

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

The specialized framework in sociology between scientific training in sociological practice and practical application in the Algerian public institution

آسيا فرنان¹

¹ مخبر العلوم والخبرة وتكنولوجيا النشاط البدني والرياضي، جامعة الجزائر 3(الجزائر)،

assia.guernane@univ-delybrahim.dz

تاريخ القبول: 2025/11/19

تاريخ الإرسال: 2025/09/28

ملخص:

كان اتجاهنا نحو اتخاذ الإطار المختص في علم اجتماع أكاديميا والممارسة المهنية السوسيولوجية في المؤسسة العمومية الجزائرية" موضوعا للبحث جاء لأهميته وكحتمية فرضتها الصعوبات التي واجهناها منذ تخرجنا، بداية من اللامبالاة بشهادته في المنظمات الى عدم الاكتراث به في جل القطاعات والتي أثرت حول مهنة ومهام الإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية. مكانته ودوره، آفاقه وتطلعاته في المؤسسة وحتى علاقته بمجتمعه بيئته ومحيطه.

كل هذا الطرح الذي اجتمعنا لتحليله وتفسيره من خلال تحليل ميادين ومستويات التدخل السوسيولوجي في المؤسسة العمومية الجزائرية. باستخدام عينة الكرة الثلجية واستمارة استبيان كأداة. وقد توصلنا ان المختص علم الاجتماع في المؤسسة يبقى بعيد عن تكوينه الأكاديمي وعن الممارسة السوسيولوجية وينحصر في مهام إدارية بحتة.

كلمات مفتاحية: المختص التقني؛ المختص في علم الاجتماع؛ الممارسة السوسيولوجية؛ الواقع المهني؛ الهوية في العمل.

Abstract

This research adopts a specialized sociological framework to analyze the professional reality of sociologists within Algerian public institutions, a topic motivated by both its theoretical importance and the practical difficulties faced by graduates in this field. These difficulties range from institutional indifference toward sociological qualifications to the ambiguity surrounding the profession, tasks, status, and career prospects of sociologists, as well as their relationship with the organizational and social environment. Relying on a snowball sampling technique and a questionnaire as the main research instrument, the study explores the fields and levels of sociological intervention within public institutions. The findings reveal a clear gap between academic sociological training and professional practice, showing that sociologists are largely confined to routine administrative functions only today.

Keywords: Technical specialist; sociologist; sociological practice; professional reality; identity at work.

* المؤلف المرسل

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

1- مقدمة

تشكل العلوم الإنسانية والاجتماعية مجالا واسعا، يضم عدة تخصصات تحمل هدف مشترك يكمن في محاولة فهم الإنسان والمجتمع الذي يتطور فيه، فهناك من العلوم التي استطاعت أن تقتحم مجال المؤسسة منذ أمد بعيد، كعلوم الاقتصاد، المالية والمحاسبة، ومنها من لم تقتحمه إلا مع بداية القرن العشرين كعلم النفس، وأخرى وبالرغم من حداثة ظهورها ونشأتها إلا أنها استطاعت أن تفرض نفسها على المستوى المهني في المنظمة الحديثة، كعلم التسويق والتجارة.

ويبقى علم الاجتماع والمتخصص فيه لم تتحدد معالمه المهنية بعد في مجال المؤسسة الجزائرية لعدة اعتبارات تعكسها الاختلافات في المواقف ووجهات النظر، المتعلقة بجملة من الرموز تجعل هذا التخصص لم يرق بعد إلى مستوى المهنة والتمهين، رغم استقلاليته بطرق، مناهج وتقنيات تؤهله لأن يكون في هذه الدرجة. فالأمر بالنسبة للممارسة السوسيولوجية، بل الممارسة العلمية على العموم لا يتعلق بموقف معارضة أو توافق مع نظام اجتماعي قائم أو إنتاج خطاب إيديولوجي عقيم، بقدر ما هو ضرورة فهم وتفسير هذا النظام. هذا هو الدور والوظيفة السامية ليس فقط للسوسيولوجيا بل لكل نسق العلوم الاجتماعية الأخرى.

وقد توضح أن العلوم الاجتماعية التي تدرس في الجامعات الجزائرية لا تتجاوب مع حقائق بنيتها التنظيمية والمنظمية، وأبعد من ذلك فهي لا تتجاوب مع حاجياتها الأساسية وعليه فيجب على الفاعلين في حقل هذه العلوم العمل للحفاظ على هويتهم وهوية فروعهم واستقلاليتهم، وهذا لا يبدأ أساسا إلا بمحاولة بناء نسق تعليمي أكاديمي يهدف إلى إيجاد توافق بين الممارسة العلمية الاجتماعية عموما والممارسة السوسيولوجية خصوصا مع الواقع الاجتماعي، حتى لا يعيش المتخصص في هذا المجال، حالة من الاغتراب الفكري بسبب الابتعاد والهوة ويصبح هو بذاته ظاهرة توجب دراستها كما هو الوضع الذي. فاضحى لزاما على المؤسسة العمومية الجزائرية تجديد تقنياتها، تنظيماتها وطاقتها المادية والبشرية باستمرار إذا ما أرادت مواكبة التطور الهائل والسريع الذي يعرفه العالم في شتى المجالات، فمن غير المعقول مواجهة التحديات والرهانات المستقبلية بأفكار وذهنيات قديمة.

وكان الطرح منطلق من أن المؤسسة لم تعد اقتصادية بحتة وكانت ولا زالت المؤسسة، تمثل إلى حد بعيد مركز اهتمام من الاهتمامات الكبرى التي انشغل بها علماء الاجتماع "ويرجع هذا الاهتمام إلى عوامل عديدة لعل أهمها التقدم الذي حققته العلوم الإنسانية ... والذي أدى بدوره إلى أن أصبح التنظيم موضوع اهتمام علوم الإدارة، النفس، الاقتصاد، السياسة وعلم الاجتماع". (محمد علي محمد، 1997، صفحة 20)

فمن هذا المنظور فقد أصبحت القرارات المتعلقة بالتوظيف، التكوين، التوجيه الترقية، تسيير المسارات المهنية، عوامل السلطة وأخذ القرار وسياسات التحفيز وتحسين الأداء أهمية كبرى، فهي تظهر في المنظمات الحديثة كعمليات أساسية للمنظمة والأفراد والأخطاء في هذا المجال هي جد مكلفة من حيث المال، الوقت والجهد.

الا اننا نجد انه تختلف النظرة والاعتراف عامة بدور علم الاجتماع في المنظمة خاصة لما يتعلق الأمر بفئة الإطار المتخصصة فيه. إذ نجد ان هذا الوعي لم ينعكس إيجابا على واقع المؤسسة العمومية الجزائرية ولم يكن قط محل نقاش او اهتمام حول وضع القطاع الاقتصادي بصفة عامة، اما في ذهنيات المتخصصين في علم الاجتماع فأزمة المؤسسة العمومية الجزائرية اليوم ليست مالية أو قانونية فحسب، بقدر ما هي أزمة تسييرية أيضا، خاصة تسيير الموارد البشرية مع التعقد المتزايد لميكانيزمات تسيير المؤسسة في كافة مجالاتها والذي يجعل من العلوم الاجتماعية عامة وعلم اجتماع التنظيم خاصة، أداة ضرورية لا غنى عنها في ميدان التحليل والتفسير، كما أن الهدف من تدخل عالم الاجتماع في التنظيمات هو "المساهمة في تكييف الطرق العلمية والعملية مع واقع المنظمة المعقدة". خاصة وان المجتمع في تطور دائم وهذا ما يضعه في محط التعقد اذ انه كلما تطور المجتمع ازداد تعقيدا (Friedberg (E), 1996, p. 16)

هذا ما يتجاهله المبررين بوضع الواقع المهني لعلم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية في اخر الاهتمامات، من منطلق ان حظوظ توظيف الإطار المتخرجة من المعاهد المتخصصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية عامة وخاصة تلك المتعلقة بالإطارات المتخصصة في علم الاجتماع ضئيلة جدا مقارنة بالفروع والعلوم الأخرى، بمعنى اخر يجب الاهتمام بعلم الاجتماع، بصفته معرفة وممارسة عملية بالمنظمة، فالإطار المتحصل على شهادة فيه يكون حامل للأطر النظرية، الطرق، التقنيات والمناهج المتعلقة بهذه الممارسة، وكذا القيمة التطبيقية والنفعية لهذا التخصص، هو ما دفعنا الى طرح جملة من الأسئلة المت بمسألة جوهرية متعلقة بالمهنة والمستقبل المهني للإطار المختص في علم الاجتماع وكذا مكانته وممارساته الميدانية في الواقع المهني والوسط الاجتماعي للمؤسسة العمومية الجزائرية، بحثا منا عن معرفة أساليب الممارسة المهنية للإطار المختص في الشهادة في علم الاجتماع ومكانته في ظل التحديات والرهانات والسياسات الاقتصادية الحالية للمؤسسة العمومية الجزائرية.

وكان تساؤلنا حول معرفة جدوى توظيف الإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية وما ما أهميته كفاعل في المؤسسة وكذا مكانته والمدى الذي يوظف فيه الممارسة المهنية السوسيولوجية بها؟

— ما هو سبب عدم تفعيل الممارسة السوسيولوجية في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

— ما هو المنهج واساس التفكير في المؤسسة العمومية الجزائرية، وأين مكانة المختص في علم الاجتماع بها؟

من خلال الطرح الوارد أعلاه كان الربط الموجود في الفرضيات أساسي لتحليل هذه الظاهرة التي غزت كل المؤسسات العمومية الجزائرية والتي اضحى بها الإطار المختص في علم الاجتماع سد الثغرة الموجودة في السياسة العامة التي تفرضها سياسة التشغيل لضمان حركية سوق العمل فكانت الفرضيات كالآتي:

الفرضية الأولى: ان ذهنيات المسيرين في المؤسسة العمومية هي التي ترفض ضرورة تفعيل الممارسة السوسيولوجية والتي كانت وراء ظهور الأزمة في الهوية التي يعيشها الإطار المختص في الشهادة في علم الاجتماع.

الفرضية الثانية: تبقى المؤسسة العمومية الجزائرية كلاسيكية في تفكيرها ومناهجها، . حديثة في شكلها وهياكلها لاستبعادها للمتخصص في علم الاجتماع عن مكانته ووظيفته بالرغم من وجود الطلب الاجتماعي.

نظرا لطبيعة موضوع البحث وأهدافه التي فرضت أن تكون الإطارات المتخصصة في علم الاجتماع والموظفة في المؤسسات العمومية الجزائرية وحدات للتحليل، توجب علينا استخدام عينة الكرة الثلجية لقلتها في المؤسسة الواحدة.

فكانت البداية لتكوين العينة من زملاء الدفعة والذين تمكنوا من الالتحاق وشغل مناصب بالمؤسسات العمومية الجزائرية واعتبرت هي النواة الأولى التي شكلت كرتنا الثلجية والتي أصبحت عينتنا فيما بعد، كما تمكننا أيضا من ربط علاقات مع إطارات تنتمي لمؤسسات عمومية أخرى في إطار الملتقيات والأيام الدراسية والدورات التكوينية التي شاركنا فيها. استطعنا بفضل استعمالنا لهذه الطريقة من توزيع 150 استمارة استبيان، وبعد الغاء 30 كانت عينتنا تشمل 120 منها.

2- التدخل السوسيولوجي في المنظمة

1-2- الإعدادات والترتيبات العملية: ان المتدخل حسب منظور ممارسات التدخل السابقة والتي لها مرجعية علوم النفس، الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، والتي كانت تهدف بشكل عام إلى كشف الاختلافات العملية في سير العملية الإنتاجية، والممارسات البيروقراطية وفهم ومواكبة التغيرات السياسية والاجتماعية وأثرها على التنظيمات بصفة عامة. لم يصبح على ما كان عليه من قبل، بحيث أن المكانة والدور الذي أسند إليه لم يقتصر على كونه منسق بين الأطراف المعنية بالعملية التدخلية (متدخل وطالب للتدخل)، بل تم إشراكه كفاعل في السياق الاجتماعي للعملية التدخلية لما يتطلبه منه إطار-النسق زبون- بإدخال تغيرات تنظيمية ومحاولة إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه الفاعلين في النسق نفسه. فالتدخل هنا أصبح يعتبر بمثابة محاولة لتسهيل عملية الانتقال

من وضعية موجودة قائمة إلى وضعية جديدة لنسق اجتماعي على غرار الوضعيات التي كان عليها من قبل

فوضع علم الاجتماع في المكان الذي يجب ان يكون فيه بمعنى علم مستقل بذاته وموجود في مكتب المناقشات الاجتماعية والسياسية وغيرها علما انه توجد العديد من الطرق للاستجابة للطلب الاجتماعي والانخراط في بحث تكون غايته المعلنة خدمة مصالح الفعل ولكن ذلك ان على عالم الاجتماع ان يحرص على عدم فقدان استقلاله وابداعه وانفصاله النقدي (سيرج بوغام، 2012، صفحة 214)

في هذه الفكرة التي توضح من خلالها الفلق الذي يعيشه المختص في علم الاجتماع ومن الوضع الراهن الى ضرورة الانتقال الى الوضع الذي يجب ان يكون علما ان الطلب الاجتماعي موجود والذي يمكن تقسيمه الى طلب تلقائي وطلب موجه حيث ان: "الطلب التلقائي يعني انتباه وملاحظة عالم الاجتماع وبحكم فطنته السوسيولوجية الى مختلف الاجداث والظواهر الاجتماعية والتي تنشأ في المجتمع نتيجة تجمع الافراد وارتباط بعضهم ببعض سواء بحكم القرابة او الزمالة او علاقات العمل في مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية اما عن الطلب الموجه فهو يأتي من طرف مسؤولي المؤسسات والتنظيمات ويكون البحث موجه نحو الفعل او التدخل بعد الحصول على النتائج" (Castel(R), 2002, p. 60)

2-2- مهنة المتخصص في علم الاجتماع " بين العمل والمهنة"، "المسار والمعوقات"

لقد اختلفت الصورة الاجتماعية للمتخصص في علم الاجتماع منذ نشأة وظهور تخصصه، فمن عالم سياسي - ثوري ومن مستشار في التنمية إلى منشط اجتماعي وثقافي. فبين المفكر والسياسي وبين المثقف والمقرر، نتساءل عن إمكانية وجود مكانة للمتخصص على تخصص علم الاجتماع كمهنة بالمنظمة وقادر على التدخل في النظام الاجتماعي للنشاط الاقتصادي والثقافي الحديث؟

فمن خلال مسألة الطلب الاجتماعي والتي تتحدد على أساسها الهوية المهنية لعالم الاجتماع "كون أن مهن المتخصصين على الشهادة في علم الاجتماع تتنوع وتتعدد حسب الإجابة عن الطلبات الاجتماعية، وتبعاً للوتيرة الخاصة لتطور التقنيات الحديثة للعلوم الاجتماعية". (Friedberg (E), 1996, p. 195)

الا ان ما نجده في الواقع تخطيط المختص في علم الاجتماع بين رغبة عالم الاجتماع، التي تفسر نزعة العلمية وهويته المهنية كمحلل للظواهر الاجتماعية والطريقة التي ينتهجها في إطار ممارساته التطبيقية التي تحدد مهنته. تبرز الوضعية الصعبة في الكيفية الخاصة التي تحدد مفهوم هذه المهنة في حد ذاتها والتي تلخص في المعوقات الوظيفية التي تصادف علماء الاجتماع

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

في خضم تجربتهم العملية في مختلف فترات ممارستهم المهنية وعليه، فنجد ان رغبة عالم الاجتماع في فهم المجتمعات وفي إبراز الصورة التي تعكس الدور الذي يطمح إلى تسجيله ضمن تاريخ التخصص يدفعه للتصادم مع مهن وأعمال متنوعة ومختلفة، ولهذا نجد ان "سان سوليو" قد ميز بين أربعة أجيال من علماء الاجتماع الفرنسيين.

1. جيل ما بعد الحرب والتشييد الصناعي.

2. جيل نمو المجتمع الاستهلاكي.

3. جيل ما بعد 1968 والتجريب الاجتماعي.

4. جيل الأزمة والتغيرات المؤسسية. (Sain Saulieu(R), 1997, p. 194)

وقد تبين ان في كل جيل ظهر مشكل التطابق بين المهنة والنزعة المهنية. هذا يعني أن كل جيل من هذه الأجيال صادف مشكل وهنا لابد من "توظيف نزعة المحلل ضرورية لفهم وتفسير الظواهر الاجتماعية، مع الاستجابة للظروف الاجتماعية، عن طريق تطبيق مناهج وتقنيات خاصة وفعالة". (Sain Saulieu(R), 1997, p. 195)

ويبرز هذا العائق الذي صادفهم في مختلف مراحل العمل أو الممارسة التدخلية بشكل عام، في النقص الملموس للمناهج المستخدمة، وعدم فعالية الأدوات المستعملة من طرف علماء الاجتماع خلال ممارستهم العملية، وكذا غياب الأطر النظرية التي تساهم في فهم الواقع الاجتماعي بشكل عام، نقص النظريات والمناهج التي تساهم في فهم المجتمعات بالنظر للتحويلات والتغيرات التنظيمية والمؤسسية التي عرفت المجتمعات الصناعية.

3- علم الاجتماع وإسهاماته في تسيير المنظمات: ان اسهام علم الاجتماع يكمن في هدفه العام والمتمثل في الوصول إلى قضايا عامة وصياغة قوانين شتى في مجموعة من النظريات ومحاولة اشتقاق مسلمات منها، يمكن التحقق من صحتها أو خطئها بواسطة طرق مختلفة من البحث العلمي. فإطاره واضح وهو وضع المشاكل التنظيمية محل الدراسة والتحليل الذي لفهم الكيفية التي تتشكل فيها الأنساق الاجتماعية من حيث البناء والوظائف والعمليات المنتجة للفعل الاجتماعي التي تجعله محورا للتفاعل الاجتماعي في إطار الأدوار، المعايير والقيم الاجتماعية والقيم التنظيمية وكذا ثقافة المنظمة.

فعلم الاجتماع يسعى إلى كشف سير الأنساق الاجتماعية في المجتمع والتنظيمية بالمنظمة، من حيث بنائها ووظائفها، ومن حيث العمليات الاجتماعية التي تربط ما بين أشكال الأنساق المختلفة الأخرى التي يكون فيها الفرد فاعل مستقل، والذي هو الآخر تتحدد سلوكاته، دوافعه وأهدافه من خلال بنيات النسق الكلي الذي ينتهي إليه.

وكان هذا منذ بداية المشاكل الصناعية حيث اسهم اما علم الاجتماع باهتمامه بكيفية ارتباط النسق الاقتصادي الفرعي بالأنساق الفرعية الأخرى والكيفية التي يبني على أساسها النسق الاقتصادي من حيث تنظيمات من العمل محددة وأدوار معينة يقوم بها الأفراد في ميادين مختلفة، اما في مجال التنظيمات من فكان اسهامه من خلال دراسة المواضيع المتعلقة أساسا بالبيروقراطية، ظاهرة السلطة والصراعات الفردية والجماعية، كما طرح اطر نظرية واقتراحات عملية في مجال التسيير تسمح بفهم السير الحقيقي للمنظمات و إيجاد السبل اللازمة لمواكبة التغيير عن طريق دراسة إستراتيجية الفاعلين في التنظيم والدراسات الاجتماعية التنظيمية الأخرى. فقد استفادت المنظمات من العلوم الإنسانية الأخرى التي ارتبطت بوظيفة التسيير في المنظمات والتي تمثل كل واحدة منها اقتراب خاص للقضايا المتعلقة بالعامل الإنساني في ميدان العمل كعلوم المحاسبة والاقتصاد، علوم التسويق والإدارة اذ نجد:

أولاً: توضيح الواقع، تعطي هذه العلوم للباحث معرفة أدق لذاته وللوضعيات الاجتماعية التي يشارك فيها.

ثانياً: تضع في متناول الباحث مناهج علمية وعملية تساعد على الفهم الحسن لسير المنظمات بطريقة علمية دقيقة، فمعرفة المفاهيم الخاصة بها تسمح بتفسير وفهم العلاقات الموجودة بين العديد من الظواهر التنظيمية.

ثالثاً: البحث الحقيقي عن المعنى بحيث تقترح العلوم الإنسانية في مجملها تعريفات واضحة للمفاهيم النظرية التي تسمح بفهم وإدراك النشاط الإنساني لمنظمة ما.

4- السوسيولوجيات المطبقة في ميدان العمل: علم الاجتماع هو وليد الثورات (الفرنسية والصناعية) اذ "يمثل التطور الصناعي أحد العوامل المحركة للمعرفة السوسيولوجية في المجتمعات الغربية التي شهدت توسعا تقنيا هائلا وسريعا، فرض مجموعة جديدة من المطالب ارتكزت خاصة على تنظيم الموارد البشرية في مجموعات، يختص كل منها بأداء عملية معينة أو جزء منها، ولما تعقدت العلاقات بين الأفراد المكونين للمنشأة الصناعية، أصبح من العسير إدارة مشاريع تستخدم موارد مادية وبشرية هائلة باستخدام نفس الأساليب القديمة في الإدارة". (محمد علي محمد، 1997، صفحة 132)، فقد ظهرت اهتمامات المفكرين بعالم الصناعة والعمل فكان ضرورة ميلاد تخصص يحلل ويفسر المشاكل في العمل هذا ما سنحاول أن نبزره فيما يلي: يعتبر تايلور، أول من اهتم بدراسة ظروف العمل في المصنع دراسة علمية، ومدخل لمعالجة المشاكل الإدارية بأسلوب علمي والتي كانت تهدف أساسا إلى رفع الكفاءة الإنتاجية في مؤلفه المتضمن لأسس ومبادئ الإدارة العلمية الصادر سنة 1912، ومن أهم المبادئ التي جاء بها تايلور ما يلي:

- تبسيط المهام المعقدة بإقصاء كل الحركات الزائدة.

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

- اختيار أكفأ الأفراد للقيام بهذه المهام المبسطة.

- التكوين السريع لهؤلاء الأفراد بإتباع أكثر الطرق فعالية.

- وضع نظام أجري أو نظام التحفيز. (Bélanger et autre,, 1988, pp. 6-7)

يعتبر "تابلور" أول من قام بدراسة الحركة والزمن اذ قام بدراسة الحركات اللازمة لأداء الأعمال الصناعية فهو يرى ضرورة الدراسة الدقيقة المنظمة للعمل الصناعي في كل مرحلة من مراحلها سواء كان هذا العمل بسيطاً أو معقداً آلياً أو حركياً، بحيث تتناول هذه الدراسة كل مرحلة بالملاحظة والتحليل والتجريب. لقد لقي النموذج التاييلوري صداً واسعاً في الأوساط الصناعية الأوروبية، لكن مع تصاعد التاييلورية وبالمقابل تصاعد النشاط النقابي لجأ مدراء المؤسسات إلى الاستنجاد بخبراء في مجال المساومات الجماعية وعلاقات العمل خاصة في الفترة الممتدة بين 1940- 1950 حيث كان للظاهرة النقابية تطوراً هائلاً بفعل انتشار "الفكر الماركسي" واتساعه، وبذلك احتل المتخصصين في دراسة علاقات العمل الجماعية أكبر مكانة واهتمام داخل المصانع. (Sekiou(L) et autre, 1993, p. 06)، وهكذا وبعد دراسات مايو وزملائه، أصبح المسيرين يولون الأهمية للعامل الإنساني في المؤسسة.

4-1-سوسيولوجية العمل: في فترة الخمسينات حاول الفرنسيون إعطاء طابع ابستيمولوجي لهذا التخصص ما سمح بتطور المعرفة السوسيولوجية في ميدان العمل، وقد اعتبر "جورج فريدمان" و"بيار نافيل" من أبرز العلماء الذين فكروا في هذا الطرح حيث اهتم جورج فريدمان بدراسة ظاهرة العمل بما تتضمنه من تقسيم العمل والحتمية التكنولوجية والمردودية في مؤلفه "رسالة في سوسيولوجية العمل 1962" التي حاول فيها توضيح موضوع سوسيولوجية العمل إلى جانب الأبحاث الميدانية التي دامت سنوات والتي ساهمت في تطوير المعرفة السوسيولوجية في ميدان العمل، وقد انتقد "فريدمان" "النموذج التاييلوري" إذ يرى أنه جرد الإنسان من العامل الإنساني، وفكر في دراسة تأثير تنظيم العمل على عالم الشغل واقترح تنظيم بديل وهو "توسيع المهام". والتي اعتبرت من أهم المفاهيم الأساسية في هذا المستوى. إضافة إلى مفاهيم العمل، الطبقة الإنتاجية والاستقلالية.

4-2-سوسيولوجية التنظيمات: عرف علم الاجتماع تقدماً واضحاً، والدليل على ذلك هو تعدد فروعه واختصاصاته فبعد ميدان الصناعة وميدان العمل ظهر ميدان جديد وهو علم اجتماع التنظيم الذي حاول توسيع الأطر التصورية المستخدمة حالياً فيه من خلال تطبيق عدة مرجعيات لعدة علوم كانت قد سبقتها كعلم الاقتصاد، السياسة الإدارة وعلم النفس. وكانت دراسات "إلتون مايو" المنطلق الأساسي للاهتمام بالتنظيم وربطه بأهمية العامل الإنساني، باهتمامه بأثر التنظيمات وشروط العمل على الإنتاجية، حيث كان قد سبقه "ماكس فيبر" في تقديمه لأول

صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للتنظيمات، فقد ناقش "ماكس فيبر" التنظيم ضمن معالجته لفكرة الجماعة التضامنية التي اعتبرها نوعا من العلاقة الاجتماعية. وعليه فقد برز في فترة الأربعينيات والخمسينيات من القرن العشرين تفكيرا ثريا في الولايات المتحدة الأمريكية حول ظاهرة "البيروقراطية لماكس فيبر"، فقد شكلت كل من عقلنة الجماعات الإنسانية التي تمثل التنظيمات الكثيرة وطبيعة العلاقة التي تربط بين التنظيم وأعضاءه، والروابط التي تربط بين التنظيمات ومحيطها، العديد من التساؤلات للأعمال الأولى لعلم اجتماع التنظيم، فكان منطلق البيروقراطية عند "فيبر" يمثل نقطة انطلاقا تطور علم اجتماع التنظيم.

4-4- مصادر الدراسات السوسيولوجية في التنظيم: يمكن اعتبار "أوغست كونت" مرجعية بنظرياته بالرغم من انه لم يمنح التنظيم الأهمية التي يستحقها إلا أنه التفت إلى الميكانيزمات التلقائية في الجماعة فمع بداية الاهتمام بالميدان كمجال للدراسة والبحث له قيمته في علم الاجتماع كان منذ أمد بعيد، وبشكل خاص بين علماء الاجتماع الأوائل الذين أدركوا قيمة الاهتمام بالتنظيمات في أعقاب الثورة الفرنسية ومن أبرزهم "سان سيمون"، الذي اهتم بتتبع تطور الأنماط التنظيمية الحديثة حيث أكد على أهميتها في المجتمع، وحاول أن يحدد خصائصها، من أهم ما أشار إليه "سان سيمون"، الارتباط الوثيق بين ظهور العلم الحديث والاتجاه نحو المهنة التقنية والفنية.

أيضا نجد أن "ماكس فيبر"، يعتبر أول من قدم صياغة منظمة لنظرية البيروقراطية حيث حدد الخصائص العقلية والقانونية للتنظيم الحديث وعدل آراء "سان سيمون" القديمة وأضفي عليها طابعا علميا كما اهتم بمعالجة العلاقة بين التنظيمات والبناء الاجتماعي للمجتمع الحديث. وهكذا يتضح أن لهذا الميدان أصولا نظرية قديمة من التراث السوسيولوجي، غير أن نطاق الاهتمام به والتأكيد عليه كفرع متميز للدراسة في علم الاجتماع، له مكانته الأكاديمية سواء فيما يتعلق بالبحث والتدريس في الجامعات، فقد كان بعد أن "نشرت نتائج الدراسات التي أجراها "إلتون مايو" وفريقه في مصنع هاوتورن وكشفت أن التنظيم الصناعي يشكل نسقا اجتماعيا. فمنذ ذلك التاريخ أجريت بحوث عديدة يمكن أن تدخل في نطاق موضوع التنظيم والسلوك التنظيمي سواء تبنت هذه البحوث المنظور السوسيولوجي، السيكلوجي، الإداري أو السياسي". (محمد محمد علي، 1997، صفحة 44)

5- طريقة اختيار العينة والأدوات المستعملة في البحث

1-5- العينة: استخدمنا عينة الكرة الثلجية انطلاقا من دفعتنا وأيضا بربط علاقات في الملتقيات والأيام الدراسية وغيرها من المجالات العلمية التي كنا نشارك فيها وكان اختيارنا للكرة الثلجية لقلة توظيف المختصين في علم الاجتماع بالمؤسسة الواحدة.

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

2-5- الأدوات: بالنسبة للأدوات فقد استعملنا أداة واحدة وهي استمارة الاستبيان، فاستطعنا بفضل استعمالنا لهذه الطريقة من توزيع 150 استمارة استبيان، وبعد الغاء 30 كانت عينتنا تشمل 120 منها.

الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب التخصص والدرجة العلمية.

المجموع		التخصص في علم الاجتماع								الدرجة العلمية للشهادة
		ديمغرافيا		اتصال		موارد بشرية		تنظيم وعمل		
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
550	442	005	556	000	000	000	000	454	646	ليسانس
667	556	004	444	1100	111	1100	330	222	331	ماستر
003	002	000	000	000	000	000	000	003	004	ماجستير
1120	%100	009	%1100	111	%1100	330	%1100	770	%1100	المجموع

تبين من خلال الجدول أعلاه ان عينة البحث شملت عينة مختلفة التخصص مرتبطة بالشهادة في علم الاجتماع واختلاف الدرجات العلمية وقبل تحليلنا للجدول الاتية سنقوم بإيضاح بعض المحاور المتعلقة بالتدخل السوسيولوجي في المنظمة.

6- المؤسسة العمومية الجزائرية ومعالج إشكالية الممارسة السوسيولوجية بالنسبة للمتخصص في علم الاجتماع: من منطلق الفكرة التي مفادها أن الذهنية المتسلطة السائدة في المؤسسة العمومية المتمثلة في الحذر، التحفظ وقلة الاهتمام بعلمية ومردودية الممارسة السوسيولوجية كانت وراء بروز أزمة هوية يعيشها الإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية ، وخرجنا ببعض الصفات التي اضحى يتصف بها الإطار في علم الاجتماع في واقعه المهني، بين الوظيفة العلمية النظرية والوظيفة المجتمعية التطبيقية، بين الإطار كمختص في حقل الدراسات التنظيمية وإطار إداري في إدارة عمومية وغيرها من الثنائيات فالغموض السائد حول ماهية علم الاجتماع في القطاعات الاقتصادية والتمهيش العلني الذي يعاني منه هذا التخصص

كان دافعا أساسيا الى معرفة أدق لعمق واثرا الأزمة التي يعاني منها الإطار الحامل لشهادة في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية.

املا منا لتحليل هذه الوضعية التي وضع فيها الإطار المختص في علم الاجتماع تطرقنا لمظاهر الأزمة التي يعيشها الإطار، نوعها، مداها بعدها وانعكاساتها على واقعه وعلى ممارسته السوسيولوجية في المؤسسة العمومية على اعتبار أنها مهمشة وغير معترف بها، فقمنا بتحليل العلاقة التي تربط الشهادة في علم الاجتماع وممارسة علم الاجتماع في المؤسسة العمومية، وأخيرا تطرقنا إلى إبراز القيمة النفعية للشهادة المتحصل عليها في علم الاجتماع اقتصادية كانت أم اجتماعية.

6-1 مظاهر أزمة .

أ- المظاهر الوظيفية

الجدول رقم 02: رأي الإطارات في مدى ملائمة منصبتهم الحالي

مجموع		المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										الاجابة	
		مدير		رئيس دائرة		رئيس مصلحة		رئيس فرقة إدارة		مكلف بالدراسات (الموارد البشرية) مستوى 3.2.1			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المنصب غير ملائم	
65	78	00	00	00	00	25	05	11	02	95	71		
35	42	100	02	100	05	75	15	89	16	05	04		المنصب ملائم
100 %	120	100 %	02	100 %	05	100 %	20	100 %	18	100 %	75		

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

من خلال الجدول أعلاه والنسبة التي قدرت بـ 65% الذين قالوا ان المنصب غير ملائم، وقد اتضح من خلال تصريحاتهم معالم الأزمة الوظيفية التي يعيشها المتخصص في علم الاجتماع للتمهيش الذي يلاقه وجهل بعض المسيرين لأهميته وعلاقته بالتنظيم، وقابلتها التي ترى ان المنصب ملائم والتي يتبين انها تحصلت على مناصب مرتقية في السلم الوظيفي بنسبة قدرها 35%. من تحليل النسب في الجدول والذي تبين فيه ان الواقع يثبت ان المؤسسة لها منظور اقتصادي بحت بالرغم من انها لم تعد كذلك تتدارس سعر المنتج وفق عوامل الإنتاج بغية تسويقه وتحقيق عائد مالي أو أرباح بقدر ما هي "مجال للنزاع والصراع وفق ميكانيزمات ينبغي معرفتها ودراستها فمهما كان حجم المؤسسة قطاعها أو نوع نشاطها، فإن ضرورة توظيف واستثمار العلوم الإنسانية والاجتماعية في تسييرها حقيقة لا يمكن نكرانها" (Liabes(D), 1986, p. 104)

ب- العلاقات الإنسانية الوظيفية والمظاهر النفسية المهنية.

الجدول رقم 03: الإطارات المختصة في علم الاجتماع واحساسها بالقطعية عن المعارف السوسيولوجية بسبب المهام الموكلة لهم.

مجموع		المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										الإحساس
		مكلف بالدراسات (الموارد البشرية) مستوى 3.2.1		رئيس فرقة إدارة		رئيس مصلحة		رئيس دائرة		مدير		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
نعم	73	97	16	89	20	100	05	100	02	100	116	97
لا	02	03	02	11	00	00	00	00	00	00	04	03
المجموع	75	100 %	18	100 %	20	100 %	05	100 %	02	100 %	120	100 %

ظهر من خلال النسب الواردة أعلاه ان اغلبية الإطارات تحس بالقطيعة عن المعارف السوسيولوجية والتي قدرت نسبتها 97%، تقابلها الفئة التي ترى انها لا تحس بالقطيعة والتي قدرت نسبتها 03%

بموجب هذه الوضعية المتناقضة بين ما درسه وبين ما يمارسه في الواقع يفقد المختص في علم الاجتماع كل معالمه الأساسية، فقد اكدت لنا الإطارات وفي مجملها انها لا توظف الممارسة السوسيولوجية قط وان عملها اداري بحت يتصف بالروتين ومرتبطة بحركية المنظمة حتى الفئة التي تحتل منصب مكلف بالدراسات فهي صرحت انها ليست في المجال السوسيولوجي وان المنظمة بهذا المنصب فهي تعمل على دراسة التنظيم في الشكل الإداري والمالي بعيدا عن الشق السوسيولوجي وهذا ما يبعد الإطارات عن الممارسة السوسيولوجية باتخاذهم مجال اخر وهو المجال العملي والذي تأطره قوانين ولوائح تنظيمية مقننة حسب التنظيم الداخلي للمنظمة، وهنا فعلا ازمة بالنسبة للدارس في هذا المجال الذي كون من اجل الدراسات الميدانية وخضع الى تكوين اكاديمي نظري مكثف في الجامعة ويجد نفسه بقي بعيدا عن الميدان لفترة طويلة حيث تنقص على إثرها الرغبة والدافع إلى العمل وكذا النقص التدريجي للمعارف السوسيولوجية في غياب هذه الدراسات. ومن هنا يمكن القول ان المؤسسة العمومية الجزائرية أضحت لا تسير والتغيير والتطور والمعلوم انه " اذ أرادت المنظمة مسايرة التغيرات العميقة المحيطة بها لابد عليها ان لا تبقى جامدة في بنيتها وتنظيمها (Martory(B) etCrozat(D), 1994, p. 70)

2-6-الواقع المني للإطار والممارسة السوسيولوجية في المؤسسة العمومية الجزائرية

أ- الممارسة السوسيولوجية، من التحفظ إلى التهميش

الجدول رقم 04 :: رأي الإطارات في مدى اعتماد المؤسسة العمومية للأبحاث السوسيولوجية

مجموع	المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										اعتماد الأبحاث السوسولوجية	
	مكلف بالدراسات (الموارد البشرية) مستوى 3.2.1		رئيس فرقة إدارة		رئيس مصلحة		رئيس دائرة		مدير			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
لا	75	100	18	100	20	100	05	100	02	100	120	100
نعم	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
المجموع	75	100 %	18	100 %	20	100 %	05	100 %	02	100 %	120	100 %

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

تبين جليا ان المؤسسة العمومية الجزائرية لا تعتمد اطلاقا على الدراسة السوسيولوجية في حل مشاكلها التنظيمية، وعدم القيام بأبحاث سوسيولوجية أو عدم اللجوء إليها يعكس حتما الصورة الحقيقية لواقع الإطار المختص في علم الاجتماع و مكانة علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية التي تبين انها تحمل إيديولوجية مرتبطة بطبيعة النظام السياسي، الاقتصادي والاجتماعي السائد كما أن سوء التسيير ساهم في بروز تخوف لدى المسؤولين اتجاه مسالة الأبحاث السوسيولوجية وخاصة التنظيمية منها.

ب- ضرورة التدخل السوسيولوجي بالمنظمات بين الجهل او التجاهل
الجدول رقم 05 : رأي الإطارات حول فكرة إلزامية تطلب الوضعية الحالية للمؤسسة العمومية
التدخل السوسيولوجي

مجموع		المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										تتطلب الوضعية التدخل	
		مكلف بالدراسات (الموارد البشرية) مستوى 3.2.1		رئيس فرقة إدارة		رئيس مصلحة		رئيس دائرة		مدير			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		%
نعم	75	100	18	100	20	100	05	100	02	100	120		100
لا	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00
المجموع	75	100	18	100	20	100	05	100	02	100	120	100	

من منظور الإطارات فان وضعية المؤسسات العمومية الجزائرية تتطلب التدخل السوسيولوجي والنظر في الأزمات التنظيمية بها التي تتطلب و أكثر من أي وقت مضى التدخل السوسيولوجي للتغيرات الكبيرة والدخول في اقتصاد السوق والانضمام تحت العولمة حتى تضمن بقائها واستمراريتها في ظل هذه الأوضاع الصعبة وبخاصة مع فرض وضع نظام تسييري دقيق في كل المؤسسات وعلى كل المستويات وازام المؤسسات بالوصول الى الجودة فوجب التدخل السوسيولوجي لحل المشاكل التنظيمية والكف عن اللجوء للحلول الترفيعية والسطحية حيث ان التدخل السوسيولوجي وعلى حسب طبيعته العلمية والعملية فهو يفرض الدراسة والتحليل والتي ستوفر حتما الحلول اللازمة حسب المؤشرات الموجودة في التنظيم.

7- القيمة النفعية للشهادة المتحصل عليها في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية

7-1- القيمة النفعية المهنية

الجدول رقم 06: رأي الإطارات المتخصصة حول ما قدمته لهم الشهادة في علم الاجتماع من قيمة نفعية مهنية في المؤسسة العمومية.

مجموع		المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										القيمة النفعية المهنية للشهادة
		مدير		رئيس دائرة		رئيس مصلحة		رئيس فرقة إدارة		مكلف بالدراسات (الموارد البشرية)		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
83	100	50	01	40	02	95	19	72	13	87	765	ليس لها قيمة
17	20	50	01	60	03	05	01	28	05	13	10	لها قيمة
100 %	120	100 %	02	100 %	05	100 %	20	100 %	18	100 %	75	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الإطارات المتخصصة في علم الاجتماع قد أظهرت على حسب النسب أن القيمة النفعية المهنية للشهادة التي تحصلوا عليها من الجامعة على أساس العمل بها في ميدان التخصص لا وهو علم الاجتماع إلا أن النسب تظهر أنه لا توجد أي علاقة بين القيمة النفعية للشهادة والمنصب الذي يشغله الإطار المتخصص في هذا العلم إذ توضح أن هناك اهتمام ضعيف بالدور الذي يمكن أن يؤديه الإطار الذي يحمل شهادة في علم الاجتماع في ميدان تخصصه في المؤسسة العمومية هذا يعني أن هناك فجوة أو بالأحرى الهوة متسعة بين علم الاجتماع والمجال المهني بالمؤسسة، والتي يكون لها الحظ في التوظيف واخذ منصب في مؤسسات اقتصادية عمومية مختلفة تبقى مهامها مهمة وغير محددة إذ في أغلب الأحيان لا تتناسب ولا تتلاءم المناصب والتكوين السوسيولوجي الأكاديمي " (El kenz(A), 2007, p. 07)، ما يجعل المختص في علم الاجتماع أبدا لا يقبل بأن يعامل كوسائل تشغل لتحقيق أهداف المنظمة المسطرة مسبقا، إنما لكل فرد أهدافه وطموحاته المهنية الخاصة به. (Crozier(M).Friedberg(E), 1977, p. 56)

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق
العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

2-7- القيمة الاجتماعية

الجدول رقم 07: رأي الإطارات في القيمة النفعية الاجتماعية للشهادة

مجموع	المنصب الحالي للإطار المختص في علم الاجتماع										القيمة النفعية الاجتماعية
	مكلف بالدراسات (الموارد البشرية) مستوى 3.2.1		رئيس فرقة إدارة		رئيس مصلحة		رئيس دائرة		مدير		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
لا	69	92	09	50	01	05	00	00	00	79	66
نعم	06	08	09	50	19	95	05	100	02	41	34
المجموع	75	100 %	18	100 %	20	100 %	05	100 %	02	120 %	100 %

حسب رأي الإطارات المتخصصة في علم الاجتماع والمهتنة في مؤسسة عمومية جزائرية ترى ان الشهادة المحصل عليها لم تمنحهم القيمة النفعية الاجتماعية وانما المنصب الذي يشغلونه هو الذي يمنحهم تلك القيمة حيث قدرت النسبة بـ 66%، اما الذين يشغلون مناصب قيادية فيجدون العكس حيث قدرت نسبتهم بـ 34 % ويجدون ان الشهادة قد منحهم القيمة الاجتماعية حيث تم توزيعهم بها وارتقائهم على أساسها اما التدخل السوسيولوجي فهو غير وارد بالمؤسسة العمومية الجزائرية وهي ترى انه من الأفضل لو انها حصلت على شهادة في المجال الإداري او التسير. هذه الاتجاهات في الآراء والتعقيبات التي تعتبر التخصص في علم الاجتماع خطأ في المسار، تدل عن الوضعية التي يعيشها الإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية ومكانة الشهادة كذلك وبعدهم عن التخصص ببعدهم عن الممارسة السوسيولوجية.

ويكون تحصيلنا للاستنتاج من لب الواقع المبني للإطار المختص في علم الاجتماع من معالم إشكالية الممارسة السوسيولوجية في المؤسسة العمومية الجزائرية والتي تجلت في مظاهر أزمة بداية بالمظاهر الوظيفية فيتوضح ان هناك تأثير على الوظيفة الأساسية التي تكون من اجلها الإطار والتي أساس تكوينها الممارسة السوسيولوجية في المؤسسة انطلاقا من الفرضية التي مفادها أن الذهنيات

في المؤسسة العمومية التي ترفض ضرورة تفعيل الممارسة السوسولوجية كانت وراء ظهور الأزمة في الهوية التي يعيشها الإطار المختص في علم الاجتماع، والتمسنا هذا حتى من الاطارات التي منصبها ذا مسؤولية هرمية ترى ان هناك خلل وظيفي قائم على مستوى المؤسسات العمومية مرتبط بالمهام التي تغيب فيها الممارسة السوسولوجية فهي تمحي المهمة الأساسية التي تكون من اجلها المختص في علم الاجتماع واهداف التخصص الاكاديمية، فالمنصب المشغول حاليا ليس له علاقة بالتكوين ولا عن القدرات العلمية والثقافية وإمكانات الإطار وملحه، ومن هنا تتجلى معالم الأزمة الوظيفية التي يعيشها المختص في علم الاجتماع.

وهذا ما لاحظناه من خلال التحاليل المقدمة على مستوى الجداول الارتباطية المتعلقة بهذه الفرضية، أن هناك تناقض جوهري عند فئة الاطارات المكلفة بالدراسات في الموارد البشرية، فاسم المنصب لا يتماشى مع المهام، ناهيك عن التكوين الجامعي العلمي الذي يستدعي التحليل والبحث في مشاكل التنظيم، كما كان التباين في إجابات الاطارات وعن مدى رضا عن عملهم واقتناعهم به فالاتجاهات اختلفت فيما خص مسألة الرضا عن العمل المنجز ظهر انه لا يعني الاقتناع به، فهنا الرضا عن العمل يكون متعلقا بإتمام العمل و تقديمه وبمدة زمنية معينة، وهي طبيعة العمل، حجمه، ظروفه وتقسيمه في المؤسسة العمومية.

بالإضافة الى ذلك طبيعة المهام السطحية، البسيطة، الإدارية، الروتينية، والمملة التي يقوم بها الإطار وقد ظهر عدم الرضا عن الوضعية أكثر من عدم الرضا عن العمل.

ظهرت نظرة اخرى لعلم الاجتماع الذي يدرس في الجامعات انه لا يرى المختص فيه إلى المجال الاقتصادي وعالم المؤسسة بقدر ما يهيئه إلى العمل في ميدان التدريس والبحث العلمي، وما يمكن قوله هنا ان المختص في علم الاجتماع في الإدارة أصبح سجين مكتبه وراء حاجز أمله عليه ظروف العمل في المجال الإداري. فالنظرة الى الواقع والعيش فيه امران مختلفان وهي صدمة المختص في علم الاجتماع حيث تبين من خلال حوارنا مع الاطارات أنها لم تجد عالم المؤسسة كما كانت تتوقعه او تتأمله مقارنة بما درست. ويرجع هذا إلى أمرين أساسيين:

الأول متعلق بعدم إعطاء الأهمية لتخصص في علم الاجتماع الذي يوحى بالأزمة التي يعاني منها الإطار الحامل لمثل هذه الشهادة في المؤسسة العمومية الجزائية، ما يؤثر سلبا على نفسية الاطار والنقص التدريجي في مستوى الأداء وتكون على إثرها استجابة ضعيفة أيضا الخمول والكسل وعدم الاكتراث، فعدم تقييم الشهادة مؤشر للمكانة الثانوية التي يحتلها الإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة وتظهر على إثرها طبيعة الذهنية السائدة في المؤسسة التي تحتكر سلطة القرار والتي غالبا ما تميل إلى الحفاظ على استمرارية الأوضاع ولا تواكب التغيير.

اما الثاني، فهو متعلق أساسا بمجال الممارسة السوسولوجية للإطار المختص في علم الاجتماع الذي فالأولوية للتخصصات الأخرى كالعلوم الاقتصادية أو التقنية أو الحقوق والتجارة...

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

وغيرها اما علم الاجتماع يبقى غير معترف به في المؤسسات الى حد الساعة، بينما فرضت بعض التخصصات الأخرى نفسها وشرعيتها على مستوى المؤسسة. كما ينبغي الاعتراف بأنه لم يمض وقت طويل منذ أن أصبحت القطاعات المنتجة في عالم الشغل تقبل علم الاجتماع كفرع مستقل وكفيل بالانطواء على معرفة مفيدة للمؤسسة و تستقطب الأطارات المتخصصة فيه، أدى هذا التجاهل لعلم الاجتماع إلى ظهور تصورات خاطئة حيث أسيء فهم علم الاجتماع وكذا دوره وأهميته في المؤسسة، و غالبا ما يتم حصره في مجموعة مهمة من الأساليب التي تتناول الإنسان داخل جماعته و تم الإغلاء الكلي لهذا التخصص ليعترك مكانه لأساليب التسيير الكلاسيكية التي يمكن لحامل شهادة ليسانس في أي تخصص أن يؤديها نظرا للاعتبارات التي ترى أن المؤسسة دوما في حاجة إلى إطار مؤهل لتسيير أقسامها من نواحي مختلفة ، ومن هنا قد توضح جليا ان الحظوظ الضيقة للإطار المختص شهادة في علم الاجتماع بين العلوم الاجتماعية و الإنسانية الأخرى . وهنا تظهر المظاهر النفسية المهنية. إن فالوضع الحالي إذا ما نظرنا إليه من هذه الزاوية يبدي عددا من المميزات التي تصب كلها في إطار واحد وهي عزلة الإطار المختص في علم الاجتماع عن المؤسسة، وإذا ما أردنا التطرق إلى المجال المني للمتخصص في علم الاجتماع والخاص بالإطار المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية نجده محصور في مكانته الأقل دلالة و يتجلي لنا للوهلة الأولى اهتمام ضعيف بالدور الذي ممكن أن يؤديه الإطار المختص في علم الاجتماع في ميدان تخصصه في المؤسسة العمومية على العموم وهذا لاتساع الهوة بين علم الاجتماع و مجال المؤسسة و يؤكده الاعتقاد السائد أن مردودية الإطار الحامل لشهادة في ميدان تخصصه و علم الاجتماع في حد ذاته لا وجود لها كما ترى اغلبية الأطارات المسؤولة أن الطابع الاقتصادي للمؤسسة لا يتطلب وجود هذا التخصص بالذات للقيام بأبحاث ودراسات وأن حضوره لا يمثل ضرورة عل الأقل في الوقت الراهن و يبقى مجال علم الاجتماع ودور المختص في علم الاجتماع غير محدد على مستوى المؤسسة فهو فعلا يواجه مشاكل عديدة لتأدية الدور الذي تخصص من اجله والذي لاوجود لتطبيقه لا العلمي ولا العملي مهنيا.

تتأكد هنا أبعاد الأزمة التي يعاني منها المختص في علم الاجتماع في المؤسسة، اذ تبقى الأهمية مطروحة على المستوى النظري فقط وما حصله من تعليم اكايمي في الجامعة، و يبقى التحفظ و الحذر قائم على مردودية الإطار لو تعلق الأمر بالممارسة السوسيولوجية ميدانيا، فواقع المؤسسة العمومية الجزائرية لا يفرق بين الشهادات و التخصصات بين الدراسات والمهام الإدارية الأهم والمهم واهم ما استنتجناه من عينة البحث وعلى حد قولهم ان " المهم في المؤسسة انجاز المهام الموكلة في الوقت المحدد، سواء كنت مديرا أو رئيس دائرة أو رئيس مصلحة أو غير ذلك فهذا لا يهم"، لكن بالمقابل عبروا عن سخطهم وتدمرهم و الوضعية و الحالة التي يعيشونها في المؤسسة

العمومية، والرضى عن العمل مرتبط بالتزاماتهم الاجتماعية وحاجياتهم العائلية والتي تعتبر العامل الأساسي في بقائهم و مواصلة عملهم راجع الى تأزم الوضعية في حركية سوق العمل المتعلقة بالمختصين في علم الاجتماع على وجه الخصوص والطالب الجامعي على وجه العموم.

خاتمة:

من خلال الطرح المتناول في هذا البحث والمتعلق مباشرة بالإطار المختص في الشهادة في علم الاجتماع واقعه ، أفاقه ، ممارسته المهنية ومكانته في المؤسسة العمومية الجزائرية ، فقد توصلنا الى جملة من الملاحظات والاستنتاجات تتفق في مجملها على أن الإطار المختص في علم الاجتماع يعاني من أزمة وظيفية نتيجة لعدة عوامل أدت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى تهميش هذه الفئة من الإطارات او تحويلهم عن مهامهم الاصلية والمتعلقة بالشهادة الاكاديمية والتي يتحدد مجالها في الدراسات التنظيمية في المؤسسة المتعلقة بالحقل الاجتماعي.

فمن نظرة الواقع الذي يعيشه الاطار المختص في علم الاجتماع والذي شمل عينة بحث من مختلف المؤسسات العمومية الجزائرية والتي اتفقت آراءها وتوحدت مواقفها وباختلاف فئات أعمارها أو جنسها أو مستوى شهادتها ، وثبتت صحة فرضيات البحث وتأكد في موضع لا يرقى إليه الشك أن المؤسسة العمومية تبقى بعيدة كل البعد عن مناهج التسيير الحديثة التي تضع الإطار المناسب في المنصب المناسب، وبهذا الشكل فقد يبتعد المختص علم الاجتماع عن ميدانه المتمثل في الدراسات ويتحول إلى عون إداري له مهام روتينية إدارية بحتة ليس لها علاقة بالتكوين الاكاديمي.

كما اتضح ان الإطارات المسيرة من غير التخصص فهي لا تولي الأهمية لهذا التخصص وتعتبره دخيل على التنظيم لجهل منها او تجاهل، وأكبر دليل على ذلك تسيير المسار المهني بدءا بعمليات التكوين والتي أضحت عادة وليست استثمار، اما عمليات الترقية المهنية فهي تخضع لمنطق خاص مهم، هذا ما يؤثر مباشرة على المسار المهني للإطار كنتيجة حتمية لهذه الذهنية المتسلطة التي لا تولي أهمية للشهادة في علم الاجتماع وتمنح الأفضلية والفرصة لإطارات حاملة لشهادات أخرى ومن غير التخصص في علم الاجتماع.

وأضحى توظيف المختص في علم الاجتماع في المؤسسة العمومية الجزائرية راجع الى الضرورة التي تفرضها حركية سوق العمل. والغاء الممارسة المهنية السوسيولوجية في المؤسسة العمومية الجزائرية راجع الى المهام الإدارية البحتة.

الإطار المختص في علم الاجتماع بين التكوين العلمي في الممارسة السوسيولوجية والتطبيق
العملي في المؤسسة العمومية الجزائرية

قائمة المراجع

اولا المراجع باللغة

- سيرج بوغام. (2012). ممارسة علم الاجتماع، تر: منير السعيداني. بيروت، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- محمد علي محمد. (1997). علم اجتماع التنظيم. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

ثانيا المراجع باللغة الاجنبية

- Bélanger et autre,. (1988). *Gestion stratégique des ressources humaines*. Québec: Les Editions Gaétan Marin.
- Castel(R). (2002). *La sociologie et la réponse a la demande sociale,dans;Bernard Lahire,Aquoi sert la sociologie*. Paris: La découverte et syros.
- Crozier(M).Friedberg(E). (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Edition Seuil.
- El kenz(A). (2007, Septembre Jeudi,13). Pourquoi a – t – on peur de la sociologie? Par Hamid Tahri. *El Watan*, 07.
- Friedberg (E). (1996). *Sociologie et action managériale, l'utilité d'une approche sociologique pour le management*. mars: revue l'épreuve des faits.
- Liabes(D). (1986, Mars 26-28). .Entreprise, l'entreprendre: pour une sociologie du productif. *Colloque international, « Valeurs Socio-Culturelles et Management*. Sétif, Algerie.
- Martory(B) etCrozat(D). (1994). *Gestion des Ressources Humaines*. Paris: Edition. Nathan.
- Sain Saulieu(R). (1997). *Sociologie de L'entreprise,Organisation.Culture ET Développement*. Paris: 2ème Edition,Presses de science Politique.
- Sekiou(L) et autre. (1993). *Gestion des ressources humaines*. Canada: edition de Boeck Université.