



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 احمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا

شعبة : علوم الاجتماعية

تخصص : علم الاجتماع العمل والتنظيم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة ب:

الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم

دراسة ميدانية على عينة من الموظفين شركة GCB الهندسة

المدنية والبناء افرع سوناطراك

تحت إشراف:

مولاي الحاج مراد

من إعداد الطالبة:

أحمدي بوحايك أحلام

بوختاش كوثر سامية

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بن زيان خيرة	استاذة محاضرة أ	جامعة وهران 2 احمد بن احمد	رئيسا
مولاي الحاج مراد	استاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2 احمد بن احمد	مشرفا
ناصرى زواوي	استاد مساعد	جامعة وهران 2 احمد بن احمد	مقررا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ  
إِلَيْكَ ظَرْفُكَ فَلَمَّا رآه مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ  
رَبِّي لِيَبْلُوَنِي أَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ  
لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ)

سورة النمل الآية 40

# إهداء

قال الله تعالى: (قل اعملوا فإني أرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك

و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك

و لا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى أبي الغالي

الحمد لله الذي ألهمني و أنار لي طريق الهدى.

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز ما أملك في الوجود أمي الغالية التي تولت رعايتي و التوجيه في معارج العلم

أطال الله في عمرها.

و لكل العائلة الكريمة التي ساندتني و لا تزال من إخوتي وابن عمي الغالي بديع الذي وقف

GCB ومعي طيلة فترة المذاكرة و لا أنسى أستاذ فعفاع ياسين وطاقم عمال شركة الهندسة المدنية و

رفيقات المشوار اللاتي رعاهم الله ووقفهم:، هدى، خديجة، سومييه، دنية، مروان .

و كل عائلة أحمددي بوحايك .

الذي شجعوا خطواتي.

لكم مني حبي و أمنياتي.

أحمددي بوحايك أحلام

# إهداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل  
اسمه بكل افتخار.. أرجو من الله أن يوفقه ويطيل في عمره ويديمه فخرا لي أبي الغالي  
إلى ملاكي في الحياة معنى الحب ومعنى الحنان والتفاني بسمة الحياة وسر الوجود.. من  
كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي

## أمي الغالية

إلى من به أكبر وعليه أعتمد شمعة تنير ظلمة حياتي.. من بوجوده أكتسب قوة ومحبة لا  
حدود لها..من عرفت معه معنا للحياة أخي عبد القادر مريم أختي و طاقم شركة **gcb**  
و إلى كل من عائلة بوختاش

إلى كل من تحملهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي إلى جميع الذين عرفتهم أحبوني و أحببتهم

بوختاش كوثر سامية

## شكر و عرفان

اشكر الله تعالى على من امن علي إتمام هذا البحث و أسأله سبحانه السداد و التوفيق و  
القبول في ما بحثي و اجتهادي و في مقامي هذا أتمثل لحديث الرسول عليه أفضل الصلاة  
و أزكى التسليم حيث يقول : " لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى أستاذي و موجهي المشرف على هذه المذكرة السيد  
"مولاي الحاج مراد" و نسأل الله تعالى أن يجعل كل ما قدمه لي من نصح و توجيه في  
ميزان حسناته و أن ينفعني بغزير علمه و كريم خلقه.

و أنا على عتبة التخرج ارفع كل معاني الشكر و التقدير و أسمى آيات المحبة و الامتنان  
إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.. إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة.. و إلى  
كل أساتذة تخصص علم الاجتماع.

# مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

منذ ظهور الثورة الصناعية المعروفة بالثورة التكنولوجية في سنة 1870 والمجتمعات تشهد تطورات سياسية واقتصادية لأفرادها محاولة تحسين المستوى المعيشي و ذلك من خلال تطوير و إنشاء مؤسسات وتوفير مناصب عمل و هذا ما يعيشه العالم اليوم، اثر تزايد مستمر لعدد المؤسسات العامة والخاصة التي تعد نسق اجتماعي يضم مجموعة من الأشخاص المتفاعلين فيما بينهم يسعون لتحقيق نفس الأهداف طبقا لقانونها التنظيمي الخاص.

والعامل الأول لتحقيق الاستمرارية أي مؤسسة هو اختيار عمالها على أساس الكفاءة التنظيمية لديهم التي تعد ركيزة التنظيم، وانعكاساتها السياسية يمكن أن تؤدي إلى تدهور أو ارتفاع الوضع للمؤسسات ، مما يؤدي إلى خلق حراك اجتماعي مهني اللذان يعدان من أهم العوامل التي تؤثر على المكانة الاجتماعية للفرد والمر دودية للمؤسسة. إذ يترتب هذا الحراك المهني نتيجة عوامل هيكلية متحركة في أفراد المجتمع من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية، إذ يسعى المورد البشري من خلال خلقه للحراك المهني إلى تحقيق رغباته والوصول إلى مبتغاه المتمثل في أدائه داخل المؤسسة والترقيات المهنية المرجوة، لكن مع ظهور التغيرات والتطورات المتسارعة التي احتكت بها المؤسسات أثرت على الكفاءة التنظيمية مما يؤدي إلى انتقال العمال في السلم

المهني بمختلف أنواعه سواء كان عموديا أو أفقيا أو تنازليا وهذا ما يؤدي بالتأثير على المنظمة ككل.

ومن هنا فموضوع الحراك المهني من المواضيع التي لفتت نظر الباحثين نظرا لأهميتها و مدى تأثيره على المؤسسة بصفة عامة والفرد بصفة خاصة.

ومنطلقا مما ذكرناه أعلاه سنحاول التطرق في موضوع دراستنا و محاولة معرفة كيفية تأثير الحراك المهني على المؤسسة و كفاءة التنظيم خلال تقسيم هذه الدراسة إلى مقدمة عامة وجزئين رئيسيين، الجزء الأول تناول الحراك الاجتماعي والحراك المهني لعمال المؤسسة الوطنية GCB سون طراك، والجزء الثاني تناول دراسة تحليلية للحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم لعمال مؤسسة سون طراك فرع .GCB

فيما يخص المقدمة العامة تتضمن الإشكالية وفرضيات الدراسة والصعوبات والمفاهيم الأساسية وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها و المناهج المتبعة وعينة الدراسات، مروراً إلى الدراسات السابقة.

وفيما يخص الجزء الأول الذي كان تعريفه كالتالي "الحراك الاجتماعي والحراك المهني لعمال المؤسسة الوطنية سون طراك فرع GCB، حيث قسم إلى خمسة عناصر وكل عنصر تم التفصيل فيه وإدراج كل ما يتعلق به.



العنصر الأول: الحراك الاجتماعي تعريفه والتعريف الإجرائي وعوامل الحراك

الاجتماعي التي تتضمن العامل السياسي "الإيديولوجي" العامل التعليمي والتكويني وعامل الهجرة "الجغرافي" و أنواع الحراك الإجتماعي ( الحراك الإجتماعي الرأسي ، و الأفقي ، بين الأجيال ) ولأشكال التي تبين إتجاهات كل منهما .و أنماط الحراك الإجتماعي (الحراك المكاني، الجغرافي ، الحراك الإقتصادي ، الحراك الفكري ).

العنصر الثاني: التغير الاجتماعي تعريفه والتغير الاجتماعي في ضل الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر.

العنصر الثالث: تعريف الحراك المهني

العنصر الرابع: أنواع وأشكال الحراك المهني والذي يتضمن الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى "الترقية" ونتائج الترقية وأنظمة الترقية والترقية على أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة نظام الوساطة و المحسوبية ، مشاكل الترقية ثم الحراك المهني الداخلي نحو الأسفل "التنزيل الوظيفي" والحراك المهني الداخلي الأفقي " النقل الوظيفي " .

العنصر الخامس:عوامل الحراك المهني (سوق العمل ، الأقدمية ، الجر ، عامل الشخصية ) .

العنصر السادس: تعريف الكفاءة الإدارية و أهميتها بالنسبة للعمل الإداري .

وفي النهاية تناولنا النتائج العامة والخاتمة.

### إشكالية الدراسة:

إن استمرارية البقاء لأي مجتمع على حد سواء تتم عن طريق توزيعهم للأفراد في مكانات اجتماعية مناسبة، وتحقيق اقتصادية مزدهر ناجح والجزائر كغيرها من الدول مرت على عدة مراحل محاولة تحقيق هذا الاقتصاد وتحسين نظام المؤسسة. حيث تعد المرحلة الأكثر تأثيرا هي مرحلة التسيير الذاتي محاولة تسيير حوالي 500 مؤسسة معطلة خلفها الاستعمار لكن لم يحالف الحظ وذلك لانعدام الكفاءات لكن مع ذلك حاولت تغيير النظام السياسي في 19 جوان 1965 حيث قامت فيه الدولة بإنشاء عدة شركات من بينها "الشركة الوطنية للمناجم وشركة الآلات الميكانيكية، مروراً إلى مرحلة الاشتراكية محاولة وضع الشروط الأساسية للمؤسسة حيث تعتبر من أهم المراحل التي عرفتھا الدولة الجزائرية ذلك من خلال إنشاء أضخم مركبات صناعية كمركب الحديد والصلب "الحجار" لكن مع ذلك فسد هذا النظام مروراً إلى المرحلة الثالثة التي تسمى بإعادة الهيكلة، كانت بداية انطلاقها من المشاكل التي ميزت المؤسسة الاقتصادية حيث قررت الجهات المسؤولة بوضع لجنة مؤقتة سنة 1979<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> د. لطفي بن لعوج، سوسيولوجيا الجزائر وتحديات نخب الألفية الثالثة، مجلة الناصرية الدراسات الاجتماعية والتاريخية، مجلد 13، العدد 02، ديسمبر 2022، ص 3-4.

وبما أن المؤسسة الاقتصادية الصناعية هي أساس نجاح أو فشل أي دولة ما ومحاولة تطويرها والتحسين من قدرتها على تحقيق الكفاءة التنظيمية شد نظر العديد من الباحثين من بينهم علي الكنز وسعيد شيخي" في دراسة ميدانية في مصنع السيارات الصناعية حيث أن كل مؤسسة لها نظام داخلي يتبعه العمال مما يزيد أو يقلل من الامتيازات لها أو لعمالها، والحراك الاجتماعي والمهني اتصالا بالتغير الاجتماعي للمجتمع الجزائري يشكلان خاصية من أبرز الخصائص مجتمعاتنا الحديثة المتعلقة بالأصعدة الاجتماعية والاقتصادية...

" إذ يلعب الحراك الاجتماعي والمهني دورا بارزا وحيويا في تحقيق كفاءة الفرد وفعاليته داخل المؤسسة بأبعاده وأشكاله المختلفة، سواء كان حراكا مهنيا صاعدا أو نازلا أو في نفس المستوى فالحرام المهني هو وسيلة وغاية في نفس الوقت، فهو وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم وفعاليته بالدرجة الأولى، وغاية بالنسبة لأفراد العاملين نحو الصعود والارتقاء والتميز. والأمر الذي يمكننا قوله هو أن قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تجسيد حراك العمال ووضع الرجل المناسب مما يخلق جو من الإبداع والتميز و بروز كفاءات"<sup>2</sup> التي أصبحت غاية تتنافس من أجلها كل المؤسسات الاجتماعية محاولين مواكبة مختلف التغيرات والتطورات التكنولوجية، ولهذا أصبحت

---

<sup>2</sup>يسرى جواد و منال عوابطية، دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية للعاملين داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستار، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم لاجتماع، جامعة العربي السبتي، ولاية تبسة، 2022/2021

الكفاءة المهنية أحد المواضيع الأساسية التي تساهم في دوام وسيرورة المؤسسة الصناعية.

حيث يعتبر المورد البشري هو أساس نجاح أو تدهور أي مؤسسة التي هي عبارة عن نسق اجتماعي ، يضم عدد من الأفراد العاملين ولكل منهم طريقته الخاصة لتحقيق هذه الأهداف حيث أن محاولة معرفتنا لأصوله التاريخية يمكن أن يساهم في زيادة التنظيم وتمر دودية المؤسسة، إذ حاولت مجموعة من الدراسات الكشف عن الأصول للعامل على انتمائه لأصول ريفية مواجهين صعوبة و محاولة التأقلم مع هذا المجتمع الصناعي والمسايرة التكنولوجيا.

وفي ضوء ما سبق سننطلق في دراستنا من التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير الحراك المهني داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم؟

### فرضيات الدراسة:

يشكل الحراك المهني بكل مستوياته دورا فعال في تحسين أداء الموظف داخل المؤسسة (الصاعد- النازل- الأفقي).

يؤثر الحراك بين الأجيال على ثقافة المؤسسة .

### أسباب اختيار الموضوع :

يوجد سببين لاختيارنا هذا الموضوع ألا و هو الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم سبب موضوعي وسبب ذاتي:

### الأسباب الموضوعية:

له علاقة مع مجال تخصصي.

السعي لتحسين النظام الداخلي للمؤسسة.

محاولة المساهمة في تطوير الكفاءات داخل المؤسسة .

التعرف على هد الموضوع ودراسته من الجانب لسوسيولوجي.

### الأسباب الذاتية:

أثار انتباهي هذا الموضوع.

توفر المراجع له.

الفضول المعرفي في تفاصيل الموضوع.

### أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية هذه الدراسة لما لها من مميزات و إيجابيات على النحو الإداري والتنظيمي حيث يعتبر بأنه موضوع شامل لجميع الجوانب التي تحتاجها المؤسسات في محاولة تحسين سيرورتها و زيادة الامتيازات لكلاهما ( المورد البشري والمؤسسة).  
ومن خلال هذه الدراسة سنحاول إبراز مدى تأثير الحراك المهني داخل المؤسسة على الكفاءة التنظيمية.

### أهداف الدراسة:

يعمل هذا الموضوع على التأثير الذي يحدثه الحراك المهني بشتى أنواعه الصاعد والنازل ولأفقي وبين الأجيال والمتغيرات الاجتماعية داخل المؤسسة ودورها في تحسين جودة التنظيم.

### صعوبات الدراسة:

تلقينا أثناء إنجاز دراستنا العديد من الصعوبات والحواجز والعراقيل في عملنا النظري من جهة والميداني من جهة أخرى.

-ضعف القدرة الشرائية عند شحن الكتب إلكترونياً.

- عدم استقبالنا من طرف الهيئات المؤسساتية .

- اللامبالاة من طرف العمال و المسؤولين.

- عدم لإجابة على ورقة الاستبيان من طرف المؤسسة وهذا ما أدى بنا إلى تغييرها و البحث عن مؤسسة أخرى حيث استغرقنا مدة طويلة للتوصل إلى النتائج المرجو في الجانب الميداني.

### تحديد مفاهيم الدراسة:

### تعريف الحراك الاجتماعي:

يعرفه بيتريم سور وكين" على أنه تنقل الأفراد أو المجموعات من وضعية اجتماعية إلى أخرى وانتقال لمواضيع ، القيم والصفات الثقافية بين الأفراد والمجموعات ويمكن أن يكون أفقيا عندما يكون الانتقال الفردي أو الجماعي يكون في نفس المستوى الاجتماعي من وجهة النظر للدخول والمستوى المعيشي والهيبة والمكانة المهنية و الامتيازات والواجب فيما يتعلق بالتعليم أو عندما تكون الحركة والهجرة والتغير وانتشار العناصر الثقافية يكون في نفس الطبقة الاجتماعية"<sup>3</sup>

### الحراك الاجتماعي بين الأجيال:

يعرفه الباحث الاجتماعي كلود تيلور " كيفية انتقال المكانة الاجتماعية من الأبناء إلى الآباء وأصله الاجتماعي (مادا كان يعمل آباؤهم).

---

<sup>3</sup>مركز الدراسات الوحدة العربية ، الطبعة الرابعة ، بدون سنة أنثوني غدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة وتقديم الدكتور فايز الصياغ،

## تعريف الحراك المهني:

"هو كل المتغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل ، ويقصد بها التغيرات في الوظيفة، المركز، مجال النشاط المهني، مكان عمل المؤسسة أو الانتقال ما بين الوظائف أو المهن، البطالة وعدم النشاط".<sup>4</sup>

ويعرفه عالم الاجتماع الروسي سور وكين على انه "انتقال الفرد أو الجماعة من مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغيير في مستوى ووظيفة ودخل الفرد وقد يكون هذا الانتقال إلى الأعلى أو إلى الأسفل".<sup>5</sup>

ويعرفه ناصر قاسمي في دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل على أنه "ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون بها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر، الحوافز، أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو الحراك في نفس

<sup>4</sup>Richard Duhautoir et autre :la mobilité professionnelle ,édition la découverte ,baris2012 ,p09

<sup>5</sup>بداوي محمد سفيان : الحراك المهني و الاجتماعي في الجزائر ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الجزائر ، 2021 ، ص 06



القطاع أو قطاعات النشاط الإقتصادي المختلفة أو حتى حراك في نفس المستوى  
العالمي"<sup>6</sup>

### تعريف الكفاءة:

عرفها خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم حمود "الكفاءة بأنها مفهوم يعتمد على  
درجة الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى المردودات منها  
وكذلك إشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين ورفع روح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم  
و اندفاع للعمل"<sup>7</sup>.

عرفا عبد الغفار حنفي " تعني بالنسبة للفرد أو العامل أن يوفر له العمل المرضي  
والمناسب ويمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات و أن  
يشارك في حل مشاكل وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب"

---

<sup>6</sup>مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع الصناعي العام ، رسالة  
ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013/2014 ص  
ص 24 63

<sup>7</sup>خليل محمد حسن الشماع ، خيضر كاظم حمود ، نظرية المنظمة ، الطبعة الثالثة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،  
2007 ، ص 331

## تعريف التنظيم:

يعرفه لويس ألان بأنه " عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أداءه، مع تحديد وتفويض المسؤولية والسلطة، وإقامة العلاقات لغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكثر فاعلية لتحقيق الأهداف"<sup>8</sup>.

يعرفه جورج تيري " التنظيم هو إقامة علاقات فعالة للسلطة بين العمل ولأشخاص، وأماكن العمل لغرض تمكين الجماعة من العمل مع بعضها بكفاءة"<sup>9</sup>.

"ويمكن تعريف التنظيم بأنه عملية منهجية يتم من خلالها تحديد الأنشطة والأعمال والمهام التي يجب القيام بها لتحقيق رسالة المنشأة وأهدافها، وتصنيف هذه الأنشطة والأعمال والمهام ثم تقسيمها أو تجميعها حسب أسس محددة يتم الاتفاق عليها، وتحديد الصلاحيات والواجبات المرتبطة بتلك الأنشطة و الأعمال والمهام، وتوظيف شكل وطبيعة العلاقة بينما بما يمكن الأفراد من التعاون فيما بينهم لتوظيف إمكانيات وموارد المنشأة لأعلى كفاءة تحقق أهداف المنظمة ومصالح العاملين"<sup>10</sup>.

<sup>8</sup>ناصر قاسمي ، مرجع سبق ذكره، ص 47

<sup>9</sup>مجدي أحمد بيومي ، الكفاءة التنظيمية و السلوك الإنتاجي ، ب- ط ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ص 4241

<sup>10</sup>مصطفى محمود أبو بكر ، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، ب- ط ، الإسكندرية ، دار الجامعية ، 2005 ص71

## تعريف المؤسسة:

عرفها إبراهيم مذكور " إنها عبارة عن مجموعة من الأفراد والهيئات يجتمعون فيما بينهم وينتظمون بمقتضى قواعد موضوعية و لوائح محددة وشرائح مقننة لتحقيق أهداف مرسومة و تنفيذ وظائف خاصة"<sup>11</sup> .

## مجالات الدراسة:

### المجال المكاني:

و هو المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية حيث تمت دراستنا في الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء فرع سون طراك المديرية الجهوية للغرب و هي نتيجة إعادة هيكلة سوناطراك التي أنشأت في الفاتح من شهر أوت سنة 1981 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 81-173 المؤرخ في أول شوال 1401 الموافق أول أوت سنة 1981 يتضمن إحداث المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية و البناء .

أصبحت شركة ذات أسهم مند جويلية 1998. و هي تعمل في مختلف الهيئات حرف

الهندسة المدنية:

---

<sup>11</sup>بن زادي مريم ، واقع الأنترنات في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص علم الاجتماع ، تنمية الموارد البشرية ، جامعة مستوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، 2010 ، ص 24

الهندسة و لإمدادات ، الحفر بكتل كبيرة ، أرضيات الحفر و طرقات الدخول ،  
الهندسة المدنية الصناعية للمنشآت البترولية و الغازية الكبرى ، أشغال القنوات إنجاز  
الطرق و طرقات السيارات ، إنجاز مهابط الطائرات و المطارات ، أشغال الري ة  
التحويل ، البناء و أشغال الطرق و الشبكات المختلفة ، الهندسة المدنية للسكة  
الحديدية ، البناء بالهياكل المعدنية و النحاسية .

### المجال الزمني:

وهو الزمان المحدد لإتمام هذه الدراسة والتي قسمت إلى ثلاثة فترات وهي:

**الفترة الأولى:** التعرف على الموضوع من الجانب النظري ومحاولة الاكتشاف و ذلك  
من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة و إيجاد مراجع تخص الدراسة التي كانت في  
أواخر جانفي 2023.

**الفترة الثانية:** الخروج إلى الميدان واختيار مجتمع الدراسة وجمع البيانات المبحوثين  
عن طريق استمارة استبيان التي أجريت في أوائل شهر ماي 2023 والتي استغرقت  
مدته 15 يوم.

## المجال البشري:

"هو مجموعة كلية من العناصر التي يسعى الباحث أي أن يعمم عليها النتائج ذات علاقة بالمشكلة".<sup>12</sup>

## عينة الدراسة:

تعريفها:

هي عبارة عن مجتمع الذي يقام فيه البحث وتكون جزء من الكل أي المجتمع ككل الذي يوجد في مكان هذه الدراسة، نأخذ منه جزء أي مجموعة معينة ونقوم عليها الدراسة ثم نقوم بإسقاطها على باقي المجتمع الكلي للدراسة. وتعرف أيضا " أنها عملية اختيار عدد من الأفراد المشاركة في دراسة ما بحيث يكون هؤلاء الأفراد ممثلين للمجموعة التي تم اختيارهم منها والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما"<sup>13</sup> ، إذ تم الاعتماد في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة.

---

<sup>12</sup>موريس أنجريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ط 01 ، الجزائر ، دار القصبه للنشر و التوزيع ، 2006 ، ص ، 298

<sup>13</sup> أحمد الخطيب ، البحث العلمي و التعليم العالي ، ط 1 محمد عبيدات و آخرون ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، ص

## تعريف العينة العشوائية:

"يتم انتقاء أعضائها من بين مفردات مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية تماما، وهذه العينة تضمن إعطاء جميع وحدات المجتمع فرصا متساوية في الاختيار دون تحيز أو تدخل من قبل الباحث، على أن يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي معروفين، وان يكون هنالك تجانس بين هؤلاء الأفراد"<sup>14</sup> .

وفي هذه الدراسة لقد اخترنا 40 عاملا من مجموعة العاملين بفرع GCB سون طراك.

## أدوات جمع البيانات:

قمنا بجمع البيانات من مجتمع الدراسة من خلال استمارة استبيان التي وزعت على أفراد البحث.

## تعريف الاستمارة:

"تعتبر وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، تركز عليها البحوث الميدانية خلال عملية جمع المعطيات حول الموضوع المدروس وهي عبارة عن مجموعة من أسئلة

---

<sup>14</sup> د. طاهر حسن الزبياري : أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر و التوزيع ، الطبعة لأولى ، 1432هـ . 2011م ، بيروت .لبنان

مرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة وتقدم إلى أشخاص معينين قصد الحصول على أجوبة لأسئلة الواردة فيها"<sup>15</sup>

### طريقة الاستبيان:

"هي إحدى طرق جمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة على استمارة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد، حيث تكون الأسئلة منصبة حول معرفة الرأي العام والخاص وموافقة وأحكام قيمة أو حول الحقائق والظواهر الاجتماعية أو الدوافع والمحفزات، على أن تكتب الأسئلة بلغة مبسطة و مفهومة و خالية من المصطلحات العلمية وبعيدة عن الإسهاب والإطناب مستخدمة غرض الدراسة ومتضمنة جملا قصيرة غير حاملة أفكار متعددة في آن واحد وخالية من التكرارات و الإعادة من الأفكار أو تدخلها، ابتداء من الأسئلة الرئيسية و انتهاء بالعمومية"<sup>16</sup>

احتوت على خمس محاور وهي كالتالي:

. البيانات الشخصية

. الحراك المهني الصاعد وتأثيره على كفاءة التنظيم

. الحراك المهني النازل وتأثيره على كفاءة التنظيم

---

<sup>15</sup> فوزي عبد الله العكش، البحث العلمي و الإجرائي و المناهج نقلا عن عمار بوحوش، القاهرة: دار المعارف، ب ط، بدون سنة،

ص 16

<sup>16</sup> د . طاهر حسن الزبياري: مرجع سبق ذكره، ص 143

. الحراك المهني الأفقي وتأثيره على كفاءة التنظيم

. الحراك المهني بين الأجيال وتأثيره على كفاءة التنظيم

### المنهج المستخدم:

يعد المنهج من أهم العناصر في البحث العلمي للوصول للحقائق المعينة لهذه الدراسة وذلك من خلال إتباع قواعد وأساسيات، وهذا ما إتضح لنا من خلال بحثنا في الأمور المنهجية أن المنهج يختار على أساس معين وليس بطريقة عشوائية وطبيعة الموضوع هي ما تحدد ذلك.

وعليه فالمنهج يعني "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة ما. لاكتشاف الحقيقة أي فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين "

ويعرفا أيضا" أنه دراسة الحقائق الوصفية الراهنة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الناس أو الأحداث"<sup>17</sup>.

و للتوصل إلى الأجوبة على تساؤلاتنا اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي و الإحصائي.

---

<sup>17</sup>عبد الباقي زيداني : قواعد البحث الاجتماعي ، ط1 ، مصر ، الهيئة العامة للكتاب ، 1974 ، ص 34



## المنهج الوصفي التحليل:

يعتبر هذا المنهج " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق لراهنه و متعلقة بظاهرة أو موقف أفراد، أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة و أثارها، والعلاقة التي تتصل بها، و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها" و يعد كذلك "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة

الدقيقة"<sup>18</sup>

## المنهج الإحصائي:

"هو عبارة عن استخدام الطرق الرقمية والرياضية في معالجة و تحليل البيانات و إعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها، ويركز على وصف وتلخيص الأرقام المجمعة حول موضوع معين وتفسيرها في صورة نتائج، وقد اعتمدنا في دراستنا حصريا على القاعدة البيانية الإحصائية الإلكترونية لتفريغ المعطيات الكمية الموسمية SSPS الذي يمتاز بقدرته الكبيرة على تنفيذ عمليات إحصائية متنوعة وكثيرة، فيمكن من خلال التصنيف والتحكم بالبيانات الكمية الوصفية، كما يمكن التعمق و استخدام تحليلات إحصائية متقدمة مثل: النمذجة و الاستدلال لإحصائي بأنواعه والجداول المزدوجة،

---

<sup>18</sup>عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات ، تقنيات و مناهج البحث العلمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص

ويتم ذلك في الواقع من خلال أوامر معدة مسبقا تسهل عملية الاستخدام ، بالإضافة إلى توفر التعليمات المساعدة والتي تمتاز بالشمول والوضوح"<sup>19</sup>

### الدراسات السابقة:

تعد الدراسات المدار الذي يوجه الباحث إلى بر الأمان بحيث تجعل الباحث يتخذ الخطوات للأزمة التي يمكن اتخاذها في إنجاز مراحل البحث ، أي اكتساب معرفة من الأبحاث المسبقة لأنها على علاقة مع البحث المدروس فلإطلاع على الدراسات السابقة له عدة إجابات التي تتم من خلالها فهم المناهج والأساليب المتبعة في البحث و بالإضافة إلى معرفة استخدام الطرق العلمية وتحديد المفاهيم بالمقارنة مع تحليل النتائج المتحصلة في دراستنا فمن هذا المنطلق سنعرض مجموعة من الدراسات التي تحدث عن موضوع دراستنا ( الحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم).

### الدراسة الأولى:

"دراسة سلامي فتيحة التي أجريت سنة 2013 إلى غاية 2014 بعنوان(دور تسيير الكفاءة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة) و التي تهدف إلى سعي كل مؤسسة في تحقيق الأهداف التي لها القدرة لإرضاء الزبون من خلال غزو الأسواق العالمية والدولية كما تؤكد هذه الدراسة على ترقية العمال وتطوير المؤسسة بالإضافة إلى تنظيم

---

<sup>19</sup>بن شارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في إنتاج الهويات المهنية ، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، جامعة وهران ، 2011/2012 ، ص 99

الكفاءات بين العمال في مناصب شغلهم التي تجعل الموظف يسعى بإنهاء مهامه الوصفي في الجانب النظري والتحليلي في الجانب التطبيقي و كانت نتائجها كالتالي:  
مساهمة الكفاءات المهنية في تحسين جودة أداء العمال و سعي كل مؤسسة في تحقيق موردها البشري وإبراز السمة التنافسية كهدف مرجو لها.<sup>20</sup>

### الدراسة الثانية :

"دراسة مراد رمزي خرموش التي أجريت سنة 2013\_2014 بعنوان (دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو القطاع العام) التي تهدف دراستها على تحقيق العدالة التي هي دور أساسي في الحراك المهني لدى العمال في القطاع الخاص و العام و تمثلت عينتها في عينة غير احتمالية (قصديه) التي تتمثل في كرة الثلج باستخدام أداة الاستمارة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي المعتمد عليه وكانت ابرز نتائجها هي تجسيد العدالة التعاملية التي تمنح الريادة للقطاع الصناعي الخاص و العام.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> سلامي فتيحة ، دور التسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماستار في العلوم التسيير ، قسم إدارة الأعمال الإستراتيجية ، جامعة أكلي محند اوالحاج ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، ولاية البويرة ، 2013/2014 .  
<sup>21</sup> مراد رمزي خرموش ، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو القطاع العام ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، قسم العلوم اجتماعية ، ولاية بسكرة ، 2014 .

## الدراسة الثالثة:

"دراسة غريدي وسام أجريت سنة 2016-2017 بعنوان (الضغوطات المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية ) التي تهدف إلى مدى تأثير الضغوطات المهنية لدى العمال تمثلت عينتها في المسح الشامل للموظفين في مركز الضرائب 30 عامل باستخدام أداة الملاحظة والمقابلة والاستمارة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، التي تمثلت ابرز نتائجها في تحقيق الفردية العامة ووجوب التعامل بمعاملة طيبة تلعب دورا هاما في تجسيد حراك مهني صاعدة."<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> دراسة غريدي وسام ، الضغوطات المهنية و تأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستار في تخصص علم الاجتماع والتنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم بواقي ، 2016/2017

الفصل الأول: الحراك الاجتماعي والمهني داخل المؤسسة

أولاً: تعريف الحراك الاجتماعي.

ثانياً: التغير الاجتماعي.

ثالثاً: تعريف الحراك المهني.

رابعاً: أنواع وأشكال الحراك المهني.

خامساً: عوامل الحراك المهني.

سادساً: تعريف الكفاءة و أهميتها بالنسبة للعمل الإداري .

## تمهيد:

يعتبر الحراك الاجتماعي والمهني من بين الدراسات الأساسية التي عرفت اهتمام من قبل الكثير من المفكرين عبر مختلف الأنظمة والتخصصات وخاصة فيما يخص علم إجتماع التنظيم والعمل الذي يعالج موضوع علمي مختلف أشكاله التنظيمية وبدراسة أسس موارد البشرية والأمن المهني الذي يمارس داخل المؤسسة.

## أولاً: الحراك الاجتماعي:

### 1. تعريفه:

يعرفه العالم الاجتماعي بيتريم سور وكين "تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي آخر، حيث يشيع نوعان من الحراك الرأسي ويكون إلى الأعلى أو الأسفل كتحرك شخص من طبقة إلى طبقة سفلى، أما الحراك فيكون انتقال الشخص من العمل في الزراعة إلى العمل في التجارة و يترتب على الحراك الراسي التغيير الأفقي في المركز أو دور أو ادوار التي يقوم بها الأفراد، و يترتب على الحراك الراسي التعبير من المكان أو البيئة أو الموقع"<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>غريب عبد السميع، علما لاجتماع (مفاهيمات ، منظمات، دراسات) مؤسسة الشباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2001، ص49

ويعرفه الناصر قاسمي "على انه ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض العمال المؤسسة إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجور والحوافز وتوتر علاقات العمل, ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها, أو الحراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو حتى الحراك في المستوى العالمي."<sup>24</sup>

## 2. التعريف الإجرائي للحراك الاجتماعي:

يقصد به انتقال الفرد من مكانة إلى مكانة أخرى معينة, وهذا لا يقتصر على الفرد الواحد بل مع جماعة والذي يعتبر نتيجة بحث عن بيئة ملائمة للفرد لتحقيق غاياته وتطوير قدراته وتكون النتائج على أساس الجهد الذاتي المبذول.

## 3. عوامل الحراك الاجتماعي:

تتعدد عوامل الحراك الاجتماعي على حسب كل مجتمع و مدى تطوره التكنولوجي الصناعي ونسبة انفتاحه على المجتمعات الأخرى تتمثل هذه العوامل كالتالي:

### أ-العامل السياسي (الاديولوجي):

"يرجع تأثير الحراك الاجتماعي على حسب نوعية الاستقرار والنظام الاجتماعي القائم, كلما كان الاستقرار السياسي كل ما زاد رقي الحراك الاجتماعي الصاعد يتم من خلال

<sup>24</sup>ناصر قاسمي ، مرجع سبق ذكره، ص99



اكتساب مؤهلات وخبرات وزيادة في الرصيد المعرفي, ففي حالة لا استقرار السياسي تخلق فئة لا تملك خبرات ولا مؤهلات إلا أن رغم هذا النقص تمنح لهم فرص عمل و مناصب عالية وحزبية مؤيدة تخلق نظاما دكتاتوري<sup>25</sup>

**ب-العامل التعليمي والتكوين:** "يؤكد العديد من باحثين علم الاجتماع على ان التعليم

من الضروريات الأساسية التي تساهم في حدوث حراك اجتماعي" يقوم التعليم بدور هام في تحديد المكانة الاجتماعية للأفراد و الجماعات, فالمدرسة تشكل قناة رئيسية من قنوات التنقل الاجتماعي<sup>26</sup>.

فمن هذا الصدد كلما زاد مستوى التعليمي للعامل زادت مؤهلاته التي تمكنه من التنقل والحراك الاجتماعي من مستوى معين إلى مستوى آخر.

**ج- عامل الهجرة: (الجغرافي):** "يتمثل في هجرة العامل من الريف إلى المدينة بحيث

يعتبر موطنه الأصلي الذي تخلى عنه ، هذا ما جعل المناطق الزراعية تتلف من طرف سكانها الذين هاجروا رغبة في تغيير نمط العمل من الزراعي إلى الصناعي و هذا ما أدى إلى ظهور حراك نازل. إذ تعتبر الهجرة ظاهرة اجتماعية تماشيا مع مظاهر الحراك الاجتماعي قد أكدت الدراسات الاجتماعية أن ما يغطي نسبة المدن

<sup>25</sup> ماحي عبد النور ، الحراك الاجتماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل و

التنظيم ، جامعة وهران 2 ، كلية العلوم الاجتماعية ، 2014/ 2015 ، ص 81

<sup>26</sup> الماحي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص 82

الصناعية المتقدمة فئة كبيرة من المهاجرين بغرض تطوير المهارات و تعلم

تخصصات في جميع الميادين<sup>27</sup>

يعد الحراك الاجتماعي نقطة انتقال من مكانة اجتماعية إلى مكانة اجتماعي أخرى،

و قد يكون هذا التغيير من وضعية اجتماعية و أيضا اقتصادية ضمن مستوى معين

إلى مستوى آخر. <sup>28</sup>

#### 4. أنواع الحراك الاجتماعي :

الحراك الاجتماعي الرأسي: " قد يكون الحراك الاجتماعي الرأسي على حسب الترتي و

تحسن الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و يطلق عليه بالحراك نحو لأعلى.

و عند فقدان الأفراد موقعهم و مستواهم الاجتماعي و أيضا التراجع في السلم الهرمي

قد يحدث حراك اجتماعي نحو الأسفل. <sup>29</sup>

▪ الحراك الاجتماعي الأفقي: " هو انتقال من مستوى اجتماعي اقتصادي إلى

وضعية اجتماعية اقتصادية مساوية لها، من خلال المكانة الاقتصادية و

المستوى الاجتماعي " <sup>30</sup>.

<sup>27</sup> الماحي عبد النور ، مرجع سبق ذكره ، 83.

<sup>28</sup> الماحي عبد النور ، مرجع سبق ذكره ، ص74

<sup>29</sup> الماحي عبد النور ، مرجع سابق ذكره ، ص 74

<sup>30</sup> الماحي عبد النور ، مرجع سبق ذكره ، ص74

▪ الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال : "يقصد بالحراك الاجتماعي ما بين

الأجيال بمقارنة الحالة الاجتماعية والمكانة الاقتصادية التي يشغلها الأبناء

بالنسبة لأبائهم .

فالحراك الاجتماعي بين الأجيال يكون رأسياً عندما يكون التحسن في المستوى

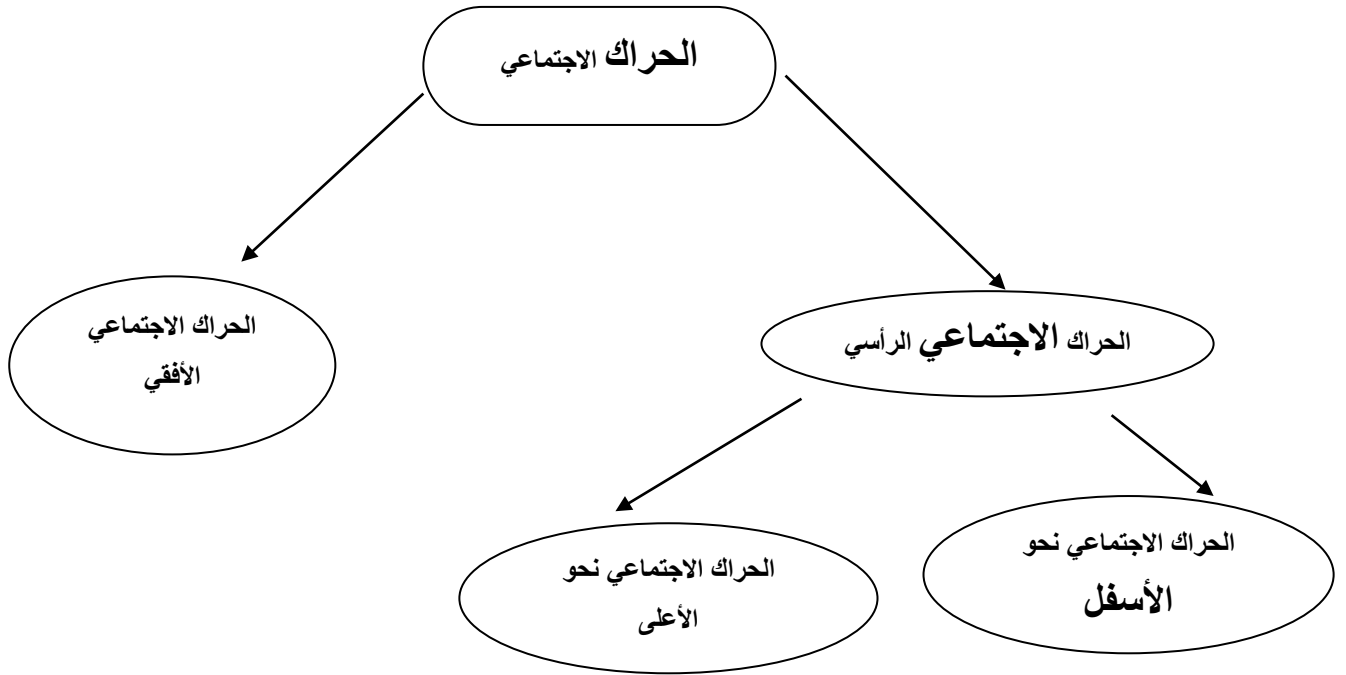
الاجتماعي بالنسبة لمكانة آبائهم ، وفي حالة أن يكون الحراك الاجتماعي أفقي هذا ما

يعادل و يساوي مستوى مكانة آبائهم .<sup>31</sup>

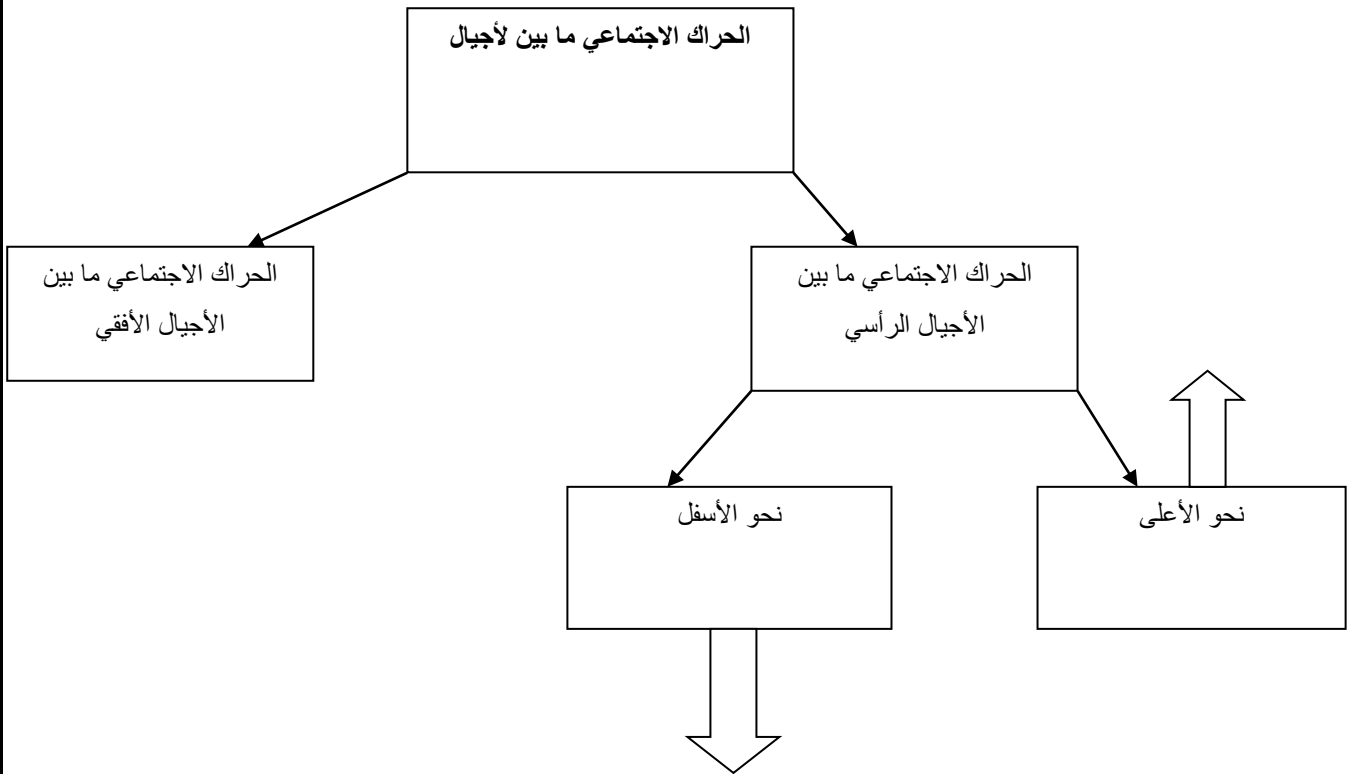
---

<sup>31</sup> الماحي عبد النور ، مرجع سابق ذكره ، ص 75

شكل 01 يبين اتجاهات الحراك الاجتماعي<sup>32</sup> :



شكل 02 : يبين اتجاهات الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال<sup>33</sup>



<sup>32</sup> ماحي عبد النور، رجع سابق ذكره صفحة 74

<sup>33</sup> ماحي عبد النور، رجع سابق ذكره صفحة 75

## 5. أنماط الحراك الاجتماعي :

حدد العديد من علماء الاجتماع و على رأسهم "بيتريم سوريكن" أربعة أنماط تخص كل جانب من الحراك الاجتماعي والتي تصنف على النحو التالي :

### ▪ الحراك المكاني (الجغرافي)

"يصنف من بين الأشكال الأكثر توسعا و انتشارا في المجتمعات الصناعية ، حيث أصبح من البديهية تنقل الأفراد من إقليم لآخر ، أو من بقعة إلى أخرى. الذي كان في المجتمعات الصناعية الذي كان في المجتمعات التقليدية بالتحديد ، و لكن ما أدى بحدوث حراك مكاني نتيجة التقدم التكنولوجي ، و وسائل النقل ، و ظهور مهن و حرف جديدة تمتاز بأجور عالية هذا ما أدى بزيادة نسبة الحراك المكاني للفرد و هجرتهم من المناطق التي ترعرعوا فيها مع عائلتهم نحو إقليم جديد رغبتا في العمل".<sup>34</sup>

### ▪ الحراك الإقتصادي :

"يقصد به المهنة التي يمارسها الأفراد على حسب مستوياتهم الاجتماعية و تغيير مكانة الأبناء الاقتصادية عن مكانة آبائهم. و هذا الذي أدى بتحويل نظام الملكية الفردية إضافة إلى تغيير سلم الأجور و تنظيم العمل الذي يقوم على مبدأ إنتاجية الفرد و الجهد و النشاط

---

<sup>34</sup>كيم صبيحة ، مطبوعة بيداغوجية في الحراك المهني و الاجتماعي ، مقياس الحراك المهني و الاجتماعي ، تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل ن جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستوى ماستر 2، 2021-2022

المبذول .الذي أدى بالأفراد التنقل بسهولة في المراتب الأعلى من المراتب التي كانوا عليها  
أسرهم .<sup>35</sup>

### ▪ الحراك الفكري:

"يعتبر الحراك الفكري نقاش ثقافي يخضع لمجموعة من العناصر الثقافية للتطوير و  
الاستمرارية ، إذا كان غير واضح فهذا راجع لنسبة تعقد المجتمع من ناحية العلاقات و  
القيم و الأنساق ، و تعقبا لنتيجة التغيرات الاجتماعية التي تواجهها المجتمعات و  
بالخصوص المجتمع الحديث هذا ما قد يؤدي إلى تعارض و صراع بين المجتمع القديم و  
المجتمع الجديد ، و للتوضيح ساعدت وسائل التواصل الاجتماعي و الجمعيات و الأحزاب  
و الاختراعات الحديثة التي تقوم على نقل مبادئ فكرية و السلوكيات الاجتماعية جديدة  
التي غيرت من التقليد المتوارث عن الأجداد و تقبل فكرة القيم المستحدثة ."<sup>36</sup>

### ثانيا: التغيير الاجتماعي

#### 1. تعريف التغيير الاجتماعي:

"التغيير الاجتماعي كمفهوم متعارف عليه في علم الاجتماع خصوصا في الدراسية  
الدينامكية ، يعتبر سمة من السمات التي لازمت الإنسانية منذ فجر نشأتها حتى عصرنا  
الحاضر لدرجة أصبح التغيير لازما لبقاء الجنس البشري، وتفاعل أنماط الحياة على

<sup>35</sup> كيم صبيحة، مرجع سابق ذكره ، ص 22

<sup>36</sup> كيم صبيحة ، مرجع سابق ذكره، ص23

اختلافها، لتحقق لنا باستمرار الأنماط وقيما اجتماعية جديدة يشعر في ضلها الأفراد بأن حياتهم متحركة ومتجددة، وأنها في حركتها تتطلب منهم الحركة الدائمة والمسايرة الكاملة دون تخلف أو تشبث بالقديم وظاهرة التغير الاجتماعي قد تحصل في فترة زمنية قصيرة وبشكل سريع أو قد تستغرق كل تاريخ الحضاري للإنسان فاعمل الزمن هذا جدير الاهتمام، ويعني التغيير الاجتماعي كذلك القدرة على فصل العلاقات المتغيرة عن تلك التي تتغير ببطء شديد أو ثابت تاما، والاختلاف بين المجتمعات يكشف عن اختلافات محددة لكن التركيز على الأشياء المتشابهة والثابتة في حضارة معينة يبرز كصفة رئيسية. كما عرفه أيضا "جي روشي" هو كل تحول في البناء الاجتماعي يلاحظ في الزمن ولا يكون مؤقت سريع الزوال، لدى فئات واسعة من المجتمع ويغير مسار حياتها، تعرض كل "جبرث" و"ملز" إلى ماهية التغير الاجتماعي ويعتبر إن التغير الاجتماعي هو التحول الذي يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد، وكل ما يطرأ على النظم الاجتماعية، وقواعد الضبط الاجتماعي التي يتضمنها البناء الاجتماعي في مدة معينة من الزمن.<sup>37</sup>

"كما أثبتت الدراسة أنا التعليم أصبح من الأساسيات الضرورية التي يركز عليها الحراك المهني الصاعد، ذلك أن التنقل هو ما يحقق أكثر من هدف واحد يخلق فرصة أمام

<sup>37</sup> عقاب خليل ، المجتمع الريفي في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية " ملامح و دلالات ، مجلة سوسولوجيا في الجزائر ، بدون سنة ،

الأعضاء للحصول على الترقيات وهو ما يسمح بالتمتع من مزايا إضافية التي تمنح للموظفين

## 2. التغير الاجتماعي في ظل الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر:

"إن أصل العامل الصناعي الجزائري شد نظر العديد من لباحثي الاجتماعيين على أن العمال الصناعيون الذين يشكلون قوة عمل المؤسسة هم من أصل ريفي، إذ أن تنصيب مؤسسة الزنك بالغزوات، عمل على توظيف أكثر من 900 عامل في سنة 1974، حيث كان عدد السكان هذه المدينة لا يتعدى 1500 نسمة.

فهذه المؤسسة تعتبر أول مؤسسة تحويلية في المدينة، ذات تكنولوجيا عالية، التي عملت على تشجيع حراك العمال في السنوات الأولى من بداية الإنتاج، بسبب عدم التأقلم مع هذا الوسط الجديد إلا إن هذا لا ينفى أن هنالك تقبل لهذا الوسط الجديد من طرف الفئة الاجتماعية كانت تعاني من تدهور داخلها. فقد عملت إدارة المؤسسة على التشجيع لتنقل الأفراد ريفيا نحو المدينة للعمل في القطاع الصناعي.

فالعينة المدروسة كشفت لنا أن هنالك أكثر من 38% من المبحوثين صرحوا بأنهم ولدوا بالمناطق الريفية 37% ولدوا في المناطق الشبه ريفية وهنا يتضح لنا أن هذه الإحصائيات على أن الأصل الريفي لأشخاص القاطنين بالمدينة إلا أن هذه الظاهرة ليس منسوبة فقط للمجتمع الجزائري و إنما في جميع أنحاء العالم حيث يرى شنين "أنه عبر



التاريخ كانوا الفلاحون يعدون جد مهمين من الناحية الديموغرافية والاقتصادية إلا أن ارتفاع الفقر بالريف أدى إلى زيادة النزوح نحو المدينة.

هذه المعطيات التي بين أيدينا توضح وضوحاً تاماً على أننا عمالنا نشئوا في وسط ريفي، فالمبحوثون امتازوا بانتمائهم إلى الوسط الريفي ذي خصائص زراعية معينة، زيادة إلى ذلك أنهم يعطون أهمية كبيرة في ملكية الأرض فدائماً ما يحاولون شراء السهول الصالحة للزراعة، حيث أن هنالك حوالي 76% من المبحوثين صرحوا بأن آبائهم كانوا فلاحين فهذا الواقع أثر على المسار المهني لعمالنا وأكثر من 65% من المبحوثين صرحوا بأنهم مارسوا النشاط الزراعي إضافة إلى ذلك أنه حوالي 37% من المبحوثين صرحوا أنهم يملكون أراضي زراعية صف إلى ذلك 21% من المبحوثين رفضوا الإجابة، ومع ذلك طرقت أبواب المصانع تاركين أراضيهم.<sup>38</sup>

إن هذه المؤشرات تدعم وتثبت لنا الأصل المهني الفلاحي لعمالنا، وهذا ما يؤثر على سلوكهم تجاه العمل الصناعي .

إذ لقينا "من أصل 100% إطار يوجد 52.9% لهم ابن إطار ومن 100% أب منفذ توجد 45.7% لهم ابن منفذ، وهنا نلاحظ أن يوجد نسبة عالية في إعادة الإنتاج و من أصل 100% موظف لا يوجد إلا 11% لهم ابن موظف و 22% ابن إطار وهذا يعتبر حراك اجتماعياً صاعداً هذا ما وضحته جدول الحراك الاجتماعي لمذكورة.

<sup>38</sup> مولاي الحاج مورا، الأصول الريفية للعامل الصناعي، مجلة إنسانيات، العدد 07، سنة 1999

أما الجدول الثاني يوضح لنا ما هو أصل لاجتماعي الإطار الحالي و ماهي المكانة الاجتماعية لأبيه حيث تتبين لنا ه أصل 100% فلاح حالي يوجد 86 لهم ابن فلاح ومن أصل 100% عامل لهم 55.9% لهم ابن عامل فمن خلال هذا يتضح لنا أنه إذا كانت المكانة الاجتماعية للأب تلعب دورا كبيرا بالنسبة للفلاحين و العمال البسيطين فهي أقل تأثيرا بالنسبة للإطارات 23% فقط الدين لديهم أب إطار ، فهنا نستخلص أن الحراك يشهد أكثر بالنسبة لأصحاب الوظائف المتوسطة و الموظفين<sup>39</sup>

## ثالثا: الحراك المهني

### 1. تعريف الحراك المهني

يعرفه عبد التواب " هو انتقال من مكانة اجتماعية للمهنة إلى مكانة اجتماعية أخرى ضمن هرم اجتماعي مهني إذ يمكن أن يكون الانتقال نحو القمة أو نحو القاعدة مما يؤدي إلى اكتساب مكانة اجتماعية مرتفعة أو منخفضة"<sup>40</sup>

إذ تم الإشارة إليه في دليل مصطلحات علم الاجتماع العمل على انه " ظاهرة تنظيمية تعني تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل

<sup>39</sup>المحامي عبد النور ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 16 17

<sup>40</sup>Richard Duhautois Et Autres,La Mobilité Professionnelle ,Éditions La Découver, Paris,2012,P9

نفس المؤسسة أو بين فروعها أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو حتى حراك في المستوى العالمي"<sup>41</sup>

## 2. التعريف الإجرائي للحراك المهني:

هو تغيير أو انتقال العامل أو مجموعة من العاملين من مستوى إلى مستوى آخر يمكن أن يكون أعلى أو النزول إلى مستوى أدنى مما كان عليه أو المحافظة على نفس المكانة زيادة إلى ذلك يمكن أن يكون حتى بتغيير المؤسسة.

## رابعا: أنواع وأشكال الحراك المهني :

### 1. الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى (الترقية):

هو انتقال الموظف من مستوى وظيفي أعلى منه يكون ذلك من خلال الترقية "حيث تعتبر من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العمومي لتحقيق ذاته فهي المحفز الذي يعزز ثقته بنفسه وأدائه الوظيفي فتجعله ينتقل ويتدرج في السلم الإداري فتكون له مهام ومسؤوليات جديدة وامتيازات أكثر أهمية تمنح له بمقتضى القانون"<sup>42</sup>

<sup>41</sup> ص59 ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره،

<sup>42</sup> ص411 نبيلة اقجيل، خصوصية نظام الترقية، 03-06، مجلة الاجتماع القضائي، م13، ع01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،

"فالترقية في الدرجات هي أحد صور التثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف و هي تتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة"<sup>43</sup>.

إضافة على ذلك تعرف أنها " عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تنظم الزيادة في الواجبات و المسؤوليات والصلاحيات و يصاحب ذلك الزيادة في مزايا العمل التي يتلقاها المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معا"<sup>44</sup>.

"كما تعتبر الترقية حافز للفرد خاصة إذا كانت مرتبطة مع تقييم أداءه تفتخر بعض المنظمات من توفيرها لفرص الترقية لأفراد فهي بهذا الشكل تشبع الحاجات الخاصة وتحقيق الذات لدى الأفراد و السماح لهم بالتمتع ولاستفادة من هذه الفرص نتيجة مواجهة التحديات و تشغيل مراكز ذات أجور أعلى و ظروف عمل أفضل"<sup>45</sup>

## 2. نتائج الترقية:

ارتفاع دخل العامل سواء في الوقت الحاضر أو المستقبل.

تضخم المسؤوليات و الرخصات في الوظيفة الجديدة.

<sup>43</sup>دندن جمال الدين، نظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، م06، ع01، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، الجزائر، 2022، ص2127

<sup>44</sup> محمد قاسم القروي، إدارة الأفراد، الأمل للنشر والتوزيع، عمان، 1990ص185

<sup>45</sup> عبد الغفار حنفي، سلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دارا لجامعية، 2007، ص317

"حيث يفترض الموازنة بين المسؤوليات والصلاحيات الجديدة التي ستخلفها الترقية, وبين الأجر المادي و المعنوي أو المميزات الأخرى"<sup>46</sup>

### 3. أنظمة الترقية:

"يعتمد الحراك المهني نحو الأعلى للعاملين داخل المؤسسة التي يعملون بها عن طريق الترقية يتم على أساس النظام المعتمد و على هذا الأساس فان لكل مؤسسة نظام خاص بها للترقية عما لها وذلك لخصوصية كل مؤسسة و نشاطها و طرق تقييمها لموظفيها، حيث أن أنظمة الترقية تتلخص في الترقية على أساس الكفاءة ، والترقية على أساس الأقدمية أو مع بعضها"<sup>47</sup>

#### ▪ الترقية على أساس الأقدمية:

"يكون حراك العامل الداخلي على أساس المدة التي قضاها و هو يعمل في منصب عمل إن هذه المدة يجب أن تكون كافية للترقية و ذلك من القانون الداخلي الذي يحددها، وان هذا النظام يعطي أولوية لحراك العمال أصحاب الأقدمية في مناصب العمل للترقي و الصعود في سلم هرمي وظيفي و هو نظام لا يعرف مشاكل من ناحية التطبيق ويعتبر كذلك ذو مصداقية كما يؤدي إلى ولاء العمال لمؤسساتهم إلا أنه يقضي على روح الإبداع

<sup>46</sup>صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص405

<sup>47</sup>خيري خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية1998، ص116-144

و يكتب الكفاءات وأصحاب الطموح و الجدية و يمنعهم من الحراك بالرغم من عملهم و نشاطهم إلا بقضاء مدة معينة<sup>48</sup>

### ▪ الترقية على أساس الكفاءة:

"إن كفاءة العامل هي المحرك الأساسي داخل نظام المؤسسة التي تسمح بقيام حراك إضافة إلى ذلك عملهم و أدائهم و حسن سلوكهم وزيادة إلى ذلك معايير أخرى يتم تقسيم العمال من خلالها دون الرجوع إلى أقدميتهم أو الأوقات التي قدها في منصب معين داخل المؤسسة.

مثل المؤسسات الصناعية التي تشجع العمال على الزيادة الإنتاجية بالإضافة إلى تدعيم الروح الإبداعية والسماح للعمال أصحاب الطموح بالترقي والصعود إلى السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة إلا أن هذا النظام قد سيئة استعماله من قبل المقيمين والمدراء وذلك بالرجوع إلى أسباب ذاتية واجتماعية لترقية بع العمال الغير الأكفاء على حسب عمال آخرين أكفاء.

بحيث يمكن استخدام هذا النظام في المؤسسات التي يمكن فيها قياس أداء العاملين وإنتاجيتهم مع كل مؤسسة صناعية.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> جودة أحمد محفوظ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص103

<sup>49</sup> صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص323

## ▪ نظام الوساطة و المحسوبية :

"قد يستغرب البعض أن يقرأ في كتاب أكاديمي أنه يمكن أن تقوم الترقية على أساس المحسوبية و الوساطة و الانتماء السياسي أو العائلي أو الإقليمي أو الديني أو المذهبي . و لكن هذه العوامل تلعب دورا شبه رئيسي في كثير من الدول النامية سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص ، و عادة ما يعرف هؤلاء عند الزملاء و يحفظون بثقتهم بل و بتعاطفهم الخاص ، و لعل هذه هي المأساة الأساسية التي تواجه الدول النامية و تفسر تدني الإنتاجية و تفشي الفساد فيها."<sup>50</sup>

## ▪ مشاكل الترقية:

"إن الترقية تؤدي إلى حراك الموظفين في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة قد يؤدي إلى خلق بعض المشاكل في بعض الأحيان و إدراج العوامل الاجتماعية كالصداقة في المؤسسة ، و هذا ما يعد عاملا هاما الذي يؤدي في بعض الأحيان إلى حراك العمال إذ يمكن أن تكون علاقة الموظف بالمقيم أي المسؤول المباشر أو المدير العام علاقة جيدة ووطيدة ، ما يؤدي إلى انعكاسه إلى تقييم أدائه و حراكه داخل المؤسسة إضافة إلى ذلك أن المؤسسة قد تبرز بعض المقاومة من قبل بعض العمال الذين لا يريدون ترك كناصر

<sup>50</sup> محمد قاسم القرويتي ، إدارة الأفراد ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1990 ، ص 1885

عملهم و عمال آخرون يخافون من فقدانها من قبل عمال ذوي كفاءات و طموح، زيادة إلى ذلك أن هنالك عدم تكافئ فرص الترقية بين العاملين و ينطبق ذلك .<sup>51</sup>

#### 4. الحراك المهني الداخلي نحو لأسفل (التنزيل الوظيفي):

"إن الحراك المهني الداخلي نحو لأسفل يعتبر تنزير الدرجة للعمال أو الموظف حراكا داخليا رأسيا نحو لأسفل و ذلك يكون بانتقال العامل من منصب عمل أو وظيفة إلى أخرى ادنى منها في المستوى والمكانة وفي السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة و غالبا ما يترتب عليه تنزير في لأجر"<sup>52</sup>.

"و يعود تنزير الدرجات إلى أسباب سلوكية أو فنية، كأن يقوم العامل بخطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة أو لنقص جدية العامل أو تدني الإنتاجية"<sup>53</sup>.

#### 5. الحراك المهني الداخلي لأفقي (النقل الوظيفي):

"هو عبارة عن انتقال العمال من منصب عمل إلى آخر في نفس المؤسسة مماثلة له في المستوى والمنصب وفي بعض الأحيان يكون مماثل له في لأجر، حيث يعتبر كذلك أنه انتقال افرد من عمل إلى آخر مساوي له في الواجبات و المسؤوليات و المركز و لأجر كما أنه عبارة عن انتقال العامل من وظيفة لأخرى لا بغرض الترقى و إنما لمعالجة بعض ضروريات العمل حيث يعتبر هذا التغير وسيلة تمارسها الإدارة لوضع الموظفين في

<sup>51</sup> ماحي عبد النور ، مرجع سبق ذكره ، ص 47

<sup>52</sup> عب الله راشد السبيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط7، 1997، ص402

<sup>53</sup> عمار حسن حسين، إدارة شؤون الموظفين، المبادئ والأسس العامة والتطبيقات في المملكة العربية السعودية، 2018، ص388



المناصب تتناسب مع قدراتهم و مهاراتهم ومن ثم يبذلوا أحسن الجهود لصالح المؤسسة على عكس وضعهم في مناصب لا تناسبهم لأنه ينعكس سلبا على إنتاجيته وتصرفاته<sup>54</sup>.

### خامسا: عوامل الحراك المهني:

ترتبط به عدة عوامل أهمها:

#### 1. سوق العمل:

ترتبط علاقة الحراك المهني بسوق العمل علاقة تأثير وتأثر وذلك من خلال قانون العرض والطلب ولا بد من تأكيد على العامل اكتساب مجموعة من المؤهلات الكافية التي تخلف إبداعية في العمل المنتج، وعلى هذا الأساس يمكن القول إن كل ما كبرت مؤهلات العامل زادت امتيازاته وفرصه في الحراك المهني التي تتمثل من ناحية الأجور والكفاءات والترقيات.

#### ▪ لأقدمية:

تتمثل في فئة العمال الأقل خبرة هم المعرضون للحراك المهني و هذا من خلال الاستقالة يندرج عنه عدة أسباب وهي.

<sup>54</sup> بلعيد حيات، التخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة بشار، الجزائر، 2021، ص471

-عدم مواكبة جو العمل.

-عدم التأقلم مع زملاء العمل.

-عدم اقتناء الأجر المتعاقد عليه.

وعليه الحالة الاجتماعية التي تدرج عليها في نطاق الحراك المهني لأي عامل مثل الأعراب ليس كالعامل "سهولة العمل المرفقة للخبرة الطويلة وللمحيط بإضافة إجابيات المحصل عليها (الحق في التقاعد، امتداد مدة العطل، زيادة الأمن الوظيفي وتحسين الأجر)، هذا يشجع على الاستقرار.<sup>55</sup>

#### ▪ الأجر:

"هو العنصر الذي يجعل الفرد يقوم بالانتقال من منصب إلى منصب لضمان عيشه وتوفير حاجياته ومتطلباته وتحقيق أحلامه ومستلزماته" تكون ذو أجر جيد يعني هنا أن الأجر المحصل عليه قد يكون أعلى من مستوى الأجر المنتظر وذلك بالمقارنة مع خصائصه الفردية (السن، الأقدمية، الكفاءة...)<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Association pour le développement de la sociologie du travail, sociologie du travail, éditions du seuil

421 paris /1968.p420,

85 Richard du Dusautoir et autre, p84,<sup>56</sup>

لهذا يسعى العامل لكسب منصب ذو أجر جيد لتلبية أغراضه الشخصية و هذا ما يدفع  
بالعامل إلى الاستقالة من المنصب إلى منصب لايقدر الكفاءات المهنية إلى السعي في  
البحث على منصب يلائم قدراته الشخصية وأجر كافي.

### ▪ عامل الشخصية:

-السعي في إيجاد مناصب شغل قريبة من المسكن.

-البحث عن عمل التي تتوفر فيه امتيازات كالإطعام والنقل.

-إيجاد عمل ملائم للعقيدة الدينية (مثل دين الإسلام محرم العمل في مصنع الخمر  
والمخدرات).

-بحث الفرد على عمل مناسب لمؤهلاته الجسدية والعقلية (مثل العامل الذي لا يستطيع  
العمل في الليل أو العمل في الفوضى).

### 2. تعريف الكفاءة الإدارية:

"تعتبر الكفاءة على أنها القدرات التي يتحلى بها الفرد و التي تعطيه الإمكانيات لإتمام  
مهام أخرى التي تساعده على تحقيق أهدافه و طموحاته، من خلال الإمكانيات المتاحة  
له".

"وتعرف أيضا على أنها دالة تبين العلاقة ما بين الفعالية ولاققتصاد إذ يجب الصول الكثير من المخرجات من مجموعة معينة و محدودة من المداخلات ".

### 3. أهمية الكفاءة بالنسبة للعمل الإداري:

تبرز أهمية الكفاءة في مقدرتها على إعطاء تقييم صحيح بالنسبة للموظفين صفة عامة و الإداريين بصفة عامة، تكمن هذه الأهمية في عدة أمور من بينها:

أ.يعد عنصر الكفاءة عنصر مهم للتمييز بين العمال المقبلين على طلب الوظيفة الإدارية حيث يتم تفضيل ذوي الكفاءات و القدرات العالية.

ب.يعتبر معيار الكفاءة أحد المقاييس لتطوير و ازدهر المؤسسة و محافظة الموظف على منصبه و تشير إلى مدى استمرار يته في المنصب المكلف به.

ج. هو عنصر من العناصر الغير مباشرة التي تساعد على التطوير من المستوى الوظيفي بين الموظفين الإداريين و حيث يتم ترقيتهم و تقييمهم لأعمالهم على مدى كفاءتهم سواء من حيث الأسلوب في العمل و كيفية استغلاله للموارد البشرية لديه إذ كل هذه الخصائص توفرت أنعكست اجابا على المؤسسة و الموظف.

د.إعطاء الجانب الإداري أهمية كبيرة للكفاءة على أنها لها دور مهم يجب أن يتحلى به الموظف هو ما يساهم في تطوير المؤسسة و دوام بقائها و يحافظ على منصب الموظف داخل هذه المؤسسة.

هنا يتضح لنا أن مفهوم الكفاءة يشتمل على قدرة الفرد لإبراز مهاراته و قدراته داخل الحقل المهني.

إن هذه المؤشرات تدعم وتثبت لنا الأصل المهني أفلأحي لعمالنا ، وهذا ما يؤثر على سلوكهم تجاه العمل الصناعي.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>أبو بكر أحمد و محمد ناصف ، أساسيات العمل الإداري : دراسة وصفية و تحليلية في تصنيف الكفاءات ، العمل و مقياسه ، مجلة ،

الفصل الثاني: دراسة ميدانية تحليلية للحراك المهني داخل

المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم

## تمهيد:

يناقش هذا الفصل "الحراك المهني للعمال المؤسسة الوطنية GCB للهندسة المدنية فرع سوناطراك" وذلك من خلال جداول إحصائية.

## عرض وتحليل البيانات:

### جدول (01) يوضح كيفية توزيع استمارة الاستبيان على المبحوثين

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الغير مسترجعة
40	30	10

### المحور الأول:

يتضمن هذا المحور البيانات الشخصية للمبحوثين من الجنس والفئة العمرية والحالة الإجتماعية والمستوى التعليمي، من أجل التوصل إلى معلومات تساعدنا في الإجابة على فرضياتنا

### الجدول رقم (02) يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	%21	%70
أنثى	%09	%30
المجموع	%30	%100

من خلال جدول رقم (02) يتضح لنا إن النسبة المتمثلة الأكبر هي الذكور والتي تقدر نسبتها (70)% في نفس الوقت نجد أن نسبة إناث بلغت 30 % وهي أصغر نسبة.

وهذا راجع لإقبال الذكور من مؤسسة سون طراك فرع GSB نظرا لكونه يستلزم الجهد والسفر والتنقل من فرع إلى فرع ويعتبر على أنه شبه شاق.

الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئات العمرية :

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات العمرية
40%	12%	30-20
33.3%	10%	40-31
23.3%	7%	50-41
3.4%	1%	50 فما فوق
100%	30%	المجموع

نلاحظ في الجدول رقم (03) أن العمال الذين تتراوح أعمارهم من (20-30) سنة قدرت نسبتهم ب 40% وهي الأكبر نسبة. وتليها نسبة 33.3% التي تمثلت في العمال الذين تتراوح أعمارهم من (31-40) ثم تليها نسبة 23.3% وهي تمثل الفئة التي تتراوح أعمارهم من (41-50)، وأخيرا نسبة 3.4% تمثل العمال الذين تتراوح أعمارهم من (50 فما فوق).

من هنا نستنتج أن هذه الإحصائيات للفئة العمرية السائدة في فرع GCB لشركة سون طراك لوهران (20-30) وهي فئة الشباب تعتبر الفئة الأكثر نشاط في المجتمع، التي تعد القلب النابض للمؤسسة و ذلك يتم من خلال إصرارهم على العمل وتأديته وعدم التهاون فيه، من خلال تجسيد قدراتهم البدنية والفكرية.

هذا ما قد يؤدي إلى الزيادة في رقي المؤسسة ورفع من الكفاءة التنظيمية لها.



**جدول رقم(04) يوضح توزيع أفراد العينة على حسب متغير الاجتماعية**

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الاجتماعية
40%	12%	أعزب
56.6%	17%	متزوج
3.4%	01%	مطلق
100%	30%	المجموع

يتبين لنا من خلال هذه المعطيات الحالات المتحصل عليها أن النسبة 56.6% تمثل الأكبر نسبة وهي فئة المتزوجون، في حين نجد نسبة 40% تمثل أصغر نسبة وهي حالة العزاب أقل من حالة المتزوجين والنسبة الأقل من العزاب التي قدرت بـ 3.4% وهي حالة المطلقين، وفي الأخير نجد نسبة ضئيلة ومنعدمة في حالة الأراامل.

ومن هنا نستنتج إن غالبية موظفي شركة سون طراك لفرع GCB متزوجين وهذا عائد لاستقرارهم ومسؤولياتهم نحو عائلاتهم قد جعلتهم متمسكين بمهنتهم للحفاظ على مكانتهم الاجتماعية وكثرة المصاريف لديهم محاولين توفير ذلك من خلال الدخل الذي يكسبونه كل آخر شهر.

**جدول رقم(05) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب المستوى التعليمي**

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
13.4%	04%	ثانوي
00%	00%	متوسط
86.6%	26%	جامعي
00%	00%	ابتدائي
100%	30%	المجموع

يوضح جدول رقم (05) المستويات التعليمية التي تم إدراجهم في مؤسسة فرع GCB تبين لنا إن المستوى الجامعي هو الأكبر نسبة داخل المؤسسة التي تقدر نسبتها 86.6% وتليها نسبة قليلة من المستوى الثانوي التي بلغت قدرها ب(13.04%).

من خلال هذا الإحصاء نستنتج أن معظم المبحوثين كانوا ذوي مستوى جامعي و هذا راجع إلى الأعمال التي تقوم بها المؤسسة من خلال استعمال أدوات وبرامج تكنولوجيا ذو جودة عالية تحتاج إلى عقول ومفكرين ذوي خبرات و كفاءات عالية من أجل الحفاظ على مكانة المؤسسة والتطوير من فروعها.

#### جدول رقم (06): يمثل أفراد عينة الدراسة على حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
13.04%	04%	من سنتين إلى 03 سنوات
16.6%	05%	من 04 إلى 05 سنوات
70%	21%	من 05 فما فوق
100%	30%	المجموع

ما أفادتنا به معطيات الجدول رقم (06) نتبين أن نسبة الأقدمية في العمل من 05 سنوات فما فوق هي أكبر نسبة التي قدرت ب70% وتليها 16.6% وهي نسبة الأقدمية من 4 إلى 05 و في الأخير تأتي بعدها 13.4% من سنتين إلى ثلاثة سنوات وهي أقل نسبة.

واستخلاصا لهذا يتضح لنا أن غالبية الموظفين لديهم خبرة عالية في العمل أكثر من خمسة سنوات إضافة إلى مجموعة عمال لديهم خبرة من (04 إلى 05) سنوات و من (سنتين إلى 03 سنوات) هم بنسبة قليلة جدا إذ يدل هذا على تمتع غالبية العمال بمؤهلات و كفاءات علمية و عملية يمكن أن تستفيد منها المؤسسة لمواصلة مسيرتها و الزيادة في تطويرها وتحقيق أهدافها و هذا ما يتوافق مع الدراسة السابقة

المعنوية بالضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية ل: غديري وسام التي انتهت نتائجها على أن الضغوطات المهنية المتعلقة بالعمل تؤثر على الحراك المهني.

## المحور الثاني

يتضمن هذا المحور الحراك المهني الصاعد والذي أبرز من خلال سنوات الخبرة وترقية للموظفين محاولين توضيح ذلك من خلال النتائج المتحصل عليها.

رقم (7): يمثل توزيع أفراد مدة شغلهم لوظيفتهم الحالية.

المدة	التكرار	النسبة المئوية
3 سنوات	3%	10%
5 سنوات	5%	16.6%
أكثر من 5 سنوات	22%	73.4%
المجموع	30%	100%

توضيح بيانات الجدول مدة ممارسة الموظفين لمهنتهم (أكثر من خمسة سنوات) تقدر نسبتهم ب 73.4% وهي أكبر نسبة أما بالنسبة للذين تقدر مدة ممارستهم لمهنتهم خمسة سنوات تقدر ب 16.6% وفي النهاية أقل مدة كانت بالنسبة للذين كانت ممارستهم لمهنتهم 3 سنوات تقدر ب 10% وهي أصغر نسبة.

تبين إلينا في الأخير أن البنية العالية للعمال الذين يشتغلون أكثر من خمسة سنوات لعملهم و هذا يدل على إيجاد الاستقرار المهني من طرف المؤسسة وحسن تسيير لهيكلها التنظيمي، ضف إلى ذلك وجدنا أنهم يتمتعون بخبرات وكفاءات عالية من خلال المدة التي قضاها في عملهم التي تجاوزت خمس سنوات حيث من خلال هذه المدة تستطيع المؤسسة استقادت منه في تحقيق الكفاءة التنظيمية.

**جدول رقم (08): يوضح البعد النظري للمبحوثين في ترقية العمال نحو المناصب الأعلى واندفاعهم لبذل**

**أقصى جهدهم في أداء عملهم.**

النسبة المئوية %	التكرار	رؤية المبحوث
96.6 %	29%	نعم
3.04 %	01%	لا
100 %	30%	المجموع

نرى من خلال هذه المعطيات الجدول أن أكبر نسبة هي % 96.6 كانت إجاباتهم أنهم يرون الترقية في المناصب العالية واندفاعهم لبذل أقصى جهد في أداء عملهم، أما من خلال نسبة 3.4 كانت إجاباتهم بلا بحيث رأوا عكس ما رأته فئة الذين أجابوا بنعم تماما وبأنها لا تدفع لبذل أي جهد في أداء عملهم. ومن هنا نستخلص بأن كل إجابات كانت ترى بأن بذل العامل جهد كبير في عمله قد يؤدي به إلى الترقية في منصب عمله، إضافة إلى ذلك كلما زادت الترقية للعامل أو الموظف داخل المؤسسة زاد ذلك انعكاسا ايجابيا على المؤسسة من ناحية وعلى العاملين من ناحية أخرى، تؤدي إلى تحسين كفاءة التنظيم للمؤسسة في فترات الترقية.

**الجدول رقم (09): يمثل وجهة نظر المبحوثين في المؤهلات التي تمنح للعامل في منصبه وزيادة**

**التنسيق في العمل داخل المؤسسة.**

النسبة المئوية	التكرار	رأي المبحوثين
93.4 %	28%	نعم
6.6 %	02%	لا
100 %	30%	المجموع

يتبين لنا من خلال هذه المعطيات الدين أجاوبوا بنعم أن المؤهلات تمنح للعامل في منصبه زيادة التنسيق في العمل داخل المؤسسة بنسبة 93.4% وهي أكبر نسبة على غرار الفئة الأخرى الدين أجاوبوا ب لا أن المؤهلات لا تمنح للعامل في منصبه ولا الزيادة في التنسيق في العمل داخل المؤسسة قدرت نسبتهم ب 6.6% وهي أصغر نسبة.

في سياق الإجابات المبحوثين نتوصل إلى أن معظم الإجابات تبين على أن للمؤهلات التي يتلقاها الموظف في منصبه تساهم على الزيادة في التنسيق للعمل في المؤسسة إذن هنا يتبين لنا على أن هذه المؤسسة تشهد حراكا مهنيا صاعد من خلال مؤشره الموضح لنا في المؤهل، بحيث كل ما حصل الموظف على المؤهل كلما بينا لنا ذلك على خبرته وكفاءته في وظيفته التي يقوم بها فتؤدي بها للحراك في السلم المهني إلى الأعلى وعليه فهذا يتطابق تماما ومعطيات جدول (26) للدراسة السابقة التي تم إعدادها من طرف وسام غديري التي أشارت أن المؤهل للعامل يعطي فرص للحصول على وظيفة عمل أفضل.

### الجدول رقم (10): يمثل مكافئة العامل في الوظيفة وراقي المؤسسة

الجانب	التكرار	النسبة المئوية
راقي المؤسسة	3%	10%
إتقانه في العمل	4%	13.4%
كلاهما	23%	76.6%
المجموع	30%	100%

من خلال ملاحظتنا لجدول رقم (10) تبين لنا أن نسبة 76.6 هي النسبة الأكبر التي تمثلت في مكافئة المؤسسة للعامل في وظيفته في رقي المؤسسة، إتقانه لعمله يعني كلاهما تأتي بعدها نسبة 13.4 الذين

تمثلت إجاباتهم في إتقانه في عمله فقط والأخيرة كأصغر نسبة قدرت ب 10 وهي رقي المؤسسة في مكافئة العامل.

نستخلص من هذه البيانات المرفقة أمانا أن المكافئات التي يقدمها المسؤولين للعمال تعتبر قوة ومحرك في إنجاز العامل لمهامه على إتقان وإظهار إبداعاتهم المخفية ، والحفاظ على رقي المؤسسة ومكانتها أي كلما يكافئ العامل كانت نتائجه مرضية و جيدة و في هذا الإطار تعتبر المكافئة المسار الذي يحرك العامل في سلم مهني نحو للأعلى وعنصر أساسي للتزقي بمستوى المؤسسة.

### المحور الثالث:

يبين هذا المحور الحراك المهني الأفقي وكيفية التأثير على كفاءة التنظيم وذلك من خلال ابراز بعض الأسئلة مثل أسبقية تغيير العامل إلى مصلحة أخرى أو من قسم إلى قسم آخر أو تغيير مفاجئ وهذا ما ستوضحه البيانات المرفقة في الجداول التالية.

الجدول رقم (11): يوضح أسبقية تغيير العامل من مصلحة إلى أخرى قصد إنجاز مهام

### المؤسسة

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	%14	%46.6
لا	%16	%53.4
المجموع	%30	%100

يمثل الجدول أعلاه أن نسبة 53.4% هي أكبر نسبة التي تشير أن العاملين الذين ليست لهم أسبقية في التغيير من مصلحة إلى مصلحة أخرى في إنجاز مهام ما، أما بالنسبة للفئة التي أجابت بنعم قدرت نسبتهم ب 46.6% توضح أسبقية تغيير العامل من مصلحة إلى أخرى قصد إنجاز مهام المؤسسة وهي أصغر نسبة.

نستنتج من النسبة 46.6 أنهم تعرضوا لأسبقية في التنقل من مصلحة إلى مصلحة أخرى قصد إنجاز مهام بالمؤسسة وأن هذه النسبة المعتبرة تدل على وجود حراك مهني أفقي بشركة GCB الذي يؤثر على الكفاءة التنظيمية بالمؤسسة، وكما بينت الإحصائيات أن هذه المؤسسة تتمثل بكفاءات و مؤهلات بشرية متميزة تجعل العامل ينجذب في العمل إلى مصلحة أخرى قصد توفير حاجيات المؤسسة و تحقيق الكفاءة التنظيمية والتدرج في مستوياته.

**الجدول رقم (12): يبين رأي أفراد العينة في انتقال العمال من قسم إلى قسم يساهم في تقوية**

#### العلاقات بين العمال و العمل

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21%	70%
لا	9%	30%
المجموع	30%	100%

انطلقا من الجدول المرفق أماما أن 70% من الاحتمال الذين رؤوا أن انتقال العمال من قسم إلى آخر قد يساهم في تقوية العلاقات بين العمال و أداء العمل ، أما بالنسبة ل 30% من عدد أفراد العينة تشير إلى أن انتقال العمال من قسم إلى قسم آخر لا يساهم في تقوية العلاقات بين العمال و هي أصغر نسبة.

يتضح لنا من خلال هذه النتائج على انتقال الموظف من قسم إلى قسم داخل المؤسسة يساعد على توطيد العلاقات بين العمال أثناء العمل و بالأخص الاجتماعية التي تتمثل في العلاقات الإنسانية و علاقة الصداقة...الخ

إذن هنا يتبين لنا بان للحراك المهني الأفقي تأثير على كفاءة التنظيم على المؤسسة بالإضافة لها علاقات التي هي في أشد الحاجة لها فكلما كانت العلاقات الاجتماعية حسنة في العمل كانت ميزة الكفاءة التنظيمية الراقية تعم المؤسسة.

**الجدول رقم: (13) يمثل التغيير المفاجئ من طرف مدير المؤسسة و دافعيته في درجة**

#### الانسجام و الانتقال داخل المؤسسة

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	%11	%36.6
لا	%19	%63.4
المجموع	%30	%100

تبين لنا من خلال جدول رقم (13) نسبة %63.4 من مجتمع العينة يرو أن تغيير العمال من طرف المدير المفاجئ لهم ليس له دافعية في درجة الانسجام أثناء العمل وتعد أكبر نسبة، في حين آخر نجد نسبة %36.6 من مجتمع العينة يرون أن التغيير المفاجئ يزيد من دافعية في عملية التفاعل أثناء أداء العمال و هي أصغر نسبة .

فمن هنا نستنتج أن التغيير المفاجئ للموظفين من طرف مدير المؤسسة ليس له أي هدف لتقوية العلاقات و عمليات التفاعل خلال فترة العمل. وهذا ما أوضحتها الإجابات الغالبة لمجتمع العينة، لأن



الموظف يستغرق وقت طويل من أجل التأقلم مع المحيط الذي يعمل به إذ يمكن أن يحس بعدم الراحة و هذا ما يؤدي إلى التأثير على النسق الهيكلي للمؤسسة.

إذا فإن الحراك المهني الأفقي له تأثير كبير على الكفاءة التنظيمية لفرع GCB مؤسسة سون طراك.

**الجدول رقم (14): يمثل رغبة الانتقال من مصلحة لمصلحة أخرى بغرض الانسجام في العمل**

بالمؤسسة

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9%	30%
لا	21%	70%
المجموع	30%	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين ليسو راغبين في انتقال من مصلحة إلى مصلحة أخرى بغرض الانسجام في العمل قدرة نسبتهم ب 70% وهي أكبر نسبة في حين نجد أن فئة الراغبين في الانتقال من مصلحة إلى مصلحة أخرى برغبة لانسجام في العمل قدرة نسبتهم 30% وهي أصغر نسبة.

نستنتج من خلا هذا أن أغلبية الموظفين لا يردون التنقل من مناصب عملهم إلى مصالح أخرى فهذا يدل على أن المؤسسة مرت بحراك مهني أفقي حديث من خلال الظروف المتوفرة و طريقة الانسجام والتفاعل بالعمل و هذا ما يقوم بإعطاء كفاءة تنظيمية جيدة للمؤسسة.

## المحور الرابع :

يوضح هذا المحور الحراك المهني اللازم وهذا تأثيره على كفاءة التنظيم وذلك من خلال التسريح والتوبيخ وإمهاء العمل إلى آخره وتأكيد ذلك من خلال النتائج المتحصل عليها في الجداول التالية.

### الجدول رقم (15): يمثل عملية التسريح لبعض العمال و أثره على نشاط العام

#### بالمؤسسة.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13%	43.4%
لا	17%	56.6%
المجموع	30%	100%

من خلال ملاحظتنا للجدول رقم (15) نجد أن نسبة 56.6% من المبحوثين أجابوا ب لا أن تسريح لبعض العمال لا يؤثر على النشاط العام بالمؤسسة و هي أكبر نسبة أما بالنسبة ل 43.4% تمثلت في الذين أجابوا أن تسريح بعض العمال يؤثر على النشاط العام بالمؤسسة و هي أصغر نسبة.

من خلال البيانات المرفقة أمامنا تبين بان عملية تسريح العمال لا يؤثر على الكفاءة التنظيمية للمؤسسة و ذلك من خلال توفر عمال أكفاء آخرين قادرين على تولي مسؤولية المؤسسة مهما نقص عدد العمال إلا أنها تبقى في إستمراريتها .

و من زاوية أخرى إن عملية تسريح العمال لا تحدث من العمال إلا وهناك سبب أدى بالمسؤولين بتسريح العمال و هذا يتماشى مع الدراسة السابقة لمراد خرموش التي تتعنون دراسته "دور العدالة التنظيمية للعاملين في القطاع الخاص و القطاع العام.

و من هنا يتضح لنا أن المؤسسة شهدت حراك نازل بالنسبة للعامل.

### الجدول رقم (16): يمثل كيفية تأثير التوبيخ أثناء العمل من طرف المسؤولين

الجانب	التكرار	النسبة المئوية
سير العمل بالمؤسسة	3%	10%
وظيفة العامل	20%	66.4%
المؤسسة بشكل عام	7%	32.4%
المجموع	30%	100%

من خلال المعطيات المرفقة أمامنا تبين لنا نسبة 66.4% من مجتمع العينة إجابتهم كانت أن التوبيخ الذي يتعرض له العامل أثناء العمل يؤثر على وظيفة العامل و هي أكبر نسبة ثم تليها نسبة 23.4% التي تمثلت في تعرض العامل للتوبيخ أثناء أداء مهام يؤثر على المؤسسة بشكل عام تأتي في الأخير نسبة 10% التي كانت إجابتهم أن توبيخ العامل أثناء أداء مهامه يؤثر على سير العمل بالمؤسسة وهي أصغر نسبة.

نستنتج من هذا أن عامل التوبيخ يقوم بالتأثير على وظيفة العامل و هذا بسبب ارتكابه لأخطاء أو مشاكل بالمؤسسة مكنته من الحصول على التوبيخ الذي يؤثر على التدرج في السلم المهني ، هذا ما قد يؤدي إلى تأثير على الكفاءة المهنية على المؤسسة و خلق حراك مهني نازل.

## الجدول رقم (17): يمثل رؤية أفراد العينة أثناء إنهاء المهام للعمال و هل يدني من

### مستوى المؤسسة

رؤية المبحوث	التكرار	النسبة المئوية
نعم	%9	%30
لا	%21	%70
المجموع	%30	%100

استخلاصنا من الجداول أعلاه أن النسبة الأكبر تمثلت في إجابة المبحوثين أن عملية إنهاء المهام للعمال لا يدني من مستوى المؤسسة بنسبة تقدر ب 70% على عكس الفئة الأقل التي أجابت بنعم أثناء إنهاء مهام العامل يدني من مستوى المؤسسة بنسبة قدرت ب 30% و هي أقل نسبة.

فمن هذا الاستنتاج يتضح لنا أن خروج العمال و التقاعد من مناصبهم هذا لا يدني من قيمة الهيكل التنظيمي للمؤسسة في نظرة عمال شركة GCB و ذلك نظرا لإقبال العمال عليها من جميع أنحاء الوطن، فهي تعد بالنسبة لهم قناة التي يستطيعون من خلالها تحقيق أهدافهم و رغباتهم و هذا راجع للمزايا التي تقدمها المؤسسة لعمالها سواء ماديا أو معنوية و كل هذا يحافظ على صيرورة المؤسسة و مواصلتها نحو الأعلى هنا يتبين لنا أن المؤسسة هي التي تعلي أو تدني من قيمتها من خلال المزايا التي توفرها للعامل.

## المحور الخامس :

يتضمن هذا المحور الحراك المهني بين الأجيال وعلاقة الآباء بوظائف أبنائهم وهذا ما قمنا بتفصيله في الجداول التالية.

الجدول رقم (18) : يمثل اختيار المهنة لأفراد العينة إذا كانت بناء على مهن آبائهم .

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	%3	%10
لا	%27	%90
المجموع	%30	%100

يوضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة اختيار أفراد العينة لمهنتهم على أساس مهن آبائهم نسبتهم قليلة قدرت ب % 10 أما بالنسبة لأفراد العينة الذين لم يختاروا مهنتهم على أساس مهنة آبائهم قدرت نسبتهم ب %90 و هي أكبر نسبة.

نستنتج من خلال هذه البيانات المرفقة أمامنا على الجدول أنه لم يتم اختيار مهنتهم على أساس مهنات آبائهم وهذا راجع أولاً إلى أن المؤسسة تأسست في 1981 يعني ليست قديمة بالنسبة لأعمار مجتمع البحث مقارنة مع آبائهم أي لم يحالف الحظ لأبائهم العمل بها أي في العمر الذي كانوا يعملون فيه لم تكن المؤسسة تأسست بعد ، وثانياً راجع إلى أن هذه المؤسسة تتبع المصادقية و هدفها الوحيد هو التطوير من المؤسسة و ذلك باختيارها لعمال ذوي كفاءات و خبرات عالية من أجل ضمان بقائها و مواصلة مشاريعها حيث يتم اختيار عمالها عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ومن هنا يتضح لنا أن عمال هذه المؤسسة لم يتحقق فيهم حراك مهني بين الأجيال نظراً لعدم إتباعهم لمهن آبائهم.

**الجدول رقم (19) : يمثل اختيار لابن لمهنة أبيه تساعد على التمييز في المنصب**

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7%	23.4%
لا	23%	76.6%
المجموع	30%	100%

يمثل الجدول أمامنا نسبة اللذين أجابوا ب لا في اختيار الابن لمهنة أبيه تساعد على التمييز في منصبه و هي كأكبر نسبة التي قدرت ب 76.6% على غرار الفئة الأخرى الذين كانت إجابتهم ب نعم في اختيار الابن لمهنة أبيه تساعد على التمييز في منصبهم بنسبة 23.4% و هي أقل نسبة.

من خلال ما تبين لنا من هذه المعطيات أن عدم اختيار الأبناء لمهن آبائهم يوضح أن هنالك حراك اجتماعي مهني ، واختيار عقلاني لنوع المهنة التي يمكن أن تحسن من المستوى الاجتماعي المهني للموظفين بالمؤسسة، و النتائج توضح كما هو مبين أعلاه أن الغالبية لم يختاروا المسار أو الاختيارات المهنية لأبائهم ما يبين أن هنالك اختيارات عقلانية من طرف العينة المستجوبة .

**الجدول رقم (20): يمثل رؤية الموظف في اختيار مهنة ابنه على أساس مهنته**

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14%	46.6%
لا	16%	53.4%
المجموع	30%	100%

يمثل الجدول أمامنا نسبة اختيار الآباء أن لا يعمل أبنائهم في نفس مهنتهم قدرت ب % 53.4 و هي أكبر نسبة على عكس الدين أجابوا بنعم في اختيار الآباء نفس مهن لأبنائهم بنسبة % 46.6 و هي كأصغر نسبة.

نستنتج من هذا أغلب عمال مؤسسة صرحوا في عدم التدخل في شؤون مهن أبنائهم تاركين لهم الحرية الشخصية في الاختيار على حسب ما يناسب تخصصاتهم و طموحاتهم.

**الجدول رقم (21): يوضح رؤية العمال للترقية إلى مناصب أعلى قد يكون دافع لبذل أقصى جهد في**

#### العمل على حسب متغير الجنس

الجنس	احتمال	نعم	لا	النسبة المئوية
ذكر		10	0	33.3%
أنثى		20	0	66.6%
المجموع		30	0	100%

نستنتج أن من أصل % 66.6 من جنس الإناث أكدوا أن ترقية العامل إلى مناصب أعلى تدفع العامل لبذل أقصى جهد، على غرار الفئة الأخرى من الذكور الذين تمثلت نسبتهم ب % 33.3 التي هي أقل نسبة من جنس الإناث .

نستخلص من الجدول المرفق أمامنا أن غالبية العمال فرع GCB من بينهم عاملات إناث تحمل مسؤوليات داخل نطاق العمل للمؤسسة وخارج المؤسسة خصوصا إذا كانت العاملة متزوجة وربة أسرة، هذا ما قد يؤدي بها إلى صعوبات في منصبها للمحافظة على مستواها وعدم تقديم إضافة للمؤسسة، من نبن أهم الأنظمة التي تطرقنا إليها في الجانب النظري للترقية على أساس الكفاءة، فهي غير قابلة على تولي مسؤولية المناصب الأعلى والترقي وذلك يستحق منها العناء والجهد الكبير منها.

الجدول رقم (22): يوضح تعرض العامل لتوبيخيات من طرف المسؤولين أثناء العمل يؤثر ذلك على وظيفة العامل أو المؤسسة بشكل عام أو سير العام للمؤسسة.

مجموع النسب مجموع التكرار	من 6 سنوات فما فوق		من 4 إلى 5 سنوات		من 2 إلى 3 سنوات		الخبرة المهنية الاحتمال
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	وظيفة العامل
100% 30	/	/	50%	15	43.3%	13	
	6.6%	2	/	/	/	/	المؤسسة بشكل عام
	/	/	/	/	/	/	سير العمل بالمؤسسة

يتبين لنا من خلال الجدول المتمثل أمامنا أن من 2 إلى 3 سنوات قدرت نسبتهم ب 43.3% على أن التوبيخ يؤثر من طرف المسؤولين على وظيفة العامل وهذا يتساوى مع الفئة من 4 إلى 5 سنوات الذين كانت إجاباتهم أن عامل التوبيخ يؤثر على وظيفة العامل بنسبة 50% وهي أكبر فئة، في حين نجد أن الفئة من 6 فما فوق قدرت نسبته ب 6.6% كانت إجاباتهم بأن عامل التوبيخ من طرف المسؤولين يؤثر على سير العمل بالمؤسسة.

نستنتج من هذا أن الخبرة المهنية أمر ضروري في المؤسسة ووجوب على العامل التمتع بالخبرة والكفاءات العالية.

هذا ما تطرقنا إليه في الجانب النظري الذي يبين عوامل الحراك المهني وهو عامل الأقدمية ولا سيما أن هذه البيانات تمثل أن كل عامل يتعرض للتوبيخ إلا ويؤثر على المؤسسة والوظيفة بشكل عام.



## خاتمة عامة

### في ظل التساؤل الفرعي الأول:

مما توضح لنا في النتائج المسبقة تلقينا أن العمال الذين يشتغلون في مناصبهم أكثر من 5 سنوات هم أكبر نسبة و هذا يدل على أن المؤسسة توفر لهم استقرار مهني و أجواء تنظيمية مناسبة ضف إلى ذلك تهيئة الظروف للعمل زيادة إلى ذلك يتضح إلينا أن أغلبية العمال يمتلكون كفاءات و خبرات عالية ، في مجال شغلهم من خلال المدة التي يستغرقوها في شغلهم التي تعدت الخمسة سنوات. وهذا يساعد المؤسسة في استغلال تلك الكفاءات لصالح التطوير من الهيكل التنظيمي للمؤسسة، و المحافظة على مسارها و دوام صيرورتها و الوصول إلى أهدافها.

زيادة إلى ذلك رأينا أن بذل الموظف أقصى جهد في العمل يؤدي بيه إلى الوصول إلى مكانة أرقى مما هو عليها أي منصب أعلى و هذا ما أكده مجتمع البحث في إجابتهم إذ تعد الترقية بمثابة محرك أيجابي للمؤسسة وللعامل ، سواء الترقية في الدرجات أو الترقية في منصب أعلى .

فمن هنا تشهد الكفاءة التنظيمية شكل من التطور و الإزدهار و التقدم نحو الأمام من خلال الترقيات التي يتحصل عليها الموظف ، و الامتيازات التي يتحصل عليها سواء كانت مادية أو اجتماعية ، التي تساعده على تحسين أموره الاجتماعية و المكانة التي يصبح عليها داخل المؤسسة بين زملائه في العمل و زيادة حرصه و إنضباطه في وظيفته و العمل بإتقان و إخلاص .

### في ظل التساؤل الفرعي الثاني :

من خلال استنتاجنا للدراسات السابقة يتبين لنا أن الحراك المهني الأفقي داخل المؤسسة يقوم بالتأثير على الكفاءة المهنية التنظيمية، بحيث هذا ما يصنف كميزة لراقي المؤسسة و نجاحها.

يبين لنا (جدول رقم 11) عملية انتقال الموظف من قسم إلى قسم أو من مصلحة إلى أخرى داخل المؤسسة ، هذا ما يساعد على تقوية العلاقات بين العمال أثناء أداء مهامهم و يزيد من المرونة و الديناميكية في العمل ، و كما يتبين لنا أيضا أن العمال المؤهلون ذوي الكفاءات العالية تمنح لهم الحرية في التنقل و التجوال بين مختلف أرجاء و مصالح المؤسسة و ذلك ما يحقق لنا الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة .

و كإضافة لما أكدته لنا الدراسة لجدول رقم 13 أن عملية التغيير المفاجئ للعمال من طرف المدير ليس له هدف في تقوية العلاقات و عملية التفاعل خلال فترة العمل ، هذا ما يكلف مدة طويلة من أجل التأقلم مع المحيط الذي يعمل به ، هذا ما يؤدي بالتأثير على النظام المهني بالمؤسسة و خلق حراك مهني أفقي يؤثر على الكفاءة التنظيمية بشكل كبير .

### في ظل التساؤل الفرعي الثالث :

من خلال البيانات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية للمحور الرابع من استمارة الاستبيان أن القيام بتسريح العمال يدني من المستوى الوظيفي للمؤسسة و هذا ما وضحه الجدولين (15-16) خصوصا إذا كان الموظف يتحلى بخبرات و كفاءات عالية تحتاجها المؤسسة و التي تزيد عملية العرض على غرار (الجدول 17) الذي يبين لنا أن إنهاء العامل لمهامه و التقاعد لا يدني من المستوى الوظيفي للمؤسسة و هذا ما صرحه أفراد عينة مجتمع البحث في الدراسة .

### في ظل التساؤل الرابع الفرعي :

مما تبين لنا من إجابات عينة مجتمع البحث للدراسة الميدانية بالمحور الخامس أنه نسبة كبيرة من أفراد العينة صرحوا على أنهم لم يتم اختيارهم لمهن أبائهم و هذا لعدم تواجد المؤسسة في تلك الآونة ، وكذلك

فرق الخبرات و القدرات التي تحتاجها المؤسسة لاستخدامها لوسائل الحديثة ذات تقنيات تكنولوجياية زيادة إلى ذلك مصداقيتها في العمل في اختيارها لعمالها على أساس الكفاءة .

إضافة إلى ذلك صرحوا على أنهم لم يختاروا مهنتهم على أساس مهن آبائهم ، وهذا راجع إلى محاولة تحسين المستوى المعيشي و الاختيار بعقلانية و كذلك على حسب المستوى الدراسي .

أيضا هنالك نسبة كبيرة صرحت على عدم التدخل في اختيارات أبنائهم نفس مهنتهم و ترك لهم حرية الاختيار على حسب رغباتهم ، هنا يتضح لنا أنه الحراك بين لأجيال يؤثر و بشكل إيجابي على الكفاءة التنظيمية للمؤسسة .

استخلاصا مما سبق التطرق إليه من الجانب النظري و الجانب الميداني التي كانت حول " الحراك المهني داخل المؤسسة و دوره في كفاءة التنظيم " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للهندسة المدنية GCB فرع سون طراك ، بوهان توصلنا إلى النتيجة التي تمثلت مفادها بأن الحراك المهني بجميع مستوياته له تأثير داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم بالتحديد إذ هذا ما وضحته النتائج الكمية للدراسة المتوصل إليها إن " الحراك المهني المساعد" يؤثر على الكفاءة التنظيمية ، و الحراك المهني الأفقي يؤثر هو الآخر على الكفاءة التنظيمية للمؤسسة ، أما الحراك المهني النازل يحتوي على جدولين تبين فيهم التأثير الحراك المهني النازل على الكفاءة التنظيمية للمؤسسة و جدول آخر يؤكد عكس ذلك أي أنه لا يؤثر على الكفاءة التنظيمية .وأخيرا يضاف إلى ذلك الحراك المهني بين الأجيال أنه يؤثر و بشكل فعال على فعالية التنظيم و الكفاءة التنظيمية للمؤسسة .

و في الأخير نستنتج بعد ما درسنا موضوع " الحراك المهني و دوره في كفاءة التنظيم " دراسة سوسيولوجية بحثت مست جميع جوانبه النظرية والتطبيقية .وتبين لنا أن موضوع الحراك الاجتماعي والمهني ظاهرة اجتماعية تؤثر في عدة عوامل على حسب تغير المجتمع و المؤسسة و تماشيا مع ما تم استخلاصه أن المورد البشري هو عنصر أساسي و فعال لنجاح و تطوير أي مؤسسة ما ، ولا يمكن

الاستغناء عنه ناهيك عن ما يقدمه و يتمتع به من كفاءات و مؤهلات معرفية بإمكان المؤسسة استغلالها في مجال عملها و لخدمة مصالحها ، فأغلب المؤسسات تحرص على توفير كفاءة تنظيمية من أجل تحقيق الميزة التنافسية لها و يتم ذلك من خلال الديناميكية و الرقي .

و نظرا الأهمية البالغة لموضوع " (العامل و المؤسسة) حاولنا التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الحراك المهني و أنواعه (الصاعد - النازل - الأفقي - بين أللأجيال ) .

و للبحث في ذلك قمنا بدراسة ميدانية التي تعد المصدر الأصلي لأخذ الحقيقة الكاملة والتعمق فيها ، و تبين لنا من خلال مناقشة النتائج الأخيرة المتحصل عليها عن طريق ورقة الاستبيان المفرغة و تحليلها سوسيولوجي في ظل التساؤلات الفرعية ، و عليه فالحراك المهني و بكل مستوياته يؤثر و بشكل كبير على الكفاءة التنظيمية .

## فهرس المحتويات

1	مقدمة عامة:
4	إشكالية الدراسة:
6	فرضيات الدراسة:
6	أسباب اختيار الموضوع :
7	الأسباب الموضوعية:
7	الأسباب الذاتية:
7	أهمية الدراسة:
8	أهداف الدراسة:
8	صعوبات الدراسة:
9	تحديد مفاهيم الدراسة:
13	مجالات الدراسة:
15	عينة الدراسة:
16	أدوات جمع البيانات:
18	المنهج المستخدم:
20	الدراسات السابقة:

## الفصل الأول: الحراك الاجتماعي والمهني داخل المؤسسة

25	أولاً: الحراك الاجتماعي:
32	ثانياً: التغيير الاجتماعي
36	ثالثاً: الحراك المهني
37	رابعاً: أنواع وأشكال الحراك المهني :

43.....خامسا: عوامل الحراك المهني:

45.....سادسا : تعريف الكفاءة الإدارية و أهميتها بالنسبة للعمل الإداري.....

### الفصل الثاني: دراسة ميدانية تحليلية للحراك المهني داخل المؤسسة ودوره في كفاءة التنظيم

49.....عرض وتحليل البيانات:

67.....خاتمة عامة .....

المراجع والمصادر

30	يبين اتجاهات الحراك الاجتماعي	01
30	يبين اتجاهات الحراك الاجتماعي بين الأجيال	02

فهرس الجداول:

49	جدول يوضح كيفية توزيع استمارة الاستبيان على المبحوثين	01
49	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	02
50	جدول يمثل توزيع أفراد العينة على حسب متغير الجنس	03
51	جدول يوضح توزيع أفراد العينة على حسب الحالة الاجتماعية	04
51	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
52	جدول يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	06
53	جدول يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث على حسب مدة شغلهم لوظيفتهم الحالية	07
54	جدول يوضح رؤية المبحوثين في ترقية العمال و اندفاعهم لبذل أقصى جهدهم في أداء عملهم	08
54	جدول يمثل رؤية المبحوثين من خلال المؤهلات التي تمنح للعامل في منصبه و زيادة التنسيق في العمل داخل المؤسسة	09
55	جدول يمثل مكانة العامل في وظيفته و رقي المؤسسة	10
56	جدول يوضح أسبقية تغيير العامل من مصلحة إلى أخرى قصد إنجاز مهام المؤسسة	11
57	جدول يبين رؤية أفراد العينة في انتقال العمال من قسم إلى قسم إذا يساهم في تقوية العلاقات بين العمال و العمل	12
58	جدول يمثل تغيير المفاجئ من طرف مدير المؤسسة و دافعيته في درجة الانسجام و التفاعل في المؤسسة	13
59	جدول يمثل رغبة انتقال من مصلحة إلى أخرى بغرض الانسجام في العمل بالمؤسسة	14
60	جدوا يمثل عملية تسريح العمال وأثاره على النشاط العام بالمؤسسة	15
61	جدول يمثل كيفية تأثير التوبيخ أثناء العمل من طرف المسؤولين	16
62	جدول يمثل رؤية المبحوثين أثناء إنهاء مهام العامل و هل يدني من مستوى العمل بالمؤسسة	17
63	جدول يمثل اختيار العمال لمهنتهم بناء على مهنة آبائهم	18
64	جدول يمثل رأي المبحوثين في اختيار مهنة أبيهم تساعده على التميز في منصبه	19



64	جدول يمثل نظرة الموظف في اختيار مهنة ابنه على أساس مهنته	20
65	جدول يوضح رؤية العمال للترقية إلى مناصب أعلى قد يكون دافع لبذل أقصى جهد في العمل على حسب متغير الجنس	21
66	جدول يوضح تعرض العامل لتوبيخيات من طرف المسؤولين أثناء العمل يؤثر ذلك على وظيفة العامل أو المؤسسة بشكل عام أو سير العام للمؤسسة.	22

## المراجع والمصادر:

<sup>1</sup> مراد رمزي خرموش ، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو القطاع العام ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ولاية بسكرة ، 2014 .

<sup>2</sup> أحمد الخطيب ، البحث العلمي و التعليم العالي ، ط1 محمد عبيدات و آخرون ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 43

<sup>3</sup> محمد قاسم القرويتي إدارة الأفراد، الأمل للنشر والتوزيع، عمان، 1990ص185

<sup>4</sup> د. طاهر حسن الزيباري : أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر و التوزيع ، الطبعة لأولى ، 1432 هـ . 2011 م ، بيروت .لبنان

<sup>5</sup> د. لطفي بن لعوج، سوسيولوجيا الجزائر وتحديات نخب الألفية الثالثة، مجلة الناصرية الدراسات الاجتماعية والتاريخية، مجلد 13، العدد 02، ديسمبر 2022، ص 3-4.

<sup>6</sup> دراسة غريدي وسام ، الضغوطات المهنية و تأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستار في تخصص علم الاجتماع والتنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهدي ، أم بواقي ، 2016/2017 .

<sup>7</sup> سلامي فتيحة ، دور التسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماستار في العلوم التسيير ، قسم إدارة الأعمال الإستراتيجية ، جامعة آكلي محند والحاج ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، ولاية البويرة ، 2013/2014 .

<sup>8</sup> عقاب خليل ، المجتمع الريفي في ظل التحولات الاجتماعية و الإقتصادية " ملامح و دلالات ،

مجلة سوسيولوجيا في الجزائر ، بدون سنة ، ص 182

<sup>9</sup>ماحي عبد النور ، الحراك الاجتماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل و التنظيم ، جامعة وهران 2 ، كلية العلوم الاجتماعية ، 2014 /2015 ، ص 81

<sup>10</sup>محمد قاسم القرويتي ، إدارة الأفراد ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1990 ، ص 1885

<sup>11</sup>مولاي الحاج موراد ، الأصول الريفية للعامل الصناعي ، مجلة إنسانيات ، العدد 07 ، سنة 1999

<sup>12</sup>نبيلة اقجيل ، خصوصية نظام الترقية ، 06-03 ، مجلة الاجتماع القضائي ، م13 ، ع01 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2021 ص 411

<sup>13</sup> Association Pour Le Développement De La Sociologie Du Travail, So-  
ciologie Du Travail, Éditions Du Seul Paris /1968.P420, 421

<sup>14</sup>Richard Du Dusautoir Et Autre, P84, 85

Richard Duhautois Et Autres, La Mobilité Professionnelle ,Éditions La  
15 Découvrir, Paris, 2012, P9

<sup>16</sup>أبو بكر أحمد و محمد ناصف ، أساسيات العمل الإداري : دراسة وصفية و تحليلية في تصنيف الكفاءات ، العمل و مقياسه ، مجلة ،

<sup>17</sup>بداوي محمد سفيان : الحراك المهني و الاجتماعي في الجزائر ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الجزائر ، 2021 ، ص 06

- <sup>18</sup> بلعيد حيات، التخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة بشار، الجزائر، 2021، ص471
- <sup>19</sup> بن زادري مريم ، واقع الأنترنت في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص علم الاجتماع ، تنمية الموارد البشرية ، جامعة مستوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، 2010 ، ص 24
- <sup>20</sup> بن شارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في إنتاج الهويات المهنية ، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، جامعة وهران ، 2011/2012 ، ص 99
- <sup>21</sup> جودة أحمد محفوظ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص103
- <sup>22</sup> خليل محمد حسن الشماع ، خيضر كاظم حمود ، نظرية المنظمة ، الطبعة الثالثة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 331
- <sup>23</sup> خيرى خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية1998، ص116-144
- <sup>24</sup> دندن جمال الدين، نظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، م06، ع01، جامعة الجزائر01، كلية الحقوق، الجزائر، 2022، ص2127
- <sup>25</sup> صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص405
- <sup>26</sup> عب الله راشد السيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط7، 1997، ص402

- <sup>27</sup> عبد الباقي زيداني : قواعد البحث الاجتماعي ، ط1 ، مصر ، الهيئة العامة للكتاب ، 1974 ، ص 34
- <sup>28</sup> عبد الغفار حنفي، سلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دارا لجامعية، 2007، ص317
- <sup>29</sup> عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات ، تقنيات و مناهج البحث العلمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 130
- <sup>30</sup> عمار حسن حسين، إدارة شؤون الموظفين، المبادئ والأسس العامة والتطبيقات في المملكة العربية السعودية، 2018، ص388
- <sup>31</sup> غريب عبد السميع، علما لاجتماع (مفهومات ، منظمات، دراسات) مؤسسة الشباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2001، ص49
- <sup>32</sup> فوزي عبد الله العكش ، البحث العلمي و الإجرائي و المناهج نقلا عن عمار بوحوش ، القاهرة : دار المعارف ، ب ط ، بدون سنة ، ص 16
- <sup>33</sup> كيم صبيحة ، مطبوعة بيداغوجية في الحراك المهني و الاجتماعي ، مقياس الحراك المهني و الاجتماعي ، تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل ن جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستوى ماستر 2، 2021-2022
- <sup>34</sup> مجدي أحمد بيومي ، الكفاءة التنظيمية و السلوك الإنتاجي ، ب- ط ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ص 4241
- <sup>35</sup> مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع الصناعي العام ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013/2014 ص ص 24 63

<sup>36</sup> مركز الدراسات الوحدة العربية ، الطبعة الرابعة ، بدون سنة أنثوني غدنز ، علم الاجتماع ،  
ترجمة وتقديم الدكتور فايز الصياغ ،

<sup>37</sup> مصطفى محمود أبو بكر ، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، ب- ط ، الإسكندرية ، دار  
الجامعية ، 2005 ص 71

<sup>38</sup> موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ط 01 ، الجزائر ،  
دار القصبية للنشر و التوزيع ، 2006 ، ص ، 298

<sup>39</sup> يسرى جواد و منال عوايطية ، دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية للعاملين داخل  
المؤسسة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستار ، تخصص عل الإجماع التنظيم والعمل ، قسم علم  
لاجتماع ، جامعة العربي السبتي ، ولاية تبسه ، 2022/2021

1/ كم تقدر مدة شغلك لوظيفتك الحالية ؟

. 3 سنوات.

. 5 سنوات.

. أكثر من 5 سنوات.

2/ هل ترى أن ترقية العمال إلى مناصب أعلى يكون دافع لديهم لبذل أقصى جهدهم في العمل ؟

. نعم .

. لا .

3/ هل حصول العامل على مؤهلات في منصبه يزيد من عمليات التنسيق في العمل داخل المؤسسة ؟

. نعم .

. لا .

4/ تقديم المكافأة للعامل في وظيفته من طرف المؤسسة يزيد من :

. رقي المؤسسة .

. إتقانه في العمل .

. كلاهما .

المحور الثالث: الحراك المهني الأفقي وتأثيره على كفاءة التنظيم.

1/. هل سبق لك وتم نقلك من مصلحة إلى مصلحة أخرى في عملك من أجل إنجاز مهام المؤسسة ؟

. نعم .

. لا .

2/. بصفتك كعامل هل ترى أن انتقال عامل من قسم إلى قسم داخل المؤسسة يساهم في تقوية العلاقات ما بين العمال في

العمل ؟

. نعم .

. لا .

3/. هل التغيير المفاجئ للعمال من طرف مدير المؤسسة يكون دافع لتقوية عمليات التفاعل أثناء العمل ؟

. نعم .

. لا .

4/. هل تريد الانتقال من المصلحة التي أنت عامل بها الآن إلى مصلحة بدل منها لزيادة درجة الانسجام في العمل بالمؤسسة ؟

. نعم .

. لا .

المحور الرابع: الحراك المهني النازل وتأثيره على كفاءة التنظيم.

1/. عملية التسريح لبعض العاملين من العمل هل يؤثر ذلك على النشاط العام للمؤسسة ؟

. نعم .

. لا .



3 / تعرض العامل لتوبيخات من طرف المسؤولين أثناء العمل يؤثر ذلك على ؟

• سير العمل بالمؤسسة.

• وظيفة العامل.

• المؤسسة بشكل عام.

4 / هل ترى أن عملية إنهاء المهام للعامل في منصبه يدني من مستوى العمل بالمؤسسة ؟

. نعم

. لا

المحور الخامس: الحراك المهني بين الأجيال وتأثيره على كفاءة التنظيم

1 / هل اختيارك لمهنتك كان بناء على مهنة أبيك؟

. نعم

. لا

2 / في رأيك هل الاختيار الابن لمهنة أبيه تساعده على التميز في منصبه؟

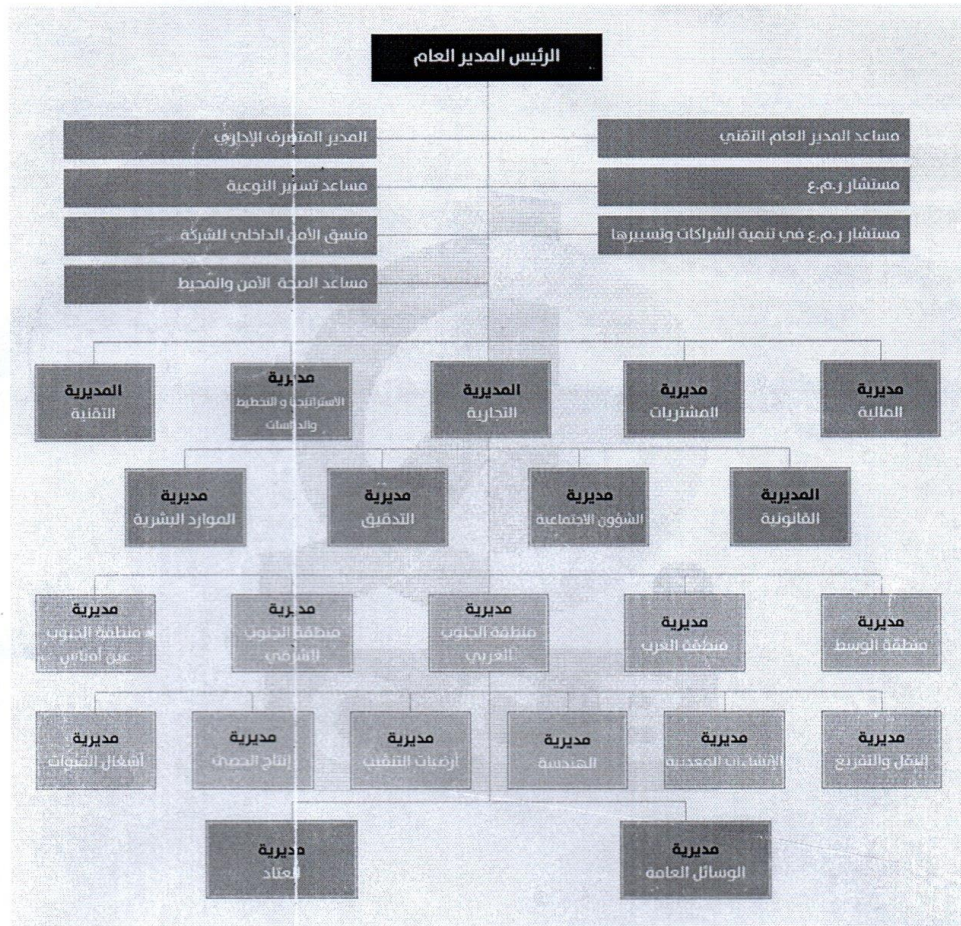
. نعم

. لا

3 / في نظرك كموظف هل تحب إبنك أن يعمل في نفس مهنتك؟

. نعم

. لا



## ملخص الدراسة :

تهدف دراستنا الراهنة على محاولة معرفة مدى تأثير الحراك المهني داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم.

حيث قمنا بإتباع عدة مراحل و الخطوات للتوصل إلي النتائج المتحصل عليها من بينهما أداة جمع البيانات ( استمارة استبيان ) التي قمنا بتوزيعها على عينة من مجتمع البحث لشركة الوطنية GCB للهندسة المدنية بسونطراك ، أرزيوا وهران ، و المنهج الوصفي التحليلي لتحليل هذه الظاهرة و الكمي ، ثم جمع المعلومات و تحليلها و التوصل إلى النتائج إذ توصلنا إلى أن :

الحراك المهني يؤثر على الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة .

يؤثر الحراك المهني الصاعد داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم (الترقية) .

يؤثر الحراك المهني الأفقي داخل المؤسسة على كفاءة التنظيم .

لا يؤثر الحراك المهني النازل على الكفاءة التنظيمية .

يؤثر الحراك المهني ما بين الأجيال على الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة.

## Summary

Our current study aims to try to find out the extent to which professional mobility within an organization affects the efficiency of the organization. Where we followed several stages and steps to reach the results obtained from them the data collection tool (questionnaire form) that we distributed to a sample of the research community of the National Company GCB for Civil Engineering in Sonatrach, Arzewa Oran, and the descriptive analytical approach to analyze this phenomenon and quantitative, then collect and analyze information and reach the results as we found that: Professional mobility affects organizational efficiency within the organization. Rising professional mobility within the organization affects the efficiency of the organization (promotion). Horizontal professional mobility within the organization affects the efficiency of the organization. Downward mobility does not affect organizational efficiency. Intergenerational professional mobility affects organizational efficiency within an organization.