



جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع



استراتيجيات توجيه الموارد وتداعياتها على الاستقرار الاجتماعي في ظل الأزمة الراهنة

من وجهة نظر أساتذة علم الاجتماع والعلوم الاقتصادية والعلوم السياسية في جامعات الجزائرية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) في علم الاجتماع العام

إشراف الدكتور:

فوزي لوحيدي

إعداد الطالبة:

منال الأسود

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
الأزهر ضيف	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	رئيساً
فوزي لوحيدي	أستاذ محاضر - أ	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مشرفاً ومقرراً
أحمد جلول	أستاذ محاضر - أ	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مساعد مشرف
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة	ممتحنا
نوار بورزق	أستاذ محاضر - أ	جامعة العربي التبسي - تبسة	ممتحنا
بلال بوترة	أستاذ محاضر - أ	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	ممتحنا
خديجة لبيهي	أستاذ محاضر - أ	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	ممتحنا

السنة الجامعية : 2020-2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَالنَّارَ
لَهُ انْحَدِيدِ أَنْ اِعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَاحًا إِنْ نِي
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرًا﴾

[الآية: 10 سورة سبأ]

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير

مثل هذه اللحظات يتوقف السير لي فكر قبل ان يخط الحروف ليجمعها في كلمات..... تتبعثر الحروف ويحاول عبثا تجسيها في سطور..... سطور كثيرا تمس في الخيال فالشكر كل الشكر لله عز وجل ثم الشكر والعرفان خص به الدكتور فوزي لوحيدي الذي لم يدخر وسعا، وتفضل بعلمه الوفير وجهده الصادق والمتواصل بالإشراف على هذه الرسالة وتقديم التوصيات الرشيدة والآراء السديدة التي كان لها الفضل في اتمام هذا العمل. فجزاه الله عنا كل خير وله منا كل التقدير الاحترام.

كما نتوجه بالشكر الى من وقف على المنابر العلمية واعطى من حصيلة فكره لينير دربنا الى الاساتذة الكرام في قسم العلوم الاجتماعية، وشكر ايضا خص به جامعة الشهيد حمه كخضر مؤسسة وادارة كما نتوجه بالشكر الى كل من اشعل شمعة في دروب علمنا.

كما اتقدم بحميريل الشكر وامتنان الاساتذة اعضاء لجنة المناقشة الذين كان لي شرف اطلاعهم على جهدي المتواضع واسهامهم في تقويمه وابداء ملاحظتهم العلمية عليه والتي سوف نأخذها بعين الاعتبار الى الذين لم يشنهم شكري اولادي (حسام الدين- معتز بالله- امجد- محمد سراج) ابنتي الحبيبة (رفيدة) وكذلك اختي العزيزة (نوال) فدينهم في عنقي كبير وحسبي وفاء ببعضه، وتقدير الصبرهم، ورصيда لمستقبل واعد رجوه لهم.

وفي اخير لا يفوتني ان اتقدم بالشكر الى كافة زملائي الذين رافقوني سنوات الدراسة وساعدني في انجاز هذا العمل من بعيد او من قريب.

الإهداء

إلى من منحني الثقة بالنفس وشجعني على المضي قدما في طلب

العلم زوجي الغالي (عبد الوهاب)

إلى الغائبين جسدا وكحاضرين روحا

إلى روح أمي وأبي الطاهرتين اهدي جهدي المتواضع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	تمهيد
6	1- إشكالية الدراسة
9	2- فرضيات الدراسة
11	3- أهمية الدراسة
11	4- أهداف الدراسة
11	5- دواعي اختيار موضوع الدراسة
12	6- تحديد مفاهيم الدراسة
15	7- الدراسات السابقة
27	8- مقارنة النظرية للدراسة
32	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار العام لإدارة الموارد البشرية	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية
35	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
42	المطلب الثاني: نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية

فهرس المحتويات

45	المطلب الثالث: أهمية و أهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية
50	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية
53	المبحث الثاني: المداخل النظرية لإدارة الموارد البشرية
53	المطلب الأول: المدخل الميكانيكي (الكلاسيكي)
60	المطلب الثاني: مدخل العلاقات الإنسانية
63	المطلب الثالث: مدخل الموارد البشرية
67	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: استراتيجيات التعليم	
69	تمهيد
70	المبحث الأول: التعليم ما قبل الجامعي في الجزائر
70	المطلب الأول: التعليم الابتدائي
74	المطلب الثاني: التعليم المتوسط
77	المطلب الثالث: التعليم الثانوي
84	المبحث الثاني: الجامعة الجزائرية
84	المطلب الأول: تعريف الجامعة
85	المطلب الثاني: وظائف الجامعة
86	المطلب الثالث: أهداف الجامعة
89	المبحث الثالث: الجامعة الجزائرية ودورها التنموي
89	المطلب الأول: التنمية الاجتماعية
92	المطلب الثاني: التنمية الاقتصادية
93	المطلب الثالث: التنمية البشرية
95	المطلب الرابع: التنمية التكنولوجية
97	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: استراتيجيات التوظيف	
99	تمهيد
100	المبحث الأول: ماهية التوظيف

فهرس المحتويات

100	المطلب الأول: تعريف التوظيف
102	المطلب الثاني: أهمية وأهداف التوظيف
105	المطلب الثالث: أسباب ومعايير التوظيف
107	المبحث الثاني: الاستقطاب ومصادره وأساليبه
107	المطلب الأول: ماهية الاستقطاب
110	المطلب الثاني: مصادر وأساليب عملية الاستقطاب
121	المطلب الثالث: دور الترغيب التنظيمي في عملية الاستقطاب
123	المبحث الثالث: الاختيار والتعيين
123	المطلب الأول: ماهية الاختيار
129	المطلب الثاني: ماهية التعيين
231	المطلب الثالث: الشروط العامة للإحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
133	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الحراك الاجتماعي ومظاهر عدم الاستقرار في الجزائر	
135	تمهيد
136	المبحث الأول: الحراك الاجتماعي
136	المطلب الأول: مفهوم الحراك الاجتماعي
138	المطلب الثاني: أشكال الحراك الاجتماعي
145	المطلب الثالث: عوامل الحراك الاجتماعي
150	المبحث الثاني: التنظير السوسيولوجي للحراك الاجتماعي
150	المطلب الأول: التنظير الغربي
156	المطلب الثاني: التنظير العربي
158	المطلب الثالث: التنظير المحلي (الجزائري)
160	المبحث الثالث: الحراك الاجتماعي في الجزائر
160	المطلب الأول: المرحلة القديمة من تاريخ الجزائر
166	المطلب الثاني: المرحلة الحديثة من تاريخ الجزائر
197	المطلب الثالث: الجزائر في الوضع الراهن

فهرس المحتويات

199	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
202	تمهيد
203	المبحث الأول: مجالات الدراسة
203	المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة
203	المطلب الثاني: المجال البشري للدراسة
203	المطلب الثالث: المجال الزمني للدراسة
205	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها التطبيقية
205	المطلب الأول: منهج ومجتمع وعينة الدراسة
208	المطلب الثاني: أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي
213	المطلب الثالث: صدق أداة الدراسة (الاستبيان)
216	المبحث الثالث: أدوات التحليل الإحصائي واختبار التوزيع الطبيعي
216	المطلب الأول: أدوات التحليل الإحصائي
217	المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي
218	خلاصة الفصل
الفصل السابع: عرض ووصف ومناقشة نتائج الدراسة	
220	تمهيد
221	المبحث الأول: عرض وتحليل بيانات الدراسة
221	المطلب الأول: وتحليل خصائص عينة الدراسة
224	المطلب الثاني: وصف المحاور الرئيسية للدراسة
237	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
237	المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفروعها وأجزائها
242	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفروعها وأجزائها
249	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
249	المطلب الأول: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات

فهرس المحتويات

258	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
260	المطلب الثالث: تفسير نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري والتراث السوسبيولوجي
264	المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة
265	المطلب الخامس: الاقتراحات والتوصيات
266	خلاصة الفصل
268	خاتمة
270	المراجع
284	الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

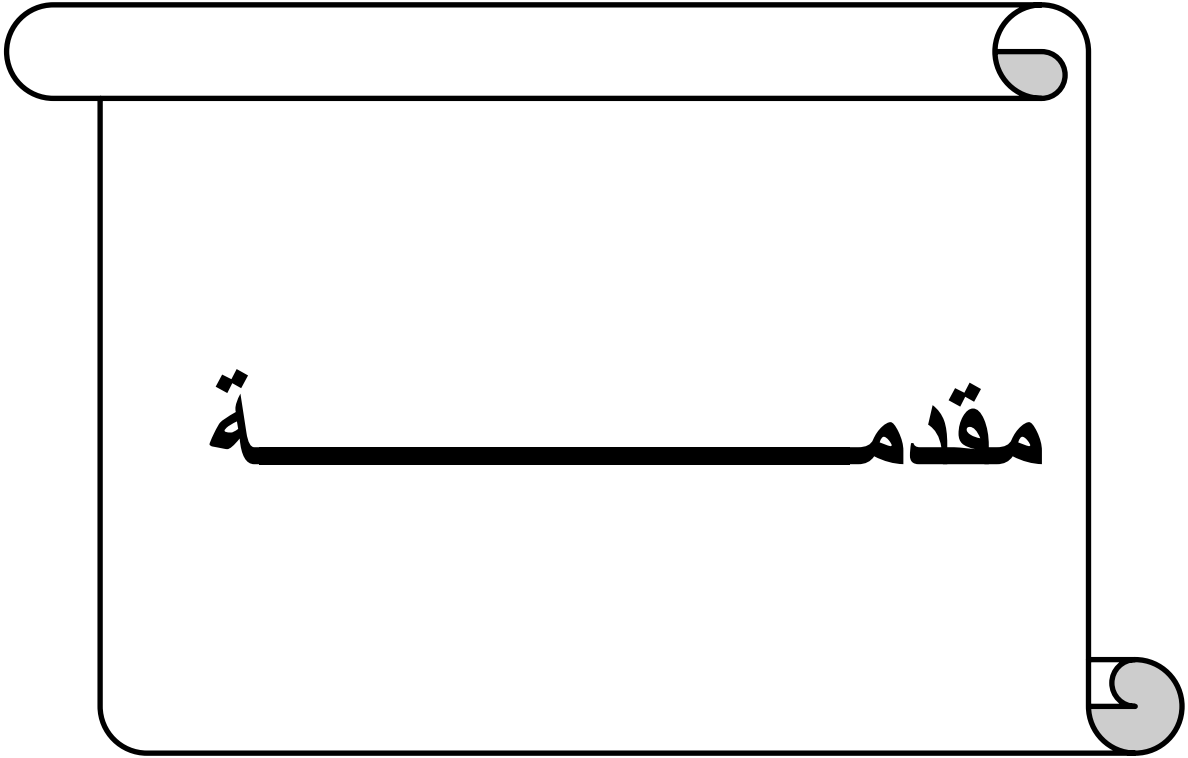
الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والمعاصرة	41
02	الجوانب الإدارية والتنظيمية للمدخل الكلاسيكي	59
03	إسهامات مدخل العلاقات الإنسانية في تطوير الفكر الإداري	62
04	دور إدارة الموارد البشرية والمدرسين التنفيذيين في استقطاب	102
05	محاور الدراسة وأرقام العبارات في كل محور	210
06	الأوزان النسبية لقيم المتوسط الحسابي	211
07	معامل الفا كرنباخ لمحاور الدراسة	212
08	نتائج الصدق البنائي لأداة للدراسة	213
09	نتائج معامل ارتباط بيرسون لعبارات الاستبيان	214
10	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov	217
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي	221
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	222
13	وصف متغير التعليم	224
14	وصف متغير استراتيجية التوظيف	227
15	وصف متغير المجال الاقتصادي	230
16	وصف متغير المجال الثقافي	233
17	وصف متغيرات الأساسية للدراسة المحاور	235
18	اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الأولى للرئيسية الأولى	237
19	اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الأولى للرئيسية الأولى	238
20	اختبار الفرضية للفرعية الأولى للرئيسية الأولى	238
21	اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الأولى	239
22	اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الأولى	240
23	اختبار الفرضية للفرعية الثانية للرئيسية الأولى	240

فهرس الجداول والأشكال

241	اختبار الفرضية الرئيسية الأول	24
242	اختبار الفرضية الجزئية الأول للفرعية الأول للرئيسية الثانية	25
243	اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الأول للرئيسية الثانية	26
244	اختبار الفرضية الفرعية الأول للرئيسية الثانية	27
245	اختبار الفرضية الجزئية الأول للفرعية الثانية للرئيسية الثانية	28
246	اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الثانية للرئيسية الثانية	29
247	اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الثانية	30

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي	222
02	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	223



مقدمة

مقدمة

تشهد المجتمعات الإنسانية تغيرات وتطورات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وذلك بمرور الزمن، تنعكس هذه التغيرات على الحالة الاجتماعية والاقتصادية لأفرادها ما قد يفرز حراكهم الاجتماعي والمهني. كما قد يلعب الفرد دورا في تحديد مصيره ومكانته الاجتماعية والاقتصادية من خلال مجهوداته وعمله ما قد يسفر عن حراكه الاجتماعي والمهني، كما قد تتحسن وضعيته مقارنة بأبائه ما يفرز حراكه الاجتماعي والمهني ما بين الأجيال.

وعلى هذا الأساس فإن الحراك الاجتماعي والمهني نتيجة لعوامل هيكلية وفردية تتحكم في الحالة الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع.

إن المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الإنسانية عرف تغيرات وتطورات اجتماعية وسياسية واقتصادية وثقافية انعكست على أفرادها بمختلف أطيافهم ومكانتهم الاجتماعية. هذه التغيرات والتطورات أثرت على البنية الاجتماعية وذلك من خلال احتلال الأفراد لمكانات اجتماعية مختلفة قد تكون نفس المكانات الاجتماعية التي شغلها آباؤهم، أو تتحسن مكانتهم ووضعيتهم الاجتماعية عما كان عليه آباؤهم ما يمثل حراكا اجتماعيا ما بين الأجيال.

كما تجلت هذه التغيرات والتطورات في مجال التربية والتعليم حيث أن الدولة الجزائرية المستقلة دأبت على نشره ومجانيته وذلك على مستوى التراب الوطني وهذا ما فتح أبواب التعليم لمختلف الأفراد مهما كان أصلهم الاجتماعي وأدى إلى تقليص نسبة الأمية.

كما عرف المجال الاقتصادي بدوره تطورات حيث أدى انتشار المصانع إلى ظهور فئة العمال الصناعيين ذوي الأصول الاجتماعية المختلفة ما أدى إلى إحداث حراك مهني ما بين الأجيال.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الراهنة تشخيص الواقع العلاقة بين الظاهرة الحراك الاجتماعي واستراتيجيات توجه الموارد البشرية في الجزائر، ولتحقيق هذا المبتغى قد تم تقسيم هذه الدراسة إلى سبعة فصول هي كالتالي:

• مقدمة

• **الجانب النظري:** ويحوي خمسة فصول وهي على التوالي:

• **الفصل الأول:** والمعنون بالإطار العام للدراسة ويحوي الإشكالية، التساؤلات، الفرضيات، أهمية وأهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم إجرائيا، والدراسات السابقة، وأخيرا المقاربة النظرية للدراسة.

• **الفصل الثاني:** الإطار العام لمفهوم إدارة الموارد البشرية ويحوي مبحثين:

- **المبحث الأول:** ماهية إدارة الموارد البشرية ويتضمن نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية، أهمية وأهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية، العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية.

- **المبحث الثاني:** والمعنون المداخل النظرية لدراسة الموارد البشرية وتتضمن المدخل الميكانيكي (الكلاسيكي)، مدخل العلاقات الإنسانية، مدخل الموارد البشرية.

• **الفصل الثالث:** استراتيجيات التعلم ويحوي ثلاث مباحث:

- **المبحث الأول:** والمعنون التعليم ما قبل الجامعي في الجزائر ويضم التعليم الابتدائي، مرحلة التعليم المتوسط، التعليم الثانوي.

- **المبحث الثاني:** المعنون الجامعة الجزائرية ويتضمن تعريف الجامعة، وظائف الجامعة، أهداف الجامعة.

- **المبحث الثاني:** المعنون الجامعة الجزائرية ودورها التنموي ويتضمن التنمية الاجتماعية، التنمية الاقتصادية، التنمية البشرية، التنمية التكنولوجية.

• **الفصل الرابع:** استراتيجيات توظيف ويحوي أربع مباحث:

- **المبحث الأول:** المعنون ماهية التوظيف ويضم تعريف التوظيف، أهمية التوظيف، أسباب التوظيف، أهداف التوظيف، معايير التوظيف.

- **المبحث الثاني:** المعنون الاستقطاب ومصادره وأساليبه وتضمن تعريف الاستقطاب، القائم بعملية الاستقطاب، خطوات عملية الاستقطاب، ومصادر الاستقطاب، مزايا ومساوئ الاستقطاب وأساليبه دور الترغيب التنظيمي في عملية الاستقطاب.
- **المبحث الثالث:** والمعنون ب الاختيار والتعيين وشروط التوظيف في الجزائر ويضم ماهية الاختيار وماهية التعيين وشروط التوظيف في الجزائر.
- **الفصل الخامس:** الحراك الاجتماعي ومظاهر عدم الاستقرار في الجزائر ويحوي ثلاث مباحث:
- **المبحث الأول:** الحراك الاجتماعي وقد شمل مفهوم الحراك الاجتماعي، أشكال الحراك الاجتماعي، عوامل الحراك الاجتماعي.
- **المبحث الثاني:** التنظير السوسيولوجي للحراك الاجتماعي ويضم التنظير الغربي، التنظير العربي، التنظير المحلي (الجزائري)
- **المبحث الثالث:** تحت عنوان الحراك الاجتماعي في الجزائر ويضم الحراك في مرحلة القديمة في الجزائر ثم الحراك في المرحلة الحديثة، والجزائر في الوضع الراهن.
- **الجانب التطبيقي:** ويحوي فصلين وهما:
- **الفصل السادس:** لعرض مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا بتحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني) ثم تحديد عينة الدراسة وتحديد المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات (الاستمارة) وأخيرا تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة
- **الفصل السابع:** فقد تم فيه تبويب، تحليل وتفسير البيانات والمعلومات ومناقشتها ثم استخلاص النتائج والتعليق عليها في ضوء الصدق الإمبريقي لفروض الدراسة ومقارنة هذه النتائج بما يماثلها في الدراسات السابقة لنضع في الأخير خاتمة استنتاجيه إليها.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة
 - 2- فرضيات الدراسة
 - 3- دواعي اختيار الموضوع للدراسة
 - 4- أهمية الدراسة
 - 5- أهداف الدراسة
 - 6- تحديد مفاهيم الدراسة
 - 7- الدراسات السابقة
 - 8- المقاربة النظرية للدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد

يمثل فصل الإطار العام للدراسة من خلال العناصر التي يحتويها المخطط والطريق الذي يسير عليه الباحث أثناء إجرائه لبحثه، فتحديد الإشكالية وتساؤلات الدراسة والفرضيات، وتعريف متغيرات الدراسة، مع تحديد أهدافها وأهميتها، والإشارة إلى الدراسات السابقة أو المشابهة، وأخيرا المقاربة النظرية للدراسة، يكفي ليقدم صورة واضحة حول البحث ككل، سواء تعلق بالجانب النظري أو الجانب الميداني في البحث.

إن سلامة وجودة البحث العلمي تتعلق أساس بمدى تمكن الباحث من التحكم في العناصر سابقة الذكر عموما، وبشكل خاص الإشكالية والفرضيات وتحديد المتغيرات تحديدا إجرائيا، وهو ما يضمن موضوعية ومصداقية النتائج المحصلة كخلاصة للدراسة.

1- إشكالية الدراسة:

تتمخض عن الفضاء الاجتماعي للمجتمع الجزائري إشكالات متعددة. تزامنا مع نسق التحولات التي لا يعرفها الحقل الاجتماعي فحسب، بل تتعدى ذلك عبر أغلب الفضاءات التي تبلور المجتمع من سياسية، اقتصادية، دينية وقانونية... الخ، وهذا ما يجعلنا نقوم بطرح العديد من التساؤلات . من ضمن المسائل المطروحة إذا تعلق الأمر بالمجتمع الجزائري، مسألة الحراك الاجتماعي، هذا الأخير الذي تزامن بروزه مع التحولات الكثيرة التي يقرها المجتمع، حيث ينهض على نسق من الانعكاسات التي نلتمس تمظهراتها على صعيد الأطر المشكلة للمجتمع بتبايناتها، وهو ما يدفع الفئات المهنية على مواكبة طبيعة هذا الحراك من قبيل تعزيز وضعها الاجتماعي والاقتصادي أو نقول المكانة الاجتماعية بصفة عامة يحيلنا الحديث عن الحراك الاجتماعي وما يرافقه من انعكاسات إلى استحضار التعليم والتوظيف باعتبارهما احد قنوات الحراك الاجتماعي داخل المجتمع.

وباعتبار التعليم مرحلة أولى تعمل على تزويد الفرد الجزائري أو المورد البشري بالمعارف والمعلومات والمهارات المطلوبة أيضا على صقل لمواهب النشء الجديد حسب ما

تقتضيه حاجات المجتمع الجزائري من كفاءات ويد عاملة مؤهلة وذات كفاءة تحقق له تنمية الاجتماعية شاملة، جعل القائمون على التخطيط في الدولة من خبراء الاقتصاديين والاجتماعيين وسياسيين مهتمين بالتعليم الموارد البشرية باعتباره مجال استثمار خصب يعود على الفرد والمجتمع ككل.

كما أنهم اهتموا بإيجاد انسب الطرق للاستغلال الأمثل لهذه الموارد عن طريق وضعها في المكان المناسب من خلال توظيفها داخل المؤسسات العامة أو خاصة للدولة الجزائرية حيث عملوا على وضع قوانين ومبادئ وشروط للتوظيف تعطي فرص متنوعة للفرد بالرقى والتدرج داخل السلم الاجتماعي وذلك برفع مستواه الاقتصادي والثقافي والذي بدوره يؤدي إلى تحسين مستواه الاجتماعي ومن خلال هذا الطرح سنحاول في هذه الدراسة في البحث عن طبيعة علاقة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي ، وذلك بالإجابة على سؤالين رئيسيين هما:

التساؤل الرئيسي الأول:

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي حسب أفراد العينة المدروسة من وجهة نظر أفراد العينة. ويندرج تحت هذه التساؤل الرئيسي الأول تساؤلين رئيسيين فرعيين وتحت السؤالين الفرعيين تساؤلين جزيين:

التساؤل الفرعي الأول:

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة. وتندرج تحته سؤالين جزيين:

✓ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

✓ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

التساؤل الفرعي الثاني:

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف وللحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

وتندرج تحتها سؤالين جزئيين:

✓ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

✓ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

التساؤل الرئيسي الثاني:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية وحراك الاجتماعي تعزى إلى متغيرات الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة .

ويندرج تحت هذه التساؤل الرئيسي الثاني تساؤلين رئيسيين فرعيين وتحت السؤالين

الفرعيين تساؤلين جزئيين :

التساؤل الفرعي الاول:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغيرات الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

ويندرج تحته تساؤلين جزئيين هما:

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية من وجهة نظر العينة المدروسة.

التساؤل الفرعي الثاني:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى متغيرات الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

ويندرج تحته تساؤلين جزئيين هما:

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى التخصص العلمي من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى الخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة.

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأول:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

ويندرج تحت هذه الفرضية فرضيتين رئيسيتين وأربع فرضيات جزئية:

الفرضية الفرعية الرئيسية الأول:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

وتندرج تحتها فرضيتين جزئيتين التالية:

✓ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

الفرضية الفرعية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجيات التوظيف والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

وتندرج تحتها فرضيتان جزئية التالفة:

✓ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجيات التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجيات التوظيف والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي تعزى إلى متغيرات الدراسة في وجهة نظر أفراد العينة.

وتندرج تحتها الفرضيتان الفرعيتان هما:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغيرات الدراسة في وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي في وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية في وجهة نظر أفراد العينة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى متغيرات الدراسة في وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي في وجهة نظر أفراد العينة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية في وجهة نظر أفراد العينة.

3- أهمية الموضوع:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في أحد المواضيع الإدارية الحديثة نسبياً وهو التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، إذ يعتبر هذا المفهوم حديث العهد في الدول النامية والتي من ضمنها الجزائر، كما تبحث هذه الدراسة بموضوع الحراك الاجتماعي والذي برغم قدمه إلا أنه من أهم المواضيع في علم الاجتماع، لذلك فإن إخضاعها للدراسة الميدانية يعطيها مزيداً من الأهمية خاصة في ظل الظروف والمتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والسياسة المتعددة، التي يشهدها الدولة في ظل الحراك الاجتماعي والأزمة الاقتصادية التي تمر بها البلاد، والتي تستوجب تبني مفهوم التخطيط الاستراتيجي من منظور تطبيقي لمواكبة المتغيرات البيئية المتسارعة.

4- أهداف الدراسة:

- ✓ توضيح العلاقة بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي.
- ✓ توضيح العلاقة استراتيجية التوظيف والحراك الاجتماعي.
- ✓ التأكد من وجود فروق بين وجهات النظر بالنسبة لاستراتيجية التعليم بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة.
- ✓ التأكد من وجود فروق بين وجهات النظر بالنسبة لاستراتيجية التوظيف بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة.
- ✓ التأكد من وجود فروق بين وجهات النظر بالنسبة للحراك الاجتماعي بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة.

5- دواعي اختيار الموضوع:

✓ يعتبر بحثنا في مجال التخصص دراستنا، علم الاجتماع.

✓ حادثة الموضوع، إذ أنه يعتبر حديث الساعة لما له من انتشار وتأثير واضح في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

✓ يعد موضوع هذا البحث من المواضيع التي لم تستوف حضاها من الدراسة على مستوى الجامعات والكتب خاصة في الدول النامية كالجزائر.

✓ تسليط الضوء ولفت انتباه الباحثين والمسؤولين خاصة في الدولة الجزائرية إلى التركيز على الموارد البشرية باعتباره المورد الأساسي لتحقيق التنمية وتحقيق التقدم والرقي لدول النامية.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

مفهوم الاستراتيجية: يعرفها شاندر على أنها تحديد المؤسسة لأغراضها وأهدافها الرئيسية وغاياتها على المدى البعيد وتبنى ادوار معينة وتحديد وتخصيص الموارد المطلوبة لتحقيق هذه الأغراض والغايات¹.

- عرفها كوين Quinn الاستراتيجية بأنها: "الأنموذج أو الخطة التي تتكامل فيها الأهداف الرئيسية والسياسات والإجراءات ومتابعة أنشطتها للتأكد من تحقيق الترابط التام"

- عرفها دركر Drucker الاستراتيجية بأنها: "عملية مستمرة لتنظيم وتنفيذ القرارات الحالية، وتوفير المعلومات اللازمة، وتنظيم الموارد والجهود الكفيلة لتنفيذ القرارات وتقييم النتائج بواسطة نظام معلومات متكامل وفعال².

التعريف الإجرائي الاستراتيجية: وهي مجموعة الطرق والأساليب المستخدمة ومخطط لها من أجل الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.

مفهوم الموارد البشرية:

ومن أهم التعريفات للموارد البشرية نذكر ما يلي:

¹ عبد الفتاح عبد الحميد غربي، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن واحد وعشرون، إصدارات مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999، ص33

² نوال عبد الكريم الأشهب، إدارة الوقت بالمفهوم الاستراتيجي، ط1، دار مجد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص

الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي، ويؤكد "بيتر دركر" Peter Drucker " ذلك حيث يقول " : إن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان".
 الموارد البشرية- كما يشير أحمد سيد مصطفى -لأي دولة أو مؤسسة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة.¹

التعريف الإجرائي للموارد البشرية: وهي مجموعة الأفراد الموجودة داخل المجتمع ولها القدرة على إحداث تغيير في نفسها وفي المجتمع ككل.

مفهوم الحراك الاجتماعي:

يعد مفهوم الحراك من المفاهيم، الأساسية في علم الاجتماع، ولقد اهتم علماء الاجتماع بصياغة عدد من المفاهيم لهذا المصطلح، وذلك نظرا للأهمية التي يحتلها هذا المفهوم في التراث السوسيولوجي.

ويرجع الأصل اللغوي للحراك مادته: حرك -حركا: خرج عن سكونه، حركه: أخرجه عن سكونه، الحراك: الحركة يقال ما به حراك²

ويعرف قاموس علم الاجتماع الحراك الاجتماعي بأنه نوع من التدرج الهرمي للمكانة توزع على أساسه امتيازات الثروة والتقدير بحيث تزداد كل هذه الامتيازات كلما ارتفعنا في سلم التدرج الهرمي³

¹ مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007، ص31 .

² المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط3، المجلد الأول، مادة(ح-ر-ك)، ب ت، ص175.

³ محمد عاطف غيث، قاموس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص427.

كما يوصف الحراك الاجتماعي طبيعة ومقدار التغيير في الوضع الاجتماعي عبر الزمن، ويمكنه من تحديد هذا التغيير لأي كيان اجتماعي سواء أكانت طبقات اجتماعية أم جماعات عرقية، وشعوب بأكملها، من حيث على سبيل المثال: متوسط الحالة الصحية، محو الأمية، والتعليم، ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.¹

التعريف الإجرائي للحراك الاجتماعي: هو انتقال الفرد من موضع إلى موضع آخر داخل السلم الاجتماعي من أجل تغيير وضعه الاقتصادي والاجتماعي.

مفهوم التعليم:

- عملية تسهيل تفاعل مع بيئة بهدف تحقيق النمو المعرفي وذلك من خلال ما يقوم به من بحث وتحليل وقياس واكتشاف.

- عملية هدفها مساعدة الطفل على تحقيق النمو الاجتماعي ومواجهة مطالب الحياة في جماعة.²

- كما يعرف التعليم على أنه العملية المنظمة والتي تهدف إلى تلقي الشخص لمختلف المعلومات البنائية للمعرفة ويتم ذلك بطريقة دقيقة والتنظيم ذات أهداف محدودة ومعرفة أو ببساطة أكثر هو نقل للمعلومات الأساسية لأي علم من العلوم من المعلم إلى المتعلم سواء كان مواد دراسية أو صنعة (حرفة)، حيث يقوم المعلم بتوجيه المتعلم إلى طرق اكتساب المعرفة وطرق توظيفها في بناءاته المعرفية أو في حياته اليومية.³

التعريف الإجرائي للتعليم: وهو تزويد الفرد بالمعارف اللازمة عبر مراحل التعليم المختلفة (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي) حتى يكون فردا فعالا ويساعد على إحداث التغيير داخل المجتمع.

¹ محمد شعبان طه عبد العال، الحراك الاجتماعي والسلوك الإنجابي، كلية الآداب، علم اجتماع، ماجستير، جامعة بني سويف، 2017.

² نعيمة خيرات، تطور المعجم اللغوي لدى التلميذ في مرحلة التعليم المتوسط، ماجستير كلية الأدب العربي والفنون، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2014/2015، مستغانم، ص 21.

³ عدنان مهدي، التعليم في الجزائر أصول وتحديات، دار المثقف للنشر والتوزيع، ط1، 2018، ص ص 9-10.

مفهوم التوظيف:

- انه تلك العملية التي يتمكن من خلالها المؤسسة من توفير الموارد البشرية الضرورية لمنصب العمل الشاغر، والتي يشترط فيها التأهيل اللازم، وذلك باللجوء إلى التوظيف الخارجي والداخلي.¹

- كما يعتبر التوظيف احد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية وتشمل عدد من الوظائف الفرعية المترابطة والمتكاملة وهي الاستقطاب والاختيار، والتعيين والتمكين.²

التعريف الإجرائي للتوظيف: وهو شغل الفرد منصب عمل معين على مستواه التعليمي وقدرته البدنية ومهاراته الشخصية.

7-الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة دوما المنطلق الأول لدراسة الموضوع حيث تحيلنا الدراسات السابقة إلى جوانب تم التطرق إليها وأخرى أغفل عنها، ونظرا لعدم تمكن الباحثة من الحصول على دراسات سابقة لموضوع استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي، فقد تم الاكتفاء بتناول الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا التي تناولت متغير واحدا فقط وقد تم عرض الدراسة وتعليق عليها مباشرة على النحو التالي:

7-1- دراسة قدور بن عطية مولود 2018-2019 بعنوان (مستوى الدخل وأثره على الحراك الاجتماعي لدى الفاعلين التربويين-دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بدائرة ماسرى)³:

تحاول هذه الدراسة استحضار فئة المعلمين كفاعل تربوي للنظر في الانعكاسات المترتبة على الفئة المذكورة انطلاقا من التحولات في البناء المادي -الاقتصادي.

¹ إسماعيل حجازي، معالم سعاد، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص33.

² مصطفى كامل وآخرون، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2018، ص143.

³ قدور بن عطية مولود، مستوى الدخل وأثره على الحراك الاجتماعي لدى الفاعلين التربويين-دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بدائرة ماسرى، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغاثم، 2018/2019.

ولاحتواء هذه المسألة سوسيولوجية ينطلق صاحب الدراسة من فرضية عامة، تنهض فحواها أن " الزيادة في قيمة الدخل تقضي إلى تحسين المكانة الاجتماعية للمعلمين وبالنهاية المساهمة في إحداث حراك اجتماعي"، وهي مصحوبة بفرضيتين فرعيتين، الفرضية الأولى تنص على أن " المظاهر الاجتماعية لدى المعلمين تعد مظهرا انعكاسيا للأجر وبذلك يكون الأجر قد ساهم في إحداث الحراك اجتماعي"، والفرضية الثانية "مصادر الرزق الإضافي تحيل إلى تحسين المكانة الاجتماعية لدى فئة المعلمين" حيث كانت الفرضية الأولى غير محققة بينما الثانية تحققت.

• اهتمت هذه الدراسة بالدخل باعتباره متغير يؤثر في الحراك الاجتماعي لفئة المعلمين وهو متغير حاولت الباحثة دراسته من خلال التوظيف وعلاقته بالحراك الاجتماعي كما أنا الباحثة قامت إضافة متغير آخر وهو متغير التعليم مع تغيير عينة الدراسة.

7-2-دراسة محسن عبيد منشد العارضي 2017 بعنوان (دور التعليم الجامعي في الحراك الاجتماعي في العراق-دراسة ميدانية في مدينة الديوانية):¹

وتهدف هذه الدراسة التعرف على دور التعليم الجامعي في الحراك الاجتماعي في العراق من حيث المؤشرات: المهنة، الدخل، أسلوب الحياة، المستوى الثقافي، والمستوى الاجتماعي، كما تهدف الدراسة إلي التعرف على آثار المترتبة على التعليم بالنسبة للمجتمع من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية.

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة منهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي للعينة ومنهج المقارن، حيث كانت عينة الدراسة قصديه. وتم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات المطلوبة. وقد انتهت الدراسة إلى نتائج مهمة نوجزها فيما يلي:

¹ محسن عبيد منشد العارضي، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق، ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق، 2017.

- تأكد بيانات الدراسة على أن للتعليم دورا كبيرا في صعود السلم الاجتماعي من اجل حياة أفضل، للتعليم العالي وخصوصا دور قويا جدا في الرقي الاجتماعي والتغيير من وضع إلي وضع أفضل.

• جاءت هذه الدراسة في البحث عن مدى تأثير التعليم والتعليم العالي خصوصا على الحراك الاجتماعي والذي هو جزء من بحثنا إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنها باعتمادها لمتغير التعليم بمختلف مراحلها وعلاقته بالحراك الاجتماعي، كما أن الباحثة اعتمدت على عينة قصديه وهي نفس طريقة اختيار العينة لهذه الدراسة.

7-3-دراسة لمحمد طه شعبان عبد العال 2017 بعنوان (الحراك الاجتماعي والسلوك الإيجابي)¹:

استهدفت هذه الدراسة بوجه عام التعريف على تأثير الحراك الاجتماعي بمقاييسه المختلفة على المؤشرات الآتية للسلوك الإيجابي للمرة(السن عند الزواج الأول -عدد مرات الحمل وسنوات الإنجاب ،وعدد المواليد الأحياء، المعدل الكلي للإنجاب، فترات المبعادة بين الولادات، حجم الأسرة المفضلة، الرضاعة الطبيعية، استخدام وسائل تنظيم الأسرة ،وتوقيت الاستخدام، ونية المستقبلية للاستخدام. ونوع الوسائل المستخدمة).ومن اجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، والتحقيق من صحة فروضها، اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي والمنهج المقارن.

وقد اعتمد الباحث على عدة أدوات منهجية لجمع البيانات: صحيفة الاستبيان، المقابلة المتعمقة، وملاحظة المباشرة وتحليل الوثائق وسجلات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

يرتبط الحراك المهني الصاعد داخل الجيل الواحد بعلاقة عكسية مع بعض مؤشرات السلوك الإيجابي(معدل الإنجاب الكلي -الموقف من الحمل حاليا- عدد الأطفال المثالي

¹ محمد طه شعبان عبد العال، الحراك الاجتماعي والسلوك الإيجابي، ماجستير، كلية الاداب، جامعة بني سويف، مصر، 2017.

والمفضل -الرغبة في إنجاب مزيد من الأطفال) كما يرتبط الحراك المهني داخل الجيل الواحد بعلاقة عكسية مع مؤشرات الآتية(السن عند الزواج الأول- مدة حياة الزوجية- الفترة بين زواج الأول ومولود الأول-الفترة بين المولودين الأول وثاني-الفترة المثالية بين مواليد- استخدام الحالي والسابق لوسائل تنظيم الأسرة -استخدام الوسائل الحديثة) وليس للحراك المهني داخل الجيل تؤثر على مؤشرات (الاستقرار الزواجي-الاتجاه نحو التوقيت الملائم للإنجاب).

يرتبط الحراك المهني الصاعد بين الأجيال بعلاقة عكسية مع مؤشرات الآتية للسلوك الإيجابي (المعدل الكلي للإنجاب - الرغبة في إنجاب المزيد من الأطفال)ويرتبط الحراك المهني الهابط بين الأجيال بعلاقة عكسية مع مؤشرات (السن عند الزواج الأول- الفترة بين المولود الأول والثاني- واتجاه نحو الفترة المثالية بين المواليد- الاستخدام الحالي والسابق لوسائل تنظيم الأسرة)وليس هناك علاقة بين الحراك المهني بين الأجيال وبين مؤشرات(الاستقرار الزواجي -عدد المواليد المثالي- استخدام الوسائل الحديثة لتنظيم الأسرة)يرتبط الحراك التعليمي الصاعد بعلاقة عكسية مع المؤشرات الآتية للسلوك الإيجابي(عدد المواليد الأحياء- الاتجاه نحو الإنجاب عقب الزواج مباشرة - عدد الأطفال المثالي -الرغبة في إنجاب المزيد من الأطفال- الفترة بين الزواج الأول ومولود الأول)يرتبط الحراك التعليمي الهابط بعلاقة عكسية مع المؤشرات الآتية (السن عند الزواج -الاستقرار الزواجي- فترة الحياة الزوجية-الفترة بين المولود الأول والثاني-الفترة المثالية بين مواليد - الاتجاه نحو استخدام وسائل تنظيم الأسرة بعد المولود الأول -الاستخدام الحالي والسابق لوسائل تنظيم الأسرة -استخدام وسائل عقب إنجاب الطفل الأول-استخدام الوسائل الحديثة لتنظيم الأسرة -القرار المشترك لاستخدام الوسائل).

• ساعدت الدراسة المذكورة في التوسع في مفهوم الحراك الاجتماعي والياتة الا انها تبحث في علاقة الحراك الاجتماعي ببعض المتغيرات الديمغرافية وهو ما اختلفت فيه عن الدراسة الحالية.

7-4-دراسة ليلي منصور مفتاح الفار 2017 بعنوان (دور التعليم العالي في عملية الحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي-دراسة حالة مجتمع مدينة صبراته)¹

هدفت الدراسة لتعريف على دور التعليم العالي في عملية الحراك الاجتماعي وأثاره على المجتمع الليبي وتحديدًا مدينة صبراته وعلاقة التعليم العالي للحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبيان ووزع على خمس محاور لأخذ وجهات نظر خريجي الجامعات الليبية وخاصة مدينة صبراته في تحديد درجة الحراك الاجتماعي الذي أحثه التعليم العالي على المجتمع الليبي وعلى وجه الخصوص مدينة صبراته وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة الدراسة اختارت عينة عشوائية قصدية، وتمثلت أسئلة الدراسة:

- ما هو دور التعليم العالي بالحراك الاجتماعي وأثره على المجتمع الليبي وخاصة مدينة صبراته؟

- وعلاقة التعليم العالي بالحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي خاصة مدينة صبراته؟

وخلصت الدراسة على مجموعة من النتائج وهي: إن التعليم العالي دور في الحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي بدرجة عالية وجاءت بدرجات عالية بالنسبة للمجال الاجتماعي وبدرجة متوسطة بالنسبة للمجال الاقتصادي.

• ساعدتنا هذه الدراسة في طريقة تحديد مجالات الحراك الاجتماعي للدراسة وكذلك في بناء الاستبيان للدراسة.

7-5-دراسة فريد خميلي 2016/2015 بعنوان (اثر التغيرات البيئية على التوظيف وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة لشركة الجزائرية للكهرباء الغاز في الشرق الجزائري)²

تهدف هذه الدراسة إلى بيان اثر التغيرات البيئية على التوظيف والتنمية موارد البشرية من الجانب النظري ومن الجانب الميداني من خلال القيام بدراسة حالة في الشركة الجزائرية

¹ منصور ليلي فتاح الفار، دور التعليم العالي في عملية الحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي، مجلة الدراسات العليا، مجلد10، عدد37، جامعة النيلين، 2017.

² فريد خميلي، اثر التغيرات البيئية على التوظيف وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة، دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارة وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2016/2015.

للكهرباء والغاز بالشرق الجزائري، وجاءت هذه الدراسة لتدرس هذه الإشكالية التي من أجلها التي تم طرح ارفع فرضيات رئيسية، وتتمثل الفرضية الرئيسية الأولى في انه يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية لتغيير في البيئة الداخلية على توظيف الموارد البشرية، والفرضية الثانية تتمثل في انه يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية لتغيير في البيئة الداخلية على تنمية الموارد البشرية. والفرضية الثالثة تتمثل في انه يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية لتغيير في البيئة الخارجية على توظيف الموارد البشرية، والفرضية الرابعة تتمثل في انه يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية لتغيير في البيئة الخارجية على تنمية الموارد البشرية. ولأجل قيام باختبار بهذه الفرضيات تم تصميم استمارة وتم توزيع الاستمارة على عينة مكونة من 80 عاملا من عمال لشركة الجزائرية للكهرباء والغاز في الشرق الجزائري، كما تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS وفي أخيرا توصلت الدراسة إلى إثبات كل الفرضيات المطروحة.

- كانت هذه الدراسة عبارة عن مرجع استفادت منه الباحثة في تحديد وضبط مفاهيم حول التوظيف وكذلك تحديد أهم العوامل المؤثرة فيه باعتباره احد متغيرا الدراسة الحالية.

7-6-دراسة عائشة بنت سيف صالح الأحمدى 2015 بعنوان (أثار التعليم العالي على الحراك الاجتماعي في المملكة العربية السعودية)¹

هدفت هذا البحث لتعريف على دور التعليم العالي في إحداث الحراك الاجتماعي داخل المجتمع السعودي، ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم تطوير أداة استبيان لقياس الحراك الاجتماعي وضمت 25 سؤالاً يرتبط بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للأبناء والوضع الاجتماعي والاقتصادي الحالي للأبناء. وزعت على 1000 من أفراد اللذين ولدوا 1380-1390 في قطاعات العمل السعودي المختلفة. استرجع منها 428 صالحة للتعليل. وتحليل البيانات تم اعتماد أسلوب انحدار اللوجستي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن متغير (درجة تعليم الفرد) هو المتغير الوحيد الذي له تأثير دال إحصائياً على متغير التابع

¹ الأحمدى عائشة بنت سيف صالح، اثر التعليم العالي على الحراك الاجتماعي في مملكة العربية السعودية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد 16، عدد 02، 2015.

(الدخل الحالي)، كما وجد اثر لمتغير دخل الأسرة الأم، ومكان إقامتها في الأصل ، وكذلك تعليم الأم ومهنتها على مكان إقامة الفرد حاليا.

• ساهمت هذه الدراسة الباحثة في بناء الاستبيان وتحديد أهم المؤشرات الخاصة بالمجال الاقتصادي والاجتماعي للدراسة وهو ما عملت بيه الباحثة في تقسيمها لمتغير الحراك الاجتماعي إلى مجالين اقتصادي واجتماعي.

7-7-دراسة الماحي عبد النور 2015/2014 بعنوان (الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية - وهران -)¹

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز العوامل المساعدة على الحراك المهني الداخلي والخارجي، بالإضافة إلى رصد تأثير تطور التعليم ومجانيته في الجزائر المستقلة على العمال وتحديد مدى التحسن الذي مس مستواهم التعليمي، ومدى انعكاسه على حراكهم الاجتماعي والمهني لنفس الجيل وما بين الأجيال. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي توصلت إلى عدة نتائج أبرزها:

- يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني وذلك بسبب عدم فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية وهذا ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقية لعمالها على أساس الأقدمية في المنصب بدون الاعتماد على أسس أخرى كالتكوين الداخلي والخارجي بالإضافة إلى عدم الاعتماد على كفاءة العامل وجدارته ومردود يته في المنصب.

- ينعكس الثبات المهني لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية على ثباتهم الاجتماعي فغالبيتهم يشغلون نفس المكانة الاجتماعية التي شغلها آباؤهم.

- غالبية العمال عرفوا حراكا اجتماعيا ما بين الأجيال مقارنة بمهاتهم .

¹ الماحي عبد النور، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية، ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2015/2014

- إن غالبية أبناء العمال عرفوا و تحصلوا على حراك اجتماعي ما بين الأجيال مقارنة بأبائهم (أفراد عينة).

لقد انعكس نشر التعليم ومجانيته في الجزائر على المبحوثين حيث اتضح أن العمال قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأبائهم وأمهاتهم، أما بالنسبة لأبنائهم الذين أنتموا الدراسة فقد حققوا حراكا هم كذلك مقارنة بأبائهم (أفراد العينة) .

• حاولت هذه الدراسة معرفة دور التعليم في الحراك الاجتماعي وهو جزء من دراسة الباحثة إلا أن الاختلاف كان في عينة الدراسة فهذه الدراسة كانت عينتها عمال داخل مؤسسة معينة أما دراسة الحالية فكانت عينتها الأساتذة الجامعيين.

7-8-دراسة لراية بنت سعيد بن علي المشرفي 2014 بعنوان (ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين)¹ :

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة ضغوط العمل علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، والعلاقة بينهما من وجهة نظر الإداريين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة والتي تكونت من مجالين الأول للضغوط العمل مكونة من (37) فقرة موزعة على سبعة محاور هي: صراع الدور، وغموض الدور، العبء الوظيفي، وفرص النمو المهني، والعلاقات في العمل، والمصادر الفردية، والبيئة المادية، والثاني للحراك المهني مكون من (25) عبارة موزعة على أربعة محاور هي: العوامل الاجتماعية، والعوامل الثقافية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل الشخصية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن درجة ضغوط العمل في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاءت متوسطة، كذلك جاءت درجة الحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان

¹ راية بنت سعيد بن علي المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، الأردن، 2014.

متوسطة، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة ضغوط العمل تعزى إلى متغير الوظيفة الحالية، ومؤهل العلمي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في ضغوط العمل تعزى إلى سنوات الخبرة لصالح لسنوات الخبرة القصيرة في محور غموض الدور، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الحراك المهني تعزى للنوع الاجتماعي في العوامل الثقافية والاقتصادية والعوامل الشخصية ولصالح الإناث، وكذلك وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين ضغوط العمل والحراك المهني بالمديريات العامة لتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين.

• ساهمت الدراسة المذكورة الباحثة في تحديد بعض المؤشرات الثقافية للحراك الاجتماعي، وأيضاً ساعدت الباحثة في تحديد طبيعة الحراك المهني أو الوظيفي إلا إنها اختلفت عن الدراسة الحالية في أنها اهتمت بالحراك المهني فقط باعتباره احد أنواع الحراك الاجتماعي الذي كان متغيراً أساسياً في الدراسة الحالية.

7-9- دراسة مراد رمزي خرموش 2014/2013 بعنوان (دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف)¹:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التعاملية) في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لملامته لطبيعة الدراسة، باختيار عينة قصديه تتمثل في عينة كرة الثلج تكونت من 59 مبحوث من العاملين الذين سبق لهم الانتقال من العمل بالقطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام.

¹ مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من قطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام، ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

اعتمدت الدراسة على الاستمارة كأداة لجمع البيانات مقسمة إلى (04) محاور تضمنت (36) سؤالاً. تم استخدام النسب المئوية كأحد الأساليب الإحصائية وفي الأخير كشفت الدراسة على أن للعدالة التنظيمية دوراً كبيراً في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام وبالتحديد لكل بعد من عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات دوراً كبيراً في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.

• ساهمت هذه الدراسة الباحثة في تحديد طريقة اختيار العينة والتي اختيرت بطريقة قصديه تتمثل في عينة كرة الثلج، كما ساعدت الباحثة في فهم طبيعة الحراك داخل المؤسسة أو مكان العمل.

7-10-دراسة محمد حسن العميرة 2011 بعنوان (دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن):¹

هدفت الدراسة إلى تعرف دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانته مكونه من (27) فقرة موزعه على مجالين هما: المجال الاجتماعي، والمجال الاقتصادي.

قد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة، جاءت عالية في المجال الاجتماعي، ومتوسطة في المجال الاقتصادي. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) على مجالي الدراسة والدرجة الكلية للأداة، تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الإناث. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في المجال الاقتصادي والدرجة الكلية باستثناء المجال الاجتماعي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه. كما بينت نتائج

¹ محمد حسن العميرة، دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن. دراسات العلوم التربوية، مجلد 38، عدد4، 2011.

الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بالنسبة لمجالي الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المهنة، ولصالح أساتذة الجامعة. وتبعاً لمتغير مكان السكن، ولصالح سكان المدن والقرى. بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بالنسبة لمجالي الدراسة والدرجة الكلية للأداء، تبعاً لمتغير الخبرة. وأظهرت النتائج أن قدرة وتأثير متغيرات الدراسة في تحديد درجة الحراك الاجتماعي، جاءت حسب قوة تأثيرها في الحراك الاجتماعي (مرتبة تنازلي) على النحو الآتي: متغير الجنس، متغير مكان السكن، متغير المهنة، متغير الخبرة، متغير المؤهل العلمي.

• ساهمت هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة على شاکلة علاقة التعليم العالي بالحراك الاجتماعي. كذلك تحديد مؤشرات المجال الاجتماعي للحراك الاجتماعي.

7-11-دراسة فوزي لوحدي 2009/2008 بعنوان (التعليم الرسمي وعلاقته بالحراك الاجتماعي في مجتمع الجنوب الجزائري-دراسة ميدانية على خريجي الجامعة في بلدية الدبيلة "وادي سوف")¹:

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التعليم الرسمي والحراك الاجتماعي في مجتمع الجنوب الجزائري. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة وتم اختيار العينة بطريقة العنقودية، واعتمد الباحث على الاستمارة كأداة لجمع البيانات وقسمت إلى محورين حسب الفرضيات الدراسة وهما:

الفرضية الأولى التي هي: هناك علاقة بين التعليم الرسمي والحراك الاقتصادي إلى العديد من المؤشرات هي: الدخل، المستوى المعيشي، البطالة الفقر، الرفاهية الاقتصادية، ترشيد الاستهلاك، سوق العمل، الترقية في المهنة، وحاولت صياغة أسئلة متعلقة بعلاقة هذه المؤشرات بالتعليم الجامعي، وقد ركزت على التعليم الجامعي بصفته خلاصة التعليم وهو

¹ فوزي لوحدي، التعليم الرسمي وعلاقته بالحراك الاجتماعي في مجتمع الجنوب الجزائري، ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009/2008.

المرحلة التي يكون فيها التخصص المهني وهو كذلك مرحلة الربط بين الحياة التعليمية والحياة العملية الاجتماعية، والفرضية الثانية التي هي: هناك علاقة بين التعليم الرسمي والحراك الثقافي إلى العديد من المؤشرات التي تمثلت في الشعور بالمسؤولية، تحسين أوضاع المرأة تفتح المجتمع على العالم عمل النساء، تكامل عمل المرأة داخل وخارج البيت، المجتمع المدني وعلاقته بالتغيير، العنف، النزوح الريفي، والتحضر وتغير القيم وسن الزواج.

وقد تم صياغة أسئلة تمس العلاقة بين هذه المؤشرات والتعليم وكان التركيز في هذا المحور من الأسئلة على المرأة لكونها العمود الفقري للمجتمع، وهي منطلق الثقافة وهي الركيزة الأساسية للتغيير. كما استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكانت نتائجها كالتالي: وجود علاقة ترابطية إيجابية بين التعليم الرسمي والحراك الاجتماعي الاقتصادي في مجتمع الجنوب الجزائري وكذلك وجود علاقة للتعليم الرسمي بالحراك الثقافي في مجتمع الجنوب الجزائري.

• ساعدت هذه الدراسة الباحثة في بناء الاستبيان الذي يخص متغير الحراك الاجتماعي عن طريق تقسيمها إلى مجالين ثقافي واجتماعي، كما ان هذه الدراسة اهتمت بالتعليم بصفة عامة وعلاقته بالحراك الاجتماعي والذي استفادت منه الباحثة في تفسير نتائجها بخصوص متغير التعليم

7-12-دراسة عبد العزيز رأس مال المعنوية 1999 بعنوان (كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية)¹:

الصادرة في شكل كتاب عن ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر تهتم هذه الدراسة بالبحث في الأبعاد السوسيو تاريخية الإشكالية الحراك في المجتمع الجزائري، والتساؤلات التي طرحت في هذه الدراسة هي:

¹ عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

- هل الفئات الاجتماعية أو الطبقات تتحرك أم إنها تبقى على حالها؟

- هل الفئات الاجتماعية تصعد في السلم الاجتماعي أم تنزل؟

وكانت نتائج هذه الدراسة إن الاعتبار الاجتماعي يمارس تأثيرا على ذهنية العمال وعلى ممارساتهم اليومية إذ يبدو الطموح متزايد للانتقال من مهنة لأخرى، واستطرد على هذه توصل الباحث أن التعليم لازال حضريا إذ لم ينتشر في الريف بالقدر الكافي، مما يدعوا إلى إعادة نشره في الأرياف، مع مراعاة نوعية الأساتذة والمدرسين.

• ساهمت هذه الدراسة في إثراء بحثنا من خلال الإحاطة ببعض المفاهيم ومنها بخاصة مفهوم الحراك الاجتماعي كذلك تتبع السياق النظري الذي تظهر فيه مسألة الحراك الاجتماعي، دون إهمال إشكالية الحراك الاجتماعي في الجزائر، إلا أننا نهتم في دراستنا نهتم برأي النخبة حول مسألة (التعليم والتوظيف والحراك) وتمثلة في الأساتذة الجامعيين في ثلاث مجالات: علم اجتماع-علم الاقتصاد-وعلم السياسة.

8-مقاربة النظرية للدراسة

تنهض في الغالب كل دراسة سوسيولوجية على خلفية نظرية يتم التأنيث لها بالنظر إلى طبيعة الظاهرة المدروسة. مع ضرورة حضور اتساق منهجي في دراسة الظاهرة. من هذا المنطلق تبرز الماركسية المحدثه كخلفية نظرية لنحت إطار تفسيري للظاهرة المدروسة، " لقد درس ماركس بشكل متعمد المجتمع الرأسمالي فأبدع نظريته عن فائض القيمة. وأبدع كتابات متألفة ضد جوهر الرأسمالية وتبشر بالاشتراكية لكنه لم يمتلك خبالا واسعا لتصور طبيعة المجتمع الاشتراكي واستند إلى تجربة علمية محددة زمانا"¹. كما عمل ماركس على بناء نظريته في المادية التاريخية على أساس جدلي معتمدا على البيانات التاريخية والموضوعية حتى عصره، لكن النظام الرأسمالي شهد تغيرات موضوعية وفكرية بعد وفاة كارل ماركس، هذا إلى جانب ظهور قراءات خاطئة للماركسية نفسها كما تجلت هذه لدى من أخذوا بالحتمية الاقتصادية"

¹ رفعت السعيد، ماركسية ماركس (هل نجدده ام نبدها)، الأهالي للطباعة والنشر، دمشق، 1998، ص 84.

"لقد شملت التغييرات التي شهدتها المجتمعات الرأسمالية كما وذكر على لسان دارندورف حلل رأس المال وفي الوقت نفسه ظهرت ظروف موضوعية أدت إلى العودة إلى التراث الماركسي، ولكن مع محاولات تطويره بما ينسجم مع الواقع الجديد" وهذا كنتيجة لظهور النزاعات العالمية خاصة بين الحربين العالميين وظهور الكوارث الاقتصادية. تمحورت محاولات لتطوير الماركسية، وخاصة بعد شيوع الحتمية الاقتصادية لدى بعض الماركسيين حول إعادة العلاقات الجديدة بين المستوى التحتي والفوقي، وذلك باختيار أوجه من المستوى الفوقي وخاصة الثقافة والوعي، وتحريرهما من علاقة التبعية الأحادية الاتجاه للعامل الاقتصادي" هذا ولا يمكن تفسير الاتجاهات الماركسية الجديدة بناء على عدم توافق التراث الماركسي مع الواقع الجديد فقط، فقد إمتدت أسباب ظهور هذه الاتجاهات الجديدة لتشمل انتقادات الفكر البرجوازي أيضا"¹

فما المقصود بالماركسية الجديدة أو الماركسية المحدثه؟

يمكننا تعريف الماركسية المحدثه على أنها: " تلك النظريات والآراء التي ظهرت بعد الماركسية الكلاسيكية وكان هدفها الحفاظ على الإرث الماركسي الذي بدأ في التلاشي نتيجة سقوط المعسكر الشرقي وفقدانه للعديد من الدولات التي كانت تحت سيطرة الاتحاد السوفياتي هذا من جهة، أما الأمر الثاني عدم تحقق نبوة كارل ماركس بسقوط الرأسمالية التي سجل محلها الاشتراكية ثم الشيوعية"²

كما يمكننا القول أن "الماركسية المحدثه حافظت على مضمون الماركسية التقليدية مع تعديل طفيف في معنى الصراع الذي كان يقصد به ماركس انقلاب الطبقة الكادحة على أرباب العمل أو أصحاب السلطة الذين يمتلكون وسائل الإنتاج من أجل أن تصبح هذه الوسائل ملكا لجميع الأفراد، أما الماركسيون المحدثون يرون أن الصراع في طياته يحمل مضمون احترام للنظام واعتبار الصراع أداة للتغيير والتحديث".³ في مختلف الميادين خاصة الاقتصادية.

¹ ابراهيم عيسى عثمان، نظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، الاردن، 2008، ص ص153-154.

² يورغن هابرماس، بعد ماركس، ترجمة: محمد ميلاد، ط1، دار الحوار للنشر والتوزيع، 2002، ص191.

³ مرجع نفسه، ص 192

"رغم الاهتمام بالعامل الاقتصادي والوعي شهدت الاتجاهات الجديدة العودة إلى إبراز دور النظام الاقتصادي على مستوى المجتمع والعالم في تكريس اللامساواة والاستغلال والتخلف، في الوقت الذي كانوا يؤكدون فيه حق المظلومين والمحرومين في الثورة والتحرر . ونتيجة هذه التطورات الموضوعية والفكرية ومحاولة الاعتماد على مصادر فكرية متعددة، كالعودة إلى هيغلوماكس فيبر كما تطورت أشكال من الاتجاهات الماركسية الجديدة من أهمها الماركسية الهيجلية والمفكرين الاشتراكيين الفرنسيين وغيرها"¹

إسقاط المقاربة النظرية على المجتمع الجزائري:

إن نظرية الصراع القائمة على فكرة غياب الانسجام والتوازن أو وجود حالات من عدم الرضى حول الموارد المادية مثل السلطة والدخل والملكية في وسط اجتماعي معين سواء بين الجماعات الصغيرة أو الكبيرة كالعشائر والقبائل والعائلات وحتى الشعوب والأمم، لها العديد من الإسقاطات على الواقع الجزائري ويتجسد ذلك من خلال ما عاشته الجزائر في المرحلة الانتقالية التي يمثلها حراك شعبي (الاجتماعي) "بطابعه السلمي"، والذي بدأ منذ 22 فبراير 2019، حيث تدرجت مطالبه رفض إعادة ترشح الرئيس عبد العزيز بوتفليقة لعهدة خامسة إلى تغيير كلي للنظام، رافعين شعار "يتنحّاو قِاع" أي فليرحل الجميع، مع حل كل ما له علاقة من قريب أو بعيد بهذا النظام، سواء حكومة وأحزاب سياسية ومحاسبة رجال الأعمال المرتبطين بالسلطة الحاكمة، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فاتهمهم نُشطاء الحراك بالفساد واختلاس المال العام، وأنهم أهم المتسببين في تدني الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، وسوء التسيير الذي يشهده المواطن في الجزائر. استمر الحراك الذي اتخذ "السلمية" شعارا له لمواصلة أهدافه التي تسعى لتغيير النظام القائم، واتخذ "يوم الجمعة" موعدا للتظاهر السلمي، يتم فيه التقاء كل فئات المجتمع لإسماع مطالبهم والدفاع عن حقوقهم في كل المدن الجزائرية ابتداء من العاصمة، حيث سارعت الكثير من فئات الطبقات الوسطى للمجتمع

¹ ابراهيم عيسى عثمان، مرجع سبق ذكره، ص154.

الجزائري للالتحاق بركب الحراك، من طلبة وأساتذة جامعيين ومحامين وقضاة وموظفي قطاع الصحة والتربية، وعمال من عدة قطاعات وعائلات بمختلف أفرادها من أطفال وشيوخ ونساء... الخ.

وعلى مدار 20 سنة من الحكم الرئيس المخلوع عبد العزيز بوتفليقة عمل النظام على فرض فلسفة التهدة وشراء الأمن الاجتماعي وصناعة الوهم، ونشرها عبر قنوات كثيرة مثل وسائل الإعلام والأحزاب السياسية الموالية، كما عمل على ضرب وكسر عزيمة الشعب، من خلال نشر الفساد المالي والإداري والأخلاقي. وفي ظل انتشار الثورات في بعض الدول العربية حاول النظام القيام ببعض الإصلاحات، لكنها مشاريع فاشلة بسبب عدم ملائمتها للوضع الاقتصادي ولم تكن مدروسة، لأن غايتها كانت شراء الأمن الاجتماعي الذي كان في حالة توتر وغيان وتزامنت تلك المشاريع مع ارتفاع سعر البترول وارتفاع احتياطي الصرف (العملة الصعبة) حتى شهد انخفاضا كبيرا سنة 2014 مما فرض على الدول البترولية مراجعة سياساتها الاقتصادية لتجاوز الأزمة والجزائر هي الأخرى كانت من أكبر المتضررين وانتهجت نفس السياسة بالإضافة "سياسة النقشف" وتوقيف الكثير من المشاريع الكبرى التي كانت طور الإنجاز، وتحديد قائمة المواد المستوردة لوقف نزيف العملة الصعبة، وتقليص عمليات التوظيف في مختلف القطاعات في الصحة والتعليم والداخلية. هذا الوضع الاقتصادي المعقد أثر كثيرا على المواطن الجزائري خاصة فئة الشباب، وأصبح ينظر إلى حكومة الوزير الأول أحمد أحي باعتبارها هي السبب في تأزم الأوضاع الاقتصادية، وكل هذه التحولات الاقتصادية بنكهة سياسية أصبحت كابوسا للمواطن الجزائري، بين غلاء معيشي وزيادة نسبة البطالة وهجرة غير شرعية، إضافة إلى فرض سياسة النقشف المستمر على المواطنين، كل هذا وأكثر أسباب دفعت المواطنين للخروج يوم 22 فبراير 2019، مطالبة بالتغيير الفوري والجذري والحرية والعدالة الاجتماعية، ودولة ديمقراطية بالمعنى الحقيقي.

وأخيرا يمكننا القول إن إطراف الصراع في المجتمع الجزائري تمثلت بين طبقة بروليتاريا وهي طبقة الموظفين والعمال المهنيين والطبقة الحاكمة والتي تمثل السلطة حيث عبروا عن رفضهم لواقعهم ورغبة في التغيير من خلال الاحتجاجات ومظاهرات سلمية وإسماع صوتهم من خلال مواقع التواصل الاجتماعي أيضا مطالبين بتحقيق العدالة الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

كل ما ورد في هذا الفصل من أفكار ومفاهيم يعتبر بمثابة الإطار الذي سنلتزم به طوال مراحل البحث اللاحقة وقد حاولنا حتى الآن أن نقدم نظرة عامة عن ما نريد بحثه مع مراعاة الدقة في الطرح انطلاقاً من الإشكالية حتى تحديد المصطلحات الأساسية لمتغيرات الدراسة، الاستفادة من الدراسات السابقة التي تم الإطلاع، عليها، وذلك بالتطرق إلى مجموعة من النقاط الأساسية والجوانب الضرورية بالنسبة لبحثنا، كما حاولنا من خلال هذا الفصل أن نربط الأفكار بعضها ببعض سواء منها المتعلقة بالحراك الاجتماعي أو التعليم والتوظيف، والمهم أن هدفنا الأساسي من كتابة هذا الفصل وإنجازه هو محاصرة المشكلة أكثر وترويضها بحيث تصبح قابلة للدراسة والبحث مع الالتزام بعدد من الحدود التي رسمناها حتى تكون بمثابة الدليل الذي يرشدنا في العمل حتى نهاية البحث.

الفصل الثاني: الإطار العام لإدارة الموارد البشرية

تمهيد

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية

المطلب الثاني: نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية

المطلب الثالث: أهمية وأهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية

المبحث الثاني: المداخل النظرية لإدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: المدخل الكلاسيكي

المطلب الثاني: مدخل العلاقات الإنسانية

المطلب الثالث: مدخل الموارد البشرية

خلاصة الفصل

تمهيد

أصبحت اليوم إدارة الموارد البشرية من ابرز وأهم وظائف الإدارة لأنها تركز على العنصر البشري والذي يعتبر اعلی وأثمن مورد من موارد الانتاج والابرز في مجال اهتمام علم الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق. إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. وبما ان الهدف هو تحقيق الربح من خلال التقدم فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف وريح للمنظمة. إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمُتَوَقَّع. على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها. لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية. هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعد أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثراً في الإنتاجية على الإطلاق. فقد سعت الكثير من المنظمات إلى الاعتراف بدورها وأهميتها، وأوجدت غالبيتها إدارة خاصة بها سميت بإدارة الأفراد وتزامنا مع المتغيرات والتحويلات العالمية تطورت هذه الإدارة وأصبحت تسمى بإدارة الموارد البشرية حيث تمثل هذه الإدارة المحور الأساس في تنظيم العلاقة بين المنظمة وموظفيها وترمي إلى تحقيق أهدافها و أهدافهم.

وقبل أن نتطرق إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية يجدر بنا الإشارة إلى معنى مصطلح الإدارة والمورد البشري ومن ثم تعريف إدارة الموارد البشرية.

1-تعريف إدارة الموارد البشرية

تعريف الإدارة:

جاءت كلمة إدارة أصلاً من كلمة لاتينية تعني الخدمة، service، أي الخدمة التي تعود على المجتمع الذي يتعامل مع المؤسسة أو المنظمة بالفائدة والنفعة العام. "أما اللغة فقد جاءت كلمة إدارة من الأصل أدار الشيء أي أحاط به أو جعله يدور¹.

أما هنري فايول Henry Fayol الذي يعتبر الأب الحقيقي للإدارة أن معنى أن تدير أن تتنبأ وتخطط، وتنظم، وتصدر الأوامر، وتنسق، وتراقب²

ويعرف جلوفر Glofer الإدارة أنها القوة المفكرة التي تحلل وتصف وتخطط و تحفز وتقيم و تراقب الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق هدف معروف.³

ويعرف علاء عبد الرزاق السالمي في كتابه نظم إدارة المعلومات الإدارة هي فن إنجاز المهام من خلال القوى البشرية العاملة في المنظمة بغية الوصول إلى الأهداف المطلوبة من قبل المنظمة وتكون عمليات التخطيط والتنظيم والتحكم controlling وتخاذ

¹ عليان ربحي مصطفى، أسس الإدارة المعاصر دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2007، ص04.

² الطراونة هاني خلف، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص20.

³ الصريفي محمد، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مؤسسة حوس الدولية، الاسكندرية، 2008، ص19.

القرارات هي الوظائف الأساسية، ويمكن تعريفها أيضا بأنها عملية تنظيم المهام في حدود الموارد المتاحة ومتابعة وتوجيه العاملين فيها لإنجازها وذلك لتحقيق الأهداف المحددة¹. والتعاريف المشهورة للإدارة هي عملية إنسانية اجتماعية تتسابق فيها جهود العاملين في المنظمة المؤسسة، كأفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشأت المؤسسة من أجل تحقيقها، متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة للمنظمة²

ومن خلال هذه التعاريف المقدمة نستنتج أن الإدارة هي عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية والمالية والتكنولوجية بالشكل المطلوب لإنجاز الهدف المنشود بأفضل الطرق وأقلها تكلفة.

2- تعريف المورد البشري:

يرادف هذا المصطلح القوى البشرية، والعناصر البشرية، ورأس المال الفكري يقصد بالمورد البشري تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع³. وتعرف بأنها مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم وسلوكهم واتجاهاتهم وطموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية، وفي مساراتهم الوظيفية⁴. كما أنها عبارة عن مجموع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء أو مرؤوسين تم توظيفهم للقيام بإنجاز كافة أعمال ووظائف المنظمة وتنفيذها تبعا للإجراءات والأساليب التي تنظم مهامهم في سبيل تحقيق أهدافها⁵.

¹ السالمي علاء عبد الرزاق، نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص16.

² الطراونة هاني خلف، مرجع سبق ذكره، ص20.

³ غربي علي سلاطنية بلقاسم اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، الهدى للطباعة والنشر ولتوزيع، الجزائر، 2002، ص19.

⁴ ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعارف، الاسكندرية، 2004، ص10.

⁵ عمرو وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص11.

ويعتبر بيتر داركر Peter Druker زعيم مدرسة الإدارة بالهدف MBO أن الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي وأن كل منظمة لها مورد واحد حقيقي وهو الفرد أو الإنسان وهي الموارد الماكثة في أي منظمة وهي مصدر كل نجاح إذا تم إدارتها بشكل جيد وهي للأسف مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها.¹

ونستنتج من التعاريف السابقة أن المورد البشري هو مجموع الأفراد العاملين في المنظمة والذين يتمتعون بمهارات و كفاءات لأداء مهامهم. يمثل أحد الموجودات الثمينة والضرورية للمنظمة والتي لا يمكن الاستغناء عنها من أجل تحقيق رسالتها المستقبلية.

3-تعريف إدارة الموارد البشرية

لقد تعددت التعاريف التي قدمها المديرين في الحياة العلمية في تحديد مفهوم موحد متفق عليه لإدارة الموارد البشرية إلا أنه يمكن التمييز بين اتجاهين في النظر إلى هذا المفهوم حسب وجهة نظر فيصل حسونة في كتابه إدارة الموارد البشرية.

• وجهة النظر التقليدية الكلاسيكية:

حسب وجهة نظر التقليدية أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا مجرد ووظيفة قليلة الأهمية في المنشآت وتقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية مثل حفظ ملفات العاملين وضبط أوقات الحضور والانصراف والإجازات، ولم تحفظ إدارة الموارد البشرية باهتمام هؤلاء المديرين حيث يرون أن تأثيرها ضئيل على نجاح وكفاءة المنشآت.²

• وجهة النظر الحديثة:

أما وجه نظر الحديثة فترى أن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية في المنشآت ولا تقل أهمية عن باقي الوظائف كالتسويق والإنتاج والمالية لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية للمنشآت، وشملت أنشطة رئيسية من أهمها:³

✓ توصيف الوظائف.

✓ تخطيط الموارد البشرية.

¹ حاروش نور الدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأئمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص16.

² حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص07.

³ مرجع نفسه، ص07.

✓ جذب واستقطاب الموارد البشرية المناسبة للعمل

✓ تدريب وتنمية الموارد البشرية

✓ بالإضافة إلى النشاط التقليدي المتعلق بشؤون الموارد البشرية في المنشآت.

كما تعرف بأنها الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.¹

- يعرف فيليبو إدارة الموارد البشرية بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة.²

- يعرفها السعيد مبروك في كتابه تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات هي أداء الفعاليات والأنشطة التي تتمثل في وظائف الإدارة وهي المسؤولة عن تحفيز الموظفين وتطويرهم والمحافظة عليهم للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاج. وهي تمثل المحور الأساس في تنظيم العلاقة بين المنظمة وموظفيها في سبيل تحقيق أهدافها وهدافهم.³

- أما من وجهة نظر عبد الرحمان سيار هي التي تهتم بالإشراف على كافة شؤون الأفراد منذ التحاقهم بالخدمة إلى وقت بلوغهم سن الإحالة إلى المعاش من ناحية الأنشطة المتعلقة بتصنيف و تقييم الوظائف وتخطيط القوى العاملة والاختيار، والتعيين، والتدريب، والنقل، والترقية، وبوضع نظم الأجور، والحوافز، وتقييم أداء العاملين وتهيئة ظروف العمل، والاهتمام بالجانب السلوكي لكي يتحقق الاستقرار في القوى العاملة وزيادة رضاهم عن العمل وبالتالي زيادة الإنتاج.⁴

¹ عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ص22.

² صابر محمد عبد العليم، تعليق خالد عبد المجيد، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر.)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص12.

³ إبراهيم السعيد مبروك، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2012، ص35.

⁴ سيار، عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، دار الوفاء للنشر والطباعة، مصر، 2014، ص12.

- يعرفها نيجرو Negro أنها" فن اجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء وتطوير مهارتهم لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات".¹

- أورد العلق في معجمه تعريفا لإدارة الموارد البشرية "بأنها جزء من الإدارة يعني شؤون الأفراد العاملين من حيث التعيين والتأهيل والتدريب وتطوير الكفاءات وكذلك وصف أعمالهم".²

لقد استخدمت مفاهيم ومصطلحات عديدة للتعبير عن مضمون إدارة الموارد البشرية ومن بين التسميات الشائعة: إدارة المستخدمين إدارة القوى العاملة، إدارة شؤون العاملين وإدارة الأفراد، لكن نجد هذه المفاهيم قد تغيرت مع تطور هذه الوظيفة، سواء من حيث التسمية أو الوظائف التي تقوم بها عبر السنين وفق التغيرات التي طرأت عليها، و فيما يلي نورد بعض التعاريف لإيضاح مميزات إدارة الموارد البشرية عن هذه المصطلحات:

✓ **إدارة المستخدمين** : ينحصر هذا المفهوم حول إدارة و مراقبة العاملين، بينما تهتم إدارة الموارد البشرية بإدارة فريق العاملين وتحقيق التعاون بينهم و بين إدارة المنظمة ففي إدارة المستخدمين يتم التركيز على الجوانب التقنية، في حين تركز إدارة الموارد البشرية على الأبعاد الاجتماعية والنفسية والثقافية"³

✓ **إدارة القوى العاملة**: وتعني مجموعة الأساليب التي تهدف إلى تحسين الاستفادة من الطاقات البشرية، وعدم السماح بوضعها في غير موضوعها مع تحديد واضح لكل فرد في موقع عمله الذي يناسبه وذلك عن طريق توصيف وتحليل وتقييم الوظائف، والتنظيم الإداري وقياس الكفاءة والتوجيه والتدريب المهني"⁴

✓ **إدارة شؤون العاملين**: مشتقة من **(العمال و العمل)** يؤكد هذا المصطلح على الشؤون المتعلقة بحياة العاملين داخل نطاق العمل " هي مجموعة الفعاليات التخطيطية التنظيمية

¹ حاروش، نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص.13.

² حسونة، فيصل، مرجع سبق ذكره، ص.06.

³ حاروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص.21.

⁴ بوحنية، قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي ،عمان،2008، ص.48.

والرقابية لتعبئة العاملين للجهاز الحكومي واستخدامها ورفع كفاءتهم وتحديد حقوقهم وواجباتهم وفقا للنظم والتشريعات واللوائح المعدة.¹

✓ إدارة الأفراد **Manpower**: قد حدد مفهوم إدارة الأفراد من قبل معهد إدارة الأفراد البريطاني سنة 1945 بأنه ذلك الجزء من الوظيفية الإدارية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة. وعرف أيضا أنه ذلك العلم الذي يهتم بإجراء عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وتدريب وتحفيز القوى العاملة والعمل على اندماجها والحفاظ عليها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.²

ولقد حاول العديد من الكتاب مقارنة إدارة الأفراد بإدارة الموارد البشرية، وقد تم ظهور عدة اختلافات جوهرية بينهما وهذه الاختلافات وهي:³

• تركز إدارة الموارد البشرية بصفة أساسية على الطبقة المديرين بينما تركز إدارة الأفراد على العاملين.

• يشكل المديرون في الصفوف الأمامية محور اهتمام إدارة الموارد البشرية من خلال قيامهم بمسؤولياتهم فيما يتعلق بربط استراتيجيات المنشأة بإدارة الموارد البشرية بينما تركز إدارة الأفراد في ممارستها على الأفراد و الفنيين المتخصصين بشؤون الأفراد.

• تشكل إدارة ثقافة المنظمة أحد الأنشطة الرئيسية التي يقوم بها المديرون التنفيذيون على خلاف إدارة الأفراد.

• من حيث الوقت والتخطيط : ففي الوقت الذي يكون فيه منظور التخطيط لإدارة أفراد قصير المدى ويعتمد على الاستجابة لحاجة المنظمة وعلى المستوى الحدي , بينما التخطيط في إدارة الموارد البشرية يكون طويل المدى وقائم على أساس التوقعات المستقبلية وذو طابع استراتيجي.

• من حيث الوقت والتخطيط: ففي الوقت الذي يكون فيه منظور التخطيط لإدارة أفراد قصير المدى ويعتمد على الاستجابة لحاجة المنظمة وعلى المستوى الحدي , بينما التخطيط

¹ عبوي زيد منير، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص12.

² ديري زاهد محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص18.

³ الطائي يوسف حجيم وآخرون، إدارة موارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط1، الوراق للنشر وتوزيع، عمان، 2006، ص62.

في إدارة الموارد البشرية يكون طويل المدى وقائم على أساس التوقعات المستقبلية وذو طابع استراتيجي.

- من حيث أنظمة الرقابة: تميز أنظمة الرقابة بكونها داخلية ورسمية في إدارة الأفراد بينما تكون في إدارة الموارد البشرية الرقابة الذاتية.
- من حيث الوظائف: تتميز وظائف إدارة الأفراد بأنها ضيقة و ذات طابع اقتصادي يركز على النتائج الداخلية للمنظمة في حين تتميز وظائف إدارة الموارد البشرية بالسعة والطبيعة الخارجية وتتضمن أبعاد اقتصادية واجتماعية وأخلاقية.
- من حيث الأدوار: تركز إدارة الأفراد على الأدوار التخصصية والمهنية بينما تميل إدارة الموارد البشرية إلى التنوع والتكامل في الأدوار علاوة على أن دور إدارة الأفراد في المنظمة هو دور تنفيذي فقط بينما يغلب الطابع الاستشاري على إدارة الموارد البشرية.
- من حيث منظور العلاقات بين الأفراد: يكون منفعي وجمعي قائم على أساس الثقة الضعيفة بالعاملين في إدارة الأفراد بينما يكون تبادلي قائم على أساس الاحترام والثقة المتبادلة بين الإدارة والموارد البشرية التي تعمل فيها.¹

4- الفلسفة الجديدة في إدارة الموارد البشرية:

يتلخص المنطق الأساسي لإدارة الموارد البشرية الجديدة في ضرورة احترام الإنسان واستثمار قدراته وطاقاته وتوظيفها في مجالات العمل الأنسب له واعتباره شريك في العمل وليس مجرد أجير.

وفي ذلك فإن مفاهيم إدارة الموارد البشرية الجديدة تختلف جذريا عن مفاهيم إدارة الموارد البشرية التقليدية والتي يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01) : الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والمعاصرة

إدارة الموارد البشرية المعاصرة	إدارة الموارد البشرية التقليدية
1- تهتم بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل	1- اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية ومن ثم ركزت على الأداء الآلي للمهام التي كلفت بها دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات

¹ الطائي، يوسف حجيم، وآخرون ، مرجع سبق ذكره، ص63.

<p>وتحمل المسؤوليات.</p> <p>2- تهتم بمحتوى العمل والبحث عما يشحن القدرات الذهنية للفرد ولذا فإنها تهتم بالحوافز المعنوية وتمكين الإنسان ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات.</p> <p>3- التنمية البشرية أساسا هي تنمية إبداعية وإطلاق نطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان وتنمية العمل الجماعي وروح الفريق.</p>	<p>2- ركزت على الجوانب المادية في العمل واهتمت بقضايا الأجور والحوافز المالية وتحسين البيئة المادية للعمل.</p> <p>3- اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يركز على إكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل.</p>
---	--

المصدر: عبد الرحمان، بن عنتر، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2010، ص 14 .

المطلب الثاني: نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية:

لقد كانت الحاجة إلى وجود إدارة متخصصة في شؤون العاملين والعمل حل مشاكلهم، ذلك كضرورة فرضتها التطورات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية السبب الأبرز في ظهور ما يعرف بإدارة الموارد البشرية فهي بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة إنما هي نتيجة لعدد من التطورات التي ساهمت في إظهارها الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية متخصصة ترعى شؤون الموارد البشرية في المنشأة.

وأهم المراحل التاريخية التي مرت بها إدارة الموارد البشرية في منتصف القرن التاسع عشر حتى الآن هي:

✓ المرحلة الأولى: مرحلة العبودية و نظام الرق

نظام الرق بالأساس هو نظام يسمح للإنسان إن يشتري إنسان آخر ويبيعه ويستخدمه، كما يشتري ويستخدم أية حاجة أخرى، حصانا أو أرضا، أو مكانة أو غيرها. ففي هذه المرحلة ينحصر دور إدارة الموارد البشرية بشراء الرقيق بالعدد والمواصفات التي تحتاجها المنظمة وتعوض من يموت منهم بآخر جديد، ومن دون الحاجة للاهتمام بتطويرهم أو منحهم حوافز أو الحفاظ عليهم.

✓ المرحلة الثانية: مرحلة الإقطاع و الطوائف:

تميزت هذه المرحلة بوجود نظام الإقطاع في الريف و نظام الطوائف في المدن حيث تجسد الأول بوجود طبقتين: ملاك الأرض والفنان أي الذي يفلح الأرض ويعمل بها، وتميزت

الثانية أي الطوائف بوجود مجموعة تعمل تحت إشراف المتدربين، وقد ساعد هذا النظام على بروز واتساع التجارة. هذه الأنظمة تجسد التراكمات للمراحل السابقة لتطور الإنسان حيث إن كل مرحلة من المراحل التي كانت لها انعكاساتها إيجابيا وسلبيا على تطور العنصر البشري وطبعه بطابع خاص بتلك المرحلة.¹

✓ المرحلة الثالثة: حركة الإدارة العلمية

ترجمها فريدريك تايلور F.TAYLOR والذي أطلق عليه **The Feather of scientific Management movement** و الذي قام بدراسة الوقت والحركة **Time and motion study** حيث كرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين، وركز على تدريبهم، وتحفيزهم اعتبر العامل الموضوع الأساسي في زيادة كفاءة وفعالية المشروعات من خلال زيادة متوسط إنتاجية العمل.²

✓ المرحلة الرابعة: حركة العلاقات الإنسانية: **Human Resource School**

قادها آنذاك إلتون مايو **Elton Mayo**. ظهرت بعد سنة 1920 ، بدأ تأثيرها يأخذ مداها في تطوير إدارة الموارد البشرية نتيجة للتجارب والنتائج التي توصل إليها إلتون مايو وزملائه وهي المسماة بتجارب **هوثورن** قدمت تلك النتائج مؤشرات جديدة للأسلوب الذي يجب أن تمارسه الإدارة مع العاملين حيث اعتبرت الأفراد مورد ثمين لا بد من الاهتمام بهم، وهذا ما يحقق في النهاية أهدافهم وأهداف المنظمة.³

✓ المرحلة الخامسة: الحرب العالمية الأولى

شهدت هذه المرحلة ندرة في اليد العاملة، واهتمام المنظمات بإعداد موظفين ذو كفاءة عالية، ورفع مستواهم وأدائهم، ودراسة أسباب الإجهاد والقلق، واستخدام اختبارات الذكاء والكفاءة في اختيار الموظفين، ونظرا لضيق وقتها قامت بإسناد هذه المهمة إلى إدارة الموارد البشرية وهذا ما جعلها تزداد في أهميتها، وأهمية الدور الذي تقوم به.⁴

¹ ديري زاهد منير، مرجع سبق ذكره، ص 21 .

² حمود خضير، كاظم الخرشة، ياسين كاسب، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 22.

³ حرحوش صالح، السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، علم الكتاب الحديث، عمان، 2009، ص 07.

⁴ عباس ، أنس عبد الباسط، مرجع سبق ذكره، ص 20 .

✓ المرحلة السادسة: الحرب العالمية الثانية:

جاءت هذه المرحلة وكانت ظروفها تشابه ظروف الحرب العالمية الأولى حيث أن الإنسان العامل هو محور الإنتاج، وبالتالي بات ضروريا العناية بإدارة الأفراد. باعتبارها الإدارة التي يمكن بواسطتها تنظيم شؤون العاملين، والعناية بمشاكلهم حيث توصلوا باحثوا الإدارة وعلم النفس الصناعي إلى أسس ومبادئ علمية ووضعا قواعد للتعامل معها، للوصول إلى ترابط وتماسك اجتماعي وتعاون أمثل داخل المنشأة تكون من خلاله الروح المعنوية مرتفعة تمكننا من الوصول إلى أفضل النتائج.¹

✓ المرحلة السابعة: ما بعد الحرب العالمية الثانية

استعملت في هذه المرحلة طريقة جديدة لاختيار الموظفين قبل تعيينهم مثل (ألفا وبيتا) لاستبعاد فشلهم بعد توظيفهم، ومع تطور الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي شرع بعض المختصين في إدارة الموارد البشرية الظهور في المنظمات للمساعدة في التوظيف والتدريب والرعاية الصحية والأمن الصناعي.

وهم من ساهموا في نجاح هذه الإدارة الحديثة، ومن ثم تم إنشاء مراكز للخدمة الاجتماعية والإسكان

تمثلت في الاهتمام بالنواحي الإنسانية والاجتماعية للموظف، وبعد ذلك أنشئت موارد بشرية مستقلة وأعد أول برنامج تدريبي لمديري هذه الأقسام عام 1915 وقامت 12 كلية بتقديم برامج تدريبية في إدارة الموارد البشرية عام 1919 وعام 1920 أنشئت كثير من الموارد البشرية في المنظمات العامة.²

✓ المرحلة الثامنة: ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى الآن:

في هذه المرحلة أتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية حيث شملت تدريب وتنمية العاملين، ووضع برامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية وليس فقط حفظ ملفات الموارد البشرية وضبط حضورهم بل، وانصرافهم والأعمال الروتينية، ولا تزال إلى حد الآن الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية تركز على العلاقات الإنسانية والاستفادة

¹ حافظ محمد عبده، إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2011، ص17.

² عبد النبي محمد أحمد، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2010، ص24.

من نتائج البحوث لعلم النفس والأنثروبولوجيا. أما في الوقت الحالي هي جزء أساسي في المنظمات حيث تطورت وتوسعت لتصبح إدارة كاملة للموارد البشرية بدلا من موظف واحد. أما مستقبلا يمكن القول أنها في تطور ملحوظ من خلال الاهتمام بها داخل المنظمات نتيجة التغيرات السياسية والتكنولوجية والضغوط السياسية والاقتصادية والتغير المستمر في مكونات القوى العاملة من حي المهن والتخصصات¹.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية

1- أهمية إدارة الموارد البشرية:

لقد تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي، حيث أصبحت واحدة من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة. تبرز أهميتها من واقع أن العنصر البشري هو محور عملية الإنتاج وإدارته، وهناك أسباب كثيرة تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارة المسؤولة بالمنظمات الحديثة عن إدارة الموارد البشرية واهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارية متخصصة وكفرع من فروع الإدارة و من هنا تتجلى أهميتها فيما يلي:

الاهتمام المطلق بالموظفين واعتبارهم مورد أساسي في المنظمة.²

لإدارة الموارد البشرية أهمية بالغة في تحفيز الموظفين ودفعهم إلى بذل المزيد من القدرات والجهود لتحقيق الرضا الوظيفي، وهذا ما ينعكس إيجابيا على فعالية المنظمة.³ تقوم المؤسسات بإنشاء إدارة الموارد البشرية فيها بغية تسهيل التعامل مع الأفراد العاملين فيها، وحل المشاكل التي تنشأ فيما بينهم من جهة، وبين الإدارات المختلفة في المنظمة من جهة أخرى.

تقوم إدارة الموارد البشرية بعملية التدريب ورفع روحهم المعنوية واستقرارهم الوظيفي وزيادة إنتاجهم، بما يؤدي في النهاية إلى حسن إنجاز العمل وتحقيق الأهداف المنشودة.⁴ اكتشاف أهمية وقدرة إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري والتأثير من خلال حسن أدائها لوظائفها تستطيع أن توفر للمنظمة أفضل العناصر البشرية ذات الكفاءة

¹ حسونة، فيصل، مرجع سبق ذكره، ص12-13.

² الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص21.

³ إبراهيم، السعيد مبروك، مرجع سبق ذكره، ص 49 .

⁴ حاروش، نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص 11 .

والمهارة والاستعداد للعمل والعطاء، الأمر الذي يحقق قدرة أعلى في زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية.

2- أهداف إدارة الموارد البشرية

إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات هو تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة، وتطوير الأفراد تطويراً يلبي رغباتها واحتياجاتها، وبالتالي تتمكن المنظمة من تقديم إنتاجها السلعي أو الخدمي بكفاءة عالية، ومن أجل تحقيق ذلك يصبح لزاماً على هذه الإدارة الاهتمام بدراسة كيفية الحصول على الموارد البشرية، وتنمية مهاراتهم وتوظيفهم وتقييمهم وصيانتهم والاحتفاظ بهم، ولا يمكن لها تحقيق ذلك إلا إذا عملت على تحقيق مجموعة من الأهداف بعضها يرتبط بالمجتمع وبعضها يرتبط بالمنظمة، كما أن بعضها الآخر يرتبط بالعاملين.

• الأهداف على مستوى المجتمع.

المحافظة على التوازن بين الفرص المتاحة للعمل والطاقات البشرية التي بإمكانها التقدم للحصول على هذه الفرص.
مساعدة أفراد المجتمع في إيجاد أفضل الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية، مما يجعلهم سعداء، بالنسبة لكل منهم وبالشكل الذي يجعلهم سعداء ومتحمسين للعمل.
تمكين أفراد المجتمع من استثمار طاقاتهم بالشكل الجيد والحصول على مقابل عادل لهذا الاستثمار.

توفير الحماية للعاملين، والمحافظة على قوة العمل وتجنب لاستخدام غير السليم للأفراد.

توفير المناخ التنظيمي الذي يمكن أفراد المجتمع من التعبير بحرية عن أفكارهم بأسلوب يحقق التطور الاجتماعي والثقافي لأفراد المجتمع.

• الأهداف على مستوى العاملين.

إتاحة فرص التقدم للعاملين عندما يصبحون مؤهلين لذلك، وتوفير شروط أو ظروف عمل منشطة لهممهم لتمكينهم من العمل الفعال الذي يزيد من دخولهم.
توفير سياسات موضوعية تمنع الإسراف والتبذير في الطاقات البشرية، وتتحاشي الاستخدام غير الإنساني الذي يعرض الأفراد للمخاطر غير الضرورية.

• الأهداف على مستوى المنظمة

يتفق أغلب الباحثين على أن أهداف إدارة الموارد البشرية هي أهداف المنظمة أيضا. ونحن لا نختلف مع هذا الموقف أيضا، فلكي تتمكن من تحقيق أهدافها الإنتاجية والاقتصادية يجب أن تحقق الأهداف التالية أيضا بشأن مواردها البشرية وهي:

- ✓ الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف.
- ✓ الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها.
- ✓ المحافظة على استمرارية رغبة الأفراد في العمل في المنظمة.
- ✓ وجود برامج الأمن والسلامة في المحافظة والإبقاء على العنصر البشري.
- ✓ العدالة في معاملتهم وفي منح المكافآت لهم وتوقيع العقوبات عليهم.

3- وظائف إدارة الموارد البشرية:

يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في وظائف أساسية تتمثل في : تخطيط الموارد البشرية، توظيف، واختيار وتعيين الموارد البشرية، وتقييم أداء الموارد البشرية وتدريب وتطوير الموارد البشرية، إلى جانب التنظيم وفيما يلي عرضا لهذه الوظائف:

3-1- تخطيط الموارد البشرية:

تعتبر فكرة التخطيط للموارد البشرية فكرة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها حيث أنها تساعد في تحديد احتياجات ومستلزمات المنظمة لبناء صورة مستقبلية لما تريد أن تحققه. "عرف تخطيط الموارد البشرية على أنه العملية المنظمة والمستمرة التي يتم بموجبها حصر وتقدير الموارد البشرية للمجتمع ثم تصنيف هذه الموارد واستغلالها وتوزيعها بين القطاعات والنشاطات الاقتصادية المختلفة مركزيا وذلك وفقا للخطط الاقتصادية والاجتماعية في أقصر فترة زمنية ممكنة وبأقل كلفة اقتصادية واجتماعية."¹

يعرفه سنان المسوي " هو وسيلة لضمان حصول المنظمة على الأفراد اللازمين لتسيير العمليات الإنتاجية والتسويقية والإدارية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلية من كفاءات محددة وبأعداد معينة"².

¹ ديري، زاهد محمد، مرجع سبق ذكره، ص76.

² المسوي، سنان، مرجع سبق ذكره، ص85.

ويعرفه نوري منير " بأنه عملية التنبؤ بعدد ونوعية العاملين اللازمة للعمل ومدى إمكانية تلبية هذه الحاجة في المكان والوقت المناسبين لتأمين تنفيذ المهام الموكلة للجهاز بكفاءة وفعالية".¹

3-2- التوظيف: لاستقطاب، (الاختيار، التعيين)

إجراءات توظيف العمال من المهام الرئيسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية الحديثة. إذ ينطوي على البحث عن المصادر المختلفة لنوع الأفراد المطلوبين لاختيار الصالح منهم وتوجيهه. وتتم عملية التوظيف بثلاثة محطات هي الاستقطاب والاختيار والتعيين.

✓ الاستقطاب

هو "العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة أو المتوقعة، بمعنى آخر . " وبمعنى آخر " هو " عملية اكتشاف مرشحين محتملين من الموارد البشرية لشغل الوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة في المؤسسة، أي أنها عملية تقوم على مبدأ الوصل بين من يطلبون و يبحثون عن الوظائف ومن يعرضونها، بين مجموعات الموارد البشرية المتواجدة في أسواق العمل طالبي الوظائف و المؤسسات العارضة لشواغرها".²

✓ الاختيار والتعيين

"الاختيار": هو العملية التي قيم بمقتضاها مفاضلة الأفراد المتقدمين أو المترشحين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحياتهم للأداء هذه الوظيفة بمعنى آخر ينطوي المفهوم على تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة من ناحية ومؤهلات وخصائص الفرد المتقدم للوظيفة من ناحية ثانية.

التعيين: هو العمل الذي يتم بموجبه انتقاء أفضل وأنسب المترشحين للوظيفة و ذلك على أساس موضوعي وعادي، وفي ضوء شروط ومواصفات معينة مطلوب توفرها في المترشحين، ومن أجل تحقيق غاية أساسية هي تمكين الفرد من أداء مهام وظيفته بكفاءة

¹ نوري، منير، تسيير الموارد البشرية، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص119.

² بربر كامل، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص112.

وتحقيق أهداف المنظمة من جانب وأهدافه من جانب آخر، من خلال ارتفاع إنتاجية الأفراد بوجه عام".¹

✓ تقييم الأداء Performance Evaluation

يعتبر تقييم الأداء جوهر عملية الرقابة. ولقد تعددت التعاريف التي ساقها الباحثون لهذا المفهوم فعلى حين يرى البعض أن تقييم الأداء هو آخر حلقات العملية الإدارية، يرى آخرون أن عملية تقييم الأداء هي جزء من الرقابة، وعلى حين يرى أحد الباحثين أن عملية التقييم ترتبط بنهاية السنة المالية، يرى الآخر أنها عملية مستمرة ومصاحبة لتدفق الأنشطة.

"لغويا يشير مصطلح التقييم إلى إثبات قيمة شيء ما. وتقيم الأداء هي عملية تهدف إلى تحديد إيجابيات وسلبيات أو مناطق القوة والضعف في الأداء الحالي / الفعلي للعاملين بشكل فردي أو جماعي في المنظمة".²

"هو قياس أداء أنشطة الموظف / العامل بالاستناد على النتائج التي حققها في نهاية الفترة المحاسبية التي عادة ما تكون سنة تقويمية واحدة . بالإضافة إلى معرفة الأسباب التي أدت إلى النتائج أعلاه واقتراح الحلول اللازمة للتغلب على النتائج السلبية، بهدف الوصول إلى أداء جيد في المستقبل".³

ويقصد به " تلك العمليات التي تعني بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازهم وسلوكهم في العمل الحالي للتعرف على مدى تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً".⁴

"يسهم تقييم الأداء في تزويد مسؤولي إدارات الموارد البشرية بمؤشرات تنبؤ لعمليات الاختيار والتعيين في المنظمة".⁵

¹ زرنيز أمال، استقطاب واختيار الموارد البشرية، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثالثة تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة الشلف : قسم العلوم السياسية، 2013، ص53.

² أبو النصر مدحت محمد، الأداء الإداري المتميز، ط2، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014، ص126.

³ مرجع نفسه، ص.124-125.

⁴ العزاوي نجم عبد الله، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص232.

⁵ درة عبد الباري إبراهيم ، الصباغ زهير نعيم، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل، عمان، 2007، ص260.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية

العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية¹

أولاً -العوامل البيئية: عادة ما يدور التساؤل حول مدى قوة تأثير العوامل البيئية الموجودة في مجتمع معين على إدارات الموارد البشرية بمختلف المنظمات العاملة فيه، ويشمل ذلك الجوانب المختلفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

وينبغي التأكيد أن العوامل البيئية لكل مجتمع تلعب دورا كبيرا ومؤثرا في كافة النواحي المختلفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بكافة المنظمات، وعادة ما تتشكل أهداف واهتمامات وممارسات إدارة الموارد البشرية حسب طبيعة العوامل المحيطة. ويمكن تصنيف العوامل البيئية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية مجموعتين رئيسيتين.

العوامل الداخلية: وهذه العوامل تتبع من بيئة العمل الداخلية للمنظمات مثل ذلك السياسات الإدارية العامة للمنظمة، نظرة الإدارة العليا إلى العاملين بالمنظمة والى إدارة الموارد البشرية، حجم المنظمة وإمكانيتها المادية وتنعكس هذه البيئة التنظيمية للمنظمة على سياسات إدارة الموارد البشرية وأيضا الوضع التنظيمي للجهاز القائم بوظيفة إدارة الموارد البشرية.

العوامل الخارجية: ويقصد بهذه العوامل المحيطة بالمنظمة والتي تشمل الإطار الذي تتحرك فيه المنظمة ومن ثم إدارة الموارد البشرية بها، ذلك لان المنظمة لا تعمل بمفردها في المجتمع الموجودة فيه، ولا تتخذ قراراتها بمعزل عن البيئة التي تعيش فيها. حيث على المنظمة أن تتكيف مع هذه العوامل الداخلية والخارجية ويقع على عاتقها تحقيق التوازن بينها بما يحقق مصلحة كافة الأطراف، وبمعنى آخر ينبغي أن توفق بين ما يسمى بالنظام المقفل للمنظمة والنظام المفتوح.

مما سبق وباعتبار أن المنظمات تتفاعل مع البيئة المحيطة بكل مدخالها، فالمنظمة لا تعمل بمعزل عن البيئة الموجودة بها، فهي تؤثر وتتأثر بما يحدث من تغيرات خارجية، والتي تفرض بدورها بعض التغيرات الداخلية ومن أهم العوامل البيئية التي تؤثر في إدارة الموارد البشرية ما يلي:

¹ صلاح الدين عبد الباقي، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2007، ص 47-48.

❖ **العوامل الاجتماعية:**¹ ويقصد بها مجموعة العوامل المتعلقة بالقيم والعادات والتقاليد، وتأثيراتها على السلوك العام للبشر، وهناك الكثير من الجوانب التي تؤثر على المنظمة والأفراد ومنها:

- النظرة للعمل.
- الزيادة السكانية.
- المسؤولية الاجتماعية.
- النظرة إلى تحقيق المكاسب والانجاز.
- التصنيف الاجتماعي في المجتمع وقدرة الفرد على الانتقال من مستوى الأخر.
- النظرة إلى تحميل المخاطر والإقدام عليها.
- النظرة إلى التغيير الاجتماعي والثقافي.

❖ **العوامل السياسية والقانونية:** إن النظام السياسي وما يفرضه من قيود والتزامات وقوانين يمثل عاملاً هاماً ومؤثراً على إدارة الموارد البشرية ومن بين هذه العوامل:

- مدى نوعية وكفاءة الأنظمة والتشريعات في مجالات الأعمال والعمل والقوانين العامة ذات الارتباط بقطاع الأعمال.
- السياسة الدافعية وتأثيرها على الصناعة في تعاملها مع المنظمات أو الدول الأجنبية، تطوير الصناعة وسياسات الشراء والأفراد.
- السياسة الخارجية وتأثيراتها على منظمات الأعمال في إطار القيود التجارية الحصص، الجمارك، والتبادل التجاري.
- الاستقرار السياسي.
- مرونة الأنظمة والتشريعات.

❖ **العوامل التعليمية:** تعتبر العوامل التعليمية من أهم المؤثرات الخارجية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، فالنظام التعليمي هو الذي يمد المنظمات باحتياجاتها من الموارد البشرية، من حيث الأعداد المطلوبة والتخصصات.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 51-52.

- ❖ **العوامل الاقتصادية:**¹ تلعب الظروف الاقتصادية دوراً هاماً التأثير على إدارة الموارد البشرية مما يتطلب ضرورة القيام بدراسة الظروف والأوضاع الاقتصادية والعمل على تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومن هذه العوامل:
 - البنية الاقتصادية للدولة (النظام الاقتصادي)
 - النظام المالي والنقدي ودور البنك المركزي ودور الدولة في التسعير، احتياطي البنوك وفوائد القروض.
 - الاستقرار الاقتصادي وقدرة الاقتصاد على مواجهة تغيرات التضخم، الانكماش واستقرار الأسعار ومعدات النمو الاقتصادي.
 - القوى الشرائية في السوق المحلي وفرص التصدير للخارج.
 - مدى توفير المرافق العامة مثل: الكهرباء، المياه، النقل، الاتصالات، المخازن والمستودعات والإسكان
- ولتوضيح مدى تأثير التفاعل بين العوامل البيئية وبين إدارة الموارد البشرية فيما يلي بعض العناصر الحرجة ونواحي اتخاذ القرارات في إدارة الموارد البشرية التي يمكن أن تؤثر بهذه العوامل البيئية.
 - الطرق المستخدمة في توظيف الموارد البشرية
 - معايير اختيار وترقية الموارد البشرية.
 - الأساليب المستخدمة في تقييم العاملين ومستويات الأجور.
 - طبيعة واستخدام عملية توصيف الوظائف.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 53-54.

المبحث الثاني: المداخل النظرية لدراسة الموارد البشرية

نشأت البدايات الحقيقية لدراسة نظرية المنظمة وصياغة متغيراتها البنائية والسلوكية في القرن الماضي، ويرى العديد من المهتمين بنظرية المنظمة، أن هناك محورين أساسيين يمكن استخدامهما في دراسة التطورات الحاصلة في هذا الحقل لكل منهما مؤيديه ومعارضيه، فقبل سنة 1960 كانت الفلسفة المسيطرة في مجال نظرية المنظمة هي فلسفة النظام المغلق (system Closed)، ثم تغيرت بعد ذلك إلى فلسفة النظام المفتوح (Open system)، إذ أصبح التأكيد على أهمية تحليل متغيرات البيئة الخارجية إلى جانب تعزيز الرؤية بأهمية تحليل المتغيرات الخاصة بالبيئة الداخلية.

إن مضمون الموارد البشرية كمفهوم حديث الاستعمال والتداول يختلف عن مضمون إدارة الأفراد، وذلك لاختلاف الفلسفة والأسس التي ينهض عليها كلا المفهومين، فقد مرت التنظيمات بعدة مراحل، كانت لها مفاهيم مختلفة وكل مفهوم هو نتيجة منظور معين ساهم في توضيح بعض الجوانب الفنية والخصائص التي يتميز بها التنظيم، وقد تبلورت التطورات التي لحقت بالفكر الإداري في ثلاث مداخل رئيسية هي:

1- المدخل الميكانيكي.

2- مدخل العلاقات الإنسانية.

3- مدخل الموارد البشرية.

المطلب الأول: المدخل الميكانيكي (الكلاسيكي):

ويقصد به النظريات القديمة التي تفسر السلوك الإنساني، وباختلاف نماذجها فإنها افترضت أن الأفراد كسالى وغير قادرين على تنظيم وتخطيط العمل وغير عقلانيين وأنهم انفعاليين، ولذلك فإنهم غير قادرين على أداء أعمالهم بصورة سليمة وفعالة، ومن هنا بدأت افتراضات هذه النماذج الكلاسيكية تؤمن بضرورة فرض نموذج رشيد وعقلاني وقوي على العاملين، وذلك للسيطرة والتحكم في السلوك داخل المنظمات.

امتد هذا النموذج خلال الفترة من أواخر القرن الثامن عشر إلى بداية عام 1950، حيث كان التحدي الأساسي الذي واجه الإدارة هو اكتشاف الأسلوب الأمثل لمعالجة عناصر الإنتاج المادية والبشرية في ظل المتغيرات التي أحدثتها النتائج الأولى للثورة الصناعية، وقد تمثل هذا التحدي في شقين:

- كيفية زيادة الكفاءة الإنتاجية (المخرجات / المدخلات) وجعل العمل أكثر يسرا في الأداء.

- كيفية تحفيز العاملين للاستفادة القصوى من جهودهم في تشغيل الآلات¹.
ومن أهم النماذج أو النظريات الرئيسية التي ظهرت خلال تلك الفترة والتي كونت الفكر الإداري الكلاسيكي نجد:

1- نظرية الإدارة العلمية.

2- نظرية المبادئ الإدارية.

3- النظرية البيروقراطية.

1-نظرية الإدارة العلمية:

نشأت حركة الإدارة العلمية وتطورت في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة بين 1900-1920 ، وذلك تلبية للحاجة الشديدة إليها فقد شهدت هذه الحقبة تطورا اقتصاديا أساسيا شمل التوسع في طرق ووسائل المواصلات الحديثة وزيادة وتركيز عدد السكان في المدن والتوسع في التصنيع واستخدام الآلات الباهظة التكاليف، واتسعت الأسواق الداخلية وازدادت أسواق التصدير.

ومن العوامل الأساسية التي ساعدت على النهضة الصناعية في ذلك الوقت ظهور الاختراعات العلمية الحديثة وتطور التكنولوجيا من ناحية، وظهور فئة من المنظمين الذين تخصصوا في عمليات الإدارة والتنظيم².

وكان فريدريك تايلور Fredric.w.Taylor (1856-1915) الرائد الأول للإدارة العلمية أو أب الإدارة العلمية، نشر في عام 1911 كتابه الشهير "مبادئ الإدارة العلمية" ذلك رأيه فيه أن الهدف الأساسي للإدارة هو ضمان تحقيق أعلى الأرباح لها وللعاملين.

وكان يرى أن أغلب العاملين يؤدون أعمالهم بدون مواصفات واضحة ومحددة، الأمر الذي جعلهم يفقدون كفاءتهم في العمل، وينجزون الأعمال بقابليات أقل من قابلياتهم

¹ فانتن أبو بكر، نظم الإدارة المفتوحة ثورة الأعمال القادمة للقرن الحادي وعشرين، ط1، دار ايتراك للطباعة والنشر وتوزيع، القاهرة، 2001، ص21.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص ص53-54.

وطاقتهم الحقيقية، كما آمن أن بالإمكان معالجة هذه المشكلة تنظيمياً إذا استطعنا تدريب العاملين وتقديم المساعدة لهم لكي ينجزوا أعمالهم بالأسلوب الصحيح¹.

ولقد استخدم تايلور دراسة الوقت لقياس الحركات والمهام المطلوبة في أي عمل من أجل تجديد أقل وقت لأكثر الحركات ملائمة للعمل والعامل.

كما استخدم تايلور " دراسة الحركة " من أجل اختيار أقل الحركات جهداً وأكثرها إنتاجية لكي يستخدمها العامل في أداء العمل، أي أنه يسعى للوصول إلى أحسن طريقة في أداء العمل، كل ذلك من أجل أن تحقق المنظمة أهدافها بفاعلية أفضل.

ويرى تايلور أن بالإمكان الاستفادة من المفاهيم الهندسية والموضوعية والعقلانية في حل المشاكل الإدارية، وقد رغب في تخفيض استخدام أساليب الإدارة غير العلمية في صناعة القرارات الإدارية مناصراً في ذلك ما يعرف بـ " الإدارة بالنظام والمعايير ".

لقد تمت دراسة تايلور في ورشة بها 75 عاملاً، يقوم كل منهم بنقل 12.5 طناً من الحديد خلال فترة العمل، إلا أنه لاحظ أنهم يسرفون من حركاتهم التي يؤديها بحركات زائدة عن اللزوم، مما يؤدي إلى ضياع الجهد والوقت والإنتاج.

لقد اختار تايلور لتنفيذ خطته مهاجراً طموحاً اسمه " سميث " واقترح عليه العمل بالقطعة بدل الأجر اليومي، كما طلب منه أن ينفذ الأوامر بحذافيرها، فكان أن نقل هذا العامل (47.5) طناً من الحديد خلال فترة العمل، كما أدت النتيجة إلى انخفاض عدد العمال من 500 إلى 140 عاملاً، وحققت الشركة ربحاً مقداره 75000 دولاراً في السنة².

مبادئ الإدارة العلمية:

لقد تطورت حركة الإدارة العلمية على يد تلاميذ تايلور من بعده، وقد تبلورت مبادئها كالتالي:

- * العمل.
- * التخصص وتقسيم العمل.
- * الرشد في العمال والإدارة.

¹ مؤيد سعيد السالم، تنظيم المنظمات دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال مئة عام، ط1، عام الكتب الحديث، الاردن، 2002، ص 55.

² غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للطباعة والنشر، الجزائر، دس، ص 16.

* هيكل التنظيم والتسلسل الرئاسي.

* استخدام الحوافز الاقتصادية لتشجيع الأفراد على العمل¹.

وغير خاف أن الإدارة العلمية واجهت مجموعة من الانتقادات، من بينها أنها توصف بنظرية الآلة وذلك لإغفالها الجوانب الإنسانية للفرد أو العامل الإنساني داخل التنظيم باعتباره آلة من منظور اقتصادي يقوم على استغلال طاقات الفرد الفيزيائية في العمل، متناسية عواطفه والفروق الفردية الموجودة بين الناس، لذلك اهتم تايلور وأتباعه من المهندسين الصناعيين بدراسة الوقت والحركة ووضع أفضل فن ون الحركة الفيزيائية للآلة ذاتها وليس للفرد الإنسان.

2- نظرية المبادئ الإدارية:

وتتمثل هذه النظرية في أعمال كل من هنري فايول H. Fayol وجيليك Gulick، وبيرويك Urwick، وغيرهم من الذين ركزوا في تحليلاتهم على الأسس العلمية الإدارية داخل التنظيمات وطبيعة مبدأ تقسيم العمل كخاصية هامة داخل مجال العمل التنظيمي، ولكن لهذه النظرية كانت جذورها العميقة والمبكرة في كتاب (آدم سميث A. Smith) "ثروة الأمم" وتركيزه بالذات على أهمية تقسيم العمل بشكل خاص.

تركز هذه النظرية على أهمية مبدأ تقسيم العمل، هذا بالإضافة إلى أهمية الإشراف والتحكم والسلطة داخل التنظيمات الحديثة².

لقد وضع فايول 14 مبدأ يمكن من خلالها الاضطلاع بأنشطة الإدارة وهي³:

1- تقسيم العمل.

2- السلطة والمسؤولية: السلطة هي الحق في إصدار الأوامر وتلقي الطاعة من الآخرين، أما المسؤولية فهي مقدار المساءلة الناجمة عن التمتع بحق إصدار الأوامر.

3- النظام: الالتزام بالأنظمة التنظيمية وعدم الإخلال بالأوامر.

4- وحدة الأمر، يعني أن يتلقى الفرد الأوامر من رئيس واحد.

¹ علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة، مرجع سبق ذكره، ص36.

² عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص307.

³ محمود سلطان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2001، ص ص41-

- 5- وحدة التوجيه: صياغة النشاطات ذات الهدف الواحد في خطة واحدة وتشكل وحدة تنظيمية يديرها مسؤول واحد.
- 6- خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
- 7- مبدأ المكافأة والتعويض.
- 8- المركزية: تعني تركيز السلطة بيد الرؤساء.
- 9- تدرج السلطة: تسلسل السلطة من أعلى إلى أسفل الهرم التنظيمية
- 10- الترتيب: وضع كل شيء في مكانه الصحيح والمناسب سواء كان ماديا أو بشريا.
- 11- المساواة في المعاملة: لضمان الولاء التنظيمي للعاملين.
- 12- الاستقرار الوظيفي: المحافظة على الأفراد الأكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب العمالة.
- 13- المبادرة: تشجيع العمال على الابتكار والتفكير الخلاق.
- 14- روح الفريق والتعاون.

ومن الواضح أن نظرية المبادئ الإدارية متشابهة إلى حد كبير مع نظرية الإدارة العلمية في تركيزها على عدة خصائص داخل بناء التنظيمات مثل: التخصص، تقسيم العمل، الإنجاز والفاعلية، الضبط والإشراف.

3-نظرية البيروقراطية

يعرف " المعجم العربي الأساسي" لاروس " البيروقراطية بأنها :الحكم بواسطة كبار الموظفين.

كما يرى أحمد زكي بدوي أنها " عبارة عن تنظيم يقوم على السلطة الرسمية وعلى تقسيم العمل الإداري-وظيفيا -بين مستويات مختلفة وعلى الأوامر الرسمية التي تصدر من رئاسات إلى مرؤوسين، ويعتبر التنظيم البيروقراطي ترشيد للعمل الإداري، وقد يدل المصطلح على الأداة الحكومية أو التنظيم الحكومي، كما يستخدم للتعبير عن سيطرة الموظفين دون مبالاة بمصالح الجماهير ودون مسؤولية أمامهم¹ "

وقد عالج العالم الألماني ماكس فيبر Max Weber (1864-1920) النظرية البيروقراطية كنظام عقلائي يتناسب مع المجتمع الصناعي في العالم الغربي، وقدم فيبر آراؤه

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء، مصر، 2001، ص317.

في البيروقراطية في سياق نظريته الخاصة بهيكل السلطة والتي قادتته إلى تحليل المنظمات وفقا لعلاقات السلطة الموجودة فيها، وكانت دراساته في هذا المجال تتبع من نقطة أساسية تتركز بالتساؤل التالي:

لماذا يطيع الأفراد الأوامر ولماذا يتصرفوا وفقا لما يقال لهم؟

كما قدم في دراساته توضيحات على جانب كبير من الأهمية لاسيما في مجالات القوة والشرعية والسلطة " فالقوة " تعني القدرة أو القابلية في إرغام الآخرين بغض النظر عن مقاومتهم الشخصية.

أما " الشرعية " فتعني تقبل الأفراد للقوة لأنها متفقة وقيمهم الخاصة.

كما استخدم مصطلح " السلطة " بمعنى الدمج بين الجانبين- القوة والشرعية -أي إطاعة الأوامر و تقبلها طواعية من قبل المرؤوسين.

لقد ميز فيبر بين ثلاث نماذج للسلطة يستند كل منها إلى نمط خاص من الشرعية (أي مقبولة اجتماعيا) ويرتبط بنمط معين من الأجهزة الإدارية، وهذه النماذج هي: السلطة الكاريزمية، السلطة التقليدية (الوراثية)، والسلطة القانونية الرشيدة.

خصائص النموذج المثالي للبيروقراطية:

حدد فيبر خصائص النظرية البيروقراطية بالعناصر الآتية:

- 1- تقسيم العمل والتخصص.
- 2- وضوح خطوط السلطة عن طريق التسلسل الرئاسي.
- 3- إتباع نظام الجدارة في تعيين وترقية العاملين، واعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب.
- 4- وجود قواعد وتعليمات محددة لسير العمل.
- 5- الاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات.
- 6- اللارسمية في علاقات العمل داخليا وخارجيا.
- 7- الاهتمام بدفع أجور وتعويضات عادلة للعاملين¹.

ومن المآخذ على نموذج فيبر انه يشير فقط إلى البناء الرسمي للتنظيم الإداري متجاهلا العلاقات غير الرسمية والتي يمكن أن تدعم السلطة الرسمية للقائد إذا ما أحسن

¹ محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط 1، دار وائل، الأردن، 2000، ص ص 65-66.

استخدامها. كما يؤخذ عليه الأثر السلبي لمبدأ التسلسل الإداري على الموظف في خوفه من الأوامر مما لا يشجعه على المبادرة. كما أن الأجر الثابت قد يؤدي إلى عدم تقدير الإنتاج الفردي للموظف ويجعل روح المشاركة في العمل مفقودة بين الموظفين. وقد لخص بعضهم هذه المآخذ أو السلبيات¹:

الآلية: نتيجة لإهمال الطبيعة النفسية للإنسان، ومعاملته كآلة.

التناقض: فمبدأ التدرج الهرمي يتعارض مع مبدأ الخبرة والتدريب كأساس لاختيار الموظفين.

الانغلاق: فنجاح التنظيم لا يتوقف على الخصائص الداخلية فحسب، بل يرتبط بالبيئة

الخارجية، وهذا ما لم يأخذ به فيبر لأن البيروقراطية تعالج التنظيم كنظام مغلق.

الجمود: نتيجة منطقية لتحديد القاطع للاختصاصات والمسؤوليات، بحيث يمكن التنبؤ

بالسلوك ومحاسبة الأفراد، إن جمود السلوك الوظيفي قد يحقق أهداف البيروقراطية لكنه في

الوقت نفسه يؤدي إلى مزيد من المتاعب لجمهور المتعاملين في المنظمة.

وخلاصة لما سبق فإن الفكر الإداري الكلاسيكي كان له فضل التأسيس العلمي للإدارة

كحقل تخصص، ولكنه اتسم بالطابع المادي وأغفل العنصر البشري كعامل محرك للإدارة،

كذلك نجد أن النظريات السابقة تشترك في أنها ركزت على العوامل الداخلية للمنظمات

وأهملت العوامل والمتغيرات في البيئة الخارجية وتأثيرها على المنظمة.

وبالتالي فإن هذه النظريات تشترك في مجموعة من النقاط وتمثل أهم الملامح

التنظيمية والإدارية للمدخل الميكانيكي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم : (02) الجوانب الإدارية والتنظيمية للمدخل الكلاسيكي

العناصر الإدارية	سمات الفكر الكلاسيكي
البيئة الخارجية	مستقرة.
التنظيم	بناء بيروقراطي مغلق قائم على التخصص.
مصدر السلطة	الحق في القيادة قوة فرض الطاعة.
موقع صنع القرار	مركزي في قمة التنظيم.
اتجاه الاتصال	رأسي من أعلى إلى أسفل.
المعلومات	تقارير مركزة عن نتائج الأعمال موجهة إلى القيادة العليا.

¹ عبد العزيز صالح بن حبتور، الإدارة العامة المقارنة، ط1، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2000، ص103.

أسلوب الإشراف	محكم، مباشر، مركز على تحقيق مستويات الإنتاج المستهدف.
افتراضات نظم إدارة الأفراد	الأفراد متشابهون، منعزلون، ليس لديهم دوافع العمل، منفذون للتعليمات.
سياسات التدريب	تركز على تنمية الجانب المادي للإنسان (القوة الجسمية/ المهارات اليدوية).
الحوافز	مادية (أجور، مزايا عينية، المقومات المادية لمكان العمل).

المصدر: فاتن أبو بكر، نظم الإدارة المفتوحة ثورة الاعمال القادمة للقرن الحادي وعشرين مرجع سبق ذكره، ص26.

لقد أدى القصور في مفاهيم ومبادئ الإدارة الكلاسيكية إلى الاتجاه بالمطالبة بمدخل جديد يهتم بدراسة الإنسان ودوافعه حتى يمكن التوصل إلى الطرق الملائمة لإدارته وحفزه على العمل بأعلى كفاءة ممكنة وقد تمثل هذا الاتجاه في المنهج الإنساني، فرغم المساهمات التي قدمها الكلاسيكيون في دراسة التنظيم إلا أنهم أغفلوا الجانب البشري والإنساني ونسوا أن العامل يريد أن يتحمل مسؤولية عمله وأن يكون له دور في منظمته وهو ما تداركته المدرسة الإنسانية في التنظيم.

المطلب الثاني: مدخل العلاقات الإنسانية:

لم تتمكن النظريات الكلاسيكية من فهم خصائص التنظيمات وذلك لإهمالها لعنصر أساسي وفعال وهو الجانب البشري وماله من أثر على فعالية التنظيمات، ففي أوائل القرن العشرين بدأ التأكيد على العامل الإنساني في منظمات الأعمال يترك أثره على تفكير الإدارة، وعلى خلاف منطري الفكر الكلاسيكي الذين كانوا مدراء ممارسين، فإن منطري العلاقات الإنسانية كانوا من الأكاديميين وعلماء الاجتماع والنفس والسلوك، فظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل للنظريات الكلاسيكية وإهمالها لدور العامل الإنساني، فركزت بصورة أكثر اهتماما على الجوانب النفسية والاجتماعية للفرد في المنظمة باعتبار أن العوامل الإنسانية والشخصية وغير الرسمية تمارس تأثيرا حاسما على الكيفية التي يتم بها الأداء وما يتمخض عنه من نتائج.

لقد أدت العديد من العوامل في فترة الثلاثينات 1930 إلى تبني حركة العلاقات

الإنسانية منها:

ظهرت تشريعات نظم المساومة الجماعية بين النقابات والإدارة في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935، حيث بدأت الإدارة تبحث عن طرق جديدة للتعامل مع الأفراد. طالب الباحثون السلوكيين الذين أجروا أبحاث في مجال العمل بالاهتمام بالعامل الإنساني، أو الجانب الإنساني، فالمديرون الذين فشلوا في كف أيدي النقابات في التدخل في شؤون مصانعهم سعوا إلى تقوية العلاقات الإنسانية، وتحسين شروط العمل كسياسة بديلة للتصالح مع النقابات¹.

ويمكن تعريف العلاقات الإنسانية في مجال العمل بأنها " مجال من مجالات الإدارة يعنى بإدماج الأفراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم إلى العمل معا بأكبر إنتاجية مع تحقيق التعاون بينهم وإشباع حاجاتهم الاقتصادية النفسية والاجتماعية². ويتضح من هذا التعريف أن للعلاقات الإنسانية أهدافا ثلاثة هي:

- * تحقيق التعاون بين العاملين.

* الإنتاج.

* إشباع حاجات الأفراد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

تعتبر الدراسة التي تمت بإشراف إلتون مايو Elton Mayo أستاذ علم النفس في جامعة هارفارد بين عام 1926 و1932 المعروفة بدراسة هوثورن التي تمت في شيكاغو Company's Hawthorne works in Chicago، Western Electric بداية الحركة الإنسانية في الإدارة خلال القرن العشرين، وقد بينت هذه الدراسة أن هناك ترابطا بين السلوك والعواطف وأن للجماعة أثر على سلوكيات الفرد وأن المعايير الجماعية أثر كبير في وضع أسس مخرجات المستخدم الفرد وأن أثر متغير (النقود) يعتبر ثانويا بالنسبة لمحزونات الفرد إذا ما تمت مقارنته بأثر معايير الجماعة وعواطفها وإحساسها بالأمن³.

استقدم مايو لإجراء دراسته حول أثر تحسين الإضاءة في المصنع على أداء العاملين ومعنوياتهم، وقد قسم مايو مجموعة الدراسة إلى فريقين: فريق التجربة وفريق المراقبة فوجد

¹ راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار العلمية، مصر، 2003، ص 17.

² بلقاسم سلاطينية، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2003، ص ص 40-41.

³ هاني عبد الرحمان صالح الطويل، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، ط 3، دار وائل للنشر الأردن، 2001، ص 41.

زيادة في الإنتاجية وارتفاع المعنويات لدى الفريقين، الفريق الذي زادت عنده الإضاءة والفريق الذي بقيت عنده الإضاءة ثابتة، ثم خفض الإضاءة قليلا فلم تتأثر الإنتاجية أو المعنويات لدى الفريقين، وبعد تكرار العملية خلص مايو إلى ما يلي:

أ- أن التحفيز لا يقتصر على النواحي المادية فقط بل يتعداها إلى النواحي المعنوية.

ب- إن التحفيز الفردي لا يكفي ولا يجزي إلا إذا من خلال مجموعة العمل التي يشعر العامل من خلالها بالطمأنينة والانتماء والالتزام.

ج- أن بيئة العمل ليست فقط بيئة إنتاج فحسب بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويبني فيها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الرسمية ولا تقل أهمية عنها في التأثير على سلوكه داخل المنظمة.

د - إن إشعار العامل بأهميته والمجموعة التي ينتمي إليها أمر ضروري لرفع الروح المعنوية للعاملين التي تؤثر إيجابا في زيادة الإنتاجية.

هـ - إن ردود فعل العاملين على الإدارة العليا وما يصادفهم من صعوبات ومشاكل في العمل لا تأتي بشكل فردي بل من خلال المجموعات التي ينتمون إليها¹.

من هنا برزت أهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة في سلوك العاملين ودور القيادة في التحكم في ذلك السلوك، حيث اعتبر رواد هذه المدرسة أن الجو الاجتماعي في العمل هو الأساس في التأثير على إنتاجية العاملين وتفاعلهم مع الإدارة.

وعموما يمكن القول أن مدخل العلاقات الإنسانية قدم إسهامات عديدة وساهم في تطوير بعض مفاهيم الفكر الإداري والتي كانت سائدة في المنهج الكلاسيكي، يتمثل أهمها فيما يلي وكما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم : (03) إسهامات مدخل العلاقات الإنسانية في تطوير الفكر الإداري

العناصر الإدارية	سمات الفكر الإنساني
التنظيم	هيكل تنظيم رسمي + تنظيم غير رسمي
مصدر السلطة	قبول السلطة من التابعين
موقع صنع القرار	القيادة العليا + مشاركة من العاملين
الإشراف	دور التنسيق والتوجيه

¹ صبحي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، ط1، دار حامد، الأردن، 2002، صص 33-34.

افتراضات إدارة الأفراد	تقتنع بالدور الإيجابي الذي يسهم به الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة.
	الأفراد مختلفون، لديهم رغبة ودافع للعمل، أعضاء في جماعة
الحوافز	المادية + معنوية

المصدر: فاتن أبويكر، نظم الإدارة المفتوحة ثورة الاعمال القادمة للقرن الحادي والعشرين، مرجع سبق ذكره، ص31.

على الرغم من اهتمام دعاة هذه المدرسة بالعوامل الإنسانية والحوافز الجماعية للفرد العامل غير أنها واجهت انتقادات عديدة أهمها:

أن مدرسة العلاقات الإنسانية لم تأت فلسفتها بجديد، فقد ظلت مشاكل الإنتاجية هي المحور الذي تدور فيه نظرية العلاقات الإنسانية، بمعنى أن هدف الاعتراف بالتنظيمات غير الرسمية للعاملين وتحسين القيادة ورفع الروح المعنوية للعمال هي وسائل تستخدمها الإدارة لزيادة الإنتاجية، حيث أن فلسفة الإدارة العلمية كانت تقوم على تدريب العامل وتحفيزه ماديا لكي يزيد من إنتاجيته، فإن فلسفة مدرسة العلاقات الإنسانية كانت تقوم على أن الاعتراف بالجماعات العمالية الصغيرة وتغيير أسلوب الإشراف والقيادة للعمال من أسلوب الشدة والعنف إلى الأسلوب الإنساني الرقيق، هما أساس رفع إنتاجية العامل، فظلت هذه المدرسة تدعو الإداريين إلى تغيير أسلوب تعاملهم مع العمال ليصبح أسلوب الإقناع الظاهري والتلطف معهم بديلا عن أسلوب التسلط لذي كان سائدا.

المطلب الثالث: مدخل الموارد البشرية:

يعتبر مدخل الموارد البشرية حديث نسبيا في إدارة الأفراد، فقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين حيث أكدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية على أن اعتبار الأفراد كمورد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم يمكن أن يحقق فوائد ومزايا كثيرة لكل من المؤسسة والفرد على حد سواء.

ويقوم مدخل الموارد البشرية على ما يلي:

✓ أن الأفراد هم عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميته.

✓ لا بد من توجه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية (العاطفية) والاقتصادية للفرد.

- ✓ لا بد أن تهيأ بيئة للعمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد.
- ✓ برامج وممارسات الموارد البشرية يجب أن توضع وتنفذ مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة وتتحقق هذه المهمة من خلال عملية دائرية والتي يساعد فيها كل من المنظمة والأفراد بعضها البعض على مقابلة أهدافهم.
- حيث أن وجود دافعية عالية لدى الأفراد وقدراتهم التطبيقية يؤدي إلى جودة ومقدار العمل بدرجة كبيرة، وهذا يؤدي إلى إنتاجية وريحية عالية للمؤسسة، مما يؤدي إلى تقدير عالي للأفراد وبدوره يؤدي إلى دافعية عالية، وهكذا تستمر العملية في علاقة دائرية.
- يتمثل المحور الأساسي في فكر هذا المدخل في العمل على خلق القدرة التنافسية واعتبار الموارد البشرية الفعالة هي الركيزة الأساسية لهذه القدرة.
- فالموارد البشرية هم العنصر الأساسي أو المورد الرئيسي للتنظيم وهم بما يتمتعون به من دوافع واتجاهات وميول، بالإضافة إلى تكوينهم الجسماني وقدراتهم الفيزيولوجية إنما يمثلون واحداً من المتغيرات المحددة للسلوك التنظيمي.
- لقد تكاملت مفاهيم حديثة في إدارة الموارد البشرية تتناول قضايا استثمار الموارد البشرية من منظور شامل ومتكامل يعكس كل الإسهامات والإضافات الإيجابية لتيارات فكرية متجددة مستمدة من:
- ✓ العلوم السلوكية.
- ✓ بحوث ومدائل التطوير التنظيمي.
- ✓ نظرية النظم.
- ✓ مدخل إدارة الجودة الشاملة.
- وترتكز الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية على الدعائم التالية:
- ✓ الإنسان طاقة ذهنية في الأساس.
- ✓ الإنسان يعمل برغبة في الإنجاز.
- ✓ الإنسان يحتاج إلى نمط متحرر من القيادة.
- ✓ الإنسان يبذل جهداً يعمل ضمن فريق متجانس.

كما يركز هذا المدخل على إدارة العنصر البشري من حيث أهميته وحاجاته ووحدته وتكامله واندماجه بالمنظمة، ويعتبر مدخلا سلوكيا يركز على مجموعة من سياسات الموارد البشرية التي تتوافق مع استراتيجيات المنظمة.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الفكر التنظيمي وكنتيجة للتطور العلمي والتكنولوجي انتقل في تركيزه من اعتبار الإنسان آلة إلى الاهتمام بالجانب الإنساني واعتباره أساس العملية الإنتاجية في التنظيم والتكامل بين مختلف عناصر العملية الإنتاجية وضرورة التنسيق بينها، فأصبحت المهارة الفنية والنظرية والاجتماعية مطلوبة من العامل بعدما كان التركيز على المهارة اليدوية، فزاد الاهتمام بمشكلات الدوافع والروح المعنوية في المؤسسات العصرية فالمراحل التي مرت بها فلسفة العمل وظروفه ساهمت كلها في تشكيل ذهنية العامل ونظرته للمهام المهنية، كما أن ظروف العمل تطورت لصالح رفاهية العمل وراحة العامل حتى يعود بالفائدة على المؤسسة.

هناك من يميز بين ثلاث مداخل رئيسية لدراسة الموارد البشرية وهي:¹

1- المدخل الإداري

يركز هذا المدخل على دراسة العمليات الإدارية، حيث يبدأ بالتعرض للأهداف التنظيمية وخطط الموارد البشرية وعمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين وتحليل الوظائف وتقييمها هذا إلى جانب دراسة تنظيم الجهاز المعني بإدارة الموارد البشرية وعلاقته بالأجهزة الأخرى في المنظمة، بالإضافة إلى تناول أنشطة تنمية الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم الأداء وتحفيز العاملين وتحسين بيئة العمل.

2- مدخل النظم

تحتل الموارد البشرية مكانتها من خلال النظام الكلي للمنظمة، ومن ثم فإن مجهودات الموارد البشرية يتم تقييمها من خلال مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، وفقا لهذا يتم دراسة الموارد البشرية كنظام فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالأنظمة الفرعية الأخرى مثل نظام الإنتاج والعمليات ونظام التسويق وغيرها من النظم التي تتأثر وتؤثر في النظام البيئي الكلي للمنظمة.

¹ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003، صص 52-53.

3- المدخل الإستراتيجي

يركز هذا المدخل على دراسة وتحليل أنشطة الموارد البشرية وربطها بغايات وأهداف واستراتيجيات المنظمة، وفي ظل هذا المدخل يتم الربط بين جهود تخطيط الموارد البشرية والتوجهات الاستراتيجية للمنظمة، حيث يصبح العنصر البشري أحد الأسلحة لتحقيق الميزة التنافسية وتحسين أوضاع المنظمة السوقية ونتائج أعمالها.

وينظر المعنيون بدراسة الأفراد وفقاً لهذا المدخل إلى أهمية التركيز على إدارة العنصر البشري، من حيث أهميته وحاجاته ووحدته وتكامله واندماجه بالمنظمة، وهو يعتبر مدخلا سلوكيا، فمدير الأفراد عليه أن يأخذ الأسعار والجوانب السلوكية في تنفيذه للوظائف الاستشارية لوظائف الأفراد وإدارة الموارد البشرية، وفقاً لهذا المدخل تركز على مجموعة من سياسات الموارد البشرية المتوافقة من استراتيجيات المنظمة.¹

ويعتبر هذا المدخل الذي استندنا إليه في استعراضنا لجوانب إدارة الموارد البشرية في هذه الدراسة، إذ يعد أحد المداخل القيمة والمتكاملة في ذات الوقت، حيث تزايد الاعتراف الإداري في الآونة الأخيرة بأهمية العنصر البشري باعتباره أحد العناصر الحاكمة في تحقيق النجاح للمنظمة المعاصرة، من خلال مساهمته في تحقيق الميزة التنافسية باستمرار..

¹ سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار وائل، عمان، 1999، ص ص 21-22.

خلاصة الفصل:

إن التغير السريع الذي تعرفه المجتمعات في مختلف المجالات على كل المستويين الكلي والجزئي يؤثر على نشاطها من جهة وعلى كيفية تصميم وإنشاء استراتيجيتها من جهة أخرى، يستدعي ضرورة تغيير النظرة للعنصر البشري كمتغير تابع سابقاً إلى متغير استراتيجي حالياً، فإن أرادت المنظمة استمرارية نشاطها وبقائها، عليها تبين للإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية التي تساعد على خلق الدافعية لدى الأفراد والتي تكون مكملة للاستراتيجية العامة التي تتبعها.

الفصل الثالث: استراتيجيات التعليم

تمهيد

المبحث الأول: التعليم ما قبل الجامعي في الجزائر

المطلب الأول: التعليم الابتدائي

المطلب الثاني: التعليم المتوسط

المطلب الثالث: التعليم الثانوي

المبحث الثاني: التعليم الجامعي في الجزائر

المطلب الأول: تعريف الجامعة

المطلب الثاني: وظائف الجامعة

المطلب الثالث: أهداف الجامعة

المبحث الثالث: الجامعة الجزائرية ودورها التنموي

المطلب الأول: التنمية الاجتماعية

المطلب الثاني: التنمية الاقتصادية

المطلب الثالث: التنمية البشرية

المطلب الرابع: التنمية التكنولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التعليم بمختلف مستوياته الركيزة الأساسية في بناء المجتمع وتطوره، كما يشكل محورا رئيسيا لكافة خطط التنمية، ولذلك عمدت الجزائر إلى إجراء العديد من الإصلاحات لتحسين مستوى مؤسساتها التعليمية، إذ عملت على وضع الخطة الاستراتيجية للتعليم تقوم على إيجاد نظام تربوي-ذي جودة عالية-قادر على تخريج كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في مختلف حقول المعرفة تلبي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية بما يتواءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، كما تضمنت الأهداف العامة لهذه الاستراتيجية ضرورة تحسين نوعية التعليم العالي ومدى مواءمته لمتطلبات المجتمع بوضع معايير وأسس للاعتماد وضبط الجودة تطبق على مؤسسات التعليم كافة وتتطابق والمعايير الدولية، وسنحاول في هذا الفصل تحدث عن مراحل التعليم في الجزائر وأهم الاصطلاحات التي مر بها.

المبحث الأول: التعليم ما قبل الجامعي في الجزائر

المطلب الأول: التعليم الابتدائي:

1-تعريف التعليم الابتدائي:

لقد تعددت تعاريف التعليم الابتدائي على نحو من التكامل والتقارب، وهذا لأنه تعليم إلزامي تعنى به كل دول العالم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه تعليم قاعدي، يقول احمد حلمي الوكيل: ونحن نرى أن المرحلة الابتدائية هي من أهم مراحل التعليمية، من حيث اكتساب التلميذ بعض العادات والاتجاهات المرغوبة، وذلك لان معظم العادات تكتسب ما بين 6 إلى 12 سنة، ولهذا السبب يجب أن تنظر المدرسة الابتدائية إلى هذا الهدف على انه أهم أهداف التي تسعى إلى تحقيقها.¹

أما اليونيسيف فعرفت التعليم الابتدائي هو مرحلة التعليم الأولى بالمدرسة التي تكفل للطفل المتمدرس على طريق التفكير السليم، وتؤمن له حداً أدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج.² كما يعرف ذلك النوع من التعليم الرسمي الذي يتناول التلميذ من سن السادسة إلى سن الثانية عشرة، فيتعهد بالرعاية الروحية والجسمية والفكرية، والانفعالية، والاجتماعية، على نحو يتفق مع طبيعته كطفل، ومع أهداف المجتمع الذي يعيش فيه.³

2-أهمية التعليم الابتدائي

- تعد مرحلة التعليم الابتدائي المرحلة الأولى في سلم التدريس، والتي يلتحق بها التلاميذ لأجل تحصيل بعض المعارف والمهارات التي تفيدهم في حياتهم، فهي المرحلة التي تشكل الأرضية التي ينطلق من خلالها إلى المراحل الدراسية الأخرى. ويرى: أن أهمية المرحلة

¹ - حلمي احمد الوكيل وحسين بشير محمود، الاتجاهات الحديثة وتطوير مناهج المرحلة الأولى، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص71.

² - أنطوان حبيب رحمة، تجارب عربية في التعليم الأساسي وتخطيطه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1992، ص38.

³ - محمد عي احمد الشهري، التربية الوجدانية للطفل وتطبيقاتها التربوية في المرحلة الابتدائية، ماجستير في التربية الإسلامية والمقارنة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1430هـ، ص119.

الابتدائية تتبع من كونها البداية الحقيقية لعملية التنمية الفكرية لمدارك الأطفال، وإكسابهم الوسائل الأولى التي تعينهم على اكتساب المعرفة وتنمية المهارات وتزويدهم الاتجاهات السليمة في مختلف المجالات. إن هذه المرحلة تعتبر أولى الخطوات على طريق التلميذ الطويل الذي بات اليوم لا ينتهي عند حد معين، بل يستمر في حياة الفرد على مداها.

- إن مرحلة التعليم الابتدائي تتلخص في أنها المرحلة التي يتم فيها غرس كافة المبادئ التي تعمل على صقل شخصية التلاميذ في هذه المرحلة، ويكون لها دور في تشكيل سلوكياتهم في حياتهم المستقبلية، حيث أكد فلاته: (إن أهمية التعليم الابتدائي قضية شبه مسلمة قد لا تحتاج إلى تأكيد، ذلك أن التعليم الابتدائي في كل أمة يضطلع بمسئولية جسيمة ألا وهي تربية الغالبية العظمى من الأفراد وإعدادهم للحياة).¹

3- المحاور الأساسية للتعليم الابتدائي :

- ترسيخ التلميذ في قيم وطنه استكمالاً للتربية ما قبل التمدريس والتربية العائلية.

- تحكّم التلميذ في اللغة العربية، وفي لعناصر الأولية لقواعدها التي تمكّن من القراءة والتعبير السليم شفهيًا وكتابة. ويشكّل هذا التحكّم - في وقت نفسه - مجموعة من كفاءات الموادّ والكفاءات العرضية الأساسية في المسار الدراسي للتلميذ، والذي ينبغي أن يصبح سريعاً وسيلة تمكّن من تعلّم موادّ أخرى.

- تحكّمه أيضاً في اللغة الأمازيغية بالدرجة المحدّدة في المنهاج، واكتشاف ثقافتها من خلال المنتجات الفنيّة والأدبية والصناعة التقليدية.

- كما أدرج في هذا المرحلة الابتدائية تعلّم أوّل لغة أجنبية والتي ينبغي أن تتحوّل بدورها أيضاً إلى وسيلة للقراءة وللاطلاع قبل الانتقال إلى التعليم المتوسّط.

¹ - نجاة محمد دغمان، تطوير أداء معلمات التربية الإسلامية بالمدارس العربية التكميلية في مرحلة التعليم الابتدائي ببريطانيا في ضوء الكفايات المهنية، ماجستير في التربية تخصص مناهج وطرق التدريس، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا، 2015، ص ص58-59.

- في الرياضيات، على التلميذ أن يتحكّم في العمليات الحسابية، وفي مفهوم النسبة والتناسب، وفي المساعي الرياضياتية لحلّ المشكلات.
- عند حلّ المشكلات، يكون قادرا على تنفيذ عمليات عقلية، مثل المقارنة، لفرز والتصنيف على أساس خصائص الأشياء. يجب أن يتحكّم في التقنيات الأساسية للحساب الذهني، وتحديد الترتيب القيم الكبرى قبل إجراء العملية.
- كما يجب أيضا أن تُلقّن له المبادئ الأولية للحساب الحسيّ الذي يمكن من تقدير حجم كبر المكان والزمن بالحدس، مع إمكانية فحصه بعد ذلك بالقياس. كما يمكنه أن يستخدم لغات رياضية أخرى: الرموز، التصاميم، التمثيلات البيانية البسيطة ...
- وفي الهندسة يمكنه تحديد نقطة في مجال بياني مثل المخطّط التربيعة، معرفة الأشكال وخصائصها، ويعرف كيف يقيس وينجز خطوطا بسيطة بالمسطرة والمدور؛ يمكنه إنجاز بناءات باستخدام المقياس والتناظر.
- ينبغي أن يمكن اكتساب الثقافة العلمية والتكنولوجية التلميذ من تنمية الملاحظة لديه، والفضول لإيجاد تفسير علميّ للظواهر الملاحظة، وأن يتحلّى بروح النقد المنطقي.¹
- على التلميذ أن يبرز اهتمام بالتطوّرات العلمية والتكنولوجية، واحترام قواعد الأمن الأساسية عند ممارسته للأعمال اليدوية في لمدرسة أو خارجها.
- في ميدان علوم الطبيعة الحياة: على التلميذ أن يبرز مسؤوليته تجاه البيئة والعالم الحيّ الصحّة. يجب أن يعرف الوظائف الكبرى للكائن الحيّ (الولادة، النمو، التغذية، التنقل ...)
- وتفاعلها الداخلي مع البيئة، ووضع التصنيفات البسيطة لها.
- في ميدان التربية الفنيّة: على المدرسة الابتدائية أن:
- * تتمي لدى التلميذ الحسّ الفنّي باستخدام المعارف والمقاربة الحسيّة للأشياء والأشكال الممثلة.

¹ وزارة التربية الوطنية، اللجة الوطنية للمناهج، الدليل المنهجي لإعداد المناهج، الجزائر، 2009، ص ص35-36.

* تساهم في توازن الأشكال المختلفة للذكاء والإحساس.

* تتمي ذوق الإبداع.

* تتمي المدرسة الابتدائية التربية المدنية والخلفية المرتبطة بالقيم الوطنية التي تمنح روح المسؤولية، والالتزام الشخصي، وتذوق العمل المنجز.

* في المدرسة الابتدائية يبدأ التلميذ في اكتساب كيفية استعمال الحاسوب والتأقلم مع الوسط الرقمي.¹

4- تنظيم أطوار التعليم الابتدائي في الجزائر

الكل يعلم أن طور التعليم الابتدائي يسمح بالاكتساب التدريجي للمعارف المنهجية ويتولى تحضير التلميذ لمتابعة دراسته في طور التعليم المتوسط في أحسن الظروف الممكنة، كما يتمثل هدفه الأساس في تنمية المعارف والكفاءات القاعدية في مجالات التعبير الشفهي والكتابي والرياضيات والعلوم مثلما يعنى بتربية الطفل على المبادئ الأخلاقية والدينية التي يدعو إليها الإسلام. ولقد نظم التعليم الابتدائي على أساس ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: وهي أهم مراحل تدرس الطفل إذ في أثناءها يمارس نشاطات الإيقاظ التي تحفز اهتماماته قبل الشروع في التعلم بالمعنى المتعارف عليه، وثم أن الجزء الأكبر من نجاح المدرسة أو إخفاقها يتحدد خلال هذه المرحلة بالذات.² ويشمل السنتين الأولى والثانية، في هذا الطور يشحن التلميذ ويكتسب الرغبة في التعلم والمعرفة كما يجب أن يمكن من البناء التدريجي لتعلمانه الأولية عن طريق:

- اكتساب مهارات اللغة العربية المتواجدة في قلب التعلّمات (التعبير الشفهي - القراءة - الكتابة). وتشكل كفاءة عرضية أساسية تبنى تدريجيا من خلال مختلف الأنشطة والمواد.

- بناء المفاهيم الأساسية للمكان والزمان.

¹ - وزارة التربية الوطنية، اللجنة الوطنية للمناهج، مرجع سبق ذكره، ص36.

² - بوبكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر في الجزائر رهانات وانجازات، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2009، ص 212-213.

- اكتساب المنهجيات والطرائق (كفاءات عرضية) إضافة إلى المعارف الخاصة بكل المواد مثل حل المشكلات التعداد، معرفة الأشكال والعلاقات الفضائية واكتشاف عالم الحيوانات والنبات والأشياء التقنية البسيطة...¹
- المرحلة الثانية أو فترة التعلم الأساسية: وفيها ينصب الاهتمام أكثر على التحكم في اللغة العربية من حيث التعبير الشفهي وفهم المقروء والمكتوب والقدرة على التحرير، وهي الجوانب التي تشكل الأساس بالنسبة للتعلمات المقررة في هذا الطور، مثلما تهتم أيضا بالمجالات الأخرى الدراسية الأخرى (التربية الرياضية- التربية العلمية والتكنولوجية- التربية الإسلامية- التربية المدنية- في تعليم أولى أبجديات اللغة الأجنبية الأولى...)
- المرحلة الثالثة أو فترة التحكم في المواد الأساسية: يشكل تدعيم التعلمات القاعدية الذي يفترض منه الوصول بالمتعلم التحكم في القراءة والكتابة والتعبير التلقائي والتوظيف الجيد للمعرف ذات الصلة بالمواد التعليمية الأخرى، والهدف الأساس بالنسبة إلى هذه المرحلة، وعند نهايتها يشرع المعنيون في عملية تقييم عام للتعليم الابتدائي.²

المطلب الثاني: التعليم المتوسط:

لقد اتفق علماء النفس المهتمون بالطفولة والمراهقة على أن هذه المرحلة من النمو هي عبارة عن مرحلة التغير في النواحي الجسمية، والوجدانية، والعقلية، والاجتماعية، لدى المراهق حيث يصبح في حاجة ماسة إلى من يأخذ بيده ويرعاه ومن يهتم به ويوجهه، فالمراهقة هي فترة اضطراب تؤثر على المراهقين والمراهقات، وعلى أسرهم ومجتمعهم إلا أن المتفق عليه حتى الآن هو أن هذه المرحلة من النمو تمثل مرحلة صعبة إلى حد ما، وباعتبار أن فترة المراهقة بدايتها متزامنة مع مرحلة التعليم المتوسط.

¹ - محمد صالح حثروبي، الدليل المنهجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمناهج الرسمية، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص22.

² - بوبكر بن بوزيد، مرجع سبق ذكره، ص ص212-213.

1-تعريف التعليم المتوسط:

هو ذلك التعليم الذي يضمن تعليما مشاركا لكل التلاميذ، يسمح لهم باكتساب المعارف والفئات الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في المستوى اللاحق أو الالتحاق بالتعليم أو التكوين المهنيين أو المشاركة في حياة المجتمع.

هو تعليم يهدف أساسا إلى تلبية الحاجات التربوية الأساسية الذي حدده "جيمس تبان عام 1990" في قوله: "إن هذه الحاجات تتعلق بأدوات التعلم الأساسية، قراءة، كتابة، تعبير شفاهي، حساب، حل المشاكل، وكذا بالمحتويات التربوية الأساسية (معارف، قدرات، قيم، المواقف التي يحتاجها إليها الإنسان ومن أجل اتخاذ قرارات مستنيرة لمواصلة التعليم)"¹

تعريف وزارة التربية الوطنية:

يشكل التعليم المتوسط المرحلة الأخيرة من التعليم الإلزامي، وهو يهدف إلى جعل التلميذ يتحكم في قاعدة أساسية من الكفاءات التربوية والثقافية والأهلية تمكنه من مواصلة الدراسة والتكوين بعد الإلزامي أو الاندماج في الحياة العملية.

- المادة 50: يمنح التعليم المتوسط الذي يستغرق أربع سنوات في المتوسطات، يمكن أن يمنح التعليم المتوسط في المؤسسات الخاصة للتربية والتعليم، المتعددة والمنشأة طبقا للمادة 18 .

-المادة 51: تتوج نهاية التمدرس في التعليم المتوسط بامتحان نهائي يخول الحق في الحصول على شهادة تدعي شهادة التعليم المتوسط، تحدد كيفيان منح الشهادة التعليم المتوسط عن طريق التنظيم، يحدد الوزير المكلف بالتربية الوطنية إجراءات القبول في السنة الأولى متوسط.

- المادة 52 : يوجه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط الناجحون طبقا للإجراءات المذكورة في المادة 51 أعلاه إلى التعليم الثانوي العام والتكنولوجيا أو التعليم المهني.²

¹ وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الأساسي، 2009، ص4.

² سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص58-59.

وذلك حسب رغباتهم ووفقا للمقاييس المعتمدة في إجراءات التوجه يمكن للتلاميذ غير الناجحين الالتحاق أما بالتكوين المهني و أما بالحياة العملية إذ بلغوا سن السادسة عشر سنة كاملة.

2 - أهداف التعليم المتوسط:

يهدف التعليم المتوسط إلى تحقيق الأهداف التالية:

* منح المحتويات التربوية الأساسية من خلال مختلف المواد التعليمية التي تتضمن المعارف والقيم والمهارات والمواقف التي تمكن التلميذ من:

- اكتساب المهارات الكفيلة تجعلهم قادرين على التعلم مدى الحياة.
- تعزيز هويتهم بما يتمشى والقيم الاجتماعية والروحية والأخلاقية ومقتضيات الحياة في المجتمع.

- تعلم الملاحظة والتحليل و الاستدلال و حل المشكلات و فهم العالم الحي والإبداع
التمكن من التكنولوجيا الجديدة للإعلام و تطبيقاته الأولية.
- التفتح على الحضارات والثقافات الأجنبية وتقبل الاختلاف مع مواصلة الدراسة أو التكوين لاحقا.

- العمل على توفير ظروف تسمح بنمو أجسامهم وتنمية قدراتهم البدنية واليدوية.
- جعل التلميذ يتحكم في قاعدة من الكفاءات التربوية والثقافية والتأهيلية التي تمكن من مواصلة الدراسة والتكوين ما بعد الإلزامي أو الاندماج في الحياة العملية.¹

3-تنظيم المرحلة المتوسط:

الهيكلية تتوزع السنوات الأربعة للتعليم المتوسط على ثلاثة أطوار وهي:

-المرحلة الأولى وتشمل السنة الأولى من التعليم المتوسط والتي تشمل سنة دعم المكتسبات (طور التجانس والتكيف)

¹ وزارة التربية الوطنية، اللجنة الوطنية للمناهج، مرجع سبق ذكره، ص 5

- المرحلة الثانية: وتشمل السنة الثانية والثالثة من التعليم المتوسط، يمثل هذا الطور الدعم والتعمق فيه وذلك ارفع مستوى التكيف الثقافي والعلمي والتكنولوجي.
المرحلة الثالثة: تشمل السنة الرابعة من التعليم المتوسط ويمثل هذا الطور التعمق والتوجيه أي يهيء التلاميذ إلى توجيههم أما لشعب التعليم الثانوي والى التكوين المهني¹.

4- مهام التعليم المتوسط:

وهي عديدة ومتعددة ويمكن إجمالها فيما يلي:

- ✓ التكفل بتقديم رسالة النظام التربوي في نطاق القيم العربية الإسلامية.
- ✓ تنمية شخصية التلاميذ وإعدادهم للعمل والحياة.
- ✓ وذلك لإكسابهم المعارف العامة العلمية والتكنولوجية استجابة للتطلعات الشعبية.
- ✓ تنشئة الأجيال على حب الوطن والدفاع عنه.
- ✓ تلقين التلاميذ مبادئ العدالة والمساواة بين المواطنين والشعوب واحترامهم لحقوق الإنسان ونبذ التفرقة والتمييز.

✓ تقديم تعليم مجاني وإجباري على جميع من سن ستة سنوات سن عشرة من العمر.

✓ تقديم تعليم باللغة الوطنية في جميع المواد والمستويات.

✓ تقديم لغة أو لغات أجنبية طبقا لمرسوم 16 افريل 1976²

المطلب الثالث: التعليم الثانوي:

1- تعريف التعليم الثانوي:

هناك عدة تعاريف تناولت هذا المفهوم من بينها:

تعريف المنظمة العربية للثقافة: التعليم الثانوي هو المرحلة التي تقود التلاميذ إلى الدراسة الجامعية المخصصة أو إلى سوق العمل وتدوم الدراسة فيه 33 سنوات بحيث تكون السنة الأولى جذع مشترك³.

¹ مديرية التعليم الأساسي، اللجنة الوطنية للمناهج، 2004، ص7.

² المعهد الوطني لمستخدمي التربية وتحسين مستواهم، التسيير التربوي والإداري.

³ المنظمة العربية للثقافة والتربية، التربية في الويبيل الأصلي، مجلة 15 ، عدد 1 ، 1985 ، ص15.

تعريف علي براحل: التعليم الثانوي هو تعليم الذي يقطع مرحلتين تعليميتين، يستمد قاعدته الأولى من التعليم الأساسي، ويقدم قيمته الثانية في التعليم العالي، وهو تعليم مفتوح بفضل تنوع الشعب والتخصصات¹.

تعريف عبد الرحمان بن سالم: التعليم الثانوي يمنح في الثانويات، ويبدأ في السنة الأولى ثانوي التي ينتقل إليها التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي، وعادة ما يسمى بالتعليم ما بعد الأساسي².

2-وظيفة التعليم الثانوي:

يعتبر التعليم الثانوي حلقة في سلسلة المراحل التعليمية لكونه يحتل داخل المنظومة التربوية موقعا وسطا بين التعليم المتوسط والتعليم الجامعي، مما يجعله يمثل مرحلة متميزة من أهم مراحل نمو المتعلمين، وهي مرحلة المراهقة لذلك تقع عليها تتبعات أساسية فهي مطالبة بالوفاء بحاجات المتعلمين في أخصب فترة من مراحل حياتهم، وفي نفس الوقت مطالبة بالوفاء بإحتياجات المجتمع فهي تقوم بدور تربوي وثقافي واجتماعي متوازن ففي المرسوم الرئاسي رقم 76-35 المؤرخ في 16 أفريل 1876 المتعلق بتنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي والتي تحدد وظائف وأهداف التعليم الثانوي على النحو التالي:

✓ التعليم الثانوي معد الاستقبال للتلاميذ بعد نهاية التعليم المتوسط على أساس الشروط التي يحددها وزير التربية ومهمته هي زيادة على مواصلة المهمة التربوية العامة.

✓ دعم المعارف المكتسبة.

✓ التخصص التدريجي في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع ويساعد بذلك التلاميذ إما على الانخراط في الحياة العملية أو مواصلة الدراسة من أجل تكوين عالي.

¹ علي براحل، إصلاح التعليم الثانوي، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1990، ص126.

² عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري ، ط2 ، الجزائر، 1994.

أما القانون رقم 48-05 المؤرخ في 37 يناير 1884 والمتعلق بتخطيط مجموعة الدارسين الذي أصدره المجلس الشعبي الوطني فينص على ما يلي:

يتمثل تخطيط مجموعة الدارسين في التوزيع المنظم للتلاميذ بين مختلف مراحل التعليم والتكوين والحياة العملية القائمة على أساس التقييم البيداغوجي وأولويات مخطط التنمية وكذا التطلعات الفردية¹

يكن الهدف الأساسي المتوخى من تخطيط مجموعة الدارسين في تقويم الطاقات البشرية، ورفع المستوى الثقافي والعلمي ما بعد الأساسي، إلى تحضير التلاميذ بصفة متوازنة إلى التأهل والتمهين والالتحاق بالتعليم العالي.

أما الميثاق الوطني فقد نص على أن التعليم الثانوي العام والتقني نظام يأتي امتداداً للمدرسة الأساسية وممر إجباري نحو التعليم العالي من جهة، ونحو الشغل من جهة أخرى أما المشروع التمهيدي الذي أعدته اللجنة الوطنية لإصلاح منظومة التربية والتكوين العالي ففي شهر ماي 1989 فإنه حدد وبكيفية معقولة وظيفة هذا الطور حيث ركز على ما يلي:

- ✓ تنمية شخصية التلاميذ.

- ✓ الاستجابة إلى الرغبة في الحرية والإنصات والرقى والعدل.

- ✓ إعداد الشباب لشغل مناصب العمل.

- ✓ إعداد التلاميذ الذين تسمح لهم استعداداتهم وإمكانياتهم الفكرية من مواصلة الدراسات العليا.

والملاحظ من خلال الوثائق السابقة الذكر ومن خلال وثائق التعليم الثانوي قد انحصرت في:

- ✓ المساهمة في ترقية الطاقات البشرية وتنميتها.

- ✓ رفع المستوى الثقافي والعلمي والتكنولوجي.

¹ صياد نعيمة، واقع المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، الجزائر، 2010، ص 30.

✓ الاستجابة لمتطلبات التنمية وعالم الشغل.

✓ إعداد الطلاب الذين لهم إمكانيات تسمح لهم من مواصلة الدراسة.

✓ معرفة البيئة الاجتماعية والبيئية الطبيعية والاضطلاع على تراث الأجداد¹.

3- آفاق التعليم الثانوي في الجزائر:

إن التعليم الثانوي في الجزائر كغيرها من الدول الطموحة، تهدف في تعليمها إلى آفاق تعليم يتصف بتفعيل التنمية المنشودة بخصائص ملائمة لتلك التنمية ومساندة لها.

ولان اجتهاد الجزائر ضمن إطار خروج بتصورات واستراتيجيات تربوية، تجمع بين أفضل ما في التراث العربي الإسلامي وأسلم ما في التطورات التربوية العالمية الحديثة التطلع إلى عالم أفضل، من حيث نوعية الحياة العامة التربوية فيه، وبالتالي فإن آفاق التعليم الثانوي في بلادنا تهدف إلى اتصافه بخصائص تلبي حاجات المتعلم الحديث إلى النمو الشخصي والاجتماعي والكفاية الاقتصادية والإنتاجية والوعي والمشاركة والفكر النقدي وفرص تحسين نوعية حياته العامة والتعليمية، واستمرار هذه التربية وتتنوع هذه الآفاق كما يلي:

✓ آفاق دينية دنيوية : من آفاق التعليم أن يجمع بين الاعتصام بالثوابت الوطنية والقيم الإسلامية وبين بناء الذات وبناء روح الجماعة.

✓ آفاق شمولية تكاملية : تشمل النمو العقلي والاجتماعي والوجداني والجسدي في تناسق وتكامل وتتعامل مع المتعلم أليا وتعطي بالغ الأهمية في آخر الشوط التعليمي للتكامل الذي يحصل في ذهن المتعلم.

✓ آفاق توفيقية : توفق بين حاجات المتعلم ومطالب المجتمع بحسب عمر المتعلم ونموه.

✓ آفاق عملية نظرية : تتطلق من واقع المتعلم وتكسبه خبرة حقيقية بحسب نوع النشاط ونضج المتعلم وتندرج به في المجالات النظرية.

¹ صياد نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص32.

✓ آفاق تعبيرية تواصلية أدائية: يفصح فيها المتعلم عن مضمون أفكاره وخواتمه ومشاعره وإدراكاته ويتواصل وع غيره ويوائم بين التعبير والقيام بأنشطة أدائية فعلية وحقيقية ضمن الفصل والثانوية والبيئية.¹

✓ آفاق استكشافية توليد إبتكارية: تطلق الحرية للمتعم في ارتياد آفاق مجهولة وخبرات جديدة قد تصل إلى أعمال إبداعية وابتكارية.

✓ آفاق تعاونية تشاركية: يتعاون فيها المتعلم مع المتعلمين والمتعلمون فيما بينهم وكذلك القول التعاون بين سائر أعضاء المجتمع التربوي المحلي والأسري.

✓ آفاق تنوعية بدائية: تحقق أقصى المرونة في تطبيق المنهج التربوي، بحيث تنوب خبرة عن خبرة أخرى، إذ لم يكن هناك مانعا من ذلك فضلا عن إغناء مخزون المتعلم بالأفكار والأنشطة المتنوعة والمختلفة.

✓ آفاق تأويلية تساؤلية نقدية تقويمية: يعبر فيها المتعلم عن مرئياته وآرائه والمعاني التي تتولد في ذهنه، ويتخذ من الأمور موقفا تساؤليا استقصائيا بحثيا، ويحاول أن ينقد ما يجري سلبا وإيجابا وصولا إلى الأمور إلى تقويم شاملا ومتكاملا.

لكن الجانب النظري والتنظيمي عادة في الدول السائرة في طريق النمو وما يروجه الخطاب السياسي الرسمي لمختلف الإصلاحات التربوية، التي مست منظومتها التربوية إبتداء من حصولها على استقلالها إلى مطلع القرن الواحد والعشرين، يعكس وبشكل جلي جملة من التناقضات بين ما يصبو إليه الخطاب التربوي والواقع الميداني التربوي الجزائري، الذي يعطي صورة حقيقية للاختلالات الهيكلية والفنية والتقنية التي تعاني منها المدرسة الجزائرية، وعلى الخصوص مرحلة التعليم الثانوي التي لم تتضح فيها الرؤيا الاستراتيجية

¹ شامي بن سادة، الإصلاح التربوي في مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007، ص52.

التربوية والمهنية الشاملة، التي تصدم بالمعوقات الموضوعية التي أفرزتها مختلف الإسقاطات لنماذج تربوية عالية متباينة على المجتمع الجزائري.¹

4- أهداف التعليم الثانوي:

يعتبر تحديد الأهداف في أي عملية هو الخطوة الأساسية، فهذه الأهداف تكون دليلاً على تحديد الأسس العلمية والتربوية والاجتماعية، بصفة عامة بمعنى أنه إذا وضعت أهداف المنظومة التربوية يكون عملها سليماً وواضحاً، وكانت أهداف التعليم الثانوي كالتالي:

أهداف تتعلق باحتياجات الفرد ومتطلباته ومثال عن هذه الأهداف هي مساعدة الفرد على اكتشاف ميوله ومواهبه وقدراته لجعله شخصية متكاملة في جميع النواحي.

أهداف تتعلق باحتياجات المجتمع ومتطلباته كإعداد الفرد مواطناً صالحاً يساهم في بناء المجتمع .

أهداف تتعلق بالمعرفة الإنسانية وتتمثل في نقل المعارف والقيم والاتجاهات والمعلومات من جيل لآخر.

أهداف تتعلق بالاتجاهات التربوية المعاصرة بما يسود فيها من أفكار هذا العصر.² لقد وضعت الجزائر خطة شاملة للعمل التربوي ترمي في مجملها إلى تحقيق أهداف منها:

ديمقراطية التعليم فقد جاء في المادة 3 من أمرية 1876 أن النظام التربوي يكفل تلقين التلاميذ مبدأ العالة والمساواة بين المواطنين وإعدادهم لمكافحة كل أشكال التفرقة والتمييز. وضع سياسة تربوية تتجاوز مع حقوق الإنسان وحياته الأساسية. تعريب التعليم.

إعداد الأولوية للعلوم والتقنيات لإعداد الأفراد المجتمع لمتطلبات التطور الاقتصادي والتكنولوجي.

¹ شامي بن سادة، مرجع سبق ذكره، ص 52.

² منذر المصري، من قضايا التعليم الفني في البلاد العربية، دار المنظمة العربية للنشر، الأردن، 1979، ص 84.

الاستجابة للمطلب الاجتماعي للتربية والتعليم وذلك بواسطة الديمقراطية

ربط التعليم باحتياجات التنمية الاقتصادية.

جعل التعليم اجتماعيا.¹

5-هيكلية التعليم الثانوي:

مرت الجزائر بعدة إصلاحات وكان آخرها سنة 2003 وتمت فيه إعادة هيكلة كل

مراحل التعليم الثانوي:²

- جذع مشترك آداب: بشعبتين إثنين في السنة الثانية ثانوي وتتمثل في :

* لغات أجنبية.

* آداب وفلسفة.

- جذع مشترك علوم وتكنولوجيا : وتشمل أربعة شعب في السنة الثانية ثانوي:

* رياضيات.

* تسيير واقتصاد.

* تقني رياضي.

* هندسة كهربائية.

* هندسة مدنية.

* هندسة ميكانيكية.

* هندسة تقنية.³

¹ لخضر غول، التعليم الثانوي ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 208.

² النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية، رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008.

³ أبو بكر بن بوزيد، مرجع سبق ذكره، ص 218.

المبحث الثاني: الجامعة الجزائرية:

المطلب الأول: تعريف الجامعة:

إن اصطلاح كلمة جامعة University مأخوذ من كلمة Universities و تعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة وهكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا وتعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية¹.

في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني " أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعادا عديدة منها جامعة المعارف وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني وجامعة لثوابت المجتمع و خصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يبسر تجديدها وإنتاجها"².

فضلا عن ذلك فإن الجامعة "تعد من المؤسسات المعرفية ذات المكانة المحترمة والوزن الكبير داخل المجتمعات التي تحترم بل وتقدر العلم والعلماء، كما أنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع بكل ما يحمله من آمال وتطلعات، بل هي ترجمة لواقع وحقيقة المجتمع"³. ويعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والاستقلالية المالية⁴.

إن الجامعة هي: "مؤسسة تتولى التعليم العالي وتربية المواطنين من أجل إذكاء المواطنة الصالحة في نفوسهم، وإيقاظ الوعي الحضاري فيهم، وهي أيضا مؤسسة تقوم بالبحث العلمي، وهي في هذا إنما تنشر الحقيقة وتخدم المجتمع وتوسع نطاق المعرفة الإنسانية"⁵.

¹ - عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص23.

² - حامد عمار، الجامعة رسالة ومؤسسة، ط1، دار العربية للكتاب، القاهرة، 2001، ص 24.

³ - مرجع نفسه، ص20.

⁴ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24/09/1983.

⁵ - محمود السمرة، الجامعات ومشكلات العصر، وزارة التراث القومي و الثقافة، عمان، 1993، ص15.

يمكن أن نستخلص مفهوم حديث للجامعة فهي تعتبر بوابة حقيقية للخروج من التخلف والتبعية الفكرية والاستلاب الثقافي، والعاملة على إثبات الهوية الوطنية وتحقيق التطور في جميع المجالات، لذلك نجد الجامعة الجزائرية تعمل جاهدة من أجل الرقي بهذه المؤسسة التكوينية قصد مسايرتها للتحديات الراهنة المحيطة بها من جميع الأصعدة.

المطلب الثاني: وظائف الجامعة:

يمكن حصر أهم وظائف الجامعة المنوطة إليها فيما يأتي:

1- **الوظيفة البيداغوجية:** تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تعليمي عالي وتكوين متخصص للطلاب، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع وهذا التكوين لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة من خلال عملية معقدة سماتها التكامل والشمول والتفاعل ومهما كانت الأساليب التي تعتمدها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية¹، فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس بل تتعدى ذلك إلى " شبكة من العلاقات الاجتماعية والثقافية والفكرية بين الأستاذ والطالب مهمتها تكوين عادات واتجاهات وممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي ومواصفات الحياة الجامعية"².

ولا يمكن لهذه الوظيفة أن تتجسد إلا إذا ربطت أوصل الاتصال (أستاذ-طالب) (طالب - أستاذ) هذا من جهة، وإمكانات الأساتذة من جهة أخرى ككفاءة و تأهيل حتى تكون هذه المهمة في أحسن مستوى ومدى قدرة الطالب واستيعابه (مؤهلات خاصة).

2- **الوظيفة العلمية:** إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية تنوط بوظيفة أساسية ألا وهي الوظيفة العلمية، إذ أن الجامعة ليست معاهد

¹ - مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006، ص54.

² - مرجع نفسه، ص55.

للتدريس فقط، ولاشك في أن كل مشتغل في التعليم يعلم من الأولويات التي لا جدال فيها أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم، متمثلاً في تدريس الطلاب وتدريبهم والعلم ممثلاً في البحث العلمي، وكل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها ويهدم كيانها الجامعي¹.

3- الوظيفة الإيديولوجية: الجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية وتكوينية وفي أدائها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع وبالحفاظ على شخصية الدولة و مقوماتها، لأن الجامعة من المفروض أن تخضع لمتطلبات البيئة وبما أن الدولة أو النظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة و بالتالي فإن الجامعة تستجيب بطريقة أو بأخرى للنظام السياسي، فالجامعة تتوافد عليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفة برصيد من الأفكار المتباينة والمتناقضة أحياناً، وهذه الاختلافات يقابها اختلافات في الأفكار والاتجاهات بالنسبة للأساتذة، وبهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار واتجاهات الطلبة من جهة وأفكار واتجاهات الأساتذة من جهة أخرى، وحدود هذا الصراع هو ما يعبر عنه بالإيديولوجية.

إن الوظيفة الإيديولوجية باختصار تتمثل في ولاء الجامعة للنظام السياسي وحتى إن حاولت أن تخرج عن هذه المحاولة فهي تتخذ شكل ضمني ولا تكون إلا من حدود ضيقة جداً².

المطلب الثالث: أهداف الجامعة:

تخضع الأهداف المرسومة في الجامعات في الغالب إلى الطبيعة السياسية والاجتماعية لكل المجتمع وواقعه ومشكلاته وهذا التفاوت طبيعي وينتج عن اختلاف الفلسفات التي تقوم

¹ - لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002، ص219.

² - مسعودة عداوري، مرجع سبق ذكره، ص59.

عليها مثل هذه المؤسسات الجامعية واختلاف المواقف الفلسفية التي يتخذوها القائمون عليها¹.

ويمكن عرض أهم العناصر الأساسية التي تهدف إليها الجامعة كما يأتي:²

- 1- **ترقية المستوى الفكري والثقافي للأفراد المجتمع:** وهذا في مجمله يعني استثمار الثروة البشرية للمجتمع وتسخيرها للإنتاج والإبداع في ما يتماشى مع حاجياته ومستلزماته
- 2- **أقرار التواصل بين الأجيال فكريا وسلوكيا:** وهذا لا يعني أن يكون الجيل الجديد صورة طبق الأصل عن سابقه وإنما يكون للفرد الجامعي رؤية شاملة لتاريخه، يراعي أفضل ما في الماضي وأفضل ما في الحاضر من تطلعات في محاولات للتخطيط لمستقبل أفضل وهذه الثلاثية لا تنشأ إلا في رحاب الجامعة وعن طريق الجامعة فالجامعة دون سواها هي القادرة على إحياء التاريخ واحتوائه وإعادة إحيائه بين الأجيال المتواصلة وعلى جميع المستويات.
- 3- **التثقيف العام:** يتحقق هذا التثقيف عن طريق الأبحاث التي تنجزها الجامعة حيث يتم تبسيط معارفها بالمستوى الذي يسمح بتوصلها وتبليغها إلى العامة من الناس وهذا بدوره يساهم في توثيق الصلة بين الجامعة والواقع الإنساني والمادي للمجتمع، ذلك أن التطور السريع في العلوم سواء فيما يتعلق منها بالتكنولوجيا أو بالإنسان والمجتمع ككل يتطلب نظرة جديدة للمشكلات والقضايا الاجتماعية التي بدورها تتطلب دراسة علمية مخولة أن تقوم بها إدارات جامعية دون سواها، وهم بدورهم ينقلون النتائج إلى عامة الناس، للحرص أكثر فأكثر على تعميم العلم والثقافة، وهذا لا يخل أبدا بالسمة الأكاديمية للجامعة كما يتصور البعض بل العكس يفتح وينمو وعي الناس لمشكلات العصر وقضاياها وتنمو معه رغبته في العلم والثقافة ومنه يصبح المجتمع أكثر تقدما وتحضرا³.

¹ - عبد الله بوطانة، الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02، 1998، ص 93.

² - مسعودة عداوري، مرجع سبق ذكره، ص ص 59-60.

³ - فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ط1. إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص54.

إن الأهداف التي سبق وذكرت لا تظهر إلا عن طريق التكوين التي تقدمه الجامعة ولا تتجسد إلا من خريج الجامعة.

فالجامعة تختص بالتعليم والبحث العلمي الذي تقوم بهما مؤسستها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع وتحقيق نهضته وهذه الأهداف لا يمكن أن تتضح إلا من الوظائف التي تقوم بها الجامعة.

المبحث الثالث: الجامعة الجزائرية ودورها التنموي:

سنحاول من خلال هذا العنصر إبراز الدور الراهن الذي أصبحت الجامعات المعاصرة تقوم به من خلال تفعيل أدوارها، وأردنا من خلال هذا العرض التطرق لدور الجامعة من الناحية التنموية، وهذا اعتبارا من أن التنمية هي عملية تغيير حضاري تستهدف الارتقاء بالمجتمع اقتصاديا، اجتماعيا، تكنولوجيا وبشريا بمشاركة الجميع إضافة إلى اعتبارها حالة ديناميكية على مختلف القطاعات، لذا سنتناول دور الجامعة في تحقيق التنمية الاجتماعية، الاقتصادية والتكنولوجية باعتبارها مقاييس لرفي المجتمعات المعاصرة.

المطلب الأول: التنمية الاجتماعية:

تعرف التنمية الاجتماعية بأنها تهدف إلى تحقيق نمط خاص من التقدم يلاءم خصوصيات المجتمعات النامية، قصد إحداث تغييرات في البنية الاجتماعية والهياكل الأساسية للمجتمع، ويحدد أحد الباحثين التنمية بأنها: "تكيفا يهدف لتغيير الظروف والتكيف الهادف مع الظروف"¹.

كما تعرف بأنها: "عبارة عن عمليات تغيير اجتماعي تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه، بهدف إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد وتنظيم سلوكهم وتصرفاتهم، وهي تعني بدراسة مشاكلهم، مع اختلافها... فتحدث تغييرات جذرية شاملة عن طريق المجهودات المخططة والمتعددة والمنظمة للأفراد والجماعات لتحقيق هدف معين"².

كما أن البعض اتجه إلى اعتبار التنمية الاجتماعية هي تنمية العلاقات والروابط القائمة في المجتمع، ورفع مستوى الخدمات التي تحقق تأمين الفرد على يومه ورفع مستواه الاجتماعي والثقافي والصحي، وزيادة قدرته على تفهم مشاكله وتعاونه مع أفراد المجتمع

¹ - زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 03 .

² - إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، التنمية الاجتماعية وحقوق الانسان، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006، ص 20 .

للوصول إلى حياة أفضل، كما أنها - أي التنمية الاجتماعية- إرادة اجتماعية مستمرة وموحدة تهدف إلى إحداث تغيير وتطوير كمي ونوعي في المجتمع على مراحل زمنية مخطط لها، وذلك للوصول إلى وضع اجتماعي وسياسي وتقني يوفر للفرد الرفاهية المعنوية والمادية، ليؤكد هويته من خلال ثقافته ويساهم في تقدم الحضارة¹.

وتقاس التنمية الاجتماعية من خلال مؤشرات الآتية²:

- تحقيق حالة معيشية، بتوفير السلع والخدمات والعلاقات الاجتماعية السوية.
- التواصل الفعال بين الفرد ومجتمعه.
- انتشار ثقافة مشتركة ومتطورة حسب تطور العصر.
- المشاركة الإيجابية في صياغة حركة المجتمع بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
- توسيع قاعدة فرص العمل المنتج وزيادة الحراك الاجتماعي مع ترسيخ قيم الاحترام والتقدير الاجتماعي لكل أنواع العمل.
- يمكننا مما سبق أن نحدد هدف التنمية الاجتماعية في بعض النقاط الآتية:
- تهدف إلى تطوير الفرد بتوفير التعليم والصحة والسكن والقيم الثقافية...
- تهدف إلى تغيير اجتماعي مقصود ومرغوب في أبنية المجتمع ووظائفه وفي مواقف الأفراد والمجتمعات نحو أنفسهم ونحو المجتمع.
- تهدف إلى استثمار العنصر البشري الذي يلعب دور في التنمية الثقافية والعلمية والاقتصادية.

أما على مستوى الواقع، فنجد أن الدولة الجزائرية بهدف تطوير الفرد قد انتهجت سياسة تنموية شاملة من خلال المخططات التنموية ومن خلال ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة

¹ - واثق عبد الله وآخرون، إستراتيجية تطوير العلوم الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، دس، ص109.

² - حامد عمار، في التوظيف الاجتماعي للتعليم، ط2، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، 1997، ص15.

1976 الذي جسد التنمية الاجتماعية من خلال تحسين مستوى معيشة الجماهير وتوفير الخدمات الصحية، تعميم الديمقراطية ومحاولة بناء مجتمع صناعي مساير للنظام العالمي. كما عملت الجزائر على ترسيخ العروبة بمفهومها الإسلامي، وإعادة الاعتبار للغة العربية من خلال عمليات محو الأمية والتحكم في العلوم التكنولوجية ومحاولة تعزيز التكوين¹.

إن هذه الأهداف قد أعيد النظر فيها من خلال دستور (1996) الذي أعاد هيكلة التنمية الاجتماعية بما يتناسب والتوجه العالمي الجديد الذي انتهجتها لجزائر، ومن هنا يظهر لنا دور الجامعة كمؤسسة تكوينية علمية اجتماعية وثقافية في التنمية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فالجامعة بتأديتها لوظائفها الأساسية تساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الاجتماعية، وهذا ما نوضحه في النقاط الآتية:

- محو الأمية، وذلك من خلال مجانية وتعميم التعليم العالي.
- تحسين سلوك الأفراد، فسلوك رجل الشارع فعلا ليس كسلوك الرجل الجامعي.
- تحسين الأحوال الصحية، وذلك من خلال زيادة نسبة المسجلين في فرع الطب (اكتفاء ذاتي على مستوى القطاع الصحي)
- محاولة القضاء على البطالة من خلال فتح مناصب شغل (في أكثر من 60 جامعة عبر 41 ولاية جزائرية)
- تساهم في التنشئة الاجتماعية للأفراد في المجتمع الجزائري.

كما يساهم البحث العلمي - ولو كان شحيحا- في تقديم الحلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية الخاصة بالسكن والصحة والجريمة، كما يساهم في إنتاج المعرفة خاصة وأننا نواجه عصر المعرفة من خلال عرضا لبعض ما يمكن أن تقدمه الجامعة

¹- زايد مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص157.

الجزائرية للتنمية الاجتماعية للفرد الجزائري نجد أن تطور هذا الأخير مرهون بمدى قدرة الجامعة الجزائرية على استكمال مهمتها في أكمل وجه.

المطلب الثاني: التنمية الاقتصادية:

تعتبر التنمية الاقتصادية مقياس تقدم المجتمعات، وهذا عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة لإنماء المهارات والطاقات البشرية، إضافة إلى زيادة المال في المجتمع، ومن ثم فإن التنمية الاقتصادية تنطوي على تغيرات اقتصادية واجتماعية وهيكلية وتنظيمية.

كما أنها تتضمن زيادات في الدخل القومي الحقيقي و زيادة دخل الفرد، وهذا ما يساعد على زيادة الادخار مما يدعم التقدم داخل المجتمع، كذلك تشمل تحسين كل من مهارة وكفاءة وقدرة العامل على الحصول على الدخل وتنظيم الإنتاج بطريقة أفضل وتطوير وسائل النقل والمواصلات، وتقدم المؤسسات المالية، إضافة إلى زيادة معدل التحضر وتحسين مستوى الصحة والتعليم وتوقعات الحياة¹.

كما نجد أفريد مارشال يرى أن التعليم العالي الجامعي يعتبر نوع من أنواع الاستثمار، والذي اهتم به رجال الاقتصاد في التنمية الاقتصادية، وأشار إلى أن ما ينفق على التعليم ينبغي أن لا يقاس بالعائد المباشر منه، فهناك فائدة عظيمة تتأتى من إعطاء الأفراد فرصا متزايدة من التعليم العالي التي من خلالها يتم كشف مواهبهم وقدراتهم².

كما اعتبرت الكثير من البحوث والدراسات أن المستوى التعليمي لسكان المجتمع من أهم المؤشرات الدالة على وجود تنمية اقتصادية، لأنه ينشط النمو الاقتصادي ويتغذى منه ويغذيه.

وحاليا لا يتم تحقيق تقدم اقتصادي إلا إذا توفرت عناصر من الطاقة البشرية ذات الإعداد الجيد، التكوين، والقابلة للتطور من حيث النوع والمستوى، وهذا الأمر لا يتم إلا إذا

¹ - عجمية محمد عبد العزيز وآخرون، التنمية الاقتصادية مفهومها، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 21.

² - مرسي محمد، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة، 1998، ص 74.

توفر نظام تعليمي يرتبط بمخطط التنمية كما أكدت دراسة "Heyneman" أن التعليم الجامعي يؤهل الأفراد لمكثات اقتصادية مرموقة في المجتمع، كما يدر على الفرد دخلا شهريا معتبرا، كما أشار أيضا في هذه الدراسة بضرورة إدخال آليات السوق إلى الجامعات بحيث تعد هذه الأخيرة طلبتها للعمل في المصانع والشركات والقطاعات الإنتاجية المختلفة.¹

ويأتي في السياق نفسه تقرير أعد حول العوائد من الاستثمار في التعليم العالي حيث يشير التقرير على أن العوائد من الاستثمار يظهر في عمل الفرد وزيادة إنتاجيته ليس هذا فحسب تتعدد الفوائد التي تعود على الفرد والمجتمع، وهذا ما ينعكس بدوره على التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي العام في المجتمع، إضافة لذلك يرى خبراء الاقتصاد أن توفير رأس المال هو العلاج الطبيعي للركود والتخلف الاقتصادي لذلك يجب الاستثمار المستمر للتعليم الجامعي الذي يؤثر بدوره على مستوى الدخل من خلال تحسين نوعيته وأنشطته البحثية والاجتماعية.²

على أساس ما سبق فقد أصبحت الجامعات في المجتمع أحد أهم مؤسسات الاستثمارية لتحقيق التنمية الاقتصادية، خاصة وأنها تسعى إلى تكوين نخبة قادرة على التخطيط الجيد والفعال، والجامعة نراها تحاول من خلال هيكلتها منظومتها الجديدة لتحقيق وضمان تكوين نوعي قصد تحقيق أفضل مجال للنمو والمنافسة الاقتصادية.

المطلب الثالث: التنمية البشرية:

إن الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية ليس جديدا، بل هو تراث قديم إذ نجد ابن خلدون قد طرح العديد من المقولات والأفكار التي تعكس إسهاماته في تعظيم الإنسان واهتمامه بالعديد من القضايا والأبعاد التي تعد الآن- ونحن في القرن الواحد والعشرين- مكونات

¹ حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 172.

² أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، عالم الكتب، القاهرة، 2005، ص 86.

أساسية في التنمية البشرية، حيث كرس الباب الخامس من الأبواب الستة الواردة في "المقدمة" وبالأخص في المبحث " المعاش ووجهه من الكسب والصنائع" وركز في الفصل الأول من هذا الباب على البحث في حقيقة الرزق والكسب موضحا أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية.¹

وعليه يعتبر مفهوم التنمية البشرية مفهوما متكاملا وشاملا، فهي تعتبر الكائن البشري أولوياتها الأولى وتضعه منذ البداية في مركز اهتمامها، فهي تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس وفي مقدمة هذه الخيارات الحياة الخالية من العلل والأمراض واكتساب المعرفة والحصول على موارد تكفل المستوى المعيشي الكريم على جانب خيارات أخرى كالحرية وضمن حقوق الإنسان وغير ذلك، فالتنمية البشرية تسعى إلى إدماج ما يسمى بالخارجيات، كما تعتبر أن العناصر البشرية والمؤسسة هي غايات مباشرة فضلا عن كونها وسائل، وتعتبر أيضا أن المبادئ والأهداف الاقتصادية ليست الوحيدة في التنمية البشرية، وبهذا المعنى يمكن التمييز بين جانبيين من التنمية فجانبا يتعلق بتكوين القدرات البشرية والجسدية والفكرية وتعزيزها، ويتناول جانب استخدام الغذاء والصحة والتعليم واكتساب المهارات المختلفة، والجانب الآخر يتناول استخدام الناس لقدراتهم والانتفاع بها في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والسياسية وبذلك تكون التنمية.²

كما نجد الأمم المتحدة قد أعطت اهتماما خاصا بمصالح التنمية البشرية منذ عام 1990 عندما أصدرت التقرير الأول لتنمية البشرية، و يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها: "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها".³

¹ - عبد الرحمان بن خلدون، المقدمة (ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر)، ط1، دار الفكر والنشر والتوزيع، لبنان، 2004، ص ص398،399.

² - حميدوش علي، "التنمية البشرية وقضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة البليدة، العدد01، 2006، ص 177.

³ - عطية عبد القادر محمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 49.

ومن خلال التعاريف السابقة وخاصة التعريف الخاص بالأمم المتحدة، أن التنمية البشرية لها جانبان، جانب تكوين القدرات، وجانب الانتفاع والاستفادة من هذه القدرات فالجانب الأول قيم تكوينية من خلال التعليم والتدريب، وهنا ندخل مهام الجامعة بشكل مباشر في تكوين الفرد وتزويده بمختلف المعارف والمهارات، وبفتح تخصصات جديدة تناسب ومتطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية مؤهلة لكل التغيرات الحاصلة داخل البيئة الداخلية والخارجية لها.

وكان هذا التطور مدعاة للاهتمام بعمليات الإصلاح في التعليم العالي، وهذا ما نجده على مستوى الإصلاحات التي تقوم بها الجامعة الجزائرية قصد تكوين طاقة بشرية كفئة قادرة على التصدي لمختلف التحديات الخارجية، وقصد توظيفها أيضا في مختلف القطاعات التنموية الأخرى، لذا نرى أن الجامعة هي معقل بناء القوى البشرية بمختلف المهارات العلمية والتقنية وهذا قصد إنتاج المعارف لمجارة العصر الحالي.

المطلب الرابع: التنمية التكنولوجية:

تعتبر البيئة التكنولوجية من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين، على اختلاف آرائهم وهذا راجع لاختلاف تخصصات الباحثين وتطور خصائص التكنولوجيا، هذه الأخيرة التي تعبر بكونها هي: "المعرفة المنظمة التي تتصل بالمبادئ العلمية والاكتشافات، فضلا عن العمليات الصناعية ومصادر القوة وطرق النقل والاتصال الملائمة لإنتاج السلع والخدمات، كما أنها تعني بوصف العمليات الصناعية ولكنها تتبع تطورها، معنى ذلك أن التكنولوجية تكشف عن أسلوب الإنسان في التعامل مع الطبيعة والتي من خلالها يدعم استمرار حياته".¹

¹ - عاطف غيث محمد، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1995، ص 484 .

وهناك أربعة عناصر متشابكة ومتكاملة تشمل التكنولوجيا وهي: الأدوات طرق العمل العلم والقدرة على الابتكار، إذا يمكن أن نعرف التكنولوجيا على أنها مجموعة المعارف المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات وفي خلق سلع جديدة.¹

كما تعرف التكنولوجيا أنها كل ابتكار في ميدان العلم والتقنية لهذا فصفة الحداثة تبقى مؤقتة لأنها قد تبقى عادية بعد سنوات.²

لقد أصبحت التكنولوجيا مقياس لتطور المجتمعات المعاصرة، لذ فإن دور الجامعات في تحقيق التنمية التكنولوجية مهما خاصة لمواجهة البيئة التنافسية التي تشهدها ذات المجتمعات في هذا المجال.

ويمكن إبراز دور الجامعات في التنمية التكنولوجية من خلال:

- العمل على تفعيل العلاقة بين العلم والمجتمع.
- تنمية القدرات الفردية من خلال إعطاء فرص الإبداع و الابتكار.
- العمل على انتشار التكنولوجيا من خلال تعميمها وتطويرها.
- العمل على تحديد الأهداف التكنولوجية (التطبيق والتطوير، المحاكاة) والابتكار من خلال تشجيع البحث العلمي.

¹- إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2006، ص236 .

²- بوقفلول الهادي، "تكنولوجيا المعلومات كأداة قوية في خدمة مسعى الجودة الشاملة"، التواصل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عنابة 2006، ص57.

خلاصة الفصل:

لقد تبين من خلال ما تقدم مدى التطور الذي عرفه نظام التعليم في الجزائر خلال نصف القرن الماضي، حيث تنامي الطلب على التعليم تدريجيا من مرحلة الابتدائي حتى الجامعي. وقد رافق ذلك تضاعف عدد المؤطرين من معلمين وأساتذة على مختلف المراحل وفي كافة التخصصات. كما تكاثفت الجهود الرامية لتوسيع الهياكل القاعدية للتعليم من مدارس وجامعات.

من جانب آخر، كان للتطورات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية انعكاسات على صياغة السياسة التعليمية المتمثلة في جملة الإصلاحات والتعديلات التي طالت شتى جوانب النظام التربوي. وقد كان آخرها ما انبثق من قرارات عن لجنة إصلاح المنظومة التربوية التي انطلقت في مايو 2000 في إطار استراتيجية شاملة للإصلاح مست كافة المراحل من الابتدائي إلى التعليم العالي. ويعتبر إحلال النظام الجديد LMD أبرز تلك الإصلاحات التي عرفتتها الجامعة.

الفصل الرابع: استراتيجيات التوظيف

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التوظيف

المطلب الثالث: أسباب ومعايير التوظيف

المبحث الثاني: الاستقطاب ومصادره وأساليبه

المطلب الأول: ماهية الاستقطاب

المطلب الثاني: مصادر وأساليب الاستقطاب

المطلب الثالث: دور الترغيب التنظيمي في عملية الاستقطاب

المبحث الثالث: الاختيار والتعيين وشروط التوظيف في الجزائر

المطلب الأول: ماهية الاختيار

المطلب الثاني: ماهية التعيين

المطلب الثالث: شروط التوظيف في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد

مع زيادة الوعي لأهمية الموارد البشرية أصبحت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المنظمة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد بالشكل الذي يؤدي إلى أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف واختيار انسبهم، وفي هذا الجزء من البحث سنحاول التطرق إلى مفاهيم التوظيف وأهميته.

المبحث الأول: ماهية التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال وفيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف:

• التوظيف لغة:

"التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منه، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة."¹

• التوظيف اصطلاحا:

"هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى لتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به مليء أو سد منصب كان شاغرا."²

• مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين:

التعريف 01: التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى

مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل.³

التعريف 02: التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن أفراد واختيارهم.⁴

¹ المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشرق لبنان، 1973، ص265

² بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص10.

³ رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ص205.

⁴ Dimitrie Weisse.Pierre Morin.Pratique de la fonction personnelle.les édition d'organisation.Paris.1982.P279

التعريف 03: هو النشاط الذي يقتضي الإعلان الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.¹

التعريف 04: هو الدخول التعاقدى لفرد أو العديد من الأفراد في مؤسسة معينة، ومن بين هذه الشروط العمل في حاجات المؤسسة، ومن موظفين، وذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف، بالبحث عن منصب الذي يليق والكفاءة الفردية، مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم وتحقيق كفاية مباشرة.²

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (استقطاب، اختيار وتعيين) في حين أن هناك من أعطاه معنى واسع، يشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، ولكننا نرى أن الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف كما سبق ورأينا أنه ما هو إلا نشاط فرعي من الأنشطة إدارة الموارد البشرية وعليه يمكن التوظيف كما يلي:

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناسب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود واستقطاب المبدولة من طرف القائمين بهذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للالتحاق بالمنصب الشاغرة، ومن ثم السعي لاختيار الأنسب من بين المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في منصب الشاغر بالصفة مؤقتة، بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلاً بتحديد مصير الموظف الجديد، حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنه أهل لاستمرار في تأدية مهام الذي عين فيه تحت التجربة عندها يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي، ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشله عندها يتم الاستغناء عنه.

¹ ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص241.

² بن يمينة السعيد، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص62.

المطلب الثاني: أهمية واهداف التوظيف:

1-أهمية التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، والتوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

ما هي المصادر التي يمكن أن يلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم ومتطلبات المنصب شاغر على مستوى المنظمة؟

ما هي الأساليب والإجراءات التي تتبعها المنظمة من اجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟
كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

• التوظيف ركن أساسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مساهم المهني وذلك من خلال ما يسمى "بعملية تكوين الموارد البشرية" التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة، ومتكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة وتتمثل هذه الوظائف في: تصميم وتحليل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية التدريب والتأهيل، تقييم الأداء...

والتي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى¹، وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:
✓تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص311.

✓ ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفر لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.

✓ يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف ناجحة من المطلوب.

✓ ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.

ويمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية:¹

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى .
 - خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها .
 - مهارات شخصية يدوية أو ذهنية.
 - مواصفات شخصية (كالسن، النوع، الهوايات....)
 - التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية، العادات والتقاليد،....)²
 - التركيب النفسي للفرد (الدوافع، الاتجاهات، الإدراك، التوازن)
- أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها في التالي:³

- أداء واجبات معينة.
- تحمل مسؤولية معينة.
- ممارسة سلطات محدد.

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

² على سلمي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الغريب للطباعة والتوزيع، القاهرة، 1998، ص 217.

³ إسماعيل قيرة، مرجع سبق ذكره، ص 88.

كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، والتي تلحق عملية التوظيف كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و متميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

2- أهداف التوظيف:

قد تتحدر أهداف التوظيف من الغرض الذي تقوم عليه عملية التوظيف والذي قد يتحدد أساسا في تزويد المؤسسة باليد العاملة لتحقيق أهدافها والاستمرار في حياتها، من خلال تحقيق التلاؤم بين احتياجات المؤسسة وخصائص الفرد. بالإضافة إلى أن هناك أهدافا أخرى نلخصها فيما يلي:

- **على المستوى الداخلي:** يمكن تلخيص أهداف التوظيف في تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة والسماح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف، كما يهدف إلى وضع وسائل وتقنيات تسمح للمؤسسة من اختيار مترشحين مؤهلين، وذلك بتحديد الأفراد المؤهلين لشغل منصب ما بأحسن تكلفة وجلب أكبر عدد ممكن من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم.

- **على المستوى الخارجي:** يمكن تلخيص ذلك فيما يلي:

يعمل على امتصاص اليد العاملة في المجتمع والمساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، ففكرة التوظيف تنطلق من مبدأ الاستفادة من الأفراد الذين تم توظيفهم بطريقة لا تتحمل فيها المؤسسة تكاليف إضافية، حيث أن المنظمة لن تستأجر خدمات أي فرد إلا إذا شعرت بأن مساهمة هذا الفرد داخل المنظمة سوف تزيد أو تساوي قيمة الجـر الذي تدفعه له¹.

¹ إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية- حالة التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001، ص125.

المطلب الثالث: أسباب ومعايير التوظيف:

1- أسباب التوظيف:

هناك عدة أسباب تدعو إلى توفير المناصب الشاغرة وبالتالي ظهور الحاجة إلى توظيف موظفين جدد لشغلها ومن بين هذه الأسباب نجد:

- **نمو المنظمة:** إذ يفتح باب التوظيف نتيجة للنمو والتوسع في الخدمات المقدمة لان هذا التوسع سوف يؤدي حتما إلى خلق مناصب عمل شاغرة.
- **استقالة موظف ما:** تؤدي استقالة احد الموظفين إلى وجود منصب شاغر يحتاج إلى من يشغله.

- **نهاية الخدمة:** يعتبر إنهاء الخدمة من الأسباب التي تؤدي إلى توفر منصب شاغر.
- **موت أحد الموظفين:** تتسبب وفاة احد الموظفين في خلق مناصب عمل شاغرة تحتاج إلى من يشغلها.

- **التقاعد:** تقاعد موظف ما يعني بقاء منصبه شاغرا، ويكون التقاعد ناتجا عن إنهاء خدمات الموظفين لبلوغهم سنا معيناً، وقد يكون التقاعد إجباريا أو اختياريا.
- **الترقية والنقل الوظيفي:** تتسبب ترقية احد الموظفين في خلو منصبه الذي كان يشغله، وبالتالي يتوجب على المنظمة فتح باب التوظيف من اجل سد هذا الشغور، وما ينطبق على الترقية ينطبق على النقل الوظيفي.

- **إجازة تغيب:** يفتح باب التوظيف في حالة ما إذا قام احد الموظفين بأخذ إجازة تغيب بشكل مؤقت، فيما إذا لم يقرر هذا الموظف العودة إلى منصب عمله.

2- معايير التوظيف:

يقصد بمعايير التوظيف تلك الخصائص والمواصفات والمؤهلات العلمية والاستعدادات البدنية والشخصية التي يجب توافرها في الشخص الذي يوكل إليه القيام بالعمل، هذه الأخيرة تكون مستمدة من تحليل الوظائف بغرض الحصول على مستويات عالية من الأداء وأهمها ما يلي:

- مستوى التعليم: كل وظيفة تتطلب مستوى من التأهيل العلمي ويكون هذا التأهيل محددًا في بطاقات تصنيف الوظائف، حيث يتم تحديد هذا المستوى قبل الإعلان عن الوظائف الشاغرة.
- الخبرة السابقة: تعتبر الخبرة السابقة معيار أساسي لنجاح العامل مستقبلاً، لأن بعض المؤسسات تشترط الخبرة السابقة.
- الصفات الجسمية: بعض الوظائف تتطلب صفات جسمية معينة، وهذه الأخيرة تختلف من فرد إلى آخر، ومن وظيفة إلى أخرى.
- الصفات الشخصية: يقصد بها شخصية الموظف، فالموظف المتزوج يكون أكثر استعداداً ومسؤولية في وظيفته، ومن المؤشرات الشخصية نجد العمر حيث أن الأفراد متوسطي العمر يكونون أكثر استقراراً من الشباب، وتقوم بعض المؤسسات باختبارات الشخصية.

المبحث الثاني: الاستقطاب ومصادره واساليبه

المطلب الاول: ماهية الاستقطاب

1- تعريف الاستقطاب:

يمكن إعطاء بعض التعاريف لعملية الاستقطاب وهي كما يلي:

• **التعريف الأول:** يتضمن الاستقطاب البحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة¹. فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث عن وجذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة، ويصعب تحقيق النجاح في الاستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها وتعريفها. فلا بد أن تعرف وتوصف من حيث متطلباتها بطريقة دقيقة لزيادة فعالية الاستقطاب .

• **التعريف الثاني:** يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل، أو العمليات المختلفة للبحث عن المترشحين الملائمين لملاء الوظائف الشاغرة بالمنظمة² .

وقبل القيام بهذه الوظيفة ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة إلى شغل الوظيفة. ومن مراجعة خطة القوى العاملة بالمنظمة، ومن وجود تحليل، وتصنيف للوظائف يوضح البيانات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة.

• **التعريف الثالث:** الاستقطاب بمعنى العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل لتقدم للمنظمة كشغل الوظائف الشاغرة³، وقد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة، وبذلك يكون أمام الإدارة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة.

وبناء على التعريفات السابقة يمكن الخروج بتعريف شامل لعملية الاستقطاب.

¹ راوية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 103.

² أحمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2004، ص 141.

³ عبد الغفار رضني، حسين القزاي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1996، ص 487.

الاستقطاب هو تلك العملية التي تتضمن مجموعة من النشاطات والإجراءات، والتي تهتم بتوفير وعاء من الأفراد المؤهلين بأكبر كفاءة ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

2- القائم بعملية الاستقطاب¹

في المنظمات الكبيرة و متوسطة الحجم تعد إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن الاستقطاب. وعادة ما يوجد مكتب للتوظيف في هذه الإدارة يكون مسؤولاً عن الاستقطاب والمقابلات، والأعمال الإدارية اللازمة للقيام بأنشطة الاستقطاب، ويرجع السبب في ذلك إلى أن العاملين بهذا المكتب هم الذين يتصلون بطريقة مباشرة مع المتقدمين لشغل الوظائف سواء من داخل المنظمة أو من خارجها.

أما في المنظمات الصغيرة الحجم، فإن وظيفة الاستقطاب يقوم بها فرد واحد عادة، يكون مدير مكتب التوظيف، أيضاً يمكن أن يقوم المديرين التنفيذيين في المنظمات الصغيرة الحجم باستقطاب الأفراد وإجراء المقابلات معهم.

الجدول رقم (04): دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الاستقطاب

المديرين التنفيذيين	إدارة الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> • مساعدة إدارة الموارد البشرية في التخطيط لأنشطة الاستقطاب. • العمل كأخصائيين للاستقطاب والمقابلة المبدئية للمرشحين الجدد. 	<ul style="list-style-type: none"> • التخطيط لأنشطة الاستقطاب والبحث عن المصادر واستخدام أساليب الاستقطاب والمقابلة المبدئية للمرشحين الجدد. • متابعة تنفيذ أنشطة الاستقطاب وتقييمها.

المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 142.

¹ راوية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 119.

يبين الشكل رقم(04) عملية التعاون المشترك بين مدير الموارد البشرية، والمديرين التنفيذيين في عملية الاستقطاب، وقد يقع العبء الأكبر على مدير الموارد البشرية، أما المديرين التنفيذيين فتبرز أهمية دورهم في مرحلة الاختيار النهائي.

3- خطوات عملية الاستقطاب

تمر عملية استقطاب الموارد البشرية بعدة خطوات وهي كما يلي¹:

• تخطيط القوى العاملة:

حيث يتم تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية طبقا لخطط الإنتاج والعمل في الفترة القادمة

• طلبات المديرين من العمالة:

وتتضمن هذه الخطوات تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والذهنية، والقدرات والمهارات.

• تحديد الوظائف الشاغرة:

بناء على الخطوتين السابقتين يكون لدى إدارة الموارد البشرية تصور كامل عن إعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها، وفي أي الإدارات والأقسام وأيضا في المستويات الوظيفية تقع تلك الوظائف.

• النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظيفة:

بعد تحديد عدد الوظائف الشاغرة يكون من الضروري مراجعة تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة من واجبات ومسؤوليات، وأيضا مراجعة المواصفات التي ينبغي توفرها في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل، وعدد سنوات الخبرة ونوعها.

• الاستقطاب:

وهو بداية العملية لجذب العمالة، وتتضمن هذه الخطوة عددا من الأنشطة.

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 140.

المطلب الثاني: مصادر وأساليب عملية الاستقطاب

بعد انتهاء المنظمة من تحديد احتياجاتها من الموارد البشرية، وذلك في شكل خطة للقوى العاملة تتضمن أعداد ووظائف، ومواصفات لشغل تلك الوظائف فينبغي التفكير في المصادر التي يتسم الحصول منها على احتياجاتها، وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصادر داخلية و أخرى خارجية، ولاشك أن جميع المصادر لا يفيد لمعظم المنظمات استخدامها كما أن أهمية المصدر تختلف من وقت لآخر نتيجة لتأثير ظروف العرض والطلب في سوق العمل، كما ينبغي للمنظمة أن تحدد مختلف الأساليب والطرق للحصول على القوى العاملة من خلال هذه المصادر.

1- مصادر الاستقطاب

تنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصادر داخلية و أخرى خارجية وسنتناول:

• المصادر الداخلية :

يعتبر العاملون بالمنظمة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة، وهذا يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة في المنظمة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها من العاملين بها أن يتقدم لها و من أهم هذه المصادر.

- الترقية¹: تقوم بعض المنظمات بإعداد خطة متكاملة لترقية وتكون واضحة و معلنة لكافة العاملين، وقد تصمم هذه الخطط على شكل خرائط ترقية، توضح فيها العلاقة بين كل وظيفة، والوظائف الأخرى، والطرق والإجراءات التي ينبغي اتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة الأعلى.

ولكي تحقق برامج الترقية الأهداف الموجودة منها لابد من عملية الاختيار أن تركز على أسس موضوعية، وعادلة يسهل على جميع العاملين تفهمها والتعرف عليها.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، 1988 ، ص 119.

-**النقل والتحويل:** قد يتم تطبيق سياسة التوظيف داخل المنظمة عن طريق النقل الداخلي للموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى، أو من فرع إلى فرع آخر والهدف من ذلك قد يكون لخلق توازن في عدد العاملين بالإدارات المختلفة. فقد تكون هناك أقسام أو إدارات مزدحمة بالعاملين في حين يوجد نقص في بعض الإدارات الأخرى، وتختلف هذه الطريقة عن سابقتها في أنها ليس من الضروري أن تتضمن عملية النقل زيادة في الأجر أو المسؤولية أو السلطة .

-**الموظفون السابقون:** قد تلجأ بعض المنظمات إلى اتباع سياسة توظيف الموظفين السابقين على أساس أنهم موظفون من الداخل، وخاصة الراغبين منهم العودة إلى العمل، وهناك سياسة قريبة الشبه من هذه السياسة وهي سياسة توظيف أبناء العاملين بالمنظمة، واتباعها يكون أكثر وضوحاً في المنظمات الصغيرة وتحقق مزايا عدة للمنظمة منها زيادة الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة من قبل العاملين بها، وأيضاً زيادة الشعور بالرضا بينهم ومن عيوبها الحد من قدرة الإدارة على اختيار عناصر بشرية ذات كفاءة عالية من خارج المنظمة، أو قد تكون تنظيمات المنظمة غير رسمية تقوم على أساس القرابة والعلاقة الشخصية

- **مخزون المهارات:**¹ تخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها. حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والقدرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن تنوافر فيهم تلك المهارات والقدرات، ويتم تشغيل الوظيفة بعد ذلك إما بنقل أو الترقية.

-**الإعلان الداخلي:**² عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا فإنه يكون من المفيد نشر حاجاتها بلوحات الإعلانات بالمنظمة وهذه

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 145.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الإعلانات يقرأها العاملون بالمنظمة وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة في محيط الأصدقاء والأسرة حيث يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات شغلها.

- عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء: عندما تكون لدى المنظمة الرغبة في شغل إحدى الوظائف ذات التخصصات النادرة فقد يتطلب من العاملين بها في نفس المهنة أو الوظيفة الاتصال بأصدقائهم الذين تتوفر فيهم شروط شغل تلك الوظيفة أو المهنة أو إغرائهم للاتحاق بالمنظمة

• المصادر الخارجية:

قد يكون من الضروري للمنظمة أن تلجأ إلى أحد المصادر الخارجية للحصول على الأيدي العاملة المطلوبة، فمهما كان لدى المنظمة من اكتفاء ذاتي لشغل الوظائف الخالية بها من أفراد يعملون بها، فلا بد لها من الالتجاء إلى المصادر الخارجية للحصول على بعض العاملين ذوي الكفاءات الخاصة وأهم هذه المصادر ما يلي:

- مكاتب العمل الحكومية¹ : هذه المكاتب تشرف عليها وزارة العمل وهي تنتشر في مختلف المناطق الجغرافية وتقوم هذه المكاتب عادة بحصر طالبي الوظائف من الذين يترددون عليها، كما أنها تتصل بالمنظمات لمعرفة مدى حاجاتها من العمالة، بمعنى آخر تقوم هذه المكاتب بدور الوسيط بين طالبي العمل والمنظمة الباحثة عن طالبي العمل، فهي المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على العمل ومن الطبيعي أن يتوقع تسجيل الأشخاص ذوي الكفاءات العالية والنادرة في هذه المكاتب.

- مكاتب التوظيف الخاصة² : ظهرت هذه المكاتب في كثير من الدول، وغالبا ما يعتمد عليها للحصول على العمالة غير المهارة، وفي الدول المتقدمة تقوم مكاتب التوظيف الخاصة بدور كبير في توفير وقت لإدارة الأفراد إذا أدت واجبها بشكل جيد.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص 121

² مرجع نفسه، نفس الصفحة.

وهناك شكوى مستمرة من أن معظم هذه المكاتب ترسل الأشخاص الغير مناسبين دون تصفية أو تفرقة بين الأشخاص ذوي الكفاءة العالية والمتخصصة، وعادة ما تدفع رسوم معينة لهذه المكاتب قد يتحملها صاحب العمل أو طالب العمل.

-**التقدم المباشر للمنظمة**¹ : تستطيع المنظمة أن تحصل على مواردها البشرية، من خلال الأفراد الذين يتقدمون لها مباشرة أو عن طريق البريد بغرض طلب وظائف، حيث تقوم المنظمة بالاحتفاظ بطلبات التقدم التي يملأها الأفراد والتي تتضمن بيانات كاملة عنهم، وعن مستوى تعليمهم وخبراتهم السابقة، وقدراتهم، ومهاراتهم ثم تقوم إدارة الموارد البشرية بتصنيف هذه الطلبات طبقاً للتخصصات الوظيفية، على أن تقوم بالاتصال بأصحابها عند الحاجة إليهم، حيث تجري عليهم الاختبارات اللازمة للاختيار.

وقد تقوم وكالات التوظيف أيضاً بهذه المهمة حيث يكون لديها عدد كبير من البيانات عن طالبي التوظيف، ويتم الرجوع إلى تلك البيانات عند طلب أي منظمة لتخصصات معينة -**الإعلان الخارجي**: تقوم المنظمة بالإعلان عن حاجاتها من الموارد البشرية في الصحف اليومية، والمجالات والدوريات المتخصصة، وفي هذه الحالة ينبغي على المنظمة أن تختار وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة المطلوب شغلها فمثلاً في حالة الوظائف التي لا تحتاج إلى تخصصات نادرة يمكن الإعلان في الصحف اليومية الأكثر انتشاراً والتي تصل إلى أكبر عدد من الأفراد، أما في حالة الوظائف التخصصية النادرة فقد تلجأ المنظمة إلى الإعلان في الدوريات المتخصصة وهي المجالات الدورية أو النشرات التي تصدر عن اتحاد معين لأصحاب المهنة بحيث تضمن المنظمة وصول تلك الإعلانات إلى المتهمين بالأمر.

أما في حالة الوظائف لا تحتاج الخبرات والتي تتولى المنظمة تدريب المتقدمين على العمل مثل الشركات العاملة في مجال الغزل والنسيج، فقد تلجأ هذه المنظمات إلى الإعلان

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 146.

في الأجهزة الإعلام الأخرى كالراديو، والتلفزيون وفي جميع الحالات فان تلك المنظمات تقوم غالبا بتلقي الطلبات مباشرة أو من خلال البريد و تقوم بالاختيار من خلال إدارة الموارد البشرية بها، أو قد تكلف أحد المكاتب الخاصة بمهمة الإعلان و اختيار العمالة.

-**المدارس والجامعات:**¹ تعتبر المدارس والمعاهد الفنية المتخصصة وكذلك الجامعات من المصادر الهامة في الحصول على الموارد البشرية فقد تلجأ بعض المنظمات إلى إقامة علاقات مع هذه المصادر بغرض جذب خريجها للعمل بها. ومن الأساليب التي تتبعها بعض المنظمات الصناعية في ذلك هي تدريب تلك العمالة الفنية من المدارس والمعاهد بها خلال العطل الصيفية، أو حتى العام الدراسي، كما يتوفر للمنظمة التي تتبع هذا الأسلوب فرصة تقييم الأفراد من خلال ملاحظة سلوكهم ورغبتهم في التعلم ودافعيتهم على أن تختار منهم من ترغب تعيينه وهذا الأسلوب يوفر لها عمالة مدربة على أساليب وتكنولوجيا العمل بها.

-**المنظمات المهنية:**² تقوم بعض المنظمات بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة وبغرض هذا التأهيل تقوم بتدريبهم، واختيارهم، ومنحتهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد ومن أمثلتها جمعيات المحاسبين والمراجعين وجمعيات الأطباء في تخصصات معينة وحتى مديرو الموارد البشرية أصبح لهم جمعيات في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وهي تعني بتخريجهم ومنحهم إجازات لممارسة المهنة فعلى سبيل المثال تقوم الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية American Society For Human Resources management بوضع مناهج واختيارات للمديرين الذين يودون الحصول على شهادة تجيز لهم العمل في مجال الأفراد والموارد البشرية .

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 146 .

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

-الخدمة العسكرية¹ : تلجأ بعض المنظمات إلى تعيين المجندين بالخدمة العسكرية وذلك بعد تسريحهم من الخدمة، مثل شركات النقل التي قد تستعين بالقوات المسلحة عندما تكون في حاجة السائقين، وبعض التخصصات الأخرى التي توجد بالقوات المسلحة وقد لا يتوافر لها مصدر آخر في سوق العمل.

-الأخذ بآراء الخبراء وأساتذة الجامعة: يميل بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين الأفراد الذين يوصى بهم أفراد وأصحاب أعمال آخرون يعملون لديهم أو كانوا يعملون لديهم، كما يميل البعض إلى الأخذ بآراء أساتذة الجامعات باعتبارهم أشخاصا موثوقا بهم وإذا أصدرت منهم توصية اتجاه شخص معين فلا بد وأن تكون في محلها.

-النقابات العمالية يمكن للمنظمات ذات العلاقة الوثيقة بالنقابات الفرعية، والرئيسية الحصول على بيانات عن الأفراد الباحثين عن العمل وتتوافر فيهم الخصائص والسمات المطلوبة لشغل الوظائف للاتصال بهم لمحاولة حفزهم للتقدم بطلبات للمنظمة أو الإعلان بهذه النقابات للباحثين عن العمل من أعضاء النقابات للتعريف بفرص العمل والمزايا والوظيفة وغيرها من البيانات التي تهم الفرد².

2- مزايا و مساوئ مصادر الاستقطاب

تتميز مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية بعدة مزايا ومساوئ ويمكن أن نذكر منها

ما يلي:

- مزايا مصادر الاستقطاب الداخلي: تتصف المصادر الداخلية للاستقطاب بعدة مزايا منها³:
- ✓ المنظمة لديها فكرة جيدة، ومعرفة أفضل عن نقاط القوة والضعف في أفرادها المرشحين للوظيفة. فادا كان للمنظمة مخزون للمهارات فانه يمكن استخدامها كنقطة بديية يتم استقطاب

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 147.

² عبد الغفار رضافي، حسين القزاز، مرجع سبق ذكره، ص 491.

³ راوية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 106.

الأفراد من خلالها، بالإضافة إلى ذلك فإن تقييم أداء الأفراد يكون متاحا للمنظمة وسهولة التعرف على احتمالات نجاح الفرد في المستقبل ومدى استعداداته وتأهيله للترقية.

✓ الرشح للوظيفة لديه معرفة أفضل بالمنظمة. أي ليس للمنظمة فقط هي التي تعلم أكثر عن أفرادها، بل أيضا الأفراد يعلمون أكثر عن منظماتهم و كيفية تشغيلها، فمثلا درجة شعور الأفراد بعدم الرضا تكون في حد أدنى لها اذا ما تم الاستقطاب من الداخل .

✓ زيادة دافعية وحماس الأفراد. أي أن الاستقطاب من الداخل له تأثير إيجابي على دافعية ومعنوية الأفراد. وذلك عن خلق فرص ترقية، فعندما يعلم الأفراد أن المنظمة تنظر إليهم بعين الاعتبار عند محاولة شغلها للوظائف الأعلى. فان هذا سيكون له تأثيرا إيجابيا على تحفزهم لتحسين مستوى أدائهم والعكس صحيح إذا ما كانت الأولوية تعطي للأفراد من خارج المنظمة.

✓ زيادة معدل استثمار المنظمة من العاملين الحاليين. أي زيادة استثمار المنظمة في مواردها البشرية والاستخدام والاستفادة الكاملة من قدرات الأفراد العاملين بالمنظمة مما يحسن عائد المنظمة على استثمارها.

• مساوئ مصادر الاستقطاب الداخلي: بالرغم من المزايا السابقة فانه هناك بعض المساوئ التي يشملها استقطاب العاملين من داخل المنظمة وتتمثل فيما يلي¹:

✓ يمكن ترقية الأفراد إلى حد معين لنجاحهم في أداء الوظيفة مبدأ بيتر والذي بعده لا يكون الأفراد قادرين على الأداء بطريقة صحيحة.

✓ الصراع على الترقية قد يؤدي إلى آثار نفسية سلبية. إذ أن الصراع سعيا للحصول على الترقية يمكن أن يؤدي إلى الحساسية والتوتر بين الأفراد إلى جانب تأثيره السلبي على معنويات الأفراد الذين لم يتم ترقيتهم.

¹ رواية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 107.

✓ قد يؤدي التعيين من الدخل إلى جمود الأفكار وقلة الابتكارات. فعندما يتم الاستقطاب من الداخل فقط فإنه يجب اتخاذ الحذر، لضمان تولد الأفكار الجديدة، والابتكارات وعدم كبتها نتيجة الاتجاهات لدى الأفراد مثل نحن لم ننم بها من قبل.

• **مزايا مصادر الاستقطاب الخارجي:** من أهم المزايا التي يتميز بها الاستقطاب من الخارج كما يلي¹:

✓ كبر الوعاء الذي يضم المواهب والمهارات المتاحة. عكس الحال عند قصر الاستقطاب على المصادر الداخلية فقط.

✓ جلب أفكار ووجهات نظر جديدة، أي عند استقطاب فرد من الخارج يأتي بوجهات نظر أفكار و رؤى جديدة تفيد المنظمة.

✓ التعيين من الخارج يكون أرخص وأسهل في حالة العاملين الفنيين، والمهرة والإداريين. ويرجع هذا إلى أنه في حالة التعيين من الدخل يحتاج الأفراد إلى التدريب والتنمية والذي يكلف المنظمة.

✓ لذلك فإن التعيين من الخارج يكون أحياناً أكثر فائدة خاصة إذا كانت المنظمة تتطلب هذه المهارات بصورة فورية.

• **مساوئ مصادر الاستقطاب الخارجي:** بالرغم من المزايا التي يتمتع بها الاستقطاب من الخارج إلا أن هناك بعض المساوئ التي تتخلل هذا المدخل نذكر منها ما يلي²:

✓ صعوبة جذب و تقييم الأفراد ذوي الاستعدادات العالية في المستقبل أو الاتصال بهم.
✓ طول فترة تكليف الفرد مع المنظمة. فهناك احتمال أن يتطلب الفرد المعين من الخارج وقتاً أطول للتعرف على العمل وللتكيف مع المنظمة. مما يسبب مشاكل للمنظمة، حيث يتطلب قيام الفرد بوظيفته معرفة سياسات وإجراءات المنظمة.

¹ راوية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 108.

² المرجع نفسه، ص 109.

✓ الاتجاه للتعيين من الخارج بسبب مشاكل نفسية للأفراد داخل المنظمة، خاصة الأفراد الذين يشعرون بأنهم مؤهلين لتولي هذا المنصب أو القيام بالأداء.

3-أساليب الاستقطاب

تتعدد أساليب استقطاب وجذب الموارد البشرية، ويتوقف اختبار وسيلة الاستقطاب المناسبة على مستوى الوظيفة مع حجم المنظمة والمنطقة التي تعمل فيها. وفيما يلي سنعرض هذه الأساليب¹.

• الإعلان:

يتوقف اختيار الوسيلة المناسبة للإعلان على نوع الوظيفة المطلوب شغلها، وينبغي على مدير الموارد البشرية قبل أن يعلن عن الوظيفة أن يقوم بما يلي:

✓ دراسة متطلبات شغل الوظيفة من حيث المؤهل وعدد سنوات الخبرة و نوعها.

✓ تحديد المنطقة التي يرغب في اختيار العمالة منها.

✓ اختيار وسيلة الإعلان التي تصل إلى أكبر عدد من القراء أو المشاهدين.

✓ أن يحدد العوامل التي تمثل عناصر جذب في الوظيفة كالمرتب وطبيعة وظروف العمل.

✓ أن يحدد الأسلوب الذي سيتم من خلاله استقدام أو استقبال المتقدمين للوظيفة شخصياً، بالبريد، بالتلفون

✓ أن يذكر ملخصاً للوصف العام للوظيفة.

وقد يقوم مدير الموارد البشرية باختيار أحد الوسائل التالية للإعلان عن الوظيفة

- الإعلانات الداخلية:

وهي عبارة عن ملصقات، أو إعلانات في لوحات الإعلانات بالشركة وتكون هذه الإعلانات في الأماكن التي يتجمع فيها. أو يمر من أمامها أكبر عدد من العاملين. والغرض من استخدام هذا الأسلوب هو نشر حاجة المنظمة إلى شغل بعض الوظائف من

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 151

خلال العاملين بالمنظمة والدين يتوقع أن يحثوا معارفهم وأصدقائهم الذين تتوافر فيهم شروط شغل الوظيفة على التقدم للمنظمة. وغالبا ما يستخدم هذا الأسلوب في وظائف المستويات الدنيا كعمال التشغيل غير المؤهلين أو عمال النظافة أو السعاة، وقد توضع هذه الإعلانات مداخل الأقسام الإنتاجية أو على بوابة المنظمة و في المداخل الرئيسية لها.

-إعلانات بالصحف اليومية والدورية¹ :

غالبا ما تقوم المنظمات بالإعلان عن حاجاتها من العمالة في الصحف اليومية باعتبار أنها تصل إلى أكبر عدد من القراء. وهناك بعض المنظمات التي تعمل على الإعلان عن حاجاتها من العمالة في المجالات الدورية والمهنية والتي تكون موجهة إلى أفراد معينين أو إلى فئات أو مهن معينة. ويكون ذلك غالبا في الوظائف التي تحتاج إلى تخصصات دقيقة كمبرمجي الحاسب الآلي، أو التي تحتاج إلى تخصصات نادرة.

-إعلانات من خلال الراديو والتلفاز:

قد تلجأ بعض المنظمات إلى الإعلان في الراديو والتلفاز باعتبار أنها وسيلتان للإعلان تصل إلى معظم أفراد المجتمع، ويكون غالبا في حالة المشروعات أو الشركات الجديدة و التي تحتاج إلى عدد كبير من العمالة فيغلب عليها الطابع الفني، وغالبا ما يذكر في هذه الإعلانات عن مزايا العمل بالمنظمة المعلنه، وعن أسلوب التقدم للوظيفة. وقد تلجأ بعض المنظمات الإنتاجية مثل الغزل والنسيج إلى الإعلان بالميكروفونات المحملة على سيارات صغيرة، ذلك في المناطق المجاورة للمنظمة والتي لا تحتاج إلى وسيلة انتقال لكي تكون في العمل، وغالبا ما يستخدم هذا الأسلوب إذا كانت العمالة المطلوبة لا تحتاج إلى تخصصات معينة، وقد يكفي فيها الإلمام بالقراءة والكتابة، على أن تتولى المنظمة المعلنه تدريبهم بعد ذلك على أساليب وطرق العمل.

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص152.

- استخدام مستقطبين محترفين لهذا الغرض¹:

يستخدم هذا الأسلوب في الدول المتقدمة غالباً، حيث يوجد بعض المتخصصين في عمليات الاستقطاب والجذب للموارد البشرية، وهؤلاء المستقطبون تتوافر لديهم معلومات كاملة عن أهم الأفراد في كل مهنة من المهن، وجهات عملهم، وأرقام تليفوناتهم الخاصة، وقد يحصلون على تلك البيانات من جهات العمل نفسها، أو من المؤتمرات والندوات وبرامج التدريب التي يشترك فيها هؤلاء الأفراد وفي حالة احتياج منظمة ما لتخصص معين من تلك التخصصات فإنهم يطلبون من هؤلاء المستقطبين البحث عن واستقطاب العمالة التي تتوافر فيها هذه الصفات ويقوم المستقطبون بدورهم بالاتصال بهؤلاء الأفراد في منازلهم أو عن طريق أصدقائهم ومعارفهم وإغرائهم للاتحاق بالوظيفة المطلوب شغلها، وقد يمتد دور هؤلاء المستقطبون إلى القيام بإجراء المقابلات المبدئية للاختيار، وقد يقتصر دورهم على مجرد الترشيح على أن تقوم المنظمة بإجراء المقابلات الشخصية واستكمال باقي إجراءات الاختيار وقد يقوم بهذا الدور المكاتب المتخصصة في التوظيف

- دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة:

تقوم بعض المنظمات بجذب الأنظار إليها من خلال دعوة فئات معينة لزيارتها أو للتعرف عليها، وذلك بغرض تقديم نفسها للمجتمع الذي تعمل فيه، وهذه المنظمات غالباً ما تكون جديدة، وبعض المنظمات الأخرى تقوم بعقد مؤتمرات علمية على نفقتها حيث تضم هذه المؤتمرات مجموعة من المحترفين في وظيفة معينة أو في مجال معين، ونقوم من خلال هذه المؤتمرات بالتعريف بنفسها وبالمزايا التي تمنحها للعاملين بها بحيث تخلق رغبة داخل بعض الأفراد من ذوي التخصصات التي تحتاجها للاتحاق بالعمل بها، وقد تقوم هذه المنظمات بإقامة معرض أو احتفال يجمع بين تخصصات مهنية معينة، ويتم تقديم المنظمة والمنظمات المشتركة معها في العرض ومن خلال هذه الزيارات والمعارض تستطيع تلك

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص153

المنظمات أن تجذب عددا من التخصصات الذين يقطنون بنفس المكان الذي تعمل فيه المنظمة ولا يرغبون في السفر يوميا وتحمل مشقة الذهاب إلى العودة من العمل والمنظمات التي تقوم باتباع هذا الأسلوب غالبا ما تكون منظمات صغيرة و غير مشهورة

• **التدريب الصيفي¹:**

تقوم بعض الشركات الصناعية و بعض المنظمات الأخرى باستضافة طلبة الجامعة أو المعاهد الفنية، أو المدارس الثانوية الصناعية للتدريب بها خلال شهور الصيف وفي خلال فترة التدريب يتعرف الطلبة على أسلوب العمل بالشركة أو المنظمة والمزايا التي يتمتع بها من يعملون بهذه المنظمة، وهذا يخلق لدى البعض منهم الرغبة في الالتحاق بالعمل بهذه المنظمة بعد تخرجه

• **زيارة المدارس والجامعات:** تقوم بعض المنظمات بإرسال مندوبين من طرفها إلى المدارس والجامعات للتعرف على الطلبة الذين على وشك إنهاء مرحلتهم الدراسية، ثم تعريفهم بالمنظمة أو الشركة والمزايا العمل بها، وخلق الرغبة لديهم للالتحاق بهذه المنظمة

المطلب الثالث: دور الترغيب التنظيمي في عملية الاستقطاب

يهدف الاستقطاب إلى جذب عدد من الأفراد المؤهلين من ذوي الكفاءة لشغل كل وظيفة من الوظائف الشاغرة، ويتمثل الجذب التنظيمي في كل السمات والمزايا الإيجابية التي تقدمها المنظمة لتخدم في جذب المتقدمين للوظيفة إلى المنظمة ومن أهمها ثلاث وسائل تستخدم لجذب إلى المنظمة ما يلي²:

- الأنظمة التنظيمية للتعويضات
- الفرص المتاحة للمستقبل المهني والوظيفي
- السمعة التنظيمية

¹ أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص153.

² راوية محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 120.

❖ الأنظمة التنظيمية للتعويضات:

تؤثر المرتبات التي يحصل عليها الفرد في بداية تعيينه وتكرار الحصول على الزيادة في الأجور والحوافز وطبيعة المزايا المادية للمنظمة في عدد الأفراد الذين يتم الحصول عليهم من خلال عملية الاستقطاب فمثلا المنظمة التي تدفع أجور منخفضة في بداية التعيين تجد صعوبة شديدة في استقطاب الأفراد ذوي الكفاءة و المهارات العالية عكس الحالة بالنسبة التي تدفع أجور عالية في بداية التعيين

❖ الفرص المتاحة للمستقبل المهني و الوظيفي :

إن المنظمات التي تتمتع بسمعة جيدة في تقديم وتوفير فرص التطوير المهني والوظيفي للفرد يكون لها فرصة أكبر في جذب وعاء أكبر من المرشحين للهمل والمؤهلين من ذوي المهارة والكفاءة العالية ويساعد في تقديم المنظمة كفرص التطوير الوظيفي للأفراد أو التطوير الإداري على جذب أفضل العناصر إلى المنظمة أما بالنسبة للأفراد الحاليين فهو يساعد على تنمية شعور لدى الأفراد باهتمام المنظمة ومستقبلهم المهني.

❖ السمعة التنظيمية:

إن سمعة المنظمة بصفة عامة أو الانطباع الذهني عن المنظمة تستخدم كوسيلة لجذب الأفراد المحتملين وهناك بعض العوامل التي تؤثر في سمعة المنظمة وتشمل في بعض منها طريقة معاملة الأفراد وطبيعة، وجودة منتجاتها وخدماتها ومشاركتها في الأنشطة الاجتماعية والمحلية وللأسف لا تهتم بعض المنظمات لتكوين انطباع ذهني جيد عنه مما يؤثر في نوعية الأفراد المستقطبين للعمل فيها و لذلك فانه بغض النظر على نوعية العمل أو الصناعة يجب على المنظمات أن تسعى جاهدة لتكوين انطباع جيد عنها.

المبحث الثالث: الاختيار والتعيين

تمثل وظيفة الاختيار والتعيين الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوى العاملة المناسبة وتعتبر عملية الاختيار عن عملية المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة، وهي أيضاً تهدف إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك بتحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وخصائص الشخص المتقدم لشغل الوظيفة، ونشاط الاختيار والتعيين ضروري وذلك لوجود فروقاً بين الأفراد من حيث الاستعداد والقدرات والميول وأيضاً اختلاف بين الوظائف من حيث المستلزمات والخصائص العقلية والجسمانية التي تتطلبها¹

المطلب الأول: ماهية الاختيار

1- مفهوم عملية الاختيار:

يمكن تعريف عملية الاختيار: "بأنها العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة، ثم مقابلتهم، وتعيينهم في نهاية الأمر² .

كما يمكن تعريفه: "بأنها العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحون إلى فريقين فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة وفريق ترفضه، وهي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقه المنظمة³.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات"، الدار الجامعية للطبع والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2001 ص141.

² السالم، مؤيد، صالح، عادل، "إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي" عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002 ص85.

³ زويلف، مهدي حسن، "إدارة الأفراد" دار صفاء للنشر والتوزيع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2003 ص97.

ويعرف أيضا "بأنها رحلة تطوير وكشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل وهي في الوقت نفسه فرصة يمكن لكلا الطرفين المنظمة والفرد انتهازاها ليتعرف كل منهما على الآخر ويجب ألا ينصرف الذهن إلى التركيز الأساسي لهذه العملية على اكتشاف الجوانب السلبية التي يحتمل أن تؤدي إلى فشل الفرد وظيفياً".¹

2- أهمية عملية الاختيار:

يمكن القول بأن أهمية عملية الاختيار ترجع إلى الأسباب التالية:²

✓ إن أداء القائم بعملية الاختيار يعتمد وإلى حد كبير على درجة أداء مساعديه، فالعاملين الذين لا يملكون القدرات المناسبة سوف لا ينجزون أعمالهم بفعالية، وبذلك فإنه إنجاز رئيسهم لا بد وأن يتأثر هو الآخر ولذلك على الإدارة أن تفرز وتتعرف على الأشخاص غير المناسبين للعمل قبل أن يضعوا أقدامهم على الباب وليس بعد.

✓ إن الفرز الفعال للأشخاص الذين يتقدمون للعمل في المنشأة مهم بسبب التكاليف العالية التي يمكن أن تتحملها المنشأة في اجتذاب وتعيين الأشخاص الذين يتقدمون للعمل فيها مما يعني ضرورة الاهتمام باخ تيار العاملين حتى لا تضيق تلك النفقات دون تحقيق الهدف من إنفاقها والذي يتمثل في اختيار الأشخاص المناسبين.

✓ عملية الاختيار السلمية مهمة للتأكيد على قانونية وشرعية إجراءات الاختيار وذلك تعاطياً مع القوانين التي تنص على عدم التمييز والمساواة في المعاملة ضد الأقليات أو الأجناس المختلفة.

3- طرق الاختيار:

هناك عدة إجراءات ومراحل (أساليب) يمكن استخدامها في اختيار القوى العاملة اللازمة للمنشأة من أهمها:³

¹ المدهون، محمد إبراهيم، "إدارة وتنمية الموارد البشرية" إبداع للطباعة والنشر، غزة، فلسطين، 2005، ص 66.

² شاويش، مصطفى نجيب، "إدارة الموارد البشرية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 1996، ص 158.

³ مرجع نفسه، ص 162.

1. طلب التوظيف.

2. المقابلات الشخصية.

3. التحري والتوصية.

4. اختبارات التوظيف.

5. الفحص الطبي.

✓ طلب التوظيف:

ويقصد بطلب التوظيف هي تلك الاستثمار الخاصة التي تصممها المنظمة ويملوها المتقدم للتعريف بنفسه، وهو من أهم المصادر للحصول على المعلومات الأولية عن المتقدمين وتتضمن في محتواه معلومات تتعلق بشخص المتقدم، وبوضعه الأسري والاجتماعي، وتأهيله العلمي والمهني، وخبراته السابقة، والدورات التي حصل عليها، والمراجع التي يمكن الرجوع إليها للتعرف عليه¹.

✓ المقابلات الشخصية:

تعتبر المقابلات الخطوة التالية في الاختيار، وبعد اكتمال المعلومات عن المرشحين، هي مقابلتهم للتأكد من تمتعهم بخصائص أخرى قد لا تتضح من الملف كالمظهر العام وطريقة التصرف وغيره، فالغرض الأساسي من المقابلة هو الحصول على معلومات هامة لا يمكن الحصول عليها من الاستثمارات والشهادات والاختبارات وغيرها.²

وتعتبر المقابلات الشخصية من أكثر الأساليب انتشاراً واستعمالاً في المنشآت المختلفة وذلك كما يرى الكثير من الباحثين بأنه لا يوجد بديل أكثر تفوقاً من حيث السهولة والعملية وقلّة التكاليف من أسلوب المقابلة الشخصية في عملية الاختيار.³

¹ أبو شيخة نادر، "إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية"، ط2، دار فاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2010 ص127.

² برونطي سعاد نانف، "إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)"، ط2، دار وائل لطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004 ص243-244.

³ شاويش، مرجع سبق ذكره، ص166.

وتهدف المقابلات الشخصية إلى¹ :

- استخلاص حقائق ومعلومات عن المتقدم لملء الوظيفة تتعلق بخبراته السابقة ومؤهلاته العلمية وآرائه وأفكاره وسلوكياته.
- إعطاء الشخص المتقدم للوظيفة فكرة عن الوظيفة وطبيعتها وعن شروع الخدمة في المنظمة وفرص التقدم والترقية والتطور فيها.
- إنشاء صلة طيبة بين المنظمة والشخص المتقدم، وذلك بإعطائه صورة واقعية عن المنظمة من شأنها أن توجد لديه انطباعاً حسناً عنها، مما يعمل على تنمية وتطوير العلاقة مع الجمهور الخارجي.

في هذا النوع من المقابلات يتم استخدام أسلوب قهري فيه الشدة والقسوة فالمقابل يتخذ موقفاً استفزازياً من المتقدم للوظيفة، ويقوم بدور المستجوب ويحاول استنطاق المقابل عن موضوع معين، مستخدماً في ذلك مختلف أساليب ووسائل القهر والقسر والإرغام، لكي يفقد المقابل معه توازنه ويضعه في موقف دفاعي، بهدف قياس قدراته على التحمل والصبر فهي لا تصلح إلا لعدد محدود من الوظائف مثل وظائف الصيانة، الحراس، المبيعات، الوظائف المتعلقة بشكاوي الزبائن² .

✓ التحري والتوصية:

ويتم ذلك بالإتصال بمستخدمي المتقدم للوظيفة السابقين أو الأشخاص الذين ذكرهم المتقدم (كمعرفين) في طلب الاستخدام، بهدف التحقق من صحة البيانات والمعلومات التي ذكرها والتي تتعلق بمستوى إنجازته وخبراته وسلوكه، على أنه ينبغي أن لا يتم الاعتماد على التوصية الشفوية للمستخدمين السابقين والمعرفين وأن يؤخذ تقويمهم بحذر³.

¹ ابوشيخة مرجع سبق ذكره، ص133.

² مرجع نفسه، ص135.

³ مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

✓ اختبارات التوظيف:

يمكن تعريف اختيار التوظيف بأنه "إجراء منظم هدفه معاينة سلوك أو اتجاهات أو أداء شخص معين، أو مقارنة سلوك واتجاهات وأداء شخصين أو أكثر"، وفي مجال إدارة الموارد البشرية تستخدم الاختبارات أكثر من استخدام فبالإضافة إلى كونها أسلوب من أساليب الاختيار، فهي أيضاً تستخدم في اتخاذ القرارات كالتقني والنقل والتدريب، فالهدف في كل هذه الحالات هو تحقيق التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل أو الوظيفة.¹

أنواع الاختبارات: يوجد عدد كبير من الاختبارات المصممة لقياس السلوك الإنساني لدى طالب الوظائف ويكن تصنيف الاختبارات إلى الأنواع التالية:

أ- **اختبارات الاستعداد والقدرات:** إن الهدف الرئيسي من اختبارات الاستعداد هو قياس قدرة الشخص على التعليم والاستفادة من المواقف التي يتعرض لها، وهو في ضوء ذلك من الممكن أن يستخدم في قياس القدرات الخاصة التي اكتسبها الشخص مثل القدرات اللغوية مثلاً.²

ب- **اختبارات الأداء:** وفي هذا النوع من الاختبارات يتم قياس معلومات الشخص ومهارته في أداء عمل معين هذه المعلومات والمهارات عادة يكون الشخص قد حصل عليها نتيجة برنامج تدريبي حضره أو من خلال الخبرة العملية السابقة له ولهذا النوع من الاختبارات نوعين: الأول: يقيس المعلومات اللازمة لأداء الوظيفة ويمكن أن يكون كتابياً أو شفويًا. والثاني: يقيس مهارات الشخص الوظيفية عن طريق وضعه في موقف وظيفي فعلي وملاحظة تصرفاته.³

ت- **اختبارات الشخصية:** وتقيس هذه الاختبارات مدى توافر خصائص معينة من خصائص الشخصية التي تحتاج إليها الوظيفة في الشخص المتقدم لها، إذ تبين هذه الخصائص سمات

¹ شاويش، مرجع سبق ذكره، ص 168

² عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 150

³ شاويش، مرجع سبق ذكره، ص 169

الشخصية التي تؤثر على سلوكه، وثقة الفرد في نفسه ومقدار تحكم العاطفة في تصرفاته ولعل من أصعب أنواع الاختبارات هو اختبار الشخصية فهي تتعلق بقياس أخلاقه وطباعه وقدرته على القيادة ودرجة حساسيته وشجاعته وتحكمه في أعصابه.¹

ث- **اختبارات الاهتمامات المهنية:** وهذا النوع من الاختبارات يحاول معرفة ما يفضله الشخص كمهني أو لا يفضله في مجال الاهتمامات، والهوايات، والنشاطات الترفيهية، والهدف في مثل هذه الاختبارات هو أن للأشخاص الناجحين في أي مهنة نمطاً محدداً من الاهتمامات، فإذا تبين أن للشخص المتقدم للوظيفة نفس هذه الاهتمامات فإنه يمكن التنبؤ بنجاحه في أداء أعمال هذه المهنة.²

الشروط الواجب توافرها في الاختبار الجيد: هناك مجموعة من الشروط الواجب توافرها في الاختبار الجيد، حتى يمكن الاعتماد عليه والاطمئنان إلى نتائجه، ومن هذه الشروط:³

- يجب أن يكون الاختبار صادقاً في قياس الشيء المصمم من أجله، وصدق الاختبار يعني قدراته على قياس الظاهرة موضوع الاختبار.

- يجب أن يكون الاختبار ثابتاً أي يمكن الاعتماد عليه في قياس الظاهرة التي صمم لقياسها وإعطاء نفس النتائج تحت نفس الظروف وفي جميع المواقف التي يطبق فيها، كما يتميز بالثبات إذا لم تتغير النتيجة التي يحصل عليها الفرد في الاختبار تغيراً ملحوظاً إذا أعطي نفس الاختبار عدة مرات.

- يجب أن يكون الاختبار موضوعياً أي مفهوم بطريقة واحدة من جميع الأفراد بحيث لا يترك مجالاً للبس سواء في ذهن الشخص محل الاختبار أو في ذهن المصحح.

- يجب أن يكون الاختبار مقنناً أي نتائجه تعطي مفهوماً واحداً لدى الجميع.

¹ عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 151.

² شاويش، مرجع سبق ذكره، ص 170.

³ عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 154.

• يجب أن يكون مستوى الصعوبة أو السهولة فيه معقولاً بالنسبة للمجموعة المختبرة، فلا يكون سهلاً للغاية أو صعباً للغاية بحيث لا يكشف أو يميز الأفراد الصالحين من غير الصالحين.

5- الفحص الطبي:

قبل تعيين شخص ما يجب التأكد من لياقته الصحية للعمل الذي سيعين فيه، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عن طريق الفحص الطبي الذي يقوم به طبيب أو لجنة من الأطباء، سواء في المركز الصحي التابع للمنشأة أو مستشفى معتمد من قبل المنشأة ويجب أن يتوفر لدى الأطباء معلومات عن نوع الوظائف التي سيشغلها الموظفون لمعرفة مدى ملائمة الشخص طالب العلم مع الوظيفة المراد شغلها، فقد يظهر الفحص الطبي عدم ملائمة المرشح للعمل من الناحية الصحية لهذه الوظيفة، ويفيد أيضاً في حماية الموظفين الموجودين أصلاً في المنشأة وذلك تجنباً لوجود مرض معدي لدى الشخص المرشح للوظيفة.¹

المطلب الثاني: ماهية التعيين:

الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف والتي تبدأ من الاستقطاب ثم الاختبار وأخيراً التعيين وخطوات الاختيار التي تنتهي عادةً أما بقبول المتقدم للوظيفة أو عدم قبوله. يتضمن التعيين أربع نقاط أساسية هي:²

إصدار قرار التعيين والتهيئة المبدئية، ثم التقويم أثناء فترة التجربة وأخيراً التمكين بعد مرور الفترة المحددة للتجربة وثبات صلاحية الموظف.

1- إصدار القرار التعيين: تتولى عادةً الجهة المختصة إصدار قرار التعيين بعد الانتهاء من عملية الاختيار والاتفاق مع المرشح على مقدار الراتب والميزات الأخرى التي سيحصل عليها وعادةً يعين الأشخاص الجدد تحت التجربة لمدة سنة أو أقل يجوز تمديدتها فترة أخرى إذا ثبت عدم كفاءة الموظف.

¹ شاويش، مرجع سبق ذكره، ص 172.

² المدهون، مرجع سبق ذكره، ص 71.

2- **التهيئة المبدئية:** تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والوظيفة والعاملين معه ويتم ذلك من خلال تعريفه بالمسؤوليات وسلطات الوظيفة وبأهداف المنظمة وسياساتها الرئيسية وعلاقة عمله بها، ويمكن أن نحقق ذلك من خلال عدة وسائل منها الكتب والنشرات وأدلة العمل والأفلام والتسجيلات والزيارات الميدانية لمرافق المنشأة وأماكن العمل فيه¹. وفي الكثير من المنظمات الصناعية تقوم إدارة الموارد البشرية بتنظيم مقابلات للموظف الجديد مع المشرف عليه وتحت إشرافها ومتابعتها للتقدم الذي يحرز فيما يتعلق بإعداده وتكيفه للعمل ومن أجل أن تؤدي عملية الإعداد والتوجيه نتائجها الايجابية وتحقق الأهداف المتوخيات منها يجب عدم المغالاة فيها.

3- **متابعة وتقويم الفرد خلال فترة التجربة:** سبق القول بأن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى السنة، ويبقى الموظف خلال هذه الفترة تحت الاختبار والملاحظة من قبل رئيسة المباشر، وفي نهاية الفترة يعد الرئيس تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد، ويضع فيه تصوره بشأن تثبيته أو فصلة أو تحويله إلى عمل آخر.

4- **تثبيت الموظف وتمكينه:** بعد أن يمضي الموظف الجديد لفترة التجريبية المحددة له بنجاح وتثبيت كفاءته ويفيد تقرير رئيسه المباشر أنه في عمله، تنتهي فترة الاختبار ويعين بصورة نهائية وهنا يتم تمكين الفرد من أداء العمل من خلال منحه الصلاحية الكاملة وتهيئة الظروف المادية والمعنوية اللازمة لتنفيذ العمل فعملية التثبيت في العمل دون التمكين من أدائه لا تكفي لأن التمكين يعد مبدأ أساسياً من مبادئ التوظيف، وأن حسن أداء العمل لا يتوقف فقط على قرار التعيين وعلى قدرات الشخص وأمانته بل وعلى مدى منحه الصلاحية الكافية بالتصرف في الأمور وتهيئة الظروف المناسبة لأداء هذا العمل¹.

¹ المدهون مرجع سبق ذكره، ص71

المطلب الثالث: الشروط العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر:

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بالإلتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006¹ والمعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على " : لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

1-التمتع بالجنسية الجزائرية:

يحكم الجنسية الجزائرية القانون الصادر بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 و المتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 والذي أخذ برابطة الدم كأساس لإكتساب الجنسية الأصلية، كما جاء في نص المادة 6 منه " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري و أم جزائرية" ، كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية حيث نصت المادة 07 منه على " : يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر .

الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها².

2-التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة و الخلق:

تشتت الوظيفة العمومية للموظف أن يكون متمتعا بجميع حقوقه المدنية و كذا حسن السيرة والأخلاق والإطلاع على صحيفة السوابق العدلية، ولوحظ أن المشرع الجزائري لم يشير في الأمر رقم 06-03 مسألة حسن السيرة والخلق، حيث اكتفى بالنص على تمتع

¹ موسى بودهان، قانون التوظيف العمومي، دار الامة للنشر وتوزيع،الجزائر،2012، ص146.

² الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 15 ، الصادر في 27 فيفري 2005 ، ص 15 .

المرشح بالحقوق المدنية مشيرا إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى وممارسة الوظيفة الالتحاق بها¹

3- أن يكون المرشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

إن توضيح وضعية المرشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمرشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مرشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الأمر 03-06 كان يشترط في المرشح الإعفاء أو أداء الخدمة الوطنية ونظرا للشكاوى من طرف الشباب بسبب صعوبات في استخراج الوثائق، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين وحصولهم على الوثائق التي قد يحتاجونها، غير أنه لطالب العمل الذي يبلغ بين 20 فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية حسب التعليمة التالية " إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثيا أو معفى².

4- شرط السن:

تتشرط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حدا أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية وقد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 03-06 على " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانى عشرة سنة كاملة".

¹ موسى دهان، مرجع سبق ذكره، ص146.

² التعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 ، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة من رئيس الحكومة ، ص327.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل يمكن القول بأنه إذا أرادت المنظمة تحقيق أهدافها المسطرة وبلوغ غاياتها يجب أن تتوفر لديها قوى عاملة ذات كفاءة وقدرات عالية، لذلك يستلزم منها تبني استقطاب فعالة قائمة على إجراءات وأساليب جيدة، ويظهر من كونها تحافظ على دوام التموين بالموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة المطلوبة وللحصول على هذه الموارد البشرية تعتمد على مصادر داخلية وخارجية واللجوء إلى إحدى المصادر يتوقف على عدة عوامل أساسية منها حجم المنظمة وظروفها وإمكانياتها ومن ثم فإن استقطاب الفرد الكفاء هو من أهم العوامل لنجاح العمل داخل المنظمة وكل هذه الخطوات تسمح بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب وذلك يكون بالاختيار الأمثل وتعيينه.

الفصل الخامس: الحراك الاجتماعي ومظاهر عدم الاستقرار في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: الحراك الاجتماعي

المطلب الأول: مفهوم الحراك الاجتماعي

المطلب الثاني: أشكال الحراك الاجتماعي

المطلب الثالث: عوامل الحراك الاجتماعي

المبحث الثاني: التنظير السوسيولوجي للحراك الاجتماعي

المطلب الأول: التنظير الغربي

المطلب الثاني: التنظير العربي

المطلب الثالث: التنظير المحلي (الجزائري)

المبحث الثالث: الحراك الاجتماعي في الجزائر

المطلب الأول: المرحلة القديمة من تاريخ الجزائر

المطلب الثاني: المرحلة الحديثة من تاريخ الجزائر

المطلب الثالث: الجزائر في الوضع الراهن

خلاصة الفصل

تمهيد:

وفق ما هو متاح من قراءات سوسيولوجية فان ملامح الحراك الاجتماعي تبرز بناء على تضافر نسق من المتغيرات. هذه الأخيرة تحدد ليس فحسب مساراته التي يمر من خلالها بل وتحدد كذلك شبكة الأفراد والجماعات التي تشهد عملية الحراك الاجتماعي. موازاة مع ذلك يتخذ هذا الأخير أنماطا خلافية مرفوقة بوجهات نظر هي الأخرى لا تستقر على فكرة واحدة سوسيولوجيا

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق لمفهوم الحراك الاجتماعي من حيث المفهوم الحراك الاجتماعي وأسبابه وأساليب الحراك الاجتماعي وأنماطه. فضلا على نحت صورة حول التنظير السوسيولوجي لهذا المفهوم في شقه الغربي والعربي ثم التنظير المحلي (الجزائري)، كما إننا سنحاول إعطاء صورة على الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

المبحث الأول: الحراك الاجتماعي

المطلب الأول: مفهوم الحراك الاجتماعي:

تعددت آراء العلماء والباحثين في تحديد مفهوم الحراك الاجتماعي، ومن ثم يرى الباحث انه يمكن تصنيف هذا الآراء والمفاهيم - بناء على المعيار أو المحك المحدد للحراك الاجتماعي - إلى اتجاهين أساسيين، هما:

• الاتجاه الأول: يؤكد أصحاب هذه الاتجاه إن المهنة هي المعيار والمحك الأساسي التي يمكن الاعتماد عليه في تحديد مفهوم الحراك الاجتماعي، بل أن الكثير من أصحاب هذا الاتجاه يستخدمون اصطلاح الحراك الاجتماعي والحراك المهني بمعنى واحد تقريباً، وقد ظهر هذا الاتجاه نتيجة لظهور مشاكل منهجية تتعلق بقياس الحراك الاجتماعي، ويتزعم هذا الاتجاه العالم بيترم سوركين الذي يعرف الحراك الاجتماعي بأنه أي تحويل أي لشخص أو موضوع اجتماعي أو لقيمة خاصة أو لشيء يمكن خلقه وتكيفه عن طريق النشاط البشري من وضع اجتماعي معين إلى آخر، حيث يرجع إليه الفضل في وضع إطار نظري متكامل تستند إليه الكثير من الدراسات لتفسير ظاهرة الحراك المهني¹. ويلاحظ أن أساس الحراك عند سوركين هو الناشط البشري أي المهنة.

ويعرف العالم الدريج الحراك بأنه "وصف الحركة أو الفرص المتاحة للحركة بين الجماعات الاجتماعية، ومزايا وعيوب هذه الحركة كالدخل، وامن العمل وفرص الترقية، وهذه المزايا والعيوب جميعها مرتبطة بالمهنة، كما يستخدم العالم "توني واطسون" الحراك الاجتماعي بمعنى الحراك المهني ويعرف بأنه "سلسلة المراكز التي يمر بيها العمال في مهنة معينة خلال فترة حياته المهنية".

ويعرف عبد الهادي الجوهري الحراك الاجتماعي بأنه "العملية التي بواسطتها يتم التكيف مع التغيير الاجتماعي الاقتصادي بإحداث تغييرات في المكافأة التي تقدم للمهنة،

¹ كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، 1986، ص 137.

وهذه المكافأة تجذب الأشخاص من أوضاع اقل قيمة إلى أوضاع أعلى قيمة، ومن ثم يستطيع أي شخص الانتقال من مركز اجتماعي إلى آخر اعتمادا على ما يمتلكه من وسائل في متناول يده.

من خلال هذا الاتجاه وتعريفاته للحراك الاجتماعي يمكن أن نلمس الحراك في صورة ومعاني كثيرة منها:

- المهنة كمحدد أساسي للمكانات الاجتماعية.
- تغيير في المهنة والحرف وهذا التغيير يتضمن تغييرا في المركز والوضع الاجتماعي.
- الترقى داخل الجماعات المهنية.
- الاقدمية داخل المهنة أو حرفة معينة.
- دخل الفرد كنتاج لنشاطه ومهنته. المكافآت المتعلقة بالمهن.
- الاتجاه الثاني يرى علماء هذا الاتجاه أن المهنة احد أبعاد الحراك الاجتماعي، وان هناك أبعاد أخرى يجب وضعها في الحسبان كالتعليم والدخل والثروة والقوة والهيبة وغيرها. من أمثلة هؤلاء العلماء دوناث الذي يرى أن الحراك الاجتماعي يشير إلى أساليب الحياة السائدة في المجتمع، ومساحة الديمقراطية والعدالة الاجتماعية المتاحة لأفراد المجتمع، ولذلك يركز الحراك الاجتماعي، طبقا لهذا المفهوم، على البعد السياسي. ويستخدم الحراك الاجتماعي للإشارة إلى الحراك بين الأنماط المستقرة نسبيا للتباعد المنظم للطبقات الاجتماعية المختلفة. كما يؤكد العالم بيرمان أن الحراك عبارة عن "تحركات تتم من خلال عناصر أو كيانات محددة على فترات بين مؤشرات المكانة الاجتماعية واقتصادية". بينما يرى بيتر سوندرس أن الحراك الاجتماعي يحدث عندما ينتقل الفرد من وضع ادني إلى وضع أعلى، أو من وضع أعلى إلى وضع أدنى من خلال واحدة أو عدد من مقاييس أهمها التصنيف المهني والدخل والتعليم أو بعض مقاييس الطبقة الاجتماعية أو المكانة الاجتماعية الاقتصادية.

ويرى كلارك أن الحراك الاجتماعي هو حركة الأفراد والجماعات بين المكانات الاجتماعية، وأشار كلارك إلى مؤشرات المكانة الاجتماعية تتمثل في (الأرباح، الدخل، الثروة، سنوات التعليم، مستويات التعليم، ومكانة المهنة، وطول العمر) وهذه المؤشرات جميعها يستخدمها الفرد للتنقل بين المكانات الاجتماعية¹.

ويرى احمد زايد أن الحراك الاجتماعي ليس مجرد حركة الفرد، ولكنه يشير أيضا إلى الفرص المتاحة أمام الفرد للدخول في الحركة². يشير هذا المفهوم البعد مهم من أبعاد الحراك يتمثل في مقدار الفرص التي تتاح للفرد وتيسر له الانتقال إلى أوضاع اجتماعية أخرى من ناحية ومدى استغلال الفرد لهذه الفرص من ناحية أخرى، وطبقا لهذا الاتجاه في تعريفه للحراك الاجتماعي فان مفهوم الحراك يفترض وجود أسلوب للحياة ومستويات اقتصادية واجتماعية وسياسية وان تحديد هذه المستويات لا يتم وفق لمحك واحد بل وفقا لمجموعة من محكات مثل (الدخل - التعليم - المهنة - المشاركة السياسية - الفرص المتاحة،.... وغيرها).

المطلب الثاني: أشكال الحراك الاجتماعي:

1- الحراك الثقافي: إن الثقافة دائمة التغيير ذلك أن جميع عناصرها تخضع لتطور مستمر، وان كان تدريجيا غير واضح، والتغيير يحدث كنتيجة لزيادة تعقد المجتمع في تنظيماته وعلاقاته، ونتيجة للتغيرات الاجتماعية التي تتعرض لها المجتمعات وبخاصة مجتمعات العصور الحديثة، حيث يبدأ التعارض والتناقض والصراع بين القوى الثقافية أي نتيجة للتغيرات الاجتماعية يحدث اضطرابا في النظم والعلاقة التي تنظم سلوك الأفراد

¹ محمد شعبان طه عبد العال، الحراك الاجتماعي والسلوك الانجابي، رسالة ماجستير، كلية الآداب قسم علم اجتماع، جامعة بني سويف، 2017

² احمد زايد، التعليم والحراك الاجتماعي في مصر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2008، ص 1.

ويظهر الصراع بين القديم وما يتفق معه من قيم واتجاهات وأنماط سلوكية مختلفة والجديد وما جاء به من أنماط سلوكية واتجاهات¹

ويتمثل هذا في المواجهة بين جيل الشباب والكبار حيث يمثل الشباب مراحل الحياة الإنسانية التي نجهل عنها الكثير فقد ساد الاعتقاد في مدة طويلة إنها مرحلة انتقالية فقط بل ومازال علماء الاجتماع والنفوس يتخذونه وسيلة لتدعيم دراساتهم عن الإنسان المكتمل الشخصية وقد أدت هذه النظرة إلى اعتبار سلوكاته ضربا من العبث، إلى أن ثار المصلح الاجتماعي (روسو) على هذا الاعتقاد الخاطئ بمقولته المشهورة : (ابدعوا بدراسة أطفالكم فأنكم من الأكيد لا تعرفونهم) وهذه المرحلة هي التي يتجه فيها الشاب بكامل كيانه نحو المستقبل ويتضح أمامه فجأة مجالات الثقافة المختلفة ونواحي الحياة الاجتماعية المتشعبة، وهناك من يسمي مرحلة الشباب بمرحلة الرغبة في التفرد والأصالة وهذه الصفة هي أساس ما نلاحظه من صعوبات يلاقيها الشباب والمخططون للشباب.

فالشباب دائما يريد أن يحيى حياة يحقق فيها آماله ويصهر فيها ما حوله، وفي كلتا الحالتين يرى الكبار في ذلك خطرا، فالشباب إذا لم يأخذ بأيديهم فسوف يثورون على بيئتهم وعلى أنفسهم أن مظهر الغرابة والشذوذ في تصرفات الشباب لا يكون إلا في أعين الكبار إما في أعين الشباب فليس هناك شذوذا مطلقا بل الشذوذ بالنسبة للشباب هو الخضوع للمألوف من الأوضاع والسير في ركب الحياة العادية على الروتين المعهود.

فلا غرابة في إن كانت مرحلة الشباب مرحلة ثورة في كل أنحاء، ثورة من الناحية الجسمية وثورة من الناحية النفسية وثورة من ناحية التمرد على الوسط الاجتماعي. إن شعوبنا النامية الثائرة لن يكتب لها البقاء ولا النهوض بتراتها ما لم يكن حاملوا هذا التراث هم الشباب فالشباب إذا تخلى عن رسالته العلمية ولم يبذل جهده في إنماء هذا التراث والمحافظة

¹ محمد حسن العمارة، أصول التربية، ط5، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2010، ص 286.

عليه فانه يضيع ويتبدد وهيئات إن تستطيع استرجاعه بعد أن تصبح شعوبا قد غلبها الجهل على أمرها¹

وفي ضوء الانخفاض الهائل في معدلات دخول الأفراد فان ذلك يعني الحيلولة بين الشباب وبين إمكانية إشباع حاجاتهم الاقتصادية وما يترتب على هذا الإشباع من إمكانية إشباع حاجاتهم النفسية الممثلة في الزواج والاستقرار الأسرى فأوضاع لقمة العيش منهكة بالنسبة للأغلبية الساحقة من هذا الجيل بما يضمنه من طبقات دنيا ووسطى ويعرف هذا الجيل جدلا مضطربا حول الهوية كما يعرف انشطارا ثقافيا بين الأقوياء والضعفاء داخل الصفوف ويفرض ذلك على هذا الجيل مسمى البحث عن العدل في الشأن الاجتماعي والبحث عن التبلور في الشأن الثقافي وكلا الأمرين يفترض وجود أصوات شابة معبرة عن مصالح جيلها حتى وان كانت مزعجة لبقية شركاء الكيان الاجتماعي والسياسي ولا بد أن يكون التمثيل هنا كافيا لا رمزيا، فجيل الشباب لا يمثل قطاعا هامشيا بل هو القطاع الأكبر في المجتمع كله والاهم من ذلك هو نوعية المشاكل التي يتعرض لها الشباب بصورة مباشرة التي تستلزم تحاورا اجتماعيا وسياسيا يشارك فيه بصورة مباشرة أصحاب الشأن.

إن قائمة المشاكل الطويلة التي تتصدرها قضية التعليم كما وكيفا وقضية التوظيف ووجهها العكسي البطالة وقضية الإسكان نظاميا أو عشوائيا وكلها قضايا تعني الشباب في المقام الأول تمثل مشاكله العينية الأولية ولعل هذا ما افرز العديد من المشاكل والتحويلات التي تشهدها المجتمعات في السنوات الأخيرة من كثرة التطرف والإرهاب والانحرافات السلوكية والانتحار².

وعلى الرغم من تأثير الضغوط الاقتصادية والاجتماعية على انساق القيم إلا أننا لا نستطيع إنكار الحقيقة التي تؤكد وجود واستمرار قيم كثيرة إيجابية تكونت لدى الأفراد

¹ محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص ص48

. 50

² نادية رضوان، الشباب المصري وأزمة القيم، ط1، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1997، ص 326 .

تاريخيا، فالقيم لا تختفي اختفاء تاما ولا تتغير بصورة كلية مع تغير الظروف المادية للمجتمع، حيث نجد إن هناك قيما إيجابية راسخة تتصدى وتقاوم القيم السلبية الوافدة.

ففي كل مرحلة يمر بها المجتمع تطغى أو تسود أنماط معينة من القيم نتيجة لبعض الظروف إلا أنها لا تمحو كلية تلك القيم الإيجابية التي كانت سائدة.

فالقيم لا تتصف بالدوام المطلق وهي في نفس الوقت ليست دائمة التغيير . بمعنى أن الدوام المطلق للقيم يؤدي إلى استحالة التغيير على المستوى الاجتماعي والشخصي كما أن دوام تغير القيم وتبدلها يجعل من المتعذر استمرارية الشخصية الإنسانية والبناءات الاجتماعية والأنماط الثقافية.

ومن ثم فإن أي تصور للقيم الإنسانية يجب أن يأخذ في اعتباره كلا من السمتين المميزتين للقيم وهما الاستمرار النسبي والتغير النسبي.

ومن كل هذا نستنتج أن الحراك الثقافي يتمثل في ثلاث عمليات أساسية يعرفها علماء الانثربولوجيا بأنها:

1) عملية التأهيل: وتعني اكتشاف واختراع عناصر جديدة في الثقافة.

2) عملية الانتشار: وتعني استعارة عناصر جديدة من ثقافات أخرى.

3) عملية إعادة التفسير: وتعني تهيئة عنصر قائم لمواجهة ظروف جديدة¹.

2- الحراك الاجتماعي الاقتصادي: ومن أهم أسبابه النزوح الريفي إلى المناطق الحضرية ومن أهم المداخل التي درست هذا النزوح مدخل الامتداد الريفي الحضري وهو يدور حول اعتبار الريف والحضر امتدادا واحدا حيث يمكن أن تلحظ تدرجا مستمرا بين ما هو ريفي وما هو حضري الأمر الذي يمكن معه أن نضع كل المقومات للإنسان ونتائج نضال مهما اختلفت خصائصه واحد حلقات تلك السلسلة المنظمة والمترابطة ولهذا نعتبر أن هذا المدخل الذي ينظر إلى الريف والحضر على أنهما علامتان على طريق واحد ومن هنا يعتبر هذا

¹ محمد حسن العمارة، أصول التربية، مرجع سبق ذكره، ص 286.

المدخل أن المدينة الحديثة ليست تجمعا لا معنى له من الناس والخدمات لان كل ساكن من سكان المدينة يدرك بطريقة ضمنية وغير رسمية أن هناك نوعا من النظام يحدد حركة الانسان والسلع من المدينة واليها ولذلك تدرس الايكولوجية الإنسانية من بين ما تدرسه أشياء كثيرة التنظيم المكاني والزمني للمجتمعات الإنسانية ويمكن أن ننظر إلى هذا الموضوع بطريقة أخرى نطبق عليها مقياس الزمان والمكان التي ينظر إليها على أنها المقياس أو المصادر الأساسية التي عن طريقها تنظم العلاقات الوظيفية بين الجموع الكثيرة التي تسكن المدينة¹

ويلاحظ الباحثون في المجتمع الحضري إن الأنظمة المكانية والزمانية للمدينة تكون نتيجة لمجموعة من العمليات الاطرادية من بين هذه العمليات أربع عمليات رئيسية تحدد النظام المكاني للمدينة وهي عملية التركيز أو المركزية والفصل أو العزل والامتداد والانكماش أما النواحي الحولية في النظام الزمني فهي الإيقاع والتوقيت، يشير التركيز إلى العمليات الاطرادية التي عن طريقها يظهر موطن الإقامة وينمو أي أنها تتصور التغيرات التي تحدث في المجتمعات السكانية والتي تتمثل في العادة في كثافة موطن الإقامة فإذا كانت هذه التغيرات تشير إلى فقدان السكان لكثافتهم فان هذا المظهر يشار إليه عادة على انه تخلخل ولهذا فان عمليات التخلخل والتركيز المشار إليها من زاوية أخرى على أنها مظاهر لنواح متعددة في إعادة توزيع السكان، ولهذا نستطيع ان نسجل في مجال إعادة التوزيع اتجاهات نحو التمرکز داخل مناطق بعينها أو الامتداد الى مناطق خارج نطق المدينة المعروف؛ هكذا نستطيع أن نتبين أن حركة المجتمعات السكانية داخل المدينة لا تلتزم بأسلوب معين في كل المدن بحيث نستطيع أن نصل إلى تعميم يمكن أن يطبق عليها جميعا²

¹ محمد عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري (مدخل نظري)، ط1، دار المعرفة الجامعية مصر، 1995، ص 116 .

² مرجع نفسه، ص 140.

وتعرف مجتمعات المدينة أيضا تحركا آخر هو انتقال العامل من وسط إلى وسط آخر يختلف عنه في كثير من الجوانب التي تمس لعمل وتنظيمه وقيمه وهذا الاختلاف بين الواسطين الاجتماعيين المنتقل منه والمنتقل إليه إضافة إلى الظروف الاجتماعية التي يتم فيها هذا التنقل وهذا المفهوم للتنقل واسع جدا وشامل لكل أنواع الحراك كما يقصد بالحراك الجغرافي انتقال الناس على شكل هجرات دائمة أو موسمية أو مؤقتة فردية أو جماعية من مجتمع لآخر ويقصد بالحراك المهني تغيير الناس لإعمالهم من العمل الزراعي إلى العمل الصناعي أو العمل في مجال الخدمات أو العكس، وفي الحقيقة أن انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة يصاحبه حراك اجتماعي حقيقي والذي يعني انتقال فرد أو جماعة من مستوى معين إلى مستوى آخر.

وقد كشفت بعض الدراسات أن هذه الأنواع من الحراك تزيد بمعدلات سريعة مع تزايد معدلات التنمية الاقتصادية وداخل جيل واحد والحراك قد ينطوي على كل أنواع الهجرة وهذا ما جعلنا نتطرق إلى الفروق الريفية الحضرية إذ أن انتقال العامل الريفي إلى العمل الصناعي معناه الانتقال من الريف إلى المدينة وهنا تختلف كثير من القيم خاصة منه تلك المرتبطة المكانة حيث المكانة في الريف تكتسب من العائلة والانتساب بينما في المدينة تكتسب بنوع العمل والمستوى التعليمي وغير ذلك، هذا الذي في الغالب يفنقه الريفي وبذلك فهو يفنق المكانة التي كان يتمتع بها في الريف ويصعب عليه تعويضها في المدينة، وإن كان في الوقت الحاضر الاتجاه يسير نحو المكانة المكتسبة من المهنة سواء في الريف أم في المدينة بفعل التأثيرات المتبادلة بينهما، ويشير سوركين وزيمرمان إلى أن التحول من المجتمع المحلي الريفي الخالص إلى مجتمع حضري لا يتم فجأة ولكن يحدث بشكل تدريجي فليس ثمة خط أوحده مطلق يستطيع أن يكشف لنا عن وجود فارق حاد بين المجتمع الريفي والمجتمع الحضري ويعنيا مجموعة من الفروق البيئية، حجم المجتمع، كثافة السكان وتجانسهم وتباينهم في شدة الحراك الاجتماعي والفروق في اتجاه الهجرة وشكل التباين الاجتماعي وانساق التفاعل. ولقد عاش تنقل اليد العاملة الريفية وهجرتها انعطافا وتحولا

كبيراً ابتداءً من 1970 تبعاً للتحوّل في آليات هذه الحركة التي تطبعها بطابع يختلف عن الأول من حيث الأسباب والنتائج وتمثّلت هذه الآليات في توزيع استثمارات التنمية بين المناطق والقطاعات بصفة ملموسة على مستوى الدخل والتشغيل والمثل على قطاعات أخرى ضرورية لاستقرار السكان ومن بينها المدرسة¹.

وبسبب هذا الآليات فإن نمط الأسرة القروية قد اتخذ شكلاً يتسم بالافتقار إلى الانسجام، كنتيجة لوجود نزعتين متناقضتين تحدث الواحدة منهما بصاحبة الأخرى وهما الازدياد الملحوظ والمسيطر في تطلعات الأفراد تلك التطلعات التي تتخذ من نمط الحياة الحضرية نموذجاً لها هذا من جهة، ومن جهة أخرى، أنماط السلوك التي تفرضها طبيعة الحياة القروية والعمل الزراعي، وفضلاً عن ذلك فإن نمط المجتمع الصناعي يعمل بدوره على تعميق ذلك الصراع وذلك في ضوء الزعم القائل إن تكيف الأسر القروية وتوافقها مع حياة المجتمع الصناعي سوف ينمو من خلال الأشكال الصناعية التي بدأت تميز أنماط الإنتاج ومنها العمل الزراعي نفسه²، وذلك أن الوظائف الإنتاجية التي تقوم بها الأسرة القروية هي السبب الحاسم في بقاء عملية التفسير الذي طرأ على نمط الأسرة، فالميل إلى أن تحمل المزرعة باستمرار ملامح المشروع الإنتاجي يتعارض دائماً مع المطامح الجديدة لأفراد الأسرة. إذ أن نمو هذا المشروع يتطلب بالضرورة أن يكون هذا النمو مصحوباً بنمو مماثل في القوى العاملة والتجهيزات اللازمة للمشروع غير أن الحاجة إلى إجراء تقييم لتلك الجوانب الاقتصادية على هذا المستوى قد أخذت هي الأخرى تتزايد على الرغم من أن إمكانية تطبيق الكثير منها على مستوى المزرعة الصغيرة لا يزال محدوداً وأكثر من ذلك فإن الماكينة الزراعية لم تعمل على تخفيف عبء العمل على كاهل الأسرة، بل إنها عملت فقط على تنظيم العمل وتحويل الجهد البشري إلى بعض القطاعات التي لا يمكن أن تستغني

¹ محمد بو مخلوف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991 ص 56 - 60 .

² عبد العزيز رأسمال، مرجع سبق ذكره، ص ص 59-60 .

عن العمالة البشرية، وباختصار فإن ملامح المشروع الذي أخذت تتزايد بالنسبة للزراعة تتناقض مع الأوضاع العامة للتغيير في الأسرة القروية الحديثة¹

المطلب الثالث: عوامل الحراك الاجتماعي :

تختلف العوامل المسهلة والمساعدة على الحراك الاجتماعي باختلاف المجتمع و مدى تحضره وتطوره التكنولوجي والصناعي وحسب مدى انفتاحه أو انغلاقه وانغلاق طبقاته الاجتماعية .

لقد قام علماء الاجتماع بعدة دراسات اجتماعية لتحديد العوامل الرئيسية والضرورية لحدوث حراك اجتماعي وذلك في عدة مجتمعات. لقد اختلفت العوامل حسب اختلاف هذه المجتمعات من حيث التركيب الاجتماعي والتقسيم الطبقي ومدى التقدم والتحضر، وعلى العموم فإن من أهم العوامل المساعدة والمسهلة للحراك الاجتماعي "لخصها" مصطفى درويش " في النقاط التالية:

1- التقدم العلمي والتكنولوجي وما يترتب عليه من نتائج في تطوير الصناعة الذي يتطلب مهنا ووظائف محدوده.

2- اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة، وما يترتب عليه من مظاهر التوارث المهني.

3- اعتناق المجتمع لفلسفة تقوم على العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص التعليمية.

4- دافعية الفرد ورغبته في صعود السلم الاجتماعي وهذه بدورها تتأثر جزئيا بثقافة المجتمع.²

لا يمكن حصر عوامل الحراك الاجتماعي فيما سبق لأنها كثيرة ومختلفة، وعلى العموم فإن من أهم عوامل الحراك الاجتماعي يمكننا التطرق لما يلي :

¹ محمد الجوهري، علياء شكري، علم الاجتماع الريفي والحضري، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996، ص 71.

² محمود سالم علي جدور، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص96.

1-العامل السياسي:

تتأثر شدة الحراك الاجتماعي بمدى الاستقرار السياسي وبنوع النظام السياسي القائم، فكلما كان المجتمع يتمتع بالاستقرار السياسي والديمقراطية كلما كان للفرد والجماعة الفرصة للرقى وللحراك الاجتماعي، وذلك استنادا لمؤهلاته ومكتسباته ورصيده العلمي والمعرفي. أما في حالة عدم الاستقرار السياسي فالحراك الاجتماعي لا تكون له قواعد وقوانين محددة فقد يرتقي الفرد والجماعة إلى مكانات اجتماعية عالية على الرغم من نقص المؤهلات وضعف الرصيد العلمي. وقد يحصل الأفراد على الموارد المالية ووسائل الإنتاج استنادا إلى حزبيتهم أو انضمامهم إلى جماعات معينة.

كما أن الفرد والجماعة قد لا تكون لهم فرصة للرقى والحراك الاجتماعي على الرغم من الجهد والعمل والعلم والرغبة في الرقى الاجتماعي ولكن النظام السياسي القائم لا يسمح بذلك و غالبا ما يكون هذا النظام نظاما ملكيا مغلقا تقتصر الطبقة العليا فيها للملك وحاشيته من الأمراء وغيرهم، أو يكون نظاما دكتاتوريا أحادي الحزبية.

ومن خلال هذا يتضح أن العامل السياسي مهم ومؤثر، فكلما كان النظام السياسي يتمتع بالديمقراطية والاستقرار بالإضافة إلى الانفتاح كلما كانت فرص الحراك الاجتماعي كبيرة والعكس صحيح فكلما كان النظام السياسي دكتاتوري أو ملكي ينعكس ذلك على مدى الحراك الاجتماعي للأفراد وقوته، كما أن للاستقرار السياسي دورا كبيرا و مؤثرا على قوة الحراك الاجتماعي وهذا ما ذهب إليه "سوروكين " حيث يرى " أن الأفراد يتنقلون من وضعية اقتصادية إلى أخرى في فترات الاضطرابات الاجتماعية وفي مرحلة الحروب وفي عهد الثورات السياسية والاجتماعية ".¹

2-العامل التعليمي:

اعتبر الكثير من علماء الاجتماع التعليم عاملا أساسيا و مؤثرا في درجة وحدة الحراك الاجتماعي في المجتمع، ومن بينهم " فوكس وميلر " حيث وبعد مقارنة بين 12 دولة صناعية استنتجا أن التعليم هو العامل المهم في الحراك التصاعدي "² كما أن " أطروحة

¹ عبد العزيز رأس مال، مرجع سبق ذكره ، ص 76.

² مرجع نفسه، ص 79.

"جانكس" في مؤلفه (عدم المساواة) تتمثل أساسا في اعتبار الجهاز التعليمي وما يتبعه من مستوى تربوي، ومعارف، وشهادات جامعية مصدرا للتمييز في الحظوظ الاجتماعية¹. يظهر دور التعليم والتكوين المتخصص جليا في فرص حراك الفرد أو الجماعة اجتماعيا وذلك لما للتعليم من دور كبير في تحديد منصب العمل، فكل منصب له مؤهلاته العلمية والتكوينية لممارسته. وعلى هذا الأساس كلما كان المستوى التعليمي والتكويني كبيرا كلما كان للفرد الفرصة والقدرة على التنقل والحراك الاجتماعي من مكانة ووضعية اجتماعية إلى أخرى.

"يقوم التعليم بدور هام في تحديد المكانة الاجتماعية للأفراد والجماعات، فالمدرسة تشكل قناة رئيسية من قنوات التنقل الاجتماعي، فالنظام التعليمي ينتقل بالصغار إلى مرحلة أعلى فأعلى خلال التعليم في مدارس ومعاهد متنوعة. كما ان التعليم هو الذي يمنح الأفراد أوضاعهم المهنية."²

3-العامل التكنولوجي والصناعي:

إن تطور المجتمعات تكنولوجيا وصناعيا يسمح للأفراد بالرقى والحراك الاجتماعي، حيث أن المجتمع الحالي يمتلك مصانع متنوعة النشاطات ومختلفة الحجم ما ينتج عنه تقسيم العمل ما يتطلب التخصص العلمي والمهني بالإضافة إلى الكفاءة والخبرة المهنية لإنجاز المهام المحددة وهذا ما يجعل من الفرد المكون والكفؤ محط الأنظار ومقصد المؤسسات والمعامل لتولي المناصب والمكانات العالية والمرموقة اجتماعيا مهما كان أصله وجذوره الاجتماعية.

4-العامل الأسري:

إن للأسرة دور كبير في التوريث الطبقي وذلك لأن الطفل أول ما يولد وينشأ تحكمه سلوكيات وتصرفات بالإضافة إلى إمكانيات مادية وثقافية ومحيط يخص الطبقة التي تشغلها أسرته وهذا ما يؤدي إلى انتمائه إليها دون قصد منه أو رغبة ولكن لتواجده وعيشه فيها.

¹ عبد العزيز رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 85.

² حسين عبد الحميد احمد رشوان، الطبقات الاجتماعية والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008، ص

ان الأسرة الثرية لها القدرة والإمكانية لاستغلال التحولات الاقتصادية والسياسية، بالإضافة إلى أنها تمنح لأفرادها الوسائل اللازمة لتحقيق أهدافهم وذلك أما عن طريق التكوين المتخصص والتعليم العالي لشغل مناصب ومراكز عليا أو عن طريق توريث الثروة أو الممتلكات أو وسائل الإنتاج .

" إن تحقيق العدالة الاجتماعية، يتم خارج المدرسة عن طريق توفير المال والسكن والنقل والعمل السياسي والتشريع. أما المدرسة بما تقدمه من معلومات و مناهج منفصلة عن الحياة الاجتماعية للفقراء، فإنها تحرم الكثيرين من فرص الحراك الاجتماعي".¹

أن عدد أفراد الأسرة يلعب دورا كبيرا في مدى نجاح أفرادها في حياتهم الاجتماعية والاقتصادية. فالأسرة ذات المعيل الواحد (غالبا ما يكون الأب) والتي تتكون من عدد كبير من الأفراد غالبا ما يحول مدخولها المالي للاستهلاك والتغذية، ما ينتج عنه نقص أو عدم توفير للعديد من الوسائل واللوازم الضرورية ما يقلل فرص النجاح الدراسي للأولاد، ما يؤدي إلى عدم إتمامهم لمسارهم الدراسي وتسربهم في أطوار مختلفة حتى ولو كانوا يتمتعون بمستويات مرتفعة من الذكاء ويحصلون على درجات علمية مرتفعة لكن ظروفهم الأسرية و الاجتماعية لا تسمح لهم بإتمام الدراسات.

"إن بعض الدراسات تشير إلى إن عدد أفراد الأسرة يتناسب عكسيا مع ظاهرة الحراك الاجتماعي الصاعد. بمعنى أنه كلما ازداد عدد أفراد الأسرة أثر ذلك تأثيرا سلبيا على حراك أفرادها إلى أعلى أو حتى ثباتهم اجتماعيا، ومثال ذلك الأب الذي يملك 100 فدان و لديه 3 أبناء يختلف نصيبهم في الميراث عما إذا كان عددهم 6 فأكثر ...".²

كما يلعب الزواج دورا كبيرا في مدى المحافظة على الطبقة الاجتماعية أو التحسين والترقي والحراك الاجتماعي وذلك في حالات الزواج ما بين أفراد من طبقات اجتماعية مختلفة، كزواج فرد من طبقة اجتماعية عليا بفرد من الطبقة الاجتماعية الوسطى ما يسمح

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 209 .

² محمود سالم علي جدور، مرجع نفسه ، ص99.

للثاني من تحسين وضعيته ومكانته الاجتماعية، كما قد تتدهور الوضعية الاجتماعية للفرد إذا ما كان ينتمي لطبقة اجتماعية متوسطة و تزوج بفرد من الطبقة الدنيا.

" وتبدو الاختلافات بين أسر الطبقات العليا، وأسر الطبقات الدنيا في عمليات الاختيار الزواجي، فينظر إلى الزواج باعتباره زواج بين أسرتين متماثلتين في الخصائص، وهو ما يعرف بالزواج الطبقي المتجانس، أو زواج الشبه بالشبيه".¹

5-العامل الشخصي:

يتمتع بعض الأفراد ببعض السمات الشخصية تمكنهم من التقدم والحراك الاجتماعي والرقى في المجتمع مهما كانت الطبقات الاجتماعية التي كانوا ينتمون إليها وأصلهم الاجتماعي، فقد يولد الطفل بذكاء خارق يمكنه من البروز والنبوغ علميا ما قد يمنحه الفرصة لشغل مناصب علمية واجتماعية راقية مستقبلا. كما قد يمتلك الفرد صوتا جميلا أو قدرات عضلية أو ذهنية تمكنه من البروز والشهرة ما يمنحه المكانة الاجتماعية والمنصب الراقى.

كما أن رغبة الفرد وطموحه من أهم أسباب حراكه الاجتماعي و ذلك من خلال:

- رغبة الفرد وطموحه في تحسين مكانته الاجتماعية وخصوصا إذا كان من عائلة فقيرة أو ذات مكانة اجتماعية دنيا، ما قد يكون له دافعا للدراسة والتحصيل العلمي للحصول على شهادات علمية وتقنية تخوله احتلال مناصب عمل ذات دخل معين.

- رغبة الفرد وطموحه في تحسين ظروفه المعيشية من خلال الدخل والمردود الذي يحصل عليه مقابل عمله ما يهيء له التحسن والتغيير.

- رغبة الفرد وطموحه في تحسين أحواله الاقتصادية من خلال الاستثمار في بعض المشاريع قصيرة أو بعيدة المدى.

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 190 .

المبحث الثاني: التنظير السوسيولوجي للحراك الاجتماعي:

يعد التقرب من مفهوم الحراك الاجتماعي بوصفه من المواضيع الشائعة ضمن الحقل السوسيولوجي من خلال عرض بنيته المفاهيمية، وكذلك الأنماط التي ينهض عليها، غير كفيل بفهم ماهيته أولا وعلاقته بأهم المتغيرات المؤثرة فيه من جانب آخر، وعليه نعرض في المبحث التالي التأصيل السوسيولوجي لهذه المسألة من خلال الاتجاهات التي نظرت في هذا الشأن.

المطلب الأول: التنظير الغربي

1- من منظور Boudon Raymond :

من المنطلقات التي شكلت رؤية R. Boudon حول الحراك الاجتماعي حديثه عن العلاقة بين المستوى التعليمي والوضع السوسيو-مهني، ليتحدث بإسهاب عن دور التعليم وتبنيته للفرد في السلم السوسيو-مهني، حيث يذكر في هذا السياق "يعد المستوى التعليمي وسيلة ترفع شيئا فشيئا التلميذ في تراتبية الفئات السوسيو- مهنية"¹. التعليم إذن وفق هذه القراءة يعد متغيرا مفصليا في عملية الحراك الاجتماعي، بحكم عمله على إدراج الفرد في المكانة السوسيو مهنية التي تتوافق ومستواه التعليمي، حيث يؤسس لفكرته هذه مستطرادا بقوله "إننا نلاحظ جيدا نفس أسلوب العلاقة بين المستوى التعليمي والوضع السوسيو-مهني في الحالة الفرنسية: شهادات المستوى العالي هي دائما لدى الفئات العليا"². وبالتالي فإن المستوى التعليمي يخضع الفرد لوضع سوسيو- مهني يتوافق مع حدود هذا المستوى في حد ذاته.

¹ R. Boudon Raymond. . L'inégalité des chances : La mobilité sociale dans les sociétés industrielles . Librairie Arhème Fayard, . France. 2010 . p.50.

² R. Boudon. op. cit

وفي علاقة المستوى التعليمي بالحراك الاجتماعي، يثري هذا التصور عبد العزيز رأس مال بقوله "إن المستوى التعليمي للابن له علاقة عضوية بمهنة الأب، فالفئة غير المتعلمة من الآباء لا يمكن أن تنجب إلا أبناء غير متعلمين نظرا لعدم وجود المدرسة في الريف"¹. رغم كون الرؤية السابقة زماكانية تخص الريف كمكان وفي زمن آخر ينهض على معطيات سوسيو-اقتصادية، سياسية وثقافية خلافاً للراهنة الرؤية التي نؤثت لها، إلا أن المستوى التعليمي يجسد ركنا محوريا في عملية الحراك الاجتماعي، من خلال إخضاع الفئات ذات المستوى التعليمي العالي إلى وضع اجتماعي يتناسب مع مستواها التعليمي بالضرورة.

لثراء تصوره حول الحراك الاجتماعي يتحدث R. BOUDON عن هذا المفهوم في علاقته المستوى التعليمي، إذ يقدم طرحا آخر يتمثل في نسبة المستوى التعليمي في تحديد الوضع الاجتماعي للفرد، يذكر بقوله عطفاً على ما سبق "فرد له مستوى تعليمي رفيع يماثل مستوى أبيه، ووضع اجتماعي منخفض، وبحصوله مستقبلاً على حظوظ فإنه يحصل على وضع رفيع يماثل وضع أبيه، حتى وإن كان يملك مستوى تعليمي منخفض"²

وبالتالي فإن Boudon يتحدث عن الحراك الاجتماعي من خلال تصور تضافري يتمثل في المستوى التعليمي والحظوظ التي يحصل عليها الفرد، فمن خلال الحظوظ بإمكان الفرد أن يؤسس لنفسه وضعاً اجتماعياً رفيعاً حتى وإن كان له مستوى تعليمي منخفض، وبذلك فهو يشير إلى التأثير النسبي للمستوى التعليمي إذا تعلق الأمر بالوضع الاجتماعي. حيث يقدم في خضم طرحه السوسيولوجي لمسألة الحراك الاجتماعي نموذجين من التحليل السوسيولوجي، أما الأول فيتم في إطار النظريات الميكرو سوسيولوجية، بينما النموذج الثاني فهو النظريات الماكرو- سوسيولوجية، فقد ضم- النموذج الأول نسقا من المداخل التي يصطلح عليها بالشروحات، حيث تنطلق من متغير محدد لفهم المسألة المطروحة، يشمل

¹ عبد العزيز، رأس مال. مرجع سبق ذكره، ص 158.

² R. Boudon. op. cit.p.76

الأول الشروحات من خلال الاختلافات بين أنساق القيم والطبقات الاجتماعية، إذ ينطلق من فرضية أن نسق القيم لدى الأفراد مستقل عن الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها.

فيما سبق تأكيد على إمكانية وجود انفصال بين الطبقة الاجتماعية والنسق القيمي، فقد نجد طبقة اجتماعية معينة بنسق قيمي لا يتوافق مع خصوصيتها، ولثبات هذه الرؤية توصل كل من Hyman و Kahl إلى أن عدم التساوي في الحظوظ الاجتماعية ومنها التعليم يفهم من خلال قولهما "من منظور الطبقات الاجتماعية نلاحظ اختلافا في أنساق القيم الذي يؤدي إلى مظاهر وسلوكيات مختلفة مقارنة مع النجاح المدرسي الاجتماعي".¹

هذا ما يؤسس لرؤية معينة تتمثل في كون الطبقة لا تنتج طردا ما يماثلها، فبإمكان طبقة اجتماعية راقية إنتاج أفراد فاشلين مدرسيا كما وقد تصل طبقة أخرى سفلى إلى إنتاج أفراد ناجحين مدرسيا واجتماعيا، الأمر الذي يبرز قطعا التفاوت الحاصل بين الطبقة الاجتماعية والأنساق القيمية.

يضيف R. Boudon لتحليلاته الميكرو- سوسولوجية مداخل شرح أخرى، على شاكلة الوضع الاجتماعي، وهي عبارة عن تصور قدمه كل من Kell و Zavallouni فالوضع الاجتماعي يحدد المستوى التعليمي كما يشير Boudon R. مؤكدا أن المستوى المدرسي لدى فرد من الأفراد يتغير حسب وضعه الاجتماعي في حد ذاته، ويتبنى فضلا عن ذلك مدخل آخر يتمثل في الشرح من خلال الرث الثقافي.

لتظهر في إطار الحديث عن هذا المدخل نتيجتان تتعلقان بالعلاقة بين الارث الثقافي وعدم تساوي الفرص تجاه التعليم، "الأولى الارث الثقافي يجسد دورا مهما داخل أجيال الحراك تجاه التعليم، والثانية أن تأثير هذا الارث يكون حساسا في سنوات الشباب".²

يتبنى Boudon R. بخلاف هذه الرؤية أعمالا سوسولوجية لفهم ظاهرة عدم تساوي الحظوظ تجاه التعليم، لكونها تعد ركنا مفصليا إذا تحدثنا عن الحراك الاجتماعي، ومن

¹ R. Boudon. *op. cit.*, P. 93

² R. Boudon. *op. cit.* P. 99

ضمن النظريات التي حاول من خلالها حسم طرحه النظريات ذات التأثير الوظيفي، ومنها تحديدا نظرية P.Sorokin إلى جانب T.Parsons ، وهو ما سوف نتعرض له في المنظورات الموالية.

2- من منظور P.Sorokin :

وفق Sorokin P. كل مجتمع ينزع نحو إعادة إنتاج وتشكيل ميكانيزمات الانتقاء وإعادة الإنتاج التي من نتائجها تثبيت البنى الاجتماعية لدى الأفراد، وفي هذا الإطار تطرح العائلة كآلية أخرى تثري استمرارية البنى الاجتماعية وتفعيل عملية الحراك الاجتماعي.

يذكر Boudon R. في تأصيله للتصور الذي صاغه Sorokin P. حول الحراك الاجتماعي دور العائلة في تثبيت البنى الاجتماعية" العائلة تنزع إلى كبح حراك الأفراد للأعلى والأسفل"¹. العائلة إذن تعمل على توجيه الأفراد نحو وجهة محددة ضمن الحراك الاجتماعي، يضيف" Boudon R. ولهذا السبب العائلة تفرض على الطفل مستوى من الطموح المدرس ي رغبة في وضع اجتماعي مريح"².

ليس هذا فحسب بل يثري Sorokin P. تصوره الوظيفي لمسألة الحراك الاجتماعي بدور ووظيفة المدرسة، فهي تشكل وفقه عامل توجيه أساس ي في المجتمع الصناعي من منطلق وظيفتها في إعادة الإنتاج، حيث توازي هذه الوظيفة ما تقدمه المدرسة من تكوين للأفراد، لتشكل بذلك دورا محوريا في سيرورة الحراك داخل المجتمع، وبخاصة المجتمعات الصناعية.

يعطف Boudon R. بقوله في السياق ذاته موضحا رؤية P.Sorokin حول وظيفة المدرسة" فوظيفتها في إعادة الإنتاج مهمة إلى جانب وظيفتها في التكوين... أنها تنتقي الأفراد وفق شبكة من القيم تميز النسق الاجتماعي في تجمعاتهم... إن المدرسة وكذا العائلة تشكل دورا أثناء الفترات التي يتطور فيها المجتمع"³.

¹ R. Boudon. *op. cit.* p. 88

² *Idem.*

³ R. Boudon. *op. cit.*

3- من منظور T.Parsons :

يضيف Boudon R. في إطار حديثه عن التوجه الماكرو- سوسيولوجي الوظيفي حول مسألة الحراك الاجتماعي، إدراج أعمال T.Parsons حيث لا يخرج عن الطرح الذي صاغه Sorokin P. حول العائلة، فهي وفقه تشكل دورا محوريا داخل سيرورة الأجيال إذا تعلق الأمر بعدم المساواة في الحظوظ والفرص، فالنسق العائلي يمنح للأفراد حظوظا لتشكيل وضع اجتماعي مماثل.

يؤسس هذا لوظيفة العائلة في تأنيثها للتوافق داخل المجتمع، يقول R. Boudon موضحا تصور T.Parsons حول وظيفة العائلة داخل الحراك الاجتماعي بشكل عام "العائلة تشكل نسقا للتضامن، كل عنصر داخل عائلة يشترك داخل وضع اجتماعي هو ذاته لدى الجميع والذي يميز العائلة... الخ"¹. لا تؤسس العائلة إذن لوظيفتها الأصلية داخل إشكالية الحراك الاجتماعي فحسب بل في المجتمع برمته، وإن كانت قد حُضيت بقراءات خلافية في التراث السوسيولوجي، فمنها ما يشير أنها "وباعتبارها خلية أساسية في المجتمع فهي تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة في المجتمع مثل المدرسة، الجامعة... الخ"².

يمثل العرض السابق الرؤية التي صاغها T.Parsons حول وظيفة العائلة النووية، أما المدرسة فتتهض هي الأخرى على أهمية بالغة ضمن التحليلات التي صاغها T.Parsons حول الحراك الاجتماعي بشكل عام، فالمدرسة في تصوره تشكل دائما الاهتمام الأول داخل النسق التنموي للمجتمعات الصناعية الحديثة، كما وأنها تشهد انتشارا كثيفا في الأحياء المهيأة والراقية داخل المدن مقارنة بالريف حيث يقل انتشارها.

وعليه نتحدث من هذا المنطلق عن الدور المحوري للمدرسة داخل المجتمع الصناعي وعملية الحراك الاجتماعي ككل، يقول Boudon R. حول الرؤية التي طرحها T.Parsons

¹ R. Boudon. *op. cit.* p. 89.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع، سبق ذكره، ص43

فيما يتعلق بوظيفة المدرسة،... "تشكل المدرسة المحاور الأولى للتنمية في المجتمعات الصناعية، والتي تنتشر بكثافة في المدينة مقارنة مع الريف".¹

عل إثر الحديث عن المدرسة ووظيفتها داخل إشكالية الحراك الاجتماعي، وعطفا على ما أسس له T.Parson نأتي إلى إثراء هذه الرؤية بمدخل ثنائي الأبعاد، يؤسس بدوره لمكانة المدرسة فيما يتعلق بالحراك الاجتماعي، أما البعد الأول فهو التحليل من منظور الهيمنة وإعادة الإنتاج الاجتماعي، وهو مدخل أسس له كل من P. Bourdieu و T.Passeron ، فوفقهما المدرسة تعمل على تحويل عدم المساواة الاجتماعية إلى عدم مساواة مدرسية، أو ما يصطلحان عليه ب وظيفة الانتقاء الاجتماعي.

يتمخض التحول المذكور على ما يُصطلح عليه بالهيمنة الرمزية التي تعمل على تحويل الأحكام الاجتماعية إلى أحكام أخرى مدرسية، وتظهر بشكل جلي فكرة الهيمنة وإعادة الإنتاج من خلال إقصاء الأطفال الذين ينتمون إلى الطبقات المهيم عليها، وبالتالي فإن الهيمنة على الطبقة الاجتماعية تفضي إلى الهيمنة على التمدريس، الأمر الذي يؤسس طردا إلى إعادة إنتاج طبقة مهيم عليها، "إن أطفال الطبقة المهيم عليها مقصون لسببين، الأول هو الفشل المدرسي، وأما الثاني فتقبل فكرة أن الفشل المدرسي دلالة على الحدود الفكرية لدى هؤلاء الأطفال".²

ضمن هذا المنظور يتم تكريس مسألة الهيمنة وإعادة الإنتاج داخل مسألة الحراك الاجتماعي، أما البعد الثاني فيتمثل في عدم التساوي المدرسي كنتيجة ل إستراتيجيات التربية، ليثري R. Boudon هذا التوجه بحديثه عن التقسيم الاجتماعي والتقسيم المدرسي ويفصل بينهما، فيؤكد من هذا المنطلق أن البنى الاجتماعية لا يمكن أن تتغير بتأثير الأنساق المدرسية وهذا راجع لما يسميه بالإكراه البنيوي سواء اقتصادي أو تكنولوجي.

¹ R. Boudon. *op. cit.*

² A. BEITONE Alain et autres. *Collection Science Sociale* . Edition Dalloz . Paris , 2002..
. p. 177.

يشير في الآن ذاته إلى تعدد المسارات المدرسية وعدم التساوي في النجاح، فهو يربط النجاح المدرسي حسب الأصل الاجتماعي بالاختيار العقلاني للعائلة، وعليه فهو يشير إلى التوافق بين التقسيم الاجتماعي والتقسيم المدرسي، وكيف أن العائلة كبنية اجتماعية تساهم في رسم معالم النجاح المدرسي، بينما يشير R. Boudon إلى حدود هذا التوافق بقوله "إن الانسجام بين هذين التقسيمين الاجتماعي والمدرسي يؤول إلى خفض عدم المساواة المدرسية ودون خفض عدم المساواة الاجتماعية".¹

يؤسس هذا لرؤية واضحة تتمثل في كون الطبقة الاجتماعية لا تنتج طردا ما يماثلها أو يطابقها، فبإمكان طبقة اجتماعية راقية إنتاج أفراد فاشلين مدرسيا واجتماعيا ما يبرر التفاوت الحاصل بين الطبقة الاجتماعية والأنساق القيمية.

المطلب الثاني: التنظير العربي

1- أعمال ابن خلدون

تعد أعمال ابن خلدون محورية في علم الاجتماع، حيث تؤسس لطار تضافري يشمل الوصف، الفهم والتفسير لما تم أشكلته من ظواهر اجتماعية، وعليه يتموقع الحراك الاجتماعي ضمن المواضيع التي لقيت ترحابا في الفكر الخلدوني، الأمر الذي مهد للبحث عن هذا المفهوم داخل السوسيولوجيا الخلدونية، أما تفضيل أعمال هذا الأخير فمرده عالمية الفكر الخلدوني وليس لندرة ما يؤصل لهذه المسألة عربيا.

أما ابن خلدون فينظر لمفهوم الحراك الاجتماعي من خلال مؤشرات محددة تتمثل في المال، الجاه والثروة، كما يتحدث عنه في إطار الانتقال من طور البداوة إلى الحضارة، ذلك الانتقال الذي تتحكم فيه حاجيات الأفراد، ليشير إلى أن الحراك الاجتماعي مقصور على فئات اجتماعية محددة، بينما يستثني منه أخرى، وعليه يشكل المؤشرات السابقة محور الحراك الاجتماعي الذي تشهده الفئات الاجتماعية، لتشكل هذه الأخيرة وعاء بشريا تتم

¹ Idem.

ضمنه عملية الانتقال بين نموذجي العمران البشري البادية والحاضرة انطلاقاً من حاجيات محددة، ولذلك فإن الحاجيات ضرورية كانت أو كمالية تعبر بامتياز عن دورها في تحديد ملامح الحراك الاجتماعي، فالمؤشرات السابقة من مال وجاه وثروة تعد إشارة لما يصطلح عليه ابن خلدون بالمعاش، الذي تختلف طرق كسبه من البادية إلى الحاضرة وهو يعبر عن المستوى الاقتصادي، "إن البادية تتضح قبل كل شيء بكونها نمطاً معيناً من إنتاج الخيرات الضرورية للحياة... الزراعة وتربية الحيوانات هما نمطان لتلبية الحاجات".¹

أما الحاضرة فتتفرد هي الأخرى بنشاطات اقتصادية خلافية بالنظر إلى البادية، "تتميز الحاضرة بالتغير الجذري في طرق إنتاج الخيرات المادية وفي حجم هذه هؤلاء هم الخيرات... الحضر يعني أهل المدن والأرياف الذين يعيشون من ممارسة مهنة ما أو من التجارة، وتكون مكاسبهم أكثر وأفضل من أهل البدو لأن أحوالهم زائدة على الضروري ومعاشهم على نسبة وجدهم".²

بينما المعاش في علاقته بالانتقال من البادية إلى الحاضرة فيشكل عصب عملية الحراك، حيث أساسها الأول تحول المعاش من البادية إلى الحاضرة، "ليجاد التمدن يجب خلق فائض إنتاج اجتماعي، هذا هو إذن تحول المعاش الذي يحدد تاريخياً الانتقال من البادية إلى الحاضرة... بالنسبة لابن خلدون المجموعات الاجتماعية المختلفة هي التي تؤلف البادية... حتى داخل البادية نفسها تولد شروط وجود العمران الحضري، ويؤسس المزارعون الضياع الأولى منبت الحضارة".³

وفق هذا الشكل وبنمط المعاش وشكله، لتتحدد انطلاقاً من هذه الرؤية عملية الحراك لدى

¹ عبد القادر جغلول، الإشكاليات التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون، تر فيصل القاسم، ط2 دار

الحداد للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص50

² مرجع نفسه، ص50.

³ مرجع نفسه، ص53.

ابن خلدون التي أسس لها من خلال التحول في المعاش من البادية إلى الحاضرة تحت رغبة شديدة للبدوي نحو التمدن، " التمدن هو الغاية التي يجري إليها البدوي".¹

المطلب الثالث: التنظير المحلي (الجزائري)

1- من منظور عبد العزيز رأس مال:

ينهض التراث السوسيولوجي في الجزائر على أعمال سوسيولوجية تؤثت بامتياز لمسألة الحراك الاجتماعي والمفاهيم المتعلقة به، ولعل من أبرز هذه الكتابات تلك التي صاغها عبد العزيز رأس مال في كتابه " كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية .في هذا السياق يقول عبد العزيز رأس مال محاولا إدراج مفهوم الحراك الاجتماعي ضمن وعائه المفاهيمي:

"فيما يخص هذا المصطلح فهناك نموذجين من التحديد يتحلمان فيه :النموذج الفردي والنموذج الجماعي، فالأول يركز على الدور، وتغير الحالة المهنية للشخص الواحد، في حين أن النموذج الثاني يعطي السمة الشمولية لمفهوم الحراك، فيتعداه إلى رؤية جماعية للفئات الاجتماعية ومقدار صعودها أو نزولها من خلال مؤشرات اقتصادية واجتماعية وسياسية".²

وفق هذه الرؤية يفهم الحراك الاجتماعي في إطار صيغتين، أما الأولى فردية تتراوح بين دور الفرد والحالة المهنية، وبالتالي يمكن وصفها بالتحديد الفردي أو الأحادي لمفهوم الحراك الاجتماعي، أما الثانية فهي جمعية ترتبط بالفئات الاجتماعية مع النظر في تراوحها بين الصعود أو النزول انطلاقا من مؤشرات اقتصادية، اجتماعية وسياسية...الخ، فهي إذن رؤية شمولية عامة لمفهوم الحراك الاجتماعي.

2- من منظور مصطفى بوتفنوشت:

في كتابه La société Algérienne en transition يعرض م . بوتفنوشت قراءة لا نقول حول الانتقال كمفهوم فحسب بل لعملية الانتقال في المجتمع الجزائري بشكل عام،

¹ عبد القادر جغلول، مرجع سبق ذكره، ص54.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص15.

والتي بإمكانها أن تحيل إلى بناء قراءة سوسيوولوجية حول الحراك الاجتماعي، من منظور الحدود الهشة الفاصلة بين هذا المفهوم والانتقال كمفهوم مجاور له. بالنسبة لمصطفى بوتفوشت فإن؛

"الحركة العامة للمجتمع الإنساني يمكن إرجاعها إلى ثلاث أنظمة للتشكل: النظام الوضعي الذي طوره بصورة خلافية A Comte و E. Durkheim المؤسس على المرور من حالة اجتماعية إلى أخرى وفق مراحل محددة في سياق تطوري اجتماعي، ومن جهة أخرى Marx Karl من أجل التطورية ذاتها، التي يجب تعبئتها بتطورية عنيفة وبعده النظام المثالي، الذي يظهر مع Max Weber إضافة إلى Tönnies Ferdinand حصريا، وفيه يكون التغير الاجتماعي على صلة أولَ بإصلاح العقيدة الدينية...وثانيا تغير النظرة إلى العالم والوجود بالمرور من الحياة الطبيعية (الريفية والجماعية) إلى الحياة الاجتماعية (تجميعية وفردانية)، ويتمظهر النظام الثالث في النظام العملي، الذي ظهر مع ابن خلدون في إطار مفهوم العصبية، ومنه مبدأ حتمية تغير الأشكال الاجتماعية بحتمية ظهور عصبية جديدة"¹.

¹ M.BOUTEFNOUCHET. *La société Algérienne en transition* . OPU, . Alger , 2014, p.11.

المبحث الثالث: الحراك الاجتماعي في الجزائر:

يدفع اعتبار الحراك الاجتماعي ظاهرة تتسحب على أغلب المجتمعات نحو استحضار المجتمع الجزائري للنظر في كيفية نشوء ثم تطور هذه الظاهرة، علما أن هذه الأخيرة وفق ما تشير إليه الدراسات المتعلقة بها تتكئ على متغيرات معينة، كالأسرة والمدرسة والجاه...، التي تميز بدورها فترة زمنية دون أخرى. وعليه يقتض ي الحديث عن قراءة ميكروسوسيو- تاريخية للحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري تقسيم هذا الأخير إلى مراحل معينة، وهي في الغالب رؤية دياكرونيكية تعاقبية تبدأ من أبسط المراحل وخلوها من التعقيد مرورا بما هو معقد منها.

المطلب الأول: المرحلة القديمة من تاريخ الجزائر

1- المرحلة القروسطية:

يحيلنا الحديث عن الحراك الاجتماعي في المرحلة القروسطية إلى استحضار مجال زمني يبدأ من القرن التاسع ميلادي ليصل إلى القرن الثالث عشر الميلادي، وان كانت الأدبيات التاريخية تشير إلى ندرة معينة كما يؤسس إلى ذلك بعض العارفين، إلا أننا سنحاول الوقوف على طبيعة الحراك الاجتماعي في المرحلة المذكورة.

ما نستهل به التحليل هو طبيعة هذه المرحلة في ركودها أو تطورها، حيث تعد مسألة خلافية لم تستقر حولها الرؤى والتصورات، وفي هذا السياق يقول عبد القادر جغلون عن المغرب العربي الأوسط الوسيط "أطروحة المؤرخين الاستعماريين خاطئة حول الركود أو التقهقر بين القرن التاسع ميلادي والقرن الثالث عشر ميلادي، فقد عرف المغرب تطورا اقتصاديا مهما... وهذا المغرب يتشكل من بنيتين بدوية وحضرية¹".

من أجل هذه المسألة يتبنى "عبد القادر جغلون" الطرح السوسيولوجي الخلدوني كمرجعية سوسيو- تاريخية في حديثه عن المغرب العربي الأوسط الوسيط، وأما البنية

¹ عبد القادر، جغلون، مرجع سبق ذكره، ص 101.

الاقتصادية للبادية فيقول حولها" إن الذي يميز جوهريا اقتصاد البادية هو أن نشاط الناس لا يؤدي إلا لتلبية الحاجات الأولية¹". لثراء هذه الرؤية يشير " ابن خلدون "إلى أن" اجتماعهم وتعاونهم في حاجاتهم ومعاشهم وعمرانهم من القوت والسكن والدفئ إنما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة ويحصل بلغة العيش من غير مزيد عليه للعجز مما وراء ذلك"². إذن فلا تستطيع البادية أن تتماهى في معاشها إلى أكثر من حاجتها في الاستهلاك، وبالعكس من هذا المنظور نلتمس امتداد الحاضرة إلى ما يزيد عن حاجتها في المعاش " وهؤلاء هم الحضر ومعناه أهل الأمصار والبلدان ومن هؤلاء من ينتحل التجارة وتكون مكاسبهم أنمى وأرفه من أهل البدو لأن أحوالهم زائدة على الضروري ومعاشهم على نسبة وجدهم"³.

إذا كان الأمر كذلك فإنه يحيل إلى اعتبار الحاضرة أوسع في مكاسبها من البادية التي لا تتسع لغير حاجتها من المعاش. يتساءل عبد العزيز رأس مال من عمق هذا الزخم السوسيو- تاريخي " هل شهدت بعض الفئات الاجتماعية حراكا تصاعديا أو تنازليا مهما، هل كانت حظوظها الاجتماعية متساوية، ليحاول بذلك استتطاق التراث السوسيو-تاريخي حول مسألة الحراك الاجتماعي في المرحلة القروسطية"⁴.

تحليل الفئات الاجتماعية ومسألة التساوي في الحظوظ إلى الحديث عن مسألة السيطرة، فبقدر ما تسيطر فئة اجتماعية على باقي الفئات تكون نحلتهما من الحظ أوفر وأنمى، وعليه ففئة التجار كانت هي المسيطرة في المدينة، فهم " يشكلون أرستقراطية اقتصادية وسياسية وثقافية... حيث أن التاجر الكبير هو شخصية سياسية مهمة لقوته المالية."⁵

¹ عبد القادر، جغلول، مرجع سبق ذكره، ص100.

² المقدمة، جزء 01، ص141.

³ مرجع نفسه، ص242.

⁴ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص121.

⁵ DJEGHLOUL Abdelkader. **Trois études sur Ibn Khaldoun.** Entreprise nationale du livre, . Alger; 1984, p.94.

ومن منظور خلافي يشكل الريف جماعة ضاغطة في المدينة، الأمر الذي يمكن فهمه من خلال معلم تاريخي بارز في الفترة الممتدة من القرن التاسع إلى الثالث عشر الميلادي وهي مدينة تيهرت التي تأسست في هذه الحقبة كمدينة إسلامية في المغرب الأوسط (الجزائر)، نتيجة للهجرة من الريف إلى المدينة فئة اجتماعية جديدة¹ وبلغت هذه الفئة الاجتماعية الجديدة درجة كبيرة من الثروة والنفوذ.¹

إذن فالريف من منطلق قصوره على تلبية ما يزيد عن حاجاته الضرورية فقد سعى إلى ذلك من خلال الارتباط بالمدينة، الأمر الذي قاد إلى تشكيل فئة اجتماعية جديدة كتعبير صريح لمسألة الحراك الاجتماعي، ونظيف إلى العامل الاجتماعي الذي أثرى عملية الحراك الاجتماعي في هذه المرحلة العامل الثقافي الذي كان يعبر عنه الطابع الديني، فهذا الأخير هو " الذي كان يوطر كل الخلافات السياسية وأزمات الحكومات المتتالية والتناقضات... لكن يبدو أن القبائل البدوية والريفية كانت مستقلة ثقافيا عن المدن".²

إلى غاية أن شهدت الثقافة السلامية انتشارها الواسع حيث عمت المدن والأرياف وتم بذلك تجاوز القطيعة الثقافية بين المدينة والريف، " انتشرت الثقافة السلامية، ودخلت كل مجال حتى في المناطق الجبلية بواسطة قناة المدارس القرآنية الريفية والزوايا..."³

إذن فهذا المظهر الذي يتم فهمه من خلال التبادل الثقافي بين المدينة والريف يشكل أحد مظاهر الحراك الاجتماعي في المرحلة القروسطية للمجتمع الجزائري، انطلاقا من الرؤية التي صاغها عبد العزيز رأسمال نجده يتحدث عن المظهر الداخلي الذي تتم في إطاره عملية الحراك الاجتماعي، أما المظهر الآخر وهو الخارجي فيستهل رأس مال الحديث عنه من خلال حادثة الطاعون في العام 1348 م الذي انتشر في بقاع واسعة، إضافة إلى الهجمات التي قام بها الهالليون والتي على حد قوله خلفت أثرا سلبيا على النظام الريفي

¹ عبد العزيز، رأس مال، المرجع السابق.

² المرجع نفسه.

³ L AHOUARI, ADDI . L'histoire du Maghreb. Tome 11. Paris, maspero, 1982 , p p37-38.38-37

يستطرد قائلاً " فهذا القرن كان سيئاً بالنسبة للحضارة المتوسطة، فهجمات الهالبيين خنقت وأفسدت نظاماً ريفياً..."¹

وعليه ساهم العامل الخارجي في ظهور علاقات جديدة للهيمنة، يمكن وعيها من خلال فئة التجار الكبار المستغلين للفئات الهشة في المجتمع لممارسة نوع محدد من القهر الاجتماعي الذي كان يبنى على أساس من جباية الضرائب والاستغلال ونتجت عنه الانتفاضة في أغلب الأحيان، وبالتالي تشكل كل من المفاهيم التالية: الركود والتقهقر، ثم العلاقة بين البادية والحاضرة مفاهيم على ضوئها يتم فهم مسألة الحراك الاجتماعي في المرحلة القروسطية للمجتمع الجزائري، إذا كان الأمر كذلك فما هي إذن المفاهيم التي نستوعب من خلالها طبيعة الحراك الاجتماعي في المرحلة العثمانية:

2- المرحلة العثمانية:

أسس عبد العزيز رأس مال لمسألة الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري القروسطي من خلال مدخل يتوافق مع طبيعة تلك المرحلة، حيث حصره في مفاهيم على شاكلة الركود، التقهقر،... الخ، وعموماً إلى عوامل اجتماعية وأخرى ثقافية، داخلية وأخرى خارجية، فإن المرحلة العثمانية يستهل الحديث عنها من خلال التساؤل التالي: من مالك الأرض الفعلي؟ وفي هذا إشارة إلى المدخل الذي اختاره عبد العزيز رأس مال في بداية الأمر هو مدخل الملكية، فبما ترى كيف ساهمت الملكية في تفعيل عملية الحراك الاجتماعي للمجتمع الجزائري إذا تعلق الأمر بالمرحلة العثمانية.

2 - 1 - ملكية الأرض والعائلة:

تؤسس ملكية الأرض لشكل محدد من السيطرة والهيمنة، تظهر بجلاء في كيفية استغلال تلك الملكية من حيث الاستئثار في ممارسة التملك لفئة دون الفئات الأخرى التي لم تستفد من حق الملكية، " تعود ملكية الأرض في البلاد الإسلامية لله، وفي المقام الثاني

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 122 .

للطائفة السلامية، انطلاقاً من هذا الواقع يمارس زعيم الطائفة السلامية ملكية فوقية في البلاد السلامية".¹

موازاة مع ما سبق لا يمكن إقصاء الحديث عن حيابة الملكية، كونها تضمن نوع الاستئثار في ممارستها، "يسري قانون الشيوخ داخل الملكية العائلية، لذلك ترتبط أراضى الملك والعرش فيما بينها ارتباطاً قوياً... فملكية الأرض عبارة عن حيابة جماعية أو عشائرية بالنسبة للقبائل وبتونها".² كما يتضح بناءً على ذلك دور العائلة في اكتساب وتداول الملكية، "فالملك عبارة عن مجموعة من القطاعات الزراعية المستغلة عائلياً".³

ملكية الأرض إذن هي ملكية تضافرية من خلال تساند عدد من العائلات في حيازتها وتداولها وراثياً، وفق هذا المنظور يمكن استحضار مفهوم الانتقال الذي يعبر بشكل صريح على انتقال ملكية الأرض وراثياً بين العائلات، فكل من مفهوم العائلة والملكية يؤسسان لفهم جزء من إشكالية الحراك الاجتماعي في المرحلة العثمانية من تاريخ الجزائر، انطلاقاً من انتقال حيابة الأرض وملكيتهائياً بفعل العامل الوراثي.

إضافة إلى دور الملكية والعائلة خلال المرحلة العثمانية، يحاول عبد العزيز رأس مال الحديث عن الحراك الاجتماعي في المرحلة ذاتها من زاوية التركيب الاجتماعي، فكيف يعمل التركيب الاجتماعي على تفعيل عملية الحراك، ضمن هذه المرحلة كانت جباية الضرائب "قائمة من المدينة تجاه الريف، ومن زاوية أخرى كان التقسيم المدني في الفترة العثمانية يتراوح بين طبقة سائدة من الأتراك الذين يمتلكون أراضى هامة، إلى طبقة الأهالي التي لا تملك إلا قطعاً صغيرة".⁴

¹ عبد اللطيف، بن أش نهو. تكون التخلف في الجزائر: محاور لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عام - 1962-1830، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1997، ص 26-27.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 123.

³ مرجع نفسه.

⁴ مصر الدين، سعيدوني والشيخ المهدي بوعبدلي. الجزائر في التاريخ: العهد العثماني. ج.04، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 97

في هذا السياق نستحضر مسألة عدم المساواة في شقها الاقتصادي، يستطرد عبد العزيز رأسمال مضيّفاً "عدم المساواة الاقتصادية لم يتوقف عند هذا الحد بل أدى إلى توريث علاقات استغلال جديدة بين الحاكمين والمحكومين، لذلك قامت كثير من الأرسقراطيات إلى الاستفادة من علاقات الهيمنة وبقيت الفئات الاجتماعية في الريف معزولة وإزدادت الهجرة الريفية..."¹

2-2- التركيب الاجتماعي:

التركيب الاجتماعي للمدينة في المرحلة العثمانية لم يكن عادلا، حيث ظهرت عدم المساواة في الحظوظ من خلال وجود فئة تملك و أخرى لا تملك إلا بشكل قليل، هذا هو التفاوت الأول بين الفئات الاجتماعية في المرحلة ذاتها، ونظيف فضلا على ما سبق ترسيخ التفاوت الاجتماعي بين الفئات من خلال ظهور فئة جديدة من رحم علاقات الاستغلال الجديدة القائمة بين الحاكمين والمحكومين، تتمثل في ظهور أرسقراطيات من جراء علاقات الهيمنة، وبالتالي تساهم الهيمنة في تفعيل عملية الحراك كما أسس لذلك M.WEBER

2-3- التركيب الحرفي:

عظفا على التركيب الاجتماعي أنث عبد العزيز رأس مال للقراءة التي طرحها حول مسألة الحراك الاجتماعي من زاوية التركيب الحرفي في العهد العثماني، فلم تعرف هذه الفئات تفاوتاً بينها على مستوى الحظوظ الاجتماعية، "كان التركيب الحرفي هامشياً وتابعا للبايلك، ونشأت عدة طوائف لا تتمايز عن بعضها في الحظوظ الاجتماعية"² في ذلك إشارة للوضع الاجتماعي الذي تشترك فيه الفئات التي تمارس الحرف في المرحلة العثمانية.

2-4- المشهد الثقافي (اللغة):

لثراء مسألة الحراك الاجتماعي في المرحلة العثمانية نستحضر المشهد الثقافي مبرزين إشكالية اللغة، فاللغة السائدة دلالة واضحة للفئة المهيمنة، "إن اللغة السائدة في كل مرحلة

¹ مصر الدين، سعيدوني والشيخ المهدي بوعبدلي، مرجع سبق ذكره، ص124.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص125.

تاريخية هي لغة الطبقة السائدة¹. فالمرحلة العثمانية تشهد توافدا للعديد من الأجناس البشرية، وبالتالي فالتعدد اللساني يعد أمرا طبيعيا وخاصة إذا تعلق الأمر بالمدينة المركزية. هذا التعدد في الألسن كان خاضعا لمعايير محددة تحيل إلى شيوعه أو تقليص مساحته اشتغاله، وفي هذا السياق فإن الهيمنة اللغوية تتطوي على رؤية طبقية، فحيث تكون طبقة معينة هي السائدة، يؤسس ذلك لهيمنتها اللغوية، وهو الأمر ذاته الذي شهدته المرحلة العثمانية حيث كان ينتشر استعمال وتداول اللغة التركية في ظل تراجع استعمال اللغة العربية وندرة اللغة الأمازيغية... هذا عن اللغة العربية.

2-5 - التعليم:

أما التعليم فكان هو الآخر خاضعا لمعايير تعمل على توزيعه عبر فئات محددة، كان للعشائر جهاز مدرسي مستقل وخارج عن الرقابة التركية تديره الزاوية، موجه أساسا لأبناء الطبقة المسحوقة بين الريفيين، في حين أن أبناء المحظوظين يلتحقون بالمدارس العليا...² إذن وفق هذه الكيفية يمكن تشكيل رؤية سوسيو- تاريخية حول الحراك الاجتماعي في الجزائر العثمانية، من منطلق مؤشرات محددة على شاکلة دور العائلة والملكية، إضافة إلى تقسيمات المجتمع المدني في المرحلة ذاتها، فضلا عن التركيب الاجتماعي، الحرفي وكذا المشهد الثقافي.

المطلب الثاني: المرحلة الحديثة من تاريخ الجزائر

1- المرحلة الاستعمارية:

على ضوء المرحلة الاستعمارية تتكشف ملامح الآليات التي أفضت إلى إنتاج حراك اجتماعي مرفوقا بمسارات معينة، والتي يمكن فهمها على ضوء الرؤية التي صاغها عبد العزيز رأس مال حيث حدد ثلاث فئات اجتماعية، تميزت الأولى بالثبات والثانية شهدت انتقالا تنازليا وأما الثالثة فتحرکت تصاعديا، هذا على مستوى الشكل العام، بينما المضمون

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص126.

² مرجع نفسه.

الذي ينهض عليه الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، فإنه ينطوي على عوامل هي التي كانت تحرك في الأصل كل عملية للحراك الاجتماعي، لنستحضر دور الملكية وكذا الجهاز التعليمي كمعلمين بارزين في تفعيل عملية الحراك الاجتماعي للمجتمع الجزائري، انطلاقاً من فحوى بعض الأدبيات السوسولوجية المتعلقة بهذه المسألة.

يحيل الحديث عن البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري في ظل الاستعمار الفرنسي، إلى استحضار أبرز المداخل التي تبنتها فرنسا لترسيخ سيطرتها، وعليه نتوجه مباشرة صوب نظام الملكية في المجتمع الجزائري، لنحاول في هذا الإطار التطرق إلى انعكاسات تحولات نظام الملكية على البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، وتأثير ذلك على طبيعة الدخل وحراك الفئات الاجتماعية.

1-1- دور ملكية الأرض:

مر نظام الملكية في المجتمع الجزائري خلال الفترة الاستعمارية بمرحلة تميزت بكثرة المراسيم المفضية شكلاً ومضموناً إلى تفكيك الملكية الجزائرية، وقد انطوت تلك المراسيم على شكل تتابعي في طرحها، حيث كان يهيئ كل مرسوم لمرحلة معينة من المراحل التي تم من خلالها تفكيك نظام الملكية الجزائري وبالتالي فإن "نزع الملكية العقارية (الجماعية) سيتم بمساعدة قرارات وقوانين، القوانين العقارية الاستعمارية، ومنها قرار 22 جويلية 1834 الذي عمل على تثبيت الوضع القانوني للجزائر بالنظر إلى فرنسا".¹ وقد توالى صدور المراسيم وفق شكل توليفي لتدمير الملكية الجماعية بكيفية قانونية والتأسيس بعدها للملكية الفردية.

في هذا الإطار نتحدث عن مرسومي 1844 م، الذي كان هدفه العام مصادرة كل الأراضي التي لا يثبت أحد ملكيتها، إضافة إلى ملكية الحبوس". منها أول أكتوبر 1844 م قام بتغطية كل عجز لشراء الأرض، كل نقص في الصفقة بين الأوروبي والسكان الأصليين.

¹ LAHOUARI, ADDI. De l'Algérie pré-coloniale à l'Algérie coloniale : économie et société. Entreprise Nationale du Livre, Alger, 1985, p.52

برر الصفقات الماضية بسلطة رجعية لصالح الأوروبيين¹ بعد ذلك عمل هذا المرسوم على تصنيف بعض الأراضي وفق مصلحة المستعمر، وفي غضون ذلك" أعلن مرسوم 1844 م أن جميع الأراضي غير المستثمرة في مناطق محددة ستصنف على أنها خالية إذا لم يثبت أحد حق ملكيتها، وفيما يتعلق بملكية الحبوس... لقد حان الوقت لعلانها قابلة للبيع من جديد بسعر الفائدة النقدي القانوني... وبعبارة أخرى فقد ألغيت ملكية الحبوس".²

إذن فضل المستعمر الفرنسي أن يستهل عملية تدمير نظام الملكية العقارية الجزائرية إنطلاقاً من الأملاك الشاغرة التي لا يثبت أحد ملكيتها، فضلاً على إنهاء ملكية الوقف الديني، وأما المرحلة الثانية فكانت من زاوية إثبات عقود الملكية فيما يتعلق بالأراضي غير المفلوجة، وهو ما نلتمسه بوضوح من خلال ما نص عليه مرسوم 1846م، "أما مرسوم 1846م فإنه حدد الشروط التي نص عليها مرسوم العام 1844 م فحسب، وهكذا أصبح من الضروري أن تملأ حجب ملكية الأراضي التي بدت غير مفلوجة في غضون 03 أشهر، وإلا تصبح حقوق الملكية لاغية، أما الحجب المؤرخة بعد 05 تموز يوليو 1830 م... فقد تقرر رفضها".³ ومن خلال قراءة خلافية لمضمون هذا الأخير فإن "قرار 21 جويلية 1846 طلب من السكان الأصليين سندات الملكية، وقام بتحديدات وفق هذه السندات، الأراضي بدون سندات والزيادات غير المبررة تم ضمها إلى الأملاك العامة التي استعمرتها بسهولة، الأملاك العامة استولت كذلك على الأراضي البور"⁴ انطلاقاً من مرسوم 1846 م كل الأراضي الخالية من أي نشاط فلاحي وجب إرفاقها بسندات الملكية وإلا سوف تتم مصادرتها، وأما التساؤل الذي يبرز في هذا السياق فهو: ما مصير الأفراد أو الجماعات الاجتماعية التي صودرت ملكياتها؟.

¹ Idem.

² مغنية، لزرق نشوء الطبقات، تر سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، 1980، ص 53-54.

³ مرجع نفسه، ص 53.

⁴ LAHOUARI, ADDI. Op.Cit. P53.

إن الهدف العام الذي كانت تستبطنه الدارة الاستعمارية، ليس مجرد السيطرة على ملكيات الجزائريين فحسب، بل أكثر من ذلك محاولة إلحاق أقصى درجات الفقر بالجزائريين، حيث " أعيد توطين الجماعات التي صودرت أراضيها بهذه الطريقة في مناطق أكثر فقرا".¹ بهذا الشكل يكون مرسوم 1846 م قد تربع على أهداف يمكن تلخيصها بصورة مقتضبة في عنصرين اثنين، أما الظاهر فنزع الملكية، والآخر المضمّر إلحاق الفقر بالجماعات الاجتماعية الجزائرية.

يتواصل صدور المراسيم والقرارات المفضية إلى تدمير نظام الملكية الجماعية في المجتمع الجزائري شيئا فشيئا، ولأجل ذلك تم إلحاق القرارات السابقة بقانون 16 جوان 1858 هذا الأخير" تم إخراجها وفق نظرية مغلوطة سترضي رغبة المستعمر، هذا القانون يقصّي في الوهلة الأولى تطبيق قراراتين سابقين أخطأ في الاعتراف بحقوق الملكية والانتفاع وتقسيمات القبائل، ووفق النظرية القائلة أرض العرش، تمنح للقوة العمومية، الدولة، حق ملكية الرقبة على الأراضي الجماعية. وفق هذا القانون القبائل ليس لها حق ملكية الأراضي التي تشغلها، هي فقط تملك حق الانتفاع".²

فضلا على ذلك فإن من المراسيم الحاسمة التي من خلالها تم تفكيك الملكية العقارية الجزائرية في المرحلة الفرنسية، مرسوم 1863 Senatus Consulte م. المعروف بالقانون المشيخي المتبوع بقانون 1873 م المعدل في العام 1887 م، حيث تم من خلاله في الوهلة الأولى التمييز بين ملكية العرش والملك، إضافة إلى تنقيح مرسومي 1844 و 1846 ، فضلا عن ترتيبات أخرى مهدت عموما لتدمير نظام الملكية الجماعية، ويمكن حصر أهدافه عموما في ثلاث عناصر" تحديد أراض القبائل أولا، وتوزيع الأراضي المحددة إلى ملكيات، وأخيرا توزيع الأراضي المحددة إلى ملكيات فردية".³

¹ مغنية، لزرق نشوء الطبقات، مرجع سبق ذكره، ص 54.

² LAHOUARI, ADDI. Op.Cit

³ عمار، علوي، الملكية والنظام العقاري في الجزائر، بوزريعة، دار هومة، 2004، ص 32.

ومن الأهداف التي تشير بعض القراءات السوسيو-تاريخية أن مرسوم 1863 م قد تبناها، فهي محاولة إنشاء الملكية الفردية،" الهدف الرئيسي ل Consulte Senatus هو تأسيس الملكية الفردية".¹ لأجل تحقيق هذا الهدف وفي مراحل لاحقة" اقترح توزيع ملكية العرش المدرجة في قوائم الجرد بين أعضاء القبائل، وكانت الرغبة في خلق ملكية فردية من النوع الأوروبي ملحوظة لا تخطئها عين".²

وعليه فاستكمالا للمحتوى الفعلي الذي تبناه هذا المرسوم الهادف إلى تثبيت حق الملكية للسكان المحليين، فقد تم تقسيم ملكية العرش،" فقسمت ملكية الأرض إلى ثلاث فئات: (أرض للفلاحة الجماعية)2(مراع جماعية أعلنت ملكية للقبائل التي تستطيع استغلالها بصفة دائمة وعلى النحو التقليدي)3(أرض الملك)".³ إذن من هذا المنطلق بالذات تم التأثيث لتدمير نظام الملكية في المجتمع الجزائري، من خلال تفكيك الملكية الجماعية وخلق الملكية الفردية،" وأعلنت الأرض الجماعية أرضا لا تقبل النقل إلى أن تثبت الملكية الفردية".⁴

بحضور مفهوم التفكيك يتم التماس النية المسبقة لخلق الملكية الفردية لدى المستعمر الفرنسي، لتتضح أكثر معالم الملكية الفردية مع صدور قانون 1873 م، الذي يمكن اعتباره تقويما لمرسوم 1863 م،" وقد أخذ على عاتقه تحديد الملكية الفردية لرجال القبائل وتعزيز استخدام القانون الفرنسي في جميع مبادلات الأراضي".⁵

بناء على ذلك يعد قانون 1873 م التكميلي معلما تاريخيا بارزا بالنظر إلى تحولات نظام الملكية في المجتمع الجزائري، فهو" يعرف بقانون وارني warnier ، أخضع كل الأراضي تحت سلطة القانون الفرنسي، سيناتيس كونسيلت 1863 م لم يتضمن إلا ثلاثة

¹ Op.Cit. P. 55. LAHOUARI, ADDI.

² مغنية، لزرقي، مرجع سبق ذكره. ص55

³ مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁴ مرجع نفسه، ص54

⁵ مرجع نفسه، ص56

عمليات، وارني warnier تضمن فقط الثالثة: تأسيس الملكية الفردية".¹ إلا أن هذا القانون في حد ذاته أدى وظيفتين، وظيفته الظاهرة تمت الشارة لها مسبقا (ترسيخ الملكية الفردية)، وأما الوظيفة الكامنة فقد "أدى في إلى كشف بنية نظام التملك في المجتمع الجزائري نفسها، فقد تبين أن كل رجل قبيلة يحوز قسما من الأراض ي التي يعيش عليها".² لم يتوقف صدور المراسيم والقرارات التي تؤثت لتأسيس الملكية الفردية في جزائر المرحلة الاستعمارية الفرنسية فيما ذكر سابقا فحسب، وعليه فقد تم إصدار قانون 22 أبريل 1887م، الذي "رتب لتطبيق Consulte Senatus 1863 م في القبائل التي لم تلمس قبل 1870م، وبذلك فقد إسترجع العمليتين الأوليين، تحديد أراض ي القبائل وتقسيم القبائل إلى دواوير".³

مرورا بأغلب القرارات والمراسيم التي أسست لها الدارة الفرنسية تم التأثيث للملكية الفردية تمهيدا لنزعه مستقبلا، حيث إستكملت هذه الرغبة بقانون 16 فيفري 1897، حيث قام بحل مشكل" الوتيرة البطيئة التي تميز بها قانون . 1887 يقترح قانون 1897 لتطبيق العمليات التي جاء بها قانون 1887 خصيصا على الذين يرغبون في بيع حقوق أرض العرش أو الملك، وكذلك السكان الأصليين المالكين لأرض الملك والذين يملكون حق أرض العرش، وذلك ببيعها سواءا لأوروبي أو ساكن أصلي آخر، أو لترسيخ حق ملكيتهم على تجزئة ثابتة ومؤكدة بالسلطة الدارية الفرنسية".⁴

وفي ختام نسق القوانين والقرارات التي أصدرتها الدارة الفرنسية لتفكيك الملكية الجماعية والتأسيس لملكية فردية تمهد لاحقا لنزعه نهائيا من يد الأهالي الجزائريين، فقد تم إصدار قانون 04 أوت 1926 الذي استرجع إجراءات قانون 1873 مجتمعة، فيما يخص أرض

¹ LAHOUARI, ADDI. Op.Cit. P. 56

² مغنية لزرق، مرجع سبق ذكره، ص56.

³ LAHOUARI, ADDI. Op.Cit.

⁴ Idem.

العرش والذي أستمتر إلى غاية 1897 م. لقد اعتبر الطالب القانوني كمالك لأنه يملك حيازة الأرض".¹

وفق هذه الكيفية تمكنت القوانين التي سنتها فرنسا لتدمير نظام الملكية الجماعية في القبلية من تكريس هدفها وإنشاء الملكية الفردية، مع تقديم أملاك الجزائريين من الأراضي للمستعمر الفرنسي،" وقد حققت القوانين الغرض منها في أنها سلمت أراضي الأهالي إلى السوق الفرنسية".²

مما لاشك فيه أن تدمير نظام الملكية العقارية الجماعية للمجتمع الجزائري خلال فترة الاستعمار الفرنسي خلف أثارا بنيوية، كما وقد كشف عن أشياء أخرى كان يخفيها نظام التملك الجزائري في تلك المرحلة، فقد "تزعزع البناء الاجتماعي بفعل انتزاع الملكيات العقارية، وتقسيم أراض الرعي الجماعية والقامة الحضرية في السهول العليا الداخلية".³ إن تحولات نظام الملكية العقارية الجزائرية في المرحلة الفرنسية أفرزت فضلا عن ذلك تأثيرات مست قوى النتائج، ومنها تلك التي خلفها مرسوم 1846 م، حيث عمل على مصادرة الأراضي غير المستثمرة والمخصصة للرعي، وعليه فان "الأهالي اضطروا إلى التخلي عن هذا الشكل التقليدي من أشكال نشاطهم".⁴

فالرعي إذن كان بمثابة المهنة التقليدية التي أقصتها المراسيم الاستعمارية من البنية الإنتاجية للجماعات الاجتماعية، الأمر الذي امتد تأثيره إلى المهن الأخرى المرتبطة بمهنة الرعي وتربية الماشية بشكل عام، ومنها تجارة الماشية،" مما أدى إلى الحد بقسوة من النشاط التجاري الكثيف".⁵

¹ LAHOUARI, ADDI. Op.Cit.

² مغنية، لزرق، مرجع سبق ذكره، ص57.

³ عدي، الهواري، الاستعمار الفرن في الجزائر: سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي 1830-1960، تر: جوزيف عبد الله، دار الحدائق، بيروت، 1983، ص117.

⁴ مغنية، لزرق، مرجع سبق ذكره، ص58.

⁵ مرجع نفسه، ص58.

فمهنة التجارة الرعوية تأثرت بالمراسيم الاستعمارية لنزع الملكية، وعليه قام ملاكي الماشية بالتخلي عن مهنتهم الأصلية، وفي مقابل ذلك قاموا "بالبحث عن عمل لدى ملاكي الأرض الجدد الأوروبيين".¹ بهذا الشكل يشهد أسلوب النجاج تحولا عنيقا، يمكن وصفه ب "تحول صاحب العمل إلى باحث عن العمل"، وتدرجيا أصبح الفلاح الذي كان في وقت من الأوقات يملك أرضه مجرد خماس أو حصاد مشارك عليها...²

نسجل في هذا السياق تعامل الأهالي مع معاملات اقتصادية جديدة على سبيل المثال الربا، التي تم بروزها انطلاقا من تطبيق القوانين الفرنسية على الملكية الجزائرية، وهذا جراء "تسجيل ملكية الفرد أو لقامة دعاوى ضد الدارة بسبب المصادرة أو الحجز أو كليهما". ونظيف أن التأثيرات المرتبطة بالفوائد الربوية ساهمت بشكل مباشر في تفعيل تفكيك ثم انهيار بعض الطبقات، "إن جميع الطبقات الوسطى القبلية تنهار تحت وطأة الربا، فهم مدينون بمبالغ طائلة"..³

إن سقوط وانهيار الطبقات الوسطى يفضي إلى ميلاد طبقات دنيا أخرى، ما يمكن أن نصلح عليه بتشكيل بنيوي جديد، ليس هذا فحسب بل نستطرد في هذا الإطار الحديث عن تأثيرات أخرى ظهرت كنتيجة لتدمير نظام الملكية الجماعية، لنستحضر المؤسسات التي كانت تنشط داخل البنية القبلية للمجتمع الجزائري، والتي كانت تجسد وظيفة المعين الاقتصادي للأفراد، لنشير بذلك إلى أن "سياسة الحصر والأهمية التي أعطيت للنقد كوسيط لكل تبادل أدت إلى انهيار وبالتالي اختفاء تلك المؤسسات القبلية التي كانت تساعد الأفراد حين يكون المحصول سيئا".⁴

¹ مغنية، لزرق، مرجع سبق ذكره، ص58.

² مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ مرجع نفسه، ص59.

⁴ مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

وعليه فإن المراسيم الفرنسية وتبعاتها التي منها تعميم استخدام النقد أفضت إلى إقصاء بعض العمليات الاجتماعية التي ساهمت بشدة في تمتين البنية القبلية للمجتمع الجزائري، وبالتالي كان انهيار الفلاح البسيط وقبلة العائلات الكبيرة، وفضلا على هذا "تملك الدارة الفرنسية لضياح الحبوب أدى في النتيجة إلى إلغاء الزوايا بصفقتها مؤسسات خيرية اعتادت أن تقرض الفلاح الفقير الحبوب...¹ لتقطع بذلك مصادر الإعانات الاقتصادية عن الفلاح البسيط، ما فرض حتمية البحث عن مصدر آخر للدخل، ونمط جديد من العيش كذلك.

نسترسل في إبراز أهم التأثيرات التي مست بنية المجتمع الجزائري انطلاقا من المراسيم الفرنسية المعلن عنها في سنوات متعاقبة، ليستقر الحديث في هذا السياق عن التنظيم الاجتماعي للمجتمع الجزائري اثر تدمير نظام الملكية الجماعية، فنشير أن "التغير الجذري في بنية الملكية الجزائرية أثر بطبيعة الحال في التنظيم الاجتماعي للقبائل، لقد اكتملت عملية التشتيت بواسطة الإجراءات الدارية التي هدفت إلى انحلال قبائل يربط بينها الموقع محل قبائل تربط فيما بينها علاقة الدم، والحقيقة أن أقساما إلى عدد صغير من الدواوير".²

بحسب هذه الرؤية يكون قد حصل التناقض بين نسيج اجتماعي قبلي وآخر يعد في الأصل تنظيم اجتماعي أوروبي قائم على التنظيم الداري، وعليه فإن تفكيك كل تنظيم اجتماعي قائم على وحدة القبائل يعد بداية لكل نزعة فردانية، مما يؤثت لتشكيل أسلوب إنتاج فردي مع دحر الأساليب الجماعية التي تشترك في إنتاج الخيرات، ليشهد المجتمع الجزائري في هذه المرحلة مفاهيم جديدة، على شاكلة الخماس والأجير، والتي تعبر بشكل صريح عن أنماط إنتاجية فردية.

كما لا يمكن إغفال التحولات البنيوية التي مست الارستقراطية وبخاصة الدينية منها، التي كانت تمثل الوعاء الجماعي الذي يرفض أي نزعة فردانية، وينكب باستمرار نحو الروح الجماعية، وهنا نشير إلى أن الأرستقراطية الدينية وأرستقراطية المخزن، شهدت كل منهما

¹ مغنية، لزرقي، مرجع سبق ذكره، ص 59

² مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

تأثيرات متفاوتة، فالأولى كانت إلى جانب المقاومة الجزائرية، وبالتالي تم إضعافها وإنهاكها، وأما الثانية فحاربت ضد المقاومة الجزائرية، وبوجه عام فإن الحرب كبدت الأرستقراطية الدينية سلطتها الاقتصادية والاجتماعية".¹

لقد أثت تفكيك الأرستقراطية الدينية وتدمير سلطتها الاقتصادية والاجتماعية بشكل ملفت للملكية الفردية، وهكذا قيل أنه "أثناء تعقب هذه الأشباح، فككنا المجتمع المحلي بصورة كاملة إلى حد أننا إذا ما إحتجنا إلى أن نفعل فعليا فيه نجد أننا لا نملك سلطة عليه...إننا نواجه أفرادا منعزلين".²

إن تفكيك الأرستقراطية الدينية ثم القضاء على العائلات الكبيرة هو بمثابة إعادة إنتاج لبنية فردية أوروبية على المستوى المحلي للمجتمع الجزائري، هذا ونظيف إلى مخلفات التحولات البنيوية للمرحلة الفرنسية، ظهور وظائف فردوية كنتيجة حتمية لتدمير الروح الجماعية، منها الخماسون، العمل المأجور والمزارعون، حيث "كانت بين العمال الريفيين فئتان اجتماعيتان جديدتان هما المزارعون والعمال المأجورون".³

تأسيسا على ما تقدم نأتي إلى موضعة الفئات الاجتماعية داخل عملية الحراك الاجتماعي بالنظر إلى التأثيرات التي خلفها تفكيك نظام الملكية الجماعية في المجتمع الجزائري، وفي هذا الإطار نتبنى القراءة السوسيو-تاريخية لعبد العزيز رأس مال نظرا لكونها تصل إلى تقديم رؤية شاملة حول حراك الفئات الاجتماعية خلال الفترة الاستعمارية، لتظهر بحسب هذه القراءة ثلاثة فئات اجتماعية فاعلة، تشهد الأولى نوعا من الثبات والاستقرار الاجتماعي، أما الثانية فتركن للحراك التنازلي، وتندرج الثالثة ضمن حراك تصاعدي.

أما الفئة التي كانت خاضعة للثبات الاجتماعي فهي فئة الخماسة، ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة المرحلة الاستعمارية من جهة، إضافة إلى الوضع الاجتماعي القاسي الذي تعيشه

¹ مغنية، لزرقي. مرجع سبق ذكره، ص 60.

² المرجع نفسه، ص 61.

³ المرجع نفسه، ص 63.

هذه الفئة في حد ذاتها، ما كان يلزمها بالخضوع إلى بنى إستعمارية قهرية، أي العامل الخارجي كدافع وجيه للثبات الاجتماعي، إلى جانب هذا لا يمكن إغفال التركيبة الاجتماعية الداخلية للمجتمع الجزائري في تلك المرحلة دائما، التي كان ينشط فيها نوع من القطاعية متمثلة في القطاعية المحلية، وبالتالي يتأسس الثبات الاجتماعي لدى فئة الخماسة على معطين اثنين... "نتيجة للظروف القهرية الروتينية التي مارسها الاستعمار عليها، وتسلب القطاعية المحلية في الريف الجزائري".¹

كما تعد فئة الأهالي الفئة الثانية التي تشهد حراكا تنازليا، نظرا للتغيرات التي عرفتتها منظومة التشريعات القانونية في المرحلة الفرنسية، حيث كانت تسعى لتقويض ليس فئة الأهالي فحسب بل ومن وراء ذلك المجتمع الجزائري برمته، من خلال نزع الملكية الجماعية والتأسيس الاستعماري للملكية الفردية كسياسة إستعمارية، ما تبرره سلسلة القوانين والتشريعات الاستعمارية، "أدت التشريعات القانونية دورا حاسما في الحراك التنازلي، الاقتصادي خاصة، بالنسبة للأهالي الجزائريين، فقد صرح بيجو بأن ملكية الفلاحين تنزع بالمحراث أو السيف ولكنه أغفل قوة القانون الذي يبرر هذا الانتزاع..."²

على إثر هذا القانون ظهرت ضمن الأهالي فئات تملك الأراضي ونقصد بذلك الملكية الفردية، إلى جانب أخرى لا تملك أو تشترك في ملكيات جماعية كبرى، أما الهدف العام من تأسيس الملكية الفردية فهو تمكين الأهالي من التصرف في ملكياتهم بشكل فردي. إلى غاية هذه المرحلة عرف إنتزاع الملكية كصفات أخرى خارج النطاق القانوني، وعند هذا المستوى من التحليل تتضح الارهاصات الأولى لعملية الحراك التنازلي، فالفئة التي كانت تملك الأراضي في إطار الملكية الجماعية انفردت بملكية فردية بعد أن تم تدمير الشكل الجماعي

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 127.

² فوزي لوحيدي وعبد اللطيف قنوعة، "الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة الوادي، العدد 01، سبتمبر 2013، ص 45

للملك، فما عجز عنه القانون أخذ قهرا، وبالتالي تم التأسيس لفئات شهدت انتقالا من كونها تملك إلى كونها فقدت الملكية.

أما الفئة الاجتماعية التي شهدت حراكا اجتماعيا تصاعديا، فهي تتشكل من الفئات التي استأثرت بنوع من الحظوظ الاجتماعية مع اختلاف المواقع والوضعية التي كانت تحتلها، ويمكن الإشارة إليها من فئة الجنرالات الفرنسيين، القيادة إضافة إلى البرجوازية العقارية". فإذا أخذنا بعين الاعتبار تلك الحركات الثانوية التي جعلت الخماس السابق عاملا في القطاع الصناعي بالمدينة، فأنا نصل إلى أن الطبقة العاملة قد تم إعدادها في مرحلة ظهور العامل الموسمي... أما إذا انصب الإهتمام على الحركات التصاعدية فان الفئة العسكرية الفرنسية هي التي حضيت بامتيازات هائلة... وبعد هذه الفئة تظهر فئة هامة حصلت على امتيازات اقتصادية وسياسية معتبرة تتمثل هذه الفئة في فئة القيادة والباشاوات بفعل علاقاتهم مع السلطة الفرنسية ومع العسكريين، لذلك كان الجاه والاعتبار الاجتماعي بمثابة المكانة الرسمية أمام السلطات الفرنسية".¹

إن فكل فئة من الفئات المذكورة استأثرت بنوع من الحظوظ التي دفعت بها إلى الانتقال من وضع إلى آخر بشكل تصاعدي، ودون أن ننكر في هذا الإطار دور الجاه في تفعيل عملية الحراك لدى بعض الفئات كما أسس لذلك ابن خلدون . وموازاة مع هذا السياق "كتب موظف استعماري عام 1864: ثمة بعض الضمانات للعمل في أساس هذه الفوضى، ثمة شعور ما بالمساواة. ولكن الأمر سيتغير جذريا مع تفريد الأرض، وما إن يتم إكتساب الأرض نهائيا حتى يبدأ التفاوت: المالكون من جهة، والبروليتاريون من جهة أخرى، تماما كما هي الحال في مجتمعاتنا المتحضرة".²

ترتبت عن تفكيك الملكية العقارية الجماعية للمجتمع الجزائري في المرحلة المقصودة تغيرات بنيوية ذات نزعة كمية ترتبط أساسا بدخل الفرد، وذلك من قبيل أن النتاج الذي كان

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص130.

² عدي، الهواري، مرجع سبق ذكره، ص69.

يتم بشكل جماعي في إطار القبيلة المتماسكة والمتمتعة بالملكية الجماعية للأرض، أصبح فيما بعد يتم في سياق فردي، وبناء على ذلك فإن دخل الفرد سيختلف آليا من الشكل الأول إلى الثاني، ليرافق هذا التغير الكمي في الأخير بتغير آخر كفي يرتبط بالوضع الاجتماعي، وعلى العموم فإن تدمير الملكية الجماعية للمجتمع الجزائري في المرحلة ذاتها "تم بفعل عوامل خارجية، دون أن تؤدي هذه العوامل إلى خلق حالة اجتماعية أرقى نوعيا".¹

1-2 - دور الجهاز التعليمي:

وعن دور الجهاز التعليمي في إثراء الحراك الاجتماعي إذا تعلق الأمر بالمرحلة الاستعمارية من تاريخ الجزائر، فالتعليم يعد مسألة ذات أبعاد مترامية، وهذا من قبيل الأهمية التي يحضى بها في تأطير المرحلة الاستعمارية للجزائر، "كان المدرس الفرنسي من أكبر دعاة الاستعمار، وكذلك فإنه كان يعتمد على الجانب التعليمي أكثر من أي قطاع آخر في ترسيخ نفوذه وسيطرته على الأهالي".²

وعليه جعل المستعمر الفرنسي التعليم كبنية قهرية يحاول من خلالها الوصول لعدة أهداف، مما يحيل إلى استفادة فئات دون أخرى من التعليم، وبالنظر إلى أهمية الجهاز التعليمي في إثراء البنية الاستعمارية بآليات القهر والسيطرة لجأت فرنسا إلى المماثلة بين المدرسة الجزائرية ونظيرتها الفرنسية، وعليه فقد "أصبح تاريخ المدرسة في الجزائر منذ 1883م تاريخ المطابقة المتزايدة بينها وبين المدرسة الفرنسية الأم".³

إن هذه المماثلة بين المدرستين الجزائرية والفرنسية والذي كان على مستوى البرامج، هدفه الفرنسية الشاملة للجهاز التعليمي لأغراض استعمارية، "فالتكوين في المنظومة الاستعمارية كانت تستفيد منه شريحتان، الأولى تتمثل في أبناء الفرنسيين لمدادهم بما

¹ عدي، الهواري، مرجع سبق ذكره، ص 130.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 131.

³ المرجع نفسه، ص 131.

يمكنهم من التكيف مع التلميذ الجزائري، وأما الشريحة الثانية فتشمل بعض أبناء الجزائريين ليلعبوا دور الوسيط كامل الولاء للمستعمر في محاولة لإخضاع الجزائريين".¹

فالمستعمر الفرنسي عمد إلى غسل الهوية الأصلية للأهالي رغبة في القضاء على الشخصية العربية السلامية، اعتمادا على المدرسة، وعلية فقد قوبلت المدرسة الفرنسية بالرفض،" ويتفق عموما المؤرخون أن هذه المقاومة المدرسية مرت بثلاثة مراحل، المرحلة الأولى ما بين 1830 م إلى 1880 م، وهي مرحلة الرفض الكلي للمدرسة الفرنسية ومقاطعتها، وأما الثانية فمن 1880 م إلى 1945 م، نجحت فيها المدرسة الفرنسية في جلب عدد قليل من الجزائريين، وثالث مرحلة امتدت من 1945 م إلى 1962 حيث ولنتائج اقتصادية محضة تغير فيها نسبيا اتجاه الأهالي نحو المدرسة، وخاصة بسبب طموح بعض الجزائريين في الحصول على التوظيف الحكومي لأبنائهم ضمانا لمستقبلهم المهني".²

نصل من خلال ما سبق إلى أن المدرسة الفرنسية مارست نوعا من الانتقاء في جهازها التعليمي وبالتالي تكريس مبدأ التفاوت بين أبناء الأهالي، وفي مقابل الانتقاء استفادت الفئات الأخرى تلقائيا من الإقصاء، وعليه ظهر التعليم الديني كتعليم مضاد يعمل على احتواء تلك الفئات التي تم إقصائها من المدرسة الفرنسية،" لمواجهة المدارس الفرنسية التي تمارس انتقاء واسعاً أي لم تقبل في صفوفها إلا أبناء المجموعات المسيطرة من البرجوازية والذين وصلوا إلى المرحلة الثانوية والعالية، ظهرت المدارس الصلاحية التي تكاثرت منذ 1930 م والتي تركزت في التعليم الديني... قد تزعمتها جمعية العلماء المسلمين...³ بهذه الكيفية جسد الجهاز التعليمي في المرحلة الاستعمارية دورا في تفعيل الحراك الاجتماعي، من خلال إنتاج التفاوت الاجتماعي باستمرار، الأمر الذي نلتسمه من خلال إخضاع أبناء البرجوازية والموالين من الجزائريين إلى الجهاز التعليمي الفرنسي في مقابل إقصاء أبناء الأهالي، وبهذا

¹ الحبيب، تلوين، التكوين في التربية، ط2، دار غريب للنشر والتوزيع، وهران، 2002، ص176.

² مرجع نفسه، ص176.

³ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص132.

الشكل تشهد الفئات الاجتماعية انتقالا في وضعها الاجتماعي موازاة مع ما تقدمه من خدمات للمستعمر، فتحصل على حظوظ وافرة للحراك التصاعدي، أما باقي الفئات من الأهالي فإنها تبقى على حالها أو أنها تشهد تدهورا وحراكا تنازليا.

2-مرحلة الثورة التحريرية:

لنصل بعد هذا العرض إلى مسألة الحراك الاجتماعي في مرحلة الثورة التحريرية للجزائر، حيث يقودنا الحديث عن هذه الإشكالية إلى النظر في طبيعة هذه المرحلة انطلاقا من مستويات خلافية، على شاکلة المستوى الاقتصادي والسياسي ودون إنكار مستويات أخرى في المرحلة ذاتها كما تؤكد ذلك الدراسات السوسيو تاريخية، وبالتالي سوف نوجه بحثنا نحو الأثر الذي تخلفه تلك المستويات على البنية الاجتماعية وتفعيل عملية الحراك الاجتماعي.

2-1 - المستوى الاقتصادي:

اقتصاديا نتحدث عن مشروع قسنطينة عام 1960 م، الذي ظهر كأحدى مخلفات أزمة الرأسمالية في الجزائر، وصعود حركة التحرير الوطني، فهذا المشروع الذي كان بمثابة مشروع سياسي استعماري، تفرعت عنه ثلاثة سياسات، تتمثل في السياسة الزراعية، الصناعية والسياسة البترولية.

أما السياسة الزراعية فتلخصت في " شراء الأراضي من كبار المعمرين في حالة عدم استثمارها في مقابل توزيعها على الفلاحين الجزائريين غير المالكين"¹. وفي هذا محاولة من المستعمر لتشكيل برجوازية صغيرة تتكئ عليها السلطة الفرنسية، " كان الهدف الخفي للسلطة الاستعمارية هو إنشاء برجوازية صغيرة تصبح بمثابة العصا التي ترتكز عليها في ترسيخ

¹ عبد اللطيف، بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر: محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر ما بين عامي 1830-1962، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص40.

الاحتلال الفرنسي¹. غير أن هذا التوجه فشل نظرا لتفطن جبهة التحرير الوطني للأبعاد الاستعمارية المضمرة التي يحملها المشروع.

لم يقتصر الفشل على السياسة الزراعية فحسب، بل امتد إلى السياسة الصناعية، حيث كان الهدف العام لهذه السياسة هو إضفاء نوع من الاستقرار والثبات على التشكيلات الاجتماعية الجزائرية من خلال خلق فضاءات عمل بالمدينة موجهة خاصة لفئة البطالين خدمة للأوروبيين،" أما فيما يتعلق بالسياسة التصنيعية فقد فشلت أيضا، حيث أن نظرية المشروع أكدت على زيادة التشغيل بالمدن من أجل استيعاب البطالين فهي تحاول رفع هذه النسبة بحثا عن الاستقرار الاجتماعي،... إن خوف المستثمرين الأجانب من فقدان استثماراتهم نتيجة للغموض السياسي جعلهم يعدلون عن الاستثمار².

وفي سياق غير ذي صلة فان السياسة النفطية عرفت نجاحا، وذلك لاعتبارات معينة، "لأنها استبعدت الرأسمال الفرنسي والأجنبي... وكذلك وضعت الشركات الاحتكارية الكبرى تحت تصرف وإشراف ومراقبة الحكومة الفرنسية"³.

2 - 2 - المستوى الاجتماعي:

بينما على المستوى الاجتماعي تظهر فئة الفلاحين كأول فئة تبحث عن تطلع طبقي، وهذا موازاة مع الوضع الاجتماعي المتدني الذي كانت تعيشه هذه الفئة، فشكلت بذلك دلالة قاطعة على عدم التساوي في الحظوظ الاجتماعية، وبالتالي كانت سبابة للنضال إلى جانب عدد من الفئات التي شهدت هشاشة في وضعها الاجتماعي، على سبيل فئة الحرفيين، وفي سياق آخر تظهر فئة البرجوازية الزراعية كعادتها مساندة للثورة التحريرية، ولو من قبيل الاعتبارات الشخصية، وهذا في مقابل القطاعية المحلية التي برهنت بصدق على ولائها للمستعمر الفرنسي.

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 133.

² مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

يمكن في هذا الإطار الحديث عن بنيتين، الأولى ريفية تعرف قهرا اجتماعيا، يعبر عنه الوضع المتدني، وفئة حضرية تقص ي الاجتماعي من تأطير الفضاء الحضري،" إذا كنا بصدد تمييز هذا الصعيد الاجتماعي على أساس جغرافي (ريفي -حضري)، نلاحظ أن الحراك الداخلي يختلف بين المجتمعين، يلتزم المجتمع الفلاحي بتوفير الشغل لأعضائه ويعتبر العمل واجبا اجتماعيا، في حين تنتفي المسؤولية الاجتماعية في المجتمع الحضري وتحل محلها المسؤولية الاقتصادية تبعا للنظام الاجتماعي الموجود في البيئة الحضرية التي تعطي صورة واقعية لمفهوم الترقية الاجتماعية واحد من مفعول الأعراف الاجتماعية"¹.

2-3 -المستوى التربوي:

عرفت المرحلة التحريرية على المستوى التربوي عزوف الفئات الرثة في الأرياف عن الجهاز التعليمي الفرنسي ورفضه رفضا مطلقا، وتم في مقابل هذا الرفض والعزوف الالتحاق بالتعليم التقليدي الذي ينحصر في الزوايا والكتاتيب القرآنية كمحاولة لعادة بناء الهوية الوطنية وحمايتها من محاولة التفكيك المتوالية التي بادر بها المستعمر الفرنسي. يمكن القول في السياق ذاته أن معدل المنخرطين في التعليم العالي شهد انخفاضا بعد سنة 1954 م موازاة مع التحاق العديد من الشباب بصفوف جيش التحرير الوطني، إلا أن هذا لا ينفي وجود فئات واصلت التعليم العالي في الخارج،" لكن يلاحظ أن رفض المدرسة الفرنسية لم يكن إلا في الداخل، في حين أن أبناء الفئات المحظوظة التحقوا بالخارج لمواصلة التعليم العالي في المدارس الفرنسية"².

يمكن التماس وفق هذه القراءة السوسيو-تاريخية حجم التفاوت الذي أنتجته ظروف المرحلة التحريرية التي ألزمت العديد من أبناء الأهالي بالعزوف عن التعليم، وهم في الغالب من أبناء الفئات الهشة، في حين واصل أبناء الفئات المحظوظة تعليمهم في المدارس

¹ عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص135.

² مرجع نفسه، ص136.

الفرنسية بالخارج، الأمر الذي يفضي إلى ترسيخ التفاوت الاجتماعي عبر قناة الجهاز التعليمي.

بالنظر إلى المستوى السياسي في المرحلة التحريرية، فتميز بالتعبير الصريح للفئات الشعبية وكذا البرجوازية في التعبير عن رغبتها في الانفلات من قبضة المستعمر الفرنسي والمشاركة في النضال، وهذا دون استثناء فئة الفلاحين التي قدمت دعماً للثورة، ومن زاوية أخرى يمكن اعتبار الحركة الوطنية لانتصار الحريات الديمقراطية ممثلاً عن الصفوة السياسية التي تمكنت من قيادة السلطة والتحكم في زمامها، "يسيطر على إدارة انتصار الحريات الديمقراطية مناضلون منحدرون من الشريحة العليا للبرجوازية الصغيرة، مثقفين ومالكين، والذين تم ترقيتهم طبقاً لوظيفتهم الايديولوجية"¹.

إن تفاوت الفئات الاجتماعية في استفادتها من الجهاز التعليمي، إذ انقسمت إلى فئة عربت في تعليمها وأخرى فرنست، إن هذا التفاوت خلف أثره على البنية التنظيمية للثورة، "إن الساسة تلقوا تعليماً جامعياً وينحدرون من الفئة المحظوظة التي استفادت من جهاز التعليم الفرنسي، بينما تتركز أغلبية الثوريين في الذين تلقوا تعليماً ثانوياً، أي أولئك المفصولين في مرحلة معينة عن دراستهم"².

وعليه يعيد المستوى التعليمي إثبات دوره في إحداث التفاوت الاجتماعي، وبخاصة في هذه المرحلة، حيث لا نستثني في هذا الإطار الحديث عن فئة ما بعد البروليتاريا التي قدمت دعماً قوياً للثورة التحريرية، والتي قاومت الاستعمار الفرنسي رغبة في تحسين وضعها الاجتماعي، هذا بغض النظر عن بعض الاتجاهات التي ترى أن هذه الفئة لا تستطيع الارتقاء بوضعها الاجتماعي ومسايرة التحول الذي يشهده النظام وفق ما أشار إليه P.

Bourdieu

¹ D Glasman, J Crener. *Essai sur l'université et les cadres en Algérie* C.N.R.S, . Paris, 1978, p.15.

² عبد العزيز، رأس مال، مرجع سبق ذكره، ص 138.

3- مرحلة ما بعد الاستقلال

3-1- الهجرة

إلى جانب النمو السكاني نتحدث فيما يلي عن "الهجرة"، فهذه الأخيرة أفضت إلى إثراء نسق التحولات الاجتماعية في المجتمع الجزائري، وقبل أن نستهل الحديث عن الهجرة محاولين إخضاعها للطرح المادي للنظر في علاقتها بالدخل، نشير إذن أن الهجرة "تصنف وفقا للبعد الزمني إلى نموذجين هما الهجرة الوقتية أي لفترة معينة، والهجرة الدائمة أو المستقرة، ويمكن تحديد ذلك بفترة الغياب عن الوطن الأصلي أو مدة القامة في منطقة الوصول"¹.

من زاوية أخرى يمكن كذلك "تصنيف الهجرة من الناحية السياسية إلى نوعين، هما الهجرة الدولية أو الخارجية، وتتمثل في انتقال السكان عبر الحدود السياسية من دولة إلى أخرى، والهجرة الداخلية أو المحلية، وتتمثل في انتقال السكان فيما بين أجزاء الدولة الواحدة"².

إذن فالهجرة هي انتقال للأفراد والجماعات، ذلك الانتقال المصحوب بعوائد الأفراد وطبائعهم، مما يحيل إلى خلق بني جديدة، مادية وفي أحيان أخرى غير مادية، تساهم في إحداث كما تؤثر في توزيع القوى العاملة ومستوى التشغيل، فالهجرة يمكن أن تجسد دورا معجلا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"³.

تحيل الهجرة وفق صورة محايدة إلى بروز أنماط جديدة للكسب، أي تعزيز مصادر الدخل المتوفرة، أو نقول إنتاج تكوينات مادية لم تكن ماثلة من قبل، هي في الغالب صنائع مستحدثة، لتظهر موازاة مع هذه الرؤية مكانة الهجرة في التأثير على الدخل والحراك

¹ محمود، عودة، "الهجرة الى مدينة القاهرة ، دوافعها وأنماطها وأثرها"،المجلة القومية، مجلد11، عدد01 جانفي، القاهرة، 1974، ص ص 05-10.

² مرجع نفسه، ص20.

³ طاهر محمد، بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص117.

الاجتماعي عموماً. فالمجتمع الجزائري ولكونه في الأصل مجتمعاً ريفياً، فقد شكلت الهجرة الريفية بعداً محورياً في عملية تحول البنية الاجتماعية، وعليه فهي ظاهرة اجتماعية طبيعية تاريخية، كانت تحركها على العموم أبعاد مادية كالتصنيع مثلاً؛

"إذا كانت الهجرة الريفية في الجزائر تعود إلى أسباب وظروف تاريخية بعيدة أجبرت الفلاحين على الهجرة نحو المدن، فإن المعدل المرتفع الذي عرفته هذه الهجرة يعود أساساً وبلا شك إلى الاقتصادية الوطنية وما أحدثته من مآثر وتحولت على سوق السياسة العمل وعلى التوازن بين الريف والمدينة حيث أن حركة التصنيع التي شهدتها البلاد خلال السبعينات وبداية الثمانينات كانت مسؤولة إلى حد كبير على هجرة أعداد هائلة من العمال الريفيين إلى المراكز الحضرية حيث توجد المركبات الصناعية، ... خاصة منذ أن ظهرت وظائف التشغيل في مختلف القطاعات الأخرى كالتصنيع والأشغال العمومية وغيرها".¹

الهجرة بهذه الصورة هي من الحقول التي شملتها تحولات البنية الاجتماعية، فقد أثبتت لنسق علائقي تجاه البنى المادية المتاحة، التي نقصد بها مصادر الكسب، وهي في الغالب ذات بعدين، الأول يتمثل في إقصاء بنى مادية عريقة في المجتمع الجزائري عبر فترات خلافة، خاصة إذا تعلق الأمر بالمسار الطبيعي للهجرة، الذي نعني به من الريف إلى المدينة، حيث كان التخلي عن صنائع الريف على شاكلة تربية الماشية، الزراعة وبعض الحرف التقليدية التي اختفت تماماً إلا على مستويات محصورة، "لأن الهجرة إلى المدينة، وكما هو معروف، تؤثر في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة، فهي تقلل من الأيدي العاملة في الزراعة، مما يؤدي بالتالي إلى ارتفاع أجور العمال الزراعيين...".²

أما البعد الثاني فيتمثل في إنتاج بنى مادية تتوافق مع الأوضاع الجديدة التي تحدثها الهجرة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقاً إذا تعلق الأمر بالهجرة إلى المدينة على سبيل الذكر البناء، الصناعة والأشغال العمومية، فضمن هذا المسار من التحول يتم بروز حراك

¹ طاهر محمد، بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص 120.

² محمد، السويدي، مرجع سبق ذكره، ص 07.

اجتماعي سوءا على المستوى الفردي أو الفئوي. فضلا على ما تقدمنا به، نستعرض أشكالا أخرى من التحول عملت على إثراء البنية الاجتماعية خلال مسار تحولاتها، وتحديدًا ذلك التحول الذي يصيب تأثيره بشكل مباشر البنى المادية، ومنه التأثير في الدخل ومصادره، فنستحضر بذلك الحديث عن التحضر بين المدينة والريف.

3-2- التحضر:

أما التحضر في المجتمع الجزائري عموماً فهو عملية قد سبقت عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعليه لا نبالغ إذا قلنا بوجود دورين متناقضين في آن واحد، إذ يمكن اعتبار عملية التحضر كمعوق للتنمية وكدافع للتنمية في آن واحد¹.

فالتحضر إذا تعلق الأمر في شكله المعيق للتنمية يمكن النظر إليه وفق بعدين، يرتبط الأول بما يمكن تسميته تدمير نظام التحضر الطبيعي، ذلك أن التحضر من ضمن الكيفيات التي كان يتم في إطارها الانتقال من الريف إلى المدينة، لكن وكما يشير إلى ذلك بعض الباحثين، يحمل الريف الممكنات الأولى للتحضر، إذا نظرنا للعلاقة الماثلة بين الفرد والطبيعة؛ " لا يقتصر مفهوم الحاضرة ب لا استثناء على أهل المدن، فهو يجمع كل البشر الذين لم تتحدد علاقتهم بالطبيعة بواسطة الاستعمال بل بالعمل على التحول، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى التحضر². ويضيف في السياق ذاته عبد القادر جغول لكن كيف نفكر بأولية هذا التحول؟ هذا السؤال ل يمكن حله إل إذا اعتبرنا هذين الشكلين من العمران كجوهرين متجانسين ومختلفين بشدة، بالنسبة لب ن خلدون، المجموعات الاجتماعية المختلفة هي التي تؤلف البادية (كبار البدو، الرحالة، المزارعون) بهذا الاختلاف، وهذا التفاوت النسبي، هو الذي يتيح الفهم بأنه حتى داخل البادية نفسها، تولد شروط وجود العمران الحضري ويؤسس

¹ طاهر محمد، بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 105-106.

² عبد القادر، جغول، الأشكال التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون. ترجمة، فيصل عباس وخليل أحمد خليل، ط2، دار الحداثة بالتعاون مع ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر، بيروت، 1981 ص 53.

المزارعون بناء على العلاقة الجديدة التي تشدهم مع الأرض، الضياع الأولى، منبت الحضارة".¹

بناء على هذا يعتبر مطلب التحضر عبر ممر الانتقال من الريف إلى المدينة في الأصل تدميرا لنظام التحضر في حد ذاته، أما البعد الآخر الذي يجعل التحضر معيقا للتنمية فيرتبط بالمدن الجزائرية حيث كانت " في غالبيتها مدن ذات وظيفة استهلاكية أثناء الاحتلال الفرنسي أكثر منها مدن إنتاج، وهذا يمثل في نظرنا الجانب المعوق للتنمية".²

بينما بعد الاستقلال يمكن التأسيس للتحضر كدافع تنموي، من منطلق أن المدن الجزائرية أصبحت قادرة على إنتاج العديد من الحاجيات وبخاصة التي يحتاجها الريف، مما يحيل إلى التدفق الريفي صوب المدن، لتشهد هذه الأخيرة نموا حضريا سريعا بعد الاستقلال وغير معهود ساهم بكيفية معينة في تضخيم معدل التحضر في المدن،... " فهو (التحضر) من جهة أخرى يسبب حراكا سكانيا نحو المدن، وفي الوقت نفسه تجمع الفئات ذات التكوين العلمي والمهني على الهجرة، وبالتالي ساعد على تحقيق الترقية الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئات..."³

إن التحضر كونه كدافع تنموي ينهض على مسألة بالغة الأهمية، تتمثل في أن التحضر بالانتقال من الريف إلى المدينة يشير إلى موجة التحرك السكاني نحو المدن، مما يحيل إلى ضرورة تشكيل بنيات مادية جديدة لتحصيل الرزق، " يسبب التحضر حركة سكانية نحو المدن وفي الوقت ذاته يعمل على تجميع العديد من الفئات ذات التكوين العلمي والمهني على الهجرة نحو المدن وبالتالي يساعد على تحقيق الترقية الاقتصادية والاجتماعية..."⁴

¹ عبد القادر، جلول سبق ذكره، ص 53.

² طاهر محمد، بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص 125.

³ محمد، السويدي، مرجع سبق ذكره، ص 106.

⁴ مرجع نفسه، ص 126.

وفق هذا المنظور يتضح تأثير التحضر كشكل من أشكال تحول البنية الاجتماعية على الدخل كبنية مادية عبر مسار ذو بعدين، الأول هو تدمير الدخل من خلال إقصاء أنماط محددة من كسب الأرزاق داخل الريف في اللحظة التي يتم فيها الانتقال إلى المدينة لكون أن " التمدن هو الغاية التي يسعى إليها البدوي"¹. وأما المسار الثاني فيتمثل في تكوين بنيات مادية جديدة على مستوى المدينة تعمل على إثراء الدخل لدى الأفراد والجماعات.

3-3- الانتقال من الريفي إلى الحضري

إن التأصيل السوسولوجي للعلاقة بين المدينة والريف عريق إذا تحدثنا عن الأدبيات الكلاسيكية في علم الاجتماع أو حتى ما هو واقع في إطار المرحلة الحديثة وما بعدها، وأما في سياق مرحلة ما بعد الاستقلال فنستحضر مسار معين للحراك الاجتماعي يتمثل في الانتقال من الريفي إلى الحضري لتحدث بذلك عن تحول مناطق التمركز البشري، إذ بعد الاستقلال وخلال خمسة وعشرين سنة تم الانتقال من الريف كفضاء للتمركز إلى المدينة لأسباب يعد الاستعمار فاعلا وجيها فيها، وأخرى ترتبط بالمشاريع الصناعية الكبرى بعد الاستقلال، مما خلف انعكاسا على الوضع السوسيو-مهني للأفراد، حيث تحول الفرد عن العمل الفلاحي أملا في تحصيل عمل بأجرة.

وبالتالي تشهد هذه الفترة تحولا في طرائق اكتساب الرزق، ونظيف باختصار أنه " خلال خمسة وعشرون عاما، أنتقل مركز الثقل في الجزائر من الأرياف نحو المدن...، وقد تجرد أهل الريف بأموال متتالية من طابعهم الريفي...، ويرفض الفلاحون الشباب أن يبقوا معذبوا الأرض كما أنهم يأملون بدوام الأجر..."²

¹ المقدمة، الجزء 01 ، مرجع سبق ذكره، ص245.

² عبد القادر، جغلول، تاريخ الجزائر الحديث: دراسة سوسولوجية، تر: فيصل عباس، الجزائر: دار الحداثة بالتعاون مع ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 1983، ص ص225-226.

3-4- التحديث والتقليد:

يعد مسار التحديث والتقليد من المسارات التي عبر خلالها الحراك الاجتماعي بعد الاستقلال، إذ تم ضرب كفاءات النجاج التقليدية في الصميم في مقابل السير نحو التيار الحداثي، "إن إحدى نتائج حركة التحضر المفاجئة هي في الحقيقة تصدع الإطارات القديمة لوسائل النجاج والتبادل، فقد تفسخت العائلة الممتدة في الأرياف واتجهت الخلية الزوجية نحو التعميم...، كان تطور النساء بشكل عرضي...، لقد أدخلن الجهاز التربوي بما فيه التعليم العالي، فهن كثيرات في مجال العمل..."¹

تماشياً مع الصورة التي تم عرضها تغيب بعض حقول كسب الرزق التي من شأنها تدعيم الدخل بشكل عام، وفي الوقت ذاته تستحدث طرائق أخرى لاستدراك ما تم إقصائه سابقاً، في إطار الحراك الاجتماعي التصاعدي الرهيب الذي ظهر موازاة مع مرحلة ما بعد الاستقلال. وعموم القول أنه بعد الاستقلال مباشرة وعلى مدار خمسة وعشرين سنة تم إطلاق العنان لموجات الحراك الاجتماعي الصاعد نظراً لكونه كان مكبوحاً لأمد طويل، خاصة بفعل الاستعمار الفرنسي الذي جرد الفرد الجزائري من أية رغبة أو إرادة نحو الحراك، فبعد الاستقلال مباشرة أتاحت فرص الحراك التصاعدي بشكل ملفت للانتباه، لتزداد موازاة مع ذلك نسبة الحظ نحو التحرك، خاصة وأن المستعمر خلف برجيله أملاكاً شاغرة على اختلاف أشكالها تم أعمارها من طرف الجزائريين ولو بحظوظ متفاوتة الأمر الذي ساهم في إحداث حركة اجتماعية عالية المستوى، أضف إلى ذلك فرص العمل في المدينة التي أصبحت متاحة في المصانع مثلاً: "فبعد الاستقلال أصبح مجال الإمكانيات مجالاً لمتناهيًا...، فانصراف مليون من الأوروبيين قد أعطاهما قبل كل شيء مهرباً أولياً، فقد كانت الفيلات والمحلات التجارية خالية، فالدولة الناشئة كانت تحتاج سد الثغرات في الإدارة، فساعي البريد كان يمكن أن يكون تاجراً، فالتاجر أو العامل الصناعي يستطيع أن يكون

¹ عبد القادر، جغلول، مرجع سبق ذكره، ص 226 .

وكيل مكتب أو رئيس امتحانات خاصة، هناك شكل آخر من التحرك الاجتماعي... هو الشكل الذي يأتي بالريفيين من الذين تجردوا من الطابع الفلاحي إلى ميدان العمل الصناعي... وفي الطرف الآخر هناك طبقة اجتماعية أخرى تتطور سريعا: هي البروليتاريا الصناعية... بين هاتين الطبقتين، هناك فئة التجار، وأصحاب المحلات والمستودعات، والمطاعم المدرسية الذين زاد عددهم بعد عملية التحضر وانتشار نماذج جديدة من الاستهلاك، خاصة العديد من الفئات المثقفة والإداريين والمدرسين والفنيين... هذه الشرائح المتوسطة هي بدون شك الشرائح التي تشعر بالتباين أكثر جملة التغيرات إلي أصابت المستويات البنيوية للمجتمع وحولت بعمق النسق الاجتماعي".¹

3-5- التعليم:

يشكل التعليم دافعا في إحداث التفاوت بين الأفراد، فبإمكان الفرد انطلاقا من الدور الذي يوفره التعليم الارتقاء مهنيا، وبتعبير مغاير يساهم التعليم في إحداث حراك مهني يفضي إلى إثراء بنية التفاوت بين الأفراد في الوضع الاجتماعي، انطلاقا من تعزيز المكانة الاجتماعية والاقتصادية، وفي هذا السياق يشير Boudon R. إلى الدور الفعال للتعليم في تعزيز الفروق الاجتماعية بين الأفراد بقوله "يعد المستوى التعليمي وسيلة ترفع شيئا في التلميذ في تراتبية الفئات السوسيو-مهنية"².

بهذا الشكل تتضح مكانة التعليم في تحديد الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأفراد، وأما في المجتمع الجزائري، فالحديث عن تحولات البنية الاجتماعية انطلاقا من التأثير الذي يحدثه التعليم، يقودنا نحو طرح التساؤل التالي: كيف يساهم التعليم في تعزيز التفاوت الاجتماعي والاقتصادي بين الأفراد إذا تعلق الأمر بالمجتمع الجزائري؟

إن الحديث عن التحولات الاجتماعية من زاوية التأثير المتجلي عن التعليم، يحيل إلى الإشارة أن المجتمع الجزائري بعد الاستقلال يعد مجتمعا يشهد تشكلا بنويا جديدا، ذلك إثر

¹ عبد القادر، جغلول، تاريخ الجزائر الحديث: دراسة سوسولوجية، مرجع سبق ذكره، ص 227-229.

² R, BOUDON. op.cit. p.50

المرحلة الاستعمارية التي دمرت مختلف البنى ومنها التعليم، وعليه كانت إعادة النظر في العملية التنموية عبر قناة التعليم كمطلب هام لإحداث تنمية شاملة، وبالتالي " أدركت الدول النامية أهمية التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية..."¹

أما المجتمع الجزائري فقد عرف ديناميكية ملفتة للنظر في مرحلة ما بعد الاستقلال، إثر الاهتمام المتزايد بمسألة التعليم، كمحاولة لإحداث فعل تنموي غير منقطع، مما أدى إلى بروز نوع من التطور على البنية التعليمية بكل فروعها، " أما فيما يخص تطور عدد التلاميذ في المدارس وعبر مختلف المراحل، فتشير الإحصائيات أن العدد في تزايد مستمر، حيث ارتفع العدد في المرحلة الابتدائية من 200000 تلميذ عام 1965 إلى 2750000 تلميذ عام 1976 م، وتطور عدد المسجلين في المرحلة الابتدائية من 1986 إلى غاية 1989 كما يلي 3635 : تلميذ عام 1987 - 1986 ، 3801651 تلميذ عام 1987-1988 ، 3911322 تلميذ عام 1989 - 1988."²

هذا وتشير مصادر أخرى إلى حجم التطور الذي عرفته البنية التعليمية للمجتمع الجزائري في مرحلة ما بعد الاستقلال، " ففي السنة الدراسية 1963 - 1962 كان عدد التلاميذ في المدارس الابتدائية الرسمية في جميع أنحاء البلاد 777.636 تلميذ...وقد أنتقل المجموع العام في سنة 1967 - 1966 إلى 1.370357 تلميذ وتلميذة، أما بالنسبة للسنة الدراسية 1973 - 1972 فقد وصل العدد الجمالي إلى 2.206893 تلميذ وتلميذة... ثم انتقل هذا العدد خلال الموسم الدراسي 1976 - 1975 إلى 2.750000 تلميذ وتلميذة..."³

¹ طاهر محمد، بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص 129.

² سيد احمد، باغلي، جوانب من سياسة الجزائر الثقافية، باريس: اليونيسكو، 1980، ص 18.

³ مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 185.

وفق هذا المنظور تتضح حركية التعليم في المجتمع الجزائري بعد الاستقلال، حيث ساهم في ترسيخ بنية التفاوت الاجتماعي بين الأفراد انطلاقاً من الوضع السوسيو- مهني الذي يحرزه الفرد، فالمستوى التعليمي الرفيع يحيل طرداً إلى المهنة الرفيعة ثم الدخل الجيد، وفي سياق مغاير يضيف R. Boudon إثراء لهذا التصور "إننا نلاحظ جيداً نفس أسلوب العلاقة بين المستوى التعليمي والوضع السوسيو-مهني في الحالة الفرنسية شهادات المستوى العالي هي دائماً لدى الفئات العليا"¹. إذن من خلال التراث السوسيولوجي المنجدل حول مسألة التعليم ومدى إسهامه في إحداث شكل من التطور على الوضع الاجتماعي والمهني، تتضح مكانة المستوى التعليمي في إثراء البنية المادية لدى الفرد ثم التأسيس للتفاوت الاجتماعي.

3-6- التجارب التنموية بعد الاستقلال

في المرحلة التي أعقبت الاستقلال لا يمكن إغفال أهمية المشاريع التنموية التي تبنتها الجزائر في تفعيل عملية الحراك الاجتماعي، وعليه فإن الحديث عن هذا الأخير يتم ضمن نسق التحولات التي شهدتها المجتمع الجزائري في المرحلة المذكورة، وبالأخص ما يتعلق بالبنيتين الاجتماعية والاقتصادية للجزائر في أعقاب سنة 1962 م والتي تميزت بالهشاشة، حيث وبعد الاستقلال "وجدت الجزائر نفسها أمام تركة ثقيلة، فحرب التحرير خلخلت الريف من سكانه، كما أن أجهزة الدولة كانت منهارة على جميع المستويات الدارية والاقتصادية (الصناعة-الزراعة-التجارة) والتعليم، لهذا وبعد سنوات قليلة ركزت الدولة جهودها للخروج من حالة التخلف هذه، وذلك بوضع مخططات للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، كان في مقدمتها التصنيع"². ليتم هذا الأخير في سياق مرحلتين اثنتين، الأولى إشتراكية تمتد مباشرة بعد الاستقلال إلى سنة 1989 م، وبعدها يشرع المجتمع الجزائري في التعامل مع المرحلة الرأسمالية الممتدة من سنة 1989 م وما بعدها .

¹ R. Boudon. Op. Cit. p.50

² محمد، السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص67

3-7-1- المرحلة الاشتراكية:

ميزت المجتمع الجزائري في المرحلة الاشتراكية مخططات تنموية ساهمت في إثراء بنيته الاجتماعية والاقتصادية، كانت بدايتها من سنة 1967 م وانتهاء بسنة 1989 م حيث انطوت هذه الفترة على نسق من التحولات الاجتماعية والاقتصادية كنتيجة حتمية للمخططات الثلاثة الأولى ومحتواها التنموي رغم القصور الذي إكتنفها، حيث يمثل التصنيع جانبها الهام والرئيسي، وعليه فإنه "ضمن الاستراتيجية الجزائرية للتنمية، التصنيع لم يعتبر كمسار بسيط لتراكم الخيرات المادية، ولكنها أدمجت ضمن رؤية شاملة لمشروع اجتماعي مميز أساسا ببعده السياسي الاشتراكي"¹.

بصرف النظر عن النقص الذي أعتري التجربة التنموية في مرحلتها الاشتراكية فبإمكاننا التلميح إلى الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية التي خلفتها المخططات الأولى، من خلال استهدافها بشكل مباشر احتياجات الفئات الاجتماعية والتي من شأنها إحداث تفاوت بين الأفراد، ومنها على الخصوص عنصر الشغل، نظرا لأن المجتمع الجزائري بعد الاستقلال تميز ببنية هشة إذا تعلق الأمر بالتشغيل دائما حيث كان يغرق في البطالة، وعليه فقد اتسم المخطط الأول (1973 - 1970) بالطموح، حيث استهدف تحقيق نمو سنوي يقدر ب 09 بالمائة وحجم استثمار قدر بمبلغ 27 مليار دينار جزائري... وقد كانت أهداف هذه الخطة تتطابق مع إستراتيجيته التنموية الاجتماعية والاقتصادية التي ركزت اهتمامها حول مسألة القضاء على البطالة وسوء التشغيل...²

كما لم يخرج المخطط الثاني (1977 - 1974) عن إطار الأهداف المسطرة ضمن سابقه، حيث انصب الاهتمام على الصناعات الأساسية، مما أدى في الأخير إلى

¹ Nadji, Safir. **Essais d'analyse sociologique : Emploi, Industrialisation et Développement**. Tome 2 , o.p.u, Alger 1985, p. 133

² نويسر، بلقاسم، "التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية"، رسالة دكتوراه، جامعة سطيف (الجزائر)، 2010-2011، ص 174.

توفير مناصب شغل إضافية،" وقد استمر في هذا المخطط توجيه الاهتمام للصناعات الأساسية،... حيث يقدم أكثر من 100.000 منصب شغل¹.

يتضح أن التصنيع قد ساهم في تعزيز البنية الاجتماعية لفئات كثيرة، وهو ما يمكن التماسه انطلاقاً من مضمون الميثاق الوطني المصادق عليه عام 1976 م، فعلى سبيل الذكر ورد ضمن الباب المتعلق بالثورة الصناعية ما يلي "ومن ناحية أخرى فإن الثورة الصناعية تتدرج في عملية رفع مستوى العيش لكل مواطن، فهي ليست مجرد أسلوب للإنماء الاقتصادي، وتراكم رأس المال بل تهدف إلى القضاء على البطالة، وتحسين الظروف الحياتية للعمال، وإعادة توزيع الدخل القومي من أجل ترقية الجماهير المحرومة، إن الثورة الصناعية لا تتدرج في المنظور الاشتراكي بحكم غاياتها الاجتماعية فقط، بل تتدرج في هذا المنظور على الأخص بما تتيحه من توسيع وتقوية البروليتاريا باعتبارها عنصراً اجتماعياً ثورياً"².

ومنه فالمجتمع الجزائري بعد الاستقلال مجتمع يبحث عن هويته، لا نقول الهوية السياسية، الثقافية أو الاجتماعية فحسب، وإنما الهوية الاقتصادية التي تم استدراكها من خلال الفعل التنموي المطروح، نظراً لكونه تميز في الفترة المقصودة ببنية اقتصادية رثة تستدعي إعادة البناء، وعليه بإمكاننا القول أن التجربة التنموية بالنسبة للمخططات الثلاثة الأولى وإن كانت قد عرفت بنتائج ضئيلة، إلا أنها أثرت حركية الفئات الاجتماعية، هذه الأخيرة التي تميزت بهشاشتها وكذا ثباتها الاجتماعي لمدة طويلة.

في خضم المرحلة الاشتراكية دائماً، ظهرت مخططات أخرى- رباعية وخماسية -مع بداية الثمانينات، في إطار ما اصطلح عليه بالإصلاحات الاقتصادية الكبرى، ومنها المخطط الخماسي الأول (1980 م - 1985 م) الذي أقصى الجانب الصناعي من أهدافه

¹ نويصر، بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 280.

² سفير، ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة والتنمية. ج 02، تر: الأزهر بوغنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية بالتعاون مع المؤسسة الوطنية للكتاب، بن عكنون الجزائر، دت، ص 177.

وعكف على جدولة أهداف أخرى تم استثنائها في المخططات السابقة، ليتم إرفاقه بالمخطط الخماسي الثاني 1985 (م 1989 م).

وهي المرحلة التي تقع على مشارف نهاية العهد الاشتراكي للجزائر وبداية الرأسمالية، فضمنها وبشكل عام يمكن من خلال الأدبيات السوسيو-تاريخية المتوفرة ملاحظة النمو الديمغرافي الهائل المصحوب حتما بتزايد الحاجات الجديدة على المستوى الاجتماعي، ما أدى موازاة مع الظروف الاقتصادية الصعبة سواء على الصعيد العالمي أو المحلي إلى ظهور الإرهاصات الأولى لأزمة أكتوبر 1988 م، "ما يمكن ملاحظته على هذا المخطط... نمو ديمغرافي مضطرد، صاحبه ظهور حاجيات اجتماعية جديدة، وقد تزامن هذا الطلب الاجتماعي مع ظروف اقتصادية عالمية ومحلية صعبة..."¹ أما في سياق الخماسي الثاني يمكن ملاحظة وباستمرار أزمة التشغيل بوصفها فاعلة بامتياز، هذه الأخيرة أدت إلى تطعيم أزمة 1988 م، "لكن ما يمكن ملاحظته في هذا المخطط على الصعيد الاجتماعي تراجع نتائج التشغيل..."²

بناء على ما تمت مناقشته على ضوء القراءة السوسيو-تاريخية المطروحة حول التجربة التنموية التي عرفتها الجزائر بعد الاستقلال، فإنها في الوهلة الأولى نقلت المجتمع الجزائري من وضع اجتماعي ستاتيكي إثر تدمير البنى التحتية بفعل الاستعمار الفرنسي إلى وضع آخر ديناميكي، أو بتعبير مخالف إنتاج شكل من الحراك الاجتماعي متعدد المسارات، لكن في ختام المرحلة الاشتراكية يكون المجتمع الجزائري غير بعيد عن مشارف وضع متأزم، الأمر الذي مهد لهبوط اجتماعي رهيب.

3-7-2- المرحلة الرأسمالية:

تتفق القراءات المنجدلة ضمن التراث السوسيو- تاريخي للجزائر، في فترة ما بعد الاشتراكية وبداية النظام الرأسمالي 1989 (م 1991 م-م)، أن ميلاد رأسمالية المجتمع

¹ نوبصر، بالقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 125.

² مرجع نفسه، ص 125.

الجزائري كان قيصريا، حيث لم يكن مسبقا بل ومصحوبا بأوضاع اجتماعية، اقتصادية وسياسية صعبة، أنتجت أزمة يمكن التعبير عنها بالأزمة المتشكلة بفعل التراكم التاريخي. بناء على الأزمة الحاصلة، تم في مُستهل المرحلة الرأسمالية طرح ما يعرف بالاتفاقات الثلاثة للخروج من الظرف المتأزم، تمثل أولها في الاستعداد الائتماني الأول 30 (ماي 1989م) تحصلت عليها الجزائر من المؤسسات المالية الدولية، إضافة إلى الاتفاقيين الثاني (20 جوان 1991 م) والثالث (أبريل 1994 م)، إذ لم لخرج الثاني عن دائرة الاقتراض الخارجي، مع التزامات معينة، مقابل ما عرفه الاتفاق من أزمات نظرا لتفاقم الديون.

إلا أن الأزمة لم تبارح المجتمع الجزائري بالرغم من الجهود المبذولة، وكان من الطبيعي أن يكون لهذه التوجهات أثارا سلبية على الصعيد الاجتماعي، حيث تفاقمت حدة البطالة التي ارتفعت إلى % 21 سنة 1990 م خاصة في أوساط الشباب، إلى جانب ارتفاع معدلات الفقر...¹ انطلاقا من المعطيات المتاحة إلى غاية 1994 ، المتزامنة مع نهاية الاتفاقات المبرمة، يشهد المجتمع الجزائري اهتزازا اجتماعيا، المترافق مع عدم توفر الشروط الفاعلة في محاولة إحداث حراك اجتماعي، بل يمكن الشارة أن الفئات الاجتماعية أصبحت تشهد حراكا اجتماعيا تنازليا تعبر عنه بشكل قاطع الأوضاع الصعبة على مستويات خلفية.

لعادة تشكيل البنى المفككة بفعل تواصل الأزمة تم عقد برنامج بهدف الصلاح الشامل خلال الفترة 1995 (م 1998 - م) في إطار ما اصطلح عليه ببرنامج التعديل الهيكلي، لكن وفق المعطيات المتداولة فهذا البرنامج لم يحقق أهدافا تستدعي الذكر، وبخاصة حول الشق الاجتماعي،" لكن على الصعيد الاجتماعي استمر الوضع على ما هو عليه، من خلال مجموعة المؤشرات الأساسية كالبطالة والخدمات الصحية والتعليمية بالإضافة إلى

¹ نوصر، بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 187.

نصيب الفرد من الدخل القومي... فقد عرفت ظاهرة البطالة تزييدا مستمرا خلال سنوات البرنامج بسبب عمليات التسريح الجماعي... مما نجم عنه صعوبات في الحياة اليومية في ظل ارتفاع الأسعار، وتراجع نصيب الفرد من الناتج المحلي الجمالي¹.
 عُرفت المرحلة الأولى من المسار الرأسمالي للجزائر بنسق من التناقضات، يمكن وصفها بكثرة المحاولات التنموية في مقابل ضآلة النتائج، لنشير وفق ذلك أن أكثر من 17 مليون جزائري تحت مستوى خط الفقر، حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء².
 وعليه يظهر انعدام المكتسبات الاجتماعية في هذه الفترة (1991م - 1998م) المتعلقة بالفئات الاجتماعية على تعدد أشكالها، مما يثير مسألة الانهيار الاجتماعي، وبمعنى آخر الحراك الاجتماعي التنازلي، وهو ما يعززه كذلك ما تتداوله بعض المصادر حول التوازنات الاجتماعية، حيث "ظهرت القطيعة في التوازنات الاجتماعية بفعل تعميق ظاهرة البطالة التي تضاعفت ثلاث مرات من خلال الفترة ما بين 1985 و 1993 إلى 3 23.2%"

المطلب الثالث: الجزائر في الوضع الراهن:

تشهد الجزائر حركات احتجاجية عارمة اندلعت شرارتها الأولى يوم الجمعة 22 فبراير 2019، مست كامل التراب الجزائري ضد ترشح الرئيس السابق لولاية خامسة، ولكن سرعان ما انتقلت إلى المطالبة برحيل كل من في النظام بعد تقديم الرئيس السابق لاستقالته، والحقيقة أن هذه الاحتجاجات جاءت نتيجة عدة أسباب تراكمت على مر السنين، شهد خلالها الشعب الجزائري وخاصة فئة الشباب تهميش في مختلف القطاعات.
 فالحراك الشعبي الجزائري انطلق بصفة غير منظمة واتخذ الشكل السلمي رمزا له، جمع ما بين أشخاص ذات توجهات اجتماعية وسياسية وثقافية معينة، توحدت إرادتهم على

¹ نوبصر، بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 188.

² مرجع نفسه، ص 189.

³ مرجع نفسه، الصفحة نفسها.

العمل المشترك من أجل أهداف محددة عبروا عنها من خلال استخدام حقهم في التجمهر والتعبير عن الرأي، شمل هذا الحراك إضرابات ومظاهرات ومسيرات وتجمعات فضلا عن الاستخدام الفعال لوسائل الإعلام الاجتماعية والانترنت.¹

وإذا أسقطنا فكرة مالك بن نبي عن التغيير حينما كتب وقال " أن التغيير من الوضع الاجتماعي انطلقا من دائرتنا الفكرية والثقافية، ينبغي أن ندرك أولا أن الخلل الاجتماعي الذي نعيشه ليس خلا فرديا، بل هو خلل وفساد اجتماعي بالدرجة الأولى" على الوضع الحالي في الجزائر نجده عبارة عن تحدي لنا يجب علينا تخطيه لتحسين الأوضاع الاجتماعية أولا، لنبنى أسس نرتكز عليها في المجالات الأخرى الاقتصادية والسياسية، فالمشكلة التي تعيق التغيير حسبها هي الانفصال في التفكير والتخطيط والعمل، لا توجد روح العمل الجماعي وهذا نقيض القيم الدينية والاجتماعية التي يتحلى بها المجتمع الجزائري وهنا تكمن المشكلة التناقض بين ما نحن عليه حقا، وما يغلف من قيم ظلت حبيسة الأذهان، لا التصرفات، وهنا تطفو على الساحة التصرفات الحقيقية لأفراد المجتمع، وهذا يؤثر بشكل جلي على ديناميكية المجتمع، الذي ينعكس مباشرة في طريقة تفكيره السياسي، وهنا تبدأ التراكمات تظهر في شكل حراك اجتماعي يحمل في طياته التغيير الشامل لنمط الحياة. وهذا ما أراد الوصول إليه مالك بن نبي عندما قال: قد يتعرض مجتمع ما لكارثة طبيعية مثلا تذهب بعالم أشيائه، ولا ينقذ منها إلا النزر القليل أو لا شيء، فيجد نفسه أمام أزمة تجتاح "عالم الأشياء"، وهو مضطر للعمل من أجل إقامة أسس هذا العالم من جديد، ولكن الأزمة ستكون أمر وأعظم وقعا، بل إنذارا بالخراب المستمر إذا فقد هذا المجتمع "عالم أفكاره"، لأنه على الأقل إن حافظ على هذا الأخير، سيتمكن من إقامة صرح عالم الأشياء من جديد. وفي مقابل أهمية "عالم الأفكار" بالنسبة لقيام "عالم الأشياء" نجد أن عالم الأفكار لا يمنع حدوث الهزيمة والاضطراب في مجتمع ما، إذا ما افتقر لشبكة العلاقات الاجتماعية، والتي تقوم على عالم الأشخاص لأن "فاعلية الأفكار" تخضع لشبكة العلاقات.²

¹ عائشة دويدي، الحراك الشعبي في الجزائر بين الطرح والمعالجة (احتجاجات 2019)، مجلة العلوم السياسية والقانونية، مجلد 11، العدد 1، ابريل 2020، ص 836.

² زرفاوي أمال، علي مدوني، الحراك الاجتماعي من منظور مالك بن نبي رؤية سوسيولوجية، المجلة العربية للآداب ودراسات الإنسانية، المجلد 4، العدد 14، يوليو 2020 ص 7-8.

خلاصة الفصل:

الحراك الاجتماعي سمة ملازمة للمجتمعات الإنسانية المختلفة إذ لا يخلو مجتمع من هذه المجتمعات من تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي آخر. عدا تلك المجتمعات المغلقة والتي يقل فيها الحراك الاجتماعي إلى أدنى مستوياته. ويرى العلماء إن الكائنات البشرية المنصوبة تحت النظام الاجتماعي ليست كائنات جامدة الحركة وان حركتها بفعل آلية محددة، بل إنهاء كائنات تتميز بالعقل لذلك فإنها تؤثر سلبا ويجابا في النظام الاجتماعي إذ أنها قد تتواءم معه أو إنها تحدث تغييرا فيه ليكون متوائما معها، والحراك الاجتماعي ظاهرة معقدة ومتشابكة ذات أبعاد متعددة لها جوانبه التربوية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والنفسية 'ولفهم تلك الجوانب والأبعاد لا بد من معرفة وفهم خلفياتها وحقائقها، فالإنسان هو مصدر الفعل والحركة ومصدر الفكر والسلوك بمعنى اشمل الإنسان مصدر الحياة بكافة أوجهها ومجالاتها، ولهذا فان صلاح المجتمع من صلاح الإنسان والعكس صحيح، والتغير واقع حتمي وحركة اجتماعية متواصلة لا سبيل لإيقافها أو منعها. فالكون برمته يخضع للمتغيرات المتواصلة والإنسان بدوره وحضارته وثقافته ومعارفه يخضع لعمليات تغير متواصلة ومستمرة من مسيرة حياته.

الجانب التطبيقي

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: مجالات الدراسة

المطلب الأول: مجال المكاني للدراسة

المطلب الثاني: مجال البشري للدراسة

المطلب الثالث: مجال الزماني للدراسة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها التطبيقية

المطلب الأول: منهج و مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الثاني: أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي

المطلب الثالث: صدق أداة الدراسة (الاستبيان)

المبحث الثالث: أدوات التحليل الإحصائي واختبار التوزيع الطبيعي

المطلب الأول: أدوات التحليل الإحصائي

المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي

خلاصة الفصل

تمهيد

إن تقديم أي عمل بحثي علمي ملم بجميع حيثيات الظاهرة متوقف على وضع إطار يتسم بالترتيب المنطقي والموضوعي والمنهجي في الطرح، لتبرز أهمية العمل المنهجي الميداني الذي يعمل الباحث وفقه، لذا تعد الدراسة الميدانية الجانب الثاني والأهم في البحث وذلك لأنها تمكننا من الوصول إلى النتائج و الحلول لإشكالية الموضوع وهو الوقوف على العلاقة المفترضة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي، وكذا التحقق من الفرضيات التي تم صياغتها في بداية الدراسة ثم يتم الاعتماد على منهج علمي معين والذي يتطلب بدوره عدد من الأدوات لجمع البيانات من الميدان وتكمن قيمة النتائج المتحصل عليها حول الموضوع على الإجراءات والأساليب التي اتبعها أثناء معالجته لموضوع الدراسة وفي هذا الفصل سيتم عرض هذه الإجراءات المنهجية الميدانية المتبعة في معالجة هذا الموضوع.

المبحث الأول: مجالات الدراسة

تم في هذا المبحث رسم الخطوات الإجرائية والمنهجية التي اعتمدها الباحثة في تحديد المجال المكاني، والبشري والزمني للدراسة الميدانية.

المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة

اشتمل المجال المكاني للدراسة احد أهم مؤسسات الدولة الجزائرية ومتمثلة في مختلف الجامعات الجزائرية

المطلب الثاني: المجال البشري للدراسة

يشمل المجال البشري للدراسة الهيئة التدريسية لمختلف للجامعات الجزائرية.

المطلب الثالث: المجال الزمني للدراسة

تم تقسيم المجال الزمني الذي تم فيه إعداد هذه الدراسة، التي تمحور موضوعها حول علاقة استراتيجية توجيه الموارد البشرية بالحراك الاجتماعي في الجزائر وفق شقيه النظري والتطبيقي إلى:

1-مرحلة الإعداد للجزء النظري للدراسة

دام الإعداد النظري لهذه الدراسة حوالي ثلاث سنوات، من أواخر سنة 2017 إلى أواخر سنة 2019 حيث اشتملت على أربع فصول، الأول كان تحت عنوان: الإطار العام لاستراتيجية الموارد البشرية، أما الثاني فقد جاء بعنوان: استراتيجية التعليم والفصل الثالث: استراتيجية التوظيف، وأخير جاء بعنوان: الحراك الاجتماعي في الجزائر.

2- مرحلة الإعداد للجزء التطبيقي للدراسة

انطلقت الباحثة في الجانب الميداني للدراسة بداية من شهر جانفي (2020) إلى غاية بداية شهر ديسمبر (2020)، حيث تم في هذه المرحلة ما يلي - تحديد مجتمع وعينة الدراسة - تحديد الأدوات المناسبة واللائمة لتبليغ هذه الدراسة لأهدافها من أداة جمع البيانات من عينة الدراسة(الاستبيان)إلى أدوات التحليل الإحصائي - تصميم وبناء الاستبيان

ثم توزيعه واسترجاعه - تفرغ وجدولة البيانات وتحليلها - اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج المحصلة.

ويمكن تلخيص خطوات هذه المرحلة مرفقة بالتأطير الزمني على النحو:

أ- مرحلة إعداد استمارة الأسئلة:

بعد تحديد مجتمع وعينة الدراسة، قامت الباحثة بغية الإعداد والتصميم الجيد والسليم لاستمارة الأسئلة، بالاطلاع على نماذج الاستبيان المختلفة، كذا سؤال ذوي الاختصاص من الأساتذة حول النقاط التي يشوبها نوع من اللبس والغموض بغية الحصول على تحكيم علمي لها، حيث دام تصميمها وإخراجها في شكلها المقبول علميا حوالي (أربع أشهر) بداية جانفي (2020) إلى أواخر أفريل (2020)

ب- مرحلة توزيع استمارة الأسئلة على أفراد عينة الدراسة وتحصيلها:

استغرقت عملية توزيع وجمع استمارات الأسئلة (الاستبيان) على أفراد عينة الدراسة من أساتذة في الجامعات الجزائرية الدراسة أربعة أشهر، بالضبط من بداية شهر ماي إلى غاية نهاية شهر اوت 2020، حيث تم توزيع استمارة الكترونية على أساتذة الجامعات بإرسالها عن طريق البريد الإلكتروني وكذلك بمساعدة مجموعة من الأساتذة.

ج- مرحلة تفرغ وجدولة البيانات:

عملت الباحثة على تفرغ البيانات وجدولتها بدأ من تحصيلها كل الاستمارات الموزعة والقابلة للتحليل الإحصائي، حيث دامت عملية التفرغ والجدولة حوالي اسبوع تقريبا.

د- مرحلة تحليل بيانات الدراسة، اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

قامت الباحثة بعد انتهائها من المرحلة السابقة، بالتحليل الإحصائي للبيانات باعتماد نظام التحليل الإحصائي (SPSS) عرض نتائج التحليل واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج (مناقشة نتائج التحليل الإحصائي ونتائج اختبار الفرضيات)، في حدود مضامين محاور استمارة الأسئلة وفي ضوء التساؤل الرئيسي للدراسة وفرضياتها، بعدها تم إعداد الدراسة وإتمامها في صورتها النهائية، حيث دامت هذه المرحلة حوالي أربعة أشهر.

المبحث الثاني : منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها التطبيقية

تم في هذا المبحث تحديد منهج مجتمع وعينة الدراسة وكذا الأدوات الإحصائية وأداة جمع البيانات، التي تم اعتمادها من طرف الباحثة.

المطلب الأول: منهج ومجتمع وعينة الدراسة

1- منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات

1-1- منهج الدراسة:

المنهج يعني مجموعة من القواعد العامة التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، فهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة، والمنهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف المواضيع¹.

أما المنهج الذي سيتم الاعتماد عليه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظواهر في الوقت الراهن أي على شاكلتها الحالية ومحاولة اكتشاف العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعضها البعض، فهو يقتضي قيام الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها كما هي في الواقع، ولما كان موضوع دراستنا معرفة طبيعة العلاقة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأنسب لمعالجة الظاهرة ووصفها، والتي تستهدف تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله والتعبير عنها تعبيراً إما كفيماً أو كميّاً، فكيفياً بوصف حال الظاهرة محل الدراسة، وكمياً وذلك عن طريق الأعداد والتقديرية والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر².

¹ عمار بوحوش، " دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية"، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002 ص 29

² عمار بوحوش، محمد محمود الزنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، الجزائر، ص 102.

1-2-1- مصادر جمع البيانات:

1-2-1- المصادر الأولية

عملت الباحثة بغية معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، على اعتماد استمارة الأسئلة أو ما يطلق عليها الاستبيان والتي صممت خصيصا لهذا الغرض، حيث اعتبرت أحسن أداة للدراسة مقارنة بمجتمع الدراسة وكبر حجم العينة التي لا يمكن الوصول لكل أفرادها من خلال المقابلة المباشرة؛ أين تم توزيعها إلكترونيا

1-2-2- المصادر الثانوية

اعتمدت الباحثة في جمعها للمعلومات بغية معالجة الجانب النظري للدراسة على مصادر متنوعة منها: الكتب العربية والأجنبية في التخصصات المرتبطة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى أطروحات الدكتوراه، المجلات العلمية .

2- مجتمع الدراسة

يعنى بمجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي "مجموع الوحدات الإحصائية المراد دراستها ومعرفة خصائصها بشكل دقيق، حيث يمكن تمييزها عن غيرها من الوحدات التي تكون مجتمعا آخر، بعبارة أخرى هو مجموعة الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي يميزه الباحث في دراسته والذي يختلف باختلاف المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة"¹. لا يمكن اعتبار أي مجتمع بحث مجتمعا بحثيا إلا بحضور خصائص معينة تساهم في عزاه عن المجتمع الطبيعي العادي " فتحديد المجتمع البحثي يرتبط بتلك المقاييس التي تجتمع بين الأفراد والأشياء، وتميزهم عن الأفراد والأشياء الأخرى، ومن هذا المنطلق ايا كانت مجموعة البحث إلا بمقياس يجعل بطريقه ما العناصر والتي ستمثلها ذات خاصية

¹ السعدي رجال، الإحصاء الوصفي، مؤسسة الرجاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص18.

مشتركة أو ذات طبيعة واحدة، ويمكن إنشاء مجتمع أكثر تعقيدا اعتماد على أكثر من قياس¹.

ليشمل مجتمع البحث مجموع الخبراء الذين تعتمد عليهم الدولة في تخطيط وتطوير استراتيجيات من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لها، وبسبب عدم قدرتنا على الوصول لهذه الفئة اتجهنا إلي إن يكون مجتمع البحث من النخبة في المجتمع واخترنا أساتذة التعليم العالي في مختلف جامعات الجزائرية باعتبارهم المسؤولين على إعداد الكوادر القادرة على تسيير شؤون المجتمع وتطويره وحفاظ على استقرار وتوازنه.

2-1- عينة البحث وطريقة اختيارها:

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة أساسية من ركائز البحث في مجال العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع تحديدا، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث بما يحمله من مواصفات مطلوبة من طرف الباحث، ولأن مجتمع الدراسة قد يكون كبيرا جدا حيث يصعب التعامل معه يلجأ عادة الباحث إلى أخذ عينة ممثلة أي نسبة جزئية مستمدة من العدد الإجمالي للمجتمع الأصلي من خلالها يجيب عن تساؤلات دراسته وعليه اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة غير احتمالية (قصدية) والمتمثلة في عينة كرة الثلج من خصائص مفرداتها أنهم الأساتذة الجامعيين الدائمين "تقوم عينة كرة الثلج على اختيار فرد معين وبناءا على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تهتم موضوع دراسة الباحث، يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة. لذلك سميت بعينة الكرة الثلجية حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكثيف لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة"²

¹ موريس، انجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، تر: بوزيد صحراوي واخرون، الجزائر: دار القصبية للنشر، 2004، ص ص 298-299

² ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، اساليب البحث العلمي: الاسس النظرية وتطبيق العلمي، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2000، ص 146.

تستخدم عينة كرة الثلج في حالة عدم توفر قائمة بأفراد المجتمع الأصلي وخصائصهم، وفي هذه الدراسة لا توجد لدينا قائمة بالأساتذة الجامعيين ذو التخصصات المطلوبة (علم اجتماع-علم الاقتصاد-وعلم السياسة)، وكذلك بسبب الظروف الصحية التي تمر بها البلاد بسبب انتشار وباء كوفيد 19 والحجر الصحي صعب على الباحثة في الحصول على القائمة، وعليه فمجتمع البحث في دراستنا غير معلوم وعليه يسمح لنا هذا النوع من العينات اختيار فرد وهذا الفرد يقودنا إلى فرد آخر وهكذا حتى يتسع نطاق معرفة الباحث بهذا المجتمع، وليكتمل التعداد الملائم لإعطاء مصداقية لدراستنا.

المطلب الثاني: أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي

تم في هذا المطلب تحديد الأداة المعتمدة من طرف الباحثة في جمع البيانات من عينة الدراسة مبرزة مراحل بنائها، ثم تحديد أدوات التحليل الإحصائي اللازمة لتبليغ هذه الدراسة أهدافها، نبرز ذلك فيما يلي:

1-أداة الدراسة (أداة جمع البيانات)

إن سعي الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تحديد علاقة استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي . وبحكم كبر مجتمع الدراسة وصعوبة استقصاء كل أفرادها من خلال اللقاءات المباشرة، فإن أنسب أداة لتبليغ هذه الدراسة لأهدافها هو استخدام الاستبيان في جمع البيانات (استمارة الأسئلة) والذي يعرف على أنه:

"استمارة بحث تضم أسئلة عن مواضيع مختلفة تتعلق بموضوع الدراسة تسلّم إلى المبحوثين وتتم الإجابة عنها من طرفهم دون حضور الباحث...، وفي حالة استخدامها يراعى شرط هام وهو أن يكون المبحوث يحسن القراءة والكتابة"¹

حيث عمدت الباحثة في إطار تصميمها وبنائها للاستبيان بناء سليما، إلى الاطلاع على العديد من الدراسات التي استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، التي ساعدتها في تصميم نموذجا مرت فيه بالخطوات التالية:

¹ فضيل دليو وعلي غربي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، 1999، ص 192.

تحديد الهدف من الاستبيان الذي يستمد أساسا من هدف الدراسة، حيث يستخدم لجمع البيانات المرتبطة بمشكلة الدراسة بغية حلها، أين وزع على عينة من الأساتذة بالجامعات والتي تم توزيعها فيما بعد على محاور خمس؛

- تحديد الوسائل المساعدة على بناء الاستبيان وتطويره، التي تلخصت في جملة الكتب والبحوث والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى استشارة بعض الأساتذة ذوي الخبرة وأهل الاختصاص في موضوع بناء الاستبيانات؛

- التصميم الاستبيان، حيث تم تقسيمه إلى محاور مرتبة ترتيبا منطقيا تصب مضامينها في ترجمة مفصلة لتساؤلات الدراسة وفرضياتها، في شكل بيانات تعكس ما يراد تجميعه من مجتمع الدراسة، حيث تم تقسيمه إلى النحو التالي:

✓ المحور الأول: اشتمل على بيانات شخصية ووظيفية خاصة بأفراد عينة الدراسة: التخصص العلمي والخبرة الوظيفية

✓ المحور الثاني: بعنوان استراتيجية توجيه الموارد البشرية ويشمل بعدين تمثلت في: البعد الأول: التعليم استراتيجية لتوجيه الموارد البشرية، اشتمل على 12 عبارة. البعد الثاني: التوظيف استراتيجية لتوجيه الموارد البشرية، اشتمل على 11 عبارة.

✓ المحور الثالث: بعنوان الحراك الاجتماعي ويشمل بعدين تمثلت في: البعد الأول: اشتمل على 12 عبارة، تخص البعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي البعد الثاني: يحتوي على 10 عبارات، تترجم البعد الثقافي للحراك الاجتماعي. وعليه فأداة الدراسة اشتملت على ثلاث محاور مقسمة كل منها إلى مجموعة من العبارات مرقمة من (1) إلى (02) في المحور الأول ومن (1 إلى 23) للمحور الثاني، ومن (1 إلى 21) للمحور الثالث ليكون مجموع الأسئلة (46) وبرز كيفية توزيعها على المحاور من خلال الجدول (05):

جدول رقم(05): محاور الدراسة وأرقام العبارات في كل محور

الرقم	المحور	أرقام العبارات
1	المحور الأول: البيانات الشخصية	2-1
2	المحور الثاني: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	12-1
		23-13
3	المحور الثالث: الحراك الاجتماعي	11-1
		21-12
المجموع		46

المصدر: إعداد الباحثة

وقد تم اعتماد على مقياس ليكارت (Likert) الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبانة، حيث تتركز طريقة ليكارت بتزويدنا بالمعلومات الوافية، عن المبحوث فيعبر فيها عن شدة ودرجة اتجاهه بالنسبة لكل عبارة من عبارات المقياس¹.

حيث طلب من المفحوص أن يختار إجابة واحدة لكل عبارة من بين الإجابات الخمس المقترحة عليه و ذلك بوضع علامة (x) على العبارة الموافقة أمام إحدى الدرجات المذكور أدناه الموجودة على سلم نقاط تتراوح بين (1 و 5)، وقد تمت عملية التقييط على النحو التالي:

"موافق بشدة" تقابله 5 " درجات"

"موافق" تقابله 4 " درجات"

"محايد" تقابله 3 " درجات"

"غير موافق" تقابله 2 " درجات"

"غير موافق بشدة" تقابله 1 " درجات"

¹ بلقاسم، سلطانية، حسان الجيلاني، أسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2012، ص ص41-

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة لتحديد مستوى التبني والأهمية فقد تم تحديدها وفقا للمقياس التالي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{الأعلى الفئة قيمة}}$$

من المعلوم أن مقياس ريكارت الخماسي يحتوي على 5 خيارات ،تم ترميزها ب 1،2،3،4،5، ومنه نستنتج أن المدى 4 تصبح لدينا:

$$0.80 = \frac{4}{5}$$

ومن ثم أمكن وضع الوزن النسبي للخيارات السابقة على النحو التالي :

جدول رقم (06): الأوزان النسبية لقيم المتوسط الحسابي

قيم المتوسط الحسابي	[1,8-1]	[2,6-1,8]	[3 ,4-2 ,6]	[4,2-3,4]	[5-4,2]
الوزن النسبي	غير موافق بشدة	غير موافق	درجة موافقة متوسطة	موافقة	موافقة عالية

المصدر: من إعداد الباحثة

بعد جمع مختلف الإستبيانات وفحصها نهائيا، شرع في تفرغها في جداول تسمح بمعالجتها عن طريق الحاسوب باستخدام برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية (spss) ، ففي المرحلة الأولى تم ترميز كل من المتغيرات الشخصية وكذا مختلف الأسئلة برموز شكلت أعمدة الجدول الخاص بإدخال البيانات، أما الصفوف فقد استعملت للإشارة إلى أفراد العينة، وقد أسفر التحليل الإحصائي الأولي على تبويب لأهم النتائج المتعلقة بمختلف المحاور، على شكل جداول توزيعات تكرارية خصت كل متغيرات المعلومات العامة، وكذا مختلف العبارات الواردة في الاستبيان.

1-1- ثبات الاستبيان: يقصد بثبات الاستبيان مدى دقته، أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد¹، حيث تعتمد هذه الطريقة على تطبيق اختبار بكامل فقراته مرة واحدة و على مجموعة واحدة من المفحوصين، و يعتمد مبدؤها على " الاتساق " و " التوافق " في أداء المفحوصين².

و لقياس مدى ثبات الاستبيان، نستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة و التي طبقت على عينة مكونة من (110) مفردة من أساتذة التعليم العالي في مختلف جامعات الجزائرية، و الجدول يوضح معامل ثبات أداة الدراسة لكل محور من محاور أداة الدراسة (الاستبيان)

جدول رقم (07):معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المتغير	معامل الثبات ألفا كرونباخ	مستوى القياس
المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	0.895	ممتاز
البعد الأول: استراتيجية التعليم	0.894	ممتاز
البعد الثاني: استراتيجية التوظيف	0.895	ممتاز
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	0.895	ممتاز
البعد الأول: المجال الاقتصادي	0.895	ممتاز
البعد الثاني: المجال الثقافي	0.896	ممتاز
الاستبيان ككل	0.899	ممتاز

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معامل "ألفا كرونباخ" للاستبانة ككل قد بلغ **0.899**، و هذا يدل على ثباتها، كما يتضح من خلال الجدول، أن أعلى قيمة سجلت عند

¹ شحاتة محمد ربيع، قياس الشخصية، عمان، دار المسيرة، 2008، ص 73.

² عبد الله زيد الكيلاني، ونضال كمال الشريفين مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، عمان، دار المسيرة، 2009، ص 06.

البعد الثاني المجال الثقافي ($\alpha = 0.896$) ، وأقل قيمة سجلت عند معامل البعد الأول التعليم ب ($\alpha = 0.894$)، ونلاحظ أن كل قيم معامل الثبات كانت متقاربة ما يؤكد على الثبات الممتاز للأداة .

المطلب الثالث: صدق أداة الدراسة (الاستبيان):

قامت الباحثة في هذا المطلب بتأكيد صدق الاستبيان من خلال الأخذ بآراء المحكمين مبرزة ما يسمى بالصدق الظاهري وتأكيد صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان والصدق البنائي، نبرز ذلك فيما يلي:

1- الصدق الظاهري (آراء المحكمين):

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة في جامعات مختلفة، بغية التأكد من مدى قياسها لما ينبغي قياسه فعليا (تطابق الاستبيان مع موضوع الدراسة) ، حيث استفادت من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص شكل، محتوى ومدى تناسق عبارات الاستبيان وترابط محاوره، التي أخذت بعين الاعتبار في إطار تصحيحي يتمشى وما تم الإشارة إليه بضرورة التعديل أو الحذف أو الإضافة وربما إعادة الصياغة وهذا بعد مناقشة المشرف والأخذ برأيه وموافقته.

2- الصدق البنائي:

قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي لأداة الدراسة من خلال مصفوفة الارتباط المبينة نتائجها في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) : نتائج الصدق البنائي لأداة الدراسة

المحاور	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	0.848	0.000
البعد الأول: استراتيجية التعليم	0.761	0.000
البعد الثاني: استراتيجية التوظيف	0.720	0.000

0.000	0.835	المحور الثاني: الحراك الاجتماعي
0.000	0.742	البعد الأول: المجال الاقتصادي
0.000	0.677	البعد الثاني: المجال الثقافي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

يبين الجدول نتيجة معامل الارتباط بيرسون بين المحاور والأبعاد والدرجة الكلية للأداة، حيث أنها كلها معنوية بالنظر إلى مستوى دلالتها الذي هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 ما يدل على وجود علاقة ارتباط بينهم، حيث يمكن تأكيد الارتباط البنائي للإسبانية من خلال التعرف كذلك على علاقة الارتباط بين العبارات و الأداة ككل و الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (09) : نتائج معامل الارتباط بيرسون لعبارات الإستبيان

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارات	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارات
0.004	0.270	ع24	0.000	0.620	ع1
0.003	0.277	ع25	0.000	0.492	ع2
0.000	0.375	ع26	0.000	0.542	ع3
0.000	0.586	ع27	0.000	0.518	ع4
0.011	0.242	ع28	0.000	0.327	ع5
0.000	0.493	ع29	0.000	0.390	ع6
0.000	0.574	ع30	0.000	0.418	ع7
0.000	0.560	ع31	0.014	0.234	ع8
0.000	0.331	ع32	0.000	0.398	ع9
0.000	0.347	ع33	0.000	0.375	ع10
0.000	0.423	ع34	0.000	0.397	ع11

0.000	0.400	35ع	0.000	0.367	12ع
0.002	0.292	36ع	0.000	0.377	13ع
0.000	0.388	37ع	0.022	0.218	14ع
0.000	0.364	38ع	0.000	0.559	15ع
0.000	0.424	39ع	0.002	0.299	16ع
0.000	0.435	40ع	0.003	0.280	17ع
0.000	0.392	41ع	0.000	0.495	18ع
0.002	0.290	42ع	0.000	0.491	19ع
0.000	0.487	43ع	0.000	0.487	20ع
0.000	0.388	44ع	0.041	0.179	21ع
0.000	0.523	45ع	0.000	0.551	22ع
0.000	0.421	46ع	0.050	0.162	23ع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

توضح نتائج الجدول أعلاه معنوية معاملات الارتباط في كل عبارات الاستبيان، بمعنى أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيم أقل من مستوى الدلالة المعتمد (5%)، ولقد حقق العبارة رقم (1) في الاستبيان أقوى ارتباط بقيمة 0.620، في حين وصل أدنى معامل ارتباط في العبارة رقم (23) بقيمة 0.162 ما يثبت الارتباط البنائي للإستبانة ككل وعبارتها.

المبحث الثالث: أدوات التحليل الإحصائي واختبار التوزيع الطبيعي:

المطلب الأول: أدوات التحليل الإحصائي

بغية تبليغ هذه الدراسة لأهدافها وبناء على طبيعتها وحجم عينتها، فقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 23، الذي يسمح بتحليل البيانات الخاصة بالدراسة من خلال إيجاد مقاييس الإحصاء الوصفي والتمثلة في مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت واحتساب التكرارات والنسب المئوية الخ، حيث عملت الباحثة على اعتماد أساليب التحليل الإحصائي التالية:

معامل الارتباط: لتأكيد الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي وإثبات أن المقياس

يقيس ما وضع لقياسه، حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، كما استخدم في تحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

معامل الثبات: الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه؛ أين يعطي نفس

النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة، حيث قامت الباحثة باستخدام معامل الثبات معتمدة طريقة ألفا كر ونباخ (Cronbach's Alpha).

التكرارات: لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

النسب المئوية: لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

مخطط الأعمدة البياني: لتوضيح القيم المحصل عليها بيانيا.

المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة

الاستبيان؛ أي احتساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات.

المتوسط الحسابي النظري: بما أن المتوسط الحسابي من تدرج خماسي، فإن قيمة

المتوسط الحسابي النظري للإجابات المقترحة هو: $3 = 5 / (5+4+3+2+1)$ ، بالتالي فالمتوسط الحسابي النظري يأخذ القيمة (3).

الانحراف المعياري: الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية.

اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كو روف -سميرنوف (Sample K-S) لتأكيد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.

اختبار تحليل التباين الأحادي F (One Way Anova): لاختبار الفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.

المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي

للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، قامت الباحثة باستخدام اختبار (1-Sample K-S) كو روف - سميرنوف وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حسب هذا الاختبار إذا كانت مستوى المعنوية لكل محاور الدراسة أكبر من (sig>0.05)

الجدول رقم (10) : نتائج اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov

المحور	إختبار Kolmogorov-Smirnov	مستوى الدلالة
المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	0.901	0.392
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	0.874	0.430

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن إختبار التوزيع الطبيعي لم يحقق معنوية في كلا المحورين، وهذا يرجع لبلوغ مستوى دلالاته قيم أكبر من 0.05 الذي يمثل مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، ما يؤدي بنا لرفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري الذي يقر بأن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، من ثم يمكن استخدام الاختبارات المعلمية في اختبار متغيرات الدراسة في فرضيات الفروقات .

خلاصة الفصل:

بعد عرضنا في هذا الفصل لأهم الخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي، وذلك بدءاً بتحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني والبشري والزمني) وإتباع أسلوب العينة القصدية (كرة الثلج) في اختيار مفردات الدراسة وتحديد المنهج الوصفي كمنهج للدراسة ثم حددنا الاستمارة كأداة لجمع البيانات بعدها حددنا الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وإثبات صحة فروضها من عدم صحتها فروضها وفي الفصل التالي سنقوم بعرض ومناقشة وتحليل النتائج المتحصل عليها.

الفصل السابع: عرض ووصف ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

المبحث الأول: عرض ووصف لنتائج الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

المطلب الثاني: وصف بيانات المحاور الأساسية للدراسة

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

المطلب الأول: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري

والسوسيولوجي

المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

إنه لا ينبغي للباحث أن لا يفكر في هذه المرحلة، وهي مرحلة تبويب وتحليل وتفسير البيانات إلا بعد الانتهاء من جمع البيانات، لأن ذلك يفوت عليه فرصة جمع البيانات التي تحقق أغراض البحث، فقد يتبين له بعد فوات الأوان أنه جمع بيانات لا تحقق له ما يصبوا إليه فالطريقة المنهجية تقتضي من الباحث التفكير مسبقا في أسلوب تحليل وتفسير البيانات. بالإضافة إلى ذلك فإنه كلما زادت درجة ترتيب البيانات وتلخيصها كلما اتضحت الخصائص الرئيسية أمام الباحث، لذلك يجب الأخذ بعدة اعتبارات قبل جمع البيانات وأثناء عرضها، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج على درجة كافية من الصدق والواقعية ودون أن تخرج عن الإطار النظري للدراسة.

المبحث الأول: عرض وتحليل بيانات الدراسة

المطلب الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة

يتم في هذا المبحث تحليل خصائص عينة الدراسة حسب كل متغير من خلال حساب كل من التكرارات والنسب المئوية وتمثيلها بيانياً، أيضاً تحليل عبارات كل محور من محاور الاستبيان من خلال حساب كل من المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي اشتملت خصائص عينة الدراسة كما جاء في الاستبيان المرفق في الملاحق على متغيرين (التخصص العلمي - سنوات الخبرة) حيث سيتم اعتماد التكرارات، النسب المئوية والمدرجات التكرارية في التعبير عن خصائص أفراد العينة وتحليلها، حيث يبين الجدولين رقم (11) خصائص العينة من خلال التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

1-1- توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي:

ندرج من خلال الجدول والشكل التاليين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي:

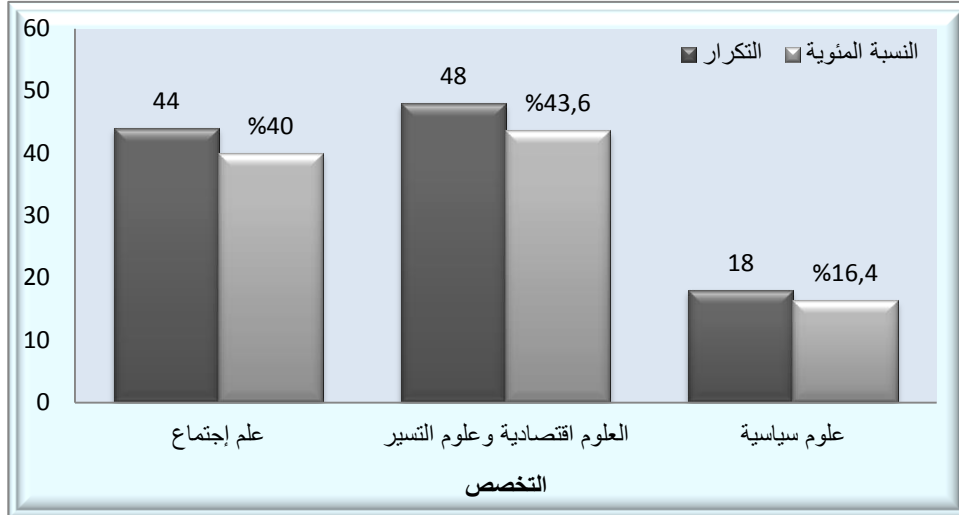
الجدول رقم (11) :توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
40%	44	علم إجتماع
43.6%	48	العلوم اقتصادية وعلوم التسيير
16.4%	18	علوم سياسية
100%	110	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

كما يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (01) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي



المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أنه تم تقسيم فئات التخصص العلمي للعينة محل الدراسة إلى ثلاث فئات، وسجلنا أعلى فئة في مجال التخصص العلمي المشاركة هي الفئة 2 بنسبة 43.6%، تليها الفئة 1 بنسبة 40%، في حين تم تسجيل أقل نسبة مشاركة للفئة 3 بنسبة 16.4%، ولم نسجل أي قيم مفقودة.

1-2- وصف توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

ندرج من خلال الجدول والشكل التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

الجدول رقم (12) : توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 1 الى 5 سنوات	41	37.3%
من 6 الى 10 سنوات	31	28.2%
أكثر من 10 سنوات	38	34.5%
المجموع	110	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

كما يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :

شكل رقم(02) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss*Statistics V23

يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أنه تم تقسيم فئات حسب سنوات الخبرة للعينة محل الدراسة إلى ثلاث فئات، وسجلنا أعلى فئة في مجال من (1سنة إلى 5سنوات) المشاركة هي الفئة 1 بنسبة 37.3%، تليها الفئة 3 في المجال (أكثر من 10سنوات) بنسبة 34.5%، في حين تم تسجيل أقل نسبة مشاركة للفئة 2 في المجال (من 6سنوات إلى 10سنوات) بنسبة 28.2%، و لم نسجل أي قيم مفقودة .

ولدى تفحص النتائج المشار إليها أعلاه بخصوص الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة يمكن الاستنتاج بأن تلك النتائج في مجملها توفر مؤشراً يمكن الاعتماد عليه بشأن أهلية أفراد العينة للإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبانة ومن ثم الاعتماد على إجاباتهم لاستخلاص النتائج المستهدفة من الدراسة.

المطلب الثاني: وصف المحاور الرئيسية للدراسة:

1- وصف المحور الرئيسي الأول للدراسة: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية

1-1- وصف البعد الأول: استراتيجية التعليم:

يمكن توضيح نتائج إجابات من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (13) وصف متغير البعد التعليم

الرقم	ترتيب أهمية الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	7	تدرج أهداف التنمية ضمن استراتيجيات النهوض بقطاع التربية والتعليم	3.80	1.056	موافقة
2	9	يتم تحسين جميع الجوانب المادية الخاصة بالعملية التعليمية.	3.30	1.246	موافقة
3	8	يتم إعادة النظر في المناهج التعليمية باستمرار	3.45	1.289	موافقة
4	10	يتم تطوير المناهج بما يتوافق والتطور العالمي وما يتطلبه سوق العمل	3.15	1.413	موافقة متوسطة
5	12	تتوافق مخرجات التعليم الحالية مع متطلبات سوق العمل	2.33	1.119	غير موافق
6	6	يحسن التعليم من نوعية المورد البشري	3.84	1.105	موافقة
7	2	يعتبر التعليم ركيزة أساسية لتحقيق التنمية والتغيير	4.45	0.749	موافقة عالية
8	1	يعتبر الإنفاق على التعليم استثمارا يحقق النمو والتطور للمجتمعات.	4.51	0.617	موافقة عالية
9	3	التعليم يساعد في إعداد قوى عاملة مؤهلة	4.35	0.759	موافقة عالية
10	5	التعليم يزيد من قدرة الأفراد على التكيف	3.95	1.003	موافقة

			المهني		
موافقة عالية	0.845	4.24	التعليم يساعد الأفراد على مواكبة التطور التقني والتكنولوجي	4	11
موافقة متوسطة	1.147	2.64	تقوم الجامعات بتغذية راجعة خارجية لمعرفة مستوى تكوينها	11	12
موافقة	0.590	3.67	البعد الأول: استراتيجية التعليم		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss Statistics V23

تبين معطيات الجدول أعلاه أن مستوى استجابة العينة المدروسين لبعد التعليم كانت بدرجة موافقة، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقراته ب3,67 بانحراف معياري 0.590 ما يدل على أن هناك اتفاق نسبي بين العينة على فقرات المتغير، أما فيما يتعلق بالعبارات فجاءت مرتبة كالتالي :

- فقد سجلنا أعلى مستوى قبول في الفقرة 8 "يعتبر الإنفاق على التعليم استثمارا يحقق النمو والتطور للمجتمعات" بمتوسط حسابي قدر 4.51 وانحراف معياري قدر ب 0.617 ووزن نسبي موافقة عالية
- المرتبة الثانية للفقرة رقم 7 "يعتبر التعليم ركيزة أساسية لتحقيق التنمية والتغيير" بمتوسط حسابي يقدر ب 4.45 وانحراف معياري يقدر ب 0.749 ووزن نسبي موافقة عالية
- المرتبة الثالثة للفقرة 9 "التعليم يساعد في إعداد قوى عاملة مؤهلة" بمتوسط حسابي قدر ب 4.35 وانحراف معياري قدر ب 0.759 ووزن نسبي موافقة عالية.
- المرتبة الرابعة للفقرة رقم 11 " التعليم يساعد الأفراد على مواكبة التطور التقني والتكنولوجي " بمتوسط حسابي قدر ب 4.24 وانحراف معياري قدر ب 0.845 ووزن نسبي موافقة عالية
- المرتبة الخامسة للفقرة رقم 10 " التعليم يزيد من قدرة الأفراد على التكيف المهني " بمتوسط حسابي قدر ب 3.95 وانحراف معياري قدر ب 1.003 ووزن نسبي موافقة

- المرتبة السادسة للفقرة رقم 6 " يحسن التعليم من نوعية المورد البشري " بمتوسط حسابي قدر ب 3.84 وانحراف معياري قدر ب 1.105 ووزن نسبي موافقة.
- المرتبة السابعة للفقرة رقم 1 " تدرج أهداف التنمية ضمن استراتيجيات النهوض بقطاع التربية والتعليم " بمتوسط حسابي قدر ب 3.80 وانحراف معياري قدر ب 1.056 ووزن نسبي موافقة
- المرتبة الثامنة للفقرة رقم 3 " يتم إعادة النظر في المناهج التعليمية باستمرار " بمتوسط حسابي قدر ب 3.45 وانحراف معياري قدر ب 1.289 ووزن نسبي موافقة.
- المرتبة التاسعة للفقرة رقم 2 " يتم تحسين جميع الجوانب المادية الخاصة بالعملية التعليمية " بمتوسط حسابي قدر ب 3.30 وانحراف معياري قدر ب 1.246 ووزن نسبي موافقة.
- المرتبة العاشرة للفقرة رقم 4 " يتم تطوير المناهج بما يتوافق والتطور العالمي وما يتطلبه سوق العمل " بمتوسط حسابي قدر ب 3.15 وانحراف معياري قدر ب 1.413 ووزن نسبي موافقة متوسطة.
- المرتبة الحادية عشرة للفقرة رقم 12 " تقوم الجامعات بتغذية راجعة خارجية لمعرفة مستوى تكوينها " بمتوسط حسابي قدر ب 2.64 وانحراف معياري قدر ب 1.147 ووزن نسبي موافقة متوسطة.
- وأخيرا مرتبة كانت للفقرة رقم 5 " تتوافق مخرجات التعليم الحالية مع متطلبات سوق العمل " بمتوسط حسابي قدر ب 2.34 وانحراف معياري قدر ب 1.119 وحقت وزن نسبي بدرجة عدم موافقة، ولو نظرنا إلى الانحراف المعياري لوجدنا قيمه ما بين 0.617 و 1.413 تدل على تشتت النسبي للآراء حول محتوى البعد .

1-2- وصف متغير البعد الثاني: استراتيجية التوظيف:

يمكن توضيح نتائج الإجابات من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (14) وصف متغير استراتيجية التوظيف

الرقم	ترتيب أهمية الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
13	3	تعمل الحوافز لاستقطاب أصحاب الخبرات والكفاءات من خارج المنطقة	3.46	1.178	موافقة
14	11	تتم عملية التوظيف على أساس الخصائص الشخصية كالحالة الاجتماعية	2.55	0.964	غير موافقة
15	2	تتم عملية اختيار الموظف على أساس الشروط الأساسية للتوظيف	3.57	1.145	موافقة
16	8	تتم عملية اختيار الموظفين على أساس قربهم من الموقع الجغرافي للوظيفة	3.02	1.117	موافقة متوسطة
17	10	تتم عملية التوظيف على أساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الاجتماعية	2.82	0.988	موافقة متوسطة
18	1	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل الإعلام	3.79	0.939	موافقة
19	9	تتبع طرق عادلة لتوظيف ولجذب الموارد البشرية المؤهلة	2.89	1.176	موافقة متوسطة
20	5	يتم توظيف العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة و الكفاءة	3.22	1.207	موافقة متوسطة
21	6	يتم اختيار الموارد في عملية التوظيف حسب نفوذهم العائلي.	3.15	1.240	موافقة متوسطة

موافقة متوسطة	0.961	3.29	يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير طبيعة الوظيفة	4	22
موافقة متوسطة	1.211	3.10	يوجد تمييز في توظيف العاملين حسب الانتماء السياسي	7	23
موافقة متوسطة	0.491	3.17	البعد الثاني: استراتيجية التوظيف		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Sps Statistics V23

تبين معطيات الجدول أعلاه أن مستوى استجابة العينة المدروسين لبعد التعليم كانت بدرجة موافقة متوسطة، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقراته بـ 3.17 بانحراف معياري 0.491 ما يدل على أن هناك اتفاق نسبي بين العينة على فقرات المتغير، أما فيما يتعلق بالعبارات فجاءت مرتبة كالتالي:

فقد سجلنا أعلى مستوى قبول في الفقرة 18 " يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل الاعلام " بمتوسط حسابي قدر 3.79 وانحراف معياري يقدر بـ 0.939 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة .

- المرتبة الثانية للفقرة رقم 15 " تتم عملية اختيار الموظف على اساس الشروط الاساسية للتوظيف " بمتوسط حسابي قدر بـ 3.57 وانحراف معياري 1.145 وحققت توازن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الثالثة للفقرة رقم 13 " تعمل الحوافز لاستقطاب اصحاب الخبرات والكفاءات من خارج المنطقة " بمتوسط حسابي قدر بـ 3.46 وانحراف معياري قدر بـ 1.178 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الرابعة للفقرة رقم 22 " يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير طبيعة الوظيفة " بمتوسط حسابي قدر بـ 3.29 وانحراف معياري قدر بـ 0.961 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

- المرتبة الخامسة للفقرة رقم 20" يتم توظيف العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من اهمها الخبرة و الكفاءة " بمتوسط حسابي قدر ب 3.55 وانحراف معياري قدر ب 1.207 وحقت توازن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

- المرتبة السادسة للفقرة رقم 21" يتم اختيار الموارد في عملية التوظيف حسب نفوذهم العائلي" بمتوسط حسابي قدر ب 3.15 وانحراف معياري قدر ب 1.240 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

- المرتبة السابعة للفقرة رقم 23" يوجد تمييز في توظيف العاملين حسب الانتماء السياسي" بمتوسط حسابي قدر ب 3.10 وانحراف معياري 1.211 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

- المرتبة الثامنة للفقرة رقم 16 ". تتم عملية اختيار الموظفين على اساس قربهم من الموقع الجغرافي للوظيفة " بمتوسط حسابي قدر ب 3.02 وانحراف معياري قدر ب 1.117 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

-المرتبة التاسعة للفقرة رقم 19 " تتبع طرق عادلة لتوظيف ولجذب الموارد البشرية المؤهلة " بمتوسط حسابي قدر ب 2.89 وانحراف معياري قدر ب 1.176 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

- المرتبة العاشرة للفقرة رقم 17" تتم عملية التوظيف على أساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الاجتماعية" بمتوسط حسابي قدر ب 2.82 وانحراف معياري 0.988 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.

-المرتبة الحادية عشرة للفقرة رقم 14" تتم عملية التوظيف على أساس الخصائص الشخصية كالحالة الاجتماعية "بمتوسط حسابي قدر ب 2.55 وانحراف معياري قدر ب 0.964 وحقت وزن نسبي بدرجة غير موافقة،

إما لو نظرنا إلى الانحراف المعياري لوجدنا قيمه ما بين 0.939 و 1.240 تدل على تشتت النسبي للآراء حول محتوى البعد .

2- وصف المحور الرئيسي الأول للدراسة : الحراك الاجتماعي

2-1- وصف متغير البعد الأول: المجال الاقتصادي:

يمكن توضيح نتائج الإجابات من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (15): وصف متغير المجال الاقتصادي

الرقم	ترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	2	هناك الكفاءة المهنية داخل المجتمع	3.93	0.926	موافقة
2	9	هناك تحسن في المستوى المعيشي للأفراد .	2.76	1.031	موافقة متوسطة
3	10	توجد زيادة في دخل الفرد.	2.68	1.066	موافقة متوسطة
4	6	تطوير كفاءات الخريجين من خلال التعليم.	3.53	1.011	موافقة
5	11	تسهم في رفع أجور العاملين.	2.65	1.037	موافقة متوسطة
6	8	تقلل من فوارق الطبقة داخل المجتمع.	2.98	1.004	موافقة متوسطة
7	4	التعليم يساعد على الترشيد في الاستهلاك	3.67	0.920	موافقة
8	5	سياسة التوظيف تساعد على الحد من البطالة.	3.62	1.173	موافقة

<u>موافقة</u>	<u>1.068</u>	<u>2.75</u>	تساعد في الحد من الفقر	<u>12</u>	<u>9</u>
<u>متوسطة</u>					
<u>موافقة</u>	<u>1.169</u>	<u>3.16</u>	تعطي للمرأة فرصة التعليم وتوظيف	<u>7</u>	<u>10</u>
<u>متوسطة</u>					
<u>موافقة</u>	<u>1.071</u>	<u>3.81</u>	التوظيف يحقق رفاهية اقتصادية للأسرة.	<u>3</u>	<u>11</u>
<u>موافقة</u>	<u>0.967</u>	<u>0.04</u>	الوظيفة تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة متطلبات المعيشية.	<u>1</u>	<u>12</u>
<u>موافقة</u>	<u>0.568</u>	<u>3.30</u>	البعد الأول: المجال الاقتصادي		
<u>متوسطة</u>					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Sps Statistics V23

تبين معطيات الجدول أعلاه أن مستوى استجابة العينة المدروسين لبعدها المجال الاقتصادي كانت بدرجة موافقة متوسطة، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقراته ب 3.30 وانحراف معياري 0.568 يدل على أن هناك اتفاق نسبي بين العينة على فقرات المتغير، أما فيما يتعلق بالعبارات فجاءت مرتبة كالتالي:

- فقد سجلنا أعلى مستوى قبول في الفقرة 35 "الوظيفة تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة متطلبات المعيشية." بمتوسط حسابي قدر ب 4.04 وانحراف معياري 0.967 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الثانية للفقرة رقم 24 "هناك الكفاءة المهنية داخل المجتمع" بمتوسط حسابي قدر ب 3.93 وانحراف معياري قدر ب 0.926 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الثالثة للفقرة رقم 34 "التوظيف يحقق رفاهية اقتصادية للأسرة." بمتوسط حسابي قدر ب 3.81 وانحراف معياري قدر ب 1.071 وحققت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الرابعة للفقرة رقم 30 "التعليم يساعد على الترشيد في الاستهلاك" بمتوسط حسابي قدر ب 3.67 وانحراف معياري قدر ب 0.920 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.
- المرتبة الخامسة رقم 31 "سياسة التوظيف تساعد على الحد من البطالة." بمتوسط حسابي قدر ب 3.62 وانحراف معياري قدر ب 1.173 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة
- المرتبة السادسة للفقرة رقم 27" تطوير كفاءات الخريجين من خلال التعليم." بمتوسط حسابي قدر ب 3.53 وانحراف معياري قدر ب 1.011 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.
- المرتبة السابعة للفقرة رقم 33 " تعطي للمرأة فرصة التعليم وتوظيف" بمتوسط حسابي قدر ب 3.16 وانحراف معياري قدر ب 1.169 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- المرتبة الثامنة للفقرة رقم 29" تقلل من فوارق الطبقة داخل المجتمع." بمتوسط حسابي قدر ب 2.98 وانحراف معياري قدر ب 1.004 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- المرتبة التاسعة للفقرة رقم 25" هناك تحسن في المستوى المعيشي للأفراد." بمتوسط حسابي قدر ب 2.76 وانحراف معياري قدر ب 1.031 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- المرتبة العاشرة للفقرة رقم 32" تساعد في الحد من الفقر" بمتوسط حسابي قدر ب 2.75 وانحراف معياري 1.068 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- المرتبة الحادية عشرة للفقرة رقم 26" توجد زيادة في دخل الفرد ." بمتوسط حسابي قدر ب 2.68 وانحراف معياري قدر ب 1.066 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- المرتبة الثانية عشرة للفقرة رقم 28" تسهم في رفع أجور العاملين." بمتوسط حسابي قدر ب 2.65 وانحراف معياري قدر ب 1.037 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة متوسطة.
- إما لو نظرنا إلى الانحراف المعياري لوجدنا قيمه ما بين 0.920 و 1.173 تتدل على تشتت النسبي للآراء حول محتوى البعد.

2-2- وصف متغير البعد الثاني: المجال الثقافي:

يمكن توضيح نتائج الإجابات من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (16) وصف متغير المجال الثقافي

الرقم	ترتيب اهمية الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهمية
1	10	الفرد له فرصة للحصول على وظيفة مقبولة اجتماعياً	3.14	1.018	موافقة متوسطة
2	8	المستوى التعليمي المرتفع يجعل الفرد يهتم بمظهره أكثر	3.71	0.942	موافقة
3	5	يستطيع الفرد من خلال تعلمه يتبوأ مركزا اجتماعيا مقبولا	3.81	0.904	موافقة
4	6	تحسن من قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين	3.78	0.861	موافقة
5	9	يعمل الحراك المهني على تغيير في قيم الفرد.	3.57	0.851	موافقة
6	4	تقلد مناصب عليا يؤدي إلى تحول في العلاقات الاجتماعية	3.86	0.851	موافقة
7	6	تحمي الأفراد من الآفات الاجتماعية .	3.78	839 .0	موافقة
8	2	تعطي للفرد فرصة بارتقاء في سلم الاجتماعي	3.88	0.788	موافقة

<u>موافقة</u>	<u>0.825</u>	<u>3.87</u>	تتمى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد	<u>3</u>	<u>9</u>
<u>موافقة</u>	<u>0.697</u>	<u>4.01</u>	تعمل على زيادة ثقة الفرد بنفسه	<u>1</u>	<u>10</u>
<u>موافقة</u>	<u>0.501</u>	<u>3.74</u>	البعد الأول: المجال الثقافي		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Sps Statistics V23

تبين معطيات الجدول أعلاه أن مستوى استجابة العينة المدروسين لبعد المجال الثقافي للحراك الاجتماعي كانت بدرجة موافقة، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقراته بـ 3,74 بانحراف معياري 0.501 ما يدل على أن هناك اتفاق نسبي بين العينة على فقرات المتغير، أما فيما يتعلق بالعبارات فجاءت مرتبة كالتالي:

- فقد سجلنا أعلى مستوى قبول في الفقرة رقم 45 "تعمل على زيادة ثقة الفرد بنفسه" بمتوسط حسابي قدر بـ 4.01 وانحراف معياري قدر 0.697 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الثانية للفقرة رقم 43 "تعطي للفرد فرصة بارترقاء في سلم الاجتماعي" بمتوسط حسابي قدر بـ 3.88 وانحراف معياري 0.700 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة
- المرتبة الثالثة للفقرة رقم 44 "تتمى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد" بمتوسط حسابي قدر بـ 3.87 وانحراف معياري قدر بـ 0.825 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الرابعة للفقرة رقم 41 "تقلد مناصب عليا يؤدي إلى تحول في العلاقات الاجتماعية" بمتوسط حسابي قدر بـ 3.86 وانحراف معياري قدر بـ 0.851 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الخامسة للفقرة رقم 38 "يستطيع الفرد من خلال تعلمه يتبوأ مركزا اجتماعيا مقبولا" بمتوسط حسابي قدر بـ 3.81 وانحراف معياري قدر بـ 0.904 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة .

- المرتبة السادسة للفقرة رقم 39 " تحسن من قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين " بمتوسط حسابي قدر ب 3.78 وانحراف معياري قدر ب 0.861 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة السابعة للفقرة رقم 42 " تحمي الأفراد من الآفات الاجتماعية. " بمتوسط حسابي قدر ب 3.78 وانحراف معياري قدر ب 0.839 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة الثامنة للفقرة رقم 37 " المستوى التعليمي المرتفع يجعل الفرد يهتم بمظهره أكثر " بمتوسط حسابي قدر ب 3.71 وانحراف معياري قدر ب 0.942 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة التاسعة للفقرة رقم 40 " يعمل الحراك المهني على تغيير في قيم الفرد. " بمتوسط حسابي قدر ب 3.57 وانحراف معياري قدر ب 0.851 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

- المرتبة العاشرة للفقرة رقم 36 " الفرد له فرصة للحصول على وظيفة مقبولة اجتماعياً " بمتوسط حسابي قدر ب 3.14 وانحراف معياري قدر ب 1.018 وحقت وزن نسبي بدرجة موافقة.

إما لو نظرنا إلى الانحراف المعياري لوجدنا قيمه ما بين 0.697 و 1.018 تتدل على تشتت النسبي للأراء حول محتوى البعد .

3- عرض المحاور الأساسية للدراسة :

بعد تعرفنا على إجابات كل و الفقرات والنتائج التي حققتها الأبعاد سنعرض الآن النتائج المحققة عن مجمل الفقرات والأبعاد من خلال نتائج المحاور كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم (17) وصف المتغيرات الأساسية للدراسة المحاور

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	الوزن النسبي
المحور الاول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	3,42	0,473	موافقة
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	3,52	0,455	موافقة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول أن المحورين قد حققا وزن نسبي بدرجة موافق وبمتوسط حسابي متقاربة حيث بلغت قيمة متوسط استراتيجية توجيه الموارد البشرية قيمة 3.42 وانحراف معياري 0.473 ما يؤكد على اتفاق العينة حول مختلف أبعاده وعبارته وهذه النتيجة تؤكد على موافقة أفراد العينة على أبعاد وعبارات المحور الأول استراتيجيات توجيه الموارد البشرية، كما تؤكد على ضرورة الاهتمام بالموارد البشري وذلك من خلال تطوير سبل التعليم وتدريبه من أجل إكسابه مؤهلات ومهارات تسمح برفع مستوى أدائهم عند تقلدهم لوظائف معينة

كما نلاحظ أن الحراك الاجتماعي حقق قيمة هو آخر لمتوسط حسابي قدرت ب 3.52 وانحراف معياري 0.455 ما يبين الاتفاق بين العينة على مختلف الفقرات و الأبعاد المكونة للمحور وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة اتفقت أن الحراك الاجتماعي في بعده الاقتصادي والثقافي ضرورة حتمية في مجتمعات الإنسانية مهما اختلفت الأسباب فالحراك يحصل للفرد بطريقة طبيعية تلقائية.

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة:

لدينا فرضيتين أساسيتين للدراسة وكل فرضية رئيسية تندرج تحتها فرضيتين فرعيتين رئيسية ولكل فرضية فرعية رئيسية فرضيات فرعية، حيث سيتم الاختبار من خلال الانتقال من الجزء إلى الكل بمعنى من الفرضية الجزئية فالفرعية إلى الرئيسية للدراسة.

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفروعها و أجزائها:

1: الفرضية الفرعية الأولى وأجزائها:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة. وتنقسم إلى جزئين:

❖ **الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الأولى للرئيسية الأول :**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة . تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (18): اختبار الجزئية الأولى للفرعية الأولى للرئيسية الأولى

العامل	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار R
قيمة الاختبار	0.374	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

يبين الجدول أعلاه العلاقة الدالة إحصائيا لمعامل الارتباط ما بين متغير استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.465، ومستوى دلالتها بلغ قيمة 0.00، إذ نلاحظ أنها دالة إحصائيا لكون مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 ومن هنا نرفض الفرض الصفري الذي يقر بعدم وجود علاقة بين المتغيرين، ونقبل البديل الذي يقر بوجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة

❖ الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الأولى للرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة .

تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (19): اختبار الجزئية الثانية للفرعية الأولى للرئيسية الأولى

مستوى دلالة الاختبار R	معامل الارتباط R	العامل
0.002	0.292	قيمة الاختبار

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة والبالغة بقيمة 0.292، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.002 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

❖ الفرضية الفرعية الأولى للرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجيات التعليم والحراك الاجتماعي وجهة نظر أفراد العينة.

تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (20): اختبار الفرضية الفرعية الأولى للرئيسية الأولى

مستوى دلالة الاختبار R	معامل الارتباط R	العامل
0.000	0.374	قيمة الاختبار

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجيات التعليم والحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة . وبالبالغة بقيمة 0.374، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.000 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجيات التعليم والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الأولى وأجزائها :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف و الحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة. وتتقسم إلى جزئين:

❖ الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة . تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (21): اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الأولى

العامل	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار R
قيمة الاختبار	0.335	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجيات التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة. وبالبالغة بقيمة 0.335، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.000 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجية التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

❖ الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الثانية للرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (22): اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الثانية للرئيسية الأولى

العامل	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار R
قيمة الاختبار	0.264	0.005

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجية التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الثقافي حسب العينة المدروسة . وبالقيمة 0.264، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائية نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.005 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجية التوظيف والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

❖ فرضية الفرعية الثانية للرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.005 بين استراتيجيات

التوظيف والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة

تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (23): اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الأولى

العامل	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار R
قيمة الاختبار	0.355	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجيات التوظيف والحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة . والبالغة بقيمة 0.355، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.000 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجيات التوظيف والحراك الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.005 بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي في ظل الأزمة الراهنة حسب العينة المدروسة. تم اختبار هذا الفرضية من خلال نتائج الجدول التالي :

جدول رقم (24): اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

العامل	معامل الارتباط R	مستوى دلالة الاختبار R
قيمة الاختبار	0.418	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ما بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة . والبالغة بقيمة 0.418، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائياً نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت 0.000 حيث أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة ونقبل البديلة التي تتضمن وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة ما بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي في ظل الأزمة الراهنة من وجهة نظر أفراد العينة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفروعها و أجزائها:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي وسنوات الخبرة من وجهة نظر أفراد العينة .

وقد تم قسيمها إلى فرعين لكي تستطيع الباحثة إخضاعها للاختبار على النحو التالي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى للرئيسية الثانية وأجزائها:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي و الخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة.

وتنقسم الى جزئين:

❖ **اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الأولى للرئيسية الثانية :**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي من وجهة نظر أفراد العينة.

لتأكد من صحة هذه الفرضية نعرض الجدول التالي:

جدول رقم (25): اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الأولى للرئيسية الثانية

مستوى الدلالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,715	0,336	0,076	2	,1520	بين المجموعات
/	/	0,226	107	24,233	داخل المجموعة
/	/	/	109	24,385	الكلي

لمصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار فيشر لدراسة الفروقات قد بلغ قيمة 0.336، حيث أنه غير دال إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة البالغ قيمة 0.715، إذ أنه أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ما يجعلنا نقبل الفرض الصفري الذي ينص على:

عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي من وجهة نظر أفراد العينة .

❖ اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الأولى للرئيسية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة.

لتأكد من صحة هذه الفرضية نعرض الجدول التالي:

جدول رقم (26): اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الأولى للرئيسية الثانية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,641	2	0,320	1,444	0,241
داخل المجموعة	23,744	107	0,222	/	/
الكلي	24,385	109	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار فيشر لدراسة الفروقات قد بلغ قيمة 1.444، حيث أنه غير دال إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة البالغ قيمة 0.241، إذ أنه أكبر من

مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ما يجعلنا نقبل الفرض الصفري الذي ينص على :

عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة.

❖ اختبار الفرضية فرعية الأولى للرئيسية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي و الخبرة المهنية من وجهة نظر افراد العينة.

تمّ اختبار الفرضية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (27) : اختبار الفرضية فرعية الأولى للرئيسية الثانية

مستوى الدلالة	Fقيمة اختبار	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	SIGمستوى المعنوية
0,374	0,993	0,219	2	0,437	التخصص
0,388	0,957	0,211	2	0,421	الخبرة المهنية
0,261	1,337	0,294	4	1,177	التخصص* الخبرة المهنية
/	/	0,22	101	22,227	الخطأ
/	/	/	110	1308,638	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss Statistics V23

يبين الجدول أعلاه قيمة اختبار فيشر البالغة 0.993 قد جاءت حسب الجدول غير معنوية بمعنى أن مستوى دلالتها البالغ 0.374 أكبر من 0.05 ما يؤكد على عدم وجود فروقات في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى للتخصص -هذا ما يؤكد نتيجة الفرضية الفرعية الأولى، كما يبين الجدول قيمة اختبار فيشر قد بلغت 0.957، حيث نلاحظ أنها

حسب الجدول غير معنوية بمعنى أن مستوى دلالتها البالغ 0.388 أكبر من 0.05 ما يؤكد على عدم وجود فروق في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى للخبرة المهنية - ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية.

أما بالنسبة للفروقات في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية الناتجة عن التفاعل ما بين التخصص والخبرة المهنية، نلاحظ أن نتائج اختبار فيشر قد بلغت 0.1337، حيث أنها غير دالة إحصائياً بالنظر إلى مستوى دلالتها البالغ 0.261 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى لتخصص العلمي والخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الثانية وأجزائها:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي والخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة. تنقسم إلى جزئين:

❖ اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي حسب رأي أفراد العينة المدروسة. لتأكد من صحة هذه الفرضية نعرض الجدول التالي:

جدول رقم (28): اختبار الفرضية الجزئية الأولى للفرعية الثانية للرئيسية الثانية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	إختبار F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,599	2	,299	1,456	0,238
داخل المجموعة	22,009	107	0,206	/	/
الكلي	22,608	109	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار فيشر لدراسة الفروقات قد بلغ قيمة 1.456، حيث أنه غير دال إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة البالغ قيمة 0.238، إذ أنه أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ما يجعلنا نقبل الفرض الصفري الذي ينص على:

عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي من وجهة نظر أفراد العينة.

❖ اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الثانية للرئيسية الثانية

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية من وجهة أفراد العينة.

لتأكد من صحة هذه الفرضية نعرض الجدول التالي :

جدول رقم (29): اختبار الفرضية الجزئية الثانية للفرعية الثانية للرئيسية الثانية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	إختبار F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0,287	2	0,144	0,688	0,505
داخل المجموعة	22,321	107	0,209	/	/
الكلي	22,608	109		/	/

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار فيشر لدراسة الفروقات قد بلغ قيمة 0.688، حيث أنه غير دال إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة البالغ قيمة 0.505، إذ أنه أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ما يجعلنا نقبل الفرض الصفري الذي ينص على:

عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى لمتغير الخبرة المهنية من وجهة نظر أفراد العينة .

❖ اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي و الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة .
تم اختبار الفرضية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (30) : اختبار الفرضية الفرعية الثانية للرئيسية الثانية

مستوى الدلالة	Fقيمة اختبار	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	SIG مستوى المعنوية
0,168	1,813	0,380	2	0,761	التخصص
0,417	0,883	0,185	2	0,371	الخبرة المهنية
0,750	0,481	0,101	4	0,403	التخصص* الخبرة المهنية
/	/	0,210	101	21,185	الخطأ
/	/		110	1383,878	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد على مخرجات برنامج *Spss* Statistics V23

يبين الجدول أعلاه قيمة اختبار فيشر البالغة 1.813 قد جاءت حسب الجدول غير معنوية بمعنى أن مستوى دلالتها البالغ 0.168 أكبر من 0.05 ما يؤكد على عدم وجود فروقات في الحراك الاجتماعي تعزى للتخصص - هذا ما يؤكد نتيجة الفرضية الفرعية الثانية-، كما يبين الجدول قيمة اختبار فيشر قد بلغت 0.883، حيث نلاحظ أنها حسب الجدول غير معنوية بمعنى أن مستوى دلالتها البالغ 0.417 أكبر من 0.05 ما يؤكد على عدم وجود فروق في الحراك الاجتماعي تعزى للخبرة المهنية - ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى.

أما بالنسبة للفروقات في الحراك الاجتماعي الناتجة عن التفاعل ما بين التخصص والخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن نتائج اختبار فيشر قد بلغت 0.481، حيث أنها غير دالة إحصائياً بالنظر إلى مستوى دلالتها البالغ 0.750 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 ، ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في الحراك الاجتماعي تعزى لتخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي العينة المدروسة.

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة:

المطلب الاول: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية الأولى: التي مؤداها:

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي حسب أفراد العينة المدروسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.

ويندرج تحت هذا الفرض الرئيسي الأول فرضيتين فرعيتين:

1-1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي حسب أفراد العينة المدروسة.

وتندرج تحت الفرضية الفرعية الأول فرضين جزيين:

1-1-1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والحراك الاقتصادي حسب أفراد العينة المدروسة.

تشير المعطيات الواقعية والبيانات الإحصائية التي عرضناها إلى ما يلي:

بوجود علاقة ارتباط ضعيفة بين استراتيجية التعليم والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة. ويفسر ضعف العلاقة لتدني مستوى التعليم في الجزائر، رغم من الإصلاحات التي قامت بها لتحسين من التعليم من خلال تبني استراتيجيات تسمح بتطوير التعليم وجعله يتواءم مع التطور التكنولوجي من أجل تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية كانت تقريبا فاشلة.

إذ يعتبر التعليم هو العمود الفقري لتقدم أي مجتمع وتتميته وهو الوسيلة الرئيسية لتأهيل الموارد البشرية، حيث يتوقف مستوى أداء جميع المؤسسات الخاصة والعامة على كفاءة القائمين عليها هذا يتوقف على نوعية التعليم الذي تلقوه وبذلك يعتبر التعليم العمود الأساسي للتقدم الاقتصادي والاجتماعي وبالأخص التعليم الجامعي الذي يعمل على تشكيل

رؤى جديدة ومتطورة للملتحقين به من اجل تنمية وتطوير مجتمعاتهم وإعداد الملاكات البشرية الرصينة والتمكنة لقيادة عجلة التنمية والتقدم للمجتمعات الإنسانية كافة.

ويرتبط التعليم ارتباطا وثيقا بالاقتصاد ويؤثر يتأثر به من خلال مفهومي التخلف والتقدم، فالبلد متخلف اقتصاديا متخلف تعليميا، والعكس، وارتفاع المستوى الاقتصادي للأفراد والدول يرفع من عملية الإنفاق على التعليم على المستويين الفردي والقومي وبالتالي فان زيادة الإنفاق يقابلها تحسن في مستوى التعليم ونوعيته أيضا ،ويقترن ارتفاع نسبة الأمية بارتفاع كافة مؤشرات التخلف الاقتصادي الاجتماعي والثقافي بل وحتى السياسي في البلدان النامية، حيث أن المستوى التعليمي العالي للأفراد يسهل إمكانية التعامل مع الآلات والمعدات الحديثة المستخدمة في الإنتاج ويقلل من وقت العمل المستهلك في الإنتاج، ولاسيما أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تستهدف مجموعة كبيرة من التغيرات العميقة المرتبطة مع بعضها في هيكل الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع والذي لا يمكن تحقيقه من خلال عملية الاستيراد القني والفني ،ما لم يكن هناك دور أكثر أهمية في هذه العملية وهو العامل البشري، فارتفاع معدلات التنمية في المجتمع يلعب فيها العامل البشري دور أكثر أهمية من سواه، فالكوادر المؤهلة ومعارفها المهنية والعلمية، والخبرة الإنتاجية والإدارية عنصر هاما في عملية الإنتاج وإعادة الإنتاج.

1-1-2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين

استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي.

تشير المعطيات الواقعية والبيانات الإحصائية التي عرضناها إلى ما يلي:

وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة ما بين استراتيجية التعليم والبعد الثقافي للحراك

الاجتماعي حسب العينة المدروسة .

وتؤكد هذه النتيجة على أهمية التعليم باعتباره عاملا ضروريا للتقدم والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية ،فالمجتمع المتعلم هو المجتمع الأكثر قدرة على تحديد مصيره وأهدافه المستقبلية وكذلك خطواته لتغيير الاجتماعي والثقافي. إذ أن التربية

والتعليم هي العامل الأساسي والوحيد لتحقيق الرأسمال البشري الذي يشكل الركيزة الأساسية لبناء مجتمع واعي. حيث أن للتعليم وبالأخص التعليم العالي دور قويا جدا في الرقي الاجتماعي والتغيير من وضع إلي وضع أفضل.

وأیضا يعمل النظام التعليمي في أي مجتمع على تشكيل وعي الأفراد وإكسابهم المعارف والعلوم والقيم والمهارات التي تتوافق مع طبيعة النظام السياسي والاجتماعي، كما أن للتعليم دور كبير في تطبيق الديمقراطية وتوسيع المشاركات الاجتماعية والسياسية والنشاطات المشتركة بين الأفراد وإفساح المجال لممارسة المسؤولية المشتركة عن طريق توفير المشروعات الجماعية واخذ بمبدأ العدالة الاجتماعية. الفرد الجزائري يتطلع إلى مسايرة النمط العصري أو التوفيق بينه وبين النمط التقليدي لكي يتخلص تدريجيا من هذا الأخير فهذا اكبر دليل على تحركه الثقافي.

ويعتبر التعليم الأداة الفعالة في تحديث المجتمع وتقدمه كونه النظام الذي يضخ المعارف والقيم الحديثة والمهنية التي تعمل على تفكيك روابط الثقافة التقليدية للمجتمع، تلك التي تقف عائقا في طريق تقدمه تطوره المعرفي والثقافي، فضلا على أن التعليم يقوم بتزويد الملحقين به بالمهارات الكفاءات والمهارات التي تساعدهم على مشاركتهم بفاعلية دفع عملية التحديث المجتمع وثقافته إلى الأمام، إلى جانب أن المتعلمين يكونون عادة هم حلقة الوصل التي تربط المجتمع بالعالم الخارجي ومراكز إنتاج المعرفة لذلك نجد أن جهود التعليم في التحديث الثقافي وقعت في مختلف المجتمعات والجماعات وعملت على نمو وتقدم الأفراد.

فالتعليم وسيلة من وسائل الإصلاح الثقافي والاجتماعي من خلال إحداث التغيير المطلوب في المجتمع، فعن طريقه يمكن إزالة الكثير من المعوقات الثقافية وإحداث مراحل متقدمة في التنمية الثقافية والاجتماعية فهو يحفز الأفراد في تحقيق التقدم ويجعل النفوس أكثر استعدادا لتقبل التغيير فالإرادة الحرة الواعية هي محصلة التعليم وهي الركيزة الأساسية التي غنى عنها في إحداث التنمية الثقافية وهي احد القوى المحررة للأفراد والجماعات، وللتعليم دور أساسي واثر كبير في القضاء على العادات والتقاليد التي تعيق عملية التنمية

الثقافية والبشرية وله القدرة أيضا على تعديل أنماط سلوك ونظم القيم الاتجاهات بما يتناسب مع توجيهات التنمية في المجتمع.

1-1-3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي حسب أفراد العينة المدروسة.

وتفسر هذه النتيجة أن التعليم الجزائري كان من أهم أهدافه هو إنتاج مواطن صالح قادر على تحمل المسؤولية الاجتماعية واع بما يسايره عالمه الخارجي قادر على التحكم في وسائل الإنتاج متفتح على ثقافات العالم وهذا حسب ما جاءت به الإصلاحات الأخيرة للتعليم ما قبل الجامعي والتعليم الجامعي خصوصا لان التعليم الجامعي يعتبر آخر مرحلة من مراحل التعليم حيث يكمل الفرد هذه المرحلة وهو يحمل طموحات عظيمة يسعى لتحقيقها.

يعد التعليم بمختلف مستوياته الركيزة الأساسية في بناء المجتمع وتطوره من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية بشكل يتناسب مع طموحاته والحصول على العوائد الاقتصادية والاجتماعية، والتعليم لأفراد المجتمع ضرورة ملحة لأجل تكوين الشخصية وبناء المستقبل منذ القدم، ويتطور المجتمعات تكون الحاجة الى التعليم أكثر إلحاحا، فكلما تقدمت العلوم وهيمنت التكنولوجيا الحديثة على مختلف مرافق الحياة زادت حاجة المجتمع إلى تعليم أبنائه وتدريبهم على مختلف صنوف العلم والتكنولوجيا. كما يعد التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية ويؤدي التطور فيه إلى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي عالي المستوى. لقد شكل التعليم محورا رئيسيا لكافة خطط التنمية كما انه ركيزة أساسية من مرتكزات الرؤية المستقبلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتبرز أهمية التعليم من خلال تطوير الكوادر البشرية لتحقيق التنمية الشاملة، وان النمو الاقتصادي لا غنى عنه من أجل تحقيق الأهداف التنموية وخاصة القضاء على الفقر والبطالة والامية والتي تنتج عن قصور في امتلاك رأس المال المالي، وعن سوء استغلال رأس المال المادي، وضعف

ورداة كفاءة رأس المال البشرى، وتعاني العديد من البلدان وبالأخص النامية منها مشاكل في مجال الرقي بمستوى التعليم وفي كيفية الاستثمار في التعليم والتدريب. ومن هنا يمكن القول بان التعليم يعد السبيل الأوحده الذي يمثل الانطلاقة الأولى لأي فرد في تحقيق أي نوع من أنواع حراك الاجتماعي داخل المجتمع.

1-2-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية وأجزائها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة.

1-2-1- الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة.

يتوقف تنوع المهن بمجتمع ما عن درجة تحضره وتعقده التكنولوجي فكلما كان المجتمع متطورا وزاد اعتماده على تكنولوجيا وتوظيفه لها في مختلف شؤون الحياة فان ذلك يؤدي إلى خلق وظائف جديدة ومكانات مهنية عالية ذات مكافآت كبيرة وهيبة عالية وامتيازات خاصة وان شغل هذه المكانات المهنية من قبل الأفراد يتطلب بضرورة نوع خاص من التدريب والأداء الماهر وعليه فانه كلما زاد سنوات تعليم الفرد زادت كفاءته وبالتالي تزداد الإنتاجية ويكون أكثر أهمية في سير العمل وتقدم المجتمع، ويوصل المؤهلين علميا والمتدربين تدريبا عاليا إلى الأوضاع والمكانات المهمة في المجتمع وحيازتهم لها.

وتوصلت الفرضية ان العلاقة الضعيفة بين التوظيف والبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي برغم من أن الوظيفة تعتبر مصدر رزق ودخل ثابت للفرد والتي من خلالها يستطيع الفرد تلبية حاجاته اليومية وتحسين مستواه المعيشي وذلك من خلال الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل قيامه بمهامه الوظيفية بسبب ضعف قنوات التوظيف في المجتمع الجزائري، كذلك الأجر الزهيد الذي يحصل عليه الموظف الجزائري مقابل الجهد والوقت المبذول في أداءه لوظيفة معينة تجعل لشبابه يفضل الأعمال الحرة وهي أيضا تضعف من هذه العلاقة، كما لا ننسى أيضا قلت حصول الموظف على العلاوات والترقيات في مجاله

الوظيفي التي قد تسمح له بتحقيق الرفاه الاقتصادي لأسرته وكذلك تساعده على مواجهة متطلبات الحياة قليلة.

1-2-2- الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية التوظيف والبعد الثقافي للحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة.

من خلال هذه النتيجة يتضح أهمية التوظيف أو المهنة للفرد على الصعيد الاجتماعي والثقافي، حيث يمكن النظر إلى المهنة على أنها محك أو معيار يمكن أن يحدد مدى الحراك الذي توصل إليه الفرد أو الجماعة أو الطبقة، وللمهنة عوامل تحدد طبيعة الحراك ومداه، وترجع أهمية المهنة كبعد جوهري في قياس الحراك الاجتماعي إلى ارتباطها بالقياس الطبقي أي أن التوظيف وتحدد للفرد المكانة الاجتماعية التي ينتمي إليها.

يؤدي ارتقاء الفرد في التركيب المهني وتغييره لوضعه المهني عن وضع أسرته الأصلية وصعوده أو هبوطه في السلم المهني إلى تغييره لمكان إقامته ومعارفه وأصدقاءه الذين عاش معهم منذ صغره، واختلاطه بأشخاص جدد ذوي ميول واتجاهات مختلفة عن الوسط الذي عاش فيه حياته السابقة، وتغييره أيضا لأسلوب حياته ومركزه الاجتماعي ما يؤثر ذلك في علاقته بأعضاء أسرته.

وأصبحت وراثة الأبناء لمهن آبائهم ظاهرة نادرة في المجتمع المعاصر، وأصبح طبيعيا نرى أعضاء الأسرة يعملون في مهن مختلفة، لا ترتبط فيما بينها، حيث أدى تنوع المهن إلى نقل الكثير من الأفراد من طبقة اجتماعية إلى طبقة اجتماعية أخرى مختلفة تماما عن ما كان يعيشه، وهذا الانتقال لم يكن اقتصاديا فقط بل كان انتقالا ثقافيا أيضا. فنجد التحول الذي حصل للمجتمعات من المجتمعات التقليدية إلى مجتمعات صناعية ساهم في انتقال المهن أيضا من عالم المهن التقليدي إلى عالم المهن الصناعي بكل ما يعرف عنه من تخصص والتزام بقواعد صارمة في العمل.

1-2-3- فرضية الفرعية الثانية للفرض الرئيسي الأول: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.005 بين استراتيجيات التوظيف والحراك الاجتماعي حسب العينة المدروسة.

لاقت المهنة قبولاً كبيراً عند كثير من الباحثين في موضوع الطبقة سواء كان على مستوى الدراسة النظرية التحليلية أو على مستوى الميداني، وذلك باعتبارها أبرز العوامل المحدد للوجود الطبقي والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد. ويعتبر جوستاف شمولر من أقدم من أكد أهمية المهنة في تحديد الوضع الطبقي لأفراد المجتمع فهو يرى أن تفاوت المراتب الاجتماعية والاختلافات الطبقية في المجتمع ليست إلا انعكاسات لاختلافات المهن. والمهنة في نظره ليست أمراً مكتسباً وخارجاً عن الإنسان وإنما هي الإنسان نفسه، وهو يعني بذلك إن مزاوله المهنة تترك عادات وأخلاق وثقافة ونوع من السكن والملبس وتقدير وتصور للأشياء تختلف باختلاف المهنة وكذلك فإن المهنة تطبع الفرد بطابع جسماني ونفسي معين يختلف عن ذلك الطابع الذي تتركه مزاولته مهنة أخرى¹

ونظراً لأهمية التوظيف في حياة الفرد والتي تنعكس أثارها إيجاباً أو سلباً على الفرد والمجتمع، وهذا ما جعل القائمين على إدارة الموارد البشرية بتحديد إجراءات التوظيف ووضع معايير التي يتم وفقها استقطاب أجدر الموارد البشرية وانتقاء أكفئها وتوظيفهم من أجل أن لا يشعر الموظف بالاغتراب ويقوى عنده الإحساس بالمسؤولية وترفع شعور الانتماء لمكان عمله وبذلك يصبح الموظف يسعى لتقديم أحسن ما لديه، كما أن مسابقات التوظيف يسمح للفرد بتقلد مناصب عليا، كما تسمح لهم بتقلد مهن مغايرة لمهن آبائهم.

1-3- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية الأول: وتأسيساً على ما سبق نستنتج أن تحقق الفرضيتين القرعيتين يؤدي بالضرورة إلى تحقق الفرض الرئيسي الأول

¹ السيد عبد العاطي السيد، محمد احمد البيومي، اسس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص187.

الذي ينص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي حسب أفراد العينة المدروسة .

تأكد نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة ما بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي في ظل الأزمة الراهنة حسب العينة المدروسة.

تحاول الجزائر مثلها مثل كل دول العالم الثالث في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادي والثقافية، فالتجهت للتعليم باعتباره العامل الأول لتحقيق التنمية الشاملة ،وذلك عن طريق القيام بالعديد من اصطلاحات التربية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث سعت الدولة الجزائرية على نشره ومجانيته وذلك على مستوى التراب الوطني و هذا ما فتح أبواب التعليم لمختلف الأفراد مهما كان أصلهم ومستواهم الاجتماعي .مما أعطي فرص للفرد في تغيير مكانته في سلم التدرج الاجتماعي من خلال ما حققه من تغيير في مكانته الاجتماعية في المجتمع من خلال رفع مستواه التعليمي.

كما يلعب المستوى التعليمي دورا مهما في تحديد نوع الوظيفة التي يحصل عليها الأفراد والتي بدورها تحدد نوع الطبقة الاجتماعية للفرد، حيث ان المهنة لاقت قبولا كبيرا عند كثير من الباحثين في موضوع الطبقة، وذلك باعتبارها ابرز العوامل المحددة للوجود الطبقي والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد. كما أن مزاوله المهنة معينة تترك عادات وأخلاق وثقافة وكذلك نوع من السكن والملبس وتقدير والتصور للأشياء تختلف باختلاف المهن.

2- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية الثانية :التي مؤداها:

2-1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة

ويندرج تحت هذا الفرض الرئيسي الثاني فرضيتين فرعيتين:

2-1-1-1-الفرضية الفرعية الأولى للفرض الرئيس الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي حسب رأي أفراد العينة المدروسة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي حسب رأي أفراد العينة المدروسة .

2-2-1- الفرضية الفرعية الثانية للفرض الرئيسي الثاني: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة .

توصلت النتيجة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة.

2-1-1-3- الفرضية فرعية الرئيسية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى إلى متغير التخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة .

توصلت النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في استراتيجيات توجيه الموارد البشرية تعزى لتخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي العينة المدروسة.

2-2-2- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة.

2-2-1- الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى الخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة. 2-2-2- الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي حسب رأي أفراد العينة المدروسة.

توصلت الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي حسب رأي أفراد العينة المدروسة. 2-2-3- الفرضية فرعية الرئيسية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الحراك الاجتماعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي أفراد العينة المدروسة. توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في الحراك الاجتماعي تعزى لتخصص العلمي والخبرة المهنية حسب رأي العينة المدروسة.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

يعد استعراض نتائج الدراسات الميدانية ومناقشتها في ضوء الفرضيات العامة التي انطلقت منها الدراسة والفرضيات الجزئية المفسرة لها، سنحاول من هذا المقام تأصيل هذه النتائج ومقارنتها في ضوء الدراسات المشابهة التي تناول مسألة التعليم والتوظيف والحراك الاجتماعي والتي تم استعراضها بطريقة نقدية في موضع سابق من الدراسة.

فقد انتهت هذه الدراسة إلى مجموعة من استخلاصات لها صلة مباشرة بطبيعة علاقة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي، حيث اتفقت في بعض الجوانب مع الدراسات السابقة واختلفت في جوانب أخرى كما يلي:

كشفت الدراسة الحالية على أن للتعليم علاقة بالحراك الاجتماعي في بعده الاقتصادي وذلك بان التعليم يعمل على تزويد المجتمع بالكفاءات المهنية واللازمة وكذلك يحسن من

نوعيتها من خلال تبني برامج تعليمية تتواءم مع التطور التقني والتكنولوجي، كما أن الفرد المتعلم ذو كفاءة يستطيع الحصول على فرص مهنية عالية والتي تقلل من الفراق الطبقي داخل المجتمع، وهذه النتائج المحصل عليها تتفق مع ما أكدته دراسة فوزي لوحيدي ومحسن عبيد منشد العارضي.

كما توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج ومحسن عبيد منشد العارضي والتي نصت على أن للتعليم دور كبير في الصعود بالسلم الاجتماعي من أجل حياة أفضل. كما كشفت الدراسة أيضا على أن علاقة التعليم بالبعد الاقتصادي للحراك الاجتماعي جاءت بدرجة متوسطة وهو ما يتفق مع دراسة كل من محمد حسن العميرة ودراسة ليلي منصور.

وحسب دراسة التي قام بها الماحي عبد النور اثبت من خلالها أن الثبات المهني يؤدي حتما لثبات الاجتماعي وهذا ما يؤكد أن للحراك المهني أو الوظيفي علاقة بالحراك الاجتماعي وهما ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية والتي تنص على وجود علاقة بين التوظيف والحراك الاجتماعي.

كما جاءت دراسة عائشة بنت سيف صالح الاحمدي تؤكد على أن التعليم يعمل على إنتاج فرد قادر على التجديد الاجتماعي وتشكيل ذهنية علمية قادرة على الاختراع والتطوير والتكامل الذاتي أي أن التعليم ينمي روح المسؤولية لدى الفرد وتعزز ثقته بالنفس وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

وإما في المجال التوظيف وعلاقته بالحراك الاجتماعي نجد أن الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة عبد العزيز رأس مال والتي توصلت إلى أن الاعتبار الاجتماعي يمارس تأثيرا على ذهنية العمال وعلى ممارستهم المهنية إذ يبدو الطموح المتزايد للانتقال من مهنة إلى أخرى، وتفسير هذا أن الفرد الممتن لوظيفة معينة يسعى دائما للأحسن عن طريق تحسين موقعه الوظيفي والترقية أو البحث عن مجال آخر للعمل.

كما أكدت دراسة راية بنت سعيد بن على المشرفي والماحي عبد النور أن الموظفين أو العمال داخل المؤسسة يتحركون مهنيا عبر قنوات الحراك المهني وبالتالي يتأكد دور المهنة أو الوظيفة إحداث حراك مهني واجتماعي للفرد وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية. كما أن نتائج الدراسة الحالية تؤكد بوجود علاقة بن العمل باعتباره وظيفة مع الحراك الاجتماعي، لكن هذه النتيجة تعارضت مع دراسة قدور بن عطية مولود حول تأثير الدخل على الحراك الاجتماعي وتوصلت دراسته أن المظاهر الاجتماعية لدى فئة المعلمين لا تعد مظهرا انعكاسيا للأجر والذي بدوره لا يسهم في إحداث حراك اجتماعي.

المطلب الثالث: تفسير نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري والتراث السوسيولوجي:

حاولت الدراسة الراهنة أن تبحث انطلاقا من وجهة النظر السوسيولوجية طبيعة العلاقة القائمة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية (التعليم والتوظيف) والحراك الاجتماعي من خلال العرض النظري ونتائج الدراسة الميدانية، نخلص إلى بيان صلة نتائج الدراسة بالمنطلقات التصورية وبالتراث السوسيولوجي كما يلي:

انطلقت الدراسة من المبادئ الأساسية لنظرية الصراع والتي تقوم على جملة من التصورات مفادها أن الحياة الاجتماعية تولد بطبيعتها الصراع لكونها تتكون من جماعات ذات مصالح مختلفة ومتداخلة، فالنظم الاجتماعية ليست متحدة ومنسجمة فهي تتضمن إشكالات متباينة من القوة وتميل إلى حراك سعيا لتأكيد ذاتها وضمان حقوقها والتخلص من الطبقة المسيطرة عليها، وكل ذلك لن تأتي إلا عن طريق الصراع.

انطلاقا من هذه النظرة حاولت الدراسة البحث في مظاهر الحراك الاجتماعي في مجتمع الجزائري من خلال تتبع الإبعاد السوسيوثقافية لإشكالية حراكه الاجتماعي.

وباختيار هذه الدراسة لمتغير التعليم والتوظيف كمؤشرين للحراك الاجتماعي لا يعني ضرورة أنهما الوحيدين اللذان يقاس بهما الحراك الاجتماعي وهو ما ذكر في الجانب النظري للدراسة تحت عنوان عوامل الحراك الاجتماعي.

كما توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلي وجود علاقة بين التعليم والحراك الاجتماعي وهذا ما أكدته تصور سوركين لمسالة الحراك الاجتماعي بدور ووظيفة المدرسة، في تشكل وفقه عامل توجيه أساسي في المجتمع الصناعي من منطلق ووظيفتها في إعادة الإنتاج، حيث توازي هذه الوظيفة ما تقدمه المدرسة من تكون الأفراد، لتشكل بذلك دور محوريا في سيرورة الحراك داخل المجتمع.

كما جاءت تحليلات سوركين حول مفهوم الحراك الاجتماعي بأنه "أي تحويل لشخص أو موضوع أو لقيمة خاصة أو لأي شيء يمكن خلقه و تكيفه عن طريق النشاط البشري من وضع اجتماعي معين إلى آخر" وهو يعتبر أن أساس الحراك هو النشاط البشري (المهنة). كما أن تحديد أهمية المهنة حسب سوركين هو تحديد الأوضاع الطبقة لأفراد المجتمع فهو جعل احد أشكاله الرئيسية للترتيب الطبقي مرتبطا اشد الارتباط بالمهنة وهذا ما أكدت عليه دراستنا الحالية باعتبار التوظيف كسبيل الذي من خلاله يستطيع الفرد مكانته الاجتماعية.

كما أن نتائج دراستنا تأكدت بمقولات ابن خلدون الانتقال من طور البداوة إلى الحضرة حيث أكد على أن هذا الانتقال تحكم فيه حاجات الأفراد وله علاقة بالمعاش الذي يشكل حسبه عصب عملية الحراك، وعلى هذا الأساس يكون انتقال مجموعات اجتماعية من طور البداوة إلى الحضرة مصحوبا بنمط المعاش وشكله.

كما بينت معطيات الدراسة أن للتعليم والتوظيف (المهنة) دور هاما في تحديد طبيعة الحراك الاجتماعي في الجزائر. فعند تتبعنا لمسار الحراك الاجتماعي في الجزائر نجد طبيعة الحراك تختلف من طبقة اجتماعية إلى أخرى فالبدائية بالعهد العثماني الذي امتاز بنوعين من الحراك الاجتماعي وهما: الأول هو حراك الاجتماعي الصاعد والذي كان حركا علة أفراد الطبقة الارستقراطية التي تملك السلطة وأيضا من طبقة المهاجرين الأندلسيين واليهود وهذا لاحتكارهم التجارة والسمسرة وعلاقة اليهود بالجيش مكنتهم من تنمية رأسمالهم الاقتصادي والاجتماعي اللذين ساهما في حراكهم الصاعد. والثاني هو الحراك الاجتماعي النازل والذي

اختص بيه السكان الأصليين، هذه الطبقة المغمورة والمستلبة حقوقها والمهن الدنيا التي كانوا يمارسونها جعلت منهم ينزلون في السلم الاجتماعي من جهة وتدهور أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.

أما في مرحلة الاستعمار فجد ثلاث فئات اجتماعية تلك التي بقيت في مكانتها الاجتماعية وتلك التي تحركت تصاعديا وأخيرة التي تحركت تنازليا، أما عن التي امتازت بثبات الاجتماعي فهي فئة "الخماسة" حيث نجد أن هذه الفئة هي الأكثر تعرضا وخضوعا للاستغلال السياسي والاقتصادي من البرجوازية العقارية، وتبعيتها السياسية مرتبطة بنوع العقل الذي ينظم علاقتها بالمالك، فتشكل هجرتها إلى المدينة والخارج أشكال النضال المباشر، لذلك فهذه التبعية هي أساس الثبات الاجتماعي، وبخصوص الثانية أي الفئة التي تحركت تصاعديا هي فئة العسكرية الفرنسية هي التي حضيت بامتيازات هائلة، وذلك راجع لتقلدهم أوسمة على انجازاتهم العسكرية وكذلك فئة القياد والبشاعات الذين استفادوا من حراك تصاعدي هام بفعل علاقتهم مع السلطة الفرنسية والعسكرية. أما الفئة والتي كان حراكها تنازلي هم الأهالي الجزائريين حيث أدت التشريعات القانونية دورا حاسما في حراكهم التنازلي الاقتصادي خاصة. كما أن التعليم في مرحلة الاستعمارية شكل فوهة الاجتماعية بين أبناء الطبقة البرجوازية والمعمرين والسكان الأصليين الجزائريين، كما تم إخضاع المنظومة التعليمية للثقافة والتربية الفرسييتين، حيث اعتبر الجزائريون هذا التوجه بمثابة استلاب للثقافة العربية الإسلامية، وامتاع الجزائريين عن التعليم والتعلم هذا الأمر الذي حد من الحراك الاجتماعي الصاعد وحق الجزائريين في التعليم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

إما مراحل الحراك الاجتماعي بعد الاستقلال إلى يومنا هذا امتازت بأربع مراحل وهي كالتالي: المرحلة الأولى من (1962-1989): امتازت بحراك اجتماعي صاعد وذلك راجع إلى السياسات التنموية الناجعة وتوفير مناصب الشغل وارتفاع القدرة الشرائية وانخفاض معدلات البطالة، كل هذه المؤشرات إن دلت فإنها تدل على الحراك الاجتماعي الصاعد في

جميع طبقات المجتمع الجزائري. وهو ما يؤكد صحة نتائج المحصل عنها في الدراسة الحالية.

والمرحلة الثانية(1990-1999):فقد ميزها حراك اجتماعي نازل وذلك راجع إلى مجموعة الأزمات التي مرت بها الجزائر والى بعض النقائص في المرحلة الأولى منها تغليب الجانب الاجتماعي على حساب الجانب العقلاني في تسيير المؤسسة الجزائرية، وقد نجم عن هذا تدهور في الأوضاع الأمنية والاجتماعية في الجزائر كظاهرة البطالة وانخفاض القدرة الشرائية والتفاوت الطبقي كل هذه المؤشرات تدل على الحراك الاجتماعي بالبناء الطبقة الوسطى والفقيرة الذي تميز به المجتمع الجزائري. وفي المرحلة الثالثة(1999-2013):امتازت عموما بحراك الاجتماعي ومهني صاعد نظرا لارتفاع سعر البترول، علما أن المجتمع الجزائري مجتمعا ريعيا، ضف إلى ذلك عودة الاستقرار الأمني والاجتماعي، فالمشاريع المتوقعة انطلقت وتيرتها ثانية، وارتفع مستوى الأجور في القطاع العمومي أكثر من أي وقت مضى.

إما عن آخر مرحلة الأخيرة من الحراك الاجتماعي للمجتمع الجزائري فهي توضح وتفسر النتيجة المحصل عليها وهي ضعف العلاقة بين متغيرات الدراسة (التعليم والتوظيف والحراك الاجتماعي)، وامتدت من (2013 إلى يومنا هذا):حيث كان حراكها نازلا أو هابط لتراجع سعر البترول وهذا الأخير اثر على طبيعة المشاريع والبنية التحتية والقدرة الشرائية في قطاع التوظيف العمومي والقطاع الخاص معا، فارتفاع الأسعار وتحريرها من جهة لم يتماشى مع كتلة الأجور حيث لم يتم مراجعة الأجور منذ 2010 رغم رفع من الأجر الوطني المضمون والذي بدوره لا يتماشى مع مستوى الأسعار في السوق غير مهيكلة والمنظمة، من ما أدى إلى اتساع الهوة بين أفراد المجتمع وجعل من المجتمع الجزائري في الوقت الراهن يعيش حالة عدم استقرار وحراكا اجتماعيا في جميع المجالات. وفي الأخير نستج انه من خلال هذه المعطيات يمكننا القول أن التعليم والتوظيف محددين أساسيين في الحراك الاجتماعي.

المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة:

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض وتحليل الدراسة الميدانية توصلت الباحثة إلى نتائج يمكن حصرها كما يلي:

1. أن الجامعة الجزائرية لا تتوفر على الوسائل الضرورية لتكوين الكفاءات التي يتطلبها سوق العمل في ظل البرامج والمناهج المعتمدة هذه الأخيرة لا تسمح بتفجير الطاقات الإبداعية لدى مواردها وذلك لعدم ربطها بالحياة الاقتصادية والاجتماعية ومستوى هذه البرامج والمناهج ضعيف.

2. كما أكدت لنا نتائج الدراسة أنه لا يوجد تناسب بين التخصصات المهنية المقررة والتخصصات التي يطلبها سوق العمل وعدم اهتمام سياسات التشغيل بتوفير مناصب شغل لخريجي التعليم العالي وفشلها لأن العرض على الوظائف أقل من الطلب.

3. إن اختيار الموظف ذو التعليم العالي له قدرة أكبر على التحكم في العمل وإتقانه وذلك بتوظيفه للمهارات والمعارف التي اكتسبها من خلال التكوين الذي تلقاه في الجامعة.

4. كما أكدت هذه الدراسة بأن هناك علاقة بين المستوى التعليمي، والانتقاء الجيد للموظف والقدرة على التحكم في العمل وبالتالي التكيف مع طبيعة العمل وظروفه.

5. أن خريج التعليم العالي في ظل المخططات التنموية لا يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

6. كما أكدت نتائج الدراسة أن منظومة التعليم الجزائرية في ظل الإصلاحات الجارية تحاول تحقيق التنمية وحراك لأفراد مجتمع الجزائري وذلك بإعداد قوى مؤهلة تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال الجهود المبذولة لتطوير البحث العلمي والاهتمام بالموارد البشري والرفع من مستواه العلمي والعملية والتنسيق اللازم بين التخطيط للتعليم والتنمية.

7. أكدت نتائج الدراسة أن للتعليم العالي والبحث العلمي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأنه يمثل العمود الفقري للتنمية وارتقاء الأمم وخدمة المجتمع والتنبؤ بالمستقبل، خاصة بعد ما تأكد أن ثروة الأمم أصبحت تقاس بما تمتلكه من موارد بشرية.

المطلب الخامس: الاقتراحات والتوصيات:

بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة والنتائج العامة التي أفرزتها هذه الدراسة يمكن تحديد جملة من الاقتراحات وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:

1. اعتماد استراتيجية واضحة تستجيب لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر.
2. تحسين جودة التعليم العالي ومخرجات ومدخلات العملية التعليمية.
3. إعادة النظر في المناهج والبرامج الدراسية الحالية، والعمل على تغييرها أو تعديلها لتواكب التطورات والتحولات العالمية والمساهمة في عملية التنمية.
4. تنمية قدرة التفاعل مع المحيط الخارجي وتهيئة الطالب لمهن المستقبل.
5. توفير الإمكانيات والوسائل المادية وذلك عن طريق رفع ميزانية البحث العلمي.
6. تنمية الموارد البشرية من خلال التوسع في الدراسات العليا والاهتمام بمنح بعثات تعليمية لخريجي التعليم العالي والعناية بإجراء البحوث العلمية.
7. العمل على استحداث المزيد من التخصصات التي تثبت الحاجة إليها في حركة التنمية الشاملة. وخلق مناصب شغل للأفراد التي تضمن لهم العيش الكريم.
8. إثراء برامج التعليم العالي بما يؤهل خريجها بالمهارات الملائمة لاحتياجات التنمية الآتية والمستقبلية في القطاعين العام والخاص مثل: المهارات القيادية والتنظيمية ومهارات الاتصال وبناء العلاقات، مهارات التحليل والتفكير الإبداعي وحل المشكلة والقدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة.
9. تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص وإعداد الخريجين بما يكفل لهم البدء في مشاريعهم التجارية الخاصة، والتخلي عن النظرة التقليدية واعتبار الموارد المادية هي مصدر الثروة واستغلال الإبداع البشري.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل المتعلق بعرض ،مناقشة وتحليل نتائج الدراسة التي توصلت إليها الدراسة نكون أمام آخر محطة يصل إليها بحثنا بعد الاختبار الميداني لما تم تناوله في الفصول السابقة. ولقد خلص البحث من خلال النتائج المتوصل إليها إلى أن هناك علاقة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي في الجزائر في ظل الأزمة الراهنة وهذا ما أكدته نتائج السؤال الرئيسي الثاني بعدم وجود فروق في وجهة نظر أفراد العينة حول أهمية استراتيجيات توجيه الموارد البشرية التي تمت دراستها والحراك الاجتماعي في الجزائر.

الخاتمة

الخاتمة

انطلاقاً من الدراسة الميدانية ونتائجها توصلت الباحثة إلى نتيجة هامة مفادها وجود علاقة بين استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي، وبعد ما تم التأكد من أن ثروة الأمم لا تقاس بما تمتلكه من موارد طبيعية فقط وإنما بقدرتها على استثمار مواردها البشرية، فالجزائر كغيرها من دول العالم تجددت لديها فكرة التنمية المحدثه لهذا سعت جاهدة في تبني مخططات تنموية شاملة أساسها مؤسسات التعليم والتكوين في مختلف مراحلها، حيث عملت على إدخال إصلاحات جديدة في مناهج وبرامج التعليم حتى تواكب التطورات الحاصلة في الوقت الراهن، وإعدادها لكفاءات بشرية إعداداً علمياً وعملياً للاستفادة منها في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها ومن ثم مساهمة التعليم في قضايا التنمية وتطويرها للقدرات المحلية، كما أنها حاولت إيجاد سياسة تشغيل تضمن للعامل حقه الاقتصادي والاجتماعي. لكن وبالرغم من امتلاك الجزائر لجامعات ومؤسسات ومراكز بحثية إلا أن الطريق لا يزال طويلاً ويحتاج إلى شراكة حقيقية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الأخرى وخاصة مع المؤسسات الاقتصادية لاستغلال مواردها ودمجهم في سوق العمل حتى يكونوا فاعلين ويحققون حراك اقتصادي واجتماعي ايجابيا للفرد والمجتمع.

وفي الأخير يبقى هذا البحث محاولة لإثراء موضوع التعليم، والتوظيف، باعتبارهما أهم مجالين للاستغلال الموارد البشرية من خلال إعدادها وتكوينها ودمجها في سوق العمل، من ما يساهم في إحداث حراك اجتماعي يكون لصالح الفرد والمجتمع.

المراجع

أولاً- قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، التنمية و حقوق الإنسان نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2006.
- 2- إبراهيم السعيد مبروك. تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2012.
- 3- إبراهيم عيسى عثمان، نظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، الأردن، 2008.
- 4- أبو النصر مدحت محمد، الأداء الإداري المتميز، ط2، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014.
- 5 - أبو بكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر، دار القصة للنشر، الجزائر، 2009.
- 6- أبو شيخة نادر، "إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية"، ط2، دار فاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2010.
- 7- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع و رؤى المستقبل، عالم الكتب، القاهرة، 2005 .
- 8 - احمد زايد ،التعليم والحراك الاجتماعي في مصر، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2008،
- 9 - أحمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية ، 2004.
- 10- إسماعيل حجازي، معالم سعاد، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 11- إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 12 - الحبيب، تلوين، التكوين في التربية، ط2، دار غريب للنشر والتوزيع، وهران، 2002.
- 13- السالم، مؤيد، صالح، عادل، "إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي" عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

- 14- السالمي علاء عبد الرزاق، نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003،
- 15- السعدي رجال، الإحصاء الوصفي، مؤسسة الرجاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2013،
- 16- السيد عبد العاطي السيد، محمد احمد البيومي، اسس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005،
- 17- الصريفي محمد، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية، 2008،
- 18- الطائي يوسف حليم وآخرون، إدارة الموارد البشرية. مدخل استراتيجي متكامل، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006،
- 19- الطراونة هاني خلف، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012،
- 20- العزاوي نجم عبد الله، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 21- المدهون، محمد إبراهيم، "إدارة وتنمية الموارد البشرية" إبداع للطباعة والنشر، غزة، فلسطين، 2005،
- 22- الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2008،
- 23- أنطوان حبيب رحمة، تجارب عربية في التعليم الأساسي وتخطيطه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1992،
- 24- بربر كامل، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008.
- 25- برنوطي سعاد نائف، "إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)"، ط2، دار وائل لطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004،
- 26- بلقاسم، سلطانية، حسان الجيلاني، اسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2012،

- 27- بن يمينة السعيد، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015
- 28- بوبكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر في الجزائر رهانات وانجازات، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2009
- 29- بوحنية قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2008
- 30- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003
- 31 - حاروش نور الدين. إدارة الموارد البشرية، دار الأئمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011
- 32- حافظ محمد عبده. إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر للنشر و لتوزيع، الاسكندرية، 2011
- 33- حامد عمار، الجامعة رسالة و مؤسسة، ط1، دار العربية للكتاب، القاهرة، 2001
- 34- حامد عمار، في التوظيف الاجتماعي للتعليم، ط2، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، 1997 .
- 35- حرحوش صالح، السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية : مدخل إستراتيجي، علم الكتاب الحديث، عمان، 2009
- 36- حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011
- 37- حسين عبد الحميد احمد رشوان، الطبقات الاجتماعية والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008
- 38- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004 .
- 39- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006 .

- 40- حلمي احمد الوكيل وحسين بشير محمود، **الاتجاهات الحديثة وتطوير مناهج المرحلة الأولى**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005.
- 41- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 42- درة عبد الباري إبراهيم، الصباغ زهير نعيم: **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين**، دار وائل، عمان، 2007.
- 43- ديري زاهد محمد . **إدارة الموارد البشرية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 44- راوية حسن، **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار العلمية، مصر، 2003.
- 45- رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **اساليب البحث العلمي: الاسس النظرية وتطبيق العلمي**، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2000،
- 46- رحي مصطفى عليان، **أسس الإدارة المعاصرة**، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 47- رفعت السعيد، **ماركسية ماركس (هل نجدده ام نبدها)**، الأهالي للطباعة والنشر، دمشق، 1998.
- 48- رفعت عبد الحليم الفاعوري، **إدارة الإبداع التنظيمي**، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
- 49- زايد مصطفى، **التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986 .
- 50- زويلف، مهدي حسن، " **إدارة الأفراد** " دار صفاء للنشر والتوزيع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2003.
- 51- سعد لعمش، **الجامع في التشريع المدرسي الجزائري**، دار الهدى، الجزائر، 2011.
- 52- سفير، ناجي . **محاولة في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة والتنمية** . ج02، تر : الازهر بوغنبوز، ديوان المطبوعات الجامعية بالتعاون مع المؤسسة الوطنية للكتاب، بن عكنون الجزائر، د ت.

- 53- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل، عمان، 1999.
- 54- سيد احمد، باغلي . جوانب من سياسة الجزائر الثقافية، اليونيسكو، باريس، 1980 - شوايش، مصطفى نجيب، "إدارة الموارد البشرية" ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 1996
- 55- شحاتة محمد ربيع، قياس الشخصية، عمان، دار المسيرة، 2008
- 56- صبحي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، ط1، دار حامد، الأردن، 2002
- 57- صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، 1988
- 58- صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2007.
- 59- صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات"، الدار الجامعية للطبع والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2001.
- 60- عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011.
- 61- عبد الرحمان بن خلدون، المقدمة، الدار التونسية للنشر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 62- عبد الرحمان بن خلدون، المقدمة (ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر)، ط1، دار الفكر والنشر والتوزيع، لبنان، 2004.
- 63- عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري، ط2 ، الجزائر، 1994
- 64- عبد الرحمان سيار، إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، دار الوفاء للنشر والطباعة ، الاسكندرية، 2014.
- 65- عبد العزيز رأس مال. كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

- 66- عبد العزيز صالح بن حبتور، الإدارة العامة المقارنة، ط1، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2000، ص.103
- 67- عبد الغفار رضني، حسين القزافي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1996
- 68- عبد الفتاح عبد الحميد غربي، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن واحد وعشرون، إصدارات مجموعة النيل العربية ،القاهرة، 1999
- 69- عبد القادر، جغلول .الإشكاليات التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون.ترجمة، فيصل عباس و خليل أحمد خليل، ط2، دار الحداثة بالتعاون مع ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر، بيروت، 1981
- 70- عبد القادر، جغلول، الإشكاليات التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون .ترجمة: فيصل القاسم، ط2 دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1981
- 71- عبد القادر، جغلول .تاريخ الجزائر الحديث :دراسة سوسيولوجية .ترجمة: فيصل عباس، ط3، دار الحداثة بالتعاون مع ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983
- 72- عبد اللطيف، بن أش نهو .تكون التخلف في الجزائر: محاور لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عام 1830 -1962، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1997،
- 73- عبد اللطيف، بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر: محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر ما بين عامي 1830-1962، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر
- 74- عبد الله زيد الكيلاني، نضال كمال الشريفين، مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، عمان، دار المسيرة، 2009
- 75- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 76- عبد النبي محمد أحمد . إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2010

- 77- عبوي زيد منير، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006،
- 78- عجمية محمد عبد العزيز وآخرون، التنمية الاقتصادية مفهوماً، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001 .
- 79- عدنان مهدي، التعليم في الجزائر أصول وتحديات، دار المثقف للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- 80- عدي، الهواري. الاستعمار الفرن في الجزائر: سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي 1830-1960، تر: جوزيف عبد الله، دار الحداثة، بيروت، 1983
- 81- عريفج سلطي، الجامعة والبحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001.
- 82- عطية عبد القادر محمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 83- على سلمي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الغريب للطباعة والتوزيع، القاهرة، 1998
- 84- عليان رحي مصطفى، أسس الإدارة المعاصر، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007،
- 85- عمار بوحوش، " دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية"، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002،
- 86- عمار بوحوش، محمد محمود الزنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، الجزائر
- 87- عمار، علوي. الملكية والنظام العقاري في الجزائر، دار هومة، بوزريعة، 2004
- 88- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005 .
- 89- عمرو وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية -بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005

- 90- غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر النشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 91- غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للطباعة والنشر، الجزائر. د ت
- 92- فاتن أبو بكر، نظم الإدارة المفتوحة ثورة الاعمال القادمة للقرن الحادي وعشرين، ط1، دار ايتراك للطباعة والنشر وتوزيع، القاهرة، 2001
- 93- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء، مصر، 2001.
- 94- فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ط1. ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
- 95- كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، 1986.
- 96- لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002.
- 97- ماهر أحمد . إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004
- 98- محمد الجوهري، علياء شكري، علم الاجتماع الريفي والحضري، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996.
- 99- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 100- محمد بو مخلوف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991 .
- 101- محمد حسن العمارة، أصول التربية، ط5، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2010
- 102- محمد صالح حثروبي، الدليل المنهجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمناهج الرسمية، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 103- محمد عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري (مدخل نظري)، ط1، دار المعرفة الجامعية مصر، 1995
- 104- محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد تغليب، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر.)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010،
- 105- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط1، دار وائل، الأردن، 2000

- 106- محمود السمرة، الجامعات و مشكلات العصر، وزارة التراث القومي و الثقافة، عمان، 1993.
- 107- محمود سلطان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2001
- 108- مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007
- 109- مرسي محمد، تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة، 1998.
- 110- مصر الدين، سعيدوني والشيخ المهدي بوعبدلي. الجزائر في التاريخ: العهد العثماني. ج04 . المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984
- 111- مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 112- مصطفى كامل وآخرون، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2018
- 113- مغنية، لزرق. نشوء الطبقات، تر: سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، 1980
- 114- منذر المصري، من قضايا التعليم الفني في البلاد العربية، دار المنظمة العربية للنشر، الأردن، 1979.
- 115- مهدي حسن زويلف، إدارة الموارد البشرية (مدخل كمي) ، دار الفكر للطباعة والتوزيع، عمان، 2001
- 116- موريس، انجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، تر: بوزيد صحراوي واخرون، دار القصبه للنشر ،الجزائر، 2004
- 117- موسى بودهان، قانون التوظيف العمومي، دار الامة للنشر وتوزيع، الجزائر، 2012
- 118- مؤيد سعيد السالم، تنظيم المنظمات دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال مئة عام، ط1، عام الكتب الحديث، الاردن، 2002
- 119- نادية رضوان، الشباب المصري وأزمة القيم، ط1، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1997 .

- 120- نوال عبد الكريم الأشهب، إدارة الوقت بالمفهوم الاستراتيجي، ط1، دار مجد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015
- 121- نوري، منير . تسيير الموارد البشرية. ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014،
- 122- هاني عبد الرحمان، صالح الطويل، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، ط3، دار وائل للنشر الأردن، 2001
- 123- واثق عبد الله و آخرون، استراتيجية تطوير العلوم الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، دت.
- 124- يورغن هابرماس، بعد ماركس، ترجمة :محمد ميلاد، ط1، دار الحوار للنشر والتوزيع، 2002.
- ثانيا - المراجع الاجنبية:

- 1- BEITONE Alain et autres. **Collection Science Sociale** . Edition Dalloz . Paris , 2002
- 2- BOUTEFNOUCHET Mostefa. **La société Algérienne en transition** . OPU, . Alger
- 3- D Glasman, J Crener. **Essai sur l'université et les cadres en Algérie** C.N.R.S, . Paris, 1978
- 4- Dimitrie Weisse.Pierre Morin.**Pratique de la fonction personnelle**.les édition d'organisation.Paris.1982
- 5- DJEGHLOUL Abdelkader. **Trois études sur Ibn Khaldoun**. Entreprise nationale du livre, . Alger; 1984
- 6- L AHOUARI, ADDI . **L'histoire du Maghreb**. Tome 11. Paris, maspéro, 1982
- 7- LAHOUARI, ADDI. **De l'Algérie pré-coloniale à l'Algérie coloniale : économie et société**. Entreprise Nationale du Livre, Alger, 1985
- 8- Nadji, Safir. **Essais d'analyse sociologique : Emploi, Industrialisation et Développement**. Tome 2 , o.p.u, Alger 1985,
- 9- R. Boudon Raymond . **L'inégalité des chances : La mobilité sociale dans les sociétés industrielles** . Librairie Arhème Fayard, . France. 2010

ثالثا- قائمة المذكرات والرسائل الجامعية:

- 1- إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية- حالة الوظيف العمومي، ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001.
- 2- الماحي عبد النور، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال للمؤسسة الجزائرية، ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2015/2014.
- 3- بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008.
- 4- راية بنت سعيد بن على المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، الأردن، 2014.
- 5 - شامي بن سادة، الإصلاح التربوي في مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007.
- 6- صياد نعيمة، واقع المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، الجزائر، 2010.
- 7- فريد خيميلي، اثر التغيرات البيئية على التوظيف وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة، دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارة وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، 2016/2015.
- 8- فوزي لوحيدي، التعليم الرسمي وعلاقته بالحراك الاجتماعي في مجتمع الجنوب الجزائري، ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009/2008.
- 9- قدور بن عطية مولود، مستوى الدخل وأثره على الحراك الاجتماعي لدى الفاعلين التربويين-دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بدائرة ماسرى، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغثم، 2019./2018.

- 10- لخضر غول، التعليم الثانوي ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008
- 11- محسن عبيد منشد العارضي، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في العراق، ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق، 2017.
- 12- محمد طه شعبان عبد العال، الحراك الاجتماعي والسلوك الانجابي، ماجستير، كلية الآداب، جامعة بني سويف، مصر، 2017.
- 13- محمد عي احمد الشهري، التربية الوجدانية للطفل وتطبيقاتها التربوية في المرحلة الابتدائية، ماجستير في التربية الإسلامية والمقارنة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1430هـ.
- 14- محمود سالم علي جدور، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2005/2004
- 15- مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من قطاع الصناعي الخاص الى القطاع العام، ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013
- 16- مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع والمأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006
- 17- نجاة محمد دغمان، تطوير أداء معلمات التربية الإسلامية بالمدارس العربية التكميلية في مرحلة التعليم الابتدائي ببريطانيا في ضوء الكفايات المهنية، ماجستير في التربية تخصص مناهج وطرق التدريس، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا، 2015
- 18- نعيمة خيرات، تطور المعجم اللغوي لدى التلميذ في مرحلة التعليم المتوسط، ماجستير كلية الأدب العربي والفنون، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2015/2014
- 19- نويصر، بلقاسم. "التنمية والتغير في نسق القيم الاجتماعية". رسالة دكتوراه. جامعة سطيف (الجزائر)، 2010-2011.

رابعاً - قائمة المعاجم والقواميس والموسوعات:

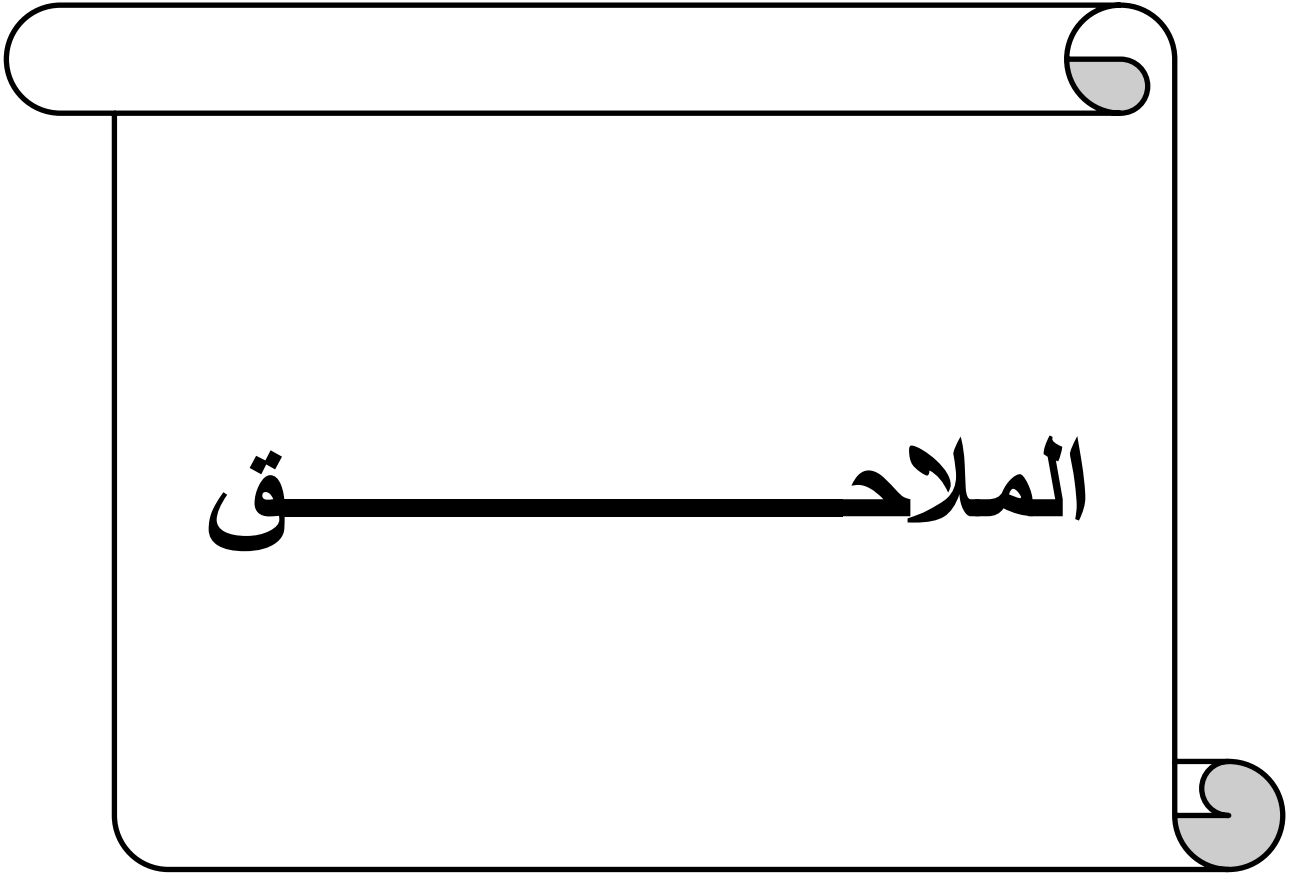
- 1- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط3، المجلد الأول
- 2- المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشرق لبنان، 1973
- 3- محمد عاطف غيث، قاموس علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2006
- 4- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995

خامساً - قائمة الإصدارات:

- 1- المعهد الوطني لمستخدمي التربية وتحسين مستواهم، التسيير التربوي والإداري
- 2- مديرية التعليم الأساسي، اللجنة الوطنية للمناهج، 2004
- 3- وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الأساسي، 2009
- 5- وزارة التربية الوطنية، اللجنة الوطنية للمناهج، الدليل المنهجي لإعداد المناهج، الجزائر، 2009.

سادساً - قائمة الدساتير والمواثيق:

- 1- الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل و يتم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 27 فيفري 2005.
- 2- التعليم رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة من رئيس الحكومة
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24/09/1983.
- 4- النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية، رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008.



الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة بالأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الرتبة
لامياء بوبيدي	أستاذ التعليم العالي بجامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي
ضيف لزهري	أستاذ التعليم العالي بجامعة الشهيد حنه لخضر-الوادي
بلال بوترة	أستاذ محاضر أ بجامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي
وحيد دروات	أستاذ محاضر أ بجامعة العربي تبسي -تبسة
ميلود عاشور	أستاذ محاضراً بجامعة العربي تبسي-تبسة

الملحق رقم (02): استبان الدراسة

تحية واحترام وبعد:

تقوم الباحثة الأسود منال بدراسة بعنوان " استراتيجيات توجيه الموارد البشرية وعلاقتها بالحراك الاجتماعي في ظل الازمه الراهنة " وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه

(ل م د) في علم الاجتماع من جامعة الوادي.

ولذلك أضع بين أيديكم الاستبانتين نرجو منك الإجابة على أسئلتها بكل موضوعية من خلال التأشير بوضع علامة (x) في مكان المناسب ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وشكرا.

ولكم جزيل الشكر والتقدير

البيانات الشخصية:

التخصص: علم اجتماع علم إقتصاد علوم سياسية

الخبرة المهنية: من 1-5 سنوات من 6-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المتغير الاول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية

الرقم	المحور	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الهدف الاول التعليم	تدرج اهداف التنمية ضمن استراتيجيات النهوض بقطاع التربية والتعليم					
2		يتم تحسين جميع الجوانب المادية الخاصة بالعملية التعليمية .					
3		يتم اعادة النظر في المناهج التعليمية باستمرار					
4		يتم تطوير المناهج بما يتوافق والتطور العالمي وما يتطلبه سوق العمل					
5		تتوافق مخرجات التعليم الحالية مع متطلبات سوق العمل					
6		يحسن التعليم من نوعية المورد البشري					
7		يعتبر التعليم ركيزة اساسية لتحقيق التنمية والتغيير					
8		يعتبر الانفاق على التعليم استثمارا يحقق النمو والتطور للمجتمعات.					
9		التعليم يساعد في اعداد قوى عاملة مؤهلة					
10		التعليم يزيد من قدرة الأفراد على التكيف المهني					
11		التعليم يساعد الافراد على مواكبة التطور التقني والتكنولوجي					
12		تقوم الجامعات بتغذية راجعة خارجية لمعرفة مستوى تكوينها					
13	الهدف الثاني التوظيف	تعمل الحوافر لاستقطاب اصحاب الخبرات والكفاءات من خارج المنطقة					
14		تتم عملية التوظيف على اساس الخصائص الشخصية كالحالة الاجتماعية					
15		تتم عملية اختيار الموظف على اساس					

					الشروط الاساسية للتوظيف		
					تتم عملية اختيار الموظفين على اساس قريهم من الموقع الجغرافي للوظيفة	16	
					تتم عملية التوظيف على اساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الاجتماعية	17	
					يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل الاعلام	18	
					تتبع طرق عادلة لتوظيف ولجذب الموارد البشرية المؤهلة	19	
					يتم توظيف العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من اهمها الخبرة و الكفاءة	20	
					يتم اختيار الموارد في عملية التوظيف حسب نفوذهم العائلي.	21	
					يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير طبيعة الوظيفة	22	
					يوجد تمييز في توظيف العاملين حسب الانتماء السياسي	23	

المتغير الثاني: الحراك الاجتماعي

الرقم	المحور	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	البعء الاول المجال الاقتصادي	هناك الكفاءة المهنية داخل المجتمع					
2		هناك تحسن في المستوى المعيشي للأفراد .					
3		توجد زيادة في دخل الفرد .					
4		تطوير كفاءات الخريجين من خلال التعليم.					
5		تسهم في رفع أجور العاملين.					
6		تقلل من فوارق الطبقة داخل المجتمع.					
7		التعليم يساعد على الترشيد					

					في الاستهلاك		
					سياسة التوظيف تساعد على الحد من البطالة.	8	
					تساعد في الحد من الفقر	9	
					تعطي للمرأة فرصة التعليم وتوظيف	10	
					التوظيف يحقق رفاهية اقتصادية للأسرة.	11	
					الوظيفة تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة متطلبات المعيشة.	12	
					تسهم في الحد من ظاهرة العنف	13	الهدف الثاني المجال الثاني التقرير
					الفرد له فرصة للحصول على وظيفة مقبولة اجتماعياً	14	
					المستوى التعليمي المرتفع يجعل الفرد يهتم بمظهره أكثر	15	
					يستطيع الفرد من خلال تعلمه بتبوء مركزا اجتماعيا مقبولا	16	
					تحسن من قدرة الفرد على التواصل مع الاخرين	17	
					يعمل الحراك المهني على تغيير في قيم الفرد.	18	
					تقلد مناصب عليا يؤدي الى تحول في العلاقات الاجتماعية	19	
					تحمي الافراد من الآفات الاجتماعية .	20	
					تعطي للفرد فرصة بارترقاء في سلم الاجتماعي	21	
					تنمي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد	22	
					تعمل على زيادة ثقة الفرد بنفسه	23	

Caractéristiques

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المحور الاول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	110	3.42	.473
البعد الاول التعليم	110	3.67	.590
تدرج اهداف التنمية ضمن استراتيجيات النهوض بقطاع التربية والتعليم	110	3.80	1.056
يتم تحسين جميع الجوانب المادية الخاصة بالعملية التعليمية .	110	3.30	1.246
يتم اعادة النظر في المناهج التعليمية باستمرار	110	3.45	1.289
يتم تطوير المناهج بما يتوافق والتطور العالمي وما يتطلبه سوق العمل	110	3.15	1.413
تتوافق مخرجات التعليم الحالية مع متطلبات سوق العمل	110	2.34	1.119
يحسن التعليم من نوعية المورد البشري	110	3.84	1.105
يعتبر التعليم ركيزة اساسية لتحقيق التنمية والتغيير	110	4.45	.749
يعتبر الانفاق على التعليم استثمارا يحقق النمو والتطور للمجتمعات.	110	4.51	.617
التعليم يساعد في اعداد قوى عاملة مؤهلة	110	4.35	.759
التعليم يزيد من قدرة الأفراد على التكيف المهني	110	3.95	1.003
التعليم يساعد الافراد على مواكبة التطور التقني والتكنولوجي	110	4.24	.845
تقوم الجامعات بتغذية راجعة خارجية لمعرفة مستوى تكوينها	110	2.64	1.147
N valide (liste)	110		

Caractéristiques

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
البعد الثاني التوظيف	110	3.17	.491
تعمل الحوافز لاستقطاب اصحاب الخبرات والكفاءات من خارج المنطقة	110	3.46	1.178
تتم عملية التوظيف على اساس الخصائص الشخصية كالحالة الاجتماعية	110	2.55	.964
تتم عملية اختيار الموظف على اساس الشروط الاساسية للتوظيف	110	3.57	1.145
تتم عملية اختيار الموظفين على اساس قربهم من الموقع الجغرافي للوظيفة	110	3.02	1.117

تتم عملية التوظيف على اساس الخصائص الشخصية كالعمر والحالة الاجتماعية	110	2.82	.988
يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل الاعلام	110	3.79	.939
تتبع طرق عادلة لتوظيف ولجذب الموارد البشرية المؤهلة	110	2.89	1.176
يتم توظيف العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من اهمها الخبرة و الكفاءة	110	3.22	1.207
يتم اختيار الموارد في عملية التوظيف حسب نفوذهم العائلي.	110	3.15	1.240
يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير طبيعة الوظيفة	110	3.29	.961
يوجد تمييز في توظيف العاملين حسب الانتماء السياسي	110	3.10	1.211
N valide (liste)	110		

Caractéristiques

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
البعد الاول المجال الاقتصادي	110	3.30	.568
هناك الكفاءة المهنية داخل المجتمع	110	3.93	.926
هناك تحسن في المستوى المعيشي للأفراد .	110	2.76	1.031
توجد زيادة في دخل الفرد .	110	2.68	1.066
تطوير كفاءات الخريجين من خلال التعليم.	110	3.53	1.011
تسهم في رفع أجور العاملين.	110	2.65	1.037
تقلل من فوارق الطبقة داخل المجتمع.	110	2.98	1.004
التعليم يساعد على الترشيد في الاستهلاك	110	3.67	.920
سياسة التوظيف تساعد على الحد من البطالة.	110	3.62	1.173
تساعد في الحد من الفقر	110	2.75	1.068
تعطي للمرأة فرصة التعليم وتوظيف	110	3.16	1.169
التوظيف يحقق رفاهية اقتصادية للأسرة.	110	3.81	1.071
الوظيفة تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة متطلبات المعيشية.	110	4.04	.967
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	110	3.52	.455
N valide (liste)	110		

Caractéristiques

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
البعد الثاني المجال الثقافي	110	3.74	.501
تسهم في الحد من ظاهرة العنف	110	3.69	.865

الفرد له فرصة للحصول على وظيفة مقبولة اجتماعياً	110	3.14	1.018
المستوى التعليمي المرتفع يجعل الفرد يهتم بمظهره أكثر	110	3.71	.942
يستطيع الفرد من خلال تعلمه بتبوءاً مركزاً اجتماعياً مقبولاً	110	3.81	.904
تحسن من قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين	110	3.78	.861
يعمل الحراك المهني على تغيير في قيم الفرد.	110	3.57	.851
تقلد مناصب عليا يؤدي الى تحول في العلاقات الاجتماعية	110	3.86	.851
تحمي الافراد من الأفات الاجتماعية .	110	3.78	.839
تعطي للفرد فرصة بارتقاء في سلم الاجتماعي	110	3.88	.700
تنمي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للفرد	110	3.87	.825
تعمل على زيادة ثقة الفرد بنفسه	110	4.01	.697
N valide (liste)	110		

Corrélations

Corrélations

		البعد الاول التعليم
البعد الاول التعليم	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,374**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

Corrélations

		البعد الاول التعليم
البعد الاول التعليم	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
البعد الثاني المجال الثقافي	Corrélation de Pearson	,292**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=A Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		البعد الاول التعليم
البعد الاول التعليم	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,374**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=B C

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		البعد الثاني التوظيف
البعد الثاني التوظيف	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
البعد الاول المجال الاقتصادي	Corrélation de Pearson	,335**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=B D

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Corrélations

Corrélations

		البعد الثاني التوظيف
البعد الثاني التوظيف	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
البعد الثاني المجال الثقافي	Corrélation de Pearson	,264**
	Sig. (bilatérale)	.005
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=B Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Corrélations

Corrélations

		البعد الثاني التوظيف
البعد الثاني التوظيف	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,355**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X Y

/MISSING ANALYSIS.

Tests non paramétriques

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية
N		110
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3.42
	Ecart-type	.473
Différences les plus extrêmes	Absolue	.086
	Positive	.055
	Négative	-.086
Z de Kolmogorov-Smirnov		.901
Signification asymptotique (bilatérale)		.392

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

ONEWAY X BY التخصص

/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl
Inter-groupes	.152	2
Intra-groupes	24.233	107
Total	24.385	109

ONEWAY X BY الخبرة المهنية

/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl
Inter-groupes	.641	2
Intra-groupes	23.744	107
Total	24.385	109

UNIANOVA X BY الخبرة المهنية التخصص
 /METHOD=SSTYPE (3)
 /INTERCEPT=INCLUDE
 /CRITERIA=ALPHA (0.05)
 /DESIGN=الخبرة المهنية*التخصص الخبرة المهنية التخصص.

Analyse de variance univariée

Facteurs inter-sujets

		Etiquette de valeur
التخصص	1	علم إجتماع
	2	العلوم الاقتصادية وعلوم التسير
	3	علوم سياسية
الخبرة المهنية	1	من 1 الى 5 سنوات
	2	من 6 الى 10 سنوات
	3	أكثر من 10 سنوات

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: المحور الاول: اسر البيجيات توجيه الموارد البشرية

Source	Somme des carrés de type III	ddl
Modèle corrigé	2,158 ^a	8
Ordonnée à l'origine	945.922	1
التخصص	.437	2
الخبرة المهنية	.421	2
التخصص * الخبرة المهنية	1.177	4
Erreur	22.227	101
Total	1308.638	110
Total corrigé	24.385	109

a. R deux = ,088 (R deux ajusté = ,016)

ONEWAY Y BY الخبرة المهنية
 /MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

المحور الثاني: الحراك الاجتماعي

	Somme des carrés	ddl
Inter-groupes	.287	2
Intra-groupes	22.321	107
Total	22.608	109

ONEWAY Y BY التخصص
 /MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

المحور الثاني: الحراك الاجتماعي

	Somme des carrés	ddl
Inter-groupes	.599	2
Intra-groupes	22.009	107
Total	22.608	109

UNIANOVA Y BY الخبرة المهنية التخصص

/METHOD=SSTYPE (3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/CRITERIA=ALPHA (0.05)

/DESIGN=الخبرة المهنية * التخصص الخبرة المهنية التخصص

Analyse de variance univariée

Facteurs inter-sujets

		Etiquette de valeur
التخصص	1	علم إجتماع
	2	العلوم الاقتصادية وعلوم التنوير
	3	علوم سياسية
الخبرة المهنية	1	من 1 الى 5 سنوات
	2	من 6 الى 10 سنوات
	3	أكثر من 10 سنوات

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante:

المحور الثاني: الحراك الاجتماعي

Source	Somme des carrés de type III	ddl
Modèle corrigé	1,422 ^a	8
Ordonnée à l'origine	1025.414	1
التخصص	.761	2
الخبرة المهنية	.371	2
التخصص * الخبرة المهنية	.403	4
Erreur	21.185	101
Total	1383.878	110
Total corrigé	22.608	109

a. R deux = ,063 (R deux ajusté = -,011)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y X

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		المحور الثاني: الحراك الاجتماعي
المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	Corrélacion de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	110
المحور الأول: استراتيجيات توجيه الموارد البشرية	Corrélacion de Pearson	,418**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	110

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

	.000
	110
	1
	110

	.002
	110
	1
	110

	.000
	110
	1
	110

البعد الاول المجال الاقتصادي	
	,335**
	.000
	110
	1
	110

البعد الثاني المجال الثقافي	
	,264**
	.005
	110
	1
	110

المحور الثاني: الحراك الاجتماعي	
	,355**
	.000
	110
	1
	110

	110
	3.52
	.455
	.083
	.044
	-.083
	.874
	.430

Moyenne des carrés	F	Signification
.076	.336	.715
.226		

Moyenne des carrés	F	Signification
.320	1.444	.241
.222		

44
48
18
41
31
38

Moyenne des carrés	D	Sig.
.270	1.226	.292
945.922	4298.256	.000
.219	.993	.374
.211	.957	.388
.294	1.337	.261
.220		

Moyenne des carrés	F	Signification
.144	.688	.505
.209		

Moyenne des carrés	F	Signification
.299	1.456	.238
.206		

N
44
48
18
41
31
38

Moyenne des carrés	D	Sig.
.178	.848	.563
1025.414	4888.576	.000
.380	1.813	.168
.185	.883	.417
.101	.481	.750
.210		

المحور الأول: استراتيجيات تربية الموارد البشرية
.418
.000
110
1
110

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

حاولت هذه الدراسة الكشف عن علاقة استراتيجيات توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي وكذلك حاولت البحث عن وجود فروق في اجابات افراد العينة تعزى الى متغيرين التخصص وسنوات الخبرة.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وباستخدام الاستبيانين لجمع البيانات، حيث جاء الاستبيان الاول بعنوان استراتيجيات توجيه الموارد وقسم بدوره الى بعدين :بعد استراتيجية التعليم، بعد الثاني استراتيجية التوظيف.

والاستبيان الثاني بعنوان الحراك الاجتماعي وقسم بدوره ايضا الى بعدين: البعد الاول البعد الاقتصادي والبعد الثاني البعد الثقافي واعتمدنا على برنامج SPSS لحساب النتائج.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في مايلي:

✓ توجد علاقة بين استراتيجية التعليم والحراك الاجتماعي حسب وجهة افراد عينة الدراسة ببعديه الاقتصادي والثقافي.

✓ توجد علاقة بين استراتيجية التوظيف والحراك الاجتماعي حسب وجهة افراد عينة الدراسة ببعديه الاقتصادي والثقافي.

✓ توجد علاقة بين استراتيجية توجيه الموارد البشرية والحراك الاجتماعي حسب وجهة افراد عينة الدراسة ببعديه الاقتصادي والثقافي.

✓ لا توجد فروق بين وجهات النظر بالنسبة لاستراتيجية التعليم بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

✓ لا توجد فروق بين وجهات النظر بالنسبة لاستراتيجية التوظيف بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

✓ لا توجد فروق بين وجهات النظر بالنسبة لاستراتيجيات توجيه الموارد البشرية بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

✓ لا توجد فروق بين وجهات النظر بالنسبة للحراك الاجتماعي بين أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة.

Abstract::

This study attempted to uncover the relationship of strategies for directing human resources and social mobility. It also tried to find differences in the answers of the sample members due to the two variables of specialization and years of experience. The study relied on the descriptive approach and using the two questionnaires to collect data. The first questionnaire was entitled Strategies for directing resources and was divided in turn into two dimensions: after the education strategy, and the second after the employment strategy. The second questionnaire is entitled Social Mobility, and in turn it was also divided into two dimensions: the first dimension, the economic dimension, and the second dimension, the cultural dimension. We relied on the SPSS program to calculate the results. This study has reached a set of results as follows:

- ✓ There is a relationship between educational strategy and social mobility according to the destination of the study sample members with its economic and cultural dimensions.
- ✓ There is a relationship between employment strategy and social mobility according to the destination of the study sample members with its economic and cultural dimensions.
- ✓ There is a relationship between the strategy of directing human resources and social mobility according to the destination of the study sample members with its economic and cultural dimensions.
- ✓ There are no differences between the viewpoints regarding the education strategy among the sample members according to the study variables
- ✓ There are no differences between the viewpoints regarding the employment strategy among the sample members according to the study variables
- ✓ There are no differences between the viewpoints regarding strategies for directing human resources among the sample members according to the study variables
- ✓ There are no differences between the viewpoints regarding social mobility between the sample members according to the study variables.