وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع

الرقم التسلسلي: ...../2023

رقم التسجيل: 20044088415

دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بالمسيلة أنموذجا

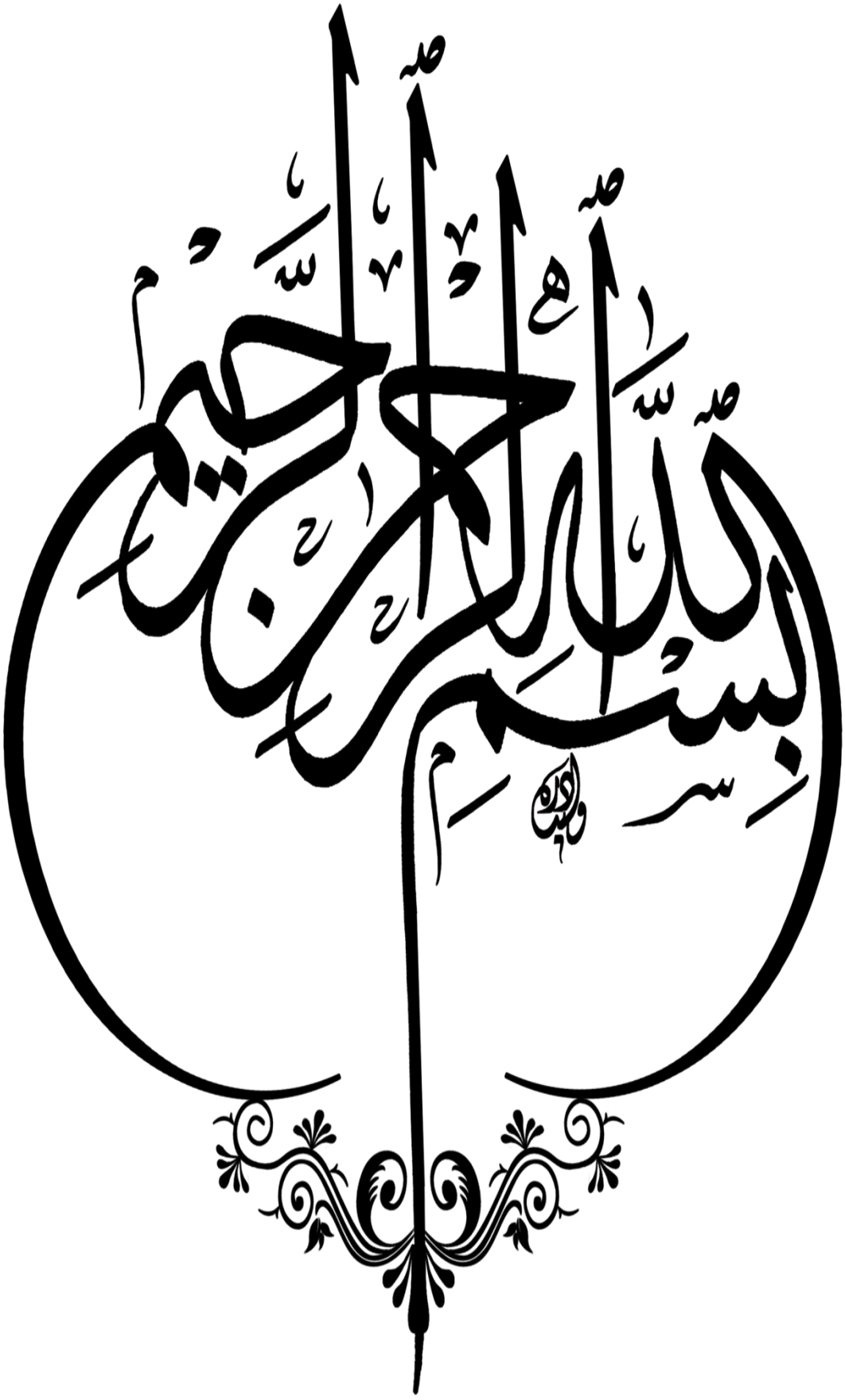
مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل.

من إعداد الطالبة: بوشارب حيزية

أمام لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
1	د. نش عمر	محمد بوضياف	رئيسا
2	د. بداوي محمد سفيان	محمد بوضياف	مشرفا ومقررا
3	د. الفضيل رمضان	محمد بوضياف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022 م


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضله وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته لطالما كان حلما انتظرناه

أشكر الله سبحانه وتعالى على فضله أن يسر لنا هذا العمل راجين من الله عز وجل أن يكون هذا العمل علم نافعا يستفاد منه

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ والدكتور بداوي محمد سفيان لإشرافه على هذه المذكرة وعلى توجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذه المذكرة

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكافة أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الإهداء

وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا صدق الله العظيم

أهدي ثمرة جهدي المتواضع بحثي هذا

إلى من كانت سندي وقوتي وأماني إلى من كانت لأجلي تسهر الليالي

إلى من كانت تشاركني افراحي واحزاني الى نبع العطف والحنان الذي رحل

إلى أجمل صانعة للذكريات الخالدة الى أروع وأجمل نساء هذا الكون

أمي الغالية رحمك الله وأسكنك الفردوس الأعلى

الى من علمني ان الدنيا كفاح سلاحها العلم والمعرفة

إلى الذي لم يبخل عليا بشيء إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي

الى أعظم وأعزرجل في الكون: أبي العزيز

إلى من أشتد بهم إخوتي وأخواتي

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تذكرهم مذكرتي

إلى كل من يشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

فهرس المحتويات

فهرس الموضوعات	رقم الصفحة
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ–ب
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
1. الإشكالية	4
2. فرضيات الدراسة	7
3. أهداف الدراسة	8
4. أهمية الدراسة	8
5. تحديد مفاهيم الدراسة	8
6. الدراسات السابقة	11
7. التعقيب على الدراسات السابقة	18
الفصل الثاني: ماهية الحراك المهني والاجتماعي	
تمهيد	21
1. مفهوم الحراك المهني والاجتماعي	22
2. عوامل الحراك المهني والاجتماعي	24
3. أنماط الحراك المهني والاجتماعي	29
خلاصة الفصل	32
الفصل الثالث: ماهية التكوين في الإدارة التنظيمية	
تمهيد	34
1. مفهوم التكوين	35
2. أهمية التكوين	35
3. أهداف التكوين	37
4. أنواع التكوين	39

5. أساليب التكوين	41
خلاصة الفصل	43
الفصل الرابع: ماهية الترقية في الإدارة التنظيمية	
تمهيد	45
1. مفهوم الترقية	46
2. أهمية الترقية	47
3. أنواع الترقية	49
4. معايير الترقية	50
خلاصة الفصل	51
الفصل الخامس: الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال	
تمهيد	55
1. عناصر تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية	56
2. أهداف تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال	67
3. آليات تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال	68
خلاصة الفصل	71
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
1. مجالات الدراسة	73
2. مجتمع البحث	74
3. منهج الدراسة	76
4. أدوات جمع البيانات	76
الفصل السابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
1. عرض الجداول المتعلقة بخصائص مجتمع البحث	79
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الجداول الإحصائية المتعلقة بالدراسة	82
3. عرض وتحليل ومناقشة الجداول الإحصائية المتعلقة بفرضيات الدراسة	96
4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء نتائج الدراسات السابقة	99
5. الاستنتاج العام	101
الخاتمة	104
قائمة المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أنواع التكوين	39
02	توزيع عمال الصندوق الوطني للتامين عن البطالة –وكالة المسيلة– CNAC	74
03	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس	79
04	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن.	79
05	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة	80
06	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي	81
07	يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المنصب	82
08	توفير المؤسسة لدورات تدريبية لصالح موظفيها	83
09	إمكانية تطوير مهارات الموظفين المهنية عن طريق تلقي تكوينات تخص الوظيفة	83
10	مستوى طموح الموظفين في تحسين مسارهم المهني عن طريق تلقي تكوينات تخص وظائفهم	84
11	متابعة الموظفين لتكوينات معينة حاليا	84
12	موقف الموظفين حول إمكانية إتاحة التكوين فرص الترقية وزيادة الأجر	85
13	**مدى** توفير المؤسسة لتكوينات أثناء الخدمة والتكوينات الخارجية	86
14	تحصل الموظفين على ترقية في المنصب حسب المنصب	87
15	تأثير الوظيفة على المكانة الاجتماعية للموظف	87
16	رضا الموظفين عن وظائفهم الحالية التي يشغلونها	88
17	طموح الموظفين للترقية في المنصب	88
18	تأثير الترقية في المكانة المهنية والاجتماعية الموظف	89
19	موقف الموظفين من مدى إتاحة المؤسسة للترقية في مناصبهم	90
20	إمكانية تأثير الحراك المهني الناتج عن الترقية والتكوين في تحسين الظروف الخاصة بالموظف	90
21	خضوع نظام الحوافز والأجور لتدرجات البناء الوظيفي	91
22	موقف الموظفين حول مدي كفاية أجورهم في تلبية إحتياجاتهم الضرورية	91
23	تأثير الحراك المهني الناتج عن الترقية والتكوين في تحسين الظروف الفيزيقية للعمل	92
24	توفير المؤسسة للنقل الجماعي للموظفين	93

25	توفير المؤسسة للسكنات الوظيفية للموظفين	93
26	موقف الموظفين حول إرجاع سبب تأخرهم عن العمل لبعد مساكنهم	94
27	عمل المؤسسة على ربط الموظفين بالبنوك للاستفادة من امتيازات مالية	94
28	توفير المؤسسة للتأمين الصحي للموظفين	95
29	موقف الموظفين من جودة الخدمات الصحية التي تقدمها لهم المؤسسة	95

ملخص الدراسة

تنتمي الدراسة الى الدراسات ذات الحقل السوسيو مهني حيث حاولنا من خلال طرح الاشكالية إلى معرفة دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة، وقد تم اتخاذ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية المسيلة كأنموذج للدراسة الميدانية، وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: فيما يتمثل دور الحراك المهني والاجتماعي لتحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- فيما يكمن دور التكوين في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟
- فيما يكمن دور الترقية في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟

ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وعلى الملاحظة العلمية المباشرة إضافة إلى استمارة الاستبيان والمقابلة الحرة كأدوات لجمع البيانات الميدانية التي طبقت على موظفي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية المسيلة الذي بلغ عددهم 33 موظف معتمدين في ذلك على اسلوب المسح الشامل في اختيار مجتمع البحث.

وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

- للحراك المهني والاجتماعي دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة
- للتكوين دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة
- للترقية دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.

Abstract

The study belongs to studies in the socio-professional field, as we tried, by raising the problem, to know the role of professional and social mobility in improving the professional and social status of the worker within the institution. The National Unemployment Insurance Fund in the state of M'sila was taken as a model for the field study, and this study started from the following main question: : What is the role of professional and social mobility to improve the professional and social status of the worker within the organization?

The following sub-questions fall under the main question:

- What is the role of training in improving the professional and social status of the worker within the organization?
- What is the role of promotion in improving the professional and social status of the worker within the institution?
- What is the role of training in improving the social status of the worker within the organization?

To achieve the objectives of the study, reliance was placed on the descriptive approach, direct scientific observation, the questionnaire, and the free interview as tools for collecting field data that were applied to the employees of the National Unemployment Insurance Fund in the state of M'sila, who numbered 33 employees, relying on the comprehensive survey method in selecting the sample.

The study showed a set of results as follows:

- Professional and social mobility has a role in improving the professional and social status of the worker within the organization
- Training has a role in improving the professional and social status of the worker within the organization

Promotion has a role in improving the professional and social status of the worker within the organization

مقدمة

بعد قيام الثورة الصناعية وتجلي نتائجها التي أسفرت على تقسيم المجتمعات الأوروبية إلى طبقتين وهي الطبقة البرجوازية والطبقية البوريتاريا العمالية، مورست العديد من التجاوزات في حق العمال بشكل عام إذ أن أرباب العمل يرون الموظف العامل في تصوراتهم في صورته النفعية، ويعتبرون جهده المبذول في أداء العمل المنوط به كسلعة يخضع لقانون العرض والطلب في سوق العمل، لذا فهم يعتبرون العامل بصفة عامة كأحد عناصر الإنتاج المادية.

ونتيجة لممارسة أرباب العمل لسياسة التهميش والتضييق على الموظفين وفي ضل شعور الموظفين بالتهميش وهضم حقوقهم من قبل أرباب العمل ظهرت العديد من الحركات العمالية والنقابية في مختلف البيئات التنظيمية حتى الجزائرية منها التي أعطت للموظف حقوقا شرعية تتمثل في حقه في تثمين الجهد وزيادة أجره ليتناسب مع جهده المبذول في العمل، ولزيادة كفاءة وتحسين الأداء لمختلف الموظفين اقترحت آلية التكوين في الخدمة لشغل مناصب أعلى في التدرج الوظيفي إلى جانب المطالبة بحقه في الترقية احتراما لشهاداته ومعارفه العلمية والمهنية لولائه وسنوات الخدمة التي قدمها.

ولدراسة ومعرفة دور الحراك المهني والاجتماعي بمختلف أشكاله المتمثلة في الترقية والتكوين في تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للموظفين داخل التنظيم الذي ينتمون إليه، قمنا بدراسة ميدانية لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة بحيث شملت دراستنا جميع الموظفين، بحيث قسمنا هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي توزعت في شكل سبعة فصول رئيسية وهي كالتالي:

الفصل الأول كان بعنوان الإطار المفاهيمي للدراسة تناول التقرب المنهجي للموضوع من خلال بناء الإشكالية، فرضيات الدراسة أهميتها وأهدافها إلى جانب ذكر الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة للموضوع، أما الفصل الثاني فهو بعنوان ماهية الحراك المهني والاجتماعي تم التطرق فيه إلى مفهوم الحراك المهني والاجتماعي، عوامل الحراك المهني والاجتماعي، أنماط الحراك المهني والاجتماعي، أما الفصل الثالث فكان بعنوان ماهية التكوين في الإدارة التنظيمية تم التطرق فيه إلى مفهوم التكوين، أهمية التكوين، أهداف التكوين وكذا تقديم مختلف أنواع التكوين، ثم الفصل الرابع الذي كان تحت عنوان ماهية الترقية في الإدارة التنظيمية تم فيه تقديم مفهوم الترقية، أهمية الترقية، أنواع الترقية ومعاييرها إلى جانب مزايا وعيوب كل معيار، أما في الفصل الخامس فقد كان بعنوان الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال وسبل تحسينها تم من خلال هذا الفصل عرض عناصر تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل، أهداف تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للعامل إلى جانب آليات تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للعامل.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد شمل الفصل السادس الذي كان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية تم من خلاله تعريف ميدان الدراسة، مجتمع البحث، منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، إلى جانب الفصل السابع الذي كان بعنوان عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة بالإضافة إلى خاتمة للموضوع.

الفصل الأول: الإطار

المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية

إن الديناميكية المستمرة أهم سمة يتميز بها المجتمع الإنساني في مختلف مجالات الحياة، ويرجع عدم إمكانية الاستقرار في البناء الاجتماعي إلى حقيقة التفاوت الاجتماعي الذي يميز مكانة كل فرد في السلم أو الهرم الاجتماعي، وحقيقة التفاوت لم تقتصر على البناء الاجتماعي لطبقات المجتمع فقط بل تجاوزها ليشمل تفاوتهم المهني وتمايز كل فرد في منصبه داخل المنظمات والمؤسسات المجتمعية عن الآخرين.

وما يمكن ملاحظته على أن هيكلة البناء الاجتماعي ليس بناءا ثابتا بل مستمر الحركة ذلك أن المجتمع لا يقوم بإعادة إنتاج نفس الطبقات الاجتماعية، لذا فإننا نرى وجود تمايز وتغاير بين الآباء والأبناء فليس بالضرورة أن تكون المكانة الاجتماعية للآباء نفسها المكانة الاجتماعية التي يمتلكها الأبناء، لذا فإننا نجد العديد من الأراد نشأوا في أسر فقيرة ولكنهم بفعل التعليم والوظيفة والميراث تغيرت مكانتهم الاجتماعية إلى الأفضل والأحسن.

لذا فإن معايير إعادة إنتاج الطبقات الاجتماعية قد تغير من توريث المكانة الاجتماعية للأسرة للأبناء الذي يعتمد على توريث المهن من الآباء إلى الأبناء، الذي أصبح يعتمد على أسس علمية مبني على التعليم والمثابرة والكفاءة المهنية، مما يتيح للفرد شغل منصب أعلى الذي ينعكس على تغير أوضاع حياته الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يضفي على البناء الاجتماعي خاصية الديناميكية واستمرارية التحرك والانتقال في المكانة اجتماعية للأفراد والجماعات من مكانة اجتماعية إلى أخرى ومن وضع اقتصادي واجتماعي إلى آخر، وفي المؤسسات الاقتصادية من منصب أو مسمى وظيفي إلى آخر المهنية المبنية على أساس الجدارة والاستحقاق والجهد الفردي فقد يبدأ شخص حياته العملية في وظيفة ذات دخل قليل ومكانة اجتماعية متدنية، فينتقل إلى وظيفة أعلى ذات دخل شهري أكبر ومكانة اجتماعية أعلى وقد يحدث العكس، هذا الانتقال والتغير وهو الخاصية التي يتميز بها جل المجتمعات الإنسانية المعاصرة التي تعيش حالة من التغير المستمر في أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتسارع التكنولوجي الحاصل، وهو ما اصطلح على تسميته بالحراك الاجتماعي من قبل الباحث الاجتماعي سوروكين، رغم أن المفهوم قد تناولته العديد من الدراسات الكلاسيكية، فابن خلدون يعتبر أول من درس الحراك المهني والاجتماعي الذي أقر بأن أهم صفة يتميز بها الاجتماع الإنساني (العمران البشري) عدم الجمود والتغير من وضع إلى آخر باختلاف المجتمعات والأمم وباختلاف الزمان والأجيال داخل المجتمع الواحد الذي

يرتبط بالانتقال الجغرافي (البدو والحضر) والأوضاع الاقتصادية كفساد رؤوس أموال التجار وإفلاس الحرفيين.

كما أن النظرية الماركسية قد بحثت في موضوع الحراك الاجتماعي والمهني الذي أرجعته أساسا إلى تنظيم قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج في التنظيم الصناعي، وهما العاملان الذي على أساسهما يتم تقسيم طبقات المجتمع، بين البورجوازية ذات رخاء اقتصادي ومكانة راقية في المجتمع وطبقة العمال ذوي أوضاع اجتماعية واقتصادية متردية ومكانة اجتماعية دنيا.

أما سوروكين من خلال طرحه لمصطلح الحراك الاجتماعي أقر بأن مكانة الأفراد والجماعات في النظام الاجتماعي في تحرك مستمر الذي يكون رأسيا (عموديا) وفق اتجاهات متعددة التي قد تكون للأعلى عندما يكون لانتقال والتقدم للأحسن والأفضل، وللأسفل عند تردي أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية والمهني، كما قد يكون أفقيا عندما يكون الانتقال غير موجه مثل تغيير مجال العمل وغيرها ولا يكون مصاحبا له تغير في الوضعية الاجتماعية.

وكون الحراك الاجتماعي مرتبط أساسا بالحراك المهني، لذا فإننا نجد أن تغير نمط المهنة من شأنه أن يغير في الوضعية الاجتماعية للأفراد والجماعات، لذا فإن مهنة الأفراد داخل المؤسسات يغير في وضعيته الاجتماعية والمهنية داخل التنظيم، هذا التغيير يحدث عند توفر عوامل متعددة مثل التكوين والتدريب في مجال العمل يوسع المعارف والخبرات العلمية والعملية للعمال داخل المؤسسات الذي ينتج عنه ترقية العامل من مستوى مهني معين إلى مستوى مهني آخر مقابل خبرته و، وبالتالي تصبح هذه العوامل شكلا من أشكال الحراك الاجتماعي والمهني داخل المؤسسات.

كما أن الوضعية الاجتماعية والمهنية أو ظروف العمل تعد حقلا مهم من حقول الإدارة ودراسة السلوك التنظيمي الذي يحظى باهتمام المفكرين والباحثين لما لها من تأثير فعال وواضح في مدى نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها، وأهداف موظفيها في المنظمات المتعلمة التي جعلت من الموظفين موردا حيوي إذ يعتبر رأس مال بشري أدركت وجوب تكيف أهدافها مع أهدافه وتلبية احتياجاته، ورغباتهم بهدف تحسين، وتكوين، وتنمية كفاءتهم وحل مشاكلهم المهنية للحصول على أفضل أداء مهني لها.

بالإضافة إلى أن تحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية للموظفين داخل المؤسسات يعد مطلبا أساسيا في الحياة المهنية التنظيمية التي تتحكم في استقرارهم المهني وشعورهم بالأمن الوظيفي، فالموظف

يحتاج إلى توفير بيئة عمل مناسبة تتلاءم وطبيعة وظيفته وخصائصها، من خلال تناسب الأجر مع الجهد الوظيفي المبذول من جهة وتحقيق متطلبات الحياة الاجتماعية من جهة أخرى، ومراعاة المنظمة حل مشكلة السكن الوظيفي وتلبيه احتياجاته في توفير بيئة عمل تنظيمية تراعي سلامته وتحفظه من المخاطر والعلل الصحية، وبالتالي فإن توفير هذه المتطلبات من شأنه أن ترفع الروح المعنوية لديه، وتحقق رضاه.

والجزائر كغيرها من البلدان عرفت خلال تاريخها التنظيمي عدة أوجه تعبر عن حدوث الحراك المهني والاجتماعي داخل بيئاتها التنظيمية، حيث أنه خلال فترة الحكم العثماني يمكن ملاحظة وجود تقسيمات اجتماعية ومهنية عديدة في المجتمع الجزائري والتي تتوزع بين الطبقة الأرستوقراطية التركية واسعة النفوذ والسلطة وبين الكراغلة المستثمرون في المزارع إلى جانب كل من السماسرة اليهود والسكان الأصليين الذين اشتغلوا بشكل عام كعمال في المزارع والتجارة، الأمر الذي أدى إلى حدوث حراكا اجتماعيا مضطرب مرتبط أساسا بالوضعية المادية لكل طبقة.

أما خلال القرن التاسع عشر ومع بروز الثورة الصناعية في المجتمعات الأوروبية المتقدمة الذي تزامن مع استعمار فرنسا للجزائر تعددت أوجه الحراك بين الثبات الاجتماعي خاصة عند الخماسة المزارعين الذين عانوا من التهميش والفقر الشديد، وبين الحراك النازل لم نهبت أرزاقهم وتمت مصادرتها من قبل الإدارة الفرنسية خاصة مع تطبيقها لقانون وارني warnier القاضي بمصادرة أراضي الأعراش وتفكيكها، في مقابل حدوث الحراك التصاعدي للفئات الاجتماعية التي استفادت من حصولها على امتيازات من قبل الإدارة الفرنسية في مقابل خضوعهم لها، ولكن مع نيل الجزائر للاستقلال واسترجاعها لثوراتها قامت بإنشاء مؤسساتها الوطنية واعتمادها على التصنيع حدث العديد من التغيرات التي مست من تركيبة المجتمع بحيث نشأت العديد من التجمعات السكانية والمدن بنزوح سكانها من الأرياف والقرى الامر الذي جعل من الحراك المهني عاملا هاما في إحداث الحراك الاجتماعي وتغيير التركيبة والظروف الاجتماعية.

ولكن في بدايات القرن العشرين وتوسع النشاط التنظيمي في مختلف المؤسسات والتنظيمات الجزائرية وتقلبات أسعار النفط الذي أثر بشكل عام في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع ككل والفئات العمالية على وجه الخصوص، وكذا قيام الحراك الشعبي نتيجة لعدة أسباب اجتماعية واقتصادية وسياسية للمطالبة بتحسين الأوضاع الاجتماعية بشكل عام في البناء الاجتماعي ككل والأوضاع المهنية في البناء التنظيمي لمختلف الهياكل والمؤسسات التنظيمية، مما أدى إلى نشوء علاقة ترابط بين الحراك بمختلف

أساليبه وآلياته وتغيير الأوضاع، الامر الذي دعانا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية مفادها:

- فيما يكمن دور التكوين في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟
- فيما يكمن دور الترقية في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة؟

2. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الرئيسية:** للحراك المهني والاجتماعي دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.
- **الفرضيات الفرعية:**
- للتكوين دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.
- للترقية دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.

3. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في هذا الموضوع باعتباره أحد المواضيع التي تنتمي إلى حقل علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- كما تبرز أهمية الموضوع كونه أحد المواضيع المعاصرة التي تبحث في إيجاد الحلول بهدف ترقية الحياة الاجتماعية والمهنية.
- كون الدراسة تبحث في آليات تحسين ظروف العمل الذي يعتبر من بين أهم المطالب التي يسعى كل من التنظيم والموظفين إلى بلوغها.
- الدراسة تسلط الضوء الحراك المهني والاجتماعي الذي يعتبر أهم ميزة في الحياة التنظيمية وما يترتب عنه من انعكاسات في تغير الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين.
- الموضوع الحالي يهتم بدراسة الظواهر التنظيمية المتمثلة في الترقية والتكوين كأحد قنوات الحراك الاجتماعي والمهني.

4. أهداف الدراسة:

يسعى كل باحث أثناء إنجازه لأي دراسة علمية إلى بلوغ أهداف محددة وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- معرفة ورصد التراث السوسيولوجي الذي بحث في إشكالية الحراك المهني والاجتماعي.
- إبراز العوامل المتحكمة في إحداث الحراك المهني الداخلي والخارجي.
- التطرق لمختلف النظريات التي بحثت في أسباب حدوث الحراك المهني والاجتماعي وأساليبه.
- رصد مختلف وضعيات وظروف العمل المتحكمة في سيرورة العمل في المؤسسات.
- إبراز تأثير الحراك المهني والاجتماعي وقدرته على تحسين الوضعية الاجتماعية والمهنية.
- معرفة تأثير الترقية الوظيفية في ترقية وتحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للموظفين.
- معرفة تأثير التكوين كشكل من أشكال الحراك المهني في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للموظفين.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

- **الحراك:** مشتق من الجذر الثلاثي حَرك والحركة ضد السكون[1].

- **الحراك الاجتماعي:**

الحراك الاجتماعي هو انتقال الفرد إلى أعلى في البناء الطبقي للمجتمع بما يتاح له من تنمية لقدراته واستعداداته وجهده الذاتي للحصول على مكانة وظيفية واجتماعية راقية داخل المجتمع، ومن ثم يصبح المجتمع مجالاً خصباً لحركة أعضائه[2].

والحراك الاجتماعي بشكل عام بوصفه التحرك من فئة أو شريحة اجتماعية إلى فئة أو شريحة أخرى، ويكون هذا التحرك– عادة– من جماعة مهنية إلى جماعة مهنية أخرى.

والحراك الاجتماعي يعبر عن ديناميكية المجتمع وتغيره واستجابته لكل التغيرات التى تحدث نتيجة

[1] أبي الفضل جمال الدين إبن منظور، لسان العرب، المجلد 10، دار صادر، بيروت، 2003، ص 410.

[2] محمد الخوالدة، فاطمة عناقرة، دور التعليم فى الحراك الاجتماعى للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة من النساء العاملات فى المجتمع الأردنى وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد 1، 2007، ص315.

تغير نوع العلاقات الاجتماعية وتقريب الفوارق الطبقية. وبناءً عليه فإن الحراك الاجتماعي يعبر عن عملية اجتماعية ينتقل من خلالها الفرد أو الجماعة من وضع اجتماعي معين إلى وضع آخر[1].

ونعرف الحراك الاجتماعي إجرائيا: هو تغير مكانة الفرد في البناء الاجتماعي الذي يكون نتيجة لعدة عوامل اجتماعية أو سياسية أو مهنية أو غيرها من العوامل الأخرى، ويمكن قياسه من خلال تغير الأوضاع الاجتماعية ومستوى رفاه الفرد والجماعات الذي يكون إما للأحسن أو العكس.

- **الحراك المهني:**

"الحراك المهني الذي يعني كل التغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل، ويقصد بها التغيرات في الوظيفة، المركز، مجال النشاط المهني، مكان العمل، المؤسسة أو الانتقال ما بن الوظائف أو المهن، البطالة وعدم النشاط".[2]

ويعرف في دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل على أنه " ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي."[3]

يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة[4].

ونعرف الحراك المهني إجرائيا بأنه تغير وتدرج مكانة الفرد أو الجماعة في السلم التنظيمي للمؤسسة أي هو تغير في المسمى الوظيفي الذي يشغله الموظف، هذا التغيير يكون نتيجة لعدة عوامل مثل الترقية والتنحية والتكوين والتدريب وغيرها من العوامل التي من شأنها تحريك مكانة الموظف مهنيا ووظيفيا نحو الأعلى أو الأسفل.

---

[1] حسن شحاته سعفان، أسس علم الاجتماع، ط9، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت، ص326.

[2] richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012 , p9.

[3] ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 59

[4] Frank Bazureau et autres, **Dictionnaire d'économie et de sciences sociales**, éditions, Nathan, Paris, France ,2007,p 631.

- **الوضعية:**

من الفعل وَضَع يَضَع موضعا، والموضع هو اسم المكان والوضعية هي المكانة والدرجة والمنزلة[1].

- **الوضعية الاجتماعية:**

تدل الوضعية الاجتماعية على الموقع الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة أو الموقع الذي تحتله المجموعة في مجتمع معين[2].

والوضعية الاجتماعية في قواميس علم الاجتماع جاءت بعدة مسميات ومصطلحات كالمركز الاجتماعي والدور الاجتماعي للفرد داخل البناء الاجتماعي الذي ينتمي إليه.

وتعرف الوضعية الاجتماعية للموظف اصطلاحا بأنها الحالة الاجتماعية التي يعيشها العامل الموظف والتي تعبر عن الواقع الاجتماعي الداخلي للمؤسسة الذي ينشأ نتيجة لتأثير ظروف العمل المادية والمعنوية.

- **الوضعية المهنية:**

الوضعية المهنية تعني الحالة التي يكون عليها الموظف في ميدان عمله، وتتحدد هذه الحالة بناء على المهنة التي يمتهنها[3].

التعريف الإجرائي للوضعية الاجتماعية والمهنية للموظفين: ويقصد بها المكانة الاجتماعية التي يكتسبها الموظف من خلال وظيفته في العمل، والتي يمكن قياسها التعبير عنها من خلال عدة مؤشرات من بينها ظروف العمل التي تحيط بالموظف ومجمل الحوافز والأجر الذي يتلقاه بالإضافة إلى وضعيته الصحية والسكنية.

- **المؤسسة**

عرف لبروتون (**M. Lebreton**) المؤسسة أنها تعني كلّ شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا، ويقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق[4].

---

[1] مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص 1039-1040.

[2] فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، ط2، دار المشرق، بيروت،، 1974، ص 751.

[3] براهمية صونية، المرجع السابق، ص 6.

[4] Le Breton (M**), Dans la comptabilité superieure**, ed del et cie, Paris, 1974 , p29.

وحسب النظرة العضوية لهربرت سبنسر **(H.Spencer)** فإن المؤسسة في نظره تشبه العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع[1].

أما "إتزيوني" **(A. Etzioni)** فيعرفها بأنها وحدة اجتماعية يتمّ إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معيّن، وللتنظيم أهداف تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء التنظيم [2].

و لعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية الذي يعتبر المؤسسة بأنها تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي يوجد فيه وتبعا لحجم ونوع نشاطه"[3].

ونعرف المؤسسة إجرائيا بأنها كيان اجتماعي واقتصادي ووحدة مستقلة قانونيا لها نظامها الخاص تقوم على أساس هياكل مادية وبشرية يتم تسييرها إداريا من أجل تحقيق أهداف معينة، وقد تكون هذه المؤسسات إما إنتاجية أو مالية أو خدماتية أو غيرها من التصنيفات التي تجعل منها متنوعة.

6. الدراسات السابقة:

أولا الدراسات السابقة المتعلقة بالحراك الاجتماعي

1. دراسة زرزوني جهيدة بعنوان: واقع الحراك العمالي فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية قدمت كأطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة منتوري بولاية قسنطينة للسنة الجامعية 2009-2010.

جاءت الدراسة للبحث في ما أثارته إشكالية ما أحدثته الإصلاحات بالمؤسسات العمومية الاقتصادية منذ نهاية الثمانينات من تحولات في البنية السوسيومهنية للطبقة العاملة خاصة بعد إجراءات التسريح الجماعي للعمال، الذي أنتج حراكا خارجيا ب مغادرة المؤسسة وحراكا داخل المؤسسة بإعادة توزيع العمال وهو ما يوحي بإمكانية إفراز خصائص جديدة لحركية العمل والعمال. تطلب الكشف عن واقع الحراك العمالي دراسة ميدانية بمؤسسة عمومية اقتصادية، حالة فرتيال Fertial " لأن هذه الأخيرة بيئة ملائمة

[1] لينكن ميتشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981، ص127.

[2] Etzioni (A) : **Modern organisation**, N.Y : England cliffs, prentice hale, 1964, p3.

[3] ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط1، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص11.

لإجراء الدراسة نتيجة الإصلاحات الهيكلية والبشرية بداية من 1997عندما تحول فرع فرتيال التابع إلى مجمع "اسميدال Asmidal" إلى مؤسسة عمومية اقتصادية بموجب مرسوم رقم 71 الصادر في 4 جويلية 1997 وهي السنة التي حدد منها المجال الزمني.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التاريخي وعلى السجلات والوثائق لتتبع الحالة المنهنية للعمال بالمؤسسة.

توصلت الدراسة بعد اختيار سياسة المسار المهني للفئات السوسيومهنية بمؤشرات ثلاثة، الترقية والتكوين والحراك الصاعد بين الفئات، إلى النتائج الآتية:

- تحرك بالترقية 57.09%من عينة الدراسة، معناه أكثر من نصف مجتمع البحث تحرك في مسار خطي تصاعدي
- تحكم في الترقية مؤشرات عديدة تفاوتت أهميتها عند كل فئة من الفئات بنسب مختلفة وهي كالتالي: الأقدمية 22.58%، المستوى التعليمي 19.35%، تكوين مهني 9.03%، والكفاءة والمهارات الفردية 4.51% ومنصب العمل 4.33% بالإضافة إلى الوساطة بنسبة 1.96%
- لم يعتمد على التكوين وفي الترقية وتنمية المسار المهني بشكل أساسي بسبب عدة عوامل أبرزها توقف مشروع التكوين في نفس الفترة أي 9سنوات.
- سيرورة المسار المهني تميزت بالحراك الصاعد بنسبة 57.09%و حراك أفقي 37.74%علاوة على أن الحراك النازل بلغت نسبته 04.19%هو ما يؤكد أن التنقل هدفه تحسين الوضعية السوسيومهنية والحراك النازل يعتبر استثنائيا[1].

[1] زرزوني جهيدة، واقع الحراك العمالي فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية قدمت كأطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010.

2. دراسة مراد رمزي خرموش بعنوان دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة محمد خيضر لسنة 2013-2014.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية – العدالة الإجرائية – العدالة التعاملية) في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.

اعتمد الباحث خلال الدراسة على المنهج الوصفي وعلى الاستمارة كأداة لجمع البيانات الميدانية، تم توزيعها على عينة تكونت من 95 مبحوث من العاملين الذين سبق لهم الانتقال من العمل بالقطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام بطريقة قصدية.

كشفت الدراسة على أن للعدالة التنظيمية دورا كبيرا في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام وبالتحديد لكل بعد من عدالة التوزيع – عدالة الإجراءات – عدالة التعاملات دورا كبيرا في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص إلى القطاع العام الصناعي[1].

3. دراسة ماحي عبد النور بعنوان: الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم بجامعة وهران 02 لسنة 2014-2015.

هدفت الدراسة الى ابراز العوامل المساعدة على الحراك المهني الداخلي والخارجي، بالإضافة الى رصد تأثير تطور التعليم ومجانيته في الجزائر المستقلة على العمال وتحديد مدى التحسن الذي مس مستواهم التعليمي، ومدى انعكاسه على حراكهم الاجتماعي والمهني لنفس الجيل وما بين الاجيال.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعلى الملاحظة والسجلات والوثائق والاستمارة كأداة رئيسية للدراسة والتي تم توزيعها على عينة مكونة من 102 موظف بالمديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهران الذين يتجاوز سنهم 40 سنة من بينهم 58 إطار و54 عون تحكم بالإضافة إلى 36 منفذ.

[1] مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

توصلت الدراسة الى عدة نتائج أبرزها:

- يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني وذلك بسبب عدم فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية وهذا ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقيتها لعمالها على أساس الأقدمية في المنصب بدون الاعتماد على أسس أخرى كالتكوين الداخلي والخارجي بالإضافة الى عدم الاعتماد على كفاءة العامل وجدارته ومردوديته في المنصب.
- ينعكس الثبات المهني لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية على ثباتهم الاجتماعي فغالبيتهم يشغلون نفس المكانة الاجتماعية التي شغلها اباؤهم.
- غالبية العمال عرفوا حراكا اجتماعيا ما بين الاجيال مقارنة بأمهاتهم.
- إن غالبية أبناء العمال عرفوا وتحصلوا على حراك اجتماعي ما بين الاجيال مقارنة بآبائهم (أفراد عينة).
- نشر التعليم ومجانيته في الجزائر انعكس على المبحوثين حيث اتضح أن العمال قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بآبائهم وأمهاتهم، أما بالنسبة لأبنائهم الذين أتموا الدراسة فقد حققوا حراكا هم كذلك مقارنة بآبائهم (أفراد العينة المدروسة)[1]

4. دراسة راية بنت سعيد بن علي المشرفي بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير في التربية بجامعة نزوى في الأردن لسنة 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، والعلاقة بينهما من وجهة نظر الإداريين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة والتي تكونت من مجالين الأول لضغوط العمل المتمثلة في صراع الدور، وغموض الدور، والعباء الوظيفي، وفرص النمو المهني، والعلاقات في العمل، والمصادر الفردية، والبيئة المادية، والثاني للحراك المهني المكون من العوامل الاجتماعية، والعوامل الثقافية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل الشخصية، تم توزيعها على عينة مكونة من 187 مدير دائرة ورئيس قسم في العام الدراسي بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

[1] ماحي عبد النور، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2014-2015.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن درجة ضغوط العمل في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاءت متوسطة، كذلك جاءت درجة الحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى إلى متغير الوظيفة الحالية، والمؤهل العلمي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تعزى إلى سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة القصيرة في محور غموض الدور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحراك المهني تعزى للنوع الاجتماعي في العوامل الثقافية والعوامل الاقتصادية والعوامل الشخصية ولصالح الإناث.
- وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين ضغوط العمل والحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:

- إعادة النظر في رواتب المديرين ورؤساء الأقسام بما يتناسب مع أعباء وظائفهم الحالية.
- منح علاوات طبيعة عمل تتناسب مع عملهم الحالي وبما يتفق مع توصيف الوظيفة. أن يتمتع الموظف بمميزات مادية ومعنوية، تجعله أكثر شعوراً بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي.
- أن تخضع مثل هذه الوظائف (مدير دائرة ورئيس قسم) للمنافسة بين المتقدمين مع تقديم ميزات مادية حتى تشجع الأفراد المؤهلين للمنافسة عليها[1].

[1] راية بنت سعيد بن علي المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير في التربية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، الأردن، 2014.

ثانيا: دراسات سابقة متعلقة بالوضعية الاجتماعية والمهنية

1. دراسة بوستة حمادي بعنوان: الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربية بجامعة محمد خيضر ببسكرة لسنة.2001/2000

هدفت الدراسة إلى البحث في حقيقة تردي الأوضاع المهنية والاجتماعية للأستاذ الجامعي، وتأثيرها على مستوى أدائه.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، وعلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية الموزعة على عينة مقدرة ب 124 أستاذ من المركز الجامعي بسكرة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:

- أغلبية أفراد مجتمع البحث لم يتلقوا تكوينا أو تدريبا على طرق التدريس في الجامعة
- الإدارة لا تساهم في توفير الجو المناسب لتسهيل عمل الأستاذ من وجهة نظرهم
- الإدارة لا تستشير الاستاذ في الأمور البيداغوجية.
- الإدارة تؤثر سلبا على أداء الاستاذ الجامعي.
- معظم أفراد مجتمع البحث تتوفر لديهم سكنات.
- أغلبية الأساتذة مساكنهم قريبة من مكان العمل مما يساعدهم على أداء مهاهم.
- الأجر الشهري غير كاف لتغطية مصاريف الحياة اليومية[1].

2. دراسة براهمية صونية بعنوان تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني: حالة ولايتس قالمة وسوق أهراس وهي رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية بجامعة الإخوة منتوري بقسنطينة لسنة 2005-2006.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وقد اعتمدت الباحثة خلال الدراسة على المنهج الوصفي وعلى الاستبيان كأداة للتحقيق الميداني، التي وزعت على 19 مستشار توجيه مدرسي ومهني من ولاية قالمة و18 مستشار توجيه مدرسي ومهني من ولاية سوق أهراس.

[1] بوستة حمادي، الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة،.2001/2000

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه.
- أغلب أفراد العينة المدروسة يجدون صعوبة في التنقل إلى مؤسساتهم نتيجة لقلة المواصلات وبعد المسافة بين سكناتهم وأماكن العمل.
- أحجام وتجهيزات مكاتب المستشارين غير ملائمة للعمل خاصة في ظل استقبال التلاميذ في السنوات النهائية.
- النظام الداخلي للمؤسسات لا يساعد المستشار في أداء مهامه.
- معظم علاقات العمل للمستشارين داخل مؤسساتهم صحية[1].

3. دراسة براكتة سليمة بعنوان ظروف العمل داخل المؤسسة المخوصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والإنجاز SMCR بباتنة وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة الحاج لخضر بباتنة، للسنة الجامعية 2011-2012.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ظروف العمل على الوضعية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخوصصة وكذا محاولة تحديد نمط الاتصال السائد في المؤسسة وتأثيره على العلاقات الاجتماعية بين العمال، بالإضافة إلى أنها قد هدفت إلى التعرف على مدى تأثير نظام الأجور والحوافز داخل المؤسسة على تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وعلى الملاحظة والسجلات والوثائق بالإضافة إلى الاستبيان كأداة أساسية للدراسة الميدانية، التي طبقت على عينة 23 عاملا في مختلف المصالح الإدارية والمهنية بمؤسسة société des matériaux de construction et réalisation SPA/SMCR.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ظروف العمل داخل المؤسسة المخوصصة أدت إلى تحسين الوضعية الاجتماعية
- لظروف العمل التنظيمية والمحددة بالاتصال والإشراف انعكاس على الوضعية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخوصصة.
- أثبتت الدراسة بأن وضعية العمال الاجتماعية هي وضعية جيدة، ناتجة عن العلاقات الاجتماعية الجيدة، التي تخلقها عمليتا الاتصال والإشراف داخل المؤسسة.

[1] براهمية صونية، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني: حالة ولايتي قالمة وسوق أهراس، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، 2005-2006.

- لظروف العمل المادية المحددة بالأجور والحوافز انعكاس على الوضعية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخوصصة.
- توصلت الدراسة إلى أن العمال غير راضين عن سياسة الأجور والحوافز المقدمة داخل المؤسسة، مما أثر على وضعيتهم الاجتماعية فيها، حيث يمكن القول بأن الوضعية الاجتماعية للعمال غير جيدة.
- العمال متمسكين بالعمل داخل المؤسسة رغم قلة الأجور والحوافز، لأنهم وجدوا الاحترام وتقدير المجهود، كرامتهم محفوظة، كما أنه لا توجد نظرة التعالي والتكبر داخل المؤسسة.
- الأجور والحوافز فعادة ما تكون منخفضة بالنسبة للعمال الذين لا يملكون مؤهلات عالية، ومستواهم التعليمي منخفض، كما يقومون بأعمال بسيطة وروتينية.
- بعكس العمال أو الموظفين الذين يملكون مؤهلات ومهارات عالية، ومستواهم التعليمي مرتفع، فهم يتحصلون على أجور مرتفعة بالإضافة إلى الحوافز المغرية لتشجيعهم على العمل وضمان ولائهم وبقائهم في المؤسسة[1].

7. التعقيب على الدراسات السابقة

تم خلال دراستنا لموضوع دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهني والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة حيث بلغ عددها 7 دراسات موزعة حسب المتغير الأول الحراك المهني والاجتماعي التي بلغت 4 دراسات سابقة إلى جانب 3 دراسات سابقة متعلقة بالمتغير الثاني المتعلق بالوضعية المهنية والاجتماعية للعامل بالمؤسسة حسب تسلسلها الزمني الممتد بين سنة 2000 إلى غاية سنة 2015، والملاحظ هو وجود اختلاف نسبي في الطرح الموضوعي بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة، بحيث أن كل الدراسات السابقة الذكر تناولت جانبا واحد من الدراسة الحالية ولم تجمع في طرحها المتغيرين الرئيسيين موضوع دراستنا الحالية إلى جانب اختلافها مع دراستنا الحالية في الاطار الزماني الذي يترتب عنه تغير في المعطيات والبيانات خاصة مع تغير السياسات والقوانين التنظيمية للمؤسسات الجزائرية إستجابة للظروف وتطلعات العامل الجزائري في المؤسسات العمومية، ورغم أن معظم الدراسات السابقة محلية بحيث أنها كانت تتشارك مع الدراسة الحالية في مجالها المكاني والجغرافي الذي

[1] براكتة سليمة، ظروف العمل داخل المؤسسة المخوصصة وإنعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال: دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والإنجاز SMCR بباتنة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

تمحورت عينته على العمال بالمؤسسات التنظيمية الجزائرية إلا أنه يوجد اختلاف في البيئة التنظيمية المدروسة في دراسة راية بنت سعيد بن علي المشرفي التي شمل مجالها الجغرافي والبشري العمال الإداريين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بالأردن.

إلى جانب هذا الطرح نجد أن معظم الدراسات السابقة تشاركت مع الدراسة الحالية في اختيار المنهج المناسب للدراسة بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وعلى استمارة الاستبيان والملاحظة والمقابلة كأدوات رئيسية لجمع البيانات اللازمة من العينة المبحوثة عدا دراسة زرزوني جهيدة التي اعتمدت على الدراسة على المنهج الوصفي التاريخي وعلى السجلات والوثائق لتتبع الحالة المهنية للعمال بالمؤسسة، كما أنه لا يمكن إغفال وجود اختلاف في أهداف البحث بين موضوع الدراسة الحالية وأهداف الدراسات السابقة.

أما بالنسبة لتوظيف الدراسات السابقة فقد ساهمت كل الدراسات السابقة في إثراء وتوجيه البحث نحو بلوغ مستوى معين من الموضوعية بحيث نها ساهمت في:

- بناء إشكالية البحث
- ساعدتنا في اختيار المنهج المناسب للبحث والأساليب التقنية المثلى لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث.
- صياغة الفرضيات
- المساهمة في بناء بنود وأسئلة استمارة الاستبيان الموزعة على عينة البحث
- المساهمة في إثراء الجانب النظري للموضوع دراستنا الحالية.
- كما أنها ساهمت بشكل كبير في تزويدنا بطرق معالجة مشكلة البحث ومقارنة نتائجها مع نتائج دراستنا.

الفصل الثاني: ماهية الحراك المهني والاجتماعي

تمهيد:

إن التدرج والتموضع في البناء الاجتماعي هو حقيقة الاجتماعي لا يمكن إنكارها غير أن التغيير وتحرك هذه الأمكنة هي ظاهرة اجتماعية لا يكاد يخلو منها أي مجتمع إنساني، هذه الديناميكية وعدم الاستقرار والدوران في المكانة الاجتماعية تسمى بالحراك الاجتماعي وهو مصطلح حديث نسبيا ظهر خلال مطلع القرن العشرين، كما أن هذه الظاهرة تلازم المؤسسات أيضا وتسمى بالحراك المهني الذي يكون دافعا قويا ومهما للنوع الأول من الحراك.

سنتطرق في هذا الفصل إلى ماهية الحراك المهني والاجتماعي باعتبارهما ظاهرة تنظيمية اجتماعية وأهم أشكاله في التنظيم المؤسساتي.

1. مفهوم الحراك المهني والاجتماعي

أ. مفهوم الحراك الاجتماعي : Social Mobility

عرف قاموس علم الاجتماع الحراك الاجتماعي بأنه: الانتقال من مكانة اجتماعية إلى مكانة اجتماعية أخرى في سلم التدرج الهرمي وهذا الانتقال يمكن أن يتم بوسائل تخضع لسيطرة الشخص ووسائل أخرى خارجة عن سيطرته[1]. أي أن الحراك الاجتماعي هو ظاهرة ملازمة لعملية التغير والتغيير الاجتماعي الذي يؤثر على مكانة الأفراد داخل البناء الاجتماعي.

انتقال الفرد أو الجماعة من وضع إلى آخر إما داخل مستوى اقتصادي اجتماعي أو طبقة اجتماعية معينة، وإما من مستوى اقتصادي اجتماعي أو طبقة اجتماعية معينة إلى مستوى اقتصادي اجتماعي أو طبقة اجتماعية أخرى[2].

بينما يعرف "هورتون" الحراك الاجتماعي بأنه عملية الحركة من وضع اجتماعي إلى آخر داخل البناء الاجتماعي، بمعنى تغير الوضع في البناء الطبقي، وقد تكون الحركة في مكانة الفرد أو الجماعة أو الفئة الاجتماعية ككل. ومن ثم فإن الحراك ما هو إلا عملية اجتماعية تشير إلى الحركة داخل البناء الاجتماعي[3].

كما يمكن اعتبار الحراك الاجتماعي على أنه عبارة عن نوع من التغير الاجتماعي الذي يصيب الأفراد في وضعهم الاجتماعي، ويكون هذا التغير إلى أعلى أو أسفل، وهو نوع من الانقلاب في الطبقات الاجتماعية والسلم الاجتماعي وقد تمت صياغة مفهوم الحراك الاجتماعي في إطار حركة الفكر الغربي الوظيفي، من خلال الثلث الأول من القرن العشرين، على يد العالم الشهير "سوروكين"، حيث يرى أن الحراك الاجتماعي هو تحول يصيب فرداً أو موضوعاً اجتماعياً أو قيمة. وبعبارة أعم أي شيء أوجده أو شكله نشاط الإنسان من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي آخر[4].

---

[1] محمد غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1979، ص 427.

[2] وائل عبدالرحمن التل وآخرون، الأصول الفلسفية والاجتماعية والنفسية للتربية. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض– السعودية، 2016، ص 96.

[3] إسراء عبيد، دور التعليم العالي للأنروا في الحراك الاجتماعي للمرأة اللاجئة الفلسطينية، رسالة ماجستير في الدراسات الدولية، جامعة جامعة بيرزيت، فلسطين، 2020، ص 5.

[4] حسن شحاتة سعفان، أسس علم الاجتماع، ط9، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 326.

ب. مفهوم الحراك المهني :

"الحراك المهني الذي يعني كل التغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل، ويقصد بها التغيرات في الوظيفة، المركز، مجال النشاط المهني، مكان العمل، المؤسسة أو الانتقال ما بن الوظائف أو المهن، البطالة وعدم النشاط".[1]

ويعرف في دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل على أنه " ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي."[2]

يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة[3].

وفي تعريف لآخر نجد بأن الحراك المهني هو شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر إلى مستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه[4].

تعرفه Alxendra wayoonf عموما على أنه تغيير مؤسسة أو مصنع أو هو تغير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحيانا يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نقلا جغرافيا أو مهنيا أو دوليا[5].

وبناءا على التعاريف السابقة للحراك يمكننا القول بأن الحراك الاجتماعي عملية تحرك مكانة الأفراد أو الجماعات داخل البناء الاجتماعي بحيث ينتقل من خلالها الفرد أو الجماعة من وضع اجتماعى معين

---

[1]. richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012 , p9.

[2]. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 59.

[3] Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, ,2007,p 631. Nathan, Paris, France

[4] مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر،، 1970، ص 484.

[5] Alxendra wayoonf : la mobilité profissionnelle, ed dunod ,paris,2008,p 3.

إلى وضع آخر، والحراك المهني يعني تحرك الفرد وظيفيا أو انتقال جماعة مهنية إلى جماعة مهنية أخرى الذي يرتبط بمجموعة من العوامل والأسباب، مما يعكس ديناميكية المجتمع والتنظيمات واستجابتهما لكل التغيرات التى تحدث نتيجة لتغير نوع العلاقات الاجتماعية وتبادل الأدوار فيه.

2. عوامل الحراك المهني والاجتماعي:

لقد قام علماء الاجتماع بعدة دراسات اجتماعية لتحديد العوامل الرئيسية والضرورية لحدوث حراك المهني والاجتماعي وذلك في عدة مجتمعات. لقد اختلفت العوامل حسب اختلاف هذه المجتمعات من حيث التركيب الاجتماعي والتقسيم الطبقي ومدى التقدم والتحضر، وعلى العموم فإن من أهم العوامل المساعدة والمسهلة للحراك المهني والاجتماعي " لخصها "مصطفى درويش" في النقاط التالية:

- التقدم العلمي والتكنلوجي وما يترتب عليه من نتائج في تطوير الصناعة الذي يتطلب مهنا ووظائف محددة.
- اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة، وما يترتب عليه من مظاهر التوارث المهني.
- اعتناق المجتمع لفلسفة تقوم على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص التعليمية.
- دافعية الفرد ورغبته في صعود السلم الاجتماعي وهذه بدورها تتأثر جزئيا بثقافة المجتمع."[1]

بالإضافة إلى

- **التعليم:**

يعد التعليم من أهم العوامل المؤدية إلى الحراك الاجتماعي، إذ أشارت الدراسات العلمية إلى بروز التعليم في القرن التاسع عشر كقوة اجتماعية لها مقدرة على مواجهة متطلبات الحياة، لذلك انتشر التعليم بشكل واسع بين الناس اعتقاداً منهم بأهميته في تحقيق التكافؤ الاجتماعي (Equivalence social)

وقد أشار هلز (Hills) بان مفهوم الحراك الاجتماعي قد ارتبط في علم اجتماع التربية، بالاهتمام بمعرفة مدى ارتباط الفرد بين الطبقات الاجتماعية بفرص التعليم، حيث أن المستوى التعليمي يحدد طبيعة المهنة (vocation)التي يشغلها الفرد في البناء الاجتماعي، لأن التعليم يؤدي مباشرة إلى الحصول على مهنة

[1] محمود سالم علي جدور، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالجتمع الليبي: دراسة مبدانية على بعض ذوي المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005، ص 96.

التي تحدد مكانته في البناء الاجتماعي التي يترتب عليها مكانة اجتماعية جديدة، وكلما ارتقى الفرد في السلم التعليمي كلما ساعده ذلك على الحصول على مهنة أرقى وبالتالي رقيه الاجتماعي، وبذلك يصبح النجاح في التعليم وارتفاع مستواه هو الوسيلة الرئيسة للحراك الاجتماعي الصاعد، ويكون الفشل فيه سبباً للحراك الاجتماعي الهابط.

- **الإيديولوجيا السياسية :**

إن الثقافة والإيديولوجيا السياسية السائدة في المجتمع تؤثر على الحراك المهني والاجتماعي للأفراد، ففي حالة سيادة مبادئ الديمقراطية كالحرية والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، فإن المجتمع يصبح مجالاً خصباً للحراك الاجتماعي، وإن العوامل الشخصية التي تتمثل بالموهبة دور التعليم العالي في الحراك والقدرة والمهارات على استخدام أفراد المجتمع للتكنولوجيا، من العوامل التي تؤدي للحراك الاجتماعي الصاعد.

مستوى الدخل يعد الدخل من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الحراك المهني والاجتماعي، حيث ارتبط الدخل بالوظيفة والعائد المادي لهذه الوظيفة، بالإضافة إلى عدد الإفراد الذين يشغلونها، وان التقدير للوظيفة يزداد كلما ازدادت أهمية هذه الوظيفة لكل من الفرد والمجتمع، وارتفاع عائدها المادي الذي يتحكم في استقرار المكانة الاجتماعية للأفراد، فكلما كان دخل الوظيفة أعلى ساهم في ارتقاء مكانة الفرد في البناء الاجتماعي[1].

- **الهجرة :**

تلعب الهجرة دورا كبيرا في الحراك الاجتماعي، حيث أنها ناتجة عن السعي لتحسين ظروف وأحوال الأفراد والجماعات اجتماعياً واقتصادياً لما تتيحه من فرص متعددة في التعليم والعمل ومستوى عالٍ من الدخل، ومن ثم تحقيق الرقي الاقتصادي والاجتماعي للأفراد، خاصة وأن هناك اعتقاداً سائداً بأن المهاجرين يميلون إلى أن يكونوا من طبقة اجتماعية أعلى من عامة السكان، فقد أكدت الدراسات الاجتماعية أنه يسود في المجتمعات الصناعية المتقدمة معدل هجرة مرتفع في صفوف الأفراد المهرة من التخصصات الفنية، إذ تكون لدى المهاجرين رغبة في تحسين وضعهم الاقتصادي، ولذلك تكون رغبتهم محدودة في الاستقرار في مكان واحد، إن التقدم المتدرج للمتخصصين في المهارات المختلفة في سلسلة من المراكز المرتفعة داخل

[1] دور التعليم في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 38، الملحق 4، الجامعة الأردنية، 2011، ص 1167-1168.

البناء الاجتماعي المتدرج، يرتبط بحركة السكان المكانية والاجتماعية، ويهتم رجال الاجتماع مشكلة الهجرة إلى المدينة ويعرفونها بأنها ظاهرة اجتماعية مصاحبة لظاهرة الحراك الاجتماعي حيث التفاوت في القدرة على التعامل مع مستجدات العصر ومكوناته[1].

- **المكانات المتوارثة والمكتسبة:**

يشير مفهوم المكانة المتوارثة (Ascribed Status)إلى تلك المكانة التي يولد الطفل مزوداً بها وليس له دخل فيها من ذلك :اللون، الجنس، العمر، العرق ,العقيدة .هذه المكانات لا يستطيع هو أو أسرته أو أي شخص آخر أن يتدخل فيها .وإلى جانب ذلك، يضيف علماء الاجتماع مكانة أخرى يرثها الابن عن أبويه عند الولادة ولا يستطيع التخلص منها إذا استمر اعتماده عليها، وهي المستوى الاقتصادي الاجتماعي الذي يولد فيه، فقد يولد الطفل في أسرة غنية أو فقيرة .وتزداد قيمة المكانة المتوارثة في المجتمعات التي تسودها نظام الطائفة، وتقل أهميتها في المجتمعات التي تسودها نظام الطبقة الاجتماعية.

أما مفهوم المكانة المكتسبة أو المنجزة Achieved Status) (فيشير إلى المكانة التي يحصل عليها الفرد خلال حياته العملية معتمداً على قدراته وميوله وسماته الشخصية وجهده الذاتي .وتزداد قيمة هذه المكانة في المجتمعات المفتوحة التي تؤمن وتطبق مبادئ الديمقراطية والعدالة وتكافؤ الفرص التعليمية والوظيفية[2].

- **عدد أفراد الأسرة:**

من المتفق عليه أن نسبة الإنجاب تختلف باختلاف الطبقات أو المستويات الاقتصادية الاجتماعية داخل المجتمع الواحد، حيث تزداد هذه النسبة بين الأسر التي تنتمي إلى مستويات اقتصادية اجتماعية دنيا، وتقل بين الأسر التي تنتمي إلى مستويات اقتصادية عليا .وتختلف هذه النسبة أيضاً بين المجتمعات باختلاف درجة تقدمها العلمي والتكنولوجي، حيث ترتفع نسبة الإنجاب في المجتمعات الزراعية والنامية وتقل في المجتمعات المتقدمة .

[1] مندل عبد الله القباع، الهجرة من الريف إلى المدينة، صحيفة عكاظ، العدد 3470، 2010، ص 332.

[2] محمود سالم علي جذور، المرجع السابق، ص 98.

هذا ويمنح عامل التقدم التكنولوجي المجتمعات المتقدمة وفرة في المهن العليا التخصصية التي تزيد في بعض الأحيان عن عدد أبناء الطبقات الغنية، ومن ثم تكون هناك فرص لأبناء الطبقات الفقيرة في الحصول على بعض هذه المهن وبالتالي يتحركون إلى الأعلى.

- **التقدير الاجتماعي للوظيفة:**

يختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات ,ويعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها :مدى أهمية هذه الوظيفة لكل من الفرد والمجتمع، العائد المادي لها، وعدد الأفراد الذين يشغلونها .ومعنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلما ازدادت أهميتها لكل من الفرد والمجتمع [1].

- **العوامل الشخصية :**

والتي تتمثل في الدافعية والتي ترتبط بسلوك الفرد بالإضافة إلى الطموح المهني والقدرات والاستعدادات والمهارات التي تجعل الفرد يسعى إلى الحراك المهني[2]، كتوسيع الفرد لمعارفه كالتكوين وطموحه في الترقية التي تجعل منه قادرا على تحقيق مناصب أرقى ومكانة اجتماعية أعلى

- **العامل التكنلوجي والصناعي :**

ان تطور المجتمعات تكنلوجيا وصناعيا يسمح للأفراد بالرقي والحراك الاجتماعي، حيث أن المجتمع الحالي يمتلك مصانع متنوعة النشاطات ومختلفة الحجم ما ينتج عنه تقسيم العمل ما يتطلب التخصص العلمي والمهني بالاضافة الى الكفاءة والخبرة المهنية لإنجاز المهام المحددة وهذا ما يجعل من الفرد المكون والكفؤ محط الأنظار ومقصد المؤسسات والمعامل لتولي المناصب والمكانات العالية والمرموقة اجتماعيا مهما كان أصله وجذوره الاجتماعية [3].

---

[1] محمود سالم علي جذور، المرجع السابق، ص 98- 99.

[2] مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام: دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، في تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 41.

[3] عبد النور الماحي، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2014-2015، ص 83.

- **المرأة والحراك الاجتماعي:**

تختلف نظرة المجتمعات والقائمين عليها نحو المرأة ودورها في بناء المجتمع .ففي المجتمعات المغلقة التي تسيرها قيم وعادات وتقاليد تمنع المرأة من ممارسة حقوقها في التعليم والتوظيف والمشاركة السياسية والاجتماعية ,يكون فيها الثبات الاجتماعي هو السمة السائدة[1].

أما في المجتمعات المفتوحة ,فإنها تتيح للمرأة ممارسة حقوقها الشرعية ومن ثم تصبح قوة في عملية الحراك الاجتماعي نحو الأعلى. إلى هذه العوامل يمكن إضافة عاملين مهمين يلعبان دوراً مهماً في عملية الحراك الاجتماعي الصاعد والهابط وهما :الحروب والثورات الاجتماعية، وعامل الموت.

- **الحروب والثورات الاجتماعية:**

تعد الثورات عاملاً فعالاً في الحراك الاجتماعي؛ لأنها تصنع نظاماً سياسياً جديداً محل النظام السابق، وتأتي بأفراد كانوا مغمورين وتضعهم على رأس النظام الجديد فيصبحوا الزعماء والقادة .ومن أمثلة ذلك، لحركات التحررية التي قامت في الوطن العربي، والثورة البلشفية في روسيا عام 1917م التي أطاحت بالنظام الملكي آنذاك، والثورة التي قادها الشعب الروماني في ديسمبر عام 1989م ضد حكم **شاوسيسكو**.

كما أن الحروب تهوي ببعض الأشخاص ذوي المكانة العالية إلى الأسفل، وفي المقابل ترفع البعض الآخر إلى الأعلى، بالإضافة إلى كل ذلك، فإن الثورات الصناعية والاقتصادية وحتى الدينية ذات تأثير كبير على سرعة الحراك الاجتماعي واتجاهه.

- **عامل الموت:**

تغفل معظم الدراسات والأدبيات الاجتماعية ذات العلاقة بالموضوع عامل الموت وأثره على عملية الحراك الاجتماعي .ففي بعض المجتمعات نجد أن المنظومة القيمية تحول دون احتلال مكانة ما من الآخرين إلا بعد وفاة شاغلها، ومن الأمثلة التي يمكن تسجيلها على المستوى السياسي نجد أن الأنظمة الملكية لا يكون فيها تبوء سدة الحكم إلا بوفاة الملك .أما على المستوى الأكاديمي يمكن الإشارة إلى النظام إلى كان متبعاً وإلى وقت قريب في الجامعات المصرية، حيث كانت مكانة أستاذ كرسي تبقى حكراً على شاغلها حتى وفاته، وليس بمقدور أي من الأساتذة الآخرين شغل هذه المكانة العلمية مهما بلغ من العلم والإنتاج

[1] محمود سالم علي جذور، المرجع السابق، ص 100.

العلمي، أما على المستوى الأسري فإن أملاك رب الأسرة الثابتة والمنقولة تبقى تحت حيازته وتصرفه إلى وفاته، عندها يتقاسم الورثة هذه الأملاك وفق المنظومة القيمية والدينية والقانونية السائدة في المجتمع وبالتالي تكون فرصة حراكهم كبيرة وفاته، عندها يتقاسم الورثة هذه الأملاك وفق المنظومة القيمية والدينية والقانونية السائدة في المجتمع وبالتالي تكون فرصة حراكهم كبيرة[1].

3. أنماط الحراك المهني والاجتماعي:

يقسم الحراك المهني والاجتماعي من حيث الاتجاه حسب سوروكين إلى نوعين:

أ. الحراك الأفقي Horizontal Mobility :

هو تغير يطرأ على الوضع الاجتماعي لشخص دون أن يصاحبه تغير في الوضع العام لمركزة أو نفوذه أو مستوى الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها"[2].

وهو الحراك الذي يشير إلى حركة الفرد أو انتقاله من وضع أو مركز اجتماعي معين إلى وضع أو مركز اجتماعي أخر في نفس المستوى دون أن يصاحبه تغير يذكر في ظروفه الاقتصادية والاجتماعية .ومثال ذلك، انتقال عامل من قسم إلى أخر داخل المؤسسة التي يعمل بها دون أن تصحبه تغيرات في راتبه أو مكانته الاجتماعية .أو انتقال مدرس العلوم من مدرسة إلى أخرى في حدود الإدارة التعليمية التي يعمل بها .

ب. الحراك العمودي (الرأسي): VerticalMobility

أما في الحراك في الناحية المهنية فإننا نجد الحراك المهني والاجتماعي العمودي الذي يعرف بأنه " الحراك الرأسي يكون مصحوبا بالانتقال من مستوى إلى مستوى آخر، أو من درجة وظيفية إلى درجة وظيفية أخرى في ذات المهنة أو التخصص، وحينما ينتقل الفرد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى سمي الحراك المهني الصاعد، إذا كان من مستوى أعلى إلى مستوى أقل سمي بالحراك المهني الهابط[3].

---

[1] محمود سالم علي جذور، المرجع السابق، ص 100-101.

[2] محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1997، ص 91.

[3] جورج تدميان جورج، متطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك المهني في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 76، الجزء 2، 2011، ص 8.

والحراك الصاعد يشير إلى انتقال الفرد أو الجماعة إلى طبقة أو مستوى اقتصادي واجتماعي أعلى يصاحبه تحسن في الظروف الاقتصادية ومثاله، الشخص الذي يبدأ حياته عاملاً بسيطاً في مؤسسة ما، ومع مرور الوقت والخبرة والانتخاب وربما الشهادات الدراسية التي يحصل عليها أثناء عمله، ينتقل على إثرها إلى وظيفة رئيس قسم، أو عضو مجلس إدارة بهذه المؤسسة، ويصاحب هذه الترقية زيادة في المرتب والمكانة الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها، وتغير في نوع العمل الذي يقوم به .هذا، وتشمل تيارات الصعود حراك الأفراد صاعداً عبر مكانات متسلسلة .حراك جماعي عبر مكانات متسلسلة ومن أهم أشكاله حراك الوحدات الأسرية عندما يرتقي رب الأسرة على السلم المهني وترفع معه مكانة أفراد أسرته، وحراك الطبقات بكاملها، وقد يحدث هذا بطريقة تدريجية سليمة ومثاله، انتقال إحدى الطبقات إلى القوة السياسية عن طريق الانتخابات، أو بطريقة فجائية عنيفة ومثاله، صعود إحدى الطبقات إلى القوة السياسية من خلال الثورة. أما الحراك الهابط، الذي يشير إلى انتقال الفرد أو الجماعة من مستوى أو طبقة اجتماعية عليا إلى مستوى أو طبقة اجتماعية متوسطة أو دنيا، وفي هذه الحالة يكتسب خصائص الوضع الاجتماعي الأدنى، ومن أشكال الحراك الهابط :هبوط الأفراد من الأوضاع الاجتماعية العليا إلى الأوضاع الدنيا، وبدون أن تذوب أو تتلاشى الجماعات العليا التي كانوا ينتمون إليها، والشكل الآخر يتمثل في هبوط جماعة اجتماعية بكاملها، والتحقير من شأنها بين الجماعات الأخرى أو ذوبانها وانصهارها فيها كوحدة اجتماعية[1].

ومن أنواع الحراك العمودي الصاعد أو الهابط نجد:

– الحراك التعليمي Instructional Mobility ويقصد به انتقال الأفراد من مكانه أو دور أو وضع اجتماعي معين إلى آخر صعوداً أو هبوطاً في السلم الاجتماعي، اعتمادا على المستوى التعليمي الذي يحققونه أو يصلون إليه، ويعتبر الحراك التعليمي من أكثر أنواع الحراك الاجتماعي شيوعاً في معظم المجتمعات وإلى هذا يشير عالم الاجتماع بروم (Brome) بقوله: أن التعليم يؤدي مباشرة إلى مهنة تؤدي دوراً في البناء الاجتماعي يترتب عليه مكانة اجتماعية معينة، وكلما ارتقى الفرد في السلم التعليمي كلما ساعد ذلك على رقيه الاجتماعي[2].

[1] محمود سالم علي جذور، المرجع السابق، ص 86-87.

[2] عبد الإله عبد التواب، الحراك المهني والتعليم في ضوء ظاهرة توريث واكتساب المكانات المهنية، مجلة دراسات تربوية، العدد 48، المجلد 8، 1992، ص 241.

– الحراك الدائري Circulation Mobility ويقصد به ترقي الفرد خلال درجات وظيفية داخل نفس التخصص، ومثال على ذلك موظف يصل في ترقيته الوظيفية إلى مدير عام، ولا يتأثر بدرجة التعليم، أو لا يعتمد على المستوى التعليمي[1].

وقد أضاف الزيات في دراسته تقسيما آخر للحراك المهني إلى المبني على مقارنة المهن إما ما بين أجيال مختلفة عن طريق مقارنة مهنة الأب مقابل مهنة الإبن أو الحراك المهني والاجتماعي داخل الجيل من خلال المقارنة بين المهن التي يشغلها الفرد الواحد خلال مساره المهني، وقد عرضها بالشكل التالي:

–الحراك المهني والاجتماعي بين الأجيال: إن دراسة الحراك بين الأجيال التعرف على المدى الذي تنتقل به المهنة من جيل الآباء إلى الأبناء.

– الحراك المهني والاجتماعي داخل الجيل الواحد: يحدث هذا الحراك من خلال مقارنة الوظائف والمهن التي يشغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لآخر ويمكن دراسة الحراك المهني والاجتماعي من خلال قياس المسافة المهنية بين وظيفة الفرد في بداية تعينه ووظيفته الحالية، أي أن هذا النوع من الحراك يتم قياسه عن طريق مقارنة المهن العديدة التي شغلها الفرد خلال حياته العملية التي تكون مرتبطة بالجوانب السلوكية له، مثل الدافعية، ومستوى الطموح والذكاء والإبداع والترقية والتنحية وغيرها.

وتجدر الإشارة إلى أن الحراك المهني والاجتماعي داخل الجيل الواحد يفترض وجود مسميات مهنية متدرجة، تستطيع أن تحدد من خلالها اتجاهات الصعود والهبوط وفقاً للمهن التي تولى الفرد شغلها خلال مراحل حياته[2].

[1] راية بنت سعيد بن علي المشرفي، المرجع السابق، ص 34.

[2] كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني: مدخل نظري، مكتبة النهضة للنشر، القاهرة،1987، ص 231.

خلاصة الفصل

مما سبق نستخلص أن الحراك المهني والاجتماعي ظاهرة اجتماعية لها العديد من الأسباب التي تؤدي إلى حدوثه وبمقتضاه ينتقل الفرد أو الجماعة من طبقة معينة إلى طبقة أخرى أو من مستوى اجتماعي واقتصادي محدد إلى مستوى اجتماعي واقتصادي آخر ويرتبط بهذا الانتقال بالتغير في مستوى ووظيفة ودخل الفرد، أو أنه بمعنى آخر حركة الأفراد بين الطبقات والجماعات المهنية المختلفة والفرص المتاحة أمامهم للدخول في هذه الحركة مما يشكل حراكا مهنيا، كما للحراك المهني والاجتماعي عدة صور وأشكال أهمها الترقية والتكوين.

الفصل الثالث:

ماهية التكوين في الإدارة التنظيمية

تمهيد

تعتمد المنظمات على العديد من الآليات لترقية وتحسين جودة الكفاءة المهنية لكافة المستخدمين، ومن بين أهم هذه الآليات التكوين الذي أصبح كضرورة حتمية تلجأ إليها المنظمة لتحسين نوعية خدماتها وتطويرها أو عند تغيير أساليب أداء خدماتها لمستوى معين يضمن لها استمراريتها في الوجود وقدرتها على المنافسة، مما يعمل على تحسين كفاءة وأداء المستخدمين وتحقيق أهدافه من جهة وتطوير أداء المنظمة للدفع بها إلى تحقيق أهدافها التنظيمية العامة من جهة أخرى.

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى ماهية التكوين باعتباره شكلا من أشكال الحراك المهني والاجتماعي داخل التنظيم.

1. مفهوم التكوين

التكوين في اللغة مشتق من الفعل تكوَّن، تكوين: إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، التأليف، الصنع، الإنشاء، الهيئة والشكل[1].

كما يعرف بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشاة[2]"

التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية" [3]

كما يعرف بأنه الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المؤسسة **بمعارف** معينة، وتحسن وتطور **مهارا**تها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل **إيجابي** بناء **مما** قد ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة.[4]

2. أهمية التكوين:

التكوين الذي يعتبر في الماضي تكلفة إضافية تتحملها المؤسسة أصبح اليوم يسمى استثمارا في الرأس المال البشري يجب على أي مؤسسة القيام به، لأنه يسمح لها بتطوير وتنويع مؤهلات عمالها، مما يزيد في كفاءاتهم الفردية والجماعية في أداء العمل، ولم يعد التكوين يقتصر على الجانب المعرفي والتقني

[1] قاموس مرشد الطلاب، منشورات إبن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 178.

[2] حسين يرقي، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الإقتاصادية، جامعة الجزائر، 2001، ص 4.

[3] عبد الكريم درويش، أصول الإدارة العامة، المطبعة الأنجبو مصرية، مصر، 1976، ص 594.

[4] درة عبد الباري إبراهيم، تكنولوجيا الأداء البشري في المنضمات، دار صادر للنشر، الأردن، 2003، ص 103.

فحسب، بل أصبح يشمل الجوانب النفسية، وكذا جوانب الاتصال والتواصل مع الآخرين، لأن العامل في المؤسسة يعمل ضمن جماعة من الأفراد يشكلون مجتمعا صغيرا داخل هذه المؤسسة[1].

وتحتاج المؤسسات الاقتصادية على اختلاف أنواعها إلى موارد بشرية مؤهلة لتحقيق أهدافها بفعالية، وتزداد حاجة هذه المؤسسات إلى تكوين وتأهيل مواردها البشرية مع إدخالها لتكنولوجيات جديدة في مختلف نشاطاتها، وهذا لسد النقص الذي قد يظهر لدى هذه الموارد البشرية، فيكتسي بذلك التكوين أهمية بالغة للفرد وللمؤسسة وتتمثل هذه الأهمية فيما يأتي:

أ. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تتمثل فيما يأتي:

- يرفع التكوين ويحسن من أداء وإنتاجية المؤسسة من خلال زيادة إنتاجية عمالها المتكونين.
- يساهم في تنويع وتطوير منتجات المؤسسة مما يزيد في تنافسيتها.
- يمكّن المؤسسة من مسايرة مختلف التطورات الحاصلة في طرق وأساليب العمل والتحكم فيها.
- يحسن من عملية اتخاذ القرار عندما يمس الإطارات في المؤسسة.
- يعمل التكوين في ربط المؤسسة بمحيطها الخارجي وتكيفه معه. [2]
- كما يساهم في تخفيض نسب حوادث العمل، وهذا يعود بالفائدة عل العامل.

بالإضافة إلى أن التكوين يساهم في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، وذاك لأن العامل المكون يؤدي عمله بكفاءة وهذا ما يجعله راضيا عن عمله، ويمنحه الاستقرار النفسي، ومقابل هذا يكافأ من قبل المؤسسة بزيادة راتبه والترقية في منصبه، الشيء الذي يزيد من ولائه للمؤسسة. [3]

---

[1] Ferfera (M). Ouchalal (H). Ingénieurs et marche du travail. CREAD.Alger. N° 66/67.2003.P84

[2] سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الأردن، 1999، ص109.

[3] محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004،ص102.

ب. أهمية التكوين بالنسبة للفرد: [1]

- يرفع من أداء الفرد وإنتاجيته، وهذا ما يرفع من أجره ومكانته في المؤسسة.
- يخفض من حوادث وإصابات العمل، وبالتالي يعطي نوعا من الأمن والاستقرار للأفراد في تأدية واجبهم.
- يمكن الأفراد من الترقية في المؤسسة.
- يمكن الأفراد من التكيف مع التطورات التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة.

3. أهداف التكوين:

يمكن تلخيص أهداف التكوين فيمايلي:[2]

أ. الأهداف الإدارية

- تخفيف العبء على المشرفين : لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين.
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم : يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الامر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الإستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف العليا (الأعلى) بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية.

ب. الأهداف الفنية

- تخفيض تكاليف الآلات واصلاحها: تساعد ب ارمج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلى تساعد على تقليل الأخطاء.
- تخفيض حوادث العمل : فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

---

[1] حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص239.

[2] حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص 83.

- التقليل من نسبة العادم أو التالف : يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة لأن العامل يكون أقدر على إستخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.
- المساهمة في معالجة مشاكل العمل : إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المنظمة مثل التقليل من الشكاوي.

ج. الأهداف الاقتصادية والاجتماعية

- **زيادة الكفاية الإنتاجية** :حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد والناتجة عن التكوين على إرتفاع الإنتاج وتحسنه، وانخفاض التكاليف وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية.
- **إرتفاع الربح** :مع إرتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف، يمكن أن تزداد مبيعات المنظمة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربحا.
- **زيادة القدرة التنافسية للمنظمة** :بواسطة تنمية كفاءة الافراد وتكوينهم تزداد القدرة التنافسية للمنظمة عن طريق تحسين الإنتاج وانخفاض التكاليف بحيث يمكن رفع حصتها في السوق وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها.
- **رفع معنويات الأفراد** :لاشك ان إكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه ويحقق له نوع من الإستقرار النفسي.

كما أن التكوين يهدف بصفة عامة إلى[1]:

- إكتساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات تنقصه.
- إكتساب الفرد أنماطا واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
- تحسين وصقل المهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد.
- زيادة درجة إنتماء العاملين لمنظماتهم وذلك من خلال دمج مصلحة كل منهما في قالب واحد.

إضافة إلى:

- ضمان أداء العمل بفاعلية واقتصاد، وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يعدها الرؤساء والأداء الفعلي للعاملين. [2]

[1] بزايد نجاة، التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة "سوناطراك، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة سانيا، وهران، 2011، ص 95.

[2] محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993، ص190.

– تحسين مناخ العمل، حيث تسود العلاقات الإنسانية الطيبة عن طريق تفهم كل فرد لواجباته ومسؤوليته وتحقيقها بما يعود عليه من زيادة في الدخل وزيادة فرص الترقية الأمر الذي يساعد على رفع الروح المعنوية.[1]

– إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع، فعن طريق معالجة نقاط ضعف الأداء يمكنه أن يتحسن مما ينعكس بنتائج إيجابية على مستوى المردودية الكلية للمنظمة ويسهم في تطويرها.[2]

4. أنواع التكوين:

يمكن تقسيم التكوين في المؤسسة إلى عدة أنواع كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): أنواع التكوين

أنواع التكوين			
حسب مرحلة التوظيف	حسب نوع الوظائف	حسب عدد المتكونين	حسب المكان
– توجيه الموظف الجديد – تجديد المعارف والمهارات – التكوين بغرض الترقية والتنقل	– التكوين المهني الفني – التكوين المتخصص – التكوين الإداري	– تكوين فردي – تكوين جماعي	– تكوين داخل المؤسسة – تكوين خارج المؤسسة

المصدر: محمد ماهر، إدارة الموارد البشري، دار غريب للطباعة والنشر، الكويت، 1991، ص 323.

[1] خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص202.

[2] أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص104.

ذلك حسب عدة اعتبارات.[1]

أ. أنواع التكوين حسب عدد المتكونين: ونجد هنا نوعين من التكوين:

– **التكوين الفردي:** وهو التكوين الموجه لفرد بعينه قصد تطوير مهاراته وقدراته أو لترقيته لوظيفة جديدة.

– **التكوين الجماعي:** وهو التكوين الموجه لجماعة من المتكونين الذين يعملون في وظائف متشابهة، قصد تزويدهم بنفس المهارات والمعارف التي ترفع من أدائهم في العمل.

ب. **أنوع التكوين من حيث البرامج التكوينية:** ونجد الأنواع الآتية:

– **التكوين الإعدادي أو الإرشادي:** يقدم للأفراد الجدد في المؤسسة، لتعريفهم بهيكلها الإداري، نشاطها وأهدافها، وكذا تعريفهم بمهامهم وكيفية إنجازها، ويقدم هذا التكوين للأفراد الذين حولوا إلى وظائف جديدة في المؤسسة.

– **التكوين التخصصي:** ويهدف إلى تزويد المتكونين بمعارف علمية دقيقة وتقنيات جديدة قصد تحسين أدائهم في الوظيفة التي يشغلونها أو التي سيرقون إليها.

– **التكوين الإشرافي:** وهو موجه إلى رؤساء العمال، وهذا لزيادة قدراتهم على الإشراف وتحسين تعاملهم مع مرؤوسيهم لزيادة رضاهم.

– **التكوين الإداري العالي:** وهو موجه للإداريين في المستويات العليا، وذلك لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في الإدارة، القيادة، التحفيز، الرقابة، المعاملة واتخاذ القرارات وكل الأمور التي ترفع من مستواهم وأدائهم الإداري.

ج. أنواع التكوين من حيث المكان: يمكن للمؤسسة أن تقوم بتكوين مواردها البشرية داخليا إذا توفرت لها كل الشروط اللازمة لذلك، وفي حالة عدم توفرها تلجأ إلى التكوين الخارجي.

* **التكوين داخل المؤسسة:** ويكون في حالة توفر المؤسسة على مركز تكوين داخلي أو في حالة أن التكوين يكون في موقع العمل، ويقوم بعملية التكوين مكونون من المؤسسة أو من خارجها.

[1] محمد فالح صالح، مرجع سابق، ص ص 106، 110.

* **التكوين خارج المؤسسة:** وتلجأ إليه المؤسسة عندما لا تتوفر لديها الشروط اللازمة للقيام به داخليا، ويتم هذا التكوين في المعاهد المتخصصة أو الجامعات، وذلك بحسب مستواه العلمي والمعرفي.

5. أساليب التكوين: هناك عدة أساليب يمكن استخدامها من قبل المؤسسة في العملية التكوينية لمواردها البشرية، ويمكن تقسيم هذه الأساليب إلى نوعين أساسيين هما:

أ. الأساليب النظرية: ونجد فيها:

– **المحاضرات:** وهي عملية تقديم مجموعة من المعلومات والمعارف من طرف محاضر إلى متلقين، مع الشرح والتفصيل من طرف المحاضر، وحسن الإصغاء والإنصات من قبل المتلقين، وهناك شروط لنجاح أسلوب المحاضرات في التكوين منها درجة إتقان ومهارة المحاضر، العدد المناسب للمتكونين بحيث لا يكون كبيرا، مدة المحاضرة بحيث لا تكون طويلة حتى لا يصاب المتكونون بالملل، إضافة إلى نوعية المعلومات والمعارف التي تتضمنها المحاضرة بحيث يمكن استيعابها عن طريق التلقي المباشر.[1]

– **الندوات والمؤتمرات:** وفيها يجزأ موضوع التكوين إلى مواضيع فرعية، ويعطي للمشاركين وقتا كافيا لإعداد وتحضير مداخلة معينة من الموضوع المطروح للنقاش ويمكن أن يتوزع المشاركون في مجموعات بحيث تختص كل مجموعة بمناقشة موضوع فرعي معين في شكل مداخلات يلقيها المشاركون، ويتاح للبقية توجيه الأسئلة لصاحب المداخلة ومناقشته، وهذا لتعميق استيعابهم وتطوير معلوماتهم.[2]

و تعتبر الندوات والمؤتمرات من أهم الوسائل الشائعة لتكوين الإطارات في الإدارة العليا وذلك من خلال استعراض حملة من التجارب والخبرات والدراسات.

ب. الأساليب العملية المهنية : ونجد فيها:

– **التكوين في مكان العمل:** وهو أسلوب فعال للتكوين، حيث يشرح المكون مضمون التكوين للمتكونين في الميدان، ويلاحظ أداءهم ويصحح أخطاءهم ويجيب على استفساراتهم ويستخدم هذا الأسلوب من التكوين مع العمال في الورشات.[3]

---

[1] محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية، مصر، 2005، ص 86.
[2] أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد والعشرين، جامعة املك سعود للشر، 1999، ص280.
[3] أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص ص 280، 281.

- **تمثيل الأدوار:** وهو أن يقوم المتكون بتمثيل دور شاغل الوظيفة، وتتم مناقشته وتوجيهه من قبل المكون، قصد ترسيخ السلوك الذي يقوم به، والذي يسمح له بتأدية الوظيفة المستقبلية بعد التكوين، ويصلح هذا الأسلوب مع المتكونين الذين يعملون في اتصال مباشر مع الغير مثل العملاء موظفي البيع، وموظفي العلاقات العامة وغيرهم.[1]

- **المحاكاة:** تعني المحاكاة التقليد، وهي أداء نفس السلوك المشاهد من طرف المقلد ووفق هذه الطريقة يقوم المكون بعرض مفصل للأداء المطلوب، ثم يطلب من المتكون محاكاة نفس السلوك، ويناسب هذا الأسلوب خصوصا الأعمال الإنتاجية التي تحتاج إلى مهارات يدوية وبالتالي هو موجه للعمال التنفيذيين في الورشات. [2]

[1] محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 335.

[2] محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 335.

خلاصة الفصل

إن ما يمكن إستخلاصه من خلال هذا الفصل أن إستثمار المنظمات للمورد البشري يعد من بين أهم الإستثمارات التي يساعدها على بلوغ أهدافها، والتكوين يعتبر من بين أهم الإجراءات التي تضمن للمنظمة قدرتها على التطور والإستمرارية من خلال تطوير كفاءة وقدرات كافة العمال المهنية القدامي منهم والجدد، كما أن التكوين لا يقتصر على مستوى إداري أو مهني معين، والتكوين بشكل عام يتخذ عدة أشكال وأنماط داخلية وخارجية.

كما أن التكوين يعتبر كنمط من بين أنماط الحراك المهني والاجتماعي بحيث يصبح للعامل الذي إستفاد من دورات تدريبية وتكوينية المهني القدرة تحسين مساره بتقلد مناصب عليا في السلم الوظيفي.

الفصل الرابع:

ماهية الترقية في الإدارة التنظيمية

تمهيد

تعتبر الترقية من بين أهم الإجراءات التي تعبر عن التنمية الإدارية في التنظيم، لذا فهي تعتبر من أكبر الطموحات التي يسعى العامل إلى تحقيقها بحيث يطمح العامل إلى تحسين مساره المهني داخل التنظيم مما يدفعه إلى تنمية قدراته المهنية استعدادا لتوسيع مسؤولياته لتولي مناصب أعلى داخل السلم التنظيمي.

1. مفهوم الترقية

تعرف الترقية بأنها " انتقال العامل من وظيفة إلى وظيفة أعلى إما في نفس المستوى أو في المستوى الأعلى.[1]"

وعرف**Marcel Walin** الترقية بأنها " نظام صعود وارتقاء العامل من وظيفة دنيا في مهامها ومسؤولياتها وأهميتها وحتى خطورتها إلى وظيفة عليا بالإضافة إلى كافة الشروط والقدرات والمؤهلات اللازمة لشغلها[2]

وهي تعني نقل الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى، يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر ووضع أدبي ومعنوي أفضل مما كان عليه قبل الترقية وهي قد تكون من وظيفة إلى أخرى أكثر صعوبة ومسؤولية، كما قد تكون من درجة إلى أخرى في نفس الوظيفة[3]

وتعتبر الترقية هي في الأساس ترفيع الموظف بنقله إلى وظيفة أعلى لها مسؤوليات وسلطات أعلى ولكن بشرط توفر شروط شغل الوظيفة الأعلى[4]، بحيث تكليف العامل بواجبات ومهام وظيفة أعلى من وظيفته الحالية التي يشغلها في السلم الإداري للمنظمة أي تحريكه عموديا في سلم الدرجات الوظيفية عبر زيادة في الأجور والامتيازات الأخرى[5].

أما من الناحية الإدارية فالترقية تعني: التكليف بمهمة من الوظيفة الموجود فيها إلى وظيفة أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من المستوى الأدنى إلى الأعلى.

وأما من الناحية الاقتصادية فالترقية تعني: الزيادة في الجوانب المادية أي في الأجر والمرتب.

في حين من الناحية القانونية تعني: الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك.

---

[1] Jean-Luc-Cerdin, Gérer les carriéres, ems, Paris, France, 2000, p 30

[2] وراس أمينة، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد10. عدد 2، جامعة وهران، مارس 2021، ص 334.

[3] ناذر أحمد أبو شبخة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 184.

[4] علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة،، 1985، ص155.

[5] نجم عبد الإله العزاوي، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 494.

كما أنها تعني من الناحية السوسيولوجية: الصعود إلى أعلى في التسلسل التنظيمي في مجتمع يقوم على التدرج الاجتماعي؛ أي تدرج العامل في السلم التنظيمي نتيجة تفضيل بعض الأشخاص على بعض[1]

وفى هذا الإطار يرى أحمد ماهر أن الترقية هي" :الانتقال من درجة إلى درجة أعلى أو من مسمى وظيفي أدنى إلى مسمى وظيفي أعلى ."كما عرفها عادل حسن أنها" :نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى لها مسؤوليات وواجبات أكبر ويدفع لها أجر أكبر[2]"

أما إيهاب صبيح فيعرفها على أنها: "تعيين مهام أكبر وتفويض سلطات أعلى للفرد في منصبه الجديد وتستلزم ضمان الإرتقاء في التسلسل الهرمي الإداري، أو زيادة الراتب أو الوضع الوظيفي أو الاجتماعي للفرد[3]".

إلى جانب ما تقدم يعرفها المليجي على أنها" :نقل الموظف أو العامل إلى إلى وظيفة أعلى من حيث المسؤولية والسلطة، أي نقله إلى وظيفة أكثر أهمية وأكثر صعوبة .ويستتبع ذلك غالبا زيادة في الأجر وهي لا تتم بناءا على الأقدمية المطلقة وإنما لابد أن تتوفر شروط شغل الوظيفة تبعا لما تحتاجه من مؤهلات وخبرة[4]".

2. أهمية الترقية:

تنبع أهمية الترقية من مجموعتين أساسيتين من الحاجات، هما حاجات المنظمة وحاجات الأفراد العاملين

أ. بالنسبة لحاجات المنظمة

يعتبر وجود سلم وظيفي متدرج للمهام والواجبات ونطاق الإشراف والمسؤولية عنصرا أساسيا في بناء أي منظمة، هذا السلم لا بد له من توفر أفراد قادرين ومؤهلين للنهوض بمحتوى أعباء كل وظيفة فيه، إضافة إلى ضرورة اختيار العناصر التي تسد الشواغر الوظيفية التي تحدث نتيجة خروج بعض العاملين، كذلك فإن المنظمة كيان ينمو ويتطور ومن البديهي أن تكون هناك أهداف ومشاريع جديدة إضافة إلى

---

[1] كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص.140

[2] أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية،، 1999ص224.

[3] إيهاب صبيح محمد رزيق، العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين، دار الكتب العلمية، القاهرة،، 2001، ص35.

[4] إبراهيم عبد الهادي المليجي، إستراتيجيات وعمليات الإدارة، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 303.

متطلبات التطور التكنولوجي ما يستدعي إيجاد تخصصات ووظائف وأعمال جديدة ما يجعل من نظام الترقية جزءا أساسيا من تنظيم الوظيفة وعليه تكمن أهمية الترقية بالنسبة للمنظمة في [1]:

- كشفها عن قدرات الأفراد وعن إنجازاتهم.
- إظهار وجه المؤسسة وسمعتها بصورة مشرفة وجذابة.
- تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتنمية الرغبة في الحصول على مركز وظيفي أعلى.
- غرس روح المثابرة والإخلاص والمساعدة على اكتساب معارف وخبرات جديدة، من خلال الاستفادة من الدورات التدريبية والتكوينية المستمرة مما يساعد على رفع المستوى المهني للعاملين.
- تخفيض النفقات وتقليل حجم الموارد البشرية المستخدمة.

ب. **بالنسبة لحاجات العاملين**

إن ترقية العامل من درجة إلى درجة أعلى منها في التنظيم الهرمي تمثل الحافز الأول الدائم والمتجدد دائما أمامه فهي تمكنه من:

- الحصول على الخبرة من خلال التنمية الذاتية والتدريب.
- ترفع من الروحة المعنوية وتساهم في تحسين ظروف العمل.
- تدفع العاملين للتنافس والتميز في الأداء بالتالي خلق دافعية اكبر للعمل.
- تشبع الحاجات المعنوية للعاملين كالتقدير والتميز والاعتراف ومنح الحرية في التصرف والمسؤولية.

تلبي الترقية إحتياجات المؤسسة من العاملين كما وكيفا.

- تساعد في تخفيض معدلات دوران العمل وهذا ما يخفض تكلفة عنصر العمل.
- تحقيق الموائمة بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة ومنه الوصول إلى مستوى عال من الرضا.
- دفع العاملين لتحقيق أعلى المستويات من الإنتاجية والآداء.
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرصة للتجديد والتحسين بتغيير المنصب، وخلق ديناميكية جديدة تكسر الجمود والروتين والملل.

[1] سنان الموسوس، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 205-206.

- التعرف على كل وظائف المستوى الأعلى عند التقدم لشغل الوظيفة مما يسمح بالإتصال والإحساس بالمسؤولية.
- وجود نظام ترقية يظهر المؤسسة بصورة مشرفة ويكسبها سمعة واسعة في السوق الخارجي.
- الإعتماد على أسس علمية وموضوعية تتوافق وطموحات العمال يساهم في تحقيق الاستقرار المهني ورفع الروح المعنوية وزيادة الولاء.

ومن خلال هذه الأهمية أصبح من الضروري القضاء على العشوائية ببرمجة الترقيات لما لها من فوائد تتجلى في[1]:

- متابعة دقيقة لمهارات العمال من خلال سجلات العمال التي تحتوي على معدل الآداء، الغياب، التأخر، الإنضباط، الكفاءة، السلوك...إلخ وهو ما يشكل حافزا قويا لزيادة الآداء وتنمية المهارات.
- ضمان بقاء الكفاءات لأن تحليل الوظائف يستند إلى أسباب موضوعية هي الخبرة وجودة الآداء.
- الإستناد إلى أسس موضوعية يبعد المحاباة والمحسوبية ويقلل من تظلم الأفراد وشكواهم.
- تقييد المشرف في تقييم آداء العمال بالموضوعية لأنه لا يستطيع ترقية العامل دون موافقة مسؤوليه ودون إستشارة مسؤول الموارد البشرية، والهدف من ذلك هو الدقة وتنمية مهارات المخزون البشري.
- خلق علاقات حسنة بين الرؤساء والمرؤوسين لأن الترقية تتم وفق منطق سليم.
- وجود برمجة يجعل العامل مطمئن على مستقبله الوظيفي ويستطيع التنبؤ بمستقبله في المؤسسة.

3. أنواع الترقية:

تعددت وتنوعت ويمكن حصرها فيما يلي:

- **ترقية داخلية** *:*يعطى بعض الأفراد العاملين بالمؤسسة فرصة شغل الوظيفة الشاغرة بها، وتسمى هذه السياسة بالترقية من الداخل، ولهذه السياسة العديد من المميزات التي ترفع من الروح المعنوية للعاملين وتساهم في تحقيق رضاهم واستقرارهم وانسجامهم مع زملائهم، كما تحفز على العمل أكثر ومنه زيادة الإنتاجية والفعالية.

[1] Dugue mac earthy: la conduite du personnel, 2em édition, dunod, paris, 1966, p269.

ترقية خارجية :تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج وذلك بحجة تدعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة، لتجنب الجمود وعقم الأفكار، والتقليل من التكاليف[1].

أما فاتح الجبيلي فيقسم الترقية إلى:

الترقية الأفقية (الترقية في الدرجة) : يترتب عن مثل هذا النوع من الترقية التغيير في المنصب تبعا لكفاءة العامل ويتضمن شغل وظيفية ذات اختصاصات ومسؤوليات عليا تصاحبها الزيادة في الأجر. **الترقية العمودية (الترقية في الأجر)** يترتب عن مثل هذا النوع من الترقية الزيادة في الأجر دون الزيادة في المسؤوليات والواجبات، حيت يمثل معيار الأقدمية الدور الرئيس ي في هذا النوع من الترقيات بينما تمثل الكفاءة معيارا ثانويا عكس الترقية في الدرجة التي تشكل الكفاءة الأساس الأول فيه.[2]

4. معايير الترقية

أ. الأقدمية

تفضل الكثير من المؤسسات الإعتماد على الأقدمية كمعيار للترقية نظرا لدقة ووضوح هذا المعيار وإمتيازاته العديدة، ويقصد بالأقدمية المدة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة بصفة عامة. وتتمثل مزايا الترقية بالأقدمية في:

- الأقدمية تحقق الموضوعية في شغل الوظائف.
- يفضل العاملون الأقدمية لأنها تجعل الأقدم يشرف على الأحدث.
- لايتيح هذا الأسلوب للإدارة إساءة إستعمال السلطة.
- التشجيع على البقاء في المؤسسة ومنه التقليل من دوران العمل.
- الأقدمية قرينة واضحة على خبرة العامل المكتسبة وكفاءته [3].

[1] علي غربي، تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،، 2004، ص71.

[2] وراس أمينة، المرجع السابق، ص 336.

[3] صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مدخل معاصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الجزائر، 2005، ص327.

إلا أننا لا نستطيع الجزم بأن طول الفترة الوظيفية تعكس في كل الأحوال إرتفاع في مستوى آداء الفرد مع الزمن، إذ أنه كثيرا ما نجد أفرادا لا يعبئون بإنتاجيتهم وآدائهم قدر إهتمامهم بقضاء مدة خدمتهم اليومية، ويمكن حصر عيوب الترقية بالأقدمية فيما يلي:

- الخبرات المكتسبة تبدأ بالتناقص بعد مرور فترة معينة من ممارسته.
- قد تؤدي إلى تسلم أشخاص غير أكفاء مناصب مهمة في المؤسسة مما يؤدي إلى جمودها.
- إعتماد الأقدمية يؤدي إلى إحباط العاملين المجددين.
- الشعور بعدم الرضا من صغار الموظفين ذوي الخبرات مما يؤدي إلى يأسهم في بداية حياتهم[1].

ب. الكفاءة:

تفضل إدارة الأفراد اعتبار المقدرة كأساس للترقية؛ أي أن كفاءة الفرد هي بمثابة جواز سفر للوصول إلى الوظيفة الأعلى في السلطات والمسؤوليات والأجر. ومما يؤخذ في الحسبان أن القائم بالإختيار للترقية يقوم بتقييم الآداء الحالي للعاملين بصورة أكثر عمقا وشمولا لتتناسب مواصفات شاغل الوظيفة مع متطلباتها، وإلا فسوف يتدنى مستوى الإنتماء للترقية .ويساعد هذا المعيار على تحفيز العاملين على تحسين آدائهم في وظائفهم الحالية؛ لأنه من المنطقي أن يرقى العامل على أساس قدراته ومهاراته بالإحتكام إلى تقارير الكفاءة التي توضع بمعرفة القيادات الإشرافية في المؤسسة، ويشترط لنجاحها تقنين قواعد ومعايير الكفاءة داخل كل وحدة إدارية بما يتفق وطبيعة العمل داخل الوحدة. [2]

ومن المحددات التي تفيد في هذا الخصوص نجد ما هو مرتبط بالمؤهلات التعليمية والتدريبية، وما هو مقترن بالآداء السابق للعامل، وما هو متعلق بخبراته المختلفة والتي يمكن على أساسها توقع آدائه.

ويمكن إجمال مزايا الترقية بالكفاءة في النقاط التالية:

- ترفع كفاءة وفعالية المؤسسة نتيجة لإسناد الوظائف الأعلى للأكفاء القادرين على تحمل المسؤولية والقيام بواجباتهم بدرجة عالية من الدقة والإتقان.

[1] محمد بن مسفر الشمراني، معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها، رسالة ماجستير، فرع إدارة، جامعة الملك سعود، الرياض، 2006، ص 26.

[2] نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية، مصر، 1992، ص512..

- دفع العاملين إلى مزيد من العمل وبذل الجهد والإخلاص لإقتناعهم بأن تولي المناصب الإشرافية مرتبط بمدى كفاءتهم وبذلك تصبح الترقية إحدى الحوافز الهامة.
- ترفع مستوى الوعي لدى الموظفين بتنمية قدراتهم ومعلوماتهم العلمية.
- تنمية روح المنافسة بين الكفاءات وهذا ما يشجع على التطوير والإبتكار.
- الرفع من مستوى الإهتمام بتقارير تقييم الآداء.

و لكن رغم هذه المزايا إلا أن الإستناد في الترقية إلى الكفاءة لا يخلو من العيوب المتمثلة في:

- إن هذا الأسلوب غير موضوعي لأنه لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاية.
- تزيد من معدل دوران العمل نتيجة خروج موظفين من المؤسسة ودخول آخرين مما يؤثر على درجة كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها بسبب عدم إستقرار العمالة بها.
- صعوبة قياس معارف ومهارات وقدرات الموظفين بشكل دقيق.
- تدخل المؤشرات الشخصية على نتائج تقارير الكفاءة[1].

ج. الأقدمية والكفاءة معا:

تأسيسا على ما سبق ومن خلال الدراسات التي أثبتت أهمية الإعتماد على المعيارين معا، أصبحت المؤسسات تزاوج بين معياري الأقدمية والكفاءة، لأن كل منهما يكمل الآخر ويخفي عيوبه. ولقد لقي هذا القرار الإستحسان من طرف العاملين وذلك لإيمانهم الكبير أن تطبيق هذين المعيارين معا سوف يضمن تحفيزهم المستمر، ولا سيما على مستوى الأفراد الذين ستتم ترقيتهم بالكفاءة لقاء إستحقاقهم للمنصب الأعلى[2]

[1] محمد بن مسفر الشمراني: مرجع سابق، ص28.

[2] نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب، مرجع سابق، ص328.

خلاصة الفصل

نستخلص من خلال هذا الفصل أن الترقية هي إجراء تنظيمي يهدف إلى تشجيع الموظفين لرفع قدراتهم وبذل جهود مهنية أكبر من أجل بلوغ الأهداف التنظيمية الكبرى، كما أن للترقية تتم وفقا لمعايير موضوعية تتنوع بين الأقدمية واحترام سنوات الخدمة والقدرة على التمكن في أداء المهم إلى جانب معيار الشهادة والكفاءة المهنية مما يجعل التنظيم يسعى إلى إيجاد توافق بين قدرات ومهارات واستعدادات الفرد العامل ومتطلبات الوظيفة التي يجب عليه تأديتها بشكل أمثل.

ولعل الترقية من بين أهم أشكال الحراك المهني والاجتماعي الذي يجعل من الموظف يرتقي من منصب معين إلى منصب أعلى درجة في السلم الوظيفي وبالتالي الحصول على امتيازات أعلى مما يؤثر مكانته وحياته المهنية والاجتماعية.

الفصل الخامس: الوضعية الاجتماعية والمهنية للعامل

تمهيد:

يعتبر المورد البشري أهم الموارد التي التي تقوم عليه المنظمات بحيث أنه يعتبر السبيل الذي من خلال الإستثمار فيه تستطيع المؤسسة بلوغ أهدافها، لذلك فإن سعي المنظمات إلى تقديم الخدمات التي من شأنها أن تحسن من وضعيته المهنية والاجتماعية من خلال إشباعها لرغباته وإحتياجاته الضرورية ذلك من أجل تحقيق أعلى مستويات الأداء الفعال.

وعلى ضوء ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى آليات تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعاملين داخل المؤسسات.

1. عناصر تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية

- **تحسين الظروف السكنية:**

لقد سعت الدولة الجزائرية جاهدة إلى توفير جميع الخدمات الاجتماعية التي من شأنها أن تساعد العامل على تحسين ظروفه المهنية والاجتماعية، ومنها مجالات الخدمة السكنية، حيث أصدرت عدة تشريعات خاصة بناء أحياء سكنية للعمال بالقرب من أمكن عملهم، ومن بين النصوص القانونية الدالة على ذلك ما يلي: جاء في الميثاق الوطني ما يلي: « إن إنجاز مجموعة سكنية في نطاق المعامل المبنية يمكن للعامل من الإقامة على مقربة من مكان العمل ».

وجاء في المادة 152 من القانون الأساسي للعامل: « أنه في حالم مرض العامل أو عجزه أو إحالته على التقاعد فإن حقه في البقاء في الأماكن، أو في سكن لائق يضمنه القانون، ويستفيد من هذا الحق في حالة وفاة العامل الأشخاص الذين يتكفلهم العامل شرعا ويستثني من مجال تطبيق الحق في البقاء في الأماكن والمساكن الوظيفية المرتبطة بسير الخدمة، وذلك وفقا للتحديد الوارد في التنظيم المعمول به ».

ويعتبر السكن عاملا أساسيا في تحسين الوضعية الاجتماعية للعامل، إذ أن ظاهرة السكن الحقير التي ظهرت في شكل أكواخ وأحياء قصديرية مثل ظاهرة المرض والجهل والجوع تعتبر ظاهرة مماثلة للبؤس[1]، والحصول على سكن عن طريق الوظيفة يعد عاملا مهم في الحراك الاجتماعي الذي من خلاله ينتقل العامل من طبقة وبيئة اجتماعية أدني الى بيئة ومكانة اجتماعية اعلى.

وإنجاز مجموعات سكنية في نطاق المعامل المبنية حديثا يساعد بدوره على التقليل من مصاعب السكن التي تواجهها المناطق الصناعية، ويمكن للعامل من الإقامة على مقربة من مكان العمل، حيث أن توفير سكن محترم للعامل، يضمن له العناصر الأساسية للراحة وهذا ما يساعده في عمله » وقد تزايد الإحساس في الوقت الراهن في كثير من الدول بأهمية خدمات السكن في المجال العمالي، ومنها الجزائر وهذا يعني الحرص الشديد على توفير الجو اللازم والملائم لاستقرار العاملين بقرب مكانة الإنتاج وتوفيرا للوقت والجهد، ولهذا قله من الضروري توفير المساكن الملائمة العمال إضافة إلى العمل على تنظيم وتشغيل أيقات الفراغ

[1] جمال بن خالد، الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للأنسجة TINDAL بالمسيلة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد لمسن دباغين، سطيف، 2016، ص 157.

لهذه التجمعات، وعملية إسكان العمال لابد أن تقوم على أساس سن الدراسات الاجتماعية للتعرف على عاداتهم وتقاليدهم ونمط معيشتهم حتى تكون المدن الجديدة أو أماكن السكن ملائمة للحياة الجديدة بقرب مكان العمل.

فنظراً لأهمية إسكان العمال وتأثيرها على عملية الإنتاج ورفعه بوتيرة مستمرة تحقق أهداف النمو الاقتصادي بهدف دفع عجلة التنمية الشاملة، أصبح تسهيل إجراءات الحصول على أراضي للبناء في شكل تعاونيات لصالح العمال، بالإضافة إلى تقديم القروض للاستفادة من السكنات التساهمية الاجتماعية.

ففي هذا المجال فان السلطة الجزائرية قد أوصت من خلال الميثاق الوطني "على أنجاز مجموعات سكنية في نطاق المعامل المبنية حديثا، يساعد بدوره على التقليل من مصاعب السكن التي تواجهها المناطق الصناعية، ويمكن للعمال من الإقامة على مقربة من مكان عمله". كما أوصى المؤتمر السادس المنعقد في المدة مابين 5-9 أفريل سنة 1980 بتحسين برامج البناء والتجديد السكني ضمن المخطط الخام للعشرية 1980-1990، وبوضع سياسة شاملة ومناسبة للسكن مما يستوجب مراعاة الجوانب السياسية الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالسكن، وكذلك بإشراك العمال في تصور النموذج السكني لتجسيد شعار الخدمة الاجتماعية العمالية الجزائية لكل معمل حي سكني بإنشاء صندوق وطني للسكن[1].

هذه الإجراءات التي تتخذها الجزائر تحدث حراكا اجتماعيا كبير يساعد العامل على تحسين ضروفه الاجتماعية والمادية انطلاقا من الوظيفة التي يشغلها.

- **تحسين خدمة النقل والمواصلات:**

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدم للعامل بالمؤسسة الصناعية سواء العامة أو الخاصة، وتعود أهميتها كونها تحافظ على قوة ووقت العامل، فبدل من أن يضيع العامل نصف ساعة في التنقل إلى مكان عمله ساعيا بدلك وراء المواصلات، مجهدا نفسه فان المؤسسة هي المسؤولة عن توفير هذه الخدمة له طريق نقله من مقر سكناه إلى عمله عن طريق وسائل نقل جماعية، والجزائر كغيرها من

[1] جمال بن خالد، الخدمات الغجتماعية العمالية والثقاة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للأنسجة TINDAL بالمسيلة، المرجع السابق، ص 157-158.

الدول اهتمت بخدمات النقل للعمال، حيث أصدرت عدة قوانين وتشريعات خاصة بالنقل منها ما جاء في الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين ما يلي:

إن إنجاز أحياء عمالية قريبة من مكان العمل يشكل في اعتبار العمال أحسن حل للمشكل الحالي للنقل الفردي، ويجب على كل سياسة في هذا الميدان أن تعطي الأولوية للنقل الجماعي على حساب النقل الفردي وينبغي على كل المؤسسات العمومية والخاصة أن تنظم وتطور وتحسن النقل العمومي في المدن الكبرى ويعتبر التنظيم المنطقي لاوقات العمل من شأنه أن يخفف من حدة مشكل النقل28 ( )« عمل إن توفير النقل بالمؤسسات الصناعية يساعد كثيرا على أداء العامل لعمله ويؤثر في الإنتاج، كما أنه يساعد على تفادي الغيابات عن العمل، والتأخر عن الحضور في الوقت المحدد.

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين، فمشكلة المواصلات بالنسبة للعمال لها آثارها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله العامل أو من ناحية النفقات التي يتكبدها، ويكون لها تأثير على ميزانيته وميزانية أسرته.

ولهذا تعمل المؤسسات الصناعية على توفير النقل للعمال بهدف الحد من هذه الآثار السلبية التي تنعكس بالسلب على العامل وعلى المؤسسة، ولهذا نجد المادة 133من قانون العمل الجزائري رقم 7لسنة " 1981على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمال في أماكن عمل ل تصل إليها المواصلات العادية على أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وقد جاء هذا النص لعلاج شكاوي العمال الذين يعانون من بعد المنشأة الصناعية مع عدم توفير وسائل النقل المر الذي يؤدي إلى زيادة النفقات على المواصلات العامة[1].

- **تحسين الخدمات الصحية**

أدركت جل المؤسسات التنظيمية أنه من الضروري العناية بصحة العامل في مكان عمله أو خارجه وتحقيق ما يسمى بالصحة الصناعية، والتي تشمل شؤون العامل الصحية وكذا أفراد أسرته، ووضع برامج الأمن الصناعي له ومراعاة أساليب رعايته في بيئة العمل التي يعمل فيها. حيث تهدف الرعاية الصحية فيه

[1] جمال بن خالد، التطور التاريخي للخدمات الاجتماعية العمالية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، جوان 2016، ص 16-17.

المنشآت الصناعية إلى تحسين بيئة العمل، ومعالجة أخطاء العمال، أو العناية بأمر حالات المرض والحوادث المختلفة التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله[1].

ومن شأن توفير الرعاية الصحية العمالية، تكوين بناء صحي سليم للعمال فيزداد إنتاجهم وتقل فرص تعرضهم لأخطار العمل في المصنع، وهذا يتوقف على حجم ونوعية الخدمات الطبية المقدمة للعمال في المصنع وكذا نوع نشاط المصنع وعدد العاملين فيه، ولذلك وجب على الإدارة عند قيامها بوضع برامج خاصة للصحة الصناعية وللأمن الصناعي يجب أن تراعي طبيعة الصناعة نفسها بالإضافة إلى حجم المنشأة وإمكانياتها المالية.

وعند وضع برامج الصحة الصناعية بهدف حماية صحة العامل في المصنع توجد عدة مبادئ تتبعها الكثير من المنشآت الصناعية والتي حققت نجاحا كبيرا بالاعتماد عليها وتجسيدها، وهذه المبادئ هي[2] :

- وضع نظام محكم لبرنامج الصحة الصناعية.
- الاستعانة بخدمات الأخصائيين من الأطباء والجراحين وموظفي التمريض.
- توفير التسهيلات الطبية الكافية من صيدلية وإسعاف أولي للمريض.
- إجراء فحوصات طبية دورية للعامل قبل وأثناء العمل.
- العناية بأمر حوادث العمل الفردية وأمراض المهنة.
- تقديم الإسعافات اللازمة في حينها والنصح الدائم للعمال في المسائل الطبية.
- تثقيف العمال في كيفية منع وقوع الحوادث والعناية بصحتهم.
- حفظ سجلات طبية وافية تكون دائما في متناول اليد.
- إحكام الرقابة على الشؤون الصحية.
- التعامل والتعاقد مع المستشفيات الكبرى أين تضم أطباء ذوي اختصاص وخبرة كبيرة، وتملك تجهيزات طبية متطورة وعالية الدقة في تشخيص حالات المرض، وتقدم خدمات طبية راقية.
- إجراء استشارات دورية مع إدارة قسم الموارد البشرية أو مع إدارة المؤسسة الصناعية مباشرة حول المسائل الخاصة بنقل بعض العمال إلى مراكز أخرى في العمل تناسبهم من الناحية الصحية، كما تعنى

[1] محمد ماهر عليش، العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2010، ص 245-246.
[2] محمد ماهر عليش، المرجع السابق، ص 246-247.

النظم العمالية بتوفير الشروط الصحية في أماكن العمل، ومن أهم هذه الشروط قيام المبنى على أسس صحية وهندسية سليمة، تراعي من خلالها جميع الظروف الفيزيقية الملائمة من إضاءة وتهوية، رطوبة، ضجيج، حرارة، برودة، التي يمكن باختلالها أن تؤثر على صحة العامل.

وتهدف الخدمات الصحية في نظر المشرع الجزائري إلى الحيلولة دون تعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل وهو ما يأتي خاصة عن طريق:

- وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابيا على صحة العمل
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي.

- **تحسين ظروف العمل**

لقد تعددت مفاهيم ظروف العمل نظرا لتعدد وجهات نظر الباحثين، من بينها:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأداءه، في ميوله اتجاه عمله، المجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.[1]

كما تعرف على أنها: تلك العوامل التي تحيط بالعامل وتوجه سلوكه في عمله وتنقسم إلى عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية فهي إحدى المحددات الأساسية لمستوى نشاط العمال، بمعنى مجموعة العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل[2].

يمكن تعريف ظروف العمل على أنها كل العوامل التي تحيط بالعامل في محيط عمله من عوامل فيزيائية، نفسية، اجتماعية، مادية وتنظيمية، هذه الظروف قد تؤدي إلى إحداث التوازن أو إلى فقدانه أثناء أداء العمل نظرا لقدرتها على التأثير سواء إيجابيا أو سلبيا على سلوك العامل وأداءه، كما تؤثر على صحته (النفسية والجسمية) وسلامته.

تشمل هذه الظروف عدة عناصر أهمها

[1] صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية: مدخل تحديد الأهداف، الإسكندرية، 2004، 205.

[2] jean pierre, citeau, Gestion des ressources humaines.4eme edition, paris,2002, p 168.

أ. الضوضاء

هي الخليط المتنافر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم فضلا عن الآثار التي تحدثه على المدى الطويل من اثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية، وللضوضاء تأثيرات متعددة وهي: التأثيرات النفسية مثل الشعور بالضيق الاكتئاب والعصبية وسهولة الإثارة، التأثيرات العصبية والفسيولوجية وتؤثر على إنتاج المشغلين تأثيرا مباشرا، صعوبة التخاطب والتواصل بين العاملين، كما أن لها تأثيرات جسمية خاصة على الدورة الدموية والسلامة السمعية[1].

للتقليل من الضوضاء يتم عن طريق استخدام طرق ووسائل متعددة تتضافر لحماية العاملين من الأخطار والأضرار المتوقعة منها من خلال[2]:

- التصميم الهندسي لمراكز العمل وفق دراسة تراعي مناطق انعكاس الصرف.
- المتابعة والمراقبة الطبية لوظيفة السمع كل ثلاثة أشهر على الأقل.
- مراقبة محيط الضوضاء من خلال عزل الماكينات والعمليات التي تحدث الضوضاء
- تبطين الجدران بمواد تمتص الصوت.
- تقليل فترات تعرض العمال للضوضاء.
- وسائل الحماية الفردية مثل سدادات الأذن – عصابات الرأس.....الخ .

ب. الإضاءة :

تعرف الإضاءة على أنها كمية الضوء الساقطة على مسافة معينة مثل مكان العمل والإضاءة الكافية والمناسبة عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل والإنتاج وذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يرفع الكفاية الإنتاجية[3].

أهداف الإضاءة السليمة داخل المؤسسة[4]:

[1] مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، 2004، ص 197.
[2] مجدي احمد محمد عبد الله، المرجع السابق، ص 199.
[3] عويضة كامل، علم النفس الصناعي، دار المكتبة العلمية بيروت 1996، ص 144.
[4] عويضة كامل، المرجع السابق، ص 145.

- يمكن العاملين من الرؤية السليمة للأشياء

- سلامة العاملين داخل مكان العمل.

- زيادة الإنتاج وتقليل نسبة الأخطاء.

- المحافظة على سلامة الإبصار.

- حسن استغلال أرضية المصنع والمحافظة على نظافة المكان.

وتعتمد الرؤية المريحة للعينين على ثلاثة عوامل أساسية:

- عوامل تتعلق بالجسام المرئية من خلال حجم الجسم وبعده عن العين ودرجة تباين ولمعان الجسم

-عوامل تتعلق بمستوى الإضاءة.

-عوامل تتعلق بأبصار العين :فكلما زادت درجة الوضوح كلما قل الوقت

اللازم للرؤية والعكس صحيح.

ج. الحرارة والرطوبة

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فدرجات الحرارة المنخفضة تؤثر في الإنتاجية، فتنقص القدرة على القيام بحركات دقيقة باليدين والأصابع إلى حد كبير عندما تنخفض درجة الحرارة[1].

ومن بين وسائل الوقاية من مخاطر الحرارة[2]:

- عزل ستاتيكي أو ديناميكي لمصادر الحرارة والبرودة
- أقلمة وتكييف الهواء داخل المصانع بإدخال التكنولوجيات الحديثة

[1] عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 277.

[2] عبد الرحمن عيسوي، دراسات نفسية حديثة ومعاصرة في البيئة والصناعة والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والإدارة، دار المعارف، 1995، ص 98-99.

- استعمال وسائل الحماية الفردية
- تقليل مصادر الحرارة.

فمن المعروف أن العمل في مكان ترتفع درجة الحرارة فيه بسبب التعب والإرهاق والضيق، وزيادة نسبة التعرق. وإذا لم يكن هناك حركة للهواء تسمح بتبخر هذا العرق، وانخفاض درجة حرارة الجسم، فإن حرارة الجسم تأخذ في الارتفاع المستمر، ومن الطبيعي أن يزداد الإنتاج بتحسين درجة الحرارة والرطوبة وبتجديد الهواء المحيط بالعامل.

- **تحسين الوضعية المادية للعمال**

أ. مفهوم الوضعية المادية للعمال

يقصد بالوضعية المادية للعمال هو مجموع الأجور والحوافز التي يتلقاها العامل أثناء عمله بالمؤسسة، تعرف الأجور بأنها مقابل الوظيفة التي يشغلها الفرد، ويشمل مقابل الوظيفة كافة العوائد المالية مثل الأجور والحوافز والرواتب، والعوائد غير المالية مثل المزايا وخدمات العاملين، والعوائد المعنوية التي يحصل عليها العاملون كجزء من علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها[1].

كما يمكن تعريفها على أنها عبارة عن التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف وتوجيه الغير خلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محددة وقد يكون الأجر نقدياً أو حقيقياً، فالأجر النقدي هو ذلك المبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد مقابل عمله خلال فترة زمنية معينة (الساعة، اليوم، الشهر) أو لقاء كمية أداء معينة[2].

أما الحوافز فهي تعرف بأنها عوامل أو وسائل أو أساليب تختارها الإدارات بعناية فائقة من أجل خلق أو توجيه السلوك الإنساني لكي يساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية ويحقق للعاملين حاجاتهم ودوافعهم المختلفة[3]، تعرف أيضا بأنها مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمات لتوفيرها للعاملين

[1] أحمد حسين محمد إبراهيم، علاقة الأجور بالتضخم والإنتاجية في الإتصاد المصري، مجلة البحوث التجارية، مجلد 39، العدد 1، مصر، ص 53.

[2]

[3] ربيع هادي مشعان، "علم النفس الإداري"، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2008، ص 201.

بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة[1].

ب. أنواع الحوافز

تنقسم الحوافز حسب المادة إلى[2]:

- **الحوافز المادية :**

وتعتبر الحوافز المادية من أهم أنواع التحفيز خاصة بالنسبة للأفراد في مستوى الإدارة الدنيا في المنظمة، حيث أن الحاجات الفسيولوجية الأساسية لم تشبع بعد بالكامل، وعليه فإن النقود تعتبر في هذه الحالة دافعا قويا للسلوك الإنساني، وهناك أنواع متعددة من الحوافز المادية أهمها: الأجر، الزيادات السنوية، المكافآت، المشاركة في الأرباح، النقل، السكن الوظيفي... الخ.

- **الحوافز المعنوية:**

يقصد بالحوافز المعنوية، تلك التي لا تعتمد على المال في إثارة وتحفيز العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي هو كائن حي، له أحاسيس وتطلعات اجتماعية، كما أنها تعمل على تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية للعامل فتزيد من شعور العامل بالرضا في عمله وولائه، وتحقيق التعاون بين زملائه، ومنها فرص الترقية والاعتراف والتقدير بالجهد الوظيفي، ومسؤوليات الوظيفية، والأثر الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وفرص النمو والابتكار، وفرص التعبير عن الذات وإبداء الرأي والاقتراحات، وتتعلق الحوافز المعنوية أيضا بما يسمى بالروح المعنوية، وذلك مثل توجيه خطاب شكر أو اختيار العامل المهني كموظف مثالي في المنظمة، أو غير ذلك كما أنها تشمل التكوين والتدريب.

---

[1] المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط 1، المكتبة العصرية، مصر، 2009، ص 365.

[2] ملاك سميرة، يوسف جغلولي، دور الحوافز في مواجهة مقاومة التغيير في المنظمات، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد3، جامعة المسيلة، مارس 2018، ص 151.

وتنقسم حسب العدد إلى[1] :

- **الحوافز الفردية:**

وتوجه للفرد بغية مكافأته على مجهوداته وسلوكاته الجيدة لإنجاز العمل، ويطبق هدا النوع من الحوافز بزيادة معدلات الإنتاج وخاصة إذا كان العمل يأخذ الأقسام بالمؤسسة، ولا يعتمد بصورة مباشرة على قسم أو أقسام أخرى، حيث يكون لها تأثير عندما يستطيع العمال أن يعملوا في استقلال عن بعضهم البعض.

- **الحوافز الجماعية**

هي الحوافز التي تقدم للعاملين كمجموعة وليس للفرد باعتباره كائنا مستقلا والتي تهدف إلى حفز وتشجيع العمل الجماعي وكذلك زيادة إنتاجية ومستوى كفاءة أداء العاملين كمجموعة.

ومن حيث التأثير تنقسم الحوافز إلى:

- **الحوافز الايجابية :**

وهي تمثل الحوافز التي تحمل مبدأ الثواب للعاملين والتي تلبي حاجاتهم ودوافعهم لزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وتهدف الحوافز الايجابية إلى تحسين الأداء في العمل من خلال التشجيع السلوك، كل هذه العوامل لها ما يقابلها من حوافز ايجابية تمنحها القيادة الإدارية لمرؤوسيهم [2].

- **الحوافز السلبية:**

و هي عبارة عن وسائل تستخدم لردع العاملين من القيام بأعمال أو تصرفات معينة لضمان حسن سير الإنتاج وأداء العمل بالشكل الطبيعي المعتاد، وهذه الوسائل تعتبر من قبيل العقوبات التي توقع على العاملين الذين يؤدون عملهم بمستوى أقل مما هو مقدر أو متوقع منه ونستطيع أن نذكر عدد من الحوافز السلبية في النقاط التالية: الخصم من المرتب أو خفضه، تأخير الترقية وعدم تسليم درجات عالية،

[1] عبد العزيز شنيق، الحوافز والفعالية التنظيمية: المؤسسة المينائية لسكيكدة نموذجا، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 55 سكيكدة، 2008، ص 21.

[2] ملاك سميرة، يوسف جغلولي، المرجع السابق، ص 151.

توجيه الإنذار أو التوبيخ، الحرمان من الامتيازات التي تمنح للعاملين، الحرمان من النشاط الاجتماعي أو الاقتصادي[1].

ج. معايير منح الحوافز

يتركز نظام الحوافز على عدة معابر للأداء السلوك ومؤشرات الانجاز الأهداف المطلوبة ومن أهمها ما يلي[2]:

- معيار الأداء يعتبر التميز في الأداء المعيار الأساسي وهو يعني ما يزيد عن المعدل النمطي للأداء، كما يعتبر الأداء فوق العادي أو الناتج النهائي للعمل أهم المعايير لحساب الحوافز.
- معيار المجهود: يصعب أحيانا قياس عالج العمل، وذلك لأنه غير ملموس وواضح، كما في أداء وظائف الخدمات والإدارة، والأعمال الحكومية، أو لأن الناتج شيء احتمالي الحدوث، ويجب الاعتراف بأن هذا المعيار أقل أهمية كثيرا من معيار الأداء لصعوبة قياسه وعدم موضوعيته في كثير من الأحيان.
- معيار الاقدمية: ويقصد بها طول الفترة التي قضاها الفرد في العمل، ووهي تشير إلى حد ما إلى الولاء والانتماء، والذي يجب مكافاته بشكل ما، وهي تأتي في شكل علاوات الاقدمية في الحكومة بشكل أكبر من العمل الخاص.
- معيار المهارة: بعض المنظمات تعرض وتكاف الفرد على ما يحصل من شهادات أعلى، أو رحصن أو براءات، أو إجازات، أو دورات تدريبية، هذا المعيار محدود جدا ولا يساهم إلا بقدر ضئيل في حساب حوافز العاملين.

د. أهمية تحسين الحوافز:

يحقق النظام الجيد للحوافز والأجور نتائج مفيدة من أهمها[3]:

- زيادة لوائح العمل في شكل كميات إنتاج، وجودة إنتاج مبيعات، أرباح.

---

[1] عبد العزيز شنيق، المرجع السابق، ص 23-24

[2] ملاك سميرة، يوسف جغلولي، المرجع السابق، ص 152.

[3] منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 10، العدد 3، الجزء 1، 2019، ص 158.

- تخفيض الفاقد في العمل، مثل على ذلك تخفيض التكاليف، تخفيض كميات الخدمات..... وغيرها
- إشباع حاجات العاملين بأنواعها، خاصة التقدير والاحترام والتقدير للذات والشعور بالمكانة.
- إشعار العاملين بروح العدالة وتحسين صورة المشروع أمام المجتمع تنمية روح التعاون بين العاملين، وتنمية روح الفريق والتضامن.
- جنب العاملين إلى المنظمة.
- ورفع روح الولاء والانتماء.

2. أهداف تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال

يفيد تحسين ظروف العمل بشكل عام في تحقيق الأهداف الآتية[1]:

- تمكين المؤسسة من تحسين أداء موظفيها بإتباع الوسائل المختلفة والساعية لتطوير المتابعة، الإشراف والتوجيه للتعرف إلى نواحي القوة والضعف في أداء العاملين فيها.
- مساعدة إدارة المؤسسة على الارتقاء بأدائها من خلال توظيفها لخبرات وقدرات العاملين حسب متطلبات العمل، والكشف عن الامكانات وقدرات العاملين الكامنة للاستفادة منهم في بعض المهام المتميزة والصعبة التنفيذ وذلك عن طريق فتح المجال للمشاركة، الابداع، توفير فرص الترقية والتدريب...الخ.
- إعطاء المؤسسة أبعاداً جديدة لسياسة التطوير الإداري والمهني في بيئة العمل؛ يوضع فيها اعتبار لظروف العاملين الاجتماعية والنفسية.
- إظهار القدرات الإدارية للمدراء والمشرفين غير الظاهرة في مجال القيادة والتوجيه للمرؤوسين، وفاعلية أسلوبهم في إيجاد مستوى من العلاقات الإنسانية في العمل والثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- العمل على التزويد بمعلومات من شأنها دعم الخطط التطويرية بالمؤسسة بالكشف عن عوامل الضعف؛ التي تؤثر في أداء العاملين في المؤسسة بشكل عام منها ضعف التجهيز، وعدم ملائمة المناخ الوظيفي للعمل، وضعف المعلومات لأداء الأعمال، وعدم إشباع الحاجات...الخ.
- زيادة حماس العاملين للعمل وتحملهم للمهام والمسؤوليات التي توكل لهم، مما يسهم في الإنتاج الفعال الذي يطابق معايير الجودة.

[1] عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 1997، ص 83.

3. آليات تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من الظروف العملية التي قد تؤثر على العمال فبها وبالتالي على الإنتاجية، لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيف من هذه الآثار قدر الإمكان، وهذه مجموعة من الأساليب المقترحة:

- **تهيئة الجو المناسب للعمل ويتم ذلك من خلال[1]:**

- خلق بيئة عمل صحية من خلال توفير ظروف عمل جيدة من حيث الإضاءة، والتهوية، وخالية من الضوضاء والغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال؛
- تحسين ظروف العمل المادية (أجور، ومكافآت، وحوافز)؛
- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب الاضطرابات النفسية؛
- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعات المختلفة لأن ذلك يخلق جوا من التعاون والمنافسة الشريفة؛
- محاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة؛
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.

- **تدريب العاملين على تفادي حوادث العمل.**

- تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بطريقة جيدة ومتقنة حتى يتعلمها المتعلم ويستفيد منها في عمله مستقبلا؛
- تكليف المتعلم نفسه بالقيام بعمله أمام المدرب، وذلك بمعية المشرف المباشر له ويجب هنا تصليح أخطائه كلما أخطأ ولو تطلب الكثير من الجهد والوقت وذلك حتى يستفيد من أخطائه مستقبلا [2].

---

[1] محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 34.

[2] عاطف عبيد، التنظيم الصناعي في الانتاج، دار النهضة العربية، مصر، 1972، ص 123.

- **الاهتمام بالرعاية الاجتماعية للعاملين.**

حيث تساهم في رفع الروح المعنوية للعمال في المؤسسة فالاهتمام الذي يوليه المسئول اتجاه العامل يمكنه من أداء وظيفته على أحسن وجه عكس ما إذا كان هناك عدم اهتمام فإن العامل سيتشتت تفكيره ويضعف أدائه وينصب اهتمامه حول المشاكل الاجتماعية ولهذا يجب على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ان تولي اهتماما كبيرا بالشؤون الاجتماعية للعمال[1].

إضافة إلى[2]:

- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين الجموعات المختلفة؛ لأن ذلك يخلق جوا من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة.
- يجب أن تكون المؤسسة نظيفة ومريحة من حيث الإضاءة والتهوية وخاليا من الضوضاء والغبار بشكل كبير؛ لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال.
- توفير المؤسسة للسكن الصحي الملائم لعمالها، بالإضافة إلى طب العمل الذي يقدم الخدمات العلاجية للعمال، وهذ يعمل على رفع معنوياتهم وتقليص تكاليف تنقلهم، وانخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية.
- التشديد على الخدمات التي تقدم لرفاهية العامل وأسرته، حيث أن ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجها.
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره وتعديله من وقت لآخر.
- تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل ومشاكله، ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندEم عند الحاجة.
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- الحرص على تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح، بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين.

[1] محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، لبنان، 1981، ص 164-165.
[2] بن موسى فاطمة الزهرة وبوقرينات سمية، مرجع سابق، ص 18-19.

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.

كما أن ظروف العمل الجيدة تساهم في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بشكل كبير إذ أنها تعمل على إزالة كل المخاطر المهنية التي تساهم في وقوع الحوادث والأمراض المهنية[1].

[1] علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1989، ص 24.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التعرف على العناصر الأساسية التي تحدد الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل التي تعمل المؤسسة بدورها على تحسينها وترقيتها، وتتعدد هذه العناصر بين الاجتماعية منها السكن والمواصلات والرعاية الصحية إلى جانب عناصر البيئة الفيزيقية كالضوضاء والإضاءة والحرارة، بالإضافة إلى العناصر المادية المتمثلة في الحوافز والأجور

والمؤسسات المتعلمة هي تلك المؤسسات التي تعمل على الاستثمار في مواردها البشرية من أجل تحقيق الأداء الأمثل له وبالتالي تحقيق أهدافها العامة، ويتم ذلك عن طريق تفعيل استراتيجيات وآليات لتحسين الوضعية الاجتماعية والمهنية وبالتالي تحقيق الاكتفاء والاستقرار المهني.

وبعد عرض أهم الفصول النظرية المتعلقة بدراستنا نتطلع معا الأن إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة في بداية مستهل بحثنا واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة التي قمنا بسنها سالفا.

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجالات الدراسة

أ. المجال الجغرافي للدراسة (الصندوق الوطني للتامين عن البطالة –وكالة المسيلة– CNAC)

يقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة بوسط المدينة بحي العرقوب العتيق بحيث يعتبر كهيئة حكومية جزائرية أنشأت في 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، لمساعدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إنطلاقا من سنة 2004، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين(50) سنة، لغاية شهر جوان 2010، وإبتداءا من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة من الالتحاق بالجهاز، والاستفادة من مزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

إن هذا الجهاز **CNAC** موجه لتمويل المشاريع المصغرة لكل شخص يبلغ من العمر ما بين 30 إلى 50 سنة، بالإضافة إلى عدم مزاولة لأي نشاط ذي عائد مادي، كما أن الشرط الأهم يتعلق بتوفر صاحب المشروع على الكفاءة والمؤهلات اللازمة ضمانا لنجاحه.

الصيغة الوحيدة للتمويل هي ثلاثية الأطراف **(CNAC، المستثمر، البنك الممول)** يغطي الجزء الأكبر منه مصاريف اقتناء العتاد والمعدّات الجديدة، بالضافة إلى تقديمها قروضا للاستثمار وتمويل المشاريع القائمة

ب. المجال الزماني للدراسة

تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022 – 2023 حيث تمت الدراسة الميدانية عبر أربعة مراحل مراحل وهي كالتالي:

- المرحلة الأولى: في يوم 06 سبتمبر 2022 تم النزول إلى ميدان الدراسة وفيها تم التعرف على الطاقم الإداري لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة.

- المرحلة الثانية: كانت بتاريخ 11 سبتمبر 2022 تم خلال هذه المرحلة برمجة زيارة مع موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وتوزيع 27 استمارة استبيان فقط نظرا لخروج عدد منهم في عطل سنوية مع اجراء مقابلة واستطلاع اراءهم حول حيثيات الدراسة.
- المرحلة الثالثة: بتاريخ 19 سبتمبر 2022 بعد دخول بقية الموظفين من عطلتهم السنوية تم إتمام توزيع استمارات الاستبيان المتبقية والتي بلغ عددها 05 استمارات وزعت باقي موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة مع اجراء مقابلة حرة معهم.
- المرحلة الرابعة: تم خلال هذه المرحلة تفريغ بيانات وتبويبها في جداول إحصائية مدعمة بالتحليل والمناقشة السوسيو مهنية إلى غاية 23 ماي 2023.

2. **مجتمع البحث:** من أجل الإحاطة بالموضوع وجمع أكبر قدر ممكن من البيانات الميدانية اعتمدت الدراسة الميدانية على أسلوب المسح الشامل، لذا فقد شمل مجتمع البحث في جميع موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة ولاية المسيلة الذين قد بلغ عددهم 33 موظف موزعين بالشكل التالي:

الجدول رقم (02): يمثل توزيع عمال الصندوق الوطني للتامين عن البطالة –وكالة المسيلة– CNAC

N°	FONCTION	الوظيفة
01	D.W.A	مدير الوكالة
02	CHEF DE SERVICE FINANCE ET COMPTABILITES	رئيس مصلحة المالية والمحاسبة
03	CHARGEE D'ETUDES NIVEAU 02	مكلف بالدراسات مستوى 02
04	COMPTABLE RECOUVREMENT	محاسب التحصيل
05	CHEF SERVICE 1ER CLASSE	رئيس مصلحة قسم 01
06	SOUS-DIRECTEUR DES PRESTATIONS	مدير فرعي للأداءات
07	CHARGEE D'ETUDES TECH NIVEAU 02	مكلف بالدراسات التقنية مستوى 02
08	CHARGEE D'ETUDES TECH NIVEAU 01	مكلف بالدراسات التقنية مستوى 01
09	CHARGEE D'ETUDES PRINCIPAL	مكلف رئيسي بالدراسات
10	CHARGEE D'ETUDES NIVEAU 02	مكلف بالدراسات مستوى 02
11	CHARGEE D'ETUDES PRINCIPAL	مكلف رئيسي بالدراسات

12	CHARGEE D'ETUDES TECH NIVEAU 01	مكلف بالدراسات التقنية مستوى 01
13	CHARGEE D'ETUDES TECH NIVEAU 01	مكلف بالدراسات التقنية مستوى 01
14	CHARGEE DE LA CELLULE ACCES NIVEAU 01	مسؤول مكلف عن خلية الوصل مستوى 01
15	CONTROLEUR NIVEAU 02	مراقب مستوى 02
16	CONTROLEUR NIVEAU 02	مراقب مستوى 02
17	CHARGEE D'ETUDES PRINCIPAL	مكلف بالدراسات رئيسي
18	CHEF DE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DES MOYENS	رئيس مصلحة الموارد البشرية والوسائل
19	CHARGEE D'ETUDES NIVEAU 01	مكلف بالدراسات مستوى 01
20	ANALYSTE NIVEAU 02	محلل مستوى 02
21	CHEF SECTION	رئيس قسم
22	SECRETAIRE NIVEAU 02	مكلف بالأمانة مستوى 02
23	SECRETAIRE	مكلف بالأمانة
24	CHAUFFEUR NIVEAU 02	سائق مستوى 02
25	CHAUFFEUR NIVEAU 01	سائق مستوى 01
26	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION NIVEAU 01	عون أمن ووقاية مستوى 01
27	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION	عون أمن ووقاية
28	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION	عون أمن ووقاية
29	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION	عون أمن ووقاية
30	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION	عون أمن ووقاية
31	AGENT DE SECURITE ET PREVENTION	عون أمن ووقاية
32	STANDARDISTE	موزع الهاتف
33	FEMME DE MENAGE NIVEAU 03	عون نظافة مستوى 03

3. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى جمع أوصاف الظاهرة المدروسة بدقة وواقعية ويتعداه إلى تحديد العلاقاتها وإكتشاف الأسباب الكامنة وراء الظاهرة[1]، وهو المنهج المناسب للدراسة لملائمته طبيعة موضوع الدراسة وغاياتها في معرفة حيثيات مشكلة صعوبات الدراسة ومحاولة الكشف عن مسبباتها.

4. أدوات جمع البيانات

وهي خطوة هامة في الدراسة الميدانية التي تعتمد أساسا على العديد من التقنيات والوسائل والأدوات والمراجع والمصادر العلمية، وللإحاطة أكثر بموضوع الدراسة واختبار الفرضيات تم الاعتماد على أسلوب الملاحظة العلمية المباشرة من خلال ملاحظتنا لكل ما يتعلق بالظروف الفيزيقية والمهنية المتصلة أساسا بقضايا الاستقرار المهني والرضا الوظيفي وردود أفعال مجتمع البحث حول قضايا العدالة التنظيمية، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية والتي يمكن اعتبارها على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء أفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بالمقارنات[2]، يتم بناءها اعتمادا على إشكالية الدراسة وفرضياتها.

وقد صممت استمارة الاستبيان بالاعتماد على تساؤلات الإشكالية والفرضيات المطروحة، على شكل مجموعة من الأسئلة موزعة على 04 محاور رئيسة، بطريقة بسيطة وواضحة لدى مجتمع البحث المتمثل في موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة ولاية المسيلة.

اشتملت الاستمارة على 04 محاور:

أ. **المحور الأول: تمثل في البيانات الشخصية لعينة البحث.**

ب. **المحور الثاني: التكوين**

ج. **المحور الثالث: الترقية**

---

[1] نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر 2017، ص 216.

[2] موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ط 02، تر بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006، ص 204.

د. المحور الرابع: الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين

إضافة إلى اعتمادنا على الأدوات التقنية السابقة الذكر تم الاعتماد أيضا على المقابلة الحرة مع أفراد البحث من خلال طرح أسئلة وتلقي إجابات حول حيثيات البحث وبنوده كلما رأينا في ذلك ضرورة.

الفصل السابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1. عرض الجداول المتعلقة بخصائص مجتمع البحث

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب جنس المبحوثين.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	24	72.73
أنثى	9	27.27
المجموع	**33**	**100**

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن النسبة الأعلى المقدرة ب 72.73% من أفراد مجتمع البحث من جنس الذكور، فيما بلغت نسبة فئة الموظفين من جنس الإناث 27.27% من مجموع أفراد مجتمع البحث ، مما يدل على أنه على الرغم من أن طبيعة العمل يعتمد على الجانب الفكري أكثر من العضلي إلا أن الرجال أكثر توجها للعمل في المجال الإداري المرتبط أساسا بالتعامل مع الشباب الجزائري لإعطائه فرصة التشغيل وربطه بالبنوك الحاضنة للمشاريع المقدمة من طرفهم.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
من 25 إلى 35	6	18.18
من 35 إلى 45	22	66.67
45 فما فوق	5	15.15
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن النسبة الأعلى والتي بلغت 66.67% من أفراد مجتمع البحث يتراوح سنهم ما بين 35 إلى 45 سنة، تليها ما نسبته 18.18% من مجوع أفراد مجتمع البحث يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 35 سنة، ثم تليها فئة الموظفين ممن قد بلغو أكثر من 45 سنة بنسبة ضعيفة

مقدرة ب 15.15%، مما يدل على أن أغلب الموظفين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة هم من الشباب وهي الفئة الأكثر أداءا وفعالية في التنظيم.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 10 سنوات	11	33.33
من من 10 إلى 20 سنة	17	51.52
أكثر من 20 سنة	5	15.15
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن أغلب موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ذوي خبرة مهنية متوسطة نسبيا تتراوح ما بين 10 إلى 20 سنة خدمة في المجال، حيث بلغت وبنسب متقاربة سنوات الخبرة 51.52% مما يدل على الاستقرار المهني الذي يعيشه الموظفون في المؤسسة محل الدراسة والذي يولد نوعا من الولاء وتعزيز قيم المواطنة والهوية التنظيمية الخاصة بالمؤسسة، ثم تليها نسبة الموظفين الذين يملكون خبرة مهنية قصيرة الأمد لأقل من 10 سنوات والذين بلغت 33.33% والذي يبين أن حيوية التنظيم وقدرته على التوظيف ودوران العمل في المؤسسة، ثم تليها بنسبة ضعيفة مقدرة ب15.15% لأصحاب الخبرة المهنية الطويلة التي تجاوزت 20 سنة خدمة في المؤسسة وهي الفئة الأكثر مهارة وتمكنا في العمل والموجهين للتقاعد.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
متوسط	3	9.1
ثانوي	7	21.21
تقني سامي	1	3.03
جامعي	17	51.51
دراسات عليا	5	15.15
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن أغلب أفراد مجتمع البحث الموظفون بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة يتمتعون بقدر عال من التعليم والتحصيل الدراسي حيث أننا نجد 51.51% جامعيين و15.15% من بين مجموع أفراد مجتمع البحث المبحوثين هم من ذوي الدراسات العليا، فيما قد بلغت نسبة الموظفين ذوي التعليم الثانوي 21.21% إلى جانب موظف يتمتع بشهادة التقني سامي، وبنسبة ضعيفة بلغت 9.10% من بينهم هم من ذوي المستوى المتوسط الذين يشتغلون في مناصب مهنية محدودة المستوى، وكون أن أغلب أفراد موظفي المؤسسة يتمتعون بمستوى دراسي عال يدل على حرص التنظيم في تشكيل رأس مال بشري قادر على إنشاء وتنمية الرأس مال الفكري نوعي.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الجداول الإحصائية المتعلقة بالدراسة

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المنصب

المنصب	التكرار	النسبة المئوية (%)
مهني/تقني	9	27.27
إداري	8	24.24
إطار	16	48.49
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتي بلغت 48.49% من أفراد مجتمع البحث يشغلون منصب إطار والتي تعتبر من المناصب السامية في التنظيم إذ أنهم تولى إليهم مسؤوليات وصلاحيات يتشاركون من خلالها في إتخاذ القرار خاصة تلك القرارات المتعلقة بموافقة أو عدم موافقة المجلس الإداري لقبول المشاريع المطروحة بعد دراسة مدى نجاعتها ونجاحها من كافة المجالات، تليها فئة الموظفين الإداريين (الأعوان) والمهنيين بالمؤسسة باعتبارهم السلطة التنفيذية في المؤسسة حيث أن الموظفين الإداريين يشكلون ما نسبته 27.27% والمهنيين بنسبة مقاربة بلغت 24.24 %من مجموع أفراد مجتمع البحث.

الجدول رقم (08): توفير المؤسسة لدورات تدريبية لصالح موظفيها

توفر المؤسسة دورات تدريبة لموظفيها	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	84.85
لا	5	15.5
المجموع	33	100

ومن خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 84.85 % من مفردات مجتمع البحث الذين أجابوا بأن المؤسسة محل الدراسة توفر دورات تدريبية لموظفيها، مما يدل على أن المؤسسة تدرك أهمية ودور التكوين في ترقية جودة ومستوى الأداء الذي يقدمه العامل، كما أننا نجد 15.5% من أفراد مجتمع البحث لا يقرون بوجود الدورات التدريبية وهو راجع إلى خصوصية المناصب التي يشغلونها والتي تتميز بالمهنية في الأداء الوظيفي ولا تحتاج إلى تلقي تكوينات لبلوغ التمكين الوظيفي.

الجدول رقم (09): إمكانية تطوير مهارات الموظفين المهنية عن طريق تلقي تكوينات تخص الوظيفة

تعمل على تطوير مهاراتك عن طريق تلقي تكوينات وتدريبات تخص الوظيفية التي تشغلها	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	75.76
لا	8	24.24
المجموع	33	100

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن أعلى نسبة والتي قد بلغت 75.76% من مفردات مجتمع البحث أقروا بأنهم يعملون على تطوير مهاراتهم عن طريق تلقي تكوينات وتدريبات تخص الوظيفة التي يشغلونها، مما يدل على أن أغلب العمال يدركون أهمية التكوين في تحسين المسار الوظيفي باعتباره أهم وسيلة لرفع كفاءة العامل في وظيفته المهنية الحالية إلى جانب أنه سبيل للتأهيل لمسؤوليات أكبر في

المستقبل، وبالتالي فالتكوين يعتبر من بين أهم سبل التدرج والحراك الوظيفي الذي يفتح المجال لدوران العمل داخل المؤسسة وتوسيع المعارف والقدرات المهنية للموظفين، إلى جانب 24.24% من مجتمع البحث الذين أجابوا بأنهم ليسوا مهتمين بالعمل على تطوير مهاراتهم عن طريق تلقي تكوينات وتدريبات تخص وضائفهم لإنشغالهم بالمسؤولياتهم الوظيفية والمهنية التي يشغلونها.

الجدول رقم (10): مستوى طموح الموظفين في تحسين مسارهم المهني عن طريق تلقي تكوينات تخص وظائفهم

تطمح لتحسين مسارك المهني عن طريق تلقي التكوين	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	87.88
لا	4	12.12
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن النسبة الأعلى والتي قد بلغت 87.88 % من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأنهم يطمحون إلى تحسين مسارهم المهني عن طريق تلقي التكوين، وهو ما يدل على أن التكوين من بين سبل الحراك المهني والاجتماعي داخل المؤسسة بحيث أنه يمكن للعامل المتكون أن يحقق أهدافه نتيجة الإمكانيات المعرفية التي يكتسبها خلال الفترة التكوينية والتي تأهله لتحسين مساره المهني، أما النسبة الدنيا والتي بلغت 12.12% من أفراد مجتمع البحث الذين ليس لهم طموح في تحسين مسارهم المهني نتيجة لمحدودية إنتاجهم المهني.

الجدول رقم (11): متابعة الموظفين لتكوينات معينة حاليا

تتابع تكوينا معينا حاليا	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	8	24.24
لا	25	75.76
المجموع	33	100

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتبين أن أغلب أفراد مجتمع البحث والذين بلغت نسبتهم 75.76% كانت إجابتهم تنفي متابعتهم لأي تكوين معين حاليا، بينما 24.24% من أفراد مجتمع البحث يتابعون تكوينات أثناء خدمتهم وهو ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعطي أهمية وأولوية لتكوين رأس مالها البشري باعتباره المورد الأكثر أهمية في الفعالية التنظيمية للمؤسسة إلا أن هذه التكوينات تمس فئة معينة من الموظفين الأكثر خبرة في مجال العمل والأكثر فعالية وكفاءة في العمل.

الجدول رقم (12): موقف الموظفين حول إمكانية إتاحة التكوين فرص الترقية وزيادة الأجر

يتيح لك التكوين فرصة الترقية وزيادة أجرك	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	54.55
لا	15	45.45
المجموع	33	100

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد بأنه يوجد تقارب في الأراء بين أفراد مجتمع البحث حول أن التكوين يعد أساسا للترقية وزيادة الأجر لدى الموظفين المكونين بحيث أننا نجد ما يشكل 54.55% من أفراد مجتمع البحث يرون بأن التكوين يتيح لهم فرصة الترقية وزيادة الأجر، بينما 45.45% منهم يرون بأن التكوين لا يعد فرصة للترقية وزيادة الأجر، وهو ما يبين أن التكوين يمكن أن يكون حافزا مهم للموظفين يجعل من زيادة الأجر مطمع جميع القوى العاملة لأنه يضع الموظف في تنافس مستمر للوصول إلى درجات الامتياز والتفوق، وبالتالي الحصول على الترقية، حيث لا يمكن إغفال أن الأجور المرتفعة لها تأثير إيجابي على معنويات الموظفين، بغية تحسين وضعهم الاجتماعي والاقتصادي.

لذا يمكن القول بأن التكوين يعد مصدرا للحراك المهني كونه وسيلة لبلوغ الترقية المهنية والتدرج في البناء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة وبالتالي زيادة راتبه الشهري بعد الترقية هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد بأن التكوين في نظر العديد من الموظفين فرصة لتنمية القدرات الفكرية والمهنية التي من شأنها تعزيز الثقة والرضا الوظيفي للموظف وبالتالي تجنيبه الوقوع في مشكلة الإغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (13): مدى توفير المؤسسة لتكوينات أثناء الخدمة والتكوينات الخارجية

توفر المؤسسة تكوينات أثناء الخدمة وتكوينات خارجية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	24	72.73
لا	9	27.27
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين بأن النسبة الأعلى والتي بلغت 72.73% من أفراد مجتمع البحث ممن أقروا بأن المؤسسة محل الدراسة تفر تكوينات أثناء الخدمة وتكوينات خارجية تخص موظفيها، بينما 27.27% منهم ممن يرون بأنها لا توفر تكوينات أثناء الخدمة وتكوينات خارجية تخص مناصبهم، مما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تتعزز دور التكوين والتدريب المهني من أجل توثيق العلاقة بين الإدارة التنظيمية والأفراد العاملين بها.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المؤسسة تسعى لتعزيز دور التكوين في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة مما يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية لصالحها المتمثلة في تعزيز قيم المواطنة التنظيمية والولاء، كما أنها تدرك من جهة أخرى أن التكوين يساعد في انفتاحها على العالم الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الموظفين في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم من خلال تطوير إمكانيات العنصر البشري في التنظيم لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.

كما أن إدارة الموارد البشرية تتطلب من المؤسسات السعي إلى تطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للأفراد العاملين من خلال تلقينهم تدريبات وتكوينات مهنية بهدف مساعدتهم على اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الحديثة لأداء أعمالهم وصقل مهاراتهم وبالتالي استمرار المؤسسة ونموها وبقائها في عالم الأعمال.

الجدول رقم (14): تحصل الموظفين على ترقية في المنصب حسب المنصب

تحصلت على ترقية في المنصب الذي شغلته	المهنيين والتقنيين		الإداريين		الإطارات		المجموع	النسبة%
نعم	4	12.12	5	15.15	14	42.43	23	69.70
لا	5	15.15	3	9.09	2	6.06	10	30.30
المجموع	9	27.27	8	24.24	16	48.49	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن1أعلى نسبة والتي بلغت 69.70% من أفراد مجتمع البحث قد أجابوا بأنهم تحصلوا على ترقية في المناصب التي يشغلونها من بينهم 42.43% منهم ممن يشغلون منصب إطار التي تحتاج شهادات علمية عالية وهو ما يؤكد سعي المؤسسة لترقية موظفيها على أساس الشهادة كتحفيز لهم لبذل أداء أفضل إلى جانب 15.15% من الإداريين و12.12% من التقنيين والمهنيين الذين يحصلون على الترقية من خلال الأقدمية وتوسيع الخبرة المهنية، فيما قد بلغت نسبة الذين لم يتحصلوا على فرصة الترقية في مناصبهم 30.30% من أفراد مجتمع البحث من بينهم 15.15% من الإداريين والتقنيين إلى جانب 9.09% من الإداريين و6.06% للإطارات وهي النسبة الأضعف من بين كل الإجابات، وإرتفاع نسبة دوران العمل من خلال الترقية من بين أهم مميزات قوة وتحكم التنظيم في توزيع المهام وتوسيع مسؤوليات الموظفين وتحسين مسارهم المهني عن طريق طرق ووسائل موضوعية تكون كحافز لهم من أجل بذل جهد أكبر في الأداء وبالتالي تحسين أداء التنظيم ككل.

الجدول رقم (15): تأثير الوظيفة على المكانة الاجتماعية للموظف

وظيفتك الحالية تكسبك مكانة اجتماعية مقبولة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	23	69.70
لا	10	30.30
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن اعلى نسبة والتي بلغت 69.70% من أفراد مجتمع البحث ممن أجابوا بأن وظائفهم الحالية تكسبهم مكانة اجتماعية مقبولة، فيما قد بلغت نسبة الذين يرون وظائفهم الحالية لا تكسبهم مكانة اجتماعية مقبولة 30.30%، مما يفسر وجود علاقة وثيقة بين ترتيب الأفراد في البناء التنظيمي الوظيفي ومكانتهم في البناء الاجتماعي، حيث كلما كان ترتيبهم في البناء التنظيمي أعلى اكتسبوا مكانة اجتماعية أعلى، وهو ما يدل على أن الحراك المهني يؤدي إلى حدوث الحراك الاجتماعي.

الجدول رقم (16): رضا الموظفين عن وظائفهم الحالية التي يشغلونها

هل أنت راض عن وظيفتك الحالية	التكرار	النسبة %
نعم	27	81.82
لا	6	18.18
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين أن أعلى نسبة والتي قد بلغت 81.82% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأنهم راضون عن وظائفهم الحالية في حين بلغت نسبة غير الراضين عن وظائفهم الحالية 18.18% حيث أن الرضا المهني يعد أحد مؤشرات اتجاهات الفرد في العمل، وإرتفاع نسبة الراضين مهنيا عن وظائفهم داخل التنظيم ما يدل على أن الموظفين في المؤسسة محل الدراسة يتمتعون بقدر من الاستقرار الوظيفي إلى جانب ملائمة ظروف العمل، وهو ما أكد عليه **Victor Vroom** حيث وصف الرضا المهني بأنه ذلك المدى الذي توفره الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم إيجابية.

الجدول رقم (17): طموح الموظفين للترقية في المنصب

تطمح للترقية في المنصب الذي تشغله	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	87.85
لا	5	15.15
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يبين أن أعلى نسبة والتي قد بلغت 87.85% من أفراد مجتمع البحث الذين أجابوا بأنهم يطمحون للترقية في مناصبهم التي يشغلونها، فيما قد بلغت نسبة أفراد مجتمع البحث الذين لا يطمحون في الحصول على ترقية في مناصبهم 15.15%، وإرتفاع مستوى الطموح وآمال الموظفين لتولي مناصب عليا عامل مهم في تحفيزه على بذل جهد أكبر للحصول هذه الفرص.

الجدول رقم (18): تأثير الترقية في المكانة المهنية والاجتماعية الموظف

الترقية في الوظيفة تساعدك على إكتساب مكانة أعلى في المؤسسة والمجتمع	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	26	78.79
لا	7	21.21
المجموع	33	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قد بلغت 78.79% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن الترقية تساعدهم على إكتساب مكانة أعلى في المؤسسة والمجتمع، إلى جانب 21.21% من أفراد مجتمع البحث الذين يرون بأن الترقية لا تساعدهم في إكتساب مكانة أعلى في المؤسسة والمجتمع، وهو ما يدل على أن حصول الموظف على الترقية يتضمن انتقاله من وظيـفة دنيا إلى وظيفة عليا استنادا لإجراءات موضوعية تنجر عنها الزيادة في الأجر إلى جانب تحسين مركزه المهني داخل التنظيم عن طريق تطوير مساره المهني عن طريق الزيادة في المسؤوليات والواجبات من جهة وتحسين مركزه الاجتماعي داخل المجتمع الكلي من جهة أخرى.

الجدول رقم (19): موقف الموظفين من مدى إتاحة المؤسسة للترقية في مناصبهم

تتيح لك المؤسسة فرصة الترقية في المنصب	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	75.76
لا	8	24.24
المجموع	33	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قد بلغت 75.76% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن مؤسستهم تتيح لهم فرصة الترقية في المنصب الذي يشغلونه، في حين بلغت نسبة الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تتيح لهم فرصة الترقية 24.24% من أفراد مجتمع البحث المبحوثة، مما يدل على أن المؤسسة تحتوي على قدر من المرونة التنظيمية مما يجعلها قادرة على إتاحة فرص حقيقية للموظفين لشغل مناصب أعلى من خلال توسيع مسؤولياتهم ومهاهم التنظيمية عن طريق إتاحة فرص للترقية والتدرج الوظيفي.

الجدول رقم (20): إمكانية تأثير الحراك المهني الناتج عن الترقية والتكوين في تحسين الظروف الخاصة بالموظف

دوران العمل (الحراك المهني عن طريق الترقية والتكوين) يتيح لك تحسين ظروف العمل الخاصة بك	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	24	72.73
لا	9	27.27
المجموع	33	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قد بلغت 74.73% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن دوران العمل أي الحراك المهني عن طريق الترقية والتكوين يتيح لهم تحسين ظروف العمل الخاصة بهم، إلى جانب 27.27% من أفراد مجتمع البحث الذين أجابوا بأن دوران العمل لا يتيح لهم تحسين ظروف العمل الخاصة بهم، للحراك المهني ذلك الأثر الواضح في تحسين ظروف العمل فكلما كان المنصب

أعلى كلما كانت ظروف العمل أحسن وهو ما يدفع بالموظفين للبحث في سبل الترقية عن طريق التكوين وغيرها من السبل لتحسين ظروفهم المهنية.

الجدول رقم (21): خضوع نظام الحوافز والأجور لتدرجات البناء الوظيفي

يخضع نظام الحوافز والأجور لتدرجات البناء الوظيفي للمؤسسة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	33	100
لا	0	0
المجموع	33	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قد بلغت 100% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن نظام الحوافز والأجور يخضع لتدرجات البناء الوظيفي للمؤسسة، وهو ما يدل على سياسة المؤسسات الجزائرية في توزيع الأجور داخل التنظيم حيث أننا نجد كلما إرتقت مكانة الموظف في السلم الوظيفي كلما تحصل على أجر أعلى، لذا يصبح الأجر موضوعا يجذب اهتمام الموظفين والمؤسسة على السواء حيث أن أهمية الأجر عند الموظف تتمثل في أنه تلك الوسيلة الأساسية لإشباع الاحتياجات المختلفة سواء ما تعلق باحتياجاته الأساسية لمعيشته وبقائه وشعوره بالأمان والاندماج في العلاقات هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر الأجر بالنسبة للمؤسسة من بين النفقات المهمة التي تدفعها للموظفين طبقا لمسؤولياتهم وجهودهم المبذولة للمحافظة على إستمراريتها.

الجدول رقم (22): موقف الموظفين حول مدي كفاية أجورهم في تلبية إحتياجاتهم الضرورية

الأجر الذي تتقاضاه كاف لتلبية احتياجاتك الضرورية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	93.94
لا	8	6.06
المجموع	33	100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قد بلغت 94.93% من أفراد مجتمع البحث أجابوا الأجور التي يتلقونها كافية لتلبية إحتياجاتهم الضرورية، وهو ما يبين أن أغلب الموظفين بالمؤسسة يتمتعون بقدر من الاستقرار والأمن المالي نتيجة للأجور التي يتلقونها نظرا لطبيعة مناصبهم الإدارية السامية، إلى جانب 6.06% من أفراد مجتمع البحث الذين أجابوا بأن الأجور التي يتلقونها غير كافية لتلبية إحتياجاتهم الضرورية مما يعبر عن العجز المسجل وعدم كفاية الأجر في تغطية مصاريفهم الأساسية خاصة في ظل توسع العائلة وتدني قيمة العملة النقدية الوطنية، والملاحظ أنه كلما كان الأجر ضعيفا كلما ظهر عجز في تغطية النفقات والمصاريف العائلية.

الجدول رقم (23): تأثير الحراك المهني الناتج عن الترقية والتكوين في تحسين الظروف الفيزيقية للعمل

		ظروف العمل الفيزيقية (التهوية، الضجيج، الحرارة، ترتيب ونظافة مكان العمل) ملائمة				المجموع	
		نعم		لا			
دوران العمل (الحراك المهني عن طريق الترقية والتكوين) يتيح لك تحسين ظروف العمل الخاصة بك	نعم	22	66.67	2	6.06	24	72.73
	لا	5	15.15	4	12.12	9	27.27
المجموع		27	81.82	6	18.18	33	100%

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن النسبة الأعلى والتي بلغت 81.82% من أفراد مجتمع البحث أي البالغ عددهم 27 فردا أجابوا بأن ظروف العمل الفيزيقية المتعلقة بالتهوية والضجيج والحرارة إلى جانب ترتيب ومكان العمل الخاص بهم ملائمة للعمل من بينهم 22 فردا وبنسبة بلغت أكدوا في إجابتهم كذلك على أن دوران العمل الناتج عن طريق التكوين والترقية يتيح لهم تحسين الظروف العمل الخاصة بهم، مما يدل على أن المؤسسة تتخذ من الحراك المهني الناتج عن التكوين والترقية في العمل وسيلة لتحفيز الموظفين لتحسين الظروف الفيزيقية الخاصة بهم لتسهيل المهام الموكلة إليهم من أجل تقديم الأداء الأمثل.

الجدول رقم (24): توفير المؤسسة للنقل الجماعي للموظفين

توفر المؤسسة نقل جماعي للموظفين	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	0	0
لا	33	100
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن كل أفراد مجتمع البحث والبالغ عددهم 33 فردا إتفقوا على أن الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة بولاية المسيلة لا تقدم خدمة توفير النقل الجماعي للموظفين، وتشير إجابتهم إلى أن التنظيمات العمومية الجزائرية التي تقع في المناطق الحضرية لا توفر خدمات النقل الجماعي للموظفين التابعين لها نظرا لوفرة المواصلات بهذه المناطق.

الجدول رقم (25): توفير المؤسسة للسكنات الوظيفية للموظفين

تتيح المؤسسة لموظفيها سكنات وظيفية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	0	0
لا	33	100
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن كل أفراد مجتمع البحث والبالغ عددهم 33 فردا إتفقوا على أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة لا توفر لهم سكنات وظيفية مما يشير إلى أن السكنات الوظيفية هي من بين الإمتيازات التي يصعب على التنظيميات العمومية الجزائرية توفيرها للموظفين.

الجدول رقم (26): موقف الموظفين حول إرجاع سبب تأخرهم عن العمل لبعد مساكنهم

يرجع تأخرك عن العمل إلى بعد السكن عن المؤسسة التي تعمل بها	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	54.55
لا	15	45.45
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن 54.55% من إجابات أفراد مجتمع البحث يرجعون سبب تأخرهم عن العمل إلى بعد مقر سكناهم عن المؤسسة التي يعملون بها وبنسبة مقاربة بلغت 45.45% من أفراد مجتمع البحث لا يبررون سبب تأخرهم عن العمل ببعد مسكنهم عن المؤسسة التي يعمل بها، هذا التقارب في الإجابة يدل على أن التأخر عن العمل يرتبط أساسا بالتزام الموظف بمواقيت العمل خاصة في وجود وتوفر وسائل النقل الحضرية المتاحة في الولاية.

الجدول رقم (27): عمل المؤسسة على ربط الموظفين بالبنوك للاستفادة من امتيازات مالية

تعمل المؤسسة على ربطك بالبنوك من أجل الحصول على قروض وامتيازات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	0	0
لا	33	100
المجموع	33	100

من خلال إجابات مجتمع البحث نجد أن النسبة الأعلى والتي بلغت 100% من أفراد مجتمع البحث البالغ عددهم 33 فردا موظف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة يقرون بأن المؤسسة لا تعمل على ربطهم بالبنوك من أجل الحصول على قروض وامتيازات، مما يدل على أن هذا الإجراء من أجل

تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للموظفين مرتبط بالسلطات العليا في البلاد حيث أن ربط الموظفين بجهاز البنكي مرتبط بإبرام إتفاقيات بين السلطات الوصية للقطاعين وليس بالتنظيم الداخلي للمؤسسة.

الجدول رقم (28): توفير المؤسسة للتأمين الصحي للموظفين

توفر المؤسسة التأمين الصحي لك	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	33	100
لا	0	0
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن كل أفراد مجتمع البحث البالغ عددهم 33 موظف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة الذين يشكلون نسبة 100% من أفراد مجتمع البحث يقرون أن المؤسسة محل الدراسة توفر لهم التأمين الصحي، وهو ما يدل على أن الموظفين في المؤسسة يعملون بصفة دائمة لا بالتعاقد مما يعزز لديهم الشعور بالاستقرار المهني من جهة ومن جهة أخرى يدل على أن التنظيم يأخذ بعين الاعتبار مسؤولية المحافظة على صحة الموظفين حيث أن المؤسسة تدرك تماما أن استمرارية وجود المؤسسة والقدرة على الاستثمار فيها مرهون بقدرتها على الاستثمار في الرأس مال البشري والمحافظة على بقاءه من خلال التأمين الصحي والضمان الاجتماعي وحمايته من الأخطار والحوادث.

الجدول رقم (29): موقف الموظفين من جودة الخدمات الصحية التي تقدمها لهم المؤسسة

تعتقد بأن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة كافية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	7	21.21
لا	26	78.79
المجموع	33	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد بأن النسبة الأعلى والتي بلغت 78.79% من أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة غير كافية في نظرهم، بينما 21.21% منهم ممن يرون بأن تلك الخدمات الصحية كافية لتلبية متطلباتهم الطبية، مما يدل على أن الخدمات الصحية من خلال التأمين الصحي الذي يقدمه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية المسيلة مقننة من طرف الوزارة الوصية والتي تتميز في نظرهم بالمحدودية حيث أنها لا تستجيب لمستوى تطلعاتهم واحتياجاتهم الطبية، لذا فالخدمة الصحية المقدمة لا تحسن بشكل تام ظروفهم المهنية والاجتماعية التي يتطلعون إلى الوصول إليها.

3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الجداول الإحصائية المتعلقة بفرضيات الدراسة

أ. عرض وتحليل نتائج الجداول الاحصائية المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى "للتكوين دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة"

من خلال إجابات موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- إن الصندوق الوطني للتامين عن البطالة وكالة المسيلة يوفر دورات تدريبة للموظفين، حيث أن 84.85 % من مفردات مجتمع البحث أجابوا بأن المؤسسة محل الدراسة توفر دورات تدريبية لموظفيها حسب معطيات الجدول رقم (08).
- أما بالنسبة إلى نوع التكوين الذي يوفره الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة المسيلة بحسب الموظفين فهو يعتمد أساسا على التكوين أثناء الخدمة باعتباره الأسلوب الأمثل لتنمية مهارات المورد البشري ورفع كفاءته المهنية أثناء تأديته مهام وظيفته بالإضافة إلى اعتمادها على التكوينات الخارجية خاصة تلك المتعلقة بالمهام والإجراءات التنظيمية الجديدة، حيث أن 72.73% من الموظفين أكدوا بأن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يوفر تكوينات أثناء الخدمة وتكوينات خارجية تخص الموظفين حسب ما يبينه الجدول رقم (13)، وبالنظر إلى الأهمية والإتاحة التي تمنحها المؤسسة للموظفين لمتابعة تكوينات متخصصة في مجال عملهم إلا أننا نجد 75.76% من مجموع الموظفين العاملين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ينفون متابعتهم لأي تكوين في الوقت الحالي حسب ما توضحه بيانات الجدول رقم (11).

- وبالنظر إلى الأهمية التي يكتسبها التكوين في المسار المهني للموظف نجد بحسب معطيات الجدول رقم (10) أن 87.88 % من الموظفين يطمحون إلى تحسين مسارهم المهني عن طريق تلقي التكوين، باعتباره من بين أهم صور الحراك المهني والاجتماعي داخل المؤسسة والذي يؤدي بالضرورة إلى حدوث حراكا اجتماعيا يمس مكانة الموظف داخل البناء الوظيفي والبناء الاجتماعي ككل، بحيث أنه يمكن للعامل المتكون أن يحقق أهدافه المهنية داخل التنظيم المؤسساتي الذي يعمل فيه نتيجة الإمكانيات المعرفية التي يكتسبها خلال الفترة التكوينية والتي تأهله لتحسين مساره المهني والتي تعود بالأثر الذي يرفع من مكانته الاجتماعية بحصوله على احترام وتقدير أكبر من قبل زملاءه في العمل وأفراد المجتمع.
- كما أن للدوافع الإيجابية والطموح في تطوير المهارات عن طريق التكوين دور كبير في تشكيل مختلف أوجه الحراك المهني والاجتماعي الخاص بتحسين المسار المهني بحيث أننا نجد 75.76% من الموظفين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة يؤكدون بأنهم يعملون على تطوير مهاراتهم عن طريق تلقي تكوينات وتدريبات تخص الوظيفة التي يشغلونها حسب ما تبينه معطيات الجدول رقم (09) وهو ما يفسر وجود 81.82% من الموظفين المبحوثين ممن أكدوا بأنهم راضون عن وظائفهم الحالية حسب الجدول رقم (16)، نظرا للمكانة الاجتماعية المقبولة التي تكسبها الوظيفة لهم حيث أننا نجد 69.70% من الموظفين الذين أكدوا بأن وظائفهم الحالية تكسبهم مكانة اجتماعية مقبولة، حسب بيانات الجدول رقم (15)
- ومن بين أهم تأثيرات التكوين على المسار المهني للموظف أنها قادرة على إتاحة الفرصة أما الموظف في تحسين وضعيته المالية والاجتماعية ذلك باعتبار أن نظام الحوافز والأجور يخضع لتدرجات البناء الوظيفي من خلال قدرتها على تمكين الموظف في الحصول على ترقية نتيجة لتمكنه المهني وترقية جودة أداءه الذي يؤهله لتقلد مناصب عليا في التنظيم وبالتالي الترقية والزيادة في الأجر الذي يتقاضاه الموظف مما يساعده على تحسين أوضاعه الاجتماعية حيث أننا نجد 54.55% من الموظفين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة يرون بأن التكوين يتيح لهم فرصة الترقية وزيادة الأجر حسب ما هو موضح في الجدول رقم (12).

ومن خلال هذا الطرح وعلى ضوء البيانات المبينة في الجداول نجد بأن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت نظرا للنسب المرتفعة والتي تؤكد ارتباط وتأثير آلية التكوين كأحد أوجه الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين بحيث أنها تحدد مساره المهني وتساهم

بصفة كبيرة في تحسين جودة أداءه المهني وترفع من قدراته الأكاديمية والمهنية مما يجعله أكثر فعالية واندماجا داخل التنظيم.

ب. عرض وتحليل نتائج الجداول الإحصائية المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية "للترقية دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة"

- تعتبر الترقية من بين أهم أهداف الموظفين الذين يطمحون إلى تحقيقها بحيث أنها تجسد أهم صور الحراك المهني والاجتماعي إذ تسمح للموظف بشغل مناصب مهنية أرقى وأعلى داخل البناء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها وبالتالي توسع من معارفه ومسؤولياته وسلطته داخل التنظيم، حيث أننا نجد 87.85% من الموظفين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة ممن يطمحون للترقية في مناصبهم التي يشغلونها، بحسب ما توضحه بيانات الجدول رقم (17).
- تعمل الترقية المهنية للموظف على تحسين المكانة المهنية للموظف في التنظيم التي بدورها تعمل على تحسين مكانته الاجتماعية بحيث أنه بتوسيع صلاحياته في العمل وترقية منصبه يتحصل على إحترام تقدير أكبر من قبل زملائه وأفراد مجتمعه مما يعزز من مستوى تقديره لذاته وثقته بنفسه الذي يؤدي إلى إندماجه بصورة أكبر في المؤسسة والمجتمع الذي يعيش فيه على حد سواء، حيث أننا نجد 78.79% من الموظفين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة الذين يرون بأن الترقية تساعدهم على إكتساب مكانة أعلى في المؤسسة والمجتمع حسب ماهو موضح في الجدول رقم (18)
- أما بالنسبة لفرص الترقية في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة فقد أقر 75.76% من الموظفين بأن مؤسستهم تتيح لهم فرصة الترقية في المنصب الذي يشغلونه حسب معطيات الجدول رقم (19)، فالسياسة التنظيمية التي تعتمدها المؤسسة تعبر عن إدراك التنظيم لأهمية الترقية التي تدخل ضمن أساليب تحقيق الأهداف التنظيمية، فالتنظيم العقلاني الرشيد يهتم بتحقيق أهداف المورد البشري من أجل تحقيق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذي يؤدي إلى بلوغ أعلى مستوى من الجودة في الأداء وبالتالي الأمر الذي يؤدي إلى التحقيق الأمثل للأهداف العامة للتنظيم.
- إن الظروف المهنية يرتبط ارتباطا وثيق بالدور والمكانة التي يشغلها الموظف داخل البناء التنظيمي للمؤسسة حيث أننا نجد 74.73% من الموظفين يؤكدون بأن دوران العمل أي الحراك المهني والاجتماعي عن طريق الترقية والتكوين يتيح لهم تحسين ظروف العمل الخاصة بهم حسب ما تبينه معطيات الجدول رقم (20).

- أما بالنسبة للظروف المالية للموظفين العاملين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة فإننا نجد 94.93% من من الموظفين أكدوا بأن الأجور التي يتلقونها كافية لتلبية إحتياجاتهم الضرورية بحسب معطيات الجدول رقم (22).
- أما الظروف الصحية للموظفين فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة بحسب الموظفين فالتنظيم يوفر خدمة التأمين الصحي لكافة الموظفين بحسب معطيات الجدول رقم (30)، إلا أن 78.79% من الموظفين يرون بأن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة غير كافية لتلبية إحتياجاتهم الطبية بحسب معطيات الجدول رقم (29).
- أما بالنسبة للظروف المهنية والاجتماعية الأخرى كالتوفير السكن الوظيفي والنقل الجماعي للموظفين وكذا محاولة ربط الموظفين مع البنوك للحصول على امتيازات وقروض بنكية فإن هذه القرارات الكبرى لا تخص الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة بل تعنى بها سلطات وطنية أعلى.

ومن خلال هذا الطرح وعلى ضوء البيانات المبينة في الجداول نجد بأن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت نظرا للنسب المرتفعة والتي تؤكد تأثير عنصر الترقية في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين من خلال ما يتحصل عليه الموظف من تحسين في المكانة المهنية والاجتماعية التي يشغلها داخل البناء التنظيمي للمنظمة والمجتمع على حد سواء، إلى جانب تحسين وضعيته المالية التي على أساسها يمكنه تحسين ظروفه المعيشية الأخرى مما يجعل الترقية عنصرا هاما في إحداث حراكا مهنيا واجتماعيا إيجابي يؤدي بالضرورة تحسين ظروفه المهنية والاجتماعية بصفة عامة.

4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء نتائج الدراسات السابقة

من خلال دراستنا لموضوع دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للموظف توصلنا إلى العديد من النتائج التي ارتبطت أساسا مع الدراسات السابقة للموضوع حيث أن دراستنا تشابهت مع دراسة زرزوني (واقع الحراك العمالي فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية) في تناول الترقية والتكوين كمتغيرات رئيسية تمثل أساس الحراك المهني والاجتماعي واتفقت مع دراستنا كون الترقية والتكوين هما أساسا الحراك الاجتماعي في شكله الصاعد الذي يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والمادية والنفسية للموظف.

أما دراسة كل من راية بنت سعيد بن علي المشرفي بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين ودراسة مراد رمزي خرموش التي كانت بعنوان دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني والاجتماعي للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، حيث أنها تشابهت مع دراستنا الحالية في تناول الحراك المهني والاجتماعي كمتغير رئيسي للدراسة إذ التي كشفت الدراسة على أن للعدالة التنظيمية دورا كبيرا في الحراك المهني والاجتماعي للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام وهو ما يتفق مع دراستنا كون مبدأ العدالة التنظيمية الذي استند عليه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة يتجسد في اختيار أسلوب الترقية على أساس الشهادة وسنوات الخبرة لا على أساس اعتبارات شخصية بالإضافة إلى انتهاجها سياسة التشجيع على اكتساب الكفاءة المهنية العالية عن طريق التكوينات التي تقدمها لصالح موظفيها، وهو ما لا يتفق مع دراسة ماحي عبد النور بعنوان الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائري الذي وجد بأن المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية تتميز بالثبات المهني و ذلك بسبب عدم فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و هذا ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقيتها لعمالها على أساس الأقدمية في المنصب بدون الاعتماد على أسس أخرى كالتكوين الداخلي و الخارجي بالإضافة الى عدم الاعتماد على كفاءة العامل و جدارته و مردوديته في المنصب.

أما دراسة بوستة حمادي بعنوان الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية التي بحثت في جانب يتعلق بدراستنا الحالية الذي يتعلق بتناول جانب التكوين كآلية هامة لتحسين الوضعية المهنية للموظف بحيث وجد بأن معظم أفراد مجتمع البحث تتوفر لديهم سكنات وأن أغلبية الأساتذة مساكنهم قريبة من مكان العمل مما يساعدهم على أداء مهاهم وهو ما يتفق مع نتائج دراستنا الحالية، إلا أنه توصل إلى أن أغلبية أفراد مجتمع البحث لم يتلقوا تكوينا أو تدريبا مهنيا في المؤسسة إلى جانب الأجر الشهري غير كاف لتغطية مصاريف الحياة اليومية وهو ما لا يتفق مع نتيجة دراستنا التي كانت عكس ما توصل إليه، كما أنها لا تتفق كذلك إلى ما توصلت إليه دراسة براهمية صونية بعنوان تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني التي توصلت إلى أن أغلب أفراد مجتمع البحث يجدون صعوبة في التنقل إلى مؤسساتهم نتيجة لقلة المواصلات ووبعد مسافة بين سكناتهم وأماكن العمل،.

إضافة إلى دراسة براكتة سليمة بعنوان ظروف العمل داخل المؤسسة المخوصصة وإنعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والإنجاز SMCR بباتنة التي لم تتفق مع دراستنا الحالية كون أنها توصلت إلى أن العمال غير راضين عن سياسة الأجور و الحوافز المقدمة داخل المؤسسة، مما أثر على وضعيتهم الاجتماعية فيها، حيث يمكن القول بأن الوضعية الاجتماعية للعمال غير جيدة، في حين أن أغلب عمال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة عبروا عن رضاهم عن الوضعية المادية لهم حيث أنهم يقرون بأن الأجور التي يتلقونها كافية لتلبية احتياجاتهم.

الاستنتاج العام

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج في دراستنا الميدانية التي تمت على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالوكالة الولائية للمسيلة عن طريق بيانات الاستبيان الموزع على مجتمع البحث والمقابلات التي تمت برمجتها معهم، يمكن القول بأن السياسة التنظيمية للمؤسسات العمومية الجزائرية تسعى إلى الاستثمار في عناصرها البشرية من خلال ما توفره من آليات لرفع الكفاءة المهنية والحرص على تحسين جودة الأداء عن طريق التكوين باعتباره الأسلوب الأمثل ل

ومن جانب آخر قد توصلنا من خلال الدراسة إلى أن المؤسسات التنظيمية الجزائرية تولي اهتماما كبيرا في تطوير وتحسين المسار المهني للعامل من خلال تطبيقها لأسس ومبادئ الترقية بشكل موضوعي تجمع فيه بين الترقية عن طريق الكفاءة والتقييم الكمي المرتفع لأداء العامل إلى جانب حصوله العامل على الترقية عن طريق الشهادة والدراسات العليا التي يتحصل عليها العامل احتراما لقدراته العلمية والمهنية التي يبديها العامل داخل المؤسسة المستخدمة، مما يجعل هذه السياسة لها القدرة الكافية لترسيخ قواعد العدالة التنظيمية، وبالتالي تصبح كأهم حافز لرفع أداء العامل لتقلده مناصب أعلى بحيث تكون له القدرة على تحسين ظروفه المادية والاجتماعية والمهنية بشكل أفضل

وبعد التأكد من صحة الفرضيات الفرعية في إطار مجتمع البحث المدروسة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية المسيلة وفق مجالها الزماني والمكاني المذكور سابقا والتي تنص على أن للتكوين والترقية باعتبارهما أهم أشكال الحراك المهني والاجتماعي التي يمكن للعامل بالمؤسسات الجزائرية المحلية بلوغها عن طريق شهاداته وكفاءته ومستوى أداءه المهني الذي يبذله داخل المؤسسة حيث تساهم هذه الأخيرة بشكل فعال في تحسين أوضاعه الاجتماعية كحصوله على رتبة أعلى في الهرم التنظيمي والاجتماعي، وكذا حصوله مستوى أعلى من الدخل المادي ومستوى أعلى من الاحترام والتقدير الذاتي والاجتماعي داخل المؤسسة نتيجة لتحسن ظروفه المادية والمهنية والاجتماعية، يمكننا القول أن الفرضية

العامة التي تنص على أن للحراك المهني والاجتماعي دور في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة التنظيمية التي ينتمي إليها قد تحققت بنسبة كبيرة وذلك من خلال الأثر الذي تحدثه أساليب الحراك المهني والاجتماعي المطبق في المؤسسات التنظيمية كأسلوب الترقية والتكوين في حصول هذا الأخير على امتيازات مادية ومعنوية واجتماعية تمكنه من الحصول على مستوى مهني واجتماعي أفضل، ولكن من جهة أخرى في ظل النقائص التي يشكو منها العامل والتي يأمل أن تتحقق، هل يمكن للحراك المهني والاجتماعي من خلال الترقية والتكوين القدرة الكافية لتحسين كل الظروف المهنية والاجتماعية التي يطمح على بلوغها العامل بالمؤسسات التنظيمية الجزائرية ؟ خاصة تلك الظروف التي تستدعي سن قرارات دولة كتوفير السكن وظيفي وغيرها....

الخاتمة

من خلال دراستنا الميدانية لموضوع دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للموظفين بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بوكالة المسيلة وبعد تحقق الفرضيتين الفرعيتين والفرضية العامة للدراسة في إطار مجتمع الدراسة الذي شمل جميع الموظفين وبناءا على تحقق الفرضتين الفرعيتين الأولى والثانية التي تؤكد تأثير كل من الترقية والتكوين في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للموظف يمكننا تأكيد الفرضية العامة للدراسة والتي تنص على أن للحراك المهني والاجتماعي المتمثل في الترقية والتكوين دور في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين بناءا على المعطيات الجدولية المذكورة سابقا في تحليل إستمارة البحث.

وعليه يمكن القول أن للتكوين دور كبير في تحسين الأوضاع الاجتماعية للموظف إذ أن توسيع المعارف والثقافة المهنية للموظف تجعله أكثر خبرة واكتسابا للمعرفة العلمية والتقنية بحيثيات العمل مما يجعله قادرا على إشباع حاجاته المعنوية المتمثلة في رغبته في الحصول على تقديرا اكبر لذاته واعترافا بأدائه واحتراما لشخصه داخل التنظيم، الأمر الذي يجعل الموظف أكثر قدرة على الاندماج داخل البيئة التنظيمية مما يرفع من مستوى الروح المعنوية للموظف ويعزز قيم المواطنة والانتماء لديه كما أنها تساعده على تحسين جودة علاقاته الاجتماعية بزملائه وإدارته.

إضافة إلى ما تم ذكره فإن التكوين من جهة أخرى له أهمية كبرى في تحسين أداء الموظف ورفع كفاءته المهنية، إذ تعتبره التنظيمات المتعلمة وسيلة إدارية تنظيمية علمية وعملية فعالة لتحقيق أهدافها التنظيمية والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرارية وإمكانية التطور من خلال تجديد المعلومات المهنية وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة التنظيمية المرتبطة بالوظيفة الحالية للموظف أو المستقبلية التي يمكن له شغلها.

إلى جانب ذلك فإن التكوين كآلية تنظيمية يمكن له أن يساهم في توسيع المعارف بحيث يجعل الموظف أكثر معرفة ودراية باللوائح والقوانين الخاصة بالعمل مما يساعده على تجنب الوقوع في الأخطاء وتعلم حل المشاكل المرتبطة بالعمل وبالتالي تجنب الصراعات وتحسين العلاقة بين الموظف ومشرفيه وإدارته ونيل رضاهم عن أداءه، وبالتالي هنا فإن التكوين باعتباره كأهم صور الحراك المهني والاجتماعي يساهم في تحسين الوضع المعنوي النفسي للموظف ويساعد على تحسين جودة علاقات الزمالة الاجتماعية له ويعزز مستوى ثقة الموظف بإدارته.

كما أن التكوين يعتبر من بين السبل التي تسمح للموظف بالحصول على الترقية في المنصب الذي يشغله، وبالتالي يتم من خلالها انتقال الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى يتيح له الحصول على امتيازات مالية ومعنوية واجتماعية أفضل نتيجة لا رتقاءه في المركز الاجتماعي أيضا.

كما أن الترقية تعد من بين أهم الإجراءات التي تعبر عن رشادة السياسات التنظيمية التي تنتهجها المؤسسات المتمثلة في تكريس مبادئ العدالة التنظيمية والاستثمار في المورد البشري لإحداث الحراك المهني الصاعد، بحيث تسعى من خلالها إلى تقدير الموظف نظير مجهوداته في الأداء النوعي وأقدميته في العمل داخل التنظيم مما يكسبه خبرة أكبر في إنجاز المهام.

كما أن الحراك المهني الحاصل داخل التنظيم عن طريق التكوين والترقية يساعد المنظمة في بناء ثقافة تنظيمية عقلانية رشيدة تكرس من خلالها تجسيد مبادئ العدالة التنظيمية بين كافة الموظفين، الأمر الذي يشجعهم على التنافس لبذل مستوى أفضل في الأداء.

وما يمكن استخلاصه أن الحراك المهني والاجتماعي بصفة عامة يمكن الموظف من تجنب الوقوع في الأخطاء وكذا تحسين الظروف الفيزيقية في العمل من تهوية ونظافة وترتيب مكان العمل، إلى جانب تحسين الأوضاع الشخصية والمعنوية لدى الموظف بحيث يصبح أكثر تقديرا لذاته وثقة في نفسه وفي التنظيم الذي ينتمي إليه مما يعزز قيم المواطنة والانتماء التنظيمي لديه، الأمر الذي ينعكس اجتماعيا عليه مما يؤدي إلى تحسين جودة علاقات الإشراف والزمالة في التنظيم وبالتالي التقليل من حدة الصراعات مما يوجه الموظفين كافة إلى رفع مستوى الأداء والتضامن فيما بينهم لتحقيق الأهداف العامة للتنظيم.

قائمة المصادر

والمراجع

أولا المراجع العربية

- **الكتب**

1. أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد والعشرين، جامعة املك سعود للشر، 1999.
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1999.
3. أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، مصر، 1998.
4. إيهاب صبيح محمد رزيق، العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين، دار الكتب العلمية، القاهرة،2001.
5. حسن شحاتة سعفان، أسس علم الاجتماع، ط9، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
6. حسن شحاته سعفان، أسس علم الاجتماع، ط9، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت.
7. حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
8. حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي، مصر، 1990.
9. خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
10. درة عبد الباري إبراهيم، تكنولوجيا الأداء البشري في المنضمات، دار صادر للنشر، الأردن، 2003.
11. ربيع هادي مشعان، "علم النفس الإداري"، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2008.
12. سنان الموسوس، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
13. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الأردن، 1999.
14. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مدخل معاصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الجزائر، 2005.
15. عاطف عبيد، التنظيم الصناعي في الانتاج، دار النهضة العربية، مصر، 1972.
16. عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 1997.

17. عبد الرحمن عيسوي، دراسات نفسية حديثة ومعاصرة في البيئة والصناعة والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والإدارة، دار المعارف، 1995.
18. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، 2003.
19. عبد الكريم درويش، أصول الإدارة العامة، المطبعة الأنجبو مصرية، مصر، 1976.
20. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة،1985.
21. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1989، ص 24.
22. علي غربي، تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،، 2004.
23. عويضة كامل، علم النفس الصناعي، دار المكتبة العلمية بيروت 1996.
24. فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، ط2، دار المشرق، بيروت،، 1974.
25. قاموس مرشد الطلاب، منشورات إبن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
26. كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني: مدخل نظري، مكتبة النهضة للنشر، القاهرة،1987.
27. لينكن ميتشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981.
28. مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، 2004.
29. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.
30. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية، مصر، 2005.
31. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993.
32. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1997.
33. محمد غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1979.
34. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
35. محمد ماهر عليش، العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2010.
36. محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، لبنان، 1981.

37. المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط 1، المكتبة العصرية، مصر، 2009.
38. مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر،، 1970.
39. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ط 02، تر بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.
40. نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر 2017.
41. ناذر أحمد أبو شبخة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
42. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط1، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
43. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
44. نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية، مصر، 1992.
45. نجم عبد الإله العزاوي، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
46. وائل عبدالرحمن التل وآخرون، الأصول الفلسفية والاجتماعية والنفسية للتربية. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض– السعودية، 2016.

- **المجلات**

47. إبراهيم عبد الهادي المليجي، إستراتيجيات وعمليات الإدارة، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 2002.
48. أبي الفضل جمال الدين إبن منظور، لسان العرب، المجلد 10، دار صادر، بيروت، 2003.
49. أحمد حسين محمد إبراهيم، علاقة الأجور بالتضخم والإنتاجية في الإتحاد المصري، مجلة البحوث التجارية، مجلد 39، العدد 1، مصر.

50. جمال بن خالد، التطور التاريخي للخدمات الاجتماعية العمالية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، جوان 2016.
51. جورج تدميان جورج، متطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك المهني في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 76، الجزء 2، 2011.
52. دور التعليم في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 38، الملحق 4، الجامعة الأردنية، 2011.
53. عبد الإله عبد التواب، الحراك المهني والتعليم في ضوء ظاهرة توريث واكتساب المكانات المهنية، مجلة دراسات تربوية، العدد 48، المجلد 8، 1992.
54. محمد الخوالدة، فاطمة عناقرة، دور التعليم فى الحراك الاجتماعى للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة من النساء العاملات فى المجتمع الأردنى وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد 1، 2007.
55. ملاك سميرة، يوسف جغلولي، دور الحوافز في مواجهة مقاومة التغيير في المنظمات، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد3، جامعة المسيلة، مارس 2018.
56. مندل عبد الله القباع، الهجرة من الريف إلى المدينة، صحيفة عكاظ، العدد 3470، 2010.
57. منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 10، العدد 3، الجزء 1، 2019.
58. وراس أمينة، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد10. عدد 2، جامعة وهران، مارس 2021.

- **الرسائل العلمية**

59. إسراء عبيد، دور التعليم العالي للأنروا في الحراك الاجتماعي للمرأة اللاجئة الفلسطينية، رسالة ماجستير في الدراسات الدولية، جامعة جامعة بيرزيت، فلسطين، 2020.

60. براكتة سليمة، ظروف العمل داخل المؤسسة المخوصصة وإنعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال: دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والإنجاز SMCR بباتنة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

61. براهمية صونية، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني: حالة ولايتي قالمة وسوق أهراس، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، 2005-2006.

62. بزايد نجاة، التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة "سوناطراك، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة سانيا، وهران، 2011.

63. بوستة حمادي، الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة،.2001/2000

64. جمال بن خالد، الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للأنسجة TINDAL بالمسيلة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد لمسن دباغين، سطيف، 2016.

65. حسين يرقي، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الإقتاصادية، جامعة الجزائر، 2001.

66. راية بنت سعيد بن علي المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير في التربية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، الأردن، 2014.

67. زرزوني جهيدة، واقع الحراك العمالي فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية قدمت كأطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010.

68. عبد العزيز شنيق، الحوافز والفعالية التنظيمية: المؤسسة المينائية لسكيكدة نموذجا، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 55 سكيكدة، 2008.

69. عبد النور الماحي، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2014-2015.

70. ماحي عبد النور، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2014-2015.

71. محمد بن مسفر الشمراني، معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها، رسالة ماجستير، فرع إدارة، جامعة الملك سعود، الرياض، 2006.

72. محمود سالم علي جدور، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالجتمع الليبي: دراسة مبدانية على بعض ذوي المهن المتخصصة بمدينة الزاوية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005.

73. محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

74. مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

75. مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام: دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، في تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

ثانيا: المراجع الأجنبية

76. Alxendra wayoonf : la mobilité profissionnelle, ed dunod ,paris,2008.
77. Dugue mac earthy: la conduite du personnel, 2em édition, dunod, paris, 1966.
78. Etzioni (A) : Modern organisation, N.Y : England cliffs, prentice hale, 1964.
79. Ferfera (M). Ouchalal (H). Ingénieurs et marche du travail. CREAD.Alger. N° 66/67.2003.
80. Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, Nathan, Paris, France ,2007.
81. Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, Nathan, Paris, France ,2007.
82. jean pierre, citeau, Gestion des ressources humaines.4eme edition, paris,2002.
83. Jean-Luc-Cerdin, Gérer les carriéres, ems, Paris, France, 2000.
84. Le Breton (M), Dans la comptabilité superieure, ed del et cie, Paris, 1974.
85. Richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الاستبيان

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل الموسومة ب " **دور الحراك المهني والاجتماعي في تحسين الوضعية المهنية الاجتماعية للعامل (دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC المسيلة)**"، نضع بين أديكم هذا الاستبيان راجين منكم الإجابة على العبارات الواردة فية وهذا بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة في نظركم، كما نحيطكم علما أن إجاباتكم لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وفقط.

نشكركم على تعاونكم.

تحت إشراف:
بداوي سفيان

من إعداد الطالب:
بوشارب حيزية

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. **الجنس :** ذكر ☐ أنثى ☐

2. **السن :**..... سنة

3. **المستوى الدراسي:**

ثانوي ☐ تقني سامي ☐ جامعي دراسات عليا ☐ ☐

4. **الخبرة المهنية:**..... سنة

5. **الوظيفة:**

تقني ☐ إداري ☐ إطار ☐ ☐

المحور الثاني: الحراك المهني والاجتماعي			
الرقم	**العبارة**	**البدائل**	
		نعم	**لا**
06	**توفر المؤسسة دورات تدريبية لموظفيها**		
07	**تعمل على تطوير مهاراتك عن طريق تلقي تكوينات وتدريبات تخص الوظيفية التي تشغلها**		
08	**تطمح لتحسين مسارك المهني عن طريق التكوين**		
09	**تتابع تكوينا معينا حاليا**		
10	**يتيح لك التكوين فرصة الترقية وزيادة أجرك**		
11	**توفر المؤسسة تكوينات أثناء الخدمة وتكوينات خارجية**		
12	**تحصلت على ترقية في المنصب الذي شغلته**		
13	**وظيفتك الحالية تكسبك مكانة اجتماعية مقبولة**		
14	**هل أنت راض عن وظيفتك الحالية**		

15	تطمح للترقية في المنصب الذي تشغله		
16	الترقية في الوظيفة تساعدك على إكتساب مكانة أعلى في المؤسسة والمجتمع		
17	تتيح لك المؤسسة فرصة الترقية في المنصب		
18	دوران العمل (الحراك المهني) يتيح لك تحسين ظروف العمل الخاصة بك		
المحور الثالث: الظروف المهنية والاجتماعية			
الرقم	العبارة	البدائل	
		نعم	لا
19	يخضع نظام الحوافز والأجور لتدرجات البناء الوظيفي للمؤسسة		
20	الأجر الذي تتقاضاه كاف لتلبية احتياجاتك الضرورية		
21	ظروف العمل الفيزيقية (التهوية، الضجيج، الحرارة، ترتيب ونظافة مكان العمل) ملائمة		
22	توفر المؤسسة نقل جماعي للموظفين		
23	تتيح المؤسسة لموظفيها سكنات وظيفية		
24	تجد صعوبة في المواصلات من أجل الإلتحاق بالعمل		
25	يرجع تأخرك عن العمل إلى بعد السكن عن المؤسسة التي تعمل بها		
26	تعمل المؤسسة على ربطك بالبنوك من أجل الحصول على قروض وإمتيازات		
27	توفر المؤسسة التأمين الصحي لك		
28	تعتقد بأن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة كافية		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministre de l'enseignement Supérieur Et de La Recherche Scientifique
Université Mohamed Boudiaf M'sila
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de :Sociologie

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماع
قسم علم الاجتماع

الرقم: 64/ 2022

المسيلة في:02/ 10 /2022

(تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية)

الى السيد: مدير الصندوق الوطني للتأمين
على البطالة بولاية المسيلة

تحية عطرة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع نظام ل.م.د LMD بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، يشرفنا أن نلتمس من سيادتكم تقديم يد المساعدة في حدود أغراض البحث العلمي للطالب(ة) المذكور(ة) أسمه (ها) أدناه.وذلك لتمكينه (ها) من جمع المعطيات ، والمعلومات على مستوى مصالحكم والاطلاع على المراجع والوثائق التي تخدم موضوع البحث.

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الازدياد	التخصص
01	بوشارب حيزية	1985/80/27 بـ: مقرة - المسيلة	علم الاجتماع التنظيم والعمل

عنوان البحث: دور الحراك المهني الداخلي في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة.
الأستاذ المشرف : د / بداوي محمد سفيان.
وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سمو ي ، فائق الاحترام والتقدير.

الهيئة المستقبلة:

رئيس القسم

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ص ب 166 اشبيليا المسيلة 28003 – الجزائر. فاكس:

University Mohame Boudiaf of M'sila
humaine and Socials Sciences Faculty
B.P : 166 Echbilia M'sila 28003 Fax 213.35.55.96.30