

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة .

أسباب اختيار الموضوع

الموضوعية:

- إثراء الرصيد المعرفي للمكتبة .
- طبيعة الموضوع وأهميته .
- كون الموضوع يدخل في إطار تخصصنا السوسيوولوجي بصفة خاصة .
- انتشار وتفشي ظاهرة الوساطة في مجتمعنا .

الذاتية :

- الرغبة والميل الجاد للموضوع وحب التعمق فيه
- نيل شهادة ليسانس
- الرغبة في زيادة التراكم المعرفي

أهداف الدراسة:

لكل بحث هدف معين، والبحث العلمي، يسعى للبحث عن الحقائق ولذلك تسعى الدراسة الراهنة إلى :
 الأهداف العملية : التعود على إنجاز البحوث العلمية، واستخدام التقنيات والمناهج العلمية، ومعرفة مدى قدراتنا على التحكم فيها
 الأهداف العلمية: معرفة أبعاد التوظيف ودور الوساطة في ذلك دراسة العلاقة بينهما وتبيان نوعها

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية موضوع الوساطة في التوظيف في كونها واقع إجماعي ، فرضته مجموعة من التحديات المتعلقة بمدى وفرة و كفاءة الموارد البشرية.
 فالتوظيف له أهمية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية في أي تنظيم كان إنتاجيا أو خدماتيا ، وهي عملية إستراتيجية تمكن المؤسسة من تزويدها باليد العاملة المؤهلة .
 ومع التطورات الحاصلة أصبحت هذه العملية تتأثر بمجموعة العوامل الخارجية ، لذلك حاولنا في هذه الدراسة التعرف على بعض المؤثرات من بينها الوساطة والانتماء .

الإشكالية

إن أهم ما جاءت به الثورة الصناعية من تغيير جذري هو إنشاء المصانع التي تساهم في التطوير والمقابل تحتاج هذه المصانع إلى مديرين ذوي كفاءة وعمال يشغلون فيها لذلك فإن مع بداية انتشار هذه المصانع كان التوظيف كمياً حيث أنه كان من الواجب توظيف عمال لضمان السير الحسن، وإنه مع التطور الصناعي وزيادة الهياكل في هذه المصانع ظهر مبدأ التخصص وتقسيم العمل، فأصبح لكل شخص منصب خاص يتوافق مع قدراته الجسمية والذهنية ويكون هذا بإجراءات تسبق التعيين في المنصب كالإعلان عن التوظيف ثم إجراء المقابلات ثم التدريب والتكوين في بعض القطاعات ثم التعيين في هذا المنصب.

وعرفت الجزائر تحولات عميقة على اثر عمليات التصنيع الواسع والمكثف وخاصة عندما دخلت في اقتصاد السوق وفتحت المجال أمام الاستثمار الأجنبي وأصبحت المؤسسات الجزائرية مجبرة على مواجهة المنافسة الأجنبية إلا أن المهمة تبقى صعبة لأن المؤسسات الأجنبية تتميز بإتباعها لأحدث طرق التنظيم والتسيير كما أنها تعتبر العنصر البشري كعامل أساسي في نجاحها، أما المؤسسة الجزائرية فكانت ولا تزال تعاني من عدة مشاكل تعيقها من تحقيق الفعالية الاقتصادية بحيث عرفت تفشي عدة ظواهر أصبحت تتحكم بها كاليبروقراطية وف ظل هذه الوضعية التي تعيشها المؤسسات الجزائرية أصبح الاهتمام بالعامل البشري وسبل تحفيزه وكسب رضاه وولائه للمؤسسة أمراً ضرورياً . فأولت الأبحاث والدراسات اهتماماً متزايداً بالعنصر البشري "الوظيفة" التي تشرف على تسيير الموارد البشرية والعناية من حيث جعلها فعالة ومستقرة اجتماعياً ومهنياً

إن تأخر أي مجتمع وتطوره مرتبط بقدراته الاقتصادية التي تنعكس من خلال المؤسسات الإنتاجية والخدماتية الفعالة ، التي تسعى إلى خلق مناصب الشغل والثروة وهذا لا يكون إلا بالسياسات التي يعتمدها المسير في تحقيق الأهداف المسطرة ومن بينها سياسة الموارد البشرية التي تخطط لها إدارة الموارد البشرية والتي من أهم عناصرها التوظيف الذي له تأثير بالغ الأهمية فيما بعد على المؤسسة بصفة عامة وعلى الأداء خاصة لذلك ينبغي أن يخضع اختيار العمال لمجموعة من القواعد ونظراً لأهمية هذا الاختيار نجد العديد من المدارس والمفكرين يخضعونها إلى معايير محددة، لكن مدرسة العلوم الإنسانية تركز على المؤهلات النفسية والإنسانية ومدى تأقلمها مع الجماعة والقادة فهي تركز على الفرد العامل ومدى تحقيقه لأكثر إنتاجية ممكنة بغض النظر عن كيفية التحاقه بالوظيفة، ومنه نجد هذه المدرسة لا تعطي أهمية في طريقة التوظيف والاختيار، لكن المهم هو تأقلم هذا العامل مع القائد والجماعة التي يعمل معها، لكن نظراً لتعدد الحاجات لدى الأفراد ظهر نوع من طريقة للتوظيف أساسه صلة القرابة بين الأفراد نظراً لوحدة المصالح وهو ما يطلق عليه بالوساطة ولأن هذا النوع من التوظيف هو جزافياً ولا يخضع لمعايير الكفاءة والخبرة والمعرفة مدى انتشار هذا النوع من التوظيف وتأثيره على المؤسسة كانت الإشكالية كالتالي:

هل للوساطة دور في عملية التوظيف؟

والذي تفرع منه الأسئلة التالية:

-هل تحقق المحاباة فرص أكبر في التوظيف؟

- إلى أي مدى يحقق الانتماء الإيديولوجي فرصة في التوظيف؟

الفرضيات :

— المحاباة تحقق فرصة أكبر في التوظيف .

— الانتماء الايديولوجي له دور في عملية التوظيف .

تحديد المفاهيم:

الوساطة: هي استخدام شخص بين طرفين متنازعين بهدف تقريب وجهات النظر بالتفاوض بقصد التوصل الى تحقيق التفاهم وإزالة الخلاف القائم¹.

المفهوم الإجرائي هي استخدام شخص أو نوع من القرباة وفي الحصول على وظيفة.

الإيديولوجيا: كانت لأول مرة لديستوي ترس وهي علم الأفكار وحقائقها وأخطاءها والاتجاهات بالنسبة للتعامل والمجتمع².

القبلي: كلمة مشتقة من القبيلة ، فهي من جانب الانثروبولوجيين التطوريين خاص في الإشارة التي تتكون من جماعة معينة كالصيادين، قطافين.(نفس المرجع، ص852)

أو هي جماعة من الناس تنتسب إلى أب أو جد واحد³.

المفهوم الإجرائي: يقال للشخص أنه قبلي أي شخص شديد التمسك بجماعته وقبيلته.

الولاء: المحبة والصدافة، القرب والقرباة، النصر، الملك، الميراث، يستحقه الفرد بسبب عقد الموالاتة⁴. يقال (جاؤوا أولاء على ولاء) أي متتابعين.

¹ إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص642.

² عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط3، 1998، ص.38.

³ علي بن هادية بلحسن البليش، القاموس الجديد للطلاب، شركة تونسية وشركة وطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1983، ص813.

⁴ ادوارد لحدو، المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق بيروت، ط20، 1969، ص919.

وجاء ولاء (alliance) الاستعمال العام لهذا اللفظ يعني الروابط والعواطف الروحية والقانونية التي تربط الفرد بجماعته¹.

الولاء جوهر الالتزام ويدعم الهوية الذاتية ويقوي الجماعة ويرتكز على المسيرة، يدعوا إلى تأييد الفرد لجماعته ويشير إلى مدى الانتماء إليها، وكما أنه الأساس القوي الذي يدعم الهوية إلا انه في نفس اللحظة يعتبر الجماعة مسؤولة عن الاهتمام بكل حاجات أعضائها من الالتزامات المتبادلة للولاء بهدف الحماية الكلية².

القرابة: الأشخاص الذين يشعرون بوحدة الروابط الأسرية (أخوة، أهل) وترتكز الدراسة على قواعد الزواج³.

الدراسات السابقة : لقد تمت دراسة موضوع التوظيف في اطار انجاز مذكرة نهاية التخرج لنيل شهادة ماجستير لصاحبيتها غرناوط سميرة ، تحت عنوان : طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني فكانت الاشكالية : البحث عن العلاقات التوافقية بين العمل و قدرات الأفراد و مؤهلاتهم، متسائلين عن مدى أهميتها و درجة الرضا و

إندماجهم مهنيًا، و بالتالي مدى إمكانية تأكيد و إثبات الذات في العمل ؟
كما نتساءل عن مدى علاقة تلك العوامل بالطرق و الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف؟.
أين تتحدد معالمها بمجموعة من الإجراءات يمكن أن تؤثر على هيكلية المؤسسة و بنيتها البشرية سواء من الناحية العددية أو النوعية .
وعليه فالفرضية العامة إن عملية الاندماج المهني تتوقف على مدى التوافق المهني والذي يتناسب مع طرق و إجراءات المتبعة خلال عملية الاختيار و التعيين و المتابعة المستمرة بعد التوظيف.

والتي تتفرع عنها الفرضيات الجزئية كالتالي :

- 1-ل طرق و إجراءات التوظيف الموضوعية أثر على عملية الاندماج المهني و نجاحها
- 2-للتنقل الوظيفي تأثير على عدم اندماج العامل و استقراره المهني.
- 3-يتحقق الاندماج المهني بمدى إمكانية المؤسسة من توفير العوامل الأساسية المساعدة لذلك من تكوين ، توجيه ، ومراقبة مستمرة.

¹ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003، ص 297.

² لطيفة إبراهيم خضر، دور التعليم في تعزيز الانتماء، دار عالم الكتب، القاهرة، 2000، ص 28.

³ عبد الهادي الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص 858.

و من خلال هذه الفرضيات الثلاثة الواردة في بحثنا و التي تتمحور إشكاليته حول طرق و إجراءات التوظيف بالمؤسسة و مدى تأثيرها على الاندماج المهني، انطلاقا من الطرح الشمولي للموضوع ثم تدرجنا في تناول أبعاده السوسيوولوجية وأخذ كل بعد من خلال مختلف زوايا طرحه خلال الدراسة الميدانية و مختلف البيانات و المعطيات التفصيلية المتعلقة بالموضوع ، انطلاقا من محاولة ضبط أهم العوامل الأساسية المساعدة للاندماج المهني و هذا ما يوجب الإلمام بجميع العناصر التي تخدم الموضوع ، من حيث كانت الانطلاقة لمعرفة أهم التطورات التي مرت من خلالها عملية التوظيف من خلال أهم مدارس الفكر الإداري ، فهذه العملية تقوم بما مصلحة تسيير الموارد البشرية من خلال عملية التخطيط لكيفية الاستقطاب و الحصول على تلك الموارد و كيفية اختيارها و تعيينها و بعدها تناولنا المرحلة الحاسمة بالنسبة للفرد العامل و التي تعتبر من أهم وظائف تسيير الموارد البشرية أين تتطلب مجهدا أكبرا من مراقبة و توجيه ، ترقية ، تكوين ، ألا و هي مرحلة الاندماج في المحيط المهني التي هي كنقطة محورية. أما النتائج بالنسبة للفرضية الأولى فالمقابلة كفكرة أولية كانت معبرة أكثر لنفسية الأفراد الذين لم يسبق لهم العمل من قبل ، لإعطاء الصورة الكاملة لميدان العمل ، فكانت النتيجة أنه ليس له تأثير كبير على الاندماج المهني فتبقى الفرضية الأولى محققة نسبيا.

أما الفرضية الثانية فكانت الفكرة أن الانتقال و التغيير الداخلي في المؤسسة ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية وهذا ما نفى الافتراض الثاني . أما الفرضية الثالثة فكانت الفكرة أن للعلاقات المهنية سمة وصفية سائدة ومميزة لعلاقة التضامن بصفة عامة ، وتغيير حسب الفئات السوسيو مهنية .

المقاربة السوسيوولوجية :

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مدرسة العلاقات الإنسانية التي تهتم في دراستها بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية للعاملين، بهدف تحقيق الأهداف العامة للإدارة والخاصة بالعاملين.

أهم روادها: إلتون مايو، أبراهام ماسلو، زيلسنك ، كريس ارجيرنس، هوأين.

أهم مبادئها ومفاهيمها.

1- أفضل طريقة لكي تكون المنظمة فاعلة وفعالة هو شكل التنظيمات غير الرسمية.

2- المنظمة نظام مفتوح على البيئة الخارجية ضمن معادلة المدخلات والمخرجات والتغذية العكسية، فالفاعل مع البيئة له أثر إيجابي ويتم الاعتراف به كجزء من التنظيم.

3- إن نمط القيادة في ظل مدرسة العلاقات الإنسانية هو نمط القيادة الديمقراطية (تحتزم وجهة نظر الآخرين، وتسمح لهم بالمشاركة في صنع القرار).

4- نظام الحوافز في هذه المدرسة يعتمد على الحوافز المعنوية كمرتكز أساسي لتحقيق الذات ورفع المعنويات والشعور بالرضا الوظيفي.

5- تؤكد المدرسة على التعاون والاتصالات الفعّالة وتفسر السلوك على أسس اجتماعية، والعمل كفريق منسجم من خلال شبكات اتصال هابطة وصاعدة وغير رسمية.

6- تؤكد المدرسة على التركيز على مصالح العمال لتلتقي مع أهداف المنظمة دون أن يكون أحدهما على حساب الآخر.

7- هناك مرونة في الإجراءات وهناك تقبل إلى حد ما لموجات التغيير سواء مكان منا ذو مصدر داخلي أو خارجي من جراء الانفتاح على البيئة¹.

¹ حسين حريم وآخرون، أساسيات الإدارة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمّان الأردن، 1998، ص ص 59، 60.