

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

Social solidarity among employees

Field study

الكلمات المفتاحية (التضامن ، التساند ، الموظف ، الدوائر)

Keywords: ((Solidarity, Support, Employee, Department)).

م . د . محمد عادل حمد

Dr . Mohamad Adel Hamad

(moh.adel@uoanbar.edu.iq)

جامعة الانبار / كلية الآداب / قسم الاجتماع

University of Anbar. College of Arts Department of Sociology



ملخص البحث:

- يعد هذا البحث محاولة لتسليط الضوء على التضامن الاجتماعي بين الموظفين والوقوف على اهم النيات وطرق التعاون والتساند التي يتعامل بها الموظفين فيما بينهم في الحالات الطارئة او الازمات التي يتعرض لها احد زملائهم في الدائرة .
- وكانت عينة البحث عشوائية تمثلت بـ(٥٠)موظفاً واعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث .
- وقد توصلت الدراسة في بحثنا الى جملة من النتائج اهمها: .
- ١- ان اكثر من نصف عينة البحث هم من المتزوجين ومن كلا الجنسين وبنسبة (٨٥٪).
- ٢- يوجد تضامن اجتماعي بين الموظفين حيث جاءت اجابتهم وبنسبة (٧٤٪) وبواقع (٣٧) مبحوثاً تؤكد على ذلك.
- ٣- اكدت نتائج الدراسة بان التضامن الاجتماعي يسهم في تعزيز الاداء الوظيفي بين الموظفين .
- ٤- إن من اهم الحالات التي يتم فيها التضامن الاجتماعي بين الموظفين هي حالة المرض .
- ٥- ان من اهم معوقات التضامن الاجتماعي هو التمييز والتحيز من قبل الادارة لبعض الموظفين دون الاخرين .
- ٦- عدم وجود دعم او تكافل من قبل الدائرة للموظفين عندما يتعرضون لأي حادثة او حالة طارئة او ازمة مالية .

Abstract

- This research is an attempt to shed light on social solidarity among employees and to identify the most important mechanisms and methods of cooperation and support that employees deal with among them themselves in emergency situations and crises that on their colleagues in the department is exposed.
- The researcher sample was random and consisted of (50) employees,
- The researcher relied on the questionnaire as the main tool of collecting information and data about the research community.
- The study in our research reached a number of results , the most important of which are:
- 1. More than half of the research sample are married of both sexes at a rate of (58%)

2. There is social solidarity among employees as their response came at a rate of (74%), with (37) respondents.
3. The results of the study confirmed that social solidarity contributes to enhancing job performance among employees.
4. One of the most important instances where social solidarity is evident among employees is in cases of illness.
5. One of the most important obstacles to social solidarity is discrimination and bias by management towards some employees and others.
6. The lack of support or solidarity from the department towards employees when they face any accidents, emergencies, or financial crises.

المبحث الأول : (عناصر البحث)

أولاً: مشكلة البحث: يعد الانسان الخطوة الاولى نحو التقدم للمجتمع حيث لم تعد ثروة الامم تقاس بمواردها الاقتصادية والطبيعة , بل بكفاءة وقدرة الفرد على تحقيق الابتكار والابداع والتصدي لجميع الأزمات والحوادث الطارئة , وهنا يكمن دور التضامن الاجتماعي بين الموظفين الذي يعزز ويقوي الترابط بينهم حيث يعد التضامن الاجتماعي من المواضيع الاجتماعية المهمة ذات البعد الانساني الذي يبين مدى قوة العلاقات الرسمية والغير رسمية بين الموظفين وخصوصاً في الحوادث الطارئة التي يتعرض لها الموظف خلال حياته الاجتماعية و الوظيفية مما يستدعي وقوف زملاء العمل والاصدقاء بجانبه ومساندته بكافة الاشكال سواء على الصعيد المادي او المعنوي , ومن خلال ذلك اردنا تسليط الضوء على التضامن الاجتماعي بين الموظفين.

وبناء على ما سبق يمكن ان نطرح التساؤلات الاتية :-

- ١- هل يوجد تضامن اجتماعي بين الموظفين.
- ٢- ما آليات التضامن الاجتماعي بين الموظفين .
- ٣- كيف يمكن تعزيز بيئة التضامن الاجتماعي بين الموظفين.
- ٤- هل يوجد دعم من قبل الدائرة او المؤسسة للموظفين في الحالات الطارئة التي يتعرضون لها.
- ٥- ما هي العوامل المؤثرة في التضامن الاجتماعي بين الموظفين

ثانياً :. أهمية البحث :. تأتي أهمية بحثنا من خلال اختيار مشكلة البحث المتمثلة بالتضامن الاجتماعي بين الموظفين في ظل الأزمات والصعوبات المادية والمعنوية التي يتعرضون لها ، والتي يتم التصدي لها من خلال التعاون والتساند والتضامن الذي يقوم به الموظفين فيما بينهم ، ولما يضيفه بحثنا من تراكم واثرء معرفي يصب في مجال التخصص السوسولوجي ، وما يقدمه بحثنا من رؤيه دقيقه و واضحه وعلمية لأشكال وطرق التضامن الاجتماعي بين الموظفين تكمن أهمية بحثنا الحالي .

ثالثاً :. اهداف البحث :. تمثل اهداف البحث فضلاً عن كونها معرفة علمية لأهم طرق و أشكال وآليات التضامن الاجتماعي التي يقوم بها الموظفين ، فهو محاولة نظرية للإحاطة بمشكلة البحث ، وعليه فان بحثنا يسعى إلى تحقيق الاهداف الآتية :.

- ١- تحديد طبيعة التضامن الاجتماعي بين الموظفين .
- ٢- التعرف على آليات وطرق التضامن الاجتماعي بين الموظفين .
- ٣- هل التضامن يسهم في تعزيز الاداء الوظيفي بين الموظفين .
- ٤- معرفة العوامل المؤثرة في التضامن الاجتماعي بين الموظفين .
- ٥- ماهي اهم معوقات التضامن الاجتماعي بين الموظفين .

المبحث الثاني :. (الاطار المرجعي للبحث)

أولاً :. (مصطلحات ومفاهيم البحث)

- ١- التضامن الاجتماعي :.
- يعرف التضامن لغة :. بانه كلمة اصلها الاسم (تضامن) في صورة مفرد مذكر وجذرها (ضمن) وجذعها (تضامن) وتحليلها (ال + تضامن) . (معجم القاموس المحيط) وهو التزام كل فريق ان يؤدي عن الاخر بعض ما الزمه ، تضامن (فعل) ، هو تضامن . يتضامن ، تضامناً ، فهو متضامن ، تضامنوا : اي التزام كل منهم ان يؤدي عن الاخر اظهر الشعب تضامناً رائعاً ، اتخاذاً وتعاوناً و اتفاقاً ، التضامن التزام القوي او الغني معاونه الضعيف او الفقير بالتضامن وبالتعاون والعمل المشترك ، التضامن الاجتماعي ، تعاون بين افراد المجتمع (معجم المعاني الجامع) .
- يعرف التضامن الاجتماعي اصطلاحاً : بانه حالة او ظرف تتميز به الجماعة ويسود فيه الالتحام الاجتماعي والتعاون والعمل الجمعي الموجه نحو انجاز اهداف معينة (ايناس ، بوسحلة ، ٢٠١٩ ، ٦) . وهو عملية التأزر والاعتماد المتبادل كما تظهر في الحياة الاجتماعية والمعنى الاصلي لهذا المفهوم هو تشريعي فهو يشير الى تضامن الفرد مع جماعته في المسؤولية (بودي ، ١٩٨٢ ، ٤٠٤) .
- كما ويعرف اجتماعياً :. بانه الوحدة والتكامل بين الافراد والجماعات وتقديم مختلف اشكال الدعم والمساعدة للذين يعيشون صعوبات مالية أو اجتماعية او يواجهون تداعيات ناجمة عن بعض الأمور الطارئة والحوادث (ابو مصلح ، ٢٠٠٦ ، ١٣٢) . وهو مظهر من مظاهر التفاعل الاجتماعي ونمط من انماط السلوك وهو ظاهرة اجتماعية تعكس التأثير المتبادل للافراد في أداء عمل معين (COUR NILN ، ٢٠٠١ ، ٣٦٩) .

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

- ويعرف التضامن الاجتماعي اجرائياً :- بأنه مظهر من مظاهر التعاون والتساند و التكافل بين الموظفين ، وهو تعزيز لقيمة التعاون بين زملاء العمل في الازمات والحوادث الطارئة التي يتعرض لها أي واحد منهم .

2- الموظف :-يعرف الموظف لغة :. اسم مفعول من الفعل (وظف) وهو من يسند اليه عمل ليؤديه حسب اختصاصه في احدى المصالح الحكومية او غيرها (معجم المعاني الجامع). وهو مفرد مذكر لمفعول (موظف)في حال يكون مرفوعاً او المشتق من الفعل(وظف) والذي جذره(وظف) , (ابن منظور , لسان الهمداني).

ويعرف اجتماعياً :. بأنه الشخص الذي يؤدي خدمات ومرافق الدولة ومنافعها إلى كل من يطلبها منه من افراد المجتمع، فهو مكلف بمهام محددة ، ومن ثم فهو لا يقدم معروفاً او احساناً للغير وانما هو يقوم بمجهود يتقاضى اجراً عليه (الشيخلي, ١٩٩٩, ١٥-١٦) وهو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره او تشرف عليه الدولة وتسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق و واجبات (الحراري, ٢٠١٩, ١٦).وهو كل شخص عهدت اليه وظيفة في ملاك وزارة او جهة غير مرتبطة بوزارة (مهدي , ٢٠٠١ , ٦).وكل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة في الملاك الخاص بالموظفين يطلق عليه تسمية موظف (الدباغ , ٢٠٠٨ , ٢٧) .وهو كل من يعهد إليه بعمل دائم لدى اي جهة تقوم بتسيير نشاط يستهدف اشباع حاجة عامة للمجتمع (الحراري, ٢٠١٩ , ١٦٩) .

اما التعريف الاجرائي للموظف : -وهو الشخص الذي يتم توظيفه من قبل صاحب العمل سواء كان في القطاع العام او الخاص ويقوم بتحمل مسؤوليات ومهام الوظيفة الموكلة اليه مقابل الحصول على اجر مادي .
ثانياً: دراسات سابقة .

١- دراسة مازن خلف ناصر ٢٠٢١ (دور التضامن الاجتماعي في اعادة تأهيل الحدث الجانح في ضوء قانون رعاية الاحداث العراقي).اهتمت هذه الدراسة بأهمية دور التضامن الاجتماعي في اعادة تأهيل الحدث الجانح او الطفل في قانون رعاية الأحداث العراقي حيث كان ينظر إلى الاحداث الجانحين في المجتمعات القديمة على اعتبارهم فئات منبوذة من فئات المجتمع , في حين وفي الوقت الحاضر وفي ظل التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية عملت التشريعات بمختلف توجهاتها الى توفير الرعاية الإصلاحية لهم, فضلاً عن الرعاية العلاجية لهم.وقد هدفت الدراسة إلى تحديد المفهوم القانوني للتضامن الاجتماعي وتطور السياسة الجنائية الوقائية بشأن اعادة تأهيل الاحداث ، وبيان التحديد التشريعي للاحكام الموضوعية وفقاً لإحكام قانون رعاية الاحداث العراقية رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ تحديد دور الجهات الرسمية والغير رسمية في تحقيق التضامن الاجتماعي وقد توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات وهي، ان فلسفة التضامن الاجتماعي في نطاق قانون رعاية الاحداث تتمثل في وضع مجموعة من التدابير والتي تتمثل في الاجراءات الإصلاحية والتربوية التي تمكن القاضي من اختيار الانسب من بين هذه التدابير لمواجهة حالة الجنوح ، وان التطور الذي مر به موضوع التضامن الاجتماعي لا يكشف عن مفهوم موحد لهذا المصطلح في عمومه يرجع الى فكرة الرعاية الاجتماعية او الى فكرة التكافل الاجتماعي، والتضامن الاجتماعي هو احد القيم الاجتماعية المهمة ذات الارتباط مع سياسة الوقاية والمنع. ان قانون رعاية الاحداث النافذ لم يفرد مواد قانونية صريحة

تتعلق بالأسرة البديلة للحدث , لكننا نلتمسها عند اشارة المشرع اليها ضمناً في التدابير الوقائية في مجال التشرد والانحراف السلوكي .

٢- دراسة نورية سوامية , ٢٠١٩ (التضامن الاجتماعي داخل الاحياء الحضرية دراسة ميدانية) .

جاءت هذه الدراسة لتتعمق بدراسة التضامن الاجتماعي داخل الاحياء الحضرية في الجزائر, حيث كان هدف هذه الدراسة التعرف على اشكال التضامن الاجتماعي ومناسباته لدى سكان الاحياء الحضرية , والوقوف على اهم المناسبات التي يحصل فيها التضامن الاجتماعي بين الافراد والاسر في احياء الجزائر وقد اعتمد الباحث على تقنية الملاحظة والمقابلة نصف الموجهة مع عينة من الأسر التي تختلف وضعياتهم و خصائصهم السوسيوثقافية .

وقد توصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج ومن اهمها استمرارية التضامن والتعاون بين الجيران وخاصة في الاوقات العصبية التي يظهر فيها هذا التضامن وخصوصا في الجنائز والاحزان.

٣- دراسة : (Naltova Vladimirovich : ٢٠١٦) (

(Concepts of social solidarity as abasis for the oretical studies on modern institution)

ان اهمية الدراسة الحالية قد حددتها الاتجاهات الحديثة في تطوير المجتمع المدني, وبين العمليات المتبادلة لتطويرها , والاهمية المتزايدة لبعض مؤسسات المجتمع المدني تتركز هذه الدراسة على تحديد دور التضامن الاجتماعي في علم الاجتماع الكلاسيكي الذي من شأنه ان يجعل من الممكن استخدام الارشادات في الممارسات الحديثة داخل هذه المؤسسات حيث تتمثل طريقة البحث في هذه الدراسة من خلال تحليل النظريات الاجتماعية الكلاسيكية القديمة التي تناولت مفهوم التضامن الاجتماعي لقد استخدم الباحثون المناهج الاجتماعية والثقافية القائمة على البنيوية الاجتماعية, حيث تناولت الدراسة مفاهيم التضامن الاجتماعي التي وقعها ممثلو علم الاجتماع الكلاسيكي بالاعتماد على الفرضية التي تقول (أن المجتمع المدني الحديث يشمل التضامن الاجتماعي كعنصر لا ينفصل ولا يمكن التحقيق فيه الا بدعمه على النحو الواجب من النظريات الاجتماعية الكلاسيكية.

لقد توصلت الدراسة لعدة نتائج وهي بعد النظر في المقاربات الأساسية لدراسة التضامن الاجتماعي وجد بانه اكثر الافكار تطوراً في علم الاجتماع الكلاسيكي , لقد تناولت كلاسيكيات علم الاجتماع التضامن الاجتماعي في اعمالهم, هدف معظم الكلاسيكيون في علم الاجتماع الى التعرف على شروط واسس ومقومات التضامن الاجتماعي , ان معظم اعمال كلاسيكيون كانت ذات طبيعة وصفية لمفهوم التضامن الاجتماعي وهي لا تصح الا ان تصبح حقائق منهجية مصممة للمجتمع المدني, ان امتلاك النظريات الاجتماعية الكلاسيكية ذات الامكانات الارشادية العالية يجعل من الممكن اعتبار التضامن الاجتماعي مظهراً من مظاهر النظام الاجتماعي , وقد اكدت الدراسة ومن خلال الترابط الوظيفي والاتفاق المتبادل بالإجراءات التي تهدف الى تنفيذ مصالح المجتمع بان التضامن الاجتماعي هو عنصر مهم في المجتمع المدني الحديث وشرط اساسي لعمل مؤسساته

ثالثاً: النظرية المفسرة للبحث :. تعد النظرية الوظيفية من النماذج الاساسية في علم الاجتماع حيث تقوم على اساس النظرة الشمولية لمجتمع يتكون من اعضاء مترابطين ومتفاعلين وظيفياً يساهمون في تماسك وترابط النسق الكلي

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

لذلك فان البنيات الاجتماعية تتكون من انساق فرعية متبادلة وظيفياً كالنسق الاجتماعي، الاقتصادي، السياسي، الديني. (عبدالباسط، ٢٠٠٦، ٧). وهذا يعني ان المجتمع كنسق اجتماعي هو حقيقة واقعية قائمة وانه يعرف مدى الحياة للفرد، وان اول ما ينبغي الالتفات له هو الدور الاجتماعي للفاعل والذي يحدده النسق الاجتماعي . والمنزلة التي تسيطر وضع بنائي ضمن النسق الاجتماعي والدور هو مايقوم به الفرد في ذلك الوضع (حمزة ، ٢٠١٥ ، ٢٢٥).

ركز الوظيفيون على البناء والوظيفة اي بناء النظم والطريقة التي تعمل فيها هذه النظم ، كاجزاء في النسق لتؤمن احتياجات المجتمع من اجل تحقيق التوازن الاجتماعي ، وان فكرة التضامن الاجتماعي تعني بان أي جزء في أي نظام لايمكن فهمه الا من خلال علاقته الوظيفية ببقية مكونات النظام في المجتمع وهذا يعني ان انماط السلوك الانساني تستهدف اشباع حاجات لا يدرك معناها الا في ارتباطها بالأنماط والوظيفة الاخرى (الخطيب ، ٢٠٠٨ ، ٥٢). ويرى دوركايم بان التضامن الاجتماعي يشكل اساس المجتمع بالرغم من أنه ليس الشرط الوحيد للوجود الاجتماعي حيث يعتبر من عوامل تماسك وتلاحم اجزاء المجتمع الي جانب الاخلاق والدين والقانون واساليب الضبط الاجتماعي ، ولقد ابرز دوركايم في دراسته لتقسيم العمل الاجتماعي بان اشكال التقسيم تنتهي إلى بناء نموذجين من المجتمع احدهما متمايز حديث حيث يقوم على ما يسميه دوركايم بالتضامن العضوي لأنه يتشكل من نسق من الاعضاء ذو الوظائف المختلفة حيث يقوم كل فرد او عضو فيه بدور محدد، والنموذج الثاني غير متمايز او متمايز بشكل ضعيف يتأسس على تكرار عناصر متشابهة ومتجانسة تقوم بالعمل نفسه ويسميه دوركايم بالمجتمع ذي التضامن الالي (الابراهيمي ، ٢٠١٩ ، ١٢). ويرى دوركايم ان الثقافات التقليدية التي ينخفض فيها تقسيم العمل تتميز بالتضامن العضوي، ويعود ذلك الى ان اغلب اعضاء المجتمع يكونون منخرطين في مهن متشابهة وتربطهم تجربة مشتركة او اعتقادات مشتركة ايضا ، ويكون التضامن الالي قائم على التضامن والتقارب ويعد ان قوى التصنيع والتحضّر قد ادت الى التزايد في تقسيم العمل مما اسهم في انهيار هذا الشكل من التضامن . (غدنز ، ٢٠٠٥ ، ٦٥). وكان دوركايم كغيره من مؤسسي علم الاجتماع ، مهتما في زمانه بالتغيرات التي تخلق حالة من التحول الاجتماعي وكان معنيا و بصورة خاصة بالتضامن الاجتماعي والاخلاقي ، اي بالأوامر التي تشد المجتمع بعضه ببعض وتمنعه من الانزلاق إلى الفوضى ويمكن الحفاظ على التضامن عندما يندمج الافراد بنجاح في مجموعات اجتماعية وتنظم حياتهم مجموعة من القيم والعادات المشتركة . (غدنز ، ٢٠٠٥ ، ٦٤).

ويصاحب نمو تقسيم العمل في المجتمع ظهور التضامن العضوي فتقسيم العمل وما يترتب عليه من تباين الافراد ، يعمل على تدعيم نوع من التساند المتبادل في المجتمع ، وينعكس هذا التساند على العقلية الانسانية والاخلاقية ، ويزداد التضامن العضوي رسوخاً بازدياد تقدم المجتمعات وتدعيمها للتقدم الاخلاقي الذي يؤكد على القيم العليا والحرية والاخاء والعدالة (نيقولاتيماشيف ، بدون سنة طبع ، ١٧٣). ان الاختلافات تشجع على التضامن في المجتمع وايضا تؤدي إلى حالة من الاعتماد المتبادل ، وان انتشار التخصص قد يعني أن الآخرين يستطيعون القيام بأشياء لا نستطيع نحن القيام بها ، وفي نفس الوقت نحن نحتاجهم لأننا نعتمد عليهم من خلال استخدام خبراتهم الخاصة . (حمزة ، ٢٠١٥ ، ١٩٥). فالتضامن العضوي الذي يظهر في المجتمع الصناعي الحديث القائم على تقسيم العمل المعقد والادوار المخصصة والفردية والحرية والذاتية المستقلة عن الجماعة ، في حين يسود التضامن الالي في المجتمع الذي يتميز بقوة الضمير الجمعي ، حيث يشير الضمير الجمعي الى المجموع الكلي للمعتقدات والعواطف العامة بين معظم اعضاء المجتمع والتي تشكل نسقا وطابعا مميزا ويكتسب هذا الضمير واقعا ملموس فهو يدوم خلال دعم الاجيال للروابط الاجتماعية المختلفة ويؤكد دوركايم بان الضمير الجمعي يعيش بين

الأفراد ويتخلل حياتهم إلا أنه يكتسب مزيداً من القوة والتأثير والاستقلال حيثما يتحقق نوع من التماثل الواضح بين أفراد المجتمع وذلك لأن الضمير الجمعي يعد نتاجاً للتماثل الإنساني وهذا الموقف هو السائد في المجتمعات التقليدية التي تتميز بالتضامن الإلحى (نيقولا تيماشيف ، بدون سنة طبع ، ١٧٢ - ١٧٣).

فالمجتمعات التي تكون فيها روابط التجانس الرئيسية قائمة على التضامن الإلحى ، لأنها مؤلفة من مجموعة عائلات سياسية متجاورة (جماعات عشائرية) شديدة التشابه من حيث تنظيمها الداخلي إذ أن معظم أعضاء (الجماعات العشائرية) ملتزمون بالحمزة ذاتها من العقائد والعواطف المشتركة فالناس فيها يشبهون بعضهم من حيث خبراتهم وقدراتهم كما أنهم يحملون نفس الأفكار والاتجاهات العقلية والفكرية (حمزة ، ٢٠١٤ ، ٩٣). فالتضامن الإلحى هو تضامن جمعي ينتشر في المجتمعات البدائية البسيطة والصغيرة التي تتميز بقم العمل والأدوار الاجتماعية المحدودة وخضوعها إلى قوى القرابة والعواطف والقيم والعادات ذات الشعور الجمعي .

لقد كرس دوركايم جهده من أجل فهم التضامن من خلال دراسته لتقسيم العمل الاجتماعي ومن خلال اشتغاله بمسألة تقسيم العمل والذي يتميز بتصوره الذي تجاوز المنطق الاقتصادي الضيق إذ أعلن أن تقسيم العمل الاجتماعي بالمعنى الذي يستعمل أنه هذا المفهوم قد تجاوز المجال الصناعي والمنطق الاقتصادي لأنه فعل يمس كل عناصر الحياة الاجتماعية ولا يقف عند حدود العمل الصناعي أو ينتهي عند درجة يسهل معها ملاحظة هذه الظاهرة في كافة مجالات الحياة الاجتماعية عبر كل مستوياتها (الأبراهيمي ، ٢٠١٩ ، ١١) .

إذ نرى التضامن الاجتماعي موجود بين الموظفين العاملين في دائرة واحدة أو مؤسسة وهو مرآة تعكس التسانن والتعاون والتفاعل فيما بينهم من أجل التصدي إلى أي حادثة طارئة أو أزمة معينة يتعرض لها أي زميل من زملاء العمل و الوقوف معه سواء على الصعيد المادي أو المعنوي الذي يكون له دور فعال في تعزيز الروح الإنسانية ويعمق أواصر العلاقات الاجتماعية والوطنية بينهم مما تعزز من دعم قيم التعاون والتضامن والتكافل بينهم .

المبحث الثالث : التضامن الاجتماعي .

يمثل التضامن الاجتماعي أحد القيم الإنسانية المهمة في المجتمعات ويعتبر من الأهداف التي تسعى المنظومة الاجتماعية المعاصرة إلى تحقيقها على اعتبار أنه عمل أخلاقي وإنساني يقدمه الأفراد إلى أفراد آخرين أو فئات أخرى لديهم الحاجة إلى المساعدة المادية أو المعنوية تعبيراً عن التفاعل الإيجابي بين الموظفين (السيد ، ٢٠١٤ ، ١٨ - ٢٠) .

حيث يعد التضامن سبيلاً للإنسان لخلق بدائل للواقع الإنساني لاسيما في فترات الأزمات بما يضمن له استمرارية البقاء حيث يعتبر حركة دائمة ومستمرة لتوفير فرص للتغلب على المخاطر والأزمات التي تهددهم (بيندي ، ٢٠٠٥ ، ٥٠٨) .

فهو يشمل التعاون والعمل المشترك بين الموظفين من أفراد المجتمع ويتم ذلك من خلال بناء الروابط على أسس مشتركة بينهم دون أي تمييز مبني على أصل أو سن أو معتقد أو أفكار سياسية أو اقتصادية وغيرها من السمات الاجتماعية الأخرى بهدف تقديم المساعدة دون أي مقابل معتمداً

على التعاون والتعاقد والتساند بطرق مباشرة او غير مباشرة ومتبادلة بناء على العلاقات المشتركة بينهم (الكيالي , بدون سنة طبع, ٧٠٦).

فالتضامن الاجتماعي هو ميزه انسانية ذات اهمية بالغة متمثلة في اعادة ضبط الحياة الاجتماعية وهو يختلف حسب التنظيم الاجتماعي السائد في المجتمع وهو يسعى الى تحقيق التماسك الاجتماعي وتحقيق المساواة وتعزيز الرفاهية الاجتماعية واتاحة فرصة للمشاركة بين الموظفين ودعوة الى الالتفاف حول الاعمال التطوعية والخيرية(عادل , ٢٠٢٣, ١) .

ان التضامن الاجتماعي بما يحمله من معاني تذهب الى ابعد من وجود الحاجة الى التعاون والالتزامات المشتركة والاعتماد المتبادل بين الافراد فهو الشعور اولاً بحاجات الاخرين ومعاناتهم المعنوية والمادية المشروعة من خلال تقديم ممارسة سلوكية تعبر عند رفع الشعور بالالم والمعاناة وبما يملكه الفرد من مؤهلات تمكنه من تقديم السلوك المطلوب لتعزيز الاحساس الايجابي لدى الناس , وقد لا ينتج التضامن بناء على حاجة تبادلية معتمدة بين طرفين بل يقدم على اساس طرف محتاج للتضامن واخر غير محتاج له , فالتضامن ليس بالضرورة ان يكون متبادل بل يكون من اجل تلبية احتياجات افراد (موظفين) اخرين (هادي , ٢٠١٧ , ٢٣). ان عملية تبادل المنفعة بين الموظفين يؤدي الى التماسك بينهم واعتبارهم فريق عمل واحد يسوده الود والولاء الوظيفي بينهم حيث ان التعاون هو سلوك فردي يصدر في المواقف اجتماعية معينة (جواد , ٢٠١٠ , ٢١٩) , فالتضامن الاجتماعي هو اعمال انسانية ومبررات ومساعدات من اجل تعزيز الخير الاجتماعي , وبأحسن السبل ليستطيع الفرد التغلب على العقبات التي تواجهه مثل الفقر والمرض والجهل (العطار , ١٩٨٥ , ١٤) , من خلال التضامن الاجتماعي يحصل الاندماج بين مجموعة من الافراد نتيجة مجموعة من الروابط الموجودة بينهم وكذلك وفق العلاقات السائدة بين الافراد او كما يسميه دوركايم بالتضامن الميكانيكي في كتابه تقسيم العمل الاجتماعي (, cabling , cordonne p 2000, ٤٩). ان التتمية المستدامة بوصفها شكلا من اشكال التضامن تتطلب بناء المواطنة أي المواطنة التي يتسع فيها الوطن ليشمل الاراضي فتكون سلوكيات البشر في محيطهم المحلي والوطني محكومة بقيم انسانية في مقدمتها التضامن (غدنز , ٢٠٠٥ , ٢٤٦) , ويرى الباحث محمد عابد الجابري بان الفرد يذوب بالعصبة عندما يتعرض لخطر ما وكذلك هذه العصبة تتقمص الفرد عندما يصاب هذا الفرد بأذى او يلحق به مكروه فيتكون بذلك عبارة (الواحد للجميع والجميع للواحد) وكما ابرز ابن خلدون اهمية العصبة في رابطة اجتماعية سيكولوجية شعورية ولا شعورية معاً تربط افراد جماعة ما قائمة على روابط معينة , تبرز وتشتد عندما يكون هنالك خطر يهدد اولئك الافراد كأفراد او كجماعة (الجابري , ١٩٩٢ , ١٦٨).

المبحث الرابع : (الاطار المنهجي للبحث) اولاً : منهج البحث :

يعد المنهج وسيلة العلم في الكشف عن المعارف والحقائق والقوانين التي يسعى الى ابرازها (سعيد , ١٩٩٠ , ١١٣) . وهو الطريقة التي يتبعها الباحث عن دراسة مشكلة او موضوع بحث , او الاسلوب المنظم والكيفية التي يصل بها الباحث الى هدفه (احمد , ٢٠٠٨ , ٤٣) . وقد اتبع الباحث منهج المسح الاجتماعي لجمع المعلومات والبيانات من عينة البحث المتمثلة بـ (٥٠ موظف)

ثانياً : ادوات البحث :

ان ما يميز علم الاجتماع عن غيره من العلوم هو امكانية استخدام اكثر من اداة لجمع البيانات حسب ظروف ومتطلبات البحث (عبدالعزيز , ٢٠١٣ , ٥٤٨) . وقد استعان الباحث بالأدوات الآتية :

- ١- الملاحظة : تعد الملاحظة وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة المجالات العلمية فلا يقتصر استخدامها في علم دون غيره كما انها قديمة في الاستخدام فقد استخدمت في الماضي كما استخدمت في الحاضر (عبدالرحمن , ٢٠٠٧ , ٣٦٣) .
- ٢- الاستبانة : لقد تم تصميم استبانة الاستبيان وتم عرضها على عدد من الخبراء لقياس صدقها وقد كشفت اراء الخبراء على صلاحية فقرات واسئلة الاستبيان مع تعديل واضافة اسئلة جديدة ولكي يتأكد الباحث من امكانية الاعتماد على الاستبيان قام باختيار (١٠) مبحوثين من الموظفين من اجل قياس الظاهرة المدروسة .

ثالثاً : نوع العينة ومجالاتها :

- ١- نوع العينة : بعد ان حدد الباحث مجتمع دراسته , قام باختيار عينة منه بطريقة العينة العشوائية حيث تكونت العينة الفعلية للدراسة من (٥٠) مبحوثاً من الموظفين العاملين في دوائر مدينة الفلوجة .

٢- مجالات البحث :

- ١- المجال البشري : ويقصد به الافراد الذين يخضعون للدراسة الحالية متمثلين بـ (٥٠) موظف من دوائر الفلوجة .
- ٢- المجال المكاني : ويقصد به المكان او المنطقة الجغرافية التي اجريت فيها الدراسة المتمثلة في مدينة الفلوجة .

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

٣- المجال الزمني :: لقد تم جمع المعلومات والبيانات الميدانية للفترة من (١/٦/٢٠٢٤ ولغاية ١/٩/٢٠٢٤) م .

رابعاً :: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية :البيانات الاولية للمبحوثين :: تعد عملية عرض البيانات الاولية ذات اهمية بالغة للبحث العلمي من اجل الوقوف على مشكلة بحثنا التي تروم الحصول على اجابات للاسئلة التي نطرحها على المبحوثين::

١- جنس المبحوثين :: جدول رقم (١) يوضح هذا الجدول جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة %
الذكور	31	62 %
الاناث	19	38 %
المجموع	50	100%

ان اختلاف الجنس له اثر واضح في تباين اراء واجابات المبحوثين وقد اتضح من الجدول رقم (١) ان نسبة الذكور المتمثلة ب(٦٢%) هي اعلى من نسبة الاناث المتمثلة ب(٣٨%) وبواقع اجابات المبحوثين التي جاءت اجاباتهم ب(٣١) من الذكور و (١٩) من الاناث وهي التي تمثل عينة بحثنا المتمثلة ب(٥٠) موظف ومن كلا الجنسين.

٢- عمر المبحوثين ::

٣- جدول رقم (٢) يوضح هذا الجدول عمر المبحوثين

الفئات العمرية	التكرار	النسبة %
21 – 25	5	10 %
26 – 30	14	28 %
31 – 35	12	24 %
36 – 40	9	18%
41 – 45	7	14%

6%	3	٤٦ فما فوق
100%	50	المجموع

اتضح لنا ان الفئة العمرية من (٢٦ - ٣٠) سنة جاءت بالمرتبة الاولى وبلغت نسبتها (٢٨٪) تلتها الفئة العمرية (٣١ - ٣٥) سنة وبنسبة (٢٤٪) ثم جاءت الفئة العمرية (٣٦ - ٤٠) سنة بالمرتبة الثالثة وبنسبة (١٨٪) في حين تلتها الفئة العمرية (٤١ - ٤٥) لتحتل المرتبة الرابعة وبنسبة (١٤٪) ثم جاءت بعدها الفئة العمرية (٤١ - ٤٥) لتحتل المرتبة الرابعة وبنسبة (١٤٪) ثم جاءت بعدها الفئة العمرية (٢١ - ٢٥) سنة وبنسبة (١٠٪) في حين جاءت الفئة العمرية (٤٦ فما فوق) لتحتل المرتبة الاخيرة وبنسبة (٦٪) ويتضح من خلال اجابات المبحوثين ونسبهم الميينة اعلاه بان اكثر من نصف المبحوثين هم من الفئات الشابه وبواقع (٤٠) مبحوثا من عينة بحثنا البالغة (٥٠) موظفاً.

٤- الحالة الزوجية :: جدول رقم (٣) يوضح الحالة الزوجية لوحدات عينة البحث

النسبة %	التكرار	الحالة الزوجية
16 %	8	غير متزوج / ة
58 %	29	متزوج / ة
4 %	2	منفصل/ة
22%	11	ارمل
100%	50	المجموع

يوضح جدول رقم (٣) ان اعلى نسبة جاءت للمبحوثين المتزوجين والبالغ عددهم (٢٩) ومن كلا الجنسين الذكور والاناث وبنسبة (٥٨٪) في حين جاءت نسبة الارمل بواقع (١١) مبحوثا وبنسبة (٢٢٪) ومن كلا الجنسين الذكور والاناث في حين جاءت الحالة الزوجية لغير المتزوجين بواقع (٨) مبحوثين وبنسبة (١٦٪) ومن كلا الجنسين ايضا في حين كان هنالك اجابتين من اجابات المبحوثين لتدل على حالة الانفصال وبنسبة (٤٪) من عينة البحث البالغة (٥٠) مبحوثاً.

٥- التحصيل الدراسي: جدول رقم (٤) يوضح التحصيل الدراسي للمبحوثين

التحصيل الدراسي	التكرار	النسبة %
متوسطة	7	14 %
اعدادية	5	10 %
دبلوم	10	20 %
بكالوريوس	25	50%
ماجستير	3	6%
المجموع	50	100%

تشير بيانات الجدول (٤) والتي تبين التحصيل الدراسي للمبحوثين الى ان (٢٥) مبحثاً ومن كلا الجنسين هم من حملة شهادة البكالوريوس وبنسبة (٥٠٪) وان (١٠) مبحثين يحملون شهادة الدبلوم وبنسبة (٢٠٪) و (٧) مبحثين يحملون شهادة المتوسطة وبنسبة (١٤٪) في حين (٥) مبحثين من حملة شهادة الاعدادية وبنسبة (١٠٪) ثم جاءت اجابة (٣) مبحثين على انهم من حملة شهادة الماجستير وبنسبة (٦٪) وقد اتضح من الجدول اعلاه ان نصف عينة البحث هم من حملة شهادة البكالوريوس ثم تليه شهادة الدبلوم والمتوسطة والاعدادية ثم الماجستير .

٦- منطقة السكن : جدول رقم (٥) يوضح هذا الجدول المنطقة التي يسكن فيها المبحوثين

منطقة السكن	التكرار	النسبة %
حضر	43	86 %
ريف	7	14 %
المجموع	50	100%

تبين من بيانات الجدول ان اغلب المبحوثين يسكنون في المناطق الحضرية وبقايع (٤٣) مبحثاً وبنسبة (٨٦٪) ومن كلا الجنسين في حين (٧) مبحثين فقط يسكنون في الريف وبنسبة (١٤٪) من مجموع عينة البحث.

٧- عائدية السكن: جدول رقم (٦) يوضح عائدية السكن للمبحوثين

النسبة %	التكرار	التحصيل الدراسي
86 %	43	ملك
14 %	7	ايجار
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول اعلاه بان اكثر من ثلثي عينة البحث يسكنون في بيوت تعود لهم حيث جاءت اجابات (٤٣) مبحوثا بذلك وبنسبة (٨٦%) في حين (٧) مبحوثين فقط يسكنون في بيوت عائديتها ايجار وبنسبة (١٤%) من مجموع عينة البحث

٨- مستوى الدخل: جدول رقم (٧) يوضح مستوى الدخل للمبحوثين

النسبة %	التكرار	مستوى الدخل
58 %	29	متوسط
40 %	20	يد
2 %	1	يد جدا
100%	50	مجموع

يوضح لنا الجدول رقم (٧) بان (٢٩) مبحوثا من عينة البحث هم من ذوي الدخل المتوسط وبنسبة (٥٨%) وان (٢٠) مبحوثا منهم من ذوي الدخل الجيد وبنسبة (٤٠%) في حين جاءت (١) مبحوث واحد فقط بانه من ذوي الدخل العالي وبنسبة (٢%) من مجموع عين البحث ومن خلال اجابات المبحوثين نتوصل الى ان غالبية عينة البحث هم من ذوي الدخل المتوسط والجيد.

٩- الدرجة الوظيفية: جدول رقم (٨) يوضح الجدول الدرجة الوظيفية للمبحوثين

النسبة %	التكرار	الدرجة الوظيفية
----------	---------	-----------------

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

ثالثة	2	4 %
رابعة	2	4 %
خامسة	11	22 %
سادسة	9	18%
سابعة	12	24%
ثامنة	8	16%
تاسعة	6	12%
المجموع	50	100%

يتبين من الجدول اعلاه بان (١٢) مبحوثا هم من الدرجة الوظيفية السابعة وبنسبة (٢٤%) في حين (١١) مبحوث في الدرجة الوظيفية الخامسة وبنسبة (٢٢%) ثم جاءت اجابة (٩) مبحوثين لتحتل الدرجة الوظيفية السادسة وبنسبة (١٨%) في حين اجاب (٨) مبحوثين بانهم ضمن الدرجة الوظيفية الثامنة وبنسبة (١٦%) ثم جاءت اجابة (٦) مبحوثين وبنسبة (١٢%) على انهم في الدرجة الوظيفية التاسعة في حين كانت اجابة (٢) مبحوثين وبنسبة (٤%) بانهم في الدرجة الوظيفية الثالثة ونفس الاجابتين ونفس النسبة هم من ضمن الدرجة الوظيفية الرابعة.

١٠- عدد سنوات الخدمة: جدول رقم (٩) يوضح الجدول عدد سنوات الخدمة للمبحوثين

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة %
1 - 10	33	66 %
11 - 20	15	30 %
21 - 30	2	4 %

المجموع	50	100%
---------	----	------

تشير نتائج الجدول بان اعلى نسبة لسنوات الخدمة كانت (٦٦٪) حيث جاءت اجابات (٣٣) مبحوثا منهم ضمن الفئة من (١ - ١٠) سنة في حين احتلت المرتبة الثانية لسنوات الخدمة الواقعة ضمن (١١ - ٢٠) سنة وبواقع (١٥) مبحوثا وبنسبة (٣٠٪) في حين جاءت اجابتين لتمثل ادنى نسبة (٤٪) ضمن الفئة من (٢١ - ٣٠) سنة من مجموع عينة البحث.

١١- وجود التضامن الاجتماعي بين الموظفين :: جدول رقم (١٠) يوضح هذا الجدول

وجود التضامن الاجتماعي بين الموظفين ام لا

وجود تضامن	التكرار	النسبة %
نعم	37	74 %
لا	13	26 %
المجموع	50	100%

تشير نتائج الجدول الى وجود تضامن اجتماعي بين الموظفين وبنسبة (٧٤٪) حيث جاءت اجابات (٣٧) مبحوث لتؤكد على ذلك في حين اكد (١٣) مبحوثا من الموظفين على عدم وجود تضامن وبنسبة (٢٦٪) من عينة البحث.

١٢- نوع التضامن الاجتماعي :: جدول رقم (١١) يشير هذا الجدول الى نوع التضامن

الاجتماعي

نوع التضامن	التكرار	النسبة %
مالي	31	62 %
عيني	6	12 %
المجموع	37	74%

من خلال اجابات المبحوثين ضمن الجدول السابق رقم (١٠) حيث جاءت اجابات (٣٧) مبحوثا وبنسبة (٧٤٪) لتؤكد على وجود تضامن اجتماعي بين الموظفين لتدعم اجابات المبحوثين في الجدول رقم (١١) اعلاه حيث جاءت اجابات (٣١) مبحوثا لتؤكد على وجود التضامن المالي بين

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

الموظفين وبنسبة (٦٢٪) في حين (٦) مبحوثين اجابو بوجود التضامن العيني و بنسبة (١٢٪) لتصبح مجموعة عينة الجدول (٧٤٪) و تتطابق مع بيانات الجدول السابق .

١٣- حالات التضامن :. جدول رقم (١٢) يشير هذا الجدول الى الحالات التي يحصل فيها التضامن الاجتماعي بين الموظفين

حالات التضامن	التكرار	النسبة %
المرض	17	34 %
العزاء	14	28 %
الحوادث الطارئة	13	26 %
الزواج	6	12%
المجموع	50	100%

يتضح من اجابات المبحوثين بان (١٧) مبحوثا وبنسبة (٣٤٪) يتضامنون في حالة المرض وان (١٤) مبحوثا وبنسبة (٢٨٪) يتضامنون مع زملائهم في حالة العزاء و(١٣) مبحوثاً وبنسبة (٢٦٪) يتضامنون في الحوادث الطارئة في حين جاءت اجابات (٦) مبحوثين وبنسبة (١٢٪) لتؤكد على وجود التضامن بين الموظفين في حالة الزواج ونستنتج من ذلك اجابات المبحوثين بان اعلى نسبة من حالات التضامن بين الموظفين هي حالة المرض.

١٤- جدول رقم (١٣) يوضح هذا الجدول هل التضامن مبني وفق العلاقات الشخصية بين الموظفين

وفق العلاقات	التكرار	النسبة %
نعم	33	66 %
لا	17	34 %
المجموع	50	100%

تبين من خلال اجابات المبحوثين التي تؤكد على ان التضامن الاجتماعي بين الموظفين مبني وفق العلاقات الشخصية حيث جاءت اجابة (٣٣) مبحوثا ب(نعم) وبنسبة (٦٦%) من مجموع عينة البحث في حين اجاب (١٧) مبحوثا ب(لا) و بنسبة(٣٤%) لتؤكد على ان التضامن مبني وفق العلاقات الشخصية بين الموظفين ومن خلال ذلك نستنتج بان التضامن الاجتماعي مبني وفق العلاقات الشخصية بين الموظفين .

١٥- جدول رقم (١٤) يشير هذا الجدول الى تحقيق التضامن الفعلي بين الموظفين

النسبة %	التكرار	التضامن متحقق
72 %	36	متحقق فعلا
28 %	14	نوعا ما
100%	50	المجموع

لقد بينت نتائج الجدول اعلاه بان التضامن متحقق فعلاً بين الموظفين حيث جاءت اجابات المبحوثين بواقع (٣٦) مبحوثا اجابوا بانه متحقق فعلاً بينهم وبنسبة (٧٢%) في حين اجاب (١٤) مبحوثا منهم بانه محقق نوعا ما وبنسبة (٢٨%) من مجموع اجابات عينة البحث.

١٦- جدول رقم (١٥) يبين هذا الجدول هل التضامن الاجتماعي يسهم في تعزيز الاداء

الوظيفي بين الموظفين.

النسبة %	التكرار	يسهم التضامن في اداء الموظفين
82 %	41	يسهم
2 %	1	لايسهم
16%	8	الى حد ما
100%	50	المجموع

لقد جاءت نتائج بيانات الجدول اعلاه لتؤكد على ان التضامن الاجتماعي بين الموظفين يسهم في تعزيز الاداء الوظيفي حيث جاءت اجابات (٤١) مبحوثا وبنسبة (٨٢%) منهم لتؤكد ذلك في حين اجاب (٨) مبحوثين وبنسبة (١٦%) الى امكانية تعزيز الاداء الوظيفي الى حد ما في حين اجاب (١) مبحوث واحد فقط بان التضامن لايسهم في تعزيز الاداء الوظيفي بينهم.

جدول رقم (١٦) يوضح العوامل المؤثرة في التضامن الاجتماعي

العوامل المؤثرة	التكرار	النسبة %
الوظيفية	31	62 %
الاجتماعية	10	20 %
المصالح المشتركة	9	18%
المجموع	50	100%

جاءت اجابات المبحوثين لتبين لنا العوامل المؤثرة في التضامن الاجتماعي بين الموظفين حيث اجاب (٣١) مبحوثا وبنسبة (٦٢%) بان العامل الوظيفي يلعب دوراً في التضامن بينهم في حين اجاب (١٠) مبحوثين وبنسبة (٢٠%) بان العوامل الاجتماعية هي التي تؤدي الى التضامن بينهم في حين اجاب (٩) مبحوثين وبنسبة (١٨%) بان المصالح المشتركة هي التي تدفعهم للتضامن فيما بينهم ومن خلال بيانات الجدول اعلاه نجد بان العوامل الرئيسية في التضامن بين الموظفين هي العوامل الوظيفية.

جدول رقم (١٧) يشير هذا الجدول الى آليات وطرق التضامن بين المواطنين اذا تعرض احد زملائهم لحادث او حالة طارئة

كيف تتضامن مع زملائك	التكرار	النسبة %
أساعده ماليا	9	18 %
تسهيل الامور التي يحتاجها	20	40 %
انجز بعض الاعمال الموكلة اليه	21	42%
المجموع	50	100%

يوضح لنا الجدول اعلاه بان (٢١) مبحوثا وبنسبة (٤٢%) يقوم بتسهيل الامور التي يحتاجها زميله اذا تعرض لحالة طارئة او حادث في حين اجاب (٢٠) مبحوثا وبنسبة (٤٠%) بانهم يقوم بانجاز الاعمال الموكلة اليه في حين (٩) مبحوثين وبنسبة (١٨%) اجابوا بمساعدته مالياً.

جدول (١٨) يوضح هذا الجدول الدعم والتكافل من الدائرة او المؤسسة للموظفين في الحالات الطارئة

وجود تكافل	التكرار	النسبة %
نعم	17	34 %
لا	33	66 %
المجموع	50	100%

يلاحظ من الجدول ومن خلال اجابات المبحوثين بعدم وجود دعم او تكافل من الدائرة والمؤسسة التي يعملون فيها حيث اجاب (٣٣)مبحوثا وبنسبة (٦٦%) على ذلك في حين اجاب (١٧) مبحوثا وبنسبة (٣٤)% على وجود دعم وتكافل يقدم من قبل الدائرة الى الموظف في الحالات الطارئة والحوادث التي يتعرضون لها .

جدول رقم (١٩) يبين تضامن الموظف مع زميله ام زميلته ام كلاهما .

مع من تتضامن	التكرار	النسبة %
زميلك	2	4 %
زميلتك	3	6 %
كلاهما	45	90%
المجموع	50	100%

يوضح هذا الجدول بان غالبية المبحوثين لا يميزون بين الزميل والزميلة في التضامن حيث اجاب (٤٥) مبحوثا وبنسبة (٩٠%) منهم ب كلاهما في حين (٣) مبحوثين وبنسبة (٦%) اجابو يتضامن مع زميلته وجاءت اجابات (٢) مبحوثين وبنسبة (٤%) بانه يتضامن مع زميله من مجموع عينة البحث.

جدول (٢٠) بين هذا الجدول مدى تأثير منطقة سكن الموظف على التضامن الاجتماعي مع زملائه.

النسبة %	التكرار	تأثير منطقة السكن
54 %	27	نعم
46 %	23	لا
100%	50	المجموع

اوضحت اجابات المبحوثين بانه يوجد تأثير لمنطقة سكن الموظف على امكانية التضامن مع زملاءه حيث اجاب (٢٧) مبحوثا منهم ب(نعم) وبنسبة (٥٤%) في حين اجاب (٢٣) بعدم تأثير منطقة السكن في تضامنهم مع زملائهم وبنسبة (٤٦%) من مجموع عينة البحث.

جدول (٢١) يوضح هذا الجدول أي المناطق التي يكون فيها التضامن عالي بالنسبة لمنطقة السكن للموظف .

النسبة %	التكرار	منطقة التضامن العالي
26 %	13	مركز المدينة
16 %	8	الضواحي
12%	6	الاطراف
54%	27	المجموع

لقد كانت اجابات المبحوثين التي تؤكد على وجود تأثير لمنطقة سكن الموظف في عملية التضامن الاجتماعي مع زملائه بواقع (٢٧) مبحوثا وبنسبة (٥٤%) اجابو بنعم في الجدول رقم (٢١) وقد جاءت اجابات (١٣) مبحوثا بان الموظف الساكن في مركز المدينة يكون لديه التضامن الاجتماعي عالي وبنسبة (٢٦%) في حين اجاب (٨) مبحوثين وبنسبة (١٦%) يكون التضامن عالي في الضواحي في حين اجاب (٦) مبحوثين وبنسبة (١٢%) على ان التضامن يكون عالي في الاطراف وبهذا يكون مجموع اجابات المبحوثين في هذا الجدول (٢٧) مبحوثا وبنسبة (٥٤%) تتطابق مع عدد مبحوثين الجدول السابق ونسبته.

جدول (٢٢) يشير هذا الجدول الى الكيفية التي يتم تعزيز التضامن الاجتماعي بين الموظفين

النسبة %	التكرار	كيفية تعزيز التضامن بين الموظفين
44 %	22	بناء ثقافة مشتركة
44 %	22	تواصل فعال بينهم
12%	6	قيادة نموذجية
100%	50	المجموع

يوضح الجدول اعلاه بان (٢٢) مبحوثا وبنسبة (٤٤%) اجابو على ان بناء ثقافة مشتركة تعزز التضامن الاجتماعي بين الموظفين وبنفس النسبة ونفس عدد المبحوثين اجابو بان التواصل الفعال بينهم يؤدي الى تعزيز التضامن بينهم في حين اجاب (٦) مبحوثين فقط وبنسبة (١٢%) بان القيادة النموذجية لمدير الدائرة هي التي تعزز التضامن الاجتماعي بين الموظفين.

جدول رقم (٢٣) يوضح هذا الجدول اهم معوقات التضامن الاجتماعي بين الموظفين

النسبة %	التكرار	معوقات التضامن
48 %	24	التمييز والتحيز
26 %	13	اسلوب التواصل بينهم
18%	9	صراعات شخصية
08%	4	انعدام القيادة الفعالة
100%	50	المجموع

يلاحظ من الجدول اعلاه بان (٢٤) مبحوثا وبنسبة (٤٨%) اشارو الى التمييز والتحيز هو معوق للتضامن الاجتماعي بينهم في حين اجاب (١٣) مبحوثا بان اسلوب التواصل يعد معوقاً للتضامن بين الموظفين وبنسبة (٢٦%) في حين اجاب (٩) مبحوثين وبنسبة (١٨%) منهم بان الصراعات الشخصية تعد معوقاً للتضامن الاجتماعي بين الموظفين في حين اجاب (٤) مبحوثين من الموظفين وبنسبة (٠٨%) بانعدام القيادة الفعالة تعد معوقاً يعيق التضامن الاجتماعي بين الموظفين.

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

جدول (٢٤) يوضح هذا الجدول كيف يتم حل الخلافات والنزاعات بين الموظفين

النسبة %	التكرار	طرق حل الخلافات و النزاعات
36 %	18	التعرف على المشكلة مبكراً
42 %	21	تعزيز ثقافة الاحترام
14%	7	المتابعة والتقييم
08%	4	الدعم الاجتماعي
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول ومن خلال اجابات المبحوثين التي جاءت بواقع (٢١)مبحوثاً وبنسبة (٤٢٪)اجابو بان تعزيز ثقافة الاحترام هي التي تؤدي الى حل الخلافات والنزاعات بين الموظفين ثم جاءت اجابات (١٨)مبحوثاً وبنسبة (٣٦٪) بان التعرف على المشكلة مبكراً هو السبيل الانجح لحل النزاعات والخلافات بين الموظفين في حين اجاب (٧) مبحوثين وبنسبة (١٤٪)بان المتابعة والتقييم من قبل الدائرة هو الذي يحل الخلافات والنزاعات بينهم ثم اجاب (٤)مبحوثين وبنسبة (٠٨٪)من الموظفين اجابو بان الدعم الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في حل الخلافات والنزاعات بين الموظفين

خامساً: النتائج والتوصيات:

- ١- النتائج: لقد توصل الباحث من خلال عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الى النتائج الاتية :
 - ١- توصلت الدراسة الميدانية الى ان نسبة الذكور في عينة البحث اعلى من نسبة الذكور حيث جاءت نسبة الاناث (٣٨٪)بواقع (١٩) مبحوثه ونسبة الذكور (٦٢٪)وبواقع (٣١)مبحوثاً.
 - ٢- بينت نتائج الدراسة الميدانية بان اكثر من نصف عينة البحث هم من المتزوجين وبنسبة (٥٨٪) من عينة البحث.
 - ٣- اكدت نتائج الدراسة الميدانية بان نصف المبحوثين هم من حملة شهادة البكالوريوس بواقع (٢٥)مبحوثاً وبنسبة (٥٠٪)من مجموع عينة البحث البالغ مجموعها (٥٠)موظف.
 - ٤- توصلت الدراسة الميدانية الى ان اكثر من نصف المبحوثين هم من ذوي الدخل المتوسط حيث جاءت نسبتهم (٥٨٪)وبواقع (٢٩)مبحوثاً.
 - ٥- بينت الدراسة الميدانية بانه يوجد تضامن اجتماعي بين الموظفين حيث جاءت نسبة اجابتهم بذلك (٧٤٪)وبواقع (٣٧)مبحوثاً من عينة البحث .
 - ٦- اكدت نتائج الدراسة الميدانية بان التضامن الاجتماعي يسهم في تعزيز الاداء الوظيفي بين الموظفين وهذا ما أكدته اجابات المبحوثين وبنسبة (٨٢٪)وبواقع (٤١)مبحوثاً من عينة البحث.

- ٧- توصلت الدراسة الميدانية الى ان المرض هو من اهم الحالات التي يتم فيها التضامن الاجتماعي بين الموظفين وبنسبة (٣٤%) وبواقع (١٧)مبحوثا.
- ٨- اظهرت نتائج الدراسة الميدانية بإنجاز الاعمال الموكلة الى الموظف هي من اهم اليات وطرق التضامن الاجتماعي بين الموظفين اذا تعرض لاي حالة طارئة وهذا ما أكدته اجابات المبحوثين وبواقع (٢١) مبحوثا وبنسبة (٤٢%) من مجموع عينة البحث .
- ٩- توصلت نتائج الدراسة الميدانية بعدم وجود دعم او تكافل من قبل الدائرة مع الموظف عند تعرضه لاي حدث او حاله طارئة حيث كانت اجابات المبحوثين بواقع (٣٣)مبحوثا وبنسبة (٦٦%) اكدوا على ذلك.
- ١٠- اكدت الدراسة الميدانية بان التمييز والتحيز هو من اهم معوقات التضامن الاجتماعي حيث اجاب (٢٤) مبحوثا بذلك وبنسبة (٤٨%) من عينة البحث.
- ٢- التوصيات:
- ١- على الدائرة توفير الدعم المادي والمعنوي وبشتى الطرق والوسائل والآليات للموظفين في الحالة الطارئة.
- ٢- يجب على الدولة تفعل قانون الضمان الاجتماعي وفي كافة وزاراتها ومؤسساتها.
- ٣- على جميع الدوائر ضرورة دعم الموظفين وتقديم يد العون لهم عند تعرضهم الى أي امر طارئ.
- ٤- يجب على مدراء الدوائر ازالة معوقات وعقبات التضامن الاجتماعي بين الموظفين.
- ٥- اقامة الندوات لتثقيف الموظفين على اهمية بث روح التعاون والتساند والتضامن بينهم اذا تعرضوا الى أي حالة طارئة .

المصادر العربية:

- ١- احمد زكي بدوي, معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية, لبنان - بيروت, مكتبة لبنان, ١٩٨٢.
- ٢- انتوني غدنز, علم الاجتماع مع مدخلات عربية ترجمة فايز الصباغ, لبنان - بيروت, المنظمة العربية للترجمة, ط١, ٢٠٠٥.
- ٣- ايناس بوسحلة, الروابط الاجتماعية في الاسرة الجزائرية بين المجال الاجتماعي المتجانس والمجال الاجتماعي غير المتجانس, دراسة ميدانية على عينة من الاسر في الجزائر, ٢٠١٩ .
- ٤- حميد الكردي عبدالعزيز, الظواهر الاجرامية والانحرافية في العراق في ظل الحرب والاحتلال الامريكي, مجلة الفراهيدي, العدد (١٦) جامعة تكريت ٢٠١٣.
- ٥- خالد احمد منهجية بحث العلوم الاجتماعية والانسانية, الجزائر, دار جسر للنشر والتوزيع, ٢٠٠٨.
- ٦- د. غازي فيصل مهدي, شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١, بغداد, مطبعة العزة, ٢٠٠١.
- ٧- د.كريم محمد حمزه, نظريات علم الاجتماع مقدمات تعريفية, بيروت - لبنان, دار البصائر للطباعة والنشر, ٢٠١٥.
- ٨- رياض عزيز هادي, حقوق الانسان وتوطرها, مضامينها حمايتها, بغداد, المكتبة القانونية, ٢٠١٧,

التضامن الاجتماعي بين الموظفين دراسة ميدانية

- ٩- زكريا الابراهيمى , اميل دور كايم والتأسيس السوسولوجي للحداثة , الرباط مؤسسة الدراسات والابحاث , قسم الفلسفة والعلوم الانسانية , ٢٠١٩ .
- ١٠- السيد يسين, التحليل الثقافي نحو سياسة ثقافية جماهيرية , مصر , دار النهضة , ط ١ , ٢٠١٤ .
- ١١- شعيب عادل , التضامن مقارنة مفاهيمية مجلة الاثنولوجيا , مجلد ٩ , ٢٠٢٣ .
- ١٢- شوقي ناجي جواد , السلوك التنظيمي تنظييمات الاعمال الاردن , دار الحامد للنشر والتوزيع , ٢٠١٠ .
- ١٣- عبدالباسط محمد عبدالرحمن , النظرية في علم الاجتماع النظرية الكلاسيكية , بغداد , دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر , ٢٠٠٦ .
- ١٤- عبدالقادر الشخلى , اخلاقيات الوظيفة العامة , عمان - الاردن , دار مجد لادي للنشر , ط ١ , ١٩٩٩ .
- ١٥- عبدالله محمد عبدالرحمن , محمد علي البدوي , مناهج وطرق البحث الاجتماعي , مطبعة الحيرة , ط ١ , ٢٠٠٧ .
- ١٦- عبدالوهاب الكيالي , موسوعة السياسة , بيروت - لبنان , المؤسسة العربية للدراسات والنشر , ٢٠٠٧ .
- ١٧- عدنان ابو مصلح , معجم علم الاجتماع , دار اسامة للنشر والتوزيع , دار المشرق الثقافي , عمان - الاردن , ٢٠٠٦ .
- ١٨- محمد الحراري الرقابة على اعمال الادارة في القانون الليبي , منشورات المكتبة الجامعية , الزاوية - ليبيا , ط ٦ , ٢٠١٩ .
- ١٩- محمد الخطيب , الاثنوبولوجيا الاجتماعية , دمشق , سوريا , دار علاء الدين للنشر , ٢٠٠٨ .
- ٢٠- محمد بن ابراهيم بن علي بن عاصم الاصبهاني ابو بكر بن المغربي , معجم المعاني الجامع , دار الكتب العلمية , ٢٠٠٨ .
- ٢١- محمد بن مكرم بن علي ابو الفضل جمال الدين ابن منظور الانصاري , لسان العرب , بيروت , دار صادر ١٤١٤ هـ .
- ٢٢- محمد بن يعقوب الفيروز آبادي مجد الدين , القاموس المحيط , مصر , دار الحديث القاهرة , ٢٠١٣ .
- ٢٣- محمد سلمان العطار , الرعاية الاجتماعية ومعاملة المدنيين في ضوء المفاهيم الحديثة , بغداد , دار التضامن للطباعة والنشر , ١٩٨٥ .
- ٢٤- محمد عابد الجابري , فكر ابن خلدون العصبية والدولة معالم نظرية خلدونية في التاريخ الاسلامي , لبنان - بيروت , مركز دراسات الوحدة العربية , ط ٥ , ١٩٩٢ .
- ٢٥- نيقولاتيماشيف , نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها , ترجمة د . محمود عوده واخرون , مراجعة د . محمد عاطف غيث , سلسلة علم الاجتماع المعاصر , دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية , بدون سنة طبع .
- ٢٦- يعرب فهمي سعيد , طرق البحث , العراق - بغداد , مطبعة المعارف , ط ١ , ١٩٩٠ .
- ٢٧- Cordonne .cabinng . Dortier J.F Las sociologie . etldees France Editions sciences Humains .2000.
- ٢٨- Courrnlin . les soliderite dumaquis approche an thropologique des forms demtraide in :Guil Aume P.(Sousla direation) les solidorites . 2001.
- ٢٩- Naltova , vlodimirovich , concept of social solidarity as abasis for theoretical studies on modern insititutions , 2016 .

الرسائل .:

- ٣٠- رباب خليل ابراهيم الدباغ , نطاق التأديب في الوظيفة العامة رسالة ماجستير , الجامعة المستنصرية , كلية القانون , ٢٠٠٨ .
- ٣١- مازن خلف ناصر , دور التضامن الاجتماعي في اعادة تأهيل الحدث الجانح في ضوء قانون رعاية الاحداث العراقي , مجلة جامعة عدن للعلوم الانسانية والاجتماعية , ٢٠٢١ .
- ٣٢- نورية سوالمية , الظاهر غراز , التضامن الاجتماعي داخل الاحياء الحضرية , دراسة ميدانية , جامعة مصطفى اسطمولى معسكر , جامعة جيجل , الجزائر , ٢٠١٩ .