



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسةكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة

- دراسة ميدانية ببلدية أوماش بسةكرة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

أ.د. عصمان بوبكر

إعداد الطالب:

صالحة رزاق

الحمام رزاق

السنة الجامعية: 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسةكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة
- دراسة ميدانية ببلدية أوماش بسةكرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر شعبة علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

أهوانم الأستاذ:

د.أ عصمان بوبكر

المعاد الطالب:

صالحة رزاق

الحمام رزاق

السنة الجامعية: 2025/2024



شكر وتقدير

اقرأ باسم ربك الذي خلق ﴿۱﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ

بداية الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات، الحمد لله الذي ما
تمَّ حمدٌ إلا بعونه، وما ختم سعيٌّ إلا بفضلِه والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله
وصحبه وعملا بقول رسولنا الكريم "ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله" نتقدموا بجزيل
الشكر الى من كتفنا ونحن نشق درب العلم والنجاح في مسيرتنا العلمية الأستاذ
الدكتور " بوبكر عصمان" أشرافه على هذا العمل له كل التقدير والاحترام على كل
نصائحه الثمينه ونقده البناء لنا فيأبه الصحة والعافية. الى كل من ساعدنا وكان عوننا
لنا في رحلة البحث خالص الشكر والامتنان.

الطالبتان

سالمة رزاق

إكرام رزاق

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	1- إشكالية الدراسة
06	2- أهمية الدراسة
07	3- أهداف الدراسة
07	4- مفاهيم الدراسة
10	5- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الخلفية المعرفية للوعي المهني	
15	تمهيد

16	1-تعريف الوعي المهني
18	2- الوعي المهني وعلاقته ببعض المفاهيم
19	3-أهمية الوعي المهني
20	4-أبعاد الوعي المهني
21	5- أهداف الوعي المهني
22	6-أساليب تنمية الوعي المهني
23	خلاصة
الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة	
25	تمهيد
26	1-تعريف المنظمة
28	2-تصنيفات المنظمات
30	3- أهمية المنظمة
31	4-اهداف المنظمة
36	5- النظريات المفسرة للمنظمة
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	

72	1-مجالات الدراسة
77	2-منهج الدراسة
79	3- أدوات جمع البيانات
82	4-الأساليب الاحصائية
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
84	1-عرض وتحليل نتائج الدراسة
102	2-تحليل ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة
104	3- عرض نتائج الدراسة
107	خاتمة
109	قائمة المراجع
114	الملاحق
122	ملخص الدراسة بالعربية

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	جدول يبين أهم معايير تصنيف المنظمات	01
84	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
84	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	03
85	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
86	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	05
87	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية	06
88	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب علاقة العمل	07
88	جدول يمثل تلقي التوضيحات من طرف المسؤول المباشر بخصوص المهام	08
89	جدول يمثل مدى وضوح المهام التي تحملها الوظيفة	09
90	جدول يمثل توافق الأهداف المهنية الموجهة للموظف الإداري مع قدراته	10
91	جدول يمثل تحديد الأهداف المهنية تضمن توجها مهنيا	11
92	جدول يمثل الرضا عن الأداء المهني	12
93	جدول يمثل تنظيم الإدارة دورات تدريبية	13
94	جدول يمثل الاستفادة من البرامج التدريبية	14
94	جدول يمثل مدة التكوين كافية لتطوير مهاراتهم	15

95	جدول يمثل الشعور بأن المنظمة تخصص موارد كافية لتطوير المهارات	16
96	جدول يمثل تقييم حجم التفويض	17
96	جدول يمثل الشعور بأنك تمتلك حرية المبادرة الكافية لتنفيذ مهامك بفعالية	18
97	جدول يمثل تقديم الارشاد لزملائك في العمل	19
98	جدول يمثل الاعتماد مع الزملاء على التجارب في أداء المهام الموكلة لكم	20
98	جدول يمثل تقييم مستوى التواصل بين زملاء العمل	21
99	جدول يمثل تبادلات مع الزملاء	22
100	جدول يمثل التعاون مع زملائك	23
101	جدول يمثل التواصل الفعال بين الموظفين يساهم في تطوير مستوى النضج المهني	24



مقدمة:

في ظل البيئة الديناميكية والتنافسية التي تشهدها معظم المنظمات اليوم أصبح تحقيق التميز التنظيمي والمواءمة مع المتطلبات البيئية والمجتمعية ضرورة حتمية لضمان الاستدامة ولا شك ان هذا الهدف لا يمكن تحقيقه دون الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها الركيزة الأساسية لأي منظمة ناجحة ونظرا لأهمية هذا المورد فإنه من الضروري ان تركز هذه المنظمات على تنمية وتطوير قدرات وكفاءات موظفيها.

في هذا السياق، باتت قضية الوعي المهني للموظفين الذي يتمثل في ادراك الموظفين لأدوارهم ومسؤولياتهم المهنية أهمية كبيرة في تحقيق النجاح التنظيمي فالوعي المهني يتجاوز مجرد إتقان الموظف للمهام الفنية المطلوبة منه ليشمل مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تمكنه من التكيف مع متطلبات بيئة العمل المتغيرة وتميز الموظف المحترف عن غيره، ويتشكل هذا الوعي من خلال عمليتي عملية التوجيه المهني والتي تتضمن وضوح الأهداف الوظيفية للموظفين الى جانب التواصل الفعال من خلال قنوات اتصال وعملية النضج المهني التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالممارسات القيادية والتدريبية والمسؤوليات الموكلة للموظفين داخل المنظمة. ومن اجل تحقيق مسار علمي في هذا البحث وفهم اكثر للموضوع المراد دراسته ارادت الباحثتين ان تعززا ملامحه باختيارهم متغيرين رئيسيين الأول تمثل في الوعي المهني والثاني تعلق بالاهداف الاجتماعية للمنظمة وهذا بتوثيق خمسة فصول تضم كل منها :

الجانب النظري:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة وفيه تناولنا تحديد الإشكالية وتساؤلات الدراسة، مع توضيح أهمية أهداف الدراسة والأسباب التي دفعت بنا إلى اختيارها، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم إجرائيا ،ومن ثم تطرقنا الى بعض الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: الخلفية المعرفية للوعي المهني وتناولنا فيه (تعريف الوعي المهني، وعلاقته ببعض المفاهيم "النضج المهني و التوجيه المهني"، أهمية الوعي المهني، أبعاد، الاهداف، أساليب تنمية الوعي المهني)

الفصل الثالث : الإطار المفاهيمي للمنظمة وتناولنا فيه (تعريف المنظمة ، أهمية المنظمة وتصنيفات المنظمة اهداف المنظمة، والنظريات المفسرة لها)

الجانب الميداني: ويتكون من:

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة:

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة انطلقنا من عرض نتائج ومن ثم انتقلنا الى تحليل نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة لنصل الى الاستنتاج العام، ومن ثم وضع خاتمة شاملة وتأتي بعدها قائمة المراجع و الملاحق .

الإطار العام للدراسة

أولا/ إشكالية الدراسة:

تعتبر المنظمة تشكيلة اجتماعية تتكون من مجموعة من الافراد الذين يتعاونون معا لتحقيق أهداف مشتركة. تعمل المنظمة كوحدة تنظيمية تجمع مجموعة من الافراد والموارد والعمليات لتحقيق هذه الأهداف وتتنوع أهدافها بحسب قطاع اختصاصها ومجال نشاطها والبيئة التي تنتمي اليها وتصنف إلى عدة فئات أهمها: الأهداف البيئية، الأهداف الاقتصادية، الأهداف الاجتماعية.

يعد انخراط المورد البشري في المنظمة أمرا ذا أهمية بالغة فهو يلعب دورا حيويا في توجيهه وتنسيق الجهود البشرية نحو تحقيق رؤية وأهداف المنظمة خاصة منها الأهداف الاجتماعية وكما يتحقق ذلك لابد أن يكون هذا المورد على مستوى معين من الوعي بتلك الأهداف هذا ما يتعلق بفهم الموظفين الإداريين وإدراكهم بأهمية هذه الأهداف ووعيهم ببيئة العمل المهنية المحيطة بهم ويظهر هذا الوعي من خلال التوجيه المهني والنضج المهني.

يتجلى الوعي المهني في المنظمة من خلال عمليتين أساسيتين وهما عملية التوجيه المهني عملية النضج المهني، هذا الأخير يشير إلى مستوى الكفاءة والتطور الذي يتمتع به الموظف داخل المنظمة في مجال عمله حيث يعكس قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف المهنية والمساهمة في نجاح المنظمة بشكل فعال أما عملية التوجيه المهني، فهي تركز على توجيه الموظفين الإداريين نحو الخيارات المهنية المناسبة داخل المنظمة كذلك يقدم معلومات ومشورة تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم المهنية والتقدم في الوظائف والحصول على فرص تطوير إضافية.

من هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي

ما علاقة الوعي المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة؟

والتي يتفرع عنها التساؤلات التالية:

ما علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة؟

ما علاقة النضج المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة؟

ثانيا/ أسباب اختيار الدراسة:

أسباب اختيار موضوع الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

تتعدد الاسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة

من أهمها:

قلة الدراسات حول الموضوع:

على الرغم من أهمية الوعي المهني، إلا أنه لم يحظ باهتمام كاف من قبل الباحثين.

فلا توجد الدراسات التي تناقش علاقة الوعي المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة أدى ذلك إلى

نقص في المعلومات حول هذا الموضوع والحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات.

أهمية الموضوع للمجتمع:

- يعد موضوع الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة موضوعا ذا أهمية كبيرة للمجتمع

فمن خلال تعزيز الوعي المهني لدى الموظفين، يمكن للمجتمع أن يحرز تقدما في تحقيق أهدافه مثل:

التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية والرفاهية.

- كان اختيار موضوع الوعي المهني وعلاقته بلاهداف الاجتماعية للمنظمة مدفوعا برغبة الباحثين في المساهمة في معرفة الموضوع وتقديم حول التحديات التي تواجهها المنظمات في تحقيق أهدافها الاجتماعية.

ثالثا/ أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية:

- ان التعرف على ماهية الوعي المهني وابعاده وتحليل علاقته بالاهداف الاجتماعية للمنظمة يسهم في اثراء المعرفة العلمية لدى الموظفين ويزودهم بحقائق ومعلومات تساعد في تصحيح السلوكيات الإدارية التي قد تسبب انخفاض في مستوى الوعي لدى الموظفين وتدعيم ولائهم بالاهداف الاجتماعية للمنظمة.

الأهمية العملية:

قدمت هذه الدراسة تقويم عمليا عن مستوى وطبيعة الوعي المهني السائد بالخدمات الاجتماعية ببلدية اوماش وعلاقته بلاهداف الاجتماعية للمنظمة مما يسهم في الارتقاء بالعمل وتحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها من قبل.

ولعل هذه الدراسة تفيد الموظفين الإداريين في تحديد أهدافهم المهنية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم اللازمة للنجاح في المجال المهني.

رابعاً/ أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لدراسة هو التعرف على طبيعة العلاقة بين الوعي المهني والأهداف الاجتماعية للمنظمة لدى الموظفين الإداريين ببلدية أوماش وتم ادراج تحته الأهداف الفرعية التالية:

. كشف العلاقة بين النضج المهني في تحقيق الاهداف الاجتماعية للمنظمة لدى الموظفين الإداريين ببلدية اوماش.

. كشف العلاقة بين التوجيه المهني في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة لدى الموظفين الإداريين ببلدية اوماش.

خامساً/تحديد المفاهيم:

تشكل المفاهيم إطاراً مرجعياً تقوم عليه عملية البحث من بدايته إلى نهايته، فهي أدوات منهجية تحدد ما يريده الباحث من حيث أبعاد المفهوم وحدوده والبيانات المطلوب جمعها من الميدان والدراسة الحالية تتضمن المفاهيم التالية:

*مفهوم الوعي المهني:

للحديث عن الوعي المهني لابد أن نعرض على مصطلحاته:

-مفهوم الوعي:

لغة: جاءت كلمة الوعي في اللغة العربية من الوعاء لتضمن الاحتواء بمعنى جمع الشيء وحفظه مع تمثله وفهمه واضماره.

أما المعجم العربي فيشير إلى أنه وعي وعيا بمعنى ألم بالشيء وحواه (1)

اصطلاحاً:

عرفه بكار: الوعي محصلة عمليات ذهنية وشعورية معقدة فالتفكير وحدهم لا يتفرد بتشكيل الوعي فهناك الحدس والخيال والاحاسيس والمشاعر والإرادة والضمير وهناك المبادئ والقيم ومرتكزات الفطرة وحوادث الحياة والنظم الاجتماعية والروف التي تكشف حياة المرء وهذا الخليط الهائل من مكونات الوعي يعمل على نحو معقد جدا إذا يسهم كل مكون بنسبة تختلف من شخص إلى آخر مما يجعل لكل شخص نوعا من الوعي يختلف عن الآخرين

(2)

تعريف المهنة:

هي مجموعة من الاعمال المترابطة والمتشابهة تتطلب مهارة معينة يقوم بها الفرد. (3)

التعريف الإجرائي للوعي المهني:

يشير الوعي المهني إلى درجة الوعي والتفاهم الذي يمتلكه الموظفون الإداريين ببلدية أو ماش بشأن مسؤولياتهم المهنية والتزامهم بالقوانين والسياسات المعمول بها في المنظمة وفهمهم للأهداف الاجتماعية والقيم التي تواجه أعمال المنظمة. يتطلب الوعي المهني من أفراد المنظمة أن يكونوا على دراية بمتطلبات ومعايير العمل في البلدية بما في ذلك

¹ عائشة قروي وسلاف مشري، بناء مقياس الوعي لدى طلبة السنة أولى جامعي: مجلة العلوم النفسية والتربوية جامعة الوادي الجزائر، العدد الرابع، 2020، ص 207.

² عبد الكريم بكار، تجديد الوعي، دار القلم، سوريا، 2000م، ص 10

³ فتحي محمد مرسي، التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار الزهران للنشر والتوزيع، (د.ن.ن): عمان، الأردن، ص 254.

التشريعات واللوائح المحلية والوطنية المتعلقة بالموظف الإداري البلدي ويجب أن يكونوا قادرين على تطبيق هذه المتطلبات واللوائح بشكل صحيح وفعال في سياق عملهم.

بالإضافة إلى ذلك يتعلق الوعي المهني أيضا بتطوير المهارات والمعرفة المهنية اللازمة لأداء المهام بكفاءة وفعالية وتطوير مهاراتهم من خلال التعلم المستمر والتدريب.

مفهوم المنظمة:

"برنارد يعرف المنظمة بأنها نظام مستمر من الأنشطة المنسقة لعدد من الأفراد الواعين بما

يفعلون" (1)

من هنا يتضح أنه عندما يكون الأفراد واعين بما يفعلونه يمكنهم اتخاذ قرارات مدروسة ومسؤولة وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال ويكونون على دراية بالمعايير والممارسات الأفضل في مجالات عملهم.

" ويعرفها تومبسون قائلاً المنظمة هي توحيد موضوعي لعدد كبير من الاختصاصيين

المتعاونين برشد لتحقيق بعض الأهداف المعلنة" (2)

من هذا التعريف يتبين ضرورة وعي أهمية التنسيق والتعاون بين الاختصاصيين في المنظمة وكيفية تحقيق الأهداف المعلنة بطريقة فعالة.

¹ عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، 2004، سوريا، ص. 46.

² المرجع نفسه، ص 46.

التعريف الاجرائي:

هي هيئة تنظيمية تدير وتنظم شؤون البلدية تهدف المنظمة البلدية لتوفير الخدمات المحلية وإدارة الشؤون العامة في منطقة أوماش مثل: التخطيط الحضري والبنية التحتية والخدمات العامة.

مفهوم الأهداف الاجتماعية:

تعريف الأهداف:

تعرف على أنها: "القيام بإنجاز معين في تاريخ مستقبلي، وقد يكون هذا الهدف افتراضاً أو ضمناً كما قد يكون صريحاً ويشترط في الأهداف أن تكون واضحة ودقيقة لتضمن كفاءة القرارات المتخذة. (1)

تعريف الأهداف الاجتماعية إجرائياً:

هي النتائج المرجوة التي تسعى المنظمة لتحقيقها في سبيل تلبية احتياجات المجتمع المحلي من خلال تقديم الخدمات وتنظيم الشؤون العامة.

سادسا/الدراسات السابقة:

بما أن العلم سيرورة معرفية تراكمية، فالبحث العلمي لا ينطلق من فراغ، بل من حيث انتهى سابقوه، والدراسات السابقة مهمة سواء في البحوث العلمية أو السوسيولوجية وإذا كانت البحوث السوسيولوجية تتناول ظواهر اجتماعية تطرح إشكالية فالدراسات السابقة توضح

¹بشير عباس العلاق، الإدارة-مبادئ وظائف تطبيقات، دار الجماهيري، 1998، ليبيا، ص124

للباحث أين يتموقع بحثه من ذلك الخضم الكبير من البحوث التي تتناول نفس الإشكاليات أو المقاربة لها، وبالتالي تتضح زاوية المعالجة بالنسبة له أو تتحدد له الاستراتيجية المنهجية التي ينتجها، أي الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها.... وهكذا يستفيد من إيجابيات منهجها ويتجنب سلبياتها. (1)

كما أنها تمكن الباحث من تحديد المصادر والإطار النظري والخلفية التي في ضوئها تناقش النتائج ومنه فقد اختارت الطالبتين عددا من الدراسات السابقة المشابهة والتي لها صلة مباشرة بدراستنا الحالية حيث تعد هذه الدراسات نمطا متميزا من الدراسة التي عالجت عنوان الدراسة.

متغير الوعي المهني:

*دراسة عائشة قروي وسلاف مشري بعنوان:

"بناء مقياس الوعي المهني لدى طلبة السنة أولى جامعي"

انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

-لقياس الوعي المهني مؤشرات صدق مقبولة خصائص المقياس الجيد على عينة من طلبة السنة الأولى جامعي جذع مشترك علوم اجتماعية.

¹ التهامي، إبراهيم. الدراسات السابقة في البحث العلمي "أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 1999، ص 104

- لقياس الوعي المهني مؤشرات ثبات مقبولة مع خصائص المقياس الجيد على عينة من طلبة السنة الأولى جامعي جذع مشترك علوم اجتماعية.

ولتحقيق هذا الفرضيات تم بناء المقياس باتباع الإجراءات اللازمة ليكون صورته النهائية متكونة من 34 بندا موزعة على ثلاثة أبعاد (إدراك الذات-إدراك المحيط-الملائمة بين الذات والمحيط)، وتم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (104) طالبا وطالبة من السنة الأولى علوم اجتماعية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أوضحت النتائج أن مجال الاتساق الداخلي يتراوح بين (0.24-0.88) وأن ألفا كرونباخ للمقياس قدر 0.84 ومنه المقياس يتمتع بدلالات مقبولة وجيدة من الصدق والثبات، وهذا ما يجعله يتمتع بخصائص سيكومترية تتفق مع خصائص الاختبار الجيد، بإضافة إلى استخراج معايير تفسير النتائج لمجتمع الدراسة.

*دراسة غازي عنيزان الرشيد بعنوان:

"مستوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات" (أطروحة ماجستير) 2021:

تهدف الدراسة لتحقيق إى التعرف على مسنوى الوعي المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت وتحقيق هذا الهدف إنطلقت من إشكالية مفادها:

ما مسنوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت؟

وتم استخدام "المنهج الوصفي التحليلي" واستخدمت الاستبانة كأداة تكونت من ثلاثة محاور (الوعي بالذات المهنية -الوعي بعالم العمل- الوعي بميزات الأعمال المختلفة)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت 1063 طالب وطالبة في المرحلة الثانوية.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

موافقة عينة الدراسة بدرجة "مرتفعة" على مستوى الوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت بمتوسط 3.56، حيث احتل محور (الوعي بالذات المهنية) أعلى متوسط حسابي تلاه (الوعي بميزات الأعمال المختلفة) وأخيرا (الوعي بعالم العمل).

كما أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير النوع وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الصف الدراسي لصالح طلبة الصف الثاني عشر. كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع محاور الدراسة وفقا لمتغير نوع التعليم.

توصلت الدراسة بأن غالبية الطلبة لديهم معرفة جيدة بالوعي المهني بناءا على ميولهم، رغباتهم واتجاهاتهم، وطموحاتهم ومهاراتهم.... وحرص الطلاب على معرفة المعلومات المتعلقة بالمهن المختلفة ومعرفة ميزات الأعمال المختلفة.

الخطبة المعرفية للوعي

المهني

تمهيد:

يعد الوعي المهني الركيزة الأساسية للأداء الفعال في المنظمات فهو يتضمن فهم الموظفين لمسؤولياتهم الوظيفية والتزامهم بأعلى المعايير المهنية لذلك يعد تعزيز الوعي المهني ضرورة إستراتيجية للمنظمات الطامحة للتميز والنمو على المدى الطويل.

وقد تم تناول في هذا الفصل مفهوم الوعي المهني وأهمية الوعي المهني وبعض المفاهيم

المتعلقة بالوعي المهني وأهداف الوعي المهني وأساليب تنمية الوعي المهني.

1/ مفهوم الوعي المهني:

هناك العديد من التعاريف حول الوعي المهني منها على سبيل المثال لا الحصر أن

الوعي المهني هو فهم ووعي العمال بالمهارات والمعرفة والقيم اللازمة في بيئة العمل. (1)

من هذا التعريف يمكن استنتاج ان تعزيز الوعي لدى الافراد يعد استثمارا استراتيجيا في

راس المال البشري لضمان نجاح المنظمات وتحقيق اهدافها.

* يعرف سيسكا:

"الوعي المهني على أنه المعلومات التي يمتلكها الفرد عن العمل والاتجاهات التي يحملها

نحو الأدوار المهنية المختلفة وفهم ذاته في علاقته بالعالم العمل." (2)

بناء على هذا التعريف يتضح ان امتلاك الوعي المهني الشامل لدى الموظفين سيساعدهم

على فهم طبيعة ادوارهم ومسؤولياتهم داخل الإدارة بشكل أفضل.

* عرفه النوابي وعبد العزيز:

"فهم الانسان وادارته لدوره الذي يجب أن يقوم به اتجاه مهنته في الحياة العملية وما

ينبغي عليه أن يتقنه من مهارات تنعكس على دوره في المجتمع." (3)

¹ عبد الله بن خالد العبد العالي ويدر بن جويعد العتيبي، الوعي المهني: المفهوم والعوامل المؤثرة وأساليب تنمية للطلاب، مجلة البحوث التربوية والنوعية، السعودية، العدد02، 2023، ص315.

² بدور محمد زامل العازمي، مستوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة الكويت، الكويت، 2021م، ص 09.

³ عبد الله بن خالد العبد العالي ويدر بن جويعد العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص 315.

الفصل الثاني: الخلفية المعرفية للوعي المهني

مما سبق يمكن القول ان الوعي المهني هو الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المنظمي وتعزيز مكانة الإدارة في المجتمع.

*يعرفه زوك بأنه: "الخطوة الأولى الأساسية في عملية بناء الفهم لعالم العمل، من خلال تعريفه بفرص العمل المختلفة وعرض خيارات العمل المستقبلية له في نطاق واسع على أمل أن يجد كل فرد مهنة لها صدى في نفسه، من حيث المصالح والأهداف والغايات".⁽¹⁾

من هذا التعريف يمكن القول ان ممارسة الوعي المهني على مستوى المنظمة تتطلب قيام ادارتها بتعريف الموظفين بكافة الوظائف والفرص الوظيفية المتاحة داخلها ومساعدة الموظفين على ربط مهاراتهم واهتماماتهم بالاحتياجات التنظيمية.

يعرف "ساكمول" الوعي المهني: "على انه الإدراك الشامل للمعلومات المتعلقة بالمهنة المتاحة واهميتها الشخصية والاجتماعية بالإضافة الى إدراك الفرد بطموحاته الشخصية وقدراته الذاتية ومدى توافقها مع المهنة المختارة، يتضمن الوعي المهني يتضمن جانبين أساسيين والتوازن بينهما يساعد على تحقيق مستويات التكيف:

وعي الفرد بذاته وقدراته الشخصية.

وعي الفرد بالمهنة المتاحة ومتطلباتها وشروطها وما يترتب عليها من آثار إيجابية

وسلبية⁽²⁾

¹ مها بنت مرزوق الصبحي، بناء وتقنين قياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، العدد الرابع، 2009م، ص 307.

² المرجع نفسه، ص 307.

الفصل الثاني: الخلفية المعرفية للوعي المهني

من هذا التعريف يمكن القول ان الوعي المهني يتضمن جانبين رئيسيين:

وعي الموظفين بذواتهم وقدراتهم الشخصية أي فهمهم لمهاراتهم وامكاناتهم الفردية ووعيهم بالمهن والوظائف والمسارات الوظيفية المختلفة هذا التوازن بين هذين الجانبين يساعد المنظمة على تحقيق التوافق بين قدرات الافراد ومتطلبات الوظائف.

2/الوعي المهني وعلاقته ببعض المفاهيم:

يرتبط الوعي المهني ببعض المفاهيم الأساسية التي تساعد في تعزيز فهم الشخص لمجال عمله وتحسين أدائه المهني ومن هذه المفاهيم:

2-1 التوجيه المهني:

يعرف على أنه عملية سيكولوجية تهدف إلى ارشاد وتطوير الموظفين لتحقيق اهداف المنظمة يتضمن ذلك مساعدة الموظفين على فهم الأهداف الاستراتيجية والتزامهم اتجاهها كما يشمل توجيه الموظفين نحو الطرق المثلى لاداء مسؤولياتهم بكفاءة بالإضافة الى ذلك يقوم التوجيه بإرشاد الموظفين حول السياسات والإجراءات السائدة في المنظمة وفي حال مواجهة أي مشكلات يقدم المسؤول المباشر الحلول الملائمة هذا ويسهم التوجيه في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. (1)

¹ جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2014م، ص20.

2-2 النضج المهني :

يشير الى مستوى التطور والنمو الوظيفي الذي يتميز به الموظف يتجلى هذا النضج في قدرة الموظف على تحمل المسؤوليات الإدارية بكفاءة وممارسة القيادة الفعالة والتواصل الناجح مع الآخرين الى جانب القدرة على التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل.⁽¹⁾

3/ أهمية الوعي المهني:

انطلاقاً من مفهوم الوعي المهني والمتمثل في مدى فهم العمال ووعيهم بمهاراتهم وقدراتهم المهنية وتحديد احتياجاتهم التطويرية والفرص المتاحة لهم في مجال عملهم ومنه تبرز أهمية الوعي المهني في النقاط التالية:

*يمكن أن يكون الوعي المهني عاملاً حاسماً في نجاح المنظمة على المستوى الفردي والجماعي، كما أنه يعزز لدى العمال إمكانية تحقيق أهداف المنظمة عندما يكون العمال واعين لقدراتهم ومهاراتهم المهنية يتمكنون من تحديد المسارات التطويرية وتعزيز روح الفريق والتعاون داخل المنظمة. عندما يكون العمال واعين لدورهم ومسؤولياتهم يتمكنون من التفاعل بشكل إيجابي مع المجتمع المحيط وتحقيق التغيير الاجتماعي.

¹ أحمد بن محمد الراشدي، النضج المهني وعلاقته بالمهارة واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2017م، ص14.

4/أبعاد الوعي المهني:

يتضمن الوعي المهني العديد من الأبعاد التي تتفاعل مع بعضها البعض وتسهم في تطوير المهارات والمعرفة داخل المنظمة نذكر منها مايلي:

4-1 الوعي بالذات المهنية: وتشمل مايلي:

فهم الفرد لاهتماماته الشخصية والقيم التي يحملها وقدراته المميّزة والاتجاهات التي يفضلها في عمله داخل المنظمة يساعد هذا الفهم الفرد على تحديد أهداف مهنية مناسبة واتخاذ القرارات المناسبة.

فهم الفرد للاحتياجات البدنية والنفسية والاجتماعية التي يحتاجها لأداء مهمته بشكل فعال ومستدام.

وعي الفرد بمجالات عمله ومهاراته وقيمه المهنية (1).

4-2-الوعي بعالم العمل: وتشمل مايلي:

وعي الفرد لمجالات العمل المختلفة وفرص النمو والتحديات في سوق العمل.

وعي الفرد لأهمية التدريب في تطوير مهاراته وتحقيق التقدم المهني.

وعي الفرد بمتطلبات ومسؤوليات المهن المختلفة داخل المنظمة. (2)

¹ مها بنت مرزوق الصبحي، مرجع سبق ذكره، ص313.

² المرجع نفسه، ص314.

3-4- الوعي بمميزات الأعمال المختلفة:

وعي الفرد بالفوائد والمزايا التي تتعلق بها كل نوع من أنواع الأعمال. وعي الفرد بالمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة في المنظمة أي درايته بالتقدير الاحترام الاجتماعي لكل مهنة داخل المنظمة:

وعي الفرد بالمعتقدات والمفاهيم التي تؤثر على كيفية تحقيق الأهداف في بيئة العمل. (1)

5/ أهداف الوعي المهني:

من خلال ما قدمنا سابقا نستخلص أهداف الوعي المهني المتمثلة في:

-تحسين الأداء المهني للفرد عن طريق فهم مجال العمل بشكل أعمق وتطوير المهارات والمعرفة المتعلقة به.

-من خلال الوعي المهني يمكن للفرد أن يحدد نقاط ضعفه وقدراته ويعمل على تطويرها كما أنه يساعد الفرد على فهم الصورة الكاملة لمجال عمله وفهم تأثير قرارات المهنية ويشجع الوعي المهني الفرد على التواصل والتعاون مع زملائه في العمل من خلال فهم مجال العمل بشكل شامل والتفاهم على التحديات المشتركة.

-الوعي المهني يساعد الفرد على تحديد اهتماماته وأهدافه المهنية وتوجيهها بشكل صحيح يمكن للشخص أن يستكشف مختلف المجالات والفرص المهنية ويحدد الاتجاه الذي يرغب فيه في حياته المهنية ويعمل نحو تحقيقه.

¹مها بنت مرزوق الصبحي، المرجع السابق، ص314.

6/أساليب تنمية الوعي المهني:

هناك عدة أساليب يمكن اعتمادها لتنمية اوعي المهني في المنظمة وفيما يلي بعض

الأفكار والإجراءات التي يمكن اتخاذه

6-1 التدريب المهني: توفير ورشات وبرامج تدريب لتحسين المعارف وتطوير المهارات لدى

الموظفين حيث يتلقى الموظفون معلومات ومفاهيم جديدة تساعد في أداء وظائفهم بكفاءة على

يتيح لهم ذلك تحسين أدائهم وتسهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة (1).

6-2 التوجيه المهني: يشمل الارشاد والمشورة والمبادرات التي تقدمها المنظمة لمساعدة

الموظفين في تطوير مساراتهم المهنية داخل بيئة العمل. (2).

6-3 تقييم الأداء: هو تقييم وتقدير المستمر لإنجازات الفرد في العمل واطلاع العامل على

مدى تقدمه مقارنة مع التوقعات هذا يشكل حافزا للعامل لتحسين من مستوى أدائه ومهاراته

المهنية.

6-4 الاتصال التنظيمي: "إن الاتصال التنظيمي يساعد المنظمة على بلوغ أهدافها المسطرة،

فالتفاعل في المنظمة يعتمد على الاتصال طالما أنه أداة نقل المعلومات، الوقائعا للأفكار من

شخص لآخر ومن مستوى إلى آخر داخلها" (3) وبدوره يمكنه من اكتساب معلومات جديدة وتحقيق

أهداف المنظمة.

¹ يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسن فضل، إدارة الموارد البشرية، الوراق للنشر والتوزيع ، 2006م، ص 271

² جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسيني العزة، مرجع سابق ذكره، ص 20.

³ بضياف عاطف، الاتصال الفعال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: مجلة العلوم الإنسانية، جامعة صالح بونيدر

قسنطينة 3الجزائر، عدد 48، 2017م، ص 316.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التطرق الى المتغير المستقل الأول وقوفا عند اهم محطاته التي تبعت محاولة الكشف على اهم المؤشرات التي نلتبس من خلالها العلاقة بين الوعي المهني والاهداف الاجتماعية للمنظمة هذا مايجعلنا ندرك أهمية الوعي المهني وأهدافه وأساليب تنميته.

الإطار المفاهيمي للمنظمة

تمهيد

تعتبر المنظمات أساس المجتمع الحديث حيث تلعب دورا هام في حياتنا اليومية فمن خلالها يتم تنظيم الجهود البشرية وتحقيق الأهداف الجماعية التي لا يمكن تحقيقها بشكل فردي. فالمنظمات تقدم السلع والخدمات الضرورية للمجتمع وتخلق فرص العمل وتحفز النمو الاقتصادي كما تلعب دورا مهما في تحسين نوعية الحياة وتؤثر على صنع القرارات الاجتماعية من خلال نشاطاتها وبالتالي فان فهم طبيعة المنظمات واهميتها وأهدافها امرا بالغ الأهمية لتطوير المجتمع.

1/تعريف المنظمة:

على غرار الكثير من المفاهيم السلوكية التنظيمية، لا يزال مفهوم المنظمة يكتنفه بعض الغموض وعليه تعددت التعاريف ولم يتفق حتى الآن على تعريف محدد للمنظمة، غير أنه يمكننا التطرق إلى بعض المفاهيم.

***تعريف Stephen p.Robbins** المنظمة تكوين اجتماعي منظم بوعي له حدود واضحة المعالم يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف".

نستنتج من هذا تعريف أن المنظمة تحتاج الى افراد يكونون على دراية بأهدافها وحدودها ويعملون بجدية واستمرارية لتحقيق تلك الأهداف.

تعريف كانديلا المنظمة وحدة اجتماعية هادفة تسعى الى تحقيق اغراض المجتمع بكفاءة وفعالية وتحقيق السعادة لاعضاءها العاملين فيها والاهتمام والعناية بالمجتمع. (1)

يشير هذا التعريف الى الوعي المنظمة بدورها الاجتماعي الأوسع وليس مجرد تحقيق أهداف ضيقة.

تعريف Dessler المنظمة عبارة عن الإدارة الوظيفية وتعني إدارة مجموعة من الوظائف المتنوعة. 2

¹ نور الدين تاويرت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة قسنطينة، 2006 ص 65.

² نور الدين تاويرت، مرجع سابق ص 66.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

من هنا فإن نجاح إدارة المنظمة يتطلب وجود فهم متكامل وشامل لدى العاملين لمختلف جوانب العمل الوظيفي .

تعريف الهاشمي لوكا المنظمة هي مجموعة من الافراد يجتمعون لتحقيق اهداف إنسانية وبما انها اختراع موجه لاشباع حاجات الجماعة التي تشكلها وتلبية حاجات ومتطلبات وانتظارات البيئية الاجتماعية فان نجاحها يتوقف على نوعية منهاجها و تخطيط هيكلتها للوصول الى أهدافها.¹

يمكن القول إن نجاح المنظمة يتطلب توافر عناصر التخطيط والتنظيم والتوجه نحو تحقيق الأهداف و الإجتماعية .

هكذا يتضح لنا التفاوت بين العلماء أحيانا والتداخل بينهم أحيانا أخرى في تحديد مفهوم واضح للمنظمة ويرجع ذلك ربما الى التغير الكبير الذي تعرض له هذا المفهوم عبر الإطار الفلسفي والفكري المتعاقب.

خلاصة لما سبق ذكره فالمنظمة هي وحدة اجتماعية ذات حدود ثابتة نسبيا وقابلة للمعاينة يربطها نظام السلطة المهكل وتفاعلات اجتماعية ووظيفية لتحقيق اهداف البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

¹زهير بوجمعة شلابي، مرجع سبق ذكره ص 30.

2/ تصنيف المنظمات:

توجد العديد من المعايير التي يمكن استخدامها لتصنيف المنظمات بناءً على المتغيرات التنظيمية والبيئية، بالإضافة إلى الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها.... كما هو مبين في الجدول التالي:

معايير التصنيف	نوع المنظمة	مثال
التكوين (تكوين) وإنشاء المنظمة	-منظمات طبيعية التي لا يساهم الفرد في تكوينها ويوجد نفسه عضواً فيها. -منظمات منشأة أو مكونة التي يتم إنشاؤها لتحقيق أهداف معينة.	-الأسرة-القبيلة-الأمة -المستشفى- المدرسة.
العضوية والانتماء للمنظمة	-منظمات ينتمي الفرد إليها تحت ضغط دوافع ذاتية -منظمات يتم الانتماء إليها بدوافع اجتماعية (بهدف تحقيق مصلحة عامة)	-النفابات، الجمعيات... -الجمعيات الخيرية، ج.خ-إج.....
الملكية	-منظمات عمومية التي هي ملك المجموعة الوطنية (ملك الدولة) -منظمات خاصة أي مؤسسات القطاع الخاص (ملك الخواص). -منظمات مختلطة التي تعود ملكيتها للدولة والقطاع الخاص معا أو القطاع الأجنبي.	-المؤسسات والشركات العمومية. -شركات القطاع الخاص النوادي.. -المؤسسات الصناعية.
الحجم (حسب) تعداد الأعضاء أو العاملين	-منظمات كبيرة التي يتجاوز تعداد مواردها البشرية عشرات الآلاف من الأفراد. -منظمات متوسطة أي مؤسسات القطاع الخاص (ملك الخواص) -منظمات مختلطة التي تعود ملكيتها للدولة والقطاع الخاص معا أو القطاع الأجنبي.	-المركبات الصناعية العملاقة. -المصانع الكبيرة. -الورشات الصغيرة.
التكنولوجيا	-منظمات متطورة تكنولوجيا، التي تستخدم أحدث التكنولوجيا في عملياتها الإنتاجية وتقل فيها الموارد البشرية (الاعتماد على التحكم عن بعد) -منظمات ذات تكنولوجيا متوسطة تعتمد على التكنولوجيا مع اعتمادها على الموارد البشرية في العملية الإنتاجية.	-مصانع إنتاج المعدات الالكترونية والمصانع التي تستخدم الروبوتيك.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

<p>-ورشات صناعة النسيج. -ورشات الصناعة التقليدية.</p>	<p>-منظمات ذات تكنولوجيا بسيطة تعتمد على الوسائل البسيطة كالآلات اليدوية مثلا.</p>	
<p>-المزارع، المصانع، البنوك، مؤسسات البناء. -المستشفيات -المؤسسات التعليمية -المراكز الثقافية. -الأحزاب المجالس المنتخبة.</p>	<p>-منظمات القطاع الاقتصادي التي تنشط في مختلف مجالات القطاع الاقتصادي (البناء والأشغال العمومية والري الصناعة الفلاحة) -المنظمات الاجتماعية التي تهدف إلى توفير الحاجات الاجتماعية للمجتمع. -المنظمات السياسية التي تنشط في الحقل السياسي للمجتمع.</p>	<p>قطاع النشاط</p>
<p>-المنظمة العالمية للتغذية منظمة الأوبك. -شركات توزيع الكهرباء. -شركات النقل الحضري</p>	<p>-المنظمات الدولية التي يتعدى نشاطها إقليم بلدتها الأصلية أو التي أسست فيها. -المنظمات الوطنية التي تنشط عبر مختلف أرجاء القطر الذي تنتمي إليه. -المنظمات المحلية التي تنشط على مستوى إقليم الولاية أو البلدية.</p>	<p>الموطن</p>
<p>-المؤسسات الوطنية الكبرى (سوناطراك) -المؤسسة الوطنية للهندسة المثالية والبناء (فرع لسوناطراك)</p>	<p>-المنظمات الأم المستقلة أو الرئيسة التي تتمتع بالاستقلالية المالية والفنية والإدارية. -المنظمات الفرعية أو التابعة التي ترتبط بغيرها من المنظمات أو فروعها أو مملوكة لها.</p>	<p>الاعتماد</p>

(1)

¹ عصمان بوبكر، نظريات التنظيم "دروس مقدمة لطلبة السنة أولى ماستر علم الاجتماع: تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019-2018، ص 06.

3/ أهمية المنظمة:

يطلق على العصر الحاضر "عصر المنظمات" بسبب الوجود الواسع للمنظمات في شتى المجالات وميادين الحياة حيث تعتبر المنظمات من العوامل المحورية حيث تؤدي دوراً هاماً في تنظيم وتنسيق الأنشطة والخدمات في مختلف المجالات. فهي توفر الخدمات الأساسية التي يعتمد عليها الفرد في حياته اليومية، مثل الرعاية الصحية والتعليم والاقتصاد والثقافة والاجتماع.

تقدم المنظمات هذه الخدمات من خلال هيكلها المنظمة والمؤسسية، وتعمل على تحسين الكفاءة والأداء من خلال تحديد المسؤوليات وتوزيع الأعمال بشكل منهجي. تسهم المنظمات أيضاً في تشجيع الابتكار والتطوير، حيث توفر بيئة تحفز على التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار والمعرفة. وبالإضافة إلى ذلك، تلعب المنظمات دوراً مهماً في توفير فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة للأفراد وتحقيق التقدم والاستقرار والازدهار من خلال تنظيم الأنشطة وتقديم الخدمات، تعزز المنظمات جودة حياة الأفراد وتلبي احتياجاتهم المتنوعة.

وتعمل على تطوير المهارات وتوفير الفرص التعليمية والتدريبية، مما يساهم في تنمية الموارد البشرية وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تتوغل المنظمات في جوانب حياة الأفراد المختلفة، وتمكّن الإنسان من الاستفادة من وسائل المعيشة والرفاهية والراحة والتقدم الحضاري التي يتمتع بها حالياً. بدون وجود المنظمات المتنوعة في مختلف المجالات، لن يكون بإمكان تحقيق هذا التقدم والرفاهية على الرغم من الفوائد والإيجابيات¹

¹ حسين حريم، السلوك التنظيمي تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الثالثة، 2006، ص 15.

والنعم التي تجلبها المنظمات للإنسان، إلا أنها قد تسبب أيضًا أضرارًا ومخاطر وتهديدات، سواء كان ذلك عن طريق القصد أو بدون قصد. قد تشمل هذه التحديات الآثار السلبية على المستوى الفردي للأفراد العاملين في المنظمات، أو على المستوى الاجتماعي للمجتمعات بأكملها، وحتى على المستوى الدولي. قد تشمل هذه التحديات الحروب والدمار والتلوث البيئي وتشويه القيم والمعايير والمسؤولية الاجتماعية.⁽¹⁾

4/ أهداف المنظمات:

يقول روكفلر أحد كبار رجال الأعمال في الولايات المتحدة أن هدف المنظمة هي تمكين الأشخاص العاديين من القيام بأعمال الأشخاص الممتازين، وهذا ما يتفق أيضا مع ما كان يعتقد فريدريك تايلور الأب المؤسس لعلم الإدارة، حينما كان يقول إن في استطاعة نظريته الإدارية تحويل أي عامل عادي إلى عامل ممتاز² ويمكن تقديم أهداف المنظمات في التصنيف التالي:

4-1 أهداف على مستوى التنظيم:

تقوم الإدارة بالعمل على تحقيق الأهداف المحددة والمسطرة من قبل المنظمات والمؤسسات، التي من بينها:

تحقيق الربح وضمان الحصول على عوائد والحفاظ على أموال المستثمر يهدف القرار الإداري إلى تحقيق الربح وضمان استمرارية المؤسسة من خلال تحقيق عوائد مالية

¹ حسين حريم، مرجع سبق ذكره، ص 15.

² نبيل الحسيني النجار، ناجي فوزي خشية، الإدارة المتقدمة (أفضل الممارسات)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة، مصر، 2007، ص 24.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

مربحة. يتضمن ذلك إدارة المصروفات والإيرادات بشكل فعال للحفاظ على أموال المستثمر وتحقيق العائد الملائمة.

ضمان استمرار المؤسسة في بيئة أعمالها:

تهدف الإدارة إلى ضمان استمرارية المؤسسة في ظل التحديات وتغيرات بيئة الأعمال. يتطلب ذلك تحليل وتقييم العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر على المؤسسة، واتخاذ التدابير اللازمة للتكيف والبقاء قوين في السوق المساعدة في نمو وتوسع المؤسسة:

تعمل الإدارة على دعم نمو وتوسع المؤسسة من خلال تحديد فرص التوسع وتطوير استراتيجيات النمو الملائمة. يشمل ذلك استكشاف أسواق جديدة وتوسيع قاعدة العملاء وتطوير منتجات أو خدمات جديدة

العمل على تحقيق أهداف المؤسسة من أجل ضمان نجاح المؤسسة:

تعمل الإدارة على توجيه وتنسيق جهود جميع الموظفين والموارد لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام. يتطلب ذلك وضع خطط استراتيجية وتحقيقية ورصد أداء المؤسسة لضمان تحقيق النتائج المرجوة.¹

¹ John charles mather et vicent changet : I 'intention strategique et les divers types de performance de l entreprise, Revue Francaise de gestion N 22 Paris. J Fev 1999. P 39 .

4-2 أهداف على مستوى الفرد:

المنظمة كيان اجتماعي تتكون من مجموعة أفراد ولكل فرد أهدافه الخاصة وتساعد الإدارة على تحقيق هذه الأهداف والتي من بينها:

*القيام بتمكين الجهود ومكافئة الأفراد الفعالين في المؤسسة:

تهدف الإدارة إلى تقدير وتكريم الجهود المبذولة من قبل الأفراد الفعالين في المؤسسة. يتم ذلك من خلال تقديم مكافآت وحوافز تحفيزية تعكس التفاني والإنجازات الفردية.¹

*الوقوف والاهتمام بشروط العمل:

تعمل الإدارة على ضمان توفر بيئة عمل صحية وملائمة للموظفين، تتضمن ظروف العمل الجيدة والسلامة والأمان. يهدف ذلك إلى تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

*المساعدة في نمو وتوسع المؤسسة:

تسعى الإدارة لتمكين الأفراد من المساهمة في نمو وتوسع المؤسسة. يتم ذلك من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المهني لتطوير مهاراتهم وزيادة قدراتهم الفردية.

*توفير فرص التدريب والتطوير:

تسعى الإدارة لتوفير فرص التعلم والتطوير المهني للأفراد في المؤسسة. يشمل ذلك تنظيم دورات تدريبية وورش عمل وبرامج تطويرية تهدف إلى تعزيز المهارات والمعرفة

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

والقدرات الفردية. توفير هذه الفرص يساعد الأفراد على تحسين أدائهم وتطوير مساهمهم المهني.

*تمكين الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة:

تعمل الإدارة على تشجيع المشاركة الفعالة للأفراد في عملية اتخاذ القرارات المؤسسية. يتم ذلك من خلال إنشاء آليات ومنصات للتواصل والاستشارة والمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم المهنية.

3-4 أهداف على مستوى المجتمع:

لا تقتصر أهداف المنظمة ولا تختزل على مستوى التنظيم أو على المستوى الفردي، بل تشمل أيضا المجموعات الخارجة عن المنظمة، حيث تساعد الإدارة المنظمات على تحقيق الأهداف الخاصة بالمجتمع والتي من بينها:¹

-تحسين جودة طبيعة الخدمات والمنتجات المقدمة للمستهلكين تسعى المنظمات إلى تلبية احتياجات وتطلعات المستهلكين وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها. يتضمن ذلك تحسين عمليات الإنتاج والتصنيع والتواصل مع العملاء لفهم متطلباتهم وتلبيتها بشكل أفضل.²

¹ John charles mather et vicent changet ,op Cit. p 39

²² Murugan, M. Saktihvel, **Management Principles And Practices**. New Age International Pvt Ltd New Delhi, Delhi(state)Inde, 2007, pp 6_7

- **المساهمة والمشاركة في تقديم الضرائب والرسوم للدولة:**

تعتبر المنظمات جزءًا لا يتجزأ من المجتمع ومنظومته الاقتصادية، وعلى هذا الأساس تلتزم بدفع الضرائب والرسوم المستحقة وفقًا للقوانين والتشريعات المعمول بها. يساهم هذا الدفع في تمويل الخدمات العامة والمشاريع الحكومية التي تعود بالفائدة على المجتمع.

- **المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية:**

تلتزم المنظمات بممارسات وسياسات بيئية مستدامة تهدف إلى الحد من التأثير البيئي السلبي لأنشطتها. يشمل ذلك تقليل الانبعاثات الضارة، وإدارة النفايات بشكل صحيح واستخدام الموارد الطبيعية بشكل مستدام وفعال.

- **تحمل المسؤولية الاجتماعية:**

تعتبر المنظمات جزءًا من المجتمع وتتحمل مسؤولية تجاهه. تتخذ المنظمات إجراءات لدعم وتعزيز المجتمع المحلي من خلال مبادرات مثل دعم التعليم والصحة، والمساهمة في المشاريع الاجتماعية والثقافية، وتوفير فرص العمل للمجتمع المحلي.

- **تطوير المجتمع:**

تسعى المنظمات إلى المساهمة في تطوير المجتمع بشكل عام. يمكن ذلك من خلال إنشاء فرص عمل جديدة وتحفيز النمو الاقتصادي، وتعزيز التعليم والتدريب، ودعم المشاريع الريادية والابتكار.¹

¹ Murugan, M. Saktihvel .op cit p67

5/ النظريات المفسرة للمنظمة:

النظريات الكلاسيكية:

أكدت معظم النظريات الكلاسيكية على أن المنظمة تعمل كنظام شبه مغلق عند التفاعل مع العلاقات السائدة وهذا الاعتبار أدى إلى ظهور عدد من الاتجاهات في تحليل ظاهرة التنظيم والبحث في تحليل مختلف جوانب نشاط المنظمة من بين هذه النظريات نجد كل من النظرية البيروقراطية ونظرية الإدارة العلمية ونظرية التقسيمات الإدارية.⁽¹⁾

1-5 النظرية البيروقراطية:

البيروقراطية في مفهومها اللغوي مشتقة من قطعتين ذو أصل لاتيني، وتعني في الفرنسية الحديثة كلمة "بيرو المكتب" وثانيها هي كلمة "قراطية" ومعناها حكم المكتب أو سلطة المكتب تستخدم الكلمة في المفهوم العلمي لتعني نوعا معين من أنواع التنظيم، حيث يكون الأفراد ملتزمين بالقواعد والقوانين المكتوبة ويعتمد على مجموعة من المبادئ الأساسية وتشمل هذه المبادئ توزيع الاختصاصات بشكل واضح وتحديد المسؤوليات الفردية والجماعية، بالإضافة إلى تسلسل السلطات والهيكل التنظيمي المنظم والمدرّس يهدف هذا النوع من التنظيمي المنظم والمدرّس يهدف هذا النوع من التنظيم إلى تحسين فعالية المنظمة وزيادة قدرتها على تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف بشكل فعال.⁽²⁾

¹ عصمان بوبكر، مرجع سبق ذكره، ص 07

² حسان الجبلاني، التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2008، ص 28

*البيروقراطية عند ماكس فيبر:

يعتبر ماكس فيبر صاحب النظرية البيروقراطية التقليدية حيث استخدم البيروقراطية لكي يعني مجموعة الانساق القانونية للسلطة التي تمارسها المنظمات الكبيرة الحجم والتي تعتمد على الرسمية الموضوعية والرشد في بناء أنظمتها الإدارية (1)

يصور فيبر التنظيم على النموذج الرشيد، ويتضمن هذا النموذج مجموعة من التصورات والمبادئ، من بين هذه المبادئ أن التنظيم مجرد وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة التي تصنعها عن عمد لتحقيق أغراض بطريقة فعالة ومعنى هذا أن السلوك التنظيمي يتم بطريقة شعورية ورشيدة، كما يتم تحديد أنماط السلوك التنظيمي يتم تحديد أنماط السلوك عن طريق التحقق لتحسين مستوى الكفاية، وتتخذ القرارات في ضوء دراسة رشيدة باستخدام المعارف العلمية مع وجود جهاز قانوني، وذلك يقتصر الاهتمام بأبنية محددة قانوناً. (2)

*خصائص التنظيم البيروقراطي حسب "فيبر"

توزيع أعمال التنظيم وتقسيمها بطريقة رسمية وفعالة مع ضمان توفير التخصص والخبرة الفنية للموظفين.

يتم تنظيم الوظائف على سلم هرمي متدرج، حيث يتم تحديد مسؤولية كل موظف عن مساعديه واتخاذ القرارات ذات الصلة ويتم تحديد سلطة الرؤساء وفق قواعد واضحة ومحددة

¹ طلق عوض الله السواط وآخرون، الإدارة العامة المفاهيم - الوظائف - الأنشطة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة ، 1428 هـ، ص36

² رضا قجة ويوسف جغلولي، المدلولات المفاهيمية والإطار النظرية للتنظيم في ظل المدخل الكلاسيكي: مجلة تاريخ العلوم، جامعة المسيلة، العدد السابع، 2017، ص 92 ،

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

وبشكل صريح يتم توثيق القواعد والإجراءات الضابطة للأفعال والقرارات والاتصالات بشكل تحريري ورسمي، يتم ذلك عن طريق إعداد وثائق ومستندات توضح الإجراءات المطلوبة والمسؤوليات المتعلقة بكل نشاط. (1)

في عملية التعيين يتم الاعتماد على المهارات الفنية والتعليم الرسمي كأمر أساسي لاختيار المرشحين في عملية التعيين يتم استبعاد أي ارتباطات سياسية وعائلية في عملية التعيين والتركيز على الكفاءة والأداء الفردي لكل متقدم وفي حالة تساوي الأداء والكفاءة بين الموظفين، يتم الاعتماد بشكل أساسي على مبدأ الأقدمية لتحديد الترقيات.

فصل الإدارة عن الملكية العاملين في المنظمة ليس لديهم ملكية لوسائل الإنتاج أو الموارد بل يتلقون مقابل خدماتهم مرتبات نقدية.

أهم الانتقادات الموجهة للنموذج البيروقراطي عند "ماكس فيبر" تعرضت النظرية البيروقراطية لعدة انتقادات فيما يلي أبرز الانتقادات الموجهة لها.

-التعامل مع العنصر البشري على مع اهمال العلاقات والمشاعر الإنسانية والاجتماعية والدوافع النفسية والمعنوية.

-النظر إلى المنظمة والجهاز الإداري على انهما نظام شبه مغلق بدون أي علاقة بالبيئة الخارجية وهذا يتناقض مع الواقع والفكر الإداري الحديث.

-يمكن استخدام التمسك بالإجراءات والأنظمة الرسمية كحجة لتبرير القصور في الأداء، حيث يعتبرها يتم عمله وفقا للتعليمات والإجراءات والمحددة هو ما يتم الالتزام به.

¹ عامر الكبيسي، مرجع سابق ص 82

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

-الفرد العامل ضمن التنظيم البيروقراطي يتعرض إلى ضغط شديد بحيث أن أداءه

يقيد بمدى التزام باللوائح القانونية فلا يجد الفرصة للتعبير عن مبادراته. (1)

-التأكيد الزائد على التخصص يخلق وحدات فرعية متصارعة تكون فيها الأهداف

الفرعية طاغية على الأهداف الكلية للمنظمة. (2)

مما سبق يمكن القول إن الهيكله الصارمه والإجراءات القياسيه يمكن أن يؤدي إلى

تجزئة العمل وفقدان المرونه والابتكار بالإضافة إلى ذلك فإن التركيز الزائد على الكفاءة قد

يتجاهل الجوانب النفسية للعاملين مما يؤثر على رضاهم وتحفيزهم علاوة على ذلك نموذج

البيروقراطية يمكن أن تؤدي إلى توزيع غير متوازن للسلطة والتأثير في المنظمة قد يؤدي

ذلك إلى تفكير العمال من التحفيز والتشجيع.

نظرية الإدارة العلمية:

ظهرت حركة الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية بين 1920 و1990

وكان لها عدة عوامل موضوعية أدت إلى ظهورها منها:

تطوير الاقتصاد الأمريكي وحركة التصنيع وسقوط عدد العاملين بالزراعة. تحسنت

كفاءة العاملين في الصناعة مما ساهم في تطويرها وزيادة أسواق التصدير ونتيجة التركيز

المتزايد على تحسين عمليات الإنتاج، ظهرت فئة من المنظمين المتخصصين في مجالات

¹ عامر الكبيسي، مرجع سابق، ص 82.

² عبد الستار إبراهيم دهام، التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر: مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة الانبار، العدد الثاني، 2008، ص 10 11.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

الإدارة والتنظيم ومن بين هؤلاء المنظمين البارزين فريدريك تايلور وهناك باحثين تطورت حركة الإدارة العلمية من خلال جهودهم نذكر منهم. (1)

تشارلز بابيج: حاول تشارلز الفصل بين المشكلات الفنية والمشكلات الإدارية التي تواجه التنظيم الصناعي وحث على صورة الاهتمام بالوقت الضائع ودراسة الزمن والحركة وأشار اهتمام كبير لدراسة العلاقات الإنسانية بالإضافة إلى ضرورة مشاركة أعضاء التنظيم في الأرباح وإقامة نظام رقابة فعال. (2)

هنري تاون: ركز هنري على ضرورة اعتماد الأساليب العلمية في إدارة المنظمة زهو ما طبقة في منشاته الصناعية موضحا أسسا أهمها:

يجب أن يتم إدارة ومراقبة العمل من قبل أعضاء ذوي القدرة التنفيذية والخبرة ويجب أن يكون هناك أهمية لتطوير تلك القدرات هذا التوجه يساعد على تحقيق أفضل نتائج في انجاز العمليات.

ربط الجر بالإنتاجية للحصول على أداء عال ومؤكد وضمان حساب الأجور على أساس القطعة.

اعتماد أسلوب الملاحظة والتسجيل والتحليل بغرض تبادل الخبرات والمعارف.

"فريدريك تايلور" قام ببناء اطارا فلسفيا جديدا جعل من خلاله حركة الإدارة تقترن باسمه اذ انه بنى تصوراته الفكرية وافتراضاته على خبرته كمهندس ومالاحظه بخصوص

¹ حسان الجيلاني، مرجع سبق ذكره، ص20

² بوبكر عصمان، مرجع سبق ذكره، ص13

تسلسل العمل ومواجهته للضياع الذي تعانيه المنظمة والذي ارجع أسبابه الى عدم استخدام الأساليب العلمية في العملية الإنتاجية".⁽¹⁾

*أسس الإدارة العلمية عند تايلور:

البحث عن أفضل طريقة لإنجاز العمل ذلك باستخدام الأسلوب العلمي القائم على التجربة ليحل محل تتم الطريقة التخمينية في الأداء والعمل الني طالما استعملت في المعامل والمصانع.

عملية اختيار العاملين بطريقة موضوعية تعتمد على مبادئ عملية، ويتم تدريبهم لتحسين أدائهم بدلا من الاعتماد على الطريقة التقليدية التي تعتمد على قرارات الملاحظين بناء على خبراتهم الشخصية وتجاربهم الخاصة.

لتحسين كفاءة وفعالية العمل يقترح ان يتم وضع نظام للحوافز يعتمد أساسا على الأجر الذي يتقاضاه العامل، والذي يتناسب مع إنتاجيته وإنجاز العمل بدلا من الاعتماد على عدد ساعات العمل.

يبرز مبدأ التخصص وتقسيم العمل كأحد المبادئ الرئيسية التي قدمها تايلور حيث يتضمن هذا المبدأ تقسيم المهام والمسؤوليات بين الإدارة والعمال بشكل محدد، يتم تعيين العمال لأداء مهام محددة وفقا لقدراتهم ومهاراتهم الخاصة بهدف تحقيق أعلى درجات الكفاءة

¹بويكر عصمان، المرجع السابق، ص 14.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

والإنتاجية في العمل وتتولى الإدارة مسؤولية تنظيم العمل وتوجيه العمل وتوجيه العمال بينما يقوم العمال بتنفيذ المهام المخصصة لهم بشكل متخصص. (1)

مما سبق نلاحظ أن تايلور ركز على الجوانب المادية فقط وأهمل الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وهذا النهج يؤدي أحيانا إلى تجزئة العمل وروتينية في الأداء مما يقلل من الإبداعية والاهتمام بالاحتياجات الشخصية للعاملين يجب مراعاة هذه النقاط وتوفير التوازن بين الجوانب المادية والبشرية في إدارة الموارد البشرية.

*نظرية التقسيمات الإدارية لهنري فايول:

يعتبر "هنري فايول" الأب الحقيقي لمبادئ الإدارة الحديثة، تعتبر هذه النظرية أن السيطرة على السلوك الإنساني تأتي من خلال وضع ضوابط محددة للأداء من تخطيط وتنظيم ونوجيه ورقابة وإصدار الأوامر تعود بالمنفعة على الفرد. (2) يرى فايول ان وظائف الإدارة هي:

التخطيط التنظيم-إصدار التعليمات والأوامر-الرقابة-التنسيق (3)

نجد أن كافة الأعمال التي تؤدي في مشروعات العمل وفق فايول تقسيم إلى ست مجموعات:

¹ طلق عوض الله السواط وآخرون مرجع سبق ذكره، ص 28 29

² حكيمة جاب الله، نظريات التنظيم السنة الثالثة ليسانس تخصص اتصال جامعة الجزائر 03، الجزائر: 2019
2020 ص 47.

³ زرفة بولقواس، نظريات التنظيم السنة أولى ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
2023 ص 02-03.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

أنشطة فنية تتعلق بالإنتاج تتعلق بالإنتاج أنشطة تجارية تتعلق بالشراء والبيع والتبادل
أنشطة فنية تتعلق بالإنتاج أنشطة تجارية تتعلق بالشراء والبيع والتبادل أنشطة مالية تتضمن
البحث على رأس المال واستخدامه الأمثل المال واستخدامه الأمثل أنشطة الضمان والرقابة
وتتضمن حماية الممتلكات والأشخاص أنشطة محاسبية وتتضمن الإحصاء أنشطة إدارية
وتتضمن التخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة. (1)

وركز على مجموعة من المبادئ الإدارية التي ينبغي تطبيقها في تنظيم الشركات
والمؤسسات وتتمثل هذه المبادئ في:

***تقسيم العمل:** تخصص الأفراد في مجالات محددة يزيد في الكفاءة والإنتاجية.

***السلطة والمسؤولية:** توزيع السلطة وتحديد المسؤوليات بشكل واضح.

***الانضباط:** يجب على الموظفين الالتزام بالقواعد التي تحكم المنظمة واحترامها.

***وحدة الأمر:** يتلقى الموظف تعليماته من رئيس واحد فقط.

***وحدة التوجيه:** كل مجموعة من الأنشطة في المنظمة تعمل لتحقيق هدف واحد، ويجب أن
يكون لها رئيس واحد وخطة واحدة.

سيادة المصالح العامة على المصالح الخاصة.

***مكافأة الموظفين:** تعويض ومكافأة الموظفين من عملهم بصورة عادلة.

***المركزية:** تركيز السلطة في شخص ثم تفويضها في ضوء الظروف الخاصة بكل مشروع.

¹زرفة بولقواس، المرجع السابق، ص 01-02.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

الترتيب: يقصد به وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب.

***التسلسل الهرمي:** تسلسل الرؤساء من أعلى إلى الأسفل وتوضيح هذا التدرج الرئاسي لجميع مستويات الإدارة.

***العدل والمساواة:** يجب أن يعامل جميع العاملين معاملة واحدة يهدف الحصول على ولائهم وانتمائهم وأن يلتزم كل منهم على حقوقه كافة.

***الاستقرار والأمن الوظيفي:** أهمية استقرار الموظف في عمله كما يؤكد على أن المنظمات الناجحة هي المنظمات المستقرة.

***روح الجماعة:** تعزيز روح التعاون بين الأفراد وتشجيعهم على العمل الجماعي.

***روح المبادرة:** إعطاء الموظف الفرصة لممارسة قدرته على التصرف وتنمية روح الابتكار.

من هنا يمكن استنتاج بأن التصميم الجيد والتنظيم السليم للهياكل الإدارية يلعبان دوراً حاسماً في تحقيق الكفاءة والفعالية في المؤسسات والمنظمات من خلال تطبيق مبادئ التخصص والتجزئة وتعيين مستويات السلطة والمسؤولية بشكل مناسب يمكن تحقيق التكامل والتنسيق بين الأقسام والوظائف المختلفة.

2-5 النظريات السلوكية:

تعد المدرسة السلوكية اتجاهاً فكرياً متميزاً في الدراسات المنظمة أو الإدارية قياساً بما جاء به تايلور وغيره حيث ركزت على فهم السلوك البشري في سياق المنظمات والمؤسسات، وتهدف هذه¹

¹ بوبكر عصمان مرجع سابق ص21

لنظريات الی فهم وتحليل العوامل التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المنظمات، وتسعى لتوضیح كيفية تحقيق التوازن بين الأبعاد المادية والإنسانية في العمل المنظمي.

تطورت النظريات السلوكية نتيجة للنقد الذي وجه للنظريات الكلاسيكية، خاصة حركة الإدارة العلمية التي أشرف عليها فريدريك تايلور وغيره من الباحثين. اعتبرت النظريات السلوكية أن النظريات الكلاسيكية أهملت الجانب الإنساني والسلوكي في المنظمات.

مدرسة العلاقات الإنسانية:

من أهم الدراسات التي قامت بها نظرية حركة العلاقات الإنسانية دراسات هوثورن والتي اجريت تحت إشراف إلتون مايو في مصانع وسترن الكتريك في الولايات وكان الغرض الأساسي لهذه الدراسة تحديد تأثير المتغيرات المادية في العمل (الإضاءة على إنتاجية العاملين، ومن ثم العمل على تعديلها بما يتناسب مع معايير السلوك للعاملين من خلال التجارب الميدانية.

حيث شرع الباحثون في اخضاع ستة فتيات إلى الملاحظة التجريبية أثناء الأداء، وطول وقت العمل والإضاءة وغيرها من الظروف المادية، وكانت النتائج ارتفاع في إنتاجية الفتيات عند إجراء التغيير وبرز إلى جانب الظروف المادية في العمل أهمية الجانب الاجتماعي في التأثير على علاقات العمل والإنتاج، حيث أن المصنع يؤلف نظاما اجتماعيا تسوده علاقات غير رسمية تؤثر في أنماط التفاعل. وعليه لابد أن ينظر إلى العامل باعتباره كائنا اجتماعيا وإنسانيا له حاجاته ورغباته وميوله واتجاهاته ومشاعره المؤثرة في أدائه الإنتاجي.¹

أكد مايو على ثلاثة مسلمات انتقد من خلالها حركة الإدارة العلمية:

¹ عيساوي فلة، السلوك التنظيمي، محاضرات علم النفس تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية دباغين سطيف 2، 2017 ص2

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

لا تشكل الحوافز المادية وحدها العوامل التي تؤثر في استجابة العاملين فيما يخص الإنتاجية.

ان لطبيعة التفاعل الاجتماعي دورا مؤثرا في سلوك الافراد داخل التنظيم

العلاقات المتبادلة بين الافراد وتفاعلهم في الأداء الوظيفي أثر البليغ في تحقيق الكفاءة.

ومنه يتضح مدى الاهتمام الذي اوله مايو للعلاقات الاجتماعية وعدم اعتبار الجانب الفيزيولوجي

والمادي العامل الأساسي لزيادة مستوى الكفاءة والأداء.

مما سبق يمكن القول بأن حركة العلاقات الإنسانية لعبت دورا كبيرا في بلورة مفاهيم جديدة، كما

اثر المتغيرات التي ابرزتها حركة العلاقات الإنسانية "المايو" في الفكر التنظيمي، وسعت نطاق البحث

في تطوير المنظمات ومن اهم الجوانب التي أكد عليها لتحقيق ذلك التطور¹:

*البحث عن التكامل والتفاعل بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي

*الدور الفعال الذي تلعبه الحوافز في زيادة الإنتاجية

*أثر جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية في إنتاجية العمل وفي تحقيق

أهداف المنظمة وتطويرها.

* أنماط التفاعل بين مستويات الدنيا والعليا للتنظيم وعلاقات التنظيمية بينهم.

*الاهتمام بالقيادة الجماعية والمشاركة في اتخاذ القرارات لما له من دور في تحقيق الفعالية.

*ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأبعاد التنظيمية الرسمية وغير الرسمية في بناء عملية الاتصال.

¹ خليل محمد حسن الشماخ، خضير كامل محمود، المرجع السابق، ص 54 53

3-5 مدرسة الفلسفة الإدارية:

افترض ;دوغلاس ما كغريغور; أن أي عمل أو تصرف أو سلوك إداري داخل المنظمة إنما يندرج ضمن إطار نظري عام ويقوم على خلفية نظرية إدارية معينة مركزا على التوجهات السلوكية للمدراء سواء كان السلوك مقصودا أو غير مقصود فهو يعتمد على المبادئ والأطر فلسفية والفكرية لهم، كما يتأثر باقي الأعضاء داخل المنظمة بالطابع الفلسفي الإداري الذي يؤمن به المدير في المستوى الأعلى¹. وقد تناول ماك غريغور خلال دراساته كلا من الدراسات التقليدية والسلوكية حيث تعرض للجوانب الافتراضية للفكر الكلاسيكي في نظرية (X) ، والتصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الانسانية من خلال نظرية (y)

*نظرية (X) قامت هذه النظرية على عدة افتراضات أساسية تتدرج في مجملها حول الطبيعة السلوكية للفرد داخل المنظمة، ومن أهم تلك الافتراضات:

*الإنسان بطبيعته كسول ولا يحب العمل.

*أنه خامل لا يريد تحمل المسؤولية في العمل.

*يفضل الفرد دائما أن يجد شخصا يقوده ويوجهه يشرح له ما يفعل.

*العقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان على العمل. (2)

*نظرية (X) في الفلسفة الإدارية تفترض أن الموظفين يكونون كسالى وغير مبادرين، وأنهم يحتاجون إلى إشراف ورقابة صارمة لتحقيق الإنتاجية. ولكن، دوغلاس ماكغريغور أشار إلى أن النظام

رائد محمد عبد ربه، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن، عمان ، 2013 ص 21

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

التنظيمي الرسمي والتحكم والتهديد بالعقاب ليست هي الطرق الفعالة لتحفيز الموظفين وتحقيق أداء أفضل.

بدلاً من ذلك، أكد ماكغريغور على أن الاهتمام بالعوامل الإنسانية وتعزيزها وتوسيعها في التعامل مع الموظفين هو ما يساهم في رفع مستوى الأداء. يعني ذلك أن تقديم الدعم والثقة للموظفين وتشجيعهم على المشاركة والمساهمة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على أدائهم باختصار، ماكغريغور يركز على أهمية التعامل الإنساني مع الموظفين وتوفير الدعم والتشجيع لهم لتحقيق أداء متميز في المنظمة

*نظرية: (Y)

لاحظ دوغلاس ماكغريغور التغيرات السلبية التي أصابت الإدارة نتيجة لمشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية مثل الكساد الاقتصادي والحرب العالمية الثانية، كما لاحظ التحولات الجذرية في نظم وعمليات التبادل التجاري وتطورات اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وبناءً على هذه الملاحظات اعتقد ماكغريغور أنه يجب إيجاد بديل فكري ونظري يهدف إلى إنقاذ الإدارة من التجاوز الناتج عن الاتجاهات الفكرية التقليدية والهيكل البيروقراطي، والذي يتميز بالتسلط والسيطرة الشديدة وتبعيته للهرمية في العلاقات بين العاملين.

باختصار، نظرية (Y) تدفع لتبني نهج تعاوني وحيادي جديد في تعامل الإدارة مع الموظفين مع التركيز على التغيير والتطور الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، والابتعاد عن هياكل السيطرة المحكمة والعلاقات الهرمية في الإدارة البيروقراطية التقليدية¹.

لذلك طرح ماك غريغور سمات نظرية (Y) في الصيغة التالية:

¹ المرجع السابق، ص23.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

تعتبر نظرية (Y) توجّهاً إنسانياً في الإدارة، حيث تعتبر أن العاملين ليسوا يكرهون العمل بشكل عام، بل يرغبون فيه ويرونه فرصة للتعبير عن أنفسهم وتحقيق الإنجازات الشخصية. وتعزو الكراهية¹ للعمل إلى الظروف السيئة والبيئة المحيطة بالعمل وبالتالي، تؤكد على أهمية توفير بيئة مناسبة وتوجيه العاملين لتعزيز حبهم للعمل³.

بشكل عام، تعكس نظرية (Y) توجّهاً إنسانياً في الإدارة حيث تؤمن بأهمية إطلاق قدرات الأفراد والمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة وتلبية تطلعات الأفراد.

4-5 نظرية التفاعل:

طرح وليام فوت وايت 1959 نظرية التفاعل هي أن السلوك الإنساني داخل المنظمة يتأثر بثلاثة عوامل رئيسية: الأنشطة، والتفاعلات، والمشاعر.

-الأنشطة : تشمل جميع الأفعال التي يقوم بها أفراد المنظمة أثناء أداء مهامهم الرسمية.

-التفاعلات : تتناول الآثار التي تنشأ عن التواصل بين الأفراد داخل المنظمة، بدءاً من عملية

التواصل ومدتها ونتائجها وتأثيرها على استجابة الأفراد وتغيير سلوكهم.

-المشاعر : تعبر عن الحالة العاطفية والإدراكية للفرد تجاه المنظمة وبيئتها الخارجية، وتؤثر

على سلوك الفرد والتزامه بالمنظمة.

¹ محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الاكاديميون للنشر والتوزيع المملكة الأردنية الهاشمية، عمان الأردن ، 2014،ص27

³ عدمان رقية، نظريات التنظيم السنة الأولى ماستر تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2022/2023، ص80-81.

هذه النظرية متوافقة مع نظرية النظم، حيث تعتبر المنظمة نظامًا مفتوحًا يتأثر بالعلاقات المحيطة بها وتساهم في التنبؤ بالسلوك الإنساني داخل المنظمة وتوجيهه في مجالات مختلفة للتنظيم.

5-5 نظرية التناقض بين الفرد والمنظمة:

نظرية التناقض بين الفرد والمنظمة: تقوم هذه النظرية لصاحبها أركيرس تسعى إلى تفسير سلوك الأفراد داخل المنظمات والتركيز على التناقضات والتوترات بين الفرد والهيكل وفقًا لهذه النظرية، يعتبر الفرد مصدرًا للأثر التنظيمي لسلوكه داخل المنظمة، بينما يحكمه التنظيم الرسمي للمنظمة والقواعد التي تحدد العلاقات بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة.

وحسب نظر أركيرس فإن الاتجاهات الفكرية تركز على تحديد الأنماط السلوكية للأفراد داخل المنظمة وقد حدد ذلك ضمن متغيرات حددها فيما يلي :

العوامل الذاتية: ترتبط بالشخصية الإنسانية وأنماطها السلوكية.

العوامل المتعلقة باتجاهات العلاقات الغير الرسمية: ما يعرف بالجماعات الصغيرة وكيفية التفاعل فيها.¹

العوامل التنظيمية الرسمية: القواعد والأساليب والقواعد التي حددها المنظمة لتحقيق أهدافها.

¹ عامر الكبسي ، مرجع سبق ذكره ، ص 109-110.

باختصار، تهدف نظرية التناقض بين الفرد والمنظمة إلى توضيح كيفية تأثير العوامل الفردية والتنظيمية على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وتعتبر دراسة وفهم هذه المتغيرات مهمة لفهم الديناميات التي تحدث داخل المنظمات.

5-6 نظرية التنظيم الاجتماعي:

صاغ باك نظرية التنظيم الاجتماعي التي ركزت على تجاوز المفاهيم التقليدية للتنظيم وتعطي الأولوية للتنظيم الداخلي وكيفية تركيبه ويرى باك أن العديد من نظريات التنظيم تركزت على عمليات اتخاذ القرار والتفاعل وعلاقات القوة أو السلطة وتقسيم العمل، ويعتبر هذه المفاهيم أساسية ويقترح تضمينها في نظرية التنظيم الاجتماعي¹.

أحد أهم جوانب هذه النظرية هو أنها تنظر للسلوك التنظيمي بنظرة شمولية تشمل جميع المتغيرات والأجزاء المتعلقة بالمنظمة وهذا يسمح بفهم النتائج المتوقعة لسلوك المنظمة. كما تهدف النظرية إلى أن يكون المفهوم الحقيقي للمنظمة متطابقًا مع الواقع الملموس الذي يمكن ملاحظته من خلال الأبعاد الأساسية للمنظمة وتسلط الضوء على دور المفهوم العام للمنظمة وتأثيره في سلوك أفرادها أو جماعاتها وبموجب هذه النظرية، يعتبر التنظيم الاجتماعي نظامًا مفتوحًا يتفاعل مع البيئة الخارجية ويستخدم الموارد المختلفة (موارد بشرية ومادية ومالية) لإنتاج سلع وخدمات تلبي الحاجات الإنسانية ويتعلق بجميع الأنشطة الإنسانية المتفاعلة مع البيئة ويؤثر فيها ومتأثر بها.

¹تاوريرت نور الدين مرجع سبق ذكره ص 49

النظريات الحديثة في التنظيم:

تركز النظريات الحديثة في التنظيم على توسيع النظرة للمنظمة وتنوع زوايا الرؤى هذه النظريات تهتم بفهم المنظمة كنظام اجتماعي يتفاعل مع بيئته، وتسعى لتحقيق أهدافها من خلال اتخاذ القرارات اللازمة ومن بين هذه النظريات الحديثة المهمة في مجال التنظيم هناك نظرية "شستر برنارد" و"هربرت سيمون" شستر برنارد أكد على أهمية التعاون بين أفراد المنظمة وتأكيد أن المنظمة تعتبر نظاماً اجتماعياً هادفاً يسعى لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى ذلك، فقد تناول الباحثون السابق ذكرهما مفهوم النظام المفتوح، الذي يشير إلى أهمية التفاعل بين المنظمة والبيئة المحيطة بها.

بشكل عام، النظريات الحديثة في التنظيم تسعى لفهم المنظمة بشكل شامل وشمولي، وتعتبر العناصر البشرية والاجتماعية والبيئية جميعها عوامل مؤثرة في سلوك المنظمة وأدائها

المدخل المنظمي لمدرسة النظم:

يشير إلى النهج الذي يتم اتباعه في دراسة المنظمات والتنظيمات ويعد المدخل المنظمي نقطة بداية لتحول فكري في دراسة المنظمات، حيث يعكس الاتجاهات الحديثة في التطوير التنظيمي وينشأ استناداً إلى المعضلات التي واجهها الفكر الكلاسيكي في دراسة التنظيم.

في مدرسة النظم يتم تعريف المنظمة على أنها وحدة اجتماعية ذات أهداف وتعرف النظام بأنه "كيان منظم ومركب يجمع ويربط بين الأشياء والأجزاء التي تكون مجتمعة تركيباً كلياً موحداً". وعلى الرغم من وجود تباين في الآراء بشأن الجانب الشكلي للمنظمة، حيث يعتبر بعضها أنها تشمل مجموعة من الحقائق أو المبادئ والأجزاء المترابطة والمتفاعلة، إلا أن هناك اتفاقاً تاماً على أن المنظمة تعتبر مجموعة متفاعلة من المنظمات الفرعية. وتكون المنظمة الأكبر بحد ذاتها نظاماً أكبر مما تتكون

منه وبالتالي يمثل النظام حسب مدرسة النظم مجموعة من النظم المتفاعلة والمتغيرة، حيث يمثل بعضها أجزاءً من الكل والبعض الآخر يمثل الكل بحد ذاته ويضم أجزاءً¹.

سمات النظام حسب مدرسة النظم:

يتميز النظام المنظمي بعدة سمات مهمة من بينها :

* المنظمة تتألف من نظم فرعية: تعتبر المنظمة نظامًا مركبًا يتكون من عدة نظم فرعية

* حدود المنظمة: توجد حدود تفصل المنظمة عن البيئة التي تنشط ضمنها.

* تحقيق التوازن: يتعين على المنظمة تحقيق توازن مع البيئة التي تعمل فيها، وذلك لضمان

استمرارها وبقائها.

* التفاعل والتكامل: تتفاعل الأجزاء المكونة للمنظمة مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف

المحددة.

* المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية: تتألف المنظمة من مجموعة من المدخلات

(موارد بشرية ومادية ومالية ومعلوماتية) التي تحصل عليها من البيئة الخارجية. تتم معالجة هذه

المدخلات من خلال العمليات المختلفة داخل المنظمة لتحقيق المخرجات (سلع وخدمات ومعلومات)

التي تصدرها المنظمة للبيئة الخارجية. تعمل التغذية العكسية على تزويد المنظمة بمعلومات حول أدائها

وتأثير مخرجاتها في البيئة، مما يساعد على تحسين الأداء وتعديل العمليات.

¹ حكيمة جاب الله، نظريات التنظيم محاضرة للسنة الثالثة ليسانس كلية العلوم والاتصال: تخصص اتصال

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

*التمايز والتخصص: تتطور المنظمة مع مرور الوقت من حالة بسيطة إلى حالة تعقيد أعلى. يتطلب ذلك زيادة التقسيمات المختصة داخل المنظمة لمواجهة التعقيد في أنشطتها وضمان استمراريتها ووجودها.¹

*الهدف المنظمي: المنظمة تعتبر كيانًا هادفًا، حيث تسعى لتحقيق أهداف متعددة. تختلف الأهداف من منظمة إلى أخرى وقد تتعلق بالربحية، النمو، الرضا العملاء، أو تحقيق أي هدف يسعى النظام المنظمي لتحقيقه.

تتكون المنظمة من مجموعة من الأجزاء المترابطة والمتواصلة التي تعمل معًا وفقًا لعلاقات محددة. واحدة من ميزات المنظمة الشاملة هي أن أي تغيير في جزء منها يؤثر على باقي الأجزاء. بالمقابل فإن وجود الأجزاء المستقلة في المنظمة لا يتجاوز مجرد تجميعها دون ترابط بينها. التعاون والتداؤب هما جوهر التفاعل داخل المنظمة، حيث تعتبر المخرجات أكثر من مجرد جمع المدخلات. بمعنى آخر، إذا تم اعتبار الأجزاء المكونة للمنظمة بشكل منفصل وبدون ترابط بينها، ستكون أقل قوة وفاعلية من المنظمة التي تتعاون وتتفاعل بشكل متكامل.

الاستقرار والتوازن والتكيف هي سمات أخرى للمنظمة المفتوحة تتميز المنظمات المفتوحة بالاستقرار والتوازن في تفاعلاتها وأنشطتها ضمن البيئة التنظيمية الأكبر.

*التلاشي والاضمحلال، فهما خاصيتان تنطبق على جميع المنظمات وفقًا لقوانين طبيعية. تتعرض كل منظمة للتلاشي أو الزوال عندما تفقد القدرة على تحقيق أهدافها، ويمكن أن يحدث ذلك بسبب أسباب متعددة.

¹ مهدي حسين زويلف، علي محمد عمر العضائيلة، إدارة المنظمة "نظريات وسلوك" دار مجدولاي، عمان الأردن 1996، ص90

باختصار، المنظمة هي مجموعة من الأجزاء المترابطة والمتفاعلة تعمل معًا لتحقيق أهداف محددة، وتتطلب مدخلات وتقدم مخرجات. تشتمل على عمليات التعاون والتداؤب وتعمل على الاستقرار¹ والتوازن والتكيف. كما تتميز بالتكامل والتنسيق وتواجه خطر التلاشي إذا فقدت قدرتها على تحقيق أهدافها².

أنواع المنظمات حسب مدرسة النظم:

لا يوجد اتفاق واضح حول أنواع النظم، إلا أننا سنذكر الأنواع الشائعة منها والتي يمكن طرحها كما يلي:

*التنظيمات الساكنة والمتحركة: التنظيمات الساكنة هي تلك التي تعمل بمعزل عن تأثيرات التنظيمات الأخرى في البيئة، وبالتالي فإنها لا تشكل جزءًا من تنظيم أكبر وتتمتع بخصوصية متكاملة في حد ذاتها. ومن أمثلة هذه التنظيمات هي التنظيمات الخيالية أو الخرافية أما التنظيمات المتحركة أو الديناميكية، فهي التي تتفاعل مع التنظيمات الأكبر حجمًا وتتفاعل بين أجزائها المكونة. وتتميز هذه التنظيمات بعدم وجود حالة استقرار وكونها مؤثرة ومتأثرة، وتتكيف مع التغيرات البيئية المختلفة.

* التنظيمات الآلية والعضوية: التنظيمات الآلية هي تلك التي تعمل تلقائيًا أو ذاتيًا وتتأثر بعوامل آلية مثل الآلات والمعدات الإنتاجية. أما التنظيمات العضوية، فهي تشمل الأنظمة الحيوية والاجتماعية التي تتفاعل مع أنظمة أخرى ضمن إطار تفاعل متبادل.

التنظيمات الطبيعية والمصطنعة: التنظيمات الطبيعية هي تلك التي تحدث بشكل طبيعي في العالم الفيزيائي والحيوي، مثل تنظيم جسم الإنسان بصورة بيولوجية أما التنظيمات المصطنعة، فهي تلك

¹ محمد حسين زويلف، مرجع سابق ص92

² مصطفى عشوي أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص83، 81

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

التي ينشئها ويصنعها الإنسان وتتأثر بتأثيره يتم التفريق بين التنظيمات الطبيعية والمصطنعة بناءً على دور الإنسان في تشكيلها.

التنظيم المغلق والتنظيم المفتوح: التنظيم المغلق هو تلك المنظمة التي لا يوجد تفاعل بينها وبين البيئة المحيطة بها في حين أن التنظيم المفتوح هو تلك المنظمة التي تتفاعل مع البيئة المحيطة بها¹. وتعتبر المنظمات البشرية أنماطاً من التنظيمات المفتوحة، وتتكون بدورها من تنظيمات فرعية تتفاعل مع بعضها البعض ومع البيئة المحيطة بها.

نظرية النظام التعاوني:

يرى شستر برنارد أن المنظمة ما هي إلا نظاماً تعاونياً يقوم على فاعلية التعاون بين أعضائه كما أن استمراره يتوقف على السبل المتبعة لتحقيق أهدافه فهو يعتبر المنظمة إذا جملة من الأنشطة المنسقة بوعي وشعور وهذه نظرية تركز على الفاعلية التعاونية في المنظمات ودورها في تحقيق الأهداف. يُعتبر العنصر البشري مصدر العلاقات التعاونية داخل المنظمة، وتعتبر العلاقات غير الرسمية داخل المنظمة مهمة جداً لأنها تشكل مجموعة من العلاقات والاتصالات بين الأعضاء.

تعتمد نظرية النظام التعاوني على عدة نقاط رئيسية. أولاً، التنظيم غير الرسمي يؤدي إلى خلق مفاهيم واتجاهات وعادات بين الأعضاء، وهذه المفاهيم والاتجاهات تؤثر في السلوكيات الرسمية للمنظمة. ثانياً، التنظيم غير الرسمي يساعد في تهيئة مناخ معين داخل المنظمة يساهم في تحقيق أهدافها².

¹ خليل محمد حسين الشماع, المرجع تم ذكره, ص 90

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

من أجل استثمار الأبعاد التي يحققها التنظيم غير الرسمي، يجب التركيز على عدة نقاط. أولاً، تطوير وتعزيز الاتصال بين أعضاء المنظمة. ثانياً، تحقيق التماسك والترابط بين أجزاء التنظيم الرسمي. ثالثاً، تحقيق الشعور بالتكامل والترابط بين أجزاء التنظيم الرسمي.¹

التخصص التنظيمي أيضاً يلعب دوراً هاماً في نظرية النظام التعاوني. يجب أن يتم تخصيص التنظيم وفقاً لطبيعة الأعمال التي يتم تنفيذها واحتياجات المنظمة. يتطلب ذلك تحليل أهداف المنظمة وتقسيمها إلى أهداف فرعية قابلة للتحقيق.

أما بالنسبة للاقتصاديات الحوافز، فتعتبر النظرية النظامية التعاونية العنصر البشري مهماً للغاية وتشدّد على التعاون الهادف بين أفراد المنظمة لتحقيق الأهداف. وتشير النظرية إلى أن التعاون بين الأفراد لا يمكن أن يحقق أهداف المنظمة إلا إذا كان هناك مجموعة من المغريات في شكل حوافز تشجع الإبداع لدى الأفراد وتعزز الالتزام والتعاون. يمكن أن تشمل هذه الحوافز المادية، مثل المكافآت والمزايا المالية، والحوافز الغير مادية، مثل الترقيات والاعتراف بالإنجازات.

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر القيادة الفعالة ودور القادة في تعزيز التعاون والتفاعل بين أعضاء المنظمة أمراً حاسماً وفقاً لنظرية النظام التعاوني. يجب أن يكون القادة قدوة ومثالاً يحتذى به للتعاون والعمل الجماعي. يمكن أن يتحقق ذلك من خلال توفير بيئة مفتوحة للتواصل والتعاون، وتشجيع الابتكار والمشاركة الفعالة للأعضاء.

¹ نواله مريم، نظرية المنظمات، السنة الثالثة ل م د تخصص إدارة الاعمال كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير 2021/2022 ص70

عموماً، تركز نظرية النظام التعاوني على أهمية التفاعل والتعاون بين أعضاء المنظمة لتحقيق الفاعلية وتحقيق الأهداف المشتركة. يعتبر العنصر البشري والعلاقات غير الرسمية داخل المنظمة من العوامل الحاسمة لنجاح هذا النظام التعاوني.⁽¹⁾

نظرية اتخاذ القرارات والتوازن التنظيمي:

نظرية اتخاذ القرارات والتوازن التنظيمي تعتبر مجموعة من الاتجاهات الفكرية التي تركز على فهم سلوك الإنسان داخل المنظمات وعملية اتخاذ القرارات في هذا السياق. تطورت هذه النظرية كاستجابة لقصور النظريات السلوكية السابقة في توضيح السلوك البشري داخل المنظمات.

واحدة من أبرز الشخصيات في هذه النظرية هو هيربرت سيمون، الذي قدم رؤية واضحة لعملية اتخاذ القرارات وأهميتها في تحليل السلوك التنظيمي الرشيد

وفي هذا السياق، قدم سيمون نموذجاً للرجل الإداري كبديل عن الرجل الاقتصادي الذي افترضته المدرسة التقليدية. وقد تم تمييز اتجاهين للرشد في سلوك الفرد والجماعة وهما: الرشد الموضوعي والرشد الذاتي. الرشد الموضوعي يشير إلى السلوك العقلاني الذي يمكن للفرد من خلاله تحقيق أعلى الفوائد الممكنة من البدائل المتاحة. أما الرشد الذاتي، فهو السلوك العقلاني الذي يمكن للفرد من خلاله تحقيق المنافع الممكنة وفقاً لقدرته المحدودة على المفاضلة بين البدائل.

ترتكز نظرية اتخاذ القرارات والتوازن التنظيمي على عدة عناصر. من بينها:

1. اتخاذ القرارات: يعتبر التنظيم بنية مركبة من العلاقات والاتصالات التي تستند إلى سلسلة من القرارات المترابطة لتحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة مختلفة.

¹ مهدي حسين زويلف، مرجع سبق ذكره، ص 80-81.

2. **البيئة:** تؤثر البيئة في تحديد عدد البدائل المتاحة لاتخاذ القرارات. فالأعضاء يعملون في بيئة

اجتماعية تحد من البدائل المتاحة ويتعين عليهم المفاضلة بينها واختيار الأنسب وفقاً للظروف المحيطة.

3. **الجماعة:** يعزز وجود الجماعة الاعتماد على الرأي الجماعي في عملية اتخاذ القرارات.

4. **التخصص:** يجب تطبيق مبدأ التخصص وتقسيلية المهام والمسؤوليات بين أفراد المنظمة

لتحقيق التوازن والكفاءة في اتخاذ القرارات.

5. **تهدف نظرية اتخاذ القرارات والتوازن التنظيمي إلى تحقيق توازن بين الاعتبارات الفردية**

والجماعية في عملية اتخاذ القرارات. وتعتبر هذه النظرية مهمة في فهم سلوك الفرد

والمجموعة داخل المنظمات، وتساعد على تحسين عمليات اتخاذ القرارات وتحقيق الكفاءة

والتوازن التنظيمي.⁽¹⁾

نظرية الإدارة بالأهداف:

إيمتاي إتريني: يعرف المنظمة "بأنها وحدة اجتماعية هادفة وهي عبارة عن تجمعات بشرية يتم

إنشائها أو إعادة بنائها بغية تحقيق أهداف محددة"

تهدف نظرية الإدارة بالأهداف إلى توفير إطار عام لفهم كيفية تنظيم المنظمات بشكل فعال لتحقيق

أهدافها المحددة.

أوضح " إتريني " خصائص المنظمة حسب نظرية الإدارة بالأهداف :

1. **تقسيم العمل وتوزيع السلطات ومستويات الاتصال:** يشير هذا الجانب إلى ضرورة تقسيم

العمل داخل المنظمة وتحديد مسؤوليات الأفراد وتوزيع السلطات بينهم.

¹ مهدي حسين زويلف، المرجع السابق، ص 80-81.

2. مركز أو مراكز القوة: يعني وجود جهة أو أشخاص يتخذون القرارات ويتابعون تنفيذها ويجعلون الأفراد يمثلون للتعليمات والأوامر. يمكن استخدام مختلف وسائل القوة، مثل التهديد بالعقوبة والجزاء، وتقديم المكافآت والمنح كتعويض، لجعل الأفراد يلتزمون بالتوجيهات والأهداف المحددة.¹

3. استبدال الموظفين: تشير النظرية إلى أن المنظمة يجب أن تستبدل الموظفين غير المرغوب فيهم وتستبدلهم بآخرين يتمتعون بالكفاءة والمهارات المطلوبة. يمكن أن تكون أسباب استبدال الموظفين موضوعية، مثل عدم تحقيق الأهداف أو تعيق تقدم المنظمة. وينصح بأن يتم استبدال الموظفين بشكل عقلاني وواعي، بمعنى أن يتم تحليل وتقييم أداء الموظفين بناءً على معايير محددة وقرار الاستبدال يتم بناءً على أسس موضوعية ومنطقية.

ويرى اتزيوني أن المنظمات الحديثة ورغم ما تتعرض له من انتقادات وما يسجل عليها من نقائص إلا أنها تبقى الأكثر كفاءة مقارنة بالمنظمات التقليدية مشيراً للانسجام الحاصل بينها وبين البيئة الاجتماعية نتيجة تطور العمليات الإدارية (التخطيط والرقابة...) حيث أوضح أن المنظمات الحديثة تمتاز بالوعي قاصد بذلك أن المنظمات الحديثة تدرك وتفهم بوضوح أهدافها وتسعى جاهدة لتحقيق رضا وسعادة أعضائها.

تحقيق الرشد التنظيمي ورضا العاملين وسعادتهم يتطلب أيضاً تحقيق الأهداف

الأساسية التالية:

¹ عصمان بوبكر مرجع سبق ذكره ص 36 35

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

1. تحديد فكرة محددة المعاني: تعتمد المنظمة على فكرة أساسية واضحة ومحددة المعاني تمكنها من التعامل مع التحديات والعوائق المختلفة. هذه الفكرة تعبر عن رؤية المنظمة وما تسعى لتحقيقه.

2. تحديد ملامح النشاط التنظيمي: يجب على المنظمة تحديد مجالات وأنشطة تنظيمية محددة تناسب فكرتها وأهدافها. يتعين تحديد نطاق العمل والمهام المحددة التي يقوم بها أعضاء المنظمة لتحقيق أهدافها.

3. الاعتماد على الأهداف كمعايير للنجاح: يعتمد قياس نجاح المنظمة على مدى تحقيقها لأهدافها. يتم تحديد معايير ومؤشرات لقياس التقدم والتحسين في تحقيق تلك الأهداف. يمكن استخدام هذه المعايير لتقييم أداء الأعضاء والمنظمة بشكل عام واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء إذا لزم الأمر.

بشكل عام، يجب أن تتجه المنظمة نحو تحقيق الرشد التنظيمي ورضا العاملين وسعادتهم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف المحددة والاعتماد على معايير النجاح. هذا يساهم في تحقيق الكفاءة والتطور المستدام للمنظمة.

مراحل تطبيق الإدارة بالأهداف: حددت نظرية الإدارة بالأهداف ستة مراحل أساسية الإدارة المنظمات اعتمادا على الأهداف يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. وضع وتحديد الأهداف العامة: تبدأ هذه المرحلة عند إنشاء المنظمة، حيث يتم

تحديد الأهداف العامة التي ترغب المنظمة في تحقيقها. تشمل هذه الأهداف

الرؤية والمهمة الأساسية للمنظمة والتي تعبر عن الغاية العامة لوجودها¹.

2. تقويم الإمكانيات المادية والبشرية: في هذه المرحلة، يتم تقييم الموارد المتاحة

للمنظمة، بما في ذلك الموارد المادية والبشرية، وذلك لتحديد مدى توافقها مع

الأهداف المحددة. يهدف هذا التقييم إلى التأكد من توفر الموارد اللازمة لتحقيق

الأهداف وتحديد أي نقاط ضعف في الموارد يجب تداركها.

3. اشتقاق الأهداف الفرعية: في هذه المرحلة، يتم تفكيك الأهداف العامة إلى أهداف

فرعية أو جزئية. يتم تحديد الإجراءات والمهام اللازمة لتحقيق كل هدف فرعي، ويتم

تعيين المسؤوليات وتوزيع المهام على الأعضاء والجماعات داخل المنظمة.

4. توزيع المهام والصلاحيات: في هذه المرحلة، يتم توزيع المهام والمسؤوليات بين

الأعضاء والجماعات داخل المنظمة. يتم تحديد من يقوم بأي مهمة، ومن يحمل

المسؤولية عن تحقيق الأهداف الفرعية. يهدف ذلك إلى تحقيق التنظيم وتوزيع العمل

بين أفراد المنظمة بشكل فعال.

5. مرحلة التنفيذ: في هذه المرحلة، يتم بدء تنفيذ العمل والجهود لتحقيق الأهداف

المحددة. يقوم الأعضاء بتنفيذ المهام المحددة والعمل على تحقيق الأهداف الفرعية

والعامة للمنظمة².

¹ بشانينة سعد، علم الاجتماع العمل، منشورات جامعة قسنطينة، 2003ص90

² بشانينة سعد، المرجع السابق، ص90

6. **التقويم:** في هذه المرحلة، يتم تقييم ما تم إنجازه وتحقيقه حتى الآن للوقوف على النقاط القوية والنقاط الضعف وتداركها. يتم مراجعة الأهداف المحققة وتحديد المنجزات والتحسينات المطلوبة للوصول إلى الأهداف بشكل أفضل.¹

بشكل عام، يجب على المنظمة أن تركز على تحليل الأهداف وتحديد خصائصها بدقة وضمان عدم التحول من التركيز على الأهداف الأساسية إلى الاهتمام بالأهداف الثانوية التي يمكن أن تنشأ نتيجة للصراعات بين أعضاء المنظمة الذين يؤثرون في توجيه الأهداف. يجب أن تكون الأهداف متوافقة مع رؤية ومهمة المنظمة وأن تكون قابلة للقياس والتقييم لضمان تحقيقها بطريقة فعالة.

في النهاية، تطبيق الإدارة بالأهداف يساعد على توجيه الجهود وتحقيق النجاح في المنظمات من خلال تحديد الأهداف وتخطيط وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتحقيقها.⁽²⁾

- نظرية "Z" اليابانية في الإدارة:

نظرية "Z" اليابانية في الإدارة: استمدت هذه النظرية مقوماتها الفلسفية والفكرية من التجربة اليابانية قائمة على ثلاث مرتكزات أساسية وهي الثقة والمهارة والمودة. تركز هذه النظرية على الجانب الإنساني في ميدان العمل وتؤكد على أهمية بناء علاقات ثقة بين المديرين والموظفين وبين الموظفين أنفسهم. كما تركز على تطوير المهارات والقدرات الشخصية للموظفين وتشجيعهم على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

¹ عمر وصفي عقيلي وآخرون، وظائف منظمات الاعمال، دارزهران، عمان الأردن، 2001، ص45

تختلف الدراسات المتعلقة بطبيعة الإدارة اليابانية فيما يتعلق بتكوينها وجذورها. فبعضها يرجع نشأة الإدارة اليابانية إلى ارتباط الأفراد ببعضهم البعض وروح التعاون والانتماء القوية في المجتمع الياباني. ومن جهة أخرى، يرى البعض الآخر أن النظام الصناعي الياباني ما هو إلا امتداد للنظام الإقطاعي الذي ساد المجتمع الياباني في الماضي.

يشير بعض الباحثين إلى أن نظام الإدارة اليابانية نشأ أصلاً من جانب العمال. فقد تمت ملاحظة تنظيمات عمالية قوية في الصناعات اليابانية، حيث تمتلك النقابات العمالية دوراً هاماً في تشكيل سياسات العمل وفي تحقيق مصالح العمال. وقد تم تطوير نظام الإدارة اليابانية بما يتناسب مع هذا السياق، مما أدى إلى تعاون قوي بين العمال وإدارات الشركات.

مع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هذه النظرية تشير إلى اتجاهات عامة ولا تعكس بالضرورة الواقع في جميع المنظمات اليابانية. الثقافة والإدارة تختلف من منظمة إلى أخرى ويؤثر فيها عوامل عديدة مثل حجم الشركة ونشاطها وصناعتها وغيرها من العوامل.

وفقاً لنظرية "Z" اليابانية في الإدارة، تتميز المنظمات اليابانية بعدة جوانب. واحدة من هذه الجوانب هي التوظيف الدائم مدى الحياة. يُعتبر توظيف الأفراد مدى الحياة أحد الأسس الأساسية التي تقوم عليها المنظمة اليابانية.

في النظام الياباني، تُفتح الشركات والمنظمات الحكومية أبواب التوظيف لخريجي الجامعات حديثاً، ويتم توظيفهم بشكل دائم مع فرصة العمل مدى الحياة. ولا يتم فصل العامل إلا في حالات استثنائية أو بلوغه سن التقاعد الذي يكون عادةً عند سن 55 عاماً¹.

¹ عمر وصفي عقيلي وآخرون، المرجع السابق، ص46

وعند بلوغ سن التقاعد، يحصل العامل على مكافأة تستحق لخدمته الطويلة التي قد تصل إلى 5 أو 6 أجازات سنوية، بالإضافة إلى رواتب التقاعد المستحقة.

تعتبر سياسة التوظيف الدائم مدى الحياة دورًا هامًا في تنمية روح المودة والتعاون والمبادرة والإبداع في المنظمة اليابانية. فالعمال يعملون في بيئة مستقرة ومطمئنة، وهذا¹ يعزز الانتماء والولاء للمنظمة. كما يشجع هذا النظام العمال على تطوير مهاراتهم وقدراتهم على المدى الطويل، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام.

وبالتالي، فإن سياسة التوظيف الدائم مدى الحياة تعزز التنمية الشخصية للعاملين وتعمل على تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأفراد، مما يساهم في زيادة الإبداع والابتكار في المنظمة اليابانية. أظهرت الدراسات أن الأعضاء الذين يواجهون تحديات وظائف جديدة بشكل مستمر يكونون أكثر نشاطًا وإنتاجية ورضا مقارنةً بالأعضاء الذين يقومون بأداء وظيفة واحدة فقط.

يتم التوظيف الدائم عادةً بناءً على مجموعة من المميزات، مثل تقديم مكافآت سنوية تعتمد على الأداء وتحفز الموظفين. كما يعمل التوظيف الدائم على تحويل المسؤولية المتعلقة بتحقيق الأرباح من رؤوس الأموال إلى العمال. يعزز هذا النظام الانتماء العضوي للموظفين بالتنظيم، سواء أثناء الرخاء الاقتصادي أو الصعوبات الاقتصادية. في المجتمع الياباني، يوجد عدد كبير من الموظفين المؤقتين، وغالبًا ما تكون النساء هم الأكثر تأثرًا بهذا النظام، حيث يُفترض أن تعمل المرأة لفترة محدودة وتترك العمل لتربية الأطفال ورعاية الأسرة. وعلى الرغم من أن فترة عمل المرأة يمكن أن تصل إلى 20 سنة، إلا أنها عادة ما

¹ خليل الشماخ مرجع سبق ذكره ص 108

تُنظر إليها كموظفة مؤقتة ويمكن التخلي عن خدماتها خلال فترات الكساد الاقتصادي. بصفة عامة، يُعتبر عمل المرأة في المجتمع الياباني وسيلة لحماية استقرار وظيفة الرجال.¹⁾

*البطء في التقويم:

في التنظيم الياباني، يتميز عملية تقويم الأعضاء بالبطء. يُطلب من العاملين في هذا التنظيم أن يخوضوا عملية الإبداع والمبادرة أثناء أداء مهامهم، ولكن يتم تقويم نتائج هذه العملية بعد فترة زمنية من الجهود العملية الجدية. يتطلب هذا النهج البطيء بعض الصبر والتركيز على تطوير التنظيم وتحقيق أهدافه. ومن خلال هذا النهج، يكون التنظيم قادرًا على تحقيق الأهداف بشكل أفضل، حيث يعتمد على النتائج الحقيقية للأداء المبدع للأعضاء.

*عدم التخصص:

في التنظيم الياباني، يتم تشجيع عدم التخصص الوظيفي. يؤدي اعتماد هذا النهج إلى تطوير مهارات الأعضاء وزيادة الشعور بالالتزام وتوسيع الآفاق والقدرات الإبداعية لديهم.

*وسائل الرقابة الضمنية:

تعتمد الرقابة الإدارية الضمنية في التنظيم الياباني على الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، وهذه تعتبر أساسًا هامًا لتحقيق الأهداف. وعادةً ما تستند وسائل الرقابة الضمنية إلى الفلسفة التربوية والثقافية في المجتمع الياباني، حيث يتم العمل في بيئة تشجع على التعاون وتحقيق النجاح المستمر للتنظيم.

¹ خليل محمد حسين الشماخ، مرجع سبق ذكره، ص 109.

*اتخاذ القرارات جماعياً:

في التنظيم الياباني، يتميز اتخاذ القرارات بأنه جماعي. يتحمل كل فرد مسؤولية اتخاذ القرار وتنفيذه للنشاط المطلوب. وقد ثبت أن اتخاذ القرارات بالإجماع أكثر فعالية وإبداعاً من¹ القرارات الفردية. حيث يشارك جميع الأعضاء في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم، ويتم التواصل معهم في حالة الحاجة إلى تعديلها.

*المسؤولية الجماعية:

تعتبر الاهتمام بالقيم الجماعية أحد أسباب نالتقويم البطيء في التنظيم الياباني يُعتبر نهجاً فعالاً لتحقيق الأهداف بشكل أفضل. بدلاً من التركيز على النتائج الفورية، يتم التركيز على تطوير القدرات الإبداعية للأعضاء وتحقيق التحسين المستمر. هذا النهج يعزز الالتزام والإبداع ويؤدي إلى نتائج مستدامة على المدى الطويل.

عدم التخصص الوظيفي في التنظيم الياباني يعزز تنوع المهارات والقدرات لدى الأعضاء. بدلاً من القيود الصارمة في الوظائف المحددة، يتم تشجيع الأعضاء على تجربة مجموعة متنوعة من المهام والمسؤوليات. هذا يمكنهم من اكتساب مهارات جديدة والاستفادة من وجهات نظر وخبرات متنوعة، مما يعزز الابتكار والتطوير في التنظيم.

وسائل الرقابة الضمنية في التنظيم الياباني تعتمد على الثقة والتعاون بين الإدارة والعاملين. يتم تشجيع الأعضاء على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المستقلة، وفي الوقت

¹ نائل عبد الحفيظ ، العولمة: تطوير المنظمات المفاهيم والهياكل والأساليب ، دار زهران عمان الأردن ، 2001، ص35

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للمنظمة

نفسه توفير الدعم والتوجيه من الإدارة. تعزز هذه الرقابة الضمنية الشعور بالمسؤولية الشخصية وتعزز الانضباط والالتزام بتحقيق الأهداف المشتركة.

اتخاذ القرارات جماعياً في التنظيم الياباني يسمح للأعضاء بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر عليهم. يتم تعزيز التواصل وتبادل الآراء والمعلومات بين الأعضاء، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر شمولية وتنفيذها بفعالية أكبر.

المسؤولية الجماعية في التنظيم الياباني تعني أن الأعضاء يشعرون بالمسؤولية تجاه التحقيق في النجاح والتطور المشترك للتنظيم بأكمله، بدلاً من التركيز على المصالح الشخصية. يعزز هذا النهج روح الفريق والتعاون ويساهم في تحقيق الأهداف الجماعية بشكل أفضل.

مجتمع العمل الياباني يركز على العمل الجماعي والتعاون وتحقيق النجاح المشترك. هذه القيم والنهج يمكن أن تكون مفيدة في تحقيق الأهداف الفردية والجماعية في التنظيم.⁽¹⁾

¹نائل عبد الحفيظ ، المرجع السابق، ص36

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التطرق الى المتغير الثاني التابع أكثر تفصيلا وقوفا عند اهم محطاته وتم استكشاف مفهوم المنظمة والمفاهيم المتعلقة بها بالإضافة الى الأهمية المرتبطة بوجود المنظمات وتم تسليط ضوء أيضا على تصنيفاتها والأهداف الاجتماعية للمنظمة التي تمنحها الاستمرارية والبقاء ومدى مساهمة هذه الاخيرة في تجسيد استراتيجيات حديثة و أساليب تجعل من تحقيقها شيء حتميا و مجسدا على ارض الواقع.

الإجراءات المنهجية للدراسة

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد:

إن التأكد من مصداقية الجانب النظري ومدى صحة الفروض يتطلب عادة النزول إلى الميدان للقيام بالدراسة التطبيقية والتي تستلزم على الباحث الاجتماعي تقديم كل المعلومات الكافية عن المجتمع المدروس وتوضيح جل العمليات التي مر بها أثناء إعداده لبحثه.

وعليه فإننا في هذا الفصل سنحاول التطرق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة بدءاً بتحديد مجال الدراسة المكاني والزمني والبشري وعارضين بعد ذلك الأسلوب العلمي المستخدم، وكذا تبيان الأدوات المعتمد عليها في جميع البيانات، ثم يليها عرض العينة وطرق اختيارها.

1/ مجالات الدراسة الميدانية:

إن تحديد مجالات الدراسة ضمن البحوث الاجتماعية الإمبريقية جد ضروري، خاصة وأن البحوث الاجتماعية من بين خصائصها أنها تخضع للنسبية والتغير، وهذا التغير يلمس أحد هاته المجالات خصوصاً.

فبرغم من الاتفاق والإجماع على تحديد مجالات ونطاق الدراسة إلى أن تحديدها يكون حسب طبيعة الموضوع المدروس والأهداف البحثية المراد تحقيقها ميدانياً وهذا ما سنتطرق له.

1-1 المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة ببلدية أوماش-بسكرة- بسبب احتواء البلدية على حجم العينة المناسبة لهذه الدراسة.

التعريف ببلدية أوماش:

تعود بلدية أوماش في نشأتها الأولى إلى العصور القديمة بعد قرون من الزمن استقر بها الرومان وأسسوا بها النواة الأولى للمنطقة على ضفاف واد الجدي إلى الجنوب الغربي لمركز المدينة الحالي، وذلك بإقامة بعض الفنون المعمارية على طريقتهم الخاصة، وما زالت بعض الآثار شاهدة وخاصة على الطريق الرابط بين أوماش ومليلي والبعض الآخر جنوب واد جدي شمال غرب أوماش.

أما التواجد العربي الإسلامي فجاء بعد رحيل الرومان أين استقروا في الواحات. أين كونوا النواة الأولى لجذب السكان الرحل، ومع الاستعمار الفرنسي بسياسته المميزة لتجميع السكان

داخل المحتشدات لضرب الثورة أصبح تجمع أوماش مقر بلدية عسكرية سنة 1957 في إطار مشروع قسنطينة، مع ربطها بطولقة وبسكرة بواسطة خط للسكة الحديدية.

بعد الاستقلال وبمجرد التقسيم الإداري الأول أصبحت أوماش إحدى البلديات التابعة لطولقة، ومع ارتقاء بلدية أورلال إلى مقر الدائرة لها أوماش إداريا وأصبحت أحد الأقطاب الهامة في التنمية الاقتصادية للولاية وخاصة بإنتاجها الفلاحي وتوجد بها مساحات شاسعة للنخيل.

وترجع التسمية أوماش إلى جذور أمازيغية وتعني أم آش، أي منبع المياه وذلك لغزارة ووفرة المياه بها.

*الموقع الجغرافي:

تقع بلدية أوماش في منطقة السهوب الصحراوية التير تمتاز بالانبساط بالضبط داخل واحات الزيبان "جنوب سلسلة الأوراس" وتعتبر نقطة عبور يفضل الطريق الوطني رقم 03، وكذا خط السكة الحديدية الرابط بين تقرت والوادي ورقلة، وخاصة نحو حاسي مسعود الذي يعتبر من أهم الأقطاب الاقتصادية.

*الموقع الإداري:

بلديات دائرة أورلال تبعد ب 20 كلم جنوب ولاية و 35 كلم جنوب شرق طولقة، تمتد مساحتها 816.80 كلم² وتمثل 46.16% من مساحة دائرة أورلال و 3.82% من مساحة الولاية.

حدودها:

شمالا: بلدية بسكرة وبلدية الحاجب.

شرقا: بلدية سيدي عقبة وبلدية الحوش.⁽¹⁾

غربا: بلدية مليلي. (أنظر الملحق رقم 03)

1-2 المجال الزمني:

حيث تم تقسيم هذا المجال إلى مراحل:

***المرحلة الأولى الإعداد والتحضير:** وتم الاطلاع فيها على التراث النظري لموضوع الدراسة وضبط الخطة والبحث على كيفية دخول مرحلة البحث الميداني.

***المرحلة الثانية الدراسة الاستطلاعية:** التي تمثل أساسا مهما في البناء المنهجي للدراسة والتي يمكن القول عنها:

"إستراتيجية تناول للميدان تأخذ بعين الاعتبار الوقائع والصعوبات التي يجب تجاوزها، دون المساس بالطابع العلمي للعمل"

وبهذا تكون الدراسة الاستطلاعية عامل وعي واقعي لدى الباحث عن العناصر المساعدة والعوائق التي تحيط بالظاهرة التي يريد دراستها ومجال تحركها وتمظهرها.

ولقد قامت الطالبتين بهذا الاستطلاع الميداني قصد الوقوف على واقع ميدان الدراسة، وذلك بعد استيفاء الإجراءات الإداري لرخصة التسهيلات وكان في شهر افريل 2024 وعن طريقها

تحصلنا على رخصة زيارة بلدية أوماش-بسكرة- وهي التي سيجري فيه دراستنا الموسومة ب: علاقة الوعي المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة دراسة ميدانية ببلدية أوماش-بسكرة-.

وهذا راجع لما تقدمه لنا الزيارة الاستطلاعية من معطيات يبنى بها الباحث دراسته الأساسية، وكان الغرض منها:

* معرفة مجتمع الدراسة ومميزاته وخصائصه.

* التعرف على ميدان البحث ومعرفة حيثيات التي لا تظهرها القراءات والأدبيات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة، وبالتالي تفادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أو تواجهنا.

* المرحلة الثالثة النزول الفعلي للميدان الدراسة:

تمت فيها توزيع أداة الاستمارة على مفردات الدراسة بتاريخ 22 أفريل 2024.

1-3 المجال البشري للدراسة:

ان طبيعة الموضوع محل الدراسة هي التي تحدد مجتمع الدراسة، وعليه فإن مجتمع دراستنا الموسومة ب "علاقة الوعي المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة-دراسة ميدانية ببلدية أوماش- وبالتالي: هم الأفراد الذين يزاولون مهامهم الإدارية في بلدية أوماش بسكرة حيث:

يقدر التعداد الكلي للعمال 149 مفردة مقسمة إلى:

- عدد الإطارات 16.

- عدد أعوان التحكم 22.

- عدد أعوان التنفيذ 111.

تم اختيار الموظفين الإداريين فقط بناء على تخصصنا الموجه نحو الإدارة وقدر عددهم 44 موظف إداري، بما أن العدد قليل ارتئينا استخدام الحصر الشامل.

من أصل 44 استمارة موزعة تم استرجاع 26 استمارة واستبعاد 05 منها لتبقى لنا 21 استمارة مكتملة.

وعليه تم اختيار "أسلوب الحصر الشامل" لدراستنا هو أسلوب جمع البيانات من جميع الوحدات الإحصائية (وحدات المجتمع محل الدراسة) دون استثناء، فهو يهدف للحصول على بيانات ومعلومات شاملة عن كل وحدة من وحدات المجتمع سواء كانت هذه الوحدات شخصا أو أسرة أو مؤسسة وغيرها. (1)

لقد تم دراستنا على عدد إجمالي قدر ب 21 مفردة وتتميز هذه المفردات بمجموعة من الخصائص منها:

*التفاوت في العمر: حيث تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أكثر من 50.

النسبة الأكبر منهم اناث 61,90%.

*المستوى التعليمي الغالب هو الجامعي.

الأقدمية في العمل : من اقل من 5 سنوات الى أكثر من 20 سنة .

¹ جميل أحمد، أساليب المعاينة والقياس وتحليل البيانات :دراسة مجلة دورية محكمة،جامعة عمار تليجي بلاغواط،عدد 13

2010،ص194.

2- المنهج المعتمد في الدراسة:

حتى يتسنى للباحث الوصول إلى نتائج دقيقة نسبيا في العلوم الاجتماعية، وجب علينا اتباع "منهج علمي" ويقول في هذا الصدد الدكتور عبد الرحمان بدوي فإن المنهج العلمي " هو الطريق الذي يؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة."⁽¹⁾

أي هو بنية متكاملة من العمليات الذهنية من "إدراك وتفكيك وتحليل وتفسير وتجريد وتعميم وتركيب لأجزاء الظاهرة" تنظيم عملية التحليل وفق نسق فكري وخلفية نظرية تساعد الباحث في عملية رصد السلوك العلمي الذي يلاءم مفردات المدروسة واقعيا.

كما عبر موريس أنجرس في كتابه: **منهجية البحث في العلوم الإنسانية عن المنهج العلمي** بقوله " مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"⁽²⁾

وبالتالي فالمنهج العلمي عمليات أساسية وجب على الباحث إتباعها لكشف علاقات جديدة بين الظاهر أو البرهنة عنها لتوضيحها.

ولتوضيح فإن طبيعة الموضوع المدروس، والفرضيات البحثية، إضافة إلى طبيعة الأهداف المراد الوصول لها، تعتبر أحد المحددات الأساسية في اختيار المنهج المتبع في الدراسة وتماشيا مع الموضوع المدروس وإجماع الدراسات السابقة حول الموضوع والتي استخدمت

¹ نادية سعيدعشوري ، منهجية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سطيف رأس الحيل، 2016، ص48.

² أنجرس موريس ترجمة صحراوي بوزيد، منهجية البحث العلمي في عملية العلوم الإنسانية "تدريبات"، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص98.

"المنهج الوصفي" هو المنهج المناسب، وهذا يرجع لخصوصيته المزدوجة فهو من المناهج التي يزاوج بين الكم والكيف معا.

كمنهج ملائم للدراسة الحالية، الذي يمكن القول عنه بأنه:

ونجد أن "المنهج الوصفي" يعتمد على الوصف الدقيق التفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد سواء في صورة كيفية (نوعية)، أو في صورة كمية (رقمية) ضف إلى تقيده بفترة زمنية محددة.

والمنهج الوصفي يعتمد أولاً على جمع بيانات كافية ودقيقة عن الظاهرة موضوع البحث، لتأتي بعدها تحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية من أجل تحقيق الخطوة الثالثة والمتمثلة في التعرف على الخطوة بواسطة أدوات منهجية مساعدة.

وبالتالي حتى الوصول إلى أهداف الدراسة ينطلق أساساً من الدراسة الاستطلاعية التي من خلالها نكتشف أبعاد دراستنا التي تم تفكيكها ومدى وجودها في الواقع الملموس، وذلك قصد قياسها وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج.⁽¹⁾

ويطلق على هذه المرحلة في "المنهج الوصفي" بالدراسة الوصفية المعمقة التي من خلالها نتقرب من الظاهرة بنموذج التحليل وذلك بواسطة أداة بحثية لرصد المؤشرات من الميدان الملائم للدراسة، ولهذا كانت أداة دراستنا الحالية هي الاستمارة كأداة كيفية كمية تتلاءم وطبيعة "المنهج الوصفي" فهي ذات طبيعة كمية كيفية في ذات الوقت.⁽²⁾

¹ كليل نجا، علاقة الدعم الأسري بالمشروع المهني للمنقطعين دراسياً-دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني بسكرة، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ب جامعة محمد خيضر بسكرة، ص158.

² المرجع نفسه، ص158.

رابعاً/أدوات جمع البيانات:

تحتل الأدوات البحثية مكانة هامة في الجانب الميداني للدراسة، ولقد تم الاعتماد في دراستنا الحالية على أداة الاستمارة كوسيلة أساسية في البحث، فأداة الاستمارة هي أكثر الأدوات استخداماً في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك لما تحققه هذه الأداة من اختصار للجهد والوقت وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، حيث يستطيع الباحث أن يقوم بتطبيقها على عدد كبير من أفراد العينة، وبها يحصل على معلومات مهمة ومطلوبة في بحثه. وهي عبارة عن "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة".⁽¹⁾

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تكونت لدينا بعض الأفكار والتصورات التي شكلت الركيزة الأولى لصياغتها (الاستمارة)، ومن ثم عرضت على مجموعة من المحكمين والخبراء في قسم العلوم الاجتماعية،

ولما كانت الاستمارة عدة أنواع الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة-الاستمارة ذات الأسئلة المفتوحة-الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة المفتوحة، فقد استخدمت في دراستنا الحالية استمارة الأسئلة المغلقة، لأنه يسمح لنا بطرح أسئلة مغلقة على المبحوثين تتضمن إجابات محددة يختار منها ما يوافق.

وتضمنت الاستمارة 23 بنداً وقسمت إلى ثلاثة محاور أساسية وهي كمايلي:

¹ زرواتي، رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية-طبعة مزيدة ومنقحة-، دار عياش للطباعة والنشر بوزريعة، الجزائر، 2012، ص172.

المحور الأول: بيانات الأولية

المحور الثاني: بيانات تبحث في علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة.

المحور الثالث: بيانات تبحث في علاقة النضج المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة.

الخصائص السيكومترية للأداة:

أخضعت الطالبتين الأداة لصدق المحكمين الذي يمثل من أكثر أنواع الصدق استخداما وانتشارا خصوصا في الأدوات التي يراد بها معرفة صدق المضمون أو صدق المحتوى ومفاد هذه الطريقة هو أن الاستمارة تعرض في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المختصين في المجال وذلك للتأكد من سلامة صياغة البنود ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه من ناحية أخرى. (1)

وعليه فقد عرضت الاستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية ذوي الخبرة في التخصص وقد عددهم ثلاثة أساتذة متخصصين في علم الاجتماع (أنظر الملحق رقم)، وذلك بغية التحقق من الجوانب الآتية:

-تحديد مجال المحتوى وأبعاده، وهل تم تحديده بوضوح ودقة في جميع أجزائه وعناصره.

-صحت بناء العبارات (الأسئلة) المتمثلة لهذا المجال.

-مدى تمثيل العبارات للمحتوى أي مدى توافر جوانب السمة في أسئلة.

¹بشنة حنان وبوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد03، عدد02، 2020، ص119.

الجدول

التحكيم	النسبة	لا يقيس	يقيس	البند
مقبول	100%	00	03	01
مقبول	100%	00	03	02
مقبول	100%	00	03	03
مقبول	100%	00	03	04
مقبول	100%	00	03	05
مقبول	100%	00	03	06
مقبول	100%	00	03	07
مقبول	100%	00	03	08
مقبول	66.67%	01	02	09
مقبول	100%	00	03	10
مقبول	100%	00	03	11
مقبول	100%	00	03	12
مقبول	100%	00	03	13
مقبول	100%	00	03	14
مقبول	100%	00	03	15
مقبول	100%	00	03	16
مقبول	100%	00	03	17

غير مقبول	33.33%	02	01	18
غير مقبول	33.33%	02	01	19
غير مقبول	33.33%	02	01	20
مقبول	100%	00	03	21
مقبول	100%	00	03	22
مقبول	100%	00	00	23
مقبول	66%	01	02	24
مقبول	66.67 %	01	02	25
مقبول	100%	00	03	26
مقبول	100%	00	03	27

• يتبين من خلال الجدول ان الاسئلة 18-19-20 هي بنود غير مقبولة لانها تحصلت على

نسبة ضعيفة 33.33% تم الحذف منها البند 18 وتعديل البند 19-20.

• وباقي البنود هي بنود مقبولة لانها تحصلت على نسبة كبيرة 66.66% من حيث الموافقة

عليها من طرف الأساتذة المحكمين .

3- الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الطالبتين في معالجة بيانات الدراسة على التكرارات والنسب المئوية في معالجة

نتائج الدراسة.

**معرض وتحليل ومناقشة نتائج
الدراسة**

أولاً/ عرض نتائج الدراسة:

المحور الأول: البيانات الاولية

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
38.10%	08	ذكر
61.90%	13	أنثى
100%	21	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة الاناث هي النسبة الغالبة في عينة البحث حيث تقدر

61.90% وتعتبر نسبة الذكور قليلة مقارنة بالاناث اذ تقدر ب:38.10%.

نجد ان نسبة الاناث اعلى من الذكور هذا راجع لطبيعة الأهداف الاجتماعية للمنظمة لان غالب

الأنشطة مكتبية اداريين وهي الأنشطة التي تناسب المرأة.

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	الفئة
47.62%	10	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
42.86%	09	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
9.52%	02	من 50 سنة فأكثر
100%	21	المجموع

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

ان البيانات الموضحة على الجدول المتعلقة بتوزيع مفردات العينة حسب السن حيث يتبين ان الفئة الأكبر من الموظفين تتراوح أعمارهم من 30 سنة الى اقل من 40 سنة وكذلك من 40 سنة الى اقل من 50 سنة وتشكل نسبة 47.62% و 42.86% على التوالي. بالمقابل نلاحظ ان فئة من 50 سنة فأكثر هي الأقل تواجدا. ويعود ذلك الى استراتيجية المنظمة في سياسة التوظيف حيث تسعى لجذب الكفاءات والخبرات وذوي الخبرة وغالبا ما تكون هذه الصفات غير متوفرة لدى شباب دون سن ال 30 .

الجدول رقم (03) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
00%	00	متوسط
33.33%	07	ثانوي
66.67%	14	جامعي
100%	21	المجموع

تبين البيانات المسجلة على الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي نجد ان النسبة الأكبر كانت من الافراد ذوي المستوى الجامعي والتي قدرت ب 66.67% بالمقابل نجد 33.33% ذوي المستوى التعليمي الثانوي اما فئة المستوى المتوسط فكانت نسبتها معدومة.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة%	التكرار	الأقدمية في العمل
33.33%	07	اقل من 5 سنوات
28.58%	06	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
23.80%	05	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
4.77%	01	من سنة 15 إلى أقل من 20 سنة
9.52%	02	من 20 سنة فأكثر
100%	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة كبيرة من الموظفين الذين لهم اقدمية العمل من

5سنوات الى اقل من 10سنوات بلغت نسبتهم 33.33% ثم تليها فئة من 5سنوات الى اقل من 10

سنوات 28.58% كاكثر نسب مع التقارب مع الفئات الأخرى من 10سنوات الى اقل من 15 سنة

ونسب قليلة 9.52% فئة الأكثر من 20 سنة و 4.77% من 15سنة الى اقل من 20سنة.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

النسبة%	التكرار	السوسيو مهنية
14.29%	03	إطار
33.33%	07	عون تحكم
52.38%	11	عون تنفيذ
100%	21	المجموع

يتبين من النسب المذكورة في الجدول أعلاه هو أن هناك توزيعًا غير متوازن للموظفين في البلدية بين الفئات الثلاثة فنسبة الإطارات (14.29%) هي الأدنى، تليها نسبة أعوان التحكم (33.33%)، وتحتل أعوان التنفيذ نسبة الأعلى (52.38%).

تقسيم الموظفين في الإدارة يعزز الكفاءة والفعالية الإدارية فكل فئة تتمتع بمهارة متخصصة التخطيط والإشراف لدى عون التحكم التنفيذ والعمليات لدى عون التنفيذ والعمليات لدى عون التنفيذ والتوازن بين الإدارة والتنفيذ لدى الإطارات هذا التقسيم يوفر هيكلًا تنظيميًا واضحًا مع خطوط سلطة محددة يساعد في تحديد الأدوار والمسؤوليات وتخصيص الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب علاقة العمل

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
95.23%	20	دائم
04.77%	01	مؤقت
100%	21	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة ذوي العقود الدائمة تفوق أصحاب عقود العمل المؤقتة 95.23% مقابل 4.77% مؤقت هذا ما يدل على اعتماد المنظمة على العنصر البشري الدائم من اجل تعزيز الأداء العام للمنظمة وخاصة ان الموظف الإداري الذي يشغل المنصب الدائم يشعر بالاستقرار مما يجعله يستثمر معارفه وجهوده من اجل تحقيق الأهداف المسطرة.

المحور الثاني: بيانات تبحث في علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

الجدول رقم (07): يبين مدى تلقي التوضيحات من طرف المسؤول المباشر بخصوص المهام

النسبة %	التكرار	البدائل	
33.33%	07	اجتماعات	نعم
9.52%	02	ورش عمل جماعية	
52.38%	11	كلاهما	
4.77%	01	لا	
100%	21	المجموع	

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

حسب معطيات الجدول رقم (07) يتضح أن نسبة مرتفعة (52.38%) من الموظفين الإداريين يتلقون توضيحات من مسؤولهم المباشر عن طريق الاجتماعات وورش العمل ويتلقى (33.33%) منهما التوضيحات من مسؤولهم المباشر عن طريق الاجتماعات فقط. وبنسبة (9.52%) الإداريين يتلقون توضيحات من مسؤولهم المباشر عن طريق ورش العمل فقط وهناك نسبة صغيرة جدًا (4.77%) لا يتلقون توضيحات من مسؤولهم المباشرين.

هذه التوضيحات تعكس التزام الإدارة بتمكين الموظفين الارتقاء بأدائهم من خلال تقديم الدعم والتوجيه اللازمين هذا يساهم بشكل مباشر على تحقيق اهداف المنظمة على الصعيد الاجتماعي فالموظفون الكفاء والمؤهلون سيكون أكثر قدرة على تقديم الخدمات العامة بكفاءة وفعالية للمواطنين.

الجدول رقم (08): يوضح مدى وضوح المهام التي تحملها الوظيفة

النسبة %	التكرار	البدائل
95.23%	20	واضحة
04.77%	01	غير واضحة
100%	21	المجموع

يبين الجدول رقم (08) إلى أن غالبية كبيرة من المشاركين (95.23%) يرون أن المهام التي يقومون بها في وظائفهم واضحة بشكل كبير وفي المقابل نجد نسبة قليلة جدا 4.77 % يرون ان المهام التي يقومون بها غير واضحة.

توضح هذه النسب ان غالبية كبيرة من المشاركين لديهم فهم جيد ووضوح للمهام والمسؤوليات المنوطة بوظائفهم وهذا يعكس وجود تحديد الأدوار والمهام وان الإدارة نجحت في توصيل هذه

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

المعلومات للموظفين بشكل واضح على الرغم من ذلك هناك نسبة صغيرة ممن يشعرون بعدم الوضوح وهذا راجع الى وجود بعض النقص في الاتصال بين الإدارة والموظفين هذا يتطلب مزيدا من التوضيح والتدريب لهؤلاء الموظفين.

الجدول رقم (09): يبين مدى توافق الأهداف المهنية الموجهة للموظف الإداري مع قدراته

النسبة %	التكرار	البدائل	
95.23%	20	نعم	
00%	00	بسبب حجم المهام	لا
04.77%	01	لا تتوافق مع قدراتك المعرفية	
100%	21	المجموع	

يبين الجدول رقم (09) ان نسبة كبيرة من المشاركين 95.23% أجابوا بنعم أي ان الأهداف المهنية الموجهة لهم تتوافق مع قدراتهم في حين نجد نسبة 4.77% اجابت ب لا لأنها لا تتوافق مع قدراته المعرفية.

توجد نسبة عالية من المشاركين الذين أكدوا ان الأهداف المهنية التي تم توجيههم نحوها تتوافق مع قدراتهم هذا يشير الى حسن توجيه الموظفين الإداريين والى ان المنظمة تعمل على تحديد هذه الأهداف وتوضيحها وفقا لقدراتهم مع وجود مجال محدود للتحسين بالنسبة لنسبة صغيرة منهم قد تساعد الإدارة على سد هذه الفجوة من خلال تقييم احتياجات التدريب والتطوير المعرفي لهؤلاء الموظفين.

الجدول رقم (10): تحديد الأهداف المهنية تضمن توجيهها مهنيا

النسبة%	التكرار	البدائل
85.71%	18	نعم
14.29%	03	لا
100%	21	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح ان نسبة عالية من المبحوثين 85.71% أجابوا ب نعم أي انهم يرون بان تحديد الأهداف المهنية للموظف تضمن توجيهه مهنيا في المقابل نجد نسبة قليلة 14.29% أجابوا ب لا أي انهم لا يرون ان تحديد الأهداف للموظف تضمن توجيهها مهنيا. ومن هذه النسب نلاحظ ان غالبية الموظفين الإداريين يرون ان وضع اهداف مهنية واضحة لهم يساعد في توجيههم وتطويرهم المهني وهذا ينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمواطنين حيث يعزز التوجيه المهني القيم الاجتماعية والخدمة المجتمعية.

الجدول رقم (11): يمثل الرضا عن الأداء المهني

النسبة %	التكرار	البدائل
61.90%	13	راض
4.77%	01	غير راض
33.33%	07	إلى حد ما
100%	21	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن غالبية المبحوثين (61.90%) عبروا عن رضاهم عن أدائهم المهني يليهم نسبة (33.33%) من الذين عبروا عن رضا إلى حد ما وتشير النسبة الصغيرة جدًا (4.77%) من الذين غير راضين إلى أن هناك عدد قليل جدًا من الأشخاص الذين غير راضين عن أدائهم المهني.

يوحى لنا بأن غالبية كبيرة من تشعر بالرضا تجاه أدائهم المهني، مما يشير إلى أنهم يعتبرون أنفسهم قادرين وملتزمين بأداء مهامهم بشكل جيد هذا يضمن استمرارية العمل وتحقيق اهداف المنظمة، ينبغي أيضًا مراعاة الملاحظة المهمة بوجود نسبة صغيرة من الأشخاص الذين غير راضين، وربما يتطلب ذلك اتخاذ إجراءات لتحسين أو فهم أسباب عدم الرضا ومعالجتها بشكل فعال.

الجدول رقم (12): تنظيم الإدارة دورات تدريبية

النسبة %	التكرار	البدائل	
61.90%	13	تكوين خارجي	نعم
19.05%	04	تكوين داخلي	
19.05%	04	لا	
100%	21	المجموع	

يتضح من خلال ما هو مبين على الجدول رقم 12 اعلاه نسبة كبيرة (90%) من الموظفين الإداريين يؤكدون أن الإدارة تنظم دورات تدريبية وهذه الدورات تتمثل بنسبة 61.90% في التدريب الخارجي (خارج المؤسسة)، بينما تتمثل بنسبة 19.05% في التدريب الداخلي (داخل المؤسسة). ومن الجانب الآخر، نسبة قليلة (19.05%) من الموظفين الإداريين أجابوا بـ "لا"، أي أن الإدارة لا تنظم دورات تدريبية.

تشير هذه النسب الى اهتمام الإدارة بتدريب وتطوير الموظفين ويبدو انها تركز على التكوين الخارجي أكثر من التكوين الداخلي هذا يدل على استقطابها خبرات ومعارف جديدة من الخارج مما يساعد الموظفين التعرف على أفضل الممارسات والابتكارات في مجالاتهم وهذا ينعكس على أدائهم المهني واهداف المنظمة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (13): يبين الاستفادة من البرامج التدريبية

النسبة %	التكرار	البدائل
71.42%	15	نعم
04.77%	06	لا
100%	21	المجموع

من الجدول أعلاه يتبين ان نسبة كبيرة قدرت ب 71.42% من الذين اجابوا بأنهم استفادوا من البرامج التدريبية ونسبة قليلة جدا 04.77% أجابوا بأنهم لم يستفادوا من هذه البرامج. من هذه النسب يتبين ان الموظف الإداري يستفيد من البرامج التدريبية حيث تهدف المنظمة من خلال هذه البرامج الى تعزيز قدرات الموظفين وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة للقيام بمهام بكفاءة تشمل هذه القدرات الإدارية مجالات مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة الخدمات العامة وغيرها.

الجدول رقم (14): مدة التكوين كافية لتطوير مهاراتهم

النسبة %	التكرار	البدائل
71.42%	15	نعم
28.58%	06	لا
100%	21	المجموع

وفقاً للجدول رقم (14)، يظهر أن 71.42% من الموظفين الإداريين أجابوا بـ "نعم" على سؤال "هل تعتبر مدة التكوين كافية لتطوير مهاراتهم؟"، بينما أجاب 28.58% بـ "لا".

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

والغالبية من الموظفين الإداريين يعتبرون أن مدة التكوين التي يخضعون لها كافية لتطوير مهاراتهم يعكس ذلك الثقة المتزايدة في البرامج والدورات التدريبية التي يتم تقديمها لهم. ومن يشعرون بأن مدة التكوين ليست كافية قد يكون هذا يشير إلى حاجتهم إلى مزيد من الوقت والفرص لتنمية مهاراتهم بشكل أفضل، وربما يستدعي ذلك مراجعة وتحسين برامج التدريب وتقديم تجارب تعليمية أكثر شمولاً وملائمة لاحتياجاتهم.

الجدول رقم (15): تشعرون بأن المنظمة تخصص موارد كافية لتطوير المهارات

النسبة %	التكرار	البدائل
38.10%	08	نعم
23.80%	05	لا
38.10%	08	إلى حد ما
100%	21	المجموع

من الإجابات المذكورة في الجدول هو التوزيع المتوازن نسبياً لآراء الموظفين الإداريين بشأن

تخصيص الموارد لتطوير المهارات في المنظمة نسبة 38.10% من الموظفين أجابوا بـ "نعم"

من ناحية أخرى، أجاب 23.80% من الموظفين بـ "لا"، ونسبة 38.10% أجابوا بـ "إلى حد ما"،

ما اوضحته نتائج الجدول بأن الإدارة تقوم بتقييم وتحسين توزيع الموارد لتطوير المهارات في المنظمة

ويجب توفير المزيد من الدعم والتخصيصات لتلبية احتياجات الموظفين فيما يتعلق بتطوير مهاراتهم

وتعزيز أدائهم في المنظمة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

المحور الثالث: بيانات تبحث في علاقة النضج المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

الجدول رقم (16): يبين تقييم حجم التفويض

النسبة %	التكرار	البدائل
19.04%	04	مستمر
76.19%	16	أحيانا
4.77%	01	نادرا
100%	21	المجموع

حسب معطيات الجدول رقم (16) يرى أكثر المبحوثين أن التفويض في المنظمة يكون أحيانا، وذلك بنسبة 76.19% ويرى ما نسبته 19.04% أن حجم التفويض مستمرا. بالمقابل 4.77% من الموظفين الإداريين نادرا ما يتم منحهم السلطة وتفويضهم بأداء ومسؤوليات. هذه النسب تعكس وجود هيكل تنظيمي هرمي مركزي حيث تركز السلطة والقرار في الإدارة العليا الإطارات يتم تفويض بعض الصلاحيات للمستويات الأدنى ولكن ليس بشكل مستمر.

الجدول رقم (17): تشعر بأنك تمتلك حرية المبادرة الكافية لتنفيذ مهامك بفعالية

النسبة %	التكرار	البدائل
95.23%	20	نعم
04.77%	01	لا
100%	21	المجموع

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن نسبة عالية جدا من الموظفين الإداريين 95.23% أجابت ب نعم أي انها تمتلك حرية المبادرة الكافية لتنفيذ المهام بفعالية ومن الناحية الأخرى بنسبة قليلة من الموظفين الإداريين 4.770% أجابت ب لا.

وهذا يشير إلى وجود قيادة توفر الثقة وللموظفين مما يعزز تحمل المسؤولية وشعورهم بالاستقلالية والحرية في العمل هذه النتيجة مؤشرا على مستوى عال من النضج المهني في المنظمة.

الجدول رقم (18): يبين تقديم الارشاد لزملائك في العمل

النسبة%	التكرار	البدائل
95.23%	20	نعم
04.77%	01	لا
100%	21	المجموع

يتضح من الجدول رقم 18 أن نسبة عالية جدا 95.23% من العمال الإداريين الذين أجابوا ب نعم على السؤال هل تقوم بإرشاد زملائك في العمل، في حين نسبة صغيرة 04.77% التي أجابت ب لا.

تشير هذه النسب إلى وجود بيئة عمل متماسكة وداعمة، حيث يسعى الموظفون الإداريين مساعدة بعضهم البعض ونقل الخبرة والمعرفة وهذا يعد عنصرا أساسا لنجاح أي منظمة والنسبة الصغيرة 04.77% تشير هذه النسبة إلى ان الموظفين جدد ليس لديهم سابق خبرة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (19): الاعتماد مع الزملاء على التجارب في أداء المهام الموكلة لكم

النسبة%	التكرار	البدائل
95.23%	20	نعم
04.77%	01	لا
100%	21	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أنه بنسبة عالية جدا 95.23% من الموظفين الإداريين الذين أجابوا بنعم، هذا يعكس مستوى عال من التعاون والمساعدة المتبادلة من الناحية الأخرى نجد نسبة قليلا 04.77% التي أجابت ب لا وهذا يدل على اغفال بعض الموظفين عن أهمية العمل الجماعي. يتضح ان هناك مستوى عالٍ جدًا من التعاون المتبادل بين الموظفين يتبادلون المعارف والخبرات فيما بينهم هذا يساهم في رفع مستوى نضجهم ويعزز من قدرتهم على العمل بروح الفريق والتنسيق فيما بينهم مما يعود بشكل مباشر على جودة الخدمات التي تقدمها البلدية للمجتمع المحلي.

الجدول رقم (20): يبين تقييم مستوى التواصل بين زملاء العمل

النسبة%	التكرار	البدائل
38.10%	08	جيد
61.90%	13	عادي
00%	00	ضعيف
100%	21	المجموع

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بناء على بيانات الجدول أعلاه يتضح أن غالبية الموظفين الإداريين 61.90% قيموا مستوى التواصل بأنه عادي و38.10% نهم قيموا مستوى التواصل أنه جيد وهذه النسبة منخفضة نسبيا لا يوجد من قيمة بأنه ضعيف.

عندما يكون هناك تواصل عادي وروتيني بين الموظفين داخل البلدية هذا يشير الى وجود بيئة عمل إيجابية هذا التواصل المنتظم يعزز التعاون والتنسيق بين الإدارات المختلفة كما ان التواصل الجيد يسهم في تعزيز روح الفريق والانتماء للمنظمة هذا بدوره ينمي لديهم الحس بالمسؤولية تجاه تحقيق الاهداف.

يتضح من هذه النسب أنه الجدول رقم (21): تبادلات مع الزملاء

النسبة %	التكرار	البدائل
33.33%	07	المعلومات
9.53%	02	التعليمات
57.14%	12	النصائح والخبرة المهنية
100%	21	المجموع

يتبين من البيانات الموضحة في الجدول ان نسبة 57.14% من المشاركين اجابوا بأنهم يتبادلون النصائح والخبرات المهنية تليها نسبة 33.33% يتبادلون المعلومات ونسبة قليلة 9.53% يتبادلون المعلومات مع زملائهم اثناء العمل.

تبادل الخبرات والمعلومات والتعليمات بين موظفين البلدية يشير الى وجود ثقافة تنظيمية تدعم التواصل الاجتماعي هذا يتيح الى الموظفين الاستفادة من خبرات زملائهم وتعلم أساليب وممارسات جديدة هذا يساعد على اكتساب مهارات متنوعة تعزز الأداء الوظيفي كما يسمح للموظفين المتمرسين

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

نقل معارفهم وخبراتهم لزملائهم الأقل خبرة وهذا يعزز لديهم الانتماء والمسؤولية تجاه المجتمع الذي تخدمه المنظمة.

الجدول رقم (22): التعاون مع زملائك

النسبة %	التكرار	البدائل
19.04%	04	يسرع أداء العمل
38.10%	08	تنفيذ المهام بكفاءة
42.86	09	اثراء الخبرة المهنية
00%	00	لا يؤثر
100%	21	المجموع

من خلال نتائج الجدول يتبين ان الأغلبية من مفردات عينة البحث وقدرت بنسبة %42.86 ترى ان التعاون مع الزملاء يثري الخبرة المهنية بينما ترى نسبة %38.10 انه يساعد على تنفيذ المهام بكفاءة في المقابل %19.04 منهم صرحوا بان التعاون مع الزملاء يسرع أداء العمل.

من هذه النسب يتبين ان نصف المبحوثين تقريبا يعتبرون ان التعاون يثري الخبرة المهنية لديهم هذا يشير الى ان البيئة التعاونية في المنظمة تتيح للموظفين الإداريين فرصا لتبادل المعارف والمهارات وتطوير قدراتهم الفردية واكثر من ثلث الموظفين يرون ان التعاون يؤدي الى تنفيذ المهام بكفاءة اعلى هذا يعكس قدرة الموظفين على التكامل والاستفادة من خبرات بعضهم لتحسين جودة الأداء الوظيفي في المقابل نسبة قليلة تشير الى ان التعاون يساعد الموظفين على تنسيق جهودهم وإنجاز المهام بشكل اسرع هذا الامر مهم في بيئة البلدية حيث يتطلب العمل الجماعي والمشاركة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (23): التواصل الفعال بين الموظفين يساهم في تطوير مستوى النضج المهني

النسبة %	التكرار	البدائل
47.62%	10	تبادل الخبرات والمعارف
19.05%	04	تعزيز استخدام قنوات التواصل الداخلية
33.33%	07	تشجيع الموظفين على تقديم الملاحظات والاقتراحات
100%	21	المجموع

تبين البيانات المسجلة على الجدول رقم 23 أعلاه يتضح ان اغلبية مفردات العينة %47.62 يرون ان التواصل الفعال بين الموظفين يساهم في تطوير مستوى النضج المهني من خلال تبادل الخبرات والمعارف وتليها نسبة %33.33 يرون ان تشجيع الموظفين على تقديم الملاحظات والاقتراحات هو الذي يساهم في ذلك وفي المقابل %19.05 ياكد ان تعزيز استخدام قنوات التواصل الداخلية هي التي تساهم في تطوير مستوى النضج لديهم.

تعد تنمية النضج المهني للموظفين أحد اهم الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال تبادل الخبرات والمعارف وتعزيز استخدام قنوات التواصل الداخلية فعندما يتم تشجيع الموظفين وخاصة الإداريين على تقديم الاقتراحات والملاحظات يتيح ذلك لهم فرصة للنمو والتطوير المهني هذا بدوره يعزز من نضجهم المهني ويؤهلهم لتولي مسؤوليات أكبر في المستقبل.

تحليل ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة

نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول: ما علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة التوجيه المهني للموظفين الإداريين يلعب دورا حيويا في تحقيق الأهداف الإدارية والتنظيمية من خلال الاستفادة الأمثل من الموارد البشرية و تعزيز قدراتهم وتطوير مهاراتهم المهنية وعليه استنادا على النتائج التي عبرت عليها الجداول رقم 07 08 09 10 أعلاه يتبين ان عملية التوجيه المهني تبدأ بتوفير التوضيحات والتوجيهات الضرورية للموظفين من قبل مسؤوليهم المباشرين يتم ذلك عبر عقد الاجتماعات الدورية وتنظيم ورش العمل التفاعلية هذه الممارسات تساعد الموظفين على فهم متطلبات وواجبات وظائفهم بشكل أوضح مما ينعكس إيجابا على مستوى التزامهم وجودة أدائهم هذا يدل الإدارة نجحت في توصيل المعلومات المتعلقة بالمهام والمسؤوليات الى الموظفين بشكل فعال كما قامت بتحديد الأدوار والمهام المناسبة لكل موظف بناء على قدراته وامكاناته وهو ما عزز من إنتاجية الموظفين وساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة بشكل أكثر فعالية .

نجد ان منظمة البلدية تسعى الى تحقيق اهداف اجتماعية بجانب أهدافها المهنية والتنظيمية هذا ما عبرت عليه نتائج البنود رقم 12 و13 حيث ان الإدارة ركزت على التكوين الخارجي وجلب الخبرات والمعارف الجديدة ورفع كفاءة موظفيها وتمكينهم من الاطلاع على أفضل الممارسات والابتكارات في مجالهم الإداري هذا من شأنه ان يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة بالإضافة الى تعزيز التماسك الاجتماعي والتفاعل الإيجابي بين الموظف والمواطنين.

بالنظر الى الموظفين أنفسهم نجد ان نسبة كبيرة منهم يرون أنفسهم قادرين على أداء مهامهم وملتزمين بشكل جيد هذا راجع للجهود التي تقوم بها المنظمة لتطوير وتدريب موظفيها وان هناك رضا عام بين الموظفين عن هذه البرامج التدريبية هذا ما عبر عليه السؤال رقم 11 و14 و 15 أعلاه حيث ينعكس على وعيهم المهني والشعور بالمسؤولية تجاه أعمالهم هذا يدعم هدف المنظمة في بناء ثقة المواطنين

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بالقطاع الحكومي وتعزيز مكانة المنظمة كجهة موثوقة ومحايدة في خدمة المجتمع فعندما يشعر المواطنون بان الموظفين الإداريين يمتلكون الرغبة والقدرة على أداء مهامهم بفعالية فذلك يزيد من ثقتهم بالبلدية وجهودها التنموية .

مما سبق يتضح ان التوجيه المهني للموفين الإداريين يشكل أداة استراتيجية هامة لتحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة بكفاءة وفعالية حيث ان عملية التوجيه المهني تساعد في ضمان توافق المهارات وقدرات الموظفين مع المتطلبات اللازمة لتنفيذ المبادرات والبرامج الاجتماعية للمنظمة.

نتائج الدراسة في ظل التساؤل الفرعي الثاني: ماعلاقة النضج المهني بالاهداف الاجتماعية للمنظمة ان النضج المهني للموظفين داخل المنظمة يعد عاملا مهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية بنجاح ونجد ان المنظمة التي أجريت فيها الدراسة تتمتع بمستوى عال من النضج والذي يتجلى في عدة جوانب متكاملة أولها ان هناك توازن بين المركزية والمرونة في الهيكل التنظيمي حيث يتم تفويض بعض الصلاحيات للمستويات الإدارية الأدنى مما يتيح التنسيق المركزي الضروري مع القدرة على اتخاذ القرارات بشكل مناسب على المستويات الأدنى هذا ما عبر عليه السؤال رقم 16 حيث يبين تقييم مفردات العينة لحجم تفويضهم من قبل الادارة.

حسب نتائج البند رقم 17 و18 يتبين ان القيادة الإدارية تتمتع بالثقة بالموظفين مما يعزز شعورهم بتحمل المسؤولية والاستقلالية في أداء المهام وهذه السمة من سمات النضج المهني. كما ان بيئة العمل تتسم بالتماسك والدعم المتبادل بين الموظفين هذا يسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة.

وجود بيئة عمل متماسكة وداعمة في البلدية يعد امر بالغ الأهمية عندما يسعى الموظفون الاداريون الى مساعدة بعضهم البعض وتبادل الخبرات والمعارف فيما بينهم هذا التفاعل والتعاون الوظيفي يوفر فرصا لتعلم أساليب وممارسات جديدة من زملائهم الأكثر خبرة وبحسب اراء المبحوثين حول البند 22 الذي

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

يتضمن رأي المبحوثين في تأثير التعاون مع الزملاء ونجد النسبة الأكبر تاكد ان هذا التعاون يثري خبرتهم المهنية.

تعد تنمية النضج المهني هدفا رئيسيا للمنظمة من خلال تعزيز تبادل الخبرات والمعارف واستخدام قنوات التواصل الداخلية فعندما يتم تشجيع الموظفين عن المشاركة بلاقتراحات والملاحظات يتيح ذلك لهم فرص للنمو والتطوير المهني مما يعزز الانتماء والمسؤولية تجاه المجتمع الذي تخدمه المنظمة.

مما سبق يتضح ان هناك علاقة وثيقة بين النضج المهني للموظفين والاهداف الاجتماعية للمنظمة فتنمية النضج المهني تؤهلهم لتقديم خدمات أفضل للمجتمع المحلي كما ان الموظفون المتطورون مهنيًا يمتلكون الكفاءات اللازمة لتحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة مثل خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وحل المشكلات المجتمعية.

النتيجة العامة للدراسة:

التوجيه المهني والنضج المهني هما عنصران اساسيان في تعزيز الوعي المهني لدى الموظفين الإداريين والذي ينعكس بدوره بقدرته على المساهمة في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة فعملية التوجيه المهني تساعد الموظفين في رفع مهاراتهم وكفاءتهم المهنية لأداء ادوارهم بفعالية عندما يكون الموظفون واعين بأدوارهم ومسؤولياتهم داخل المنظمة فانهم يكونون أكثر قدرة على المساهمة في تحقيق الأهداف الاجتماعية للبلدية كما يعتبر النضج المهني للموظفين عاملا مهما أيضا في تعزيز وعيهم المهني فالموظفون ذوو الخبرة والمهارات المتطورة يكونون اكثر قدرة على تقديم حلول مبتكرة لتحسين الخدمات المقدمة للمجتمع .

بالتالي يعد الوعي المهني للموظفين المتحقق من خلال التوجيه والنضج المهني أساسا قويا لنجاح منظمة البلدية في تحقيق أهدافها الاجتماعية فالموظفون الواعون مهنيًا هم الركيزة الأساسية التي تمكن المنظمة من تقديم خدمات متميزة تساهم في تحسين نوعية الحياة للمجتمع المحلي وتلبية احتياجاته.

مما سبق التوصل اليه اثرالاجابة على تساؤلين الفرعيين والتي جاءت كما يلي:

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- ما علاقة التوجيه المهني بالاهداف الاجتماعية للمنظمة؟

- ما علاقة النضج المهني بالاهداف الاجتماعية للمنظمة؟

تم التوصل الى النتيجة التالية توجد علاقة تكاملية بين الوعي المهني والاهداف الاجتماعية.

خاتمة

خاتمة :

يحتل الوعي المهني مكانة ضمن الممارسات الإدارية فهو يشكل الأساس الذي تبنى عليه القرارات الاستراتيجية ،عندما يدرك الموظفون أهمية الأهداف الاجتماعية للمنظمة ويتبنونها كجزء من هوياتهم المهنية فإن ذلك ينعكس على ممارستهم في العمل ،كما أكدت هذه الدراسة على أهمية قيام المنظمات بتعزيز الوعي المهني لدى الموظفين بشأن الأهداف الاجتماعية للمنظمة وذلك من خلال عمليتين أساسيتين التوجيه المهني الذي يشمل وضوح الأهداف المهنية وتطوير المهارات والنضج المهني والذي يتضمن المسؤولية وتواصل وتفاعل الاجتماعي ، لهذا فإن الوعي المهني للموظفين الإداريين يعتبر آلية فعالة لتحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة .

ولعل تكون هذه الدراسة بمثابة انطلاقة جديدة لدراسات أخرى في المستقبل .

قائمة المراجع

أولاً : الكتب

1. أنجريس موريس ترجمة صحراوي بوزيد، منهجية البحث العلمي في عملية العلوم الإنسانية "تدريبات"، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
2. بشير عباس العلق، الإدارة-مبادئ ووظائف تطبيقات، دار الجماهيري، ليبيا، 1998.
3. جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014م.
4. حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر 2008.
5. حسين حريم، السلوك التنظيمي تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الثالثة، 2006.
6. خليل محمد حسن الشماع، خضير كامل محمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة عمان الأردن، 2000.
7. رائد محمد عبد ربه، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن، عمان ، 2013
8. زرواتي، رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية-طبعة مزيدة ومنقحة-، دار عياش للطباعة والنشر بوزريعة، الجزائر، 2012
9. زهير بو جمعة شلابي، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن، عمّان، وسط البلد، شارع الملك حسين، الطبعة الأولى 2010.
10. طلق عوض الله السواط واخرون، الإدارة العامة المفاهيم -الوظائف -الانشطة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة ، 1428 هـ.
11. عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، 2004.
12. عبد الكريم بكار، تجديد الوعي، دار القلم، سوريا، 2000.
13. فتحي محمد مرسى، التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان الأردن (د ت).
14. مهدي حسين زويلف، علي محمد العضايلة، إدارة المنظمة "نظريات وسلوك"، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، 1996.
15. نادية سعيدعشور، منهجية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة الجزائر، 2016.

16. نبيل الحسيني النجار، ناجي فوزي خشية، الإدارة المتقدمة (أفضل الممارسات)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة، مصر، 2007.
17. يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسن فضل، إدارة الموارد البشرية، الوراق للنشر والتوزيع، 2006م.

ثانيا: المجالات العلمية

1. بثشة حنان وبوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد03، عدد02، 2020.
2. بضياف عاطف، الاتصال الفعال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: مجلة العلوم الإنسانية، جامعة صالح بوبنيدر قسنطينة 3الجزائر، عدد 48، 2017م.
3. جميل أحمد، أساليب المعاينة والقياس وتحليل البيانات: دراسات مجلة دورية محكمة، جامعة عمار ثليجي بلاغواط، العدد13، 2010.
4. رضا قجة ويوسف جغولي، المدلولات المفاهيمية والاطر النظرية للتنظيم في ظل المدخل الكلاسيكي: مجلة تاريخ العلوم، جامعة المسيلة، العدد السابع، 2017.
5. عائشة قروي وسلاف مشري، بناء مقياس الوعي لدى طلبة السنة أولى جامعي: مجلة العلوم النفسية والتربوية جامعة الوادي الجزائر، العدد الرابع، 2020.
6. عبد الستار إبراهيم دهام، التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر: مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة الانبار، العدد الثاني، 2008.
7. عبد الله بن خالد العبد العالي ويذر بن جويعد العتيبي، الوعي المهني: المفهوم والعوامل المؤثرة وأساليب تنمية للطلاب، مجلة البحوث التربوية والنوعية، السعودية، العدد02، 2023.
8. مها بنت مرزوق الصبحي، بناء وتقنين قياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، العدد الرابع، 2009م.

ثالثاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

1. أحمد بن محمد الراشدي، النضج المهني وعلاقته بالمهارة واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2017م.
2. بدور محمد زامل العازمي، مستوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة الكويت، الكويت، 2021م.
3. بشانينة سعد، علم الاجتماع العمل، منشورات جامعة قسنطينة، 2003ص90
4. حكيمة جاب الله، نظريات التنظيم السنة الثالثة ليسانس تخصص اتصال جامعة الجزائر 03، الجزائر: 2019 2020.
5. حكيمة جاب الله، نظريات التنظيم محاضرة للسنة الثالثة ليسانس كلية العلوم الاعلام والاتصال: تخصص اتصال 2020 / 2019،
6. زرفة بولقواس، نظريات التنظيم السنة أولى ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2023
7. عدمان رقية، نظريات التنظيم السنة الأولى ماستر تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2022/2023، ص.
8. عصمان بوبكر، نظريات التنظيم "دروس مقدمة لطلبة السنة أولى ماستر علم الاجتماع: تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019-2018،.
9. عمر وصفي عقيلي وآخرون، وظائف منظمات الاعمال، دارزهران، عمان الأردن، 2001، ص45
10. عيساوي فلة، السلوك التنظيمي، محاضرات علم النفس تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية دباغين سطيف 2، 2017ص2
11. كليل نجاه، علاقة الدعم الأسري بالمشروع المهني للمنقطعين دراسياً-دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني بسكرة، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2022/2023.
12. ليندة لفحل، نظريات التنظيم-المنظمة محاضرات أقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2019/2020،.
13. محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الاكاديميون للنشر والتوزيع المملكة الأردنية الهاشمية، عمان الأردن، 2014، ص27

14. مصطفى عشوي أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكاتب، الجزائر، 1992، ص83، 81
15. مهدي حسين زويلف، علي محمد عمرالعضايلة، إدارة المنظمة "نظريات وسلوك" دار مجدولاي، عمان الأردن 1996، ص90
16. نائل عبد الحفيظ، العولمة: تطوير المنظمات المفاهيم والهياكل والأساليب، دار زهران عمان الأردن، 2001، ص35
17. نواله مريم نظرية المنظمات السنة الثالثة ل م د تخصص إدارة الاعمالكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير 2022/2021
18. نور الدين تاويريرت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة قسنطينة، 2006 .

المراجع الاجنبية

1. John charles mather et vicent changet : **I 'intention strategique et les divers types de performance de l entreprise**, Revue Francaise de gestion N 22 Paris. J Fev 1999.
2. Murugan, M. Saktihvel, **Management Principles And Practices**. New Age International Pvt Ltd New Delhi, Delhi(state)Inde, 2007

الملاحق

الملحق رقم 01

الاستمارة قبل التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

العلوم الاجتماعية: العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم: كلية

شعبة: علم الاجتماع

تنظيم وعمل: تخصص

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة استبيان بعنوان:

" للمنظمة الاجتماعية بالأهداف وعلاقته المهني الوعي "

بسكرة - أوماش ببلدية ميدانية دراسة

الأستاذ المشرف: بوبكر عصمان

إعداد الطالبين:

▪ رزاق صالحة

▪ رزاق إكرام

في إطار القيام بدراسة ميدانية ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل والمعونة بـ "الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة" نضع هذا الاستبيان بين أيديكم ونستسمح عذرا في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلته.

فنرجو منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن اختيار

البيانات الاولية:

01. الجنس: ذكر أنثى
02. السن: من 30 سنة الى اقل من 40 سنة من 40 سنة الى اقل من 50 من 50 سنة فأكثر
03. المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
04. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات من 10 سنوات الى اقل من 15 سنة من 15 الى اقل من 20 سنة من 20 سنة فأكثر
05. الفئة السوسيو مهنية: إطار عون تحكم عون تنفيذ
06. طبيعة علاقة العمل: دائم مؤقت

المحور الأول: بيانات تبحث عن علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

البعد 01: "وضوح الأهداف المهنية":

7. تتلقى توضيحات من طرف مسؤولك المباشر بخصوص مهامك: نعم لا
- في حالة الإجابة ب نعم كيف يتم ذلك؟: اجتماعات ورش العمل الجماعية كلها
8. كيف ترى المهام التي تحملها وظيفتك؟ واضحة غير واضحة
9. هل الأهداف المهنية الموجهة لك تتوافق مع قدراتك؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "لا" ما سبب ذلك؟: بسبب حجم المهام لا تتوافق مع قدرتك المعرفية
10. هل ترى أن تحديد الأهداف المهنية للعامل تضمن توجيهه مهنيا؟ نعم لا
11. بالنظر للأهداف المهنية لوظيفتك هل أنت راض عن ادائك المهني؟ راض غير راض
- الى حد ما

البعد 02: "تطوير المهارات والقدرات":

12. هل تنظم الإدارة دورات تدريبية للموظفين؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" ما نوعها؟ تكوين خارجي تكوين داخلي
13. هل استفدت من البرامج التدريبية: نعم لا
14. هل مدة التكوين كافية لتحقيق تطوير مهاراتكم: نعم لا
15. هل تشعرون بأن المنظمة تخصص موارد كافية لتطوير المهارات والقدرات؟ نعم لا الى حد ما

المحور الثاني: بيانات تبحث عن علاقة الرشد المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

البعد 01: "القيادة والمسؤولية":

16. كيف تقيم حجم التفويض للموظفين؟ مستمر احيانا نادرا
17. هل تشعر بأنك تمتلك حرية المبادرة الكافية لتنفيذ مهامك بفعالية؟ نعم لا
18. هل يمنح لك الاستقلالية في اتخاذ القرارات في المهام الموكلة لك؟ نعم لا
19. هل يتم تكليفك بلاشراف على زملائك ضمن مجموعة عمل؟ نعم لا

البعد 02: "التواصل والتفاعل الاجتماعي":

20. هل يعتمد فريق عملك على التفاعل في أداء المهام الموكلة لكم؟ نعم لا
21. كيف تقيمون مستوى التواصل بين زملاء العمل: جيد عادي ضعيف
22. هل تتبادل مع زملائك؟ المعلومات التعليمات النصائح والخبرة المهنية
23. في رأيك هل والتعاون مع زملائك أثناء العمل؟
- يسرع أداء العمل تنفيذ المهام بكفاءة اثراء الخبرة المهنية لا يؤثر
24. في رأيك يمكن للتواصل الفعال بين الموظفين المساهمة في تطوير مستوى النضج المهني من خلال:

- تشجيع تبادل الخبرات والمعارف تعزيز استخدام قنوات التواصل الداخلية الموظفين على تقديم الملاحظات

الملحق رقم 2

الاستمارة بعد التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

العلوم الاجتماعية: العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم: كلية

شعبة: علم الاجتماع

تنظيم وعمل: تخصص

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة استبيان بعنوان:

" للمنظمة الاجتماعية بالأهداف وعلاقته المهني الوعي "

بسكرة - أوماش بلدية ميدانية دراسة

الأستاذ المشرف: بوبكر عصمان

إعداد الطالبتين:

▪ رزاق صالحة

▪ رزاق إكرام

في إطار القيام بدراسة ميدانية ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل والمعونة بـ "الوعي المهني وعلاقته بالأهداف الاجتماعية للمنظمة" نضع هذا الاستبيان بين أيديكم ونستسمح عذرا في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلته.

فندرجو منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.
ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن اختياراتكم

البيانات الاولية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: من 30 سنة الى اقل من 40 سنة من 40 سنة الى اقل من 50 من 50 سنة فأكثر
3. المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
4. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات من 10 سنوات الى اقل من 15 سنة من 15 الى اقل من 20 سنة من 20 سنة فأكثر
5. الفئة السوسيو مهنية: إطار عون تحكم عون تنفيذ
6. طبيعة علاقة العمل: دائم مؤقت

المحور الأول: بيانات تبحث عن علاقة التوجيه المهني بالأهداف الاجتماعية

للمنظمة:

البعد 01: "وضوح الأهداف المهنية":

07. تتلقى توضيحات من طرف مسؤولك المباشر بخصوص مهامك: نعم لا
- في حالة الإجابة ب نعم كيف يتم ذلك؟: اجتماعات ورش العمل الجماعية كلها
08. كيف ترى المهام التي تحملها وظيفتك؟ واضحة غير واضحة
09. هل الأهداف المهنية الموجهة لك تتناسب مع قدراتك؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "لا ماسبب ذلك؟": بسبب حجم المهام لا تتوافق مع قدرتك المعرفية
10. هل ترى أن تحديد الأهداف المهنية للعامل تضمن توجيهه مهنيا؟ نعم لا
11. بالنظر للأهداف المهنية لوظيفتك هل أنت راض عن ادائك المهني؟ راض غير راض
- الى حد ما

البعد 02: "تطوير المهارات والقدرات":

12. هل تنظم الإدارة دورات تدريبية للموظفين؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" ما نوعها؟ تكوين خارجي تكوين داخلي
13. هل استفدتم من البرامج التدريبية: نعم لا
14. هل مدة التكوين كافية لتحقيق تطوير مهاراتكم: نعم لا
15. هل تشعرون بأن المؤسسة تخصص موارد كافية لتطوير المهارات والقدرات؟ نعم لا
- الى حد ما

المحور الثاني: بيانات تبحث عن علاقة الرشد المهني بالأهداف الاجتماعية للمنظمة:

البعد 01: "القيادة والمسؤولية":

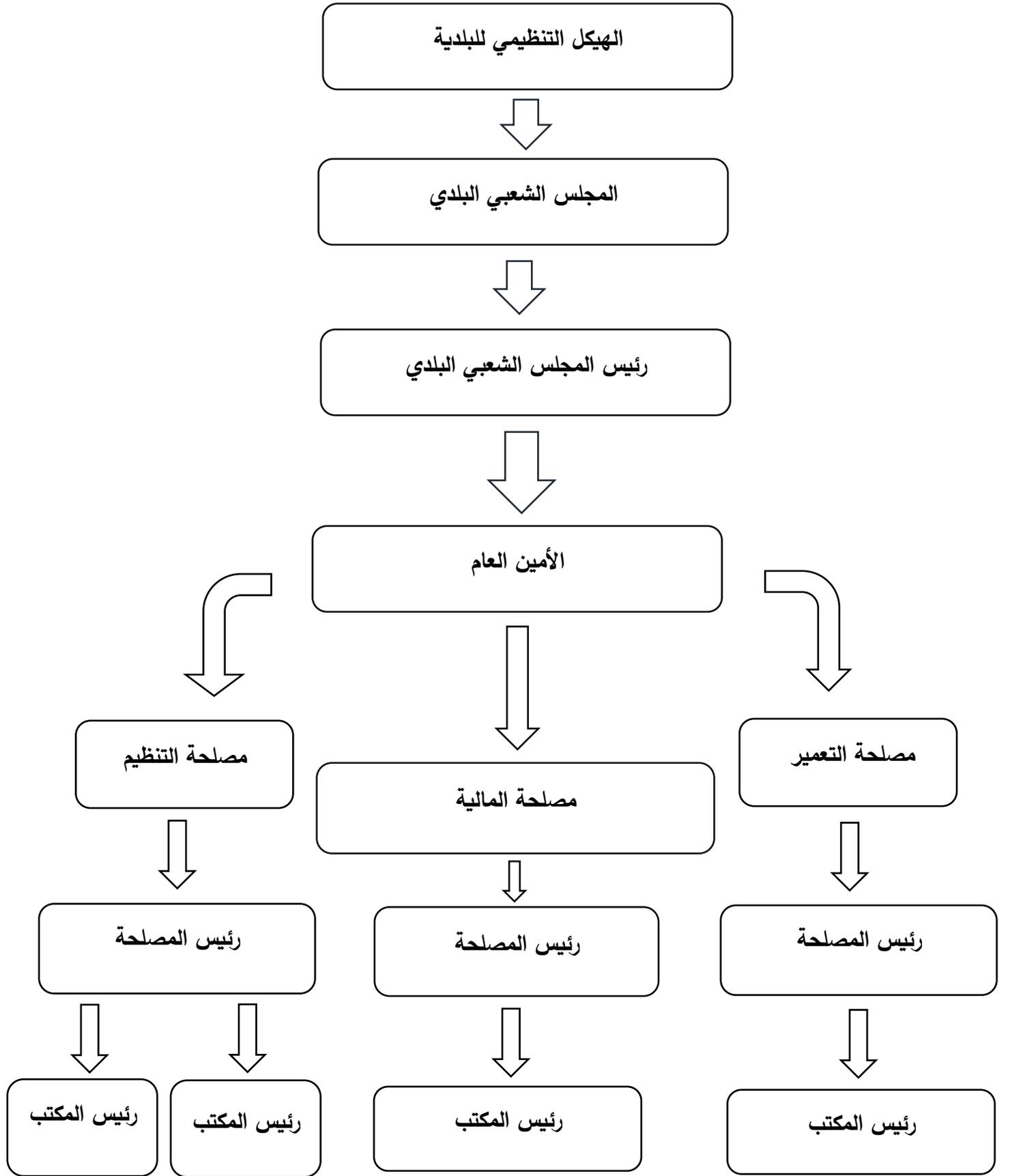
16. كيف تقيم حجم التفويض للموظفين؟ مستمر احيانا نادرا
17. هل تشعر بأنك تمتلك حرية المبادرة الكافية لتنفيذ مهامك بفعالية؟ نعم لا
18. هل يمنح لك الاستقلالية في اتخاذ القرارات في المهام الموكلة لك؟ نعم لا
19. هل يتم تكليفك بلاشراف على زملائك ضمن مجموعة عمل؟ نعم لا

البعد 02: "التواصل والتفاعل الاجتماعي":

20. هل يعتمد فريق عملك على التفاعل في أداء المهام الموكلة لكم؟ نعم لا
21. هل تتبادل مع زملائك؟ المعلومات التعليمات النصائح والخبرة المهنية
22. في رأيك هل والتعاون مع زملائك أثناء العمل؟
- يسرع أداء العمل تنفيذ المهام بكفاءة اثراء الخبرة المهنية لا يؤثر

23. في رأيك يمكن للتواصل الفعال بين الموظفين المساهمة في تطوير مستوى النضج المهني من خلال :

- تبادل الخبرات والمعارف
- تعزيز استخدام قنوات التواصل الداخلية
- تشجيع الموظفين على تقديم الملاحظات



ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الوعي المهني وعلاقة بالاهداف الاجتماعية للمنظمة ببلدية اوماش بسكرة.

شملت الدراسة الموظفين الإداريين ببلدية اوماش بلغ عددهم 44 موظف اداري وبما ان عدد مجتمع البحث قليل تم استخدام المسح الشامل الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي مع استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في النسبة المئوية وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

توجد علاقة بين الوعي المهني والاهداف الاجتماعية للمنظمة.

وبعد توصلنا الى النتائج قمنا بمناقشتها في اطارها النظري مع التقيد باسئلة الدراسة

خلصت الدراسة الى ان الوعي المهني له أهمية على مستوى التنظيم رفع مستوى فهم الموظفين لادوارهم ومسؤولياتهم هذا بدوره ينعكس على تحقيق الأهداف الاجتماعية للمنظمة.