

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

حركة سوق العمل و تأثيرها على الإختيار المهني

دراسة ميدانية بشركة الرزم المعدنية (EMB) بعزابة -سكيكدة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

إعداد:

1- صاحبي حدة

2- عبدي خولة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
بوصنوبرة عبد الله	أستاذ محاضراً	رئيساً
حواوسة جمال	أستاذ محاضراً	مؤطراً
زنقوفي فوزية	أستاذ محاضراً	عضواً

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لإجراز هذا العمل المتواضع، ومنحنا القوة والصبر الجميل لإتمامه، كما نتقدم بخزير الشكر والعرفان إلى الأسناذ المشرف على هذه الأطر وحتة الأسناذ الدكتور: جمال حواو سته على ما قدمه لنا من توجيهات وإرشادات قيمة وانتقادات موضوعية، طوال فترة إجراز هذا البحث ولم يدخل علينا بنصائحه، فله مني كا عبارات الشكر وسهو المثنان، والشكر موصول لكل الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على تفضلهم قبول مناقشة هذه الأطر وحتة فلهم مني أسهى عبارات التقدير والإحترام.

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل العلمي المتواضع وإخراجهم في شكله النهائي.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع والبسيط إلى الوالدين الكريمين، اللذان
سانداني طيلة مشواري الدراسي
وإلى سندي الدائم أخي العزيز فاتح وكل العائلة الكريمة وإلى
كل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة
وإلى الصديقين سامية و سامية .
وإلى رفيقتي في هذا البحث خولة عبيد التي كانت خير معين وإلى
كل أهلها الذين احتضنوني كسر من الأسرة



إهداء

أحمد الله مخج النور بعد الظلام أحمداه ربي مزقني حسن المسير كلمات الشكر والامثان لمن كانوا لنا مثل الشموع في الليالي المظلمات ...

اليك يا نهر الحب الذي تجري في روحي وها أنا أحقق آمالك ابي بمناسبة تخريج اهدي لروحك الطاهرة تخريج لك يا ابي الغالي الرحمة وجنات الفردوس منزلك ، إلى تلك الإنسانية العظيمة التي لطالما مننت أن تقس عينها برؤيتي في يوم كهذا إلى التي توسدها التراب قبل أن تتحقق أمينها إلى مس مناضلي وإجتهادي إلى التي فارقتني جسدا لا روحا مرحك الله واسكنك فسيح جناته.

وأهديه إلى خالي (خريف) رحمه الله فقيد قلبي وعيني، دمت ببعير ربي حتى نلتقي.

إلى كل أفراد عائلتي:

إلى سندي وقوتي فوزي - رياض - بلدي - صبحي، حفظكم الله ومرعاكم.

إلى أحتي وس سعادتي: ياسمينة وهيبته - بديعته - نوال - لالة.

إلى: فطيمة - عبلة - زهيره .

وإلى البراعم الصغار: هناء، مرام، نزار، ميسم، مرزان، ميار، لجين، عبدو، يونس، انيس، باديس،

إياد سيليا، أميرة، زهرة، رؤيا، أمريج، محمد جود.

إلى إخوتي: وفاء - سارة - لبنى - مروة.

إلى صديقات العمر: مرويسة - وداد - نزهة - هناء - دليلة - أمينة - سلمى.

كما اهدي هذا العمل إلى صديقتي ورفيقتي دربي في إنجاز هذه المذاكرة صاحبي حدة.



عبدي خولة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير حركة سوق العمل على الإختيار المهني للفرد والمؤسسة، حيث أجريت الدراسة الميدانية على عينة قصدية قوامها عينة 75 من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الرزم المعدنية، فرع عزابة بولاية سكيكدة، للإجابة على التساؤلات المطروحة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

أن المؤسسة تعتمد توظيف فئة الشباب المؤهلين علميا وتطبيقيا وذلك لطبيعة المؤسسة الذي يعتمد في الأساس على التخصصات التطبيقية بالدرجة الأولى، كغيرها من المؤسسات الأخرى، وهذا ما دفع معظم الشباب بالتوجه إليها تماشيا مع متطلبات سوق العمل، متجاهلا في بعض الأحيان الأسباب الأخرى التي تدفع الفرد لاختيار المهنة، (الأجر، الميول، الوالدين) ويعود السبب في ذلك إلى أن سياسة التشغيل في الجزائر لم توفر لهم الفرص الكافية للاختيار، رغم وجود أجهزة وهيئات متعددة للتشغيل تعمل كوسيط بين المؤسسات والشباب طالبي العمل، محاولة بذلك، خلق التوازن في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: السوق، العمل، سوق العمل، المهنة، الإختيار المهني.

Abstract:

The study aimed to know the extent of the impact of the labor market movement on the occupational choice of the individual and the institution, where the field study was conducted on an intentional sample of a sample of 75 workers of the National Corporation for the Industry of Metal Packages, Azzaba branch in the state of Skikda, to answer the questions posed, and the study reached a set of results to be summarized Below:

The institution adopts the employment of the scientifically and applied qualified youth, due to the nature of the institution, which depends primarily on applied disciplines, like other institutions, and this is what prompted most young people to go to it in line with the requirements of the labor market, ignoring sometimes other reasons that prompt the individual to choose Profession, (wage, inclinations, parents) The reason for this is that the employment policy in Algeria did not provide them with sufficient opportunities to choose, despite the existence of multiple agencies and bodies for employment that act as mediators between institutions and young job seekers, trying to create balance in the labor market.

Keywords: market, work, labor market, profession, occupational choice.

Résumé :

L'étude visait à connaître l'étendue de l'impact du mouvement du marché du travail sur le choix professionnel de l'individu et de l'institution, où l'étude de terrain a été menée sur un échantillon intentionnel d'un échantillon de 75 travailleurs de la Société nationale pour l'industrie de Metal Packages, succursale d'Azzaba dans l'état de Skikda, pour répondre aux questions posées, et l'étude a abouti à un ensemble de résultats à résumer ci-dessous :

L'institution adopte l'emploi de la jeunesse qualifiée scientifiquement et appliquée, en raison de la nature de l'institution, qui dépend principalement des disciplines appliquées, comme d'autres institutions, et c'est ce qui a poussé la plupart des jeunes à s'y rendre conformément aux exigences de le marché du travail, ignorant parfois d'autres raisons qui poussent l'individu à choisir Profession, (salaire, inclinations, parents) La raison en est que la politique de l'emploi en Algérie ne leur a pas fourni suffisamment d'opportunités de choisir, malgré l'existence de multiples agences et les organismes pour l'emploi qui jouent le rôle de médiateurs entre les institutions et les jeunes demandeurs d'emploi, essayant de créer un équilibre sur le marché du travail.

Mots-clés : marché, travail, marché du travail, profession, choix professionnel.

فهرس المحتويات

	ملخص.....
أب	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار التصوري والنظري للدراسة	
4	تمهيد.....
5	أولاً- الإشكالية.....
9	ثانياً- أهمية الدراسة.....
9	ثالثاً- أهداف الدراسة.....
9	رابعاً- أسباب اختيار الموضوع.....
10	خامساً- مفاهيم الدراسة.....
16	سادساً- الدراسات السابقة.....
22	خلاصة.....
الفصل الثاني: حركة سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر	
24	تمهيد.....
25	أولاً- أساسيات سوق العمل.....
25	1- التطور التاريخي للعمل.....
26	2- مكونات سوق العمل.....
27	3- اقتصاديات سوق العمل.....
28	4- خصائص ومميزات سوق العمل.....
30	5- العوامل المؤثرة في سوق العمل.....
31	ثانياً- النظريات المفسرة لسوق العمل.....
31	1- النظريات التقليدية.....
33	2- النظريات الحديثة.....
35	ثالثاً- سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر.....
35	1- التطور التاريخي لسوق العمل في الجزائر.....
36	2- أنواع سياسة التشغيل في الجزائر.....
37	3- أهداف سياسة التشغيل في الجزائر.....
38	4- أبعاد سياسة التشغيل.....
39	5- أجهزة سياسة التشغيل.....
40	6- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل.....

41	7- آفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل.....
42	خلاصة.....
الفصل الثالث: الاختيار المهني	
45	تمهيد.
46	أولاً: أساسيات الإختيار.
46	1- أهمية الإختيار المهني
47	2- أهداف الإختيار المهني
48	3- خطوات الإختيار المهني
54	4- مصادر الإختيار المهني
55	5- العوامل المؤثرة في الإختيار المهني
59	ثانياً: النظريات المفسرة للإختيار المهني.
59	تمهيد.
59	1- النظرية في الفكر الإداري (المؤسسة) .
60	أ. الفكر الإداري الكلاسيكي.
60	أ- الإدارة العلمية.
61	ب-نظرية التقسيم الإداري.
62	ت-النظرية البيروقراطية.
63	II. نظرية الفكر النيوكلاسيكي.
63	أ- نظرية العلاقات الإنسانية.
65	ب-المدرسة السلوكية.
66	ت-نظرية X و Y .
67	III. النظريات الحديثة.
67	أ- النظرية الموقفية.
68	ب-نظرية النظم.
69	ت-النظرية البيانية.
71	2- الاختيار المهني عند علماء النفس.
71	أ- نظرية جينز بيرج.
73	ب-نظرية سوبر دونالد.
74	ت-نظرية الأنماط لجون هونالد.
75	ث-نظرية أن رو.
77	ج- النظرية الإجتماعية.

78	خلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية واجراءاتها المنهجية	
80	تمهيد.....
81	أولاً- الاجراءات المنهجية للدراسة.....
81	1- منهج الدراسة.....
81	2- أدوات جمع البيانات.....
82	3- مجالات الدراسة.....
83	4- اختيار العينة وتحديدها.....
84	ثانياً- عرض البيانات وتحليلها.....
84	1- خصائص عينة الدراسة.....
90	2- بيانات خاصة بدوافع اختيار الفرد لمهنته.....
91	3- بيانات خاصة بسياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني.....
101	4- بيانات خاصة بالمعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الإختيار المهني.....
111	النتائج العامة للدراسة.....
112	التوصيات.....
114	خاتمة.....
117	قائمة المصادر والمراجع.....
-	الملاحق.....

الصفحة	العنوان
84	جدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن
85	جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس
85	جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي
86	جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الإقامة
87	جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب
88	جدول رقم (06) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الاقدمية
89	جدول رقم (07): يوضح ما إذا كان المبحوثين لديهم شهادات أخرى غير التي توظفوا بها
90	جدول رقم (08): يوضح دوافع اختيار الفرد لمهنته
91	جدول رقم (09): يوضح ما إذا كانت شهادات المبحوثين تتماشى مع متطلبات مهنتهم
92	جدول رقم (10): يوضح رأي المبحوثين حول أكثر التخصصات طلباً في سوق العمل
93	جدول رقم (11): يوضح ما إذا كان تخصص المبحوثين مطلوب في سوق العمل
93	جدول رقم (12): يوضح ما إذا استفاد المبحوثون من الشراكة الجزائرية الأجنبية
94	جدول رقم (13): يوضح ما إذا كانت سياسة التشغيل في الجزائر قد فتحت خيارات مهنية كافية أمام الشباب
95	جدول رقم (14): يوضح ما إذا كان هناك توزيع عادل للمشاريع ومناصب العمل عبر ولايات الوطن
96	جدول رقم (15): يبين فيما إذا ساهمت سياسة التشغيل في التخفيف من حدة البطالة
97	جدول رقم (16): يوضح فيما إذا استفاد المبحوثون من برامج دعم تشغيل الشباب
98	جدول رقم (17): يوضح ما إذا استفاد المبحوثون من برامج انشاء المؤسسات الصغيرة التي قدمتها الدولة
99	جدول رقم (18): يوضح مفاضلة المبحوثين بين الأعمال الحكومية والأعمال في المشاريع الخاصة
100	جدول رقم (19): يوضح امكانية التوجه إلى مهنة أخرى إذا أتيحت الفرصة في سوق العمل
101	جدول رقم (20): يوضح ما إذا أرفقت السيرة الذاتية (cv) مع ملف التوظيف
102	جدول رقم (21): يوضح ما إذا قدم المبحوثون طلب التوظيف للوكالة الولائية للتشغيل

103	جدول رقم (22): يوضح الشروط المطلوبة في إعلان التوظيف في المؤسسة
104	جدول رقم (23): يوضح مصادر الحصول على إعلان التوظيف
104	جدول رقم (24): يوضح فيما إذا كانت المؤسسة تعمل بنظام الحوافز
105	جدول رقم (25): يوضح ما إذا خضع المبحوثون للإختبارات المهنية قبل الالتحاق بالمهنة
106	جدول رقم (26): يوضح الهيئة التي أجرت الاختبارات المهنية
107	جدول رقم (27): يوضح ما إذا كانت لتلك الإختبارات دوراً في الكشف عن القدرات الحقيقية للمتشحين
108	جدول رقم (28): يوضح ما إذا تم تطبيق مبدأ الموضوعية في الاختبارات المهنية
109	جدول رقم (29): يوضح رأي المبحوثين في العوامل التي تتحكم في اختيار الفرد لمهنته

مقدمه

مقدمة:

يعتبر الاختيار المهني أحد أهم العمليات والقرارات الحاسمة التي يتخذها كل من الفرد والمؤسسة، وقد تتوقف نسبة النجاح والفشل على هذه الخطوة بشكل كبير، فحسن الاختيار يجعل الفرد ناجحاً ويشعره بالرضا والأمان والاستقرار النفسي، الأمر الذي ينعكس على علاقات العمل الإجتماعية والمهنية بشكل إيجابي، فيدفعه للتطور والإبداع في عمله.

كذلك فحسن الاختيار المهني، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب بمفهومه الواسع والحديث، يعد استثماراً ناجحاً للمورد البشري، فيزيد من فعالية المؤسسة ويرفع من مستوى كفاءتها الإنتاجية، ويحسن من وضعها في ظل التنافس الشديد في الأسواق العالمية، وكذلك في ظل التغيرات التي تحدث على جميع المستويات، خاصة في عصرنا هذا الذي يشهد حركة دائمة وسريعة.

ومع هذه التطورات زاد الإهتمام أكثر بالعنصر البشري، بل وأصبح أهم دعائم المؤسسة الحديثة على عكس ما كان معتقداً في الفكر الإداري الكلاسيكي، حيث اعتبر المورد البشري كآلة للإنتاج فقط، وكان التركيز الأكثر على ما تحققه المؤسسة من أرباح، مادية واقتصادية.

إلا أن تلك الفكرة قد تغيرت، وأصبحت المؤسسة اليوم تدرك أنه لتحقيق الميزة التنافسية، يجب الإعتماد على حسن اختيار أمهر الأفراد وأكفئهم، وذلك بإعتماد معيار الموضوعية، ووفقاً لمتطلبات الوظيفة، فقد تتم عملية الاختيار من داخل المؤسسة وما تتوفر عليه من يد عاملة، كما قد تتم من مصدر خارجي، أي من سوق العمل الذي يحكمه قانون العرض والطلب والذي يتأثر بعدة عوامل، كالكتافة السكانية والمستوى التعليمي والتطور التكنولوجي، والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وما يطرأ عليها من تغيرات وتطورات.

هذا ونجد أيضاً أن سوق العمل في الجزائر قد شهد عدة اضطرابات واختلالات بسبب الإصلاحات الاقتصادية لمحاولة تحسين الأوضاع الاجتماعية في العقد الأخير من القرن العشرين، مما أحدث فجوة واسعة بين العرض والطلب، الأمر الذي أثر إلى حد ما على معايير اختيار الفرد للمهنة، وأيضاً الاختيار المهني كعملية من العمليات الأساسية في المؤسسة الجزائرية. ولمعرفة مدى تأثير حركة سوق العمل على الاختيار المهني قسمت الدراسة إلى أربعة فصول كالآتي:

الفصل الأول، الإطار النظري والتصوري للدراسة والذي يتضمن اشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهمية الموضوع، وأسباب اختياره، وأهداف الدراسة، مع تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني، تم تخصيصه لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر، وتضمن ثلاث عناوين رئيسية هي، أساسيات سوق العمل، النظريات المفسرة لسوق العمل، وسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر، ويندرج تحت كل عنوان عناوين فرعية.

أما الفصل الثالث فتم تخصيصه للاختيار المهني والنظريات المفسرة له. وأخيرا خصص الفصل الرابع للجانب الميداني وما تضمنه من اجراءات منهجية وتحليل وتفسير للبيانات، مع ذكر النتائج المتوصل إليها في ضوء التساؤلات الفرعية، والنظريات المتعلقة بالدراسة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والنظري للدراسة

تمهيد

أولاً- الإشكالية

ثانياً- أهمية الدراسة

ثالثاً- أهداف الدراسة

رابعاً- أسباب اختيار الموضوع

خامساً- مفاهيم الدراسة

سادساً- الدراسات السابقة

تمهيد:

مما لاشك فيه أن الإطار العام للدراسة يعتبر من أهم أجزاء البحث العلمي ذلك أنه يعطي نظرة عامة عن موضوع الدراسة، حيث يتكون هذا الفصل من اشكالية الدراسة التي تضمنت الأسئلة الفرعية، إلى جانب أهداف وأهمية وأسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تعتبر كركيزة لدراستنا هذه.

أولا- الإشكالية:

كان العمل ومازال عبر العصور ذا أهمية للفرد والمجتمع، سواء من الناحية المعنوية أو الناحية المادية، رغم اختلاف دلالاته بين الماضي والحاضر، فالعمل من منظور الحضارات القديمة كان حكرا على العبيد والرق؛ فالجهد والانتاج وما يترتب عنهما من فائدة وأرباح، تذهب لصاحب العمل أو صاحب المال الذي يتمتع بالسلطة المطلقة في تحديد شروط العمل.

ومنه، على أساس العمل كان يميز بين السيد والعبد وبين المالك والمملوك. وقد ساعد على ذلك جملة من العوامل أبقّت على الحال كما هو آنذاك؛ كقلة فرص العمل وعدم تنوعه؛ فكانت الأعمال الأكثر انتشارا، هي الأعمال ذات الطابع الرعوي والفلاحي، وهو السائد في تلك المجتمعات. وما ساعد على ذلك أيضا تلك المعتقدات الدينية أو الأفكار التي تبنتها ورسختها الطبقة المالكة في عقول الطبقة الفقيرة والكادحة؛ فالسيد يولد سيذا والعبد يولد عبدا. فلم يكن مسموحا بالتعلم إلا لمن هم أسياد. الأمر الذي ساعد على انتشار الجهل بين فئات الطبقة الكادحة وبشكل واسع، فكان لزاما على تلك الطبقة الرضوخ والقبول بما هو موجود وما هو مفروض عليها، ذلك أنها لا تملك إلا الجهد لتقدمه وتعرضه مقابل أجر زهيد بالكاد يسد حاجتها؛ فكان العمل لدى هؤلاء الملاك المصدر الوحيد للحصول على القوت اليومي للفرد وأسرته وإن كان على الكفاف، إلى جانب ذلك كانت هناك بعض الحرف العائلية المتوارثة عبر الأجيال، فقد كان الأطفال يمارسون نفس النشاطات التي كان يمارسها آباؤهم؛ فان كان الأب حدادا، ورث الابن تلك الصنعة، وإن كان نجارا أصبح الابن كذلك. حيث كانت طبيعة عمل الأب تفرض على الابن التوجه إلى تلك الحرفة ولم يكن له مجال لاختيار عمل آخر؛ ذلك أنه لم يكن يتقن غيره، وقد بقي الأمر كما هو عليه لعقود من الزمن وعبر مر التاريخ رغم بعض الاختلافات في التسميات، إلى أن جاءت الثورة الصناعية بإيجابياتها وسلبياتها، فقد كانت البوابة التي فتحت المجال للتنوع في مختلف المجالات خاصة منها الاقتصادية والاجتماعية، فكانت ثورة شاملة رغم أن بدايتها كانت مكرسة للفكر الكلاسيكي القديم.

ومع التطور السريع لوسائل الانتاج، والانتشار الواسع في استخدام التكنولوجيا، وكذا التحرر من الأفكار التي كانت تعرقل مسار العلم والمعرفة، زاد الوعي لدى العمال والطبقة الكادحة في المجتمع - التي تعرضت لأبشع أنواع الاستغلال- ففرضت على الحكومات سن قوانين تحافظ على مصالحهم وتحمي حقوقهم. وعزز ذلك انتشار العولمة ورفع القيود على السلع والمنتجات والخدمات، وبمعنى أصح عولمة الاقتصاد، فكان لها الأثر البالغ على حركة سوق العمل وتنوعه، حيث تم استحداث

فرص جديدة تتماشى والتطورات السريعة في مجال العلوم والتقنيات الحديثة، الأمر الذي جعل مجال الاختيار المهني مفتوحاً أمام طالبي العمل والمؤسسات صاحبة العمل ولو بوتيرة بطيئة. وعليه، أصبح الفرد اليوم يسعى في ظل تلك السوق (الداخية أو الخارجية)، إلى إيجاد واختيار المهنة التي تشبع حاجاته المادية والمعنوية وتساعد في الاعتماد على نفسه، كما تؤمن له الاستقلالية والحرية الشخصية. هذا الاختيار تحكمه وتؤثر فيه جملة من العوامل نذكر منها على سبيل المثال لا على الحصر منها العوامل المتعلقة بالأسرة، وعوامل ذاتية متعلقة بشخصية الفرد، وكذا العوامل المحيطة به كالعوامل الاجتماعية والاقتصادية... الخ.

فبالأسرة مثلاً تلعب دوراً بارزاً في التأثير على توجه الفرد واختياره للمهنة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق ما يسمى بوراثة المهنة - كما ذكرنا سابقاً - خاصة في الأسر متوسطة الدخل؛ فالفرد يجد نفسه أمام مهنة أمه أو أبيه والتي توفر له الظروف والأدوات اللازمة التي تساعد على تعلمها والتدريب عليها، لذا قد يكون توجه الفرد نحو مهنة المستقبل تلقائياً، فيبدأ من مجرد تقليد للوالدين إلى ممارسة حقيقية لتلك المهنة. وقد يدفع الآباء أبناءهم نحوها، بل وحتى ممارسة الضغط عليهم لاختيارها.

وإلى جانب التأثير الأسري، هناك عوامل ذاتية وشخصية مرتبطة بالفرد نفسه، كالميول والرغبة والذكاء والاستعدادات والكفاءات الخاصة والجنس... الخ والتي تسهم إلى حد كبير في عملية الاختيار المهني. هذا ولا يمكن إغفال العوامل المتعلقة بالمكانة والقيمة الاجتماعية للمهنة، والتي تعتبر من الدوافع القوية في اختيارها، خاصة للذين لم تتسنى لهم الفرصة لاشباع هذا الجانب في الوسط العائلي، فيعملون على تعويض ذلك من خلال اختيار المهنة التي تحقق تلك المكانة الاجتماعية. إضافة إلى ذلك تلعب الظروف الاقتصادية والسياسية دوراً في توجيه الفرد لاختياره المهني؛ ففرص العمل وتنوع الاختيار في الدول التي تعرف انتعاشاً اقتصادياً واستقراراً سياسياً تكون أكثر وفرة وتنوعاً منها في الدول ذات الاقتصاد الضعيف، أو الدول النامية، أو التي تعيش حالة من عدم الاستقرار السياسي وإذا كانت تلك الظروف المحيطة بنا تتصف بالحركية والتغير الدائمين، فإن حركة سوق العمل الخاضع لقانون العرض والطلب ستتأثر بذلك التغير؛ فالمهنة التي تجد قبلاً واهتماماً اليوم ويزيد الطلب عليها قد تصبح أقل أهمية أو غير مطلوبة في سوق العمل مستقبلاً؛ فيقل الطلب عليها وتظهر مهن أخرى تحل محلها، الأمر الذي قد يؤثر على عملية الاختيار سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسات؛ وما الظروف التي عاشتها دول العالم بأسرها جراء جائحة كورونا لدليل على

سرعة التغيير خاصة في مجال حركة سوق العمل؛ فنظرا للظروف الأمنية والصحية الطارئة والاستثنائية، زاد الطلب على استخدام الشبكة المعلوماتية، فأصبح الاختصاص في مجال التكنولوجيا والمعلومات أكثر تداولاً وأكثر تماشياً مع هذه الظروف الراهنة، كمهنة التسويق الإلكتروني والمهن المتعلقة بالجانب الصحي، في حين عرفت بعض المهن تراجعاً وركوداً في بعض الميادين وصلت إلى حد البطالة لمتمهنيها طوال مدة الحجر، كميدان نقل المسافرين (عمومي أو خاص) وميدان البناء... الخ.

والجزائر كغيرها من دول العالم تتأثر بالظروف والتغيرات داخليا وخارجيا وفي جميع الميادين؛ ففي مجال سوق العمل نجد أن حركة السوق تتغير وفقا لظروف البلاد فبعد الاستقلال مباشرة ورثت الجزائر اقتصادا محطما ويد عاملة غير مؤهلة بسبب السياسة الاستعمارية المنتهجة، ولم تكن هناك خطة مدروسة، فاعتمدت الجزائر سياسة التسيير الذاتي كحل لأزمة الشغل وشغل المناصب التي تركها المعمرون، حتى أنه لم تكن هناك قوانين خاصة تحكم علاقات العمل وما يترتب عنها؛ لذا لا يمكن القول أن هناك سوق عمل بالمعنى الحقيقي للسوق في تلك الفترة. وبعدها تبنت الجزائر سياسة التسيير الاشتراكي ثم سياسة الخصخصة، لتدخل بعدها مرحلة العولمة والاقتصاد الحر، وفي خضم ذلك أغلقت مؤسسات كثيرة وسرح لعدد كبير من العمال الذين وجدوا أنفسهم ضمن دائرة البطالين فنتج عن ذلك ارتفاع في نسبة البطالة حيث وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30% وقلت فرص وعروض العمل مقابل طالبي العمل خاصة في مرحلة الثمانينات¹، حيث عرفت أزمة اقتصادية بسبب انخفاض أسعار النفط، الأمر الذي أثر على حركة سوق العمل وتوازنه بشكل كبير. أما ما مرت به الجزائر من ظروف استثنائية بسبب الجائحة العالمية (كوفيد 19) ووعيا منها بضرورة الحفاظ على السلامة العامة، فقد أصدرت الحكومة قرارات واتخذت تدابير تخدم الصالح العام والمتعلقة بالحجر الصحي؛ تلك القرارات كان لها الأثر الواضح على حركة سوق العمل الجزائرية؛ فوفقا للمراسيم التنفيذية 20-69 و 20-70 و 20-72 المؤرخة في مارس 2020.²

¹ رحيم حسن وحاجي فطيمة، إشكالية البطالة والتشغيل في الجزائر في إطار اتفاقية الشراكة الأوروبية الجزائرية، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي لقسم العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة

² فيروس كورونا: عن موقع الصفحة الرئيسية للإذاعة الجزائرية: <https://www.radioalgerie.dz>، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 01 جوان 2021 على الساعة: 21:09.

فإنه تم توسيع الحجر ليمتد إلى كافة ولايات الوطن ونتج عن ذلك قلة النشاطات في بعض المهن خاصة في القطاع الخاص وعلى المستوى الفردي، مما اضطر الكثير منهم البحث عن مهن أخرى ولو بصفة جزئية كحل مؤقت لكسب القوت اليومي.

وبناء على ذلك، نجد بعض الأفراد يلجؤون الى اختيار مهن تضمن لهم آفاق مستقبلية كالالتحاق بالجيش والسلك الأمني، فيما نجد البعض الآخر يتجهون الى مراكز التكوين المهني والتعليم التقني للحصول على تدريب فعلي يزيد حظوظهم في عملية الاختيار؛ بينما يتوجه الآخرون إلى المراكز الجامعية؛ حيث يرون أنها تفتح لهم فرصا أكثر للتنوع المعرفي، وبالتالي زيادة في فرص العمل، خاصة منها الحكومية، فيما يرى آخرون أن الحل يكمن في الأسواق الخارجية فتكون الهجرة هي الحل الأمثل لهم.

هذا ونرى كثيرا من الأشخاص تلقوا تعليما في مجال معين وتخرجوا ولكنهم عملوا في مجال آخر بحجة أنه لم يكن لديهم فرصة غيرها، وأن حصولهم على وظيفة في مجال تخصصهم، أمر بعيد المنال في سوق العمل المحلي، فكان لزاما الرضوخ ومسايرة ما تتطلبه السوق والتعايش مع الوظيفة المتحصل عليه.

ومما سبق، فإن الإشكالية التي ستحاول هذه الدراسة استجلاءها تتمثل في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي:

ما مدى تأثير حركة سوق العمل على عملية الاختيار المهني للفرد والمؤسسة ؟

وتتفرع عن هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

1- ماهي دوافع اختيار الفرد لمهنته ؟

2- ما مدى تأثير سياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني ؟

3- ماهي المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الاختيار المهني ؟

ثانيا- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة الموضوع نفسه، إذ أن عملية اختيار الفرد للمهنة يعتبر من أهم القرارات التي قد تستمر معه لمدى الحياة، وقد يتم على أساسها تحديد مدى الشعور بالرضا من عدمه على المستويين المهني والشخصي، كما يمكن من خلاله قياس فعالية الشخص في عمله ومدى نجاحه وتقدمه وحتى الابداع فيه؛ الأمر الذي يسهم في تحقيق اهداف المؤسسة وتطويرها. ولأن عملية الاختيار تلك تحكمها جملة من العوامل، أردنا التركيز على عنصر حركة سوق العمل ومدى تأثيره

على هذه العملية؛ ذلك أن سوق العمل هي السوق التي تجتمع وتتفاعل فيها عروض العمل مع العمالة وهذا التفاعل يتحدد من خلاله جملة من العناصر والمفاهيم كالأجور ومستوى البطالة وحجم العمالة وغيرها... لذا فدراسة موضوع تأثير حركة سوق العمل على الاختيار المهني للفرد تفتح لنا المجال لمعرفة واقع سوق العمل بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة.

ثالثا- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة:

- * التعرف على العوامل التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد والمؤسسة.
- * معرفة مدى تأثير حركة سوق العمل في الاختيار المهني .
- * التعرف على دور ومساهمة الدولة والسياسات التي انتهجتها لمواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل .
- * التعرف على واقع حركة سوق العمل في الجزائر .
- * محاولة تقديم بعض الاستنتاجات والتوصيات التي يتم على أساسها الاختيار المهني السليم.

رابعا- أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيارنا لهذا الموضوع رغبة منا لزيادة وتحقيق المعارف حول حركة سوق العمل، وكيفية تأثيرها على الاختيار والتوجه المهني للفرد، خاصة وأنا على أبواب التخرج من الجامعة والدخول في ميدان سوق العمل، كذلك معايشة المشكلة عبر التجربة الشخصية في ميدان العمل في تخصص غير التخصص المدروس تماشيا مع المعروض في سوق العمل.

كما تم اختيار هذا الموضوع كونه ظاهرة اجتماعية ذات أهمية خاصة تمس فئة واسعة من الشباب، وبالتالي دراسة التغيرات في سوق العمل وتأثيرها على العمالة واختيارها. كذلك الرغبة في إثراء رصيد البحث العلمي في مجال علم الاجتماع، وتدعيم المكتبة الجامعية بموضوع جديد يفيد الطلبة كونه يمس الطلبة الجامعيين بصفة مباشرة، لاسيما المقبلين على التخرج.

خامسا- مفاهيم الدراسة:

تعتبر عملية تحديد المفاهيم من المراحل الهامة في أي بحث علمي، فهي تعتبر شرطا أساسيا أثناء القيام بأي دراسة، فتحديدها يسهل معرفة المعاني والأفكار التي يريد الباحث التقصي فيها كي لا يثير المفهوم أي لبس أو خلاف علمي من شأنه الخروج عن سياق البحث ومضمونه، ونظرا لتعدد التعاريف والمفاهيم خاصة في العلوم الانسانية والاجتماعية وهذا راجع لاختلاف المراكز النظرية والتوجهات

العلمية للمنظرين والباحثين، فإننا سنحاول تحديد المفاهيم من الزاوية التي تخدم بحثنا ومجال دراستنا. ويمكن تحديد مفاهيم الدراسة على النحو الآتي:

1_ سوق العمل: ويتكون من شقين هما:

أ- السوق:

- لغة: (ج) أسواق - وسوق الحرب هي حومة القتال - والسوق المالية هي سوق استغلال الاموال لاجل مسمى.

- اصطلاحا: وهي الموضع الذي تباع فيه مختلف السلع وتشتري¹.

ب العمل:

- لغة: قال الخليلي بن أحمد الفراهيدي: (عمل عملا فهو عامل واعتمل : عمل لنفسه... ورجل عميل: قوي على العمل، والعمول : القوي على العمل، الصابر عليه، وجمعه : عمل).

ويرى ابن منظور: (العمل، المهنة، والفعل، والجمع أعمال، عمل عملا غيره واستعمله واعتمل الرجل عمل بنفسه)².

- اصطلاحا: فيعتبر العمل نشاط خاص بالإنسان وحده، لأنه يحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون الا بالفكر والعقل وهو من إختصاص الانسان وحده.³

مفهوم سوق العمل: يعتبر مصطلح سوق العمل من المصطلحات التي ظهرت حديثا، وبالتحديد أثناء الحرب العالمية الثانية حيث عرفته اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمل "بانه المكان الذي يتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر فيه عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو العمال عن العمل"⁴. إذن فسوق العمل إفتراضي وهو من الأسواق الإقتصادية التي تعتبر حلقة وصل بين كل من الأشخاص المرتبطين إرتباطا مباشرا بالعمل.

¹ علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألبائني، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 7، الجزائر، 1991، ص 495

² محمد هادي الخرسان، العمل في الإسلام ودوره في التنمية الإقتصادية، دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع بيروت- لبنان، 2002، ص 28.

³ باسم علاوي عبد الجميلي، العمل والعمران في الإقتصاد الإسلامي، دار الكتب العملية ط1، بيروت-لبنان، 2006، ص28.

⁴ محمد ناصر إسماعيل، عدوية ناجي عطوي: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام

SPECTRUM الديموغرافي للمدة من (1997-2007)، ص 2 .

- كما يعرف سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته و المشتري هو صاحب المنشئة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، و يمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل لأن خدمات العمل متجانسة فهناك العمالة الماهرة و العمالة الغير الماهرة، كما يختلف سوق العمل باختلاف التخصصات فهناك سوق العمل في القطاع الزراعي، الفلاحي... إلخ.¹

- إذن فسوق العمل هو النشاط الإقتصادي الذي يتعلق بعروض العمل و الطلب عليها.²

- سوق العمل يمكن أن يعرف أيضا بالمجال الذي يجد فيها الخريج او العامل فرصة عمل، و قد يكون محليا أو إقليميا أو دوليا، فهو المكان أو المجال الذي تتفاعل أو تتلاقى فيه قوة عرض العمل و الطلب عليها.³

- عند كودمان Goodman هو المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين .

- ويرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكز: Hichs بأن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة، كسوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي وسوق السلعة، ويفترض الإقتصاديون تجانس العمل، وانعدام تكاليف النقل، وكذلك الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين البائعين و المشتريين في سوق العمل.

- ويرى الإقتصادي كبير: Keer أن السوق الطبيعية للعمل تختلف كليا عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما لا يعتبر مشاركا يقظا فيه، وقد تم تعزيز هذا الرأي بدراسة عملية مستفيضة.⁴

¹ زكرياء جرفي: أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر -دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000/2018- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه للطور الثالث في العلوم الإقتصادية ، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر- بسكرة 2020، ص 5.

²نبيل أحمد بلهي، الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمال في السنة النبوية و أثرها في سوق العمل، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية د-سنة،ص336.

³ أحسن صليحة، شابونية زهية: مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميداني لعينة من رؤساء قسم الأعلام وأرباب العمل بمؤسسات الاعلام- مجلة هيروودوت العدد القامن ديسمبر 2018 ، ص56.

⁴ ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية -بن عكنون- الجزائر 2007 ص11.

ومنه فسوق العمل هو أرضية يلتقي فيها كل من عارضي وطالبي العمل، في عملية تفاعلية تحكمها الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ونجاحه يعتمد على مدى الموازنة بين الطرفين (العرض والطلب) وهو معيار يقاس به نجاح السياسة الاقتصادية وسياسة التشغيل للدولة.

4- الاختيار المهني:

أ- الاختيار:

- لغة : هو تفضيل الشيء على غيره.

- اصطلاحا : القصد إلى أمر متردد بين الوجود والعدم داخل قدرة الفاعل بترجيح أحد الجانبين على الآخر.¹

ب_ المهنة:

لغة:هي الحدق في العمل _ العمل نفسه _يقال خرج في ثياب مهنته اي ثياب خدمته التي يلبسها في اشغاله (ج) مهن.²

اصطلاحا: هي عبارة مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة، والتي يؤديها الفرد طبقا لمهارات معينة.³

- ويعرف الاختبار المهني بأنه " انتقاء أصلح الأفراد لمهنة معينة حتى يستطيع إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة ممكنة ويكون أقل عرضة لسوء التوافق ولا تقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفئ الأفراد لمهنة معينة، بل تفيد كذلك في توزيع الأعمال على العاملين داخل المنشأة، ونقلهم من عمل إلى آخر وترقيتهم إلى مناصب أعلى واختيار من يصلح للتدريب على عمل ما واستبعاد من لا يصلح.⁴ كما يمكن تعريف الاختبار المهني على أنه "عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة المناسبة له ولإمكانياته واستعداداته، وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبه والتأهيل لها وضمان التقدم فيها.⁵

¹ علي بن هادية و آخرون : القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 7، الجزائر، ص20.

² علي بن هادية و آخرون: نفس المرجع السابق، ص1164.

³ تامر خميس: اتجاهات تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر في ضوء التشريعات ذات العلاقة، دار تويته للنشر والتوزيع، 2019، ص29.

⁴ لبديع القاسم، نفس المرجع السابق، ص 188.

⁵ بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ص 188.

وهذا المفهوم يتداخل إلى حد كبير مع أهداف التوجيه المهني الذي يقوم بدراسة تحليلية شاملة للفرد والمهنة.

- تعاريف خاصة بالاختيار المهني:

يرى أوهارا (د.ت) أن الاختيار يجب أن يكون موثماً بين صاحب القرار المهني وبين استعداداتهم واهتماماتهم وقيمة الشخصية ومتطلبات المهنة. (عبد الهادي والعزة 1999).

بينما يرى ميللر (د.ت) أن السلوكيات لدى الفرد هي صاحبة التأثير الأكبر على عملية الاختيار... ويرى جيلات بأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها¹

يمكننا تعريف عملية الاختيار على أنها عبارة عن سياسات وإجراءات من شأنها ضمان اختيار الأفراد وفق مبدأ الجدارة من خلال التنبؤ بأفضلية المتقدمين للعمل وأي منهم يستحق النجاح في العمل الذي تم تعيينه فيه²

الاختيار المهني هو منهج يهدف إلى اتخاذ الشخص الذي يملك صفات جسدية ونفسية ضرورية من أجل انجاز عمل معين بطريقة مرضية أو هو البحث عن القدرات الضرورية لعمل صناعي معين إدارة وتنظيم شؤون العمال من الناحيتين الفنية والتشريعية.³

ومنه فالاختيار المهني، هو عملية الموازنة بين الفرد ومهنته، أي بين رغبات وقدرات الفرد وبين متطلبات المهنة أو المؤسسة، وتساهم إلى حد كبير في رضا كلا الطرفين، وهي عملية مستمرة وتتأثر بالعوامل البيئية والتغيرات التي تطرأ على الفرد والمجتمع.

⁴وتجدر الإشارة هنا أن عملية التوجيه المهني والاختيار المهني مفهومان متداخلان ومترابطان، ذلك أنهما عمليتان متشابهتان غير أن "التوجيه المهني يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار مهنة تناسبه وعلى إعداد نفسه لها [...] بصورة تكفل لها لرضا عنها وبالتالي تحقق النفع للمجتمع ، أما

¹ فواز بن محمد الصويط : الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية (ماجستير 1428-1429هـ) ص 27.

² يوسف حجيم الطائي وهاشم فوزي العيادي: ادارة الموارد البشرية -قضايا معاصرة في الفكر الاداري - ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2016 ص 71.

³زكي بدوي: إدارة وتنظيم شؤون العمال من الناحيتين الفنية والتشريعية، مطابع البصير بالإسكندرية، ص22.

⁴ قرين علي: التنمية الادارية في الجزائر واقع وآفاق، مذكرة دكتوراه، جامعة سطيف، ص103.

الاختيار المهني فهو: " عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملاءمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة"¹

✓ مفاهيم مرتبطة:

✓ سياسة التشغيل: هي مجموع الإجراءات والمناهج المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل ومحاولة الحد من البطالة، وذلك بإتباع السياسة المنتهجة لتشغيل الشباب سياسة العمل بالتعاقد.²

✓ الطلب على العمل: هو مقدار قوة العمل المعدة والمهياة المطلوبة للبلد والأداء في مجتمع ووقت معينين حسب قواعد التنظيمية.³

✓ مفهوم التوجيه المهني: هو تلك العملية التي يتم بها اختيار أنسب عمل لفرد معين، فلو أننا نريد التوجيه المهني فإننا سنجد امامنا العديد من الأعمال التي يمكن أن يعين فيها، لكن من بين هذه الأعمال توجد أعمال أكثر مناسبة له بحيث توقع له فشلا أكثر، ومن ثمة تكون مهمة التوجيه المهني هي معرفة أنسب الأعمال له وتوجيهه إليها ونصحه بالعمل فيها.⁴

✓ مفهوم قانون العمل: هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقيات التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.⁵

✓ الاستقطاب: هو عملية مخططة ومنظمة، يتمثل دورها الأساسي في جذب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية الذين تتوافر فيهم الشروط لشغل الوظائف والراغبين في العمل لدى المنظمة.⁶

✓ تعريف الارشاد المهني والوظيفي:

¹ جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان 2014 جامعة حلوانص 27.

² سعدية زايد، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد: 13 ديسمبر 2017، جامعة الحاج لخضر- باتنة- ص188.

³ محمد ناصر اسماعيل، عدوية ناجي عطوي: نفس المرجع السابق ص3.

⁴ لفرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1988 ، ص28.

⁵ كتاب العايب رابح: مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، 2006، ص58 ط1،

⁶ قرين علي، التنمية الإدارية في الجزائر واقع وآفاق، جامعة سطيف، ص106.

يهتم الأرشاد المهني بمساعدة الأفراد على حل مشكلاتهم في العمل كما أنه يساعد العمال في المصانع على اختيار المهنة المناسبة وفقاً لقدراته واستعداداته ودوافعه وميوله المهنية، وكذلك يقوم بحل الصراعات داخل العمل وخارجه والتخطيط الفعال لتقدمه الوظيفي وتقاعده والتوافق مع متطلبات بيئته¹.

التوافق المهني: هو العملية المستمرة التي يحاول فيها الفرد أن يتواءم ويتسم فيها مع بيئته المهنية والاجتماعات، وذلك من أجل تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام.²

تعريف الأجر:

مكافأة العمل على اختلاف أنواعها بالقطعة، المحدد بحسب الكمية المنتجة.

بالزمن: تحديد الأجر تبعاً للزمن المقضي في العمل.

الجماعي: مبلغ يشهد رب العمل بدفعه لطائفة من العمال مقابل أدائهم عملاً معيناً.

الأسمي: الوحدات النقدية التي يحصل عليها العامل أجراً له.

الحق: هو الأجر الذي يكفي لمعيشة العامل معيشة هادئة مريحة.

الحقيقي: الوحدات النقدية التي يحصل عليها العامل من قوة الشراء.³

تعريف المهنة: المهنة والمهنة هي الحذف بالخدمة والعمل نحوه.

والمهنة: العبد، وفي الصحاح، الخادم...

قال الأصمعي: المهنة بفتح الميم وهي الخدمة.⁴

مفهوم التكوين المهني: هو مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما، أو هو إعداد المتربصين وتدريبهم مهنية وثقافية وتربوية في فترة وجيزة، ويعرف أيضاً أنه عملية ترويض الذات البشرية وفق خطى الجماعة⁵

¹ لعويد سلطان المشعال، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، جامعة الكويت، ط1، 2016، ص 18.

² بوعطيط سفيان، القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، 2012 ص 20.

³ يوسف خياط، معجم المصطلحات العلمية والفنية (عربي فرنسي انجليزي لاتيني)، دار لسان العرب، بيروت، لبنان، دون سنة نشر، ص 14.

⁵ قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير، في علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2013، ص 09

سادسا: الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسات السابقة الأرضية التي ينطلق منها الباحث في صياغة موضوعه وبناء التراث النظري المتعلق بالدراسة، ونظرا لكون موضوع الإختيار المهني من المواضيع الجديدة فقد تعذر علينا الحصول على عدد كاف من الدراسات سابقة حول هذا الموضوع لا سيما ما تعلق منها بالإختيار المهني وسوق العمل.

1- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة الصويط (1429هـ):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان: الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، وهي عبارة رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها (140) ضابطا من قاعدة الملك فهد الجوية من مجموع (342) وقد هدفت إلى محاولة الكشف عن محددات الإختيار المهني لدى عينة من ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ومدى علاقة ذلك بالتوافق النفسي، لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، و الكشف عن وجود والتحقق من فروق ضباط قاعدة الملك الفهد الجوية في الإختيار المهني تبعا للاختلاف في تخصصاتهم والراتب ورتبهم، وكذا محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الإختيار المهني و التوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.

و في الأخير توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

وجود اختلاف في ترتيب محددات الإختيار المهني أما من حيث الأبعاد فيتمثل بعد محددات الذات الترتيب الول لدى عينة الدراسة الكلية، يليه بعد محددات الشخصية، ثم بعد المحددات الإجتماعية والثقافية، وأخيرا جاء بعد محددات اللذة والواقع واحتل الترتيب الخير لدى أفراد عينة الدراسة الكلية، وجود علاقة إرتباطية ودالة احصائيا عند مستوى (0.01) بين درجات محددات الإختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي، والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الإختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية

¹ - فواز بن محمد الصويط: الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم علم النفس بكلية التربية جامعة ام القرى متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، (توجيه تربوي والمهني) المملكة العربية السعودية، 1429هـ.

في أبعاد المقياس الأربعة (محددات الذات، محددات الشخصية، المحددات الإجتماعية الإقتصادية والثقافية، ومحددات اللذة و الواقع).

الدراسة الثانية: الدلو (2016):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان " استراتيجيات مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين"، وهي عبارة عن رسالة لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة و الإدارة، أجريت هذه الدراسة على عينة تعدادها (200) من العدد الاجمالي الكلي (2715) شخصا، و قد إعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين، بيان واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل، معرفة الفروق في رؤية المستجيبين لمدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج)، وضع إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين.

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

1 -وجود فجوة كبيرة بين المهارات التي يتلقاها الخريج وبين المتطلبات المهنية اللازمة لسوق العمل.

2- أن العادات والتقاليد وطبيعة العمل لخريجي الصيدلة يقلل من نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل.

3- أن نظرة أرباب العمل للخريجين في مجال المواءمة تحكمها عوامل كثيرة من المعايير والمهارات والقدرات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية، ما يعني أن مجال المنافسة في السوق يعتمد على القدرة النوعية للخريج.

4- إن توفر الأدوية المصنعة والمستوردة قلل من اهتمام أرباب العمل بمهارة التركيب والتصنيع لدى الخريج، وتركيزها على المهارات الأخرى والتي قد تكون من خارج إطار التخصص، وهذا قلل من أهمية عدد سنوات الخبرة لدى أرباب العمل.

- أن ما يكتسبه الخريج من مهارات وقدرات من خلال الدراسة، ليست هي المعيار الوحيد للاستقطاب

¹ حمدي اسعد الدلو: استراتيجيات مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة لاتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى غزة.

الوظيفي، فهناك معايير اقتصادية واجتماعية وسياسية.

6- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة التعليم العالي لهذا التغيير.

7- ضعف مشاركة مؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل في دعم الخريجين من الناحية التدريبية والمادية والتموية.

8- ضعف علاقة الترابط بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل.

9- عدم وجود خطة استراتيجية متكاملة تتضح من خلالها الرؤى المستقبلية للتخصصات المطلوبة.

10- ضعف القدرة على الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

الدراسة الثالثة: دراسة البهنساوي (2018):

جاءت هذه الدراسة بعنوان رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، وهي عبارة عن مقال (مجلة)، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة من سيدات ورجال أعمال تعدادها 101 مفردة مع مراعاة التنوع بين العمل الحكومي والخاص، حيث هدفت إلى التعرف على رؤية أصحاب الأعمال لمخرجات التعليم الجامعي المصري مع سوق العمل من خلال أهداف فرعية وهي محاولة التعرف على العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، التعرف على رؤية أرباب العمل في فلسفة التعليم الجامعي، وايضا التعرف على احتياجات سوق العمل من الخريج، بالاضافة إلى التعرف على مقترحات أرباب العمل لرفع كفاءتهم.¹

2: الدراسات المحلية:

أولا: دراسة قويجيل (2014):

جاءت هذه بعنوان سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر وهدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة العلاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ومدى مساهمة في تعزيز السوق لليد العاملة المؤهلة، وكذلك محاولة معرفة مدى تطابق مخرجات التكوين المهني وإحتياجات سوق العمل في الجزائر، وأجريت الدراسة على عينة قوامها 30 متربصا، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج:

- أن هناك علاقة إرتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر،

- ان سياسة التكوين المهني تخضع لمتطلبات مستوى العمل في الجزائر.

¹ ليلي كامل البهنساوي: رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، جامعة القاهرة، مقال (مجلة)

كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد 78، العدد 3، أبريل 2018

- ان هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني.
- ان هناك علاقة بين طرائق التكوين النظري والميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقلة.¹

ثانيا: دراسة خربيش (2018):

جاءت هذه الدراسة بعنوان: المعايير المعتمدة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، وهي عبارة عن أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 295 من بين 1278 عاملاً. وقد هدفت الدراسة إلى:

- محاولة معرفة مدى مساهمة المعايير الموضوعية للاختيار المهني في تحسين مستوى الخدمات المقدمة.
- محاولة معرفة مدى مساهمة المؤهلات الشخصية في زيادة معدل الاستقرار الوظيفي.
- محاولة معرفة مدى زيادة مستوى الأداء الوظيفي وفقاً للثقافة والسياسة المعتمدة في الاختيار المهني للمؤسسة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تساهم الاجراءات الحديثة المطبقة في الاختيار المهني، في الحصول على موارد بشرية مؤهلة قد ثبت صدقها من خلال كل ما تقدم من شواهد ودلائل إحصائية بمعنى تساهم الاجراءات الحديثة المطبقة في الاختيار المهني في الحصول على موارد بشرية مؤهلة.
- تساهم المعايير الموضوعية للاختيار المهني في تحسين مستوى الخدمات المقدمة، بالاستناد الى كل من هذه الشواهد الكمية المتعلقة بالفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت بدرجة عالية من الايجابية، بحيث تبين أن اعتماد المؤسسة على معايير موضوعية في اختيار الافراد يساهم في زيادة تحسين مستوى الخدمات.
- يرتبط زيادة مستوى الاستقرار الوظيفي بمدى اختيار الافراد وفقاً للمؤهلات الشخصية، بالاستناد الى الدلائل الاحصائية، والقراءات التحليلية، يتضح بصورة جلية ان الفرضية قد ثبت صدقها الميداني الى حد كبير بمعنى: يرتبط زيادة مستوى الاستقرار الوظيفي بمدى اختيار الافراد وفقاً للمؤهلات الشخصية.

¹ قويجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالعيد قالة - طولقة، مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية 2014.

- تؤثر الاعتبارات غير الموضوعية في الاختيار المهني على درجة تحقيق الاهداف التنظيمية، فضلا عما اسفرت عنه مختلف القراءات التحليلية والاستنتاجات يتضح لنا بصورة جلية، ان الفرضية الرابعة قد تحققت الى حد كبير، بحيث تبين انه فعلا يؤثر تدخل الاعتبارات غير الموضوعية في اختيار الأفراد على درجة تحقيق الأهداف التنظيمية.
- يرتبط زيادة مستوى الأداء الوظيفي بمدى اختيار الأفراد وفقا لثقافة المؤسسة، تأسيسا على كل الدلائل والمعطيات الاحصائية، يتضح من حلال ذلك ان الفرضية محققة، بمعنى: يرتبط زيادة مستوى الاداء الوظيفي بمدى اختيار الافراد وفقا لثقافة المؤسسة.

ثالثا: دراسة أحسن (2018):

جاءت هذه الدراسة بعنوان مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواقتها لمتطلبات سوق العمل. دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام الآلي وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام، وهي عبارة عن مقال في مجلة هيرودوت، العدد الثامن ديسمبر 2018، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 120 تمثلت في مجموعة من رؤسائكم قسم وأستاذ قسم إعلام، كما توزيع 100 إستمارة على أرباب عمل بمؤسسات اعلامية (قنوات، صحف، منافذ، منابر إعلامية). وقد هدفت هذه الدراسة على إلقاء الضوء على واقع التكوين الجامعي وتقييم مخرجاته، التعرف على مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الاعلام لمتطلبات السوق من وجهة خريجي قسم الاعلام، والتعرف على مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الاعلام لمتطلبات السوق من وجهة نظر أرباب العمل بالمؤسسات الاعلام.

وفي الاخير توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها في يلي:

- أن الجامعة مؤسسة ذات أهداف واعية تمتلك خطة إستراتيجية، وعلى وعي بمواصفات الخريج الجيد لقسم الإعلام.
- الجامعة تعمل على إعداد طالب الإعلام من أجل العمل بالمؤسسات الاعلامية من خلال القيام بدورات تدريبية، كما أن المؤسسة تستفيد من الابحاث العلمية الاعلامية في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها. ولكنهم دعوا إلى تعديل محتوى التخصصات المطروحة حاليا في التكوين الجامعي لطلاب الاعلام لتتلاءم مع إحتياجات سوق العمل.
- لم يصرح رؤساء أقسام الإعلام في رأيهم في رأيهم في موائمة سياسة قبول الطلاب عدديا أو معرفيا أو سياسة برمجة التخصصات لتكوين الطلاب في الجزائر في الجامعات الجزائرية لمتطلبات سوق العمل.

تعقيب عام:

من خلال عرض الدراسات السابقة المحلية والعربية، تبين لنا أن هذه الدراسات ركزت على بعض الجوانب وأهملت جوانب أخرى خاصة فيما يتعلق بحركة سوق العمل، وبالتالي جاءت دراستنا لتغطية بعض هذه الجوانب ومحاولة الربط بين حركة سوق العمل والاختيار المهني من جهة أخرى.

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل حصر مجال بحثنا، وضبطه من خلال الاشكالية وطرح التساؤل الرئيسي، بالإضافة إلى اختيار منهج الدراسة والأدوات المناسبة لجمع البيانات، كما تطرقنا إلى بعض الدراسات السابقة التي ورغم قلتها قدمت لنا معلومات عديدة أفادتنا ووجهتنا في دراستنا هذه.

الفصل الثاني: حركة سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: أساسيات سوق العمل

أولا - التطور التاريخي للعمل

ثانيا - مكونات سوق العمل

ثالثا - اقتصاديات سوق العمل

رابعا - خصائص ومميزات سوق العمل

خامسا - العوامل المؤثرة في سوق العمل

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لسوق العمل

أولا - النظريات التقليدية

ثانيا - النظريات الحديثة

ثالثا - سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر

أولا - التطور التاريخي لسوق العمل في الجزائر

ثانيا - أنواع سياسة التشغيل في الجزائر

ثالثا - أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

رابعا - أبعاد سياسة التشغيل

خامسا - أجهزة سياسة التشغيل

سادسا - تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

سابعا - آفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

خلاصة

تمهيد:

يحظى سوق العمل بأهمية كبيرة، ولا يقتصر هذا الإهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، كون هذا السوق يتعلق بأهم مورد في اقتصاد الدولة، فكان من أصعب التحديات والقضايا التي عرفتها سوق العمل في الجزائر قضية التشغيل والبطالة وكيفية إحلال التوازن بين العرض والطلب، ففي السنوات الأخيرة شهد السوق ارتفاعا كبيرا في مستوى البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، مما استدعى استحداث سياسات جديدة للتشغيل لمحاولة امتصاص غضب فئات واسعة من المجتمع خاصة منها الشباب وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على خصائص سوق العمل الجزائرية وكذا مختلف أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة في سياستها والعراقيل التي تقف أمام انجاحها.

أولاً: أساسيات سوق العمل

1- التطور التاريخي للعمل:

ترجع بدايات الإهتمام بالعمل للحضارات القديمة وأكد الفيلسوف أفلاطون أهمية العمل في المجتمع وشدد أن تكون هذه المهن متناسبة مع قدرات الافراد وإستعداداتهم، حيث قسم المجتمع إلى ثلاث طبقات وفقاً للمؤهلات والقدرات فجعل طبقة الحكام والفلاسفة هي نخبة المجتمع ويحكمون العمال والفلاحين وهذا لتمييزهم بالحكمة والدراية وتنمية الفكر، أما الطبقة الثانية فتتكون من الجندي والحرس يقومون بوظيفة الحرب والدفاع عن الوطن وحماية المجتمع من الأعداء.

وجعل طبقة العمال المتكونة من الصناع الذين يقومون بالأعمال اليدوية والحرف العادية طبقة ليس بمقدورها الوصول إلى حكمة الفلاسفة وشجاعة المحاربين، ووجدوا لخدمة هاتين الطبقتين. أما في العصر الرومان فقد كان الأباء يقومون بمساعدة أبناءهم، في تشخيص قدراتهم وإمكانياتهم المهنية من خلال أساليب عديدة برزت في تمثيل الأدوار المهنية لإستكشاف الحرفي المهني.¹

أمّا عند العرب فتعود البدايات الأولى للمفكر ابن خلدون الذي عاش في أواخر القرن الرابع عشر، حيث يري أن العمل الإنساني يعني خصوص الأفعال المتعلقة بمواد معينة تجري عليها خبرة الإنسان، وجهده، فتتظفي عليه القيمة أو بمواد معينة كالخدمات التعليمية والطبية وغيرها.²

وقد صنف ابن خلدون المهن في قوله: "... فأما الضروري أي (المهن الضرورية) فالفلاحة والبناء والخياطة والتجارة والحياكة، وأما الشريفة كالتوليد والكتابة والوراقة، والغناء والطب"، فكان ابن خلدون يصنف المهن إلى مجموعتين المهن الضرورية

¹ العايب رابح: مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع بعين مليلة، ط1، 2006، ص46.

² محمد عبد الهادي الخرسان: العمل في الاسلام ودوره في التنمية الاقتصادية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ط1، 2002، ص 64.

والمهن الشريفة أي يصنفها إلى فئات مهنية كما يحدث اليوم في الصناعة بهدف الإختيار والتقييم.¹

أما "إميل دوركايم فقد اهتم بالعمل وتقسيمه وأثر التقسيم: (أنه يزيد نتاج الوظائف المتقسمة، بل يجعلها متأزرة... بل يتعدى ذلك إلى خلق إمكانية مجتمعات ما كانت توجد لولا... إنه يقوم على نشوء نظام إجتماعي وخلق من نوع خاص؛ فهناك أفراد هم متصلون فيما بينهم ولولا ذلك لكانوا مستقلين)، فهو لم يحدد اصطلاح العمل، بل اكتفى بالمتداول من مفهوم العمل لدى الناس ولكنه ركز أهمية تقسيمه في حياة الافراد ... والمجتمع"²

2- مكونات سوق العمل:

1_ عرض العمل: هو أحد جانبي سوق العمل، حيث يقوم العامل بعرض خدماته في السوق مقابل أجر يعتبره كافيا للتخلي عن سلعة، أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها وإستعمال أوقات فراغه وبين الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغير من وقته للعمل السوقي المأجور.³

هذا ومن جهة أخرى يعتبر عرض العمل أحد أهم الطرق التي تساهم في تحديد الأجور في سوق العمل، ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمل والعوامل الإجتماعية الأخرى، حيث يزيد بزيادة النمو السكاني كما أن عدد الراغبين في العمل يزيد عن عدد العاملين، وعادة ما يصعب تحديد أصحاب الوظائف والباحثين بجدية عن العمل.⁴

وغالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا عن عدد العمال.

¹ محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربيا وعالميا، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة 2005، ص18.

² محمد عبد الهادي الخرسان: نفس المرجع ص 65-66.

³ ليلى كامل البهنساوي: نفس المرجع السابق.

⁴ حمودة سعيدة: القوى العاملة الصينية وسوق العمل الجزائري دراسة سوسولوجية لعوامل استقرارها الاجتماعية والثقافية بالجزائر من خلال عينة على تجار صنيين، الأطروحة مقدمة انيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية.

2_ **الطلب على العمل:** هو مقدار قوة العمل المعدة والهيئة المطلوبة للبدل والأداء في مجتمع ووقت معينين حسب قواعد العمل التنظيمية، يتأثر الطلب على العمل بعدد من المؤشرات نذكر أهمها:

أ- حجم الوعاء السكاني الذي يحدد حجم المعروض من قوة العمل ، فالنمة السكاني يعبر يعبر عن زيادة الطلب على السلع و الخدمات المختلفة مما يساهم في تنوع الإنتاج و زيادة الطلب على العمل، وبالتالي مواكبة تطور الانتاج وإتساع آفاقه.

ب_ نوع النظام الاقتصادي السائد والذي في ضوءه تتحدد الأسس التي تؤثر في تحديد حجم الطلب على قوة العمل.

ج-تطور الفن الإنتاجي والتوسع في إستخدام الآلات والمكائن المتطورة.

د- فرص العمل البديلة في الخارج.

3- إقتصاديات العمل:

تعددت تعاريف اقتصاد العمل لتعدد موضوعاته ومجالاته حيث عرفها البعض على أنها: فرع من الإقتصاد الإجتماعي يتعلق بالعنصر البشري في النشاط الإقتصادي، إذ يعالج تنظيم الروابط والعلاقات الإنتاجية بين العمال وأصحاب العمل والأجراء المستقلين في جميع القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة والخاصة، ويبحث كذلك في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية المتفرعة من كل ذلك بين القوة العاملة في البلاد المعنية والهيئة الإجتماعية بصورة عامة على الصعيد الوطني وعلى الصعيد الدولي في آن واحد".

وهناك من يعرف اقتصاد العمل: "إنه ذلك الجزء من الإقتصاد الاجتماعي الذي يبحث العلاقات والأنظمة والقواعد والمؤسسات التي تنظم شؤون العمل والعمال مع أصحاب والهيئة.¹

_ دراسة طريقة أداء سوق العمل و نتيجتها، أي الطريقة التي يفكر بها الإقتصاديون و أصحاب الأعمال حول الايدي العاملة و الفئات الأمثل المؤهلة الذي يتعين تشغيله، و نتطرق للاشارة الى أن تحليل العمالة أمر معقد لكونه موردا بشريا، فنجد أن الأفراد لا يتصرفون بالشكل الذي يحقق لهم أقصى الإشباع ممكن، فإقتصاديات العمل تهتم

¹ محمد إبراهيم مقداد ومازن أبو حصيرة: اقتصاد العمل كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ص5.

أساسا بسلوك الأفراد أصحاب العمل و العمال، واستجابتهم للحوافز العامة، الأجور والأرباح... فالهدف الأساسي لكل نشاط إقتصادي هو الإستهلاك وليس العمل، وأن الرفاهية و نموها يعتمدان على المنظمين ورأس المال والعمل والتنسيق فيما بينهما.¹

4- خصائص ومميزات سوق العمل:

4-1- خصائص سوق العمل: يعتبر العمل المحرك الأساسي لعملية الإنتاج، سواء كانت هذه العملية مادية أو خدماتية موجهة للصالح العام، وتتجلى خصائص سوق العمل بما يلي:

- ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر في التفسير قرارات العرض، الطلب والحركة.
- الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل إنتاج سلع أو خدمات يتم تداولها وبيعها.
- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- لا يمكن فصل خدمات العمل عن العامل.
- كثرة القوانين والتشريعات التي تنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل.²

4-2- مميزات سوق العمل: ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:³

4-2-1- غياب المنافسة الكاملة: عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، مما أدى إلى غياب المنافسة في سوق العمل، والسبب يعود إلى نقص المعلومات لدى

¹ محمود حسين الوادي، إسماعيل يونس يامين: إقتصاديات العمل، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2014 ط1.

² بلقايد ثورية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص التحليل المؤسساتي و التنمية بعنوان النسوية للقطاع

غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة- والممارسة غير الرسمية بولاية بشار

(2017-2018)، ص9.

³ بلقايد ثورية، نفس المرجع السابق، ص19.

العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات راتب شهري عال، وعدم وجود الرغبة والمهارة الفنية لدى العمال، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

- عدم شعور العامل بالرضا، لكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- شعور العامل بعدم الأمان، لأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدم في السن.
- عدم القدرة على تغيير المهنة، فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة كلما صعب عليه تغيير مهنته أو الانتقال من مهنة إلى أخرى.
- العوامل الاجتماعية، كالإرتباط العائلي أو العلاقات المهنية، مما لا يحفزه على تغيير موقعه المهني.
- تأثر عرض العمل بسبب سلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة، وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق في العمل من خلال:
 - عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
 - إلغاء وتغيير بعض الوظائف بسبب ظهور خبرات جديدة بمستوى عال، وتدريب العمال و تأهيلهم للتقليل من حدة البطالة.

4-2-2- الطلب على العمل: يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، حيث يقوم أرباب العمل ورجال الأعمال بشراء خدمات العمل مقابل أجر.

4-2-3- عرض العمل: يصدر عن العمل أو العائلات، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد ساعات العمل كل هذه العوامل تحدد عرض العمل بالإضافة إلى عامل الأجور.

4-2-4- التوازن في سوق العمل: يؤدي التفاعل بين جانبي الطلب وعرض العمل إلى تحقيق التوازن بينهما في سوق العمل مما ينتج عنه تحديد الأجر الحقيقي.¹

5- العوامل المؤثرة في سوق العمل في الجزائر:

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك من خلال العرض والطلب على العمل، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها بإختصار:

*العامل الجغرافي: يعتبر سوق العمل المكان الجغرافي الذي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل و بين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لعدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الإجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل و مغادرة اماكن إقامتهم.

*العامل الديموغرافي: الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد ة الحجم الهائل من الفئة الشبانية القادرة على العمل فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

*العامل الإقتصادي: تحديد العمالة، وذلك بالمقارنة مابين العرض و الطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك بطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، إن الهدف من هذه السياسات التي تستخدمها الدولة في الحالة الطوارئ التقليل من حدة البطالة وتفاقمها ووالعمل على التوازن في إقتصادها.

*العامل السياسي: يتمثل في القوانين والتشريعات التي من شأنها تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، بما فيها من إمتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل و ذلك بالإستثمارات المتجددة ، كما تساهم هذه القوانين والتشريعات التي تضعها الدولة بالتأثير المباشر على سوق العمل، و ذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، وتعمل على حماية الشغل من خلال:

¹ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر و انعكاساتها على سياسة -دراسة تحليلية - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2019، ص 20-21.

- إصدار تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم في البحث عن الوظيفة المناسبة.
- توسيع وفتح مشاريع جديدة لإمتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- تشجيع القطاع الخاص من أجل خلق مناصب جديدة للشغل.¹

ثانيا: النظريات المفسرة لسوق العمل

1- النظريات التقليدية:

نتج عن الثورة الصناعية التي كانت سببا لنماء الطبقة البرجوازية، صراعا بين تلك الطبقة والطبقة العاملة بسبب اهتمام الطبقة المالكة بالارباح، وتهميش دور ومساهمة العمال في عملية الانتاج هذا الصراع ونتائجه كان مجالا دراسيا للمفكرين والمنظرين.

1- النظرية الكلاسيكية: تقر المدرسة الكلاسيكية بعدم وجود البطالة الإجبارية التي يجبر فيها جزء من قوة العمل على التعطل على الرغم من رغبة وبحث هذا الجزء عن العمل وفرص التشغيل... وقد جسّد الإقتصادي جان باتيست موفف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة سوق العمل عبر قانونه المعروف باسم قانون "ساي" والذي يقول فيه " أن العرض يخلق الطلب المساوي له" وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا للتوازن في السوق التنافسية² (نقلا عن أحمد فريد أحمد سليمان قبلان)، فبالنسبة لجانب العرض وطلب العمل فإنه يعتمد على الأجر الحقيقي التوازني (ثمن العمل) الذي يتوقف عنده سوق العمل فكلما ارتفع مستوى الحقيقي عن الأجر التوازني فإنه سيكون همام قرض في عرض العمل، وهذا الفايز من شأنه أن يخفض الأجر الحقيقي وعلى العكس من ذلك إذ انخفض مستوى الأجر الحقيقي فإن ذلك سيؤدي الى نقص في عرض العمل. فالعمل في التحليل الكلاسيكي يعتبر سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع

¹ محمد صالح، فضيل عبد الكريم: النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 124-126.

² مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008 ص 239.

أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهنا لا تبرز البطالة إلا كصورة مجسمة كالإختلال في سوق العمل، إلا كحالة عرضية لتعطيل جزء من قوة العمل، سرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن وإختفاء البطالة، وتندشأ هذه البطالة عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد الذي تقرره أحوال السوق. فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة والقبول بالأجر السائد.

وخالصة القول، ان الارتفاع في نسبة اليد العاملة يدفع بالأجر الحقيقي نحو الانخفاض ومن ثم يتمدد الطلب على العمل حتى تزال البطالة نهائيا.¹

ب- نظرية التحليل النيوكلاسيكي: يرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة، حيث يظهر عنصر العمل بخصائصه التي تميزه عن باقي الأسواق الأخرى، منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور والمساواة بين جميع الأفراد وعملهم التام لأحوال، فالتصور النيوكلاسيكي من المنظور الكلي يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل ومستوى التوازن أقل من ذلك ويمكن أن يتحقق لك المستوى بالتوظيف الكامل، وهذا يعني أن هناك فائض في سوق العمل، الأمر الذي من شأنه دفع الأجور ومن ثم التكاليف.²

ت- النظرية الكنزية: ل جون مينار كينز، وقد شمل كتابه "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة، والنفوذ، وتدور آراءه وأفكاره العلمية حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل، واعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الإذخار الاستثمار، والطلب على اليد العاملة. ويرى كينز أنه إذا زاد حجم الإذخار وأصبح أعلى من حجم الإستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي، وبالتالي إرتفاع عدد

¹ مدني بن شهرة الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008 ، ص239، نقلا عن أحمد فريد أحمد سليمان قبلان 239 - 240.

² قويلج منير نفس المرجع السابق، ص8.

العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى تزايد نسبة البطالة، وفي مقابل ذلك إذا كان حجم الاستثمار كبيرا مقارنة بحجم الإذخار فإن الطلب يكون أكبر من العرض مما يساهم في ارتفاع معدلات التشغيل.^{1 2}

أكد كينز ان البطالة الدورية التي تحدث في فترات الكساد راجع إلى قصور في الطلب الذي ينجم عن ارتفاع الميل للإذخار لأفراد المجتمع ، اذ يؤدي ذلك الى اتساع الفجوة بين الدل والاستهلاك، وفي حالة عجز الاستثمارات عن ملئ الفجوة سيؤدي الى قصور الطلب وانخفاض التشغيل وزيادة البطالة، وتؤكد النظرية أن مستوى التشغيل والبطالة يتحدد من خلال الطلب الكلي الفعال وليس من خلال المساومة على الاجور بين العمال وأصحاب الاعمال، وان معالجة البطالة تتم من خلال سياسة نقدية توسعية ستساهم في تخفيض اسعار الفائدة وكذلك من خلال سياسة مالية تركز على زيادة الانفاق وتخفيض الاعباء الضريبية.³

يتحقق التوازن عند الكنزيين نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقد في آن واحد، إذ أن الطلب على العمل يتحدد بالإنتاج، أما بالنسبة لعرض العمل فيتحدد بالمفاوضات الجماعية بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال، مما ينتج عنه أجر نقدي مثبت عند مستوى معين، يجعل للعمال القدرة والرغبة في العمل.⁴

2- النظرية الحديثة:

ظهرت عدة نظريات حديثة لسوق العمل والبطالة وتناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل، ومن بين هذه النظريات:

أ- نظرية البحث عن العمل: تؤكد هذه النظرية صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند إتخاذ القرارات مما يدفع الافراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، الأمر الذي يتطلب جهد وتكلفة مادية ووقت طويل من قبل الأفراد والمؤسسات وتستند هذه النظرية الى هذه الفكرة في تفسير وجودكم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود

¹ عجاج سهام، واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل، جامعة الجيلالي اليابس- سيدي بلعباس، ص237-238.

³ عبد الرحيم مكطوف حمد: سوق العمل في العراق بين البطالة والتشغيل (دراسة تحليلية) ، وزارة التربية الوطنية.

⁴ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة-دراسة تحليلية-، أطروحة دكتوراه، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، 2019، ص75.

غرض عمل شاغرة فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئة المهارة. طبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد لترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة لقدرته وهيكلية الأجور المقترن بها ووفقا لهذه النظرية فإن البطالة هنا تعد سلوكا إختياريا كما أنها ضرورية للوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ ببعض المناصب الشاغرة لبعض الوقت وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة.

لقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن قلة خبراتهم تزيد من معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات ..¹

ب - نظرية اختلال السوق:

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvand كما حاول تفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، وتبنى هذه النظرية على فرض جمود الأجور والأسعار في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود.

ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية، ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع.²

ومع أن هذه النظرية تعتبر أحد الامتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل إلا أنها تختلف جوهريا معه لاعترافها بإمكانية وجود إجبارية على حين لا يتضمن النموذج التقليدي نوعين فقط

¹ مسعودي زكرياء، نفس المرجع السابق ص 43.

¹ حسين عبد المطلب الأسرج: دور المشروعات الصغيرة في مكافحة البطالة في الدول العربية دون معلومات.

من أنواع البطالة هما البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية... الجديد في هذه النظرية للاختلال هو استخدامها لنفس الاطار التحليلي لتفسير كل من البطالة الكينزية والكلاسيكية على حد سواء، وهو ما يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وانما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة. إلا أن هذه النظرية تتسم بالقصور في جانبين:

- أن التحليل يكون في فترات قصيرة الأجل، ويقوم على دراسة مظاهر الاختلال في الأسواق، ويهمل العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر فترات طويلة ولا يتم مراجعتها بعد كل زمنية قصيرة.
- إعتدال التحليل على اساس تجانس عنصر العمل من ناحية ووجود سوق واحد للسلع من ناحية اخرى، وهو ما يعني البطالة الواقعة في المجتمع تكون اما كنزوية أو بطالة كلاسيكية ولكن في حقيقة الامر نجد ان هذه الفرص تتسم بعد الواقعية فهناك العديد من انواع العمل والعديد من اسواق السلع ومن ثم يكون الاقرب للمنطق هو تزامن نوعي البطالة معا، وهو ما يعني ضمنا استحالة مواجهة البطالة.¹

ثالثا: سوق العمل وسياسة التشغيل

1- التطور التاريخي لسوق العمل في الجزائر:

أ- المرحلة الانتقالية 1962-1970:²

حيث امتدت هذه المرحلة من الإستقلال إلى بداية التسعينات، حيث قامت الدولة الجزائرية في تلك الفترة بإحداث قطيعة مع كل عوامل التخلف الذي سببه الأسلوب الإستعماري، هذا الطموح الذي لن يتحقق إلا بخلق مصادر جديدة للتراكم وتنويع الاقتصاد، لوضع أسس مادية متينة للمجتمع المستقبلي، ونظرا لغياب نماذج تنموية وطنية تعكس في مضمونها الخصوصية التاريخية والثقافية لهذا المجتمع، حيث كان الخيار إما الإنضمام للنظام الرأس مالي أو الاشتراكي.

هذا على المستوى السياسي، أما على المستوى السوسيواقتصادي، فتميزت هذه الفترة بهيكل اقتصادي رأس مالي متوارث واجهته صعوبات نجمت عن رحيل أكثر 5/4 من المستوطنين الذين كان من بينهم عدد كبير من الأيدي العاملة الماهرة، لذا حظيت اشكالية التشغيل باهتمام كبير في السياسة التخطيطية للدولة بسبب ارتفاع البطالين مقابل ما شهدته سوق العمل من قلة عروض التوظيف، إذ

¹ مدني شهرة: مرجع سابق ص 472.

² عمار شرعان: مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا،

العدد جانفي 2019، ص 195.

كان من الواجب اقتراح مشاريع استعجالية، نظرا لعدم وجود هيئات مختصة تدرس حاجات الاقتصاد ومتطلبات سوق العمل، الشيء الذي أدى الى ظهور خلل في قطاع التشغيل تمثل في توسيع الجهاز الاداري على حساب القطاعات الأخرى وهو ما أبقى نسبة البطالة مرتفعة.

ب- مرحلة التصنيع من 1970-1990:

انددت هذه المرحلة الى نهاية الثمانينات، حيث كان التركيز فيها متمثلا في بناء قاعدة اقتصادية فخمة اعتمدت على التصنيع، كوسيلة لتحقيق التراكم واحداث ديناميكية اجتماعية بمساعدة تقنيات وتكنولوجيات ابلدان المتقدمة، وذلك بتكيفها مع المتطلبات المحلية والاقليمية، واعتمد د التراكم على تمويل بقية المشروع الاجتماعي، والمعتمد في الأصل على مداخيل الاستثمار في ميدان المحروقات ، وبالتالي ضرورة وجوب دمج النظام التربوي في عملية التصنيع وهذا لضمان السير الحسن للعمليات الاقتصادية بفرض توفير اليد العاملة والمؤهلة من حيث الكم والكيف، وهو ما يفسر التدفق الكبير لعروض العمل الشاغرة خلال المخطط الرباعي الأول 1970-1973، والمخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

هذا ومن جهة أخرى نلاحظ أن الطلب الاقتصادي على اليد العاملة يركز على النوعية والتأهيل التقني.¹

2- أنواع سياسة التشغيل:

أ- سياسة التشغيل النشطة: وهي عبارة عن كل الإجراءات و التدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، هدفها خلق مناصب شغل جديدة مع تعزيزها من خلال تحسين و تسهيل قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل. وعلى تكييف اليد العاملة المؤهلة، وقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها وهي : المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، الحوافز، العمل التشغيل المحمي و إعادة التأهيل لخلق فرص عمل، تقديم إعانات و مساعدات لخلق المؤسسات.

ويمكن رصد اهم ملامح سياسة التشغيل النشطة فيما يلي:

_ الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية أي المؤسسات الوسطة.

_ مساعدة المفصولين عن العمل المهديين بالفصل عن طريق التدريب.

- الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب.

¹ عمار شرعان، نفس المصدر السابق، ص 195-196.

- إحداث مناصب الشغل عن طريق العمل المستقل.
 - إحداث المؤسسات و الحضائر.
 - الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية
 - ب- سياسة التشغيل غير النشطة (السلبية): "تعرف سياسة التشغيل السلبية بسياسات التشغيل المعوضة، وتتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات، وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية او التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة للسوق أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة"¹.
- كما تمثل خدمات التشغيل السالبة مجرد حلول آنية لمعالجة الخلل الموجود في سوق العمل بدل المحاولة من حل المشكل من جذوره، وهذا تكيفا وذلك عن طريق عدة برامج كالتقاعد المبكر وإعانات البطالة والتأمين البطالة.

3- أهداف سياسة التشغيل:

- أ- خلق العمالة: حيث تدعم سياسات التشغيل بإنشاء وتوليد الوظائف من خلال الاشغال العامة وتساهم بتوفير فرص العمل، وإقامة المشاريع والمنشآت، خلق الوظائف من خلال تحسين قابلية الاستخدام عن طريق التكوين وضممان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل.
- ب- الأمن المصاحب للتغيير: لقد أدى الإنفتاح الحالي على التجارة والاستثمار والتطور التكنولوجي إلى إحداث تغيرات في عمليات اعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة إلى عمليات التسريح، مما دفع بالدولة البحث عن الحلول والسبل الكفيلة بواجهة هذه التغيرات، وتعد سياسات سوق العمل النشطة من أدوات التصدي للأثار السلبية للتغيير الهيكلي، وتناقص الطلب على اليد العاملة، ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير، وفي غياب بيئة كلية مواتية لزيادة الاستثمار والنمو لايمكن لسياسات سوق العمل سوى ان توفر الدعم المؤقت للأفراد الذين وجدوا أنفسهم عاطلين عن العمل، بسبب التغيير الهيكلي للاقتصاد وان تسهم في إعادة توزيع المسرحين مع تزويدهم بطرق بديلة.

¹ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل- دراسة تحليلية - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة ورقلة 2019 ص 18-19.

ث. الانصاف: تمثل احدى المهام المباشرة لسياسات الشغل غفي ضمان مشاركة فئات مستهدفة والنهوض بالاشخاص الذين يكونون عادة من يتم استخدامهم او الذين لا يتم استخدامهم نهائيا، وتعد فئة الشباب محور اهتمام سياسات الشغل باعتبار ما يمكن ان ينجز من اثار ايجابية عند استخدام هذه الفئة، وادماجها مهنيا ، فمن خلال موجات التغيير الهيكلي تسهم سياسات سوق العمل في تحقيق الهيكلي تسهم سياسات سوق العمل في تحقيق الانصاف عن طريق الحفاظ على الدخول على المستوى الذي يحول دون حدوث تشتت وتفاوت في الاجور.

ث. التخفيف من الفقر: حيث تسهم سياسات سوق العمل للتخفيف من حدة الفقر من خلال وضع البرامج والتدابير التي من شأنها تساهم في توفير العمل، التكوين والدخل، حيث نجد أن سياسات سوق العمل تركز على ما من شأنه تحقيق الاستخدام الامثل للفرد بوضه برامج تكوينية للتاهيل واعانات التوظيف والمساعدة في انشاء المشاريع الخاصة.¹

4- أبعاد سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية المادية دون الجوانب البشرية، بهدف توفير القدر الكافي من العيش الكريم، وذلك من خلال توفير فرص العمل، ووضع البرامج للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات و معاهد التكوين المهني.

تجلت أبعاد سياسة التشغيل في عدة جوانب، منها ماهو إجتماعي ، ومنها ماهو إقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى

- **البعد الإجتماعي:** إهتم بمحاولة القضاء على الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسط خاصة، والعمل على توفير لهم مناصب العمل و إدماجهم في المجتمع، ومحاولة إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للخطر والتهميش.
- **البعد الإقتصادي:** يتركز على ضرورة إستثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة وذلك لخلق ثروة إقتصادية، وتوظيفها في مختلف المجالات والقطاعات مما يسمح بإحداث التنمية الإقتصادية.²

¹ <http://elearning.univ-biskra.dz/moodle/course/view.php?id=7178> يوم 20/05/2021

على الساعة 13:45.

² <http://tele-ens.univ-khenchela.dz/moodle/course/info.php?id=2197> يوم 20/05/2021

على الساعة 13:30.

5- أجهزة سياسة التشغيل في الجزائر:

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، ضمت 53 فرعا على المستوى الوطني، ومن أهم المهام التي تقدمها: نشر الثقافة المقاولاتية، تقديم يد العون والنصح والإرشاد لحاملي المشاريع، مرافقة الشباب حاملي فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة، المتابعة للمؤسسات المصغرة من أجل ضمان ديمومتها. هذا ومن جهة أخرى نجد ان هذه الوكالة تعتمد على صيغتان للتمويل:

* صيغة التمويل الثنائي والذي يساهم فيه الشباب المقاول والوكالة فقط في تمويل المشروع أو التمويل الثلاثي الذي يساهم فيها كل من الشاب، الوكالة والبنك في عملية التمويل.

2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC: تأسس بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في جويلية 1994 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/01 المؤرخ في 11 ماي 1994 يعمل على الحفاظ على الشغل و حمايو العمال الأجراء وذلك بإستحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية، يشمل هذا الصندوق على 03 مديريات جهوية، وكل مديرية جهوية تضم عددا من الوكالات الولائية. ومن مهام هذا الصندوق ما يلي:

- تقديم المساعدة هدفها إنشاء المؤسسات لأشخاص الذين تتراوح اعمارهم ما بين 30-50 سنة والعاطلين عن العمل، و ذلك بالشراكة مع مؤسسات الدول الأخرى.
- توفير المرافقة في جميع مراحل المشروع.¹

3 -برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID) : المعروف سابقا بعقود ما قبل التشغيل (CPE) جاء بناء على المرسوم التنفيذي 08-127 بتاريخ 30 أفريل 2008، ويستهدف إدماج حاملي الشهادات المتخرجين من التعليم العالي إضافة الى التقنيين خريجي معاهد التكوين العمومية والخاصة المعتمدة من طرف الدولة من الفئة 19-35 سنة.

¹ نضال يدروج :آليات وأجهزة التشغيل الداعمة للمبادرات المقاولاتية وأثرها على مستويات التشغيل و البطالة خلال الفترة 2005-2016 ص 118.

4 - جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): تتحدد آليات عمله حسب المرسوم التنفيذي 08-126 الصادر بتاريخ 19 أفريل 2008، وهو موجه للشباب الباحثين عن عمل (Primo Demandeurs) من فئة 18-35 سنة، ويمكن قبول شباب حتى 16 سنة في حالة قبولهم للتكوين في تخصصات تظهر نقصا في عالم الشغل.¹

6- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل:

يواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر معوقات كبيرة ومعقدة، لاسيما في مجال تشغيل الشباب ويمكننا حصر هذه التحديات في النقاط التالية:

- عدم توافق قوى العرض مع الطلب بسبب عجز اليد العاملة المؤهلة.
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتكوين العالي وإحتياجات التي تتطلبها سوق العمل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- إنعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا امام الإستثمار.
- ضعف روح المبادرة المقاولة عند الشباب وضعف العامل الإجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والإقتصادية والإجتماعية.
- ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة.
- الإرتفاع المستمر للآفات الإجتماعية والإنحرافات.²

7- آفاق تفعيل و نجاح سياسات التشغيل:

¹ مغراوي محي الدين عبد القادر وآخرون: التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 1، 2018، ص 21.

² مسيليتي نبيلة، اشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية و إدارة الأعمال المجلد 2، العدد 1، جانفي 2018، ص 156.

- من بين العوامل التي تساعد على نجاح سياسة التشغيل، نجد مايلي:
- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: تبني هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية، وذلك بمشاركة الهيئات والمؤسسات التي تهتم بعالم الشغل، مع وجوب الإلتزام بإقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان، الإستمرار في تطبيق السياسات المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييمها، والعمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة مع ما يتلاءم المتغيرات الداخلية و الخارجية، وجعلها أكثر قابلية مع المستجدات و المتغيرات التي يقضيها الواقع المحلي.
 - بالنسبة لأنماط التشغيل: يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة، والإبتعاد على أنماط التشغيل التي لا تعالج مشكلة البطالة، كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية التنظيمية التي تتعلق بتنفيذ سياسات التشغيل ، وضع آليات عملية لتقييم مدى تقدم هذه التدابير مع إيجاد حلول للمعوقات التي واجهتها و تصحيح مسارها.
 - بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:
 - تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، من خلال وضع قوانين تسهل هذه الإجراءات،
 - تشجيع البنوك على التعامل بجدية والإلتزام بالمسؤولية في مجال القروض و المساعدات المالية للمتكمين المستثمرين و كبالر المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق.
 - تسهيل العلاقات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبرى من خلال خلق شبكة بينهما لإقامة السوق المحلية.
 - البحث عن اليد العاملة وربطها بشبكة التكوين المهني والجامعي، و خلق الحوافز و التشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية و الإلتحاق بها، و ذلك بتخفيض الضرائب عليها.
 - محاولة إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، و تمكينها من الإستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية.¹
 - _ إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقيات و البروتوكولات الثنائية و المتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية.

¹ عجاج سهام: واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل-جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس

_ تشجيع وتعميم التسهيلات و الخدمات الداعمة للابداع و التطوير، بما فيها تقديم الحوافز و الجوائز عن الأعمال و الإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة.¹

خلاصة:

من خلال ما تم التعرض له في هذا الفصل حول ماهية سوق العمل و سياسة التشغيل في الجزائر يمكن القول أن سوق العمل مبني على كفتي العرض والطلب، وأن أي اخلال في إحدهما يعيق عملية توازنه، وأن حركة هذا السوق تتأثر بالعوامل المحيطة والمشكلة له، كالنمو الديموغرافي والمستوى التعليمي، والتغييرات والاصلاحات الحاصلة على المستوى الاقتصادي مثل ما تم في الجزائر التي حاولت ايجاد سياسة للتشغيل للموازنة بين العرض والطلب، ولو بشكل نسبي، وما زالت تدخل جملة من الاصلاحات كلما اقتضت الضرورة ذلك، إلا أنها واجهت العديد من المشاكل والصعوبات حالت دون تحقيق ذلك التوازن.

¹ مسيليتي نبيلة : نفس المرجع السابق ص 255-256.

الفصل الثالث: الاختيار المهني

تمهيد.

أولاً: أساسيات الإختيار.

- 1- أهمية الإختيار المهني
- 2- أهداف الإختيار المهني
- 3- خطوات الإختيار المهني
- 4- مصادر الإختيار المهني
- 5- العوامل المؤثرة في الإختيار المهني
- 6- مفاهيم مرتبطة بالإختيار المهني.

الخلاصة.

ثانياً: النظريات المفسرة للإختيار المهني.

تمهيد.

1- النظرية في الفكر الإداري (المؤسسة) .

IV. الفكر الإداري الكلاسيكي.

ث- الإدارة العلمية.

ج- نظرية التقسيم الإداري.

ح- النظرية البيروقراطية.

V. نظرية الفكر النيوكلاسيكي.

ث- نظرية العلاقات الإنسانية.

ج- المدرسة السلوكية.

ح- نظرية X و Y .

VI. النظريات الحديثة.

ث- النظرية الموقفية.

ج- نظرية النظم.

ح- النظرية البيانية.

2- الاختيار المهني عند علماء النفس.

ح- نظرية جينز بيرج.

خ- نظرية سوبر دونالد.

د- نظرية الأنماط لجون هونالد.

ذ- نظرية آن رو.

ر- النظرية الإجتماعية.

تمهيد:

يعتبر الاختبار المهني أحد أهم العمليات المتعلقة بالفرد والمؤسسة معا، فالفرد يحتاج إلى اختيار المهنة التي تناسب طموحاته وتشبع حاجاته المادية والمعنوية ، في حين نجد أن المؤسسة أو المنظمة تسعى إلى اختيار أفضل الأفراد وأكفئهم وأقدرهم على تحقيق أهدافها والقيام بالمهام الموكلة له لرفع مستوى الإنتاجية خاصة في المؤسسات الصناعية فعملية الاختيار المهني عملية مشتركة بين الفرد - طالب العمل - والمؤسسة المقدمة لفرصة العمل في إطار سوق العمل الذي يعرف حركية ودينامية دائمين وفقا للظروف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

أولاً: أساسيات الاختيار

1- أهمية الاختيار المهني :

تختلف قدرات الأفراد وإمكاناتهم وتتغير حسب متطلبات الأعمال والوظائف التي بدورها تتماشى ومستلزمات التطورات التكنولوجية والظروف المعيشية (اقتصادية، اجتماعية، وسياسية، ...)، وهذا التغير والاختلاف يدفعنا إلى ضرورة اعتماد عملية الاختيار المهني، هذه العملية لا تقتصر على العمال الجدد بل تتعداه إلى العمال الموظفين في المؤسسة سابقا ، حيث تم ترقيتهم لمناصب أعلى فيختار أنسبهم لتلك الوظيفة أو استبعادهم لعدم توافق مستواهم ومتطلبات الأعمال أو المهام الجديدة أو لظروف سيئة تمر بها المؤسسة ، وإن لزم الأمر فستعمل على إعادة تدريبهم لما يتماشى ومستجدات الوظيفة .

إذا فالاختيار المناسب أهمية كبيرة ومنافع عديدة تعود على العامل وصاحب العمل، فبالنسبة للعامل فإن اختياره لمهنة مناسبة تتيح له فرصة التقدم والتطور فيها ، وكذلك الارتقاء، أما المؤسسة (صاحبة العمل) فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي النجاح والاستقرار، كذلك يؤدي الاختيار المهني إلى :

- الشعور بالأمان في مكان العمل الذي يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية وزيادة الثقة بالنفس ورفع المعنويات فيسهل التعامل مع الآخرين .
- حسن الاختيار يؤدي إلى زيادة نسبة النجاح عند العاملين وبالتالي تقليل الأخطاء وينتج عن ذلك تقليل الإصابات وانخفاض معدلها الذي ينتج عن سوء الاستخدام وعدم المعرفة .
- تخفيض نسبة تنقل العمال وبالتالي تخفيض نفقات تعيين عمال جدد.
- تخفيض مستوى الشكوى والتذمر .
- زيادة عائد التدريب.
- ترشيد استخدام الآلات والأدوات¹
- تحقيق الكفاءة والفعالية للمؤسسة، وبالتالي تحقيق الأهداف.
- يساعد الفرد على استغلال كامل قدراته ومؤهلاته في خدمة المؤسسة.²
- تحسين استخدام القوة البشرية .
- ارتفاع نسبة العمال الأكفاء في المؤسسة .

¹ وفاء فؤاد شلبي وآخرون: إدارة تنمية الموارد البشرية، جامعة حلوان، 2003 ص 125.

² خريش زهير: مرجع سابق، ص 138.

- تحسين العلاقات الإنسانية .

2- أهداف الاختيار المهني:

من هنا يتأكد لنا أن عملية الاختيار المهني عملية منظمة وذات بعد استراتيجي تم التخطيط لها مسبقا ، حيث تسعى المنظمة عن طرق الاستقطاب إلى اختيار أفضل المتقدمين، والذين بدورهم يسعون إلى التحضير واكتساب المعارف النظرية والتطبيقية اللازمة للحصول على تلك الوظيفة التي لها مواصفات وشروط محددة.

- إذن فعلمية الاختيار المهني ما هي إلا "تنبؤ مستقبلي يتعلق بتحديد مدى نجاح أو إخفاق

المتقدمين للتوظيف من حيث أدائهم وسلوكهم في آن واحد والتي من المحتمل أن يشغلوها في

المنظمة حاضرا" وذلك من أجل الهدف الأساسي الذي تسعى إليه تلك المنظمة وهو" [...]

تطبيق استراتيجيتها ورسالتها التي تطمح في الوصول إليها في المستقبل البعيد"¹

- هذا الهدف العام تتدرج تحته جملة من الأهداف خاصة تلك المتعلقة بالحاجات الرئيسية

للمؤسسة والفرد وهي:

أ/ حاجات المنظمة: وذلك عن طريق اختيار وتعيين الموارد البشرية المؤهلة والمحقة لأهداف المنظمة كالفاعلية والإنتاجية... الخ، وبالتالي فالاختيار الجيد للأفراد بحسب حاجات المنظمة، يهدف بالدرجة الأولى إلى زيادة فعاليتها.

ب/ حاجات الأفراد: تتوجه أهداف الاختيار والتعيين إلى ضرورة الاستجابة لحاجات الأفراد على اعتبارهم يحبذون العمل في المؤسسات التي تختارهم وفقا للمؤهلات العلمية والموافقة لمتطلبات الوظائف التي يستغلونها.

كما أنه وخلال سنوات العمل يتم ترقية العاملين داخل المؤسسة وفقا لخبراتهم التي يمتلكونها والدورات التي خضعوا لها وكذا سنوات العمل التي قضوها الأمر الذي يرفع من معنويات الأفراد العاملين .

ج/ الالتزام بالقوانين والتشريعات: يجب أن تتحكم أهداف الاختيار إلى مبدأ العدالة والمساواة، هذان المبدأان يجسدان الموضوعية في الاختيار، وذلك من خلال الابتعاد عن المعايير الشخصية وغير العادلة، وبالتالي فمن المنطقي أن يحصل الأفراد طبقا لمنطق القانون على مختلف الامتيازات والتعويضات والترقيات داخل المنظمة، ومنها تتحقق الموازنة بين مواصفات الفرد ومتطلبات الوظيفة، وهذا هو الهدف الذي تسعى إليه آلية توصيف الوظائف والاختيار.²

¹ عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، ص 307.

² خريش زهير، مرجع سابق، ص 139.

3- خطوات الاختيار المهني

قبل الوصول إلى مرحلة الاختيار المهني تتبع المؤسسة أو المنظمة العديد من المراحل، آخرها مرحلة الاستقطاب من مصادر داخلية كتوظيف العمال السابقين أو عن طريق عملية التحويل والنقل والترقية كما يمكن استقطاب الأفراد من مصادر خارجية، عن طريق الإعلان عن المهنة الشاغرة، أو الاتفاق مع الجامعات والمعاهد أين يتم اختيار أفضل المتخرجين وأكفئهم أو عن طريق مكاتب التوظيف... وغيرها من المصادر الأخرى.

بعد ذلك تأتي مرحلة الاختيار فبعد عملية تحليل العمل لمعرفة خصائصه ومتطلباته، يتم تحليل الفرد (العامل) ومن ثم تقوم المؤسسة بالملاءمة بين خصائص المهنة وخصائص الفرد لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب¹ ولكي " يتحقق الهدف الأساسي من الاختيار - سبق ذكره - يجب على المنظمة الممثلة في إدارة الموارد البشرية أن تدرك طبيعة سوق العمالة وتقوم بدراسته² دراسة معمقة لمعرفة العروض المقدمة من طالبي العمل ومدى تماشيها مع حركة سوق العمل ومتطلباته.

وتجدر الإشارة إلى أن عملية الاختيار المهني تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب الحجم والأهداف ومكانتها في السوق، فقد تكون بسيطة على مستوى المؤسسات صغيرة الحجم، بينما مع المؤسسات الكبرى والتي لها وزن اقتصادي واجتماعي فإن عملية الاختيار تحتاج إلى خطوات مدروسة، كل خطوة تمهد للأخرى. وخلال تلك الخطوات "يركز الاختيار على جوانب مختلفة في الفرد منها: التعليم - الخبرة - المواصفات الشخصية - التركيب النفسي والاجتماعي للفرد (الدوافع - الاتجاهات - التوازن - الأصول الاجتماعية - العادات والتقاليد)، الاهتمام بالعمل وكذا القدرات والمهارات³ وتتمثل هذه الخطوات في:

- استقبال ومراجعة طلبات التوظيف:

يلجأ الفرد طالب العمل أثناء بحثه عن الوظيفة واختياره لها إلى تقديم طلب التوظيف الذي يعتبر من الوثائق والمصادر المهمة للمؤسسة ومن خلاله يقدم المعلومات العامة حول نفسه ومسيرته الذاتية وغالبا ما تتكون هذه المعلومات من:

* معلومات شخصية: وتتضمن كل ما يتعلق بالفرد وحالته الاجتماعية من (الاسم واللقب، الجنس، الجنسية،... الخ)

* معلومات عن التحصيل العلمي: ويقصد بها المعلومات الخاصة عن مختلف الشهادات التي تحصل عليها، فكلما تنوعت الشهادات كان ذلك أفضل للمتقدم، لأنها تعبر عن مدى تأهيله وقابليته

¹ عبد العزيز إبراهيم سليم: علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط 1 ، الرياض ، 2013 ، ص 92.

² باديس كريش: تقييم عملية الاختيار المهني لدى معلمي الطور الابتدائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية أم البواقي، 2019، ص 14.

³ علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، دار غرب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 2 ، ص 217.

ومرونته في التعلم والعمل وتشمل : لمؤهل العلمي ، التخصص العام و الدقيق ، الجامعات والمعاهد والمدارس التي درس فيها ، سنوات الحصول على الشهادات العلمية.

* معلومات عن الحالة الصحية : تتطلب بعض المهن معلومات دقيقة عن الوضع العام للصحة الجسدية كمهنة عون أمن (الحرس) أو تلك الخاصة بالسلك الأمني كالجيش أو الشرطة ... الخ حيث يطلب ارفاق ملف طلب المهنة بالملف الطبي الذي يوبين معلومات عن وزن وطول الفرد والأمراض السابقة...الخ

* معلومات عن الرغبات والميول والهوايات: إن ادراج معلومات عن رغبات وميول وهوايات طالب الوظيفة ليس بالأمر الاجباري إلا أن بعض المؤسسات تهتم بهذا النوع من المعلومات، لأنها تبين جانباً من جوانب شخصية الفرد، فإذا كانت الشركة مختصة بالتكنولوجيا والبرمجيات، فإن إظهار ميولاته المرتبطة بهذا المجال تعتبر نقطة إضافية لصالح طالب الوظيفة، كذلك إن كانت من هواياته ممارسة الرياضة فإن ذلك يدل على الصحة البدنية الجيدة، الأمر الذي يرفع من حظوظه للحصول على تلك الوظيفة ...الخ

* معلومات عن الوضع الثقافي: تمثل الثقافة مجموعة من العادات والتقاليد والقيم والمعارف المكتسبة خلال فترة معينة وإن ادراج معلومات عن الوضع الثقافي لطالب المهنة قد يحدد توجهاته وشخصيته، فالتعددية الثقافية قد تعني أن الفرد اجتماعي يتحلى باحترام وتقبل الرأي الآخر، وهذا السلوك قد يدخل ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة، فيكون مؤشراً جيداً لاختياره وقبوله للوظيفة.

* معلومات عن الخبرات السابقة : تعتبر هذه المعلومات من بين أهم المعلومات التي يجب ادراجها في ملف السيرة الذاتية وتتضمن المؤسسات والمنظمات التي عمل بها الفرد سابقاً ومدة الخدمة بها .

* اسم الوظيفة : يجب تحدد اسم الوظيفة كي تسهل عملية فرز الطلبات المقدمة للوظيفة وتصنيفه.

* توقيع صاحب الطلب وتاريخ تقديمه¹ من خلال هذا الطلب تأخذ المؤسسة فكرة عامة حول المتقدم للوظيفة حيث تعتبر مرجعاً هاماً يمكن من خلاله قبوله أو استبعاده إذا لم تتوفر فيه مستلزمات المهنة ولم يستوف الشروط اللازمة المطلوبة من قبل المنظمة، ويشترط في هذه المعلومات الصدق والأمانة.

¹ عمر وصفي مرجع سابق ص324-325.

- المقابلة المبدئية :

بعد القيام بفحص الطلبات وفرزها، تأتي مرحلة المقابلة الأولية، وهي أول اتصال مباشر بين المنظمة وطالب المهنة حيث يتم التعرف عليه عن قرب".¹ الهدف الأساسي من هذه المقابلة، هو التأكد من مدى تطابق المعلومات المقدمة في الطلب مع مواصفات الفرد المتقدم ومدى صحتها، فتكون على شكل حوار قصير وأسئلة في الغالب تكون حول سبب تفضيل الأفراد المتقدمين للوظيفة، وعن رغباتهم وميولاتهم ومن خلال إجاباتهم وطريقتهم في الكلام، يتشكل انطباع أولي بالرضا أو عدمه لدى اللجنة المكلفة بإجراء المقابلة.²

من هنا يتم تصفية المترشحين فيستبعد الذين لم يقبلوا والباقي ينتقلون إلى المرحلة الموالية وهي عملية الاختبار

- مرحلة الاختبارات: وهي مرحلة حاسمة ومهمة يتم من خلالها اختيار الأنسب ممن وصلوا الى هذه المرحلة، وبموجبها يتم تحديد شاغلي الوظائف، وهذه المرحلة تعتمد الموضوعية والدقة في تحديد وقياس مدى توافر خاصية معينة في الفرد من القدرات والاستعدادات، التوجهات ومقارنة كل فرد مع الآخرين³

وعليه فان المؤسسة يجب عليها اعتماد معايير ومقاييس دقيقة كي لا تعيق عملية الاختيار تلك، وتشتمل عملية الاختيار على:

أ- اختبارات القدرات والمهارات:

وهي قياس قدرة العامل على أداء واجبات معينة كالقدرة الميكانيكية والقدرة الفنية، وتمكين اختبارات المقدره أو الاستعدادات من استبعاد الأفراد الذين لا تتوافر لديهم الاستعدادات اللازمة لأداء الوظيفة، واختيار أولئك الأفراد الذين يتوفر لديهم الاستعداد الذي يمكنهم من اكتساب المهارة اللازمة بالتدريب والتعلم.⁴

ب- اختبارات الأداء:

يعتبر هذا النوع من الاختبارات التي تقيس معلومات الفرد ومهاراته في تأدية العمل الذي سيوكل إليه، وتتميز بأنها: "ذات قدرة عالية على التنبؤ بنجاح الفرد في وظائف معينة"⁵ لذا تقوم الهيئة المكلفة والتابعة للمنظمة بتصميم اختبارات متخصصة، تكشف مدى قدرة الفرد على أداء تلك المهمة. "وقد يكون الأمر سهلاً في تصميم اختبارات أداء وظيفي لبعض المهن خاصة الحرفي والمهني

¹ قرين علي : التنمية الإدارية في الجزائر واقع وآفاق : أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية ، 2014 ، ص 116

² عمر وصفي عقيلي، المرجع نفسه، ص327.

³ قرين علي: مرجع سابق، ص 117.

⁴ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي- فرنسي-عربي) ، ص1.

⁵ أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2004، ص164.

منها مثل: السائق، عامل الصيانة...¹ حيث يطلب من الفرد القيام بعينة من العمل كأن يطلب من السكرتيرة مثلا الكتابة على جهاز الكمبيوتر، لمعرفة مدى السرعة ومدى التحكم في تقنياته، أو يطلب تصليح وصيانة آلة معطلة للتأكد من مدى جهازيته في التعامل مع الآلات... الخ ويزداد الأمر صعوبة في الأعمال الفنية والأعمال الإدارية حيث تحتاج المنظمة إلى تصميم عال الدقة لإنجاح هذا الاختيار.

ج- اختبارات الميول والشخصية:

من المتعارف عليه أن شخصية الفرد وميولاته تلعب دورا هاما في مدى نجاحه وأدائه لوظيفة ما، لذا كان لا بد من إجراء هذا النوع من الاختبارات لمعرفة ميولات الفرد وبعض الخصائص التي يتمتع بها المتقدم للوظيفة كالاتصالات الشخصية، المهارات القيادية، الاستقرار النفسي والموضوعية في إصدار الأحكام². وكذا العلاقات الاجتماعية ومن خلال ذلك يمكن استبعاد الأفراد الذين ليس لديهم ميولات واستعدادات لشغل تلك الوظيفة المعلن عنها.

د- اختبارات الذكاء:

تتفاوت درجات الذكاء من فرد لآخر، الأمر الذي يجعل بعضهم يفضل مهنة على أخرى، وحسب قدراته الذهنية "فبعض الوظائف تتطلب نسبة عالية من الذكاء والقدرات الذهنية والعقلية" كالفهم اللغوي والفهم العددي وسرعة الإدراك والفهم والتصور البصري والطاقة الكلامية والاستنباط³ حيث يخضع الفرد إلى جملة من الاختبارات تبين من خلالها طريقة تفكير الفرد لمواجهة مشاكل العمل المحتملة الوقوع فتمت المقارنة بين درجة ذكائه ومستوى قدراته الذهنية مع المستوى الذي تتطلبه الوظيفة⁴. ويجب أن تكون هذه الاختبارات مظهرة للفروق الفردية وتغطي معظم السمات. كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الاختبارات إنما تستخدم ابتداء من وظيفة كعامل في المصنع أو الوحدة الانتاجية إلى أرفى وظيفة في المصنع، مروراً بتخصصات ووظائف متعددة⁵.

بعد هذه الاختبارات يتم تصفية وغرلة المتقدمين للمهنة، فيستبعد من لم يتمكنوا من اجتياز هذه الاختبارات وتبقى المنظمة على الذين اجتازوها بنجاح، ليمروا إلى مرحلة المقابلة الشخصية. وتجدر الإشارة هنا أن تلك الاختبارات لها مزاياها ولها عيوبها:

¹ أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 164.

² قرين علي: نفس المرجع، ص 117.

³ أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 164.

⁴ أحلام قاسي: سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، تنظيم وعمل جامعة البويرة، 2012، ص 72.

⁵ مجدي أحمد، محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق جامعة الاسكندرية دار المعرفة الجامعية 2008 ص 246.

*** المزايا:**

- تتميز بقيمتها الاقتصادية ذلك أنها يمكن أن تزودنا بأكبر قدر ممكن من المعلومات، وبأسرع وقت وأقل جهد، ذلك أنها لا تحتاج إلى أخصائيين ذوي خبرات عينة كما هو مطلوب في المقابلات.¹
- تمتاز بأنها أكثر موضوعية ودقة من ناحية التقديرات الرقمية والكمية، وتضمن المساواة بين المتسابقين .
- تعتبر وسيلة هامة في قياس قدرات المترشحين المعرفية والعلمية، والجسمية للنجاح في العمل.

*** العيوب :**

- نسبية تحقيق مبدأ الموضوعية والعدالة أثناء الاختبار لأن بعض الأفراد يمررون بمرحلة توتر وقلق لا تمكنهم من اظهار كل قدراتهم وكفاءاتهم الأمر الذي يؤدي إلى استبعادهم.
- كما أن القائم على الاختبار قد يعتمد على تقديراته الشخصية أثناء الاختبار.
- قد تكون ظروف الاختبار غير جيدة ولا تساعد على تقديم الأفضل.
- وجود بعض الصفات التي يصعب ولا يمكن قياسها بشكل ملموس كالذكاء مثلاً².

المقابلة النهائية:

تعتبر مرحلة المقابلة مرحلة أساسية ومكاملة لجملة الخطوات السابقة في تحديد أصلح الأفراد وأكفئهم لشغل المهنة المعلن عنها، حيث يعتبرها البعض " اختياراً شفهيًا يمكن من خلال نتائج الحكم على صلاحية الشخص للتعين وقد أشار George T. Milkovich في كتابه عن إدارة الموارد البشرية أن 56% من الشركات الأمريكية عام 1996 كانت تعتبر مقابلة الاختيار هي المرحلة الأساسية في عملية انتقاء مواردها البشرية ، حيث تعتبر الوسيلة الأساسية والوحيدة في البلدان النامية"³.

حيث يستعين الأخصائي المكلف بإجراء المقابلة النهائية بالبيانات المستمدة من طلب الاستخدام، والنتائج المتحصل عليها من الاختبارات السابقة في تقدير صلاحية الفرد للعمل، ومن خلال تلك المعلومات ، يتوصل الأخصائي أو اللجنة المكلفة بإجراء المقابلة إلى حكم نهائي، يتعلق باتجاهاته واستعداداته وقدراته وميولاته، وغير ذلك من السمات الشخصية التي لها أهمية في المهنة التي سيعمل

¹ وفيه جبار، محمد هاشم ياسري: محاضرة الاختبارات والمقاييس، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم اللغة

العربية-شبكة جامعة بابل - نظام التعليم الالكتروني 31-03-2017-31-26-15.

² عمر وصفي عقيلي: مرجع سابق، ص 330.

³ عمر وصفي عقيلي : نفس المرجع، ص341.

بها، إذن " فمن خلال المقابلة يتعرف الطرفان، المنظمة والمرشحون على بعضهما، حيث تتاح معلومات أكثر لكليهما من خلال التركيز على الخصائص المظهرية السلوكية للمترشحين¹ ويمكن تقسيم المقابلات إلى مقابلات مهيكلة، ومقابلات غير مهيكلة.

أ- **المقابلات المهيكلة:** وهي المقابلات التي تعتمد التخطيط مسبقاً ومدروساً بعناية تتضمن مجموعة من الأسئلة العلمية بحيث إذا ما أعيد استخدام تلك الأسئلة فستعطي نفس النتائج يأخذ هذا النوع من المقابلات صفة الرسمية وتكون أكثر دقة وموضوعية من النوع الثاني وهي :

ب- **المقابلات غير المهيكلة:** هي مقابلات ارتجالية وعفوية ، لم يخطط لها وتعتمد على وجهة نظر المكلف بإجراء المقابلة، وعلى ردة الفعل التي يبديها المترشح اتجاه مواضيع محددة.² وعلى الرغم من الاستخدام الواسع للمقابلات، إلا أن هناك بعض المشاكل المترتبة عن استخدامها نذكر منها:

- نسبة الصدق والثبات في المقابلة وهذا راجع الى أن الانطباع قد يكون مبنياً على معلومات غير صحيحة.

- القائم بالمقابلة قد يكون متحيزاً في بعض الأحيان، وهذا الانحياز يلعب دوراً في عملية الاختيار، فقد يكون الانطباع الأولي جيداً اتجاه المتسابقين فيميل المكلف بالاختيار إلى ترجيح كفته على الآخرين.

- مشكلة خطأ التعميم: وهو يحدث عندما يسمح المقابل بخاصية أو صفة واحدة ظاهرة أن تكون هي المسيطرة عن الحكم والتقدير عن كل الصفات الأخرى للفرد.³

• **الفحص الطبي:** هو الخطوة الأخيرة في عملية الانتقاء ، ويشترط في اجراء الفحوصات الطبية عدة أسباب رئيسية قبل أن يبدأ الموظف في عمله، فيستخدم هذا الفحص لتحديد أن المتقدم مؤهل للمتطلبات البدنية وكذلك التأكد من صحة وسلامة المعني بالأمر بغرض التأمين أو التعويض، وفي حالة وجود عجز بدني يجب الأخذ بعين الاعتبار عند تعيين المتقدم حالته الصحية كما يقلل الفحص الغياب المستمر عن العمل والحوادث، والكشف

¹ صالح حسن الداھري: أساسيات علم النفس الإداري ونظرياته، دار الإصدار للنشر والتوزيع، ط1 2015، ص

274

² صالح حسن، نفس المرجع ص275.

³ رواية حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، ص 146.

عن بعض الأمراض المعدية التي تكون مجهولة بالنسبة للمتقدم، ويتم الفحص عن طريق

القسم الطبي لصاحب العمل.¹

- مرحلة أخطار المتقدمين وتعيينهم:

وهي أهم مرحلة بالنسبة للمتقدمين للوظيفة، فبعد اجتياز جميع تلك المراحل بنجاح تقوم الهيئة المستخدمة بإخطار الذين تم قبولهم، وهذا ما يسمى بعرض الوظيفة.² وقد يقبل هذا المتقدم العرض أو يرفضه لأسباب شخصية.

وبعدها تأتي عملية التعيين عن طريق قرار مكتوب وصادر عن جهة صاحبة السلطة وتتضمن: اسم الناجح واسم الوظيفة التي سيعين فيها، التبعية الإدارية لها والدرجة والراتب أو الأجر الشهرين وتاريخ مباشرة العمل. ويخضع العامل لفترة تربص من خلالها يتم تعيينه بصفة دائمة نتيجة تقييم الأداء الناجح.³

4- مصادر الاختيار المهني:

يوجد مصادر متعددة للحصول على معلومات عن الاختيار والتوجيه الخاص بالفرد والجماعة ومن أهم هذه المصادر:

أ- صحيفة الاستخدام: وتكمن صحيفة الاستخدام الأخصائي من الحصول على المعلومات الخاصة بالخبرات السابقة في العمل ومدتها، وآخر مرتب حصل عليه المتقدم وأسباب تركه لكل عمل من الأعمال السابقة، وبرامج التدريب التي التحق بها، أما في المقابلة فتفيد في معرفة التاريخ الأسري وحجم الأسرة، والتاريخ الدراسي وكذلك التاريخ المهني، مع تركيز الأخصائي على طرق مواجهة المتقدم لمواقف الفشل والإحباطات التي قابلها في حياته.

ب- الاختبارات النفسية (الذكاء ، القدرات الشخصية): وهي الاختبارات النفسية التي تطبق على المتقدم، للحصول على المعلومات التي تتعلق بمستوى ذكائه اللفظي، والعملية والصحة النفسية لقدراته العقلية والابداعية وسمات شخصيته، تلك التي تحدد وفقا لتحليل العمل والتي يتم عمل ثبات لها من خلال التقسيم النصفى أو من خلال الإعادة أو الصور المكافئة، كما يتم عمل صدق لها باختبار سبق تقنية أو بالاتساق الداخلي.

¹ اجاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، (د ت).

² رقام ليندة: دروس في أسس ادارة الموارد البشرية بحالات تطبيقية، تفحص علوم التسيير جامعة سطيف 1، 2014-2015.

³ عمر وصفي عقيل: مرجع سابق، ص 348.

ج- جهات وأشخاص يمكن الرجوع إليهم:

تتمثل في الجهات والأشخاص الذين يتم الرجوع إليهم، والتي سبق للشخص العمل فيها ويوجد ملف خدمته السابقة الذي يحتوي على المكافآت والجزاءات التي وقعت عليه، وعلى تقديرات الكفاية الانتاجية في السنوات السابقة.

د- الفحص الجسمي: أما الفحص الجسمي الذي يجري على الفرد، فإنه يعطي مقياساً جيداً للقدرات الجسمية للمتقدم للعمل، ومدى صلاحية جسمه لأداء العمل وسلامة أعضائه وحواسه وكفاءتها، وجوانب القوة والضعف فيها.

هـ- المقابلة: توفر المقابلة للأخصائي، امكانية الوقوف على تفاصيل معينة قد لا تساعد الاستبيانات على معرفتها، وتقوده إلى معرفة بعض النقاط التي من الممكن أن تستثمر في المتقدم للعمل لشغل شغل آخر يختلف عن المتقدم إليه، ويمكن أن تعطي للأخصائي التعمق في بعض التفاصيل بالصفات الجسدية والنفسية التي قد تتطلبها بعض الوظائف.

و- التقييم الخاص بالتدريب: وتوضح التقديرات التي حصل عليها المتقدم في برامج التدريب ومدى استعداده للتقدم في العمل، وما يمكن أن تقدمه له المؤسسة التي التحق بها من برامج أخرى للوصول بكفاءته الانتاجية لمستوى أعلى.

ز- التقييم من خلال فترة التوظيف المؤقت: تبين فترة التوظيف المؤقت (الاختبار) مدى استعداد الفرد للقيام بالعمل وقدرته على الأداء، وذلك على الرغم من مستوى الأداء الذي يتعكف الفرد على الظهور به خلال فترة الاختبار، ثم يعود بعد ذلك لمستوى أدائه العادي.

ر- السجلات الخاصة بالتاريخ الأسري والمدرسي: تكشف السجلات الخاصة بالتاريخ الأسري والدراسي عندما يتم الحصول عليها عن الجوانب اللاسوية التي قد يكون وقع فيها الفرد والتي يحاول اخفاء تدوينها أو الإدلاء بها في أي مصدر من المصادر السابقة.¹

5- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

تؤثر في عملية الاختيار المهني جملة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد ومنها ما هو متعلق بالمؤسسة:

* بالنسبة للفرد: يمكن تقسيم تلك العوامل إلى عوامل ذاتية وأخرى بيئية:

1- العوامل الذاتية: هي تلك المتعلقة بالفرد نذكر منها:

¹ عدنان مسلم: علم النفس الإداري والصناعي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية الجمهورية العربية السورية، 2020.

- **الاستعدادات الشخصية:** إن خصائص الفرد من قدرات وذكاء وميول واستعدادات وسمات واتجاهات وغيرها، لها دور مهم في اختيار الفرد لمهنته فالذكي يختار المهن التي يميل إليها في استخدام ذكائه، فقد أثبتت الدراسات وجود علاقة بين الميل والقدرة ، وأن الميل هو انعكاس للقدرة أو الاستعداد الطبيعي عند الفرد بالنسبة لمهنة معينة.¹ كما أن لنوع الجنس (ذكر أو أنثى) دور في عملية الاختيار، فالنساء تملن إلى المهن المريحة وغير الشاقة عكس الرجل، وذلك راجع الى البنية الجسدية والخصائص الفيزيولوجية لكل جنس.
- **مستوى الطموح:** قد يعود اختيار المهنة إلى أنها تتماشى مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، فهو ينظر إلى المهنة على أنها الطريق الذي يوصله إلى هذا الطموح فمن الضروري العمل على تحقيقه وتجسيده في الواقع المهني.²

2- العوامل البيئية المحيطة بالفرد:

- **تأثير الوالدين:** يظهر تأثير الوالدين في الاختيار المهني من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت إحدى الدراسات، أن 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي، لاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ...، ويواصلون ذلك في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجالاً للتدريب المهني.³

- العوامل البيئية المحيطة بالفرد:

- **تأثير الوالدين:** يظهر تأثير الوالدين في الاختيار المهني من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت إحدى الدراسات، أن 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي، لاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ...، ويواصلون ذلك في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجالاً للتدريب المهني.⁴

¹ عبد العزيز إبراهيم: علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط1، الرياض 2013، ص 105.

² ياسمينه رحالي و مريم منتريتير: نمط الاختيار وعلاقته بتقديره الذات لدى طلاب المتربصين لمركز التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية والإرشاد والتوجيه جامعة خميس مليانة، -2018، ص33

³ فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، 1428هـ، 1429هـ ص 35.

⁴ فواز بن محمد الصويط: مرجع سابق ص 35.

كما يمكن أن يظهر تأثير الوالدين في عملية الاختيار من خلال توجيه أبنائهم لتعليم معين ليتسنى لهم الحصول على المهنة الموجودة، ويكون هذا التوجيه جيدا إذا توافقت وقدرات الابن وميولاته، ويكون خاطئا إذا لم تتوفر تلك الدوافع والاستعدادات، الأمر الذي يؤدي الى الفشل وعدم الرضا.

– **المستوى التعليمي:** عادة ما تبدأ عملية الاختيار المهني من المستوى التعليمي للفرد، لو كانت درجاته التعليمية جيدة، كانت له الفرصة الأكبر للتنوع في الاختيار المهني، وذلك من خلال اختيار التخصص الذي يريد ، على العكس نجد الفرد الذي لديه درجات أقل تقل حظوظه في ذلك فيسعى إلى مضاعفة الجهد لتحقيق طموحه، خاصة في المهن التي تتطلب مستوى تعليمي مرتفع كالتطب مثلا.

ويدخل ضمن ذلك تأثير المعلمين والأجواء الدراسية التي لها الأثر الكبير في عملية الاختيار المهني: " وهذا من خلال التوجه لطلبة نحو المهن الموجودة في المجتمع وفي اختيارهم لتخصص معين دون آخر، وقد أوضحت بعض الدراسات أن 39% من اختيار الطلبة في إحدى الجامعات تمت بإرشاد من الهيئة.¹

– **المكانة الاجتماعية:** تختلف المهن باختلاف التخصصات والميادين، وكل مهنة لها دور ومكانة في المجتمع، فلا يمكن اغفال دور أي مهنة من المهن لأنها تكمل بعضها البعض. إلا أنه ولأسباب واعتبارات عديدة، نجد مهنة لها قيمة ومكانة اجتماعية دون الأخرى ويظهر ذلك في نظرة المجتمع للبعض منها، كتقديرهم لمهنة الطب أو الهندسة مثلا، بينما ينظرون إلى مهن أخرى على أنها غير ذلك.²

كما يمكن ارجاع ذلك الى النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الإقتصادي في هذه الحالة، وبالتالي إلى تحسين المكانة الاجتماعية.³

– **الوضع الاقتصادي:** كثيرا ما يلجأ الفرد إلى العمل في سن مبكرة بسبب الظروف الإقتصادية السيئة للأسرة، وبالتالي فهو خارج نطاق الاختيار المهني للحصول على دخل يعيش منه هو

¹ياسمينه رحالي: نمط الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني، ص 32.

² عبد العزيز ابراهيم سليم: علم النفس المهني، نفس المرجع السابق، ص 112.

³ فواز بن محمد الصويط : مرجع سابق، ص 37.

وأسرته لكن، قد يختلف الوضع بعد أن يستقر ويميل إلى تحسين وضعه التعليمي والإقتصادي، مما يفتح المجال لاختيار المهنة المناسبة.¹

- **التوجيه المدرسي:** لا يحدد الأخصائي النفسي للفرد مهنته تحديدا قاطعا، ولكنه يساعد على التعرف على قدراته وميوله، ومن ثم يساعده على اتخاذ قراره بنفسه، فالأخصائي النفسي يواجه الفرد بعد تحليله تحليلًا دقيقًا إلى الميدان الذي يتكيف فيه، وذلك عن طريق معرفة دوافع الفرد وميوله وأهدافه ومستوى طموحه، بتطبيق جملة من الاختبارات الموضوعية الدقيقة والمقنعة.²

ثانيا: بالنسبة للمؤسسة:

أ- **العوامل الداخلية:** وتعني التغيرات التي تحدث في المؤسسة داخليا والتي تؤثر في عملية الاختيار المهني

- **أهداف وخطط المؤسسة:** فإذا كان الهدف العام القادم للمؤسسة يتجه نحو التوسع فإن ذلك يتطلب زيادة في حجم العمالة، وإذا كانت تتجه نحو الإنكماش فإن ذلك يتطلب تقليص هذا الحجم، وإذا بقيت الأهداف ذاتها فإن الحجم سيبقى على حاله .
- **التعديلات المنتظر ادخالها على الهيكل التنظيمي:** تؤدي إضافة الأنشطة وتقليص بعضها الآخر إلى تغيير في عدد ونوعية الوظائف للمؤسسة .
- **مبادئ التنظيم التي تنوي المؤسسة اتباعها:** مثلا في حالة الاختيار بين المركزية واللامركزية فإن لك يترك أثرا في عدد الوظائف، وكذلك الاختيار بين التخصص أو عدم التخصص، فمثلا ، ان التخصص المفرط يزيد في عدد الوظائف وبالتالي في عدد العمالة.
- **كفاءة القوة العاملة الحالية، والتغيرات المتوقعة حدوثها.**
- **العوامل الخارجية:** تعكس تحديات البيئة الخارجية للمنظمة أثارها على عملية الاختيار المهني وتشتمل على هذه العناصر:
- **الظروف والاتجاهات الإقتصادية العامة:** تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الإقتصادي دورا مؤثرا في عملية الاختيار المهنيين فمن الطبيعي أن يزيد الطلب على اليد العاملة في

¹ عبد العزيز ابراهيم سليم: علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 2013.

² عبد الرحمن عيسوي: الكفاءة الانتاجية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1990. ص 245.

فترات الانتعاش والرواج وزيادة الانتاجية، وعلى العكس ينقص الطلب عليها في فترات الانكماش لتردد المؤسسة في خلق وظائف جديدة بهدف خفض التكاليف.

- **التطور التقني:** للتطور التقني تأثير كبير على حجم ونوعية العمالة المستخدمة، حيث يتم تخفيض في حجم العمالة المستخدمة بسبب قيام الآلة بالأعمال التي يقوم بها العامل.
- **القوانين والأنظمة الحكومية:** مع التدخل الحكومي في مجال الأعمال، أصبحت المنشأة مجبرة على الأخذ بعين الاعتبار هذه القوانين والأنظمة عند وضع خططها، مثال إن نسبة النساء وأصحاب العجز في المنشأة الخاصة يلزم أصحابها على اختيار العمالة وفقاً لها وعدم تجاوزها.
- **وضع الشركات المنافسة:** مثال إن سياسة التوظيف المتبعة في شركة مترو تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في سياسة توظيف مؤسسة أخرى لأنه من الممكن حدوث انتقال للعمال من الأولى إلى الثانية أو العكس¹.
- **شروط نقابات ومنظمات العمل:** في بعض الحالات تفرض النقابات العمالية شروط على المنظمات كشرط الأقدمية والمهارات اللازمة وتوافرها في المستخدمين الجدد.

ثانياً: النظريات المفسرة للاختيار المهني:

تمهيد

إن عملية الاختيار المهني من الناحية العملية قديمة قدم الحضارات (المصرية، الصينية ..)، فالجودة العالية في تصميماتها وأبنيتها المعمارية خير دليل على أن تلك الأعمال وكلت لأفراد ماهرين، اختيروا حسب كفاءاتهم وخبراتهم وتخصصهم لذا مازالت آثارهم شاهدة على ذلك.

وفي هذا الإطار نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم وضع المعايير المثلى في الاختيار والتي تركز على الموضوعية والكفاءة، وتبتعد عن الاعتبارات الشخصية والذاتية حيث قال صلى الله عليه وسلم "من ولى أمر المسلمين فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله"²، فهنا يؤكد على ضرورة الاختيار بطرق موضوعية، وهذا ما نستشفه من قصة أبي ذر الغفاري، حيث طلب من الرسول صلى الله عليه وسلم ان يستعمله على بعض الاعمال، إلا أن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يجب طلبه لما رأى فيه من عدم توافق شخصه مع طبيعة تلك الأعمال وهذا ليس اتهاماً لشخصه وورعه، وإنما وضح له ذلك بقوله "يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي

¹ يزن محمد باسم تيم: إدارة الموارد البشرية، أساليب الإدارة الحديثة ، الأجيال للنشر والتوزيع، 17 يوليو 2011.

² محمد أبو بكر المصلح: تولية المناصب وخيانة الأمانة، islamonline.net، مقال أنترنيت، 2021/07/02.

وندامة إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها"¹، لقد كان معيار الاختيار هنا هو القوة وحسن التدبير، وأمثلة ذلك كثيرة من مواقف نبينا صلى الله عليه وسلم مع أصحابه، حيث كان يولي خالد بن الوليد على الجيوش لعلمه بقدرته في قيادتها وحنكته في أمور الحرب، كما أمر أسامة بن زيد رغم صغر سنه على الجيش وفيه كبار الصحابة رضوان الله عليهم، ويدل ذلك على ضرورة اختيار الأفراد للوظائف التي تتناسب وقدراتهم لا لأسباب شخصية وذاتية بل لأن المصلحة العامة تتطلب ذلك أما الاختيار المهني كعملية لها دلالاتها ومقوماتها فقد برز مع بروز الثورة الصناعية، وما شهدته من تطور سريع في عملية الانتاج وطرقه، هذا التطور والرغبة في زيادة الانتاج زاد ممن المنافسة بين مختلف المنظمات والمؤسسات، الأمر الذي دفعها الى البحث المستمر عن السبل والطرائق لزيادة الفاعلية وتحقيق الأهداف التي تتغير مع تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية.²

ومن هنا ظهرت عدة تيارات فكرية تهتم بالبحث عن أفضل الطرق العلمية لتحقيق الكفاءة الانتاجية المطلوبة . ومن أولى المجالات التطويرية التي عرفها الفكر الإداري هي الاتجاهات الكلاسيكية، والتي لها الفضل في ارساء قواعد علمية أكثر في اختيار الفرد في المنظمة لتعزيز مكانتها في السوق. وفي ما يلي بعض النظريات المفسرة للاختيار المهني في الفكر الإداري.

1- الفكر الإداري الكلاسيكي:

لقد شهد الفكر الإداري العديد من مراحل التطور الذي صاحب التطور الصناعي، وكانت كل مرحلة تضيف الجديد للمرحلة التي قبلها، ويعتبر الفكر الإداري الكلاسيكي، اللبنة الأولى التي ارتكزت عليها معظم النظريات، حيث ظهر في أواخر القرن التاسع عشر، ومن أبرزها نظرية الإدارة العلمية التي يتزعمها فريديريك تايلور، هنري فايول، وماكس فيبر، وكانت أفكارهم تتمحور حول: المثالية، التركيز على الوظيفة، النظرة للفرد كمتغير ثابت يمكن التحكم والسيطرة عليه، استخدام الحوافز المادية كأساس لدفع الفرد للإنتاج والعمل.

وكذا تقسيم العمل لتحقيق الكفاءة الانتاجية³ وتشتمل المدرسة الكلاسيكية للإدارة على 03 نظريات اعتمدت أسلوبا في الاختيار المهني للوصول الى أفضل النتائج.

¹ أبو الحسين مسلم، صحيح مسلم: كتاب الأمانة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، رقم (1825).

² خريبيش زهير، مرجع سابق، ص من 63 إلى 66

³ رشيد سعيدان: مدارس علم الادارة ونظرياتها وأثرها في تطور الفكر الاداري، الموسوعة الجزائرية للدارسات السياسية والاستراتيجية، 2020/06/21.

أ- نظرية الادارة العلمية:

فريدريك تايلور (1856-1915): اعتمد فريدريك تايلور على جملة من الأبحاث

والدراسات العلمية وذلك (لتحقيق أقصى كفاءة انتاجية للأفراد والآلات المستخدمة في العمل، وذلك من خلال دراسة الزمن ودراسة الحركة.¹

ومن المبادئ الأساسية التي اعتمدها تايلور هي تطبيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب عن طريق ادخال الأساليب العلمية في تحديد العناصر الوظيفية والتي من بينها يتم اختيار العاملين بالإعتماد على المثالية في أداء العمل، عن طريق مبدأ تقسيم العمل والتخصص. فكانت مهمة التخطيط والإشراف والتسيير والتنسيق خاصة بالإدارة الأساسية (مهندسين)، بينما وكلت عملية التنفيذ للعمال. حيث ركز تايلور في اعتماده لعملية الاختيار على الجانب الفيزيولوجي أكثر من الجوانب الأخرى، من خلال دراسته للعلاقة بين الانسان والآلة، فحسب نظريته، يجب اختيار الأفراد ذوي البنية الجسمية الجيدة لكي يستطيعوا تحمل أعباء الأعمال الموكلة إليهم، ويمكن دفعهم إلى ذلك عن طريق تقديم بعض الحوافز المادية، حيث كان (الاعتقاد الراسخ لدى الإدارة التنظيمية بأن الحوافز والمكاسب المادية تأتي في مقدمة اهتمامات العامل ودوافعه للعمل، وأن العامل قد يترك العمل إن توفرت له ظروف أخرى أفضل)، فكانت وسيلة الاستقطاب لجلب اليد العاملة هي الحافز المادي، ومن ثم اختيار ذوي الصفات الفيزيولوجية الجيدة واستبعاد من لم تتوفر فيهم تلك القدرة. إذن فالعمال الذين يتم اختيارهم يجب أن يكونوا منضبطين ومطيعين لأوامر السلطة التنظيمية دون الحق في إبداء الرأي، وهذا ما يطلق عليه مسمى الرجل الاقتصادي، وهو مصطلح يغفل تماما الجانب الإنساني للعامل ويركز على البعد الفيزيقي فقط.²

ما يؤخذ على هذه النظرية أيضا هو أن عملية تقسيم العمل خلقت لدى العمال الشعور (بالملل والروتين، وبالتالي الشعور بالتذمر، الأمر الذي أدى إلى زيادة نسبة الغيابات والتسرب في العمل [...] أنها أهملت التفاعل الذي يحدث بين التنظيم الصناعي ومحيطه الخارجي (نظام مغلق)، فقدت هذه المدرسة فعاليتها في التسيير³، وأدى ذلك إلى ظهور نظريات أخرى، محاولة تدارك تلك السلبيات، كالنظرية البيروقراطية، ونظرية التقسيم الإداري.

¹ فلسفة الفكر الإداري: تامر ملوح المطايري، دار اللواء للنشر والتوزيع، ط، 1990، السعودية ص 51.

² اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994 ص 71

³ شاكر بلخضر وآخرون: المدرسة الكلاسيكية بين التaylorية والتaylorية الحديثة، ماجستير باتنة، 2007-2008، ص6.

ب- نظرية التقسيم الإداري:

من أشهر روادها هنري فايول وبراون (1945)، وقد انطلقت من نظرية الإدارة العلمية مع إضافة البنية الفوقية وما تتصف به تجزئة العمل داخل التنظيم من تباينات تكاملية.¹ يعتبر فايول أول من أضفى الطابع الرسمي للإدارة انطلاقاً من خبرته المهنية والشخصية، فقام (بتحديد بعض المعايير الواجب توافرها في المديرين، كونه لم يبدأ حياته عاملاً وإنما شغل منصب مدير لإحدى الشركات الفرنسية، هذه المعايير متمثلة في المعايير الجسمية والعقلية، صفات خلقية وتربوية وكذا الصفات الفنية والخبرة.² كما قام بتقسيم الوظائف الإدارية وحدد لها جملة من المبادئ نذكر منها: " التخصص، تقسيم العمل إدارياً وفنياً، ضرورة ترابط وتوازن السلطة والمسؤولية، اشباع حاجيات الموظفين وكسب رضاهم، العدالة في طرق دفع الأجور والمساواة في التعامل مع العاملين، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب بالأجر المناسب، وتوفير مبدأ الاستقرار والاستمرارية في العمل".³ وتجدر الإشارة هنا، أن هذه المبادئ مازالت معتمدة في وقتنا الراهن أثناء عملية اختيار الأفراد لعملية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب تتطلب جملة من الشروط وجب توافرها في الفرد للحصول على المهنة، وفي المقابل جاءت المبادئ التي تم ذكرها لتعزز ذلك الاختيار، عن طريق ضمان الاستقرار والاستمرارية، وكذا توفير الأجر والظروف اللازمين لاستقطاب الأشخاص المناسبين للعمل في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

ت- النظرية البيروقراطية: (نظرية الروتين الإداري)⁴

يعد التنظيم البيروقراطي الذي تبناه العالم الألماني "ماكس فيبر" العمود الفقري لكل تنظيم لتمييزه بالمثالية والموضوعية، والابتعاد عن الاعتبارات الشخصية، فالبيروقراطية جاءت رداً على الذاتية والمصالح الشخصية، من خلال نظام معقد من اللوائح، فالنظم والسلطة والإشراف ولكل عضو في التنظيم عمله المناسب لكفاءته ومركزه المستمد من خبراته ويعتبر فيبر أن تطبيق البيروقراطية في المنظمات الصناعية سيؤدي حتماً إلى زيادة الانتاجية.⁵

كما تعتمد هذه النظرية جملة من المبادئ والشروط التي يبنى عليها التنظيم الإداري عند ماكس فيبر، كالتردد الوظيفي حسب الكفاءة؛ حيث يجب اختيار العاملين وترقيتهم في ضوء قابليتهم وأدائهم، وكذلك اعتماد الموضوعية واللاشخصية في التعامل، إضافة إلى التقسيم الواضح للعمل كي يزود العاملين

¹ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ص 72.

² خريش زهير وحسان الجيلاني: استراتيجيات الاختيار المهني بالمنظمة ، التجليات والأبعاد، ص 497.

³ ، تامر ملوح المطيري: فلسفة الفكر الإداري ، ص 53.

⁴ تامر ملوح المطيري: نفس المرجع، ص 55.

⁵ أحمد الاصغر وأديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق 2003، ص 96.

بالمهارات الكافية والتدريب لأداء المهام كما ينبغي. فالأعمال حسب رأيه توزع على الأفراد وفق التخصص والمقدرة والخبرة العلمية¹.

من هنا نجد أن ماكس فيبر اعتمد في اختياره المهني سواء للوظائف العمودية أو الأفقية على وضع مفهوم متكامل للتنظيم البيروقراطي لتحقيق الكفاءة الإنتاجية من خلال معايير الكفاءة العلمية والخبرة، ومن ثم متابعة تدريبهم حتى تضمن المنظمة مكانتها، وتحقق الموضوعية التي تفصل بين الملكية العامة والملكية الخاصة للمنظمة.

رغم أن هذه النظرية جاءت بالنموذج المثالي للإدارة إلا أنها تتسم بالجمود في معالجة المشاكل وعدم المرونة، كذلك لمغالاة بالتمسك باللوائح والقوانين نتيجة الرقابة الشديدة على الموظفين وعدم السماح بالتغيير والتطور. والملاحظ أن نظريات الفكر الكلاسيكي اعتمدت في اختيارها للأفراد العاملين الأساليب العلمية البحتة، وجعلتها ثابتة غير قابلة للتغيير، باعتبار المنظمة نسقا مغلقا، وركزت على الجوانب المادية، حيث ترى أنها الدافع الأساسي الذي يدفع الأفراد إلى اختيار تلك الوظائف المعن عنها وأهملت الجوانب الأخرى والظروف المحيطة بالمؤسسة أو المنظمة، كالذي الظروف الإجتماعية والإقتصادية وأيضا حركة سوق العمل التي تتسم بالديناميكية المستمرة والمتغيرة. فحاجة المنظمة إلى أيدي عاملة يتطلب منها الانفتاح على تلك السوق التي تمدها بما ترغب به من كفاءات مختلفة ومتنوعة، كمدخلات للمنظمة فتؤثر وتتأثر بالمحيط الداخلي لها.

II. نظريات الفكر النيوكلاسيكي:

ويطلق عليها المدارس الكلاسيكية الحديثة، حيث جاءت كرد فعل لأفكار المدارس الكلاسيكية التي اعتمدت المعايير الموضوعية والجوانب المادية في عملية الاختيار، وأهملت الجوانب الأخرى (النفسية، والاجتماعية)، هذه الأخيرة ركزت عليها المدارس النيوكلاسيكية² والمتمثلة في:

أ- نظرية العلاقات الإنسانية:

ظهرت هذه النظرية في الإدارة عام 1924 وبدأ بالاهتمام ينصب على العاملين، حيث اعتبر الإنسان أهم العناصر الإدارية، بعد أن كان الاهتمام بالإنتاج ووسائل الإنتاج فقط، وذلك نتيجة التجارب التي أجراها إلتون مايو وزملائه في شركة "وسترن إلكترونيك" بمصنع هاوثورن بالوم أ، بهدف ملاحظة سلوكيات العمال وتقييمها وقد جاءت النتيجة بمفهوم جديد هو أهمية الروح المعنوية للعاملين ودرجة الانسجام القائم بين المجموعة العاملة.

¹ تامر ملوح المطيري: مرجع سابق، ص 56

² محمد خرييش زهير: مرجع سابق، ص 78،

وركز إلتون مايو في دراسته على جملة من الأفكار ممن بينها:

أن كمية العمل الذي يؤديها العامل لا تتحدد طبقا لطاقاته الفسيولوجية وإنما لطاقاته الإجتماعية)¹. وهو بذلك يخالف النظرة التاييلورية القائمة على اختيار الفرد وفق البعد الفسيولوجي فقط، هذا بالإضافة إلى توفير عنصر المكافآت والحوافز الإقتصادية، التي تلعب دورا رئيسيا في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا.² وعليه يجب تهيئة العامل وخلق ظروف العمل الملائمة بين العاملين وقيادتهم، وتوفير الراحة لهم واشراكهم في إدارة المنظمة³ وتحقيق أهدافها من خلال هذه الأفكار والمضامين. نجد أن التون مايو أولى الجوانب النفسية و الإجتماعية للفرد العامل أهمية كبيرة كدافع للعمل بالموازاة مع الجوانب والحوافز المادية التي تعتبر من الدوافع المهمة أيضا في اختيار المهنة ، وفي زيادة الكفاءة الانتاجية، وعليه فإنه أثناء عملية الاختيار المهني، يجب التركيز على خلق الجو المناسب بين العمال والقيادات داخل المنظمة، ليكون دافعا مهما لبقائهم واستقرارهم. تلك القيادات تم اختيارها وفق معايير محددة كالمهارات السلوكية والمهارات الفنية والإدارية.⁴

تلك المهارات تسمح بخلق جو من التعاون والإنسجام وتعزيز العلاقات الإجتماعية بين العمال وتثير دوافعهم وتشبع حاجاتهم للشعور بالأمان الأمر الذي يدفع إلى الإبداع، والرفع من مستوى الكفاءة وهذا ما تحتاجه المنظمة في ظل المنافسة الشديدة مع المنظمات الأخرى والتي تسعى الى استقطاب أفضل الأفراد وأكفئهم عن طريق تحسين ظروف العمل وتحقيق الحاجات الإاج والنفسية كالتقدير والإعتراف بالإنجاز والقبول من الغير.⁵

بناء على ما سبق، نجد أن هذه المدرسة ركزت بشكل كبير على الجانب الإنساني للفرد العامل على حساب الجوانب المادية، فالفرد يحتاج إلى الشعور بالإنتماء والتقدير والمشاركة في ظل جماعة عمل متناسقة ومتعاونة تؤمن بوجود فروق في القدرات والإمكانيات، الأمر الذي يدفعه إلى اختيار العمل في تلك المنظمة دون غيرها وينمي لديه روح المسؤولية و المبادرة والإبداع، لأجل تحقيق الأهداف المسطرة.

إلا أن هذه النظرية وجهت إليها جملة من الانتقادات منها:⁶

¹ رعد حسن الصرف: نظريات الإدارة والأعمال ، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة ...، دار الرضا للنشر، 2004، ص 72.

² رعد حسن الصرف: مرجع سابق، ص 72.

³ محمد الفاتح محمود بشير المغربي: أصول الإدارة والتنظيم ، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2016، ص 54.

⁴ زهير خريبيشمرفج سابق، ص78

⁵ محمود حسن الهواسي وحيدر شاكر البرزنجي: مبادئ علم الإدارة الحديثة، 2014، ص 23

⁶ رعد حسن الصرن نظريات نفس المرجع ص 73.

- أنها تجاهلت التنظيم الرسمي، معبرة أن التنظيم غير الرسمي هو أساس الهيكل التنظيمي.
- محدودية العمال الذين شملتهم الدراسة.

تجاهلت مجموعة الدوافع الأخرى التي تحوكون وتؤثر على سلوك العاملين

ب- المدرسة السلوكية:

تعتبر الأبحاث التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه. المنطلق الرئيسي لهذا الاتجاه، حيث أكدت على أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية التي تدفع بالفرد العامل إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية. فبدأ الإهتمام بالتركيز على الشعور والسلوك الإنساني الذي يدفع الفرد للعمل، كما ركزت على العلاقة بين الفرد والعوامل البيئية المحيطة به (عوامل إقتصادية واجتماعية وتعليمية) وفي هذا الإطار تشير بعض النظريات السلوكية التي قرنت الدوافع والحاجات الفردية والبيئية بالعمل وفاعليته كنظرية الحاجات الإنسانية (ابراهيم ماسلو)، نظرية X و Y لدوغلاس ماكريجر، ونظرية الشخصية والتنظيم لكريس أرجيرس.

نظرية الحاجات (ابراهيم ماسلو):

صنف ماسلو الحاجات الإنسانية بشكل هرمي من الأدنى إلى الأعلى على النحو التالي:¹

- الحاجات الفيزيولوجية: وهي الحاجات الضرورية والأساسية كالأكل والشرب والصحة ...
- حاجات الأمان: الأمان الشخصي، الحماية، الإستقرار المادي والنفسي والحماية من الأخطار والأمراض ...
- الحاجات الإجتماعية: الحاجة إلى الحب ، الإحساس بالإنتماء إلى الجماعة وتكوين صدقات ...
- حاجات التقدير: الحاجة إلى الإحترام والتقدير من قبل الآخرين والإعتراف بالجهود والشعور بالكفاءة والتميز والإستقلالية والثقة والتفوق.
- حاجات تحقيق الذات: رغبة الفرد في تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه والإستغلال الكامل للقدرات والمواهب والمهارات بأقصى طاقة ممكنة لإثبات ذات الفرد وتحقيق طموحاته.

إن نظرية ماسلو ركزت على الحاجات التي تدفع بالفرد إلى العمل واختياره للمهنة التي تشبع تلك الحاجات وبشكل تسلسلي، فلإنتقال لاشباع حاجات الإنسان والحاجات الأخرى، يجب إشباع الحاجات الفيزيولوجية أولاً ثم الانتقال إلى الحاجات الأخرى، فعلى هذا الأساس، وحسب ماسلو فإن الفرد يسعى إلى اختيار المهنة التي تشبع حاجاته الفيزيولوجية أولاً، فيكون عامل الأجر مثلاً من العوامل التي تدفعه إلى ذلك الاختيار وبعد ذلك يركز على الحاجات الأخرى كالاقتصادية والأمن وغيرها. لذا

¹ عمر محمد درة: مدخل إلى الإدارة ، ماجستير ادارة الأعمال، كلية التجارة ، عين شمس، 2009، (إيلا للعلوم السياحية والفندقة ص 115 ، حلب) .

فالمنطقة أو المؤسسة التي تعرض مناصب العمل يجب أن تأخذ في اعتبارها تلك الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها لاستقطابه وضمان تقديم الأفضل وتحسين الإنتاجية وتحقيق الأهداف.

ت- نظرية X و Y (دوغلاس ماكريجر):

نجد أن دوغلاس ماكريجر بدراسات الهاوثورن وماسلو، ففي كتابه بعنوان " الجانب الإنساني للمنشأة" دافع عن فكرة مفادها وجود نمطين من الأفراد في دوافعهم وسلوكهم.¹ وذلك من خلال نظريتي X و Y:

نظرية X: في هذه النظرية تفترض الإدارة بأن الموظفين بطبيعتهم كسالى، ويتجنبون العمل ونتيجة لذلك تعتقد الإدارة أنه يجب أن يخضع العمال إلى نظم إشراف شاملة عن كثب باستخدام عناصر التحكم، ووفقا لهذه النظرية فإن الموظفين سيظهرون قليلا من الاندفاع نحو العمل مع غياب برامج الحوافز التحريضية.

إذن فالدافع لطالب العمل حسب هذه النظرية دافع ينبع من ظروف المهنة ، كلما كانت ظروفها محفزة ومشجعة كان الإقبال عليها جيدا وعلى العكس ، إن كان هناك انعدام أو نقص في الحوافز قل الطلب عليها في حين ترى:

نظرية Y: أن الأفراد طموحين ولهم دوافع ذاتية ويتحلون بممارسة ضبط النفس، ويلتزمون بواجباتهم اتجاه مهنتهم، ولديهم القدرة على حل المشاكل وذلك بممارسة الرقابة الذاتية على عملهم (...). ذلك أن لديهم القدرة على الشغل والإبداع والإبتكار واتخاذ القرار.²

لذا فإنه أثناء عملية الاختيار المهني يتم التركيز على الأفراد الذين لديهم القدرة على تحمل المسؤولية، ولديهم النظرة الاستشرافية والقدرة على التوجيه الذاتي في تخطي العقبات وحل المشاكل التي قد تعترضهم أثناء عملهم وذلك عن طريق جملة من الاختبارات تضعها إدارة المؤسسة صاحبة العمل، وأن الدوافع هنا دوافع ذاتية ونابعة من الفرد نفسه، في حين يتم اختيار المسؤولين حسب هذه النظرية من بين الأفراد الذين يؤمنون بالمشاركة ويخلقون جوا من الحرية وتكريس المجهود وتحمل المسؤولية، وهذا يخلق مناخا مفعما بالرضا و التقدير وتحقيق الذات وتقديم المبادرات.³ وهو الأمر الذي نوه إليه ماسلو في سلم الحاجات فالفرد يسعى إلى تحقيق الذات والتقدير من خلال اختياره المهنة التي تشبع تلك الحاجات.

من خلال مبادئ نظريتي X و Y يمكن تحديد نمط الإشراف وكذا الثقافة التنظيمية التي يمكن اعتمادها داخل المؤسسة وذلك بتحليل شخصية الأفراد العاملين أو طالبي العمل فالنوع الأول حسب

¹ عمر محمد درة: مرجع سابق، ص 116.

² عمر محمد درة: مرجع سابق، ص 116.

³ عمر محمد درة: مرجع سابق، ص 117.

نظرية X يجب اخضاعه للرقابة الدائمة، ودون فتح مجال لإبداء الرأي، أما النوع الثاني حسب نظرية Y فيترك له المجال للإبداع والتصرف بنوع من الحرية في ظل نمط اشراف يتسم بالمرونة والليونة. إذن فمعايير الاختيار المهني تختلف حسب المؤهلات والخصائص التي تتوافر في الشخص وحسب دوافعه وحاجاته من منظور نظرية ماسلو للحاجات ومنظور نظرية X و Y لدوغلاس ماكريجر.

نظرية الشخصية: (كريس أرجيس):

تقوم هذه النظرية على فكرة مفادها، أن المشكلة الأساسية في حياة جميع المنظمات هي كيف يمكن لمجموعة من الأفراد المختلفين في القدرات أن يندمجوا في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة ويحقق رضاً واثباعاً للأفراد.¹

ترى هذه النظرية أن الفرد مركب من ثلاث أنواع من القدرات هي: فسيولوجية ونفسية واجتماعية هذه القدرات تحركها دوافع تعبر عن حاجات يشعر بها² الفرد، لذا فالفرد يحاول اختيار المهنة التي تناسبه وتشبع تلك الحاجات هذا الامر قد يخلق بيئة تتسم بالصراع بين العاملين القدامى والوافدين الجدد، لذا على المنظمة أخذ هذا الأمر بعين الاعتبار للحفاظ على كيانها، عن طريق خلق جو من التفاهم والرضاء، وهذا عن طريق الاختيار الحسن للأفراد ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب. من خلال النظر إلى هذه النظريات، يتضح لنا أن رواد المدرسة السلوكية، ركزوا اهتمامهم على أهمية العنصر البشري عن طريق محاولة فهم حاجاته ودوافعه للعمل والتي تحدد سلوك الأفراد ورغباتهم في اختيارهم للمهنة، فالفرد يسعى إلى العمل الذي يوفر له تلك الحاجيات المادية والمعنوية، ومتى وجد ذلك قدم الأفضل وأبدع ورفع من مستوى الإنتاجية داخل المنظمة صاحبة العمل.

III- النظريات الحديثة:

جاءت هذه النظريات نتيجة التقدم العلمي والإداري الذي صاحبه تغيير في الفكر، وكرد على أفكار واتجاهات النظريات الكلاسيكية في تناولها ودراستها للنظم، التي تراها كنسق مغلق في حين ركزت المداخل الحديثة للإدارة على كل من البيئة والموقف ونمط المنظمة³ وقد نشأت هذه المداخل مؤخرًا، وشكلت مجموعة من المدارس نستعرضها بشيء من الإيجاز محاولين التركيز على الزاوية التي نراها متناسبة لدراسة موضوعنا الاختيار المهني وتأثير سوق العمل عليه.

أ- النظرية الموقفية:

ظهرت هذه النظرية بداية السبعينات ... وقد أكدت على أهمية المتغيرات البيئية والتكنولوجية والقيم الاجتماعية وأثرها على طبيعة التنظيم الإداري وأسلوب العمل المتبع في المنظمة، ودعت لوجوب

¹ لرعد حسن الصرن: مرجع سابق ص 83.

² لرعد حسن الصرن: مرجع سابق ص 84.

³ عمر محمد درة: مرجع سابق، ص 125.

تطبيق المبادئ والمفاهيم الإدارية بشكل يتلاءم مع الظروف التي تمر بها المعنى أن النظرية الموقفية تفترض أن السلوك الإداري يختلف باختلاف المواقف والظروف النفسية والاجتماعية والفنية والاقتصادية وغيرها، لذلك لا يمكن تعميم الأساليب والطرق على جميع المنظمات في تسييرها وتخطيطها، فما يصلح في منظمة ليس بالضرورة يصلح لمنظمة أخرى. إذن فالأسلوب الإداري، يعتمد على الموقف، وهنا تشير إلى وظيفة الاختيار المهني التي هي جزء من الوظائف الإدارية والهامة في تحديد الرجل المناسب في المكان المناسب، هذه الوظيفة تتطلب من المديرين الأخذ بعين الاعتبار دوافع ومتطلبات الموقف الذي تمارس فيه هذه العملية كتغير حركة سوق العمل (...)، حيث يرى أتباع هذه النظرية بأن تفاصيل العمل الإداري يجب أن تراعي بدائل وتصميم هذه الوظائف بما يتناسب مع مؤهلات وخصائص الأفراد، فمثلا المهام التي ينفذها الأفراد يمكن أن تتم وفق التصميم التقليدي الذي يقوم على أساس درجات التخصص (...)، إذا كان الأفراد ذوي قدرات بسيطة ومحدودة، في حين يمكن اعتماد أسلوب إثرائي، إذا كان الأفراد ذوي المهارات والمؤهلات العالية².

تؤكد هذه النظرية أن العمليات الإدارية ومنها عملية الاختيار المهني تتماشى والظروف المحيطة بها باعتبار أن التنظيم نسق مفتوح يرتبط بعلاقات متشابكة مع البيئة الخارجية لذا لا بد من وجود توافق بين ما يقوم به الأفراد وما يريده وبين متطلبات المحيط الخارجي.

ب- نظرية النظم:

تمثل هذه النظرية أهم النظريات المعاصرة في الفكر الإداري ويعتبر "جستر برنارد" أول من وصف المنظمة بأنها نظام اجتماعي يتكون من أجزاء مترابطة ومتناسقة، وتستند هذه النظرية إلى فكرة أن التنظيمات تتكون من أجزاء وعناصر متكاملة ومترابطة تعمل مع بعضها في نسق واحد وتتفاعل فيما بينهما مع البيئة الخارجية من أجل تحقيق الهدف المسطر. يتفاعل مع البيئة الخارجية لتحقيق أهداف معينة ويشتمل على عدة عناصر هي:³

- المدخلات
- عمليات التحويل
- المخرجات
- التغذية الراجعة

¹ محمود حسن الهزاسي وحيدر شاكر السبرنجي: مبادئ علم الإدارة الحديثة، ص 31

² زهير خريش مرجع سابق، ص 96.

³ محمود حسن الهزاسي. مرجع سابق..ص 28.

- البيئة الداخلية والخارجية.

هذه العناصر تعمل كأجزاء مستقلة ولكن في نفس الوقت بشكل مترابط، حيث يتم استعمال المدخلات من البيئة ويتم تمويلها إلى مخرجات عن طريق العمليات والأنشطة المختلفة لتظهر بمنتج بشري أو مادي ينصب في خدمة المنظمة وأهدافها.

وعلى اعتبار أن عملية الاختيار المهني نظام يتكون من عناصر أساسية هي:

المدخلات: وما توفره من موارد بشرية مستقطبة ووفيرة بالنوعية المطلوبة ضمن سوق العمل عن طريق معايير محددة لاختيار الموارد اللازمة.

العمليات: بعد توفر هذه الموارد (الأيدي العاملة) يتم إخضاعها إلى عمليات فرعية وما تشتمل عليه من مراحل عمليات الاختيار والقيام بالاختبارات، والمقابلة ...

المخرجات: المتمثلة في توفير الموارد البشرية المشاركة للتعيين في الأماكن المناسبة للأداء والسلوك الفعال.¹

وبما أن حركة سوق العمل تتأثر وتتغير بناء على عدة عوامل، ومن منطلق أن النظام نسق مفتوح يتأثر بتأثير البنية الخارجية، حسب هذه النظرية فإن عملية الاختيار المهني كونها جزء من ذلك النظام فإنها تتأثر بتغير حركة سوق العمل والظروف الأخرى.

ت- النظرية اليابانية في الإدارة (نظرية Z):

هي إحدى النظريات الإدارية الحديثة التي حققت نجاحا كبيرا ، وضعها العالم الياباني "وليام أوشي" وطرحها في كتابه كنظرية Z وقد استحدثت فكرة الإدارة اليابانية من البيئة الإجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني وبخاصة الأسر اليابانية، التي تقوم على مبدأ الاحترام لرب الأسرة وفي نفس الوقت يكون مشاركا لهم في اتخاذ القرار، وانعكس هذا على العمل الإداري داخل المؤسسات على اعتبار أن المديرين والأفراد بمثابة أسرة واحدة. وذلك بالارتكاز على ثلاث معايير الثقة والمودة والمهارة.

أدرك اليابانيون أهمية العنصر البشري المتعلم والمؤهل، حيث استقطبت اليابان في الفترة من الفترات مهندسين ومختصين أجانب، لنشر نصائحهم وتعليمهم رغم قلة الموارد المالية، حيث خصصت ثلث ميزانيات وزارة الصناعة لدفع أجور 228 من هؤلاء المختصين ثم بدأت بتقليص عددهم بعدما تم اكتساب معارفهم.² وإيماننا منهم بالدور الفعال لليد العاملة المتعلمة والمؤهلة للنهوض بالإقتصاد الوطني، فقد اعتمدت الإدارة اليابانية سياسة الأسلوب العلمي في اختيار وتعيين العاملين من خلال

¹ هير خريش : مرجع سابق ص 97

² إيفين دوريل - فير - تعريب صباح ممدوح كعدان: الاقتصاد الياباني، الهيئة العامة السورية للكتاب، كعدان، دمشق، 2010، (هناك عنوان أصلي)، ص 13.

اتباع معايير موضوعية لانتقاء أفضل المترشحين للمهنة من سوق العمل، وقد بنيت هذه السياسة الإدارية على 3 عناصر وهي: ¹

أ- **التوظيف مدى الحياة:** يمكن وصف سياسة التوظيف مدى الحياة بأنها دخول الخريجين إلى الشركة بعد تخرجهم مباشرة، بشكل مباشر، مع تقديم الدعم والأمان الوظيفي لهم حتى وإن كانت الشركة تمر بأزمة اقتصادية قاسية، وبالمقابل فإن الموظفين والعمال في معظم الأحوال لا ينتقلون للعمل في الشركات الأخرى، ويستثمرون بخدمة المنشأة حتى سن التقاعد كنوع لرد الجميل والشعور بالانتماء.

وبمقارنة هذه السياسة مع سياسة العمل بالجزائر نجد أن هذا المبدأ غير متوفر في الثقافة التنظيمية لبعض المؤسسات خاصة الانتاجية منها، حيث أنه يتم الاستغناء عن العاملين بمجرد مرورها بأزمات اقتصادية أو تغيرات واصلاحات هيكلية كما حدث أثناء الانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي واقتصاد السوق، بداية من فترة الثمانينات وحتى يومنا هذا.

ب- اتحاد النقابات داخل الشركات:

يعرف عن اتحاد النقابات والعمال في أوروبا وأمريكا بخاصيته القابلة للتوسع والتمدد الأفقي ويتجد العمال حسب التصنيف المهني أو المجال الصناعي لهم، وتؤثر تلك الاتحادات والنقابات بشكل ملموس على اتخاذ القرار في سوق العمل، بالمقابل فإن اتحاد النقابات في اليابان يتحدون داخل المنشأة الواحدة مع اختلاف المهن، وهذا النوع من الاتحاد يؤدي إلى تعزيز تواجدهم داخل المنشأة الواحدة، ويعطيهم القوة في التأثير على صناعات القرار بشكل ملحوظ في منشأتهم.

هذه العناصر والمرتكزات تعود على العامل الياباني بمزايا جيدة كتمتعته بالمركز الاجتماعي اللائق والشعور بالأمان الوظيفي، ومزج المكافآت في الأعياد والمناسبات، هذا وعادة ما يتم اختيار العمال في المنظمات اليابانية من خريجي إحدى الجامعات نظرا لقوتها وكفاءتها حيث تعتمد على مبدأ الاستثمار في التعليم والبحث العلمي، والتوجيه بنتائج لفائدة حل المشكلات الصناعية التي تواجه المؤسسات اليابانية، بحيث نجد أن 90% من بحوث الماجستير بالجامعة اليابانية توجه لهذا الغرض.²

والملاحظ هنا هو أن الاختيار المهني في اليابان يتماشى مع المتطورات التكنولوجية والإقتصادية والمستوى لتعليمي، وهذه العوامل بدورها تؤثر في حركة سوق العمل الأمر يؤثر على عملية الاختيار وتقلباتها .

¹ عثمان علي الزيد: الإدارة اليابانية بمنظور مختلف مقدمة للمفاهيم الأساسية، مركز الملك فيصل للبحوث

والدراسات الإسلامية 2018 ص 6

² زهير خريبيش: مرجع سابق ص 102

والجدير بالذكر أن أسلوب التوظيف في اليابان يختلف عن باقي أنحاء العالم، بحيث تفتح معظم الشركات العالمية مجال التوظيف على مدار العام (...)، ولكن الأمر يختلف في الإدارة اليابانية حيث يبدأ الطلاب من السنة الثالثة بحضور ملتقيات التوظيف الجامعي والقيام بالمقابلات الشخصية. ومن ثمة الحصول على الموافقة النهائية وهذا على فترات زمنية خلال السنة تمتد إلى 7 أشهر وبهذا يجتنبون إضاعة الوقت في البحث عن مهنة بعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية.

وما يميز عملية التوظيف في اليابان أيضاً، هو عدم الاعتماد على تخصص الفرد فقط، وبحسب الثقافة التنظيمية السائدة، فإننا نجد موظفاً ذو خلفية في العلوم القانونية يعمل في مجال التسويق أو موظفاً صاحب خلفية نفسية، يعمل في قسم التخطيط، فنجد الموظف ينتقل من قسم لآخر وذلك لبناء قدرة معرفية مشتركة للحد من الاعتماد على الفرد حتى لا يؤثر غيابه على مخرجات المنظمة. ذلك أن هدف اختيار الأفراد في المؤسسة اليابانية هو جعل هؤلاء أعضاء وشركاء في التنظيم وليس لشغل مناصب محددة¹ لذا نجد أن الإدارة اليابانية لها مميزات وخصائص تتفرد بها على باقي الإدارات في دول العالم الأمر الذي جعل الشركات اليابانية تلحق بركب الدول المتقدمة بل وحتى منافساتها في السوق العالمية.

2- الاختيار المهني عند علماء النفس:

تناولت الدراسات في علم النفس موضوع الاختيار المهني بشكل مستفيض وبصفة خاصة في علم النفس الصناعي لما لهذه العملية من أهمية في تحديد الكفاءة الإنتاجية ومكانة المنشأة أو المؤسسة، خاصة أمام التنافس الشديد في السوق المحلية والخارجية في ظل التطورات والتغيرات المستمرة. ومن بين هذه الدراسات والنظريات:

أ- **نظرية جينز بيرج:** يرى جينزبيرج أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة، ومتواصلة عبر مراحل حياة الفرد، وتتحكم فيه أربعة عوامل، أو متغيرات أساسية هي: عامل الواقعية، ونوع التعليم، والعوامل الانفعالية والقيم، حيث يرى أن القرارات المهنية لا تأتي من فراغ... وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان². إذن فعملية الاختيار المهني عند جينز بيرج، عملية متبادلة بين العوامل الذاتية الخاصة بالفرد، وبين العوامل الخارجية المحيطة به والتي تتم عبر المراحل التالية:

أ- **المرحلة الحاملة (مرحلة الخيال):** وهي مرحلة الطفولة، وتمتد من 3 إلى 11 سنة،

وهي تتصف بنقص الواقعية في التفضيلات.

¹ عثمان علي الزيد: الإدارة اليابانية بمنظور مختلف.

² جودة عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر، 2014، ط2.

ب- المرحلة التجريبية : وتمتد من 11 إلى 17 سنة وتتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل والقدرات والميولات فيحاول ربطها بالتوجه إلى المهنة التي يرغب بها وباستقلالية.

ت- مرحلة العقلانية : تمتد من 17 إلى 23 سنة، هنا الفرد يقوم بتقييم سلوكياته بطريقة واقعية وعقلانية وأكثر نضجا، حيث يصبح أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية، فيتجه إلى تخصص معين دون التخصصات الأخرى، فيصبح مرتبطا بشكل أو بآخر بمهنة من المهن، وهي مرحلة تعكس "استقرار الفرد في اختياره المهني"¹ ويمكن تلخيص خصائص السلوك والاختيار المهني عند جينز بيرغ كما يلي:

1- الاختيار المهني للفرد عملية نمائية، ولاتحدث فجأة، وإنما هي مرحلة تستغرق وقتا وتتلور شيئا فشيئا، إلى أن تصل إلى مرحلة النضج والاستقرار.

2- الاختيار المهني عملية محددة بالعوامل الزمنية والمادية والنفسية، وهي غير قابلة للارتداد، بمعنى أن الفرد، وبعد مروره بعدة مراحل للوصول إلى الاختيار النهائي، فإن القرارات الأولى تعمل على تخفيض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة².

3- عملية الاختيار المهني من قبل الفرد، وسط بين العوامل الداخلية للفرد، وامكانيات سوق العمل، والفرد وأثناء اختياره للمهنة يأخذ بالحسبان، تطورات وحركة واحتياجات سوق العمل التي تتأثر بالمتغيرات البيئية.

نقد النظرية:

إن مرحلة الاختيار المهني وحسب رأي جينز بيرج، تمر بمراحل متعددة، وهذا أمر واقعي ومنطقي وكرجل اقتصاد، لم يهمل أثر العوامل البيئية على هذا الاختيار، لأن التغيرات الحاصلة في المحيط الخارجي تترك أثراً وتعمل على توجيه الفرد إلى مهنة دون أخرى وهذا تماشياً مع حركة سوق العمل.

إلا أن ما يوجه لنظرية جينز بيرج هو:

- أن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم بهذه المراحل، حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بتلك المراحل التي حددها وتحدث عنها جينز بيرج.

- أن الدراسة التي قام بها كانت تشمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا، الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.

¹ محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ط1، 2001ص95

² سهام بن حميدة: علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة المدرسية والمهنية بمشروع الحياة ص

- أن تفضيلات الفرد وقيود العمل، قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا
ب- نظرية دونالد سوبر:

لقد عمل دونالد سوبر ومعاونه، في جامعة كولومبيا بمدينة نيويورك حوالي 30 عاما لوضع نظرية ثابتة محددة للأنماط المهنية، باستخدام اختبارات الاستعدادات والميول، وتلا ذلك وضع نظرية عامة للتطور المهني .

- تعتمد هذه النظرية على منهج يهدف إلى إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء تلك الوظائف.¹

- تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية لتحديد درجة الملاءمة بين الأفراد ومختلف المهن.

ويمكن ايجاز ما تضمنته هذه النظرية كما يلي:

1- يختلف الأفراد من النواحي النفسية المختلفة من حيث سمات الشخصية والقدرات والاستعدادات والميول

2- أن كل فرد يصلح للعمل في عدة مهن انطلاقا من تلك السمات.

3- كل مهنة تتطلب جملة من القدرات والاستعدادات.

4- أن عملية المفاضلة والاختيار تتغير مع تغير الخبرة والزمن.

5- تمر هذه المرحلة ب : الاستطلاع و التحديد والاستقرار

6- استخدام مصطلح النمو المهني أكثر من استخدام مصطلح الاختيار المهني.

7- نمط المهن وطبيعتها تحدد عدة عوامل مثل المستوى المعيشي والاقتصادي للأسرة،

علاوة على الخصائص والسمات الشخصية.² وعليه فإن النظرية ترى أن عملية الاختيار المهني،

هي عملية لفهم الذات وذلك عبر مراحل النمو؛ أين يزداد الفرد نضجا عبر كل مرحلة من تلك

المراحل حتى يصل إلى حالة الاستقرار.

من هنا يمكن القول أن نظرية سوبر ونظرية جينزبيرج، نظريتان متكاملتان؛ ففي حين اهتمت الأولى وركزت على الجانب الشخصي والذاتي للفرد خلال مراحل النمو المهني، وأهملت الجوانب الأخرى، جاءت النظرية الثانية لتضيف العوامل البيئية التي تلعب دورا هاما في عملية الاختيار المهني خلال كل مرحلة من تلك المراحل.

¹ سهام بن حميدة : مرجع سابق ص71.

² عبد العزيز ابراهيم سليم: علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع ط1، الرياض 2013، ص105

ت- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

يعتبر جون هولاند من علماء النفس البارزين، جاء بنظريته التي تعد انعكاساً لتيارين بارزين في علم النفس المهني وهما : التيار القائل بأن الاختيار المهني للفرد، هو امتداد لشخصيته وميولاته المهنية، وكذا التيار القائل بفكرة أن الأفراد يسقطون نظرتهم لأنفسهم وإلى دنيا العمل، على عناوين وأسماء الأعمال.¹ وترى نظرية هولاند أن العوامل الوراثية وكذا البيئية المحيطة بالفرد من ثقافة والزملاء والوالدين ، وكذا الطبقة الاجتماعية والثقافية والطبيعية، تساهم في اختيار الفرد لمهنته، ومن خلال ذلك، افترض هولاند أن هناك تصنيف للأشخاص وسماتهم بحسب الأنماط والبيئة التي يعيشون فيها، وأن التوافق بينهما يؤدي حتماً إلى الاستقرار، وحسن الاختيار المهنيين وتستند نظرية جون هولاند في الاختيار المهني على مقومات أساسية هي:

أن معظم الافراد ينظرون للمهن المختلفة والى عالم العمل من خلال عملية التصحيف المهني الذي يقوم على خبرات الفرد مع العمل ويستند للدقة والنفعية.

-تتأثر أنماط شخصية الانسان بالعوامل الوراثية والبيئية، وإن كل فرد ينتمي بصفة أساسية الى نموذج معين وقد تتصل تصرفاته بنموذج أو نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يعيش فيها.
-التأكيد على الأنماط الشخصية والنفسية إذ يشبه كل فرد نمطا من الأنماط الأساسية الشخصية.
-هناك ست أنماط مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم وتعبّر عن اتجاهاتهم وقيمهم. وهذه الأنماط هي²:

أ- الواقعي أو الحرفي : يعتمد الفرد صاحب الميل الواقعي في اداء عمله على التناسق الحركي والقوة الجسمية ويميل إلى العمل في المختبرات أو المصانع، أي استخدام الآلات والمعدات بمهارة يدوية بدرجة أكبر من غيره، وهو منساق وصريح وأمين ومتواضع، غير متكلف ومثابر وعلمي.
ب- الباحث : يعتمد الفرد ذو الميل البحثي العلمي على التفكير في عمله أكثر من السلطة، ولا يهتم بالعلاقات الاجتماعية، بل يهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها، ومعاجزة الأشياء المادية أكثر من الأمور العاطفية ويفضل العمل كطبيب أو باحث او مبرمج حاسب ويتصف بأنه تحليلي ناقد ومفكر وعقلاني ومتحفظ.

ج-الفنان : يعتمد صاحب الميل الفني على التعبير الجمالي والتعبير عن مشاعره الخاصة والتي تشيع حاجاته ويعبر عنها عن طريق تشكيل المواد أو الألحان المختلفة، ومنهم الرسام والمطرب

¹ بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع، ط1، 2001، ص184.

² لسهام درويش أبو عطية: نظريات الارشاد والنمو المهني، دار الفكر ناشرون وموزعون ،ط1، عمان 2015 ص 41 و42.

وغيرهم، وهو عاطفي، ويعبر عن نفسه، ويتصف بأنه خيالي وغير عملي ومندفع ويتصف بالأصالة وغير منظم.

د-الإجتماعي : يعتمد الفرد ذو الميل الاجتماعي في تحقيق أهدافه المهنية، على العلاقات الاجتماعية، لذا فهو لديه مهارة تكوين العلاقات الاجتماعية وحسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم ، يفضل العمل كمعلم أو أخصائي اجتماعي أو نفسي، وهو لبق ومتفهم ومتعاون ومقنع.

ه-التقليدي: يميل صاحب الميل التقليدي إلى الروتين في حياته، ولا يحب التغيير ويهتم بتنفيذ القواعد والأنظمة بحذافيرها، ولديه درجة عالية من ضبط النفس، ويجب أن يعمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، يحب الأعمال المتعلقة بالتنظيم والترتيب كأعمال السكرتارية و البنوك وإدارة الأعمال، يتصف بأنه حي الضمير وحريص ومتحفظ ومحدود الطموح وهادئ وغير خيالي وفعال

و-المغامر: يمتاز صاحب الميل المغامر بالطلاقة اللفظية والتأثير في الآخرين، والسيطرة عليهم، وهو يميل إلى الأعمال الخطرة وغير العادية، ويعمل على إقناع الآخرين، يفضل العمل في السياسة والمحاماة والصحافة، طموح، ويهتم بذاته فقط ومتسلط ونشيط وواثق من نفسه، اجتماعي ومحبوب .

ث- نظرية آن رور (Ann Roe) : عرفت آن رو كعالمة نفس إكلينيكية ثم أصبحت مهتمة بالنمو المهني خلال الأبحاث التي أجرتها على الفنانين والعلماء وشخصياتهم...و قد خرجت بنتيجة مفادها أن معظم الفروق في السمات الشخصية بين علماء الفيزياء والبيولوجيا، و علماء الاجتماع، تظهر في نوع تفاعلاتهم هل تتجه نحو الأشخاص أم تتجه نحو الأشياء المادية؟ وإن هذه الفروق التي توجد بين هذين الصنفين من العلماء ترجع إلى خبرات وممارسات تنشئة الوالدين المبكرة للأطفال.

إن الفكرة الرئيسية لنظرية آن رو أن كل فرد يرث ميلا فطريا لتصريف طاقاته النفسية بطريقته الخاصة وهذا التصريف للطاقة النفسية يرتبط ارتباطا وثيقا مع خبرات الطفولة المبكرة التي تساهم في تشكيل النمط العام لنمو الفرد المهني و طريقة إشباع حاجاته، إنما تحاول نظرية رو إثباته هو العلاقة الوثيقة بين خبرات الطفولة و علاقات الفرد المبكرة مع والديه من جهة و السلوك المهني من جهة أخرى و فيما يلي أهم الإفتراضات و المفاهيم الأساسية في نظرية رو:

-إن الحاجات التي يتوفر لها الإشباع بشكل إعتيادي لا تصبح دوافع لا شعورية.

-إن الحاجات التي تقع في أعلى الهرم مثل الحاجة إلى تحقيق الذات إذا لم تشبع سوف تختفي.

إذن فنظرية آن رو تؤكد أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية و الخبرات المبكرة و إشباع حاجات الطفل من جهة، و بين الاتجاهات و القدرات و الاهتمامات و خصائص الشخصية من جهة أخرى، و هذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل و على رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضى و الاشباع.

- إن الحاجات الإنسانية التي تقع في أدنى الهرم مثل الحاجات الفيزيولوجية إذا لم تشبع فإنها ستصبح دوافع مسيطرة تعيق ظهور الحاجات التي تليها.

- إن حاجات الطفل تتطور و تنمو حسب إتجاهات الوالدين نحوه. فقد أكدت آن رو على أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة و النمو المهني عنده مستقبلا. أساليب التنشئة و علاقاتها بالإختيار و النمو المهني:

يستخدم الآباء في تنشئة أبنائهم الإجتماعية ثلاث أساليب حسب آن رو و التي تلعب دورا كبيرا في اختيار الفرد لمهنته و هذه لآساليب هي:

1- أسلوب التنشئة الرفض: و هو أسلوب يتسم بالبرودة في التنشئة افالأب الرفض يمتاوا بالعدوانية و الفتور و يهمل إهتمامات إبنه المهنية أما الأب المهمل فيهتم بابنه من الناحية الجسمية و يهمله من الناحية العاطفية الأمر الذي يصبح عائقا للطفل في التوجه نحو المهن و إن حدث و أتاحت له الفرصة للتوجه فسيختار التوجه إلى المهن التي تستخدم فيها الآلات بشكل كبير.¹

2- أسلوب التنشئة المتقبل: ميزت آن رو بين نوعين من الآباء المتقبلين هما: الآباء الذين يتقبلون أبنائهم.

كلها و في كل المواقف، و ي شجعونهم على التخطيط و الإ سقلالية في جو دافئ مثل هؤلاء الآباء سوف يميلون إلى المهن الإنسانية و الإجتماعية مثل المعلم و الطبيب... إلخ. كما أن هناك آباء يتقبلون أبنائهم عرضيا و يكون مثل هؤلاء الآباء متفهمين بدرجة متوسطة و يلبون حاجات أبنائهم أوقات الفراغ فقط.

3- أسلوب الاهتمام الزائد: و على عكس الآباء الراضين هناك نوع من الآباء الذين يميلون الى الاهتمام الزائد بأبنائهم ويسارعون الى مكافأتهم و اشباع حاجاتهم الفيزيولوجية مما يؤثر على إشباع الحاجات الأخرى. مثل الانتماء و تقدير الذات، إن مثل هؤلاء الأطفال المدللين يتجنبون التوجه إلى المهن الاجتماعية و الإنسانية خوفا من عدم الحصول على نفس درجة الاهتمام.

ج- النظرية الاجتماعية : تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز و ميشل وجيلات سنة 1975 حيث اعتمدت هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجريات حياته كلها بما في ذلك قراراته و اختياراته المهنية؛ حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن تلك العوامل الخارجية تؤثر بشكل كبير أكثر من ما يتوقعه الفرد عن ذاته و ميولاته فلا يمكن فصل قراراته عن تلك الظروف، فالمجتمع يفرض و يقدم فرصا مهنية مرتبطة بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد. فالأسرة تأتي في المقام الأول في تحديد اختيار الفرد لمهنته، كونها المحيط الأول الذي يعكس المحيط الخارجي؛ كما أكد أصحاب هذه النظرية على عامل الصدفة، حيث يرون

¹ عبد الله أبو زعيزع: مقدمة في الارشاد المهني، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع، ص 66.

أنها تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان، فالظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية، بل أن تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معاً هو الذي يمكن أن يقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان. وعليه وحسب هذا الاتجاه، فإن العوامل الاجتماعية، هي المسؤولة عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها، وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه، كما ترى آن رو مثلاً، ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه، كما يرى جون هولاند وغيره من الذين يرون بأن العوامل النفسية هي المحدد الرئيسي لاختيار الفرد للمهنة

1- بل أن العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، لها الدور الأكبر والأهم، ومن هذه العوامل نذكر:

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
- الخلفية العرقية والدينية والقومية
- الأسرة وطموحات الوالدين، وأثر الإخوة والأخوات، والقيم التي يؤمن بها.
- البيئة والمجتمع المحلي، المدرسة والضغوطات الاجتماعية، وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل .
- إدراك الفرد لدوره كقائد أو كتابع، ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع، ومايتاح لها من فرص.
- منطقة السكن.¹

¹ عبد العزيز ابراهيم سليم: علم النفس المهني ص102 و103.

خلاصة:

من خلال ما سبق، ندرك مدى أهمية الاختيار المهني، ودوره في تحقيق مستوى من الرضا والفعالية للفرد والمؤسسة معا، لذا نجد أن هذه الأخيرة، أولت اهتماما كبيرا لهذه العملية، وجعلت من أولوياتها الاستثمار في العنصر البشري، مع أخذها بعين الاعتبار التغيرات والظروف التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على تلك العملية وهذا لتعزيز مكانتها في السوق.

الفصل الرابع:
الدراسة الميدانية واجراءاتها المنهجية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم خطوات البحث العلمي، ذلك أنها تضع الباحث أمام الظواهر الحقيقية المراد تحليلها فيستطيع التأكد من المعلومات التي بحوزته أو تدعيمها عن طريق تحديد الهدف وتحديد مجتمع ومجال الدراسة، وكذلك تحديد العينة المراد دراستها بعد أن يتم تحديد الأسئلة التي تتناسب مع الهدف المراد الوصول إليه، من خلال الإستمارة أو إجراء المقابلة أو كليهما، وبعدها يتم تحليل النتائج بطريقة علمية ومنهجية ليتم عرضها بعد ذلك في ضوء تساؤلات الدراسة.

أولاً - الإجراءات المنهجية:

1- منهج الدراسة:

تساهم المناهج العلمية بصفة عامة في التعرف على ظاهرة ما أو موضوع الدراسة ووضعها في مسارها الصحيح، وتفسير الجوانب المحيطة بها للوصول إلى نتائج الدراسة التي تتعلق بالبحث، فالمنهج هو الأسلوب والطريقة العلمية التي يجب اتباعها في كل دراسة، ولا يوجد منهج محدد يطبق في كل الدراسات، وإنما يتوقف ذلك على نوع الدراسة من جهة وطبيعة الظاهرة المدروسة من جهة أخرى.

ولما كان هدفنا هو معرفة حقيقة تأثير حركة سوق العمل على الاختيار المهني للفرد والمؤسسة، من خلال السعي للحصول على البيانات، ارتأينا استخدام المنهج الوصفي الذي يسعى إلى وصف الظاهرة كما توجد في الواقع وصفا دقيقا بالاعتماد على أسلوب التحليل، كما أنه المنهج المناسب للوصول إلى أرقام تتعلق بالمشكلة عن طريق استخدام أدوات البحث اللازمة لذلك، ومن ثم تحليلها تحليلاً موضوعياً وعلمياً للخروج بنتائج وتوصيات هادفة ومفيدة.

2- أدوات جمع البيانات:

يعتمد أي باحث في مجال دراسته على مجموعة من الأدوات اللازمة لجمع البيانات، وذلك للوصول إلى أفضل النتائج وتحقيق أهداف الدراسة، ومن بين الأدوات التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة نجد:

أ- الإستمارة:

تعتبر الإستمارة أحد أهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو تصورات أو آراء الأفراد، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد جمع تلك المعلومات.¹

وقد تم الاعتماد عليها بالدرجة الأولى في دراستنا، حيث تم تصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وكذلك على التراث النظري، وعليه قمنا بصياغة 29 سؤالاً موزعة على أربعة محاور رئيسية على النحو الآتي:

المحور الأول: بيانات أولية تضمنت 07 أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية للمبحوثين.

المحور الثاني: بيانات توضح دوافع اختيار الفرد لمهنته، وتضمن هذا المحور سؤالاً واحداً (01) قسم إلى 03 أسئلة فرعية.

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2 الأردن 1999، ص 63.

المحور الثالث: بيانات توضح سياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني وتضمن (11) سؤالاً.

المحور الرابع: بيانات توضح المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الإختيار المهني، وتضمن هذا المحور 10 أسئلة فرعية.

ب- الملاحظة:

من الأدوات الأولية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته هي الملاحظة، وذلك لفهم سلوك الفرد أو الجماعة والظروف المحيطة بهم، إلا أن اعتمادنا على الملاحظة لم يكن بشكل علمي ودقيق، ولكن كانت ملاحظة بسيطة لأخذ نظرة أولية عامة وشاملة (نظرة استطلاعية)، ومن خلالها تم معرفة موقع المؤسسة الذي كان بعيداً عن المنطقة الحضرية، وكذلك الحجم العام للمؤسسة، وكيفية توزيع أقسامها ووحداتها، حيث كان مبنى الإدارة مستقلاً عن باقي الوحدات وعن ورشات العمل، وذلك لضمان عمل الإداريين في هدوء.

ج- المقابلة:

المقابلة عملية مهنية يتم الاستعداد لإجرائها وفقاً لأهداف واضحة ومحددة مع المبحوثين فرداً كان أم جماعة، وهي إحدى وسائل جمع المعلومات والبيانات من مصدرها... وتهدف المقابلة العلمية إلى التعرف على الظاهرة أو موضوع الدراسة من خلال الالتقاء المباشر بين الباحث والمبحوث¹، ولهذا وبعد أخذ الموافقة بتوزيع الاستمارات على المبحوثين من قبل المسؤول عن قسم الموارد البشرية، كانت لنا مقابلة مباشرة معه بغرض تزويدنا ببعض المعلومات المتعلقة بالمؤسسة، عن طريق طرح بعض الأسئلة (عدد العمال وكيفية تصنيفهم، عدد الوحدات والمصالح، كيفية التوظيف... الخ)، وقد تمت الإجابة عنها كتابياً في وثيقة تم استلامها في اليوم الموالي (انظر الملحق رقم 02).

هذا وقد اعتمدنا على معلومات تحصلنا عليها من طرف أحد الموظفين هاتفياً، وساعدتنا في عملية تحليلنا للمعلومات والبيانات الخاصة بالجدول.

3- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الوطنية للرزق المعنية (EBM) - وحدة عزابة، بولاية سكيكدة والتي تقع على الطريق الوطني رقم 44 الرابط بين ديار الزيتون ومنزل الأبطال بعزابة، واختصاصها، صناعة وتسويق العلب المعدنية، يبلغ عدد عمالها 138 عاملاً منهم 02 مؤقتين وهم مصنفين مهنيًا كآلاتي: الإطارات: 66، أعوان التحكم: 68، أعوان التنفيذ: 04، موزعين عبر المصالح الآتية: دائرة مراقبة التسيير - دائرة الموارد البشرية والوسائل العامة - دائرة التموين

¹ عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار بن كثير، دون بلد وسنة نشر، ص 244.

والشراء- دائرة المحاسبة والمالية- دائرة التقنية- دائرة الإنتاج- دائرة مراقبة النوعية- دائرة التسويق- دائرة الأمن الصناعي.

واليا المؤسسة في طريقها إلى اعتماد شهادة الإيزو 9001\2015 (شهادة إدارة الجودة)، وهي تسعى إلى تحسين الإجراءات وتصحيحها حتى تتماشى مع متطلبات الشهادة، وعلى إثرها تمنح المؤسسة الأدوات اللازمة لجعلها أكثر نجاعة وتماشيا مع المتطلبات العالمية. (انظر الملحق رقم 02).

ب- المجال الزمني:

مرت الدراسة الميدانية بثلاث مراحل على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: بعد أن تم تحديد المؤسسة مجال الدراسة، تمت الزيارة أول مرة يوم 20 ماي 2021 لطلب اذن التربص وتمت الموافقة مبدئياً، وبعد 04 أيام تمت المصادقة على طلبنا وكان سبب التأخير انشغال المدير خارج المؤسسة.

المرحلة الثانية: بعد الحصول على الشكل النهائي للإستمارة وذلك يوم 24 ماي 2021 تم توزيعها على أفراد العينة يوم 26 ماي 2021.

المرحلة الثالثة: مرحلة جمع البيانات وتفريغها، ومن ثم تحليلها وربطها بالجانب النظري، للوصول إلى أفضل النتائج والخروج ببعض التوصيات التي من شأنها أن تساعد على إعطاء نظرة عن الاجراءات التي يجب اتباعها لغرض التوظيف.

ج- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في عمال المؤسسة الوطنية للرزم المعنية (EBM) وحدة عزابة بولاية سكيكدة ، والبالغ عددهم 138 عاملاً. (انظر الملحق رقم 02).

4- اختيار العينة وتحديدها:

تعتبر العينة مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة لها نفس خصائصه، وبما أن الباحث يسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف معينة، فقد استلزم ذلك استعمال طريقة العينة القصدية أو العمدية Propositive sample، وهي نوع من العينات غير العشوائية التي يكون الاختيار فيها على أساس حر من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه، بحيث يحقق الاختيار هدف الدراسة أو أهداف الدراسة المطلوبة. وتُعرف هذه العينة على أنها تختار من منطقة، يختارها الباحث لكونه يعرف أنها تمثل المجتمع تمثيلاً سليماً بناءً على معلومات إحصائية سابقة، فيختار عينة يتناسب عدد أفرادها مع حجم سكان هذه المنطقة، وينطوي اختيارها على افتراض أن المجتمع لا يتغير، بحيث تظل هذه المعلومات

صادقة، وهو افتراض من الصعب قبوله¹، فالباحث في مثل هذه الحالة يقدر حاجته إلى المعلومات ويختار عينة بما يحقق له غرضه².

وبما أن هدفنا هو معرفة كيفية تأثير سوق العمل على الإختيار المهني للفرد والمؤسسة، فقد عمدنا إلى اختيار فئة العمال بالذات دون العاطلين عن العمل، وذلك لارتباطهم المباشر بالمؤسسة صاحبة العمل وكذا كونهم مروا بعملية الإختيار المهني قبل وبعد التوظيف، لذا كانت العينة القصدية هي الأنسب لموضوع بحثنا. وقد بلغ حجم العينة موضع الدراسة 75 عاملا من حجم مجتمع الدراسة.

ثانيا - عرض البيانات وتحليلها:

1- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن

السن	ك	%
30 - 20	22	29.33
41 - 31	33	44.00
52 - 42	17	22.66
53 فما فوق	03	04.00
المجموع	75	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 31 - 41 سنة، وهذا بنسبة 44.00 %، تليها الذين بلغت أعمارهم ما بين 20 - 30 سنة بنسبة 29.33 %، وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتوظيف فئة الشباب، كما يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة بحاجة إلى فئة الشباب وما تملكه من قدرات ومؤهلات علمية مع نشاطات المؤسسة وتطلعاتها لتتماشى والتطورات التكنولوجية والمعرفية سعياً منها لتبوء مكانة جيدة في السوق على المستويين المحلي والعالمي.

فالمؤسسة وحسب المعطيات السابقة تحاول مواكبة الثورة العلمية والمعرفية عن طريق توظيف قطاع الشباب للاستفادة من خبراتهم وتكويناتهم ومعلوماتهم الحديثة، لإضافة عنصر التجديد وإبقاء المؤسسة على اطلاع دائم بأحدث الأساليب والطرق في التسيير والتطورات، بالإضافة إلى تلك النسبة، هناك نسبة الذين تزيد أعمارهم عن الأربعين، وهي النسبة الأكبر والأكثر خبرة والمعتمد عليها في

¹ السرياقوسي علي عبد المعطي، أساليب البحث العلمي، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، 1988، ص 465.

² ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 6، عمان، الأردن، 2001، ص 112.

عمليات الاشراف والتدريب والمتابعة. وضمن هذه العينة يوجد أفراد لم يلتحقوا بالمؤسسة إلا بعد سن الثلاثين، لأنهم لم يجدوا فرصتهم في العمل مبكراً أو لأنهم كانوا يعملون بمؤسسات أخرى. أما نسبة الذين تزيد أعمارهم عن الخمسين فتمثل 04.00 % فقط وهي نسبة قليلة جداً مقارنة مع النسب الأخرى ويمكن ارجاع ذلك إلى أن المؤسسة كانت تعتمد قانون التقاعد النسبي قبل إصدار القانون الجديد المتعلق بالتقاعد الذي يشترط سن الستين مع إتمام الخدمة الفعلية.

جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	ك	%
ذكور	59	78.66
إناث	16	21.33
المجموع	75	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (02) أن أغلب المبحوثين ذكور بنسبة 78.66 %، في حين بلغت نسبة الإناث 21.33 %، ويمكن تفسير ذلك التفاوت الكبير إلى الموقع الجغرافي للمؤسسة حيث تقع بعيداً عن المنطقة الحضرية، وكذلك طبيعة عمل المؤسسة الذي يركز أساساً على المهارات والخبرات الفنية والتقنية التي تتطلب تخصصات في هذا المجال، الذي يميل إليه الذكور أكثر من الإناث، كما أنه ومن خلال مقابلتنا مع أحد الموظفين أكد لنا عدم تواجد العنصر النسوي في الورشات الصناعية والعمل بها إلا من خلال دورات مراقبة مستمرة لضمان سيرورة العمل، فطبيعة العمل بالمؤسسة لا تتناسب وعمل المرأة التي غالباً ما يقتصر على ممارسة الوظائف الإدارية، كما يرجع السبب إلى العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الجزائري (ولاية سكيكدة نموذجاً)، والتي لديها بعض التحفظ حول عمل المرأة في تلك المؤسسة.

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ك	%
أمي	00	00,00
إبتدائي	00	00.00
متوسط	12	16.90
ثانوي	20	08.69
جامعي	39	54.92
المجموع	71	100

من خلال إجابات المبحوثين نلاحظ أن نسبة 54.92% من المبحوثين لهم مستوى جامعي، وهي النسبة الغالبة، وكذلك هو المعيار الذي تعتمد المؤسسة بدرجة كبيرة في توظيف الأفراد بهدف تحقيق الميزة التنافسية والتنوع في الانتاج، فخريجو الجامعة مرشحون للنجاح في وظائفهم أفضل من غيرهم، فهم يملكون حظوظا أكبر في النمو والتطور، الأمر الذي يجعلهم أكثر طلبا في سوق العمل في هذا المجال، تليها مباشرة في الترتيب المستوى الثانوي بنسبة 28.16%، حيث نجدها تملك مستوى مقبول من التعليم، وحسب مقابلتنا مع أحد العمال، وجدنا أن المؤسسة تخضع العمال الجدد لفترة تربص تدوم ثلاثة أشهر لتحسين الكفاءة الإنتاجية التي تؤهل للحصول على شهادة الإيزو، فالمؤسسة حاليا في طريقها الى اعتمادها الشهادة التي تمنح لهم الأدوات اللازمة لجعلها أكثر نجاعة وتماشيا مع المتطلبات العالمية.

جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	ك	%
داخل الولاية	65	87.83
خارج الولاية	09	12.16
المجموع	74	100

تبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (04) والمتعلقة بمكان إقامة المبحوثين، أن أغلبهم ويبلغ عددهم 65 من بين 74 موظفا، يقطنون داخل الولاية وبنسبة 87.83%، في حين سجلت نسبة 12.16% بالنسبة لأفراد العينة المقيمين خارج المدينة، ويمكن إرجاع السبب إلى أنه من بين شروط الإختيار المهني التي وضعتها المؤسسة هي مكان الإقامة بالمدينة وضواحيها، وذلك لضمان المداومة وعدم التأخر عن العمل، وكذلك التقليل من الغيابات التي تؤثر سلبا على سير النشاطات المختلفة للمؤسسة.

أما بالنسبة لعينة الأفراد القاطنين خارج الولاية فإن المؤسسة حسب المقابلة مع أحد العاملين هي من تتكفل بمصاريف النقل الخاصة بهم، وربما يعود ذلك إلى أن المؤسسة تحاول توظيف المقيمين بالولاية وضواحيها قصد التقليل من الأعباء والمصاريف التي تقع على عاتقها، وضمان التسيير الحسن للعمل. ويمكننا استنباط أن المؤسسة أمام سوق محلية تتميز بتوفر يد عاملة مؤهلة الأمر، الذي يجعلها ترفع من معايير الإختيار المهني.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب

المنصب	ك	%
إطار	38	50.66
عون تحكم	33	44.00
عون تنفيذ	04	05.33
المجموع	75	100

من خلال دراستنا للجدول رقم (05) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب، أن نسبة 50.66% من المبحوثين تمثل فئة الإطارات، وفئة أعوان التحكم تمثل 44.00%، بينما فئة أعوان التنفيذ، قدرت بنسبة 05.33% من مجمل العينة.

ويمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة تقوم باختيار الموظفين حسب المستوى التعليمي والقدرات المهنية التي تشكل مهارات فنية، وهي مصدر امتيازات لأصحابها تميزهم عن باقي الجماعات، وبالنظر إلى العاملين، يمكننا اعتبار أن الإطارات نخبة مهنية بسبب ما يتوفر لديهم من معارف ومهارات ترشحهم لاحتلال موقع ومكانة مرموقة في بنية المؤسسة أولاً ثم المجتمع ثانياً، كما تمنح لهم تلك السمات والخصائص فرصاً لفرض توجهاتهم في مجال تسيير المؤسسات وسوق العمل.

جدول رقم (06) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	ك	%
أقل من 5 سنوات	25	36.76
من 5 إلى 10 سنوات	24	35.29
أكثر من 10 سنوات	19	27.94
المجموع	68	100

الملاحظ في الجدول رقم (06) المتعلق بمتغير الأقدمية، أن نسبة الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات، تمثل 36.76 % تليها مباشرة نسبة 35.29 %، وهي نسبة الذين يمتلكون خبرة متوسطة من 5 إلى 10 سنوات، بينما تمثل نسبة الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات بـ: 27.94%، وبالتالي فأغلبية المبحوثين يمتلكون خبرة تقل عن 5 سنوات، أي أنهم حديثي التوظيف، وهذه النسبة تتماشى والمعلومات الخاصة بالأعمار؛ حيث نجد أن كثيرا من أفراد العينة هم شباب، ومن خريجي الجامعات أو المعاهد ومراكز التكوين، والذين أدوا واجب الخدمة الوطنية هذه الأخيرة التي تعتبر شرطا من شروط التوظيف في قانون العمل الجزائري؛ وهذا ما قد يفسر قلة الخبرة لفئة معينة من المبحوثين. والملاحظ أن المؤسسة اعتمدت في توظيفها على فئة الشباب المتخرج حديثا، إما باستحداث مناصب جديدة أو باتباع سياسة التقاعد، وذلك حسب إمكانيات المؤسسة التي تعتمد بالدرجة الأولى على الأرباح السنوية. أما الأفراد الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات، فإنهم يلعبون دورا هاما في تدريب وتوجيه الموظفين الجدد، وإفادتهم بخبراتهم وذلك لتحسين الكفاءة الانتاجية وإدماجهم في محيط العمل في إطار علاقات عمل جيدة.

جدول رقم (07): يوضح ما إذا كان المبحوثين لديهم شهادات أخرى غير التي توظفوا بها

			ك	%	الحالات
نوع الشهادة	ك	%	42.66	32	نعم
الإعلام الآلي	11	35.48			
وقاية وأمن	06	19.35			
تقني سامي في الكهرباء	04	12.90			
أخرى تذكر	10	32.25			
المجموع	*31	100			
			57.33	43	لا
			100	75	المجموع

من خلال قراءتنا لنتائج الجدول رقم (07) والمتعلق بوجود شهادات علمية أو تكوينية أخرى غير الشهادات المطلوبة في شروط التوظيف الخاص بالمؤسسة، نجد أن المبحوثين الذين لهم شهادات أخرى، تمثلت نسبتهم في 42.66 %، أما النسبة المتعلقة بالذين ليس لديهم شهادات غير التي توظفوا بها فقدت بـ: 57.33 %، ومقارنة مع قراءتنا الأولية لنتائج السؤال التاسع، المتعلق بمدى توافق المؤهل العلمي مع المهنة، نجد أن تخصصات معظم المبحوثين مطلوبة في هذه المؤسسة، وبالنسبة لأفراد العينة الذين لديهم شهادات أخرى فيمكن إرجاع السبب للريغبة في زيادة معارفهم وخبراتهم في مجالات متنوعة، لرفع نسبة حظوظهم للحصول على مهن أخرى في ظل حركة سوق العمل، خاصة مع التطورات التكنولوجية السريعة ومتطلبات المجتمع، ونجد أن كثيرا من أفراد العينة اختاروا مجال الإعلام الآلي، وهذا لإدراكهم مدى أهمية هذه الشهادة وكثرة الطلب عليها، بل وحتى أنه من بين شروط التوظيف في معظم المؤسسات التأهيل في ميدان الإعلام الآلي، لما لهذه التقنية من دور فعال في مختلف عمليات وأنشطة المؤسسات، إضافة إلى ذلك، هناك من تخصص في ميادين تطبيقية، كميكانيك الصناعة، أو حدادة فنية، أو سائق آلات الشحن والرفع وغيرها من التخصصات، خاصة منهم الذكور لكثرة الطلب عليها أو لفتح مشاريع لحسابهم الخاص.

* عدد الاجابات يقل عن الذين أجابوا بنعم، لعدم اجابة مبحوث واحد.

2- بيانات خاصة بدوافع اختيار الفرد لمهنته:

جدول رقم (08): يوضح دوافع اختيار الفرد لمهنته

دوافع اختيار المهنة	الأسباب	ك	%
توجيه الوالدين	طبيعة عملهما	9	14.06
	توفير الظروف الملائمة	34	53.12
	ارضاء لهما	13	20.31
	أخرى تذكر	8	12.50
	المجموع	64	100
أسباب شخصية	الميول الشخصي	50	76.92
	اقتداء بشخص محدد	05	07.69
	تأثير الاصدقاء	05	07.69
	أخرى تذكر	05	07.69
	المجموع	65	100
أسباب متعلقة بالمهنة	القيمة الاجتماعية للمهنة	23	25.84
	الأجر	29	32.58
	الحوافز المادية والمعنوية	11	12.35
	التـرقيات	09	10.11
	كثرة الطلب عليها في السوق	13	14.60
	أخرى تذكر	04	04.49
	المجموع	89	100
المجموع	*218	100	

نستشف من الجدول رقم (08) والذي يوضح دوافع اختيار الفرد لمهنته، أن معظم المبحوثين، أرجعوا الدافع الرئيسي لاختيارهم إلى أسباب متعلقة بالمهنة، خاصة فيما يخص عامل الأجر، حيث بلغت النسبة 32.58 % ثم تلتها نسبة 25.80 % الخاصة بدافع القيمة الاجتماعية، ومن الأسباب

* عدد الاجابات يفوق عدد المبحوثين، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

أيضا التي تدفع لاختيار المهنة نجد كثرة الطلب عليها في سوق العمل حيث كانت النسبة المسجلة في الجدول هي 14.60%؛ وحسب هذه النسب نجد أن الأجر يمثل أحد أهم الأسباب، فكلما زاد الأجر وكان مغريا، كلما زاد الطلب على المهنة، وزادت نسبة الاستقرار المهني؛ هذه الفكرة كانت سائدة ومسيطرة إلى حد كبير في الفكر الإداري الكلاسيكي بل وكانت الدافع الأساسي والوحيد في نظره. وضمن عامل الأجر تدرج عوامل أخرى، كوجود الحوافز المادية والمعنوية وكذلك الترقيات ولو بنسب قليلة حيث تمثلت وعلى التوالي بـ 12.36% و 10.11%، فنظام الحوافز والترقيات في المؤسسة، وحسب ما أدلى به رئيس قسم الموارد البشرية مرتبطة بحالة المؤسسة الاقتصادية، أي أنه غير ثابت. هذا بالإضافة إلى عامل المكانة الإجتماعية بنسبة 25.84% وعوامل أخرى بنسبة 04.49%.

في حين نجد أن هناك من المبحوثين من اختار المهنة بدافع من الوالدين، إما إرضاء لهما، أو اقتداء بطبيعة عملهما، أو لتهيئتهم الظروف المناسبة لاختيار المهنة، فالبيئة الأسرية الجيدة تنمي وتطور قدرات الأفراد وتدفعهم للإهتمام بمهنة دون أخرى، وهذا ما ذهب إليه جون هولاند، حيث يرى أن تصرفات الفرد تتصل مع بيئته التي يعيش فيها، فلو كانت البيئة مثلا بيئة جمالية أو فنية فإن الفرد سينشأ فناً، وسيميل إلى المهن التي تتطلب حساً فنياً وذات دلالات جمالية، وإن كان يغلب على البيئة الطابع الواقعي (الآلية) فإن الفرد سيختار مهن الميكانيك وتسيير الآلات وهكذا. كذلك فإنه في بعض المؤسسات التي يشتغل بها أحد الوالدين، نجدهما يعملان على إيجاد فرص عمل للأبناء داخل تلك المؤسسة كوساطة أو كأولوية لأبناء القطاع، وذلك لضمان مستقبل أبنائهم المهني خاصة بعد إحالتهم على التقاعد.

3- بيانات خاصة بسياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني:

جدول رقم (09): يوضح ما إذا كانت شهادات المبحوثين تتماشى مع متطلبات مهنتهم

توافق الشهادة مع متطلبات المهنة	ك	%
نعم	42	62.68
لا	25	37.31
المجموع	67	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن نسبة الذين أجابوا بتوافق مؤهلهم العلمي مع متطلبات المهنة بلغ 62.68% وهي نسبة معتبرة مقارنة بحجم العينة المدروسة، بينما نجد في المقابل أن نسبة الأفراد الذين أجابوا بلا تمثل 37.31%، وهذا يدل على أن المؤسسة تضع ضمن أولوياتها مدى

توافق المؤهل العلمي مع المهنة المعروضة، وهذا ما أقره قانون العمل الجزائري، حيث يجب اثبات الشهادات أو الإجازات أو مستوى التكوين المطلوب لضمان استقرار العامل في مهنته والابداع فيها. أما فيما يخص المبحوثين الذين أجابوا بعدم توافق مؤهلهم مع مهنتهم، فيرجع السبب إلى أن المؤسسة قامت بإدماج العاملين الذين استفادوا من برنامج سياسة الإدماج المهني في عملهم أو الذين استفادوا من فترة التربص، وبالتالي يمكن لهؤلاء الأفراد شغل الوظيفة التي تتناسب مع مجال تخصصهم إلى حد ما. كما أن السياسة المتبعة في المؤسسة تعتمد على مدى قدرة العامل على العمل في عدة أماكن والتمتع بروح الجماعة، وهذا يتطلب أكثر من تخصص، حيث ينتقل العمال بين الوظائف بصفة دورية، وهذا الأسلوب نجده في النظرية اليابانية التي لا تعتمد على تخصص الفرد فقط، وإنما تحاول توظيفه في عدة نشاطات وذلك لسد العجز في حالة غياب العامل، أو قد يرجع السبب إلى سوء تقدير متطلبات الوظيفة، بسبب سوء التخطيط أو عدم ملائمة التخصص المدروس مع تلك المهنة بشكل جيد، وهذا من شأنه أن يعكس الهوة بين سياسة التشغيل والتخصصات المدروسة في الجامعات والمعاهد، أي بين ما هو نظري وما هو تطبيقي وفعلي.

جدول رقم (10): يوضح رأي المبحوثين حول أكثر التخصصات طلباً في سوق العمل

التخصصات المطلوبة في سوق العمل	ك	%
تخصصات العلوم الإنسانية و الإجتماعية	02	2.43
تخصصات العلوم التطبيقية	23	28.04
تخصصات البرمجيات و الإلكترونيات	53	64.63
أخرى تذكر	04	04.87
المجموع	*82	100

يلاحظ من الجدول رقم (10) الذي يمثل إجابات المبحوثين عن رأيهم حول التخصصات الأكثر طلباً في سوق العمل أن الأغلبية والتي تقدر بنسبة 64.63 % ترى أن تخصص البرمجة والإلكترونيات هو الأكثر طلباً، تليها العلوم التطبيقية بنسبة 28.04 %، حيث يرون أنه علم شامل ومستقبله قوي مقارنة بالعلوم الأخرى ومطلوب في أي مؤسسة ومهما كان نوعها محلية أو أجنبية. وما يؤكد ذلك هو التراجع في عدد الوظائف التي لا تستخدم التكنولوجيا أو التي تستخدمها بشكل أقل، في حين هناك ارتفاع ملحوظ في عدد المناصب التي تتطلب استخدام التكنولوجيا والإعلام الآلي بصفة أدق، تماشياً مع التطورات العالمية في هذا المجال، لذا نجد أن الدولة الجزائرية، وفي السنوات

* عدد الاجابات يفوق عدد المبحوثين، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

الأخيرة سعياً منها لتحسين مستوى مؤسساتها وجودتها، ولتحقيق الميزة التنافسية في السوق العالمية، ومواكبة حركة سوق العمل، حاولت ادماج التكنولوجيا في مختلف المؤسسات الإنتاجية والخدماتية؛ هذه السياسة ساهمت ولو بشكل بسيط في تحديد شروط الاختيار في بعض المهن، فأصبحت معرفة المبادئ الأولية في الإعلام الآلي مثلاً شرطاً من الشروط ومعياراً للقبول في التوظيف.

جدول رقم (11): يوضح ما إذا كان تخصص المبحوثين مطلوب في سوق العمل

الحالات	ك	%
نعم	66	88
لا	09	12
المجموع	75	100

نستشف من الجدول رقم (11) أن معظم المبحوثين وبنسبة 88.00% يرون أن تخصصهم مطلوب في سوق العمل، وهي تخصصات معظمها تطبيقية وتقنية أو برمجيات، وبالمقارنة مع نتائج الجدول رقم (10)، نرى أن المبحوثين كانت لهم معلومات مسبقة حول متطلبات سوق العمل، سواء كانت معلومات سطحية وغير معمقة (الأصدقاء، الأهل...) أو بناء على دراسة مستفيضة، الأمر الذي كان سبباً في اختيارهم لمهنتهم، كذلك لعلمهم أنها مهن لا تتأثر بحركة سوق العمل كثيراً إلا من ناحية التطور العلمي. وربما هذا ما جعل فرصتهم في الحصول على المهنة داخل المؤسسة كبيرة، وما نسبة الشباب الذين تم توظيفهم في هذه المؤسسة إلا دليل على ذلك، وبالتالي فالمعرفة المسبقة لحركة سوق العمل ترفع من نسبة الحصول على المهنة المختارة من قبل الأفراد.

جدول رقم (12): يوضح ما إذا استفاد المبحوثون من الشراكة الجزائرية الأجنبية

الحالات	ك	%	
نعم	تقييمها	%	
	ناجحة	08	80.00
	غير ناجحة	02	20.00
المجموع	10	100	
لا	60	85.71	
المجموع	75	100	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين ما إذا استفاد المبحوثون من الشراكة بين المؤسسات الجزائرية والشركات الأجنبية، أن معظمهم وبنسبة 85.71 % لم يستفيدوا منها، في حين استفاد 14.28 % فقط من تلك الشراكة، ووصفها أغليبتهم بنسبة 80.00 % بالناجحة، حيث كانت لهم تجربة عملية وفرصة لزيادة المهارة والخبرة بمقاييسها العالمية، الأمر الذي رفع من حظوظهم في الحصول على العمل في مؤسسات أخرى.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لم يستفيدوا من تلك الشراكة، فيمكن ارجاع ذلك إلى عدة أسباب منها أنهم تقدموا لطلب الوظيفة في تلك الشركات ولم يوفقوا أو لم تكن لهم الرغبة في العمل في تلك الشركات، كما أن تخصصاتهم لا تتماشى وشروط التوظيف التي وضعتها تلك الشركات، كذلك النظرة السلبية حول العمل في مثل تلك الشركات.

إن محدودية عقد العمل والخوف من عدم امكانية تجديده، وهو الأمر الذي لا يحبذ معظم الأفراد لأنه يشعرهم بعدم الأمان والإستقرار، مع عدم وجود عدد كاف من تلك الشركات بالمنطقة، الشيء الذي يرفع من مستوى الاختيار المهني المعتمد من قبل تلك المؤسسات والشركات، كل هذه الأسباب تؤدي إلى عدم الاستفادة من تلك الشراكة.

جدول رقم (13): يوضح ما إذا كانت سياسة التشغيل في الجزائر قد فتحت خيارات مهنية

كافية أمام الشباب

الحالات	ك	%
نعم	15	20.00
لا	60	80.00
المجموع	75	100

يوضح الجدول رقم (13) أن أغلب المبحوثين وبنسبة 80.00 % يرون أن سياسة التشغيل في الجزائر لم تفتح لهم مجالاً كافياً للاختيار المهني رغم أن الهدف الأول منها هو فتح مناصب عمل جديدة لامتناس البطالة ورفع المستوى المعيشي للشباب الجزائري، ويمكن تفسير ذلك بأنه لا يوجد توافق بين مخرجات التعليم سواء الجامعي أو مراكز التكوين المهني ومؤسسات التشغيل، أو لارتفاع نسبة العرض على حساب نسبة الطلب في سوق العمل.

أما فيما يخص باقي المبحوثين الذين بلغت نسبتهم 20.00 % فيرون أن سياسة التشغيل قد حققت المرجو منها بخصوص تنوع الاختيار المهني أمام الشباب الجزائري، وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأولى وكان تفسيرهم هو تعدد مراكز وأجهزة التشغيل التي تهتم بالشباب (ادماج وتشغيل الشباب، وكالات دعم الشباب، جهاز المساعدة على الإدماج المهني جهاز الشبكة الاجتماعية...)، ولكن بقي

أمر تنوع الاختيار المهني وفتح المجال أمام الشباب في تعدد تلك الخيارات؛ فإنه وحسب تحليل نتائج الجدول مازال الأمر بعيد المنال.

جدول رقم (14): يوضح ما إذا كان هناك توزيع عادل للمشاريع ومناصب العمل عبر ولايات الوطن

			الحالات	ك	%
			نعم	05	06.75
			لا	69	93.24
الأكثر استفادة	ك	%			
العاصمة وضواحيها	61	73.49			
الشرق	00	00.00			
الغرب	10	12.04			
الجنوب	12	14.45			
المجموع	**83	100			
			المجموع	*74	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين يرون أنه لا يوجد توزيع عادل للمشاريع ومناصب العمل عبر ولايات الوطن بنسبة 93.24 %، موزعة بالترتيب كما يلي: العاصمة وضواحيها 73.49 %، الجنوب 14.45 %، الغرب 12.04 %، إذن فحسب رأي المبحوثين فإن عملية توزيع المشاريع وفتح مناصب العمل، ركزت بالدرجة الأولى على الجزائر العاصمة وضواحيها، ثم تلتها مناطق الجنوب. هذا الرأي يعكس عدم رضا المبحوثين ونظرتهم المتشائمة إزاء هذه السياسة، وتعتبره تحيزا للمنطقة دون أخرى، ودليل ذلك نسبة 00.00 % الخاصة بالمشاريع وفتح مناصب العمل في ولايات الشرق؛ وهي نسبة تعكس قلة تلك المشاريع في المنطقة، مادفع المبحوثين إلى عدم احتسابها أو حتى ذكرها مقارنة بنسبة اليد المؤهلة للعمل، والتي تعاني البطالة لحد الآن.

وفي المقابل هناك نسبة 06.75 % من المبحوثين وهي نسبة ضئيلة جدا، يرون أن هناك توزيعاً عادلاً في المشاريع وفتح مناصب العمل عبر ولايات الوطن، ويمكن تفسير ذلك في أن هناك كثافة

** عدد الاجابات يفوق عدد المبحوثين، لأنه هناك من أجاب بأكثر من اختيار.

* عدد التكرارات يقل عن عدد المبحوثين، لعدم اجابة أحدهم.

سكانية أكبر في منطقة الجزائر وضواحيها فحسب إحصائيات 2008 بلغ تعداد سكان الجزائر العاصمة 2.988.145 نسمة¹، وأيضا لاعتبارات أخرى سياسية والموقع الجغرافي، أما فيما يخص مناطق الجنوب يمكن تفسير ذلك على أنها المناطق المستحوذة على منابع البترول والغاز، لذا فالدولة ركزت على الاستثمار في هذا المجال في ولايات الجنوب الغنية بمواد الطاقة، وإن كان الشباب في تلك المناطق لا زال يعاني كغيره من شباب الجزائر من شبح البطالة.

جدول رقم (15): يبين فيما إذا ساهمت سياسة التشغيل في التخفيف من حدة البطالة

الحالات	ك	%
نعم	15	21.12
لا	56	78.83
المجموع	71	100

نستشف من الجدول رقم (15) الذي يعتبر تكملة للجدول السابقة الخاصة بسياسة التشغيل في الجزائر، أن نسبة الباحثين الذين يرون أن سياسة التشغيل في الجزائر لم تساهم في التقليل من حدة البطالة تقدر بـ 21.12 %، بينما يرى باقي الباحثين عكس ذلك، وبلغت نسبتهم 78.83 %، هذه النتائج دعمت النتائج السالفة الذكر (جدول رقم 12، 13، 14) ويمكن إرجاع ذلك، إلى أن الكثير من الباحثين هم أنفسهم عانوا من البطالة قبل حصولهم على الوظيفة، أو أنهم يرون أن معظم الشباب خاصة منهم المتخرجين من الجامعات، قد فاق عددهم عدد مناصب العمل المفتوحة رغم محاولات الدولة للعمل على خلق توازن في سوق العمل المحلي، وذلك بإيجاد برامج مستعجلة لامتناس عدد أكبر من البطالين ولو على حساب النوعية والجودة، وهذا ما قد يفسر وجود نسبة 21.12 % من الباحثين الذين يرون أن سياسة التشغيل في الجزائر قد ساهمت ولو بجزء قليل ومحتشم للحد من البطالة.

¹ - عن موقع ويكيبيديا: <https://ar.m.wikipedia.org>

جدول رقم (16): يوضح فيما إذا استفاد المبحوثون من برامج دعم تشغيل الشباب

			ال حالات	ك	%
			نعم	15	20.00
		نعم			
		لا			
		المجموع			
			لا	60	80.00
		المجموع		75	100

نلاحظ حسب الجدول رقم (16) والذي يمثل فيما إذا استفاد المبحوثون من برامج دعم تشغيل الشباب أن أغلبهم وبنسبة 80.00 % لم يستفيدوا من تلك البرامج، ويمكن إرجاع الأمر إلى أن البعض منهم حصلوا على الوظيفة بعد التخرج مباشرة، وتمام تحصيلهم العلمي أو التكويني، أو لعدم تيسر الأمر لهم بعد عدة محاولات، أو لأنهم لم يحاولوا اللجوء إلى مثل تلك البرامج، أملا في الحصول على وظيفة دائمة، لأن الوظائف المرتبطة عادة بجهاز دعم وتشغيل الشباب، تكون عبارة عن عقد مفتوح، ولكن الأجر غير كاف، ولا يفي بمتطلبات الحياة، أو أنه عقد محدود المدة، وغير قابل للتجديد، وهو أمر لا يرغب الكثير منهم في الخوض في تجربته. كما أن هناك عدد من المبحوثين لم يستفيدوا من تلك البرامج، وهم الذين تعدت أعمارهم السن المطلوب للاستفادة من بعض تلك البرامج. وهناك نسبة 20.00 % من المبحوثين استفادوا من تلك البرامج، وكانت لهم تجربة مفيدة في مهنتهم الحالية، وهذا ما عبرت عنه نسبة 69.23 %، حيث مهدت لهم أرضية خصبة لاكتساب المهارات وزيادة الخبرة.

جدول رقم (17): يوضح ما إذا استفاد المبحوثون من برامج انشاء المؤسسات الصغيرة التي قدمتها الدولة

			ال حالات	ك	%
%	ك	سبب عدم الاستفادة	لا	72.00	100
09.72	07	عدم وجود معلومات			
12.50	09	لا تتماشى والمؤهلات			
31.94	23	وجود عراقيل إدارية			
41.66	30	غير مهتم			
04.16	03	أخرى تذكر			
100	72	المجموع			
			نعم	00.00	00.00
			المجموع	100	100

يبدو من خلال الجدول رقم (17) أن جميع أفراد العينة باستثناء فردين، أجابوا بعدم استفادتهم من برامج انشاء المؤسسات الصغيرة وتمثلت نسبتهم ب 100%، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب، بنسبة تقدر ب 30.00 % لم يكونوا مهتمين وليس لديهم ميولات لتلك المشاريع، كونها تحتوي عنصر المخاطرة، وغير مضمونة النجاح، وتليها نسبة 31.94 %، التي تمثل المبحوثين الذين يرجعون عدم استفادتهم لتلك البرامج إلى وجود عراقيل إدارية، كانت حاجزا بينهم وبين الاستفادة من انشاء المؤسسات الصغيرة خاصتهم. وهناك نسبة أخرى تمثلت بـ 12.50 %، ترى أن تلك المشاريع لا تتماشى ومؤهلاتهم العلمية، وهم الأفراد الذين تحسوا على شهادات في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية، حيث أن المشاريع المصغرة عادة ما تكون اقتصادية وربحية بالدرجة الأولى وذلك للنهوض بالاقتصاد الوطني، في حين كانت حجة البعض، هي عدم وجود معلومات كافية حول هذه المشاريع، وقد يرجع السبب إلى قلة التواصل بين تلك الوكالات الخاصة بالمشاريع المصغرة وبين المؤسسات التعليمية والتكوينية.

جدول رقم (18): يوضح مفاضلة الباحثين بين الأعمال الحكومية والأعمال في المشاريع الخاصة

نوع الأعمال	ك	%
أعمال حكومية	36	50.70
مشاريع خاصة (المقولة)	35	49.29
المجموع	71	100

تشير نتائج الجدول رقم (18) المتعلق بتفضيل الباحثين للأعمال الحكومية أو الأعمال في المشاريع الخاصة، أن النسب تكاد تكون متساوية حيث قدرت نسبة الذين يفضلون الأعمال الحكومية بـ 50.70 % ويفسر ذلك التفضيل بعدة أسباب نذكر منها:

- تحديد ساعات العمل حيث تقدر بما متوسطه 6 أو 7 ساعات يوميا.
- نظام العمل يكون محدودا وأكثر ثباتا.
- وجود حوافز مادية ومعنوية وترقيات.
- الاستفادة من العطل السنوية مدفوعة الأجر.
- الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي والتأمين.
- الاستفادة من منح التقاعد.
- عقد العمل غير محدود.

وقد يكون هذا التفضيل سببا في ارتفاع مستوى البطالة بين الشباب بسبب انتظارهم للحصول على فرص العمل في القطاعات الحكومية. وأما بخصوص الباحثين الذين يفضلون العمل بالمشاريع الخاصة (المقولة) فقد بلغت نسبتهم 49.29 %، فيمكن إرجاع أسباب اختيارهم لذلك المجال إلى عدة أسباب تتمثل في:

- توفير نوع من الحرية الشخصية في اختيار نوع النشاط وفي طريقة تأديته.
- تفتح المجال لزيادة الخبرات والتجارب.
- عدم التقيد بالقوانين واللوائح المعمول بها في المؤسسات الحكومية.
- عدم الرغبة في العمل تحت الوصاية والرقابة الحكومية.
- الكسب المالي يكون أفضل من الأجر الشهري في المؤسسات الحكومية.

هذا وقد عمدت سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة إلى إدخال مفهوم المقاولاتية في التعليم الجامعي وذلك منذ أكثر من خمس (05) لمحاولة استقطاب وارضاء ومساعدة تلك الفئة التي

ترغب وتفضل المجال المقاولاتي، وذلك عن طريق انشاء دار المقاولاتية كفرصة للمتطلعين للدخول إلى عالم الأعمال، وتجسيد أفكارهم ومشاريعهم.

جدول رقم (19): يوضح امكانية التوجه إلى مهنة أخرى إذا أتيحت الفرصة في سوق العمل

الخيارات	ك	%
تترك مهنتك	40	54.05
تفضل البقاء فيها	21	28.37
تبحث في الأسواق الخارجية	09	12.16
أخرى تذكر	04	05.40
المجموع	74	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) والذي يبين ما إذا كان المبحوثون سيغيرون منصبهم إذا أتاح لهم سوق العمل فرصة الحصول على مهنة أخرى، أن نسبة 54.05 % تفضل العمل في مؤسسة أخرى إن وجدت فرصة لذلك، وهي نسبة معتبرة تمثل أكثر من نصف المبحوثين، ولعل الأمر يرجع إلى رغبة بعضهم في الحصول على وظيفة أكثر أجراً، وأكثر تحفيزاً مادياً ومعنوياً، وأحسن ظروفًا من مهنته الحالية، وقد يرجع الأمر إلى عدم التأقلم مع ظروف العمل في المؤسسة، بسبب عدم توافق رغباته وميولاته وتخصصه مع متطلبات مهنته، فبسبب عدم التوازن بين فرص العمل ومخرجات مختلف المراكز التعليمية والتكوينية، نجد البعض قد قبلوا بالعمل في المؤسسة كحل سريع ومؤقت، حتى تتسنى لهم فرصة أخرى لاستكمال مسيرتهم في المجال المهني الذي تمنوه بعد حصولهم على شهاداتهم. وهناك نسبة من المبحوثين تمثل 12.16 % والتي تفضل اللجوء إلى الأسواق الخارجية إن أتيحت له الفرصة، طمعا في الحصول على مهنة قد تفتح له آفاقا جديدة وتحسن من أوضاعه. وفي المقابل نجد نسبة 28.37 % من المبحوثين يفضلون البقاء في مهنتهم، لأنهم وجدوا فيها الظروف المناسبة لهم، ولشعورهم بالاستقرار والأمان، كونهم اختاروا المهنة التي طمحوها لها والتي تناسبت ومؤهلاتهم العلمية، الأمر ولد لديهم الشعور بالرضا، وبالتالي الولاء للمؤسسة التي يعملون بها.

4- بيانات خاصة بالمعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الإختيار المهني
جدول رقم (20): يوضح ما إذا أرفقت السيرة الذاتية (cv) مع ملف التوظيف

			ك	%	الحالات
50.58	43	شهادات علمية	57	76.00	نعم
31.76	27	خبرات مكتسبة			
16.47	14	لغات تتقنها			
1.17	1	أخرى تذكر			
100	85	المجموع			
			18	24.00	لا
			75	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) والذي يبين ما إذا أرفق المبحوثون السيرة الذاتية مع ملف التوظيف أن معظمهم قد قاموا بتلك الخطوة، حيث مثلت نسبتهم 76.00 % وهي النسبة الغالبة، ويدل ذلك على أنه من الضروري عند تقديم ملف التوظيف- خاصة في السنوات الأخيرة- ارفاقه بالسيرة الذاتية، وذلك لإعطاء صورة واضحة وشاملة للمؤسسة عن المتقدم طالب الوظيفة، لتكون دليلا لتقييمه مبدئيا خلال مراحل الإختبار الخاص بالإختيار المهني، وتشتمل السيرة الذاتية عادة على معلومات، يدونها الفرد حول مؤهلاته العلمية، وخبراته السابقة، ومميزاته التي قد تؤهله وتزيد من حظوظه للحصول تلك الوظيفة، هذه المعلومات دونت نسبها في الجدول حسب المبحوثين كالاتي : نسبة الشهادات العلمية قدرت بـ 50.58 % وهي النسبة الأكبر مما يؤكد على أنه من شروط التوظيف بالمؤسسة بالدرجة الأولى، توفر المؤهل العلمي وتلاؤمه مع المنصب الشاغر، تليها نسبة الخبرات المكتسبة، وتمثلت بـ 31.76 % لتكون حافزا ومدعما للمؤهل الأول، وبالتالي الزيادة في نسبة احتمالات النجاح.

فالمؤسسة عادة، ما تقدم الذين يمتلكون الخبرة عن غيرهم من المشتركين، ثم تأتي نسبة 16.47 % الخاصة باللغات الأجنبية وهي نقطة إضافية تزيد من رصيد المتقدم للوظيفة، رغم أنها ليست شرطا أساسيا إلا في بعض المؤسسات التي تعتمد اللغة الأجنبية في التعامل كهذه المؤسسة محل الدراسة، والتي تتطلب على الأقل معرفة بعض الأساسيات حول الآلات وميكانيزمات العمل عليها، وتحديدًا باللغة الفرنسية.

أما النسبة الباقية والمتمثلة بـ 24.00 % وهي التي تمثل المبحوثين الذين لم يرفقوا ملف توظيفهم بالسيرة الذاتية ويمكن تفسير ذلك بأنه تم توظيفهم قبل اشتراط ارفاق السيرة الذاتية مع ملف التوظيف أو أنهم وطفوا عن طريق الوساطة أو أن منصبهم لا يتطلب ذلك.

جدول رقم (21): يوضح ما إذا قدم المبحوثون طلب التوظيف للوكالة الولائية للتشغيل

الحالات	ك	%
نعم	60	82.19
لا	13	17.80
المجموع	73	100

توضح معطيات الجدول رقم (21) المتعلق بتقديم طلب التوظيف للوكالة الولائية للتشغيل أن أغلبية المبحوثين والذين بلغت نسبتهم 82.19 % قد تقدموا لتلك الوكالة، لغرض البحث عن العمل، هذه الأخيرة، تعتبر جهازا من أجهزة الدولة التي تعمل كهمزة وصل بين طالبي العمل والمؤسسات الوطنية في ظل سوق العمل، فهي تقوم بجمع عروض وطلبات العمل، ومحاولة التوفيق بين المؤسسات المستخدمة سواء العامة أو الخاصة وبين اليد العاملة التي تبحث عن العمل، وفي إطار قانوني؛ فهي بمثابة مرافق وموجه في نفس الوقت. وحسب ما أخبرنا به رئيس قسم الموارد البشرية فإن المؤسسة على تواصل دائم مع تلك الوكالة ويدل ذلك على مدى ثقة المبحوثين بهذه الوكالة وجديتهم ورغبتهم في البحث عن الشغل، هذه الميزة أو الخاصية لم يكن معمولا بها سابقا، وربما هذا ما يفسر وجود بعض من المبحوثين ضمن نسبة الذين لم يسجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل، كما يمكن ارجاع سبب عدم تسجيل البعض أيضا فيها إلى كثرة الطلبات المقدمة على مستوى الوكالة، الأمر الذي يستغرق وقتا للعثور على الوظيفة المرجوة.

جدول رقم (22): يوضح الشروط المطلوبة في إعلان التوظيف في المؤسسة

شروط التوظيف	ك	%
المستوى التعليمي	55	36.91
السن	18	12.08
الخبرة المهنية	26	17.44
مكان الإقامة	23	15.43
الصحة الذهنية والبدنية	23	15.43
أخرى تذكر	04	2.68
المجموع	149	100

تضع كل مؤسسة أثناء إعلانها عن الوظيفة الشاغرة، مجموعة من الشروط اللازمة، التي تتناسب وطبيعة الوظيفة المعروضة في سوق العمل، وعلى أساسها يتم اختيار الأفراد الذين تتلاءم مؤهلاتهم مع شروط التوظيف؛ هذه الشروط ترتب حسب أهميتها في كل مهنة. ومن خلال الجدول رقم (22) الذي يكشف عن بعض الشروط المطلوبة في التوظيف، والمعلن عنها من قبل المؤسسة (EMB) مجال الدراسة، نلاحظ أن الشرط الأول والأساسي المطلوب حسب ما أقر به المبحوثين وبنسبة تقدر بـ 36.91 %، هو توفر المستوى التعليمي المطلوب؛ فعلى هذا الأساس نجد المؤسسة تولي اهتماماً لأصحاب الشهادات والكفاءات العلمية بالدرجة الأولى، وهذه النتيجة تتوافق مع معطيات الجدول رقم (03) الخاص بالمستوى التعليمي، الذي يؤكد أن معظم المبحوثين هم جامعيون، لما له من دور في تدعيم المؤسسة لتحقيق أهدافها، ثم يليها شرط الخبرة المهنية، حيث قدرت نسبته بـ 17.44% وهي شرط لا يقل أهمية عن الشرط الأول؛ فعامل الخبرة قد يفوق عامل المستوى التعليمي في بعض الحالات؛ ذلك أن ممارسة المهنة ولمدة طويلة، يكسب الفرد معلومات لم يكن ليتعلمها في مراكز التعليم المختلفة. هذا بالإضافة إلى بعض الشروط الأخرى كالإقامة، والصحة الجيدة.

إضافة إلى ذلك هناك شرطا الإقامة والصحة الذهنية والبدنية وتمثلت نسبتهما بـ 15.43 %، وهذا يؤكد على أن المؤسسة تولي اهتماماً للمقيمين بالولاية وضواحيها على القاطنين خارجها، وذلك لعدة اعتبارات تم ذكرها في تحليل الجدول رقم (04) هذا ويشترط توافر عامل الصحة البدنية والذهنية، لما لهما من أهمية في سيرورة نشاطات أي المؤسسة. وتجدر الإشارة هنا أن الدولة الجزائرية، أقرت بضرورة ادماج الأشخاص الذين يعانون من إعاقة بدنية في ميدان العمل، بل وحتى اعطائهم الأولوية في بعض الوظائف، شرط أن لا تكون تلك الإعاقة سبباً في تعطيل العمل.

جدول رقم (23): يوضح مصادر الحصول على إعلان التوظيف

مصادر الحصول على اعلان التوظيف	ك	%
الجراند	02	02.73
الانترنت	13	17.80
على مستوى المؤسسة	50	68.49
أخرى تذكر	08	10.95
المجموع	73	100

يلاحظ من خلال الجدول رقم (23) الذي يمثل مصادر الحصول على إعلان الوظيفة، أن 68.49% من المبحوثين وهم الأغلبية، أودعوا ملفاتهم على مستوى وكالة التشغيل المحلية- هذه المعطيات تتماشى ومعطيات الجدول رقم (21) والتي قامت بدراسة تلك الملفات، واختيار منها ما يتماشى ومتطلبات المؤسسة، التي قدمت شروطها للوكالة مسبقا، وبعدها تم ارسالها على مستوى المؤسسة أين تم التواصل مع المبحوثين مباشرة، وتم استدعائهم لإجراء اختبار التوظيف، وهذا ما يفسر إجابة المبحوثين بخصوص أن المؤسسة هي مصدر إعلان التوظيف. كما نجد أن هذه المؤسسة استخدمت التكنولوجيا المتمثلة في الأنترنت، كوسيلة سريعة لايصال المعلومات إلى طالبي العمل، الذين لم يتم تسجيلهم على مستوى مكاتب التشغيل، وتمثلت هذه النسبة بـ 17.80% وهذا ما يدل على أهمية التكنولوجيا في ايصال المعلومات في مجال سوق العمل، بينما كانت نسبة اعتماد الجرائد كمصدر للإعلان قليلة جدا، حيث قدرت بـ 02.73% فقط، لأنه مع الثورة المعلوماتية والتطورات الحاصلة، قل مستخدمو هذه الوسيلة بشكل كبير. كما أن هناك نسبة أخرى، تمثلت في 10.95% وهم من المبحوثين الذين تم توظيفهم عن طريق الوساطة

جدول رقم (24): يوضح فيما إذا كانت المؤسسة تعمل بنظام الحوافز

الحالات	ك	%			
نعم	16	21.33	نوع الحوافز	ك	%
			مادية	04	26.66
			معنوية	02	13.33
			كلاهما	09	60.00
لا	59	78.66	المجموع	15	100
			المجموع	75	100

نستشف من خلال الجدول رقم (24) الذي يمثل فيما إذا كانت المؤسسة تعمل بنظام الحوافز أو لا، أن عدداً كبيراً من المبحوثين أجابوا بعدم عمل المؤسسة بهذا النظام، الأمر الذي أكدته لنا رئيس قسم الموارد البشرية وهذا لطبيعة نشاط المؤسسة، وصغر حجمها كما ذكرنا سابقاً، فهي تعتمد على الأرباح الناتجة بالدرجة الأولى من مبيعاتها؛ فإن كانت جيدة وهناك قيمة إضافية وهامش ربح جيد، فإن المؤسسة توزع تلك الأرباح كنوع من الحوافز المادية. وحسب نفس المصدر فإن المؤسسة لم تعمل بنظام الحوافز منذ مدة، لقلة أرباحها، أما النسبة القليلة، التي تقر بأن المؤسسة تعمل بنظام الحوافز، والتي تمثل 21.33% فيمكن تفسيرها على أنها النخبة القليلة التي تتمتع بمزايا تلك الحوافز أو أنها ترى أن المؤسسة تعمل بنظام الحوافز كمبدأ ونظام موجود فعلاً ولكنه مرتبط كما قلنا بنسبة أرباحها السنوية. وربما هذا يعتبر سبباً من الأسباب التي دفعت نسبة من المبحوثين حسب الجدول رقم (19) إلى الرغبة في ترك الوظيفة إن وجدت فرصة عمل أخرى.

جدول رقم (25): يوضح ما إذا خضع المبحوثون للاختبارات المهنية قبل الالتحاق بالمهنة

			الحالات	ك	%
			نعم	45	60.81
%	ك	نوع الاختبار			
39.13	27	كتابي			
42.02	29	شفهي			
04.34	03	بسيكوتقني			
10.14	07	أدائية			
04.34	03	أخرى تذكر			
100	69	المجموع			
			لا	29	39.18
%	ك	كيفية الحصول على المهنة			
41.37	12	إدماج مهني			
55.17	16	وساطة			
03.44	01	أخرى تذكر			
100	29	المجموع			
			المجموع	74	100

نلاحظ في الجدول رقم (25) المتعلق بالمبحوثين الذين خضعوا للإختبارات المهنية، والذين لم يخضعوا لها، أن نسبة الفئة الأولى، تعدت النصف حيث بلغت 60.81 % أما الذين لم يمرؤا بمرحلة الإختبار، فبلغت نسبتهم 39.18 % وهذا يعني أن المؤسسة تعتمد على جملة من الإختبارات المهنية في عملية الاختيار المهني؛ ويمكن معرفة ذلك، من خلال الاحصائيات في الجدول، حيث نجد أن عدد الإجابات فاقت عدد المبحوثين، وذلك لأن المؤسسة لم تعتمد على نوع واحد، بل على جملة من الاختبارات المتسلسلة عبر مراحل، وحسب الجدول نجد أن المؤسسة تعتمد بشكل أكبر على الإختبارات الشفاهية وبنسبة 42.02 %، تليها نسبة الاختبارات الكتابية وتمثل 39.13 % وهذا يعني أن من المبحوثين من خضع للاختبارات الشفاهية ولم يخضع للاختبارات الكتابية وربما يرجع السبب في ذلك لطبيعة المهن أو للتقليل من تكاليف الإختبارات الكتابية، وكذا اختصارا للوقت، أو تماشيا مع حركة سوق العمل، فقد تعتمد المؤسسة اختبارات شفاهية وشكلية مع الأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا، والذين يزيد الطلب عليهم في سوق العمل لتسهيل استقطابهم، وعلى العكس قد تعتمد اختبارات كثيفة ومتنوعة لما يكون عرض العمالة مستفيضا. وتلي تلك النسب، نسبة 10.14 % الخاصة بالاختبارات الأدائية، وتليها الاختبارات البسيكو تقنية بنسبة 04.34 % وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسب الأخرى. في حين هناك نسبة من المبحوثين لم يخضعوا لأي نوع من الاختبارات، وتقدر نسبتهم بـ 39.18 % ويرجع ذلك حسب ماهو موضح في الجدول، إلى أن بعضهم تم إدماجهم في المهنة بموجب عقد الإدماج الذي سنته الدولة الجزائرية دعما للشباب وامتصاصا للبطالة، ومنهم من تحصل على المهنة عن طريق الوساطة فلم يكن للإختبار أي أهمية لتلك الفئة.

جدول رقم (26): يوضح الهيئة التي أجرت الاختبارات المهنية

هيئة الإختبارات	ك	%
مدير المؤسسة	28	36.36
رئيس مصلحة الموارد البشرية	33	42.85
لجان مختصة خارج المؤسسة	01	01.29
أخرى تذكر	15	19.48
المجموع	77	100

من خلال الجدول رقم (26) الخاص بالكشف عن الهيئة المسؤولة عن اجراء الاختبارات، يتضح لنا أنه لا يوجد هيئة محددة في المؤسسة هي المسؤولة عن عملية الإختيار المهني، والملاحظ كذلك أن المجموع فاق عدد المبحوثين بسبب تعدد الإجابات للفرد الواحد، بمعنى أن عملية الاختبار تتم من قبل لجنة متعددة الأعضاء، إلا أنها ليست ثابتة. ويمكن تحديد أعضاء اللجنة المكلفة بتلك العملية من خلال قراءتنا لنتائج الجدول، حيث نجد أن رئيس مصلحة الموارد البشرية وبنسبة 42.85 % يأتي

على رأس قائمة اللجنة، بمعنى أنه عضو شبه دائم، بحكم طبيعة عمله التي تتطلب ذلك، وتليها نسبة 36.36 % التي تبين أن مدير المؤسسة هو أيضا مسؤول عن عملية الاختيار المهني، وإجراء الاختبارات لاسيما منها الشفاهية، ولكن ليس بشكل دائم بحكم الظروف المتعلقة بمنصبه. وهناك إجابات أخرى، قدرت نسبتها بـ 19.48 %، هذه النسبة تتضمن أفرادا من عينة المبحوثين لم يخضعوا لعملية الاختبار، كما هو موضح في الجدول السابق. كما تتضمن النسبة أفرادا خضعوا للاختبار من قبل لجنة أخرى غير السابقة كنائب المدير أو مسؤول مصلحة أو غيرهم، وذلك لاتصالهم المباشر بنوعية الاختبار، خاصة منها الأدائية التي تتطلب مختصين في الميدان.

جدول رقم (27): يوضح ما إذا كانت لتلك الاختبارات دورا في الكشف عن القدرات الحقيقية

للمترشحين

			ال حالات	ك	%
القدرات	%	ك	نعم	43	59.72
	القدرة على العمل	31			
	الرغبة في العمل	18			
	درجة الذكاء	14			
	أخرى تذكر	01			
المجموع	64	100			
			لا	29	40.27
			المجموع	72	100

نلاحظ من الجدول رقم (27) الذي يوضح فيما إذا كان للاختبارات سابقة الذكر دورا في الكشف عن مختلف المؤهلات المتعلقة بالمبحوثين، والذي يعتبر تكملة للجدول رقم (26)؛ أنه وحسب رأي المبحوثين الذين بلغت نسبة إجاباتهم 84.43 % أن لتلك الاختبارات دور في الكشف عن قدرة العاملين على العمل من الناحية البدنية والأدائية، وكذلك الكشف عن مدى رغبة المتقدمين لطلب الوظيفة في العمل بها، وذلك من خلال الاختبارات البسيكوتقنية، وغيرها، أمام إمكانية كشف تلك الاختبارات عن جوانب الذكاء فقدرت النسبة بـ 21.87 % وهي نسبة قليلة؛ بمعنى أن الكشف عن هذا الجانب بالذات، يحتاج مختصين في هذا المجال لتكون عملية الاختبار علمية ودقيقة. والملاحظ أيضا، وحسب رأي المبحوثين، أنه يمكن لتلك الاختبارات الكشف عن عدة جوانب من المؤهلات في آن واحد ذلك أن مجموع الإجابات فاق عدد المبحوثين. وفي المقابل توجد نسبة من المبحوثين 40.27

% التي ترى أن تلك الإختبارات، لا تكشف عن القدرات والمؤهلات الحقيقية للمترشحين ويمكن تعليل وجهة نظرهم، بأنه إما إختبارات شكلية فقط أو أنهم يرون أن لجنة الإختبار غير مؤهلة وغير مدربة، أو أن بعض المترشحين لم يكونوا بكامل طاقتهم أثناء الإختبار أو العكس، يمكن أن يكون الفرد قد استعد جيدا، وقدم كل ما عنده في تلك اللحظة للحصول على الوظيفة في حين أن تلك القدرات التي أظهرها لم تكن لتعكس قدراته وكفاءته الحقيقية.

جدول رقم (28): يوضح ما إذا تم تطبيق مبدأ الموضوعية في الإختبارات المهنية

الحالات	ك	%			
لا	35	52.23	عيوب الإختبار	ك	%
			شكلي فقط	27	72.97
			عدم توافق الأسئلة مع التخصص	06	16.21
			ظروف الإختبار غير ملائمة	02	05.40
			أخرى تذكر	02	05.40
المجموع	37	100			
نعم	32	47.76			
المجموع	67	100			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) الذي يوضح ما إذا طبق مبدأ الموضوعية أم لا، أن نسبة المبحوثين الذين يرون بعدم موضوعية هذه الإختبارات بلغت 52.23 %، حيث يؤكد معظمهم بنسبة 72.97% وهي نسبة عالية، أن هذه الإختبارات شكلية فقط ولا تعكس أبدا قدرات المترشحين للوظيفة، وهو ما أكدته نسبة 40.27 % من الجدول رقم (27). فيما يرجع البعض منهم بنسبة 16.21 % السبب إلى عدم توافق الأسئلة مع تخصص بعض المترشحين للوظيفة، وهو رأي يدعم القول الأول. وعلى عكس ذلك ترى نسبة من المبحوثين، والتي تقدر بـ 47.76 %، أن تلك الإختبارات كانت موضوعية ونفي بالغرض المطلوب خاصة تلك المتعلقة بالجانب البدني والأدائي، وهو ما ركزت عليه المؤسسة، نظرا لطبيعة نشاطها الذي يتطلب معرفة ميدانية وتطبيقية للتعامل مع مختلف التجهيزات والآلات.

جدول رقم (29): يوضح رأي المبحوثين في العوامل التي تتحكم في اختيار الفرد لمهنته

العوامل المؤثرة في الإختيار	ك	%
شخصية (ذاتية، ميول)	43	47.25
عوامل أسرية	20	21.97
عوامل اجتماعية	15	16.48
أخرى تذكر	13	14.28
المجموع	91	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) الذي يعبر عن رأي المبحوثين في العوامل التي تؤثر على عملية اختيار الفرد لمهنته، أن النسبة الكبيرة من المبحوثين وقدرت بـ 47.25% أرجعت سبب الاختيار إلى العوامل الشخصية بالدرجة الأولى، أي أن ميولات وقدرات الفرد، هي التي تحدد وتوجه الفرد لنوع المهنة وبعدها تأتي العوامل الأخرى لتؤكد ذلك الاختيار أو توجهه منحني آخر، وتمثلت تلك النسب كآلاتي: 21.97% من المبحوثين ترى أن العوامل الأسرية هي التي تؤثر في عملية الاختيار المهني، وبعدها العوامل الاجتماعية بنسبة 16.48% لتأتي العوامل الأخرى المتمثلة في الاقتصادية وسوق العمل وغيرها بنسبة 14.28%، بمعنى أن عملية الاختيار المهني تتبع من الفرد ذاته أولاً.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال عرض المعطيات الميدانية وتحليلها وتفسيرها لموضوع حركة سوق العمل وتأثيرها على الاختيار المهني، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج على النحو الآتي:

1- بالنسبة لعينة الدراسة فإن الباحثين تتراوح أعمارهم ما بين 31- 41 سنة، وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتوظيف فئة الشباب، كما أن أغلب الباحثين ذكور مقارنة بالإناث، وهذا التفاوت الكبير مرده إلى الموقع الجغرافي للمؤسسة إذ تقع بعيداً عن المنطقة الحضرية، وكذلك طبيعة عمل المؤسسة، الذي يميل إليه الذكور أكثر من الإناث. ومن جهة أخرى، فإن أغلب الباحثين إيطارات جامعيين يقطنون داخل الولاية، ويمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات، أي أنهم حديثي التوظيف، كما يمتلكون شهادات علمية أخرى غير الشهادات المطلوبة في التوظيف كشهادة الإعلام الآلي ووقاية وأمن...إلخ.

2- أظهرت نتائج الدراسة أن دوافع اختيار الفرد لمهنته تعود لأسباب متعلقة بالمهنة بالدرجة الأولى، خاصة فيما يخص الأجر والحوافز المادية، فكلما زاد الأجر وكان مغرياً، كلما زاد الطلب على المهنة، وزادت نسبة الاستقرار المهني؛ وهذه الفكرة كانت سائدة ومسيطر عليها إلى حد كبير في الفكر الإداري الكلاسيكي، كما أنه هناك من الباحثين من اختار المهنة بدافع الوالدين، إما إرضاء لهما، أو اقتداءً بطبيعة عملهما، أو لتهيئتهم الظروف المناسبة لاختيار المهنة، ذلك أن البيئة الأسرية الجيدة تنمي وتطور قدرات الأفراد وتدفعهم للإهتمام بمهنة دون أخرى، وهذا ما أشار إليه جون هولاند.

3- كشفت نتائج الدراسة من ناحية سياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني، أن أغلب الباحثين يرون أن مؤهلهم العلمي يتوافق مع متطلبات المهنة، كما أن تخصصهم مطلوب في سوق العمل، وهي تخصصات معظمها تطبيقية وتقنية أو برمجيات، ومن جهة أخرى فإن أغلب الباحثين لم يستفيدوا من الشراكة بين المؤسسات الجزائرية والشركات الأجنبية، ولم تفتح لهم سياسة التشغيل مجالاً كافياً للاختيار المهني، وبالتالي لم تساهم في التقليل من حدة البطالة، كما أن الأغلبية الساحقة من الباحثين، يرون أنه لا يوجد توزيع عادل للمشاريع ومناصب العمل عبر ولايات الوطن. ومن ناحية برامج دعم تشغيل الشباب وبرامج انشاء المؤسسات الصغيرة فإن الباحثين لم يستفيدوا منها، وعليه فقد فضل هؤلاء الباحثين الأعمال الحكومية والأعمال في المشاريع الخاصة على الأعمال الأخرى، وإذا أتاح لهم سوق العمل فرصة الحصول على مهنة أخرى فإنهم سيغيرون منصبهم للحصول على وظيفة أكثر أجراً وأكثر تحفيزاً.

4- فيما يخص المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الإختيار المهني، فقد بينت نتائج الدراسة أن أغلب الباحثين أرفقوا السيرة الذاتية مع ملف التوظيف كخطوة أولى، كما قدموا طلبات التوظيف للوكالة الولائية للتشغيل، التي قامت بدراسة تلك الملفات، واختيار منها ما يتماشى ومتطلبات المؤسسة، ومن ناحية أخرى فإن معظم الباحثين يرون أن المؤسسة التي يعملون بها تعمل بنظام

الحوافز والمرهون بأرباحها السنوية، وفيما يخص التوظيف فإن المبحوثين خضعوا للإختبارات المهنية في عملية الاختيار المهني، أما عن الهيئة التي قامت بإجراء هذه الإختبارات فقد اتضح أنه لا يوجد هيئة محددة في المؤسسة هي المسؤولة عن ذلك، بمعنى أن عملية الاختبار تتم من قبل لجنة متعددة الأعضاء، إلا أنها ليست ثابتة، كما أن لهذه الإختبارات دور في الكشف عن قدرة العاملين على العمل، إلا أنها غير موضوعية، وبالتالي فهي شكلية فقط ولا تعكس أبدأ قدرات المترشحين. ومن ناحية رأي المبحوثين في العوامل التي تتحكم في اختيار الفرد لمهنته، فإنهم يرون أن العامل الأول في اختيار المهنة يرجع بالدرجة الأولى إلى الشخصية منها، خاصة فيما يتعلق بالميل والقدرات الذاتية، التي تعتبر في نظرهم الدافع الرئيس والأساسي، تليها العوامل البيئية المحيطة به (الأسرية والاجتماعية والإقتصادية)، فهم بذلك تدرجوا في مراحل الاختيار المهني. وهذا ما أوضحه جينز بيرج في نظريته، حيث يرى أن هذه العملية مستمرة ومتبادلة بين العوامل الذاتية الخاصة بالفرد والعوامل المحيطة به انطلاقاً من الأسرة وصولاً إلى المحيط الخارجي وعبر مراحل.

التوصيات:

- من خلال دراستنا توصلنا إلى جملة من التوصيات نجلها فيما يلي:
- 1- يجب مصاحبة الفرد خلال جميع مراحل الإختيار المهني و بطريقة مدروسة، ومن قبل مختصين.
 - 2- تعميم دراسة المقاوالاتية، من بداية الموسم الجامعي إلى نهايته أو حتى في مراكز التكوين الأخرى، مع وجود أمثلة حية للاستفادة من تجاربهم لتحفيز الطلبة (ميدانيا).
 - 3- إدراج وتكثيف الخرجات الميدانية للتعرف على مختلف المؤسسات ومعرفة متطلبات التوظيف فيها وشروطها.
 - 4- عقد شراكة بين مختلف المراكز التعليمية والتكوينية والمؤسسات الوطنية في إطار تشغيل وضممان وظيفية للمتفوقين.
 - 5- محاولة تنويع وخلق مناصب جديدة تتماشى ومخرجات التعليم والمؤهلات العلمية.
 - 6- توجيه الطلبة إلى التخصصات المطلوبة في سوق العمل.
 - 7- تذليل العراقيل والصعوبات أمام الشباب لإنشاء مؤسساتهم المصغرة.

خاتمة

خاتمة:

وعليه وفي ضوء هذه النتائج، نجد أن عملية الاختيار المهني تحكمها وتحركها جملة من العوامل والدوافع وبنسب متفاوتة بالنسبة للفرد والمؤسسة، ولا يمكن القول والجزم بسيطرة عامل على آخر فكلها مترابطة ومتكاملة ولا يمكن دراستها بمعزل عن بعضها البعض، فعملية الاختيار المهني تنطلق من الفرد نفسه وقد تتغير أو تتبلور وفقا للظروف المحيطة به، والتي تتغير باستمرار كحركة سوق العمل التي تحكمها هي الأخرى جملة من العوامل. لذا ووفقا لدراستنا للعينة التي تمثل جزءا من فئة العمال بالولاية فإننا نجد أن البعض، قد يختار مهنة ويسعى لامتهانها عن طريق التوجه الى التخصص الذي يؤهله للحصول عليها وقد ينجح ويوفق في ذلك، غير أن البعض الآخر يصطدم بواقع سوق العمل الذي يشهد حركية دائمة مما يضطر الفرد إلى التوجه والعمل في مهنة أخرى وأن لم تكن ضمن اختياراته وذلك بمحاولة التنويع في المعارف والمعلومات والشهادات فقط لأن سوق العمل تتطلب ذلك ولأن المؤسسات العمل تضع معايير محددة للاختيار هذه المعايير أيضا أو بعضها هي الأخرى تتغير بتغير سوق العمل فما كان من شروط التوظيف بالأمس قد لا يكون كذلك اليوم خاصة في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- الكتب:

1. أبو الحسين مسلم، صحيح مسلم: كتاب الأمانة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، رقم (1825).
2. أحمد الاصغر وأديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق 2003.
3. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2004.
4. اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994.
5. إيفين دوريل - فير - تعريب صباح ممدوح كعدان: الاقتصاد الياباني، الهيئة العامة السورية للكتاب، كعدان، دمشق، 2010.
6. باديس كريس: تقييم عملية الاختيار المهني لدى معلمي الطور الابتدائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية أم البواقي، 2019، ص 14.
7. باسم علاوي عبد الجميلي، العمل والعمران في الإقتصاد الإسلامي، دار الكتب العملية ط1، بيروت-لبنان، 2006.
8. بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع، ط1، 2000.
9. تامر خميس: اتجاهات تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر في ضوء التشريعات ذات العلاقة، دار تويته للنشر والتوزيع، 2019.
10. تامر ملوح المطيري: فلسفة الفكر الإداري .
11. جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، (د ت).
12. جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2014.
13. حسين عبد المطلب الأسرج: دور المشروعات الصغيرة في مكافحة البطالة في الدول العربية دون معلومات.
14. خريش زهير وحسان الجيلاني: استراتيجية الاختيار المهني بالمنظمة، التجليات والأبعاد.
15. ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 6، عمان، الأردن، 2001.

16. رشيد سعيدان: مدارس علم الادارة ونظرياتها وأثرها في تطور الفكر الاداري، الموسوعة الجزائرية للدارسات السياسية والاستراتيجية، 2020/06/21.
17. رعد حسن الصرف: نظريات الإدارة والأعمال ، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة ...، دار الرضا للنشر ، 2004.
18. رقام ليندة: دروس في أسس ادارة الموارد البشرية بحالات تطبيقية، تفحص علوم التسيير جامعة سطيف 1، 2014-2015.
19. رواية حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005.
20. زكي بدوي: إدارة وتنظيم شؤون العمال من الناحيتين الفنية والتشريعية، مطابع البصير بالإسكندرية، ص22.
21. السرياقوسي علي عبد المعطي، أساليب البحث العلمي، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، 1988.
22. سهام بن حميدة: علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة المدرسية والمهنية بمشروع الحياة.
23. شاكر بلخضر وآخرون: المدرسة الكلاسيكية بين التaylorية والتaylorية الحديثة، ماجستير باتنة، 2007-2008.
24. صالح حسن الداھري: أساسيات علم النفس الإداري ونظرياته، دار الإعصار للنشر والتوزيع، ط1 2015.
25. ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون - الجزائر 2007.
26. العايب رابح: مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع بعين مليلة، ط1، 2006.
27. عبد الرحمن عيسوي: الكفاءة الانتاجية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت، 1990.
28. عبد الرحيم مكطوف حمد: سوق العمل في العراق بين البطالة والتشغيل (دراسة تحليلية) ، وزارة التربية الوطنية.
29. عبد العزيز إبراهيم سليم: علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط 1 ، الرياض ، 2013 .
30. عبد الله أبو زعيزع: مقدمة في الارشاد المهني، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، 2009.
31. عثمان علي الزيد: الإدارة اليابانية بمنظور مختلف مقدمة للمفاهيم الأساسية، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية 2018.
32. عثمان علي الزيد: الادارة اليابانية بمنظور مختلف.

33. عجاج سهام، واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل، جامعة الجيلالي الياصب - سيدي بلعباس.
34. عدنان مسلم: علم النفس الإداري والصناعي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية الجمهورية العربية السورية، 2020.
35. عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار بن كثير، دون بلد وسنة نشر.
36. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، دار غرب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 2.
37. علي بن هادية و آخرون : القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 7، الجزائر.
38. عمار شرعان: مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد جانفي 2019.
39. عمر محمد درة: مدخل إلى الإدارة، ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، عين شمس، 2009، (إيلا للعلوم السياحية والفندقة ص 115، حلب).
40. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استيراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان.
41. فلسفة الفكر الإداري: تامر ملوح المطايري، دار اللواء للنشر والتوزيع، ط، 1990، السعودية.
42. فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، 1428هـ، 1429هـ .
43. قرين علي، التنمية الإدارية في الجزائر واقع وآفاق، جامعة سطيف.
44. كتاب العايب رابح: مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، 2006 ط1
45. لسهام درويش أبو عطية: نظريات الارشاد والنمو المهني، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان.
46. لعويد سلطان المشعال، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، جامعة الكويت، ط1، 2016.
47. لفرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1988.
48. مجدي أحمد، محمد عبد الله : علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق جامعة الاسكندرية دار المعرفة الجامعية 2008.

49. محمد إبراهيم مقداد ومازن أبو حصيرة: اقتصاد العمل كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
50. محمد الفاتح محمود بشير المغربي: أصول الإدارة والتنظيم ، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2016
51. محمد عبد الهادي الخرسان: العمل في الاسلام ودوره في التنمية الاقتصادية، دار الهدى للطباعة النشر والتوزيع، بيروت ط1، 2002.
52. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط 2 الأردن 1999.
53. محمد ناصر إسماعيل، عدوية ناجي عطوي: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام SPECTRUM الديموغرافي للمدة من (1997-2007).
54. محمد هادي الخرسان، العمل في الإسلام ودوره في التنمية الاقتصادية، دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع بيروت- لبنان، 2002.
55. محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربيا وعالميا، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، 2005.
56. محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ط1، 2001.
57. محمود حسن الهواسي وحيدر شاكر البرزنجي: مبادئ علم الادارة الحديثة، 2014.
58. محمود حسين الوادي، إسماعيل يونس يامين: إقتصاديات العمل، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2014 ط1.
59. مدني بن شهرة الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008، نقلا عن أحمد فريد أحمد سليمان قبلان.
60. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008.
61. نبيل أحمد بلهي، الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمال في السنة النبوية و أثرها في سوق العمل، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية د-سنة.
62. نضال يدروج: آليات وأجهزة التشغيل الداعمة للمبادرات المقاولاتية وأثرها على مستويات التشغيل و البطالة خلال الفترة 2005-2016 .
63. وفاء فؤاد شلبي وآخرون: إدارة تنمية الموارد البشرية، جامعة حلوان، 2003.

64. وفية جبار، محمد هاشم ياسري: محاضرة الاختبارات والمقاييس، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم اللغة العربية- شبكة جامعة بابل - نظام التعليم الالكتروني 31-03-2017-31-26-15.
65. ياسمينة رحالي: نمط الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المترشحين بمركز التكوين المهني.
66. يزن محمد باسم تيم: إدارة الموارد البشرية، أساليب الإدارة الحديثة ، الأجيال للنشر والتوزيع، 17 يوليو 2011.
67. يوسف حجيم الطائي وهاشم فوزي العيادي: ادارة الموارد البشرية -قضايا معاصرة في الفكر الاداري - ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2016 .

ثانيا: المعاجم والقواميس

1. علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 7، الجزائر، 1991.
2. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي- فرنسي-عربي) .
3. يوسف خياط، معجم المصطلحات العلمية والفنية (عربي فرنسي انجليزي لاتيني)، دار لسان العرب، بيروت، لبنان، دون سنة نشر.

ثالثا: المذكرات والرسائل

1. بلقايد ثورية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص التحليل المؤسسي و التنمية بعنوان النسوية للقطاع غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة- والممارسة غير الرسمية بولاية بشار (2017-2018).
2. بوعطيط سفيان، القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، 2012.
3. حمدي اسعد الدلو: استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة لتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى غزة.
4. حمودة سعيدة: القوى العاملة الصينية وسوق العمل الجزائري دراسة سوسيولوجية لعوامل استقرارها الاجتماعية والثقافية بالجزائر من خلال عينة على تجار صنيين، الأطروحة مقدمة انيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية.

5. زكرياء جرفي: أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر -دراسة تحليلية قياسية للفترة 2018/2000- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه للطور الثالث في العلوم الإقتصادية ، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر- بسكرة 2020.
6. فواز بن محمد الصويط : الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية (ماجستير 1428-1429هـ) .
7. فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم علم النفس بكلية التربية جامعة ام الفرى متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، (توجية تربوي والمهني) المملكة العربية السعودية،1429هـ.
8. قرين علي: التنمية الادارية في الجزائر واقع وآفاق، مذكرة دكتوراه، جامعة سطيف.
9. قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير، في علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2013.
10. قوجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بالعيد قالة -طولقة، مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية 2014.
11. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل- دراسة تحليلية - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة ورقلة 2019 .
12. قرين علي : التنمية الإدارية في الجزائر واقع وآفاق : أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية ، 2014 .
13. أحلام قاسي: سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة ماستر، تنظيم وعمل جامعة البويرة، 2012.
14. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر و انعكاساتها على سياسة -دراسة تحليلية - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2019.
15. ياسمينه رحالي و مريم منتريتز: نمط الاختيار وعلاقته بتقديره الذات لدى طلاب المتربصين لمركز التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية والإرشاد والتوجيه جامعة خميس مليانة، -2018.

16. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة -دراسة تحليلية-، أطروحة دكتوراه، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، 2019.

رابعاً: المجالات والمقالات

1. أحسن صليحة، شابونية زهية: مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواظمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميداني لعينة من رؤساء قسم الأعلام وأرباب العمل بمؤسسات الاعلام- مجلة هيرودوت العدد القامن ديسمبر 2018.
2. رحيم حسن وحاجي فطيمة، إشكالية البطالة والتشغيل في الجزائر في إطار اتفاقية الشراكة الأوروبية جزائرية، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي لقسم العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة
3. سعدية زايد، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد: 13 ديسمبر 2017، جامعة الحاج لخضر - باتنة-.
4. ليلى كامل البهنساوي: رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، جامعة القاهرة، مقال (مجلة) كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد 78، العدد 3، أبريل 2018
5. محمد أبوبكر المصلح: تولية المناصب وخيانة الأمانة، islamonline.net، مقال أنترنت، 2021/07/02.
6. محمد صالح، فضيل عبد الكريم: النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014.
7. مسيلتي نبيلة، اشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية و إدارة الأعمال المجلد 2، العدد 1، جانفي 2018.
8. مغراوي محي الدين عبد القادر وآخرون: التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 1، 2018.

خامساً: المواقع الالكترونية

1. فيروس كورونا: عن موقع الصفحة الرئيسية للاذاعة الجزائرية: <https://www.radioalgerie.dz>، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 01 جوان 2021 على الساعة: 21:09.
2. <http://elearning.univ-biskra.dz/moodle/course/view.php?id=7178> يوم 20/05/2021 على الساعة 13:45.

3. <http://tele-ens.univ-khenchela.dz/moodle/course/info.php?id=2197> يوم 20/05/2021 على الساعة 13:30.
4. عن موقع ويكيبيديا: <https://ar.m.wikipedia.org>

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة البحث

الملحق رقم (02): معلومات حول مؤسسة الرزم المعدنية (EMB)

الملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة مقابلة حول:

حركة سوق العمل وتأثيرها على الاختيار المهني

دراسة ميدانية بشركة الرزم المعدنية (EMB) بعزابة - سكيكدة -

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الدكتور:

حواسة جمال

من إعداد الطالبتين:

صاحبي حدة

عبدي خولة

أخي الكريم، أختي الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف حركة سوق العمل وتأثيرها على الاختيار المهني، لذا يُرجى الإجابة بصراحة وصدق وبدقة وموضوعية على هذه الأسئلة لما فيه خير للعلم والمجتمع، وحتى لا تضيع الجهود المبذولة في هذا البحث هدرًا. مع العلم أن المعلومات التي تدلون بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

مع شكرنا وتقديرنا على تعاونكم معنا

2021/2020

أولاً- بيانات أولية:

- 1- السن:.....
- 2- الجنس: ذكر أنثى
- 3- المستوى التعليمي: أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- مكان الإقامة: داخل الولاية
خارج الولاية
- 5- المنصب:.....
- 6- الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات
من 5 إلى 10 سنوات
أكثر من 10 سنوات
- 7- هل لديك شهادات أخرى غير الشهادات التي تملكها؟ نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، اذكرها.....

ثانياً- بيانات توضح دوافع اختيار الفرد لمهنته:

- 8- هل كان اختيارك لمهنتك على أساس؟

◀ توجيه الوالدين من خلال:

- طبيعة عملهما توفير وتهيئة الظروف المناسبة إرضاء لهما

..... أخرى تذكر.

◀ أسباب شخصية تتمثل في:

- الميل الشخصي اقتداء بشخص محدد تأثير الأصدقاء

..... أخرى تذكر.

◀ أسباب متعلقة بالمهنة تتمثل في:

- القيمة الاجتماعية للمهنة الأجر الحوافز المادية والمعنوية
الترقيات قلة الفرص المتاحة في سوق العمل

..... أخرى تذكر.

ثالثاً- بيانات توضح سياسة التشغيل وعلاقتها بالتنوع في الاختيار المهني:

- 9- هل الشهادة التي تحصلت عليها تتماشى مع متطلبات مهنتك؟

نعم لا

10- حسب رأيك ماهي التخصصات الأكثر طلباً في سوق العمل ؟

- تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية
 تخصصات العلوم التطبيقية
 تخصصات البرمجة والإلكترونيات

.....أخرى تذكر.....

11- هل تخصصك مطلوب في مجال سوق العمل ؟

- نعم لا

12- هل استفدت من الشراكة الجزائرية مع المؤسسات الأجنبية ؟

- نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، هل كانت الاستفادة ؟

- ناجحة غير ناجحة

13- هل ترى أن سياسة التشغيل في الجزائر فتحت أمام الشباب خيارات كافية لاختيار المهنة المناسبة ؟

- نعم لا

14- هل هناك توزيعاً عادلاً للمشاريع عبر ولايات الوطن ؟

- نعم لا

◀ في حالة الإجابة بلا، ماهي المنطقة الأكثر استفادة من الأخرى ؟

- العاصمة وضواحيها الشرق الغرب الجنوب

15- هل ساهمت سياسة التشغيل في الجزائر في التخفيف من حدة البطالة ؟

- نعم لا

16- هل استفدت من برامج دعم تشغيل الشباب ؟

- نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، هل أفادتك في مهنتك الحالية ؟

- نعم لا

17- هل استفدت من برامج إنشاء المؤسسات الصغيرة التي قدمتها الدولة ؟

- نعم لا

◀ في حالة الإجابة بلا، ماهو السبب ؟

- عدم وجود معلومات كافية عنها لا تتماشى مع مؤهلاتك العلمية
وجود عراقيل ادارية كثيرة غير مهتم

.....أخرى تذكر

18- هل تفضل الأعمال الحكومية أو المشاريع الخاصة (المقابلة):

الأعمال الحكومية المشاريع الخاصة

19- إذا فتحت لك سوق العمل فرص أخرى للعمل هل ؟

تترك مهنتك تفضل البقاء فيها تبحث في الأسواق الخارجية

.....أخرى تذكر

رابعاً- بيانات توضح المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة في عملية الاختيار المهني:

20- عند إيداع ملف التوظيف هل أرفقته بسيرتك الذاتية (CV) ؟

نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، ماذا تضمنت هذه السيرة ؟

شهادات علمية خبرات اكتسبتها لغات تتقنها

.....أخرى تذكر

21- هل قدمت طلب التوظيف للوكالة الولائية للتشغيل (ANEM) ؟

نعم لا

22- عند إطلاعك على إعلان التوظيف في المؤسسة التي تعمل فيها، ماهي شروطه ؟

المستوى التعليمي السن الخبرة المهنية مكان الإقامة
الصحة الذهنية والبدنية

.....أخرى تذكر

23- أين اطلعت على إعلان التوظيف ؟

الجرائد الإنترنت على مستوى المؤسسة

.....أخرى تذكر

24- هل المؤسسة التي تعمل فيها لديها نظام حوافز ؟

نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، ما نوع هذه الحوافز ؟

مادية معنوية كلاهما معاً

25- هل خضعت لاختبارات قبل التحاقك بالمهنة ؟

نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، ما نوع هذه الاختبارات ؟

اختبارات كتابية اختبارات شفوية اختبارات سيكوتقنية اختبارات أدائية

أخرى تذكر.....

◀ في حالة الإجابة بلا، كيف تحصلت على هذه المهنة؟

إدماج وساطة

أخرى تذكر.....

26- من قام بإجراء الاختبار لك؟

مدير المؤسسة رئيس مصلحة الموارد البشرية لجان مختصة من خارج المؤسسة

أخرى تذكر.....

27- حسب رأيك، هل لهذه الاختبارات دوراً في الكشف عن القدرات الحقيقية للمترشحين؟

نعم لا

◀ في حالة الإجابة بنعم، ماهي هذه القدرات؟

القدرة على العمل الرغبة في العمل درجة الذكاء

أخرى تذكر.....

28- هل تم تطبيق مبدأ الموضوعية في هذه الاختبارات؟

نعم لا

◀ في حالة الإجابة بلا، هل يرجع ذلك إلى؟

الاختبار شكلي فقط عدم ملائمة أسئلة الاختبار مع تخصصك

ظروف الاختبار غير ملائمة

أخرى

تذكر.....

29- حسب رأيك، ماهي العوامل التي تتحكم في اختيار الفرد لمهنته؟

.....
.....
.....
.....

اسم المؤسسة : المؤسسة الوطنية للرزم المعدنية

الاختصاص : صناعة وتسويق العلب المعدنية

موقعها الجغرافي : تقع على الطريق الوطني 44 بين ديار الزيتون ومنزل الأبطال بعزابة

المصالح الموجودة : دائرة مراقبة التسيير / دائرة الموارد البشرية والوسائل العامة / دائرة التموين والشراء / دائرة المحاسبة والمالية / دائرة التقنية / دائرة الإنتاج / دائرة مراقبة النوعية / دائرة التسويق / دائرة الأمن الصناعي

عدد العمال : 138

أعوان التنفيذ : 04

أعوان التحكم : 68

الفئات المهنية : الإطارات : 66

عدد الموظفين المرسمين : 136

عدد الموظفين المؤقتين : 02

طلبات العمل : تقوم المؤسسة بطلبات العمل عن طرق الوكالة الوطنية للتشغيل لكن حاليا ليست هناك طلبات على العمل

هل تتعاملون مع المؤسسات التعليمية : تتعامل مع معاهد التكوين المهني والتمهين ومع المعاهد المتخصصة وكذلك مع الجامعات

معلومات عن شهادة إيزو : حاليا المؤسسة في طريقها إلى اعتماد شهادة الإيزو 2015/9001 (شهادة إدارة الجودة) وهي تقوم حاليا بتحيين الإجراءات وتصحيحها حتى تتمشى مع متطلبات الشهادة.

فائدة شهادة إيزو : تمنح هذه الشهادة الأدوات اللازمة من أجل جعل المؤسسة أكثر نجاعة وتماشيا مع المتطلبات العالمية.

الحوافز وطريقة توزيعها : عند انتهاء السنة تقوم المؤسسة بحساب الفوائد الخاصة بجميع وحداتها عبر الوطن، فإن كانت هناك فائدة كافية توزع بالتساوي على كافة العمال سنويا.





PÔLE EST

المؤسسة الوطنية للزرع المعدنية
ENTREPRISE NATIONALE DES EMBALLAGES METALLIQUES
Entreprise Publique Economique Spa
Capital social : 3.596.400.000 00 DA

-Organigramme (unité AZZABA) :

