



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خضراء - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علوم اجتماعية

رقم التسجيل : .....

دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال

مديرية الصحة لولاية بسكرة

- دراسة ميدانية بمستشفى بشير بن ناصر - بسكرة -

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة :

أ.د/ شاوش اخوان جهيدة

- بورقة رقية

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	الاسم ولقب
رئيسا			
مشرفا ومقررا			
عضو مناقشا			

السنة الجامعية: 2024 / 2025



# شُكْرٌ وَّعِفَانٌ

الحمد لله رب العالمين، والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه  
أجمعين.

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى مشرفي الفاضلة الدكتورة شاوش اخوان جهيدة، التي كان لها الدور  
الكبير في توجيهي وإرشادي، مقدمةً دعماً علمياً ومعنوياً مستمراً طوال مراحل إعداد هذه الدراسة.

وأعبر عن خالص امتناني لأعضاء لجنة المناقشة الموقرين، على تحملهم عبء قراءة هذه المذكرة،  
وتقديرهم للجهد المبذول فيها، وعلى ما تفضلوا به من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم القيمة التي أثرت البحث  
وأسهمت في رفع جودته.

كما أتوجه بالشكر والامتنان إلى أستاذة جامعة محمد خضر بسكرة، وإلى كافة الأساتذة الكرام الذين درسوني  
وكونوني علمياً وفكرياً، لما قدموه من علم وخبرة أسهمت في بناء هذه الدراسة.

وأخص بالشكر إدارة موظفي مستشفى بشير بن ناصر بسكرة، على تعاونهم الكريم ومساهمتهم في  
تسهيل جمع البيانات والمعلومات اللازمة.

ولا يفوتي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان إلى أسرتي العزيزة على دعمها المتواصل وتشجيعها  
ال دائم الذي كان دافعاً أساسياً لاستمراري في إنجاز هذا العمل.

وأخيراً، أتوجه بالشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاح هذه الدراسة، سائلاً الله أن يجعلها في  
ميزان حسناتهم.

## **ملخص الدراسة :**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة بولاية بسكرة، مع التركيز بشكل خاص على تأثير كل من الترقية المهنية والانتقال الجغرافي. انطلق البحث من فرضية أن الحراك المهني يسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة قوامها 90 عاملًا وزاعت عليهم إستماراة الإستبيان للإجابة عليها و تم إستبعاد 35 إستبيان نظراً لرفض بعض العمال للمشاركة و الإجابة على الأسئلة ، ليصبح عدد أفراد العينة الفعلي 45 عامل .

استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الأساسية، من بينها التكرارات والنسب المئوية، لتحليل البيانات وعرض النتائج، وذلك بهدف التعرف على مدى مساهمة الترقية والانتقال الجغرافي في تحسين الكفاءة المهنية.

أظهرت نتائج الدراسة أن الترقية المهنية تعد عاملًا محفزًا وقوياً في تعزيز أداء العاملين، واكتساب مهارات جديدة، بالإضافة إلى رفع مستوى الرضا المهني لديهم. كما بيّنت النتائج أن الانتقال الجغرافي، رغم التحديات التي قد يطرحها، يتيح فرصاً مهمة لتطوير الخبرات والكفاءات المهنية من خلال التعرض لبيئات عمل مختلفة ومتعددة.

خلص الدراسة إلى أن الحراك المهني بشقيه الترقية والانتقال الجغرافي يلعب دوراً حيوياً في تحقيق الكفاءة المهنية، شريطة وجود دعم إداري وتنظيمي مستمر لتذليل العقبات وتعزيز الفوائد المرجوة.

**الكلمات المفتاحية :** الحراك المهني ، الكفاءة المهنية .

## **Summary of the study:**

This study aims to explore the role of professional mobility in achieving professional competence among the employees of the Health Directorate in Biskra Province, with a particular focus on the impact of both professional promotion and geographical relocation. The research is based on the hypothesis that professional mobility contributes positively to enhancing the level of professional competence among workers in the health sector.

The study adopted a descriptive and analytical approach. A questionnaire was distributed to a sample of 90 employees, but 35 responses were excluded due to refusal to participate or incomplete answers, resulting in a final sample of 45 employees.

Basic statistical methods were used, including frequencies and percentages, to analyze the data and present the results. The objective was to assess the extent to which promotion and geographical relocation contribute to improving professional competence.

The study's findings revealed that professional promotion serves as a strong motivating factor in enhancing employee performance, acquiring new skills, and increasing professional satisfaction. Additionally, the results showed that geographical relocation, despite its potential challenges, provides significant opportunities for developing professional expertise and competence through exposure to different and diverse work environments.

In conclusion, the study affirms that professional mobility—through both promotion and geographical transfer—plays a vital role in achieving professional competence, provided that continuous administrative and organizational support is in place to overcome obstacles and maximize potential benefits.

**Keywords:** Professional Mobility, Professional Competence .

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شکر و عرفان
ب-ت	ملخص الدراسة
ج-خ	فهرس المحتويات
د-ذ	فهرس الجداول
ر	فهرس الأشكال
2-1	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول : البناء المنهجي للدراسة</b>	
7-6	1. إشكالية الدراسة
7	2. أسباب اختيار الموضوع
7	3. أهداف الدراسة
8-7	4. أهمية الدراسة
14-8	5. تحديد مفاهيم الدراسة
21-14	6. الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : الحراك المهني</b>	
24	تقديم الفصل
24	1. أهمية الحراك المهني
26-24	2. نظريات مفسرة للحرراك المهني
29-26	3. انواع الحراك المهني
30-29	4. اسباب الحراك المهني
32-30	5. محددات الحراك المهني
36-33	6. عوامل مؤثرة في الحراك المهني
40-37	7. ابعاد و رهانات الحراك المهني
40	خلاصة الفصل

# فهرس المحتويات

<b>الفصل الثالث : الكفاءة المهنية</b>	
43	تقديم الفصل
43	1. أهمية الكفاءة المهنية
48-43	2. نظريات مفسرة للكفاءة المهنية
49-48	3. مكونات الكفاءة المهنية
50-49	4. مستويات الكفاءة المهنية
50	5. انواع الكفاءة المهنية
52-51	6. مبادئ الاساسية للكفاءة المهنية
53-52	7. مراحل اكتساب الكفاءة المهنية
53	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
57	تقديم الفصل
60-57	1. مجالات الدراسة
61-60	2. أسلوب وعينة الدراسة
62-61	3. منهج الدراسة
63-62	4. أدوات جمع البيانات
63	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
63	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس : عرض و تحليل و تفسير بيانات الدراسة</b>	
66	تقديم الفصل
66	اولا : عرض و تحليل بيانات الدراسة
70-66	1. عرض و تحليل بيانات المحور الاول
75-71	2. عرض و تحليل بيانات المحور الثاني
80-75	3. عرض و تحليل بيانات المحور الثالث

## فهرس المحتويات

80	ثانيا : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
81-80	1. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول
82-81	2. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
83-82	3. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل العام
83	ثالثا : النتيجة العامة للدراسة
84-83	خلاصة الفصل
86-85	خاتمة
90-88	قائمة المراجع
96-92	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
29-28	انواع الحراك المهني	.1
36	عوامل مؤثرة في الحراك المهني	.2
52	مبادئ الكفاءة المهنية	.3
60	عدد عمال المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد عمار بن عمروس لولاية بسكرة	.4
66	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	.5
67	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	.6
68-67	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة المهنية	.7
68	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل	.8
69	توزيع أفراد العينة حسب الحصول على ترقية في المسار المهني	.9
70	توزيع أفراد العينة حسب تجربة الانتقال الجغرافي	.10
71	توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة الترقية في اكتساب مهارات جديدة	.11
72-71	توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة الترقية في تحسين الأداء	.12
72	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الترقية على الانضباط	.13
73	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الترقية على الدافعية للعمل	.14
74	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الترقية على القدرة في تأدية المهام	.15
75-74	توزيع أفراد العينة حسب تقييم تأثير الترقية على القدرات المهنية	.16
75	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على المهنات المهنية	.17
76	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على الاداء	.18

## فهرس الجداول

77	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على فرص الترقى الوظيفي	.19
78	توزيع أفراد العينة حسب مساهمة الانتقال الجغرافي في الحصول على فرص التدريب	.20
78	توزيع أفراد العينة حسب اعتقادهم بمدى تأثير البيئة المهنية الجديدة في تعزيز الالتزام بتعليمات وأنظمة العمل.	.21
79	توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول مساهمة الانتقال الجغرافي في رفع مستوى الانضباط الوظيفي.	.22
80	توزيع أفراد العينة حسب تقييمهم لتأثير الانتقال الجغرافي على مستوى قدراتهم المهنية.	.23

## فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل و الصور	الرقم
32	محددات الحراك المهني	.1
38	أصناف البعد السوسيولوجي للحراك المهني	.2
40	رهانات الحراك المهني	.3
48	مكونات الكفاءة المهنية	.4
57	صورة خارجية للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد الشهيد قرب عمار بن عمروس بسكرة	.5
58	صورة توضح الصفحة الرسمية للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد عمار بن عمروس بسكرة	.6

## مقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم على مختلف الأصعدة أصبحت المؤسسات بمختلف أنواعها أحد أبرز الفواعل في التنمية و التطور . و يشهد العالم المعاصر تزايد مستمر في عدد المؤسسات العامة و الخاصة ، نتيجة للدور المهم الذي تلعبه في تلبية حاجات الأفراد و متطلبات المجتمع ، من حيث كونها كياناً منظماً و مهيكلًا يعتمد على تجميع الموارد خاصة البشرية منها، و تسييقها بطريقة فعالة من أجل إنجاز مهام محددة و تحقيق نتائج ملموسة، غير أن فعالية المؤسسة لا تقاس فقط من خلال الموارد المادية و تطويرها ، بل تعتمد أيضاً على المورد البشري الذي يعد العنصر الأساسي في نجاح أي مؤسسة.

في هذا السياق أصبحت الكفاءة المهنية للعاملين داخل المؤسسات من أبرز العوامل التي تحدد مدى قدرتها على التكيف مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم ، سواء على المستوى التكنولوجي أو الاقتصادي أو حتى التنظيمي . والكفاءة المهنية لا تعنى فقط بامتلاك المعرف و المهارات لأداء المهام بل تتعدى ذلك لتشمل القدرة على التطوير المستمر و تحقيق نتائج عالية الجودة و المساهمة في الابتكار و التحسن الدائم . من أجل ذلك لم تعد المؤسسات تكتفي بتعيين الكفاءات فحسب ، بل أصبحت تعنى بشكل متزايد بتسخير و تطوير المسارات المهنية للعاملين ، و ذلك من خلال آلية "الحرك المهني" .

الحرك المهني داخل المؤسسة يمكن أن ينظر إليه كوسيلة لتنمية الكفاءات و تحفيز الأفراد ، حيث ينتقل الموظف من منصب إلى آخر سواء كان ذلك على نفس المستوى الوظيفي أو من خلال الترقية إلى مستوى أعلى ، كما قد يشمل التنقل بين مختلف المصالح أو الفروع ، بهدف تحقيق انسجام أفضل بين إمكانيات الفرد و متطلبات العمل ، و الإستفادة المثلثي من الطاقات المتوفرة داخل المؤسسة .

و يعد الحرك المهني وسيلة استراتيجية لتجديد المهارات ، و تعزيز الروح المهنية ، و مكافأة الجهد ، و خلق ديناميكية داخل بيئه العمل ، مما يسهم في رفع معدلات الرضا الوظيفي و الإنتماء المؤسسي . كما أنه أداة فعالة لمكافحة الركود الوظيفي و تفادي الجمود الإداري الذي قد يؤدي إلى انخفاض الأداء و ارتفاع معدلات التسرب الوظيفي .

في ضوء هذه المعطيات بات من الضروري أن تتبني المؤسسات سياسات واضحة و شفافة لتسخير الحرك المهني ، تراعي فيها مبدأ الإستحقاق و الكفاءة ، و توفر من خلالها فرصاً متساوية للتطوير و الترقية . فكلما كان الحرك المهني مبنياً على معايير عادلة و موضوعية ، كلما ساهم بشكل فعال في تطوير الكفاءة المهنية للأفراد و بالتالي في تحسين الأداء العام للمؤسسة .

## **مقدمة**

إنطلاقاً من هذه النقطة سنسعى في دراستنا هذه إلى التعمق و التعرف على دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال قطاع الصحة خاصة في ظل التحديات و المتغيرات التي يعرفها هذا القطاع ، فالحراك المهني لا يقتصر فقط على الترقى أو الترقية ، بل يشمل أيضاً تطوير المهارات و تحفيز العاملين و تحقيق التوافق بين مؤهلاتهم و متطلبات مناصبهم . هذا ما يجعل من دراسة هذا الموضوع ضرورة ملحة لفهم آليات تعديل الحراك المهني و تأثيره المباشر على تحسين الأداء المهني داخل مديرية قطاع الصحة .

من خلال تطرقنا له في شقيه النظري و الميداني ضمن إطار خطة بحثية شاملة تحتوي على خمسة فصول جاءت كما يلي:

**الفصل الأول :** تم فيه تحديد البناء المنهجي للدراسة .

**الفصل الثاني :** يشمل هذا الفصل الحراك المهني و كل ما يتعلق به .

**الفصل الثالث :** يتضمن هذا الفصل الكفاءة المهنية .

**الفصل الرابع :** أوضح مجمل الإجراءات المنهجية التي تتعلق بموضوع الدراسة .

**الفصل الخامس :** ضم هذا الفصل عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة .

ثم خُتمت الدراسة بخاتمة عملية تلخص المسار العام للبحث وأبرز ما توصل إليه من نتائج.

**الجانب النظري**

# الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

# **الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة**

**1. إشكالية الدراسة**

**2. أسباب اختيار الموضوع**

**3. أهداف الدراسة**

**4. أهمية الدراسة**

**5. تحديد مفاهيم الدراسة**

**6. الدراسات السابقة**

## 1. إشكالية الدراسة:

تعد الكفاءة المهنية من العوامل الأساسية التي تحدد مستوى الإنتاجية والأداء في بيئة العمل الحديثة، حيث تعتمد المؤسسات بشكل متزايد على تطوير مهارات موظفيها وتعزيز قدراتهم لمواكبة التحولات المستمرة في سوق العمل وتأثر الكفاءة المهنية بعدة عوامل من بينها مستوى التعليم والتكوين ، الخبرة العلمية بيئة العمل ، الحواجز و الدعم الإداري ، و فرص التدريب و التعلم المستمر، و يعتبر الحراك أحد العوامل البارزة في هذا السياق إذ يشمل تنقل الأفراد بين الوظائف ، الترقية داخل المؤسسة ، أو تغيير التخصص المهني ، و يسهم الحراك المهني في تنمية الكفاءات من خلال توسيع الخبرات و توسيع نطاق المهارات المكتسبة ، مما يعزز من جاهزية الأفراد للتكييف مع متطلبات العمل المتعددة .

يعتبر الحراك المهني ظاهرة متكاملة في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة، حيث يسعى الأفراد إلى تحسين أوضاعهم المهنية من خلال الانتقال إلى وظائف جديدة توفر فرصاً أكبر للتعلم والتطوير. في بعض الحالات، يسهم هذا الحراك في تعزيز الكفاءة المهنية من خلال اكتساب خبرات جديدة، توسيع المهارات، والتعرض لبيئات عمل أكثر تحدياً. في المقابل، قد يؤدي الحراك المهني غير المدروس أو المترکر إلى فقدان الاستقرار الوظيفي، صعوبة التكيف مع متطلبات الوظيفة الجديدة، وضعف في الأداء نتيجة نقص التأهيل أو عدم توفر بيئة تدريبية داعمة.

يعد قطاع الصحة من الركائز الأساسية للتنمية المجتمعية حيث يعتمد على كفاءة العاملين فيه لضمان جودة الخدمات الصحية وسلامة المرضى . فكلما زالت كفاءة الأطباء و الممرضين و الإداريين ، انعكس ذلك إيجابا على جودة الرعاية الصحية المقدمة . كما أن الحراك المهني داخل القطاع الصحي مثل الترقيات أو التنقل بين التخصصات و يعزز من تحفيز العاملين و يشجع على تطوير مهاراتهم مما إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام و استمرارية تقديم الخدمات الصحية بشكل متميز .

في هذا السياق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين الحراك المهني والكفاءة المهنية لدى عمال قطاع الصحة العمومية، الذين يشكلون فئة محورية في المنظومة الصحية ويواجهون تحديات مهنية خاصة ناتجة عن ضغط العمل، تعدد المهام، الحاجة المستمرة إلى التكوين، وكذا التنقلات الإدارية أو الجغرافية. يُعد الحراك المهني لدى هذه الفئة عاملًا حاسمًا يمكن أن يُسهم في تطوير الكفاءة المهنية أو على العكس يؤدي إلى تراجعها، خصوصًا إذا لم تكن هذه التنقلات مصحوبة بتكوين مناسب أو بدعم إداري وتنظيمي فعال.

## **الفصل الأول:**

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت كلاً من الحراك المهني والكفاءة المهنية بشكل منفصل، إلا أن العلاقة بينهما لم تحظ بالبحث الكافي، خاصة في السياق القطاعي الخاص بعمال الصحة العمومية. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم إطار تحليلي يربط بين الحراك المهني والكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة. في هذا السياق، يمكن صياغة التساؤل كما يلي : ما دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة ؟

وتترفع عليه تساؤلات التالية :

- ما دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة ؟
- ما دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة ؟

### **2. أسباب اختيار الموضوع :**

- اهتمام شخصي بالموضوع و ذلك ما أدى إلى وجود دافعية في البحث عن هذا الموضوع .
- توفر المراجع العلمية التي تساعد في بناء الدراسة بشكل علمي موثوق .
- إمكانية تطبيق نتائج الدراسة عمليا في الواقع ، مع سهولة جمع البيانات و توفر عينة مناسبة للدراسة .
- ملائمة الموضوع للوقت و الجهد المتاح لإجراء الدراسة .

### **3. اهداف الدراسة :**

- التعرف على دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة .
- التعرف على دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة .
- التعرف على دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة.
- إبراز الحاجة إلى تبني سياسات إدارية مرنة تشجع على الحراك المهني .
- تقدم نتائج الدراسة توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تحسين سياسات الحراك المهني، من خلال وضع استراتيجيات تدعم التطوير المهني للعمال وتساعدهم على التكيف مع التنقلات الوظيفية.

### **4. أهمية الدراسة :**

- تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالحرراك المهني والكفاءة المهنية، من خلال تقديم فهم أعمق للعلاقة بينهما وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح التنقلات المهنية.

- تسد الفجوة العلمية المتعلقة بمدى تأثير الحراك المهني على تطوير المهارات المهنية وتعزيز الأداء الوظيفي، حيث تركز معظم الدراسات السابقة على كل مفهوم بشكل منفصل دون الربط بينهما بشكل تحليلي شامل.
- توفر إطاراً نظرياً يمكن أن يساعد العاملين المستقبليين في دراسة سياسات الحراك المهني وتأثيرها على العمال في مختلف القطاعات.
- التركيز على قطاع حيوي كقطاع الصحة نظراً لتأثير الكفاءة فيه على صحة وسلامة الأفراد والمجتمعات.

### 5. تحديد مفاهيم الدراسة

#### 1.5. تعريف الحراك المهني **Career Mobility**

تعد دراسة الحراك بصفة عامة قضية ذات جذور سوسيولوجية وطيدة ترجع إلى كتابات كل من كارل ماركس K. Marx ، وجون ستيلورات ميل S. J. Mill في منتصف القرن التاسع عشر، وإلى الإسهامات الأساسية لكل من فلفريد و باريتو V. Pareto . وبitem سوروكيان P. Sorokin في بدايات القرن العشرين .

وهكذا تركز أدبيات علم الاجتماع على الحراك المهني المشتق من مفهوم "ماكس فيبر" M. Weber للحرaka الاجتماعي الذي يحدث داخل الأبنية الطبقية وفيما بينها، حيث يتم قياس الطبقة الاجتماعية من خلال مهنة الفرد . ( هندي ، 2024 ، ص 84 )

ينطلق هذا التعريف من الجذور النظرية التاريخية للحراك في علم الاجتماع، ما يضفي عليه طابعاً أكاديمياً عميقاً، لكنه يبقى بعيداً عن التحديات الإجرائية الدقيقة التي يحتاجها الباحث الميداني.

يمثل مفهوم الحراك تعبيراً مجازياً لتحول الأفراد كأداة عامة لفهم بعض خصائص الحياة المجتمعية، والسعى الواضح لإقامة سوسيولوجيا تستخدم لفهم أسباب ونتائج الحراك بين المراكز التي تشكل البنية الاجتماعية .

يركز هذا التعريف على البعد السوسيولوجي للحراك، باعتباره وسيلة لفهم دينامية المجتمع وبنيته الطبقية، غير أنه يغفل الجوانب التنظيمية والنفسية لهذا الحراك داخل بيئه العمل الحديثة.

وقد عرفه كل Thorn و Inkson بأنه :

## الفصل الأول:

### البناء المنهجي للدراسة

يشير التنقل المهني إلى أنماط الانتقال التي يمر بها الأفراد بين المؤسسات وداخلها طوال حياتهم المهنية ويشمل التنقل المهني موقع العمل مما يعكس الجوانب الجسدية والنفسية للتقدم المهني .

(Inkson & Thorn, 2010, p. 463)

ركز على تعدد أشكال الحراك المهني من حيث الجغرافيا، المؤسسة، والمهنة، مع دمج للبعد النفسي، إلا أنه يغلب عليه الطابع العام ولا يوضح تأثير الحراك على الأفراد والمؤسسات بعمق.

وهو الحراك الذي يتم داخل التنظيمات والمؤسسات الرسمية، ويعرف الحراك المهني على أنه "ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توثر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي " . (مسعودي ، بن قدور ، بن فقة ، 2024 ، ص 134 )

يُبرز هذا التعريف أسباب الحراك وдинاميته داخل وخارج المؤسسة، ما يعكس واقعية ميدانية مهمة، لكنه يفتقر لتصنيف دقيق لأنواع الحراك (صاعد، نازل، أفقي...).

وعرفه السيد الحسيني بأنه: شكل من أشكال الترقية، وهو انتقال عامل أو مجموعة عمال من المستوى الغير ماهر إلى مستوى آخر إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه. (سابق ، خمار ، 2023 ، ص 386 )

يركز هذا التعريف على البعد الهرمي في الحراك كترقية أو تراجع مهني، لكنه يُبسط الظاهرة ويفعل تعدد أشكالها وتدخلها في الواقع.

ويعرف الحراك المهني على أنه حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشغل بمهنة من المهن ، على أساس قياس ذو بعد واحد أو تدريجي (تراتبي) للمهن على أساس هيبة كل مهنة أو مكانتها، حيث يستخدم هذا التدرج أو التراتب بعد ذلك أساساً للحكم على الحراك الذي يحدث ، وهكذا يشير الحراك إلى أسفل إلى فقدان الهيبة المهنية ، بينما يعني الحراك إلى أعلى زيادة تلك الهيبة .(خرموش ، 2014 ، ص 25 )

يعتمد هذا التعريف على مفهوم الهيبة المهنية كمؤشر للحرراك، وهو أمر مفيد لفهم الأبعاد الرمزية، لكنه قد لا يكون كافياً لفهم كل السياقات التنظيمية المعاصرة.

الحرك المهني هو مرور الفرد من وضعية إلى وضعية في ميدان العمل فعندما يسجل التغير على مستوى المؤسسة فهو حراك داخلي ونتكلم عن حراك خارجي إذا ارتبط تغير الوضعية بتغير المؤسسة. ( خاضر ، 2016 ، ص 235 )

يوضح هذا التعريف الفارق بين الحراك الداخلي والخارجي بشكل واضح، غير أن التعريف بقي عاماً دون الإشارة إلى محددات هذا الحراك أو دوافعه.

أما Alxendra wayoonf تعرفه عموماً على أنه تغيير مؤسسة أو مصنع أو هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحياناً يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد ، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نacula جغرافياً أو مهنياً أو دولياً . ( بلعربي ، 2018 ، ص 22 )

يركز هذا التعريف على البعد الجغرافي والتقطيمي، ويزيل التأثيرات المتعددة للحرك، لكنه لم يفصل أنواع الحراك الأخرى التي ترتبط بالعلاقات المهنية أو الأداء الوظيفي.

من خلال استعراض التعريفات المتعددة للحرك المهني، يتضح أن هذا المفهوم يعد ظاهرة ديناميكية تعكس انتقال الأفراد بين الوظائف أو داخل المؤسسات وفق عوامل متعددة، مثل الأجر، بيئه العمل، أو الطموح المهني. قد يكون تصاعدياً، مما يعزز المكانة المهنية، أو تنازلياً، مؤثراً سلباً على الاستقرار الوظيفي. وبذلك، يرتبط الحراك المهني بتطور الكفاءات أو تراجعها، وفقاً لمدى تنظيمه وتنظيمه.

#### 1.1.5. المفهوم الاجرائي للحرك المهني :

الحرك المهني يُعرف إجرائياً على أنه انتقال الأفراد بين مختلف الوظائف أو المناصب في مسارهم المهني، ويشمل الحركات الرأسية (الترقيات) والأفقية (الانتقال إلى وظائف أخرى بنفس المستوى الوظيفي) وأيضاً الانتقال الجغرافي. يمكن أن يحدث هذا الحراك داخل نفس المؤسسة أو بين مؤسسات مختلفة، ويؤثر في تحسين مهارات الفرد وزيادة فرصه في التقدم المهني. يُقياس الحراك المهني من خلال عدد التغييرات في الوظائف أو المناصب التي مر بها الفرد خلال مسيرته المهنية .

#### 2.1.5. تعريف الحراك العمودي تغيير المركز المهني إلى مستوى أعلى أو أدنى وهما :

**تعريف الحراك المهني النازل** هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من الأولى أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلية ويكون ذلك نتيجة عقبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية ، أو نتيجة وضع اقتصادي معين .

**تعريف الحراك المهني الصاعد:** يتم فيه تنقل الأفراد من مراكز مهنية سفلية إلى مراكز مهنية عليا وذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة وفي معظم الأحيان يكون هذا الحراك مصحوباً بزيادة في الأجر و هو ما يسمى بالترقية المهنية . ( شرارة ، 2024 ، ص 34 )

يقدم هذا التعريف تمييزاً دقيقاً بين الصاعد والنازل، وهو ما يساعد في فهم المسارات المهنية، غير أنه يُحمل السياقات النفسية والاجتماعية التي قد تصاحب هذه الانتقالات.

**3.1.5. تعريف الحراك الافقى :** ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن لشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني او هو تغيير المؤسسة تماماً والالتحاق بمؤسسة أخرى ولكن لابد ان يحافظ على نفس المهنة . ( شرارة ، 2024 ، ص 362 )

ومنه يُبرز الانتقال الوظيفي داخل نفس المستوى، ما يعكس فهماً بنوياً، لكنه لا يوضح دوافع الفرد لهذا النوع من الحراك أو أثره النفسي.

**4.1.5. تعريف الحراك الجغرافي :** ويكون ذلك بتغيير مكان العمل من منطقة إلى منطقة أخرى، أو من بلد إلى آخر. ( شرارة ، 2024 ، ص 33 )

يتناول هذا التعريف جانباً مهماً يتمثل في تغيير موقع العمل، لكنه لم يتطرق إلى الأثر الاجتماعي أو الأسري المصاحب لهذا النوع من التنقل.

**5.1.5. الحراك الداخلي :** وهو الذي يحدث شطراً من التطور في المسار المهني للعامل، فهو مرادف للترقية ويعمل على تحقيق الألفة بين العمال بالنسبة للمؤسسات ويسمح لهم بتغيير المهنة أو الوظيفة أو المنطقة أو الإقليم وذلك في عدة مظاهر منها ( تغيير المصلحة - تغيير الوظيفة ) أي بتغيير العمال لوظائفهم داخل نفس . ( ببه ، حمزاوي ، 2023 ، ص 222 )

يُظهر هذا التعريف كيف يُستخدم الحراك كوسيلة لتجديد المسار المهني داخل المؤسسة، إلا أنه لم يناقش مدى رضا العاملين أو انعكاس ذلك على الأداء.

**6.1.5. الحراك الخارجي :** باعتبار المؤسسة نسق مفتوح على العوامل التكنولوجية والاقتصادية المتغيرة والمتحولة ، فيتولد حراك مهني خارجي بتغيير المؤسسة أو الموظف بغية تحقيق غايات وأهداف أحسن وأثمن (شراة ، ص 33 ، 2024) اي هو تغيير المؤسسة أو الوظيفة بسبب عوامل خارجية.

يركز هذا التعريف على تأثير العوامل الخارجية (تكنولوجيا، اقتصادية) في تغيير المسار المهني، وهو مفيد لفهم الضغوط البيئية، لكنه لا يُبرز دور الرغبات الفردية في اتخاذ قرار الحراك.

## 2.5. تعريف الكفاءة المهنية Professional Competence

تعددت مفاهيم الكفاءة المهنية باختلاف المفكرين وكذا المجالات التي استخدم فيها هذا المصطلح، فقد عرفه Hundert و Epstein بأنه:

الكفاءة المهنية هي الإستخدام المعتاد والحكيم لمهارات التواصل و المعرفة و المهارات التقنية و الاستدلال السريري و المشاعر و القيم و التأمل في الممارسة اليومية . و ذلك لفائدة الفرد و المجتمع الذي يتم تقديم الخدمة له . "(Epstein, Hundert, 2002, p 226).

و تُعرف المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة المهنية بأنها "تركيبة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في سياق محدد، ويتم تقييمها من خلال الأداء الميداني"، مما يشير إلى أن الكفاءة لا تُقاس بالقدرات النظرية فقط، بل تُثبت من خلال التطبيق العملي (تمديلي، 2018، ص 219).

يشدد هذا التعريف على الأداء الميداني كوسيلة لتقدير الكفاءة، وهو ما يعزز الطابع العملي، لكنه لا يعطي وزناً كافياً للجانب الوجداني أو التخييلي للعاملين.

أما لا يرى، فيرى أن الكفاءة المهنية تتكون من عناصر متعددة تشمل المعرفة، والتصرف السليم، والقدرة على اتخاذ القرار ، مما يعكس تطور الفرد ووعيه ببنية قوته وضعفه. وفي هذا السياق، أشار تارديف وفوشير إلى أن الكفاءة تتطلب من الفرد دمج موارده الداخلية والخارجية بطريقة متناسقة لمواجهة التحديات المهنية بفعالية (برزان، 2016، ص 359).

يُبرز هذا التعريف أهمية دمج الموارد الداخلية والخارجية، ما يدل على فهم دينامي، لكنه لا يُحدد كيف تُقاس الكفاءة في الميدان أو في مواقف العمل المتغيرة.

بمفهومها الحديث، تُعرف الكفاءة المهنية على أنها القدرة على تنظيم وتوظيف المعرفة والمهارات والقدرات الفكرية في بيئة العمل لتحقيق أهداف قابلة لقياس. وهذا المفهوم يبرز الجانب التطبيقي للكفاءة، حيث لا تقتصر على المعرفة النظرية، بل تشمل الممارسة الفعلية والتكييف مع المتغيرات المهنية لضمان الأداء الفعال (جناid, 2016, ص 259).

يركز هذا التعريف على القدرة على التكيف وتنظيم المعرفة في الممارسة، ما يعطي التعريف بعدها وظيفياً، إلا أنه لا يميز بوضوح بين مستويات الكفاءة (معرفية، أدائية...).

يمكن ملاحظة من التعريفات السابقة أن الكفاءة المهنية هي القدرة على توظيف المعرفة، والمهارات التقنية، والسلوكيات الاجتماعية، والقدرة على التكيف والتواصل الفعال في بيئة العمل لتحقيق أداء متميز ومستدام. فهي لا تقتصر على امتلاك المعلومات أو إتقان المهارات فقط، بل تشمل القدرة على تطبيقها بفعالية في المواقف المهنية المختلفة، واتخاذ القرارات المناسبة، والتعامل مع التحديات بمرنة وإبداع. كما ترتبط بالتعلم المستمر، والتطور الشخصي، والقدرة على الابتكار، مما يجعلها عنصراً أساسياً في النجاح والتقدم المهني.

ومنه يتضح أن مفهوم الكفاءة المهنية تطور من مجرد امتلاك للمعرفة والمهارات إلى قدرة ديناميكية تجمع بين الجوانب التقنية، والسلوكيات الاجتماعية، والتكييف مع بيئة العمل. لم تعد الكفاءة مجرد إمكانيات داخلية، بل أصبحت سلوكاً ملاحظاً وقابلًا للتنفيذ، حيث يتم قياسها بمدى قدرة الفرد على تطبيق مهاراته ومعرفته لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف بفعالية. وهذا التطور يعكس الدور المحوري للكفاءة المهنية في تحقيق الأداء الفعال وضمان الاستدامة والنجاح في المسار المهني.

#### 1.2.5. المفهوم الإجرائي للكفاءة المهنية :

الكفاءة المهنية تُعرف إجرائياً بأنها قدرة العامل على أداء مهامه الوظيفية بفعالية، من خلال توظيف معارفه النظرية (الكفاءة المعرفية)، ومهاراته العملية (الكفاءة الأدائية)، إلى جانب ضبطه لانفعالاته وتحفيزه الذاتي للعمل (الكفاءة الوجدانية).

يتم قياس الكفاءة المهنية من خلال مدى تمكن الفرد من:

- توظيف المعرفة في حل المشكلات واتخاذ القرار (الكفاءة المعرفية).

- إتقان تنفيذ المهام بجودة وكفاءة (الكفاءة الأدائية).
- إظهار الالتزام المهني، والرضا، والانضباط والتحفيز الذاتي (الكفاءة الوجدانية).

**2.2.5. تعريف الكفاءة المعرفية :** وتشير إلى المهارات والمعلومات العقلية المهمة لأداء العاملين في شتى مجالات عملهم.

يُبرز هذا التعريف الجانب العقلي كعنصر أساسى، لكنه يُهمل المهارات التطبيقية والوجدانية التي تُكمل الأداء المهني.

**3.2.5. تعريف الكفاءة الوجدانية :** وتشير إلى استعدادات العاملين وميولهم واتجاهاتهم وقيمهم ومعتقداتهم، فهذه الكفاءات تغطي جوانب عديدة مثل ثقة الفرد بنفسه، واتجاهه نحو مهنته.

يركز هذا التعريف على الجوانب النفسية والعاطفية، وهو بعد أساسى في العمل، إلا أنه قد يصعب قياسه موضوعياً في بعض البيئات المهنية.

**4.2.5. تعريف الكفاءة الأدائية :** وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها العاملين، والتي تتضمن المهارات النفسية مثل الأسلوب العلاجي - أنواع العلاج النفسي وأداء تلك المهارات يعتمد على ما حصله الفرد من كفاءات معرفية علمية وعملية سابقة.

يوضح هذا التعريف العلاقة بين المعرفة والأداء العملي، لكنها تركز أكثر على المهن ذات الطابع الحركي أو العلاجي، ما يجعلها غير شاملة لكافية التخصصات.

**5.2.5. تعريف الكفاءة الانتاجية :** تشير إلى أداء العاملين للكفاءات السابقة في الميدان (الممارسة العلاجية)، أي أثر كفاءة العاملين النفسيين في المتنفعين، ومدى تكيف العاملين في بيئتهم الحالية أو في عملهم. (عصفور ، 2017 ، ص 60 )

يُبرز هذا التعريف الأثر الفعلي للكفاءات في بيئة العمل، وهي نظرة نفعية مهمة، لكنها تُغفل الأبعاد التطويرية للكفاءة على المدى البعيد.

## **6. الدراسات السابقة :**

رغم البحث و التنقيب في الأدبيات و الدراسات السوسيولوجية فإنه لم يتم العثور على دراسة سابقة تناولت موضوع هذه الدراسة بشكل مباشر أو شامل لكلا المتغيرين، وهو ما يعكس حداثة الموضوع وأهميته،

### البناء المنهجي للدراسة

لذلك تم الإعتماد على بعض الدراسات التي تناولت كل متغير من متغيرات الدراسة بشكل منفصل و ذلك بهدف تكوين خلفية نظرية تساعده في فهم الإطار العام للبحث . وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في جوانب محدودة فقط خاصة فيما يتعلق بتحديد المفاهيم الأساسية وبعض النتائج ذات الصلة .

#### 1.6. عرض دراسات سابقة خاصة بالحرك المهني

##### 1.1.6. الدراسة الأولى : سابق ، اميرة ، خمار ، زديرة . ( 2023 ) . تحت عنوان : الحراك

المهني كالية لتحقيق الولاء التنظيمي ، مجلة العلوم الإنسانية ام الباقي .

تهدف هذه الدراسة الى التعرف عن دور الحراك المهني في تحقيق الولاء التنظيمي ، وكيف يساهم الحراك المهني الصاعد والنازل في تحقيق الولاء التنظيمي ( عاطفي ، معياري ، استمراري ) ، وايضا ما انعكاسات الحراك المهني الافقى في تحقيق الولاء التنظيمي ( عاطفي ، معياري ، استمراري ) ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحى ، وتكونت عينة الدراسة من 56 عاملًا من الأداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ببسكرة ، وتكونت أدوات الدراسة من استماراة ، وتوصلت النتائج الى ما يلي :

- يساهم الحراك المهني الصاعد في تحقيق الولاء التنظيمي ( عاطفي ، معياري ، استمراري )
- ينعكس الحراك المهني النازل سلبا في الولاء التنظيمي ( عاطفي ، معياري ، استمراري)
- لا يساهم الحراك الافقى في في تحقيق الولاء التنظيمي ( عاطفي ، معياري ، استمراري)
- يساهم الحراك المهني في تحقيق الولاء التنظيمي

##### 1.6.2. الدراسة الثانية : حاضر ، صالح . ( 2016 ) . تحت عنوان : الحراك المهني وأثره على

النسق القيمي لدى أستاذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، مجلة المحترف جامعة الجلفة .

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى حجم أثر الحراك الذي عرفه معهدي علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة الجلفة وجامعة الأغواط على النسق القيمي لدى الأستاذة وتمت الدراسة على 51 أستاذ، 30 أستاذ بمعهد الجلفة و 21 أستاذ بمعهد الأغواط وتم استخدام المنهج الوصفي لأنّه يتاسب مع الدراسة، وتم استخدام استبيان الحراك المهني وأثره على النسق القيمي وتم إلى التوصل النتائج التالية:

- يؤثر الحراك العلمي على النسق القيمي لدى أستاذة المعهد.
- يؤثر الحراك الجغرافي على النسق القيمي لدى أستاذة المعهد.

## **الفصل الأول:**

### **البناء المنهجي للدراسة**

- يؤثر الحراك في الوظيفة على النسق القيمي لدى أساتذة المعهد .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة المعهددين في أثر الحراك العلمي على النسق القيمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة المعهددين في اثر الحراك الجغرافي على النسق القيمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة المعهددين في اثر الحراك الوظيفي على النسق القيمي .

**3.1.6. الدراسة الثالثة :** خرموش ، مراد . ( 2014 ) . تحت عنوان : دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو العام ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة محمد خضر بسكرة .

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التعاملية ) في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة باختيار عينة قصدية تمثل في عينة كرة الثلج تكونت من 95 مبحوث من العاملين الذين سبق لهم الانتقال من العمل بالقطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام. تم الاعتماد على الاستماراة كأداة لجمع البيانات مقسمة إلى (04) محاور تضمنت (36) سؤالاً، تم تفريغ البيانات بواسطة استخدام برنامج SPSS النسخة 17. تم استخدام النسب المئوية كأحد الأساليب الإحصائية وفي الأخير كشفت الدراسة على

- أن للعدالة التنظيمية دوراً كبيراً في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام .
- وبالتحديد لكل بعد من عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات دوراً كبيراً في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.

## **2.6. عرض دراسات سابقة خاصة بالكفاءة المهنية**

**2.6.1. الدراسة الأولى:** المسووس ، يعقوب . ( 2016 ) . تحت عنوان : " تقويم الكفاءة المهنية والداعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تقويم الكفاءة المهنية والداعية الشخصية والثقافة التنظيمية على تحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي "، الذي شملت عينته 254 أستاذًا، و 209 إداريًّا و 755 طالبًا، الذين طبقت عليهم ثلاثة استبيانات مختلفة بالإضافة إلى المقابلات وتحليل الوثائق التي

تعينهم. وباعتماداً على التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي المعطيات البحث ( بواسطة الحزمة spss ). تم التوصل إلى نتائج متعددة دالة أهمها:

تقديرات الكفاءة المهنية الدراسية والداعية الشخصية والثقافة التنظيمية لها تأثيرات معنوية مختلفة على التوجه نحو الإدارة بالجودة الشاملة في بعض الجامعات الجزائرية (غليزان ، الأغواط، الشلف، أدرار ).

**2.6.2. الدراسة الثانية :** العارفين ، زين . ( 2011 ) . تحت عنوان : "تطبيق الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمبانج جاوي الوسطى اندونيسيا (دراسة وصفية تقويمية)"

هدفت الدراسة الى معرفة كيف تم تطبيق الكفاءة التعليمية و الكفاءة المهنية على أنشطة التدريس لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمبانج؟ ، و منهج هذا البحث من نوع البحث الوصفي التقويمي بالتقنية المسحية. و أما مجتمع البحث فيتكون من مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمبانج باستخدام الأسلوب العينة العشوائية النسبية لاختيار العينة. و من الأدوات الجمع البيانات: (١) الباحث نفسه، و (٢) الاستبانة و (٣) الملاحظة، و (٤) المقابلة. و نتائج هذا البحث أشارت إلى :

أن تطبيق الكفاءة التعليمية و الكفاءة المهنية على أنشطة التدريس لدى مدرسي اللغة العربية تعد درجته مختلفة و منخفضة نسبيا.

**2.6.3. الدراسة الثالثة :** دراسة عالي فاطمة ، مولودي عائشة . ( 2022 ) . تحت عنوان: "دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - أدرار "

هدفت الدراسة إلى التعرف على التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوية بأدرار ، و لتحقيق أهداف الدراسة قامت الطلبة بتصميم استمارة مكونة من 24 سؤال لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من 70 عامل بالمؤسسة العمومية للصحة الجوية بأدرار ، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية spss ، وتم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية منها : معامل الارتباط وبعد اجراء عملية التحليل البيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها :

- ان هناك ارتباط بين التكوين وزيادة الانتاج لدى الموظف
- تكوين وتنمية المعارف للموظفين في برامج التكوينية
- ان التكوين يساهم في تحقيق من اهداف المهنية

- الاستفادة من دورات التكوين لرفع المعنوية وزيادة المهارات داخل المؤسسة

#### **4.2.6. الدراسة الرابعة :** عزيزي بشري، بوفناية نوار، ميلاط صبرينة (2022) تحت عنوان : الكفاءة

المهنية ودورها في إحداث الحراك المهني لدى الموظف مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع - تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الكفاءة المهنية في إحداث الحراك المهني لدى الموظف، من خلال التركيز على مساهمة كل من المعرفة والأداء المهني في الترقية المهنية والنقل الوظيفي. واستخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحاليلي. حيث تم اعتماد أدوات متعددة لجمع البيانات، منها: الملاحظة، المقابلة، الاستمار، وتحليل الوثائق والسجلات. وتكونت العينة من 44 موظفاً من أصل 88 موظفاً بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – قطب تاسوست، وتم اختيارها باستخدام العينة الطبقية التنسابية. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وصفية ملائمة لطبيعة الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة :

- أن للكفاءة المهنية دوراً فاعلاً في إحداث الحراك المهني لدى الموظف .
- حيث تبين أن المعرفة تسهم في الترقية المهنية .
- بينما يساهم الأداء المهني في النقل الوظيفي.

#### **3.6. تعقيب على دراسات سابقة خاصة بالحرaka المهني**

يمكن القول إن الدراسات السابقة التي تم عرضها تُظهر اهتماماً مشتركاً بموضوع الحراك المهني، إلا أنها تختلف في الزاوية التي تناولت بها هذا المفهوم، وفي الجوانب المنهجية المعتمدة. وفيما يلي عرض لأوجه التشابه والاختلاف بينها:

##### **1.3.6. من حيث الهدف:**

- أوجه التشابه: تشتراك الدراسات الثلاث في سعيها إلى فهم آثار الحراك المهني سواء على الفرد أو على المؤسسة، حيث ركزت جميعها على الأبعاد النفسية، التنظيمية أو القيمية المرتبطة بالحرaka.
- أوجه الاختلاف: اختلفت في طبيعة الأثر المدروس؛ فدراسة سابق وأخرون (2023) ركزت على أثر الحرaka في الولاء التنظيمي، بينما اهتمت دراسة خاضر (2016) بـأثره في النسق القيمي، ودراسة خرموش (2014) بـعلاقة العدالة التنظيمية بالحرaka المهني بين قطاعين.

**4.3.6. من حيث المنهج:**

- أوجه التشابه: اعتمدت جميع الدراسات على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لاستكشاف العلاقات أو الآثار بين متغيرات ذات طابع اجتماعي وتنظيمي.
- أوجه الاختلاف: استخدمت دراسة خرموش المنهج الوصفي التحليلي، ما أتاح لها تعميق التحليل الإحصائي، في حين اكتفت الدراسات الأخرى بالوصف العام أو المسحي دون تحليل عميق.

**4.3.6. من حيث المجتمع والعينة:**

- أوجه التشابه: جميع الدراسات اعتمدت على عينات محددة وغير تمثيلية بالمعنى الإحصائي الشامل، وهو ما يحد من تعميم النتائج.
- أوجه الاختلاف: اختلفت طبيعة المجتمع المدروس؛ فدراسة سابق وآخرون ركزت على إداريين في مؤسسة جامعية، بينما درست خاضر أساتذة جامعيين في معهددين مختلفين، واعتمدت خرموش على عاملين انتقلوا بين القطاعين العام والخاص باستخدام عينة قصدية (كرة الثلج).

**4.3.6. من حيث الأداة:**

- أوجه التشابه: استخدمت جميع الدراسات الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- أوجه الاختلاف: تميزت دراسة خرموش بتفصيل أكبر لأداتها (36 سؤالاً موزعة على أربعة محاور)، بالإضافة إلى استخدام برنامج SPSS، بينما لم توضح الدراسات الأخرى خصائص أداتها بشكل دقيق.

**4.5. من حيث النتائج:**

- أوجه التشابه: أجمعت الدراسات الثلاث على أن الحراك المهني له أثر ملموس في المتغيرات المرتبطة به (الولاء، القيم، العدالة).
- أوجه الاختلاف: تختلف في اتجاهات هذا الأثر؛ فبعض أشكال الحراك (مثل الصاعد) تؤثر إيجاباً، في حين تؤثر أشكال أخرى (مثل النازل) سلباً كما في دراسة سابق وآخرون. أما دراسة خاضر فأشارت إلى فروق في التأثير حسب نوع الحراك، ودراسة خرموش أبرزت الدور المحوري للعدالة التنظيمية في الدفع نحو الحراك بين القطاعين.

#### **4.6. التعقيب على الدراسات السابقة الخاصة بالكفاءة المهنية:**

تظهر الدراسات الثلاث اهتماماً مشتركاً بالكفاءة المهنية في السياقات التعليمية والصحية، إلا أنها تختلف من حيث المنهجية، المجتمع، وال العلاقات التي تربط الكفاءة المهنية بمتغيرات أخرى. ويمكن إبراز أوجه التشابه والاختلاف كما يلي:

##### **4.6.1. من حيث الهدف:**

- أوجه التشابه: تهدف جميع الدراسات إلى فهم طبيعة الكفاءة المهنية وتأثيرها أو علاقتها بعوامل تنظيمية أو تعليمية أخرى.
- أوجه الاختلاف: دراسة الموسوس (2016) تناولت الكفاءة المهنية ضمن ثلاثة تؤثر على تحقيق الجودة الشاملة. أما دراسة العارفين (2011) ركزت على مدى تطبيق الكفاءة التعليمية والمهنية في أنشطة التدريس. بينما دراسة علالي ومولودي (2022) استهدفت تحليل العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية في بيئة صحية.

##### **4.6.2. من حيث المنهج:**

- أوجه التشابه: جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي بصيغ مختلفة، مما يعكس طابعاً استكشافياً وتحليلياً ل الواقع الميداني.
- أوجه الاختلاف: دراسة العارفين اتبعت المنهج الوصفي التقويمي بالتقنية المسحية. أما دراسة الموسوس استخدمت المنهج الوصفي المدعوم بالتحليل الإحصائي الاستدلالي. بينما دراسة علالي ومولودي جمعت بين الوصف والتحليل الكمي باستخدام تقنيات متقدمة كالارتباط الإحصائي.

##### **4.6.3. من حيث المجتمع والعينة:**

- أوجه التشابه: جميع الدراسات اعتمدت على عينات ميدانية مباشرة من مؤسسات تعليمية أو صحية، وتم اختيارها لأغراض البحث التطبيقي.
- أوجه الاختلاف: دراسة الموسوس شملت مجتمعاً كبيراً متنوعاً (أساتذة، إداريين، طلبة). أما دراسة العارفين ركزت على مدرسي اللغة العربية في منطقة محددة. بينما دراسة علالي ومولودي اقتصرت على عينة من العاملين بمؤسسة صحية واحدة (70 موظفاً).

**4.4.6. من حيث الأداة:**

- أوجه التشابه: جميع الدراسات اعتمدت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- أوجه الاختلاف: دراسة المسوس استخدمت ثلاث استبيانات مختلفة إلى جانب المقابلات وتحليل الوثائق. أما دراسة العارفين كانت أكثر شمولاً من حيث تنوع الأدوات (استبانة، ملاحظة، مقابلة، والباحث نفسه). بينما دراسة عالي ومولوديركزت على استماراة مرکزة تتكون من 24 سؤالاً.

**4.5. من حيث النتائج:**

- أوجه التشابه: جميع الدراسات توصلت إلى وجود علاقة أو تأثير إيجابي بين الكفاءة المهنية ومتغيرات أخرى (الجودة، التكوين، الأداء، التطبيق).
- أوجه الاختلاف: دراسة المسوس أبرزت وجود تأثير متعدد للكفاءة والدافعية والثقافة التنظيمية على الجودة. أما دراسة العارفين توصلت إلى أن مستوى التطبيق منخفض، ما يبرز مشكلة في الممارسة الميدانية. بينما دراسة عالي ومولودي أكدت أن التكوين يحسن الكفاءة المهنية ويرتبط بزيادة المعنويات والإنتاجية.

## الفصل الثاني: الحراك المهني

## **الفصل الثاني: الحراك المهني**

### **تمهيد**

1. أهمية الحراك المهني
2. نظريات مفسرة للحراك المهني
3. انواع الحراك المهني
4. أسباب الحراك المهني
5. محددات الحراك المهني
6. عوامل مؤثرة في الحراك المهني
7. أبعاد و رهانات الحراك المهني

### **خلاصة الفصل**

## تمهيد

يعد الحراك المهنوي من المواقسيع والقضايا التنظيمية البارزة التي سلط عليها الضوء وحظيت باهتمام واسع في الدراسات و الابحاث ، وخاصة في مجال علم الاجتماع ، نظراً لدوره الحيوي في حياة الأفراد والمؤسسات على حد سواء ، فهو يعكس حركة الأفراد و يمثل عملية ديناميكية تسهم في تطوير المهارات والخبرات سواء داخل المؤسسة أو خارجها، من خلال الانتقال بين الوظائف أو أماكن العمل بحثاً عن تحسين الظروف المهنية وتطوير القدرات . وفي هذا الفصل يتم التفصيل فيه .

### 1. أهمية الحراك المهنوي :

يعد الحراك المهنوي عاملأ أساسياً يسهم في تعزيز قدرة الأفراد و المؤسسات على التكيف مع التغيرات من خلال دعم الاستعداد للتطوير المهني و تحقيق التوازن بين متطلبات البيئة و متطلبات المسار الوظيفي و ذلك فالحرراك المهنوي يساهم في :

- زيادة تعلق الموظفين بمؤسساتهم في الوقت الذي يظهر هناك انفصال الإطارات بالنسبة المنظماتهم، فالحرراك الداخلي وسيلة لدعم هذا التعلق خصوصاً بالنسبة للإطارات الشباب .
- المساعدة على تأقلم التنظيم بفضل تعدد التكافؤ الذي يسمح بإعطاء إجابات سريعة التغيرات السوق.
- تحسين معنويات العاملين وتحفيزهم فقمة المسار التي تمثل لغياب الحراك المهنوي تساهم في عدم الرضا و الذي يرتبط بفقد رموز النجاح السلطة و الامتنان. (لشهر ، 2019 ، ص 201)

ومنه يعد الحراك المهنوي ركيزة أساسية في تطوير المؤسسات وتحقيق التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئه العمل. فهو لا يقتصر على التنقل العمودي فقط، بل يشمل مختلف أشكال الحراك التي تسهم في تحسين أداء الأفراد والمنظمات. كما يساعد على تعزيز ولاء الموظفين، ورفع معنوياتهم، وتحفيزهم، مما يقلل من معدلات عدم الرضا الوظيفي. إضافةً إلى ذلك، يساهم في تعزيز جاهزية المؤسسات للاستجابة السريعة لمتطلبات السوق، مما يجعله عاملأ استراتيجيًّا لضمان النمو والاستدامة المهنية والتنظيمية.

### 2. نظريات مفسرة للحرراك المهنوي:

لفهم الحراك المهنوي وأسبابه، ظهرت عدة نظريات تفسيرية تقدم رؤى مختلفة حول العوامل المؤثرة في انتقال الأفراد داخل سوق العمل. تنقسم هذه التفسيرات بين عوامل فردية، ترکز على الطموح والجهد

الشخصي، وعوامل اجتماعية تتعلق بالبيئة الاقتصادية والفرص المتاحة. كما تجمع بعض النظريات بين هذين المنظورين، معتبرة أن الحراك المهني هو نتيجة تفاعل معقد بين العوامل الشخصية والاجتماعية على مدار المسار المهني لفرد.

ويمكن اتخاذ النظريات المفسرة لأسباب الحراك الاجتماعي كأساس لتفسير أسباب الحراك المهني وذلك على أساس أن الحراك المهني ما هو إلا أحد مجالات الحراك الاجتماعي، ويمكن تفسير أسباب الحراك المهني في ضوء نظريتين متعارضتين هما: نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية ونظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية وفي مقابل هاتين النظريتين المتعارضتين، نجد أن هناك نظرية أخرى تحاول تفسير أسباب الحراك المهني لفرد أو العامل يطلق عليها نظرية التوازن.

## 1.2. النظريـة الأولى: نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية Individual causation

**theory of eareer patterns**: وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق، وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك المهني الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية. (شراة ، 2023 ، ص367 )

## 2.2. النظريـة الثانية:الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية Social causation theory of carrerpatterns

**carrerpatterns** : وهذه النظرية عكس النظريـة الأولى المفسرة للحرـاك المهني نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية - تذهب إلى أن التقدم والحرـاك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل الاجتماعية المتداخلة، إذ يتأثر المستوى المهني لفرد بعده عوامل متداخلة، منها مهنة الأبوالظروف التاريخية، ودخل الأب وتعليمه والمساعدات المالية والاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية.

وتذهب نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية أيضا إلى أن هناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى أن الظروف أو العوامل الاجتماعية هي أساس توافر الفرص أو عدم توافرها أمام الفرد أو العامل. فكلما توافرت هذه الفرص، كلما زادت إمكانية الحراك المهني.

وحقيقة الأمر أن الدوافع الشخصية ومقدرة الفرد أو العامل على أداء العمل تعتبر ضرورية لزيادة معدلات الحراك المهني، إلا أن هناك من الأدلة ما يشير إلى أن العوامل والظروف الاجتماعية للعامل تعتبر من أهم عوامل ارتفاع معدلات الحراك المهني.(بلغـي ، 2016 ، ص 152 )

## **الفصل الثاني:**

### **الحرك المهنـي**

**3.3. النظرية الثالثة: نظرية التوازن Equilibrium:** وتدعى هذه النظرية إلى أن الحراك المهني للفرد أو العامل يحدث كنتيجة لتفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة، إذ يتحدد الحراك المهني عن طريق العوامل أو الظروف الاجتماعية، والمقدرة الطبيعية، والظروف التاريخية، والسمات الشخصية المكتسبة، إذ يؤثر كل من هذه العوامل على ظاهرة الحراك المهني بدرجات متفاوتة خلال مختلف مراحل الحياة المهنية للفرد أو العامل، وعندما يصل العامل إلى الفئة العمرية من ٣٥ - ٤٠ عاما، فإنه غالباً ما يحدث توازن بين العوامل المسببة للحرراك المهني كافة. (المشرفي ، 2014 ، ص 37 )

وكخلاصة للقول يمكن تفسير الحراك المهني من خلال نظريتين متعارضتين: الأولى تركز على الأسباب الفردية مثل الطموح والجهد الشخصي، بينما ترى الثانية أن العوامل الاجتماعية، كالوضع الاقتصادي والفرص المتاحة، هي المحدد الأساسي للحرراك المهني. وبين هذين الطرفين، تقدم نظرية التوازن رؤية شاملة، حيث تؤكد أن الحراك المهني هو نتاج تفاعل العوامل الفردية والاجتماعية معًا، مما يجعله عملية ديناميكية تتغير عبر مراحل الحياة المهنية للفرد.

### **3. أنواع الحراك المهنـي :**

يعد الحراك المهني من الظواهر الأساسية في سوق العمل، حيث يعكس حركة الأفراد بين الوظائف والمناصب داخل المؤسسات أو خارجها. وتتنوع أشكاله وفقاً لعدة معايير، فقد يكون داخلياً داخل المؤسسة نفسها، أو خارجياً عند الانتقال إلى مؤسسة أخرى، كما يمكن أن يكون جغرافياً أو مرتبطًا بالمستوى الوظيفي. ويؤثر هذا الحراك بشكل مباشر على الاستقرار المهني والكفاءة الوظيفية للأفراد، مما يجعله موضوعاً هاماً للدراسة والتحليل.

#### **1.3. الحراك الداخلي :**

وهو الذي يحدث شطراً من التطور في المسار المهني للعامل، فهو مرادف للترقية ويعمل على تحقيق الألفة بين العمال بالنسبة للمؤسسات ويسمح لهم بتغيير المهنة أو الوظيفة أو المنطقة أو الإقليم وذلك في عدة مظاهر منها ( تغيير المصلحة - تغيير الوظيفة ) أي بتغيير العمال لوظائفهم داخل نفس. (بيه ، حمزاوي ، 2023 ، ص 222 )

**ويأخذ الحراك الداخلي الأشكال التالية:**

- **▪ تغيير المصلحة داخل المؤسسة الواحدة.**

## **الفصل الثاني:**

- تغيير الوظيفة قد يكون في بداية المسار المهني للعامل أو في وسطه أو في نهايته وهو مرادف لغاية الحراك المهني.
- تغيير المؤسسة ففي بعض الحالات يحدث تغيير في الوظيفة في المؤسسة مما يجلب للموظفين تغيير المصلحة في الإقليم أو حتى في البلد".

### **2.3.الحراك الخارجي**

باعتبار المؤسسة نسق مفتوح على العوامل التكنولوجية والاقتصادية المتغيرة والمتغيرة ، فيتولد حراك مهني خارجي بتغيير المؤسسة أو الموظف بغية تحقيق غايات وأهداف أحسن وأثمن ، ويمكن ذكر بعض من الأسباب المؤدية لهذا النوع من الحراك المهني :

- غياب الارتباط التنظيمي.
- شروط العمل غير ملائمة إضافة إلى سوء العلاقات
- قلة المكافآت وغياب التحفيز والترقية.
- أسباب عائلية.
- عدم تقييم الكفاءات من طرف إدارة تسيير الموارد البشرية .

### **3.3.الحراك الجغرافي :**

ويكون ذلك بتغيير مكان العمل من منطقة إلى منطقة أخرى، أو من بلد إلى آخر. (شراة ، 2024 ، ص ( 33 )

### **4.3.الحراك المهني الأفقي :**

ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن لشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني او هو تغيير المؤسسة تماماً والالتحاق بمؤسسة أخرى ولكن لابد أن يحافظ على نفس المهنة . (شراة ، 2023 ، ص 362 )

نجد عدة أشكال للحراك المهني الأفقي :

- حالة افتتاح الكفاءات يكون بشغل العامل العمل مفعم بالتطور والعمل على توسيع ميدان الكفاءات الإعطاء عمل أكثر افتاحاً بالنسبة للإمكانيات المتوفرة في العمل

▪ حالة إضافة مينة إلى مهنته وذلك لأن المنصب المشغول متدهور يستلزم عمل مكمل لشغل عمل آخر مكمل .

▪أخذ وضع له صلة بمهنته، ويسمح له بالتقدم في مجاله

▪ في حالة تغيير الوظيفة حيث يمكن ايجاد مصدر لتطور المسار الوظيفي وترك الوظيفة السابقة.

### 5.3. الحرك المهنـي العمودـي: ويترفع إلى نوعين :

**1.5.3. الحرك المهنـي النازـل:** هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من الأولى أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلـى ويكون ذلك نتيجة عقوبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية ، أو نتيجة وضع اقتصادي معين .

**2.5.3. الحرك المهنـي الصـاعد:** يتم فيه تنقل الأفراد من مراكز مهنية سفلـى إلى مراكز مهنية عليـا وذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة وفي معظم الأحيان يكون هذا الحرك مصحوباً بزيادة في الأجر و هو ما يسمى بالترقـة المهـنية . ( شـارة ، 2024 ، ص 34 )

ومنه يتخذ الحرك المهنـي أشكـالاً متعددة تتفاوت بين الحرك الداخـلي، الذي يعزـز التنقل والترقـة داخل المؤسـسة، والحرـك الخارجـي، الذي ينتـج عن عوـامل تنـظيمـية واقتـصـاديـة تدفعـ الأفرـاد إـلى البحـث عن فـرـصـ أـفـضلـ. كما يـشـملـ الحـركـ الجـغرـافـيـ، الذي يـتـطلـبـ انـقـالـ العـامـلـ بـيـنـ المـنـاطـقـ أوـ الـدـوـلـ، بـإـضـافـةـ إـلـىـ الحـركـ المـهـنـيـ الأـفـقيـ، الذي يـتـيحـ تـغـيـيرـ الوـظـائـفـ دونـ تـغـيـيرـ المـسـطـوـيـ المـهـنـيـ. أماـ الحـركـ المـهـنـيـ العـمـودـيـ، فيـنـقـسـمـ إـلـىـ صـاعـدـ يـمـنـحـ تـرـقـيـاتـ وـمـسـؤـلـيـاتـ أـعـلـىـ، وـنـازـلـ يـحـدـثـ نـتـيـجـةـ عـقـوبـاتـ أوـ ظـرـوفـ اـقـتـصـاديـةـ صـعـبةـ. وـتـبـرـزـ أـهـمـيـةـ هـذـهـ الـأـنـوـاعـ فـيـ تـأـثـيرـهـاـ عـلـىـ التـطـورـ المـهـنـيـ وـالـسـتـقـرـارـ الـوـظـيفـيـ، مماـ يـجـعـلـ الحـركـ المـهـنـيـ عـامـلاًـ حـيـوـيـاًـ فـيـ تـشـكـيلـ الـمـسـارـاتـ الـمـهـنـيـةـ لـلـأـفـرـادـ . وـيـمـكـنـ تـلـخـيـصـهـ فـيـ الجـدولـ التـالـيـ :

جدول رقم ( 01 ) انواع الحرك المهنـي

الاشـكـالـ اوـ الـاسـبـابـ	الـتـعـرـيفـ	نـوعـ الحـركـ المـهـنـيـ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تـغـيـيرـ المـهـنـةـ دـاخـلـ المؤـسـسـةـ</li> <li>• تـغـيـيرـ الـوـظـيـفـةـ فـيـ أيـ مرـحلـةـ منـ الـمـسـارـ</li> <li>• تـغـيـيرـ المـؤـسـسـةـ ضـمـنـ نفسـ الإـقـلـيمـ أوـ الـبـلـدـ</li> </ul>	<p>تـغـيـيرـ المـهـنـةـ أوـ الـوـظـيـفـةـ دـاخـلـ نفسـ المؤـسـسـةـ</p>	<b>الـحرـكـ الدـاخـليـ</b>

## الفصل الثاني:

### الحرك المهنـي

<b>الحرك الخارجي</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• غياب الارتباط التنظيمي</li> <li>• سوء شروط العمل والعلاقات</li> <li>• قلة المكافآت والتحفيز</li> <li>• أسباب عائلية</li> <li>• عدم تقييم الكفاءات</li> </ul>	<b>الحرك الجغرافي</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تغيير مكان العمل من منطقة إلى أخرى أو من بلد إلى آخر</li> </ul>
<b>الحرك المهني الأفقي</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توسيع مجال الكفاءات</li> <li>• إضافة مهنة أخرى لمهنته</li> <li>• القدم في نفس المجال</li> <li>• تغيير الوظيفة مع الحفاظ على نفس المهنة</li> </ul>	<b>الحرك المهني العمودي</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•  الانقال إلى مركز مهني آخر بنفس المستوى والتسلسل المهني</li> </ul>
<b>الحرك النازل:</b> بسبب عقوبات أو ظروف اقتصادية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تغيير المركز المهني إلى مستوى أعلى أو أدنى</li> </ul>	<b>الحرك الصاعد:</b> ترقية مهنية مع زيادة في المسؤولية والراتب	
<b>الحرك المهنـي</b>		<b>الحرك المهنـي</b>	

من اعداد الباحثة .

### 4. أسباب الحرك المهنـي:

يعد الحرك المهنـي ضرورة حتمية في بيئة العمل الحديثة، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق التوازن بين أقسامها وضمان التطوير المستمر لمهارات موظفيها. كما أنه يمثل فرصة للموظفين لاكتساب خبرات جديدة والتكيف مع متطلبات السوق المتغيرة، سواء كان ذلك لتحقيق أهداف تنظيمية أو تلبية رغبات الأفراد في التنقل والتطور المهني.

- وضع التوازن في عدد العاملين بين الإدارات المختلفة في المنشأة .
- اكتساب الخبرة والمعرفة بكفاءة نواحي العمل، فقد ينتقل الموظف من إدارة لأخرى للتعرف على أوجه النشاطات في الإدارات المختلفة.
- علاج وتصحـح وضع معين، مثل ذلك نقل الموظف من وظيفته الحالية غير المناسبة إلى وظيفة أخرى تتناسب مع استعداداته وقدراته ويكون الحرك هنا لصالح الموظف والمنشأة في نفس الوقت . ( بلعربي ،

( 146 ، ص 2016 )

- لتحقيق رغبة أو طلب الموظف الشخصية في حالة الملل أو الروتين في الوظيفة التي يشغلها ويريد بذلك الانتقال إلى وظيفة أخرى، والتنمية مهارات واكتساب خبرات أكبر يضيفها إلى مساره المهني .
  - أما البعض الآخر من الموظفين الذين لا يرحبون بالنقل من وظائفهم الحالية وذلك لتعودهم على الوظيفة واندماجهم مهنياً واجتماعياً مع الزملاء أو لظروف عائلية تتعلق بمكان الإقامة . ( بلعربي ، 2018 )

يتضح أن الحراك المهني ليس مجرد انتقال بين الوظائف، بل هو عملية استراتيجية تهدف إلى تحسين كفاءة الأفراد والمؤسسات. وبينما يمثل فرصة للنمو والتطوير للبعض، قد يكون تحدياً لآخرين الذين يفضلون الاستقرار. لذا، فإن نجاح الحراك المهني يعتمد على تحقيق التوازن بين متطلبات المنظمة واحتياجات الأفراد لضمان بيئة عمل مستقرة وفعالة.

## ٥. محددات الحراك المهنی :

يخضع الحراك المهني لعدة محددات تؤثر على مسارات الأفراد داخل سوق العمل، ويمكن تصنيف هذه المحددات إلى ثلاثة فئات رئيسية: المحددات القطاعية، التي ترتبط بطبيعة الصناعة وحجم القطاع ومدى توفر فرص العمل، المحددات التنظيمية، التي تتعلق بسياسات المؤسسات وحجمها وقدرتها على تقديم الحوافز والترقيات، والمحددات الفردية، التي تشمل مستوى التعليم، المهارات، الطموحات، والظروف الشخصية. ويؤثر تفاعل هذه العوامل في تحديد مدى سهولة أو صعوبة انتقال الأفراد بين الوظائف والمهن.

## ١.٥. المحددات القطاعية

اقترح "Haveman" و "Cohen" لإنشاء التنظيمات وإعادة بنائها مصدر مهم في تغيير العمل وهو المحدد القطاعي (الفنوي) و هذا المحدد توجد جذوره في نظرية Simon و March ، فالفرد لا يحصل على قرار الحراك و يسمح بتبين فرصة جديدة تستدعي مفهوم المكافأة في منظور المسار ، ففي حالة إنشاء تنظيمات جديدة يصاحبها بصفة مستمرة ظهور مناصب جديدة للعمل تكون لصالح طالبي العمل والذين عملوا من قبل و يتضح هذا المحدد من خلال نظرية البحث عن العمل ، عند إنشاء منظمات جديدة و هو مصدر دخول العاطلين عن العمل و هدف العاملين في إيجاد عمل أكثر ملائمة و فائدة و يتميز هذا المحدد بخصائص صناعية أخرى كحجم القطاع التخصص نوع التكنولوجيا المستعملة العارقين الداخلية والخارجية التي أظهرها كل من Hachen و Carroll & Mayer و Stinchcombe اهتم بمختلف ما بين

القطاعات التي أنتجت متغيرات داخل نماذج الحراك المتميزة و هذه الأعمال قد استهامت أو مستوحة من نظرية ثنائية سوق العمل التي اهتمت بمختلف القطاعات الداخلية والخارجية المتعلقة بأعمال عدم تأهيل العمال الذي يعيق الحركة العمودية.

## **2.5.المحددات التنظيمية**

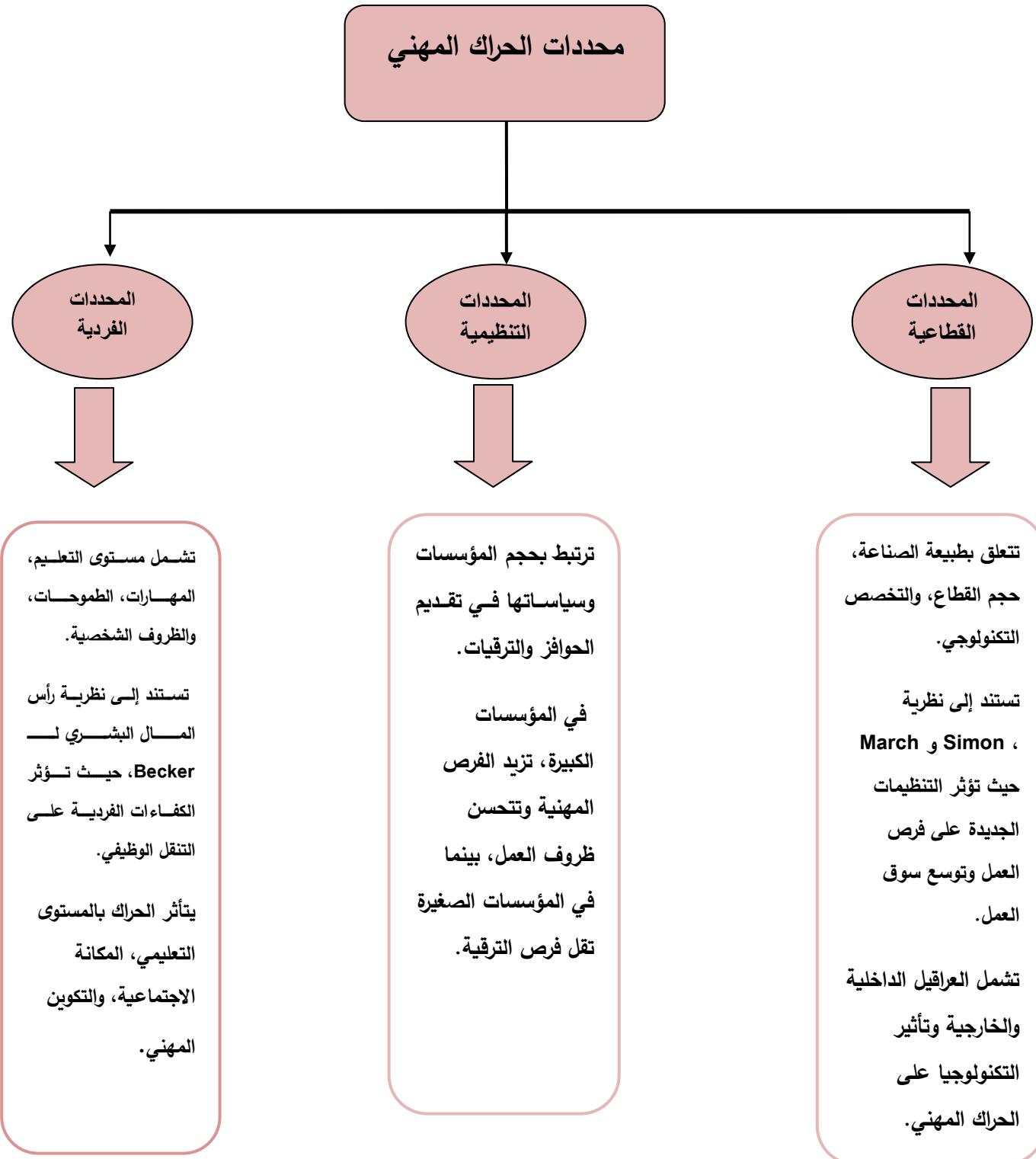
تمثل العوامل التنظيمية محددات هامة وحاسمة في عملية الحراك المهنـي الذي يعمل كمؤشر لمدى تعقد وتتنوع التنظيم . فعندما تكون المنظمة كبيرة الحجم فهي تسمح للعامل بتنوع فرص الترقى والتحفيزات لاحفاظ على العمل من خلال تعزيز المشاركة والالتزام والعكس صحيح في المؤسسة الصغيرة لا تسمح له بالتطور والترقى وامتلاك القدرة الكافية على ممارسة مسؤولياته أو مضاعفة أجره .(شراة ، 2024 ، ص 26 )

## **3.5.محددات الفردية**

فالمحددات الفردية للحراك المهنـي تدرج في إطار نظرية رأس المال البشري Becker الذي اهتم بالرأسمال الفردي في حين المعارف و الكفاءات وميول الأفراد يؤثروا في اتخاذ قرار الحراك والمرور من مهنة لأخرى فالفرد يؤسس على خصائص لإعطاء سوق العمل وضعا مريحا مقارنة بعرض العمل وطلب امتيازات التي تستلزم مكافأة و تنمية المسار المهني وكذلك فالنساء والرجال لا يملكون نفس نموذج الحراك وكذلك مخطط تنمية المسار المهني، ويمكن اعتبار نتائج التكوين المهني على الفرد باعتباره بعد مادة ل المسؤولية و تطور مسار الموظفين و وبالتالي فهو يؤثر على قرار الحراك و في هذا الصدد نجد كل من Acemoglu و "Barron" اللذين حاولا تحديد آثار التكوين على حراك العمال ، وفي دراسة أخرى قام بها كل من "Blau و Duncan" تم التوصل إلى أن هناك علاقة علاائقية ومتوسطة بين المستوى التعليمي والحراك الصاعد وبيننا أيضاً أن هناك علاقة بين المكانة الاجتماعية للأباء والمستوى التعليمي، وللمستوى الاجتماعي للفرد آثاراً مباشرة وغير مباشرة و هي وبالتالي من الأسباب التي تشرح الحراك المهنـي.(لشـبـ، 2020 ، ص 58-60)

تؤثر المحددات القطاعية والتنظيمية والفردية بشكل متكامل على الحراك المهنـي، حيث تلعب طبيعة القطاع دوراً رئيسياً في تحديد الفرص المتاحة، في حين تساهم سياسات المؤسسات في تسهيل أو تقيد تنقل الأفراد داخليها، بينما تعكس العوامل الفردية قدرة الشخص على الاستفادة من هذه الفرص وفقاً لمهاراته ومستواه التعليمي. وبهذا، فإن الحراك المهنـي ليس مجرد انتقال عشوائي، بل هو عملية ديناميكية تتأثر بعوامل متعددة تسهم في تشكيل المسارات المهنية للأفراد ويمكن تلخيصها في الجدول التالي

من إعداد الباحثة.



شكل رقم (01) محددات الحراك المهنـي.

## 6. عوامل مؤثرة في الحرك المهنـي:

يخضع الحرك المهنـي لتأثير مجموعة من العوامل المتداخلة التي تساهم في تحديد فرص الأفراد في الترقـي أو التـنقل بين الوظائف. وتتنوع هذه العوامل ما بين اجتماعية، مثل العلاقات الاجتماعية والتأهـيل المهنـي، واقتصادية تتعلق بالدخل ومستوى المعيشـة، وثقافية ترتبط بالتعليم ونشر المعرفـة، وديـمغرافية تشمل تأثير الهـجرة والنـمو السـكاني، إضافة إلى العـوامل التـكنولوجـية والتـنظيمـية التي تعـكس تـطـورـات بـيئة العمل الحديثـة. إن فـهم هـذه العـوامل يـساعد في تـحلـيل دـينـاميـكيـات سـوق العمل ومـدى قـدرـة الأـفراد على تـحـقـيق التـقدـم المـهـنـي.

### 6.1. العـوـامل الـاجـتمـاعـيـة وـتـتـمـثـلـ فـيـما يـليـ:

- **الـزـواـج:** يؤـدي الزـواـج إلى تـغـيـير الـوضـع الـاجـتمـاعـي لأـحد الـطـرـفـين ، كـما يـزيد من فـرـصـةـ الحـركـ.
- **الـعـلـاقـات الـاجـتمـاعـيـة:** وـتـمـثـلـ الـعـلـاقـات الـاجـتمـاعـيـةـ أـحد آـلـيـاتـ المـهـمـةـ التـيـ تـسـاعـدـ عـلـىـ الحـركـ الـاجـتمـاعـيـ ، حيث تـلـعـبـ الصـدـاقـةـ وـالـزمـالـةـ وـالـتـعـارـفـ دـورـا فـعالـاـ فيـ خـلـقـ قـنـواتـ تـسـاعـدـ عـلـىـ التـحـركـ الـعـمـودـيـ لـأـعـلـىـ السـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ وـفـقاـ لـمـاـ يـلـكـونـهـ مـنـ رـصـيدـ اـجـتمـاعـيـ كـبـيرـ وـشـبـكةـ اـجـتمـاعـيـةـ وـاسـعـةـ مـعـ مـنـ سـيـشـغـلـونـ الـمـراكـزـ وـالـمـنـاصـبـ الـعـلـياـ ، أوـ مـعـ أـصـحـابـ النـفوـذـ وـالـثـروـاتـ وـالـمـكـانـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ الـعـالـيـةـ فـيـ الـمـجـتمـعـ.
- **تـغـيـيرـ الـبـيـئـةـ الـانـسـانـيـةـ وـالـاجـتمـاعـيـةـ :** وـمـدىـ تـأـثـيرـ هـذـهـ الـبـيـئـةـ فـيـ تـغـيـيرـ الـوضـعـ الـاجـتمـاعـيـ لـلـأـفـرـادـ وـمـاـ يـصـاحـبـهـ مـنـ اـحـفـاظـهـ بـالـمـراكـزـ الـعـالـيـةـ أوـ عـكـسـ ذـلـكـ فـيـنـحـدـرـونـ إـلـىـ أـسـفـلـ السـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ.
- **وسـائـلـ الـاتـصالـ :** فـكـلـماـ زـادـتـ وـسـائـلـ الـاتـصالـ بـيـنـ النـاسـ وـبـيـنـ الـجـمـاعـاتـ كـلـماـ شـجـعـ هـذـاـ عـلـىـ الحـركـ ، وـكـلـماـ وـضـعـتـ الـمـعـوـقـاتـ وـالـحـدـودـ أـمـامـ سـهـولـةـ الـاتـصالـ عـوـقـ هـذـاـ فـرـصـ الحـركـ ، وـلـذـلـكـ فـإـنـ الـمـجـتمـعـ الـذـيـ يـتـمـيزـ بـكـثـرـةـ وـسـائـلـ الـاتـصالـ يـتـمـيزـ فـيـ الـوقـتـ نـفـسـهـ بـكـثـرـةـ الـحـركـ ، لـأـنـ الـاتـصالـ فـيـ حـدـ ذاتـهـ يـحـطـمـ الـحـواـجـزـ الـتـيـ تـفـصلـ النـاسـ بـعـضـهـمـ عـنـ الـآـخـرـ ، وـيـسـمـحـ لـهـمـ بـالـارـتقـاءـ فـيـ السـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ.
- **الـتـأـهـيلـ المـهـنـيـ :** وـيـقـصـدـ بـهـ اـرـتـقـاعـ مـسـتـوـيـ التـأـهـيلـ المـهـنـيـ لـلـأـفـرـادـ وـمـاـ يـرـتـبـطـ بـهـ مـنـ اـرـتـقـاعـ فـيـ مـسـتـوـيـ الـدـخـلـ وـالـمـكـانـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ ، فـالـأـفـرـادـ الـلـذـينـ يـتـمـتـعـونـ بـتـأـهـيلـ مـهـنـيـ كـبـيرـ يـعـتـبرـونـ مـنـ أـقـدـرـ الـفـئـاتـ الـتـيـ تـمـكـنـهـ الـارـتقـاءـ وـالـصـعـودـ فـيـ السـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ وـالـمـهـنـيـ.

### 6.2. العـوـاملـ التـكـنـوـلـوـجـيـةـ وـتـتـمـثـلـ فـيـما يـليـ:

الاختراعات التكنولوجية المتعلقة بالانتاج وكذلك بالتوزيع وخاصة سهولة المواصلات و توفر شروط الاستقرار الوظيفي في أماكن العمل مثل السكن .

**3.6. العوامل التنظيمية** وتشمل عدة عوامل مثل:

التغير في نمط الصناعة والانتاج وإيجاد صناعات جديدة وزيادة في حجم المنظمات الاقتصادية و إعادة توزيع الثروة الناتجة عن الصناعات الجديدة و الزيادة في الانتاجية.(الشعب ، 2020 ، ص 55-57)

**4.6. العوامل الثقافية :**

إن نشر الثقافة و التربية بين الجماهير يساعد على الحراك ، فيصبح المجتمع قائما على القدرات المكتسبة ، ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة والحرية ، فالتعليم يساعد في رفع المستوى التعليمي للمجتمع مما يؤدي إلى الحراك.

يرى سوروكين أن النظام التعليمي بأشكاله المختلفة يعتبر من أهم عوامل الحراك الرأسي ففي المجتمعات التي تكون فيها المدارس مفتوحة أمام الجميع فإن النظام التعليمي يمثل مصدرا اجتماعيا يتحرك من أدنى إلى أعلى قمة.

**5.6. العوامل الشخصية:** والتي تتمثل في :

**الدافعية** والتي ترتبط بسلوك الفرد وجاءت دراسة كاليلتو وكيليك والنظرية الأولى " نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية" تتفقان فيما بينهما .

**الطموح المهني والقدرات والاستعدادات والمهارات** التي تجعل الفرد يسعى إلى الحراك المهني. وقد أكد ذلك دراسة كل من عبد التواب ( 1991 ) وسليم ( 1999 ) والضبع ( 1995 ).(المشرف ، 2014 ، ص 40-41 )

**6.6. العوامل демографическая ( الهجرة ) :**

تعتبر الهجرة من الظواهر القديمة في المجتمعات الإنسانية ، فقد مارسها الإنسان منذ القدم سواء للعمل أو للتعليم أو لأجل فرص حياة أفضل ، ويصاحب هذه الهجرة جملة من التغيرات الاجتماعية في البناء الاجتماعي ككل من خلق طبقات جديدة وتعزيز الطبقات قديمة على حساب أخرى ، ورفع أو خفض المراتب

الأفراد غالباً ما تكون الهجرة من المناطق الريفية إلى المدن والمناطق الصناعية ، وتُخضع الهجرة إلى جملة من العوامل المؤثرة :

▪ **عوامل الجذب من :**

- الاستقرار المهني والأجر المرتفع للعمل الصناعي.
- وفرة الخدمات الصحية والتعليمية.
- وفرة فرص اختيار العمل.

▪ **عوامل الطرد :**

- العوامل المناخية الصعبة من جفاف وقحط.
- البطالة المتغشية بصورة كبيرة.

- تدني مستوى الخدمات الصحية والتعليمية ان وجدت. (شارة ، 2024، ص 49)

• **عوامل أخرى وتشمل :**

▪ **طبيعة العمل الذي يمارسه العامل :** فكلما كانت طبيعة العمل الذي يمارسه الفرد متدينة كما هو الحال لدى العمال غير المهرة ، كلما كانت درجة الحراك عالية بالمقابل كلما كان العمل متخصص كلما قلت درجة الحراك لدى الأفراد.

▪ **طول الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في العمل :** حيث أنه كلما طالت وامتدت الفترة كلما قلت درجة الحراك المهني والعكس صحيح ، حيث نجد ، الأشخاص الذين يعملون لمدة طويلة تكون لديهم الرغبة في الاستقرار وعدم الانتقال.

▪ **عمر العامل :** كلما زاد سن العامل كلما انخفضت درجة الحراك والعكس صحيح .

▪ **الوضع الاقتصادي :** معدل النمو الاقتصادي : كلما كان الوضع الاقتصادي مستقر ومزدهر كلما كانت درجة الانتقال أكبر حيث أن العامل في هذه الحالة لا يخاف من ترك العمل لأنه سيجد عملاً آخر في ظل الواقع المستقر ، والعكس من ذلك في الظروف الاقتصادية الصعبة فإن العامل يخاف من احتمال فقدان منصبه لذلك نجده لا يفكر في ترك العمل

▪ **مدى توفر المعلومات :** كلما كانت المعلومات متوفرة بشكل جيد بخصوص سوق العمل كلما كانت درجة الحراك عالية والعكس صحيح .

- سياسة أرباب العمل :** كلما كانت هذه السياسات غير عادلة والتعامل قاسي وجو العمل غير مناسب كلما كان معدل الحراك عاليًا بسبب الصراعات التي تنشأ داخل المنظمة ، والعكس صحيح عندما تكون السياسات مشجعة أو ملائمة . ( خرموش ، 2014 ، ص 71)

ومنه تلعب العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، الديمغرافية، التكنولوجية والتنظيمية دوراً محورياً في تحديد أنماط الحراك المهني داخل المجتمعات. فيما تساهم العلاقات الاجتماعية والتأهيل المهني في تعزيز فرص الأفراد، تشكل العوامل الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية فرصاً وتحديات جديدة في سوق العمل. كما أن التعليم والهجرة والتحولات التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على قدرة الأفراد على التنقل والترقي في مساراتهم المهنية. لذا، فإن تحقيق حراك مهني إيجابي يتطلب سياسات متكاملة تعزز المساواة في الفرص وتواكب التغيرات في بيئة العمل. ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

**جدول رقم ( 02 ) عوامل مؤثرة في الحراك المهني**

العوامل	المحتوى
العوامل الاجتماعية	الزواج، العلاقات الاجتماعية، تغيير البيئة، وسائل الاتصال، التأهيل المهني .
العوامل التكنولوجية	الاختراعات التكنولوجية المتعلقة بالإنتاج والتوزيع، سهولة المواصلات، شروط الاستقرار الوظيفي .
العوامل التنظيمية	التغير في نمط الصناعة، إيجاد صناعات جديدة، زيادة حجم المنظمات الاقتصادية، إعادة توزيع الثروة، زيادة الإنتاجية.
العوامل الثقافية	نشر الثقافة وال التربية، النظام التعليمي كمصدر اجتماعي.
العوامل الشخصية	الدافعية، الطموح المهني، القدرات والاستعدادات والمهارات .
العوامل الديمغرافية(الهجرة)	<b>عوامل الجذب:</b> الاستقرار المهني، الأجر المرتفعة، الخدمات الصحية والتعليمية، فرص العمل. <b>عوامل الطرد:</b> الظروف المناخية الصعبة، البطالة، تدني الخدمات .
عوامل أخرى	طبيعة العمل، طول الفترة في العمل، عمر العامل، الوضع الاقتصادي، توفر المعلومات، سياسة أرباب العمل.

من اعداد الباحثة .

## 7. أبعاد ورهانات الحرك المهنوي :

### 7.1. أبعاد الحرك المهنوي :

بعد الحرك المهنوي ظاهرة متعددة الأبعاد تتأثر بعوامل تنظيمية، اجتماعية، واقتصادية، مما يجعل فهمها ضروريًا لإدارة الموارد البشرية بفعالية داخل المؤسسات. فمن الناحية التنظيمية، يعكس الحرك تغيرات في المناصب والهيئات الإدارية، بينما ينظر إليه علم الاجتماع كحركة داخل المجموعات الاجتماعية، أما اقتصاديًا، فإنه يتأثر بتقلبات السوق والظروف الاقتصادية التي تحدد معدلات التنقل المهني.

#### 7.1.1. البعد التنظيمي : ينظر إلى الحرك على أنه تتابع في المناصب أو التغييرات في الهيكل التنظيمي.

7.1.2. البعد السوسنولوجي: هذا البعد يعتبر الحرك تنقل الشخص التابع لنفس المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها حسب (Archam bea 2002) فهناك عدة مجموعات وكل منها لها خصائصها وعندما تغير تحركات هذه الجماعات المختلفة عن بعضها البعض وخاصة عندما يوجد شخص تحركات هذه الجماعات من الموارد البشرية التي تعتبر جد مهمة لتحسين أداء كل فرد دراسة المكتسبات بانتظام قبل مواجهة المسؤوليات الجديدة فهذا كله يمنح الشخص الخبرة والأداء الجيد لتنمية مهاراته. (شارة ، 2024 ، ص 29 )

- هذا الاتجاه في الواقع يزيد من القدرة على معالجة المشاكل بأسلوب مختلف ويعزز الابتكار.
- الاستقرار في نفس المنصب لمدة طويلة خطر مثله مثل التنقل المبالغ فيه وهنا يتم تحديد أربع

فئات:

أ- فئة متقلبة وقوية غير مستقرة وتعيش في ضغط عال، هذه الفئة لا تستطيع الاستمرار دون مدير الموارد البشرية لذلك لا بد من الاستقرار مع الحفاظ على مستوى الأداء.

ب- فئة مستقرة وقوية التغيير فيها يكون بنسبة قليلة فهي فئة ناضجة ومتطورة ، هي فئة تحتوي خطر الموافقة المستمرة للخطى التي يجب تتبعها بالنسبة لهذا الصنف، هو أن يعزز التنقل للتحضير للمستقبل لأنها فئة قوية يتوجب عليها الحفاظ على هذه القوة من خلال الترقيات.

ت- فئة منخفضة الأداء وغير مستقرة في هذه الحالة يوجد ضعف الأداء مصاحب عدم الاستقرار هي عكس الفئة الأولى المتقلبة وفي نفس الوقت قوية العوامل التي تستطيع شرح هذه الوضعية، الصعوبات الهيكلية والإدارية، وأن هناك الكثير من عدم الاستقرار الذي أدى إلى حالة من انعدام الأمن داخل المنظمة ، فلذلك الحل يمكن من العودة إلى تربيب الأفراد من خلال المراقبة المستمرة.

ثـ- فئة منخفضة الأداء ومستقرة للغاية في هذه الحالة يوجد سوء الأداء الذي يرافق الاستقرار التامفهنا يتوجب التغيير لتجنب خطر ضعف الأداء ، فيذهب الكل إلى التركيز على الموارد البشرية مثل توظيف مهارات جديدة أكثر كفاءة واللجوء إلى التكوين لتنمية الإمكانيات البشرية ومغادرة شاغلي المناصب الذين ليسوا كفاء لها.

(بلعربي، 2018، ص 127)

- دوران قليل (تنقل الشخص من منصب إلى آخر)
- خطر: التعود ، الملل.
- الهدف: التحضير للمستقبل.

فريق جيد الأداء  
ومستقر

- يرتكز على الأهداف قصيرة المدى .
- تحفيز عال لكن الرؤية ضيقة.
- ضغط كبير بحيث يولد دوران
- الهدف المدة الاستقرار مع المحافظة على الأداء .

فريق كفاء (حسن  
الأداء)

- استقرار كبير .
- كفاءة قيمة.
- خطر نقص في الكفاءة ( الأداء).
- الهدف تطوير الفريق ( توظيف,...).

استقرار

فريق ذو أداء مرتبط  
بالاستقرار

- تطور (تنمية) تدريب مستقر .
- تحديد رئيس المجموعة ..
- التركيز على بناء فريق ..
- الهدف: النتائج.

أداء الاستقرار

فريق شاب

شكل رقم(02): أصناف البعد السوسيولوجي للحرك المهني .

**7.3. البعد الاقتصادي:** هذا البعد يؤكّد على نسبة الحراك التي تتغيّر حسب الظروف الاقتصادية ، حراك ضعيف في مرحلة الركود، حراك مرتفع في مرحلة (فترة) التنمية، وفي هذا الصدد هدفه ضبط الحراك الموظفين، المنظمة تضم هذه الظاهرة (الحراك) ضمن إستراتيجية أداء المهارات لأن القدرة الشخصية

والوظيفية التي تمت في إطار العمل تكون ثروة لا بديل لها (أي لا يمكن الاستغناء عنها). (بلعربي ، 2018 ، ص 126-128 )

ومنه يتبعـ أن الحرك المهنـي ليس عملية عشوائية، بل يخضع لمحددات متعددة تؤثر على استقرار الأفراد وأداء المؤسسات. فالتوازن بين الاستقرار والتنقل يساهم في تعزيز الابتكار وتطوير المهارات، بينما تؤدي الإدارـة غير الفعـالة له إلى تقلبات قد تضرـ بالإنـتاجـيةـ. لـذـاـ، يتطلبـ الحركـ المهنـيـ استراتـيجـياتـ واضـحةـ لإـدارـتهـ بماـ يـحقـقـ مـصلـحةـ الأـفـرادـ وـالمـؤـسـسـاتـ عـلـىـ حدـ سـوـاءـ.

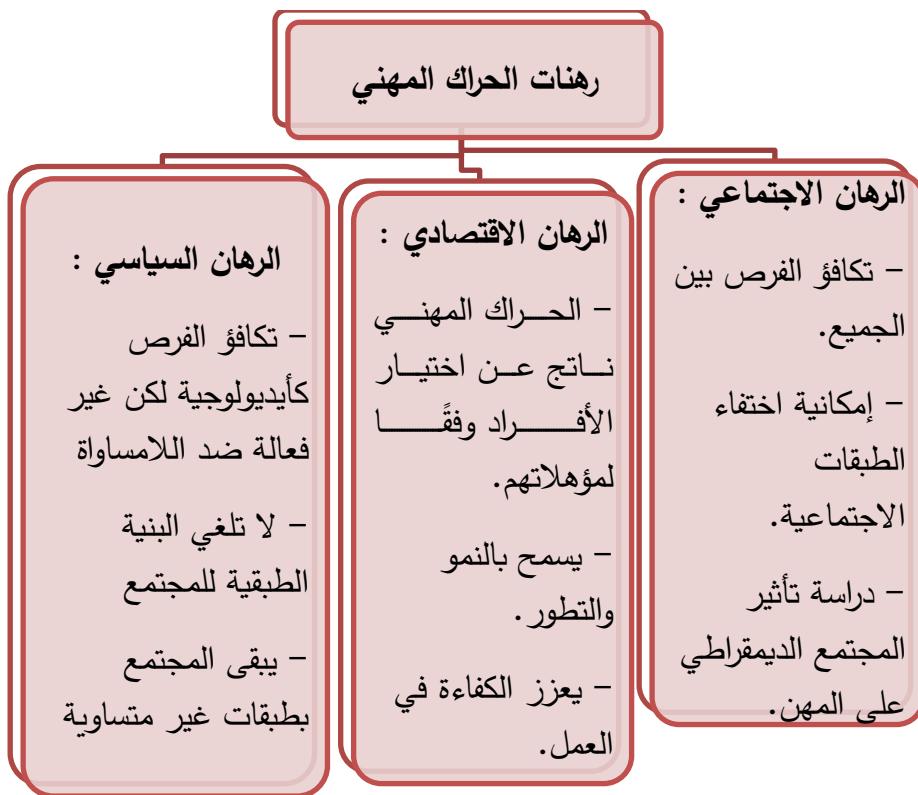
## **2.7. رهـانـاتـ الحـركـ المـهنـيـ :**

يعـتـبرـ الحـركـ الـاجـتمـاعـيـ أحـدـ القـضـاياـ الجوـهـرـيـةـ التـيـ تعـكـسـ مـدىـ قـدرـةـ المـجـتمـعـاتـ عـلـىـ تـحـقـيقـ تـكـافـقـ الفـرـصـ وـالـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ. فـهـوـ يـمـثـلـ رـهـانـاـ اـجـتمـاعـيـاـ يـكـشـفـ عـنـ إـمـكـانـيـةـ اـنـقـالـ الأـفـرادـ بـيـنـ الطـبـقـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ دـوـنـ عـوـائـقـ، وـرـهـانـاـ اـقـتصـاديـاـ حـيـثـ يـرـتـبـطـ باـخـتـيـارـ الأـفـرادـ وـفقـاـ لـمـؤـهـلـاتـهـ لـتـطـوـيرـ قـدـراتـ الـإـنـتـاجـ وـالـتـنـمـيـةـ، كـمـاـ يـشـكـلـ رـهـانـاـ سـيـاسـيـاـ يـرـتـبـطـ بـتـكـافـقـ الفـرـصـ وـإـمـكـانـيـةـ تـحـقـيقـ دـيمـقـراـطـيـةـ حـقـيقـيـةـ فـيـ تـوزـيعـ المـكـانـاتـ دـاـخـلـ الـمـجـتمـعـ.

- **رهـانـ اـجـتمـاعـيـ:** الفـائـدـةـ منـ درـاسـةـ الحـركـ الـاجـتمـاعـيـ هوـ مـعـرـفـةـ إـذـاـ ماـ كـانـ المـجـتمـعـ الـديـمـقـراـطـيـ قادرـ عـلـىـ تـوـفـيرـ تـكـافـقـ الفـرـصـ فـيـ الـحـصـولـ عـلـىـ مـرـاكـزـ اـجـتمـاعـيـةـ فـمـثـلاـ: هلـ اـبـنـ عـامـلـ لـهـ نـفـسـ الـحـظـوظـ كـابـنـ إـطـارـ لـيـصـبـحـ إـطـارـ؟ـ.
- إذاـ كانـ هـذـاـ هوـ الـحـالـ إـذـنـ اـخـتـقـاءـ الـطـبـقـاتـ الـاجـتمـاعـيـ يـصـبـحـ مـمـكـناـ لـأـنـ ثـقـافـةـ وـوـعـيـ طـبـقـةـ لـمـ يـعـدـ مـمـكـناـ نـقـلـهـ مـنـ جـيلـ الـآـخـرـ.
- **رهـانـ اـقـتصـاديـ:** فـيـ عـلـمـ الـاجـتمـاعـ الـأـمـريـكيـ الحـركـ الـاجـتمـاعـيـ هوـ نـتـيـجـةـ اـخـتـيـارـ الأـفـرادـ مـنـ طـرفـ هـيـئـاتـ مـخـتـلـفةـ مـثـلـ العـائـلـةـ الـمـدـرـسـةـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـجـارـيـةـ، فـيـ هـذـهـ الـحـالـةـ قـابـلـيـةـ الـاـنـتـقـالـ تـسـمـحـ بـإـجـرـاءـ اـخـتـيـارـاتـ فـعـالـةـ بـهـدـفـ النـمـوـ وـالـتـطـوـرـ كـلـ فـردـ يـتـمـ تـعـيـينـهـ فـيـ مـنـصـبـ ماـ وـوـفـقاـ لـمـؤـهـلـاتـهـ.
- **رهـانـ سـيـاسـيـ:** تـكـافـقـ الفـرـصـ أـصـبـحـتـ إـيدـيـوـلـوـجـيـةـ مـحـركـةـ وـلـكـنـ فـيـ الـوـاقـعـ أـصـبـحـتـ غـيرـ فـعـالـةـ لـلـنـضـالـ ضـدـ الـلـامـساـواـةـ فـيـ حـالـةـ أـنـ الـأـفـرادـ لـهـمـ نـفـسـ حـظـوظـ اـرـتـقاءـ السـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ، مـنـ أـجـلـ إـضـفاءـ الـطـابـعـالـدـيمـقـراـطـيـ فـيـ النـظـامـ الـتـعـلـيمـيـ وـالـسـماـحـ لـلـمـصـعدـ الـاجـتمـاعـيـ بـالـعـمـلـ وـهـذـاـ مـاـ نـدـدـ بـهـ عـلـمـاءـ الـاجـتمـاعـ الـفـرـنـسيـينـ: "أـنـ أـفـضلـ حـرـكـةـ لـلـأـفـرادـ دـاـخـلـ الـهـرـمـ الـاجـتمـاعـيـ لـاـ تـلـغـيـ الـبـنـيـةـ الـطـبـقـيـةـ لـلـمـجـتمـعـ سـيـبـقـىـ مـبـنـيـاـ بـطـبـقـاتـ غـيرـ مـتـسـاوـيـةـ مـهـيـمـةـ وـمـهـيـمـةـ". (بلـعـربـيـ، 2018ـ، صـ 128ـ129ـ)

يظهر الحراك الاجتماعي كمفهوم متعدد الأبعاد، تتدخل فيه الجوانب الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية، مما يجعله مؤشراً أساسياً لقياس العدالة والفرص داخل المجتمعات. فعلى الرغم من السعي نحو تكافؤ الفرص، إلا أن استمرار وجود الفوارق الطبقية يعكس تحديات قائمة أمام تحقيق مجتمع أكثر إنصافاً. لذا، تبقى دراسة الحراك الاجتماعي أداة ضرورية لفهم مدى فعالية السياسات الاجتماعية والاقتصادية في تعزيز العدالة والتنمية المستدامة. ويمكن تلخيصه في هذا المخطط :

من اعداد الباحثة.



### مخطط رقم ( 03 ) رهانات الحراك المهني

### خلاصة الفصل

يتضح من خلال هذا الفصل أن الحراك المهني يمثل عنصراً محورياً في تحديد مسار الأفراد داخل المؤسسات، حيث لا يقتصر على الترقية فقط، بل يشمل الانتقال الجغرافي وتغيير مجالات العمل. وقد بيّنت نتائج الدراسة أن عوامل متعددة تؤثر فيه، منها العوامل التنظيمية والفردية والاجتماعية والاقتصادية. كما أظهرت النتائج أن للحرراك المهني، وخاصة الترقية والانتقال الجغرافي، دوراً واضحاً في تعزيز الكفاءة المهنية من خلال تطوير المهارات، وتوسيع فرص التكوين، وتحسين الأداء الوظيفي.

### **الفصل الثالث : الكفاءة المهنية**

## **الفصل الثالث : الكفاءة المهنية**

### **تمهيد**

1. أهمية الكفاءة المهنية
2. نظريات مفسرة للكفاءة المهنية
3. مكونات الكفاءة المهنية
4. مستويات الكفاءة المهنية
5. أنواع الكفاءة المهنية
6. مبادئ الأساسية للكفاءة المهنية
7. مراحل اكتساب الكفاءة المهنية

### **خلاصة الفصل**

## تمهيد

يعد الحراك المهني من العوامل الأساسية التي ترتبط بشكل كبير بالكفاءة المهنية، حيث تمثل الكفاءات المهنية مجموع المهارات والمعارف والقدرات التي تمكّن الفرد من أداء مهامه بفعالية، وتساعده على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، مما ينعكس إيجاباً على فرصه في الترقية والتنقل المهني.

### 1. أهمية الكفاءة المهنية

تؤثر الكفاءة المهنية إيجابياً على عدة جوانب، يمكن تقسيمها على مستويات عدة منها:

- على مستوى الأفراد حيث تعتبر سلاح الأفراد لمواجهة الصعوبات والتحديات المعاصرة، كما وتساعد على التطور المهني والارتقاء في العمل.
- على مستوى الجماعات تعد الكفاءة أداء للتعاون والتفاهم الجيد، وتحقق الإنجاز خلال العمل الجماعي؛ مما يحقق نتائج مميزة يكون صعب إنجازها على المستوى الفردي.
- على مستوى المؤسسة وتشير إلى أن تطمية الكفاءة تعتبر هدف رئيسي تسعى المؤسسات إلى تحقيقه لرفع مستوى جودة الأداء . (البقمي ، 2024 ، ص 23)

ومنه تلعب الكفاءة المهنية دوراً حيوياً في تحسين الأداء على مختلف المستويات، حيث تمنح الأفراد القدرة على مواجهة التحديات والتطور في مسارهم المهني، وتعزز التعاون والإنجاز الجماعي، كما تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات من خلال رفع جودة الأداء وزيادة الإنتاجية. وبذلك، تُعد الكفاءة المهنية عنصراً أساسياً للنمو والتقدم سواء على الصعيد الشخصي أو الجماعي أو المؤسسي.

### 2. نظريات مفسرة للكفاءة المهنية

نظرًا لأهمية الكفاءة المهنية في تحقيق النجاح الوظيفي وتطوير الأداء في بيئة العمل، ظهرت عدة نظريات تسعى إلى تفسير مفهومها ومكوناتها وكيفية اكتسابها وتنميتها. وقد قدمت هذه النظريات مقاربات مختلفة، فمنها ما ركز على العوامل الفردية كالمهارات والمعرفة، ومنها ما تناول التأثيرات البيئية والاجتماعية في تشكيل الكفاءة المهنية. يساعد فهم هذه النظريات في تحليل الكفاءة المهنية بشكل أعمق، مما يتبع تحسين استراتيجيات تطويرها وتعزيز الأداء في مختلف المجالات المهنية.

## 1.2. الاتجاه السلوكي

تبين القراءات الخاصة بالمجال المهني أن تحديد الكفاءة الخاصة بمنصب عمل ما يستلزم من المكون في إطار التكوين المهني وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب والتي سيقوم بها الفرد المعين فيه ، لذا قام المختصون في هذا المجال بوصف عدد من النشاطات الخاصة التي يتميز بها كل منصب عمل . لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقنة ( standardises ) التي يُطلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين لا تعتبر عن أي غموض فيما يخص تحويل الكفاءة من المكون إلى المكون، وذلك لكون الكفاءة تعبّر عن سلوكيات محددة وقابلة لللحظة ، لكن عملية تحديد صورة الكفاءات وتقنيّن النشاطات التي قام بها تايلور Taylor قصد تسهيل إدماج الفرد العامل في عالم الشغل بأسرع وقت ممكن، لا يمكنها أن تسمح للفرد المكون بتنمية قدراته العقلية قصد الوصول إلى مستوى التفكير والإبداع الذي تسعى إليه المجتمعات المتقدمة ، لأن تقنيّن الكفاءات في صورة سلوكيات تكون قابلة لللحظة يقوم بها الفرد العامل ألياً لفترة معينة ترمي بالدرجة الأولى إلى الفعالية قصيرة المدى على حساب تنمية الأفراد وكفاءاتهم المهنية وحتى على حساب مسؤوليتهم، ما أدخل المؤسسات التي تبني نظرية تايلور في مشاكل صعوبة التنمية والتطور ، حيث يعتبر تايلور بتقسيمه للنشاطات ويفصله التصور عنا الحقيقة، من خلال التكرار المجبّر للأفعال المضبطة ( normalisées ) في معظم الأحيان الناكر للإبداع والخبرة الذاتية وتنطوي تحت هذا الاتجاه علاقتين فرعيتين :

**أ - الاتجاه السلوكي العقلي :** تتمو هذه العلاقة بين السلوك البشري والعقل الإنساني من خلال التكرار المستمر لنفس الحركة أو نفس العمل، حيث نجد في بعض المؤسسات من لديه وظيفة محددة لفترة زمنية طويلة ، مثل من يلصق الورق الذي يحمل معلومات عن المنتوج على القارورات بلاستيكية في شركات المشروبات الغازية ، حيث تكون عند هذا الفرد مزاوجة آلية بين الحركة والعقل ، حيث لكثره استعمال نفس الأعضاء تتعدّ هذه الأخيرة على نفس الحركات مع ترسيخ على مستوى الذاكرة البشرية فيصبح العامل ينجز العمل دون تركيز كما كان في مرحله الأولى وبأقل جهد عضلي أو عقلي .

**ب- الاتجاه السلوكي النفسي :** هو ذلك الاتجاه الذي يتراكب من خلال المزاوجة بين العلاقة المترابطة بين العمليات السلوكية قصد استعمالها لإنجاز عمل أو فعل جديد نمو الإمكانات النفسية والحركية .. حيث يمكن للعناصر المشكلة للفعل أن تستعمل من جديد في تركيب فعل آخر هذه العلاقة هي نتاج للعلاقات

السلوكية النفسية التي تتشكل نتيجة التكرار المستمر لأعضاء معينة في حركة محددة . ( عزوز ، 2018 ، ص

( 17-16 )

## **2.2. النظرية الاجتماعية**

حسب النظرية الاجتماعية ذكر غائم 2011 أن مفهوم توقع الكفاءة المهنية يرجع للعالم باندورا ( Bandora ) إلى بناء أساسي في نظرية التعلم الاجتماعي يطلق عليه معتقدات تتضمن الكفاءة تضمن مجموعة واسعة من المعتقدات أهمها هو توقع الكفاءة المهنية، إذ يعد المفتاح لدخول عالم المعتقدات الآخر، وبذلك يكون توقع الكفاءة معتقدا حول القدرة على تنظيم سلسلة من الأعمال الضرورية وتنفيذها لتحقيق انجاز معين وتوقعات الكفاءة المهنية . ( بن عتر الهمائية ، 2022 ، ص 15 )

ويعتقد باندورا Bandora أن طبيعة صعوبة المواقف والتحديات التي تواجه الكفاءة الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل ومن أهمها مستوى بذل الجهد مستوى الإتقان مستوى الإنتاجية، مستوى الدقة، مستوى التهديد ومستوى التنظيم الذاتي، حيث أنه من خلال هذه الوسائل لا ينجز الأفراد ينجز أي عمل عن طريق الصدفة، ولكن كفافتهم هي التي تدفعهم لينجزوا أعمالهم بطريقة منتظمة من خلال مواجهة الصعوبات والتحديات في العمل .

## **3.2. النظرية المعرفية**

هذه النظرية تؤكد على أهمية الدافع الداخلي، وبناءً على ذلك الأفراد قادرين على بناء التوقعات الذهنية عن نفسهم وببيتهم، وادراك طريقة تفسيرهم لنجاحهم أو فشلهم، وبناءً على ذلك إن هذه النظرية تركز على الدافع الداخلي للأفراد في النجاح والاجتهاد، مما يؤدي إلى سعيهم للتحفيز الذاتي وليس البحث عن محفزات خارجية، وهنا تكمن وظيفة الدافعية في تحفيز الأفراد للوصول إلى التوازن المعرفي والتفكير الإيجابي المنتج، ورفع مستوى نشاط التنظيم الذاتي لتحقيق أهدافهم عن طريق تنظيم عملياتهم الذهنية التي تقودهم إلى توجيه أفضل وإيجابي نحو الفهم والتعلم وإزالة حالة الغموض والتناقض المعرفي .

## **4.6. نظرية الأنماط المهنية جون هولاند**

تؤكد هذه النظرية على أهمية الإنسجام والتوافق بين الميول المهنية والسمات الشخصية حيث تبني على أساس مفاده أن الميول المهنية تعد أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول المهنية لشخص ما هي وصف لشخصية في آن واحد، كما أن المعلومات التي تتوصل إليها من خلال تطبيق الاختبارات تكون دلالة

أيضاً إلى مفهوم الأفراد عن ذاتهم وأهدافهم في الحياة، وبناءً على هذا يمكن النظر إلى أن الميل المهنية تعبر عن شخصية الأفراد، وبذلك تكون هناك علاقة تبادلية بين الميل المهنية وخصائص الشخصية، وقد تركزت أبحاث هولاند في دراسته للشخصية على فكرة الأنماط النفسية، وافتراض أن كل فرد يتتطابق مع واحد من أنماط أساسية للشخصية وكلما زاد التتطابق أو التشابه بين الأفراد ونمط الشخصية الواقعية التحليلي، الفنان الاجتماعي التجاري التقليدي وستة أنماط بيئية، حيث كل بيئه تمثل نموذج الشخصية الذي يتفق معها، مثل الأفراد الذين يتميزون بالواقعية يكونون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأفراد الذين يتسمون بالاجتماعية، بحيث يناسب الأفراد إلى نمط بيئه معينة من منطلق أن البيئات تتشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها.

وبناءً على نظرية جون هولاند التي تفترض أن كلما ارتفع مستوى التشابه والتتطابق بين الخصائص الشخصية للأفراد وخصائصهم المهنية زادت احتمالية تحقيق نتائج مهنية إيجابية كالرضاء الوظيفي وتحقيق الأهداف والكفاءة المهنية

#### 5.2. نظرية النمو المهني دونالد سوبر

توضح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون اهتمامات الأفراد وإمكاناتهم، وترتكز على مجموعة من الأسس وهي:

- الفروق الفردية، تعدد إمكانيات الأفراد.
- تنوع نماذج الاستعدادات والقدرات والميل التي تساعد الأفراد على النجاح في مهنة معينة.
- التوحد والذي يتضمن اندماج شخصية الأطفال في شخصية راشد كبير يعجب به ويحبه ويلعب التوحد دوراً كبيراً في توجيه الاهتمامات المهنية والميل في مرحلة الطفولة والمراقة.
- استمرارية التوافق وتشير إلى أن عملية الإختيار والتفضيل المهني عملية مستمرة طوال الحياة.
- التوافق المهني عبر مراحل حياة الأفراد وتتضمن الأمال والتغيرات والطموحات والتوقعات المهنية نسبة للأفراد بناءً على ما يواجهه من تجارب النجاح والفشل.
- محددات النموذج المهني تعني أن المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الأفراد لأنفسهم يرتبط بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي وبالقدرات الفعلية لديهم وبشخصيتهم وأيضاً بالفرص المتاحة لهم.

- توجيه النمو المهني ويتضمن استثمار أقصى ما لدى الأفراد من استعدادات وإمكانيات. النمو المهني أثر البيئة: إن اختلاف تأثير البيئة باختلاف الأفراد واختلاف المكان والزمان، حيث أن تأثير البيئة على الأفراد لا يمكن أن يكون واحداً وكذلك استجابات الأفراد.
- الرضا الوظيفي: يُعد الرضا الوظيفي من الأمور الأساسية في حياة الأفراد، وعوامل الرضا كثيرة ومتعددة منها ما يرتبط بالناحية الشخصية ومنها ما يتعلق بالناحية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل بأسلوب الحياة حيث يجد الأفراد ذاتهم ويفكرونها، خصوصاً إذا كان العمل الذي التحق به مبني على أساس من الانسجام والتواافق

وتقوم نظرية سوبر على مفهوم الذات، حيث تفترض أن الخصائص الشخصية والقدرات الذهنية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي له دور كبير في تحديد التوافق المهني للعامل التي بدورها تعزز الكفاءة المهنية

## **6.2. نظرية العلاج الواقعي - جلاسر**

تؤكد النظرية على أن الأفراد يتحملون مسؤولية سلوكياتهم التي يختارونها، سواء كانت إيجابية أو سلبية، بهدف تلبية حاجاتهم، كالنهاية للقوة، وال الحاجة للإنتماء ، وال الحاجة للترفيه وال الحاجة لإشباع حاجاتهم الفسيولوجية، وهي تفترض أن الظروف الخارجية لا تدفع سلوكيات الأفراد وإنما حاجاتهم الداخلية، ويقوموا بتحقيق حاجاتهم حسب اختيارهم، بما يتسم مع امكانياتهم وقدراتهم حسب المتاح لهم في البيئة المحيطة، والسلوك دوره محاولة من الأفراد لإشباع حاجاتهم وتحقيق السيطرة الأفضل على حياتهم، وعلى بيئتهم بشكل يحقق الإشباع، والسلوك الإيجابي هو الذي تتتوفر فيه معايير الصواب والواقعية، والتي تنبثق من الكفاءة والمرونة . (البقمي ، 2024 ، ص 26-28 )

يتضح من استعراض النظريات المختلفة المفسرة للكفاءة المهنية أن هذا المفهوم قد خضع لتطور ملحوظ، حيث تتعدد المقاربات التي حاولت تفسيره وفقاً للعوامل المؤثرة فيه. فقد ركز الاتجاه السلوكي على اعتبار الكفاءة مجموعة من السلوكيات القابلة للملاحظة والتقييم، مما جعله يواجه انتقادات تتعلق بضعف تحفيز الإبداع والمرونة في بيئات العمل المتغيرة. أما النظرية الاجتماعية، فقد أكدت على دور المعتقدات الذاتية للأفراد في تعزيز كفاءتهم المهنية، مشيرة إلى أن النجاح المهني يرتبط بتوقعات الأفراد عن قدراتهم في مواجهة التحديات.

من ناحية أخرى، ركزت النظرية المعرفية على الدوافع الداخلية، معتبرة أن التحفيز الذاتي وتنظيم العمليات الذهنية يلعبان دوراً أساسياً في تطوير الكفاءة المهنية. في حين شددت نظرية الأنماط المهنية لهولاند على أهمية التوافق بين الميول المهنية والسمات الشخصية، مؤكدة أن تحقيق الكفاءة المهنية يعتمد على مدى انسجام الأفراد مع بيئات عملهم. أما نظرية النمو المهني لسوبر، فقد ربطت بين تطور الكفاءة المهنية والتجارب الحياتية والمراحل العمرية، مشيرة إلى أن النمو المهني عملية مستمرة تتأثر بالعوامل البيئية والشخصية. وأخيراً، اعتبرت نظرية العلاج الواقعي لجلاسر أن الكفاءة المهنية تتأثر بالمسؤولية الفردية والقدرة على اتخاذ قرارات تتوافق مع الاحتياجات الشخصية والبيئية.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الكفاءة المهنية ليست مفهوماً ثابتاً، بل هي عملية ديناميكية تتأثر بالعوامل الفردية والاجتماعية والبيئية، مما يستدعي تبني استراتيجيات مرنة في تطويرها وتعزيزها لتحقيق أداء مهني أكثر فعالية واستدامة.

### 3. مكونات الكفاءة المهنية

ت تكون الكفاءة المهنية من قطبين متعاكسين هما:

- **القطب الأول :** يتضمن التصور الشومسكي أي الكفاءة قدرة كامنة أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعباراتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات كما هو الحال في الكفاءة اللغوية حسب ما وضعها يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة لأحداث وتكيف الأفعال.
- **القطب الثاني: الكفاءة - السلوك** ينظر إليها من حيث المنظور المستوحي من الحاجة إلى تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنها.
- **الكفاءة - الوظيفة**: في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بأرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية ما يسمح لنا بتحديد ما من خلال وظيفتها، ويتبين كل هذا من خلال الشكل .

(بخيت، قسم الله ، 2023 ، ص 25)

## مكونات الكفاءة المهنية

## القطب الظاهري :

يتضمن الكفاءات المطبقة في الحياة اليومية، ويعبر عنها بالنشاطات المختلفة والسلوك الملاحظ

## القطب الباطني :

يشمل القدرات العقلية المعرفية كالتخيل والتطور والقدرات الوجدانية والقدرات النفسية حركية

الشكل (04) قطبي الكفاءة الباطني و الظاهري

يرى الباحثان ان تطور مفهوم الكفاءة المهنية أثر بشكل كبير في زيادة كفاءة الموظف في بيئة العمل وأصبح عامل مهم فيجعلهم أكثر إبداعاً في مجالهم، وأن الكفاءة المهنية تتكون من :

- المهارات الشخصية : مثل ( القدرة على الاستمرار ، التخيل والتنبؤ التفكير ، التطور الإبداع ، القدرة الذكائية ). و المهارات الشخصية للأخصائيين النفسيين بمراكيز التربية الخاصة تظهر في القدرة على التنبؤ بسلوك الطفل المفاجئ ، والقدرة على ضبط هذا السلوك والانفعال الناتج عنه ، وأيضاً وضع خطة تناسب كل طفل داخل المركز بما يضمننقدمهم .
- المهارات الاجتماعية : مثل الاجتماعات والدورات التدريبية والبرامج المهنية ، وهنا يقع على الأخصائي النفسي اجتماعية التعامل مع أسر الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء تقديم الإرشاد والتوجيهات وتوعيتهم في كيفية التعامل مع الأطفال وإدارة الاجتماعات والمتابعات وتحمل الضغوط الناتجة منهم .(بخيت، قسم الله ، 2023 ، ص 25-26 )

يتضح أن مكونات الكفاءة المهنية تجمع بين الجانب النظري والعملي ، حيث تشمل القدرة الكامنة على التكيف مع مختلف المواقف ، إضافةً إلى الممارسات السلوكية والوظيفية التي تعكس هذه الكفاءة في بيئة العمل . كما أن امتلاك الموظف للمهارات الشخصية والاجتماعية يسهم بشكل كبير في تطوير أدائه ، مما يجعله أكثر إبداعاً وفاعلية . وبالتالي ، فإن التوازن بين المعرفة ، السلوك ، والقدرات العملية يشكل جوهر الكفاءة المهنية ويساهم في تحقيق النجاح والتطور المستمر في المجال المهني .

#### 4. مستويات الكفاءة المهنية

يقسم بندورا (Bandura) الناس حسب ما ورد في دغيشإلى ذوي كفاءة مهنية عالية وذوي كفاءة مهنية منخفضة، وكل صنف منهم له خصائص مختلفة عن الآخر تتمثل فيما يلي:

- ذوي كفاءة مهنية مرتفعة : تتميز هذه الفئة بأنهم يتقدون في قدراتهم الشخصية مما يؤهلهم للخوض في المهام الصعبة ومواجهة التحديات المهنية بعيداً عن الخوف من الصعوبات والعواقب المترتبة عليها، ويسعون لوضع أهداف واضحة لهم ويبذلون جهوداً واضحة لتحقيقها ويتعاونون بسرعة من شعورهم بالإحباط بعد الفشل ولا يستسلمون لليلأس.
- ذوي كفاءة مهنية منخفضة : تتميز هذه الفئة بعدم تقدتهم بذواتهم بحيث يمكن أن يكونوا يمتلكون مهارات وقدرات ولكنهم لا يحسنون الاستفادة منها وذلك نتيجة لعدم وجود الثقة بقدراتهم، كما أنهم يتجنبون الخوض في المهام الصعبة ويكتفون بالحصول على الحد الأدنى، تجنبًا لمواجهة العقبات المترتبة على ذلك، ويعزون كل فشل يقعون فيه إلى ما يحيط بهم من ظروف، وبطبيعة الحال فإن هذا يعرضهم للوقوع في وحل الاكتئاب والتوتر. (بن عنتـر الـهـنـانـيـة ، 2022 ، ص14)

يظهر تصنيف بندورا للكفاءة المهنية مدى تأثير ثقة الفرد في قدراته على أدائه المهني، حيث يتميز ذوو الكفاءة العالية بالقدرة على مواجهة التحديات والسعى لتحقيق الأهداف دون خوف من الفشل، بينما يعاني ذوو الكفاءة المنخفضة من ضعف الثقة بالنفس، مما يحد من تطورهم المهني. وهذا يؤكد أهمية تعزيز الثقة والمهارات لتحقيق النجاح والاستمرارية في المجال المهني.

#### 5. انواع الكفاءة المهنية

تتعدد أنواع الكفاءة المهنية وفقاً لطبيعة العمل ومتطلباته، حيث تشمل حسب (صوالح و لبوز 2023) (جوانب معرفية، وجدانية، وأدائية، وإنتاجية، مما يسهم في تحقيق أداء فعال ومتوازن في بيئة العمل وهي :

- الكفاءة المعرفية : المعلومات والمهارات والعقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله.
- الكفاءة الوجدانية : وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته.
- الكفاءة الأدائية: وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد، وتتضمن المهارات النفسية الحركية وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفاءات معرفية.

- الكفاءة الإنتاجية: وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير جملة من المهارات والقدرات أو بالأخرى الكفاءات المهنية الأخرى، من أجل تحقيق إنتاج أوفر إنتاجية مستدامة . (صوالح ، لبوز ، 2023 ، ص 25 )

ومنه يمكن اعتبار الكفاءة المهنية منظومة متكاملة من المهارات والمعرفات والسلوكيات التي تُمكّن الأفراد من تحقيق الأداء الفعال في عملهم. فالكفاءة المعرفية تزود الفرد بالأسس العلمية والمهنية، بينما تحدد الكفاءة الوجدانية مدى استعداده النفسي وانسجامه مع بيئته العمل. أما الكفاءة الأدائية، فهي تعكس قدرته على تطبيق ما تعلمها عملياً، في حين تسهم الكفاءة الإنتاجية في استدامة وتحسين الأداء على المدى الطويل. وبذلك، فإن تحقيق التوازن بين هذه الكفاءات يضمن تطوراً مهنياً مستمراً ونجاحاً في الحياة العملية.

## **6. مبادئ الأساسية للكفاءة المهنية**

تقوم الكفاءة المهنية على مجموعة من المبادئ التي يجب توفرها منذ المراحل الأولى للتكييف وحتى ما بعد التقاعد، ومن أبرز هذه المبادئ:

**1.6. المستوى التعليمي الجيد:** يمثل التعليم الجيد حجر الأساس في تكوين الكفاءات، حيث يشكل الاستثمار في الرأس المال البشري الوسيلة الأنفع لمواجهة التغيرات الدولية، من خلال اعتماد أساليب تعليمية حديثة مثل التعليم الإلكتروني.

**2.6. الاختيار الجيد للعمال:** يتم بناء الكفاءة المهنية انطلاقاً من اختيار العمال المؤهلين، وذلك من خلال:

- القدرة الجسدية: تلائم العامل بدنياً مع متطلبات الوظيفة.
- القدرة الذهنية: التمكن من استخدام العقل والابتكار، والتكيف مع مستجدات العمل.
- القدرة النفسية: القدرة على مقاومة الضغوط النفسية المصاحبة للعمل، مما يستدعي اختباراً نفسياً إلى جانب الجسدي والعقلي أثناء التوظيف.

**3.6. تخطيط القوى العاملة:** يساهم التخطيط العلمي للقوى العاملة في رفع كفاءتها، عبر تحديد المهام المطلوبة، توصيف الوظائف، تحديد المهارات اللازمة، ومقارنة الموارد الحالية بالاحتياجات.

**4.6. العدل الوظيفي:** يتحقق من خلال:

- الترقية بناءً على الكفاءة لا على المحاباة.

### الفصل الثالث:

#### الكفاءة المهنية

- العدالة في الأجر مقابل الجهد.
- العدالة في حجم العمل وفق القدرات.
- التوزيع العادل للحوافز والتقويمات.

**5.6. مكان وظروف العمل:** البيئة المادية والمعنوية للعمل لها دور كبير في رفع الكفاءة، حيث تؤثر الإضاءة، التهوية، الضوضاء، العلاقات بين العمال، والأمن في أداء العامل، وقدرته على العمل بكفاءة. (عزوز ، 2018 ، ص 7-11)

وفي الأخير تُعد الكفاءة المهنية عنصراً جوهرياً لنجاح الأفراد والمؤسسات، ويطلب تحقيقها الالتزام بعده مبادئ أساسية تشمل جودة التعليم، والاختيار الدقيق للعمال بناءً على قدراتهم الجسمية والذهنية والنفسية، وتخطيط القوى العاملة لضمان استغلال الموارد البشرية بكفاءة. كما أن العدل الوظيفي، سواء في الترقية أو الأجر أو توزيع العمل، يعزز من إنتاجية العاملين ويزفدهم على تطوير مهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك، تلعب بيئة العمل دوراً أساسياً في رفع الكفاءة المهنية، إذ تؤثر الظروف المادية والنفسية والاجتماعية بشكل مباشر على أداء العاملين. لذا، فإن توفير بيئة عمل محفزة وعادلة يسهم في تحقيق مستويات عالية من الكفاءة، مما يعكس إيجابياً على نجاح المؤسسات وتطورها. ويمكن تلخيصها في الجدول التالي :

جدول رقم ( 03 ) مبادئ الكفاءة المهنية

مبادئ الكفاءة المهنية	
يعتمد تحسين الكفاءة المهنية على التعليم الجيد منذ المراحل الأولى، وهو الاستثمار في رأس المال البشري.	المستوى التعليمي الجيد
يتطلب اختيار العمال المؤهلين جسدياً وذهنياً ونفسياً للقيام بالمهام بفاعلية، مع مراعاة الضغوطات النفسية.	الاختيار الجيد للعمال
يشمل تحديد الوظائف المطلوبة، المهارات الالزمة، ودراسة القوة العاملة لتلبية احتياجات العمل.	تخطيط القوى العاملة
يضمن العدالة في الترقية، الأجر، تقسيم العمل، والمنح وفقاً للأداء والكفاءة، مما يعزز تحفيز العاملين.	العدل الوظيفي
يجب توفير بيئة عمل مهيئة من حيث الإضاءة، التهوية، والراحة النفسية	ظروف مكان العمل

بين العمال لضمان الكفاءة والإنتاجية.	
--------------------------------------	--

من اعداد الباحثة .

## 7. مراحل اكتساب الكفاءة المهنية

يمر الأفراد بعدة مراحل لاكتساب الكفاءة المهنية، حيث يرى دو جاردن أن هناك 5 مراحل وهي كالتالي:

- 1.7. مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية :وتتضمن المشاركة في أعمال تطوعية، ويقوم الأفراد بتوظيف الكفاءات التي تم اكتسابها من أجل البحث عن منصب وظيفي.
- 2.7. التكوين خلال الحياة المهنية :في هذه المرحلة يقوم الأفراد بال關注ة لمجال عملهم من أجل الحصول على مهنة.
- 3.7. مرحلة إعادة التعلم والانخراط في الجامعة :وتشير إلى العودة إلى الدراسة الجامعية العليا مرة أخرى لتعزيز المكتسبات المهنية.

- 4.7. مرحلة تعزيز الكفاءة :قيام الأفراد بتجسيد الكفاءة عند انتقالهم من مناصب بسيطة إلى مناصب عليا.
- 5.7. مرحلة تطوير الكفاءة :قيام الأفراد بتطوير كفاءتهم من خلال وضع خطة في الحياة المهنية للحصول على مناصب أعلى، وخدمة المجتمع. (البعمي ، 2024 ، ص 24-25)

ومنه يمر اكتساب الكفاءة المهنية بمراحل تدريجية تعكس تطور الفرد في مساره المهني، بدءاً من الانطلاق في الحياة العملية، مروراً بالتكوين المستمر وإعادة التعلم، وصولاً إلى تعزيز المهارات وتطويرها. هذه المراحل تساهم في بناء مسيرة مهنية ناجحة، حيث يصبح الأفراد أكثر قدرة على التأقلم مع متطلبات سوق العمل، وتحقيق طموحاتهم الوظيفية، والمساهمة بفعالية في المجتمع.

### خلاصة الفصل:

الكفاءة المهنية تمثل قدرة الفرد على أداء مهامه بفعالية، من خلال مزيج من المهارات التقنية، والمعرفة، والقدرات الشخصية. تتدرج الكفاءة عبر مراحل، وتتنوع حسب طبيعة الوظيفة، مما يستدعي التعلم المستمر والتكييف مع متطلبات العمل. ويعُد تطوير الكفاءة عاملاً أساسياً في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وتحقيق النجاح المهني.

## الجانب التطبيقي



## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

## **الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة**

**تمهيد**

**1. مجالات الدراسة**

**2. منهج الدراسة**

**3. مجتمع وعينة الدراسة**

**4. أدوات جمع البيانات**

**5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة**

**خلاصة الفصل**

لا تقتصر أهمية البحث العلمي على الجوانب النظرية فقط، بل تتعزز هذه الأهمية حين يُدعم بالجانب الميداني الذي يعني باستقصاء الواقع وجمع البيانات والمعطيات المرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة. فهذا التكامل بين النظري والتطبيقي يُتيح للباحث فهماً أدق للعلاقات والروابط بين مختلف عناصر الموضوع، مما يُضفي مصداقية وعمقاً أكبر على النتائج المتوصّل إليها. ويُعد هذا الأمر ذا أهمية خاصة في ميدان العلوم الاجتماعية، حيث يُمثل العمل الميداني ركيزة أساسية لفهم الظواهر في سياقها الواقعي. وببناءً عليه، سيتناول هذا الفصل المنهجي مجموعة من العناصر الأساسية، وهي: تحديد المجال المكاني، الزمني والبشري للدراسة، توضيح المنهج المعتمد، وصف عينة الدراسة، ثم عرض أدوات جمع البيانات، وأخيراً بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات.

#### 1. مجالات الدراسة :

##### أ. المجال المكاني :

أجريت هذه الدراسة في الجزائر وبالتحديد ولاية بسكرة بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والولادة (Hopital spécialisè en gynécologie .obstétrique et pédiatre )



## 1.1. تعريف بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد عمار قرب بن عمروس

بسكرة :

- تقع المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد في وسط مدينة بسكرة حي العالية 633234 ألف نسمة و بكثافة سكانية تقدر بمعدل 28 ساكن لكل كم .
- كان تخصص طب النساء و التوليد و طب الأطفال و جراحة الأطفال تابع للمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة ثم سنة 2003 تم بناء مستشفى متخصص في طب النساء و طب الأطفال و جراحة الأطفال الشهيد عمار قرب بن عمروس ب 80 سرير و شمل المصالح التالية :
- مصلحة الإستعلامات وتقع في مدخل المستشفى .
  - غرفة العمليات .
  - مصلحة الولادة و ما بعدها .
  - مصلحة حمل ذو خطورة عالية .
  - المخبر .
  - مصلحة حديثي الولادة .
  - مصلحة أمراض النساء .
  - الصيدلة .



#### 2.1. تعريف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة :

- و تعرف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة بأنها : مؤسسة مختصة ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوالي و يدير المؤسسة الإستشفائية المتخصصة مجلس إدارة و يسيرها مدير و تزود بجهاز استشاري يسمى المجلس الطبي .

#### 3.1. أسباب اختيار مكان الدراسة :

تم اختيار المؤسسة محل الدراسة لعدة أسباب يمكن إستخلاصها على النحو التالي :

- إستقبال المؤسسة للطلبة المتخرجين و هذا ما سهل لي الوصول إليها .
- تم كذلك اختيار المؤسسة نظراً للبيئة المهنية التي تسهم في تطوير المهارات التطبيقية و تعزيز الخبرات العلمية حيث أن المؤسسة تسمح بالحرaka المهني كوسيلة لتحفيز الكفاءة .
- عند قيامنا بالدراسة الإستطلاعية تمكننا من إيجاد أبعاد قابلة للدراسة داخل المؤسسة، حيث تحتوي على عدة إختصاصات و ذلك ما يسمح بوجود حراك مهني .

#### ب. المجال الزمني :

يقصد بالمجال الزمني المدة الزمنية التي قضتها الباحث لإجراء دراسته، بداية من الدراسة الإستطلاعية إلى نهاية الدراسة الميدانية، حيث بدأ المجال الزمني لدراستنا منذ اللحظة التي شرعنا فيها في إستكشاف ميدان الدراسة حيث كان ذلك في بداية شهر أفريل، ولم تكن هذه الزيارات الميدانية تتم بإشراف مباشر من الجامعة. 15أبريل 2025 كانت بداية رسمية للدراسة الميدانية بتخريص من إدارة الجامعة يوم 10 ابريل 2025، ثم قمنا بتوزيع الإستمارات على العمال بتاريخ 07/06/2025.

#### ج. المجال البشري :

يعد تحديد مجتمع الدراسة خطوة أساسية في البحث العلمي، إذ يجب على الباحث اختياره بعناية لضمان أن جميع مفرداته تتسم بالخصائص المرتبطة بموضوع البحث . وانطلاقاً من طبيعة هذا الموضوع والمتمثل في دور الحراك المهني في الكفاءة المهنية فإن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع العمال (مصلحة قسم طب النساء والتوليد لولاية سكرة ) الذين يتتوفر فيهم شرط الحراك المهني.

شملت هذه الدراسة العاملين في مصلحة قسم طب النساء و التوليد ، حيث بلغ الحجم الإجمالي للمجتمع المستهدف 618 عاملًا موزعين على مختلف الأسلال المهنية من بينهم : 22 طبيباً مختصاً ، 59 طبيباً عاماً ، 11 طبيباً نفسانياً ، 24 بيولوجياً ، 92 قابلة ، 50 إدارياً ، 130 عاملًا مهنياً ، 22 عون تخذير ، 212 من سلك الشبه طبي .

جدول ( 04 ) عدد عمال المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد عمار بن عمروس لولاية بسكرة :

عدد العمال	عامل 618
الأطباء المتخصصين	22
الأطباء العاميين	59
نفسانيين	11
بيولوجيين	24
قابلات	92
إداريين	50
عمال مهنيين	130
أعوان تخذير	22
شبه طبي	212

المصدر : المؤسسة محل الدراسة

## 2. أسلوب و عينة الدراسة :

تتعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في الدراسات الميدانية ، و تتنوع بين الدراسة الشاملة و العينة و دراسة الحالة ، بحيث يحدد اختيار الأسلوب المناسب وفقاً لطبيعة موضوع الدراسة ، و لأن المجال البشري لهذه الدراسة واسع ، فقد تم اللجوء إلى أسلوب العينة في جمع البيانات ، إذ يمكن تعريف العينة على أنها نموذج يشمل و يعكس جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعنى بالبحث ، تكون مماثلة له ، بحيث تحمل صفاته المشتركة ، و هذا النموذج أو الجزء يغطي الباحث عن دراسة كل وحدات و مفردات المجتمع الأصلي ، خاصة في حالة صعوبة أو إستحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعنى بالبحث ( قنديجي ، 2019 ، ص 186) .

و تم الإعتماد على أسلوب العينة الحصصية في اختيار عينة هذه الدراسة ، و التي تعرف على أنها عينة تشبه نوعاً ما العينة الطبقية يتم اختيار أفرادها من جميع فئات مجتمع الدراسة بشكل يتناسب مع حجم أفراد

تلك الفئات دون اللجوء إلى العشوائية في الإختيار ، و عدم إلزام الباحث بأية شروط للإختيار ( العمراني ، 2013، ص 97).

حيث تمثلت عينة هذه الدراسة في بعض العمال الذين يعملون في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد لولاية بسكرة الذين يتتوفر فيهم شرط الحراك المهني. تم اللجوء إلى هذه العينة نظراً لعدم توفر لواحة إسمية دقيقة و شاملة لجميع العمال الذين يتتوفر فيهم شرط الحراك المهني، الأمر الذي حال دون استخدام أسلوب المعاينة العشوائية. كما أن اعتماد العينة الحصصية مكن من تمثيل مختلف الفئات الوظيفية داخل المؤسسة بشكل متوازن قدر الإمكان، مما يخدم أهداف الدراسة و يوفر بيانات أكثر تنوعاً وواقعية .

حيث تم مبدئياً اختيار 10 أفراد من كل فئة مهنية، لتكون بذلك العينة المستهدفة مكونة من 90 عاملًا ، وهو ما يضمن تمثيلاً متوازناً لمختلف الفئات داخل مجتمع الدراسة، و لكن عند تنفيذ مرحلة جمع البيانات ، تم توزيع 60 استبياناً فقط من مجموع العينة المحددة ، و ذلك نظراً لرفض بعض العمال المشاركة و الإجابة على الأسئلة ، و هو ما كان له تأثير على حجم العينة النهائية . و بعد الانتهاء من عملية التوزيع تم استرجاع 45 استبياناً صالحاً للتحليل. و بالرغم من هذه التحديات التي تعكس بعض الصعوبات الميدانية المرتبطة بجمع البيانات في البيئات المهنية عموماً، إلا أن عدد الاستبيانات المسترجعة يعد كافياً لتحقيق أهداف الدراسة.

### 3. منهج الدراسة :

لكل دراسة منهج و المنهج الوصفي هو الأنسب لهذا الموضوع ، حيث يعرف على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كمياً ، عن طريق جمع معلومات مقتنة عن المشكلة و تصنيفها ، وتحليلها، و إخضاعها للدراسة الدقيقة ( سلطانية، الجيلاني، 2004 ص 167 )، و تم إختيار هذا المنهج لتماشيه مع مشكلة الدراسة الحالية . و قد قمنا بتطبيق المنهج الوصفي من خلال الخطوات التالية :

- الإحساس بوجود مشكلة بحثية ، و السعي نحو جمع المعطيات و المعلومات التي تسهم في توضيحها
- صياغة المشكلة التي سيتم تناولها ، و تحويلها إلى سؤال محوري تتفرع منه مجموعة التساؤلات الرئيسية و الفرعية .

- تحديد المجتمع الأصلي للبحث ، مع توضيح حجمه وأسباب اختياره كعينة للدراسة .
- إختيار الوسائل المناسبة لجمع البيانات ، مثل الاستبيان أو المقابلة ، تبعاً لطبيعة الموضوع المدروس .
- تنظيم البيانات المجموعة بشكل منسق ، بما يسمح بتحليلها و التوصل إلى النتائج المطلوبة .

#### 4. أدوات جمع البيانات :

يعد جمع البيانات أحد الأسس المحوية في منهجية البحث العلمي ، إذ يمثل الخطوة التي يتم من خلالها الحصول على المعلومات الضرورية لفهم الظواهر محل الدراسة و تحليلها . و يعرف جمع البيانات بأنه العملية المنهجية التي تهدف إلى تسجيل المعلومات من مصادر مختلفة باستخدام أدوات محددة ، مثل الاستبيانات ، المقابلات ، الملاحظات أو الوثائق . و تُسهم دقة البيانات وجودتها في تعزيز مصداقية النتائج التي يتوصل إليها الباحث ، مما يجعل من هذه المرحلة عنصراً حاسماً في نجاح أي دراسة علمية . و في هذه الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات ، و ذلك لضمان تنوع المصادر و تحقيق شمولية أكبر في تغطية موضوع البحث .

##### أ. الاستبيان :

يعرف الإستبيان بأنه : "وسيلة لجمع المعلومات ، و البيانات عن طريق تعبئة استمارات من قبل المبحوثين ، و التي تتكون من مجموعة من الأسئلة و غيرها من أوجه طلب المعلومات و ذلك من أجل تجميع المعلومات من الأشخاص موضوع البحث . (أبراش ، 2009 ، ص 269 )

و بأنه : "الحصول على معلومات في شكل أجوبة عن أسئلة يدونها الباحث في استمارات توزع على المستجيبين ". تم الاعتماد في هذه الدراسة على الإستبيان لجمع البيانات ، من خلال إنجاز إستبيان أولي و تقديمها للتحكيم من طرف مجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة و المؤهلات العلمية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية شتمة . وذلك من أجل تقييم الإستبيان و الإستفادة من رأيهم . بعد ذلك أجرينا التعديلات المقترحة من قبل الأساتذة على محاور الاستبيان ، إلى أن تم إعتماد شكله النهائي وتوزيعه على أفراد العينة المستهدفة في الدراسة . (غازي ، 2014 ، ص 152 ) .

##### الإستبيان المنجز شمل 3 محاور :

- المحور الأول يحتوي على 06 أسئلة عن المعلومات الشخصية
- المحور الثاني يحتوي على 06 أسئلة حول دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العمال
- المحور الثالث يتضمن 07 أسئلة حول دور الإنقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العمال وقد تم توزيع الإستبيان بطريقة يدوية وذلك بتسلیم نسخ الإستبيان بشكل مباشر إلى أفراد عينة الدراسة . وقد تم اختيار هذه الطريقة لضمان شرح أي استفسارات قد يطرحها المبحوثون حول فقرات الإستبيان ، مما يسهم في زيادة دقة الإجابات و جودتها . حيث استغرق توزيع الاستبيان يومين ، حيث حرصنا خلال هذه الفترة على تغطية جميع أفراد العينة المستهدفة بشكل مباشر و منظم .

و رغم فاعلية هذه الطريقة الا أننا واجهنا بعض الصعوبات ، تمثلت في رفض عدد من العاملين المشاركة في تعبئة الاستبيان ، في حين قام آخرون بأخذ الاستبيان دون ارجاعه . و مع ذلك لم تؤثر هذه التحديات بشكل سلبي على نتائج الدراسة ، حيث تمكنا من جمع عدد كاف من الاستبيانات التي تخدم أهداف البحث و تمثل العينة المستهدفة بشكل مناسب .

#### **5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :**

تم تقييم أسئلة إستماراة الإستبيان و تحليلها في البرنامج الإحصائي spss باستخدام مجموعة من المقاييس الإحصائية و أهمها : التكرار و النسبة المئوية في الدراسة لإستخلاص النتائج المطلوبة.

#### **خلاصة:**

يركز الفصل المنهجي الميداني على الجانب العملي من البحث ، حيث يعرض الخطوات التي اتبعها الباحث في جمع المعلومات و تحليلها لتحقيق أهداف الدراسة ، تم اختيار المنهج المناسب لطبيعة الموضوع ، مع توضيح أسباب هذا الاختيار . كما استخدم الباحث أدوات ميدانية مثل الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظة ، بعد إعدادها بشكل يضمن دقتها و فعاليتها ، و تضمن هذا الفصل أيضا تحديد مجتمع الدراسة و العينة المختارة وفق معايير علمية دقيقة ، تضمن تمثيلا واقعيا للظاهرة المدروسة ، كما استعرض الباحث الإجراءات الميدانية التي قام بها و الصعوبات التي واجهها أثناء جمع البيانات . و في مرحلة التحليل ، استخدم أدوات و أساليب تحليل مناسبة ، سواء كانت كمية أو نوعية ، بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية تدعم فرضيات البحث و تسهم في تحقيق أهدافه .



**الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير  
ومناقشة نتائج الدراسة**

## **الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة**

**تمهيد**

### **اولا : عرض وتحليل نتائج الدراسة**

4. عرض وتحليل نتائج المحور الاول

5. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني

6. عرض وتحليل نتائج المحور الثالث

### **ثانيا : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة**

4. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول

5. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

6. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل العام

### **ثالثا : الاستنتاج العام للدراسة**

**خلاصة الفصل**

**تمهيد**

بعد عرض الإطار المنهجي للدراسة في الفصل السابق، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي، حيث سيتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية. يركز هذا الفصل على استكشاف مدى تحقق الفرضيات من خلال تحليل إجابات عينة الدراسة، مع التركيز على المحاور الثلاثة الأساسية: البيانات الشخصية، دور الترقية، ودور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية.

وفيما يتعلق بالانتقال الجغرافي، تظهر النتائج أن التنقل المهني يسهم بشكل واضح في تطوير المهارات المهنية، وتحسين الأداء، وتوسيع فرص التدريب والترقية، بالإضافة إلى تعزيز الالتزام والانضباط الوظيفي. سيتم تفسير هذه النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة لتسلیط الضوء على أبعادها وتأثيراتها في واقع العمل.

**اولا : عرض وتحليل نتائج الدراسة****1. عرض وتحليل نتائج المحور الاول : البيانات الشخصية**

• الجنس:

**الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس**

الاجابة	النوع	النسبة المئوية
ذكر	الذكر	%26,7
انثى	الإناث	%73,3
المجموع		%100

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من الإناث، حيث بلغ عددهن 33 من أصل 45 مشاركاً، وهو ما يمثل نسبة 73.3% من مجموع العينة. في المقابل، بلغ عدد الذكور 12 فرداً فقط، بنسبة 26.7%.

تشير هذه النتيجة إلى أن قطاع الصحة في ولاية بسكرة يعتمد بدرجة كبيرة على اليد العاملة النسوية، وهو ما يعكس توجّهاً مجتمعياً نحو ولوح النساء إلى مهن العناية والرعاية، خاصة في مجالات التمريض والإدارة الصحية. قد يرتبط ذلك بالتحول في الأدوار الاجتماعية للجنسين وتوسيع فرص تعليم المرأة وتشغيلها في هذا القطاع. حيث تشير نظرية الأسباب الاجتماعية للحرك المهنـي إلى أن المجتمع يوجه النساء نحو مهن الرعاية الصحية مثل التمريض والإدارة الصحية. هذا الاتجاه الاجتماعي يفسـر أيضاً عبر نظرية سوبر للنمو المهني

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

التي توضح كيف تتوافق النساء مع الأدوار المهنية المتوقعة في المجتمع في مرحلة النضج المهني، مما يعزز التركيز على العمل في القطاع الصحي.

#### • السن :

#### الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%6,7	3	أقل من 25 سنة
%31,1	14	من 25 - 35 سنة
%46,7	21	من 36 - 45 سنة
%15,6	7	أكثر من 45 سنة
%100	45	المجموع

يُظهر الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي من 36 إلى 45 سنة بنسبة 46.7% (21 مشاركاً)، تليها الفئة من 25 إلى 35 سنة بنسبة 31.1% (14 مشاركاً). أما الفئات الأقل تمثيلاً فهي "أكثر من 45 سنة" بنسبة 15.6% (7 مشاركين) وأقل من 25 سنة بنسبة 6.7% (3 مشاركين).

يشير هذا التوزيع إلى أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة، وهي الأعمار التي غالباً ما تكون في مرحلة الاستقرار المهني، مما قد يعكس على تقييمهم للحرك المهني ومدى تأثيره على الكفاءة.

هذه الفئة العمرية تمثل مرحلة النضج والاستقرار المهني حسب نظرية سوبر، حيث يزداد تركيز الأفراد على تطوير مهاراتهم المهنية. وفقاً لنظرية التوازن في الحراك المهني، يسعى هؤلاء الأفراد لتحقيق توازن بين تطلعاتهم المهنية ومتطلبات حياتهم الاجتماعية، مما يعكس على توجهاتهم نحو الترقى والتنقلات المهنية.

#### • الوظيفة المهنية :

#### الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة المهنية

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
% 13,3	6	الأطباء المتخصصين

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

% 11,1	5	الأطباء العاميين
% 6,7	3	نفسانيين
% 4,4	2	بيولوجيين
% 8,9	4	قابلات
% 13,3	6	إداريين
% 15,6	7	عمال مهنيين
% 6,7	3	أعوان تخذير
% 20,0	9	شبه طبي
% 100	45	المجموع

يتبيّن من الجدول أن فئة "شبه طبي" تمثل النسبة الأكبر من العينة بنسبة 20 % (9 أفراد)، تليها فئة "العمال المهنيون" بنسبة 15,6 % (7 أفراد)، ثم "الأطباء المتخصصون" والإداريون" بنسبة متساوية %13,3 (6 أفراد لكل فئة). في المقابل، نجد أقل تمثيل في فئة "البيولوجيين" بنسبة 4,4 % (2 فقط)، و"النفسانيون" وأعوان التخذير" بنسبة 6,7 % (3 لكل منهما).

هذا التنوع في الوظائف داخل عينة الدراسة يعكس تعددية المهن داخل مؤسسة الصحة، ويوفر قراءة شاملة لتأثير الحراك المهني على مختلف التخصصات.

تعدد الوظائف يعكس تنوع الأنماط المهنية والشخصيات، وهو ما توکده نظرية هولاند لأنماط المهنية، التي تبرز تأثير تواافق الفرد مع نمطه المهني على أدائه ومساره الوظيفي. كما تشير نظرية الأسباب الفردية إلى أن اختيار الوظيفة متأثر بخبرات الفرد وميوله، مما يؤثر بدوره على الحراك المهني والكفاءة.

#### • عدد سنوات الخبرة في العمل:

#### الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات.	7	%15,6
7 – 3 سنوات.	7	%15,6

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

%17,8	8	8 - 12 سنة
%51,1	23	أكثر من 12 سنة
%100	45	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة (51.1%) لديهم خبرة مهنية تتجاوز 12 سنة، مما يعكس وجود نسبة كبيرة من العمال ذوي التجربة الطويلة في الميدان. يلي ذلك من لديهم خبرة بين 8 و12 سنة بنسبة 17.8%， ثم من لديهم خبرة من 3 إلى 7 سنوات وأقل من 3 سنوات، وكل منهما 15.6%.

تحوي هذه النتيجة بأنّ معظم العمال يتمتعون بمسار مهني طويلاً، مما يوفر أرضية خصبة للاحظة تطور كفاءتهم بفعل الحراك المهني. كما أن هذه الفئة تكون غالباً مرشحة للترقية أو التحويل، مما يفسر أهمية الحراك المهني كعامل مؤثر في الأداء والتطور المهني داخل المؤسسة الصحية.

تراكم الخبرة المهنية يؤثر بشكل إيجابي على الكفاءة المهنية وفقاً للنظرية السلوكية التي تركز على بناء المهارات والقدرات عبر الزمن. بالإضافة إلى ذلك، تعزز نظرية باندورا في توقيع الكفاءة المهنية من الثقة الذاتية للفرد بما يجعله أكثر قدرة على المشاركة الفعالة في الحراك المهني كالترقيات والانتقالات.

#### • هل سبق ان حصلت على ترقية في مسيرتك المهنية؟

#### الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الحصول على ترقية في المسار المهني

النسبة المئوية	الإجابة	النكرار
%75,6	نعم	34
%24,4	لا	11
%100	المجموع	45

يوضح الجدول أن غالبية أفراد العينة قد حصلوا على ترقية خلال مسارهم المهني، بنسبة 75.6%， مقابل 24.4% لم يسبق لهم الحصول على ترقية.

هذه النتيجة تشير إلى انتشار نسبي لآلية الترقية ضمن المؤسسة المعنية، ما يُمكّن من تحليل مدى تأثيرها على تطور الكفاءة المهنية لدى العمال الذين خاضوا هذه التجربة مقارنةً بمن لم تتح لهم بعد.

فالترقية تمثل تعزيزاً لشعور الفرد بالمسؤولية والسيطرة على مسيرته المهنية، وهو ما تقسره نظرية العلاج الواقعي لجلاسر، حيث تحفز الترقية السلوكيات الإيجابية المرتبطة بزيادة الكفاءة المهنية. كما تؤكد نظرية

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

التوازن في الحراك المهني أن الترقية تدعم تحقيق توازن بين الطموحات المهنية والشخصية، مما يعزز دافعية الأفراد للتطور.

- هل سبق لك الانتقال إلى وظيفة في مكان جغرافي مختلف؟

**الجدول رقم ( 10 ) توزيع أفراد العينة حسب تجربة الانتقال الجغرافي**

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%51,1	23	نعم، مرة واحدة
%15,6	7	نعم، أكثر من مرة
%33,3	15	لا، لم أغير عملي
%100	45	المجموع

يُبيّن الجدول أن 51.1% من المشاركون سبق لهم أن انتقلوا جغرافياً مرة واحدة على الأقل في إطار العمل، و 15.6% انتقلوا أكثر من مرة، أي أن مجموع الذين خاضوا تجربة الانتقال الجغرافي يبلغ 66.7%. في حين لم ينتقل 33.3% من المشاركون من أماكن عملهم الأصلية.

يشير هذا إلى وجود قدر من الديناميكية في مسار العمل المهني، سواء بسبب متطلبات العمل أو رغبة شخصية. الانتقال الجغرافي يمكن أن يكون محفزاً على التطور المهني واكتساب مهارات جديدة، لكنه أيضاً قد يكون مصدراً للضغط الاجتماعي أو الأسري، خاصة في حال غياب الدعم المؤسسي أثناء التنقل.

فالانتقال الجغرافي يعكس درجة عالية من الديناميكية المهنية، وهو متأثر بالعوامل الاجتماعية والتنظيمية كما توضح نظرية الأسباب الاجتماعية التي تشير إلى أن التنقل ليس خياراً فردياً فقط. وفقاً لنظرية سوبر، قد يكون التنقل وسيلة لتحقيق النمو المهني والتكيف مع الظروف. من جهة أخرى، يبيّن نظرية العلاج الواقعي أن الانتقال قد يسبب ضغوطاً، لكنه يتتيح فرصة لإشباع الحاجات المهنية في حال توفر الدعم المناسب.

## 2. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني : دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العمال

- هل ساعدتك الترقية في اكتساب مهارات جديدة ؟

**الجدول رقم ( 11 ) توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة الترقية في اكتساب مهارات جديدة**

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%24,4	11	نعم، بشكل كبير
%33,3	15	إلى حد ما
%17,8	8	لم تساهم
%24,4	11	لا اجابة
%100	45	المجموع

يشير الجدول إلى أن 57.7% من المبحوثين يرون أن الترقية ساعدتهم في اكتساب مهارات جديدة، سواء بشكل كبير (24.4%) أو إلى حد ما (33.3%)، مقابل 17.8% يرون أنها لم تساهم، بينما لا اجابة لأنهم لم يسبق لهم الحصول على ترقية.

تُظهر النتائج أن الترقية كانت عاملاً محفزاً لاكتساب المهارات، ما يؤكد دورها في تطوير رأس المال البشري. وقد يعود ذلك إلى تغير المهام أو زيادة المسؤوليات بعد الترقية، مما يفرض على الفرد تعلم مهارات جديدة. هذا يتماشى مع النظرية السلوكية التي تركز على التعلم واكتساب المهارات عبر الخبرة والمهام الجديدة التي تفرضها الترقية. كما أن النظرية المعرفية تؤكد على أهمية التغيير في المهام والمسؤوليات كعامل يحفز التعلم الذاتي والتنظيم الذاتي للمهارات.

من ناحية أخرى، ضعف التأثير عند بعض العاملين قد يعكس نقص برامج التأهيل والدعم، وهو ما تدعمه نظرية العلاج الواقعي التي تؤكد على أهمية توفير بيئة عمل داعمة ومسئولة لتطوير الكفاءات.

- هل تعتقد أن الترقية أدت إلى تحسين أدائك ؟

**الجدول رقم ( 12 ) توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة الترقية في تحسين الأداء**

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%31,1	14	نعم، بشكل كبير

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

%24,4	11	إلى حد ما
%20,0	9	لا ، لم تساهم
%24,4	11	لا إجابة
%100	45	المجموع

أفاد 55.5% من المستجيبين أن الترقية ساعدت على تحسين أدائهم بدرجات متفاوتة، مقابل 20% يرون أنها لم تساهم في الأداء.

تُظهر هذه النتيجة أن الترقية ليست مجرد انتقال في الدرجة الوظيفية، بل تمثل حافزاً لتقديم أداء أفضل. يعود ذلك إلى الشعور بالثقة أو المسؤولية الجديدة. في المقابل، يرى البعض أن الأداء لم يتأثر، ما قد يشير إلى ترقيات شكلية دون تغييرات فعلية في المهام أو المتابعة المهنية. تعزز هذه النتائج فكرة أن الترقية يمكن أن تلعب دوراً مهماً في رفع الفعالية المهنية، خاصة حين تقترن بتدريب وتأهيل وظيفي مناسب ، هذا يتوافق مع نظرية باندورا الاجتماعية المعرفية التي تشير إلى أن توقع الكفاءة الذاتية يعزز الأداء. كما يتماشى مع نظرية سوبر للنمو المهني التي تربط بين الترقية والنمو الوظيفي المتدرج، مما يزيد من الشعور بالمسؤولية والتحفيز . والذين لم يلاحظوا تحسناً قد يكون سببهم ترقيات شكلية أو غياب الدعم، مما يؤكّد الحاجة إلى متابعة مهنية مستمرة.

#### • كيف ساهمت الترقية في تحسين الانضباط لديك ؟

#### الجدول رقم ( 13 ) توزيع أفراد العينة حسب ارائهم حول تأثير الترقية على الانضباط

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%28,9	13	تحسن بشكل كبير
%17,8	8	تحسن بشكل طفيف
%28,9	13	لا ، لم يتغير
%24,4	11	لا إجابة
%100	45	المجموع

توزعت الآراء بالتساوي بين من لاحظ تحسناً كبيراً في الانضباط ومن لم يلاحظ أي تغيير (28.9% لكل فئة)، بينما رأى 17.8% أن الانضباط تحسن بشكل طفيف. ويلاحظ أن نسبة الامتناع عن الإجابة

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

(%) 24.4 ما تزال مرتفعة لأنهم لم يسبق لهم الحصول على ترقية. يشير هذا إلى أن الترقية قد تُؤثر في الانضباط لكن بدرجات متفاوتة، وقد تكون هناك عوامل تنظيمية أو شخصية تؤثر في تقييم هذا المتغير.

فالترقية قد تشعر العامل بمزيد من المسؤولية والالتزام، مما يؤدي لتحسين في الانضباط، خصوصاً في بيئات العمل الرسمية مثل القطاع الصحي. أما نسبة من لم يلاحظوا تغييراً، فقد تشير إلى غياب التحفيزات أو ضعف ثقافة المتابعة والمساءلة.

فتوزيع الآراء يعكس وجود تأثير إيجابي في الانضباط لدى 46.7% من العاملين (تحسين كبير أو طفيف)، وهو ما يمكن تفسيره عبر نظرية العلاج الواقعي التي تركز على العلاقة بين المسؤولية والسلوك المهني. الترقية تعزز الشعور بالمسؤولية والالتزام، مما يدفع للعناية بالسلوك والانضباط الوظيفي.

أما الذين لم يلاحظوا تغييراً فقد يعود السبب إلى ضعف ثقافة المتابعة أو غياب المحفزات التنظيمية، مما يشير إلى أهمية الإطار التنظيمي في دعم أثر الترقية.

#### • هل تعتقد أن الترقية تساهم في زيادة الدافعية لديك نحو العمل ؟

#### الجدول رقم ( 14 ) توزيع أفراد العينة حسب اعتقادهم بتأثير الترقية على الدافعية للعمل

النسبة المئوية	النكرار	الإجابة
%42,2	19	نعم، بشكل كبير
%20,0	9	إلى حد ما
%11,1	5	لا ، لم تؤثر
%2,2	1	لا، أثّرت سلباً على دوافعي
%24,4	11	لا اجابة
%100	45	المجموع

أعرب 62.2% من المشاركين عن أن الترقية قد زادت من دافعيتهم نحو العمل بدرجات متفاوتة، بينما يرى 13.3% أنها لم تؤثر أو أثّرت سلباً، في حين أن 24.4% لم يدلوا برأيهم.

تبين الترقية كأداة نفسية واجتماعية تؤثر في التحفيز الداخلي للعامل، فهي تعبّر عن اعتراف رسمي بالجهود المبذولة، وتدفع نحو مزيد من العطاء. في حين أن وجود حالات قليلة ترى العكس قد يكون مرتبطاً

بظروف العمل بعد الترقية أو حجم الضغوط الجديدة. وتوضح هذه النتائج الدور المحوري للترقية في تحفيز العمال، ما يبرر أهمية إدراج سياسات ترقية عادلة ومحفزة ضمن إدارة الموارد البشرية. وهذا يتافق مع نظرية الدافعية الداخلية (المعرفية) التي ترى في الترقية اعترافاً رسمياً يزيد من التحفيز الداخلي. أيضاً، هذا يتماشى مع نظرية باندورا التي تربط بين التوقعات الإيجابية والجهود المبذولة.

• هل اثرت الترقية على قدرتكم في تأدية المهام ؟

**الجدول رقم ( 15 ) توزيع أفراد العينة حسب تأثير الترقية على القدرة في تأدية المهام**

النسبة المئوية	النكرار	الإجابة
%26,7	12	نعم، بشكل كبير
%17,8	8	إلى حد ما
%31,1	14	لا ، لم تؤثر
%24,4	11	لا إجابة
%100	45	المجموع

تشير النتائج إلى أن 44.5% من العينة يرون أن الترقية حسّنت من قدرتهم على أداء المهام بدرجات متفاوتة، بينما يرى 31.1% أنها لم تحدث أي تأثير، وامتنع 24.4% عن الإجابة. تؤكد هذه الأرقام أهمية ربط الترقية بإعادة توزيع المهام أو التأهيل لضمان تحقيق أفضل مردود.

حيث ان الترقية غالباً ما تُرافق بتوسيع في المهام والمسؤوليات، ما يفرض تطويراً في الكفاءة والقدرات. النتائج تعكس أثراً إيجابياً نسبياً، وإن كانت بعض الفئات لم تلاحظ تغييراً، ربما بسبب طبيعة المهام الجديدة أو عدم توفر التكوين المناسب لها. وهو ما يتماشى مع مفهوم النمو المهني في نظرية سوبر، حيث تفترض الترقية توسيعاً في المهام يتطلب تطوير الكفاءة. كذلك، تؤكد النظرية المعرفية على أهمية التكوين المستمر لتنمية القدرات.

• كيف تقيم تأثير الترقية على مستوى قدراتك المهنية ؟

**الجدول رقم ( 16 ) توزيع أفراد العينة حسب تقييم تأثير الترقية على القدرات المهنية**

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%31,1	14	زادت من كفاءتي المهنية
%17,8	8	طورتني جزئياً
%24,4	11	لم تغير من قدراتي
%2,2	1	أثرت سلباً على مهاراتي
%24,4	11	لا إجابة
%100	45	المجموع

ترى 48.9% من العينة أن الترقية ساهمت في رفع كفاءتهم المهنية بدرجات مختلفة، بينما يرى 26.6% أنها لم تحدث تأثيراً أو أثرت سلباً، مقابل 24.4% لم يصرّحوا بموقفهم.

تكشف النتائج عن أثر إيجابي عام للترقية على الكفاءة، ما يعزز فكرة أن الحراك المهني وسيلة فعالة لبناء رأس مال بشري قوي داخل المؤسسات. ومع ذلك، تظل الترقية حاجة إلى دعم عبر التكوين والمرافقـة، خاصة في الحالات التي لم تلاحظ فرقاً في الأداء أو تأثرت سلباً، مما يدعم دور الحراك المهني في تطوير رأس المال البشري كما تؤكد نظرية هولاند على التوافق بين المهارات والمهام كعامل رئيسي للنمو المهني. لكن وجود نسبة معتبرة لا ترى تحسناً أو ترى تأثيراً سلبياً يشير إلى أهمية الدعم والتأهيل المتواصل.

**3. عرض وتحليل نتائج المحور الثالث : دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية**

**لدى العمال**

• هل ساهم الانتقال الجغرافي في تطوير مهاراتك المهنية ؟

**الجدول رقم ( 17 ) توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على المهارات المهنية**

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%13,3	6	نعم، بشكل كبير
%31,1	14	إلى حد ما

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

%22,2	10	لا ، لم تساهم
%33,3	15	لا اجابة
%100	45	المجموع

أظهرت البيانات أن 6 عمال (بنسبة 13.3%) صرّحوا بأن الانتقال الجغرافي ساهم بشكل كبير في تطوير مهاراتهم المهنية، و14 منهم (31.1%) أشاروا إلى أنه ساهم إلى حد ما، بينما يرى 10 مشاركين (22.2%) أنه لم يساهم إطلاقاً. في حين لم ينتقل 15 فرداً (33.3%) من أماكن عملهم الأصلية.

تشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن التنقل المهني ممارسة شائعة في قطاع الصحة، إما لأسباب تنظيمية أو استجابة لحاجات هيكلية. وهذا قد يكون له أثر مباشر على تنمية المهارات من خلال الانفتاح على بيئات عمل متنوعة.

فالتئيرية المعرفية (Bandura) – النظرية الاجتماعية المعرفية تؤكد أن التعلم والتطوير المهني يحدث من خلال التفاعل مع بيئات جديدة، حيث يشجع التنقل الجغرافي على مواجهة تحديات مهنية مختلفة، مما يزيد من الدافعية الذاتية ويسمح بتنمية مهارات التنظيم الذاتي. ويبدو أن 44.4% من العمال (نعم بشكل كبير + إلى حد ما) استفادوا من التنقل لتطوير مهاراتهم، مما يعكس تعزيز هذه النظرية.

كما تتفق النتيجة مع نظرية النمو المهني (Super) فالانتقال الجغرافي يوفر فرصاً لتجارب جديدة وتوسيع في مراحل النمو المهني، خاصة في مرحلة الاستكشاف والتثبيت المهني، وهو ما يدعم تطوير المهارات المهنية من خلال تعريض العامل لبيئات وظروف عمل متنوعة.

#### • هل أثر الانتقال الجغرافي على مستوى الأداء لديك ؟

#### الجدول رقم ( 18 ) توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على الأداء

النسبة المؤوية	النكرار	الاجابة
%33,3	15	زاد من الأداء
%28,9	13	لم يؤثر
%4,4	2	قلل من الأداء
%33,3	15	لا اجابة
%100	45	المجموع

تبين أن 15 مشاركاً (33.3%) أكدوا أن الانتقال زاد من أدائهم، بينما 13 فرداً (28.9%) رأوا أنه لم يؤثر، و2 فقط (4.4%) اعتبروا أن أدائهم قد انخفض، مقابل 15 مشاركاً (33.3%) لم يقدموا إجابة.

تشير هذه النتائج إلى أن الانتقال الجغرافي غالباً ما يُعد تجربة مهنية محفزة، حيث يضع العامل في مواجهة أنماط تنظيمية جديدة وزملاء بخلفيات مهنية مختلفة، مما يعزز من قدرته على التكيف واكتساب مهارات جديدة. أما من لم يلاحظوا تأثيراً فقد يكون السبب في نوعية المهام المتكررة أو غياب الإشراف الفعال في أماكن العمل الجديدة. يتفق هذا مع نظرية باندورا لتوقع الكفاءة، يرى أن الانتقال زاد من أدائهم بسبب زيادة فرص التفاعل مع بيئات عمل جديدة وعناصر تنظيمية مختلفة تعزز ثقتهم في قدراتهم (توقع الكفاءة).

#### • هل تعتقد أن الانتقال الجغرافي يوسع فرص الترقى الوظيفي؟

#### الجدول رقم ( 19 ) توزيع أفراد العينة حسب تأثير الانتقال الجغرافي على فرص الترقى الوظيفي

النسبة المئوية	النكرار	الإجابة
%17,8	8	نعم، بشكل كبير
%26,7	12	نعم، إلى حد ما
%22,2	10	لا
%33,3	15	لا إجابة
%100	45	المجموع

أفاد 8 أفراد (17.8%) بأن الانتقال يوسع فرص الترقية بشكل كبير، و12 منهم (26.7%) أجابوا بـ"نعم، إلى حد ما"، بينما 10 مشاركين (22.2%) يرون أنه لا يساهم، و15 (33.3%) لم يقدموا إجابة. هذا التوزيع يعكس انقساماً في الآراء، لكنه يظهر أن أكثر من 44% من المجيبين يرون أن هناك علاقة ما بين الانتقال والترقية، ولو بدرجات متفاوتة.

الصعوبات التي تظهر بعد التقلّل غالباً ما تكون نتيجة للتغيير في بيئه العمل أو الثقافة التنظيمية. التأقلم مع طاقم جديد، أو اختلاف طرق التسيير، قد يمثل تحدياً مؤقتاً للعامل، وهو ما يُبرز الحاجة إلى آليات دعم وتوجيه في حالات التقلّل. فنظرية الأنماط المهنية لهولاند توضح أن التقلّل يتيح للعامل اختبار مدى انسجام ميوله المهنية مع متطلبات بيئات عمل مختلفة، مما قد يفتح المجال للترقية إذا تم التوافق. من ناحية أخرى،

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

يمكن تفسير العوائق الناتجة عن الصعوبات في التأقلم مع بيئات جديدة وفق نظرية التوازن التي تبرز التحديات في تحقيق التوازن بين العوامل الفردية والاجتماعية عند التنقل.

- هل وفر لك الانتقال الجغرافي فرصا للتدريب لم تكن متاحة سابقا ؟

الجدول رقم ( 20 ) توزيع أفراد العينة حسب مساهمة الانتقال الجغرافي في الحصول على فرص التدريب

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%42,2	19	نعم
%24,4	11	لا
%33,3	15	لا اجابة
%100	45	المجموع

بيّنت النتائج أن 19 عاملاً (42.2%) صرّحوا بأنهم استفادوا من فرص تدريب جديدة نتيجة الانتقال، بينما 11 (24.4%) أجابوا بـ"لا"، و15 آخرين (33.3%) لم يقدموا إجابة.

يعكس هذا المعطى الدور الإيجابي للانتقال الجغرافي في توسيع قاعدة المعرفة لدى العمال. فاختلاف المهام أو الأدوات أو طرق العمل بين المؤسسات الصحية يدفع العامل إلى التعلم المستمر والتكيف، مما يحسن من كفاءته المهنية. وهذا يعزز النظريّة المعرفية التي تؤكد أن التفاعل مع بيئات مختلفة يدفع العامل إلى التعلم المستمر وتنمية المعرفة، مما يعزز من الكفاءة المهنية.

- هل تعتقد ان وجودك في بيئة مهنية جديدة شجعك على التزامك بتعليمات وانظمة العمل ؟

الجدول رقم ( 21 ) توزيع أفراد العينة حسب اعتقادهم بمدى تأثير البيئة المهنية الجديدة في تعزيز الالتزام بتعليمات وأنظمة العمل.

النسبة المئوية	النكرار	الاجابة
%46,7	21	نعم
%20,0	9	لا
%33,3	15	لا اجابة
%100	45	المجموع

## عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

أشار 21 مشاركاً (46.7%) إلى أن التغيير الجغرافي حفز التزامهم بالأنظمة، بينما 9 فقط (20.0%) رأوا عكس ذلك، في حين امتنع 15 فرداً (33.3%) عن الإجابة. تعكس هذه المعطيات دور البيئة التنظيمية الجديدة في التأثير على سلوك العامل، من خلال تعزيز الانضباط أو الالتزام الوظيفي. فوق نظرية العلاج الواقعي (Glasser)، التواجد في بيئة جديدة يشجع على تحمل المسؤولية والالتزام بالأنظمة لتحقيق رضا الحاجات النفسية والمهنية، ما يفسر ارتفاع الالتزام بعد الانتقال. وهذا يتماشى مع النظرية الاجتماعية التي ترى أن التعلم الاجتماعي في بيئة منظمة جديدة يؤثر على سلوك العامل ويزيد من التزامه.

- هل ساهم الانتقال الجغرافي لديك في رفع مستوى الانضباط الوظيفي لديك ؟

**الجدول رقم ( 22 ) توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول مساهمة الانتقال الجغرافي في رفع مستوى الانضباط الوظيفي.**

النسبة المئوية	النكرار	الإجابة
%28,9	13	تحسن بشكل كبير
%13,3	6	تحسن بشكل طفيف
%24,4	11	لا ، لم يتغير
%33,3	15	لا اجابة
%100	45	المجموع

كشف الجدول أن 13 عاملًا (28.9%) اعتبروا أن الانضباط تحسن بشكل كبير بعد الانتقال، و 6 (13.3%) قالوا إنه تحسن بشكل طفيف، و 11 (24.4%) رأوا أنه لم يتغير، بينما 15 (33.3%) لم يجيبوا. يمكن ملاحظة أن التحسن الملحوظ في الانضباط لا يشمل الأغلبية، لكنه حاضر لدى نسبة مهمة من المجيبين.

حيث تؤكد هذه النتيجة الفكرة القائلة إن التنقل لا يهدف فقط لملء المناصب، بل يمكن اعتباره آلية استراتيجية لتطوير الكفاءات. وهذا يتماشى مع النظرية الاجتماعية غير أن استفاداته البعض دون غيرهم قد تعود لغياب التخطيط الفردي للتنتقل أو ضعف استغلال فرص التطوير في المؤسسات المستقبلة.

- كيف تقيم تأثير الانتقال الجغرافي على مستوى قدراتك المهنية ؟

**الجدول رقم ( 23 ) توزيع أفراد العينة حسب تقييمهم لتأثير الانتقال الجغرافي على مستوى قدراتهم المهنية.**

الاجابة	النكرار	النسبة المئوية
أتاح لي فرصاً لتطوير القدرات	17	%37,8
زاد من مهاراتي بدرجة بسيطة	6	%13,3
لم يغير من قدراتي	6	%13,3
أنثرت سلباً على مهاراتي	1	%2,2
لا اجابة	15	%33,3
المجموع	45	%100

أجاب 17 فرداً (%37.8) بأن الانتقال أتاح لهم فرصاً لتطوير قدراتهم، و 6 (%13.3) قالوا إنه زاد من مهاراتهم بدرجة بسيطة، و 6 آخرين (%13.3) رأوا أنه لم يغير من قدراتهم، بينما اعتبر مشارك واحد (%2.2) أن الانتقال أثر سلباً على مهاراته، و 15 (%33.3) لم يقدموا إجابة. تشير هذه النتائج إلى أن فئة معتبرة ترى أثراً إيجابياً في التنقل الجغرافي على تطوير الكفاءات.

## ثانياً : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

### 1. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول : ما دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة؟

تشير نتائج الدراسة إلى أن الترقية المهنية تعد من العوامل المؤثرة إيجابياً في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العاملين بمديرية الصحة، حيث حصلت غالبية المستجيبين (%75.6) على ترقية خلال مسيرتهم المهنية، مما ساهم بشكل ملحوظ في اكتساب مهارات جديدة وتحسين الأداء الوظيفي. كما عبر %62.2 من المشاركين عن تحسن في دافعيتهم نحو العمل بعد الترقية، بالإضافة إلى تعزيز الانضباط الوظيفي لدى 46.7% منهم. هذا يعكس دور الترقية كحافز مهم يدفع العاملين إلى تطوير قدراتهم المهنية، وهو ما يتوافق مع نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية التي تؤكد أهمية الدافع الذاتية والطموح في الحراك المهني. كما يمكن تفسير النتائج أيضاً من خلال نظرية الأسباب الاجتماعية التي تشير إلى تأثير البيئة التنظيمية

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

والعوامل الاجتماعية، خاصةً مع وجود نسبة من العمال لم يلاحظوا تأثيراً إيجابياً ملمساً، مما يعكس احتمال وجود عوائق مثل بيئة عمل غير داعمة أو نقص في العدالة التنظيمية، كما أظهرت ذلك دراسة خرموش (2014) التي أكدت أن العدالة التنظيمية لها دور أساسي في نجاح الحراك المهني. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد نظرية التوازن على ضرورة وجود توازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة، وهو ما قد يفسر ضعف تأثير الترقية لدى بعض الموظفين إذا ما زادت الضغوط الوظيفية دون دعم كافٍ. تتوافق هذه النتائج مع دراسات سابقة مثل دراسة سابق وأميرة وزديرة (2023) التي بيّنت أن الحراك المهني الصاعد يعزز الولاء التنظيمي، مما يرتبط بتحسين الكفاءة المهنية. كذلك تدعم دراسة عزيزي وبوفناية وميلاط (2022) التي أكدت أن الكفاءة المهنية تلعب دوراً فعالاً في إحداث الحراك المهني، والعكس صحيح، مما يدل على علاقة ديناميكية بين الترقية وتطوير الأداء المهني. أما التحديات التي تواجه بعض الموظفين، فقد توضّحها دراسة العارفين (2011) التي بيّنت أن تطبيق الكفاءة المهنية قد يكون منخفضاً في بعض البيئات، مما يعوق تحقيق النتائج المرجوة من الترقية.

## 2. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني : ما دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية لدى

### عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة؟

أظهرت الدراسة أن الانتقال الجغرافي يمثل بعدها مهماً من أبعاد الحراك المهني يسهم في تعزيز الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة بولاية بسكرة. فقد عبر ما نسبته 44.4% من المشاركين عن استفادتهم من فرص تدريب جديدة نتيجة الانتقال، بينما أشار 46.7% إلى أن بيئة العمل الجديدة حفزتهم على الالتزام بتعليمات وأنظمة العمل، مما انعكس إيجابياً على مستوى الانضباط الوظيفي. كما أكد 37.8% منهم أن الانتقال الجغرافي أتاح لهم فرصاً حقيقة لتطوير قدراتهم المهنية. ومع ذلك، ظهرت بين المشاركين نسبة بلغت 33.3% لم تستجب لهذه التأثيرات بشكل إيجابي، مما يشير إلى ضرورة دراسة الظروف التنظيمية والبيئية المرتبطة بعملية الانتقال لضمان استفادة شاملة للعاملين.

وتدعّم هذه النتائج ما تنص عليه نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية التي تؤكّد على أن التغييرات في البيئة الاجتماعية والمهنية الناتجة عن الانتقال الجغرافي تخلق حواجز تطويرية مهمة للكفاءة المهنية، لكنها تحتاج إلى دعم تنظيمي مستمر لتجاوز العقبات المحتملة. كما تتوافق هذه النتائج مع نظرية التوازن التي تبرّز ضرورة توفير توازن نفسي واجتماعي للموظفين خلال فترات الانتقال، لضمان استمرارية الأداء والالتزام المهني.

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تنطابق هذه النتائج مع دراسة خاضر صالح (2016) التي أشارت إلى أنّ الحراك الجغرافي على النسق القيمي والسلوكي، مما ينعكس على الأداء المهني، وكذلك مع دراسة سابق، أميرة، خمار، وزديرة (2023) التي أكدت أنّ الحراك المهني يشكل عاملًا مؤثّرًا في تطوير مهارات العاملين وتعزيز الولاء التنظيمي. كما تتفق مع دراسة عزيزي بشرى وزملاؤه (2022) التي بينت أن الكفاءة المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفرص الحراك المهني، بما في ذلك الانتقال الوظيفي والجغرافي.

لذلك، يمكن القول إن الانتقال الجغرافي يشكل بعداً أساسياً في الحراك المهني، ويساهم بفعالية في تعزيز الكفاءة المهنية، شرط وجود ظروف تنظيمية ملائمة ودعم نفسي واجتماعي مستمر للعاملين.

### 3. تفسير ومناقشة نتائج التساؤل العام : ما دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة؟

تشير نتائج الدراسة إلى أنّ الحراك المهني، سواء عبر الترقية أو الانتقال الجغرافي، يعد من العوامل المؤثّرة بشكل إيجابي في تطوير الكفاءة المهنية للعاملين بمديرية الصحة لولاية بسكرة. حيث بترت الترقية المهنية كآلية أساسية تسهم في تحسين مهارات الموظفين وزيادة دافعيتهم للعمل، وهو ما أكّد عليه 75.6% من المستجيبين الذين حصلوا على ترقية خلال مسيرتهم المهنية، مما أدى إلى تعزيز أدائهم الوظيفي وانضباطهم المهني. وفي المقابل، أوضحت النتائج أن الانتقال الجغرافي ساهم في توسيع أفق الخبرات المهنية للعاملين، كما عزّز من قدرتهم على التكيف مع بيئات عمل جديدة ومتعددة.

هذه النتائج تتفق مع نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية التي تؤكد على أنّ الحراك المهني، سواء كان ترقية أو انتقالاً جغرافياً، يحدث تغييراً في بيئه العمل والعلاقات الاجتماعية المحيطة بالعامل، مما يحفّزه لتطوير مهاراته والتكيف مع المتطلبات الجديدة. كما تتفق مع نظرية التوازن التي تبرز أهمية توفير الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين أثناء مراحل الحراك لضمان استمرارية تطور الكفاءة المهنية دون تأثيرات سلبية.

من ناحية أخرى، تظهر بعض الملاحظات التي تقيّد بأنّ الحراك المهني لا يؤثّر بنفس القوة على جميع العاملين، فهناك نسبة من الموظفين لم يلمسوا تأثيراً واضحاً للترقية أو الانتقال الجغرافي على أدائهم، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى قد تعيق تحقيق الكفاءة المهنية، مثل غياب الدعم الكافي أو ظروف انتقال غير مناسبة.

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تنقق هذه النتائج مع الدراسات السابقة، مثل دراسة سابق، أميرة، خمار، وزديرة (2023) التي أكدت أن الحراك المهني الصاعد (الترقية) يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الولاء التنظيمي ورفع كفاءة العاملين، بينما أظهرت دراسة خاضر صالح (2016) أن للحرak الجغرافي والوظيفي أثراً ملحوظاً على النسق العيمي والسلوكي، ما ينعكس على الأداء المهني. كذلك، تؤكد دراسة عزيزي بشرى وزملاؤها (2022) أن الكفاءة المهنية تؤثر بشكل فعال على إحداث الحراك المهني، مما يبرز العلاقة التبادلية بين الحراك والكفاءة.

بناءً عليه، يمكن استنتاج أن الحراك المهني يمثل أداة استراتيجية لتحسين الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة بولاية بسكرة، شريطة أن تتم إدارته بفاعلية، مع توفير بيئة داعمة تمكّن العاملين من التكيف والاستفادة من فرص التطوير المهني.

#### ثالثاً : النتيجة العامة للدراسة

تؤكد الدراسة أن الحراك المهني، سواء من خلال الترقية أو الانتقال الجغرافي، يسهم بشكل فعال في تعزيز الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة، مع وجود بعض التحديات التي تؤثر على تحقيق الفائدة الكاملة. لذلك، فإن دعم وتطوير آليات الحراك المهني يمثل ضرورة لتعزيز أداء العاملين ورفع مستوى الخدمات الصحية. ومنه:

##### ❖ دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية:

- 75.6% من العاملين حصلوا على ترقية ساهمت في اكتساب مهارات جديدة وتحسين الأداء.
- 62.2% شهدوا زيادة في دافعيتهم بعد الترقية.
- 46.7% أشاروا إلى تعزيز الانضباط الوظيفي بعد الترقية.
- 22.1% من العاملين لم يلاحظوا تأثيراً إيجابياً ملمساً، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على فاعالية الترقية.

##### ❖ دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية:

- 44.4% استفادوا من فرص تدريب جديدة بعد الانتقال.
- 46.7% أشاروا إلى أن بيئة العمل الجديدة حفزتهم على الالتزام بالأنظمة.
- 37.8% وجدوا أن الانتقال أتاح لهم تطوير قدراتهم المهنية.

- 33.3% من العاملين لم يستجيبوا إيجابياً لهذه التأثيرات، ما يستدعي مراجعة الظروف التنظيمية المرتبطة بالانتقال.

### **خلاصة الفصل**

استعرض هذا الفصل دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة، مع التركيز على الترقية والانتقال الجغرافي. أظهرت النتائج أن الترقية ساهمت بشكل كبير في تحسين مهارات العاملين وزيادة دافعيتهم وانضباطهم الوظيفي، كما عزز الانتقال الجغرافي فرص التدريب والالتزام المهني. ومع ذلك، واجه بعض العمال تحديات حالت دون تحقيق الاستفادة الكاملة من هذه الآليات. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة تنظيمية داعمة لضمان تحقيق أثر إيجابي مستدام للحرaka المهني على الكفاءة المهنية.

### الخاتمة :

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن الحراك المهني يشكل أداة فاعلة وحيوية في تطوير الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة بولاية بسكرة. فقد أظهرت نتائج البحث أن الترقية المهنية تعد محفزاً رئيسياً لتحسين الأداء الوظيفي، واكتساب مهارات جديدة، وزيادة الرضا المهني، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع. كما أكد الانتقال الجغرافي دوره في توفير فرص ميدانية لتجارب جديدة ومهارات متعددة، رغم التحديات التي قد تواجه العاملين في مواجهة بيئات عمل مختلفة، مما يستوجب وجود دعم إداري وتنظيمي فعال.

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في تسليط الضوء على العلاقة المتبادلة بين الحراك المهني والكفاءة المهنية، وخاصة في قطاع حيوي كالقطاع الصحي، حيث تؤثر الكفاءة بشكل مباشر على صحة وسلامة الأفراد والمجتمعات. كما تبرز الدراسة الحاجة إلى تبني سياسات إدارية منتهى تشجع على الحراك المهني المدروso، وتتوفر الدعم والتقويم المستمر للعاملين لتخفيض العقبات وتحقيق التطوير المهني المطلوب.

ومن خلال ما سبق التوصل إليه من نتائج هذه الدراسة يمكن ان نقدم مجموعة من التوصيات وبعض الاقتراحات التالية :

- تعزيز سياسة الترقية الدورية داخل المؤسسات الصحية بما يراعي الكفاءة والأداء الفعلي للعمال.
- تهيئة بيئة انتقال جغرافي محفزة ترافق العامل من خلال برامج إدماج وتأهيل فوري في مقرات العمل الجديدة.
- إدماج الحراك المهني في مخططات تسيير الموارد البشرية بشكل استراتيجي، باعتباره أداة تطوير وظيفي لا مجرد إجراء إداري.
- تشجيع العاملين على خوض تجارب مهنية جديدة خارج أطرهم المعتادة من خلال تبادل المناصب أو المهام المؤقتة.
- توفير آليات تقييم دورية للكفاءة المهنية بعد كل ترقية أو انتقال، لتحديد الأثر الحقيقي لهذه التغييرات على الأداء العام.

وأخيراً، تأمل هذه الدراسة أن تفتح آفاقاً بحثية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية، وأن تسهم في وضع استراتيجيات عملية تستند إلى فهم عميق لديناميكيات الحراك المهني، بما

## **الخاتمة**

يعزز من كفاءة وجودة الأداء الوظيفي، ويساعد في تحسين ظروف العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، مما يصب في خدمة المجتمع وصحة أفراده. عليه يمكن اقتراح بعض المواضيع الجديرة بالبحث والدراسة، ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة:

- دراسة العلاقة بين الحراك المهني والرضا الوظيفي لدى العاملين في مختلف القطاعات.
- مقارنة تأثير الحراك المهني على الكفاءة المهنية بين القطاع الصحي والقطاعات الأخرى.
- بحث دور المتغيرات الوسيطة (كالإشراف الإداري، أو بيئة العمل) في توجيهه أثر الحراك المهني على الكفاءة.
- دراسة الفروق بين الجنسين في كيفية تفاعلهم مع الترقية والانتقال الجغرافي وأثر ذلك على أدائهم المهني.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### المراجع العربية :

- ابراش ، ابراهيم . ( 2009 ) . المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان
- ببه ، بدر الدين ، حمزاوي ، سهى . ( 2023 ) . دور التعليم العالي عن بعد في تحقيق الحراك المهني للطلبة غير المتفوقين ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ببلدية ، 14 ( 2 ) ، 232-217
- بخيت ، مالك يوسف ، قسم الله، مریم عادل عبد الرحيم . ( 2023 ) . مجلة دراسات في علم النفس الصحة ، 08 ( 02 ) ، 72-37
- بربزان ، حسيبة . ( 2016 ) . الرضا المهني و الكفاءة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 27 ( 27 ) ، 357-362
- البقمي ، نورة . ( 2024 ) . درجة الالتزام بالمعايير العالمية للإرشاد وعلاقتها بالكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين في المملكة العربية السعودية ، رسالة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي ، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية
- بلعربي ، غنية . ( 2016 ) . سوسيولوجية الحراك المهني ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، 4 ( 1 ) ، 135-158
- بلعربي ، غنية . ( 2018 ) . التغييرات التنظيمية وعلاقتها بالحرراك المهني والاجتماعي للعمال الاجانب ، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم ، جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله .
- بن عنتر الهنائية ، زوينة . ( 2022 ) . الكفاءة المهنية وعلاقتها بالضغط النفسي لمعملات ما قبل المدرسة بمحافظة الداخلية ، كلية العلوم والأدابجامعة نزوى عمان .
- تمديلي ، اسماء . ( 2018 ) . دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية ، مجلة ابحاث نفسية وتربوية ، 9 ( 4 ) ، 213-225
- جناد ، ابراهيم . ( 2016 ) . الكفاءة المهنية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة الصحفية في الجزائر ، مجلة الحوار الثقافي ، 5 ( 1 ) ، 258-271 تم استرجاعها من :
- خاضر ، صالح . ( 2016 ) . الحراك المهني واثره على النسق القيمي لدى اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، مجلة المحترف جامعة الجلفة ، 11 ، 232-253

## قائمة المراجع

- خرموش ، مراد . ( 2014 ) . دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو العام ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- سابق ، اميرة ، خمار ، زديرة . ( 2023 ) . الحراك المهني كآلية لتحقيق الولاء التنظيمي ، مجلة العلوم الإنسانية ام البوقي ، 10 ( 1 ) ، 385-404
- شرارة ، بوباكر . ( 2023 ) . اثر المدرسة على الحراك المهني ، المجلة الجزائرية للابحاث والدراسات ، 6 ( 2 ) ، 360-375
- شرارة ، بوباكر . ( 2024 ) . الحراك المهني في الجزائر خصائص وانعكاساته ، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية وحرك اجتماعي ، جامعة عباس لغرور خنشلة .
- صوالح ، عبد الله ، لبوز ، عبد الله . ( 2023 ) . الكفاءة المهنية لأستاذ المدرسة الابتدائية وعلاقتها بمعايير الجودة الشاملة في برامج التكوين أثناء الخدمة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعيةجامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر) ، 15 ( 2 ) ، 21-44
- عزووز ، مرابط عياش . ( 2018 ) . الكفاءة المهنية ، دار اقرأ للكتاب تم استرجاعه من <https://www.noor-book.com/%D9%83%D8%AA%D8%A7%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D9%87-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D9%87-pdf>
- عصفور ، محمود احمد . ( 2017 ) . الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى العاملين في مراكز الصحة النفسية ، رسالة ماجستير في الصحة النفسية المجتمعية ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- علوان ، رفيق . ( 2013 ) . علاقة الكفاءة المهنية والعلمية بأداء مدربى السباحة في عملية إعداد الناشئين ( 12 ) سنة بأندية رابطة ولاية الجزائر . دراسة متمحورة حول البعد التربوي التعليمي ، 8 ( 15 ) ، 61-78 تم استرجاعه من <https://asjp.cerist.dz/en/article/89436>
- لشهب ، نسيمة . ( 2019 ) . الحراك المهني واعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، 9 ( 2 ) ، 196-218
- لشهب ، نسيمة . ( 2020 ) . الحراك المهني واعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية ، رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل ، جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله

## قائمة المراجع

- مسعودي ، كلثوم ، بن قدور ، حورية ، بن فقة ، سعاد . ( 2024 ) . الحراك الاجتماعي ، دار اثر للنشر والتوزيع .
- المشرفي ، راية . ( 2014 ) . ضغوط العمل و علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الاداريين ، رسالة ماجستير في التربية ، جامعة نزوى .
- هندي ، عبد المجيد احمد . ( 2024 ) . الحراك المهني وتقضيات العودة الطوعية واعادة التوطين ، المجلة العربية لعلم الاجتماع ، 33 ، 69-152

### المراجع الاجنبية :

- Inkson, K., & Thorn, K. (2010). Mobility and careers. In Handbook of Career Studies (pp. 463–482).Retrieved on 23/04/2025 , from [https://www.researchgate.net/publication/226766241\\_Mobility\\_and\\_Careers](https://www.researchgate.net/publication/226766241_Mobility_and_Careers)
- Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. Journal of the American Medical Association, 287(2), 226–235.Retrieved on 23/04/2025 , from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11779266>

# الملاحق

## الملاحق

الملحق رقم ( 01 ) : ادوات الدراسة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خضراء - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته :

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان :

### دور الحراك المهني في تحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال مديرية الصحة لولاية بسكرة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الحراك المهني على الكفاءة المهنية لدى العمال، والعوامل التي تسهم في تعزيز أو إضعاف هذا التأثير. نرجو منك التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بموضوعية، علماً بأن جميع الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

ولكم منا فائق الشكر والتقدير .

## الملاحق

### المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس:  ذكر  انثى

2. السن :  أقل من 25 سنة.  25 – 35 سنة.  35 – 45 سنة.  أكثر من 45 سنة

3. الوظيفة السابقة ..... الحالية .....

4. عدد سنوات الخبرة في العمل:  أقل من 3 سنوات.  3 – 7 سنوات.  7 – 12 سنة  أكثر من 12 سنة

5. هل سبق ان حصلت على ترقية في مسيرتك المهنية؟

لا  نعم

6. هل سبق لك الانتقال إلى وظيفة في مكان جغرافي مختلف؟

نعم، مرة واحدة  نعم، أكثر من مرة  لا، لم أغير عملي

### المحور الثاني : دور الترقية في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العمال

7. هل ساعدتك الترقية في اكتساب مهارات جديدة؟  نعم بشكل كبير.  إلى حد ما.  لم تساهم اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

8. هل تعتقد أن الترقية ادت الى تحسين أدائك؟  نعم، بشكل كبير.  إلى حد ما.  لم تساهم اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

9. كيف ساهمت الترقية في تحسين الانضباط لديك؟

تحسن بشكل كبير.  تحسن بشكل طفيف.  لم يتغير .

10. هل تعتقد ان الترقية تساهم في زيادة الدافعية لديك نحو العمل؟  لا، أثرت سلباً على دوافعي  لا، لم تؤثر  إلى حد ما  نعم، بشكل كبير

اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

11. هل اثرت الترقية على قدرتكم في تادية المهام؟  نعم، بشكل كبير  إلى حد ما  لا، لم تؤثر اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

## الملحق

12. كيف تقيم تأثير الترقية على مستوى قدراتك المهنية؟  زادت من كفاءتي المهنية  
 طورتني جزئياً  لم تغير من قدراتي  أثرت سلباً على مهاراتي

### المحور الثالث : دور الانتقال الجغرافي في تحقيق الكفاءة المهنية لدى العمال

13. هل ساهم الانتقال الجغرافي في تطوير مهاراتك المهنية؟  نعم، إلى حد ما  
 لا، لم يساهم

..... اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

14. هل أثر الانتقال الجغرافي على مستوى الاداء لديك؟  زاد من الاداء  
 قلل من الاداء

### 15. هل تعتقد ان الانتقال الجغرافي يوسع فرص الترقى الوظيفي ؟

- لا  نعم، إلى حد ما

..... اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

16. هل وفر لك الانتقال الجغرافي فرصا للتدريب لم تكن متاحة سابقا؟  نعم  
..... اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

### 17. هل تعتقد ان وجودك في بيئة مهنية جديدة شجعك على التزامك بتعليمات وانظمة العمل ؟

- لا  نعم

..... اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

### 18. هل ساهم الانتقال الجغرافي لديك في رفع مستوى الانضباط الوظيفي لديك ؟

- لا ، لم يتغير .  تحسن بشكل طفيف.

..... اذا كانت اجابتك بنعم (كيف ذلك) .....

### 19. كيف تقيم تأثير الانتقال الجغرافي على مستوى قدراتك المهنية ؟

- زاد من مهاراتي بدرجة بسيطة  أتاح لي فرصا لتطوير القدرات

- أثر سلباً على أدائي المهني  لم يغير من قدراتي

## الملحق

الملحق رقم ( 02 ) : قائمة المحكمين

الاساتذة	
بشقة سميرة	<b>01</b>
لعيدي صونيا	<b>02</b>
مشري سميرة	<b>03</b>
قوجيل رزقي	<b>04</b>

الملاحق

الملحق رقم ( 03 ) : الهيكل التنظيمي

