

الفصل الخامس

نموذجان من بحوث سوسيولوجية ميدانية

تمهيد

أولاً: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

ثانياً: الجماعات الصغيرة في التنظيم.

تمهيد

تعميما للفائدة، ولكي يطلع الطلاب على بعض النماذج من المشكلات البحثية، ويعرفوا كيف عولجت هذه المشكلات، وما هي الطريقة، والمنهج المتبع، والوسائل التي تم بها جمع البيانات وتحليل المعلومات، وتفسير النتائج، فإننا نسوق إلى الطلاب نموذجين حصرناهما في أطروحتي دكتوراه، الأولى وهي بعنوان التكوين المهني، وسياسة التشغيل في الجزائر، تقدم بها الأستاذ الدكتور سلاطية بلقاسم إلى معهد علم الاجتماع بجامعة قسنطينة، والثانية حول الجماعات الصغيرة في التنظيم، تقدم بها الأستاذ الدكتور حسان الجيلاني إلى كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية بجامعة الفاتح، طرابلس، الجماهيرية الليبية، والسمة المشتركة بين الأطروحتين، هي دراستهما المتعمقة في واقع المجتمع الجزائري ومحاولتهما الجادة لتأسيس نماذج لبحوث اجتماعية جزائرية ميدانية، كما هو الحال عليه في بعض البلدان المتطورة، وهي محاولة تدخل في إطار التأسيس لعلم اجتماع عربي، يدرس المشكلات المطروحة على المجتمعات العربية المختلفة، والتي تختلف طبعاً عما يتاح من وسائل في المجتمعات الغربية.

أولاً: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

تتمن أهمية هذه الدراسة في كونها مسحا سوسيوولوجيا، ارتكز بشكل قوي على عمل نظري ميداني أنجز في إطار دراسة للتكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر- هذه الدراسة لنيل درجة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع من جامعة قسنطينة، وهي من إنجاز الدكتور سلاطية بلقاسم، وإشراف الدكتور اسماعيل قيرة، نوقشت سنة ١٩٩٦، وهي مزوجة بين الأطار النظري، الذي يتحدد أساسا في محاور أبرز الاستنتاجات التي خلصت إليها أهم البحوث بصدد التكوين المهني ومختلف العوامل المؤثرة فيه، وبين مجال اعتمادنا فيه بشكل كبير على تقنيات السوسيوولوجيا الميدانية المعاصرة؛ كالأستمار، وتقنية المقابلة، والملاحظة.

اهتم الدارسون في علم الاجتماع بإبراز العلاقة التبادلية بين التكوين المهني والتنمية، ولقد تمحورت جل أعمالهم حول العلاقة بين التأهيل والتكوين والتنمية الاقتصادية، وتكوين العاطلين عن العمل لإعادة ادماجهم في العملية التنموية الشاملة.

وينتمي الذين أشاروا إلى أهمية عملية التكوين والتنمية في المجتمع المعاصر إلى مدارس ومجتمعات مختلفة، وتراوحت جهات نظرهم ونتائجهم الإمبريقية بين الانطباعات، والصياغات العلمية والواقعية المنظمة، وهناك بالإضافة إلى ذلك اهتمام إمبريقي حديث بمشكلة التكوين المهني في علاقتها بالبناء الاجتماعي، والتنظيم على حد سواء.

ولقد افترض هؤلاء الباحثون أن نظام التكوين يرتبط بطبيعة النظام الاجتماعي ودرجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ثم حاولوا بعد ذلك الكشف عن خصوصية هذا التكوين التي تعكس هي الأخرى خصوصية المجتمع المعني⁽¹⁾. وعليه فإن البحث الإمبريقي اتخذ مسالك متعددة تعبر عن طبيعة الاسهامات النظرية، وطبيعة المرحلة التاريخية ودرجة تحضر المجتمع، ففوديو *Vaudiaux. (J)* قدم في هذا المجال جملة من المعطيات التي تؤكد أهمية معيار الصناعة في تناول مسألة التكوين المهني.

وفي هذا الإطار أشار في دراساته المختلفة إلى أن سياسة التشغيل ودرجة ترشيدها ترتبط بالمستوى الصناعي ودرجة تقسيم العمل والتخصص الوظيفي، وهذا ما دعاه إلى طرح جملة من القضايا العملية التي تشكل محددات أساسية لنجاح عملية التكوين.

وتأتي في مقدمة هذه المحددات مسألة التخطيط وتدخل الدولة، فضلا عن المبادرات الفردية⁽²⁾ على أن بيسنار وليطار *Besnard (p) et Lietard (b)* قد كشفوا عن جانب آخر من الموضوع حينما طرحا جملة من النتائج، يمكن تلخيصها على النحو الآتي: (سنقتصر فقط على ذكر البعض منها).

١- يشكل التكوين المهني المطلب الأساسي لتحقيق أية تنمية اقتصادية، قائمة على التنمية الصناعية، فضلا عن أنه يؤدي إلى إيجاد توازن اقتصادي يحافظ على استقرار المجتمع واستمراره.

٢- هناك علاقة ارتباطية بين التقدم التقني *Progrés technique* والتكوين المهني.

(1) Abdelmalek. A : **The concept of specificity in civilisation and culture**, volume 5, N°2, 1978, P. 175.

(2) C.f, Vaudiaux (J) : **La formation permanente**, enjeu politique, Paris, Armand Colin, 1974.

- ٣- يرتبط رفع مستويات التأهيل بتجديد القدرات الانتاجية والمعارف الفنية
- ٤- يشكل التكوين المهني استثمارا فعالا لدفع عجلة التنمية نحو الأمام.
- ٥- يؤثر التقدم العلمي والتكنولوجي على هياكل التشغيل.
- ٦- يرتبط بعملية التكوين المهني في مختلف مستوياتها قضايا اجتماعية عديدة مثل الحراك المهني والاجتماعي والجغرافي وغيره.
- ٧- إن تمحور المجتمع حول فكرة الابتكار المستمر *Innovation permanente* فإن في هذه الحالة يصبح التكون المتواصل والدائم مثل البحث الذي يشكل الوسيلة الأساسية للتنمية، أو الأداة الاقتصادية والثقافية القوية للابتكار، والتي تركز أساسا على قدرة المبدعين وعلى المستثمرين^(١).
- وفي هذا الاطار أيضا يقول "دومازيدي" بأن المنتجات التي حافظت على استمرارها لمدة بين ١٠ و ١٥ سنة في الولايات المتحدة الأمريكية تتماشى مع ارتفاع درجة التكوين والبحث^١.
- ويمكن أن نجد تأييدا لهذا الموقف في بعض الدراسات الأوروبية الحديثة، فلقد أوضح "إيشي" أن التكوين عبارة عن قيمة مضافة، فالرأس المال البشري عند تزوده بطاقة انتاجية، وتعلمه المعارف والمهارات والتقنيات تجعله يواكب التطورات المعرفية التكنولوجية، فإننا في هذه الحالة نحقق استثمارا لا ينضب وهذا يعني أن المعيار الاقتصادي أصبح مهما، إلى جانب المعيار البشري. ولقد أكد بعد هذا التكوين هو مصدر خدمات إنتاجية.

(١) لمزيد من التوسع في هذا الموضوع، أنظر على الخصوص:

- Besnard (P) et Lietard (B) : La Formation Continue, Paris, P.U.F, 1976, P.P. 26-28.
- Vatiez (R) et Lietard (B) : Le perfectionnement des Cadres, « collection que sais-je ? », 2^{ème} edition, Paris, 1974.

¹ Dumazedier: Education Permanente In Encyclopedia Universalis, 1969.

فإلى جانب العوامل التقليدية التي هي رأس المال والعمل (غير المكون non formé) فإن تسريع وتيرة الانتاج تتطلب عاملا ثالثا وهو العمل المكون أو الرأس المال البشري.

وفي هذا الاطار ورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية ما يلي:
"التكوين الجيد هو أفضل وسائل الاستثمار"^(١).

وهناك محاولات حديثة نسبيا سعت إلى تفسير استراتيجيات التكوين في ضوء تخطيط وتنظيم الدولة للمسائل الصناعية، فلقد اهتم بيسنار وليطار بتحليل العلاقة بين التكوين والاقتصاد.

وأوضحنا أن التكوين هو عامل النمو الاقتصادي كما أنه استثمار توفير للاحتياجات الاقتصادية.

في تحليل كذلك "لكريستوف فيري" عن التكوين المهني والرهانات المتعاقبة، جمع التكوين المهني المسائل النظرية والتطبيقية، إذ أن التعليم العام يعتبر الضروري بالنسبة للتعليم المهني، ويسمي هذه العملية انجاز التكوين، فالفرد بإمكانه أن يتعلم معارف عامة عن طريق التعليم العام، ثم يتعلم مهنة بالمعنى الضيق للمفهوم عن طريق التكوين المهني أي يخضع هذا النوع من التعليم إلى تعلم تقنيات.

ضروريات تقنيات الانتاج، تطور تنظيم العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل الانتاجي^(١).

(٢) Guide pratique pour la formation continue dans l'entreprise C.N.P.F , Paris, Editions Techniques Patronales,1961.

(١) -C.f. Christophe Ferry : Formation professionnelle, Les enjeux de l'alternance in Education Permanente, Presse, Université de Paris- Dauphine N°66, Décembre, 1982, P.P.7-19.

وفي دراسة لجماعة من الباحثين الفرنسيين تحت إشراف "ميشال جوبار" بعنوان "تسيير الشباب غير المستقر بإجراءات الأعمال الاستشارية، وعمليات إنشاء مجال عمومي محلي"

Gestion des jeunes précarisés par les dispositifs d'actions concertées et processus d'édification d'une sphère publique communale.

حللوا فيها السياسات الاجتماعية الموجهة للشباب عن طريق إدماجهم في عمليات تكوينية بسيطة لإيجاد الأعمال في أسرع الأجل، ولا يجب أن تبقى هذه العمليات الموجهة للشباب بشكل دائم بل هي مؤقتة لحل توزيع المجالات المحلية على مجموعات من الشباب الذين ستوجه لهم هذه العمليات التكوينية، ولا يتأتى ذلك إلا بالتجنيد الحقيقي للشباب أنفسهم حول خلق هذه المجالات المحلية للتكوين المهني، وتخلص هذه الدراسة إلى نتيجة مؤداها أنه يجب خلق (1) تمثيل جديد لإدماج الشباب اجتماعيا مقابل الإدماج الاجتماعي وحدوده وفي دراسة حول التكوين في مواجهة التحولات الاجتماعية تتساءل الباحثة عن إعادة الهيكلة الصناعية، وما هي سياسات العمل التي ستتبعها هذه المؤسسات؟.

فهل ستعتمد إلى تسريح العمال بكل بساطة، أم إلى إعادة الترتيب للعمل الداخلي أو تحمل توظيف العمال خارجيا من طرف المؤسسة؟ إلى خلق مناصب شغل جديدة حول المؤسسة لنفس عمالها؟ أو الأفضل المقاربة بين وجهة نظر العمال ورأي مسؤولي المؤسسة لإدماج العمال في دورات تكوينية، تعتبر كحل أو مخرج مؤقت أو انتظار مشروع مستقبلي؟

(1) C.f. Joubert (M) et Autres: Gestion des Jeunes précarisés par les dispositifs d'actions concertées et processus d'édification d'une sphère publique communale, Paris, C.N.R.S, Fevrier, 1989.

ومن هذا المنطق يفترض ضرورة التفكير عن المكانة الحقيقية للتكوين والتوجيه والوظيفة في عملية التحويلات الداخلية أو الخارجية للعمال⁽¹⁾.
وفضلا عما سبق حاول بعض الباحثين دراسة العلاقة بين مستوى التكوين ومستوى الأجر.

وهنا نجد اتجاهين محددتين: الأول يكشف عن وجود علاقة ارتباطية بينهما، والثاني يتناوله كأخذ المتغيرات التي تساهم في تحديد مستويات الأجر. ففي بحث ميداني أجرته "جالاد" *Lucila "jallade"* حول هذه العلاقة توصلت فيه إلى عدد من النتائج نوجزها على النحو الآتي:

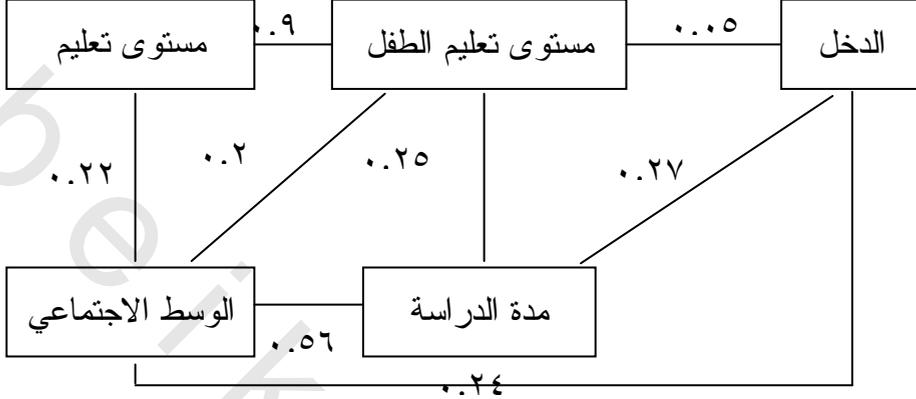
- ١- إن الترقية المهنية تؤثر على مستوى الأجر.
- ٢- كما أنها تساهم في تسهيل عملية الحراك بين المؤسسات وبالتالي زيادة في المعارف والمهارات.
- ٣- كلما ارتفعت وتيرة التكوين كلما زادت مستويات الأجر.

هذا وقد أثارت "جالاد" في هذه الدراسة الكثير من القضايا الجديدة بالدراسة والفحص، فهي لم تتوقف عند متغيري التكوين والأجر، بل ذهبت أبعد من ذلك حينما أثارت وجود عوامل أخرى تحدد مثل هذين المتغيرين مثل العمر، الجنس، المواقف الثقافية، الأصل الاجتماعي.

فهذه المتغيرات تؤثر بصورة مباشرة على مستوى التكوين والأجر لأفراد لهم نفس المستوى الثقافي وتقترب وجهة نظر السيدة جالاد، هذه من وجهة نظر "بولز" الذي ذهب إلى: أن خلف العلاقة بين التعليم الأجر تكمن عوامل أخرى تلعب أدوار أساسية في تحديد العلاقة بين مستوى الاجرة والوسط

(1) C.f. Dominique Thierry: La formation à L'épreuve des Reconversions collectives du personnel dans les entreprises, in éducation permanente, Presse, Université Paris- Dauphine N°58, Janvier, 1981, P.P.2-12.

الاجتماعي، ولقد قاده هذا الطرح إلى ابراز عدد من العلاقات الارتباطية كما يتضح ذلك في الرسم الآتي:



ولقد انتهى "بولتز" في دراسته إلى اقرار أن الوسط الاجتماعي يؤثر بنسبة ٤٥ % على الدخل، بينما أوضح أن المكون الثقافي يلعب دورا ضئيلا في اللامساواة، على اعتبار أن بولتز يرجع اللامساواة إلى التقسيم الهرمي للعمل وتنظيم الطبقات الاجتماعية^(١).

وهناك منظور آخر لدراسة الجوانب الدينامية لعملية التكوين تبناه عموما الذين اهتموا بدراسة سوق العمل والتكوين وبالاستناد إلى عدد من الدراسات الامبريقية، أوضح هؤلاء الباحثون بأن التكوين يلعب دورا أساسيا على مستوى سوق العمل: Au sein du marché de l'emploi، باعتباره ميكانيزما لخلق نوع من الانسجام والتناغم بين احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة، والقادمين الجدد إلى سوق العمل.

(١) وردت هذه الدراسة في كتاب Attati. J : L'anti-économique, Paris, P.U.F, 1974

للإطلاع على مناقشات هذه الدراسة أنظر : 5. P.P. Op. Cit, (B) Lietard, (P) Besnard-36.

ولقد كشفت هذه الدراسات بعد ذلك أن التكوين يسمح بخلق الانتظام، أي نوع من التوازن بين العرض الكمي والكيفي في اليد العاملة والطلب عليها، وهنا تبرز الأدوار الطلائعية التي تقوم بها مراكز التكوين في هذه العملية الاجتماعية الاقتصادية، آخذين بعين الاعتبار أهميتها من حيث تكوين البطالين وتزويدهم بمعارف جديدة، تمكنهم من الاندماج في وتيرة التنمية.

ونستطيع أن نلمس في السنوات الأخيرة اتجاها جديدا يحاول دراسة العلاقة التبادلية بين التكوين المهني وتغيير تنظيم الانتظام، ولقد اتخذ "أنطوان ليون وغوغلين" مسلكا أمبريقيا يختلف عن ذلك الذي أشرت إليه آنفا. وفي هذا الإطار ركزا على الجوانب النفسية- التربوية لتكوين الكبار، وأهمية ذلك المسعى في التنمية الشاملة.

والى جانب هذا أثارا مسألة الجانب الفيزيولوجي للكبار، ومدى قدرتهم على استيعاب المعارف الجديدة لمسايرة التحولات التي شهدتها الانساق الفنية، وهذا ما جعل "مول" يصوغ تنظيما يحدد الأهداف الأساسية من تكوين الكبار في الآتي: (نذكر فيهما بعض الأهداف).

- (١) الرغبة في الترقية المهنية.
- (٢) الحصول على شهادة أو زيادة في الأجر.
- (٣) خلق روح التنافس.
- (٤) البحث عن وسط اجتماعي أفضل.
- (٥) السعي نحو فهم أفضل للعالم.
- (٦) الرغبة في الاحتكاك والتفاعل.
- (٧) تطوير الشخصية الفردية^(١).

(1) C.f, Moles (A), et Muller (F) : De la motivation des adultes, à la structuration de la pensée, Conseil de l'Europe, 1969.

ويعطينا "جان ماري" لبحث العلاقات التبادلية بين عدة مستويات لها علاقة بالتكوين المهني، والتقييم في هذا المجال باعتباره أحد العناصر الرئيسية، التي تساهم في كل الفوائد التي تعود على المتكون.

والجدول رقم (٠٢) يوضح المستويات والنماذج الوظيفية للتقييم الخاص بتكوين الكبار^(١)

جدول رقم (٢)

النموذج الوظيفي للتقييم		
مجالات النشاط	تقييم العناصر	تقييم الأعمال
إنتاج الوسائل	تقييم الفوائد الاجتماعية للتأهيل الاجتماعي	تقييم الممارسات أو عمليات التطور الاجتماعي
ممارسة العمل	تقييم الفوائد المهنية للتأهيل المهني	تقييم الأعمال أو عمليات التطور المهني
التكوين	تقييم فوائد التكوين لشهادة التأهيل المدرسي	تقييم الأعمال أو عمليات التكوين
التربية	تقييم مستويات القدرات التربوية- التنقيط	تقييم العمل التربوي، المناهج التربوية، أو الآثار التربوية

لقد بحثت هذه العلاقة في مستويات عدة، منها انتاج الوسائل وتقويم الفوائد الاجتماعية للتأهيل الاجتماعي، هذا من ناحية تقويم العناصر المشكلة لمجال النشاط، أما من حيث تقويم الأعمال في هذا المجال فتتمثل في الممارسات أو عمليات التطور الاجتماعي في المجال.

وفي ممارسة العمل يبحث عن تقويم الفوائد المهنية التي يجنيها المتكون من تأهيله المهني، وما هي عمليات التطور المهني التي أداها؟
وفي أثناء التكوين فما هي الشهادة المتحصل عليها وما تأهيله المدرسي من هذه العناصر المكونة لعملية التكوين المهني؟ وفي تقويم الأعمال نقوم بتقويم عمليات التكوين المهني.

أما على المستوى التربوي، فماذا ينال المتكون من هذا كله، تقويم مستويات قدراته التربوية، طريقة التنقيط، وفي تقويم الأعمال: المناهج والآثار التربوية التي تتركها عملية التكوين على المتكون؟
ولكي يبرهن الباحثون على صدق هذا الاتجاه الامبريقي، أجروا عددا من الدراسات الامبريكية، في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وفرنسا وغيرها من البلدان الأوروبية وغير الأوروبية، وتوصلوا إلى عدد من النتائج نجملها فيما يلي:

- ١- مستوى التكوين القاعدي دور أساسي في التقدم المهني وفي عملية التنمية.
- ٢- التكوين مثل الثقافة، لذا ينبغي جعل المدرسة ومراكز التكوين على علاقة لمواصلة العملية التربوية وتحقيق الأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها.
- ٣- ضرورة جعل فترة التكوين القاعدي طويل
- ٤- يرتبط التكوين الفعال بعملية التحضير وتحسين المركز المهني
- ٥- التكوين المتكامل للفرد.

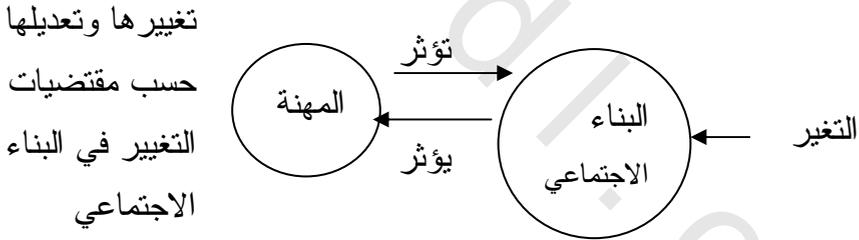
٦- ربط التكوين التربوي وتغييره بالاصلاحات التي تلحق الوظائف وهياكل مؤسسات التكوين ومؤسسات العمل.

هذا ولم يقتصر البحث الامبريقي في ميدان التكوين على اختبار القضايا الكلاسيكية التي قدمها الرعيل الأول من علماء الاجتماع وغيرهم.

فقد حاول الدارسون المحدثون تطوير أدوات تصورية اجرائية، تمكنهم من اكتشاف أبعاد عملية التكوين سواء في حياة الفرد أو المجتمع.

وعندما اهتمت هذه البحوث بهذه الأبعاد، ناقشت مسألة المكانة المهنية ومحدداتها، التقدم المهني، العلاقة بين المهنة والتعليم، إلى جانب الوسط الاجتماعي والطبقة الاجتماعية والمهنة والبناء الاجتماعي.

ففي ما يتعلق بدراسة المهنة والبناء الاجتماعي، فإن الدراسات الإمبريقية لم تهمل عوامل أخرى مثل التكوين المهني والسياسة الاجتماعية والتقدم العلمي بيد أن تركيزها هذه المرة كان على العلاقات الوظيفية التبادلية بين المهنة والبناء الاجتماعي.



ومهما تنوعت جوانب هذا التركيز، إلا أنها شملت القضايا الآتية:

١- العلاقة بين تقسيم العمل والتخصص الوظيفي، من جهة والتضامن والتكامل الاجتماعيين من جهة أخرى.

٢- دراسة العلاقة القائمة بين قوة العمل والمهارة كمؤشر لمسألة التكوين المهني.

٣- تضامن وترابط الجماعات المهنية وتحديد العوامل التي تؤثر على هذا التضامن وكيفية تكيف هذه الجماعات مع البيئة الخارجية المتغيرة باستمرار.

٤- العلاقة بين المهنة ودرجة المشاركة في الجمعيات المختلفة.

٥- الترابط بين المهن واستيفائها للمتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق إلى تحقيقها.

٦- الاختلافات المهنية وتأثيراتها المختلفة على أشكال التكامل الاجتماعي.

٧- دور الجماعات المهنية في التأثير على البناء التنظيمي.

٨- الصراع بين الجماعات المهنية

٩- العلاقة بين علاقة الدور المهني للفرد بالعائد المادي للمهنة^(١).

وفي هذا الاطار أجرى "بيراج" دراسة ميدانية عن الجماعات المهنية في المجتمعين الانجليزي والأمريكي "هاجودوري" عن المشاركة في الروابط المحلية عن طريق المهنة، كما درس "بلو" "فيبر" العلاقة بين التنظيم البيروقراطي والبناء المهني.

والى جانب ذلك كذلك اهتم "ستلزنبرج" بالمهن، السوق، الأجور، وتناول "هول" كذلك التمهين والبيروقراطية، وكذلك المهن والبناء الاجتماعي. إلى جانب تناول "مانهايم" الطبقة والمكانة المهنة وبناء القوة، وكذا الإيديولوجية المهنية^(١).

ومهما تنوعت وتعددت هذه الدراسات الإمبريقية، فإنها قد طرحت جملة من النتائج ترتبط بالمهنة ومحدداتها وكيفية تغييرها لتلائم التحولات التي تمس البناء الاجتماعي، وهذه دعوة إلى إعادة تشكيل البناء المهني عن طريق التكوين،

(١) كمال عبد الحميد الزيات: علم الاجتماع المهني، مدخل نظري، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٦.

ص.ص ١٢٥-١٣١.

(١) لمزيد من التوسع في هذا الموضوع: أنظر: كمال عبد الحميد الزيات، نفس المرجع السابق.

وسن السياسات الرشيدة التي تعد القوى العاملة بأصنافها المختلفة لمواكبة التحولات المختلفة ومن بين النتائج الأخرى التي طرحتها هذه الدراسات، (نذكر بعض النتائج).

١- تعتمد المهن على المهارة والمعرفة أكثر من اعتمادها على القوة الفيزيائية، وهذا بطبيعة الحال يتطلب تأسيس مراكز التكوين لخلق هذا الانسجام بين المهنة والمعرفة.

٢- هناك علاقة ترابطية بين التحول في البناء المهني وسيادة انتشار التكنولوجيا.

٣- أدى التقدم العلمي وتعدد الأنشطة الصناعية إلى اتساع نطاق المهن وتشعبها.

٤- يؤدي التكوين المهني المستمر إلى التغيير المستمر في النسق القيمي الذي يستخدمه الأفراد بالنسبة لمهنتهم.

٥- هناك علاقة تبادلية بين تغيير البناء الاجتماعي والتغيرات المرتبطة بالقيم والمفاهيم المهنية.

٦- يرتبط أعضاء المجتمع المهني بعلاقات أولية.

٧- تؤثر المهنة على الحياة الاجتماعية

٨- إن سياسة إعادة التأهيل ترتبط بالتطورات التي تعتري البناء التنظيمي والمجتمعي على حد سواء.

٩- هناك علاقة تبادلية بين سياسة التشغيل ومخططات التكوين

١٠- لا يمكن فصل مسألة التكوين عن سياسة التشغيل وثقافة المجتمع.

١١- إن منع الانحرافات الاجتماعية والتقليل منها يتطلب خلق ترابطات واضحة بين المدرسة وبين مراكز الاعداد والتكوين.

ولقد طور بعض الباحثين فهم العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، في ضوء فكرة التحول متجاوزين إلى حد بعيد الوقوع في القضايا الرسمية التي تحدد بدقة المهن الأدوار، ومن الطبيعي أن يؤدي بهم إلى تأكيد خصوصية التطور الذي تشتق منه السياسة العامة للمجتمع ومنها سياسة التشغيل، وتنظيم القوى العاملة وتأهيلها.

غير أن هذا التحدث قد دفع هؤلاء الباحثين إلى الاهتمام بمكونات البناء الاجتماعي ونمو القوى العاملة، والطاقة الاستيعابية والبناء المهني وتغييره، ليستجيب إلى مقتضيات التطور الاقتصادي والعلمي، وفي بعض الأحيان السياسي والثقافي.

ومن هنا يبدو جليا أن التكوين المهني متطلب أساسي لأية تنمية، تعتمد على الاستخدام العقلاني لمواردها البشرية.

❖ التكوين المهني والتنمية:

يجمع الدارسون في علم الاجتماع المهني على أن تحديد الأدوار وتقسيم العمل من خلال عملية التكوين وإعادة التكوين يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خصم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد والعقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات وهذا يشكل إحدى المرتكزات الأساسية في الاقتصاديات المتطورة، على اعتبار أن هناك علاقة جدلية بين الجماعات المهنية، وتحديد مسارات التنمية.

وهذا ما تؤكد الدراسات الإمبريقية التي أجريت في عدد من البلدان النامية والصناعية على حد سواء، ولعل أهم ما طرحته هذه الدراسات هو:

- ١- يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن هدره، فالى جانب ما يتضمنه من معارف تجديد المهارات والقدرات وتحفيز، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد⁽¹⁾.
- ٢- إن العلاقة الوظيفية بين المهنة والبناء الاجتماعي تتأثر هي الأخرى بالتنسيق القيمي العام.
- ٣- يرتبط الحراك المهني والجغرافي بالوضع المهنية الدينامية، أي المتغيرة باستمرار.
- ٤- يرتبط تخطيط القوى العاملة وسياسة التشغيل بمسألة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية.
- ٥- يشكل هذا التخطيط قاعدة الارتكاز في أي تغيير مخطط.
- ٦- ترتبط تنمية المجتمعات المحلية بالتوزيع المتوازن لمختلف المهن في ضوء متغيرات الكفاءة والمقدرة والرغبة الذاتية للفرد.
- ٧- ترتبط الأدوار المهنية للأفراد بأنماط السلوكيات الاجتماعية التي يقومون بها.
- ٨- هناك علاقة ارتباطية بين البناء المهني والنسق التربوي السائد.
- ٩- رغم أن التدرج المهني يرتبط بموقع الفرد داخل البناء التنظيمي ومحدداته⁽¹⁾، إلا أن هذا التدرج يتأثر من جهة أخرى بظواهر التنظيم والضبط الاجتماعي.
- ١٠- تغيير الأدوار الاجتماعية للمهنة بتغير المعيشية.

(1) Julins (R) : Current state of the sociology of occupations. The sociological quarterly, 1973, P.P. 309-333.

(1) كمال عبد الحميد الزيات: مرجع سبق ذكره، ص.ص. ٢١١-٢١٨

١١ - هناك علاقة وظيفية متبادلة بين المهنة والمجتمع والواقع أن الاسهام الحقيقي الذي قدمه هؤلاء الباحثون يتمثل في تحليلهم للمهنة وتغيرها واثرائها، ولقد مكنهم هذا الطرح من الربط بين تخطيط القوى العاملة وتأهيلها واحتياجات الاقتصاد الوطني، وبين مسألة التنمية المنظمة والموجهة.

ولا نستطيع أن نغفل في هذا المجال التحليل الذي قدمه باحثون آخرون لطبيعة التكوين المهني وارتباطه بالنسق الاقتصادي، حيث كشفوا عن العلاقة بين التكوين وسوق العمل، ومشكلات البطالة، وعلاقات العمل وما يرتبط بها من ظواهر صراعية متنوعة، وهذا بطبيعة الحال لأنهم يعتقدون أن تخطيط وتنظيم الدولة الصناعية الجديدة يقوم على المتابعة المنظمة للموارد البشرية، وتكييفها للظروف والمستجدات البيئية، كما أن تغير عوامل وأساليب الإنتاج يعتمد على التكوين الجيد فالتكوين الدائم يتطلب تغيير إجراءات التكوين التي تسمح بخلق ظروف عمل جديدة وتقسيم مختلف للعمل.

وهذا ما أدى "بكلود ديبار" إلى إقرار حقيقة واقعية، وهي أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقة بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن يكون أعمق إذا لم ننظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل

La production sociale de la qualification

باعتباره من الأولويات الوطنية^(١).

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية، باعتباره إنتاجا اجتماعيا، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم

(١) Dubar (C) : La formation professionnelle continue, éditions la découverte, Paris, 1985. P.P114-115.

التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى. وبالرغم ما أسهمت به الدراسات السابقة من فهم لأبعاد التكوين المهني، من حيث اكتساب المعارف وتجديد القدرات والحراك المهني والمساهمة في عملية التنمية، إلا أن هناك فريقا من علماء الاجتماع حاول التحقق من صدق هذه القضايا على مستوى المؤسسات كوحدات اجتماعية صغيرة، فدراسات "سلوكام" حول التسيير والتكوين و"ليتانس" حول السلوك التنظيمي وعلاقته بمسألة التكوين المتواصل، و"بيكر"⁽¹⁾ عن التنظيم الفعال، كلها تؤكد شيئا واحدا وهو أنه كلما كانت الأدوار التنظيمية واضحة ومحددة بدقة، أمكن للعاملين معرفة حقيقة توقعات الإدارة منهم، وزادت فرصة تحقيق الفعالية التنظيمية.

ويستند وضوح الأدوار إلى عملية التخصص الوظيفي وتقسيم العمل المبنية على أساس المعرفة المستندة إلى التكوين.

ومن ثم يطرح هؤلاء الدارسون قضية ذات أهمية بالغة، وهي أنه مهما كان تصورنا عن المؤسسة كنظام مغلق أو مفتوح، فإن الحقيقة التي أكدتها مختلف الأبحاث الإمبريقية تبقى قائمة، وهي ضرورة ربط متغير التكوين بالأهداف الأساسية للمؤسسة، لأن هذا الطرح يفيد بصفة خاصة العاملين الذين تتوافر لديهم حاجات على مستوى أعلى، وهي الحاجة إلى تأكيد وتحقيق الذات، والحاجة إلى الاعتبار والتقدير والحاجة إلى الاستقلال، والحاجة إلى المكانة والمنزلة العالية... الخ.

(1) Dubar (C) : La formation professionnelle continue, Op. Cit, P.P 116-117.

والواقع أن الخاصية الأساسية لتحسين التكوين هي في تغيير سلوك العاملين واكتساب اتجاهات مساندة لسلوكاتهم في العمل، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الموقف على أداء الفرد والمؤسسة والمجتمع.

لذلك تقرر هذه الدراسات ضرورة رفع درجة التأهيل وربطها بسياسة التشغيل والتكوين في المجتمع^(١).

وبصفة عامة فقد أظهرت الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أن التخصص المبني على الجانب الهندسي وجانب العلاقات الانسانية يؤدي إلى رفع الكفاءة التنظيمية، وهذان الجانبان يرتبطان على نحو لا ينفصل بمفهوم التكوين المتواصل للعامل، لذلك أصبح واضحا لدى المتخصصين في التنظيم وطرق العمل، أن البناء المهني يعتبر من المتغيرات الأساسية المشكلة للبناء التنظيمي.

في ضوء هذه الخلفية يمكن القول أن هناك علاقة تبادلية بين التكوين المهني والفعالية الاجتماعية والاقتصادية، وهذه الفعالية تدفعنا إلى ضرورة فهم عملية التكوين في إطارها الاجتماعي - الاقتصادي آخذين بعين الاعتبار التراكمات التاريخية والمعرفية ومستوى تحضر المجتمع المعني.

لهذا فإن دراسة التكوين المهني في الجزائر تتطلب منا فهم هذه الظاهر في السياق الاجتماعي الجزائري، سواء من حيث تشكلها أو تجسدها الميداني وهذا لا يتأتى بطبيعة الحال إلا إذا فهمنا المكونات الأساسية للبناء الاجتماعي وعلاقتها ببعضها البعض، ودور متغير التكوين في إعداد القوى العاملة ومسايرته للتحويلات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية.

(١) زكي محمود هاشم، تنظيم وطرق العمل، الكويت، مطبوعات الجامعة الكويتية، ١٩٨٤. ص.ص. ١٩-٢٣.

وأخيرا يمكن أن نستخلص ما يلي:

- تتجلى مقدرة الفرد في أي نشاط من النشاطات تبعاً لما لديه من معلومات ومهارات وثقافة وتكوين وخبرة كافية، كما تتجلى هذه المقدرة على الرغبة في أداء العمل ومدى طموحه.
- إن عرضنا هذا للبحث الإمبريقي لأبعاد التكوين المهني وارتباطاته بجملة من العناصر الأخرى التي تعمل على تأهيل العامل مهنياً، للإفادة من عملية التكوين المهني في تطوير كفاءته وقدراته.
- أبرزت هذه الدراسات الإمبريقية عن طريق نتائجها التي توصلت إليها، أن عملية التكوين ترتبط بعلاقات في البناء التنظيمي للمؤسسة إذ أنه أحد المتغيرات الأساسية المكونة له.

ثانياً: الجماعات الصغيرة في التنظيم^(*)

وهي عبارة عن دراسة إمبريقية لمعرفة أثر الجماعات الصغيرة في التنظيم، وقد نوقشت بجامعة الفاتح بطرابلس، بالجمهورية الليبية، بكلية العلوم الاجتماعية التطبيقية، بتاريخ ٢٤ ماي ١٩٩٩، وقد تكونت لجنة المناقشة من الأستاذ الدكتور: مصطفى عمر التير، مشرفاً ومقرراً، والأستاذة الدكتورة: علي الهادي الحوات، أبو بكر شلابي والوحيشي بيري أعضاء، وكانت من إعداد الدكتور: حسان الجيلاني، وسنقوم فيما يلي بتقديم ملخص لأهم محتوياتها:

١- تحديد مشكلة البحث: وقد تركزت حول الجماعات الصغيرة التي تنشأ داخل التنظيمات، والأثر الذي تحدثه فيها، فالجماعات تشكل قيم ومعايير، وأهداف واحتياجات العمال داخل التنظيمات، وفي حال تعارض أهداف الجماعات مع أهداف التنظيم فسيكون موقف الجماعات سلبيًا يتمثل في: كثرة الغيابات

(*) أنظر حسان الجيلاني، مرجع سبق ذكره.

والتمازض، والصراع السلبي، وانتشار الشائعات المغرضة المسيئة للتنظيم، أما إذا توافقت الأهداف فيكون موقف الجماعات من التنظيم إيجابيا، يتحدد من خلال: ارتفاع الروح المعنوية، زيادة الإنتاج، والتعاون فيما بينها وفيما بينها وبين التنظيم.

٢- المفاهيم: خصص الباحث جزءا هاما من الفصل الأول لمفهوم الجماعات الصغيرة، والمفاهيم المرتبطة بها، مثل: المجموعة أو التجمع، والجمهرة أو الحشد، والعصابة، والزمرة، والجماعة الأولية، ليخرج في الأخير بتعريف إجرائي هو: أن الجماعة الصغيرة هي التي تنشأ بصورة تلقائية، داخل تنظيمات العمل، وتتكون من شخصين فأكثر، على أن لا يتجاوز العدد الكلي لها التسعة أشخاص، ولها بناء معين تستند إليه، ويدخل أعضاؤها في علاقات وتفاعلات نتيجة الاتصال المستمر بينهم، وتربطهم بعض المعايير والقيم، ويقوم التفاعل بين أعضائها على المصالح المشتركة، وهي تشبع الحاجات الاجتماعية لأعضائها، وقد حدد الباحث من البداية أنه لا يفرق بين الجماعة الأولية والجماعة الصغيرة، والجماعة غير الرسمية، فكلها مسميات لمفهوم واحد.

❖ مفهوم التنظيم: وقد أفرد الباحث الفصل الرابع كاملا للتنظيم والمفاهيم المرتبطة به، حيث عرض أولا المفهوم العام للتنظيم، ثم تحدث ثانيا عن التنظيم الرسمي ونظريته، ثم تطرق ثالثا إلى الحديث عن التنظيم غير الرسمي، وبعدها حدد العلاقة بين التنظيمين -الرسمي وغير الرسمي- ليصل بعد كل هذا إلى توضيح التنظيم المقصود في البحث وهو "التنظيم الذي لا يركز على الجانب الرسمي، والقواعد البيروقراطية، بل في تفاعله مع التنظيمات غير الرسمية، وجماعات العمل المختلفة، فهو كل دينامي يتسم بالمرونة والتطور في تفاعله مع الأفراد والجماعات"

٣- فرضية البحث: وقد وضع الباحث فرضية كلية صاغها في شكل سؤال على النحو التالي:

هل يؤثر التنظيم في الجماعات الصغيرة تأثيراً سلبياً أم إيجابياً؟

ولمعرفة هذا التأثير قسم الباحث الفرضية إلى قسمين هما:

I/ التأثير الإيجابي للتنظيم في الجماعات، ويمكن قياس ذلك من خلال المؤشرات الثلاثة التالية:

- أ- إذا كانت الجماعات تتعاون مع بعضها من جهة، ومع التنظيم من جهة أخرى.
- ب- إذا كانت الجماعات الصغيرة معنوياتها مرتفعة.
- ج- إذا كانت هناك زيادة في الإنتاج

II/ التأثير السلبي للتنظيم في الجماعات الصغيرة، ويمكن قياسه بالمؤشرات التالية:

- أ- وجود حالات من الصراع
- ب- كثرة الغيابات
- ج- انتشار الشائعات.

٤- منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث "المنهج الوصفي التحليلي" حيث قام بوصف الجماعات الصغيرة في التنظيم، وحل العلاقات التي تربطها وربط خصائص الجماعات بالتنظيم عن طريق قياس مواقفها الإيجابية والسلبية من التنظيم الذي تمارس فيه نشاطها وعملها، كما استخدم كذلك المنهج "الشبه سوسيومترى" وذلك من خلال استمارة الاختبار السوسيومترى.

٥- الدراسة الاستطلاعية: وقام بها الباحث في الفترة الممتدة من ٢٣ أكتوبر إلى ديسمبر ١٩٩٣ لاكتشاف الميدان والاطلاع عليه، والتمكن من وضع فروض الدراسة، وتقدير الامكانيات المادية، والمدة الزمنية اللازمة لسيير البحث، والصعوبات الممكنة، وكذا اختبار الاستمارة والتعديل فيها.

٦- أدوات جمع البيانات: وتمثلت في الاستمارة، المقابلة والسجلات والوثائق.

I- الاستمارة: وقد استعان الباحث بنوعين من الاستمارة.

أ- استمارة الاختبار السوسيومترى: وهدف من ورائها تحديد عينة البحث بدقة، واستخراج الجماعات من كل أشكال التجمعات الأخرى، وقد احتوت على بيانات متعلقة بالمبحوث وسؤال واحد يحدد علاقته بزملائه: مع من تفضل العمل؟ ويرتب الأسماء من ١ إلى ٩ حسب الأهمية.

ب- استمارة الاستبيان: وقد وضعها الباحث لقياس العلاقة بين الجماعات والتنظيم، لمعرفة ما إذا كان تأثير التنظيم على الجماعات بالسلب أم بالإيجاب، وقد ضمت ٤٥ سؤالاً، غطت أربعة محاور هي:

❖ المحور الأول: وخصه للمميزات الشخصية وضم ٧ أسئلة.

❖ المحور الثاني: وضم أسئلة تحديد الجماعات وكانت سبعة أسئلة.

❖ المحور الثالث: ويضم الآثار الايجابية للجماعات الصغيرة وقسمت إلى ٣ مؤشرات (الواردة في الفرضية).

❖ المحور الرابع: ويضم الآثار السلبية للجماعات الصغيرة وقسمت كذلك إلى ٣ مؤشرات (الواردة في الفرضية).

II- الملاحظة: وقد استخدمها الباحث في تنقله بين ورشات العمل، حيث كان يلاحظ العمال وهم يتشكلون في جماعات أمام الآلة أو في المطعم..... الخ كما

اكتشف من خلال الملاحظة إستراتيجية تعامل التنظيم مع الجماعات وموقعها منه، من خلال أعضائها مع بعضهم البعض.

III- المقابلة: وقد استخدم نوعين من المقابلة.

أ- المقابلة الحرة: وقد أجراها مع المبحوثين أو مع رؤساء العمال أو مع إطارات الشركة بصورة عامة، وقد تمت داخل الورشات وفي المكاتب الخاصة بالمشرفين وبعض مكاتب الاطارات.

ب- المقابلة المقننة: وتتمثل في اللقاءات التي أجراها مع العمال لي طرح عليهم أسئلة الاستمارة.

ج- السجلات والوثائق: والمتعلقة بالمؤسسة والتي مكنته من التعرف على الأساس القانوني والتشريعي الذي يستند عليه التنظيم وكذلك أهدافه.

٧- العينة: انطلاقا من إحصائيات بعدد العمال، اختار الباحث عددا كبيرا من العمال بصورة عشوائية، ومن مختلف أقسام وورشات المصنع وتم تطبيق استمارة الاختبار السوسيومترى عليهم، وعن طريقها حددت العينة حيث تمثلت في الأفراد الذين يشكلون جماعات واستبعدت المعزولين، وقد أخذت من العمال البسطاء ممن يحملون درجات من ١ إلى ١٢ ولتكون العينة تمثيلية أخذ ١٠ % من المجموع الكلي لمجتمع البحث، وهو ما يعادل ١٠٨ عاملا من مختلف الأقسام.

٨- مجال الدراسة: وهو المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية القطنية بقسنطينة، وهي متخصصة في صناعة ونسيج الأقمشة القطنية وملابس العمال، والتي انطلق العمل بها عام ١٩٦٧ ، وقد أفرد لها الباحث فصلا كاملا وهو الفصل الثاني من الباب الثاني، حيث تعرض للأزمة التي تعيشها المؤسسات الصناعية الجزائرية عموما، والمؤسسة ميدان البحث كواحدة منها، ليعرض بعد ذلك تنظيم هذه المؤسسة، أين أعطى لمحة

تاريخية عنها منذ نشأتها في جوان ١٩٦٧ ومختلف مراحلها في ظل التطورات التي عرفتها البلاد، كما أعطى أيضا تعريفا جغرافيا للمؤسسة محل البحث.

٩- النتائج: وقد تمثلت أهم النتائج في:

١/ أن العمال يعيشون ظروفًا عملية صعبة كانتشار الغبار وارتفاع الرطوبة وقدم الآلات وتآكلها، هذا إضافة إلى صعوبة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.

٢/ تتمثل أهم محددات الجماعة التي استخرجت بواسطة الاختبار السوسيومترية في: محددات داخلية من خلال تشابه المهن والوظائف، القرب المكاني، والسن والأقدمية في العمل، ومحددات خارجية تمثلت في التقارب في المكانة الاجتماعية، والمجتمع المحلي والجنس.

٣/ الآثار الإيجابية للجماعات الصغيرة، وقد توصل الباحث حيالها إلى ما يلي:

١.٣- التعاون: وهو يحدث فيما بين الجماعات بنسبة (٨٧,٩٦ %) ولا يحدث بينها وبين المؤسسة إلا بنسبة (28,70 %).

٢.٣- الروح المعنوية: وهي منخفضة وتظهر من خلال تباطؤ الانتاج واهمال التنظيم لمشاكل العمال بنسبة (٨٠,٥٥ %).

٣.٣- الكفاية الانتاجية: الانتاج بطئ وحسب الطلب.

وبناء على ما سبق فتأثير الجماعات الصغيرة في التنظيم سلبي.

٤- الآثار السلبية للجماعات الصغيرة: وتظهر من خلال:

١.٤- الصراع السلبي: نتيجة تعارض الأهداف بين الجماعات والتنظيم والذي يحدث بنسبة ٧٤,٠٧ % فتعمل الادارة على تفريق أعضاء الجماعة، ومعاقبة قوادها، فتلجأ الجماعات إلى تضييع الوقت في اللعب أو التمارض.

٢.٤ - التغييرات: وتحديث بنسبة مرتفعة، وتتخذ المؤسسة لمواجهة نظاما عقابيا، لكنه لم يكن مجديا دائما.

٣.٤ - الشائعات: وهي منتشرة بكثرة وما يزيد منها هو جهل ٧١.٢٩% من عينة البحث لما يجري في مؤسستهم.

٥ - التنظيم: وهو تنظيم قائم على نظام تايلوري بيروقراطي يرى في الانسان مجرد تابع للألة، ويعتمد الترهيب والعقاب أسلوبا له، مما أسفر عن خفض معنويات العمال وزيادة التغيب وخفض الانتاجية.

١٠ - التوصيات والاقتراحات: وقد انتهى بوضع جملة من التوصيات رأى فيها أنها تجنب الانعكاس السلبي لجماعات العمل الناجم أساسا عن اهمالها.

١١ - قائمة المراجع: وقد ضمت:

أولا: المراجع باللغة العربية:

١ - الكتب وعددها ٧٩

٢ - المجلات والجرائد والنشريات وعددها ١١ .

٣ - أطروحات وأبحاث غير منشورة وعددها ٧.

٤ - تقارير ووثائق رسمية وعددها ١١ .

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية وعددها ٣٠ مرجعا .

- الملاحق: وقد ضمت استمارة الاختبار السوسيومترى واستمارة الاستبيان العادية والجداول من ٢ إلى ٤٥ حذف الجدول الأول لتضمنه أسماء المبحوثين.

القراءة المنهجية للأطروحة:

١- عنونها

وقد جاء في صياغة محددة ومختصرة، وتبدو للمتصفح لمضمون

الأطروحة أنها مناسبة لها، لأن تركيز الباحث كان منصبا حول الجماعات

الصغيرة التي تنشأ داخل التنظيم، وأثرها فيه، ومع أنه قد كان بالإمكان أن يكون العنوان أكثر تحديدا لوجاء على الشكل التالي: الجماعات الصغيرة وأثرها في التنظيم، وهو ما تضمنه الجزء التفصيلي من العنوان، ومن ثم الاستغناء عن هذا الجزء.

٢- الإشكالية:

وقد وفق الباحث في طرح إشكالية بحثه، فقد حددها بشكل يعبر إلى حد بعيد عما كان يريد بحثه، وقد جاءت في صيغة تقريرية، وضح فيها أهمية الجماعات الصغيرة، وما تمثله لأفرادها كما أعطاه تفصيلا أكثر من خلال وضع ثلاثة مؤشرات تتحقق في حال توافق أهداف الجماعة مع التنظيم، وهي التعاون، وارتفاع الروح المعنوية، وزيادة الانتاجية، أما إذا تعارضت أهدافها فتعارض مواقفها بالتالي، ويظهر ذلك من خلال ثلاثة مؤشرات هي: الصراع السلبي، التغيبات وانتشار الشائعات.

وهذه الاشكالية قد توافرت فيها جملة الخصائص التي تجعل المشكلة صالحة للبحث وهي: الدقة والتحديد، ارتباطها المنطقي بالفترة التي نشأت خلالها، وبالتالي إمكانية تطبيق الحلول المتوصل إليها، جذتها ولو نسبيا، إضافتها للمعرفة، كونها مشكلة ذات أهمية⁽¹⁾.

٣- المفاهيم:

تناول الباحث المفاهيم الواردة في العنوان وهي: الجماعات الصغيرة، والتنظيم، وقد أولاهما الأهمية اللازمة، حيث وضحهما ووضع المفاهيم المرتبطة بهما ليصل إلى تحديدهما إجرائيا، أي حسب ما يخدم بحثه، وهما مفهومان متساندان منطقيا ووظيفيا، وقد جاء مفهوم الجماعات الصغيرة مركزيا،

(1) طاهر مرسي عطية، مرجع سابق، ص. ٧٣.

ومفهوم التنظيم ثانويا، هذا عن المفاهيم الرئيسية في البحث، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث كان يعتمد في كل مرة إلى تحديد المفاهيم الفرعية التي تعترضه أثناء البحث منها مثلا: مفهوم الادارة، البيروقراطية، الروح المعنوية، الشائعة، والتعاون وغيرها، ومنه فالباحث حدد مفاهيمه بدقة ووضوح تام، وبعبارات بسيطة لا تقبل التأويل وهي أمور أساسية^(١).

- الأطروحة من الناحية الشكلية:

تتكون الأطروحة من ٣٦١ صفحة (مع الملاحق) وقد قسمها الباحث إلى بابين اشتمل الأول على الأسس والمفاهيم النظرية، وقد أخذ ١٥٧ صفحة قسم بدوره إلى سبعة فصول، حيث ضم الفصل الأول مفهوم الجماعات الصغيرة، نشوءها، تصنيفها وأنواعها المختلفة، أما الثاني فاشتمل على خصائص الجماعات الصغيرة، معاييرها، تأثيرها على أعضائها، تماسكها وأهدافها، أما الثالث فعرض بشيء من التحليل للجماعات والعمليات الاجتماعية، الايجابية والسلبية التي تضعها الجماعات الصغيرة للتنظيم، أما الفصل الرابع فضم التنظيم والمفاهيم المرتبطة به، كما تضمن الفصل الخامس تفاعل الجماعات الصغيرة بالتنظيم، وموقف هذا الأخير منها سلبا وإيجابا، أما الفصل السادس فعرض فيه الدراسات السابقة التي تناولت نفس ظاهرة البحث، أين تناول دراسة غربية وهي "الإلتون مايو" في مصانع هاوثورن، ودراستين عربيتين هما "دراسة عبد الرازق جليبي، في البناء الاجتماعي للمصنع، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه سنة ١٩٧٣ " كما عرض "دراسة الدكتور: محمد علي محمد بعنوان: "مجتمع المصنع".

وأخيرا تعرض للدراسات الجزائرية، أين تناول "دراسة التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية، وهي أطروحة دبلوم الدراسات المعمقة، مقدمة من

(١) عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، مرجع سابق، ص ١٦٣ .

طرف الطالب: شوية سيف الاسلام" وتجدر الاشارة الى أن الباحث قام بتحليل هذه الدراسات وتقييمها والافادة من نتائجها في دراسته.

وهذا ما يجب القيام به حيال الدراسات السابقة، إذ يجب قراءتها قراءة تحليلية لاستخلاص العبر منها، وتحديد أهمية نتائجها المتوصل إليها، وأن يوضح الباحث كيف يتميز بحثه المقترح عن تلك الدراسات السابقة مع توضيح التبرير المنطقي لما يريد الوصول إليه⁽¹⁾.

أما عن الفصل السابع، فقد تناول موضوع التنظيم في المؤسسات الصناعية الجزائرية، هذا ما احتواه الباب الأول، أما عن الباب الثاني فقد قسمه الباحث أيضا إلى سبعة فصول محتواة في ٢٢٣ صفحة، وقد ضم الفصل الأول الإطار المنهجي للبحث، الفرضية ومؤشراتها، منهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية، وأدوات جمع البيانات والعينة، أما الفصل الثاني فقد تناول مجال الدراسة أي المؤسسة ميدان البحث من خلال الهيكل التنظيمي لها، وكذا الجماعات الصغيرة الموجودة بها، أما الفصل الثالث فقد أفرده لتفسير وتحليل البيانات السوسيومترية، أما الفصل الرابع، فحدد فيه أسس محددات الجماعة في التنظيم، الداخلية منها والخارجية، وأنها بخلاصة وتقييم، وتعرض في الفصل الخامس للأثار الإيجابية للجماعة الصغيرة في التنظيم، وانتهى فيه بخلاصة وتقييم، وأخيرا الفصل السابع وضم النتائج والتوصيات، حيث ناقش النتائج المتوصل إليها ووضع توصياته واقتراحاته، إضافة للخاتمة والمراجع والملاحق، والملاحظ في الكثير من كتب المنهجية أن الخاتمة والمراجع والملاحق لا تدخل ضمن فصول البحث - المتن - وإنما تُرقم وحدها، خاصة وأن المقدمة قد جاءت منفردة، ومرقمة بالحروف الأبجدية: أ، ب، ج، د ومن هذه الكتب منهجية البحث

(1) محمد عبيدات، مرجع سبق ذكره، ص. ٢٦.

العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات^(١)، وكذا كتاب أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية^(٢).

والملاحظ أن الباحث قد حاول خلق نوع من التوازن بين البابين، وبالتالي الفصول والعناصر المحتواة فيهما، ويمكن القول بأنه نجح إلى حد ما، فقد تراوحت الفصول بين ٢٦ و ٣٠ صفحة، ما عدا الفصل الأخير جاء في ٥٠ صفحة لاحتوائه على النتائج، والخاتمة، المقترحات والملاحق.

٦- فروض الدراسة:

كما لاحظنا أن الباحث صاغ فرضية كلية، وكان ذلك في القسم الميداني، جاءت في شكل تساؤل، وما يمكن قوله حيالها أنها جاءت معاكسة للعلاقة المحددة في الإشكالية الأولى تدرس أثر التنظيم في الجماعات والثانية العكس، فالفرضية هنا إذن لم تعبر بصدق عن الإشكالية.

٧- المنهج والتقنيات:

استخدم الباحث كما رأينا المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية، ويتم على مرحلتين: الاستطلاع ثم الوصف الموضوعي^(٣)، وقد قام الباحث باستعماله من زاويتين، تتمثل الأولى في تحديد الظاهرة كـيفياً، بوصفها ومعرفة علاقاتها وخصائصها، أما الثانية فتتمثل في تحديد الظاهرة موضوع الدراسة تحديداً كـمياً بالاستعانة بالجداول الإحصائية والنسب المئوية، أما عن تقنيات البحث المستعملة في الدراسة فسنناولها من خلال مدى مساهمتها في تعميق رؤية الباحث للظاهرة.

(١) محمد عبيدات، مرجع سبق ذكره، ص ١٩٧.

(٢) عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، مرجع سبق ذكره، ص. ٤٧.

١ - استمارة الاختبار السوسيومترى:

قام من خلالها بقياس علاقة واحدة، بهدف استخراج ومعرفة زملاء العامل في عمله، وذلك ليتمكن من استخراج جماعات العمل واكتشاف شبكات العلاقات الاجتماعية غير الرسمية، وتجدر الإشارة إلى أن الاختبار الذي أجراه الباحث لا يعتبر سوسيومترى بمعنى الكلمة، وإنما شبه سوسيومترى كما يطلق عليه البعض، منهم "لويس كامل ملكية" في كتابه "سيكولوجية الجماعات والقيادة"، وبهذا تبقى النسبية واردة.

١ - استمارة الاستبيان:

وقد ضمت أهم المحاور التي يحتاجها الباحث في دراسته، وقد حاول الباحث تغطية النقص المتمثل في الأمية التي يعاني منها أغلب العمال عن طريق ملء الاستمارة بنفسه، وهو الأسلوب المثالي^(١).

٣ - الملاحظة:

حدد الباحث مسبقاً ما يريد ملاحظته من سلوكيات، وعلاقات متبادلة بين الجماعات الصغيرة والتنظيم، كما شكلت بالنسبة له محكا لدراسة مدى صدق الشواهد الكمية، ومدى تطابقها مع الشواهد أو السلوكيات، الفعلية لجماعات العمل بالتنظيم، والملاحظة التي استخدمها الباحث هنا هي الملاحظة غير المباشرة (المنفصلة) لأنه قام بتسجيل ملاحظاته من دون أن يضطر إلى التفاعل مع الجماعة^(٢).

(١) عمار بوحوش ومحمد الذبيبات، ص. ١٢١ .

(٢) مسعودة بيطام، الملاحظة والمقابلة في البحث السوسيوولوجي، مجلة العلوم الانسانية، العدد ١١ ، جامعة قسنطينة، ١٩٩٩، ص. ١٢٢ .

٤- المقابلة:

الملاحظ أن الباحث قام بالمقابلة بشكل يخدم بحثه، حيث قام بداية بمقابلة حرة قارن فيها بين مختلف الآراء، ثم مقابلة مقننة، طرح فيها أسئلة الاستبيان على المبحوثين وتوضيحها لهم.

٥- السجلات والوثائق:

وقد شكلت مصدرا خصبا لتحليلاته الموضوعية للكثير من الظواهر، كاعتماده على الأساس القانوني والتشريعي للتنظيم في تفسير أحداثه ومشاكله وخلفياته، وكذا تعرفه على أهداف التنظيم من خلال لوائحه وقوانينه الأساسية، وكذا لمعرفة نسبة التغيب، والتمارض والعطل غير الرسمية، وبالتالي فقد حصل على المعلومات التي استعان بها في تحليل البيانات.

١- مجال الدراسة:

ونلاحظ بان الباحث قد عرف بمجال بحثه تعريفا وظيفيا، أي بما يخدم ويثري البحث، فلم يكتف بتوضيحه من جانب واحد، بل حاول التعريف به، ومن أهم الجوانب، حيث تعرض للأزمة التي عاشتها المؤسسات الصناعية الجزائرية منذ الاستقلال، وعن المؤسسة ميدان البحث كواحدة منها، ليعرض بعد ذلك تنظيم هذه المؤسسة، حيث أعطى لمحة تاريخية عنها منذ نشأتها ومختلف التطورات والتوسعات التي مرت بها من حيث العمال أو الأقسام، ثم حدد موقعها الجغرافي، وعدد العمال حسب آخر إحصائية لعام ١٩٩٢، ثم تعرض للنظام الداخلي للمؤسسة، وجهازها الإداري، والنظام الأساسي للمستخدمين، ثم تناول بالتحليل الإصلاحات الجديدة بالمؤسسة أين تحدثت عن إعادة هيكلتها وكذا عن استقلاليتها، وما تعنيه من إشراك العمال في القرارات، وكيف أن هذا الأمر لم

يتم أبداً، والمشاكل التنظيمية، والهيكل التنظيمي لها، ثم خصص الجزء الأخير للحديث عن الجماعات الصغيرة بالمصنع، وهو بهذا الم بالجوانب المهمة التي تخدم بحثه.

٩- النتائج المتوصل إليها:

وفيهما قد تمت الإجابة على الفرضية التي - وكما سبقت الإشارة إليها - جاءت على شكل تساؤل من شقين، حيث عرض أولاً: أهم محددات الجماعات التي استخرجها بواسطة الاختبار السوسيومترى، ثم عرض الآثار الايجابية للجماعات الصغيرة على التنظيم من خلال المؤشرات الثلاثة التي وضعها، وقد توصل حيالها إلى ما يلي: إن المؤشرات الايجابية التي وضعها لم تتحقق، وبناء عليه فتأثير الجماعات الصغيرة في التنظيم تأثير سلبي، وفي المقابل فان المؤشرات السلبية قد تحققت، كما قد توصل حيال التنظيم أنه تنظيم قائم على أساس نظام تايلوري بيروقراطي.

ومنه فالنتائج أجابت عن التساؤلات الواردة في الفرضية، وأوضحت أن تأثير الجماعات الصغيرة في التنظيم تأثيرا سلبيا ناتجا عن تعسف هذا الأخير في تعامله مع الجماعات وتجاهله إياها.

ومن هذا المنطلق، وضع الباحث جملة من الاقتراحات والتوصيات، التي رأى فيها الطريق الأنسب للخروج من دائرة الأزمة، وقد كانت موضوعية.

المراجع: أما عن المراجع فقد كانت كثيرة ومتنوعة، حيث وصلت إلى ١٣٠ مرجعا، منها ١٠٨ مرجعا عربيا، والباقي أجنبيا، يعود اغلبها إلى فترة الستينات والسبعينات والثمانينات والبعث منها يعود إلى التسعينات، وقد استخدمها الباحث على طول بحثه، والملاحظ أن قائمة المراجع كتبت بنفس الأسلوب الذي كتبت به داخل البحث، أي أن الأسلوب كان واحدا، وكذلك راعى فيها

مختلف قواعد إعداد قائمة المراجع⁽¹⁾، والملاحظة حول المراجع أيضا أنها كانت أساسية، وفي صلب الموضوع عموما، وكلها تخدم البحث بصورة مباشرة أو غيرها.

ملاحظات شكلية عامة

تعتبر هذه الأطروحة من الناحية المنهجية محكمة البناء مترابطة بشكل جيد، فكان الباحث أثناء انتقاله من معلومة إلى أخرى، أو من فصل إلى آخر يبرر اختياراته، ولماذا سلك هذا الطريق دون غيره.

كما أن الربط يتجلى واضحا في العلاقة بين الجانب النظري والميداني، فالكثير من الأبحاث تخفق في هذا الربط وتهمل هذه العلاقة، فنجد فجوة كبيرة بينهما، إلا أن هذه الأطروحة جاءت منسجمة ومتناسقة، ولعل المأخذ الذي يمكن أن نلاحظه على الباحث هو كونه وضع الجداول في الملحق، ولم يضعها كما جرت العادة في هذه البحوث في صدر كل صفحة ثم يقوم بتحليلها، إلا أن البحوث الحديثة تتجه هذا المسلك، حيث يضع أغلبها الجداول في الملحق بينما يشير إليها بالأرقام، ويضع عنوان الجدول وتحليله في متن الأطروحة وهو مسلك يحسب له لا عليه.

وعلى العموم فهذه الأطروحة تستحق الثناء، والتقدير لأن جهد الباحث واضح وجلي، ولأن بناء الأطروحة بصفة عامة محكم ومترايط، وهي من الأطروحات القلائل التي تناولت موضوع الجماعات والتنظيم، بل هي أول دكتوراه جزائرية تناقش بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الفاتح طرابلس، وقد أثنى الأساتذة المناقشون على الجهد المبذول فيها حتى توصل أحد المناقشين موجها كلامه إلى الباحث قائلا: لقد كتبت فأجدت فأحسننت يا حسان.

(1) طاهر مرسي عطية، مرجع سابق، ص.ص ١٩٩-٢٠٠.

وهو يدل على أن هذه الأطروحة أثناء مناقشتها بجامعة الفاتح أثارت نقاشا
ثريا، ولفتت انتباه الباحثين الليبيين خاصة إلى ضرورة تناول مثل هذه
الموضوعات التي ظلت غائبة عن الساحة الليبية.

المراجع

المراجع باللغة العربية

١. الزعبي أحمد: علم الاجتماع العام والبلدان النامية، دمشق، جامعة دمشق، ١٩٨٦/١٩٨٧.
٢. الأخرس، محمد صفوح: المنهج وطرائق البحث في علم الاجتماع، دمشق، جامعة دمشق، ١٩٨٨/١٩٨٩.
٣. أحمد بن مرسلي: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
٤. عبد الهادي أحمد الجوهري وعلي عبد الرزاق إبراهيم، المدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية. ٢٠٠٢.
٥. محمد زيان عمر، البحث العلمي مناهجه وتقنياته، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٣.
٦. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، الطبعة الثامنة، وكالة المطبوعات، الكويت، ١٩٨٦.
٧. مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، الطبعة الثالثة، طرابلس، منشورات الجامعة المفتوحة، ١٩٩٥.
٨. إحسان محمد حسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي.
٩. عبد السلام الشيخ، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ١٩٨٢.
١٠. خليل ميخائيل معوض، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٠.

- ١١ . طريف شوقي فرج، وعبد المنعم شحاته محمود، علم النفس الاجتماعي،
ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٢ . نقلا عن فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية،
منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ١٩٩٩م.
- ١٣ . عبد الغفار رشاد القصيبي، مناهج البحث في علم السياسة، منشورات
جامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ٢٠٠٤ .
- ١٤ . علي عبد الرزاق جلبي وآخرون، البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة
الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣ .
- ١٥ . محمد سليمان المشوخي، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة
الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٢ .
- ١٦ . محمد شطاح، وسائل الإعلام في التنمية في العالم الثالث، دراسة لتجربة
الجزائر ١٩٨٤ - ١٩٨٨ . رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة إلى
جامعة الإسكندرية، ١٩٩٠ .
- ١٧ . محمد شطاح، النشرة الإخبارية المقدمة في التلفزيون الجزائري،
اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، مقدمة إلى جامعة الجزائر، قسم
الإعلام والاتصال، د ت .
- ١٨ . صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، القاهرة، عالم
الكتب، ١٩٨٢ .
- ١٩ . إحسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الطبعة الأولى، لبنان،
الدار العربية للموسوعات، ١٩٩٩ .
- ٢٠ . عبد الرحمن عيسوي، علم النفس الاجتماعي، القاهرة، دار المعرفة
الجامعية، ١٩٩٧، ص ٤٠٦ .

- ٢١ . محمد علي عبد الوهاب، إدارة الأفراد، الجزء الأول، الطبعة الثانية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٧٥ .
- ٢٢ . منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الثالثة، القاهرة، مطبعة قصر العيني، ١٩٧٦ .
- ٢٣ . د/ لويس كامل مليكة، العلاقات الإنسانية في التدريب على تنمية المجتمع - دراسة تجريبية سوسيوومترية، مركز تنمية المجتمع في العالم العربي، سرس الليان، ١٩٦٤، ص ١٥ وما بعدها .
- ٢٤ . حنان عبد الحميد العناني، طرق دراسة الطفل، الطبعة الأولى، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠ .
- ٢٥ . كمال عبد الحميد الزييات: علم الاجتماع المهني، مدخل نظري، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٦ .
- ٢٦ . زكي محمود هاشم، تنظيم وطرق العمل، الكويت، مطبوعات الجامعة الكويتية، ١٩٨٤ .
- ٢٧ . مسعودة بيظام، الملاحظة والمقابلة في البحث السوسولوجي، مجلة العلوم الانسانية، العدد ١١، جامعة قسنطينة، ١٩٩٩ .

1. Abdelmalek. A : **The concept of specificity in civilisation and culture**, volume 5, N°2, 1978, P. 175.
2. Attati. J : **L'anti-économique**, Paris, P.U.F, 1974
3. Bastin Georges : **Dynamique et Structure des groupes**, Travail Humain, 1976, P.86.
4. Besnard (P) et Lietard (B) : **La Formation Continue**, Paris, P.U.F, 1976, P.P. 26-28.
5. – C.f. Christophe Ferry : **Formation professionnelle**, Les enjeux de l'alternance in Education Permanente, Presse, Université de Paris-Dauphine N°66, Decembre, 1982, P.P.7-19.
6. C.f. Dominique Thierry : **La formation à L'épreuve des Reconversions collectives du personnel dans les entreprises**, in éducation permanente, Presse, Université Paris- Dauphine N°58, Janvier, 1981, P.P.2-12.
7. Vatier (R) et Lietard (B) : **Le perfectionnement des Cadres**, « collection que sais-je ? », 2^{eme} edition, Paris, 1974.
8. C.f. Joubert (M) et Autres: **Gestion des Jeunes précarisés par les dispositifs d'actions concertées et processus d'edification d'une sphère publique communale**, Paris, C.N.R.S, Fevrier, 1989.
9. C.f, Moles (A), et Muller (F) : **De la motivation des adultes**, à la structuration de la pensée, Conseil de l'Europe, 1969.

10. C.f, Vaudiaux (J) : **La formation permanente**, enjeu politique, Paris, Armand Colin, 1974.
11. Dubar (C) : **La formation professionnelle continue**, éditions la découverte, Paris, 1985. P.P 114-115.
12. Dumazedier: **Education Permanente In Encyclopedia Universalis**, 1969.
13. Guide pratique pour la formation continue dans l'entreprise C.N.P.F , Paris, Editions Techniques Patronales, 1961.
14. J. L. Moreno: **La Méthode Sociométrique en Sociologie**, Can Internet , Social, 1957, P.56.
15. Julins (R) : **Current state of the sociology of occupations. The sociological quartels**, 1973, P.P. 309-333..