

## مقدمة

تعتمد كفاءة المنظمة على حسن استثمار مواردها . وعلى الاخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها ففي تلك المنظمات التي لديها موارد متقدمة من التكنولوجيا ورأس المال ، لا يمكن أن تديرها بدون موارد بشرية , وخذ على سبيل المثال الاختيار السيئ للعاملين يمكن أن يهدم العمل كله أما الاختيار السليم و التدريب والتحفيز الجيد , فيمكنه أن يطلق لإمكانيات المنظمة العنان , مما يؤدي إلى أفضل النتائج للمنظمة , وبما أن العلاقات الانسانية تدرس السلوك الانساني داخل التنظيم ارتأينا استخدام هذه النظرية لدراسة موضوع التوظيف وتأثير الوساطة في هذه العملية و خاصة في المؤسسة الجزائرية فاخترنا فئة معينة وهي فئة الموظفين في الثانوية باعتبار مسار حياتهم المهنية يمثل سلسلة من التغيرات و التحولات و التنوع الرتبي في سلم التوظيف , حيث يمتص الموظفين بعض المفاهيم و القيم و الاتجاهات و القيم ....إلخ .

ولأن الموظفين لديهم عالم خاص يجب فهمه ضمن المؤسسة حتى تتمكن من مساعدتهم وحل مشكلاتهم ومن أجل معرفة ذلك قمنا بدراسة تتكون من بايين تنقسم على النحو التالي :

الباب الأول : ويتضمن

الفصل الأول : يتناول البناء المنهجي حيث يشمل

الإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم و أسباب اختيار الموضوع و الدراسات السابقة . .

الفصل الثاني : يتناول التوظيف في الجزائر ومعايره وبعض معيقاته .

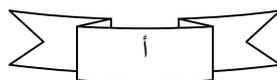
والباب الثاني : ويتضمن الجانب الميداني حيث يشمل

الفصل الأول : يتناول البناء المنهجي حيث يحتوي على

وسائل جمع البيانات و المنهج .

الفصل الثاني : ويشمل عرض وتحليل ومناقشة البيانات و النتائج .

وفي الأخير نتم بحاتمة لدراستنا المتواضعة .



## خاتمة

تعد الموارد البشرية أحد الدعائم الأساسية للحياة الاجتماعية في المؤسسات , حيث تمثل الميكانيزم الأساسي لعملية التفاعل الاجتماعي بأبعاده المختلفة , وتعتمد الموارد البشرية على تبادل الآراء والأحاسيس والأفكار والخبرات من خلال قنوات معينة لخدمة الهدف المحدد في ظل الظروف و عناصر تتغير باستمرار فالموارد البشري في بيئته يتعرض لتأثيرات مختلفة من خلال التأثير على سلوكيات العاملين و علاقاتهم الاجتماعية فبعد مرحلة اختيار العينة وتوزيع الاستمارة تمكنا من الكشف من أن المحاباة عن طريق القرابة تأثر في تحقيق فرص أكبر لتوظيف لدى طالبي العمل , ومن خلال التحليل السوسولوجي الذي قمنا به عند تحليل الجداول توصلنا إلى أن لها تأثير سلبي على علاقات العمال وهذا التأثير نفسه بالنسبة للانتماء الإيديولوجي .