



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص تنظيم و عمل



الواقع المهني لخريجي علم الاجتماع تنظيم و العمل في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية تبسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر (ل م د) دفعة 2019

إشراف الأستاذ :

توايحية رابح

إعداد الطالبة:

- قرفي فاطمة الزهراء

أعضاء اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.برهومي سمية	أستاذة محاضر - ب -	رئيسا
توايحية رابح	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقرارا
ميهوبي نور الدين	أستاذة محاضر - ب -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وعران
II-I	فهرس المحتويات
IV-III	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
08-04	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
04	1- إشكالية
04	2- تساؤلات الدراسة الدراسة
05	3- أهمية الدراسة
05	4- أسباب اختيار الموضوع
06	5- أهداف الدراسة
07-06	6- الدراسات السابقة
08-07	7- مفاهيم أساسية
17-10	الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع
12-10	1- تعاريف علم الاجتماع الصناعي
13-12	2- تاريخية ظهور علم الاجتماع العمل
13	3- العوامل التي ساعدت وساهمت في ظهور علم الاجتماع العمل
17-13	4- مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي
17	5- التسميات التي أطلقت على علم الاجتماع الصناعي
24-19	الفصل الثالث: مجالات ودور الإحصائي في علم الاجتماع

فهرس المحتويات

22-19	1-مجالات علم الإجتتماع الصناعي
24-22	2-علاقة علم الإجتتماع الصناعي بالعلوم الإجتتماعية الأخرى
37-26	الفصل الرابع: الجانب التطبيقي
35-26	1-المجال المكاني
36	2-المجال الزمني
36	3-عينة البحث
37-36	4-أداة البحث
37	5-منهجية البحث
37	6-صعوبات الدراسة
57-39	الفصل الخامس: تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة
43-39	المحور الأول: البيانات الشخصية
51-44	المحور الثاني: حاجة المؤسسة لخريجي علم الإجتتماع تنظيم وعمل
57-52	المحور الثالث: رؤية خريجي علم الإجتتماع تنظيم وعمل لمناصبهم داخل المؤسسة
59	خاتمة
62-61	قائمة المصادر والمراجع
66-64	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
39	1-توزيع العينة حسب متغير النوع
40	2-التوزيع البياني للعينة حسب متغير العمر
41	3-التوزيع البياني للعينة حسب متغير المستوى التعليمي
42	4-التوزيع البياني للعينة حسب الصفة المهنية
42	5-التوزيع البياني للعينة حسب متغير الخبرة المهنية
44	6-مدى مساهمة المعرفة المتحصل عليها في التكوين الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة
45	7-مدى استفادة المؤسسة كم القدرات النفسية المكتسبة في الدراسة الجامعية
45	8-مدى مساهمة ممارسة المهارات الفنية المكتسبة في حقل التكوين الجامعي في تحسين الأعمال بالمؤسسة
46	9-السلوكات الأخلاقية المهنية التي اكتسبتها من سلوكات أساتذتك بالجامعة تساعدك في إنجاز المهام الموكلة إليك
46	10-التعاون مع الزملاء من نفس التخصص يؤدي إلى تحسين ظروف العمل في المؤسسة
47	11-درجة الإنسجام مع شروط البيئة المهنية حسب مكتسبات الدراسة الجامعية
47	12-الأداء الوظيفي بعد ما تم اكتسابه من الجامعة
48	13-مدى مساهمة المهارات التكوينية في تقديم مبادرات مناسبة لتحسين ظروف العمل

فهرس الجداول

49	14- ما درجة وثوقك بمساعدة أساتذتك في الجامعة في إيجاد حلول لمشكلات تعترضك
50	15-الإضافات التي يقدمها التخصص في أداء المهام
52	16-الإضافات التي يقدمها التخصص لتسحين أداء المهام
52	17- دور التخصص في الراحة للوظيفة
53	18-مساهمة محتوى المواد المدروسة في الاندماج مع جماعة العمل
53	19-مساهمة التكوين الجامعي في قبولك من طرف زملاء عملك
54	20-مساهمة المقاييس التي درستها في العمل الجماعي مع الزملاء في مختلف الاختصاصات
54	21- دور المقاييس المدروسة في التكوين الجامعي في تبادل الخبرات مع العمال الآخرين
55	22-مساهمة التخصص في تقديم أفكار مبتكرة لتجاوز مشكلات العمل
55	23-الشعور بالإنتماء للمؤسسة وفق التكوين الجامعي
56	24-هل يرى زملاءك من الإختصاصات الأخرى أن خريجي علم الإجتماع يتوافقون مع غيرهم

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
39	1-توزيع العينة حسب متغير النوع
40	2-التوزيع البياني للعينة حسب متغير العمر
41	3-التوزيع البياني للعينة حسب متغير المستوى التعليمي
42	4-التوزيع البياني للعينة حسب الصفة المهنية
42	5-التوزيع البياني للعينة حسب متغير الخبرة المهنية

مقدمة

سيبقى التعليم والتكوين هو الأساسي في الرفع بالتنمية وبناء المجتمع على كافة المستويات وخاصة في تلبية الحاجات المتصاعدة والملحة للتنمية الشاملة لأي مجتمع. ولقد بذلت الدولة الجزائرية جهودا معتبرة منذ الإستقلال وعلى كافة المستويات من أجل إرساء سياسة تكوينية مناسبة وفي جميع القطاعات والتخصصات وهذا بتوفير ميزانيات واستثمارات ضخمة واستثنائية تشير وتؤثر عليها العديد من التقارير الوطنية والدولية وتعتبره مشجعة ومتميزة وخاصة على مستوى المتوسطي والربي والإفريقي.

والسؤال المطروح من خلال كل هذا هو مدى إستجابة وتجاوب قطاعات التكوين والتعليم مع متطلبات المجتمع والتنمية وبناء إقتصاد قادر على رفع التحدي، وهل منتج الجامعة الجزائرية ومن خلالها المدرسة ومراكز التكوين المختلفة يتناسب ويتفاعل مع واقع الطلب والإحتياجات المتزايدة.

فالملاحظ حتما هو ما سجلته الكثير من الملاحظات حول الفرق الشاسع في بعض الأحيان بين مضمون الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل وابتعاد التكوين عن واقع المؤسسة وحاجياتها المعرفية والعلمية التي تحتاج إليها لأداء مهماتها الإنتاجية وضمان تطورها ومسايرتها للطور العام.

فالأشكال الذي نطرحه يتعلق بأمر التخصصات التي تحتوي عليها جامعة تبسة وهو علم الإجتماع تنظيم وعمل وما يمكن أن يكون له من دور في دعم المؤسسة الإرتقاء بها إلى ما تطمح إليه وهل فعلا المواد العلمية والبيداغوجية التي تدرس في هذا التخصص تتجاوب مع شروط ومتطلبات المؤسسة اليوم

ثم إن البرنامج الرسمي لمواد هذا التخصص لم تعرف التجديد والإثراء منذ فترة طويلة جدا، ألم تعد غير قادرة ومناسبة للتطور السريع للوظيفة ودور المؤسسة الجديد وعلى مختلف

المستويات فهل التوظيف والتشغيل اليوم الذي يعتبر نقطة مهمة وحساسة في عالم التشغيل يرتكز عندنا على المعايير والشروط التي تتوافق مع المضامين الجديدة للشهادة الجامعية.

فالملاحظ ببلادنا هو الإبتعاد التام لدور الشهادة الجامعية في تلبية حاجات المؤسسة والمصالح المختلفة والضرورة الملحة التي تعرض نفسها في رد الإعتبار ببرامج التكوين وإعادة النظر فيها وملازمتها للمتغيرات الجديدة العديدة التي تميز المؤسسة والإدارة والتسيير والتكوين، فالعلاقة بين التكوين والتشغيل جد هامة ومحورية وتحتاج إلى مراجعة وملائمة وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال الإشكال المطروح.

فقد حاولنا من خلال دراستنا والموسومة بالواقع المهني لخريجي علم إجتماع تنظيم والعمل التعرض لمدى مساهمة خريجي علم إجتماع تنظيم والعمل ومدى الواقع المهني بمديرية التربية لولاية تبسة، ولأجل ذلك اعتمدنا 5 فصول نظريا وميدانيا،

الفصل الأول كان بعنوان الإطار المفاهيمي لدراسة، حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، وأهميتها وأسباب إختيار الموضوع وأهداف الدراسة ودراسات سابقة ومفاهيم متعلقة بموضوع الدراسة.

أما الفصل الثاني كان بعنوان ماهية علم الإجتماع ، أما الفصل الثالث فكان بعنوان مجالات ودور أخصائي في علم الإجتماع، أما الفصل الرابع فقد إتسم لمجالات الدراسة تناولنا من خلاله التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة والعينة كذلك المنهج والأساليب المعتمدة لنصل إلى جمع المعلومات، أما في الفصل الخامس قمنا باستعراض هذه الأخيرة وتحليلها لنصل من خلالها إلى النتائج والتي تمثل الهدف المنشود في دراستنا.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الإطار المفاهيمي للدراسة

الإشكالية:

إن توظيف طاقات بشرية كقوة متخصصة في مجال معين من أجل تنمية شاملة ومتكاملة، ومن أجل تحقيق فائدة للإنتاج والإنتاجية أيا كان نوعه ومن أجل تحقيق ذلك بادرت الدولة إلى تكوين إطارات مؤهلة من خلال إنشاء معاهد ومراكز متخصصة.

حيث ظهرت تخصصات جديدة في الجامعات وكان علم اجتماع التنظيم والعمل احد التخصصات التي تهتم بالواقع المهني ففي كل سنة تتخرج من قسم على الاجتماع تنظيم والعمل دفعة هدفها الالتحاق بمناصب العمل لكي يتسنى لها القيام بأدوارها في مختلف مجالات الحياة، وتعتبر المؤسسة الجزائرية من المؤسسات التي تحتاج إلى هذا النوع من التخصص ولكن هل التكوين الذي تحصل عليه الطالب في الجامعة يتطابق مع منصب الشغل الذي سيشغله ليساهم عن طريقه في تطوير وتنظيم المؤسسة.

ومنه نطرح التساؤل الرئيسي للدراسة المتمثل في:

- هل المؤسسة بحاجة لخريجي علم الاجتماع تنظيم والعمل؟

2- تساؤلات الدراسة:

من خلال التساؤلات المطروحة في الإشكالية يمكن طرح التساؤلات التالية.

بما أن التكوين الجامعي في علم الاجتماع كغيره من التخصصات يخضع لبرامج ومقاييس محددة، فانه و لاشك سوف يؤثر في شخصية الطالب المتخرج الذي بدوره سيؤثر بطريقة أو بأخرى في المنصب الذي يشغله في المؤسسة ومن هنا نطرح التساؤلات الآتية:

التساؤل الأول: ما مدى حاجة المؤسسة لخريجي علم إجتماع تنظيم والعمل؟.

التساؤل الثاني: ما رؤية خريجي علم إجتماع لمناصبهم داخل المؤسسة؟.

الإطار المفاهيمي للدراسة

3- أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في معرفة مدى تطابق الواقع مع التكوين الجامعي و الممارسة الميدانية لخريجي الجامعات.

4- أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب الموضوعية :

بحكم الواقع المهني الذي تعيشه بلادنا و الذي يفرض علينا الاهتمام بالجانب العلمي و نظرا للخصوصية التي تعرفها مؤسساتنا، فإنه من المهم التأكد على المكانة و الدور الحقيقي الذي يمكن ان يشغله المختص الاجتماعي في مجال العمل، و الذي جعلنا نتطرق لمعرفة المكانة التي يمكن ان يشغلها متخرج من الجامعة في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل في اي مؤسسة و مدى قبوله فيها ،

الاسباب الذاتية :

بما اننا على ابواب التخرج في هذه السنة و بالتالي مقبلين على عالم الشغل و بدافع الفضول و لمعرفة المكانة التي يمكن ان نحتلها كحامل شهادة و خريجي تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل داخل المؤسسة ، فنحن مجبرين على توظيف قدراتنا الشخصية و الذي كان للجامعة الاثر الكبير في اثراءها و تتميتها، بالاضافة الى البطالة التي نراها و نلمسها عند كثير من خريجي الجامعات و يتعدى و يتعدى ذلك علم الاجتماع الى مختلف التخصصات و بالتالي اردنا معرفة الواقع المهني و امكانية ان توظف في المؤسسات الجزائرية ، كحامل شهادة جامعية في هذا التخصص و معرفة الدور الذي سنمثله في المؤسسة مستقبلاً.

الإطار المفاهيمي للدراسة

5- أهداف الدراسة :

من خلال هذه الدراسة نتطرق الى تحديد الدور المهني و الوظيفي لخريجي علم الاجتماع تنظيم و عمل و مدى تطايقه بالتكوين الجامعي و المكانة التي يمكن ان يحتلها الحاصل على هذه الشهادة في المؤسسة .

6- الدراسات السابقة:

دراسة بوزيد نبيل "تقسيم نوعية التكوين الجامعي وعلاقته بتشغيل حاملي الشهادات"، منشورة، لنيل شهادة ماجستير قسم علم إجتماع، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية: 2004.

الاشكالية:

مناقشة ودراسة علاقة التكوين بعالم الشغل من حيث الكفاءة والفعالية أدت الباحث إلى طرح التساؤل عن فعالية العملية التكوينية داخل الجامعة ومدى تهيئها لطلبة لعالم الشغل ابتداء من مزاوله الدراسة الجامعية، ركز على قدرة الخريجين على الاندماج والتكيف مع محددات سوق العمل كأحد أهم مؤشرات.

فرضية الدراسة:

1- إن الأعداد الجدد للطلبة للإدماج الوظيفي وعالم الشغل بالجامعة يساهم في تحقيق بطلاة الخريجين والعكس أيضا صحيح.

2- غياب التقييم الجيد يؤثر سلبا على الأهداف المسطرة لتكوين الجامعي ومن ضمنها الاعداد للحياة المهنية والعمل.

منهج الدراسة: اضافة إلى تقنية المقابلة لجأت إلى تطبيق الاستمارة.

مجتمع الدراسة: وزعت الاستمارة على طلبة التخصصات بجامعة قسنطينة الاعلام، الفيزياء - علوم التربية، علوم الاقتصاد.

الإطار المفاهيمي للدراسة

نتائج الدراسة:

- ❖ تحقيق الفرضية في صياغتها السلبية نقص التحضير والاعداد الجيد والدراسات الجادة حول المستقبل المهني.
- ❖ فيما يتعلق بتقييم أعضاء هيئة التدريس سجلت الدراسة غياب أن نظام لتقييم لسيرورة العملية التكوينية بالجامعة.
- ❖ اشتكى المستخدمون من عدم توفر المهارات اللازمة لخريجي الجامعة الجزائرية.

7- مفاهيم أساسية:

الطالب الجامعي:

يعرف الطالب الجامعي على أنه ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية كالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة تبعاً لتخصص الطلبة هم نخبة من الشباب الممتازين في ذكائهم ومعارفهم¹ العلمية وأثر التحاقه هذا في شخصيته من الناحية العقلية والاجتماعية، حيث تتسع خبرته وتقييمه للأمور مما يساعد على قيم واتجاهات مهمة.

التعريف الإجرائي: الطالب هو ذلك الشاب الذي التحق بالجامعة حيث تتسع خبرته لتقييم الأمور وتوسيع خبراته.

مفهوم العمل :

عند فرونسوادوبلي: العمل كموجب على ما يشغل الفرد حول اندماجه في تجمع واستعمال مصادر هويته الاجتماعية من أجل أهداف استراتيجية وأن يصبح عاملاً في المنظمة.

العمل : هو مجموعة الأنشطة التي يزاوله الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع وإستمراره .

¹ - عبدالله محمد عبد الرحمان، سوسيولوجيا التعلم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص26.

الإطار المفاهيمي للدراسة

التعريف الاجرائي للعمل :

هو جملة من الأنشطة ذات أهداف إجتماعية تكامل إندماج والذاتية .

مفهوم التنظيم:

عند جيمس موفي: بأنه " الشكل الذي تتعاون فيه الجهود الانسانية من أجل تحقيق

هدف مرسوم".

عند بارسونز: يعرفه بأنه " نسق اجتماعي منظم أنشئ من أجل تحقيق هدف محدد".¹

التعريف الاجرائي: عملية ترتب الطاقات من أجل تحقيق هدف مشترك.

¹ - محمد منير حجاب، العلاقات العامة في المؤسسة الحديثة، الطبعة 1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 20.

الفصل الثاني : ماهية علم الاجتماع

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

1-تعريف علم الاجتماع الصناعي

لقد ظهرت مجموعة من التعريفات التي ارتبطت بمحاولة تفسيرها لمفاهيم علم الاجتماع الصناعي واهتماماته الأساسية.

1-1 تعريف ديلبرت ميلر و ويليام فورم¹

يحدد "ميلر" و "فورم" مفهوم علم الاجتماع الصناعي بأنه العلم الذي يتناول التكيف الاجتماعي لحياة العمل ويهتم بدراسة العوامل الاجتماعية التي توجد في العمل مؤسساته المختلفة مثل: المصنع والمكتب والمستشفى والمطعم، والمدرسة والمؤسسات التجارية، حاول الباحثان أن يؤكدوا على طبيعة التوافق الاجتماعي بين الأفراد والجماعات الذين يعملون داخل كافة أنواع مؤسسات العمل التي توجد في المجتمع الحديث، فلقد حرص ميلر وزميله على أن يوضحا ماهية وأنواع مؤسسات العمل، وليس فقط المصنع أو المؤسسات الصناعية، بقدر ما سعي ليوسعا مفهوم علم الاجتماع الصناعي وليشيراً بوضوح إلى مؤسسات العمل المختلفة، وهذا ما يوضح لنا كيفية مرادفة مسميات علم الاجتماع الصناعي ليشمل ما يعرف بسوسيولوجية المهن **Sociology of occupation**.

2-1 تعريف جيسبرت² GISPERT

يذهب جيسبرت إلى تعريف علم الاجتماع الصناعي، بأنه نوع من التطبيق والتحليل السوسيولوجي على واقع مشكلات الصناعة، ولاسيما أن هذا العلم يدرس مجموعة العوامل الاجتماعية والثقافية ويهتم بالعلاقات الإنسانية والصناعية وبالتنظيم الرسمي وغير الرسمي وفريق العمل، وأنماط الاتصال والتعاون داخل التنظيمات الصناعية وعلاقتها بالبيئة الخارجية التي تعيش فيها ويتضح لنا من هذا التعريف، كيف ركز على أهمية المداخل والنظريات السوسيولوجية في دراسة مشكلات الصناعة والآثار الناجمة عنها وحاول ان يهتم

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطور الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص ص 21-22.

² - نفس المرجع، ص 23.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

بالجوانب الرسمية والعلاقات الإنسانية التي توجد داخل التنظيمات الصناعية وعلاقتها أيضا بالبيئة الخارجية علاوة على ذلك، يكشف هذا التعريف عن مجموعة من الاهتمامات والنظريات والمداخل التي اهتمت بالصناعة من قبل علماء الاجتماع الصناعي مثل الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية.

3-1 تعريف برنارد مرثز¹ B.Mottez

يرتكز موثرز على تعريف سوسولوجيا الصناعة على أنها تطبيق المنهج السوسولوجي على الصناعة، ولا يمكن فهم هذا التعريف إلا إذا تم توشيح فكرتين أساسيتين هما:

أولاً: ضرورة جعل سوسولوجيا الصناعة، سوسولوجيا تطبيقية والاهتمام عموماً بالمداخل السوسولوجية في دراسة المشكلات الصناعية، وإن كان ذلك أيضاً يعني ضرورة الاستعانة بالمداخل السيكولوجية التي من شأنها ان تعزز عمليات الدراسة والتحليل وأساليب جمع البيانات، وتحليل الحقائق الاجتماعية بصورة واقعية، ومعرفة التطور التاريخي للمجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية.

4-1 التعريف الشامل لعلم اجتماع العمل والتنظيم²

هو العلم الذي ينطلق من مقولات سوسولوجية ويعتمد على مناهج البحث الاجتماعية في دراسة التاريخ الاجتماعي للصناعة والتنظيمات الاقتصادية: "غنتاجية، تجارية، وخدمائية"، وما يطرأ على أبنيتها من تغيرات والعلاقة المتبادلة بينها وبين المجتمع بأشكاله المختلفة، دراسة البنية المهنية داخل المجتمع، العلاقات الاجتماعية الرسمية والغير رسمية في الصناعة، علاقات العمل بأشكالها المختلفة.

¹ - مرجع سابق، ص 24.

² - اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الانجلو المصرية، 2007، ص 18.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

5-1 علم الاجتماع العمل

هو تخصص حديث العهد مازال في طور تطوير التراكم المعرفي وهو مرتبط بمصطلحين هما علم اجتماع والعمل والتنظيم:

1- نجد غاية علم الاجتماع هي: دراسة قوانين تطور الأنظمة أو التنظيمات الاجتماعية دراسة علمية ودراسة الأشكال المختلفة للتصورات الجماعية وتحليل وفهم معنى سلوكيات الناس.

2- العمل والتنظيم وهو له ضرورة في الحياة فعمل الإنسان واعي ونتيجته معرفة مسبقا، فمن خلاله يمكن للإنسان أن يندمج مهنيا واجتماعيا.

2- تاريخية ظهور علم الاجتماع العمل

إن تاريخ سوسولوجية العمل يعود إلى الماضي البعيد وخاصة مع توسع المجتمع الصناعي، عرف علم الاجتماع العمل منذ سنة 1930م، تطورا كبيرا الذي يرجع أساسا إلى توسع المجتمع الصناعي والتطور التكنولوجي، الذي يميز هذا القرن الذي يعيش فيه. من هذه المقولة يتضح ان أول ما ظهر علم الاجتماع العمل كان يندرج تحت علم الاجتماع الصناعي.

وسواء كان "التن مايو" هو أول من ظهر علم الاجتماع الصناعي على يديه، نتيجة تجاربه المثمرة التي فتحت أبوابا كانت مغلقة في ميدان العمل داخل المصانع والشركات في المجموعات تتكون من أفراد متفاعلين، أو كان "أرتترد" هو أول من أرسى قواعد هذا العلم الجديد بتأليف كتابه: "علم الاجتماع الصناعي" فلقد أصبح هذا العلم تخصصا بالغا الأهمية، تعني به الجامعات ويتوفر على تدريسه ممن أسهموا فيه ببحوث مبتكرة، الأمر الذي جعله ينمو ويثبت وجوده وفائده للمجتمع.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

ولقد ساعد على ازدهار علم الاجتماع الصناعي منذ انتهاء الحرب العالمية II سنة 1945، اهتمام الدول المتقدمة وكثير من الدول السريعة النمو بجميع إحصاءات دقيقة ومفصلة عن الصناعات والعاملين فيها بطريقة منتظمة¹.

3-العوامل التي ساعدت وساهمت في ظهور علم الاجتماع العمل

ظهوره كعلم مستقل بذاته اقترن بالاهتمام الشديد الذي وجه نحو الإنتاج بغية تنمية وإتقانه وإرساعه ومن العوامل التي أسهمت في ظهور علم الاجتماع الصناعي، التقدم الذي أحرزه علم الاجتماع بذاته كعلم ذي أثر بالغ في توجيه التغيير الاجتماعي وتعديل العلاقات الاجتماعية على أساس ان البشر يتفاعلون في جموع اجتماعية صغيرة كالمجموعات، أو كبيرة كالجامعات، رسمية وفق ما تفرضه القوانين واللوائح أو غير رسمية وودية تكوينها عوامل المشاركة من نواحي شتى، محدودة النطاق وضيقة النسيج، أو منظمة في نطاق واسع غير محبوبك النسيج.

بالإضافة إلى إتساع نطاق التنظيمي في العصر الحديث، الذي يمكن أن يطلق عليه عصر التنظيمات، مما جعل "روبرت بريثيوس" "R.Presthus" يطلق على المجتمع الحديث اسم المجتمع التنظيمي، فعلى الرغم من أن التنظيمات كانت توجه منذ آلاف السنين، إلا أن هذه التنظيمات قد تزايد وجودها في المجتمع الحديث، وأصبحت أكبر حجماً، وأكثر تعقيداً وأكثر فاعلية وكفاءة وعقلانية.

4-مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي

إن نشأة علم الاجتماع الصناعي تعتبر حديثة نسبياً عن علم الاجتماع ذاته، وكلن كاءت معظم تحليلات علماء الاجتماع أو حتى المفكرين الاجتماعيين، تهتم بدراسة الصناعة ومدى تأثيرها في المجتمع الحديث، ولذا فإن عملية تحديد النشأة الأولى لعلم الاجتماع الصناعي تعتبر عملية صعبة من الناحية التاريخية، بقدر ما يمكن على الإطلاق إهمال

¹ - د. حسين الساعاتي، علم اجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، الطبعة الثالثة، ص 16.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

التحليلات السوسيولوجية لعلماء الاجتماع ومفكره الذين اهتموا بمناقشة قضية الصناعة واعتبارها للقضية الأساسية لعلم الاجتماع ذاته، ولاسيما العلم الأساسي وفروعه، الذي يهتم بدراسة مشكلات المجتمع الصناعي¹.

1- المرحلة الأولى (1750-1800)

تكشف هذه المرحلة عن وجود عدد من الأفكار الاجتماعية والسياسية والفلسفية والاقتصادية التي طرحها مجموعة من العلماء والفلاسفة والمفكرين الذين تبنا تياران مختلفان حول طبيعة الصناعة وما أحدثه في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، فظهر التيار الأول: ليشير إلى أهمية الصناعة ويبرر وجودها وأهميتها في تغيير نمط الحياة الاقتصادية وأساليب الإنتاج والعمل، هذا بالرغم من الآثار السلبية الناجمة عن الصناعة نتيجة لتغير الأوضاع والعلاقات الاجتماعية أما التيار الثاني: فجاءت آراءه منتقدة للإصلاحات والتغيرات الاقتصادية التي أحدثتها الصناعة ولاسيما أن الصناعة عملت على تغير البناء الطبقي والعلاقات الاجتماعية التقليدية، كما أدت إلى ظهور طبقة عمالية مغلوبة على أمرها، ولا يمكن بأي حال من الأحوال ان تستطيع الحصول على مكاسب من أصحاب رأس المال أو الطبقات المالكة ويمثل أفكار التيار الأول إتباع مدرسة "تشارلز دارون" "C.Darwn" الاجتماعية التي تبنت مبدأ التنافس والصراع كأساس لاستمرار الحياة الاجتماعية والاقتصادية والبقاء عموما لعناصر الأصلاح والأقوى.

وعلى نقيض التيار السابق رأى أصحاب التيار الثاني أن الصناعة أثرت من الناحية السلبية أكثر من ايجابياتها على الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ككل ومثل هذا التيار أصحاب المدرسة الاشتراكية الفرنسية من أمثال "سيسموندي" و"سان سيمون" اللذان دعيا إلى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الرأسمالي والاهتمام بالطبقات البشرية الفقيرة والعمل على استبدال النظام الرأسمالي الاقتصادي بنظام اشتراكي أفضل.

¹ د. عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطور الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 33-34.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

2- المرحلة الثانية (1800-1850)

إن أفكار التيار الاشتراكي قد تزايدت خلال هذه المرحلة، بعد أن نشير "سيمون" المفكر الاجتماعي الاشتراكي الفرنسي كتابه المميز عن النظام الصناعي وعموماً أن تحليلات "سيمون" كمفكر اشتراكي لم تقصد كلية إلغاء الصناعة، بقدر ما كانت كتاباته تحرص على إيجاد نظم بديلة للحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الطبقات العمالية ولاسيما أنها كانت مستغلة بصورة قوية من جانب أصحاب العمل وأصحاب رؤوس الأموال¹.

3- المرحلة الثالثة (1850-1900)

خلال هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات علماء الاجتماع بدراسة مشكلات الصناعة والتصنيع وعمليات التحول والتغيير الاجتماعي الشامل الذي حدث على طبيعة البناءات والنظم الاجتماعية وهذا ما ظهر في اهتمام علماء الاجتماع أمثال "أوغشت كونت" "A.Conte" و "ماكس فيبر" "M.Weber" و "هربرت سبنسر" "H.Spenser" و "إميل دور كايم" "E.Dukheim" وغيرهم آخرون سعوا للاهتمام بدراسة الصناعة وآثارها المتعددة فمن أهم الدراسات نجد دراسة فريدريك لوبلي "F.Lepley" التي نشرت في فرنسا عام 1855م، تحت عنوان العمل الأوروبي "Le ouvriers européens" ثم نشر كتابا جديدا متخصصا يحمل عنوان الإصلاح الاجتماعي في فرنسا، ركز فيه لطرح مجموعة من المقترحات لإصلاح أحوال الطبقات العمالية وأيضا نجد دراسة "تشانزبوت" "C.Booth" التي ظهرت في السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر في بريطانيا وحاول فيها دراسة العلاقة بين الصناعة والنظم الأنساق الاجتماعية الأخرى كما استخدم المناهج السوسيولوجية عند تطبيقه للجوانب الميدانية لدراسته².

¹ - نفس المرجع، ص 35.

² - نفس المرجع، ص 35-36.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

4- المرحلة الرابعة (1900-1950)

تعتبر هذه المرحلة أولى المراحل العلمية التي ظهر فيها علم الاجتماع الصناعي كعلم أكاديمي متخصص، وخاصة بعد أن اهتمت الجامعات ومراكز البحث العلمي بدراسة الصناعة وإجراء البحوث الميدانية المتعددة داخل الشركات والمؤسسات الصناعية ومن بين الدراسات دراسة "ماكس فيبر" "M.Weber" وذلك خلال العقد الأول من القرن العشرين تقريبا في الفترة بين 1905-1910 عندما أُجريت دراسة ميدانية على عمال صناعات النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيهما أن يهتم بأسباب سوء الإدارة وتباطئ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية للعمل¹.

كما أن الحدث العلمي الحقيقي الذي تبيث دعائم علم الاجتماع الصناعي وثم أثناء العقود الأولى من القرن العشرين فكان اكتشاف العامل الإنساني في الإدارة أو الإنسان في الحياة الاقتصادية، كما عبر عنها "رونترى وفوث فيزه" وبرغم ما يبدو عليه هذا الحدث، من بساطة وقلة شأن فقد كان يعني إدراك ان المؤسسة الصناعية هي واقع اجتماعي إضافة إلى كونها واقعا فنيا اقتصاديا مستقلا وأن دوافع الأطراف التي تعيش هذا الواقع لا يمكن إدراكها ولا حتى التقرب منها عن طريق الفروض الترشيدية التي يطرحها المهندسون الاجتماعيون وكان إدراك هذا كله يمثل ثورة صغيرة في فكر وفي معرفة².

5- المرحلة الخامسة (1950-2000)

في هذه المرحلة تزايد الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي، خاصة بعد أن ظهرت نتائج الدراسات الميدانية التي اجريت منذ بداية الثلاثينات من هذا القرن، ونجد أن الاهتمام تخطى الدول المتقدمة إلى العديد من الدول النامية والتي أخذت تتجه نحو التصنيع والصناعة مثل: اليابان وكوريا الجنوبية والصين والاتحاد السوفياتي سابقا وهذا ما ينطبق أيضا على الدول

¹ - نفس المرجع، ص 37.

² - سليم إبراهيم العامودي، علم الاجتماع الصناعي، دار المشرق الثقافي، عمان 2006، ص 44-45.

الفصل الثاني: ماهية علم الاجتماع

العالم الثالث مثل: الهند وباكستان ومصر، والكثير من الدول العربية التي اهتمت جامعاتها بتدريس علم الاجتماع الصناعي وفي أيضا معاهدها العلمية والبحثية¹.

5- التسميات التي أطلقت على علم الاجتماع الصناعي²

لم يكن مصطلح علم الاجتماع الصناعي **industriel sociology** المصطلح الوحيد الذي أطلقه العلماء على ذلك الميدان من الدراسة السوسولوجية الذي يهتم بتحليل العوامل الاجتماعية في موقف العمل بالصناعة وإنما يصادف كل من يتابع تاريخ البحث في هذا الميدان مجموعة متباينة من التسميات التي أطلقها البعض على جهودهم في هذا الصدد، فإذا كان علماء الاجتماع لأنجلو أمريكيان هم الذين يفضلون استخدام مصطلح علم الاجتماع الصناعية للدلالة على جهودهم في دراسة ظواهر العمل وعملية التصنيع والمجتمع الصناعي من مخلف جوانبه.

وعلماء الاجتماع الفرنسيون قد فضلوا استخدام مصطلح علم اجتماع العمل **sociology of work** للإشارة إلى الجهود المماثلة، فهناك علماء اجتماع أمريكيين آخرين وبخاصة "ديلبرت ميللر" و "ويليام فورم" في كتابهما عن "علم الاجتماع الصناعي" يعتقد أنه إذا كنا نتوفى الدقة فيجب أن نطلق على هذا الميدان اسم علم اجتماع تنظيم العمل **sociology of economy**، لما كان العمل باعتباره نشاطا غنسانيا لا يتوقف عند حدود المجال الصناعي وإنما يتجاوزه إلى مجالات أخرى تجارية وزراعية وحكومية وعسكرية تربوية وغيرها، فإن استخدام مصطلح علم اجتماع العمل أو علم اجتماع تنظيم العمل يوسع من مجال علم الاجتماع الصناعي باعتباره يهتم بالعوامل الاجتماعية في موقف العمل بالصناعة الأمر الذي يجعله يقترب من علم اجتماع التنظيم **organisationsociologie** الذي بدأ يصل في السنوات الأخيرة إلى درجة عالية من التطور وازدهار باعتبارها من علوم الاجتماع الخاصة أو واحد من فروع علم الاجتماع الحديثة.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطور الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 40.

² سليم إبراهيم العامودي، علم الاجتماع الصناعي، دار المشرق الثقافي، عمان 2006، ص 30.

الفصل الثالث : مجالات ودور
الإحصائي في علم الاجتماع

الفصل الثالث: مجالات ودور الإخصائي في علم الاجتماع

1- مجالات علم الاجتماع الصناعي¹

تتعدد مجالات كل علم وفرع من فروع المعرفة المختلفة حسب أهدافه الأساسية التي يسعى من أجل تحقيقها وهذا ما ينطبق على علم الاجتماع الصناعي باعتباره أحد الفروع الأساسية لعلم اجتماع العام، وبذلك نلاحظ أن ميادين علم الاجتماع الصناعي قد تنوعت حسب تنوع الصناعة وتعقدتها كظاهرة اجتماعية واقتصادية تشكل جميع أنماط الحياة والعلاقات الاجتماعية على مستوى الأفراد والجماعات أو المجتمعات الحديثة.

يمكن تصنيف مجالات علم الاجتماع الصناعي وفق تطور الاهتمام العلمي بها إلى:

أ- مجالات علم الاجتماع الصناعي قبل الستينات²

نقول أن مجالات العلم كانت محدودة حيث تركز اهتمام الباحثين بمجالات كانت جل اهتماماتهم، خاصة ما يتصل منها بالطبقة العاملة وتنظيم المصنع، حين حدد "شنايدر" مجالات علم الاجتماع الصناعي في (أ) علاقة العمل في المجال الصناعي للجماعات الرسمية وغير الرسمية في مواقع العمل داخل المكتب أو المتجر (ب) علاقة البنية الاجتماعية للمصنع بالقوى المجتمعية الخارجية (ج) العلاقات غير الرسمية بين ممثلي الإدارة والنقابة العمالية.

كما قدم "ميلر" و "فورم" علم الاجتماع الصناعي في:

أ- جماعات العمل وعلاقته.

ب- التنظيم الاجتماعي لمجتمع المصنع.

ج- دور العامل داخل جماعات العمل.

وينتقد "أوجين شنايدر" 1958 محدودية مجالات علم الاجتماع الصناعي قبل

الستينات ويرى أنها أغفلت ستة مجالات ملائمة وهي:

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي والنشأة والتطور الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 151.

² - اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الأنجلو المصرية، 2007، ص 19-20.

أ- العلاقة بين الصناعة والعوامل الخارجية للمجتمع المحيط بها.

ب- علاقة الصناعة بالمؤسسات المختلفة داخل المجتمع.

ت- الصناعة والقوى التاريخية.

ث- الصناعة والتنمية العسكرية والسياسية.

ج-الصناعة والحركة الاجتماعية التاريخية.

ح-الصناعة والتطورات العلمية والتقنية.

ب- مجالات علم الاجتماع الصناعي بعد الستينات¹

في منتصف الستينات، نقول أن التطور كان كبيرا من حيث الكم والكيف في مجالات علم الاجتماع الصناعي، نظرا لتطور النظرية الاجتماعية والمناهج البحثية وإجراء دراسات ميدانية كثيرة في ثقافات مختلفة نظرا لإنتشار عملية التصنيع عالميا.

من المنظور الكمي، اشتملت مجالات علم الاجتماع الصناعي على موضوعات وقضايا جديدة لم يسبق الاهتمام بها خلال فترة ما قبل الستينات، خاصة مجال العلاقة بين الصناعة والمجتمع ودراسة التطور في الطبقة العمالية كمجال أصبح له نظرياته ومداخله، ومن المنظور الكيفي حدث تطور واضح في مجالات علم الاجتماع الصناعي، فغذا كانت مجالاته قبل الستينات، قد اقتصت في دراستها بالقوى العاملة من خلال نموذج الرجل man's model وتجاهل دور المرأة تماما داخل المنظمات أو تنظيمات العمل، ازداد الاهتمام بالعمالة النسائية داخل التنظيمات الصناعية مع بداية البعيات أيضا كانت الدراسات الإمبريقية تركز اهتمامها على الصناعة في الحضر مع إغفال الباحثين دراسة التأثير المتبادل الهام بين الصناعة والمجتمع الريفي.

¹- المرجع السابق ، ص ص 20-22.

يمكن القول إنه رغم اختلاف العلماء في تحديدهم لمجالات الدراسة في علم الاجتماع الصناعي نظرات التباين مدارسهم الفكرية وتطور اهتماماتهم البحثية نلمس شبه اتفاق عام حول عدد من المجالات الأساسية لهذا العلم هي:

أ- التاريخ الاجتماعي للصناعة.

ب- البناء الاجتماعي للتنظيمات الصناعية البناء الرسمي وغير الرسمي.

ت- جماعات العمل ودينامياتها.

ث- علاقات العمل بأشكالها المختلفة.

ج- الصناعة والمجتمع.

ح- الصناعة والأنساق الاجتماعية.

خ- التنظيم الداخلي للنقابات العمالية والمداخل النظرية لدراستها، هذا فضلا عن الاهتمام

بدراسات المرأة في التنظيمات الصناعية.

إضافة إلى ما ورد في مجالات علم الاجتماع الصناعي نجد أن "ميلر" و "فورم"

تعمقا فوجدا أيضا من بين مجالاته هي دراسة عملية المواءمة بين الحاجات الشخصية

للعاملين ومطامحهم وبين متطلبات مواقف العمل الرسمية في التنظيم ومنها التوافق الذي

تتطلبه عملية الحراك المهني للعاملين بين مستويات المكانة المختلفة في تنظيم العمل.

العمليات التنظيمية التي تدعم الروح المعنوية والإنتاجية وفكرة فريق العمل مثل تطبيق

أساليب القيادة التي تهدف إلى التنسيق بين أوجه النشاط على نحو رشيد وتدفع في نفس

الوقت العاملين وتلزمهم على المشاركة في أهداف التنظيم¹.

أما "شارلس سبولدينج" فيحدد مجال اهتمام علم الاجتماع الصناعي في دراسات

العلاقات الاجتماعية للصناعة وما يرتبط بها من ظواهر صناعية مثل الإنتاجية والروح

المعنوية والسلطة وهذه العلاقات قد تكون علاقات داخلية أو خارجية وعلى أن العلاقات

الداخلية هي التي توجد داخل المؤسسة ذاتها سواء أكانت متعلقة بالإدارة أو بالعمل أو

¹ - D.Miller & Form, industriel Sociology, op-cit, p 20-21.

بكلهما، أما العلاقات الخارجية فهي التي توجد بين الصناعة وبين غيرها من أجهزة أخرى خارجية مثل الحكومة والمجتمع المحلي والمعاهد التعليمية وما شابهها¹.

2- علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الاجتماعية الأخرى

اهتم علماء الاجتماع الصناعي بتطبيق النظريات والمناهج السوسيولوجية في الدراسة طبيعية النسق الاقتصادي والصناعي وعلاقته بالأنساق الاجتماعية الأخرى، التي توجد في المجتمع باعتباره النسق الأكبر أو الأشمل عامة، ومن ثم يمكن القول بأنه مهمة علم الاجتماع الصناعي تركزت من أجل تحقيق النظريات والمناهج السوسيولوجية المختلفة، لدراسة المشكلات الواقعية التي توجد في المجتمع الصناعي الحديث.

أ- الاقتصاد

يعتبر علم الاقتصاد من أهم العلوم الاجتماعية ارتباطا بعلم الاجتماع وفروعه المختلفة ولاسيما علم الاجتماع الاقتصادي وعلم الاجتماع الصناعي وبالطبع هناك الكثير من الاهتمامات المشتركة بين علماء الاقتصاد والعديد من المتخصصين في هذه الفروع. ونجد أن التحليل التاريخي للتراث للعلاقة بين علم الاقتصاد وعلم الاجتماع الصناعي يكشف عن وجود اهتمامات كثيرة للعديد من المهتمين في علم الاقتصاد فجل اهتماماتهم بدراسة العمليات الإنتاجية داخل المؤسسات والتنظيمات الصناعية ومناقشة الكثير من الأدوار والوظائف المهنية التي تدخل ضمن أنماط وعوامل الإنتاج والتوزيع والاستهلاك ونظم العمل والأجور والأرباح، والدخل، حجم البطالة ونوعية الاستثمار والعائد الاجتماعي لرأس المال، والاحتكار والاستغلال وأنماط السيطرة.

ب- السياسة

توجد اهتمامات مشتركة بين علماء السياسة والاجتماع ولاسيما أن كل من العلمين يركز على الدراسة الأنساق الاجتماعية مثل النسق السياسي الذي يوجد في المجتمع وطبيعة

¹ - علي عبد الرزاق جبلي، علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، 1979، ص 30-31.

التداخل والتكامل بين هذه الأنساق من أجل تحقيق الأهداف العامة للمحافظة على النسق الاجتماعي الأكبر ألا وهو المجتمع.

إن تحديد نوعية الإنتاج الصناعي وأنماط التكنولوجيا والاستثمار الأجنبي والشركات العالمية، وحجم التصدير الصناعي للخارج يرتبط كل الارتباطات بطبيعة النظام السياسي الاقتصادي العالمي خاصة وأن هذه النظام يلعب دورا أساسيا في تحديد السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي توجد على المستوى القومي والإقليمي والعالمي في نفس الوقت، وإن طبيعة هذا النظام يكون موضع اهتمام مشترك بين علماء الاجتماع الصناعي وعلماء السياسة الذين يعالجون طبيعة هذه القضايا والموضوعات التي تأخذ طابعا سياسيا واقتصاديا وصناعيا في نفس الوقت.

ج- علم النفس

يعد علم النفس من أكثر العلوم الاجتماعية ارتباطا بعلم الاجتماع خاصة وأن جزءا كبيرا من اهتماماتها ترتبط بدراسة قضايا الفرد، والتفاعل والسلوك البشري والجماعات الإنسانية وعلاقة الفرد بالجماعة والمجتمع الذي يعيش فيه بصورة عامة ومن أهم فروع علم النفس: الصناعي، والاجتماعي يوعتبر فرع علم النفس الصناعي من أكثر فروع العلم ارتباطا بعلم الاجتماع الصناعي ولاسيما أنه يركز على دراسة الجوانب النفسية (السيكولوجية) التي توجد داخل التنظيمات والمؤسسات الصناعية.

ومن أواخر القرن التاسع عشر، اهتم علماء النفس الصناعي والاجتماعي بدراسة قضايا مشتركة ترتبط بمشكلات العمل والإنتاج والصناعة مثل دراسات فريدريك تايلور" الذي سعى فيها لدراسة العلاقة بين الحركة والزمن مستخدما الأساليب النفسية والاجتماعية.

د- الإدارة

ارتبط علم الإدارة بعلم الاجتماع الصناعي عندما اهتم مجموعة من علماء الاجتماع بدراسة المؤسسات والتنظيمات الاجتماعية الإنتاجية، أو التي تهتم بتقديم الخدمات

الاجتماعية وجاء هذا الاهتمام عندما ظهر بصورة خاصة علم الاجتماع التنظيم وركز على دراسة وتحليل جميع أنماط التنظيمات الاجتماعية سواء أكانت اقتصادية أم سياسية، أم صناعية أم إدارية أم عسكرية، أو صحية.

كما تبلورت ملامح هذا الاهتمام عندما نشأ أيضا علم الاجتماع الصناعي، ليركز بصورة خاصة على جراسة التنظيمات والمؤسسات الصناعية، ومن أبرز العلماء الذين أسهموا في تطوير علم الاجتماع الصناعي عن طريق اهتماماتهم المشتركة بالإدارة هو "ماكس فيبر" الذي وضع أسس علم الإدارة عندما طرح نظريته المعروفة عن التنظيم البيروقراطي التي تعد إطار مرجعيا للمتخصصين في مجال الإدارة في مختلف التنظيمات الحديثة.

هـ- الأنثروبولوجيا

تعتبر الانثروبولوجيا أو علم دراسة الإنسان من العلوم الاجتماعية التي ترتبط بعلم الاجتماع وفروعه المختلفة.

وتطورت الانثروبولوجيا مع تطور المجتمعات البشرية وأصبحت تهتم بدراسة أيضا المجتمعات النامية والمختلفة التي يظهر فيها العديد من المشكلات الاجتماعية مثل البطالة والجريمة والانحراف وانخفاض مستوى المعيشة وغيرها من المشكلات ثم رداستها عن طريق عدد من طرق البحث الانثروبولوجية والتي تعتبر من أهم الطرق والمناهج التي يستخدمها علماء الاجتماع الصناعي عند تحليلهم لتأثير العلاقة بين الصناعة والمجتمعات المحلية أو الحضرية التي توجد فيها¹.

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 66-60.

الفصل الرابع : الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

1. المجال المكاني:

1-التعريف بمديرية التربية لولاية تبسة :

مديرية التربية لولاية تبسة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ، ومهني ، تتمتع بالشخصية المعنوية ، وإستقلال مالي ، تابعة لوزارة التربية والتعليم ، تعتبر صرح علمي وثقافي ورمز إشعاع فكر يجمع بين ضخامة المنشأة ورسالة المنهج ، ويساعدها على تحقيق وظيفتها الأساسية طاقم إداري والأداء البيداغوجي الجيد والهادف ، لضمان إمداد المجتمع بكفاءات وجيل متعلم ومثقف ويد عاملة تستجيب للمقاييس الوطنية والدولية ، وتسهيل الإدماج في المحيط الإجتماعي.

2- موقع مديرية التربية لولاية تبسة :

إن مديرية التربية لولاية تبسة لها موقع إستراتيجي ، تقع مقابل الولاية والمجلس الشعبي الولائي وبمحاذاة الدائرة ومقرات عمومية مختلفة ، حيث كان مقرها بعبارة عن مستشفى قديما ، أين إستغل كمقر للولاية ثم مقر لمديرية التربية حتى الآن ، ويضم كل المصالح الداخلية ، ثم توسعت مصالحها عند نقل مديرية الغابات والتشغيل بقرار من السيد : والي الولاية منذ زيارته لمقر مديرية التربية.¹ يوم 2016/09/06 ، وهذا ما ساعد مصالح المديرية بالتوسع والتنظيم أكثر ، لذلك بها 03 أجنحة تحتوي على 88 مكتبا وقاعة إجتماعات ، قاعة إستقبال ، وقاعة أرشيف ومخزينين .²

توجد هناك مقرات أخرى تابعة لقطاع التربية خارج المديرية مستغلة من طرف المصالح الخارجية لمديرية التربية ، منها التوجيه والإرشاد المدرسي ، مفتشية المطاعم المدرسية ، الرابطة الرياضية ، وإتحاد الشؤون المكملة للمدرسة إلى جانب فرع محو الأمية وتعليم الكبار والتعليم عن بعد وهيئة التفتيش وكذا الشركاء الإجتماعيين.

¹ -الموقع الإلكتروني لمديرية التربية لولاية تبسة

² - الموقع الإلكتروني السابق لمديرية التربية لولاية تبسة

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

3- نشأة وتطور مديرية التربية لولاية تبسة :

أنشأت مديرية التربية سنة 1974 ، حيث عرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية ، فمن مديرية التربية سنة 1974 بهيكل إداري وبيداغوجي إلى طاقم إداري وبيداغوجي أكبر حاليا 2018 .

4- أهداف ودور وصلاحيات مديرية التربية لولاية تبسة :

1-4 أهداف مديرية التربية لولاية تبسة :

ترتكز مديرية التربية إلى عدة أهداف تربوية وإجتماعية وإقتصادية وأخرى ثقافية

تتمثل في :

أولاً: أهداف التربوية :

- تربية النشء وتعليمه والعمل على رفع المستوى التعليمي
- تقويم السلوك لدى التلميذ في المدرسة وفي الأسرة وفي المحيط الإجتماعي ومنهجية إكتسابها

- ترسيخ حب العلم والتعلم والإبداع فيه

- تكوين المعلم وتدعيمه قصد النجاح في توصيل رسالته

- تكوين المؤطرين لتطوير قطاع التربية والتعليم

ثانياً: الأهداف الإجتماعية :

- دفع المجتمع إلى مرتبة الرقى والتقدم الحضاري وتعزيز مكانته العلمية

- العمل على نشر العدالة العلمية والإجتماعية من خلال توفير المادة الخام المتمثلة في

تلميذ اليوم هو رجل الغد (العالم ، الباحث ، الطبيبإلخ)

- توفير مناصب الشغل والمساهمة في القضاء على البطالة

- دمج أكبر عدد ممكن من شريحة الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية في

سلك التعليم .

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

- تقويم التركيبة الإجتماعية وتنويعها من خلال توفير جميع المختصين بمختلف المجالات العلمية والتربوية.

- تشجيع محاربة الأفات الإجتماعية من خلال إقامة ملتقيات ومؤتمرات وندوات وتوضيح خطواتها داخل المدارس والمؤسسات التربوية .

- مساعدة الأسرة في تربية الأبناء والعمل على تماسكها بإعتبارها الخلية الأساسية لبناء المجتمع قبل المدرسة

- ترسيخ مبدأ التضامن المدرسي عن طريق المساعدات المادية والمعنوية وكذا التربية لأبناء المعوزين والفقراء

ثالثا: الأهداف الإقتصادية:

هناك أهداف إقتصادية تتمثل في :

- المساهمة في صنع الإقتصاد الوطني من خلال تكوين الأدمغة والخبراء المختصين والتقنيون في مجال التربوي قصد الإستقلال من التبعية الأجنبية

رابعا:الأهداف الثقافية والرياضية

- غرس المبادئ الأساسية للمجتمع والمحافظة عليها مثل الوطنية - الشخصية - الدين - اللغة - التقاليد.

- توفير وسائل ترفهية وثقافية يستفيد منها الموظف والتلميذ معا

- تكوين الأفراد المبتدئين في السلك التربوي و رسكلة القدامى

- تشجيع وتدعيم ذوي الهوايات الثقافية والرياضية وتكريمهم

- تخصيص مرافق للممارسة الرياضية بمختلف أنواعها بجميع المؤسسات التربوية .

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

4-2 نشاطات مديرية التربية لولاية تبسة :

يمكن أن تصنف إلى ما يلي :

أولاً: التخطيط : يدخل ضمن هذا النشاط برامج متنوعة مثل توظيف الوظائف ، تخطيط الإحتياجات البشرية والمادية ، وتقدير الأعداد اللازمة للعمل ، تحديد مستوى المهارات المطلوبة ، طرق الإختيار والتوظيف ، وتقويم الأداء والنقل والترقية ، والفصل من الخدمة .

ثانياً: تنمية الموارد البشرية : من أهم أنشطة إدارات الموارد البشرية وأكثرها كلفة حيث تشمل التأهيل والتدريب ، وإعادة التدريب ، وعمليات التطوير الإداري للمستويات الإدارية الرفيعة ، وكذلك التطوير التنظيمي وتقديم خدمات الأمن والسلامة والصحة للموظفين .

ثالثاً: التعويض (الأجور والرواتب): يدخل ضمنه تقييم الوظائف ومقارنتها ببعضها لتحديد الأجر العادل ، طرق تقويم الأجور والرواتب ، مقارنة الأجور بالأجور السائدة خارج المنظمة **رابعاً: التربية والتعليم :** تسجيل التلاميذ والإشراف على الدخول المدرسي والإمتحانات ، وتوفير كل الإحتياجات التلميذ والمعلم معا ، ونشر التربية والتعليم داخل المدارس والمتوسطات والثانويات ، للوصول إلى جيل متعلم ومتقف

خامساً: صيانة الموارد البشرية : الإهتمام بالمنافع المالية المباشرة وغير مباشرة ، وكذلك الخدمات المختلفة صحية وتعليمية وإجتماعية وترفيهية ورياضية ، والإهتمام برفع معنويات الأفراد وإرضائهم الوظيفي¹

سادساً: العلاقات الوظيفية : توفير فرص التوافق والإنسجام بين مسؤولي المديرية والموظفين لضمان فرص التقدم الوظيفي للأفراد وتخطيط مسار هذا التقدم ، وتقليل مصادر الإحتكاك بين الإدارة والموظفين ، والإدارة والمعلم والتلميذ وتقليل الشعور بعدم الرضا ، والتأكيد على مبدأ العدالة والمساواة من قبل الإدارة تجاه الموظفين والإدارة الحركة الوظيفية ، التنقلات

¹ -الموقع الإلكتروني السابق لمديرية التربية لولاية تبسة

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

الوظيفية ، الترقية ، الإستغناء عن الخدمة ، الإستقالة ، التقاعد ، الوفاة ، وإنهاء العلاقة
الوظيفية

5- الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية تبسة مع التأطير الحالي :

التنظيم التربوي لمديرية التربية طبقا للمادة 29 من القرار الوزاري المؤرخ في 2002/02/06
المعدل والمتمم تحتوي مديرية التربية لولاية تبسة على 05 مصالح موزعة وفق الهيكل
التنظيمي التالي: 1

5-1 مهام مصلحة التمدريس والإمتحانات:

يرأسها رئيس المصلحة بمعية أربعة رؤساء مكاتب¹

01-مكتب الإمتحانات المهنية : حيث تتحصر مهامه تنظيم المسابقات والإمتحانات
الخاصة بقطاع التربية على مستوى إقليم الولاية حيث يقوم بالإعداد لإمتحانات شهادة التعليم
الأساسي وشهادة البكالوريات وكذا شهادة إنتهاء مرحلة التعليم الإبتدائي ، وكذا الإمتحانات
المهنية الخاصة بالأستاذة والمعلمين والعمال الإداريين .

02-مكتب التنظيم الخاص بالتعليم الإبتدائي والطور الثالث:

تتجلى مهامه في تنظيم وإعداد الخرائط التربوية على مستوى المدارس الإبتدائية والإكماليات
وذلك بحصر المناصب المالية للأساتذة والعمال .

03-مكتب التنظيم التربوي الخاص بالتعليم الثانوي:

نفس المهام الذي يقوم بها المكتب السالف الذكر إلا أنها خاصة بالتعليم الثانوي

04-مكتب النشاط الثقافي والإجتماعي والرياضي:

تتحصر مهامه في الإشراف على التظاهرات الرياضية والمدرسية

¹ - المادتين 25 و 28 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 20 ربيع الأول عام 1423 هـ الموافق لـ 02 يوليو سنة
2002 م المتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية الجزائر .

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

5-2 مهام مصلحة التكوين والتفتيش:

يسير من طرف رئيس مصلحة مثله مثل بقية المصالح بالإضافة إلى رؤساء المكاتب وعدد من الموظفين وتقوم المصلحة بالتنظيم والإشراف على العمليات التكوينية لجميع الفئات من معلمين وأساتذة ومفتشين في مختلف الأطوار ، كذلك إجراء دورات لتحسين المستوى في إطار جهازين مؤقت ودائم وكل ذلك يتعلق بعمال قطاع التربية ، وتسهر على متابعة الميدانية من طرف المفتش والترسيمات للعمال لذلك تفرع عنها مكتبين .

01-مكتب التكوين:

تتمثل مهامه في الإشراف على تنظيم الدورات التكوينية الخاصة بالمعلمين وأساتذة التعليم الثانوي ويقوم هذا المكتب بناء على المناشير ومقررات وزارية خاصة بالتكوين ، بالتنسيق مع مفتشي التعليم الابتدائي والطور الثالث ومفتشي التعليم الثانوي وبالإعداد الجيد والسير الحسن للفترة التكوينية.¹

02-مكتب التفتيش:

يقوم هذا المكتب بالتنسيق مع مفتشي التعليم الابتدائي والطور الثالث والتعليم الثانوي على تفتيش المعنيين ومراقبة تقارير التفتيش وتسجيلها . ذلك يتعلق بعمال قطاع التربية ، وتسهر على المتابعة الميدانية من طرف المفتش والترسيمات للعمال لذلك تفرع عنها مكتبين .

كذلك أنشأت في هذه المصلحة خلية الإعلام والاتصال

تهتم بمتابعة كل ما يصدر في وسائل الإعلام والاتصال (الصحافة المكتوبة ، الإذاعة والتلفزيون)

حول القطاع ومحيطه وكذا المبادرة بنشر الأخبار والمعلومات عن مديرية التربية عن طريق إرسالها إلى مختلف وسائل الإعلام ، وتعتبر إذاعة تبسة الجهوية من أكثر الوسائل إستعمالا

¹ - المادتين 25 و 28 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 02 يوليو سنة 2002 .

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

نظرا لكونها الأكثر فعالية وقربا من المواطن وإهتماما بجديد القطاع ، فالمبادرة بنشر المعلومات والأخبار تعطى مصداقية للمديرية وتجعلها في مأمن من الإشاعات والمضاربات الإعلامية التخمينية 03-مصلحة تسيير نفقات مستخدمي قطاع التربية (الأجور) وهي مصلحة جديدة أنشأت في ك 2002/01/01 مقارنة بالمصالح الأخرى وتتكون من ثلاثة مكاتب :

أ-مكتب تحصيل الملفات المحاسبية : (مكتب الإداريين) يعمل على :

- متابعة خصم الغيابات وإقتطاع الخدمات الخدمات الإجتماعية وترتكز مهام هذا المكتب في تصنيف وترتيب وحفظ الملفات الخاصة بعمال قطاع التربية ، ولكل موظف ملحف محاسبي خاصة به يتكون من مجموعة من الوثائق التالية :

الملف الإداري : يضم مجموعة من الوثائق الإدارية كقرار التبرص وقرار التعيين ومحضر التنصيبالخ.¹

الملف المحاسبي : يحتوي على مجموعة من الوثائق المحاسبية مثل توقيف الراتب التي كانت تستخرج من المؤسسات التربوية قبل فتح المصلحة ، وذلك عند إنتقال الموظف من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى ، وحاليا لا تستعمل هذه الشهادة إلا في حالة الإنتداب خارج قطاع التربية والخروج من الولاية ودخول للولاية .

ب-مكتب تسيير نفقات المستخدمين التعليم الإبتدائي والمتوسط:

- يقوم بدفع رواتب المستخدمين في قطاع التربية على مستوى الولاية وضواحيها ، وتسوية الوضعيات العالقة .

- المحافظة على وتيرة العمل مع الخزينة في عملية دفع الأجور وغيرها من الأمور المالية.

ج-مكتب تسيير نفقات المستخدمين التعليم الثانوي:

نفس مهام مكتب السابق إلا أن هذا المكتب يخص بالتعليم الثانوي فقط .

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم : 174/90 .

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

- 03-مصلحة البرمجة والمتابعة :** يشرف عليه رئيس مصلحة تتكون من 5 مكاتب التالية :
- إنجاز الإستقصاء الوجير لجميع مراحل التعليم (الإبتدائي - المتوسط - الثانوي)
 - الإحصاء الشامل لكل دخول مدرسي
 - إنجاز ملف إنشاء المؤسسات التربوية (بناءها)
 - يقوم بإعداد المخطط السنوي لكل عام .
- ب-مكتب مراقبة التسيير المالي :** يشرف هذا المكتب على مايلي :
- المصادقة على مشاريع الميزانية السنوية لكل المؤسسات مراجعة ومراقبة الحسابات المالية السنوية¹
 - توزيع مختلف التعليمات والمناشير الخاصة بالتسيير المالي والمادي للمؤسسات .
 - مراقبة الكشوف الشهرية .
- ج-مكتب الميزانية والمصالح الإقتصادية :** يشرف هذا المكتب على مايلي :
- إنجاز الجداول التقديرية المتعلقة بمشروع ميزانية التسيير .
 - متابعة إستهلاك الإعتمادات خلال السنة المالية
 - الإلتزام بالنفقات العامة ومتابعة عملية التأشير على الإلتزامات مع مصالح الرقابة المالية.
 - إنجاز بطاقات الإلتزام المرفقة بكل الوثائق التربوية .
- د-مكتب البناء والتجهيز :** هذا المكتب يختص بما يلي :
- تسيير الأثاث والتجهيزات ومختلف الوسائل المتوفرة بمديرية التربية لولاية تبسة
 - متابعة حظيرة السيارات وسير المخازن (مخزن الوسائل المكتبية ومواد التنظيف ، متابعة ومراقبة أعوان الأمن والصيانة)
- هـ-مكتب النشاط الإجتماعي وحفظ الصحة المدرسية :** ومن أهم مهام المكتب ما يلي :

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174.

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

- دراسة وإنجاز قرارات الإستفادة من المنح لصالح التلاميذ الأيتام والمعوزين بجميع المؤسسات التربوية .

- الإشراف على عملية شراء مختلف الأجهزة والأدوية وتوزيعها على المؤسسات التربوية بالولاية والبلديات والدوائر التابعة للولاية.¹

5-6 مصلحة المستخدمين :

تعد من أهم المصالح الفرعية المشكلة لمديرية التربية لولاية تبسة وهذا نظرا لما تكتسبه من دور كبير في إقتناء الموارد البشرية من مختلف المستويات (إداريين تقنيين - أعوان مصالح) لتوظيفهم وتعيينهم وتطويرهم والمحافظة على سير المديرية بانتظام وإضطراد والحفاظ على أعلى مستوى من حيث المسيرين إلى أفضل تسيير إداري حيث يشرف على تسييرها رئيس مصلحة المستخدمين:²

وتضم المصلحة أربع مكاتب:

1- مكتب الموظفين الإداريين وعمال الخدمات : يهتم بتسيير ملفات الموظفين الإداريين وعمال الخدمة بالمديرية وبالمؤسسات التربوية ومتابعة مساهم المهني

2-مكتب التعليم المتوسط والثانوي : يهتم بتسيير ملفات الموظفين (الأساتذة)بالمؤسسات التربوية ومتابعة مساهم المهني

3-مكتب التعليم الإبتدائي : يهتم بتسيير ملفات الموظفين (المعلمين) بالمؤسسات التربوية ومتابعة مساهم المهني

4-مكتب التقاعد والمنازعات : يهتم بتسيير ملفات التقاعد الخاصة بالموظفين الإداريين وعمال الخدمات بمديرية التربية والأساتذة والمشرفين وغيرهم بالمؤسسات التربوية ، وكذلك يهتم بملفات المنازعات ، حيث يقوم بالمهام التالية :

¹ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174 السابق

² أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174 السابق

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

- إحصاء المستخدمين الذين بلغو سن التقاعد
 - تحضير ملفات المستخدمين الحاليين على التقاعد بالتنسيق مع صندوق التقاعد والمعاشات
 - التكفل بمتابعة مختلف القضايا محل المنازعات
 - التكفل بإعداد ومتابعة ملفات المستخدمين الحاليين على مجالس التأديب (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء)¹
- ومن أهم مهامها نذكر:
- ومن أهم مهام هذه المصلحة الإشراف على تسيير المستخدمين داخل المصلحة ، وذلك بمراجعة ملفات المستخدمين بشكل مستمر وتجديد البطاقات والسجلات وكذا الملفات الخاصة بكل موظف والتي تسمح باتخاذ القرار فيما يخص الحياة المهنية للموظف ، التوظيف ، الترقية بأنواعها ، لإستخراج شهادات العمل ، والحالة الشهرية للموظفين مع تسجيل الغيابات ، والتأخرات ، كذلك الإستفسارات وما ينتج عنها من فرض عقوبات ، ولهذه الأخيرة أنواع وأسباب مختلفة ، وكل نوع لديه رقم خاص ويتم في تاريخ معين ، بالإضافة إلى تسجيل الساعات الإضافية وما ينجم عنها من إجازات كضمان التعويض ، مقابل الجهد الإضافي المبذول ، كذلك القيام بتسجيل العطل المختلفة التي يستفيد منها الموظف مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر ، لنصل إلى أن هذه المصلحة تهتم بكل ما يتعلق بالموظف من أول يوم عين فيه بالمديرية إلى آخر يوم له بالمديرية ونهاية العلاقة الوظيفية سواء نهاية عادية أو غير عادية.

¹ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174.

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

II. المجال الزمني:

الدراسة الإستطلاعية:

لقد كان أول اتصال بالمديرية بمثابة أول اتصال بالمديرية للقيام بالدراسة الميدانية بحيث كانت مقابلة المسؤولين بمديرية ممهدة لزيارة مختلف المصالح الإدارية، وبهذا أصبحت لدينا فكرة وصورة كافية عن المديرية، ومن ثم عرضت عليهم موضوع الدراسة وأهدافها بصورة واضحة وموجهة حيث قاموا البعض بتشجيعي على تطبيقها ميدانيا من خلال مساعدتهم.

أول اتصال بمديرية 2019.06.03 وتنقسم هذه الفترة إلى قسمين دراسة المنهجية و الميدانية وامتدت من 2018.10.14 غاية 2019.06.09 و فيها قمت بتوزيع الاستمارة و جمع المعلومات و في الاخير توصلت الي مرحلة التحليل وتفسير النتائج.

III. عينة البحث:

نظرا لطبيعة موضوع بحثنا الذي يتمثل في دراسة الواقع المهني لخريجي علم الاجتماع تنظيم وعمل فقد كانت عينة الدراسة المتكونة من 10 أفراد كحصر شامل لمتخصصي في علم الاجتماع التنظيم والعمل وهذا على حسب ما يوجد في ميدان البحث في داخل مديرية التربية.

IV. أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث وجمع البيانات، اعتمدنا في دراستنا على استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. ويعرف الاستبيان على انه "قائمة تتضمن مجموعة من الاسئلة معدة بدقة ترسل الى افراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث".¹

ولقد تضمن الاستبيان مجموعة من الاسئلة، حيث كانت هذه الاسئلة موزعة على ثلاثة

محاور هي:

¹ -إبراهيم، مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000، ص165.

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

- المحور الأول: بيانات شخصية.

-المحور الثاني: حاجة المؤسسة لخريجي علم إجتماع تنظيم والعمل.

- المحور الثالث: رؤية خريجي علم إجتماع لمناصبهم داخل المؤسسة.

V. منهجية البحث:

نظرا لأن هذا البحث محاولة لمعرفة واقع طلبة علم الإجتماع تنظيم وعمل في المؤسسة فإن المنهج الذي رأيتة مناسب لبلوغ هذا المطلب هو إستعمال المنهج التحليل الوصفي على اعتبار أن التحليل لا يمكن إستعماله دون توفر معطيات أولية عن العينة المراد دراستها وهذه المعطيات لا يمكن الحصول عليها إلا من خلال إستعمال المنهج الوصفي التحليلي.

VI. صعوبات الدراسة:

وكأي بحث ودراسة علمية لا تكاد تخلو من عقبات وصعوبات التي ومن بينها:

- تغير مواعيد المقابلة مع بعض العمال.
- ظهور بعض الخوف والشك وسط الموظفين بالمديرية وعدم تجاوبهم وتعاملهم مع الأسئلة المطروحة.

الفصل الخامس : تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

تفريغ وتحليل:

1- محور البيانات الشخصية

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات الديموغرافية، وعلى ضوء هذه المتغيرات سيتم وصف عينة الدراسة.

- البيانات الوصفية العامة الخاصة بموظفي مديرية التربية تخصص تنظيم وعمل

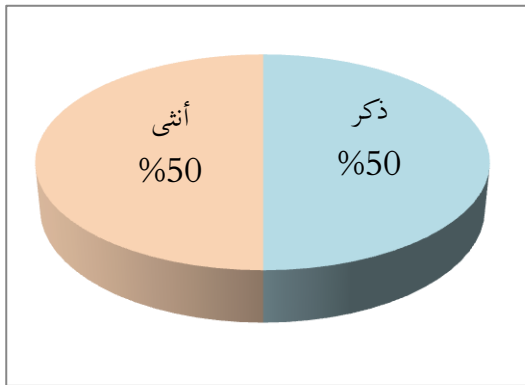
اشتملت عينة الدراسة على الخصائص الديموغرافية الموالية:

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع

يمثل الجدول والشكل الموالين توزيع العينة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (01): توزيع العينة شكل رقم (01): التوزيع البياني للعينة

حسب متغير النوع



حسب متغير النوع

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	05	50
أنثى	05	50
المجموع	10	100

يتضح من الجدول والشكل رقم (01): أن نسبة الذكور والإناث جاءت متساوية بنسبة قدرت بـ: 50% لكل منهما، وهنا يمكن أن نستنتج أن عينة الدراسة تتوفر فيها كلا الجنسين وبالتساوي، وهو ما يفسر المشاركة المتقاربة لكلا الجنسين في مسابقات التوظيف على مستوى مديرية التربية، وهذا التساوي قد يخدم موضوع البحث في ما يخص استجابات عينة الدراسة لمختلف عبارات محاور البحث.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

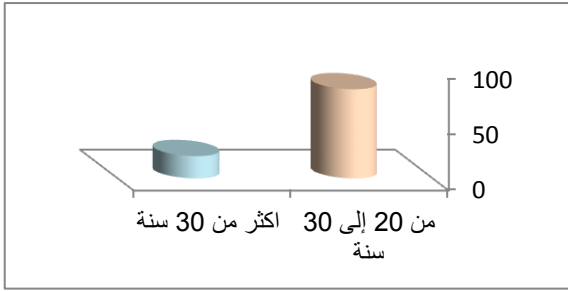
- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

سيتم تبويب مفردات العينة إلى ثلاث فئات حسب متغير العمر، كما يوضحه الجدول والشكل الآتيين:

جدول رقم (02): توزيع العينة حسب شكل رقم (02): التوزيع البياني للعينة حسب

متغير العمر

متغير العمر



النسبة %	التكرار	السن
80	08	من 20 إلى 30 سنة
20	02	أكثر من 30 سنة
100	10	المجموع

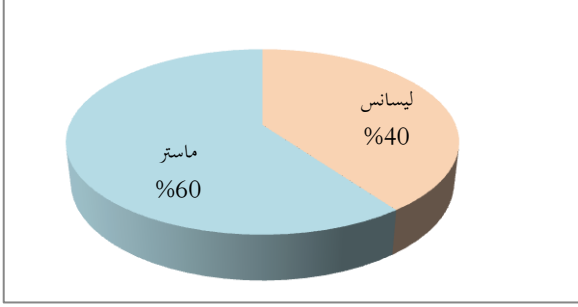
يتضح من الجدول والشكل رقم (02): أن أغلب أفراد العينة كانوا من ضمن الفئة (من 20 إلى 30 سنة) حيث قدرت نسبة عدد المشاهدات هنا بـ80%، وجاءت الفئة (أكثر من 30 سنة) في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ20%، ومنه نستنتج أن المديرية تعتمد على الكفاءات الشابة، وهذا التباين في الأعمار يفسر ربما حداثة التخصص في مختلف القطاعات الإدارية.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

يوضح الجدول والشكل الموائين توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي.

جدول رقم (03): توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي
شكل رقم (03): التوزيع البياني للعينة حسب متغير المستوى التعليمي



المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ليسانس	04	40
ماستر	06	60
المجموع	10	100

يلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من حاملي شهادة (الماستر)، بنسبة متساوية قدرت بـ: 60%، وجاءت فئة حاملي (شهادة الليسانس) في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ: 40%، وهو أمر طبيعي يرجع أساسا للسلم الموضوع في درجات التوظيف المطلوبة بمختلف القطاعات الإدارية، وكذلك ربما يرجع هذا إلى الفرص التي تمنحها الجامعة الجزائرية لحاملي شهادة الليسانس في اكمال الدراسة في طور الماستر.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص

تتصف مفردات العينة باختلاف صفتها المهنية، كما هو مبين في الجدول والشكل المواليين.

جدول رقم (04): توزيع العينة حسب متغير شكل رقم (04): التوزيع البياني للعينة

الصفة المهنية

حسب الصفة المهنية



التخصص	التكرار	النسبة %
تنظيم وعمل	10	100
المجموع	10	100

يلاحظ من خلال معطيات الجدول والشكل رقم (04): أن كل عينة الدراسة بالنسبة

لمتغير التخصص كانوا من فئة (تنظيم)، بنسبة قدرت بـ: 100%، وهو ما يفسر قصدية العينة بالتوجه نحو تخصص واحد يخدم موضوع البحث.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

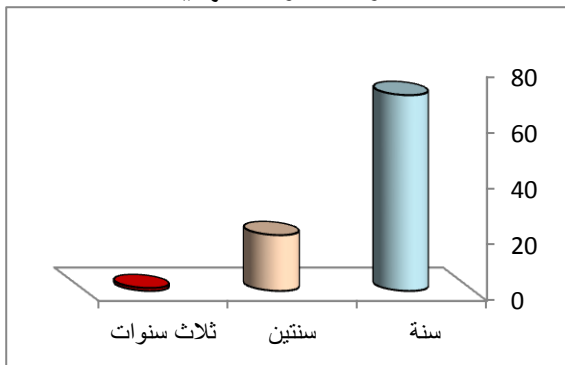
تتصف مفردات العينة باختلاف خبرتها المهنية، كما هو مبين في الجدول والشكل

المواليين.

جدول رقم (05): توزيع العينة حسب متغير شكل رقم (05): التوزيع البياني للعينة

حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية



الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
سنة	07	70
سنتين	02	20
ثلاث سنوات	01	01
المجموع	10	100

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

يلاحظ من خلال معطيات الجدول والشكل أعلاه : أن أغلبية عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، كانت من ضمن فئة (سنة واحدة)، بنسبة قدرت بـ: 70%، واحتلت الفئة (سنتين) المرتبة الثانية، بنسبة قدرت بـ 20%، واحتلت الفئة (ثلاث سنوات) المرتبة الأخيرة بنسبة قدرت بـ: 01%، ويمكن تفسير التفاوت في سلم الخبرة وفقا لعدة عوامل يعود بعضها إلى متغير العمر، وكذا حداثة طلب التخصص في مسابقات التوظيف بالمديرية.

- عرض وتحليل البيانات الشخصية

تستهدف المتغيرات الشخصية خدمة متغيرات الدراسة من خلال تأثيرها في محاور البحث، وهو ما يفرض على الباحث اختيار البيانات النوعية والكمية وطبيعة المعلومات التي لا تكون محرجة في بعض الأحيان لعينة الدراسة، ومنه يجب على الباحث مراعاة هذه البيانات بصفة دقيقة حتى يكون المبحوث حر وغير محرج في الإجابة على محتوى هذه البيانات، وفي موضوع بحثنا ارتأينا جملة المتغيرات التالية والتي تخدم موضوع دراستنا والتي تم صياغتها كما يلي: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، التخصص، الخبرة المهنية)

- خلاصة محور البيانات الشخصية

من خلال تحليل المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، التخصص، الخبرة المهنية)، وجدنا أن كل البيانات خدمت موضوع البحث، ويمكن أن تؤثر في متغيرات الدراسة.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

1-2- عرض نتائج عبارات المحور الأول حاجة المؤسسة لخريجي علم الاجتماع تنظيم وعمل

لاختبار هذا المحور تم صياغة جملة من الأسئلة تناولت مختلف أبعاده، يمكن توضيحها وفقا لما يلي:

❖ العبارة الأولى

الجدول رقم (06): مدى مساهمة المعرفة المتحصل عليها في التكوين الجامعي في تحقيق أهداف المؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	العبارة
قوية	0	3	100	10	01

يلاحظ من خلال نتائج الجدول والشكل أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون بأن المعرفة المتحصل عليها في التكوين الجامعي تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%، وهو ما يفسر أن المنظمة الجامعية تراعي في وضع مختلف برامجها ارتباط هذا الأخير بميدان عمل الطلبة، وهو عامل مهم في التنسيق بين التكوين والوظيفة.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- العبارة الثانية

الجدول رقم (07): مدى استفادة المؤسسة كم القدرات النفسية المكتسبة في الدراسة الجامعية

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	العبارة
قوية	0	3	100	10	02

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون بأن القدرات النفسية المكتسبة في الدراسة الجامعية تكمن المؤسسة من الاستفادة منها بشكل يساعد في تحسين وأداء العمل، وذلك بالنظر لمختلف المعاملات اليومية التي تتم في إطار العمل اليومي حيث جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة الثالثة

الجدول رقم (08): مدى مساهمة ممارسة المهارات الفنية المكتسبة في حقل التكوين الجامعي في تحسين الأعمال بالمؤسسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	العبارة
قوية	0	3	100	10	03

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون بأن المهارات الفنية المكتسبة في حقل التكوين الجامعي تساهم بشكل قوي في تحسين أداء العمل بالمؤسسة، وهو ما يفسر على أن التكوين الجامعي يكسب الطلبة عدة مهارات فنية يمكن

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

أن تساعد الطالب المتخرج في ميدان العمل وذلك وفق البرامج الموضوعية في هذا الإطار. وقد جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%،

- العبارة الرابعة

الجدول رقم (09): السلوكيات الأخلاقية المهنية التي اكتسبتها من سلوكيات أساتذتك بالجامعة تساعدك في إنجاز المهام الموكلة إليك

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
04	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة بأن السلوكيات الأخلاقية المهنية التي اكتسبتها من سلوكيات أساتذة الجامعة تساعد في إنجاز المهام الموكلة ، وهو ما يفسر تأثر الطلبة بسلوك مؤطريهم خلال مساهمهم الدراسي وهذا امر طبيعي نظرا للدرجة العلمية لأساتذة الجامعة، وهو ما يفسر أيضا ارتباط العلم بالأخلاق. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة الخامسة

الجدول رقم (10):التعاون مع الزملاء من نفس التخصص يؤدي إلى تحسين ظروف العمل في المؤسسة.

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
05	10	100	3	0	قوية

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن التعاون مع الزملاء من نفس التخصص يؤدي إلى تحسين ظروف العمل في المؤسسة، وهو ما يفسر ضرورة التكامل بين زملاء العمل نظرا ربما لتوفيق موظف في جانب معين وتفوق الآخرين في مجالات أخرى من نفس التخصص وهو ما سيؤدي حتما إلى زيادة الخبرة ورفع تنافسية المؤسسة. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة السادسة

الجدول رقم (11): درجة الإنسجام مع شروط البيئة المهنية حسب مكتسبات الدراسة الجامعية

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
06	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى المكتسبات الجامعية التي يملكها الموظف تساهم بشكل فعال في الانسجام مع شروط البيئة المهنية ، ويرجع هذا إلى مضمون التكوين الجامعي الذي يعنى بمختلف المجالات التي تخدم الحياة المهنية للطلبة. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة السابعة

الجدول رقم (12): الأداء الوظيفي بعد ما تم اكتسابه من الجامعة

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
07	10	100	3	0	قوية

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن الأداء الوظيفي كان قويا من خلال ما تم اكتسابه من الجامعة ، ويرجع هذا إلى مضمون التكوين الجامعي الذي يعنى بمختلف المجالات التي تخدم الحياة المهنية للطلبة. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت ب 100%.

- العبارة الثامنة

الجدول رقم (13): مدى مساهمة المهارات التكوينية في تقديم مبادرات مناسبة لتحسين ظروف العمل

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
08	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن هناك مساهمة فعالة للمهارات التكوينية في تقديم مبادرات مناسبة لتحسين ظروف العمل، ويرجع هذا الارتباط القوي بين التكوين ودوره في تحسين ظروف العمل وهو قد يفسر كذلك بعامل التكوين الأكاديمي لمختلف الموظفين. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت ب 100%.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- العبارة التاسعة

الجدول رقم (14): ما درجة وثوقك بمساعدة أساتذتك في الجامعة في إيجاد حلول لمشكلات تعترضك

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه	النسبة المئوية (%)	التكرار	العبارة
0.843	1.40	ضعيفة	80	08	08
		قوية	20	02	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن أغلبية عينة الدراسة لا يثقون بمساعدة أساتذتهم الجامعيين في إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضهم، وهذا يرجع ربما إلى انقطاع التواصل بين الطالب المتخرج وأساتذته في الجامعة بعد نهاية الدراسة، كذلك ربما عدم تفرغ الأساتذة لسماع كل مشكلات طلبتهم وكذلك عامل الوقت الذي يلعب دور مهم، بالنظر للحجم الساعي للموظفين في عملهم، وكذا عمل الأساتذة وارتباطهم البحثية. وقد كان اتجاه أغلبية عينة الدراسة نحو الدرجة (ضعيفة) بنسبة قدرت بـ 80%، واتجه ما نسبته 20% من عينة الدراسة نحو الموافقة وبدرجة قوية على أنهم يثقون بمساعدة أساتذتك في الجامعة في إيجاد حلول لمشكلات تعترضك، وهو ما يفسر على بقاء تواصل هذه الفئة مع الأساتذة الذين دروسهم في الجامعة، وهنا يمكن أن نقترح موضوع آخر مهم يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار في دراسات لاحقة وهو مدى تواصل الطلبة الجامعيين مع أساتذتهم بعد التخرج.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

العبارة العاشرة

الجدول رقم (15): الإضافات التي يقدمها التخصص في أداء المهام

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
08	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن التخصص يقدم إضافات تساهم بفعالية في أداء المهام، وهنا يمكن القول أن طبيعة التخصص تخدم الأداء المهني المحدد لها، وهو ما ينحو إليه قطاع الوظيف العمومي حالياً بوضع التخصصات المتوافقة مع نوع الوظيفة التي تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء ورفع مستوى العمل، وقد جاء اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- تحليل نتائج المحور الأول: حاجة المؤسسة لخرجي علم الاجتماع تنظيم وعمل

يلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصلة عليها بخصوص استجابات عينة الدراسة أن أغلب العبارات كانت نسبة الاستجابة إلى الدرجة قوية (100%)، وكان اتجاه عينة الدراسة نحو العبارة (09) اتجاه بدرجة (ضعيفة) بتكرار 08 أفراد وبنسبة مؤية قدرت بـ 80%.

ومنه يمكن استخلاص ما يلي:

- أن المعرفة المتحصل عليها في التكوين الجامعي تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة.
- أن القدرات النفسية المكتسبة في الدراسة الجامعية تكمن المؤسسة من الاستفادة منها بشكل يساعد في تحسين وأداء العمل
- أن المهارات الفنية المكتسبة في حقل التكوين الجامعي تساهم بشكل قوي في تحسين أداء العمل بالمؤسسة

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- أن السلوكيات الأخلاقية المهنية التي اكتسبتها من سلوكيات أساتذة بالجامعة تساعد في إنجاز المهام الموكلة
 - أن التعاون مع الزملاء من نفس التخصص يؤدي إلى تحسين ظروف العمل في المؤسسة
 - المكتسبات الجامعة التي يملكها الموظف تساهم بشكل فعال في الانسجام مع شروط البيئة المهنية
 - أن الأداء الوظيفي كان قويا من خلال ما تم اكتسابه من الجامعة
 - أن هناك مساهمة فعالة للمهارات التكوينية في تقديم مبادرات مناسبة لتحسين ظروف العمل
 - أن التخصص يقدم إضافات تساهم بفعالية في أداء المهام، وهنا يمكن القول أن طبيعة التخصص تخدم الأداء المهني المحدد لها.
- خلاصة المحور الأول:

أخيرا وفي خلاصة هذا المحور يمكن القول بأن تخصص اجتماع التنظيم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع العمل الإنساني الذي يرتبط بأنماط السلوك المهني والتنظيمي ضمن المؤسسات فهو يختص ببنية التنظيم ومكوناته الأساسية، وطبيعة العلاقة بين هذه المكونات، وكذا قضايا التنظيم من حيث الأهداف، والمعايير، ومشكلات الاتصال، وكيفية اتخاذ القرار. والسلوك الاجتماعي للتنظيم والعوامل المؤثرة فيه وهذا وفقا للموضوعات العامة لعلم اجتماع التنظيم يمكن التي يمكن تصورها بأكثر دقة وأكثر خصوصية وهي تعنلة بدراسة الأداء المؤسسي وتقييمه وتحليل أنماط القيادة في التنظيم وكذا التحليل الاجتماعي لوسائل الاتصال وقنواته في التنظيم وذلك بدراسة عملية اتخاذ القرارات وتأثيرها على التنظيم والسلوك التنظيمي وأيضا دراسة أداء العاملين وتحليله.

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

2- عرض نتائج عبارات المحور الثاني: رؤية خريجي علم الاجتماع تنظيم وعمل لمناصبهم داخل المؤسسة

لاختبار هذا المحور تم صياغة جملة من الأسئلة تناولت مختلف أبعاده، يمكن توضيحها وفقاً لما يلي:

❖ العبارة الأولى

الجدول رقم (16): الإضافات التي يقدمها التخصص لتسحين أداء المهام

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول والشكل أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون بأن التخصص يلعب دور فعال في تسحين أداء المهام ، حيث جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%، وهو ما يفسر أن راحة الموظفين عند توظيفهم في مجال تخصصهم.

❖ العبارة الثانية

الجدول رقم (17): دور التخصص في الراحة للوظيفة

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
02	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول والشكل أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون بأن للتخصص دور بارز للراحة في الوظيفة ، حيث جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

قدرت بـ 100%، وهو ما يفسر أن تطابق الوظيفة مع نوع الوظيفة يؤدي إلى راحة الموظف وعدم بذله جهدا كبيرا بالمقارنة إلى كلف بمنصب آخر غير تخصصه.

- العبارة الثالثة

الجدول رقم (17): مساهمة محتوى المواد المدروسة في الاندماج مع جماعة العمل

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
03	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن محتوى المواد المدروسة يساهم بشكل قوي في الاندماج مع جماعة العمل، وهذا يفسر ارتباط مناهج التعليم العالي بسوق العمل، وملائمة تخصصاته لوظائف القطاع المهني، حيث جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%،

- العبارة الرابعة

الجدول رقم (18): مساهمة التكوين الجامعي في قبولك من طرف زملاء عملك

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
04	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة يرون التكوين الجامعي يساهم بشكل فعال في قبولك من طرف زملاء عملك، وهذا يفسر على أن التأهيل يلعب دورا مهما في الوظيفة ومنه يمكن للموظف أن يساهم في تحسين الأداء عوض أن يصبح عبء إذا

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

كان لم يتكون في مجال وظيفته. وقد جاءت الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة الخامسة

الجدول رقم (19): مساهمة المقاييس التي درستها في العمل الجماعي مع الزملاء في مختلف الاختصاصات

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
05	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة بأن المقاييس التي المدرسة في التكوين الجامعي تساهم بشكل قوي في العمل الجماعي مع الزملاء في مختلف الاختصاصات، وهو ما يفسر تنوع برنامج التكوين الجامعي الملم بمختلف التخصصات وكيفيات التكامل بينها. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة السادسة

الجدول رقم (20): دور المقاييس المدرسة في التكوين الجامعي في تبادل الخبرات مع العمال الآخرين

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
06	10	100	3	0	قوية

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن المقاييس المدرسة في التكوين الجامعي تساهم وبشكل فعال في تبادل الخبرات مع العمال الآخرين، وهو ما يفسر بنوعية التكوين في التعليم العالي التس تستند إلى تكوين الطلبة من العام إلى الخاص وهو ما يجعل لكل طالب خلفية عن التخصصات الأخرى وقد يساهم ذلك في تعزيز الخبرات في العمل. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة السابعة

الجدول رقم (21): مساهمة التخصص في تقديم أفكار مبتكرة لتجاوز مشكلات العمل

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
07	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن التخصص يساهم بدرجة قوية في تقديم أفكار مبتكرة لتجاوز مشكلات العمل، ويرجع هذا طبيعة ونوع التكوين. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة الثامنة

الجدول رقم (22): الشعور بالانتماء للمؤسسة وفق التكوين الجامعي

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
08	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى تكوينهم يسمح لهم بالشعور بالانتماء للمؤسسة محل الدراسة، ويرجع هذا التطابق بين المؤسسة والتخصص

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

المدرّوس من قبل عينة الدراسة. وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- العبارة التاسعة

الجدول رقم (23): هل يرى زملاءك من الإختصاصات الأخرى أن خريجي علم الاجتماع يتوافقون مع غيرهم

العبارة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
09	10	100	3	0	قوية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه: أن كل عينة الدراسة ترى بأن زملاءك من الإختصاصات الأخرى أن خريجي علم الاجتماع يتوافقون مع غيرهم، ويرجع ربما للتكوين النفسي الذي يمر به طلبة علم الاجتماع ما يساعدهم في الاندماج في العمل دون أي عقد، وقد جاءت اتجاه الموافقة على الدرجة (قوية) بنسبة قدرت بـ 100%.

- تحليل نتائج المحور الثاني: رؤية خريجي علم الاجتماع تنظيم وعمل لمناصبهم داخل المؤسسة

يلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصلة عليها بخصوص استجابات عينة الدراسة، نلاحظ أن كل العبارات كانت نسبة الاستجابة فيها بدرجة قوية (100%).

ومنه يمكن استخلاص ما يلي:

- أن التخصص يلعب دور فعال في تسحين أداء المهام
- أن للتخصص دور بارز للراحة في الوظيفة
- أن محتوى المواد المدروسة يساهم بشكل قوي في الاندماج مع جماعة العمل
- أن التكوين الجامعي يساهم بشكل فعال في قبولك من طرف زملاء عمالك

تفريغ وتحليل ونتائج الدراسة

- أن المقاييس التي المدرسة في التكوين الجامعي تساهم بشكل قوي في العمل الجماعي مع الزملاء في مختلف الاختصاصات
 - أن المقاييس المدرسة في التكوين الجامعي تساهم وبشكل فعال في تبادل الخبرات مع العمال الآخرين
 - أن التخصص يساهم بدرجة قوية في تقديم أفكار مبتكرة لتجاوز مشكلات العمل
 - أن التكوين يسمح لهم بالشعور بالانتماء للمؤسسة محل الدراسة.
 - أن زملاءك من الاختصاصات الأخرى أن خريجي علم الاجتماع يتوافقون مع غيرهم
- خلاصة المحور الثاني:**

أخيرا وفي خلاصة هذا المحور يمكن القول أنه وبعيدا عن الجدل القائم حول الاستثمار في رأس المال البشري، ظلت الموارد البشرية أحد أهم عوامل الإنتاج على اعتبار أن الإنسان هو صانع ثروات الأمم والمتحكم الأول في دورة الإنتاج.

فقد أخذت دراسات علم اجتماع التنظيم بالنمو والتطور مع تطور مفهوم التنظيم ذاته، ففي حين كانت الدراسات المبكرة لعلم الاجتماع تعالج القضايا الاجتماعية برؤية تنظيمية عامة؛ أصبحت دراسات علم الاجتماع المعاصر تعالج قضاياها برؤية تنظيمية أكثر دقة، وتستخدم في ذلك أدوات متطورة تتيح لها إمكانية تحليل أنماط السلوك الاجتماعي ضمن التنظيم بمستوياته المتعددة بصورة تختلف عما كانت عليه في الماضي.

وبحثا عن زيادة القدرة والأداء اجتهد القائمون على سوق العمل في الجزائر إلى ضرورة توظيف هذا التخصص وإعطائه دفعا قويا، فتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل وحسب رؤية خرجي هذا التخصص الذين يرون بأن المناصب المفتوحة لهم تلائم تماما تخصصهم داخل مختلف المؤسسات التي يوظفون فيها، وهو ما يساهم بشكل فعال في زيادة وتحسين أداء المؤسسات خاصة تلك التي يتطابق فيها التوظيف مع نوع الوظيفة.

خاتمة

علم الإجتماع العمل والتنظيم له كيانه ومكانته في الدول الحديثة على عكس ما نراه في الجزائر فلحد الآن يوجد من لا يعرف ما أهمية هذا التخصص، فالتقصير الموجود هو من ، أهو من الجامعة وعدم إعطائها حيز كبير لهذا التخصص. أم لخريجي هذا التخصص حيث لا يفرضون ما تعلموه داخل المؤسسات الموظفة لقدراتهم، بالإضافة إلى البرنامج الرسمي لمواد هذا التخصص لم تعرف التجديد والإثراء منذ فترة طويلة وهذا ما يزيد الطين بلة، فلهذا علم الإجتماع العمل يحتاج إلى تجديد الموازاة التطور والتغيير الواقع للمؤسسة الجزائرية ليكون في مستوى دعم المؤسسة والإرتقاء بها إلى ما تطمح إليه بما حصل لها من تغيرات وتتماشى مع متطلباتها الحالية وليكون هناك تطابق بين التكوين الجامعي والممارسة الميدانية لخريج هذا التخصص في المؤسسة.

ومن جهة أخرى نرى أن خريجي علم الإجتماع تنظيم والعمل عليهم فرض هذا التخصص على أرض واقع المؤسسات واقتراح الدراسات السوسولوجية العلمية للبرهنة على إمكانيات هذا العلم في الوصول إلى حلول لعدة مشاكل والقضاء على معاناة المؤسسة والوصول بها إلى أرقى المراكز وقوة في السوق.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- 1- أبو نصرى، طلعت هشام، رمزية نعمة حسن، المتقن المدرسي، عربي، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ط1، 2009.
- 2- حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت الطبعة 3، 1985.
- 3- الزيان كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب لطباعة والنشر، القاهرة، 2001.
- 4- سليم ابراهيم الحامودي، علم الاجتماع الصناعي، دار المشرف الثقافي، عمان، 2006.
- 5- عبد الفتاح محمد دويدار، كتاب أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، بدون سنة.
- 6- عبدالله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006.
- 7- عثمان محمد علام، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الأنجلو المصرية، 2007.
- 8- علي عبد الرزاق جليبي، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الأنجلو المصرية، 2007.
- 9- علي عبد الرزاق حليبي، علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، 1979.
- 10- محمد اسماعيل، علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، دار المعارف بالاسكندرية، بدون سنة.
- 11- محمد منير حجاب، العلاقات العامة في المؤسسة الحديثة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة 1، 2007.

قائمة المراجع

12- محمود محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2011.

باللغة الفرنسية:

1- Odile B Guilbotn Sociology of work, internationelen cyclopedia of the social sciences, the Mac Millan company and the free press vol 7, 1968.

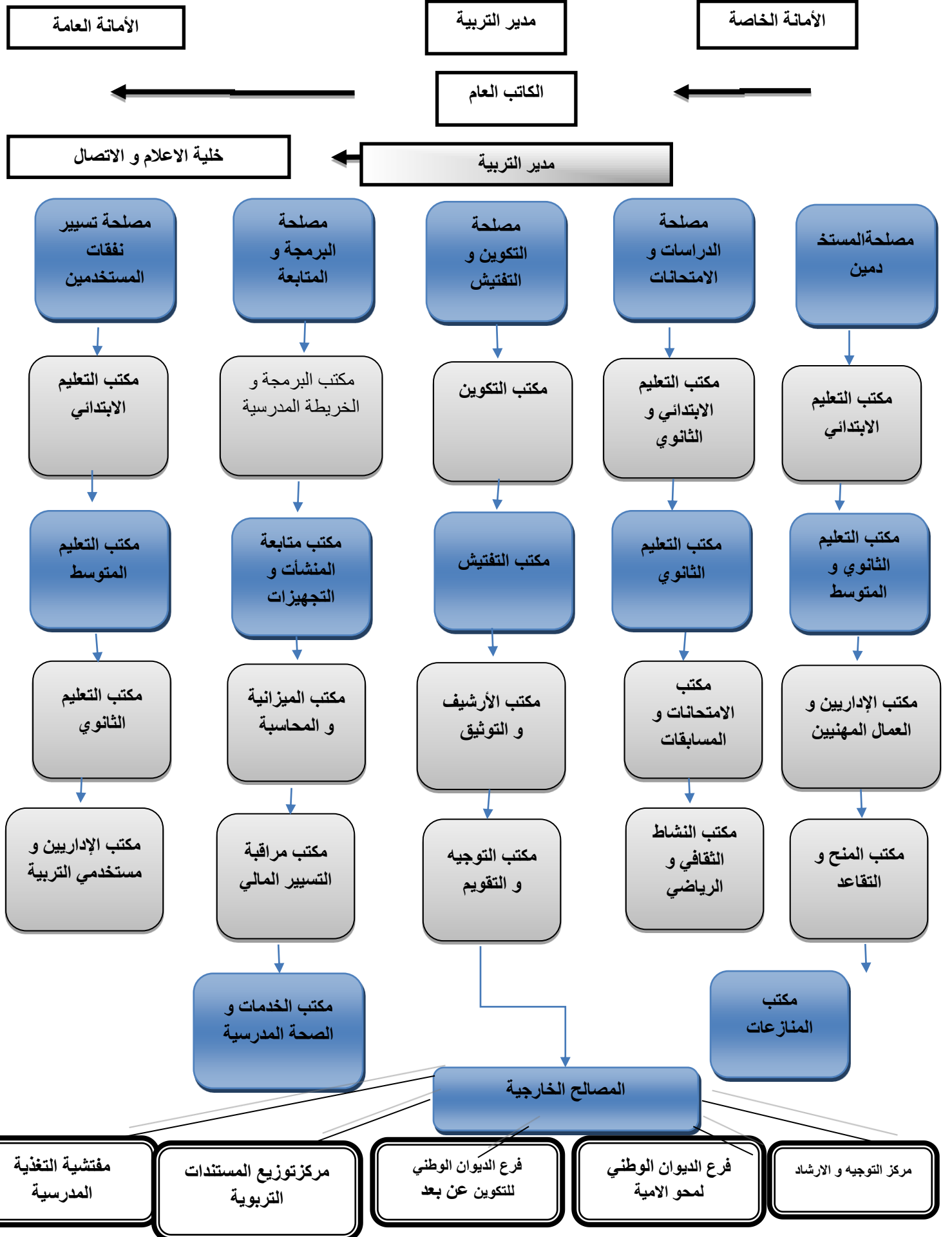
2- O. Miller et Form, industriel sociology , op, cit.

مذكرات:

1-نجوى عميروش: الطلبة الجامعيون بين القيم السائدة والقيم المنتجة، مذكرة ماجستير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

الملاحق

الهيكل التنظيمي لمديرية التربية



جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع تخصص تنظيم والعمل

إستمارة إستبيان حول موضوع:

الواقع المهني لخريجي علم إجتماع تنظيم والعمل في المؤسسة الجزائرية

- دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية تبسة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر LMD في علم الإجتماع تخصص تنظيم والعمل

الأستاذ المشرف:

رابح توابحية

الطالبة:

- فاطمة الزهراء قرفي

ملاحظة:

أخي المبحوث إن المعلومات التي ستنفضل بتقديمها في إجابتك على الأسئلة الخاصة بهذا الإستبيان سرية، وتدخّل في إطار إنجاز بحث علمي بحت، وأشكركم على وقتكم وتعاونكم أنتم والمؤسسة لإنجاز هذا البحث.

السنة الجامعية : 2018/2019

البيانات العامة:

- 1- الجنس:
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي: لليسانس ماستير
- 4- التخصص:
- 5- الخبرة:

المحور الأول: حاجة المؤسسة لخريجي علم إجتماع تنظيم والعمل.

6 المعرفة التي تحصبت عليها في تكوينك الجامعي تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

7 القدرات النفسية التي إكتسبتها في دراستك الجامعية تمكن المؤسسة من الإستفادة منها بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

8 المهارات الفنية التي تعلمتها في حقل التكوين الجامعي تمارسها في أداء أعمالك بالمؤسسة بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

9 السلوكات الأخلاقية المهنية التي إكتسبتها من سلوكات أساتذتك بالجامعة تساعدك في إنجاز المهام الموكلة إليك بكل مسؤولية بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

10 التعاون مع الزملاء من نفس التخصص لتحسين ظروف العمل في المؤسسة بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

11 ما هي درجة إنسجامك مع شروط البيئة المهنية حسب المكتسبات الدراسية الجامعية التي تملكها؟

ضعيفة متوسطة قوية

12 هل كان الأداء الوظيفي بعد ما إكتسبته في الجامعة بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

13 هل تساعدك مهارتك التكوينية في تقديم مبادرات مناسبة لتحسين ظروف العمل:

ضعيفة متوسطة قوية

14 ما درجة وثوقك بمساعدة أساتذتك في الجامعة في إيجاد حلول لمشكلات تعترضك؟

ضعيفة متوسطة قوية

المحور الثاني: رؤية خريجي علم إجتماع لمناصبهم داخل المؤسسة.

15 هل هناك إضافات قدمها لك التخصص في أداء مهامك بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

16 التخصص أدى إلى إرتياحك في الوظيفة بدرجة: ضعيفة متوسطة قوية

17 ما هي درجة مساهمة محتوى المواد التي في إندماجك مع جماعة عمالك بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

18 هل ترى بأن تكوينك الجامعي يساهم في قبولك من طرف زملاء عمالك بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

19 هل المقاييس التي درستها سمحت لك بالمساهمة في العمل الجماعي مع الزملاء في مختلف

الإختصاصات بدرجة: ضعيفة متوسطة قوية

20 هل المقاييس تكوينك الجامعي سمحت لك بتبادل الخبرات مع العمال الآخرين بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

21 هل تخصصك يسمح لك بتقديم أفكار مبتكرة لتجاوز مشكلات العمل بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

22 هل تكوينك يسمح لك بالشعور بالإنتماء للمؤسسة بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية

23 هل يرى زملاءك من الإختصاصات الأخرى أن خريجي علم الإجتماع يتوافقون مع غيرهم بدرجة:

ضعيفة متوسطة قوية