تمهيد:

بعد تعرضنا للجانب النظري لموضوع الدراسة نتعرض في هذا الفصل إلى جانب الميداني للوصول إلى تكامل بينهما، وذلك من خلال استخدامنا لمختلف الإجراءات التي تساعدنا على جمع المعطيات التي تساعدنا في دراستنا الميدانية و عليه سنتناول في هذا الفصل عرضا لمختلف البيانات التي تم جمعها ثم نقوم بتحليلها وتفسيرها حتى نصل إلى النتيجة العامة المتعلقة بها .

بالإضافة إلى ذكر أهم الصعوبات التي واجهتنا مع ذكر مجموعة من الإ قتراحات.

أولا – مجالات الدراسة:

إن البحوث الميدانية عادة ما تتطلب تحديد مجالات خاصة بها تتضمن تحديد المكان الذي يجري فيه هذا البحث والوقت المناسب، وكذا مجتمع البحث الذي يعتبر أساس البحث الميداني الذي يزودنا بالمعلومات وتتمثل هذه المجالات في:

1-المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بالمديرية الولائية للسياحة و الصناعة التقليدية بالأغواط.

2-المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة على مدار ثلاث مراحل أساسية وهي:

أ- **المرحلة الأولى:** وكانت بتاريخ 2021/03/28 حيث قمنا بالدراسة الإستطلاعية.

ب- **المرحلة الثانية:** وتمتد من 2021/04/04 قمنا فيها بضبط موضوع الدراسة وتساؤلاته، والخلفية النظرية والمعرفية للموضوع وما يرتبط بذلك من تصنيفات، وتصميم الدراسة الميدانية.

ج- **المرحلة الثالثة:** قمنا فيها بالدراسة الميدانية، حيث أجريت بعض المقابلات مع المعنيين بالدراسة بالاعتماد على الإستمارة ثم قمنا بجمع المعطيات وتصنيفها تحليلها وتفسيرها وبالتالي إستخلاص النتائج واستمرت إلى 2021/05/31.

ثانيا : تقديم حول المديرية :

ا- تعريف مديرية السياحة و الصناعات التقليدية بالأغواط :

تعتبر مديرية السياحة و الصناعات التقليدية بمثابة المحرك الأساسي للأنشطة و المشاريع السياحية في الولاية ، و هي عبارة عن هيئة عمومية ذات طابع إداري و تعتبر بمثابة إحدى المصالح الخارجية لوزارة السياحة تقع في الحي الإداري ساسي بولفعة مدينة الأغواط تم تنصيبها في 11مارس 1998 كمفتشية و هذا وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 95/260 المؤرخ بتاريخ 1995 م المتضمن إنشاء المصالح الخارجية لوزارة السياحة و الصناعة التقليدية و قد تم إعادة تنظيم هذه المصالح بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000/376 المؤرخ في 22 اكتوبر 2000م المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 95/260 المذكور مسبقا.

و في عام 2010م نشرت الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية في عددها 63 المرسوم التنفيذي رقم 10/257 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431هـ الموافق لي 20 أكتوبر 2010 م المتضمن انشاء مصالح خارجية لوزارة السياحة و الصناعة التقليدية و تحديد مهامها.

في القرار الوزاري المشترك المؤخ في 28 جمادى الثاني 1433هـ الموافق لي 2ماي 2012م تم تنظيم مديرية السياحة و الصناعة التقليدية في المكاتب.

مشروع تعديل أمر رقم 69–01 مؤرخ في 19شعبان عام 1416 الموافق ل 10 يناير سنة 1996 يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية و الحرف.

الباب الأول :

أحكام عامة :

المادة 1: يهدف هذا القانون إلى تعريف الأنشطة الحرفية و تنظيم و ترقية ممارستها و كذا واجبات الحرفيين و حقوقهم.

المادة 2 : يعتبر نشاطا حرفيا حسب مفهوم هذا القانون مجمل الأنشطة التي تستعمل منهجية إنتاج تعتمد على المكننة لنفس المنتوج ، في هذا الشأن يشكل إستعمال أجهزة خصوصية تقنية أو ذات علاقة أساسية بنوعية المنتوج و احترامه للشروط النوعية و المعيارية.

المادة 3 : تحدد مدونة الأنشطة الحرفية قائمة التخصصات الممارسة بطريقة حرفية تشترط ممارسة النشاط الحرفي بالتسجيل في سجل الأنشطة الحرفية.

المادة 4 : مدونة الأنشطة الحرفية و المطابقة للمدونة الجزائرية للأنشطة تحدد كيفيات تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 5 : سجل الأنشطة الحرفية تشكل السجل الرسمي لتدوين كل المعلومات المتعلقة بالإنشاء التغيير أو إنتهاء النشاط الحرفي وكذا كيفية ممارسته ، يشكل هذا التسجيل للمقاول الحرفي صفة المتعامل.

المادة 6 : يعرف النشاط الحرفي بممارسة المهارات من طرف أشخاص مؤهلين في إنتاج مواد أو خدمات يدويا أو الإستعانة بأدوات أو تجهيزات ، نسبة التدخل اليدوي تعتبر أساسية مع حتمية إحترام متطلبات الجودة ، الابتكار و التنمية المستدامة ، النوعية الخاصة للنشاط الحرفي تتميز بخصوصيات المنتوجات سواء كانت نفعية ، جمالية ، فنية أو تقليدية.

المادة 7 : كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا و مسجل في سجل الأنشطة الحرفية يعتبر متعاملا سواء كان حرفيا معلما مجموعة أو مؤسسة .

الباب الثاني :

المبادئ العامة :

يرتكز هذا القانون على المبادئ العامة التالية :

– حماية و ترقية و تثمين القيمة الاقتصادية و الثقافية الخاصة بالنشاط الحرفي.

– ترقية الأنشطة و المنتجات الحرفية و إدماجها في الفضاءات و مناطق النشاط الإقتصادي خاصة ذات الصلة.

– تنمية و تأطير شبكة مراكز التأهيل المتخصصة.

– تقوية المهارات الحرفية و تقييدها بمقياس النوعية في الخدمات و الإنتاج.

– دعم و مرافقة التنظيمات الحرفية للوصول الى هيكلة مهنية احترافية و تعزيز التجمعات المتخصصة محليا ، جهويا و وطنيا.

– هيكلة مصادر الإنتاج و الاستغلال على أساس التحكم في المعلومات الإدارية التقنية المتعلقة بالأنشطة الحرفية .

الباب الثالث :

الأجهزة التمثيلة :

المادة 8 : يعمل القطاع المكلف بالأنشطة الحرفية للصناعة التقليدية على دعم و مرافقة إنشاء و عمل التنظيمات و التجمعات المهنية ذات الصلة وفقا للقوانين.

المادة 9 : يعتبر التنظيم الرسمي الممثل للحرفيين المتعامل المميز للسلطات العمومية في المجالات ذات العلاقة بالأنشطة الحرفية.

المادة 10 : تؤسس لهذا الغرض غرفة وطنية للأنشطة الحرفية و غرف ذات اختصاص إقليمي تغطي ولاية أو عدة ولايات.

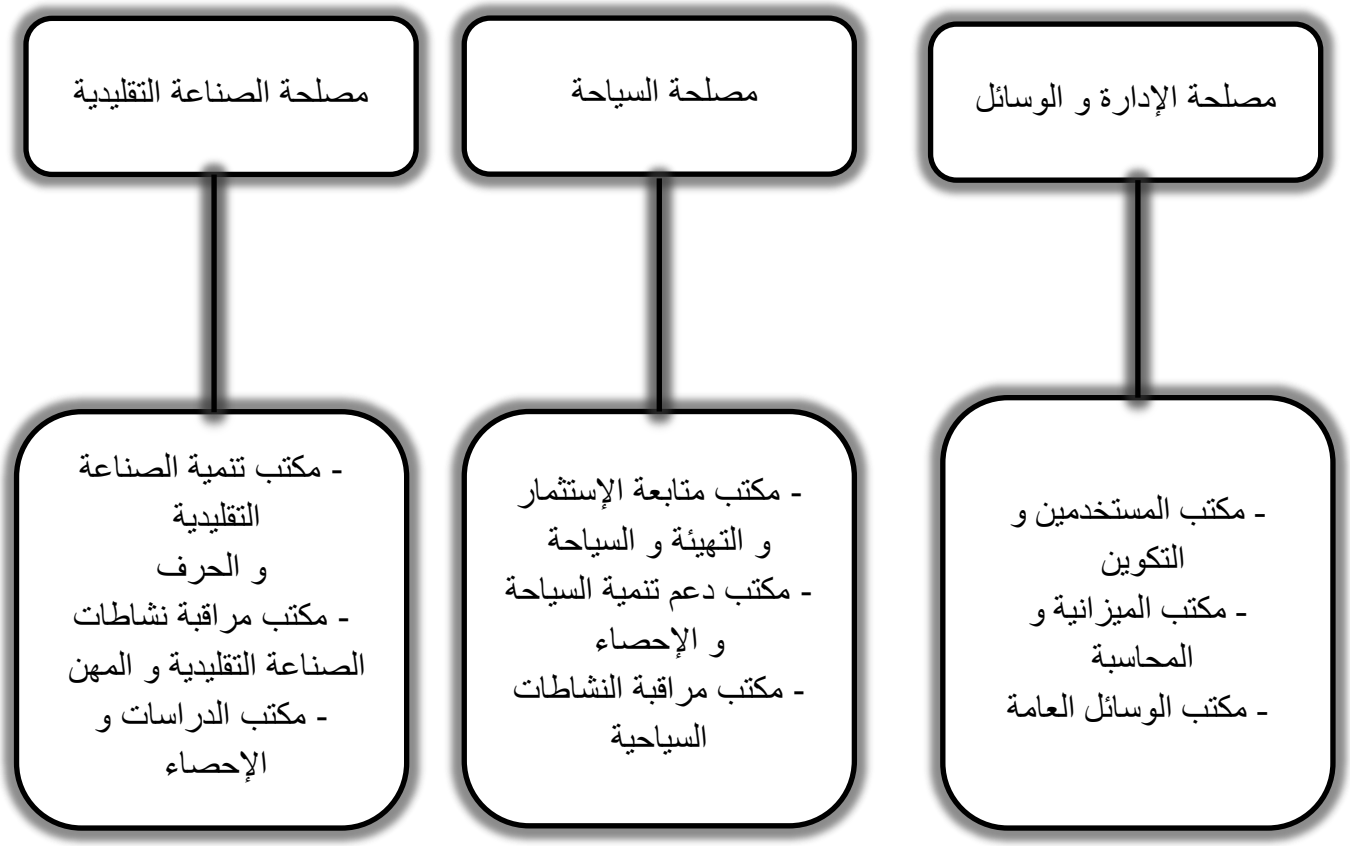
المادة 11 : تمثل هذه الغرف مصالح المنتسبين لها بهدف المحافظة على الأنشطة الحرفية و حمايتها و ترقيتها.

– كما يجب عليها أن تطور التعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة و المنظمات الدولية المختصة.

– تحدد كيفيات تنظيم هذه الغرف و سيرها ومجال اختصاصها و صلاحياتها بموجب مرسوم تنفيذي.

II– الهيكل التنظيمي لمديرية السياحة و الصناعات التقليدية بالأغواط :

الشكل رقم (01) يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية السياحة و الصناعة التقليدية



المصدر : من مديرية السياحة و الصناعة التقليدية بالأغوط.

III- مهام مديرية السياحة و الصناعة التقليدية :

تكلف مديرية السياحة و الصناعة التقليدية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-257 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431هـ الموافق ل 20 أكتوبر 2010م في المادة الأولى بما يأتي :

1- في مجال السياحة :

- إعداد مخطط عمل سنوي يتعلق بالنشاطات السياحية.
- المبادرة بكل إجراء من شأنه إنشاء محيط ملائم و محفز للتنمية المستدامة للنشاطات السياحية المحلية .
- السهر على التنمية المستدامة للسياحة من خلال العمل على تثمين القدرات المحلية .
- تشجيع بروز عروض سياحسة متنوعة و ذات نوعية.
- تنفيذ برامج و تدابير ترقية و تطور النشاطات السياحية و تقويم نتائجها.
- جمع و تحليل و تزويد آلية الرصد الإحصائية للقطاع في مجال المعلوماتية و المعطيات الإحصائية حول النشاطات المرتبطة بالإقتصاد السياحي و ضمان نشرها.
- المساهمة في القطاعات المعدنية في ترقية الشراكة الوطنية و الأجنبية.
- إدماج النشاطات السياحية ضمن أدوات تهيئة الإقليم و العمران و تثمين مناطق و مواقع التوسع السياحي.
- توجيه مشاريع الإستثمار السياحس و متابعتها بالإتصال مع الهيئات المعنية.
- السهر على مطابقة النشاطات السياحية و تطبيق القواعد و مقاييس الجودة المقرر في هذا المجال.
- المساهمة في تحسين الخدمات السياحية ، لا سيما تلك التي لها صلة بالنظافة و حماية الصحة و الأمن المرتبطة بالنشاط السياحي.
- السهر على تلبية حاجات المواطنين و تطلعات السياح في مجال الراحة و الاستجمام و الترفيه.
- ضمان تنفيذ ميزانيات التجهيز و التسيير في جانبه السياحي.
- ضمان متابعة تنفيذ عملية الدعم بعنوان صندوق دعم الاستثمار و ترقية وجود النشاطات السياحية.
- المشاركة في إعداد و تنفيذ تمويل النشاطات السياحية بصناديق الجنوب الهضاب العليا.

- تنشيط و تأطير المصالح الخارجية و الفضاءات الوسيطة و الحركة الجمعوية التي تنشط في السياحة على المستوى المحلي.
- المشاركة بالتصال مع القطاعات المعنية في إعداد و تنفيذ أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف و تثمين الموارد البشرية.
- المساهمة في إعداد المخطط السنوي و المعتمد السنوات لتنمية السياحة في الولاية.
- إعداد حصائل النشاطات الثلاثية و السنوية للنشاط السياحي.

2- في مجال الصناعة التقليدية :

- إعداد مخطط عمل سنوي و متعدد السنوات يتعلق بتطوير نشاطات الصناعة التقليدية.
- المبادرة بكل اجراء من شأنه خلق جو ملائم للتنمية المستدامة لنشاط الصناعة التقليدية.
- المساهمة في حماية تراث الصناعة التقليدية و المحافظة عليه ورد الاعتبار له.
- السهر على تطبيق و احترام القوانين و التنظيمات المقاييس و النماذج المتعلقة بالجودة في ميدان الإنتاج و ممارسة أنشطة الصناعة التقليدية.
- المشاركة في متابعة تنفيذ عملية الدعم بعنوان الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية.
- المشاركة في جهود إدماج نشاطات الصناعة التقليدية في المنظومة الإقتصادية المحلية.
- تدعيم أعمال المنظمات التجمعات المهنية و الجمعيات و الفضاءات الوسيطة الناشطة في ميدان الصناعة التقليدية و تنشيطها.
- المبادرة بالتحقيقات و الدراسات ذات الطابع التقني و الإقتصادي و الإجتماعي المتعلقة بتقييم الناشطة الحرفية.
- جمع المعلومات و المعطيات الإحصائية في مجال الصناعة التقليدية و ضمان توزيعها.
- تأطير التظاهرات الإقتصادية من أجل ترقية الصناعة التقليدية و الحرف و تنشيطها.
- ضمان تنفيذ ميزانية التجهيزات و التسيير المسجلة بعنوان الصناعة التقليدية.
- إعداد الحصائل الثلاثية و السنوية لنشاط الصناعة التقليدية.

IV- تظاهرات مديرية السياحة و الصناعة التقليدية :

تمثلت التظاهرات فيما يلي :

1- اليوم الوطني للسياحة و يكون في 06/25 من كل سنة و يتم فيه : الترويج السياحي ، تسويق سياحي ، معارض ، تظاهرات محلية بالتنسيق مع مختلف جمعيات السياحية.

2- اليوم العالمي للسياحة و يكون في 09/27 من كل سنة و يتم فيه : الترويج السياحي ، تسويق السياحي ، معارض ، تظاهرات محلية بالتنسيق مع مختلف جمعيات السياحية.

3- إقامة معرض و تظاهرات بالتنسيق مع مختلف القطاعات (الثقافية ، التربوية ، البيئية)

النشاطات السياحية الخاصة بالصناعة التقليدية :

تمثلت هذه النشاطات في :

- إقامة دورات التكوين التقني في حرف الصناعة التقليدية.
- إقامة معرض جهوي للنسيج و الزرابي التقليدية و ذلك خلال شهر نوفمبر من كل سنة.
- إقامة معرض وطني للتحف و الهدايا التذكارية الحرفية و ذلك خلال شهر ديسمبر من كل سنة.
- إقامة معرض الإنتاج الحرفي ، أيضا خلال شهر ديسمبر من كل سنة.

ثالثا : نتائج الدراسة و تحليل و تفسير البيانات:

I- عرض خصائص العينة :

نقوم بتعرف على خصائص عينة الدراسة من خلال العرض الجدولي و البياني للمتغيرات المرتبطة بالبيانات الخاصة العاملين. حيث أنه في العرض الجدولي كل خاصية يعبر عنها بواسطة التكرار و النسبة المئوية ، بينما في العرض البياني فإنه يمكن إختيار الشكل البياني المناسب.

أولا : الجنس : من مجموع 40 إستمارة تم الحصول على الجدول التالي :

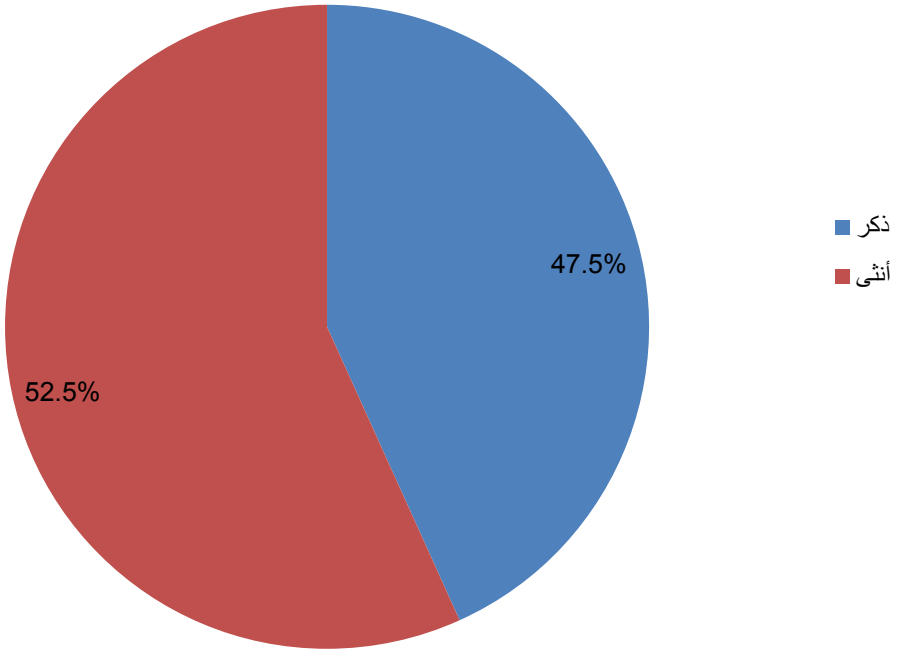
جدول رقم (01): يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	19	47.5
أنثى	21	52.5
المجموع	40	100

المصدر: من مديرية السياحة و الصناعة التقليدية بالأغوط وفقا لحجم العينة .

و منه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم(02) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



يبين الشكل (02) أن نسبة الإناث 52.5 % بينما نسبة الذكور 47.5 % وهذه النسب تدل على أن الإناث لها نسبة كبيرة من الذكور مما يدل على عدم وجود تفاوت كبير ما يظهر حرية تواجد الجنسين في المديرية ، ويرجع هذا التقارب إلى أن الوظائف المكتبية الإدارية تستقطب الجنس الأنثوي كثيرا وذلك لأنها مهن أقل قساوة ويؤكد جورج فريدمان ذلك بقوله ولأن المرأة كذلك أصبحت تنافس الرجل وخاصة بالوظائف الحكومية.

ثانيا : السن : من مجموع 40 إستمارة تم الحصول على الجدول التالي :

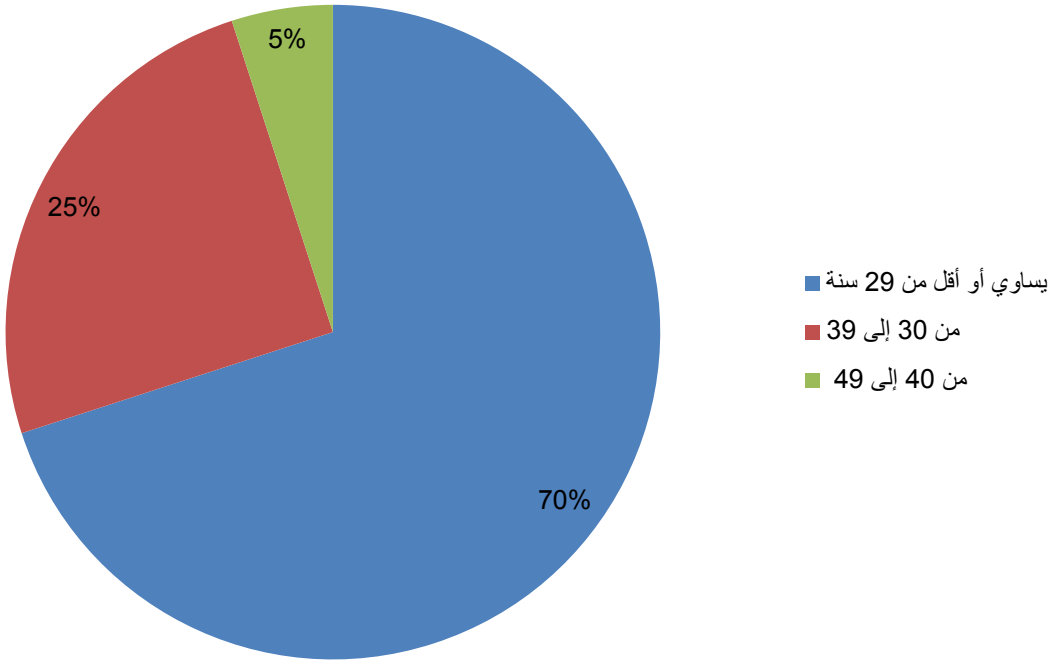
جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب السن

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
يساوي أو أقل من 29 سنة	**28**	**%70**
من 30 إلى 39	**10**	**%25**
من 40 إلى 49	**2**	**%5**
المجموع	**40**	**%100**

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن النسبة الأكبر من بين أفراد العينة تتمركز في الفئة العمرية التي تساوي أو أقل من 29 سنة وذلك بنسبة 70% ، تليها الفئة العمرية التي ما بين [30–39] بنسبة 25 % ، ثم الفئة العمرية التي مابين [40–49] وقدرت نسبتها بـ 5 %.

و منه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (03) توزيع العينة حسب الفئة العمرية



من خلال الشكل رقم (03) نلاحظ بأن ما نسبته 70 % من الموظفين يتراوح أعمارهم يساوي أو أقل من 29 سنة ما يفسر أن أغلبية الموظفين من الشباب ، و ما نسبة 25 % تتراوح أعمارهم ما بين 30 الى 39 سنة و 5 % تتراوح أعمارهم من 40 الى 49 سنة وهم ذو أقدمية.

نستنتج أن تمركز الموظفين في الفئة العمرية الأولى و الثانية يدل على أن المؤسسة الجزائرية في المراحل السابقة كانت تعتمد على عملية التوظيف الدوري، بينما أصبحت الآن تعتمد في أغلب الأحيان على الموظفين غير دائمين وذلك في إطار تشغيل الشباب ، الشبكة ، عقود ما قبل التشغيل، التربصات.

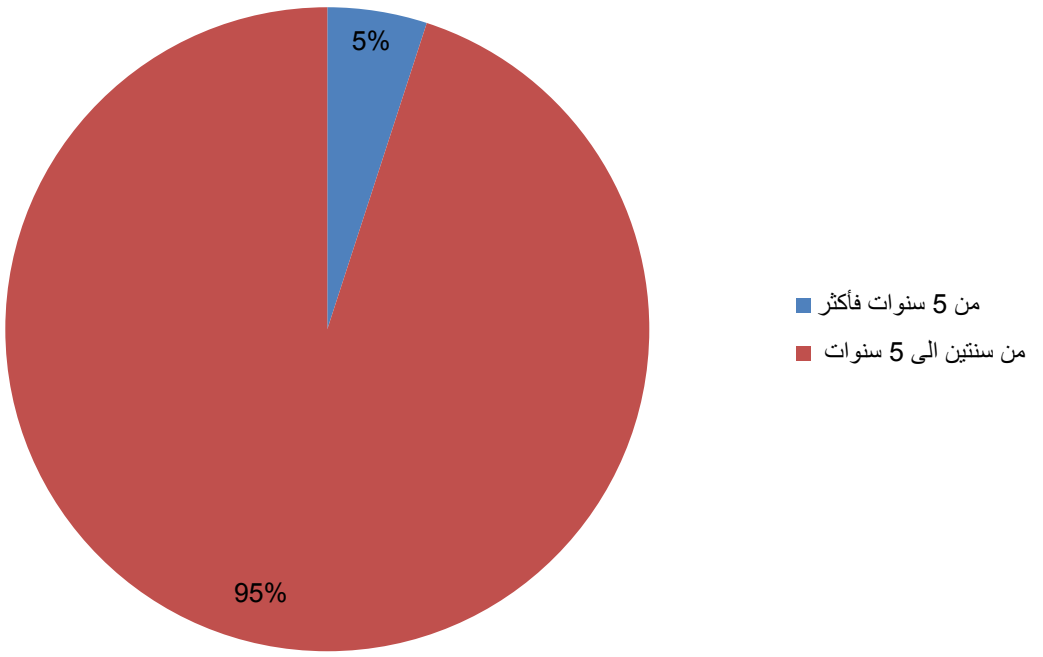
ثالثا: الخبرة : من مجموع 40 استمارة تم الحصول على الجدول التالي :

الجدول رقم (03) : يوضح التكرارات حسب الخبرة

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنتين	0	% 0
من سنتين الى 5 سنوات	38	% 95
من 5 سنوات فأكثر	2	% 5
المجموع	40	% 100

و منه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (04) توزيع العينة حسب الخبرة



من خلال الشكل رقم (04) نلاحظ بأن ما نسبته 95 % من الموظفين لديهم خبرة من سنتين الى 5 سنوات و 5 % لديهم خبرة من 5 سنوات فأكثر مما يدل على أن للمديرية موظفين جدد.

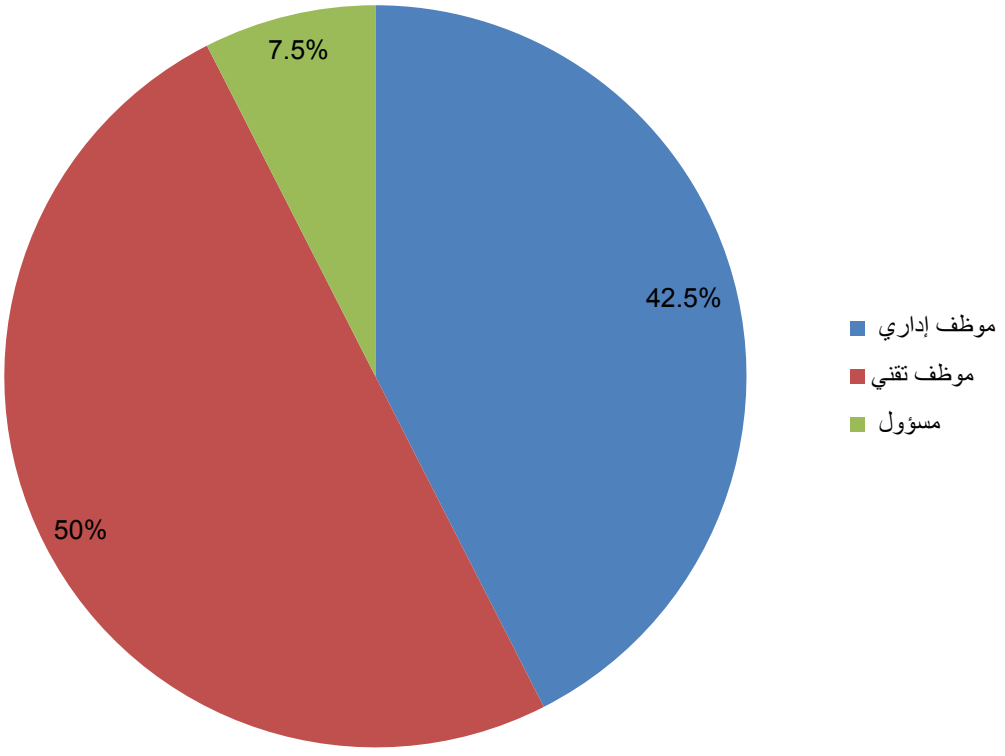
رابعا : المستوى الوظيفي : من مجموع 40 استمارة تم الحصول على الجدول التالي :

الجدول رقم : (04) يوضح التكرارت حسب المستوى الوظيفي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
موظف إداري	**17**	**% 42.5**
موظف تقني	**20**	**% 50**
مسؤول	**3**	**% 7.5**
المجموع	**40**	**% 100**

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (05) توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي



من خلال الشكل رقم (05) نلاحظ بأن ما نسبته 50 % موظف تقني و 42.5 % موظف إداري و 7.5% مسؤول ، و هذا ما يفسر أن تقسيم المهام و المسؤوليات بشكل هرمي.

II- النتيجة العامة:

من خلال إجرائنا لهذه الدراسة المعنونة ب: واقع الترقية المهنية للموظف في الجزائر حاولنا الإجابة على بعض التساؤلات وهذا بإستغلالنا للمعطيات المتوفرة على هذا الأساس إنتهينا إلى جملة من الحقائق والبيانات يمكن ذكرها على النحو التالي:

- تحظى عملية الترقية المهنية بأهمية كبيرة لدى موظفي مديرية السياحة. ولقد تبينا لنا أن الترقية المهنية وما يرتبط بها من تدريب و تكوين وتأهيل تمثل أهمية خاصة لدى الموظفين.
- تستند عملية الترقية المهنية في المنظمة الإدارية الجزائرية في بعض الأحيان على معايير لا موضوعية.
- تؤثر عملية الترقية على الموظف في اتجاهين (إيجابي و سلبي).

رابعا: الصعوبات والإقتراحات:

I- الصعوبات:

خلال إنجازنا لهذه الدراسة إعترضتنا صعوبات من بينها:

1- عدم وجود مراجع تخدم موضوع دراستنا في مكتبة العلوم الاجتماعية.

2- عدم وجود دراسات سابقة كثيرة تخدم موضوع دراستنا في مكتبة العلوم الاجتماعية وحتى مكتبة العلوم الاقتصادية والتسييرية.

3- استغراق المجال الزمني للدراسة الميدانية مدة طويلة عند توزيع الاستمارات .

4- عدم إعطاء المبحوثين أهمية للبحث العلمي حيث كانت بعض الاستمارات نصف فارغة مما جعلنا نعيد وتوزيع الإستمارات وملئها من جديد من طرف المبحوثين.

II- الإقتراحات:

بناءًا على النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة نتقدم بمجموعة من التوصيات تتمثل فيما يلي:

1- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره آداة للتنمية والتطوير داخل المنظمة، وهذا من خلال المتابعة المهنية المستمرة.

2- تصميم الوظائف بكيفية تسمح بوضع الموظف المناسب في المكان المناسب.

3- اعتماد معايير موضوعية وعلمية واضحة يسهل بواسطتها تقويم الموظفين، واستبعاد المعايير التقليدية المعمول بها الترقية على أساس الأقدمية.

4- تبصير الموظفين بالمعايير المعتمدة في عملية الترقية.

5- تسهيل إجراءات الطعن عند اختلال منظومة التقويم.

خاتمة:

لقد إنتهينا في هذه الدراسة إلى أن المنظمة الإدارية الجزائرية مازالت قاصرة عن أداء هذه الوظيفة رغم أهميتها، وذلك بتبني أسس ومعايير لا موضوعية ولا علمية في بعض الأحيان وهو ما أثر سلبا على نتائج هذه العملية، وذلك يعود إلى نقص الكفاءة العلمية والمهنية لدى القائمين على هذه الوظيفة وتعقدها وعليه أصبح لزامًا على التنظيمات الإدارية الجزائرية أن تولي أهمية أكبر لهذا الميدان من خلال وضع برامج لتكوين الكفاءات المتخصصة في هذا المجال، و إعتماد منظومة قانونية صارمة بمعايير واضحة تستند إليها عملية الترقية.

إن هذه الدراسة بإيجابياتها وسلبياتها ما هي إلا محطة في سلسلة البحث العلمي، نتمنى أن نكون قد أضفنا جديدًا يستدل به غيرنا في البحوث التالية.