

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 02

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع

الرئيس المال الاجتماعي وأثره
في توجيه المسار المهني
دراسة حالة المؤسسة الصناعية شوناطراك

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص : التنظيمات و مناجمت

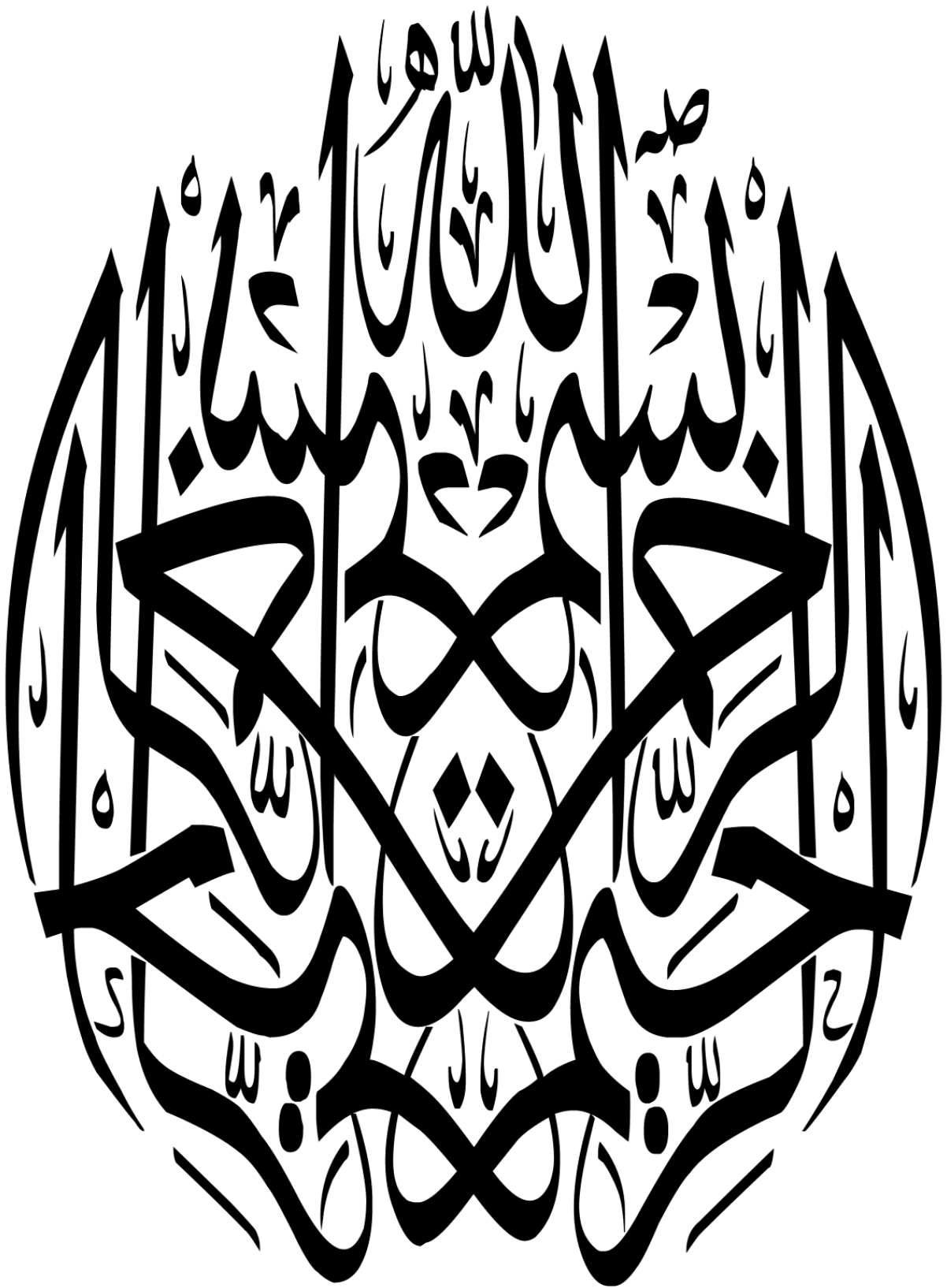
إشراف الأستاذ

- بوجياوي عبد الكريم

إعداد الطالبة

- خديجة بن حرز الله

السنة الجامعية : 2014/2013



التشكرات:

بداية نحمد الله عز وجل صاحب الفضل على جزيل عطائه و نعمه الذي أماننا على إنجاز هذا العمل

المتواضع و لولا كرمه لما كنا لنهتدي . فالحمد لله على ذلك .

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بأسمى معاني الشكر و التقدير و الاحترام و العرفان

لأستاذي الدكتور بويحيوي عبد الكريم لقبوله الإشراف على إنجاز هذا العمل المتواضع و على كل ما قدمه لنا من توجيهات قيمة و علمية و رشيدة و على إتاحة الوقت لنا بالرغم من الضغوطات و الارتباطات المهنية فله مني فائق و أسمى الشكر و العرفان .

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الأساتذة: مقراني الماشمي، جوزة عبد الله ،

محمد دلاسي، فوقة عطاء الله، بودالي بن عون و الذي لم يبخلوا

علي بالنصائح و التوجيهات . كما أتقدم بالشكر

كما أشكر كل عمال و إدارات المؤسسة الصناعية سوناطراك بحاسي الرمل الأتواط، و

خصوصاً رئيس مصلحة المستخدمين بالمؤسسة .

كما لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لانجاز هذه

المذكرة

خديجة

الإهداء:

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على أشرف المرسلين
أهدي هذا العمل المتواضع إلى أختي ما أملك في الدنيا و إلى اللذين
تحقق لهما العبادة بعد الرحمن
إلى أمي التي غرست في نفسي الأمل و العطاء و الجد و حب التحدي و المثابرة،
والتي أقامت
أعوجاجي و تهربي الدائم من إنجاز العمل و التي كانت دوما صابرة معي
إلى أبي الذي حفزني على إنجاز هذا العمل
فكل شكري و محبتي لهما
إلى برعم حياتي، و بسمه فؤادي أختي العالية فاطمة، و إلى أخي عزيز أسامة،
بلقاسم إلى صديقتي : خديجة عامري، فاطمة رزوق، باية لعجال
إلى كل من الزملاء و الأصدقاء
إلى كل من عائلتي الكريمة بن حرز الله، و خصوصا جدي عطاء الله إلى خالاتي
الكريمات حورية، يمينة
إلى أولاد خالاتي ، كوثر، نورة، محمد، صهيب جمال الدين، طاهر، زهرة، عائشة،
نسرين، إكرام. و خصوصا الذي مد لي يد العون مصطفى الأزهر حمدي
إلى كل المثابرين في الدراسة و الساهرين من أجل العلم و البحث العلمي.

خديجة

الموضوع	الصفحة
شكر و تقدير	
الإهداء	
فهرس الدراسة	
فهرس الأشكال	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ-ج
الفصل الأول: الاقتراب المنهجي للدراسة	
تمهيد	06
أولا : أسباب اختيار الموضوع	07
ثانيا: أهداف الدراسة	08
ثالثا: الإشكالية	09
رابعا: الفرضيات	11
خامسا: تحديد المفاهيم	11
سادسا: المقاربة السوسولوجية	20
سابعا: الدراسات السابقة	23
خلاصة الفصل	27
الفصل الثاني: الرأس المال الاجتماعي	
تمهيد	29

الموضوع	الصفحة
المبحث الأول: ماهية الرأس المال الاجتماعي.....	30
المطلب الأول: مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند مختلف العلماء.....	30
المطلب الثاني: أنواع الرأس المال الاجتماعي وأهميته.....	35
المطلب الثالث: مصادر و صور رأس المال الاجتماعي.....	38
المطلب الرابع: مكونات رأس المال الاجتماعي وخصائصه.....	47
المبحث الثاني: التصور النظري لرأس المال الاجتماعي.....	49
المطلب الأول: اتجاهات دراسة رأس المال الاجتماعي.....	49
المطلب الثاني: المدخل السلوكي لمفهوم رأس المال الاجتماعي.....	62
المطلب الثالث: إقترابات دراسات الرأس المال الاجتماعي.....	65
المطلب الرابع: نظرية الموارد الاجتماعية ل لين نان (Lin Nan).....	68
المبحث الثالث: الرأس المال الاجتماعي و العمل.....	75
المطلب الأول: مزايا العمل بتطوير رأس المال الاجتماعي.....	75
المطلب الثاني: الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي.....	78
المطلب الثالث: بناء رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية.....	81
المطلب الرابع: البحوث الميدانية ل " لين نان " وعلاقتها بسوق العمل.....	85
خلاصة الفصل.....	88

الصفحة	الموضوع
الفصل الثالث: المسار المهني - نظام الترقية -	
90	تمهيد
91	المبحث الأول: المسار المهني.....
91	المطلب الأول: تعريف المسار المهني.....
92	المطلب الثاني: مراحل تسيير المسار المهني في المنظمة.....
93	المطلب الثالث: سياسات التطوير المهني في المنظمة.....
94	المطلب الرابع: وسائل توجيه المسار المهني.....
95	المبحث الثاني: ماهية الترقية.....
95	المطلب الأول: تعريف الترقية و أنواعها.....
100	المطلب الثاني: أهمية و أهداف الترقية.....
103	المطلب الثالث: برامج الترقية.....
105	المطلب الرابع: شروط الترقية.....
106	المبحث الثالث: سياسة الترقية.....
106	المطلب الأول: خطوات عملية الترقية.....
108	المطلب الثاني: مصادر الترقية و الآثار الناجمة عنها.....
110	المطلب الثالث: أسس و معايير الترقية.....
114	المطلب الرابع: مشاكل أنظمة الترقية.....

الموضوع	الصفحة
المبحث الرابع: المداخل النظرية لدراسة الترقية.....	116
المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية في التنظيم.....	116
المطلب الثاني: النظريات الوظيفية في دراسة التنظيم.....	120
المطلب الثالث: النظرية النفسية أو السلوكية.....	123
المطلب الرابع: النظريات الحديثة.....	126
خلاصة الفصل.....	128
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد.....	130
المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة الصناعية سوناطراك:.....	131
المطلب الأول: نشأتها و نشاطها و أهميتها الاقتصادية.....	131
المطلب الثاني: مكانة وتطور نشاط مجمع سوناطراك.....	133
المطلب الثالث: مهام و أنشطة مجمع سوناطراك بحاسي الرمل.....	134
المطلب الرابع: نتائج وأرقام تتكلم عن مجمع سوناطراك.....	139
المبحث الثاني: الأدوات المنهجية للدراسة و مجالاتها.....	144
المطلب الأول: مجالات الدراسة.....	144
المطلب الثاني: المنهج و الأدوات المستخدمة للدراسة.....	145
المطلب الثالث: نوع مجتمع البحث و عينة البحث.....	149

الصفحة	الموضوع
150	المطلب الرابع: خصائص مجتمع البحث.....
157	خلاصة الفصل.....
الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة وتحليل بياناتها	
159	تمهيد.....
160	أولاً: عرض و تحليل و نتائج بيانات الفرضية الأولى.....
171	ثانياً : عرض و تحليل و نتائج بيانات الفرضية الثانية.....
187	ثالثاً : عرض و تحليل و نتائج بيانات الفرضية الثالثة.....
204	رابعاً: الاستنتاج العام للدراسة.....
208	خاتمة.....
210	قائمة المراجع.....
218	الملاحق.....

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
71	نموزج لنظرية الرأسمال الاجتماعي للين نان	01
78	مكونات رأس المال الاجتماعي	02
132	سوناطراك: يوضح تفكيك رموز تسمية سوناطراك SONATRACH	03
143	المخطط التنظيمي للمديرية الجهوية لحاسي الرمل	04

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
83	الفروقات بين نموذجي المنفعة العامة والخاصة لرأس المال الاجتماع	01
150	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	02
151	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	03
152	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	04
153	يوضح الوضعية التعليمية لأفراد العينة	05
154	يوضح توزيع الوظائف لأفراد العينة	06
155	يوضح توزيع الفئة العمالية لأفراد العينة	07
156	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	08
160	يمثل الأصل الجغرافي وفق الفئة العمالية	09
162	يمثل الأفراد الذين هنالك من ساعدتهم في الحصول على عملهم	10
164	يمثل الأفراد الذين استفادوا من الترقية إن كان هناك احد الأقرباء مسؤولاً بالمؤسسة	11
166	يمثل الأفراد الذين واجهوا مشكلة مع المشرف في عملهم	12
167	يمثل تحصل الأفراد على ترقيات وبعثات تكوينية من طرف المؤسسة	13
171	يمثل استفادة الأفراد من نظام الترقية من طرف المؤسسة	14
172	أغلب الحالات التي تتم فيها الترقية على مستوى المؤسسة	15
173	يمثل مدى التوافق بين المنصب الذي يشغله والخبرة العلمية التي يمتلكه	16
175	يمثل مساهمة الخبرة التعليمية التي يمتلكها بترقيته على مستوى المؤسسة	17
177	يمثل رضا العمال على نظام الترقية داخل المؤسسة	18
179	يمثل إخبار العمال بفرص الترقية الداخلية عبر الإعلانات الرسمية	19
180	يمثل المشاكل التي تعرقل نظام الترقية داخل المؤسسة	20
181	يمثل رأي العمال حول الذين لديهم أقل خبرة ويستفيدون من نظام الترقية	21
183	يمثل رأي العمال في حالة حصولهم على تكوين أو شهادة أعلى يمكنهم	22

فهرس الجداول

	من الترقية في عملهم	
187	يمثل إقامة العمال اتصالات وصادقات مع الزملاء في العمل خارج أوقات العمل	23
188	يمثل ارتباط العمال بعلاقة مع احد المسؤولين بالمؤسسة:	24
190	يمثل ما إذا تمكنت هذه العلاقة من مساعدته في مجال عمله وتسيير أموره المهنية داخل العمل:	25
191	يمثل إذا تمكنت هذه العلاقة من مساعدته في ترقيته وتقديم امتيازات له داخل المؤسسة.	26
192	يمثل مدى شعور العمال بأنهم جزء من جماعات العمل التي ينتمي إليها	27
194	يمثل رأي العمال حول ما إذا كان هناك عدالة في الاستقادة من فرص الترقية بين كل العمال المؤهلين لذلك	28
196	يمثل العلاقات الاجتماعية مع المسؤولين داخل المؤسسة شرط أساسي في توجيه المسار المهني للعامل	29
198	يمثل العلاقات الاجتماعية وبناء الصلات بين العمال والشبكات تساعدك في التحصل على مراكز أعلى وترقية داخل المؤسسة	30
199	يمثل رأي العمال حول العمل والبقاء بالمؤسسة	31
200	يمثل رأي العمال حول الموضوع بصفة عامة	32

مقدمة

يعتبر المجتمع هو أساس الازدهار والترابط الاجتماعي لتحقيق التطور والتنمية في كل من المجالات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية والثقافية، ولقد اهتمت الدراسات السوسولوجية بالجانب الاجتماعي للمجتمع وذلك بإبراز جل النشاطات القائمة داخل الوسط الاجتماعي المرتبط أساسا بالفرد وتكوينه لحلقة متصلة فيما بينهم. و المجتمع الجزائري بدوره كواقع معاش شهد العديد من الاهتمامات السوسولوجية المتنوعة، حيث انه يزخر بالعديد من النشاطات والحركات الاجتماعية والدينية والثقافية وغيرها، التي مثلت واقع المجتمع الجزائري بين الماضي والحاضر والقائمة في حد ذاتها على الفرد والأسرة، لان الأسرة تعتبر هي البيئة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الفرد وتبنى لديه الشخصية الاجتماعية التي تشبع مختلف حاجاته المادية والمعنوية فقد أصبح من الصعب الاستغناء عن العائلة فبعد توفر المأكل والشرب والملبس تعدت حاجيات الفرد للاتصال والارتباط ارتباطا وثيقا بالعائلة والاعتماد أيضا على العلاقات الشخصية كوسيلة لتوفر له مناصب عمل والتوظيف وتجاوزت هذا الأخير لتصل حتى إلى الترقية في مناصب العمل والتحفيزات سواء المادية منها أو المعنوية، وذلك من اجل الاستقرار والاستقلالية والشعور بالأمن.

فالأفراد يستحضرون مصادر ثقافية واجتماعية رمزية مختلفة من اجل المحافظة على مواقعهم ووضعهم في النظام الاجتماعي، وهذه المصادر كما وضحاها بيار بورديو تمثل الرأس المال الاجتماعي للفرد عندما تقترن بعلاقة قوة اجتماعية.

حيث يعتبر الرأس المال الاجتماعي احد ابرز مكونات رأس المال للمؤسسات الاقتصادية، ولقد اخذ نطاقه كمفهوم سلوكي يتسع ليشمل شبكة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي وهو ما قد يتطلب وقتا من اجل الوصول إليهما، وما يؤدي بعد ذلك إلى بيئة تعاونية بين العاملين، ذلك بأن المؤسسات الاقتصادية ارتبطت باليد العاملة وأصبحت لها علاقة أكثر اجتماعية منها اقتصادية، وهذا يبرز في

العلاقات الاجتماعية التي تربط العمال ببعضهم البعض، وبما أننا اشرنا إلى الجانب المهني للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية فالعامل يمر بعدة مراحل في مساره المهني. والوصول إلى الدخل في سوق العمل يعتمد ليس فقط على الخبرة والشهادات والمستوى التعليمي بل يعتمد على رأس مال اجتماعي فيشكل شبكات عمل، وليس فقط في الحصول على عمل بل تعدت لتشمل التكوينات والترقية داخل المؤسسة وخارجها.

إذا يعتبر الرأس المال الاجتماعي كأحد الحلول الجيدة لمواجهة تقلبات الظروف الاقتصادية من خلال تمتع العاملين بضمانات ضد المستغلين من أرباب العمل والمدراء، بفعل الأخذ بعين الاعتبار لعلاقات العمل المستقرة والعمل الجماعي المنسق بصفة رسمية أو غير رسمية وعلية فإن المؤسسات التي تمتلك قاعدة قوية من رأس مال اجتماعي، تكون الالتزامات الشخصية المشتركة بين المدراء ومرؤوسيه، هي السمة المميزة الملازمة لطبيعة العلاقة الحقيقية المتمحورة حول العمل الجماعي. كل هذه الأهمية والايجابيات التي فتحتها المنظرين مهدت لنا الطريق للمغامرة بموضوع البحث عن الرأس المال الاجتماعي وما مدى تأثيره على نظام الترقية والإطلاع عن كثب عن كل ما يمر به كل مستخدم متموضع في فئة سوسيو مهنية محددة.

و من خلال هذا سوف ستكون دراستنا التي هي بعنوان : الرأس المال الاجتماعي وأثره في توجيه المسار المهني وفق الخطة التالية :

الجانب الأول هو الجانب المنهجي والنظري، الذي قسمناه إلى ثلاثة فصول حيث في الفصل الأول: تناولنا الجانب للدراسة أو بما يعرف الاقتراب النظري للدراسة والمتمثل في، أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة وإشكالية وفرضيات هذه الدراسة وتحديد مفاهيمها والدراسات السابقة التي أفادتنا، والنظريات السوسيوولوجية المقاربة لها.

أما في الفصل الثاني: فقد تكلمنا عن الرأس المال الاجتماعي وقد تكلمنا عنه في ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول نبذة تاريخية عن البدايات الأولى لنشأة الرأس المال الاجتماعي لكل المنظرين وما يتعلق به من خصائص ومكونات، ومن ثم تناولنا في المبحث الثاني: أهم الاقترابات النظرية التي قامت بدراسته، والمخل السلوكي لرأس المال الاجتماعي، وخصوصا نظرية الموارد الاجتماعية لـ لين نان ودراستها الميدانية وعلاقتها بسوق العمل، أما في المبحث الثالث: فقد تكلمنا عن الرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالعمل والممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي وبنائه في المؤسسات الاقتصادية.

أما في الفصل الثالث: فقد حاولنا إعطاء صورة عن المسار المهني وصفة عامة وعن الترقية بصفة خاصة واعتمدنا في هذا الفصل على أربعة مباحث، وقد خصص المبحث الأول على المسار المهني وأهم مراحلها ووسائله، أما في المبحث الثاني فقد تناولنا عنصر الترقية كونه مرحلة من مراحل المسار المهني من خلال تعريف الترقية وذكر أنواعها وأهميتها وأهدافها وبرامجها وشروطها أما في المبحث الثالث فقد خصص للتطرق إلى سياسة الترقية من خطواتها وأهم مصادرها ومعاييرها والمشاكل التي تواجهها أنظمة الترقية، أما في المبحث الرابع فقد تطرقنا إلى أهم النظريات التي قامت بدراسة الترقية.

أما في الفصل الرابع: فقد خصصناه للتعريف بالمكان الميداني للدراسة وأهم الإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة الميدانية، أما في الفصل الخامس فقد خصص لعرض وتحليل الفرضيات وتفسير البيانات وإبراز أهم النتائج المتحصل عليها.

الفصل الأول

الاقترب المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الاقتراح المنهجي للدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: الإشكالية

رابعاً: الفرضيات

خامساً: تحديد المصطلحات

سادساً: المقاربة النظرية

سابعاً: الدراسات السابقة

تمهيد:

في هذا الفصل سنحاول عرض الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع، ثم سنتطرق إلى الأهداف المرجوة منه، ثم سنحدد الإشكالية والفرضيات المتعلقة بهذا الموضوع، ومن ثم سنقوم بتحديد المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع وهي كالتالي: الرأس المال الاجتماعي، المسار المهني، الترقية، العامل، المؤسسة.

كذلك سنتناول في موضوعنا هذا الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا أو التي درست جانب من جوانب موضوعنا المتناولة، ومن ثم سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم المقاربات السوسيولوجية القريبة من موضوعنا.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

بما أن نسبة البطالة شهدت ارتفاعاً كبيراً لدى الشباب وما عرفته الجزائر من اضطرابات اجتماعية واقتصادية أدى بهذا الأخير إلى تفاقم هذه الظاهرة واللجوء في كل المجالات إلى العلاقات الشخصية العائلية لاستغلال أتراف وارفه المناصب والصعود في السلم الوظيفي من خلال هذه العلاقات وبالفعل فهي تحقق المطلوب لدى البعض من الأفراد وأصبح ينظر إليها على أنها أساس تطور المجتمع ونموه.

1. الأسباب الموضوعية:

لقد أصبح عنصر الرأس المال الاجتماعي يساهم بنسبة إيجابية نتيجة الاهتمام المتزايد من طرف العلماء والباحثين وخصوصاً من أجل تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة.

المكانة التي تلعبها العلاقات والشبكات الاجتماعية في نجاح واستقرار المؤسسات وأيضاً تغلب الثقافة الفرعية لأفراد المنظمة على الثقافة التنظيمية للمؤسسة وانتشارها في وسط صناعي حديث.

معظم المؤسسات الفعالة هي التي تعرف كيف تهتم بكامل طاقتها والاعتماد على التنظيم مهما كانت طاقتها.

2. الأسباب الذاتية:

من الأسباب الذاتية التي أدت بنا إلى دراسة هذا الموضوع أنه كان مصدر اهتمام لي خصوصا بعد تجربة خاصة حيث أصبح من الصعب إيجاد منصب عمل خصوصا بعد تخرجي وفي مجال تخصصي الذي يرى البعض منهم انه ليس له أية دور في أي مجال على غرار التخصصات العلمية والتقنية والرياضية وأنها تساهم في تطور المجتمع اقتصاديا إلا أن بعض الأشخاص وزملاء الدراسة تم تحصلهم على مناصب عمل بسهولة ومنهم من تم ترسيمه وترقيته في أعلى المناصب من خلال تنمية الارتباطات العائلية والقرباة والشخصية والاجتماعية وكان لهم من خلال هذه العلاقات الشخصية آثار جد ايجابية لبناء مستقبلهم والشعور بالاستقرار ضمن أنهم في إطار العائلة.

ثانيا: أهداف الدراسة

- إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة يشمل فهم هذه الظاهرة الاجتماعية
- محاولة استنتاج فكرة نظرية لأحد المفاهيم الجديدة المستخدمة في العلوم الاجتماعية
- تحديد المفاهيم إعطاء فكرة مبسطة عن الرأس المال الاجتماعي ومدى لجوء الأفراد إلى هذه العلاقات التي أصبحت تساهم في البناء الاجتماعي ومدى تأثيرها على حصول الأفراد على الترقية أو أنها تقتصر على الحصول على مناصب شغل فقط.
- معرفة العلاقة بين المسار المهني ورأس المال الاجتماعي في المجتمع من خلال الدراسة في المؤسسة الصناعية، وتأثيرها على رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي.
- إبراز أهم المؤشرات.

- التقرب من الميدان ومحاولة التعرف أكثر في الواقع ومحاولة اكتشاف ومعرفة الصعوبات.
- السعي من خلال هذه الدراسة لتحقيق الفرضيات المصاغة من اجل الخروج بنتائج علمية نسبية.
- المغامرة العلمية.

ثالثا: الإشكالية

تستقطب ظاهرة القرابة والعلاقات الاجتماعية اهتماما بارزا في كثير من الأعمال والمساهمات لما تشكله من مقومات رمزية وتصورية عميقة في توجيه سلوكيات الفرد.

لقد تجاوزت هذه الأخيرة الأبعاد المادية والمالية لتستثمر في المقومات اللامادية للعنصر البشري وبالتالي يمكن القول أن الرأس المال الاجتماعي أضحي يشكل رأس مال استراتيجي في التنمية الفعالة للمؤسسة إذا ما عرف كيف يتم استخدامه.

غير أن هذا البعد اللامادي المتمثل في الرأس المال الاجتماعي كبعد رمزي وثقافي هام وحيوي يختلف من مجتمع إلى آخر، وتكمن درجة الاختلاف في درجة النضج الحضاري الذي وصلت إليه المجتمعات من نمو تراكمي في مخنل القطاعات الحيوية عبر الأجيال في اكتساب المهارات والخبرات والعلوم والمعارف في جميع الميادين.

إلا أن المجتمعات التي لم تسير بنفس الوتيرة النضج الحضاري والنمو التكنولوجي والاقتصادي والثقافي في المجتمعات المتقدمة وفي اكتساب للمهارات والقيم العلمية والمعرفية. وفي هذه الفجوة الحضارية تتجه المؤسسات لمأ هذا الفراغ بتفعيل رأس مالها الاجتماعي بشكل يكاد يكون طبيعيا في تسيير شؤونها باعتمادها على علاقات القرابة والنسب والشبكات الاجتماعية لسد هذا الفراغ.

وأصبحت الفئات المهنية التي تجتمع وتتبادل بمناسبة العمل تنتج في النهاية ليس فحسب علاقات مادية ولكن يحيطها بممارسات وعلاقات اجتماعية بينه وبين أقرانه العمال وبين التنظيم، وهذه العلاقة أصبحت لديها تأثير كبير على اكتساب المكانة الاجتماعية، ويمكننا أن نصل إلى أن قدرة الفرد على استغلال واستثمار علاقاته الاجتماعية، وكذا العمل على تطويرها وتوجيهها من أجل تحقيق أهدافه يمثل رأسماله الاجتماعي، وهنا ليس المهم إنتاج أكبر قدر من هذه العلاقات بل كيفية استثمارها خصوصا بعدما أصبح الرأس المال الاجتماعي عامل أساسي مؤثر في هيكل سوق العمل وكذا توزيع المكانة السوسيو-اقتصادية. وبعض الدراسات التي سيتم استنطاقها فيما بعد تبين لنا أن هناك تماثل في الوظائف داخل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.

إن هذا التباعد ما بين النضج الحضاري والتكنولوجي والتطورات الاجتماعية والاقتصادية الصادرة منها يؤدي حتما إلى الارتكاز على القيم التقليدية اللامادية لاستخلاف كل النقائص النابعة من هذا التعاون التقني بين مجالين متباعدين.

وهنا تخطر ببالنا عدة تساؤلات يمكن طرحها، هل يمكن لأي مجتمع يفتقر إلى تراكم تكنولوجي ومعرفي معتبر أن يصدر وينتج تصرفات منفعية ذات فعالية عالية أم انه سيقوم بشكل طبيعي في تفعيل التصرفات وعلاقات اجتماعية نابعة من الخيال الاجتماعي المحلي القائم أساسا على التكتلات والمحاباة وعلاقات القرابة والانتساب ومن هذا الباب يمكن لنا طرح تساؤل عام والمتمثل في :

- ما احتمال مساهمة الرأس المال الاجتماعي للعنصر البشري في توجيه وتحديد

مساره المهني داخل المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يمثل الأصل الاجتماعي للعامل دور في تحديد مكانته المهنية في المؤسسة؟
- هل تعتبر الخبرة العلمية والمعرفية والعملية وحدها كافية لحصول العامل على ترقية داخل المؤسسة؟
- هل للعلاقات والشبكات الاجتماعية دور في تحديد المسار المهني لترقية العامل داخل المؤسسة؟

رابعاً: الفرضيات

1. الأصل الاجتماعي للعامل يساهم في إنتاج مكانة مهنية مميزة له داخل المؤسسة.
2. الخبرة العلمية والعملية والمعرفية لوحدها ليست كافية لرفع حظوظ التقدير والترقية للعامل داخل المؤسسة.
3. تعتبر العلاقات والشبكات الاجتماعية الغير رسمية أداة فعالة لاكتساب العامل ترقية داخل المؤسسة.

خامساً: تحديد المصطلحات1. الرأس المال الاجتماعي:1- تعريف الرأس المال الاجتماعي اصطلاحاً:

التعريف الأول: يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه: "مجموعة من الوسائل المستعملة والكامنة، تؤدي إلى اكتساب شبكة من العلاقات بمعنى آخر هو الانتماء إلى جماعة التي

هي عبارة عن مجموعة من الأفراد يكتسبون نفس الخواص والمميزات فحسب بل هم محددون بضوابط دائمة وذات منفعة " ¹.

التعرف الثاني: " يعرف على انه مخزون من القيم المشتركة... يقوم على الأعراف الغير الرسمية التي تشجع التعاون، كما يشار أيضا إلى المؤسسات الاجتماعية الأساسية مثل الأسرة والمسجد والمدرسة " ².

التعريف الثالث: " يعرف على انه نسق أو مجموعة من القيم والأعراف الغير رسمية المشتركة بين أعضاء جماعة واحدة تسمح بالتعاون بينهم " ³.

- تعريف آخر للرأس المال الاجتماعي: " إذن انه موارد كامنة في البناء الاجتماعي يمكن الوصول إليها واستخدامها في أفعال مقصودة " ⁴.

ويكشف هذا التعريف عن أرصدة رأس المال الاجتماعي توجد البناء الاجتماعي ولكنها لن تؤدي فرصها، لا بد وأن ترتبط بالفعل الاجتماعي وتتلخص هذه المصادر في نوعين من المصادر: ⁵

1. علاقات وشبكات: يقيما الأفراد لتحقيق أهداف معينة مثل النقابات والأحزاب وجمعيات النفع العام والجمعيات الفئوية، وغير ذلك من العلاقات والشبكات التي تؤسس لحياة مدنية.

2. منظومة قيمية: تأتي على رأسها قيم الثقة والشفافية وتحمل المخاطر والرغبة في التعاون والعقلانية، وغير ذلك من قيم الحداثة.

¹ Pierre Bourdieu: **le capital social, notes provisoires in / le capital social performance, équité et réciprocité**, Edition la découverte paris 2006.p31.

² محمد بومخلوف: **التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر**، ط1، التجربة والآفات، دار الأمة، الجزائر، 2001، ص17.

³ نفس المرجع، ص18.

⁴ فرانسيس فوكوياما: **الثقة الفضائل الاجتماعية لتحقيق الازدهار**، ط1، الإمارات العربية للبحوث الإستراتيجية، الإمارات، 1998، ص42.

⁵ احمد زايد وآخرون: **رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية**، ط1، القاهرة، 2006، ص9.

- إن الرأس المال الاجتماعي أصبح له دور في المجتمع والأسرة وهذا ما جعلنا نتطرق إليه وأن نشير إلى بعض النقاط التي تخدم بحثنا.
- تعريف رأس المال الاجتماعي عند بيار بورديو: " يرى انه مجموعة الموارد الحالية الموجودة والمرتبطة بامتلاك الشبكة الدائمة من العلاقات والانتماء إلى مجموعة، مثل العوامل المتحدة تحظى بخصوصية جماعية ومتحدة عن طريق الارتباطات الدائمة للعلاقات المستمرة، وهذه الارتباطات لا يمكن تقليصها إلى علاقات القرابة في مجال جغرافي أو مجال اقتصادي واجتماعي، فهي مبنية على تبادلات متصلة ماديا ورمزيا والاستمرارية تفرض الاعتراف بهذه القرابة.
- إن وجود شبكة العلاقات مبنية بالفعل الاجتماعي المنشأ فهي لا تعطى طبيعياً، فهذا الفعل الاجتماعي نجده مثلاً في الأسرة لتفسير الأنساب والعلاقات الأبوية".¹
- أما أنتوان بيفورت (Antoine Bévort): "يقول أن الرأس المال الاجتماعي يعرف كشبكة من العلاقات وكسجل متبادل والتي تشير إلى التطبيقات الاجتماعية في الجماعة".²
- ونجد روبرت بوتنام (Robert Putnam): "يرى أن المواد المؤسسة للرأس المال الاجتماعي هي الشبكات الاجتماعية لها قيمة".³
- تعريف آخر: " إن الرأس المال الاجتماعي أصبح الوسيلة المثلى في الحصول على عمل بسهولة وبالتالي النجاح الاجتماعي، ويتمثل الرأسمال الاجتماعي في: شبكة العلاقات التي يكتسبها الفرد وتتكون هذه الشبكة من جملة علاقات بين مجموعة من الفاعلين ولكي تشكل هذه العلاقات رأسمال اجتماعي يجب أن تكون نافعة، أي تسمح لصاحبها الاستفادة من قدراته ومؤهلاته الشخصية للوصول إلى أرقى المراكز، وبالتالي

¹ Antoine.Bevort.et Michelle.Lallement, **Le capital social**, édition la découverte, paris, pp31, 32.

² Ibid., p193.

³ Ibid., p298.

تحقيق النجاح الاجتماعي، فنجد أن قوة الرأس المال الاجتماعي لا تقاس بعدد العلاقات المباشرة للفرد، بل بالخصائص البنوية لهذه العلاقات".¹

– كما نجد نفس الفكرة التي طرحها بيير بورديو (Pierre Bourdieu) والتي تطرق إليها أيضا جايمس كولمان (James Colman): "أن الرأس المال الاجتماعي يعتبر كمنبع للأفراد ويندمج بسهولة في النظريات الاجتماعية التي تبحث عن فهم المجتمع في ضوء فكرة العقلانية".²

2. تعريف الرأس المال الاجتماعي إجرائيا: من خلال التعريفات التي مررنا بها

نجد أن الرأس المال الاجتماعي هو مجموعة من العلاقات والشبكات والقيم الدينية والثقافية والأسرية والأنساق والأعراف الغير الرسمية التي يكونها الفرد وتسمح له بالتعاون بينهم وقصد الاستفادة من هذه العلاقات في شتى المجالات والتي تسهل له سبل العيش بسهولة وتنمي روح التعاون والثقة بين أفراد الجماعة وإمكانية تحويل هذه الأرصدة الاجتماعية إلى مكاسب مادية كما أشار إليها بورديو وإمكانية الاستفادة اقتصاديا.

3. العلاقات الاجتماعية:

1. تعريف العلاقات الاجتماعية لغويا: الجمع: علاقات وعلائقُ علاقة/علاقة، العَلاقة: الصِّداقة، العَلاقة: الحب اللزم للقلب، العَلاقة: ما تتبَلَّغُ به البهائم من الشجر، العَلاقة: ما يُكْتَفَى به من العيش، العَلاقة: ما تعلقُ به الإنسان من صناعة وغيرها، العَلاقة: رابطة تربط بين شخصين أو شيئين، السُّلطة ذات العلاقة: السُّلطة المختصة الصالحة للنظر في الأمور، العلاقات الثقافية أو التجارية بين بلدين: وجود تبادل ثقافي أو تجاري بينهما، العلاقات الدبلوماسية أو السياسية بين بلدين: وجود سفارة أو قنصلية لكل منهما في الأخرى، علاقات حُسن الجوار: علاقات حسنة بين دولتين جارتين، مدير العلاقات:

¹ Forse(M) et Langlois(S) « Présentation-Réseaux,Structures et Rationalité », in la Revue Année

² Antoine Bevort et Michel Lallement, OpCit, P 296.

المسئول عن العلاقات العامّة لشركة صلة ورابطة بين المعنى الحقيقي والمعنى المجازي، وقد تكون المشابهة، وقد تكون غير المشابهة.¹

2. تعريف العلاقات الاجتماعية اصطلاحاً:

" إن الصور المختلفة عن العلاقات الاجتماعية هي تلك العلاقات الإنسانية، فهذا ينطبق بمعناه الواسع على كل التفاعلات التي تحدث بين الأفراد من جميع النواحي".²

والعلاقة: هي تلك الرابطة بين فئتين أو ظاهرتين، بحيث يستلزم احدهما تغيير الأخر، وقد تكون علاقة اتفاق أو شبه تبعية.³

أما مفهوم العلاقات الاجتماعية فيتمثل في: " تلك الصورة الموجودة بين فرد وجماعة، وقد تقوم هذه العلاقة على التعارف والتعاون وقد تكون مباشرة كما تكون فورية".⁴

ويعرف محمد ديوي دار العلاقات الاجتماعية على أنها تلك العلاقات التي تحدد وتؤدي إلى الإنتاج فيقول: " إن العلاقات الاجتماعية هي التي تنشأ بين أفراد أو جماعات أو طبقات خلال عملية الإنتاج وهي المحددة لدور كل فرد في الإنتاج وكيفية توزيع المنتج فيما بينهم".⁵

3. تعريف العلاقات الاجتماعية إجرائياً: إذا التعريف الإجرائي الذي يمكن أن

نصيغه للعلاقات الاجتماعية هي ما ينشأ بين الفرد والجماعة أو جماعات من ارتباطات مهما كان الهدف سواء لأجل التعاون أو الصداقة.

¹ محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، تحقيق احمد إبراهيم زهرة، بيروت، دار الكتاب العربي، 2004، ص

² أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ب ط، 2006، ص 128.

³ نفس المرجع السابق، ص 128.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 181.

⁵ مالك بن نبي : ميلاد المجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة عبد الصابور شاهين، دار النهضة للطباعة والنشر، 1983، ص 63.

4. الجماعة:

1. **تعريف الجماعة لغويا:** الجماعة والجميع والمجمع والمجمعة: كالجمع وقد استعملوا ذلك في غير الناس حتى قالوا جماعة الشجر وجماعة النبات. والجماعة: عدد كل شيءٍ وكثرتُهُ.¹

2. تعريف الجماعة اصطلاحا:

يمكن تعريف الجماعة بأنها: "وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد (اثان فما فوقهما) بينهم تفاعل اجتماعي متبادل، يتميز في الجماعة الإنسانية بوجود اللغة وهي أداة الاتصال الرئيسية، وعلاقة صريحة قد تكون جغرافية أو سلالية أو اقتصادية أو وحدة العمل والشعور بالتبعية أو الشعور بالنوع، أو الشعور بالانتماء إلى وحدة واحدة، ويتخذ فيها الأفراد أدوارهم الاجتماعية ومكانتهم الاجتماعية، ولهذه الوحدة مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها، والتي تحدد سلوك أفرادها على الأقل في الأمور التي تخص الجماعة سعيا لتحقيق هدف مشترك، وبصورة يكون فيها وجود الأفراد مشبعا لبعض حاجات كل منهم".²

3. **تعريف الجماعة إجرائيا:** إذا الجماعة هي مجموعة أو فرقة من الناس تنشأ بين فردين فأكثر تجمعهم عدة صفات وعادات أو قيم يشعر بها أفراد الجماعة بنوع من الحرية والشعور بقيمة الذات.

5. الترقية:

1. **تعريف الترقية لغويا:** ترقية: (اسم)، مصدر رقى، إسناد وظيفة للموظف أعلى من وظيفته وتتطوي الترقية على زيادة واجباته ومُرتبه عادةً نال الموظفُ ترقيةً لكفاءته،

¹ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري: لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان، المجلد الثامن، ص 53.
² زهران حامد عبد السلام، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، ط6، ص89.

ترقية بالاختيار: استثناء من الدور، ترقية شرفية: براءة تُرَقِّي ضابطاً عسكرياً إلى رتبة أعلى بلا زيادة في الراتب، ترقى (اسم) مصدر ترقى، ترقى الموظف في وظيفته حُصُولُهُ عَلَى تَرْقِيَةٍ، تَرَقَّى السُّلْمُ: رَقِيَهُ دَرَجَةً، التَّرَقَّى فِي الْعِلْمِ: الْإِزْتِقَاءُ، الْوُصُولُ إِلَى دَرَجَةٍ عَالِيَةٍ.¹

2. تعريف الترقية اصطلاحاً:

تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات، الأمر الذي جعل العلماء يعطون لها تعريفات متباينة كل حسب اختصاصه واتجاهاته العلمية فقد تتشابه التعريفات في نقاط وتختلف في أخرى وفي ما يلي نورد بعض التعريفات التي تناولت مفهوم الترقية.

فمعجم العلوم الاجتماعية يرى أن الترقية: "هي انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب".²

وتعني الترقية هنا نقل العامل إلى مركز مصحوب بآثار مادية ومعنوية ويرى أيضاً أن الترقية هي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات فالترقية هي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري وشغله لمنصب ذي مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية.³

ويشير هذا التعريف إلى عملية نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة درجتها أو رتبته أعلى منها إضافة إلى ما يصاحبها من زيادة المرتب وتحسين مركز العامل وترفيح شبكة عمله وذلك لزيادة اختصاصاته الوظيفية. ويعرف محمد انس قاسم جعفر

¹ محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مرجع سابق، ص

² أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص332

³ نفس المرجع السابق، ص333.

الترقية على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يفترن ذلك من نمو الاختصاصات وتغير في الواجبات وزيادة في المسؤوليات ويصاحب هذا التغير اللقب الوظيفي مع الزيادة في الأجر.¹

3. تعريف الترقية إجرائيا: إذا من خلال هذه التعريفات يمكن التوصل إلى أن الترقية هي نقل العامل أو المستخدم من وظيفته العادية التي كان يشغلها إلى وظيفة أعلى من السابقة نتيجة للخبرة العالية والكفاءة التي كان يتمتع بها وتولي وظائف ذات مسؤولية وسلطة اتخاذ القرارات المصيرية التي تخدم التنظيم الإداري إضافة إلى تمتعه بالمزايا المادية أي الزيادة في الأجرة.

6. المؤسسة:

1. تعريف المؤسسة لغويا: مؤسسة من فعل أسّ، يأسّ، أسّي، يقال: أسّ البناء، وضع أساسه والأساس قاعدة البناء التي تقام عليها، وأصل كل شيء ومبدؤه، والمؤسسة كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج والمبادلة للحصول على الربح.²

2. تعريف المؤسسة اصطلاحا:

- على الرغم من تعدد تعاريفها فهناك من ينظر على أنها منظمة أو مشروع أو التنظيم أو هيئة إلى أن المؤسسة تصب في نفس المعنى وتتناول في مجملها مكونات المؤسسة العامة فمعجم العلوم الاجتماعية يعرفها على أنها في شكل كلمة المشروع على أنها: " وحدة اجتماعية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة، وتتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله، ويظهر هذا

¹ محمد أنس قاسم جعفر: نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص ص 22، 23.

² إبراهيم أنيس و آخرون: معجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثانية، الجزء الأول و الجزء الثاني، بيروت، بدون تاريخ النشر، ص 17.

الاستقلال في تحمل المشروع للريح والخسارة الناتجين عن هذا النشاط ويمكن تصنيف المشاريع إلى ثلاثة أنواع رئيسية: المشروع الخاص والمشروع العام والمشروع المختلط، يتميز الأول أساسا بخضوعه للملكية الخاصة سواء كان مملوكا لشخص واحد أو لشركة أو مشروع تعاوني، والثاني بخضوعه لملكية الدولة أو هيئة عامة، والثالث باشتراك الأفراد والدولة (أو هيئة عامة) في ملكيته.¹

- ويعرفها القاموس الفرنسي لاروس Larousse على أنها: وحدة اقتصادية للإنتاج إنتاج السلع أو الخدمات، واقتصاديا تصنف وفق لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضى إلى تصنيف المؤسسات على النحو التالي: المؤسسات الخاصة وتكون ملكا لشخص أو شراكة بين عديد من الأشخاص متعاونين ومؤسسات عامة أو نصف عامة، العامة تكون مسيرة من طرف الدولة والأخرى باشتراك الأفراد والدولة معا وللمؤسسة استقلالية تامة في اتخاذ القرارات الخاصة بها.²

- نرى من خلال التعريفين السابقين أن كلاهما ركز على أن المؤسسة وحدة إنتاجية لها حرية اتخاذ القرار مهمتها إنتاج السلع والخدمات وهي إما عامة أو خاصة أو نصف عامة (مختلطة) بعد ذلك يأتي تعريفها باعتبار أنها منظمة على النحو التالي: " المنظمة تدل على مجموعة من الأفراد يجتمعون فيما بينهم وينتظمون بمقتضى قواعد موضوعية ولوائح محددة وشرائح مقننة بينهم لتحقيق أهداف مرسومة وتنفيذ وظائف خاصة.³

3. تعريف المؤسسة إجرائيا: إذا المؤسسة عبارة عن وحدة اجتماعية ووحدة اقتصادية مهمتها إنتاج السلع والخدمات ولها حرية اتخاذ القرار، وهي تكون في عدة أشكال مؤسسة عامة أو خاصة أو مختلطة بين الاثنين، وتحتوي على مجموعة من

¹ إبراهيم مذكور وآخرون: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب 1975 ص ص 546، 545.

² إبراهيم مذكور وآخرون، نفس المرجع السابق، ص ص 545، 546.

³ نفس المرجع، ص 534.

الأفراد لتنفيذ عدة وظائف ضمن قواعد وقوانين وذلك لتحقيق أهداف معينة، إن المنظمة تعتبر نظام إنساني واجتماعي مترابط.

سادسا: المقاربة النظرية

لقد تعددت الدراسات لدى الباحثين في مختلف الاتجاهات النظرية التي تناولت هذا الموضوع ولدينا كل من: بيار بورديو وجيمس كولمان وروبرت بوتنام.

* يمثل الرأس المال الاجتماعي عند بورديو مجموع الاتصالات والعلاقات، والمعارف، والصدقات، والسندات (ديون أو ديون رمزية)، التي تعطي للفاعل تقريبا «سماكة» اجتماعية كبيرة، فقدرة الفعل ورد الفعل مهمة تقريبا وفق نوعية وكمية ارتباطاته، وصلاته مع أفراد آخرين من حيث إن المظهر العام للرأس المال، تحت مختلف أشكاله، يمثل تشابها قويا أو تماثلا مع ذلك الخاص بالفاعل.

« فالرأس المال الاجتماعي هو مجموع الموارد الحالية أو الكامنة التي تكون مرتبطة بحياسة شبكة دائمة لعلاقات مُأسسة من معارف متداخلة واعترافات متداخلة، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى جماعة، كمجموع فاعلين ليسوا فقط مخصصين بملكيات مشتركة اعترافات متداخلة، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى جماعة، كمجموع فاعلين ليسوا فقط مخصصين بملكيات مشتركة (يمكن أن تكون مدركة من طرف الملاحظ ومن طرف الآخرين أو منهم أنفسهم)، ولكن أيضا "موحدين بروابط دائمة ونافعة"، وبصفته مرتبطا بالرساميل الاقتصادي والاجتماعي الخاصة ورساميل المحيط، فإن الرأس المال الاجتماعي لفاعل ما هو الذي يؤمن الاعتراف به وينزع إلى أن يصير نوعا من المضاعف لقوته عبر اثر الإدماج الرمزي (كما لو أن الثروات المادية والرمزية للفاعلين المتواطئين تضاف افتراضيا) إن شبكة العلاقات هي نتاج "إستراتيجيات استثمار اجتماعي" يظهره الفاعل، من وعي أو لا بهدف أن يخلق، ويدعم، ويرافق ويصون،

وينشط ثانية الروابط التي تمكنه أن يطمح، في أية لحظة، إلى أن يجلب منها "منافع مادية أو رمزية" انه مدعوم في هذا بعدد من الإجراءات المؤسسة (حفلات ساهرة، حفلات استقبال تدشينات، مدارس منتقاة، أنشطة رياضية من النوع الرفيع، رالي، منتدى، مؤتمر...) يسعى إلى "إتاحة التبادلات الشرعية والى إقصاء التبادلات الغير الشرعية" يربط هكذا بين الفاعلين الذين لهم اهتمام أكثر برأسمالهم وبموقعهم، ليكونوا على اتصال.¹

وقد جاء إعطاء مضمون محدد للمصطلح في بداية السبعينيات على يد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو، الذي عاد وطوره في الثمانينيات، مقارنًا إياه بأشكال أخرى من رأس المال (الاقتصادي والثقافي والرمزي)، وبمفاهيم علم-اجتماعية (سوسيولوجية) أخرى كمفهوم الحقل والسلطة. واعتبر بورديو أن "رأس المال الاجتماعي ميزة فردية تظهر في سياق اجتماعي"، وأن "الفرد يستطيع حيازتها عبر أفعال هادفة"، كما "يستطيع تحويل رأس المال الاجتماعي إلى مكاسب اقتصادية اعتيادية. لكن هذا يعتمد على نوعية الواجبات الاجتماعية والروابط والشبكات المتوفرة للفرد".

بتعبير آخر، تعتمد مدى قدرة الفرد على الوصول إلى موارد عبر "رأس المال الاجتماعي" على شبكة علاقاته الاجتماعية (معارفه وانتماءاته المختلفة وعضويته في روابط ومؤسسات مختلفة)، وعلى قوة هذه العلاقات وثباتها، وعلى الموارد المتوفرة لشبكة العلاقات التي يقيمها الفرد. وهذا لا يعني أن الفرد يرث هذه الشبكة من العلاقات دون تدخل أو جهد منه. صحيح أن الظروف الموضوعية تحدد إطار الممكن لشبكة هذه العلاقات، لكن للفرد دورًا في تحديد سعة واستمرارية هذه العلاقات (الانتماء أو عدم

¹ ستيفان شوفالبييه، كريستيان شوفيري: معجم بورديو، ترجمة د. زهرة إبراهيم، دار الجزائر للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، سورية دمشق، 2013، ص،ص163،164.

الانتماء لأحزاب أو نقابات أو نوادٍ وجمعيات... الخ)، لكن ليس كل العلاقات ودرجة تأثيرها وثباتها خاضعة لاختيار الفرد.¹

- لم يقدم بورديو نظرية خاصة بالرأسمال الاجتماعي، بل اعتبره عامل من العوامل المؤثرة في نظريته حول المحيط الاجتماعي، وكغيره من رؤوس الأموال الأخرى، فهو أداة من أجل السيطرة مسخرة من طرف جماعة اجتماعية ما، ولا يأخذ معناه عنده إلا عند ممارسة علاقات القوة، هذه العلاقات هي غائبة تماما في أعمال الباحثين الأمريكيين وهذا ما تؤكد عليه بونتيو بحيث تقول: " لقد استطاع بورديو بناء تحليل لعلاقات السلطة، وهذا بخلاف الباحثين حول الرأسمال الاجتماعي خاصة الأمريكيين منهم، فقد بنوا تحليلا لا يسمح بالتذكير حول اللاعدالة في السلطة أو قوة الفاعلين، أو الصراع من أجل المصالح، ويضيف فايلد على هذا القول ما يلي "ربط بورديو للرأسمال الاجتماعي بالاعدالة والقوة أعطى تصحيحات لأعمال كل من بوتنام وكولمان.²

- وقد انطلق كولمان من فكرة أن الفاعل العقلاني، لا يستثمر في نفسه فقط من خلال تعليمه ورأسماله البشري كما بينه بيكر، بل يجب أن يستفيد كذلك من الموارد التي يمكن أن تضمها العلاقات الاجتماعية بمعنى آخر في رأسماله الاجتماعي، وهذا بالاعتماد على العلاقات العائلية أو الجمعيات التي يضمها المجتمع الحضاري. واعتمادا على هذه الأفكار اقترح من خلال مؤلفه: (foundations of social theory) سنة 1990 أحد أهم نظريات السوسيولوجيا العامة منبثقة من النظرية الاقتصادية، ولكن بصورة موسعة تجعل من العلوم الاقتصادية جزء بسيط من علم الاجتماع.³

¹ محمد نصر- جميل هلال: قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد الأبحاث السياسية الاقتصادية الفلسطينية، القدس، 2007، ص10.

² مجوب رزيقة: دور الرأسمال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، بوزريعة، 2011، 2010، ص20.

¹ نفس المرجع، ص، ص22، 23.

² نفس المرجع، ص 30.

- وأدلى أيضا روبرت بوتنام نظرية تضائل الرأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية وأشار أن لأسباب هذا التراجع والضياع في الرأسمال الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية فيركز على أربعة عوامل وهي :
- وصول المرأة بقوة إلى سوق العمل.
- الحراك الاجتماعي.
- الإختلالات الديموغرافية كانهخفاض نسبة الزواج وتزايد نسبة الطلاق.
- التطور التكنولوجي في مجال الترفيه والذي تسبب في فردا نية أساليب الترفيه.¹

- سابعاً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: لدينا فيما يخص بعض الدراسات التي تم مناقشتها والتي كان الاهتمام بها واضحاً للرأس المال الاجتماعي والدراسة التي سوف نتطرق إليها كانت بعنوان: مسؤولية رأس المال الاجتماعي تجاه تحقيق تنمية مستدامة للأستاذ: زييري رمضان بتخصص: العلوم السياسية _ تنظيم سياسي وإداري _ بكلية: الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي _ سعيدة.

لقد ركز في مقارنته النظرية لدراسة موضوعه على المفكرين كل من: "فوكوياما" و"جيمس كولمان" و"روبرت بوتنام" وأشار أن منطلق ظهور مفهوم رأس المال الاجتماعي من كتابات: "أليكسيس دي توكفيل" و"ليدا هانيفان" و"جيمس كولمان" وفي مرحلة لاحقة "روبرت بوتنام".

¹ نفس المرجع السابق ، نفس الصفحة.

وكانت إشكاليته التي تم طرحها هي كالتالي: . ما الذي يعنى برأس المال الاجتماعي؟ وما الفارق بينه وبين صور رأس المال الأخرى؟ وما المسؤوليات التي يمكن أن يضطلع بها في سبيل الوصول إلى تنمية بشرية مستدامة؟

وتمت الخطة التي تم انتهاجها للإجابة عن الأسئلة هي:

أولاً: رأس المال الاجتماعي: إعادة تعريف لرأس المال من أجل تنمية بشرية

مستدامة

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية لرأس المال الخاص.

ثالثاً: مسؤولية رأس المال الاجتماعي في تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

وقد توصل إلى عدة نتائج نوجزها فيما يلي:

- الرأس المال الاجتماعي لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي بل في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.
- يعد تراكم الرأس المال الاجتماعي مفتاحاً لنمط جديد من التنمية هي الأكثر إنسانية واستدامة في نفس الوقت.
- أهميته القصوى تكمن في أنه يعتبر احد العناصر لدالة الإنتاج وهو ما يهيئ البيئة الصالحة لتحقيق نمو اقتصادي مستدام.
- يعزز الرأس المال الاجتماعي الثقة والاحترام بين أفراد المجتمع والديمقراطية عبر إحياء الشبكات المدنية وهو يحقق نوعاً من تسيير المعاملات لاقتصادية والتجارية...و هو الأمر الذي سيؤدي إلى خلق نواة إستراتيجية للوصول إلى تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

الدراسة الثانية:

كانت الدراسة الثانية دراسة ماجستير بعنوان: " دور الرأس المال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي". للباحثة: مجوب رزيقة بتخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل. ركزت هذه الدراسة على أن للرأس المال الاجتماعي مساهمة كبيرة في انه يساعد الأفراد في الانتقال من مجال الدراسة إلى سوق العمل من خلال شبكة علاقاته الاجتماعية فهي لم تعد تقتصر على المؤهلات والخبرات، ولا تكمن الأهمية في إنشاء هذه العلاقات بل العمل على استثمارها وتطويرها.

وقد تمحورت إشكالية الباحثة على الشكل التالي: " كيف يؤثر الرأس المال الاجتماعي على الاندماج المهني لخريج التعليم العالي؟ "

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- تسمح الروابط القوية باندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل من الروابط الضعيفة.
- إن تأثير الرأسمال الاجتماعي على الاندماج المهني مرتبط كذلك بـ :
- نوع العلاقة داخل نفس النوع من الروابط الاجتماعية : بحيث توصلنا إلى أن علاقات الأسرة وعلاقات الجيرة وكذا الجمعيات ذات الطابع الديني تسمح أكثر بتحقيق اندماج أفضل لخريج التعليم العالي.
- المكانة السوسيو مهنية للفرد الذي تمكن من المساعدة :تتزايد قدرة هذا الفرد في التدخل لصالح خريج التعليم العالي بارتفاع مكانته السوسيو مهنية، ولكن هذا التأثير يختلف بالنسبة لمدة البحث عن عمل بحيث يتزايد تأثيرها عند الاعتماد أكثر على الروابط الضعيفة، كما توصلنا كذلك إلى أنه كلما كان لهذا الفرد مكانة عالية كلما تزايد تضامنه مع الأفراد الذين تربطهم به علاقات قوية.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل الاقتراب المنهجي للدراسة في سبعة نقاط شرحنا من خلالها الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ومن ثم عرجنا على أهداف هذه الدراسة، ومن ثم قمنا بتحديد الإشكالية التي تتمحور عليها دراستنا والتساؤلات العامة والجزئية والفرضيات المقترحة والتي بنيت عليها الدراسة الميدانية، ومن ثم عرضنا على أهم الدراسات السابقة التي ساعدتنا في بناء معالم دراستنا، ز من ثم عرضنا أهم المقاربات السوسولوجية القريبة من دراستنا.

الفصل الثاني

الرأس مال الاجتماعي

الفصل الثاني: الرأس المال الاجتماعي

المبحث الأول: ماهية الرأس المال الاجتماعي

المطلب الأول: مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند مختلف العلماء

المطلب الثاني: أنواع الرأس المال الاجتماعي و أهميته

المطلب الثالث: مصادر و صور رأس المال الاجتماعي

المطلب الرابع: مكونات الرأس المال الاجتماعي و خصائصه

المبحث الثاني: التصور النظري لرأس المال الاجتماعي

المطلب الأول: اتجاهات دراسات رأس المال الاجتماعي

المطلب الثاني: المدخل السلوكي لمفهوم رأس المال الاجتماعي

المطلب الثالث: اقتراحات دراسات الرأس المال الاجتماعي

المطلب الرابع: نظرية الموارد الاجتماعية ل لين نان

المبحث الثالث: الرأس المال الاجتماعي و العمل

المطلب الأول: مزايا العمل بتطوير رأس مال اجتماعي

المطلب الثاني: الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس مال اجتماعي

المطلب الثالث: بناء رأس مال اجتماعي في المؤسسات الاقتصادية

المطلب الرابع: البحوث الميدانية ل لين نان و علاقتها بسوق العمل

تمهيد:

لقد حظي مفهوم الرأس المال الاجتماعي باهتمام بالغ في الآونة الأخيرة وخصوصا مع التطورات الحالية التي تشهدها المجتمعات، حيث يعتبر موضوع العلاقات والروابط الاجتماعية وتأثيراتها مطروح في العلوم الاجتماعية منذ وقت، وحتى داخل المؤسسات الاقتصادية والصناعية التي تحقق الأداء العالي، حيث أن الاستثمار في العلاقات له عوائد فعالية على الإدارات.

لذلك سنحاول في هذا الفصل تناول الرأس المال الاجتماعي وسنقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث سنتناول في المبحث الأول مختلف تعاريف بعض المفكرين الذين اهتموا بالرأس المال الاجتماعي وعن البدايات الأولى لنشأته بدءا من مؤسس علم الاجتماع ابن خلدون ومختلف الأكاديميين الأوربيين الذين اختلفت تعاريفهم وأهم مصادر وصور وأنواع الرأس المال الاجتماعي وأيضا سنسلط الضوء على أهميته ومكوناته وخصائصه. أما في المبحث الثاني فسوف نتطرق إلى مختلف التصورات النظرية لرأس المال الاجتماعي والاتجاهين الأساسيين : الفرنسي وأهم رموزه بيار بورديو والأمريكي بقيادة روبرت بوتنام أما في المبحث الثالث فسنتناول رأس المال الاجتماعي ومدى ارتباطه بسوق العمل، لأنه أصبح قوة محركة للمؤسسات الاقتصادية نتيجة للعوائد التي تعود بها العلاقات والشبكات بين الأفراد والموظفين، حيث أصبحت الوسيلة الأمثل للحصول على عمل وترقيات وتحفيزات مادية ومعنوية وبالتالي النجاح الاجتماعي.

المبحث الأول: ماهية الرأس المال الاجتماعي:**المطلب الأول: مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند مختلف العلماء:****1. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند ابن خلدون:**

" ثم إن كل طبقة من طباق أهل العمران من مدينة أو إقليم لها قدرة على من دونها من الطباق، وكل واحدة من الطبقة السفلى يستمد بذي من أهل الطبقة التي فوقه، ويزداد كسبه تصرفاً فيمن تحت يده على قدر ما يستفيد منه. والجاه على ذلك داخل على الناس في جميع أبواب المعاش، ويتسع ويضيق بحسب الطبقة والطور الذي فيه صاحبه، فإن كان الجاه متسعاً كان الكسب الناشئ عنه كذلك، وإن كان ضيقاً قليلاً فمثله. وفاقد الجاه، وإن كان له مال، فلا يكون يساره إلا بمقدار عمله أو ماله ونسبة سعيه ذاهباً وآيباً في تنميته، كأكثر التجار وأهل الفلاحة في الغالب، وأهل الصنائع كذلك إذا فقدوا الجاه واقصروا واقتصروا على فوائد صنائعهم، فإنهم يصيرون إلى الفقر والخصاصة في الأكثر، ولا تسرع إليهم ثروة، وإنما يرمقون العيش ترميقاً، ويدافعون ضرورة الفقر مدافعة. وإذا تقرر ذلك، وأن الجاه متفرع وأن السعادة والخير مقترنان بحصوله، علمت أن بذله وإفادته من أعظم النعم وأجلها " ¹.

على الرغم من الشهرة والرواج الذين بات يتمتع بها مصطلح رأس المال الاجتماعي، فمضمونه الأساسي يستند إلى تاريخ طويل من المفاهيم والأطروحات في العلوم الاجتماعية.

فموضوع العلاقات والروابط الاجتماعية، وأشكال المشاركة في الحياة العامة، وأشكال الانتماء في المجتمعات المختلفة وتأثيراتها على الأفراد والمجموعات مطروح في العلوم الاجتماعية منذ وقت مبكر. ويمكن أن نجد مؤشراً على هذا الاهتمام المبكر في مفهوم "العصية" الذي طرحه ابن خلدون في القرن الرابع عشر لتفسير التقلبات في الظواهر الاجتماعية والسياسية والثقافية، وفي ربطه "العصية" بالسلطة، لأنها تحمل في صيرورتها

¹ عبد الرحمن ابن خلدون: تاريخ ابن خلدون، ط2، دار الفكر، بيروت، 1998، ص487.

تحولات تؤدي إلى استجلاب سلطة بديلة. كما نجده، ضمناً، في مفهوم ابن خلدون للجاء كرأس مال اجتماعي وما يجلبه لصاحبه من منافع ومكانة اجتماعية.

2. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند إميل دوركهايم :

ونجد بدايات ظهور هذا المفهوم ضمن المفاهيم التي طرحها عدد من علماء الاجتماع الأوروبيين ،و في ذلك الحديث عند البعض: إميل دوركهايم على سبيل المثال عمّا قد يقود إليه فقدان شبكة محيطة من العلاقات الاجتماعية من "تذرر" قد يؤدي إلى فقدان المعايير والقيم (anomie) ما يدفع إلى تنامي ظاهرة الانتحار.¹

3. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند كارل ماركس:

حيث أشار إليها إلى أهمية الوعي والتنظيم لدى الطبقات الاجتماعية (عبر انتقال الطبقة العاملة من طبقة في ذاتها إلى طبقة لذاتها (في الصراع من أجل تغيير نوعية العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع) أي تغيير السلطة.

4. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند تونيز:

حيث نجدها في التمييز وعلى سبيل المثال بين المجتمعات القائمة على العلاقات الشخصية المباشرة (وجهاً لوجه)، التي نجدها في المجتمعات المحلية (القرية أو المخيم على سبيل المثال)، وفي المجتمعات التي تسودها العلاقات الرسمية والتراتبية وعلاقات السوق كما نجدها في المؤسسات وفي المدن الكبيرة.²

¹ محمد نصر- جميل هلال، نفس المرجع السابق، ص8.

² نفس المرجع، ص9.

5. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند توكفيل:

- إلا أن في بعض الدراسات أشارت إلى أن الرأس المال الاجتماعي يعود جذوره الأولى تعود إلى كتابات "اليكسي دو توكفيل" حيث كتابات "Tocqueville Alexis" توكفيل كانت عن الديمقراطية في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر، ففي كتابه الشهير عن هذا الموضوع أرجع توكفيل الديمقراطية في أمريكا إلى الترابط الاجتماعي ونزوع المواطنين إلى المشاركة في الحياة العامة، وغنى عن البيان أن هذه القيم تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي بالمعنى الذي يتناول المعاصرون من خلاله هذا المفهوم، وقد اعتمد عدد كبير على هذه الفكرة عند دراسة رأس المال الاجتماعي، وبخاصة دارسي المفهوم ممن ينتمون إلى حقل العلوم السياسية.

- وكانت ملاحظات توكفيل حول الطريقة التي ترتبط بها الديمقراطية الأمريكية مع التفاعل المستمر من خلال جماعات المصالح والمنظمات المدنية (وعلى النقيض من ذلك فإن دو توكفيل كان موقفاً بأن النظام الاجتماعي الذي حظي بالتقدير آنذاك هو النظام الذي ترأسه حكومة ملكية وارشترابية تضمن الاستقرار الداخلي في أوروبا).

6. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند هانفان:

ويشير البعض إلى أن البداية الحقيقية تعود إلى كتابات "هانفان" في أوائل القرن العشرين (بالتحديد في 1916)، التي ربطت بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية بعينها تتم في إطار جماعة اجتماعية محددة.¹

¹ انجي محمد عبد الحميد: دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي- دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر- سلسلة أبحاث ودراسات، العدد الأول، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعي، القاهرة، 2010، ص 16.

7. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند جيمس كولمان :

وقد انتقل المصطلح كما صاغه علم الاجتماع في أوروبا إلى الولايات المتحدة، حيث جرى ربط رأس المال الاجتماعي بموضوع الديمقراطية السياسية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية على يد عالم الاجتماع "جيمس كولمان"، معتمداً إلى حد ملموس على توفر أو عدم توفر الثقة بالآخرين وبالمؤسسات لدى الأفراد. هذه الموضوعة ستتحوّل إلى أحد أبرز عناوين رأس المال الاجتماعي، والأكثر رواجاً في منهجيات قياسه.

8. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند روبرت بوتنام :

وبرغم كل ما سبق، فإن الكثيرين يعتبرون كتابات "روبرت بوتنام" خلال حقبة التسعينات، هي السبب الرئيسي وراء ما اكتسبه هذا المفهوم من شهرة وما حظي به من اهتمام واسع النطاق، والحق أن الأدبيات السياسية والاجتماعية لم تكن سوى عامل مساعد في التعريف بهذا المفهوم الذي كان غامضاً إلى عهد قريب، أما العامل الرئيسي فيتمثل في تغيرات وتحولات اجتماعية واسعة المدى شهدتها العقدان الأخيران جعلاً هذا المفهوم في بؤرة الاهتمام خصوصاً عندما ارتبط بمفاهيم أخرى مثل الديمقراطية والمجتمع المدني والحكم الرشيد- حظيت بأهمية واسعة على المستويين الأكاديمي والعملي على حد سواء، ولم تكن كتابات بوتنام سوى انعكاس لتزايد الاهتمام بمثل هذه المفاهيم التي ارتبط بها رأس المال الاجتماعي وتلامس معها في أكثر من جانب.

- لقد حازت دراسات "بوتنام" التي قدمها في أوائل التسعينات، عن رأس المال الاجتماعي ودوره في تعميق الديمقراطية في إيطاليا باهتمام كبير وأثارت جدلاً واسعاً، ووضعت المفهوم في دائرة الضوء، وكذلك كان الحال مع دراسته الثانية التي تناولت تراجع رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة، وأقول نزعاً المشاركة التي ميزت المجتمع الأمريكي، التي كان قد تحدث عنها

"توكفيل"، وقد ألفت هذه الدراسة بالذات الضوء على بعد هام وأساسي في دراسة رأس المال الاجتماعي، وهو علاقة هذا المفهوم بالديمقراطية.¹

9. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند ريتشارد وود:

يرى أن الرأس المال الاجتماعي ما هو إلا وجه من وجوه الثقافة السياسية السائدة في المجتمع، حيث تمثل الروابط التي يكوونها الأشخاص والشبكات التي تتضمنها هذه العلاقات، كما يشير إلى الرموز والقيم والافتراضات) ما يتوقعه الأفراد من بعضهم البعض، وكذلك من المؤسسات القائمة، (وبهذا المعنى فإن رأس المال الاجتماعي والثقافة المدنية ليسا في واقع الأمر شيئاً واحداً، وإنما هما وجهان لعملة واحدة هي الثقافة السياسية.

10. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند إيان دوتشيري:

يذهب إلى أن رأس المال الاجتماعي هو، بمعنى من المعاني، نتاج للثقافة السياسية وليس أحد مكوناتها، كما أنه يمثل انعكاساً لها، على أساس أن رأس المال الاجتماعي يتأثر بالبيئة التي يتكون في إطارها، فإذا كانت الثقافة السياسية السائدة تحض على المشاركة وتدفع إلى التعاون، صار لدى المجتمع رصيد من رأس المال الاجتماعي الإيجابي، الأمر الذي يولد ثقة لدى أفراد المجتمع بما يحثهم على المشاركة في الحياة العامة والانضمام إلى جمعيات ومؤسسات مدنية، والعكس بالعكس، فإذا كانت الثقافة السائدة تركز العزلة والسلبية، فإن ذلك يفرز رأس مال اجتماعي بالسالب في صورة ضعف شامل للثقة بين أعضاء المجتمع وغياب للقدرة على استغلال الروابط والعلاقات الاجتماعية في توليد نواتج إيجابية.²

¹ Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, 94, 95-120.

² انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص، ص23، 24.

11. مفهوم الرأس المال الاجتماعي عند فوكاياما:

ويعرف : فوكاياما رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة من القيم، والأعراف، والمبادئ غير الرسمية التي يتفق حولها ويشترك فيها أعضاء الجماعة، وهي في حد ذاتها لا تمثل رأس المال الاجتماعي، وتساهم في تكوين الفضائل المدنية بين أعضاء الجماعة، ومجموعة من المبادئ المتعلقة بالعمل المشترك، وتقتصر هذه المبادئ على هؤلاء الأفراد دون غيرهم" وتتجسد هذه القيم في الجماعة الاجتماعية، التي تمتد من العائلة- باعتبارها البنية الأولى للمجتمع-إلى الدولة وتتضمن فيما بين ذلك أبنية اجتماعية أخرى كالمجتمع المدني، علاقات الجيرة وعلاقات الصداقة.¹

المطلب الثاني: أنواع الرأس المال الاجتماعي وأهميته:**أولاً: رأس المال الاجتماعي وأنواع رأس المال الأخرى:**

ميّز بيير بورديو، عالم الاجتماع الفرنسي الذي طور المفهوم، في مقال نشره العام 1983 بالألمانية ونشر العام 1986 بالإنجليزية، بين ثلاثة أنواع من رأس المال، في سياق توجيه الانتقاد للنظرية الاقتصادية التي تركز بشكل ضيق على نوع واحد من رأس المال، وهو رأس المال الاقتصادي الذي يُأسس على شكل حقوق الملكية. لقد ارتأى بورديو أن هذا يحول عالم التبادل إلى مجرد تبادل تجاري يستهدف المنفعة الفردية عبر تعظيم الفائدة، في حين توجد أشكال أخرى من التبادل غير الاقتصادي المسيرة على أسس أخرى. ولذا، دعا عالم الاجتماع الفرنسي إلى تأسيس علم معني بدراسة رأس المال في أشكاله المختلفة. فبالإضافة إلى رأس المال الاقتصادي، طرح بورديو مفهوم رأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي، ودمج لاحقاً في الأخير رأسمال كان قد أطلق عليه رأس المال الرمزي، بالإضافة إلى رأس المال السياسي.

¹ Fukuyama, Francis, Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity, New York, Free Press, 1995, pp87-90.

يعتبر بورديو أن رأس المال الاجتماعي يتشكل من " مجموع الموارد الفعلية أو الكامنة التي تخص حياة شبكة مأسسة أو شبه مأسسة من العلاقات ذات ديمومة من المعارف المتبادلين ". بتعبير آخر، يتشكل رأس المال الاجتماعي للفرد من مجموع ما لديه من علاقات اجتماعية قد يلجأ إليها لتحقيق هدف محدد. و تشكل هذه رصيّدًا يوفر منافع ملموسة للأفراد الأكثر ارتباطاً بهذه الشبكات.¹

هذا يعني أن مفهوم بورديو لرأس المال يختلف عن مفهوم بوتنام وكولمان وفوكاياما الذي طرحوه في التسعينيات واستخدموه باعتباره، أولاً، تعبيراً عن الشعور بالثقة تجاه الآخرين، وتعبيراً عن قيم التضامن والتبادلية، وباعتباره، ثانياً، رأسمالاً مجتمعياً وليس رأسمالاً فردياً كما افترضه بورديو. فالأخير كان معنياً بإبراز الدور الذي يتولاه رأس المال بشكل عام (الاجتماعي والاقتصادي والثقافي) في إنتاج اللامساواة في المجتمع، باعتبار أن الموارد والمنافع التي يوفرها رأس المال (بأنواعه) تتباين بين فرد وفرد وبين مجموعة وأخرى.²

أشار بورديو إلى شكل آخر من رأس المال هو رأس المال الثقافي. ويظهر رأس المال الثقافي على شكل ميول مستدامة للعقل والجسد تنشياً أو تتمثل في سلع ثقافية (كتب، كمبيوترات، ... الخ)، وتتمأسس في شهادات وألقاب أكاديمية. بتعبير آخر، يتشكل رأس المال الثقافي مما يمنحه التعليم والتدريب من مهارات ومعرفة وامتيازات وتوقعات ومكانة اجتماعية. ولذا، لم ينظر بورديو للمدارس والجامعات باعتبارها مواقع لتوزيع رأس المال الثقافي، بقدر ما رأى فيها مواقع لمنح شرعية لرأس المال الثقافي للطبقة الوسطى والعليا. وهنا ميز بورديو مفهومه هذا (أي مفهوم رأس المال الثقافي) عن مفهوم رأس المال البشري، معتبراً أن المفهوم الأخير يفشل في إبراز دور النظام التعليمي في إعادة إنتاج النظام الاجتماعي. يمنح الإطار المفاهيمي لبورديو الإمكانية لكل من رأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي للتحويل إلى رأسمال اقتصادي وبالعكس. وتكشف شروط وآليات عمليات التحويل عن الكيفية التي تمارس بها السلطة

¹ محمد نصر- جميل هلال، مرجع سابق، ص11.

² مرجع سابق، ص، ص11، 12.

في المجتمعات الحديثة. وكما ذكر سابقاً كان بورديو قد أشار إلى رأسمال سياسي، لكنه عاد ووضعه من ضمن رؤوس الأموال الثلاثة المذكورة. كما اعتبر بورديو أن رأس المال الرمزي (كما في مراتب الشرف) مصدر سلطة (الحق في أن يُسمع الشخص)، ويتوزع على رؤوس الأموال السابقة عندما يكتسب أي منها شرعية (يصبح للشخص كلمة أو رأي مسموع، كخبير أو أستاذ،... الخ).¹

ثانياً: أهميته:

تكمن أهمية رأس المال الاجتماعي في عنصر الثقة ودرجة تواجده في المؤسسات والدول فعلى أساس هذا العنصر يمكن تحديد تطور البلدان وإستراتيجية التنمية المتبعة فيها فللثقة جذور تاريخية ودينية عميقة، فالثقة تحدد مدى تطور البلاد من خلال حجم مؤسساتها وتتضح أهمية رأس المال الاجتماعي بالنسبة للاقتصاد عند بيان أوجه الاختلاف بين مجتمع يتمتع بقدر وافر من الثقة مثل اليابان ومجتمع لا يتوفر فيه إلا بقدر ضئيل من الثقة مثل الصين فالمجتمع الصيني تسيطر عليه العلاقات الأسرية والقراية فيصعب فيها إدخال الغريب ليعمل بينهم، وبالتالي هي مؤسسات صغيرة الحجم تسهل على الأسرة التحكم فيها. بينما المجتمع الياباني " فقد طغى الولاء للمجموعات التي لا تجمع بينها صلة قري على العلاقات الأسرية منذ عهد التوكوجا على الأقل".

وهذا الذي يبرزه كبر مؤسساتها ونوعية نشاطاتها التي تعمل على رفاهية البلاد، وهذا النوع من المؤسسات يعتمد على التعاون من أجل الحصول على الأرباح من خلال المشاريع الاقتصادية، فاختيار النشاط يكون حسب حجم المؤسسة فالمؤسسات الكبيرة تميل " إلى صناعة السيارات وأشباه المواصلات والفضاء وما شابهه"...، بينما المؤسسات الصغيرة" يميل إلى تركيز على الصناعات الخاصة بالملابس الجاهزة والأثاث والصناعات الخفيفة". أما بالنسبة لإستراتيجية التنمية فتكمن في نوعية الاستثمارات ففي البلدان التي تتوفر على قدر قليل من الثقة

¹ مرجع سابق، ص 12.

أو انعدامها فإنها تلجأ إلى استثمارات الدولة، فالدولة هي التي تقيم المؤسسات والشركات والأفراد هم الذين يديرونها، أو تلجأ للاعتماد على الاستثمار الأجنبي فتحفز الأجانب من خلال التسهيلات التي تقدمها من أجل الاستثمار في بلادهم.¹

المطلب الثالث: مصادر وصور رأس المال:

أولاً: مصادر رأس المال الاجتماعي:

- أما فيما يتعلق بمصادر رأس المال الاجتماعي، فثمة مصادر عدة تمتد من الجماعات الاجتماعية الأولية كالأسرة وجماعة الجيرة، لتشمل المؤسسات غير الرسمية بما فيها جمعيات تنمية المجتمع وجماعات المساعدة الذاتية، بل أن رأس المال الاجتماعي يتولد في المؤسسات الحكومية منها وغير الحكومية، بما في ذلك الجمعيات الأهلية والنقابات والأحزاب.

أ- الأسرة: وتمثل المصدر الأول والأساسي لرأس المال الاجتماعيين، إذ تضع أسس العلاقة بين الفرد والمجتمع المحيط به، من خلال دورها في تنمية ثقة الفرد في الآخرين.

كما تلعب الأسرة دوراً في توفير الآليات اللازمة لتحقيق الرفاهة الاقتصادية، وذلك عن طريق تنمية الروابط والعلاقات غير الرسمية-خصوصاً في إطار الأسرة الممتدة Extended-Family للمساعدة والتعاون داخلها بما يجعلها بمثابة شبكة للضمان الاجتماعي تقدم الخدمات والمساعدات لأعضائها في فترات الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية.

ولا يقتصر دور الأسرة على توفير الموارد لأعضائها، وإنما تسهم أيضاً في مراكمة رصيد رأس المال الاجتماعي المتاح للمجتمع، ومع ذلك فالأسرة قد تكون في بعض الأحيان عائقاً أمام تكوين رأس المال الاجتماعي الذي يساهم في تحقيق الرفاهة، وحيث يؤدي ارتفاع مستويات الثقة

¹ فرانسيس فوكاياما: "رأس المال الاجتماعي و الاقتصاد العالمي"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ع5، أبو ظبي دولة الإمارات العربية المتحدة، 1994، ص18.

داخل الأسرة، إلى عدم ثقة أعضائها في من هم خارج نطاق الأسرة، وفي أحيان أخرى تقوم الأسرة بعزل نفسها عن المجتمع المحيط، وذلك تجنباً للضغوط الاجتماعية، والمخاطر المادية.¹

ب- الروابط الاثنية: اعتبر الباحثون الرابطة الاثنية أحد مصادر رأس المال الاجتماعي، إذ تؤثر على طريقة تنشئة الأفراد وتساهم في تشكيل وعيهم وأفكارهم تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين، وهي بذلك تساهم في ربط مجموعة من الأفراد معاً، ومن ثم ربطهم أو عزلهم عن المجتمع المحيط، كما تستطيع أن تحشد الموارد وتعبئها لخدمة أهداف محددة، وتساهم الروابط الاثنية أيضاً في إتاحة المزيد من الفرص أمام أعضائها لتحقيق أهداف مشتركة.

ومع ذلك فهذه الروابط ذاتها قد تؤدي هذه الروابط، إلى التعصب ضد من يقعون خارج نطاق الجماعة الاثنية بما يقود في كثير من الأحيان إلى زيادة درجة التطرف في المجتمع، وتدهور قيم التسامح فيه.

ت- المجتمع المدني: يعد المجتمع المدني احد المصادر الهامة والأساسية لتكوين رأس المال الاجتماعي، وذلك في بعض المجتمعات - خاصة المتقدمة منها - والتي تتميز بارتفاع مستوى الوعي الهام لدى مواطنيها، وارتفاع معدلات المشاركة في الحياة المدنية.²

ويتكون المجتمع المدني وفقاً للتعريف الشائع من الجمعيات والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية، التي تعمل بشكل مستقل عن الدولة وآليات السوق من أجل تحقيق مصالح المجتمع المستهدف، ولا يعنى تمييزها عن الدولة والسوق أنها منفصلة عنهما وإنما يعنى استقلالها عن أي منهما، فهي تتعاون معهما، ولكنها - في نفس الوقت - غير تابعة لأي منهما.

1 Foley, Michael w. and Bob Edwards, "Escape from politics: Social Theory and Social Capital Debate" American Behavioral Scientist, 40, 1997, pp549-560.

² Foley Michael w and Bob Edwards, ibid, p22.

ويلعب المجتمع المدني دوراً محورياً في مساعدة أفراد المجتمع على تكوين الثقة التي تربط الأفراد ببعضهم من أجل القيام بنشاط معين، وهو أمر ضروري لنجاح أي مؤسسة لأنها بذلك تمنح من لم تتح له الفرصة من قبل للمشاركة، فرصة الاندماج مع الآخرين في أنشطة هامة.

ث- القطاع العام : يشمل القطاع العام المؤسسات التابعة لإشراف الدولة وإدارتها، حيث تقوم إذ تستطيع هذه المؤسسات -من خلال إدارتها للعلاقة بين موظفيها -بتدعيم ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة وهيئاتها، الأمر الذي يمكن ملاحظته بوضوح في المجتمعات التي انضوت في السابق تحت راية المعسكر الشرقي.

وثمة مصادر أخرى لرأس المال الاجتماعي غير تلك التي تم ذكرها آنفا ومنها :جماعات الجيرة، وجماعات الأصدقاء، وغيرها، وتتساوى هذه المصادر في أهميتها، وما يميز أحدها عن الآخر هو السياق الذي تعمل فيه، ففي بعض المجتمعات يكون لمؤسسات الدولة أهمية كبيرة في تكوين رأس المال الاجتماعي.¹

ثانياً: صور رأس المال الاجتماعي:

قدمت الدراسات السابقة عدداً من التصنيفات لرأس المال الاجتماعي ويستند كل تصنيف إلى معايير بعينها، أو مدخل محدد في تناول الظاهرة. وعلى سبيل المثال، قدم البنك الدولي تصنيفه استناداً إلى الرابطة الاجتماعية التي تسهم في تكوين رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

¹ Serageldin Ismail and Grootart Christian Defining Social Capital: An integrating review,op.cit ,1997,PP80-83.

1. رأس مال اجتماعي رسمي formal social capital :

و يشمل الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية رسمية كالمؤسسات الحكومية .

2. رأس مال اجتماعي غير رسمي Informal social capital :

ويقصد به مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار الأبنية الاجتماعية التقليدية غير الرسمية، كتجمعات الجيرة والأصدقاء، ويسهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة لا يحفز على المشاركة في شؤون المجتمع، ولا يتجاوز حدود العلاقات الأسرية، وشبكات القرابة.

ومن جانبه، قدم "روبرت بوتنام" محاولة لتصنيف رأس المال الاجتماعي، وفقا للثقة الناتجة عن استخدامه، وذلك على النحو التالي :

- **رأس مال اجتماعي عابر Bridging social capital :**

ويتمثل في الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية اجتماعية متنوعة، ولا تقوم هذه العلاقات والشبكات على الروابط التقليدية، كالدين أو العرق أو النسب، وإنما تعتمد على ارتباط أعضائها بمجموعة من الأهداف العامة، ويساهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة المجتمعية المعممة Generalized Social Trust، التي تدفع المواطنين للمشاركة في شؤون مجتمعهم.

- **رأس مال اجتماعي رابط Bonding social capital :**

وينصرف إلي الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية اجتماعية مغلقة، وتعتمد هذه الشبكات والأبنية الاجتماعية على الروابط التقليدية-التي سبق الإشارة إليها-ولا تتولد

لدى أعضاء هذه الشبكات رغبة في المشاركة خارج نطاق جماعتهم، وذلك لتكون نمط من الثقة الفردية أو الشخصية personalized trust¹.

يؤكد مارك جرانوفيتز mark Granovet انه لا يوجد خط فاصل بين رأس المال الاجتماعي العابر، والرابط. فهناك إمكانية لتحول الرابط إلي العابر من خلال التفاعلات الاجتماعية، ويضرب مثال علي ذلك ببعض المشاريع التجارية الصغيرة التي تعتمد في إدارتها علي العلاقات والروابط الاجتماعية المباشرة بالأقارب، والأصدقاء، والجيران(رأس مال اجتماعي رابط) في الحصول علي كافة الاحتياجات الأساسية للمشروع، ولكن بمرور الوقت ومع اتساع النشاط يبدأ أصحاب تلك المشروعات في تكوين روابط اجتماعية أخرى خارج حدود جماعاتهم التقليدية من خلال اكتساب عدد من المهارات والأدوات (رأس مال اجتماعي عابر).

ويؤكد ميشيل ولكوك michael woolcock نفس الشيء فنتيجة لعدم ثبات الأبنية الاجتماعية، وتغير هيكل وبنية التفاعلات الاجتماعية داخلها- وانعكاس ذلك علي طبيعة القيم التي تحكم العلاقة بين أعضاء الجماعة -هناك إمكانية لتحول رأس المال الاجتماعي الرابط إلي رأس المال الاجتماعي العابر، وهي الفكرة التي قامت عليها بنوك الفقراء في جنوب شرق آسيا، فهي في جوهرها استخدام ما يمتلكه الفرد من روابط وعلاقات اجتماعية، في تحسين أوضاعه المعيشية، الذي يؤدي في النهاية للدخول للفرد في عدد من التفاعلات الاجتماعية- رغبة منه في اكتساب مهارات جديدة- تتجاوز حدود روابطه التقليدية.²

ثالثاً: رأس المال الاجتماعي والصور الأخرى لرأس المال:

- غنى عن البيان أن رأس المال الاجتماعي أكثر صور رأس المال غموضاً ربما لأنه يتعلق في الأساس بقيمة غير منظورة أو ملموسة في حين تتعلق الصور الأخرى مثل رأس

¹ Uphoff Norman and Krishna Anirudh: "Mapping and Measuring Social Capital: a Conceptual Empirical Study of Collective Action for Conversing and Developing Watersheds in Rajasthan in India, Washington, D.C, Sci Working Paper NO.13, June, 1999, pp15-18.

² Woolcock Micheal : " Social capital and economic Development: toward a theoretical synthesis and policy Framework", theory and society, 27, 1998, pp155.

المال المادي والبشري -بظواهر يمكن تمييزها وقياسها بسهولة، وبشكل ملموس، وتتفق معظم الأدبيات في أن مفهوم رأس المال الاجتماعي، وإن كان يتناقض بوضوح مع الصور الأخرى لرأس المال، إلا أنه بالرغم من ذلك-يتقاطع معها في قواسم يمكن تمييزها، وعلى رأس هذه القواسم يأتي مفهوم التراكم، والذي يعد عنصراً أساسياً في الحديث Physical عن أي من صور رأس المال، وينصرف تعبير رأس المال المادي (وكان يشار إليه في السابق برأس المال فحسب، إلى أن اقتضت Capital ضرورات التطور الاجتماعي والاقتصادي تمييزه عن الصور الأخرى لرأس المال) إلى الموارد المادية والعينية التي يمتلكها الأفراد والمجتمعات، بما يشمل عناصر وأدوات الإنتاج الأساسية كالأرض والمباني والآلات، فضلاً عن الأرصد المالية والنقدية، ويتضح من ذلك أن رأس المال المادي هو الصورة الأكثر تجسداً من صور رأس المال، إذ أنه ينطوي على عناصر يكمن تمييزها وقياسها بسهولة ويسر.¹

- أما مفهوم رأس المال البشري Human Capital: فيشير إلى المهارات والقدرات التي يكونها الأفراد على مدار حياتهم والتي يحصلون عليها من خلال التدريب والتعليم، ويشمل ذلك المهارات الفنية والتكنولوجية والشهادات والدرجات العلمية، وكل مهارة أو مقدرة تمكن الأفراد من خلال- استخدامها وتطويرها -من تحقيق مكاسب مادية أو أدبية ورأس المال البشري-كما هو واضح-أقل في ماديته من رأس المال المادي، ويعود ذلك إلى ارتباط المفهوم، ببعض القيم والمعايير غير المادية، التي يصعب قياسها بالمقارنة مع رأس المال المادي.

أما فيما يتعلق برأس المال الاجتماعي صور رأس المال تجسداً، إذ يشير إلى مجموعة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنمو في إطار شبكة اجتماعية معينة، تحكمها عدد من القيم والمعايير كالثقة والاحترام المتبادل والالتزام والتعاون، وهذه كلها-كما هو واضح-قيم مجردة يصعب قياسها كمياً، كما يصعب تمييزها بشكل دقيق. وينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على شقين رئيسيين : جانب رأس المال والجانب الاجتماعي، أما الجانب المتعلق برأس المال

¹ انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص18.

فإنما يشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، ومن هنا فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس مال اجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجئ أو حالة عارضة، فرصيد المجتمع من القيم والروابط الاجتماعية هو رأس مال متراكم عبر الزمن يعبر عنه بمفهوم رأس المال الاجتماعي.¹

- ويشير الجانب الاجتماعي في المفهوم إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكونه فرد بذاته- كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري - وإنما يتكون في إطار جماعة اجتماعية يرتضى الأفراد الانضمام لها من أجل استغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا، ذلك أن الأفراد-عبر استخدامهم لما توفره العضوية في جماعة ما من قيم الالتزام والثقة- إنما يستغلون الرصيد الاجتماعي الذي تولده العضوية في الجماعة.

- وليس هذا الرصيد في واقع الأمر سوى رأس مال اجتماعي تولده هذه الجماعة وتراكمه عبر الزمن.

وكما تمت الإشارة سالفاً، فإن ثمة جوانب تداخل بين رأس المال الاجتماعي وبين صور رأس المال الأخرى، فلا يكفي على سبيل المثال أن تتوفر أدوات إنتاج (رأس المال المادي) في أيدي أفراد على درجة عالية من الكفاءة والتأهيل (رأس مال بشري)، دون أن تتوفر لهم بصورة أو بأخرى- شبكة من العلاقات والروابط الاجتماعية ومنظومة واضحة من القيم التي تربط بين هؤلاء الأفراد وتنظم عملهم بما يتيح لهم إنجازه على نحو أفضل (رأس مال اجتماعي)

- ومن ناحية أخرى يختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال في عدد من الأوجه التي ترتبط بطريقة التكوين، والهدف من الاستخدام، والآثار التي تترتب على هذا الاستخدام.

¹ مرجع سابق، ص 19.

- وفيما يخص طريقة التكوين فقد تمت الإشارة إلى أنه في حين يستطيع الفرد أن يكون رصيده من رأس المال المادي أو البشري بمفرده، ودون الحاجة إلى جماعة اجتماعية، فمن الصعوبة بمكان أن يتكون رأس المال الاجتماعي إلا من خلال الانتماء إلى جماعة.¹
- ويختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال الأخرى فيما يتعلق بالنتائج المتحقق من استثماره، إذ يؤدي استثمار الفرد لما يمتلكه من رأس مال مادي أو بشري إلى تحقق فائدة مباشرة، بينما يؤدي استثمار رأس المال الاجتماعي إلى تحقيق فائدة، ليس فقط على مستوى الجماعة، وإنما أيضاً على مستوى المجتمع.
- وفيما يتعلق بهذه النقطة التي تخص استثمار رأس المال الاجتماعي، اختلفت الأدبيات فيما إذا كان يمثل سلعة خاصة أو سلعة عامة لا يمكن لفرد أو لمجموعة من الأفراد أن يحجبوا الاستفادة منها عن الآخرين ممن ينتمون إلى الجماعة الأوسع، مثله في ذلك مثل السلع العامة كما يعرفها علم الاقتصاد، فمن المستحيل مثلاً تخيل أن يمنع المجتمع بعض الفئات من الاستفادة من الطرق والكباري التي تمثل سلعة عامة تعم فائدتها على المجتمع بجميع أفرادها، بغض النظر عن حجم إسهامهم فيها، وكذلك الحال، بالنسبة لرأس المال الاجتماعي إذ يستفيد منه الأفراد الذين ينتمون إلى الجماعة بحكم كونه رصيذا يراكمه المجتمع، بغض النظر عن إسهام كل فرد في تكوين هذا الرصيد.
- ويتفق رأس المال الاجتماعي مع غيره من صور رأس المال الأخرى في أنه يفرز عند استخدامه حزمة من الآثار الإيجابية والسلبية على حد سواء. وإذا كانت هذه الفكرة مفهومة في حالة رأس المال المادي (غسيل الأموال مثلاً) أو البشري (إتقان بعض المهارات الهدامة مثل التزوير)، فقد أثارت الفكرة نفسها خلافاً بين دارسي رأس المال الاجتماعي، فهل يمكن تخيل وضع تفرز فيه العلاقات والروابط الاجتماعية وصيد الثقة المتوفر في الجماعة نواتج سلبية؟ وهل يمكن أن يسخر الفرد أو الجماعة هذه العلاقات والروابط في خدمة أغراض هدامة، بما

¹ مرجع سابق، ص، ص19، 20.

يؤدى إلى خلق نوع من الكراهية والعزلة بين أعضاء الجماعة والمجتمع على حد قول بعض الدارسين؟¹

الحق أن " بوتنام " قد قام بتمييز هذه الظاهرة، وعرفها على أنها نوع من رأس المال الاجتماعي السلبي Negative Social Capital ويقصد به أن، يستخدم الأفراد ما يمتلكونه من رصيد من الروابط التي تقوم على الثقة المتبادلة في إطار شبكة من العلاقات الاجتماعية، التي تنتج في بعض الأحيان أثارا سلبية على المجتمع ككل Negative Externalities وتمثل جماعات المافيا الشهيرة، واحداً من أبرز الأمثلة على هذه الحالة، حيث تعد المافيا من أكثر الجماعات ترابطاً والتي يقوم ترابطها في الأساس على رصيد من الثقة المتبادلة بين أفرادها، وهي تقوم بتسخير هذا الرصيد في نشر العنف والجريمة في المجتمع، وتعد الجماعات الدينية المتطرفة، وكارتلات تجارة المخدرات أمثلة أخرى على رأس المال الاجتماعي السلبي، ويختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال الأخرى في طريقة قياسه، فمن المنطقي أن يؤدي الاختلاف في طبيعة وخصائص كل من هذه الصور إلى اختلاف طريقة قياسها، وقد أشرنا سابقاً إلى أن رأس المال المادي يعتبر أكثر صور رأس المال مادية، لذا فإن قياسه يعتمد على حجم الموارد ووسائل الإنتاج المتوفرة، والتي يؤدي استخدامها إلى تحقيق فائدة سواء كان المستخدم فرداً أو جماعة، ولا يختلف الأمر كثيراً في حالة رأس المال البشري الذي يمكن قياسه من خلال قياس القدرات والمهارات التي يكتسبها الفرد والتي يؤدي الحصول عليها إلى تحقيق مكاسب مادية وأدبية .

- و بطبيعة الحال، يختلف الأمر بالنسبة لرأس المال الاجتماعي كونه أقل صور رأس المال مادية، حيث ينطوي على عناصر يصعب قياسها من خلال مؤشرات محددة مثل الثقة والتبادلية والالتزام بقواعد الجماعة.

1 Fukyama, Francis, Trust, ibid, pp87-90-101.

- يبقى القول في نهاية هذا الجزء أن العلاقة بين صور رأس المال الثلاثة جد وثيقة، فكما سبق وأن ذكرنا فإن عوامل مثل "الروابط والعلاقات الاجتماعية والثقة والاحترام المتبادل في إطار جماعة معينة" كلها تساعد أعضاء الجماعة على تكوين كل من رأس المال الفيزيقي والبشري.¹

- ومن الأمثلة التي توضح هذه العلاقة نموذج تجارة الماس في الولايات المتحدة، والتي أشار إليها "كولمان" كدليل على الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والصور الأخرى لرأس المال، إذ يعتمد تجار الماس هناك في تسهيل معاملاتهم التجارية على العلاقات والروابط الاجتماعية والقيم المتعارف عليها (رأس مال اجتماعي) دون اللجوء إلى كتابة وتحرير عقود قانونية معقدة تستهلك الوقت والجهد والمال، الأمر الذي يمكنهم في النهاية من زيادة أرباحهم (رأس مال مادي). ومن ناحية أخرى فإن كلا من رأس المال المادي ورأس المال البشري يسهمان في تكوين رأس المال الاجتماعي، فهاتان الصورتان من صور رأس المال تمثلان الموارد والامتيازات والمهارات التي يمتلكها أعضاء أحد الجماعات الاجتماعية، والتي لا يستطيع الأفراد الحصول عليها إلا من خلال انتمائهم إلى هذه الجماعة، وتمثل رغبة الأفراد في الحصول على هذه المنافع والامتيازات الدافع الأساسي وراء انضمامهم إلى الجماعة.²

المطلب الرابع: مكونات رأس المال الاجتماعي وخصائصه:

عند تناول مكونات رأس المال الاجتماعي من خلال التعريف المتفق عليه: " أنه يعبر عن الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها، وينضم إليها، مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة"، سنجد أن رأس المال الاجتماعي - ووفقاً للتعريف - ينطوي على العناصر التالية:

¹ انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص22.

² نفس المرجع، ص22، ص23.

- 1- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي وما يطلق عليه جماعات المساعدة الذاتية Self-Help، كما يضم المؤسسات بكافة صورها وأحجامها.
 - 2- مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية، التي تتكون في إطار هذا البناء، والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والالتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات.
 - 3- فائض من الموارد الفيزيكية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة.
 - 4- الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طوعية إلى هذا البناء الاجتماعي، شريطة أن يتوفر في الأفراد الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم، بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة.
 - 5- مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة إلى تحقيقها، وقد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها، أو بالمجتمع الأوسع.
- ومما سبق يتضح أن نجاح أي بناء اجتماعي في تكوين رصيد من رأس المال الاجتماعي يتوقف على قدرة هذا البناء على الاستفادة من شبكات الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم المتوفرة بين أعضائه، وتوسيع وتنمية هذه الروابط والعلاقات بما يمكن البناء الاجتماعي من تحقيق أهدافه.¹

¹ انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص، ص24، 25.

المبحث الثاني: التصور النظري لرأس المال الاجتماعي:**المطلب الأول: اتجاهات دراسة رأس المال الاجتماعي:**

لا تقل دراسة وتحليل الاتجاهات التي تناولت رأس المال الاجتماعي صعوبة عن قياسه وتعريفه، فقد أدى تعدد اتجاهات دراسته وتشابكها وتعارضها في كثير من الأحيان، إلى صعوبة تصنيفها. وقد نشأ عن ذلك وضع صار معه المفهوم شديد الاتساع والعمومية، بحيث صار ينطوي على أكثر معني بالنسبة للباحثين والأكاديميين في شتى فروع العلوم الاجتماعية، لذلك فمن الضروري وضع إطار عام لاتجاهات دراسة رأس المال الاجتماعي وقد صنفت الدراسات إلى اتجاهين هما :

الاتجاه الفرنسي أو المدرسة الفرنسية: ويعتبر بيير بورديو Pierre Bourdieu من أشهر منظريها يعود إليه الفضل في إعادة اكتشاف المفهوم.

الاتجاه الأنجلو أمريكي: ومن أهم رموزه روبرت بوتنام Robert Putnam، أستاذ العلوم السياسية بجامعة هارفارد، والذي يعود إليه الفضل في نشر المفهوم بين الدوائر البحثية والأكاديمية.

أولاً: الاتجاه الفرنسي أو اقتراب الجماعة:

يتبنى هذا الاتجاه فرضية أساسية تتمثل في أن الجماعة الاجتماعية هي أساس حصول الفرد على أية مزايا اجتماعية أو اقتصادية، وانتماء الفرد للجماعة الاجتماعية هو السبيل للحصول على مجموعة من الموارد، والمهارات المتوفرة لدى غيره من أعضاء الجماعة.¹ ويتحدد وضع الفرد في المجتمع من خلال قوة ونفوذ الجماعة الاجتماعية التي ينتمي لها، فكلما كانت الجماعة الاجتماعية قوية وذات نفوذ، كلما استطاع أعضاؤها تحقيق مكاسب مادية

¹ Boudieu Pierre, "Chapter (9): The forms of Social Capital", in Rishardson, J.G. Ed, Hand Book of Theory and Research for The Sociology of Education, Connecticut, Green Wood Press, 1985, pp.130-137.

وأدبية أكبر، ويتجسد رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر هذا الاتجاه في مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية والمبادئ والقيم التي تحكم العلاقة بين أعضاء هذه الجماعة، والتي تسهل التعاون فيما بينهم. وانطلاقاً من هذه الفرضية قدم بيير بورديو تعريفه لرأس المال الاجتماعي بأنه "الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم والأعراف لدى أعضاء أية جماعة المرتبطة بالموارد المتاحة، والمتوقع توافرها في المستقبل، وتساعدهم على تحقيق أهدافهم"¹

- ووفقاً لهذا التعريف، ينطوي رأس المال الاجتماعي على مجموعة من العناصر هي:
- 1- علاقات اجتماعية يقوم الأفراد بتكوينها فيما بينهم للحصول على، أو الاستفادة مما يمتلكونه من موارد مادية وغير مادية.
- 2- موارد مادية واجتماعية، والمقصود بالموارد المادية هو الموارد الاقتصادية، أما الموارد الاجتماعية فتتمثل في الوضع الطبقي، والمكانة الاجتماعية، ويتم تبادل هذه الموارد بين أعضاء الجماعة.
- 3- بناء اجتماعي، تتكون في إطاره هذه القيم، ويتم استغلال وتبادل الموارد بين أعضائها في إطار مبدأ التبادلية أو المعاملة بالمثل.
- ويعتبر بورديو رأس المال الاجتماعي كغيره من صور رأس المال، التي يؤدي التفاوت في امتلاكها لاختلاف، هياكل وآليات التفاعل الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع.
- كما يؤكد أن شبكات العلاقات الاجتماعية، لا تعمل من تلقاء نفسها وإنما تخضع لمجموعة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية، التي تتم لتوزيع المزايا والنفوذ بين الطبقات، والفئات الاجتماعية، بحيث يمتلك بعضها السلطة والنفوذ، ولا يحصل الآخرون على شيء.
- ومن هنا يلاحظ أن بورديو لم يهتم بدراسة رأس المال الاجتماعي في حد ذاته، أو كمفهوم مجرد، وإنما اهتم بدراسة آليات تفاعله مع غيره من صور رأس المال، لإعادة إنتاج وتكريس أوضاع اجتماعية، واقتصادية، تؤدي إلى عدم المساواة.

¹ Boudieu Pierre,"Chapter (9),ibid,p,p140,142.

وجاء حديثه عن رأس المال الاجتماعي في إطار التمييز بين رأس المال الثقافي وغيره من صور رأس المال وعلي رأسها رأس المال الاجتماعي، وفي هذا الصدد صنف بورديو رأس المال إلى أربعة أنواع هي:

- رأس المال المادي: هو مجموع الموارد المادية والرمزية، التي تمتلكها جماعة اجتماعية معينة، وتتفاوت أهميتها من جماعة إلى أخرى.
- رأس المال الثقافي: هو مجموع المعارف الثقافية التي تدعم أوضاع التفاوت الطبقي بين جماعة اجتماعية وأخرى، ومن أهمها التعليم.
- رأس المال الاجتماعي: مجموع الموارد والمزايا التي يحصل عليها الفرد نتيجة عضويته في جماعة معينة.
- رأس المال الرمزي: المكانة الاجتماعية التي تمنحها الجماعة للفرد نتيجة لما يتمتع به من مزايا، ويقصد بها الوضع أو المركز الاجتماعي.¹

وقد رأى بورديو عند دراسته للرأس المال الاجتماعي أن ما يجمع رأس المال الاجتماعي بصور رأس المال الأخرى هو الطابع الصراعى، في بيئة اجتماعية تركز أوضاع اجتماعية واقتصادية لصالح الطبقة المهيمنة.

ويرى بورديو أيضا أن مقدار المتوفر لدى الفرد من موارد يعتمد على حجم ونوع الروابط الاجتماعية التي يمتلكها، وهى التي تحدد حجم الفرص المتاحة له للحصول على تلك الموارد، كما تتوقف قدرة الأبنية الاجتماعية في تحقيق أهداف من ينتمون إليها على السياق المحيط، والذي يجعلها في بعض الأحيان-غير قادرة على ربط أعضائها بالفرص والموارد المتاحة.²

وحدد بورديو عاملين لهما تأثير أساسي في قدرة الفرد على الحصول على المزايا المتوفرة في إطار الجماعة، وهما:

¹ Boudieu Pierre, "Chapter (9): The forms of Social capital", OP.CIT, P141.

² Lin, Nan, Ed, Social Capital: A Theory of Social Structure and Action, U.K, Cambridge University Press, 2001, pp.224-226.

- 1- بنية العلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد، ويقصد بها شكل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة وما إذا كانت تتسم بالهيراركية، أم أنها علاقات غير رسمية.
- 2- المكانة أو الوضع الذي يحتله الفرد داخل هذا البناء، وما إذا كان يسمح له بالوصول للموارد التي تتيحها العضوية في هذه الجماعة.

وفي هذا الصدد أكد بورديو على الطابع الصراعي لرأس المال الاجتماعي، فرأس المال الاجتماعي-وفقا لرأيه-هو انعكاس لما تمتلكه الطبقة الاجتماعية المسيطرة من القوة والنفوذ، ويعكس أيضا استخدام أبناء الطبقة المسيطرة لما يتمتعون به من امتيازات، مادية وأدبية، لتكريس أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، فيما يُحرّم من لا ينتمي لهذه الطبقة من الحصول على نفس الامتيازات.

وفي إطار نفس الاتجاه قام " نان لين " Nan Lin¹، بدراسة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق المكانة الاجتماعية Social Capital and Status Attainment حيث أكد أن رأس المال الاجتماعي ما هو إلا "مجموعة، من الموارد الاجتماعية-المادية منها وغير المادية-التي يقوم أعضاء أي جماعة اجتماعية بحشدّها لتحقيق مجموعة من الأهداف".

ويقصد بتحقيق المكانة "العملية التي يقوم عن طريقها الأفراد بحشد، واستثمار مواردهم وتحويلها إلى مجموعة من العناصر التي يمكن استخدامها في تحسين أوضاعهم سواء الاجتماعية أو الاقتصادية" وصنف لين الموارد التي تمتلكها الجماعات الاجتماعية إلى نوعين، هما:

- موارد شخصية Personal Resources: وهي الموارد التي يمتلكها الأفراد، ويستطيعون استخدامها بحرية تامة، دون أي تدخل من المجتمع الذي ينتمون إليه.

¹ Lin Nan, Ed, Social Capital, Ibid, p225.

- موارد اجتماعية Social Resources: وهى الموارد التي يستطيع الأفراد الحصول عليها من خلال علاقاتهم الاجتماعية، وتتمثل في الموارد المادية والمزايا الاجتماعية التي يمتلكها أعضاء الجماعة وبيادلونها.¹

ومن الأمثلة الواضحة على ذلك ارتباط نظام الترقى والحصول على الوظائف، في العديد من البلدان النامية بما يتوافر للفرد من شبكات العلاقات الاجتماعية، وبدون هذه العلاقات قد لا يستطع الفرد الحصول على الوظيفة والترقى في العمل حتى إن توافرت له القدرات، والمهارات المطلوبة.

ووفقاً لهذا التعريف يتكون رأس المال الاجتماعي من ثلاثة عناصر أساسية، هي:

- 1- مجموعة من الموارد المادية وغير المادية.
- 2- إطار اجتماعي يتم من خلاله حشد الموارد المتاحة
- 3- أفعال يقوم بها أعضاء الجماعة للاستفادة من الموارد المتاحة.

وبالنسبة للعنصر الثالث، يؤكد لين أن الأنشطة التي يقوم بها الأفراد تعكس الفرص المتاحة أمامهم لاستغلال موارد المجتمع، فكلما توافرت هذه الفرص كلما استطاع الفرد تحقيق مجموعة من المكاسب والمزايا الاجتماعية أكثر.

وترتبط أنشطة الأفراد، إما بتدعيم الأوضاع القائمة، أو بالحصول على مزايا جديدة، وتُمثل - الأولى الأفعال التعبيرية Expressive Actions : وهي الأفعال التي تؤدي إلى تنمية، وتطوير الموارد التي يمتلكها الأفراد.²

- أما الثانية فهي الأفعال الغائية Instrumental Action : التي تؤدي إلى الحفاظ على الأوضاع القائمة، كاستمرار هيمنة فئة معينة على مصادر الثروة.

¹ Lin Nan and may ray:" The position generator: measurement technique for investigation of social capital: chapter (3)" in social capital theories and research,2001, p

² Lin Nan, Ed, Social Capital: A Theory of Social Structure and Action, ibid, p 30.

- ومن الكتابات الهامة في إطار نفس الاتجاه، كتابات " ميشيل فولي وبوب إدوارد Michael Foley & Bob Edward، وتؤكد هذه الكتابات أيضاً أن رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه الفرد أو الجماعة يرتبط بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع، فهو لا يتكون من فراغ، ولا يعتمد فقط على العناصر القيمة والمبادئ الاجتماعية في تحديد شكل العلاقات الاجتماعية، وإنما هو نتاج السياق الاجتماعي المحيط.

وينتقد كل من فولي وإدوارد منظري المدرسة التوكفيلية الجديدة -من تبناوا أفكار أليكس توكفيل- في التأكيد على أهمية دور القيم والأعراف التي تتكون في إطار المؤسسات التطوعية، في دعم الديمقراطية، من خلال تنمية ما سماه توكفيل عادات العقل والقلب، وهي القيم التي تدفع أعضاء المؤسسات التطوعية للمشاركة في الحياة العامة، ولا ينكرا أهمية الروابط والعلاقات الاجتماعية المباشرة، إنما يشيران إلي أنها غير كافية وحدها، إذ ترتبط بسياق وبيئة اجتماعية أكبر قد لا تساعد على الاستفادة من هذه الروابط.

ومن هنا فقد أكدنا على أهمية السياق الاجتماعي الذي تعمل في إطاره الأبنية الاجتماعية، مع التعرف على الظروف التي تعمل في إطارها تلك الأبنية، وأي نوع من رأس المال الاجتماعي تنتج، وهل تنتج رأس مال اجتماعي إيجابي أم سلبي.

والملاحظ تطور هذا الاتجاه من مجرد الاهتمام بدراسة الأبنية الاجتماعية في حد ذاتها إلى الاهتمام بالسياق الذي تعمل في إطاره هذه الأبنية والذي قد يعوق، أو يسهل من عملها.¹

ثانياً: الاتجاه الانجلو أمريكي: ويعتبر الاتجاه المسيطر في دراسة رأس المال الاجتماعي، إذ تأثرت به العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة رأس المال الاجتماعي، منها دراسة البنك الدولي عن رأس المال الاجتماعي والتنمية.

¹ انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص، ص37، ص38.

ويمكن تقسيم هذا الاتجاه إلى رافدين، هما:

- الرافد الوظيفي Functionalist: والذي تمثله كتابات جيمس كولمان ، James Coleman
- الرافد القيمي Normative: والذي تمثله كتابات روبرت بوتنام وفوكاياما Francis Fukuyama

ويشير الرافد الوظيفي إلى أن المجتمع يتكون من مجموعة من الأفراد، ووظيفة هذا المجتمع هي خلق التوائم بينهم وفقاً لطلباتهم واحتياجاتهم.

قدم هذا الرافد مجموعة من الإسهامات في تعريف المفهوم، من أهمها إسهام جيمس كولمان 1988 في إطار دراسته لدور رأس المال الاجتماعي في تكوين رأس المال البشري، وحيث عرف رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة من العناصر الموجودة في إطار هيكل، أو بناء اجتماعي محدد، وتتشترك تلك العناصر في خاصيتين هما:

- 1- تتواجد هذه العناصر داخل بناء اجتماعي، يمتد من الأسرة على المؤسسات الحكومية، ويشمل عدداً كبيراً من الأبنية الاجتماعية الأخرى.
- 2- تساعد هذه العناصر الأفراد على القيام بمجموعة من الأنشطة المشتركة، لتحقيق مجموعة من الأهداف.

ويتجسد رأس المال الاجتماعي في مجموعة من العناصر المنتجة الموجودة داخل جماعة اجتماعية قد تكون رسمية أو غير رسمية، وبذلك يشير مصطلح capital إلى المدخلات التي تسهل عملية الإنتاج، أما مصطلح social فيشير إلى الروابط والعلاقات الاجتماعية في إطار أي شبكة اجتماعية.

واعتبر كولمان رأس المال الاجتماعي المورد الأساسي للفئات الفقيرة، وهو في ذلك يختلف مع بورديو في أن رأس المال الاجتماعي لا يرتبط بطبقة أو جماعة مسيطرة، وإنما يرتبط

بالوظيفة التي يؤديها لتحقيق أهداف مجموعة من الأفراد بغض النظر عن طبيعة أو نوع هذه الأهداف.¹

ولا يعتبر كولمان رأس المال الاجتماعي نتاجاً لعملية طويلة الأمد، وإنما هو نتاج لعدد من الأنشطة الاجتماعية الأخرى، وتتمثل في عملية مفاضلة الأفراد بين مجموعة من البدائل ومقارنتها ببعضها للتوصل إلي أنسبها لتحقيق الأهداف.

وركز كولمان في دراسته لرأس المال الاجتماعي على كيفية إنتاج الفاعلون له، وطريقة استخدامه، حيث لم يهتم بدراسة الثقة المجتمعية كأحد مكونات رأس المال الاجتماعي، وركز فقط على دراسة الثقة الخاصة، التي تتكون بين أعضاء الجماعة نتيجة للتفاعل المباشر بينهم، وتقوم لخدمة أهداف محددة ولا يكون لها أهمية خارج نطاق الجماعة.

ويؤكد أيضا أن رأس المال الاجتماعي لا يمكن الاستدلال على وجوده، إلا من خلال ما يؤديه من وظائف ويبرهن على ذلك بوجود بعض الجماعات التي تتمتع برصيد من الترابط والثقة المتبادلين بين أعضائها، ولا يمكن تحديد ما إذا كان هذا المجتمع يمتلك رصيماً من رأس المال الاجتماعي أم لا، وهذا لعدم وضوح الأهداف التي يساهم في تحقيقها.²

ويضرب كولمان مثلاً على فكرته، بجماعات تجارة الماس في الولايات المتحدة، إذ تُشكل هذه الجماعات روابط وعلاقات اجتماعية تخلق نوعاً من الثقة بين أعضائها، بما يساهم في تسهيل المعاملات التجارية، دون الحاجة إلى إبرام عقود، ولكن هذا النمط من الثقة لا يخرج عن نطاق هذه الجماعات، وفي بعض الأحيان عن حدود معاملاتهم التجارية.

¹ Coleman James: Social Capital in Foundations of Social Theory, U.S.A, Harvard University Press, 1994, PP.309-310.

² Coleman James, ibid, pp310, 315.

والملاحظ أن النمط الذي قدمه كولمان، هو النمط السائد في العديد من البلدان النامية، إذ تنقسم هذه المجتمعات إلى عدد كبير من الجماعات التي تعتمد على الثقة المتكونة بين أعضائها دون غيرهم، بما يخلق مناخاً من العزلة بين أبناء المجتمع الواحد.¹

أما الرافد الثاني فيتمثل في كتابات كل من " فوكاياما " و" روبرت بوتنام"، وعلى الرغم من الأهمية التي يعطيها للقيم إلا أنه لا ينكر أهمية العناصر الأخرى التي تسهم في تكون رأس المال الاجتماعي.

- ويؤكد فوكاياما أن ما يميز رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال، هو إمكانية انتقاله عبر الأجيال، فهو لا يتكون بشكل تلقائي أو عرضي، وإنما يتكون عبر مجموعة من التفاعلات الاجتماعية والثقافية، التي تفرز قيماً مختلفة تميز المجتمعات عن بعضها.

والملاحظ أن فوكاياما لم يركز على القيم بشكل مجرد، وإنما اهتم بالممارسات الاجتماعية المرتبطة بتشكيل هذه القيم، حيث يري أن امتلاك أي مجتمع لرصيد من رأس المال الاجتماعي، يعتمد على قدرة أفرادها على الالتزام بالمعايير الأخلاقية لهذا المجتمع.

وفي هذا الصدد صنف فوكاياما المجتمعات إلى ثلاثة أنماط، هي:

1- مجتمعات تتعدم فيها الثقة بين الأفراد وبعضهم من ناحية، وبين الأفراد والدولة بمختلف مؤسساتها من ناحية أخرى. ويضرب مثلاً على ذلك بالمجتمع الروسي الذي تتعدم فيه كافة أشكال الثقة المجتمعية.

2- مجتمعات أبوية، وهي المجتمعات التي يكون السبيل الوحيد لتكوين النزعة الاجتماعية هو العائلة، وتتحكم القيم التقليدية في علاقة الأفراد ببعضهم البعض، وعلاقتهم بالآخرين خارج نطاق هذه الجماعة.

¹ Fukuyama Francis, Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity, ibid, pp87-90.

3- مجتمعات ترتفع فيها مستويات الثقة المجتمعية، وتتميز هذه المجتمعات بوجود نزعة قوية وعفوية نحو التواصل مع الآخرين، حيث تنتشر فيها شبكات واسعة من المؤسسات التطوعية والأبنية الاجتماعية التي تخرج فيها العلاقات الاجتماعية عن الأنماط التقليدية.

ويؤكد فوكاياما أن كافة المجتمعات تقف على خط متواتر بين النموذجين الأول والأخير من حيث مدى امتلاكها لرصيد مقبول من رأس المال الاجتماعي، ومن ثم درجة تقدمها على المستويات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، فعلى سبيل المثال، إذا انتشرت الثقة بين العاملين في مشروع تجاري نتيجة لوجود مجموعة مشتركة من القواعد والمعايير، فإن هذا يؤدي إلى خفض تكاليف ممارسة الأنشطة الاقتصادية، وبناء على ذلك تتحسن قدرة المجتمع على ابتكار أشكال تنظيمية جديدة تعتمد في ممارستها لأنشطتها على الثقة.¹

ومن العرض السابق يمكن إبداء ملاحظتين على دراسة فوكاياما لرأس المال الاجتماعي، الأولى تتعلق بتركيزه على الصور الإيجابية لرأس المال الاجتماعي، إذ لا يتعامل مع الصور السلبية لرأس المال الاجتماعي على أنها جزء منه، ولكنه يتعامل معها باعتبارها أحد المؤشرات الدالة على عدم وجود رأس المال الاجتماعي، أما الملاحظة الثانية فتتمثل في تركيزه على الشكل الرسمي للمؤسسات التي يتكون في إطارها رأس المال الاجتماعي، ففي تحليله لتجربة دول جنوب شرق آسيا لم يعط البعد غير الرسمي في تكوين الثقة أهميته بل أنه أكد أيضا أن العادات، والتقاليد التي تشكل الفضائل المدنية لا تسهم كلها في تكوين رأس المال الاجتماعي، إذ يمارس بعضها من قبل أفراد يتصرفون بصورة أحادية، بينما لا يظهر بعضها-الثقة المتبادلة على وجه الخصوص-إلا ضمن سياق اجتماعي معين، ويمكن القول أن فوكاياما - علي الرغم من انتماءه للرافد القيمي - إلا أنه تناول وظائف رأس المال الاجتماعي السياسية والاقتصادية، ولم يركز فقط على الوظيفة القيمية.

¹ Fukuyama Francis, Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity, ibid, pp102.

- ويرى فوكاياما أن علماء الاجتماع قد لاحظوا أن الولايات المتحدة قد امتلكت تاريخياً العديد من البنى الاجتماعية القوية، التي أعطت مجتمعها المدني الديناميكية والمرونة، وهى في ذلك تتفق مع العديد من الدول الغربية الأخرى من حيث امتلاكها لشبكات معقدة من المؤسسات الاجتماعية، ويقصد بذلك أنها لا تعتمد على نمط واحد من الأبنية الاجتماعية التي يستمد منها الأفراد ثقتهم في المحيطين، وذلك لتعدد انتماءات الأفراد، وخروجها عن النطاق الضيق للجماعات والأبنية الاجتماعية التقليدية، وبالتالي يكونون أكثر قدرة ورغبة في المشاركة في الحياة العامة والتعاون مع الآخرين.

ولا يختلف ما طرحه روبرت بوتنام كثيراً عما قدمه فوكاياما، فيما يتعلق بالبعد القيمي في دراسة رأس المال الاجتماعي، ويبدو هذا واضحاً في دراسته الأولى عن الديمقراطية في إيطاليا، والتي قارن فيها بين الشمال، والجنوب الإيطالي من حيث مدى التقدم والازدهار على المستويين السياسي والاقتصادي.¹

فعلى الرغم من امتلاك أقاليم الشمال والجنوب لنفس أدوات الإنتاج، والمهارات البشرية، والموارد المادية، إلا أن أقاليم الجنوب حققت تقدم على محافظات الشمال من حيث درجة التقدم، والازدهار الاقتصادي.

وأرجع بوتنام ذلك إلى امتلاك أقاليم الجنوب لرصيد مرتفع من رأس المال الاجتماعي عن أقاليم الشمال، وفي هذا الصدد عرف بوتنام رأس المال الاجتماعي بأنه "الخصائص التي تمتلكها التنظيمات الاجتماعية، كالقيم والشبكات الاجتماعية، والروابط، التي تدفع الأفراد للعمل معاً"، وقصد بها الفضائل المدنية التي تدفع الأفراد للانضمام إلي جماعات بعينها.

وعلى عكس كولمان لا يمثل رأس المال الاجتماعي بالنسبة لبوتنام متغير محايد، فمدى ديمقراطية المجتمع، ومستوى التقدم الاقتصادي الذي يستطيع أن يحققه يعتمدان على امتلاك

¹ Putnam D Robert, Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community, U.S.A, Harvard University Press, 2002, pp.25-28.

المجتمع لشبكة كثيفة من التنظيمات التطوعية، والمقصود بها المؤسسات الوسيطة التي تشغل مساحة بين الدولة والقطاع الخاص، كالجمعيات الأهلية والمؤسسات التطوعية بكافة أشكالها، والتي لا ينتمي إليها الفرد نتيجة لوجود رابطة دم أو عرق أو علاقات جيرة. وإنما يرتبط بها رغبة منه في القيام بعمل جماعي، قد يخدم المجتمع، أو يخدم أفراد هذه الجماعة فقط.

لهذا صنف بوتنام رأس المال الاجتماعي إلى نوعين: رأس مال اجتماعي خاص Bonding Social Capital ، ورأس مال اجتماعي رابط Bridging Social Capital ، واعتمد في هذا التصنيف على معيارين، يتعلق أولهما بطبيعة الرابطة التي تتكون في إطارها القيم الأساسية المكونة لرأس المال الاجتماعي، أما الثاني فيرتبط بالآثار الناجمة عن استخدام هذه القيم.

بالنسبة للمعيار الأول (الرأس المال الاجتماعي الخاص): يتكون رأس المال الاجتماعي الخاص بين مجموعة من الأفراد، الذين يشتركون في رابطة دينية أو عرقية أو اجتماعية، كجماعات الهنود الحمر في الولايات المتحدة، والجماعات القبلية والعرقية في أفريقيا، وبعض الأسر الحاكمة في مجتمعات شبه الجزيرة العربية.

وبالنسبة للمعيار الثاني (الرأس المال الاجتماعي الرابط): فلا يؤدي استخدام، وتوظيف رأس المال الاجتماعي الخاص خارج حدود الجماعات التي يتكون في إطارها إلى استفادة المجتمع، وكما يرى بوتنام فقد يؤدي وجود هذا النوع إلى شيوع عدم الثقة بين أعضاء هذه الجماعات وباقي المجتمع، بما يولد حالة من العزلة، وتفكك المجتمع الواحد إلى عدد من المجتمعات الأصغر.

أما النوع الثاني من رأس المال الاجتماعي، فيتكون في إطار جماعات اجتماعية قوية، تتميز العلاقات فيها بالتشعب والتعدد، فلا يجد الفرد نفسه مجبراً على الانضمام لها،

ولكنه ينضم لها طواعية، ومنها-كما سبقت الإشارة- مؤسسات المجتمع المدني، والعضوية فيها غير إلزامية إذ يستطيع الفرد أن ينتقل من جماعة إلى أخرى، ويستطيع أيضا أن يمتلك عضوية في أكثر من جماعة في وقت واحد.

وقد تمتد الآثار الإيجابية والسلبية لنشاط هذه الجماعات خارج نطاق حدودها إلى المجتمع الأوسع، ويؤكد بوتنام أن هذا النوع من الجماعات هو الذي يكون رأس مال اجتماعي إيجابي يسهم في تحقيق الديمقراطية، إذ يكتسب الأفراد من خلال عضويتهم مجموعة من المهارات والمعارف والعلاقات الاجتماعية، بما يولد لديهم نوعاً من الثقة المجتمعية Social Trus، تدفعهم للمشاركة في الحياة العامة، في بعض الأحيان التأثير في صنع القرار، بما يدعم الديمقراطية.

وقد أكد بوتنام على هذه النقطة في دراسته الثانية عن أسباب تراجع الديمقراطية في الولايات المتحدة، والذي-كما سيتضح في الفصل الثاني- أرجعه إلى انخفاض رصيد هذا المجتمع من رأس المال الاجتماعي، وقد استدل علي ذلك من انخفاض مستويات المشاركة والعضوية في مؤسسات المجتمع المدني ويؤكد بوتنام أهمية الانضمام لهذه الجمعيات في تكوين الثقة المجتمعية اللازمة لتحقيق الديمقراطية، فمن وجهة نظره يؤدي العزوف عن الانضمام لهذه المؤسسات إلى تآكل رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي، بما يقود بدوره إلى تراجع الديمقراطية.¹

والملاحظ أن بوتنام في دراسته ركز على البعد القيمي الإيجابي، دون النظر إلى الأبعاد السلبية، وإن كان قد تطرق إلى الأشكال السلبية من رأس المال الاجتماعي.

¹ Putnam Robert, Making Democracy Work: Civic Traditions in modern Italy, Princeton University Press. U.S.A, 1993, pp48-50

المطلب الثاني: المدخل السلوكي لمفهوم رأس المال الاجتماعي:

يعتبر رأس المال الاجتماعي احد ابرز مكونات رأس المال رأس المال للمؤسسات الاقتصادية، ولقد اخذ نطاقه كمفهوم سلوكي يتسع ليشمل شبكة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي، وهو ما قد يتطلب وقتا من اجل الوصول إليهما، وما يؤدي بعد ذلك إلى بيئة تعاونية بين العاملين . زمنه تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.

بعبارة أخرى يمكن القول بأن العلاقات الاجتماعية المتطورة في مواقع العمل وخارجه، إذا ما تأصلت بأواصرها بمرور الزمن لتساهم في تعلم العاملين للتعاون الذي يسهل عملية طرح الأفكار ونشر المعرفة والمشاركة في طرح المعلومات التي تحقق التقدم والازدهار الاقتصادي. ولهذا توصل putnam إلى أن الإبداع دالة لحاصل ضرب عنصرين أساسيين هما:¹

- التعاون والتماسك الاجتماعي.
- اعتبار أن النقطة الأولى المادة الأولية للتغيير التكنولوجي.

ذلك أن الإبداع لابد أن يهيأ له شبكة من الاتصالات الفعالة، وارتباط العاملون بعلاقات اجتماعية متماسكة، ومنه تصبح الشبكات الاجتماعية المبدعة هي المصدر الرئيسي لرأس المال الاجتماعي.

كما أكد (bina,azari,et falatoon) أن مفهوم رأس المال الاجتماعي يتمحور حول عدة معايير وأبعاد، أهمها:²

- الثقة.

¹ سعد علي العنزي - احمد علي صالح: " إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال "، دار اليازوري، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص، 375.ص369.

² المرجع السابق، ص370.

- الأخلاق.
- الولاء.
- شبكات ارتباطات العمل الفرقي.

إن هذه العناصر وغيرها تسهل عمليات التناسق والتكامل في تحسين كفاءة أداء المؤسسة وعمل أعضائها ككل في إطار تعاوني سليم.

بينما يعتبر البعض رأس المال الاجتماعي بمدى تمتع العاملين في المؤسسة بالقابلية إلى التفاعل في جماعات العمل من أجل تحقيق مصالحهم مع انجاز أهداف المؤسسة، من خلا ترسيخ أوجه الاستثمار في مفاهيم التعاون والثقة المتبادلة بينهم . كما يشير بعض المفكرين إلى أن رأس المال الاجتماعي على انه شبكة عمل شاملة تحوي جماعات وفرق العمل، لا يمكن تجزئتها، وتوفر الجو المناسب وفي إطار العمل المتناسق.

نستنتج بأن رأس المال الاجتماعي يعبر بمثابة كيان حيوي متماسك، يضم شبكات العمل المترابطة والمتفاعلة، من خلال تعزيز الإحساس بالجماعية والابتعاد عن الفردية.

كما أكد (north) بأن الرأس المال الاجتماعي قد يسهم في صناعة رأس المال الفكري وتنشيطه، لشبكات العلاقات الاجتماعية من دور كبير، يمكن أن تلعبه في زيادة كفاءة علمية اكتساب المعرفة، ونشرها وتحويلها وتبادلها، بما يسهل من إمكانية بناء وتكوين شبكات عمل فردية، قد تسهم في التغلب على مقاومة المتخصصين والمهنيين، وحتى الممارسين للإدارة من ذوي القدرات العقلية والذهنية المتميزة للمشاركة بالمعلومات والخبرات، من خلال ترسيخ قيم ومعايير العمل الجماعي، وبناء الثقة، وتطوير علاقات الالتزام الوظيفي.¹

¹ سعد علي العنزي - احمد علي صالح، مرجع سابق، ص370.

يتضح في الأخير بأن رأس المال الاجتماعي هو مفهوم متطور من مفاهيم السلوك التنظيمي، يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المؤسسة وخارجها في المجتمع المحيط بهم، والثقة المتبادلة فيما بينهم التي ينبغي أن تركز على قاعدة القيم والمعايير الصحيحة الحاكمة لعمل الجماعة، وبما يؤمن تحقيق الالتزام الأخلاقي الذي يجعل من أعضائها متآلفين متآزرين فيما بينهم في السراء والضراء وصولاً إلى زيادة الولاء للمؤسسة، بشكل أكثر من كونهم متعاقدين معها.

كما تجدر الإشارة إلى أن رأس المال الاجتماعي يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع والمؤسسات الاقتصادية، ولعل من أهم العوامل التي كانت وراء اهتمام المؤسسات برأس المال الاجتماعي ما يلي:

- ✓ تعقد العلاقات الاجتماعية في اغلب المؤسسات، ووجود العديد من المكونات التي يتضمنها، مما يصعب بناءه وخاصة في ظل العولمة، ووجود عاملين يصعب التعامل معهم ولديهم ولاءات ضعيفة، مما يؤثر سلباً على المؤسسة.
- ✓ أهمية التعرف على كيفية تعامل المدراء مع الطباع المختلفة والعلاقات المختلفة الموجودة في نفس المؤسسة، لأنه لا بد من التمييز بين معرفة هل العلاقات الاجتماعية سليمة داخل المؤسسة، وكيفية جعلها مناسبة من خلال نشاطات وأساليب إدارية تستعمل في بناء والاستثمار فيه.

نستنتج بأن أهمية دراسة رأس المال الاجتماعي تكمن في معرفة ما يمكن للمسؤولين على مختلف المستويات فعله من أجل تشجيع الارتباطات الفعالة بين العاملين، وزيادة الثقة بينهم، ليكون التنظيم الاجتماعي منتعشا ومزدهرا على الدوام.¹

¹ المرجع السابق، ص 371.

المطلب الثالث: إقتربات دراسات الرأس المال الاجتماعي:

تعدد الإقتربات المستخدمة في دراسة رأس المال الاجتماعي، وذلك باختلاف التعريف المستخدم وأدوات التحليل والمنهج المتبع في الدراسة، وقد حاول كل اقترب تقديم رؤية خاصة به لدراسة رأس المال الاجتماعي، ويمكن إجمال هذه الإقتربات علي النحو التالي:

أولاً: إقترب المجتمع المحلي Community Approach:

ينظر هذا الإقترب للمشاركة في التنظيمات المحلية الرسمية أو غير الرسمية باعتبارها دليل على سلامة المجتمع واستقراره، إذ تعود فائدة العضوية في هذه التنظيمات على جميع الأعضاء، فيما تتعرض المجتمعات التي تفتقد لهذه الروابط للتفكك.

ويؤخذ على هذا الإقترب تركيز دراسته التطبيقية على نوع واحد من هذه التنظيمات، وذلك على الرغم من التأكيد المستمر على أهمية كلا النوعين- الرسمي وغير الرسمي- إلا أنه ركز فقط على التنظيمات الرسمية، وليس المقصود بالرسمية التنظيمات التابعة للدولة، وإنما هي التنظيمات التي تمتلك هيكلًا تنظيمياً واضحاً، ولديها قواعد ولوائح تحدد العلاقات بين أعضائها.

ورداً على الانتقادات حول التركيز على هذا البعد دون غيره، الذي أدى إلى إغفال دراسة الآليات التي تستخدمها تلك التنظيمات في تكوين رأس المال الاجتماعي، فمجرد وجود تلك التنظيمات، ومشاركة الأفراد في أنشطتها لا يعبر عن حقيقة ما يمتلكه المجتمع من رأس المال الاجتماعي¹، أكد مستخدمو هذا الإقترب أن توافر البيانات والمعلومات حول هذه التنظيمات، هو الدافع الأساسي وراء التركيز على دراستها دون غيرها من الشبكات.

¹ انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 47.

ومن الأمور الأخرى التي انتقدوا بسببها، اعتبار رأس المال الاجتماعي مورداً يمكن تكوينه في أي وقت وتحت أي ظروف، دون تحديد الشروط الواجب توافرها سواء في التنظيمات التي تقوم بهذا الدور، أو في البيئة المحيطة التي تؤثر في قدرتها على القيام بدورها.

ثانياً: اقتراب تحليل الشبكات Network Analysis Approach:

يهتم هذا الاقتراب بدراسة العناصر البنيوية للشبكات الاجتماعية، ويعبر رأس المال الاجتماعي وفقاً لهذا الاتجاه عن مجموعة من العناصر والموارد المتوفرة في إطار شبكة من العلاقات الاجتماعية، ويرتبط استخدام هذه الموارد بأمرين، هما:

1- حجم المتوافر من هذه الموارد-سواء كانت مادية أو غير مادية-التي يمتلكها أعضاء الجماعة.

2- هيكل العلاقات الاجتماعية، الذي يحدد طريقة استخدام الموارد المتاحة، كما يحدد أيضاً وضع كل عضو من أعضاء الجماعة، وحجم النفوذ الذي يتمتع به، درجة استفادته من رأس المال الاجتماعي المتوافر لديها.

و قد أعطى هذا الاقتراب أهمية خاصة لخصائص الشبكات الاجتماعية من حيث الحجم وعدد الأعضاء ودرجة التجانس بين أعضاء الجماعة، الأمر الذي يعتبر عنصراً أساسياً في تحديد درجة التعاون بين أعضاء الجماعة.¹

وأدى التركيز على البعد المؤسسي إلى إغفال البعد الكيفي في دراسة الشبكات، وهو البعد المتعلق بأدائها وكيفية ممارستها لدورها في تكوين الثقة بين أعضائها، والتي تعتبر المكون الأساسي لرأس المال الاجتماعي.

¹ مرجع سابق، ص48.

ثالثاً: الاقتراب المؤسسي Institutional Approach:

ركز هذا الاقتراب في دراسته لرأس المال الاجتماعي، على دراسة تأثير البيئة السياسية والقانونية والمؤسسية كعامل محدد لشكل وتفاعلات العلاقات والروابط الاجتماعية ومدى تأثير ذلك على رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي من ناحية أخرى.

وربط أيضا بين طبيعة السياقات المحيطة، التي تشكل بيئة هذه المؤسسات، وأداء هذه المؤسسات خاصة فيما يتعلق بالمشاركة، والتنشئة السياسية للمواطنين.

وقدم هذا الاقتراب مجموعة من المؤشرات لقياس مستوى اندماج الأفراد في الحياة المدنية، والمقصود به "درجة إقبال المواطنين على الانضمام للمؤسسات المدنية"، وتتمثل هذه المؤشرات في التصويت في الانتخابات، والمشاركة في عملية صنع القرار داخل المؤسسة ودرجة انتماء الفرد لهذه المؤسسة، وقد تم الاستدلال على هذه المؤشرات من خلال سؤال أعضاء هذه المؤسسات عن الطريقة التي يصنفون بها أنفسهم، وما إذا كان الفرد يعتبر انتماءه الأول للأسرة، أم للمؤسسة الطوعية التي يشارك في أنشطتها، أم للمجتمع الذي يعيش في إطاره.¹

رابعاً: الاقتراب التوفيقي synergy:

حيث قدم هذا الاقتراب كل من ولكوك ونارين Woolcock&Narayn، أكدا أن من يريد دراسة وتحليل رأس المال الاجتماعي عليه أولاً أن يتعرف على العلاقات الاجتماعية القائمة في مجتمع الدراسة، وطبيعة المؤسسات التي تتشكل في إطارها هذه العلاقات-سواء كانت رسمية أو غير رسمية-مع عدم إغفال العوامل الخارجية المؤثرة، والتي تحدد من ناحية شكل العلاقات بين الأفراد، ومن ناحية أخرى تحدد شكل علاقة تلك المؤسسات بالدولة.

¹ المرجع السابق، ص48، 49.

وقد طرح هذا الاتجاه سؤالاً محورياً حول دور المؤسسات التطوعية في تكوين الثقة المجتمعية لدى الأفراد، وما إذا كانت العضوية في هذه المؤسسات تؤدي إلي امتداد نطاق ثقة الأفراد خارج الجماعات الاجتماعية التقليدية إلى المجتمع علي اتساعه، وإذا نجحت في القيام بهذا الدور فما هي الآليات التي تعتمد عليها في ذلك.¹

خامساً: الاقتراب السياقي Contextual Approach:

يهتم هذا الاقتراب بدراسة البيئة المحيطة بأي ظاهرة اجتماعية، قبل ربطها برأس المال الاجتماعي، وذلك لأن العوامل والظروف المحيطة هي التي تحدد قدرة المجتمع على المساهمة في إنتاج رأس المال الاجتماعي.

المطلب الرابع: نظرية الموارد الاجتماعية لـ لين نان (Lin Nan) :

أولاً: المبادئ النظرية لنظرية الموارد الاجتماعية

التصور المزدوج

إن نظرية الموارد الاجتماعية لـ " لين نان، هي نظرية سوسولوجية حول السلوك الفردي داخل البناء الاجتماعي، تركز على الموارد الاجتماعية التي تحتويها شبكة العلاقات الاجتماعية والطريقة التي تمكن الفعل الفردي من الوصول واستعمال هذه الموارد لتحقيق أهدافه.²

يرى بعض الباحثين كـ بيار كانيسوس أن مصطلح الموارد الاجتماعية المستعمل بكثرة عند لين نان هو مرادف للرأسمال الاجتماعي،³ في حين يرى البعض الآخر كموريس ليفاسك ودينا وايت أن هنالك فرق بين المصطلحين ولكن لين نان لم يبين بوضوح أوجه الاختلاف بينهما.

¹ المرجع السابق، ص، ص49، 50.

² Lin Nan : Social resources and Instrumental Action, Cité in (L) Nan, Revue Française de Sociologie , p 686.

³ مجوب رزيقة، مرجع سابق، ص46.

يعرف الباحث الموارد عموماً على أنها ممتلكات مادية أو رمزية تكون قيمتها محددة اجتماعياً كالثروة والسلطة والمكانة الاجتماعية، قد تكون مكتسبة من خلال التعليم أو متوارثة، كما أن امتلاكها يعني امتلاك مكانة خاصة داخل البناء الاجتماعي بالمقارنة مع السلطة، وهي تنقسم إلى موارد فردية وموارد اجتماعية.

- الموارد الفردية: يملكها الفرد ويمكنه استعمالها بحرية كالثروة.

- الموارد الاجتماعية: موجودة في شبكة العلاقات الاجتماعية كالمكانة الاجتماعية للوالدين، هي ليست ممتلكات خاصة بالفرد ولكن موارد يمكن الوصول إليها من خلال الروابط المباشرة وغير المباشرة، كما أن الوصول إليها واستعمالها مؤقت ومشروط لأنها مرتبطة بخاصيتين هما الإلزامية والتبادل، تركز هذه النظرية على هذا النوع من الموارد.¹

تجدر الإشارة إلى أن لين نان فرق بين الموارد الاجتماعية الخاصة بالشبكة الاجتماعية للفرد، والموارد الاجتماعية الخاصة بالفاعل المتصل به والذي بإمكانه تقديم المساعدة ولكن كلاهما يمثلان جانبين للموارد الاجتماعية.

تتنتمي هذه النظرية إلى المدرسة النيوكلاسيكية، التي ترى أن الرأسمال الاجتماعي "هو سيرورة لتراكم الموارد كنتيجة للتفاعل بين الفرد والبناء"²، فهي عبارة عن تصور ثنائي بين الاقتراب البنائي و اقتراب مرتكز على الفرد، يصبو إلى تجاوز الصراع بين الفرد والبناء الاجتماعي في دراسة الفعل، فيأخذ لين نان بعين الاعتبار تأثير البناء الاجتماعي ولكن يحاول دراسة التوافق النظري للتحليل على أساس اختيارات الفرد والفعل الذي ينتج عنه، فلهذا الأخير حرية نسبية في التحرك والاستثمار ولكن نتائج هذه الاستثمارات مرتبطة بالموارد المتاحة وبالتالي تؤثر على الأفعال المتخذة، وهذا ما يجعلنا نعتبر النظرية عبارة عن جدلية فعل/بناء. وهي تقوم على أساس مجموعة من المبادئ المتمثلة فيما يلي:

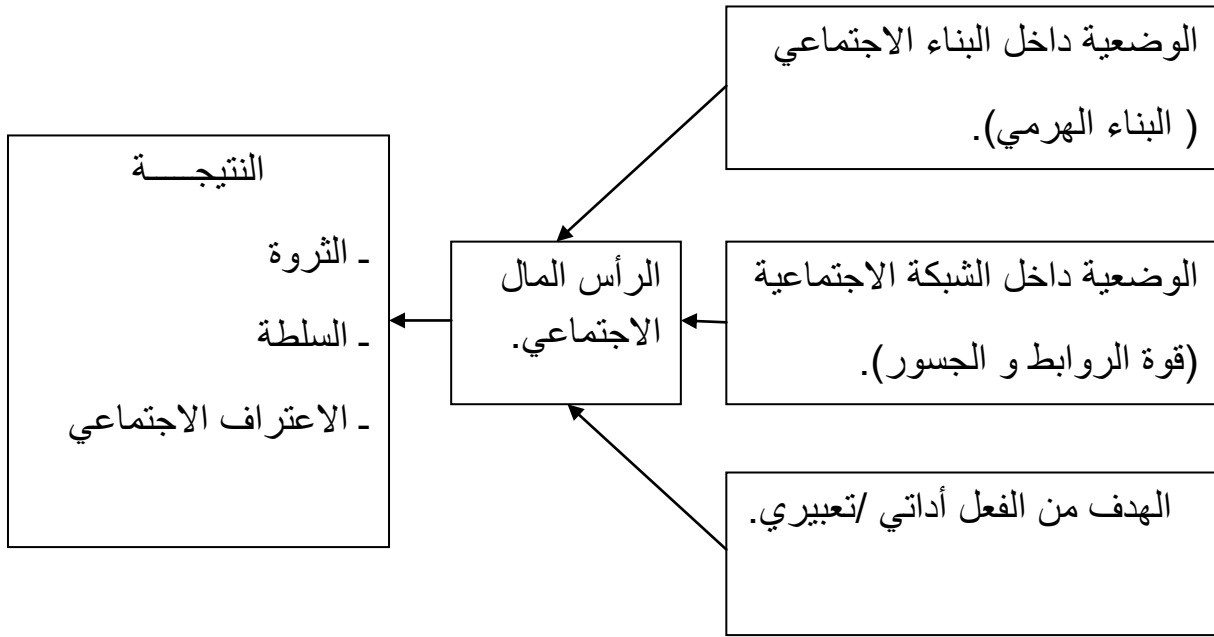
¹ Lin Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, p685.

² Lin Nan: Social Capital: A Theory of social structure and action , Coll structural analysis in The social sciences, Cambridge university press, Cambridge, 2001, p 19.

- نجاح الفعل مرتبط ارتباطا طرديا بالرأسمال الاجتماعي فهي تسمح بتحقيق أهداف الفاعلين.
- قوة المركز الاجتماعي: المراكز الاجتماعية الناتجة عن الأصل الاجتماعي تسهل الوصول إلى الموارد واستعمالها.
- قوة الروابط الضعيفة: نجاح الفعل يتطلب وجود روابط بين مختلف القنوات الاجتماعية تعرف بالروابط الضعيفة، ويعتبر وجودها أساسي ومصيري من أجل الوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية، سميت بالضعيفة نظرا لهشاشتها.
- قوة الروابط القوية: كلما كان المركز الاجتماعي عالي في البناء الهرمي كلما كان الرأسمال الاجتماعي ناتج أكثر عن الفعل التعبيري والروابط القوية.
- قوة التمركز: كلما كنا قريبين من الجسر كلما تزايد حجم الرأسمال الاجتماعي، بالإضافة إلى ذلك فإن قوة التمركز مرتبطة بالمكانة داخل البناء الهيرالكي، فعندما يربط الجسر بين حلقتين اجتماعيتين متباعدين هيرلكيا أي عموديا من المهم جدا التمركز قرب الجسر.
- التبعية البنائية: تأثير المكانة الاجتماعية مرتبط بالبناء الهيرالكي، وهي تحدد الرأسمال الاجتماعي المتحصل عليه. وفيما يلي مخطط يبين تأثير المتغيرات الثلاث المتمثلة في الوضعية البنائية، الوضعية داخل الشبكة الاجتماعية والهدف من الفعل على حجم الرأسمال الاجتماعي، ثم الرابط السببي بين الرأسمال الاجتماعي والنتيجة المحققة.¹

¹ Lin Nan: Social Capital: A Theory of social structure and action, pp7 5-76.

مخطط رقم (01) نموذج لنظرية الرأس مال الاجتماعي للين نان



Source: (L) Nan : Social Capital ; A Theory of social structure and action, p76.

ثانيا: تأثير قوة المركز والروابط الاجتماعية على نجاح الفعل الأداتي:

إن هذه النظرية مبنية على أساس المستوى الماكرو والميكرو سوسولوجي، بالنسبة للبعد الأول فإنها تقوم على أساس ثلاث افتراضات:

أولاً: يرى لين نان " أن البناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد تكون مراكزهم الاجتماعية مرتبة ترتيباً هيراركيًا حسب الموارد التي يمتلكونها، كما أن لهذا البناء الاجتماعي شكل هرمي " ¹، وكلما كان المركز الاجتماعي للفرد في أعلى الهرم حيث يقل عدد الأفراد ويكون الموقع أحسن لمراقبة البناء، كلما كانت الفرص المتاحة أفضل من خلال الموارد الاجتماعية التي يمتلكها وكذا الموارد الاجتماعية التي يمكنه الوصول إليها بالمقارنة مع بقية الفئات الهرمية،

¹ Lin Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, p687.

ومنه يظهر على أنه يوجد " يوجد علاقة مباشرة بين المركز الاجتماعي في البناء الهيراركي والقدرة على التأثير في باقي المراكز من أجل أغراض أدائية".¹

ثانياً: تعتبر هذه النظرية أن " كل مورد يمثل قاعدة لبناء هيراركي، وأن مركز الفاعلين في مختلف هذه الهيراركيات تكون قائمة على مبدأ التحول من مركز إلى مركز اجتماعي أعلى"² فالفاعل الذي يمتلك مركز اجتماعي عالي له موارد تتناسب مع مركزه وتمكنه كذلك من اكتساب موارد أخرى، فمثلا الفرد الذي يمتلك وظيفة مهمة له الفرصة أكثر من غيره في أن يصل إلى مركز أعلى.

ثالثاً: يرى الباحث أنه " رغم أن هذه النظرية تقترح أن البناء الهيكلي للمجتمع له شكل هرمي، إلا أن هذا لا ينطبق دائماً على الواقع الاجتماعي خاصة عندما يكون المجتمع في تطور وتحول".³

- أما فيما يخص التحليل على المستوى الميكروسوسيولوجي، فتتجه هذه النظرية بجانب الفعل والتفاعل الاجتماعي، وحسب لين نان دائماً يمكن تحديد نوعين من الفعل: الفعل التعبيري (action expressive) وهو قائم على مبدأ التفاعل بين فاعلين لهم نفس المستوى الاجتماعي (homophilie) والفعل الأداةي (action instrumentale) وهو قائم على أساس التفاعل بين فاعلين ليس لهم نفس المستوى الاجتماعي (heterophilie)⁴

- الفعل التعبيري: غالباً ما تكون التفاعلات الاجتماعية قائمة على أساس هذا المبدأ لأنها تعكس التقارب بين المراكز الاجتماعية في نفس المستوى الاجتماعي، أما بالنسبة لتحويل الموارد فيرى أن " التبادلات بين الفاعلين تضم شركاء قادرين ليس فقط على استعمال الموارد والمنافع ولكن تقديمها أيضاً"⁵، ويحلل الباحث التفاعل الاجتماعي انطلاقاً من أفكار كل من

¹ Ibid, p688.

² Ibid, p688.

³ Ibid, p689.

⁴ Lin Nan :Action, social resources, and emergence of social structure a rational choice Theory, cité in Ibid , p689.

⁵ Ibid, p689.

هومس، لزارسفيلايد ومبرتون، الذين يعتبرون أن التفاعل الاجتماعي يتزايد عندما يكون هناك شعور متبادل بين الفاعلين وتشابهه في نمط المعيشة والظروف السوسيو اقتصادية، وفي نفس الموارد.¹

- الفعل الأداتي: تكون التفاعلات الاجتماعية القائمة على أساس الاختلاف في المستوى الاجتماعي من خلال الروابط الضعيفة، التي تسمح بالربط بين مستويين هيرالكيين مختلفين من أجل الحصول على موارد إضافية أو أحسن كالبحث عن عمل، كما ترتبط فعالية هذا الفعل بالمركز الاجتماعي للفرد الذي يدخل معه في علاقة،² تجدر الإشارة على أن الباحث يعتبر أن " التوازن بين هذين النوعين من الفعل مهم من أجل الحصول في نفس الوقت على الاستقرار والتغير في المجتمع".³

- يرى لين نان أن " التفاعلات الاجتماعية القائمة على أساس التشابه في المستوى الاجتماعي والتي تضم مفاهيم الفعل التعبيري والبناء الاجتماعي كانت موضوع العديد من الدراسات في علم الاجتماع، على عكس التفاعلات الاجتماعية القائمة على أساس الاختلاف في المستوى الاجتماعي والتي تضع مسافة بين نظرية الفعل الأداتي ونظرية البناء الاجتماعي⁴، لذا فإن نظريته " تخص الفعل الأداتي بصورة خاصة"، وحسب الباحث دائما فإنها "موجهة نحو سوق عمل غير مثالي يكون الفرد فيه محبرا على الاعتماد على علاقاته الاجتماعية، لأن التوظيف ليس قائما فقط على المهارات والتأهيلات كما تعتبره نظرية الرأسمال البشري"، فيرى لين نان أن كل من الرأسمال البشري والرأسمال الاجتماعي متكاملان، ولكن للثاني دور أساس في الحصول على عمل لأن الفاعل لا يعرف كل الفاعلين في النسق الاجتماعي، بالإضافة إلى ذلك فإن نشر المعلومات غالبا ما يكون غير كامل.

¹ (L) Nan: Social Capital: A Theory of social structure and action, ibid, p40.

² مجوب رزيقة، مرجع سابق، ص51.

³ (L) Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, p690.

⁴ (L) Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, 690.

إن الوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية واستعمالها يتطلب أفعال أداتية أكثر فعالية، فإستراتيجية الفعل الأداة يمكن أن تقود إلى أفراد باستطاعتهم تقديم المعلومات الضرورية أو تحدث التأثير المراد، من خلال عاملين هما قوة المركز وقوة الروابط".¹

- قوة المركز الاجتماعي في نجاح الفعل الأداة: توجد علاقة طردية بين المركز الاجتماعي للفرد في السلم الاجتماعي والرأسمال الاجتماعي الذي يمكنه الوصول إليه. فكلما كان المركز الاجتماعي للفرد عالي كلما كانت فرصته في الوصول إلى الرأسمال الاجتماعي أفضل، فيرى أن " حجم التفاعل الاجتماعي يكون كبيرا عندما يتعلق بفاعلين لهم عدة عوامل اجتماعية مشتركة أي على أساس مبدأ التفاعل التشابه في المستوى الاجتماعي، وهذا سواء كانت هذه المراكز الاجتماعية مكتسبة أو متوارثة، ومنه يصل إلى الاستنتاج التالي: " إن المركز الاجتماعي للفرد مرتبط ارتباطا طرديا مع الموارد الاجتماعية المكتسبة".²

نصل مما سبق إلى أن الفرص المتاحة من أجل الوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية قليلة بالنسبة للأفراد الذين يملكون مراكز اجتماعية محدودة، وفي سياق الحديث عن اللاعدالة في الرأسمال الاجتماعي، لابد من الإشارة على أن لين نان ميز بين نوعين أو مصدرين الأول في امتلاكها الأولي وبالتالي متعلق بالاستثمار في الرأسمال الاجتماعي، بعبارة أخرى الأول لا نملك رأسمال اجتماعي مهم والثاني رغم امتلاك رأسمال اجتماعي مهم لا نتحصل على الكثير، وبالتالي طرح التساؤل الثاني " هل يوجد ميكانيزم يسمح للأفراد من مستويات أولية محدودة بالوصول إلى موارد اجتماعية أفضل"،³ وهنا تظهر قيمة قوة الروابط الاجتماعية.

- قوة الروابط الاجتماعية في نجاح الفعل الأداة: إن الاقتراب حول مصطلح قوة الروابط يقوم عموما على أساس التفاعل بين فاعلين من نفس المستوى الاجتماعي، فالروابط القوية تميز الحلقة الاجتماعية الحميمة، وتضم أفراد لهم نفس المركز الاجتماعي.

¹ Ibid, p691.

² مجوب رزيقة : ، مرجع سابق، ص52.

³ مجوب رزيقة ، مرجع سابق، ص52.

كما تقوم كذلك على مبدأ التفاعل بين فاعلين من مستويين اجتماعيين مختلفين من خلال الروابط الضعيفة، ويتفق لين نان مع غرانوفيتز في أن " الروابط الضعيفة تسمح أكثر من الروابط القوية بالوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية "،¹ تعود الأفضلية حسبها للروابط الضعيفة لأنها تربط بين أفراد من مختلف المستويات الاجتماعية وتتجاوز الحلقة الحميمة، وبالتالي تفتح الطريق لانتشار المعلومات، فالخروج من هذه الحلقة يزيد من فرصة إقامة علاقات مع أفراد من مراكز اجتماعية عالية هذا ما يمثل إستراتيجية للفعل الأداتي، خاصة بالنسبة للأفراد الذين لا يملكون مراكز اجتماعية عالية ولكن هذا الأخير لا يمكن اعتباره بصفة مطلقة، لأن " الروابط الضعيفة يمكنها أن تربط بين فاعلين لديهم مراكز اجتماعية محدودة في السلم الاجتماعي، أما بالنسبة للأفراد الذين لديهم مراكز اجتماعية أولية عالية فتأثير قوة الروابط من أجل الوصول إلى المراد الاجتماعية يكون ضعيفا)،"² فانطلاقا من مركزهم الاجتماعي الأولي يمكنهم ربط علاقات أو روابط قوية من أجل الوصول إلى موارد اجتماعية مماثلة أو أحسن، ففي القمة ومن وجهة النظر الأداتية الأحسن الاعتماد على الروابط القوية.

إن تأثير قوة الروابط على الموارد الاجتماعية يتزايد خاصة عندما لا يكون المركز الاجتماعي الأولي عالي كما أن نقص الفرص المتاحة تقلل فعالية الروابط الضعيفة، وبما أن تأثير قوة الروابط الضعيفة قليل على المستويات والمراكز الاجتماعية العالية وكذا المحدودة جدا، فإن المستويات الوسطى في البناء الاجتماعي هي الأكثر تأثرا بهذه الروابط. نستنتج مما سبق أن: "هناك تأثير تفاعلي بين المركز الاجتماعي وقوة الروابط على الموارد الاجتماعية".³

المبحث الثالث: الرأس المال الاجتماعي والعمل

المطلب الأول: مزايا العمل بتطوير رأس المال الاجتماعي: انطلاقا من أن الولاء

العالي، الألفة القوية، التعاون المثمر، كانت من أسباب ظهور نظام الإنتاج الآني في

¹ مرجع سابق، ص53.

² Lin Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, p695.

³ (L) Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, p695.

المؤسسات اليابانية قبل غيرها، فإن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي يسمح بتحقيق مجموعة من الفوائد، يمكن تلخيصها في العناصر التالية:¹

1. ترسيخ قيم الالتزام المنظمي.
2. تحقيق ما يسمى بالعمل ذو الأداء العالي.
3. المساهمة في تعزيز العمل الجماعي.
4. تطوير رأس المال الفكري.
5. تقليل كلفة المحافظة على العاملين وزيادة الدعم لهم.
6. زيادة فرص الإبداع وتعزيز قوة التعلم الفردي والجماعي.

و فيما يلي شرح لهذه العناصر باختصار :

أ- رأس المال الاجتماعي محرك رئيسي لترسيخ قيم الالتزام المنظمي: من بين العناصر التي تزيد من ولاء العاملين لمؤسستهم والقضاء على نظرتهم السلبية تجاه مسئوليتهم بأنهم يعطون الأوامر فقط، فإنه لا بد من الجمع بين مصالح الإدارة والعاملين من خلال خلق قيم وأهداف مشتركة، من شأنها إيجاد العاملين الملتزمين، ويساهم رأس المال الاجتماعي في ذلك بمنح الفرص الكافية لكي يكون العاملون جيدين، من خلال ترسيخ فرص قضاء وقت أطور في عمل الأشياء للمنفعة المشتركة للعاملين والمؤسسة على حد سواء.

ب- رأس المال الاجتماعي عامل مساعد لتحقيق صيغة العمل ذو الأداء العالي: إن وجود الثقة بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة من العوامل الرئيسية لتطوير روح الولاء لدى العاملين وتوطيده، فضلا عن ترسيخ الارتباط العالي بإيجاد آليات تزرع الألفة والتعاون، من أجل الوصول إلى الأداء العالي، الذي لا يعتمد على الرقابة الرسمية والهيكل البيروقراطي المتحجر، وعليه فإن ممارسات الأداء العالي تتطلب تعاونا حقيقيا وثقة عالية وتنسيق فعال وجاد بين مختلف المستويات الإدارية حول تنفيذ ذلك.

¹ سعد علي العنزي _ احمد صالح : مرجع سابق، ص، 375.

ت- رأس المال الاجتماعي أداة لتعزيز العمل الجماعي: يمكن اعتبار رأس المال الاجتماعي، كأحد الحلول الجيدة لمواجهة تقلبات الظروف الاقتصادية، من خلال تمتع العاملين بضمانات ضد المستغلين من أرباب العمل والمدراء، بفعل الأخذ بعين الاعتبار لعلاقات العمل المستقرة والعمل الجماعي المنسق بصفة رسمية أو غير رسمية. وعليه فإن المؤسسات التي تمتلك قاعدة قوية من رأس المال الاجتماعي، تكون الالتزامات الشخصية المشتركة بين المدراء ومروؤسيهم، هي السمة المميزة الملازمة لطبيعة العلاقة الحقيقية المتمحورة حول العمل الجماعي.

ث- رأس المال الاجتماعي وسيلة مهمة لتطوير رأس المال الفكري: يساهم رأس المال الاجتماعي في تطوير رأس المال الفكري من خلال الدور الذي تقوم به شبكات العلاقات الاجتماعية من دور أساسي في زيادة نشر المعرفة وتبادلها والمشاركة الجماعية في تكوين الشبكات الفكرية التي تسهم في التغلب على مقاومة المهنيين والمختصين والإداريين لمشاركة الآخرين معارفهم على أساس توافقي جماعي. وذلك من خلال قدرتها المتواصلة على إقامة علاقات اجتماعية متماسكة توفر الوسائل المناسبة لنشر المعرفة وتبادلها.¹

ج- رأس المال الاجتماعي أداة تقلل من كلف المحافظة على العاملين وزيادة فرص الإبداع والتعلم: إن تحقيق المنافع السالفة الذكر والمحافظة عليها، من خلال إيجاد قاعدة صلبة متماسكة لرأس المال الاجتماعي، لا يكون مجانياً، بل يتطلب عمليتين أساسيتين يمكن حصرهما في: عمليتي الإدامة والتدعيم المستمرين، اللذين قد يكلفان المؤسسة أمولا طائلة في الوهلة الأولى ولكن مع مرور الوقت وعند ترسيخ العلاقات الاجتماعية الطيبة بين العاملين، وتوطد العلاقات السلوكية الناجحة في إطار نظام العلاقات الإنسانية السليم، فإن هذه التكاليف ستخف تدريجياً، وهو ما يتطلب رؤية ثابتة لإدارة رأس المال الاجتماعي عن طريق تحسين العلاقات الوظيفية ومعاملة أعضائها كقيم استثمارية ينبغي تطويرها

¹ سعد العلي العنزي - احمد علي صالح، مرجع سابق، ص 376.

وتعزيزها، وليس ككلفة يضحى بها، وينبغي تقليصها. كما أن رأس المال الاجتماعي بإمكانه تجاوز الحواجز ليكون أداة تعلم فردية وجماعية لموضوع إدخال وتطوير الأساليب الجديدة في العمل، ويكون مسئولاً عن اتخاذ القرارات الحاسمة للمؤسسة ذات الصلة بقبول التجديدات والابتكارات والإبداعات للعمل بمرونة كافية.

المطلب الثاني: الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي:

هناك العديد من الباحثين في مجال رأس المال الاجتماعي، يتفقون على أن الممارسات الإدارية السليمة للاستثمار فيه تتمثل في ثلاثة اتجاهات رئيسية وهي:¹

أ- إقامة الروابط

ب- تعزيز الثقة

ت- تشجيع التعاون

أ- إقامة الروابط: يمكن اعتبار إقامة الروابط في المؤسسة كأحد مكونات رأس المال الاجتماعي من خلال قابلية عمال المؤسسة ورغبتهم واستعدادهم الجاد لتحقيق الأهداف المشتركة، بفعل العمل الجماعي المتماسك، ويتطلب ذلك الإحساس بأهمية تجاوز أو الاعتماد على الآخرين داخل الجماعة للقيام بالعمل نيابة عن واحد أو أكثر ممن يتقاعدون عنه في لحظة معينة، فالروابط الاجتماعية تنطوي على الانتماء والجدب داخل الجماعة والعمل التعاوني، التي تعد من العوامل المهمة والمعززة للحالية الداخلية للمؤسسة.

و بالتالي فالإدارة عندما تريد تشغيل تلك الروابط لصالحها، لابد عليها أن توازن بين مسؤولياتها في تمثيل الإدارة أمام العاملين أمام الإدارة، فضلاً عن إظهار الانتماء لهم بهدف الحصول على ولائهم، وبالتالي فإن المؤسسات التي تقيم رأس المال الاجتماعي بدقة، لابد أن تثبت التزامها الحقيقي في الاحتفاظ بالعاملين المتماسكين.

¹ سعد العلي العنزي - احمد علي صالح، مرجع السابق، ص، 376، 387.

زمن اجل الوصول إلى ذلك تقوم العديد من المؤسسات بأمر متعددة لجذب العاملين إليها والتمسك بها، من بينها: استخدام وسائل التسلية والترفيه، النادي الصحي ومركز رعاية الأطفال، فهي بمثابة أماكن تبعث على البهجة والسرور، وتنعكس آثارها الايجابية على الأماكن الأخرى في حياة العاملين، بحيث يتيح المجال لتفاعلهم مع بعضهم البعض، مما يعمق علاقات الصداقة والزمالة الحقيقة التي تخلق إحساسا قويا بالتوجه نحو الجماعة... حيث تؤكد العديد من الدراسات بأن أغلب الجماعات تضعف ارتباطها وروابطها، ما لم تمنح فرص التلاقي لأعضائها في فترات معينة وفي أماكن مختلفة.

نستنتج بأن احد مفاتيح الاستثمار الناجح في رأس المال الاجتماعي هو الاحتفاظ بالعاملين المتمسكين وتسخير الجهود لتحقيق روابط اجتماعية منتجة بينهم.

ب- تعزيز الثقة: تعتبر الثقة من أركان رأس المال الاجتماعي، وهي السبب والنتيجة للعمل الجماعي الناجح، ويمكن التأكيد على أن مفهومي الثقة وعدم الثقة يتمدد ويتقلص تبعا لتوسيع أو تقليل الروابط أو العلاقات بين الأفراد والجماعات والمؤسسات عندما يدخلوا في صفقات وأعمال اقتصادية. وقد تظهر الحاجة إلى العلاقات المتكررة لإثبات مستوى الثقة بين الأفراد، وهذا ما ينطبق القول عليه عندما نقول أن العمالة المؤقتة لا تشاع بينها الثقة بشكل مقبول، كما هو الحال بالنسبة للعمالة الدائمة.

إن يمكن اعتبار الثقة على أنها خاصية جماعية معتمدة على العلاقات بين الأفراد الموجودين في نظام اجتماعي، وتسمح بالتالي من بناء ثروة حقيقية في فرق العمل والجماعات، وبالأخص إذا كانت هذه الثقة قوية وفاعلة التي تستند إلى الروابط القوية المتماسكة بين المؤسسة وأعضائها، والتي بإمكانها الصمود أمام مختلف العقبات، وهو ما يمكن قياسه بمدى توفر المصادقية في التعاملات والصفقات، وليست الثقة الهشة المبنية على المصالح الشخصية والمنافع الفورية، وعليه على الإدارة عدم ترك مبررات ودواعي لعدم

الثقة، بل لابد من توفير الشفافية، وثقة للعاملين في القاعدة الشرعية التي تستند إليها المؤسسة.

في الأخير يمكن الإشارة إلى أن هناك عدة جوانب مهمة في بناء الثقة وتعزيزها، وهي:

- الامتناع عن ممارسة نمط المودة القسرية التي تضر بالثقة أكثر مما تبنيها.
- الاعتقاد الخاطئ لبعض المدراء بأن البشاشة أو اللطف الذي يتميزون به مع العاملين حالة مسرة يمكن أن تخلق الثقة لديهم.

ت- **تشجيع التعاون:** يمثل التعاون احد أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي، ليعبر عن مدى الإسهام بالمجهود الشخصي وبارادة تامة لإكمال الأعمال المعتمدة الواحدة على الأخرى، وتقليل حالات الصراع كلما كان ذلك ممكنا. والمؤسسات التي تمتلك رصيذا عاليا من رأس المال الاجتماعي، هي التي بحوزتها ضوابط ومعايير قوية من التعاون، بحيث يتآزر العاملون معا عند مواجهة أي حالة في السراء والضراء، ولتشكل هذه بكلها ميزة تنافسية لها يصعب تقليدها. إن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي من خلال تشجيع التعاون، مهم جدا انطلاقا من التوظيف الصحيح للأفراد من اجل بناءه من البداية، بتقصي اتجاهات ايجابية لدى المترشحين، مثل التميز بروح الفكاهة والاهتمام بالعمل الفرقي، والتمتع بنتائج العمل التعاوني بدلا من الانجازات الفردية.

كما أن هناك من اعتبر رأس المال الاجتماعي نموذجا من النماذج النظرية لتفسير الثقة والتعاون، كما كان الحال بالنسبة لمارتن بالدام martin paldam الذي حاول أن يبين كيف أن العديد من النماذج النظرية تفسر لماذا يبني الناس الثقة في الآخرين ولماذا يتعاونون مع في شبكات. فوجد أن النظريات تشرح السلوك التعاوني الموجود في جميع العلوم الاجتماعية: الانثروبولوجيا والاقتصاد والعلوم السياسية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، الخ. وواحدا من النظريات التي تفسر التعاون هي رأس المال الاجتماعي، ويستدل على ذلك

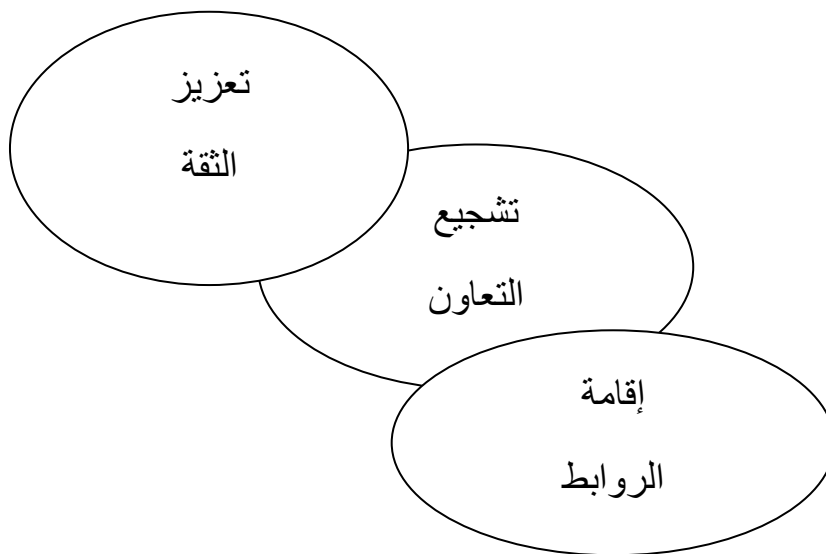
من قوله: " في الآونة الأخيرة فقد أصبح شائعا بشكل متزايد لوصف الغراء الذي يولد فائضا في التعاون على انه رأس المال الاجتماعي. هذا الغراء يجعل الناس يعملون معا، أما لأسباب خاصة بهم، أو نتيجة للضغوط داخل المجموعة".¹

"بالدام " الذي وصف رأس المال الاجتماعي باعتباره " الصمغ الذي يمسك المجتمعات معا" قسم تعاريف الرأس المال الاجتماعي لثلاث عائلات، وهي : الثقة، التعاون، الشبكة باستخدام افتراض رئيسي وهو أن الثقة تعني سهولة التعاون التطوعي، وقد اظهر بأن علاقة مشابهة توجد بين الثقة والشبكات.

المطلب الثالث: بناء رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية:

إن العناصر الثلاثة التي سبق ذكرها تدعم بعضها البعض، تتداخل فيما بينها لمواجهة أي موجة خارجية أو داخلية، وبالتالي على المؤسسات الاستثمار فيها بشكل مثالي، يسمح لها بالمحافظة على استمرارها وإيجاد الدافعية بين أفرادها وجماعتها وفرق عملها لتبني السلوك المرغوب، كما يبين ذلك الشكل رقم (1):

الشكل رقم (2): مكونات رأس المال الاجتماعي



¹ نادية أبو زاهر: " محاولة لفهم إشكالية الرأس المال الاجتماعي"، مجلة علوم إنسانية، العدد 46، السنة الثامنة، 2010.

من خلال الشكل رقم واحد نستنتج بأن أفضل ما يمكن القيام به لبناء مخزون الرأس المال الاجتماعي، هو متابعة ما يسمى بالروابط الضعيفة، والثقة الهشة، واللاتعاون، والعمل على مد جسور المحبة والتلاقي مع الآخرين لسد الثغرات في هيكل التنظيم الاجتماعي.

في نفس السياق قدم كل من (Ieana & Buren) نموذجان لبناء رأس المال الاجتماعي هما:

✓ نموذج المنفعة العامة: يقصد به أن بعد رأس المال الاجتماعي يكون سمة ملازمة للوحدة الاجتماعية بحيث الفائدة التي يجنيها الفرد العامل هي مجرد قضية ثانوية، ولكن من تجميع مساهمات العاملين ككل يتحقق تراكم مخزون رأس المال الاجتماعي في المؤسسة.

✓ نموذج المنفعة الخاصة: يركز على الفرد وقابليته وملكاته الفردية المتراكمة المتمثلة بالمكانة الاجتماعية، التحصيلات العلمية، سنوات الخبرة، الذكاء الشخصي، براءات الاختراع... ويصبح التركيز منصبا على أهمية المنافع الفردية لتكوين أنواع معينة من رأس المال الاجتماعي.

والجدول رقم يبين طبيعة النموذجين والاختلافات بينهما.

الجدول رقم (1): الفروقات بين نموذجي المنفعة العامة والخاصة لرأس المال

الاجتماع

المنفعة الخاصة	المنفعة العامة	معياري التوجه
الفرد كجزء من وحدة عمل	الوحدة الاجتماعية ككل	مستوى التحليل
مباشرة قد لا تكون قيمة	غير مباشرة قد تكون قيمة جدا	الفوائد المتحققة للفرد
غير مباشرة قد تكون عرضية	مباشرة قد تكون مفيدة للمؤسسة	الفوائد المتحققة للجماعة
هشة وقد يكون من الضعف تتعدم علاقة الفرد بجماعته	قوية وقد تظهر حتى مقاومات من قبل بعض الأعضاء	الروابط الضرورية
قوية، ولكن قد تضعف إذا ما برزت الأنانية على السطح	بين ضعيف أو متوسط ويزداد في أعلى حالاته، إذا ما تحققت للفرد حوافز جماعية مميزة للكل على وفق قاعدة الإنصاف	الحافز الشخصي

المصدر: سعد علي العنزي ، مرجع سابق، ص 389/388

بالإضافة إلى ذلك اقترح (Cohen & fields) جملة من الممارسات الإدارية، التي من شأنها بناء قاعدة رصينة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، أهمها:

✓ تشجيع صيغ العمل الفرقي، والتدريب والتعلم المستمر، والأمان الوظيفي، وتطوير الرأس المال البشري الاستراتيجي. وهو ما يسمح بالوصول إلى حالة الاستقرار في العلاقات بين العاملين وتعزيزها.

✓ مراعاة ثقافة المؤسسة عند توظيف عمال جدد، وبفضل استعمال صيغة العمل المؤقت، وإخبارهم بعد مدة قليلة، وفي حالة وجود انسجام ثقافي فيمكن نقلهم لوضع العمال الدائمين، بينما في حالة وجود صدمة ثقافية، فينبغي التعامل بسرعة وإخراج أولئك العاملين الذين يضررون بمخزون رأس المال الاجتماعي.

✓ دفع الأجور المناسبة التي قد تكون سببا في ارتفاع معدل دوران العمل، ومنه تخفيضه وزيادة التزام العاملين بالعمل الجماعي.

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك جدل حول مصدر تكوين رأس المال الاجتماعي، فهناك من رأى أن مصدر تكوينه الأكبر يكون في مؤسسات المجتمع المدني استنادا لرؤية بوتنام، فعلى سبيل المثال هناك من اعتبر مصدر رأس المال الاجتماعي موجود في الروابط التقليدية، كالروابط العائلية والمجتمعية أو الروابط المدنية ممثلة بشبكات المجتمع المدني حيث يود من يناقش بأن المصدر الأساسي لرأس المال الاجتماعي يقع في المجتمع المدني، وهناك من رفض هذه الرؤية معتبرا أن مصدر التأثير على تكوينه يكون في نوع النظام السياسي، وهناك من رأى انه يؤثر في مصدر تكوينه السياسات العامة للدولة فعلى سبيل المثال وجدت دراسة لندا كوك Linda Cook التي كانت بعنوان: " التماسك الاجتماعي في روسيا : الدولة والقطاع العام " أن الدولة تلعب دورا في تكوينه وازدهاره أو انحداره.¹ فيما رأت كل من جون بوث Booth John وباتريشا ريتشارد Patricia Richard في دراستها بعنوان: "السياق السياسي والمدني في أمريكا الوسطى"، وفي تحليلها لبلدان أمريكا الوسطى، بأن السلطوية لها تأثير قوي على رأس المال الاجتماعي، ويناقشان أن الحكومات القمعية زعزعت التطورات المدنية من خلال طريقتين رئيسيتين : الأولى، أنها تثبط نشاط المجموعة العفوي، والثانية، أنها تثبط الثقة.

فيما رأت بعض الدراسات بوجود أكثر من مصدر يؤثر في تكوين رأس المال الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة لدتلند ستول Dietlind Stolle، في دراسته بعنوان : مصادر رأس المال الاجتماعي، حيث رأى أن مصدر رأس المال الاجتماعي يوجد في العائلة والروابط المدنية للمجتمع المدني والدولة والمؤسسات السياسية. وقد اعتبر هانس ويستلند Hans Westlund أن رأس المال الاجتماعي يوجد في جميع أنحاء المجتمع في

¹ نادية أبو زاهر، مرجع سابق.

القطاع العام والخاص وانه ظاهرة موجودة في جميع شرائح المجتمع، وفي جميع أنواع المنظمات، وبالتالي في القطاعين العام والخاص فضلا عن قطاعات المجتمع المدني.¹

المطلب الرابع: البحوث الميدانية لـ "لين نان وعلاقتها بسوق العمل:

حاول لين نان لين نان إثبات نظرية الموارد الاجتماعية بإجراء عدة بحوث ميدانية تمثلت أهمها فيما يلي:

اختر سنة 1975 عينة تضم 399 رجلا تتراوح أعمارهم بين 21 و 64 سنة من منطقة صغيرة في مدينة نيويورك، وقام بتحليل المعطيات بالنسبة للأفراد الذين استعملوا علاقاتهم الاجتماعية من أجل البحث عن عملهم الأول وكذلك عملهم الحالي، اعتمدا على المكانة المهنية للفرد المتصل به كمؤشر للموارد الاجتماعية.

ومن أجل إظهار قوة الروابط بين الفرد المعني والفرد المتصل به، طلب من كل فرد أن يصف العلاقات بطريقة تسمح بفصل بين الروابط الضعيفة والروابط القوية، لقد أكدت النتائج نظرية الموارد الاجتماعية وبينت أنها تؤثر على المكانة الاجتماعية المكتسبة، فهي تسمح بنجاح الفعل الأداتي أي الحصول على عمل، كما أكدت أنها مرتبطة بالمكانة المهنية للأب وهنا تظهر قوة المراكز الاجتماعية، وأيضا استعمال والاعتماد على الروابط القوية أكثر من الروابط الضعيفة.²

قام كذلك ببحث ميداني آخر، وفي نفس المنطقة من مدينة نيويورك طلب المشاركة من الأسر القاطنة في هذه المنطقة وتوصل إلى 300 أسرة. وقد أخذ بعين الاعتبار المكانة الاجتماعية والأقليات الاثنية.

¹ المرجع السابق.

² (L) Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, p691.

تحصل كل متطوع على علميتين من أجل إيصالهما، وفرق بين المستقبلين على أساس الجنس ولون البشرة، كما أن هؤلاء المرسلين لا يعرفون المرسلين مما جعلهم يحتجون إلى وسطاء، لقد حاول الباحث دراسة كل الوسطاء المستعملين وتوصل إلى أن السلسلة الاجتماعية تكون فعالة أكثر عندما تنطلق من خلال الاتصال بأفراد لهم مكانة اجتماعية عالية، فالإستراتيجية الفعالة تتطلب حسب الاعتماد على الروابط الضعيفة أكثر من الروابط القوية"، ولكن تجدر الإشارة إلى أن الفرد الذي يملك مكانة اجتماعية لا تؤثر عليه طبيعة الروابط المسخرة، " فالروابط القوية يمكن أن توصل إلى نفس النتائج بالمقارنة مع الروابط الضعيفة"، بالمقابل فإن الأفراد الذين لا يملكون مكانة اجتماعية عالية تحصلون على نتائج جيدة من خلال استعمال الروابط الضعيفة.¹

قام لين نان كذلك بعدة دراسات مع باحثين آخرين هما فو وسونق سنة 2001 في تايوان، بحيث قارنوا بين تأثير علاقات القرابة) الروابط القوية (وتأثير العلاقات اللاعائلية الروابط الضعيفة (في الحصول على عمل، وقد توصلوا إلى أن علاقات القرابة لها تأثير أكثر في مهن دون أخرى، فهي تلعب دور أساسي في ميادين الصحة والحقوق والأمن على عكس التسيير والتعليم والكهرباء التي تتأثر أكثر بالروابط الضعيفة، وعليه استنتجوا أن تأثير الرأسمال الاجتماعي يختلف حسب نوع القطاع الاقتصادي.

كما تطرق لين نان كذلك إلى الانتشار الواسع لشبكة الأنترنت كشكل جديد للرأسمال الاجتماعي، الذي أثر حسبه على المحتوى الأمبريقي لنظرية الموارد الاجتماعية، بحيث قام انتشرت في الصين في سنوات (Filum Gong) بدراسة فرقة دينية تدعى فيلو غانغ التسعينات، ورغم معارضة السلطة لها آنذاك إلا أنها تمكنت من تطوير روابط من خلال شبكة الأنترنت مما ساهم في انتشار إيديولوجيتها وأفكارها على أوسع نطاق، وبالتالي يرى لين نان أن هذا المجال مازال خصب للدراسة والبحث.

¹ ibid, p694.

نجد من بين الإشكاليات التي طرحها ضرورة الاهتمام بالبحث حول الفرق بين الرأسمال الاجتماعي الكلي الجديد) الأنترنات (والرأسمال الاجتماعي المحلي، وهل من الممكن تبني نفس المبادئ والأفكار النظرية من أجل دراسة كلا النوعين؟ كما طرح فكرة تأثير الأنترنات على اللاعدالة في امتلاك الرأسمال الاجتماعي بين الشمال والجنوب، وأيضا اللاعدالة الاجتماعية داخل نفس المجتمع، وفيما تتجسد وكيف تتصور هذه اللاعدالة؟¹ ونظرا لأهمية الأفكار التي جاء بها لين نان، حاول بعض الباحثين التأكد من صحة الاستنتاجات التي توصل إليها، فتوصلوا إلى أن كل محتوى سوسيو اقتصادي يمثل حالة فريدة، ومن الصعب إخضاعه لقواعد سوسيوولوجية عامة.

كالباحث ويجنير سنة 1991 الذي حاول التحقق من هذه النظرية في ألمانيا، باستعمال عينة من 604 أفراد من الجنسين، جزء منهم لهم الأقدمية في العمل والجزء الآخر في بداية مساره المهني، فتوصل هذا الباحث هو أنه بغض النظر عن الروابط التي تجمع بين الأفراد، فإن العلاقة بين المكانة السوسيواقتصادية للعمل المتحصل عليه من طرف الفرد والمكانة الاجتماعية للفرد الوسيط تكون دائما طردية، وهذا ما يؤكد النتائج التي توصل إليها لين نان حول ارتباط الرأسمال الاجتماعي بالمركز الاجتماعي، توصل كذلك إلى أن الروابط القوية تستعمل أكثر من طرف أفراد لديهم مكانة سوسيواقتصادية محدودة، في حين أن الروابط الضعيفة أكثر فعالية عندما تنطلق من أفراد لهم مركز اجتماعي عالي هذه النتائج مناقضة لما توصل إليه لين نان.²

¹ Lin Nan : Social Capital ; A Theory of social structure and action, ibid, pp 234-235.

² مجوب رزيقة ، مرجع سابق، ص56.

خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن الرأس المال الاجتماعي له دور كبير في المجتمع، ولدى الأفراد وخصوصا في داخل المؤسسات، ويعد أهم أصناف رأس المال في العصر الحديث، والأكثر غموضا على الإطلاق. فهو يختلف عن الصور الأخرى لرؤوس المال لأنه لا يمكن قياسه، حيث انه لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي، وإنما في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد. حيث يعتبر مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي يكونها وينظم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي ولخدمة أهداف مشتركة.

ولاحظنا في هذا الفصل أن الرأس المال الاجتماعي أصبح يعد احد العناصر المكونة لدالة الإنتاج، وهو ما يهيئ البيئة الصالحة لتحقيق نمو اقتصادي، مما يمكن المسؤولين في المؤسسات الاقتصادية من معرفة ما يمكن فعله من اجل تشجيع الارتباطات الفعالة بين العاملين وزيادة الثقة بنهم ليكون التنظيم الاجتماعي منتعشا ومزدهر على الدوام داخل المؤسسة الاقتصادية والمجتمع.

الفصل الثالث

المسار المهني - نظام الترقية -

الفصل الثالث: المسار المهني

المبحث الأول: المسار المهني

المطلب الأول: تعريف المسار المهني

المطلب الثاني: مراحل تسيير المسار المهني في المنظمة

المطلب الثالث: سياسات التطوير المهني في المنظمة

المطلب الرابع: وسائل توجيه المسار المهني

المبحث الثاني: ماهية الترقية

المطلب الأول: تعريف الترقية و أنواعها

المطلب الثاني: أهمية و أهداف الترقية

المطلب الثالث: برامج الترقية

المطلب الرابع: شروط الترقية

المبحث الثالث: سياسة الترقية

المطلب الأول: خطوات عملية الترقية

المطلب الثاني: مصادر الترقية و الآثار الناجمة عنها

المطلب الثالث: أسس و معايير الترقية

المطلب الرابع: مشاكل أنظمة الترقية

المبحث الرابع: المداخل النظرية لدراسة الترقية

المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم

المطلب الثاني: النظريات الوظيفية في دراسة التنظيم

المطلب الثالث: النظرية النفسية أو السلوكية

المطلب الرابع: النظريات الحديثة

تمهيد:

لقد أصبحت المؤسسات في عصر الحداثة والتكنولوجيا العصرية والتطورات التي شهدتها حالياً تستعمل معايير علمية ووسائل حديثة وكفاءات أحسن وتعتمد في ذلك على مراكز متخصصة ومعاهد خاصة بجميع الميادين. والمسار المهني للفرد هو تسيير ديناميكي لحركات الأعوان ويظم المسار المهني كل من العناصر التالية: التوظيف، التكوين، الترقية... وصولاً إلى الإحالة إلى التقاعد. وبما أن أغلب الدراسات في العلوم الاجتماعية والاقتصادية أرجعت إلى أن أي منصب يحتله الفرد لا يحقق له الرضى الوظيفي بصفة جيدة إلا بتوفر ترقيات. والمؤسسات تعمل على المحافظة على المورد البشري ورؤيته كمعدن ثمين في سيرورة ركب الاقتصاد، لذا تعمل على معرفة الكفاءات الأكثر تقدماً في العمل والأكثر تأقلاً بل وحتى المهارات الإبداعية التي من الضروري أن تجازى بالترقية لكي يحدث الاستقرار النفسي والاجتماعي للموظف. من هنا نرى أن للترقية أهمية كبيرة في حياة الفرد والمؤسسة. وهذا ما جعلنا نخصص لها أكبر أهمية في دراستنا وتخصيصها على غرار العناصر الأخرى. وفي هذا الفصل سنقدم تعريف مبدئي للمسار المهني وما هي أهم مراحلها بطريقة مختصرة ووسائل تسيير المسار المهني، ثم نصب جل الاهتمام والتركيز على عنصر الترقية لما لها من أهمية في أي منظمة من المنظمات فهي من الأمور الحيوية للتنمية الإدارية، ووسيلة من الوسائل التي تدفع العامل للتنمية الذاتية استعداداً لتحمل عبء ومسؤولية العمل، والمنصب المرفق إليه، وبالتالي فهي تساهم في توفير الاحتياجات اللازمة من القوى البشرية لشغل الوظائف الأعلى في درجات السلم الوظيفي.

المبحث الأول: المسار المهني:المطلب الأول: تعريف المسار المهني:

يتطلب التخطيط الوظيفي اختيار وتحديد المسار المهني الذي يمكن أن يسلكه الفرد وذلك عبر الاختيار بين عدة مسارات يمكن أن يحقق الفرد فيها تقدمه مهنيا. المسار التقليدي يمكن للفرد التقدم في السلم الوظيفي للترقي تدريجيا من منصب إلى آخر. شبكة المسارات يمكن أن يتقدم الفرد أفقيا وعموديا عبر شبكة من المواقع المختلفة مسار ثنائي المهنية يمكن للفرد اختيار الاحتفاظ بمهنتين احدهما تكمل الأخرى، وبعد اختيار المسار المهني الذي يريد الفرد أن يسلكه خلال حياته المهنية.¹

- "يتكون المسار المهني من مجموع المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقا ويتم تعيين العامل فيها تدريجيا والتي تمتد طوال حياته المهنية، وتتأثر هذه الوظائف باتجاهات الفرد وطموحاته وآماله ومشاعره".²

- "في ظل العولمة والتحولات الاقتصادية الكبيرة والسريعة التي يشهدها العالم، أصبح تسير المسار المهني للعامل داخل المؤسسة والمنظمة ضرورة اقتصادية لتحسين أداء المؤسسة في كل المستويات وفي تسير المسار المهني يتم تقييم طاقة العمال، قدراتهم وكفاءاتهم، من هنا تظهر عملية تخطيط المسار المهني ذات أهمية بالغة بالنسبة للفرد العامل والمنظمة، للعامل طموحات ورغبات، أما للمنظمة تظهر هذه العملية كوسيلة تمكنها من تحقيق أهدافه بفاعلية والتكيف مع التطورات السريعة في المحيط".³

¹ حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديريةية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004، ص13.

² حمداوي وسيلة: مرجع سابق، ص112.

³ حمداوي وسيلة، مرجع سابق، ص 113.

المطلب الثاني: مراحل تسيير المسار المهني في المنظمة:

هناك إجماع بأن مخطط تسيير المسار المهني يمر بمرحلتين هامتين وهما: دراسة التنظيم ودراسة الأفراد.

أولاً: دراسة التنظيم: تكمن العملية في دراسة وإحصاء المناصب الموجودة في المنظمة، وكذا ترتيب هذه الوظائف حسب (عائلات مهنية) بعد ذلك يتم إحصاء العدد الإجمالي لهذه الوظائف المرتبة حسب الشعب.¹

1. ترتيب الوظائف: عادة يتم ترتيبها على النحو التالي: - منصب العمل - الوظيفة - المهنة.

2. تحليل وتأهيل المناصب: حسب (besseyrre des horts .c.h) تحلل المناصب بإتباع الخطوات التالية :

- وصف المنصب: بتحديد هدفه الأساسي وكذا إنشاء قائمة الوظائف والمسؤوليات الخاصة به كما هي معاشه من طرف صاحبه.

- تحديد المنصب: وهذا بتحديد قائمة الوظائف والمسؤوليات والعلاقات كما هي متوقعة من طرف المنظمة

- تقدير المنصب: بترتيب المنصب مقارنة بالمناصب الأخرى على أسس محددة لغرض توضيح أهميته في البنية العامة، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة.

- ترتيب المنصب: بعد التقدير يتم ترسيم هذا الترتيب حسب دلائل مفوضة في إطار الاتفاقيات الجماعية.

¹ Slimani. (a) " la Qualification et la carrière , élément de réflexion " , in séminaire gestion des carrière Ministère des finance, I SGP, Alger, 1990.

ثانياً: دراسة الأفراد: بعد دراسة المناصب وإحصائها وتحليلها وترتيبها، حسب عائلات مهنية تقوم المنظمة بدراسة أفرادها. تأتي المراحل العملية لتنفيذ المخطط المسطر من طرف إدارة الموارد البشرية. أي السياسات الخاصة بتطوير المسار المهني للإطارات والمتمثلة أساساً فيما يلي:

1. سياسة التوظيف: أغراض التوظيف – أسس التوظيف – أنواع التوظيف وهنا ينقسم إلى نوعين:

- إعادة التوجيه أو الترقية أو منصب: هناك من يسميه بالتوظيف الداخلي
 - التوظيف الخارجي: غرضه تحقيق توازن في هرم الأعمار.
 - مصادر التوظيف – مراحل التوظيف
- 2. الاستقبال والاندماج.**

المطلب الثالث: سياسات التطوير المهني في المنظمة:

في هذا الشأن أكد المختصون في تسيير الموارد البشرية أن نجاح هذه السياسات يكمن في مدى تطابقها مع متطلبات المناصب آخذين بعين الاعتبار التطلعات المهنية للإطار. إضافة إلى هذا نشير إلى أن سر نجاح هذه السياسات يكمن في الوسائل التي تستعملها إدارة الموارد البشرية لمراقبة سيرورة هذه السياسات.

- 1. سياسة التكوين.**
 - 2. سياسة التنقلات:** وتضم الترقية، التحويلات، الوضعيات كالتقاعد والاندماج...
- بعد استعراضنا لأهم مراحل عملية تسيير المسار المهني، اتضح في نهاية الأمر أن هذه المراحل مرتبطة فيما بينها ولا يمكن دراستها بصفة منعزلة وأن سياسة التطوير المهني للإطارات تفترض دراسة دقيقة ومعقدة قبل التحاق المرشحين إلى المنظمة من قبل مصالح الموارد البشرية، هذا بدراسة وتحليل المناصب. لهذا توجيه

الإطارات وفق استعداداتها ومكتسباتها يضمن نجاح السياسات الأخرى الهادفة إلى تطويرها مهنيًا في المنظمة، أين يجب على مديرية الموارد البشرية في كل مرة معرفة الإطارات الأولى بعملية التطوير سواء تعلق الأمر بالتكوين أو ترقية أو تحويل.

المطلب الرابع: وسائل توجيه المسار المهني:

أولاً: وسائل تدعيم تسيير المسار المهني: في هذا الإطار هناك جانبان : جانب خاص بوسائل يجب أن توفرها المنظمة، وجانب خاص بالفرد الذي يجب عليه أن يوفر بعض الوسائل والخصائص لغرض ترقية مساره المهني.

1- الجانب الخاص بالمنظمة: ويتمثل في: الإدارة - رد الفعل - الحركية: هنا على الإدارة قبول حركية الموظف نحو منصب أعلى أو من مصلحة إلى أخرى أو من جهة إلى أخرى، التي تعطي له فرصة ترقية مساره. كذلك إعطاء الامتيازات عند تحركه من منصب إلى آخر - ضرورة الاتصال مع المسؤول ومع الزملاء في العمل وإعلامه بالسياسات الداخلية المطبقة بالنسبة للترقية والمعلومات الخاصة بالمسارات الترقية الموجودة في المنظمة - حضور مصلحة الموارد البشرية - الإشراف.

2- الجانب الخاص بالفرد: وتتمثل أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في الفرد وكذا بعض الوسائل التي يقدمها لترقية مساره المهني في : النجاح-الأمن والاستقرار- التماثل للمنظمة- الإبداع- التسيير- الأداء- الاستقلالية- التكوين.

ثانياً: الحدود في تسيير المسار المهني: يمكن للمنظمة ان تواجه بعض الصعوبات في تخطيط وتوجيه المسارات موظفيها نتيجة عوامل كثيرة ومختلفة، يمكن تلخيص أهم الوضعيات التي تصعب مهمة تسيير المسار المهني في : الفرد نفسه وحصوله على كل شئ دون بذل اي مجهود- محيط العمل- الوضعية الاجتماعية- غياب التخطيط مثل : نقص الانتظام: بعض المنظمات لا تركز على المعلومات

الخاصة بالموظفين لتطوير مساراتهم، وبالتالي فهي لا تضمن رؤية واضحة موحدة لكل الموظفين، لأنها لا تضمن امكانيات الترقية المهنية لجميع الموظفين، نقص المساواة، نقص التنسيق، غياب المقابل، تغيرات في المحيط، المستقبل الغير متوقع، سوق العمل جد محدد ومقنن.

المبحث الثاني: ماهية الترقية:

المطلب الأول: تعريف الترقية وأنواعها:

أولاً: التعريف بالترقية: لقد قدمت مجموعة من التعاريف للترقية نذكر منها ما يلي:

- " الترقية هي عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مرتبة أعلى¹، أو هي "شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة، المسؤولية والمركز، وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر والمميزات الأخرى، ولكن ليس في كل الأحوال"². وتعني الترقية " تعيين مهام أكبر وتفويض سلطات أعلى للفرد في منصبه الجديد، وتستلزم ضمنا الارتقاء في التسلسل الهرمي الإداري أو زيادة الراتب أو الوضع الوظيفي أو الاجتماعي للفرد "³.

- في حين جاء تعريف آخر للترقية على أنها: " وسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، حيث تلعب دورا مهما لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي، وتحقق المنظمة رغبته في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي"⁴.

¹ أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الاسكندرية ، الطبعة الخامسة، 2001، ص433.

² علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة و النشر، عين مليلة، 2002، ص113.

³ إيهاب صبيح محمد رزيق : العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، صص35-36.

⁴ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص533

- كما عرفت الترقية أيضا على أنها : " تغير في التكليف من عمل في مستوى أدنى إلى آخر في مستوى أعلى داخل التنظيم، وتصاحب الترقية عادة زيادة في الأجر وفي المركز الأدبي، إلا أنه يلقي على عاتق الفرد واجبات ومسؤوليات أكبر والهدف من الترقية الاستفادة من قدرات ومهارات الفرد بما يحقق مصلحة المنظمة، كما تعتبر حافزا للأفراد لتحسين أدائهم "1.

ويجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء والمسؤوليات الجديدة التي ستترتب على الترقية وبين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا الأخرى. 2

الترقية من الرقى أي الصعود إلى أعلى، والترقية هي إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى.

- وينصرف مصطلح الترقية إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقدمه وتميزه على أقرانه، وهي تعيين الموظف في وظيفة تعلق بحكم طبيعتها الوظيفية التي كان يشغلها في مدارج السلم الإداري. 3

- ويعرفها خليل محمد حسن الشماح نقل الفرد من وظيفة إلى أخرى يتطلب القيام بها تحمل أعباء ومسؤوليات أكبر وأحيانا مكافآت أعلى. 4

- ويعتبرها حبيب الصحاف نقل الموظف إلى وظيفة ذات مستوى أعلى تختلف في المسؤولية والواجبات فيصحبها في العادة زيادة في المرتب والدرجة وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد في عمله وتؤثر في الغالب على رضاه الوظيفي. 5

¹ عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002 ، ص208.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي : الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص293.

³ محمد حافظ حجازي : إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1 ، 2005، ص23 .

⁴ خليل محمد حسن الشماح : مبادئ الإدارة، التحفيز والرضى الوظيفي، دار المسيرة، عمان، ط1، 1990، ص410.

⁵ حبيب الصحاف : معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص23.

- و يعرفها "جان مري" و "أوبي روبار"، "ديكوس أدر" بأنها "ميزة تمنح للموظف بقصد تحسين وضعيته عن طريق نقله تصعيده إلى مركز ووضعية تضمن سلطات أعلى وأجر أكبر أي ترقيته في الوظيفة ونقله إلى رتبة ودرجة أعلى، أي ترقيته في الرتبة والدرجة.1

ثانيا: أنواع الترقية:

أ- **الترقية في الدرجة:** ويمثل هذا النوع من الترقية الحقيقية، يترتب عنها تغيير في المنصب تبعا لكفاءة العامل، ويتضمن شغل وظيفة ذات اختصاصات ومسؤوليات أعلى وتصاحبها زيادة في المرتب، وهذه الزيادة ليست الأساس الحقيقي الذي يميز هذا النوع من الترقية، وتطبيق هذه الترقية بطريقة منتظمة ومستمرة، أي من درجة لأخرى أعلى منها مباشرة. 2

ومعيارها الأساسي هو الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق، مما يؤكد أهمية الترقية كنظام اجتماعي عادل.

ب- **الترقية في المرتبة:** ويترتب على هذا النوع من الترقية زيادة الراتب دون زيادة المسؤوليات والواجبات، وتجمع بين الأقدمية والكفاءة، وتحتل الأقدمية الدور الرئيسي في الترقية في المرتبة.3

- بينما تمثل الكفاءة أساسا ثانويا عكس الترقية في الدرجة التي تشكل الكفاءة الأساس الأول فيها.

ج- **الترقية في الفئة:** تنظم الفئة كافة الوظائف التي تتماثل إلى حد كاف، من حيث نوع العمل وماهيته ومستوى الصعوبة والمسؤولية ودرجة التأهيل المطلوبة، فهي

¹ Jean Marie Auby, R. Ducos Ader : **Droit Administratif**, Paris, Dalloz, 3ème éditions, 1973, p 107.

² محمد أنس قاسم جعفر : **مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري**، سلسلة القانون المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب ط، 1984، ص 123.

³ مرجع سابق، ص 125.

تحيز معاملة موحدة من حيث الأجر وغيره من أوجه شؤون الأفراد.¹ وهذا النوع يجمع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، أي لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة، ولا تكون هناك زيادة في المسؤوليات والواجبات، وتستند إلى كفاءة العامل. فالترقية في الفئة تجمع بين المعايير التي تقوم عليها الترقية في الدرجة وفي المرتبة لذا فالاختيار يتم وفق لدرجة كفاءة العامل ولا تصحبها زيادة في المسؤوليات والواجبات، فهي تتفق مع الترقية في الدرجة، لذا فالاختيار يتم وفقا لدرجة كفاءة العامل ولا تصاحبها الزيادة في المسؤوليات والواجبات، فهي تتفق مع الترقية في المرتبة في ذلك.

ح- **الترقية الجافة:** وفيها يرتفع المركز الأدبي للعامل ولا يرتفع الأجر، وهي تمنح أحيانا كتعويض للعامل على المكافآت، وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز والمستويات العليا من التنظيم.²

ويرى الأستاذ محمد علي محمد سالم في كتابه دراسات في العلاقات الصناعية وإدارة الأفراد أن هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات لأزمات، حيث تلجأ إليها المؤسسة بدلا من زيادة الأجر والمرتبات.³

ه- **الترقية المادية معنوية أو ما تسمى بالسائلة:** ويرتبط هذا النوع بزيادة الأجر وزيادة المسؤوليات والاختصاصات، ويترتب عليها تحسين المركز الأدبي والاجتماعي للعامل، مما يؤثر على حالته النفسية، فيرفع معنوياته ويكسبه شعورا بالرضا والاطمئنان، فتنقص انشغالاته الخارجية عن إطار العمل، ويتفرغ لوظيفته فيقنها.

و- **الترقية الاجتماعية:** ويتضح مفهومها كما يلي: يجب اعتبار الترقية الاجتماعية عملية تشمل كل أنواع التكوين والتأهيل، ومهما كانت طبيعتها، أو الأسلوب الذي تتبعه، فهي مرتبطة ومتعلقة بالأشخاص الذين يمارسون العمل.¹

¹ عادل حسن مصطفى زهير : الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، ب ط، ب سنة، ص132 .

² صلاح الشناوي : غدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، بيروت، ب ط، 1973 ، ص96.

³ محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1989، ص 25.

وسميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهلين أي غير الحاصلين على المؤهلات عليا لأن يعينوا في الكوادر العليا مباشرة بعد عقد مسابقة، أو اختبارات متخصصة أساسا لهذا الغرض بالإضافة إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، وتتم بتقدير الكفاءة التي تعدها المؤسسة لتولي مناصب عليا،² وبالتالي فتح المجال لكل العمال لنيل الترقية.

ز- **الترقية المؤقتة:** وهي ترقية مع بقاء الفرد في مكانه وتتم هذه الممارسة من خلال حصول الفرد على مزايا الوظيفة الأعلى من أجر ودرجة عالية، ومسمى وظيفي أعلى ومزايا عينية وعلاوات، وخدمات وامتيازات ممثلة في مكتب وتجهيزات أفخم، ويتم كل هذا مع بقاء الفرد في وظيفته الحالية والسبب في ذلك هو وجود شخص يشغل الوظيفة الأعلى وأنه لا بد من فتح المسار الوظيفي الأعلى لشخص يستأهل هذه الترقية ولو مؤقتا وحتى يتم فتح الطريق بالطريقة الطبيعية.³ ومن مزايا الترقية المؤقتة بجانب المسار والفرصة مؤقتا للعاملين، أن يتم تدريب الشخص على تقلد المنصب الجديد أو وضعه تحت الاختيار أو تهيئته نفسيا واجتماعيا للمنصب الجديد ولتعويضه عن كفاءته أو أقدميته.

وتتم الترقية المؤقتة أحيانا عن طريق انتداب الفرد للقيام بوظيفة أعلى شاغرة وذلك إذا خلت الوظيفة بسبب انتقال شاغليها إلى وظيفة أخرى أو خروجه على المعاش أو استقالته أو مرضه أو وفاته ويطلق على الشخص الجديد منتدب على وظيفة كذا، أو قائم بوظيفة كذا، كما تتم الترقية المؤقتة عن طريق تعيين نائب للمدير أو مساعد للمدير.

خ- **الترقية الوهمية:** فهي ترقية إلى أعلى شكلا ولكنها أقل مضمونا ففي بعض الحالات ولظروف خاصة يمكن نقل الفرد إلى وظيفة أعلى في الشكل وربما المركز

¹ محمد أنس قاسم جعفر : نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، مرجع سابق، ص125

² محمد أنس قاسم جعفر : نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة مرجع سابق، ص126.

³ أحمد ماهر : المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، 1995، ص 689.

الوظيفي وربما تحمل لقباً لامعاً مثل «مساعد الرئيس لشؤون...» أو نائب الرئيس للشؤون...»

وبالرغم من أن الشكل لامع إلا أنه ينطوي على سلطات ومسؤوليات أقل.¹

- وتتبع مثل هذه الترقية الوهمية الذين خدموا المنظمة مدة طويلة وقدموا إنجازات رائعة ولكنهم أصبحوا غير قادرين على تقديم إنجازات أكثر أو ابتكارات براءة في عملهم فيكون ذلك التكريم هو مقابل خدمتهم السابقة وتمهيد مهذب لتقاعدتهم.
- رغم تعدد أنواع الترقية واختلافها فإنها تنحصر أساساً بين زيادة في الأجر، ورفع تحسين المركز الاجتماعي للعامل، مما يؤدي إلى رفع مستواه المعيشي، بالإضافة إلى زيادة في المستويات والاختصاصات، وقد أدرجنا كل أنواع الترقيات مع أنها تختلف من بلد إلى آخر، فهناك مؤسسات تأخذ بأنواع دون أخرى، وهذا تبعاً للقوانين والنصوص المعمول بها في المؤسسات والوحدات.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الترقية:

أولاً: أهمية الترقية: تحتل الترقية أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة والعاملين في نفس

الوقت، وتبدوا هذه الأهمية كما يلي:

- بالنسبة للإدارة: تبدو الترقية بالنسبة للإدارة بالغة الأهمية وذلك في تحقيق ما

يلي: 2

1- الكشف عن قدرات الأفراد العاملين وعن إنجازاتهم، مما يعني دعم فعالية إدارة

الموارد البشرية في التخطيط لسياساتها المختلفة.

¹ مرجع سابق، ص 690.
² نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، الطبعة الثانية، عمان، الاردن، 2009، ص 186.

2- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطيط برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية رغبة منهم في الحصول على مركز وظيفي أعلى.

3- إظهار وجه المنظمة وسمعتها بصورة مشرفة وجذابة، ففي حين يتجه نظام الترقيات إلى تحفيز الأفراد العاملين بصفة فردية، فإن التطبيق الفعلي له يعطي مؤشرا صادقا على إيمان الإدارة بأهمية الحاجات المادية والمعنوية التي يرغب الأفراد العاملين في إشباعها، ومن خلال الحوافز المادية التي يحصلون عليها لقاء المنصب الوظيفي الأعلى من ناحية أخرى.

4- تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وجذب العمالة المطلوبة في المستقبل.

• بالنسبة للعاملين: يمكن إبراز أهمية الترقية وانعكاساتها على نفسية العاملين وكذا مستوى أدائهم من خلال ما يلي : 1

- 1- رفع الروح المعنوية للعاملين الحاليين.
- 2- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل.
- 3- ضمان استمرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة.
- 4- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.
- 5- زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين.

ثانياً: أهداف الترقية: لكل نظام نسق فكري عام يحدد إطار ويربط بين أجزائه، وفي حدود هذا الإطار يسعى النظام إلى تحقيق أهداف معينة، باعتبارها سببا لوجوده يخدم على أثرها المصلحة العامة، وباعتبار الترقية نظام اجتماعي فهي ترمى إلى تحقيق

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون : مرجع سابق ، صص 496-497.

أهداف متنوعة (نفسية اقتصادية، اجتماعية، حضارية، ثقافية، سياسية... الخ) تبعا لمبادئها وشروطها:

- جلب العناصر الكفأة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية، ومعارف علمية متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.
- تحفيز العمال على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين الإنتاج والإنتاجية، وكذلك تعمل على الرفع من معنويات العمال، وكل هذا في حالة ما إذا كانت الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاما في إبراز أهميتها من حيث إتقان الرؤساء لدورهم في تحفيز العمال.
- شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل، لكون الفرد بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة والمجتمع.
- استغلال مهارات الأفراد وقدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال فترة تدريبهم وتكوينهم لممارسة وظائف جديدة.
- أهداف نفسية: تتمثل في الرضا عن العمل، وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة، هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية.
- أهداف ثقافية: المهارة، الخبرة، التدريب، التكوين لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للعامل وبالتالي اكتساب ثقافة تساهم في التطور الاجتماعي.
- وبتناول الترقية من الجانب الاجتماعي: من خلال التنافس على تطوير الكفاية الإنتاجية وحسن الأداء، يجعل العامل يبذل أقصى جهد للفوز بالترقية وإيجاد عمال مهرة داخل المؤسسة مؤهلين لتحمل المسؤوليات.

¹ سليمان محمد الطماوي : مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط7، 1987، ص578 .

- يمكن أن تتحقق هذه الأهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير عملية موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية، وكافة الطرق اللاموضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة، ونشوب صراع بين الإدارة والعمال وبين العمال أنفسهم، مما يؤثر على الإنتاج والإنتاجية. ولا يمكن للترقية أن تحقق هذه الأهداف المتعددة إلا بالالتزام العامل في عمله وقيامه بواجباته.

المطلب الثالث: برامج الترقية:

إن كل المنظمات من الضروري أن تكون قائمة على وضع برامج الترقية المناسبة والتي تحدد بوضوح قواعد وأسس الترقية من وظيفة إلى أخرى وما هي مجالات الترقية المتاحة لمن يشغل الوظيفة سواء كان ذلك في نفس إدارته أو في الإدارات الأخرى في المنظمة.

ومما يساعد في وضع برامج الترقية المناسبة أن يكون هناك وصف دقيق للوظائف وبيبين واجباتها ومسئولياتها والمستلزمات الإنسانية الواجب توافرها فيمن يشغلها كما أنه من الضروري تهيئة فرص متكافئة للتدريب أمام العاملين الذين يصلحون لشغل الوظائف الأعلى لتنمية قدراتهم وزيادة كفاءتهم من أجل إعدادهم للترقية وكما يجب أن تكون مقاييس الترقية واضحة ومحددة في سياسات المنظمة. مع مراعاة إعلان برامج الترقية لجميع العاملين والالتزام بتطبيق قواعدها لكي يغرس الشعور بالاطمئنان لدى الأفراد بأن الترقية تتم في ضوء أسس واضحة ومحددة مع مراعاة التطبيق السليم لكل ما ورد في برامج الترقية هذه، وعليه فهناك العديد من المشاكل التي بإمكانها أن تعيق المسئول في إعداد مثل هذه البرامج ومن أهمها:

1- مشكلة تحديد مجال الترقية أمام كل وظيفة داخل القسم الواحد ويتوقف ذلك على عدد الوظائف الشاغرة في القسم والشروط التي تتوافر فيها وفي نفس الوقت تتوافر في الفرد الذي سيتم ترقيته إليها.

فأثناء عملية التوظيف يمكن أن تصاغ الصفات المميزة لكل وظيفة أو لكل مجموعة من الوظائف الموجودة في قسم ما بحيث تختلف عن بعضها في الأعباء والمسؤوليات حتى يكون هناك مجال للترقيات ولكن تظل هناك مشكلة تحديد العدد الأمثل للوظائف التي سيتم إنشاؤها بحيث تختلف عن بعضها حتى يمكن أن يتمثل الانتقال من إحداها إلى الأخرى ترقية بالنسبة للموظف.¹

2- مشكلة تحديد مجالات الترقية في الأقسام الأخرى بحيث تحدد احتمالات الترقية أمام أي موظف ليس فقط بالمجالات المفتوحة داخل القسم الموجودة في الأقسام الأخرى ولذلك فلا بد عند إعداد برنامج الترقية من دراسة إمكانية فتح مجالات الترقية إلى مدى أبعد من القسم الواحد بحيث تشمل الوظائف الشاغرة في جميع أقسام المنظمة على أن تكون هذه الوظائف من النوع الذي يمكن ترقية الموظف إليه، وعليه فإن فتح مجال الترقية أمام الفرد لشمل الوظائف بجميع أقسام المنشأة أو التي قد يصلح لها الشخص الذي يستحق الترقية له فوائده إذ يتيح فرص كثيرة لبعض الموظفين الذين التحقوا بالعمل في أحد الأقسام ذات المجال المحدود، كما يفيد المنشأة، إذ يتيح لها فرص أوسع للاختيار من بين عدد كبير نسبياً من الأشخاص.²

3- تحديد النظام الذي يمكن الاعتماد عليه في اتخاذ قرار الترقية.

¹ المرجع السابق، ص 277.

² مرجع سابق، ص 278.

4- وكما يتطلب برنامج الترقية تسكين المؤهلين للوظائف المناسبة ومتابعة الأفراد

بعد الترقية.1

المطلب الرابع: شروط الترقية:

- إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل مسؤوليات وأعباء أكبر، مقابل الزيادة في المرتب، لذلك يشترط أن يقبل العامل هذا النقل ويسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده ولمدة خدمته، وبهذا يكون توافق بين الإدارة والعاملين حول الترقية.

- وتقتضي الترقية شروطا يجب توافرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في المكان أو الوظيفة المناسبة وهذه الشروط هي:

- وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة .
- أن يكون هناك اختلاف بين العمليات والمسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص، وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حاليا.2
- اجتياز الاختبار بنجاح.
- استيفاء شروط الوظيفة المرقي إليها ويشترط :
- أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة وأن يكون العامل مستوف لشروط الوظيفة المرقي إليها، وهذه الشروط هي الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة.
- أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة حتى يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى الإلمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري.3
- قضاء العامل فترة زمنية في فئة الوظيفية قبل ترقية إلى الفئة الأعلى.

¹ السيد عليوه : تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر ، ط1، 2001، ص74.

² عاطف محمد عبيد: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ب ط، ب سنة، ص421 .

³ محمد أنس قاسم جعفر : نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، مرجع سابق، ص312 .

• اجتياز البرامج التدريبية بنجاح: يعتبر التدريب من أحدث الوسائل التي تتبعها الإدارة لرفع إنتاجية العمال، بهدف تنمية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرف العمل والسلوك، وهذا ما يجعل العمال مهيين لمسؤوليات وعملهم أكثر.¹

المبحث الثالث: سياسة الترقية:

المطلب الأول: خطوات عملية الترقية:

يتم التطرق في هذا الجزء للأبعاد الأساسية لعملية الترقية، والتي تشكل الأركان الجوهرية له، حيث تتكامل وتتفاعل هذه الأركان فيما بينها لتتشي ما يسمى بعملية الترقى، فالنظر إلى حساسية هذه العملية يتطلب من المنظمات أن تكون دقيقة في تحديد الإجراءات ومتسلسلة في إتباع الخطوات، شاملة في جميع المعلومات وموضوعية في إنجاز قرار الانتقاء للترقية.

و لنجاح هذه العملية وتحقيق هذه الأهداف على المنظمة أن تدرك بأن نجاح هذه العملية يعتمد على مستوى كفاءة مداخل الترقية والتي تتمثل فيما يلي:²

1- تحديد الهدف من الترقية:

تعد أهداف عملية الترقية بمثابة الغايات التي تسعى المنظمة الوصول إليها، وتبعاً لذلك فإن الأهداف تحدد المهام والواجبات التي تعمل المنظمة على تنفيذها، وعادة ما تركز المنظمة على تحقيق الأهداف التي تخدمها وتخدم مصالحها سواء المتعلقة منها بالموارد البشرية أو بها.

¹ المرجع السابق، ص305.

² www.kfsc.edu.sa. Du 15/02/2014.

2- تحديد قنوات الترقية: على كل منظمة أن تحدد وتسجل القنوات أو السبيل الذي تسلكه عملية الترقية، ولا شك أن تحديد قنوات الترقية بما تحمله من علاقات بين مختلف الوظائف التي تكونها أمر مرتبط بعملية تحليل الوظائف ذاتها، فعلى المنظمة أن تضع وصفا للواجبات والمسؤوليات والمهام التي تتضمنها الوظيفة، وكذا تحديد المهارات والقدرات والمعارف التي تشكل كفاءات ومؤهلات المورد البشري لشغل الوظيفة، والذي يسمى بالتحديد الوظيفي، وعدا ذلك فإنه من المنطق القول أن التابع بين الوظائف التي يرقى إليها المورد البشري لا بد وأن ترتبط بما يسمى بالمجموعات الوظيفية المتجانسة، وقد تواجه المنظمة بعض المشاكل تتعلق بعدم التجانس في الوظائف، بحيث تصبح قناة الترقى غير واضحة.

3- وضع خطة الترقية:

تعتبر الخطة عن الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة في تحقيق أهدافها، إذ تتخذ من خلالها الكيفية التي تؤدي بها الأنشطة والفعاليات بالمستوى والكفاءة المطلوبين، وتتضمن خطة الترقية العناصر التالية:

- تحديد الوظائف الشاغرة، وهذا انطلاقا من تحليل الوظائف وخرائط الترقية مع تحديد صفات شاغليها.
- الإعلان عن إجراء عملية الترقية.
- إعداد قوائم المقترحين للترقية.
- تحديد المعيار المعتمد في الاختيار (طريقة اختيار المقترحين).
- اختيار الموارد البشرية المقترحة للترقية.
- المصادقة على قوائم المختارين للترقية.

4- تطبيق خطة الترقية (عملية الترقية):

هو تنفيذ الإجراءات في شكل طرق عمل أكثر تفصيلاً للمهام المطلوبة، وإرفاقها بوضع الوسائل المساعدة على إتمام هذه العملية.¹

المطلب الثاني: مصادر الترقية والآثار الناجمة عنها:

أولاً: في هذا المطلب سيتم التعرض إلى مصادر الترقية مع الآثار الناجمة عنها.

تأخذ الترفقيات تبعاً لمصادرها شكلين متميزين، فهي إما أن تكون داخلية أو خارجية:

1- الترقية الداخلية: وهي التي تتم داخل المؤسسة حيث تحدد أية مؤسسة الوظائف التي يمكن أن تشغل بالترقي من داخلها وتلك التي تملأ من الخارج، ومن مميزات الترقية من الداخل:

وسيلة داخل المؤسسة تساعد على تأقلم العاملين وانسجامهم، حيث أن الأفراد الذين يتم اختيارهم لتوفر الشروط المطلوبة للترقية يتأقلمون أكثر مع التنظيم ويستقرون بسهولة.

إن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين في زيادة إنتاجهم ورفع روحهم المعنوية، ويتفانون في بذل جهود أكثر إذا علموا بأن ذلك سيؤدي إلى ترقية لهم.

تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، حيث أن إمكانية الترقى والتدرج في الوظائف والمسؤوليات، ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي يترك في

¹ سنان الموسوي : إدارة الموارد البشرية واثارة العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، ط1، 2003، ص ص208-209 .

نفوسهم إحساس بالرضا، زيادة على ذلك فإن العاملين يتقربون دائما الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسستهم، أين يوجد زملائهم.¹

ولكن بمقابل هذه المزايا فإن البحث الداخلي ليس بلا عيوب فمن أهم سلبياته أنه يحرم المنظمة من استخدام كفاءات خارجية ربما تكون أفضل قدرة على شغل الوظيفة وتحقيق الغرض منها، كذلك فإن استخدام المصادر الداخلية قد يتولد عنه الصراع والخلافات والمنافسة الضارة، ومن ثم التأثير على الأداء.

أيضا قد يؤدي تكثيف استخدام البحث الداخلي من خلال الترقية إلى التأثير السلبي على معنويات أولئك الذين لم يقع عليهم الاختيار وهو ما يؤدي إلى نفس النتيجة السابقة. إن التنظيم يجب أن يتجنب الاعتماد على التغذية الداخلية المكثفة، حيث أنه قد يكون من الضروري في بعض الأحيان استخدام "دماغ جديدة" لتوسيع نطاق الأفكار ومجالات المعرفة وآفاق الخبرة، وتنمية الحماس.²

2- الترقية من الخارج: تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج وذلك لتطعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة وذلك تجنبنا للجمود، كما أن ملء الوظائف من الخارج قد يقلل من تكاليف التدريب،³ ولهذا الأسلوب أيضا انعكاسات سلبية وآثار قد تخلق مشكلات تنظيمية وأيضا مشكلات سلوكية أهمها⁴ :

1- انخفاض الروح المعنوية لأفراد التنظيم نتيجة عدم ارتياحهم أو اقتناعهم بهذه السياسة.

¹ علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1، القاهرة، 2007، ص 126.
² جمال الدين محمد المرسي : الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، ط1، 2006، ص252.
³ علي غربي وآخرون، مرجع سابق، ص114.
⁴ كامل بربير : إدارة الموارد البشرية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، بيروت 1997، ص84.

- 2- في منظمات العالم الثالث ينظر دائما إلى الفرد الجديد الآتي من خارج المنظمة على أنه دخيل سقط على التنظيم من السماء.
- 3- ظهور نوع من المقاومة للفرد الجديد وهذا أمر طبيعي يتبلور في عدم التعاون معه أو وضع كافة الصعوبات أمامه لعدم نجاحه في وظيفته.
- 4- تحمل المنظمة لتكاليف إضافية، واحتمال نقل عادات وثقافات مختلفة إلى المنظمة، إضافة إلى التأثير السلبي على الروح المعنوية للعمال الموجودين.¹

المطلب الثالث: أسس ومعايير الترقية:

يعتبر نظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها إدارة المستخدمين، فالفرد داخل المنظمة الذي يقبل أن يعين في أولى درجات السلم الإداري يضع آماله في إحتمال صعوده درجات ذلك السلم بل ووصوله إلى قمته، وتبقى كل دول العالم بما فيها النامية وأوروبا تؤيد هذا الاحتمال بل وتعمل على غرس هذا الأمل والطموح في نفس كل موظف.

- هناك شروط يجب أن تتوفر في المرشحين للترقية من أهمها:

الأقدمية في العمل وطريقة الأداء، والمؤهلات، والصفات الشخصية والقيادية، والاستعداد للتعاون، ونتائج ما قد يعقد لهم من اختبارات شفوية أو تحريرية إلى غير ذلك من العوامل التي تؤثر في مدى صلاحية الموظف للترقية.

أولاً: معيار الأقدمية: ونقصد بالأقدمية طول مدة خدمة الفرد التي تؤخذ في الاعتبار عند ترقيته لوظيفة أعلى من وظيفته الحالية ومن خلال ذلك يكون للفرد الذي أمضى في وظيفته الحالية فترة زمنية أطول من تلك التي أمضاها زملاؤه أولوية الترقية

¹ L.Cadin, F.Gonin, La gestion des ressources humaines, Dunod, Paris, 1999, P 84.

إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة والترقية على أساس الأقدمية تعتمد على نقطة أساسية وهي أن قضاء الفرد لفترة أطول في وظيفته الحالية يكسبه خبرة أكبر وأعمق بحيث تصبح له أولوية الترقية على غيره.

- و من مزايا الترقية على أساس الأقدمية أنها تعتبر أكثر الطرق موضوعية وأنه لا مكان لوجود تحيز على إعتبار أن ترقية الفرد من وظيفة إلى وظيفة أخرى مرتبطة بطول مدة خدمته في المنشأة وأن طول الخدمة هذه قد أكسبته خبرة ومهارة بحكم ممارسته لوظيفته خلال سنوات الخدمة التي قضاها فيها وبهذا فإن الموظف قد أصبح أعلى كفاية وأكثر قدرة على حمل مسؤوليات الوظيفة الأعلى المرقي إليها 1.

ثانيا: معيار الترقية على أساس الكفاءة: إنه لمن المنطقي جدا أن تقوم الترقية على أساس الكفاءة على اعتبار أنها مكافئة للفرد المنتج النشط ذو السلوك السليم والأداء الجيد ومن مزايا نظام الترقية على أساس الكفاءة ما يلي:

1- جذب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة والاحتفاظ بها في هذه المنظمة.

2- حفز كافة الأفراد العاملين بالمنشأة لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد من أجل الحصول على الترقية مما يعود على المنشأة بالفائدة بزيادة الإنتاج نتيجة هذا الجهد المبذول.

3- رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بسبب اعتقادهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيدا عن أي اعتبار شخصي خاصة إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكما وعادلا.

¹ جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، ص 279.

² مرجع سابق، ص 280.

ثالثا: معيار الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة: إن الجمع بين الأقدمية والكفاءة يكون أساسا سليما يقوم عليه نظام الترقية لكن هناك حدود لهذا المزج كما يتبين مما يلي:

- 1- في الوظائف العليا يجب أن تتم الترقية على أساس الكفاءة وحدها باعتبارها أن هذه الوظائف تتطلب قدرات ومهارات إدارية لا تتوفر بالضرورة في كافة المرشحين على أساس الأقدمية وحدها مع أنه إذ تساوت كفاءة المرشحين للترقية يفضل الأقدم منهم.
- 2- في المستويات الوظيفية يفضل الجمع بين عاملي الأقدمية والكفاءة ويكون ذلك بتخصيص نسبة معينة للترقية على أساس الكفاءة ونسبة أخرى للترقية على أساس الأقدمية وذلك في كل مستوى وظيفي على أن تزيد نسبة الأقدمية في التناقص تدريجيا كلما ارتفع المستوى الوظيفي حتى تختفي تماما في مستوى الوظائف العليا.¹

رابعا: معيار الترقية على أساس الامتحانات: إن الغرض من إجراء الامتحانات للترقية هو التأكد من أن المترشح يملك المعرفة ويتمتع بالصفات اللازمة للوظيفة الأعلى وهذه الامتحانات تصلح وسيلة للترقية، أما فيما يتعلق بالصفات الشخصية التي تلعب دورا هاما كلما زادت مسؤوليات الوظيفة فليس هناك أمل قريب في إمكان تقويمها عن طريق اختبارات حاسمة وفي هذه الحالات يجب أن ينظر إلى الصفات القيادية في الموظف وهي: أصالة الحكم وسعة الحيلة والقدرة على السيطرة والقيادة والتوجيه والاستعداد الكامل للتعاون مع الآخرين ولا سبيل حتى الآن إلى تقويم هذه الصفات إلا عن طريق مراقبة الرؤساء للمرؤوسين والتقارير التي يكتبونها بشأنهم.

خامسا: معيار الترقية على أساس الاختبار للوظيفة: إن أي اختبار من الاختبارات التي تجرى لقياس صلاحية المترشح لوظيفة أعلى لا يمكن أن تأتي بالنتائج الباهرة التي يحققها الاختبار الفعلي على الوظيفة نفسها لذا فإن بعض الأجهزة تستخدم التعيين

¹ المرجع السابق، نفس الصفحة.

المؤقت في الوظيفة كوسيلة لتقرير الصلاحية للترقية، ومع أن الفرص التي تتاح لمثل هذا الإجراء تكون محدودة للغاية إلا أنه يكشف عن خبايا واحتمالات لا يمكن الكشف عنها إلا بهذه الوسيلة والمناسبات التي يكثر فيها تطبيق هذا الاختبار تأتي في حالات غياب أحد الرؤساء في عطلة أو مهمة طويلة الأجل وينتدب غيره للقيام بعمله فيؤدي في هذه الفترة اختبارا فعليا وتظهر مواهبه وكفايته ويتضح مدى صلاحيته لشغل هذه الوظيفة في المستقبل.1

سادسا: معيار الترقية على أساس الاختبارات: واضح من التنمية أن هذه الوسيلة تعتمد على أساس إجراء امتحان بين المترشحين لشغل الوظيفة العليا على أن يترك لنتيجة الامتحان الفصل في تحديد أصلحهم لشغلها وهذه الامتحانات ذات ثلاث أنواع:

أ- الامتحانات التي تتضمن منافسة مطلقة وفيها يسمح لغير الموظفين بالتقدم للامتحان ومن ثم فقد يظفر بالمنصب فرد عادي من غير الموظفين المتنافسين فالموظفون يعتبرون المناصب التي تخلو من حقهم ويعتبرون من يعينون من الخارج بمثابة الدخلاء الغاصبين وبالتالي فإن فتح الباب أمام غير الموظفين فإنه يزود الإدارة العامة بالكفايات من الخارج فهناك بعض التشريعات تسمح بالتعيين من الخارج في حدود نسب معينة.2

ب- الامتحانات التي تتضمن منافسة محدودة: وهي مقصورة على الموظفين المتنافسين على الترقية ولهذا فإنها أكثر استعمالا من النوع الأول من المسابقات.

ت- الامتحانات التي يقصد بها التثبيت من حصول المترشح على القدر الأقل من المعلومات والقدرة اللازمة لشغل المنصب المطلوب الترقية إليه، لأن الامتحان يقوم بدور المصفاة بين المتنافسين مع ترك الاختيار النهائي بين الناجحين لاختبارات أخرى.

¹ محمود السباعي : إدارة الشرطة في الدول الحديثة، الشركة العربية للطباعة، القاهرة، 1963، ص438

² سليمان محمد الطنماوي :مرجع سابق، ص551 .

سابعاً: معيار الترقية على أساس الكفاءة: هي محاولة لتخليص تقدير الرئيس من الصبغة الشخصية الخاصة وصبه في قالب أقرب إلى الموضوعية.

ثامناً: معيار الترقية على أساس حرية الإدارة في الاختيار: وتترك الترقية إلى ترخيص الرئيس المسئول الإداري في إجرائها حسب تقديره الشخصي للموظفين الذين يعملون معه.1

المطلب الرابع: مشاكل أنظمة الترقية:

لاشك أن هناك مشاكل كثيرة تبرز عند القيام بإجراء الترقيات إلى وظائف اعلي منها مشاكل إدارية وأخرى تتعلق بالعلاقات الإنسانية التي ترغب إدارة المنظمة أن تجعلها حسنة بين العاملين فيها ومن هذه المشاكل نذكر ما يأتي:

1- خيبة أمل بعض المرشحين للترقية ويتم في العادة اختيار عدد محدود من المرشحين للترقية إلى وظائف أعلى بسبب قلة الوظائف الشاغرة والمتاحة للترقية إليها فان عددا من هؤلاء الذين يطمحون للترقية ولم يحصلوا عليها سوف يصابون بخيبة أمل وهذا سوف يؤثر على روحهم المعنوية بالإحباط وبالتالي تتخفف إنتاجيتهم خاصة وأن كل فرد يعتقد بأنه يستحق هذه الترقية ولتجنب هذه المشكلة يجب على الإدارة العليا في المنظمة أن تضع برنامجا واضحا للترقية على أن يتم تطبيقه بدقة وحتى لا يمكن أن يتم تجاوز احد من العاملين عند استحقاقه للترقية إذ أن تجاوز الفرد المستحق للترقية يخلق عنده شعور سلبي نحو رؤسائه ونحو المنظمة وهذا لاشك انه يؤثر على روحه المعنوية وبالتالي على أدائه مما يجعله غير صالح للترقية في الفرص القادمة مما يعيق تقدمه.2

¹ المرجع السابق، ص55.

² مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية، دار شروق للنشر و التوزيع، ط4، 2006، ص284.

ومما يفيد أيضا في تجنب مواجهة مثل هذا الإشكال قيام المشرف بمناقشة الفرد في هذا الموضوع بحيث يبين له أسس وقواعد الترقية في المنشأة كما يناقش معه نواحي الضعف في أدائه والتي أدت إلى عدم ترقيته كي يعمل على تفاديها حتى يمكن ترقيته مستقبلا.

2- رفض بعض العاملين للترقية: على الرغم من أن معظم العاملين يرغبون في التقدم في وظائفهم عن طريق ترقيتهم إلى وظائف اعلي وذلك للحصول على راتب أو أجر أعلى وكذلك للحصول على مركز أعلى في المنظمة إلا أن هناك بعض الأفراد الذين قد لا يرغبون في الترقية .بسبب إدراكهم لحدود إمكانياتهم وقدراتهم وبذلك يخشون احتمال الفشل في الوظيفة الجديدة التي يمكن ترقيتهم إليها في حين أن البعض الآخر لا يرغب في تغيير محيطه الإنساني الذي اعتاد على العمل فيه إذ عند ترقيته قد يجد نفسه يعمل في مجموعة جديدة من الأفراد كما أن بعض الأفراد قد يرفضون الترقية بسبب تفضيلهم للراحة في وظائفهم الحالية مقابل الجهد الكبير الذي سيبدلونه في الوظائف الجديدة التي سيتم ترقيتهم إليها ومضحين بذلك بالأجر الأعلى الذي يصاحب عادة هذه الوظائف الأعلى.

3- عدم رغبة بعض الأفراد ذوي الأعمال الفنية الذين اكتسبوا مهارات معينة في تغيير أعمالهم هذه إلى أعمال إدارية حتى وإن كانت ترقية لهم.

4- عدم موافقة المشرف التخلي عن الفرد بحيث يرى بعض المشرفين أنه لا يمكن التخلي عن مرؤوسيههم بسبب الحاجة الماسة إلى أعمالهم مما لا يمكن الموافقة على التنازل عنهم بترقيتهم إلى وظائف أفضل.

5- عدم التكافؤ في فرص الترقية لأنه ليس من السهل دائما أن توفر المنظمة فرصا متكافئة لجميع الموظفين فيما يتعلق بترقيتهم.

فإذا كان أساس الترقية هو الكفاءة وذلك بالاسترشاد بالتقارير التي يقدمها المشرفون عن مرؤوسيههم فإننا نجد أن بعض المشرفين يعطون تقديرات عالية بينما مشرفون آخرون يعطون تقديرات منخفضة مما يحرم مرؤوسيههم من فرص الترقية.¹

المبحث الرابع : المداخل النظرية لدراسة الترقية:

المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم:

ترتبط النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم بالعديد من الأعمال لعديد من المفكرين والباحثين في مجال الإدارة والذين ظهوروا بدايات القرن العشرين ويرتكز التيار الكلاسيكي المنبثق عن أعمال كل من فريديريك تايلور، ماكس فيبر، وهنري فايول على مجموعة من المبادئ والمسلّمات من أهمها ما يلي:

- المؤسسة نسق مغلق لا يتأثر بالبيئة المحيطة.
- يتصف التنظيم بخاصية الرشد في كل مستوياته ويعني الرشد: الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والأفراد يسلكون بالطبع سلوكات رشيدة وبطريقة عقلانية.
- التخصص في العمل ريفي تقسيم العمل بقدر المستطاع إلى جزيئاته الصغيرة، ويشكل يجعل المهام والأعمال الموكلة للأفراد سهلة الفهم والإستعاب من أجل الرفع من قدرات الأفراد في زيادة الإنتاج.
- يعد الأجر والمكافآت المادية الحافز الوحيد للأفراد وبذلك فإن وضع نظام متكامل للأجر يعد أمراً كافياً للمؤسسة لكسب الأفراد وضمان ولائهم وارتباطهم بها.
- يجب تحديد المهام والواجبات الموكلة للأفراد بدقة وصرامة كبيرتين من أجل ضمان عدم تداخل هذه المهام فيما بينها.

¹ المرجع السابق، نفس الصفحة.

- يجب فرض المراقبة اللصيقة على الأفراد، وذلك أن الإنسان كثيرا ما يتحايل ويتهرب من العمل والمسؤولية لأجل ذلك فهو بحاجة إلى رقابة دقيقة ولصيقة على أدائه.

- يجب الفصل بين مهام المخطط والمنفذ للنشاط أي أنه من الواجب تحديد الأنشطة والأعمال بكيفية موضوعية بعيدة عن كل ذاتية وعن تدخل الفرد العامل المكلف بتنفيذها.

لا مكان للتنظيم غير الرسمي في المؤسسة والتبادلات الوحيدة التي من الواجب الاهتمام بها هي:

- التبادلات الرسمية بين أفراد التنظيم والمرتبطة أساسا بتحقيق أهداف المؤسسة. وهذه تقريبا هي أهم المبادئ التي قامت عليها النظريات الكلاسيكية وسأحاول في الصفحات التالية من البحث مناقشة هذه النظريات.

1- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر:

يعتبر ماكس فيبر رائد ومن مؤسس النظرية البيروقراطية والذي أسهم بصفة كبيرة هي ميدان الدراسات التنظيمية والإدارية.

يرى ماركس فيبر أن أداء المنظمة وفعاليتها يتوقفان على مدى التزامها وتقديرها بمبادئ التنظيم البيروقراطي العلمي أو كما سماه هو النموذج المثالي للبيروقراطية والذي في ضوء تلزم المنظمات بمجموعة من المبادئ والإستراتيجية خصوصا في مجال التعامل مع الأفراد من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء وتحقيق الأهداف ويمكن توضيح أهم عناصر النموذج المثالي الذي وضعه ماكس فيبر في النقاط التالية:1

¹ إبراهيم عباس نتو وهنري البرز: المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، صص 22- 23.

- يتميز التنظيم البيروقراطي بنظام ثابت من القواعد والإجراءات المحددة لطرق أداء العمل وكيفية إنجازه وتكون هذه القواعد صارمة ومسجلة أو مكتوبة ويكون لها صفة الإلزام والجبرية وعلى الموظف الالتزام بها أثناء تأدية عمله، وهذا ما يسمح للمشرفين والمدربين من وضع للأداء أو معايير وفقا لهذه الطرق والقواعد.¹
- يتم تعيين الفرد في التنظيم وفقا لمؤهلا فعلية المفاضلة بين المتقدمين لشغل مناصب العمل يجب أن تكون على أساس الشهادات أو المسابقات أو الامتحانات، كما أن الجزاء يكون بحسب الاستحقاق، فالترقية مثلا يكون على أساس الأقدمية أو الإنجاز والكفاءة في العمل أو كليهما معا وليس على أساس المكانة الاجتماعية للموظف وعلاقاته الشخصية والقرابة العائلية وغيرها من العوامل الذاتية.
- يتميز التنظيم بتوزيع الأنشطة والمهام والواجبات بشكل رسمي، أي أن الموظف أو الفرد العامل يكلف مجموعة من المهام والأدوار المحددة تحديدا دقيقا والتي يجب عليه أدائها وتحقيقها وفقا لطريقة محددة وثابتة تضعها السلطة الإدارية.
- يعتمد التنظيم البيروقراطي على المستندات والوثائق في جمع تعاملاته وهناك جهاز مختص تابع الإدارة مهمته توثيق وتسجيل كل ما يحدث داخل المنظمة، كما أن التنظيم البيروقراطي يتميز بالفصل بين الملكية الفردية وبين الملكية المنظمة، فالموظف في ظل التنظيم البيروقراطي لا يملك سوى أجره الذي يحصل عليه والمكافآت التي تمنح له نظيرا لإتمامه للمهام المسندة إليه.
- يتميز توزيع السلطة التي تمنح للموظف من أجل تنفيذ مهامه وواجباته بطريقة رسمية وفقا لقواعد ثابتة هاته القواعد التي تحدد حجم السلطة وطبيعتها وتوفر للأفراد إمكانية التظلم واستئناف أي قرار لدى المستوى الأعلى للسلطة المشرفة وهذا أيضا وفق قنوات وقواعد محددة ومنظمة بطريقة دقيقة.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص 149.

هذه تقريبا هي أهم خصائص التنظيم البيروقراطي الذي نادى به ماكس فيبر والذي يرى أن الالتزام بهذا الشكل في التنظيم هو الطريقة المثلى لتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء وأرجع فيبر هذه الفعالية في الأداء.¹

إن المتأمل لعناصر النموذج البيروقراطي لماكس فيبر يجد أنه أثار أهمية كبيرة لمتغير الترقية الذي يرتبط في تصوره بالاحتكام إلى محاكاة موضوعية وهذا ما دفعه إلى القول أن التوظيف لا بد أن يكون في ضوء الشهادات والخبرة بحيث يتم اختيار المترشحين للتعيين في هذا المناصب على أساس الخصائص الفنية التي يتحقق منها بواسطة اختبارات أو بما يضمن أنهم قد حصلوا على الدبلومات أو كليهما، ويحصلون على مكافأتهم في صورة مرتبات ثابتة.² ورغم هذا التركيز على المحاكاة الموضوعية إلى أن فيبر لم يمهل مسألة الأقدمية في التدرج المهني، أخذ بعين الاعتبار وجود قواعد واضحة تنظم العمل، لهذا فإن متغير الترقية يصبح هو الآخر مسألة روتينية واضحة لأنها تستند إلى رشد المؤسسة وعقلانية قواعده.³

وتنظر هذه النظرية لمسألة التدرج المهني على أنه مطلب أساسي من متطلبات الوظيفية بحيث يتم تحديد منزلة العامل والمسؤوليات التي تقع على مكانته في التدرج ومتطلبات مكانته الوظيفية والاجتماعية بما يضمن حدود استقراره في الوظيفة ويعتمد نظام الترقية على الأقدمية أو الإنجاز أو كليهما وفقا لحكم الرؤساء بعض النظر عن المكانة الاجتماعية والعلاقات الشخصية والقربية وغيرها من العوامل الذاتية.

- إذن نستنتج أن هذه النظرية اهتمت بالترقية واعتبرتها مطلبا من متطلبات الوظيفة. ركزت من خلالها على الكفاءة بالإضافة إلى الأقدمية وارتأت إلى أن الترقية تقوم

¹ Jean claud sheid : **les grands auteurs en organisation**, dunad paris, 1980, p14.

² على عبد الرزاق جلي : **علم الاجتماع التنظيم**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 1999، ص ص43-44.

³ زكي محمد هاشم : **تنظيم طرق العمل**، مطبوعات الجامعية، الكويت، ب ط، 1984، ص ص20 - 22.

بتحديد مكانة العامل في المؤسسة وموقعة في التدرج الوظيفي وهذا ما يحقق له الاستقرار في العمل إذن فالتدرج الوظيفي متطلب من متطلبات الوظيفة والاستقرار المهني.

المطلب الثاني: النظريات الوظيفية في دراسة التنظيم:

لا تزال كتابات رواد البنائية الوظيفية تتزايد أهميتها عند دراسة وتحليل القضايا والمشكلات المجتمعية التي توجد في الوقت الحاضر وتقوم هذه النظرية السوسيولوجية على عدد من المقولات والأفكار الأساسية التي يمكن تطبيقها على المؤسسات وقضايا المجتمع في سياقات اجتماعية متباينة.¹

1- نظرية النسق الاجتماعي: لتكوت بارسونز social systems treory t.parsons

إن أبسط تصور للنسق الاجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين² ويعالج بارسونز المؤسسة باعتبارها نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة، كالجامعات والأقسام والأدوات ويعرف التنظيم على أنه توجيه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية ويذهب بارسونز إلى أن هناك أربعة متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق واستقراره.

التكيف adaptions: ويعبر عن مشكلة تدبير المواد البشرية والمالية لتحقيق أهداف

المؤسسة.

تحقيق الهدف: ويتمثل في حشد الموارد التنظيمية لتحقيق الهدف عن طريق

المواءمة والتكيف.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن : النظرية في علم الاجتماع السوسيولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، بيروت، ب ط، 2002، ص13.
² محمد علي محمد : علم الاجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والتنظيم والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003، ص25.

التكامل *intégration*: ويشير إلى العلاقات بين الوحدات، ويهدف إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية 1 الكمون والمحافظة على النمط وإدارة التوتر: ويشير إلى ملائمة استيعاب التوترات التنظيمية واحتواءها من خلال خلق دوافع لدى الأفراد في أداء مهامها التنظيمي،² ومن خلال هذه النظرية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها تقسيم العمل والتخصص، وهو بذلك ينظر إلى الترقية كمتطلب وظيفي في البناء التنظيمي حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته التي يشغلها داخل المؤسسة،³ وهو يعتمد في الترقية على وجود القواعد المعمارية الرسمية كوسيلة للضبط والتحكم، اعتمادا على عدد من الخصائص والسمات العامة كالمهارات اللازمة والتخصص والحوافز المادية والمعنوية، وتوزيعها توزيعا عادلا.⁴

وعليه فإن هذه النظرية تنظر إلى الترقية كمتطلب وظيفي، وكعملية مهنية متدرجة ولا بد من أخذ بعين الاعتبار كفاءة الفرد ومهارته ووضعه في التخصص الذي يناسبه وتحقيق له الاستقرار والأمن والطمأنينة والولاء. باعتبار أن الأداء الناجح يتوقف على الرضا والإشباع الذي تحققه الحوافز والمكافآت مقابل قيامهم بأدوارهم.⁵

وخلاصة القول أن التدرج المهني عند بارسونز يعتمد على كفاءة الفرد في إنجازه للدور المسند إليه داخل النسق الفرعي ومدى تحقيقه للتكامل والتبادل الوظيفي مع بقية الأدوار في النسق الأكبر من أجل تحقيق التكامل والاستقرار داخل المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

¹ فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني، ط1، 2002، ص 21 .

² مرجع سابق، ص 21 - 22.

³ عبد الله محمد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 347.

⁴ عبد الله محمد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 19.

⁵ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 21.

2- نظرية تفويض السلطة:

ويحاول تحليل البناء التنظيمي على المستوى الداخلي والخارجي وضرورة وجود نسق تعاوني بين بناءات التنظيم ويعمل على التوازن الداخلي والخارجي للسلوك،¹ ويقر أنه لا بد من الاهتمام بالشخصية التنظيمية لأن رغبات الأفراد تتداخل، وكيفية تكيفهم مع البناء التنظيمي من أجل تحقيق أهداف النسق التعاوني، وتحقيق واستقرارهم داخل المؤسسة.

ويعتبر سلزنيك البناء الرسمي هو البناء الذي يعبر عن الفعل العقلاني وعليه فهو ينظر إلى الترقية من خلال طبيعة العلاقات الرسمية والعقلانية باعتبارها عملية متدرجة وأساسية لتقييم مهارات الأفراد وتحديد الأدوار اللازمة التي تتوافق مع مواصفات الفرد والعمل على تطبيق الأساليب الإدارية التنظيمية والتنسيق وترتيب تلك الأساليب بما يضمن التكامل الإداري للمؤسسة وتحقيق الاستقرار الوظيفي.²

ومن ثم فهو يشترط من أجل ترقية العامل الاعتماد على العقلانية والرشد والمعايير الموضوعية كالكفاءة والخبرة العلمية والمهارة. ويشترط سلزنيك من أجل استقرار المؤسسة العمل على الاستقرار في خطوط ومستويات السلطة ووسائل الاتصال وضرورة توفير العلاقات غير الرسمية كميكانيزم يساعد على الضبط والاستقرار بين الأنساق التعاونية والبناءات التنظيمية.

3- نظرية المعوقات الوظيفية لميرتون R.Merton :

يقدم مرتون تحليلاته للبناءات التنظيمية باعتبار أن أعضاء التنظيم يستجوبون لمواقف معينة ليتم تعميمها على مواقف مماثلة، مما ينشأ عن ذلك نتائج غير متوقعة أو

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص342.

² المرجع السابق، ص343.

غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم ويستلزم حيا ل ذلك وجود ضبط نظامي، ومتابعة مستمرة تمارسه المستويات الرئاسية العليا عند تنفيذ الإجراءات التنظيمية 1 من أجل المحافظة على استقرار المؤسسة واستمرارها. وتتميز الترقية الوظيفية عند مرتون بطابع الرسمية والعقلانية في تحديد أنماط النشاط والتي ترتبط في صورة وظيفة لتحقيق الأهداف، ويرى أن كل بناء تنظيمي هو حالة تكامل أو حالة متكاملة في سلسلة الوظائف.

ويربط الترقية بعنصر الكفاءة والفعالية ومكانة الفرد حسب التسلسل الإداري وتحديد المسؤوليات والمكانة العلمية والمعرفية 2 وبناءا على هذا العرض السابق يتضح أن هذه النظرية تعالج مسألة الترقية في ضوء طبيعة البناء التنظيمي والقرارات، فهي تنظر، إلى الترقية كعملية مهنية متدرجة حسب دور الفرد ومكانته في التسلسل الإداري والمهني داخل بناء المؤسسة.

والترقية هي إحدى رغبات العامل لتميزه في العمل وعليه أن يطور مهاراته ويحسن أدائه من خلال استجابته للمتغيرات التنظيمية المتعلقة بطبيعة العلاقات الاجتماعية والتعاون والتضامن وغيرها من مكونات البنية التنظيمية المنتمي إليها بالاتصال المستمر والعلاقات الاجتماعية السائدة وطبيعة السلوك التنظيمي خاصة ذلك الذي يقوم على التعاون والتنسيق والتحفيز مما يحقق الاستقرار لكلا الطرفين: المؤسسة من جهة، والعامل من جهة أخرى.

المطلب الثالث: النظرية النفسية أو السلوكية:

لقي موضوع الترقية وسطا كبيرا من اهتمامات علماء النفس في مجال الإدارة، ولقد تميز المجال البحثي لهؤلاء بتوجيهه النفسي أكثر من تركيزه على النحو التنظيمية التي عالجتها النظريات الأخرى.

¹ فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، ص ص23-24.

² عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 349.

لقد أسهمت هذه النظريات والدراسات النفسية في تقديم تحليلات هامة ومفيدة ساعدت على فهم السلوك الإنساني في محيط العمل وكيفية التحكم فيه والاستفادة منه وتوجيهه، وفي الحقيقة فإن الكثير من الباحثين والمتخصصين في مجال الإدارة يصنفون هذه النظريات ضمن النظريات التي عالجت موضوع دافعية الأفراد والبحث عن أهم الوسائل المساعدة في حفزهم ودفعهم على العمل، وبناء على هذه سنقوم باستعراض إحدى النظريات التي نرى أنها تفيدنا في موضوع بحثنا وهي:

1- نظرية دوافع العاملين: وضع هذه النظرية فريدريك هرتزبيرغ fredrick

herezberg بحيث يرى أن الدافع عن الحاجة ناقصة يريد الفرد إشباعها ويعتبر الدافع القوة المحرك لسلوك الإنسان وذلك لأن الفرد يوجه طاقته نحو إشباع الحاجات التي يريدها حسب درجة أهمية هذه الحاجات فإن كان شخصا جائعا مثلا فإنه يبحث عن طعام، كذلك إذا كان الموظف عنده حاجة لإثبات الذات فإنه يسعى لإشباعها عن طريق العمل وإتقان ما يعد إليه والتعاون مع زملائه.. الخ. فإذا وجد مع رئيسه تقدير لذلك فإنه يرضى وإذا وجد إهمالا فإنه أن يكشف مجهوداته للحصول على إثبات الذات أو ينصرف إلى إشباع حاجات أخرى¹ و يهتم الإدارة أن نتعرف على دوافع الأفراد وذلك حتى يتمكن من تحقيق ما يلي:

- تقديم الحوافز الملائمة التي تشبع حاجات العمل.
- توفير درجة مناسبة من الرضا عند الأفراد.
- توجيه دوافع العمال في المسار السليم وتعديلها وتنوعها.
- الحصول على تعاون الأفراد واستعدادهم لبذل الجهد اللازم للوصول إلى الأهداف.

¹ عيسى عامر، علي محمد عبد الوهاب: الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة، مركز بريقش، القاهرة، ط2، 1998، ص 330.

- نشر جو من التعاون والتفاهم بين الإدارة والأفراد بتقريب أهداف كل منهما، إذ إن الترقية تعتبر حافزا مناسب إذا تضمنت زيادة في المسؤوليات وضعوا في الهيكل التنظيمي، وكلما كانت الترقية مفتوحة أمام الموظفين وكانت شروطها واضحة ومحددة والسبل إليها معروفة ومتاحة للأفراد الذين يستوفون هذه الشروط كان لها تأثير كبير في رفع الإنتاجية من جهة وتوفير الرضا الوظيفي من جهة أخرى.¹

إن هذه النظرية ترى أن الإدارة عليها أن توفر الرضا بين الأفراد بنشر جو من التفاهم والتعاون وتقديم لهم الحوافز لإشباع حاجتهم، ودرست هذه النظرية الترقية بصورة مباشرة فهي تعتبرها دافع من دوافع العامل تدفعه لإتقان عمله يتقبل الواجب ويتحمل المسؤوليات، كما أشارت إلى عنصر مهم فيها هو الموضوعية، فكلما كانت الترقية موجودة بصورة موضوعية كلما تشجع العامل وأحسن أدائه وكان لها تأثير كبير على رفع الكفاية الإنتاجية والفرد بهدف إلى تحقيق ذاته من خلال الاعتراف به وبإنجازاته ومن أهم الوسائل الاعتراف بالعامل الترقية، وإذا حقق العامل ذاته حتما سيتوصل إلى عامل حيوي هو زيادة ولائه وارتباطه بالمؤسسة التي يعمل بها وبالتالي يحقق استقراره المهني.

فالترقية لا توفر للعامل مستوى مادي أعلى فحسب بل أنها تساهم في إشباع قدر كبير من الحاجات المعنوية للأفراد، فلقد أوضحت العديد من الدراسات أن الترقية تعد من أهم الوسائل التي يشبع بها الفرد حاجاته المادية والنفسية كالحاجة إلى التقدير والاحترام والحاجة إلى تحقيق الذات والحاجة إلى تقديم والنمو.. الخ إذ أن الفرد يشعر عند ترقيته بالقيمة الذاتية لقدراته بالنسبة للآخرين، وتتاح له الفرصة للإفصاح وتقجير قدراته الكامنة ومهاراته وهذا لما يساهم في رفع مستوى رضاه الوظيفي وبالتالي تحقيق الاستقرار له وانطلاقا من هذا يبرز حاجة المنظمات إلى إتاحة فرص كبيرة لترقية أفرادها.

¹ مرجع سابق، ص351.

المطلب الرابع: النظريات الحديثة:

بناء على هذا سنقوم في هذا الجزء من البحث بغرض إسهامات كل من ماسلو، وبتريم سوريكين

1- نظرية الحراك الاجتماعي:

اتجهت مجمل الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات وتغييرهم في المراكز والأدوار الاجتماعية وكيفية تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرأسية VERTICAL أو الأبعاد الأفقية ويرجع الفضل إلى بتريم سوريكين في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والرأسي ومن خلال التغيير في الوظيفة والمراتب فوضع الفرد يتحدد بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها داخل المؤسسة فالأفراد في المهنة الواحدة يرتبطون بسلسلة متدرجة في السلم الوظيفي ويتقيدون بواجبات ومسؤوليات محددة وهناك بعض المهن تتطلب قدرا عاليا من الذكاء والمهارة والأداء الناجح فالمهنة تلعب دورا أساسيا في عملية التنظيم ويؤدي مستوى المهارة والذكاء دورا هاما في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها للمحافظة على التوازن والاستقرار.

و تختلف درجات التدرج المهني من مؤسسة لأخرى حسب العوامل التالية:

- تعدد الدرجات باختلاف المهن.
- يختلف التدرج باختلاف حجم المؤسسات تتزايد فيها فرص التدرج المهني أكثر من المؤسسات الصغيرة ويقاس حجم المؤسسة بعدد العاملين فيها.

وعموما فإن هذه النظرية تنظر إلى الترقية....

2- نظرية الحاجات الإنسانية:

يعتبر عالم النفس إبراهيم ماسلو من رواد المدرسة الحديثة قدم نظريته لتدرج الحاجات الإنسانية hirachy of needs والتي قسم من خلالها الحاجات الإنسانية إلى خمس مجموعات رئيسية وضعها في شكل هرم وتدرجيو هذه الحاجات الفزيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات تحقيق الذات في أعلى الهرم مروراً بالحاجة إلى الأمن ثم الحاجة إلى الحاجات الإنسانية ويعدها الحاجة إلى التقدير والاحترام¹ ويوضح الشكل التالي سلم الحاجات الإنسانية كما وضعه إبراهيم ماسلو.2

1 رواية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1990، ص ص109.
 2 منصور أحمد منصور : المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، مكتب المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979، ص25.

خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن المسار المهني هو مجموع الوظائف التي يسير وفق سيرورة العامل طوال حياته بدءاً من مرحلة التوظيف وصولاً إلى مرحلة التقاعد، لأن تسيير المسار يساعد على تنمية القدرات خاصة لفئة الإطارات من أجل تشغيل عدة وظائف، واستغلال كل قدرات الموظفين فيما يخص التسيير والإنتاج.

والعنصر الحافز الوحيد الذي يؤثر فيه بصفة عامة و يشجع الفرد على إكمال مشواره المهني هي الترقية والتحفيزات التي تقدمها المؤسسة فقد تطرقنا إلى أهم المعايير التي تتركز عليها الترقية لأنها تشغل المناصب ذات المسؤولية والسلطة، والترقية تعمل على إشباع الحاجات الاجتماعية والذهنية والتقنية باعتبارها حافز معنوي، تضمنت الزيادة في المسؤولية وصعود في الهيكل التنظيمي ولها تأثير في الرفع في الإنتاجية والزيادة في التنافس بين الموظفين قصد بلوغها. وتعمل أيضاً على خلق التنافس بين الأفراد داخل المنظمة ما يدفعه إلى التحسين في مستوى الأداء والرفع من المردودية والتحسين في مستوى الإنتاجية مما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة على حد سواء.

لذلك كما لاحظنا في هذا الفصل أن الترقية خصصت مجمل التحسينات التي يتطلع إليها الفرد في تحسين مستواه المعيشي وذلك من أجل تحقيق الأمن والاستقرار.

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة

الميدانية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الأول : نظرة عامة حول المؤسسة الصناعية سوناطراك

المطلب الأول: نشأتها ونشاطها وأهميتها الاقتصادية

المطلب الثاني: مكانة وتطور نشاط مجمع سوناطراك

المطلب الثالث: مهام وأنشطة مجمع سوناطراك بحاسي الرمل

المطلب الرابع: نتائج وأرقام تتكلم عن مجمع سوناطراك

المبحث الثاني: الأدوات المنهجية للدراسة ومجالاتها

المطلب الأول: مجالات الدراسة

المطلب الثاني: المنهج والأدوات المستخدمة للدراسة

المطلب الثالث: نوع مجتمع البحث وعينة البحث

المطلب الرابع: خصائص مجتمع البحث

تمهيد:

في هذا الفصل سنحاول في هذا الفصل إعطاء نظرة عامة حول ميدان الدراسة للمؤسسة الصناعية سوناطراك حيث سنحاول إعطاء لمحة تاريخية عن المؤسسة منذ نشأتها وأهميتها الاقتصادية ومكانتها، وأهم التطورات التي مرت بها، ومجمل مهامها والأنشطة التي تتميز بها، مجمل النتائج التي تخرج بها، ثم سنتطرق في المبحث الثاني إلى مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني والمجال الزماني والمجال البشري ثم سنتطرق إلى تحديد وعرض مختلف الإجراءات المنهجية التي اعتمدنا عليها في الجانب الميداني والمتمثلة في المنهج، وآليات التحليل الكمي والكيفي للدراسة، ثم سنتطرق إلى الأدوات أو التقنيات المستعملة للدراسة والمتمثلة في المقابلات الاستكشافية والاستبيان، ومن ثم سنتطرق إلى طريقة المسح المعتمدة في الدراسة من العينة وتحديد نوعها وطريقة سحبها.

المبحث الأول : نظرة عامة حول المؤسسة الصناعية سوناطراك

المطلب الأول: نشأتها ونشاطها وأهميتها الاقتصادية:

أولاً: نشأتها

"سوناطراك" اسم اقترن بالاقتصاد الجزائري وبميزانية الدولة، فهي شركة النفط والغاز بالجزائر واسمها الكامل الشركة الوطنية للمبحث والتنقيب والاستغلال والنقل للمحروقات. لذلك تعتبر الشركة الوحيدة في الجزائر المسؤولة عن استغلال المصادر النفطية والغازية في البلاد وكذا عن بيعها.

أنشأت في 31 ديسمبر 1963 بمقتضى المرسوم رقم (491/63) وقد حققت منذ نشأتها نجاحا وتطورا هاما منقطع النظير حيث تعد وسمية فعالة لاسترجاع وتطوير الثروات المنجمية ودعمها قويا للصناعة والاقتصاد الوطني وتعتبر كأهم مؤسسة رائدة في مجال الانتماءات التكنولوجية وعاملا فعالا للعلاقات الدولية الجزائرية وهذا عن طريق نشاطاتها خارج الوطن عبر مختلف بمدان العالم، أين تكمن فرص الاستثمار والمشاركة وبالتالي فهي أخذت شكل العالمية وفي كل الحالات بقيت أداة للسيادة كشركة وطنية تساهم فيها الدولة لوحدها.

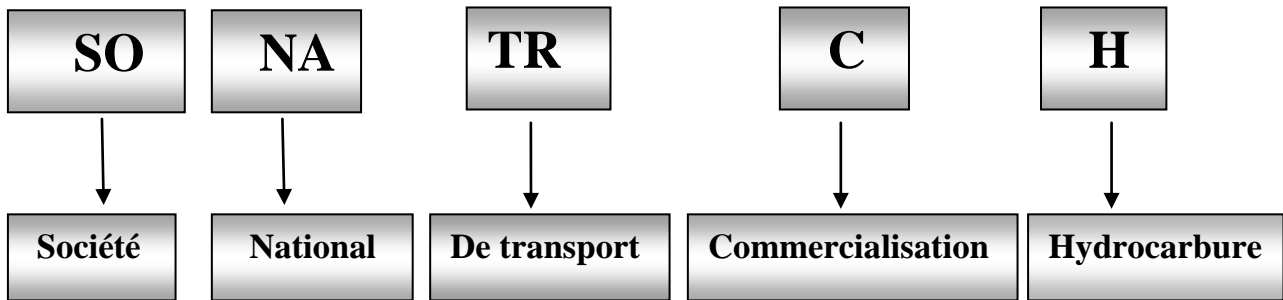
إن مرسوم 491/63 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1963 م، لم يعيد في الواقع لشركة سوناطراك إلا مهمة نقل وتسويق المحروقات واعتبارا من 1966 م اتسعت صلاحيتها لتشمل كافة نشاطات قطاع المحروقات.

وبفضل قرار التأميم في 24 فيفري 1971 م والتنظيم الشامل للاقتصاد الوطني وفقا للأهداف التي حددتها مختلف مخططات التنمية، وتدعيمها للسيادة الوطنية تم استرجاع جميع الثروات الوطنية من يد السلطات الفرنسية التي بقيت تسيير قطاع المحروقات حتى تاريخ تأميمها، وبذلك رسموا للمؤسسة صبغة الانطلاق والتوسيع الهام الذي أدى إلى نمط من التنمية ليس لو مثل فم مؤسسة صغيرة لا يتجاوز عدد العاملين فيها 33 عامل سنة 1964 م إلى 1000 عامل سنة 1966 م، وما يقارب 5000 عامل سنة 1974 م،

وبعد 47 سنة من الجهد والعمل لا زالت مؤسسة سوناطراك قوية ومنظمة وهي بمثابة آلة تسير أكثر من 120 ألف موظف. وقد أنجزت المؤسسة في فترة زمنية قياسية نشاطات متكاملة ومختلفة بدءا بعمليات التنقيب وحتى التوزيع مرورا بتطوير كافة النشاطات الملحقة ونذكر على سبيل المثال الوسائل الخاصة بالانجاز والخدمات البترولية.

سوناطراك : الشكل رقم (03) : يوضح تفكيك رموز تسمية سوناطراك

SONATRACH



المؤسسة الوطنية النقل التسويق المحروقات

التعريف بالمؤسسة سوناطراك: هي الشركة الجزائرية للبحث واستغلال، والنقل عبر القنوات، وتحويل، وتسويق المحروقات ومشتقاتها. ويمتد نشاطها كذلك من خلال قطاعات أخرى: مثل توليد الطاقة الكهربائية، واستغلال الطاقات المتجددة ك معالجة وتحلية مياه البحر. كما يمتد نشاطها كذلك سواء داخل الوطن من خلال الأنشطة الأربعة الرئيسية للمجمع وهي: نشاط المنبع، نشاط المصب، نشاط النقل عبر القنوات، ونشاط التسويق وسوف يتم شرحها بالتفصيل في المبحث القادم - بالإضافة إلى نشاطها خارج الوطن عبر مختلف بلدان العالم أين تكمن فرص الاستثمار والمشاركة، وبالتالي فهي أخذت شكل العالمية⁽¹⁾

¹ - www.sonatrach-dz.com

المطلب الثاني: مكانة وتطور نشاط مجمع سوناطراك

حسب ترتيب مجلة "بيتروليوم أنتليجسي ويكلي" ⁽¹⁾، يحتل مجمع سوناطراك المرتبة الأولى في مجاله (مجال المحروقات) على المستوى الإفريقي، وسوناطراك مصنفة من بين أكبر الشركات البترولية الإحدى عشر في العالم. كما تحتل المرتبة الثانية عالميا في تصدير الغاز الطبيعي المميع (GNL) وغاز البترول المميع (GPL) وكذا غاز البترول المكثف (condensât) ⁽²⁾ وهذا بالإضافة إلى احتلالها المرتبة الثالثة على الصعيد العالمي في تصدير الغاز الطبيعي (GN). ⁽³⁾

ولقد بلغ رقم أعمال شركة سوناطراك في قطاع المحروقات فقط سنة 2002 ب 20 مليار دولار. كما قدر الناتج الإجمالي (PG) للشركة لسنة 2004 ب 250 مليون طن (يدخل فيها كل المنتجات غاز، بترول...)

و بالتالي فإن نشاط الشركة يمثل حوالي 30% من الناتج الوطني الخام (PNB) للجزائر. كما يوظف المجمع حوالي أكثر من 120 ألف موظف ⁽⁴⁾

سوناطراك : هي ليست فقط شركة صناعية وتجارية هدفها الربح فحسب، بل لها أهداف وطنية جليلة وسامية، فهي تعمل على ضمان الروابط داخل المجتمع كمساعدة أفراد الشعب (زلزال 21 ماي 2003، بناء مستشفى ومساجد في حاسي الرمل ...) ⁽⁵⁾ كما تعمل سوناطراك كذلك على ترقية البحوث والنشاطات العلمية وتساعد على خلق الإبداع الفكري والفني كما تترقي وتدعم النشاطات الرياضية وتساهم في الحفاظ على الثروة الثقافية والتاريخية وبالتالي فهي تساهم في عملية التنمية الشاملة والمستديمة للبلاد ⁽⁶⁾

¹ - La revue sonatrach n: 23 février 2001 page 24

² - Condensât : هي من أجود وأغنى وأعلى أنواع الغاز وهو من مشتقات الغاز الخام ويمتاز بثقل كثافته الكيميائية ويمثل أهم صادرات الجزائر لان الطلب عليه هو الأكثر أما GPL هو كذلك من بين مشتقات الغاز

⁵ - www.sonatrach-dz.com

⁶ - La revue sonatrach n: janvier 2005 page 2

⁷ - انظر الملاحق رقم (15-16) حول المساعدات الاجتماعية لسوناطراك

⁸ - www.sonatrach-dz.com

المطلب الثالث: مهام وأنشطة مجمع سوناطراك بحاسي الرمل

أولاً: يتمثل النشاط الأساسي لشركة سوناطراك المديرية الجهوية للإنتاج قسم الإنتاج بحاسي الرمل في إنتاج واستخراج الغاز الطبيعي وغاز البروبان المميع والغاز السائل وتبلغ الطاقة الإنتاجية ذروتها في فصل الشتاء نظراً للطلب المتزايد على الغاز محلياً ودولياً كما تحتل المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي الرمل مكانة هامة من بين المديريات الأخرى في الشركة الأم لأنها تساهم بنسبة 70% إلى 90% من صادرات الجزائر إلى الخارج، كما أنها تغطي السوق الداخلية بنسبة عالية من الغاز بكل أنواعه. ومن أهم الأنشطة التي تقوم بها هذه المؤسسة أو الشركة ما يلي:

- يوجد بالمديرية الجهوية للإنتاج حاسي الرمل أربعة مصانع كبيرة ومصنعين صغيرين (جبل بيسا وحاسي الجنوب) وكل من هذه المصانع له مخبر خاص به يحمل كل المواصفات الأمنية والبيئة وظروف العمل الجيدة مهمته استخراج ومعالجة الغاز الطبيعي والغاز المميع والغاز السائل.

- كما تمارس الشركة الوطنية للمحروقات سوناطراك قسم الإنتاج حاسي الرمل كل النشاطات المتعلقة بمهن المجتمع وتعمل على تطوير الأعمال على المستوى الوطني والدولي وتتمثل هذه النشاطات في نشاط المنبع، نشاط النقل بالأنابيب، نشاط المصب والنشاط التجاري.

- تعمل على التنقيب على المحروقات والبحث عنها واستغلالها، وتطوير شبكات النقل المحروقات وتخزينها وشحنها واستغلالها وتسييرها.

- كما تعمل على تميع الغاز الطبيعي ومعالجته وتقويم المحروقات الغازية، وتعمل على إنشاء مختلف أشكال الأعمال المشتركة في الجزائر أو خارج الجزائر مع شركات جزائرية أو أجنبية وحياسة كل حقيبة أو سهم أو الإشراف في رأس المال وفي كل القيم المنقولة في شركة موجودة أو سيتم إنشاؤها في الجزائر أو في الخارج.

وتعمل على تموين البلاد بالمحروقات على الأمدين المتوسط والبعيد، وتطمح الشركة دائما إلى الوصول إلى شركة المواطنة أو شركة متعددة الجنسيات وذلك لأنها تتربع على عرش الاقتصاد الوطني وشركة منافسة عالميا.

كما يعد مجمع سوناطراك كأول قوة اقتصادية للبلاد إسهاما في إدماج الاقتصاد الوطني في سياق الاقتصاد العالمي وكل هذا كان بموجب مجموعة الأنشطة التي يقوم بها المجمع وبالتالي فإنه ينطوي تحت لواء سوناطراك عدة حرف وأنشطة:

حرف وأنشطة من السلسلة البترولية والغازية التي تركز منها مجمعا ومنجما للحرف القاعدية الكلاسيكية للشركة من المنبع إلى المصب، النقل، والتسويق. وهذه هي الأنشطة التي سوف يتم التركيز عليها في شكل أربعة مطالب.

* حرف من الدائرة شبه البترولية: الحفر، الجيوفيزياء، الخدمات والأشغال البترولية .

* حرف خدماتية مثل امتلاكها لشركة الطاسيلي للطيران .

* حرف الدعم: وضع وإصلاح القنوات، النقل البحري، الهندسة، البناء، التركيب الصناعي... الخ نشاطات شتى تعدد وتنوع حقيبتها (1)

ثانيا: نشاطات مجمع السوناطراك

1. نشاط المنبع (L'activité Amont)

وهو أهم الأنشطة على الإطلاق، فهذا القسم من النشاط مكلف بأعمال البحث والاستغلال , والإنتاج الخاصة بالمحروقات، مهامه تتمحور أساسا حول تطوير الحقول المكتشفة -على غرار حقول حاسي الرمل وحاسي مسعود - والقيام بتحسين وترقية نسب الكميات المستخرجة من المحروقات

¹ -La revue "SONATRACH " N° 20 Octobre 2000 P23

وكذا العمل الدائم على وضع تقديرات عملية للاحتياطي، وأما فيما يخص كميات النشاط والإنتاج لنشاط المنبع فسوف يتم سردها في المبحث القادم.

إن نشاط المنبع يعتمد في إستراتيجيته العملية على عدة فروع مرتبطة به وتابعة له ونذكر منها:

- المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (ENAGEO) Entreprise nationale de Géophysique
- الشركة الوطنية للهندسة المدنية والعمارات (GCB) Société nationale de Génie Civile et bâtiment
- المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) Entreprise nationale des services aux puits
- المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار (ENTP) Entreprise nationale des travaux aux puits
- المؤسسة الوطنية لحفر الآبار (ENAFOR) Entreprise nationale de forage
- المؤسسة الوطنية للأشغال الكبرى البترولية (ENGTP) Entreprise nationale de Grand Travaux Petroliers

كل هذه الفروع تساهم في تطوير طرق استغلال المحروقات، هذا داخليا أما على الصعيد الدولي تعتمد سوناتراخ على نشاط المنبع حيث تتواجد في العديد من الدول مثل : اليمن، السودان، النيجر، العراق، البيرو، البرازيل بوليفيا، مالي، ليبيا، قطر، جنوب إفريقيا.... الخ⁽¹⁾.

2. نشاط النقل عبر القنوات (L'activité transport par canalisation)

¹ - Le rapport annuel 2003 de sonatrach page 22

وهو النشاط المسؤول عن نقل المحروقات سواء كانت سائلة أو غازية وهو مكلف كذلك بمهمة تطوير وتسيير واستغلال شبكة النقل عبر القنوات، بالإضافة إلى تخزين وتسليم و شحن المحروقات. ويتوفر مجمع سوناطراك على شبكة قنوات نقل هائلة بطول 15 000 كلم سنة 2003

وتعمل مستقبلا على توسيعها لتصل (18141 كلم) في غضون سنة 2007 هذا، كما يمتلك مجمع سوناطراك على أنبوبي غاز عابرين للقارات :

- الأول باتجاه اسبانيا مرورا بالمغرب الأقصى (Pedro durant Farel) (1)
- الثاني باتجاه ايطاليا مرورا بتونس وسيبيليا (Enrico Mattei) (2)

و يعتمد نشاط نقل المحروقات عبر القنوات على عدة فروع منها "المؤسسة الوطنية للقنوات" ENAC (Entreprise nationale de canalisation). ومنه فان سوناطراك اليوم تتوفر على جميع الوسائل التكنولوجية اللازمة لعمليات صيانة منشآت نقل المحروقات وتجديدها ويتم ذلك بالتعاون مع فروع أجنبية، ومن بين هذه الفروع الأجنبية:

* Medgaz: وهي فرع متصل بسوناطراك وشركات أوروبية أخرى مثل Total Final Elf/ BP،GDF/Cepsa/ ENI/ وسوف تتكفل بانجاز أنبوب غاز بطول 747 كلم يربط مباشرة الجزائر اسبانيا.

* GALSI: هي فرع متصل بسوناطراك وشركات أوروبية أخرى مثل ENI/ Total Final Elf/ BP/ GDF/ Cepsa وسوف تتكفل بانجاز أنبوب غاز بطول 1550 كلم يربط بين الجزائر وايطاليا مرورا بسردينيا، هذا بالإضافة إلى إنشاء شركة لدراسة مشروع أنبوب غاز بطول 4400 كلم يربط الجزائر بنيجريا (3)

3. نشاط التسويق (L'activité commercialisation)

¹ - انظر الملاحق رقم 2 الخاص بانبوب الغاز حاسي الرمل - اسبانيا

² - انظر الملاحق رقم 3 الخاص بانبوب الغاز حاسي الرمل - ايطاليا

³ - "MEDETEC" energy technology for mediterranean contries 4/2001;march, page 3

هذا النشاط يتمثل في تسير عمليات البيع وتسويق المحروقات وتتم هذه العمليات بالاشتراك مع فروع عدة منها:

* NAFTAL: وهي الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية، وهي تختص فقط في السوق الجزائرية وهي 100% ملك وتابعة لمجمع سوناطراك.

* SNTM HYPROC :hyproc shipping comany : وهي تختص بعملية النقل البحري للمحروقات، وفي هذا الصدد قام السيد عبد العزيز بوتفليقة رئيس الجمهورية يوم 08 ديسمبر 2004 بكوبي باليابان بالتدشين الرسمي لباخرة نقل الغاز البترول المميع (GPL) " الرهود النوس" الباخرة مقتناة من شركة سوناطراك "بيتروليوم كوربوريشن" عن الشركة اليابانية العالمية "كوزاكي شيب" وهي باخرة من آخر طراز، وبهذا تصبح سوناطراك تتوفر على ستة باخر، ويرتفع بذلك أسطول الشركة إلي نهاية فيفري 2005 بسابع باخرة وهي "حاسي مسعود" وقد تم استلامها فعلا من قبل مجمع سوناطراك⁽¹⁾. وبهذا يكون أكثر من 30% من صادرات المحروقات الجزائرية تسوق بواسطة ناقلات مملوكة وتابعة للمجمع.

* COGIZ: وهي خاصة بتسويق الغاز الصناعي، تم إنشائها عام 1998 وهي تابعة 100% لسوناطراك.

- بالنسبة لسنة 2002 فان مبيعات المحروقات بلغت 144.9 مليون طن معادل البترول منها 24 مليون طن بالنسبة للسوق الوطنية و120.9 مليون طن بالنسبة للسوق العالمية (اروبا، الولايات المتحدة الأمريكية، البرازيل، إفريقيا...)

4. نشاط المصب (L'activité Aval): هذا القسم مكلف بتحضير وتحقيق سياسات تطوير واستغلال المواد الأولية المستخرجة والآتية بواسطة نشاط المنبع (البترول الخام والغاز الطبيعي) وتتمثل المهام الأساسية لنشاط المصب في⁽²⁾

¹ -La revue sonatrach n:44 fevrier2005, page 33

² -Le rapport annuel 2003 de sonatrach page 34

- تميع الغاز الطبيعي
- اشتقاق غاز البترول المميع (GPL) وغاز البترول المكثف (CONDENSAT)
- تكرير البترول (RAFFINAGE)
- البترو كيمياء (PETROCHIMIE)
- الغازات الصناعية (Hélium et Azote)

المطلب الرابع: نتائج وأرقام تتكلم عن مجمع سوناطراك

إن الجزائر تتواجد حاليا ضمن المزودين الثلاث للسوق الأوروبية للغاز إلى جانب روسيا والنرويج بنسبة 95% من الصادرات الحالية للجزائر من الغاز.

فالسوق الغازية للجزائر مربوطة بأوروبا بأنبوبين :

- الأول من الجزائر إلى إيطاليا عبر تونس⁽¹⁾، والثاني من الجزائر إلى إسبانيا عبر المغرب الأقصى⁽²⁾

وحسب ما نشره التقرير السنوي لسوناطراك⁽³⁾ فإن:

- نسبة 75% من المحروقات تصدر باتجاه أوروبا (أي حوالي 91.042 مليون طن معادل للبترول)، ويعتبر الغاز الطبيعي المميع " GPL " (43.81 مليار متر مكعب) والغاز الطبيعي GN (30.17 مليار متر مكعب) من أهم الواردات الأوروبية متبوعا بالبترول الصافي والمكثف (Condensât) (24.02 مليون طن معادل للبترول).

- وتعود المرتبة الثانية لأمريكا الشمالية بإجمالي واردات يقدر ب 19.2 مليون طن معادل للبترول.

¹ - الملحق رقم (3) الخاص بأنبوب الغاز من حاسي الرمل نحو إيطاليا

² - انظر الملحق رقم (2) الخاص بأنبوب الغاز من حاسي الرمل نحو إسبانيا

³ -Le rapport annuel 2002 de sonatrach page 06

- في حين قدرت واردات البلدان الإفريقية من المحروقات الجزائرية ب 2.19 مليون طن معادل للبتروول.
- أما الصادرات الجزائرية في مجال المحروقات باتجاه آسيا فقد قدرت ب 2.5 مليون طن معادل للبتروول.
- و 3000 طن من البروبان الجزائري موجهة للشرق الأوسط .
- كما تعد الجزائر أول مورد للهليوم لأوروبا (1)

أولاً: نتائج وأرقام فترة 2004-2005

سنة 2004 كانت مميزة في مجال الاستغلال حسب السيد مزيان محمد (الرئيس المدير العام لمجمع سوناطراك) الذي أشار إلى تحقيق 13 اكتشاف للمحروقات منها 5 بمجهود سوناطراك لوحدها و 8 اكتشافات بالشراكة وإمضاء 8 عقود جديدة للبحث والإنتاج مع شركات دولية ليصل عدد العقود الممضية إلى 33 عقدا، في حين بلغ حجم الاستثمارات 3.9 مليار دولار منها 1.5 مليار دولار مستثمرة من طرف المؤسسات الشريكة (وذلك سنة 2004 وحدها).

كما أن رقم الأعمال التصدير ارتفع ليصبح 31.5 مليار دولار بسعر متوسط 38.5 دولار لبرميل " صحراء بلاند " أي بزيادة مقدرة ب 32% مقارنة بسنة 2003.

أما فيما يخص الضريبة البترولية فقد قامت سوناطراك بإدخال مبلغ 1.559 مليار دينار أي بزيادة 25% عن سنة 2003.(2)

ويمناسبة اختياره كرجل سنة 2004 صرح السيد " شكيب خليل " وزير الطاقة والمناجم بأن إنتاج البترول الخام وصل إلى 1.4 مليون برميل يوميا وارتفاع الصادرات من الغاز الطبيعي التي بلغت 61 مليار متر مكعب (1)

¹ www.MEDETEC .it-

² Résultats Provisoire du groupe, exercice 2004, page03-

ثانيا: إستراتيجية نشاط المجتمع (2005-2015)

في هذا الإطار صرح السيد شكيب خليل وزير الطاقة والمناجم، إن هدف الجزائر هو رفع إنتاج البترول إلى 1.5 مليون برميل يوميا خلال سنة 2005 و 2 مليون برميل يوميا في غضون فترة (2009 - 2010)، و 85 مليار متر مكعب من الغاز في 2010 و 115 مليار متر مكعب في سنة 2015⁽²⁾.

وقد أثار كذلك السيد الوزير بعدها انعكاسات وتجاليات السوق الأوروبية الطاقوية الحالية لاسيما بالإعلان عن الاتجاهات الأوروبية للكهرباء سنة 1996 والتكهنات بتحرير السوق الغازية والكهربائية الأوروبية سنة 2005، كما توقع السيد الوزير إن " السوق الأوروبية للغاز هي سوق خصبة للجزائر، وستعرف تطورا سريعا، وهنا تكمن قوة التنسيق الطاقوي الجزائري - الأوروبي في إطار الشراكة الأورومتوسطية، ومنطقة التبادل الحر لسنة 2010 ". هذا كما يجب الإشارة إلى الأرقام القياسية التي تعرفها أسعار المحروقات حاليا - حيث وصلت حدود 70 دولار لبرميل النفط شهر أوت. - وهي مرشحة لتصل 100 دولار، وهو ما لم يحدث في التاريخ، وذلك نظرا للظروف الراهنة - حسب تصريح الخبير الاقتصادي الجزائري مسعود مجيطينة - وكل هذا يدعم مكاسب المجمع والوطن ككل.

العودة للسوق البريطانية: بالموازاة مع السوق الأوروبية ستقوم الجزائر بتزويد السوق البريطانية ، مما يسمح بتزويد وتمويل 5 مليار متر مكعب من الغاز في مطلع سنة 2005 هذا الاتفاق سيسمح للغاز الطبيعي المميع الجزائري للعودة والانتشار في السوق البريطانية بعد غياب طويل، فسوناطراك تتواجد في إطار التنسيق الدولي في مواقع أخرى مثل تواجدها بالبيرو ضمن مشروع المحروقات الغازية، وذلك في إطار نفس المشروع القاضي بتصدير الغاز الطبيعي المميع باتجاه أمريكا الشمالية.⁽³⁾

¹ -La revue "sonatrach" N°44, fevrier 2005, page 33

² - La revue : Energie et mines, publication périodique de secteur de l'Energie et des mines, N° 01 janvier 2005page 7

³ La revue " sonatrach" N°41, janvier 2004 page 44

كما ذكر الرئيس المدير العام لمجمع سوناطراك السيد " محمد مزيان " إن المجمع قام بإمضاء عقد حول مشروع دمج "قاسي الطويل - الرهود النوس". ومشروع إنشاء مصنع تكرير بقدرة 5 مليون طن بسكيكدة والدخول في إنتاج أبار كاميزيا (البيرو) حيث تمتلك سوناطراك 21.18% من نشاطات النقل و10% من نشاط المنبع.

وباقتناء ناقلتين لغاز البوتان، وإثان لغاز البترول المميع " GPL " بالإضافة إلى بعث أشغال إنشاء محطة للغاز (ريغانوزا في غاليس باسبانيا) والتحضير للمشاركة في عروض المناقصات حول موقع الاستغلال بليبيا حيث استطاعت سوناطراك الحصول على الموقع 65 في "حوض غدامس ".

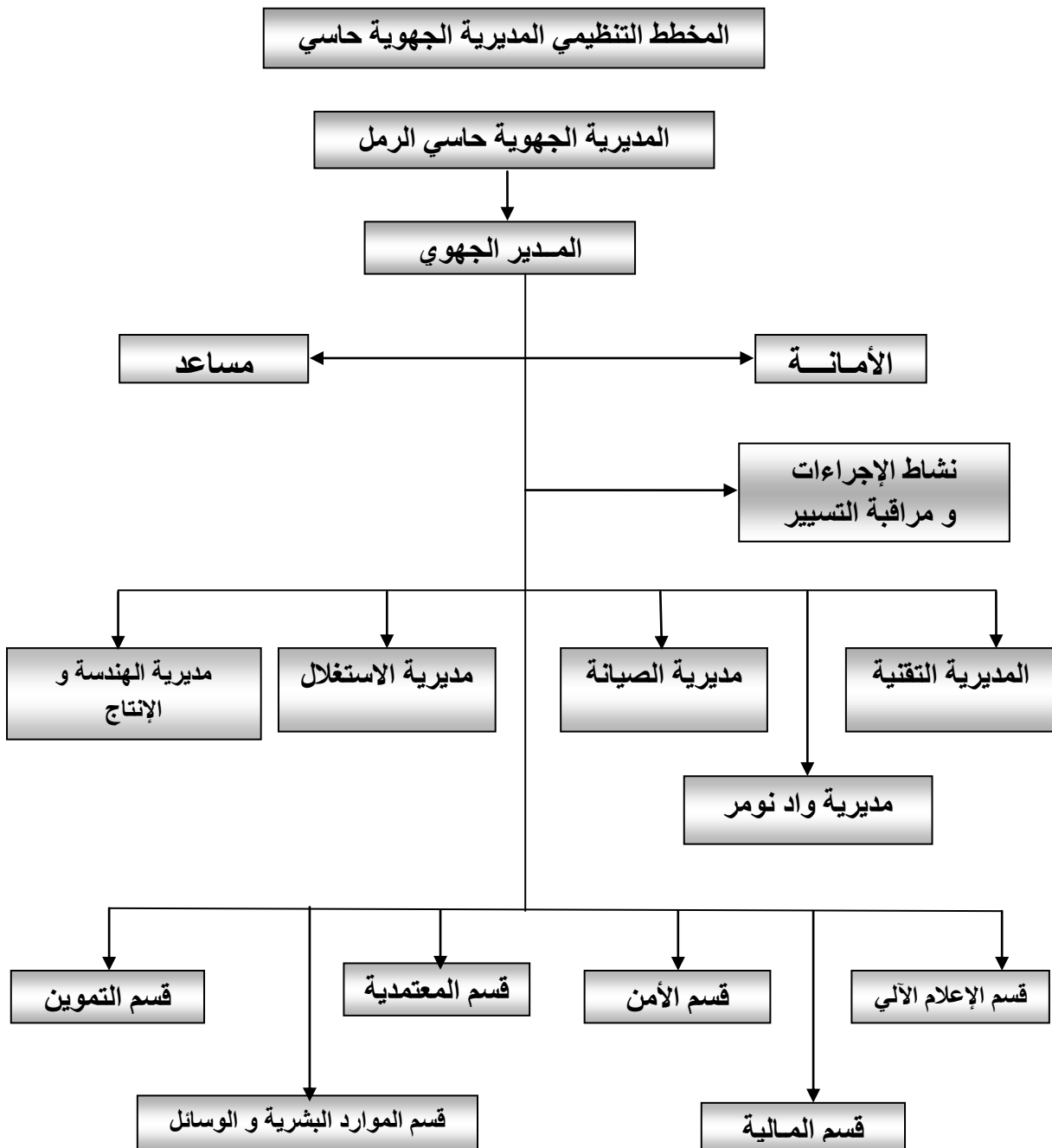
وبالنسبة لسنة 2005 فان سوناطراك تعتمد الاستثمار بمبلغ 5.1 مليار دولار أي 30% مقارنة لسنة 2003 وستكون مخصصة لبرنامج الاستغلال، وعن المشاريع المسجلة فالأمر يتعلق بتطوير مشروع " قاسي الطويل " وأبار " حاسي مسعود " وحقول "حاسي الرمل" ووضع حيز التنفيذ أبار تينهرت وجنوب شرق ايلييزي وإنشاء أنبوب لنقل الغاز "ماد غاز" بالإضافة إلى إعادة بناء مركب الغاز الطبيعي المميع بسكيكدة (بعد الانفجار)، وإنشاء مصفاة للتكيف.

وهناك مشاريع أخرى تتعلق بسنة (2005-2006) منها اختيار موقع مصفاة جديدة في وسط البلاد، وموقع لإنشاء قطبين صناعيين في الشمال، ودراسات للملائمة للمشاريع في الخارج، والمشروع العابر لإفريقيا. (1)

* كل هذا يرمي إلى جعل مجمع سوناطراك الوحيد في المجال المنجمي على المستوى الإفريقي والمتوسطي وفاعلا على مستوى سوق الطاقة العالمي في ظل قوانين أداءات الخبرة المعترف بها .

¹ معلومة مقدمة من المديرية العامة لمجمع سوناطراك قسم الاتصالات. الألسة : صيرينة -جوان 2014 -

الشكل رقم: (04) المخطط التنظيمي للمديرية الجهوية لحاسي الرمل



المبحث الثاني: الأدوات المنهجية للدراسة ومجالاتها

المطلب الأول: مجالات الدراسة

عند تناول أي دراسة سوسيولوجية لابد من تحديد مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والمجال البشري والمجال الزمني، التي تعتبر من الخطوات المتناولة في الجانب التطبيقي للدراسة.

1. المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في المؤسسة الصناعية سونطراك، التي تعتبر إحدى المؤسسات الاقتصادية والصناعية الكبرى في الجزائر كافة.

2. المجال البشري: إن محور هذه الدراسة هو معرفة الرأس المال الاجتماعي والتي تتمثل في كل من العلاقات والروابط والشبكات الاجتماعية وأثرها على مساره المهني وترقيته داخل المؤسسة، لذلك فإن وحدة الدراسة هي العمال بالمؤسسة، حيث أن مؤسسة سونطراك ككل تضم حوالي 3000 آلاف عمال مقسمة على 4 مجتمعات، فقد كان المجمع الذي قمنا بدراسة الموضوع هو الإدارة الرئيسية والقاعدة للمؤسسة ككل وتضم 300 عامل.

3. المجال الزمني: لقد مر هذا البحث بعدة مراحل حيث أننا قمنا في كل مرحلة بتحديد جانب من جوانب الدراسة، حيث قمنا أولاً باختيار موضوع البحث الذي كانت هذه أصعب مرحلة في الاقتناع بموضوع يكون اجتماعي بالدرجة الأولى ولتوفره للمادة العلمية النظرية وتوفر ميدان الدراسة، ثم بدأت دراستنا من شهر أكتوبر 2013 إلى غاية شهر سبتمبر 2014. حيث مرت الدراسة على عدة مراحل:

المرحلة الأولى: دامت هذه المرحلة شهرين من أكتوبر إلى غاية نوفمبر 2013 ومنه بدأنا بإعداد الإطار المنهجي للدراسة بعد الاطلاع على المادة العلمية النظرية.

المرحلة الثانية: وقد دامت هذه المرحلة 4 أشهر من ديسمبر إلى غاية شهر مارس حيث بعدما قمنا بمرحلة القراءات الأولية وجمع المادة العلمية والمراجع تم بعد ذلك إعداد الجانب النظري للدراسة .

المرحلة الثالثة: والتي دامت شهرين من شهر أفريل إلى غاية شهر ماي حيث قمنا بتحكيم الاستمارة ثم توزيعها على عينة تجريبية في المؤسسة لضبط الأسئلة وتصحيح الاستمارة واختيار الأسئلة التي تخدم بحثنا وتجنب الأسئلة المحرجة التي تجنب العمال الإجابة عنها.

المرحلة الرابعة: والتي دامت 4 أشهر ابتداء من 02 جوان 2014 إلى غاية شهر سبتمبر 2014 حيث تم فيها الجانب الميداني للدراسة وقد بدأنا بالاستطلاعات الاستكشافية والمقابلات مع رئيس مصلحة المستخدمين وبعض العمال الذين تجاوبوا مع البحث، ثم تم جمع وتبويب وتفريغ البيانات ثم تحليل وتفسير البيانات وعرض نتائج الدراسة.

المطلب الثاني: المنهج والأدوات المستخدمة للدراسة

1. منهج الدراسة:

قالى تعالى: « لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا »

- في كل دراسة يجب التطرق لمنهج مختار ليوضح لنا الموضوع، فهو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم انه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والمنهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف المواضيع ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية وبشكل عام فإن المنهج العلمي يمكن وصفه بأنه: فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من

اجل الكشف عن الحقيقة حتى يكون بها جاهلين وإما من اجل البرهنة عليها للآخرين حتى نكون بها عارفين.1

لهذا فالمنهج يعد بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث2

والمنهج الوصفي هو: «أكثر المناهج شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات الاجتماعية لأنه يركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع البحث، ويقوم المنهج الوصفي على جمع البيانات بنوعها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من اجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى تعميمات».³

حيث لا بد من فهم وتحليل العلاقات والشبكات التي تتكون بين الأفراد والزملاء والموظفين داخل المؤسسة أو خارجها وكيف لها أن تساهم في عملية الترقية. والسبب الذي يدفعنا إلى اعتماده أن دراسة رأس المال الاجتماعي مفهوم معقد لذا علينا محاولة تبسيطه ونزع الغموض عنه والمنهج هو الطريقة السلمية للوصول إلى هدف الدراسة بدءا من وصف بعض الظواهر التي تؤثر في ترقية العامل كما ونوعا وجمع الحقائق الميدانية حولها ومحاولة تحليلها وتفسيرها مع ربطها بالإطار النظري واستخلاص التعميمات الجديدة التي تساهم في تراكم وتقدم المعرفة الإنسانية.

كما اعتمدنا في هذه الدراسة على أساليب الإحصاء الوصفي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) لتسهيل عمليات جمع وتفرغ ومعالجة وتبويب البيانات الكمية للدراسة وفي ربط متغيرات الدراسة ببعضها البعض. لأنه يقوم بجمع كل الأساليب التي يستخدمها الإحصاء الوصفي بطريقة رقمية تسهل للباحث تفرغ أسئلة الاستمارة بطريقة رقمية وسهلة دون الاعتماد على الطرق اليدوية التي تستهلك الوقت وتكون متعبة.

1 عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 99.

2 عثمان أحمد سالم: البحث الاجتماعي الميداني، خطوات للتصميم والتنفيذ، منشورات جامعة دمشق، مطبعة الإتحاد، 1992، 1993، ص 82.

3 موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصب للنشر، الجزائر، 2006، ص 197.

2. إجراءات وأدوات التقصي:

إن التقنيات المختارة لجمع البيانات حسب موضوع دراستنا هي:

أ- **المقابلات الاستكشافية:** تساعد المقابلة على توضيح موضوع البحث ومحتواه للمبحوثين وشرحه لأفراد العينة وطمأنتهم انه موضوع يخدم البحث العلمي ليس إلا وليس لأغراض أخرى وحتى يتمكن الموظفون من الإجابة عن الأسئلة بكل سهولة وصدق والمقابلة هي: « تعتبر إستبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية من المفحوص والفرق بين المقابلة والإستبانة أن المقابلة يكتب الباحث بنفسه إجابات المفحوص والإستبانة أن المفحوص هو الذي يكتب الأجوبة عن الأسئلة، والمقابلة هي عبارة عن حوار يدور بين الباحث والشخص الذي تتم مقابله، يبدأ هذا الحوار بخلق علاقة وثام بينهما ليضمن الباحث الحد الأدنى من تعاون المستجيب ثم يشرح الغرض من المقابلة، و بعد أن يشعر الباحث بأن المستجيب على استعداد للتعاون، يبدأ بطرح الأسئلة التي يحددها مسبقا... ثم يسجل الإجابة بكلمات المستجيب»¹

- لها وظيفة رئيسية وهي تبيان جوانب من الظاهرة المدروسة ما كان للباحث أن يفكر فيها من تلقاء نفسه، والوصول بهذه الطريقة إلى تكلمة مجالات العمل التي تكون قراءاته السابقة قد أظهرتها. و لهذا فقد أجرينا مقابلة مع بعض العمال من اجل معرفة تحديد بعض معالم موضوعنا والمتمثلة في معرفة ما إذا كان هذا الموضوع في صميم التخصص وكذلك في إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين من أجل معرفة ما إذا كان هذا الموضوع مناسب للدراسة وفي تحديد الجانب المنهجي للدراسة وكذلك تزويدنا بالآراء والاقتراحات والمعلومات التي تخص المؤسسة بصفة عامة التي تخدمنا في بحثنا والمساعدة في الجاني المنهجي للدراسة وأيضا الميداني وتوجيه أسئلة الاستمارة تبعا لقوانين المؤسسة، وأيضا إعطائنا العدد الكلي للعمال بالمؤسسة لتحديد عدد العينة.

¹ د. ربحي مصطفى عليان ود. عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 102.

ب. **الملاحظة البسيطة:** تفيدنا الملاحظة عند القيام بالدراسة الاستطلاعية الانتباه إلى سلوك وتصرفات الموظفين أو ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك، «و قد عرفها البعض بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر والملاحظة متعددة الأنواع منها المباشرة والغير مباشرة والملاحظة البسيطة أو العادية غير الموجهة والتي تحدث تلقائياً في ظروف عادية وبدون إخضاع المتغيرات أو السلوك للضبط باستخدام أدوات قياس لدراسة الظاهرة موضوع البحث»¹.

ج. **الاستمارة:** تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً في البحوث الاجتماعية. ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة سواء بالنسبة لاختصار الجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، وهذه السهولة الظاهرة تخفي وراءها عدداً كبيراً من الصعوبات المنهجية التي يتعين مواجهتها حتى يتمكن الباحث من صياغة استمارة البحث والتي تحقق أهداف الدراسة وتمكنه من الإجابة عن التساؤلات الأساسية للبحث.

. وتعرف استمارة البحث على أنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية، وأن ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد.

. والاستمارة من حيث طرح الأسئلة نوعان مغلقة ومفتوحة وهي: «تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات والمقارنة بمقارنات رقمية، يتم بناؤها على أساس الأسئلة المفتوحة والمغلقة المستمدة من التحليل المفهومي باحترام بعض القواعد من أجل تفادي الأخطاء»².

¹ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مرجع سابق، ص 99.

² موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 243.

حيث تعتبر الاستمارة هي التقنية الأكثر شيوعاً في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهي تساعدنا من حيث الجهد والتكلفة والوقت، وتشمل العينة خصائص العينة محل الدراسة ومتغيرات وفروض الدراسة. وفي بحثنا هذا قمنا بوضع استمارة بحث أولية من أجل تحكيمها من طرف الأستاذ المشرف وقسمنا الاستمارة التجريبية على بعض العمال من عينة الدراسة، من أجل معرفة مدى صحة وسلامة الأسئلة وعدم غموضها وسهولة استيعابها والإجابة عنها بأجوبة بسيطة وواضحة وقصيرة لكي تساعدنا في تفرغها في الجداول، ومدى أن تخدم لنا موضوعنا. وبعد معاينتها وتعديلها.

ومحتوى الاستمارة كان يشمل متغيرات وفرضيات الدراسة حيث احتوت على 36 سؤالاً موزعة على 4 محاور متعلقة بالفرضيات وهي كما يلي:

- بيانات شخصية.

- بيانات حول الأصل الاجتماعي.

- بيانات حول الخبرة العلمية والمعرفية.

- بيانات حول العلاقات والشبكات الاجتماعية.

المطلب الثالث: نوع مجتمع البحث وعينة البحث:

إن التحديد الواضح لمجتمع الدراسة والذي يقصد به جميع العناصر أو المفردات التي سندرسها، لأنه يساعدنا في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع.

واستناداً إلى طرق المعاينة ستكون وحدة الدراسة هي العمال المرسمين لدى المؤسسة الصناعية سونطراك بحاسي الرمل. ومن هذا تم اختيار العينة بالنسبة لدراستنا من نوع الاحتمالية والمتمثلة في العينة العشوائية البسيطة حيث: « يتم تشكيل هذه العينة على أساس أن يكون هناك احتمال متساو أمام جميع العناصر في مجتمع الدراسة لاختيارها، بمعنى أن فرص اختيار أي عنصر من مجتمع الدراسة متساوية لجميع أفراد

المجتمع. وفي نفس الوقت فإن اختيار أي عنصر من عناصر مجتمع الدراسة لا يؤثر على اختيار العناصر الأخرى»¹.

حيث تحتوي المؤسسة سونطراك ككل في المنطقة حاسي الرمل على 3 آلاف عامل مقسمة على 4 مراكز كل مركز يحتوي على عدد معين من العمال والمركز الذي قمنا بدراستنا فيه يعتبر الإدارة المركزية التي تتحكم بالمراكز الأخرى وتحتوي على 300 عامل، حيث يتكون مجتمع الدراسة من 300 عامل وأخذنا نسبة 25% من العدد الإجمالي، وقد قمنا بالحساب فوصل العدد الإجمالي للمبحوثين إلى 75 مفردة، لكن قمنا بتقسيم 80 استمارة.

- مجتمع البحث: 300

- النسبة المختارة: 25%

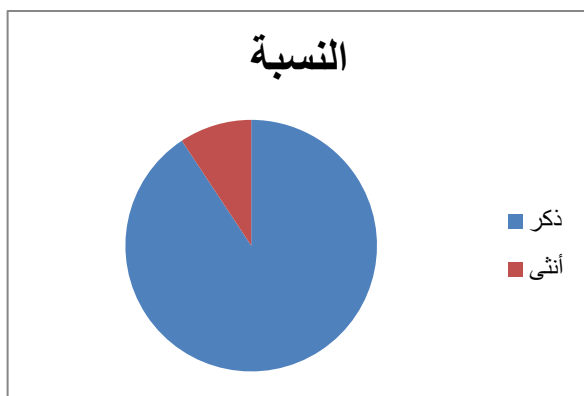
$$.75 = 100 \div 25 \times 300$$

المطلب الرابع: خصائص مجتمع البحث:

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
90.7%	68	ذكر
9.3%	7	أنثى
100%	75	المجموع

¹د. ربيحي مصطفى عليان ود. عثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص 143.

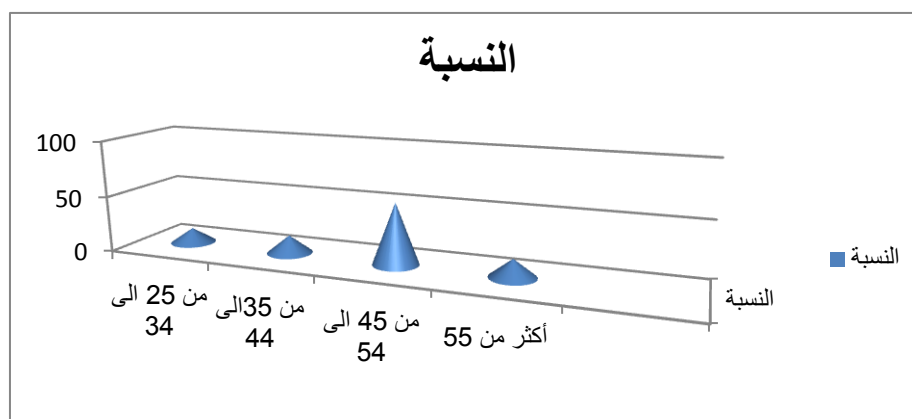


من خلال الجدول المبين أعلاه والتمثيل البياني تبين لنا توزيع عينة البحث حسب الجنس، حيث تمثلها نسبة 90.7% ذكور والباقي إناث بنسبة 9.3%، ويرجع السبب في ذلك أن المؤسسة محل الدراسة يقل فيها الجنس

الأنثوي راجع إلى أن المؤسسة بكونها اقتصادية وذات ظروف عمل صعبة تتطلب الجنس الذكوري على غرار الجنس الأنثوي. والأنثى تعيش تحت الضغط العائلي بحيث يتم رفض العمل في مناطق بعيدة عن العائلة وهذا في حالة وجود عروض الزواج فالعائلة تفضل الزواج للأنثى ولا تختار هي ذلك فهي ترضى بالقبول خوفا من الكبر في السن والبقاء بدون زواج.

جدول رقم (03) : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
13.3%	10	من 25 إلى 34
16%	12	من 35 إلى 44
54.7%	41	من 45 إلى 54
16%	12	أكثر من 55
100%	75	المجموع

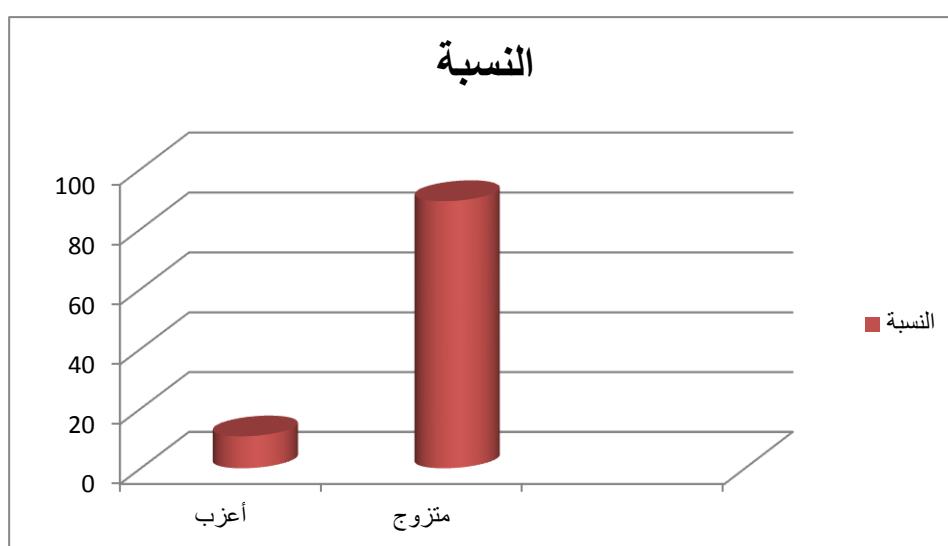


من خلال ملاحظتنا للشواهد الكمية نرى أن النسبة الغالبة 54.7% تتراوح أعمارهم بين 44 إلى 54 سنة تليها نسب متساوية بنسبة 16% لكل من الفئة العمرية التي تتراوح من 35 إلى 44 سنة والفئة العمرية الأكثر من 55 سنة، في حين نلاحظ أن أقل نسبة في الفئة العمرية 25 إلى 34 سنة بنسبة 13.3%.

هنا يمكن التتويه أن ارتفاع نسبة الفئات الكهولة راجع أن مناصبهم ذات أهمية ولا يمكن للمؤسسة استبدالها بالفئة الشبابية وذلك راجع إلى عنصر الإقدمية والخبرة والكفاءة الممارسة طوال مدة العمل تزيد من تطوير المؤسسة ووتيرة العمل في حين أن الفئة الشبابية تكون في بداية المشوار المهني وتحتاج إلى تعلم التقنيات وتعلم الخبرات والتفاعل مع طبيعة العمل داخل المؤسسة.

جدول رقم(04) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

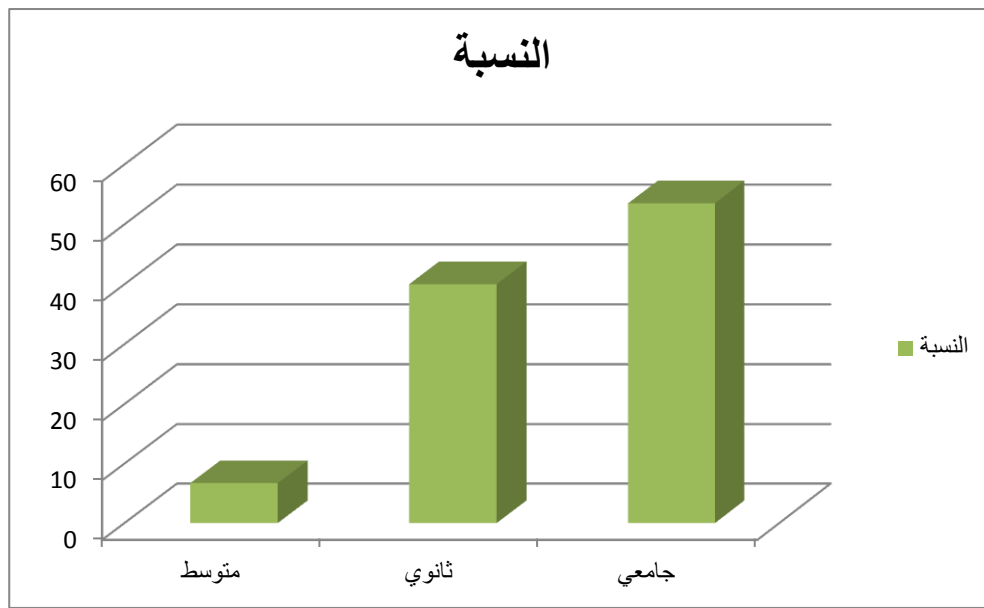
النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
10.7%	8	أعزب
89.3%	67	متزوج
100%	75	المجموع



نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يبين الحالة الاجتماعية، بأن النسبة العائلية لتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية هم الأفراد المتزوجين تقدر نسبتهم بـ 89.3% حيث يعد الاستقرار العائلي والاجتماعي أمر ضروري ومهم وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أهمية وفائدة الاستقرار المهني التي وجدها العمال داخل المؤسسة إضافة إلى توفر الجانب المادي، وكذا روح المسؤولية العائلية الملقاة على عاتق الأفراد المتزوجين هي دافع ومحرك نحو بذل الجهد لتأمين حاجيات أفراد الأسرة. في حين نلاحظ أن نسبة العزاب المقدرة بـ 10.7% والتي قدرت بـ 8 عمال فقط، حيث تسعى الفئة الشبابية للثبات داخل العمل وتأمين احتياجاته المختلفة.

جدول رقم (05): يوضح الوضعية التعليمية لأفراد العينة:

النسبة المئوية	التكرار	الوضعية التعليمية
6.7%	5	متوسط
40%	30	ثانوي
53.5%	40	جامعي
100%	75	المجموع



من خلال الجدول المبين أعلاه لدينا المستوى التعليمي لأفراد العينة في المؤسسة، حيث تبين الشواهد الكمية أن أكبر نسبة تمثلها فئات المستويات الجامعية وتقدر بـ 53.5% وهذا دليل على أن المؤسسة تعتمد على مؤهلات علمية بدرجات عالية، وهذا ما أصبحت تفرضه المؤسسات لتوظيف العمال لديها حيث يجب أن تتطلب الشروط والمؤهلات العلمية، تليها نسبة 40% ذوي المستوى الثانوي

جدول رقم(06): يوضح توزيع الوظائف لأفراد العينة:

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
عامل إداري	56	74.7%
عامل تقني	19	25.3%
المجموع	75	100%

من خلال الشواهد المبيّنة في الجدول حول توزيع الوظائف نلاحظ نسبة العمال الإداريين تقدر بـ 74.7% حيث تقوم هذه الشريحة بتسيير وتنظيم العمل والتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة داخل المؤسسة فهي لب العملية الدارية حيث نجد أن نسبة العمال الإداريين هم الذين يقومون بهذه العمليات لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا ما يرجع إليها هنري فايول أهمية كبيرة وقسمها إلى مراحل لنجاح العملية الإدارية وأيضاً تايلور، في حين أننا نجد أن العمال التقنيين بنسبة تقل عن العمال الإداريين وتتمثل نسبة العمال التقنيين بنسبة 25.3% حيث يتمثل عمل هذه الأخيرة في القيام بالأعمال المنية والصيانة والحراسة... الخ.

جدول رقم (07): يوضح توزيع الفئة العمالية لأفراد العينة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمالية
26.7%	20	عامل تنفيذ
22.7%	17	عامل تحكم
40%	30	إطار
10.7%	8	إطار سامي
100%	75	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه المتعلق بالفئة العمالية لتوزيع أفراد العينة حيث تتركز أكبر نسبة لدى فئة الإطارات بـ 40% وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة حيث تعتمد على الفئة الأكفأ في تسيير شؤون المؤسسة حيث أن الإطارات تتميز بمسؤولية قيادية وترتكز على تكوين عال. تليها نسبة العمال التنفيذيين وتقدر بـ 26.7% حيث يقوم العمال التنفيذيين على تنفيذ خطة معينة تحت إشراف شخص آخر، تليها فئة عمال التحكم بنسبة 22.7%، تليها نسبة الإطارات السامية بنسبة 10.7% بأقل نسبة داخل المؤسسة.

جدول رقم (08) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
6.7%	5	أقل من 5 سنوات
14.7%	11	من 5 إلى 9
9.3%	7	من 10 إلى 14
69.3%	52	15 سنة فما فوق
100%	75	المجموع

وفضلا عما سبق يفيد التحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بهذا الجدول الذي يوضح الخبرة المهنية أن نسبة 69.3% أي ما يعادل 52 مبحوثا لهم بالمؤسسة خبرة مهنية من 15 سنة فأكثر وهم الذين على مشارف والإحالة إلى التقاعد، تليها نسبة 14.7% من الذين لديهم خبرة من 5 إلى 9 سنوات خدمة بالمؤسسة، تليها نسبة 9.3% الذين لديهم خبرة من 10 إلى 14 سنة وتمثلها 7 مبحوثين، تليها اقل نسبة 6.7% ولديهم خبرة اقل من 5 سنوات.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على ميدان الدراسة والمتمثل في المؤسسة الصناعية سوناپراك حاسي الرمل الأغواط، حيث أبرزنا في هذا الفصل أهم التغيرات التي طرأت على المؤسسة وأهم نشاطاتها وتطوراتها، وكذلك تعرفنا على هيكلها والآليات التي تعتمد عليها، من ثم تعرفنا على المنهج المعتمد في الدراسة وأهم التقنيات المستعملة في البحث، ومن ثم حددنا عينة الدراسة وكيفية اختيارها، ثم عرجنا على مجتمع البحث المدروس وأهم الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة وتحليل

بياناتها

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل و نتائج بيانات الفرضية الأولى

ثانياً: عرض وتحليل و نتائج بيانات الفرضية الثانية

ثالثاً: عرض وتحليل و نتائج بيانات الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام للدراسة:

تمهيد:

بعد توضيح لأهم الجوانب المنهجية في الدراسة الميدانية تأتي مرحلة التجسيد الفعلي والتي يتم فيها تحليل وتأويل الجداول، حيث سنقوم في هذا الفصل بعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها بحيث سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى أربعة أقسام، أولاً سنتناول عرض نتائج الفرضية الأولى ونحلل الجداول المتعلقة بها إحصائياً وسوسولوجياً ومن ثم سنعرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى، وثانياً سنتناول عرض نتائج الفرضية الثانية وسنحلل الجداول المتعلقة بها إحصائياً وسوسولوجياً ومن ثم سنعرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية، وثالثاً سنتناول عرض نتائج الفرضية الثالثة وسنحلل الجداول المتعلقة بها إحصائياً وسوسولوجياً ومن ثم سنعرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة، ثم رابعاً سنتناول الاستنتاج العام للدراسة وأهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة ككل.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى :

جدول رقم(09) يمثل الأصل الجغرافي وفق الفئة العمالية :

المجموع	الأصل الجغرافي				تمركز الفئة العمالية وفق الأصل الجغرافي الذي ينحدر منه العامل	
	الغرب	الجنوب	الشمال	الشرق	التكرار	النسبة
20	3	6	7	4	التكرار	عامل تنفيذ
%100	%15	%30	%35	%20	النسبة	
17	0	8	6	3	التكرار	عامل تحكم
%100	%0	%47.1	%35.3	%17.6	النسبة	
30	2	5	18	5	التكرار	إطار
%100	%6.7	%16.7	%60	%16.7	النسبة	
8	2	2	2	2	التكرار	إطار سامي
%100	%25	%25	%25	%25	النسبة	
75	7	21	33	14	التكرار	المجموع
%100	%9.3	%28	%44	%18.7	النسبة	

يمثل هذا الجدول الأصل الجغرافي للعامل والمنصب الذي يشغله داخل المؤسسة حيث يتبين لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يميل بنسبة 44% كأعلى نسبة الذين أصلهم الاجتماعي من منطقة الشمال، مقابل 28% من العمال الذين أصلهم الاجتماعي من الجنوب، مقابل 18.7% الذين أصلهم الاجتماعي من الشرق، فيما يظهر لنا الجدول أن ادني النسب 9.3% الذين أصلهم الاجتماعي من منطقة الغرب.

فيما يتضح لنا عند قراءة الخانات الصدرية للجدول، وبإدخالنا لمتغير الفئة العمالية، نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين يدعم بالنسبة الغالبة 60% من الإطارات الذين أصلهم الاجتماعي من منطقة الشمال، مقابل 47.1% من عمال التحكم الذين أصلهم الاجتماعي من الجنوب، مقابل 35% من عمال التنفيذ أصلهم الاجتماعي من الشمال، و25% لكل من الإطارات السامية.

نرى أن المؤسسة تعتمد على استقطاب العمال الذين ينحدرون من الشمال بنسبة بمناصب الإطارات، وذلك إن دل على شيئا نما يدل على أن المركز التكوينية والمعاهد التكنولوجية والصناعية تتوفر في المناطق الشمالية، عوض المنطقة الجنوبية بالرغم من أن المؤسسة تتمركز في الجهة الجنوبية، وهذا ما أعطى نسبة اقل لدى أصحاب الجنوب وفتتهم هي عمال التحكم، فالبرغم من أنهم ينحدرون من منطقة الجنوب إلا أن هذا لم يعطيهم الأفضلية في امتلاك مجموعة من الموارد وأيضا شبكة أوسع من العلاقات الاجتماعية بالمقارنة مع أفراد مناطق أخرى والسبب في ذلك راجع إلى من خلال مقابلتنا مع رئيس المستخدمين والحوار معه صرح لنا بأن المراكز والمناصب الوظيفية من قبل كانت تكون من خلال المسابقات والتوظيف على أساس المؤسسة فقط لكن مع تطور الوقت وفي وقتنا الحالي أصبح تعيين الوظائف يأتي من المركز الأساسي للمؤسسة في المنطقة الشمالية.

جدول رقم (10) يمثل الأفراد الذين هنالك من ساعدتهم في الحصول على عملهم:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	المساعدة في الحصول على عمل	
%45.3	20%	15	علاقة القرابة والأهل	نعم
	8%	6	نفس العرش	
	17.3%	13	الأصدقاء	
%54.7	%54.7	41	لا	
%100	%100	75	المجموع	

نرى في هذا الجدول بيانات العمال الذين صرحوا بمن ساعدتهم في الحصول على عملهم حيث نجد أن الذين صرحوا أنهم لم يستعينوا بمساعدة في التحصل على عملهم بأكبر نسبة قدرت بـ 54.7%، في حين نجد أن الذين استعانوا بالمساعدة في التحصل على عملهم بنسبة 45.3%، وكانت العلاقة التي تربطه به في حالة قام بمساعدته كالأبي العلاقة التي حيث تبين من خلال البيانات أن العلاقة القوية التي قامت بمساعدة العامل في التحصل على عمله كانت من طرف القرابة والأهل بنسبة 20% في حين تليها نسبة 17% من الذين تمكنوا من مساعدتهم تمثلت العلاقة في كونها علاقة الأصدقاء، تأتي بعدها بأقل نسبة 8% وكانت العلاقة التي ساعدته من انتسابه لنفس العرش. وبه نصل أن العلاقات الاجتماعية لها دور في تحقيق الأهداف وتسمح له بامتلاك الموارد وأيضا

التدخل له مبكرا في الاندماج في سوق العمل، فهذه السلاسل والروابط الاجتماعية كلما كانت قصيرة وقوية فهي تعتبر الأحسن في تحقيق الأهداف وتسمح بالتدخل المباشر.

نستنتج هنا أن الاعتماد على المساعدة تحقق للفرد أهداف مرجوة بالرغم من أن النسبة قليلة إلا أننا لا يمكننا القول أنها أثرت في تحليل البيانات فكلما ارتفعت المكانة السوسيو مهنية للفرد الذي تمكن من المساعدة قلت نسبة البحث عن العمل وقلت نسبة البطالة، فحجم الموارد التي يكونها الفرد أو يمتلكها يمكن تسخيرها في أغراض تعود له بالفائدة في تحقيق ما يصبو إليه، فشبكات العلاقات الاجتماعية تسمح له بالوصول إلى الموارد في حد ذاتها.

جدول رقم (11) يمثل الأفراد الذين استفادوا من الترقية إن كان هناك احد الأقرباء مسؤولاً بالمؤسسة:

المجموع	الاستفادة من الترقية إذا كان احد الأقرباء مسؤولاً بالمؤسسة		الخبرة المهنية	
	لا	نعم	التكرار	النسبة
5	3	2	التكرار	اقل من 5 سنوات
%100	%60	%40	النسبة	
11	6	5	التكرار	من 5 إلى 9 سنوات
%100	%54.5	%45.5	النسبة	
7	0	7	التكرار	من 10 إلى 14 سنة
%100	%0	%100	النسبة	
52	19	33	التكرار	15 سنة فما فوق
%100	%36.5	%63.5	النسبة	
75	28	47	التكرار	المجموع
%100	%37.5	%62.7	النسبة	

يمثل هذا الجدول آراء العمال حول الاستفادة من الترقية في حالة ما إذا كان هناك أحد الأقرباء مسؤولاً بالمؤسسة، حيث يظهر الاتجاه العام أن نسبة 62.7% صرحوا أنهم يفضلون الاستفادة من الترقية إن كان هناك قريب مسؤولاً بالمؤسسة، مقابل 37.5% يمانعون طلب الاستفادة من الترقية إن كان هناك احد الأقرارب مسؤولاً بالمؤسسة.

و بإدخال متغير الخبرة المهنية داخل المؤسسة نجد أن 100% من المبحوثين الذين خبرتهم المهنية من 10 إلى 14 سنة أجابوا بنعم يريدون الاستفادة من الترقية في حال تواجد قريب مسؤول بالمؤسسة، مقابل 63.5% الذين خبرتهم المهنية من 15 سنة فما

فوق يؤيدون أيضا الاتصال بقريب مسؤول داخل المؤسسة لترقيتهم، مقابل 45.5% الذين خبرتهم المهنية من 5 إلى 9 سنوات أيضا يؤيدون بنعم، تليها 40% خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات يجيبون بنعم، مقارنة بـ 60% من المبحوثين الذين خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات يجيبون بـ لا يريدون الاتصال أو الاستفادة من الترقية في حال وجود قريب مسؤول بالمؤسسة.

ان الذين يريدون الاتصال والاستفادة من الترقية إن كان هناك احد الأقارب مسؤولا بالمؤسسة من المبحوثين وبالرغم من طول مدة خدمتهم بالمؤسسة إلا أنهم يفضلون العلاقات والاستفادة أكثر من الفرص المتاحة، فالبناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد تكون مراكزهم الاجتماعية مرتبة ترتيبا هيرالنيا حسب الموارد التي يمتلكونها، وكلما كان المركز الاجتماعي للفرد في السلم الاجتماعي في أعلى الهرم حيث يقل عدد الأفراد، يكون الموقع أحسن لمراقبة البناء.

في حين نجد أن الذين يمانعون طلب الاستفادة من الترقية إن كان هناك احد الأقارب مسؤولا بالمؤسسة وذلك نظرا لأنهم لا يرون فيها عدالة مهنية والبعض الآخر يرون أنهم قريبون أو سيحالون إلى التقاعد لذا يرون انه ليس هناك من داعي للاستفادة من الترقية.

جدول رقم (12) يمثل الأفراد الذين واجهوا مشكلة مع المشرف في عملهم:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	مواجهة مشكلة مع المشرف والجهة التي يلجأ إليها لحل المشكل
41.3%	8%	6	النقابة
	2.7%	2	الأقارب
	21.3%	16	مفتشية العمل
	9.3%	7	أخرى
58.7%	58.7%	44	لا
100%	100%	75	المجموع

نرى في هذا الجدول بيانات العمال الذين واجهوا مشكلة مع المشرف حيث نرى أكبر نسبة والتي قدرت بـ 58.7% لم يواجهوا أي مشكل مع المشرف وذلك نظرا لجدية العمل ووتيرة العمل لا تحتتمل أية أخطاء لذا تكون الاستمرارية في العمل دون افتعال المشاكل أو الدخول في أجواء المشاكل التي تسبب أخطاء في العمل، في حين نجد 41.3% وجدوا مشاكل مع المشرف وذلك نتيجة لبعض مناصب العمل الذين يشغلونها بحيث الضغط المستمر للعمل الصعب يخلق المشاكل. وكانت بيانات العمال في الجهة التي يفضل أن يلجأ إليها في حالة ما إذا واجهوا مشكلة مع المشرف حيث نجد أن أكبر نسبة تفضل اللجوء إلى مفتشية العمل في حالة حصول مشكل مع المشرف بنسبة

21.3% في حين نجد أن العمال الذين يفضلون حل المشاكل بأنفسهم أو عن طريق الاتصال بالأصدقاء بنسبة 9.3% تليها نسبة 8% الذين يفضلون اللجوء إلى النقابة لفض النزاعات بطرق قانونية في حين نجد أن 2.7% فقط يفضلون حل النزاعات عن طرق الأهل والأقارب.

جدول رقم (13) يمثل تحصل الأفراد على تربصات وبعثات تكوينية من طرف المؤسسة:

المجموع	التحصل على تربصات وبعثات تكوينية من طرف المؤسسة		الخبرة المهنية	
	لا	نعم	التكرار	النسبة
5	0	5	التكرار	اقل من 5 سنوات
%100	%0	%100	النسبة	
11	1	10	التكرار	من 5 إلى 9 سنوات
%100	%9.1	%90.9	النسبة	
7	2	5	التكرار	من 10 إلى 14 سنة
%100	%28.6	%71.4	النسبة	
52	10	42	التكرار	15 سنة فما فوق
%100	%19.2	%80.8	النسبة	
75	13	62	التكرار	المجموع
%100	%17.3	%82.7	النسبة	

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين الخبرة المهنية وتلقي تربصات وبعثات تكوينية، حيث يظهر الاتجاه العام أن نسبة 82.7% من مجموع أفراد العينة صرحوا أنهم تحصلوا على تربصات وبعثات تكوينية بالمؤسسة وهي موزعة على كل من سنوات الخبرة المهنية أقل

من 5 سنوات بنسبة 100%، مقابل 90.9% لدى خبرة مهنية من 5 إلى 9 سنوات، تليها نسبة 80.8% بخبرة مهنية 15 سنة فما فوق، وأخيرا لتسجل نسبة 71.4% لدى خبرة مهنية من 10 إلى 14 سنة تحصلوا على تریصات وبعثات تكوينية.

بالمقابل فإن نسبة 17.3% من المبحوثین الذين لم يتحصلوا على تریصات وبعثات تكوينية بالرغم من أن خبرتهم المهنية أو أقدميتهم في المؤسسة تجاوزت 5 سنوات. ولهذا فإن الموظفين من خلال أقدميتهم، يتمكنون من التحكم في المهام التي يقومون بها من الناحية العملية والمهنية كما أن الخبرة والتجربة المكتسبة تساعدهم في التسيير والتنظيم والقيادة بشكل جيد عند الارتقاء إلى الرتب الأعلى الشاغرة وشغل المنصب الجديد الذي يكون عادة عبر البعثات التكوينية والتریصات.

وفي الأخير يتضح من خلال هذه النتائج أن المؤسسة تعتمد على البعثات التكوينية والتریصات.

نتائج الفرضية الأولى حول: " أن الأصل الاجتماعي يساهم في خلق مكانة مهنية للعامل داخل المؤسسة".

من خلال العرض السابق للجداول وتحليلها نجد أن:

- نجد أن معظم العمال هم من منطقة الشمال يعملون داخل المؤسسة بنسبة 60% من فئة الاطرات وذلك بحكم البيئة التي تكونوا فيها حيث أنها تتوفر على كل من الإمكانيات والمعاهد والتكوينات التي تساهم في تحقيق المكانة المهنية والاجتماعية لهم، في المقابل نجد أن العمال الذين ينحدرون من منطقة الجنوب بنسبة 47.1% راجع إلى البيئة بحد ذاتها أنها لم تتوفر على الإمكانيات والمعاهد والجامعات وأنها كانت فتية.

- العمال داخل المؤسسة يفضلون التواجد والعمل بالمؤسسة بامتيازات كبيرة كالترقية والتحفيزات المادية والمعنوية وهذا ما توصلنا إليه في ضوء النتائج المتحصل عليها حيث قدرت النسبة بـ 100% العمال الذين يفضلون الاستعانة بالأفراد المقربين في حالة تمركزه في سلطة عليا والاتصال بهم لترقيتهم وتزويدهم بالمعلومات حول ما يخص المؤسسة، نظرا لما تمتاز بها القيم في الجماعة الاجتماعية التي تمتد من العائلة باعتبارها البنية الأولى لبناء صرح المجتمع، وتأتي بعدها الأبنية الأخرى كعلاقات الجيرة والصدقة، وأن الرأس المال الاجتماعي يتشكل للفرد من مجموع ما لديه من علاقات اجتماعية قد يلجأ إليها لتحقيق هدف محدد. وتشكل هذه رصيذاً يوفر منافع ملموسة ملموسة للأفراد الأكثر ارتباطاً بهذه الشبكات.

_ نستنتج أن معظم العمال لم يقع بينهم خلاف مع المشرف من حيث العمل وهو بمثابة اتجاه يفسر لنا التفاهم القائم بين الأطراف فيما بينهم ووجود علاقات مستقرة.

- كذلك نستنتج أن المؤسسة تعتمد على التكوين والترقيات والبعثات كما هو موضح في الجدول رقم (13) بنسبة 100% وذلك راجع الى طبيعة عمل المؤسسة التي تفرض هذه الترقيات بغرض ترقية عمالها ولهذا فإن الموظفين من خلال أقدميتهم، يتمكنون من التحكم في المهام التي يقومون بها من الناحية العملية والمهنية كما أن الخبرة والتجربة المكتسبة تساعدهم في التسيير والتنظيم والقيادة بشكل جيد عند الارتقاء إلى الرتب الأعلى الشاغرة وشغل المنصب الجديد الذي يكون عادة عبر البعثات التكوينية والترقيات. ويتضح من خلال هذه النتائج أن المؤسسة تعتمد على البعثات التكوينية والترقيات.

- وفي الأخير ومن خلال العرض السابق نجد أن الفرضية قد تحققت نسبيا في أن العمال يفضلون اللجوء إلى روابط القرابة للمساعدة وتساهم في دعم العامل على تخفيف عبئ الحياة المهنية مع وجود احد الأقارب مسؤولا، كما أنها تساهم على تقديم تسهيلات وخدمات بين الأفراد من أجل تحقيق غايات فردية في ظل العمل الجماعي داخل المؤسسة.

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

جدول رقم (14) يمثل استفادة الأفراد من نظام الترقية من طرف المؤسسة:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	الاستفادة من الترقية	
90.7%	65%	42	الأقدمية	نعم
	32%	24	الكفاءة	
	2.7%	2	النفوذ	
9.3%	2.7%	2	لان الترقية تتم حسب الأقدمية	لا
	6.7%	5	لان الترقية تتم حسب العلاقات الشخصية	
100%	100%	75	المجموع	

عند ملاحظتنا لهذا الجدول الذي يبين لنا استفادة العمال من نظام الترقية في المؤسسة نجد بأن أغلبية الموظفين قد تمت ترقيتهم بنسبة 90.7%، وقد كانت نسبة الذين تحصلوا على الترقية حسب الأقدمية بنسبة 65%، ونسبة الذين تحصلوا على الترقية حسب الكفاءة بنسبة 32%، في حين نجد أن بعض العمال الذين صرحوا بأن الترقية تمنح حسب النفوذ بنسبة 2.7%، والذين لم يتحصلوا على ترقية بسبب العلاقات الشخصية بنسبة 6.7%، أما الفئة الموالية فقد كان تصريح بعض العمال أنهم لم يتحصلوا على

الترقية لأن الترقية تتم حسب الأقدمية وأنهم حديثي التعيين وكانت بنسبة 2.7%، نجد أن الترقية تؤدي بالفرد إلى الزيادة في الأجر والمسؤوليات وتغيير اللقب الوظيفي، وتزيد من احترام الزملاء وتقديرهم، وعليه فإن الترقية أيا كانت نوعها فهي ترفع من معنويات العامل وتكسبه الشعور بالرضا والاطمئنان على مستقبله المهني.

جدول رقم (15) أغلب الحالات التي تتم فيها الترقية على مستوى المؤسسة:

الترقية	التكرار	النسبة المئوية
حسب الكفاءة	16	21.3%
حسب الأقدمية	30	40%
حسب النفوذ	27	36%
حسب العلاقات الشخصية	2	2.7%
المجموع	75	100%

توضح البيانات الإحصائية المبينة أعلاه موقف العمال وآرائهم حول أغلب الحالات التي تتم فيها الترقية على مستوى المؤسسة حيث يرى أغلب العمال أن الترقية تمنح حسب الأقدمية بنسبة 40%، في حين نرى النسبة التي تليها أن الترقية تمنح حسب النفوذ بنسبة 36%، في حين نرى أن 21.3% تمنح الترقية لهم حسب الكفاءة، كما كان البعض صرح بأن الترقية تمنح حسب العلاقات الشخصية بنسبة 2.7%، نرى من خلال البيانات أن أغلبية العمال يرون أن الترقية التي تمنح في المؤسسة تتم وفق معايير قانونية بحيث أنهم يرون أنها مناسبة وتتوافق مع طموحاتهم المهنية، أما الذين يرون أنها تتم على حسب النفوذ حيث تعتبر وسيلة للترقية للأفراد الذين يمتلكونها، لكن بالمقابل الحصول عليها عبر النفوذ تعتبر لاعدالة اجتماعية بالنسبة للبعض والذين وجدوا صعوبة في

امتلاكه، وعموماً فالترقية مطلب من المطالب التي يجب توفيرها للعمال لتحسين مراكزهم وأدوارهم

مما يؤدي إلى تحسين الظروف المادية والاجتماعية والنفسية لهم، مهما كانت الطريقة التي تحصل بها على الترقية فهي تهدف إلى الزيادة في الأجر كمطلب رئيسي، وتحسين المركز الاجتماعي داخل المؤسسة وأيضاً الحصول على العلاوات والمكافئات، أيضاً الحصول على المسؤولية لفرض السلطة والتحكم وتغيير بعض الأمور التي لا يرون أنها غير مناسبة داخل العمل.

جدول رقم (16) يمثل مدى التوافق بين المنصب الذي يشغله والخبرة العلمية التي

يمتلكه:

المجموع	التوافق بين الخبرة والمنصب الذي يمتلكه العامل		الفئة العمالية	
	لا	نعم	التكرار	النسبة
20	5	15	التكرار	عامل تنفيذ
%100	%25	%75	النسبة	
17	9	8	التكرار	عامل تحكم
%100	%52.9	%47.1	النسبة	
30	5	25	التكرار	إطار
%100	%16.7	%83.3	النسبة	
8	0	8	التكرار	إطار سامي
%100	%0	%100	النسبة	
75	19	56	التكرار	المجموع
%100	%25.3	%74.7	النسبة	

تمثل نسبة 74.7% الاتجاه العام للجدول وهي نسبة المبحوثين الذين لديهم توافق بين الخبرة العلمية والمنصب الذي يشغل فيه، مقابل 25.3% من المبحوثين الذين صرحوا انه لا يوجد توافق بين الخبرة العلمية والمنصب الذي يشغل فيه.

و فيما يتضح لنا عند قراءتنا لخانات التقاطع في الجدول نجد ان الاتجاه العام يدعم ب 100% من الإطارات السامية الذين لديهم توافق بين الخبرة العلمية والمنصب الذي يشغله، مقابل 83.3% من الإطارات لديهم توافق، ومقابل 75% من عمال تنفيذيين لديهم توافق، تليها 47.1% من عمال التحكم الذين لديهم توافق.

تليها في المقابل نسبة 52.9% من المبحوثين من عمال التحكم الذين يرون انه لا يوجد توافق بين الخبرة والمنصب، مقابل 25% من عمال التنفيذيين لا يرون أن هناك توافق.

ونستنتج من كل هذا أن أغلبية العمال يجدون توافق ويرون أن قدراتهم وإمكانياتهم العلمية والفكرية ومستوى طموحاتهم تتناسب مع مناصبهم، في حين نجد أن الذين يرون أن خبرتهم العلمية لا تتوافق وفق المنصب الذي يشغل به بنسبة 25.3% حيث يرون أنهم قد اجبروا عليها بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية على العمل في هذه الوظائف وانتظار حصولهم على فرص تكون ملائمة ومواتية لترقيتهم.

جدول رقم (17) يمثل مساهمة الخبرة التعليمية التي يمتلكها بترقيته على مستوى

المؤسسة:

المجموع	مساهمة الخبرة التعليمية بترقيته		الوضعية التعليمية	
	لا	نعم	التكرار	متوسط
5	5	0	التكرار	متوسط
%100	%100	%0	النسبة	
30	13	17	التكرار	ثانوي
%100	%43.3	%56.7	النسبة	
40	12	28	التكرار	جامعي
%100	%30	%70	النسبة	
75	30	45	التكرار	المجموع
%100	%40	%60	النسبة	

من خلال الجدول يظهر لنا الاتجاه العام في نسبة 60% من الباحثين الذين صرحوا أن الخبرة العلمية ساهمت في ترقيته على مستوى المؤسسة، حيث يدعم هذا الاتجاه بالنسب المتقاربة للباحثين في المستويات التعليمية: جامعي 70%، مقابل الثانوي 56.7%.

ومقارنة بالاتجاه العام للجدول نجد أن 40%، من الباحثين يجدون أن الخبرة التعليمية لم تساهم في ترقيته حيث النسبة الغالبة 100% لمستوى المتوسط، مقابل 43.3% للمستوى الثانوي، ومقابل 30% للمستوى الجامعي.

إذ يمكن القول

نرى أن معظم العمال الذين استفادوا من الترقية من خلال خبرتهم العلمية راجع إلى المستوى التعليمي الذي لديهم ألا وهو الشهادات الجامعية حيث أن التقدم التكنولوجي والعلمي يتطلب درجات علمية كبيرة تواكب هذه التطورات والتغيرات الحاصلة على مستوى المؤسسة وعلى المجتمع ككل حيث يعتبر المؤهل العلمي مهم خصوصا في المناصب الإدارية العليا، ويتبين من خلال هذه الفوارق الرقمية، أن أغلبية المبحوثين يسعون ويتطلعون إلى الترقية والتدرج في السلم الهرمي من أجل الحصول على رتب أعلى وتقلد مناصب عليا ومسؤوليات أكبر وذلك بهدف تحقيق الذات وإشباعها والوصول إلى الطموح المهني، وهذا ما تؤكدته نظرية "ماسلو" للحاجيات وترتيبها من خلال هرمه.

جدول رقم (18) يمثل رضا العمال على نظام الترقية داخل المؤسسة:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	رضا العمال على نظام الترقية
60%	22.7%	17	لأن نظام الترقية يخدم فئة قليلة من العمال ذوي النفوذ
	29.3%	22	لأن نظام الترقية يعتمد على المصالح الشخصية
	5.3%	4	لأن نظام الترقية يعمل حسب الجهوية
	2.7%	2	أخرى
40%	40%	30	نعم
100%	100%	75	المجموع

يبين الجدول التالي مدى رضا العمال على نظام الترقية المتبع والتي تنتهجه المؤسسة وفق قوانينها ومعاييرها حيث صرح أغلبية العمال أنهم غير راضون عن نظام الترقية المتبع داخل المؤسسة بنسبة 60%، حيث صرح أغلبية العمال أن السبب في ذلك راجع إلى أن نظام الترقية يعتمد على المصالح الشخصية بنسبة 29.3%، والبعض يرى أن السبب هو لأن نظام الترقية يخدم فئة قليلة من العمال ذوي النفوذ بنسبة 22.7%، والنسبة المئوية بـ 5.3% يرون أن نظام الترقية يعمل حسب الجهوية، أما النسبة المئوية بـ 2.7% كانت تصريحات أخرى أنه أهمل عنصر الكفاءة والخبرة والمؤهلات العلمية والمعرفية والمعايير المعروفة من طرف المؤسسة ولا يؤخذ في الحسبان أهمية الأدوار

ومستوى المساهمة الفردية، هذا فيما يخص الأسباب والآراء التي دعت العمال أن لا يكونوا راضيين عن نظام الترقية، أما النسبة المئوية فقد صرحت بأنهم راضيين تماما عن نظام الترقية بنسبة 40%، نرى أن الترقية تعتبر حافز من المحفزات التي تجعل العامل يحب عمله ويتقنه أكثر عوض ذلك تقوم بتلبية احتياجاته المادية والمعنوية وترقي طموحاتهم واهتماماتهم الفعلية، وتزيد من استقراره داخل المؤسسة والترقية تخلق روح التنافس المهني، وعدة صلاحيات أخرى كالمنصب والسلطة، فإذا لم توفر المؤسسة الترقية لكافة العمال قد تتدهور أحوال المؤسسة العملية والاقتصادية وتنمي التكاسل بين العمال وعدم التحلي بروح المسؤولية

جدول رقم (19) يمثل إخبار العمال بفرص الترقية الداخلية عبر الإعلانات

الرسمية:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	إخبار العمال بفرص الترقية
%38.7	%26.7	20	السرية في نظام الترقية من أجل قضاء مصالح شخصية
	%8	6	للحد من التدخلات العمالية
	%6.7	5	عدم معرفة السبب وراء ذلك
%61.3	%61.3	46	نعم
%100	%100	75	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه لدينا الإحصائيات التالية حول هل تقوم المؤسسة بإخبار العمال حول الترقية عبر الإعلانات الرسمية وكانت النسب كالتالي حيث كانت أغلبية التصريحات بنسبة 61.3% أن المؤسسة تقوم بالإعلان عن الترقية داخل المؤسسة، في حين نرى النسبة المئوية قدرت بـ 38.7% حول تصريحات العمال بأنهم لا يتم إخبارهم بالترقية والإعلان عنها وذلك نتيجة لعدة أسباب وكانت كالتالي والسبب الأكثر هو انه لا يتم الإعلان عنها بسبب السرية في نظام الترقية من أجل قضاء مصالح شخصية وكانت النسبة بـ 26.7%، تليها الحد من التدخلات العمالية بنسبة 8%، تليها عدم معرفة السبب وراء ذلك بنسبة 6.7%، بما أن المؤسسة تقوم بالإعلانات الرسمية

حول الترقية فهذا يجعلها تتصف بالموضوعية في أغلب الأحيان ويجعلها تخلق جو من التنافس حول العمل والمسابقة بين بعضهم البعض للترفع في المناصب من جهة ولتحقيق أهداف المؤسسة من جهة أخرى ومحاولة إعطاء الفرص للذين لديهم كفاءات علمية لم يتم الأخذ بها من قبل، في حين أن الذين صرحوا بأنهم لم يتم إعلانهم فهذا يكون بمنح فرص الترقية لدى الوظائف الإدارية وإهمال الوظائف التقنية التي تكون في العادة غائبة نسبيا عن محيط الإدارة والسلطة العليا وعدم إتاحة لهم تكوين علاقات شخصية مؤثرة أو محاولة إظهار قدراتهم وإمكانيتهم لئتم أخذها بعين الاعتبار من طرف المؤسسة.

جدول رقم (20) يمثل المشاكل التي تعرق نظام الترقية داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	المشاكل التي تعرق نظام الترقية
6.7%	5	المحسوبية
48%	36	الجهوية
13.3%	10	القربانية
32%	24	لا توجد مشاكل
100%	75	المجموع

يبين الجدول أعلاه المشاكل التي تعرق نظام الترقية داخل المؤسسة حيث كانت أكبر نسبة صرح بها العمال هي الجهوية بنسبة 48%، في حين نرى أن نسبة 32% يرون انه لا يوجد مشاكل، تليها نسبة 13.3% حول الذين صرحوا أن القربانية تعرقل من نظام الترقية، بعدها تأتي اقل نسبة بـ 6.7% ترى أن المحسوبية من ضمن المشاكل التي تعرقل نظام الترقية، بما أن أغلبية الآراء ترى أن نمط نظام الترقية المعتمد في المؤسسة لا يخضع إلى معايير موضوعية فهي تعتمد على الجهوية والقربانية، لذا يجب التعديل في هذا النظام لتكون هناك مصداقية أكثر وفعالية أكبر واختيار الفرد الأصلح في القيادة

والتسيير، حيث أن سيطرة الإدارات العليا والصعبة تجعل من بعض العمال اللجوء إلى رأس مالهم الاجتماعي في الحصول على الترقية واكتسابها فالرأس المال الاجتماعي وسيلة للترقية الاجتماعية التي تمنح بعض التسهيلات للعمال على غرار عمال آخرين.

جدول رقم (21) يمثل رأي العمال حول الذين لديهم أقل خبرة ويستفيدون من

نظام الترقية:

المجموع	رأي العمال حول الذين لديهم أقل خبرة ويستفيدون من نظام الترقية		الوضعية التعليمية	
	لا	نعم	التكرار	متوسط
5	0	5	التكرار	متوسط
%100	%0	%100	النسبة	
30	2	28	التكرار	ثانوي
%100	%6.7	%93.3	النسبة	
40	14	26	التكرار	جامعي
%100	%35	%65	النسبة	
75	16	59	التكرار	المجموع
%100	%21.3	%78.7	النسبة	

يتعلق هذا الجدول بآراء المبحوثين حول ما إذا كان هناك عمال آخرون داخل المؤسسة لديهم خبرات أقل ويستفيدون من نظام الترقية أحسن من الذين لديهم الخبرات العالية، حيث يتبين لنا أن الاتجاه العام للجدول يميل بنسبة 78.7% من إجمالي مفردات العينة الذين صرحوا بأنه يوجد من هم يستفيدون من الترقية ذو خبرات قليلة موزعة بنسب كالتالي بحيث سجلت نسبة 100% مدعمة من الذين لديهم مستوى ثانوي، مقابل 93.3%

من الذين لديهم مستوى ثانوي، تليها نسبة 65% من الذين لديهم مستوى جامعي ممن صرحوا بأنه يوجد من يستفيد أكثر من الترقية بالرغم من قلة خبرته في مجال عمله.

في حين نجد أن 21.3% من المبحوثين الذين نفوا من يوجد هناك من يستفيد من نظام الترقية بخبرة أقل موزعة على 35% من ذوي المستوى الجامعي، مقابل 6.7% من ذوي المستوى الثانوي.

نرى من خلال هذه المعطيات أن الفرد العامل يطمح دوماً إلى زيادة معارفه ومهاراته، وأن من يستخدم رأس ماله الاجتماعي وعلاقاته وشبكاتة الاجتماعية وبالتالي الحصول على ترقية، بالرغم من قلة خبرته فهي تساعد على امتلاكه للمنصب الذي يوفر له الإمكانيات المادية والمعنوية، على الرغم من أن الترقية وخاصة المناصب المهمة منها والحساسة والتي تحتوي على مسؤوليات كبيرة تستدعي ضرورة الأخذ بعين الاعتبار المعايير القانونية وتتماشى وأهداف المؤسسة.

جدول رقم (22) يمثل رأي العمال في حالة حصولهم على تكوين أو شهادة أعلى

يمكنهم من الترقية في عملهم:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	رأي العمال في حالة حصولهم على تكوين أو شهادة أعلى يمكنهم من الترقية في عملهم
%42.7	%10.7	2	لعدم وجود نفوذ
	%28	21	لأن الترقية تعتمد على اعتبارات شخصية
	%4	3	أخرى
%57.3	%57.3	43	نعم
%100	%100	75	المجموع

يتبين لنا من الجدول أن أكبر نسبة هي 57.3% والتي تمثل المبحوثين الذين يرون أن حصولهم على تكوين أو شهادة أعلى يمكنهم من الترقية في عملهم، بينما تقابلها نسبة 42.7% يرون أنه ليس هناك من داعي للحصول على شهادة أو تكوين أو ترقيات للحصول على ترقية وقد ارجع المبحوثين السبب في ذلك أن الترقية داخل المؤسسة تعتمد على اعتبارات شخصية بنسبة 28%، يليها سبب آخر ألا وهو عدم وجود نفوذ بنسبة 10.7%، وأسباب أخرى بنسبة 4% وليس هناك أي دخل للشهادات أو التكوينات في التحصل على الترقية

ومن خلال هذه النتائج يتبين أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على عنصر المنافسة المهنية بين الأفراد كعامل إيجابي وحافز يدفع بالموظفين للحصول على الترقية من خلال الاجتهاد، الإبداع، والتكوينات والتحصل على شهادات أعلى وذلك لبلوغ هدفهم الذي يتطلعون إليه من تغيير في المنصب ورتبة أعلى وامتيازات عديدة جراء هذا التدرج الوظيفي في السلم الهرمي للرتب.

على غرار الذين صرحوا بالنفي وذلك بسبب الاعتبارات الشخصية والنفوذ وعدم توفر الروابط التي تمكنهم من توفير المناصب لهم والترقية، وآخرين يرون أنه بالرغم من امتلاكهم للشهادات فلم يتم أخذها بعين الاعتبار بسبب أنهم حديثي التعيين في المؤسسة.

أو كما يرى فريق آخر من عينة البحث أن هذه الأعمال لا تتوافق مع القدرات التي يمتلكونها فهم يرون بأنها أقل من مستواهم التكويني، وقد أجبرتهم الظروف الاقتصادية والاجتماعية على العمل في هذه الوظائف وانتظار حصولهم على فرص تكون مواتية وملائمة لترقيتهم، وهناك من أضاف انه في السابق كان قادرا على أداء مهام منصبه ولكن تقدم السن والوعكة الصحية جعلتهم غير قادرين على الإلتزام في نفس المنصب، وفي نفس الوقت لا يمكن نقلهم إلى مناصب أخرى تتلاءم مع طبيعة ونوعية الأعمال التي يؤديونها حاليا.

نتائج الفرضية الثانية حول: " الخبرة العلمية والمعرفية وحدها كافية لحصول العامل على ترقية داخل المؤسسة ".
 - أغلب العمال قد تحصلوا على ترقية داخل المؤسسة بـ: 90.7% وذلك نتيجة لطول مدتهم بالعمل وكفاءاتهم أو عن طريق الاتصال بطرق مختلفة كالنفوذ والعلاقات الشخصية، فالكل يطمح إلى تلقيه الترقية وذلك لأنها تغطي احتياجاتهم المادية والمعنوية وتحسن من مستواهم المعيشي.

- نلاحظ أن أكبر نسبة من العمال بنسبة 74.7% لديهم توافق بين الخبرة التي يمتلكها والمنصب المتحصل عليه والذي يشتغل به وذلك راجع إلى القرارات التي تتخذها المؤسسة حول اختيار الشخص الأنسب والأكفأ للمنصب، أي الشخص المناسب في المكان المناسب.

- معظم العمال يؤكدون عن عدم رضائهم بنظام الترقية المنتهج داخل المؤسسة بنسبة 60% وذلك راجع إلى عدة أسباب صرح بها العمال كالسبب في ذلك راجع إلى لأن نظام الترقية يعتمد على المصالح الشخصية والنفوذ والجهوية حيث يخدم مصلحة أشخاص دون مصالح الآخرين، فالرأس المال الاجتماعي يعتبره البعض انه يساهم في إنتاج اللامساواة في المجتمع، باعتبار أن الموارد والمنافع التي يوفرها رأس المال (بأنواعه) تتباين بين فرد وفرد وبين مجموعة وأخرى.

- معظم العمال يتم بإخبارهم عن الترقية عبر الإعلانات الرسمية بنسبة 61.3%، إلا في بعض الحالات الاستثنائية في المناصب الكبيرة والمركزية لا يتم إخبارهم لتفادي المشاكل والشوشرة على مناصب أخرى قد لا يتم الاستطاعة تعويضها بأشخاص أخرى.

- معظم العمال يتم بإخبارهم عن الترقية عبر الإعلانات الرسمية بنسبة 61.3%، إلا في بعض الحالات الاستثنائية في المناصب الكبيرة والمركزية لا يتم إخبارهم لتفادي المشاكل والشوشرة على مناصب أخرى قد لا يتم الاستطاعة تعويضها بأشخاص أخرى.

- نجد أن معظم العمال يصرحون أن المشاكل التي تعرقل نظام الترقية راجعة إلى الجهوية والقربانية، فالخبرة العلمية والمعرفية هنا وحدها ليست كافية لحصول العمال على الترقية نظرا لأن من يستفيدون من الموارد المتمثلة في الروابط القربانية والاجتماعية هي التي تتحصل على ترقية وبالتالي فهذه العلاقات تشكل نمطا من الثقة المتبادلة المصالح في إطار جماعة اجتماعية تحقق فائدة مباشرة.

- نلاحظ أن أغلبية العمال يرون أن هناك من يستفيدون من الترقية بدون الخبرة الكافية والطويلة بنسبة 78.7% هنا دليل آخر على أن الخبرة العلمية والمعرفية وحدها ليست كافية على تحصل العمال على الترقية حيث أن الذين يستثمرون رأس مالهم الاجتماعي هم من يستفيدون أكثر من الترقية.

- نرى أن العمال في حالة حصولهم على تكوين أو شهادة أعلى يمكنهم من الترقية في عملهم بنسبة 57.3%، وفي حالة عدم توفر التكوينات والشهادات العليا فإنها تعتمد على النفوذ والعلاقات الشخصية والروابط الاجتماعية.

- من خلال العرض السابق نرى أن الفرضية الثانية قد تحققت والمتمثلة في أن الخبرة العلمية والمعرفية للعامل والمتمثلة في الشهادات والتكوينات وحدها ليست كافية بدون العلاقات والروابط الاجتماعية، لذا نرى أنه هناك علاقة بين العلاقات الاجتماعية المهنية ومدى مساهمتها في اندماج العامل مهنيا داخل الجماعة، حيث أن للعلاقات الاجتماعية دور على اندماج الفرد وتكيفه في الوسط الاجتماعي لأن إنسان اجتماعي بطبعه وكذا طبيعة العمل التي تفرض إقامة تلك العلاقات.

ثالثا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:جدول رقم (23) يمثل إقامة العمال اتصالات وصدقات مع الزملاء في العملخارج أوقات العمل:

النسبة المئوية	التكرار	يمثل إقامة العمال اتصالات وصدقات مع الزملاء
81.3%	61	نعم
18.7%	14	لا
100%	75	المجموع

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة هي 81.3% من العمال الذين يقيمون صدقات واتصالات مع الزملاء خارج أوقات العمل، وأقل نسبة هي 18.7%، يرى المبحوثين أن الصلات والصدقات تتجاوز مكان العمل فهي تخرج عن نطاق العمل فهي تعتبر كعامل ايجابي ومحفز للعمال للتفيس عن جو وضغط العمل، ومنه نصل إلى أن الاحتكاك المستمر بين الفاعلين يزيد من شدة التفاعل الاجتماعي والذي ينعكس على التآلف الاجتماعي، هذا ما يزيد من إمكانية استثمار العمال في الموارد أو الشبكة الاجتماعية للفرد الذي يدخل معه في علاقة من أجل تحقيق اندماجه المهني، حيث يمكن تفسير هذه النتائج إلى طبيعة المجتمع الجزائري، في حين نرى أن النسبة الأخرى التي ترى انه ليس هناك من داعي لإقامة هذه العلاقات وذلك راجع انه بمجرد الخروج من المؤسسة وجو العمل فالاحتكاك ببعض الزملاء خارج نطاق المؤسسة يذكره بالجو المهني والعمل والروتين اليومي لذا يقصد التجنب إقامة هذه العلاقات وتفريغ وقته للعائلة أو قصد أماكن أخرى للترفيه عن جو العمل.

جدول رقم (24) يمثل ارتباط العمال بعلاقة مع احد المسؤولين بالمؤسسة:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	ارتباط العمال بعلاقة مع احد المسؤولين بالمؤسسة	
20%	8%	6	كونكم ذو قرابة واحدة	نعم
	12%	9	علاقة صداقة	
80%	24%	18	كونكم زمالة جمعتمكم المؤسسة لا غير	لا
	20%	15	علاقة مهنية فقط	
	36%	27	بدون آراء	
100%	100%	75	المجموع	

إن أكبر نسبة في الجدول أعلاه هي 80% والتي تمثل إجابة المبحوثين في انه لا تربطه أي علاقة بأحد المسؤولين داخل المؤسسة، وأقل نسبة هي 20% التي تمثل إجابة المبحوثين في أن لديهم علاقات تربطهم بأحد المسؤولين داخل المؤسسة .

يرى المبحوثين أن ليس لديهم علاقة مع المسؤول داخل العمل وذلك راجع إلى طبيعة النظام في المؤسسة وطبيعة العمل حيث يجب أن يكون الرئيس ذو سلطة لكي يستطيع أن يتحكم بزمام الأمور وأن لا تختلط الأمور المهنية بالعلاقات الشخصية فهي تسبب المشاكل غالباً، وأن عمل العمال في تلك المنطقة خصوصاً التقنيين منهم يتحتم عليهم الخروج من المؤسسة لمعاينة العمل في الخارج حيث لا يكون لديهم الوقت الكافي لإقامة العلاقة مع المسؤول، على خلاف الذين صرحوا بأن العلاقات مهمة مع المسؤول

لكي يحققوا أهدافهم وأن تقضى مصالحهم من خلال التسهيلات التي يقدمها لهم الرئيس من ترقية تحفيزات مادية ومعنوية، خصوصا مع التطورات الاقتصادية التي تشهدها هذه المؤسسات أصبح لابد من تكوين هذه العلاقات لتسيير أمورهم.

حيث كانت أكبر نسبة هي 36% صرح بها العمال أنهم لا يقيمون علاقة مع الرئيس بدون ذكر السبب في ذلك، أما النسبة التي تليها هي 24% كونهم يكونون علاقة لكن جمعهم المؤسسة لا غير، والنسبة التي تليها هي 20% في أنها كونها علاقة مهنية فقط لا غير، أما النسبة 12% والتي تمثل أنها علاقة صداقة، إن مثل هذه النسبة تكمن في طبيعة العمل الذي يفرض على العمال إقامة علاقة وثيقة مع الرئيس كالنواب أو المدراء التنفيذيين أو التحكميين أو غيره لكي يكون مستخلف له عند غيابه عند الضرورة وله علم بكل القوانين والإجراءات لكي يستطيع طرح حلول وأجوبة واتخاذ قرارات تستلزم حل جذري وسريع. أما الذين يكونون صداقات مع الرئيس فهذا دليل على العلاقات القوية التي يكونها الأفراد فهي تسمح بتوفير المعلومات التي تتعلق بالمؤسسة من بعثات وترقية تحقق للفرد الاستقرار المهني، تأتي بعد ذلك اقل نسبة وهي 8% أن العلاقة التي بين العامل وبين الرئيس هي علاقة كونهم ذو قرابة واحدة فهذه العلاقة تكون أقوى في تحقيق المصالح المرجوة وسير المعلومات وتحقيق الأهداف.

جدول رقم (25) يمثل ما إذا تمكنت هذه العلاقة من مساعدته في مجال عمله**وتسيير أموره المهنية داخل العمل:**

النسبة المئوية	التكرار	ما إذا تمكنت هذه العلاقة من المساعدة في عمله
41.3%	31	نعم
40%	30	لا
100%	75	المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يقيس لنا ما إذا كانت هذه العلاقة قد تمكنت من مساعدته في مجال عمله وتسيير أموره المهنية مهما كانت نوع هذه العلاقة فقد كانت أكبر نسبة هي 41.3% قد أجاب المبحوثين بأنها ساعدتهم، في حين أجاب البعض الآخر أنها لم تساعدهم بنسبة 40%، نرى أن العلاقات داخل المؤسسة مهما كانت نوعها فهي تحقق للعامل ما يحتاج إليه من مساعدة حول ظروفه المهنية وتسييرها. مما سبق نستنتج أنه عندما يكون المركز الاجتماعي للفرد في أعلى الهرم تزداد شدة تضامنه مع الأفراد الذين تربطهم به علاقات القرابة والصداقة وتقل مع باقي الأفراد، مما ينعكس على مدى السماح لهم بالاستفادة من موارده. هذا راجع إلى الميكانيزمات الجماعية للتعاون وأيضا الثقة، لكن تبقى قيمة الروابط نسبية في تحقيق الأهداف.

جدول رقم (26) يمثل إذا تمكنت هذه العلاقة من مساعدته في ترقيته وتقديم

امتيازات له داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	تمكنت العلاقة من ترقيته وتقديم امتيازات
25.3%	19	نعم
16%	12	لا
100%	75	المجموع

يبين الجدول أعلاه ما إذا تمكنت هذه العلاقة من ترقيته وتقديم امتيازات له حيث أن أكبر نسبة هي 25% أجاب فيها المبحوثين بمساعدة هذه العلاقة له في تقديم الترقية والامتيازات، أما النسبة الثانية فهي 16% لم تحقق له أية امتيازات أو ترقية، حيث تعتبر العلاقات وسيلة تقلل من المشاكل وينعكس بصورة إيجابية على مساره المهني

فأغلبية العاملين يطمحون من خلال عامل المثابرة في العمل وحسن الأداء التطلع إلى رتب أعلى من خلال عامل المنافسة المهنية، لكن هذا وحده غير كافي بدون اللجوء إلى العلاقات والروابط والشبكات الاجتماعية للحصول على امتيازات وصلاحيات أكثر ومسؤولية أكبر في التسيير والقيادة.

جدول رقم (27) يمثل مدى شعور العمال بأنهم جزء من جماعات العمل التي

ينتمي إليها:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	شعور العمال بأنهم جزء من جماعات العمل التي ينتمي إليها
%77.4	%32	24	لأن طبيعة العمل تفرض عليك العمل بجماعات
	%34.7	62	الميل إلى تكوين جماعات
	%10.7	8	من أجل تنمية وتطوير المؤسسة
%22.6	%13.3	10	لأن جماعات العمل تقوم على حسب الجهوية
	%9.3	7	لأنه لا داعي للدخول في جماعات العمل
%100	%100	75	المجموع

يبين لنا الجدول التالي شعور العامل بمدى انتمائه لجماعات العمل فقد كانت اكبر نسبة هي %77.4 الذين يشعرون أنهم يمثلون جزء مهم من جماعات العمل مقابل %22.6 لا يشعرون بالانتماء إلى جماعات العمل. يتضح لنا من خلال هذه المعطيات أن التزام الأفراد داخل المؤسسة أثناء العمل بالمسؤولية يساهم في خلق جماعات العمل لتطوير العمل والمؤسسة والمساهمة في فعاليتها والالتزام بحسن الأداء وهذه العوامل المشتركة تمكن الموظف الحصول على نقاط إيجابية تضاف في سجله المهني وتمكنه من الحصول على الترقية عن طريق الاختيار المهني المعمول به في المؤسسة، حيث صرح

أغلبية العمال أنهم يميلون إلى تكوين جماعات العمل بنسبة 34.7% حسب إرادتهم لأن التعاون بينهم يسهل الأمور المهنية ويخفف من جو توتر العمل والروتين والضغط الذي تسببه ظروف العمل القاسية بالنظر إلى المنطقة التي تتواجد بها المؤسسة وتعمل على تطوير المؤسسة وتميئتها بنسبة 10.7%.

وقد صرحت فئة أخرى من المبحوثين أن العمل في جماعات العمل ليس بالضرورة أن يكون تلقائي أو بإرادة العامل فغالبا طبيعة العمل تفرض عليهم العمل في جماعات العمل بنسبة 32% حيث يوجد بعض الأفراد الذين يعملون على تطوير العمل والإنتاج بنسب ايجابية مرتفعة عندما لا يعمل ضمن جماعات العمل، واختلفت الآراء حيث صرح المبحوثين بنسبة 13.3% أن جماعات العمل تقوم على حسب الجهوية ويفضلون العمل بجماعات دونا عن جماعات أخرى لقضاء حاجاتهم ومصالحهم في السر والكتمان، ولدى الفئة التالية ترى انه لأنه لا داعي للدخول في جماعات العمل أصلا بنسبة 9.3%

جدول رقم (28) يمثل رأي العمال حول ما إذا كان هناك عدالة في الاستفادة من

فرص الترقية بين كل العمال المؤهلين لذلك:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	وجود عدالة في الاستفادة من فرص الترقية بين كل العمال المؤهلين
%76	%10.7	8	المحسوبة
	%28	21	الجهوية
	%21.3	16	القرايية
	%8	6	أسباب ذاتية
	%8	6	أخرى
%24	%24	18	نعم
%100	%100	75	المجموع

يبين الجدول أعلاه رأي العمال حول ما إذا كان هناك عدالة في الاستفادة من فرص الترقية بين كل العمال المؤهلين لذلك حيث كانت أكبر نسبة انه لا توجد عدالة بنسبة %76 مقسمة إلى %28 لا توجد عدالة في الاستفادة من فرص الترقية بين العمال بسبب الجهوية، و%21.3 بسبب القرايية، تليها %8 أسباب ذاتية، و%8 أسباب أخرى،

في المقابل تأتي نسبة 24% أن بعض العمال يرون انه توجد عدالة مهنية في الاستفادة من الترقية بين العمال ككل.

من خلال هذه الأرقام المتفاوتة الإحصائية يتبين لنا أن أغلبية العمال غير راضين على مقاييس الترقية المطبقة في المؤسسة باعتبارها أنها مقاييس لا تتصف بالموضوعية في اختيار الأفراد لتقلد مناصب ورتب عليا في القيادة والتسيير وبالتالي فإن نظام الترقية لا يتميز بالموضوعية وذلك راجع إلى المحسوبية والجهوية والقربانية.

على خلاف الذين صرحوا بأنهم راضين تماما عن نظام الترقية المنتهج داخل المؤسسة ولهذا فإن الموظفين من خلال أقدميتهم، يتمكنون من التحكم في المهام التي يقومون بها من الناحية العملية والمهنية كما أن الخبرة والتجربة المكتسبة تساعدهم في التسيير والتنظيم والقيادة بشكل جيد عند الارتقاء إلى الرتب الأعلى الشاغرة وشغل المنصب الجديد الذي يتطلب شروط وخصوصيات محددة

جدول رقم (29) يمثل العلاقات الاجتماعية مع المسؤولين داخل المؤسسة شرط

أساسي في توجيه المسار المهني للعامل:

المجموع	العلاقات الاجتماعية شرط أساسي في توجيه المسار المهني		الفئة العمالية	
	لا	نعم		
20	5	15	التكرار	عامل تنفيذ
%100	%25	%75	النسبة	
17	9	8	التكرار	عامل تحكم
%100	%52.9	%47.1	النسبة	
30	18	12	التكرار	إطار
%100	%60	%40	النسبة	
8	6	2	التكرار	إطار سامي
%100	%75	%25	النسبة	
75	38	37	التكرار	المجموع
%100	%50.7	%49.3	النسبة	

يتبين لنا من الجدول أن 50.7% من المبحوثين يرون أن العلاقات الاجتماعية ليست شرط أساسي في توجيه المسار المهني مقابل 49.3% يرون أن العلاقات الاجتماعية شرط أساسي في توجيه المسار المهني.

حيث نجد النسبة الغالبة للفئة العمالية إطار سامي 75%، والفئة إطار مقابل 60%، تليها الفئات عامل التحكم بنسبة 52.9%، مقابل 25% لفئة عمال التنفيذ.

حيث صرحت أغلبية الآراء أنها لا تعتبر شرط أساسي خصوصاً فئة الإطارات وذلك لتمرّكزهم في وظائف الإطارات وقد شرحت هذه الفئة السبب بأن الأمر لا يعنيههم وما دام هذا لن يضرهم ولم يحرمهم من مناصبهم الحالية التي هم فيها فهم لن يتأثروا ولن ينقصوا من أدائهم في محاولة منهم إلى الحفاظ على المنصب فقط دون اللجوء إلى العلاقات أو الروابط فما يهمهم هو العمل والحفاظ على المنصب بصفة دائمة، مقابل الفئة الأخرى التي ترى أن العلاقات الاجتماعية تعتبر شرط أساسي في توجيه المسار المهني وذلك لأنها تريد الاستفادة أكثر من التمييزات التي تقدمها لهل العلاقات والروابط الاجتماعية فهي تفتح له المجال للتحصل على الترقية والحوافز والتكوينات الداخلية والخارجية للترفع أكثر في منصبه لكي يشعر بالامن والاستقرار في عمله وداخل المؤسسة فالمجتمعات الكبيرة التي تعتمد على التعاون فيما بينها وتعمل على رفاهية البلاد من اجل الحصول على الأرباح كاليابان مثلاً، والعلاقات الاجتماعية تشكل رصيماً يوفر منافع ملموسة للأفراد الأكثر ارتباطاً بهذه الشبكات.

جدول رقم (30) يمثل العلاقات الاجتماعية وبناء الصلات بين العمال والشبكات

تساعدك في التحصل على مراكز أعلى وترقية داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	العلاقات الاجتماعية وبناء الصلات بين العمال والشبكات تساعدك في التحصل على مراكز أعلى وترقية
64%	48	نعم
36%	27	لا
100%	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين لنا مدى مساعدة العلاقات الاجتماعية وبناء الصلات بين العمال في الحصول على مراكز أعلى وترقية داخل المؤسسة حيث اغلب نسبة كانت 64% أن العمال يرون أن العلاقات تساعد على الحصول على مراكز أعلى وترقية لأن الرأس المال الاجتماعي يهدف إلى تحقيق الفائدة ليس على مستوى الجماعة أو الفرد بل على المجتمع ككل للاستفادة من ما يمتلكونه من موارد مادية كانت أو غير مادية، أيضا العلاقات وبناء الصلات تعتبر كأحد الحلول الجيدة لمواجهة تقلبات الظروف الاقتصادية، وتساعد على تعزيز العمل الجماعي فالروابط الاجتماعية تنطوي على الانتماء والجدب داخل الجماعة والعمل التعاوني، التي تعد من العوامل المهمة والمعززة للحالية الداخلية للمؤسسة التي تساعد على الاتصالات الداخلية بين العمال والتواصل مع المسؤولين لبلوغ ما يطمحون إليهم من ترقية ومراكز عليا.

جدول رقم (31) يمثل رأي العمال حول العمل والبقاء بالمؤسسة:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	البقاء والعمل في المؤسسة	
72%	40%	24	الشعور بالاستقرار في العمل	نعم
	18.7%	62	لعدم وجود بديل وفرص عمل أخرى	
	4%	8	خلق فرص الترقية بالذين يحالون إلى التقاعد	
24%	24%	10	عدم وجود عدالة مهنية	لا
13.3%	13.3%	10	أخرى	
100%	100%	75	المجموع	

يمثل الجدول أعلاه رأي العمال حول العمل والبقاء في المؤسسة حيث بلغت أكبر نسبة 72% حول أنهم يفضلون العمل والبقاء بالمؤسسة وذلك راجع لعد أسباب قد صرح بها العمال تأتي أولاً بنسبة 40% أنهم يشعرون بالأمن والاستقرار داخل المؤسسة، تليها نسبة 18.7% أنهم لم يجدوا بديل وفرض عمل أخرى لذا تحتم عليهم البقاء والعمل في هذه المؤسسة، وإن البعض ينتظرون فرض الترقية الذين سوف تأتيهم بمجرد إحالة بعض العمال الآخرين إلى التقاعد فهذا سبب كافي جعلهم يودون البقاء في المؤسسة بنسبة 4%، في حين هناك فئة غير راضية بنسبة 24% ويرجع عدم رضا هذه الفئة أنهم لم

يجدوا عدالة مهنية، إضافة إلى 13.3% كانت عبارة عن عدة اقتراحات منها الذين أشاروا إلى بعض المخاطر التي يتعرضون لها في ميدان العمل نتيجة التعامل مع مواد بترولية صعبة قد تتسبب في كوارث جمة لمجرد خطأ بسيط، إضافة إلى الموقع المتواجدة بها المؤسسة أين تقع في منطقة صناعية يكثر فيها انتشار الروائح والفضلات المتخلفة من العمليات الإنتاجية للمصانع المحيطة بالمؤسسة، مما يفتح المجال واسعا لإمكانية الإصابة ببعض الأمراض، كما يرى معظمهم أن إمكانياتهم وقدراتهم تناسب مناصبهم الحالية وتفق، مما يفتح لهم المجال للطموح أكثر في الترقيات إلى مناصب أحسن تتماشى وقدراتهم

جدول رقم (32) يمثل رأي العمال حول الموضوع بصفة عامة:

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	رأي العمال حول الموضوع بصفة عامة
76%	9.3%	7	يجب أن تكون الترقية بصفة جماعية
	18.7%	14	يجب أن تؤخذ معايير في الترقية حسب الكفاءة والمؤهلات العلمية والعملية والعوامل النفسية والاجتماعية
	33.3%	25	يجب أن توضع المحسوبية والقراية والجهوية على الهامش والعمل على بناء المؤسسة
	14.7%	11	أخرى
100%	100%	57	المجموع

في هذا الجدول وضعنا في الأخير الاقتراحات والآراء التي تهم العمال بصفة عامة وما يمكن لهم أن يضيفوه لنا عن الموضوع بصفة عامة بدءاً من المؤسسة وعن العلاقات الاجتماعية بصفة خاصة وعن الترقية أيضاً حيث كانت الإجابات التي صرح بها العمال والآراء التي كانت لها الأغلبية هي كالتالي حيث كانت أكبر نسبة قدرت بـ 33.3% حول أن العمال يرون أن يجب أن توضع المحسوبة والجهوية والقربانية على الهامش والعمل على بناء المؤسسة، في حين نرى أن بعض العمال يرون أن يجب أن تؤخذ معايير في الترقية حسب الكفاءة والمؤهلات العلمية والعملية والعوامل النفسية والاجتماعية بنسبة 18.7%، في حين كانت النسبة المئوية بنسبة 14.7% كانت الآراء مختلفة مثل كأن من يعمل ويكد هو الذي يتحصل على ما يريد ويرتاح في عمله، وآخرين يرون أن تعطى الكفاءات قيمة وتكوينات وتشجيع العمال إذا قام بالتدخل في اتخاذ القرارات والمحافظة على النتائج، والمحسوبة والجهوية تكون نتيجتها الرداءة في العمل، والكفاءة والأداء أصبح يعتبران آخر مقياس للترقية، وأصبح يرى البعض من العمال أن البلاد والمؤسسات في تدهور تام بالرغم من وجودها إلا أنها في الحقيقة مفقودة، والبعض يرى انه لا يوجد اعتبار للإطارات الشابة بالرغم من توفرها على الشروط المطلوبة وذلك بسبب استقرار الإطارات القديمة في مناصبها، في حين يرى البعض أن الرأس المال الاجتماعي بالرغم من انه بنية غير رسمية تساعد المسؤول على فهم العلاقات يمكن الاستفادة منها في تدعيم العلاقات الرسمية والتواصل الاجتماعي عنصر ضروري في تنمية الكفاءات، ويرى البعض أن عدم تطور البلاد أن الخلل في النظام البشري بحد ذاته حيث أصبح خال من المسؤولية والضمير المهني، وفي الخير يرى البعض انه لا بد من الهيئات الرسمية أن تعالج مثل هذه المواضيع لكي يتم حلها بطرق قانونية وجهات رسمية وإيجاد الحلول وتطبيق هذه الحلول. هذا فيما يخص الآراء المختلفة، تليها نسبة 9.3% يرون يجب أن تكون الترقية بصفة جماعية، تليها نسبة 24% لم يقوموا بالإجابة

نتائج الفرضية الثالثة حول: " العلاقات والشبكات الاجتماعية دور في تحديد مساره المهني ضمن نظام ترقية العامل داخل المؤسسة ".

- معظم العمال داخل المؤسسة لديهم علاقات وصدقات بنسبة 81.3% فهم مندمجين مع زملائهم ويعود ذلك إلى قوة العلاقة وتماسكها التي تربط العمال مما تساهم على اندماجهم بشكل إيجابي.

- يسعى أغلب العمال إلى إقامة علاقات مهنية واجتماعية داخل المؤسسة من أجل مسايرة العمل لتحقيق الأهداف والانجازات التي تطمح إليها المؤسسة.

- نجد أن العمال يؤيدون العمل مع الأقارب من أجل الاستفادة من المكافآت المادية والمعنوية ومن الخدمة الاجتماعية وتحسين المهارات والقدرات والعمل على تطويرها وعلى توفير الترقية والامتيازات، مما يساهم في اندماجهم في المؤسسة.

- نجد أن العمال يشعرون أنهم يمثلون جزء من جماعات العمل التي ينتمي إليها بنسبة 77.4% وهذا يرجع إلى قوة العلاقة التي تربط العمال في المؤسسة مما تساهم في استقرار الأوضاع المهنية والاجتماعية للعامل.

- نلاحظ أن العمال لا يرون أن هناك عدالة في الاستفادة من قرص الترقية بين العمال المؤهلين لذلك، فهذا يرجع إلى أن العمال يقيمون علاقات رسمية فقط داخل المؤسسة دون اللجوء إلى تكوين علاقات اجتماعية. و عدم استثمار علاقاتهم التي في الغالب تكون مساعدة.

- نجد أن أغلبية العمال يرون أن للعلاقات الاجتماعية وبناء الصلات والشبكات بين العمال له دور كبير في مساعدته في التحصل على مراكز أعلى وترقية بنسبة 64% حيث يوافق المبحوثين العمل مع اللجوء إلى هذه العلاقات في المؤسسة، للاستفادة من

المكافئات المادية والمعنوية وكذلك الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والمراكز العالية والترقيات.

- نستنتج أن أغلب العمال راضين عن العمل بالمؤسسة وذلك نتيجة الحديث عنها بالإيجاب وهذا دليل على انتمائهم للمؤسسة من خلال الامتيازات التي تقدمها المؤسسة إليهم (الترقية، التكوين، الحوافز المادية والمعنوية) في ظل وجود علاقات اجتماعية قوية التي تربط العمال فيما بينهم التي تساهم في التكيف الاجتماعي والمهني للعامل .

- نرى أن الفرضية الثالثة قد تحققت والمتمثلة في أن العلاقات والشبكات الاجتماعية دور في تحديد مساره المهني ضمن نظام ترقية العامل داخل المؤسسة، حيث أن نجاح أي بناء اجتماعي في تكوين رصيد من رأس المال الاجتماعي يتوقف على قدرة هذا البناء على الاستفادة من شبكات الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم المتوفرة بين أعضائه، وتوسيع وتنمية هذه الروابط والعلاقات بما يمكن البناء الاجتماعي من تحقيق أهدافه.

رابعاً: الاستنتاج العام للدراسة:

نستنتج من خلال الدراسة التي قمنا بإجرائها حول موضوع: " الرأس المال الاجتماعي وأثره في توجيه المسار المهني (نظام الترقية) والتي شملت العمال بالمؤسسة الصناعية سونطراك حاسي الرمل الأغواط " حيث توصلنا إلى الاستنتاجات التالية:

نستنتج أن أغلب العمال بنسبة 62.7% يفضلون الاستعانة بالأفراد المقربين في حالة تمركزه في سلطة عليا والاتصال بهم لترقيتهم، نتيجة تماسك العلاقة التي تربطهم فالعمال يريدون العمل في ضوء الامتيازات الكبيرة والترقيات والتحفيزات المادية والمعنوية، فالفرد يساهم في استثمار ما لديه من مجموع العلاقات الاجتماعية التي يلجأ إليها لتحقيق هدف محدد. ونستنتج أن معظم العمال يتجنبوا حصول المشاكل داخل المؤسسة وخصوصاً مع المشرف من حيث العمل لكي يساهموا في تطوير مستوياتهم ومؤهلاتهم المهنية داخل المؤسسة وتطوير المؤسسة في حد ذاتها بصفة عامة، وكذلك نستنتج أن المؤسسة تعمل على تكوين عمالها وتكوينهم بنسبة 56%، وذلك لمساهمة المؤسسة في تحفيز عمالها وترقيتهم من خلال البعثات والتكوينات لتطوير عمل المؤسسة في الأخير وريح أكبر قدر ممكن من كفاءة وخبرة عمالها لأن الخبرة والتجربة المكتسبة تساعدهم في التسيير والتنظيم والقيادة بشكل جيد عند الارتقاء إلى الرتب الأعلى الشاغرة وشغل المنصب الجديد، وبالتالي تحقيق كل من أهداف الفرد والمؤسسة.

نستنتج أيضاً أن معظم العمال قد تحصلوا على ترقية داخل المؤسسة ب: 90.7% وذلك نتيجة لطول مدتهم بالعمل وكفاءتهم أو عن طريق الاتصال بطرق مختلفة كالنفوذ والعلاقات الشخصية، فالكل يطمح إلى تلقيه الترقية وذلك لأنها تغطي احتياجاتهم المادية والمعنوية وتحسن من مستواهم المعيشي وبالتالي تحقيق الاستقرار. ونستنتج أن أكبر نسبة من العمال بنسبة 74.7% لديهم توافق بين الخبرة التي يمتلكها والمنصب المتحصل عليه

والذي يشتغل به ويؤيدون أن العمل يقوم على أساس الكفاءة والقدرة. كما نستنتج أن معظم العمال يؤكدون عن عدم رضائهم بنظام الترقية المنتهج داخل المؤسسة بنسبة 60% ويؤيدون أن الترقية يخدم مصالح دون الأخرى كالمصالح الشخصية والنفوذ دوناً عن الشروط اللازمة لذلك. وتعمل المؤسسة عن إخبار عمالها عن الترقية بنسبة 61.3%، لكن في بعض الأحيان تستلزم المؤسسة بعض الشروط الاستثنائية في عدم الإعلان عن الترقية في المناصب الكبيرة والمركزية لتفادي المشاكل والشوشرة على مناصب أخرى قد لا يتم الاستطاعة تعويضها بأشخاص أخرى وتكون حساسة للمؤسسة. كما أننا نجد أن معظم العمال يرون أن الجهوية والقربانية لها دور في تحقيق الأهداف حيث تعتبر هذه الروابط القربانية حسب مستخدميه وسيلة للترقية الاجتماعية إلا أنها تكون سبباً في التسبب في المشاكل داخل المؤسسة. كما أن الذين يسمحون بالاندماج في العلاقات الاجتماعية تحقق لهم أغراض تشبع حاجياتهم المادية والمعنوية بالرغم من توفرهم على ما يؤهلهم لذلك من خبرات علمية ومعرفية فهي وحدها ليست كافية فقد أصبح للرصيد الاجتماعي دور في تحقيق المكانة المهنية والاجتماعية.

ونستنتج أخيراً أن العمال يرون أن إقامة الصلات والصدقات تعتبر كمورد اجتماعي له وتحقق له تحفيز داخل العمل لأن بيئة العمل يسودها الحوار المبني على التقاهم وهذا يدل على استقرارهم داخل المؤسسة. كما نستنتج أن أغلب العمال يعملون إلى إقامة علاقات مهنية واجتماعية داخل المؤسسة من أجل مسايرة العمل لتحقيق الأهداف والانجازات التي تطمح إليها المؤسسة. كما أن العمال يؤيدون العمل مع الأقارب من أجل الاستفادة من المكافآت المادية والمعنوية ومن الخدمة الاجتماعية وتحسين المهارات والقدرات والعمل على تطويرها وعلى توفير الترقية والامتيازات، مما يساهم في اندماجهم في المؤسسة فالروابط القوية تسمح للفرد بالاندماج أفضل للعمال في سوق العمل، كما أن حجم الموارد التي تحتويها شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال ووالوقت اللازم لبناء هذه

العلاقات يعتبران عاملان أساسيان في فعالية الرأس المال الاجتماعي. والعمال يشكلون جزء من جماعات العمل التي ينتمي إليها بنسبة 77.4% وهذا يرجع إلى قوة العلاقة التي تربط العمال في المؤسسة مما تساهم في استقرار الأوضاع المهنية والاجتماعية للعامل وتسمح له باكتساب المكانة المهنية والاجتماعية. كما نستنتج أن العمال الذين يستثمرون علاقاتهم تكون نتائجها المساعدة والتحصل على مراكز أعلى وترقيات وكذلك الاستفادة من الخدمات الاجتماعية بنسبة 64% حيث يوافق المبحوثين العمل مع اللجوء إلى هذه العلاقات في المؤسسة، التي من شأنها تعمل على تحقيق مصالحهم الشخصية في إطار المصلحة الجماعية والاستفادة منها مستقبلا.

كما أن معظم العمال لهم رضا وظيفي حول مؤسستهم وذلك من خلال الحديث عنها بالإيجاب ويدل هذا على انتمائهم واستقرارهم من حيث تشكل العلاقات الاجتماعية الذي من صلابة الروابط فيما بينهم ويؤدي ذلك إلى تحقيق الاندماج المهني للعامل بمؤسسته.

الخاتمة

خاتمة:

بعد تناول الموضوع الذي هو بعنوان " الرأس المال الاجتماعي وأثره في توجيه المسار المهني (نظام الترقية) بالمؤسسة الصناعية سونطراك حاسي الرمل الأغواط " توصلنا إلى نتائج وخلصات أهمها:

يمكن القول أن المصطلح الخاص بالرأس المال الاجتماعي موضوع سوسيولوجي حديث وخصب للدراسة التي تتكون مؤشرات من الثقة والتعاون والشبكات الاجتماعية، كما يمكن المؤسسات الاقتصادية من تشجيع الارتباطات الفعالة بين العاملين وزيادة الثقة والتعاون بينهم ليكون التنظيم الاجتماعي دائم الازدهار والتطوير.

ونستخلص أيضا من هذه الدراسة أن الرأس المال الاجتماعي يعبر عن ظاهرة اجتماعية لها انعكاساتها على السلوك الفردي والبناء الاجتماعي، من مجموع الروابط سواء كانت القوية منها أو الضعيفة منها.

وكما أن لهذه الظاهرة الاجتماعية إيجابياتها فهي تسمح باكتساب المكانة الاجتماعية، لها أيضا لها سلبياتها فهي تؤثر على عدم تكافؤ الفرص بين العمال داخل المؤسسة.

نستخلص كذلك أن الرأس المال الاجتماعي يتكون من الجوانب الإيجابية للحياة الاجتماعية أي من شبكات العلاقات الاجتماعية والمعايير والقيم الإيجابية وأهم عنصر هو الثقة في المجتمع التي تمكن أفرادهم وشرائحه من التصرف معاً بصورة فعالة ومجدية لتحقيق أهدافهم المشتركة. ولقد ناقش كولمان عدة جوانب للعلاقات الاجتماعية والتي نتج عنها مصادر مفيدة مثل (قناة المعلومات كالأصدقاء أو الشبكة للتفاعل وللاتصالات، القواعد والجزاءات المؤثرة كالقواعد الخاصة بالانجازات الكبرى، علاقات السلطة كتركز رأس المال الاجتماعي في شخص واحد، والمنظمات الاجتماعية ونتائجها) وهذا يعني أن رأس

المال الاجتماعي يتداخل في العلاقات الاجتماعية بكل أنواعها وخاصة المنظمات الاجتماعية للأسرة أو المجتمع وتأخذ عدة أشكال. وبناءً على هذا فإن رأس المال الاجتماعي يتغذى من مداخل كثيرة متداخلة في العلاقات الاجتماعية أو محصله خارجية للتفاعل الاجتماعي بمعنى آخر فإن رأس المال الاجتماعي هو الصالح العام الناتج من أو المنتج من قبل العلاقات الاجتماعية.

كما رأينا في السابق في دراستنا أن الخبرات والكفاءات العلمية وحدها ليست كافية بدون الرأس المال الاجتماعي لما لديه من نتائج ايجابية تعود عليها بالفرد والمؤسسة الاقتصادية وبالمجتمع ككل كما أن العمل الجماعي والمشاركة التعاونية تؤدي إلى ترسيخ الثقة في المجتمع وغيرها من القيم الفعالة، كما أن رأس المال الاجتماعي يؤدي إلى التقليل من المشاكل داخل المؤسسة الاقتصادية والصراعات وأعمال العنف وذلك من خلال عناصر الاتصال وبناء الثقة بين الأفراد العاملين في المؤسسة.

في الأخير لقد سمحت لنا هذه الدراسة بتبيان جوانب بسيطة وقليلة من الظاهرة المدروسة، فالمعطيات التي تم جمعها لم تكن كافية نظراً لحساسية مكانة المؤسسة اقتصادياً واجتماعياً والبيئة التي تتواجد بها المؤسسة.

قائمة المراجع

- 1) المراجع باللغة العربية :
أ- الكتب :
 1. إبراهيم عباس نتو و هنري البرز: المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
 2. احمد زايد وآخرون: رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية، ط1، القاهرة، 2006.
 3. أحمد ماهر: المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، 1995 .
 4. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية، الطبعة الخامسة، 2001.
 5. انجي محمد عبد الحميد: دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي- دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر- سلسلة أبحاث و دراسات، العدد الأول، المركز المصري للحقوق الاقتصادي و الاجتماعي، القاهرة، 2010.
 6. إيهاب صبيح محمد رزيق: العلاقات الصناعية و تحفيز الموظفين، دار الكتب العلمية للنشر و التوزيع، القاهرة، 2001 .
 7. جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، ط1، 2006..
 8. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
 9. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
 10. خليل محمد حسن الشماع: مبادئ الإدارة، التحفيز والرضي الوظيفي، دار المسيرة، عمان، ط 1، 1990.
 11. د. ربحي مصطفى عليان ود. عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 102.
 12. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.

13. راوية حسن: السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1990.
14. زكي محمد هاشم: تنظيم طرق العمل، مطبوعات الجامعية، الكويت، ب ط، 1984، ص ص 20 - 22.
15. زهران حامد عبد السلام: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، ط6، ص89.
16. ستيفان شوفالييه، كريستيان شوفيري: معجم بورديو، ترجمة د. زهرة إبراهيم، دار الجزائر للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، سورية دمشق، 2013.
17. سعد علي العنزي _ احمد صالح: إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري، ط1، عمان، الأردن، 2009.
18. سعيد التل: مناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2006 .
19. سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية و إثارة العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، ط1، 2003.
20. السيد عليوه: تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2001.
21. صلاح الدين محمد عبد الباقي: الجوانب العلمية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.
22. صلاح الشناوي: غدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، بيروت، ب ط، 1973.
23. عادل حسن مصطفى زهير: الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، ب ط، ب سنة.
24. عاطف محمد عبيد: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ب ط، ب سنة.
25. عبد الرحمن ابن خلدون: تاريخ ابن خلدون، ط2، دار الفكر، بيروت، 1998.
26. عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.

27. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999.
28. عبد الله محمد عبد الرحمن: النظرية في علم الاجتماع السوسولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، بيروت، ب ط، 2002.
29. عثمان أحمد سالم: البحث الاجتماعي المبدئي، خطوات للتصميم والتنفيذ، منشورات جامعة دمشق، مطبعة الإتحاد، 1992، 1993.
30. على عبد الرزاق جلي: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 1999.
31. علي غربي و آخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1، القاهرة، 2007.
32. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
33. عيسى عامر، علي محمد عبد الوهاب: الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة، مركز بركيس، ط2، القاهرة، 1998.
34. فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، ط1، 2002.
35. فرانسيس فوكاياما: رأس المال الاجتماعي و الاقتصاد العالمي، مركز الإمارات للدراسات للبحوث الإستراتيجية، ع5، أبو ظبي دولة الإمارات العربية المتحدة، 1994.
34. فرانسيس فوكوياما: الثقة الفضائل الاجتماعية لتحقيق الازدهار، ط1، الإمارات العربية للبحوث الإستراتيجية، الإمارات، 1998.
35. كامل بربر: إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 1997.
36. مالك بن نبي: ميلاد المجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة عبد الصابور شاهين، دار النهضة للطباعة و النشر، 1983.
37. محمد أنس قاسم جعفر: مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، سلسلة القانون المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب ط، 1984.

38. محمد أنس قاسم جعفر: نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973.
39. محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1989.
40. محمد بومخلوف: التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر، ط1، التجربة والآفات، دار الأمة، الجزائر، 2001.
41. محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1، 2005.
42. محمد عابد الجابري: فكر ابن خلدون، العصبية و الدولة، ط6، معالم نظرية خلدونية في الفكر الإسلامي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001.
43. محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث و التنظيم و الموضوع و المنهج، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003.
44. محمد نصر. جميل هلال: قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، القدس، 2007.
45. محمود السباعي: إدارة الشرطة في الدول الحديثة، الشركة العربية للطباعة، القاهرة، 1963.
46. مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية، دار شروق للنشر و التوزيع، ط4، 2006.
47. منصور أحمد منصور: المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، مكتب المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979.
- نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، ط2، عمان، الأردن، 2009.
- المذكرات و الرسائل الجامعية:
48. مجوب رزيقة: "دور الرأس الاجتماعي في الاندماج المهني لخرجي التعليم العالي" رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بوزريعة، الجزائر، 2010/2011.
- المجالات:
49. نادية أبو زاهر: محاولة لفهم إشكالية الرأس المال الاجتماعي "، مجلة علوم إنسانية، العدد 46، السنة الثامنة، 2010.

المعاجم و القواميس:

50. إبراهيم مذكور وآخرون: **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، 1975 .
51. أحمد زكي بدوي : **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، ب ط، 1978
52. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي: **مختار الصحاح**، تحقيق احمد إبراهيم زهرة، بيروت، دار الكتاب العربي، 2004.
53. أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري: **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، لبنان، المجلد الثامن.
54. إبراهيم أنيس و آخرون: **معجم الوسيط**، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثانية، الجزء الأول و الجزء الثاني، بيروت، بدون تاريخ النشر.

- المراجع باللغة الأجنبية:

55. Antoine. Bevort et Michelle. Lallement, «**Le capital social**», performance, équité, et réciprocité, édition la découverte, paris, 2006.
56. Bourdieu Pierre, "Chapter (9):The forms of Social Capital", in Rishardson, JG. Ed, Hand Book of Theory and Research for The Sociology of Education, Connecticut, Green Wood Press, 1985.
57. Coleman James: **Social Capital in Foundations of Social Theory**, U.S.A, Harvard University Press, 1994.
58. Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. American, journal of sociology.
59. Forse (M) et Langlois(S) «Présentation-Réseaux, Structures et Rationalité », in la Revue Année

60. Fukuyama Francis, Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity, New York, Free Press, 1995.
57. Jean claud sheid : les grands auteurs en organisation, dunad paris, 1980.
58. Jean Marie Auby, R. Ducos Ader : Droit Administratif, Paris, Dalloz, 3ème éditions, 1973.
59. L.Cadin, F.Gonin, La gestion des ressources humaines, Dunod, Paris, 1999,.
60. Lin Nan and may ray: "The position generator: measurement technique for investigation of social capital: chapter (3)" in social capital theories and research, 2001, p
61. Lin Nan : Social resources and Instrumental Action, Cité in (L) Nan, Revue Française de Sociologie
62. Lin Nan: Action, social resources, and emergence of social structure a rational choice, theory.
63. Lin Nan, traduction (E) Lazega: Revue Française de Sociologie, ibid, 690.
64. Lin, Nan, Ed, Social Capital: A Theory of Social Structure and Action, U.K, Cambridge University Press, 2002.
65. Nan Lin: Social Capital: A Theory of social structure and action , Coll structural analysis in the social sciences, Cambridge university press, Cambridge, 2001.
66. Pierre Bourdieu: le capital social, notes provisoires in / le capital social performance, équité et réciprocité, Edition la découverte paris 2006.
67. Putnam D Robert, Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community, U.S.A, Harvard University Press, 2002.
68. Putnam Robert, Making Democracy Work: Civic Traditions in modern Italy, Princeton University Press, 1993, pp48-50. U.S.A

69. Serageldin Ismail and Grootart Christian Defining Social Capital: An integrating review,op.cit ,1997.

70. Slimani. (a) la qualification et la carrier, élément de réflexion, in séminaire gestion des carrière ministère des fiances, ISGP, 1990.

71. Woolcock Micheal :” Social capital and economic Development: toward a theoretical synthesis and policy Framework”, theory and society, 27, 1998.

Articles and Periodicals:

72. Foley, Michael w.and Bob Edwards," Escape from politics: Social Theory and Social Capital Debate" American Behavioral Scientist, 40, 1997.

73. Uphpoff Norman and Krishna Anirudh:”Mapping and Measuring Social Capital: a Conceptual Empirical Study of Collective Action for Conversing and Developing Watersheds in Rajasthan in India, Washington,D.C,Sci Working Paper NO.13,June,1999.

مواقع الانترنت:

www.kfsc.edu.sa. Du 15/06/2014 .74

www.MEDETEC .it- .75

.76 www.sonatrach-dz.com

.77www.sonatrach-dz.com

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

رقم الاستمارة :

استمارة استبيان لمذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم و المناجمت بعنوان :

الرأس المال الاجتماعي و أثره في توجيه المسار المهني للعمال بالمؤسسة
الصناعية سوناطراك حاسي الرمل الأغواط

إشراف :

إعداد الطالبة :

- أ.د بويحياوي عبد الكريم

- بن حرز الله خديجة

ملاحظة :

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته، و بعد:

يسعدنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان حول موضوع الرأس المال الاجتماعي و أثره في توجيه المسار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية سوناطراك. بهدف الحصول على شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم و المناجمت.

نرجو منكم مساعدتنا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل وضوح و صدق و ذلك بوضع علامة (X) في الخانة الأكثر احتمالا لإجاباتكم أو كتابة الإجابة المطلوبة في المكان المناسب ، و نتعهد لكم بالسرية المعلومات التي ستدلون بها، ولا تستخدم إلا في أغراض علمية فقط. وتعتبر مساهمة في إنجاز البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1/ الجنس: ذكر أنثى
- 2/ السن: أقل من 25 سنة 25-34 سنة 35-44 سنة أكثر من 44 سنة
- 3/ الحالة الاجتماعية: - أعزب - متزوج - مطلق - أرمل
- 4/ الوضعية التعليمية: أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5/ نوع الوظيفة التي تشغلها حالياً: إطار إطار قانوني إطار محاسبي إطار إداري
- مسير مسير إداري إعلام آلي
- 6/ الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنة أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: الأصل الاجتماعي يساهم في خلق مكانة مهنية للعامل داخل المؤسسة.

- 7/ الأصل الجغرافي: الشرق الوسط الشمال الجنوب
- 8/ مكان الولادة: داخل الولاية التي تعمل بها خارج الولاية التي تعمل بها
- 9/ أين تسكن؟ داخل المنطقة خارج المنطقة
- 10/ منذ متى وأنت مقيم في المنطقة؟ أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 11/ هل سبق لأحد الوالدين ان انتشغل بنفس المؤسسة التي تعمل بها الآن: نعم لا
- 12/ هل هنالك من ساعدك في الحصول على عملك؟ نعم لا

* في حالة نعم ما هي العلاقة التي تربطك به؟

- علاقة القرابة و الأهل - أبناء نفس العرش - الأصدقاء

* أخرى حددها.....

- 13/ هل يعمل أحد أفراد عائلتك أو أقرباك أو عشيرتك في هذه المؤسسة؟ نعم لا
- 1.13/ إذا كان نعم هل ساهم في تحصيلك على وظيفة في المستوى المطلوب؟ نعم لا
- 14/ هل ترى انه لو كان احد أقرباك مسؤول بالمؤسسة لكان وضعك أحسن بالمؤسسة؟ نعم لا
- 1.14/ إذا كان نعم هل تطلب من هذا المسؤول تحسين وضعك بالمؤسسة؟ نعم لا

15/ هل واجهتك مشكلة مع المشرف على عملك ؟ نعم لا

* في حالة نعم ما هي الجهة التي تفضل أن تلجأ إليها ؟

- النقابة - الأقارب - الأصدقاء (زملائك، أحبابك، ابن عرشك) - مفتشية العمل

أخرى أذكرها.....

16/ هل تحصلت على خدمات اجتماعية داخل المؤسسة؟ نعم لا

1.16/ إذا كان نعم ما نوع هذه الخدمات الاجتماعية ؟

.....

17/ هل تحصلت على تربيصات وبعثات من طرف مؤسستك؟ نعم لا

المحور الثالث : الخبرة العلمية و المعرفية وحدها كافية لحصول العامل على ترقية داخل المؤسسة.

18/ هل استفدت من نظام الترقية منذ أن دخلت إلى هذه المؤسسة ؟ نعم لا

* في حالة نعم ، كان ذلك حسب:- الأقدمية - الكفاءة - عن طريق النفوذ

* ما هي نوعية الترقية التي استفدت منها؟- في الدرجة - في المرتبة

- في الفئة - ترقية مؤقتة

* كم من مرة

* في حالة لا لماذا؟

.....

19/ ما هي اغلب الحالات التي تتم فيها الترقيات على مستوى مؤسستكم ؟

حسب الكفاءة حسب الأقدمية حسب المحسوبة حسب النفوذ

أخرى اذكرها.....

20/ هل هنالك توافق بين الخبرة العلمية التي تمتلكها و المنصب الذي تشغله ؟ نعم لا

21/ هل ساهمت خبرتك العلمية بتربيتك على مستوى المؤسسة؟ نعم لا

1.21/ في كلتا الحالتين

لماذا؟.....

22/ هل أنت راض على نظام الترقية داخل مؤسستكم ؟ نعم لا

* في حالة لا لماذا؟

.....
.....

23/ هل يتم إخباركم بفرض الترقية الداخلية بالمؤسسة عبر الإعلانات الرسمية ؟ نعم لا

* في حالة لا ما السبب في ذلك

.....

24/ ما هي المشاكل التي تعوق نظام الترقية داخل مؤسستكم ؟ - المحسوبة - المصالح والجهوية

- القرابية لا توجد مشاكل

أخرى أذكرها.....

25/ هل تجد أن هنالك من هم أقل خبرة منك و يستفيدون من نظام الترقية أحسن منك ؟ نعم لا

26/ على أي أساس تقدم الحوافز في هذه المؤسسة؟ - على أساس الخبرة العلمية والمهنية

- على أساس العلاقات الشخصية - على أساس النفوذ و السلطة

- أخرى أذكرها.....

27/ هل ترى أن حصولك على تكوين أو شهادة أعلى يمكنك من الترقية في عملك ؟ نعم لا

* حالة لا ما السبب في

ذلك.....

.....

المحور الرابع: العلاقات و الشبكات الاجتماعية دور في تحديد المسار المهني ضمن نظام ترقية العامل داخل

المؤسسة

28/ هل تقييم صداقات و اتصالات مع زملائك في العمل خارج أوقات العمل ؟ نعم لا

29/ هل تربطك أي علاقة مع أحد المسؤولين في المؤسسة ؟ نعم لا

1.29/ إذا كان نعم هل تربطك به علاقة : خارج إطار العمل خارج إطار العمل

2.29/ ما هي نوعية هذه العلاقة : علاقة صداقة علاقة مهنية فقط

30/ هل تكمن هذه العلاقة في :

- كونكم ذو قرابة واحدة

- كونكم من عرش واحد

- كونكم زمالة جمعتمكم المؤسسة لا غير

31/ هل مكنتك هذه العلاقة من مساعدتك في مجال عملك و تيسير أمورك المهنية داخل المؤسسة ؟

نعم لا

1.31/ إذا كانت نعم هل ساعدتك هذه العلاقة في الحصول على امتيازات أو ترقية داخل المؤسسة ؟

نعم لا

2.31/ إذا ساعدتك هذه العلاقة في التحصل على امتيازات فهل كانت من خلال :

- توفير المعلومات الضرورية - تسهيل الروابط مع شخص يمكنه تقديم المساعدة

- التدخل بطريقة مباشرة

أخرى ما هي

31/ هل تشعر بأنك جزء من جماعات العمل التي تنتمي إليها ؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا ؟

32/ هل ترى أن هناك عدالة في الاستفادة من فرص الترقية بين كل العمال المؤهلين لذلك ؟ نعم لا

* في حالة لا هل يرجع ذلك إلى :

- المحسوبة - الجهوية - القرابية - أسباب ذاتية

أخرى حددها

33/ هل ترى بأن العلاقات الاجتماعية مع المسؤولين داخل المؤسسة شرط أساسي في توجيه المسار المهني

للعامل ؟

نعم لا

34/ هل تعتبر أن العلاقات الاجتماعية و بناء الصلات بين العمال و الشبكات تساعدك في التحصل على مراكز أعلى و ترقية داخل المؤسسة ؟ نعم لا

35/ هل تود البقاء و العمل في المؤسسة ؟ نعم لا

* في كلا الحالتين لماذا

.....؟

36/ ماذا يمكن أن تضيف لنا حسب رأيك حول هذا الموضوع ؟

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