

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



الموضوع :

الحراك المهني و تأثيره على أداء العامل داخل المؤسسة
دراسة ميدانية على عينة من العمال الإداريين بالمستشفى المختلط
العقيد لطفي بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذة:

* زيزاح سعيدة

من إعداد الطالبتين:

- نزيهة إسمهان
- مرقوب نور الإيمان

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
د. أحمد حجاج	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. زيزاح سعيدة	أستاذ التعليم العالي	مشرفا و مقررا
د. أحمد سويسي	أستاذ محاضر	مناقشا

السنة الجامعية 2024/2023

شكر وعرفان

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا وتسديده لخطانا للإنجاز هذا العمل المتواضع، فهو المتفضل الأول بسابغ الكرم، والمعطي دائما بجزيل النعم، فله الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه

نحن نتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى الأستاذة الذي شرفتنا و أسعدتنا بقبولها لهذا العمل المتواضع و الدراسة المتواضعة

الدكتورة " زيزاح سعيدة " التي منحتنا فرصة البحث و ألهمتنا بتوجيهاتها ،

فإلها ندين بالشكر و نعتزف لها بالجميل و نرجو من الله أن يشفيها .

تقدير خاص و شكر خالص إلى الدكتور سويسى أحمد دون أن ننسى كل الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بالمعلومات فشكرا لهم.

لكم منا كل الشكر و العرفان

نزيمه اسمهان و مرقوب نور الإيمان

اهداء

بادئ ذي بدء نشكر الله تعالى نعمه الجليلة أنه تبارك وتعالى كان لنا عوناً ودعماً

إلى منبع الحب والإخلاص إلى من شاءت واشتأقت أن ترى ثمرة جهدي

قبل إشتياقي أُمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها

إلى أسى شيء في الوجود إلى أعلى ما أعطاني المولى إلى من دعمني طيلة مشواري الدراسي

معنويا وماديا أبي الغالي حفظه الله .

إلى من أعتد عليه في كل صغيرة وكبيرة أخي عبد القادر

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق طريق معًا نحو النجاح والإبداع صديقتي

ورفيقتا دربي زرداني إيمان ومرقوب نورالإيمان .

نزهة اسمهان

الإهداء

بسم الرحمان الرحيم

بكل فخر واعتزاز وتواضع، أهدي ثمرة عملي وعصارة فكري
إلى التي كرم الله مكانتها ووضع الجنة تحت قدميها التي أغرقت علي
من فيض حبها وحنانها، إليك يا أغلى من لي في الوجود، ووصى عليها الرب المعبود، التي
أضأت لي الطريق إلى التي علمتني أن كل الأمور تقوم على الصبر

إليك أماه رعاك الله فاطنة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى واضع حجر الأساس
في بنياني إلى الأمر النهائي في دنياي إلى الذي دفعني إلى مواصلة تعليمي

أبي الغالي رعاك الله أحمد

إلى إخوتي: "حنان، سعاد، زهراء، أية، وفاء، يوسف، أنفال، جمانة"

إلى براعم البيت: "نورسين، إسناجيل، عبد المجيد"

إلى زوجي "يوسف" وكل عائلته.

إلى الأساتذة الكرام الذين ساعدوني بنصائحهم القيمة والمفيدة.

إلى زميلاتي اللواتي رافقتني في مشواري الجامعي إلى زميلتي

"إسمهان" التي رافقتني في إنجاز المذكرة وتجاوز الصعوبات التي واجهتنا

في مشوارنا الجامعي.

إلى كل من يتذكرهم قلبي طوال حياتي أهدي هذا العمل.

مرقوب نور الإيمان

ملخص الدراسة :

يهدف من خلال دراستنا إلى توضيح انعكاس الحراك المهني من خلال آلياته الترقية والنقل الوظيفي على أداء العمال بالمؤسسة، انطلاقاً من وضع الفرضيات والتأكد منهما بدراسة ميدانية مستشفى المختلط العقيد لطفي، على عينة عشوائية قدرت ب 24 عامل بالمؤسسة. باستخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري واستخدام الاستبانة بالدراسة التطبيقية وتوصلنا إلى العديد من النتائج أهمها:

- يؤثر النقل بأنواعه الداخلي، الخارجي) على أداء العمال.
 - تؤثر الترقية (الرتبة الدرجة الاجرة على أداء العمال.
- للحراك المهني ببعديه الترقية والنقل الوظيفي) الدور الكبير في تحقيق كفاءة الأفراد والتنظيم معا.
- **الكلمات المفتاحية:** الحراك المهني، الترقية، لنقل الوظيفي، النقل الداخلي، النقل الخارجي، أداء العامل .

Study summary:

Through our study, we aim to clarify the impact of professional mobility through its mechanisms of promotion and job transfer on the performance of workers in the institution, based on developing hypotheses and verifying them in a field study at Colonel Lutfi Mixed Hospital, on a random sample estimated at 24 workers in the institution. Using the descriptive approach in the theoretical aspect and using the questionnaire in the applied study, we reached many results, the most important of which are:

- All types of transportation (internal, external) affect workers' performance.
- Promotion (rank, grade, wage) affects the performance of workers.

Professional mobility, with its two dimensions (promotion and job transfer), has a major role in achieving the efficiency of individuals and the organization together.

Keywords: professional mobility, promotion, job transfer, internal transfer, external transfer, Worker performance .

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر و عرفان
الإهداء
ملخص الدراسة
فهرس المحتويات
فهرس الجداول
مقدمة أ- ب
فهرس الأشكال

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة 03
ثانياً: فرضيات الدراسة 04
ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع 05
رابعاً: أهداف الدراسة 05
خامساً: أهمية الدراسة 06
سادساً: تحديد المفاهيم 06
سابعاً: المقاربة السوسولوجية 11
ثامناً: الدراسات السابقة 13
تاسعاً: التعقيب على الدراسات 17

الفصل الثاني : الحراك المهني

تمهيد 20
-------	----------

21	أولاً: نشأة الحراك المهني و الاجتماعي
21	أ. نشأة و تطور الحراك المهني و الاجتماعي في العالم
23	ب. نشأة الحراك المهني و الاجتماعي في الوطن العربي
32	ج. نشأة الحراك المهني و الاجتماعي في الجزائر
40	ثانياً: مفهوم الحراك المهني
41	ثالثاً: أنواع الحراك المهني
42	رابعاً : أشكال الحراك المهني
50	خامساً: أسباب الحراك المهني
54	ملخص الفصل

الفصل الثالث : تقييم الأداء

57	تمهيد
58	أولاً: أساسيات حول تقييم الأداء
62	ثانياً: الأداء الوظيفي
67	ثالثاً: المداخل النظرية للأداء الوظيفي
74	ملخص الفصل

الفصل الرابع : الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

77	تمهيد
78	أولاً: مجالات الدراسة
79	ثانياً: المنهج المستخدم للدراسة
80	ثالثاً: عينة الدراسة و كيفية

81 رابعا: أدوات جمع البيانات

الفصل الخامس : عرض و تحليل نتائج الدراسة

91	1- عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الأولى
95	2- عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثانية
103	4- الإستنتاج العام
105	خاتمة
106	صعوبات الدراسة
.	.	قائمة المراجع
.	.	الملاحق

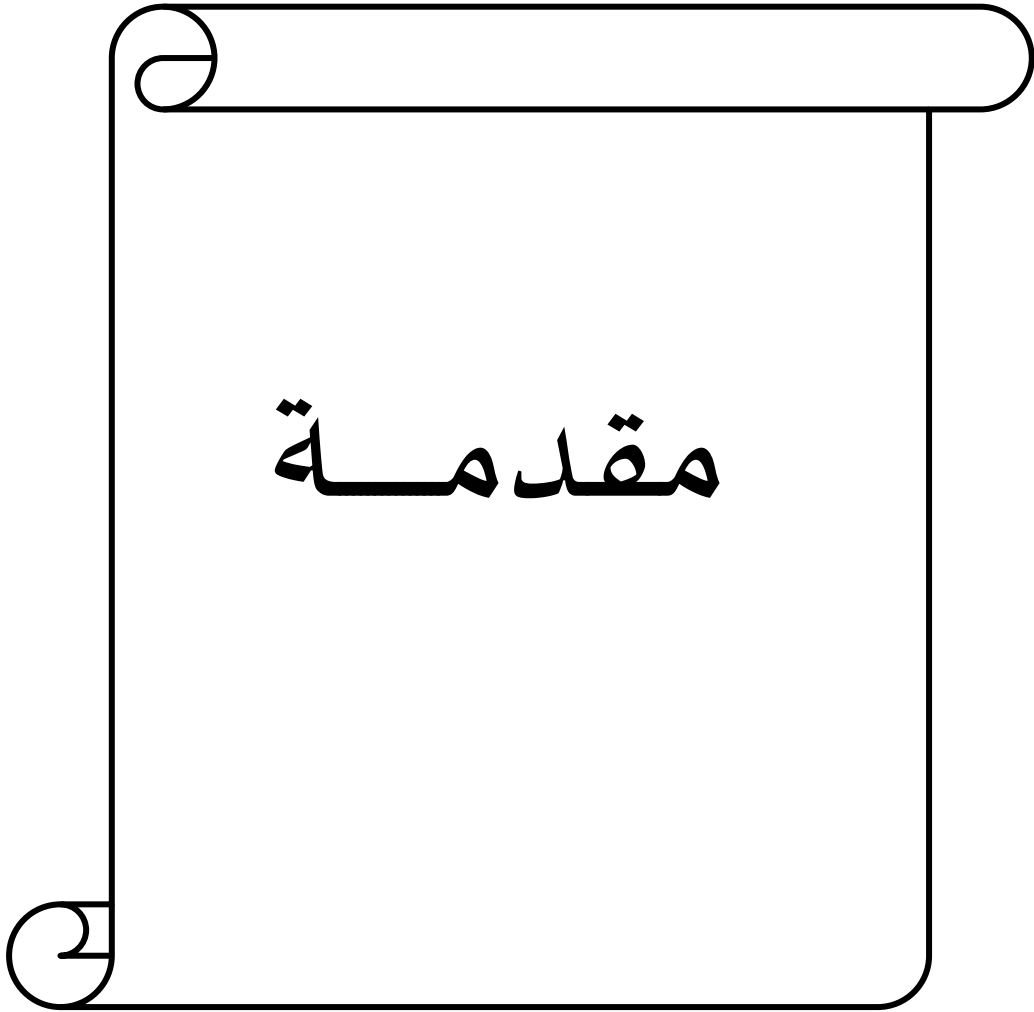
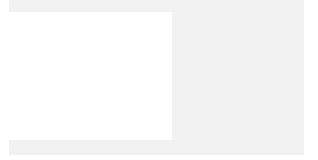
فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
85	يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس	جدول رقم 1
86	يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب السن	جدول رقم 2
87	يوضح التوزيع النسبي لأفراد حسب الحالة العائلية	جدول رقم 3
88	يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي	جدول رقم 4
89	يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة الإدارية	جدول رقم 5
90	يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية	جدول رقم 6
91	يوضح أساس ترقية العامل	جدول رقم 7
92	يوضح الحصول على ترقية أثناء العمل	جدول رقم 8
92	يوضح نوع الترقية التي تحصل عليها	جدول رقم 9

93	يوضح ترقية العمال إلى مناصب عليا	جدول رقم 10
93	يوضح توفير المؤسسة طرق للترقية بالكفاءة	جدول رقم 11
94	يوضح كيفية الترقية بالكفاءة	جدول رقم 12
94	يوضح ترقية العمال بالمؤسسة	جدول رقم 13
95	يوضح نقل العامل خلال مساره الوظيفي	جدول رقم 14
95	يوضح التقدم بطلب النقل بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الإستشفائية	جدول رقم 15
96	يوضح وجود فرص متاحة للنقل الداخلي في المؤسسة الإستشفائية	جدول رقم 16
96	يوضح تقدم بطلب النقل خارج المؤسسة الاستشفائية	جدول رقم 17
97	يوضح رد المؤسسة على طلبات النقل	جدول رقم 18
97	يوضح العلاقة بين الرتبة الإدارية و على أي أساس تمت ترقية	جدول رقم 19
98	يوضح العلاقة بين الجنس و الامتيازات المقدمة إثر الترقية	جدول رقم 20
99	يوضح العلاقة بين المؤهل العلمي و الحصول على ترقية أثناء العمل	جدول رقم 21
100	يوضح العلاقة بين السن و النقل خلال المسار المهني للعامل	جدول رقم 22
101	يوضح العلاقة بين الرتبة الإدارية و التقدم بطلب النقل بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الإستشفائية	جدول رقم 23
101	يوضح العلاقة بين الجنس و أهم حافز للعامل في الوقت الحالي	جدول رقم 24

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
119	استبيان	01
125	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية العقيد لطفى بالأغواط	02
الصفحة	عنوان الأشكال	رقم الأشكال
72	يمثل هرم الحاجات عند ماسلو	01



مقدمة

مقدمة:

لقد شهدت المجتمعات تحركات في عدة مجالات مختلفة، منها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بهدف الإبداع واحداث التغييرات والتحويلات داخل هذه المؤسسات سواء على مستوى الموارد المادية أو الموارد البشرية إذا تعتبر هذه الأخير الأساس الأساسي للقيام بأي عمل سواء فكري أو جسدي، لأنه عنصر مهم في تحقيق الأهداف.

القاعدة التي يسعى إليها الأفراد عند قيامهم بالمهام والوظائف الموكلة إليهم، وبالتالي في ظل التحركات السريعة التناقض والتغيير المستمر يلجأ الأفراد إلى إبراز مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية في مجال العمل من خلال حراكهم المهني والاجتماعي.

فالحراك المهني بمختلف أنواعه وبشتى أشكاله يعمل على تغيير الوضع المهني الذي يحدد مسار الفرد خلال حياته المهنية، فقد يشغل الموظف واحداً أو أكثر من الوظائف المتتالية خلال مساره المهني من أجل التدرج في المناصب، حيث يستخدم هذا التدرج أو التراتب بعد ذلك أساساً للحكم على الحراك الذي يحدث. وهكذا فإن الحراك يشير إلى التنقل والترقية في السلم الوظيفي للأفراد، كنتيجة لتحسين مكانته المهنية وكذا الاجتماعية أو العكس و لا يكون ذلك إلا بالمعرفة التي يتم توظيفها لخدمة الأداء بكفاءة وفعالية. وانطلاقاً من هذا نحاول من خلال دراستنا معرفة "الحراك المهني وانعكاسه على أداء العامل" وقد قسمت الدراسة إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة و يتكون تحديد من مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، أسباب اختيار الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم، والدراسات السابقة، التعقيب على الدراسات.

الفصل الثاني: الحراك المهني ويتكون تحديداً من نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي، مفهوم الحراك المهني، أنواع الحراك المهني، أشكال الحراك المهني، أسباب الحراك المهني

الفصل الثالث: أساسيات حول تقييم الأداء، الأداء الوظيفي، المداخل النظرية للأداء الوظيفي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية التي تضمنت مجالات الدراسة، المجال المكاني، المجال الزمني، والمجال البشري، المنهج المتبع في الدراسة، أدوات جمع البيانات، العينة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية والخروج بنتيجة عامة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية

ثامناً: الدراسات السابقة

تاسعاً: التعقيب على الدراسات

أولا : الإشكالية:

مع التطور الحاصل في عالمنا اليوم والذي مس كافة مجالات الحياة جعل المنظمات تسعى بكل جهد التي تحقيق أهدافها التي أعدت من أجلها، والتي ترمي إلى تحقيق التنمية في مختلف المستويات ولا يمكن لذلك أن يحدث إلا عن طريق مواردها المادية والبشرية، إذ يعد العنصر البشري أهم مسؤول عن تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات لذلك صار من المتطلبات الضرورية لتلبية حاجاته وتحقيق طموحاته في النمو والوصول إلى تحقيق ذاته في التسلسل الهرمي للمؤسسة¹، وبما أن المورد البشري عنصر مهم فيها فإنه يعد في الوقت الحالي محور في هذه العملية ، حيث أنه لا يوجد إنسان تكون تكويننا كاملا مرة واحدة إنما يمر بفترات تتكون فيه شخصيته ويطور فيها قدراته ومهاراته إلا أنه يبقى المورد الوحيد الذي يتميز بالقدرة على التفكير والإبداع والابتكار، مما زاد الاهتمام به تعليما وتدريباً واستخدام أنجع الطرق والأساليب التي تؤدي إلى استثمار طاقاته والعمل على توظيف قدراته من أجل ترقية أداءه لذا نجد العديد من المؤسسات تعمل على إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي والإمكانات الفردية، فمختلف الحركات خلال هذا المسار يطلق عليها الحراك المهني الذي يعد كوسيلة ديناميكية لتنمية الكفاءات² وعلى هذا الأساس فإن الحراك المهني نتيجة لعوامل هيكلية وفردية تتحكم في الحالة الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع، فالفرد يسعى من خلال الحراك المهني في حياته إلى تحقيق طموحاته المتمثلة في أداءه داخل المؤسسة والترقيات المهنية المرغوبة التي يأمل الفرد أن يرقى إليها، وبما أن المؤسسة نسق مفتوح على البيئة الاجتماعية وأداء العامل كعنصر مهم داخلها فهي تعترضها مجموعة من المؤثرات داخلية كانت أم خارجية، بحيث نجد من بين تلك المؤثرات ما يسمى بالحراك المهني الذي يؤثر بدوره عن المؤسسة بشكلها العام وعن أداء العاملين هو الآخر، فيؤدي بالعامل أو الموظف إلى الانتقال من مهنته إلى أخرى أو من قسم إلى آخر، وهذا يعني أن العامل يتخلى عن عمله الحالي ويغير معه مهنته، إما أفقياً أو عمودياً أو تنازلياً في إطار ما يسمح به قانون المؤسسة³، و بالتالي يظهر أن الحراك يلعب دوراً حاسماً

¹ قابوسة نجاة، خنوفة جواهر، الحراك المهني و علاقته بازواجية الهدف لدى الفاعل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2019-2020، ص07.

² بلعربي غنية، سوسيولوجيا الحراك المهني، جامعة الجزائر 2، ص 135.

³ عزوزي فاطمة، الحراك المهني داخل المؤسسة و دوره في كفاءة التنظيم، مذكرة لإستكمال شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2020-2021، ص5

في تعزيز أداء العاملين داخل المؤسسة من خلال توفير بيئة داعمة تشجع على التطوير المهني و تعزز روح الفريق و الإستمرارية في النجاح ونحن في موضوعنا سنحاول التعرف على الحراك المهني ودوره في تحسين أداء العامل داخل المؤسسة وعليه ارتأينا طرح التساؤل العام.

التساؤل العام

كيف يؤثر الحراك المهني على أداء العامل داخل المؤسسة داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط ؟

- من خلال ما تم طرحه من التساؤل العام تتفرع منه التساؤلات الجزئية:
 - كيف يؤثر الحراك المهني المساعد على أداء العامل داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط ؟
 - كيف يؤثر الحراك المهني الأفقي على أداء العامل داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط ؟

ثانيا : الفرضيات

من خلال ما سبق ذكره من أسئلة نقترح الفرضية الآتية:

الفرضية العامة:

يؤثر الحراك المهني على أداء العامل داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط .

الفرضيات الجزئية:

- يؤثر الحراك المهني المساعد على أداء العامل داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط.
- يؤثر النقل الوظيفي بأنواعه (داخلي، خارجي) على أداء العامل داخل المؤسسة الإستشفائية العقيد لظفي بالأغواط.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

السبب الذي جعلنا نختار موضوع الحراك المهني كون أن الحراك أصبح من متطلبات الفرد الجزائري أي أن كل واحد منا يريد أن يصل وينتقل إلى وضعية أحسن من الوضعية التي هو فيها حتى يحقق مكانة اجتماعية تميزه عن الآخرين.

الأسباب الذاتية

- محاولة إنجاز بحث يكون عبارة عن مادة نظرية و ميدانية تساعد الطالب المهتم بهذا الموضوع.
- ارتباط الموضوع بتخصصنا الدراسي (علم الاجتماع التنظيم و العمل)
- تطوير تنمية المعارف في مجال الحراك المهني.

الأسباب الموضوعية

- تكوين نظرة علمية حول موضوع الدراسة.
- معرفة أهمية الحراك المهني المستخدم في المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفى بالأغواط.
- معرفة مدى تأثير الحراك المهني على أداء العامل داخل المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفى بالأغواط.

رابعا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة عموما إلى البحث عن مدى تأثير الحراك المهني على أداء المؤسسة الاستشفائية سواء كان داخليا أو خارجيا ومعرفة ما إذا كانت تنعكس سلبيا وإيجابيا على هذه المؤسسة وتهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الحراك المهني من جهة وأداء العامل من جهة أخرى، وتهدف كذلك معرفة مدى تأثير الترقية على أداء العمال سواء من حيث الرتبة أو الدرجة.

خامسا : أهمية الدراسة

يعد موضوع الحراك المهني من المواضيع التي تشغل معظم الدارسين حول مدى تأثيره على أداء العامل، حيث تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

- معرفة العلاقة بين الحراك المهني والأداء الوظيفي.
- قلة الدراسات السوسولوجية التي تناولت موضوع الحراك المهني
- إضافة هذا النوع من الدراسات في رفوف المكتبة الجامعية .

سادسا : تحديد المفاهيم

1. مفهوم الحراك المهني :

الحراك لغة: تشير الحركة في اللغة إلى حالة ضد السكون والثبات فهي تدل من الناحية الفيزيائية على تغيير الواقع في الموقع وتتطوي على تحول في الزمان والمكان والحركة من المصطلحات الفيزيائية العلمية التي تأخذ معنى الانتقال والتحول، فهي نقلة ضد السكون والثبات الذي يؤول إلى الجمود. والحراك من الحركة، تحرك، يتحرك، تحركا فهو متحرك وهو حركة كل مظهر عام من مظاهر النشاط ضد السكون.¹

اصطلاحا: الحراك هو التيار العام الذي يدفع طبقة من الطبقات أو فئة اجتماعية معينة إلى تنظيم صفوفها، بهدف القيام بعمل معين لتحسين حالتها الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو تحسينها جميعا.²

كما يعرف الحراك أيضا بأنه التحرك من شريحة لشريحة أخرى من حيث التطبيق تكون الحركة عادة من جماعة مهنية إلى جماعة أخرى، ويقع الحراك في نطاق تنظيم هرمي أو متدرج ويكون عادة صعودا أو هبوطا رغم أن بعض الحراك يكون على شكل حركة بين تجمعات تقع على مستوى واحد والبعض الآخر يسوده الغموض، خصوصا حينما تؤدي التحولات في البناء المهني إلى التشكيك في التدرج الاجتماعي المستقر للمهن.³

¹ أحمد مختار عمر وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص479.

² علي سعدي، عبد الزهرة جبير، الحراك الشعبي: دراسة نظرية في المفهوم والأسباب، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة النهريين، العراق، مج14، ع02، 2021، ص518.

³ مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير تخصص تنظيم وعمل، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013_2014، ص63.

إجرائياً: يقصد بالحراك حركة الفرد أو الجماعة من طبقة اجتماعية إلى أخرى أو مستوى إجتماعي إلى طبقة أو مستوى آخر، كما يمثل تغيرات في المركز أو الدور وخاصة في النطاق المهني دون تغير في الوضع الطبقي الاجتماعي.

2- مفهوم المهنة

لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.¹

إصطلاحاً: هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.² كما تعرف أيضاً بأنها عمل فني تخصصي يعتمد على معرفة علمية نظرية وخبرة عملية وتقوم بإعداد المهنيين مدارس ومعاهد وكليات متخصصة وتهدف مؤسسات التعليم والتدريب المهني إلى تعليم وتدريب خبراء قادرين على تقديم خدمات جيدة في مجالات تخصصهم لا يستطيع تقديمها غير المؤهلين والمجتمع الحديث مجتمع مهني إلى حد كبير مليء بمؤسسات التعليم والتدريب في مختلف مجالات النشاط الانساني.³

كما يمكن النظر إليها على أنها تبعيات إنجاز العمل الذي يقوم به الفرد في محيط عمله وبالامكان إدراك المهنة من خلال نظام متسلسل مترابط الواحد بالآخر بناء خاصاً بها، إذا كان بناء فإن التبعيات تكون مرتبطة أحياناً بشكل مندرج لتحديد الدخل والاعتبار.⁴

إجرائياً: يقصد بها الوظيفة التي يسعى الفرد الوصول إليها، وتعد وسيلة لكسب العيش واستمرار الحياة وهي تتطلب علماً وتدريباً يتصل بالمهارات، كما تتطلب خبرة فنية متخصصة تتأتى لصاحبها من خلال التعلم والتعليم والتدريب.

¹ رحاب بوكحنون، مريم حبيلي، الترقية والحراك المهني داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2021_2022، ص14.

² أغادير سالم العيروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، مصر، 2015، ص50.

³ عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 2002، ص209.

⁴ معين خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص145.

3- مفهوم الحراك المهني:

يقصد به تغيير الفرد لمهنة أسرته وتبديل الأبناء لمهن آبائهم نتيجة لازدياد التخصص المهني وتوافر مجالات العمل أمام الفرد، وحسب ميوله الفردية واستعداده للانتاج ويساعد الحراك المهني على تحرك الأفراد اجتماعيا واقتصاديا عن مكانة أسرهم الاجتماعية والاقتصادية.¹

يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد من خلال حياتهم النشيطة.²

بمعنى أن الحراك المهني هو انتقال الفرد أو جماعة إجتماعية من مهنة إلى مهنة أخرى أو حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين.

عرفه السيد الحسيني بأنه: " 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.³

وتعرفه Alexendra Wayoanf عموما على أنه تغيير مؤسسته أو مصنع أو هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحيانا يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة التي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نقلا جغرافيا أو مهنيا أو دوليا.⁴

أما Meriem Estelle et ShniditGeraldine فيعرفه بأنه مصطلح ضيق مرتبط أساسا بالحراك الاجتماعي الذي يعرفه على أنه: " تغيير في المركز الاجتماعي و معناه الفئة المهنية للفرد وتنمية مساره المهني".

فالعلاقة بين هذين المصطلحين تبين أهمية الحراك المهني الناجح، حيث بإدارة الفرد آثار تعكس حتما على حياته الاجتماعية والشخصية كذلك، من الممكن إدارة الموارد البشرية أن تستند في تسيير الحراك على التسيير التنبؤي للمواد البشرية عن طريق نوعين من الحراك: الداخلي داخل المؤسسة نفسها

¹إسراء عبيد، دور التعليم العالي للأونورا في الحراك الاجتماعي للمرأة اللاجئة الفلسطينية، رسالة ماجستير في الدراسات الدولية، كلية الدراسات العليا جامعة بيرزین، فلسطين، 2011، ص 24

²Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, edition Nathan, Paris, France, 2007, P 631.

³ملیكة لوسییب كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970، ص 484.

⁴AlexendraWayoanf : La mobilité professionnelle, eddunod, Paris, 2008, P 3.

والخارجي يستوجب على العامل الانتقال من المؤسسة الأصلية على مؤسسة أخرى، كما يضم في نفس الوقت فكرة التغيير في مكان العمل أو المنصب أو الوظيفة أو التغيير في المهنة أو المسار المهني.¹

يعرفه عبد التواب على أنه: " هو التغيير في الوضع الاجتماعي للمهنة أي انتقال في المهنة من وضع اجتماعي معين إلى وضع اجتماعي آخر داخل هرم البناء المهني وقد يكون الانتقال في اتجاه القمة فتكسب المهنة مكانة اجتماعية عالية وقد يكون الانتقال في اتجاه القاعدة، فتكسب المهنة مكانة اجتماعية منخفضة".²

يعرفه سوروكلين: " انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة ومستوى اجتماعي إقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي إقتصادي آخر بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغيير في مستوى الوظيفة ودخل الفرد وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى الأسفل".³

التعريف الإجرائي للحراك المهني

نعرف الحراك المهني على أنه عملية انتقال الموظف من مكان إلى آخر، أو من وظيفة إلى أخرى من خلال عملية النقل الوظيفي والترقية من أجل تحقيق هدف معين في المؤسسة.

مفهوم الدور: يعرف الدور في اللغة العربية على أنه دار الشيء يدور دورا ودور واستدار، ويقال دورة واحدة أي مرة⁴ وينظر إليه في اللغة الانجليزية على أنه الوظيفة التي يقوم بها الشخص في الحياة أو النشاط⁵ ويعرفه بأنه مجموعة السلوك التي يجب أن يشغلها شخص في وضع مكانة معينة.⁶

¹Meriem (Estelle) et shmidit (geraldime) : Gestion des ressources hummains, node et pearsoneducation, France, 2004, P 171.

²غديري وسام، الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالمركز الجوارى للضرائب، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أم البواقي، 2016-2017، ص 9.

³مراد رمزي خرموش، نفس المرجع السابق، ص 24.

⁴ابن منظور، لسان العرب، ج4، دار صادر، بيروت، لبنان، 1992، ص 295.

⁵Longman, Active study dictionary/group, uk, ltd, 1993, P 529.

⁶Francis turner, Social work traitement, 3rd N-y, freepress, 1986, P 544.

ويشار إليه بأنه عنصر من التفاعل الاجتماعي يشير إلى نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها شخص معين في موقف تفاعل.¹

4. مفهوم الأداء

الأداء لغة: هو القيام بالشيء أو تأدية عمل² ويشير إليه ابن منظور في لسان العرب أدى الشيء: أوصله، وكثر عليه فغلبه³ ويعرف الأداء بأنه الجانب التنفيذي للدور وأداء الدور هو طريقة قيام الشخص بدوره في مواقف معينة.

اصطلاحاً: هو درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة للوظيفة، و يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة و غالباً ما يحدث تداخل بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج⁴

التعريف الإجرائي للأداء: هو النشاط الذي يقوم به العامل لإنجاز عمله في الوقت المحدد وفق القوانين الموجهة له من طرف المؤسسة التي يعمل بها من خلال الكفاءة والفعالية.

مفهوم العمال: هي تركيبة الأفراد التي تتشكل منها منظمة العمل، ويمكن تقسيم هذه التركيبة إلى فئات أو مجموعات نوعية ومستويات وظيفية مختلفة حسب الحاجة وطبيعة.⁵

التعريف الإجرائي: العمال هم مجموعات الأفراد الذين ينتظمون في وظائف ومهن على مستويات تتراوح بين الإدارية والتنفيذية يقدمون خلالها خدمات لصالح المؤسسات ويتقاضون أجراً على مجهوداتهم المبذولة.

5. تعريف المؤسسة

¹ ابن منظور، نفس المرجع السابق، ص 26.

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1979، ص 390.

³ معجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، 1973، ص 10.

⁴ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، ط1، القاهرة، 2003، ص 233.

⁵ عباينية أمال، الاتصال وفعاليته في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمؤسسة أرسيلو ميغال، عنابة، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة 8 ماي 1945، عنابة، 2008-2009، ص 21.

لغة: كلمة مشتقة من الفعل أسس الذي هو الدار التي بنى حدودها ورفع من قواعدها أي بنى هيكلًا أو أنشأ إطارًا فكريًا أو وجد تنظيمًا معينًا على أساس قواعد متينة، فهي إذا نتيجة فعل التأسيس الذي يرجع حدوثه في الماضي كحدث يظهر صفة التنظيم والأهداف المرتبطة بالأفراد المؤسسين.¹

اصطلاحًا: عرف Talcott Parson مصطلح المؤسسة واصفا إياها بنسق إجتماعي من انساق فرعية مختلفة كالجماعات و الأقسام...إلخ و غيرها من الأنساق التي لكل منها مجموعة من الوظائف و لكل وظيفة مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فيما بينها، و هذا من خلال العمل على التنسيق بين مختلف الأنساق، و بالتالي فالمؤسسة تعد بدورها نسقا فرعيا تدخل في إطار نسق إجتماعي أكبر و أشمل كالمجتمع²

إجرائيا: المؤسسة وحدة إجتماعية تسعى إلى تحقيق أهداف محددة.

سابعا : المقاربة السوسيولوجية

النظريّة جهد علمي لتفسير الظواهر الاجتماعيّة وضرورته لتوجيه البحث السوسيولوجي، فهي توفر لدراسة التناسق والانسجام وتساعدنا على وضع الفرضيات وتفسير النتائج فهي مفتاح البحث ويظهر أثرها من العنوان إلى النتائج فتعد بمثابة الشريان لأي علم من خلال ارتكازه عليها، وفي دراسة موضوعنا هذا الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في أداء العامل ارتكنا على نظرية البنائية الوظيفية ونظرة كارل ماركس للحراك كمدخل سوسيولوجي للموضوع

1- النظرية البنائية الوظيفية

نسب هذا الإتجاه في صورته المعاصرة إلى إعمال " روبرت ميرتون " و"دافيز " وهو يسلّم عموما بأنه لكي نستطيع تفسير وجود ظاهرة اجتماعية معينة علينا أن نبحث عن وظيفتها أي النتائج المترتبة عليها بالنسبة للنسق الاجتماعي الأكبر الذي تمثل جزء منه ويقول ميرتون أن محور اهتمام البنائية الوظيفية هو تفسير البيانات عن طريق الكشف عن نتائجها بالنسبة للبناءات الكبرى التي تضمنها، كذلك ذهب "دافيز" إلى أنّ التحليل الوظيفي هو تأويل الظواهر في ضوء الصلات المتبادلة بينها من جهة وبين المجتمعات

¹البستاني فؤاد وآخرون، منجد الطلاب، ط 22، دار الشروق، بيروت، 1978، ص 8.

²عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 32

الكلية من جهة ومعنى آراء دافيزوميرتون أنهما يؤكّدان اعتماد الكلّ على أجزائه مثلما تعتمد الأجزاء على الكل أيضا .

تعتبر من التيارات الفكرية السائدة في علم الاجتماع المعاصر منذ أربعينيات القرن العشرين ولقد حظيت بتسميات عديدة منها: الوظيفية، البنائية، وتعرف أكثر بالبنائية الوظيفية¹ توظيف النظرية من خلال بحث عن التأثير الذي يحدثه الحراك المهني الصاعد والأفقي، النازل على أداء العامل باعتبارها كجزء من النسق الأكبر وهي المؤسسة.

2- نظرة كارل ماركس للحراك

فالنظرية الماركسية تنظر إلى التنظيم الصناعي من خلال النظر إلى الأساس الاقتصادي الذي يحدد نمط الإنتاج في كل مرحلة من مراحل تطور المجتمع، وينطوي نمط الإنتاج هذا على مظهرين أساسيين يتمثل الأول في القوى الإنتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية ويتمثل الثاني في شكل علاقات الإنتاج التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي، وهذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة الأساس الذي يرتكز عليه البناء السياسي والتشريعي والأخلاقي والتعاقد.

وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عمليات الإنتاج وتشكل هذه العلاقات بناء طبقيًا ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين، الطبقة الأولى ضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها وأطلق ماركس على الطبقة الأولى اسم الطبقة البرجوازية ويعرف الأخرى بالطبقة العاملة، ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية.²

غير أن ماركس يرى أن العلاقة الوظيفية بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج ليس لها صفة الدوام والاستمرار وذلك في ضوء فلسفته الجدلية بأن كل نظام يحمل في طياته بذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية، ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع مع ازدياد قوة القهر الاقتصادي بين الناس، واتجاه هذه الأوضاع يتحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية، ولقد كان رد فعل هذا في البداية عنيف حيث تمثل في شكل تحطيم الآلة ثم بعد ذلك لجأ العمال إلى استخدام الطرق أكثر دبلوماسية بانضمامهم إلى جمعيات وروابط تعاونية، وأخيرا وفي أقصى مراحل وعيهم يلجئون إلى

¹ نذير زربي، الوجيز في علم الاجتماع، نظريات اجتماعية، منشورات ليجوند، 2013، ص 84

² Neil, Dmelsler, the sociology of economic life, printic hall, N, y, 1963, P P 7-12

الثورة الشاملة لتحطيم النظام الرأسمالي ليحل محله النظام الاشتراكي، وهنا يصبح العمال ذو قوة خطيرة تهدد النظام الاقتصادي بأكمله، وهذا يفسر لأن الصراع الاجتماعي يحمل بين طياته فناء النظام نفسه في كل مرحلة من مراحل التغيير الاجتماعي.

في ضوء هذا التفسير المادي للتاريخ، تؤدي ظواهر الحراك المهني إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري عن العمل الزراعي، وهذا الانفصال يؤدي بالتالي إلى انفصال المدينة عن القرية وتعارض الاهتمامات فيما بينهما، وفي المدى ابعيد ينفصل العمل التجاري عن العمل الصناعي وهذا ما تدور حوله التفسيرات الماركسية لظواهر الصراع بين المهن وما ينتج عنه من ظواهر الاغتراب في المجتمع الصناعي.¹

ثامنا : الدراسات السابقة

1. الدراسات (المحلية)

- **الدراسة الأولى :** دراسة عزوزي فاطمة 2020 - 2021 مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع بعنوان : الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم: دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، تدور حول التساؤل التالي : **كيف يؤثر الحراك المهني داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم ؟**

هدفت الدراسة : إلى التعرف على التأثير الذي يحدثه الحراك المهني داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم كما تم الاعتماد في موضوع الدراسة هذا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع، وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة المتكونة من 50 عامل من مجموع العاملين الكلي " 70 عامل بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة لإضافة إلى استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة مقسمة إلى (04) محاور متضمنة 18 سؤال.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الحراك المهني والكفاءة التنظيمية وأن الحراك المهني يساهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.²

¹L.Coser, Sociologicaltheory, the mecmillancomp, 1951, P 371.

²عزوزي فاطمة، الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، مذكرة لاستكمال متطلبات الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.

- **الدراسة الثانية:** دراسة مراد رمزي خرموش 2013-2014 رسالة ماجستير في علم الاجتماع بعنوان دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف و تدور حول التساؤل الرئيسي هل للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام ؟

هدفت دراسة :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، وقد تم الإعتماد في موضوع الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع، باختيار عينة قصدية تتمثل في عينة كرة الثلج تكونت من 95 مبحوث من العاملين الذين سبق لهم الانتقال من العمل بالقطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام إضافة إلى استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات مقسمة إلى (04) محاور تضمنت 36 سؤال تم تفرغ البيانات بواسطة برنامج SPSS.

نتائج الدراسة: في الأخير كشفت الدراسة على أن للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام وبالتحديد لكل بعد من عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.¹

- **الدراسة الثالثة:** دراسة لشهب نسيم 2019-2020 دراسة بعنوان الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة برج بوعريج.

هدفت الدراسة: للتعرف على مساهمة الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية واندماجها اجتماعيا.

نتائج الدراسة : وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- كلما ارتفعت المرأة العاملة في السلم الهرمي كلما أدى ذلك إلى تغيير في نمط حياتها وعلاقتها بالأفراد والمحيطين بها خاصة داخل المحيط الأسري.
- يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساعد على اثبات الذات لدى المرأة الجزائرية.

¹مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني من القطاع الصناعي إلى الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013-2014.

- التدرج في الوظائف أحد العوامل التي تساهم في تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة.
- الحراك المساعد يسمح بتغيير نظرة المجتمع نحوها نتيجة التحول الحاصل في النسق القيمي الثقافي في المجتمع الجزائري.¹

2. الدراسات العربية

- **الدراسة الرابعة:** ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني في سلطنة عمان، قامت راية بنت سعيد بن علي المشرفي بدراسة حول " ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، وهي رسالة مقدمة إستمكالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة التعليمية جامعة نزوى كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الإنسانية سنة 2014 وإشكالية الدراسة تتمحور حول: ما درجة ضغوط العمل بالمديريات

العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين في هذه المديريات؟

- هدفت الدراسة:** إلى التعرف على درجة ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان والعلاقة بينهما، وقد توصلت 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 وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة في الحراك المهني تغذى لنوع اجتماعي في العوامل الثقافية والعوامل الاقتصادية والعوامل الشخصية ولصالح الإناث وكذلك وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين ضغوط العمل والحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين.²

- **الدراسة الخامسة:** رحاب محمد يعقوب محمد قامت بدراسة حول الحراك المهني والاجتماعي للمرأة العاملة في المجتمع المصري بعد ثورتي 2011م و يونيو 2013م فإن العمل ضرورة أساسية من ضروريات الحياة البشرية، فهو يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، وهو وسيلة إنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد، فإن رغبة الفرد تزداد في تحقيق مستويات معينة

¹ لشهب نسيمه، الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة، برج بوعرييج، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، المجلد 09، العدد 2، 2019.

² المشرفي راية بنت سعيد بن علي، ضغوط العمل و علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية و التعليم بسلطنة عمان من وجهة النظر الإداريين، ماجستير، جامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب، سلطنة عمان، 2014

من الحراك الاجتماعي والدرجة التعليمية التي يحصل عليها، لذلك يجب تسليط الضوء على علاقة الحراك المهني بالحراك الاجتماعي وخاصة للمرأة العاملة والاستقرار المهني وتكمن مشكلة الدراسة في مدى الوقوف على حقيقة الحراك المهني التي حصلت عليه المرأة المصرية العاملة في الصناعة وكذلك الحراك الاجتماعي وارتباطه بالمكانة المهنية والاجتماعية وإلى أي مدى ينعكس هذا الحراك على مكانة ووضع المرأة لتحقيق حراكها وآليات الحراك المهني والاجتماعي والتغيرات المجتمعية التي طرأت على وضعها المهني والاجتماعي للمرأة المصرية العاملة، ومن هنا سنتطرق على السؤال الرئيسي: إلى أي مدى أثرت الثورة المصرية بشقيها على مشاركة المرأة في حياة السياسة المصرية؟ ودور المرأة في ثورة يونيو 2013 وكيف عانت المرأة المصرية بعد ثورة يناير 2011؟ أم تستطيع المرأة تحقيق تمكينها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا ومهنيا؟

نتائج الدراسة:

- ركزت الدراسة على الفترة الزمنية من 2011 م إلى 2013 م إلى وضع المرأة في ظل الثورتين على دور المرأة المصرية ومكانتها ومركزها في الوقت الحالي.
- تمكين المرأة سياسيا وتشغيل النساء في شتى المجالات في نطاق واسع.
- وضع قوانين تخدم النظام الاقتصادي والصناعة المصرية والتأثير الايجابي للحراك المهني على وضع ومكانة المرأة العاملة في المجتمع المصري.
- الاهتمام بقضايا مشاركة المرأة في التنمية المستدامة عالميا وإقليميا ومحليا وتمكينها إقتصاديا واجتماعيا وسياسيا.
- أن المرأة تمثل النصف الأفضل من المنظور التنموي، فالمرأة إن كانت تمثل حوالي نصف المجتمع من حيث الكم فهي كل المجتمع من حيث الكيف لأنها العامل الأساسي في تربية النصف الآخر.
- لا يمكن أن نهمل دور المرأة ومن هنا يمكن أن يكون التركيز على المرأة مدخلا لتحليل وفهم الثورة المصرية.¹

3. الدراسات الأجنبية

- الدراسة السادسة: دراسة أرنود ديبراي و إيزابيل ريكوتتي الحراك المهني و دورة الحياة

¹ رحاب محمد يعقوب محمد، الحراك المهني و الاجتماعي للمرأة العاملة في الصناعة في المجتمع المصري، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، جامعة الزقازيق، 2021.

تختلف فرص الحراك المهني بحسب العمر و الأقدمية في المؤسسة، مكونان أساسيان لدورة الحياة النشطة. و ينخفض الميل إلى تغيير الوظائف بحسب طول مدة العمل، وخاصة أثناء العشر سنوات الأولى من الحياة المهنية و بعد سن 45 سنة. و لا يتم تغيير المنصب خلال الخمس سنوات و يصبح هو القاعدة بعد 40 سنة. الحراك خارج المؤسسة يكون مفيدا أكثر من ناحية تحسين الأجر و يكون أقل مخاطر فيما يتعلق بإنقطاعات العمل المحتملة و التي تأتي مبكرة أثناء المسار المهني. و تمتد آفاق الحراك الداخلي المرغوب بالمقابل على أفق أطول لأنها تبلغ ذروتها في سن 45 سنة. و يظهر أن الحراك المهني الداخلي هو أكثر ربحا من الحراك الخارجي. وراء الترقيات التي تتطلب مشاركتها، يبقى أصحاب العمل عناصر مهمة للحراك حيث يشارك في 4 تغييرات من أصل 10 . و بالنظر إلى الأقدمية تزيد فرص تتمين الحراك على أفق متوسط المستوى¹

تاسعا : التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت هذه الدراسات مع دراستنا الحالية في اختيار نفس المتغير و هو الحراك المهني كموضوع الدراسة، كما اتبعنا نفس المنهج و هو المنهج الوصفي، و اعتمد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات لكن رغم ذلك فإنهما يختلفان في أسلوب المعالجة فالدراسات السابقة حاولت أن تدرس المتغيرات و علاقتها بالحراك المهني أما دراستنا الحالية تدرس الحراك المهني داخل المؤسسة و دوره على أداء العامل كما شمل الاختلاف مجتمع البحث العينة.

¹ أرنود ديبراي، إيزابيل ريكتي، الحراك المهني و دورة الحياة، الولايات المتحدة الأمريكية، جامعة مينيسوتا، 1974.

الفصل الثاني

الحراك المهني

الفصل الثاني: الحراك المهني

تمهيد

أولاً: نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي

- 1- نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي في العالم
- 2- نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي في الوطن العربي
- 3- نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر

ثانياً: مفهوم الحراك المهني

ثالثاً: أنواع الحراك المهني

رابعاً: أشكال الحراك المهني

- 1- الترقية (مفهومها، أهميتها، أسس الترقية، أهدافها)
- 2- النقل الوظيفي (مفهومه، أنواعه، أهدافه، أهميته)

خامساً: أسباب الحراك المهني

1- التغيير الاجتماعي

2- تقسيم العمل

3- وسائل الاتصال

4- أسباب أخرى

ملخص الفصل

تمهيد

الحراك المهني في العمل والمؤسسات يعني تغير الموظف لأنماطه وأساليبه المهنية وقد يكون هذا التغير تدريجيا على شكل صعود أو نزول في السلم المهني، يشمل الحراك المهني الانتقال من مجموعة مهنية إلى أخرى

أولاً: نشأة الحراك المهني والاجتماعي

الحراك عموماً والحراك الاجتماعي والمهني بوجه خاص عن سيرورة التصنيع وهذه الظاهرة انتشرت بدول أوروبا الغربية سمحت بإنتاج يد عاملة صناعية وتوسع التصنيع إلى دول أوروبا الأخرى أو ما يسمى بدول أوروبا الشرقية ثم عمت حركة التصنيع مختلف دول العالم وبدرجات تطور متفاوتة سواء في الدول ذات الأنظمة الرأسمالية أو الدول ذات الأنظمة الاشتراكية، وبما أن حراك اليد العاملة من إفرازات حركة التصنيع وهذا الأخير ظهر لأول مرة بدول أوروبا الغربية.¹

أ- نشأة وتطور الحراك المهني والاجتماعي في العالم

1- جذور الحراك الاجتماعي والمهني في الدول الرأسمالية

تمثلت الرأسمالية في بدايتها بدول أوروبا الغربية وقد رافق هذا النظام انقلاب في نمو الإنتاج حيث ازدهرت الصناعة وكانت الدول أكثر الدول الأوروبية تقدماً في الاقتصاد في مطلع القرن 19 م فقد انتقلت البرجوازية من الصناعة اليدوية إلى الصناعة الآلية، ومنه نشأ الحراك الاجتماعي فنشط الحراك اليد العاملة ويختلف الحراك عموماً وحراك اليد العاملة خصوصاً عن التنقلات الجماعية مثل تنقل القبائل والبدو الرحل وشبه الرحل أما عملية الحراك المنتشرة بأوروبا في عهد النهضة الصناعية كانت نتيجة لتغير في نسق التنظيم الاقتصادي ظاهرة التمدن، بتحول المدن إلى مراكز توظيف صناعي فتدرج عدد كبير من الحرفيين في سوق العمل بعد تقلص النشاط الحرفي وتحول معظم النشاطات الحرفية واليدوية إلى صناعات آلية وينشط من جهة حراك سكان الريف حيث انتقلوا من الوسط الريفي إلى الوسط المدني بعد فقدان الفلاح العمل بأراضي الإقطاعيين أين عوضت اليد العاملة بالمكينة وفقدان بعض الفلاحين أراضيهم نتيجة للعجز في تغطية الضرائب وأحياناً بسبب انخفاض أجر الفلاح الذي أصبح يعيش على أقل من مستوى غذائي، فكانت النتيجة اندماج الحرفيين والفلاحون في سوق العمل استجابة لميكانيزمات السوق، كما تغير النسق العام لبنية العمل حيث انخفض عدد المزارعين وارتفع عمال الصناعة فالمزارعين بنسبة 40% في الولايات المتحدة الأمريكية من القوة العاملة سنة 1900 إلى 12.4% سنة 1950 ثم إلى 06.1% سنة 1960 وإلى 04% سنة 1970 وانخفضت في سنة 1980 إلى 03.1%.²

¹ بلخير سعيدة، مدى مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني، مذكرة ماستر، قسم علم الاجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015-2016، ص 53

² زرزوني جهيدة، واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص 21_22.

نلاحظ حسب الإحصائيات أن الفترة الممتدة من 1900 إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية لم تشهد فيها حراك واسع، أما بعد 1950 تميزت بنشاط كبير، ويفسر ذلك ببروزها كقوة صناعية عالمية فأصبحت الفرص متاحة أمام التنقلات نحو المهن ونشاطات مختلفة، وقد تطور الحراك في الربع الأول من القرن 20 خاصة بالدول الغربية لتطور التكنولوجيا الذي أفرز تراتبية في المسؤوليات والوظائف والمهن هذا ما أدى إلى ظهور الطبقة الوسطى وبتطور الخلافات في المنتصف الثاني من القرن 20 زاد نشاط الحراك الاجتماعي والمهني وحراك اليد العاملة كما تسعى المؤسسات التربوية لحاجة الصناعة إلى الشهادات المدرسية التي أصبحت مطلقة للحراك الصاعد، ومن هنا ساد التخصص والأعمال ذات الطابع التقني وتجزئة العمل ولاشك أن هذا التطور أفرز هيكلية جديدة داخل المصنع بتوظيف المهارات التقنية والإدارية، فبرزت تشكلات مهنية مثل عمال اللياقة البيضاء حيث ارتفع عددهم وانخفض عمال اللياقة الزرقاء، حيث كانت النسبة الأولى سنة 1900 لا تمثل سوى 17.6% وارتفعت إلى 37.5% سنة 1950 و إلى 43.1% في سنة 1960 وارتفع إلى 48.3% في سنة 1970 بينما انخفضت الثانية من 36.6% إلى 35.3% كما سجل ارتفاع طفيف لعمال الخدمات 40% سنة 1950 إلى 12.4% سنة 1970.

ما نستنتجه اعتماد الصناعة الغربية على المهارات لذلك تكون الفرص المفتوحة أكثر بالنسبة إلى عمال اللياقة البيضاء ويتعقد التصنيع والتطور التكنولوجي وحاجة المؤسسات إلى اليد العاملة المختصة زادت وتيرة الحراك ونتج عنها طبقة وسطى مثل الموظفين والإداريين لهذا فكلما زاد المستوى الدراسي كلما كانت الفرصة مفتوحة أمام العامل لتحسين وضعه المهني حيث أكدت عليه الاتجاهات الوظيفية وما يعبر عنه أصحاب هذه المدرسة بفكرة المجتمع المفتوح كالمجتمع الأمريكي ومجتمعات أوروبا الغربية، بالإضافة إلى حراك اليد العاملة العمودي والأفقي.¹

2- الحراك الاجتماعي والمهني ببعض الدول الاشتراكية

من أولى خصائص حراك اليد العاملة في الدول الاشتراكية الحراك الجغرافي فعلى الرغم من الإصلاحات الزراعية المتمثلة في الثورة الزراعية أو التعاونيات الجماعية والحكومة التي تهدف إلى ربط الفلاح الأرض، عرفت هذه الدول حراك واسع تمثل في التنقل من الزراعة إلى القطاعات الأخرى خاصة الصناعة، وظاهرة التنقل هذه تشبه بجنود الدول ذات الاقتصاد الرأسمالي لكن الأسباب والعوامل المختلفة فهي مرتبطة بإستراتيجية اقتصادية توجهها سياسة وطنية.

¹ نفس المرجع السابق، ص 22

وقد مس الحراك الجغرافي في الفترة الممتدة ما بين 1960_1970 بألمانيا الشرقية سابقا 71%، المجر 49%، تشكوسولفاكيا 27%، 11%الإتحاد السوفياتي سابقا، وفي بولونيا 02.5%

من أهم العوامل التي شجعت على تنقل الريفيين إلى الصناعة السياسية الاقتصادية المنتجة من قبل هذه الدول وعلى رأسها الإتحاد السوفياتي الذي بدأ بعد الثورة البولشفية بمشروع كهربية البلاد، ثم أدخلت الصناعة الثقيلة على حساب الفلاحة إلى جانب تطبيق اللامركزية في توطين الصناعة الى جانب العوامل الايديولوجية¹، ويبقى للسياسة الوطنية تأثيرها على حراك اليد العاملة والهدف منها نشر الصناعة بالمناطق الجنوبية وسيبيريا، كما عرفت الدول الاشتراكية دورات عمل مست الأجراء في المصانع العمومية وهناك من يغير الفضاء أكثر من مرة خلال السنة الواحدة إذ غير في المجر 11% من عمال الصناعة المؤسسة الصناعية 3 مرات منهم 28 % تقنيين و 6.3% موظفين، ثم ارتفعت المغادرة بعد السبعينيات إلى 30 % عند العمال المؤهلين و 58 % لدى العمال غير المؤهلين وغطى دورات العمل في الصناعة الى الاتحاد السوفياتي سنة 1967، 21.1% من اليد العاملة في الصناعة وأوكرانيا معامل تكرار البترول 7.6 % وكازاكستان أيضا معامل تكرار البترول 58.5% .

ب- نشأة الحراك المهني والاجتماعي في الوطن العربي

شهدت المنطقة العربية منذ 2010 تغيرا جذريا أوجد واقعية جديدة سياسيا واجتماعيا، لقد تجاوزت هذه الفعالية الاجتماعية كل ما كان يتردد من أن المجتمعات العربية هي مجتمعات تقليدية تحافظ على ما هو قائم من تشكيلات سياسية واجتماعية، واجهت المنطقة العربية بعض التغييرات الحاصلة تحت عنوان من ليبيا الدكتاتورية إلى الحرية حدثت أشياء لم تشهدها منذ عقود طويلة من السكون والجمود، فبعد أن ظلت هذه المجتمعات خارج موجات التغيير والتحول الديمقراطي استطاعت اسقاط وتفكيك بنية النظم الحاكمة وخلق واقعا جديدا على المستوى السياسي والاجتماعي من خلال الحراك المجتمعي لم تشهده المنطقة من قبل ومازالت المنطقة العربية برمتها تموج بالأحداث الجسام والتغيرات الجذرية وتجاوز كل ما هو قائم من تشكيلات سياسية وخبوية، فمن خلال بروز دور المجتمعات العربية في دول الحراك المجتمعي في إحداث عمليات التغيير وتبديل الصورة النمطية للمجتمعات العربية التي تم تصنيفها سابقا ضمن المجتمعات التقليدية المحافظة على مكوناتها السياسية والاجتماعية والثقافية.

¹مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني من القطاع الصناعي إلى الخاص نحو القطاع العام، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، ولاية سطيف، 2013-2014، صص 24_25.

وقبل الخوض في التفاصيل، لابد أن نتفق على أن الدول العربية وبالرغم من وجود العديد من السمات المشتركة فيما بينها وتشابه ظروفها في ملامحها العامة إلا لأن كل دولة خصوصيتها وطابعها المميز والكثير من التفاصيل الصغيرة التي قد لا توجد بنفس القدر أو بنفس الكيفية في دولة أخرى، وبالتالي من الخطأ أن نسقط نموذج حراك ما في أي دولة عربية على أي دولة أخرى، فإذا كانت العوامل التقليدية لإشعال الحراك موجودة في أكثر الدول العربية إلا أن الحراك كان يحتاج عامل الزمن لينضج ظرفها الذاتي والموضوعي، وبشكل عام يمكن تحديد جملة من التساؤلات أهمها:¹

- 1- لماذا تسمية الحراك المجتمعي؟
 - 2- ما أسباب الحراك في المجتمعات العربية؟
 - 3- ألم يكن هذا الواقع قائماً منذ زمن بعيد؟ فلما تأخرت الشعوب العربية في التعبير عن رفضها لذلك الواقع؟
 - 4- هل هناك دور ودعم خارجي للحراك المجتمعي؟
 - 5- ما هي نتائج هذا الحراك على المستوى المحلي والإقليمي و الدولي؟
 - 6- هل ما أحدثته أو ستحدثه تحولا جذريا في مسار الزمن العربي أم أنه مجرد تغيير في الشكل واستمرارية في المضمون؟
 - 7- هل يؤدي هذا الحراك إلى تأسيس وبناء أنظمة ديمقراطية أم أن الحراك ربما يؤدي إلى إعادة إنتاج الأنظمة السابقة؟
 - 8- ما هي الرؤى المستقبلية لهذا الحراك؟
- وأخيرا فإن التساؤلات تتعدد وتباين وفق اختلافات الرؤى الفكرية والسياسية ورغبة منا في الولوج إلى إجابات لتلك التساؤلات وأبعادها ومدلولاتها فإننا بحاجة إلى تحديد بعض المقدمات والمحددات التي سيتم من خلالها الإجابة عن تلك التساؤلات:

- 1- أن الحاصل في المنطقة العربية عبارة عن حراك مجتمعي لكنه لا يستند إلى أية مرجعية فكرية كما أنه يفتقر إلى وجود قيادة سياسية.
- 2- إن الأسباب الحقيقية الكامنة وراء الحراك هو مطالبة الشعوب بإعطاء حقوقها الإنسانية في الحرية والكرامة، عن طريق حقها في تقرير مصيرها بنفسها أي عن طريق صندوق الاقتراع.

¹حسين سالم مرجين، آفاق سوسولوجية على متن الحراك المجتمعي العربي، المجلة الأردنية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة طرابلس، ليبيا، 2016، ص168.

3- أن من قام بالحراك هم مجموعة أفراد قاموا بتنظيم أنفسهم من أجل أهداف معينة في سبيل السعي إلى تحقيقها وهي إسقاط النظام كما انقسم فعل الحراك إلى نوعين:¹

- فعل عقلاني يستهدف تحقيق الفاعلين لغاياتهم المحسوبة التي يسعون إليها عقلاً.
- الفعل العقلاني القيمي، وتشكل هذا الفعل من خلال ما يحمله بعض الأفراد من القوة الدافعة لهذا الفعل وبغض النظر عن احتمالات هذا النجاح من عدمه.

4- نجاح الحراك في إسقاط الأنظمة السياسية التي كانت تتسم بالدكتاتورية إضافة إلى عسكرة الحياة السياسية والاجتماعية في تلك المجتمعات.

5- كان للشباب دور كبير في هذا الحراك حيث يمتاز سن الشباب عن مراحل العمر الأخرى بمزايا أساسية، توفر له أهلية خاصة في مشاريع التغيير ومنها الطاقة والحيوية وعلو الهمة والقدرة على العطاء البدني والعقلي والطموح المتجدد وكبير أو عدم الاستسلام واليأس وحب المغامرة ومواجهة التحديات وعدم الخوف ورفض الذلة والاستسلام للظلم أو التعايش معه والقدرة على التطوير والتطور.

6- جاء الحراك ليعبر عن ذلك الوعي بين صفوف الشباب على وجه الخصوص وعن الحالة النفسية والعقلية قابلة لمقاومة الأنظمة الحاكمة وكسر الحاجز النفسي له ولعل السنين الطويلة لحكم الأنظمة العربية صبغت على شعوبها صبغة الانقياد والتسليم لها كما رأت الشعوب العربية كما يقول ابن خلدون " المذلة على القتل والتلف حتى عجزت عن المدافعة والمطالبة بحقوقهم"² وبالتالي نشأ جيل جديد آخر عزيز لا يعرف الأحكام والقهر ولا يسام بالمدلة، جيل يحاول تضيق الفجوات من خلال المدافعة والمطالبة والتغلب وتشير المجريات الحالية ، إلى أنّ الجيل الجديد من الشباب أعاد تعريف نفسه وحدّد مطالبه، وجدّد أدوات المدافعة، بحيث أصبح هذا الجيل من القوّة بالقدر الذي يمكنه من المقابلة ثمّ المطالبة والمقاومة بوجه الأنظمة الحاكمة وفي هذا الصدد يذكرنا ابن خلدون بحكمة التيه أربعين سنة الذي وقع في بني إسرائيل عندما رفضوا القتال مع سيّدنا موسى، والمقصود بالأربعين فناء جيل الأحياء ونشأة جيل آخر جديد لم يعهدوا الذلّ ولا عرفوه³

7- في حين أن تاريخ الدول الحديثة ومنذ القرن الثامن عشر وصادا قد تأثر بما شهدته تلك الدول من حراك مجتمعي، ويمكن النظر إلى الحراك المجتمعيّ كونها شكل من أشكال الفعل الجمعي الذي يهتم

¹ جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، لبنان، 2013، ص303.

² عبد الرحمن ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، منشورات دار مكتبة الهلال، بيروت، لبنان، 1983، ص ص 97-98

³ عبد الرحمن بن خلدون، نفس المرجع السابق، ص118

بتحقيق تحولات جوهرية في بعض جوانب النظام القائم في مجتمع من المجتمعات، حيث يرى فيبر أن ذلك الحراك المجتمعي ربما يؤدي باستمرار إلى تفكيك أو تهديد الانماط المستقرة في السلوك، ومن ثم تتحول إلى مصدر سريع للتغيير¹، كما يرى جيدنز بأن الفعل الاجتماعي وراء الحركات الاجتماعية التي ربما تكون أهدافا دينية، مثل إقامة حكم الله في الأرض، أو لها أهداف علمانية، حيث يرى أن توارث الفلاحين خلال القرون الوسطى كانت تحدث نتيجة لنقص الغذاء أو ارتفاع الضرائب، كما أنها في الأصل ثورة ضد النبلاء وملأ الأراضى، فهذا النوع من الحراك ليس لديه رؤية لماهية الإصلاح المرغوب، في حين يرى أن الحقبة الحديثة ترتبط بظهور حركات ثورية، تعمل على تحقيق التحول العلماني والثوري، مثل ظهور فكرة حقوق المواطنة مع مفاهيم المساواة والديمقراطية، في حين يؤكد أن معظم الحركات الاجتماعية خلال القرن العشرين قد تأثرت بالفكر الماركسي أو أنها استلهمت من ذلك الفكر في أي صورة ممن صورته.²

8- كما أن تفسير طبيعة الحراك المجتمعي والنتائج المترتبة عنه قد تختلف من مكان إلى آخر، وذلك بحسب موضوع كل حراك مجتمعي، وهنا يتم التركيز على الطابع المشحون للموضوع، ويقدم لنا "تيلي" رؤيته الخاصة في تفسير الحراك الثوري حيث يرى بأن ذلك الحراك هو جزء من العمل الجمعي في ظروف تعدد السيادة، ويقصد بها أن الدولة لظرف أو لآخر لا يكون لها رقابة كاملة على منطقة النفوذ التي يفترض أنها تحكمها، ويمكن أن تظهر هذه المواقف في حالة الحروب الخارجية، أو كمحصلة للصدّات السياسية الداخليّة أو كليهما معا في حين ترى "سكوكبل" أن هذا النوع من الحراك يعاني من غموض في الأهداف وترددها، كما أن التغييرات الثورية الكبيرة تحدث كنتيجة غير مقصودة للأهداف الجزئية التي تحاول الجماعات أو الحراك تحقيقها، كما أكدنا على العامل الدولي في تهيئة الظروف التي يمكن أن تؤدي إلى ذلك الحراك، حيث تؤكد أن الحراك الثوري يحصل عندما تقبل الحكومة قي توافق مع متطلبات المواقف العالمية المتغيرة في الوقت نفسه الذي تعمل فيه الانقسامات الطبقيّة الداخليّة على تأكيد هذا الفشل، كما أن الدولة لم تعد قادرة على تنفيذ برامج الإصلاح الداخلي أو تطوير التنمية الاقتصادية من جهة ومواجهة التهديدات العسكرية الخارجية من جهة أخرى ويؤدي ذلك الضغوط حسب وجهة نظر "سكوكبل" إلى التعجيل بنمو التوترات الداخلية بطريقة تعمل على تحطيم بناء الدولة القائمة.

¹ أنتوني جينز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة أحمد زايد وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة

عين شمس، ط2، 2006، ص 112.

² نفس المرجع السابق، ص 113_115

في الحقيقة قد يتفق كثيرا تفسير " سكوكبل" مع الحراك المجتمعي الحاصل في الوطن العربي خلال الفترة من 2010-2011 فمثلا بالرغم من مرور أربعة سنوات على الحراك المجتمعي في ليبيا فإن السؤال الذي لا يزال مطروح هو: ما أهداف الحراك المجتمعي في ليبيا في 17 فيفري 2011 غير إسقاط النظام، كما يتفق هذا المفهوم مع أهمية العامل الخارجي في تحطيم بنية النظام السابق.

9- التكنولوجيا الحديثة والثورة المعلوماتية والشبكة الدولية للمعلومات واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي والمدونات وانتشار الفضائيات والهواتف النقالة والسرعة المذهلة في تطورها كان لها دور كبير في سهولة تثقيف الفرد وكان لها دور في رفع مستوى الوعي الفردي والمجتمعي ويرى جينز بأنه لا يسع علماء الاجتماع والمحللين الآخرين إلا الإقرار بالدور الحيوي الذي تؤديه الثقافة في توسيع الحراك المجتمعي¹، ولولا استخدام الحراك في الوطن العربي للشبكة الدولية للمعلومات من خلال شبكات التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك و تويتر وانتشارها الفوري عبر وسائل الإعلام المتنوعة والفضائيات، لكانت هناك حلولا سهلة وسريعة بأيدي الأنظمة السياسية العربية كقيلة بالقضاء على ذلك الحراك وكان مصيره كمصير سابقه لم يشاهده أو يسمع عنه أحد.

10- سعى بعض الدول الإقليمية والدولية خاصة الولايات المتحدة الأمريكية، من خلال هذا الحراك إلى تحقيق مصالحها وأهدافها السياسية مثل إعادة رسم خريطة الواقع الإقليمي في المنطقة، أو الحيلولة دون نشوء قوة جديدة في المنطقة تهدد أمن إسرائيل أو المصالح الأمريكية.

• لماذا تسمية الحراك المجتمعي؟

بالرغم من كون المسيرة الإنسانية أنتجت العديد من التجارب تم التعبير عنها بمفاهيم عبرت عن مضمون تلك الأحداث مثل: الثورة، الإضراب، التمرد، الهبة وهي غالبا ما حملت معاني وخصوصيات محددة أكسبتها سمات خاصة بها في سياق تاريخي محدد، وبالتالي فإننا بحاجة إلى البحث عن مفهوم مشحون بمعاني الحدث ويحتوي مدلولاته التي قامت به المجتمعات العربية مع نهاية العام 2010 وبدايات العام 2011 وبالتالي فإن تعريفه بالحراك المجتمعي سوف يحمل مضامين نابغة من خصوصياته ونقصد بالحراك المجتمعي في حالة السكون والجمود إلى حالة التعبير، كما أن الذين قاموا بالحراك هم مجموعة أفراد قاموا بعمليات حشد وتنظيم أنفسهم والتحدث بصوت واحد وهو السعي إلى إسقاط النظام منطلقين من

¹ أنتوني جينز، علم الاجتماع، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصياغ، توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1،

كون الشعب يريد تغيير النظام، وبشكل عام فإن الحدث لا يزال يحتاج إلى تنظير على المستوى المفهومي¹.

أسباب هذا الحراك:

هناك مجموعة من الأسباب التي تفسر الحراك المجتمعي، ومن الخطأ اختزالها في سبب واحد ففي نظريات علم الاجتماع تؤكد كما يرى " هربرت ماركيزوز " أن من يقوم بالتعبير الفئات التي لم ينجح النظام في إدماجها كالعاطلين عن العمل، واليوم من الممكن أن تصح هذه النظريات على الحراك المجتمعي التي يقودها الشعب من أجل التغيير لأنه كما نرى أن من يقود الحراك فئات من المجتمع المختلفة التي أوصلها النظام لهذه المرحلة نتيجة الظلم والضغط والحرمان، كما أن تفشي الظلم البين وإن كان يزداد في مجتمع ويقل في آخر، إلا أنه في المحصلة ظلم لم تعد الشعوب قادرة على تحمله، وفي هذا الصدد يقول ابن خلدون: " إن الظلم مؤذن بخراب العمران " ² وبشكل عام يمكن تحديد أهم الأسباب التي أدت إلى الحراك المجتمعي في النقاط التالية:

- المطالبة بالحربة والمساواة والعدالة الاجتماعية نتيجة الفقر والبطالة وسوء التوزيع واتساع الفوارق الطبقيّة وتعثر مشاريع التنمية وفشل السياسات الاقتصادية.
- تجليات العولمة مكنت الشعوب من الاطلاع على كل ما يقوم به الحكام وما يجب أن يقوموا به.
- غياب الديمقراطية وانعدام أي شكل من أشكال تداول السلطة وانعدام المشاركة الشعبية وانسداد الأفق السياسي وسعي الحكام إلى توريث الحكم للأبناء.
- هرم الأنظمة السياسية، وفي هذا الصدد يقول ابن خلدون: إن لكل دولة عمر محدد فإذا وصلت الدولة إلى مرحلة الهرم فإنها لا محالة سوف تنهار، وشبه حالة الهرم هذه بمثل الأمراض المزمنة التي لا يمكن دواؤها ولا ارتفاعها، وحتى إن قامت الدولة بجملة من عمليات الإصلاح من خلال تنبه رجالات الدولة إلى ذلك الهرم، فإن ذلك لا ينفع مع تلك الحالة المرضية المزمنة، وفي هذا الصدد يقول ابن خلدون: " قد يتنبه كثير من أهل الدول ممن له يقظة في السياسية فيرى ما نزل بدولتهم في عوارض الهرم ويظن أنه ممكن الارتفاع في أخذ نفسه بتلاقي الدولة واصلاح مزاجها عن ذلك الهرم، ويحسبه أنه لحقها بتقصير من قبله من أهل الدولة وغفلتهم وليس كذلك فإنها من أمور طبيعة للدولة.

¹ حسين سالم مرجين، نفس المرجع السابق، ص 170

² عبد الرحمن بن خلدون، نفس المرجع السابق، ص ص 185 - 190

وبشكل عام يمكن القول بأن الحراك المجتمعي جاء كنتيجة الفشل المزمن للنظم الحاكمة في تلبية احتياجات المواطنين في لقمة العيش الكريمة وحكم القانون العادل أدى إلى تآكل شرعية الأنظمة واتساع الفجوة بينها وبين الشعب هذا من جانب، كما أدى من جانب آخر إلى تنامي الوعي بهذه الاحتياجات بسبب ارتفاع التعليم والتواصل العالمي مع البشرية وثورة الاتصالات وبالتالي اقترن وجود تلك الأسباب مع حالة من تعميق الوعي المجتمعي وإدراك ما يدور من حولها في العالم وإدراك حقوقها وحقيقتها أنظمتها التي بدأت تكشف فضائحتها شيئاً فشيئاً وأنها ليست قدرهم ومع تراكم الكم كان لابد من حصول تغيير نوعي في الكيف بمعنى أنه مع تفاقم الأوضاع وتدهورها على كافة الأصعدة، وزيادة الوعي الجماهيري وتراكم غضبها وسخطها، وضعف قبضة الأنظمة نتيجة تكشف عوراتها وظهور آثار ضعفها وانحلالها وشيخوختها كان من الحتمي أن يكون الانفجار، بعد أن بلغت الأمور مداها ونضجت كافة ظروفها.¹

• هل هناك دور ودعم خارجي للحراك المجتمعي؟

كما سبق وأن ذكرنا فإن الحراك يعتبر حصيلة لمجموعة من الأسباب الداخلية سواء كانت السياسية أم الاقتصادية أم الاجتماعية أم الثقافية أم التكنولوجية، ولكن إلى جانب هذه الأسباب هناك عوامل خارجية كان لها دور بحسب كل حالة، حيث لا يمكن إغفال الدور الخارجي للحراك الذي شهدته المجتمعات العربية.

في هذا الصدد تحدث الرئيس الأمريكي باراك أوباما في خطابه أمام الجمعية العامة للأمم المتحدة في 25 سبتمبر الماضي 2014م على أن: " الولايات المتحدة دعمت قوى التغيير في العالم العربي"، وذلك محاولة منه ليبين أن الولايات المتحدة الأمريكية لم تتخل عن الشعوب العربية في حراكها، وهذا المعنى تردده دول عربية مثل قطر والسعودية إضافة إلى دول الجوار مثل إيران وتركيا اللتين تتبنى سياسة خارجية داعمة للتغيير في المنطقة.

ومع التأكيد على أهمية العامل الخارجي إلا أنه لا يمكن للمتغيرات الخارجية مهما كانت قوتها أن تخلق ذلك الحراك المجتمعي ما لم تكن المتغيرات الداخلية تساعد على ذلك وبشكل عام يمكن القول بأن الحديث عن وجود تأثير للقوى الدولية و الإقليمية في الحراك العربي لا يفني التغاضي عن وجود دوافع داخلية للتغيير مرتبطة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تم تناولها سابقاً والتي تقاطعت مع مطالبات

¹حسين سالم مرجين بنفس المرجع السابق، ص 171

سياسية حيث ارتبط أهمية المتغير الخارجي في أثناء التغيير بكونه الميسر لعملية التغيير أكثر من كونه المنشئ لها وتتوقف فرص نجاح المسير على تسريع الحراك المجتمعي بعامل توقيت التدخل.

والمرحلة التي وصل إليها الصراع بين القوى الحراك وبين النظام ففي حالة ليبيا مثلا كان تدخل الناتو هو المتغير الذي حسم الصراع هناك.

• ما هي نتائج الحراك على المستوى الإقليمي والدولي؟

في الحقيقة يمكن رصد مجموعة من النتائج لهذا الحراك المجتمعي بعد مرور أربع سنوات أهمها:

- 1- استيعاب أفراد المجتمع للواقع السياسي في دول الحراك المجتمعي من منطلقات عصبية قبلية.
- 2- تقليص حجم مساحة الحريات في بعض دول الحراك على ما كانت عليه بعد سقوط الأنظمة السابقة.
- 3- صعود التيار الإسلامي وتحكمه في صنع القرار السياسي.
- 4- تنظيم انتخابات في مجتمعات الحراك، وهي انتخابات جرت لأول مرة بصورة يمكن وصفها بالديمقراطية والحرّة، أحرزت الأحزاب الإسلامية فيها تقدما واضحا.
- 5- تصاعد مشاهد العنف وعدم القدرة على تحقيق التوافق الداخلي، والذي تمثل في الاقتتال القبلي والعشائري والمذهبي.
- 6- أصبحت دول الحراك قبلة الجماعات الإسلامية المتشددة، كما وجدت هذه الجماعات دعما من بعض الدول الإقليمية.
- 7- تنامي الصراع الشديد بين التيارين الليبرالي والإسلامي.
- 8- تقليص دور الشباب في مرحلة ما بعد سقوط الأنظمة السابقة.
- 9- أصبحت الشؤون والقضايا الداخلية للدول العربية محل نقاش داخل الجامعة العربية.
- 10- بروز دور دول الخليج العربي كمسير خارجي إقليمي في عمليات الحراك المجتمعي.
- 11- بروز دور إيران وتركيا حيث عملت هاتان الدولتان على استغلال وضع الحراك في السعي لبناء علاقات أقوى مع النظم الجديدة والتدخل من أجل دعم أطراف داخلية محددة.¹
- 12- قيام الولايات المتحدة الأمريكية بإعادة ترتيب أوضاع المنطقة وفقا لمشروع الشرق الأوسط الجديد.

¹حسين سالم مرجين، مرجع سبق ذكره، ص 171

• الرؤية المستقبلية للحراك المجتمعي:

في الحقيقة لا تزال مراكز الدراسات البحثية تسعى لتحليل أسباب ونتائج هذا الحراك وآثاره على المنطقة ولكن بشكل عام فإنه سيولد من رحم هذا الحراك أنظمة سياسية جديدة، كما لم يعد خافياً على أحد رغبة أهم الأطراف الدولية وهي الولايات المتحدة الأمريكية في إعادة ترتيب أجنحتها الإقليمية في منطقة الشرق الأوسط بهدف الحفاظ على حيوية مصالحها والحد من أي مخاطر يمكن أن تهدد تلك المصالح كما ثمة حقائق قد تساعد في فهم الرؤية المستقبلية للحراك المجتمعي، كما أن المفتاح لذلك يكمن في معرفة وفهم قواعد اللعبة المرتبطة بمصالح أطراف الحراك سواء كانوا على المستوى المحلي أم الاقليمي أم الدولي، ولعل أهم تلك المصالح هي:

- بالنسبة للأطراف المحلية هي الوصول إلى سدة الحكم.
- بالنسبة للأطراف الإقليمية العربية قيادة النظام العربي
- بالنسبة لدول الجوار الحصول على تعزيز لدورها الاقتصادي والأمني والديني في دول الحراك.
- بالنسبة للأطراف الدولية وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية هو إعادة مشروع الشرق الأوسط الجديد.

وبشكل عام يمكن رسم بعض معالم الرؤية المستقبلية في النقاط التالية¹:

- بروز حركات الجهاد الإسلامي حيث تبين بعض المؤشرات على الصعيد دول الحراك إلى بروز دور بعض الحركات الجهادية الإسلامية وبالتالي هناك احتمالات دخول المنطقة العربية حقبة من الصراعات الشبيهة بحرب طالبان.
- من المرجح أن تمتد دول الحراك المجتمعي بفترة ليست بالقصيرة من عدم الاستقرار الداخلي نتيجة لصراعات داخلية وستترك نتائج هذه الصراعات بصماتها على الوضع الاقليمي وربما الدولي وأول تأثيرات ذلك أن النظام العربي سوف يفتقر إلى أدوار هذه الدول وقيمتها المضافة داخل النظام وثانياً أن الفشل في بناء الدولة الجديدة قد ينتهي إلى كيانات جزئية أدنى تسعى للانفصال بذاتها وتكوين بؤر لكيانات سياسية أصغر وهو ما يعني أن النظام العربي لفترة مقبلة سوف تدخل إليه مشكلات مضافة خاصة بإدارة عملية تجزئة الدول العربية وتوفير الغطاء السياسي أو رفض توفيره بالنسبة لها على نحو يزيد من التفاعلات الصراعية.

¹ نفس المرجع السابق، ص 172

- قد يتولد سيناريو الفشل في التعايش السياسي وبناء النظام واستعادة الدولة مع تنامي الصراع الشديد بين التيارين الليبرالي والإسلامي وهو الأمر الذي من المرجح أن يطول على نحو يؤسس لتحالفات أفقية وعرضية إقليمية تعرض مفهوم الدولة لاهتزازات عنيفة.

- هناك سيناريو يقوم على إعادة الأنظمة السابقة إنتاج نفسها ولكن بعباءة جديدة وتتبنى فكرة هذا السيناريو على أن التغيير الذي حدث إنما هو إزاحة رأس النظام فقط بينما بقيت بنية النظام وشبكة مصالحه قائمة خصوصا البنى العسكرية والأمنية والاقتصادية والقضائية.

وختاما يمكن القول رغم التباين بين الحراك المجتمعي من دولة لأخرى إلا أن هدفها كان واحد هو إزالة أنظمة الحكم الديكتاتورية، والتطلع إلى الحرية والكرامة والعدالة الاجتماعية وبالرغم من ذلك إلا أنها افتقرت إلى وجود مشروع واضح محدد المعالم، كما أن دور الشباب بالرغم من أهميته في نجاح الحراك المجتمعي إلا أنهم تم تهميشهم في المرحلة اللاحقة من ذلك الحراك ويرجع ذلك إلى افتقادهم إلى خطط لمرحلة ما بعد سقوط الأنظمة السياسية كذلك لم تكن لديهم الهيكلة والقيادة، كما انتقد الحراك المجتمعي إلى أهداف واضحة فبعد سقوط الأنظمة السياسية انقسمت قوى الحراك و فتر حماس أفرادهم وتقرم الحراك المجتمعي وطفح فوق السطح صراع حول من يحكم وبالتالي فإننا ندعو إلى تأسيس مشروع فكري نهضوي جاذب للمجتمع العربي وخاصة للشباب الذي كان ولا يزال تائها بين السلبية والتطرف، وأخيرا فإن الحراك المجتمعي عندما يقوم تصبح حركته قوة تغيير نحو مستقبل أفضل، كما أنه من يضع الحاضر والمستقبل فهو ذلك الحراك الذي أسقط الأنظمة الدكتاتورية وباستطاعته إسقاط جميع التصورات التي تتعارض ومصالحه الوطنية.

ج-نشأة الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر

وجب علينا تقديم لمحة تاريخية عن حراك المجتمع الجزائري لمعرفة الظروف التاريخية وحيثيات اجتماعية لمعرفة تاريخية وحركيته الاجتماعية المؤثرة في الحراك الاجتماعي له.¹

(1) الحراك الاجتماعي في العهد العثماني: سنتطرق في هذا العنصر إلى التركيبة الاجتماعية في

الجزائر وقابلية المجتمع الجزائري للحراك الاجتماعي

تشير بعض الدراسات إلى أن عدد سكان العاصمة قد بلغ خلال القرن السابع عشر حوالي 100000 نسمة منهم 30 ألف أوروبي بالرغم من عدم وجود إحصائيات رسمية عن سكان القطر الجزائري في العهد

¹لوحيدى فوزى، فنوعة عبد اللطيف، الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 1 سبتمبر 2013، ص44

العثماني فإن بعض التقديرات تشير إلى أن سكان الجزائر في نهاية العهد العثماني كانت تتراوح بين 3 ملايين و3.5 مليون نسمة وأن 5% من هؤلاء السكان كانوا يعيشون في المدن و95% كانوا يعيشون في الريف وحسب التنظيم الإداري السائد بالبلاد في نهاية حكم الداوي فإن التقسيم الاجتماعي والمهني كالاتي:

1-1) الطبقة الأرستقراطية التركية:

كانت تمثل هذه الطبقة الفئة المسيطرة حيث كان عدد أفرادها 20000 نسمة سنة 1830، حيث كانت تتمتع بالنفوذ والسلطة وحرص أفرادها على المناصب الحكومية وعزلهم للسكان الأصليين للبلاد حتى لا ينافسهم في السلطة، وكانت العلاقة بين الطبقة الأرستقراطية التركية وسكان الجزائر الأصليين تتصف بالجمود والبرودة حيث كان أبناء الطبقة الأرستقراطية ويفضلون تشغيل السكان الأصليين ويفضلون أبناء جلدتهم في تسيير شؤون المال والأعمال.

1-2) جماعة الكراغلة

تكنم تركيبة هؤلاء الجماعة كونهم ينتمون إلى أب تركي وأم جزائرية حيث بلغ عددهم 6000 نسمة لكن هؤلاء الجماعة لم يحصلوا على امتيازات بالسلطة ولا بالحكم لكن لهم حق الالتحاق إلى الجيش أو الحصول على المناصب الإدارية وكان الكراغلة يملكون الثروات ويستثمرونها في المزارع ويترفعون عن خدمة الأرض أو القيام بالأعمال اليدوية.

1-3) المهاجرون الأندلسيون:

كانوا يشكلون قوة تجارية هائلة بالجزائر حيث ساهموا في تنمية التجارة وإنشاء صناعات رهيعة في البلاد وقد ارتفع عددهم بالجزائر بعد أن قامت إسبانيا بطردهم بصفة نهائية سنة 1610م، لكن لجأ جلمهم إلى الصناعة والتجارة بحكم الأموال التي جلبوها من الأندلس واشتغلوا في صناعة الأسلحة والبريد والتجارة والخياطة وصناعة الخزف، كما اشتهروا بتجارة الجملة وتمويل السفن والبضائع.¹

¹ أعمار بوحوش، التاريخ السياسي للجزائر، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، 1997، ص 54

1-4) فئة اليهود:

اشتهر اليهود بعلاقتهم مع الداى وقادة الجيش، وذلك في إطار بيع وشراء البضائع والغنائم التي يحصل عليها الجيش في الحروب كما اشتهر اليهود بعملية السمسرة والقيام بدور الوساطة في كل عملية تجارية إلى درجة أنه أصبح من الصعب على أي عربي أن يبيع بدون وساطة مأجورة مع أحد اليهود، وقد اغتاز سكان الجزائر من الكسب الفاحش والأموال الهائلة التي يحصل عليها اليهود على حساب الدولة الجزائرية.

1-5) السكان الأصليين:

تمثل هذه الطبقة السكان الأصليين للمجتمع الجزائري حيث اشتغل معظمهم بالزراعة والتجارة، كما تميز سكان " بني مزاب " بتواجدهم في الحمامات العمومية والمجازر والمطاعم، أما الزوج فكانوا يشتغلون كغسالين وخبازين وخدم، وقد تميزت الأحوال الاجتماعية لهؤلاء بنقص القدرة الشرائية والفقر والبؤس وذلك راجع إلى احتكار الطبقات السالف ذكرها للمواد الاقتصادية واحتكارهم للرأس مال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للبلاد.

من خلال طرحنا هذا والمتمثل في تقديم صورة تكاد تكون واضحة نجد أن ظاهرة الحراك الاجتماعي والمهني في مرحلة العهد العثماني قد تعددت أوجهها:

أ) الحراك الصاعد في العهد العثماني:

نجد أن الحراك الاجتماعي الصاعد قد تم احتكاره من طرف الطبقة الأرستقراطية التي تمتلك السلطة وأيضا من طرف طبقة المهاجرين الأندلسيين واليهود، وهذا لاحتكارهم التجارة والسمسرة وعلاقة اليهود بالجيش مكنتهم من تنمية رأسمالهم الاقتصادي والاجتماعي الذين ساهما في حراكهم الصاعد.¹

ب) الحراك الاجتماعي النازل في العهد العثماني:

تمثلت ظاهرة الحراك الاجتماعي والمهني النازل في طبقة السكان الأصليين، هذه الطبقة المغمورة و المتسلبية حقوقها والمهن الدنيا التي كانوا يمارسونها جعلت منهم ينزلون في السلم الاجتماعي من جهة وتتدهور أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وقد عانت هذه الطبقة من غطرسة الدولة العثمانية سلطويا وسياسيا واحتكار التجارة والصناعة من طرف اليهود والأندلسيين ونفوذهم الاقتصادي

¹كيم صبيحة، مطبوعة بيداغوجية في الحراك المهني والاجتماعي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021-

والاجتماعي عوض أن تحظى هذه الطبقة بامتيازات اجتماعية واقتصادية لكونها تمثل السكان الأصليين وهم الذين طالبوا مساعدة الدولة العثمانية فقط، لكن تحولت هذه المساعدة إلى اضطهاد واستعمار.

ج) الحراك الاجتماعي والمهني أثناء مرحلة الاستعمار الفرنسي:

نحدد تحت هذا العنوان ثلاث فئات اجتماعية تلك التي بقيت ثابتة في مكانتها الاجتماعية وتلك التي تحركت تصاعديا وبمقابلها تلك التي تحركت تنازليا ودور الجهاز التعليمي في ذلك:

1- الثبات الاجتماعي: من بين المؤرخين الذين حددوا الفئات التي كانت موجودة في بداية فترة الاستعمار الفرنسي، جول دوفال " Jules Duval"¹ وصنفها حسب تراتبية اجتماعية وجغرافية، بداية تطرق إلى القبائليين كفئة السكان الأصلية المتواجدة في الجبال والهضاب الجزائرية وحتى أعالي الصحراء وتميزت هذه الفئة بمواجهتها لكل جائر حاول استيطان شمال إفريقيا عبر الحضارات المختلفة وهم السكان الأصليين وكانوا يعرفون بعملهم في الفلاحة و انشائهم لقرى و مداشر بالمناطق الجبلية الوعرة ثم انتقلوا إلى مجال التصنيع واحترفوا مهنة الحداد، صانع النقود، الأسلحة ويشير جول دوفال عن استغلال الأيدي العاملة القبائلية من طرف فرنسا في جلبها لجني الأراضى واعمل بالورشات، خاصة عندما تعرضت هذه الفئة إلى عدم كفاية أرضها لإطعام كل أفراد العائلة فاضطروا للهبوط إلى السهول المتواجدة بها المدن لفترة زمنية ثم تحولت إلى سنين عديدة.

ولا يختلف وصف الباحثين عن ما وجدناه سالفًا، إنّ فئة " الخماسة " هي الفئة الأكثر تعرضا للثبات الاجتماعي عن غيرها من الفئات وذلك نتيجة للظروف القهرية التي مارسها الاستعمار عليها وتسلط الاقطاعية المحلية في الريف الجزائري، كما نجد هذه الفئة هي الأكثر تعرضا وخضوعا للاستغلال السياسي والاقتصادي من البرجوازية العقارية وتبعيتها السياسية مرتبطة بنوع العقل الذي ينظم علاقتها مع المالك فتشكل هجرتها إلى المدينة والخارج أشكال النضال المباشر لذلك فهذه التبعية هي أساس الثبات الاجتماعي الذي تعرفه هذه الفئة عبر الأجيال المتعاقبة ولم تشذ هذه الجماهير الكادحة في هذه المدينة عن هذه القاعدة والتي يعود أصلها إلى فئة " الخماسة" فبعد حدوث الهجرة المعتبرة من الريف إلى المدينة حدثت هجرة عكسية فهذه البروليتاريا أو ما تحت البروليتاريا تتجمع حول المدينة أول الأمر " فتتضرر " لكن هذا التضجر وحشي ولا صلة له بتضجر المدينة.

¹Jules Duval, l'Algérie : tableau historique, descriptif et statistique, 1859, p 49.

- ثم تعرض بكتابه¹ للعربي المقاتل الذي احتل السهول وعاش مالكا لأراضيه، فاستطاعوا الأعراس أن يتصدروا للمستعمر بفضل الانتصارات التي حققوها بقيادة الأمير عبد القادر، ولتفكيك هذه البنية الاجتماعية قررت فرنسا وضع قوانين لسلب ممتلكاتهم، وتعريضهم للبرؤس والجوع والفقير.

2- الحراك التنزلي: لعب التشريع الفرنسي دورا حاسما في هدم المقومات الملكية الاقتصادية للقبيلة وتشكيل حراك تنزلي، خاصة بالنسبة للأهالي الاجتماعية الجزائريين فقانون " سانتوس كونسالت" عام 1863 وقانون فأرني " عام 1873" كان محددًا للتشكيلة التي أبرمتها.

لم يغفل الباحث " عبد العزيز رأسمال"² عن هذه الفترة الحاسمة بالمجتمع الجزائري التي عرفت تقهقر غير مسبوق لبعض الفئات، فتضرر الفلاحون بالدرجة الأولى بفعل انتزاع ملكيتهم بقوة القانون، فقانون " كونسالت" يعترف بحق الملكية العشائرية ولكنه يحدد منطقتها ويسمح من جهة أخرى بتبني الملكية الفردية بين أعضاء " الدوار" و يؤكد على شرعية ملكية الأرض، أما قانون " فارني" فيزعم أن العرب يريدون تقسيم أراضيهم المشاعية، وتفكيك بنية المجتمع الجزائري القبلي الذي كان يعتمد على دعم الزوايا للعشائر لكن بعد فقدان الملكية العقارية وعجز الزوايا تقديم المساعدة للأهالي خلال الصدقات والزكاة، فتم إنزال الأرسنقراطية الأشراف إلى مكانة الأهالي، مما أعاد النظر في تشكيل القوانين الاجتماعية بالمجتمع الجزائري وحراكا اجتماعيا جديدا.

ج) الحراك التصاعدي: إن درجة الحراك التصاعدي تختلف في أهميتها، فإذا أخذنا بعين الاعتبار تلك الحركات الثانوية التي جعلت " الخماس" عاملا في القطاع الصناعي بالمدينة فإننا نصل إلى أن الطبقة العاملة قد تم إعدادها في مرحلة ظهور العالم الموسمي أو المؤقت الذي يحتفظ بعلاقة ملموسة من الملكية الصغيرة، أما إذا انصب الاهتمام على الحركات التصاعدية الأساسية فإن الفئة العسكرية الفرنسية هي التي حظيت بامتيازات هائلة، وذلك راجع لتقلدهم أوسمة على " انجازاتهم العسكرية" بعد هذه الفئة تظهر فئة هامة حصلت على امتيازات اقتصادية وسياسية معتبرة هي فئة " القيادة" و " الباشوات" الذين استفادوا من حراك تصاعدي هام بفعل علاقتهم مع السلطة الفرنسية والعسكرية، لذلك كان الجاه والاعتبار هما بمثابة المكانة الرسمية أمام السلطات الفرنسية، وعلى العموم فإن البرجوازية العقارية الكبرى هي المستفيدة الرسمية بعد الحرب العالمية الأولى من القحط الذي أصاب الجزائر، فزاد ثراؤها وزاد ثراء التجار كذلك

¹ Jules Duval, op.cit., 1859, p52.

² عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط2، ص 128.

بفعل المضاربة والربا والقوانين العقارية وكانت هذه البرجوازية العقارية الأوروبية مهيمنة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وعقائديا، وتمارس سيطرتها عن طريق الصحف ووسائل الاتصال والجهاز التعليمي.

شكل التعليم بالجزائر في فترة الاستعمار الانطلاقة الاجتماعية بين أبناء الطبقة البرجوازية والمعمرين والسكان الأصليين الجزائريين حيث كانوا المعلمون من السكان الأصليين يعانون من حراك تنازلي بسبب التمايز الاجتماعي وهذا ما جعل وظيفة التعليم التمييز بين مختلف الفئات، بين السكان والقادة، بين الجماهير والطليعة وعلى هذا الأساس لا يبدو الحراك الاجتماعي واضحا.¹

الحراك المهني والاجتماعي بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال، استرجع الجزائريون ممتلكات الأوربيون بالمدن الكبرى، الذين غادروا الجزائر سنة 1962 و1963 إلى بلدانهم الأصلية، والبعض الآخر استقر بالمناطق الداخلية أي بأراضيها وقراها.

وهنا نلاحظ بداية الحراك الاجتماعي والمهني التصاعدي جراء استرجاع الممتلكات (السكن والأراضي والمحلات، المصانع...)، ومن بين الفئات الاجتماعية التي حظيت بامتيازات اجتماعية خاصة ضباط جيش التحرير الوطني وملاك الأراضي والموظفين الحاصلين على درجة أو خبرة مهنية عالية في البلدان المجاورة أو في فرنسا.

أما في الريف فإن عدد كبير من الأشخاص المتنتقلين لم يرجعوا إلى أماكنهم الأصلية لأنهم تعرضوا إلى حراك تنازلي بفعل فقرهم وبؤسهم، فقرروا الذهاب إلى القرى أو ضواحي بعض المدن لتحقيق حراك اجتماعي.

1) ظهور الطبقات الوسطى كحراك تصاعدي:

إن إنشاء نظام انتاجي وتنموي جديد في عام 1970 سيزرع الهيكل الاجتماعي بظهور حراك اجتماعي هيكلية ضخم موجه نحو تصاعد مختلف الفئات الاجتماعية، وتمثل هذا بمخططات تنموية هادفة لسنوات عديدة قد حرصت السلطات الجزائرية على تنفيذها عبر مراحل مثل المخطط الرباعي الأول (1970-1973) والثاني (1974-1978) التي تم من خلالها نهضة اقتصادية واجتماعية هامة، وعرف التشغيل

¹ عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية، دار الحداثة للنشر والطباعة، بيروت، 1981، ص 84.

خلالها تطورا ملحوظا خاصة أن الصناعة امتصت الكثير من الأيدي العاملة المتواجدة بالمدن وضواحيها فتم منح 595200 وظيفة بمجال التصنيع ما بين سنة 1973 و 1980¹.

وأثر هذا الشكل من التنقل الجماعي الذي يشكل المستفيدين منه الجزء الأعلى من المجموعة الشعبية بشكل ويوسع الطبقات المتوسطة الجديدة المتعلمة أساسا بفضل عاملين رئيسيين للتنقل هما: تدعيم التعليم وزيادة النمو الاقتصادي خلال هذه الفترة، أدى بشكل مباشر في تشكيل الطبقة المتوسطة بالمجتمع الجزائري ومنحها شروط للارتقاء نحو الحراك التصاعدي.

أطلق عليها الباحثين العشرية الأولى بعد الاستقلال وهو مجتمع السبعينات الذي ظهر فيه بعض التحديات الحقيقية بالنسبة للدولة والمجتمع، فبرزت كل من الأمية والبطالة، فانحصرت الحلول بالتعليم وفتح مجال التشغيل وفكرة الإصلاح الزراعي فأصبح التخطيط كضرورة لسياسة الدولة في متابعة مسار التنمية في هذه الفترة للخروج من مخلفات الاستعمار.

(2) مرحلة تباطؤ الحراك الاجتماعي والمهني:

أطلقت عليها مرحلة الأزمة بفعل الفترة الحساسة التي عرفتها الجزائر، وهي سنوات التسعينات والتي تميزت بأزمات عديدة منها الثورة الاجتماعية، الشبابية، التظاهرات و الاعتصامات والأكثر ضررا والتي أطلق عليها العشرية السوداء التي راح ضحيتها الكثير من الجزائريين وما أدى إلى انهيار الاقتصاد الوطني وشكل حراكا تنازليا للكثير من الفئات.

في الفترة من سنة 1990 إلى سنة 2000، اهتزت الجزائر لتعرضها لأزمة اقتصادية خطيرة بسبب الانخفاض الحاد في أسعار البترول والغاز (مواد المحروقات) بالسوق العالمية في عام 1986 وفشل تجربة نموذج الاقتصاد الخاضع للإدارة التي دعمتها ونفذتها ابيولوجية الحزب الواحد.²

يرجع بعض المتخصصين الأزمة التي واجهتها الجزائر إلى سياسة الانفتاح الاقتصادي وبروز القطاع الخاص بالمجال الصناعي مما انجر عنه:

¹الطاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري، دار بن مرابط،المحمدية، الجزائر، 2008، ص300.

² Omar Derras, « Mobilité sociale et changements sociaux en Algerie, Essai d'analyse des inégalités des chances et des différenciations sociales », Insaniyat, consulté le 20/02/2024 url : <http://journals.opencatition.org/insaniyat/12982/insaniyat>, P 148.

- تراجع النمو الاقتصادي حيث بلغ النمو (-0.2%) خلال الفترة (1949-1995)، بينما كان معدل النمو خلال سنة 1993 (2%) ووصل التضخم إلى (29%).
 - إفلاس العديد من المؤسسات العمومية وتسريح العمال حيث بلغ عددهم 260 ألف عامل خلال سنة 1995.
 - ارتفاع معدل البطالة بوتيرة سريعة حيث بلغت 1.5 مليون فرد خلال سنة 1994 وارتفعت النسبة من (15%) سنة 1984 إلى (17%) سنة 1985 لتصل إلى (22%) سنة 1988.
 - تهميش فئة الشباب حيث تواصلت أزمة بطالة الشباب إلى أواخر سنوات التسعينات، والأكثر ضررا هم فئة حاملي الشهادات الجامعية والذين يتراوح سنهم ما بين 20-26 سنة.¹
- وكان لانخفاض الحاد في أسعار النفط العالمية في عام 1986 ثلاث نتائج سلبية بعد ذلك التاريخ: التباطؤ في الحراك الاجتماعي والمهني التصاعدي، ومن النتائج التي ترتبت عن الأزمة التي عاشتها الجزائر ظهور الجمود الاجتماعي الناجم أساسا عن التباطؤ في الحراك المهني داخل المؤسسات وحتى على مستوى السلم الهرمي انعدام فرص الصعود إلى المناصب العليا.
- تعرض الطبقات الوسطى إلى تفكك نحو الحراك في ثلاثة نماذج:
- في الحالة التصاعدية: نجاح أفضل نحو إمكانية الانضمام إلى الفئة الاجتماعية الثرية.
 - الحالة الثابتة: محاولة وضع استراتيجيات ومنافذ مختلفة للمحافظة على نفس المكانة أو الطبقة أو إعادة الإنتاج للحفاظ على مكتسباتها.
 - الحالة التنزلية: هو التقهقر الاجتماعي من خلال الانضمام إلى الطبقة الفقيرة (الشعبية)، وهذا بفقدان المكانة أو المنصب أو فقدان الممتلكات.
- (3) مرحلة الألفية نحو الحراك الجديد:**
- عرفت مرحلة الألفية بالجزائر نقلة نوعية بسياسة الدولة حيث تم إصلاح الإدارة ومختلف أجهزة الدولة وإعادة سياسة تسيير مؤسسات الدولة فأصبح الاستثمار الأجنبي بالمؤسسات البديل الأول للرفع من إنتاجها وإدراجها بالسوق العالمية.

¹لوحيدي فوزي، قنوعة عبد اللطيف، نفس المرجع السابق، ص50.

الفترة الألفية كما يطلق عليها وهي الممتدة بين عامي 2000 و2010 بالمجتمع الجزائري، تميزت بالانتعاش البطيء على مختلف المستويات مما أدى إلى حراك اجتماعي ومهني تصاعدي ضعيف لاسيما بعض الطبقات الوسطى، ولم يكن هذا الانتعاش الاقتصادي ممكنا إلا بفضل التحسن المالي الاستثنائي بفضل الزيادة الكبيرة في أسعار المحروقات في العقد الحالي وأثرت جهود الانعاش الاقتصادي بشكل خاص على القطاع الزراعي والبناء والتجارة والخدمات.¹

في عام 2010، لم يعد الحراك الاجتماعي تصاعدي ظاهرة تقتصر على الطبقات الاجتماعية المتوسطة والشعبية، كما هو الحال في ذروة العصر الشعبي في الثمانينات وقد انعكس التباطؤ الكبير في الحراك الاجتماعي التصاعدي وأصبح الحراك يتميز بقصر الأجل أي لا يتم بشكل واضح وغلب الجمود الاجتماعي القوي لجميع الفئات الاجتماعية وفي خفض التصنيف الاجتماعي للشرائح العليا، والمرحلة الممتدة بين 2013 إلى غاية 2020 تتميز بحراك اجتماعي ومهني نازل أو هابط نظرا لتراجع سعر البترول دون 50 دولار للبرميل علما أن المجتمع الجزائري مجتمعا ربحيا بالدرجة الأولى هذا ما أثر على طبيعة المشاريع والبنية التحتية والقدرة الشرائية في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص معا، فارتفاع الأسعار وتحريرها من جهة لم يتماشى مع كتلة الأجور حيث لم يتم مراجعة الجور منذ 2010 رغم رفع الأجر الوطني المضمون إلى 20000 دج الذي لا يتماشى مع مستوى الأسعار في سوق غير مهيكلة ومنظمة.

ثانيا: مفهوم الحراك المهني

يقع الحراك في نطاق تنظيم هرمي أو متدرج، ويكون عادة صعودا أو هبوطا، وقد يأخذ الحراك صورة فردية أو جماعية وتعتبر حركة الأفراد من الأشكال النمطية في المجتمعات الرأسمالية، ويشير تبادل الحراك إلى الحركة من شريحة أو جماعة إلى شريحة أو جماعة أخرى.

ومن الممكن التعرف بسهولة على الحراك المتبادل عندما تكون هناك حركة داخل البناء الاجتماعي الذي يكون إطارهم مستقرا، ويتولد الحراك البنائي بالتغيرات التي تعيق تشكيل البناء الكلي كما هو الحال مثلا

¹Omar Derras, op.cit., P165

في تقلص الفلاحين أو العمالة الزراعية واتساع حجم الطبقة العاملة والتغير في نسبة العمالة اليدوية وتقلص قطاع التصنيع أمام توسع الصناعات الخدمية¹.

ثالثاً: أنواع الحراك المهني

1- الحراك العمودي: أخذ الحراك العمودي عند علماء الاجتماع الحراك الاجتماعي الصعود أو النزول في السلم²، يتحرك الأفراد عمودياً بتغيير الوضع بدراسة سير الحراك داخل الجيل الواحد أي دراسة المسار المهني للفرد.

يتعلق الحراك العمودي بكل التغيرات التي تحدث للعامل في إطار مهنته حيث يتحصل العامل على كل الامتيازات ومكافآت يدعم بها مكانته المهنية بتحسين درجتها في السلم المهني، أو بالصعود من مستوى مهني إلى مستوى مهني أعلى، يطلق على هذا النوع حراك صاعد³.

2- الحراك الأفقي: هو تنقل الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى آخر في نفس الطبقة.

3- الحراك الرأسي: هو انتقال الأفراد من طبقة إلى طبقة أعلى وأرقى⁴ أي يترتب عملية الحراك الأفقي الاحتفاظ بنفس الطبقة، يسميهم علماء الاجتماع الحراك الاجتماعي عمال غير متحركين وحتى الانتقال في الوضعية أفقياً يكون داخل نفس الفئة أو الطبقة، في حين ينتج عن الحراك الرأسي (العمودي) تغيير المركز أو الفئة أو الدور في وضعيات بمستويات مختلفة بالصعود (حراك صاعد) أو بالنزول (حراك نازل) للفئات وحتى الحراك الأفقي يتم بين وضعيات مختلفة لكنها اجتماعياً متساوية⁵

4- الحراك بين الأجيال: تعني دراسة الحراك بين الأجيال التعرف على المدى الذي تنتقل به المهنة

من جيل الآباء إلى الأبناء ، ولعل ظاهرة التوارث المهني كانت من الظواهر الشائعة قبل بدء الثورة الصناعية ،ومنذ ذلك الحين اتجه الإنسان إلى اختيار المهنة التي تتناسب مع ميوله ورغباته بصرف النظر عن الاعتبارات الوراثية وفي ضوء هذه الاعتبارات اتجهت دراسات الحراك المهني بين الأجيال إلى

¹مان ميشال، موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، 1999، ص ص 664-665.

²Jean Gazenene » Dixgrandesnotions de la sociologie, ed. Du seuil ,1976, p215

³زرزوني جهيدة، نفس المرجع السابق، ص 65

⁴أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، د س، ص 390.

⁵Jpperion, lexiquede sciences économiques et socialess, casbah, éditions1999, p 74

دراسة جوانب متعددة من مهن الآباء ومن مهن الأبناء للتعرف على مدى الحراك المهني المتوارث بين الأجيال ،وتوصلت الكثير من الدراسات إلى نتائج متعددة في مختلف الميادين وهذه النتائج تشكل في الواقع مضمون الدراسة حول هذا الموضوع لتجيب على الكثير من التساؤلات التي يثيرها علماء الاجتماع عن مدى تزايد أو تناقص أو ثبات ظواهر الحراك المهني من جيل إلى جيل¹

5- الحراك الجيلي: تعني بالأفراد الذين يغيرون مكانتهم الاجتماعية بموازاة حياتهم المهنية في المقابل يكون الحديث عن هذا الشكل من الحراك حين يغير الفرد وضعه الاجتماعي في مقارنة مع أسرته، يرتبط هذا الشكل أيضا حين الحديث تغيير الفرد المهنة خلال حياته المهنية. الذي يمكن أيضا أن يتم وصفها كونه حراك مهني *mobilité professionnelle* الذي يتم قياسه بمقياس (INSEE من 05 إلى 10 سنوات).² الذي يمكن أن يحدد درجة الحراك بدرجة التغيير الجماعة الاجتماعية المهنية.

رابعاً: أشكال الحراك المهني

1- الترقية

من الضروري أن تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد نظام جيد ومعروف لترقية العاملين بالمنظمة، حيث تعتبر وسيلة هامة تمكنهم من التطور في السلم الوظيفي بالإضافة إلى تحسين مكانتهم الاجتماعية.

1.1 مفهومها:

تعرف الترقية على أنها نقل الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى، يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر ووضع أفضل مما كان عليه قبل الترقية وقد تكون من وظيفة إلى أخرى أكثر صعوبة ومسؤولية، كما قد تكون من درجة إلى أخرى في نفس الوظيفة.³

كما تعرف بأنها شغل وظيفة أعلى، ويصاحب ذلك عادة زيادة في المسؤوليات وفي صعوبة العمل، كما يتطلب ذلك توافر المؤهل الأعلى والقدرات الإضافية في المتقدم للترقية، وتتم عادة بشرط توافر منصب شاغر في المنظمة كما قد يصحبها زيادة في الراتب وفي المميزات¹

¹الزيات كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 231

² Mesurée par l'insee 21% des hommes et 17% des femmes de (30 à 54 ans), ont changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003. (INSEE : <http://www.insee.fr>)13-03-2024

³أبو شيخة، نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية، ط 1، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص 184.

وفي تعريف آخر الجزء المادي والمحتوي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل وهي الاعتراف الصريح من المؤسسة بجدارة ومهارة العامل في قيامه بعمائه والتشجيع المستمر له على مواصلة بذل الجهد والرفع من المستوى التقني والمردودية، فهي بذلك تشكل حافزا للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي²

2.1 أهمية الترقية

- بالنسبة لحاجات المنظمة

* كشفها عن قدرات الأفراد وعن إنجازاتهم

* 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.

- بالنسبة لحاجات العاملين

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

- الحصول على الخبرة من خلال التنمية الذاتية والتدريب
- ترفع من الروح المعنوية وتساهم في تحسين ظروف العمل
- تدفع العاملين للتنافس والتميز في الأداء وبالتالي خلق دافعية أكبر للعمل
- تشبع الحاجات المعنوية للعاملين كالتقدير والتميز والاعتراف ومنح الحرية في التصرف والمسؤولية³

3.1 أسس الترقية

أ) الترقية على أساس الأقدمية

تعرف الأقدمية بشكل عام بأنها مدة الخدمة التي قضاها الشخص ويرتكز أساس نظام الأقدمية على أقدم الممارسات الإنسانية إذ يعتبر التمييز بين الأفراد على أساس الأقدمية قديم قدم الحضارة الإنسانية ذاتها وكذلك فإنها تجد أسسها في التنظيم القبلي أو العائلي حتى الوقت الحاضر وأساسها في العمل الإداري أنه

¹Cerdin.j. Gérer les carrières. Paris : édition mangement et société, 2000, p23

²غربي علي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002 ص 137

³الموسوي، سنان: إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط 1، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004، ص 205، 206

من قضي مدة أطول في العمل أو الخدمة فإنه يمتلك خبرة أو مقدرة أكثر من الآخرين الذين قضوا مدة أقل.

وبمقتضى هذه الطريقة فإنه يكون للموظف الذي أمضى في الوظيفة أو الدرجة الأدنى فترة زمنية أطول من تلك التي قضاها زملاؤه الموظفين الذين أتموا المدة المشروطة للترقية قانوناً أولوية في الترقية إلى الوظيفة أو الدرجة الأعلى الشاغرة بمعنى أنه تتم ترقية العاملين للوظائف والدرجات الأعلى وفقاً لترتيبهم من حيث الأقدمية، ومن مزايا تطبيق هذا الأساس ما يلي:¹

- تشجيع العاملين على البقاء في المنظمة وعدم تركها لاحتمال فقدهم لأقدميتهم عند ترك العمل، وبالتالي فإنها تقلل من دوران العمل كما أنها من ناحية أخرى ستكون بمثابة مكافأة العاملين على ولائهم للمنظمة.
- اعتماد الترقية بالأقدمية كأساس للترقية سيدفع الإدارة للاهتمام بإجراءات وأساليب اختيار العاملين لديها وكذلك تطوير قدراتهم باستمرار لغرض تولي مراكز وظيفية أعلى.
- على هذا الأساس يكون موضوعياً أكثر من غيره خاصة إذا وجد المجال لتمييز الرؤساء أو عدالتهم في التقسيم، ويقلل ذلك من الخلافات بين الإدارة والعمال²، وقد يتماشى ذلك مع تقاليد المجتمع وقيمه حيث يكون عامل السن تقديره وأهميته حيث يفضل الشخص الأكبر سناً للوظائف.
- خلق الولاء والانتماء للمؤسسة حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة نقدية من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها الموظف بها.

ب) الترقية على أساس الكفاءة

الكفاءة هي مجموعة عناصر وصفات ذاتية في الشخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية، وغير ذلك من الموارد التي تترك لتقدير الإدارة، ويعتمد هذا الأساس على مبدئين: أولاً: القيام بدراسة تحليلية للوظيفة من حيث أعبائها وواجباتها ومسئولياتها وسلطاتها وظروف العمل، وثانياً تحديد مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة.

عندما تريد المنظمة أن ترقى أحد الأفراد العاملين فيها لا بد من الأخذ بمبدأ الكفاءة ليتم اتخاذ القرار العادل في الترقية، بحيث يمكن وضع الفرد المناسب وفقاً لقدراته ومهاراته في العمل المناسب، حيث أن

¹مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، " إدارة الأفراد"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 3، الإصدار الأول، 2000، ص 279.

²زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، دار السلاسل، ط2، الكويت، ص 386

العوائد بمختلف أشكالها ومن ضمنها الترقية يجب أن تعمم بهدف تشجيع الأفراد العاملين الذين يبذلون جهوداً أكثر من غيرهم.¹

من مزايا تطبيق هذا الأساس ما يلي:

- يبيث روح المنافسة بين الموظفين حيث يتفانى كل منهم في أداء عمله وبذل قصارى جهده² ويزيد من الكفاءة الإنتاجية للإدارة وتقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.
 - يجذب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في الإدارة والاحتفاظ بها.
 - يحقق هذا النظام فرصة التنافس الشريف بين الموظفين ذوي الكفاءة وتتيح لهم فرصة إبراز قدراتهم وكفاءتهم.
 - تساهم الترقية في القضاء على روح الإشكالية والفوضى لدى العمال، ويخلق لديهم نوع من الحماس والتفاني في مضاعفة جهودهم لرفع إنتاجهم بالإضافة إلى تحسين أدائهم ورفع مستواهم.³
- إلا لهذا الأساس سلبيات منها:⁴

- أنه يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي.
- يكون معقد يتطلب وجود قيادة إدارية قادرة على استخدام معايير موضوعية.
- تتسم الترقية وفقاً لهذا النظام بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بالواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية وقد يؤدي الموظف واجباته ومسؤولياته الوظيفية الأعلى التي سيرقى إليها بالكفاءة المطلوبة

ج الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا

نظراً للانتقادات التي تعرض لها المعيارين السابقين تم خلق معيار ثالث يعتمد على المزج بين أسلوب الترقية على أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما وتجنب عيوب التضييق المطلق بكل من أسلوب الأقدمية والكفاءة ومن مزايا هذا المعيار في الترقية أنه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تنطلق دون أن يحدها إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة)

¹سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 1999، ص ص 363-364.

²شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 150.

³فوزي حبس، الموظف العام حقوقه وواجباته، بيروت، مجلس الخدمة المدنية، 1982، ص 86.

⁴جراد حفيظة، قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق (غير منشورة)، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 49.

الأقدمية) وفي نفس الوقت سيراى اعتبار الأقدمية ومن ثمة يكون للموظفين القدامى نصيب من الفرص المتاحة للترقية.¹

ولتطبيق هذا الأسلوب يجب أن يتم التركيز على النقاط التالية:

- ضرورة إتباع تطبيق أسلوب الجدارة مع الأقدمية في الترقية للوظائف المتوسطة بشكل تدريجي أي الجمع بين متطلبات الجدارة و الأقدمية في المفاضلة بين المتقدمين للترقية.
- إتباع أسلوب الأقدمية في الترقية للوظائف الدنيا (الكتابية والروتينية) بسبب عدم اشتراط شغلها اكتساب المتقدم للترقية إليها لخبرات ومهارات محددة ويكتفي بعامل الزمن لتحديد أهلية المتقدم للترقية.²

ومهما كانت معايير الترقية فإن على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات أن تولي اهتماما كبيرا للأفراد الذين سوف تتم ترقيتهم بتهيئة الظروف المناسبة ومتابعتهم في تأديتهم لمهامهم الجديدة والعناية الكبيرة يجب أن تولي لأولئك الذين لم تتم ترقيتهم حيث سيشعرون بخيبة الأمل مما يؤثر على معنوياتهم، وبالتالي يصيبهم الإحباط وقد يؤثر سلبا على سير العمل.

4.1 أهداف الترقية: تضع المؤسسة برامج لترقية العاملين والموظفين فيها وذلك من أجل تحقيق الأهداف التالية:³

- تلبية احتياجات المنشأة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع إذ أن وجود نظام مخطط ومعروف للترقيات في المؤسسة يعتمد على أسس موضوعية تمكن إدارة المنشأة من تحقيق العمالة المطلوبة واللازمة لهذا بسبب إقبال الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهاته المؤسسة للاستفادة من الميزات الجاذبة للعمل فيها.

¹ تيشات سلوى، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2012، ص 89.

² ليلي غضبان، الترقية كحافز لتحسين أداء الموظفين، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) تخصص اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، ص 85.

³ نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992، ص 502.

- ضمان بقاء العدد الكافي من القوى العاملة التي اكتسبت المهارات الفنية والإدارية في المجال لأداء المهام والأعمال الملقاة على عاتقها ومن ثم الاختيار فمن بينها من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة وذلك عن طريق الترقية.¹
 - خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من الجهود و شعور الموظفين بالطمأنينة نتيجة تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم وبالتالي في معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل.
 - التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الأفراد العاملين.
 - استثمار الطاقات الإنتاجية التي تتوفر عليها الموارد البشرية.
 - الإعداد للتقدم إلى وظائف أكبر سلطة ومسؤولية من خلال الحركة الرأسية، حيث يتعرف الفرد على كل الوظائف في المستوى الأعلى إضافة إلى:²
- (1) أهداف نفسية: تتمثل في الرضا عن العمل وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة.
 - (2) أهداف ثقافية: المهارة، الخبرة، التدريب والتكوين ولها أثر في توسيع الأفق الثقافي للعامل وبالتالي اكتساب ثقافة تسير التطور الاجتماعي.
 - (3) أهداف اجتماعية: تطوير الكفاية الإنتاجية وحسن الأداء يجعل العامل يبذل أقصى جهد للفوز بالترقية وإيجاد عمال ماهرين داخل المؤسسة.
- يمكن أن تتحقق هذه الأهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير عملية موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية وكافة الطرق اللاموضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة ونشوب صراع بين الإدارة والعمال مما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، وتحقق هذه الأهداف إلا بالتزام العامل في عمله والقيام بواجباته.

¹ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، عين مليلة، 2002، ص 127.

² جبلي فاتح، الترقية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006 ص 34

2- النقل الوظيفي

1_2 مفهومه

المقصود بالنقل الوظيفي هو نقل الموظف داخل المنظمة من وظيفة إلى أخرى، أي إلى عمل جديد يتساوى إلى حد كبير مع العمل الأول من حيث المركز والمسؤولية والأجر، وقد يصحب النقل تغيير في المركز الوظيفي والمسؤولية لكن ذلك ليس بقاعدة عامة.¹

الغرض الأساسي للنقل هو تطوير العاملين وتعريفهم بباقي الوظائف وسد الاحتياج في وظائف معينة، وتوفير مقدار عالي من الخبرة المتنوعة لدى قطاع عريض من العاملين ولا يجب أن تتم عملية النقل بطريقة عشوائية وإنما يجب أن تعتمد على قاعدة أساسية هي إمكانية التدقيق بين الفرد والوظيفة كما يجب أن يواكب حركة النقل شرح كامل للعاملين لما يحدث وأسبابه وتأهيل الموظفين لهذه العملية.

2.2 أهمية النقل الوظيفي: تكمن أهمية النقل الوظيفي في النقاط التالية:

- يسعى النقل الوظيفي للاستجابة لحاجات العمل في تغيير مواقف الموظفين وإضفاء الحركة والمرونة على الوظائف وشغلها تحقيقاً لمصلحة المنظمة والعامل معاً.
- تحقيق التوافق بين كفاءات العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليهم للبحث على إيجاد التحدي وذلك من أجل تطوير الكفاءات وتحسين المعلومات المعرفية.²
- تمكين العمال من إيجاد سبيل لتطلعاتهم وتحسين مساراتهم المهنية.
- تمكين المؤسسة من تحقيق التطوير النوعي لمواردها البشرية.
- يمكن اعتبار النقل سياسة وفرع أساسي من السياسة العامة للمؤسسة³

3.2 أنواع النقل الوظيفي

أ) النقل بغرض زيادة الإنتاجية: ذلك بأن ينتقل العامل من وظيفته الحالية لأن مميزاته الجسمانية والذهنية لا تتفق مع طبيعتها مما يسبب عدم تقدمه فيها وبالتالي هذا النقل يهدف إلى إبدال وظيفة الفرد الحالية بأخرى يمكن للعامل فيها أن يظهر براعة في الإنتاج مما يعود بالفائدة على كل من الإدارة والفرد نفسه.

¹ زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، ط 2، دار السلاسل للطباعة والنشر، الكويت، ص 393.

² بوخدوني توفيق، مطبوعة في مقياس الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل 2020-

2021، ص 10

³ مهدي، صالح، الإدارة والاعمال، ط1، عمان، دار النشر والنشر، 2007، ص 56.

ب) النقل بغرض إعادة توزيع العاملين في المنظمة: ذلك بنقل الفائض منه من قسم لآخر به عجز في عدد العاملين وبذلك لا يكون هناك عامل عليه أن يؤدي عمل فوق طاقته وآخر في القسم الثاني لديه عمل كافي يشغل به وقته.¹

ج) النقل بغرض الإحاطة بأعمال المنظمة: بأن ينقل العامل دورياً منذ بداية تعيينه للعمل بقسم معين حتى يلم بجميع أعمال ومهام الأقسام والإدارات المختلفة، حيث يعمل الفرد عند تعيينه بقسم معين لفترة معينة ثم ينقل بعدها إلى قسم آخر وهكذا.²

4.2 أهداف النقل الوظيفي

- تحقيق الاكتفاء من الموارد البشرية لأن أي مؤسسة يكون لها نظام النقل محقق ومدروس على أسس موضوعية يمكنها من استقطاب الأيدي العاملة الطموحة.
- معالجة بعض المشكلات الناجمة عن فشل الفرد وظيفته الحالية، إما لأسباب فنية مثل: عدم كفاءة أدائه أو سلوكه مثل عدم انسجامه مع رئيسه وزملائه.
- الوفاء بمتطلبات إعادة التنظيم فقد يتطلب ذلك إلغاء إدارة أو قسم ومن ثم نقل العاملين إلى إدارة جديدة ونقل عاملين من إدارات أخرى إليها.
- تنفيذ سياسة تدوير العاملين على الوظائف، يتطلب الأمر نقل العاملين إلى الأعمال التي تنسجم مع ما ينتهي إلى تقسيم أدائهم وما طرأ عليهم من تطور.

¹ فيروز بوزورين، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحضر العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص56.

² مراد رمزي خرموش، نفس المرجع السابق، ص81

خامسا : أسباب الحراك المهني:

توجد عدة أسباب للحراك المهني أهمها :

1. التغيير الإجتماعي :

إن التغيير اليوم واقع معاش فنحن في عالم دائم التحرك، أين يصبح التغيير أمرا ضروريا و شرطا لاستمرار الحياة، و ينظر علماء الاجتماع المعاصرين إلى التغيير الاجتماعي على أنه ظرف أو شرط عادي للمجتمع من خلال تحديد ويلبرت مور للملامح الرئيسية للتغيير في المجتمع المعاصر التي لخصها في النقاط التالية :

- ان حجم التغييرات المعاصرة سواء كانت مخططة أو تمثل نتائج ترتبت عن التجديدات الحديثة تأخذ طابعا شموليا من حيث درجة التأثير تفوق بكثير تلك التغييرات التي كانت تحدث سابقا.
- يشير مصطلح التغيير الاجتماعي إلى أوضاع جديدة تطرأ على البناء الاجتماعي و التنظيمي و العادات نتيجة لصدور تشريعات جديدة لضبط السلوك، أو نتائج لتغييرها في بناء فرعي معين أو جانب من الوجود الاجتماعي، أو البيئة الطبيعية أو الاجتماعية¹
- يشغل التغيير حيزا كبيرا في أعمال ابن خلدون تحت مسمى " تبدل الأحوال " و يعزو ابن خلدون سوء فهم بعض المؤرخين للأحداث و الظواهر الذي جعلهم بطابع العمران (الحياة الاجتماعية و المجتمع) و ذهولهم عن تبدل الأحوال في الأمم و الأجيال و لا تدوم على وتيرة واحدة و منهج مستقر انما هو اختلاف على الأيام و الأزمنة و الإنتقال من حال إلى حال كما يكون كذلك في الأشخاص و الأوقات فكذا يقع في الآفاق و الأقطار و الأزمنة و الدول²
- المميساهم التغيير الاجتماعي في تسهيل الدخول إلى طبقة ما أو الخروج منها، وذلك بحسب نمط المجتمع و البناء الاجتماعي السائد، فلا وجود لحراك في المجتمعات الخالية من الانقسام الطبقي لمجتمعات البدائية و المجتمعات بسيطة التركيب ولا وجود للحراك أيضا في مجتمع العبودية.

2. تقسيم العمل :

يرى آدم سميث أن تقسيم العمل هو منهج يتولد بفعل تخصص كل فرد في مرحلة معينة أو جزء محدد من العملية الانتخابية بدل القيام بكل العملية الانتخابية فعنده تقسيم العمل يؤدي ثلاث وظائف هي :

¹ سعدون، يوسف، علم الاجتماع و دراسته التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، عنابة، جامعة مختار، د.ت، ص ص 4-5

² لبصير، عبد المجيد ، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص ص 151-152

- مضاعفة قدرة كل عامل
- اقتصاد و اختصار الزمن
- اختراع الآلات و التي تسمح لشخص الواحد القيام بها.
- كما استخدم آدم سميث تعبير تقسيم العمل في معنيين مختلفين و هما :
- **المعنى الأول** : يشير إلى تخصص قوة العمل المصاحبة لعملية التقدم الاقتصادي و الذي يؤدي إلى تحسين انتاجية عنصر العمل و زيادة مهاراته و قدرته على الإبتكار.
- **المعنى الثاني** : فهو يشير إلى تقسيم العمل بين الذين يعملون في أعمال منتجة و الذين يعملون في أعمال غير منتجة، فالعمال الذين يعملون في أعمال منتجة يساهمون في زيادة الإنتاج و إنتاج فائض ساهم في زيادة الاستثمار، وقد اعتبر الزراعة و الصناعة أعمالاً منتجة¹
- و يقصد بتقسيم العمل المهني (التخصص المهني) تخصص كل فرد في عمل محدد على شكل حرفة أو مهنة معينة، حيث ينقسم أفراد المجتمع على مزارعين و حرفيين و صناعيين و تجار و مدرسين و أطباء و مهندسين و مدراء.

و في ظل هذا التقدم الصناعي و تعزيز تقسيم العمل أصبح العامل يحس باغتراب و تهميش لدوره فقد أخذت أهمية العامل تتضاءل أمام أهمية الآلة، هذا ما يؤدي إلى نوع من الحراك يتأثر بدرجة هذا التقسيم للعمل، حيث أنه اذا أشع نطاق تقسيم العمل و تنوع التخصص إلى درجة معقدة يمكن أن يعيد الانتقال من طبقة إلى أخرى.²

3. وسائل الإتصال :

يشير الاتصال إلى العملية و الطريقة التي تنتقل بها الأفكار و المعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم، و من حيث محتوى العلاقات المتضمنة فيه، بمعنى أن النسق الاجتماعي قد يكون مجرد علاقة ثنائية نمطية بين شخصين أو جماعة صغيرة أو مجتمع محلي أو قومي أو حتى المجمع الإنساني³

¹ خصاونة، أحمد سليمان محمود، التخصص و تقسيم العمل في الفكر الإقتصادي الإسلامي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2014، 44، ص 05

² مهدي محمد محمود المدخل في التكنولوجيا الإتصال الاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.س، ص 11

³ مهدي، محمد محمود، نفس المرجع السابق، ص 19-20

و يرى كاتز و كاهن أن الاتصال هو تبادل المعلومات و نقل المعنى أما كونتر فهو يعتبر الإتصال عملية إرسال و تحويل للمعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم المعلومات من قبل المستقبل¹

تلعب وسائل الاتصال دورا هاما في تشجيع عملية الحراك الاجتماعي بحيث أنها :

- فتحت الأسواق أمام تدفق السلع و خدمات الدول المتقدمة و النامية.
 - حولت العالم إلى قرية صغيرة بعد أن قربت المسافات و ضغطت على عنصر الزمن بواسطة سهولة الاتصال²
 - ساهمت في تحقيق أقصى سيطرة ممكنة على فيض المعلومات المتدفق بالنسبة للباحثين و المهتمين و متخذي القرارات في أسرع وقت و بأقل جهد عن طريق استخدام أساليب جديدة في تنظيم المعلومات³
 - ساهمت في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع الإنتاج الصناعي و الزراعي و زيادة القدرة و الجودة في قطاع الخدمات.
 - و يمكن القول أن الاتصال يحطم الحواجز و يؤمن تبادلا سريعا للقيم و المعاهدات و المعتقدات بحيث تتميز المجتمعات بارتفاع مستويات الحراك في حالة كثرة وسائل الاتصال في حين أن القيود التي تصنعها بعض الدول على عمليات الاتصال تعيق الحراك.
4. أسباب أخرى :

العامل الديمغرافي : (الهجرة)

تعني الهجرة الإنتقال من مكان إلى آخر يقصد العمل و التعليم أو لأي سبب آخر لكن غالبا ما تكون من أجل العمل، و هي تعني ترك المكان أو العمل و يلاحظ أن هناك تغييرات اجتماعية تطرأ على المجتمع نتيجة لعملية الهجرة حيث تصاحبها تغيرات في ديمغرافية المدن نتيجة لهجرة الأفراد من الريف مثلا نحو مواقع العمل و غالبا ما تكون الهجرة من القرى نحو المدن الصناعية و لعل من العوامل التي تؤثر على عملية الهجرة :

¹ لوكيا، الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة و النشر، عين مليلة، ج1، 2006، ص 212

² الأخرس، ابراهيم، الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لثورة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، ط1، شرك للطباعة و النشر و التوزيع، مصر 2008، ص 305

³ اللبان شريف درويش، تكنولوجيا الإتصال المخاطر و التحديات و التأثيرات الاجتماعية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، 2005، ص 101-

▪ العوامل الطاردة :

- العوامل الطبيعية ذات أهمية بالغة في عملية الهجرة فالمناخ القاسي و التربة الفقيرة تحمل سكانها على الهجرة.
- يعد التضخم السكاني في المناطق الريفية عاملا رئيسيا من عوامل الهجرة
- البطالة الناتجة عن عدم كفاية الأرض تتسبب في الهجرة للسكان العاطلين.

▪ عوامل الجذب :

- الاستقرار و الأجر المرتفع للعمل الصناعي
- النشاط العمراني للمدينة
- إنتشار الجامعات و المدارس و التوسع في التعليم
- تمتع المدينة بحياة الرفاهية و مظاهر التحضر المختلفة¹

¹ عبد الحميد، حسين و رشوان أحمد، علم اجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث،2005،ص ص 67-68

ملخص الفصل:

كل ما ورد في هذا الفصل من أفكار ومفاهيم يعتبر بمثابة الإطار الذي يستلزم به طوال مراحل البحث اللاحقة، وقد حاولنا حتى الآن أن نقدم نظرة عامة عما نريد معالجته في الحراك المهني، وعليه يمكن القول أن الأنشطة المهنية ترتبط بالتغيرات التي تحدث داخل بناء اجتماعي وكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، فالأوضاع المهنية لا تستمر داخل البناء الاجتماعي على واحدة من الثبات والاستقرار، فما يلاحظ هو حدوث الكثير من ظواهر التبدل والتغير الاجتماعي ووضعه الأيكولوجي، هذا يعني بأن هناك قوى معينة تؤثر في تشكيل نمط الحياة المهنية والبناء المهني وهناك قوى تغير في هذه الأنماط من وضعها المميز وهناك من القوى ما يسير في كلا الاتجاهين.

الفصل الثالث

أداء العامل

الفصل الثالث: أداء العامل

تمهيد

أولاً: أساسيات حول تقييم الأداء

- 1- مفهوم تقييم الأداء
- 2- مراحل عملية تقييم الأداء
- 3- أنواع الأداء
- 4- أهمية عملية تقييم الأداء

ثانياً: الأداء الوظيفي

- 1- عناصر الأداء الوظيفي
 - 2- أبعاد الأداء الوظيفي
 - 3- محددات الأداء الوظيفي
 - 4- أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي
- ثالثاً: المداخل النظرية للأداء الوظيفي

- 1- نظرية الإدارة العلمية
- 2- نظرية المبادئ الإدارية
- 3- نظرية البيروقراطية
- 4- نظرية العلاقات الإنسانية

ملخص الفصل

تمهيد

يعتبر موضوع تقييم أداء العاملين من أهم المواضيع في وظيفة إدارة الموارد البشرية في المنظمة فنجاحتها مرتبطة بمدى كفاءة وفعالية أداء عاملها، فتقييم الأداء هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان قوي ومكان ضعف المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها هو بعبارة أخرى قياس إنتاجية الفرد خلال فترة معينة وبيان مدى مساهمته في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية، ومن أجل ذلك تطرقنا في هذا الفصل إلى ثلاث محاور:

➤ أولاً: أساسيات حول تقييم الأداء

➤ ثانياً: الأداء الوظيفي

➤ ثالثاً: المداخل النظرية للأداء الوظيفي

أولاً: أساسيات حول تقييم الأداء

1- مفهوم تقييم الأداء

توجد عدة مرادفات لمفهوم تقييم الأداء ولكنها تؤدي إلى نفس المعنى فقد سمي بمقياس الكفاءات والبعض سموه تقييم الكفاءات وبعض الآخر سموه بتقويم الأداء الا ان تقييم الأداء هو الاكثر انتشارا.

فتقييم الأداء هو عملية مخططة ومستندة إلى قواعد واساليب محدده بشكل واقعي موضوعي كما انها عملية ايجابية لا تسعى إلى الكشف الاخطاء بهدف ايقاع العقوبات على المقصرين من الموظفين وهو عملية حركية ومستمرة وان كانت نتائجها النهائية لا تظهر في التو واللحظة¹.

وهو ايضا عملية تقدير اداء كل من العاملين خلال فتره زمنية معينه لتقدير مستوى الأداء وتنفيذ العملية لتحديد ان كان الأداء، جيدا ام لا، او في اي مجالات هذا الأداء قد يشمل تنفيذ الاعمال المستندة للفرد او جهوده او سلوكه².

وكذلك يعرف تقييم الأداء على انه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل عادل لتجري مكافأتهم بقدر ما ينتجون وما يعملون وذلك استنادا لعناصر تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في مناصب عملهم³.

وعرفه احمد ماهر على انه نظام يتم من خلاله تحديد مد كفاءة أداء العاملين لإعمالهم ويحتاج الأمر إذا إن يكون العاملون قد قضاوا فتره زمانية في أعمالهم وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم من خلالها⁴.

¹انادر احمد بوشیخه، ادارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عمليه، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ب ط، ص332

²سعاد نائف بورنوطي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007، ط2، ص 434

³مهدي حسين زويلف، إدارة الافراد، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، 1983، ص236

⁴أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2005، ص 274

2- مراحل عملية تقييم الأداء

تمر عملية تقييم الأداء بالمراحل التالية:¹

- المرحلة الأولى: التأكد من معرفة وفهم جميع الموظفين بالمنظمة لما يلي:

أ) المهام الوظيفية المكلفين بها

ب) معايير الأداء المطلوبة منهم

ج) مقاييس الجودة الشاملة في أعمالهم و إنتاجهم

د) معايير التقييم التي سيتم تقييمهم وقتها

هـ) آلية التقييم ومعدلاتها الزمنية

ويتطلب ذلك عادة إصدار نشرة تعريفية شاملة بكل هذه العناصر مع حلقات مناقشة داخل كل وحدة إدارية لمناقشة تفاصيل المهام الوظيفية والرد عليها بالتنسيق مع مسؤول الوحدة الإدارية.

- المرحلة الثانية: يتم فيها تجميع وتحليل المعلومات، وملئ جداول التقييم من الجهات القائمة بعملية

التقييم وتحليلها والخروج بتقرير نهائي

- المرحلة الثالثة: مناقشة التقارير مع العاملين وتتضمن هذه المرحلة التوجيه، والتصحيح والاتفاق على

الأهداف، وبرامج التدريب والعمل الجديد، وكذلك الشكر والثناء والتحفيز للمتميزين والمبدعين، وهذا ما

قد يزيد من دافعية الموظف للأداء بشكل أفضل ويخفف من ضغوط العمل لديه

- المرحلة الرابعة: اعتماد نتيجة التقييم وضمها لملف التقييم السنوي تمهيدا لتجميع التقارير الأربعة

السنوية والخروج بالتقرير النهائي (المقصود بالتقارير الأربعة هي التقارير الفصلية للسنة)

- المرحلة الخامسة: تفعيل نتائج التقارير النهائية في سياسات التدريب والترقي الوظيفي، والنقل والعلاوة

لا بد تكون هناك تغذية رجعية تمكن الموظف من الحصول على نتائج تقييمه لتعرف على أخطائه،

ويحاول أن يحسن من طرق أدائه.

¹ إبراهيم رمضان الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006، ص 199-200.

3-أنواع الأداء

يمكن تقسيم أنواع الأداء حسب معيارين: معيار المصدر ومعايير الشمولية حسب معيار المصدر وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين: الأداء الداخلي والأداء الخارجي.¹

الأداء الداخلي : ويطلق على هذا النوع من الأداء بأداء الوحدة، أي أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي :

- الأداء البشري وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقق الأفضلية التنافسية من خلال تسير مهاراتهم.

- الأداء التقني ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

- الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، فالمؤسسة لا تتسبب في أحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة بارتفاع سعر البيع، ولهذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء الإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يكمن قياسها وتحديد أثرها.

حسب معيار الشمولية وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.²

الأداء الكلي: هو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة بقية العناصر.

وهذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة الشاملة كالاتمرارية، الأرباح والنمو والشمولية.¹

¹ دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية، قالمه، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمه، 2016-2017، ص 39

² عمر محمد تومي الشبيلي، علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988، ص 56.

الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عنصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب معيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية أداء وظيفة لإفراده، أداء وظيفة التكوين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

4- أهمية عملية تقييم الأداء

4-1 أهمية الأداء: تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الإدارية المهمة لكل منظمة، ولا يمكن لأي إدارة كانت الاستغناء عنها نظرا لأهمية المعلومات التي توفرها حول كفاءة أداء الأفراد وقدراتهم ومدى انجازهم لواجباتهم المحددة لهم في وظائفهم التي يشغلونها²، ويتم الاستفادة من هذه المعلومات أيضا من خلال مجموعة من الوظائف الإدارية الأخرى، حيث يتم تبيين نقاط القوة وتدعيمها ومعالجة نقاط الضعف والقصور للحصول على أداء أكثر كفاءة ويمكن تلخيص أهميتها في:

- رفع الروح المعنوية للأفراد، فوجود تقييم موضوعي وسليم للأداء يعطي كل موظف حقه ويعمل على معالجة نقاط الضعف لديه، يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديه خاصة عندما يشعر هذا الموظف أن جهده لا يذهب سدى وأن موضوع تقدير من قبل رئيسه، فالموظف إنسان وطبيعته البشرية تجعله يستشعر تقدير الآخرين وخاصة المسؤولين عنه.³
- القيام بأعماله، ولا يتكاسل ولا يقوم بالتحايل على المشرفين عليه، بل يعمل بتقان وإخلاص ويبذل قصارى جهده بشكل طوعي طالما وجد تقديرا من المشرفين لمجهوده وأدائه.⁴
- الاسترشاد بنتائجها عند الترقية أو النقل، عندما يشعر الفرد أن الحصول على حوافز معنوية أو ترقية في المنصب يعتمد على تقييم عادل يقوم على الكفاءة، سيؤدي ذلك إلى زيادة الثقة بالرئيس ويدفع الفرد للعمل بجدية أكبر ويبذل جهدا مضاعفا بغية الحصول على حوافز معنوية وتشجيعه، كما أنه

¹ عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية العدد 01، جامعة بسكرة، 2001 ص 89

² عامر خضير الكبسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، السعودية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص 188.

³ هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم إدارة الموارد البشرية، ط2، الأردن، دار الراية، 2010، ص 155.

⁴ إلياس سليم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAN وحدة EARA بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، 2006 ص 53.

يضع نصب عينيه أن الترقية في المنصب لا تكون إلا بتقديم عمل جيد ومستوى ثابت من الأداء يشجع المديرين ويكون لهم دافعا للترقية.¹

- تطوير وتحسين أداء العاملين، فالتقديم الجيد والموضوعي يساعد الرؤساء والقادة على اكتشاف جوانب الضعف والقصور في أداء العاملين والعمل على تقويتها وتجاوزها، فمن خلال معرفة نقاط القوة في أداء الفرد يقوم الرئيس باستثمارها وتوظيفها التوظيف الأمثل وكذا محاولة تطويرها حتى تتلائم مع متطلبات العمل.²

ثانيا: الأداء الوظيفي

1- عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر هي:

- **المعرفة الإجرائية:** هي مجموعة الخطوات الواجب إتباعها لإنجاز عمل ما، وهي خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، ومع إن الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد ونظم وتعليمات إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الاجراءات المتبعة في انجاز العمل، حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين.

وهذا لا ينافي عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم بين المرؤوس ورئيسه قبل اعتماد أي أسلوب أمر ايجابي في إنجاز العمل، ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للنظام والتعليمات واللوائح والقوانين.³

- **العمل ومتطلباته:** تشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات كما تشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الانجاز والتحرر من الأخطاء.¹

¹ خالد ماضي أبو ماضي، معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، 2007، ص 14.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005، ص 289.

³ مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغيير الاجتماعي، ع 6، ص 482،

- **نوعية العمل:** تتمثل فيما يدركه الفرد من عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارة فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- **الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض، فهو رأسمال وليس دخل مما يتيح أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يعد، لا يقدر بثمن.
- **التكلفة:** وهي الكل في تحقيق النتائج والأهداف ومقارنة التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة لمعرفة مدى الاختلاف الناتج بينهما.

2- أبعاد الأداء الوظيفي

يمكن تناول أبعاد الأداء على أساس وفق منظور تحقيق ما يلي في المنظمة:²

- تطوير أداء العاملين بالوظيفة
- إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات.
- نجد أن عملية الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة زمنية معينة.
- مدى خدمة العملاء وتقديم أفضل الخدمات والسلع لهم.
- تحقيق التواصل الفعال بين العاملين.
- التأكد على التنوع وتشجيعه.
- مقدار الطاقة الجسمانية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة.
- السرعة في أداء العمل، حيث يقصد بها حجم العمل المنجز.

¹ بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لاستكمال ماستر أكاديمي تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014، ص 47.

² وفاء مليك، أثر التنظيم الإداري على فعالية أداء العاملين داخل المؤسسة، دراسة ميدانية على عمال إدارة المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، ص 53.

- على إدارة المنظمة أن تكون على معرفة بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- نجد الجهد المبذول بين درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء في حين أن دافعيته تتوقف على قدرات الفرد وخبراته السابقة.
- السعي المتواصل لتحليل المشكلات وإيجاد الحلول اللازمة لها.
- الحرص الكامل على بلوغ النتائج ومتابعتها بشكل دقيق وفعال.
- توفير البيئة السليمة والأمنة.
- تحسين مستوى الإنتاجية والتشجيع نحو تحمل المسؤولية.

3- محددات الأداء الوظيفي

إن الأداء الوظيفي لا يتحدد نتيجة لقوى أو ضغوط نابغة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد المحيطة به ويمكن أن تصنف في عوامل أساسية وأخرى جزئية، حيث يشير الكثير من الباحثين أن مستوى الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل عاملين رئيسيين هما: المقدرة على العمل والرغبة في العمل، وتتحدد العلاقة بينهما من حيث تأثيرها على مستوى الأداء بالشكل الآتي:

مستوى الأداء = المقدرة على العمل x الرغبة في العمل.

أي أن تأثير المقدرة على العمل في مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل¹، وقد اختلف تحديد محددات الأداء الوظيفي باختلاف توجهات الباحثين والدارسين للأداء الوظيفي وتتمثل في ما يلي:

- الجهد المبذول: يشير إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.²

¹عبد الفتاح بوخمخ، عز الدين هروم، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات، قسنطينة، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 6، 2010، ص 57، يوم: 2024/02/06 الساعة: 15:07.

²بشار حزي، الاتصال التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020، ص 57.

- القدرات: نعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحيانا بالكفاءات أو بالسمات الشخصية، القدرة والتحمل وسرعة البديهة، أي لابد من توافرها في من يقوم بوظيفة ما، وهي تؤثر بشكل مباشر في الأداء.
- وهناك باحثين آخرين يميزون محددات الأداء الوظيفي فيما يلي:
- الدافعية: إن الجهد المبذول من طرف الفرد من أداء يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكشف الفرد جهده بمقدار ما يعكس درجة دافعيته لأداء العمل.
- قدرات الفرد وخبراته السابقة: هي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة، يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد وما يمتلكه من قدرات وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.
- ويرى البعض الآخر أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل في:
- الرغبة: هي حاجة ناقصة للإشباع تدفع الفرد ليسلك في اتجاه إشباعها في بيئة العمل، أو هي تعبر عن دافعية الفرد وهي تتألف من محصلة اتجاهاته وحاجاته التي يسعى لإشباعها.
- القدرة: تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء.
- بيئة العمل: تتمثل في الملامح المادية مثل: الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، تجهيزات الأدوات المستخدمة، الملامح المعنوية مثل العلاقة بالرؤساء والزملاء.
- يمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل قدرة الفرد ودافعيته في بيئة العمل مناسبة وتفاعل هذه المحددات يرتفع الأداء الوظيفي.¹

4- أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي

ترمي المنظمة من خلال عملية تقييم الأداء إلى تحقيق مجموعة من الغايات والأهداف منها:

¹ كسيرة مريم، قرواز نبيلة، الاتصال الداخلي وأثره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بالبويرة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي أونجاح، البويرة، 2018/2019، ص 31.

- تنمية المنافسة بين الأفراد وحثهم على تطوير أدائهم والإستفادة من فرص التقدم المتاحة أمامهم، لإحساسهم بأنهم متساوون في الحظوظ وأنهم يخضعون لتقييم موضوعي ومحاييد بعيدا عن المحسوبية والمحاباة وكل أشكال الفساد الإداري.¹
- تشجيع المنافسة بين الأقسام المختلفة لزيادة إنتاجيتها، والحصول بالتالي على المكافآت والحوافز المادية والمعنوية خاصة الجماعية منها لفائدة عمال الأقسام الأكثر إنتاجية وكفاءة وفعالية في الأداء.
- إلغاء التحيز والمحسوبية عند اتخاذ القرارات، مما يقود إلى خلق جو من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، مما يجعل ولائهم للمنظمة يزيد والدافعية لديهم ترتفع والرغبة في العمل والتفاني فيه تتنامى مما يؤدي إلى ارتفاع الانتاجية.²
- تزويد الإدارة بالمعلومات الضرورية لوضع السياسات المستقبلية المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية وعملية التدريب وتطوير برامج ومخططاته، إضافة إلى الترقية والنقل وغيرها من الوظائف الإدارية.³
- تقهم المدير لقدرات العاملين في إدارته وكيفية استخدامها بشكل أفضل في المستقبل.
- تلعب عملية تقييم الأداء للعاملين دورا مهما في إبراز نقاط القوة والضعف لدى العامل في المنظمة.
- تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير أسلوب العاملين، وكذا بيئتهم الوظيفية بأساليب عملية وبصورة مستمرة.
- تفعيل أسلوب المناقشة بين العاملين والمشرفين وإعطاء الفرصة لكل طرف منهما.⁴
- النهوض بمستوى أداء الوظائف الأخرى، من خلال ما تقدمه عملية تقييم الأداء من معلومات هامة لمختلف الوظائف الإدارية الأخرى، يتم من خلالها وبناء عليها توجيه عملها للحصول على أداء أكثر كفاءة وفعالية.⁵

¹ محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل، 2010، ص 244

² خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة، ص 153

³ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، مديرية النشر لجامعة قالم، 2004، ص 125.

⁴ سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر، جامعة قناة

السويس، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة بالاسماعيلية، 2008-2009، ص 511.

⁵ John Bratton, of humain resource management (theory and practice), edition2, P 213.

- التخطيط السليم للموارد البشرية، وتحديد عدد ونوعية الموظفين العاملين الذين ستعمل المنظمة على استهدافهم من خلال عمليات الاستقطاب، الاختيار والتعيين، فهذه العمليات تتم وفق أسس علمية وطريقة منظمة ومعلومات دقيقة لعدم الوقوع في الخطأ أثناء اختيار العاملين كأفراد يفتقرون للكفاءة والتخصص مثلا، فيقوم مسؤولوا الموارد البشرية بتقييم الموارد المتوفرة ومعرفة ما يتوفر من أفراد ومعرفة إمكانياتهم وقدراتهم حتى يتسنى لهم تحديد ما تحتاجه المنظمة من عمالة والتخصصات والشروط الواجب توفرها ليتم استقطابها واختيارها فيما بعد وتعيينها في الوظائف المطلوبة.¹
- تساعد عملية تقييم الأداء على تحديد المكافآت والحوافز المادية والمعنوية من خلال ما توفره من معلومات حول أداء العاملين، فيتم تحفيز المجدين الذين يقدمون أداء متميزا بحوافز ومكافآت تجعلهم يشعرون بأن هناك من يقدر مجهوداتهم مما يشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم.²
- فاعلية الرقابة والإشراف وتحسين مستوى المشرفين، فهذه العملية تضمن استمرارية الرقابة والإشراف وفق نظام محدد ومواعيد معينة عبر تقديم تقارير إدارية حول أداء وكفاءة الأفراد، إضافة إلى ذلك ينمي لدى المشرفين القدرة على التحليل قبل إصدار الأحكام على أداء الأفراد.³

▪ ثالثا: المداخل النظرية للأداء الوظيفي

لقد لقي الأداء الوظيفي من قبل المفكرين وأصحاب المنظمات والباحثين اهتماما كبيرا وتعددت النظريات التي تناولته بتعدد المداخل النظرية والأداء، وذلك اعتباره الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الإنتاج وتحقيق الأهداف التنظيمية، وفيما يلي سوف يتم التطرق إلى بعض النظريات المفسرة للأداء الوظيفي وفقا لآراء وأفكار كل من المدرستين: الكلاسيكية والسلوكية.

المدرسة الكلاسيكية⁴: سوف تعرض ضمن هذه المدرسة النظريات التالية:

نظرية الإدارة العلمية، نظرية المبادئ الإدارية والنظرية البيروقراطية، وقد اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات والأفراد أهمها:

¹ ليلي غضبان، الترقية كحافز لتحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2010، ص 57.

²Rymond A. Parker, of humain resourcehandbook, hardware research fondation, 2008, P 71.

³ محمد علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2006، ص 79.

⁴ حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2003، ص 20.

- نظرت للإنسان نظرة سلبية محدودة واعتبرته كائنًا اقتصاديًا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الجور والحوافز المادية فقط.
 - نظرت للمنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية.
 - اعتبرت أن أعمال المنظمة معروفة وذات طبيعة روتينية.
 - رأت أن هناك أسلوبًا أمثلاً لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميًا.
- وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المرتكزات وهي: تقسيم العمل، التخصص، الإشراف والرقابة، تدرج السلطة.

1- نظرية الإدارة العلمية

اقتترنت هذه النظرية بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندسًا ميكانيكيًا في شركة الفولاذ والفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية وكنتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الانتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي:¹

- (أ) إحلل الطرق العلمية محل الطرق البدائية أو العشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل).
 - (ب) تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ.
 - (ج) اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية.
 - (د) التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- إذا من خلال هذه المبادئ يلاحظ أن تايلور ركز على إتباع الأسلوب العلمي في اختيار الموظفين وفي التعاون بين الإدارة والعاملين وعلى التخصص في أداء العمل بحيث أوكل أمور التخطيط والإشراف للإداريين، وأوكل التنفيذ للعاملين وذلك لضمان الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل.

¹موسى خليل، الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 2005، ص 26.

2- نظرية المبادئ الإدارية

ويطلق عليها أيضا اسم العملية الإدارية: تنسب هذه النظرية إلى الفرنسي " هنري فايول " الذي كان مهندسا، عمل لمدة طويلة في أحد مناجم الفحم بفرنسا وقد سعى إلى تطوير نظرية عامة للإدارة تركز على أربعة عشر مبدءا عالميا حسبه، يمكن تعليمها في الكليات والجامعات وهذه المبادئ هي: 1- تقسيم العمل 2- السلطة (تكافئ السلطة والمسؤولية) 3- الانضباط 4- وحدة الأمر 5- وحدة التوجيه 6- خضوع المصلحة العامة 7- مكافأة الأفراد (تعويضهم لقاء خدماتهم) 8- المركزية (تحقيق الدرجة المثلى من المركزية لكل موقف) 9- التسلسل الهرمي (تدرج السلطة) 10- الترتيب والنظام 11- العدالة 12- الاستقرار الوظيفي 13- المبادرة 14- روح الفريق.

وقد ركز فايول على أداء المديرين وليس على أداء الأفراد وذلك من خلال كتابه (الإدارة الصناعية والعامية) وصنّف الوظائف الأساسية للإدارة إلى التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة، كما صنّف أنشطة المنظمة ككل إلى ست مجموعات وهي:¹

- أ) أنشطة فنية (الإنتاج والتصليح)
- ب) أنشطة تجارية (البيع والشراء والمبادلة)
- ج) أنشطة مالية (تأمين رأسمال واستخدام الأموال)
- د) أنشطة محاسبية (تقدير التكاليف والإحصاءات)
- هـ) أنشطة الضمان والوقاية (حماية الممتلكات والأشخاص)
- و) أنشطة إدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق والرقابة)

3- النظرية البيروقراطية:

تنسب هذي النظرية لعالم الاجتماع ماكس فيبر (1864 - 1920) الذي إهتم بدراسة المنظمات الكبيرة الحجم، والتي كانت تنصف الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية وقد اقترح نموذجا مثاليا للتنظيم أطلق عليه النموذج المثالي للبيروقراطية وأعتبره الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق أهداف المنظمة،

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2004، ص-ص، 65-

لكونه يعتمد على الرشد في اتخاذ القرارات، كما إعتبر أن المعرفة والمقدرة أساسا للتنظيم بدلا من المحاباة والمحسوبية¹.

مبادئ البيروقراطية: من أبرز المبادئ الإدارية التي جاء بها ماكس فيبر والتي ميزت هذا النموذج مايلي:

أ/ **تقسيم العمل** : بناء على هذا المبدأ تقسم الوظائف إلى أجزاء ونشاطات , وعمليات بطريقة تنظيمية وتخصيصية تسهل على الأفراد أداء وظائفهم، وهذا ما يضاعف الكفاءة والإنتاجية .

ب/**القوانين والقواعد والإجراءات**: هذه العناصر جميعها تشكل نظاما أو دستورا ثابتا للعمل لا يتأثر بتغير المديرين وتساعد هذه القوانين والقواعد والإجراءات على التحكم بسلوك الأفراد والمجموعات الوظيفية وتضبط أدائهم وتوجهه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

ج/ **اللاشخصية الوظيفية**: يتطلب هذا المبدأ تطبيق القواعد والإجراءات والقوانين الرسمية على جميع الموظفين دون تمييز أي الفصل بين متطلبات الوظيفة وشخصية الموظف.

د/ **التسلسل الهرمي الواضح**: يعني ذلك التدرج الهرمي للسلطات والمسؤوليات الأمر الذي يضمن متابعة الأعمال وتواصلها في كافة مستويات المنظمة.

4- نظرية العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع هاوثرن التابعة للشركة الكهربائية الغربية في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد أجريت هذه الدراسات في الفترة الممتدة بين (1927 و1932) وكانت التجارب تحت إشراف إلتون مايو وزملائه الذين حاولوا في بداية الأمر اختبار فرضيته حول العلاقات بين الظروف الفيزيائية للعمل والأداء وبالتالي إمكانية تأثير هذه الظروف على إنتاجية العامل.

وبعد ذلك تطورت هذه الدراسات لتشمل جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والاتجاهات والقيم والمعايير والدافعية، وقد توصل فريق البحث من خلال التجارب الامبريقية إلى بعض النتائج منها:

- إن العمل الذي يؤديه العامل لا يمكن تحديده وفقا لقدرته الفيزيائية فقط، ولكن لابد من الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل

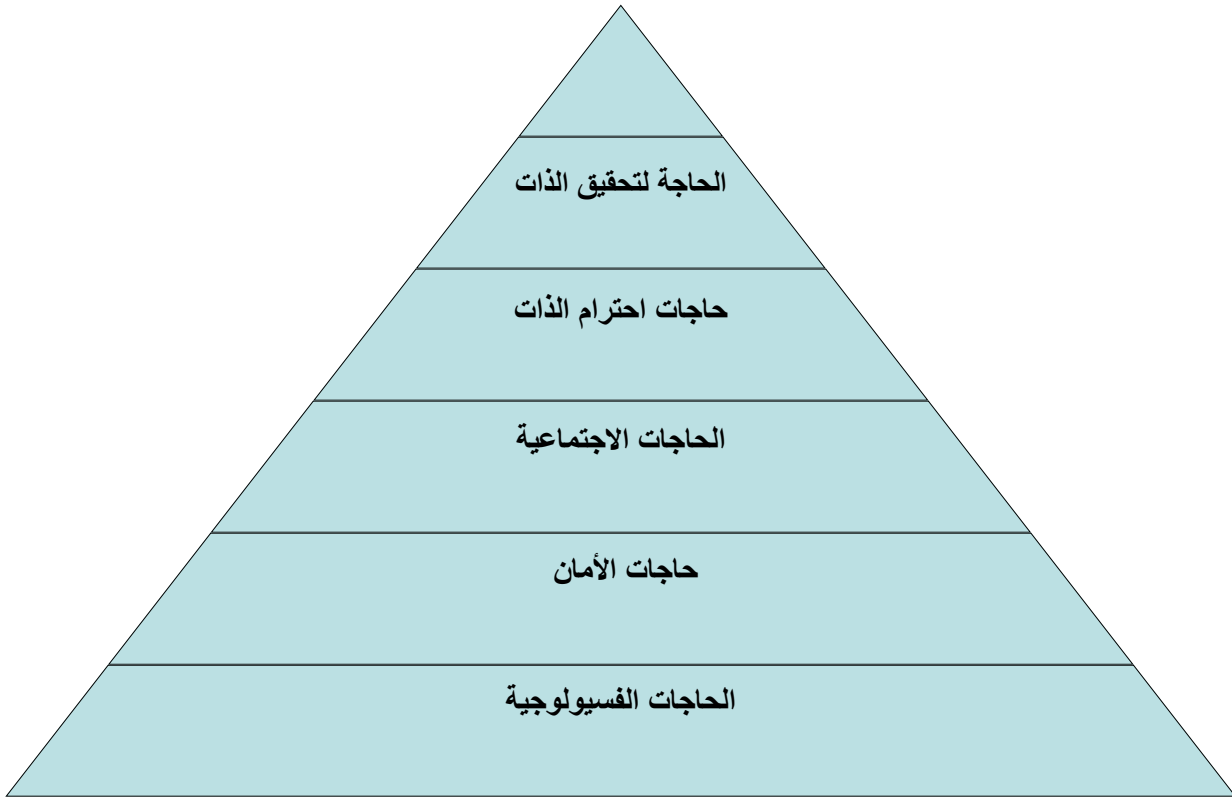
¹موسى خليل مرجع سابق، ص26

- المكافآت غير اقتصادية (المعنوية) تأثيراتها الهامة في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الاشباع النفسي للعامل، بمعنى أن هذه المكافآت ترفع الروح المعنوية للموظف وهذا يساعد على تحقيق آدائه وبالتالي زيادة الإنتاجية.
 - لا يتحقق التخصص المميز عن طريق الكفاءة في تقسيم العمل فقط فللعامل نصيب في تحديد هذا التخصص من خلال نظرهم، أي أنه من الأفضل إشراك العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وتقسيمه، وكيفية انجازه وما إلى ذلك.
 - هذا وقد أثبتت تلك التجارب الدور الفعال الذي تلعبه الجماعات غير رسمية في منظمة العمل والتي يمكن اعتبارها استجابة لحاجة العمال لإبراز عواطفهم وانفعالاتهم.
- بعض الانتقادات الموجهة لنظرية العلاقات الانسانية¹
- وجه النقد انتقادا واتهاما إلى حركة العلاقات الإنسانية مؤداه أن أصحاب هذه الحركة حاولو التحايل لاستغلال العمال وأنهم يهتمون بالعمال إلا من حيث أنه أداة لتحقيق زيادة الإنتاجية.

- ركزت هذه الحركة على الحوافز والمكافآت غير مادية وتجاهلت أثر العوامل والحوافز المادية من اقتصادية وغيرها ومالها من أثر على تحسين أداء الموظف.
 - ركزت هذه الحركة أو النظرية على أهمية التنظيم غير الرسمي وأغلقت تأثير التنظيم الرسمي في تشكيل سلوك الموظف داخل المنظمة.
- 2-2 نظرية الحاجات (لأبراهام ماسلو Abraham Maslow)² : تقوم هذه النظرية على ترتيب حاجات الفرد إلى خمسة أنواع حسب التسلسل الهرمي الذي قدمه أبراهام ماسلو سنة 1954 والمبين في الشكل التالي:

¹ رباح كعباش، علم الاجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والتوجيه، دار الشرق للطباعة و النشر و التوزيع، جامعة منتوري ، قسنطينة ،الجزائر ، 2006، ص-ص، 125-126.

² محمد بهجت رجاء الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، ط5، الإسكندرية، 2007، ص-ص، 100-101.



الشكل (03) يمثل هرم الحاجات عند ماسلو

المصدر: محمد سعيد أنور، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 257.

- أ) الحاجات الفيزيولوجية: تتمثل في الحاجات الأساسية للفرد من غذاء وماء ونوم وغيره
- ب) الحاجة إلى الأمن: تتمثل حاجة الفرد إلى جو تسوده السكينة والطمأنينة لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياته أو استقراره.
- ج) حاجات الحب (الحاجة الاجتماعية): تتمثل في رغبة الفرد في أن يكون محبوباً من طرف من يحيطون به سواء كان ذلك في الأسرة أو منظمة العمل أو في المجتمع ككل.
- د) حاجات احترام الذات: تبدو هذه الحاجة في رغبة الفرد بالشعور بالأهمية والمكانة البارزة في السلم الإداري أو بين أقرانه وبقدرته على تحمل المسؤولية والأداء الفعال لوظيفته.
- هـ) حاجات تحقيق الذات: تتمثل هذه الحاجات التي تشغل قمة الهرم في تحقيق الفرد ما يصبو إليه بحيث يحقق إشباعاً لحاجاته ورغباته السابقة، ولا يمكن أن يتحقق هذا الإشباع إلا بعد إشباع

الحاجات السابقة والوصول إلى مستوى عال من الوعي بالذات، ويؤكد ماسلو¹ أن ترتيب هذه الحاجات هو ترتيب تتحكم فيه الأولوية ولا يمكن مثلا القفز إلى تحقيق حاجات احترام الذات دون تحقيق حاجات الأمان والحاجات الفيزيولوجية وإذا ما أريد أن تتحقق هذه النظرية بالنسبة للمنظمات فإنه بإمكان المشرفين وضع برنامج منظم لدوافع العمال، بحيث يعرفون الحاجات العامة الملحة لهم في مختلف المراحل ما يوفر الجو الملائم لإشباعها وذلك لأن ربط الحاجة بالعمل يؤدي إلى تحسين نوعية الأداء مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

¹ مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص ص 104-105.

ملخص الفصل:

من خلال عرضنا في هذا الفصل يمكننا القول إن العنصر البشري يشكل اهتماما كبيرا في المؤسسة، فالأداء المتميز للفرد يعود بصفة آلية على أداء المؤسسة ككل.

وان تقييم الأداء هو عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة لتحديد مدى تحقيقهم لأهدافهم ومهامهم ومساهماتهم في نجاح المؤسسة. يتضمن تقييم الأداء عدة خطوات، بما في ذلك تحديد المعايير وجمع المعلومات وتحليل الأداء وتوفير ردود الفعل والتطوير والمتابعة.

يتطلب تقييم الأداء تطوير خطة لتحسين الأداء وتطوير مهارات العاملين، ويجب أن يتم تتبع أداءهم على المدى الطويل وتقديم التوجيه والمساعدة اللازمة.

تقييم الأداء يساهم في تحسين أداء العاملين وتطويرهم، ويساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. يجب تنفيذه بطريقة منصفة وشفافة، مع مراعاة توجهات وسياسات المؤسسة وحقوق العاملين.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة و كيفية اختيارها

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تمهيد:

بعدها قمنا في الفصول النظرية بعرض مشكلة البحث والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها سنتطرق في هذا الفصل الى مختلف الحدود الزمنية والمكانية والبشرية كما سنتطرق الى المنهج المتبع وعينة الدراسة ,والادوات المستعملة في جمع البيانات الخاصة بالدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة

يعد تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المنهجية التي لا يمكن إغفالها في أي دراسة، فمن خلال هذه المجالات، يتم التعرف على المنطقة والفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة وقد اتفق الباحثون في مناهج البحث العلمي على أن لكل دراسة مجالات رئيسية تتمثل في المجالات المكانية والزمانية المجالات البشري.

-المجال المكاني

وهو المكان الذي يحتوي على مجتمع البحث وقد حدد المجال المكاني لدراستنا بمدينة الأغواط بالمستشفى المختلط العقيد لطفي بمدينة الأغواط.

-تعريف المستشفى المختلط العقيد لطفي

يرجع تاريخ المستشفيات في المدينة الى وقت ليس بالبعيد لأنه في سنة 1975 اقترحت تسميتها القطاعات الصحية الجديدة بعدما كانت تسمى مستشفى المدينة وتعزز هذه سنة 1981 عند صدور المرسوم رقم 81/ 242 مؤرخ في 06 ذي القعدة 1401 الموافق ل 5 سبتمبر 1981 يتضمن انشاء القطاعات الصحية وتنظيمها و تصنيفها من الاصناف (أ،ب،ج).

مستشفى 240 سرير المستشفى الجديد الذي قامت الشركة الإيطالية والصينية بإنجاز هذا ابتداء من سنة 2010 الى غاية نهاية سبتمبر 2020 تم استلام مفاتيح المستشفى الجديد 240 سرير الذي شمل على عده مصالح منها:

-الاستعدادات

- قاعه العمليات

-إنعاش طبي

-طب الرجال

-طب النساء

-جراحه الرجال

-جراحه النساء

- مشغل اجهزه الأشعة

-سكانير

-مخبر التحاليل وطب الاطفال

1. المجال الزمني

انطلقت دراستنا بداية من 10 نوفمبر 2023 وانتهت في 25 ماي 2024 من خلال المراحل التالية:

الشهور الأولى من العام الدراسي لسنة 2023 تم فيها تحديد مشكلة الدراسة وجمع الدراسات السابقة والقيام بالزيارة الى المستشفى المختلط العقيد لطفي، مع كتابة تقارير حول موضوع الدراسة، وفي بداية شهر جانفي 2024 انطلقنا في الأمور المنهجية، مع تصحيح بعض الأخطاء وفي شهر 05-2024 انطلقنا في الجانب الميداني للدراسة، وتم قبولنا من طرف المدير الفرعي للموارد البشرية، وقمنا بزيارة أخرى بتاريخ 2024/05/07 حيث تم توزيع الإستمارات البالغة عددها 25 إستمارة بحث ومن ثم قمنا بزيارة أخرى بتاريخ 2024/05/22 لإسترجاع الإستمارات .

2. المجال البشري

تمثل مجتمع البحث الذي تركزت عليه دراستنا على العمال الإداريين بكل أصنافها بالمستشفى المختلط العقيد لطفي، إن الباحث في دراسته المختلفة للظواهر المتنوعة يواجه صعوبة ضخامة مجتمع البحث وشاعته لدرجة يصعب عليه القيام بدراسة كل الوحدات المكونة له نظرا لارتباط هذا الإنجاز بأجال محددة لا بد من احترامها لذلك يعتمد الباحثون اليوم إجراء بحوثهم الميدانية وغيرها من الأبحاث على طريقة العينة.

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية لأنها تقرب الباحث من الواقع حيث يستطيع تصنيف الظاهرة بشكل دقيق إما بتعبير كمي حول خصائص الظاهرة أو أسلوب كفي¹، لان مثل هذه الدراسات تتلائم مع طبيعة موضوع هذا البحث الذي يهدف إلى معرفة دور الحراك المهني في تحسين اداء المؤسسة، وكذلك وصف الظاهرة بدقة لكشف العلاقة بين متغيراتها، ومن أنواع الدراسات الوصفية نجد البحوث التحليلية التي تحيلنا إلى استخدام المنهج التحليلي.

¹ حامد الرفاعي، جبار العبيدي: "المرشد العلمي في البحوث النفسية والعالمية"، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء، 1996، ص 55.

ويعتبر المنهج ضروري في أي بحث علمي لأنه الطريق الذي يستعين به الباحث ويتبعه في كل مراحل دراسته بغية الوصول إلى نتائج موضوعية، ويعرف هذا المنهج: "بأنه الطريق أو مجموعة الطرق التي يتمكن الباحث من خلاله الوصول إلى الحقيقة"¹

ان اختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة إعلامية أو اجتماعية لا يأتي من قبيل الصدفة والعشوائية، أو ميل الباحث ورغبته في اختيار منهج معين، بل أن موضوع الدراسة من جهة وأهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للدراسة أو البحث وهذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية أكثر للنتائج المتوصل إليها².

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الذي يعد أحد مناهج الدراسات الوصفية كما يعتبر من أكثر المناهج استخداما في البحوث والوصفية والتحليلية، إذ عرف "مورس MORSE" المنهج التحليلي بأنه: "تحليل ودراسة أي موقف أو مشكلة اجتماعية أو جمهور ما، وذلك بإتباع طريقة منظمة لتحقيق أغراض معينة"³.

وعليه يمكن القول بأن المنهج التحليلي هو: "الطريقة العلمية، التي تمكن الباحث من التعرف على الظاهرة المدروسة، من حيث العوامل المكونة لها والعلاقات السائدة داخلها كما هي في الحيز الواقعي، وضمن ظروفها الطبيعية غير المصطنعة، من خلال جمع المعلومات البيانات المحققة لذلك"⁴.

ثالثا: عينة الدراسة وكيفية اختيارها

تعرف العينة على أنها: " عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة واجراء الدراسة ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل المجتمع الأصلي"⁵.
وبما ان مجتمع دراستنا يتمثل في عمال المستشفى المختلط العقيد لطفي بالاغواط والمتمثل في 60 عامل إداري تم اختيار 24 عامل بطريقه عشوائية بسيطة.

¹ مصطفى محمد الطائي، خير ميلاد أبو بكر: "مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في العالم والعلوم السياسية"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ص286

² احمد بن مرسللي: "مناهج البحث العلمي في علوم العالم والاتصال"، ط، 4، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص286

³ موريس أنجرس: "البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 98

⁴ احمد بن مرسللي: "نفس المرجع السابق"، ص 286.

⁵ محمد عبيدات وآخرون: "منهجية البحث العلمي"، ط، 2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 84.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

1. أدوات جمع المعلومات:

من أجل الحصول على المعلومات الأساسية الخاصة بالدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وتكونت الأداة من مجموعة من محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال (محور)، حيث يتضمن المحور الأول والمتمثل في البيانات الشخصية على 06 فقرات، كما يحتوي المحور الثاني المتمثل في الحراك المهني الصاعد من خلال الترقية 09 فقرات، أما المحور الثالث المتمثل في الحراك المهني الأفقي يحتوي على 11 فقرة، كما يحتوي المحور الرابع المتمثل في تقييم الاداء 12 فقرة

الإستمارة : تعد الإستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات إنتشارا و هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث من إجابات المبحوثين¹

2. اختبار توزيع طبيعي: تم الاعتماد على إحصائية شابيرو لإنها تبين ان كل المحاور تتبع التوزيع الطبيعي.

رقم المحور	احصائية K.S	مستوى الدلالة	الملاحظة
المحور الثاني	0,129	2000,	توزيع طبيعي
المحور الثالث	0,212	0700,	توزيع طبيعي
المحور الرابع	0,139	2000,	توزيع طبيعي

المصدر : هذا الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يلخص هذا الجدول بدوره نتائج اختبار التوزيع الطبيعي بالاعتماد على إحصائية ما عن قيمه الاحتمالية الخاصة وهذا حسب كل محور على حده للإجابات المستجوبين ثم لكل مجموع المحاور والتي كانت تخص كل من الحراك المهني الصاعد والحراك المهني الأفقي وتقييم الاداء، وبما ان مستوى دلالة كل من المحاور أكبر من مستوى الدلالة 0.05 نستنتج من ذلك بان العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي.

3. صدق الأداة: للتحقق من صدق وثبات الأداة تم توزيعها على عينة استطلاعية من مجتمع

الدراسة (عمال المؤسسة الاستشفائية)، وذلك لاكتشاف مراكز قصور الاستبيان على أساس هذه العينة تم

¹ رشدي ، بشير صالح، مناهج البحث التربوي- رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000، ص 186

حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس درجة الترابط بين بنود الاستبيان، يمكن توضيح قيمة ألفا كرونباخ في الجدول الموالي:

جدول معامل الثبات (ألفا كرونباخ) ومعامل الصدق

البيان	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
إجمالي المحاور	39	0.750	0.866

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3. أساليب التحليل الإحصائي:

من أجل تحليل البيانات المستخرجة من تفرغ الاستبيان، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لدقة هذا الأخير في تحديد العلاقات والنتائج، وقد اعتمدنا على: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرونباخ، كما تم استخدام الانحدار الخطي من أجل تمثيل العلاقات بين المتغيرات التابعة والمستقلة.

الفصل الخامس

عرض و تحليل نتائج الدراسة

الفصل الخامس

عرض و تحليل نتائج الدراسة

1. تحليل و تفسير بيانات الفرضية الأولى

2. تحليل و تفسير بيانات الفرضية الثانية

3. الاستنتاج العام للدراسة الميدانية

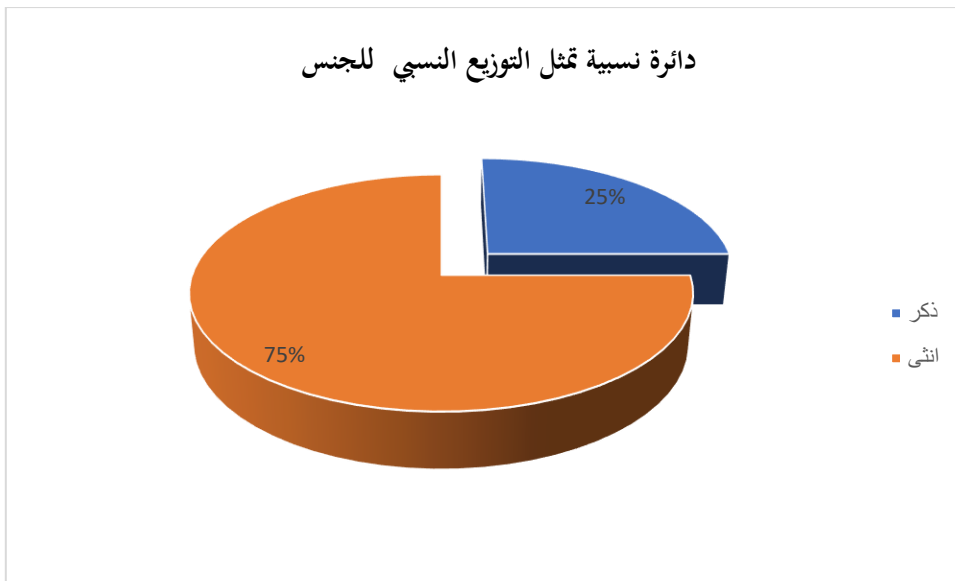
1- تحليل خصائص عينات الدراسة: من خلال البيانات الموجودة في الاستبيان والمتعلقة بخصائص العينة، قمنا بتحليل الخصائص العينة وكانت النتائج كالتالي:

❖ الجنس:

جدول رقم (01): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
25,0%	6	ذكر
75,0%	18	انثى
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2017

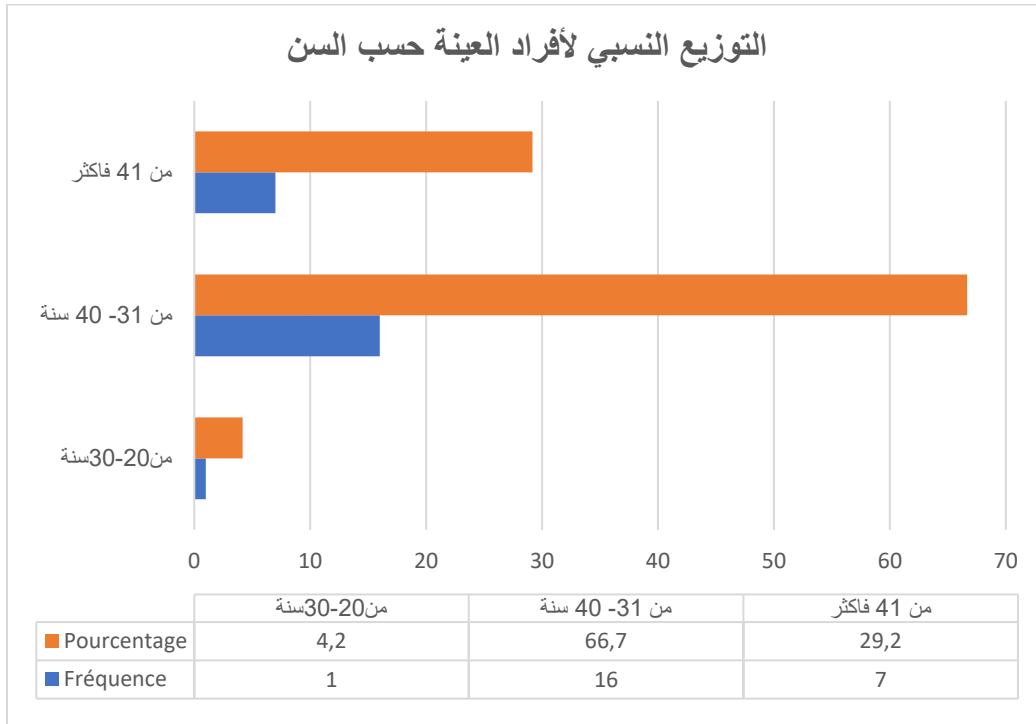
نلاحظ من خلال الجدول (01) أن أغلبية أفراد العينة هم إناث والبالغ عددهم 18 بنسبة 75.0 % في حين نجد نسبة ذكور 25.0 %.

❖ السن:

جدول رقم (02): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
4,2%	1	من 20-30 سنة
66,7%	16	من 31- 40 سنة
29,2%	7	من 41 فأكثر
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL 2017

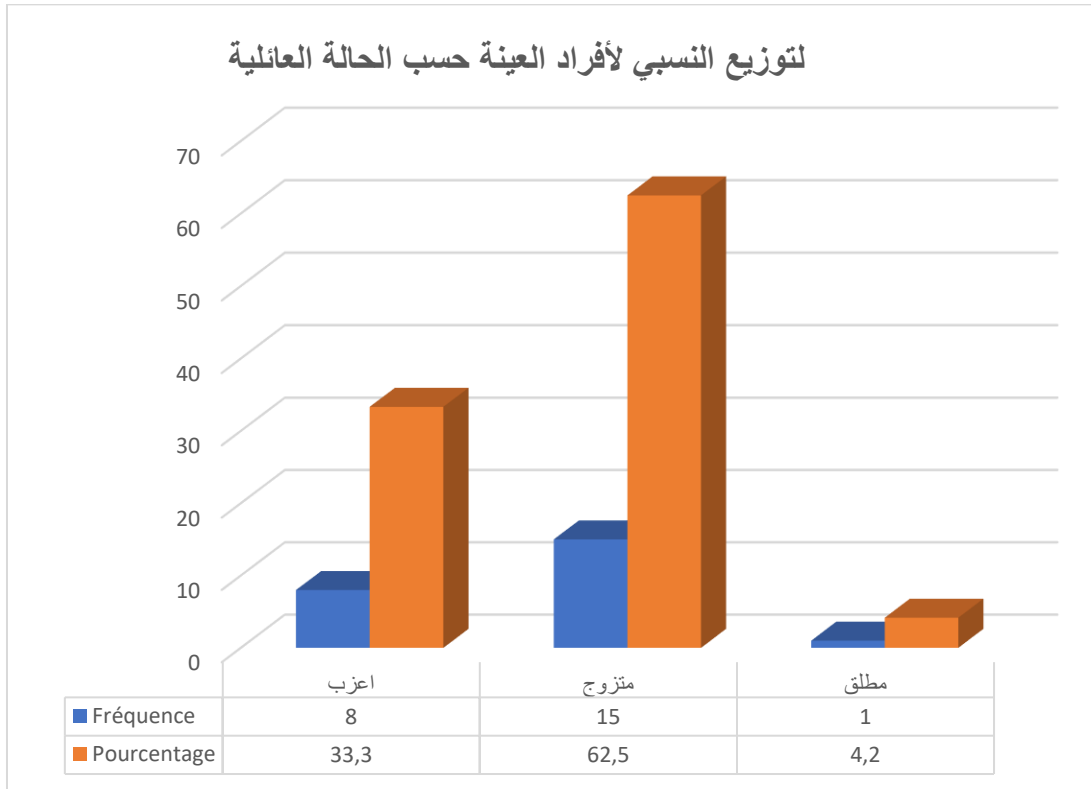
يلاحظ من خلال الجدول (02) ان أغلبية افراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 31- 40 سنة سنة بنسبة 66.7 % من اجمالي افراد العينة المدروسة، وتليها الفئات العمرية التي تتراوح أعمارهم من 41 فأكثر بنسبة 29.2 % ثم الفئة من 20-30 سنة بنسبة 4.2 % من اجمالي افراد العينة المدروسة.

❖ الحالة العائلية:

جدول رقم (03): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
33,3%	8	أعزب
62,5%	15	متزوج
4,2%	1	مطلق
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL 2017

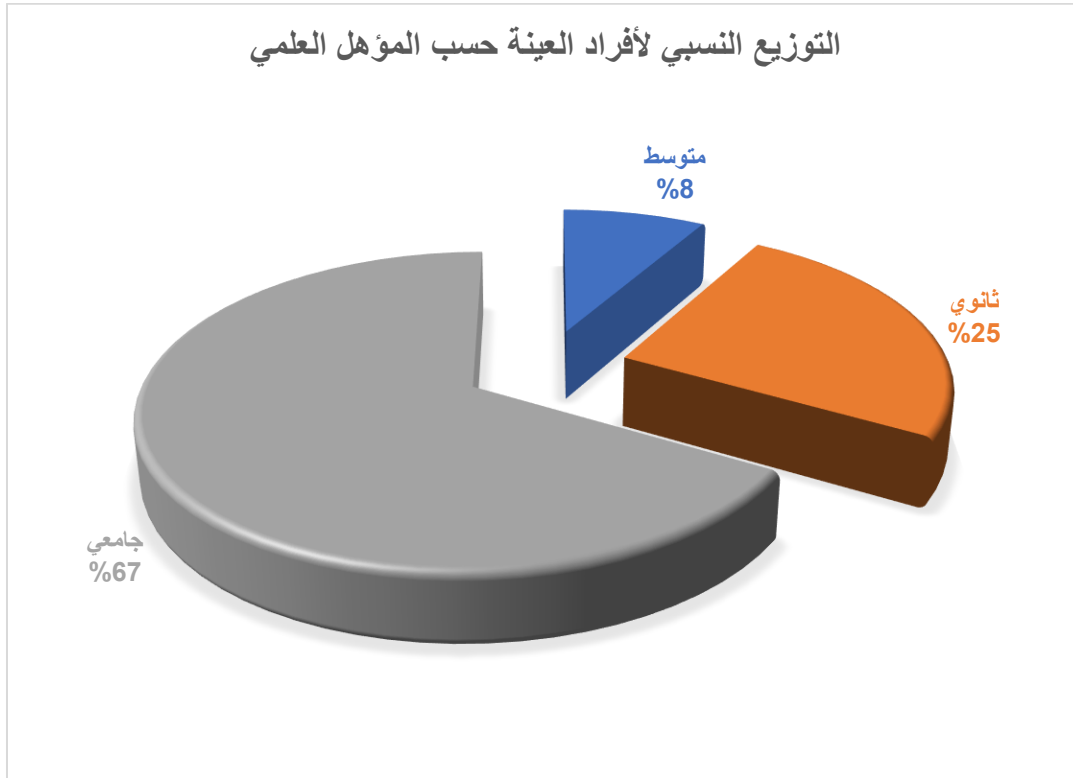
يلاحظ من خلال الجدول (03) ان أغلبية افراد عينة الدراسة متزوجون بنسبة 62.5% من اجمالي افراد العينة المدروسة، وتليها الحالة العائلية أعزب بنسبة 33.3% ثم مطلق بنسبة 4.2 % من اجمالي افراد العينة المدروسة.

❖ المؤهل العلمي:

جدول رقم (04): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
8,3%	2	متوسط
25,0%	6	ثانوي
66,7%	16	جامعي
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL 2017

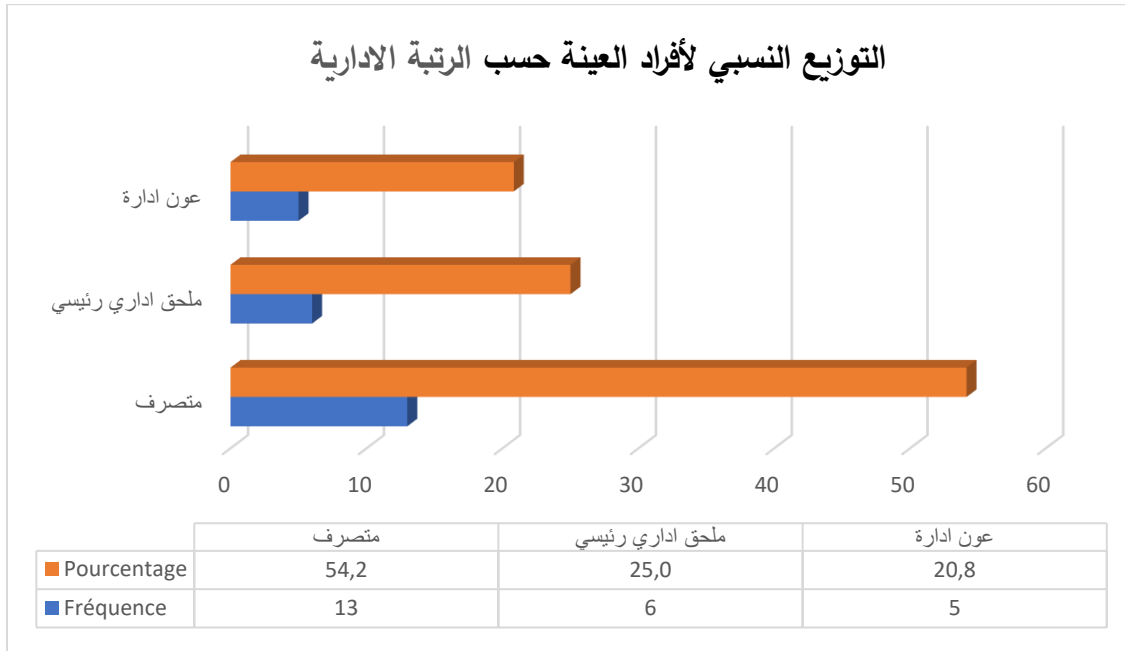
يتبين من خلال الجدول (04) إن أغلبية الفئة المدروسة هم جامعين بنسبة 67 % من إجمالي العينة المدروسة، تليها نسبة 25% من الأفراد من مستوى ثانوي، ثم تأتي نسبة 8 % من أفراد العينة الذين يحملون مستوى متوسط .

❖ الرتبة الإدارية:

جدول رقم (05): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة الادارية

النسبة المئوية	التكرار	الرتبة الادارية
54,2%	13	متصرف
25,0%	6	ملحق اداري رئيسي
20,8%	5	عون ادارة
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL 2017

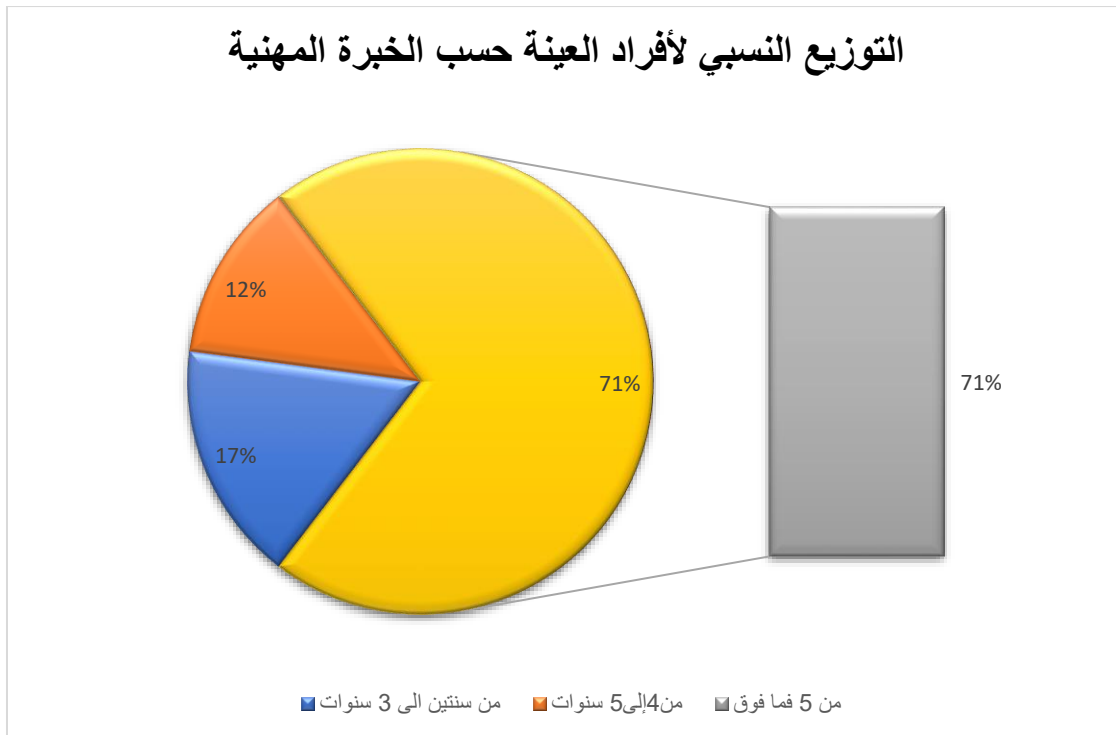
يتبين من خلال الجدول (05) ان اغلبية الفئة المدروسة يشغلون منصب متصرف بنسبة 54.2% من اجمالي العينة المدروسة، تليها نسبة 25.0% من الأفراد الذين يشغلون منصب ملحق إداري رئيسي، إما الأفراد الذين يشغلون منصب عون ادارة نسبتهم 20.8% من أفراد العينة المدروسة.

❖ الخبرة المهنية:

جدول رقم (06): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
16,7%	4	من سنتين الى 3 سنوات
12,5%	3	من 4 إلى 5 سنوات
70,8%	17	من 5 فما فوق
100%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات برنامج EXCEL 2017

يتبين من خلال الجدول (06) ان أغلبية الفئة المدروسة لديهم خبرة طويلة في العمل حيث نلاحظ ان من لديهم خبرة من 5 فما فوق جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 70.8%، تليها نسبة 16.7% من الأفراد أصحاب الخبرة من سنتين إلى 3 سنوات، ثم تأتي نسبة 12.5% من أفراد العينة أصحاب الخبرة من 4 إلى 5 سنوات.

- عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الأولى

ثانيا : تحليل محاور الاستبيان

المحور الثاني: "الحراك المهني الصاعد من خلال الترقية".

جدول رقم (07): يمثل أساس ترقية العمال

النسبة المئوية	التكرار	العينة نوع الاجابة
29,2%	7	الكفاءة
66,7%	16	الاقدمية
4,2%	1	اخرى
100,0%	24	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول ان العينة اتفقت على ان الأقدمية هي الاساس التي يتم الترقية على حيث جاءت الاجابات بتكرار عالي وهو 16 الإجابة من 24 اجابه ثم تليها الكفاءة بسبع اجابات ثم الإجابة يعني تتم الترقية على اسس اخرى بإجابة واحده فقط من خلال الإجابة على هذا السؤال يتضح بان عمال المؤسسة الاستشفائية يتفقون على ان الأقدمية هي اساس ترقية، بنسبة 66,7%.

جدول رقم (08) يوضح الحصول على الترقية اثناء عمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	75,0%
لا	6	25,0%
المجموع	24	100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول ومن خلال اجابه العينة على السؤال هل حصلت على ترقية اثناء عملك؟ ان اغلب افراد العينات حصلوا على ترقية بتكرار 18 فرد، و 6 افراد لم يتحصلوا على ترقية وبنسبة مئوية 75,0% و 25,0% على التوالي.

جدول رقم (09): يوضح نوع الترقية التي حصلت عليها

نوع الترقية	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
في الدرجة	13	54,2%	الاجر	23	95,8%
في الرتبة	5	20,8%	المكانة	1	4,2%
في المنصب	6	25,0%	المجموع	24	100,0%
المجموع	24	100,00%			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول ان جل افراد العينة حصلوا على ترقية في الدرجة بتكرار 13 من افراد العينة، ثم تليها الترقية في المنصب بـ 6 تكرارات، وفي الاخير الترقية في الرتبة بـ 05 تكرارات. نلاحظ ان افراد العينة اتفقت بالإجابة على السؤال العاشر حول الامتيازات المقدمة اثناء الترقية نلاحظ ان الامتياز المقدم هنا فيما يخص اجابة الرفع من الاجر كان بالدرجة الاولى بتكرار 13 فرد من العينة، ثم المكانة بتكرار واحد.

جدول رقم (10): يوضح ترقية العمال الى مناصب عليا يكون من خلال

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
58,3%	14	التكوين المهني المستمر
41,7%	10	المجهودات
100,0%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول ان العينة اتفقت على ان الترقية الى منصب اعلى يكون من خلال التكوين المهني المستمر بتكرار 14 فرد، ثم تليها من خلال المجهودات ب 10 تكرارات وبنسبة مئوية 58,3% و 41,7% على التوالي.

جدول رقم(11): يوضح توفير المؤسسة طرق للترقية بالكفاءة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	66,7%	الاجر	16	66,7%
لا	8	33,3%	المكانة	8	33,3%
المجموع	24	100.00%	المجموع	24	100.00%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول ان العينة اتفقت على ان هناك طرق للترقية بالكفاءة وذلك من خلال الإجابة على السؤال هل توفر المؤسسة طرق للترقية بالكفاءة حيث كان تكرار الإجابة بنعم 16 فرد من العينة.

نلاحظ من خلال جدول ان التكوين هو أحد الطرق الأساسية للترقية وذلك من خلال اجابات افراد العينة على السؤال ما هي طرق هذه الترقية ب 16 تكرار للترقية عن طريق التكوين.

جدول رقم(12): يوضح كيفية الترقية بالكفاءة

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
25,0%	6	تقييم وقياس الاداء
54,2%	13	اجراء اختبارات
20,8%	5	الشهادات والامتيازات
% 100.00	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول ان العينة اتفقت على ان اجراء اختبارات هو انسب الطرق للترقية بالكفاءة حيث جاءت بتكرار 13 ثم تاليها تقييم وقياس الاداء بـ 6 تكرارات وفي الاخير الشهادات والامتيازات بـ 5 تكرارات.

- جدول رقم(13): يوضح ترقية العمال بالمؤسسة تزيد من

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
12,5%	3	ولاء العمال
37,5%	9	الرفع من اداء العامل
50,0%	12	الاستقرار الوظيفي
100,0%	24	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول ان اجابه العينة اتجهت الى ان الترقية في المؤسسة تزيد من الاستقرار الوظيفي للعامل ب 12 تكرار ثم تسع تكرارات للرفع من اداء العمال وفي الاخير و لاء العمال بثلاث تكرارات.

- عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثانية :

- المحور الثالث: "الحراك المهني الافقي من خلال النقل الوظيفي" .

جدول رقم(14): يوضح نقل العامل خلال مساره الوظيفي

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	29,2%
لا	17	70,8%
المجموع	24	% 100.0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الاجابات العينة ان 17 من أصل 24 لم يتم نقلهم خلال مسارهم الوظيفي فيما نجد ان هناك 7 اشخاص تم نقلهم افقيا خلال مسارهم الوظيفي.

جدول رقم(15): يوضح التقدم بطلب النقل بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الاستشفائية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	41,7%
لا	14	58,3%
المجموع	24	%100.0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن 10 من افراد العينة قاموا بتقديم طلب لنقلهم بين المصالح الإدارية داخل مؤسسة الاستشفائية في حين ان 14 منهم لم يقوموا بتقديم اي طلب.

جدول رقم(16): يوضح وجود فرص متاحة للنقل الداخلي في المؤسسة الاستشفائية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	%75,0
لا	6	%25,0
المجموع	24	%100.0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول موافقة افراد العينة على ان هناك فرص متاحة للنقل الداخلي في المؤسسة الاستشفائية حيث جاءت الإجابة بـ «نعم» بـ 18 تكرار والإجابة بـ "لا" بـ 6 التكرارات.

جدول رقم(17): يوضح تقدم بطلب نقلك خارج المؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	%12,5
لا	21	%87,5
المجموع	24	%100,0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول ان جل افراد العينة لم يقدموا بطلب نقلك خارج المؤسسة حيث جاءت الإجابة بـ «نعم» بـ 3 تكرار و الإجابة بـ "لا" بـ 21 تكرار.

جدول رقم(18): يوضح رد المؤسسة على طلبات النقل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	%12,5
لا	21	%87,5
المجموع	24	%100,0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال جدول انه تم قبول النقل خارج المؤسسة بالنسبة للأشخاص 3 الذين قاموا بتقديم طلبهم للانتقال خارج المؤسسة.

ثالثا : اختبار الفرضيات

لاختبار صحة فرضيات الدراسة و تحليل نتائجها تمت الاستعانة بالأدوات المتوفرة في البرنامج الاحصائي spss26 لإثبات صحة أو نفي الفرضيات.

1-المحور الأول : الحراك المهني الصاعد (الترقية)

جدول رقم (19) العلاقة بين الرتبة الإدارية و عبارة " تمت ترقيتك على أساس "

تمت ترقيتك على أساس								الرتبة الادارية
المجموع		اخرى		الاقدمية		الكفاءة		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
54,17	13	0,00	0	56,25	9	57,14	4	متصرف
25,00	6	100,00	1	18,75	3	28,57	2	ملحق اداري رئيسي
20,83	5	0,00	0	25,00	4	14,29	1	عون ادارة
100,00	24	100,00	1	100,00	16	100,00	7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول يوضح تحليل العلاقة بين الرتبة الادارية وبالعبارة 07 المتعلق بالترقية والذي من خلاله يرى معظم افراد العينة ان الكفاءة هي المناسبة لتكون الاساس الذي يتم من خلاله ترقية العمال حيث جاءت بنسبه 57.14 من اجمال عينة في حين عبر آخرون أن الأقدمية هي الأساس الذي يجب أن تكون على أساسه أو من خلاله عملية الترقية و في الأخير و بنسبة ضئيلة جدا هناك طرق أخرى للترقية.

جدول رقم (20) العلاقة بين الجنس و "الامتيازات المقدمة اثر الترقية هي الزيادة في"

الامتيازات المقدمة اثر الترقية هي الزيادة في								الجنس
المجموع		المكانة		فرصة تطوير المهارة		الاجر		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
25,00	6	0,00	0	0	0	26,09	6	نكر
75,00	18	100,00	1	0	0	73,91	17	انثى
100,00	24	100,00	1	0	16	100,00	7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول يوضح تحليل العلاقة بين الجنس وبالعبارة المتعلقة بالامتيازات والذي من خلاله نتأكد بان معظم افراد العينة يرون بان اهم امتياز يمكن منحه للعامل وهو الرفع من الأجرة ومعظم او اكبر فئة اختارت الأجر هي من الاناث بـ 17 تكرر، فحين اختارت فئة أخرى وكان رأيهم وهم نسبة قليلة أن المكان هي أهم امتياز يمكن منحه للعامل.

جدول رقم (21) العلاقة بين المؤهل العلمي و ' الحصول على ترقية أثناء عملك '

تحصلت على ترقية اثناء عملك						المؤهل العلمي
المجموع		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
0	0	0	0	0	0	ابتدائي
8,33	2	16,67	1	5,56	1	متوسط
25,00	6	16,67	1	27,78	5	ثانوي
66,67	16	66,67	4	66,67	12	جامعي
100,00	24	100,00	16	100,00	7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول يوضح تحليل العلاقة بين المؤهل العلمي وبالعبارة المتعلقة بالترقية و الذي من خلاله نلاحظ أن معظم أفراد العينة هم من مستوى جامعي حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة قد تحصلوا على ترقية بنسبة 67% وهذا يجزي إلى أن المؤهل العلمي له دور كبير في الحصول على الترقية

نستنتج اعتبارا من تحليل العلاقات السابقة أن الفرضية الرئيسية الأولى صحيحة و مثبتة.

2- المحور الثاني: الحراك المهني الافقي (النقل الوظيفي)

جدول رقم (22) العلاقة بين السن و ' النقل خلال مسارك المهني'

تم نقلك خلال مسارك المهني						السن
المجموع		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
4,17	1	5,88	1	0,00	0	من 20-30 سنة
66,67	16	70,59	12	57,14	4	من 31- 40 سنة
29,17	7	23,53	4	42,86	3	من 41 فأكثر
100,00	24	100,00	17	100,00	7	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

جدول يوضح تحليل العلاقة بين السن و العبارة المتعلقة بالنقل والذي من خلاله نلاحظ أن نسبة كبيرة من السن من 31- 40 سنة ومن 41 فأكثر لم يتم نقلهم، في حين أن نسبة قليلة قد تم نقلهم داخل مؤسسه وهذا أن كان يدل فإنه يدل على أن ليس للسن تأثير على نقل الموظفين بين المصالح بل أن هناك عوامل أخرى تحدد ذلك.

جدول رقم (23) العلاقة بين الرتبة الادارية و'التقدم بطلب نقلك بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الاستشفائية'

تقدمت بطلب نقلك بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الاستشفائية						الرتبة الادارية
المجموع		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
54,17%	13	71,43%	10	30,00%	3	متصرف
25,00%	6	21,43%	3	30,00%	3	ملحق اداري رئيسي
20,83%	5	7,14%	1	40,00%	4	عون ادارة
100,00	24	100,00	14	100,00	10	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

جدول يوضح تحليل العلاقة الرتبة الإدارية و العبارة المتعلقة بتقديم طلب النقل والذي من خلاله نلاحظ ان أغلبية العاملين وبنسبة 71.43% لم يقوموا بتقديم طلب نقلهم بين المصالح في حين ان هناك نسبة قليلة قامت بتقديم طلبات نقل بين المصالح داخل المؤسسة الاستشفائية وتمثلت هذه الفئة في من يحملون رتبة إدارية أو عون إدارة وذلك سعيا للبحث عن الاستقرار.

جدول رقم (24) العلاقة بين الجنس و 'اهم حافز لك في الوقت الحالي'

اهم حافز لك في الوقت الحالي										الجنس
المجموع		الروح المعنوية		التقدير و الشكر		الاجرة		الترقية		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
25,00%	6	33,33%	1	0,00%	0	14,29%	1	33,33%	4	نكر
75,00%	18	66,67%	2	100,00%	2	85,71%	6	66,67%	8	انثى
100,00	24	100,00	3	100,00	2	0	7	100,00	12	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول يوضح العلاقة التباين بين الجنس والسؤال المتعلق بالحافز والذي من خلاله نلاحظ أن أكبر نسبه وهي من الإناث ترى بان الترقية هي أهم حافز في الوقت الحالي، في حين أن هناك فئة ترى بان الرفع من الأجرة هو أهم حافز في الوقت الحالي، في حين أن هناك نسبة قليلة ترى بان التقدير والشكر والرفع من الروح المعنوية هو أهم حافز لهم في الوقت الحالي.

الاستنتاج العام

بعد قيامنا بالدراسة الميدانية و من خلال نتائج الفرضيات توصلنا أن للحراك المهني انعكاس على أداء العامل من خلال آلياته المطبقة بالمؤسسة حيث وجدنا أن المستشفى المختلط العقيد لطفي يوظف العمال الذين لديهم مسار وظيفي قبلي وذوي التأهيل العلمي المطلوب وتعد الترقية النوعية والنقل الوظيفي الآليات المميزة للحراك المهني للعمال خلال مسارهم الوظيفي بها، حيث يمتاز العاملون بالمؤسسة باستقرار وظيفي ويستفيدون من الترقية في الدرجات وفقا للخبرة المكتسبة و الأقدمية بالعمل، كما نجد أن الترقية ساهمت في تحقيق الأهداف المطلوبة منهم و أعطت له تحسين في أدائه و هذا ما جعل العمال يسعون للحصول على مستوى وظيفي أعلى يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية. في حين هناك فئة أخرى لم يساهم النقل الوظيفي في تحقيق الأهداف المطلوبة منهم.

و مما سبق واستنادا على تحليلنا للعلاقات السابقة نستنتج و اعتبارا من تحليل العلاقات السابقة أن الفرضية الرئيسية الأولى صحيحة ومثبتة و الفرضية الثانية غير صحيحة.

إذن نستنتج أن المؤسسة تقوم بترقية العمال حسب الأقدمية و الخبرة المكتسبة مما زاد من كفاءتهم وفعاليتهم في العمل. أما بالنسبة للنقل الوظيفي فقد واجه العمال بالمؤسسة تراجع بالأداء من خلال انخفاض كفاءتهم وفعاليتهم بالعمل.

خاتمة

صعوبات الدراسة

أثناء قيامنا بالدراسة اعترضنا جملة من الصعوبات نرجو في المستقبل أن يتم معالجتها ونذكر

منها :

• استحالة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة في مصالحها، بسبب انشغالهم المستمر نظرا لطبيعة عملهم.

• التعرض للرفض من طرف الكثير من العمال لملئ الاستبيان بسبب ضغوط العمل.

• صعوبة استرداد استمارات الاستبيان من قبل المستجوبين نظرا للتأخر في الإجابة.

• صعوبة تطبيق برنامج SPSS

خاتمة

ومما سبق يتبين أن الحراك المهني هو ظاهرة طبيعية تؤثر على العاملين داخل المنظمة. فهي تلعب دوراً في إثراء الحياة المهنية للعامل ولها تأثير على أدائه من خلال الآليات التي تستخدمها المنظمة وأبرزها الترقية والنقل. ووجدنا أن مستشفى المختلط العقيد لطفي في سبيل تحقيقه للأهداف المرجوة، يستقطب إلى وظائفه العاملين ذوي المهارات والمؤهلات الأكاديمية، بالإضافة إلى الخبرة القبلية المكتسبة. ومن خلال الترقية والنقل الوظيفي المطبق على العاملين بها، هناك استقرار من حيث حركية العمال للخروج من المؤسسة. وفي حالة تراجع الأداء تلجأ المنظمة إلى إرسال العاملين للتدريب المتخصص لتحسين كفاءة وفعالية العاملين.

قائمة المراجع

➤ قائمة المراجع بالعربية:

- 1- احمد بن مرسللي: "مناهج البحث العلمي في علوم العالم والاتصال"، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.286.
- 2- ابراهيم رمضان الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006.
- 3- ابن منظور، لسان العرب، الجزء 4، دار صادر، بيروت، لبنان، 1992.
- 4- أبو شيخة، نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000.
- 5- أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بدون سنة
- 6- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005.
- 7- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2005.
- 8- أحمد مختار عمر وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
- 9- الأخرس، ابراهيم، الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لثورة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، الطبعة 1، شرك للطباعة و النشر و التوزيع، مصر 2008.
- 10- أرنود دييراي، إيزابيل ريكتي، الحراك المهني و دورة الحياة، الولايات المتحدة الأمريكية، جامعة مينيسوتا، 1974.
- 11- إسرائ عبيد، دور التعليم العالي للأونوروا في الحراك الاجتماعي للمرأة اللاجئة الفلسطينية، رسالة ماجستير في الدراسات الدولية، كلية الدراسات العليا جامعة بيرزین، فلسطين، 2011
- 12- أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الطبعة 01، الجيزة، مصر، 2015.
- 13- إلياس سليم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAN وحدة EARA بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، 2006.
- 14- أنتوني جينز، علم الاجتماع، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصياغ، توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة 1، 2005.
- 15- أنتوني جينز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة أحمد زايد وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس، الطبعة 2، 2006.
- 16- البستاني فؤاد وآخرون، منجد الطلاب، الطبعة 22، دار الشروق، بيروت، 1978.
- 17- بشار حزي، الاتصال التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020.

قائمة المراجع

- 18- بلخير سعيدة، مدى مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني، مذكرة ماستر، قسم علم الاجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015-2016.
- 19- بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية بمؤسسة بوقديرة نور الدين للانتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير المجمعة، مذكرة مقدمة لاستكمال ماستر أكاديمي تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014.
- 20- بوخدوني توفيق، مطبوعة في مقياس الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل 2020-2021.
- 21- بلعربي غنية، سوسيولوجيا الحراك المهني، جامعة الجزائر 2
- 22- تيشات سلوى، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2012.
- 23- جبلي فاتح، الترقية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006 .
- 24- جراد حفيظة، قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق (غير منشورة)، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 25- جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، لبنان، 2013.
- 26- حامد الرفاعي، جبار العبيدي: "المرشد العلمي في البحوث النفسية والعالمية"، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء، 1996.
- 27- حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2003.
- 28- حسين سالم مرجين، آفاق سوسيولوجية على متن الحراك المجتمعي العربي، المجلة الأردنية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة طرابلس، ليبيا، 2016.
- 29- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 30- خالد ماضي أبو ماضي، معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، 2007.

قائمة المراجع

- 31- خصاونة، أحمد سليمان محمود، التخصص و تقسيم العمل في الفكر الإقتصادي الإسلامي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44، 2014
- 32- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة
- 33- دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، قالمة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016-2017.
- 34- رابح كعباش، علم الاجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والتوجيه، دار الشرق للطباعة و النشر و التوزيع، جامعة منتوري ، قسنطينة ،الجزائر، 2006
- 35- راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الطبعة 1 ، القاهرة، 2003.
- 36- رحاب بوكحنون، مريم حبيلي، الترقية والحراك المهني داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2021_2022
- 37- رحاب محمد يعقوب محمد، الحراك المهني و الإجتماعي للمرأة العاملة في الصناعة في المجتمع المصري، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، جامعة الزقازيق، 2021.
- 38- رشيد ، بشير صالح، مناهج البحث التربوي- رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.
- 39- زرزوني جهيدة، واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010.
- 40- زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 2، دار السلاسل للطباعة والنشر، الكويت.
- 41- زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، دار السلاسل، الطبعة 2، الكويت.
- 42- الزيات كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001
- 43- سعاد نائف بورنوطي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان،الأردن، الطبعة 2، 2007،
- 44- سعدون، يوسف، علم الاجتماع و دراسته التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، عنابة، جامعة مختار، بدون سنة.
- 45- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 1999.

قائمة المراجع

- 46- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر، جامعة قناة السويس، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة بالاسماعيلية، 2008-2009
- 47- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 48- الطاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري، دار بن مرابط، المحمدية، الجزائر، 2008.
- 49- عامر خضير الكبسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، السعودية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005.
- 50- عباينية أمال، الاتصال وفعاليتها في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمؤسسة أرسيلو ميغال ، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة 8 ماي 1945، عنابة، 2008-2009.
- 51- عبد الحميد، حسين و رشوان أحمد، علم اجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث، 2005.
- 52- عبد الرحمن ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، منشورات دار مكتبة الهلال، بيروت، لبنان، 1983.
- 53- عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 2، 1999.
- 54- عبد الفتاح بوخمخ، عز الدين هروم، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات، قسنطينة، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 6، 2010.
- 55- عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية، دار الحداثة للنشر والطباعة، بيروت، 1981.
- 56- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، الجزء 2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 57- عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية العدد 01، جامعة بسكرة، 2001 .
- 58- عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، دار الكتب الوطنية، الطبعة 01، بنغازي، 2002

قائمة المراجع

- 59- عزوزي فاطيمة، الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، مذكرة لاستكمال متطلبات الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- 60- علي سعدي، عبد الزهرة جبير، الحراك الشعبي: دراسة نظرية في المفهوم والأسباب، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة النهرين، العراق، المجلة 14، العدد 02، 2021.
- 61- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، عين مليلة، 2002.
- 62- عمار بوحوش، التاريخ السياسي للجزائر، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، 1997.
- 63- عمر محمد تومي الشبيلي، علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988.
- 64- غديري وسام، الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالمركز الجوارى للضرائب، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أم البواقي، 2016-2017
- 65- غربي علي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002 .
- 66- فوزي حبس، الموظف العام حقوقه وواجباته، بيروت، مجلس الخدمة المدنية، 1982.
- 67- فيروز بوزورين، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحضر العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.
- 68- قابوسة نجاة، خنوفة جواهر، الحراك المهني و علاقته بازواجية الهدف لدى الفاعل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2019-2020
- 69- كسيرة مريم، قرواز نبيلة، الاتصال الداخلي وأثره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بالبويرة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي أونجاح، البويرة، 2018/2019،
- 70- كيم صبيحة، مطبوعة بيداغوجية في الحراك المهني والاجتماعي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021-2022.
- 71- اللبان شريف درويش، تكنولوجيا الإتصال المخاطر و التحديات و التأثيرات الاجتماعية، الطبعة 1، الدار المصرية اللبنانية، 2005.
- 72- لبصير، عبد المجيد ، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.

قائمة المراجع

- 73- لشهب نسيمة، الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة، برج بوعرييج، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، المجلد 09، العدد 2، 2019.
- 74- لوحيدي فوزي، قنوعة عبد اللطيف، الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 1 سبتمبر 2013.
- 75- لوكيا، الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة و النشر، عين مليلة، الجزء 1، 2006.
- 76- ليلي غضبان، الترقية كحافز لتحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2010
- 77- ليلي غضبان، الترقية كحافز لتحسين أداء الموظفين، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.
- 78- مان ميشال، موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، 1999.
- محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل، 2010
- 79- محمد بهجت رجاء الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة 5، الإسكندرية، 2007
- 80- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1979.
- 81- محمد عبيدات وآخرون: "منهجية البحث العلمي"، الطبعة 2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1999
- 82- محمد علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2006
- 83- مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير تخصص تنظيم وعمل، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013_2014
- 84- مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغيير الاجتماعي، العدد 6.

قائمة المراجع

- 85- المشرفي راية بنت سعيد بن علي، ضغوط العمل و علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية و التعليم بسلطنة عمان من وجهة النظر الإداريين، ماجستير، جامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب، سلطنة عمان، 2014
- 86- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 87- مصطفى محمد الطائي، خير ميلاد أبو بكر: "مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في العالم والعلوم السياسية"، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر
- 88- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، " إدارة الأفراد"، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة 3، الإصدار الأول، 2000.
- 89- معجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، 1973.
- 90- معين خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2006
- 91- مليكة لوسيب كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970.
- 92- مهدي، محمد محمود، المدخل في التكنولوجيا الإتصال الاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، بدون سنة.
- 93- مهدي حسين زويلف، إدارة الافراد، دار مجدلوي للنشر، الأردن، 1983.
- 94- مهدي، صالح، الادارة والاعمال، الطبعة 1، عمان، دار النشر والتوزيع، 2007.
- 95- موريس أنجرس: "البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .
- 96- الموسوي، سنان: إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة 1، عمان، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، 2004.
- 97- موسى خليل، الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة 1، بيروت، 2005
- 98- نادر احمد بوشیخه، ادارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عمليه، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، بدون طبعة 2010
- 99- نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992.
- 100- نذير زريبي، الوجيز في علم الاجتماع ، نظريات اجتماعية ، منشورات ليجوند ، 20132.

قائمة المراجع

101- هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم إدارة الموارد البشرية، الطبعة 2، الأردن، دار الولاية، 2010.

102- وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004

103- وفاء مليك، أثر التنظيم الإداري على فعالية أداء العاملين داخل المؤسسة، دراسة ميدانية على عمال إدارة المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع.

➤ قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- AlexendraWayyoanf : La mobilité professionnelle, eddunod, Paris, 2008.
- 2- Francis turner, Social work traitement, 3rd N-y, freepress,
- 3- Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, edition Nathan, Paris, France, 2007.
- 4- Jean Gazenene » Dixgrandesnotions de la sociologie, ed. Du seuil ,1976
- 5- Jpperion, lexiquede sciences économiques et sociales, casbah, éditions1999,
- 6- Jules Duval, l'Algérie : tableau historique, descriptif et statistique, 1859..
- 7- Jules Duval, op.cit., 1859.
- 8- L.Coser, Sociologicaltheory, the mecmillancomp, 1951,
Longman, Active study dictionarylgroup, uk, ltd, 1993,.
- 9- Meriem (Estelle) et shmidit (geraldime) : Gestion des ressources hummains, node et pearsoneducation, France, 2004.
- 10- Mesurée par l'insee21% des hommes et 17% des femmes de (30 à 54 ans), ont changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003. (INSEE : <http://www.insee.fr>)
- 11- Neil, Dmelsar, the socialogy of economic life, printic hall, N, y, 1963,
- 12- Omar Derras, « Mobilité sociale et changements sociaux en Algerie, Essai d'analyse des inégalités des chances et des différenciations sociales », Insaniyat, consulté le 20/02/2024 url : <http://journals.opencatition.org/insaniyat/12982/insaniyat.>
- 13- Omar Derras, op.cit.,

قائمة المراجع

- 14- Cerdin.j. Gérer les carrières. Paris : édition mangement et société, 2000.
- 15- John Bratton, of humain resource management (theory and practice), edition2,
- 16- Rymond A. Parker, of humain resourcehandbook, hardware research fondation, 2008.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي بالأغواط
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



إستمارة إستبيان في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في
علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان :

الحراك المهني و تأثيره على أداء العامل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمستشفى المختلط العقيد لطفي بالأغواط

تحت إشراف الأستاذة :

- زيزاح سعيدة

من إعداد الطالبتين :

- نزيهة اسمهان

- مرقوب نور الإيمان

يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على العبارات التي يحتويها الإستبيان بكل
عناية و صدق.

شكرا مسبقا على تعاونكم.

و ضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة
و نعلمكم أن المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

س1: الجنس:

ذكر أنثى

س2: السن:

من 20-30 سنة من 31-40 سنة من 41 فأكثر

س3: الحالة الإجتماعية:

أعزب متزوج مطلق زمل

س4: المستوى التعليمي:

إبتدائي متوسط ثانوي جامعي

س5: سنوات الخبرة:

من سنتين إلى 3 سنوات 4 إلى 5 سنوات 6 فما فوق

س6: الرتبة الإدارية:

متصرف ملحق إدارة رئيسي إدارة

المحور الثاني : الحراك المهني الصاعد من خلال الترقية

س7 : على أي أساس تمت ترقيتك ؟

الكفاءة الأقدمية علاقات الشخصية ترى

س8 : هل تحصلت على ترقية أثناء عملك ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم

س9 : مانوعها ؟

في الدرجة في الرتبة في المنصب

س10 : هل الإمتيازات المقدمة أثمرالترقية هي زيادة في ؟

الأجر فرصة تطوير المهارات مكانة

س11 : هل ترى أن ترقية العمال إلى مناصب عليا يكون من خلال ؟

التكوين المهني المستمر المجهودات

س12 : هل توفر المؤسسة طرق للترقية باكفاءة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم

س13 : ماهي ؟

التكوين التدريب أخرى أذكرها

س14 : كيف تتم الترقية بالكفاءة ؟

تقييم وقياس الأداء إجراء اختبارات مهادات و الإمتيازات

س15 : هل ترقية العامل بالمؤسسة تزيد من ؟

ولاء العامل الرفع من أداء العامل ارار الوظيفي

المحور الثالث : الحراك المهني الأفقي من خلال النقل الوظيفي (الداخلي،

الخارجي)

س 16 : هل تم نقلك خلال مسارك المهني ؟

نعم لا

س17 : ما سبب ذلك ؟

.....
.....
.....

س18 : هل تقدمت بطلب النقل بين المصالح الإدارية داخل المؤسسة الإستشفائية ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم

س19 : ماذا كان رد الإدارة ؟

القبول الرفض

س20 : ماهي الوظيفة التي ترغب في الإنتقال إليها داخل المؤسسة الإستشفائية ؟

.....
.....
.....

س21 : هل لديك المهارات والخبرات اللازمة للانتقال إلى هذه الوظيفة ؟

نعم لا

س22 : هل توجد فرص متاحة للنقل الداخلي في المؤسسة الإستشفائية ؟

نعم لا

س 23 : هل تقدمت بطلب نقلك خارج المؤسسة :

نعم لا

س24 : ما السبب الذي دفعك لهذا التنقل ؟

.....
.....
.....

س25 : كيف كان الرد ؟

القبول الرفض

س26 : هل تتم استشارتك خلال نقلك من مكان إلى مكان آخر؟

نعم لا أحيانا

س27 : في كل حالة وجب التبرير

.....
.....
.....

المحور الرابع : تقييم الأداء

س 28 : في رأيك ما هو أهم حافظلك في العمل في الوقت الحالي ؟

الترقية الأجر التقدير و الشكر الروح المعنوية

س 29 : هل تراعي المؤسسة قدرات الموظفين عند توزيع المهام ؟

دائما أحيانا أبدا

س 30 : هل يخضع موظفي المؤسسة إلى تكوين مستمر ؟

دائما أحيانا أبدا

س 31 : هل توفر المؤسسة كل المستلزمات بشكل مستمر ؟

دائما أحيانا أبدا

س 32 : هل تشجع المؤسسة الموظفين على الابتكار الذاتي ؟

دائما أحيانا أبدا

س 33 : هل تعمل المؤسسة على تنصيب العاملين حسب التخصص ؟

نعم لا أحيانا

س 34 : برأيك هل قوانين المؤسسة مناسبة ؟

نعم لا

س 35 : في حالة الإجابة بـ لا برر ذلك

.....

.....

.....

س 36 : هل يوجد احترام متبادل بينك وبين زملائك في العمل ؟

نعم لا

س37: هل تحترم الوقت المحدد في عملك ؟

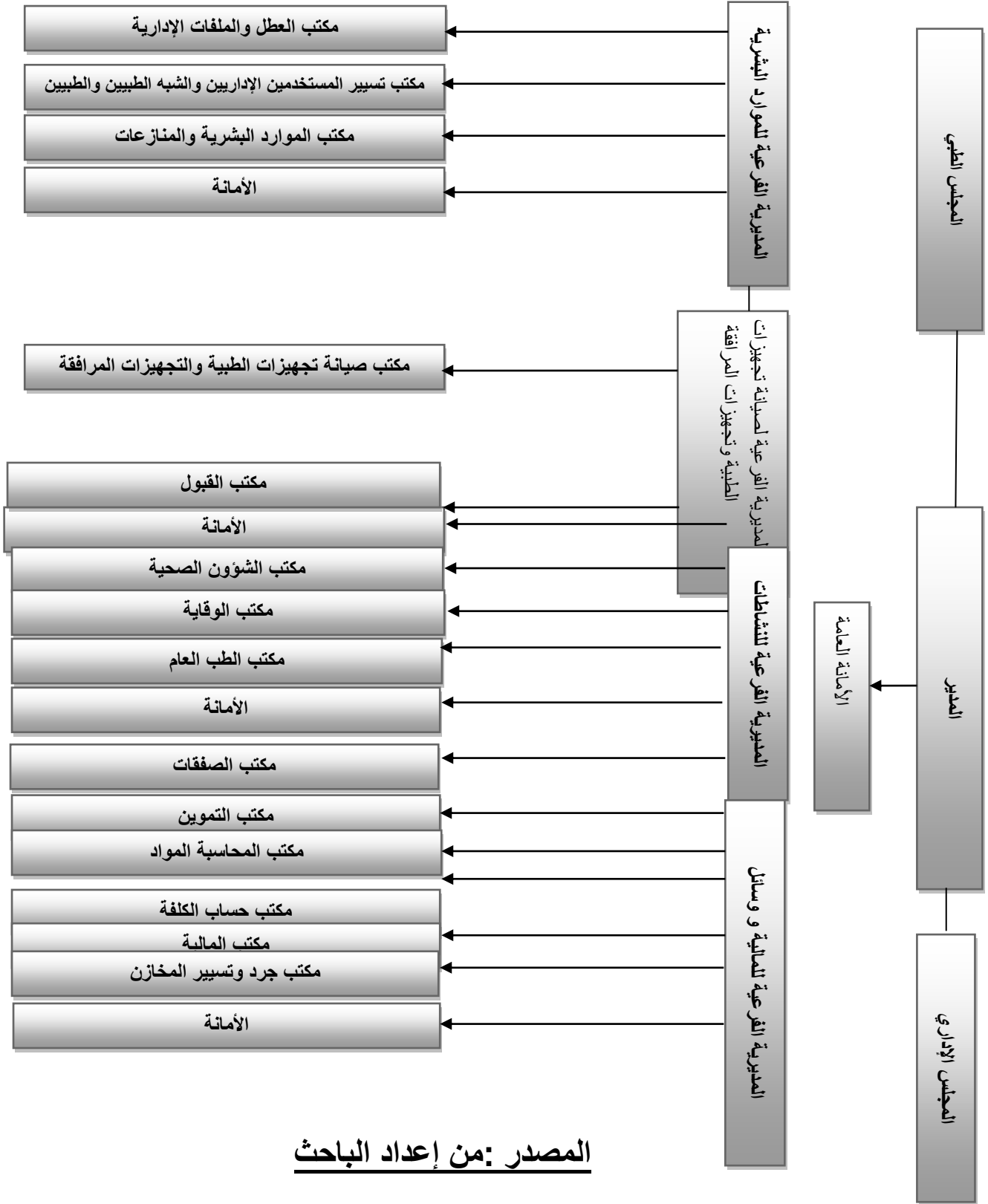
نعم لا

س38: في حالة وجود وقت فراغ فيما تشغله ؟

تطوير ذاتك تعلم مهارات جديدة الخروج من المؤسسة

س39: ماهي مقترحاتكم حول موضوع الحراك المهني وأثره على الأداء في المؤسسة ؟

الهيكل التنظيمي للمستشفى العقيد لطفى بالأغواط



المصدر: من إعداد الباحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de l'enseignement supérieur et de la
recherche scientifique
Université Amar Thelji Laghouat
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et démographie
Comité scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي بالاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): تريجة اسمهان

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 19.819.12.024 الصادرة بتاريخ

15.02.2018 عن دائرة: يو.ع.ل.م. ولاية: السيدي

رقم التسجيل: 11.11.8.3.80.5.8.1919

التخصص: علم الاجتماع الاشتغال والعمل

عنوان منكرة نهاية الدراسة: الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في
قضايا العامل

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز منكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدي الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمّل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الاغواط في: 2024

توقيع الطالب (ة):



وزارة الصحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة الدفاع الوطني
الناحية العسكرية الرابعة
الشهيد شبحاني بشير
المستشفى المختلط بالأغواط
الشهيد بن علي دغيب
المدعو العقيد لطفي
المديرية الفرعية للموارد البشرية
الرقم: 2024/م ف م ب/م أ

تخصيص

يرخص للسادة المذكور اسمائهم في الجدول أدناه لإجراء دراسة ميدانية

على مستوى المديرية الفرعية للموارد البشرية بالأغواط
تخصص: علم الاجتماع
طيفي
ترخيص

إادة الأولى: يوضع السادة المذكور أسمائهم في الجدول أدناه بصفقتهم متربصين تخصص: علم اجتماع وارطفونيا
لإجراء تربصهم التطبيقي ابتداء من 2024/05/14 إلى غاية 2024/05/16
التوقيت الرسمي: من الساعة 09 سا إلى الساعة 11 سا. (ماعدا الجمعة والسبت)

رقم	الإسم و اللقب	تاريخ و مكان الإزدياد	تخصص	المصلحة	ملاحظة
0	نزيهة اسمهان		علم اجتماع	المديرية الفرعية للموارد البشرية	
0	مرقوب نور الايمان				

إادة الثانية: يوضع السادة تحت مسؤولية رئيس المصلحة و يلتزم بالنظام الداخلي للمؤسسة.
إادة الثانية: لا يتقاضى (ة) المعني (ة) أي منحة من المؤسسة أثناء مدة تربصه (ها) ؛
إادة الثالثة: يكلف السادة المدير الفرعي للموارد البشرية و المدير الفرعي للمصالح الصحية كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر

سخة إلى :

- ✓ رئيس المصلحة المستقبلة
- ✓ المعني (ة)
- ✓ الملف

الأغواط، يوم
المدير
نائب مدير النشاطات الصحية بالمستشفى
المختلط الشهيد العقيد لطفي
الطيب السويدي : قيسوار سميان
2024/05/14

