

جامعة سعد دحلب بالبليدة

كلية الآداب و العلوم الاجتماعية

قسم علم اجتماع و الديمغرافيا

## مذكرة ماجستير

التخصص : علم اجتماع التربوي

توظيف خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص

من طرف

عمارية – بوجحفة

أمام اللجنة المشكلة من

رئيسا	أستاذ محاضر ، جامعة البليدة	كشاد رابح
مشرفا و مقررا	أستاذ محاضر ، جامعة الجزائر	حويطي أحمد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر، جامعة البليدة	قاسيمي ناصر
عضوا مناقشا	أستاذ مساعد، جامعة البليدة	العيادي سعيد

البليدة، أفريل 2006

## ملخص

إن الممارسة المهنية هي مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل استمراره، و من أجل تحديد الوضع الاجتماعي للفرد داخل المجتمع، كما أنها ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية و الاجتماعية فمعناها يرتبط أساسا بمعاني العمل ارتباطا عضويا.

و يبدأ ارتباط مفهوم الممارسة المهنية والحياة المهنية والتخصص المهني بأول مرحلة وهي تحديد العلاقة بين المهنة والتخصص المهني والأدوار المهنية وبناء الجماعات المهنية ذاتها، إذ أن التخصص في المهنة لا يقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع، بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل النسق الاجتماعي سواء كان هذا النسق بسيطا أو مركبا، قائم على أساس الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل المجتمع، ثم تلي مرحلة التخصص المهني و علاقته بنوع المهنة الممارسة باعتبارها العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، وبذلك فإن العلاقة بين التخصص المهني والممارسة المهنية لها منظور ديناميكي، وأن الخبرة المهنية والتخصص في مجال المهنة تمر بعدة مراحل منها الإعداد المهني، الممارسة المهنية، المحاولة المهنية، الاستقرار المهني.

و بعد الفصل في مراحل الممارسة المهنية تأتي مرحلة ارتباط الممارسة المهنية بمجالات الحياة المهنية منها الجوانب التكنولوجية و الاقتصادية و الاجتماعية، بحيث يرتبط التخصص المهني بسوق العمل المحدد للوضع الاجتماعي للأفراد، و التخصص في المهنة هو أهم عامل يميز الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و يرتبط ببناء النسق الاجتماعي و الاقتصادي في نفس الوقت.

وتهدف ممارسة مهنة في تخصص معين إلى تحقيق رابطة من نوع معين تحيط بالأفراد والجماعات و تعبر عن إيديولوجية معينة حيث تسود أفراد المهنة الواحدة شعورا بالانتماء، باعتبار أن المهنة تمثل نسقا معياريا معقدا يقوم الأفراد في داخله بدور هام يهدف إلى تحقيق درجة معينة من مراحل الانجاز الاقتصادي و الاجتماعي، أي تكوين مجموعة نمطية من العلاقات الإنسانية ذات طابع تخصصي مختلف.

و نشير في الأخير إلى أن نجاح الممارسة المهنية و تحقيق الأهداف المرجوة تتوقف أساسا على مدى تحقيق الفرد التوافق المهني، و لهذا نجد الممارسين مهنا خارج إطار تخصصهم يرغبون في ممارسة عمل يتوافق و تخصصهم وقدراتهم وميولهم من أجل فتح آفاق التطور المعرفي والنمو الشخصي، ولكنهم لا يتمكنون من تحقيق هذه الأهداف لأنهم يعيشون في وسط بيئة تتكون من عوامل و متغيرات اجتماعية واقتصادية تفرض عليهم التكيف معها، و هذا ما لمسناه من خلال دراسة و تحليل موضوع المذكورة.

## شكر

أقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لي يد المساعدة في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور / حويتي أحمد الذي فتح لي باب مكتبه و قبل الإشراف على مذكرتي.

إلى كل من ساندني في إنجاز هذا البحث خاصة الأساتذة المحاضرين الذين ساعدوني على فهم الموضوع ميدانيا و أخص بالذكر الأستاذ مغربي عبد الغني.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة في مدرسة التعليم الثانوي و الابتدائي و مدرسة المعوقين و مؤطري مؤسسة الاسمنت الصناعية.

## الفهرس

ملخص

شكر

الفهرس

8.....مقدمة

10.....1. الإطار المنهجي

10.....1.1.1. الاقتراب المنهجي

10.....1.1.1. أسباب اختيار الموضوع

11.....2.1.1. الإشكالية

13.....3.1.1. الفرضيات

13.....4.1.1. أهداف الدراسة

14.....5.1.1. تحديد المفاهيم

17.....2.1. الإجراءات المنهجية

17.....1.2.1. منهج البحث

18.....2.2.1. مجتمع البحث

18.....3.2.1. عينة البحث

20.....4.2.1. أدوات جمع البيانات

22.....5.2.1. مجالات الدراسة

23.....6.2.1. صعوبات الدراسة

24.....2. المدارس النظرية و الدراسات السابقة

24.....1.2. النظريات المفسرة لظاهرة التخصص و ممارسة المهنة

24.....1.1.2. نظرية ابن خلدون

25.....2.1.2. نظرية الحراك و التدرج المهني

26.....3.1.2. نظرية التنظيم المهني و الاجتماعي

28.....4.1.2. نظرية الدور و المكانة الاجتماعية

28.....5.1.2. نظرية التخصص و تقسيم العمل

31.....6.1.2. نظرية الصراع و التغير المهني

32.....7.1.2. النظرية المهنية

33.....2.2. الدراسات السابقة

33.....1.2.2. الدراسات العربية

35.....2.2.2. الدراسات الجزائرية

38.....3. الممارسة المهنية و علاقتها بالتخصص العلمي داخل المجتمع

38	1.3. التطور التاريخي للممارسة المهنية.....
46	2.3. الممارسة المهنية كدور و عاقبتها بالتخصص و المكانة الاجتماعية .....
53	4. التكوين الجامعي و علاقته بالشغل في الجزائر.....
53	1.4. مراحل تطور الشغل في ضوء المخططات التنموية الجزائرية .....
53	1.1.4. المرحلة الأولى [1962-1965] .....
54	2.1.4. المرحلة الثانية [1965-1978].....
56	3.1.4. المرحلة الثالثة [1979-1990].....
56	4.1.4. المرحلة الرابعة [1991-1999].....
56	5.1.4. المرحلة الخامسة [1999-2004] .....
58	2.4. واقع الشغل في الجزائر.....
62	3.4. التكوين الجامعي و علاقته بسوق العمل.....
62	1.3.4. التكوين الجامعي.....
67	2.3.4. سوق العمل.....
68	3.3.4. التكوين الجامعي و علاقته بسوق العمل.....
86	5. التوافق المهني و علاقته بالتخصص.....
86	1.5. أنواع الحاجة للتوافق المهني .....
87	1.1.5. الحاجات الاجتماعية.....
91	2.1.5. الحاجات الاقتصادية.....
94	2.5. عوامل تحقيق التوافق المهني.....
94	1.2.5. التخصص في مجال المهنة.....
94	2.2.5. الرضا عن العمل .....
99	3.2.5. الفعالية في الممارسة المهنية.....
101	4.2.5. الكفاءة المهنية .....
103	5.2.5. الدافعية الوظيفية .....
107	6. الدراسة الميدانية.....
107	1.6. خصائص عينة الدراسة.....
116	2.6. الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة.....
140	3.6. نقص فرص العمل في مجال تخصص خريجي الجامعة .....
150	4.6. نظرة المجتمع للفرد العامل.....
162	5.6. انعكاسات ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق المهني .....
178	النتائج العامة.....
181	الخاتمة.....
182	قائمة المراجع.....
194	الملاحق.....

## قائمة الجداول

الرقم	الصفحة
01	11
02	107
03	108
04	108
05	109
06	109
07	111
08	112
09	113
10	114
11	115
12	116
13	117
14	119
15	120
16	121
17	122
18	123
19	124
20	124
21	125
22	126
23	127
24	127
25	128

129	توزيع المبحوثين حسب عدد إخوانهم في حال وجود إخوة	26
129	توزيع المبحوثين حسب مدى عمل إخوة المبحوثين في حال لهم إخوة	27
130	مدى مسؤولية المبحوثين على الإعانة المادية لأسرهم و علاقته بالجنس	28
131	توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا متزوجين و علاقته بمدة العمل	29
132	مدى ممارسة شريك الحياة مهنة في حال زواج المبحوث	30
133	نوع المهنة التي يمارسها شريك حياة المبحوث في حالة ممارسته مهنة معينة	31
134	مدى حصول المبحوثين على المساعدة المادية و علاقته بالمهنة	32
135	نوع المساعدة المادية التي يتحصل عليها المبحوث	33
136	الأشخاص الذين يساهمون في مساعدة المبحوث ماديًا	34
137	تمكن المبحوث من تلبية مختلف الحاجيات خلال ممارسة المهنة و علاقته بالمهنة	35
140	تفضيل المبحوث البطالة أو العمل في مجال غير التخصص و علاقته بالجنس	36
141	توزيع المبحوثين حسب مرورهم بفترة بطالة بعد التخرج و علاقتها بالسن	37
142	توزيع المبحوثين حسب مدة البطالة التي مر بها المبحوث بعد تخرجه	38
143	اعتراض المبحوث صعوبات أثناء البحث عن عمل و علاقتها بالمؤهل العلمي	39
144	نوع الصعوبات التي اعترضت المبحوثين أثناء البحث عن عمل	40
145	مدى حصول المبحوثين على المهنة مباشرة بعد التخرج و علاقته بسنة التخرج	41
146	توزيع المبحوثين حسب طريقة حصولهم على المهنة و علاقتها بالقطاع	42
147	قبول المبحوثين بممارسة مهنة خارج التخصص و علاقتها بالتخصص	43
150	نظرة المجتمع باعتبارها دافع للعمل و علاقتها بالتخصص العلمي	44
151	نظرة المجتمع باعتبارها دافع للعمل و علاقتها بالمؤهل العلمي	45
152	أسباب النظرة الدونية للبطال في المجتمع و علاقتها بالتخصص العلمي	46
154	نظرة المجتمع بخصوص العمل في التخصص من عدمه و علاقته بالقطاع	47
155	أثر قيمة العمل في دفع الفرد لممارسة مهنة و علاقتها بالقطاع	48
156	توزيع المبحوثين حسب أساس تحديد مكانتهم في المجتمع و علاقته بالجنس	49
157	الاختلاف بين العامل في التخصص والعامل في غير تخصصه و علاقته بالمهنة	50
158	نوع الاختلاف حال وجوده بين العامل في التخصص و العامل في غير التخصص	51
159	تأثير العمل خارج التخصص على المكانة الاجتماعية و علاقته بنوع المهنة	52
162	توزيع المبحوثين حسب حاجتهم لمساعدة زملاء في الأداء و علاقته بالمهنة	53

163	حاجة المبحوثين إلى تكوين علمي في مجال المهنة و علاقته بنوع المهنة	54
164	مدى تمكن المبحوثين من الأداء و علاقته بمدة العمل	55
165	إحساس المبحوثين بأنهم يتكونون من جديد و علاقته بالتخصص	56
166	نوع العلاقة بين المبحوث و زملاءه في العمل	57
167	النقاش بين الزملاء في الأمور الخاصة بالأداء و علاقته بالمهنة	58
168	تحقيق التوافق المهني و علاقته بمدة العمل	59
169	تأثير العمل خارج التخصص على تحقيق التوافق المهني و علاقته بنوع المهنة	60
170	تعرض المبحوثين لصعوبات أثناء ممارستهم المهنة و علاقته بنوع المهنة	61
171	نوع الصعوبات التي تواجه المبحوثين في العمل	62
172	طرق تجاوز الصعوبات في الأداء المهني	63
173	الرضا عن العمل الذي يمارسه المبحوثين و علاقته بنوع المهنة	64
174	رأي المبحوثين في العمل الناجح و علاقته بالمهنة	65
175	الحلول المقترحة من أجل تفادي العمل خارج التخصص العلمي و علاقته بالمهنة	66



## مقدمة

ثمة علاقة جدلية بين الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية للذات البشرية يقابلها وجود العلاقة نفسها في المجتمع ،بعبارة أخرى يمكن أن نقبل المصادرة التي تقول أن التنمية الشاملة لهذه الجوانب الثلاثة بصورة متوازنة هي الغاية المثلى التي يجب أن يرمى إليها كل مشروع تنموي.

لقد تبنت الجزائر بعد الاستقلال أسلوب التخطيط المركزي لتحقيق التنمية من خلال تنفيذ الثورات الثلاث هي الثورة الزراعية،الصناعية،الثقافية،هذا يعني أن فكرة التنمية الشاملة كانت تقوم في الخلفية التنظيرية للتوجهات التنموية في الجزائر.

غير أن الواقع يبدا بشكل مختلف بعد حوالي ربع قرن من التنمية المكثفة ،حيث يمكن تحديد معالم هذا الواقع بوجود اختلال في التوازن بين سرعة التطورات الثقافية و الاقتصادية ،كذلك ضعف قدرات التكوين في وقت اشتدت فيه حاجة الاقتصاد إلى اليد العاملة المؤهلة عامة و إلى الإطارات المتخصصة بصفة خاصة، بينما عرفت قدرات التكوين تطورا في العدد و أنواع التخصصات في الوقت الذي انهارت فيه قدرات خلق شواغر العمل،ووجود فائض من الخريجين الجامعيين الذين لا يجدون أعمالا تتوافق مع تخصصاتهم،فكل هذا يشير إلى وجود مشكلة يمكن صياغتها بشكل مبسط في عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب داخل البناء الاجتماعي.

تعتبر الجزائر من بين الدول التي عرفت التنمية في الفترة ما بعد الاستقلال ،هذا الوضع فرض عليها مواجهة تحديات كبرى في مختلف الميادين الاقتصادية و الاجتماعية،و هذا ما جعلها تتبنى سياسة تنموية تعتمد أساسا على القطاع العمومي في تسيير الاقتصاد الوطني،و خاصة المؤسسة العمومية التي لها الدور الفعال في تطوير الإستراتيجية التنموية.

و باعتبار الجزائر بلد يطمح إلى تحقيق التطور، سعت منذ الاستقلال إلى إحداث عدة تغييرات في كل من مستوياتها التنظيمية و التسييرية ،وذلك بأخذ بعين الاعتبار الخصائص الإيديولوجية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري.

إذ تصاعدت في نفس الوقت مجموعة من الانتقادات الموجهة للسياسة التنموية المنتهجة من طرف الدولة بحيث كان للاقتصاد المخطط دور كبير في تحديد أهداف هذه التجربة والمحرك الأساسي للاقتصاد الوطني وكان الهدف من وراء هذه الإصلاحات إعادة النظر في عمليات التوظيف في مؤسسة العمل وشروطها بإعادة الاعتبار للمؤسسة كعامل اقتصادي يتمتع بالاستقلالية التامة عن الدولة من جهة، و وضع آليات تشريعية تسمح لتكريس دورها كسلطة عمومية و منظم استراتيجي من جهة أخرى.

فالممارسة المهنية زيادة على أنها بناء للحضارة بالنسبة للمجتمعات هو أيضا استغلال للوقت و ملاء الفراغ و شغل الذهن بالنشاط الدائم، فهناك حاجة بيولوجية في الإنسان لممارسة النشاط و إحياء هذه الحاجة يحدث اضطرابا داخليا فيه، ويجلب الملل و يولد النفور، و قد يؤدي إلى أمراض نفسية مختلفة، و كذا الحاجة الاقتصادية والمادية التي لها تأثير كبير على حياة الأفراد عامة، بوصفهم يعيشون مرحلة عمرية تحثهم على العمل و تسخير القدرات العقلية و الجسمية لفائدتهم الشخصية و الاجتماعية، خاصة بالنسبة لخريجي الجامعة الذين تعيش أسرهم شكلا من أشكال الفقر والعوز المادي، ولقد أشارت إحدى الدراسات أن المتخرج الجامعي يصل إلى إدراك المستوى العملي من أجل احتلال المركز الاجتماعي المرموق، إن هذا الإدراك يدفع بصاحبه لاكتساب المزيد على الصعيدين العملي و الاقتصادي، و بذلك يتضح أن الممارسة المهنية أو العمل مطلب بالنسبة لخريج الجامعة .

فالمشكلة بالنسبة للخريجين الجامعيين في أوضاع نظام العمل المؤسسي تكمن في ماهية العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية التي تقف دون تحقيق العلاقة التبادلية بين العمل المتضمن لمعنى الانجاز، و الخريج الطموح إلى إشباع حاجاته المختلفة، لذا يكون من الأهمية القصوى دراسة ظاهرة ممارسة خريجي الجامعة مهنا خارج تخصصهم و التي لها انعكاسات على مختلف جوانب العمل التي تنجم من سوء توظيف القدرات البشرية و بالأخص تلك الفئات التي مرت بتكوين بعد رحلة طويلة و شاقة من التعليم العالي، و يجد البعض أن الظاهرة تنتشر أكثر في أوساط المتخرجين الجامعيين من تخصص علم اجتماع الذين يعانون من مشكلة ذات شقين و أنهم في الغالب يعملون في مجالات نشاط ليس لها علاقة مباشرة بعلم اجتماع، و هم متدمرون من هذا الوضع لكن الواقع الاجتماعي الحالي يدل على أن الظاهرة تنتشر في أوساط خريجي الجامعات في مختلف التخصصات العلمية.

## الفصل 1

### الإطار المنهجي

#### 1.1.1. الاقتراب المنهجي

إن القيام بأي بحث علمي يفرض تحديد الأسباب التي دفعت الباحث للقيام بهذا البحث، و عليه فإن موضوع بحثنا "عوامل التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص وانعكاساته على التوافق المهني" وليد عوامل وأسباب ذاتية وموضوعية متداخلة و هي كالتالي:

#### 1.1.1.1. أسباب اختيار الموضوع

##### 1.1.1.1.1. الأسباب الذاتية

الاقتناع الداخلي و الرغبة في دراسة هذا الموضوع، خاصة و أن الباحث يواجه هذا الواقع وهو واقع البطالة و البحث عن عمل مهما كان نوعه، و قلة الدراسات في مجال هذا الموضوع.

#### 2.1.1.1. الأسباب الموضوعية

لوحظ إثر الاحتكاك اليومي بخريجي الجامعة من دفعات و تخصصات مختلفة أن الكثيرين منهم يمارسون مهنا ليست بالمهن التي أعدو من أجل العمل فيها.

إن الاهتمام بدراسة الممارسة المهنية كظاهرة إنسانية بدأ منذ القديم، حيث احتلت مكانا هاما و بارزا في الفكر الاجتماعي و تمثل ذلك في تفكير الفلاسفة و المفكرين و العلماء الذين تهدف أفكارهم إلى الإصلاح و سميت بالإصلاحات الجامعية التي استهدفت تكييف التكوين الجامعي مع تغير حاجات و أهداف التنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

و بناء على هذا فإن التخرج الجامعي يرتبط كما و كيفا بحاجات التنمية المعبر عنها في الخطط الوطنية بتحقيق التناسب الذي يرفع درجة المشاركة و مساهمة الخريجين في الجهود الرامية إلى النمو من خلال ما سيسند إليهم من وظائف عمل في مختلف هياكل المجتمع.

فالمطلبات الأساسية في العمل هي تحقيق مشاركة فعالة تعود على المؤسسة بتحسين المردودية، حيث يتميز الواقع بوجود اختلال في التوازن بين سرعة التطورات الثقافية و بين التطورات الاقتصادية، إذ تعتبر العلاقة بين خريجي الجامعة و المؤسسة التي يعمل فيها علاقة تبادلية تقوم على مبدأ تقسيم العمل في أداء الوظائف لتلبية مختلف الحاجات القائمة أساسا على تصور نشأة المجتمعات الإنسانية حيث ينهض كل فرد بمهمة للتخصص في الأعمال المختلفة حيث يحقق هذا التخصص فائضا في الإنتاج كل حسب تخصصه، و عامل التخصص في الطبيعة البشرية قائم على عاملين أساسيين يتمثل أحدهما في اختلاف الناس في مواهبهم و قدراتهم و استعداداتهم، و من ثم فهم يؤدون هذه الأعمال بدرجات متفاوتة من الكفاءة، و العامل الثاني يتمثل في المهارة التي يكتسبها الفرد عندما يقوم بأداء عمل معين، و هذا كله من أجل أن يتحقق الأمن و يسود التعاون لتحصيل المعاش و البحث عن المكانة و الهبة المهنية و الاجتماعية التي يتمتع بها الأفراد في حياتهم المهنية و التي تتوقف أساسا على تكوين مهني خاص و الذي تحاول المؤسسات التربوية من بينها الجامعة تخريج أكبر قدر ممكن من اليد العاملة المتخصصة لكن نجد هذا التكوين كان ضعيفا في الوقت الذي اشتدت فيه حاجة الاقتصاد إلى اليد العاملة المؤهلة عامة و الإطارات المتخصصة بصفة خاصة، بينما عرفت قدرات التكوين تطورا في مختلف التخصصات في الوقت الذي انهارت فيه قدرات خلق شواغر العمل و كذا و جود فائض من الخريجين الجامعيين الذين لا يجدون أعمالا تتوافق مع تخصصاتهم الجامعية.

كل هذا يشير إلى وجود مشكلة يمكن صياغتها بشكل مبسط تتمثل في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من جهة و عدم وجود الشخص المناسب لملا المكان المناسب من جهة أخرى، و أن ما يدل على وجود حقيقي لهذه المشكلة في واقعنا الاجتماعي هو مجموعة النتائج المتوصل إليها في

مختلف الدراسات السابقة إذ نسبة 58% من الأفراد المبحوثين ليس لديهم الرغبة في مواصلة العمل الممارس و ذلك راجع لعدم تطابق العمل مع التكوين في تخصصه الجامعي و 24 % ذكروا عدم توفر الجو الملائم للعمل في البيئة الاجتماعية المهنية وعدم سيادة ثقافة العمل و صعوبة الحصول على العمل في إطار التخصص، وأن ما يدفع خريجي الجامعة إلى ممارسة مهنة مهما كان نوعها هو مجموعة المشاكل الناتجة عن تدهور الظروف الاقتصادية و تدني مستوى المعيشة.

كما أنه هناك عوامل تقف أمام خريجي الجامعة أثناء العمل داخل المؤسسة، و كذا تقف دون تحقيق العلاقة التبادلية بين العمل المتضمن لمعنى الانجاز و الخريج الطموح لإشباع حاجاته المختلفة، لذا يكون من الأهمية القصوى دراسة أسباب و عوامل ممارسة خريجي الجامعة مهنة خارج تخصصهم و مدى انعكاس هذا النوع من العمل على التوافق المهني، و من هنا نطرح التساؤلات التالية: ماهي العوامل التي دفعت خريجي الجامعة إلى الالتحاق بمهن خارج تخصصهم؟ و ما مدى تأثير ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق المهني؟ و هل الواقع الاقتصادي لأسرة المتخرج الجامعي يساهم في ممارسته مهنة خارج تخصصه؟ و هل يعتبر نقص فرص العمل عاملاً يؤدي إلى ممارسة مهنة خارج التخصص؟ و هل لنظرة المجتمع تأثير يدفع خريجي الجامعة إلى ممارسة مهنة خارج التخصص؟

### 3.1.1. الفرضيات

الفرضية الأولى : الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة يساهم بصفة فعالة في ممارسة خريجي الجامعة مهنة خارج التخصص.

الفرضية الثانية: يعتبر نقص فرص العمل في مجال تخصص المتخرج الجامعي عاملا حاسما في ممارسته مهنة خارج التخصص.

الفرضية الثالثة: نظرة المجتمع للفرد العامل يدفع المتخرج الجامعي إلى ممارسة مهنة خارج التخصص للحفاظ على مكانته الاجتماعية.

الفرضية الرابعة: ممارسة مهنة خارج التخصص لها انعكاسات على التوافق المهني لخريجي الجامعة.

### 4.1.1. أهداف الدراسة

إن الباحث دائما قبل أن يشرع في القيام ببحثه يقوم بتحديد أهداف معينة للدراسة يسعى للوصول إليها و عليه تتلخص أهداف البحث في الآتي:

1. معرفة الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة
2. الإطلاع على مدى توفر فرص العمل في سوق العمل
3. معرفة نظرة المجتمع للبطال و العامل و علاقتها بالمكانة الاجتماعية
4. دراسة العلاقة بين ممارسة مهنة خارج التخصص و التوافق المهني
5. محاولة الوصول إلى فهم الظاهرة وأسبابها و نتائجها، و من ثم تقديم بعض الاقتراحات من أجل الاستمرار في البحث والتعمق في الموضوع.

### 5.1.1. تحديد المفاهيم

من أجل القيام بدراسة على أكمل وجه يتطلب ذلك التطرق للمفاهيم الأساسية في الدراسة و هذه المفاهيم هي كالآتي:

#### 1.5.1.1. مفهوم المهنة

إن المهنة اصطلاحاً هي نشاط نوعي يسود المجتمع و هي ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، كما أنها النشاط الجزئي المتخصص (المهنة) في إطار النشاط الكلي (العمل) فهما مترابطان متلازمان في مختلف المجتمعات و العصور.

و يعرف رونالد بافالكو المهنة بأنها أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي، و هي الرابطة الأولى بين الفرد و البناء الاجتماعي، وتتجسد تلك الرابطة في الأدوار الاجتماعية التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية الواحدة باختلاف الزمان و المكان [1]ص139.

كما يعرفها هيبوز بأنها لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع بل هي خاصة نوعية تميز أنشطة الفرد داخل البناء أو النسق الاجتماعي سواء كان هذا النسق بسيطاً أو مركباً [1]ص4.

و يعرفها أن روي بأنها "مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان و هذا التفسير يعكس أهمية المهنة في حياة الفرد و يعبر عن العمليات السيكولوجية التي ترتبط بحياة الإنسان في المجتمع المهني" [1]ص143.

كما اهتم ريتشارد هول بتفسير العلاقة بين المهنة و البناء الاجتماعي و يرى أن المهنة هي العنصر المحدد للمكانة الاجتماعية للفرد [1]ص144.

و منه فإن المفهوم الإجرائي للمهنة يعني النشاط الذي يمارسه العامل المتخرج من الجامعة و الحاصل على شهادة علمية في تخصص معين داخل مؤسسة العمل.

#### 2.5.1.1. مفهوم التخصص

يعرف التخصص اصطلاحاً بأنه "المؤهل العلمي و الجامعي الذي يحمله المتخرج الجامعي من الجامعة و في إطار هذا التخصص يحدد الفرد مجال التحاقه بميدان العمل " [2]ص37. كذلك هو حصر خريجي الجامعة في مجال مهني معين ليصبح قادراً على القيام بدور مهني [2]ص36.

و يعرف التخصص إجرائيا بأنه نوع تخصص الدراسة التي تلقى خريج الجامعة تكوينه في إطارها داخل الجامعة من أجل الاستعداد لميدان العمل و التحكم فيه من خلال المعلومات المكتسبة من التكوين الجامعي في تخصص معين و من هذه التخصصات نجد تخصص الهندسة و تخصص الفيزياء و تخصص علم اجتماع و تخصص الآداب و العلوم البيطرية.

### 3.5.1.1. مفهوم المهنة خارج التخصص

فالمهن التي تخرج عن إطار التخصص تعني ممارسة المتخصصين مهنا ليس لها علاقة بتخصصهم العلمي، إذ لا يوجد علاقة بين هذا النوع من المهن والإطار المعرفي والتكويني المحصل عليه في الجامعة، مما يؤدي بالعامل إلى عدم التمكن من إدراك و فهم محتوى المهنة و ما تتطلبه من أداء جيد ومعرفة دقيقة بأسرار هذه المهنة وقوانين أدائها في ميدان العمل و التي تمكنه من السيطرة و التحكم في ممارسة المهنة على أكمل وجه، و بذلك يجد الشخص الذي يمارس هذا النوع من المهن الخارجة عن إطار التخصص نفسه عاجزا عن الأداء والإنجاز، وهذا الأمر يعرضه إلى المشكلات النفسية والاجتماعية يمكن وصفها بالاغتراب التام عن المهنة [1]ص144.

و كذا تعني المهن خارج التخصص وضع الشخص المناسب في المكان الغير مناسب أي وضع الشخص الذي يحمل تخصصا في مجال معين في منصب عمل لا يتوافق و التخصص الذي يحمله [3]ص68.

وتعرف المهن خارج التخصص إجرائيا بأنها نوع من النشاطات التي يقوم بها خريجي الجامعة خارج إطار التخصص الذي يحمله.

### 4.5.1.1. مفهوم خريجي الجامعة

يعرف خريجي الجامعة اصطلاحا بأنهم فئة من المجتمع أتيح لها فرصة الوصول إلى مرحلة من التعليم الجامعي و الالتحاق بالمعاهد العليا [1]ص147. و هي غالبا ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبينة شعار التطوير و التحديث و التقدم، و التي مرت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بذلك بشهادة علمية ذات مكانة اجتماعية تمكنه من ممارسة مهنة أو عمل معين [4]ص143.

و يعرف محمد الجوهري خريجي الجامعة بأنهم "أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه و تحقيق مبتغاه" [5]ص271.



و منه فإن التعريف الإجرائي لخريجي الجامعة يعني تلك الفئة التي تخرجت من الجامعة بعد إكمال سنوات الدراسة الجامعية بشهادة علمية ذات تخصص معين تمكنه من إيجاد عمل، بحيث تتواجد هذه الفئة في ميدان العمل سواء العمل الدائم أو العمل المؤقت.

### 5.5.1.1. مفهوم الممارسة المهنية

إن الممارسة المهنية اصطلاحاً تعني "القيام بأعباء المهنة من مسؤوليات وواجبات و ذلك تبعاً للعمل المفروض أداءه و ممارسته من طرف العامل الكفاء و المدرب عن طريق معرفة معدل الأداء و الممارسة تحت تأثير الظروف الطبيعية للممارسة المهنية"[6]ص30. و هي كذلك "تحقيق الوظائف الأساسية التي تشبع حاجات الأفراد و ميولهم، فهي وسيلة للكسب المادي، و وسيلة لتنظيم النشاط الإنساني و تحقيق الرضا النفسي و اكتساب خبرة في حياة الإنسان، و هذه الوظائف تتضح في كل مجالات العمل الإنساني"[1]ص139..

فالممارسة المهنية هي مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع و استمراره [1]ص140. وكذا تعني "العمل أو الجهد العام الذي يبذله الفرد و يمد كل مجتمع بالحياة و التطور"[7]ص144.

و هي جملة النشاطات الفيزيائية و الذهنية للإنسان لإنتاج الموارد و الخدمات النادرة أو المرغوبة، هكذا يمكن التحدث عن العمل المأجور عندما يتعلق الأمر بالنشاطات مقابل أجر [8]ص230.

و يعرفها محمد عارة بأنها "إحداث الشيء"[9]ص391. أي فعل شيء ما سواء كان هذا الشيء عملاً فكرياً أو عقلياً، كما يشير عالم الاقتصاد جورج فريدمان في كتابه بأن الممارسة المهنية يقوم بها الإنسان الذي هو حيوان اجتماعي منشغل أساساً بالأداء المهني [10]ص11.

فالممارسة المهنية هي نشاط أصبح أساسياً لكل حياة إنسانية و بالتالي لكل حياة اجتماعية [11]ص389. كما تحقق الأمن الغذائي الذي يدفع الإنسان لممارسة عمل مهما كان نوعه و صفته و أجره [12]ص17.

كما تعرف الممارسة المهنية إجرائياً بأنها النشاط الذي يمارسه خريجي الجامعة خلال تواجدهم داخل المؤسسة أو في ميدان العمل، و يتمثل هذا النشاط في مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تحدد لها الأدوار المهنية .

### 6.5.1.1. مفهوم التوافق المهني

و يعرف اصطلاحاً بأنه التعبير عن مدى قدرة العامل على التلاءم مع العمل الممارس و الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه في الوقت الذي يستطيع فيه أن يقيم علاقات منسجمة و سوية مع الظروف و المواقف و الأشخاص الذين يكونون البيئة المحيطة به [13]ص20. و يعني التوافق المهني كذلك "مدى قدرة الفرد على إقامة علاقات متزنة و منسجمة مع تغيرات البيئة الخارجية، فكل تغير يحدث في البيئة ينبغي للفرد أن يتكيف معه حتى لا تغدوا علاقاته في اضطراب يتمكن من التفاعل إيجابياً مع غيره [14]ص25.

و منه فإن التعريف الإجرائي لمفهوم التوافق المهني يعني عدم قدرة خريجي الجامعة العاملين في مجال غير تخصصهم على تحقيق النجاح في الأداء المهني و التحكم فيه و عدم التلاءم و التكيف مع المحيط المهني، بمعنى وجود نفور بين العامل و ممارسة المهنة و هذا النفور يعزز عدم الرضا عن العمل و يؤدي إلى الإخفاق في تحقيق التوافق المهني.

### 2.1. الإجراءات المنهجية

#### 1.2.1. منهج البحث

يستخدم مصطلح المنهجية للدلالة على الإجراءات المتخذة في البحث للوصول إلى هدف معين، و الباحث الاجتماعي عند دراسته لموضوع معين ينبغي عليه إتباع منهج معين، و المنهج هو عبارة عن "أسلوب منظم وفق مراحل متدرجة تقود إلى الكشف عن حقائق مجهولة و فحص الأشياء المعلومة" [15]ص10.

فالمنهج يختلف حسب نوع الدراسة المراد القيام بها، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على التحليل الكمي للبيانات، ووفقاً لعدة اعتبارات منها تشخيص الظاهرة و الإحاطة بها و فهم الأسباب أو العوامل التي أدت إلى التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص، و تحليل هذه الظاهرة و أسبابها و انعكاساتها تحليلاً دقيقاً موضوعياً، و هذا للتحقق من صحة الفرضيات أو عدم صحتها، و بما أن قيمة البحث العلمي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأسلوب الذي يتبعه كل باحث لبلوغ الأهداف المتوخاة من بحثه أو دراسته، و منه فإن صحة المنهج المستخدم للوصول إلى الحقيقة العلمية هي التي تضفي على الدراسة أو البحث طابع الجدية و إعطاء تفسيرات صادقة و معبرة عن الواقع [16]ص22.

### 2.2.1. مجتمع البحث

إنه من خلال ما تمليه طبيعة الموضوع يتحدد نوع المجتمع الأصلي للبحث الذي يتمثل في "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث" [17] ص 113. و ذلك لتوفير معلومات دقيقة و موثوق فيها عن طبيعة هذا المجتمع لدى الباحث، بحيث يقوم الباحث في هذه الخطوة بتحديد المجتمع الأصلي للدراسة تحديدا واضحا و دقيقا، و يتمثل المجتمع الأصلي في هذه الدراسة في فئة الجامعيين المتخرجين الذين يحملون شهادات علمية في تخصصات مختلفة و يعملون في مجالات تختلف عن تخصصهم الجامعي أي يحملون شهادة بتخصص معين لكن لا يمارس المهنة التي أعد من أجل ممارستها في ميدان العمل.

و لكن هل يتمكن الباحث من دراسة كل وحدات مجتمع البحث؟ بطبيعة الحال لا يمكن للباحث أن يدرس كل مجتمع البحث خاصة إذا كان حجمه كبيرا بمعنى لا يمكن حصر جميع أفراد البحث و إنما يقوم بتحديد حجم منه يسمى بالعينة شرط أن تكون هذه العينة ممثلة لمجتمع البحث.

### 3.2.1. عينة البحث

يعتبر اختيار الباحث للعينة و تحديد حجمها من الخطوات و المراحل الهامة للبحث، و لا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث و أهدافه و الإجراءات التي يستخدمها لتحديد طبيعة عينة بحثه.

و قد تم سحب العينة في هذا البحث بطريقة غير عشوائية يكون فيها الباحث حرا في اختيار العينة التي تخدم أغراض البحث و تمكنه من التوصل إلى المعلومات المراد الوصول إليها، و من خلال هذه المعلومات يتمكن الباحث من إثبات أو نفي الفرضية و التوصل إلى نتائج الدراسة و على أساس هذه المعلومات تتوقف صحة هذه النتائج .

و اختيار العينة يتطلب مراعاة عدة مراحل يتعلق بأطر و وحدات و أنواع العينات و كذا المكان الجغرافي و الانتباه إلى الإمكانات المادية و الزمنية للباحث و من ثم تم الاعتماد على العينة القصدية غير العشوائية التي يتمكن الباحث من خلالها تحقيق أغراض الدراسة و التوصل إلى النتائج المرجوة ، و حجم هذه العينة هو 260 مبحوث و مبحوثة في مختلف التخصصات موزعين حسب القطاع و المؤسسة التي يعمل فيها المبحوث ، و الجنس حسب الجدول الآتي:

جدول رقم 01: طريقة اختيار و توزيع العينة حسب القطاع و المؤسسة و الجنس.

%	المجموع الكلي	المجموع الجزئي	الجنس		مؤسسة العمل	القطاع
			إناث	ذكور		
%32	83	19	19	-	محل الحلاقة	الخدمات العامة
		12	12	-	محل الخياطة	
		9	4	5	محل مطعم	
		43	38	5	المؤسسة الإنتاجية	
%49	128	62	34	28	مدرسة التعليم الابتدائي	التربية و التعليم
		18	8	10	مدرسة التعليم الثانوي	
		48	25	23	مدرسة المعوقين	
%17	43	43	-	43	سوق التجارة	الاقتصاد التجاري
%2	6	6	-	6	مؤسسة الفلاحة و الزراعة و الري	الفلاحة
%100	260	260	140	120	المجموع	

### 4.2.1. أدوات جمع البيانات

على الباحث أن يحسن اختيار الأدوات اللازمة لجمع كل البيانات الخاصة بموضوع بحثه لكي تكون دراسته وافية و شاملة لكل الجوانب، فالقيمة العلمية لنتائج البحث في أي مجال علمي تتوقف إلى حد كبير على طبيعة الأداة المستخدمة في جمع البيانات الخام و مستوى كفاية هذه الأداة [18]ص192.

لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على البحث البيبليوغرافي بالدرجة الأولى و الذي يتمثل أساسا في جمع المعلومات من المراجع المختلفة و الكتب المتعلقة بموضوع بحثنا، بالإضافة إلى مذكرات الماجستير، هذا بالنسبة للجانب النظري، أما فيما يخص الجانب الميداني فيفرض علينا اختيار مجموعة من الأدوات و الوسائل لجمع المعطيات الميدانية التي تتناسب و طبيعة المنهج المستعمل في الدراسة، لذلك تم في هذا الجانب استخدام الأدوات و الوسائل التالية:

#### 1.4.2.1. المقابلة

تعتبر المقابلة أكثر الأدوات استعمالا في جمع المعلومات و البيانات لأي بحث ميداني، فهي من أكثر الوسائل لجمع المعلومات شيوعا و فعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، كما أنها لا تعتبر بسيطة بل هي وسيلة فنية [19]ص154. و هي بمفهومها الدقيق تلك المحادثة الموجهة التي يقوم بها فرد مع آخر بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي [20]ص71.

و قد استعملنا هذه الوسيلة في الدراسة الاستطلاعية حيث تم القيام باستجواب مجموعة من الذين لهم مسؤولية قبول ملفات العمل التي يقدمها خريجي الجامعة الحاصلين على شهادات علمية ذات تخصص معين من أجل الحصول على عمل، و ذلك لمعرفة و جمع معلومات خاصة بعلاقة المهنة المراد ممارستها من طرف المتخرج من الجامعة و التخصص الذي يحمله و كذا معرفة مختلف الشروط التي تضعها مؤسسة العمل و مؤطريها المسؤولين على توظيف هؤلاء المبحوثين (خريجي الجامعة) و نوع التخصصات المطلوبة و التخصصات الأكثر طلبا للعمل إلى غيره من المعلومات المراد جمعها و الواردة بالتفصيل في دليل المقابلة المتكون من مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى عينة من المسؤولين على عملية توظيف خريجي الجامعة و قبول ملفاتهم لشغل منصب معين .

### 2.4.2.1. استمارة الاستبيان

تعتبر استمارة الاستبيان وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، تركز عليها البحوث الميدانية خلال عملية جمع المعطيات حول الموضوع المدروس و هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة استبيان تقدم إلى المبحوثين قصد الحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها [21]ص16.

كما تعتبر استمارة الاستبيان عند فوزي عبد الله العكش " الوسيلة العلمية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق و المعلومات عن المبحوث "[22]ص65. و بواسطتها يتم الحصول على المعلومات الكافية حول الموضوع المدروس، و قد صممت استمارة الاستبيان في هذا البحث على أساس أن تكون الأسئلة مغلقة و ذلك لتسهيل الإجابة على المبحوثين و للحصول على إجابة محددة تسهل عملية تفرغها في جداول إحصائية، و بالتالي تحليلها و تفسيرها، و كذا اعتمدنا على بعض الأسئلة مفتوحة للاستعانة بها في التحليل و الاستنتاج، و قد مر تصميم استمارة الاستبيان بثلاث مراحل و هي:

#### 1.2.4.2.1. مرحلة الصدق

و قد تم في هذه المرحلة توزيع استمارة الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين ذوي الخبرة في الميدان، بلغ عددهم 6 أساتذة من أجل إعطاء آراءهم و اقتراحاتهم المتعلقة بأسئلة الاستبيان، و بذلك تم جمع هذه الاستمارات و ما تحتويه من آراء و تصحيحات من أجل الوصول إلى أحسن صياغة لها، و ذلك بحذف بعض الأسئلة و تعديل بعضها بإعادة صياغتها، و إضافة أسئلة تتعلق بالموضوع قد تم إهمالها أو نسيانها، و يرتب البعض الآخر، و بهذا يتم صياغة الاستبيان في صورته النهائية.

#### 2.2.4.2.1. مرحلة الثبات

تم القيام في هذه المرحلة بتوزيع الاستبيان على عينة تجريبية من المبحوثين للإجابة على أسئلته و من أجل الكشف عن مدى قدرة المبحوث على فهم أسئلة الاستبيان و ثبات الأسئلة، و بعد استرجاع الاستبيانات التي تم توزيعها في المرحلة الأولى تم توزيع مجموعة أخرى من الاستبيانات على نفس المجموعة بعد مرور فترة من الزمن قدرت ب خمسة عشر يوما، و بعدها تم استرجاع الاستبيانات التي وزعت في الفترة الثانية، و من أجل معرفة ما إذا كان الاستبيان ثابتا أم لا تمت المقارنة بين إجابات المبحوثين في المرحلتين بحساب معامل الارتباط، و قدرت قيمته ب 0.86، و هذا يعني أن درجة ثبات الاستبيان عالية و من ثم يمكن تطبيقه في الميدان.

### 3.2.4.2.1. مرحلة صياغة الاستبيان النهائي

يتم في هذه المرحلة التوصل إلى الصياغة النهائية لاستمارة الاستبيان في شكلها النهائي، بحيث يتم تطبيقها على العينة القصدية للبحث و حجمها 260 مبحوث ومبحوثة، وقد اشتملت ثمان و سبعين سؤالاً منها المفتوح و منها المغلق، و هذه الأسئلة موزعة إلى خمس محاور أساسية، و هي المحور الأول الخاص بالبيانات العامة حول المبحوثين منها الجنس، السن، الحالة المدنية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، التخصص، المهنة، القطاع، مدة العمل في المهنة، مؤسسة العمل، و المحور الثاني خاص بالواقع الاقتصادي لأسرة خريج الجامعة و المحور الثالث خاص بنقص فرص العمل في مجال تخصص خريج الجامعة و المحور الرابع خاص بنظرة المجتمع للفرد العامل و المحور الخامس خاص انعكاسات ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق المهني.

### 5.2.1. مجالات الدراسة

#### 1.5.2.1. المجال البشري

يعتبر المجال البشري من أهم مجالات الدراسة التي يقوم الباحث بتحديددها، إذ بلغ حجمه 260 مبحوث يتمثل في فئة خريجي الجامعة الحاملين لشهادات علمية في تخصصات مختلفة ويمارسون مهنة خارج تخصصهم العلمي داخل مؤسسات العمل.

#### 2.5.2.1. المجال الزمني

و نقصد به الفترة التي تطلبها إجراء البحث ككل، و قد تم تحديد المدة الزمنية خلال الفترة الممتدة بين شهر سبتمبر 2004 إلى شهر أبريل 2006، و قد بدأ هذا العمل بالدراسة الاستطلاعية، تلتها مرحلة جمع المعطيات النظرية للدراسة من خلال البحث البيبليوغرافي و التي امتدت من شهر سبتمبر 2004 إلى فيفري 2005 حيث من خلالها تم جمع العديد من المراجع و المجالات المتعلقة بالجانب النظري للدراسة، تلتها المرحلة الدراسية الميدانية و التي بدأت في أوائل شهر مارس 2005 إلى شهر ديسمبر 2005، حيث تم توزيع استمارة الاستبيان في شهر جوان حتى شهر أوت بعد القيام بتوزيع الاستمارة التجريبية على عشرة مبحوثين و تحقيق شرط الصدق و الثبات.

### 3.5.2.1. المجال الجغرافي

أجريت الدراسة الميدانية في هذا البحث لعدد من المؤسسات منها مؤسسات التربية و التعليم الابتدائي و الثانوي، و مدارس خاصة بالمعوقين، و كذا داخل سوق التجارة، و مؤسسة الفلاحة و الزراعة و الري، و مؤسسة الاسمنت الصناعية، و محلات مختلفة منها محل الحلاقة، و محل الخياطة و محل خاص بخدمات المطعم، المتواجدة بولاية البليدة و ولاية الشلف كمجال جغرافي للدراسة .

### 6.2.1. صعوبات الدراسة

إن الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء القيام بالبحث تختلف و تتفاوت من بحث لآخر، فالصعوبات التي اعترضت القيام بهذا البحث هي:

- 1- ندرة المراجع الخاصة بالتخصص و الممارسة المهنية خارج التخصص.
- 2- صعوبة الاتصال ببعض المؤسسات من أجل إجراء البحث الميداني.
- 3- صعوبة إيجاد المبحوثين . و استغراق وقت طويل في البحث عنهم.



## الفصل 2

### المدارس النظرية و الدراسات السابقة

#### 1.2. النظريات المفسرة لظاهرة التخصص و ممارسة المهنة

##### 1.1.2. نظرية ابن خلدون

يرى ابن خلدون أن الاجتماع الإنساني أمر ضروري و طبيعي، فالإنسان مدني بالطبيعة بمعنى أنه لا يستطيع أن يعيش بمفرده، و لذلك كانت المرحلة الأولى من تطور الحياة الإنسانية التي يسميها مرحلة البداوة، تمثل حالة طبيعية يجتمع فيها الناس للتعاون في معاشهم لأن الفرد و حده لا يمكنه إشباع حاجته الضرورية لذا لا بد من مساعدة غيره له، و لهذا أيضا يقوم المجتمع في الحالة الأولى على التخصص و تقسيم العمل، حيث تعرض العلامة ابن خلدون لدراسة الظواهر الاقتصادية في المجتمع، فأكد على التخصص و تقسيم العمل كأساس لتوزيع الأعمال التي تقف مع ميول الأفراد من أجل بلوغ غاية العمران البشري، كما ينظر ابن خلدون في مقدمته إلى العمل المثمر على أنه ذلك العمل الذي يتفق مع المواهب و الاستعدادات الفردية و في هذا الصدد يقول ابن خلدون "من حصلت له ملكة في صناعة فقل أن يجيد بعدها ملكة أخرى في هذه الصناعة و مثال ذلك الخياط الذي أجاد ملكة الخياطة و أحكمها و رسخت في نفسه فلا يجيد بعدها ملكة أخرى مثل النجارة أو البناء، إلا أن تكون الأولى لم تستحكم بعد لم ترسخ صبغتها، و السبب في ذلك يرجع إلى أن الملكات صفات للنفس و ألوان فلا تزدهم دفعة، و من كان على الفطرة ضعيف فيه الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة، و كان قبوله لملكة الأخرى أضعف، فقل أن نجد صاحب صناعة يحكمها ثم يحكم بعدها صناعة أخرى" [1] ص 16.

و معنى هذا أن التخصص و تقسيم العمل في فكر ابن خلدون يقوم على أساس المواهب و الاستعدادات الخاصة، و يتمثل في توزيع الأعمال بين الأفراد في المجتمع، كما يرى ابن خلدون أن هذه الأعمال كلما تعددت و تنوعت نمت العمران البشري، كذلك يرى أن طبيعة العمل تختلف باختلاف الأفراد داخل مؤسسات البناء الاجتماعي، و في ضوء ما تقدم يمكن القول أن العلامة ابن خلدون يفسر التقدم الاجتماعي على أساس اقتصادي، فاهتم كذلك في مقدمته بدراسة العمل و علاقته بالمعاش و سبل توفيره

من أجل حماية الأفراد من التعرض لمشكلات اقتصادية في حياتهم المعيشية، و حتى يتحقق الأمن و يسود التعاون فيما بينهم لتحصيل المعاش في مجالات الإنتاج من زراعة و صناعة و تجارة، كما نظر إلى الممارسة المهنية المعادلة لمفهوم العمل باعتبارها القيمة الأساسية للإنتاج، و اهتم بالبحث عن قيمة العمل من الجانبين المادي و المعنوي و ارتباطها بقيم الدين و الأخلاق و علاقتها بالمكانة و الهيئة التي يتمتع بها الأفراد في حياتهم المهنية، و العمل هو الأساس كذلك في تحديد قيم الأشياء المادية من سلع و منتجات، و كذا أساس الإنتاج و مكون الثروة، فارتبطت نظرة ابن خلدون للعمل و قيمته بتفسير محددات المكانة الاجتماعية للعمل من الناحية المادية و المعنوية، و أن الكسب و المال هما من أكثر العناصر المحددة لمكانة الفرد و هيئته، و هذا ما يعبر عن الجانب المادي لقيمة العمل و ارتباطه بالمكانة الاجتماعية [23]ص99.

### 2.1.2. نظرية الحراك و التدرج المهني

قام بهذه النظرية بيتريم سوروكين الذي احتل مؤلفه عن الحراك و التدرج المهني مكانا مرموقا في التراث السوسيولوجي، فالممارسة المهنية لها دور أساسي في عملية التنظيم و الضبط الاجتماعي، و يؤدي مستوى المهارة و الذكاء دورا هاما في وصول المجتمع إلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها للمحافظة على التوازن الاجتماعي و التنظيم الاجتماعي و المهني داخل مؤسسة العمل، غير أنه يجب النظر إلى هذه القضية بتحفظ باعتبار أن الدور المهني للجماعة ليس بمنأى عن المؤثرات الطبقية و الفردية التي قد تتدخل في تغيير مسار الجماعة و التنظيم المهني نحو غايات المجتمع في فترات زمنية متغيرة قد تعوق مسارها [24]ص116.

بحيث يمكن النظر إلى ظواهر التدرج المهني في المجتمعات الحديثة في ارتباطها بطبيعة المهن ذاتها التي يمارسها الأفراد و الجماعات داخل شكل التدرج الهرمي في المهن، و هذه المهن ترتبط بالمكانات الاجتماعية التي تفسر خصائص الجماعة المهنية في سلم التدرج المهني، فهناك مهن تحتل قمة التدرج الهرمي في مختلف المجتمعات و هي تتمتع بقدر من الهيئة المهنية و مستوى عال من الدخل الاقتصادي و لها مكانتها الارستقراطية في المجتمع.

كما أن هناك اختلافات واضحة بين أشكال التدرج المهني للجماعات المهنية، و اختلاف في أنماط التدرج المهني باختلاف نمط الهيئة المهنية [25]ص39. و من هنا فإنه لا يسير اتجاه التدرج المهني داخل المهنة الواحة في حركات الثبات و إنما يسير في حركةذبذبات تارة نحو الأمام و تارة نحو الخلف، و من هنا باختلاف درجة التعقد التنظيمي للمجتمعات الإنسانية.

و لتبسيط ذلك تم دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد و الجماعات في صورتها الدينامكية في إطار نمطين أساسيين من الأبعاد الهندسية و الاجتماعية و عرفا في التراث السوسولوجي بالأبعاد الرأسية والأبعاد الأفقية و هذه الأنماط تفسر ظواهر التبدل و التغيير في المراكز و الأدوار الاجتماعية، فالحرك الرأسي يشير إلى التغيير في المراتب بينما يشير الحراك الأفقي إلى التغيير في الوظيفة ذاتها [26]ص43. إذ تعتمد طرق الممارسات المهنية على عملية الحراك سواء كان أفقيا يتعلق بالأجر الذي يحصل عليه العامل مقابل ما يمارسه من أدوار بحيث يرتفع هذا الأجر كلما طالت مدة العمل في المؤسسة، كما يمس الحراك الأفقي المهنة في حد ذاتها بحيث يغير العامل المهنة التي يمارسها بمهنة أخرى تتناسب و مكانته الاجتماعية أو يقوم بممارسة مهنة معينة بسبب مجموعة الظروف الاجتماعية و بعد زوال هذه الظروف و تحسنا يصبح متمكنا من ممارسة مهنة تتلاءم و تخصصه و يتمكن بذلك من تحقيق التوافق المهني و الرضا عن العمل و هذا التغيير في المهنة يسمى بالحراك و يكون إما أفقيا أو رأسيا حسب نوع المهنة.

### 3.1.2. نظرية التنظيم المهني و الاجتماعي

ظهرت هذه النظرية أو هذا الاتجاه نتيجة تحضر و تصنع المجتمع و ظهور تنظيمات اجتماعية مركبة و معقدة في بناءها و وظائفها، ظهرت مصانع متخصصة بإنتاج جزء من الآلة أو الماكينة، فهناك مصنع خاص بصناعة هيكل السيارة الخارجي و الآخر متخصص بكهربية السيارة و الآخر يصنع مقاعدها و الآخر نوافذها الزجاجية و الآخر يصبغها و هكذا فجميع المصانع تشترك في صنع السيارة كل حسب اختصاص عملها و إنتاجها فهي متساندة و متكافلة في أعمالها و إنتاجها من أجل الوصول إلى إنتاج موحد [27]ص267.

فالجامعة على سبيل المثال تتكون من كليات و أقسام و شعب متخصصة بتدريس مواد علمية دقيقة و مختبرات و مكتبات و مراكز بحثية كل منها يقوم بعمله العلمي الموكل إليه و الخاص به منفصلا عن باقي الأقسام الأخرى، لكنها مترابطة كليا من خلال نظام الجامعة الداخلي و متكافل في إنتاج كوادر علمية متخصصة تعكس علمية و أكاديمية الجامعة، كل هذا يشير إلى الحاجة المتنوعة و المختلفة للمجتمع الحديث بحيث لا يستطيع نظام واحد أن يشبع تلك الحاجة بمفرده ما لم تساعده أنظمة أخرى متخصصة بأعمال مختلفة [27]ص268.

اهتمت هذه النظرية بدراسة التنظيمات في المجتمعات الإنسانية ، و ركزت اهتماماتها على دراسة طبيعة تكوين الوظائف الاجتماعية و الممارسات المهنية داخل كل مجتمع و ليس فقط تشابهاتها البنائية، حيث أثبت الأستاذ وايت فكرته باعتماده على نتائج و نشاط العمال أثناء الممارسة المهنية، فوجد أن أبعاد تفاعل العمال قريبة المدى و ليست بعيدة المدى و تحصل خلال قنوات ضيقة، فالعامل لا يستطيع

أن يتفاعل أثناء ممارسته مهنة مع الآخرين إلا مع العامل الذي يكون بجانبه مباشرة أي العامل الذي هو أعلى منه مرتبة أو أقل منه مرتبة من التخصص التقني أو الذين يقومون بنفس العمل الذي يقوم به، وفي بعض الحالات لا يستطيع أن يتصل مع هؤلاء بسبب المراقبة المشددة عليه من قبل رئيس قسمه، إذ فتفاعل العامل يخضع لمحيط قاس و روتيني ممل مما يولد مواقف سلبية تجاه الممارسة المهنية و الإدارة أو المنظمة بشكل عام عند العامل [27]ص292.

كما درست هذه النظرية التدرج السلطوي الذي يشير إلى نظام ترتيب المراكز الوظيفية و أنها متدرجة من الأعلى إلى الأسفل حسب موازين معينة و يحدد علاقة هذه المراكز أكثر مما يحدد علاقة الإداريين بالمتخصصين، حيث يرى فكتور تومس أن الغموض في الواقع هو أحد الاختلافات الجوهرية بين المتخصصين و أصحاب المراكز في التدرج السلطوي، فكلما تسلق عضو التنظيم سلم التدرج المهني زادت مسؤولياته و مناشطه على عكس المتخصص داخل التنظيم الذي تكون مناشطه محددة من قبل تخصصه أكثر من سلطة التدرج المهني، كذا أصحاب الخبرات الفنية و التخصصات العلمية فهم أكثر انسجاما مع ما يقومون به من ممارسات مهنية، حيث تبرز بينهم جماعات مبدعة خلاقة لتحقيق نمو و تطور ممارساتها و معرفتها و إبداعها و رغبتها من أجل السيطرة على نشاط التنظيم الخارجي لكي تحمي مكانتها و مهارتها و تخصصها، ويؤكد المتخصصون على سياسة التنظيم الفنية، فالمعرفة التخصصية تتنافر مع دور السلطة التنظيمية و مراكز التدرج المهني في أغلب الأحيان، و كنتيجة لهذا التنافر يحصل تنافس بين أصحاب السلطة و المتخصصين داخل التنظيم في اتخاذ القرارات و تحديد سياسة التنظيم و بالتالي يؤدي إلى اختلافات و تصارع فيما بينها [28]ص23.

يقوم التنظيم الاجتماعي أساسا على عملية التنسيق و التفاعل بين العناصر المكونة لهذا النظام الذي هو مؤسسة العمل المتكونة من عناصر فاعلة و هي العمال الذين يمارسون مهنا مختلفة، حيث تكمل كل مهنة مهنة أخرى بنائيا و تتكافل عناصرها وظيفيا من خلال ما يمارسه هؤلاء الأفراد من مهن داخل النظام الاجتماعي الذي يتوقف بقاءه و استمراره على أساس التنظيم و الممارسة المهنية، إذ توكل لكل فرد عامل في هذا النظام (مؤسسة العمل) مسؤولية أداء مهنة معينة و الالتزام بأدائها على أكمل وجه لتحقيق النجاح و التوافق المهني و من خلال التوافق المهني الذي يحققه كل عامل تحقق المؤسسة مكانة اجتماعية داخل المجتمع بمختلف أنظمتها الاقتصادية و السياسية و الثقافية والاجتماعية و تحافظ بذلك على بقاءها و استمرارها.

## 4.1.2. نظرية الدور و المكانة الاجتماعية

من أجل أن يعيش الفرد داخل المجتمع يجب عليه أن يشخص مكانته داخل البناء الاجتماعي الذي تساعده غالبا حضارة ذلك المجتمع على تحديد هذه المكانة، فالفرد الذي يمارس توقعات الدور يواجه مهمات و التزامات اجتماعية تستوجب القيام بها على أتم وجه، وإلا فسوف يشعر بعدم القبول الاجتماعي و يزيد من قلقه النفسي، و إذا فشل الفرد في ممارسة هذه التوقعات فمن المتوقع أن يؤثر فشله هذا عليه و يؤدي إلى فشل آخر يتعلق بالأداء في ممارسة دور آخر [27]ص251.

و الدور في هذه النظرية عند كل من سربين و لنتن يأخذ معنى الوظيفة المهيئة في المؤسسات السياسية و الإدارية و الاقتصادية و الدينية و الترفيهية [29]ص112. فركزت هذه النظرية على دراسة السلوك الإنساني من خلال زاوية اجتماعية ضيقة و حادة و هي الدور الاجتماعي الذي يمارسه و محاولة الإمام بمعظم تأثيرات ظروف الدور على سلوك الفرد رابطا مفهوم الدور بالبناء الاجتماعي باعتباره أحد مكوناته، بحيث يمارس هذا الفرد الدور الموكل إليه من مسؤوليات و واجبات تمكنه من إثبات وجوده و أهميته داخل المؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الذي يعيش فيه و ذلك لأنه يساهم في الإنتاج و الدخل الأسري و هذا سر وجود الفرق بين الشخص الذي يمارس مهنة و الشخص الذي لا يساهم في أداء أي عمل يستفيد منه المجتمع و مؤسسة العمل. و ممارسة الدور المهني تمكن العامل من تحقيق مستوى و مركز اجتماعي و مكانة مرموقة لأن قيمة العامل في عمله و ما يساهم به من إنتاج قائم على تحقيق التوافق المهني .

## 5.1.2. نظرية التخصص و تقسيم العمل

تمثل نظرية التخصص و تقسيم العمل عند دوركايم الخط الفاصل بين الفكر الاقتصادي و الفكر الاجتماعي في تفسير الظاهرة و مؤثراتها في المجتمع، فالنظرية تؤكد أن تقسيم العمل ظاهرة اجتماعية لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب بل على العكس من ذلك يمكن النظر إليها من خلال مؤثراتها على البناء الاجتماعي، و من الأهمية إدراك اهتمام دوركايم بتفسير ظاهرة تقسيم العمل في المجتمع الحديث للبرهنة على طبيعة الحياة الاجتماعية في نظريته، فتقسيم العمل في العصر الحديث أصبح قانونا من قوانين الطبيعة، و أيضا قانونا أخلاقيا في النظام التربوي المتميز بالتخصص و تقسيم العمل [30]ص32 و معنى هذا أن ظواهر التخصص و تقسيم العمل في المجتمع الحديث احتل مكان الصدارة في الوظائف السياسية و الاقتصادية و القضائية و غيرها، و أصبح لكل فرد من أفراد المجتمع وظيفة معينة تحدد مكانته في الحياة الاجتماعية.

و منه فإن المجتمع الحديث في فكر دوركايم يتميز بتعدد الجماعات المهنية، مثل جماعات المدرسين و المهندسين و الأطباء و الصناع و التجار، و لكل جماعة من هذه الجماعات التي يتضمنها المجتمع عمل تخصصي، و تقوم العلاقات الاجتماعية داخل هذه الجماعات على أساس الاعتماد المتبادل بين الأعمال التخصصية التي يؤديها الأفراد، و هذا الاعتماد المتبادل يضمن للجماعات المهنية صفة الدوام و الاستمرار و يؤدي إلى ربط الجماعات بعضها ببعض، هذا من جانب و من جانب آخر يرى دوركايم أن نمو تقسيم العمل في المجتمع يؤدي إلى الاختلاف و التباين في مستوى دخول الأفراد و ثقافتهم و مراكزهم و اتجاهاتهم نحو العالم الخارجي [30]ص32.

يرى دوركايم أن نمو التخصص و تقسيم العمل في المجتمع يرجع إلى تطور البناء الاجتماعي و التنظيمي لهذا المجتمع، و أيضا يرجع إلى نمو تقسيم العمل ذاته، فمع هذا التطور يختفي النمط البسيط للبناء الاجتماعي، و ينتج عن ذلك نمو ظاهرة التخصص و تقسيم العمل الذي يمثل أحد العوامل الأساسية في نمو التخصص و تقسيم العمل، كما يفسر دوركايم ثلاث عوامل أساسية أدت إلى نمو التخصص و تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة و من هذه العوامل نجد انتشار المجتمعات البسيطة حول مساحات واسعة تبعا لعدد السكان و اتجاه مجموعات من الأفراد إلى التركز في مناطق معينة، و هذه التغيرات برهنت على ظواهر التحول الاجتماعي في المرحلة الأولى من مراحل نمو المجتمع، كما نتج عن تركيز السكان في مناطق معينة تكوين المدن نتيجة لزيادة الكثافة المادية، و زيادة عدد السكان، و نمو حجم المجتمع تبعا لذلك، فظهور المدن في نظرية دوركايم يمثل مرحلة متقدمة في التاريخ الإنساني و يعبر عن مظاهر التحول من المجتمعات الزراعية إلى المجتمعات الحضرية، و نتج عن اتساع وسائل المواصلات و انتشار أساليب الاتصال، زيادة في كثافة المجتمع، و يعبر ذلك عن مرحلة نمو التخصص و تقسيم العمل و الممارسات المهنية، حيث يتميز البناء الاجتماعي بزيادة كبيرة في نمو تقسيم العمل بين هيئاته و مؤسساته، و في هذه المراحل تفسر القضية الأساسية في فكر دوركايم، و التي تتلخص في أنه كلما كبر حجم المجتمع و زادت كثافته زاد التخصص و تقسيم العمل [31]ص92.

و معنى هذا أن دوركايم يرى أن نمو الحضارة و تقدمها عاملا هاما في نمو التخصص و تقسيم العمل، حيث تتميز المجتمعات المركبة و التي يسودها ظواهر التباين الاجتماعي بنمو التخصص و تقسيم العمل، و ضعف الشعور الجمعي و زيادة الاختلافات الوظيفية بين الأفراد، و يؤدي فيها تقسيم العمل دورا هاما يتمثل في تحقيق تضامن بين الجماعات المكونة للبناء الاجتماعي في المجتمعات الكبيرة المركبة، التي يتخصص فيها الأفراد في أعمال معينة، حيث تشغل كل فئة حرفة معينة.

و من هنا تظهر ظاهرة التخصص و تقسيم العمل كل حسب تخصصه من أجل تحقيق الأداء و الممارسة المهنية ،كما يلاحظ أن انتشار التخصص و تقسيم العمل يبدو و كأنه يفصل الأفراد الواحد عن الآخر، و لكن دوركايم يرى أن هذه الظاهرة تؤدي إلى التضامن الاجتماعي بين الأفراد داخل المجتمعات المركبة، لأن كل فرد يمارس مهنة واحدة يتخصص من أجل العمل فيها أو يحاول اكتساب الخبرة أثناء أداءها، كما يعتمد هذا الفرد في معيشته على الأداء و تحقيق الإنتاج المشترك مع بقية الأفراد الممارسين لمهن مختلفة داخل مؤسسات العمل المختلفة المجالات، و من هنا يزداد التماسك الاجتماعي بين الأفراد و اعتماد بعضهم على بعض [32]ص194..

و قد قام آدم سميث إلى جانب دوركايم في هذه النظرية ببحث عن الطريقة التي يؤدي بها التخصص و تقسيم العمل إلى زيادة إنتاجية العمل، كما يرى آدم سميث أن تقسيم العمل ينتج نوعا من الميول و الاستعدادات الكامنة في الطبيعة البشرية و التي تتميز بالتغير و التبديل، و هذه الميول و الاستعدادات لا توجد إلا في مملكة الإنسان، و لذلك فقد أضفى تقسيم العمل على الحياة الإنسانية مزايا عديدة أهمها النمو في المواهب الطبيعية بين الأفراد الذي يؤدي إلى تنوع التخصصات و تنوع المهن و تعددها، و يترتب على ذلك أن ينتج الإنسان لنفسه كل الحاجات الضرورية التي يريدها في معيشته، و يكون على مجموع الأفراد في المجتمع أن تتوافر لديهم مجموعة من الأعمال لتتناسب مع هذه المواهب و القدرات [1]ص132.

و ينظر آدم سميث إلى تقسيم العمل على أنه عامل من عوامل زيادة القوى الإنتاجية، فعندما يكون العمل مقسما بين الناس وفقا لميولهم و استعداداتهم فإن الأمر ينتهي بزيادة إنتاجية العمل، و بالتالي يعم رخاء المجتمع و رفاهيته.

مجمل القول أن نظرية آدم سميث في تقسيم العمل تتضمن ثلاث قضايا أساسية و هي قضية إنتاجية العمل المرتبطة بنوع التخصص، بحيث لا يتمكن العامل من تحقيق إنتاجية العمل إلا إذا كان متخصصا في هذا المجال، و قضية اختصار الوقت و المجهود المرتبط بالتغير، أي أنه التغير يتوقف على المدة المستغرقة في تحقيقه، و بذل المجهود لذلك، و قضية الابتكار و الاختراع المرتبط بعملية الإنتاج، و هذا يعني بأن قيمة الإنتاج تتحدد حسب مدى مساهمة العامل في الاختراع و الابتكار في مجال المهنة التي يمارسها.

إلى جانب ذلك يؤكد آدم سميث أهمية الميول و الاستعدادات الكامنة في الطبيعة البشرية لإشباع رغبات الأفراد الاقتصادية، و يعتبر تقسيم العمل العامل الوحيد المساهم في تحقيق التقدم الاقتصادي للمجتمع، كما يتميز تقسيم العمل في القرن التاسع عشر بمظهرين أساسيين و هما المظهر الواضح في

الاقتصاد الذي يتمثل في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء يتخصص كل فرد في جزء منها، وهذا المفهوم يرتبط بالنظرية الاجتماعية في المظهر الثاني [1] ص 133. أي هذا المظهر غير واضح باعتبار مفهوم تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء يتخصص كل فرد في جزء منها يرتبط بالنظرية الاجتماعية، والمراد توضيحه هو أن التخصص وما يرتبط به من ميول واستعدادات كامنة في الشخص العامل، تمكنه من النجاح في ممارسة العمل لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، إذ أن كل من المظهر الواضح وغير الواضح في تقسيم العملية الإنتاجية على أجزاء يتخصص كل فرد في جزء منها دليل على العلاقة الوثيقة بين التخصص ومدى تحقيق عملية إنتاجية ناجحة، والتي تتوقف أساساً على تقسيم العمل بين العمال، كل حسب تخصصه العلمي في إطار التكامل البنائي والتكافل الوظيفي.

### 6.1.2. نظرية الصراع والتغير المهني

يعني الصراع المهني ظواهر النضال والتعارض بين الأفراد الذين يمارسون مهناً يحددها سلم التدرج المهني والسلطوي، وبين التنظيمات المهنية المختلفة وهو حالة مرضية تنتج عن اختلال التوازن بين الأدوار المهنية والتنظيمات المهنية داخل المجتمعات، كما يتخذ الصراع المهني أشكالاً متعددة منها صراع الجماعات المهنية وذلك بانقسام وتعارض هذه الجماعات داخل نطاق المجتمع المهني العام، وصراع المعايير والقيم الخاصة بالممارسة المهنية التي تؤدي إلى الصراع بين الأدوار في إطار التنظيم الاجتماعي، وتتجسد مظاهر الصراع المهني عند كارل ماركس وجورج زمل في صراع السلطة في التدرج المهني بين العناصر المهنية في تسلسل السلم الوظيفي للمستويات العليا والوسطى والدنيا [33] ص 6. وكذا ظهور مهن جديدة ينظر إليها على أنها ذات أهمية ويحتاج إليها المجتمع، وتتجه المهن القائمة في المجتمع والأقل أهمية إلى التحول في اتجاه التخصص، كما تبدأ عمليات الممارسة المهنية في اكتساب الخبرات الجديدة، إذ يحدث الصراع بين الأفراد الممارسين للمهن المختلفة بحيث كل فرد يمارس مهنة معينة تقع في درجة من السلم الوظيفي داخل مؤسسة العمل بحيث تؤدي درجات هذا السلم إلى الصراع بسعي كل عامل إلى المنصب الأعلى عن طريق الترقية والانتخاب وبعد الحصول على النتائج يحدث الصراع فيكون إما سلبياً بتحطيم النظام واختلال توازنه أو إيجابياً بتحقيق التنافس بين العمال ومحاولة إتقان العمل وتحقيق أكبر إنتاجية تمكنه من تحقيق الترقية ورفع الأجر كمكافئة من المؤسسة التي يعمل فيها وبذلك يحقق مكانة ومركز مهني داخل المؤسسة والمجتمع ككل.



## 7.1.2. النظرية المهنية

اهتمت هذه النظرية بدراسة الممارسة المهنية و البناء الاجتماعي (مؤسسة العمل) ودراسة العلاقة بين تغير مفهوم الممارسة المهنية و التغيرات البنائية التي تحدث في المجتمع، و اهتم بدراسة العلاقة بين الفرد و ممارسة المهنة و طبيعة الحياة الأسرية و ربط بين هذه المتغيرات و بين المتغيرات البنائية و التكنولوجية خلال المراحل التاريخية المختلفة، و هذا يتضح من خلال اهتمام ريتشارد هول لأول مرة بدراسة المهن في علاقتها بالبناء الاجتماعي (مؤسسة العمل) [1]ص172.

كما اهتمت هذه النظرية بالمهن المتخصصة فيها و ممارستها، و أدوارها و قوانينها حيث يحتوي على عرض أكثر تعمقا لسوسيولوجية المهن مؤكدا على الدور الذي يقوم به الفرد في الحياة المهنية من خلال الخبرة الذاتية المكثفة التي يكتسبها من خلال الممارسة المهنية، و يعكس روبرت مور في هذه النظرية القيم التي تمثلها جماعات العمل من خلال الأنشطة التي تمارسها في الحياة الاجتماعية من وجهة نظر الفرد و الجماعة، و يعد هذا العمل في الواقع تقدما ملموسا نحو الاهتمام بدراسة المهن و ممارستها كأدوار لأول مرة في تاريخ علم اجتماع المهني [1]ص175. بحيث تم دراسة سوسيولوجية المهن حول أربعة اعتبارات أساسية تم الاهتمام في الاعتبار الأول بتطور المهن عبر العصور و العوامل المؤثرة في تغير البناء المهني، و تم التعرض في الاعتبار الثاني إلى دراسة بناء ووظيفة تقسيم العمل و علاقته بالمكانة الاجتماعية و الحراك المهني، و في الاعتبار الثالث اهتم بتحليل مفاهيم الوعي المهني و الإيديولوجية المهنية و عرض إليوت كروز في الاعتبار الرابع الخاص ببعض المجالات المهنية من حيث خصائصها و مقوماتها في قطاعات الصحة القضاء و الجيش و الصناعة و الفنون و التعليم و الخدمات العامة و على الرغم من أن دراسات إليوت كروز جاءت أكثر تكاملا من حيث الموضوع إلا أنه لم يتم استخلاص مبادئ تستند إليها النظرية [34]ص76.

و من خلال هذه الاعتبارات يتضح بأن النظرية المهنية ركزت اهتمامها على الممارسة المهنية و علاقتها بالبناء الاجتماعي في إطار التغيرات الاجتماعية و ما تصاحب هذه التغيرات من تطور حضاري و تقدم تكنولوجي في مختلف القطاعات و المجالات المهنية.

## 2.2. الدراسات السابقة

### 1.2.2. الدراسات العربية

#### 1.1.2.2. "الرضا الوظيفي للمدرسين في الكويت"

أجريت هذه الدراسة من طرف الباحث علي عسكر في إطار تحضيره لرسالة الدكتوراه بجامعة ميشجان الأمريكية، طبقت على عينة تشمل 926 مدرسا و مدرسة تابعين لثمان عشر مدرسة، تم استعمال الاستمارة التي تحتوي على أسئلة مفتوحة و مغلقة، وكذا أسئلة تخص الجانب الشخصي و أخرى الجانب المهني حسب احتياجات المدرسين ،حيث قام التحليل على ربط درجات الرضا بالنسبة للاحتياجات مع متغيرات مستقلة.

استهدفت الدراسة الكشف عن تصور و إدراك المدرسين لمراحل التعليم و علاقة المدرسين بالمهنة التي يمارسونها و هي مهنة التعليم من أجل دراسة مدى رضاهم أو عدم رضاهم عن المهنة التي يمارسونها (التعليم) و هذا الرضا يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تلبية مختلف الاحتياجات أي إذا حقق المبحوث مختلف حاجاته من خلال ممارسته مهنة التعليم فإنه هناك رضا وظيفي و إذا لم تتحقق هذه الحاجات فإنه ينعدم الرضا عن الأداء المهني و يحدث نفور بين العامل و العمل الممارس، و بهذا توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- تتميز الفئة الصغيرة السن و الأقل خبرة أكثر رضا لأنها بحاجة لهذه المهنة و ممارستها ضروري بالنسبة إليهم من أجل الحصول على أجر يمكنهم من تلبية مختلف الحاجات.
- 2- الفئة التي لها مؤهل أقل من المؤهل الجامعي و مؤهل التدريس في المرحلة الابتدائية هم أقل رضا لأنهم يتميزون بحصيلة علمية و خبرة أقل أي انعدام التكوين العلمي في المهنة و الذي يمكنهم من التحكم في أداء العمل أو المهنة الموكلة إليهم من أجل ممارستها لهذا هم غير راضين عن ممارسة هذه المهنة [35]ص22-113.

#### 2.1.2.2. "الاتجاهات المهنية لدى طلاب الجامعة"

قام بهذه الدراسة الباحث علي عسكر، طبقت على عينة تشتمل 354 طالب و طالبة منها 100 من جامعة الإسكندرية و 189 من جامعة بيروت العربية، هذه الدراسة هي مقارنة بين اتجاهات الطلاب اتجاه المهنة المفضل ممارستها مستقبلا فاستهدفت معرفة نوع المهن التي يفضل ممارستها طلاب الجامعة بعد التخرج و المهن الأكثر جاذبية بالنسبة لطلاب الدراسات الفلسفية و الاجتماعية و كذا الفروق الموجودة

بين آراء الطلاب في مصر، كما استخدمت الاستمارة كوسيلة لجمع المعلومات، و أهم النتائج المتوصل إليها هي كالآتي:

1- إن المهن الأكثر جاذبية و التي يفضل طلاب الجامعة بعد التخرج ممارستها في ميدان العمل هي الأخصائي النفسي والاجتماعي والمذيع أما المهن الأكثر نفورا هي مهنة التدريس و الأعمال اليدوية.

2- هناك ميل واضح عند الإناث لممارسة مهنة الإذاعة ونفور بارز من ممارسة مهن بالمصانع و الشركات خلاف الذكور الذين أبدوا ميلا كبيرا نحو مهنة الأخصائي النفسي و الاجتماعي و كراهية شديدة لممارسة مهن التدريس.

3- عدم نضح ميول طلاب السنة الأولى بالمقارنة مع طلاب السنة الثانية و الثالثة و الرابعة وذلك لعدم تركيز اتجاهاتهم في مجالات تخصص مهني معين يحدد اتجاهاتهم المهنية في المستقبل و نوع المهنة المراد ممارستها.

4- تجمع العينة المصرية حول مجالات التخصص المهني في علم النفس و علم اجتماع و عدم اهتمامها بممارسة مهنتي التدريس و الصحافة.

5- تبقى مجالات التخصص المهني المتصلة بالتخصص الدراسي أكثر استحوادا على مشاعر الطلاب بمعنى معظم الطلاب يتجهون إلى دراسة تخصص معين لشغل منصب و ممارسة مهنة في إطار هذا التخصص [36]ص 21-42.

### 3.1.2.2. اتجاهات الشباب نحو قضيتي التعليم و العمل"

أجريت هذه الدراسة من طرف الباحث علي عسكر و هي الدراسة الثالثة في الدراسة العامة للاتجاهات نحو الممارسة المهنية، طبقت على عينة 10 آلاف شاب و شابة ينتمون إلى الفئة العمرية الممتدة بين [18-30] سنة و التي تشير إلى اعتماد التمهين على أسس علمية لا تكتفي بالمؤهلات الرسمية و حدها بل تأخذ في الاعتبار قياس الميول و الاستعدادات و المهارات بدءا من مرحلة الدراسة بحيث يتسنى تطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب لممارسة الأعمال الخاصة و الحرة، التجارية منها و الصناعية و استعمل الباحث استمارة المقابلة ضمت 121 سؤالاً، و أهم النتائج المتوصل إليها هي أن الدراسات الفلسفية و الاجتماعية التي تهين للقيام بعمل فكري لا تتمكن من أداء مهنة من تخصص مخالف مثلما هو الحال بالنسبة للدراسات الطبية و الهندسية و بعض التخصصات القانونية من جهة أخرى [37]ص 10-139.

## 2.2.2. الدراسات الجزائرية

### 1.2.2.2. "توظيف خريجي الجامعة"

قام بهذه الدراسة الباحث عيسات محمد الطاهر لنيل شهادة الماجستير في سنة 1991-1992 في علم الاجتماع بجامعة الجزائر. طبق الباحث هذه الدراسة على عينة حجمها 233 مبحوثا بالطريقة العشوائية من مجتمع أصلي يصل إلى 750 عنوان عائلي باختيار العينة الأولية و ذلك بالاعتماد على الملفات الدراسية للخريجين الجامعيين في الفروع الثلاث حيث اتبعت طريقة الإقصاء التدرجي على النحو التالي: حذف من الملفات كل الذين تخرجوا قبل عام 1978، حذف الخريجين الذين لا يحملون الجنسية و إقصاء الذين يتعذر الاتصال بهم، فموضوع الدراسة حصر في عملية تكيف خريجي الجامعة في العمل باعتبارها عملية هادفة إلى تحقيق التوافق الضروري لإبراز القدرات الشخصية الكامنة و تطويرها ، و هذا من أجل بحث العلاقة التوافقية بين العمل و متغيرات الشخصية الخاصة بخريجي العلوم الاجتماعية الذين جرى البحث عليهم.

و بهذا فقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج التالية منها شمول الرغبة في تغيير العمل الممارس 133 مبحوث يمثلون 58% من العينة و 30% منهم أرجعوا وجود هذه الرغبة إلى عدم تطابق العمل مع التكوين المحصل عليه في الجامعة و 24% ذكروا عدم توفر الجو الملائم للعمل في البيئة المهنية أي عدم سيادة ثقافة العمل و توافق العمل مع القدرات الشخصية ، العور بالرضا في العمل، ارتباط العمل بالدراسة الجامعية و صعوبات الحصول على عمل، الدافعية في العمل نتيجة مشكلات السكن و ضعف المرتب و غلاء المعيشة و اضطراب العلاقة بين الدراسة الجامعية و العمل نتيجة تباين القيم السلوكية في البيئة المهنية و الاجتماعية و عدم استمرار عملية التطور المعرفي و المهني المقتصرة عادة على اكتساب التقنيات الأساسية للعمل دون قدرة تجاوزها أو تطويرها [38]ص 11-85.

### 2.2.2.2. "خريجو الجامعة و سوق العمل"

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحث قاسيمي ناصر في إطار تحضير شهادة الماجستير بجامعة الجزائر سنة 1992، طبقت هذه الدراسة على عينة من خريجي الجامعة معهد علم اجتماع، و قد اختار الباحث عينة بحثه بالطريقة العشوائية، و بلغ حجم العينة 268 طالب تخرج من الجامعة من حجم المجتمع الأصلي الذي وصل حجمه إلى 1332 متخرجا، حيث اعتمد الباحث على المقابلة مع المسؤولين لتغطية بعض عيوب الاستبيان الذي يستعمله مع البطالين الجامعيين و بلغ عدد أسئلة الاستبيان 33

سؤالاً، فتتوعدت فيه الأسئلة من أسئلة مفتوحة ومغلقة وذلك للتوصل إلى أسباب البطالة و أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة هي كالآتي :

1- أن مفهوم قيمة الممارسة المهنية (العمل) توسع ممن كونه ضرورة بيولوجية و اقتصادية إلى ضرورة الاستقرار الاجتماعي و النفسي و السياسي .

2- و كذا تبين أن البطالة تختلف حسب أسبابها فهناك البطالة الجزئية التي تختلف عن أسباب البطالة الإدارية التي هي من أهم نتائج النظام الرأسمالي، لهذا للبطالة انعكاسات على المجتمعات الرأسمالية من الجانب الاجتماعي.

3- البطال بدافع اقتصادي يلجأ إلى حلول مختلفة، فيعمل في نشاطات غير قانونية كالتهرب و العمل في السوق السوداء لممارسة مهنة لا يهم ما هو تخصصها أو نوعها حتى يتجنب الاعتماد على غيره.

4- و كذا الأمراض البيروقراطية و بعض شروط التوظيف سبب مباشر يؤدي إلى تمديد البحث عن العمل.

تعتبر هذه الدراسة نقطة انطلاق للبحث المراد القيام به و كلاهما يشترك في نوع و طبيعة العينة بحيث تم دراسة البطالة كظاهرة لها أسباب و نتائج، بحيث تعتبر البطالة في حد ذاتها سبب من أسباب التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص لتفادي الوقوع في فترة بطالة و البطال ليس له قيمة في المجتمع و ينظر إليه المجتمع نظرة دونية لهذا يحاول خريجو الجامعة ممارسة أي مهنة كان نوعها و أجرها المهم تحقيق مختلف الحاجات و المساهمة في الدخل الأسري و تحقيق مكانة اجتماعية [39]ص14-52.

### 3.2.2.2. "الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل"

قام بهذه الدراسة الباحث أبو بكر دهيمي بجامعة الجزائر، بحيث اختار عينة من خريجي جامعة الجزائر بمعهد العلوم القانونية و معهد علم النفس و معهد علم اجتماع، فاعتمد الباحث في دراسته على مدى توافق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل و مصير حاملي شهادات التعليم العالي عند تخرجهم من الجامعة بعد 17 سنة التي قضوها في جهاز التربية و التكوين و طول مدة البحث عن عمل، فاختيرت العينة و حجمها 65 مبحوث من المجموع الكلي لمجتمع البحث الذي حجمه 242 مبحوث، و أهم النتائج المتوصل إليها:

- 1- تكوين الأعداد النوعية من حاملي الشهادات التي توافق مناصب الشغل التي تحدثها الإستراتيجية التنموية، أي إحداث توافق بين مخرجات الجامعة و مناصب الشغل في سوق العمل.
- 2- عندما يكون عرض مناصب شغل أكبر بكثير من عدد حاملي الشهادات في تخصص ما تسعى مختلف المؤسسات الاقتصادية إلى ملأ الفراغ فقط في مناصب الشغل الموجودة دون اعتبار لنوع التخصص.
- 3- عملية الإدماج الوظيفي لحاملي الشهادات يختلف حسب فروع تكوينهم من حيث مجال التخصص مدة و البحث عن العمل، أي خريجي الجامعة الذين لديهم مدة طويلة و هم يبحثون عن عمل لهم الأولوية في الحصول على منصب عمل.
- 4- سوق العمل بالنسبة لحاملي الشهادات يتميز بالثبات، و أن الشغل المؤقت عبارة عن مجال عبور يسلكه حاملي الشهادات إلى حركة داخل نظام الشغل.
- 5- استقرار الإدماج الوظيفي لحاملي الشهادات في سوق العمل، و عروض الشغل المتوفرة على طول محور الزمن في سوق العمل معظمها لا يلبي الطموح الوظيفي لحاملي الشهادات[40]ص35-62.

### الفصل 3

## الممارسة المهنية و علاقتها بالتخصص العلمي داخل المجتمع

### 1.3. التطور التاريخي للممارسة المهنية

يعتبر الممارسة المهنية من المفاهيم التي تطورت عبر مراحل تاريخية مختلفة، و هي ظاهرة عامة في حياة الإنسان و المجتمع، كما أنها مفهوم مرادف لمفهوم الأداء المهني و مفهوم العمل، يتميز بها الأفراد و الجماعات ، و هذا ما جاء به علماء الاجتماع من خلال اهتمامهم بتفسير الممارسة المهنية في إطار مفاهيم البنية المكانية و البنية الزمنية [41]ص9 .

و نستخلص من هذا بأن الممارسة اعتبرت من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف البناء الاجتماعي و باختلاف الزمان، و تاريخ المجتمعات الإنسانية الذي يشير إلى أن الجماعات في العصور الماضية لم تهتم بتفسير مفهوم الممارسة المهنية بل اعتبارها ظاهرة طبيعية نشأت تلقائياً في الحياة الإنسانية منذ بدء الخليقة بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان، بحيث ارتبطت الممارسة المهنية في المجتمعات البدائية و البسيطة بأحوال الطقس و المناخ و العادات و التقاليد المهنية التي تعيشها تلك الجماعات، حيث تقوم الممارسة المهنية على أساس التماثل و التشابه بين الأفراد ، و هذا على عكس الممارسة المهنية في المجتمعات الحديثة و المتقدمة التي تتميز بالتغير و التباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميزة لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية المعاصرة، حيث ترتبط الممارسة المهنية في هذه المجتمعات بأساس الكفاءة و التخصص و الخبرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية و الاجتماعية، كما تعتبر جزءاً مكملاً لمعيشة الإنسان في الحياة اليومية و هي مجموعة من الأنشطة داخل نطاق التنظيمات المهنية المتعددة المحددة لمكانة الفرد في المجتمع المحلي الذي يحيط به.

فتطور الممارسة المهنية عبر المراحل التاريخية يعني تغير في مفاهيمها عبر هذه المراحل، بحيث يزخر تراث علم الاجتماع بمجموعة كبيرة من المفاهيم المرتبطة بتحليل معنى الممارسة المهنية ، و اتبع في ذلك علماء الاجتماع طرق و أساليب متعددة للتوصل إلى مراحل تطور و تغير مفاهيم الممارسة المهنية عبر العصور التاريخية المختلفة و ذلك في ارتباطها بالبناء الاجتماعي الذي ساد كل

مرحلة من مراحل التغيير الاجتماعي بدءاً بالعصور اليونانية القديمة ووصولاً إلى المجتمعات المعاصرة والحديثة، ففي الحضارة اليونانية التي اعتبرت من أقدم حضارات أوروبا منذ القرن الخامس ق.م، حيث ارتبطت الممارسة المهنية بالأوضاع الاجتماعية التي ميزت الحياة المهنية في ذلك العصر، فالمجتمع اليوناني القديم قام على أساس طبقي و انعكس هذا الأساس على الحياة الاجتماعية و المهنية و السياسية و الاقتصادية و غيرها، فانقسم المجتمع اليوناني إلى ثلاث طبقات تمثلت في طبقة المواطنين اليونانيين الأصليين و طبقة المغتربين ثم طبقة الرقيق ، وفي ظل البناء الطبقي تميزت الأعمال التي تؤديها كل طبقة من طبقات المجتمع بالخدمة التي تؤديها تحديداً طبقة الرقيق من أجل طبقة اليونانيين الأصليين و المغتربين، كما أنه لم يكن لطبقة الرقيق أي حقوق شرعية أو سياسية و تمثل نسق الطبقة المغلقة التي لا يستطيع أفرادها التدرج إلى طبقة أعلى، و كانت الغالبية العظمى من الرقيق تعمل في الأعمال الثقيلة كأعمال المناجم و الصناعة بهدف زيادة الثروة في المجتمع [1]ص126. و لذلك اعتبرت الممارسة المهنية نشاطاً مميزاً للرقيق من أجل إشباع حاجات النظام الاجتماعي و من أجل الحفاظ على وجود المجتمع و استمراره .

فالممارسة المهنية في العصور اليونانية القديمة كانت تنطوي على مظهرين، تمثل المظهر الأول في نمط العمل اليدوي، و الذي نظر إليه بأنه جهد فيزيقي يؤديه الإنسان، و يتمثل المظهر الثاني في الممارسة المهنية القائمة على العقل الذي كان يقتصر على أساس نظرتهم إلى الممارسة المهنية اليدوية و باعتبارها خطيئة في حد ذاتها، و أنه فرضتها الآلهة على بني البشر للتكفير عن خطاياهم و إن كانوا قد نظروا إلى ممارسة الزراعة في مستوى أكثر ارتقاء من الأعمال اليدوية الثقيلة، إلى جانب ذلك كان للبعد السياسي في الحياة اليونانية القديمة أثر واضح في تحديد العلاقة بين الإنسان و ممارسة مهنة باعتبارها واجب تفرضه الدولة على المواطنين .

كما يرى علماء الاجتماع بأن مفهوم الممارسة المهنية لم يتغير كثيراً في العصور الرومانية القديمة عما كان عليه قائماً في العصور اليونانية القديمة، حيث يعرض شيشرون إلى نوعين من الأداء المهني الذي يقوم به الإنسان الحر في المجتمع، الأول يتمثل في الأداء المهني الزراعي و الثاني في الأعمال الصناعية الكبيرة [1]ص128.

ونستخلص من ذلك أن اليونانيين و الرومانيين قد ربطوا بين نظرتهم إلى الممارسة المهنية و بين الثروة في المجتمع باعتبار أن الثروة هي وسيلة الفرد لاستغلال الموارد الكائنة في المجتمع .



و يمكن أن تلمس تغييرا واضحا في الممارسة المهنية مع ظهور الحركات الكاثوليكية الديمقراطية التي عرفت بالاشتراكية الكاثوليكية أو الاشتراكية المسيحية، حيث اتجه منظور الممارسة المهنية باعتبارها أساسا لكل مظاهر التقدم الإنساني و أنها واجب يجب أن تكفله كافة القوانين المقدسة إلى إلزام كل إدارة أن تعمل على تنظيم المجتمع و أن تؤمن لجميع أفراد المجتمع حق العمل أو أداء المهنة، و بذلك أكدت الاشتراكية المسيحية على حق كل إنسان و حريته في اختيار المهنة المراد أدائها.

و يتضح من هنا أن الاشتراكية المسيحية في نظرتها إلى الممارسة المهنية قد استمدت جوهر أفكارها من نظرية القانون الطبيعي الذي نظرت عليه في ارتباطه بالقانون المقدس [42]ص63. و معنى هذا أن الأداء و الممارسة المهنية لا ينظر إليه في حالته المستقلة و إنما في ارتباطه بالهدف الذي يسعى إليه، و مثله في ذلك مثل الحياة ذاتها التي لا يمكن النظر إليها على أنها غاية في حد ذاتها و إنما هي وسيلة لتحقيق غاية أسمى في الحياة ذاتها، ففكرة العمل غاية في حد ذاته ترفضها الكنيسة لأنها تتطابق مع فكرة الحياة من أجل الحياة في حد ذاتها، كما تعرضت هذه الأفكار للتطور و التغيير خلال عصر النهضة و عصر الإصلاح الاجتماعي .

فالمذهب البروتستنتي كان بمثابة قوة محركة و ثورة روحية اعتبرت الممارسة المهنية في الفكر الحديث أساس و مفتاح الحياة، و تمثلت هذه الأفكار في الصيحة الأولى لهذا الفكر في مذهب مارتن لوثر الذي يعتبر الممارسة المهنية الأساس الذي يقوم عليه المجتمع، و هو العامل الأول لظهور الطبقات الاجتماعية [42]ص64.

فالممارسة المهنية تهدف أساسا للحصول على الكسب، لأن الحياة تحتم على كل فرد أن يعمل لكي يكفل معيشتة، و يربط مارتن لوثر هذه الفكرة بالنزعة الدينية حتى يرى أن الله رسم لكل إنسان مكانة معينة في المجتمع، و لذلك كان من واجب النشاط الإنساني أن يكون موجها لخدمة الله، و هو في نفس الوقت نشاط مقدس ديني قبل أن يكون نشاط علماني، و لذلك يجب أن يكون التوافق بين ما هو ديني و ما هو علماني عن طريق الإيمان [42]ص64. و الملاحظ أن هذا التطور يتفق إلى حد كبير مع فكر الألمانين عن المهن، حيث اصطبغت نظرتهم إليها بلون ديني ثابت لا يتغير، فارتبطت الممارسة المهنية بفكرة التقديس الديني، ثم ربط الدين بالمجتمع ثانيا.

و ظهور فلسفة كالفن صاحب ظهور اتجاه جديد في تفسير معنى الممارسة المهنية، باعتبارها واجب على كل الناس حتى الأغنياء، لأن الممارسة المهنية شيء من إرادة الله، و لكن في الوقت نفسه وجب على بني البشر ألا يتكالبوا على جني ثمار العمل و الثروة و الملكية و الحياة الرغدة الناعمة، لأن

هناك قيمة أخلاقية تحكم أساس و جود مملكة الخالق على وجه الأرض، و تتمثل تلك القيمة فيما أطلق عليه جنة الفردوس، فكأن كالفن يريد عالما مثاليا يختفي فيه البؤس و الشقاء و السعي وراء الماديات ، و بذلك اتخذ معنى الممارسة المهنية منها عقليا و روحانيا و مقدسا و متخصصا [42]ص64. و يعني ذلك أن الكالفينية كان لها الفضل الأول في وضع أسس التهذيب الاقتصادي للمجتمع الصناعي القائم على التخصص و تقسيم العمل بالنظر إلى أن فضيلة العمل لا تقوم على أساس إرضاء طبقة معينة أو جماعة معينة بحكم مولدها أو مكانتها الاجتماعية، بل على العكس من ذلك يكون من واجب الإنسان في حياته اليومية أن يبحث عن مكانته ووضعه خارج نطاق المهنة التي يشغلها و هذا يفسر بوضوح تحرر مفهوم الممارسة المهنية من الأفكار التقليدية.

في ضوء هذه الاعتبارات اهتم علماء الاجتماع بدراسة الممارسة المهنية في ارتباطها بالبناء الديني و البناء السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي خلال العصور الوسطى، و يتضح ذلك في اهتمامات والتر أولمان بتفسير الممارسة المهنية في العصور الوسطى في إطار نظري يتمثل في ارتباطه بدور الكنيسة و تأثيرها في تحديد طرق الممارسة أو العمل بما يتلاءم مع إيديولوجية الكنيسة و النظام الإقطاعي السائد في تلك المجتمعات.

و لقد أشار كل من بيكر و كارين أن أفراد الجماعة المهنية حين ينظرون إلى ذواتهم في إطار مفاهيم الدور المهني فإنهم ينظرون إلى أنفسهم كنوعيات معينة من الناس ذات خصائص معينة و قدرات خاصة لأداء أنواع معينة من السلوك المناسب في إطار نسق القيم الذي يحدد أنماط السلوك و أساليب أدائها في المجتمع، كما تتأثر محددات الصورة الذاتية المهنية بمجموعة من العوامل السائدة في ثقافة المجتمع المحدد للمسميات المهنية لنوعيات العمل المختلفة، فهذه المسميات تنعكس في عمل الإنسان الذي يؤثر و يتأثر بأنماط الشخصية العامة المحددة لعلاقات الفرد بالنسبة لوضعه المهني بالجماعة المهنية، و هذه المسميات المهنية ترتبط إلى حد كبير بخصائص حاملها [43]ص22. و هذا يفسر منطقياً إطاراً عاماً من الإيديولوجية التي تحدد أنواع الاهتمامات و القدرات المشتركة الخاصة بالجماعة المهنية، و أن هناك عقيدة سائدة بين أعضاء الجماعات التي تؤكد بأنهم يرون ذواتهم من خلال العضوية المهنية، ففي هذه الحالة لا يتجه الأفراد إلى النظر لذواتهم من خلال مهنتهم فقط، بل أيضاً من خلال وصف خصائص و مميزات الأفراد المنتميين إلى مهنتهم، فنسق القيم و المعتقدات الذي يدمج الأفراد في جماعاتهم لا يرتبط بالحياة العملية فقط، وإنما يرتبط بغيره من الظواهر الأخرى في حياة الأفراد و الجماعات، و هذا حسب ما تؤكد بعض الدراسات في مجال الممارسة المهنية [1]ص195. و هذا يعني أن أعضاء الجماعة المهنية لا ينفصل عملهم عن الجوانب المرتبطة بحياتهم الاجتماعية، فالعمل يؤثر بالضرورة على أنشطتهم الاجتماعية و اهتماماتهم الخاصة، و لعل من الظواهر الأكثر تأكيداً على ذلك نجد اهتمامات

إفراد الجماعة المهنية بتكوين علاقات صداقة مع زملاءهم في نفس المهنة داخل إطار العمل و خارجه و لا تقتصر هذه العلاقات و طبيعتها على الجماعة المهنية الواحدة بل تمتد إلى تكوين علاقات مع أفراد المجتمع الذي يتعاملون معه و هذا ما يعكس درجة قوية من التماثل بين قيم المجتمع و هذا الارتباط يدعم و يعزز الصورة المهنية ذاتها ، و هذا ما تؤكدته بعض الدراسات في مجال الممارسة المهنية.

فالمكانة المهنية التي تحدد المكانة الاجتماعية للفرد داخل و خارج مجال العمل تغيرت بتغير نضرة المجتمع إلى المهنة باختلاف العصور، بحيث تهتز صورة المهنة و مكانتها في نفوس الأفراد و الجماعات من حقبة تاريخية إلى أخرى، و يشهد تاريخ تطور المهن نماذج متعددة لمهن كانت لها مكانتها في الماضي ثم اهتزت تلك المكانة في مرحلة من المراحل التاريخية، وهذا بسبب صراع المكانات المهنية الاجتماعية.

فالصراع له دور كبير في الحياة المهنية التي تتميز بأن الأفراد في الجماعة المهنية ينظرون إلى ذواتهم في إطار أدوارهم المهنية و التي يرون أنفسهم من خلالها، كذلك يشارك أعضاء الجماعة المهنة جماعات مرجعية تتكون من أعضاء الجماعات الأخرى، كما يرتبط أعضاء الجماعة المهنية بعضهم البعض بعلاقات صداقة و يرتبطون معا بنسق من العلاقات و الروابط خارج نطاق العمل، و ذلك بإحساس الفرد الداخلي الذي يرى فيه ذاته من خلال المهنة التي يشغلها في المجتمع، فالأفكار و التصورات التي يكونها الإنسان عن ذاته ترتبط بالمهنة التي يشغلها في المجتمع و المهنة تستمد خاصيتها من الأدوار التي يلعبها الأفراد في مجتمع محدد و نتيجة ذلك فإن مستوى معرفة الجماعة و إدراكها تساهم مساهمة إيجابية في تحديد الأنماط الاجتماعية للأدوار المهنية في المجتمع .

فالصورة الذاتية للمهنة بالنسبة للفرد هي مجموعة من الاتجاهات و المعتقدات و الآراء يكونها الإنسان عن ذاته، و تتأثر هذه الصورة بالمدى الذي تساهم به الجماعة في الحفاظ على درجة ثباتها ودعمها وتشجيعها و إدراكها و ارتباطها بغيرها من الصور المهنية الأخرى، و حين تتمركز الصورة الذاتية للفرد حول المهنة و تخصص المهنة والدور المهني تتكون العلاقات بين زملاء المهنة الواحدة في نسق التكامل [43]ص23.

كما تم الاهتمام بتحليل الممارسة المهنية في إطار تطبيقي يتمثل في ارتباطه بالنظام السياسي و بالتنظيم الطائفي الذي انتشر على نطاق كبير في كل من القرى و المدن الكبيرة على السواء، فالتنظيم الطائفي كل يميز نظم الحياة المهنية في العصور الوسطى باعتبار أن كل طائفة كانت تتمركز في قطاع محدد من قطاعات المجتمع ، و هذه القطاعات جميعا تعمل في وحدة عضوية لتشكل نمط الحياة العامة

التي تحكم الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في العصور الوسطى بحيث ارتبطت الممارسة المهنية بالدين و الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية ، و في الفكر الإسلامي ارتبطت بالتضامن الاجتماعي باعتباره مظهرا من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية التي حث عليها الدين الإسلامي ، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط و إنما يعيش لنفسه و لغيره [44]ص66.

و نستخلص من ذلك أن الإسلام لم ينتشر كأسلوب فكري فحسب بل احتوى على مبادئ مرنة و طبيعة القصد منها الهدف للاستمرارية عن طريق الملائمة المستمرة للظروف البيئية و البنية الاجتماعية و الاستمرارية الوظيفية و خطوات العمل التجديدي و الأسلوب العلمي، فالجسم المتحرك هو الذي ينمو و يسمع و يرى، و يتطور، فالثبات و الجمود و الغموض قضايا نابعة من فلسفات ميتافيزيقية خاطئة.

و إذا انتقلنا من مرحلة العصور الوسطى إلى مرحلة العصور الحديثة فإن أهم ما يميز البناء الاجتماعي تلك المجتمعات ظواهر التغيرات الكبيرة، و في ظل الأوضاع السائدة في تلك العصور، افتقدت الممارسة المهنية ارتباطها بالدين، و اكتسبت معنى جدد بالنظر إلى العمل في حد ذاته باعتباره مظهرا عاما تتميز به الحياة الدنيوية، و هذا التغير في الممارسة المهنية ارتبطت بظواهر التغير التكنولوجي التي ظهرت آثارها على الحياة الاجتماعية منذ بدء قيام الثورة الصناعية، حيث شهد القرن التاسع عشر تغيرات كبيرة في البناء الاجتماعي، و اعتبر هذا القرن بمثابة العصر الذهبي لتطور الممارسة المهنية، فاتجه المفكرون و الفلاسفة و العلماء إلى تفسير الممارسة المهنية بعيدا عن المؤثرات الدينية، و اقتنع الكثير من علماء الاجتماع و الاقتصاد بأن التغيرات التي حدثت في تغير معنى الممارسة المهنية ترجع إلى ظهور و نمو الرأسمالية في الحضارة الغربية و تمثل ذلك في فكر علماء الاجتماع الألمان أمثال ماكس فيبر في تحليله لأثر الأخلاق البروتستنتية على نمو الرأسمالية الغربية، و لا شك أن هذه الأفكار تؤكد على الممارسة المهنية باعتبارها مظهر من مظاهر الكسب المادي الذي يهدف إلى التقدم الإنساني و العقلي و الروحي و يمثل أحد الأنشطة الهامة في المجتمع [45]ص65.

و بذلك يمكن القول أن الممارسة المهنية في منظور الحياة يتحدد في أن العمل الناجح المثمر هو نوع من الشعور بالفخر و الاعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها و بقوتها و قدرتها الذاتية.

أما في المجتمعات المعاصرة فقد ارتبطت الممارسة المهنية بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية الناتج عن نمو المجتمعات الصناعية و تعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، و لذلك أصبحت الممارسة المهنية في منظور الأفراد و الجماعات تعني ببساطة وسائل و أساليب تهدف إلى تحقيق غاية في الكسب، إلا أن هذا المفهوم يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان من وراء عمله [42]ص63.

فالمهنة و ممارستها في المجتمعات المعاصرة تحتل مكانها داخل تنظيمات مهنية تحدد مجالاتها و إيديولوجيتها و ما يرتبط بها من الأنشطة الاجتماعية المختلفة، كما تعتمد المهنة في المجتمع المعاصر على المهارة و المعرفة أكثر من اعتمادها على القوة الفيزيائية.

فالتغير و التحول في المجتمع يرجع إلى سيادة و انتشار التكنولوجيا التي سهلت في الكثير من سبل الحياة المعيشية الخاصة بالإنسان، كما غيرت من خصائص المجتمع المعاصر القائم على العمل الفيزيقي على العمل العقلي القائم على أساس الفكر و التخطيط و من المعروف أن نمط الممارسة المهنية يختلف في المجتمع المتحضر عن المجتمع الصناعي، و لقد أدت هذه التغيرات و الاختلافات إلى اتساع نطاق المهن و تشعبها، كما يمكن القول أن ظواهر التغير في المجتمع ارتبطت بتبديل الإنتاج من الإنتاج الحرفي إلى الإنتاج الصناعي الآلي، فهذا التحول قد يضمن قدرا كبيرا من تغير المجتمع أكثر من كونه تغيرا في تكنولوجيا الممارسة المهنية، و في هذا يشير أندرسون إلى أن كل مهنة لها مكانتها في مجتمع معين، و كل عامل وجد مكانه في حرفة أو مهنة معينة، و بذلك ارتبطت المهنة التي يمارسها الفرد داخل البناء الاجتماعي مع وجود درجات اجتماعية لكل جماعة مهنية، كما أدت التنشئة المهنية إلى إعداد النشء للممارسة المهنية و لم يكن هناك حرية في تطلع الأفراد إلى القيام بأعمال أخرى، و هذه الفترة تمثل صورة من صور الاستقرار الاجتماعي أو ما يسمى بالثبات الاجتماعي، و إن كانت مظاهر هذا الاستقرار لم تستمر طويلا إلا أنها ألفت الضوء على ظاهرة من ظواهر ارتباط الإنسان بعمله و الرغبة فيه و انتشار عدد كبير من المهن في مختلف المجالات [46] ص 112-123.

فأهم ما يميز المهنة عبر مراحل التطور التاريخي للمجتمعات بأن لها صفة التوارث الاجتماعي [47] ص 284. وهذا يعني التعبير عن التجارب التي مرت بها الجماعة في ماضيها و التي تناقلها الخلف عن السلف جيلا بعد جيل، غير أنها في تنقلها تتأثر بالأوضاع و التغيرات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع و في كل مرحلة من مراحل نمو المجتمع تظهر مجموعة من الأفكار المميزة للحياة المهنية في فترة معينة و مجتمع معين.

كما يمكن الوقوف على الأوضاع الدينامكية التي أصبحت تشكل جزءا هاما من البناء المهني المعاصر من خلال إحصاءات السكان التي تعكس اتجاهات التغير المهني في التحول من نمط العمل و المسائل المرتبطة به، و خارج نطاق العمل الصناعي اتجهت ظواهر التحول في المجتمع المهني بالتزايد في أنشطة الخدمات التي تحدد الإطار العام للحياة المهنية، و المعروف بوجه عام أن مهن الخدمات تحتل مكانا بارزا و تستمد وجودها من حاجات الأفراد التي يتطلبها المجتمع لإشباع حاجاتهم في مجال الخدمات منها الصحة و الرعاية الاجتماعية و التعليم و غيرها من الخدمات العامة، كما ترتبط الأنشطة

المهنية داخل البناء الاجتماعي بالتغيرات التي تحدث في المجتمع، فكل مرحلة من مراحل تطور المجتمع تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، وهذه الأنشطة المختلفة سبب اختلافها يرجع إلى مرحلة ما قبل نمو المجتمع، وفي مرحلة نموه وتطوره تأثر بالتكنولوجيا المتغيرة في المجتمع التي تؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية للأفراد و الجماعات.

أما المجتمع المحلي الذي يعرف بنمطين أساسيين وهما نمط المجتمع المحلي ونمط المجتمع الكوزموبوليتان، ويعرف النمط المحلي بأنه ذلك النمط الذي يحقق رغبات واهتمامات وحاجات المجتمع المحلي الملحة سواء على مستوى المدينة الصغيرة والمجتمع البسيط، أما النمط الكوزموبوليتان فهو الذي يحقق رغبات واهتمامات المجتمع الكبير في الإطار القومي أو والد ولي أو على المستوى العالمي للمهنة [1] ص 209-280.

فالفارق بين النمطين يتحدد في أن النمط الأول يركز على جوانب معينة من المهنة، بينما يركز النمط الثاني على المهنة ككل و ليس على قطاع واحد منها و لا ينحصر في إطار جغرافي معين بل يهتم بعالم المهنة في أوسع نطاق، وتعتمد المجتمعات المهنية المحلية على الجماعة المرجعية الأولى التي تمارس نفس المهنة، أما في نمط المجتمعات الكوزموبوليتان فالجماعة المرجعية التي تعتمد عليها هي المهنة ككل [1] ص 196-197.

و بذلك فإن علاقات العمل في المجتمع المحلي و المهني أكثر قوة و ترابطاً لأنها تمثل علاقات صداقة مباشرة نتيجة مشاركتهم لأوضاع عمل واحدة، و لذلك فإن الجماعة المرجعية تتمثل في مجموعة من الأفراد الذين ينتمون انتماء مباشر إلى نوع من العمل، و من هذا الاهتمام بتفسير العلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة و المجتمع اتجهت الدراسات في علم اجتماع إلى الاهتمام بدراسة الممارسة المهنية داخل المجتمع في إطار تطوره عبر مراحل تاريخية و في مختلف العصور.

كما تتجسد المهنة في المجتمعات الصناعية العاصرة حول ظاهرة التخصص المهني و طرق تقسيم العمل التي تتميز بها تلك المجتمعات و ليس معنى ذلك أن التخصص في المهنة يعتبر من الظواهر التي ارتبطت بالتغيرات الاقتصادية أو التقدم التكنولوجي المائل في المجتمعات المعاصرة، و إنما هي ظاهرة قديمة قدم الإنسانية مثل تخصصات في مهن منها مهنة السحر و العرافة و الكهانة و الطب الشعبي، و لكل من تخصصات هذه المهن قدر من المكانة الاجتماعية الخاصة التي ظهرت مع ظهور التجمعات الإنسانية البسيطة، و عندما بدأ التخصص و تقسيم العمل يحتل مكانة في المجتمعات المتقدمة، بدأ الأفراد و الجماعات يمتلكون أدوات الإنتاج، و من هنا عرف التخصص المهني لأول مرة في التاريخ الإنساني

بدأ بأنه ذات طبيعة متميزة و نوعية و بدأ يرتبط بعنصر الأجور و العائد المادي، حيث انتظم التخصص المهني في طوائف حرفية في أوربا و تكونت روابط مهنية تهدف إلى إشباع الحاجات الاقتصادية لأفراد تلك الطوائف الحرفية، ومع ظهور التخصص في المهنة و تقسيم العمل ظهرت أشكال جديدة للمهن داخل التنظيمات الصناعية، وأصبح المجتمع منقسما إلى طبقات متعارضة، و بذلك اندثرت الوظائف الاجتماعية التي كانت تقوم بها الترابطات المهنية القديمة، كما يمثل التخصص في المهنة في حياة الفرد سلسلة تطويرية في كل مراحل النمو، و تعبر كل مرحلة من مراحل نمو الإنسان عن نمط معين من تقسيم العمل و من مستوى الممارسة في تخصص معين تبعا لمستوى الذكاء و الخبرة في حياة الإنسان إلى جانب أن التخصص المهني له دور هام في تحديد علاقات الناس بعضهم ببعض و في بناء و تكوين الشخصية الإنسانية.

### 2.3. الممارسة المهنية كدور و علاقتها بالتخصص و المكانة الاجتماعية

#### 1.2.3. الممارسة المهنية كدور يحدد المركز الاجتماعي

" تعتبر الممارسة المهنية دور يحدد مكانة الفرد الاجتماعية من خلال ما يقوم به الفرد من نشاطات في مواقف معينة [48]ص158. معتمدا في ذلك على مجموعة من الأساليب المعتادة في عمل أشياء معينة أو انجاز وظائف محددة في موقف اجتماعي معين [49]ص15. و تم وفقا لمجموعة من الأنماط الثقافية و المعايير التي ترتبط بمركز معين [50]ص148. و بذلك تتضمن الاتجاهات و القيم والسلوك التي يصفها المجتمع لكل فرد يحتل هذا المركز، كما تعتبر الجانب الديناميكي للمركز الاجتماعي [51]ص243.

فهذا يفسر بأن الفرد يحصل على هذا الدور عند وصوله إلى سن معين، كما أن مستويات السن المختلفة ترتبط بتوقعات متباينة، يضاف إلى ذلك أنها أدوار مكتسبة بالتكوين العلمي يتم القيام بها نتيجة جهود الفرد و أفعاله مثل دور الأستاذ أو المهندس، و هذه الأدوار هي متوقعة منهم و تحدد مكانتهم الاجتماعية كأن يقوم نظام المدرسة على مجموعة مختلفة من الأدوار، فيقوم كل من المدير، الأستاذ، الإداري، المتصرف المالي بمجموعة من الأدوار المتباينة لكنها متكاملة فيما بينها تقوم بغايات و أهداف .

"فالأدوار المهنية لها قيمة وظيفية [52]ص64. وهذه القيمة موحية لأداء مهام معينة" [53]ص125. و هذا يعني بأن كل فرد من أفراد المدرسة يقوم بأكثر من دور لكنه يمارس أدوار بالفطرة و أخرى هي أدوار مكتسبة [54]ص78. فنجد المدير يمارس دور الأب في أسرته بالفطرة و مدير في المدرسة و هذا دوره المهني المكتسب فالمدير له علاقات مع الأشخاص المحيطين به من أساتذة

و إداريين و تلاميذ، لكن هذا الدور المهني الذي يمارسه المدير يكون محددًا بانتظار أدوار أخرى كأن تتحصل المؤسسة على مستوى عالٍ من التقدير لتحقيق النجاح و التوافق في أداء كل مؤطريها، كما نجد كذلك داخل الأسرة الأبناء ينتظرون من أبناءهم أن يحققوا لهم رغباتهم و حاجاتهم الضرورية من جهة و من جهة أخرى تنتظم حول أفعال و أنماط معينة من السلوك " [55] ص 105. " كما تستخدم للدلالة على الرتبة و ذلك لشدة التقارب بينهما و يلاحظ أن كل مركز يحدده المجتمع يصاحبه مجموعة من أنماط السلوك المتعارف عليها بحيث نتعرف على المركز عن طريق أنماط السلوك المحدد له " [51] ص 243. و الذي يستقر عليه الفرد في الحياة الاجتماعية في أحد المجالات [56] ص 147. التي من خلالها يتحدد الموضع الاجتماعي لفرد ما بالنسبة لغيره من أفراد المجتمع، و رغم اختلاف المجتمعات في الأسس التي يقوم عليها تحديد الموضع الاجتماعي فإن أهم تلك الأسس هي النوع (الجنس) و السن، و صفات الجسم و الانتماء إلى فئات معينة و خبرات اجتماعية مكتسبة و صفات تميز شخصية الفرد [51] ص 242. و هذا يعني بأن الدور المهني و المركز الاجتماعي مرتبطان في بعضهما، و لا يمكن الفصل بينهما، فنجد أن للدور علاقة مباشرة بالمركز الذي يحتله الفرد داخل المجتمع و الأسرة و مؤسسة العمل، فالمركز لا معنى له دون ملازمة دور معين، أي لكل مركز دور و لكل دور مركز، فالدور هو ذلك السلوك الذي يقوم به الفرد داخل مؤسسات المجتمع، بينما المركز هو موقع الفرد من دور معين، فنجد مثلاً: أن تطبيع المرأة منذ طفولتها تختلف تماماً عن تطبيع الرجل منذ طفولته، و أن القيم التي يعكسها هذا التطبيع تخلق نمطين مختلفين للجنس، فالطفل في علاقته بالآخرين يعامل باعتباره أنه ذكر، معاملة تختلف عن تلك التي يعامل بها إذا كان أنثى، و كذلك فيما يتوقعها الآخرون منه، فنحن نتوقع من الذكر سلوكاً معيناً يختلف عن سلوك الأنثى.

فالمراكز الاجتماعية أنواع ذكرها لينتون منها مراكز مفروضة و هي بدورها تنقسم إلى عدة أصناف و مراكز محصلة، و من هذه المراكز نجد المراكز المفروضة هي مراكز غير إرادية، فقد تكون مراكز مرغوبة أو غير مرغوب فيها، فهي المراكز التي يرثها الفرد من والديه أو التي تولد معه أو التي تفرضها عليه النظم الاجتماعية [57] ص 87. فالنظم تنقسم إلى عدة أصناف نذكر مراكز أساسها النوع و تتمثل في تقسيم العمل حسب الجنس بين الذكر و الأنثى، و هذا لا يمنع من وجود أعمال أخرى مشتركة بين الجنسين، و مراكز أساسها العمر و تتفق فيها جميع المجتمعات الإنسانية في إسناد أكثر من مركز للفرد طول فترة حياته، و لا تقل تلك المراكز عن ثلاثة و هي مركز الطفل و مركز البالغ و مركز الشيخ، و الملاحظ أن المجتمعات تختلف في تحديد السن الذي يتم فيه الانتقال من مركز إلى آخر، فالأطفال البالغين لا يحصلون على امتيازات بمجرد بلوغهم السن المحددة، بل تلك الامتيازات ترجع إلى عدة عوامل منها الثروة، اكتساب مهارات و صفات شخصية و النجاح، أما بالنسبة لمركز الشيخوخة



فيحتل مكانة عالية، لأنه يمثل الخبرة في المجتمع و مراكز أساسها الثروة و التي تتحدد على أساس توزيع الثروة و ليس على أساس ادخارها و المحافظة عليها ،ومراكز أساسها المهارات و تتمثل في إعطاء مكانة ومنزلة مرموقة للأفراد الذين يحسنون المهارات المعترف بها اجتماعيا، أي تلك المهارات التي يعترف المجتمع بقيمتها مثل الصانع المهرة و مراكز أساسها الانتماء لجمعيات معينة و تتمثل في تلك الجماعات المنظمة التي توجد على مستوى المجتمع البدائي ،و مراكز محصلة وهي المراكز المراد منها في الدراسة و هي التي يحصل عليها الفرد من خلال مجهوداته الخاصة و تتمثل في المراكز القائمة على أساس المهارات اليدوية أو الفنية أو المهارات المهنية.

### 2.2.3. الممارسة المهنية و علاقتها بالتخصص و المكانة الاجتماعية

إذا كانت الممارسة المهنية تعني مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل استمراره، و كذا هي مجموع الأنشطة النوعية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد داخل المجتمع، كما أنها ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، فإنها معانيها ترتبط أساسا بمعاني العمل ارتباطا عضويا .

و في ضوء هذه الاعتبارات اهتم العلماء بتحليل كل ما هو مرتبط بالمهنة و الحياة المهنية و التخصص المهني و تحديد العلاقة بين المهنة و التخصص المهني و الأدوار المهنية و بناء الجماعات المهنية ذاتها.

فالتخصص في المهنة لا يقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع، بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل النسق الاجتماعي سواء كان هذا النسق بسيطا أو مركبا، قائم على أساس الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل المجتمع [58] ص 13.

فالتخصص المهني له علاقة وطيدة بنوع الممارسة المهنية، و هذه العلاقة تعتبر العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، و بذلك فإن العلاقة بين التخصص المهني و الممارسة المهنية لها منظور ديناميكي و ستاتيكي في نفس الوقت، بحيث تعتبر هذه العلاقة متغيرة و مؤثرة في الحياة الاجتماعية ، و أن الخبرة المهنية و التخصص في مجال المهنة تمر بخمس مراحل منها الإعداد المهني، الممارسة المهنية، المحاولة المهنية، الاستقرار المهني، و أخيرا التقاعد، كما ترتبط هذه المراحل بأثر المواقف المختلفة التي يواجهها الأفراد في مراحل التمهين فيما يمكن أن يطلق عليه بالتنشئة المهنية ليشير به إلى عملية التمرين التي يتعرض لها الفرد في مؤسسة التمهين بهدف أداء الأدوار التي يتطلبها المجتمع لإشباع حاجات الجماعة و متطلباتها.

فمجالات الحياة المهنية ترتبط بالجوانب التكنولوجية و الاقتصادية و الاجتماعية، بحيث يرتبط التخصص المهني بسوق العمل لإشباع الحاجات الأساسية للأفراد و هذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد [59]ص111. و يعني بأن التخصص في المهنة هو أهم عامل يميز الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و يرتبط ببناء النسق الاجتماعي و الاقتصادي في نفس الوقت، إذ أنه لا يشغل جميع أفراد المجتمع مهنا تتعلق بتخصصهم العلمي المحصل عليه في الجامعة و إنما ينطبق فقط على مجموع الأفراد الذين يشغلون مهنا في إطار قوة العمل و الذين هم في سن العمل و يتميزون بالخبرة الطويلة في مجال الممارسة لمهنة معينة و في مجال معين.

فالدور الوظيفي للمهنة الذي يشغله الأفراد من خلال العمل المتخصص و الذي يزاو لونه داخل البناء الاجتماعي بوجه عام و داخل الهيئة المهنية بوجه خاص لا يعتبر في حد ذاته إلا تحديدا لمكانة الفرد داخل المجتمع، فالأعمال المتخصصة هي تلك الأعمال التي يؤديها الأفراد في المجتمع و التي تمتلك درجة عالية من التخصص النوعي في عمل محدد، و تتمثل هذه النوعية في وصف و تحليل العمل و مجاله، أو بعبارة أخرى يعني التحديد الدقيق لنوعية العمل الذي يؤديه الفرد و الذي يحدد له مركز و مكانة اجتماعية سواء داخل أسرته أو في وسط جماعة الرفاق أو في المجتمع العام بما فيه المجتمع المهني [60]ص228. و هذا يعني أن المحددات التي تساهم في تحديد المركز الوظيفي أو المهني للفرد تحدد بالضرورة نوعية العمل الذي يشغله الفرد داخل التنظيم ككل، و بذلك تتعدد الأعمال في إطار تخصصات معينة و تتشعب باختلاف طبيعة و مكان العمل تبعاً لحجم التنظيم و كثافته و تبعاً لدرجة التخصص و تقسيم العمل داخل التنظيم المهني، على العكس من العمل في تخصصات مختلفة عن طبيعة العمل في المؤسسة، و تحديد المكانة المهنية و مراكزها تتميز فيها المهنة بسمة بنائية تحقق لها الديمومة و الاستمرار، و تتجسد السمة البنائية في طرق القيام بالمهنة و قوانينها خلال الممارسة المهنية .

يعتبر التمييز بين المهنة و التخصص في المهنة من أكثر القضايا الجدلية في علم اجتماع، فكثيراً ما استخدم مصطلح المهنة و التخصص في المهنة بنفس المفهوم و منه فإن هناك خلط كبير في تفسيرهما و مع ذلك هناك محاولات لوضع نموذج يحدد المدى الذي يربط بين كلا المفهومين، بحيث يمكن أن يطلق عليه مصطلح المتصل الحرفي المهني و لقد اهتم رونالد بافالكو بوضع إطار في تحليل المتصل الحرفي و المهني و ذلك قائم على أن الاختلاف بين المهنة و المهنة الحرفية هو اختلاف في الدرجة و ليس في النوع [58]ص15. و يعني بأن المهنة الحرفية تستخدم عادة لتشير إلى نوع معين من العمل المتخصص الذي يقوم به الفرد داخل الهيئة المهنية بهدف الحصول على أجر، غير انه في كثير من الأحيان يساهم الأفراد من خلال مهنتهم التخصصية التي يشغلونها في أنشطة اجتماعية داخل المجتمع، و هذا الإسهام يعتبر إسهاماً تطوعياً لا يرتبط بمبدأ الحصول على الأجر.

و بذلك يعتبر الجزء المتخصص الدقيق في النشاط المهني للفرد من قبيل الحرفة المهنية، و ما يساهم به الفرد في المجتمع من خلال المكانة التي ينظر المجتمع و يحددها من خلال المهنة، و الأدوار المهنية طريقة للتمييز بين ممارسة مهنة و الاحتراف المهني المتخصص، كما أنه يتحدد العمل المهني المتخصص حسب الإطار المعرفي المستمد في الغالب من البحث و التكوين العلمي مثل مهنة الطب، و أن يكون الفرد الذي يمارسها عارفا بها و بخصائصها، و هي تحدد القيم الأساسية السائدة في المجتمع، فالمدى الذي يرتبط به العمل لإدراك التوصل إلى هذه القيم يعتبر متغير هام للمهن يشتق من الحرفة ذاتها القائمة على التدريب في المهنة خلال الخبرة المهنية و المدى المتخصص في التدريب المهني و المدى الذي يرمي إليه التدريب و اكتساب الأفكار الجديدة، كما يرتبط التدريب المهني بالتخصص و تقسيم العمل، حيث تكون هناك علاقة إيجابية بين درجة التخصص و تقسيم العمل و درجة الدقة في التدريب المهني، و يرتبط بعمليات تعكس جزئيات الثقافة المهنية داخل المجتمع المهني منها التنشئة المهنية و نمو شخصية الفرد، و لذلك يساعد التدريب على دعم المعايير و القوانين المهنية التي تمثل عنصرا هاما يقع في نهاية المتصل الحرفي المهني، كما أنه عملية التكوين و التدريب تقوم أساسا على الدافع المهني الذي يدفع الأفراد على أداء العمل للتمكن من ضبط النفس و تحقيق الحكم الذاتي الذي يرمز إلى الحرية داخل التنظيمات المهنية و جماعات الممارسة المهنية، فالاستقلالية و حكم الذات تعبر عن رموز الحرية التي يتمتع بها الأفراد و الجماعات داخل إطار العمل الجمعي الذي يقوم على ضبط سلوك الأفراد الذي لا يقتصر على نطاق الممارسة المهنية في تخصص معين و إنما يشمل الإطار الخارج عن التخصص في مهنة معينة، كما تمتد مؤثراتها إلى كل مظاهر الحياة الاجتماعية، و في هذا الصدد يرى جود أن المجتمع يتميز بمجموعة من الخصائص منها سيطرة علاقات الوجه للوجه حيث يرتبط كل أفراد المجتمع المهني بروابط مباشرة و إحلال الكل محل الجزء بهدف استمرار الحياة المهنية في حالة ترك البعض للمجتمع و مشاركة أفراد المجتمع المحلي لمجموعة من القيم الشائعة فيما بينهم ووضوح الدور الذي يقوم به الفرد لكل أفراد الجماعة مباشرة و كذا شيوع لغة مشتركة للفعل الاجتماعي يساعد على الاتصال ارج نطاق المجتمع، كذلك سيطرة ضوابط الجماعة على أفرادها ووضوح حدود المجتمع و هذه الحدود ليست فيزيقية أو جغرافية وإنما هي حدود اجتماعية [58] ص 13-15.

و في ضوء ما تقدم نجد الحدود الاجتماعية تشير إلى التناقضات في الحياة المهنية أو صور عدم التوافق بين الأهداف التي تسعى إليها الجماعة المهنية و بين تمثيل الفرد للأدوار المهنية فقد ارتبط هذا التناقض بظواهر الصراع السيكولوجي بين المستويات الدنيا في السلم المهني فهذا النمط من الصراع يتحدد في صور الإحباط التي تشعر بها الجماعة المهنية في أدنى مستوى السلم المهني نتيجة لعدم قدرة أفراد الجماعة على اتخاذ القرار في تحديد نوع العمل الذي يمارسونه، ففي هذه الحالة يشع الأفراد بالاغتراب عن مهنتهم و بالعجز عن استخدام قدراتهم و مهاراتهم و معرفتهم بالعمل .

فالفرد الذي يمارس مهنة في تخصص ما يختلف عن تخصصه المحصل عليه له مكانته الاجتماعية و الاقتصادية ،لأنه يرتبط في جزء منها بالحوافز المادية و لكن في نفس الوقت تتضمن خدمة الإنسان للإنسان بهدف التواصل المهني و نشر المعرفة و الخبرة المهنية،و كذا متى كانت عقيدة التنظيم الذاتي في الخدمة العامة تمثل التطبيق الفعلي لفكرة ضوابط الزمالة،يتجه الأفراد الذين لديهم مثل هذه العقيدة إلى نشر المعرفة المهنية بين زملاء المهنة الواحدة بهدف الحكم على مكانة ووضع المهنة التي ينتمون إليها و فائدتها بالنسبة للمجتمع .

فالممارس للمهنة المتخصصة أي المهنة في إطار تخصصها، يكرس جهده كاملا للعمل الذي يقوم به حيث يكون العمل في هذه الحالة غاية في حد ذاته و ليس وسيلة للوصول إلى غاية أخرى أو للكسب المادي فقط،و بذلك يكون الكل متضمنا في شخصية الجزء،و في هذا يرى كورن هاوس و تايلور و جرين وود أن قيمة الممارسة المهنية تتضمن الاعتقاد أن التدريب المهني يعادل تكريس الفرد لمهنته في الحياة المهنية، و لعل أفضل وصف لهذا الاتجاه يتمثل في مقال فيبر عن العلم كمهنة حيث ناقش أهمية الدعوة الذاتية للعلماء في أداء المهنة بصرف النظر عن عائدها المادي،كما تعتبر الاستقلالية موقف يتضمن الرغبة في أن يكون الفرد حرا في صنع القرارات التي يشعر بها،كما ترتبط محددات المكانة الاجتماعية بدرجة تصنيف الفصائل المهنية داخل التنظيم بمجموعة من المتغيرات القائمة على ثقافة المجتمع و حضارته مثل السلالة و التقاليد المهنية التي تمثلها كل جماعة مهنية[1]ص258 .

فممارسة مهنة في تخصص معين تمثل رابطة من نوع معين تحيط بالأفراد و الجماعات و تعبر عن إيديولوجية معينة حيث يسود أفراد المهنة الواحدة شعورا بالنوع والانتماء ،باعتبار أن المهنة تمثل نسقا معياريا معقدا قوم الأفراد في داخله بدور هام يهدف على تحقيق درجة معينة من مراحل الانجاز الاقتصادي و الاجتماعي بكل ما يتضمنها من معاني،و في ضوء هذا المعنى يمكن أن يعرف التخصص المهني كمفهوم سوسيولوجي بأنه مجموعة نمطية من العلاقات الإنسانية ذات طابع تخصصي يختلف من جماعة إلى أخرى داخل المهنة وهذه العلاقات تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل،و تعمل ظواهر التضامن والتكامل في علاقات العمل على تنمية الاتجاهات المهنية ووضوح الايديولوجية التي تعتبر من القضايا الأساسية في التفسير السوسيولوجي للحياة المهنية،كما يساهم تايلور في تحليل التخصص المهني في التفسير السوسيولوجي الذي يتضمن مجموعة من المتغيرات في الحياة المهنية[1]ص259.

فالمتغيرات في الحياة المهنية تتمثل في السلم الوظيفي و المكانة و الهيبة المهنية و الحراك المهني و الصور المهنية، كذا الثقافة المهنية و البناء المهني و الضوابط المهنية، فكلها مترابطة بعضها ببعض

ترابطا عضويا على نحو أن يحدد السلم المهني المراحل التي يتدرج فيها الفرد في ممارساته الوظيفية داخل شكل التدرج الهرمي للتنظيم، فالفرد الذي يشغل مكانه مهنية يشغل بذلك مكانة داخل المجتمع من خلال ممارسته لهذه المهنة التي يجب أن تتوافق و التكوين العلمي أو التخصص الذي يحمله و هذه المكانة تخضع لمعايير تضعها الجماعة في قياس المكانة الاجتماعية بالمكانة المهنية و بذلك يحقق الترقية إلى درجات أعلى في السلم المهني حتى بلوغ سن التقاعد، بحيث تمنح الجماعة الفرد هيئته باعتباره عنصرا أساسيا فيها يعمل من أجل بناءها و استمرار و جودها و ترتبط المكانة و الهيبة المهنية و الاجتماعية بدرجة الحراك المهني داخل الجماعة المهنية، و هذا يعبر عن مدى التغير و التبدل في المراكز للأوضاع التي يشغلها الأفراد في المجتمع، و هذا التغير و التبدل يرتبط بتغير و تبدل الصور المهنية تبعا لتغير نظرة الأفراد و الجماعات لنوعية الممارسة المهنية التي تختلف من فرد إلى آخر كل حسب تخصصه و خبرته التي تتأثر بثقافة المجتمع و الجماعة المهنية في ثباتها و حراكها، و تنعكس هذه المؤثرات جميعها على البناء المهني للمجتمع الذي يحدد مدى انتشار و تماثل المهن مع درجة التعقد في البناء، و في ضوء ذلك "تقوم الجماعات المهنية بدور هام في وضع الضوابط التي تحكم الحياة المهنية، و هذا ما يعبر عنه بمجالات التخصص التكاملية للحياة المهنية" [1]ص259.

فالمكانة الاجتماعية التي تتحدد حسب المهنة و نوع التخصص يختلف بعضها عن البعض الآخر في فصولها المحددة داخل التصنيف المهني، فعلى سبيل المثال إذا كان هناك تصنيف للمهن داخل نطاق صناعة معينة فإنه يوجد عدد من الأعمال و المهن داخل هذه الصناعة منها الأعمال الفنية و الأعمال الكتابية و لكل مهنة محدداتها الوظيفية التي تختلف عن الأخرى باختلاف الموضع الذي يشغله داخل التصنيف، فالنسق النظري للعملية المهنية في تفسير فولمر و ميلز باعتبارها العملية الدينامكية التي يمكن ملاحظتها و بها يمكن ملاحظة تغير العديد من وضع المهن في اتجاه تخصص سواء كان هذا التغير بنائيا أو إيديولوجيا في تفسير التخصص المميز لمهنة معينة [1]ص260.

## الفصل 4 التكوين الجامعي و علاقته بالشغل في الجزائر

### 1.4. مراحل تطور الشغل في ضوء المخططات التنموية الجزائرية

بعد خروج الجزائر من الدائرة الاستعمارية، عملت بعد الاستقلال على بعث عملية تنمية جميع مواردها الصناعية و المادية، إذ تمركز الشغل في البداية حول القطاع الفلاحي، و هذا راجع لكون المجتمع الجزائري مجتمع ريفي، لذا كان الارتكاز على هذا القطاع، أما من حيث القطاع الصناعي فإنه كان متدهورا ليس له قواعد صناعية بسبب ارتباط المؤسسات الصناعية بالخبرة المهنية التي تتماشى مع الإنتاج.

و الملاحظ أن تطور الشغل في الجزائر لم يكن طبيعيا و سريعا، و في هذا الصدد عملت الجزائر على إنشاء مركبات صناعية ضخمة تسمح لها باستقطاب اليد العاملة الريفية لتغطية العجز، و هذه الإستراتيجية تهدف بالدرجة الأولى إلى التنمية الاقتصادية أكثر فأكثر، من أجل الخروج من التخلف و بالدرجة الثانية محاولة السير بهذه المركبات إلى عالم الصناعة لكي تأخذ تقاليد صناعة مهنية للتقليل من حدة البطالة و تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في الجزائر التي تخضع لأسلوب التخطيط الشامل الذي تبنته الإدارة الحكومية كأسلوب لتنظيم و تسيير كافة الوسائل المادية و البشرية قصد تحقيق أهداف التنمية الشاملة المرجوة عبر نظرة مستقبلية للحاجات و الإمكانيات ، و بهذا يمكن تصنيف مراحل التنمية تبعا لمنهجية التخطيط إلى مراحل أساسية :

#### 1.1.4. المرحلة الأولى: [1962-1965]

تتصف الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية في هذه المرحلة بحالة تخلف شاملة، إذ كانت اقتصاديات البلاد فقيرة و تقوم أساسا على زراعة موسمية تقليدية يمارسها أكثر من نصف العاملين من السكان و صناعة بسيطة حرفية.

إلى جانب ذلك كانت الأمية منتشرة بصفة خطيرة في صفوف السكان إذ كانت تمس أكثر من نصف السكان البالغين سن السادسة فأكثر، كما كان التعليم محصورا في المراكز الحضرية و ساريا حسب

النظام الموروث من عهد الاستعمار، و عرف التخرج الجامعي تطورا بطيئا خلال السنوات الأولى من الاستقلال، ثم زاد حجم الفئات المتخرجة إلى حد ما بعد انطلاق المخطط الثلاثي التجريبي حتى بلغ عدد المتخرجين من الجامعة 724 خريج في سنة 1969 مقابل 195 في 1966، كما تميزت هذه المرحلة بتأسيس نظام قائم على تحقيق الإنتاج، و هذا عن طريق الاستثمارات المتخصصة لهذا الغرض، و لقد قدرت نسبة التشغيل في هذه الفترة أكثر من 44% في السنة، و لكن الجانب الأكثر أهمية الذي يحقق مبتغاه في تلك الاستثمارات يتمثل في قطاع البناء و الأشغال العمومية، فكانت المساهمة بـ 328 ألف عاملا يشغل منصبا جديدا و الصناعة بـ 306 عامل حيث ساهموا بنسبة حوالي 28 إلى 30 % من الإنتاج الخام للشغل العام، أما المشاركة الإدارية بلغت نسبتها 23% خلال هذه الفترة، و هذا ما يدل على نقص المؤثرين في الإدارة، في حين نجد 19% من الشغل في قطاع الخدمات، غير أن الفلاحة بدأت تسجيل انخفاضا بسيطا في هذه الفترة حيث وصلت إلى أقل من 130 ألف عاملو هذا ما يدل على نزوح الفلاحين إلى المدن و رغبتهم في العمل الصناعي [61]ص10.

#### 2.1.4. المرحلة الثانية: [1978-1965]

عرفت هذه المرحلة بالتشجيع على الاستثمارات بالدرجة الأولى، من أجل تحقيق هدف تنفيذ البرامج المسطرة و ظهور اتجاهات جديدة لاستثمارات نحو قطاعات مندمجة كقطاع البناء و الخدمات، كما يسمح هذا الاهتمام بازدياد في متوسط الشغل، إذ يصل إلى 140 ألف منصب شغل جديد في السنة أي بمعدل أكثر من 42% سنويا، فقطاع الإدارة و قطاع البناء و الأشغال العمومية تساهم بنسبة 33% سنويا، و قطاع الخدمات يساهم بنسبة 24% سنويا، أما قطاع الصناعة قدر بـ 12% سنويا [62]ص6.

فهذه القطاعات الثلاث خصوصا الإدارة سجلت تطورا ملحوظا و ايجابيا، و هذه الحالة لم يشهدها قطاع الصناعة و عند ظهور بوادر التنمية الصناعية إذ اتجهت الاهتمامات من خلال المخطط الاقتصادي إلى بناء هياكل النشاط التنموي الشامل للمجتمع الجزائري الذي يتوخى تجسيد التوجه الاشتراكي عن طريق القضاء على الفروق الاجتماعية الموروثة أو التي تنجم من الأهداف التنموية غير الهادفة و ترقية الواقع الاقتصادي و تحسينه و تطويره نحو الحياة العصرية، دعم الاستقلال الاقتصادي و تحريره من أشكال التبعية الخارجية عن طريق إحلال تدريجي للموارد المستوردة بالمواد المنتجة محليا، إعطاء الأولوية في الاستثمار لمجال الصناعات القاعدية القادرة على خلق وسائل التنمية الاقتصادية و مضاعفة حجم التشغيل، خلق مناصب شغل مكثف من أجل القضاء نهائيا على ظاهرة البطالة.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، تم إحداث إصلاحات هيكلية عميقة سمحت بالقضاء على أساليب الإدارة الموروثة من عهد الاستعمار و خلق قواعد تنظيم جديدة خولت للحكومة حق الملكية لجزء كبير من ثروات البلاد، و فتحت لها مجالاً بسيطاً لتحقيق النفوذ و تطبيق التخطيط الشامل، و من ثم كرست جهودها لتحقيق أهداف سياستها التنموية التي تركز أساساً على الصناعات الثقيلة المسماة بالصناعات المصنعة أو القطبية حيث أثرت فكرة الأقطاب الصناعية منذ 1974 و هو بداية المخطط الاقتصادي في مختلف مراحلها [63]ص25-44. فهذا ما أدى إلى رصد كل ما تستثمره-و الذي يمثل أساساً في صادرات البترول و الغاز- لتنمية قطاع المحروقات، المناجم، الكهرباء، والصناعات الميكانيكية، وذلك على حساب قطاعات الزراعة و التربية و التكوين.

ويلاحظ أن قيمة الاستثمارات الفعلية للمخطط الأول و الثاني تجاوزت القيمة المتوقعة، فعلى الرغم مما يتطلبه العمل أو الممارسة المهنية المتصلة بهذا النوع من الصناعات من كفاءات مهنية و يد عاملة و النقص الملحوظ في هذه الأخيرة فإنه تم تشغيل خارج القطاع الزراعي و في القطاع العمومي شخص واحد يعمل خلال ثمان سنوات، و نتيجة لهذه الظروف في ميدان الشغل تم انتهاج سياسة التكوين السريع المتعدد الأساليب و الأشكال مروراً بنظام التعليم العام بالإضافة إلى نظام التكوين العام و مراكز التكوين المهني، أنشأت في 1969 معاهد التكوين التكنولوجية و مدارس التكوين في تخصصات مختلفة تابعة كل منها لوصاية وزارة معينة غير وزارتي التربية و التعليم العالي، و أعطيت كذلك للمؤسسات الاقتصادية صلاحية إنشاء مراكز خاصة لغرض التكوين، بالإضافة إلى أسلوب التكوين الميداني الذي يتم من خلال توظيف أعداد إضافية من العمال قصد التعلم بالممارسة و هذا بغض النظر عن التكوين بالخارج مما أدى إلى بعثرة جهود التكوين و عدم القدرة على التحكم في نسبة التأهيل و أعداد الخريجين.

أما فيما يخص اليد العاملة المؤهلة من الناحية الكمية غير متوفرة و هذا راجع إلى عوامل عديدة منها نقص أجهزة و هياكل التكوين نتيجة ضعف حجم الاستثمار في هذا المجال من جهة و التزايد الديمغرافي المرتفع من جهة أخرى، و ضعف مستوى الكفاءات المهنة، و بعثرة الجهود و تسيير الطاقة البشرية و القوى العاملة، و بذلك فإن سياسة التنمية خلال مرحلة التخطيط في محاولتها القضاء على تناقضات تركها الاستعمار وقعت في تناقضات أشمل من مجرد اختلال وظيفي للمؤسسات لكونها ذات صلة بخيار تكنولوجي لا يتوافق مع القدرات و الحاجات الفعلية للمجتمع.

#### 3.1.4. المرحلة الثالثة: [1979-1990]

تميزت هذه المرحلة بإصدار و تحضير و تنفيذ قوانين حاملة لإصلاحات اقتصادية لانخفاض الاستثمار الذي نتج عنه تدهور في كل القطاعات من حيث عملية التشغيل و الإنتاج، حيث ازدادت نسبة



الأشغال في البناء و الأشغال العمومية التي سجلت تقهقرا في عدد مناصب الشغل الجديدة المنشأة من طرف قطاع الأشغال العمومية بنسبة أقل من 1% سنويا [61]ص3.

#### 4.1.4. المرحلة الرابعة: [1999-1991]

تعتبر هذه المرحلة مدخلا نحو نظام اقتصادي جديد، تخالف المراحل السابقة المتميزة بشدة الانعكاسات المتعلقة بالديون الخارجية، فتظهر جدية ركود النظام الاقتصادي الذي أقيم خاصة بجهد حيوي في سوق العمل، إذ وصلت قيمته إلى 50 ألف منصب شغل جديد، ما يقابله معدل الازدياد أكثر من 12% خارج الشغل في إطار غير رسمي، بحيث اعتمد سوق العمل أساسا على توظيف مخرجات الجامعة في الدارة التي بدأت قيمتها في ازدياد أكثر ليصل إلى 3% في السنة أما في قطاع الخدمات فتقدر نسبتها أكثر من 2% أما في القطاع الفلاحي سجلت ارتفاع ضعيف بنسبة 0.6%، إذ أن أهم القطاعات الإنتاجية منها الصناعة و البناء و الأشغال العمومية عرفت نقسا في مناصب الشغل حيث قدر أقل من 0.2% في المتوسط السنوي [64]ص14.

إن هذا الفقدان يمكن أن يكون أقل لولا تناقص سوق العمل، فيمكن إرجاع التدهور في سوق العمل إلى نتيجتين أساسيتين: و هي شدة مشكل البطالة حيث يعتبر موضوعا مهما نسبيا، إلا أنه سرعان ما أصبح الشغل الشاغل لدى التركيبة الاجتماعية، خاصة لدى فئة الشباب التي تعتبر الشريحة المحرومة من الشغل حيث كان المقياس الرئيسي الذي يهدف إلى إقامة برنامج خاص للشغل و رعاية الشباب في إطار النصوص القانونية و المسمى بنص الإدماج المهني للشباب، و كذلك يتعلق هذا التدهور في سوق العمل إلى بروز القطاع غير الرسمي أو ما يسمى بالمؤسسات الخاصة المتنافسة في سوق العمل.

#### 5.1.4. المرحلة الخامسة: [2004-1999]

في هذه المرحلة أحدث جهاز جديد بموجب مرسوم رئاسي سنة 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، يأتي هذا الجهاز الجديد ليشكل دعامة ارتقاء بمستوى الدعم الذي تقدمه الدولة للشباب الباحثين عن العمل، و لأصحاب العمل، و في السنوات الأخيرة و قف نظام التشغيل و فق المرسوم 1999 حيث وصل عدد العمال إلى حدود 200 ألف عامل تقريبا في عمل دائم، مقابل 161 ألف سنة [65]ص16.66.

بزيادة تقدر ب24% حيث شهد التشغيل في القطاع الفلاحي ارتفاعا ضعيفا قدر ب0.45%، كذلك قطاع البناء و الأشغال العمومية سجل ارتفاعا طفيفا قدر ب0.45% و قطاع التجارة سجل كذلك ارتفاعا قدر ب22% [64]ص119.

و الملاحظ هو الزيادة الضئيلة في قطاع الصناعة و الأشغال العمومية التي ترجع إلى أسباب منها تعقد الإجراءات الإدارية و المعتمدة لقبول تمويل مشاريع الشباب، و بسبب الحد من الحرية الفردية و تشجيع المبادرة الجماعية و كذا تزامن تنفيذ هذه البرامج مع اشتداد حدة الأزمة الاقتصادية، و تدهور الوضع الأمني في البلاد، كما كرس في هذه المرحلة العمل على تحسين الإطار المعيشي للسكان و إشباع الحاجات الاجتماعية المتعلقة بالسكن، الترفيه و التكوين المهني، كذلك تنمية الإنتاج الزراعي للحد من التبعية الغذائية، و دعم الصناعات الخفيفة من الحجم الصغير و المتوسط، و إحداث الصرامة و الفعالية في التسيير، و فتح مجال للمساهمة في القطاع الخاص غير المستغل، و بذلك بدأ التخلي تدريجيا عن أولوية التصنيع في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء و الأشغال العمومية، بحيث أصبح قطاع البناء و الأشغال العمومية يساهم بأكبر معدلات التشغيل، و قطاع الإدارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة تشغيل تتراوح بين 45 و 50 ألف منصب عمل جديد [65] ص 119.

و باختصار يمكن القول أن سياسة التنمية المنتهجة منذ بداية العشرية الحالية سارت في اتجاه مغاير للإصلاحات المطبقة أو المخططة في السبعينات و تدريجيا تفصح عن تغييرات تتجه إلى إقامة اقتصاد فتحرر من التزامات الخطة الوطنية و يستمد مبعث نشاطه من قوى السوق، إذ تحمل هذه المرحلة جملة من التوجهات تتلخص فيما يلي: استكمال عملية إعادة هيكلة القطاع العمومي و دعم إدارات المؤسسات المنبثقة منها باستقلالية و مسؤولية أكبر عن طريق ربطها بقوانين السوق المتمثلة في قانون العرض و الطلب، كذلك جعل المؤسسات العمومية تقوم بتمويل نفسها بنفسها دون الاعتماد على قروض الدولة و دفع المؤسسات من القطاعين العمومي و الخاص إلى المساهمة في تمويل و انجاز برامج الاستثمار في مجالات التنمية، و إحداث شروط تكامل اقتصادي بين القطاعين العام و الخاص و ما التكاملي في الحقيقة إلا حالة وهمية في ظل تقلبات السوق و شروط المنافسة.

فالواقع أن منظومة التربية و التكوين لم تستفد بالدعم المقرر لها في بداية هذه المرحلة و الاقتصاد الوطني أصبح عاجزا عن خلق شواغر العمل بالقدر الذي تزداد به طلبات العمل و بالقدر الذي يتدفق فيه الخريجون و المبعدين من التعليم.

## 2.4. واقع الشغل في الجزائر

يعرف الاقتصاديون سوق العمل بأنه حصيلة مقابلة بين عرض و طلب العمل أي عرض قوة العمل من قدرات جسدية و بدنية من طرف أشخاص يرغبون في الحصول على أجور و طلبها من طرف مستخدمين هم في حاجة إلى خدماتها، فالعلاقة هنا مفترضة علاقة اقتصادية بين طرفين تحكمها اختيارات متبادلة حرة.

و بالنسبة للجزائر تتميز سوق العمل بتدخل الدولة كطرف ثالث منظم و ضمن سياستها الوطنية و أهداف الخطة التنموية تحدد أشكال التكوين و التأهيل لليد العاملة و تضبط منهجية توزيع مناصب العمل و مستويات الأجور و عليه تكون سوق العمل من حيث تطور خصائصها و معطياتها محل تجسيد إشكاليات التشغيل لمراحل عملية التنمية ،و تقاديا لأي التباس ينبغي تقديم بعض التوضيحات عن مصطلحي العرض و الطلب طبقا لكيفية تداولهما و التعاريف الملحقة بهما من طرف الديوان الوطني لليد العاملة [66]ص21. فطلب العمل يعني تسجيل عامل احتياطي يبحث عن العمل لدى مكتب اليد العاملة ،أي الطلب يمس فقط الراغبين في العمل و المسجلين في قائمة المؤسسة المذكورة و لا يخص غير المسجلين ،و يقصد بعرض العمل كل منصب شاغر في أحد القطاعات أو فروع الاقتصاد الوطني و الذي ترغب المؤسسة المستخدمة المعنية سده،فهو يخص فقط شواغر العمل المصرح بها لدى مكتب اليد العاملة و لا يقترن بعملية خلق مناصب العمل.

نستخلص أن الطلب يرد من الشخص الراغب في العمل و العرض يصدر من المؤسسة المستخدمة أو المستخدم كشخص أو جماعة ،و بينهما تقوم مؤسسة اليد العاملة دور الوسيط المنظم و الموجه،وهذا يتعارض مع الفكرة المتضمنة في التعريف الأول بسبب اختلاف النظرة إلى العمل،حيث يبرز العمل في التعريف كقوة إنسانية مقدرة في السوق بقيمة نقدية أو ثمن معين يشكل أجرا مقابل خدماتها بينما يتخذ هنا معنى النشاط الذي يسند إلى شخص ما راغب في العمل ،و عليه يمكن القول أن العروض تتوقف أساسا على منتدى وطبيعة النمو لاقتصادي وسياسة التشغيل المتبعة في حين تكون الطلبات نابعة من شروط وخصائص نمو السكان عامة و الناشطين منهم خاصة.

إنه حسب قطاعات النشاط الاقتصادي، احتل قطاع البناء و الأشغال العمومية مكانة هامة من حيث عروض العمل، إذ كان يقدم سنويا سواء أثناء المخطط الرباعي الثاني أو المخطط الخماسي الأول نسبة تقترب أو تتجاوز قليلا نصف العروض الإجمالية أي ما بين 40% و 60% ولعل أول سبب في ذلك هو عدم استقرار العاملين فيه و انتقالهم إلى القطاعات الأخرى،و بالأخص القطاع الذي يعتبر أهم قطاع بالنسبة إليهم،فحسب تحريات الديوان الوطني للإحصائيات في نهاية سنة 1982،بلغت نسبة حركية العمال من القطاع الأول إلى الثاني 33.4% [64]ص72.

و قد لوحظ أن طلبات العمل الواردة لدى الديوان الوطني لليد العاملة أخذت في التناقص بفعل فتح أبواب التشغيل على مستوى المؤسسات تطبيقا للتشغيل التام المنصوص عليه في الميثاق الوطني ،ثم اتجهت إلى الارتفاع منذ السنة النهائية للمخطط الخماسي الأول نتيجة عوامل اجتماعية و اقتصادية و تنظيمية سبق ذكرها ،و الجدير بالذكر أنها كانت ترد بصفة أساسية من شبان ذكور لم يسبق لهم العمل

و مستواهم التعليمي في ارتفاع مستمر حتى أن العاطلين ظهروا أكثر تعليماً من العاملين، وقد تبين أن عروض العمل تصدر بصفة أساسية من القطاع العمومي، ومن القطاع الصناعي في مرحلة التخطيط الرباعي حيث كان يشغل مركز الاهتمام التنموي و من قطاعي البناء و الأشغال العمومية و الإدارة في المرحلة الخماسية للتخطيط و هي متمركزة جغرافياً في المناطق الحضرية الكبرى و قد لوحظ أن نسبة عدم تحقيقها متزايدة في قطاعات يتميز فيها العمل بعدم الاستقرار (قطاع البناء) .

و بصفة عامة نستخلص بأن سياية التنمية قامت على أسلوب التخطيط الشامل الذي يعتمد على الإدارة المركزية، كما شهدت بنية الاستثمارات خلال مرحلة التخطيط الرباعي تركيزاً شديداً على قطاع الصناعات الثقيلة الذي يتطلب أيدي عاملة مؤهلة و متكيفة مع التكنولوجيا الرفيعة المستوردة، مع محاولة تطبيق سياسة التشغيل التام و الجزارة بهدف القضاء على مشكلات البطالة و الاستغناء عن اليد العاملة الأجنبية، هذا في الوقت الذي كانت فيه قدرات التكوين العلمي و الذهني تعاني من ضعف كبير و تراجع سياسة التنمية تدريجياً خلال مرحلة التخطيط الخماسي عن نهج التصنيع لفائدة تطوير قطاعات الخدمة و النشاطات التقليدية الحرفية منها و الزراعية، و لما كانت ظروف العمل لا تسمح بالاستقرار في قطاعات الزراعة و البناء، الأشغال العمومية المتميزة بضعف التأطير، فأصبحت دفعات خريجي الجامعة في تزايد سنة بعد سنة تتدفق بشكل خاص إلى قطاع الإدارة المتمركزة أساساً في المناطق الحضرية الكبرى، و الذي ظهر في هذه الفترة أكثر القطاعات احتواءً لليد العاملة المؤهلة إلى جانب قطاع الصناعة، و أكبر عارض للعمل إلى جانب قطاع البناء و الأشغال العمومية و التجارة.

و قد ارتبطت قدرات الاستثمار بقدرات خلق شواغر العمل بمداخل البترول و التي كانت و لا تزال تشكل المورد الرئيسي للدخل الوطني، لذلك انهارت أسعار هذه المادة في السوق الدولية منذ نهاية المخطط الخماسي الأول، كما بقيت أكبر حصص التخرج الجامعي تصدر من الشعب التقليدية منها العلوم الطبية و العلوم الاجتماعية و الآداب ذات أكبر نسبة في النجاح على الرغم من محاولات تطوير العمل التقني استجابة لمشروع التصنيع، كما أصبحت مسألة الحصول على العمل بالنسبة لخريج الجامعة الحديث التخرج أو الذي لم يسبق له أن التحق بعمل، أي تنعدم لديه الخبرة مسألة صعبة في وضع لا يتسم بتزايد طلبات العمل بفعل التزايد المطرد لدفعات التخرج و انخفاض قدرات خلق شواغر العمل و محاولة تطبيق سياسة تشغيل آخذة بمعايير اقتصادية بحثه [67]ص 89.

فكل هذا يشير إلى الخلفية الاجتماعية و الاقتصادية لمشكلة توظيف خريجي الجامعة التي لا تتمثل في مجرد إيجاد العمل كحل لمشكل البطالة و إنما تتمثل في إيجاد العمل المناسب للخريج المناسب أي إيجاد العمل الذي يتيح فرص إبراز القدرات الشخصية و تطويرها، بحيث يرى الاقتصاديون أن المنظور التقليدي لسوق العمل يقوم على فكرة أن العمل أو منصب العمل كأي سلعة أخرى بسوق العمل، حيث

تتقاطع فيه منحنيات عرض العمل و الطلب على نحو يسمح بتحديد الأجر المتوازن و مستوى التشغيل المقترن به [68]ص212.

فبعد تخرج الطالب من الجامعة يبدأ رحلته في البحث عن منصب العمل، و إدراكا منه بأن الوضع الحالي لا يضمن منصب العمل للمتخرجين مثلما كان في مرحلة السبعينات و الثمانينات نجده يبحث من مؤسسة لأخرى، و يضع ملفا هنا و ملفا هناك و يحاول أن يستدرج معارفه بالمؤسسة الخاصة بغية توظيفه، فيكثر الحديث عن تخصصه و تمكنه منه، و النتائج التي حصل عليها في دراسته الجامعية أو حتى انه لا يظهر طبيعة تخصصه و النتائج، إذا اكتشف أن صاحب العمل لا يرغب فيه هذا من ما يعكسه الواقع، إضافة إلى مشكلة عدم الخبرة و هذا يرجع حسب الدكتور جميل صليبا إلى قلة اعتمادنا على فعالية الطالب و نشاطه، و إهمالنا ترويضه على حل المشكلات بنفسه، كل ذلك جعل أكثر المتخرجين من جامعاتنا منفعلين يحبون التواكل و التكاسل و يكرهون المبادرة و المغامرة.

و هنا تبرز فكرة مهمة و هي أن هناك ميل كبير من خريجي الجامعات إلى العمل في قطاع الخدمات الذي يعد نوعا من العمل المؤقت و المقنع الذي يؤدي إلى كبح القدرات الجسمية و العقلية التي يتمتع بها العامل، فقد يوجه خريج الهندسة في الميكانيك إلى تدريس الفيزياء في طور تعليمي ما عوض توجيهه إلى ورشة يطبق فيها كل ما تعلمه و ينجزه بإتقان، و في ظل الوضع الاقتصادي الحالي و ازدياد البطالة و نقص فرص العمل داخل سوق العمل و الذي يؤدي إلى إحساس خريج الجامعة بأنه عبئ على أسرته، لذا نجد كثيرا من خريجي الجامعة يطلبون أي عمل على البقاء بطالين و هم يملكون التأهيل لشغل منصب عمل في ميدان الشغل، و "باعتبار البطالة الوجه النقيض للعمل و قد مست المؤسسة الاجتماعية و هي الجامعة التي تساهم في تخريج إطارات في مختلف التخصصات سنويا تبقى بدون عمل خاصة داخل المدن الكبيرة بسبب اكتظاظ المدن بعدد كبير من السكان و ما يستتبعه من زيادة في عدد الأفراد الراغبين و الباحثين عن عمل، الذي يؤدي إلى اختلال في هيكل العمال" [69]ص348 .

و معنى ذلك أن نسبة كبيرة من هؤلاء الباحثين عن عمل هم من ذوي المؤهلات و التخصصات غير المطلوبة، و قد ترتبت بذلك على الدولة توفير فرص عمل لخريجي الجامعات في الستينات، الذي كان عدده كبيرا حتى ضاقت بهم أماكن العمل، و صارت هناك مشكلة إيجاد المكان و المكتب لكل منهم فضلا عن عدم إيجاد عمل على الإطلاق يقوم به الممتهن الجديد، و لكن هذه العمالة الزائدة لم تتساوى في الأجور و المرتبات المدفوعة لها و هذا بالمقابل حسب المجهود.

إن الاهتمام بالموارد البشرية و رعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة و النامية على السواء في وقتنا الحاضر، و يرجع هذا الاهتمام إلى كون خريجي الجامعة يمثلون عنصرا

هاما من عناصر الإنتاج، و لا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج و غيرها من العمليات بدون توفر الخبرات و المهارات البشرية اللازمة، و ينبع اهتمام الدول النامية بصفة خاصة بالقوى العاملة إلى عدة أسباب أهمها: الإحساس بانخفاض الإنتاجية و عدم التوازن بين العرض و الطلب في بعض التخصصات و انتشار ظاهرة البطالة، و الرغبة في تطوير القوى العاملة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة، لذلك نجد أن محاولة دراسة كيفية إدارة و توظيف خريجي الجامعة (الموارد البشرية) العاملة بكفاءة أصبحت ضرورية و حيوية و هذا يحتم تواجد إدارات أو أجهزة موارد بشرية متخصصة بمختلف المنشآت لإعداد سياسات و برامج موارد بشرية جيدة تمكن من زيادة الكفاية الإنتاجية للعاملين، "فطرق إدارة الموارد البشرية و تحقيق فرص عمل لها من أجل استغلالها بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة إنما هي نتيجة لعدد من التطورات المتداخلة و التي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية و هذه التطورات ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في إظهار الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية على أسس علمية، بالإضافة إلى تحفيز العاملين و رفع روحهم المعنوية" [67]ص20-97.

إن هناك العديد من المؤثرات الاجتماعية على إدارة توظيف الموارد البشرية في المؤسسة و هي بذلك تخلق جزءا من المناخ الخارجي الذي تعمل فيه، بحيث يمكن أن يحصل خريج الجامعة على فرصة عمل بعد أن يقوم بوصف الوظيفة و ذلك بتحديد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة، كما ينبغي أن تتناسب هذه الشروط مع طبيعة الوظيفة و واجباتها و مسؤولياتها، حتى يتمكن شاغل الوظيفة من القيام بأعبائها بطريقة فعالة، فعملية وضع شروط مواصفات شاغل الوظيفة عملية صعبة و غالبا ما ينشأ خلاف كبير بهذا الخصوص، بحيث يتم التساؤل عن ما إذا كانت هذه الوظيفة تتطلب شخص حاصل على تعليم جامعي أو متوسط وما هو مستوى الخبرة المطلوبة و مقدارها، و التدريب و المهارات الذهنية و القدرات الجسمانية و الصفات الشخصية (المظهر العام) و الصفات الاجتماعية و التخصص الجامعي و نوعه و مدة التكوين فيه.

فوظيفة الاختيار و التعيين تمثل الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث و الاستقطاب للقوى المناسبة، و تتضمن عملية الاختبار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة و بين مؤهلاتهم و خصائصهم من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة و هي تهدف إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، فنشاط الاختيار و التعيين ضروري و حتمي لأن هناك فروقا بين الأفراد من حيث الاستعدادات و القدرات و الميول و أيضا الاختلاف بين الوظائف من حيث المستلزمات و الخصائص العقلية و الجسمانية التي تتطلبها [67]ص108. و لذلك من الضروري أن يقوم المسئولون في إدارة الموارد البشرية أولا بتحليل توصيف هذه الوظائف لتحديد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يقوم بأعباء الوظيفة ثم البحث و المفاضلة بين المتقدمين لانتقاء أفضلهم و أصلحهم من حيث توفر هذه الشروط [67]ص163.

فالنشاط الخاص بوظيفة الاختيار و التعيين قد يختلف من منشأة لأخرى فقد تختصر لتشمل مجرد إجراء مقابلة شخصية مع المتقدم لشغل الوظيفة و قد تتسع لتشمل خطوات عديدة لفرز المتقدمين و انتقاء أصلحهم و يتوقف الأمر أساسا على نوع الوظيفة ومستواها في الهيكل التنظيمي لمؤسسة العمل، و هناك خطوات رئيسية تمر بها عملية اختيار الأفراد لحين صدور قرار تعيينهم و استلامهم بالعمل بالمؤسسة، و حصول خريج الجامعة على فرصة عمل عادة تبدأ بإجراءات الاختيار بالإعلان عن الوظائف المطلوب شغلها، و قد يتم الإعلان داخل أو خارج المنشأة، و قد يتم الاتصال بمكاتب توظيف خاصة بفئة المؤهلين وخاصة فئة خريجي الجامعة المحصلين على شهادات علمية .

وبناء على هذا فإن "هناك علاقة وطيدة بين مكاتب التشغيل و مؤسسات التعليم العالي المساهمة في إعداد هذه الإطارات و هذه العلاقة تحدد داخل سوق العمل" [67]ص164.

### 3.4. التكوين الجامعي و علاقته بسوق العمل

#### 1.3.4. التكوين الجامعي

فبعد الاستقلال ورثت الجزائر على السلطات الفرنسية هياكل و تنظيمات تخدم المستعمر [70]ص12. حيث بقيت في تبعيته سواء في الأشكال التربوية أو مضمونها التعليمي [71]ص3.

فتميزت هذه المرحلة بطغيان الروح الفرنسية من حيث المناهج، و بقيت سارية المفعول و يعمل بها رغم ما وصلت إليه الجزائر و ما قطعت من أشواط من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي، هذا ما أدى بالضرورة إلى سلبيات كثيرة منها النقص الفادح في الإطارات و نقص فرص العمل، و عدم التوازن بين عروض العمل و طلبات العمل، أي العلاقة بين سوق العمل و التكوين الجامعي هي علاقة شكلية، لهذا وجب إيجاد حلول تتماشى مع الأوضاع الجديدة للمجتمع الجزائري و تطوره [72]ص73.

وقد ظهرت سلبيات السياسة الفرنسية ومارست تأثيرها على الجامعة و التكوين الجامعي في الجزائر [73]ص31. بحيث تعرف الجامعة بأنها مؤسسة اجتماعية رسمية [74]ص203. أي وجودها و تسييرها ينظمه قانون و قواعد معينة بعضها مكتوب و بعضها مستمد من العرق و التقاليد الجامعية التي يجلبها معهم العاملون في كل المجالين الإداري و التدريسي، غير أن وضع هذه القوانين و الأعراف موضع التطبيق في إطار تسيير المؤسسة في الحياة اليومية لا تتم بالصورة المثالية التي تهدف إلى تحقيقها في نسبة المتدربين بالجامعة و من حيث توزيعهم على الشعب و التخصصات الأدبية و الاجتماعية التي كانت نسبتها في ارتفاع بالمقابل الانخفاض الذي سجل في العلوم التكنولوجية و البيولوجية و العلوم الدقيقة.

و من أجل تفادي هذا الانخفاض حاولت الجزائر بعد الاستقلال بإنشاء جامعات في مختلف الولايات من أجل رفع عدد المتدربين و التشجيع على الالتحاق بمختلف التخصصات التي تعتبر مؤهلا لتكوينهم من أجل الالتحاق بميدان العمل و من هذه التخصصات نجد تخصص جذع مشترك تكنولوجيا والعلوم الطبيعية،العلوم الاقتصادية،العلوم القانونية، اللغات الحية، العلوم الدقيقة، العلوم البيطرية، هندسة معمارية، العلوم الاجتماعية،العلوم الفلاحية،الإلكترونيك،الهندسة المدنية ،علم الطيران،كيمياء صناعية .

يعتبر التعليم العالي آخر المراحل التعليمية و أرقاها درجة و ينفرد بها في الغالب مجموعة من الطلاب الممتازين في ذكائهم ومعارفهم العلمية الذين هم فئة اجتماعية محدودة على عكس المراحل السابقة من التعليم التي تكون إجبارية و يمكن حصر وظائف الجامعة فيما يلي:

1- نشر العلم الذي تهدف فيه الجامعة إلى نشر العلم الراقي بين الصفوة الممتازة من نوابغ الأمة و عباقرتها و إعدادهم لخدمتها في جميع ميادين البلاد و هذا يتوقف على أساس عاملين و هما التنقيف العام والتنقيف المهني، ويقصد بالتنقيف العام تنوير عقول الطلاب لكي يدركوا الأسس التي يرتكز عليها المجتمع وحضارته و يتحرروا من الأوهام، أما الثقافة المهنية هي الدعامة الثانية التي يرتكز عليها التعليم العالي وهي إعداد الطلبة لمهنة من المهن الراقية[72]ص133.

2- كما تقوم الجامعة بربط الصلة بين النظري و التطبيقي بحيث لم تعد تقتصر المعرفة في الجامعة على الجوانب النظرية البحتة بل أصبحت تعني بالبحوث التطبيقية و تحتل مكانة في الجامعة و لم يعد العلم ناتجا عن ظروف المجتمع بل تكيف معها في مدخلاته وفي عملياته و في مخرجاته إلى حد بعيد مع سوق العمل،وإعداد الكفاءات المتخصصة بحيث تكون مهنة الجامعة في هذه الحالة تعليم المهن الرفيعة لنخبة ممتازة من شباب الأمة،لكي يكونوا قادة و إطارات عليا للبلاد و ذلك مثل مهنة الطب و الهندسة و المحاماة و ذلك لكي يتسنى للجامعة مواصلة النهوض بالعملية التربوية و تحقيق التطور المستمر في نوعية الخريجين و مستواهم العلمي،و هذه هي رسالة الجامعة التعليمية و العلمية في نفس الوقت من أهداف التعليم المثمر.

3- كما تقوم كذلك بتنمية المجتمع اقتصاديا و اجتماعيا إذ لا يمكن أن يكون العلم لأجل العلم فقط و إنما تلقى الجامعات اليوم أهمية كبرى من طرف الدولة و ذلك للرسالة التي تحملها و بما فيها من منفعة للبلاد و عن طريقها يمكن النهوض بتلك المجتمعات و حل مشاكلها و لذلك و يجب أن يكون اتصالا دائما بما يدرس و ما هو معاش في المجتمع من مشاكل و تطورات حتى يمكن معالجتها[72]ص155.

4- كذلك نشر الثقافة، فنحن نعيش في وقت النهضة العلمية و التطور التكنولوجي (عصر السرعة) و التطور السياسي و الاقتصادي لمعظم دول العالم،و في عصر الحاسوب و الانترنت، و بذلك و يجب على



الجامعة أن توفر جزءا من هذه المعالم في هياكلها التربوية، و لا تقتصر الجامعة على إعطاء معرفة جافة.

و بالتالي إعطاء إطارات لا تعرف عن ثقافة دول أخرى شيئا، لذلك وجب توفير جو من المعرفة والتبادل في جميع المجالات المعرفية، و منه اكتساب معارف جديدة عن ثقافة البلد و البلدان الأخرى، و تنمية الوعي الفكري و السياسي.

5- فمن الوظائف الأساسية للجامعة نجد البحث العلمي الذي يركز أساسا على تكوين الطالب للقيام بعرض مفصل لمشكل محدد أو دراسة معمقة، و يمثل كشف الحقيقة أو التأكيد على حقيقة قديمة، و تدريبه على إتباع الأساليب العلمية للوصول إلى حقائق علمية محددة بقصد تعديلها أو إضافة الجديد لها، و كذا تعلم أساليب البحث العلمي في مواجهة مشكلاتنا اليومية و العامة باستخدام طرق علمية منظمة سواء داخل الجامعة أو في ميدان العمل.

فتطبيق التفكير و البحث العلمي هو اعتماد التخطيط كمبدأ لمواجهة المشكلات الفردية و الاجتماعية، لأنه يعتبر أحد منجزات البحث العلمي الهامة، و التي كان أساسا للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

إن ممارسة أي عمل تتطلب أن تكون لدينا أساليب و مهارات البحث العلمي، لكي نفهم هذا العمل ونحلل أبعاده و مهاراته الأساسية، مثلا مهنة المحاسبة تتطلب أن نتقن مهارات البحث العلمي، كالدقة في التسجيل، و النظرة الشاملة للموقف، و تحليل الواردات و المصادر، و نقل الحسابات، و مهنة فني الاختبارات أيضا تتطلب إتقان مهارات البحث العلمي مثل استخدام الأجهزة و الأدوات بدقة، و ضبط العوامل و المتغيرات، و إجراء التجارب، و وضع الفروض اللازمة، و تكرار التجارب.

فإذا كانت ممارسة العمل تتطلب إتقان مهارات البحث، فإن تطوير هذا العمل يتطلب أيضا إتقان مثل هذه المهارات، فعلى المهندس أن يعرف كيف يقلل من تلف الآلات، و كيف يجعلها أكثر قدرة على العمل بكفاءة.

فاختيار المهنة المراد ممارستها يتطلب أيضا البحث العلمي و ذلك بالتحليل لقدرات الفرد و ميوله، و تحليل المهنة نفسها و للمهارات اللازمة لأدائها، إذ الطالب بعد تخرجه حين يلتحق بالمهنة الهندسية المساعدة أو المهنة التجارية، يحتاج إلى معرفة الظروف التي سيعمل بها، و مدى ملائمة قدراته للمهارات اللازمة للنجاح في العمل، و هكذا يمكن القول بأنه علينا أن نفكر تفكيراً علمياً قبل أن نلتحق بأي مهنة، و لذلك نرى الجامعة أو الجهات التربوية المسؤولة هي التي تقوم بمثل هذه الدراسات و الأبحاث لتوجه الطلاب توجيهها مهنياً مناسباً سليماً من خلال عملية التكوين في البحث العلمي و وسائله.

6- فالجامعة تقوم كذلك بتزويد طلابها بقدر مناسب من الثقافة السياسية على النطاقين القومي والعالمي، كما أن دورها بارز في نشر هذا النوع من الثقافة لكافة أبناء المجتمع بصفة عامة [72]ص155.

إن الجامعة الجزائرية منذ ظهورها تعمل على التكوين العلمي من أجل إيجاد العلم الصحيح والعمل به و يتطلب ذلك الدقة و الجد و المثابرة و التضحية و هذه كلها فضائل خلقية،و ذلك لتقديس العلم و لقد عيّنت الجامعة الجزائرية بالأهداف التالية:

1- العمل على إقامة نظام جامعي جديد،مع مراعاة الوضعية السائدة في البلاد ،و تتميز بالبنية الناقصة و الإمكانيات البشرية المحدودة.

2- العمل على إيجاد نظام جامعي قادر على أن يقدم في أسرع وقت للقطاع الاقتصادي النشط و ما يحتاج إليه من الإطارات الضرورية من حيث الكم و الكيف والعمل على إقامة نظام جامعي يلبي في أسرع وقت متطلبات التنمية في البلاد مع مراعاة المعايير المتعارف عليها في البلدان المتقدمة علميا و تقنيا.

3- تكوين إطارات تضاهي في كفاءتها التقنية الدول التقنية و كيف يمكن أن نجعلها تواجه مشاكل التخلف و تتقدم بالحلول الناتجة لها.

4- وجوب تفادي تسرب الطلبة في مختلف الشعب و الفروع العلمية في المدارس العليا و المعاهد المختلفة و العمل على أن تجني البلاد الثمار المبتغاة من الأموال التي أنفقتها في الميدان التعليمي من خلال التوظيف.

5- توسيع التعليم الجامعي و توفيره لكل الراغبين في الدراسة من أجل توفير الإطارات العليا للبلاد في مختلف التخصصات التي يتطلبها سوق العمل .

6- و ربط التعليم الجامعي بالحقائق الوطنية عن طريق معالجة المشاكل الوطنية .

7- و توجيه التعليم العالي نحو الفروع التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.

8- إعطاء التعليم العالي بعده التقني و العلمي بالإضافة إلى إعطائه بعده الوطني و خاصة في مجال اللغة العربية.

ومن كل ما سبق يمكن تحليل ذلك بالقول أن الجامعة الجزائرية عرفت تحولا كبيرا بالمقارنة بالفترة التي تلت الاستعمار و نتج عن ذلك تغيير عميق و شامل في أهداف و رسالة البنية التربوية لهذه الأخيرة،و ذلك لتحقيق الانسجام و التفاعل مع الواقع المعاش،و نتيجة كل هذه التحولات ألقى على عاتق

الجامعة اليوم مهام عديدة و كبيرة، بحيث شرعت منذ السبعينات في عملية الإصلاح الشامل للتعليم العالي و شمل برامجه و أهدافه و طرقه و طرق تكوين الإطارات الجامعية و مناهج البحث العلمي و كان ذلك كله على إثر إنشاء وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر و الذي يحدد فيه ما يلي:

تكوين الإطارات التي تحتاج إليهم البلاد في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و العمل على تكوين أكبر عدد ممكن من الإطارات بأقل ما يمكن من الكلفة، و ان يكون الإطار المكون من الجامعة حائزا على صفات ملائمة للمستوى الذي تحتاج إليه البلاد حتى يكون قادرا على حل المشاكل الخاصة بها و لكي يتحقق هذا كله و جب أن يتصف الإطار بخصائص و هي أن يكون مشبعا بالشخصية الجزائرية و الواقع الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد و أن يؤهله تكوينه لحل المشاكل النوعية للبلاد، و التحدي لها بشكل واعي و جدي و أن يضمن له تكوينه العلمي مستوى يمكنه من استيعاب كل تطور علمي و معرفي في الجامعة من خلال احتلاله منصبا مهنيا في ميدان العمل.

كما وجه الهدف في هذا البرنامج إلى نوعية الإطار المراد تكوينه و اشتمل على أن يكون مؤهلا وواعيا بمشاكل الجامعة و منه مؤهلا لحلها و التخفيف من حدتها و الوعي بالواقع الاقتصادي للبلاد و أن يكون من ذوي الاختصاص التقني قادرا على المشاركة في تعزيز التراث الثقافي و المعرفي للبلاد.

فمن بين أهداف الجامعة نجد الصلة و التكامل بين ما يدرس و ما هو معاش أي بين التكوين و التشغيل و تحسين نوعية و مردودية التكوين و إعطاء دفعة جديدة للبحث العلمي و تطويره لمسايرة الركب الحضاري و الإشعاع الثقافي و هو "إثراء ثقافة البلاد في جميع الميادين، و أن يكون مشاركا في تطور التنمية الاشتراكية للجزائر و تطور العلم لخدمة الشعب و ذلك بمساعدته على تحقيق النمو الشامل لجميع جوانب الشخصية" [75] ص 81.

فتحقيق النمو الشامل يتوقف على مدى اكتساب الفرد القدرة على توجيه ذاته دون الاعتماد على شخص آخر، إلا ما كان من مساعدة فنية، يطلبها حتى يصبح أكثر إدراكا لحقيقة نفسه و للعالم المحيط به، فيصبح التوجيه في أعلى صورة تعلما و اكتسابا لاتجاهات و فلسفة خاصة بالإنسان، و يستطيع بذلك أن يصل إلى أقصى درجة من درجات النمو للفرد، و تسمح له أن يحقق ذاته أي أن يقوم بالدور الذي يتصوره لنفسه في مجالات الحياة المختلفة في الدراسة أو المهنة أو المجتمع بصورة عامة.

فالتوجيه المدرسي و المهني هو الذي يعمل على ربط التعليم عامة بالحياة و مجالاتها الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية، و يؤمن الطاقات البشرية اللازمة لسوق العمل حسب خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية [76] ص 5.

### 2.3.4. سوق العمل

يعتبر سوق العمل ميدان يتكون من مجموعة الوحدات الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي الذي يلعب دورا مهما في ضمان بقاءها و بذلك بقاء سوق العمل.

شهدت الوحدات الاقتصادية لسوق العمل عدة مراحل أدت بالضرورة إلى إعادة هيكلتها و استقلالها [77]ص431. وتعتبر عالم قائم بذاته يحتوي على كل عناصر الحياة من مكان و قوانين خاصة و أفراد و نمط معين للحياة ووظائف متعددة و مختلفة و متناسبة فيما بينها و متطورة في كثير من الأحيان بالإضافة إلى تطبيق إستراتيجية حتى تتمكن من تنظيم مواردها وطاقاتها وبالتالي تحقيق أهدافها النهائية المتمثلة في الربح والنمو و البقاء، فهي الخلية الأساسية للاقتصاد الوطني تهدف إلى تقديم سلع و خدمات للمستهلك و امتصاص البطالة.

كما "تعتبر مجموعة الوسائل المادية و الموارد بشرية التي تباشر النشاط وفق توليفة محددة و تنظيم معين بغية الاستجابة إلى رغبات المستهلك لتحقيق أقصى الأرباح الممكنة، قد تكون أصولها ملكية فردية خاصة أو جماعية" [78]ص25.

ومعنى هذا أنها دائمة الاتصال بالعالم الخارجي أو بالمحيط المتغير و المليء بالفرص والمخاطر المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على الوحدات الاقتصادية المكونة لسوق العمل بمختلف أشكالها من وحدات حرفية تقليدية أو متجر خاص، أو شركة إنتاجية متوسطة، أو شركة متعددة الجنسيات، تتمتع باكتساب الشخصية المعنوية و يترتب عليها نتائج و آثار تتمثل في الذمة المالية و الأهلية و المواطن و النائب عنه و حق التقاضي.

" تتميز الوحدة الاقتصادية لسوق العمل بالبقاء و الإنتاج، أي عليها أن تكون قادرة على البقاء و ذلك حسب ما يقدم لها من تمويل كاف و ظروف سياسية مواتية و عمالية كافية [79]ص30. أي أن تكون قادرة على أن التكيف مع الظروف المتغيرة، و القدرة على الإنتاج و تحقيق الهدف وفقا للبيئة، وأن تكون مناسبة للبيئة التي وجدت فيها، و تستجيب لهذه البيئة، و لا تكون منعزلة، أي إذا كانت البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهامها في أحسن الظروف و بالتالي بلوغ الأهداف و البرامج المسطرة، و من هذه الأهداف نجد هدف تحقيق الربح الذي يعتبر من بين المعايير الأساسية لاستمرار سوق العمل و تحقيقه للتطور و تلبية متطلبات المجتمع و عقلنة الإنتاج، و ضمان مستوى مقبول من الأجور و تحسين مستوى معيشة العمال و إقامة أنماط استهلاكية و السهر على تنظيم و تماسك العمال بحيث تنشأ في سوق العمل داخل الوحدات الاقتصادية علاقات مهنية و اجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم العلمية و تخصصاتهم

و انتماءاتهم الاجتماعية و السياسية،و تدريب العمال المبتدئين وتدريب القدامى على التكيف مع التغيرات الحاصلة، تماشياً والتطورات الاقتصادية الحديثة، وتوفير الوسائل الترفيهية و الثقافية .

فعلى وحدات سوق العمل أن توفر وسائل الترفيه و الثقافة سواء للعمال أو أولادهم ،و ذلك من أجل راحتهم و تحسين مردوديتهم في العمل وتحقيق الأهداف التكنولوجية ،و"حتى يتمكن سوق العمل من البقاء والنجاح، لابد أن تمتد وحداته الاقتصادية بحسن التسيير"[80]ص5. وذلك بالاستغلال و التنسيق العقلاني للموارد المادية والمالية والبشرية المتخصصة في مختلف المجالات ذات الفعالية و الكفاءة و المهارة في ميدان العمل بهدف تحقيق التنمية الشاملة.

### 3.3.4. التكوين الجامعي و علاقته بسوق العمل

إن الاستغلال و التنسيق العقلاني للموارد البشرية و المادية عملية تتم داخل سوق العمل، تقوم بها الجامعة عن طريق مساهمتها في تكوين الطلبة و توجيههم مهنيا بعد التخرج، بحيث تتم هذه العملية حسب الصيرورة المتمثلة في التخطيط و التوجيه و التنظيم و الرقابة الإدارية، قصد تحقيق الأهداف المشتركة بين التكوين الجامعي و سوق العمل[78]ص103. أي لا يمكن تحقيق علاقة فعلية متكاملة بنائياً و متكافئة وظيفياً و متوازنة بين التكوين الجامعي و سوق العمل إلا إذا تم الاعتماد على العمليات الأربع التي تعتبر سر النجاح و تحقيق الأهداف المشتركة بينها.

فالعلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل هي علاقة ذات منظور حركي، قائمة على عملية دائرية مستمرة مبنية على التفاعل المتبادل بين الجامعة و سوق العمل، وتبدأ بتحديد الأهداف أي بالتخطيط، بحيث لا يجوز أن نعتبر البداية عند الرقابة الإدارية، لأنها تنتهي بالكشف عن ما وجد من انحرافات أثناء التخطيط، وينتج عنها إجراء تعديلات جذرية أو طفيفة على السياسات والإجراءات وغيرها من الخطط.

فالعلاقة بين الرقابة و التخطيط تعكس العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل من خلال الأهداف المشتركة، بحيث يتطلب تحقيقها استخدام الأسلوب العلمي لحل المشاكل من خلال الاعتماد على المهارات العلمية و الفنية و التقنية، و القدرة على استعمالها بالاعتماد على الإجراءات و الأساليب المتخصصة في مجال معين، و هذه المهارات هي الأكثر أهمية بالنسبة لخريجي الجامعة، و الممارسين لمهن معينة، بحيث يشترط القدرة على أداء العمل بكفاءة عالية، إذ بدون ذلك يصعب عليه التكيف و التحكم في العمل و عدم القدرة على حل المشكلات التي تعترضهم أثناء قيامهم بأعمالهم، واستعمال المهارة الإنسانية التي تتمثل في القدرة على الاتصال والتحفيز و قيادة الأفراد و المجموعات، هذه المهارة تتمثل في العلاقات الإنسانية التي لها أهمية كبيرة بالنسبة للعامل، الذي يترتب عليه أن يوازن بين جهات ذات

مصالح مختلفة و أن يكون قادرا على الإقناع و التفاوض للتنسيق مع كل من يكون متعاوننا معه تعاوننا حيويا و ضروريا لنجاح مهمته، تلك المهمة التي تتطلب منه أن يركز على نتيجة العمل القائمة أساسا على عمليات التخطيط والتوجيه والتنظيم و الرقابة.

فالتخطيط هو أسلوب و منهج يهدف إلى دراسة جميع الموارد و الإمكانيات المتاحة في المنطقة أو الإقليم أو الدولة و من ثم استخدامها استخداما يتماشى و احتياجات و تطلعات المجتمع [82]ص13. و اختيار أحسن البدائل المتاحة لتحقيق أهداف محددة و متفق عليها، و هو أحد الدعائم التي يتوقف عليها نجاح العمل و حل العديد من المشكلات و وضع منهاجا فعالا لتحقيق الغايات، و يعتمد على الوعي بالظروف الحاضرة و التعمق في التفكير و الضبط و الإتقان، و تتحقق هذه الأسس كلما كان المخطط ملما بكل التفاصيل و الحقائق [82]ص152.

يعتمد التخطيط على التنبؤ بالأهداف، بحيث يقوم التخطيط في التنبؤ على الإحصاء واستقرار اتجاهاته بغية تصور ما سوف يكون عليه الحال مستقبلا إذا استمرت ظروف الماضي سائدة، و يكون التنبؤ دقيق كلما تمكن المخطط من التحكم في الظروف طوعا لإدارته و عمل فيها وفقا لما يهدف إليه و تعني هذه الأهداف متابعة الغايات التي تصبوا الخطة إلى تحقيقها في المدى الطويل أو تكون أهداف جزئية و فنية يهدف المخطط في خلالها إلى التغلب على المشكلة القائمة [83]ص159.

أما عناصر التخطيط فتتمثل في السياسات التي هي بمثابة القواعد و المبادئ الأساسية التي يلتزم بها المخططون و المنفذون و تعد زائدا لهم في خطواتهم التخطيطية و التنفيذية و الوسائل التي لابد من توافرها لتحقيق الهدف و تتمثل هذه الوسائل و الأدوات في ما هو مادي مثل الآلات و الأموال و المواد و ما هو بشري مثل العاملين و الفنيين و الكتابيين و رجال الإدارة، و كذا العمليات التفصيلية المتمثلة في الخطوات الواجب إتباعها و ما يجب أن يتم انجازه في سلامة و تتابع و انتظام وفقا لإجراءات مقدرة و منظمة كما يتمثل هذا العنصر في تحديد الأجهزة و الأشخاص الذين يعهد لهم بكل عملية تفصيلية، و البرامج الزمنية التي يركز عليها التخطيط و يتم من خلالها تنفيذ الأهداف المتبعة فهناك خطة طويلة الأجل و خطة قصيرة الأجل و غيرها فلا بد من عدم التداخل في العمليات المختلفة خلال المدى الزمني أي لابد أن تكون لكل عملية فترة زمنية محددة لها، و عنصر الموازنة التخطيطية المتمثلة في ضرورة تحديد و توضيح كافة النفقات و المصاريف من فائض أو عجز و التي يجب الالتزام بها و تحدد أثناء التنفيذ [81]ص162.

لا شك أن التخطيط يعد مطلبا رئيسيا فهو الوسيلة التي يستطيع العامل من خلالها أن يواجه المستقبل الذي لم يحسب الإنسان حسابه بدقة و لم يتخذ بشأنه الاحتياطات اللازمة خلال الطريق، و لا يستطيع تحقيق الأهداف المبتغاة و بعبارة أوضح بدون التخطيط تتم الأعمال بصورة مرتجلة و تخبط

الجهود و تتحرف عن مسارها السليم و تعم الفوضى و لا يكون هناك ضابط للأعمال، و تتمثل أهمية التخطيط في كونه يمكننا من التنبؤ، أي تحديد المسار أو المسلك الذي سيتخذ في المستقبل إضافة إلى تحديد الاتجاه بشكل عام، أو تحديد عدد الاحتمالات المنتظر حدوث بعض منها و كلما اتسع أفق المخطط كلما كانت توقعاته أكثر شمولاً، و من الممكن تحقيق بعض منها في الواقع الفعلي، تركيز الضوء على الأهداف الذي يمثل نقطة بداية، ففي كل خطة يقوم المخططون بتحديد الغايات و الأهداف التي ينشدون تحقيقها من خلال العمليات التخطيطية و لا بد من أن تكون هذه الأهداف جادة و ممكنة التطبيق والتنفيذ و واضحة أمام كافة المستويات الإدارية و أما المنفذون و تحديد الهدف من خلال التخطيط يساعد الإداريين على معرفة المسلك و المسار الذي يسلكونه بغية تحقيق أهداف المجتمع، تحقيق التناسق في الأعمال و تطوير أساليبها بحيث يهدف التخطيط في أي منظمة أو منشأة إلى تحقيق أهداف محددة و لذلك فإنه لا بد أن يجمع الأهداف الجزئية و أن التنسيق بينها يحقق التكامل فيما بينها بغية الوصول إلى هدف نهائي، و بذلك ساهم التخطيط مساهمة فعالة في تحقيق الانسجام بين الأهداف الفرعية كما لا بد أن يركز التخطيط الانتباه إلى ضرورة التعديل في الأساليب المتبعة من العمل كلما اقتضت الظروف ذلك لمواجهة الظروف المتغيرة و بذلك يتحرك العمل و يتحقق التطور و الصعود إلى أعلى و يتحقق بذلك التوافق المهني بالمعنى الحقيقي للمؤسسة [84] ص 78.

فلكي يكون التخطيط جيداً و فعالاً يؤدي إلى تحقيق علاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل ذات المستوى الأعلى بوجود التوازن بين طلبات و عروض العمل، و ذلك أن يكون متوفراً على مجموعة من الخصائص منها:

1- أن يكون للخطة الموضوعية هدف واحد محدد، البساطة و الوضوح و البعد عن التعقيد و عدم الاختلاف على أي بعد أو هدف.

2- و أن توضع مستويات محددة للعمل و تتولى مسؤولية التنفيذ و أن تكون الخطط واقعية و ملائمة لظروف الموقف، بحيث يجب أن تكون الخطة واقعية و أن تصاغ في ضوء الإمكانيات الواقعية المتاحة و القائمة بالفعل في المجتمع.

3- أن يقوم على التوقعات المقبولة كما يجب الاسترشاد فحسب.

4- و لا بد من أن تكون هناك مستويات محددة للعمل تنوي مسؤولية التنفيذ والتنسيق حتى لا يحدث الازدواج و التضارب و تمييع المسؤولية [83] ص 167-170.

5- كما يجب أن كون التخطيط دقيقاً لأنه ركيزة أساسية في جزء التنبؤات، و تتمثل الدقة في أن المخطط عندما يقوم بجمع و حصر العلاقات و القوى المادية و الطبيعية و البشرية المتاحة في المجتمع يجب أن

يكون كلما بذلك بصورة واقعية، فيجمع البيانات الصحيحة تماما و الحديثة و التي لا يشوبها الغموض أو النقص، و ذلك لأن الغموض يحول دون تحقيق الأهداف المبتغاة .

6- لابد أن يضع المخطط في اعتباره ما تسيرها الخطة من ردود أفعال سواء من جانب العاملين الذين سيقومون بالتنفيذ، أو من جانب الأجهزة الإدارية الأخرى التي لها علاقة بالموقف أو من جانب المنافسين وغيرهم، وذلك لان الخطة السديدة هي التي تضمن ما يعالج المشكلات التي يمكن أن تظهر أثناء المسيرة المتغلبة على كافة المعوقات ،منها مشكل التحاق خرجي الجامعة بمهن خارج التخصص ، والذي يأخذ أكبر قدر ممكن من التخطيط و التنظيم داخل المؤسسة و لتفادي هذا المشكل يجب أن يخضع

للتخطيط ،بحيث يتساءل المخطط بينه و بين نفسه عن ردود الأفعال المتوقعة بالاعتماد على المرونة التي تمكنه من مواجهة المشاكل التي لم يكن قد توقعها المخطط أثناء وضعه للخطة، و ذلك يتمثل في قدرة الخطة على مواجهة مختلف المواقف دون إجراء تعديلات جذرية بما تغير من معالمها الأساسية و ضرورة البدء بوضع الخطط الفرعية و الجزئية، و انه كلما كان التخطيط جيدا و فعالا تحققت الأهداف المشتركة بين التكوين الجامعي و سوق العمل، و بذلك يتحقق التطور و التنمية الشاملة و تحتل الجامعة و سوق العمل مكانة اجتماعية ذات المستوى الأعلى.

و بالرغم من ذلك فإن هناك صعوبة و ضع التقديرات الصحيحة و الدقيقة التي تقوم عليها الخطط في سوق العمل و الجامعة الجزائرية، و ذلك بسبب صعوبة صياغة التقديرات المستقبلية بالرغم من أن هذه التقديرات هي الأساس الذي يرسم على أساسه معالم الخطة ،وكلما كانت التقديرات غير دقيقة و عملية صعبة المنال فإن الخطط قد تكون افتراضية، و هذا الأمر يمثل عائقا أمام العملية التخطيطية و لذلك يمكن التغلب على هذه المواقف من خلال وضع البدائل و الخطط البديلة فلا يكتفي المخطط بخطة واحدة و لكن يجب أن تكون لديه العديد من البدائل المرنة و بذلك تتوفر في الخطة سمة المرونة، و سرعة التغير بحيث يمثل التغير الاجتماعي عائق أمام التخطيط حيث تكون الخطة موضوعة وفق ظروف اجتماعية ،اقتصادية معينة و سرعان ما تتغير هذه الظروف ، و في هذه الحالة يجب على المخطط أن يعدل خطته بالصورة التي تتفق على الظروف المتغيرة و أن تتضمن التعديلات متطلبات الموقف المتغير ، و تحقيق الالتحام بين كل المؤثرين من منفذين و مشرفين و مخططين على تنفيذ الخطة و ذلك بغية الاستماع إلى آراءهم و أفكارهم و تصوراتهم التي يكونونها من خلال الممارسة الفعلية ، و التنفيذ الفعلي، و تجنب الفصل التام بين الأجهزة التخطيطية و الأجهزة التنفيذية، و إعلان الخطة على جميع المهتمين لها و أن نريها لهم بالتفصيل موضحا لهم أهم معالم الخطة و أهدافها، إضافة إلى توضيح ما يجب أن يسلكوه و يتبعوه و أن تحدد لهم حدود الحرية التي يحق لهم ممارستها إذا واجهتهم أية مشكلات في الميدان.



و بهذا يمكن الاطمئنان على حسن تنفيذ الخطة عندما توضع موضع التنفيذ، و مراعاة المخطط بأنه يتعامل مع بشر و أن يراعي العامل الإنساني أثناء وضعه للخطة، من خلال متابعته و تقويمه لها في الطبيعة البشرية و ما تتضمنه من مظاهر و ما يؤثر فيها من محددات السلوك عن طريق التنظيم.

فالتنظيم هو الشكل الذي تبدو فيه أي جماعة إنسانية لغرض تحقيق هدف مشترك [132]ص174. كما انه عمل اجتماعي مستمر يتم عن و عي و إدراك التنسيق أوجه النشاط البشري في مجال معين، و من أجل تحقيق هدف متفق عليه، و يقتضي هذا العمل أن تحدد العمليات التي يجب انجازها و عين الأفراد الذين سوف يتولونها ثم توزع الأعمال عليهم وفقا لقدراتهم، مع تجمعهم في شكل أجهزة إدارية يشرف بعض على الآخر بحيث تكون العلاقات بين جميع الأجهزة الواضحة و المحددة حتى تسير الأعمال في سلامة و تتم بالشكل الصحيح و يتحقق الهدف في نهاية الأمر بأقل تكلفة و جهد و في أقصر وقت [86]ص27.

لقد عرف التنظيم بأنه ترتيب منسق للأعمال اللازمة لتحقيق الهدف و تحديد السلطة و المسؤولية المعهود بها للأفراد الذين سيقومون بتنفيذ هذه الأعمال كما عرف التنظيم بالإطار الذي يضم القواعد و اللوائح و الصلات بين الأفراد و يحدد السلطات العاملين ومسؤولياتهم و واجباتهم لتحقيق أهداف الخطة بعدما تم تجميع أوجه النشاطات اللازمة لذلك، بينما عرف الهيكل التنظيمي بأنه ذلك الإطار الذي يحدد التركيب الداخلي للمنظمة مبينا التقسيمات التنظيمية و الوحدات الفرعية التي تقوم بأداء الأعمال و النشاطات التي يتطلبها تحقيق الأهداف، كما يوضح نوع العلاقات بين أقسامها و خطوط السلطة و شبكات الاتصال و من هذين التعريفين فإنه كثيرا ما يتم الخلط بينهما، فالمفهوم الموضوعي يقصد به النشاط الذي يتضمن تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق الأهداف و تنظيمها في إدارات و أقسام و تحديد المسؤوليات و السلطات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف و تنظيم العلاقة بين الأفراد القائمين لها، أما المفهوم الشكلي يقصد به المؤسسة أو المنظمة و هي "الهيئة التي تضم جماعة بشرية و نظمت في شكل إدارات أو أقسام لتحقيق أهداف محددة و لذا يقصد بالتنظيم في هذه الحالة المعنى الموضوعي، كون النشاط أو الوظيفة أو المهنة الممارسة أو التنظيمية أما الشكلي فهو الإطار الذي يظهر به التنظيم" [87]ص10. و من أنواع التنظيم نجد:

التنظيم الرسمي وهو ذلك التنظيم الذي يتم عن و عي و إدراك بغية التنسيق بين أوجه النشاط المختلفة أو تنظيم منشأة ما بقصد تمكينها من تحقيق أهداف محددة و لا بد أن يكون التنظيم محدد المعالم و من أشكاله نجد التنظيم الرأسي.

يتسم التنظيم الرأسي بأنه يسند على قاعدة معينة مفادها أن كل رئيس يملك سلطة مطلقة في توجيه تابعيه، و التابع يوجه كل من مساعديه و هكذا تتحرك السلطة رأسياً من أعلى التنظيم إلى أسفله و يتميز هذا الشكل بالبساطة، و التنظيم الوظيفي يتميز بأنه يركز على التخصص في النشاط أو الوظائف داخل المنظمة و المنشأة إذ تختص كل و حدة إدارية فيها بنشاط وظيفي محدد المعالم تقوم بممارسة حتى و لو كان ضمن مجال العمل عند وحدات أخرى بحيث يعتبر فريدريك أول من نادى بضرورة إحلال التنظيم الوظيفي في مجال التنظيم الرأسي، و طالب بأن يعين لكل مشروع عدد الفنيين يتخصص كل منهم في عمل فني يميز به ، و هؤلاء جميعاً يشرفون على مجموعات من العاملين يتميز هذا النوع بالتخصص و تقسيم العمل و التعاون [87]ص161.

و هذا يعني بأن العمل يقتضي مع من تتوافق قدراته و كفاءته في مجال معين، إضافة إلى أن في هذا التنظيم السلطة تكون غير واضحة، و أن الإشراف فيه متعدد و متداخل، و التنظيم الرأسي الوظيفي يجمع بين النمطين السابقين و تحقق المزايا التي يتمتع بها كل من النمطين معا بالإضافة إلى أنه يتجنب عيوب كل منهما، فيجمع بين السلطة و الخبرة الفنية من أصحاب السلطة الاستشارية، و يتميز هذا الشكل بقدرة المدير على التفرغ للعمل الإداري والمرونة في التنظيم ، بحيث يشبه هذا النمط التنظيم الرأسي الوظيفي ، غير أن المشورة هناك تقدم بواسطة أشخاص منفردين و لكنها تقدم في هيئات جماعة تتخذ شكل اللجان و تضم كل منها عدداً من الأعضاء المتخصصين في موضوع مشترك أو الذين يمثلون اتجاهات ذات علاقة بالموضوع الذي تختص به اللجنة .

أما التنظيم غير الرسمي فهو موجود في كل مؤسسة رسمية، و هو " عبارة عن مجموعة من الناس لهم اتصال و فهم متبادل يحددون لأنفسهم هدف معين من خلال أدوار و مراكز اجتماعية و وظائف محددة " [87]ص161. و يهدف إلى تحقيق نتائج جماعية موحدة، و هذا التنظيم غير محدد الشكل و يختلف نطاق تماسكه باختلاف تصرفات المسيرين و طبيعة المنشأة وظروفها.

"يعد التنظيم من أهم العمليات الإدارية الأساسية في أية منظمة، و لكي تضمن المنظمة فاعلية مسيرتها لا بد من توفر مجموعة من العناصر الأساسية و إلا عجزت عن تحقيق أهدافها و من هذه العناصر نجد تحديد الوظائف" [87]ص165. أي يعد التنظيم مجموعة من الوظائف، و هي أساس قيام النظام ، و يتم استخدامها بتجميع النشاطات المتشابهة كما أن الوظيفة هي الأخرى تتألف من مجموعة من الواجبات و المسؤوليات التي تسند إلى الفرد، و هو الموظف الذي يتمتع بحقوق و يلتزم بأداء الواجبات و يتطلب تكوين التنظيم تحديد الوظائف و وصفها و تقييمها و تحديد عدد الأفراد الذين يشغلونها، و تكوين الإدارات بحيث يتم تجميع الوظائف المتشابهة بالإدارات تكون تحت قيادة مدير واحد، و تحكم هذا التجمع عدة اعتبارات منها التخصص و ذلك للاستفادة من مزايا التخصص في تقسيم العمل.

فتجميع الوظائف المتشابهة في إدارة واحدة يحقق منافع متعددة منها خلق فرص الإبداع و قلة في الاتفاق و إتقان في العمل و قلة في الأخطاء، و نطاق الإشراف، إذ ينبغي أن يأخذ التنظيم بعين الاعتبار عدد الأفراد الذين يستطيع الرئيس الواحد أن يشرف عليهم بكفاءة فإذا زاد عدد المرؤوسين على الحد الذي لا يستطيع المدير الإشراف عليهم بفعالية و ينعكس ذلك على كفاءة الإدارة و من ثم عل أداء المنظمة، و تحقيق التكامل و التنسيق بين كافة الأنشطة و الجهود بحيث يتم توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف دون تعارض أو تقاطع في الاختصاصات و تسهيل الرقابة إذ لا بد من الأخذ بنظر الاعتبارات تدعيم عملية الرقابة و تجميع الوظائف بإدارات متخصصة، انخفاض بالتكلفة أو قلة في الإنفاق إذ لا بد أن يكون تكوين الإدارات خاضعا للتقسيم الاقتصادي بمعنى أن لا يكون التنظيم مصدرا لزيادة التكاليف والعمل لإخفاها و مراعاة طبيعة العمل عند تجميع الأنشطة و الوظائف و ذلك ضمان للحصول على الفرد الذي تتوفر فيه شروط العمل.

يتميز التنظيم بمجموعة من الخصائص منها وحدة القيادة و تسلسلها لضمان سير العمل ، و مناسبة نطاق الإشراف بحيث يجب أن يكون منسقا و تجنب الازدواج و هو تكرار نفس الأعمال بواسطة أشخاص متعددين و باعتبار أن هذا يؤدي إلى الارتباك في العمل و اضطرابه و يبدد الوقت و المال و الجهد [87]ص166.

فالتنظيم الجيد و الأمثل هو الذي يتجنب الازدواج و ذلك من خلال التنسيق و الترتيب و التحديد الدقيق لأعمال كل من يعمل داخل المنظمة و تكافؤ السلطة مع المسؤولية والوضوح في تحديد المسؤوليات و مراعاة الطاقة البشرية في توزيع الواجبات و ذلك بتحديد و توزيع الأعمال و المهام داخل المنظمة يجب أن يضع الرئيس في اعتباره أن كل إنسان له طاقة و مقدرة معينة و يجب أن يكلفه بالأعمال و المسؤوليات التي تتفق و طبيعة قدراته و إمكانياته الجسمية و العقلية و النفسية و كذا تفويض السلطة و شبكة الاتصال بين كافة المستويات داخل المؤسسة سواء كانت هذه المستويات عالية أو وسطى أو دنيا، و أن يركز الاتصال على توضيح الواجبات و التعليمات و توجيه الأوامر و التعليمات و الإرشادات و النصائح و أن يوضح للعاملين ما لهم و ما عليهم و التنظيم و البساطة بحيث يجب أن يكون التعديل بسيط و غير معقد و أن يكون قابلا للتعديل مع الظروف المتغيرة و استقرار النظام و ذلك بارتكاز التنظيم في المنظمة على بناء تنظيمي يقوم على الاستقرار و هذا بغية أن لا يتغير الموظف و العاملين .

و منه فإن التنظيم يقوم على أسس من بينها تحديد الأهداف الرئيسية المراد تحقيقها و تحديد مجالات العمل الرئيسية التي تساعد في تحقيق الأهداف و تحديد الأنشطة المساعدة التي تساعد في تحقيق الأهداف و تجميع أو تجزئة الأنشطة المختلفة إلى وظائف و توزيع الوظائف إلى أقسام و إدارات و تكوين الهيكل التنظيمي المتكامل للمنظمة، فالبناء التنظيمي يقوم أساسا على العلاقات التنظيمية التي تعتمد على السلطة في العلاقات التي تأخذ شكلا رأسيا في التنظيمات الهرمية كالعلاقة بين الرئيس و المرؤوسين أو علاقة أفقية بين المديرين في المستوى الإداري الواحد، و بعد تدرج السلطة و توزيعها و تحديد المسؤوليات، في السلطة التي لها عدة مصادر منها المكافأة بتقديم القائد المكافأة للشخص المستهدف و مصدر الإكراه و ذلك بفرض العقوبات و سلطة المرجع باندماج هوية الشخص بشخصية المرجع و رغبة المستهدف في التطابق مع صاحب السلطة و مصدر السلطة الأساسي هو الخبرة تعتمد على مقدار المعرفة و العلم الذي يتمتع به الشخص بغض النظر عن مركزه الوظيفي، و أن هذه الخبرة تعطيه نفوذا على العاملين تمكنه من إعطاء توجيهات تتبع نتيجة إيمانهم بأهمية خبرة الرئيس و حاجتهم لها، و بصفة عامة تشمل التنظيمات على عدد من المستويات الإدارية و هي تمثل التدرج في توزيع السلطات و المسؤوليات، فكلما انخفض المستوى الإداري كلما قلت السلطة التي يتمتع بها الفرد.

كما يتم تفويض السلطة التي تعتبر أمرا ضروريا في التنظيم و التنظيمات الإدارية ذات الحجم الكبير و الأنشطة المتنوعة [82] ص 22. و يقصد بتفويض السلطة نقل الرئيس الإداري جانب من اختصاصه إلى بعض مرؤوسيه ليمارسها دون الرجوع إليه، مع بقاء مسؤوليته على هذه الاختصاصات أمام الرئيس الأعلى.

و بهذا فإن هناك عوامل تؤثر في تفويض السلطة و من بين هذه العوامل نجد عامل إتباع مبدأ التخصص و تقسيم العمل بحيث تزداد الحاجة في المنشآت التي تتبع مبدأ التخصص و تقسيم العمل و تتمتع الوحدات الإنتاجية فيها بدرجة كبيرة من الاستقلالية و التخصص في أداء الأعمال المختلفة في تطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات و الكفاءة الإدارية تزداد كلما ازداد التخصص في نطاق التسيير داخل مؤسسة العمل، فما دام العمل هو عمل جماعي فإن المصلحة تقتضي أن يقتصر عمل كل موظف على نوع واحد منه يتفرغ له و يجيده كما أن هذا المبدأ و هو مبدأ الكفاءة يتطلب تجميع النشاطات المماثلة بين أكثر من وحدة تنظيمية واحدة، ذلك لأن تكرار العمل الواحد في أكثر من جهة يؤدي إلى ارتباك الأعمال و تعطيل انجازها و كذا طبيعة العمل، فإذا كان العمل يحمل صفة الابتكار و هو غالبا ما ينادى بالمستويات العليا في التنظيم، فإنه يتطلب إشرافا دقيقا مما يجعل نطاق الإشراف ضيقا يتراوح بين 6-12 شخصا.

أما إذا كانت طبيعة العمل تحمل الصفة الروتينية أو التخصص وهي غالباً ما تناط بالمستويات الأدنى مرتبة في السلم الإداري فإن الإشراف يكون أقل دقة و بالتالي يجعل نطاق الإشراف أكثر سعة بحيث يصل إلى 30 فرداً، كفاءة العمال من الناحية الثقافية و هي قائمة أساساً على الخبرة و التخصص و الشعور بالمسؤولية و ما إلى ذلك من صفات يمكن أن تؤدي إلى اتساع نطاق الإشراف لأن مثل هؤلاء العمال لا يتطلبون متابعة شديدة و دائمة، مما يمكن قيادتهم بسهولة، والإشراف عليهم، أما إذا كان العمال يتصفون بالجهل و قلة الوعي و عدم الخبرة و التخصص و التجربة و ضعف الشعور بالمسؤولية، كلما تطلب ذلك تطبيق نطاق الإشراف من أجل تركيز و تكثيف عملية المتابعة و المراقبة.

فمن الطبيعي أنه كلما زاد نطاق الإشراف عن الحد المعقول، أدى ذلك إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية للعمال بسبب ضعف الإشراف عليهم، و كلما قل نطاق الإشراف أدى ذلك إلى زيادة عدد المشرفين، و بالتالي زيادة النفقات لذلك يجب أن يحدد نطاق الإشراف بكل دقة في المستويات الإدارية المختلفة حتى يمكن الحصول على أكبر كفاءة إنتاجية بأقل النفقات عن طريق عملية التوجيه في المهنة [88]ص155.

فالتوجيه المهني أساس التوجيه التربوي، إذ نشأ هذا النوع من التوجيه على يد فرانك بارسونز و كان يتمحور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب [89]ص32. من خلال توفير معلومات خاصة بالطلاب حول التخصصات الموجودة في المراكز المهنية، و الجامعات [87]ص177. ، فبغض النظر عن وجود نصوص و منشورات قانونية لكنها جامدة لا تطبق وفق متطلبات و حاجيات الطلاب [89]ص206.

فالتوجيه هو "العمل المستمر للعامل أثناء التنفيذ، حيث يواجه المشكلات و يحقق التعاون بين العاملين و يدعم روح الفريق الواحد بينهم، و يحقق الكفاءة المستمرة في مستوى الأداء" [90]ص32.

فعملية التوجيه ضرورية لأنها تحقق أفضل النتائج و تثير اهتمام العمال بالعمل، كما تساهم في تحقيق الانسجام بين العناصر المختلفة في المنشأة و تتوقف كفاءة التوجيه على دقة التخطيط و التنظيم و يقوم التوجيه على ملاحظة سلوك العمال و العمل على تنمية الكفاءات و تشجيع الأخطاء و تفادي الأخطاء و الأعمال السلبية فهذا يتطلب اختياراً دقيقاً للأشخاص الذين سيقومون بإدارة المنشأة، كما أنه وظيفة إرشادية تستهدف توجيه العاملين و رفع مستويات الأداء بمختلف العمليات لما يتطلبه ذلك من القيام بالدور الرقابي للتأكد من دقة إنجاز العاملين للمهام التي يكلفون بها، فالتوجيه "وظيفة يقوم بها جميع المديرين في المنظمة على كافة المستويات من رقابة و اتصال و قيادة و هي تهدف إلى التأكد من دقة العاملين في تنفيذ المهام المختلفة و الاهتمام بالإدارة الجيدة للاتصالات في العمل على جميع المستويات سواء الاتصالات الرأسية أو الاتصالات الأفقية" [71]ص16.

يسعى نظام التوجيه الجامعي إلى وضع إجراءات توجه الطلبة نحو مجالات التكوين لإنتاج مختلف الإطارات التي تحتاجها البلاد، وإن انعدام الإطارات يشكل في الحالة الراهنة ضغط أوليا في مجهود التنمية، ويتعين على الجامعة بوجه الأولوية أن تجهز كافة طاقاتها لتكوين العاملين الذين لا بد منهم للتنمية، وزيادة على ذلك فإنه يجب أن لا يقتصر عملها على تكوين الإطارات النظامية في الجامعة على الشكل التقليدي فحسب، بل يجب عليها أن تستخدم مختلف الطرق الخاصة بالتكوين لتلبية احتياجات كافة القطاعات.

لذلك يركز النظام التربوي الجديد الذي يطبق في الجامعة على ثلاثة أفكار محورية ذات هدف واحد حدد من طرف السلطة الثورية و هو التكوين السريع بأقل تكاليف ممكنة لإطارات ذات مستويات عالية معدة للعمل مباشرة و في جميع مجالات العلوم و التكنولوجيا، و الليونة في تنظيم الدراسات و ذلك بإخضاعها لأسلوب المقاييس حتى يتسنى للجامعة تكييف التكوينات التي تقدمها للاقتصاد القومي في شكل إطارات جديدة بصورة سريعة، تحديث الطرق التربوية و نظام الامتحانات و كذا التقدم و التوجيه حتى يتحسن إنتاج الجامعة و فعاليتها الاجتماعية، إدماج الإطار منذ مرحلة تكوينه داخل المجتمع الجزائري و ذلك عن طريق جزأة البرامج و اختفاء أو التقليل من المحاضرات النظرية لترك المجال أمام العمل في المخابر أو التربصات في وحدات الإنتاج .

فمن أجل تحقيق هذه الأهداف ينبغي مراعاة واقتراح مقاييس عملية تعتمد على عملية الاتصال والتوجيه وضرورة وضع حد للنظام الحالي المتمثل في توزيع خريجي الجامعة حسب معايير الكم والنسب المحددة مسبقا، و تعويضه بنظام محكم للتوجيه الجماعي، أخذ بعين الاعتبار رغبات الخريجين وكفاءاتهم في مختلف التخصصات وفقا لأهداف المخطط الوطني و احتياجات المجتمع و الكشف المبكر عن قدرات خريجي الجامعة، قصد مساعدتهم على إرساء اختياراتهم ثم بناء مشاريعهم الفردية، والتفكير في إنشاء معابر ما بين التعليم والتكوين المهني والتمهين، "والاعتماد على عملية الرقابة الإدارية هو تحديد لنتائج التوجيه المهني" [88]ص213.

تعتبر الرقابة "مجموعة من العمليات والأساليب التي يتم بمقتضاها التحقق من الأداء المهني و يتم على النحو الذي حددته الأهداف و المعايير الموضوعة" [82]ص347. أي هي قياس و تصحيح أساليب الأداء للعمال للتأكد من أن أهداف المشروع و خططه التي وضعت لتحقيق هذه الأهداف قد أنجزت، كما تستخدم لضمان الاستخدام الفعال للموارد و تحقيق الأهداف و متابعة الجماهير لأجهزتها الشعبية و مراقبتها و تصحيح انحرافها، و تهدف إلى معرفة مدى إنجاز ما كان يجب إنجازة " [91]ص301. و"المقارنة بين النتائج الفعلية و الخطط واتخاذ الإجراءات التصحيحية عندما تكون النتائج مخالفة لتلك الخطط" [88]ص214.

وبهذا تعرف الرقابة عامة بأنها الوظيفة التي تحقق توازن العمليات مع المستويات المحددة سلفاً، وأساس الرقابة هو المعلومات المتوفرة بين أيدي العمال و المسيرين.

و منه فإن الرقابة أنواع منها الرقابة القبلية و التي تتم قبل التنفيذ و تهدف إلى منع الأخطاء قبل وقوعها أما الرقابة البعدية و تتم بعد التنفيذ كله أو بعد كل مرحلة من مراحلها و ذلك من خلال متابعة الأعمال و حصرها و مقارنتها بالمعايير المقررة، كذلك الرقابة الإدارية و ذلك بمتابعة الأداء و تقييمه و يهدف هذا النوع إلى الاطمئنان على حسن سير النشاط الادارى بعناصره ووظائفه المختلفة و الرقابة المحاسبية و هي رقابة مع البيانات المالية و تهدف إلى التأكد من صحة و سلامة المعاملات المالية و دقة المستندات القانونية التي تبين أوجه الاتفاق أما الرقابة التنفيذية تقوم بمراقبة سير العمل و ذلك وفقاً لقواعد محددة، و الرقابة التخطيطية تتم على فترات دورية وفقاً لفترات الخطة للتأكد من أن كل جزء فيها قد تم في الوقت المناسب، و الرقابة الكمية و الكيفية التي تتعلق بكمية العمل أما الكيفية فتتصل بنوعية العمل و كيفية أداءه و كذا الرقابة المكتسبة و الحقلية الميدانية و تتم داخل المنشأة دون النزول إلى مواقع العمل، بينما الحقلية فهي تتم في مجال العمل.

لقد أوضح فايول أن الرقابة تقوم في مشروع ما على التحقق مما إذا كان كل شيء يسير وفقاً للخطة المرسومة و للتعليمات الصادرة و القاعدة المقررة أما موضوعها فهو يمس نواحي الضعف أو الخطأ من أجل تقويمها و منع تكرارها و من أهدافها نجد الوقوف على المشكلات و العقبات التي تعترض العمل التنفيذي بغية تذلل هذه المشكلات و اكتشاف الأخطاء و أوجه الضرر فور وقوعه [83]ص244.

و بهذا يتمكن العمال من العمل و التأكد من أن العمليات الفنية تؤدي وفقاً للقواعد المقررة، إذ يتم العمل على تقويم المعمول منها، و التأكد من سلامة تطبيق القواعد المقررة و لا سيما فيما يتعلق بالمسائل المالية و ذلك بغية العمل على منع أي انحرافات من جانب القائمين على هذه الأموال و تجنب الإسراف في النفقات بدون مبرر، و تقويم العمال للتأكد من كفاءتهم في كافة المستويات و حسن سلوكهم و المحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة في قيام المؤسسة مثل العاملين فيها و المتعاملين معها و ذلك بقصد ضمان عدم التعسف في استخدام السلطة من جانب العمال و التأكد من احترام العاملين في مختلف المؤسسات و المنظمات الإنتاجية للقوانين و القرارات الصادرة من المستويات الإدارية العليا.

تؤدي الرقابة عدد من الوظائف منها الوظائف التي تمارس قبل وضع الخطة وتوصف بأنها قبلية وتتمثل في التحرك قبل أن تبدأ ممارسة المهنة و تنفيذها و في مدى التنفيذ بالمعلومات و البيانات المتصلة بالخطة.

كما تلعب الرقابة دورا في تحديد التوقيت الزمني لإنجاز الأعمال لا سيما أن التوقيت الزمني يعد ذا أهمية بالغة في التخطيط و في انجاز المشروعات كما تساهم الرقابة في وضع الترتيبات اللازمة لتنفيذ الخطة، و إلى جانب هذه الوظائف فإن الرقابة تقوم بوظائف بعيدة و تتمثل في مقارنة ما تم انجازه مع ما هو مقرر كله و التعرف على مظاهر الانحراف إن وجدت، ثم العمل على كشف أسبابها من أجل المساهمة في علاجها و تقديم الاقتراحات الكفيلة بمنع تكرارها مستقبلا و العمل على التخفيض من أثارها .

و من الشروط الواجب توفرها في النظام الرقابي الذي يعتمد في تسييره على الرقابة التي تعتبر عنصرا مهما لتحديد العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل ، و التي تقوم على شرط التوافق بين النظام الرقابي و وحدات سوق العمل التي تمارس فيها الرقابة على الممارسة المهنية للعمال و السرعة في الكشف عن الانحرافات و هذا شرط أساسي في النظام الرقابي، و كذا المرونة أي لا تكون الرقابة جامدة أي أن تكون متغيرة مع تغيير الظروف و الملابسات التي تطرأ على الخطة و الاتفاق مع البيان التنظيمي أي وجود تنظيم محدد تمارس من خلاله الرقابة و منع المنشغلين بالرقابة، و السلطة الكافية التي تكفل لهم القيام بمهمتهم ، و لا بد ممن يراقب مسار الأعمال أن يكون قادرا على ممارسة عمله الرقابي بصورة موضوعية و الاقتصاد في التكاليف و ضرورة وضوح و فهم النظام الرقابي بالنسبة للذين يطبقونه و إمكانية تصحيح الأخطاء و الوقوف على أهم الأسباب التي أدت إلى مثل هذه الانحرافات و الأخطاء و ذلك بغية المساهمة في وضع الحلول التي تتكفل بعلاج هذه الأخطاء و تصحيحها .

" يعتبر الأداء جزء من سلسلة العمل المستمر التي تشمل مجموعة من الإجراءات التي يتخذها جهاز الأداء سواء على مستوى المراكز أو الوحدة الاقتصادية أو المستوى القطاعي أو الوظيفي للتأكد من أن تحقيق الأهداف يسير فعلا في الاتجاه المحدد و أن الموارد المتاحة تستخدم بكفاءة و طبقا للمعايير الفنية و الاقتصادية المحددة سلفا" [92] ص 132.

فالمقصود بذلك تقييم أداء العاملين بمدى كفاءتهم في انجاز أعمالهم ، و يجب أن يستند التقييم على أسس و معايير موضوعية، يجب أن يكون نظام التقييم عادلا و متصفا و يتم قياس و تقييم أداء العاملين لأغراض عديدة منها وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فقد يظهر بعض العاملين نجاحا مميذا في أداء عمل مجرد، فهنا يجب نقله إلى العمل الذي يقوم به بشكل أفضل من القيام بعمل آخر، كما يتم تقييم العاملين لأغراض أخرى، كالترفيه و منح الكفاءة المادية و المعنوية و لعملية تقييم الأداء للعاملين فوائدها عديدة أهمها رفع معنويات العاملين ، فإذا كان نظام التقييم عادلا فقد يؤدي إلى ارتفاع معنويات العاملين ، لكنه إذا خلا من الموضوعية فستكون إشارة سلبية على العاملين و على المؤسسة و إقرار البرامج التدريبية بحيث إذا ظهر خلال التقييم أن بعض العاملين تنقصهم مهارات معينة، فمن المفروض أن يتم إخضاعهم لبرامج تدريبية تؤدي إلى تلاشي الضعف لديهم في ذلك الجانب من العمل.



إن الرقابة على العاملين شيء ضروري و لا تعني بذلك الرقابة المباشرة المتسلطة بل الرقابة غير المباشرة التي يكون هدفها الارتفاع في الأداء دون المساس بالعاملين ،لأن الرقابة المباشرة أحيانا تؤدي إلى إضعاف معنويات العاملين و بالتالي ارتفاع دورات العمل[92]ص136.

فيتم قياس أداء العمال و عناصره في إطار التسيير داخل مؤسسة العمل بالوقوف على مدى كفاءة العمال في الأداء و تتوقف فعالية الكفاءة على توفر نظام المعلومات الذي يوفر بدوره معلومات كافية على نتائج تنفيذ مختلف الأنشطة داخل المنظمة و يساعد على تسجيل نتائج القياس و تحليل الانحرافات في الأداء بصفة دقيقة تمهيدا لاتخاذ الإجراءات المناسبة،فعندما يوصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الموظف حينئذ تتضح الكثير من العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء و تخضع بعض هذه العوامل لسيطرة الموظف بينما يخرج البعض الآخر على هذه السيطرة و تبرز أهمية ثلاثة في هذه العوامل على وجه الخصوص و هي الموظف و ما يمتلكه الموظف من معرفة و مهارات و اهتمامات و قيم و اتجاهات و دوافع و الوظيفة و ما تتصف به من متطلبات و تحديات و ما تقدمه من فرص عمل و الموقف و ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة و التي تتضمن مناخ العمل و الإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

فالعلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل تتجسد في محددات الطلب على مستوى التعليم العالي، إذ كان الهدف الأساسي للتعليم في انطلاسته الأولى بهدف مهني، إلا أنه مع الزيادة و السعة في تخريج عدد كبير من الطلاب الذي نتجت آثاره على مستويين ،أولهما على حساب أوضاع التعليم وثانيها على مستوى السوق المهني للطلبة ويفسر كل من ليفي قريوة و كلود أيشر أن تطور الطلب في مجال التعليم العالي متوقف على الطلب الاجتماعي ،فالعائد الخاص بالتعليم العالي هو طلب مهنة خارجة عن التخصص[93]ص8.

أما التناول السوسيولوجي فيرى أن قرار متابعة دراسات عليا أو تكوين آخر راجع أكثر إلى دوافع ارتقاء في السلم الاجتماعي منه تقاضي أجر خاص بوظيفة معينة و تظهر آثار تطور طلبات التعليم العالي على مستويين، على مستوى الجامعة و يتمثل في تدهور الوضعية الاجتماعية للطلبة،الانتقاء الصعب للنفوذ إلى الجامعة إلى جانب نسبة الرسوب الهامة المسجلة أثناء العام الدراسي،وعلى مستوى سوق العمل.

فالمقصود هو أن حظوظ المحصلين على شهادات علمية تتقلص في الحصول على وظيفة حسب مستواهم و يرجع هذا التقلص إلى تضاعف عدد المتخرجين مقارنة بعروض العمل و أصبح الطلب أكبر من العرض و رغم تقلص الحظوظ بالنسبة لهذه الشريحة في النفوذ إلى منصب عمل من مستوى علمي إلا أنه يسجل طلب كبير للمحصلين على شهادة البكالوريا في متابعة الدراسة ، و هذا يرجع حسب ليفي

قربوة إلى كون الطلبة يبحثون في الحياة الجامعية على طموحات ترضيهم لا يمكن الحصول عليها في الحياة المهنية.

و من اجل تقييم علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل فإنه هناك مناهج يتم على إثرها تخطيط احتياجات اليد العاملة و كل ما يخص تنبؤات الموارد البشرية و تتمثل في مناهج عامة لتخطيط اليد العاملة و تعتمد على ثلاث أنواع من الميزانيات و هي ميزانية الشباب بحيث يتم تحديد حاجيات اليد العاملة حسب هذا المنهج وفقا لتنبؤات نمو الإنتاج، الاستثمارات و التطور التقني للإنتاجية و ميزانية عدد طلبات العمل و تحدد انطلاقا من التنبؤات الديمغرافية للمجتمع، بإعطاء تشكيلة تحتوي على متغير الجنس و السن، و هناك قروض وضعت حول نسب النشاط و حركة مختلف الفئات حسب السن و الجنس لتحديد احتياجات موارد اليد العاملة للشباب ابتداء من المرحلة التكوينية إلى غاية دخول سوق العمل، و مناهج تخطيط خاصة باليد العاملة المؤهلة ، بحيث يبين كل من جونز كوفاكس و جونز تايمر أن تحديد احتياجات العمال المؤهلين و حاجيات مجال التربية يتم بصفة متبادلة، فنقطة الانطلاق لكلا الطرفين هو تحديد يشمل على احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة [93]ص9.

و من بين هذه المناهج نجد المناهج المعيارية التي يتم حسبه تحديد حاجيات اليد العاملة المؤهلة وفقا لمستوى الإنتاج ، و من هنا توضع معايير وفقا للإنتاج الخام ، والإنتاج الصافي و الدخل الوطني و مناهج التعميم ، لتحديد معايير حسب هذا المنهج، بحيث يتم اختيار مؤسسة أو مصنع يستعمل التكنولوجيا المتطورة و المعمقة في إطار هذه المؤسسة ، و تعتمد مختلف البحوث الدولية على استعمال اليد العاملة حتى يتم مقارنتها بغية احتكاك النتائج ، و المنهج الرياضي الذي يخطط فيه الإنتاج حسب معياري الدخل و الخروج و يصنف العمال حسب فئات معينة يمكن للمستخدم من استخراج فئة خاصة بكل عامل.

"فمناهج التخطيط في المجال التربوي تعطي الأولوية إثر التخطيط في هذا المجال للنظام الذي يساعد على نشر و بسط الوظيفة التربوية" [94]ص32. و بذلك تشمل على العوامل الخاصة بالنظام (فئة المعلمين والتلاميذ) و بنية هذا النظام حسب الأدوار و نوع التكوين إلى جانب الشروط المادية التي تضمن صيرورته، و يساعد تحديد عدد المتكويين و تطور مستوى تكوينهم على تخطيط حاجيات اليد العاملة المؤهلة، و يعتبر تخطيط مختلف الأنظمة التربوية من أصعب المواد في التخطيط التربوي و في هذا الإطار تم تحديد أنواع المؤسسات المتواجدة و أنواع التكوين في النظام الداخلي لمنظومة التكوين و كذا العلاقة المتواجدة بين مختلف الأدوار الدراسية، كما يعتبر التخطيط في المجال التربوي و اختيار نظام التعليم (التكوين) فهذا أمر يتعلق بالمستوى الاجتماعي و الاقتصادي حيث أن هذا العامل يساعد على تحديد عدد الموظفين في مختلف الأدوار إلى جانب الإمكانيات المادية التي يمكن توفيرها لصالح التطور التربوي .

إن التعليم الجامعي الذي ينتهي بشهادة علمية في تخصص معين يرتبط ارتباطا وثيقا بأهداف التنمية ومتطلباتها [95]ص439.

فالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية تعتمد أساسا على استخدام الموارد البشرية المدربة القادرة على حسن استغلال مواد البيئة، و يعتبر التعليم أساسا لإعداد الموارد البشرية للعمل و الإنتاج بالكفاءة و السرعة التي يتطلبها المجتمع و طبيعة العصر [96]ص62. بحيث يهدف الاقتصاد بذلك إلى توظيف مخرجات الجامعة وفقا لما تسطره من أهداف عامة و تعرف الأمم المتحدة التنمية على "أنها فعل انساني مقصود يسعى إلى تعبئة الموارد البشرية و المادية لتوظيفها توظيفا واعيا من أجل تحقيق أقصى فائدة في التمهين عن طريق إشباع الحاجات الأساسية للناس على أساس من العدالة في توزيع الفرص المتاحة لعوائد التنمية و حيازتها" [67]ص62.

فزيادة على أن التنمية تأتي وفقا لتخطيط معين، تظهر شموليتها على النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية للمجتمع بالتحكم في موارد المادية و البشرية، و لأنه يمكننا بواسطة التعليم الحصول على إطارات مهندسين و رجال أعمال ماهرين لتسيير الاقتصاد و العمل على تطويره على حسب الركب الحضاري المواكب لاكتشاف التكنولوجيا بفضل البحث العلمي و نتائجه الموضوعية [97]ص85. إذ المهندس الكفاء في الهندسة المعمارية هو أقدر على وضع الخطة و التصميم لبناء المراكز الكبرى كالسكنات الاجتماعية أو المقرات الإدارية أو المساحات السياحية بأقل تكاليف و استغلال لكل من مثل المساحة المخصصة و الميزانية المالية لتسيير المشروع و بنفس ذلك مختلف المهن الأخرى و نتائج ذلك على ثقافة المجتمع في حد ذاته لأن المتعلم أقدر على إرساء قيم إتقان العمل في حضور الضمير المهني و الأخلاقي لنجاح التنمية و تحقيقها.

لقد أثبتت التجارب العملية أن تكوين خريجي الجامعة تكوينا فنيا له تأثير كبير على نجاح الممارسة المهنية و تحقيق الأهداف المخطط لها، فهذا التكوين كثيرا ما يساعد خريجي الجامعة على اختيار الطريقة المناسبة للممارسة المهنية و السير فيها، و يمكن القول أن مشكلة تكوين خريجي الجامعة بدأت منذ الاستقلال، فالجزائر لم تكن حينها تتوفر على عدد كاف من خريجي الجامعة لتوظيفهم، و من هنا كان على الجزائر كدولة تسعى إلى بناء بلادها أن تسعى جاهدة لتكوين خريجي الجامعة مهنيا و تغطية النقص الحاد.

يعتبر التخصص العلمي أكثر المواضيع أهمية في مختلف المجالات، حيث يهتم بهذا المجال مختلف الطلبة الجامعيين و في مراكز التكوين المختلفة، و ذلك بأن يختار كل شخص اختصاصا معيناً و يحاول أن يتكون فيه لشغل منصب عمل معين، و عليه تتمثل أهمية التخصص في كونه يساعد الفرد على الدخول في عالم الشغل الذي يدخل في حقل تخصصه [98]ص92. بحيث يساعد عالم الشغل

المتخرج من الجامعة على القيام بدور فعال في الممارسة المهنية، وذلك بسيطرته على التقنيات الأساسية و مصادر المعلومات [2]ص37.و التقدم في تقديم الممارسة المهنية الموقفة و الحصول على المهارات الحياتية،و كذا يساعد التخصص خريج الجامعة على امتلاك معرفة معمقة في المهنة التي يمارسها في كل أنحاء العالم،لا شك أن النظام التعليمي يعتبر المصدر الأساسي لما تحتاج إليه المنشآت من متخصصين وأن عجز النظام التعليمي عن توفير مثل هؤلاء المتخصصين يحول دون تطبيق أساليب أو برامج تعليمية معينة و مهارات متخصصة،و نتيجة لاتساع رقعة تعليمهم و ثقافتهم و مهاراتهم وهذا يلقي على إدارة الأفراد مسؤوليتين:

الأولى ستكون إدارة الأفراد مسؤولة عن إدارة عاملين متعلمين ذات كفاءة مهنية،و يجب أن يكون العاملون بإدارة هؤلاء الأفراد المتميزون بمهارات و قدرات حتى يتمكنوا من التفاعل مع الطوائف المهنية المتخصصة داخل مؤسسة العمل.

والثانية لا يقتصر الأمر على مجرد المعرفة و المهارة و الإلمام بالجوانب السلوكية بل تمتد إلى أبعد من ذلك ليشمل مسؤولية إدارة الأفراد عن إعداد برامج لتنمية معارف المؤطرين و مهاراتهم و قدراتهم، كما يجب على إدارة الأفراد تنمية الكفاءات التي تتطلبها مجالات العمل المختلفة، بما يوفر التخصصات المطلوبة، و ذلك عن طريق استخدام البرامج التدريبية و برامج التنمية الإدارية المتجددة [99]ص415.

إن العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل التي تعكس العلاقة بين التخصص و الممارسة المهنية تتعرض إلى مختلف المشاكل و الأشخاص الذين تمسهم هذه المشاكل و تأثر على تكوينهم و حياتهم المهنية هم فئة خريجي الجامعة، إذ بعد التخرج من الجامعة و الحصول على شهادة علمية توجههم إلى ميدان العمل يحاولون بذلك إدماج أنفسهم في الحياة العلمية و العملية، إذ أن التجربة المعاشة خلال السنوات الأخيرة، سمحت بوضع الملاحظات التالية:قبل كل شيء يجب القول أن خلق النشاطات الجديدة في إطار المؤسسات الشبابية تتعرض للعديد من المشاكل منها ارتفاع ثمن التجهيزات و سعر فائدة القروض جراء تخفيض قيمة الدينار و الحذر الملحوظ من البنوك التي ضيعت الوقت في تفهم النص و طالبة نسبة فوائد للشباب المتخرج من الجامعة رغم التأمين عن طريق الأموال العمومية و عدم توفر قطع الأراضي أو المقرات بالعدد الكافي احتواء النشاطات الجديدة و ضعف نظام الكفالة و الضمانات للتعويضات المنسوبة للشباب،حيث نجد المساهمة الشخصية ضعيفة جدا تضعف بدورها حضمهم في نسبة النجاح لإنشاء هذه النشاطات و غياب وسائل المعرفة و التعرف على الطرق للفرص المثالية للاستثمارات و دراسات تقنية و اقتصادية كاملة المعالم للمشاريع،أما النقائص و الصعوبات المتعلقة بالإدماج الوظيفي للشباب عبر خلق مناصب للشغل المأجور من مبادرات محلية بخصائص مؤقتة،"هذه النقائص مرتبطة خاصة بضعف البرمجة للأعمال المنجزة من طرف الشباب و ضعف التأطير التقني

للشباب المجند من طرف الجماعات المحلية الذين ليست لهم هذه الخاصية وكذا نوع الهياكل التنظيمية للتدفق الشباني عبر طلبات التكوين و الكفاءات المهنية "[100]ص26.

كما تتعرض الجامعة كذلك إلى مشاكل منها ما هو متعلق بالتخطيط، إذ تعاني الجامعة الجزائرية من مشكل سوء التخطيط إن لم نقل عدمه في بعض الأحيان والنتائج عن هذه المشكلة كثرة عدد الطلبة أو المتدربين في شعب عن أخرى مثل كثرتهم في الحقوق و الطب و اللغات و النقص الكبير في شعب أخرى مثل الري و العلوم الفلاحية و غيرها، و بالتالي يجد عدد كبير من المتخرجين أنفسهم في حالة ضبط البطالة و ذلك راجع لطبيعة الشهادة التي يحملونها مثل العلوم الاجتماعية و الآداب و الفلسفة على غرار حاملي شهادة الطب و الهندسة، و هذا ما يخلق عدم التوازن في المجتمع، خاصة في مجال العمل [101]ص20.

كما نجد أن كل منتسب إلى الجامعة همه الوحيد هو الحصول على شهادة تكون جواز سفره نحو أي مؤسسة إلى بلوغ مهنة ذات مكانة ووزن في المجتمع و العمل في مصالح الدولة، لكن الجامعة معنية بالبحث العلمي و التكوين و من شروطه أن يكون حرا، و لا يستند سوى لحكم العقل و أن يكون مجردا من الذاتية، ووجب على الجامعة تأدية واجبها و رسالتها العلمية و الثقافية، فكثير من الأحيان نجد عدة عراقيل تقف في سبيل العلم و طلبته، و حسب محمد دكير فإن الجامعة تواجهها مشكلة "الخلل العميق الذي أصاب الملائمة من خريجي الجامعة و بين احتياجات سوق العمل من هذه الكفاءات المتخصصة، فظهرت بطالة الخريجين ذوي الشهادات و الكفاءات العلمية العالية الذين لا تتسع لهم مجالات العمل" [102]ص67.

و هذا ما يخلق لنا مشكلة كبيرة و هي قلة الأساتذة و هجرة الأساتذة المؤهلين و هجرة الكثير منهم هجرة الأدمغة، و ذلك لعدم توفر الجو الملائم لهم، و يجدون ضالتهم في الدول الأخرى، لأنها تهيئ الجو للعلم و المعرفة و البحث العلمي و تطويره و توفير فرص عمل من خلالها يتم استغلال الكفاءات المهنية و التي يتوقف عليها تحقيق التنمية الشاملة، وكذا العجز المالي الذي يتمثل في انعدام المناصب المالية لتوظيف ذوي الكفاءات [68]ص344.

إذ يكتسي التوجيه كذلك أهمية كبيرة في المنظومة التربوية و ذلك نظرا للأهمية التي يحتلها في حياة الفرد خاصة و المجتمع عامة من خلال تحقيق أهدافه التي وجد من أجلها، حيث وضع المهتمين و المسؤولين عن التربية و التعليم لكل من التوجيه المدرسي و المهني مقاييس و شروط علمية يسيران وفقها، و هذا كله لإتمام عملية التوجيه بصفة عامة على أكمل وجه، و مصداقية علمية لكي يؤدي وظيفته و مهمته الرئيسية و هي وضع الطالب المناسب في الشعبة و التخصص المناسبين و بذلك في المركز المهني المناسب.

## الفصل 5

### التوافق المهني و علاقته بالتخصص

#### 1.5. أنواع الحاجة للتوافق المهني

يقصد بالتوافق المهني التعبير عن مدى قدرة العامل أثناء ممارسته المهنة على التلاءم مع الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه ، في الوقت الذي يستطيع فيه أن يقيم علاقات منسجمة وسوية مع الظروف و المواقف و الأشخاص الذين يكونون البيئة المحيطة به [103]ص195.و ذلك بتمكن خريج الجامعة الذي كان أثناء مزاولته الدراسة من إشباع حاجاته التي يفتقر إليها بفضل المنحة الدراسية و ما توفر المؤسسة الجامعية من مساعدات يجد نفسه إذا لم يحصل مباشرة على العمل في حالة تبعية لأسرته أو لشخص آخر يضمن له إشباع حاجاته الأساسية ،لكن هذا لا يمكن أن يستمر مدة طويلة دون حدوث توترات نفسية و مشكلات قد تنشأ خاصة على مستوى علاقاته بذويه و أقرانه من محيطه القريب هذا الوضع قد يزداد تأزما في حالة الأسرة الفقيرة العاجزة على تغطية نفقاتهم اليومية و تعاني من مشكلات اقتصادية إذ بعدما كانت تأمل هذه الأسرة من تخرجه تحسين مدخولها و أوضاعها تصطدم بوضع يخيب نسبيا أملها.

في الحقيقة إن الفرد الذي يحمل شهادة جامعية تأهله لممارسة مهنة وتمنح له فرصا و حظوظا أوفر الحصول على العمل بالمقارنة مع الذين لم يحصلوا عليها يكون في حاجة ماسة إلى العمل،و تصبح أكثر إلحاحا إذا ما طالت عليه فترة البطالة،و إن زادت عليه الضغوط،فمن الممكن أن يقوم عندئذ بممارسة عمل لا يحقق له إلا أدنى حد من حاجات العيش بالمعنى الافتقاري للكلمة ،إذ يقول ماسلو "تعتمد حاجات الإنسان على مالدي الفرد و ما ينقصه،فهو يريد ما ليس لديه و ما يريده بحكم سلوكه"[104]ص285.

إن حصول خريج الجامعة على الشهادة الجامعية يعطيه نظرة خاصة لذاته من قدرات و مؤهلات وميول و طموحات يرغب في تحقيقها، وهذا يعني أن إدراكه للفروق الموجودة بينه و بين الآخرين تكون في المستوى التعليمي و القدرات و المؤهلات أو حتى في السن أو الجنس، إذ تصاحبه تطورات في

طبيعية و نوعية الحاجات لديه، لذا غالبا ما يقوم بمقارنات بين أنواع الأعمال بناءا على متغيرات نفسية و اجتماعية تعطى للتفاضل صورا مختلفة باختلاف الخريجين الجامعيين و باختلاف المواقف التي يتعرضون لها.

على أي حال فإن الأعمال و المهن بمختلف أنواعها توحى بمستويات متنوعة و متباينة، أي أن كل عمل يعبر عن جملة من الحاجات الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية التي تتحقق بواسطة الممارسة المهنية و في إطار التسيير داخل المؤسسة التي يعمل فيها خريج الجامعة، فالمهنة لا تمنح نفس الفرص نظرا لتنوع البيئة التي تمارس فيها هذه المهنة، وتباين القطاعات في أهميتها التنموية وأنظمتها الداخلية، لكن المقارنة و التفاضل لا يقتصران فقط على الشكل المادي للحاجات بل تتدخل في كثير من الأحيان القيم الخلقية الدينية و الاجتماعية المتأصلة في البيئة و المستبطنة في ذات الخريج كأساس للتفاضل و الاختيار، فلا تتوقف عملية التكيف عند حد التوافق مع الموقف الجديد أو في حدود إشباع الحاجة، بل تبقى مستمرة باستمرار الأفراد في الحياة لأن المواقف تولد مواقف أخرى، و إشباع الحاجة هو " بداية يسعى من أجل حاجات أخرى، فالرضا التام بعيد المنال و يشكل غاية لمساع الإنسان في حياته العملية و الاجتماعية، و ثمة درجات متفاوتة من الإشباع و الرضا و عدم الرضا التي تتأثر بمدى نضج و نمو القدرات التكيفية مع مرور الزمن" [105] ص 12-20. و لا شك أن هذا ينطبق إلى حد كبير على خريج الجامعة.

و على العموم يمكن بحث الحاجات المراد تحقيقها في إطار العمل داخل مؤسسة العمل كالتالي:

### 1.1.5. الحاجات الاجتماعية

يمكن تفسير الحاجات الاجتماعية من خلال ما يحتاج إليه العامل إلى الاعتراف و التقدير داخل وخارج مؤسسة العمل، بحيث يسعى الخريج الجامعي في البداية إلى الحصول على اعتراف فعلي لشهادته و ما تعنيه من معارف و مؤهلات رغبة في ممارسة عمل يناسبه، و ترمز الحاجة إلى الاعتراف بالشعور بأهمية ذاته و عمله بالنسبة للغير و المؤسسة التي يعمل فيها أو حتى بالنسبة للمجتمع ككل، أما العوامل المساعدة على تنمية الشعور بأهمية العمل و أداء المهام الموكلة إليه بمهارة و إتقان في الوقت المطلوب، و اعتراف الرؤساء و المشرفين و الزملاء بكفاءة و مستوى قدرته على الأداء، و ترقيته و تزويده بمسؤوليات أكبر، و كذا الحاجة إلى الاطمئنان للمستقبل و ذلك بانعدام المشاعر من خوف إزاء المستقبل المهني و انعدام ما يهدد استقراره و استمراره في العمل والشعور بالحاجة المؤمنة التي تتحقق سواء عن طريق التثبيت أو التقدم في العمل، و هذا الاتجاه الهادف إلى تحقيق الذات في إطار العمل يعبر عنه في الواقع بقيام عملية تبادل إيجابي تتحقق بموجبها أهداف كل من الفرد و المؤسسة .

ومنه فإن تحقيق الذات في إطار العمل يتوقف على مقدار ما يتيح ذلك العمل من فرص التعبير عن القدرات و المهارات الشخصية، و هذا ما يؤكد طومسون عند مناقشة علاقة الذات بالعمل حيث لاحظ درجة الرضا و الإشباع التي يحققها الفرد تتناسب تناسباً طردياً مع مقدار ما يحققه ذلك العمل من فرص لتحقيق الذات [106]ص56.

و في المقابل " يتمخض العمل و الرضا عنه من حالات التناسب الجزئي و عدم التناسب مشكلات نفسية و اجتماعية ذات آثار سلبية على سير العمل [106]ص60. فحالة التناسب الجزئي يمكن تناولها باعتبارها تعني وجود مسؤوليات تفوق مستوى المهارات والقدرات الشخصية و تتطلب اكتساب المزيد من المهارات من أجل التكيف معها، و تتمخض هذه الحالة عادة من ضعف في التكوين و قلة الخبرة و سوء التوجيه و انحرافه، و غياب المساندة في العمل، و تحت ضغط المسؤوليات والإحباط الشخصي يحدث ما يسمى بظاهرة الاحتراف الشخصي أي حدوث تغيرات سلبية في الاتجاهات و السلوك إزاء العمل.

و لا شك أن ترك الفرد لأمره يستنزف قدراته دون تحقيق المطلوب منه، سيؤدي به إلى اتخاذ استراتيجيات دفاعية يبدى من خلالها اتجاهات و سلوكيات لا أساس لها من النشاط العملي، الغرض منها تغطية النواقص و الأخطاء و التظاهر بالنسبة للآخرين أو حتى بالنسبة لنفسه إذ أراد التمسك بمنصبه لذا ينبغي على المؤسسة إذا أرادت تحقيق مشاركته الايجابية أن تساعده على تذليل الصعوبات و التعجيل من عملية التكيف بتوفير فرص تنمية و تطوير قدراته المكتسبة حتى تغدوا متناسبة مع المحتوى الوظيفي للعمل، و كذا الاستخدام الجزئي للقدرات المكتسبة و بقاء جزء آخر في حالة الكمون و الركود التي تعرضه مع مرور الوقت للتآكل و الضياع، فنتيجة للإفراط في التخصص يصبح العمل الممارس مقيد على أداء بعض المهام، و العمليات التي لا تغطي كامل القدرات الذاتية مما يحول دون تحقيق حدوث عملية التبادل الايجابي.

فأثر الاستخدام الجزئي للقدرات الشخصية لا يظهر فقط كنتيجة للتخصص العلمي الهادف إلى تكثيف الجهود بتقييد الحركة في الزمن و المكان، كما هو مستوحى من دراسات تايلور و طبق في عدة من القطاعات بالمجتمعات الصناعية، وإنما يظهر أثره وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث ذات الاقتصاديات لضعيفة، كنتيجة لضعف التسيير و استخدام كمي للعمال أكثر مما هو نوعي، والمؤسسة عندما تستخدم عمالاً أكثر من طاقتها، تعرض القدرات الفردية إلى بطلان مقنعة تمنعها من البروز كاملة و تحد من تطورها [107]ص369.



إذن ثمة شعور بقلّة النشاط و الروتين و الملل و الإعياء النفسي، الأمر الذي يدفع إلى التغيب و التأخر و التمارض أو حتى المغادرة من العمل نهائياً، وهنا نفهم جيداً حيال الخريج الجامعي الذي لا يدرك أهمية التكوين الذي حصل عليه و جدوى المدة الطويلة التي قضاها في الجامعة حين يؤدي في عمله مهام لا تتطلب منه إلا الشيء القليل، فالحالة القصوى التي يمكن أن نتصورها هي حالة ذات الفرد و عمله و هي تلك التي يكون فيها العمل غير مطابق تماماً مع القدرات و الإمكانيات الشخصية، إذ تعني فقدان الفرد للقدرة في أدراك و فهم المحتوى الوظيفي لعمل، بحيث يجد نفسه في وضعية لا يملك فيها الوسائل المعرفية و المعيارية التي تمكنه من السيطرة و التحكم في العمل، و بالتالي يكون عاجزاً عن أداء و انجاز أي عمل كان نوعه و طبيعته، الأمر الذي يعرضه إلى مشكلات نفسية و اجتماعية يمكن وصفها بالاعتراب التام .

هكذا يبدو أن الحاجات العليا المتعلقة بتقدير و تأكيد الذات مرتبطة مباشرة بمدى تناسب المحتوى الوظيفي للعمل مع القدرات و الإمكانيات الذاتية، أي مدى الفرص التي يتيحها لإبرازها ونموها، لكن درجة الإقبال على هذه الحاجات (النمو الشخصي، الانجاز، التقدير المعنوي) تتأثر بعدة عوامل [108]ص29.

- مدى ارتباط الفرد العامل بجماعة العمل و المؤسسة، أي مدى توافق المتغيرات المرتبطة بذات الفرد، و متغيرات بيئة العمل.

- مدى الانسجام المهني في المؤسسة و مدى تطلع الفرد العامل للمهام الموكلة إليه في ظل العمل الجماعي.

بناءً على ذلك، يمكن القول أن الخريج يرغب في ممارسة عمل يتجاوب مع ميوله و طموحاته كي يؤمن مستقبله المهني و يعطيه مرتباً كافياً يقضي به متطلبات حياته و يتيح له الفرص المواتية لإبراز قدراته و مهاراته للتقدير و لانجاز و يفتح له آفاق التطور المعرفي و النمو الشخصي، أي ذلك العمل يستحوذ على مشاعره و يستوعب قدراته الفكرية و الجسدية، لكن الخريج يعيش في وسط بيئة اجتماعية ذات متغيرات ثقافية و اقتصادية تفرض التكيف معها.

"فالجانب الاجتماعي عامة يتعلق بحياة الأفراد في المجتمع و بالحياة العملية" [109]ص25. غالباً ما يستعمل كصفة معيارية لنشاطات الخدمة الهادفة إلى تقديم المساعدات و الخدمات المتعلقة بمجالات الصحة و السكن تمييزاً عن النشاطات الاقتصادية.

سنحاول بحث هذه الحاجات بشيء من التفصيل مقتربين من مفهوم الإنسان المناسب في المكان المناسب، فإذا كانت الاعتبارات العملية و التربوية التي يكتسبها التعليم الجامعي توحى بإعداد الفرد و تأهيله لممارسة نوع خاص من العمل تكون مبنية و موجهة أثناء مزاولته للدراسة ، و بذلك يكون العمل المناسب للتخصص الدراسي محل استقطاب مشاعره الوجدانية و استعداداته الداخلية، فالأمور في كل الأحوال لا تجري بهذه السهولة و البساطة فهي من جهة معقدة بما يحكم التخصصات الدراسية من فروق قيمة في الأهمية العلمية والعملية و معقدة من جهة أخرى بمتغيرات البيئة الاجتماعية التي لا تمنح لجميع الخريجين بمختلف تخصصاتهم الدراسية حظوظا متساوية لممارسة العمل المناسب، أي أنها لا تعبر عن حاجاتها إلى جميع التخصصات و الفروع بنفس الدرجة و لا بنفس الطريقة .

وأكثر من ذلك فإن واقع مجتمعات العالم الثالث يظهر غموضا واضحا فيما يتعلق بتعريف كثير من حاجاته ، و خاصة تلك الحاجات المرتبطة بأنواع و أحجام الطاقات البشرية الواجب تكوينها لمختلف النشاطات و أصناف المناصب في العمل [48]ص158. لهذا يلاحظ أن المشكلة أعمق بكثير مما تبدو لأول وهلة ، فهي ذات أساس تربوي تخص طرائق التدريس و الأهداف المرجوة في إطار الأنساق الاجتماعية من العملية التربوية في كل تخصص من التخصصات [110]ص55.

لقد لوحظ على سبيل المثال أن طرح السؤال: ماهي المهنة التي ستمارسها بعد تخرجك ؟ على الخريج الجامعي توضيح إلى حد كبير مدى إدراك المعنى للعمل المناسب لتخصصه، و في الحقيقة يفقد السؤال كثيرا من معناه إذا طرح على طلبة التخصصات العلمية والتكنولوجية مثل فروع الهندسة والعلوم الطبية خاصة، فهو يكتسي دلالة أكبر في حالة طلاب الآداب، الحقوق، و علم الاجتماع ، فالعديد منهم لا يدرك بوضوح العمل الذي باستطاعته الحصول عليه و فيما إذا كان متوافقا مع قدراته أم لا و بجهل العمل المناسب للتخصص الدراسي ، فيفقد خريج الجامعة نقاط التركيز لتصور حاجاته في العمل أو حاجاته الارتقائية، و تبقى في الأخير عملية المقارنة مع الآخرين أهم وسيلة لمعرفة و ضعية كل منهم و اكتشاف حاجاته، فالمقارنة غير ممكنة دون وجود مشاعر باطنية يمكن وصفها بالغيرة أو الرغبة في استكشاف حقل الممكنات و إذا حصلت أنت فلما لا أحصل أنا .

هكذا يمكن القول أن مفهوم التكيف الاجتماعي يشمل السلوك الحسي الحركي المتجه نحو الآخرين [111]ص95. بهدف ملائمة ما هو نفسي بما هو اجتماعي عن طريق استيعاب معايير البيئة الاقتصادية و السياسية و الدينية [112]ص92.

كما يشير إلى تكيف الشخص ببيئته في مجال المشكلات الحياتية مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته و مجتمعه و معايير بيئته الاقتصادية و السياسية و الخلقية [113]ص177.

هذا يعني أن التكيف يقوم على تلك العملية التي يستهدف فيها الفرد توفيق اتجاهاته و سلوكياته مع المعايير المدركة أو المكتشفة تبعاً للمواقف و المشكلات التي تعترضه في مختلف مجالات حياته الاجتماعية، فالتوافق يتخذ أشكالاً عدة يستجيب لمستويات الإشباع التي يبلغها الفرد و لمدى الالتزام و الإكراه الذين يلقاهما في القواعد التنظيمية و المعتقدات و الممارسات السلطوية، و يركز كل فعل أو سلوك يصدر من الفرد على حد أدنى من التوافق في أداء المهنة.

### 2.1.5. الحاجات الاقتصادية

إن الخريج الجامعي الذي يحصل على عمل لا يناسب مؤهلاته و لا يستجيب لكامل حاجاته يأتي على ممارسته لهذه المهنة التي ليس لها علاقة بتخصصه بدافع من الضغوط الخارجية كالضغوط الاقتصادية و العائلية أو لمجرد إدراكه لظاهرة نفسي البطالة في أوساط الجامعيين، فيمكن صياغة عدة افتراضات بخصوص كيفية تصرفه و مواجهته للوضع، و الانسحاب بصفة مؤقتة و متكررة من مكان العمل بالتعب و حالات تمارض وتأخر تعبيراً عن عدم ارتياحه وولائه للوضع المفروض أو الانسحاب بصفة دائمة، أي (الاستقالة) خاصة إذا تراءت له فرصة عمل أفضل في مؤسسة و مكان آخر، قد يكون خارج بيئته المحلية و الوطنية، و هذا ما يسمى بعدم الاستقرار و حركية العمل و الهجرة، كما يمكن أن يبقى في عمله مستسلماً لأمر الواقع، محاولاً مع الزمن في العمل الجماعي، فالمعنى في ذلك هو أن عدم تناسب العمل مع الخصائص العلمية و الشخصية للخريج يطرح مشكلات ذات عواقب نفسية ليس على مستوى الفرد الذي يطمح إلى تحقيق ذاته فحسب، بل كذلك على مستوى سير العمل و المؤسسة و المجتمع عامة، فالمؤسسات لا تمنع بلا شك إشباع الحاجات الجسدية و النفسية و الاجتماعية، و إنما تضع لها مقاييس و معايير تحدد سبل إشباعها.

فسبل إشباع الحاجات يؤدي إلى حالات القهر و الكبت بالنسبة للأفراد الذين يجدون أنفسهم في وضعية لا تسمح لهم بإشباع تلك الحاجات [70]ص390. بعبارة أخرى لا تتحقق عملية الإشباع في الواقع الاجتماعي بنفس الأسلوب و الشكل، و لا تتم بدون صعوبات و عراقيل يثيرها الواقع بشكل لا يتيح لجميع الخريجين الفرص نفسها مما يؤدي إلى درجات متفاوتة من التوافق في الممارسة المهنية، إذ تعتبر الألقاب و الشهادات الجامعية بمثابة تصريحات قانونية و اعترافات اجتماعية لقدرات و مؤهلات مكتسبة، فالحق يستوجب إلحاق صاحبه بما يناسبهم من وظائف و أعمال دون أي اعتبارات للتمايزات الشخصية و الطبقية و الاجتماعية، و تصبح عملية الالتحاق بممارسات مهنية من هذا النوع بهذا الشكل مرادفة لعملية آلية منتظمة تسوي بين قدرات الخريجين على أساس تشابه الشهادة، و تربط مباشرة كل

تخصص علمي بنوع عمل خاص، فالتخصص العلمي في ذاته تخصص مهني، مثلما هو الحال بالنسبة لخريج الهندسة المعمارية الذي يشغل وظيفة عمل المهندس المعماري أو خريج العلوم الطبية الذي يتجه مباشرة إلى ممارسة التطبيب، فالعمل بهذا الشكل لا يطرح مشكلات عويصة بخصوص المستقبل المهني الذي يكون تعريفه مبنيًا تدريجيًا أثناء التعليم و التكوين الجامعيين أو بخصوص الخريج ذاته الذي يبدي في الغالب استعداداته النفسية و الفكرية لممارسة العمل المناسب لتخصصه الدراسي، و من ثم يشعر بنوع من الطمأنينة و الأمان لمستقبله المهني لتتجه نظرتة إلى تصور ما يمكن تحقيقه من حاجات ارتقائية بواسطة و في إطار ذلك العمل.

إن هذه الوضعية بالذات نجدها عند بعض التخصصات العلمية مثل تكوين الأساتذة و العلوم الطبية التي يبدي خريجوها بعض الارتياح فيما يتعلق بمصيرهم المهني لكن مشكلة التوظيف تطرح بكل أبعادها بالنسبة لخريجي العديد من التخصصات التي لا تحظى بهذه الوضعية و الذين يسعون من خلال الأساليب و التقنيات الممكنة تبعًا لمتغيرات و مواقف العمل إلى تأمين حد معين من التوافق، هذا و مع التجارب خلال فترات زمنية متتالية و تراكم الخبرات تنمو قدرات الخريج و تتعمق معرفته لكيفية استغلال الفرص و التحكم أكثر في الإمكانيات و الوسائل المتوفرة لاقتناء حاجاته.

"فخريج الجامعة في الخمسينات و الستينات كان ينظر إليه كإطار الثورة و الأمة" [70] ص 391. كان يسعى إلى ممارسة وظيفة قيادية و سياسية، المحاماة، التأليف، التدريس في الجامعة، أما اليوم أصبح الوضع يتسم بصعوبات كبيرة في الحصول على العمل ضمن المؤسسات الاجتماعية و الاقتصادية و خاصة بالنسبة لخريجي التخصصات الأدبية و الاجتماعية، و "أصبح ينظر إليه كموظف مؤهل ضمن مجتمع أكثر تعقيدًا من ذي قبل" [114] ص 61-71.

فكل شيء يتوقف على إمكانيات و متطلبات البيئة من جهة و على القدرات الفردية من جهة أخرى، إذ نظرنا إلى تطور نوعية الحاجات الفردية بصفته تطور كيفية لمستوى الحياة المناسب لأدركنا أن اليوم أصبح المواطن المتوسط على سبيل المثال يميل إلى اقتناء حاجات تدعى بضرورات الحياة العصرية كالسيارة، الفيديو، التلفزيون الملون و هذا التطور الحاصل على مستوى حاجات الأفراد يصادف بيئة اجتماعية و اقتصادية عاجزة على مواكبة التطور، أو بالأحرى لقيت تلك الحاجات عدم قدرة البيئة على توفيرها بنفسها، و تكون الحاجة في هذه الحالة أم الاستيراد بالنسبة للمجتمع، و عامل دفع إلى الهجرة بالنسبة للأفراد [115] ص 199.

هكذا يمكن القول أن تعريف المستوى المعيشي المناسب لخريج الجامعة يرتسم مبدئيًا بظروف فترة زمنية معينة و بنوعية الشهادة التي يحملها، و يبقى في الأخير العمل المناسب للتخصص الدراسي يعتبر الوسيلة الأكثر شرعية خلقيا و اجتماعيا لاقتناء الحاجات المتنوعة، لقد سبقنا الإشارة إلى أن الغاية

البيئة في ممارسة أي عمل كان في الحقيقة لتحقيق المكاسب المادية المعبر عنها أساسا في وقتنا الحالي بالنقود التي تشكل أهم وسيلة لاقتناء الحاجات الحياتية الأساسية و أن القيمة النقدية كحصيلة للعمل تعطي للفرد نظرة قيمية عن مركزه بالنسبة للآخرين، و عن أهمية عمله بالنسبة للمجموعة، فكلما ارتفع الأجر المعاش كلما دل هذا على أهمية العمل و ازداد الشعور بالانجاز.

من هذه الزاوية تتعين اتجاهات الأفراد نحو العمل بقدر ما يكتسبون من أموال و تحظى الأعمال الأكثر ربحا بميولهم و مشاعرهم، هذا ما أوحى به النظرة الاقتصادية التي تحلت بها مدرسة الإدارة العلمية، و هذا ما تبين في دراسة اتجاهات الشباب المصري الذي يعاني من مشكلات اقتصادية صعبة نظرا لضعف الأجور أمام غلاء المعيشة في الوقت الذي يطمحون إلى العيش الكريم [116] ص 219.

فالمكاسب المادية تلعب دورا هاما في حياة الأفراد، إذ لا يمكن وفق نظرية تسلسل الحاجات الارتقاء بالنظرة إلى مستوى الحاجات العليا إلا بإشباع الحاجات الأساسية، مع ذلك لا ينبغي التسليم بأنها العامل الحاسم الذي يقرر اتجاهات الأفراد نحو العمل، كما أوضحته دراسة مايو ودراسة هرزبرغ بأن هجرة الكفاءات المصرية لم تكن من أجل كسب المزيد من المال مثلما هو الحال بالنسبة للرأسمالي الذي وصفه كارل ماركس بالرجل الاقتصادي الذي يسعى دوما وراء تحقيق فائض القيمة النسبي لتمديد رأسماله [117] ص 14.

حيث تمت هذه العملية بإكراه من الأوضاع الاجتماعية الاقتصادية المتأزمة التي شهدتها المجتمع المصري بشكل حادث إثر حرب أكتوبر 1973، بعبارة أخرى هناك أوضاع اقتصادية متخلفة عاجزة على إشباع الحاجات المتطورة للكفاءات العلمية العالية التي تجد نفسها مدفوعة إلى الهجرة لتأكيد وجودها [118] ص 22.

يستخلص على العموم أن ممارسة مهنة يتخذ أسمى معاني العمل إذا كان مدفوعا بحاجات الانجاز و النمو لأنه في هذه الحالة يكون مصدر جاذبية قوية و دافعية تأكيد كامل القدرات الذاتية الكامنة و زيادة مشاعر الرضا في العمل، و التوافق في ممارسة المهنة، يعني في إطار المؤسسة التوافق بين حاجات الأفراد النفسية و الاجتماعية و متطلبات الوظائف الناجمة عن تقسيم العمل، أما إذا كان التوافق جزئيا أو منعما، تكون العلاقة التبادلية التي تسمح بالتغذية الرجعية بين الشخص الخريج من الجامعة و عمله مقطوعة مما يؤدي إلى حالات عدم الرضا و النفور، و قد تبلغ درجة الاغتراب التام و الهجرة، و إذا كان العمل بالنسبة للخريج الجامعي هو النشاط الذي يعبر به و فيه عن قدراته الشخصية و يدفعه في الوقت نفسه إلى تطويرها، فجوهر مشكلة توظيفه يكمن في إلحاقه بوظيفة عمل لا تتناسب مع قدراته و لا توفر له فرص تحقيق هذا الهدف و المسعى، فالتوافق في أداء العمل له تأثير مزدوج إذ له تأثير على الفرد

العامل وتأثير على المؤسسة التي يعمل فيها ككل، بحيث استمرار المؤسسة و تواجدتها داخل المجتمع و تطورها و مسايرتها للتحديث يتوقف أساسا على التوافق المهني للأفراد العاملين بها.

## 2.5. عوامل تحقيق التوافق المهني

### 1.2.5. التخصص في مجال المهنة

حتى تتمكن أي مؤسسة من البقاء و الاستمرار لابد أن تضمن فاعليتها في العملية التسييرية هذا الذي يقوم حتما على كفاءة العنصر البشري و قدرته على العمل بكل جهد و قوة لتحقيق أهداف المنظمة و من بين هذه الأهداف تحقيق التوافق المهني .

يعتبر التخصص من أهم العوامل التي من خلالها يتمكن العامل من تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة التي يعمل بها، إذ يساهم التخصص في تحقيق التنظيم الوظيفي و ذلك بتخصص كل وحدة فيها بنشاط و وظيفي محدد المعالم في مجال العمل بحيث يتخصص فيه كل عامل بتخصص في عمل فني يميز به ، و أن العمل يقتضي مع من تتوافق قدراته و كفاءته في مجال معين، و أنه كلما زاد التخصص زادت السلطة و القدرة على التحكم في العمل و التي بدورها تحقق الأهداف العامة منها تحقيق التوافق المهني و ذلك بالنجاح في الأداء المهني المتكون من مختلف المسؤوليات التي تتوقف أساسا على مستوى العمل و إتقانه و القدرة على الإبداع فيه و تحقيق مكانة داخل و خارج المؤسسة التي يعمل فيها.

إن التحاق خريجي الجامعة بمهن ليس لها علاقة بالتخصص العلمي يؤدي إلى عدم قدرتهم على تحقيق التوافق المهني، بحيث يجد نفسه في مكان غير مناسب و لا يتمكن من توظيف و تطبيق ما لديه من معلومات و قدرات علمية و نظرية و فنية، أو ليس لديه معلومات تتعلق بمحتوى العمل المطلوب منه إنجاز، و هذا له تأثير كبير على إنتاجية العامل و مستوى تحقيق النجاح في أداء دوره و مسؤوليته في الممارسة المهنية.

و بهذا فإن التوافق المهني يتوقف أساسا على عامل التخصص لأنه يمكن العامل من التحكم في عمله، و المساهمة في الإبداع و تحسين مستوى الإنتاجية، و العمل في مجال التخصص يستلزم عنه تحقيق النجاح في الأداء و تجاوز الصعوبات التي تعترضه في أداء المهنة.

### 2.2.5. الرضا عن العمل

يعرف الرضا عن العمل بأنه تلك "المشاعر لوجدانية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، و هذه المشاعر قد تمثل محصلة الكلية لشعور الفرد اتجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد اتجاه جوانب و عناصر محدودة لعمله" [109] ص53. و عبر عنه بمستوى الإشباع الذي تتيحه الجوانب المختلفة للعمل و

المتمثلة في الأجر، الإشراف، محتوى العمل، الظروف الفيزيائية، كما تختلف درجة الرضا من فرد لآخر بل بالنسبة لنفس الفرد قد تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها ووضعها العلمي و المادي في محيط عمله وظروفه العائلية[119]ص174.

كما أن الرضا عن العمل "يرتبط ارتباطا وثيقا بتقبل العامل العمل بجميع أوجهه ونواحيه أي لنوع هذا العمل، ومتطلباته و ظروفه الفيزيائية ،و مكانته الاجتماعية و الاقتصادية ،و ما يخشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء و الزملاء و المرؤوسين هذا فضلا عن ساعات العمل و الأجر و تماشي العمل مع ميول العامل و قدراته" [120]ص60. و هو تلك الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد و التي تكون محصلة المشاعر الوجدانية التي يبديها الفرد نحو عمله، إلا أن هذه الحالة تختلف من عامل لآخر لاختلاف درجة الإشباع المحقق، رغم توفر نفس ظروف العمل و يختلف من وقت لآخر بالنسبة لنفس الفرد حسب الظروف المحيطة به من ظروف اجتماعية و نفسية و خصائص العمل الذي يمارسه و نوع العلاقات الإنسانية السائدة،و يظهر الرضا عن العمل في سلوك الفرد في محيطه المهني كطريقة التعامل في عمله و المواظبة و العلاقات التي يقيمها مع زملاءه في العمل و مرؤوسيه.

فإن الاندماج الفردي في العمل يؤدي طبيعيا إلى سلوك تعاوني،" و رضا العمال يقف على الاستجابة لحاجاتهم، و بما أن الأفراد ينتمون إلى المجتمع فهم غير منعزلين و الإنسان ككائن اجتماعي ينتمي إلى طبقة اجتماعية تقع في مستوى معين بالنسبة للطبقات الأخرى،و إن الرضا الاجتماعي متعلق بالحفاظ أو ترقية الوضعية الاجتماعية للفرد في المجموعة" [121]ص370.

و على ضوء هذا التعريف فإن الرضا متعلق بالحفاظ أو الترقية في المكانة الاجتماعية للفرد، بحيث يعني الحفاظ على المكانة الاجتماعية ببقاء الفرد في المكانة الاجتماعية التي كان فيها سابقا أو الحفاظ على المكانة الاجتماعية، يعني صراع ضد انهيار الطبقة التي ينتمي إليها الفرد مقارنة بالطبقات الأخرى[121]ص371. وهو نوع من الصراع يقوم به الفرد من أجل الحفاظ على مكانته أمام كل التغيرات الممكنة للبقاء كطرف اجتماعي يلعب دورا في المؤسسة التي ينتمي إليها.

أما الترقية في المكانة الاجتماعية تتطلب مجهودا من طرف الفرد للتحويل من المجموعة المسيطرة عليها إلى المجموعة المسيطرة و هو الانتقال من طبقة إلى طبقة أخرى في مستوى أعلى أو من طبقة في حالة زوال إلى طبقة في حالة تطور مستمر و بتعبير اقتصادي يمكن اعتبار الترقية بأنها مجرد أن يتحصل الفرد على عائدات أكبر من المعدل الذي تحصل عليه الطبقة التي ينتمي إليها أو معدل الجماعة[121]ص374.

يمكن أن نستنتج أن الترقية لها معنى اجتماعي و اقتصادي، حيث أن الفرد بطبيعته يميل إلى السيطرة و كذلك الحصول على أكبر قدر ممكن من الامتيازات مقابل الجهد الذي يبذله، و لذلك يجب على المؤسسة إرضاء هذا الجانب، و لتحقيق الرضا المهني للعمال يجب أن تتوفر مجموعة من العوامل التي تساهم في تشكيله و قد اختلف الباحثون حول أهمية كل عامل و علاقته بالعوامل الأخرى، و سنتناول فيما يلي هذه العوامل من بينها:

### 1.2.2.5. محتوى و ظروف العمل

يرى العديد من المختصين في علم النفس الصناعي أن القدرات المتصلة بمحتوى العمل هي وحدها الكفيلة بتوليد مشاعر الرضا عند الرضا، لكن عندما تفرض نمطا أدائيا موحدا على الجميع، فإننا نصطدم بمشكل الفروق الفردية مما يخلق نوع من الانزعاج عند العمال الذين لا يستطيعون مواصلة الأداء على نفس الوتيرة، و قد أكدت دراسة برو و كرنهوس على أن العامل الذي يدرك، يوظف قدراته تزداد درجة رضاه و حسب ماسلو فإن ذلك يعتبر إشباعا لحاجة تحقيق الذات [109] ص 144.

أما عن الظروف الفيزيائية المتمثلة في الحرارة، التهوية، البرودة، النظافة، الاهتزاز، فيظهر تأثيرها عبر متغيرات الشخصية المتمثلة في درجة الاحتمال، و مدى تقبل البيئة الفيزيائية للمنظمة، إذ كلما كانت المتغيرات البيئية الفيزيائية صعبة الاحتمال، كلما ولد ذلك نفور العمال منها، و بمرور الوقت تنخفض قيمة العمل في بيئته يعتقد أنها غير ملائمة.

و فيما يخص ساعات العمل، فإننا نستطيع القول بأن توزيعها يؤثر على الرضا باختلاف تفضيل الأفراد لأوقات العمل و الراحة، إذ كلما و فرنا للفرد حرية استخدام وقت الراحة، و زدنا من هذا الوقت، كلما زاد رضاه عن نظام التوقيت، و كلما تعارضت ساعات العمل مع أوقات الراحة و حرية استغلالها كلما انخفض رضاه.

### 2.2.2.5. جماعة العمل و الزملاء

تعتبر جماعة العمل و الزملاء أو الجماعة الاجتماعية محور العلاقة الإنسانية بصفة عامة، و لقد اهتمت الدراسات بفحص بناء جماعات العمل و ذلك لمعرفة أدوار أعضائها و مراكزهم، و تحليل شبكات الاتصال داخلها، حتى يمكن بعد ذلك كشف العلاقات بين التنظيم الرسمي و التنظيم غير الرسمي و ربط الجماعات بعضها و بالتنظيم ككل، و من المتغيرات التي حضيت بعناية هذه البحوث، درجة تماسك هذه الجماعة و أسبابه و ارتباطاته، و تحليل ظاهرة القيادة باعتبارها وظيفة لسلوك الجماعة، أكثر منها تحمل خاصية الفردية.



فالقائد عليه أن يحصل على قبول الجماعة و أن يواجه معاييرها لكي يستطيع أن يؤدي مهامه ووظائفه و قد خلصت هذه البحوث إلى أن الجماعات الاجتماعية الغير الرسمية توجد في الصناعة و غيرها من التنظيمات،و أن جماعة العمل غير المتماسكة يظهر لها ظواهر مرضية مثل الغياب،و التمارض و ضعف مستوى الإنتاج ،أما الجماعات المتماسكة فيسود لها التعاون و زيادة الإنتاج،و لا بد من وجود مناخ يسمح بمشاركة الجماعة في القرارات الخاصة بالعمال داخل بناء التنظيم بالمرونة[85]ص129.

إذ يوجد نوعان من الجماعات في مكان العمل ،يسمى النوع الأول الجماعة المتزاملة -CO ACTIG و يسمى الثاني *interacting* ،يعمل كل فرد في الجماعة المتزاملة مستقلا عن الآخرين و يكون مجهود الجماعة هو محصلة جمع الجهود الفردية لأعضائها، أما في الجماعة المتفاعلة فيسهم كل عضو في تحقيق الأهداف المشتركة للجماعة،و يصرف النظر عن نوع الجماعة فهناك صفات عامة تتميز بها الجماعات الفعالة،بحيث تتصف الجماعات الفعالة بالانتاجية العالية و الروح المعنوية المرتفعة و يؤدي أفراد الجماعة الفعالة معظم الوقت عملهم على درجة عالية من الجود و يمنحون الفرد العامل الشعور بالدخول لكونه فردا في هذه الجماعة،و هم يميلون إلى تكوين لجان اجتماعية لهم و يتمتعون بدرجة عالية من الولاء للجماعة و هم بشكل عام يتصفون بتبادل المعلومات بين أعضاء الفريق،مساعدة أو الدفاع عن أعضاء الجماعة التعبير عن اتجاهات إيجابية نحو المؤسسة و الإدارة و العمل و التمتع بدافعية عالية للأداء الجيد و ممارسة الرقابة و التوجيه الذاتي.

إن لجماعة العمل و الزملاء تأثير كبير على رضا العامل، فيقد ما يمكن أن تكون الجماعة مصدر الراحة، يمكن أن تكون مصدر توتر و انزعاج[109]ص150. و يعني بأنه إذا كان التفاعل مع الزملاء داخل الجماعة مصدر للارتياح فإن ذلك سيزيد من درجة رضاه ، أما إذا كان التفاعل مصدر توتر،فهذا يعتبر نوعا من الحرمان في إشباع الحاجات الاجتماعية،و هذا يشكل اللأرضا.

كما أن العامل الذي لم يسمح له بطبيعة التنظيم مع العمال يعتبرهم العامل مصدر إشباع،بل فرض عليه العمل مع جماعة تخلق له توترا ،فهذا يسبب تدهور في موقفه اتجاه عمله ،و بالتالي اعتبار ذلك مصدر اللأرتياح أو اللأرضا.

### 3.2.2.5. الإشراف

تؤكد جل الدراسات بأن هناك علاقة وطيدة بين نمط الإشراف و الرضا المهني إذ لا يمكن للعامل أن يشتغل كالآلة حتى و إن كان أجره مرتفعا و عمله مضمونا،ذلك أن لطريقة تعامل المشرفين معه أثر بالغ على رضاه،ف"ليكرت"LIKERTE" و زملاءه توصلوا من خلال دراساتهم إلى نتيجة مفادها أن

المشرف الذي يصوب اهتمامه على مرؤوسيه،و ذلك بالسماع لهم،و تفهم أوضاعهم مع السعي لتفادي الأخطاء،سيكسب دون شك ولائهم،و يحقق دون شك رضاهم [109]ص149.و هذا يعني بأن المشرف الذي يصوب اهتمامه على الإنتاج و معاملة العمال على أنهم عناصر إنتاج فقط،فلا يحقق سوى استياء العمال و التذمر من العمل ،لأن في ذلك تجاهلا لإنسانية العامل و ما يقدمه من مساهمة،كان من المفروض أن تقابل من قبل المشرفين بنوع من الاعتراف و التقدير .

#### 4.2.2.5. الأجر و الراتب

تتضح أهمية هذا العامل في كونه المقابل المباشر و المنطقي للجهد الذي يبذله العامل ،و يندرج ضمن العوائد المادية الفورية،و تعود أولى الدراسات التي اهتمت بعلاقة الراتب بالرضا المهني إلى تلك التي قام بها" طامسون" TOMSONE و "ميلر" MILRE [109]ص150.أي تؤكد على وجود علاقة متبادلة بين مستوى الدخل و درجة الرضا،إذ كلما كان الدخل مرتفع زاد الرضا و العكس صحيح،رغم أن المال إنما يعتبر وسيلة لإشباع الحاجات الأولية بالدرجة الأولى،لكن العلاقة بين هذين المتغيرين تعود إلى القيمة الاجتماعية و المعنوية التي يكسبها المال،كالرفع من مستوى المعيشي نحو الرفاهية،ضمان المستقبل ،الاستقلالية و الحرية.

#### 5.2.2.5. الترقية

تعتبر الترقية كاعتراف من قبل التنظيم للجهد المبذول و التفاني و الالتزام، كما أنها تمثل فرصة لزيادة الأجر و تنمية القدرات، وتشير معظم الدراسات إلى وجود العلاقات الطردية بين الفرص و الترقية و الرضا المهني،فرضا العامل يقل كلما كانت طموحاته و توقعاته تفوق الفرص المتاحة له لترقيته و يزداد كلما كانت طموحاته معادلة أو أقل وزنا من فرص الترقية[109]ص142.

تلعب ظروف العمل المادية و المعنوية دورا أساسيا في شعور العمال بالرضا و الارتياح عند تأدية أعمالهم و قد بينت الدراسات أن الإنتاجية التي تؤدي إلى الرضا التام و عدم الرضا التام،و من العوامل التي تؤدي على عدم الرضا منها سياسة و إدارة المؤسسة ،المتابعة، العلاقات مع المسؤولين،ظروف العمل ،الأجور،العلاقات مع الزملاء ،الحياة المهنية،العلاقات مع المسؤولين المباشرين،المكانة الاجتماعية،الأمن،أما العوامل التي تؤدي إلى الرضا منها الأداء،الاعتراف،العمل في حد ذاته، المسؤوليات، التقدم (الترقيات)[122]ص76.

إن العوامل التي من شأنها توفير الرضا التام هي قليلة مقارنة بالعوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا التام،و كما أن العوامل التي تؤدي إلى الرضا التام يصعب أو يستحيل توفيرها لجميع العمال لأن مثل النمو أو الترقيات لا يمكن أن تمس جميع العمال في نفس الوقت و يستحيل تقيد جميع العمال بالمسؤوليات

لأن شروط الترقية لا تتوفر فيهم جميعاً،" كما ترتبط أنماط الشخصية بالرضا عن العمل بالتوافق بين شخصية الفرد و المحيط المهني الذي يؤدي فيه مهمته " [106] ص 90. فكل نمط من الأنماط الستة محيط مهني خاص، و يمكن رصد ذلك فيما يلي:

الواقعي و يفضل الأعمال الزراعية، الهندسة المعمارية.

المتقن و يفضل مناصب العمل تختص في الرياضيات.

الاجتماعي و يفضل العمل في الدبلوماسية، و أعمال اجتماعية.

الاتقائي و يفضل العمل في المحاسبة و الإدارة المالية.

المقدام و يفضل العمل في القانون و العلاقات العامة.

الفني و يعمل في الفن، الموسيقى، الشعر.

### 3.2.5. الفعالية في الممارسة المهنية

يعتبر تعريف الفعالية التنظيمية أمراً في غاية الأهمية لأنه معيار مهم في تحديد نجاح التنظيم أو فشله ويتراوح مفهوم الفعالية ما بين معدل إنتاجية العامل و تكلفة العامل و تكلفة تقديم الخدمة، و نسبة التطور في أعمال التنظيم و معدل الربح و معدل العائد على رأس المال المستثمر، فتحقيقها مرهون بقدرة التنظيم على تحقيق الأهداف المتوخاة من إنشاءه، و كان مجرد قدرة المؤسسة يعتبر مؤشراً كافياً على الفعالية و قدرة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها المتمثلة بالبقاء إلى معايير جزئية مثل مستوى الروح المعنوية عند العاملين، و معدل حصول الحوادث أو إصابات العمل إلى نسبة التغيب عن العمل، و معدل الدورات الوظيفية [123] ص 85. و قد عرف إيتزيوني الفعالية بأنها " الدرجة التي تدرك أو تحقق بها المنظمة أهدافها " [124] ص 42.

وتعرف الفعالية عند كاستال " قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها في شكل زيادة حجم المبيعات و زيادة حصتها في السوق و تحقيق رضا العاملين و العملاء و تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تحقيق النمو والربح " [92] ص 7. وتعني قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التشغيلية دون إجهاد مصادرها وأعضائها، بحيث يستعمل العامل الناجح المهارات في إطار الفعالية و ذلك بالقيام بإنجاز المهمة المناسبة أو القيام بالعمل المطلوب، و يمكن قياسها مثلاً بحصة المنشأة في السوق التنافسي أو بمقدار إسهامها في الهدف التنموي المحدد لها .

يعتبر كل من الإنتاج و الكفاءة و الرضى معايير الفعالية في المدى الزمني القصير بحيث الإنتاج يعكس قدرة المؤسسة على الإنتاج مهما كان ذلك بالكمية و النوعية التي تتطلبها البيئة و الكفاءة باعتبارها نسبة المخرجات للمدخلات و الرضا [125]ص58. بحيث يتطلب إدراك المؤسسة كنظام اجتماعي الاهتمام بالمنافع أين يحصل عليها عضو المؤسسة و المنافع التي يمكن أن تعود على عملاءها و يكمل هذا المعيار الرضا و تتضمن مقاييسه معدل الغياب ،التأخر،الشكاوي أما على المدى المتوسط هناك كل من التكيف و النمو إذ يشير التكيف إلى الحد الذي تستطيع فيه المنظمة أن تتجاوب مع التغيرات التي تنشأ في داخل أو خارج المؤسسة،كما يجب على المؤسسة أن تستثمر مواردها في النشاطات التي تقوم بها و الهدف من النمو هو دعم قدرة المؤسسة على البقاء في المدى البعيد و يمكن أن يشتمل ذلك على البرامج التدريبية للمدربين أو البرامج التدريبية للموظفين الآخرين أو جهود التطوير التنظيمي.

يستعمل المسير و العامل الناجح المهارات في إطار الفعالية و الكفاية، فالفعالية تعني إنجاز المهام المناسبة أو القيام بالعمل المطلوب، و يمكن قياسها مثلا بحصة المنشأة في السوق التنافسي أو بمقدار إسهامها في الهدف التنموي المحدد لها [78]ص103.

أما الكفاية فتتعلق بانجاز المهام بطريقة سليمة و تقاس بالنظر لعلاقة المدخل بالمخرج،فتخفيض تكلفة الوحدة المنتجة مع المحافظة على النوعية يعتبر مؤشرا لزيادة الكفاية و كذلك زيادة الإنتاج مع بقاء التكاليف على حالها.

إن مفهوم الفعالية و الكفاية هما مفهومان متكاملان، فيما أن الفعالية تشير إلى القيام بالعمل المناسب، بينما تشير الكفاية إلى القيام بالعمل بطريقة مناسبة، فإنه يمكن القول بأن العامل الفعال غير الكفاء أفضل من العامل الكفاء غير الفعال من حيث نتيجة عمله فالأول يستعمل على الأقل الموارد في مكانها،و يلاحظ على أرضية الواقع أن معظم فشل المؤسسات يرجع إلى عدم الفعالية أكثر مما يرجع إلى عدم الكفاية ،فعدم الفعالية في تسيير مؤسسة الأعمال و عدم كفايتها ينعكسان غالبا في السلع و الخدمات المنتجة حيث تجمع بين النوعية و ارتفاع التكاليف [78]ص103.

إنه من المهم جدا التمييز بين الفاعلية و الكفاءة،فكلاهما عامل من عوامل تحقيق التوافق المهني،و على الرغم من الارتباط بين العاملين ،فإن هناك فروقا هامة بينهم في مؤسسات العمل التي يمكن أن تكون فعالة و في نفس الوقت تنعدم فيها الكفاءة إلى حد كبير،كما يمكن أن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في حين تكون غير فعالة [125]ص54.يشار في العادة إلى الفاعلية باعتبارها الدرجة التي تحقق بها الأهداف المحددة سلفا،أما الكفاءة فتشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز العمليات المتعلقة بالأهداف ،و تمثل على حد بعيد بنسبة المدخلات للمخرجات،و ينبغي على أية منظمة أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها في حدود الموارد المحدودة و ينبغي على أية منظمة أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها في

حدود الموارد المحدودة، إذ لا يوجد من بين الموارد التي توفرها البيئة للمنظمة مورد غير محدود و يحدد معدل الإنتاج الذي تحققه المنظمة في يظل الموارد المحدودة التي تتخذ منها كفاءتها كما أن المدى الذي تنجح فيه و في القيام بما أنشئت من أجله يحدد فاعليتها، إلا انه قد يتوفر لدى المؤسسة الكفاءة دون أن تتوفر لها الفعالية في استخدام الموارد و ذلك في الحالات التالية، و تركيز الاهتمام من جانب الإدارة على الخطط و الأهداف القصيرة الأجل دون أن يتوافر الأساس الفكري أو القواعد الحاكمة لاتخاذ القرارات التي تمكن من ربط حاضر المؤسسة بمستقبلها، ووجود ظروف أو قوى خارجية مثل حدوث كساد بينما يؤثر على درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافه الإستراتيجية، و اهتمام المناخ التنظيمي المحيط بالمؤسسة في تحقيق النتائج السريعة و المرتبة و بالتالي الاهتمام بالأهداف القصيرة الأجل، و ذلك على حساب كمية وجود الموارد المستخدمة مما يؤثر على كفاءة استخدام الموارد المتاحة و بالتالي فاعلية المؤسسة في الأجل الطويل، و هنا يمكن القول بأن الكفاءة لا تعادل الفاعلية بل تعد أحد عناصرها، فالكفاءة ليست شرطاً كافياً للفعالية و لكنها مطلباً ضرورياً لها .

إن مفهوم الأداء و الممارسة المهنية بالمؤسسة يرتبط بكل من فاعلية و الكفاءة، فلكي تبقى المؤسسة و تنمو، يجب أن تحقق درجة معينة من الكفاءة و الفعالية في وقت واحد لأن أهداف النظم تشمل كلا من الأهداف الإستراتيجية أو الأهداف طويلة الأجل و الأهداف القصيرة الأجل، و من ثم فإن الأداء مرادف للفعالية الناتجة عن الاستخدام الاقتصادي للموارد كما هو مرادف للمفهوم الأوسع للإنتاجية (الكفاءة) [92] ص9.

#### 4.2.5. الكفاءة المهنية

تعرف الكفاءة المهنية بأنها النسبة بين قيمة المخرجات و بين قيمة المدخلات، و نسبة الإنتاج إلى عناصر الإنتاج أو المستخدمات و العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج و بين الناتج من تلك العملية، و بهذا المعنى يمكن استخدام لفظ الكفاءة الانتاجية للاستدلال على مدى القدرة على استخدام عناصر الإنتاج بصورة مجتمعية أو وفق كل عنصر [126] ص193. أي استخدمت الكفاءة الإنتاجية وفق هذا المعنى كمؤشر يعكس مدى الكفاءة في استخدام الموارد البشرية و غير البشرية في العملية الإنتاجية.

" إن كفاءة الأفراد تتفاوت كما تتفاوت كفاءة المنظمات و كفاءة القطاعات الاقتصادية" [126] ص197. و مرد ذلك عوامل متعددة يمكن تلخيصها إلى العوامل الفنية وهي التقدم التكنولوجي و نوعية المواد المستخدمة و طرق العمل و أساليبه، وهي عوامل كانت إلى وقت قريب جداً يعتقد بأنها العوامل الوحيدة التي تقدر كفاءة الإنتاج، و عملت بها الإدارات التقليدية زمناً طويلاً دون الاعتراف بأثر العوامل الإنسانية على الإنتاج، و العوامل الإنسانية التي تؤثر على الأداء الفعلي و

ركيزتها المعرفة و التعليم و الخبرة و التدريب و عوامل تؤثر على الرغبة في العمل من إرضاء لحاجات الإنسان العامل و ما يتطلبه من وراء العمل، و كم أدى إغفال الرغبة في العمل من قبل الإدارات إلى تعثر الإنتاجية مهما كان للفرد من قدرة الإنتاج، و كم أنفقت الإدارات المال و الجهد على الترتيب لغرض رفع مستوى الأداء دون أن تحقق نتائج إيجابية و ذلك لغياب الرغبة في العمل.

إن إحدى المحددات الإنسانية أو العوامل الإنسانية المؤثرة على الأداء المهني و بدوره يؤثر ذلك على التوافق المهني هي الرغبة في العمل و القدرة عليه، إلا أن ما يؤثر على خلق الرغبة في العمل هو ما تقدمه الإدارة من حوافز تشجيعية، و من هذا المنطلق تأتي العلاقة العفوية بين الكفاءة الإنتاجية و الحوافز و الدوافع، تلك الدوافع المتمثلة في ظروف العمل المادية و الاجتماعية و حاجات الأفراد.

فالإدارة تستطيع أن تحرك الرغبة في الفرد عن طريق آراء دوافعه و حاجاته، و لكن لا بد أن يتم ذلك بادراك طبيعة العلاقة بين الحاجات ذاتها فقد تعجز الحاجة المشبعة من أن تكون الدافع الحقيقي للسلوك الإنساني، و من ثم المؤشر الفعال على الكفاءة الإنتاجية [126] ص 197. أي من المحتمل أن لا تكون الزيادة في الأجر حافزا للفرد و مثيرا للرغبة في غياب العلاقات الإنسانية أو إشباع حاجة الأفراد للأمن، و إذا كان موضوع الحوافز و الدوافع و أثرهما على كفاءة الإنتاجية قد احتل مكانا هاما في النظام الرأسمالي بغية تحقيق أكبر الأرباح بغض النظر عن التأثيرات السلبية التي تلحق بالعاملين من جراء قسوة العمل، فإنها تحتل مكانة بارزة في النظام الاشتراكي، و لكنها تختلف عنها في النظام الرأسمالي سواء من حيث المحتوى أو المقاصد فهي ترمي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية و من ثم تلبية حاجات المجتمع دون أن تؤثر في معنويات العاملين أو تثير التنافس غير المشروع بينهم.

فالمؤسسة و إدارتها تستطيع تحريك رغبات الأفراد نحو العمل و من ثم زيادة كفاءتهم بإشباع حاجتهم الأولية الأساسية كالاستقرار في العمل و حاجاتهم الاجتماعية كالحاجة للبقاء في مجموعة الزملاء و الانتماء و التي تصدرها علاقة العمل الجيدة، إلى جانب الحاجات الأخرى من حاجات ذاتية كحاجة الفرد لمركز و مستقبل، و تتمثل العوامل الإنسانية منها العلاقات الإنسانية القائمة على التفاهم و التعاون و الانسجام في العمل المحددات الأساسية لتحقيق التوافق المهني، و لهذا فقد برزت أهمية إدارة الأفراد الحديثة كإدارة فاعلة في توجيه الأفراد للعمل و زيادة إنتاجيتهم بدراسة كل ما يؤدي إلى تنمية رغبات الأفراد و معرفتها بملائمة نوع العمل لميول العاملين و اتجاهاتهم.

### 5.2.5. الدافعية الوظيفية:

تختص الدافعية بتفسير سبب السلوك الإنساني خاصة ما يتعلق بسبب تفاني فرد ما في العمل و إخلاصه وولائه له، بينما يحاول فرد آخر تجنب العمل، ولماذا يشعر الفرد بسعادة و رضا في العمل بينما يشعر الآخر بالملل و الضجر و الرغبة في التهرب منه و يتطلب هذا تفهما لدوافع السلوك البشري.

فالدافعية هي تعبير عن وضع أو حالة تعتري الفرد نتيجة حاجة أو شيء خارجي و تعتبر هذه الحاجة أو هذا الشيء الباعث أو الهدف، فهي مصحوبة بقوة دافعة أو مثير قوي على سلوك الفرد و توجيهه نحو الهدف و ينتج عنه إشباع الحاجة و بذلك تقل القوة الدافعة أو المثير عندما يبلغ غايته [127]ص205.

فالدافعية تمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل و هي تمثل القوة التي تحرك و تثير الفرد لكي يؤدي العمل أي القوة الحماسة، أو الرغبة في القيام بمهام العمل وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد و في درجة مثابرته و استمراره في الأداء و في مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات و مهارات في العمل.

و القول بأن الدافعية أو الرغبة في الأداء تتفاعل مع القدرات، معناه أن قوة الدافعية تحدد مدى استخدام الفرد لقدراته في أداء العمل مع افتراض أنه يتطلب القدرات التي يتمتع بها الفرد، فبقدر ما تزيد الدافعية يزيد المشتغل من تلك القدرات في الأداء و يمكن القول بأن الدافعية هي الرغبة في عمل الشيء، و هذه الرغبة مشروطة بقدرة هذا العمل في إشباع حاجة ما لدى الفرد، فالحاجة الغير مشبعة تخلق حالة من التوتر أو عدم التوازن لدى الفرد و هذه الحالة تثير دوافع أو بواعث داخل الفرد و هذا ما ينتج عنه البحث عن سلوك لإيجاد أهداف معينة إذ حققها أو أنجزها فهي تشبع حاجاته و هذا ما يؤدي إلى تقليل أو تخفيف التوتر به .

تنقسم الدوافع إلى أنواع مختلفة من الدوافع الأولية، الدوافع العامة و الدوافع الثانوية، تتمثل الدوافع الأولية في الجوع والعطش و النوم و الألم و الجنس و الأمومة، أما الدوافع العمل تتمثل في دوافع الجدارة و حب الاستطلاع و التطوير و النشاط و العاطفة، أما الدوافع الثانوية فتتمثل في دافع القوة و السلطة و دافع التحصيل و الانتماء و الأمان و المركز الاجتماعي و كل هذه الدوافع ذات تأثيرات غير محدودة على السلوك الإنساني بصفة عامة و على السلوك التنظيمي عامة [127]ص209.

تحدد الخصائص الشخصية (الثقة بالنفس، الحاجات للإنجاز، تحمل المخاطر، الاعتماد على النفس) كيفية اختيار الفرد لوظيفته، و كيفية رؤيته و نظرتة لوظيفته و إلى أي مدى يمارسها بجهد و إرادة

فيها، وإلى أي مدى يظل و يبقى للعمل في هذه الوظيفة بمعنى آخر فإن الدافعية الوظيفية تشمل عدد من الخصائص منها المثابرة و المرونة الوظيفية و تنطوي على أبعد مثل ثقة الفرد في قدراته.

فالحاجة للإنجاز و الرغبة في تحمل المخاطر و المثابرة الوظيفية هي المدى الذي يستطيع من خلاله الفرد أن يقاوم العوائق أو الاعتراضات الوظيفية التي تؤثر على عمله، و يرى الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من المثابرة، و أنه فرد كفؤ قادر على التحكم فيما يحدث له، كما أنه يشعر بنجاحه في إنجاز و تحقيق ما يرغب في تحقيقه من خلال العمل الذي يقوم به و تحدد المثابرة الوظيفية إصدار الفرد على تحقيق أهدافه الوظيفية [128] ص 35.

كما تقوم الرؤية الوظيفية و تنطوي على أبعاد مثل تحديد الأهداف و التعرف على نقاط القوة والضعف في الفرد، و تحديد الرؤية الوظيفية مدى اعتماد الفرد في تكوينه لرأيه أو لبناء تصوراته عن العمل و الوظيفة، على الواقع و كيف يربط بين إدراكه للواقع و أهدافه الوظيفية و الفرد الذي يكون لديه درجة عالية من الرؤية الوظيفية يحاول أن يفهم نفسه و يفهم البيئة التي يعمل بها، فهو يتوقع الحصول على معلومات عن نتائج عمله و عن مدى تحسين أداءه و يرسم خطط لتحقيق هذه الأهداف و من المحتمل أن تؤثر رؤية الفرد الوظيفية على درجة تحقيقه للأهداف الوظيفية التي يتوقف تحقيقها على أبعاد مثل الاندماج في الوظيفة و المؤسسة و تخصص الأفراد، و الحاجة إلى التقدير و إلى شغل دور قيادي، و تتمثل الهوية الوظيفية في المدى الذي يعرف فيه الفرد نفسه من خلال الوظيفة و العمل الذي يؤديه، فالفرد الذي يكون لديه إحساس عالي بهويته الوظيفية يميل إلى أن يكون أكثر اندماجا و تعايشا في عمله و وظيفته و يكون أكثر احتمالا بشعوره بالولاء للمؤسسة.

تعد الدافعية الوظيفية و أبعادها (المثابرة و الرؤية و الهوية الوظيفية) حجر الأساس للمسار الوظيفي الناجح، و تتوقف القرارات الوظيفية التي يتخذها الفرد و طريقة معالجته للمواقف المختلفة (البقاء في المنظمة تغيير العمل تغيير التخصص ) ، و على أساس هذه الأبعاد تختلف مصادر هذه الدافعية، حيث تشمل المؤثرين من مديري، المؤسسات، العمل أو الوظيفة نفسها و الأفراد العاملين [128] ص 253.

تتم تنمية الدافعية من خلال الرؤية الوظيفية و ذلك بتشجيع الأفراد على تحديد أهداف العمل، و إعطاء الأفراد معلومات وظيفية تتعلق بفرص التوظيف، و تقديم معلومات للأفراد العاملين خاصة بعملهم و عن نتائج أداءهم ، و تؤدي هذه العوامل إلى تكوين الفرد لخطته الوظيفية إلى جانب توفير معلومات عن الفرد في حد ذاته و عن البيئة، و هناك عديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الدافعية الوظيفية للفرد، و منها النمط الإداري للمدير، و سياسات و إجراءات المؤسسة، و زملاء العمل، و الفرد و في سعيه لبناء تخطيط مساره الوظيفي يسعى للحصول على الدعم من مديره، أو زملاءه، فالمدير يؤثر على المهام



التي يقوم بها الفرد، و على المكافآت التي يحصل عليها أيضا، فهو مصدر هام لتعريف الفرد بنتائج عمله كما أنه يؤثر على الفرص الوظيفية للفرد، فالتدعيم الذي يقدمه المدير يعد من الأمور الحيوية و الهامة في التأثير على دافعية الفرد و يؤثر النمط الإداري للمدير على دافعية الفرد الوظيفية و هناك عدد من الأنماط الإدارية يتراوح ما بين النمط الاستبدادي إلى النمط المشارك فإن هناك جانب هام من جوانب النمط الإداري للمدير، و الذي يؤثر على دافعية الفرد، وهو درجة مسؤولية عالية، فبعض المديرين يشعرون بعدم الارتياح و القلق نتيجة إعطاء الفرصة للمرؤوسين لتولي مراكز قيادية .

و خلاصة القول أنه للمدير تأثير على الدافعية الوظيفية، فهم مصدر حصول الفرد على المعلومات وهم مصدر تدعيم الرؤية الوظيفية، فإنه يمكن للمدير أن يشجع الأفراد على تحديد أهدافهم في العمل و إعطاءهم معلومات عن الفرص المتاحة في المنظمة أما بالنسبة للوظيفة فممكن للمدير أن يؤثر في تنميتها من خلال تكليف الفرد بمهام بها نوع من التحدي لقدراته، وعندما يقوم المدير بهذه الأنشطة فهو لا يسيطر على المرؤوسين، و لكنه يساعده على تحقيق مستوى عالي من الأداء من خلال توفير المعلومات وتقديم التدعيم.

كما تؤثر سياسات و إجراءات المنظمة على الدافعية المهنية لأفرادها كما تختلف المنظمات في مدى مساعدتها للأفراد على تنمية مساراتهم الوظيفية، وتتميز المؤسسة التي يكون لديها اتجاه لتنمية المسار الوظيفي للأفراد بعدد من الخصائص و منها أن يكون لديها برنامج للتنمية الإدارية، تعامل المديرين حديثي التعيين على أنهم مورد هام من موارد المنظمة في المستقبل و تدريب المديرين من خلال التعيين الدوري للعمل حتى تكسبهم الخبرة في مجالات العمل المختلفة و وجود عدد كبير من الفرص الوظيفية المستقبلية في المستويات العليا و التي تدل على فرص التوظيف و لا تقتصر تنمية الأفراد على أغراض الترقى لمستوى أعلى فقط، و لكن قد يكون الغرض من تنمية الأفراد قيامه بمهام أكثر تحديدا و لها مسؤوليات إشرافية أكثر أو قيام بعمل أكثر أهمية بالنسبة للمنظمة، و قد تقع هذه الأعمال في شريحة مالية أكبر و لكنها ليس بالضرورة أن تكون في مستوى إداري أعلى، لا يحتاج مثل هذا النوع من التنمية إلى تغيير العمل و لكن فقط إلى توسيع مساحة العمل ذاته.

" يعد العمل الفعلي الذي يقوم به الفرد ذو أهمية لتنمية مساره المهني " [87] ص 201. خاصة إذا كانت مهام و واجبات هذا العمل ذات أهمية للمنظمة و يتميز العمل الذي يقدم تدعيما للفرد بعدة خصائص منها تقديمه لمعلومات عن نتائج العمل للفرد ل، له درجة من الاستقلالية، يسمح للفرد باستخدام مهارات متنوعة، و يسمح بتحمل مسؤولية العمل ككل، يسمح للفرد بالالتقاء مع أفراد الإدارة العليا، و هذه النوعية من المجال لا تساعد فقط على الترقى، و التقدم في العمل و لكنها أيضا تساعد على اكتساب الإحساس

بالإنجاز و الذي يزيد من دافعية الفرد و تنطبق هذه الخصائص للعمل على تلك الأعمال الأقل في درجة الرواتب الهيكلية [87]ص202.

من خلال ما سبق نستطيع القول أن كلا من الفاعلية و الدافعية يكمل الآخر، إذ أن الفاعلية لا يمكن تحقيقها إذا كان العامل غير مبال بعمله و غير محفز له بالشكل الذي يجعله يتقنه و يعمل بكل ما في وسعه لتحقيق أهداف المنظمة، و بالتالي فإنه يوجد الدافعية التي تحفز العامل نحو قيامه بعمل معين بهدف إشباع حاجاته الضرورية فإنه بذلك يحقق أهدافه بالدرج الأولى ثم تحقيق الأهداف المخطط لها من طرف المنظمة، و ضمان بقاءها و استمرارها و بالتالي فإن الدافعية تشكل الخطوة الأولى نحو تحقيق الفاعلية التسييرية في المنظمة، كما يعتبر كل من الفاعلية و الدافعية و الكفاءة و الرضى عن العمل و التخصص في المهنة عناصر مرتبطة بعضها ببعض، فإذا كانت الفاعلية هي قدرة المؤسسة على البقاء و تحديد الأهداف، فإن الكفاءة هي كيفية تحقيقها في أقل جهد و وقت ممكن، أما الدافعية فهي الأشياء التي تحفز على العمل و تحبب فيه حتى و لو كان هذا العمل خارج التخصص المحصل في الجامعة، و بالتالي فإنه حتى تتمكن المؤسسة من الوصول للفاعلية لابد من توفر كلا من الكفاءة و الدافعية هذه الأخيرة التي تكون المحفز الحقيقي و السبب المباشر في الكفاءة و بالتالي تحقيق الفاعلية و ضمان البقاء بالتوافق المهني للعامل و المؤسسة التي يعمل فيها على السواء.

فالعملية الاتصالية أحد العناصر الأساسية للتفاعل الاجتماعي و عن طريق الأنظمة و الاتصالات الجيدة تتفاعل الجهات و المؤسسات مع بعضها البعض، و نستطيع إحراز تقدما ملموسا في نمو المجتمعات اقتصاديا و اجتماعيا و حضريا، و في نفس الوقت تكون أنظمة الاتصال السيئة السبب في نشوء الكثير من المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية في التجمعات الإنسانية حيث تظهر أهمية الاتصال بشكل واضح في المؤسسات الاقتصادية، فوجود نظام اتصال سليم و فعال ضرورة ملحة في الممارسة المهنية.

يلقى العنصر البشري اهتماما متزايدا في مؤسسة العمل في الوقت الحاضر نظرا للدور الذي يلعبه في حياة المؤسسة من حيث نجاحها و فعاليتها و من ثم بقاءها و هذا الاهتمام المتزايد يعود إلى كون العنصر البشري هو العامل الأكثر تعبيراً و ديناميكية في العملية الإنتاجية من العناصر الأخرى، فحتى تضمن مؤسسة العمل الحد الأدنى المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها و ضمان استمرارها في الحياة يجب أن توفر للعمال فيها قيادة سليمة و حكيمة نستطيع تحفيزهم و الحصول على تعاونهم من أجل بذل الجهود اللازمة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، فالعلاقة بين أفراد العمل داخل مؤسسة العمل هي جوهر نجاح العمل، و يتمثل هذا النجاح في التأثير الذي يمارسه فرد ما على سلوك أفراد

آخرين و دفعهم للعمل باتجاه معين و فعالية هذا الدور يتطلب فهما عميقا للسلوك الإنساني، و طرق تحفيزه ،كما يتضمن إدراكا للحقيقة القائلة بأنه لا يمكن معاملة الأفراد كآلات.

إن الاتصال و اتخاذ القرار دور فعال في تحقيق فعالية البشرية، خاصة إذا كان الاتصال فعال يخدم مصلحة المؤسسة بصفة خاصة، حيث يعتبر الاتصال الجيد و الفعال همزة وصل بين العمال و المدير و كل مؤطري مؤسسة العمل و بين الرئيس و المرؤوس الذي يسمح بوصول المعلومات و الأوامر بشكل جيد بأقل جهد ووقت ممكن، هذا بالإضافة إلى اتخاذ القرار فهذا الأخير يسمح العمال في إيجاد آراءهم و المشاركة في حل بعض المسائل الخاصة بالمؤسسة، فمن خلال هذا يشعر العامل أنه فرد مهم أو جزء لا يتجزأ من المؤسسة التي يعمل فيها و يساهم في نجاحها و حصولها على مكانتها الاجتماعية و الاقتصادية، و أنها ليست فقط مصدر عيش، و هكذا يعمل كل ما في وسعه لتطوير أهدافها و العمل على تحقيقها.

أما بالنسبة للقيادة الموكلة للعامل فإنه لها تأثير على فعالية التسيير في مؤسسة العمل خاصة إذا كانت قيادة غير سليمة، حيث ترتبط القيادة بالقائد خاصة إذا كان غير مؤهل للمنصب الذي يمثله و غير كفاء حيث ينتج عنه سوء التسيير، و هكذا كلما كان القائد غير مؤهل و غير صالح للمنصب الذي يحتله و غير قادر على التأثير على الآخرين للعمل على تحقيق أهداف معين، فكلما كانت القيادة غير فعالة و غير قادرة على تحقيق الأهداف المخطط لها و بهذا تحقيق الفعالية في العمل داخل المؤسسة و هذا ما يعني أن القيادة تتطلب دائما وجود شخص في موقع قيادي يستطيع من خلاله التأثير على مجموعة من الأفراد في أي موقف معين و حتى تتمكن من ذلك لابد من أن يتمتع بقوة علمية و تكوينية تميزه عن غيره.

## الفصل 6

### الدراسة الميدانية

بعد التطرق إلى القسم النظري و إبراز أهم محاوره ،ننتقل الآن إلى الجانب الميداني ،و يتوزع إلى خمسة عناصر ، نتطرق في العنصر الأول إلى خصائص عينة الدراسة ،و في العنصر الثاني الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة،و في العنصر الثالث نتطرق إلى نقص فرص العمل في مجال تخصص خريجي الجامعة،والعنصر الرابع نظرة المجتمع للفرد العامل ، أما في العنصر الخامس نتعرض إلى انعكاسات ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق المهني،و في الأخير نتائج الدراسة.

#### 1.6. خصائص عينة الدراسة

#### الجدول رقم 02: توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	%
ذكر	120	46%
أنثى	140	54%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 02 يتبين أن نسبة 54% من المبحوثين إناث مقابل 46% ذكور.

و من خلال معطيات الجدول رقم 02 نستنتج أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور، و هذا راجع إلى أن ميدان العمل يستقبل الإناث أكثر من الذكور لأن الإناث هن أكثر نجاحا في المسابقات و كذا عدد الإناث يفوق عدد الذكور من حيث التخرج، بمعنى نجد أغلبية المتخرجين هن إناث، و ذلك لأن الذكور أغلبهم يتخلى عن الدراسة الجامعية و يتوجه مباشرة إما إلى ميدان الشغل أو إلى الخدمة الوطنية.

الجدول رقم 03: توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	%
28-22	120	46%
35-29	95	37%
36-فأكثر	45	17%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 03 يتبين أن نسبة 46% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين 28-22 سنة، و نسبة 37% سنهم يتراوح ما بين 35-29 سنة، و نسبة 17 % سنهم يبدأ من 36 سنة فأكثر .

و من خلال معطيات الجدول رقم 03 نستنتج أن أغلبية المبحوثين يتراوح سنهم ما بين 28-22 سنة بمعنى أغلبهم شباب و حديثي التخرج من الجامعة.

الجدول رقم 04: توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	%
أعزب	96	37%
متزوج	80	31%
مطلق	59	23%
أرمل	25	9%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 04 يتبين أن نسبة 37% حالتهم المدنية عزاب و نسبة 31% متزوجون و نسبة 23% مطلقين و 9% أرامل.

و من خلال معطيات الجدول رقم 04 نستنتج أن أغلبية المبحوثين عزاب و لكن لا يوجد تفاوت كبير بين العزاب و المتزوجين الذين تمثلهم نسبة 31% .

الجدول رقم 05: توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	%
تقني سامي	67	26%
مهندس	45	17%
ليسانس	123	47%
ماجستير	25	10%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 05 يتبين أن نسبة 47% من المبحوثين مؤهلهم العلمي ليسانس، و نسبة 26% تقنيين ساميين، و نسبة 17% مهندسين و 10% ماجستير. و نستنتج من خلال معطيات الجدول رقم 05 أن أغلب المبحوثين مؤهلهم العلمي ليسانس بنسبة 47%، و باقي المؤهلات العلمية من تقني سامي و مهندس و ماجستير هم فئات قليلة بنسب متفاوتة من 26% إلى 10%، و هذا دليل على أن ميدان الشغل يستقبل مستويات و مؤهلات علمية مختلفة.

الجدول رقم 06: توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج

السنة	التكرار	%
1993-1988	44	17%
1999-1994	101	39%
2004-2000	115	44%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 06 يتبين أن نسبة 44% من المبحوثين قد تم تخرجهم خلال الفترة 2000-2004 و نسبة 39% تخرجوا خلال الفترة 1999-1994 و نسبة 17% من المبحوثين تخرجوا خلال الفترة 1993-1988.

و من معطيات الجدول رقم 06 نستنتج أن أغلبية المبحوثين هم حديثي التخرج خلال الفترة الممتدة بين 2000-2004 ، أما الفئة التي دام على تخرجها مدة طويلة هي فئة متوسطة الحجم، و هذا يفسر بأن أغلب المبحوثين الذين يعملون في مجال غير التخصص هم حديثي التخرج، أي لم يمر على تخرجها فترة طويلة ، إذ هذه الفترة لا تكف من أجل الحصول على عمل يناسب التخصص الذي يحمله المبحوث ،بمعنى أن المبحوث يستغرق وقتا من أجل إيجاد عمل يناسب التخصص الذي تحصل عليه من خلال دراسته الجامعية ،لهذا يقوم بممارسة أي مهنة تعرض عليه في سوق العمل حتى ولو كانت خارج التخصص تفاديا للوقوع في فترة بطالة،أما فئة المبحوثين الذين دام على تخرجها مدة طويلة و يعملون في مجال غير التخصص،فذلك يرجع إلى نقص فرص العمل في مجال التخصص أو أن الفرص المتاحة في مجال هذا التخصص محدودة العدد ،لهذا يجد المبحوث نفسه مضطرا للاستمرار في ممارسة هذه المهنة لأسباب اقتصادية و اجتماعية مختلفة منها لإثبات وجوده من خلال المساهمة في الدخل الأسري و تحمل المسؤولية المادية،و و أن لا يكون عالية على المجتمع.

الجدول رقم 07: توزيع المبحوثين حسب التخصص

التخصص	التكرار	%
هندسة	45	17%
فيزياء	15	6%
كيمياء	17	7%
رياضيات	16	6%
علوم بيطرية	10	4%
بيولوجيا	14	5%
إعلام آلي	10	4%
علوم اجتماعية	33	13%
علم المكتبات	5	2%
ترجمة لغات	12	4%
أدب فرنسي	31	12%
أدب عربي	24	9%
أدب إنجليزي	8	3%
اقتصاد	8	3%
محاسبة و تسيير	12	5%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 07 يتبين أن نسبة 17% تخصصهم الهندسة و نسبة 13% علوم اجتماعية و نسبة 12% أدب فرنسي، و نسبة 9% أدب عربي، و نسبة 7% كيمياء و نسبة 6% في كل من الفيزياء و الرياضيات و نسبة 5% في كل من البيولوجيا و محاسبة و تسيير و نسبة 4% في كل من تخصص العلوم بيطرية و الإعلام الآلي و ترجمة لغات و نسبة 3% في تخصص الأدب الانجليزي و الاقتصاد و نسبة 2% في تخصص علم المكتبات.

نستنتج من خلال معطيات الجدول رقم 07 أن ميدان الشغل يستقبل مختلف التخصصات لكن هذه التخصصات لم تراعى في ميدان الشغل، بحيث نجد أن غالبية المبحوثين الذين يعملون في مهن خارج التخصص يحملون تخصصات الهندسة العلوم الاجتماعية و الأدب الفرنسي أما التخصصات المتبقية



فهي متواجدة في ميدان الشغل لكن بنسب قليلة و متفاوتة من 2 إلى 9 % يمارسون مهن خارج التخصص.

الجدول رقم 08 : توزيع المبحوثين حسب المهنة التي يمارسونها خارج التخصص

المهنة	التكرار	%
التعليم	61	23%
التجارة	43	17%
الإدارة المدرسية	67	26%
الخيطة	12	5%
الحلاقة	19	7%
عامل في مطعم	9	3%
الإدارة في مؤسسة إنتاجية	43	17%
الفلاحة و الزراعة	6	2%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 08 يتبين أن نسبة 26% يمارسون مهنة الإدارة في المدرسة و نسبة 23% في مهنة التعليم و نسبة 17% يمارسون كلا من مهنة التجارة و الإدارة في المؤسسة الإنتاجية و 7% يمارسون مهنة الحلاقة و 5% في مهنة الخياطة و 3% يعملون في مطعم و 2% يمارسون مهنة الفلاحة و الزراعة.

من خلال معطيات الجدول رقم 08 نستنتج أن أغلب المبحوثين يمارسون مهنة التعليم و الإدارة في المدرسة و الإدارة في المؤسسة الإنتاجية، و هذا دليل أن مهنة التعليم و الإدارة بصفة عامة هي من أكثر المجالات استقبالا للقوة العاملة المتخرجة من الجامعة، أي هي أكثر المجالات حاجة لليد العاملة المتخرجة من الجامعة حتى و لو كان تخصص هذه الأيدي العاملة لا يتناسب مع مناصب العمل المراد شغلها، أما باقي المهن من خياطة و حلاقة و فلاحة و زراعة و عمال في مطعم فهي تستقبل خريجي الجامعة لكن بنسب قليلة و متفاوتة من 17% إلى 2% و ذلك للهروب من البطالة و كذا الظروف الاقتصادية المراد مواجهتها .

الجدول رقم 09: توزيع المبحوثين حسب القطاع

القطاع	التكرار	%
الخدمات العامة	83	32%
التربية والتعليم	128	49%
الاقتصاد التجاري	43	17%
الفلاحة	6	2%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 09 يتبين أن نسبة 49% يمارسون المهنة في قطاع التربية و التعليم و نسبة 32% في قطاع الخدمات العامة و نسبة 17% في قطاع الاقتصاد التجاري و نسبة 2% في قطاع الفلاحة.

من خلال معطيات الجدول رقم 09 نستنتج أن أغلب المبحوثين يمارسون مهنا في قطاع التربية و التعليم و قطاع الخدمات العامة بنسب متقاربة أما فئة المبحوثين العاملين في قطاع الفلاحة فهي فئة قليلة جدا بنسبة 2%، أما قطاع الاقتصاد التجاري فتعمل فيه فئة متوسطة من المبحوثين بنسبة 17%، و هذا دليل على أن قطاعي التربية و الخدمات العامة هي من أهم القطاعات التي يتوجه إليها خريجي الجامعة لأنها أكثر القطاعات استقبالا لأكبر عدد ممكن من اليد العاملة المتعلمة و الحاصلة على شهادات علمية دون اهتمام بالتخصص المحصل عليه، المهم هو المؤهل العلمي و خاصة مجال الإدارة في هذه القطاعات، أما قطاع الاقتصاد التجاري فإن فئة المبحوثين تلجأ إليه لأسباب اقتصادية أكثر منها أسباب اجتماعية.

الجدول رقم 10 : توزيع المبحوثين حسب مدة العمل في المهنة الممارسة التي يمارسها المبحوث

مدة العمل	التكرار	%
1- 4 سنوات	115	44%
5-9 سنوات	93	36%
10- فأكثر	52	20%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 10 يتبين أن نسبة 44% مدة عملهم في المهنة الحالية من 1-4 سنوات، و نسبة 36% من 5-9 سنوات، و نسبة 20% مدة عملهم في هذه المهنة من 10 سنوات فأكثر.

من خلال معطيات الجدول رقم 10 نستنتج بأن أغلبية المبحوثين مدة عملهم ما بين 1-4 سنوات بنسبة كبيرة 44 %، و هذا يفسر بأن أغلب المبحوثين هم حديثو التخرج، لذا لم تكن مدة عملهم أطول، أما الفئة التي دامت مدة عملها فترة طويلة أكثر من 10 سنوات هي فئة قليلة، و السبب في استمرار هؤلاء المبحوثين في ممارسة هذه المهنة مدة أطول يرجع إلى كونهم قد اكتسبوا الخبرة من هذه المهنة التي تمكنهم من تجاوز الصعوبات في الممارسة المهنية بالرغم من أنها ليست في مجال التخصص العلمي، بالإضافة إلى أسباب منها نقص فرص العمل في مجال التخصص و الظروف الاقتصادية المختلفة.

الجدول رقم 11 : توزيع المبحوثين حسب المؤسسة التي يعملون فيها

مكان العمل	التكرار	%
مؤسسات التعلم الابتدائي و الثانوي	53	20%
مدرسة المعوقين	75	29%
سوق التجارة	43	17%
مؤسسة الفلاحة و الزراعة و الري	6	2%
المؤسسة الإنتاجية	43	17%
محل الحلاقة-الخطاطة-مطعم	40	15%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 11 يتبين أن نسبة 29% يعملون بمدارس المعوقين و نسبة 20 % في مؤسسات التعليم الابتدائي و الثانوي و نسبة 17% في كل من سوق التجارة و المؤسسة الإنتاجية و نسبة 15% في محل الحلاقة-الخطاطة-مطعم و نسبة 2% يعملون في مؤسسات الفلاحة و الزراعة و الري.

من خلال معطيات الجدول رقم 11 نستنتج أن نسبة كبيرة من المبحوثين يعملون في مؤسسات التربية و التعليم من مدارس خاصة بالمعوقين و مؤسسات التعليم الابتدائي و الثانوي بنسب 49%، و هذا يعني أن أغلب خريجي الجامعة الحاملين شهادات علمية متخصصة يلجأون إلى مؤسسات التربية و التعليم لأنها تتناسب و مكانتهم و مستواهم العلمي، و هي أكثر المؤسسات استقبالا و حاجة لليد العاملة المتخرجة من الجامعة و الحاملة لتخصصات علمية مختلفة، أما سوق التجارة و المؤسسة الإنتاجية فإنها تستقبل فئة خريجي الجامعة بمدى متوسط وصل إلى 17% من مجموع المبحوثين، و هذه المؤسسات تستقبل كذلك خريجي الجامعة لكن بنسبة أقل من مؤسسات التربية و التعليم و هذا التوجه من طرف خريجي الجامعة يحدده التخصص الذي يحمله خريجي الجامعة، بحيث نجد المبحوث يلجأ إلى ممارسة التجارة في السوق باعتباره يحمل تخصص المحاسبة و التسيير و لكنه يرى بأنه ليس بتخصصه المطلوب العمل فيه، لكن لحاجته إلى العمل يلجأ إلى سوق التجارة لظروف اقتصادية و نقص فرص العمل، بحيث يجد المبحوث نفسه يبحث عن عمل يتناسب و قدراته و مؤهله العلمي و تخصصه فيجد نفسه يمارس مهنة خارج تخصصه، و هذا لطلبات المؤسسة و نوع المناصب المراد شغلها، فليس أمامه إلا الرضا بما يعرض عليه من ممارسة مهنية، أما لجوء المبحوثين إلى العمل في محل للحلاقة أو الخياطة أو العمل في مطعم، فذلك بسبب الظروف الاقتصادية و نقص مناصب العمل في مجال التخصص فيقوم بالعمل في محل لتلبية حاجياته بنسبة 15%، أما مؤسسة الفلاحة و الزراعة فإنها لا

تستقبل فئة كبيرة من خريجي الجامعة ذوو تخصصات تختلف عن مجال العمل إلا القليل منهم و هذا اعتبارا للمحسوبية و نفوذ العلاقات الاجتماعية و هم بنسبة 2% كلهم منخرطون في جمعية تنظيم الأراضي و استصلاحها.

## 2.6. الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة

الجدول رقم 12 : يبين علاقة المؤهل العلمي باختيار المهن الممارسة من قبل خريجي الجامعة

المجموع		ماجستير		ليسانس		مهندس		تقني سامي		المؤهل العلمي	اختيار المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
27%	70	20%	5	27%	33	9%	4	42%	28	نعم	
73%	190	80%	20	73%	90	91%	41	58%	39	لا	
100%	260	100%	25	100%	123	100%	45	100%	67	المجموع	

من خلال الجدول رقم 12 يتبين أن نسبة 73% يصرحون بأنهم لم يختاروا المهن التي يمارسونها تدعمها نسبة 91% مؤهلهم العلمي مهندس و نسبة 80% ماجستير و نسبة 73% ليسانس و نسبة 58% تقني سامي. مقابل نسبة 27% يصرحون بأنهم اختاروا هذه المهنة، تدعمها نسبة 42% مؤهلهم العلمي تقني سامي و نسبة 27% ليسانس و نسبة 20% ماجستير و نسبة 9% مهندس .

من خلال معطيات الجدول رقم 12 نستنتج أن أغلبية المبحوثين لم يختاروا المهن التي يمارسونها بنسبة 73% و نسبة قليلة من المبحوثين اختاروا هذه المهن بإرادتهم بنسبة 27%، و هذا يعني بأن المبحوثين الذين لم يختاروا هذه المهن يرون بأنها لا تناسب مستواهم و تخصصهم العلمي و كذا فرضت عليهم و فضلوا ممارسة هذه المهنة هروبا من البطالة، أما الذين اختاروا هذه المهن فهم الذين كانوا يبحثون عن إيجاد فرصة عمل يلبون من خلالها حاجياتهم، و أغلبهم يعملون في محل أو في سوق التجارة و هم يحملون مؤهل تقني سامي لأن هذا المؤهل هو أقل المستويات و أقل طلبا في ميدان الشغل، أي كلما زاد المؤهل العلمي زادت حظوظ العمل و العكس صحيح، و أغلب الذين لم يختاروا هذه

المهنة مؤهلهم العلمي مهندس و ماجستير و ليسانس، و هنا يتبين بأنه سبب عدم اختيارهم هذه المهن التي يمارسونها هو مستواهم أو مؤهلهم العلمي العالي، لذا يرون بأن المهن التي تعرض عليهم ليست بمستواهم لكن الظروف تفرض عليهم القبول بممارستها .

الجدول رقم 13 : توزيع المبحوثين حسب أسباب عملهم في مجال غير تخصصهم و علاقته بنوع المهنة.

المجموع	فلاحة و زراعة		الإدارة العامة		عامل في مطعم		الحلاقة		الخطاطة		الإدارة المدرسية		التجارة		التعليم		نوع المهنة / الأسباب	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%30	77	17	1	-	-	22	2	-	-	8	1	37	25	70	30	29	18	الحاجة للمال
%13	33	17	1	-	-	33	3	5	1	-	-	19	13	2	1	23	14	الفراغ
%41	107	33	2	76	33	33	3	95	18	25	3	22	15	23	10	38	23	نقص فرص العمل
%10	27	33	2	19	8	-	-	-	-	25	3	15	10	5	2	3	2	الخوف من البطالة
%6	16	-	-	5	2	12	1	-	-	42	5	7	4	-	-	7	4	الحصول على المكانة الاجتماعية
100 %	260	100	6	100	43	100	9	100	19	100	12	100	67	100	43	100	61	المجموع

من خلال الجدول رقم 13 يتبين أن نسبة 41 % يرون بأن العامل و السبب الذي دفعهم إلى ممارسة مهنة خارج تخصصهم هو نقص فرص العمل في مجال التخصص، و نسبة 30 % يرون بأن عامل الحاجة للمال هو الدافع لممارسة هذه المهنة، أما نسبة 13% يرون بأن الفراغ يدفع لممارسة مهنة خارج التخصص، بينما 10 % عامل الخوف من البطالة هو الدافع، و نسبة 6% يرون بأن السعي للحصول على مكانة اجتماعية تدفع إلى ممارسة مهنة خارج التخصص.

من خلال معطيات الجدول رقم 13 نستنتج بأن أغلبية المبحوثين يرون بأن السبب في ممارستهم مهن خارج التخصص هو نقص فرص العمل، أو الفرص المتاحة في ذلك التخصص محدودة و أغلبهم يمارس مهنة الحلاقة و الإدارة العامة، أما فئة المبحوثين الذين يرون بأن السبب في ممارستهم مهنة خارج التخصص الحاجة للمال، فهي فئة متوسطة الحجم بالمقارنة مع الفئة السابقة، فمنهم من يرى بأن الفراغ هو السبب في ممارسة هذا النوع من المهن، و منهم من يرجع السبب إلى الخوف من البطالة، و آخرون يرون بأن هدف الحصول على المكانة الاجتماعية يدفع إلى ممارسة هذه المهنة و بالتالي الأسباب تختلف باختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للمبحوثين .

الجدول رقم 14: يبين مدى تفضيل المبحوثين الاستمرار في ممارسة المهنة و علاقته بالتخصص

المجموع	لا	نعم	الإجابة	
			ك	التخصص
45	44	1	ك	الهندسة
%100	%98	%2	%	
15	10	5	ك	فيزياء
%100	%67	%33	%	
17	8	9	ك	كيمياء
%100	%47	%53	%	
16	9	7	ك	رياضيات
%100	%56	%44	%	
10	9	1	ك	علوم بيطرية
%100	%90	%10	%	
14	8	6	ك	بيولوجيا
%100	%57	%43	%	
10	10	-	ك	إعلام آلي
%100	%100	-	%	
33	1	32	ك	علوم اجتماعية
%100	%3	%97	%	
5	2	3	ك	علم المكتبات
%100	%40	%60	%	
12	9	3	ك	ترجمة لغات
%100	%75	%25	%	
31	22	9	ك	أدب فرنسي
%100	%71	%29	%	
24	13	11	ك	أدب عربي
%100	%54	%46	%	
8	7	1	ك	أدب إنجليزي
%100	%88	%12	%	
8	2	6	ك	اقتصاد
%100	%25	%75	%	
12	11	1	ك	محاسبة و تسيير
%100	%92	%8	%	
260	165	95	ك	المجموع
%100	%63	%37	%	



من خلال الجدول رقم 14 يتبين أن نسبة 63% لا يفضلون الاستمرار في ممارسة هذا النوع من المهن التي تخرج عن التخصص العلمي. مقابل 37% يفضلون الاستمرار في ممارستهم هذه المهن التي تخرج عن إطار التخصص الجامعي.

من خلال معطيات الجدول رقم 14 نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يفضلون الاستمرار في ممارسة هذه المهنة و ذلك راجع إلى كونها تخرج عن تخصصهم العلمي.

الجدول رقم 15 : يبين أسباب استمرار المبحوثين في ممارسة هذه المهنة و علاقتها بالقطاع

المجموع	الفلاحة		الاقتصاد التجاري		التربية و التعليم		الخدمات العامة		القطاع السبب	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
38	15%	-	-	1	3%	-	-	37	92%	الحاجة للمال
14	5%	17%	1	29%	10	-	-	3	8%	ملا وقت الفراغ
23	9%	-	-	23	68%	-	-	-	-	نقص فرص العمل
20	8%	83%	5	-	-	-	15	-	-	إثبات المكانة في المجتمع
95	100%	100%	6	100%	34	100%	15	100%	40	المجموع

من خلال الجدول رقم 15 يتبين أن نسبة 15% يرون بأن سبب استمرارهم في ممارسة هذه المهنة هو الحاجة للمال، أما نسبة 9% من الذين يستمرون في ممارسة هذه المهنة السبب في ذلك هو نقص فرص العمل بينما 8% يرون بأن سبب استمرارهم في ممارسة هذه المهنة هو إثبات المكانة في المجتمع، أما 5% سبب تفضيلهم هذه المهنة من أجل ملاً وقت الفراغ.

و من خلال معطيات الجدول رقم 15 نستنتج أن أغلب المبحوثين سبب الاستمرار في ممارسة هذه المهنة هو الحاجة للمال بالمقارنة مع الفئة الذين يرون بأن السبب هو نقص فرص العمل و إثبات المكانة الاجتماعية، إذ نجد أغلب هؤلاء المبحوثين يعملون في كل من قطاع التربية و التعليم و قطاع الخدمات العامة بسبب مستواهم الاقتصادي و ظروفهم المعيشية المزرية، أما في قطاع الفلاحة معظمهم من أجل إثبات مكانتهم الاجتماعية لأن إطارات الفلاحة و الزراعة لهم مكانة اجتماعية خاصة تحترمهم كل المؤسسات الاجتماعية، أما قطاع الاقتصاد فأغلب المبحوثين الذين يعملون فيه بسبب نقص فرص العمل.

الجدول رقم 16: يبين أسباب عدم قبول المبحوثين الاستمرار في ممارسة مهنة خارج التخصص و علاقتها بالقطاع.

القطاع	الخدمات العامة		التربية و التعليم		الاقتصاد		الفلاحة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المرتب لا يكف	-	-	25	22%	-	-	-	-	25	9%
تخرج عن إطار التخصص	43	100%	88	78%	9	100%	-	-	140	54%
المجموع	43	100%	113	100%	9	100%	-	-	165	100%

من خلال الجدول رقم 16 يتبين أن نسبة 54 % لا يقبلون الاستمرار في ممارسة مهنة خارج التخصص يرون بأن السبب باعتبار هذه المهنة تخرج عن إطار التخصص العلمي. مقابل نسبة 9% يرون بأن السبب هو المرتب لا يكف.

من خلال معطيات الجدول رقم 16 نستنتج أن أغلب المبحوثين الذين لا يقبلون الاستمرار في ممارسة المهنة خارج تخصصهم يرجع السبب في ذلك إلى كون هذه المهنة تخرج عن إطار تخصصهم العلمي المحصل عليه، أما الفئة التي يرجع السبب في رأيها إلى أنه المرتب لا يكف فهي فئة قليلة، و هذا يفسر على أساس القطاع الذي له تأثير على المبحوث و مدى قبوله الاستمرار في ممارسة هذه المهنة، كما نستنتج بأن كل من قطاع التربية و التعليم و قطاع الخدمات العامة هي أكثر القطاعات استقبالا لليد العاملة المتخرجة من الجامعة أي الحاجة إلى الكفاءات العالية، بحيث نجد أغلب المبحوثين يعملون في هذين القطاعين.

الجدول رقم 17: يبين نوع المسكن الذي يسكنه المبحوث و علاقته بالحالة المدنية

المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الحالة المدنية نوع المسكن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
% 4	12	%12	3	%12	7	%1	1	%1	1	فيلا
%19	49	%24	6	%31	18	%16	13	%12	12	شقة
%54	140	%28	7	%20	12	%66	52	%72	69	بيت شعبي
%23	59	%36	9	%37	22	%17	14	%15	14	بيت قصديري
%100	260	%100	25	%100	59	%100	80	%100	96	المجموع

من خلال الجدول رقم 17 يتبين أن نسبة 54% يسكنون في بيت شعبي تدعمها نسبة 72% عزاب و 66% متزوجين و 28% أرامل و 20% مطلقين بينما نسبة 23% يسكنون بيت قصديري تدعمها نسبة 37% مطلقين و 36% أرامل و نسبة 17% متزوجين و 15% عزاب أما نسبة 19% يسكنون شقة، تدعمها نسبة 31% مطلقين و 24% أرامل و 16% متزوجين و 12% عزاب، أما نسبة 4% يسكنون فيلا .

من خلال معطيات الجدول رقم 17 نستنتج أن غالبية المبحوثين يسكنون في بيت شعبي و أغلبهم عزاب و متزوجين يسكنون مع أسرهم المتكونة من أب و أم و إخوة و غيرها ، و هذا يعني بأن أغلب المبحوثين عدد أفراد أسرهم كبير و حجم الأسرة له علاقة بنوع المسكن و الذي يعكس المستوى الاقتصادي لأسرة المبحوث، أما فئة المبحوثين الذين يسكنون شقة و بيت قصديري هم فئة متوسطة بالمقارنة مع الفئة التي تسكن فيلا ، فهم فئة قليلة جدا و هذا يعكس لنا المستوى الاقتصادي للأسر المبحوثين الذي يعتبر متدهورا خاصة إذا كان عدد الأفراد كبير و نوع المسكن ضيق و شعبي ، فهذا سبب من الأسباب التي تدفع المبحوث إلى تحسين المستوى الاقتصادي بشتى الطرق منها البحث عن عمل مهما كان نوعه و أجره.

الجدول رقم 18: عدد غرف المسكن الذي يسكنه خريجو الجامعة

عدد الغرف	التكرار	%
2- 4 غرف	168	64%
5- 7 غرف	80	31%
8 غرف فأكثر	12	5%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 18 يتبين أن نسبة 64% يسكنون مساكن عدد غرفها يتراوح من غرفتين إلى أربع غرف، و نسبة 31% يسكنون مساكن عدد غرفها من 5 إلى 7 غرف و نسبة 5% عدد غرف مسكنهم من 8 غرف فأكثر.

من خلال معطيات الجدول رقم 18 نستنتج أن نسبة كبيرة من المبحوثين عدد غرف مسكنهم من غرفتين إلى 4 غرف أما الذين عدد غرفهم من 5 إلى 7 غرف فهم فئة متوسطة، أما الفئة التي عدد غرفها يفوق 8 غرف فهم فئة قليلة جدا، و هذا يعني بأن عدد الغرف يرتبط ارتباطا وثيقا بنوع المسكن و حجم الأسرة، و هذا الارتباط يعكس لنا المستوى الاقتصادي للأسرة المبحوث، بحيث نجد أغلب المبحوثين نوع مسكنهم بيت شعبي و بيت قصديري و شقة، و هذا يرتبط بالنسبة المرتفعة 64% التي ترى بأن عدد غرف مسكنها من غرفتين إلى 4 غرف بالمقارنة بحجم الأسرة ذات حجم كبير، هذا كله يعكس مستوى اقتصادي ضعيف للمبحوثين.

الجدول رقم 19: ملكية المسكن الذي يسكنه خريجو الجامعة

ملكية المسكن	التكرار	%
ملك	136	52%
مستأجر	124	48%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 19 يتبين أن نسبة 52% يسكنون مساكن ملكا لها. مقابل نسبة 48% مسكنهم مستأجر.

من خلال معطيات الجدول رقم 19 نستنتج بأن نسبة المبحوثين الذين يملكون مساكنهم تفوق فئة المبحوثين الذين لا يملكون مسكنهم و إنما هو مستأجر، بحيث يدفعون أجرته كل شهر بنسبة 48%، و هذا يعني بأن كل المبحوثين سواء كان المسكن ملكا لهم أو مستأجر فإنهم يعانون إما من مشكل دفع أجرة السكن كل شهر أو يعانون الضيق في مساحة المسكن بسبب حجم الأسرة الكبير.

الجدول رقم 20: يبين مدى إقامة المبحوث مع أسرته و علاقته بالحالة المدنية

الحالة المدنية		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الإجابة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
54%	142	52%	13	58%	34	86%	69	27%	26	يقيم
45%	118	48%	12	42%	25	14%	11	73%	70	لا يقيم
100%	260	100%	25	100%	59	100%	80	100%	96	المجموع

من خلال الجدول رقم 20 يتبين أن نسبة 54% يقيمون مع أسرهم في نفس المسكن، و تدعمها نسبة 86% من المتزوجين، 58% من المطلقين، 52% من الأرامل، 27% من العزاب. مقابل 45% لا يسكنون مع أسرهم في مسكن واحد تدعمها نسبة 73% عزاب، 48% مطلقين و 14% متزوجين.

من خلال قراءة الجدول رقم 20 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يقيمون مع أسرهم و أغلبهم متزوجين أو مطلقين أو أرامل، و ما هو مهم هو مشاركة الأسرة الزوجية للمبحوث أسرته الكبيرة في المسكن، و هذا لو ربطناه بنوع سكن المبحوث لوجدنا أن أغلب مساكن المبحوثين شعبية عدد غرفها قليل، كما نجد فئة المبحوثين الذين لا يسكنون مع أسرهم بنسبة 45% و أغلبهم عزاب و هذا يعني بأنهم يحاولون الاستعانة بالسكن الجامعي للعمل الذي توفره المؤسسة التي يعمل فيها و هذا بسبب بعد المسافة بين مكان العمل و السكن العائلي.

الجدول رقم 21: مساحة المسكن الذي يسكنه المبحوث و علاقته بعدد غرفه

المجموع		8-فأكثر		5-7غرف		2-4غرف		عدد الغرف مساحة المسكن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
23%	59	83%	10	60%	48	1%	1	واسع
38%	98	17%	2	14%	11	51%	85	متوسط و مقبول
39%	103	-	-	26%	21	48%	82	ضيق
100%	260	100%	12	100%	80	100%	168	المجموع

من خلال الجدول رقم 21 يتبين أن نسبة 39% يرون بأن مسكنهم ضيق و تدعمها نسبة 48% عدد غرف مسكنهم يتراوح من 2-4 غرف، و نسبة 26% عدد غرفهم من 5-7 غرف. أما نسبة 38% يرون بأن مسكنهم متوسط و مقبول، تدعمها نسبة 51% عدد غرفهم من 2-4 غرف و نسبة 17% عدد غرفهم يتراوح ما بين 8 غرف فأكثر و 14% عدد غرف مسكنهم من 5-7 غرف. بينما نسبة 23% يرون بأن مسكنهم واسع تدعمها نسبة 83% عدد غرفهم من 8 غرف فأكثر و نسبة 60% عدد غرفهم من 5-7 غرف و نسبة 1% عدد غرفهم من 2-4 غرف.

من خلال معطيات الجدول رقم 21 نستنتج بأن أكبر نسبة من المبحوثين 77 % مساحة مسكنهم إما متوسطة أو ضيقة، و هذا يرتبط أساسا بعدد غرف المسكن، فنجد أن أغلب المبحوثين الذين مسكنهم ضيق عدد غرفهم من غرفتين إلى أربع غرف و كذا المبحوثين الذين يرون بأن مساحة سكنهم متوسطة عدد غرفهم يتراوح بين 2-4 غرف.

الجدول رقم 22: توزيع المبحوثين حسب عدد أفراد أسرهم و علاقته بعدد غرف المسكن

المجموع		8غرف-فأكثر		7-5غرف		4-2غرف		عدد أفراد الأسرة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%21	55	%25	3	%3	2	%30	50	3- 6 أفراد
%50	129	%58	7	%52	42	%47	80	7- 9 أفراد
%29	76	%17	2	%45	36	%23	38	10-13 فردا
%100	260	%100	12	%100	80	%100	168	المجموع

من خلال الجدول رقم 22 يتبين أن نسبة 50% عدد أفرادهم يتراوح ما بين 7- 9 أفراد و تدعمها نسبة 58% عدد غرف مسكنهم يصل إلى 8 غرف فأكثر، و نسبة 52% عدد غرفهم يتراوح ما بين 7-5 غرف، و نسبة 47% من 4-2 غرف. أما نسبة 29% عدد أفرادهم يتراوح ما بين 10-13 فردا و تدعمها نسبة 45% عدد غرف مسكنهم من 7-5 غرف و نسبة 23% يتراوح عدد غرف مسكنهم ما بين 4-2 غرف، نسبة 17% يصل إلى 8 غرف فأكثر، بينما نسبة 21% عدد أفرادهم ما بين 3-6 أفراد و تدعمها نسبة 30% عدد غرفهم من 4-2 غرف و نسبة 25% يصل عدد الغرف إلى 8 غرف فأكثر و نسبة 3% يتراوح ما بين 7-5 غرف.

من خلال معطيات الجدول رقم 22 نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين عدد أفراد أسرهم ما بين 7-9 أفراد و حجم الأسرة يرتبط بعدد غرف المسكن، بحيث نجد المبحوثين الذين حجم أسرهم ما بين 7-9 أفراد عدد غرف مسكنهم من 4-2 غرف، و العلاقة بين حجم الأسرة و عدد الغرف في المسكن تعكس الظروف الاقتصادية لأسر المبحوثين، بحيث إذا كان حجم الأسرة كبير و عدد الغرف قليل فإن هذه الأسر تعاني من مشكل السكن أو الضيق في السكن، الذي يعتبر من مقاييس المستوى الاقتصادي للمبحوث و أسرته، إذ أن حجم أسر المبحوثين في الجدول لا يتناسب و عدد الغرف في المسكن، و هذا يدل على الظروف الاقتصادية المزرية و المتدهورة التي يعيشها كل من المبحوث و أسرته، و التي تعتبر دافعا حاسما في محاولة المبحوث التخلص منها من خلال ممارسة مهنة معينة بهدف الحصول على المال الذي يحتاج إليه و تحقيق ما يصبوا إلى تحقيقه.

الجدول رقم 23: توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان أحد الوالدين أو كلاهما على قيد الحياة

المجموع		الأم		الأب		الوالدين الإجابة
%	ك	%	ك	%	ك	
%85	222	%83	88	%87	134	نعم
%15	38	%17	18	%13	20	لا
%100	260	%100	106	%100	154	المجموع

من خلال الجدول رقم 23 يتبين أن نسبة 85 % لهم آباء و أمهات على قيد الحياة سواء كان أحدهما أو كلاهما. مقابل 15 % آباءهم و أمهاتهم متوفون.

من خلال الجدول رقم 23 نستنتج أن نسبة المبحوثين الذين آباءهم و أمهاتهم سواء أحدهما أو كلاهما على قيد الحياة أكبر من نسبة المبحوثين الذين آباءهم و أمهاتهم متوفون، و بقاء كلا أو أحد الوالدين على قيد الحياة يعني احتمال ممارسة أحدهما مهنة يساهم من خلالها في مساعدة المبحوث على الإعانة المادية و تحسين المستوى المعيشي لهذه الأسرة التي تعتبر أسرته التي ينتمي إليها

الجدول رقم 24: توزيع المبحوثين حسب مدى ممارسة الأب أو الأم مهنة في حال بقائه على قيد الحياة.

المجموع		الأم		الأب		الوالدين ممارسة مهنة
%	ك	%	ك	%	ك	
%39	87	%37	25	%40	62	نعم
%61	135	%63	43	%60	92	لا
%100	222	%100	68	%100	154	المجموع

من خلال الجدول رقم 24 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 222 مبحوث آباءهم و أمهاتهم على قيد الحياة و من بينهم نجد نسبة 61 % كلا الوالدين لا يمارس أي مهنة. مقابل 39% من المبحوثين أحد والديهم سواء كان الأب أو الأم يمارسون مهنة.



من خلال معطيات الجدول رقم 24 نستنتج بأن أغلبية المبحوثين لا يمارس أبائهم أو أمهاتهم أي مهنة، بالرغم من أنهم باقون على قيد الحياة، وهذا ينفي احتمال حصول المبحوث على مساعدة من طرف احدهما لأنهما لا يمارسان مهنة، بمعنى نسبة قليلة من المبحوثين 39% يمكن حصولهم على المساعدة المادية من طرف أحد والديهم، و النسبة الكبيرة لا يحصلون على هذه المساعدة و بالتالي يتحملون مسؤولية أسرهم بنسبة كبيرة في الدخل الأسري دون أي مساعدة.

الجدول رقم 25: توزيع المبحوثين حسب نوع المهنة التي يمارسها أب أو أم المبحوث في حال ممارسته

مهنة

المجموع		الأم		الأب		الوالدين
ك	%	ك	%	ك	%	نوع المهنة
29	34%	17	33%	12	33%	مساعد إداري
8	9%	-	-	8	22%	فلاح
16	18%	-	-	16	45%	تاجر
8	9%	8	16%	-	-	خياطة
12	14%	12	23%	-	-	معلمة
4	5%	4	8%	-	-	طبية
10	11%	10	20%	-	-	منظفة
87	100%	51	100%	36	100%	المجموع

من خلال الجدول رقم 25 يتبين أن من بين 222 مبحوث لهم آباء و أمهات على قيد الحياة 87 مبحوث يمارس أبائهم و أمهاتهم مهنة معينة، حيث نجد نسبة 34 % يمارس أحد الوالدين مهنة مساعد إداري، و 18 % يمارس آباءهم مهنة التجارة، و 14 % تمارس أمهاتهم مهنة التعليم، و 11% تمارس أمهاتهم مهنة التنظيف، و 9 % يمارس آباءهم مهنة الفلاحة و 9 % تمارس أمهاتهم مهنة الخياطة، و 5% تمارس أمهاتهم مهنة الطب.

من خلال معطيات الجدول رقم 25 نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين يمارس أحد والديهم مهنة مساعد إداري يساهمان من خلالها في تقديم المساعدة المادية للمبحوث الذي يعتبر فردا من أفراد هذه الأسرة ، و بذلك مشاركتها في الدخل الأسري و تحسين المستوى المعيشي و تقاسم المسؤولية بالتعاون بينهم.

الجدول رقم 26: توزيع المبحوثين حسب عدد إخوانهم في حال وجود إخوة

عدد الإخوة	التكرار	%
3-6 إخوة	63	52%
7-10 إخوة	122	75%
المجموع	255	100%

من خلال الجدول رقم 26 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 255 مبحوث لهم إخوة، حيث نجد نسبة 75 % عدد إخوانهم تراوح ما بين 7-10 إخوة. مقابل نسبة 25% عدد إخوانهم يتراوح ما بين 3-6 إخوة.

من خلال قراءة الجدول رقم 26 نستنتج بأن معظم المبحوثين عدد إخوانهم يتراوح ما بين 7-10 أخوة، و هذا يفسر على أساس أنه إذا كان إخوة المبحوثين الذين يمثلون النسبة الأكبر و عددهم من 7-10 أخوة لا يعملون وكلهم يدرسون، فإنهم لا يساهمون في الدخل الأسري، بحيث يستهلكون و لا ينتجون.

الجدول رقم 27: توزيع المبحوثين حسب مدى عمل إخوة المبحوثين في حال لهم إخوة

عمل إخوة المبحوثين	التكرار	%
نعم	42	16%
لا	213	84%
المجموع	255	100%

من خلال الجدول رقم 27 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 255 مبحوث لهم إخوة من بينهم 84% لا يعمل إخوانهم. مقابل 16% يعملون أو يمارسون مهنة معينة.

من خلال معطيات الجدول رقم 27 نستنتج بأن أغلب إخوة المبحوثين لا يمارسون مهنة يساعدون من خلالها و يساهمون في الدخل الأسري بنسبة 84%، و هذا يعني بأن معظم المبحوثين

و بنسبة كبيرة يساهمون في الدخل الأسري، و يتحملون المسؤولية دون إيجاد مساعدة من طرف إختهم في تحمل مسؤولية العبء المادي و الاقتصادي للأسرة.

الجدول رقم 28: مدى مسؤولية المبحوثين على الإعانة المادية لأسرهم و علاقته بالجنس

المجموع		الإناث		الذكور		الجنس المسؤولية
%	ك	%	ك	%	ك	
%83	215	%84	118	%81	97	نعم
%17	45	%16	22	%19	23	لا
%100	260	%100	140	%100	120	المجموع

من خلال الجدول رقم 28 يتبين أن 83% لهم مسؤولية على أسرهم و إعالتهم ماديا، و هي مدعمة بنسبة 84% إناث و 81% ذكور. مقابل 17% ليس لهم مسؤولية على أسرهم و إعالتهم ماديا، و تدعمها نسبة 19% ذكور و 16% إناث.

من خلال قراءة الجدول رقم 28 نستنتج بأن أغلب المبحوثين و بنسبة كبيرة هم مسؤولين عن إعانة أسرهم ماديا، و هذا يعني بأن أغلب المبحوثين عندما يجدون عملا يخرج عن تخصصهم يقبلون بممارسته، لأنهم يحتاجون إليه و إلى الأموال التي يتم جنيها من خلال هذه المهنة من أجل إعانة أسرهم ماديا و القيام بمسؤوليتهم اتجاهها، و تحمل المبحوث هذه المسؤولية يرجع أساسا إلى كونه يفتقد إلى من يتحمل المسؤولية عنه، و عدم تمكن أسرته من تحقيق حاجياتها و كذا ضعف المستوى المعيشي لهذه الأسرة، فهذا ما يدفع إلى تحمل المبحوث المسؤولية، و كذا ممارسة عمل خارج إطار تخصصه الجامعي، كما نستنتج بأن الجنس لا يؤثر على مدى مسؤولية المبحوث على إعانة أسرهم ماديا، بحيث كل من الإناث و الذكور يساهم في هذه المسؤولية، و لا تقتصر على الذكور فقط، و إنما نجد معظم المبحوثين المعينين لأسرهم ماديا هن إناثا بحيث قدرت نسبتهم بـ 84% و هي نسبة كبيرة من مجموع 100% من المبحوثين الإناث.

الجدول رقم 29: توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا متزوجين و علاقته بمدة العمل

المجموع		10 سنوات فأكثر		9-5 سنوات		4-1 سنوات		مدة العمل زواج المبحوث
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%31	80	%73	38	%45	42	-	-	نعم
%69	180	%27	14	%55	51	%100	115	لا
%100	260	%100	52	%100	93	%100	115	المجموع

من خلال الجدول رقم 29 يتبين أن نسبة 69% غير متزوجين تدعمها نسبة 100% مدة عملهم تتراوح ما بين سنة إلى 4 سنوات و نسبة 55% تتراوح مدة عملهم ما بين 5-9 سنوات و نسبة 27% مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر. مقابل نسبة 31% متزوجين تدعمها نسبة 73% مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر و 45% من 5-9 سنوات.

من خلال معطيات الجدول رقم 29 نستنتج بأن أغلب المبحوثين غير متزوجين، و هذا يرتبط بمدة العمل، إذ نجد بأن أغلب المبحوثين غير المتزوجين مدة عملهم ليست طويلة تتراوح ما بين سنة واحدة إلى 4 سنوات، و هذه المدة لا تمكنهم من تحقيق مصاريف الزواج المكلف مقابل فئة قليلة متزوجين و مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر، و هذه المدة تمكن المبحوث من تحقيق هدف الزواج، إذ كلما زادت مدة العمل في مهنة معينة زاد تحقيق الأهداف المراد تحقيقها مثل هدف الزواج أما المبحوثين الذين بالرغم من أن مدة عملهم طويلة إلا أنهم ينتمون إلى فئة غير المتزوجين، فهذا يعني بأن هؤلاء المبحوثين غير متحررين من مسؤولياتهم المتعددة على أسرهم الأبوية، بحيث يرى المبحوث بأنه غير قادر على الجمع بين مسؤولية أسرته و مسؤولية الزواج، فيمتنع عن الزواج و يختار تحمل مسؤولية أسرته فقط.

(\*)  
الجدول رقم 30: توزيع المبحوثين حسب مدى ممارسة شريك الحياة مهنة معينة في حال زواج المبحوث.

ممارسة المهنة	التكرار	%
نعم	25	31%
لا	55	69%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم 30 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 80 مبحوثا متزوجا، و من بين هؤلاء نجد نسبة 69% لا يمارس شريك حياتهم مهنة معينة. مقابل نسبة 31% يمارس شريك حياتهم مهنة.

من خلال قراءة الجدول رقم 30 نستنتج بأن أغلب المبحوثين و بنسبة كبيرة لا يمارس شريك حياتهم مهنة معينة، و ما نلمسه في هذا الجدول و باقي الجداول التي تقيس المستوى الاقتصادي للمبحوث و أسرته هو أن المبحوث يعاني من مشكل مادي كبير يدفعه إلى ممارسة أي عمل كان و يصبوا دائما إلى تحقيق الأحسن و الخروج من هذا المشكل المادي، و لكن المبحوث يرى بأنه ليخرج من المشكل المادي يدخل في مشكل آخر و هو العمل في مجال غير تخصصه و هذا مشكل اقتصادي أكثر منه اجتماعي لكن أسبابه معظمها اجتماعية اقتصادية على حد السواء.

---

(\*) شريك الحياة: هو أحد الزوجين بحيث إذا كان المبحوث أنثى فشريك الحياة هو الزوج وإذا كان المبحوث ذكرا فشريك الحياة الزوجة.

الجدول رقم 31: نوع المهنة التي يمارسها شريك حياة المبحوث في حال ممارسته مهنة معينة

نوع المهنة	التكرار	%
التعليم	10	40%
التجارة	8	32%
الإدارة المدرسية	7	28%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم 31 يتبين أن من بين 80 مبحوث نجد 25 مبحوث يمارس شريك حياتهم مهنة معينة، بحيث نجد نسبة 40% يمارس شريك الحياة مهنة التعليم و نسبة 32% يمارسون التجارة و نسبة 28% يمارسون مهنة في الإدارة المدرسية.

من خلال قراءة الجدول رقم 31 نستنتج أن أغلبية المبحوثين المتزوجين الذين يمارس شريك حياتهم مهنة معينة يمارسون مهنة التعليم، نظرا أن لمهنة التعليم قيمة و مكانة في المجتمع، خاصة بالنسبة للأنثى، بحيث يتعاون المبحوث مع شريك الحياة لتحقيق ظروف اقتصادية و مستوى معيشي أحسن، و هذا يعني بأن شريك الحياة له تأثير كبير في تحسين المستوى الاقتصادي من خلال ممارسته مهنة، و في أغلب الأحيان نجد المسؤولية يتقاسمها الزوجين أكثر من أي فرد آخر.

الجدول رقم 32: توزيع المبحوثين حسب مدى حصولهم على المساعدة المادية و علاقته بالمهنة

المجموع		فلاحة وزراعة		الإدارة العامة		عامل في مطعم		الحلاقة		الخيطة		الإدارة المدرسية		التجارة		التعليم		نوع المهنة المساعدة المادية
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%18	47	33	2	21	9	44	4	16	3	33	4	19	13	14	6	10	6	نعم
%82	213	67	4	79	34	56	5	84	16	67	8	81	54	86	37	90	55	لا
100 %	260	100	6	100	43	100	9	100	19	100	12	100	67	100	43	100	61	المجموع

من خلال الجدول رقم 32 يتبين أن نسبة 82% لا يحصلون على المساعدة المادية و التي تدعمها نسبة 90% يمارسون مهنة التعليم و 86% في مهنة التجارة و 84% في مجال الحلاقة و 81% في الإدارة المدرسية و 79% يعملون في الإدارة العامة، و 67% في مهنة الخياطة و مهنة الفلاحة و الزراعة، و نسبة 56% يعملون في مطعم. مقابل 18% يحصلون على المساعدة المادية و تدعمها نسبة 44% يعملون في مطعم و 33% في الفلاحة و الزراعة و الخياطة و 21% يمارسون مهنة الإدارة العامة و 19% في مهنة الإدارة المدرسية و 16% في مهنة الحلاقة و 14% في مهنة التجارة و 10% يمارسون مهنة التعليم.

من خلال قراءة الجدول رقم 32 نستنتج بأن نسبة كبيرة من المبحوثين لا يحصلون على المساعدة المادية، و أغلبهم يمارسون مهنة التعليم، إذ أنه في رأي المجتمع الذي يمارس مهنة التعليم لا يحتاج إلى المساعدة المادية. مقابل فئة قليلة يحصلون على المساعدة المادية من طرف الأفراد الذين يعيشون معهم و هي نسبة منخفضة و أغلبهم يمارسون مهنة في مطعم، و هم يحتاجون إلى المساعدة المادية لأن الماهية التي يحصلون عليها قليلة، و ليست شهرية، و هذا يعني بأن نوع المهنة يحدد المساعدة المادية بالنسبة للمجتمع أو الأفراد الذين يحيطون بالمبحوث.

الجدول رقم 33: توزيع المبحوثين حسب نوع المساعدة المادية التي يحصل عليها المبحوث

نوع المساعدة المادية	التكرار	%
الأموال	19	40%
المساهمة في تلبية الحاجيات (الإففاق)	28	60%
المجموع	47	100%

من خلال الجدول رقم 33 يتبين أنه من بين 260 مبحوث نجد 47 مبحوث يحصلون على المساعدة المادية و من بين هؤلاء هناك نسبة 60% يحصلون على المساعدة المادية من خلال شراء و تلبية الحاجيات المختلفة. مقابل 40% يتم مساعدتهم ماديا بالأموال.

من خلال قراءة الجدول رقم 33 نستنتج بأن معظم المبحوثين تتمثل مساعدتهم في تلبية الحاجيات التي تتطلبها الأسرة، و هي النفقة، أما الفئة التي تحصل على أموال كمساعدة مادية فهم فئة قليلة، و هذا يعني بأن المساعدة المادية لا تقتصر على الأموال، بل تمتد إلى النفقة التي يوفرها أكبر عدد من الأفراد الذين يساعدون المبحوث، و ذلك بالمساهمة في الدخل الأسري، و هنا ينقص الضغط على المبحوث و يتمكن بتلك المساعدة من تحقيق مستوى معيشي أحسن.



الجدول رقم 34: يبين الأشخاص الذين يساهمون في مساعدة المبحوث ماديا

الأشخاص المساهمون في المساعدة المادية	التكرار	%
الأم	5	11%
الأب	16	34%
الإخوة	8	17%
الزوجة	18	38%
المجموع	47	100%

من خلال الجدول رقم 34 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 47 مبحوث يحصلون على المساعدة المادية. 38% تساهم الزوجة في المساعدة المادية و نسبة 34% يساهم الأب في هذه المساعدة ، و نسبة 17% يساهم الإخوة في مساعدة المبحوث ماديا، و نسبة 11% تساهم الأم في المساعدة المادية للمبحوث.

من خلال قراءة الجدول رقم 34 نستنتج أن أغلبية المبحوثين بنسبة أكبر تساهم الزوجة في مساعدة المبحوث ماديا، و نسبة متوسطة من المبحوثين رأيهم بأن الأب هو الذي يساهم في هذه المساعدة، أما فئة المبحوثين الذين يتحصلون على هذه المساعدة من طرف الإخوة و الأم هم فئة قليلة بالمقارنة مع الفئات السابقة، و هذا يعني بأن الزوجة لها مساهمة كبيرة في الدخل الأسري، و مساعدة المبحوث في تحسين مستوى المعيشة، كما نجد أغلب المبحوثين غير المتزوجين قبل اختيارهم شريك الحياة يشترط الشريك الذي يعمل بسبب غلاء المعيشة.

الجدول رقم 35: يبين مدى تمكن المبحوث من تلبية الحاجيات المختلفة من خلال ممارسته لهذه المهنة و

علاقته بنوع المهنة

المجموع		فلاحة و زراعة		الإدارة العامة		عامل في مطعم		الحلاقة		الخياطة		الإدارة المدرسية		التجارة		التعليم		نوع المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تلبية الحاجيات
%42	109	33	2	12	5	44	4	59	10	42	5	55	37	93	40	10	6	نعم
%58	151	67	4	88	38	56	5	47	9	58	7	45	30	7	3	90	55	لا
%100	260	100	6	100	43	100	9	100	19	100	12	100	67	100	43	100	61	المجموع

من خلال الجدول رقم 35 يتبين أن نسبة 58% لا يتمكنون من تلبية حاجياتهم و حاجيات أسرهم، مقابل 42% يتمكنون من تلبية حاجياتهم و حاجيات أسرهم.

من خلال قراءة الجدول رقم 35 نستنتج بأن معظم المبحوثين لا يتمكنون من تلبية حاجياتهم و حاجيات أسرهم، و أغلبهم يمارسون مهنة التعليم، و الإدارة العامة التي مردودها قليل بالنسبة للمبحوث، و لا يستطيعون تحمل عبء المسؤولية المادية إلا بمساعدة من طرف الأشخاص المحيطين بهم، فنوع المهنة يرتبط بمدى قدرة المبحوث على تلبية الحاجيات المختلفة، أما فئة المبحوثين الذين يتمكنون من تلبية حاجياتهم و حاجيات أسرهم المادية فأغلبهم يمارسون مهنة التجارة، فنوع المهنة يحدد لنا قدرة المبحوث من تلبية مختلف حاجياته أم لا.

## 1.2.6. نتائج الفرضية الأولى

بعد تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى تم التوصل إلى النتائج التالية

توصلت الدراسة إلى أن معظم المبحوثين (73%) من خريجي الجامعة الممارسين مهن خارج تخصصهم لم يختاروا ممارستها، وهذا دليل واضح على أنه يوجد ظروف أو دوافع أخرى أدت بخريجي الجامعة إلى ممارسة هذه المهنة، باعتبارهم لم يختاروا ممارستها بإرادتهم، بل مارسوا هذه المهنة بدافع من ظروف اقتصادية تعاني منها أسرة المبحوث بحيث يحاول المبحوث البحث عن عمل من أجل تحسين المستوى المعيشي لأسرته، وبطبيعة الحال بعد تخرج المبحوث يجد نفسه أمام وضع اقتصادي صعب داخل سوق العمل فيستلم ما يعرض عليه من عمل مهما كان نوعه، المهم عنده هو تلبية حاجياته و حاجيات أسرته المحتاجة إلى مساعدة اقتصادية.

أما فيما يخص أسباب ممارسة المبحوثين مهن خارج التخصص، كشفت الدراسة أن معظم خريجي الجامعة (41%) السبب الذي دفعهم إلى ممارسة مهن خارج التخصص هو نقص فرص العمل لأن الإمكانيات المادية للمبحوث تدفعه للالتحاق بهذا العمل و أهمية ممارسته، والدليل على أهمية ممارسة هذه المهنة هو حاجة المبحوث الدائمة إلى إمكانيات مادية يلبي من خلالها حاجاته، وهذا دليل على أن الظروف الاقتصادية للمبحوث مزرية و مستواهم المعيشي رديء، لأن المبحوث في حاجة دائمة للعمل و لا يهم ما إذا كان هذا العمل يخرج عن التخصص العلمي، فالمهم هو ما يجنيه من أموال مقابل ما يقدم من عمل لتحسين الأوضاع المادية لأسرته، لهذا يهتم خريجي الجامعة بممارسة هذه المهنة من أجل إثبات أهميته وجوده في المجتمع، وهذا المجتمع يتمثل في الأسرة و المؤسسة أو المكان الذي يعمل فيه المبحوث، إذ يثبت مكانته و أهميته في المجتمع من خلال ما يقوم به من مساهمة في الدخل الأسري، و تحسين المستوى المعيشي لأسرته، وتوفير مختلف الحاجيات منها الحاجة إلى مسكن.

كما توصلت الدراسة إلى أن معظم المبحوثين (54%) بأنهم يسكنون في بيت شعبي، و عدد غرف هذا المسكن قليلة بالمقارنة مع عدد أفراد الأسرة، أي معظم المبحوثين (50%) عدد أفراد أسرهم كبير ما بين 7-9 أفراد، و عدد الغرف قليل (64%) 2-4 غرف .

توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (64%) يسكنون في مسكن عدد غرفه ما بين 2-4 غرف، لهذا نجد أغلب هؤلاء المبحوثين (39%) مسكنهم ضيقو هم مرتبطين بأسر حجمها كبير،

زيادة على هذا نسبة كبيرة منهم (48%) مستأجرين المسكن الذي يسكنونه، بمعنى أنهم معرضين لأسوأ الظروف الاجتماعية و الاقتصادية، و نتيجة لهذه الظروف تزداد حياة أسرة المبحوث تعقداً و تازماً خاصة إذا كان الوالدين غير عاملين، و لا يتمكنان من المساهمة في الدخل الأسري.

كما خلصت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (85%) لديهم أولياء أي والدين على قيد الحياة و أغلبهم (61%) لا يمارسون مهنة، بمعنى معظم المبحوثين (85%) مسئولون على أسرهم مادياً . بحيث كشفت الدراسة أن معظم هؤلاء المبحوثين (75%) لهم إخوة و معظمهم (84%) يدرسون ويستهلكون، و هذا يدل على أن المبحوث يتحمل مسؤولية تدريس إخوته، و توفير كل ما تحتاجه الأسرة بمختلف أفرادها من أم و أب و إخوة.

أظهرت الدراسة تأكيد معظم خريجي الجامعة (83%) على تحمل مسؤولية إعانة أسرهم مادياً من أجل تلبية حاجياتهم ، كما أثبتت الدراسة أن أغلب المبحوثين (69%) غير متزوجين أو لا يفكرون في بناء حياة زوجية، بسبب زيادة التكاليف و تعقد المسؤولية، بحيث تحمل المبحوث مسؤولية أسرته يمنعه من التفكير في تحمل مسؤولية أخرى، خاصة إذا كانت مدة عمله ليست طويلة، بحيث كلما زادت مدة العمل في مهنة معينة تمكن خريج الجامعة من تحقيق أهدافه .

كشفت الدراسة أن معظم المبحوثين المتزوجين (69%) لا يمارس شريك حياتهم مهنة من خلالها يساهم في الدخل الأسري و تحسين الظروف المعيشية، و هذا يدل و يؤكد على أن أغلب المبحوثين (40%) لا يحصلون على المساعدة المادية و يتحملون المسؤولية و حدهم دون مساعدة إلا القليل منهم (18%) و أغلبهم (38%) الزوجة هي التي تساهم في المساعدة المادية للمبحوث، أي أن المتزوجين هم فئة قليلة (13%) هم الذين يحصلون على المساعدة المادية.

من خلال العوامل التي تدفع خريجي الجامعة إلى الاستمرار في العمل في مجال غير تخصصه توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (15%) تدفعهم الحاجة للمال إلى اللجوء لممارسة أي مهنة حتى و لو كانت هذه المهنة خارج التخصص، الذي أعد من أجل العمل فيه، كما أن ممارسة هذه المهنة بالرغم من أنه بدافع الحاجة للمال – الذي يضعه أمام خيار واحد و هو ممارسة هذه المهنة، لأنه بحاجة إليها لتلبية مختلف حاجاته و حاجات أسرته التي تنتظر دائماً ابنها و هو الذي يتحمل مسؤوليتها من أجل تحسين ظروفهم- إلا أنه لا يتمكن من تلبية حاجياته و حاجيات أسرته، لأن المستوى المعيشي يتطلب العمل الدائم ذات الدخل المرتفع و لكن المبحوث لا يتحكم في نوع المهنة و قيمة الأجر، لذا نجده متمسك بهذه المهنة من أجل تحسين ظروفه الاقتصادية و هروبا من البطالة فهذه كلها ظروف اقتصادية تعاني منها أسر خريجي الجامعة ، و باعتبار المبحوث خريج من الجامعة تنتظر أسرته دائماً تحقيق ما

لم يستطيع أي من أفرادها تحقيقه، لذا نجد خريجي الجامعة يحاولون الالتحاق بأي عمل ليجد نفسه أمام مهنة غير متمكن منها و ليس لديه أي معلومات أو تكوين يعينه على القيام بها على أحسن وجه، لكنه يقوم بهذا العمل بسبب الحاجة للمال، و مما سبق نستنتج بأن الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة يساهم بصفة فعالة في ممارسة خريجي الجامعة مهنا خارج التخصص ومنه فالفرضية الأولى تحققت.

### 3.6. نقص فرص العمل في مجال تخصص خريجي الجامعة

الجدول رقم 36: مدى تفضيل المبحوث البطالة أو العمل في مجال غير تخصصه و علاقته بالجنس

المجموع		الذكور		الإناث		الجنس الإيجابية
%	ك	%	ك	%	ك	
%2	5	-	-	%4	5	البطالة
%98	255	%100	120	%96	135	العمل في مجال غير التخصص
%100	260	%100	120	%100	140	المجموع

من خلال الجدول رقم 36 يتبين أن نسبة 98% يفضلون العمل في مجال غير تخصصهم، تدعمها نسبة 100% ذكور و 96% إناث، مقابل 2% يفضلون البطالة و تدعمها نسبة 4% إناث.

من خلال الجدول رقم 36 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يفضلون العمل في مجال غير تخصصهم على البطالة، أما فئة المبحوثين الذين يفضلون البطالة فهم فئة قليلة جدا. و هذا يعني بأن المبحوث يفضل العمل في مجال غير التخصص على أن يبقى في بطالة، و ذلك لكونه يعمل و له أجر يساهم من خلاله في تجاوز مشكل المعيشة، و تحقيق مكانة في مجتمعه، لأن هناك تمييز بين البطال و العامل مهما كانت صفة عمله، فالمهم هو أنه ليس بعالة على أسرته أو على المجتمع، بل يساهم و لو بالقليل في الدخل الأسري، و هذا لتحسين المستوى المعيشي، و تجاوز مشكل نقص فرص العمل، لأن سوق العمل يعاني من نقص فرص العمل في مجال تخصص خريجي الجامعة، و ذلك لعدم وجود توافق بين مخرجات الجامعة و مناصب العمل التي يعرضها السوق حسب ما يحتاجه من عمال.

الجدول رقم 37: توزيع المبحوثين حسب مرورهم بفترة بطالة بعد التخرج و علاقتها بالسن

المجموع		36 سنة فأكثر		29-35 سنة		22-28 سنة		السن المرور بفترة بطالة
		%	ك	%	ك	%	ك	
%77	199	%7	3	%89	85	%93	111	نعم
%23	61	%93	42	%11	10	%7	9	لا
%100	260	%100	45	%100	95	%100	120	المجموع

من خلال الجدول رقم 37 يتبين أن نسبة 77% قد مروا بفترة بطالة بعد تخرجهم، تدعمها نسبة 93% تخرجوا و هم في سن يتراوح ما بين 22 و 23 سنة و نسبة 89% تم تخرجهم في سن 29 و 35 سنة و نسبة 7% في سن 36 سنة فأكثر، مقابل 23% لم يمروا بفترة بطالة تدعمها نسبة 93% تخرجوا في سن 36 سنة فما فوق و نسبة 11% تخرجوا في سن 29 إلى 35 سنة و نسبة 7% تخرجوا و هم في سن 22 إلى 28 سنة.

من خلال معطيات الجدول رقم 37 نستنتج بأنه أغلب المبحوثين مروا بفترة بطالة بعد تخرجهم من الجامعة و أغلبهم يتراوح سنهم من 28 سنة إلى 35 سنة، أما فئة المبحوثين الذين لم يمروا بفترة بطالة و أغلبهم في سن كبيرة نوعا ما و التحقوا بالعمل مباشرة بعد التخرج، لأنه في وقت تخرجهم كانت فرص العمل متاحة، لذا لم يمروا بفترة بطالة و أغلبهم يمارسون هذه المهنة منذ فترة طويلة، أما المبحوثين الذين سنهم أصغر نوعا ما، فأغلبهم مروا بفترة بطالة بعد التخرج، و هذا يعني بأن في وقت مضى لم يكن هناك مشكل نقص في فرص العمل، و هذا ما يؤكد المبحوثين الذين سنهم يفوق 36 سنة، أما حديثي التخرج و الذين يعملون في مجال غير تخصصهم و مدة عملهم ليست طويلة يعانون من مشكل نقص فرص العمل، و هو سبب ممارستهم هذا النوع من العمل الذي ليس له علاقة بتخصصهم، أما المبحوثين الذين يفوق سنهم 36 سنة، فهم يمارسون هذا العمل لأنهم اعتادوا على ممارسته و لهم خبرة في العمل تمكنهم من تحقيق التوافق المهني و خروج هذا العمل عن تخصصهم بالنسبة إليهم هو أمر شكلي لا يعيق مسؤوليتهم في الأداء .

الجدول رقم 38: توزيع المبحوثين حسب مدة البطالة التي مر بها المبحوث بعد تخرجه

مدة البطالة	التكرار	%
2-8 أشهر	17	8%
9 أشهر - 2 سنة	59	30%
3-5 سنوات	123	62%
المجموع	199	62%

من خلال الجدول رقم 38 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 199 مبحوث تم مرورهم بفترة بطالة حيث نجد نسبة 62% مدة بطالتهم دامت من 3-5 سنوات و نسبة 30% دامت مدة بطالتهم ما بين 9 أشهر- 2 سنوات، و 8% دامت مدة البطالة ما بين 2 أشهر - 8 أشهر.

من خلال قراءة الجدول رقم 38 نستنتج بأن أغلب المبحوثين الذين مروا بفترة بطالة طويلة دامت ما بين 3-5 سنوات، أما فئة المبحوثين الذين دامت مدة بطالتهم ما بين 9 أشهر- 2 سنوات فهم فئة متوسطة الحجم، و بالمقارنة مع الفئة التي لم تدم فترة بطالتها مدة طويلة دامت ما بين 2 أشهر- 8 أشهر فهم فئة قليلة جداً، و هذا يعني بأن نقص فرص العمل في مجال تخصص خريج الجامعة يفسر لنا وقوع المبحوث في فترة بطالة، أي كلما كانت فرص العمل في مجال التخصص قليلة أدى ذلك إلى تمديد فترة البطالة، و لكي يتخلص خريجو الجامعة من مشكل البطالة يحاولون الالتحاق بأي عمل، فالمهم عدم الوقوع في مشكل البطالة، و أن لا تدوم هذه الفترة مدة طويلة، لأنها تؤدي إلى فقدان المكانة في الأسرة و بذلك في المجتمع، و يصبح في رأيه عالية على الجميع حتى على نفسه، و لا فائدة من وجوده، لأنه لا يفيد و لا ينتج، بل يستهلك فقط إلى غيرها من سلبيات البطالة و انعكاساتها على المبحوث خاصة الذي له شهادة جامعية التي من المفروض تؤهله لشغل منصب معين يستفيد منه المجتمع و المؤسسات الاجتماعية المستقبلية لليد العاملة المتعلمة.

الجدول رقم 39: مدى اعتراض المبحوث صعوبات أثناء البحث عن عمل و علاقتها بالمؤهل

العلمي

المجموع		ماجستير		ليسانس		مهندس		تقني سامي		المؤهل العلمي الصعوبات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%75	196	%60	15	%98	121	%51	23	%55	37	نعم
%25	64	%40	10	%2	2	%49	22	%45	30	لا
%100	260	%100	25	%100	123	%100	45	%100	67	المجموع

من خلال الجدول رقم 39 يتبين أن نسبة 75% اعترضتهم صعوبات أثناء البحث عن عمل، تدعمها نسبة 98% مؤهلهم العلمي ليسانس و 60% ماجستير و 55% تقني سامي و 51% مهندس، مقابل 25% لم تعترضهم صعوبات أثناء البحث عن عمل تدعمها نسبة 49% مهندس و 45% تقني سامي و 40% ماجستير و 2% ليسانس.

من خلال معطيات الجدول رقم 39 نستنتج بأن أغلب المبحوثين اعترضتهم صعوبات أثناء البحث عن عمل، و أغلبهم مؤهلهم العلمي ليسانس و ماجستير و تقني سامي، أما فئة المبحوثين الذين لم تعترضهم صعوبات أثناء البحث عن عمل نسبتهم قليلة، و أغلبهم مهندسين و ماجستير و تقنيين ساميين، فكلما ارتفع مستوى الشهادة قلت نسبة الصعوبات، هذا بالنسبة للذين مؤهلهم العلمي مهندس و ماجستير، أما مستوى تقني سامي توضح لنا بأنه لم تعترضه صعوبات لأن العمل في هذه المجالات لا يتطلب امتحانا أو إعلان أو مسابقة، أما المبحوثين الذين مؤهلهم العلمي ليسانس، فهم الذين في الغالب تعترضهم صعوبات لأنهم يحاولون دائما البحث عن عمل يتلاءم و الشهادة التي يحملونها، و أغلب المتخرجين مستواهم العلمي ليسانس، و نظرا لارتفاع أعدادهم فلا يوجد توافق بين نوع تخصص الشهادة و مناصب العمل المطلوبة شغلها في سوق العمل، لذا نجد المبحوثين يعانون مشكل نقص فرص العمل لذا يتم اللجوء إلى مناصب عمل تخرج عن التخصص الجامعي.



الجدول رقم 40: توزيع المبحوثين حسب نوع الصعوبات التي اعترضتهم أثناء البحث عن عمل

نوع الصعوبات	التكرار	%
نقص فرص العمل	52	27%
المحسوبية	38	19%
نوع التخصص المطلوب	91	46%
الالتزام و الارتباط بمواصلة الدراسة	15	8%
المجموع	196	100%

من خلال الجدول رقم 40 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 196 مبحوث اعترضتهم صعوبات أثناء البحث عن عمل، نجد نسبة 46% يرون بأن الصعوبة تكمن في نوع التخصص المطلوب و 27% يرون بأن نقص فرص العمل هو الصعوبة التي واجهتهم و 19% يرون بأن المحسوبية (العلاقات الشخصية) هي الصعوبة التي اعترضتهم و 8% يرون بأن الالتزام و الارتباط بمواصلة الدراسة يعتبر صعوبة اعترضتهم أثناء البحث عن عمل .

من خلال معطيات الجدول رقم 40 نستنتج بأن أغلب المبحوثين اعترضتهم صعوبة نوع التخصص المطلوب، أما فئة المبحوثين الذين اعترضتهم صعوبة المحسوبية و نقص فرص العمل و هي فئة أقل حجماً من الفئة السابقة و أكبر حجماً من فئة المبحوثين الذين اعترضتهم صعوبة بسبب الالتزام و الارتباط بمواصلة الدراسة، و هذا يعني بأنه قليل من المبحوثين يعملون و يدرسون في نفس الوقت، و أغلبهم متحصليين على شهادة ليسانس، و يحضرون شهادة الماجستير، لأنهم يرون بأنه كلما ارتفع المستوى زادت الحظوظ في الحصول على المنصب المراد، أما الذين تعترضهم صعوبة الحصول على فرصة عمل في مجال تخصصهم فمعظم تخصصاتهم إما علوم بيطرية أو علوم اجتماعية.

الجدول رقم 41: توزيع الباحثين حسب حصولهم على المهنة خارج التخصص مباشرة بعد التخرج وعلاقته بسنة التخرج

المجموع		2004-2000		1999-1994		1993-1988		سنة التخرج الحصول المباشر على المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%23	61	25	29	%22	22	%23	10	نعم
%77	199	%75	86	%78	79	%77	34	لا
%100	260	%100	115	%100	101	%100	44	المجموع

من خلال الجدول رقم 41 يتبين أن نسبة 77 % لم يحصلوا على هذه المهنة مباشرة بعد تخرجهم و تدعمها نسبة 78% تخرجوا في الفترة الممتدة بين سنة 1999-1994، و نسبة 77% تخرجوا ما بين الفترة الممتدة بين سنة 1993-1988 و 75 % ما بين الفترة الممتدة بين سنة 2000-2004. مقابل 23 % تم حصولهم مباشرة بعد تخرجهم على هذه المهنة، تدعمها نسبة 25 % تخرجوا سنة 2000 إلى سنة 2004 و نسبة 23% تخرجوا ما بين 1988 إلى 1993 و 22% تم تخرجهم ما بين سنة 1994 إلى 1999.

من خلال قراءة الجدول رقم 41 نستنتج بأن أغلب الباحثين لم يحصلوا على المهنة التي يمارسونها خارج تخصصهم مباشرة بعد تخرجهم، قد تم مرورهم بفترة بطالة، أما فئة الباحثين الذين حصلوا على هذه المهنة التي تخرج عن تخصصهم مباشرة بعد التخرج، هم فئة قليلة بالمقارنة مع الفئة السابقة، و هذا يتوقف على سنة التخرج التي تخرج فيها المبحوث و حصل على الشهادة، بحيث نجد أغلب الذين لم يحصلوا على هذه المهنة مباشرة بعد التخرج تم تخرجهم في الفترة بين سنة 1999-1994، أي مروا بفترة بطالة بعد التخرج بنسبة 78 %، و كذا نسبة 77% تخرجوا سنة 1993-1988، و هذا يؤكد أن الأمر يتعلق بنسبة التخرج، فالإجابة بعدم الالتحاق بالمهنة مباشرة بعد التخرج يفسر لنا المرور بفترة بطالة.

الجدول رقم 42: توزيع المبحوثين حسب طريقة حصولهم على هذه المهنة و علاقتها بالقطاع

المجموع		الفلاحة		الاقتصاد		التربية و التعليم		الخدمات العامة		القطاع طريقة الحصول على المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%35	92	%100	6	-	-	%67	86	-	-	المسابقة
%16	42	-	-	%9	4	%30	38	-	-	الإعلانات
%49	126	-	-	%91	39	%3	4	%100	83	الأصدقاء
%100	260	%100	6	%100	43	%100	128	%100	83	المجموع

من خلال الجدول رقم 42 يتبين أن نسبة 49% يرون بأن طريقة حصولهم على هذه المهنة هي الأصدقاء، و 35% يرون بأن حصولهم على هذه المهنة كانت على طريقة المسابقة، و نسبة 16% يرون بأن حصولهم على المهنة كانت عن طريق الإعلانات .

من خلال قراءة الجدول رقم 42 نستنتج بأن معظم المبحوثين قد حصلوا على هذه المهنة عن طريق الأصدقاء، و هذا يفسر على أساس نوع القطاع، بحيث نجد أغلب المبحوثين الذين حصلوا على هذه المهنة عن طريق الأصدقاء يعملون في قطاع الخدمات العامة و الاقتصاد، و هذا يعني بأن هذين القطاعين العمل فيهما لا يقوم على أساس مسابقة أو إعلان إلا في بعض الأحيان مثل محل أو مشروع مطعم أو حلاقة أو خياطة، فنجد هذه الأنواع من المهن تمارس بين الأصدقاء لأنها تقام على أساس الاشتراك و التفاهم و التعاون، أما المبحوثين الحاصلين على المهنة عن طريق المسابقة أغلبهم يعملون في قطاع التربية و التعليم و الفلاحة، و هذه المسابقة تقام على أساس نوع الشهادة و ليس نوع التخصص، بمعنى الحاجة دائما إلى أعلى مستوى، هذا في قطاع الفلاحة و أحيانا قطاع التربية و التعليم، كذا قياس نوع التخصص و مدى اقترابه من تخصص المنصب المراد شغله من طرف المبحوث أو الاستعانة بالخبرة دون الاهتمام للتخصص كأساس و مقياس للمسابقة، أي الأسبقية إلى ذوي الخبرة حتى و لو كانوا يحملون شهادة في التخصص المطلوب، فنوع القطاع له تأثير كبير على المبحوث و طريقة حصوله على مهنة، فكل قطاع له أساسيات للقبول في التمهين.

الجدول رقم 43: توزيع المبحوثين حسب قبولهم بممارسة مهنة خارج التخصص وعلاقتها بالتخصص .

المجموع	قبلت بعد تفكير طويل	ترددت قليلا	قبلت مباشرة	قبول المهنة	
				ك	التخصص
45	1	6	38	ك	الهندسة
%100	%2	%13	%84	%	
15	6	7	2	ك	فيزياء
%100	%40	%47	%13	%	
17	2	5	10	ك	كيمياء
%100	%12	%29	%59	%	
16	2	8	6	ك	رياضيات
%100	%13	%50	%37	%	
10	1	-	9	ك	علوم بيطرية
%100	%10	-	%90	%	
14	2	4	8	ك	بيولوجيا
%100	%14	%29	%57	%	
10	3	7	-	ك	إعلام آلي
%100	%30	%70	-	%	
33	2	1	30	ك	علوم اجتماعية
%100	%6	%3	%91	%	
5	-	1	4	ك	علم المكتبات
%100	-	%20	%80	%	
12	5	7	-	ك	ترجمة لغات
%100	%42	%58	-	%	
31	9	9	13	ك	أدب فرنسي
%100	%29	%29	%42	%	
24	4	8	12	ك	أدب عربي
%100	%17	%33	%50	%	
8	2	4	2	ك	أدب انجليزي
%100	%25	%50	%25	%	
8	-	4	4	ك	اقتصاد
%100	-	%50	%50	%	
12	2	3	7	ك	محاسبة
%100	%17	%25	%58	%	و تسير
260	38	65	157	ك	المجموع
%100	%15	%25	%60	%	

من خلال الجدول رقم 43 يتبين أن نسبة 60% قبلوا مباشرة بعد حصولهم على هذه المهنة و 25% ترددوا قليلا قبل ممارستهم هذه المهنة، و نسبة 15% تم قبولهم بعد تفكير طويل.

من خلال قراءة الجدول رقم 43 نستنتج بأن أكبر نسبة من المبحوثين قبلوا بممارسة هذه المهنة مباشرة بنسبة 60% و هذا يفسر لنا حاجة المبحوث إلى هذه المهنة و أغلبهم في تخصص العلوم البيطرية و العلوم الاجتماعية، و هذا دليل على نقص فرص العمل في مجال تخصص المبحوث، خاصة العلوم البيطرية و العلوم الاجتماعية، التي في أغلب الأحيان يعملون في مجال غير تخصصهم بنسبة 90% و 91%، أما فئة المبحوثين الذين ترددوا قليلا أو فكروا طويلا قبل ممارسة المهنة التي تخرج عن إطار تخصصهم، فهم فئة محدودة الحجم بنسبة 15% بالمقارنة مع الذين قبلوا مباشرة و أغلبهم في تخصص الإعلام الآلي و الترجمة و الفيزياء، و هذا يفسر لنا التخصص الذي يفقد مجاله أو تنقص فرص العمل في إطاره، يلجأ المبحوث دائما إلى أي عمل أما التخصص الذي تتوفر مناصب الشغل في مجاله هناك نوع من الرفض و التردد، و لكن نقص فرص العمل يفرض العمل دون تردد و لا يوجد حل آخر إلا قبول ممارسة هذه المهنة خاصة إذا كانت الممارسة في أي قطاع تقوم على الخبرة أولا ثم التخصص.

### 1.3.6. نتائج الفرضية الثانية

بعد تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية تم التوصل إلى النتائج التالية

توصلت الدراسة إلى أن معظم خريجي الجامعة (98%) العاملين في مهن خارج تخصصهم يفضلون العمل في مجال غير تخصصهم على البطالة، و ذلك لما للبطالة من سلبيات و مشاكل نفسية منها الفراغ و مشاكل مادية، إذ لا يتمكن من تلبية حاجياته و حاجيات أسرته، كذلك مشاكل اجتماعية و فقدان المكانة الاجتماعية، لهذا يفضل المبحوث هذا النوع من العمل خاصة إذا كان قد مر بفترة بطالة، التي تعتبر دافعا يدفع الفرد إلى العمل للتخلص من مشاكل البطالة و مدتها تختلف من مبحوث إلى آخر.

كما أظهرت الدراسة أن أغلب المبحوثين (77%) مروا بفترة بطالة لأن أغلبهم (41%) يرون بأن السبب هو نقص فرص العمل سواء كانت في مجال التخصص أو في مجالات أخرى، و عندما يلقي المبحوث هذا النوع من العمل الذي يخرج عن إطار تخصصه بعد فترة من البطالة يقبل بممارسته لأن هذه الفرصة لا تتاح لغيره، لذا لو لم يقبل ممارسة هذا العمل يبقى رهينا للبطالة التي من الممكن أنها قد دامت طويلا لهذا من يجد فرصة عمل لا يضيعها خاصة و أن سوق العمل يعاني مشكل نقص فرص العمل.

كما خلصت الدراسة إلى أنه معظم خريجي الجامعة (62%) العاملين في مجال غير تخصصهم دامت فترة بطالتهم مدة أطول تفوق 3 سنوات، و هذا دليل على نقص فرص العمل بصفة عامة، أي سواء كان هذا العمل في مجال التخصص العلمي أو في مجال آخر، كما تعترض المبحوث صعوبات من أجل التخلص من البطالة و الحصول على فرصة عمل و أغلبهم تعرضوا لصعوبات .

أظهرت الدراسة أن أغلب المبحوثين (75%) تعرضوا لصعوبات و تتمثل في نقص فرص العمل، و نوع التخصص المطلوب، الذي يعني اصطدام خريجي الجامعة بمشكل نقص فرص العمل في مجال تخصصهم و في تخصصات أخرى، هذا بعد الحصول على الشهادة و البحث الطويل عن العمل. لهذا يقبل خريج الجامعة ممارسة ما يعرض عليه من ممارسة مهنية و التي تم إيجادها سواء مباشرة بعد التخرج أو بعد مرور بفترة بطالة، و هذا دليل على أن أغلب المبحوثين (77%) لم يحصلوا على هذه المهنة مباشرة بعد تخرجهم.

كما كشفت الدراسة أن أغلب المبحوثين (49%) حصلوا على مهنة خارج التخصص عن طريق الأصدقاء، و هذه الطريقة تكلف المبحوث وقتا طويلا من أجل الحصول عليها، كذلك هي الوسيلة الغالبة التي يستعملها خريجو الجامعة للخروج من مشكل البطالة، و هذا ما يؤكد بأن أغلب المبحوثين (60%) العاملين في مجال غير تخصصهم قبلوا بممارسة هذه المهنة بنسبة غالبية (60%) قبولا مباشرا لأنهم مروا بفترة مليئة بالصعوبات من أجل إيجاد عمل و لا يهم ما نوع هذا العمل، سواء إذا كان دائما أو مؤقتا أو في إطار التخصص العلمي أو لا، و هذا مشكل مصدره عدة أسباب منها مشكل نقص فرص العمل داخل سوق أو ميدان العمل، و مما سبق نستنتج أن نقص فرص العمل في مجال تخصص المتخرج الجامعي عاملا حاسما في ممارسته مهنة خارج تخصصه، و منه فالفرضية الثانية قد تحققت.

#### 4.6. نظرة المجتمع للفرد العامل

الجدول رقم 44: توزيع المبحوثين حسب نظرة المجتمع للفرد البطال و علاقته بالمهنة.

المهنة نظرة المجتمع للبطال		التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخبياطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة و زراعة		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
60	98	42	98	98	42	65	97	4	33	12	63	5	56	31	72	4	67	223	86%
1	2	1	2	2	1	2	3	8	67	7	37	4	44	12	28	2	33	37	14%
61	100	43	100	100	43	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260	100%

من خلال الجدول رقم 44 يتبين أن نسبة 86% يرون بأن المجتمع ينظر إلى الفرد البطال الذي لا يعمل نظرة دونية مقابل نسبة 14% يرون بأن المجتمع ينظر إلى الفرد البطال نظرة اللامبالاة.

من خلال قراءة الجدول رقم 44 نستنتج بأن أغلب المبحوثين بنسبة عالية قدرت ب 86% يعتقدون أن المجتمع ينظر للفرد البطال نظرة دونية، و أغلبهم يمارس مهنة التعليم و التجارة، بالمقارنة مع فئة المبحوثين الذين في رأيهم المجتمع ينظر للفرد البطال نظرة اللامبالاة، و هم فئة قليلة قدرت ب 14% و أغلبهم يمارس مهنة الخياطة، و هذا يعني بأن نوع المهنة التي يمارسها المبحوث لها تأثير على رأيه بالنيابة عن المجتمع، باعتبار هذا الفرد عنصر أو فرد من أفراد المجتمع، إذ أن المبحوثين الذين يمارسون مهنة التعليم و هي مهنة نبيلة ذات مكانة اجتماعية مرموقة، و الذين يمارسون التجارة باعتبارها مهنة الأغنياء المربحة و الغنى يعطي قيمة للفرد في المجتمع تؤثر على إجابة المبحوث.

الجدول رقم 45: يبين نظرة المجتمع باعتبارها دافعا للعمل و علاقتها بالمؤهل العلمي

المجموع		ماجستير		ليسانس		مهندس		تقني سامي		المؤهل العلمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نظرة المجتمع
%87	226	%56	14	%89	110	%87	39	%94	63	نعم
%13	34	%44	11	%11	13	%13	6	%6	4	لا
%100	260	%100	25	%100	123	%100	45	%100	67	المجموع

من خلال الجدول رقم 45 يتبين أن 87 % يرون بأن نظرة المجتمع للفرد البطل سواء كانت نظرة اللامبالاة، أو نظرة دونية، فإنها تدفع هذا الفرد إلى البحث عن عمل مهما كان نوعه، تدعمها نسبة 94% تقني سامي، 89% ليسانس، 87 % مهندس، 56% ماجستير، مقابل 13% يرون بأن النظرة الاجتماعية للبطل ليست بدافع يدفع البطل للعمل في أي مجال كان نوعه، و تدعمها نسبة 44% ماجستير و 13% مهندس، 11% ليسانس، 6% تقني سامي .

من خلال معطيات الجدول رقم 45 نستنتج بأن أغلب المبحوثين و بأكبر نسبة قدرت ب87% أن نظرة المجتمع للفرد البطل سواء كانت دونية أو نظرة اللامبالاة تدفع المبحوث إلى البحث عن عمل مهما كان نوعه، و معظمهم مؤهلهم العلمي تقني سامي بنسبة 94 % بالمقارنة مع الفئة القليلة من المبحوثين الذين يرون بأن نظرة المجتمع للبطل ليست بدافع إلى ممارسة أي عمل مهما كان نوعه، و معظمهم مؤهلهم العلمي ماجستير بنسبة 44 %، و هذا يعني بأن المؤهل العلمي للمبحوث له تأثير في رأيه فيما إذا كان لنظرة المجتمع اتجاه الفرد البطل و مدى دفعها للمبحوث إلى الالتحاق بأي مهنة و ذلك أن المبحوث الذي مؤهله العلمي تقني سامي بالنسبة إليه فرص العمل قليلة و أغلبهم بطالينو لهم معرفة و خبرة برأي المجتمع اتجاههم، و كذلك أغلبهم مروا بفترة بطالة بعد التخرج مباشرة، و هذه الفترة مكنه من معرفة نظرة المجتمع اتجاهه و هو بطل، لذا يحاول هذا المبحوث إيجاد عمل مهما كان نوعه و تخصصه من أجل التخلص من مشكل البطالة، و بذلك التخلص من نظرة المجتمع إليه، بحيث يرى هؤلاء المبحوثين الذين مؤهلهم العلمي تقني سامي بأنه يوجد فرق بين نظرة المجتمع إليهم و هم بطالين و نظرة المجتمع إليهم و هم يعملون بالرغم من أنهم يعملون في مجال غير تخصصهم، لكن المهم هو العمل و الخروج من البطالة أما المبحوثين الذين مؤهلهم العلمي ماجستير أغلبهم ينظر إليهم المجتمع نظرة المتعلم ذات المستوى العالي، و ليست له معرفة كافية بنظرة المجتمع للبطل و مدى تأثيرها عليه و دفعها إلى العمل، بحيث نجد هؤلاء المبحوثين يرجعون أسباب الالتحاق بالعمل إلى ظروف أخرى منها السبب المادي، لهذا ينفي هؤلاء المبحوثين ذوو شهادة الماجستير دفع نظرة المجتمع للبطل إلى العمل في أي قطاع كان.



الجدول رقم 46: يبين أسباب النظرة لبدونية اللبطل في المجتمع و علاقتها بالتخصص العلمي

المجموع	عدم مساهمته في الدخل الأسري	عدم أهميته في المجتمع	يفلس المجتمع و يفقره	سبب النظرة التخصص	
45	-	15	30	ك	الهندسة
%100	-	%33	%67	%	
15	10	3	2	ك	فيزياء
%100	%67	%20	%13	%	
17	7	7	3	ك	كيمياء
%100	%42	%41	%18	%	
16	3	2	11	ك	رياضيات
%100	%19	%12	%69	%	
10	2	4	4	ك	علوم بيطرية
%100	%20	%40	%40	%	
14	3	8	3	ك	بيولوجيا
%100	%21	%58	%21	%	
10	6	2	2	ك	إعلام آلي
%100	%60	%20	%20	%	
33	8	10	15	ك	علوم اجتماعية
%100	%24	%31	%45	%	
5	1	3	1	ك	علم المكتبات
%100	%20	%60	%20	%	
12	4	3	5	ك	ترجمة لغات
%100	%33	%25	%42	%	
31	10	11	10	ك	أدب فرنسي
%100	%32	%36	%32	%	
24	1	22	1	ك	أدب عربي
%100	%4	%92	%4	%	
8	1	6	1	ك	أدب انجليزي
%100	%12	%76	%12	%	
8	5	2	1	ك	اقتصاد
%100	%63	%25	%12	%	
12	1	6	5	ك	محاسبة و تسيير
%100	%8	%50	%42	%	
260	62	104	94	ك	المجموع
%100	%24	%40	%36	%	

من خلال الجدول رقم 46 يتبين أن نسبة 40% بأن سبب نظرة المجتمع للفرد البطال هو عدم أهميته في المجتمع و نسبة 36% يرون بأن سبب هذه النظرة هو مساهمته في إفلاس المجتمع مما يؤدي إلى الفقر و نسبة 24% يرون بأن السبب هو عدم مساهمته في الدخل الأسري .

من خلال قراءة الجدول رقم 46 نستنتج بأن أغلبية المبحوثين بنسبة عالية قدرت ب40% يعتقدون أن السبب في نظرة المجتمع للفرد البطال نظرة دونية يرجع إلى كونه يفقد أهميته في المجتمع لأنه لا يمارس أي دور في أداء مهنة معينة ، و هذا يعني فقدان المكانة و القيمة الاجتماعية. بمعنى الفرد الذي لا يقوم بالدور المطلوب القيام به في المجتمع و مختلف مؤسساته يؤدي به إلى فقدان المكانة الاجتماعية ،لأنه لا فائدة منه و من المستوى العلمي و التخصص المحصل عليه ، و أغلب المبحوثين يحملون تخصص العلوم البيطرية و البيولوجيا و الآداب، و التي تقل في إطار تخصصها فرص العمل ، و بذلك يؤدي إلى تمديد فترة البطالة،و التي تؤدي إلى فقدان المبحوث دوره و مكانته الاجتماعيين ، و بالمقارنة نجد نسبة متوسطة من المبحوثين قدرت ب36% السبب في نظرة المجتمع للفرد البطال بأنه يساهم في إفلاس المجتمع و يفقره، باعتبار هذا البطال لا يساهم في الإنتاج و هو مستهلك دائم، و عبء على أسرته و على المجتمع، كذلك بسبب بقاءه في الشارع ينعكس عليه بعدة مشاكل و انحرافات و مشاكل نفسية مختلفة إلى غيرها من المشاكل الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية، و إذا ارتفع عدد البطالة فإنه يؤثر بذلك على تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، أما فئة المبحوثين الذين يرون بأن السبب في نظرة المجتمع للبطال تكمن في كونه لا يساهم في الدخل الأسري ، فهم نسبة قليلة، و هذا يعني بأنه يشارك أسرته في المعيشة و في عوض مساعدة أسرته و إعالتها ماديا يقوم بتحميلها مسؤوليته خاصة إذا كانت هذه الأسرة تعاني من مشكل المعيشة المتدهورة، لذا الظروف الاجتماعية كلها تساهم في دفع الفرد إلى ممارسته أي مهنة .

الجدول رقم 47: توزيع المبحوثين حسب نظرة المجتمع بخصوص العمل في التخصص من عدمه و

علاقته بالقطاع

المجموع		الزلاحة		الاقتصاد		الزربية و التعليم		الخدمات العامة		القطاع العمل في
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	التخصص من عدمه
%7	18	%83	5	%21	9	-	-	%44	4	العمل في مجال غير تخصص
%24	62	-	-	%2	26	%23	33	%33	27	العمل بصفة غير دائمة
%69	180	%17	1	%74	32	%74	95	%63	52	العمل في مجال التخصص
%100	260	%100	6	%100	43	%100	128	%100	83	المجموع

من خلال قراءة الجدول رقم 47 يتبين أن نسبة 69 % يرون أن المجتمع يفضل العمل في مجال التخصص العلمي ، تدعمها نسبة 74 % يعملون في كل من قطاع التربية و التعليم و قطاع الاقتصاد و نسبة 63 % يعملون في قطاع الخدمات العامة ، ونسبة 24% يرون بأن المجتمع يفضل الفرد الذي يعمل فقط حتى و لو بصفة غير دائمة، و تدعمها نسبة 33% في قطاع الاقتصاد و نسبة 7% يرون بأن الفرد الذي يعمل في مجال غير تخصصه ، تدعمها نسبة 83 % في قطاع الزراعة و 21% في الاقتصاد و 4% في قطاع الخدمات العامة .

من خلال قراءة الجدول رقم 47 نستنتج بأنه أغلب المبحوثين بنسبة عالية يفضلون الفرد الذي يعمل في مجال تخصصه العلمي، و أغلبهم يعملون في قطاع التربية و التعليم و الاقتصاد بالمقارنة مع الفئة المتوسطة التي في رأيها أن المجتمع يفضل الفرد الذي يعمل حتى و لو كان هذا العمل غير دائم، فالمهم هو أن هذا الفرد يعمل و يساهم في تطوير المجتمع، و معظمهم يعملون في قطاع الخدمات العامة ، و هذا يعني بأن الفرد الذي يعمل في تخصصه يثبت مكانته الاجتماعية خاصة في قطاع التربية و التعليم، الذي له مكانة مميزة و قيمة اجتماعية في المجتمع ، و الفرد الذي يعمل فقط حتى و لو بصفة غير دائمة خاصة

في قطاع الخدمات العامة، كما أن أغلب الذين يعملون فيه من أجل تحقيق و تلبية حاجياتهم في فترات الحاجة إلى المال، و عند توفر عمل آخر يتخلون عن العمل في هذا القطاع و الالتحاق بالعمل المتوفر و الذي يتصف بالديمومة حتى و لو كان خارج التخصص، فالمهم عند المجتمع بالنسبة إليهم هو عدم بقاء الفرد عالية على أسرته و المجتمع كذلك، و مساهمته في الدخل الأسري، الذي من خلاله يثبت مكانته الاجتماعية، أما الفئة التي رأيها بأن المجتمع يفضل الفرد الذي يعمل في غير تخصصه، لأن هؤلاء المبحوثين متحصلين على تخصصات غير معترف بها في المجتمع، و مناصب العمل في تخصص علم اجتماع و العلوم البيطرية و علم المكتبات تكاد تنعدم في مجتمعنا، فالمجتمع يفضل الفرد الذي يعمل في مجال يفضله خاصة في مجال التربية و التعليم و الاقتصاد و الفلاحة، لأن لها مصلحة للمجتمع و يستفيد منهم المجتمع استفادة مباشرة خاصة الاقتصاد و قطاع الخدمات العامة.

الجدول رقم 48: توزيع المبحوثين حسب أثر قيمة العمل في دفع الفرد لممارسة مهنة و علاقتها

بالمؤسسة

المجموع	محل العمل		المؤسسة الإنتاجية		مؤسسة الفلاحة و الزراعة		سوق التجارة		مدرسة المعوقين		مؤسسة التعليم الابتدائي و الثانوي		مؤسسة العمل قيمة العمل كدافع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%83	215	65	26	86	37	83	5	67	29	87	65	100	53	نعم
%17	45	35	14	14	6	17	1	33	14	13	10	-	-	لا
%100	260	100	40	100	43	100	6	100	43	100	75	100	53	المجموع

من خلال قراءة الجدول رقم 48 يتبين أن نسبة 83% يرون بأن قيمة العمل في المجتمع تعتبر دافعا يدفع الفرد إلى ممارسة مهنة خارج التخصص و تدعمها نسبة 100% يعملون في مؤسسة التعليم الابتدائي و الثانوي، و نسبة 87% في مدرسة المعوقين و 86% في مؤسسة الإنتاجية و 83% في مؤسسة الفلاحة و الزراعة و الري و 67% في سوق التجارة و 65% في محل الحلاقة و الخياطة مطعم، مقابل 17% يرون بأن قيمة العمل في المجتمع ليست بدافع يدفع إلى ممارسة مهنة خارج التخصص، تدعمها نسبة 35% يمارسون مهنتهم في مؤسسة أو محل (الحلاقة، الخياطة، المطعم) و 33% يعملون في سوق

التجارة و 17% في مؤسسة الفلاحة و الزراعة و 14% في مؤسسة إنتاجية و 13% في مدرسة المعوقين.

من خلال قراءة الجدول رقم 48 نستنتج بأن أغلب المبحوثين بنسبة عالية تعتبر قيمة العمل دافعا يدفع الفرد إلى ممارسة مهنة خارج التخصص، وأغلبهم يعمل في مؤسسة التعليم الابتدائي و الثانوي بالمقارنة مع الفئة القليلة من المبحوثين الذين يعتبرون بأن قيمة العمل ليست بدافع يدفع إلى ممارسة مهنة خارج التخصص، فمعظمهم يمارسون المهن في محل، هذا يعني بأن للعمل قيمة اجتماعية تعطي للفرد الذي يقوم بدوره مكانة اجتماعية داخل و خارج مؤسسة العمل .

الجدول رقم 49: توزيع المبحوثين حسب أساس تحديد مكانتهم في المجتمع و علاقته بالجنس.

المجموع		الإناث		الذكور		الجنس المكانة الاجتماعية
%	ك	%	ك	%	ك	
34%	89	21%	30	49%	59	نوع التخصص
22%	58	26%	37	18%	21	كونه عامل فحسب
35%	91	44%	61	25%	30	نوع المهنة التي يمارسها
9%	22	9%	12	8%	10	علاقاته الاجتماعية
100%	260	100%	140	100%	120	المجموع

من خلال الجدول رقم 49 يتبين أن نسبة 35% يرون بأن نوع المهنة التي يمارسها الفرد هي أساس تحديد مكانته الاجتماعية، تدعمها نسبة 44% إناث و 25% ذكور، أما 34% يرون بأن نوع التخصص هو أساس تحديد المكانة الاجتماعية للفرد و تدعمها نسبة 49% ذكور و 21% إناث، بينما 22% يرون بأن الأساس هو كون هذا الفرد عامل له مكانته في المجتمع و تدعمها نسبة 26% إناث و 18% ذكور، أما 9% يرون بأن العلاقات الاجتماعية هي أساس تحديد مكانة الفرد في المجتمع.

من خلال قراءة الجدول رقم 49 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يرون بأن أساس المكانة الاجتماعية هو نوع المهنة الممارسة و نوع التخصص بنسب متقاربة جدا ، فالذي يمارس مهنة التعليم له مكانة أرقى من الذي يمارس مهنة في مطعم أو في محل للحلاقة أو الخياطة ، و أغلب المبحوثين يرون بأن التخصص هو الأساس الذي يحدد المكانة الاجتماعية، و هذا لأنه أغلب المبحوثين الذكور يرون بأن مكانتهم الاجتماعية لم تتحدد وفقا للمهنة التي يمارسونها و إنما التخصص الذي حصلوا عليه من الجامعة و الذي يعتبر أساس تحديد مكانتهم الاجتماعية .

الجدول رقم 50: توزيع المبحوثين حسب مدى وجود اختلاف بين العامل في مجال التخصص و العامل في غير التخصص و علاقته بالمهنة

المهنة	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخياطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة و زراعة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
وجود الاختلاف	42	69	31	72	53	79	7	58	18	95	5	56	40	93	3	50	199	77%
لا يوجد	19	31	12	28	14	21	5	42	1	5	4	44	3	7	3	50	61	23%
المجموع	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260	100%

من خلال الجدول رقم 50 يتبين أن نسبة 77% يرون بأن هناك اختلاف بين الذي يعمل في تخصصه و الذي يعمل في غير تخصصه، مقابل نسبة 23% يرون بأنه لا يوجد اختلاف بين الذي يعمل في تخصصه و الذي يعمل في غير تخصصه.

من خلال معطيات الجدول رقم 50 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يعتقدون بأنه يوجد اختلاف بين العامل في تخصصه و العامل في غير تخصصه، و هذا يعني بأن الذي يعمل في مجال تخصصه يتمكن من تحقيق الترقية في المؤسسة التي يعمل فيها، و كذا يتقن العمل و يحقق الرضا و التوافق المهني، كما يتمكن من الإبداع في العمل، على عكس الذي يعمل في مجال غير تخصصه فهو لا يتمكن من التحكم في العمل و عند عجزه عن العمل لا يتمكن من إيجاد المعلومات الكافية التي تساعده في إنجاز هذا العمل، خاصة إذا لم تكن لديه الخبرة في ميدان العمل، الأمر الذي يجبره دائما للجوء إلى الاستعانة

بزملائه في المهنة، من أجل أداء عمله على أحسن وجه، و أغلبهم يعمل في مهنة التعليم و التجارة و الإدارة في مؤسسة إنتاجية التي تحتاج إلى تكوين و تعليم، و بدونه لا يمكن من القيام بعمله و التحكم فيه، أما الذين يرون بأنه لا يوجد اختلاف بين العامل في تخصصه و العامل في غير تخصصه، و هذا يعني بأن أغلبهم يمارس مهنة الفلاحة و الزراعة و في مطعم و هذه المهن لا تحتاج إلى تكوين علمي.

الجدول رقم 51: توزيع المبحوثين حسب نوع الاختلاف في حالة وجوده بين العامل في التخصص و

العامل في غير التخصص.

نوع الاختلاف	التكرار	%
تحسين مستوى الأداء	33	17%
تحقيق التوافق المهني	100	50%
القدرة على تحقيق و تلبية الحاجات	66	33%
المجموع	199	100%

من خلال الجدول رقم 51 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 199 مبحوث يرون بأن هناك اختلاف بين الذي يعمل في تخصصه و الذي يعمل في غير تخصصه بنسبة 50% يرون بأن هذا الاختلاف يتمثل في تحقيق التوافق المهني و 33% يتمثل في تلبية الحاجات و القدرة على تحقيقها و نسبة 17% يرون بأن هذا الاختلاف يتمثل في تحسين مستوى الأداء.

من خلال قراءة الجدول رقم 51 نستنتج بأن أغلبية المبحوثين يتمثل الاختلاف في رأيهم بين الذي يعمل في تخصصه و الذي يعمل في غير تخصصه، كون الذي يعمل في تخصصه يتمكن من تحقيق التوافق المهني بنسبة عالية قدرت ب 50% و بالمقارنة نسبة متوسطة قدرت ب 33% و 17% الاختلاف يتجسد في كون العامل في تخصصه يتمكن من تحسين مستوى الأداء و تحقيق القدرة على تحقيق تلبية الحاجيات على عكس العامل في غير تخصصه فهو لا يتمكن من تحقيق التحكم في العمل.

الجدول رقم 52: توزيع المبحوثين حسب مدى تأثير العمل خارج التخصص على المكانة

الاجتماعية للمبحوث و علاقته بنوع المهنة

المهنة التأثير	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخیطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة وزراعة		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
يؤثر	67	41	93	40	31	21	67	8	63	12	56	5	65	28	33	2	60	157
لا يؤثر	33	20	7	3	69	46	33	4	37	7	44	4	35	15	67	4	40	103
المجموع	100	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260

من خلال الجدول رقم 52 يتبين أن 60% يرون بأن العمل خارج التخصص له تأثير على المكانة الاجتماعية للفرد مقابل 40% يرون بأنه لا يؤثر العمل خارج التخصص على المكانة الاجتماعية للفرد.

من خلال معطيات الجدول رقم 52 نستنتج بأن نسبة عالية من المبحوثين يرون بأن العمل خارج التخصص له تأثير على مكانتهم الاجتماعية، لأن هؤلاء المبحوثين يحملون تخصصات لها قيمة و مركز اجتماعي، لهذا نجدهم يفضلون لو أن العمل الذي يمارسونه هو في مجال تخصصهم لاحتلال المكانة المناسبة في المجتمع و التي يخولها له نوع التخصص الذي يحمله، بحيث بإمكان أن تكون لهذا المبحوث مكانة اجتماعية مرموقة لأنه يحمل التخصص المقدس في المجتمع، و أغلب هؤلاء المبحوثين يمارسون مهنة التجارة، فهي مهنة مادية تعتمد على العرض و الطلب و بإمكان أي مستوى علمي أن يمارسها، كما أن لهذه المهنة قيمة مادية و ليس قيمة اجتماعية كمهنة الطب و التعليم و الهندسة، و بالتالي العمل في مجال غير التخصص يؤدي إلى فقدان المكانة الاجتماعية و عدم القدرة على المحافظة عليها لأنه يفقد مجال التخصص الذي يحمل هذه القيمة بممارسة مهنة خارج هذا التخصص.



بعد تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة تم التوصل إلى النتائج التالية

أظهرت الدراسة أن معظم خريجي الجامعة (86%) العاملين في مجال غير تخصصهم يفرقون بين البطال و العامل في المجتمع الجزائري، باعتبار هؤلاء المبحوثين ينتمون إلى نفس المجتمع، فهم يرون ما يراه المجتمع، بحيث يوجد فرق بين العامل و البطال، و أن هذا الفرق قائم على أساس نظرة المجتمع للفرد البطال و الفرد العامل، لكون الفرد البطال لا يساهم في الدخل الأسري، و لا يتمكن من تلبية حاجياته وحاجيات أسرته، و بهذا يصبح عالية على أسرته و على المجتمع، و بذلك يفقد مكانته في المجتمع لأنه لا يقوم بأي دور من خلاله يحقق أهدافه و يحصل على مكانة اجتماعية.

كما أظهرت الدراسة أن أغلب المبحوثين (86%) يرون بأن المجتمع ينظر إلى الفرد البطال نظرة دونية، بحيث توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (87%) يرون بأن نظرة المجتمع للفرد البطال تدفع الفرد للبحث عن عمل يمارسه يثبت من خلاله وجوده و مكانته الاجتماعية.

أظهرت الدراسة بأن أغلب المبحوثين (40%) يرون بأن المجتمع الجزائري ينظر نظرة دونية للبطال و يحكم عليه بسبب عدم أهميته في المجتمع، و التي لها تأثير على مكانته و وجوده الاجتماعيين و ترتبط في معظم الأحيان بصفة العمل الذي يقوم به الفرد في المجتمع .

كما كشفت الدراسة أن معظم المبحوثين (69%) يعتقدون بأن المجتمع يفضل الفرد الذي يعمل في مجال تخصصه، لأنه أكثر عطاء للعمل و مسؤولا مسؤولية كاملة على أداء عمله و يحقق النجاح للمؤسسة، بحيث لو كان أي فرد يعمل في مجال تخصصه و يتقن أداء دوره أثناء الممارسة المهنية لحققت كل مؤسسة النجاح الكامل و المتوازن، و لحقق مجتمعنا التنمية الشاملة و هذا كله يتعلق بقيمة العمل في المجتمع التي يسعى إليها دائما خريجو الجامعة الحاصلين على شهادة علمية من أجل احتلال مكانة في المجتمع و تفادي مشاكل البطالة و تحقيق مستوى معيشي أفضل و واقع اقتصادي مريح.

توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (83%) تدفعهم قيمة العمل في المجتمع إلى البحث عن عمل و ممارسة أي مهنة تعرض عليهم في سوق العمل حتى و لو كانت لا تتعلق بتخصصهم العلمي، كما كشفت الدراسة أن أغلب المبحوثين (69%) تعتبر قيمة العمل في رأيهم مصدرا لمكانة الفرد الاجتماعية و أن أساس تحديد هذه المكانة هو نوع المهنة التي يمارسها المبحوث و نوع التخصص الذي من المفروض أن يحدد نوع المهنة التي يجب أن يمارسها هذا المبحوث، بحيث كلما كان المنصب الذي يعمل فيه المبحوث مهم في المجتمع زادت قيمة و مكانة المبحوث الاجتماعية.

و هذا يعني بأن المبحوث يرى بأنه يحتل مكانة اجتماعية إما لنوع المهنة التي يمارسها (35%) ، أو لنوع التخصص الذي يحمله المبحوث (34%) بحيث يتمكن المبحوث من الحصول على مكانة اجتماعية دون ممارسة أي مهنة أو ممارسة مهنة ليس لها وزن في المجتمع و لكن هذه المكانة مصدرها نوع التخصص الذي يحمله هذا المبحوث ، لأن المجتمع يرى فيه الشخص الذي من المفروض يمثل تخصصه بممارسة مهنة في مجال هذا التخصص.

خلصت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (77%) يؤكدون بوجود اختلاف بين العامل في تخصصه و العامل في غير تخصصه ، و هذا الاختلاف حسب رأي معظم المبحوثين (50%) يتمثل في قدرة المبحوث على تحقيق التوافق المهني و هو النجاح في أداء الدور في الممارسة المهنية و انجاز مختلف المسؤوليات المهنية .

هذا ما توصلت إليه الدراسة من خلال رأي معظم المبحوثين (60%) أن العمل في مجال غير التخصص العلمي يؤثر على المكانة الاجتماعية للمبحوث ، إذ يرى خريج الجامعة بأن لشهادته قيمة و عندما يتوجه إلى ميدان العمل يجد نفسه أمام عمل لا يليق بمستواه العلمي، لكن يقوم بممارسته بالرغم من أنه يفضل لو كان يعمل في إطار تخصصه العلمي و ذلك من أجل بلوغ المكانة الاجتماعية المراد بلوغها، و هذا يؤكد بأن نظرة المجتمع للبطل و قيمة العمل في المجتمع الجزائري تعتبر دافعا يدفع المبحوث إلى ممارسة أي عمل، فيحاول بذلك أن لا يفقد التخصص و عدم فقدان فرصة عمل تتاح له بعد شقاء و عناء للحصول عليها ، و من خلال ما سبق ذكره نتوصل إلى نتيجة أن نظرة المجتمع للفرد العامل يدفع المتخرج الجامعي إلى ممارسته مهنة خارج تخصصه للحفاظ على مكانته الاجتماعية و منه فإن الفرضية الثالثة قد تحققت.

## 5.6. انعكاسات ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق لمهني

الجدول رقم 53: توزيع المبحوثين حسب حاجتهم لمساعدة الزملاء في أداء المهنة وعلاقته بالمهنة

المجموع	فلاحة وزراعة		الإدارة العامة		عامل في مطعم		الحلاقة		الخباطة		الإدارة		التجارة		التعليم		نوع المهنة  الحاجة للمساعدة	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%59	154	17	1	19	8	78	7	37	7	17	2	67	45	67	29	90	55	نعم
%41	106	83	5	81	35	22	2	63	12	83	10	33	22	33	14	10	6	لا
%100	260	100	6	100	43	100	9	100	19	100	12	100	67	100	43	100	61	المجموع

من خلال الجدول رقم 53 يتبين أن نسبة 59% يرون بأنهم يحتاجون الحصول على المساعدة من طرف زملاءهم في أداء المهنة. مقابل 41% لا يحتاجون الحصول على مساعدة زملاءهم في أداء مهنتهم.

من خلال قراءة الجدول رقم 53 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يحتاجون أن يساعدهم زملاءهم في أداء المهنة، لأنهم يمارسون المهن التي تخرج عن إطار تخصصهم العلمي و ليس لديهم الخبرة في مجال هذا العمل، لهذا لا يتمكنون من التحكم في أداء المهنة و يستعينون في ذلك بزملائهم ذوي الخبرة في المهنة من أجل القيام بمسؤوليتهم في العمل، و بالمقارنة مع فئة المبحوثين الذين لا يستعينون و لا يحتاجون إلى مساعدة بزملائهم في المهنة بنسبة 41%، و هذا يعني بأنهم متمكنون من عملهم و لا يحتاجون في أداء هذا العمل إلى تكوين علمي، لأن طبيعة أداء العمل لا تتطلب التكوين أو المساعدة و بهذا فإن تمكن المبحوث من أداء المهنة و تحقيق الخبرة تتحقق بفضل علاقة الزمالة الفعلية القائمة على النقاش و تبادل الأفكار و الخبرة في ميدان العمل.

الجدول رقم 54: توزيع المبحوثين حسب مدى حاجتهم إلى تكوين علمي في مجال المهنة و علاقته بنوع

المهنة

المهنة	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخيطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة و زراعة		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
يحتاج إلى تكوين	100	61	98	42	100	67	83	10	84	16	-	-	100	43	100	6	94	245
لا يحتاج	-	-	2	1	-	-	17	2	16	3	10	9	-	10	-	-	6	15
المجموع	100	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260

من خلال الجدول رقم 54 يتبين أن نسبة 94% يرون بأنهم يحتاجون إلى تكوين علمي في مجال المهن التي يمارسونها. مقابل 6% يرون بأن المهن التي يمارسونها لا تحتاج إلى تكوين علمي و بذلك هم لا يحتاجون إلى هذا التكوين.

من خلال قراءة الجدول رقم 54 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يحتاجون إلى تكوين في مجال المهن التي يمارسونها، و هذا يعني بأن أغلب المهن التي تحتاج إلى تكوين علمي هي مهنة التعليم والإدارة المدرسية و الفلاحة و الزراعة بحيث لا يتمكن المبحوث من القيام بهذه المهن إلا بمساعدة أو تكوين يمكنه من أداء المهنة على أحسن وجه، أما المبحوثين الذين لا يحتاجون إلى تكوين علمي في مجال المهن التي يمارسونها نجد أغلب المهن التي يمارسونها لا تحتاج إلى تكوين علمي و من هذه المهن نجد مهنة الخياطة و الحلاقة و العمل في مطعم.

الجدول رقم 55: يبين مدى تمكن المبحوث من الأداء المهني و علاقته بمدة العمل.

المجموع		10سنوات-فأكثر		9-5سنوات		4-1سنوات		مدة العمل التمكن من العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%23	59	%94	49	%11	10	-	-	نعم
%77	201	%6	3	%89	83	%100	115	لا
%100	260	%100	52	%100	93	%100	115	المجموع

من خلال الجدول رقم 55 يتبين أن 77% من المبحوثين غير متمكنين من عملهم و تدعمها نسبة 100 % مدة عملهم تتراوح ما بين سنة-4 سنوات و نسبة 89% مدة عملهم من 5-9سنوات و 6% مدة عملهم من 10سنوات فأكثر، مقابل 23% متمكنين من عملهم، و تدعمها نسبة 94% مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر و 11% مدة عملهم من 5-9 سنوات.

من خلال قراءة الجدول رقم 55 نستنتج بأن أغلب المبحوثين بنسبة كبيرة قدرت ب77% غير متمكنين من عملهم ،و أغلبهم مدة عملهم تتراوح ما بين سنة-4 سنوات،و هذا يعني بأن مدة العمل لا تكفي من أجل التحكم في أداء العمل،و بالمقارنة مع فئة المبحوثين الذين يتمكنون من أداء عملهم، فهم فئة قليلة تمثلها نسبة 23% و أغلبهم مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر،و هذا يعني بأنه كلما ازدادت سنوات و مدة العمل زادت الخبرة في العمل،و تمكن المبحوث من التحكم في العمل.

الجدول رقم 56: توزيع المبحوثين حسب مدى إحساسهم بأنهم يتكفون من جديد في مجال غير التخصص و علاقته بالتخصص العلمي.

المجموع	لا	نعم	الإحساس بالتكوين التخصص	
			ك	%
45	-	45	ك	الهندسة
%100	-	%100	%	
15	-	15	ك	فيزياء
%100	-	%100	%	
17	-	17	ك	كيمياء
%100	-	%100	%	
16	-	16	ك	رياضيات
%100	-	%100	%	
10	-	10	ك	علوم بيطرية
%100	-	%100	%	
14	-	14	ك	بيولوجيا
%100	-	%100	%	
10	-	10	ك	إعلام آلي
%100	-	%100	%	
33	10	23	ك	علوم اجتماعية
%100	%30	%67	%	
5	-	5	ك	علم المكتبات
%100	-	%100	%	
12	-	12	ك	ترجمة لغات
%100	-	%100	%	
31	6	25	ك	أدب فرنسي
%100	%19	%81	%	
24	5	19	ك	أدب عربي
%100	%21	%79	%	
8	3	5	ك	أدب انجليزي
%100	%38	%62	%	
8	2	6	ك	اقتصاد
%100	%25	%75	%	
12	-	12	ك	محاسبة و تسير
%100	-	%100	%	
260	26	234	ك	المجموع
%100	%10	%90	%	

من خلال الجدول 56 يتبين أن 90% يحسون بأنهم يتكونون من جديد في مجال غير التخصص. مقابل 10% يرون بأنهم لا يتكونون من جديد في المجال الذي يعملون فيه.

من خلال قراءة الجدول رقم 56 نستنتج بأن أغلب المبحوثين بنسبة 90% يحسون بأنهم يتكونون من جديد في مجال غير التخصص العلمي، لأنه لا يوجد علاقة بين التخصص و المهنة، و بالمقارنة نجد فئة المبحوثين الذين يحسون بأنهم لا يتكونون من جديد فئة قليلة بنسبة 10%، و أغلب هؤلاء المبحوثين لا تتطلب المهنة التي يمارسونها تكويناً، و هم متحكمين في أداء عملهم، و أداء هذه المهنة لا يتطلب جهداً فكرياً أو تكويناً علمياً، و هذا يعني بأنه كلما كان الأداء المهني في مجال التخصص العلمي تمكن المبحوث من تحقيق التوافق المهني، و ما نلمسه من معطيات الجداول هو عدم تمكن أغلب المبحوثين من أداء عملهم بسبب عدم وجود ارتباط بين المهنة و التخصص العلمي.

الجدول رقم 57: توزيع المبحوثين حسب نوع العلاقة بين المبحوث و زملاءه في العمل

المجموع		10 سنوات-فأكثر		9-5 سنوات		1-4 سنوات		مدة العمل نوع العلاقة
		%	ك	%	ك	%	ك	
%39	100	%31	16	%80	74	%9	10	علاقة رسمية
%15	40	%29	15	%10	9	%14	16	علاقة صداقة
%46	46	%120	2140	%10	10	%77	89	علاقة زمالة
%100	260	%100	52	%100	93	%100	115	المجموع

من خلال الجدول رقم 57 يتبين أن 46% صرحوا علاقتهم في العمل هي علاقة زمالة، و تدعمها نسبة 77% مدة عملهم من 1-4 سنوات، 40% مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر، و 10% مدة عملهم ما بين 5-9 سنوات، أما نسبة 39% علاقتهم بزملائهم علاقة رسمية، تدعمها نسبة 80% مدة عملهم من 5-9 سنوات، 31% من 10 سنوات فأكثر و نسبة 9% من 1-4 سنوات، بينما نسبة 15% علاقتهم بزملائهم في المهنة علاقة صداقة، تدعمها نسبة 29% مدة عملهم من 10 سنوات فأكثر و نسبة 14% من 1-4 سنوات و 10% من 5-9 سنوات.

من خلال الجدول رقم 57 نستنتج بأن نسبة كبيرة من المبحوثين علاقتهم بزملائهم علاقة زمالة، وأغلبهم مدة عملهم تتراوح ما بين 1-4 سنوات، أي أنه في مدة 1-4 سنوات يكون فيها المبحوث بحاجة لمن يعينه في أداء العمل و تقديم له المساعدة و المعلومات التي تمكنه من التحكم في العمل، لهذا تتكون علاقة بين العمال في حدود الزمالة، و بالمقارنة فئة من المبحوثين علاقتهم بزملائهم في المهنة هي علاقة رسمية، بمعنى علاقة فقط داخل المؤسسة و في حدود الارتباط في السلم المهني، و التي تحدد لها مكانة الفرد في المؤسسة، و نوع العمل الذي يقوم به ، و تبقى العلاقة في حدود الرئيس و المرؤوس، و لا يكون هناك حوار و أخذ و عطاء في جوانب تتعلق سواء بالعمل أو جوانب أخرى، أي كل فرد يقوم بعمله بمفرده، على العكس مع الفئة القليلة من المبحوثين التي تمثلها نسبة 15%، فالعلاقات بينها تقوم على أساس الصداقة و أغلبهم مدة عملهم تفوق 10 سنوات.

الجدول رقم 58: توزيع المبحوثين بناء على النقاش مع الزملاء في الأمور الخاصة بالأداء و علاقة ذلك بالمهنة.

المهنة	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخيطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة وزراء		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
مع الزملاء																		
نعم	8	13	5	12	41	61	6	50	2	11	5	56	31	72	4	67	103	40%
لا	53	87	38	88	26	39	6	50	17	89	4	44	12	28	2	33	157	60%
المجموع	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260	100%

من خلال الجدول رقم 58 يتبين أن 60% لا يوجد النقاش بينهم و بين زملائهم في الأمور الخاصة بأداء العمل مقابل 40% يوجد النقاش بينهم و بين زملائهم في الأمور الخاصة بأداء العمل.

من خلال قراءة الجدول رقم 58 نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يوجد النقاش بينهم و بين زملائهم فيما يخص الأمور المتعلقة بأداء العمل، و أغلبهم يمارسون مهنة التجارة و التعليم، و هذا لأن مهنة التجارة لا تتطلب النقاش مع الزملاء في العمل، بل تحتاج إلى الخبرة و الفطنة، فوجود النقاش مع الزملاء



قائم أساسا على نوع العلاقات الموجودة بينهم، فالنقاش يكون بين الزملاء حسب مدى صعوبة القيام بالمهنة، و مدى حاجة المبحوث إلى من يساعده، خاصة و أن فئة المبحوثين هي فئة تعمل في مجال غير تخصصها، و كذا حسب نوع العلاقة بالزملاء التي لها تأثير على المبحوث، فكثير من المبحوثين يحتاجون إلى توجيه و تكوين في مجال العمل الذي يقومون به، لكن لا يلجأون إلى زملائهم في المهنة بل يحاولون القيام بالعمل الموجه إليهم بمفردهم، لهذا لا يتمكنون من تحقيق التحكم في مجال المهنة، و تحصل بذلك المؤسسة على إنتاج رديء خاصة التعليم، بحيث لا يوجد نقاش كاف و حوار بين الأساتذة، بمعنى العلاقة بينهم هي علاقة زمالة شكلية و ليست فعلية، مما يؤدي إلى ضعف المستوى و هبوط في نسبة النجاح، لهذا تعاني مؤسسات العمل في مجتمعنا من سوء التسيير، و ضعف الإنتاجية و هبوط في المستوى العلمي و عدم القدرة على تحقيق التوافق المهني لأنه يفقد تخصصه في المهنة.

الجدول رقم 59: توزيع المبحوثين حسب مدى تحقيقهم للتوافق المهني و علاقته بمدة العمل

المجموع		10 سنوات - فأكثر		9-5 سنوات		4-1 سنوات		مدة العمل
		%	ك	%	ك	%	ك	
<b>تحقيق التوافق المهني</b>								
								<b>نعم</b>
%48	125	%75	39	%66	61	%22	25	
								<b>لا</b>
%52	135	%25	13	%34	32	%78	90	
								<b>المجموع</b>
%100	260	%100	52	%100	93	%100	115	

من خلال الجدول رقم 59 يتبين أن 52% يصرحون بأنهم غير متمكنين من تحقيق التوافق المهني في أداء المهنة. مقابل 48% من المبحوثين متمكنين من تحقيق التوافق المهني في أداء المهنة.

من خلال قراءة الجدول رقم 59 نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يتمكنون من تحقيق التوافق المهني، لأن تحقيقه يتوقف على عامل التخصص و ممارسة المهنة في مجاله، و الدليل على ذلك هو حاجة أغلب المبحوثين إلى تكوين علمي في مجال المهنة و هذه تحقيق هذه الحاجة بهدف تمكن المبحوث من تحقيق التوافق المهني، و ما يدل كذلك على عدم تحقيق أغلب المبحوثين من تحقيق التوافق المهني هو نوع العلاقة بينهم و بين زملائهم، فهي علاقة رسمية أو زمالة محدودة النقاش، كما أن معظم هؤلاء

المبحوثين مدة عملهم ما بين سنة-4سنوات، و هذه المدة لا تكفى للحصول على الخبرة أو بناء علاقات قائمة على تبادل المعلومات و الخبرة في المهنة ، بالمقارنة نجد فئة متوسطة الحجم لا تساعدهم هذه العلاقة على تحقيق التوافق المهني بالرغم من أنهم مدت عملهم تفوق 10 سنوات و السبب في ذلك هو أنهم لا يحتاجون إلى زملائهم من أجل تحقيق التوافق المهني، بل يملكون الخبرة و هذا يكف ، بل يحتاجون إلى تطوير الأجهزة من أجل تسهيل عملية الإبداع و إتقان العمل و بذلك تحقيق التوافق المهني، و بالتالي كلما ازدادت مدة العمل زادت الخبرة في العمل و ازدادت العلاقات بين العمال تماسكا لتحقيق النجاح و بذلك تحقيق التوافق المهني.

الجدول رقم 60: توزيع المبحوثين حسب مدى تأثير العمل خارج التخصص على تحقيق التوافق المهني

وعلاقته بنوع المهنة.

المهنة التخصص	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخطاطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		الفلاحة والزراعة		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
يؤثر كثيرا	21	35	19	44	32	48	7	58	9	48	3	33	14	33	2	33	107	41%
يؤثر إلى حد ما	30	49	20	47	17	25	2	17	5	26	2	23	19	44	3	50	98	38%
لا يؤثر	10	16	4	9	18	27	3	25	5	26	4	44	10	23	1	17	55	21%
المجموع	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260	100%

من خلال الجدول رقم 60 يتبين أن 41% يرون بأن العمل خارج التخصص يؤثر كثيرا على توافقه المهني، أما نسبة 38% يرون بأن العمل خارج التخصص يؤثر إلى حد ما على توافقه المهني، بينما نسبة 21% يرون بأن العمل خارج التخصص لا يؤثر على تحقيق التوافق المهني .

من خلال معطيات الجدول رقم 60 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يرون أن العمل خارج التخصص يؤثر على توافقه المهني تأثيرا كبيرا، و هذا لانعدام الخبرة و المعرفة بما يتعلق التخصص، و كذا فقدان المساعدة من طرف الزملاء المحددة بنوع العلاقة بينهم، و معظمهم مدة عملهم ما بين

4-1 سنوات التي لا تكف من أجل التحكم في المهنة الممارسة،و بالمقارنة نجد فئة من المبحوثين عملهم خارج التخصص يؤثر إلى حد ما على توافقه المهني،و أغلبهم يمارسون مهنة التعليم،التي تحتاج إلى تكوين و مساعدة من أجل تحقيق التوافق في أداء العمل،و فئة قليلة من المبحوثين لا يؤثر العمل خارج التخصص على توافقه المهني وأغلبهم يمارس مهنة في مطعم أو الحلاقة،و هذا النوع من المهن لا يحتاج إلى تكوين أو نقاش دقيق،و نجد أغلبهم متمكنين من عملهم لأنه لا يتطلب جهدا فكريا ،بل هو عمل يتمكن أي شخص القيام به من دون تكوين أو شهادة جامعية متخصصة و دون أن يلقي صعوبات في العمل،و يتمكن من تحقيق النجاح و التوافق في أداء المهنة .

الجدول رقم 61: توزيع المبحوثين حسب مدى تعرضهم لصعوبات أثناء ممارسة مهنة خارج

التخصص و علاقته بنوع المهنة

المهنة التعرض لصعوبات	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخيطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		الفلحة والزراعة		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
نعم	89	54	86	37	82	55	17	2	47	9	-	-	51	22	33	2	70	181
لا	11	7	14	6	18	12	83	10	53	10	100	9	49	21	67	4	30	79
المجموع	100	61	100	43	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260

من خلال الجدول رقم 61 يتبين أن 70 % تعترضهم صعوبات خلال ممارسة هذه المهنة مقابل 30% لا تعترضهم صعوبات في أداء هذا العمل.

من خلال معطيات الجدول رقم 61 نستنتج بأن أغلب المبحوثين تعترضهم صعوبات وتعيق أداء المهنة على أكمل وجه ،و أغلبهم يمارسون مهنة التعليم التي هي من أصعب وأعقد المهن ،تتطلب اكتساب معلومات في مجالها بالتكوين العلمي،مقارنة بفئة المبحوثين الذين لا تعترضهم صعوبات خلال ممارستهم هذه المهنة لأنها لا تحتاج إلى معرفة أو معلومات علمية دقيقة ،و أغلبهم يمارس مهنة الخياطة و عمال في مطعم ،فهذه مهن سهلة القيام بها و لا تحتاج إلا الالتزام بها و في أدائها في وقتها،أي كلما كان القيام بالمهنة التي تخرج عن إطار التخصص يحتاج إلى الاستعانة بتكوين أو بخبرة الزملاء في المهنة اعترضت المبحوث صعوبات في أداء المهنة ،و بذلك تؤثر هذه الصعوبات على قدرة المبحوث على تحقيق التوافق المهني.

الجدول رقم 62: توزيع المبحوثين حسب نوع الصعوبات التي تواجههم في العمل

نوع الصعوبات	التكرار	%
العلاقة السيئة بين العمال	12	7%
عدم القدرة على التحكم في الأداء المهني	26	14%
عدم امتلاك معلومات كافية	143	79%
المجموع	181	100%

من خلال الجدول رقم 62 يتبين أن من بين 260 مبحوث نجد 181 مبحوث تعترضهم صعوبات بنسبة 79% يرون بأن هذه الصعوبات تتمثل في خروج العمل عن مجال التخصص العلمي و نسبة 34 % يرون بأن هذه الصعوبات ترجع إلى عدم امتلاك معلومات كافية عن مجال العمل، و نسبة 14% يرون بأن هذه الصعوبات تتمثل في عدم القدرة على التحكم في الأداء المهني و 7% يرون بأن الصعوبة تتجسد في عدم القدرة على التكيف.

من خلال معطيات الجدول رقم 62 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يرون بأن الصعوبات التي اعترضتهم في المهنة تمثلها نسبة عالية في عدم امتلاك معلومات كافية عن العمل الممارس، كما نجد الفئة الأخرى من المبحوثين يرون بأن الصعوبة تتمثل في عدم قدرة المبحوث على تحقيق التكيف في المهنة لسوء الجو العلائقي بين العمال، بحيث يحس المبحوث نفسه غريبا عن العمل و المؤسسة التي يعمل فيها، و يصبح غير راض عن أداء هذه المهنة، لأنها لا تتلاءم و مكانته، و كذا مستواه العلمي الذي أعد من أجل العمل فيه، و يؤدي به هذا الإحساس و عدم القدرة على التكيف إلى عدم قبوله الاستمرار في ممارسة هذه المهنة و يحاول دائما إيجاد عمل يرضى عنه و يتلاءم مع قدراته و إمكانياته العلمية و تخصصه الذي يصبوا دائما إلى العمل فيه، و كذا الصعوبة في عدم قدرة المبحوث على التحكم في الأداء المهني لعدم امتلاكه خبرة و فقد تخصصه العلمي، بحيث يجد المبحوث نفسه بالرغم من تحمله مسؤولية عمله و الالتزام بها، إلا أنه يبقى هذا العمل دائما ناقص و عدم قدرته على تحقيق عمل كامل، و هذا يؤثر على تحقيق التوافق المهني.

الجدول رقم 63: يبين توزيع المبحوثين حسب طرق تجاوز الصعوبات في الأداء المهني

طرق تجاوز الصعوبات	التكرار	%
اكتساب معلومات بالتكوين	104	57%
حب العمل و إتقانه	77	43%
المجموع	181	100%

من خلال الجدول رقم 63 يتبين أنه من بين 260 مبحوث 181 مبحوث تعترضهم صعوبات في أداء المهنة، منهم 57% يرون بأن طريقة تجاوز هذه الصعوبات هي اكتساب معلومات بالتكوين في مجال العمل. مقابل 43% يرون بأن حب العمل و محاولة إتقانه هو طريقة من الطرق لتجاوز صعوبات الأداء المهني.

من خلال قراءة الجدول رقم 63 نستنتج بأن نسبة كبيرة من المبحوثين يرون أن طريقة تجاوزهم الصعوبات التي تعترضهم أثناء القيام بممارستهم المهنة التي تخرج عن إطار تخصصهم العلمي هي محاولة التكوين في مجال العمل عن طريق اكتساب معلومات تتعلق بالعمل و طرق القيام به خلال التكوين، بينما هناك فئة أخرى من المبحوثين يرون أن طريقة تجاوزهم الصعوبات في المهنة هي حب العمل و إتقانه، و ذلك عن طريق الاحتكاك بالزملاء في المهنة، و الاستفادة منهم و حب المهنة التي يمارسونها من أجل تحقيق التوافق المهني و النجاح في العمل و تحقيق الترقية المهنية.

الجدول رقم 64: توزيع المبحوثين حسب الرضا عن العمل الذي يمارسونه و علاقته بنوع المهنة

المهنة الرضا عن العمل	التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخباطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة وزراعة		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
راض	1	2	10	23	3	4	6	50	7	37	2	22	8	19	1	17	38	15
غير راض	60	98	33	77	64	96	6	50	12	63	7	78	35	81	5	83	22	85
المجموع	61	100	100	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260	100

من خلال الجدول رقم 64 يتبين أن 85% صرحوا بأنهم غير راضين عن العمل الذي يمارسونه، تدعمها نسبة 98% في مهنة التعليم و 96% في مهنة الإدارة المدرسية، و 83% في مهنة الفلاحة و الزراعة و 81% في الإدارة العامة و 78% يعملون في مطعم و 77% في مهنة التجارة و 63% في الحلاقة و 50% في الخباطة، مقابل 15% صرحوا بأنهم راضين عن العمل الذي يمارسونه، و تدعمها نسبة 50% يمارسون مهنة الخباطة و 37% في مهنة الحلاقة و 23% في مهنة التجارة و 22% يعملون في مطعم و 19% في الإدارة العامة و 17% في مجال الفلاحة و الزراعة و 4% في الإدارة المدرسية و 2% في مجال التعليم.

من خلال قراءة الجدول رقم 64 نستنتج بأن أغلب المبحوثين غير راضين عن العمل الذي يمارسونه و أغلبهم يمارسون مهنة التعليم في غير تخصصهم، و كذا الإدارة في المدرسة، و هذا لأن الرضا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى قبول المبحوث بالمهنة سواء كان قبولاً مباشراً أو بعد تردد و تفكير طويل، لكن الظروف هي التي تدفع إلى ممارسة هذه المهنة دون خيار آخر، لهذا نجد معظم الأفراد غير راضين عن عملهم، إما لأنه يخرج عن إطار تخصصهم أو لعدم تمكنهم من أداءه لعدم خبرتهم بالعمل، و عدم تكيفهم في هذا العمل يؤدي إلى عدم رضاهم، و عدم الرضا يؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق التوافق المهني، و بالمقابل نجد فئة قليلة نسبة 15% هم راضين عن عملهم و يفضلون الاستمرار في ممارسة هذه المهنة لتوفر الجو الملائم داخل مؤسسة العمل و الذي يساعده في تحقيق التوافق المهني، لأن الرضا عن العمل و التخصص فيه من عوامل تحقيق التوافق المهني.

الجدول رقم 65: توزيع المبحوثين حسب رأيهم في العمل الناجح و علاقته بالمهنة

المهنة الرأي		التعليم		التجارة		الإدارة المدرسية		الخيطة		الحلاقة		عامل في مطعم		الإدارة العامة		فلاحة وزراعة		المجموع	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
التخصص العلمي للمهنة	60	98	30	70	62	93	62	25	3	47	9	22	2	88	38	17	1	79	205
توفر الخبرة دون التخصص	-	-	10	23	3	4	2	17	2	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15
الرضا عن العمل	-	-	-	-	-	-	-	50	6	47	9	44	4	10	4	50	3	10	26
الأداء الجيد	1	2	3	7	2	3	2	8	1	5	1	34	3	3	1	33	2	5	14
المجموع	61	100	43	100	67	100	67	100	12	100	19	100	9	100	43	100	6	100	260

من خلال الجدول رقم 65 يتبين أن 79% يرون بأن العمل الناجح يكمن في التخصص العلمي للمهنة، و 10% يرون بأن الرضا عن العمل هو الذي يؤدي إلى العمل الناجح، و 6% يرون بأن توفر الخبرة دون التخصص هو العامل الحاسم في العمل الناجح، و 5% يرون بأن الأداء الجيد هو الطريق الأمثل إلى العمل الناجح.

من خلال قراءة الجدول رقم 65 نستنتج بأن أغلب المبحوثين يعتقدون أن العمل الناجح يكمن في التخصص العلمي للمهنة و أغلبهم يمارس مهنة التعليم، لأن نجاحها يتوقف على التخصص، أي كل متخرج من الجامعة يحمل شهادة علمية ذات تخصص معين لا بد من أن يخصص له منصب عمل يوظف فيه إمكانياته و قدراته العلمية، و ذلك للاستفادة من مخرجات الجامعة و بالتالي خلق توازن بين التخصصات المطلوبة في السوق و مخرجات الجامعة أما فئة المبحوثين الذين يرون بأن الأداء الجيد و حب المهنة و توفر الخبرة و الرضا عن العمل دون التخصص، كلها طرق مهمة و أساسية لتحقيق عمل ناجح .

الجدول رقم 66: يبين الحلول المقترحة من أجل تقادي العمل خارج التخصص العلمي من وجهة نظر  
المبجوثين.

الحوول	التكرار	%
توفير مناصب شغل في مجال التخصص	107	41%
خلق تخصصات علمية داخل الجامعة	80	31%
إصلاح عملية التوجيه للتخصصات الجامعية	73	28%
المجموع	260	100%

من خلال الجدول رقم 66 يتبين أن نسبة 41% يرون بأن توفير مناصب شغل في مجال التخصص هو حل لمشكلة العمل في مجال غير التخصص، و نسبة 31% يرون بأن الحل هو خلق تخصصات علمية داخل الجامعة، و 28% يرون بأن إصلاح عملية التوجيه للتخصصات الجامعية هي الحل لهذه المشكلة، و هي مشكلة التحاق خري الجامعة بمهن خارج التخصص العلمي.

من خلال معطيات الجدول رقم 66 نستنتج بأن أغلب المبجوثين يرون ضرورة توفير مناصب شغل في مجال تخصص المبجوث، كحل لمشكلة العمل خارج إطار التخصص، و بالمقارنة هناك فئة أخرى ترى أن الحل هو خلق تخصصات علمية في الجامعة، و هنا نلمس بأن المشكل تتقاسمه الجامعة و سوق العمل، لأن عدم وجود التنسيق بين ما تساهم الجامعة به من مخرجات و بين ما يحتاجه سوق العمل من أيد عاملة ذات تخصصات مختلفة، يسبب مثل هذا المشكل الذي يؤدي بدوره إلى مشكل البطالة و غيرها من المشاكل، بحيث يتكون المبجوث و يتخرج ليصطدم بواقع مر في ميدان العمل مقابل الظروف القاسية التي تدفعه إلى ممارسة أي عمل، هذا و إن وجد عمل يمارسه في سوق العمل، أما فئة المبجوثين الذين تمثلهم نسبة 28% فالحل من وجهة نظرهم هو إصلاح عملية التوجيه للتخصصات الجامعية، و هذا يعني بأنه قبل التحاق المبجوث بالجامعة لابد من توجيهه على أساس ما يحتاجه سوق العمل من تخصصات لكي لا يصطدم بمشكل نقص فرص العمل، لكن المشكل ليس وليد ظرف واحد بل وليد ظروف تربوية مسؤولة عنها الجماعة و ظروف اقتصادية مسؤولة عنها سوق العمل، لذا هذه الحلول كلها قائمة على أساس وجود تنسيق و تكامل و توازن بين ما تساهم الجامعة فيه من مخرجات و بين ما يحتاج إليه السوق من تخصصات، و مدى قدرة سوق العمل على استيعاب العدد الفائض في الأيدي العاملة ذات الكفاءة العالية في مختلف التخصصات العلمية و الأدبية و طرق استغلالها اقتصاديا لتحقيق التوافق المهني للفرد و بذلك للمؤسسة و المجتمع المتطور في كل المجالات و ذلك ما يسمى بالتنمية الشاملة للمجتمع .



## 1.5.6. نتائج الفرضية الرابعة

بعد تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية تم التوصل إلى النتائج التالية

توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (59%) يحتاجون إلى مساعدة زملائهم في أداء المهنة، و هذا دليل واضح على أن أغلب المبحوثين (77%) غير متمكنين من أداء و ممارسة المهن الموكلة إليهم إلا بحصولهم على مساعدة من خلالها يستطيعون الوصول إلى هدف تحقيق التوافق المهني.

كما أظهرت الدراسة أن أغلب المبحوثين (94%) يحتاجون إلى تكوين علمي في مجال المهنة ، بحيث كلما كانت المهنة معقدة احتاج المبحوث إلى تكوين في مجالها، بمعنى المبحوث الذي يعمل في غير تخصصه يفتقد إلى المعلومات التي تتعلق بالعمل، و من خلالها يتمكن من التحكم في أداء المهنة و تحقيق النجاح في أداءها.

كما كشفت الدراسة فيما يخص مدى إحساس المبحوثين (خريجي الجامعة الذين يعملون في مجال غير تخصصهم) بأن أغلبهم (90%) يحسون بأنهم يتكونون من جديد في مجال غير تخصصهم، و هذا دليل على أن خريجي الجامعة يسعون دائما إلى تحقيق التوافق في أداء المهنة من خلال تكوينهم و احتكاكهم بذوي الخبرة و المعرفة الكاملة بمجال العمل.

توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين (46%) العلاقة بينهم و بين زملائهم التي يسعى المبحوث إلى إقامتها من أجل الاستعانة بها من خلال ممارسته المهنية، هي علاقة الزمالة التي من المفروض أن تقوم على النقاش لكنها تأخذ بمعنى الزميل في العمل أي يشاركه العمل في المؤسسة التي يعملون فيها ، و لا تتعدى ذلك أي تقترب من مستوى العلاقة الرسمية.

كشفت الدراسة أن أغلب المبحوثين (60%) الذين يؤكدون على إقامتهم علاقة مع العناصر العاملة معهم لكي تساعدهم على تحقيق التوافق المهني علاقتهم مع زملاءهم خالية من النقاش و الحوار في مجال العمل، فهم يصطدمون بنوع من العلاقة الرسمية التي تفرض عليهم بالرغم من أنهم يحتاجون إلى علاقة أكثر منها رسمية و هي علاقة العمل و الحوار و النقاش و تبادل الأفكار التي تأثر إيجابا و تساهم في تحقيق التوافق المهني، لذا نجد أغلب المبحوثين (52%) كما تلخصت الدراسة يصرحون بأنهم لا يتمكنون من تحقيق التوافق المهني بسبب تعرضهم لمختلف الصعوبات منها العمل خارج التخصص.

أما فيما يخص عمل خريجي الجامعة في مجال غير تخصصهم و تأثيره على التوافق المهني، فإن الدراسة قد توصلت إلى أن أغلب المبحوثين (41%) يؤثر كثيرا الالتحاق بعمل في مجال غير التخصص على تحقيق التوافق المهني، و ما يدل على هذا التأثير هو تعرض المبحوث لمختلف الصعوبات أثناء الممارسة المهنية و هذا ما يوضحه الجدول رقم (64) .

أظهرت الدراسة أن أغلب المبحوثين(70%) تعرضوا لصعوبات و هذه الصعوبات تتمثل أساسا في خروج العمل عن مجال التخصص، إذ أنه في حد ذاته هو صعوبة تعيق المبحوث في تحقيق التوافق المهني، و هذا دليل واضح على أن ممارسة المبحوث مهنة خارج التخصص لها انعكاسات سلبية واضحة على التوافق المهني.

و ما توصلت إليه الدراسة هو أن أغلب المبحوثين (79%) يؤكدون على وجود علاقة بين الصعوبات في المهنة و عدم التخصص في المهنة، بمعنى عدم التخصص يؤدي إلى عدم القدرة على التحكم في العمل، و عدم القدرة على تحقيق النجاح، و بذلك تؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق التوافق المهني، بحيث كلما التحق خريجي الجامعة بمهن في إطار تخصصهم زاد توافقهم المهني و النجاح في الأداء الكامل للمهنة، بمعنى تحقيق التوافق المهني يتوقف على مدى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

كما توصلت الدراسة إلى أن أغلب المبحوثين(57%) يرون بأن طريقة تجاوز هذه الصعوبات هي اكتساب معلومات بالتكوين في مجال العمل، لهذا نجد أغلب المبحوثين (85%) غير راضيين عن المهنة التي يمارسونها لأنهم لا يتمكنون من التحكم في أداءها و عدم الرضا هو عامل من العوامل التي لها تأثير على قدرة المبحوث من تحقيق هدف التوافق المهني يؤكدون على وجوب توفير مناصب و فرص عمل في مختلف المجالات بنسبة أغلبية المبحوثين (41%)، و القيام بتكوين خريجي الجامعة في مجال المهنة المراد شغلها قبل ممارستها في ميدان العمل من أجل اكتساب الخبرة عن العمل و بذلك يتمكن خريجي الجامعة من تجاوز الصعوبات التي تعترضهم في ميدان العمل، و مما سبق نستنتج بأن ممارسة خريجي الجامعة مهنا خارج تخصصهم لها انعكاسات سلبية على تحقيق التوافق المهني، و منه فإن الفرضية الرابعة قد تحققت.

## النتائج العامة

إن العوامل التي تدفع خريجي الجامعة إلى الالتحاق بمهن خارج التخصص متعددة و مختلفة تم التوصل إليها من خلال البحث و الدراسة، و فيما يلي سنحاول عرض أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة و هي على النحو التالي:

أظهرت الدراسة أن الجنس يلعب دورا كبيرا في مدى قبول المبحوثين و اختيارهم لممارسة المهنة، و ذلك يتضح من خلال أن أغلب المبحوثين الذين يمارسون مهنا خارج تخصصهم الجامعي هن إناث، و ذلك لأنهن يلتحقن بتخصصات علمية لا يمكنهن من خلالها في المجتمع الجزائري من ممارستها اعتبارا للعادات و التقاليد أو لاعتبار هذا التخصص يتطلب جهدا و وقتا لا يتلاءمان و الظروف التي تعيشها المبحوثة، فالجنس له تأثير كبير و دخل واضح في قبول ممارسة المهنة.

أظهرت الدراسة أن للسن دور كبير في إبراز و توضيح و تأكيد ممارسة المبحوث مهنة خارج تخصصه، و ذلك لأن أغلب المبحوثين سنهم يتراوح ما بين 22-28 سنة، و ذلك لان فرص العمل تكون قليلة تعطى لمن هم أكبر سنا و أكثر خبرة في ميدان العمل مهما كان تخصص هذا العمل، و ذلك من أجل إتاحة الفرصة لهم، أما الذين حصلوا على الشهادة بفترة زمنية غير طويلة يحاولون ممارسة أي عمل هروبا من الوقوع في البطالة، و المساهمة في الدخل الأسري و أن لا يبقى عائلة على المجتمع، و هو يملك الكفاءة العلمية.

خلصت الدراسة إلى أن للتخصص العلمي الذي يحمله خريجو الجامعة تأثير على المبحوث من حيث قدرته على الأداء المهني و نجاحه في ذلك، كما أن نوع التخصص يحدد نوع المهنة، و لكن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المختلفة تحول دون التحاق خريجي الجامعة بمهن في إطار التخصص العلمي الذي يعتبر المؤهل و الكفاءة العلمية التي تعده لشغل منصب معين .

كشفت الدراسة أن مختلف قطاع التربية و التعليم و قطاع الاقتصاد التجاري و قطاع الخدمات العامة أكثر القطاعات استقبالا لليد العاملة المؤهلة و المتحصلة على شهادات علمية في

مختلف التخصصات، إذ نجد المؤسسات التي تنتمي إلى قطاعات الاقتصاد التجاري و الخدمات العامة لا تعتمد في توظيف خريجي الجامعة على شرط التخصص و نوعه، و لا تأخذ بعين الاعتبار، و إنما تعتمد فقط على المستوى الجامعي للشهادة، أما قطاع التربية و التعليم فنجد أساليب الالتحاق بالمنصب متعددة منها العلاقات الاجتماعية أو التوظيف المؤقت، و أغلب العاملين في هذا القطاع يكون في مجال الإدارة التربوية التي تتطلب عدد من اليد العاملة ذات المستوى الجامعي خاصة، لأنها من أعقد المجالات ذات مسؤوليات مختلفة المستويات.

توصلت الدراسة إلى أن الواقع الاقتصادي لأسر خريجي الجامعة من ظروف معيشية، مسكن رديء المستوى، و الحجم الكبير للأسرة و تعدد المستهلكين الذين هم من أعضاء الأسرة هي سبب من الأسباب التي تساهم بصفة فعالة (85%) في دفع خريجي الجامعة المنتمين إلى هذه الأسر ذات المستوى الاقتصادي المتدهور إلى محاولات البحث الدائم عن عمل مما يؤدي بهم إلى ممارسة مهن خارج التخصص، من أجل تلبية مختلف حاجات الأسرة و تحسين المستوى المعيشي .

خلصت الدراسة إلى أن نقص فرص العمل في مجال تخصص خريجي الجامعة يعتبر عاملا حاسما في ممارسة مهنة خارج تخصصه ب (98%)، و ذلك من أجل تفادي مشكل الوقوع في البطالة و ما يترتب عنها من مشاكل نفسية و اجتماعية و اقتصادية.

أظهرت الدراسة أن المجتمع ينظر للفرد البطال نظرة دونية، أما الفرد العامل فله نظرة الاعتراز و الافتخار، و هذه النظرة تدفع المبحوث ب(86%) للبحث عن عمل، كون هذا العمل يحمل قيمة اجتماعية في حد ذاته، و يستلزم عنه تحقيق الفرد العامل مكانة في المجتمع لكونه عامل، و بذلك يستطيع خريجي الجامعة الحصول على مكانة في المجتمع من خلال ممارستهم مهنة معينة، و المحافظة على هذه المكانة من خلال المساهمة في الدخل الأسري و تطوير المجتمع و تحقيق مستوى اقتصادي جيد .

توصلت الدراسة إلى أن ممارسة خريجي الجامعة مهن خارج التخصص لها انعكاسات

سلبية على التوافق المهني ب(70%)، إذ أن العلاقة بين التخصص في مجال المهنة و التوافق المهني هي علاقة تأثير و تأثر سواء كان هذا التأثير سلبي أو إيجابي، و هذا يعني بأن تحقيق التوافق

المهني للعامل يتوقف على مدى ممارسته المهنة في مجال التخصص العلمي، فالتأثير يكون إيجابيا كلما كانت الممارسة المهنية في مجال تخصصها بحيث تساهم في تحقيق التحكم في العمل، و بذلك تحقيق التوافق المهني، و يكون التأثير سلبيا كلما كانت الممارسة المهنية تختلف عن طبيعة و نوع التخصص، و بذلك يؤدي إلى عدم تحقيق النجاح في الأداء المهني.

خلصت الدراسة إلى أن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لا يمكن تحقيقه إلا بالاستغلال العقلاني لليد العاملة المتخصصة و المؤهلة علميا، لها كفاءة و فعالية مهنية و دافعية وظيفية و ينتج عن هذا الاستغلال تحقيق النجاح في الادعاء و تحقيق مردود و إنتاج و فیر و بذلك تحقيق التوافق المهني و التنمية الشاملة في مختلف المجالات و القطاعات الاقتصادية و التربوية.

## الخاتمة

إنه من أجل تحقيق التطور و التنمية الشاملة، و تحقيق اقتصاد متقدم لا يبد من القضاء على المشاكل التي تعيق تحقيق التنمية الشاملة، و من بين هذه المشاكل نجد المشكل الذي تم تناوله بالبحث في هذه الدراسة و هو مشكل التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص و انعكاساته على التوافق المهني بحيث ممارسة مهنة خارج التخصص لا يمكن المبحوث من تحقيق التوافق المهني و هذا يعيق تحقيق التنمية في مختلف المجالات و القطاعات .

فهذا ما أثبتته الدراسة وتوصلت إليه من خلال معرفة مسببات هذه المشكلة و التوصل بذلك إلى النتائج المترتبة عنها، و معرفة الحلول من أجل تفادي هذه الظاهرة و وضع حد لانتشارها في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و التربوية، و استغلال الموارد البشرية ذات الكفاءات العلمية العالية و استغلالها استغلالا عقلانيا، و ذلك بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من أجل تحقيق التوافق المهني الذي تساهم في تحقيقه عوامل مختلفة، و يتوقف على أساسه التطور و التنمية.

و من أجل تحقيق التنمية الشاملة لا بد من تفادي مختلف المشاكل من بينها مشكل التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص، و ذلك باقتراح المبحوثين مجموعة من الاقتراحات و من بين هذه الاقتراحات توفير مناصب شغل في مجال التخصص و خلق تخصصات علمية داخل الجامعة، و إصلاح عملية التوجيه للتخصصات الجامعية.

ومن خلال هذه الاقتراحات يتضح بأن هناك علاقة وطيدة و متبادلة بين الجامعة و ما تساهم فيه من مخرجات ذات كفاءات عالية المستوى و سوق العمل الذي يستقبل هذه المخرجات الحاملة للشهادات العلمية في مختلف التخصصات، و بذلك مشكل التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج التخصص و انعكاساته على التوافق المهني الذي هو مشكل وليد ظروف مختلفة اقتصادية و اجتماعية تنسب فيها كل من الجامعة و سوق العمل، أي أنه لا يوجد تكامل و توازن في العلاقة بين سوق العمل و الجامعة، و بهذا فأبي من هاتين المؤسستين مسؤول عن وضع الشخص المناسب في المكان غير المناسب .

## قائمة المراجع

1. كمال عبد الحميد الزيات، "العمل و علم اجتماع المهني (الأسس النظرية و المنهجية)"، دار غريب للطباعة و النشر، دون طبعة، القاهرة، (2002).
2. جوزيف بلاط جامينو، مارين ريكاردو، "إعداد معلمي المدرسة الابتدائية و المدرسة الثانوية"، مطبعة المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، دون طبعة، تونس، (1986).
3. دينكن ميتشل، "معجم علم اجتماع"، دار الطليعة، دون طبعة، بيروت، (1981).
4. محمد السويدي، "علم اجتماع السياسي ميادينه و قضاياها"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1990).
5. محمد الجوهري، "علم اجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث"، دار المعارف، دون طبعة، القاهرة، (1978).
6. أحمد زكي بدوي، "معجم العلوم الاجتماعية"، مكتبة لبنان، دون طبعة، بيروت، (1982).
7. (J) Golfin, "Les 50 Mots Cles De La Sociologie", Toulouse, (1972).
8. روب ب، "مستقبل العمل و عمل المستقبل"، مجلة التواصل، العدد 6، جامعة عنابة، جوان، (200).
9. محمد عارة، "قاموس المصطلحات الاقتصادية في الحضارة الإسلامية"، دار الشروق، الطبعة I، القاهرة، (1993).
10. فريدمان جون بيار نافين، "رسالة سوسيوولوجيا العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة I، القاهرة، (1993).

11. محمد بدوي، "علم اجتماع الاقتصاد"، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، مصر، (1989).
12. أحمد دمري، "مساهمة في دراسة ظروف العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1990).
13. محمد عاطف غيث، "قاموس علم اجتماع"، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، (1989).
14. كمال النسوقي، "معجم العلوم الاجتماعية"، الهيئة المصرية للكتاب، دون طبعة، القاهرة، (1975).
15. حمادي لجيدي، "منهج إعداد البحوث الجامعية"، مؤسسة المعارف للطباعة و النشر، الطبعة I، بيروت، (1997).
16. عمار يوحوش، " دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، دون طبعة، الجزائر، (1990).
17. عمار يوحوش، محمود محمد الذنبيات، "مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعي، دون طبعة، الجزائر، (1995).
18. عبد الباقي زيدان، "قواعد البحث الاجتماعي"، مطبعة السعادة، دون طبعة، القاهرة، (1974).
19. محمد زياد عمر، "البحث العلمي"، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، دون طبعة، مصر، (1997).
20. عبد الكريم غريب محمد، "البحث العلمي و التصميم المنهجي و الإجراءات"، النهضة الشرق، دون طبعة، القاهرة، (1996).
21. فوزي عبد الله العكش، "البحث العلمي و الإجرائي و المناهج"، دار المعارف، دون طبعة، القاهرة، (1994).



22. إحسان محمد حسن، "الأسس العلمية لمنهج البحث العلمي"، دار الطليعة، دون طبعة، بيروت، (1981).

23. أحمد الخشاب، محمد طلعت عيسى، "علم اجتماع: أصوله و مفاهيمه"، المكتبة الحديثة، دون طبعة، القاهرة، (1980).

24. (P) Sorokin, "Social and Cultural Mobility ", London, the Free Press, (1995).

25. محمد طلعت عيسى، "سان سيمون"، دار المعارف، دون طبعة، القاهرة، (1959).

26. محمد طلعت عيسى، "أتباع سان سيمون و فلسفتهم الاجتماعية في مصر"، رسالة دكتوراه، دون طبعة، جامعة القاهرة، (1963).

27. معن خليل عمر، "نقد الفكر الاجتماعي المعاصر"، دار الآفاق الجديدة، الطبعة II، بيروت، (1991).

28. Nicolas Timacheff, "Sociological Theory ", Random House, N, Y, (1900).

29. سيد بدوي، "مبادئ علم اجتماع"، دار المعارف، دون طبعة، مصر، (1968).

30. محمد عارف، "المنهج في علم اجتماع"، كتاب II، دار الثقافة للطباعة و النشر، دون طبعة، القاهرة، (1982).

31. أحمد الخشاب، "دراسات في النظم الاجتماعية"، المكتبة الحديثة، دون طبعة، القاهرة، (1989).

32. حسن شحاتة سعيان، "تاريخ الفكر الاجتماعي و المدارس الاجتماعية"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1962).

33. Cirge Ritzer, "Man and Work Conflict and Change", Application Century Crofts, N, Y, (1972).

34. محمد قاسم القريوني، "السلوك التنظيمي: الإداري"، الجامعة الأردنية، دون طبعة، عمان، (1989).
35. إبراهيم إبراهيم، "هجرة الكفاءات العربية و أثر المغتربين العرب على التنمية الاجتماعية و السياسية في دول الخليج"، مركز دراسات الوحدة العربية، دون طبعة، بيروت، (1981).
36. عبد الرحمان عيسوي، "علم النفس الاجتماعي"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1974).
37. فؤاد مرسي، "هذا الانفتاح الاقتصادي"، دار الوحدة للطباعة و النشر، الطبعة II، بيروت، (1980).
38. محمد الطاهر عيسات، "توظيف خريجي الجامعة"، رسالة ماجستير، معهد علم اجتماع، جامعة الجزائر، (1981).
39. ناصر قاسيمي، "خريجي الجامعة و سوق العمل"، رسالة ماجستير، معهد الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، (1991).
40. بوبكر دهيمي، "الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي (تدرج) في سوق العمل"، رسالة ماجستير، معهد الاقتصاد القياسي، جامعة الجزائر، (1994).
41. (S) Nossow, (W) From, "Man Work and Society", Ed Basic Book, Pub, N, Y, (1992).
42. علي عبد القادر، "دراسات في المذاهب السياسية"، مكتبة النهضة الشرق، دون طبعة، القاهرة، (1968).
43. (G) Selman, "Community and Occupations", Cambridge University, press, Mass, U.S.A, (1974).

44. أحمد الخشاب، محمد طلعت عيسى، "علم اجتماع- أصوله و مفاهيمه"، مكتبة القاهرة الحديثة، دون طبعة، القاهرة، (1980).
45. عبد العزيز عزت، "فلسفة التاريخ و علم الاجتماع"، دار الثقافة العربية للطباعة، دون طبعة، القاهرة، (1960).
46. سيد بدوي، "مبادئ علم اجتماع"، دار المعارف، دون طبعة، مصر، (1968).
47. حسن شحاتة سغان، "أسس علم اجتماع"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1982).
48. ريمون بودون، ف بريكو، "المعجم النقدي لعلم اجتماع"، مركز الجامعة، دون طبعة، الجزائر، (1986).
49. عبد الرزاق جليبي، "دراسات في المجتمع و الثقافة"، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، (1989).
50. محمد لبيب النجحي، "الأسس الاجتماعية للتربية"، دار النهضة للطباعة و النشر، طبعة III، بيروت، (1989).
51. عاطف وصفي، "الأنثروبولوجيا الثقافية"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1989).
52. طلعت همام، "سين و جيم عن علم النفس الاجتماعي"، مؤسسة الرسالة، الطبعة II، عمان، (1986).
53. محمد عاطف غيث، "قاموس علم اجتماع"، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، (1989).
54. (H) Mendras, "Elément De Sociologie ", Colline, Paris, (1779).

55. عبد الفتاح كاميليا، "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار الثقافة العربية للطباعة و النشر، الطبعة I، القاهرة، (1972).

56. عبد الحميد محمد الهاشمي، "المرشد في علم النفس الاجتماعي"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1993).

57. فوزية ذياب، "القيم و العادات الاجتماعية"، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، دون طبعة، بيروت، (1980).

58. (R) Pavalko, "The Sociology Occupation and Professions", Pub, N, Y, (1973).

59. هشام شرابي، "مقدمات لدراسة المجتمع العربي"، الأهلية للنشر و التوزيع، دون طبعة، بيروت، (1981).

60. سامية حسن الساعاتي، "الثقافة و الشخصية"، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، دون طبعة، بيروت، (1983).

61. (B) Boulahbell, "Communication Sur L'emploi, Situation Actuelle Et Perspective", Palais Des Notions, (1995).

62. (M) Ali Khodja, "Interview De Secrétaire D'état Au Plan", Revue Algérie Et Développement, N12, jan, (1973).

63. (M) kheladi, (D) Liabés, "Redistribution De La Population Activée Par les Devlloppement", La Politique De L'emploi, Formation, Maghreb, Paris, (1980).

64. (A) Bouzidi, "Emploi Et Chômage EN Algérie", Cahier Du G.R.E.A, N2, Algérie, (1974).

65. (A) kouadri, "Insertion Des Jeunes", Algue Du Travail, N19, Algérie, Dec, (1987).

66. O.N.S.R, "Statistique", N4, O.N.S, Alger, Nov, (1983).

67. السيد عبد الفتاح عفيفي، "بحوث في علم اجتماع المعاصر"، دار الفكر العربي، دون طبعة، القاهرة، (1996).

68. جورج صليبا، "مستقبل التربية في العالم العربي"، منشورات عويدات، الطبعة II، بيروت، (1967).

69. عبد الباقي صلاح الدين، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، دون طبعة، جامعة الإسكندرية، (2002).

70. خير الله عصار، "مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية"، ديوان المطبوعات الجزائرية، دون طبعة، الجزائر، (1985).

71. مراد بن أشنهو، "نحو الجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1996).

72. رابح تركي، "أصول التربية و التعليم"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة II، الجزائر، (1990).

73. غياث بوفلجة، "التربية و متطلباتها"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1993).

74. مصطفى زيان، "التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (1986).
75. نخلة و هبة، "التوجيه المهني و المدرسي"، مجلة الفكر التربوي، العدد 24، ديسمبر (1981).
76. محمد الشيخ حمود، "دور الإرشاد المدرسي و المهني في توجيه التلاميذ نحو العمل و علاقة ذلك بواقع سوق العمل و خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية"، ورشة للعمل حول التوجيه المدرسي و المهني، دون طبعة، الجزائر، (1996).
77. بشير عباس العلق، "الحجم الشامل للمصطلحات"، دار الجماهير للنشر و التوزيع و الإعلان، طبعة I، لبنان، (1992).
78. عبد الرزاق بن حبيب، "اقتصاد و تسيير المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، (2000).
79. المادة 50 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر، (1975).
80. محمد رفيق الطيب، "مدخل التسيير (أساسيات، وظائف، تقنيات)"، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة I، الجزائر، (1995).
81. موسى يوسف حميدس، "مدخل إلى التخطيط"، دار الشرق، طبعة I، الأردن، (1999).
82. جازية زعتر، "أصول التنظيم و الإدارة"، مكتبة عين الشمس، طبعة II، القاهرة، (1998).
83. محي الدين الأزهري، "الإدارة من وجهة نظر المنظمة"، دار الفكر العربي، دون طبعة، القاهرة، (1985).

84. عمار بوحوش، "الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة"، المؤسسة الوطنية للكتاب، دون طبعة، الجزائر، (1984).
85. كمال التابعي، "إدارة المؤسسة الاجتماعية"، مكتبة النهضة الشرق، دون طبعة، القاهرة، (1996).
86. كمال يدير، "إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمية"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، طبعة I، بيروت، (1997).
87. مهدي زويلق، علي العفايلة، "إدارة المنظمة-نظريات و سلوك الإنسان"، دار المجدلوي للنشر و التوزيع، طبعة I، الأردن، عمان، (دون سنة).
88. عبد الأمير عبد العظيم الهيكلي، "مبادئ الإدارة العامة"، منشورات الجامعة المفتوحة، طبعة I، ليبيا، (1996).
89. يوسف مصطفى قاضي و آخرون، "الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي"، دار المريخ، طبعة I، الرياض، (1981).
90. جمال الدين العويسات، "السلوك التنظيمي و التطوير الإداري"، دار الهدى للطباعة و النشر، دون طبعة، الجزائر، (2002).
91. أحمد مصطفى خاطر، محمد بهجة كشك، "إدارة المنظمات الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، الإسكندرية، (1999).
92. علي عبد الله، "أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية"، رسالة دكتوراه، الجزائر، (1999).

93. (K) Janos, (T) Janos, "Méthode De Planification A Long Terme De La Main", Thèse De Magister, Université D'Alger, Institut Des sc économique, Alger, (1994).

94. لويظة مجبر، "مصير خريجي معاهد التكوين العالي بالجزائر و طرق إدماجهم المهني"، رسالة ماجستير، معهد علم اجتماع، جامعة الجزائر، (2000).

95. عبد الرحمان عيسوي، "علم النفس في المجال المهني"، دار المعارف، دون طبعة، مصر، الإسكندرية، (1989).

96. سميرة أحمد السيد، "علم اجتماع التربية"، دار الفكر العربي، دون طبعة، مصر، القاهرة، (1996).

97. محمد منير مرسي، "تخطيط التعليم و اقتصادياته"، دار علم الكتب، دون طبعة، القاهرة، (1998).

98. جوزيف تاسمان، "آفاق جديدة في التربية"، منشورات دار الآفاق الجديدة، دون طبعة، بيروت، (1969).

99. صلاح الدين عبد الباقي، "الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية"، كلية التجارة، دون طبعة، جامعة الإسكندرية، (2002).

100. مندوبية تشغيل الشباب، تقرير نشاط الشباب، (2002).

101. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة و إصلاح التعليم الأساسي"، مارس، (1998).

102. مصباح الحاج عيسى، "تقنيات تربوية في تدريس العلوم للمعاهد العليا و الجامعات"، كلية التربية، طبعة II، جامعة الكويت، (1984).

103. محمد فؤاد علي، "التنظيم و الإدارة الحديثة"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1981).



104. عبد المنعم الحنفي، "موسوعة في علم النفس و التحليل النفسي"، مكتبة مدبولي، دون طبعة، بيروت، (1978).

105. أمحمد تغزي، "الدوافع و الحاجات النفسية و الاجتماعية"، مجلة الجامعة، العدد 19، الجزائر، (1983).

106. علي عسكر، " الدافعية في مجال العمل"، منشورات ذات السلاسل، دون طبعة، لبنان، (1991).

107. جورج فريدمان، بيار نافين، "رسالة في سوسولوجيا العمل"، كتاب II، المكتبة الجامعية، دون طبعة، الجامعة الجزائرية، (1963).

108. (M) James, "Appraising Teacher Performance", Parker Publishing, New York, (1973).

109. أحمد صقر عاشور، "إدارة القوى العاملة"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1983).

110. إبراهيم مذكور، "معجم العلوم الاجتماعية"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، دون طبعة، القاهرة، (1985).

111. كمال النسوقي، "علم النفس و دراسته للتوافق"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1974).

112. إبراهيم سيد خليل، "العمل و سلوك الإنسان"، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة، (1975).

113. أحمد زكي صالح، "معجم العلوم الاجتماعية"، دار الهيئة المصرية للكتاب، دون طبعة، القاهرة، (1975).

114. علي الكنز، "معطيات لتحليل الأنتلجنسيا الجزائر"، مجلة المستقبل العربي، العدد 104، بيروت، أكتوبر، (1987).

115. محمد فؤاد علي، "التنظيم و الإدارة الحديثة"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1981).

116. فيشر آلان، "الكفاءات العلمية العربية في الولايات المتحدة الأمريكية- هجرة الكفاءات العربية"، مركز دراسات الوحدة العربية، طبعة I، بيروت، (دون سنة).
117. كارل ماركس، "رأس المال"، كتاب II، دار النهضة للطباعة و النشر، دون طبعة، بيروت، (دون سنة).
118. جورج فريدمان، بيار نافين، "غاية سوسولوجيا العمل"، كتاب II، المكتبة الجامعية، طبعة I، الجزائر، (1985).
119. عادل حسن، "الإدارة العامة"، دار النهضة العربية، دون طبعة، بيروت، (1969).
120. محمد عوض محمد، "دراسات في علم النفس الصناعي و المهني"، دون دار النشر، دون طبعة، دون مكان النشر، (1977).
121. Gacqaves Wolff, "Sociologie Economique", Cujas, Paris, (1973).
122. محمد قاسم القريوني، "السلوك التنظيمي- الإداري"، الجامعة الأردنية، دون طبعة، عمان، (1989).
123. محمد قاسم القريوني، "نظرية المنظمة و التنظيم"، دار وائل للطباعة و النشر، طبعة I، لبنان، (2000).
124. السالم مؤيد سعيد، "نظرية المنظمة، الهيكل التنظيمي"، دار وائل للنشر، طبعة I، بغداد، (1999).
125. حسن زروق خالد، "نظرية التنظيم"، معهد الإدارة العامة، دون طبعة، دون مكان النشر، (1998).
126. زويلق مهدي، "إدارة الأفراد من منظور كمي"، مكتب الأقصى، طبعة III، الأردن، (1983).
127. محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، (1997).
128. راوية حسن، "السلوك في المنظمات"، كلية التجارة، دون طبعة، جامعة الإسكندرية، (1999).

## المقابلة

عدد المقابلات: خمس مقابلات

تاريخ المقابلات: 2005 5/7-25/6

مكان المقابلات: مؤسسة الإسمنت الصناعية، مؤسسة الزراعة والريِّ مؤسسات التربية والتعليم (مدرسة المعوقين، مدرسة التعليم الابتدائي و مؤسسة التعليم الثانوي)

### أسئلة المقابلة

- 1- هل تعتمد مؤسستكم في التوظيف على المسابقات أم على الإعلانات ؟
- 2- ماهي الشروط التي تعتمد عليها مؤسستكم في توظيف خريجي الجامعة الحاملين شهادات علمية في مختلف التخصصات؟
- 3- هل التخصص مقياس و شرط ضروري في توظيف خريجي الجامعة لدى مؤسستكم ؟
- 4- هل يتم توظيف خريجي الجامعة الحاملين شهادات ذات تخصص ليس له علاقة بنوع العمل؟
- 5- هل يحتاج نوع العمل في مؤسستكم إلى تكوين خاص قبل الالتحاق بالعمل؟
- 6- هل هناك متخرجون من الجامعة يحملون شهادات علمية ذات تخصص و يعملون في غير هذا التخصص داخل هذه المؤسسة؟
- 7- هل يعمل هؤلاء بصفة عادية أم هناك مشاكل؟
- 8- ما نوع هذه المشاكل؟
- 9- هل يمكن التغلب على هذه المشاكل؟
- 10- ما هي الأساليب المعتمد عليها داخل مؤسستكم للتغلب على هذه المشاكل و يمكن بذلك تحقيق التوافق في العمل؟

## استمارة استبيان

موجهة إلى خريجي الجامعة الذين يمارسون مهنا خارج تخصصهم.

في إطار بحث رسالة الماجستير بعنوان عوامل التحاق خريجي الجامعة بمهن خارج تخصصهم و انعكاساته على التوافق المهني، يرجى من سيادتكم التكرم بالإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة للوصول إلى نتائج علمية دقيقة، علما أنه إجاباتكم ستبقى سرية و لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

الباحثة : - بوجحفة عمارية

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

## المحور الأول: بيانات شخصية

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: [28-23]  [33-29]  [34-فما فوق]
- 3- الحالة المدنية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
- 4- المؤهل العلمي: تقني سامي  مهندس  ليسانس  ماجستير
- 5- سنة التخرج: [ - ]
- 6- التخصص.....
- 7- المهنة.....
- 8- القطاع: الخدمات  التربية و التعليم  الاقتصاد  الفلاحة
- 9- مدة العمل في المهنة الحالية:.....
- 10- المؤسسة أو مكان العمل.....

## المحور الثاني: الواقع الاقتصادي لأسرة خريج الجامعة

- 11- هل المهنة التي تمارسها تدخل في إطار تخصصك الجامعي؟ نعم  لا
- 12- هل أنت من اختار ممارسة هذه المهنة؟ نعم  لا
- 13- هل ممارسة هذه المهنة مهم بالنسبة إليك؟ نعم  لا
- 14- إذا كان نعم: لماذا؟.....
- 15- هل تفضل الاستمرار في ممارسة هذه المهنة؟ نعم  لا
- 16- في كلتا الحالتين لماذا؟.....
- 17- ما نوع المسكن الذي تسكنه؟ فيلا  شقة  بيت شعبي  بيت قصديري  أخرى (أذكرها).....
- 18- ما هو عدد غرف مسكنك؟.....
- 19- هل المسكن؟ ملك  مستأجر  أخرى (أذكرها).....
- 20- هل يقيم إخوتك ووالداك في نفس المكان؟ نعم  لا
- 21- كيف تعتبر مسكنك؟ واسع  مقبول  ضيق
- 22- هل قدمت طلب للحصول على مسكن؟ نعم  لا
- 23- ما هو عدد أفراد الأسرة؟.....

- 24- هل الأب على قيد الحياة؟ نعم  لا
- 25- في حالة نعم: هل يمارس مهنة معينة؟ نعم  لا
- 26- إذا كان نعم: ما نوع المهنة؟ .....
- 27- هل الأم على قيد الحياة؟ نعم  لا
- 28- في حالة نعم: هل تمارس مهنة معينة؟ نعم  لا
- 29- إذا كان نعم: ما نوع المهنة؟ .....
- 30- هل لك إخوة؟ نعم  لا
- 31- ما هو عددهم؟ الإناث..... الذكور.....
- 32- هل يعمل إختوك؟ نعم  لا
- 33- في حالة نعم: ما هو عدد العاملين منهم؟ .....
- 34- ما عدد الذين يدرسون منهم؟ .....
- 35- هل أنت مسؤول عن إعانتهم ماديا؟ نعم  لا
- 36- هل أنت متزوج(ة)؟ نعم  لا
- 37- في حالة نعم: هل يمارس شريك حياتك مهنة معينة؟ نعم  لا
- 38- في حالة نعم: ما هي هذه المهنة؟ .....
- 39- هل تحصل من أسرتك على المساعدة المادية؟ نعم  لا
- 40- إذا كان نعم ما نوع المساعدة المادية؟ .....
- 41- من هم الأشخاص الذين يساهمون في المساعدة المادية؟ الأم  الأب  الأخوة  آخرون (أذكرهم).....
- 42- ما هي العوامل التي تجعلك تعمل في مجال غير تخصصك؟  
الحاجة للمال  الفراغ  الخوف من البطالة
- نقص فرص العمل في التخصص  الحصول على مكانة في المجتمع  أخرى(أذكرها).....
- 43- هل تتمكن من تلبية حاجياتك و حاجيات أسرتك من العمل في مجال غير تخصصك؟ نعم  لا

#### المحور الثالث: نقص فرص العمل في مجال تخصص خريج الجامعة

- 44- هل تفضل البطالة أم العمل في مجال غير تخصصك؟ البطالة  العمل في غير التخصص
- 45- هل مررت بفترة بطالة بعد تخرجك من الجامعة؟ نعم  لا

- 46- في حالة نعم:كم دامت مدة البطالة؟.....
- 47- هل اعترضتك صعوبات أثناء البحث عن عمل؟ نعم  لا
- 48- في حالة نعم:ما هي هذه الصعوبات؟.....
- 49- هل المهنة التي تمارسها هي المهنة التي تحصلت عليها مباشرة بعد تخرجك؟ نعم  لا
- 50- كيف تم حصولك على هذه المهنة؟
- عن طريق المسابقة  عن طريق الإعلانات  عن طريق الأصدقاء  أخرى (أذكرها)....
- 51- عندما حصلت على المهنة في مجال غير تخصصك هل؟
- قبلت مباشرة  ترددت قليلا  قبلت بعد تفكير طويل  أخرى(أذكرها).....

#### المحور الرابع: نظرة المجتمع للفرد العامل

- 52- هل هناك فرق بين الفرد العامل و الفرد البطال في رأي المجتمع الجزائري؟ نعم  لا
- 53- في حالة نعم:ما هو هذا الفرق؟.....
- 54- ما نظرة المجتمع للفرد البطال؟ نظرة دونية  نظرة اللامبالاة
- 55- هل تعتبر نظرة المجتمع للفرد البطال دافع للبحث عن عمل مهما كان نوعه؟ نعم  لا
- 56- في حالة نعم:لماذا؟.....
- 57- ماذا يفضل المجتمع برأيك؟ الفرد الذي يعمل في مجال غير تخصصه  الفرد الذي يعمل فقط
- الفرد الذي يعمل في مجال تخصصه
- 58- هل قيمة العمل في المجتمع هو السبب الذي دفعك لممارسة هذه المهنة؟ نعم  لا
- 59- في نظرك على أي أساس يحدد المجتمع المكانة الاجتماعية للفرد العامل؟
- نوع التخصص  بصفته عامل فحسب  نوع المهنة التي يمارسها  علاقاته الاجتماعية
- 60- هل هناك اختلاف بين نظرة المجتمع للفرد الذي يعمل في مجال تخصصه و الفرد الذي يعمل في مجال غير تخصصه؟ نعم  لا
- 61- في حالة نعم: فيما بتمثل هذا الاختلاف؟.....
- 62- في رأيك هل يؤثر عمل الفرد في مجال غير تخصصه على مكانته الاجتماعية؟ نعم  لا
- 63- في حالة نعم:كيف؟.....

المحور الخامس: انعكاسات ممارسة مهنة خارج التخصص على التوافق المهني

- 64- في بداية مشوارك المهني، هل ساعدك زملاءك في المهنة؟ نعم  لا
- 65- هل ترى أن ممارسة هذه المهنة تحتاج إلى تكوين علمي خاص؟ نعم  لا
- 66- هل أنت متمكن من عملك؟ نعم  لا
- 67- هل تحس بأنك تتكون من جديد في مجال عمل خارج عن تخصصك؟ نعم  لا
- 68- ما نوع علاقتك بزملائك في العمل؟ رسمية  صداقة  زمالة  أخرى (أذكرها) ...
- 69- هل تتناقش مع زملائك في أمور تخص العمل؟ نعم  لا
- 70- هل تساعدك هذه العلاقة على تحقيق التوافق المهني؟ نعم  لا
- 71- ما تأثير العمل خارج التخصص على تحقيق التوافق المهني؟  
لا يؤثر  يؤثر إلى حد ما  يؤثر كثيرا
- 72- هل تعترضك صعوبات أثناء ممارستك لهذه المهنة؟ نعم  لا
- 73- في حالة نعم: ما نوع هذه الصعوبات؟ .....
- 74- هل هذه الصعوبات التي تعترضك ناتجة عن عدم تخصصك في المهنة؟ نعم  لا
- 75- كيف تقوم بتجاوز هذه الصعوبات؟ .....
- 76- هل أنت راض عن عملك في هذه المهنة؟ نعم  لا
- 77- العمل الناجح هو الذي يتم عن طريق؟  
التخصص العلمي  توفر الخبرة دون التخصص  حب المهنة  الأداء الجيد
- 78- في رأيك ما هي الحلول التي من خلالها تتفادى مشكل التمهين في مجال غير مجال التخصص؟  
توفير مناصب شغل في التخصص   
خلق تخصصات علمية داخل الجامعة تتوافق و احتياجات سوق العمل   
إصلاح عملية التوجيه للتخصصات الجامعية (توجيه كل فرد حسب رغبته)   
أخرى (أذكرها) .....



