

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



مذكرة تخرج بعنوان:

اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف
بالمؤسسة الجزائرية
موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة تاسوست جيجل - أنموذجا.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف :

د. بواب رضوان

من إعداد الطالبة:

بوسقيعة سميرة

لجنة المناقشة:

الأستاذ:.....رئيسا.

الأستاذ: بواب رضوان مشرفا ومقررا.

الأستاذ:..... مناقشا.

السنة الجامعية 2015/2016

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على نبينا محمد

وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:

أتقدم بجزيل الشكر إلى من كان موجهًا لي

متابعة هذا العمل الدكتور بواب رضوان

دون أن أنسى كل النصائح والتوجيهات التي أفادني بها

طيلة الثلاث سنوات الماضية

أتمنى أن ييسر الله طريقه وأسأل الله أن ينير دربه ويهبه الصحة

والعافية.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	شكر وتقدير
ج-هـ	ملخص الدراسة
	محتويات الدراسة
2-1	مقدمة
	الباب الأول: الإطار النظري

الفصل الأول: الإطار الموضوعي للدراسة

05	تمهيد
06	أولاً: أسباب إختيار الموضوع
06	ثانياً: أهداف الدراسة
07	ثالثاً: أهمية الدراسة
09-07	رابعاً: إشكالية الدراسة
09	خامساً: فرضيات الدراسة
17-09	سادساً: الإطار المفاهيمي للدراسة
23-17	سابعاً: البعد الإمبريقي للدراسة (الدراسات السابقة)
23	ثامناً: الهدف من عرض الدراسات السابقة
24	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الاتجاهات

26	تمهيد
27	أولاً: أنواع الاتجاهات
28-27	ثانياً: وظائف الاتجاهات
28	ثالثاً: أهمية الاتجاهات
29	رابعاً: تكوين الاتجاهات
33-30	رابعاً: تغيير الاتجاهات
35-33	سادساً: قياس الاتجاهات

36-35	سابعاً: الإتجاهات وعلاقتها بالتوظيف
37	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوظيف

39	تمهيد
41-40	أولاً: أهمية التوظيف
42-41	ثانياً: مبادئ التوظيف في إطار الوظيفة العمومية
44-42	ثالثاً: مصادر التوظيف
46-44	رابعاً: ضوابط عملية التوظيف
49-47	رابعاً: سياسة التشغيل بالجزائر وأهم محطاتها
50	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: التوظيف في الفكر الإداري

52	تمهيد:
53	أولاً : النظريات الكلاسيكية
54-53	1-نظرية الإدارة العلمية
56-54	2-نظرية البيروقراطية
56	3-نظرية العلاقات الإنسانية
56	ثانياً : النظريات الحديثة
58-56	1-نظرية الحاجات لماسلو
59-58	2-نظرية (X.Y)
60-59	3-مدخل إدارة الموارد البشرية
62-60	ثالثاً :التوظيف من المنظور الإسلامي
63	خلاصة الفصل

الباب الثاني: الإطار الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

65	تمهيد
----	-------

66	أولاً:مجالات الدراسة
66	1-المجال الجغرافي
66	2- المجال البشري
66	3-المجال الزمني
67	ثانيا : منهج الدراسة
67	ثالثا :أدوات جمع البيانات
68-67	1- المقابلة
72-68	2-الاستمارة
73	3-الوثائق والسجلات
73	رابعا :الخصائص السسيومهنية لأفراد مجتمع الدراسة
74	خامسا :أساليب التحليل
75-74	1-أسلوب التحليل الكمي
75	2- أسلوب التحليل الكيفي
76	خلاصة الفصل

الفصل السادس:عرض وتحليل بيانات موضوع الدراسة

78	تمهيد :
104-79	عرض وتحليل بيانات موضوع الدراسة

الفصل السابع:مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

106	تمهيد
107	أولاً:مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها
109	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
112-109	ثالثا:النتيجة العامة
112	رابعا: القضايا التي أثارته الدراسة
114	خاتمة
120-116	قائمة المراجع
136-118	قائمة الملاحق

ملخص الدراسة:

نظرا لأهمية المؤسسة الجزائرية في تطور وتنمية البلد، واعتمادها على الموارد البشرية كعناصر فاعلة يتم اختيارهم وفقا لعملية أساسية وهي التوظيف، هذه العملية تكون منظمة وفقا لمعايير. ومن ثم كان تناول موضوع التوظيف من وجهة نظر خريجي الجامعات - موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجيجل - أنموذجا تحت عنوان "إتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية".

هذه الدراسة تصبو إلى معرفة المعايير المطبقة في التوظيف بحسب إتجاهات خريجي الجامعات. ومن ثم حاولنا الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف بحسب آراء خريجي الجامعات على معيار الكفاءة ؟
 - 2- هل توظف المؤسسة الجزائرية حسب آراء خريجي الجامعات على معيار الأقدمية ؟
 - 3- هل توظف المؤسسة الجزائرية حسب آراء خريجي الجامعات على أساس المحسوبية ؟
- وسعيا منا للإجابة عن هذه الأسئلة تم النزول إلى الميدان وتطبيق الدراسة على 40 موظف من خريجي الجامعات، اعتمادا على الحصر الشامل مستعملين المنهج الوصفي التحليلي. وكانت دراستنا مقسمة إلى إطارين، الإطار النظري متضمن أربعة فصول أما الميداني تضمن ثلاثة فصول، كما تم الاعتماد على المقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق كأدوات أساسية لجمع البيانات. وتم بناء الاستمارة والتأكد من صحتها بحساب الصدق والثبات.

وتطبيق نظام spss لحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة بعدما تم تفرغها و تبويبها، وبعد تحليل النتائج و مناقشة الفرضيات أخيرا تم التوصل إلى نتائج الدراسة والتي جاءت كالتالي:

- 1- تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف على معيار الكفاءة حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة عالية.
- 2- توظف المؤسسة الجزائرية في التوظيف على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة عالية.

- 3- توظف المؤسسة الجزائرية في التوظيف على أساس المحسوبية حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة قريبة من العالية.

بعدها تم عرض بعض القضايا التي أثارته دراستنا.

The Summary of the Study

In view of the importance of the Algerian institutions in the development of the country and the human resources it is based on as effective elements chosen according to a fundamental operation, i.e. employment, this institution is actually organised on the basis of specific norms.

From this point, I have opted for the study of employment as seen by the university-graduated staff working at the Faculty of Human and Social Sciences in the University of Jijel under the following title : « Positions of the University-Graduated Staff on the Employing Norms at the Algerian Institution ».

This study aims at knowing the applied norms in employing according to the positions of the university-graduated people. Here, we tried to answer the following question :

- 1- Does the Algerian institution adopt the norm of qualification in employing people according to the university-graduated people ?
- 2- Does the Algerian institution adopt the norm of seniority in employing people according to the university-graduated people ?
- 3- Does the Algerian institution adopt the norm of favoritism in employing people according to the university-graduated people ?

In an attempt to answer the above questions, we have decided to do a field research applied on a 40 university-graduated officials using global exclusion withing a analytic descriptive method.

Our study is divided into two parts : a theoretical part including four chapters, and a practical one including three chapters. We have also made use of some techniques as the interview, the questionnaire, the registers, and the documents as essential means of collecting data.

The questionnaire was built and confirmed as to get sure of the the sincerity and certainty of answers.

We have also used the SPSS system to calculate the arithmetic mean and the standard deviation of every sentence after registration, classification analysis of the the results and discussion of the hypotheses. Finally, we have got the following results of the study :

- The Algerian institution considers highly the qualification as a norm of employing according to university-graduated officials.
- The Algerian institution considers highly the seniority as a norm of employing according to university-graduated officials.
- The Algerian institution knows favoritism to a some large extent as a norm of employing according to most university-graduated officials after discussing some real issued in our study.

-

مقدمة

يعتبر الاهتمام بالموارد البشرية الهدف الأساسي لكل مؤسسة خاصة بما عرفه العالم من تطور في مختلف المجالات، ما دفع بها إلى توجيه التركيز للاهتمام به، أين أصبحت أغلب المؤسسات لها إدارة خاصة بهم وهي إدارة الموارد البشرية هذه الأخيرة لها عدة عمليات متسلسلة تنتهي في الأخير بتحديد العنصر البشري المناسب لها.

إنطلاقا من إحدى العمليات الحساسة والهامة وهي التوظيف التي تسعى من خلاله المؤسسة لتوفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات.

وكان الاهتمام بموضوع التوظيف من قبل الدارسين لمعرفة مختلف الإجراءات والمراحل التي يقوم عليه، إضافة إلى الجوانب المرتبطة به والمتحركة فيه، وهذا ما بينته الدراسات رغم اختلافها في طرحها لكن تتلاقى في كونها أن التوظيف هو المفهوم المحوري لكل دراسة.

وعليه أخذ التوظيف هذا الإقبال على اعتباره أنه عملية غير واضحة وغير ثابتة وفق ما تحتاجه المؤسسة، لذا أصبح من الضروري الالتفات إليه ووضع محل دراسات، لأن التوظيف القائم على أسس وقواعد منظمة وواضحة ورسمية كليل بأن يجمع أفراد ذو خصائص متميزة تخدم وترتقي بالمؤسسة، نجاح هذه العملية يعتمد اعتمادا كبيرا على القائمين عليها ومدى محاولتهم للسير وفق قاعدة صحيحة ومنظمة بما يتماشى ومتطلبات المؤسسات.

وعلى هذا الأساس كانت دراستنا هذه المتعلقة بالتوظيف والتي ربطناها بوجهات خريجي الجامعات ومحاولة تشخيصه والكشف عن بعض النواحي، خاصة النقائص الموجودة في هذه العملية ولتحقيق هذا المسعى قسمنا دراستنا إلى بابين الأول المعنون بالإطار النظري للدراسة وضم أربعة فصول، والباب الثاني المعنون بالإطار الميداني للدراسة ضم ثلاث فصول.

الفصل الأول: المعنون بالإطار الموضوعي للدراسة وتناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، الإطار المفاهيمي للدراسة وأخيرا البعد الإمبريقي (الدراسات السابقة والهدف من عرضها).

الفصل الثاني: تناولنا فيه الاتجاهات بداية بأنواع الاتجاهات، وظائف الاتجاهات، أهمية وتكوين الاتجاهات وأخيرا تغيير وقياس الاتجاهات.

الفصل الثالث: جاء فيه كل من أهمية التوظيف ومبادئ التوظيف في إطار الوظيفة العمومية، مصادر وضوابط عملية التوظيف وأخيرا سياسة التشغيل بالجزائر وأهم محطاتها.

الفصل الرابع: جاء تحت عنوان التوظيف في الفكر الإداري وتناولنا فيه النظريات الكلاسيكية واخترنا نظرية الغدارة العلمية، نظرية البيروقراطية ونظري العلاقات الانسانية، ثم النظريات الحديثة واخترنا نظرية الحاجات، نظرة (x, y) ومدخل إدارة الموارد البشرية. وأخيرا قمنا بعرض التوظيف من المنظور الإسلامي .

الفصل الخامس: المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة وجاء فيه مجالات الدراسة ومنهج الدراسة وأدوات جمع البيانات والخصائص السوسيو مهنية لأفراد مجتمع الدراسة وأخيرا أساليب التحليل.

الفصل السادس: عرض وتحليل بيانات موضوع الدراسة وتم تحليل البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة.

الفصل السابع: المعنون بمناقشة وتحليل نتائج الدراسة وجاء فيه مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والنتيجة العامة واخيرا القضايا التي أثارها الدراسة.

وأخيرا ختمنا دراستنا بخاتمة استعرضنا فيها الحوصلة للدراسة إضافة إلى عرض قائمة المراجع وقائمة الملاحق.

الباب الأول:

الإطار النظري

الفصل الأول:

الإطار الموضوعي للدراسة

تمهيد:

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: إشكالية الدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: الإطار المفاهيمي للدراسة

سابعاً: البعد الإمبريقي للدراسة

ثامناً: الهدف من عرض الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

لعل ما يفرضه الواقع المعاش في ميدان العمل، بالمقارنة بعدد المتخرجين سنويا من الجامعات الجزائرية، وما يستدعي لتوفير مناصب عمل لهؤلاء ساهم بدوره بظهور تغيرات عميقة في ميدان العمل في الجزائر مع تنامي وعي هذه الفئة ساعد في تحديد وجهة نظر خاصة بها تختلف باختلاف الأفراد حول عملية التوظيف بالجزائر، من هنا كان اختيار هذا الموضوع محاولين في هذا الفصل الذي عنوانه بالإطار الموضوعي للدراسة والذي تضمن ما يلي:

أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، الإطار المفاهيمي وأخيرا البعد الإمبريقي للدراسة أي الدراسات السابقة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

إنّ اختيار الباحث للموضوع الذي هو بصدد دراسته لا يمكن أن ينشأ من العدم، أو يكون بمحض الصدفة، بل هو قائم من شعور ورغبة تدفعانه لدراسة هذا الموضوع عن غيره من بقية الموضوعات وهذا ما يميز الباحث السوسولوجي عن بقية الناس، فالشعور والرغبة هما اللذان يمنحان القدرة للباحث في الغوص والبحث فيه.

وبالتالي فقد كان اختيار هذا الموضوع نتيجة مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية والتي سنذكرها فيما يلي:

أسباب ذاتية:

- 1- علاقة الموضوع بالتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.
- 2- دراسة الموضوع بطريقة جديدة وذلك بالتركيز على اتجاهات المتخرجين الجامعيين.
- 3- الاستعدادات النفسية والقدرات الذاتية.
- 4- الجانب الفضولي لمعرفة كيفية تطبيق معايير التوظيف.

أسباب موضوعية:

- 1- توفر المراجع التي تحتوي على المادة العلمية الكافية التي نحتاجها وتخص موضوع الدراسة.
- 2- القيمة العلمية لموضوع الدراسة.
- 3- الرغبة في الوصول إلى معرفة المعايير المعتمدة داخل المؤسسة الجزائرية.
- 4- محاولة التعرف على أهمية مكانة هذه الفئة من التوظيف.
- 5- الاضطلاع عن كيفية سير هذه العملية في المؤسسة الجزائرية.
- 6- التجارب الشخصية لبعض المقربين.

ثانياً: أهداف الدراسة

لكل بحث أهداف فالباحث عند دراسته لأي موضوع لا يكون فقط تلبية لحاجة داخلية أو إرضاء لفضوله، وإنما يكون تلبية لحاجات مختلفة قد تكون علمية بالدرجة الأولى، اجتماعية، اقتصادية، تعليمية، سياسية...ولكن تحقيق جملة هذه الأهداف كاملة من الشيء المستحيل ورغم ذلك يسعى الباحث لتحقيق جزء منها وأهداف دراستنا هذه كما يلي:

1. التركيز على عملية أساسية في إدارة الموارد البشرية وهي التوظيف وتسليط الضوء على الدور الذي تقوم به ومدى نجاعة تطبيق المعايير التي تقوم به عليها.

2. معرفة ما مدى التركيز على هذه الفئة في عملية التوظيف باعتبارها الفئة المستهدفة.
3. الوصول إلى نتائج واقعية تستفيد منها الجهات المختصة في التوظيف نحو هذه الفئة.
4. كيفية بناء اتجاهات وفقا لما يمليه واقع الشغل.
5. معرفة وجهات نظر خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

ثالثا: أهمية الدراسة

لكل بحث علمي أهمية يستفاد منها في المجال العلمي أو حتى الجهات المسؤولة أو المجتمع ككل، وتتمثل أهمية دراستنا فيما يلي:

- 1- قد تؤسس لدراسة علمية تبرز أهمية هذه العملية.
- 2- استطلاع وجهات نظر فئة المتخرجين نحو الدور الفعلي للجهات المكلفة بالتوظيف.
- 3- تطلعنا على درجة الإنصاف فيما يتعلق بهذه الفئة.
- 4- الاطلاع على الدور الذي تقوم به الجهات المختصة في التوظيف.
- 5- قد يوضح لنا كيفية الاختيار الدقيق للعنصر البشري، ما يسمح للمؤسسة والدولة بالنهوض من عدّة جوانب.
- 6- التوصية باتخاذ قرارات ملائمة لتنفيذ النتائج التي يتم الوصول إليها.

رابعا: إشكالية الدراسة

ترتبط أهمية أي منظمة بالدور الذي تؤديه كل وحدة بداخلها باعتبارها نسق يتألف من وحدات وأقسام مختلفة تتكامل فيما بينها، وتمثل إدارة الموارد البشرية في المنظمات مكانة وأهمية قصوى لما لها من مهام وأنشطة تساهم في الحصول على الموارد البشرية ذات المؤهلات المتميزة، والتي تعد أئمن مورد لديها من خلال الدور الذي يقومون به كفاعلين يضمنون استقرارها ويعملون على تحقيق أهدافها وتحقيق التكامل والتضامن فيما بينهم، لذا تسعى المؤسسة للحصول عليه عن طريق عملية الاستقطاب، هذه العملية تعتبر هي المسؤولة عن جلب أحسن الموارد البشرية من خلال الاعتماد على أساليب موضوعية في الانتقاء والتوظيف، حتى تضمن المحافظة على تكاملتها.

ويوصف التوظيف بأنه عملية إنسانية في إدارة الموارد البشرية تسعى لإتباعها أغلب المؤسسات للحصول على أفضل الكفاءات التي تستطيع شغل المناصب، فتكون كعملية أساسية تخدم استقرار تقدم المنظمة مع عمليات أخرى، وهو أيضا ما يوفر للمنظمة المعلومات الأساسية لجذب المؤهلات الضرورية

التي يمكن الاستفادة منها، حتى يكون التفاهم بينه وبين فاعلين آخرين وبينه وبين المهام الوظيفية جيداً، وتلبية كل الحاجات التنظيمية التي تسعى إليها المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة وضمن الاستمرارية. فالطريقة التنظيمية اللازمة لتحقيق الانتظام في الهيكل التنظيمي حتى يؤدي مهامه وفق ما هو مطلوب، يكون من خلال قاعدة تنظم الانتقاء وفقاً لمجموعة من المعايير التي تكون مبنية على أساس من التسلسل والتنظيم، انطلاقاً من الفعل الرشيد والمنظم منطقياً لتحديد أهداف معينة تحول إلى الجمع بين الأفراد القادرة على الإبداع والتواصل.

وقد أشارت بعض نظريات التنظيم التي تهدف أساساً إلى استقطاب الأفراد القادرين على تقديم خدمات لاستمرار المنظمة لما يخدم ويحدد العضوية داخلها وتقوية نظامها من خلال الدور الذي يقوم به الأفراد، بمعنى أن يكون الرجل المناسب في المكان المناسب، ممن تتوفر فيهم مجموعة مواصفات تؤهلهم، وهذه المواصفات نجدها في فئة متميزة الخصائص منها فئة المتخرجين من الجامعات الجزائرية، وبالتالي هذه الفئة مستهدفة من قبل المسؤولين أو المشرفين على إدارة المؤسسات بأنواعها، وأصبحوا يحملون شهادات جامعية بعدما أنهوا مسارهم الجامعي ما يسمح لهم بمواكبة ميدان الشغل، على اعتبار خريجي الجامعات تتوفر فيهم الخصائص المطلوبة في التوظيف لأنها تملك مؤهل علمي يمنحها فرصة بتشكيل استعداد لقبول أو رفض متغيرات هذا الواقع والتعايش مع كل ما يفرضه ومتطلبات المؤسسة، ولكن قد يختلفوا في انطباعاتهم وتمثلهم لملف التوظيف في الجزائر بحسب التجارب التي مرّوا بها، ما يكسب هذه الفئة اتجاهات متباينة تختلف من فرد لآخر، قد نجد أنّ بعض تصوراتهم مغايرة تماماً فيما بينها، وهذا ما يسمح لهم ببناء توجهها خاصاً حول المعايير المتبعة في التوظيف، ومنه تصبح الاتجاهات تلعب الدور الكبير في تحديد وجهة نظرهم نحو هذه العملية الحساسة.

وقد أصبح موضوع التوظيف في المؤسسة الجزائرية محل نقاش وحديث بين الفاعلين وما أثاره من إفرازات متنوعة تستدعي توجيه الاهتمام بدراسته، وخاصة ما يسمح لنا الكشف عن وجهات نظر تختلف في حكمها ونظرتها للمعايير التي تحكم عملية التوظيف بالمؤسسة الجزائرية، ومن ثم كانت المحاولة في دراستنا هذه الوقوف عند معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية انطلاقاً من اتجاهات خريجي الجامعات متخدين كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميداناً للدراسة معتمدين في ذلك على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية؟

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

التساؤل الفرعي الأول: هل تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف بحسب آراء خريجي الجامعات على معيار الكفاءة؟

التساؤل الفرعي الثاني: هل توظف المؤسسة الجزائرية حسب آراء خريجي الجامعات على معيار الأقدمية؟

التساؤل الفرعي الثالث: هل توظف المؤسسة الجزائرية حسب آراء خريجي الجامعات على أساس المحسوبية؟

خامسا: فرضيات الدراسة

للفرضيات أهمية قصوى بالنسبة لأي بحث، لا تقتصر على تصور العلاقة بين مفهومين أو متغيرين فقط، بل تتجاوز ذلك لتقوم بتوضيح منطق العلاقة التي تربط المفاهيم المطروحة في الإشكالية فهي عبارة عن تخمينات يقدمها الباحث للوصول إلى حل المشكلة المتعلقة ببحثه، إذ يجب على الباحث أن يكون على اطلاع واسع على التراث النظري، حتى تبنى بطريقة صحيحة ودقيقة وبالتالي كانت الفرضية الرئيسية لبحثنا هي:

تختلف اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية.

ومحاولة مئاً لقياس هذه الفرضية تم الاعتماد على الفرضيات الجزئية التالية:

1- تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف على معيار الكفاءة حسب آراء خريجي الجامعات.

2- توظف المؤسسة الجزائرية على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات.

3- توظف المؤسسة الجزائرية على أساس المحسوبية حسب آراء خريجي الجامعات.

سادسا: الإطار المفاهيمي للدراسة

تمثل المفاهيم اختزال للوقائع والأحداث ذات العلاقة ببعضها وهي القاعدة التي يرتكز عليها أي بحث، وتكون للباحث بداية في عملية البحث بتحديد المفاهيم ذات الصلة بموضوع بحثه، ومن ثم تسمح بوصف الظواهر والوقائع بشكل دقيق وذلك لغرض الفهم، وهناك مفاهيم رئيسية ومفاهيم ثانوية وتتمثل المفاهيم الرئيسية لدراستنا هذه فيما يلي:

1- الاتجاهات:

يعرّف "ألپورت" Allport الاتجاه بأنه حالة من الاستعداد العقلي والعصبي التي تكونت خلال التجارب والخبرات السابقة التي مر بها الإنسان، والتي تعمل على توجيه الاستجابة نحو الموضوعات والمواقف التي له علاقة به.

أما "كراتش" و"كرتشفيلد" KrechandCrutshfield فيعرفان الاتجاه بأنه تكوين دائم من الدوافع والإدراك والانفعالات والعمليات المعرفية المرتبطة بجوانب حياة الفرد⁽¹⁾.

يقدم "بروشاسكي" و"سيدنبرخ" ProsnanskyandSeidenberg تعريفاً للاتجاه يتضمن أنّ الاتجاه عبارة عن ميل معقد للاستجابة الثابتة بالموافقة أو المعارضة للموضوعات الاجتماعية التي في البيئة، وهذه الاستجابة تختلف من ثقافة لأخرى، فالموضوع الذي قد يعارض الناس في ثقافة ما، قد يوافقون عليه في ثقافة أخرى.

ويواصل بروشاسكي و"سيدنبرخ" يقولان بأنّ الاتجاه يستنتج من سلوك الشخص نحو المؤسسات المختلفة، والجماعات المختلفة، الطريق الجنس، الزواج والدين.⁽²⁾

يعرفه إبراهيم الغمري: "الميل والنزوع للتجارب والتفاعل بطريقة إيجابية أو سلبية اتجاه فرد أو حدث معين وهناك جانبين، جانب الميل والنزوع ودرجته واتجاه الميل أو النزوع".

يعرفه "Borgadans": "على أنها الميل نحو الاستجابة للعوامل البيئية المحيطة التي تصدر منها المنبهات الخارجية سواء كانت موجبة أو سالبة"⁽³⁾

من هذه التعريفات نجد أنّ الاتجاهات قد تكون حالة الفرد أو جعل الفرد لموضوع ما قد يكون إيجابي أو سلبي، موافق أو معارض وتكون متعلقة بالجوانب الشعورية للفرد كالإدراك والانفعال.

2-خريجي الجامعات:

خريج: جمع : ون، ات (خ رج)خريج المعهد: من تلقى دراسته في معهد وأكملها بحصوله على شهادة ووزعت الشهادات على خريجي الجامعات.

تعريف آخر: من أنهى علومه وتدرّب عليها (خريج الجامعة) ⁽⁴⁾.

إذن خريجي الجامعات هم من زاولوا دراستهم بالجامعة وأنهو سنوات الدراسة بحصولهم على شهادة جامعية .

¹- أبو النيل محمود السيد: علم النفس الاجتماعي (سلسلة علم النفس)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، دس، دط، ص446.

²- المرجع السابق، ص449.

³- المرجع السابق، ص449.

⁴- خريجي/ www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/

3- نحو:

لغة: من الفعل نحا ينحو، نحواً: الشيء: قصده، انحنى انحناء، اعتمد ومال إلى جهة دون أخرى.⁽¹⁾
ومنه نحو: ميل الفرد نحو شيء معين دون غيره.

4- المعايير Normes: هي قواعد ومستويات السلوك يلتزم بها الفرد وهي قواعد ومستويات اجتماعية وبمعنى أنّ المجتمع يقرّها، ويؤكد ضرورة الالتزام بها ويوقع الجزاءات على من يخالفها، وهذه القواعد والمستويات تنظم سلوك الأفراد ولا يمكن للمجتمع أن يستغني عنها لأنّه بدونها يكون مجتمعا مفككا.
وتوجد في المجتمع قواعد عامة يخضع لها أو يجب أن يخضع لها جميع الأفراد بغض النظر عن انتماءاتهم الجماعية، وهناك قواعد خاصة بكل جماعة أو مجتمع التي يلتزم بها قد تختلف قليلا عن القواعد والمعايير المنظمة عن تلك التي تنظم القبيلة وفي الأسرة الواحدة قد تختلف قليلا أو كثيرا عن القواعد المنظمة من فرد لآخر⁽²⁾.

إذن فالمعايير هي مجموعة القواعد التي يتم إتباعها وفقا لما يمليه المجتمع وعلى الأفراد الامتثال لهذه القواعد لأنّ الخروج عنها وعدم إتباعها يهدد اتساق وانسجام المجتمع⁽³⁾.

5- التوظيف: تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف إذ سنقدم البعض منها.

التوظيف لغة: اسم من فعل وظف، يوظف توظيفا، يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفين قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة.

التوظيف اصطلاحا: يمكن تعريف عملية التوظيف على أنها: "مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة"⁽⁴⁾.

كما يمكن تقديم تعريفات أخرى:

¹-منجد الطلاب للغة العربية : معاجم دار المشرق ،دار المشرق للنشر والتوزيع ،لبنان ،دس،ط5،ص777.

²-بن عاصم بن عثمان بن عاصم: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الإجتماعي، جامعة قاروبوس للنشر والتوزيع،2002دب،ط1،ص179.

³-المنجد في اللغة والإعلام ،دار المشرق للنشر والتوزيع ،لبنان ،1973،ط24،ص265.

⁴-حسونة فيصل: إدارة الموارد البشرية ،دار أسامة للنشر والتوزيع،عمان ،2008،ط1،ص65.

"توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والأعداد المطلوبة وجذب واستقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة واختيار أفضلهم بالاستعانة بأساليب الاختبار كالاختبارات والمقابلات، واتخاذ قرار التعيين واستكمال المسوغات وإبرام عقد العمل".⁽¹⁾

"التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل".⁽²⁾

فالتوظيف إذن: "هو تلك العملية التي تسعى من خلالها المؤسسة لتحديد احتياجاتها من العمالة والبحث عن الموارد البشرية ذات الخصائص المتميزة واختيار أفضلها بما يتناسب مع طبيعة أنشطتها من أجل تحقيق أهدافها وضمان استمرارها.

6- المؤسسة:

يقدم François Perroux تعريف للمؤسسة بأنها: "منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات (aptitudes)

متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات Talents من أجل إنتاج سلعة، تباع بسعر أعلى مما تكلفه".⁽³⁾ يعرفها المكتب الدولي: كل مكان لمزاولة نشاط ويكون لها سجل مستقل⁽⁴⁾.

إذن المؤسسة الجزائرية: هي المؤسسة التي تكون داخل رقعة الوطن، قد تكون عامة أو خاصة تجمع العديد من الأشخاص تكون لهم خصائص متميزة ومتنوعة لها أهداف تسعى لتحقيقها.

2- المفاهيم الثانوية: وهي المفاهيم التي لها علاقة بعنوان دراستنا وهي كالاتي:

- الاستجابة:

المعنى العام لمصطلح الاستجابة يشير إلى أي سلوك أو فعل صادر عن الكائن العضوي كنتيجة أو كرد فعل لمثير أو منبه، ومن العسير من الناحية التاريخية أن يتناول مصطلح الاستجابة بعيدا من مصطلح آخر مواز له وهو مصطلح المثير أو المنبه، ويرجع تاريخ المصطلحين في علم النفس إلى المحاولات المبكرة التي استهدفت تحليل السلوك إلى عناصره البسيطة أو الأولية أو تحليل الخبرة إلى عناصرها الأولية أي الإحساسات والمدرجات الحسية، وقد قام البنائيون بتناول مسألة العقل في ضوء بنائه

¹-الصحاف حبيب: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ط1، ص65.

²-الفاعروني رفعت عبد الحليم: إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ط1، ص205.

³- عدون ناصر دادي: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، دس، ط1، ص10.

⁴-نوري منير وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مكتب المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ط1.

فالعمليات العقلية تنقسم إلى جزئيات فرعية مكونة لها هي: الإحساسات والمشاعر وهذه الاستجابات ترتبط بالمشيرات والمنبهات التي تسببها.⁽¹⁾

- استعداد Aptitude:

قدرة فطرية على اكتساب المعارف والمهارات العامة أو الخاصة والإنسان الذي هو على الفطرة يملك هذه القدرة التي هي أساس التنمية، أما الإنسان الذي تعلم تعليماً خاطئاً وتدريباً تديبياً فقد تفسد فيه هذه الفطرة، ومن هنا فإن إعادة التعليم أو التدريب عملية صعبة ومكلفة أحياناً، وغن كانت ضرورية فالتعبير والتجديد هو تصحيح الأخطاء وإصلاح المفاصد وتعتبر العادات التي تكونت وترسخت بطريقة غير صحيحة.⁽²⁾

- مقياس الاتجاه attitude scale:

محاولة لقياس كثافة اتجاه معين بطريقة كمية مثل قياس الاتجاه نحو جماعة معينة وهناك نماذج متعددة من مقاييس الاتجاه تختلف من حيث صورها البنائية وطريقتها على أن جميع مقاييس الاتجاه تهدف إلى تحديد علاقة عددية لكل مجيب، وتشير إلى وضعه على متصل الاتجاه أي درجة ملائمة أو عدم ملائمة شخص معين أو جماعة أو فكرة أو نموذج سلوكي من وجهة نظره الشخصية، وفي هذا الصدد يشير المجيب إلى موافقته أو عدم موافقته على كل قضية من كل القضايا التي يشتمل عليها المقياس أو درجة موافقته أو رفضه لها، ويعتمد ذلك بالطبع على نموذج المقياس ذاته، وتستخدم مقاييس الاتجاه في البحوث السبولوجية والسيكولوجية الاجتماعية.⁽³⁾

نزوع Corration:

الحالة العقلية التي تصاحب الرغبة في الفعل أو الميل الشعوري نحو الفعل، وترجع الأهمية النظرية لهذا المصطلح في أنه استخدم في التصنيف الثلاثي للوظائف العقلية الذي صاغه "أفلاطون" "أرسطو" ثم عدله بعد ذلك كل من "تينثر" "Tenters" و "كانط" Kant، أما "وارد" فقد هجر التصنيف الكلاسيكي للحالات العقلية والشعورية في مؤلفه.

Psychological principles ; university press 1918.

¹- غيث عاطف: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، دب، 2006، دط، ص355.

²- عاصم عثمان بن عاصم، مرجع سابق، ص39.

³- غيث عاطف، مرجع سابق، ص369.

حيث قدّم ثلاث تقسيمات فرعية لهذه الحالات تشمل على الإدارات والعاطفة والنزوع، وهو تصنيف يرتكز على اتجاه الانتباه والشعور وعلى الرغم من أنّ الصيغة التي قدّمها "وارد" أخذت تفقد أهميتها النظرية إلا أنّ مصطلح النزوع يستخدم الآن لوصف المحددات الداخلية للفعل مع ارتباطه ببعض المظاهر الأخرى للدافعية والاستعدادات والاتجاهات. (1)

- **قياس:** تحويل كمّي للملاحظات وبنطوي القياس على ترجمة الخصائص أو العلاقات التي كشفت عنها الملاحظة ترجمة عددية أو رقمية ويمكن أن تتفاوت عملية القياس من الجدولية البسيطة لعدد من الحالات في فئات متعددة إلى استخدام الإجراءات الإحصائية المعقدة (2).

ومن هنا فإنّ إعادة التعليم أو التدريب تعتبر عملية صعبة ومكلفة أحياناً، وإن كانت ضرورية، فالتغيير والتجديد يحتم تصحيح الأخطاء وإصلاح المفاصل وتعتبر العادات التي تكونت ورسخت بطريقة غير صحيحة.

- **الموظف:** كل شخص آخر يتولى لو مؤقتاً وظيفة أو وكالة بأجر أو بدونه ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تمتلك الدولة كل أو بعض رأس مالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية (3)

-خبرة الموظف:

قدرة الفرد على الربط بين المعلومات التي جمعها بجهوده الذاتية وتكونت لديه مهارات ومعارف اكتسبها من تجاربه اليومية لحسن تدبير الحياة وقيامه بمسؤولياته وواجباته الوظيفية، والخبرة إحدى المتطلبات الأساسية لشغل الوظائف. (4)

التعيين:

مجموعة الإجراءات التي تبدأ بعد اتخاذ قرار اختيار أفضل مرشح للوظيفة الشاغرة وتبدأ هذه الإجراءات بتقديم عرض عمل وحتى استكمال مسوغات التعيين واستلام الموظف الجديد عمله. (5)

¹ - المرجع السابق، ص 71.

² - المرجع السابق، ص 260.

³ - Droit 7-blogspot.com/2016/03/blog-pos-29/04/2016 à 6h :30

⁴ - الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان للنشر والتوزيع، لبنان، 1997، ط1، ص 16.

⁵ - المرجع السابق، ص 26.

الوساطة:

وتعرف على أنها أداة وسيلية يستخدمها الفرد أو الأفراد للوصول إلى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة شخص أو أكثر، وهي خارج عن اللوائح التنظيمية الرسمية وأحيانا ما يستخدم باسم عاطفة الخير والشفقة أو الشفاعة.⁽¹⁾

ومن صور الوساطة والتي لا يمكن حصرها بشكل كامل فهي تختلف نجد الرشوة والتي تعرف في

اللغة:

الرشو: فعل الرشوة، يقال رشوته، والمراشاة: المحاباة، فالراشي يعطي الذي يعينه على الباطل والمرتشي والراشي الذي يسعى بينهما ليستزيد لهذا وينقص لهذا.

يعرفها البعض بأنها مبلغ من المال نقداً أو عينا تيسير أمر أو معاملة قانونية أو غير قانونية لدى موظف عام.⁽²⁾

أو هي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذ مخالفة للأصول.⁽³⁾

وقد ينظم كبار المسؤولين في الدولة بغرض الإثراء الشخصي وحتى في الحالة التي تكون فيها أهداف الدولة الديمقراطية إلى حد بعيد، يمكن أن تنفذ السياسات العامة بطرق تتسم بالتبذير وانعدام الكفاءة.

ولعل أهم أسباب اللجوء إلى الوساطات والمحسوبية هو غياب الديمقراطية والتخلف والعشائرية والأفق الضيقة في التعامل، كما تشكل الوساطة للأصدقاء والآخرين لزيادة النفوذ والاندماج مع المجتمع وتحسين العلاقات مع الناس وهذا يعطي للشخص الذي يقوم بالوساطة دورا اجتماعيا ووجاهة وهيبة بين الناس.⁽⁴⁾

¹ - الشمري هاشم والفتلي إيثار: الفساد الإداري والمالي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، د ط، ص ص54،53.

² - مطر عصام عبد الفتاح: جرائم الفساد الإداري، الإدارة الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011، د ط، ص ص18،16.

³ - السكارنة بلال خلف: أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ط1، ص 283.

⁴ - الغالبيطاهر محسن منصور والعامري صالح مهدي محسن: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، الأردن، 2005، ط1، ص366.

الكفاءة:

يقصد بمصطلح الكفاءة تطبيق المعرفة، والمعرفة الفعلية لتحقيق نشاط علمي مما يجعل الكفاءة تنتج عن الخبرة المهنية ويمكن ملاحظتها بموضوعية انطلاقاً من منصب عمل يمكن تثبيتها من خلال الأداء المهني.⁽¹⁾

فالكفاءة هو تطبيق ما تعلمه الفرد في السابق ومحاولة تطبيقه بما يستفيد به في الحاضر والمستقبل.

المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الكفاءة:

من بين المفاهيم الأكثر تداخلاً مع مصطلح الكفاءة ما يلي:

(1) **المهارة:** وتندرج تحت مفهوم الكفاءة إذ تنتج عن حالة من التعلم وهي عادة ما تهيأ من خلال استعدادات وراثية، أو مع القدرة على الإنجاز.

(2) **القدرة:** تعتبر القدرة استعداد مكتسباً أو متطوراً يسمح للفرد بالنجاح في النشاط الجسماني أو المهني، وترجم القدرة من خلال القدرة على القيام بنشاط أو تحمل عمل، ولا يمكنها أن تكون فعالة إلا إذا عبّر عنها ويمكنها أن تكون فطرية أو مكتسبة كما يمكنها أن تنمي من خلال الخبرة ومن خلال التعلمات الخاصة، كما تمكن القدرة من القيام بفعل، استظهار سلوك أو مجموعة سلوكيات تتناسب مع وضعية ما.⁽²⁾

(3) **الاستعداد:** إضافة إلى ما تطرقنا له سابقاً فالاستعداد كمفهوم يتداخل والكفاءة إذ على أساسه يمكن التنبؤ بالقدرة في المستقبل وهو نجاح كل نشاط، سواء تعلّق ذلك بسلوك معقد أو تعلم أو تمرن على مهنة ما، فإنّه يتطلب من الفرد التحكم في القدرات والتحفيزات الملائمة، ذلك أنّ القدرة نفسها تكون مشروطة بوجود استعداد يمكن أن يتطور عن طريق التجربة والتكوين ويمكن أن يكون للفرد استعداد لغوي جيد كالقدرة على مخاطبة الجمهور.⁽³⁾

الاستقطاب: هو العملية التي يمكن لها جذب طالبي العمل التقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة أو المتوقعة أو عملية البحث والدراسة والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل لملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية والعمل على جذبها وانتقاء الأفضل من بينها للعمل في المنظمة.⁽⁴⁾

¹ - بوكرة فاطمة الزهراء، الكفاءة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ط2، ص11.

² - المرجع السابق، ص ص 129، 130.

³ - المرجع السابق، ص131.

⁴ - زهير عبد الرحيم: مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الرواية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ط1، ص ص 61، 63.

الموظف: الشخص الذي يلزم نفسه بأداء عمل يحتاجه صاحب العمل، ويناسب قدراته مقابل تعويض مادي وعيني وفق شروط العمل ولوائحه.⁽¹⁾

سابعاً: البعد الإمبريقي للدراسة

تعتبر الدراسات السابقة جزء من عمل الباحث، إذ تكتسب أهميتها في المساعدة على التحكم في موضوع البحث وفق خلفية معرفية تساعد الباحث في إعداد دراسته واختيار موضوعه، كما تساعده في الانطلاق من حيث انتهى الباحثون الذين سبقوه كصياغة الفروض وتحديد العينة والأدوات والمنهج... وقد قمنا بانتقاء دراسة عربية وأربع دراسات جزائرية.

الدراسات العربية:

1- دراسة رفاعي محمد رفاعي 1984⁽²⁾: تحت عنوان مشاكل إدارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي وهو بحث منشور بأحد المجلات. وقفت هذه الدراسة على بعض الأهداف أهمها:

- تشخيص المشاكل الرئيسية لإدارة الأفراد والتي تحول دون مواكبتها ركب التطور.
- سد النقص في الدراسات خاصة في قطاع الأعمال عكس القطاع الحكومي الذي حظي بدراسات كثيرة.
- وتم تحديد المشاكل إلى ثلاث مشاكل ترجع إلى طبيعة العمل، مشاكل ترجع إلى اتجاهات الإدارة التنفيذية بخصوص الوظيفة، مشاكل ناتجة عن قصور في ممارسة بعض الجوانب الوظيفية.
- ولذلك اعتمد الباحث على أساليب متنوعة وذلك بالرجوع إلى بعض الإحصاءات المتوفرة عن قوة العمل، استقصاء آراء المسؤولين عن شؤون الموظفين بالشركات المدروسة (44 شركة) وقد بنيت الاستمارة على أساس دراسة استطلاعية، وتم استعمال المقابلة الشخصية مع عينة عشوائية من مديري الإدارات الرئيسية في الشركات التي تواجهها وبلغ عددها 45 مقابلة.

أما النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد كانت كالتالي⁽³⁾:

- 1- مشاكل ترجع إلى اتجاهات الإدارة التنفيذية بخصوص وظيفة إدارة الأفراد، والتي تم الوقوف عليها من خلال مقابلة مسؤولي الإدارات التنفيذية من بينها:

¹- الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، (إنجليزي عربي)، مكتبة لبنان للنشر والتوزيع، لبنان، 2003، د ط، ص154.

²- علطي صوفية: واقع ممارسة مهام إدارة الموارد البشرية في ظل الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية، 2007، ص21.

³- المرجع السابق، ص ص 18، 19.

- لا يزال هؤلاء لا يعطون الدور الحقيقي لإدارة الأفراد سوى بعض الأدوار التي لا تعكس الدور الأساسي لها.

2- مشاكل ناتجة عن بعض جوانب القصور في ممارسة الوظيفة وقسمت إلى ثلاث مجموعات حسب أنشطة الموارد البشرية وهي:

- المشاكل الناتجة عن قصور في وظيفة تدبير احتياجات المنشأة من القوى العاملة كغياب بعض الوظائف وهي توصيف الوظائف... كما تبين أنّ 60% من الشركات تدبر احتياجاتها من العمّال بدون تخطيط أي تحت إلحاح الحاجة، أمّا عن مصادر الحصول على اليد العاملة فتبين أنّ الشركات تعتمد بدرجة كبيرة على الاتصالات الشخصية للعاملين كوسيلة ثانية بعد الإعلان المباشر (72%).

- المشاكل الناتجة عن قصور في وظيفة تنمية الموارد البشرية وتنقسم إلى مدى الاهتمام بالتدريب لتأهيل العاملين الجدد.

توكل المؤسسات (77%) مهمة تعريف العامل الجديد إلى مسؤوله المباشر، أمّا عن برامج تدريب العاملين القدامى فتتضمنها هيئات مختصة للعاملين من شركات متنوعة.

3- المشاكل الناتجة عن القصور في أوجه النشاط اللازمة للمحافظة على ثروة المنشأة من القوى العاملة وتضم:

الاهتمام بوضع نظام عادل للأجور إذ نجد 41% من الشركات تضع جداول مرتباتها بطرق غير مدروسة، أمّا نظام المنح والعلاوات يكون مقدرا وغياب نظام جيد وواضح لتقييم الأداء. أمّا عن المزايا التأمينية والمادية الأخرى فهي تلك المفروضة من قبل القانون.

التعليق:

إذا نظرنا للفترة التي أجريت فيها هذه الدراسة مقارنة مع وقتنا هذا فإنّها من الدراسات القليلة التي اهتمت بالموارد البشري الذي كان يصطلح عليه بالفرد، أي الاهتمام أكثر بالإدارة التي تحكم العنصر البشري ومختلف العوائق والمشاكل التي تعاني منها المؤسسات والشركات في تلك الفترة لقيام إدارة متخصصة تعتمد على أساليب مبتكرة ومدروسة تقف عند العنصر البشري في الاختيار والمكانة التي تمثلها هذه الإدارة أي إدارة الأفراد بمفهومها التقليدي داخل المؤسسات، ولعل النتائج المتوصل إليها تعكس أهمية هذه الإدارة والملاحظ من النتائج المتوصل إليها القصور في أنشطة إدارة الأفراد كما كانت تسمى والمشاكل الناتجة عنها.

2- الدراسات الجزائرية

- 2-1- دراسة عزيزشعلال (1988-1989)⁽¹⁾: تحت عنوان تنظيم عملية العمل واستخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية، وهي دراسة حالة أجريت بمؤسسة خاصة لصناعة السيالات والأدوات البلاستيكية الموجهة للاستعمال المدرسي والمكتبي ينطلق الباحث في هذه الدراسة من فرضيات:
- منصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة يمثل المكان الذي تتم فيه عملية تكثيف اليد العاملة.
 - الاستخدام المكثف لليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة يقوم على فعالية النظام الإنتاجي الذي قدم للرقابة والتحفيز معا مكانة أساسية لعملية العمل والاستخدام.
 - رد الفعل والسلوك العمالي في المؤسسة نتاج للكيفية التي تتم وفقها عملية لاستخدام العمال في المؤسسة فهي بذلك تمثل رفضا للمشاكل المختلفة عن نموذج معين للتوظيف بين قوة العمل ووسائل إنتاج داخل إطار تنظيم عملية العمل.

اعتمد الباحث على ثلاث أنواع من المناهج

منهج مقارنة بين مراحل القطاع الخاص في الجزائر، في جانبيه النظري والميداني.

منهج تاريخي، منهج إحصائي.

أما الأدوات التي استخدمها في الدراسة فهي: الملاحظة المباشرة وغير المباشرة، المقابلة، الاستمارة.

عد العينة (21 ذكرا 20 أنثى) كان اختيارها بطريقة عشوائية 50% من المجتمع، وقد تمت معالجة

النتائج بواسطة النسب المئوية، أما النتائج التي توصلت إليها الدراسة فكانت كالتالي:

- 51% من العمال قد تم توظيفهم عن طريق التوصية من قبل أحد العاملين القدامى بالمؤسسة

(التوظيف بالتوصية)، كما تستعمل التوظيف 26% عن طريق الحضور إلى إدارة المؤسسة.

- أما ما يخص الأقدمية أن أغلب العمال كانوا بلا عمل عن التحاقهم بالمؤسسة.

- نقص تأهيل اليد العاملة عند توظيفها في القطاع الخاص.

- لا يوجد استثمار في ميدان التكوين المهني تجنباً للمصاريف.

التعليق:

حاول الباحث في هذه الدراسة من تشخيص لعملية تنظيم العمل واستخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الجزائرية واتخذ من المؤسسة الصناعية الخاصة، نموذجا لذلك وذلك توضح من خلال النتائج

¹- المرجع السابق، ص 21.

التي توصل إليها الباحثان واقع تنظيم العمل واستخدام اليد العاملة في المؤسسة الجزائرية لا يرتكز على أسس علمية أو موضوعية بل تتدخل فيه التوصيات على التوظيف، وعدم ارتكازها على خبرة العامل دون الاستثمار فيه لتجنب المصاريف.

2-2- دراسة علي بقشيش سنة 2001⁽¹⁾: تحت عنوان "أهمية سياسة الاختيار والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية"، هي دراسة حالة بالأغواط، تمحورت إشكالية الدراسة حول الأهمية التي تتمتع بها سياسة الاختيار والتوظيف في المنظمة، وما إذا كانت مديرية الصيانة لسونطراك بالأغواط تطبق الإجراءات القانونية وتحترم المعايير الموضوعية للتوظيف.

أما النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة هي كالتالي:

- أن نظرة مسؤولي سونطراك إلى الموارد البشرية تطورت

- أن مديرية الصيانة لسونطراك بالأغواط تطبق المعايير الاقتصادية والقانونية في عملية التوظيف.

ويرى الباحث أن مصالح الموارد البشرية لسونطراك تستعمل الطرق الحديثة في التوظيف وتتبع الطرق الرسمية والموضوعية، غير أن ذلك لا يفي بوجود الاعتبارات الشخصية والجهوية في القيام بعملية التوظيف.

التعليق:

حاول الباحث الكشف عن درجة الأهمية التي تبلغها سياسة الاختيار والتوظيف بالمؤسسة الاقتصادية وإلى أي مدى تطبق الإجراءات القانونية ومدى احترامها للمعايير الموضوعية للتوظيف، ومن تم تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا، فيما يخص المعايير التي تحكم هذه العملية الحساسة في إدارة الموارد البشرية خاصة في المؤسسة أو المنظمة عامة، ولكن من خلال النتائج التي تحصل عليها الباحث والتي كانت نتائج إيجابية أنه يوجد اهتمام بالموارد البشري كما أن المديرية حريصة على تطبيق المعايير التي تحكم هذه العملية ولم تقف عند هذا الحد فقط بل إدارة الموارد البشرية بالمديرية حريصة على استعمال الطرق الرسمية والموضوعية، ومع ذلك هذا لا يلغي وجود الاعتبارات والتدخلات الشخصية وهذا ما يفيدنا في دراستنا هذه.

¹ - تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009.

2-3- دراسة حمداش شهيرة سنة 2002⁽¹⁾: تحت عنوان "سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية" دراسة حالة الإدارة الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، اهتمت في دراستها بموضوع التوظيف من الجانب السياسي والاقتصادي والقانوني وعلاقة التأثير والتأثر بين هذه الجوانب، كما تطرقت إلى أهم التطورات التي عرفتها الساحة الوطنية من تحولات سياسية واقتصادية، وما يتبعها من قوانين، فسياسة التوظيف تعتبر إجراء سياسي لما له من ارتباط بسياسة الدولة وإجراء اقتصادي لما له من تأثير على خزينة الدولة وسياساتها المالية، كما حاولت صاحبة الدراسة بإظهار أهم النقائص الموجودة على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية التي تعاني منها سياسة التوظيف.

التعليق:

كان تركيز الباحثة في هذه الدراسة على الجوانب السياسية والقانونية والاقتصادية، وتركيزها على هذه الجوانب أعطى قيمة أكثر للدراسة عن مثيلاتها من الدراسات الأخرى، على اعتبار التوظيف إجراء يرتبط بالجوانب السابقة الذكر أكثر منه عملية مهمة يجب مراعاة مراحلها وخطواته وأساسه، فهو أكثر من ذلك يرتبط بسياسة واقتصاد الدولة، كما وقفت الباحثة على إظهار العجز أو النقص الذي تعاني منه الإدارات العمومية الجزائرية.

2-4- دراسة تيشات سلوى سنة 2009-2010⁽²⁾: تحت عنوان "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية"، دراسة حالة بجامعة أحمد بوقرة بمراداس، تمحورت إشكالية الدراسة فيما يلي: إلى أي مدى يمكن أن تسهم أنماط التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية في توفير الكفاءات اللازمة لخدمة المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

جاءت فرضيات الدراسة كالتالي:

- 1- تعتبر عملية التوظيف الدعامة الأساسية لنجاح المنظمة.
- 2- تخضع عملية التوظيف بالوظيفة العمومية خضوعا تاما للإجراءات القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3- ترجع عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية إلى غياب سياسة توظيف رشيدة تمكنها من الاستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع.

1- المرجع السابق.

2- المرجع السابق، ص 6.

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الموجبي للكشف عن العلاقة بين سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية وبين جذب الموارد البشرية ذات الكفاءات والمؤهلات لخدمة المرفق العمومي، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فاعتمدت الباحثة على دراسة حالة كإسقاط لواقع المنظمة الجزائرية. أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات، فكان التركيز على المسح المكتبي بمختلف أنواعه: كتب، مذكرات، مجلات، دراسات منشورة... رقم الاعتماد على المقابلة الشخصية في الجانب التطبيقي، أما بالنسبة لأهداف البحث التي ترمي لها هذه الدراسة من أهمها:

- إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.

- الخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد السلطات المسؤولة عن القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية. أما النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فهي كالتالي⁽¹⁾:

- تستعمل جامعة أحمد بوقرة ببومرداس مختلف أنماط التوظيف المحددة قانونا سواء اعتمادها على المصدر الخارجي في التوظيف أو على المصدر الداخلي.

- أكثر أنماط التوظيف اعتمادا في المصدر الخارجي هو التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار.

- الجامعة محل الدراسة عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية تمر بمختلف إجراءات ومراحل التوظيف المحددة من قبل مصالح الوظيفة العمومية وأنها في السنوات التي لم تحترم فيها أحد هذه الإجراءات تعرضت مسابقات التوظيف التي قامت بها إلى الإلغاء.

التعليق:

حاولت الباحثة معرفة أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات الجزائرية العمومية وبالتحديد إسهام أنماط التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية من توفير الكفاءات اللازمة لخدمة هذا النوع من المؤسسات، ما يعاب على هذه الدراسة أنّ الباحثة لم تحدد أنماط التوظيف هذه واكتفت فقط في توفير الكفاءات اللازمة، كما أنّها ارتكزت في فرضيتها الأولى على الجانب القانوني فقط من هذه العملية غير أنّ هذا الجانب كان واضحا من حيث القانون، وأضافت إليه الجانب التنظيمي أين

¹- المرجع السابق، 175.

أصبح جانبيين في فرضية واحدة ولكن ما كان أقرب لدراستنا هو ما جاء في الفرضية الثالثة حيث رجحت الباحثة عدم فعالية الأجهزة الجزائرية إلى غياب سياسة توظيف رشيدة.

ثامنا: الهدف من عرض الدراسات السابقة

بعد عرضنا للدراسات السالفة والتي كانت في مجملها لها علاقة بموضوع بحثنا وخاصة فيما يتعلّق بما خلصت إليه كل دراسة، فإنّها ساعدتنا أكثر من التحكم في الموضوع، وكان إطار كل دراسة محدد رغم بعض القصور لبعض الدراسات ولكن بالعموم أضافت لنا قيمة في إثراء واختيار الإطار النظري العام للموضوع، وتكوين مادة كانت منطلقا من دراسات الباحثين الآخرين سواء من حيث المحتوى أو منهجيا.

فقد تقاطعت ودراستنا الحالية في نقاط عديدة ما أسس قاعدة لنا من آرائهم والنتائج المتحصل عليها، والتي أضافت إلى الرصيد المعرفي العام للموضوع وكيفية التعامل مع البحث في جانبه الميداني، ويمكن تلخيص النقاط المتقاطعة فيما يلي:

- عنوان الدراسات كان فيها يتقاطع وعنوان بحثنا
- المفاهيم المتناولة الرئيسية منها والثانوية
- فرضيات الدراسة

كما منحتنا تصور عن بعض الإجراءات المنهجية كالمنهج والأدوات وجمع البيانات .

خلاصة الفصل:

استعرضنا في هذا الفصل الذي عنوانه. بالإطار الموضوعي للدراسة، وهي مرحلة أولى يقوم بها أي باحث في دراسته والذي تضمن تمهيد للفصل، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، إشكالية الدراسة التي أنهيناها بتساؤل رئيسي وأسئلة فرعية، ثم الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية وصولاً إلى البعد الإمبريقي للدراسة أو الدراسات السابقة ثم الهدف من عرض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الاتجاهات

تمهيد:

أولاً: أنواع الاتجاهات

ثانياً: وظائف الاتجاهات

ثالثاً: أهمية الاتجاهات

رابعاً: تكوين الاتجاهات

خامساً: تغيير الاتجاهات

سادساً: قياس الاتجاهات

سابعاً: الاتجاهات وعلاقتها بالتوظيف

خلاصة الفصل

تمهيد:

الاتجاهات هي استعداد لدى الأفراد نحو شيء محدد، هذه الاتجاهات تلعب الدور الكبير في توجيه سلوك الأفراد، وبالتالي يمكن اعتبارها بأنها موجهة هاما لجميع تصرفات الأفراد، فتكون للأفراد اتجاهات نحو قضايا سياسية أو اجتماعية أو حتى ثقافية... إلخ. حاولنا في هذا الفصل التعرف على أنواع الاتجاهات الموجودة ووظيفتها بالإضافة إلى أهميتها وتغييرها ثم كيفية قياسها وأخيرا تناولنا علاقة الاتجاهات بالتوظيف.

أولاً: أنواع الاتجاهات

الاتجاهات أنواع وهي كالتالي:

1- الاتجاهات الجماعية والاتجاهات الفردية:

تسمى الاتجاهات المشتركة بين عدد كبير من الأفراد الجماعية أما الاتجاهات التي تميز فرداً عن آخر تسمى اتجاهات فردية فإعجاب الأفراد بالبطولة اتجاه جماعي وإعجاب الفرد بزميل له اتجاه فردي⁽¹⁾

2-الاتجاه العلني والاتجاه الخفي:

الاتجاه العلني هو الاتجاه الذي يميل الفرد بالبروح به وإعلانه دون إعلانه وغالباً ما يكون هذا الاتجاه لا يقف عائقاً بين معايير الجماعة وقيمتها، أما الاتجاه الخفي أو السري هو الذي لا يتوافق مع معايير الجماعة ويخالفها ولذا يكون عدم التصريح به.

(3) الاتجاه السالب والاتجاه الموجب:

الاتجاه الموجب هو الاتجاه الذي يقرب الفرد إلى موضوع معين ويلقى التأييد والموافقة من كل الجوانب، أما الاتجاه السالب هو الذي يبعد عنه ويرفض كل ما يتعلق به.

(4) الاتجاهات العامة والاتجاهات الخاصة:

يؤكد علماء النفس وجود الاتجاهات العامة التي تنصب على الكلمات كما يعترفون بوجود الاتجاهات الشرعية (الخاصة) التي تنصب على النواحي الذاتية، ولكن الكثير من الأبحاث الميدانية اثبت وجود الاتجاهات العامة بجوار الاتجاهات الخاصة التي تركز على العموميات⁽²⁾.

(5) الاتجاه القوي والاتجاه الضعيف:

إن القوة من مميزات شدة الاتجاه الذي ينعكس على نزوع الفرد ومدى تفاعله مع الآخرين. فرد فعل الجاد في موقف اجتماعي معين إنما يدل على اتجاه قوي والعكس صحيح⁽³⁾.
فالالاتجاه القوي هذا الذي يحدثه به تغيرات في ذلك الموضوع.

ثانياً: وظائف الاتجاهات:

مما لا شك فيه أن الاتجاهات لها تأثير في سلوك الأفراد وشخصياتهم وبالتالي سنحاول تقديم مجموع الوظائف التي تقوم بها هذه الاتجاهات.

¹ - فليبه عبده فاروق ومحمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ط2، ص 201.

² - المرجع السابق، ص 201.

³ - المرجع السابق، ص 201.

1-تساعد على التنبؤ بالسلوك الأدائي للفرد فالتعرف على اتجاهات العاملين نحو قرار معين أو سياسة معينة ترغب الإدارة تطبيقها لتتخذ الإجراءات اللازمة لضمان قبول العاملين لتلك السياسة.

2-وظيفة التأقلم والتفكيك: مع الأحداث والظروف المحيطة والأشخاص⁽¹⁾.

3-وظيفة الدفاع عن الذات: فاتجاهات الفرد تساعد في الدفاع عن ذاته ومصالحه مثلا⁽²⁾المعنى ما يخدم مصالحه.

4_التعبير عن القيم والمثل:⁽³⁾فهى وظيفة تعبير فيه ومرجع للفرد في تقديم صورته عن آرائه وأفكاره وقيم المثل.

5-وظيفة معرفية:⁽⁴⁾ إطار مرجعي لتكوين وتنظيم أفكاره وبذلك تخدم تطلعاته. أي بمعنى آخر أن اتجاهات الفرد حيال الناس والأشياء تساعد في تكوين معنى لما يجري من حوله

ثالثا: أهمية الاتجاهات:

تبرز أهمية الاتجاهات نظرا لدلالاتها على السلوك كما يمكن من خلالها التعرف على انطباعات ووجهات نظر متعلقة بظاهرة ما، والمقارنة بين الاتجاهات المختلفة والوقوف على هذا الاختلاف. ولهذا وقف الباحثون على أهمية الاتجاهات وضرورة ملاحظتها بتتبع.

وكان من أهم النتائج التي أسفرت عنها تجارب هو تأثير اتجاهات العاملين على مستوى أدائهم أو إنتاجيتهم، ولقد أكدت هذه النتيجة بعد ذلك من خلال دراسات جامعية مبيتشجان الأمريكية في مجال القيادة الإدارية. حيث تبين من نتائج هذه الدراسات أن أداء وإنتاجية العاملين عادة ما تتأثر باتجاهات العاملين وعلى وجه الخصوص مدى ارتفاع محتويات جماعات العمل داخل المنظمة⁽⁵⁾

فالالاتجاهات تعد هامة في حد ذاتها لأنها تبرز وتثبت تأثيرها على السلوك ووجهة نظرهم حول مواقف عديدة تسهم في وضع تدبيرات تعتمد أساسا على النتائج التي خلصت إليها دراسة الاتجاهات.

¹ حمادات محمد حسن محمد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التربوية ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، دط، ص 235.

² المرجع السابق، ص 235.

³ المرجع السابق، ص 235.

⁴ حريم حسين: السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ط3، ص 89.

⁵ ديري محمد زاهر: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ط1، ص 118.

رابعاً: تكوين الاتجاهات:

إذا كانت الاتجاهات تلعب الدور في توجيه سلوك الفرد فكيف يتم تكوين هذه الاتجاهات؟ إن هذه الاتجاهات تسهم في تكوينها عدة عوامل قد تكون نفسية متعلقة بالفرد أو عوامل اقتصادية أو اجتماعية كما تسهم في تكوينها القيم والمعتقدات وعوامل أخرى مرتبطة بالفرد.

وقد اختلفوا العلماء والدارسين للاتجاهات في وضع مراحل لتكوين الاتجاهات إلا أنها ستحاول الإلمام بأهم هذه المراحل والتي ستكون كالتالي:

المرحلة الأولى: أثناء محاولة الفرد إشباع حاجاته المختلفة فالإنسان كائن هادي يسعى دوماً لإشباع حاجات معينة، ويصادف في سعيه لتحقيق ذلك عدداً من الخبرات السارة وغير السارة، الإيجابية وغير الإيجابية.⁽¹⁾

ومن هنا يكون للفرد اتجاهات تبعاً لما مر به من خبرات فإذا كانت الخبرات السابقة ساعدت في إشباع حاجاته بطريقة إيجابية سيكون اتجاهات إيجابية نحو المستقبل والعكس من ذلك تماماً.

المرحلة الثانية: طبقاً للمعلومات المتوافرة لدى الفرد عن موضوع معين.

هذه المعلومات هي المصدر الأساسي للمعرفة بشكل عام لتكوين الاتجاهات عند الأفراد أيضاً. ولعل تصور هذا المفهوم يظهر جلياً في الوسائل الإعلامية المختلفة، المسموعة، المرئية، المكتوبة...⁽²⁾ فقد تكون لمعلومات التي يتلقاها الفرد من مختلف هذه الوسائل غير حقيقية فلاحظ تأثير هذه المعلومات سواء كانت مزيفة أو صحيحة في خلق الاتجاهات لدى الأفراد من خلال الوسائل السابقة الذكر، فبحسب تتبع إحدى الوسائل يشكل اتجاهها نحو ما تعرضه هذه الوسائل فمثلاً إذا كان الفرد يفضل الصحف الدينية فهذا أكيد أنه سيكون اتجاهها دينياً حول قضايا معينة .

المرحلة الثالثة: مرتبطة بالاعتقادات والقيم الاجتماعية التي ينتمي إليها.

وهذا يعني أن المجتمع بكل قيمه ومعتقداته يورثها للفرد وبالتالي تكون إطاراً مرجعياً لاتجاهات الأفراد.⁽³⁾ فالاعتقادات والقيم هي إحدى العوامل في تكوين الاتجاهات للأسرة والمدرسة ومختلف المؤسسات الاجتماعية هي مصدر لتشكيل اتجاهات الفرد تبعاً لما يؤمن به داخل الجماعة التي ينتمي إليها والبيئة التي يعيش فيها.

¹ - القريوتي محمد صالح: السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ط6، ص ص 188، 189.

² - الشيخ حسن: السلوك الإداري (النظرية والتطبيق)، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ط1، ص 80.

³ - المرجع السابق، ص 81.

خامسا: تغيير الاتجاهات:

هناك بعض العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تغيير اتجاهات الإنسان ومنها دور الجماعة، المعلومات الجديدة، إشباع حاجات الفرد، والخوف المتضمن في موضوع الاتصال، التغيير الاجتماعي وسائل الاتصال الجمعي، خصائص الفرد، تغير القيم، تغيير الاتجاهات الدفاعية وسناقش فيما يلي كل جانب من هذه الجوانب:

1- دور الجماعة:

فكلما كان ارتباط الفرد بالجماعة التي ينتمي إليها فهي تحدد درجة قبوله لتغيير اتجاهاته تحت ضغط الجماعة⁽¹⁾ فالفرد كلما كان ارتباطه بالجماعة التي ينتمي إليها قويا وكبيرا يجد صعوبة في تغيير اتجاهه والعكس من ذلك، وقد أجري "كيليفولكارت" دراسة في هذا الخصوص على 12 عشر مجموعة من فتيان الكشافة أقيمت فيها عليهم محاضرة عن مساوئ العمل الكشفي، وقاموا بقياس مقدار ولاء الفرد لجماعته⁽²⁾، فكانت النتيجة أنه درجة ارتباط الفرد وولائه للجماعة قوية كلما كانت قوة تغير الاتجاه نحو ما هو ضئيل والعكس بالعكس.

2-المعلومات الجديدة: من المعروف أن اتجاه و درجة التغيير في الإتجاهات نتيجة لمزيد من المعلومات ، يتوقفان على طبيعة الموقف الذي يحصل فيه الشخص على تلك المعلومات الجديدة وعلى مصدرها وأسلوبها ودرجة ثقة الفرد فيها⁽³⁾.

3-إشباع حاجات الفرد : تعتبر الاتجاهات الوسيلة التي بواسطتها يحصل الفرد على الثواب وتقادي العقاب فكلما تأكد الفرد بان حاجاته ستحقق أو تتاح له فرصة لإشباعها وبالتالي سيتغير اتجاهه.

4-الخوف المتضمن في موضوع الاتصال : ويقصد به كأن يصحب محاضرة فيها تهديد بالأم والعقاب بعرض لفيلم سينمائي والمعنى استخدام عامل القتال للتأثير في الفرد لكي يتغير اتجاهه في هذا أشار «كانتر» إلى أن استخدم وسيلة العقاب أصعب في أحداث تغيير في الاتجاه عن استخدام الثواب فنجاح هذه الوسيلة متوقف على إمكانية انقاد الفرد من عواقبه غير المرغوبة.⁽⁴⁾

5_التغير الاجتماعي: ويقصد بالتغير الاجتماعي ما يحدث في المجتمع خلال فترة زمنية معينة من تغيرات اقتصادية وسياسية، حروب، هجرة وتعمير فإننا نجد في بحث عماد الدين إسماعيل عن تغيير

¹-السلمي علي:السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب للطباعة، القاهرة، دس، ص166.

²- ابو النيل محمود السيد، مرجع سابق، ص461.

³-السلمي علي: مرجع سابق، ص166.

⁴-ابو النيل محمود السيد: مرجع سابق، ص461.

اتجاهات الوالدين نحو مستقبل أبنائهم ما يعكس هذا الأثر فيما يتعلق بتغييرها فقام عماد الدين إسماعيل بإجراء مقارنة بين اتجاهات الوالدين نحو مستقبل أبنائهم عامي (1958-1959) وبين نفس هذه الاتجاهات في عام 1974 أي بعد ثلاث سنوات من القول الاشتراكي الذي حدث عام 1961 وقد وجد في نتائج الدراسة أن أبناء الطبقة المتوسطة أقل قلقا على مستقبل أبنائهم عما كانوا عليه قبل التحول الاشتراكي أما الطبقة الدنيا ارتفع مستوى طموحهم... وهذا ما وجدناه أيضا في دراسة لنا عن علاقة الاتجاه نحو مصادر عن تنظيم الأسرة بالتغير الاجتماعي (1971-1980) في ثقافتين فرعيتين في مصدر التي تم فيها انتصار حرب أكتوبر 1983 والانفتاح الاقتصادي، و عودة أراضي من سيناء وعودة المهاجرين... ولقد وجد في هذه الدراسة فروقا في الاتجاه وتغير فيه نتيجة للأحداث التي وقعت بين هاتين الفترتين السابقتين.⁽¹⁾

6- وسائل الاتصال الجمعي: نؤثر أساليب الانفصال لجمعي في تغيير الاتجاهات تأثيرا كبيرا و تشمل هذه الأساليب في اللقاءات الشعبية ووسائل الإعلام كالراديو والتلفزيون والصحف والملصقات الإعلامية⁽²⁾ وأما المواجهة والإقناع وجها لوجه من المحتمل أن يكون لها أكثر تأثيرا وقدرة أكبر على تغيير الاتجاهات أكثر من تحققها الاتصال غير مباشر.⁽³⁾

ولقد بينت الدراسات أن تغيير الاتجاهات يكون كبيرا إذا أعطيت الرسالة بطريقة المحاضرة عن سماع نفس الرسالة من المذيع وجد أن التلفزيون يكون أكثر فاعلية من المذيع لكنه أكثر تأثيرا من المحاضرة ولكن يكون لأساليب الاتصال تأثيرا عميقا في تغيير الاتجاه يجب أن ينصب الاهتمام على كيفية تصميم الأساليب.

7- خصائص الفرد: تلعب خصائص الفرد دورا كبيرا في تغيير الاتجاه ومن هذه الخصائص كدرجة الذكاء وقابلية للاقتناع، وسمات شخصية بالنسبة للذكاء. أشارت دراسة هايمان "himann" وسوانسون "swanson" أن ذوي الذكاء المرتفع هم أكثر دراية بأحداث المجتمع⁽⁴⁾ أو بما يدور حولهم فهم أكثر دراية بأحداث المجتمع أي الشخص الذي تكون اتجاهاته متعددة ومتنوعة لاتحدد في زاوية واحدة وهذا ما يسمح له بتغيير اتجاهاته على عكس ذلك الشخص غير الذي يحصر نفسه في زاوية محددة تجعله من الصعب التطلع إلى المتغيرات و بالتالي من الصعب أن تتغير اتجاهاته.

¹- نشرت هذه الدراسة للمؤلف في عدد مارس في نشرة سكانية عام 1982 التي يصدرها جهاز تنظيم الأسرة والسكان.

²- أبو النيل محمود السيد: مرجع سابق: ص 463.

³- حسن راوية: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، ط 1، ص 163.

⁴- أبو النيل محمود السيد: مرجع سابق، ص 464.

8- **تغير القيم:** إن تغيير الاتجاهات المرتبطة بقيم الفرد يتطلب تغييرا في هذه القيم وتغيير في صحة وصدق الاتجاهات التي تعبر عن قيم الفرد وبطبيعة الحال فإن تغيير قيم الفرد يحدث بعد فترات زمنية يتخللها تعرض الفرد لمواقف الفشل و الإحباط و الضغوط الشديدة التي يقع فيها الأفراد فالظروف التي تمر على الفرد تحدث تغير في قيمه بسبب التغير الاجتماعي السالف الذكر، يجد الفرد نفسه أن قيمه تتعارض و الظروف المحيطة به وعدم تناسبها وسيرها مضادة لقيمه تجعل اتجاهه يتغير.

ولقد بين كارسون 1906 أن الاتجاهات السلبية نحو الأقليات ممكن تعديلها لتوضيح وشرح أهمية الاتجاهات الايجابية السلبية نحو هذه الأقليات، لأن مثل هذه الأقليات تعكس القيم الأمريكية مثل الحرية والديمقراطية.

9- **تغير الاتجاهات الدفاعية:** هي تلك الاتجاهات التي توجد حضورها من الصراعات الانفعالية اللاشعورية للشخص والتي تلعب دورا هاما توافقه النفسي الاجتماعي بالنسبة لتغيير اتجاهات الدفاع عن الأنا هذه

استخدمت أساليب الثواب والعقاب لجعل الأشخاص يغيرون اتجاهاتهم و ما ترتب إصرار الفرد على عدم تغيير لاتجاهه والطريقة المناسبة لتغيير دفاع الأنا هي التهديد و خفض التوتر على أن يكون الجو الذي يتم فيه التغيير متسما بالتسامح و متبعا بالعطف و الدعم والتأييد.

10- **التدريب:** للتدريب تأثير كبير في تغيير الاتجاهات سواء باستخدام المحاضرة أو أحد الأساليب المعروفة كمشاهدة فيلم عن موضوع الاتجاه... ويظهر دور التدريب في تغيير دور الاتجاه من خلال الدراسة التي قام بها لويس كامل و إبراهيم أبو لغد عن أثر التدريب في تغيير الاتجاهات لدى المتدربين مستعملان اختباران و أوضحت النتائج عن وجود فروق جوهرية عن مستوى 0.01 والتي تفترض تطلعها فيهم لإمكان قيامهم لهذه الأعمال بعد التخلص من البرنامج الريفي.⁽¹⁾

سادسا: قياس الاتجاهات:

اهتم العلماء والباحثون في مجال السلوك الإنساني بالتعرف على الاتجاهات لدى الأفراد، وذلك من خلال قياسها باستخدام مقاييس مختلفة مثل المقابلات الشخصية والاستبيان وغيرها⁽²⁾.

نظرا لأهميتها ودلالاتها على السلوك. تهتم المؤسسات المختلفة بقياس الاتجاهات داخل المؤسسة وخارجها وذلك كوسيلة للتعرف على المناخ التنظيمي السائد فيها ومحاولة التأثير فيه ايجابيا.⁽³⁾

¹ - المرجع السابق، ص 465، 464.

² - العميان محمد سليمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ط3، ص 100.

³ - حمادات محمد حسن محمد، مرجع سابق، ص 238.

ولعل الاستبيانات من أشهر هذه المقاييس وأكثرها استخداماً، فما على الباحث أن يصمم تشمل على بعض الأسئلة المتعلقة بالاتجاهات وميول أفراد العينة ويوزعها، ومن ثم تجمع هذه الاستبيانات وتعل نتائجها⁽¹⁾ ومن المقاييس التي استخدمها ما يلي:

1- مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية:

يعتبر مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية أول هذه المقاييس للاتجاهات و الهدف منه التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أهل الشعوب و الأمم الأخرى، حيث دفع الباحث بعض العبارات و عددها سبع، تمثل استجابات متدرجة من أقصى درجات القبول الاجتماعي إلى أقصى درجات عدم القبول (ارفض الاجتماعي) وهي كما يلي:

1- أقبل الزواج منهم.

2- أقبل انضمام أحدهم إلى النادي الذي انتمى إليه ليكون صديقي.

3- أقبل ليكون جاراً إلي في مسكني.

4- أقبله ليمارس مهنتي في وطني.

5- أقبله مواطناً في بلدي.

6- أقبله زائراً لوطني.

7- أقبل استبعاده من موطني.

وكانت عينة الدراسة حوالي 1725 أمريكياً، طلب منهم أن يعدوا اتجاهاتهم نحو عدد من أبناء الشعوب التي يوضحها الجدول⁽²⁾

¹ - المرجع السابق، ص 239.

² - المرجع السابق، ص ص 239، 240.

الجدول رقم (01): اتجاهات الأمريكيين نحو أبناء الشعوب الأخرى

رقم العبارة	الاتجاه نحو الأتراك	الاتجاه نحو السويديين
1	% 1,4	% 45,3
2	% 10,0	% 62,1
3	% 11,7	% 75,6
4	% 19,0	% 78,0
5	% 20,3	% 86,3
6	% 41,0	% 05,4
7	% 13,4	% 1,0

المصدر: المرجع السابق، ص 240.

2- مقياس ليكرت:

يعتبر مقياس ليكرت من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الاتجاهات و يحتوي على عدد من العبارات التي لها علاقة ما باتجاهات الأفراد حول ما يتعرضون له من مواقف، ويشمل الوزن لكل العبارات على خمس درجات تتراوح بين (موافق بشدة، و موافق، لا رأي، غير موافق، غير موافق بشدة). ويكون للشخص الحرية في التعبير عن رأيه باختبار الدرجة التي تتفق مع اتجاهه، وبعد ذلك يقوم الباحث بإعطاء درجات للإجابات تتراوح بين مثلاً (5) موافق بشدة، (1) غير موافق بشدة، وبعد ذلك يتم القياس بالعمليات الحسابية والإحصائية للوصول إلى النتائج.

مثال:

هل أنت من المؤيدين لقيام وحدة عربية شاملة،

موافق جداً، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق جداً⁽¹⁾

3- مقياس ثرستون:

يتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات لكل منها وزن خاص وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقاس ككل، أما عن طريقة إعداد المقياس و تقديم الوزن الخاص على مجموعة المحكمين الخبراء و يطلب من كل منهم بشكل مستقل أن يضع كل عبارة في خانة من (11) خانة بحيث تكون أكثر العبارات ايجابية في الخانة رقم (1) وأكثرها سلبية في (11) والمتوسطة في (6)، ويستبعد العبارات غير الواضحة

¹ - العميان محمود سليمان، مرجع سابق، ص 101.

وغير المناسبة والمتكررة ويختار أنسب العبارات بحيث تبعد الواحدة عن الأخرى بنفس الدرجة تقريبا، وتكتب العبارات في المقياس بشكل عشوائي وغير مرتبة تنازليا أو تصاعديا ويحكم الفرد على العبارة من حيث تأثيرها عليه ومدى تماشي محتواها مع اتجاهه.

وعند تطبيق المقياس على المبحوثين الذي يراد قياس اتجاهاتهم يطلب إليهم وضع علامة حول رقم العبارة التي يوافقون عليها، وتكون درجة المفحوص هي الوسيط لدرجة العبارات التي يوافق عليها⁽¹⁾.

4- مقاييس الاتجاهات والميول نحو العمل:

استخدمت عدة مقاييس واختبارات لقياس الاتجاهات وميول العاملين في منظمات العمل، لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم نحو أعمالهم ودوافعهم والرضا الوظيفي وغير ذلك من جوانب العمل الأخرى، ومن أشهر هذه المقاييس ما يلي:

أ- فهرس وصف العمل: يعرف هذا المقياس بـ (jdi) وقد صممه "بات سميث" وآخرون عام 1969، وهذا المقياس قدم للعاملين لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم نحو لأعمالهم ورضاهم الوظيفي عن خمسة جوانب في العمل وهي:

1- ظروف العمل، 2- الراتب، 3- الترقيات، 4- الإشراف، 5- زملاء العمل.

ب- مقياسمنسوتا للرضا الوظيفي: ويعرف هذا المقياس بـ : M.S.O وقد صممه كل من "ويز" و"داوس" و"إنجلاند" و"لوغفويست" عام 1968.

ج- مقياس بورتر ولولير: قاما كل من "بورتر" و"لوير" عام 1968 بوضع استبانة لقياس الرضا الوظيفي⁽²⁾.

سابعاً: الاتجاهات وعلاقتها بالتوظيف

قد تتوضح العلاقة بين الاتجاهات والتوظيف من خلال ما تكتسيه الأهمية لدراسة الاتجاهات، والدلالة التي تعطيها هذه الأخيرة للسلوك الإنساني ودورها في توجيه سلوكيات الأفراد لمختلف القضايا.

فالتوظيف باعتباره أحد هذه القضايا التي يتعامل معها الأفراد وذلك لما له من قيمة لديهم، كما أنه من أحد القضايا الأساسية والمهمة التي تخص المؤسسات عامة والأفراد خاصة، ويؤثر على جوانب متعددة من حياتهم، فتحدد اتجاهات خريجي الجامعات والتعرف على وجهات نظرهم المتعلقة بموضوع دراستنا وهو التوظيف يسمح لنا بالوقوف على اتجاهاتهم سواء كانت إيجابية أو سلبية، معارضة أو موافقة

¹ المعايطة حكيم عبد الرحمن: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ط2، ص ص 171، 170.

² حمادات محمد حسن محمد، مرجع سابق، ص ص 241-244.

للمراحل التي تمر بها هذه العملية والتي يشبها الكثير من الغموض، فملف التوظيف في الجزائر شكل نوع من النقاشات في الوسط الشبابي المتخرج من الجامعات بالأخص على اعتبار أنّها الفئة المقصودة والمطلوبة هذا من جهة، ومن جهة أخرى قيام الجهات المختصة بتلبية هذه الحاجة التنظيمية لكل المؤسسة، ومدى توفير مناصب عمل لهذه الفئة وفقا لمعايير ثابتة، وهذا كله وفقا لانطباعات وأراء المتخرجين من الجامعات الجزائرية.

خلاصة الفصل: بما أنّ موضوع دراستنا هو اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف، فكان من الضروري أن نتناول الاتجاهات من حيث أنواعها التي تم حصرها في خمسة أنواع، كما تم التطرق إلى وظائف الاتجاهات لما لها من تأثير في تحديد وتوجيه سلوك الفرد بحسب البيئة التي يوجد بها، تناولنا أيضا تكوين الاتجاهات وحاولنا الإلمام بالمراحل التي تمر بها الاتجاهات في تكوينها ثم تغيير الاتجاهات ثم قياس الاتجاهات وتطرقنا فيه إلى ذكر أكثر المقاييس استعمالا، وأخيرا الإتجاهات وعلاقتها بالتوظيف.

الفصل الثالث: التوظيف

تمهيد

أولاً: أهمية التوظيف

ثانياً: مبادئ التوظيف في إطار الوظيفة العمومية

ثالثاً: مصادر التوظيف

رابعاً: ضوابط عملية التوظيف

خامساً: سياسة التشغيل بالجزائر وأهم محطاتها

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوظيف إحدى الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية وترجع أهمية هذه العملية في منع أو التقليل من توظيف الشخص الخطأ (الغير مناسب)، وهذا ما يؤدي إلى الاختيار السليم وما يحقق قاعدة التكامل والتوافق من خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، لذلك فالغرض من هذا الفصل هو تسليط الضوء على التوظيف وكل العناصر المهمة المرتبطة به.

أولاً: أهمية التوظيف

مما لا شك فيه أن التوظيف هو نشاط فرعي، وعملية من عمليات إدارة الموارد البشرية التي تهدف لتحقيق العناصر عن ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتعود أهمية التوظيف بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالدرجة الأولى، فهي عملية مكملية للعمليات الباقية لإدارة الموارد البشرية سواء التي سبقتها كتصميم وتحليل الوظائف أو التي تلحقها.

إذ لم يمكن أن تتواصل العمليات المتتابعة بالتخلي عن إحدى العمليات فالتوظيف بعد أن يتوفر على المعلومات اللازمة فهو يساعد في الإنتقاء السليم وفق معايير محددة وواضحة، تتناسب مع الوظائف الشاغرة، فالتوظيف ركن أساسي في إستراتيجية الموارد البشرية.

إضافة تبرز أهمية التوظيف من خلال القدرة على الموازنة بين مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة والتي يمكن تحديد كل منها فيما يلي:

بالنسبة لمواصفات الشخص يمكن حصرها فيما يلي:

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى.
- خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها.
- مهارات شخصية يدوية أو ذهنية⁽¹⁾.

من العناصر نجد أن أول صفة يجب أن تكون في الشخص هي المؤهل العلمي الذي يسمح له بالتقدم للعمل أي الشهادة التي تثبت بأنه له مستوى في تخصص معين، إضافة إلى نوع التخصص إذ يلعب هذا الأخير دور مهم في الإختبار فهناك تخصصات مطلوبة للعمل تستدعي التوجه إليها من أجل الإنتقاء على عكس التخصصات غير مطلوبة.

إذ تلعب الخبرة المهنية والتي نقصد بها سنوات عمل مضت في مؤسسة أو عدة مؤسسات، إذ أن الشخص الذي تكون له خبرة مسبقة بالعمل المطلوب سيكون جاهز في مباشرة الوظيفة مباشرة و لا يحتاج للتدريب عليها.

كما تلعب المهارات الشخصية التي يملكها الفرد كالقيام بالعمل الموجه له بسرعة عن غير الذي له مهارات محدودة يقلل من حصوله على الوظيفة.

- التركيب النفسي للفرد (الدوافع، الاتجاهات، الإدراك، التوازن)⁽²⁾.

إن مدى تقبل الفرد ومدى استيعابه للوظيفة المقبل عليها ومسؤولياتها يسهل عليه القيام بوظيفته على أحسن وجه فيزيد من حظوظه مستقبلاً من الترقيات أو الحوافز بنوعيتها، كما أنه يزيد من تقدم وتحسن نشاط المؤسسة أو المنظمة.

¹- إسماعيل قيرة وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، دط، ص 87.

²- السلمي علي : إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ط2، ص 217.

أما متطلبات الوظيفة فيمكن تحديدها كما يلي:

- أداء واجبات معينة.
- تحمل مسؤوليات معينة.
- ممارسة سلطات محددة⁽¹⁾.

إذا ما لاحظنا هذه المتطلبات فإننا نجدتها تحصيل حاصل لمواصفات الشخص الكفاء، المؤهل القادر على تحمل المسؤولية وكذا السلطات المخولة له.

ثانيا: مبادئ التوظيف في إطار الوظيفة العمومية

للتوظيف مبادئ يجب أخذها بعين الإعتبار من قبل الجهات المعنية القائمة على التوظيف وتتنحصر هذه المبادئ فيما يلي:

1. مبدأ المساواة في التوظيف:

ويقصد بالمساواة في التوظيف، العدالة بين الراغبين للإلتحاق بالوظيفة ويكون اعتبار التفضيل يسهم مؤهلاتهم التي تتوافق مع الوظائف الشاغرة المطلوب لشغلها.

وهذا ما نجده في كل دساتير العالم والمواثيق الدولية، وهو من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789 الذي نص على مادته السادسة منه: " إن جميع المواطنين متساوين في نظر القانون هم سواسية في الوصول إلى المراكز والوظائف تبعاً لإمكاناتهم ومن غير أي تفریق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب"⁽²⁾. وقد عملت النصوص القانونية للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة منذ الإستقلال وهذا ما أكدته دستور 1976، 1996 والتي نص كل منها على مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية.

ومفاده أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الجنس أو العرف أو الدين أو الأفكار السياسية، كما ينبغي أن يعامل الجميع على قدم مساواة بعضهم لبعض.

ويندرج تحت هذا المبدأ مجموعة من الشروط العامة التي يجب توافرها للدخول إلى الوظيفة العمومية ويتعلق الأمر بالشروط الآتية:

1-1-الجنسية: يعتبر إثبات الجنسية شرطا أساسيا لا للدخول إلى الوظيفة العمومية فحسب، ولكن أيضا للإحتفاظ بصفة الموظف وهذا القيد لا يحول دون الإستعانة بخبراء أجانب في ظل الإتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف المتعلقة بالتعاون الفني.

¹-إسماعيل قيرة وآخرون، مرجع سابق، ص 88.

²-لوران بلان: الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبود، مطبعة عويدات، بيروت، 1973، دط، ص 48

1-2- التمتع بصحة عقلية وبدنية: جيدة تتناسب ومتطلبات أداء الوظيفة بصفة مرضية، ويرمي هذا الشرط أيضا إلى التحقق من كون المترشح لم يصب ولن يصاب في المستقبل القريب لمرض أو عاهة تمنعه من القيام بعمله على أحسن وجه وتعرض الإدارة بالتالي لتحمل نفقات ثقيلة بدون مقابل يذكر.

1-3- الشروط المرتبطة بالسن: الذي ينبغي تحديد الحد الأدنى منه الضروري للدخول إلى الوظيفة العمومية والحد الأقصى الذي يمكن بعده ممارسة هذا الحق⁽¹⁾.

1-4- توضيح الوضعية إزاء الخدمة الوطنية: مع الإشارة إلى أن هذا الشرط لم يعد مندرجا في كل التشريعات ضمن الشروط العامة للدخول إلى الوظيفة العمومية نظرا للتطور الذي حدث بالنسبة لأنظمة الخدمة العسكرية في معظم البلدان⁽²⁾.

2. مبدأ الإستحقاق (الجدارة):

ويرتبط هذا المبدأ بمبدأ المساواة لأنه يرمي إلى إعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الإعتبارات التفاضلية الأخرى ما يولد الشعور بالحرمان والإجحاف في نفوس المترشحين دون أن يمكن الإدارة من إختيار من هم أصلح للإضطلاع بمهامها ولتطبيق هذا المبدأ على أساس سليم لابد الإشارة إلى نوعين من الإهتمامات:

1-2- الإهتمام الأول: يرتبط بالجهة المسؤولة عن تطبيق هذا المبدأ حتى لا يكون محل تأويلات ومزايدات من قطاع لآخر أو مصلحة إلى أخرى.

2-2- الإهتمام الثاني: أساسا بالحدود التي ينبغي أن تنحصر فيها الإستثناءات التي ترد على المبدأ حتى لا تكون سببا في تحريفه⁽³⁾.

ثالثا: مصادر التوظيف:

للحصول على الأفراد العاملين بعد أن قامت المنظمة بتحديد احتياجاتها للقوى العاملة عن طريق تخطيط القوى العاملة وطبقا لذلك ستبدأ المنظمة بالبحث عن يستغل الوظائف الشاغرة وتعتمد في ذلك على مصدرين أساسيين هما: مصادر داخلية ومصادر خارجية

المصادر الداخلية: من أفضل المصادر، واعتمادها يعني تخفيض النفقات، وزيادة الإنتاج⁽⁴⁾.

أي البحث على المؤهلين للعمل من داخل المؤسسة كالترقية أو النقل من قسم لآخر.

وتفضل المصادر الداخلية على المصادر الخارجية، وذلك لعدة أسباب منها: انخفاض التكاليف

بالنسبة للمؤسسة التي توفرها للبحث عن أفراد لشغل المناصب الشاغرة فضلا عن تدريبهم، والفترة الزمنية

¹-خرفي هاشمي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هوما للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ط3، ص 131.

²- المرجع السابق، ص 131.

³-المرجع السابق، ص 133.

⁴-عبد العزيز صالح: الإدارة العامة المقارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط 1، ص 181.

للتأقلم والنفوذ مع الوظيفة، إعطاء فرصة للمنتمين للمؤسسة لإبراز مهارات تتناسب مع الوظائف الأعلى ما يوفر علاقة جيدة بينهم وبين الإدارة.

المصادر الخارجية:

- ما قد يؤخذ على المصادر الداخلية عدم كفايتها لشغل المناصب الشاغرة وحصر الحصول على القوى العاملة في داخل المؤسسة قد يؤثر عليها مستقبلاً، يجب أن يكون البحث عن قوى جديدة تستفيد منها والحفاظ فقط على المصدر الداخلي يحدث ركود في العمل إذ أن القوى الموجودة متقاربة وبالتالي يجب على أي مؤسسة أن تستعين بالمصادر الخارجية ويمكن إعتبار ما يلي من أهم المصادر الخارجية.

1. الطلبات الشخصية، أي من خلال طلبات الاستخدام التي يتقدم بها الأفراد في المؤسسة.
2. الإعلان: حيث تعلن المؤسسة عن حاجتها لشغل وظائف بمواصفات ومؤهلات وشروط محددة سلفاً.
3. وكالات الاستخدام أو مكاتب العمل المتخصصة في البحث عن القوى العاملة وتوجيهها لطالبيها مقابل أجر معين.
4. المؤسسة التعليمية أي عن طريق الإتصال بالمعاهد والجامعات.
5. النقابات العمالية حيث يتم الإعلان هناك عن وظائف اللازمة للمؤسسة⁽¹⁾.

كما ذكرنا سابقاً أن أي مؤسسة تسعى للحصول على الموارد البشرية من سوق العمل الخارجي تتبع طبيعة الأعمال التي تتصف بها الوظائف الشاغرة، تكون الطلبات الشخصية في مقدمة هذه المصادر، إذ يتقدم الشخص الراغب في العمل بتقديم طلب العمل لدى المؤسسات ويتم التفضيل على أساس احتياجات كل مؤسسة من العمالة وما يتناسب وطبيع الأنشطة بداخلها. تأتي الإعلانات وهي الأكثر الوسائل شيوعاً لإستقطاب العاملين أكثر فاعلية في جذب العمالة المناسبة ذوي الكفاءات والمهارات العالية، إذ تحدد الإعلانات الشروط الواجب توافرها للعمالة المطلوبة بما يتناسب ووظائفها وطبيعة أنشطتها ما يحقق للمنظمة إستقطاب القوى البشرية المؤهلة والكفوة للعمل. وتبرز أهمية هذا المصدر في كون العديد من الباحثين والمتخصصين أشاروا إلى تفضيل هذا المصدر من قبل المنظمات.

أما بالنسبة لوكالات الاستخدام أو مكاتب العمل المتخصصة فتقوم الدولة عادة بتكوينها أو قد تكون خاصة وهي لا تختلف عن الأولى المهام وتكون كوسيط بين المورد البشري والجهة الراغبة بإستقطابه. المؤسسات التعليمية (المدارس والمعاهد المهنية والجامعات) توفر هذه الأخيرة قاعدة واسعة وعريضة فيما يخص الطلبة المتخرجين لديها بذلك المنظمات أو المؤسسات التي تسعى للحصول على ما يلبي حاجاتها.

¹-هاشم حمدي رضا: تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، دط، ص 88.

أما فيما يخص النقابات العمالية فتقوم بتزويد المنظمات ذات الحاجة بالإختصاصات المتوفرة لدى منتسبيها.

رابعاً: ضوابط عملية التوظيف

وفقاً لما تمر عليه عملية التوظيف لاختيار الموارد البشرية هناك ضوابط تحكم هذه العملية ابتداءً من الإختيار، الإختبار، المقابلة.

1- الإختيار:

هو إنتقاء أفضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحاً لشغل الوظيفة، ويجب إعتناء مبدأ العدالة والمساوات وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين وأن يتم الإختيار على أساس الجدارة والإستحقاق ويجب أن يكون هناك نوع من الضبط عند إختيار الموظفين فالشخص المناسب في المكان المناسب (1).

إن الإختيار يمثل إنتقاء أنسب للموارد البشرية عبر خطوات لتوفير إمكانية إتخاذ القرار المرتبط بعملية إملاء الشواغر المتاحة بأفضل وأنسب المتقدمين لهذه الوظائف ولعل أهم هذه الخطوات التي يتم إعتقادها إختيار أفضل المتقدمين كفاءة وكل مرحلة من مراحل تزود القيادة الإدارية بالمنظمة لمجموعة من المعلومات اللازمة والضرورية حول الأفراد المتقدمين لطلب الوظيفة (2).

وأن يكون الإختيار بشكل موضوعي، فالكفاءة والمهارات هي التي تحدد إختيار الشخص المناسب من خلال طلبات التوظيف (3).

ويتسم الإختيار السليم الذي يحقق للمنظمة قدراً من المزايا:

1. تحقيق الكفاءة والفاعلية في الإختيار، من حيث تمتع المرشح الذي تم إختياره بدرجة عالية من المهارة والكفاءة والقابلية المطلوبة للعمل.

2. توفير درجة عالية من الإتساق بين المترشح المختار وطبيعة المسار الوظيفي المستهدف.

3. تقليص التكاليف المرتبطة باختيار مرشحين ذوي قابليات متدنية مما يعرض المنظمة لتطوير كفاءاتهم عن طريق التدريب مثلاً وهذا ما يكبد المنظمة تكاليف لو أحسنت الاختبار تم تجاوزها (4).

ولذا فإن الإعتناء على خطوات سليمة في الاختيار من شأنها أن تحقق مكاسب متنوعة لمنظمة في إنجازها لأهدافها.

كما تشكل عملية اختيار الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات جزءاً من إستراتيجية المنظمة، لأن الإنتقاء السليم الجيد لهذه الموارد يمثل العمود الفقري لتكوين وتشكيل قوة العمل كما وصفها بيتر دركر "PETER DRUCKER" فأدائها التنظيمي يتوقف إلى حد كبير عليها، ذلك أن العنصر البشري

¹-حسونة فيصل، مرجع سابق، ص 67.

²-حمود خيضر كاظم وخرشة ياسين كاسب: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ط4، ص 109.

³-حسن راوية: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، مصر، 1999، دط، ص 58.

⁴-حمود خيضر كاظم وخرشة ياسين كاسب، مرجع سابق، ص 110.

يمثل الآن أهم عناصر العمل، فإذا لم تتجح منظمة ما في إختيار مواردها البشرية، فيكون مآلها الفشل والإخفاق ولن تعيش طويلاً⁽¹⁾.

ولعل ما نعيشه من التطور بمختلف أنواعه خاصة الأسواق العالمية وتعدد المنتجات وجودتها، ما هو في الحقيقة إلا نتيجة لموارد بشرية على قدر عال من التأهيل والتدريب المتمكنة من إستخدام مختلف التكنولوجيات المتطورة، هذا المزيج بين هاذين الطرفين كان أساسه مورد بشري ذو كفاءة وقدرة وتأهيل من الإختيار السليم.

2- إختبارات التوظيف:

كثير من المنظمات أصبحت تستخدم إختبارات التوظيف، حيث أن هذه الإختبارات تساعد على التنبؤ بقدرة الشخص وأدائه في المستقبل، فتكون مساعدة في عملية الإختبار والتوظيف، كما يمكن إستخدام هذه الإختبارات في عملية التوظيف الداخلي (ترقية الموظفين) ولا يقتصر فقط على التوظيف الخارجي.

أنواع إختبارات التوظيف⁽²⁾:

1. إختبارات القدرة على الإنجاز: يقيس هذا النوع من الإختبارات مقدرة الشخص على تأدية العمل وخبرته في فنون مهنته.
2. الإختبارات الشخصية: هذا النوع من الإختبارات لقياس وتقييم بعض الخصائص التي يعتقد بأهمية للنجاح في العمل (المسؤولية، الإنسجام، الموضوعية، القيادة أو الهيمنة)
3. إختبارات ميول الشخص و توجهاته.
4. إختبارات الذكاء.
5. إختبارات القدرات: ويهدف هذا النوع من الإختبارات إلى قياس قدرات الأفراد الخفية أو المحتملة على أداء شيء ما.

3-مقابلات التوظيف:

وتعتبر المقابلات إحدى طرق الإختبار والتعيين والتي من خلالها يتم التعرف على مدى صحة ومطابقة المعلومات التي قدمها الشخص من معلومات وخبرات من خلال المراحل التي تمت في عملية الإختبار يمكن أخذ قرارا فيما إذا كان الشخص مناسب أم لا.

¹-وصفي عمر: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ط 1، ص 315.

²-حسونة فيصل: إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 69

أنواع المقابلات:

1. **المقابلة التمهيدية:** للحصول على معلومات أولية ويمكن تعبئة طلب التوظيف الخاص (إستمارة طلب تعيين) (1).

من صفات هذه المقابلة قصرها أي لا تستغرق فترة طويلة، والمسؤولين يهتمون في هذه المقابلة بملاحظة المظهر العام للفرد المتقدم للعمل، ولياقته في التحدث، إضافة إلى توجيه بعض الأسئلة القصيرة عن سبب تقديمه لهذا العمل والمستوى التعليمي له وخبرته السابقة (2).

2. **المقابلة النموذجية:** تجرى هذه المقابلة عن طريق استخدام نموذج على أسئلة صممت للحصول على المعلومات الضرورية.

3. **المقابلة الفردية:** يتم اللقاء بالمقابلة بين كل من المتقدم للوظيفة والجهات المكلفة بالتوظيف (3).

4. **المقابلة الإنفعالية:** يستعمل لخلق جو من المقابلات لخلق جو من التوتر لدى الأفراد المرشحين ليتعرف على مدى تحمل طبيعة تصرف الشخص أثناء جو من التوتر وفي ظل وجود مشاكل.

5. **المقابلة الجماعية:** وهنا تكون مجموعة من الأفراد.

6. **المقابلة الموجهة:** حيث يتم التركيز من هذا النوع من المقابلات على توجيه الأسئلة من المقابلات على توجيه الأسئلة من المقابلات على توجيه الأسئلة عن هذه الأسئلة.

7. **المقابلة غير الموجهة:** يتسم هذا النوع من المقابلات بالمرونة في الأسئلة، ولا يوجد تقيد بمعلومات محددة يجب الحصول عليها (4).

وقد يندرج إختبارات التوظيف والمقابلات تحت ما يسمى بمسابقات التوظيف التي يتم الإعلان بين فترة وفترة، وقد تكون هذه المسابقات لا تعتمد على العنصرين السابقين، بل تعتمد أساسا فقط على أساس الشهادات وأقدمية هذه الأخيرة بإضافة إلى شهادات الخبرة أو شهادات عمل تؤخذ بعين الإعتبار.

¹-المرجع السابق، ص 69.

²-عباس سهيلة محمد وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ط 3، ص 89.

³-حسونة فيصل: إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 70.

⁴-المرجع السابق، ص 71.

خامسا: سياسة التشغيل في الجزائر وأهم محطاتها

1-تعريف سياسة التشغيل:

تعنى التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق أوسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الإقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات⁽¹⁾.

2-سياسة التشغيل في الجزائر:

تستخدم الجزائر حاليا 6 آليات مباشرة للتشغيل، أهمها من حيث الإعتمادات المالية: وكالة تشغيل الشباب والقرض المصغر، صندوق التأمين على البطالة وعقود الإدماج والشبكة الإجتماعية، وهناك آليات غير مباشرة مثل صندوق القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات.

وترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على دعم وتنمية المبادلات المقاولاتية ودعم الشغل المأجور.

الجدول رقم(02): يمثل تطور التشغيل بحسب القطاعات (2001-2010) بالمئة

القطاعات	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
فلاحة	21,06	21,13	20,74	17,2	18,1	13,6	13,7	13,1	13,7
صناعة	13,82	12,03	13,60	13,2	14,2	12	12,5	12,6	11,7
بناء وأشغال عمومية	10,44	11,97	12,41	15,1	14,2	17,7	17,2	18,1	19,4
تجارة وخدمات	54,68	54,87	52,25	54,6	53,4	56,7	56,6	56,1	55,2

المصدر: رحيم حسين: سياسات التشغيل في الجزائر، بحوث إقتصادية عربية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية علوم التسيير ولاية برج بوعرييج، الجزائر، العددان 61-62/شتاء - ربيع 2013، ص 136.

¹ - رجب معين محمد والفرأ أحمد فاروق: سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009، ص 53.

1-دعم وتنمية المبادلات المقاولاتية: وذلك عن طريق أجهزة وهي: جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال ذوي المشاريع والبالغين ما بين 19 و 35 سنة.

- الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة البالغين 35 و 50 سنة.
- جهاز القرض المصغر.

2-دعم وترقية الشغل المأجور: وذلك عن طريق تسهيل الإستفادة من منصب عمل للشباب طالبي العمل لأول مرة و المسجلين لدى الوكالات الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر من القطاع الإقتصادي العمومي والخاص⁽¹⁾.

3-أهم المحطات الهامة لسياسات التشغيل بالجزائر:

المرحلة الأولى (فترة الثمانيات): عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذي يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر المؤهلين وذوي الخبرة الطويلة.

أما في الجزائر تميزت هذه الفترة بتقلص سوق العمل فنجد أن الدولة تدخلت في قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بإضافة إلى 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم، التكوين المهني والصحة العمومية وهذا راجع لتزايد نسبة السكان.

المرحلة الثانية: جاءت هذه المرحلة كمرحلة ثانية بما تضمنه المخطط الخماسي (1985- 1989)، حيث عرفت الجزائر هذه الفترة وضعا إقتصاديا متميزا، ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين على العمل، وبقيت وضعية التشغيل لم تتغير بإستثناء قطاع الإدارة تغير نصيبه في مجموع الإجمالي من 22,8% إلى 25,2% وتبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة.

المرحلة الثالثة:⁽²⁾ التشغيل في مرحلة التحول إلى إقتصاد السوق في هذه المرحلة تأزمت وضعية الجزائر كإنخفاض أسعار المواد الخام وتضخم الديون ونشوب أزمة المديونية.

جعل الجزائر غير قادرة تمويل الإستثمارات الجديدة واستيراد المواد الأولية والتجهيزات المختلفة وقطع الغيار والمراد نصف ما أدى إلى إحتلال التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل إرتفاع معدل البطالة، فأصبح من الضروري إعادة النظر. في السياسات الإقتصادية القائمة والشروع في إنتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة، بتطبيق برامج إستعجالية للتخفيف من البطالة وكان ذلك من خلال برنامج الإستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العمومية تمهيدا للإنتقال إلى إقتصاد السوق معتمدة في ذلك على مجموعة من الإجراءات نلخصها فيما يلي:

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000 - 2011، جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم

الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ولاية ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص 195.

² - بن شهرة مدني: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، دب، 2009، د ط، ص

ص 167، 168.

- 1- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن من الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وكما يرخّص تحديد كفاءات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة الطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.
- 2- تعميق إجراءات الإستثمار وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للإستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الإستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية.
- 3- هذه الضمانات والإمتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين الأجانب وذلك بغية جلب الإستثمارات من أجل توفير السلع والخدمات وتوفير العمل، زهو المجال الذي كان حكرًا على الدولة⁽¹⁾.

¹ - المرجع سابق، ص ص 168، 169

خلاصة الفصل:

عرضنا في هذا الفصل الدراسة النظرية لعملية التوظيف بداية بالأهمية التي تتخذها في إدارة المؤسسة ككل وفي إدارة الموارد البشرية خاصة، كما تطرقنا إلى مبادئ التوظيف في إطار الوظيفة العمومية والتي تعتمد على نقطتين أساسيتين هما مبدأ الجدارة أو الاستحقاق و مبدأ المساواة، إلى جانب ذلك التطرق إلى مصادر التوظيف والضوابط التي تحكم هذه العملية.

وأخيرا تناولنا سياسة التشغيل بالجزائر وأهم الدعائم التي تعتمد عليها وأهم المحطات التي مرت بها.

الفصل الرابع: التوظيف في الفكر الإداري

تمهيد:

أولاً: النظريات الكلاسيكية

1- نظرية الإدارة العلمية.

2- نظرية البيروقراطية.

3- نظرية العلاقات الانسانية.

ثانياً: النظريات الحديثة

1- نظرية الحاجات

2- نظرية (y ,x).

3- مدخل إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: المنظور الإسلامي

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الاهتمام بالعنصر البشري في العمل شغل العديد من الباحثين والدارسين ما أدى إلى بلورة العديد من النظريات التي اهتمت بدراسة الفرد داخل بيئة العمل، وكيفية الحصول عليه وما هي الميزات التي يتطلبها مكان العمل، وتبعاً لذلك نحاول تقديم مجموع من النظريات الأساسية في الإدارة باعتبار أن موضوع بحثنا إحدى العمليات الأساسية في الإدارة عام وإدارة الموارد البشرية خاصة وهو التوظيف سنحاول تقديم قراءة للموضوع من وجهة نظره هذه النظريات والتي ستكون كالتالي:

أولاً: النظريات الكلاسيكية:

1- نظرية الإدارة العلمية:

من أقدم النظريات في مجال الإدارة وقد اقترحت باسم العالم الأمريكي فريدريك تايلور وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في الأداء العاملين⁽¹⁾.

وقد أصبح من الواجب على أولئك الذين يقفون بجانب الإدارة أن يدرسوا شخصية العامل وطبيعة أدائه وذلك للوقوف على أوجه القصور لديه من ناحية والتعرف على إمكانياته من ناحية أخرى للعمل على تنميتها⁽²⁾.

حاول تايلور من خلاله نظريته في الأداء من دراسة علمية للأعمال من أجل تسخيرها لفائدة المصنع ألا وهو زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الربح وذلك كان لزوماً عليه الاهتمام بالعامل من حيث قدرته على القيام بالعمل الموكل إليه في أحسن وجه وقد ركز تايلور على استقطاب الأفراد الأكفاء القادرين على العمل وما يجمع فيهم إمكانيات يستفاد منها.

ولقد أجرى تايلور عدة تجارب بشركة بتلهم Bithehimpigirom وبعد الملاحظات بدقة قام بتدريب العمال على أدق التفاصيل ما يأمرهم به من خطوات مثلى في أداء العمل مما ساعد على زيادة كفاءتهم كما اعتمد على تحليل أو تقسيم الأعمال المدروسة إليها. وذلك لأن تايلور كان يعتقد أساساً في أنه إذا ارتبطت الجزاءات كالمادية بجهود العمل، فإن العامل سوف يصل بأدائه إلى أعلى مستوى تمكنه منه قدراته البدنية⁽³⁾.

إن العمال بكل تفاصيل العمل يساعد على القيام بالأعمال على أكمل وجه وبأقل جهد وسرعة ووقت. ما يرفع من مستوى أدائهم، فيكتسبون الخبرة والكفاءة، وقد كان تقسيم العمل الذي قام به تايلور دور في اكساب العامل خصائص متميزة بجعله مستهدف من قبل المصنع بذلك فيصبح العامل يتخصص في جزء من العمل ما يرفع كفاءته. لهذا كان تايلور حريص على أن يستقطب الأفراد القادرة عن غيرها وربطها بالحوافز المادية ليضمن مستوى أعلى من الأرباح.

فتايلور اهتم في الأساس بالخصائص المميزة للعامل وهذا ما يميزه عن الآلة.

¹ - فليه عبده فاروق ومحمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص 52.

² - جليبي على عبد الرازق: دراسات في علم اجتماع الصناعة، دار النهضة العربية، لبنان، 1985، دط، ص 29.

³ - المرجع السابق، ص 30.

فقد سعى تايلور إلى الوصول إلى طرق ناجحة تحقق نتائج إيجابية بأقل تكلفة وبأقل جهد معتمداً على المبادئ التي بها تتحقق أهدافها كما يراها تايلور:

- 1- تنمية كفايات الأفراد من خلال علم حقيقي.
- 2- الاختيار العلمي للعاملين ومنع الازدواجية في العمل.
- 3- تعليم العاملين وتدريبهم على التخصص وتقسيم العمل.
- 4- العلاقات الوثيقة والقوية بين العاملين والإدارة.
- 5- وحدة الأمر مع مركزية اتخاذ القرارات وتضييق نطاق الإشراف⁽¹⁾.
- 6- الفصل بين الوظائف وإيجاد أمثل الطرق لأداء العمل⁽²⁾.

من هذه المبادئ نجد أن تايلور قد ركز على العاملين في تنمية كفاءتهم من خلال التنظيم العلمي للعمل على التطور والنمو، كما حرص على توفير العاملين من خلال الاختبار العلمي يضمن اليد الكافية، ولا يكون عمال فوق الحد المطلوب، وهو ما سماه بازدواجية العمل، بمعنى أن يقوم عاملين فأكثر بنفس العمل وهذا يكلف المصنع تكاليف زائدة، فيجب أن يكون الاختيار دقيق مدروس بطريقة منظمة تضمن وجود العامل الكفيل بالقيام بالعمل باحترافية.

2- نظرية البيروقراطية:

لقد عرف هذا الاتجاه في الغدرة على يد عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" m.vieber في مطلع القرن 20، الذي يعتبر أحد الرواد الأوائل الذين عالجوا موضوع التفكير الإداري، وقد درس التنظيمات الإدارية من خلال الأشكال المختلفة للسلطة الإدارية وقد ميز بين ثلاثة أنواع من السلطة:

- 1- السلطة التقليدية المستمدة من الوضع الاجتماعي القائم.
- 2- السلطة المستمدة من غموض شخصية القائد وسحرها وتأثيرها على الجماهير.
- 3- السلطة العقلانية القانونية وهي السلطة الشرعية التي تستند إلى قوة الدستور والقانون⁽³⁾.

ويرى ماكس فيبر أن مختلف التعليمات والأوامر تصدر عن السلطة العقلانية من أعلى الهرم الإداري إلى أسفله يحكمه إجراءات قانونية غير شخصية بما يتماشى مع البيروقراطية التي ينظر إليها على أنها الشكل الأكثر فاعلية في الإدارة، لأنه يكون محدد بلوائح وتعليمات مكتوبة لا تخضع للرغبة

¹ بن حبتور عبد العزيز صالح: الإدارة العامة المقارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1، ص ص 87، 88.

² بن حبيب عبد الرازق: إقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس، ط5، ص 92.

³ فليه عبده فاروق ومحمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص 56.

الشخصية للمدير بل تأخذ مسارها من مركز السلطة في أعلى الهرم التنظيمي الإداري إلى القاعدة وبالتالي يكون التوظيف يأخذ نفس هذا المسار. باعتبار إحدى العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشرية هذه الأخيرة تدخل حيز إدارة المؤسسات والمنظمات. فيكون التوظيف خاضع لمعايير القانون تفرضها سلط مثالية عالية، دون إحداث أي تغييرات فيها من قبل المدير أو الرئيس أو أحد المشاركين في الإدارة. ولعل الشرح في هذا الإطار قد يكون أكثر وضوح إذا ما عرضنا مبادئ البيروقراطية لدى ماكس فيبر وهي كالآتي:

1- التسلسل وتقسيم العمل على أساس الأداء الناجح للأعمال والوظائف.

2- التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد واجبات وحقوق العاملين.

3- نظام للإجراءات ضروري لتحديد أسلوب التصرف في ظروف العمل المختلفة.

4- نظام من العلاقات غير شخصية مطلوب لشيوع الموضوعية والحياد في التعامل.

5- نظام اختيار وترقية العاملين يعتمد على الجدارة الفنية للقيام بالعمل⁽¹⁾.

وإذا ما أخذنا مبدأ من هذه المبادئ لنفصل فيها فنجد أول مبدأ وهو التخصص وتقسيم العمل هو أساس الداء الناجح، إذ أن توزيع المهام وفق تخصص كل شخص أثناء التوظيف كفيلاً بضمان استمرار وتحقيق أهدافها بعيداً عن العشوائية وتحديد غير عقلاني لمختلف أنشطة المؤسسة بما يتناسب بما يملكه الفرد من خصائص ومهارات وكفاءات وقدرات بمعنى التحديد الوظيفي لكل عامل وموظف.

كما يضمن التسلسل الرئاسي تحديد العلاقات بين المديرين والمرؤوسين قائمة على أسس موضوعية عقلية دون التأثير بالأمور الشخصية العاطفية، كما أن وجود نظام للإجراءات ضروري يحدد سير أعمال المؤسسة بشكل واضح يمنع أي شخص التدخل سلوكيات غير عقلانية تمس استقرار المؤسسة. هذه الإجراءات يلتزم بها الجميع.

كما تؤدي البيروقراطية إلى تحويل علاقات العمل إلى علاقات بين الوظائف وليس علاقات بين الأفراد لشيوع الموضوعية في العمليات الإدارية وعلى وجه الخصوص عملية التوظيف إذ يكون الحياد في التعامل هو المنطلق الأساسي. أما بالنسب لاختيار العاملين في المؤسسة البيروقراطية فيكون مبني على أساس الجدارة، وأن يكون التوظيف داخلها تماماً كتوزيع المسؤوليات والترقيات على الكفاءة والقدرة الفنية التخصصية للعامل والموظف، من أجل تفادي أي ميل للمحاباة والمحسوبية وفق جملة من المعايير

¹ ديري زاهد محمد: مرجع سابق، ص 36.

الموضوعية تخضع لها عملية التوظيف كالمسابقات، الاختبارات الشهادات، القدمية، ويمكن تلخيص التوظيف من وجهة نظر البيروقراطية في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

3- نظرية العلاقات الإنسانية:

تأسست نظرية العلاقات الإنسانية انطلاقاً من التجارب التي قام بها "إلتون مايو" بمصانع ماوثرن بشيكاغو المتعلقة حول التعب في العمل وتحسين الإضاءة .. وقد كان المنطلق الأساسي لنظرية العلاقات الإنسانية أن محور العمل الإداري هو الإنسان وهو العنصر الهام في تحديد الإنتاجية⁽¹⁾. كما ركزت على الجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة وهي بذلك تستهدف الموظفين للوصول إلى أفضل النتائج في ظل ما يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية، وقد أثبت نتائج التجارب التي قام بها "إلتون مايو" وزملائه أن نقص الارتياح يعزي إلى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلات. كما أدت كذلك على الروح المعنوية والدافعية وتماسك الجماعة والتفاعل الاجتماعي الذي ينشأ بصورة تلقائية بين الأفراد في حقول العمل المختلفة⁽²⁾.

إن التركيز على الأبعاد النفسية والمعنوية للفرد ضروري وواجب أثناء الاختيار، ولا يمكن تجاهلها والتركيز فقط على القدرات والمهارات فيه إهمال لتلك الجوانب التي وجب التعرف عليها عن طريق اختبارات خاصة، لأنها تضمن مستقبلاً بأن الفرد يستطيع ببناء علاقات جيدة داخل العمل ما يسمح بإنجاز العمل في أحسن الظروف وبأحسن نتائج ومردودية أعلى ، إن إهمال هذا الجانب الإنساني في الفرد، فإن محاولة انتقاء أفراد يحملون مواصفات إنسانية كفيلة بأن تجمع فئة متميزة بخصائص تقف عند مشكلات العمل كما أنها قادرة على أن تخلق ظروف عمل مناسبة.

ثانياً: النظريات الحديثة:

1- نظرية الحاجات أبراهام ماسلو:

تعتبر نظرية الحاجات، التي وضعت من قبل "أبراهام ماسلو" من أكثر نظريات الدافعية شيوعاً وقدرة على تفسير سلوك الإنسان⁽³⁾.

اهتم ماسلو بفهم وتحليل الحاجات عند الإنسان بهدف فهم الدافعية في العمل، إذ أن التركيز على الكشف عن الحاجات التي يرغب الفرد في إشباعها داخل المنظمة أثناء عملية الاختيار من قبل

¹ المرجع السابق ، ص 08.

² عبيد عبد الرحمن عبد الله محمد: علم الاجتماع الصناعي (النشأة والتطورات الحية)، دار النهضة العربية للإدارة، بيروت ص 160.

³ حمادات محمد حسن محمد، مرجع سابق ، ص 132.

المختصين والقائمين على هذه العملية لانتقاء الأفراد الصالحين للوظائف بما يتناسب وحاجاتهم، فالشخص يكون أكثر تعاوناً كلما وجد بداخل المنظمة ما يسمح له بالتطوير وتحقيق ذاته، إذا كان الشخص المتقدم يتطلع لتحقيق حاجاته من خلال الوظيفة، فالمسؤولية يجب عليهم معرفة ذلك للاختيار ما بين المترشحين، فكلما كان المترشح يرغب في تحقيق حاجاته غير مشبعة كلما دفع به للعمل للأكثر، ويتوضح ذلك من خلال المبدأين التي تقوم عليها نظرية الحاجات ألا وهي:

1- أن حاجات الفرد مرتبطة تصاعدياً على شكل سلم أو هرم من أولويات الفرد وهذا لا يعني التتابعية بل هناك إمكانية القفز عن بعض الحاجات بحسب التنشئة والدين والثقافة والمبادئ التي يؤمن بها الفرد كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: يوضح سلم الحاجات لماسلو



المصدر : المرجع السابق، 133.

الشكل: سلم الحاجات عند ماسلو

2- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وتدفعه للعمل أمّا الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد.

وقد صنف ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات.

1- **الحاجات الفسيولوجية: Physiological Needs**: وتمثل هذه الحاجات الأساسية اللازمة لبقاء الإنسان

واستمراره كالتغذية والماء والهواء والجنس،

- 2- **حاجات الأمن والسلامة Safety and Security**: تشمل هذه الحاجات⁽¹⁾ على حاجة الفرد للحماية من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية كذلك الأخطار الاقتصادية المتعلقة بضمان استمرارية الفرد في العمل الضروري للمحافظة على مستوى معين من الحياة المعيشية.
- 3- **الحاجات الاجتماعية Social Needs**: كون الانسان اجتماعي بطبيعته ويعيش ضمن جماعات ويتفاعل معها ومن ترتبط هذه الحاجات لتكوين علاقات والارتباط مع الآخرين.
- 4- **حاجات التقدير والاحترام Esteem and self respect**: وتتضمن هذه الحاجات الشعور بالأهمية من قبل الآخرين واحترام الذات الذي يمكن تحقيقه من خلال الكفاءة والمنافسة والاستقلالية واعتراف الآخرين بقيمة الفرد وقدرته على الوصول إلى مراكز عليا والحرمان من تقدير الذات يخلق نوعا من الشعور بعدم القدرة على عمل أي شيء، وهذا يخلق الكبت والحرمان عند الفرد.
- 5- **حاجات تحقيق الذات Self - actualization**: وتعمل هذه الحاجة على أن يكون الفرد قادرا على الوصول إليه بناءا على قدراته وكفاءته، وإشباع الفرد لهذه الحاجة يعتبر أقصى ما يصبوا إليه الفرد⁽²⁾.

فإن معرفة كل الحاجات غير المشبعة عن غيرها من المشبعة تقييد من الانتقاء من المترشحين واختيار المترشحين الذي لديهم دافعية للعمل من أجل إشباع حاجاتهم.

2- نظرية (x, y) دنوكلاس ماكريجور Douglas Mcgegor:

حاول أن يقدم نظرية في التسيير وكيفية إدارة وقيادة الأفراد وإذ حاولنا قراءة موضوع بحثنا من وجهة نظرية دوغلاس ماكريجور الذي قال بأن الموارد البشرية عبارة عن طاقة كامنة وبالتالي وضع تصور حول الطريقة الأفضل من أجل إدارتهم.

لأن أغلب المديرين يسرون بحسب إدارتهم لامن إدارة علمية بل بأفكارهم إتجاه الأفراد وانطلاقا من هذا قام بصياغة نظرية تصورين متناقدين للإنسان في العمل سماها نظرية X ونظرية y . بالنسبة للنظرية X يقوم تصورهما بأن الفرد داخل العامل كسول بطبعه ولا يحب العمل ويفتقر إلى القوة و لا يحب تحمل المسؤولية ويفضل أن يقوده الآخرون ولا يهتم بحاجات وأهداف المؤسسة وإنما بنفسه فقط، يقاوم التغيير، ليس ذكيا وتسهل قيادته من قبل الآخرين⁽³⁾.

¹- المرجع السابق: ص 133.

²- المرجع السابق: ص ص 133، 134.

³- المرجع سابق، ص 130.

وبالتالي فإن الإدارة تسلك سلوكات تتسجم مع هذه الافتراضات بمعنى أن عملية الاختيار يجب أن تتوافق مع طبيعة المترشحين و لا تكون إلا بالأسلوب المتشدد وحتى يضمن لهم التحكم في المترشحين بالطريقة التي تضمن نفسها أثناء شغلهم للوظائف لأن الفرد لا يهتم من منطلق هذا الافتراض إلا بالمال أو الأجر. دون الاهتمام بجوانب أخرى متعلقة به أو بالمنظمة.

أما بالنسبة لنظرية Y فهي تختلف عن الافتراضات السالبة في سلوك الإنسان. فهي تؤمن بدوافع العمل وحاجاتهم فإنها تحاول تقديم فروض أخرى تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني وهي كالتالي:

- 1- تنظر على العاملين على طبيعتهم الحقيقية كبشر لم يخلقوا ضد آمال الإدارة وأهدافها.
- 2- الإنسان يطلب الحرية في العمل والتحرر من القيود وهو يفضل أن يكون قائدا وليس تابعا ولهذا ركزت الإدارة بالأهداف على تشجيع النقد الذاتي كوسيلة لتقييم العاملين ورقابتهم.
- 3- كما آمنت الإدارة بالأهداف بأن الإنسان يعمل أملا في المكافأة لا خوفا من العقاب.
- 4- الإدارة ليست هي التي تضع العاملين في مواضيع الإحساس، وتحمل المسؤوليات وتوجيههم نحو أهدافها بل كل ذلك مغروس في نفوس العاملين⁽¹⁾.

5- تحاول هذه النظرية الاستفادة من قدرات الأفراد على اعتبارهم أحرار غير مقيدين من طرف الإدارة بل يقومون بأعمالهم من رغبة ذاتية ومن هنا يكون الاختيار وفق هذه النظرية على أساس ما يستطيع القيام به وتحقيق أهدافه بما في تكامل مع أهداف المنظمة، فالشخص الذي يتحمل المسؤولية الشخص المستهدف في الانتقاء والاختيار وفق للافتراضات السابقة.

3-مدخل إدارة الموارد البشرية:

إن مدخل إدارة الموارد البشرية هو مدخل حديث في إدارة الأفراد، وهل ليس بوليد الساعة بل نتيجة لعدد من التطورات المتداخلة، والتي يرجع إلى بداية الثورة الصناعية وظهور الآلات وتعدد علاقات العمل، فكانت الحاجة إلى ضرورة وجود إدارة متخصصة تهتم بشؤون العاملين بدأت مع أفكار تايلور عام 1911 صاحب الإدارة العلمية، الذي قال بضرورة اعتناق مبادئ الإدارة العلمية، الذي قال بضرورة اعتناق مبادئ الإدارة العلمية التي تعتمد على الطرق العلمية في تقسيم العمل وتخصص الأعمال، وجاء بعده آخرون أمثال "فايول" سنة 1916 وكان ذلك واضحا في كتابه "الإدارة العامة والصناعة"⁽²⁾.

¹-العميان محمود سليمان، مرجع سابق، ص 39.

²-عبد الباقي صلاح الدين: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الحديثة للنشر والتوزيع، دب، 2002، دط، ص

التوجه الأساسي لهذا المدخل هو زيادة الفعالية التنظيمية وإشباع حاجات الأفراد، أن تكون أهداف موحدة للأفراد والمنظمة على حد سواء، وأن يجمع بينهما في تكامل، إذ يشكل هذا المدخل أهم المنطلقات الحديثة بالاهتمام بالعنصر البشري، على اعتبارها أهم الموارد على عكس النظريات التي سبقتها. إن اهتمام الإدارة المعاصرة بقضايا الموارد البشرية يعبر عن محاولة إيجاد التوازن دائما بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد، وتتطلق أساسا في اهتمامها بالتنمية البشرية من اعتقاد علمي سليم أن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيرا ما يتم استغلاله أو الاستفادة القصوي من تلك القوة الذهنية هي المصدر الحقيقي لتمييز المنظمات وقدرتها على تحقيق إنجازات باهرة⁽¹⁾.

انطلاقا مما سبق ومن خلال ذلك الاهتمام لإدارة الموارد البشرية توفير طاقات وقدرات ذهنية لا تكون إلا بنتابع مراحل متواصلة فيكون التوظيف إحدى هذه المراحل التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في انتقائها واختيارها للعناصر البشرية المتميزة إذ لا بد من وجود نظام علمي لتحقيقه نتائج ذات قيمة علمية فلا بد من توافر

ثالثا: التوظيف من منظور إسلامي:

بعد استعراضنا للنظريات السابقة التي تندرج تحت الفكر الإداري ومحاولة استقطابها على التوظيف كعملية ضرورية في الإدارة لنأتي لعرض التوظيف من منظور إسلامي وذلك لما له أهمية كبيرة في تحديد أطر لهذه العملية:

ويظهر أن هذا الفكر صالح لكل زمان و لأي مكان مهما تعددت وتباعدت المسافات.

- ينطلق أساسا من أن الوقوف على هذه العملية يتم في أمانة والتزام وتحمل كامل للمسؤولية والعمل على سير الأمور والأعمال المختلفة في دقة وانتظام وعلى أفضل وجه ممكن⁽²⁾.

تحمل المسؤولية والأمانة في اختيار المترشحين هذا يكفل بضمان توفير عناصر عمل لا تتباين سوى في قدراتها ومهارتها، وبالتالي يكون المكلف على التوظيف مسؤولا أمام الله عز وجل بأن يقوم بعمله على احسن وجه، كما أكدت الكثير من الآيات والأحاديث النبوية الشريفة على أهمية إتقان المسلم للعمل، كما جاء في الآية الكريمة " والذين هم لأمانتهم وعهدهم راعون"⁽³⁾.

¹- السلمي علي: إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، دط، ص42.

²-فليه عبده فاروق و السيد محمد عبد الحميد: مرجع سابق، ص 244.

³-سورة المؤمنون، الآية 5.

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" رواه أبو يعلى والعسكري.

كما يجب أن يكون المسؤولون في الإدارة قائمين على منهم تحت مسؤوليتهم وأن يكون الاهتمام عال بالأفراد المترشحين وحرصه على العدل والإنصاف بعيدا عن السلوكات الاجتماعية التي هي ليست من صفات المسؤول المسلم فالله سبحانه وتعالى ينبهنا على أهمية احترام قدرات وإمكانات الإنسان، وكل فرد مسؤول عن أفعاله وتتم محاسبته على نتائج أعماله، كما جاء في الآية الكريمة "وكل إنسان ألزمناه طائره في عنقه ونخرج له يوم القيامة كتابا يلقاه منشورا"⁽¹⁾.

فعلى المسؤول المسلم أن يوازن بدقة بين الحقوق والواجبات وبين الاهتمام المرتفع بالعمل والعاملين أي العلاقات فيما بينهم بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر، فيقوم بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب طبقا لكفاءته دون اعتبار لنواحي شخصية كالوساطة أو الشفاعة أو المحاباة والمحسوبية ...⁽²⁾. عملية الاختيار للوظائف العامة في النظم المعاصرة تتطلب إعداد خطة مفصلة للحصول على النوع الذي تحتاج إليه الدولة في الحاضر والمستقبل وإعداد خطة تأتي بعد معرفة الأعمال والمسؤوليات المتعلقة بالوظائف المطلوب شغلها⁽³⁾.

إذن لابد ومن الضروري الإعداد لخطة دقيقة ومفصلة تحدد فيها احتياجات المؤسسات من العمالة حتى تكون عملية الاختيار وفق قاعدة صحيحة ودقيقة تسهل الانتقاء وتساعد في تحديد الأفضل للوظائف الشاغرة.

- فتعيين الموظف يتم في النظم المعاصرة تحت الاختبار لفترة تختلف باختلاف الأنظمة، وعرف النظام الإسلامي تقليد الموظف تحت الاختبار منذ عصوره الأولى فقد روى عن أبي بكر الصديق رضي الله عنه أنه قال: "إني قد وليتك، لأبلوك، وأجربك، وأخرجك، فإن أحسنت رددتك إلى عملك وزدتك وإن أسأت عزلتك" فهنا نجد الخليفة أبا بكر الصديق رضي الله عنه قد بين لعامله حدوده وعينه تحت شروط الاختبار وحذره من الزلل حتى لا يعزله.

¹-سورة الإسراء، الآية 13.

²-فليه عبده فاروق والسيد محمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص 245.

³-ملوخية عماد: الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الإسلامي والمقارن، (دراسة فقهية قضائية)، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، 2012، دط، ص 36.

الاختيار الأمثل فالأفضل، إن الولاة والعمال في صدر الإسلام من خيرة المسلمين أصحاب العلم والدين والمكانة الاجتماعية فلا تفاضل بين طلاب الوظائف بالكفاية والأمانة والقدرة دون الرقابة، المحاباة، وهذا ما أدى بهم إلى التفاني والإخلاص في العمل، فمن وكل إليه أمر التعيين أو التوظيف ألا يستعمل إلا أصلح الموظفين⁽¹⁾.

¹ - ملوخية عماد: مرجع سابق، ص 37.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بتقديم للنظريات التي تناولت موضوع بحثنا قمنا بتقسيمها إلى ثلاثة عناصر وهي النظريات الكلاسيكية والنظريات الحديثة وأخيرا التوظيف من المنظور الإسلامي .

في العنصر الأول تناولنا النظريات الكلاسيكية والى تحددت في ثلاثة نظريات أساسية في الإدارة وهي نظرية الإدارة العلمية، نظرية البيروقراطية ثم نظرية العلاقات الإنسانية .

أما في العنصر الثاني تناولنا النظريات الحديثة وهي نظرية الحاجات لماسلو ونظرية (y, x) ثم مدخل إدارة الموارد البشرية.

وأخيرا تناولنا التوظيف من المنظور الإسلامي .

الباب الثاني
الإطار الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال الجغرافي

2- المجال البشري

3- المجال الزمني

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

1- المقابلة

2- الاستمارة

3- الوثائق والسجلات

رابعاً: الخصائص السوسومهنية لأفراد مجتمع الدراسة

خامساً: أساليب التحليل

1- أسلوب التحليل الكمي.

2- أسلوب التحليل الكيفي

خلاصة الفصل:

تمهيد:

بعد تعرضنا في الفصول السابقة إلى الجانب النظري لموضوع الدراسة انطلقا من تصونا للإشكالية المطروحة، سنحاول في هذا الفصل التعرف على واقع التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب آراء الموظفين بها، معتمدين على تحديد مجالات الدراسة (الجغرافي، البشري، الزمني)، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل.

أولاً: مجالات الدراسة:

1- **المجال الجغرافي:** هي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الصديق بن يحيى بجيجل حديثة النشأة بالقطب الجامعي تاسوست، أنشأت بناء على المرسوم التنفيذي رقم 362/12 المؤرخ في 8 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 258/03 المؤرخ في 22 يوليو 2003 المتضمن إنشاء جامعة جيجل، وبناء على القرار الوزاري رقم 215 المؤرخ في 24 مارس 2013 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي:

- قسم التعليم الأساسي للعلوم الاجتماعية.
- قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية.
- قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا.
- قسم الإعلام والاتصال.
- قسم علم الاجتماع.
- قسم النشاطات الرياضية والبدنية.

كل قسم من هذه الأقسام يترأسه رئيس قسم. عن كل قسم يوجد نائب رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج ونائب رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي، وتتفرع الكلية إلى مصالح كالتالي: مصلحة التدريس، مصلحة متابعة التعليم والتقييم، مصلحة التكوين العالي لما بعد التدرج المتخصص، مصلحة متابعة أنشطة البحث.

2- المجال البشري:

ويقصد بالمجال البشري عدد الموظفين الحاملين للشهادات الجامعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تم إجراء الدراسة الميدانية بها، حيث بلغ عدد المتخرجين الجامعيين الموظفين بالكلية 49 موظف، وبما أن دراستنا تقتصر فقط على فئة أصحاب الشهادات الجامعية تم الاعتماد على هذا العدد.

3- المجال الزمني:

نقصد بالمجال الزمني الوقت المستغرق لإنجاز الدراسة حيث كانت أول زيارة في 16 مارس 2016 لإتمام إجراءات الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، وأخذ المعلومات الأساسية حول الكلية، وبما أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميدان الدراسة هي نفسها الكلية التي أدرس بها كان من السهل التواجد بها، وكما أن التفاعل في الإدارة كان جيّدا نوعا.

كان توزيع الاستمارة في 5 أبريل 2016 وتم جمعها في 6 أبريل 2016.

ثانيا: منهج الدراسة

إن إختيار المنهج الملائم متعلق بطبيعة الموضوع، وتختلف المناهج في جميع البحوث باختلاف المواضيع المدروسة، ويعتبر المنهج الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول إلى نتيجة معينة. وقد تعددت تعاريف العلماء للمنهج:

فنجد من عرفه بأنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الموضوع للوصول إلى نتائج علمية وموضوعية تمكنه من الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها الباحث"⁽¹⁾. وعرف المنهج العلمي بأنه عبارة عن بناء هيكل المعرفة العلمية عن طريق الملاحظة، التجريب، التعميم والتحقق، وهو يقوم على التأكد أن المعرفة لا يمكن التوصل إليها إلاّ عن طريق ما نختبره بالحواس⁽²⁾. وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، لما له من ميزات يتيح لنا فرصة التحليل دون الاعتماد على الوصف فقط، "فهو لا يقف عند حد الوصف فقط، كما يبدو من التسمية بل هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة"⁽³⁾.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

أدوات جمع البيانات هي مجموع الأدوات التي يستعين بها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وفقا لنا يتلاءم لتحقيق أهدافه وذلك ما يمليه طبيعة موضوع البحث، ما تفرض على الباحث استخدام أدوات معينة لجمع المعطيات الميدانية.

1- **المقابلة:** تعتبر المقابلة أداة هامة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية وتستخدم في مجالات متعددة مثل الطب والصحافة والتربية واختيار الموظفين، ويشيع استعمالها حين يكون للبيانات صلة وثيقة بأراء الأفراد أو ميولهم أو إتجاهاتهم نحو موضوع معين، كما تصلح المقابلة لجمع المعلومات عن مواقف ماضية أو مستقبلية يصعب إستخدام الملاحظة.

ويعرفها بنجنهام bingham المقابلة محادثة موجهة نحو هدف محدد وليس مجرد الرغبة في المحادثة ذاتها.

¹ - حامد خالد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ط2، ص 128.

² - هداس فاروق: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار الهدى للنشر والتوزيع، دب، 2003، ص 346.

³ - بوحوش عمار ومحمد محمود الذبيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط1، ص 139.

ويعرفها إنجلش إنجلش "English English" : انها محادثة موجهة يقوم بها شخص آخر أو أشخاص آخرين، هدفها استثارة أنواع معينة من المعلومات لإستغلالها في بحث علمي وللاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج. (1)

وقد إحتوت أسئلة دليل المقابلة على الأسئلة التالية :

الجنس : ذكر أنثى
سنة التخرج:.....

هل توظفت مباشرة بعد تخرجك؟

هل سبق لك وأن مالاست بعض الوظائف قبل أن تستقر في وظيفتك الحالية؟

متى توظفت ؟

بالنسبة لك الشهادة كانت سبب حصولك على الوظيفة أم هناك سبب آخر ككفائتك؟

هل ترى أن معايير التوظيف بالجزائر عادلة ؟

هل ترة أن العدد الهائل من خريجي الجامعات خاصة في السنوات الأخيرة تستحق ان توظف بالإعتماد

على الشهادة دون إحتساب الكفاءة ؟

هل صادفت من الزملاء أو الأقارب من توظف بوساطة ؟

2- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة أداة من أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، وذلك لما لها من ميزات سواء بالنسبة لاختصار الجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها إحصائيا.

ونعني بالاستمارة " إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي نموذج يضم مجموع من

الأسئلة توجه للأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو شكل أو موقف، يتم تنفيذ الاستمارة

عن طريق المقابلة أو ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد" (2).

كما تعرف "نموذج يضم مجموعة الأسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع

أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية او ترسل إلى المبحوثين عن

طريق البريد"

¹-عطوي جودت عزت: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1، ص110.

²- زيدان عبد الباقي: قواعد البحث العلمي الاجتماعي، دار السعادة، دب، 1974، ط2، ص 181.

وقد تم اعتماد الاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وقد تم بناء الاستمارة وفقا لفرضيات البحث، وقد تم بناء الاستمارة وفقا لمراحل كالتالي:

المرحلة الأولى: مرحلة الصياغة الأولية التي تضمنت في الأول 22 عبارة مع أربعة أسئلة تخص البيانات الشخصية، وبعد الانتهاء من صياغة أسئلة الاستمارة وترتيبها في أجزاء ومحاوّر تم عرضها على الأستاذ المشرف ومن ثمّ تصحيحها وزيادة أسئلة فيما يخص جزء البيانات الشخصية. وعبارات في الجزء الثاني لمحاوّر الأداة والتي خلصت في الأخير إلى بناء الاستمارة في شكلها النهائي لتصبح جاهزة لعرضها على المحكمين فأصبحت الاستمارة مكونة من جزئين، الجزء الأول المعنون بالبيانات الشخصية وتضمن 6 أسئلة والجزء الثاني المعنون بمحاوّر الأداة والمكون من 3 محاوّر، كل محور متعلق بفرضيات الدراسة والتي بلغت عدد العبارات في مجملها 27 عبارة.

المرحلة الثانية: هي مرحلة عرض الاستمارة على المحكمين كان عددهم أربعة أساتذة محكمين في نفس تخصص الدراسة. والهدف منها ضبط المفاهيم والمؤشرات التي استعملت في العبارات ومدى خدمتها لموضوع الدراسة.

وبعدها تم إخضاع الاستمارة إلى بعض التعديلات الطفيفة من حذف وتعديل، ما اتفقا عليه أستاذين فقط وهي كالتالي:

- تم حذف العبارة 17 من المحور الثاني المتعلق بالأقدمية.
- تم إعادة صياغة العبارة 20 من المحور الثالث المتعلق بالمحسوبية.
- تم حذف العبارة 21 واستبدالها بعبارة أخرى تخدم المحور الثالث المتعلق بالمحسوبية.
- وفي نفس المحور قد تم تغيير صياغة العبارات 23، 25، 26 دائما بما تخدم مؤشرات المحور.
- وبالصياغة النهائية لاستمارة البحث أصبحت تحتوي على 6 أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية و 26 عبارة متعلقة بمحاوّر الأداة.

المرحلة الثالثة: والنهائية أين تم النزول بها إلى الميدان وتوزيعها بعد آخر تعديل وبعد أن أصبحت جاهزة، وكان شكلها النهائي كالتالي:

- الجزء الأول: البيانات الشخصية، وضم ستة أسئلة.
- الجزء الثاني: المتعلق بمحاوّر الأداء وضم ثلاثة محاوّر كالتالي:
- المحور الأول: المتعلق بالفرضية الأولى وتضمن 10 أسئلة.
- المحور الثاني: المتعلق بالفرضية الثانية وتضمن 7 عبارات من الرقم 11 إلى الرقم 17.

- المحور الثالث: المتعلق بالفرضية الثالثة وتضمن 9 عبارات من الرقم 18 إلى الرقم 26. وقياسا لاتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية، تم الاعتماد على مقاييس ليكرت الثلاثي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق).
وأعطيت لكل إجابة رقم يقابلها كالاتي:
- موافق يقابل القيمة 03.
- موافق إلى حد ما يقابل القيمة 02.
- غير موافق يقابل القيمة 01.
وسعيا منا للتأكد من صحة وثبات الاستبيان قمنا بالخطوات التالية:

صدق وثبات الاستبيان:

1-صدق الاستبيان: ويقصد به ما إذا كان الاستبيان يقيس ما يود الباحث قياسه أو يصنف بالفعل ما يود أن يصنفه.

فنجاح الباحث في تحقيق أهدافه يتوقف على الاختيار الرشيد الأنسب للأدوات الملائمة للحصول على البيانات، بمعنى من الضروري أن تتحقق درجة معينة من الثقة في البيانات المتحصل عليها والتأكد من أن الأداة التي نستخدمها في القياس تقيس فعلا الظاهرة المدروسة⁽¹⁾.

وقد اخترنا للتأكد من صدق الاستبيان وهو الأكثر استعمالا على صدق المحتوى (محتوى الاستبيان أي العبارات المتعلقة بالظاهرة المدروسة) والحساب صدق المحتوى إنطلاقا من طريقة استطلاع المحكمين، وتم الإعتماد معادلة لاوشي lawshe.

$$\text{صدق البند (كل بند)} = \frac{N_1 - N_2}{N}$$

حيث: N_1 : يقيس وتقابله القيمة 01.

N_2 : يقيس وتقابله القيمة 02.

N : عدد المحكمين

ثم نقوم بجمع صدق مجموعات البنود والمجموع نقسمه على عدد البنود

¹ - الجوهري محمد محمود: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط1، ص 184.

$$\text{مجموع صدق كل بند} \\ \text{صدق الاستبيان} = \frac{\text{عدد البنود}}$$

وبعد القيام بكل الخطوات والحساب بالإعتماد على المعادلة أعلاه تحصلنا على قيمة 0,75 وهي قيمة كافية للحكم على صدق الإستبيان .

ويمكن أن نقيس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات أي بإتباع المعادلة التالية:

$$\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \text{معامل الصدق الذاتي}$$

ومنه معامل الصدق الذاتي = $\sqrt{90}$ نتحصل على قيمة عالية تؤكد على صدق هذا الإستبيان.

2- ثبات الاستبيان: يشير " إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس"⁽¹⁾.

بمعنى ما إذا كان الاختبار يعطي نفس النتائج تقريبا إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة (ثبات الأداة) ولحساب الثبات توجد 4 طرق وهي:

- 1- طريقة التطبيق لإعادة التطبيق.
- 2- طريقة الصور المتكافئة.
- 3- طريقة التجزئة النصفية.
- 4- طريقة الاتساق الداخلي.

وسوف تعتمد في حساب ثبات الاستبيان على الطريقة الثالثة وهي طريقة التجزئة النصفية، لأنها الأسهل بالنسبة للطريقتين اللتان سبقتاها وأيضا أن عدد عبارات الاستبيان عدد زوجي.

وبتطبيق هذه الطريقة على النسبة التي قمنا بحساب صدق الاستبيان وهي 20% ما يقابل 8 عبارات. نقوم بتقسيمها إلى نصفين: النصف الأول يضم الأرقام الفردية والنصف الثاني يضم الأرقام الزوجية، فنحصل على:

x: درجات الأفراد على البنود الفردية.

y: درجات الأفراد على البنود الزوجية.

ونقوم باستعمال معامل بيرسون ونحسب قيمة R

¹ - المرجع السابق، ص 185.

$$R_{xy} = \frac{N \sum X.Y - \sum X. \sum Y}{\sqrt{[N. \sum X^2 - (\sum X)^2]. [N. \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$\frac{8.7731 - (250.243)}{\sqrt{8.7956 - (250)^2. [8.7570 - (243)^2]}}$$

$$\frac{61848 - 60750}{\sqrt{(63648 - 62500). (60560 - 59049)}}$$

$$\frac{1098}{\sqrt{1148.1511}}$$

$$\frac{1098}{\sqrt{1734628}}$$

$$\frac{1098}{1317,05} = 0,83$$

القيمة المتحصل عليها تمثل ثبات نصف الإختبار، ثم نقوم بتعديل القيمة المحصل عليها إنطلاقا من معادلة سبيرمان براون

$$R_{x,y} = \frac{2.R}{1+R}$$

تحصلنا على قيمة $R = 0,83$

نقوم بتعديل قيمة بارسون

$$R_{xy} = \frac{2. 0,83}{1+ 0,83} = \frac{1,66}{1,83} = 0,90$$

لنحصل على معامل ثبات الاستبيان بـ $0,90$ وبالتالي وجود ثبات عال للإستبيان .

3- **السجلات والوثائق:** بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تساعد الباحث من جمع المعلومات من مجتمع البحث التي تستفيد منها في دراسته وهي والسجلات "والوثائق التي لا يتعدى مجال استعمالها حدود المؤسسة التي أنتجتها

وقد ارتكزت الاستفادة من السجلات والوثائق بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية فيما يلي:

- كل ماله علاقة بالكلية من تأسيس وإنشاء الأقسام المكونة لها.
- الإطلاع على الهيكل التنظيمي للكلية (الجانب البيداغوجي).
- الإطلاع على عدد الموظفين الحاملين للشهادات الجامعية بالرجوع للأرشيف.

رابعاً: الخصائص السوسيو مهنية لأفراد مجتمع الدراسة

إن إختيار العينة تعتبر مشكلة يواجهها الباحث في تحديد إطار العمل، أي إختيار عينة البحث التي سيقوم بإجراء دراسته عليها، وقد كان إختيارنا لطريقة الحصر الشامل لأن مفردات بحثنا لا تتجاوز 49 مفردة، وبالتالي كان من الضروري تطبيق الحصر الشامل. ويعتمد الحصر الشامل "بالدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث حيث تؤخذ البيانات من جميع أفراد المجتمع دون ترك أي مفردة أو حالة"⁽¹⁾.

من مزايا الحصر الشامل⁽²⁾:

- دقة النتائج المتحصل عليها.
- تجنب أخطاء التعميم التي تنتج من استخدام البيانات المأخوذة من عينة محددة.
- تفادي الأخطاء الشائعة والناجمة عن غيرها مثل خطأ التحيز وخطأ الصدفة، ولكن هذا لا يعني أنه ليس له عيوب ولكن بالنسبة لنا هذه العيوب لم تصادفنا لأن عدد مفردات البحث كانت مقبولة لا تحتاج لتكاليف أو إمكانيات كبيرة أو حتى الوقت في جمع البيانات وتصنيفها وتبويبها وتحليلها ولكن ما صادفنا من تطبيق الحصر الشامل، وعند توزيع الاستمارات على مفردات البحث التي كانت 49 مفردة تم استرجاع 40 استمارة فقط والتي تم الاعتماد عليها في الدراسة.

يمكن تلخيص الخصائص العامة للمبوهين كما يلي :

غالبية المبوهين اناث بنسبة

غالبية المبوهين يتمركزون في فئة عمرية شبابية بنسبة

غالبية المبوهين متحصلين على شهادات جامعية (ليسانس) بنسبة

¹- حامد خالد، مرجع سابق، ص 132.

²- المرجع السابق، ص 132.

- معظم الباحثين تخصصات شهاداتهم ملائمة للعمل بالكلية .
- كل الباحثين تقريبا لهم أقدمية في شهاداتهم من 6سنوات فما فوق .

خامسا: أساليب التحليل

اعتمدنا على أسلوب التحليل الكمي وأسلوب التحليل الكيفي

1- أسلوب التحليل الكمي: هذا النوع من التحليل يتم التعبير من خلاله عن تحويل البيانات التي تحصلنا

عليها إلى أرقام ونسب مئوية، كما قمنا بالاستعانة ببعض الطرق الإحصائية من بينها:

أ. الأساليب الإحصائية:

- تحويل البيانات إلى تكرارات ونسب مئوية.

تم الاعتماد على نظام (SPSS) Statistic pakge for Sosial Sciences في تحليل البيانات،

هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة، ومنها التطبيقات

الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام إجراء التحليلات الإحصائية. (1)

واستعملنا الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لمعرفة درجات إتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف.

المتوسط الحسابي : يميل إلى التمرکز أو عند قيم معينة في مركز التوزيع التكراري ،والغرض منه وصف

المجموعة برقم واحد فهو يعبر عن مزيد من الوصف. (2)

- الإنحراف المعياري: اقترحه كارل بيرسون "Karl Pearson" عام 1893، ويعتبر أهم مقاييس التشتت

وأكثرها استخداما، يقيس حجم الاختلاف في المشاهدات بالانحراف عن المتوسط الحسابي ويزال أثر

الإشارة بتربيع الانحرافات.

وبما أننا اعتمدنا على مقياس ليكرث الثلاثي ستكون القيم التي ستعتمد عليها لتفسير البيانات التي تم

التوصل إليها كالتالي:

- المتوسطات الحسابية من 1 إلى 1,66 (غير موافق).

1- العنوم شفيق: طرق الإحصاء (تطبيقات إقتصادية و إدارية) بإستخدام SPSS، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط2، ص23.

2- زايد مصطفى: علم الإحصاء ، مطابع الدار الهندسية ،دب، 2008، ط2، ص92.

- المتوسطات الحسابية من 1,67 إلى 2,33 (موافق إلى حد ما).

- المتوسطات الحسابية من 2,34 إلى 3 (موافق).

ب. أدوات الإحصاء الاستدلالي:

واعتمدنا على مايلي:

- معادلة لاوش (lawshe) لحساب صدق الاستبيان.

- معامل بيرسون (pearson) لحساب نصف ثبات الاستبيان.

- معامل سبيرمان (spearman) لتعديل قيمة نصف ثبات الاستبيان.

2- أسلوب التحليل الكيفي:

يعتمد هذا الأسلوب على تفسير وتحليل البيانات التي تم التوصل إليها وتبويبها في جداول والهدف

منه إعطاء البحث قيمة علمية أعلى.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة قد تم التطرق إلى تحديد مجالات دراستنا واختيار المنهج المناسب كما قمنا بتحديد الأدوات التي تم الاستعانة بها في جمع المعلومات والبيانات، ثم طريقة اختيار العينة وأخيرا الأساليب التي تم اعتمادها والتي ستساعدنا على التحليل واستخلاص النتائج.

الفصل السادس : عرض وتحليل نتائج موضوع الدراسة

تمهيد:

عرض وتحليل نتائج موضوع الدراسة.

تمهيد:

في هذا الفصل سنتناول تحليل البيانات الميدانية التي جمعناها بإعتماد على أدوات جمع البيانات التي تم الاستعانة بها في دراستنا هذه، العدد الإجمالي للجداول 32 جدولا 6 جداول متعلقة بالبيانات الشخصية والجداول الباقية مرتبطة بفرضيات الدراسة والتياحتوت كلها على الأسئلة التي جاءت في الاستمارة ودليل المقابلة والتي ساعدتنا في التوصل إلى نتائج نهائية وبالتالي قمنا بتحليل البيانات من أجل التأكد من مدى صدق الفرضيات والتساؤلات التي طرحناها في هذه الدراسة.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
25%	10	ذكر
75%	30	أنثى
100%	40	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول المتعلق بمتغير الجنس أن أعلى نسبة من المبحوثين إناث، والتي قدرت بـ 75%، بينما نجد نسبة 25% فقط من المبحوثين ذكور، يمكن تفسير ذلك أن فئة الإناث هي الفئة الطاغية في مجال الدراسة، فإن عدد المتخرجين من الجامعات الجزائرية أغلبها إناث، وذلك مرتبط بالطبيعة التي؟؟؟ الجنسين، إذ أن فئة الإناث تفضل مواصلة الدراسة لما يحقق لها الإستقرار المعنوي والمادي، وتحقيق الذات والاستقلالية، أما فئة الذكور فغالبا يتجهون للحياة العملية تفضيلا عن مواصلة الدراسة لسنوات طويلة، هذا في حد ذاته يفرض استقطاب الفئة الغالبة ألا وهي فئة الإناث لتحقيق التوازن وتوفير مناصب شغل لهذه الفئة، هذا من جهة ومن أخرى ربما الطبيعة الأنثوية تفرض بأن تكون هي الفئة الأكثر إقبالا على العمل بحب وشغف وإتقان، بإضافة إلى أنها تكون أكثر لطف في المعاملة وتسيير شؤون المتعاملين.

جدول رقم (04): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
/	/	أقل من 25 سنة
37,5%	15	من 25 إلى أقل من 30 سنة
30%	12	من 30 إلى أقل من 35 سنة
23,5%	13	من 35 إلى أقل من 40 سنة
100%	40	المجموع

يبين من خلال رقم (04) المتعلق بمتغير السن أن نسبة 37,5% انحصرت في الفئة العمرية من 25 إلى أقل من 30 سنة أما الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 35 سنة بلغت نسبتهم 30% أما الفئة العمرية من 35 إلى أقل من 40 سنة قدرت 32,5% أما بالنسبة للفئة العمرية أقل من 25 سنة منعدمة.

بالعموم يمكن تفسير ذلك أن التوظيف في السنوات الأخيرة بلغ درجات أعلى بالموازاة مع العدد الهائل من المتخرجين من الجامعات الجزائرية، ما أصبح يلزم الالتفات نحو هذه الفئة وبالتحديد الفئتين الثانية والثالثة التي تكون منطقيا هي الفئة التي أنهت دراستها وتخرجت.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
70%	28	مدينة
30%	12	ريف
100%	40	المجموع

نلاحظ من البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه أن النسبة الأعلى للمبحوثين الذين يقطنون بالمدينة والتي قدرت ب 70% في المقابل نجد أن نسبة المبحوثين الذين يقطنون بالريف بلغت 30% فقط، قد يرجع ذلك إلى أن الاستقطاب يتركز بشكل كبير على أصحاب المدن، لأن أغلب المؤسسات تكون على مستواها، على عكس الريف، وبالتالي يكون الإنتقاء بالتركيز على أصحاب المدن، وايضا أن عدد المتخرجين الجامعيين في المدن عدد عال بالنسبة للريف لأن ظروف أصحاب المدن تكون أيسر

لمتابعة الدراسة في حين أصحاب الريف يواجهون عوائق منها عائق المسافة، ما يفرض عليهم مقاطعة الدراسة وعدم متابعتها ولهذا نجد أن الفارق الكبير في بيانات الجدول.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها

النسبة المئوية %	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
20%	08	شهادة ليسانس + شهادة تقني سامي
77,5%	31	شهادة ليسانس
/	/	شهادة ماستر
2,5%	01	شهادة ماجستير
/	/	شهادة دكتوراه
100%	40	المجموع

انطلاقاً من البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الخاص بتوزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها، أن أعلى نسبة هي لحاملي شهادة الليسانس والتي قدرت نسبتها بـ 77,5% تليها نسبة حاملي شهادات ليسانس وإضافة إلى شهادة تقني سامي، والتي قدرت بـ 20%، في حين لم نجد سوى فرد واحد حامل لشهادة الماجستير، أما حاملي شهادة الماستر والدكتوراه فالنسبة منعدمة، وقد يفسر ذلك أن فئة حاملي شهادة الليسانس هي الفئة الأكثر توفراً وبالتالي يتم توظيفها لاعتبارات اجتماعية، اقتصادية أو حتى سياسية، أما بالنسبة لحاملي شهادات الليسانس زائد شهادة تقني سامي، نجد أن 8 أشخاص فقط بالكلية وإن دل هذا إنما يدل مقارنة بعدد حاملي شهادة الليسانس فقط أن التوظيف لا يأخذ بعين الاعتبار تكوينات أخرى تعلق الشهادة الجامعية الأصلية التي هي معيار أساسي بالدرجة الأولى كما جاء على ألسنة بعض الموظفين اثنان مقابلتنا لهم حيث أقرروا أن سبب فوزهم بالوظيفة هي الشهادة الجامعية.

الجدول رقم (07): يمثل توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة المتحصل عليها

النسبة المئوية %	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
25%	10	إعلام آلي
30%	12	الحقوق والعلوم السياسية
12,5%	05	علم المكتبات
05%	02	علم الاجتماع تنظيم عمل
2,5%	01	أدب عربي
2,5%	01	انجليزية

العلوم الاقتصادية	09	22,5%
المجموع	40	100%

يتوضح من الأرقام الإحصائية في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة هي لتخصص الحقوق والعلوم السياسية والتي قدرت نسبتها 30%، تليها تخصص الإعلام الآلي بنسبة 25%، في حين نجد أن نسبة 22,5% لتخصص العلوم الاقتصادية والتسيير، أما بالنسبة لتخصص علم المكتبات فقدرت بـ 12,5%، في حين نجد تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل لا يتجاوز 05% ونجد فردا واحدا فقط تخصص أدب عربي وآخر تخصص إنجليزي.

- إذا وضعنا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي منطلق تحليلنا وبما ان دراستنا على مستوى الإدارة أنه يوجد تناسب بين التخصصات والعمل بالكلية، فنجد أن النسب للتخصصات في الجدول أعلاه متوافقة مع عمل الإدارة ونذكر منها: تخصص إعلام آلي، العلوم الاقتصادية والتسيير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، وعلم المكتبات الذي ينحصر العمل بها داخل المكتبة بالكلية، وهذا يدل على أنه يؤخذ بعين الاعتبار توافق تخصص الشهادة وطبيعة الوظيفة، بمعنى أن التوظيف يأخذ أحد المعايير المتبعة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أما بالنسبة للتخصصات الأخرى التي هي خارج عن طبيعة الإدارة كتخصص الحقوق والعلوم السياسية والأدب العربي وتخصص إنجليزية، بالعموم كانت نسبة ضعيفة ويمكن إرجاع ذلك بأن التوظيف يأخذ جانبه الآخر وهو تدخل اعتبارات شخصية في هذه العملية.

الجدول رقم (08): يمثل توزيع المبحوثين حسب أقدمية الشهادة:

أقدمية الشهادة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 3 سنوات	02	5%
من 3 إلى أقل من 6 سنوات	11	27,5%
من 6 سنوات فما فوق	27	67,5%
المجموع	40	100%

تشير البيانات المتحصل عليها في الجدول رقم (08) المتعلق بأقدمية الشهادة، أن أعلى نسبة قدرت 67,5% وهي فئة من 6 سنوات فما فوق، تليها النسبة التي قدرت 27,5% لفئة من 3 إلى أقل من 6 سنوات، أما النسبة الباقية كانت لأقل من 3 سنوات و قدرت 5%.

إذا ما رجعنا إلى الجدول رقم (04) المتعلق بتوزيع المبحوثين حسب متغير السن إذ نجد أن الفئة العمرية ذات النسبة الأكبر هي الفئة من 25 إلى أقل من 30 سنة والتي قدرت بـ 37,5%. فإذا ما قارناها بنسبة أقدمية الشهادة، نجد أن هذه الفئة العمرية قد توظفت مباشرة بعد التخرج وما أكد لنا هذا آراء بعض الموظفين أثنا قيامنا بالمقابلة معهم فإن أغلبهم لم يلبثوا مدة طويلة بعد التخرج إلا وتوظفوا عن طريق المشاركة في مسابقات تم الإعلان عنها.

الجدول رقم (09): يمثل آراء المبحوثين حول الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى
0,62	2,78	87,5%	35	موافق
		2,5%	1	موافق إلى حد ما
		10%	4	غير موافق
		100%	40	المجموع

انطلاقاً من البيانات الموضحة في الجدول فيما يخص آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الشهادة معياراً من معايير التوظيف بالدرجة الأولى، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين أقرروا بأن الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى بالمؤسسة الجزائرية والتي قدرت نسبتهم 87,5% ونجد 2,5% من المبحوثين وافقوا إلى حد ما بأن الشهادة معيار من معايير التوظيف، في حين كانت نسبة 10% من الذين لم يوافقوا على أن الشهادة معيار من معايير التوظيف.

ويعد ذلك أن عملية التوظيف بالجزائر تتطلب وجود مؤهل علمي بالدرجة الأولى يتيح الفرصة أمام المترشحين بالفوز بالمنصب وهو الشهادة الجامعية التي ما يثبت صلاحية المترشح للتوظيف، وبدونها يقلل من حظه في الحصول على الوظيفة وهذا ما افادنا به البعض من الموظفين بأن سبب حصولهم على المنصب كان من خلال المشاركة في مسابقة على أساس الشهادة.

الجدول رقم (10): يمثل آراءالمبحوثينحول التخصص في اختيار الموظفين

الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	يدخل التخصص في إختيار الموظفين
0,84	2,53	75%	30	موافق
		2,5%	1	موافق إلى حد ما
		22,5%	9	غير موافق
		100%	40	المجموع

إنطلاقاً من البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول فيما يخص آراء المبحوثين حول التخصص في إختيار الموظفين في حين نجد أن 75% أقرروا بأن التخصص يدخل في إختيار الموظفين في حين نجد 2,5% موافقون إلى حد ما بأن التخصص يدخل في اختيار الموظفين، بالمقابل نجد أن 22,5% أجابوا بعدم موافقتهم وهي نسبة ضعيفة.

وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي الذي كانت قيمته 2,53 وهو مرتفع أين تمركز في فئة 2,34 إلى 3، أما بالنسبة للإحراف المعياري قد بلغت قيمته 0,84 وهذا يدل على أن إجابة المبحوثين أكثر تجانس أي أقل تشتت.

نفس ذلك على أن تخصص الدراسة من اهم العناصر التي تؤخذ بعين الاعتبار في وضع الأفراد مناصب شغلهم حتى يكون تناسق وتوازن بين مواصفات الوظيفة بما يتناسب وتخصص المترشح، حتى يكون هناك ضمان قيام الأعمال بما يجب.

زيادة على ذلك أن المبحوثين لهم تجارب قبلية في المشاركة في المسابقات جعلهم يتفوقون على أن التخصص أحد المعايير الأساسية في التوظيف وهذا ما كشفناه أثناء إجراءنا للمقابلة معه.

بالنسبة لنظرية الإدارة العلمية لتايلور ونظرية البيروقراطية لماكس فيبر فالتخصص إحدى المبادئ الأساسية في الإدارة أم ن خلال ما أصطلح عليه تقسيم العمل فكلما كان الفرد متخصص في وظيفة كلما كان متكن وقادر على الإلمام بالوظيفة.

أما بالنسبة للذين لم يوافقوا على هذا المعيار والتي قدرت نسبتهم 22,5% قد يرجع ذلك إلى أن التخصص الذي درسه في الجامعة لم يكن مطلوباً في سوق العمل أو تم حصولهم على الوظيفة على

أساس الإختبار الذي يلغي الأخذ بعين الإعتبار تخصص الشهادة أو تم الحصول عليها في ظروف خارج الإجراءات العادية أو القانونية.

جدول رقم (11): يمثل آراءالمبحوثينحول السيرة البيداغوجية للمترشح تساعد في الإختيار الجيد

الإختلاف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	السيرة البيداغوجية للمترشح تساعد في الإختيار الجيد
0,84	2,43	65%	26	موافق
		12,5%	5	موافق إلى حد ما
		22,5%	9	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه بأن 65% نسبة المبحوثين الذين أجابوا بموافق بالإضافة إلى نسبة 12,5% من الذين أجابوا بموافق إلى حد ما، بالمقابل 22,5% من المبحوثين أجابوا بأن السيرة البيداغوجية للمترشح لا تساعد في الإختيار الجيد.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي نجده أنه تمركز بين 2,34 و 3 وهي قيمة مرتفعة، بمعنى ان إجابات المبحوثين تمركز في فئة موافق أما الإختلاف المعياري قدرت قيمته 0,84.

نجد أن غالبية المبحوثين أجمعوا على أن السيرة البيداغوجية تساهم في الإختيار الجيد بين المترشحين، هذا عن دل إنا يدل على أهمية السيرة البيداغوجية للمترشح ما يزيد فرصه بالفوز بالمنصب، إذ لا ترتبط السيرة البيداغوجية للمترشح ما يزيد فرصه بالفوز بالمنصب، إذ لا ترتبط السيرة البيداغوجية بمهمة وحيدة، بل تتعدد في التفوق والقدرة على التعلم وعلى التطبيق بسرعة، هذا كفيل بضمن أن المترشح المختار على مقدرة بأن يتكفل بكل ما يرتبط بالوظيفة التي سيحتلها وهذا هدف أي مؤسسة أما بالنسبة للذين كانت نسبة إجاباتهم 22,5% بعدم موافقتهم بأن السيرة البيداغوجية للمترشح تساعد في الإختيار الجيد لا يمكن إرجاع ذلك إلا إلى أن هذه الفئة من المبحوثين كانت سيرتهم البيداغوجية متوسطة أو من تحت المتوسط، ما لم يستفيدوا منها في حياتهم الوظيفية أو يعتبرون ان السيرة البيداغوجية ليست بالضرورة أن ينظر إليها أثناء عملية التوظيف، لأن ما تم دراسته في الجامعة مختلف تماما عما سيزاوله في الوظيفة وهذا ما أفادونا به اثناء المقابلة.

جدول رقم (12): يمثل آراءالمبحوثينحول معدلات المترشح في التوظيف

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	احتساب معدلات المترشح في التوظيف
0,69	2,68	80%	32	موافق
		7,5%	03	موافق إلى حد ما
		12,5%	05	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح البيانات الاحصائية في الجدول رقم (12) الخاص باحتساب معدلات سن التوظيف، يتبين أن نسبة 80% من الذين اقروا بموافقتهم أن معدلات المترشح تحسب في التوظيف، إضافة إلى 7,5% أقروا بموافقة متوسطة، بالمقابل نجد أن 12,5% أقروا بعدم موافقتهم بان المعدلات لا تحتسب في التوظيف، وهذا ما أكده المتوسط الحسابي الذي كانت قيمته عالية حيث تمركز في فئة 2,34 و 3 بقيمة 2,68 أما الإحتراف المعياري قدرت قيمته بـ 0,69 وقيمة صغيرة على تشتت أقل للبيانات ومن ثم فقد إنحصرت إجابات المبحوثين في الفئة الأولى وهذا تقدير جيد وعال على أن المبحوثين موافقون على المعيار.

ويمكن أن نرجع سبب إرتفاع هذه النسبة أن المعدل إحدى النقاط الرئيسية التي تدل على كفاءة المترشح وهو الذي يعكس تمكنه بدليل تفوقه، أو العكس تماما من ذلك، زيادة علة ذلك أن بعض التجارب التي مرّ بها المبحوثينأو زملائهم أو أقاربهم أو حتى أشخاص من ذوي الاختصاص قد يبلغون بان المعدلات تحتسب وتزيد من فرص الحصول على الوظيفة.

أمّا بالنسبة للإجابات التي كانت 12,5% وهي عدم موافقتهم، وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بما سبق ويمكن إرجاع ذلك أن هؤلاء كانت لهم خلفيات فيما يخص المعدلات في التوظيف إمّا لتجارب مروا بها أو أن توظيفهم لم يعتمد على معدلاتهم بعين الاعتبار وخاصة أن أغلبية المبحوثين تم الحصول على الوظيفة الحالية المستقرة عن طريق المشاركة في المسابقة على أساس الإختيار فقط.

جدول رقم (13): يمثل آراءالمبحوثينحول طريقة تعامل المترشح وأخذها بعين الاعتبار أثناء عملية التوظيف.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	حول طريقة تعامل المترشح وأخذها بعين الاعتبار أثناء عملية التوظيف
0,87	2,25	52,5%	21	موافق
		20%	08	موافق إلى حد ما
		27,5%	11	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتبين من خلال الشواهد الكمية في الجدول أعلاه أن 52,5% من المبحوثين اجابوا بموافقتهم أن طريقة تعامل المترشح تؤخذ بعين الاعتبار في عملية التوظيف ونجد أن نسبة 20% أجابوا بموافقتهم إلى حد ما، بالمقابل نجد أن 27,5% أجابوا بعدم موافقتهم، ونجد أن المتوسط الحسابي تركز في فئة 1,67 و 2,33 بقيمة 2,25 وهو منخفض نوعا ما، ومعنى ذلك أن إجابات المبحوثين لم تكن عالية وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري إذ بلغت قيمته 0,87.

بالعموم إذا أخذنا نسبة 72,5% الذي وافقوا على أن طريقة تعامل المترشح تؤخذ بعين الاعتبار أثناء عملية التوظيف ويرجع ذلك ان تعامل المترشح يعكس صورته للجهات المكلفة أثناء مقابلة التوظيف مثلا كأسلوب التعامل. في مثل هذه الموقف التي تعتبر اساسية، إذ يجب على المترشح ان يكون أسلوبه راق في الإجابة والرد، حتى يؤخذ عنه نظرة متميزة في تعامله أثائها، هذا الشيء ينطبق على الوظيفة التي سيشغلها المترشح في معاملته مع زملاء العمل والمتعاملين وهذا شيء مهم تسعى أي مؤسسة لأجله.

جدول رقم (14): يمثل آراءالمبحوثينحول علاقة الاختيار بلباقة المترشح أثناء مقابلة التوظيف

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	علاقة الاختيار بلباقة المترشح أثناء مقابلة التوظيف
0,81	2,40	60%	24	موافق
		20%	08	موافق إلى حد ما

		20%	08	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح البيانات في الجدول رقم (14) المتعلق بلباقة المترشح أثناء مقابلة التوظيف، فإن 60% من المبحوثين أجابوا بموافقتهم أما 20% أجابوا بموافقين إلى حد ما، في حين نجد أن 20% غير موافقين.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي يدل على أن غالبية المبحوثين قد وافقوا على أن اللباقة أحد المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار زيادة على قيمة الانحراف هي قيمة منخفضة يدل على إنسجام إجابات المبحوث.

- كما هو واضح ان كل عمل أو وظيفة يجب أن يتوفر في صاحبها اللباقة لأنها شيء أساسي يعكس صورة المترشح سواء من الناحية الأخلاقية أو انتقاء الألفاظ في الحديث... وهذا ما تحتاجه اي وظيفة للسير الحسن للمعاملات مايعكس صورة المؤسسة، وهذا ما أصبحت المؤسسات الكبرى تعتمد عليه بالدرجة الأولى، إذ نجد داخل الإدارة الحديثة التي اهتمت بالفرد بجانبه البشري على خلاف النظرة التقليدية وهذا المعيار اي اللباقة أصبحت مطلوبة في طالب الوظيفة أو المترشح ما يكسب المؤسسة سمعة جيدة في معاملاتها، إذ قالت أحد الموظفات بالكلية أثناء إجراء المقابلة معها وفي حديثها المسترسل بخصوص المسابقات أن الشباب والفتيات يتخذون لباسا ذو هندام محترم رسمي حتى يضمنون النقاط المقدمة في مقابلة التوظيف.

أما بالنسبة للذين لم يوافقوا على ذلك واليت قدرت نسبتهم 20% قد تكون لديهم معلومات بمسبقة تنفي ذلك، أو بعض المآخذ التي تؤخذ على عملية التوظيف.

جدول رقم (15): يمثل آراء المبحوثين حول علاقة المعارف والمؤهلات النظرية للمترشح بالتوظيف العملي للوظيفة (كل ما يخص الوظيفة)

علاقة المعارف والمؤهلات النظرية للمترشح بالتوظيف العملي للوظيفة (كل ما يخص الوظيفة)	التكرار	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موافق	28	70%	2,55	0,74
موافق إلى حد ما	06	15%		

		15%	06	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتوضح من الشواهد الكمية في الجدول رقم (15) أن غالبية المبحوثين أبدوا موافقتهم بنسبة 85% بالإجمال حول علاقة المعارف والمؤهلات النظرية للمرشح بالتوظيف العملي للوظيفة، في حين نجد 15% فقط أبدوا عدم موافقتهم بان المعارف والمؤهلات النظرية للمرشح ليس لها علاقة بالتوظيف العملي للوظيفة.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي فنجد انه تمركز بين 2,34 و 3 وقيمه مرتفعة وبالمقابل هذا ما دل عليه الانحراف المعياري الذي قدرته قيمته 0,74 بمعنى أن إجابات المبحوثين متجانسة ومتقاربة.

- نفس ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين أن هناك ارتباط بين ما اكتسبه الفرد من معارف نظرية ومؤهلات تسمح له بالاستفادة منها في الوظيفة أثناء التوظيف العملي وخاصة أن التخصصات في الجدول رقم (07) اغلبها تحتج إلى لتطبيق المعارف النظرية بالإعلام الآلي، علم المكتبات وبالتالي قد استفادوا من هذه المؤهلات النظرية ومختلف المعارف في ممارستهم العملية للوظيفة التي هم يشغلونها، هذا ما يبرر ارتفاع نسبة موافقتهم، أما بالنسبة للذين عارضوا هذا المعيار فيمكن إرجاع ذلك ان الوظائف التي يشغلونها هي وظائف بسيطة لا تحتاج وجود هذا المتطلب بشكل أساسي ومهم في التوظيف العملي، وأن تخصصهم لم يتناسب مع الوظيفة وبالتالي تكون الاستفادة من المعارف والمؤهلات النظرية في مجال دراستهم صعب لا يتناسب ومتطلبات الوظيفة.

جدول رقم (16): يمثل آراء المبحوثين حول زيادة درجة استقطاب المرشح نحو وظيفة ما متعلق بالمهارات الذاتية.

المهارات الذاتية تزيد من استقطاب المرشح نحو وظيفة ما.	التكرار	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موافق	26	65%	2,55	0,84
موافق إلى حد ما	10	25%		
غير موافق	04	10%		
المجموع	40	100%		

يتبين من الجدول رقم (16) المتعلق بأراءالمبجوثين حول المهارات الذاتية تزيد من استقطاب المترشح نحو وظيفة ما وإنطلاقا من الشواهد الكمية يتبين أن 90% وافقوا على أن المهارات الذاتية تعمل على زيادة حظوظ المترشح وتساعد على إستقطابه لوظيفة ما، وهذا الارتقاع في الإجابات يتوضح في ارتفاع المتوسط الحسابي الذي تمركز بين 2,34 و 3 أما بالنسبة للانحراف المعياري قدرت قيمته 0,84 وهذا دليل على تجانس الإجابات.

إن الإهتمام بالموارد البشري على أنه مورد غير قابل للنفاد يمكن الإستثمار فيه والاستفادة من بكل الأوجه المختلفة، وقد بلغ الاهتمام بالفرد كمورد ذروته في السنوات الأخيرة وخاصة في البلدان المتقدمة والمتطورة، وقد تخطت تلك النظرة التقليدية للفرد أبعد الحدود ومن هنا يمكن ربط العلاقة بين المهارات الذاتية والإستقطاب نحو وظيفة ما، فإن اكتساب الفرد لمهارات ذاتية كمهارات الوعي الذاتي ومواطن القوة والضعف، مهارات تحديد الأهداف، مهارات التعامل مع الغضب والقلق والحزن ... إلخ وهذا كله يتم إكتشافه عن طريق إختبارات خاصة، وهذا ما أكدته إحدى الدراسات التي تم عرضها ان من نتائج الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة أصبحت؟؟؟؟ الطرق الحديثة للتوظيف وأن النظر للمورد البشري قد تغيرت وتطورت عن النظرة القبلية، وبالتالي فإن ارتباط المهارات الذاتية بالوظيفة ومتطلباتها يعتبر شيء هام على عكس المترشح الذي تكون له مهارات ذاتية ليس في المستوى أو ضعيفة.

جدول رقم (17): يمثل أراءالمبجوثينحول الاتصال الجيد يرفع من حظ المترشح في التوظيف

الاتصال الجيد يرفع من حظ المترشح في التوظيف	التكرار	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موافق	20	50%	2,25	0,84
موافق إلى حد ما	10	25%		
غير موافق	10	25%		
المجموع	40	100%		

توضح البيانات الإحصائية في الجدول المتعلق بالاتصال الجيد يرفع من حظوظ المترشح نحو التوظيف، فكانت إجابات المبجوثين بالعموم بإبداء موافقتهم بنسبة 75%، في حين نجد أن 25% فقط من الذين عارضوا ذلك، أي أنهم لا يروا أن الاتصال الجيد لا يرفع حظ المترشح في التوظيف.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي فقد قدرت قيمته بـ 2,25 وتمركز في فئة ما بين 1,67 و 2,33 أما بالنسبة للانحراف المعياري قدرت نسبته بـ 0,84.

يمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى أهمية الإتصال، فهو يعد جانبا إنسانيا مهما في الحياة فهو أداة مهمة وفعالة من أدوات التعبير والتفاعل بين الأفراد والمجموعة، وبالتالي فإنه يلعب دورا مهما، فإذا كان المترشح يمتلك مهارات إتصال فهذا متطلب للنمو والتطور سواء للفرد في حد ذاته أو حتى للمؤسسة التي سيباشر العمل بها، وخاصة في المناصب المحورية بالمؤسسة أو المناصب العليا أو القريبة منها أي تركز مثلا القيادات واتخاذ القرارات.

فإذا افنقد المترشح لمهارات الإتصال حتى ولو كانت بسيطة كإيصال المعنى أو عدم التأثير في المتلقي كلغة الوجه أو الإيماءات والصوت غيرها يشكل عائق من قيام المصالح التي هي مرتبطة ببعضها داخل المؤسسة ويشكل في الأخير أهداف المؤسسة.

وزيادة على هذا فإن الإتصال الجيد يضمن قيام وتأسيس علاقات عمل جيدة في العمل ما يضمن أيضا السير الحسن لمختلف الوظائف في مرونة وهذا ما اشارت إليه نظرية العلاقات الإنسانية فيما يخص علاقات العمل ودورها في إنجاز الأعمال في أحسن الظروف وبأحسن نتائج.

جدول رقم (18): يمثل آراءالمبجوثينحول الانضباط أثناء مقابلة التوظيف يمنح فرصة أكبر للحصول على الوظيفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	الانضباط أثناء مقابلة التوظيف يمنح فرصة أكبر للحصول على الوظيفة
0,91	2,30	60%	24	موافق
		10%	04	موافق إلى حد ما
		30%	12	غير موافق
		100%	40	المجموع

من الشواهد الكمية في الجدول أعلاه يتبين أن 70% أبدوا موافقتهم أن الإنضباط يمنح فرصة أكبر للحصول على الوظيفة أثناء مقابلة التوظيف أما الذين عارضوا بلغت نسبتهم بـ 30%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 2,30 وتمركز في فئة ما بين 1,67 و 2,33 أما قيمة الانحراف المعياري بـ 0,91.

يمكن أن نرجع ذلك أن الإنضباط أثناء مقابلة التوظيف هو جانب مهم بالنسبة للقائم على المقابلة، ويمكن من خلاله الكشف عن بعض الصفات الهامة في المترشح والتي تتناسب مع الوظيفة التي سيشغلها، وقد يستهين البعض ببعض التفاصيل الصغيرة، هي التي تساعد المترشح للفوز بالمنصب، وإن كان المترشح مؤهل لإحتلاله، فالإنضباط شيء جيد ومطلوب فحضور المترشح في الوقت المحدد غير ذلك الذي يتأخر عن المقابلة، وزيادة على ذلك ان إحضار جميع الوثائق اللازمة الخاصة به وترتيبها إحدى مؤشرات الانضباط ما يزيد في حظه للحصول على الوظيفة، فإن دل ذلك إنما يدل على أن هذا المترشح إذا ما احتل هذه الوظيفة سيلتزم بمواقيت الدوام المحدد أو حتى أثناء قيامه بمتطلبات الوظيفة اليومية.

جدول رقم (19): يمثل آراءالمبجوثينحول الأفضلية للمترشح الذي لديه خبرة عن غيره الذي ليس لديه.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	لسنوات الخبرة أفضلية عن غيره الذي لديه
0,48	2,85	90%	36	موافق
		05%	02	موافق إلى حد ما
		05%	02	غير موافق
		100%	40	المجموع

إنطلاقا من البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن 95% بالعموم وافقوا بأن سنوات الخبرة للمترشح أفضلية في التوظيف عن غيره الذي ليس لديه، بالمقابل نجد 05% فقط لم يوافقوا على ذلك.

أما المتوسط الحسابي بلغت قيمته 2,85% وهي قيمة مرتفعة وتمركز بين 2,34 و 3، أما الإنحراف المعياري قدرت قيمته 0,48 وهو ما يدل على أن إجابات المبجوثين تمركزت في الفئة المقابلة لبديل الإجابة موافق ونجد أن الانحراف المعياري منخفض أي أقل إنحراف بمعنى تقارب إجابات المبجوثين. يمكن تفسير بأن سنوات الخبرة للمترشح عند مزاولته لوظيفة ما في الماضي كفيل بأن يفضل عن غيره الذي لا يملك سنوات خبرة.

هذا يمنحه الأفضلية عن غيره لأن هذا المترشح قد عايش ميدان الشغل وله دراية وخلفية عن كيفية القيام بالوظيفة. وسيكون هذا المترشح جاهز لشغل أي وظيفة كانت ويمكن أن لا يخضع للتدريب.

هذا ما أفادنا به بعض الموظفين منهم من عمل لفترات مؤقتة ومتقطعة وأثناء إجرائه لمسابقة التوظيف ساعده كثيرا، أخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة التي اكتسبها من أثناء تقلده لوظائف متعددة.

جدول رقم (20): يمثل آراءالمبحوثينحول ضرورة الخبرة المهنية العملية في التوظيف

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة المهنية ضرورية في التوظيف
0,48	2,85	90%	36	موافق
		05%	02	موافق إلى حد ما
		05%	02	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين كانوا موافقين إلى أن الخبرة المهنية العملية ضرورية في التوظيف وقدرت نسبة إجابتهم بـ 95% في المقابل لم تتجاوز نسبة المعارضين 05% ونجد أن المتوسط الحسابي مرتفع جدا و تمركز بين 2,34 و 3 وقدرت قيمته بـ 2,85 أما الانحراف المعياري قدرت قيمته بـ 0,48.

نلاحظ أن إجابات المبحوثين تمركزت في فئة وهذا دل عليه المتوسط الحسابي، ما دل عليه أيضا الإنحراف المعياري أي إجابات المبحوثين أكثر تجانس وأقل تشتت.

- قد تحتاج بعض الوظائف زيادة على سنوات الخبرة على الخبرة المهنية العملية أي الخبرة التي اكتسبها المترشح في وظيفة ما، كالقيام بمتطلبات الوظيفة في وقت أقصر وباقل جهد وبناتج ممتازة، وهذا ما نجده في نظريات التنظيم الكلاسيكية حيث اشارت ان قيام الأعمال في وقت أقصر وباقل

تكلفة وأقل جهد وأحسن النتائج إنطلاقاً من التخصص التي قالت به النظريات السابقة الذكر، وبعد سنوات ستصبح خبر مهنية عملية، يكتسبها الفرد من ممارساته المتكررة في وظيفة ما.

جدول رقم (21): يمثل آراءالمبحوثينحول أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة.

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة
0,58	2,75	82,5%	33	موافق
		10%	04	موافق إلى حد ما
		7,5%	03	غير موافق
		100%	40	المجموع

إنطلاقاً من الأرقام الإحصائية في الجدول رقم (21) المتعلق بأقدمية الشهادة تزيد من الحصول على الوظيفة، يتبين أن غالبية المبحوثين وافقوا بنسبة 92,5% بالمقابل نجد أن نسبة 07,5% فقط من المبحوثين لم يوافقوا على ذلك، أما المتوسط الحسابي فقد بلغ قيمة مرتفعة قدرت بـ 2,75 تمركز بين 2,34 و 3 أما الإحتراف كانت قيمته منخفضة وبلغت 0,58 وهو واضح جداً أن المبحوثين أجمعوا على أن أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة ودليل ذلك أن قيمة الانحراف المعياري انخفضت أي أن إجابات المبحوثين أكثر تجانساً وأقل تشتتت.

ومن ثم يمكن تفسير إجابات غالبية المبحوثين بأن أقدمية الشهادة الجامعية تأخذ بعين الاعتبار في التوظيف وذلك شيء أكيد أن الأفضلية للدفعات التي قد تخرجت لها الحق بأن ينظر إلى هذه الفئة دون غيرها التي تخرجت حديثاً على أساس من المصادقية دون تفضيل فئة على أخرى ويبقى التفاوت في هذا

المؤشر لأصحاب أقدم الشهادات الجامعية وذلك لاعتبارات اجتماعية بالدرجة الأولى ثم اعتبارات اقتصادية كالححد من البطالة والمشاكل الاجتماعية التي قد يعاني منها الشباب بعد تخرجهم كالفراغ وأما الاقتصادية نتيجة العدد الهائل من المتخرجين من الجامعات تقوم الدولة بالإجراءات اللازمة لتوفير مناصب شغل لتحسين الظروف المعيشية خاصة للشباب.

جدول رقم (22): يمثل آراءالمبجوثينحول دور التكوين الخاص ودوره في الرفع من حظوظ المترشح في التوظيف.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	للتكوين الخاص دور في الرفع من حظوظ المترشح في التوظيف
0,79	2,30	50%	20	موافق
		30%	12	موافق إلى حد ما
		20%	08	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح البيانات الإحصائية في الجدول الخاص بدور التكوين الخاص في الرفع من الحصول على الوظيفة إذ نجد أن 50% من نسبة المبجوثينأبدوا موافقتهم و 30% وافقوا إلى حد ما، بالعموم كانت النسبة مرتفعة وقدرت 80% في حين نجد 20% فقط من الذين أبدوا رفضهم بذلك. أما المتوسط الحسابي تمركز بين 1,67 و 2,33 أي قيمة متوسطة وأما الإنحراف المعياري قدرته نسبته 0,79 و هو إلى حد ما مرتفع وبالتالي إجابات المبجوثين أقل إنسجام وتشتت أعلى. يعتبر التكوين الخاص هو اجتهادييقوم به المترشح لاكتساب مهارات أخرى خارج الاختصاص هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرفع حظوظه في الحصول على وظيفة إذا ما تقدم أو كم الإعلان عن مناصب عمل، تكون في الغالب على حسابه الخاص كتعلم اللغات أو تكوينات مرتبطة بتخصص الدراسة.

جدول رقم (23): يمثل آراء المبحوثين حول إمتلاك المترشح لشهادة في تخصصات آخر تمنحه الأفضلية في التوظيف

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	إمتلاك المترشح لشهادة في تخصصات آخر تمنحه الأفضلية في التوظيف
0,94	1,93	40%	16	موافق
		12,5%	05	موافق إلى حد ما
		47,5%	19	غير موافق
		100%	40	المجموع

إنطلاقاً من البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول المتعلق بامتلاك المترشح لشهادات في تخصصات أخرى تمنحه الأفضلية في التوظيف وتبين أن 40% وافقوا و 12,5% وافقوا إلى حد ما والنسبة الاجمالية 52,5% ، في المقابل نجد الذين عارضوا ذلك 47,5%، أما المتوسط الحسابي قد تركز بين 1,67 و 2,33 بقيمة 1,93 وهي قيمة متوسطة نوعاً ما، أما بالنسبة للإحتراف المعياري قدرت قيمته 0,94 و هو مرتفع يدل على أن إجابات المبحوثين غير متجانسة ومتشتتة.

- إذا نظرنا لنسبتي القبول والرفض نجد أنهما متقاربتين، وقد كان آراء المبحوثين حول إمتلاك شهادات في تخصصات أخرى متقاربة ويمكن أن نرجع ذلك أن الشهادة المطلوبة في سوق العمل هي الشهادة الجامعية، إذ ليس كل شخص يملك شهادة في تخصصات آخر بمعنى أن هذا الشخص له أفضلية عن غيره دون مراعاة نوع الشهادة المطلوبة في سوق العمل وتتناسب والوظيفة الذي هو بصدد إحتلالها، إضافة أثناء بحثنا الاستكشافي وجدنا أن البعض من خريجي الجامعات الموظفين بالكلية يمتلكون شهادة تقني سامي، وبالرجوع إلى الجدول رقم (06) المتعلق بتوزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها يتبين ان 20% ما يقابل 8 أفراد فقط من المبحوثين يمتلكون شهادة تقني سامي إضافة إلى الشهادة الجامعية، أما بالنسبة للذين عارضوا ذلك قد يرجع ذلك إلى تخصص الشهادة الجامعية كفيل وحده لأن يحتل المترشح منصب العمل دون إمتلاكه لشهادات آخر في تخصصات أخرى أو كان هناك ضرورة فرضت عليهم الحصول على الوظيفة دون مراعاة لهذا المؤشر مثل حصول المترشح على الوظيفة على أساس الشهادة مثلاً.

جدول رقم (24): يمثل آراء المبحوثين حول المشاركة في نشاطات علمية وبحثية للمترشح في مجال تخصصه تزيد في حظه في التوظيف.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	المشاركة في نشاطات علمية في مجال تخصصك تزيد من حظك في التوظيف
0,79	2,30	50%	20	موافق
		20%	08	موافق إلى حد ما
		30%	12	غير موافق
		100%	40	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه الخاص بمشاركة المترشح في نشاطات علمية وبحثية في مجال التخصص تزيد في حظه في التوظيف وتبين الشواهد الكمية في الجدول أن غالبية المبحوثين أبدوا موافقتهم، حيث بلغت نسبة الذين وافقوا 50% والذي وافقوا إلى حد ما 20%.

بالمقابل نجد أن 30% من الذين عارضوا ذلك، أما المتوسط الحسابي تمركز بين 1,67 و 2,33، أي في الفئة المتوسطة أما الإنحراف المعياري بلغت قيمته 0,79 وهو مرتفع بمعنى أن إجابات المبحوثين لم تكن قوية وهذا ما أكدته قيمة الإنحراف المعياري.

قد تبرز أهمية المشاركة في النشاطات العلمية والبحثية في تحديد قدرات المترشح فتسهم بطريقة مباشرة في الوظيفة التي قد يحتلها من خلال الرصيد العلمي والبحثي كالمشاركة في الندوات والمؤتمرات، المجالات، هذا ما نجده في استمارات الترشح لمسابقات التوظيف سواء على أساس الإختبار أو على أساس الشهادة، وبالتالي هذا المعيار يزيد من حظوظهم بالفوز بالوظيفة عن غيرهم الذين لم تكن لهم مشاركات من قبل.

جدول رقم (25): يمثل آراء المبحوثين حول أهمية شهادات العمل للفوز بالعمل.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	شهادات العمل لها أهمية للفوز بالمنصب
0,63	2,75	85%	34	موافق
		05%	02	موافق إلى حد ما
		10%	04	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح الأرقام الإحصائية المتحصل عليها في الجدول المتعلق بأهمية شهادات العمل في التوظيف أن 85% وافقوا و 5% وافقوا إلى حد ما أن لشهادة العمل أهمية في التوظيف، بالمقابل فقد بلغت نسبة الذين عارضوا وخالفوا 10%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 2,75 وهي قيمة مرتفعة وتمركز بين 2,34 و 3 أي أن غالبية المبحوثين موافقين على هذا المؤشر للأقدمية، كما نجد أن قيمة الانحراف المعياري 0,63 بمعن قيمة ضعيفة نوعا ما ويدل على تجانس أكبر لإجابات المبحوثين وتشتت أقل.

يعود تمركز إجابات المبحوثين في الفئة المقابلة لموافق للأهمية الكبر لشهادات العمل في سوق العمل ولما لها أهمية في تحديد مستوى المترشح للوظيفة، كما أنها عنصر هام تصنف ضمن السيرة الذاتية، فقد أفادنا البعض من الموظفين أن شهادة الخبرة ساعدت بشكل كبير بعد تقلدهم مناصب مختلفة ومؤقتة زيادة إلى أن البعض يلجأ إلى الحصول على شهادات غير قانونية من أطراف معينة، ولو لم يكن لها دور في ملف المترشح لا يلجأ البعض لمثل هذا الفعل، وخاصة أن الجزائر تعتمد في التوظيف كثيرا على شهادات العمل.

جدول رقم (26): يمثل آراء المبحوثين حول أن هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب
0,78	2,53	70%	28	موافق
		12,5%	05	موافق إلى حد ما
		17,5%	07	غير موافق
		100%	40	المجموع

من الشواهد الكمية الموضحة في الجدول الخاص بآراء المبحوثين حول إذا ما كان تمييز بين المترشحين لمنح المنصب، نجد أن 70% وافقوا و 12,5% موافقون إلى حد ما بأن هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب بالعموم كانت النسبة 82,5%، بالمقابل نجد أن الذين خالفوا ذلك بلغت نسبتهم 17,5%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته 2,53 وتمركز ما بين 2,34 و 3 وتذكيرا منا للقيم التي اعتمدها لتفسير البيانات.

المتوسطات الحسابية 1 إلى 1,66 منخفضة (غير موافق).

المتوسطات الحسابية 1,67 إلى 2,33 متوسطة (موافق إلى حد ما).

المتوسطات الحسابية 2,34 إلى 3 مرتفعة (موافق).

بمعنى أن قيمة المتوسط الحسابي متوسطة، أما الانحراف المعياري بلغت قيمته 0,78، وهو مرتفع نوعا ما، وهذا يدل على أن إجابات المبحوثين حول هذا المؤشر من المحسوبية مرتفع إلى حد ما.

قد يعود إجماع المبحوثين على أن هناك تمييز بين المترشحين إلى ما أثاره ملف التوظيف في الجزائر من نقاشات حادة في الوسط المدني، وانتشار بعض التجاوزات التي يشكل مباشرة بالإضراب بالصالح العام أين إنعدمت العدالة وشاعت التفرقة بين المواطنين وما أصبح يشوب هذه العملية من عدم الثقة في الجهات المكلفة والمختصة، والإشكالات المتعلقة بها وبالتالي كل ذلك كفيل إلى أن يحدد اتجاهات المبحوثين نحو هذه العملية.

جدول رقم (27): يمثل آراء المبحوثين حول أن هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب
0,79	2,13	37,5%	15	موافق
		37,5%	15	موافق إلى حد ما
		25%	10	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه المتعلق بتقديم هيات وهدايا في ظروف معينة للحصول على الوظيفة أن 37,5% وافقوا و 37,5% وافقوا إلى حد ما في حين نجد أن نسبة 25% عارضوا ذلك.

أما قيمة المتوسط الحسابي إنحصرت بين 1,67 و 2,33 أي بقيمة متوسطة وهذا ما دلّ عليه قيمة الإنحراف المعياري حيث بلغ 0,79 وكان نوعا ما مرتفع بمعنى إجابات المبحوثين..... نوع ما إلى التشتت.

لا تخلو أي دولة سواء كانت من الدول النامية أو حتى المتقدمة من ظاهرة تقديم هبات وهدايا لتشريع معاملة ما أو من أجل مصلحة أو الحصول على الوظيفة، لكن تختلف من جولة إلى دولة بدرجة متفاوتة وكذلك بالنسبة للمبجوثين فقد تفاوتوا في إجاباتهم في عدم إجماعهم بنسبة قريبة من المائة وهذا ما دل عليه سابقا المتوسط الحسابي، قد ينبع هذا التفاوت في الإجابات إلى ما قد عايشه كل مبجوث فمنهم من صادف ذلك بطريقة شخصية أو من الجهات القريبة منه وخاصة كما قلنا سابقا أنه ملف التوظيف بالجزائر يشكل إلى حد الآن الإشكالات الرئيسية في مختلف القطاعات وتلبية متطلبات هذه الفئة التي تفقد الثقة في الجهات المكلفة، زيادة على ذلك أن بعض المسؤولين أو أصحاب المناصب يقبل هذه الهبات والهدايا بغرض الإثراء الشخصي، ولا نستثني صغار المسؤولين كذلك فممكن أن يستغلوا سلطتهم من أجل منافع قيمة بالدرجة الأولى.

جدول رقم (28): يمثل آراء المبجوثين حول تعيين أحد المترشحين عن طريق الوساطة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	تدخل الوساطة في تعيين أحد المترشحين
0,74	2,45	60%	24	موافق
		25%	10	موافق إلى حد ما
		15%	06	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتبين من خلال البيانات الإحصائية في الجدول الخاص بأراء المبجوثين أن 60% وافقوا على أن الوساطة تدخل في تعيين المترشح، ونسبة 25% ممن وافقوا إلى حد ما على ذلك، بالمقابل نجد أن نسبة الذين عارضوا 15% فقط.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 2,45 وقد تمركز بين 2,34 و 3 أما الإنحراف المعياري قدرت قيمته 0,74 و معنى ذلك أن إجابات المبجوثين متقاربة أين تمركزت في فئة موافق.

تعد الوساطة من الظواهر الإجتماعية التي تسود معظم المجتمعات وأغلبها الدول النامية هذه الأخيرة التي تتأثر تأثراً أكبر بها.

الوساطة إحدى الوسائل التي يستخدمها الفرد للوصول إلى شخص ما لتحقيق مصلحة لشخص معين وما تتفق عليه أنه خارج القواعد واللوائح التنظيمية ودائماً يمكن إرجاع ذلك لغياب العدالة والمساواة في تقديم الخدمات أو الوظائف لكل المواطنين، وكذا انعدام الثقة مع الجهة التي يتعاملون معها، وهو ما دلنا عليه أحد الموظفين أثناء المقابلة أن هناك من إستعانوا بالوساطة من أجل الحصول على المنصب، وتم الحصول عليه فعلاً رغم أن الشخص مؤهلاته محدودة.

هذا ما قال به ماكس فيبر أن العلاقات في العمل يجب أن تكون علاقات بين الوظائف وليس علاقات بين الأفراد حتى تشيع الموضوعية وأن يكون الحياد فيكون التوظيف على أساس الجدارة والكفاءة لتفادي ميل المحاباة والمحسوبية وفق جملة من المعايير الموضوعية.

جدول رقم (29): يمثل آراء الباحثين حول ما إذا كان عامل الصداقة دخل للحصول على الوظيفة.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	عامل الصداقة دخل في تقديم المنصب
0,87	2,25	52,5%	21	موافق
		20%	08	موافق إلى حد ما
		27,5%	11	غير موافق
		100%	40	المجموع

يتبين من البيانات الإحصائية في الجدول المتعلق بآراء الباحثين إذا ما كان عامل الصداقة دخل للحصول على الوظيفة، نجد أن 52,5% من الذين وافقوا على أن عامل الصداقة له دخل للحصول على الوظيفة و 20% وافقوا إلى حد ما على ذلك، في المقابل نجد أن الذين لم يوافقوا على أن عامل الصداقة ليس له دخل للحصول على الوظيفة 27,5%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته 2,25 وتمركز ما بين 1,67 و 2,33 وبالتالي فقيمته متوسطة أما قيمة الانحراف المعياري قدرت بـ 0,87، ويعني ذلك أن إجابات المبحوثين كانت متوسطة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري.

إن لعامل الصداقة بحسب آراء المبحوثين دخل في الحصول على الوظيفة يرجع ذلك أن الصداقة تفرض نوعاً من التأثير، وخروج المكلف عن ما هو واجب، هنا تتدخل عوامل الرأفة وعاطفة الخير أو لأسباب إنسانية أو اجتماعية أو بدافع رد الجميل والفضل وهذا كفيل بأن يغير السير الحسن لهذه العملية.

جدول رقم (30): يمثل آراء المبحوثين حول تقديم وعود مغرية للحصول على الوظيفة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	تقدم وعود مغرية للحصول على الوظيفة
0,79	2,08	35%	14	موافق
		37,5%	15	من موافق إلى حد ما
		27,5%	11	غير موافق
		100%	40	المجموع

انطلاقاً من الشواهد الكمية الموضحة في الجدول أعلاه الخاص بأراء المبحوثين حول تقديم وعود مغرية للحصول على الوظيفة، نجد أن نسبة 35% من المبحوثين أبدوا موافقتهم و 37,5% وافقوا إلى حد ما حول تقديم وعود مغرية للحصول على الوظيفة، بالمقابل نجد أن نسبة الذين عارضوا ذلك هي 27,5%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 2,08 وتمركزت بين 1,67 و 2,33 وهي قيمة متوسطة وهذا ما تدل عليه قيمة الانحراف المعياري التي بلغت 0,79 ويعني أن إجابات المبحوثين نوعاً مشتمة.

أغلبية آراء المبحوثين كانت موافقة لهذا المؤشر أي أن يتم تقديم وعود مغرية للحصول على الوظيفة، قد يكون مبلغاً من المال نقداً أو عينياً، ونجد هذه الممارسة قد تكون عند أصحاب النفوذ والمال كأن يضمن حصول ابنه على الوظيفة وقد تكون من عامة الشعب وخاصة الفقراء فيلجئون إلى دفع ما يملكونه للحصول على المنصب الذي سيضمن له الإرتياح، والإستقرار، وحياة مضمونة تلبي له حاجياته الأساسية.

جدول رقم (31): يمثل آراء المبحوثين حول تبادل المصالح يترتب عليه الحصول على الوظيفة

الانحراف	المتوسط	النسبة المئوية %	التكرار	يترتب تبادل المصالح
----------	---------	------------------	---------	---------------------

المعياري	الحسابي			الحصول على الوظيفة
0,79	2,08	%45	18	موافق
		%35	18	من موافق إلى حد ما
		%20	08	غير موافق
		%100	40	المجموع

يتبين من البيانات الإحصائية في الجدول رقم (31) الخاص بأراءالمبوحثين حول تبادل المصالح يترتب عليه الحصول على الوظيفة، نجد أن 40% من المبوحثين أبدوا موافقتهم و 35% وافقوا إلى حد ما بالمقابل 20% من الذين عارضوا ذلك.

قدرت قيمة المتوسط الحسابي 2,08 تمركز بين 1,67 و 2,33 وهي قيمة متوسطة أما الإنحراف قدرت قيمته بـ 0,79 ويدل على أن إجابات المبوحثين يميل نوعا ما للتشتت.

يترتب عن تبادل المصالح الحصول على الوظيفة هذا ما عبر عليه المبوحثين من خلال إجاباتهم، يرتبط تبادل المصالح بأصحاب المراكز والسلطة أكثر شيء، لأن المصالح تكون مشتركة وبالتالي تلببها، جهة ينتظر من الطرف الآخر تلببته المصلحة في الجهة الأخرى وهذا ينطبق على التوظيف، إذ يصبح التبادل على مستوى الوظائف.

جدول رقم (32): يمثل أراء المبوحثين حول ما إذا كان التزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	التزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب
0,77	2,25	%42,5	17	موافق
		%27,5	11	من موافق إلى حد ما
		%30	12	غير موافق
		%100	40	المجموع

إنطلاقا من البيانات الكمية في الجدول المتعلق بأراءالمبوحثين حول ما إذا كانالتزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب، نجد أن 42,5% من المبوحثينأبدوا موافقتهم و

27,5% وافقوا إلى حد ما أما النسبة الإجمالية هي 70% أي غالبية الباحثين أبدوا موافقتهم بأن التزلف وسيلة للفوز بالمنصب.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 2,25 وتمركز من 1,67 و 2,33 وهي قيمة متوسطة أما الانحراف المعياري بلغت قيمته بـ 0,77.

الأغلب ممن يمتلكون السلطة والنفوذ من خلال مواقعهم كموظفين حكوميين أو لهم مراكز، هؤلاء المستهدفين من قبل الغير فيكون التقرب إليهم فوق اللزوم بدافع تلبية أحد المصالح منها الحصول على الوظيفة، لكن يوجد نوع آخر من هذا التزلف فيمكن التقرب إليهم لدعهم في الانتخابات إن كان ممن سيدخلون نوعا معينا من الانتخابات أو لزيادة مكانتهم الإجتماعية فهذا يزيد من ضمان الحصول على الوظيفة.

جدول رقم (33): يمثل آراء الباحثين حول ممارسة مبدأ المجاملة للحصول على الوظيفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	تمارس مبدأ المجاملة في حصولك على الوظيفة
0,84	1,73	25%	10	موافق
		22,5%	09	من موافق إلى حد ما
		52,5%	21	غير موافق
		100%	40	المجموع

توضح الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (34) المتعلق بآراء الباحثين حول ممارسة مبدأ المجاملة للحصول على الوظيفة نجد أن 25% فقط أبدوا موافقتهم و 22,5% وافقوا إلى حد ما. بالمقابل نجد أن نسبة الذين عارضوا ذلك قدرت بـ 52,5%.

أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته بـ 1,73 وتمركز بين 1,67 و 2,33 وهي قيمة متوسطة جدا في حين قدرت قيمته الانحراف المعياري بـ 0,84 ودائما أن إجابات الباحثين تميل للتشتت.

نجد أن نسبة موافقة الباحثين هي نسبة متوسطة أما بالنسبة الذي عارضوا أن ممارسة مبدأ المجاملة تضمن الحصول على الوظيفة، كان أعلى نوعا ما ربما أن مبدأ المجاملة لا ينتمي بنتائج مادية بالدرجة الأولى إذ أنها تكتفي ببعض السلوكات والإيماءات والألفاظ التي تستثير الشخص، فممارسة هذا الأسلوب

للحصول على وظيفة ليس أسلوب يضمن ذلك، لأن الغاية الأولى والأخيرة ان تقدم شيء رمزي مقابل الحصول على شيء ما.

جدول رقم (34): يمثل آراء الباحثين حول المفاضلة في الاختيار مرتبط بصلة القرابة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	يتعلق المفاضلة في الاختيار مرتبط بصلة القرابة
0,85	2,08	40%	16	موافق
		27,5%	11	من موافق إلى حد ما
		32,5%	13	غير موافق
		100%	40	المجموع

إنطلاقاً من الجدول أعلاه المتعلق بآراء الباحثين حول المفاضلة في الاختيار مرتبط بصلة القرابة، نجد نسبة 40% من الذين وافقوا و27,5% من الذين وافقوا إلى حد ما بالمقابل نجد أن الذين عارضوا على أن المفاضلة في الاختيار غير مرتبطة بصلة القرابة. أما المتوسط الحسابي قدرت قيمته 2,08 وتمركز في ما بين 1,67 و 2,33 وهو متوسط أما الانحراف المعياري قدرت قيمته 0,85 ويدل على ضآلة تشتت إجابات الباحثين. ترتبط المفاضلة في الاختيار بصلة القرابة ما عبر عليه الباحثين في إجاباتهم متوسطة، إذ أن صلة القرابة في الغالب يؤدي إلى حدوث شوشرة بأن تقديم الوظيفة تقدم فقط لقرابة هؤلاء، أن هذا الفعل قد يتحدد في فئة أصغر من المسؤولين أي أقل سلطة ومركز.

الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

ثالثاً: نتائج الدراسة.

رابعاً: النتيجة العامة.

خامساً: القضايا التي أثارها الدراسة.

تمهيد:

بعد ما تعرضنا له في الإطار النظري من إشكالية ومختلف تصورات النظرية حول موضوع التوظيف وكذا الدراسات التي عالجت الموضوع، إضافة إلى ما تم تقديمه في الإطار الميداني وفق خطوات منهجية قصد اختيار فروض الدراسة، سعينا للكشف عن اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية. تمكنا للوصول إلى نتائج الدراسة من خلال توضيح مدى صدق الفرضيات، ومناقشة نتائجها في ضوء الدراسات السابقة وصولاً إلى النتيجة العامة.

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها.

1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

- تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف على معيار الكفاءة حسب آراء خريجي الجامعات.
- من خلال ما تبينه الشواهد الكمية المتحصل عليها أن الفرضية الأولى تحققت بدرجة كبيرة وهذا من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (09) بحيث أقر 87,5% بموافقته على أن الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى، ونجد أن المتوسط الحسابي بلغ قيمته 2,78 وهي قيمة عالية أما الانحراف المعياري قدر بـ 0,62 وهو ضعيف يدل على ضآلة تشتت إجابات المبحوثين.
- كما نجد في الجدول (10) أن 75% وافقوا على أن التخصص يحتسب في التوظيف وقدر المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بـ 2,53 و 0,84 على التوالي.
- أما في الجدول (12)، (15) أن نسبة موافقة المبحوثين على المعدلات تحتسب في التوظيف وعلاقة المعارف والمؤهلات النظرية بالتوظيف العملي للوظيفة هي موافقة عالية، أما المتوسط الحسابي لكل منها (2,68)، (2,55) والانحراف المعياري (0,69)، (0,74) يدل على تشتت أقل لإجابات المبحوثين.
- ومنه يمكن القول أن المؤسسة الجزائرية تعتمد على معيار الكفاءة حسب آراء خريجي الجامعات وبالتالي جاءت النتيجة لتؤكد صدق الفرضية الأولى.

2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

- توظف المؤسسة الجزائرية على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات.
- النتيجة الثانية:
- للتأكد من صحة هذه الفرضية تم الإعتماد على الشواهد الكمية المتحصل عليها وتطبيقاً لأساليب وأدوات إحصائية معينة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمؤشرات هذه الفرضية باستخدام نظام SPSS، نجد أن هذه الفرضية تحققت بدرجة كبيرة، وهذا إنطلاقاً من النتائج المتحصل عليها فيما يخص هذه الفرضية، إذ نجد أن 90% من نسبة المبحوثين وافقوا على أن لسنوات الخبرة للمترشح أفضلية عن غيره الذي ليس لديه وهذا ما وضحه المتوسط الحسابي بقيمة 2,85 والانحراف المعياري بقيمة 0,48.
- دائماً في الجدول رقم (19)، أما في الجدول (20) نجد أن الذين وافقوا على أن الخبرة المهنية العملية ضرورية في التوظيف قدرت نسبتهم 82,5% وهذا ما أكده المتوسط الحسابي بقيمة 2,73 تمركز في الفئة الأولى (أي موافق)، والانحراف المعياري بقيمة 0,64 وهو ذو قيمة ضعيفة يدل على تشتت وانحراف ضعيف لإجابات المبحوثين.

كما نجد أيضا في الجدولين (21) و (25) أن نسبة موافقة المبحوثين على مؤشر هذه الفرضية الذي مفاده شهادات العمل لها أهمية للفوز بالمنصب (82,5%) و(85%) على التوالي أما المتوسط الحسابي كان قد بلغ (2,75) و(2,75) وهو ذو قيمة عالية أما الانحراف المعياري فقد قدر بـ (0,58) و (0,63) دائما على التوالي وهما قيمتان ضعيفتان تدلان على ضآلة تشتت إجابات المبحوثين.

نخلص في الأخير من خلال ما تقدم من الأرقام والنسب المئوية أن الفرضية القائلة بأن المؤسسة الجزائرية توظف على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات هي فرضية تحقت بنسب كبيرة من الموافقة.

3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

- توظف المؤسسة الجزائرية على أساس المحسوبية حسب آراء خريجي الجامعات.

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم الإعتماد على البيانات الإحصائية المتحصل عليها وتطبيق أساليب إحصائية معينة، حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذه الفرضية باستخدام نظام SPSS.

نجد أن هذه الفرضية تحققت بدرجة كبيرة، وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها فيما يخض هذه الفرضية إذ نجد في الجدول رقم (26) أن نسبة 70% من المبحوثين وافقوا على أن هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب وهذا ما أثبتته المتوسط الحسابي بقيمة 2.53 والانحراف المعياري بقيمة 0,78. أما في الجدول رقم (28) نجد أن الذين وافقوا على أن الوساطة تتدخل في التعيين قدرت نسبتهم بـ 60% أما الذي وافقوا إلى حد ما قدرت نسبتهم بـ 25% أما المتوسط الحسابي أشار إلى ارتفاع درجة هذا المؤشر، أما الانحراف المعياري والمقدر بـ 0,74 وهي قيمة ضعيفة تؤكد على انخفاض التشتت والانحراف في إجابات المبحوثين حول هذا المؤشر، كما نجد في الجدول رقم (29) أن لعامل الصداقة دخل في تقديم المنصب وذلك بنسبة 52,5% للذين وافقوا و 20% للذين وافقوا إلى حد ما، والمتوسط الحسابي قدرت قيمته لهذا المؤشر بـ 2,25 وهي درجة مرتفعة، أما الانحراف المعياري قدر بـ 0,87 وهي قيمة منخفضة تدل على أن إجابات المبحوثين أقل تشتتا.

كما نجد في الجدول رقم (31) أن 45% من المبحوثين وافقوا بأنه يتم تبادل المصالح للحصول على الوظيفة، ونسبة 35% من الذين أبدوا موافقة متوسطة على ذلك، ودلّ على ذلك قيمة المتوسط الحسابي بـ 2,08 وهو نوعا ما مرتفع، أما الانحراف المعياري قدرت قيمته بـ 0,78 وهو ضعيف يدل على ضآلة التشتت والانحراف في إجابات المبحوثين.

أما في الجدولين (32) و(34) فقد بلغت نسبة الموافقة (42,5%) و (40%) على التوالي أما الموافقة المتوسطة فقد بلغت (27,5)، (27,5) أيضا وبالعموم هي نسب مرتفعة.

أما بالنسبة لقيمة المتوسط الحسابي فكان (2,25) و (2,08) وهي قيم مرتفعة، أما الانحراف المعياري قدرت بـ (0,77) و(0,85) وهما قيمتان منخفضتان نوعا ما تدل على ضآلة تشتت إجابات الباحثين.

ما نخلص إليه أن هذه الفرضية قد تحققت بدرجة كبيرة وذلك إنطلاقا من الأرقام والنسب الخاصة بكل عبارة وهذا ما يدفعنا للقول أن المؤسسة الجزائرية توظف على أساس المحسوبة حسب آراء خريجي الجامعات.

ثانيا: مناقشة نتج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

بعد تعرضنا في الجاني النظري إلى طرح الإشكالية ومختلف الأطر لنظرية التي تناولت موضوع الدراسة فبعد قيامنا بعرض النتائج التي تم التوصل إليها مناقشتها في ضوء فرضياتها. نأتي إلى عرض ما توصلت إليه الدراسات حول نفس الموضوع وما هو ملاحظ أن هناك تقارب وتقاطع في أجزاء بين نتائج دراستنا ونتائج الدراسات السابقة، كما تختلف في أجزاء منها ويمكن إجماعها فيما يلي:

1- المنهج:

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي وهذا ما لا يتوافق مع أغلب الدراسات إذ نجد أن دراسة (عزيز شعلال) إعتد على المنهج المقارن، المنهج التاريخي ومنهج إحصائي.

أما دراسة تيشات سلوى إعتدت على المنهج الموجبي للكشف عن علاقة سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية وبين جذب الموارد البشرية ذات الكفاءات والمؤهلات.

فالعالب كان الكشف عن علاقة بين متغيرين ما لا يلتقي ودراستنا حيث اعتمدنا على الكشف عن اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية والأنسب لها المنهج الوصفي التحليلي.

2- أدوات الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على أدوات جمع وتحليل البيانات ميدانيا وقمنا بتحليلها وتفسيرها، استخدمنا (المقابلة والاستمارة، السجل والوثائق) إذ نجد أن أغلب الدراسات إعتدت على المقابلة والاستمارة لأنها النسب وأكثر ملائمة لجمع البيانات ولكن بدرجة أكبر الاستمارة هي التي اعتمدنا عليها، هذه الأخيرة احتوت على 32 سؤال ستة أسئلة للبيانات الشخصية و 26 سؤال متعلق بموضوع الدراسة تم

بنائها وفق مقياس ليكرت الثلاثي ثم توزيعها وجمعها وتحويلها إلى أرقام ونسب ومن ثم تفسيرها وتحليلها وربطها بالواقع.

ما يجب أن نشير إليه قصور بعض الدراسات خاصة الحديثة منها أنها لم تستخدم أي أسلوب إحصائي تدعم به نتائج دراستها هذا ما اختلف في دراستنا هذه عن الدراسات الأخرى، قمنا باستخدام نظام SPSS وقمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة ما يضمن لنا دقة النتائج ومصداقية أكبر، بالإضافة إلى صدق الاستبيان وثباته.

أما بالنسبة لميدان الدراسة تم في مؤسسة خدماتية وهي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجيجل، اعتمدنا فيها على الموظفين المتحصلين على شهادات جامعية في حين الدراسات الأخرى أغلبها كانت ميدان الدراسة مؤسسات اقتصادية وصناعية وعينة الدراسة ارتكزت على مسؤولي هؤلاء المؤسسات.

3- نتائج الدراسة:

اختلفت الدراسات في تناولها لموضوع التوظيف إذ لم تتم دراسته كعملية لها معايير، فقد حاولنا في هذه الدراسة ربط التوظيف بعدة متغيرات ومنها بعض المقارنات ولكن الجانب الذي تتفق عليه جل الدراسات الارتقاء بالعنصر البشري في المؤسسة الجزائرية ومحاولة تنظيم العمل داخلها، أما في دراستنا هذه فقد ركزنا على التوظيف من وجهة نظر خريجي الجامعات باعتبارها الفئة المستهدفة منه.

1- إن اعتماد المؤسسة الجزائرية لمعيار الكفاءة من وجهة نظر خريجي الجامعات الموظفين بميدان الدراسة كانت عالية حيث أن نسبة موافقتهم بذلك كانت عالية وأبدوا رأيهم في أن جل مؤشرات الكفاءة هي التي يتم الاعتماد عليها وفقا لمواقف عايشوها أو خلفية تؤكد اتجاههم، ولعل ما يتقارب مع هذا المنطلق دراسة (علي بشقيق) أين توصل لنتائج منها أن النظرة للموارد البشرية تطورت على خلاف السنوات الماضية وأنه يتم تطبيق المعايير الاقتصادية والقانونية في عملية التوظيف إضافة إلى استعمال الطرق الحديثة.

في حين نجد في دراسة (عزيز شعلال) التي خلصت إلى نقص تأهيل اليد العاملة عند توظيفها أي أن لا يكون إهتمام بمؤهلات وقدرات هذه الفئة.

كما نجد دراسة "تيشات سلوى" أن أكثر أنماط التوظيف التي تكون على أساس الاختبار أين يتم الكشف عن مؤهلاتهم وكفاءتهم.

2- توظف المؤسسة الجزائرية على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات الموظفين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجيجل كانت عالية، حيث أن سنوات الخبرة والخبرة المعنية العملية وأقدمية

الشهادة الجامعية والتكوين الخاص وإملاك شهادات في تخصصات أخرى، إذ نجد أن الأقدمية في دراسة (تيشات سلوى) أنه يعتمد على الأقدمية من خلال الاعتماد على المصادر الداخلية للمؤسسة أثناء التوظيف ولكن تختلف في الدراسات الأخرى.

إذ أن إجراءات ومراحل التوظيف تعتمد أكثر شيء على الجوانب القانونية التي تفرضها الجهات العمومية بما يتناسب وسياستها هذا كما جاء في دراسة (حمداش شهيرة) ودراسة (علي بقشيش).

3- إن اعتماد المؤسسة الجزائرية في التوظيف على أساس المحسوبة من وجهة نظر خريجي الجامعات الموظفين بميدان الدراسة كانت عالية وذلك بما أبدوه بأرائهم حول مؤشرات المحسوبة منها التمييز بين المترشحين وتقديم هبات وهدايا وتدخل الوساطة وتبادل المصالح وغيرها. إذ تتفق دراستنا وبعض الدراسات التي تم عرضها حول هذه النقطة إذ توصلت دراسة (عزيز شعلال)، إلى أن 51% من العمال تم توظيفهم عن طريق التوصية من قبل أحد العاملين القدامى بالمؤسسة أما دراسة (علي بقشيش) فقد أوضحت أنه بالرغم من إتباع الطرق الرسمية والموضوعية غير أن ذلك لا ينفي وجود الاعتبارات الشخصية والجهوية في القيام بعملية التوظيف.

رابعا: النتيجة العامة:

إن التوصل للنتيجة العامة للدراسة يكون من خلال عرض ما توصلت إليه الفرضيات الجزئية كما يلي:

- 1- تعتمد المؤسسة الجزائرية في التوظيف على معيار الكفاءة حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة عالية.
- 2- توظف المؤسسة الجزائرية في التوظيف على أساس الأقدمية حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة عالية.
- 3- توظف المؤسسة الجزائرية في التوظيف على أساس المحسوبة حسب آراء خريجي الجامعات بدرجة قريبة من العالية.

ومنه فقد تحقق هدف الفرضية الرئيسية من خلال تحقق الفرضيات الجزئية والتي مفادها تختلف اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية، حيث أوضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة أن اتجاهات خريجي الجامعات الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يختلفون حول المعايير المطبقة في التوظيف بالمؤسسة الجزائرية، وذلك وفقا لما أجابوا عليه بموافقتهم الكبيرة على مؤشرات كل فرضية فمنهم من رأى من وجهة نظره أن الكفاءة هي المعيار الوحيد للتوظيف ما دلّ عليه موافقتهم على أن الشهادة معيار من معايير التوظيف والتي هي مؤشر من مؤشرات الكفاءة بنسبة

87,5%، كما يدخل التخصص الذي هو أيضا مؤشر للكفاءة في التوظيف إذ وافقوا عليه بنسبة 70%، في حين يوجد من عبر عن وجهة نظره أن الأقدمية هي المعيار المطبق في التوظيف إذ نجد أن 90% من الذين وافقوا على أن سنوات الخبرة للمترشح له الأفضلية في الاختيار. كما نجد أيضا أن 85% من الذين وافقوا على أهمية شهادات العمل للحصول على الوظيفة. كما نجد أنه يوجد من يرى أن المحسوبة إحدى الأساليب التي تطبق من أجل الحصول على الوظيفة فمن خلال البيانات والأرقام الإحصائية فيما يخص الفرضية الجزئية الثالثة أنه يوجد 70% من الذين وافقوا على أنه يجد تمييز بين المترشحين لمنح المنصب ونجد أن 52,5% من الذي أبدوا موافقتهم على أن لعامل الصداقة دخل في الحصول على الوظيفة، أما في بعض الآراء الأخرى لمؤشرات هذه الفرضية كانت موافقة متوسطة فنجد مثلا أن 45% من الذين وافقوا و35% وافقوا بدرجة متوسطة أن تبادل المصالح يترتب عليه الحصول على الوظيفة ونجد أن 40% وافقوا و27,5% وافقوا بدرجة متوسطة أن المفاضلة في الاختيار مرتبطة بصلة القرابة والتي كلها مؤشرات للمحسوبة. ومنه تحققت الفرضية الرئيسية بدرجة عالية من خلال تحقق الفرضيات الجزئية.

خامسا: القضايا التي أثارها الدراسة:

من خلال دراستنا هذه حول إتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف بالمؤسسة الجزائرية والتي توصلنا من خلالها النتيجة العامة للدراسة، تبين لنا أن هناك بعض الثغرات في عملية التوظيف بالجزائر والدليل على ذلك إختلاف وجهات نظرهم، ما يستدعي المزيد من التحقق الإمبريقي ودراسة معمقة حول هذه النقائص، ومن بين القضايا التي أثارها الدراسة والتي نقدمها على شكل تساؤلات مرتبطة بعملية التوظيف بالمؤسسة الجزائرية والقضايا التي تثار دائما حول هذه العملية، منها:

- ✓ هل يوجد برنامج موحد ثابت يتم الإعتماد عليه أثناء التوظيف؟
- ✓ هل تستدعي الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية لاتباع برنامج معياري ما يتناسب وهذه الظروف؟
- ✓ هل تسعى الدولة للإرتقاء بهذه العملية وبلوغ ما بلغته الدول المتطورة في التوظيف؟

الخاتمة

يعد موضوع التوظيف من المواضيع الهامة التي نحتاج لدراستها، وذلك لارتباطها بعدة جوانب داخل الدولة عامة والمؤسسة خاصة، فإن النهوض بالدولة والمؤسسة على حد سواء يعتمد أساسا على العناصر المختارة إذ أصبحت الحاجة عنصر بشري كفاء يتحمل المسؤولية، متميز بخصائص محددة، حاجة تسعى لها كل المؤسسات في العالم وخاصة مع التطورات التي شهدتها العالم في مجال العمل والتنظيم. وبالتالي الاعتماد على عملية منظمة وموضوعية تقوم وفق معايير يتم تطبيقها من قبل الجهات المكلفة، مع الحرص على عدم التأثير عليها من بعض العناصر التي تشوش مسار ومراحل هذه العملية ألا وهي التوظيف.

إذ أن اتباع معايير موضوعية وعشوائية في التوظيف يقلل من حصول كل فرد على فرصته في التوظيف ويكون عدم توازن بين الوظيفة وشاغلها ما يؤثر بالسلب على المؤسسة بإضافة الخسائر المادية التي تدفعها الدولة لأفراد لا يتصفون ولا يملكون الخصائص الواجب توافرها لشغل الوظائف، زيادة على ذلك إحتلال التوازن في الوسط الاجتماعي وعدم استقراره.

إذ يظهر ذلك في النتائج التي توصلت إليها الدراسة وهو عدم وجود معايير محددة للتوظيف بالجزائر من وجهة نظر خريجي الجامعات التي تعتبر أكبر فئة مستهدفة من هذه العملية، إذ كانت آرائهم تعتبر بدرجة عالية عن هذا الإختلاف، ومنه يمكن القول أن المؤسسة الجزائرية إلى وقتنا الراهن ليس لها معايير منظمة ومحددة للتوظيف

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1- القرآن الكريم :

1. سورة الإسراء ، الآية 13.

2. سورة المؤمنون ، الآية 05

2-الكتب :

1. أبو النيل محمود السيد :علم النفس الاجتماعي (سلسلة علم النفس)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ،لبنان ، دس، دط.

2. إسماعيل قيّرة وآخرون :تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع ،القاهرة ،2007 ،دط.

3. بن حبتور عبد العزيز صالح :الإدارة العامة المقارنة ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،2009، ط1.

4. بن حبيب عبد الرازق :إقتصاد وتسيير المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ،الجزائر ،دس ،ط5.

5. بن شهرة مدني :الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع ،دب ،2009، دط.

6. بن عاصم بن عثمان بن عاصم :مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الإجتماعي ، جامعة قاريوس للنشر والتوزيع ،دب،2002، ط1.

7. بوحوش عمار ومحمد محمود الذنبيات :مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع ،الجزائر ،1999، ط1.

8. بوكريمة فاطمة الزهراء : الكفاءة ،دار هومة للنشر والتوزيع ،الجزائر، 2009 ،ط2.

9. جلبي عبد الرازق :دراسات في علم الإجتماع الصناعة ،دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ،لبنان ،1985، دط.

10. الجوهري محمد محمود: أسس البحث الإجتماعي ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،2009، ط1.

11. حامد خالد: منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإنسانية ، در جسر للنشر والتوزيع ،الجزائر ،2002، ط2.

12. حريم حسين : السلوك التنظيمي ، دار حامد للنشر والتوزيع ،الأردن ،2009،ط3.
13. حسن راوية :إدارة الموارد البشرية ،المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع ،مصر ، 1999،دط.
14. حسونة فيصل :إدارة الموارد البشرية ،دار أسامة للنشر والتوزيع ،عمان ،2008،ط4.1.4.الشمري هاشم والفتلي إيثار : الفساد الإداري والمالي ،دار اليازوري للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2011،دط.
15. حمادات محمد حسن محمد:السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان ،2007،دط.
16. حمود خيضر كاظم وخرشة ياسين كاسب :إدارة الموارد البشرية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،الأردن،2011،ط4.
17. خرفي هاشمي :الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ،دار هومة للنشر والتوزيع ،2013،ط3.
18. ديري محمد زاهر :السلوك التنظيمي ،دار المسيرة للنشر والتوزيع نالأردن ،2011،ط1.
19. رجب معين والفرأ أحمد فاروق :سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق ،الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2009.
20. زايد مصطفى :علم الإحصاء ،مطابع الدار الهندسية للنشر والتوزيع ،دب ،2008،ط2.
21. زرواتي رشيد: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ،دار المطبوعات الجامعية ،قسنطينة ،2008،ط3.
22. زهير عبد الرحيم :مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية ، الأردن ،دار الرواية للنشر والتوزيع ،2001، ط1.
23. زيدان عبد الباقي :قواعد البحث العلمي والإجتماعي ،دار السعادة للنشر والتوزيع ،دب،1974،ط2.
24. السكارنة بلال خلف :أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،الأردن '2009،ط1.
25. السلمي علي :إدارة الموارد البشرية ،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة ،1998،ط2.
26. السلمي علي :إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ،دار غريب للنشر والتوزيع ،القاهرة ،2001،دط.
27. السلمي علي:السلوك الإنساني في الإدارة ،مكتبة غريب للطباعة ،القاهرة ،دس،دط.
28. الشيخ حسن : السلوك التنظمي (النظرية والتطبيق) ، مكتبة الوفاء للنشر والتوزيع ،الإسكندرية ،2008،ط1.
29. عباس سهيلة محمد وعلي حسين علي :إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،2008،ط3.

30. عبد الباقي صلاح الدين محمد: الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة الحديثة للنشر والتوزيع ،دب ،2002،دط.
31. عبد العزيز صالح: الإدارة العامة المقارنة ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان 2009،ط1.
32. عبيد عبد الرحمن عبد الله محمد: علم الإجتماع الصناعي (النشأة والتطورات الحية)،دار النهضة العربية للإدارة ،بيروت ،دس،،ص160.
33. العتوم شفيق: طرق الإحصاء (تطبيقات إقتصادية وإدارية بإستخدام spss)،دار المناهج للنشر والتوزيع ،عمان ،2009،ط1.
34. عدون ناصر دادي: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، دس ، دط.
35. عطوي جودت عزت : أساليب البحث العلمي الإجتماعي ، جدار الثقافة للنشر والتوزيع ،2009،ط1.
36. عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد: أساليب البحث العلمي ،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان ،2008 ط2.
37. العميان محمد سليمان :السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ،دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن ،2005 ،ط2.
38. الغالبي طاهر محسن منصور والعامري صالح مهدي محسن :المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات العمل ،دار الراية للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2005 ،ط1.
39. الفاعروني رفعت عبدالحليم : إدارة الإبداع التنظيمي ،منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ،2005،دط.
40. فليه عبده فاروق ومحمد عبد المجيد :السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار هومة للنشر والتوزيع ،الأردن ،2009،ط2.
41. القريوتي محمد صالح :السلوط التنظيمي ،دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن ،1012،ط6.
42. لوران بلان :الوظيفة العامة ،ترجمة أنطوان عبود ،مطبعة عويدات للنشر والتوزيع ، بيروت ،1973،دط.
43. مطر عصام عبد الفتاح :جرائم الفساد الإداري ، الإدارة الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع،الإسكندرية ،2011،دط.

44. المعاينة حكيم عبد الرحمن : علم النفس الإجتماعي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ،الأردن ،2007،ط2.
45. ملوخية عماد : الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الإسلامي والمقارن (دراسة فقهية قضائية) ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ،2012،طد.
46. نوري منير وآخرون: إدارة الموارد البشرية ،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ،عمان ، 2011،ط1.
47. هاشمي حمدي رضا : تنمية وبناء نظم الموارد البشرية ،دار الريبة للنشر والتوزيع ،عمان ،2009،طد.
48. وصفي عمر : إدارة الموارد البشرية المعاصرة ،دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن 2005،ط1.

3- المعاجم والقواميس :

1. الصحاف حبيب : معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين ،(إنجليزي ، عربي) ،مكتبة لبنان للنشر والتوزيع ،لبنان ، 2008،طد.
2. الصحاف حبيب : معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (إنجليزي ن عربي) ،مكتبة لبنان للنشر والتوزيع ، لبنان ،1997،ط1.
3. غيث عاطف : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع ،الإسكندرية ،دب ،2006،طد.
4. منجد الطلاب للغة العربية : معاجم دار المشرق ، دار المشرق للنشر والتوزيع ،لبنان ،دس ،طد.
5. المنجد في اللغة والاعلام ،دار المشرق للنشر والتوزيع ،لبنان ،1973،ط24.
6. هداس فاروق : قاموس مصطلحات علم الاجتماع ،دار الهدى للنشر والتوزيع ،دب،2003،طد.

4- المجالات :

1. رحيم حسين : سياسات التشغيل في الجزائر بحوث إقتصادية عربية ،جامعة محمد البشير الإبراهيمي ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية علوم التسيير ، ولاية برج بوعريج،الجزائر ،العددان 61-62/شتاء -ربيع 2013.

2. مولاي لخضر عبد الرازق: تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، جامعة قاصدي مرياح كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ولاية ورقلة ، الجزائر ، العدد 2010، 10.

5-الرسائل الجامعية :

1. تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2010، 2009.

2. عطفي صوفية: واقع ممارسة مهام الموارد البشرية في ظل الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة تنمية الموارد البشرية ، 2009.

6-المواقع الإلكترونية :

1. Droit7-bloport.com/2016/3 /bolg- post.

2. www.almaany.com/ ar /dit /ar.ar/خريجي.

قائمة الملاحق

ملحق رقم 01: خاص بفهرس الجداول

قائمة الجداول		
الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح اتجاهات الأمريكيين نحو أبناء الشعوب الأخرى	34
02	يوضح تطور التشغيل بحسب القطاعات (2001-2010)	47
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	79
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	80
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة	80
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها	81
07	يوضح توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة	81
08	يوضح توزيع المبحوثين حسب أقدمية الشهادة	82
09	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الشهادة معياراً من معايير التوظيف	83
10	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت التخصص يدخل في إختيار الموظفين	84
11	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت السيرة البيداغوجية للمترشح تساعد في الإختيار الجيد	85
12	يوضح آراء المبحوثين حول احتساب معدلات المرشح في التوظيف	86
13	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان تعامل المرشح يؤخذ بعين الاعتبار أثناء عملية التوظيف	87
14	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت للباقة المترشح علاقة بالإختيار	87
15	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت للمؤهلات والمعارف النظرية للمترشح علاقة بالتوظيف العملي للوظيفة	88
16	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت المهارات الذاتية للمترشح تزيد من درجة إنقطابه نحو وظيفة ما	89
17	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان الإتصال الجيد يرفع من حظ المترشح في التوظيف	90
18	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانا لإنضباط إثناء مقابلة التوظيف يمنح الفرصة للمترشح عن غيره للحصول على الوظيفة	91
19	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان لسنوات الخبرة للمترشح أفضلية عن غيره الذي لا يملك	92
20	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة المهنية العملية ضرورية في التوظيف	93
21	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة	94
22	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان للتكوين الخاص دور في الرفع من حظوظ المترشح في التوظيف	95
23	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان امتلاك شهادة في تخصصات أخرى تمنح الأفضلية في	95

	التوظيف	
96	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت المشاركة في نشاطات علمية بحثية في مجال تخصص المترشح تزيد من حظه في التوظيف	24
97	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت شهادات العمل لها أهمية للفوز بالمنصب	25
98	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب	26
99	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت تقدم هيبات وهدايا في ظروف معينة للحصول على الوظيفة	27
100	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت تتدخل الوساطة في تعيين أحد المترشحين	28
101	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان لعامل الصداقة دخل في تقديم المنصب	29
101	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت تقدم وعود مغرية للحصول على التوظيف	30
102	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان هناك تبادل للمصالح للحصول على الوظيفة	31
103	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كان التزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب	32
103	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت تمارس مبدأ المجاملة في حصول المترشح على الوظيفة	33
104	يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت المفاضلة تتعلق المفاضلة في الإختيار بصلة القرابة	34

ملحق رقم 02: خاص بفهرس الإشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح سلم الحاجات لماسلو	57

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة استطلاع المحكمين

اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف
بالمؤسسة الجزائرية
موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة تاسوست جيجل - أنموذجا.

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

بوسقيعة سميرة د: بواب رضوان

ملاحظة:

- معلومات هذه الاستمارة تبقى سرية وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.
- ضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة.

شكرا على تعاونكم

السنة الجامعية: 2016 /2015

الجزء الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 25 سنة من 25 إلى أقل من 30 سنة
من 35 إلى أقل من 40 سنة من 30 إلى من 35 سنة
- 3- مكان الإقامة: مدينة ريف
- 4- الشهادة المتحصل عليها:
- شهادة تقني سامي شهادة ليسانس شهادة ماستر
 شهادة ماجستير شهادة دكتوراه
- 5- تخصص الشهادة:

6- أقدمية الشهادة: (تاريخ الحصول على الشهادة) :

- أقل من 3 سنوات
- من 3 إلى أقل من 6 سنوات
- من 6 سنوات فما فوق

الجزء الثاني: محاور الأداة.

المحور الأول: الكفاءة.

ملاحظات	لا يقيس	يقيس	بدائل الإجابة العبارات
			<p>1- الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى.</p> <p>2- يدخل التخصص في اختيار الموظفين.</p> <p>3- التفوق في المواد الأساسية للمترشح تساعد في الإختيار الجيد.</p> <p>4- تحتسب معدلات المترشح في التوظيف.</p> <p>5- طريقة تعامل المترشح تؤخذ بعين الإعتبار أثناء عملية التوظيف.</p> <p>6- يكون للباقة المترشح أثناء مقابلة التوظيف علاقة بالإختيار.</p> <p>7- للمعارف والمؤهلات النظرية للمترشح علاقة بالتوظيف العملي للوظيفة (كل ما يخص الوظيفة).</p> <p>8- هناك مهارات ذاتية تزيد من درجة استقطابك نحو وظيفة ما.</p> <p>9- الإتصال الجيد للمترشح يرفع من حظه في التوظيف.</p> <p>10- الالتزام والانضباط أثناء مقابلة التوظيف يمنح لك فرصة اكبر للحصول على الوظيفة.</p>

المحور الثاني: الأقدمية

ملاحظات	لا يقيس	يقيس	بدائل الإجابة العبارات
			<p>11- يكون لسنوات الخبرة للمترشح أفضلية عن غيره الذي ليس لديه.</p> <p>12- الخبرة المهنية العملية ضرورية في التوظيف.</p> <p>13- أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة.</p> <p>14- للتكوين الخاص دور في الرفع من حظوظك في التوظيف.</p> <p>15- إمتلاكك لشهادة في تخصصات أخرى تمنحك الأفضلية في التوظيف.</p> <p>16- المشاركة في نشاطات علمية وبحثية في مجال تخصصك تزيد في حظك في التوظيف.</p> <p>17- مشاركتك في مسابقات أخرى تحتسب نقطة إيجابية لك في التوظيف.</p> <p>18- شهادات العمل لها أهمية للفوز بالمنصب</p>

المحور الثالث: المحسوبية

ملاحظات	لا يقيس	يقيس	بدائل الإجابة العبارات
			<p>19- هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب .</p> <p>20- في ظروف معينة تقدم هيئات وهدايا للحصول على الوظيفة.</p> <p>21- يتدخل أفراد معينين في تعيين أحد المترشحين.</p> <p>22- تتعلق المفاضلة في الإختبار بصلة القرابة أو الصداقة.</p> <p>23- الوظيفة مرتبطة بالحصول على منافع.</p> <p>24- تقدم وعود مغرية للحصول على الوظيفة.</p> <p>25- يترتب عن تبادل المصالح والخدمات الحصول على منصب عمل.</p> <p>26- التزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب.</p> <p>27- تمارس مبدأ المجاملة في حصولك على الوظيفة.</p>

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث ميداني بعنوان
اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف
بالمؤسسة الجزائرية
موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة تاسوست جيجل - أنموذجا.

تحت إشراف:
د: بواب رضوان

من إعداد الطالبة:
بوسقيعة سميرة

ملاحظة:

- معلومات هذه الاستمارة تبقى سرية وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.
- ضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة.

شكرا على تعاونكم

السنة الجامعية: 2016 /2015

الجزء الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 25 سنة من 25 إلى أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 35 سنة من 35 إلى أقل من 40 سنة
- 3- مكان الإقامة: مدينة ريف
- 4- الشهادة المتحصل عليها:
- شهادة تقني سامي شهادة ليسانس شهادة ماستر شهادة ماجستير شهادة دكتوراه
- 5- تخصص الشهادة:

6- أقدمية الشهادة: (تاريخ الحصول على الشهادة) :

- أقل من 3 سنوات
- من 3 إلى أقل من 6 سنوات
- من 6 سنوات فما فوق

الجزء الثاني: محاور الأداة.

المحور الأول: الكفاءة.

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	بدائل الإجابة
			العبارات
			<p>1- الشهادة معيار من معايير التوظيف بالدرجة الأولى.</p> <p>2- يدخل التخصص في اختيار الموظفين.</p> <p>3- السيرة البيداغوجية تساعد في الإختيار الجيد.</p> <p>4- تحتسب معدلات المترشح في التوظيف.</p> <p>5- طريقة تعامل المترشح تؤخذ بعين الإعتبار أثناء عملية التوظيف.</p> <p>6- يكون للباقة المترشح أثناء مقابلة التوظيف علاقة بالإختيار.</p> <p>7- للمعارف والمؤهلات النظرية للمترشح علاقة بالتوظيف العملي للوظيفة (كل ما يخص الوظيفة).</p> <p>8- هناك مهارات ذاتية تزيد من درجة استقطابك نحو وظيفة ما.</p> <p>9- الإتصال الجيد للمترشح يرفع من حظه في التوظيف.</p> <p>10- الانضباط أثناء مقابلة التوظيف يمنح لك فرصة أكبر للحصول على الوظيفة.</p>

المحور الثاني: الأقدمية

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	بدائل الإجابة العبارات
			<p>11- يكون لسنوات الخبرة للمترشح أفضلية عن غيره الذي ليس لديه.</p> <p>12- الخبرة المهنية العملية ضرورية في التوظيف.</p> <p>13- أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من الحصول على الوظيفة.</p> <p>14- للتكوين الخاص دور في الرفع من حظوظك في التوظيف.</p> <p>15- إمتلاكك لشهادة في تخصصات أخرى تمنحك الأفضلية في التوظيف.</p> <p>16- المشاركة في نشاطات علمية وبحثية في مجال تخصصك تزيد في حظك في التوظيف.</p> <p>17- شهادات العمل لها أهمية للفوز بالمنصب</p>

المحور الثالث: المحسوبية

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	بدائل الإجابة العبارات
			<p>18- هناك تمييز بين المترشحين لمنح المنصب .</p> <p>19- في ظروف معينة تقدم هيئات وهدايا للحصول على الوظيفة.</p> <p>20- يتدخل أفراد معينين في تعيين أحد المترشحين.</p> <p>21- لعامل الصداقة دخل في تقديم المنصب.</p> <p>22- الوظيفة مرتبطة بالحصول على منافع.</p> <p>23- تقدم وعود مغرية للحصول على الوظيفة.</p> <p>24- يترتب عن تبادل المصالح والخدمات الحصول على منصب عمل.</p> <p>25- التزلف (التقرب الزائد عن اللزوم) نحو المسؤولين وسيلة للفوز بالمنصب.</p> <p>26- تمارس مبدأ المجاملة في حصولك على الوظيفة.</p>

الملحق رقم 05: خاص بدليل المقابلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

دليل المقابلة

اتجاهات خريجي الجامعات نحو معايير التوظيف

بالمؤسسة الجزائرية

موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

بجامعة تاسوست جيجل - أنموذجاً.

تحت إشراف:

د: بواب رضوان

من إعداد الطالبة:

بوسقيعة سميرة

السنة الجامعية: 2016 / 2015

الملحق رقم 05: خاص بدليل المقابلة

الجنس : ذكر أنثى

سنة التخرج :

هل توظفت مباشرة بعد تخرجك ؟

هل سبق لك لأن مارست بعض الوظائف قبل أن تستقر في وظيفتك الحالية ؟

متى توظفت ؟

بالنسبة لك الشهادة سبب حصولك على الوظيفة أم هناك سبب آخر ككفاءتك؟

هل لرى أن معايير التوظيف بالجزائر عادلة ؟

هل ترى أن العدد الهائل من خريجي الجامعات خاصة في السنوات الأخيرة تستحق أن توظف بالاعتماد

على الشهادة دون احتساب الكفاءة ؟

هل صادفت من الزملاء أو الأقارب من توظف بوساطة ؟

الملحق رقم 06: الخاص بالمتوسط الحسابي والاتحراف المعياري لكل عبارة

1 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	4	10,0	10,0	10,0
ما حد إلى موافق	1	2,5	2,5	12,5
موافق	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	9	22,5	22,5	22,5
ما حد إلى موافق	1	2,5	2,5	25,0
موافق	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	9	22,5	22,5	22,5
ما حد إلى موافق	5	12,5	12,5	35,0
موافق	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	5	12,5	12,5	12,5
ما حد إلى موافق	3	7,5	7,5	20,0
موافق	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

5 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	11	27,5	27,5	27,5
ما حد إلى موافق	8	20,0	20,0	47,5
موافق	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

6 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	8	20,0	20,0	20,0
ما حد إلى موافق	8	20,0	20,0	40,0
موافق	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

7 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	6	15,0	15,0	15,0
ما حد إلى موافق	6	15,0	15,0	30,0
موافق	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

8 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	4	10,0	10,0	10,0
ما حد إلى موافق	10	25,0	25,0	35,0
موافق	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

9 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	10	25,0	25,0	25,0
ما حد إلى موافق	10	25,0	25,0	50,0
موافق	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

10 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	12	30,0	30,0	30,0
ما حد إلى موافق	4	10,0	10,0	40,0
موافق	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

11 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	2	5,0	5,0	5,0
ما حد إلى موافق	2	5,0	5,0	10,0
موافق	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

12 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	4	10,0	10,0	10,0
ما حد إلى موافق	3	7,5	7,5	17,5
موافق	33	82,5	82,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	3	7,5	7,5	7,5
ما حد إلى موافق	4	10,0	10,0	17,5
موافق	33	82,5	82,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	8	20,0	20,0	20,0
ما حد إلى موافق	12	30,0	30,0	50,0
موافق	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	19	47,5	47,5	47,5
ما حد إلى موافق	5	12,5	12,5	60,0
موافق	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	12	30,0	30,0	30,0
ما حد إلى موافق	8	20,0	20,0	50,0
موافق	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	4	10,0	10,0	10,0
ما حد إلى موافق	2	5,0	5,0	15,0
موافق	34	85,0	85,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	7	17,5	17,5	17,5
ما حد إلى موافق	5	12,5	12,5	30,0
موافق	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	10	25,0	25,0	25,0
ما حد إلى موافق	15	37,5	37,5	62,5
موافق	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	6	15,0	15,0	15,0
ما حد إلى موافق	10	25,0	25,0	40,0
موافق	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 21

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	11	27,5	27,5	27,5
ما حد إلى موافق	8	20,0	20,0	47,5
موافق	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	11	27,5	27,5	27,5
ما حد إلى موافق	15	37,5	37,5	65,0
موافق	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	8	20,0	20,0	20,0
ما حد إلى موافق	14	35,0	35,0	55,0
موافق	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العبارة 24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	12	30,0	30,0	30,0
ما حد إلى موافق	11	27,5	27,5	57,5
موافق	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

25 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	21	52,5	52,5	52,5
Validé ما حد إلى موافق	9	22,5	22,5	75,0
موافق	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

26 العبارة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	13	32,5	32,5	32,5
Validé ما حد إلى موافق	11	27,5	27,5	60,0
موافق	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	