبب لظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، وذلك لكي يكون قادرا على وضع تصور للأمور والأحداث.
 - حصول الباحث على الإجابات الشافية والوافية للأسئلة التي تدور في باله حول الظاهرة التي يقوم بدراستها.
 - الوصول إلى الاستنتاجات التي ترتبط وتعلق بمتغيرات دراسته. (سلاطنية، الجيلاني: 2007، ص105)

3. الإجراءات المنهجية لعملية التفرغ العملي والتحليل الفعلي للبيانات

1.3. الترميز:

نلجأ في كثير من الأحيان إلى ترميز البيانات بشكل واضح ووحيد، وذلك لتسهيل معالجتها بواسطة البرامج الإحصائية المختلفة. وحتى يحصل الغرض من عملية الترميز فان على الباحث أن يقوم بهذه العملية على أسس منهجية، مستخدما في ذلك الأرقام والرموز والأرقام والرموز معا تبعا لطبيعة البيانات المراد ترميزها. (سلاطنية، الجيلاني: 2007، ص115)

أ. بالطريقة اليدوية

- * ترقيم الاستمارات بعدد المبحوثين مثلا لدينا 80 مبحوث إذن نرقم الاستمارات من (1-80)
- * كل استمارة تعبر عن إجابة مبحوث معين
- * نعطي رموزا للأسئلة الاختيارية
- * نضع علامة (X) للأسئلة المغلقة ولا يتعلق هذا الأمر بالأسئلة المفتوحة
- * ترميز وترقيم الإجابات مثلا الجنس (الخاصية النوعية) هو السؤال الأول رقم 1
- ذكر نرسم له بهذه الطريقة (1-1) وأنثى (1-2)
- * إذا كان سؤال معين لا يوجد فيه إجابة بمعنى أن المبحوث لم يجب عليه نضع 0
- مثلا السؤال الثالث لا توجد فيه إجابة نضع (3-0)
- * السؤال المفتوح نكتب إجابته في ورقة أخرى خارج بطاقة البيانات
- * القيام بتفرغ كل استمارة على حدى في جدول التفرغ كما هو موضح بعد هذه الخطوات
- * التأكد جيدا من تفرغ كل الاستمارات لتفادي الرجوع إليها
- * مراجعة التفرغ بتمعن قبل الذهاب إلى الخطوة الموالية وبناء الجداول البسيطة كانت أو المركبة

2.3. بناء وهندسة جداول التفرغ أية اعتبارات وأية معايير؟؟

جدول (01) التفريغ اليدوي (بطاقيـة البيانات) موضحة كالتالي

س20....		س4			س3			س2 العمر			س1 الجنس		الأسئلة الاستمارات
...	1-4	3-3	2-3	1-3	3-2	2-2	1-2	2-1 أنثى	1-1 ذكر	
	*			*		*			*			*	استمارة 1
	*	*		*				*			*		استمارة 2
*				*	*				*		*		استمارة 3
*				*			*			*		*	استمارة 4
												استمارة 5
												استمارة 6
												استمارة...ن

• يمثل هذا الجدول بطاقيـة البيانات وهو جدول ذو مدخل مزدوج.

• يتم فيه تفريغ إجابات المبحوثين من الاستمارات.

• يمثل العمود الأول عدد الاستمارات من 1 استمارة إلى ن استمارة (العدد النهائي حسب العينة)

• يمثل الصف الأفقي عدد الأسئلة بتدوين أول سؤال إلى غاية آخر سؤال.

(ملاحظة هذا الجدول لا يوضع في المذكرة كملحق وإنما هو مساعدة للباحث فقط)

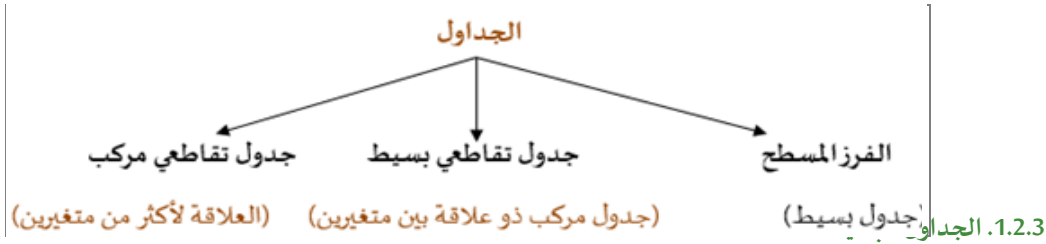
◀ **الجدولة:** تعتبر الجداول من أهم وأسهل طرق لعرض البيانات وأكثرها شيوعا حيث تمتاز بالاختصار

ويمكن بواسطتها الاستغناء عن النص الكلامي وتختلف الجداول عن بعضها باختلاف نوع البيانات

وحجمها وأهميتها إلا أنها تشترك في الأسس التي تراعى في استخدامها. (سلاطينة، الجيلاني: 2007،

ص120)

"الاختلاف والفرق بين الجداول فرق درجة البساطة والتعقيد"



يتعلق هذا النوع من الجداول بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية للمبحوثين (عينة الدراسة) أي

خاصة بالمحور الأول من الاستمارة " البيانات العامة "

- الخاصية النوعية (الجنس)

- الخاصية العمرية (السن)

- المستوى التعليمي

- فترة العضوية (الخبرة)

النسبة المئوية	التكرارات	فترة العضوية
37.3%	22	من سنة إلى 8
18.6%	11	من 9-16
17%	10	من 17-24
27.1%	16	من 25 فما فوق
100%	59	المجموع

الحالة الاجتماعية (العائلية)

- نوع الوظيفة...

"هذه المتغيرات تعتبر متغيرات مستقلة وليست تابعة وبالتالي هي متغيرات مؤثرة"

* يكون تصميم وهندسة الجدول في هذا النوع مقسم إلى ثلاث خانة أفقية-خانة متعلقة بالمتغير-خانة للتكرارات-خانة للنسب المئوية وخانات عمودية أولها للمتغير الذي يشترك فيه مع العمود وآخره المجموع كالتالي: جدول: (02)

النسب المئوية%	التكرارات (ت)	المتغير x
%...	...	X1
%....	...	X2
%100	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة

ولمراعاة المعايير وشروط بناء جدول معين يتطلب مايلي:

- الجداول تعنون: بكتابة عنوان الجدول لمعرفة ماذا يمثل أو ماذا يوضح "تصاغ بطريقة جدول يوضح توزيع مفردات العينة حسب "الخاصية النوعية مثلا" أو "الخاصية العمرية".
 - الجداول تمصدر: كتابة المصدر أي رقم السؤال تحت الجدول "س1" مثلا
 - الجداول ترقيم: يعود الترقيم بالاعتماد على فهرسة الجداول وكيفية تبويبه.
- كما هو مبين في المثال التوضيحي للترسيمة التالية لتوزيع أفراد العينة حسب طول فترة العضوية لدراسة معينة.

جدول رقم: (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب فترة العضوية (الخبرة).

المصدر: س(....)

2.2.3 . الجداول التقاطعية البسيطة والمركبة

كما ذكرنا سابقا أن الجداول التقاطعية يكون الغرض منها التأكد والتحقق من صحة الفرضية وبالتالي صحة العلاقة بين المتغيرات والجداول في مثل هذا النوع تكون ضمن جدول مربع يوضح العلاقة بين متغيرين المستقل والتابع وهي مبينة وموضحة في الترسيمة التالية

المجموع		أنثى		ذكر		النوع طبيعة إشراف رئيس العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
13.6%	08	5.1%	03	8.5%	05	فوضوية
86.4%	51	37.3%	22	49.2%	29	ديموقراطية تشاركية
100%	59	42.4%	25	57.7%	34	المجموع

جدول رقم (04): يبين العلاقة بين النوع وطبيعة الإشراف المتبع من قبل الرئيس مع العمال
المصدر: (س...) و (س....)

وفي الجدول الموالي توضيح لربط بعد من أبعاد المتغير المستقل ببعدها من أبعاد المتغير التابع وهذا
راجع طبعا للفرضيات المقترحة للربط السليم والصحيح
جدول رقم (05): يوضح العلاقة بين حرص المؤسسة على العملية التدريبية وتطلب الوظيفة
للتجديد والابتكار

المجموع		لا		نعم		الحرص من قبل المؤسسة على العملية التدريبية تطلب الوظيفة للابتكار والتجديد
%	ت	%	ت	%	ت	
93.2%	55	27.1%	16	66.1%	39	نعم
6.8%	04	3.4%	02	3.4%	02	لا
100%	59	30.5%	18	69.5%	41	المجموع

المصدر: (س...) و (س....)

(ملاحظة) الجدولين مأخوذ من مذكرة موسومة بعنوان التوافق المهني وعلاقته بدافعية الانجاز للعامل
" من انجاز الباحثة")

4. التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للبيانات "أنموذج لدراسة سوسيوتنظيمية"

لكل دراسة أو بحث ميداني قراءة إحصائية "كمية" للجدول بمختلف أنواعها المتضمنة لبيانات
العينة وقراءة سوسيولوجية "كيفية" وفقا للمحددات التالية:
* الطرح يكون من الكل إلى الجزء ولا يكون بطريقة مباشرة
* طرح تمهيد للجدول أي للعلاقة بين متغيري الجدول
* القراءة الإحصائية تكون بوصف كمي لقيم الجدول
* القراءة السوسيولوجية تكون بتدعيمها بالمقابلات الحرة ودليل الملاحظة وتكون بالشكل التالي "وهذا
ما كشفته ملاحظتنا المباشرة أن....." أو "وهذا ما يتماشى وتحليلات دليل المقابلة الحرة التي قمنا بها مع

السيد..... كونه عامل (موظف/إطار/مدير) ذكر الوظيفة مهم "في تحليلا مفاده أن".....
*تدعيم التحليل الكيفي للبيانات بالجانب النظري الذي انطلقت منه ليكون هناك ربط بين السياق النظري و الميداني وتكون بالشكل التالي " وهذا ما تضمنه التحليلات النظرية".....

*التحليلات الكيفية للأسئلة المفتوحة في الاستمارة بحث تفيدنا في التحليل السوسولوجي لقراءة بيانات الجدول الإحصائي
كل هذه الاعتبارات والمعايير الواجب أخذها بعين الاعتبار للتطبيق الفعلي لتحليل للبيانات بشكل صحيح منهجي ومعرفي .

وتماشيا مع هذه الإجراءات المنهجية نوضح فيما يلي أنموذجا القراءة الإحصائية والسوسولوجية لدراسة بحثية موسومة بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بدافعية الانجاز للعامل" دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي ولاية المسيلة وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر سنة 2016 تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

1.4. قراءة وتحليل لجدول بسيط بتطبيق كل الخطوات السابق ذكرها

-القراءة تكون من اكبر نسبة تليها اقل نسبة

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسب المئوية%	التكرار(ت)	الحالة الاجتماعية
27.1%	16	أعزب
72.9%	43	متزوج
00	00	مطلق
00	00	أرمل
100%	59	المجموع

المصدر: (س...)

تعتبر الحالة الاجتماعية عن ادلالة المعبرة عن حالة مفردات العينة من حيث الجانب الشخصي والاجتماعي في الحياة الأسرية.

حسب ما أدلت به المعطيات الكمية أن أعلى نسبة تمثل 72.9% من المبحوثين المتزوجين ولديهم ارتباطات عائلية بينما نسبة 27.1% من مفردات العينة عزاب من إجمالي العينة.

وعليه بإمكاننا أن نستوحي أن غالبية مفردات العينة لديهم الحرص الشديد على العمل والتسبب به.

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب فترة العضوية (الخبرة او الاقدمية)

النسب المئوية%	التكرار(ت)	فترة العضوية
37.3%	22	من سنة إلى 8 سنوات
18.6%	11	16-9 سنة
17%	10	24-17 سنة
27.1%	16	من 25 سنة فما فوق
100%	59	المجموع

المصدر (س...)

تعتبر فترة العضوية عن المدة التي يقضيها العمال داخل المؤسسة، الأمر الذي يؤثر على علاقاته ومستوى أداءه

وفي ضوء الإحصاءات التي يقدمها الجدول نجد ما نسبته (37.3%) من مفردات العينة لديهم خبرة تتراوح ما بين (سنة إلى 8 سنوات)، بينما نسبة (27.1%) من مفردات العينة لديهم خبرة من (25 سنة فما فوق)، أما نسبة (18.6%) فهي تخص أفراد العينة الذين لديهم خبرة 9 إلى 16 سنة، ثم تليها نسبة (17%) يمثلها 10 من أفراد العينة ولديهم خبرة من (17 إلى 24 سنة) في خضم هذه المعطيات نجد أعلى نسبة (37.2%) من مجموع عينة الدراسة لهم خبرة مهنية ممثلة في 22 مفردة وهذا يميل إلى الاستقرار في المؤسسة وهذه من عوامل التميز للمؤسسة وجودة الخدمة.

*قراءة لجدول تقاطعي متعلق بالخصائص المهنية للفئات الفاعلة مع بعد من أبعاد المتغير التابع

جدول رقم (08): يوضح العلاقة بين النوع ورأي العمال في العمل

النوع رأي العامل في العمل	ذكر		أنثى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
طموحات مادية	16	27.1%	1	1.7%	17	28.8%
طموحات فكرية	5	8.5%	9	15.3%	14	23.7%
تحقيق الذات	03	5	13	22	16	27.1%
واجب والتزام	09	15.3	3	5.1	12	20.4%
المجموع	33	55.9%	26	44.1%	59	100%

المصدر: (س...) و (س...)

لغرض كشف العلاقة بين الخاصية النوعية ورأي العمال للعمل في الحياة وفقا للمعطيات الجدولية التي أقرت فيها ما نسبته (27.1%) أكدت على أن رأيها في العمل أنه يحقق لها الطموحات المادية وهذا لدى فئة الذكور تليها نسبة (15.3%) من مفردات العينة تقر على أن العمل يمثل لها واجب والتزام تليها نسبة (8.5%) ممثلة في خمس مفردات من العينة ترى أن العمل يحقق لها الطموحات الفكرية، وكذا ثلاث مفردات من العينة بنسبة (5.08%) تقر بتحقيق ذاتها في العمل.

وبالمقابل نجد ما نسبته (22%) من مفردات العينة إناث تحقق ذاتها عن طريق العمل تليها نسبة (15.3%) من مفردات العينة تقرر بتحقيق طموحاتها الفكرية عن طريق العمل، في حين نجد نسبة (5.1%) من الإناث ممثلة في ثلاث مفردات ترى أن العمل واجب والتزام بالنسبة لها، وكذلك نجد مفردة واحدة من الإناث بنسبة (1.7%) تنظر للعمل على أنه يحقق لها طموحاتها الفكرية، ومن خلال هذه الحيثيات يتضح جليا التباين بين الإناث والذكور أي الخاصية النوعية في طريقة النظر كل منهما إلى العمل، حيث أن العمل بالنسبة للإناث لا يعني نفس الشيء بالنسبة للذكور وهذا ما أدلت به مفردات العينة وما تضمنته المعطيات الجدولية أن، إذ يساعد هذا على تكريس الفئات العاملة كل ما لديهم من قدرات ومؤهلات ومواهب لتحقيق هدفهم في العمل.

2.4. قراءة لجدول تقاطعي لدراسة العلاقة بين أبعاد الدراسة

- أنسنة بيئة العمل (بعد لتغير مستقل) وعلاقتها بتدعيم الدافعية الموجهة نحو تحقيق الانتماء (بعد لتغير تابع).

جدول رقم (09): يوضح العلاقة بين تدعيم الآراء والاقتراحات المهنية ومساعدة بيئة المؤسسة على الاندماج في العمل.

المجموع		لا		نعم		تدعيم الآراء والاقتراحات المهنية المساعدة على الاندماج
%	ت	%	ت	%	ت	
61%	36	15.6%	09	45.8%	27	نعم
39%	23	25.4%	15	13.6%	08	لا
100%	59	40.7%	24	59.3%	35	المجموع

المصدر: (س...) و (س....)

من خلال المعطيات الجدولية في سياقاتها الكمية تكشف لنا أن (45.8%) من مفردات العينة الذين أكدوا على مساعدة المؤسسة لعملية اندماجهم في العمل وراحتهم أروا على دعمهم من قبل الإدارة في حال تقديمهم للآراء والاقتراحات المهنية في حين نجد نسبة (13.6%) من المبحوثين أكدوا على عدم مساعدة المؤسسة لعملية اندماجهم في العمل وراحتهم أقرروا على دعم الإدارة لاقتراحاتهم وآرائهم المهنية وهذا راجع لطبيعة نمط السلطة في الإدارة.

وبالمقابل نجد نسبة (25.4%) من المبحوثين الذين أقرروا على عدم مساعدة الإدارة على عملية انسحابهم واندماجهم في العمل وراحتهم، أكدوا أن الإدارة لا تدعم اقتراحاتهم وآرائهم المهنية مما يجعلهم غير قادرين على العمل وهذا لعدم شعورهم بالراحة داخل بيئة العمل والاندماج فيها، أكدوا أن الإدارة لا تدعم اقتراحاتهم وآرائهم المهنية مما يجعلهم غير قادرين على العمل وهذا لعدم شعورهم بالراحة داخل بيئة العمل والاندماج فيها، في حين نجد نسبة (15.6%) من المبحوثين تؤكد مساعدة المؤسسة على اندماجهم وراحتهم في العمل أقرب على عدم تدعيم الإدارة للآراء والاقتراحات المهنية وهذا راجع إلى كون هذه الفئة لا تسعى لتحقيق ذاتها وتحقيق اندماجها من خلال تقديم الآراء المهنية بل يكتفون بالشعور بالراحة فقط داخل بيئة العمل، وقد وجدنا خلال ملاحظتنا المباشرة كشواهد عينة مدى اندماج الفرد

مع وظيفة راحته في العمل بعد النفور والتفاس في العمل*، مما يؤكد ذلك راحة العمال داخل بيئة العمل، كما أكد "رئيس الأطباء" من خلال المقابلة التي ضمنها دراستنا قوامها "أن قبول الاقتراحات والآراء المهنية من قبل الإدارة يجعل من العامل سعيد ويشعر بوجوده داخل المؤسسة في وسيلة إتباعها الاندماج وانسجام وراحة العمال من أجل تدعيم العلاقات وقرب العمال من الإدارة* .
وفي خضم هذه التحليلات الكمية والكيفية، يتضح لنا جلياً أنّ دعم الآراء والاقتراحات المهنية المقدمة من طرف العمال، وتقبلها من طرف المؤسسة، له دورٌ كبيرٌ في تحقيق الاستغراق والاندماج الوظيفي للعامل داخل عمله؛ إذ يساهم ذلك في خلق جوٍّ مهنيٍّ مريح، ويعزز شعور الفرد بأهميته وقيّمته داخل المؤسسة، الأمر الذي يساعده على التكيف والاندماج مع العمل وظروفه.

جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين الثقة بالإدارة وشعور العمال بالارتباط اتجاه المؤسسة

الثقة بالإدارة		لا		نعم		المجموع
شعور العامل بالارتباط		لا		نعم		
ت	%	ت	%	ت	%	
37	62.7%	12	20.3%	49	83.1%	نعم
04	6.8%	6	10.2%	10	16.9%	لا
41	69.5%	18	30.5%	59	100%	المجموع

المصدر: (س...) و (س...)

إنّ الثقة بالإدارة بُعدٌ من أبعاد الثقة التنظيمية، وشعور العامل بالثقة تجاه الإدارة يتطلب قيام هذه الأخيرة بأساليب وآليات تُحقّق للعامل وتُعزّز من ثقته نحوها، باعتبارها عنصراً مهماً لشعور العامل بالانتماء نحو المؤسسة أو عكس ذلك، ولغرض كشف العلاقة بين الثقة بالإدارة والشعور بالارتباط والانتماء، تضمّنت المعطيات الجدولية في سياقها الكمي نسبة (62.7%) من مفردات العينة التي أكدت على شعورها بالارتباط والانتماء اتجاه المؤسسة.

وبالمقابل نجد نسبة (10.2%) من مفردات العينة، التي تضمّنتها المعطيات الجدولية، تُقرّ بعدم شعورها بالارتباط والانتماء نحو المؤسسة، وتؤكد في الوقت ذاته عدم ثقته بالإدارة، وهو ما يتماشى مع التحليل الكيفي الذي مفاده أنّ "الاتحاد والتكامل والاهتمام بالعامل من قبل المؤسسة يحقق الثقة بالإدارة، وبالتالي يتحقق الشعور بالانتماء والارتباط نحو المؤسسة*".

وكما جاء في التحليلات النظرية للعلاقات الإنسانية، فقد أكد "إلتون مايو" على ضرورة منح الفرد العامل أهميةً ومساعدته على تحقيق ذاته وأهدافه، بما يعزّز شعوره بالثقة تجاه نفسه وتجاه الإدارة، الأمر الذي يضمن إخلاصه للمؤسسة واستعداده لتقديم التضحيات من أجلها*.

وفي خضم هذه المعطيات الكمية والكيفية، نقول إنّ عامل الثقة بالإدارة يُعدّ عنصراً مهماً؛ فكلّما كانت الإدارة على دراية بقضايا العمال واقتربت منهم، ارتفع مستوى ثقتهم بها، مما يزيد من درجة ولائهم وانتمائهم بما يخدم أهداف المؤسسة وأهداف العامل.

5. خاتمة:

*كشفت ملاحظتنا المباشرة واقع الاستغراق الوظيفي داخل السياق المؤسساتي، وهو ما ورد في دليل الملاحظة المباشرة.

♦ وهذا ما ورد في دليل المقابلة الحرة رقم (...)، مع رئيس الأطباء يوم 28/02/2016، من الساعة 14:05 إلى غاية 14:30، س...).

*وفقاً للتحليلات الكيفية للسؤال (... من الاستمارة.

♦ وهذا ما تم تناوله في الفصل النظري.

الانطلاقة الصحيحة والسليمة لبداية البحث من طرح نظري معرفي ينعكس بالإيجاب على نهايته، فمن خلال القيام بمختلف الإجراءات المنهجية الفنية الصحيحة ومراعاة المعايير اللازمة لمختلف مراحل البحث وممارستها بطريقة عملياتية سليمة تضمن لنا صدق نوعية التحليل التي تتوقف على صحة هذا البناء التسلسلي التتابعي لمراحل الاستقصاء الميداني.

6. قائمة المراجع

- الجبوري، ح. (2013)، منهجية البحث العلمي مدخل لبناء المهارات البحثية، ط1، دار الصادق الثقافية.
- سلاطنية، ب. الجيلاني، ح. (2007)، أسس البحث العلمي، الكتاب الأول، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية.
- سبعون، س. جرادي، ح. (2012)، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الجزائر: دار القصبة للنشر
- belouadah, rabia, & saad, sabah. (2022). The modern method of statistical analysis (modling structural equation) . *Journal of Social Sciences and Humanities* , 12(01), 1108. Retrieved from <https://journals.univ-msila.dz/index.php/JOSSH/article/view/2385>]