



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع



تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل الاجتماع

عنوان المذكرة:

تصور الموظف الإداري لمنصب عمله

(دراسة ميدانية بمؤسسات تربوية - سيرات - ولاية مستغانم)

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتورة:

سيدي موسى ليلي

من إعداد الطالبة:

سناني مخاطرية

أعضاء لجنة المناقشة :

إسم ولقب الأساتذة :

الصفة	الدرجة العلمية	إسم ولقب الأساتذة
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة	أ. سيدي موسى ليلي
رئيسا	أستاذ محاضر	أ. عربادي حسان
مناقشا	أستاذة محاضرة	أ. مشري فريدة

السنة الجامعية 2022 / 2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

عنوان المذكرة:

تصور الموظف الإداري لمنصب عمله

(دراسة ميدانية بمؤسسات تربوية- سيرات- ولاية مستغانم)

تحت إشراف الدكتورة:

سيدي موسى ليلي

من إعداد الطالبة:

سناني مخطارية

أعضاء لجنة المناقشة:

إسم ولقب الأساتذة:

<u>الصفة</u>	<u>الدرجة العلمية</u>	<u>اسم ولقب الأساتذة</u>
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة	أ.سيدي موسى ليلي
رئيسا	أستاذ محاضر	أ.عربادي حسان
مناقشا	أستاذة محاضرة	أ.مشري فريدة

السنة الجامعية 2022 / 2023

الفهرس:

- كلمة شكر وإهداء
- مقدمة عامة

الجانب النظري

الفصل الأول: التعريف بموضوع الدراسة

1. الإشكالية 04
2. الفرضيات 05
3. مفاهيم الدراسة 06- 08
4. الدراسات السابقة 14-09
5. المقاربات النظرية 15

الفصل الثاني : ماهية التصورات الاجتماعية

- تمهيد 17
 - 1. لمحة تاريخية عن التصورات الاجتماعية 19-18
 - 2. ماهية التصورات الاجتماعية 21-20
 - 3. التصورات الاجتماعية للعمل 24-22
 - خلاصة 25
- #### الفصل الثالث : الموظف الإداري في المؤسسات التربوية

- تمهيد 27
- 1. ماهية المؤسسة التربوية 28
- 1-1 مفهوم المؤسسة 28
- 1-2 تعريف المؤسسة التربوية 29
- 2. الإدارة التربوية 30
- 1-2 مفهوم الإدارة 31-30
- 2-2 التطور التاريخي لمفهوم الإدارة التربوية 32-
- 31
- 2-3 تعريف الإدارة التربوية 33
- 3. الموظف الإداري 34

- 3-1 مفهوم الموظف الإداري 34
- 3-2 دور الموظف الإداري في المؤسسة التربوية 34
- 3-3 مزايا وصفات الموظف الإداري الناجح 35

• . خلاصة

الجانب الميداني

الفصل الأول : التعريف بميدان الدراسة ومنهجية البحث

- تمهيد 38
1. التعريف بميدان الدراسة 39
- 1-1 المجال المكاني للدراسة 39
- 2-1 المجال الزمني للدراسة 39
2. منهجية البحث 40
- 1-2 منهج الدراسة 40
- 2-2 مصادر جمع المعلومات 41
3. عينة البحث 42
- الفصل الثاني : تصورات الموظفين الإداريين لمنصب عملهم

- تمهيد 44
1. عرض المقابلات 53-45
2. التحليل السوسولوجي للمقابلات 55-54
3. نتائج الدراسة 56
- خلاصة 57
- خاتمة 58
- الملاحق 65-59
- المراجع

كلمة شكر و إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذه المذكرة ,

في البداية أريد أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي الكريمة التي كانت سببا في وصولي إلى ما أنا عليه اليوم.

أشكر الدكتورة المشرفة سيدي موسى ليلي على إرشادها لي منذ بداية السنة.

ولا ننسى الفريق الإداري الذي وفر لي التسهيلات خلال الدراسة الميدانية لإنجاز عملي في المؤسسات التربوية

وشكرا جزيلا

مقدمة:

تختلف تصورات العمال عامة اتجاه عملهم فالكل حسب ثقافته و دوافعه، فالعمل بوصفه قيمة إنسانية هو فضيلة أخلاقية لها نصيب في تكوين شخصية الإنسان و كرامته، يبذله الإنسان من أجل الوصول إلى غاياته سواء كانت اجتماعية أو غيرها.

فالعامل بصورة عامة هو جزء جوهري لا يتجزأ من حياة الإنسان ،فقد ارتبط ظهوره مع ظهور الإنسان لأول مرة .فهو يعتبر الهوية التي تحقق المكانة وتربطه بالمجتمع، فالعمل مهما اختلف طبيعته يبق عمل ولكن مفهومه يختلف حسب المجتمعات فمنه من يراه ماديا ومنه من يراه معنويا وهذا يعود حسب تصور و تفكيره .

فإذا خضنا في قضية الموظف الإداري فإنه يبقى مسألة مركبة راجعة لاختلاف الأفراد حسب طبيعة تفكيرهم، فلا نستطيع تطبيق مبدأ الحتمية لأن نفس الأسباب لا تعطينا نفس النتائج، بمعنى رغم نفس الطبيعة البشرية إلا أن تفكيرهم يختلف من شخص إلى آخر وهذا ما ينطبق على تشابه في المناصب مع اختلاف في التصور فكل موظف إداري يختلف تصوره لمنصب عمله .

تصور الموظف محدد في تنفيذ مهامه الصادرة من القرارات الوزارية إلا أنه إذ اضطر به الأمر ألزم عليه القيام بمهام أخرى خارج نطاق عمله الموكلة إليه وهذا ما يعرف بتعدد الأدوار، والتي قد تكون مرفوضة عند بعض الموظفين وذلك لاختلاف في التصور، فالموظف لم يجد التصور الذي كان في مخيلته اتجاه منصب عمله وهنا يأتي دور المؤسسة مهما كان صنفها أن توفر كل الإمكانيات اللازمة، وعليها أن تكون متكاملة فالفرق الإداري لا بد له أن يكون متناسقا، فكل فرد مكمل لشخص آخر وليس الشخص أن يقوم بعمل شخصين فهذا في بعض الأحيان يكون مخالف للقانون ولحقوق العمال .

إن المؤسسة التربوية هي النموذج المناسب لمثل هذه الدراسات كونها مبنية على التناسق الإداري الجماعي الذي يدعو إلى تحقيق التوازن و الاستقرار المؤسسي، فهي مؤسسة اجتماعية قبل أن تكون مؤسسة إدارية لأنها مبنية من طرف المجتمع للقيام بوظيفة التعليم و التربية والتنظيم، وهذا ما حفزني وألهمني للقيام بهذه الدراسة.

فالمؤسسة التربوية من أهم النماذج في المجتمع و هي عنصر حساس جدا و تكمن أهمية الدراسة في كون التصور يعتبر شكل من أشكال المعرفة الخاصة بالمجتمع فهي الطريقة للتفكير و تفسير واقعنا اليومي فهو يهيء الموظف نفسيا للتفاعل مع الوسط الاجتماعي المحيط به وخاصة إن كان التصور متطابق مع واقع العمل، وبما أن التصور يتحكم إلى مدى بعيد في خصائص الموظف النفسية و العلمية والانفعالية والعقلية فإنه يصنع لصاحبه التعبير المناسب، فكلما قوي التعبير فإن ذلك يرجع إلى قوة التصور وكلما زادت معه انفعالات الموظف سواء كانت سلبية أو إيجابية فهو يوضح المعلومة و يلعب دور كبير في بناء مؤسسة بيداغوجية، باعتبار الموظفين يمثلون التركيبة الأساسية في تشكيل الجماعة التربوية .

فقد كان الهدف الأساسي وراء هذه الدراسة فهم تصورات الموظفين حول مناصب عملهم ومعرفة مدى تأثير هذا التصور على المؤسسة عامة و على المنصب خاصة ومقارنة مدى تطابق تصورات الموظفين مع واقع العمل ، وأردت أن أبرز أيضا في هذه الدراسة مختلف التصورات التي يحملها الموظفون الإداريون اتجاه منصب عملهم و العلاقة التي تربطهم به ،وسبب اختياري الموضوع دوما يرجع إلى كسر التعقيم و الغموض المعرفي و الكشف عن كيفية سير نظام المؤسسة من أجل اكتساب الخبرات في حالة التحاق بجهاز إداري في المؤسسة التربوية .

وقد كان للفضول نصيب أيضا في اختيار هذه الدراسة خاصة في مسألة التصور التي تعتبر ظاهرة تثير الجدل كونها تختلف من شخص إلى آخر حسب طبيعة أفكارهم فكل تصوريختلف عن تصور مغاير له.

وعلى هذه الأسس تم تقسيم البحث إلى الجانب النظري ، و الجانب الميداني،حيث تضمن الجانب النظري ثلاثة فصولحيث تناول الفصل الأول التعريف بموضوع الدراسة، أماالفصل الثاني ماهية التصورات الاجتماعية للعمل ،والفصل الثالث الموظف الإداري في المؤسسات التربوية.بينما طرقتنا في الجانب الميداني الذي تضمن فصلين إلى الفصل الأول منهجية البحث و التعريف بميدان الدراسة ،بينما في الفصل الثاني فقد توجهنا إلى تصورات الموظفين الإداريين لمنصب عملهم .

الفصل الأول : التعريف بموضوع الدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. مفاهيم الدراسة
4. الدراسات السابقة
5. المقاربات النظرية

1. الإشكالية:

تعتبر مختلف أطوار المؤسسة التربوية مؤسسة اجتماعية خصصها المجتمع للقيام بوظيفة التعليم و التربية التي بدورها تسير وفق برنامج إداري يشرف على تنظيمه فريق إداري متكامل والذي يهدف عموماً إلى التسيير والتوجيه.

تمثل الإدارة القاعدة الأساسية لبناء مؤسسة متناسقة فهي ركن من أركان نجاح أي منظمة مهما اختلفت مجالاتها بحيث يعتبر الدور الذي تقوم به من أهم عوامل النجاح أو الفشل ومن أهم أسباب نمو المجتمع أو تخلفه، فيتوقف نجاحها على وجود كفاءات علمية والخبرات السابقة التي تستخدم لاتخاذ القرارات في أداء الوظائف التي تهدف إلى التطوير من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، ومن أهم ما يمكن إدراكه أن إدارة المؤسسة منظمة لها قوانينها وتحدد وظيفتها الحقيقية حسب العلاقة التي تنشأ بين الأساتذة و التلاميذ و الطاقم الإداري المتمثل خاصة في الفريق الإداري، الذي يعتبر بدوره هو المحرك الأساسي للنشاط الإداري فهو يمثل المؤسسة البيداغوجية.

يعتبر الموظف هو العنصر الأساسي لضمان نجاح أي مؤسسة تربوية، وهذا لا يمنع بأن يكون سبباً في فشلها، فالإدارة الناجحة تشترط تضافر الجهود للارتقاء إلى الأحسن وهذا لا يتحقق إلا بتوفر الشروط الموجودة في تصورات الموظفين، فالموظف يتصور منصبه حسب طبيعة أفكاره التي يتلقاها و يكسبها من محيطه الخارجي و تظل محفوظة في ذاكرته ويلجأ إليها عند التفاعل مع الآخرين و التكيف معهم، فهو يتصور عمله على أنه عبارة عن جملة من المهام الموكلة إليه يجب أن تطبق، ويقوم بالعمل عليها ولكن في بعض الأحيان يختلف التصور عند نفس الموظف، إذ يرى أن عمله يتغير وتضاف أعمال أخرى ليست ضمن جدول أعماله، فالموظف الإداري ليس مسؤول عن تولى مسؤوليات ومهام لا تقتضيها مهامه وهذا ما يؤدي إلى عدم بذل الجهود الكافي و اللازم الذي يساهم في ارتقاء المؤسسة وبناء مؤسسة مستقرة.

إن المؤسسة مبنية على تناسق وانسجام بين الفريق الإداري. فإذا حدث خلل في التناسق فإن ذلك يؤدي إلى عدم التوازن بين أعضاء الفريق، وهذا ما يخلق ظاهرة تعدد الأدوار وذلك بأن يقوم الموظف بوظيفتين بدل وظيفة واحدة.

ومن خلال ذلك سنحاول معرفة هذه التصورات وذلك انطلاقاً من التساؤل كيف يتصور الموظف الإداري منصب عمله في المؤسسات التربوية ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية كان لا بد من الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية و المتمثلة في :

- ما مدى وعي الموظفين بأهمية مناصبهم داخل المؤسسات التربوية ؟

- كيف يتفاعل الموظفون مع التعليمات و القرارات الصادرة من الوزارة داخل المؤسسات التربوية ؟

2. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

يتصور الموظف الإداري منصب عمله من خلال ما بناه في تفكيره عن طبيعة عمله وذلك في إطار الالتزام والقيام بالمهام

الفرضيات الفرعية :

1. تتأثر المؤسسات التربوية بتصورات الموظف الإداري للعمل
2. يتصور الموظف منصب عمله باعتباره مكان يكسبه قيمة اجتماعية

3. مفاهيم الدراسة :

1) التصورات الاجتماعية :

يقدم "جون سكون" في مؤلفه الشهير "المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع" تعريفا لها بقوله هي الظواهر الفكرية المشتركة التي ينظم من خلالها الناس حياتهم، وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافة. وقد طرح هذا المصطلح لأول مرة "دوركايم" للإشارة إلى واحدة من أنواع الرئيسية لـ "الحقائق الاجتماعية" ويعني بها في علم الاجتماع هي المعتقدات والأفكار والقيم والرموز والتوقعات التي تشكل طرق التفكير والشعور التي تتسم بالعمومية والديمومة ضمن مجتمع ما أو مجموعة اجتماعية ما والتي تتشاركها باعتبارها خصيصة جماعية لها (1).

أما "ابريك" فقد عرفها على أنها رؤية وظيفية من العالم تمنح للفرد والجماعة كي تعطي معنى للسلوك، وفهم الواقع من خلال نظامه الرجعي الخاص وبالتالي يتكيف معه ويحدد مكانه فيه،

وفي معنى آخر لـ "جودلي" فيعرف التصورات على أنها عملية عقلية وفكرية تحدث عندما ينشغل الإنسان بشيء وهذا الشيء يمكن أن يكون شخص شيء جامد حدث فكرة نظرية، ويمكن لهذا الشيء أن يكون مجسد أو خيالي، وهي أيضا شكل معرفي مبني اجتماعيا ومشارك لها وجهة وقصد تطبيقي وتهدف إلى بناء حقيقة مشتركة خاصة بمجموعة اجتماعية (2)

(1) جون سكون، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، تر: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، طبعة الأولى 2009، صفحة

(2) سامي مغلاطي، التصورات الاجتماعية لطلبة حول عوامل التكوين وفق النظام LMD، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، صفحة 6

التعريف الإجرائي للتصورات الاجتماعية للعمل :

هي مجموعة من الأفكار والآراء والقيم المرتبطة بالعمل وتشكلت من خلال احتكاك بمحيط الإداري بالمؤسسات الإدارية

(2) مفهوم العمل:

فقد عرفه المفكرون على أنه حركة بقصد، فالعمل يصدر عن حركة الجسم والعقل ، إذن فحركة الإنسان المقصودة والرامية إلى هدف هي التي تسمى عملا.

والعمل عرف على أنه نشاط واع يحفظ الذات، فهو يؤدي للمحافظة على الحياة ويحقق الإنسان من خلاله قيما اجتماعية وأخلاقية في الواقع المعاش وبه يجسد إنسانيته ويحقق ويضمن استمرار.

والعمل بصفة عامة هو حركة أو نشاط يقوم به الإنسان لتحويل مادة من صورتها غير النافعة إلى الصورة النافعة التي يريدها حسب وسائله وغاياته مستخدما قواه الجسمية والعقلية معا مؤثرا في الطبيعة ومتأثرا بها.(1)

وفي تعريف آخر حسب علماء الإدارة يقول " تايلور"

رأى "تايلور" أن أهم عنصر في الإدارة هو فكرة الوظيفة التي تعبر عن كل فعل فردي مخطط تخطيطا كاملا بواسطة الإدارة مسبقا بيوم على الأقل من إنجازهِ ، وفي معظم الحالات يتسلم العامل تعليمات مكتوبة كاملة تشرح بالتفصيل العمل المطلوب منه .
والعمل حسب "تايلور" يحدد بدقة من طرف الإدارة ويوزع على العمال حسب قدراتهم ومهارتهم ، أن كل عامل يجب أن يعطى له أعلى مستوى من العمل يناسب قدراته وحالته الجسمية (2)

(1) قشاش محمد، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، لعدد 2، (2017)، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، جامعة الجزائر، 2، صفحة -1146.

1145

(2) خروف حياة، تصورات العمل لدى الإطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، صفحة 60.

3) المؤسسة التربوية :

تعتبر من وجهة نظر علماء التربية أنها ليست مكانا فقط لتلقين المعلومات وتكوين عادات من أجل مستقبل بعيد، وإنما هي الصورة المصغرة للحياة الاجتماعية يكتسب فيها الطفل أو الشاب الخبرة (1)

التعريف الإجرائي للمؤسسة التربوية :

هي مؤسسة جماعة تربوية متكاملة فيما بينها تسيير وفق قوانين وضوابط محددة يسيرها مدير مؤسسة وذلك بمساعدة من الفريق الإداري ويتم هذا من خلال المجالس التنسيقية الإدارية وهذا من أجل خدمة النشاطات الإدارية والمالية والتربوية للنشاطات البيداغوجية .

4) الموظف الإداري :

يعرف الموظف العام في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري. وفي تعريف آخر للموظف المتضمن للقانون الأساسي العام للعامل تنص المادة على :
وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته نشاطه المهني (2)

(1) سميرة عقون , واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإعلام والاتصال , تخصص اتصال وعلاقات عامة, كلية العلوم الإنسانية, جامعة العربي بن مهيدي , صفحة 21
(2) سوداني نور الدين, مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية, المجلد 15 / العدد 1- (2022) الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية, جامعة سكيكدة , الجزائر, صفحة 989-988

4. الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة عنصر مهم في إنجاز مذكرات التخرج مهما تنوعت فهي تساعد الباحث العلمي "الطالب" في بناء إشكاليات وكذلك المقارنة بين نتائج الدراسات وما هي إلا نقطة انطلاق لدراسات جديدة كون هذه الأخيرة تختلف باختلاف الظواهر الاجتماعية ومن خلال ذلك سنطرح بعض الدراسات منها الدراسات العربية والدراسات الغربية التي سبق وتم الإطلاع عليها من طرف الباحثين آخرين ولم نتحصل عليها مباشرة وإنما تحصلنا عليها من خلال الدراسات السابقة لرسائل الماجستير إضافة إلى الدراسة الجزائرية ونصنفها إلى:

4-1- الدراسات العربية :

■ الدراسة الأولى لسultan حميد عبد الحميد اللحياني

موضوع الدراسة: واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الإدارة التربوية و التعليم بمكة المكرمة في مجال الالتزام الشعوري و المعياري و المستمر و في مجال بيئة العمل المناسبة من وجهة نظر القيادات التربوية تمثل منهجية الدراسة في استخدام المنهج الوصفي المسحي في الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في جميع القادة التربويين .

منهج الدراسة: منهج الوصفي المسحي في الدراسة الحالية للكشف عن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الإدارة التربوية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة التربويين رئيس قسم نائب رئيس قسم مدير قسم رئيس مكتب التربية نائب رئيس مكتب التربية مشرف تربوي ومزاولين لعملمهم البالغ عددهم 147 قائد تربوي

عرض نتائج الدراسة :

توصلت النتائج إلى أن الموظفين يعدون أنفسهم جزء من الإدارة لذا هم ملزمين بالبقاء فيها والقيام بالواجبات الموكلة لهم لأنها تستحق بذل المزيد من الجهود من أجل تحقيق الأهداف وذلك لا يكون إلا بالولاء والالتزام الأخلاقي والسعي إلى المحافظة على سمعة الإدارة وتطويرها وذلك بسبب الارتباط المصلي الذي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها داخل المنظمة كونها تسعى إلى توفير أقصى الإمكانيات المادية والفنية المساعدة على توفير بيئة عمل مناسبة (1)

■ الدراسة الثانية لاماني محمد فيصل عبيدات :

موضوع الدراسة: قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية و التعليم بمحافظة إربد بني كنانة -الأردن-

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:الكشف عن مستوى التزام الموظفين الإداريين بقيم العمل السائدة في مديرية التربية و التعليم بمحافظة إربد .

منهجية الدراسة: استخدمت المنهج الوصفي وذلك من خلال استقصاء استجابات الأفراد عينة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة على رؤساء الأقسام الإدارية وأداة الدراسة الإستبانة

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مديريات التربية و التعليم التابعة لمحافظة إربد وهي قسبة إربد بني عبيد بني كنانة الرمنا والأغوار الشمالية والبالغ عددهم حوالي 155 موظف إداري

(1)مجلة كلية التربية ،سلطان حميد عبد الحميد اللحياني، بتاريخ 23 أبريل 2023 على الساعة. <https://www.ekb.edu.jo/article/mfes/18:35>

سلطان حميد عبد الحميد اللحياني , مجلة كلية التربية, واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم, ب مكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية, جامعة أم القرى , المملكة العربية السعودية

عرض نتائج الدراسة :

توصلت نتائج الدراسة إلى أن القيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية بمحافظة إربد مرتبطة بدرجة الوعي وذلك لإيمانهم بأهمية ممارسة قيم العمل وأخلاقيات المهنة فهم حريصون على تأدية عملهم على أكمل وجه وتنميته بروح الفريق والتعاون بين الموظفين وذلك بتحقيق نوع من العلاقة البناءة بين الموظفين مع بعضهم البعض وبين الرؤساء والمرؤوسين و عدم التأثر بظروف العمل الضاغطة إضافة إلى حرص موظفي مديريات على ترقية الموظفين الوظيفية وعلى ترفيعهم إلى درجات أعلى في السلم الوظيفي الإداري إضافة إلى أن معظمهم لديهم خبرة طويلة في العمل(2)

■ الدراسة الجزائرية :

دراسة "عبد الحفيظ مقدم" توصل إلى نسبة كبيرة من أفراد العينة لطلبة جامعيين أن نسبة كبيرة يفضلون العمل حتى في حالة الثراء ويعتبرونه وسيلة لتحقيق الذات.

أجريت الدراسة بالجزائر لكل من م. بوسنة د. ميرابطين و ش. زاهي : الذين أدرجو ضمن استبيان موجه لفئة من الشباب حول الإعلام والتوجيه المهني في الجزائر.

سؤال حول التصورات :ماهو متبرع بخمس إجابات على المفحوص اختبار ثلاثة من بينها وهذا نصه ماذا يعني بالنسبة لك العمل ؟

(2) كلية التربية ، امانى محمد فيصل عبيدات، تاريخ 23 أبريل 2023 على الساعة 18:30 mfes journals ekb eg/article

امانى محمد فيصل عبيدات ، قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم ,محافظة اربد, بني كنانة- الأردن

- ✓ وسيلة للعيش
- ✓ وسيلة للانتشراح لذة
- ✓ وسيلة للمشاركة في الحياة الاجتماعية
- ✓ إرغام لا يمكن تجاوزه
- ✓ أخرى أذكرها

كانت النتائج كالآتي:

- ✓ العمل وسيلة عيش 60-90 بالمئة
- ✓ العمل وسيلة مشاركة في الحياة الاجتماعية 90 بالمئة
- ✓ العمل منبع اللذة 71-90 بالمئة

توصل الباحثون إلى أن أفراد العينة لديهم تصورات إيجابية حول العمل، فهو بالنسبة لهم الأمن وسعادة العيش كما يحقق الإشباع للحاجات الشخصية، ولم يستثني الجانب الاجتماعي الذي يجعل منه وسيلة للمشاركة في الحياة الاجتماعية، وهذا ما أكدته نسبة 90 بالمئة. وهذا ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة أن التصورات العمل لدى هذه الفئة (الشباب) تنحصر في إشباعه لمجموعة من الحاجات والتي من أبرزها الحاجات المادية (3).

(3) خروف حياة، تصورات العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس عمل وتنظيم، شعبة علم النفس الاجتماعي في التنظيم والتسيير، كلية الأدب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، صفحة 21-22.

■ الدراسة الأولى: دراسة كل من " جورج فيردمان " و"هابحورست" استنتجا من خلالها أن :

التصورات والمعاني المرتبطة بالعمل تختلف باختلاف الوظائف والأفراد وقد توصل الباحثان من خلال دراسة لهما في 1954 على عمال الحديد والصلب والمعادن والتجارة إلى النتائج التالية :

- ✓ وسيلة لربح المال لا غير
- ✓ وسيلة لقتل الوقت
- ✓ وسيلة لتحقيق الذات واكتساب التقدير والاحترام
- ✓ وسيلة لخدمة الغير
- ✓ وسيلة لتحقيق الإشباع النفسي لذة وحب العمل (1)

■ الدراسة الثانية: دراسة "باسكال موليني "

التصورات الاجتماعية للمؤسسة حيث استخدم في دراسته لعينة من الطلبة تقنية (السيناريو الغامض) التي تبنى من خلال أربع مراحل :

- الدراسة الاستطلاعية لتحديد مجموعة من الموضوعات المرتبطة بموضوع التصور
- ✓ إنشاء سيناريو غامض
- ✓ اختبار المركزية
- ✓ تحليل الإجابات

وتعتبر هذه التقنية تصور مسارا نشطا لتكوين الحقيقة ويكمن دور الباحث في الكشف عن العناصر التي يحتاجها الفاعل لتكوين موضوع التصور والتميز عن باقي المواضيع القريبة

وما يمكن أن نستخلصه من دراسة موليني أن التصورات الاجتماعية للمؤسسة لدى الطلبة مفردات عينة الدراسة تنحصر في أربعة عناصر وهي الاستغلال والاقتصاد ورب العمل والمنافسة وهذه المعاني تمثل التصور السلبي الذي تشكل لدى أفراد العينة (2)

(1) خروف حياة. تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين , مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس عمل وتنظيم ,شعبة

علم النفس الاجتماعي في التنظيم والتسيير , كلية الأدب والعلوم الاجتماعية والإنسانية ,جامعة عنابة ,صفحة 18

(2) خروف حياة , نفس المرجع , صفحة 20-21

■ الدراسة الثالثة: دراسة " طوسكي "

دراسة طوسكي حول فئة العمال المنفذين حيث توصل إلى النتائج التالية :

✓ الفئة الأولى 11 بالمئة /أفراد عينة يعملون لأن ليس لديهم حل آخر

✓ الفئة الثانية 22 بالمئة/ برروا التحاقهم بالعمل لفوائده

✓ الفئة الثالثة 55 بالمئة/يعملون لأسباب اقتصادية

واستنتج الباحث أن الفئة الأولى ترى أن العمل حتمية للعيش والفئة الثانية ترى أن العمل هو لأجل عائد(الأجر) في حين تعتبره الفئة الثالثة الحل الأمثل للمشكلات الاقتصادية. وتوصل نفس الباحث بمساعدة (كابلان) في الدراسة الثانية حول تصورات العمل إلى

النتائج التالية :

✓ 76 بالمئة /من أفراد العينة يعملون من أجل المال

✓ 20 بالمئة /من أفراد العينة يستمرون في العمل حتى لو حدث ثراء

✓ في حين نسبة ضعيفة 4 بالمئة / لا ترغب في العمل

وتوصلا إلى أن العمل كنشاط يرتبط بإشباع مجموعة من الحاجات والتي من بينها :

✓ وسيلة لإنجاز اكتساب خبرة جديدة

✓ المسؤولية والاستقلالية

✓ حاجات الاجتماعية

✓ احترام المكانة

✓ تحقيق الرضا

وما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة أن التصورات العمل إيجابية لدى أفراد عينة

الدراسة فهي ترتبط بإشباع الحاجات المختلفة ولا تقتصر على المادية فقط (1).

(1) خروف حياة, نفس المرجع السابق, صفحة 18-19.

5. المقاربة النظرية المفسرة للتصورات الاجتماعية:

هناك العديد من النظريات المفسرة لموضوع التصور ولكن اقتصرنا على ذكر هذه النظرية باعتبارها ان لديها علاقة بموضوع الدراسة

5-1- النظرية الوظيفية:

تجسدت النظرية الوظيفية من خلال نظرة إميل دور كايم لمفهوم التصورات الجماعية الذي طرحه منذ أكثر من قرن، وباعتبارها نظرية تدرس الظواهر الاجتماعية من خلال: "تحليل وظائف الأنظمة النسقية" فهي تيار محافظ لا ينشد التغيير الراديكالي وإنما إذا كان ولا بد من التغيير فيجب أن يكون التغيير جزئياً في الأنظمة الفرعية للنظام الكلي لكي لا يختل هذا الأخير، وتؤكد الوظيفية على فكرة التكامل والتناسق بين أنظمة المجتمع الفرعية للحفاظ على النظام الكلي ويتحقق التكامل داخل النظام عبر عملية التنشئة الاجتماعية والمعايير والأفكار والرموز الثقافية" (1).

وهنا يأتي دور الموظف الذي يلعب دور مهم في المؤسسة لاعتبارها منظمة تنظيمية فإن دوره يكمن في السعي على المحافظة عليها وذلك من أجل تكوين أسرة متناسقة ومتكاملة حتى يحافظ على استقرار المؤسسة وضمان سيرورتها وذلك من أجل بلوغ الأهداف المرجوة لتحقيقها وذلك لا يكون إلا بحمل تصورات إيجابية

(1) عامر مصباح, رواد ونظريات علم الاجتماع, شركة دار الأمة, للطباعة والنشر والتوزيع, ص.ب, برج الكيفان, الجزائر, طبعة الأولى 2010 صفحة 212

الفصل الثاني : ماهية التصورات الاجتماعية للعمل

➤ تمهيد

1. لمحة تاريخية عن التصورات الاجتماعية

2. ماهية التصورات الاجتماعية

2-1- تعريف التصورات الاجتماعية

3. التصورات الاجتماعية للعمل

3-1- العمل والمجتمع

➤ خلاصة الفصل

➤ تمهيد:

تعتبر التصورات أحد أبرز مفاتيح الأنشطة الذهنية التي باستطاعتها التحكم في توجيه مصير الفرد في حياته عامة، وباعتبارها أحد أبرز العوامل المساهمة في ذلك فإن هذا كله يرجع إلى المكتسبات التي يبنها الفرد جراء ما يتلقاه من العالم المحيط به ، حيث تتجمع لديه وتصبح مرجعا مهما في توجيه سلوكياته وقراراته اتجاه موقف ما مهما كانت طبيعته سواء في المحيط الخارجي المتمثل في المجتمع أو في مكان العمل ، وباعتبار هذا الأخير هو محور دراستنا لذا وجب علينا الوقوف على دراسته كون التصورات حول العمل بصفة عامة تختلف من فرد إلى آخر ومن موظف إلى آخر وهذا ما سنقوم بعرضه في هذا الفصل.

I. لمحة تاريخية عن التصورات الاجتماعية :

يعتبر التصور مصطلح قديم النشأة، أعتبر فكرة قديمة في الفلسفة الإغريقية حيث تجسد من خلال أبحاث ودراسات من طرف عدة فلاسفة قدامى من بينهم إيمانويل كانط في قوله "إن معارفنا تتشكل من مواضيع ماهي في الحقيقة إلا تصورات" (1)، إضافة إلى علماء وباحثين آخرين في ميدان المفاهيم والمدرجات العقلية هذا من جهة

أما من الجهة أخرى فيعد التصور مفهوم إجرائي حديث نسبيا كون ارتبطت حدائته مع ظهور الخطابات التربوية أين أثبتت فعاليته فيما يتعلق بالميادين البيداغوجية. (2)

ظهرت فكرة التصور على يد "إيميل دوركايم" حيث كان أول من استعمل هذا المصطلح في مقالها الشهير الذي تم نشره في مجلة "الميتافيزيقا والأخلاق" عندما قارن بين التصورات الاجتماعية والفردية (3)

حيث اعتبر التصورات الفردية داخلية تسير وفق الدماغ الفردي، في حين اعتبر التصورات الجماعية خارجية تساهم في الوعي الجماعي وتكون عامة ودائمة كونها تمارس قدرة ضغط العمل المعرفي للأفراد (4)

بمعنى أن التصورات الجماعية عبارة عن موضوع مستقل للدراسة لذا لا يمكن اختصارها باعتبارها مجرد جملة من التصورات الأفراد اللذين يشكلون ذلك المجتمع في حين لا يمكن اختصار التصورات الفردية في عملية فيزيائية وكيميائية التي يقوم بها المخ الذي سببها

-
- (1) زينة الطاهري، التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعيين حول العمل في القطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية، كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، صفحة 20
 - (2) ابن شوقي بشرى، التصورات الاجتماعية -المقاربة النظرية-، Asjp-جامعة سكيكدة، الجزائر، صفحة 55
 - (3) زينة الطاهري، نفس المرجع، صفحة 20-21
 - (4) بلغيث سهيلة، التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علماء الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم، صفحة 42

ومن خلال ذلك يظهر لنا أن "إميل دوركايم" هو أب فكرة التصور الاجتماعي ولكن الفضل الأكبر يعود إلى "موسكو فيسي" S.Moscovici الذي قام بإحياء أعماله ومجهوداته، فالتطور النوعي لمفهوم التصور الاجتماعي قد حدث على يده

حيث عرفه على أنه " هو إعادة الشيء لوعيه للمرة الثانية رغم غيابه في المجال المادي وهذا ما يجعله عملية تجريدية محضة إلى جانب كونه عملية إدراكية وفكرية

وفي معنى آخر يعتبر التصورات نظام القيم والمفاهيم والسلوكيات المتعلقة بالمواضيع والمظاهر والأبعاد للوسط الاجتماعي، الذي لا يسمح فقط باستقرار حياة الأفراد والمجتمعات، وإنما يكون وسيلة وأداة توجيه لإدراك المواقف وإصدار الاستجابات. (1)

ومن خلال هذه الأبحاث اتسعت ميادين الدراسة حول التصورات الاجتماعية أكثر فأكثر لتكسو جميع الجوانب من طرف العديد من الباحثين على اختلاف دراستهم ونظرياتهم ومع مرور الزمن عرفت الأبحاث حول التصورات انتشارا واسعا فأصبحت هذه الأخيرة محضاهتمام الكثير حيث استعملوها كوسيلة للمعرفة بشرط أن تكون في إطار منظم

(1) سامي المقلاتي، تصورات الاجتماعية للطلبة حول عوامل التكوين وفق للنظام LM D، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس الاجتماعي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، صفحة 37

II. ماهية التصورات الاجتماعية :

1) تعريف التصورات الاجتماعية :

عرفت التصورات الاجتماعية تعاريف مختلفة ومتعددة وذلك لاختلاف وجهات نظر الباحثين فكل باحث يعرف التصورات الاجتماعية استنادا إلى أسسه وإتجاهاته النظرية، لهذا السبب لم تعرف تعريفا موحدا ومن خلال ذلك سوف نرصد جملة من التعاريف تتمثل فيمايلي :

حيث عرفها " جودلي " على أنها مصطلح يشير إلى شكل من أشكال المعرفة الخاصة أو المعرفة للمعنى العام الذي في محتواه تظهر العملية التكوينية والوظيفية المثبتة اجتماعيا بالمعنى العام، تعني شكل الفكر الاجتماعي.

التصورات الاجتماعية هي النموذج للفكر التطبيقي الموجه نحو التواصل المشترك والفهم والتحكم في المحيط الاجتماعي والفكري والمادي، وبناء على ذلك فهي تمثل الخصائص المميزة على صعيد تنظيم المحتويات والعمليات الذهنية والمنطقية، التسجيل الاجتماعي للمحتويات وعمليات التصور يرجع الشروط والسياقات التي تنبثق منها التصورات والتواصل والوظائف التي تخدم التفاعل العالم ومع الآخرين (1).

أما " هازلبيتش " **Herzlich** فقد عرفتها انطلاقا من دراساتها حول التصورات الاجتماعية للصحة والمرض على أنها عملية بنائية للواقع، حسب هذه الباحثة التركيز على مفهوم التصورات يهدف إلى إعادة دراسة النظم المعرفية وعمليات الترميز في علاقتها بالسلوكات "التصرفات" (2).

(1) سامي المقلاتي، رسالة الماجستير، مرجع سبق ذكره، صفحة 37

(2) سامي المقلاتي، نفس المرجع، صفحة 37

وفي تعريف "موسكوفيسي" فإن التصورات تشكل جوهر المعرفة الاجتماعية، لأنها تساعدنا على التمكن المعرفي من العالم وفهمه كما أنها تعزز قدرتنا على التواصل مع الآخرين.

ومن خلال ذلك فإنه يؤكد على ثلاثة عناصر أساسية من أجل تعريف التصورات الاجتماعية وهي الانتشار والإنتاج والوظيفة، فيرى بأن التصور يصبح اجتماعياً إذا كان مشتركاً بين مجموعة من الناس، أي واسع الانتشار كما أنه يكون اجتماعياً إذا كان متبادلاً بينهم كي يؤدي وظيفة التواصل والسلوك الاجتماعي (1).

ومن خلال هذه التعاريف يمكننا القول أن التصورات الاجتماعية تنشأ من خلال تفاعل الوسط الاجتماعي مع جملة القيم والاتجاهات والآراء، وتختلف باختلاف الأفراد نفلها دور في تحديد مكانة الأفراد والجماعات في الوسط الاجتماعي، وتسمح له بإعداد هوية اجتماعية وشخصية ملائمة للوسط المحيط به.

(1) سامي المقلاطي، نفس المرجع، صفحة 38

III. التصورات الاجتماعية للعمل :

1) العمل والمجتمع :

إن الإنسان أساس المجتمع الذي نعيش فيه فهو جزء من الطبيعة لا ينفصل عنها ولا وجود له فيها ، بدون تلبية حاجاته اليومية وذلك لا يكون إلا بالنهوض والإنتاج ، فالطبيعة لا يمكنها تقديم الخيرات بشكل جاهز لذا لابد بالإنتاج وهذا يتطلب العمل .

• فما المقصود بالعمل ياترى ؟

إذا كان كل ما يتعلق بالعمل يدعو إلى الدراسة فلأن له سمة مميزة للجنس البشري فالإنسان خلق بفطرة منشغل أساسا بالعمل ، لذا عرفته المجتمعات منذ القدم، لذلك تعددت تعاريفه واختلفت باختلاف الرؤى والمناهج العلمية ، فالعمل بصورة عامة هو كل جهد أو نشاط عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق غاياته وأهدافه .

فإذا كان العمل هو جزء مهم من حياة الإنسان فهذا لأنه يعطيه مكانة ويكسبه قيمة اجتماعية ، وذلك لإ

لاعتباره هو الصورة التي تعكس حقيقته في المجتمع ، فالعمل مهما اختلفت طبيعته يبقى عمل ، ولكن رؤى الموظفين اختلفت اتجاه عملهم ، فلم يصبح العمل كما كان في سابق عهده " حب العمل " بل تعددت دوافعه فقد أصبح يعطي مكانة للأفراد داخل المحيط الذي يعيشون فيه ، ويحمل في طياته غايات أخرى تعود على الفرد بالدرجة الأولى وهذا من الناحية المادية .

وذلك ماجاء على لسان **د عبد الحفيظ مقدم** في قوله " إذا كان مفهوم في البلدان المتقدمة يحتل مركز اهتمام الفرد ، حيث يشبع من خلاله الحاجيات البيولوجية والنفسية والاجتماعية ، فإن مفهومه في المجتمعات الإفريقية يكمن في جوانبه المادية غالبا ، والجزائر كبلد إفريقي لاشك أنه لا يستثنى من هذه الظاهرة (1).

(1) عبد الحفيظ مقدم. الثقافة والتسيير أعمال الملتقى الدولي المنعقد في الجزائر 30-28 أكتوبر 1992

وهذا هو الحال عند الموظف الإداري إذ أصبح يحمل تصورات مختلفة اتجاه منصب عمله، فنحن بطبيعتنا لا نستطيع تعميم هذا التصور على جميع الموظفين، ولكن يبقى السؤال مطروح دائماً ماهي التصورات التي يحملها الموظفون اتجاه عملهم؟

لقد تعددت تصورات الموظفين الإداريين اتجاه العمل إذ أصبح هذا الأخير يأخذ منحرجاً، والتصورات تختلف من شخص إلى آخر فبعدما كان العمل مقدساً وضرورة اجتماعية، واقتصادية في أوساط الشعب الجزائري وأصبح اليوم مجرد وسيلة لضمان العيش، وهذا ماجاء في التصريحات المبحوثين عند إجراء المقابلات معهم :

الحالة الرابعة عشر (44 سنة - مقتصد) : "إن العمل في المؤسسات التربوية يكسب الفرد مكانة اجتماعية في الوسط الذي يعيش فيه فيصبح همزة وصل بين محيط عمله ومحيطه الخارجي (المجتمع) "

وأما **الحالة الخامسة (43 سنة - مشرف تربوي)** فقد صرح : "بأن العمل هو الذي يكسب الفرد قيمة في المجتمع فبعمله لا يمد يده إلى الغير فبالعمل يكسب المال ويحقق غاياته وأهدافه في الحياة "

فمن خلال ما صرح به هؤلاء يتضح لنا بأن العمل يكسب الفرد مكانة اجتماعية وقيمة داخل مجتمعه وبالتالي يصبح وسيلة تكسبه قيمة اجتماعية.

وعند طرحنا للسؤال التالي : ماهو تصورك لمنصب عملك ؟ فقد تعددت الإجابات واختلفت الآراء فلم تأخذ نفس المنحنى، فكل موظف يبدي تصوره لمنصب عمله يختلف عن تصور موظف آخر وهذا ما أثار فضول الباحثين .

لذلك اتسعت مجالات البحث حول التصورات الاجتماعية للعمل لتشمل مختلف الجوانب من طرف العديد من الباحثين، وصولاً إلى الدراسات الجديدة مرتبطة بالعمل حيث يعتبر هذا الأخير هو موضوع مثير للاهتمام والدراسة.

وكونه يعتبر هو الشرط الأساسي في كل حياة اجتماعية، طرحته "سعاد منصوري" في دراستها حيث اعتبرته هو وسيلة أساسية التي يحقق بها متطلباته من الحياة سواء كانت مادية أو معنوية، فهو وسيلة التي تبعده عن الانحراف، وباعتباره جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان، لذا يعد هو الحاجة التي يعبر بها الفرد عن ميوله الدفينة لذلك عدم وجوده يؤدي بالأفراد خاصة إلى الانحراف عن السلوكيات الاجتماعية الصحيحة" (1)

(1) سعاد منصوري، العمل والمبادرة المحلية، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، صفحة 59

أما إذا خضنا في قضية تصور العمل فتظهر اختلافات فلا نستطيع تعميم مفهوم تصور العمل لدى الفرد على جميع الأفراد، وفي تعريفنا لمفهوم تصورات العمل فهي كما أشارت لها "بوزريبة سناء" عبارة عن "بناء من الأفكار والصور الذهنية والإدراكية التي يحملها الفرد عن العمل أو الوظيفة التي يعمل فيها، بحيث تشكل هذه الأفكار نماذج يكونها نتيجة تفاعله مع محيطه في إطار العلاقات والمواقف التي تحددتها الخبرة السابقة، والتي من شأنها أن تستعمل كمصدر للمعلومات وكأدوات للتنظيم وتوجيه سلوكاته تجاه موضوع تلك الوظيفة وهذا ما يجعل هذه الأفكار والإسنادات تؤثر على منصب عمل الموظف"⁽¹⁾

فلذلك تعتبر دراسة تصورات العمل حسب "خروف حياة" والدوافع المتعلقة بواقعه غاية في الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين، على اختلاف مستوياتهم وذلك بالنسبة للمؤسسات من جهة وبالنسبة للمسير من جهة أخرى، على "اعتبار التصورات كعملية ضمن مسار مفضي إلى مخرج محدد في شكل صورة ما تكون في الحقيقة نتيجة لنشاط ذهني لمجموعة من الأفراد، الذي يؤدي إلى إعادة تكوين وإنشاء معارف، صور، مواقف، معتقدات وإعطائهم معنى خاص"⁽²⁾.

وهذا ما قد أشار إليه "عبد الحفيظ مقدم" في مقاله "المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية" حين رأى أن تصور العمل لدى الفرد تغير مقارنة بما سبق، فلم يبق العمل مجرد وسيلة لكسب المال فقط، بل أصبح يحتل مركز اهتمام، وذلك من خلال إشباع حاجات مختلفة نفسية، اجتماعية، مادية⁽³⁾

ونستنتج من خلال ما سبق أن التصورات الاجتماعية للعمل تختلف باختلاف الأفراد، وتتشكل من خلال بناء أفكار وصور ذهنية تكون مرسومة في ذهن الفرد، حول الوظيفة أو العمل الذي يعمل فيه، وحتى تحمل التصورات في طياتها معنى وصور إيجابية يجب توفير بيئة عمل مناسبة.

(1) بوزريبة سناء، مدى مساهمة التصورات والانتظارات المهنية في اختيار التخصص الدراسي المهني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في علم النفس، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، شعبة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، صفحة 29

(2) خروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسة الإنتاجية وخدمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس تنظيم وعمل، كلية الأدب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس، جامعة عنابة، صفحة 2

(3) خروف حياة، نفس المرجع، صفحة 4

➤ ملخص:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل استخلصنا أن التصورات الاجتماعية بصفة عامة، والتصورات حول العمل بصفة خاصة، لها دور كبير في المعرفة حيث تسمح لنا بأن نفهم الواقع المعاش، وكيف نتفاعل معه ومع الجماعة التي ننتمي إليها.

وباعتبار التصورات حول العمل هي جزء من التصورات بصفة عامة فإن الأولى تساهم في إعطاء مكانة ودور في المجتمع كون العمل هو الوسيلة التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يحقق غاياته وأهدافه.

الفصل الثاني : الموظف الإداري في المؤسسات التربوية

➤ تمهيد

1. ماهية المؤسسة التربوية

1-1 مفهوم المؤسسة

2-1 تعريف المؤسسة التربوية

2. الإدارة التربوية

1-2 مفهوم الإدارة

2-2 التطور التاريخي لمفهوم الإدارة التربوية

3-2 تعريف الإدارة التربوية

3. الموظف الإداري

1-3 مفهوم الموظف الإداري

2-3 دور الموظف الإداري في المؤسسة التربوية

3-3 مزايا وصفات الموظف الإداري الناجح

➤ خلاصة الفصل

➤ تمهيد:

تعتبر الإدارة هي أحد أبرز المفاهيم حديثة النشأة، فهي الوسيلة التي من خلالها تحقق بها المؤسسات غاياتها وأهدافها وقد تطور مفهومها سريعاً مع تطور مفاهيم إدارة الأعمال والصناعة والإدارة التربوية، التي تعتبر هذه الأخيرة هي العنصر الأساسي التي تقوم عليه المؤسسة التربوية، ولكن ذلك لا يكون إلا بتوفر القوى البشرية والمتمثلة أساساً في الموظف الإداري، الذي يعد هو العنصر الأهم وبما أنه هو محور دراستنا فإننا سنحاول في هذا الفصل أن نتحدث عن الموظف الإداري داخل المؤسسات التربوية.

I. ماهية المؤسسة التربوية :

1) مفهوم المؤسسة العمومية الإدارية :

"لقد تعددت تعاريف المؤسسة العمومية بتعدد الأنظمة السياسية والاتجاهات الإيديولوجية المتعاقبة، سواء كانت في البلد الواحد ضمن أزمنة مختلفة، أو في بلدان مختلفة لها نفس النظام، وبذلك فإن المؤسسة مرت بمجموعة من التغيرات و التطورات المتواصلة المتوازية مع التطورات التي شهدتها الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والحضارات البشرية، بالإضافة إلى التطور الذي عرفته نظرية المؤسسة، وكذلك التطور في نظريات الإدارة و التسيير.

فالمؤسسة هي عبارة عن نظام يضم مجموعة من عناصر المترابطة ومكملة لبعضها البعض ، تقوم بخدمات متعددة لها نفس الهدف وفق لمجموعة من الضوابط والأنشطة المساعدة، ومن بينها الإدارة التي تعد هي النظام فرعي للتوجيه والتسيير، فتقوم بوضع مخطط لتحديد الأهداف والغايات التي تبين طريقة سير المؤسسة في شكل سياسات وقواعد منظمة للأنشطة والمنسقة للعلاقات داخل المؤسسة، فهي كنظام اجتماعي سياسي يهدف لتنظيم أعمال مختلف الأفراد داخل المؤسسة، ويكون ذلك بالتكامل بين كل أفراد المؤسسة من أعلى هرم إداري إلى أدناه لضمان تحقيق الأهداف المرجوة" (1).

فالحالة الاجتماعية والعاطفية والنفسية لكل موظف مهما كانت طبيعة عمله داخل المؤسسة، تؤثر على مردودية الجماعة في المؤسسة، وباعتبارها مركز لاتخاذ القرارات فإن هذا الأخير هو محور العملية الإدارية في مختلف أسطتها ومستوياتها.

• مفهوم المؤسسة في قانون العمل الجزائري :

"خلية اجتماعية تتميز وتنفرد بنشاط مميز تحت سلطة واحدة، ويشير هذا المعنى إلى أن المؤسسة تتميز بعنصرين رئيسيين هما العنصر البشري والعنصر المادي" (2).

(1) القانون والتشريع المدرسي، السند التكويني لفائدة المقتصدين ونوابهم، شارع اولاد سيدي الشيخ -الحراش-

الجزائر، ص 70-71. الموقع على الانترنت <http://www.infpe.edu.dz>

(2) نفس المرجع، ص 72.

(2) تعريف المؤسسة التربوية :

هي عبارة عن مؤسسة اجتماعية تقوم بعملية التعليم و التربية ،وتهدف إلى إكساب التلاميذ المعرفة والمهارات و الخبرات التي يحتاجونها في حياتهم اليومية، وذلك من خلال دفعهم للتفاعل مع المحيط الخارجي كما تعمل على ترسيخ معايير وقيم المجتمع السوي في عقولهم للنهوض بالمجتمع و تطوير الأمم من خلال التنشئة الاجتماعية.

فهي مؤسسات تستعمل من أجل التلميذ ،و ذلك بتوفير كل الأنشطة التربوية و التعليمية إضافة إلى تشجيعه على ممارسة النشاطات الثقافية و الرياضية والترفيهية من أجل تنميته وتدريبه على تحمل المسؤولية .

تعتبر من وجهة نظر علماء التربية، أنها ليست مكانا فقط لتلقين المعلومات وتكوين عادات من أجل مستقبل بعيد، وإنما هي الصورة المصغرة للحياة الاجتماعية يكتسب فيها الطفل أو الشاب الخبرة (1).

(1) سميرة عقون. واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإعلام والاتصال , تخصص اتصال وعلاقات عامة, كلية العلوم الإنسانية, جامعة العربي بن مهيدي , صفحة 21

II. الإدارة التربوية :

(1) مفهوم الإدارة :

تعد الإدارة فرع من فروع العلوم الإنسانية، وتتسم بالاحتمية بمعنى أن إنجاز الأعمال في المنظمات لا يتأتى إلا بها، وبذلك فليس للمنظمة الخيار في أن تأخذ بها أو ترفضها، ومن حيث وظائفها تنطوي الإدارة على مجموعة من الوظائف هي: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وتتسم هذه الوظائف بالتشابك والتداخل.

فمع أن لكل وظيفة خصوصية معينة وتستهدف تحقيق أغراض محددة، إلا أن هذه الأغراض تجتمع معا لتحقيق أهداف المنظمة.

فهي وسيلة تنشُد تحقيق غايات معينة وأغراض محددة، فهي تعمل على استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية المتاحة من أجل الوفاء بتطلعات الفرد والجماعة، فالإدارة هي المرتكز الرئيس في تطوير الأفراد والجماعات والعامل الحاسم في تحقيق التنمية في المجالات كافة (1).

وقد اختلف المؤلفون في نظرتهن إلى تعريف الإدارة فهناك من ينظر إليها كنشاط أو عملية، وهناك من ينظر إليها كأداة للتنفيذ، وهناك من يعتبرها مؤسسة. وينظر إليها الآخرون كنظام ومن جملة التعاريف نذكر مايلي :

جاء المفهوم من الكلمة اللاتينية بمعنى (to serve) بمعنى "تقديم خدمة" والإدارة بذلك تعني "الخدمة" على أساس أن من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين (2).

(1) سليمان حامد. الإدارة التربوية المعاصرة دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص3
(2) موفق حديد محمد. الإدارة العامة هيكلية الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية، الشروق، 2007، ص16-17.

وهناك من يعرفها على أنها "عملية اجتماعية مستمرة تسعى إلى استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية من أجل تحقيق أهداف مرسومة بدرجة عالية من الكفاءة، فهي اجتماعية لا تنشأ من فراغ بل داخل مجموعة منظمة من الأفراد".
وقد عرفها بعض الكتاب على أنها النشاط الموجه نحو التعاون المثمر والتنسيق الفعال بين الجهود البشرية المختلفة العاملة من أجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة(1).

وللإدارة أنواع متعددة تختلف باختلاف طبيعة انتمائها ومن جانب آخر توالت الفروع التطبيقية للإدارة في الظهور، بغض النظر عن طبيعة انتمائها سواء كان للقطاع الخاص أو العام، فهناك إدارة عامة، وإدارة أعمال وإدارة صحية، وتربوية ومدرسية .
ومن خلال ذلك سنتعرف على الإدارة التربوية أولاً مروراً بالتطور التاريخي لمفهوم الإدارة التربوية.

(2) التطور التاريخي لمفهوم الإدارة التربوية :

إن قصة تطور التربية وانعطافاتها الكبيرة هي عبارة عن قصة تحولت من نمط تقليدي إلى نمط إداري جديد، فظهور المدرسة كثورة تعليمية في القديم كان معناه قيام إدارة جديدة أو عصرية، غير ما درج الناس عليه في تعليم أبنائهم في البيت ومواقع العمل والنشاط في الحياة .

وتحمل الدولة مسؤولية التعليم في العصور الحديثة كان معناها انتقال إدارة التعليم من نمط يقوم على العفوية أو المبادرات التطوعية أو إتباع العرف والتقاليد إلى نمط جديد يعتمد على سلطة الدولة وإشرافها. ويحتكم إلى المجموعة من القوانين والنظم واللوائح الوصفية التي تنظم العمل والتعامل داخل المؤسسات التعليمية، وهذا يعني تبني إدارة تعليمية جديدة غير إدارة تعليم الكتاتيب والمساجد.

(1) سليمان حامد. نفس المرجع السابق، ص.5

إلا أن ميدان الإدارة التربوية -الذي يعد اليوم من ميادين الدراسات العلمية الحديثة- ولم تنشأ فكرة الإدارة التربوية كميدان من ميادين المعرفة أو مهنة من المهن لها قواعد وأصول ثابتة إلا في العقد الثاني من القرن العشرين، كما لم تظهر ذلك التاريخ كتابات أو بحوث متخصصة، وإما كل ما وجد أو نشر حول هذا الاختصاص لا يتعدى أن يكون سوى ملاحظات يغلب عليها طابع البساطة وعدم التخصص، ومع ذلك فإن تلك البدايات أو المحاولات قد ساعدت على وضع اللبنة الأولى لهذا الميدان فيما بعد، ثم أخذ هذا المفهوم يتطور تطوراً سريعاً نتيجة لمجموعة من الأسباب تتمثل في :

1. تطور مفهوم إدارة الأعمال والصناعة .
 2. تأثر مفهوم الإدارة التربوية بحركة العلاقات الإنسانية، حيث أصبحت مجالاتها تشكل المعرفة الرئيسية للإدارة، فاتجهت الإدارة لممارسة المبادئ الديمقراطية في العمل والتعامل.
 3. تأثر الإدارة التعليمية بقوة جديدة وعدد من الظواهر مثل: التكنولوجيا، العوامل السكانية والاقتصادية، الضغوط الاجتماعية (1).
- ومن خلال هذه الآراء التي تأثرت بها الإدارة التربوية استطعنا استخراج مجموعة من الأفكار وإعطاء مفهومًا خاصًا للإدارة التربوية.

(1) سليمان حامد. نفس المرجع السابق، ص. 33-34.

(3) تعريف الإدارة التربوية :

لقد تعددت التعاريف واختلفت باختلاف الإدارات وأنواعها ، فلكل إدارة مفهوم خاص بها يختلف عن غيره، فهي تعتبر أساس التنظيم والتخطيط، وبما أنها تتشابه مع الإدارة العامة فإن الإدارة التربوية تعد :

تعرف الإدارة التربوية على أنها " مجموعة العمليات التنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل الإنساني الجماعي التعاوني الساعي على الدوام إلى توفير المناخ الفكري والجماعي النشط المنظم، من أجل تذليل الصعاب وتكثيف المشكلات الموجودة وتحقيق الأهداف التربوية المحددة للمجتمع وللمؤسسات التعليمية .

أو هي تنظيم جهود العاملين وتنسيقها لتنمية الفرد تنمية شاملة في إطار اجتماعي متصل بالفرد، وبذويه وبيئته حيث تطور مفهومها متأثراً بما طرأ على تطور المفهوم العام للإدارة أولاً، وبما طرأ على مفهوم التربية وإدارتها ثانياً " (1).

فهي مصطلح أكثر شمولاً لأن الإدارة التربوية هي الطريقة التي يدار بها النظام التعليمي بشكل عام، فتشمل مدخلات والعناصر العلمية التعليمية وجميعها من موارد البشرية، فهي تركز على مفهوم التربية لا على التعليم". تحتل مركزاً مهماً جداً في المشروع التربوي، حيث تقع على عاتقها القيادة والتخطيط للمهام التربوية والتعليمية، من خلال توفير المتطلبات والمستلزمات من أبنية وأثاث تربوية وإدارية ومناهج وكتب دراسية ووسائل تعليمية والتخطيط للملاك التربوي، واتخاذ إجراءات الإدارية والمالية لإشغاله بالمعلمين والمدرسين والكوادر الإدارية والفنية والخدمية " (2).

(1) سليمان حامد. نفس المرجع السابق، ص 24-23.

(2) نفس المرجع، ص 51.

III. الموظف الإداري:

1) مفهوم الموظف الإداري :

يعد الموظف الإداري العنصر الأساسي في الإدارة فهو يقوم بضبط كافة الإجراءات الضرورية و التنظيمية من أجل ضمان الأمن و التجهيزات الضرورية داخل المؤسسة ، و السهر على إقامة التدابير اللازمة و التنظيمية من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسة التربوية .

2) دور الموظف الإداري في المؤسسة التربوية :

يملك الموظف الإداري دور كبير و هام جدا و ذلك لضمان السير الحسن للمؤسسة التربوية من حيث التنظيم المالي و الأمني و التوجيهي و عدة مجالات أخرى، و تتفرع هذه الأدوار إلى قسمين: القسم الأول متمثل في الدور المشترك والذي يقوم على أساس تحقيق المصلحة البيداغوجية للتلميذ و ضمان الأمن و توفير كل الأجواء التي يحتاجها التلاميذ و المؤسسة، أما القسم الثاني فهو متمثل في الأدوار الفرعية وهي التي يتميز بها كل موظف إداري عن الآخر و نذكر من بينها:

1. تنص المادة 2: "يكلف مستشار التربية و المستشار الرئيسي للتربية بالنظام و الانضباط في مؤسسات التعليم و التكوين بحيث يمارس مستشار التربية مهامه في المدرسة الأساسية و المستشار الرئيسي للتربية مهامه في مؤسسات التعليم الثانوي و المعاهد التكنولوجية التربوية"
2. تنص المادة 14: يراقب مستشارو التربية و المستشارون الرئيسيون للتربية حضور التلاميذ في الأقسام و أثناء المذاكرة و المداومة " (1)
3. تنص المادة 2: "يكون مدير المدرسة الأساسية مسؤولا عن حسن سير المؤسسة و من التأطير و التسيير التربوي و الإداري فيها و يخضع لسلطته جميع الموظفين العاملين فيها"
4. المادة 3: يسهر مدير المدرسة الأساسية على التربية الخلقية و يمارس سلطته باستمرار على كل ما يتعلق بالدروس و النظم و الأخلاق في المؤسسة" (2)

(1) القرار رقم 171 المؤرخ في 2 فيفري 1991 يحدد مهام مستشار التربية و المستشار الرئيسي في لمؤسسات الاكماملي و الثانوي

(2) القرار 175 الجزائر 2 مارس 1991 القرار يحدد مهام مدير المدرسة الأساسي

(3) مزايا وصفات الموظف الإداري الناجح :

للموظف الإداري الناجح عدة مزايا و صفات تميزه عن باقي الموظفين فهي التي تساهم على تكوين طاقم إداري كامل متكامل من حيث جميع الجوانب ومن هذه الصفات نذكر :

1. **الصدق و الأمانة** :وهي شعور الموظف بمسؤوليتهما أوكل له ويكون ذلك بالوفاء بجميع تعهداته والالتزام بمهامه، مما يزيد من مصداقيته و نزاهته في وظيفته.

2. **العلم و الخبرة** :فيجب على كل موظف أن يكون له رصيد معرفي يؤهله لأداء ما يتطلب منه على أتم وجه، وأن لا يكون محدود التفكير في عمله اليومي الروتيني ،ويبتكر أفكار جديدة تساهم في تطوير برامج أخرى خارج مجال التعليم، كتنظيم حملات توعوية و الاهتمام بالبيئة و نشاطات ثقافية متنوعة لبناء شخصية متكاملة للتلميذ علميا و عقليا جسميا و اجتماعيا وهذا ناتج عن الخبرة الكبيرة المكتسبة من سنين العمل.

3. **القوة و القدرة على التنفيذ** :ويكون ذلك بامتلاك كل موظف إداري لشخصية سديدة تتميز بالرأي الرشيد و الثابت الذي لديه القدرة على تنفيذ القرارات في إطار الصلاحيات الموكلة إليه على حسب منصبه.

4. **الاحترام و التواضع في التعامل** :وذلك ما يؤدي إلى تماسك و ترابط بين الموظفين و هذا ما يساهم في تكوين طاقم إداري متكامل من جميع الجوانب، إضافة إلى اكتساب السمعة الحسنة داخل و خارج المؤسسة.

5. **التشاور** :لقوله تعالى : "وأمرهم شورى بينهم" وهي الاستعانة بآراء الموظفين و إشراكهم في اتخاذ القرارات للوصول إلى أصوب الآراء و تغليب الحكمة وتوجد تلاحما قويا بين الطاقم الإداري وهذا ما يساهم في تكوين التصور الإيجابي للموظفين نتيجة تبادل الأفكار الإيجابية.

➤ الملخص :

من خلال ما طرحناه في هذا الفصل استنتجنا أن الموظف الإداري هو عنصر مهم في المؤسسة التربوية كونه يلعب دور مهم في المحافظة على المؤسسة وضمان سيرورة حسنة والمنظمة للإدارة التربوية، فإن هدف أي الإدارة هو ارتقاء بالمؤسسة، وذلك لا يكون إلا باحتوائها على موظفين مسيرين للعمل الإداري ولكن ذلك لا يمنع بأن يكون أيضا للمؤسسة دور فعال.

الجانب الميداني

الفصل الأول: التعريف بميدان الدراسة ومنهجية البحث

➤ تمهيد

1. التعريف بميدان الدراسة

1-1 المجال المكاني للدراسة

2-1 المجال الزمني للدراسة

2. منهجية البحث

1-2-1 منهج الدراسة

2-2-2 مصادر جمع المعلومات

1-2-2-1 الدراسة الاستطلاعية

2-2-2-2 المقابلة

2-2-2-3 الملاحظة

3. عينة البحث

1-3 مفهوم العينة

2-3 عينة الدراسة

➤ تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني للدراسة هو المرحلة المهمة في البحث فبواسطته تظهر شخصية الطالب، أين يقوم بإعطاء تفسيراً للمعطيات الميدانية المحصلة من خلال أدوات جمع البيانات، كما يقوم بالإجابة عن الإشكالية التي تم طرحها مسبقاً لذلك من خلال هذا الجانب سنسعى إلى إعطاء لمحة عن ميدان الدراسة والمنهجية المتبعة ومجتمع البحث

I. التعريف بميدان الدراسة :

1) المجال المكاني للدراسة :

قمنا باختيار المؤسسات التربوية كمجال مكاني للدراسة لبحثنا وذلك من اجل الحصول على الإجابات لدراستنا ،لذلك اخترنا الفرق الإدارية المتواجدة في المؤسسات التربوية حيث ركزت دراستنا على الحيز الإداري فقط الذي يتكون من مدير ومشرف ومستشار تربوي وتوجيه ومقتصد، ونظرا لأن المؤسسات التربوية لاتحتوي على أكثر من عنصر أو عنصرين من الطاقم الإداري لذا قصدنا مؤسسات تربوية أخرى وذلك من أجل جمع عدد معتبر من الإجابات وتمثلت هذه المؤسسات في **متوسطة بغدادي بن عطية بنذهيبة وثانوية عبد الحق بن حمودة إضافة إلى متوسطة محمد بن مائة.**

2) المجال الزمني للدراسة :

ونقصد به المدة الزمنية المستغرقة في إجراء الدراسة الميدانية بداية من شهر جانفي أي بعد عطلة فصل الشتاء إلى غاية بداية شهر مارس، انطلقنا في بحثنا أين قمنا بإعادة صياغة الأسئلة لتحضير دليل المقابلة متوصلين إلى الذي هو بحوزتنا الآن وقد دامت مدة مقابلتنا من نصف ساعة إلى ساعة ودامت لمدة شهر من 29 جانفي إلى 28 فيفري 2023 مقسمة إلى ثلاثة فترات وذلك لتسهيل عملية جمع المعلومات والفصل بين المقابلات لإبراز الاختلافات، حيث امتدت الفترة الأولى من 29 جانفي إلى 7 فيفري 2023 مكان الدراسة في **متوسطة بغدادي بن عطية بن ذهيبة** الفترة الثانية من 8-16 فيفري 2023 **ثانوية عبد الحق بن حمودة** أما الفترة الثالثة من 19-28 فيفري 2023 **متوسطة محمد بن مائة** وذلك بإجراء مقابلة إلى مقابلتين في اليوم وفي الأخير تمت طباعته في شهر ماي وتم إعادة تصحيحه في شهر جوان .

II. منهجية البحث :

(1) منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه السبيل الذي يمكن الباحث أن يسلكه للوصول إلى الهدف المعلن عنه أي هدف الدراسة ،وعليه فكلما المنهج تعني الطريق أو السبيل والمنهج في البحث العلمي الاجتماعي يعني الملاحظات المنهجية والإجراءات الواجب تنفيذها وتسمى هذه المحطات بالتقنيات (1)

ونظرا لطبيعة موضوعنا الذي يتناول تساؤل كيف يتصور الموظف الإداري منصب عمله فإننا استعملنا المنهج الكيفي الذي يهدف أساسا إلى فهم ظاهرة موضوع الدراسة ،وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر المعاني والأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تم ملاحظتها(2)

وعلى أساس ذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي "يعد هو الطريقة المعتمدة من طرف الباحثين للحصول على المعلومات الكافية والدقيقة من خلال تصور الواقع الاجتماعي الذي يؤثر في كافة الأنشطة الثقافية والسياسية والعلمية ، وتسهم في تحليل ظواهره ويتضمن عدة عمليات كتحديد المشكلة ووضع فروض وتحديد وجمع المعلومات والبيانات وتفسيرها بشكل عميق ،وذلك من أجل استخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة التي تساهم في تراكم وتقدم المعرفة الإنسانية.

ومن خلال ذلك تم تحديد تقنية المسح الشامل والذي يتمثل في جمع بيانات ومعلومات عن متغيرات قليلة لعدد كبير من الأفراد فهو ينقسم إلى قسمين إما مسحا شاملا أو عن طريق العينة (3)

ومن أجل تحقيق ذلك استعملنا تقنيات المقابلة والملاحظة المباشرة فالأولى تتحقق من خلال الحوارات التي نقوم بها مع المبحوثين التي تحتوي على ثلاثة محاور باحتواء كل محور على مجموعة من الأسئلة التي تخص مختلف جوانب الموضوع، أما الثانية فالملاحظة استعملناها بهدف تتبع سلوكيات وتصورات الموظفين المبحوثين وكذلك من أجل تدعيم التقنية الأولى – المقابلة – لتحقيق مبتغانا من الدراسة.

(1) سامي المقاتي، رسالة الماجستير ، مرجع سبق ذكره ص 125

(2) مورييس انجرس "مصطفى ماضي " منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر : بوزيد صحراوي ،كمال بوشرف

سعيد سبعون ،دار القصبه ،حيدرة، الجزائر، 2012، ص 100

(3) احمد عارف العساف ، محمود الوادي ،منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، دار الصفاء

للنشر والتوزيع -عمان ،- الطبعة الثانية ، 2015-1436 ص 136-135-134

(2) مصادر جمع المعلومات :

1. الدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية قبل الشروع في تجهيز دليل المقابلة حيث كانت زيارتنا لميادين الدراسة متكررة، وكان ذلك من 12- 15 ديسمبر 2022 وذلك من أجل جمع عدد من المعطيات والمعلومات حول موضوع الدراسة وذلك بالتحدث مع المبحوثين وجمع عدد من الأجوبة وبعدها صياغتها في أسئلة وذلك من أجل التحضير لدليل المقابلة .

2. المقابلة :

هي أداة بحث علمية، وهي عبارة عن اجتماعات بين الباحث أو بعض مساعديه وبين الشخص المطلوب للحصول على بيانات منه فهو الوسيلة لجمع المعلومات بالاعتماد على التبادل الحديث بين الباحث والمبحوث فهي وفقا لذلك استبانة منطوقة. وفي تعريف آخر للمقابلة هي عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة (1)

وقد تم استخدام في هذه الدراسة المقابلة الشخصية شبه المفتوحة.

3. الملاحظة :

تعد الملاحظة من أبرز الأدوات لجمع البيانات فهي لا تقل أهميتها عن الأدوات الأخرى كالمقابلة أو دراسة حالة، فهي أداة مميزة عن بقية الأدوات لأنها تمكن الباحث من ملاحظة سلوك وعلاقات وتفاعل المبحوثين، فهي عبارة عن عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته(2)

(1) احمد عارف العساف ,محمود الوادي .مرجع سبق ذكره, ص ص 276-277.

(2) نفس المرجع , ص 296.

III. مجتمع البحث :

مفهوم العينة :

طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن عناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين ،بما يتناسب مع تحقيق هدف الدراسة نوفي معنى آخر تعرف على أنها مجموعة فرعية من العناصر المختارة من بين العديد من العناصر الممكنة المكونة للمجتمع الأصلي لإجراء الدراسة عليها (1)

عينة الدراسة :

وهم الحالات المراد دراستهم وفي هذه الدراسة كان اختيارنا لهم بطريقة مقصودة نوفي تعريفنا لها هي "عبارة عن عينة يذهب إليها الباحث ويقصدها بالتحديد فيقوم الباحث باختيارالأفراد الذين سيكونون هم أفراد العينة الخاصة بدراسته ويبنى حكمه على مدى مطابقة هؤلاء الأفراد لأغراض بحثه المحددة"(2)، وعلى أساس ذلك كان اختيارنا للعينة قصديا فاخترنا فقط الموظفين الإداريين المتواجدين على مستوى المؤسسات التربوية والمتمثلة في : المدراء, مشرفي التربية, مستشاري التوجيه والتربية والمقتصدون.حتى تتحقق أغراض دراستنا والجدول الملحق رقم (4) يمثل عينة الدراسة .

(1) احمد عارف العساف, محمود الوادي .المرجع السابق ,ص ص 222-223.

(2) نفس المرجع, ص 24.

الفصل الثاني : تصورات الموظفين الإداريين لمنصب عملهم

➤ تمهيد

1. عرض المقابلات
2. التحليل السوسيولوجي للمقابلات
3. نتائج الدراسة

➤ خلاصة الفصل

- الخاتمة العامة
- الملاحق
- المراجع

➤ تمهيد

تختلف تصورات الموظفين من موظف إلى آخر اتجاه منصب عمله فلكل واحد منهم تصور خاص به ينعكس على ناتج المؤسسة التربوية إما إيجاباً أو سلباً. تعتبر المؤسسات التربوية مؤسسات اجتماعية مبنية على التناسق بين الموظفين فكل موظف فيها مكمل للآخر فهي أسرة تربوية قبل أن تكون مؤسسة، كما أن ناتج كل مؤسسة تربوية يعتمد على كل موظف فيها إما بالإيجاب أو بالسلب وهذا ما يعكس تصور كل منهم اتجاه منصبه ودوره في المؤسسة التربوية، كما تعتمد الإدارة في المؤسسة التربوية على التنسيق الجيد والتكامل بين الموظفين والتفاهم فيما بينهم وذلك يؤدي بالسيرورة الحسنة للمؤسسة كم أن التناسق دور مهم في تخطي كل أنواع المشاكل والعقبات التي قد تعرقل لهم عملهم.

I. عرض المقابلات الميدانية :

المحور الأول : المؤسسة التربوية من وجهة نظر الموظف الإداري

تعتبر المؤسسات التربوية مؤسسات اجتماعية مبنية على التناسق بين الموظفين، فكل موظف فيها هو مكمل للموظف الآخر، فهي تعتبر جماعة تربوية قبل من أن تكون مؤسسة، وهذا ما جاء في تصريحات الموظفين أثناء إجراء المقابلات معهم

1. التناسق في المؤسسات التربوية :

مفهوم التناسق "مأخوذ من مصطلح النسق والذي نعني به هو العلائقية أو الارتباط أو التساند وغالبا ما يستخدم كمرادف للنظام الذي يتضمن مجموعة الأدوار والمكانات والسلوكيات المتفاعلة الوظيفية والمتكاملة اجتماعيا ووظيفيا .
كما يعرفه ستيفن ليتل جون Stephen W. John بأنه منتظم من المواضيع والكيانات التي تترابط مع بعضها البعض لتشكل كلا موحدًا" (1)
والتناسقي المؤسسات التربوية يكون مبني على التكامل بين الموظفين فكل موظف هو مكمل للآخر وهذا ماورد في تصريحات التالية :

حيث صرحت الحالة الرابعة (56 سنة - مدير) لقوله : "المؤسسات التربوية هي مؤسسات متناسقة ولازم تكون متناسقة *parce que* تعمل على جال التلميذ باش توفر له كلش "

الترجمة للتصريح الرابع :

المؤسسة التربوية هي مؤسسات متناسقة ويجب أن تكون متناسقة لأنها تعمل على خدمة التلميذ من أجل أن توفر له كل المتطلبات

وفي تصريح آخر للحالة السادسة (56 سنة - مقتصد) يقول : "المؤسسة مبنية على التناسق ويكون ذلك في تسيير المؤسسة لازم يكون كاين مايسمى بالجماعة التربوية يجب أن يكون التسيير جماعي"

(1) عامر مصباح . علم الاجتماع رواد ونظريات، مرجع سبق ذكره ، ص 234

الترجمة للتصريح السادس :

المؤسسة التربوية مبنية على التناسق ويكون ذلك من خلال تسيير المؤسسة لذلك يجب أن يكون هناك ما يسمى بالجماعة التربوية لذا يجب أن يكون التسيير جماعي.

ويقول الحالة الثالثة (50 سنة-مقتصد : "إن المؤسسة هي جماعة تربوية متكاملة فيما بينها فكل موظف فيها مسؤول عن وظيفته لذلك أي نشاط تقوم به المؤسسة يخدم مصلحة التلميذ "

في حين تصرح الحالة الحادية عشر(28 سنة- مستشارة تربوية) لقولها : "قبل مندخل للمؤسسة كنت متخيلا بلي غادي نغبن ونلقا صعوبات بزاف بصح حمدالله لقيت جهاز إداري متكامل ووقف معايا بلبزاف وساعدني على التأقلم داخل المؤسسة "

الترجمة للتصريح الحادي عشر :

قبل دخولي إلى المؤسسة التربوية كانت لدي أفكار مسبقة بأنني سأواجه صعوبات كبيرة ولكن الحمد لله وجدت فريق إداري متكامل وقف معي وساعدني على التأقلم داخل المؤسسة .

التعليق الأول : من خلال هذه الاستجابات نستنتج أن المؤسسات التربوية هي مؤسسات متناسقة جليا ومتكاملة فيما بينها فهي تعمل جاهدة على خلق جو أسري يساهم في التسيير الجماعي الحسن للمؤسسة ،من جانب وللموظفين من جانب آخر خاصة الموظفين الجدد، الذين يساعدهم هذا التناسق والتكامل على التفاهم فيما بينهم وعلى التأقلم بسرعة وبالتالي ينعكس ذلك على حبه لمنصب عمله وهذا ما يساهم في جعله متقنا لعمله والذي بدوره يلعب دورا كبيرا و مهما في نجاح المؤسسة.

2. كيفية التعامل مع المشاكل الإدارية داخل المؤسسات التربوية وطرق حلها :

يتم التعامل مع المشاكل الإدارية داخل المؤسسات التربوية عن طريق :

1. مجلس التنسيق الإداري
2. استعمال الوساطة
3. اتخاذ القرارات التنفيذية

تعتبر المشاكل من الأمور المهمة التي ينبغي على الموظفين إدراكها وتشخيصها محاولين بذلك تحديد طبيعة الموقف الذي خلق المشكلة وكيفية التعامل معها وهذا ماورد في تصريحات التالية :

جاء في التصريح الحالة التاسعة (60 سنة - مدير) لقلوله: إذا حدث أي مشكل بين الموظفين أو بين موظف و إدارة أو بين الأساتذة والتلاميذ، فإن التعامل مع هذا المشكل يتم من خلال المجلس التنسيق الإداري "

في حين صرحت الحالة الثانية (45 سنة- مدير): "عند حدوث أي مشكل داخل الإطار التربوي يتم التعامل معه على النحو التالي، يتم حل المشكل داخليا باستعمال الوساطة مثلا إذا لم يحل المشكل داخليا تضطر الإدارة إلى رفع الانشغال إلى الوصاية وذلك باحترام السلم الإداري".

أما في تصريح الحالة الرابعة (56 سنة- مدير): "إن التعامل مع المشاكل الإدارية ليس بالأمر الهين لذلك طبيعة المشكل هي التي تحدد طريقة حله، ويكون ذلك باتخاذ القرارات التنفيذية من خلال عقد مجالس التنسيق الإداري".

وهي عبارة عن قرارات تأخذها الإدارة التربوية لحل المشاكل التي قد تواجهها وذلك بعقد مجالس التنسيق الإداري التي تقترح الحلول المناسبة لنوع المشكل المطروح، ويكون هذا النوع من القرارات للمشاكل البسيطة التي يسهل حلها مثل مشاكل في المؤسسة: الإنارة، التدفئة..... توزيع العمل, الإجازات.

القرارات التنفيذية هي "التي تتعلق بالمشكلات البسيطة المتكررة كتلك المتعلقة بالحضور والانصراف وتوزيع العمل والغياب والإجازات وكيفية معالجة الشكاوى وهذا النوع من القرارات يمكن البت فيه على الفور نتيجة الخبرات والتجارب التي اكتسبها المدير والمعلومات التي لديه" (1)

(1) سليمان حامد. الإدارة التربوية المعاصرة دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، الطبعة الأولى، 2009 ص 193.

التعليق الثاني : من خلال هذه التصريحات يظهر لنا أنه مهما كانت المؤسسة التربوية مؤسسة متناسقة فإنها لاتخلو من المشاكل الإدارية ،ولذلك أهم شيء للتعامل مع هذه المشاكل هي اتخاذ القرارات الإدارية حتى تتوصل إلى حلول مرضية وفعالة حتى نتجنب إعادة حدوثها،لذا يجب على الإدارة التربوية أن تتخذ قرارات فعالة تخدم مصلحة التلميذ أولاً والمؤسسة ثانياً وأن توفر لهم جل السبل للارتقاء إلى الأحسن فباعتبار التلميذ هو محور العملية التربوية باعتبار كل فعل أو مشكل يحدث داخلها يؤثر عليه .

3. مفهوم النشاطات التربوية والمالية والإدارية وماهي طبيعة العلاقة التي تجمع بينهم وبين النشاطات البيداغوجية :

التلميذ هو محور العملية التربوية لذا تعمل مختلف المؤسسات على توفير جميع ضروريات وذلك من خلال النشاطات المختلفة والمتمثلة في التربوية والمالية والإدارية وهذا كله من أجل مصلحته.

وهذا ما جاء في تصريح **الحالة الثانية 45(سنة – مدير)**لقوله :**"هدفالمؤسسة هو مصلحة التلميذ لذا من أولوياتها الأمور البيداغوجية وبعدها تأتي الأمور الباقية الأخرى الإدارية المالية التربوية "**.

أما في تصريح **الحالة الأولى (50سنة- مستشار تربوية)** لقوله :**"تتمثل النشاطات المالية والتربوية والإدارية في النشاطات التربوية:تعمل على توفير جو عام لتكوين جماعة متماسكة قادرة على حل كل المشاكل والصراعات داخل المؤسسة ،ويكون ذلك من خلال التناسق بين الجماعة التربوية ،كل شخص يكمل شخص وأن لا يتركوا المشاكل تؤثر على الوسط المدرسي لذلك تعمل المؤسسة على تطوير الأنشطة الثقافية والفنية والرياضية والترفيهية لمساعدة التلميذ على خلق محيط ملائم للدراسة ،أما النشاطات الإدارية فتتمثل في:تساعد على ضبط كافة الإجراءات الضرورية والتنظيمية من أجل ضمان أمن الأشخاص والتجهيزات داخل المؤسسة والسهر على إقامة التدابير اللازمة في مجال حفظ الصحة والنظافة أما النشاطات المالية : باعتبار المدير أمر بالصرف داخل المؤسسة التربوية و يتابع بانتظام الالتزامات والإعتمادات المالية ويضعها خدمة للتلميذ في المجال البيداغوجي لذلك كل هذه النشاطات تخدم البيداغوجيا أي كل مايتعلق بالتلميذ .**

في حين تصرح **الحالة الخامسة عشر (40 سنة- مستشار تربية)** : التلميذ هو محور العملية التربوية الأمور المالية يسهر المسير المالي على توفير كامل الاحتياجات والتجهيزات الضرورية للمؤسسة والتي تسهر على توفير الأجواء المناسبة للدراسة ،من ناحية الأرقام ،الكراسي والنوافذ الخ أما فيما يخص الجانب الإداري فتعمل الإدارة على حماية الأشخاص وذلك من خلال ضمان الأمن وكذلك العمل على حفظ صحة التلاميذ ،من خلال إطعام ونظافة المحيط، فكل هذه الأمور تخدم النشاطات البيداغوجية التي بدورها تعمل على خدمة التلميذ.

التعليق الثالث: من خلال هذا التصريح يظهر لنا أن المؤسسة التربوية هي مؤسسات متناسقة فيما بينها وذلك باعتبارها جماعة تربوية متكاملة فيما بينها ،كل نشاطاتها التي تقوم بها سواء كانت تربوية إدارية أو مالية كلها نشاطات تخدم مصلحة التلميذ من أجل أن توفر جو ملائم حتى يقدم أفضل مالمديه، ولكن ذلك لا يكون إلا بتوفر إدارة مجهزة بفريق متكامل لذا الموظف الإداري له دور كبير في المؤسسة لا يعتبره جزء لا يتجزأ منها .

المحور الثاني: آراء الموظفين حول الإدارة في المؤسسات التربوية

يعتبر الموظف الإداري هو الركن الأساسي من أركان الإدارة في المؤسسات التربوية، فهو الوساطة بين المؤسسة والوصاية وذلك لا يعتبره همزة وصل التي تطرح الانشغالات الإدارية التي تعتبر هي الأخيرة جهاز تنظيمي، يعمل على توفير كل التجهيزات والوسائل التي تساهم في ضمان السير الحسن للمؤسسة وذلك كله تحت وصاية الفريق الإداري من أجل تحقيق الأهداف المرجوة التي تعمل على مصلحة التلميذ .

1. نظرة الموظف الإداري للإدارة التربوية :

تختلف الإدارات عن بعضها البعض باختلاف المؤسسات، فكل مؤسسة لديها إدارة خاصة بها تعتمد عليها في تسيير وتنظيم نشاطاتها بهدف تحقيق النجاح، فعند حديثنا عن الإدارة التربوية فإن مصلحتها الأساسية تخدم التلميذ والمؤسسة في نفس الوقت.

وهذا ماجاء في تصريح **الحالة السابعة 33(سنة- مشرف تربوي)** لقوله " يكون مشي هاندوالتلاميذ مكان لا إدارة لامؤسسة حنا بروحنا ملي ندخلو مصباح حتى للعشية وحنا التلميذ التلميذ " .

الترجمة للتصريح السابع :

لولا هؤلاء التلاميذ لايوجد في الأساس مؤسسة تربوية أو إدارة تربوية ونحن في الأصل منذ دخولنا صباحا حتى المساء ونحن في خدمة التلميذ.

وفي تصريح آخر للحالة العاشرة (30 سنة - مستشار التوجيه) لقله: "ملي ندخلو صباح لخدمتنا وحنأ مع أوراق الغيابات وتلاميذ داخلين خارجين صي والفنا عمل روتيني يومي".

الترجمة للتصريح العاشر :

من وقت دخولنا صباحا إلى مكان عملنا ونحن نتعامل مع أوراق الحضور وغيابات التلاميذ لذا تعودنا على هذا العمل وأصبح عمل روتيني يومي .

التعليق الأول: من خلال هذه التصريحات يتضح لنا أن الإدارة بالنسبة للعامل ماهي إلا مصلحة لخدمة التلميذ عكس المؤسسات الأخرى فهي تعمل لخدمة الشعب مثل الشركات البلديات, المستشفيات الخ وهذا ماسيتبين لنا من خلال طرحنا للسؤال التالي:

2. الفوارق الموجودة بين الإدارة التربوية والإدارات الأخرى :

تختلف الإدارة التربوية عن الإدارات الأخرى فكل إدارة لديها قوانينها الخاصة بها تسير وفقها وكون الإدارة التربوية هي محور دراستنا فإن هدفها الرئيسي يصب لخدمة التلميذ، هذا من ناحية لذا تختلف عن الإدارات الأخرى باعتبار هدف كل موظف هو التلميذ.

وهذا ما أتى في تصريح الحالة الثالثة عشر (30 سنة- مستشار توجيه) لقله: "تختلف الإدارة اللي راني نخدم فيها على الإدارات الأخرى بحكم خبرتي السابقة كوني خدمت من قبل لاحظت وجود اختلافات".

وفي تصريح آخر للحالة الأولى (50 سنة - مستشار تربوية) لقله: "الإدارة مسؤولية كبيرة هي صحيح تبان بلي مفيهاش خدمة بصح العكس تماما".

أما تصريح للحالة الثامنة (45 سنة- مشرف تربوي) لقله: "الحمد لله خدمت من قبل في إدارات بصح هادي مشي كيما لخرين مفيهاش تعب بزاف وتاني متفاهمين فيما بيناتنا".

الترجمة للتصريح الثامن :

الحمد لله عملت من قبل في إدارات ولكن في الحقيقة هذه الإدارة ليست مثل الإدارات الأخرى لايوجد فيها الكثير من التعب وأيضا متفاهمين مع بعضنا البعض.

التعليق الثاني: من خلال هذه التصريحات يتضح لنا أن الموظف الإداري يحمل آراء مختلفة حول الإدارة نتيجة لما اكتسبه من خبرات وأفكار مسبقة وذلك كله يرجع إلى نظرتة قبل وبعد الإلتحاق بالجهاز الإداري.

3. وجهة نظر الموظف الإداري للإدارة قبل وبعد الإلتحاق بها :

اختلفت آراء الموظفين حول الإدارة التربوية قبل وبعد الإلتحاق بها وذلك من خلال تصريح التالي والمتمثل في :

تصريح الحالة الثانية عشر 37 (سنة- مستشار التوجيه) لقوله :*"قبل ما ندخل للإدارة كنت أستاذ كنت نقول كون غير راني نخدم في بيرو ومعنديش التعب أحسن من أستاذ، من ثمنية وأنا واقف حتى للعشية بصح منين دخلت للإدارة حسيت بلي غير مهنة التعليم ولا هذا التعب "*

ترجمة للتصريح الثاني عشر :

قبل دخولي للإدارة كنت أعمل أستاذ وكنت أقول ياليتني أعمل في مكتب ولا يوجد الكثير من التعب ،أحسن من مهنة التعليم من الثامنة صباحا وأنا واقف حتى المساء ولكن عند دخولي للإدارة قلت في نفسي أن مهنة التعليم أحسن من الإدارة من ناحية التعب والمسؤولية .

التعليق الثالث: من خلال هذا التصريح نستنتج أننا لانستطيع الحكم على شيء سواء كان شخصا أو عملا حتى نجربه وأن كل عمل له طابعه الخاص به يميزه عن عمل آخر على حسب كل موظف ومدى تصوره له لذلك لا نستطيع الحكم على الأشياء من خلال أقوال مكتسبة من المحيط الخارجي وإنما من خلال الخبرة والتجربة فبهذه الأخيرة يستطيع الموظف أن يبدي رأيه بقناعة تامة .

المحور الثالث: تصورات الموظفين لمنصب عملهم

كل موظف كان يحمل تصورات خاصة اتجاه عمله ومنصبه قبل التحاقه بالإدارة وبعدها لذا لانستطيع الحكم عليه فأى موظف مهما كان فلدیه الحق أن يتصور منصب عمله كما لديه الحق في إعطاء رأيه وهذا مااستحدث عنه في هذا المحور انطلاقا من :

1. المهن السابقة قبل الالتحاق بالوظيفة الحالية :

تصريح الحالة الثانية 45 (سنة- مدير) لقلوه " قبل التحاقى بمنصب عملى كنت أعمل أستاذ وبعدها التحقت بالإدارة"

وفي تصريح آخر للحالة الرابعة 56 (سنة- مدير) لقلوه: " قبل التحاقى بمنصبى كنت أعمل أستاذ ابتدائى وبعدها أستاذ فى المتوسط وبعدها مدير".

وفي تصريح الحالة السادسة (56 سنة -مقتصد) تقول "لم التحق بأى مهنة من قبل فإن منصبى الحالى هو أول مهنة لى".

التعليق الأول: من خلال هذه التصريحات يتضح لنا هناك من لديهم خبرات سابقة فى مجال العمل ومنهم من إلحقو حديثا وهذا لا يمنع من أن يكون لديهم كفاءات ونظرة مسبقة حول طبيعة العمل.

2. الفرق بين المهن السابقة وبين المنصب الحالى :

تصريح الحالة الثانية عشر (37 سنة- مستشار توجيه) لقلوه: "مهنة التعليم سهلة ولكن مهنتى الحالية صعبة تتطلب مسؤولية كبيرة "

تصريح الحالة الثامنة (45 سنة -مشرى تربوى) : "الحمد لله منصبى الحالى لم أجد فيه صعوبات مثل ماوجهنتى فى منصبى السابق، الإدارة كلها متناسقة مع بعضها البعض".

التعليق الثانى: حسب التصريحات التى توصلت إليها يتضح لدينا هناك اختلافات فى وجهات نظر الموظفين فهناك من يرى منصبه الحالى أحسن والبعض الأخر يرى أن منصبه السابق هو الأحسن وهذا راجع إلى طبيعة العمل والبيئة المحيطة به فإنها تلعب دورا كبيرا فى نفسية الموظف فهى المحدد الذى يبرز ميول الموظف وهذا مايساهم فى خلق جو مناسب داخل المؤسسة .

3. نظرة الموظف لمنصب العمل من خلال مفهومه لمصطلح العمل :

العمل هو وسيلة لكسب مكانة وقيمة في المجتمع لذا يرى أن الموظف نفسه أنه حقق غاية عند التحاقه بمنصب عمله مهما كانت طبيعته ومن خلال هذا سنرى آراء بعض الموظفين حول منصب عملهم.

تصريح الحالة الثامنة (45 سنة - مشرف تربوي) لقوله: "أحب منصب عملي هذا كونه لم ألق فيه صعوبات كما وجدت في مناصبي السابق وأهم حاجة أقولها لما تكون المؤسسة متناسقة قاع لا مبعثش خدمتك تولى تبغيها"

وفي تصريح الحالة الأولى (50 سنة - مستشار تربوية) لقوله: "منصب عملي صعب لازمله الدقة في التعامل مع الأمور الإدارية قبل التحاقني به كان بيانلي عادي ولكن وجدت العكس".

وفي تصريح آخر للحالة الخامسة عشر (40 سنة - مستشار تربوية) لقولها: "أن منصب عملي هذا يبدو لي عالي مقارنة بالمناصب الأخرى أكسبني مكانة في الحي لي نعيش فيه ولاو يعيطولي بزاف باش نكون الوسيط أولياء والإدارة لي نخدم فيها"

الترجمة للتصريح الخامس عشر :

إن مناصبي هذا يبدو لي عالي مقارنة بالمناصب الأخرى حيث أكسبني مكانة في الوسط الذي أعيش فيه و أصبحو ينادونني كثيرا من أجل أن أكون الوسيط بين أولياء التلاميذ والإدارة التي أعمل فيها.

التعليق الثالث: ومن خلال هذه التصريحات نستنتج أن تصورات الموظفين تختلف باختلاف آرائهم المبنية حول مناصبهم باختلاف طبوعهم، فتتدخل عدة عوامل منها الاجتماعية والمعنوية فمنهم من يرى أن منصبه صعب على عكس ما كان يراه قبل الالتحاق به ومنه من يرى أن منصبه أكسبه مكانة وسمعة في المجتمع ومنهم من يعمل نتيجة حبه لعمله.

II. التحليل السوسيولوجي للمقابلات :

1. تحليل الفرضية الأولى على أساس المحور الأول :

❖ المؤسسة التربوية من وجهة نظر الموظف الإداري

من خلال ما طرحناه في المحور الأول الذي يتناول ماهي نظرة الموظف الإداري للمؤسسة التربوية نستنتج أن الموظفين الإداريين يبدون نظرة ايجابية للمؤسسات التربوية وذلك لا اعتبارها جماعة تربوية متناسقة متكاملة فيما بينها، فبالرغم من المشاكل التي تعاني منها أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها فإن المؤسسات التربوية تحل مشاكلها بطرق عقلانية ساعية في ذلك إلى إبقاء مشاكلها داخليا وأن لاتصل إلى الوصاية هذا من ناحية أما من الناحية الأخرى فهي تعمل جاهدة على توفير كامل ضروريات والحاجيات الأساسية التي يحتاجها التلميذ في دراسته، فتوفر له كل السبل للدراسة والارتقاء بالمؤسسة لذلك يعمل المدير وكل الفرق الإدارية المتواجدة على مستوى جميع المؤسسات التربوية على توفير أبسط المستلزمات التي يحتاجها التلميذ حتى لا تتأثر مصلحته وذلك لا اعتباره هو محور العملية التربوية لذلك فكل نشاطاتها تعمل على خدمة التلميذ ومن خلال هذا يسعى الموظف الإداري إلى العمل بجهد من أجل الارتقاء بالمؤسسة، فإذا تهاون الموظف فإن المؤسسة هي المتأثرة بالدرجة الأولى وبعدها التلميذ.

ومن خلال هذا نستنتج حسب المحور الأول والأسئلة التي تم طرحها على الموظفين بأن الفرضية الأولى تحققت لأن تصورات الموظفين الإداريين لعملهم تؤثر على المؤسسات التربوية مهما كانت طبيعة هذه التصورات سواء كانت إيجابية أم سلبية فإن المتأثر الأول المؤسسة ثم التلميذ.

2. تحليل الفرضية الثانية على أساس المحور الثاني و الثالث :

المحور الثاني تناول : آراء الموظفين حول الإدارة في المؤسسات التربوية

المحور الثالث تناول : تصورات الموظفين لمنصب عملهم

حسب ماتوصلنا له من خلال المحاور التالية والمتمثلة في المحور الثاني والثالث استنتجنا أن آراء الموظفين حول الإدارة تختلف بصفة عامة وعن المنصب تختلف بصفة خاصة، فباعتبار أن منصب الموظف هو جزء من الإدارة لذا فإن تصوراتهم حول الإدارة لا تختلف عن تصوراتهم حول المنصب لذلك فإن تصور الموظف الإداري لمنصب عمله يختلف من شخص إلى آخر، فمنهم من يرى أن كلاهما يعمل على خدمة التلميذ ومنهم من يرى أنها جوهر المؤسسة ولا تشمل التلاميذ فقط، وهذا يعود للموظف وما يملكه من خبرات سابقة فهي التي تحكم إن كانت الإدارة تشمل التلاميذ فقط أو هي مفتوحة لكل الجوانب وهنا نستنتج أن تصوراتهم حول منصب عملهم تختلف من شخص إلى آخر فمنهم من يرى منصبه الحالي أحسن ومنه من يرى منصبه السابق أحسن ومنهم من بنا فكرة حول منصب عمله

ووجدتها تختلف عن حقيقة الأمر، فمنهم من رأى منصبه يكسبه مكانة اجتماعية ومنهم من رأى منصبه هو الوساطة التي تجمعها بالإدارة وبين الأولياء فالكل حسب حاجاته ورغباته .

منهم من يربأن هذا راجع إلى الموظف وما يحمله من آراء حول الإدارة التربوية فالخبرات السابقة للموظف حول العمل تلعب دورا كبيرا في تحديد رأيه للإدارة التابع لها ومقارنته بالإدارة السابقة التي كان تابع لها وهذا في حالة إذا كان لديه خبرة سابقة أما إذا كان موظف لم يسبق له وأن عمل فإن رأيه حول الإدارة يختلف فلا يستطيع الحكم عليها حتى يجربها وهذا ما ينعكس على التصور والذي بدوره ما يؤكد صحة الفرضية.

على أساس ذلك نستنتج أن الفرضية تحققت فتصور الموظف الإداري للإدارة التربوية لايبني على أساس نظرات وأفكار تكتسب من المحيط الخارجي بل على خبرات سابقة و آراء مختلفة تكتسب داخل محيط العمل، فإذا كان الموظف سبق وأن عمل فإننا نستطيع أن نحدد رأيه حول مكان عمله أما إذا لم يسبق له وأن عمل فلايستطيع إبداء رأيه حتى يدخل في حيزه فكلما زادت خبرته تحقق تصوره وهذا ما يكسبه قيمة اجتماعية بها يحقق قيمة في المجتمع.

III. نتائج الدراسة :

توصلنا من خلال الدراسة التي قمنا بها حول الموظف الإداري وتصوره لمنصب عمله داخل المؤسسة التربوية عند اعتمادنا على تقنية الملاحظة و عرضنا للمقابلات وتحليلها إلى أن الفرضية العامة لتصور الموظف الإداري لمنصب عمله من خلال ما بناه في تفكيره عن طبيعة عمله تلتزم القيام بالمهام تحققت ، فالموظف يسعى للمحافظة على منصب عمله بالدرجة الأولى وبالارتقاء بالمؤسسة وذلك بالعمل على التعليمات والقرارات الصادرة من السلطات السامية وبحكم ذلك توصلنا إلى النتائج التالية :

- من خلال الملاحظة توصلنا إلى أن الموظف يحمل تصورات ايجابية حول المؤسسة التربوية وذلك نتيجة لخبرته السابقة في ميدان العمل حيث رأى أن المؤسسة مبنية على التناسق الإداري فكل موظف فيها هو مكمل للآخر.
- يرى الموظف الإداري أن التناسق هو الحاجة الأساسية التي تساهم في تكوين جماعة تربوية متكاملة.
- يرى الموظف الإداري أن التلميذ هو أساس العملية التربوية فلولا التلميذ لا يوجد إدارة أو منصب أو مؤسسة في الأساس.
- الإدارة التربوية هي الجهاز التنظيمي الذي يعمل على توفير كل الحاجيات الأساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة والتلميذ لذلك يرى الموظف أنها العنصر الأساسي في المؤسسة فهي تحتل المرتبة الثانية بعد التلميذ فلولا الإدارة لا يوجد منصب حتى يحقق أهدافه في الحياة.
- إن الموظفون في المؤسسات التربوية يحملون تصورات مختلفة حول منصب عملهم.
- منصب العمل لدى الموظف هو الوسيلة الأساسية ليحقق به مكانة في المحيط الذي يعيش فيه.
- إعطاء الموظفون مكانة كبيرة للعمل.
- بحكم الخبرات السابقة في ميدان العمل فإن الموظفون يحبون العمل في المؤسسات التربوية بصفة عامة يوجد من يحب مهنة التعليم ومنهم من يفضل الإدارة.
- نلاحظ وجود بعض الموظفين لديهم خبرات طويلة في ميدان العمل.

➤ ملخص:

توصلنا من خلال الدراسة التي قمنا بها إلى أن تصور الموظف الإداري لمنصب عمله داخل المؤسسة التربوية يلعب دورا كبيرا في المؤسسة، فتصور الموظف إذا كان إيجابيا فإنه يعود بالإيجاب على المؤسسة وإذا كان سلبيا فإنه يؤثر عليها فمن خلال عرضنا للمقابلات وتحليلها استنتجنا أن الموظف الإداري يحمل تصورات إيجابية حول المؤسسة عامة ومنصبه خاصة .

الخاتمة العامة :

ففي النهاية نختتم بحثنا الذي تمحور حول فكرة تصور الموظف الإداري لمنصب عمله في المؤسسات التربوية الذي اخترناه بناءا على التوافق و الارتباط الكبير مع التخصص.

وعلى هذا الأساس حاولنا قدر المستطاع معرفة تصوراتهم ، متوصلين بذلك إلى مجموعة من النتائج حاملة في طياتها ما يملكه الموظف من تصورات حول طبيعة عملهم ذات دلالات مختلفة تعبر عن واقعهم المعاش، ونظرا لما تملكه هذه التصورات من أهمية فإنها تلعب دورا كبيرا في التأثير على المؤسسة.

وأتمنى في الأخير أن تكون هذه الدراسة التي قمت بها ماهي إلا نقطة بداية لفتح المجال أمام الدراسات التي تناولت في بحثها نفس الموضوع الذي تطرقنا إليه " تصورات حول العمل " بهدف الوصول إلى ما لم نتوصل إليه نحن.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم –
كلية العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل

تصور الموظف الإداري لمنصب عمله
دراسة ميدانية بمؤسسات تربوية "سيرات" مستغانم

تحت إشراف:

أ.سيدي موسى ليلي

من إعداد الطالبة:

سناني مخطارية

السنة الجامعية: 2022/ 2023

دليل المقابلة :

تمثلت أسئلة المقابلة فيمايلي:حيث قمنا بتقسيمها إلى ثلاثة محاورباحثواء كل محور على مجموعة من الأسئلة التي تخص مختلف جوانب الموضوع :

المحور الأول:

دعنا نتكلم عن المؤسسة التربوية بالنسبة للموظف الإداري وماهو تعريفك لها؟
مالمقصود بالتناسق في تعريفك للمؤسسة ؟

ماهي أنواع المشاكل التي تعاني منها المؤسسة وكيف يتم حلها ؟
كيف تخدم النشاطات التربوية والإدارية والمالية النشاطات البيداغوجية ؟

المحور الثاني :

والآن سنتكلم عن الإدارة التربوية

كيف تبدو لك الإدارة التربوية ؟

ماهو الفرق بينها وبين الإدارات الأخرى؟

كيف كانت نظرتك للإدارة قبل الالتحاق بها ؟

ماهي نظرتك لها الآن؟

المحور الثالث :

والآن دعنا نتحدث عن تصورك لمنصب عمالك في الإدارة التربوية

ماهي المهن التي التحقت بها قبل التحاقك بالجهاز الإداري ؟

ماهو الفرق بينها وبين منصبك الحالي ؟

في مفهومك للعمل كيف يبدو لك منصب عمالك ؟

الملحق رقم 2 دليل الملاحظة

العناصر	المؤشرات	الملاحظات
مكان العمل	نظافة المؤسسة توفير الأقسام, المكتبة المخبر, القاعات (الإعلام , الاجتماعات) الوسائل, العتاد, الورشات, الساحة, الملعب... الموارد البشرية (أساتذة موظفين, عمال مستخلفين...)	
ظروف العمل	احترام أوقات الدخول , الخروج, فترات الاستراحة أيام مخصصة للاستقبال , الاجتماعات الدورية, التسيير, الانضباط, المتابعة والمراقبة	
علاقات العمل	الاحترام المتبادل, المعاملة , الجانب الرسمي / غير الرسمي, التعاون والتضامن	

التعريف بالمؤسسات التربوية :

المجال المكاني للدراسة :

(1) التسمية :متوسطة بغدادي بن عطية بن ذهيبة -سيرات – مستغانم

نظامها: نصف داخلي

مساحتها: 131630م

عدد الحجرات : 28

مخابر : 2

الورشات : 2

قاعة الاجتماعات : 1

المكاتب الإدارية :6

المخازن 01 :2 مواد الغذائية -02 التنظيف

مكتبة :1

السكنات الوظيفية :5

مطعم :1

ملعب الرياضة: 1

عدد الموظفين :35

(2) التسمية : ثانوية عبد الحق بن حمودة - سيرات - مستغانم

نظامها : نصف داخلي

مساحتها : 241000

عدد الحجرات : 30

المخابر :4

الورشات :4

قاعة الاجتماعات : 1

المكاتب الإدارية : 10

المخازن : 2

مكتبة : 1

قاعة المطالعة :1

السكنات الوظيفية : 4

مطعم :1

ملعب وقاعة رياضة

عدد الموظفين: 38
(3) التسمية: متوسطة بن مائة محمد - سيرات - مستغانم
نظامها: نصف داخلي
مساحة: 4819 م
عدد الحجرات: 30
مخابر: 2
الورشات: 2
قاعة الأساتذة: 1
مكاتب إدارية: 8
مخازن: 1
مكتبة: 1
سكنات الوظيفية: 2
مطعم: 1
عدد الموظفين: 29

الملحق رقم 4 عينة الدراسة

جدول عينة الدراسة :

رقم الحالة	السن	المستوى التعليمي	الوظيفة	سنة الالتحاق بالإدارة	سنوات الخبرة السابقة
الحالة الأولى	50	ماستر النشاط الحركي المكيف	مستشار تربية	2013	2002
الحالة الثانية	45	ليسانس إنجليزية	مدير	2020	2009
الحالة الثالثة	50	ليسانس في العلوم التجارية	مقتصد	2015	2010
الحالة الرابعة	56	ليسانس	مدير	2013	1991
الحالة الخامسة	43	ليسانس علم الاجتماع	مشرف تربوي	2013	لم يسبق له أن عمل
الحالة السادسة	56	سنة أولى ثانوي	مقتصد	1987	لم يسبق له أن عمل
الحالة السابعة	33	ليسانس علم النفس	مشرف تربوي	2017	لم يسبق أن عمل
الحالة الثامنة	45	ليسانس حقوق	مشرف تربوي	2015	2010
الحالة التاسعة	60	ليسانس فرنسية	مدير	2015	1990
الحالة العاشرة	30	علم النفس تنظيم وعمل	مستشار توجيه	2021	لم يسبق له أن عمل
الحالة الحادية عشر	28	ماستر علم الاجتماع التربوي	مستشار تربية	2021	لم يسبق له أن عمل
الحالة الثانية عشر	37	ليسانس حقوق	مستشار توجيه	2021	2017
الحالة الثالثة عشر	39	ليسانس إنجليزية	مستشار توجيه	2022	2016
الحالة الرابعة عشر	44	ليسانس علوم تجارية	مقتصد	2018	2014
الحالة الخامسة عشر	40	ليسانس علم النفس	مستشار تربية	2018	2014

قائمة المراجع :

الكتب والمجلات:

- ❖ عامر مصباح .علم اجتماع رواد ونظريات ، الجزائر- برج الكيفان 2010.
- ❖ جون سكون .علم اجتماع المفاهيم الأساسية ،بيروت 2009.
- ❖ د سليمان حامد . الإدارة التربوية المعاصرة ،عمان، دار أسامة للنشر 2008.
- ❖ احمد عارف العساف.محمود الوادي. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية ، (المفاهيم والأدوات) عمان، 2015
- ❖ موريس أنجرس "مصطفى ماضي". منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،الترجمة : بوزيد صحراوي ، الجزائر-2012.
- ❖ عبد الحفيظ مقدم .الثقافة والتسيير، الجزائر1992.
- ❖ موفق حديد محمد. الإدارة العامة هيكلية الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية، الشروق - 2007.
- ❖ أ. بن شوقي بشرى. التصورات الاجتماعية- المقاربة النظرية ، Asjp جامعة سكيكدة ،الجزائر.
- ❖ القانون والتشريع المدرسي. السند التكويني لفائدة المقتصدين ونوابهم. شارع أولاد سيدي الشيخ -الحراش- الجزائر الموقع على الانترنت <http://www.infpe.edu.dz>

القرارات الوزارية:

- ❖ القرار رقم 171 المؤرخ في 2فيفري 1991 يحدد مهام مستشار التربية و المستشار الرئيسي في لمؤسسات الإكمالي و الثانوي.
- ❖ القرار 175 الجزائر 2مارس 1991 القرار يحدد مهام مدير المدرسة الأساسي.

المذكرات :

▪ الماجستير :

- ❖ مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماجستير التصورات الاجتماعية للطلبة حول عوامل التكوين وفق لنظام LMD إعداد الطالب سامي مقلاتي السنة الجامعية 2008-2009
- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير العمل والمبادرة المحلية إعداد الطالبة سعاد منصوري السنة الجامعية 2004-2005
- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير مدى مساهمة التصورات و الانتظارات المهنية في اختيار التخصص الدراسي المهني إعداد الطالبة بوزربية سناء السنة الجامعية 2011-2012
- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين إعداد الطالبة خروف حياة السنة الجامعية 2005-2006

▪ الماستر:

- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية إعداد الطالبة سميرة عقون السنة الجامعية 2016-2017
- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر التصورات الاجتماعية للطلبة الجامعين حول العمل في القطاع الخاص إعداد الطالبة زينة الطاهري السنة الجامعية 2012-2013
- ❖ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل إعداد الطالبة بلغيث سهيلة السنة الجامعية 2019-2020

المجلات :

- ❖ قشار محمد مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد 10 العدد(2017) مفهوم ومكانة العمل في المجتمع
- ❖ سوداني نور الدين. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية المجلد 15 العدد(2022) 1
- ❖ الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية