



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



شعبة: علم الاجتماع

لتخصص: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية
الترقيم التسلسلي:

الموضوع

حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل
دراسة ميدانية لعينة الموظفين المزاولين للدراسة كطلبة بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي
بن جديد - الطارف -

مذكورة لنيل شهادة الماستر أكاديمي على الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور:

هامل مهدي

إعداد الطلبة:

خنوشي صونية

الأستاذ	الرتبة	الصفة	الجامعة
غريب منية	أستاذة التعليم العالي	رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد
هامل مهدي	محاضر أ	مشرف	جامعة الشاذلي بن جديد
عثمان مريم	محاضر ب	مناقشة	جامعة الشاذلي بن جديد

السنة الجامعية: 2017 م - 2018 م

دعاء

اللهم أخرجنا من ظلمات الجهل والوهم
إلى نور العلم والفهم واكشف لنا
عن كل ستر مكتوم يا حي قيوم

شكر وتقدير

أحمد الله وأشكره بداية على منه وكرمه على توفيقه لإتمام هذا العمل وانجازه على هذا الوجه.

وأقدم بخالص الشكر والامتنان لأستاذتي الفاضلة الدكتورة هامل مهدية، على توجيهاتها ونصائحها الثمينة وعلى رحابة صدرها وسعة أفقها.

كما أتقدم بتشكراتي وتقديري للأستاذة حربي سميرة التي ساعدتنا كذلك ولم تبخل علينا بإرشاداتها القيمة وتوجيهاتها النيرة.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بأسمى معاني الاحترام والتقدير لكافة أستاذتي اللذين أشرفوا على تكوين دفعة علم الاجتماع تسيير وتنمية الموارد البشرية، جعل الله جهدهم في ميزان حسناتهم. كما أشكر الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على تكريمهم بقبول مناقشة هذا العمل وهما:

الدكتورة / غريب منية - الدكتورة / عثمان مريم.

كما أتقدم بشكري إلى جميع المبحوثين (عينة الدراسة) اللذين لم ييخلوا من وقتهم ومن الإدلاء بمعلوماتهم.

صونية

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوعات
	دعاء
	شكر وتقدير.
	فهرس الجداول.
	فهرس الإشكال.
	المخلص.
أ - ب	مقدمة.
	الفصل الأول: المدخل المفهمي للدراسة.
9	أولا: الإشكالية.
12	ثانيا: أسباب الدراسة.
12	ثالثا: أهمية الدراسة.
13	رابعا: أهداف الدراسة.
13	خامسا: مفاهيم الدراسة.
21	سادسا: نظريات الدراسة.
	الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.
33	تمهيد.
34	أولا: عملية التطوير الذاتي للموظف.
34	1_ أهمية التطوير الذاتي.
35	2_ كيفية تطوير الموظف ذاتيا.
36	3_ السمات الشخصية الدافعة للتطوير الذاتي للأفراد الموظفين.
53	ثانيا: العوامل الخارجية المساعدة على التطوير الذاتي للموظفين.
53	1_ التدريب .
59	2_ العلاقة بين التدريب والتطوير الذاتي.
59	ثالثا: تطور الإنسان عملية داخلية.
60	1_ طاقة الإنسان على إحداث التغيير.
61	خلاصة الفصل.
	الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.
63	تمهيد.

64	أولا:سوق العمل.
64	1_مكونات سوق العمل.
67	2- خصائص وسمات سوق العمل.
70	3- أنواع سوق العمل.
71	4_ دور سوق العمل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
72	5_ العوامل المؤثرة على سوق العمل.
74	ثانيا: سوق العمل في الجزائر.
74	1_تطور سوق العمل في الجزائر.
81	2_ خصائص سوق العمل في الجزائر.
82	3_ متغيرات سوق العمل الجزائري.
89	4_العوامل المؤثرة على سوق العمل الجزائري.
92	5_التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر.
94	خلاصة الفصل.
	الفصل الرابع:المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة.
96	تمهيد.
97	أولا:الإطار المنهجي للدراسة.
97	1_المنهج المستخدم.
98	2_ادوات جمع البيانات.
101	3_مجالات الدراسة.
105	ثانيا:تفريغ وتحليل البيانات الميدانية.
150	1_مناقشة النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الأول .
151	2_مناقشة النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الثاني.
152	3_مناقشة النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الثالث.
155	خلاصة الفصل.
157	خاتمة.
160	قائمة المراجع.
	الملاحق.

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
86	لبطالة في الجزائر (1966_2013).	01
105	توزيع العينة حسب الجنس.	02
107	توزيع العينة حسب الفئات العمرية.	03
108	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.	04
110	يوضح توزيع العينة حسب لشهادة العلمية السابقة قبل الانضمام لمزاولة الدراسة.	05
111	يوضح توزيع العينة حسب ندة سنوات الخبرة المهنية.	06
112	يبرز اراء المبحوثين حول الاسباب التي تجعلهم يقررون التعلم من جديد.	07
113	يبرز رغبة المبحوثين في تحدي صعوبات العمل من خلال مزاولة الدراسة.	08
114	يوضح رغبة المبحوثين في المثابرة في دفعهم لتطوير دواتهم من خلال مزاولتهم للدراسة.	09
115	يوضح رغبة المبحوثين في تحسين مستواهم من أجل الحفاظ على منصب عملهم.	10
116	يوضح السبب وراء مزاولة الدراسة بالجامعة إلى جانب التغير الحاصل في سوق العمل الخاص بمهنتهم.	11
117	يوضح قراءة المبحوثين للكتب المتعلقة بالتطوير الذاتي.	12
118	يبرز حضور المبحوثين دورات تدريبية حول التطوير الذاتي.	13
119	بحوثين حول إذا كان الذكاء يساعد على النجاح في تطوير الذات.	14
120	يبرز إذا كان السبب وراء مزاولة المبحوثين للدراسة هو الرغبة في معرفة ما هو جديد.	15
121	يوضح رغبة المبحوثين في النجاح هي ما جعلتهم طلبة من جديد.	16
122	يوضح امتلاك المبحوثين الطموح الكافي لخوض هذا المسار التعليمي مع مواظبتهم للدراسة.	17
123	يوضح سبب مزاولة المبحوثين للدراسة لدا كانت تعود إلى قدرتهم على الإبداع في مناصب عملهم.	18
124	يوضح تطوير وتغيير التكنولوجيا في جعل المبحوثين يزاولون الدراسة من جديد قصد التكيف معها.	19
125	يوضح إجابات المبحوثين حول إبراز قدراتهم الفردية من خلال هذه الخطوة الجديدة في حياتهم في مجال التعليم.	20

126	يبرز إجابات المبحوثين إذا كان سبب تطوير دواتهم يعود إلى رغبتهم في إكتساب شهادات جديدة متنوعة.	21
127	يبرز إجابات المبحوثين إذا كان سبب تطوير دواتهم يعود إلى رغبتهم في إكتساب شهادات جديدة متنوعة.	22
128	يوضح إذا كان سبب تعلم المبحوثين هو محاولتهم لتعزيز طاقتهم الاجابية.	23
129	يوضح اجابات المبحوثين اذا كان التطوير الذاتي سمح لهم بتحديد اه دافهم المهنية والاجتماعية تتخل المؤسسة التي يعملون بها.	24
130	يبرز آراء المبحوثين حول مزاوله الدراسة من أجل الترقية في منصب العمل.	25
131	يوضح اراء المبحوثين حول علاقتهم بالمديرتسمح لهم بالخروج للتعلم في المراكز الجامعية والمعاهد.	26
132	يبين ردود أفعال المبحوثين بأن أوقات فراغهم هي التي جعلتهم يزاولون الدراسة لاكتساب شهادة جديدة.	27
133	يوضح قدرة المبحوثين على تحمل أعباء العمل في ظل الخروج لتلقيا الدروس ومزاوله الدراسة.	28
134	يبين ردود أفعال المبحوثين حول رضاهم عن العمل الذي ينجزوه.	29
135	يوضح حب وتعلق المبحوثين بالعمل هو ما جعلهم يقومون بتطوير مساهم المهني.	30
136	يوضح آراء المبحوثين حول سبب مزاولتهم للدراسة يعود إلى حبهم إلى هذا التخصص.	31
137	يبرز آراء المبحوثين حول إيجاد صعوبات في التأقلم مع هذا التخصص الذي تم اختياره.	32
138	يوضح إذا كان للمبحوثين من ينافسوه من زملاء العمل وهذا ما جعلهم يطورون ذواتهم.	33
139	يوضح الراتب الشهري كافي لتغطية كل حاجات العائلة.	34
140	يوضح سبب تطوير ذوات المبحوثين هو رغبتهم في تحسين وضعهم السكني الاجتماعي.	35
141	يوضح المتطلبات المتزايدة للأبناء والعائلة مما يدفع لتطوير الذات.	36
142	يوضح أن الاحتياجات الاجتماعية تدفع إلى الإقدام على التطوير الذاتي لتحسين المستوى المعيشي.	37

143	يبين ردود المبحوثين حول شعورهم لأن منصبهم الحالي لا يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة بين أفراد العائلة والزملاء.	38
144	يوضح العلاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية والإقدام على مزاولة الدراسة إلى جانب العمل.	39
145	يوضح تشجيع أفراد العائلة للمبحوثين على مزاولة الدراسة إلى جانب العمل.	40

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	سلم الحاجات لماسلو	01

الملخص:

أصبح التطوير الذاتي من المواضيع التي تفرض نفسها على جميع المستويات وهو محل اهتمام العلماء والباحثين من مختلف التخصصات، لذلك وقع الاختيار على هذا الموضوع وذلك قصد تحقيق جملة من الأهداف تبرز بالأساس، في محاولة تحديد ومعرفة أهم الحاجات التي تدفع بالموظف الجزائري المزاوِل للدراسة لتطوير ذاته، في ظل متغيرات سوق العمل وانطلقت الدراسة من التساؤل المركزي التالي:

- ما هي الدوافع التي تجعل الموظف الجزائري المزاوِل للدراسة كطالب بحاجة للتطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد.

وانطلاقا من التساؤل المركزي يمكن طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

- كيف يمكن للدوافع الشخصية أن تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاوِل للدراسة كطالب التطوير الذاتي في ظل ندرة الوظائف في سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

- ما هو دور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف الجزائري المزاوِل للدراسة كطالب للتطوير الذاتي لتحسين مساره المهني بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

- كيف يمكن للظروف الاجتماعية أن تدفع بالموظف الجزائري المزاوِل للدراسة كطالب للتطوير الذاتي بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، باعتباره المنهج المناسب لدراستنا واستخدمنا الملاحظة والاستمارة بالمقابلة كأدوات لجمع البيانات، واعتمدنا على العينة القصدية فكان عدد أفراد

العينة 30 موظف مزاول للدراسة، بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

وانتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن ذكر أهمها:

وجود مجموعة من الدوافع الشخصية وفي مقدمتها الطموح والمثابرة والقدرة على الإبداع بالإضافة إلى امتلاكهم الذكاء الكافي لخوضهم هذا المسار من جديد وكذلك الرغبة في النجاح ومحاولة إبرازهم لقدراتهم الذاتية بعيدا عن القيود الإدارية والسلم الهرمي من أجل اكتساب شهادات جديدة ومتنوعة والظروف المهنية والتمثلة في الحفاظ على منصب العمل، والتحكم أكثر فيه والترقية بالإضافة إلى حب الموظف لعمله، وهذا ما يجعله يطور مساره المهني بإكسابه شهادات جديدة كلها عوامل تدفع الموظف الجزائري، المزاول للدراسة بتطوير ذاته في ظل متغيرات سوق العمل لتحسين مساره المهني، بالإضافة إلى وجود بعض الظروف الاجتماعية التي تدفع به كذلك للأخذ بهذه الخطوة للارتقاء بالمستوى المعيشي، الأفضل وتحقيق المكانة الاجتماعية العليا وهذه الظروف تمثلت في الوضع السكني الاجتماعي، والمتطلبات المتزايدة للأبناء والعائلة بالإضافة إلى الاحتياجات الاجتماعية، حيث أن تشجيع العائلة والأبناء لهم، (الموظفين المزاولين للدراسة) حافز مهم لإكمال هذه الخطوة والوصول إلى الأهداف المرجوة.

ومن خلال هذه الدوافع يمكننا الإجابة عن السؤال المركزي، وهو أنه يوجد دوافع ذاتية وأخرى مهنية واجتماعية تجعل الموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب بحاجة للتطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل، بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

Summary:

Summary:

Self-development has become one of the topics that impose itself at all levels and is of interest to scientists and researchers from different disciplines. Therefore, this topic was chosen in order to achieve a number of objectives which are mainly highlighted in an attempt to identify the most important needs that drive the Algerian researcher to develop himself, In light of the variables of the labor market, the study started from the following central question:

- What are the motives that make the Algerian employee studying as a student in need of self-development in light of the variables of the labor market in the faculties of social sciences and literature at the University of Shazly Ben Jadid.

From a central question, a series of sub-questions can be asked:

- How personal motives can control the need of the Algerian employee who is studying as a student of self-development in light of the scarcity of jobs in the labor market at the Faculty of Social Sciences and Literature at the University of Shazly Bennid Taraf.

- What is the role of professional conditions in pushing the need of the Algerian employee who is studying as a student for self development to improve his professional course in the faculties of social sciences and literature at the University of Shazli Ben Jadid at Taraf.

- How can social conditions pay the Algerian employee studying as a student for self-development in the faculties of social sciences and literature at the University of Shazli Bennid at Taraf.

In this study we used the descriptive approach as the appropriate method for our study. We used the observation and the interview form as data collection tools, and we relied on the sample. The sample consisted of 30 employees working in the social sciences and literature at the University of Shazli bin Jedid in Taraf.

Summary:

The study concluded with a set of results, the most important of which are: The existence of a set of personal motives, foremost ambition, perseverance and creativity, in addition to having the intelligence enough to fight this path again, as well as the desire to succeed and try to highlight their own capabilities away from administrative constraints and hierarchical peace in order to acquire new and varied certificates and professional conditions of maintaining the job , And more control and promotion in addition to the employee's love for his work, and this makes him develop his career with the issuance of new certificates are all factors that push the Algerian employee, who is studying to develop himself in light of the changes in the labor market to improve his career, In addition to the social conditions that lead him to take this step to improve the standard of living, the best and achieve the highest social status and these conditions were in the social housing situation, and the increasing demands of the children and the family in addition to social needs, as the encouragement of the family and their children,) Is an important incentive to complete this step and reach the desired goals.

Through these motivations we can answer the central question, namely, that there are self-motivated, professional and social motives that make the Algerian employee studying as a student in need of self-development under the variables of the labor market, both faculties of social sciences

مقدمة

يشهد العالم اليوم تغيرات مختلفة على جميع، المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تفرض نفسها كتحديات ينبغي التصدي لها، على المستوى الفردي والمؤسسي لهذا تكون المبادرات الفرية والذاتية لتحسين وتطوير الذات مسألة في غاية الأهمية لمواجهة التغيرات العالمية والمحلية وهذا ما يدفعنا إلى الحديث عن التطوير الذاتي الذي يعتبر عملية مستمرة مدى الحياة وهو وسيلة تخول للموارد البشرية تقييم مهاراتهم وكفاءاتهم وقدراتهم والنظر إلى أهدافهم في الحياة وتحديد الأهداف بغية تطوير إمكانياتهم وتنفيذها إلى أقصى حد، فجميع الموارد البشرية أو الموظفين لديهم حاجة فطرية لتطوير ذاتهم فهو يتوقف على مدى قدرة الموارد البشرية بصفة عامة والموظفين الجزائريين بصفة خاصة على تلبية احتياجات معينة تعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع ككل كون أن المجتمع لديه دور في إبراز قدرات الموارد البشرية أو الموظفين وتطويرها للحصول على أعلى مكانة في المجتمع والارتقاء به وبذلك فإن الطرق تختلف التي من خلالها يمكن تطوير ذاتنا تتعدد وتختلف.

فالتطوير الذاتي للموظفين يخضع لتغيرات مختلفة، ومن بينها تغيرات سوق العمل الذي تتحكم فيه المنطقة الجغرافية والوضع القانوني للعمل، فسوق العمل يخضع الموظف لتطوير ذاته ليكون قادر على التحكم والتكيف، مع متغيراته والوصول طبعاً لأهدافه.

ولتغطية الجوانب النظرية والتطبيقية للدراسة، فقد عمدنا إلى الخطة التالية:

الفصل الأول: يحتوي المدخل المفهمي للدراسة على الإشكالية وطرح أهم التساؤلات الفرعية كما قمنا بتحديد أسباب اختيار الموضوع والأهمية والأهداف وتحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع وتطرقنا إلى المقارنة النظرية المفسرة لموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان التطوير الذاتي للموظف الجزائري: تعرضنا فيه إلى أهمية التطوير الذاتي وكيفية العمل الشخصية الدافعة إليه والعوامل الخارجية المساعدة عليه وكذا تطور الإنسان عملية داخلية.

الفصل الثالث: عنون ب: سوق العمل وخصوصيته في المجتمع الجزائري تعرفنا فيه على شقين الشق الأول سوق العمل، والذي تناول مكونات سوق العمل وخصائصه وسماته وأنواعه وكذا دوره والعوامل المؤثرة فيه، أما الشق الثاني فقد تناولنا فيه سوق العمل في الجزائر والذي تناول بدوره سوق العمل في الجزائر وخصائصه ومتغيراته، والعوامل المؤثرة فيه وفي الأخير تطرقنا إلى التحديات التي تواجهه.

الفصل الرابع: تمحور حول المعالجة المنهجية والميدانية، من حيث المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة، في حين تضمنت المعالجة الميدانية على تفريغ وعرض البيانات الميدانية في جداول ثم تفسيرها ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة وأخيرا خاتمة تضمنت أهم النتائج ومجموعة من التوصيات والاقتراحات.

وأي بحث من البحوث الاجتماعية التي لا تخلو من مواجهة صعوبات، سوءًا على المستوى المعرفي أو المستوى الميداني ومن الصعوبات المعرفية التي واجهتنا هي قلة المراجع بصفة عامة وندرتها بصفة خاصة فنحن في موضوع بحثنا واجهنا كذلك عدم وجود دراسات سابقة له بالإضافة إلى عدم توفر الإمكانيات المادية التي تمكننا من تكبد العناء والتمكن من الانتقال إلى جامعات كبرى لجمع المادة العلمية الكافية، أما فيما يخص الصعوبات الميدانية فهي تمثلت في إيجاد صعوبة في التعامل مع مدراء المؤسسة للحصول على المعلومات، ونظرا لان الدراسة تخص فئة معينة فإن العمل الميداني يتطلب منا جهدا كبيرا ووقتا طويلا أي الفئة المدروسة مرتبطة بالعمل والدراسة في آن واحد، لذا فإن الصعوبة كانت في مقابلتهم كيف يتم المقابلة وأين ومتى، لاستقاء الجمع الميداني.

أولاً: الإشكالية:

بات المورد البشري في العصر الحالي، الرأسمال الذي تعتمد عليه المؤسسات بكافة أشكالها، لان تأهيل المؤسسات كما هو معروف يتطلب بطبيعة الحال تأهيل الذهنيات وذلك من أجل تحقيق أهدافها وغايتها، للوصول إلى مكانتها في السوق المحلي والدولي كما أن الموارد البشرية تمثل في المؤسسة العنصر الدينامي فيها والمحرك الأساسي لها ويمكن اعتبار الموارد البشرية تلك المجموعات من الأفراد القادرين والراغبين في أداء العمل، وتمتلك مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات لتحقيق أهداف المؤسسة، فمن غير الممكن أن تحقق المؤسسة أهدافها في غياب الموارد البشرية المؤهلة والطموحة كون أن نجاح المؤسسة يعتمد على أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن من ضبط الأداء ، وتحقيق الفعالية ونظرا لأهمية المورد البشري في مقابل التغيير الدائم لسوق العمل أصبحت هنالك ضرورة حتمية للاهتمام بتطوير الموارد البشرية ، من قبل المؤسسة ومن قبل الأفراد ذواتهم ويعتبر التطوير الذاتي ضروري لتطوير المسار المهني للموارد البشرية ، ومواكبة التغيرات الداخلية والخارجية وقد ظهرت في الآونة الأخيرة مبادرات فردية لتطوير الذات ، فهذا الأخير يسعى لرفع مستوى الوعي الذاتي لدى الموظفين وإلقاء الضوء على جوانب مختلفة من عمليات التطوير التي تختص بأجواء العمل لتسهيل أداء الخدمة والرقى في الأداء عبر اقتراح أفضل السبل وأوضح الطرق، وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبه مقعدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كآلة وهو سلوك يستدعي مرونة في المعاملة لاضطرابه الشديد وحسن تسييره وإدارته يستلزم تخطيطا وتوجيها.

ففي حدود التطوير الذاتي يتعرض الموظف لتغيرات ترتبط بالمحيط الخارجي أو الداخلي للمؤسسة تفرض عليه أن يأخذ في حسابه التطوير الذاتي كعملية مهمة له أولا وللمؤسسة ثانيا، ولاسيما إذا تعلق الأمر بتغيرات واضطرابات سوق العمل والذي يعتبر نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية

يتواجد فيه الباحثون عن العمل والعارضون لفرص العمل لخلق مكان للعمل، والبحث عن اليد العاملة، حيث يتم فيه تخصيص الموارد البشرية للوظائف الموافقة لأجور محددة، وان تخصيص الأفراد للوظائف، ليس حاجة فردية فقط بل مجتمعه أيضا حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم، وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة، فبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات مرتفعة بينما تعمل أقسام أخرى، بشكل غير رسمي أو ظروف غير مواتية.

فسوق العمل يختلف من زمن لآخر ومن بلد لآخر، وعند الحديث عن سوق العمل في الجزائر فإننا يمكننا القول بأن المعرفة المرتبطة بسوق العمل في الجزائر تركز على مصادر متعددة للمعلومات، فسوق العمل هنا جاء لمعالجة مشكلة وظاهرة عانت منها المجتمعات الجزائرية لسنوات عديدة ألا وهي مشكلة البطالة والتشغيل، التي عرفتها مختلف الشرائح الاجتماعية فهي تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها الجزائر لأثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة حيث طرحت منذ سنوات التحذيرات بشأن ما ستفرزه البطالة منذ الاستقلال 1963 إلى يومنا هذا.

والملاحظ أن معدلات البطالة في الجزائر، تناقصت تدريجيا بالنظر إلى السياسات المتبعة في الحد منها ورغم ذلك تبقى مرتفعة مقارنة مع الدول الأخرى، فان مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص، إلى أن هذه المشكلة أخذت في التنامي سنة بعد أخرى رغم المعالجات التي رصدت لحل المشكلة، حيث وضعت الجزائر لهذه المشكلة عدة استراتيجيات يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة، حتى لا تتفاقم أي مجموعة من سياسات التشغيل كسياسات المشاريع المصغرة وعقود التشغيل والإدماج ومع هذا يظل الظفر بمنصب عمل لائق ودائم حلم يصعب تحقيقه بالنسبة للشباب الباحث عن العمل، وأمام هذا الوفد الهائل من البطالين فان العامل أو الموظف الذي يتمتع بمنصب عمل دائم يكون أكثر اهتماما بالحفاظ على منصب عمله، حتى لا

يتعرض لأي عامل أو سبب يجعله يبحث من جديد عن منصب عمل لهذا يدفعه هذا الوضع لسوق العمل الدائم التغيير أو المضطرب إلى محاولة الحفاظ، على منصب عمل وهذا ما يجعله يتبع عدة استراتيجيات ومنها تطوير مساره المهني، فيلجأ إلى عملية التطوير الذاتي، ونظرا لتعدد العوامل والحاجات التي تتحكم في هذه العملية فقد عمدنا إلى البحث في هذه المشكلة، وذلك بطرح التساؤل المركزي التالي:

➤ ما هي الدوافع التي تجعل الموظف الجزائري المزاوول للدراسة كطالب بحاجة للتطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف؟ هذا الإشكال في حد ذاته تتفرع عنه مجموعة من التساؤلات تتطلب منا الإجابة عنها قصد التمكن من التحليل المعمق للإشكالية، وتتمثل هذه الأسئلة الفرعية كالآتي:

➤ كيف يمكن للدوافع الشخصية أن تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاوول للدراسة كطالب للتطوير الذاتي في ظل ندرة الوظائف في سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف؟

➤ ما هو دور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف الجزائري المزاوول للدراسة كطالب للتطوير الذاتي لتحسين مساره المهني بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف؟

➤ كيف يمكن للظروف الاجتماعية أن تدفع بالموظف الجزائري المزاوول للدراسة كطالب إلى الحاجة للتطوير الذاتي بكليتي العلوم الاجتماعية بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف؟

الفصل الأول : المدخل المفهومي للدراسة

ثانيا : أسباب الدراسة :

يرجع سبب اختبارها لهذا الموضوع:

✓ السبب الأساسي هو أن الموضوع، في صميم تخصص علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية.

✓ قلة الدراسات الاجتماعية في هذا الموضوع.

✓ الملاحظة الشخصية للطالبة والأستاذة المشرفة، لبعض الفئات المهنية التي تحاول تحسين مستواها المهني والاجتماعي بالتردد للدراسة بجامعة الشاذلي بن جديد.

✓ ظاهرة مزاولة واهتمام الإطارات والموظفين بتطويرهم الذاتي، بجامعة التكوين المتواصل والمراكز المهنية الخاصة وهذا يدل على رغبة المورد البشري على تطوير ذاته بذاته.

ثالثا: أهمية الدراسة:

إن الأهمية التي يكتسبها موضوع هذا البحث، هي محاولة إظهار الأهمية النظرية له، من خلال تقديم إطار نظري وعملي يربط أبعاد التطوير الذاتي للموظف الجزائري، ومتغيرات سوق العمل وتقديم إيضاحات نظرية حول متغيرات ومفاهيم الدراسة.

✓ زيادة ثقة الموظف بنفسه للحفاظ على منصبه في العمل وضمان ترقيته وتطور مساره المهني.

✓ استخلاص برنامج للتطوير الذاتي يستفيد منه الموظفون

✓ الأهمية العملية بالنسبة للموظف والمؤسسة:

بالنسبة للموظف تتمثل في :

➤ تحديد العوامل الذاتية والمهنية التي تتحكم في حاجة التطوير الذاتي، وهذا يساعد المؤسسة على

تحديد الأسلوب والطريقة المناسبة لدفع الأفراد لتطوير ذاتهم من خلال وضع برنامج مخصص

لذالك.

الفصل الأول : المدخل المفهمي للدراسة

✓ بالنسبة للأهمية التطوير الذاتي للمؤسسة :

➤ تجعل المؤسسة تضع برنامج تكويني أو تدريسي لعملية التطوير الذاتي تجعله عامل مهم لتحفيز الأفراد.

رابعاً : أهداف الدراسة :

إن هدفنا الرئيسي من إجراء هذه الدراسة هو إلحاحنا الشديد على التعرف على مدى اهتمام الموظف الجزائري بالتطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل.

✓ دراسة أهم الدوافع التي تجعل الموظف الجزائري المزاوّل للدراسة كطالب والموظفين عامة بحاجة للتطوير الذاتي بكلّيتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف .

✓ مدى تأثير الدوافع الشخصية للموظف في دفعه نحو تطوير ذاته.

✓ التعرف على الظروف المهنية التي تدفع بالموظف الجزائري المزاوّل للدراسة لتحسين مساره المهني عن طريق التطوير الذاتي.

✓ محاولة معرفة أهم الظروف الاجتماعية التي تجعل الموظف الجزائري المزاوّل للدراسة كطالب بحاجة للتطوير ذاته.

خامساً: مفاهيم الدراسة :

تحتاج أي دراسة لتحديد مفاهيمها المتداولة وذلك لإزالة اللبس ولتقريب الرؤى بين القراء ولتوضيح العلاقات الترابطية بين متغيرات الدراسة وعليه فقد عمدنا إلى تحديد أهم المفاهيم المتداولة على هذا

النحو :

5-1- التطوير الذاتي:

يعتبر التطوير الذاتي مصطلح مركب من كلمتين: "التطوير" وكلمة "الذاتي"، ولهذا سنتطرق إلى تحديد كل من مصطلح التطوير والذاتي، على حدا ، وذلك من أجل الوصول إلى تعريف إجراءات للتطوير الذاتي.

5-1-1- التطوير :

أ- لغة : "التغيير التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحية وسلوكها".¹

التطوير: مصدر طور : تطوير الصناعة ،تعديلها وتحسينها إلى ما هو أفضل وهو تعريف واضح يبين التطوير من الأدنى وكذا يرتبط بالنمو طور (فعل) : طور ويطور ، تطورا ، فهو مطور والمفعول مطور.

طوره: عدل، حسنة، حوله من طور إلى طور وهو مشتق من الطور.²

فمن خلال التعريفين السابقين، يمكن القول أن التعريف الأول تطرق إلى تعريف التطوير بحيث ركز على تطور بنية الكائنات الحية وسلوكها ومراحل نموها أما التعريف الثاني فنلاحظ أنه تناول تعريف التطوير، بحيث ركز على تطور الأمور المادية من أجل التحسين بالإضافة إلى هذه التعريف، هناك من يوصف تعريف آخر للتطور بحيث يرتبط التطوير فيه بتكنولوجيا المعلومات حيث ورد التطوير كتصميم للخدمة، ويمكننا ذكر التعريف كالآتي:

¹ - محمد أحمد إسماعيل : المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

[https:// www.twitter.com,edara,arabia/facebook.com/arab](https://www.twitter.com,edara,arabia/facebook.com/arab) pm 2005/2007,

12: 13/11/2008 تاريخ الاطلاع 09/10/2017 التوقيت 30 : 16 ص 02.

² - معجم المعاني الجامع: معجم عربي عربي ، <https://www.almaany.com,dict,ar> تاريخ الإطلاع :

2017/12/10 18:00، pm ص 90.

تطوير: (تصميم الخدمة) : هي العملية المسؤولة عن إنشاء أو تعديل إحدى خدمات تكنولوجيا المعلومات، أو إحدى التطبيقات يستخدم هذا المصطلح أيضا بمعنى الدور أو المجموعة التي تقوم بأعمال التطوير.¹

فلا يمكن أن نكتفي بتحديد المفهوم لغويا فقط بل يمكن التطرق له اصطلاحا، وذلك للأهمية التي تلقاها لدى العديد من العلماء والمتخصصين.

أ-اصطلاحا:

- " التطوير هو التحسين وصولا إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة."²

- " هي أنشطة عمديه مخططة تهدف إلى تحسين الواقع."³

- " هو الإستراتيجية التي تتضمن استخداما محدودا للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير وبتيح

إمكانيات كبيرة لتنمية الأفراد والجماعات، وترسيخ الانتماء والعمل الجماعي وتماسكه " ⁴

تؤكد التعريفات السابقة بأن التطوير عملية توضح شكل مسبق ومخطط لها، ومدروس من أجل تحقيق أهداف معينة قصد التحسين.

أما التعريف الاصطلاحي الثاني فهو غير واضح كفاية لأنه لم يبين نوع الواقع الذي يسعى التطوير لتحسينه.

وجاء التعريف الاصطلاحي الثالث ليبين أن التطوير إستراتيجية نقوم على العمل الجماعي وهدفه هو التماسك وتحقيق التغيير هذا التغيير من أجل التنمية.

¹ - قاموس المعجم الوسيط: اللغة العربية، عربي عربي، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة4، 2004، ص 103، نسخة إلكترونية pdf

² - محمد أحمد إسماعيل: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره ، ص 02.

³ - محمد حسين السيد: أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية البريطانية للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية، تحت إشراف فريق التعليم عن بعد، ص 91.

⁴ - ريم بنت عمر بن منصور الشريف: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 09.

5-1-2- الذاتي:

أ - لغة: ذات الشيء عينة، جوهره في حد ماهيته.

الذاتي اسم منسوب إلى الذات أي : الاستغلال الشخص دون الاعتماد على الغير.¹
من الملاحظة أن كلمة الذاتي تنسب إلى الشخص دون سواه أي استقلالية الشخص وحرية الشخصية التي يتحكم فيها هو دون سواه.

ب- اصطلاحا:

- عرف " سعد جلال " الذات بأنها تتبثق من التفاعل الاجتماعي، مع الناس القريبة منا بدلا من المجتمع الأكبر الخارجي، مع ذلك يكون هناك تنظيم للخبرة التربوية التي تقلل الفلق.²
- عرف "محمد إسماعيل " : " الذات بأنها ما يعامل به الفرد ببيئة المحيط".
- عرف "أحمد عبد المقصود": " الذات بأنها تقبل الإنسان لنفسه ورضاه عنها واستقلاله الذاتي".²
من خلال التعاريف السابقة يمكن القول، أنه تم إعطاء أهمية كبرى للإنسان من خلال ذاته لأنه من خلال هذه الأخيرة يمكن أن يحقق الفرد ذاته والرضا عن نفسه .
فقد تطرقنا في ما سبق إلى التعرف على التطوير الذاتي على حدا حيث سوف نتعمق في تعريف كل مصطلح على حدا.

" التطوير الذاتي: عندما يواجه الفرد مواقف كثيرة كضعف بعض القوانين أو وجود ثغرات قانونية تضطره للاجتهاد، في إصدار حكمة أو في الاختيار بين العديد من البدائل وحتى يكون قراره أخلاقيا لا بد أن يصدر عن إرادته الحرة في ممارسة عملية الاختيار، دون أكراه وقد يكون المحرك لهذا الإدارة الحرة هو العقل البشري، بوحى من الضمير والواجب في ممارسة الاختيار استنادا

¹- قاموس المعجم الوسيط: مرجع سبق ذكره، ص 109.

²- محمد أحمد إسماعيل: منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 15.

الفصل الأول : المدخل المفهمي للدراسة

للإطار الأخلاقي للفرد الذي يحدد بدوره ما يعتقد الشخص بأنه صحيح، ويعد مصطلح التطوير الذاتي واسعاً وشاملاً في مفهومه فهو يتعلق بتنمية القدرات والمهارات الذاتية من طرف الفرد وتقويم السلوك البشري، والتخلي بالأخلاق الفاضلة وكذا تربية النفس.¹

- " التطوير الذاتي هو العمل على اكتساب القيم والأخلاق الفاضلة وتحويل السلوك الغير مرغوب فيه إلى سلوك مقبول.²

- "التطوير الذاتي يهدف إلى تطوير القدرات لكي تصبح أكثر قدرة على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.³

- " التطوير الذاتي هو ذلك النوع من النمو الذي يخطط له الشخص بنفسه رغبته وإرادته بغية تحقيق أهداف محددة، وهو تغيير مستمر نحو الأفضل وتجديد دائم.⁴

من منطلق التعريفات المقدمة أعلاه يمكننا القول عن التطوير الذاتي بأنه يتعلق بالفرد لشخصه ويكون مرتبط بتحويل السلوك والقيم من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية.

التعريف الإجرائي:

إن التطوير الذاتي مرتبط بذاتية الإنسان وحاجاتها وهو مبادرة ذاتية من أجل تنمية وصقل المهارات والمؤهلات وقدرات الفرد كما أنه يرافقه طيلة مسار المهني لأنه عن طريق التطوير الذاتي يستطيع أن يحقق أهدافه الشخصية والمهنية.

¹ - سامية بعبسي وبرني ميلود : دور ثقافة التطوير الذاتي للموظفين في تطويق الفساد الإداري، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، مدخل التخلي بأخلاقيات العمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر مالية بنوك وإدارة الأعمال، يومي 6 - 7 ماي 2012 ، ص 07.

² - سامية المرجع السابق، ص 09.

³ - محمد حسين السيد : أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، مرجع سبق ذكره ، ص 91.

⁴ - المرجع السابق، ص 70.

5-2- سوق العمل :

أ- لغة:

سوق: خدمات العمال وتعني بالإنجليزية lobar market.

العمل: سياسات الخدمة هي الكيان الكلي لشركة أو مؤسسة يتكون من عدة وحدات العمل وهي سياق إدارة خدمات تكنولوجيا المعلومات.

سوق العمل: " قوى عرض وطلب العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل."¹

مما يلاحظ من تعريف سوق العمل لغويا، هو أنه يعني سوق يخدم مصالح العمال، وأصحاب العمل الخاضع لشروط ومحددات كلا الطرفين فلا يمكننا التوقف عند السياق اللغوي، بل يمكننا تحديد هذا المصطلح اصطلاحا.

ب- اصطلاحا:

- " سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل (العمل)، ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل".²

- " سوق هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشرائه (وبالتالي تسعير خدمات العمل) وأن كانت سوق العمل، مثل أي سوق تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار فإنها تتميز بعدة خصائص".³

¹ - قاموس المعجم الوسيط : مرجع سبق ذكره، ص 40.

² - لندة كحل الرأس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013- 2014، ص 27 (النسخة الإلكترونية pdf).

³ - رماش هاجر : اتفاق الشراكة الأوروبية وجزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2013/2012 ، ص30 (نسخة الكترونية PDF).

- " سوق العمل هو السوق الذي تتحكم قوى العرض والطلب ".¹

من التعريفات السابقة لسوق العمل يمكننا كشف، أن سوق العمل هو مكان يضم بائع العمل ومشتريه، يخضع مثله مثل أي سوق لقواعد وشروط يحددها الطرفين.

التعريف الإجرائي:

سوق العمل هو سوق افتراضي، قد يكون محلي أو قومي وهو حركية عرض العمل والطلب عليه بحسب المهارات والتعليم في إطار البني والأقسام والتشريعات المعمولة بها بالنسبة لسو

5-3-الموظف:

أ- لغة : " موظف اسم مفعول من وظف : من يستند إليه عمل ليؤديه حسب اختصاصه، في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها".²

ان الموظف حسب هذا التعريف اللغوي، يقصد به أنه من يشغل عملا في أي مصلحة سواء حكومية أو خاصة.

ويمكن أن يندرج هذا التعريف (الموظف) تحت السياق الاصطلاحي، حيث أن العلماء والباحثين اختلفوا في ضبط تعريف واحد فكل يعرفه حسب مفهومه، وبالتالي يمكن تحديد الموظف اصطلاحا كمايلي:

¹ - محمد جاسم الصميدعي وبشير عباس العلق : التسويق، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ب ط ، عمان، الأردن 2010 ، ص 33.

² - قاموس المعجم الوسيط: مرجع سبق ذكره، ص 305.

ب - اصطلاحا :

" هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق العامة، التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطة الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة داخله في النظام الإداري المرفق الذي يعمل فيه."¹

- "الموظف هو الشخص الذي يستخدم بصفة نظامية ليقوم بواجبات ومسؤوليات وظيفة ما مقابل أجر محدد، ويتمتع لقاء ذلك بالحقوق والامتيازات المرتبطة بها."²

- "الموظف الجزائري هو كل جزائري يعين ويرسم بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة، ومصنفة لخدمة مرفق عام إداري مسير بطريقة مباشرة من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ومستوفي للشروط التي يحددها القانون وان لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص."³

حسب التعريفات الاصطلاحية هو شخص يكون لديه الصفات المطلوبة لشغل منصب معين وطبعا وفق شروط محددة ففي التعريف الأول أقر أن الموظف هو الذي يستخدم نظامية وكذلك بالنسبة للتعريف الثاني.

أما التعريف الثالث فقد أخص بتعريف الموظف الجزائري بصفة خاصة، كما أنه يخضع لشروط يحددها القانون الجزائري وهذا القانون يضمن له حقوقه، ويحدد واجباته.

التعريف الإجرائي:

الموظف هو كل شخص يشغل منصب معين، مقابل أجر محدد من أجل القيام بمهام محددة في مرفق عام إداري مسير بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من طرف الدولة.

¹ - سعودي عائشة : تقسيم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2011، 2012، ص 33.

² - المرجع السابق، ص 30.

³ - مسعود عشعاش : الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة 2010/2014 منشور على الموقع: . 2017/11/11 , 18:00 PM bishra ,dispare, université 2013.

سادسا : النظريات المقارنة للدراسة

1-نظرية الحاجات * لإبراهيم ماسلو :

لقد اهتمت نظرية الحاجات نوع الحاجات والدوافع التي تحرك الإنسان وسلوكه، وتستشير حماسه ونشاطه وهي تحاول الإجابة عن السؤال، ما الذي يدفع الإنسان؟

نحن نحمل تصورات وأفكار ومفاهيم ومشاعر معينة حول العوامل التي يمكن اعتبارها محركا لدوافع الإنسان.¹

إن هذه الأفكار تختلف حسب توجهات العلماء، وقد تتوافق عند البعض الآخر، فنظرية الحاجات تطورت من قبل العلماء، والباحثون ويعتبر أبراهام ماسلو " و "هرزبورغ" من أهم رواد هذه النظرية.

1-1 نظرية الحاجات "لأبراهام ماسلو":

تعتبر نظرية "ماسلو" من أكثر النظريات شيوعا وقدرة على تفسير السلوك الإنساني، لإشباع حاجاته المختلفة وتقوم نظريته على مبدئين أساسيين:

أ- أن حاجات الفرد مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل هرم، بحسب أولوياتها للفرد.

ب- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية الحفز.²

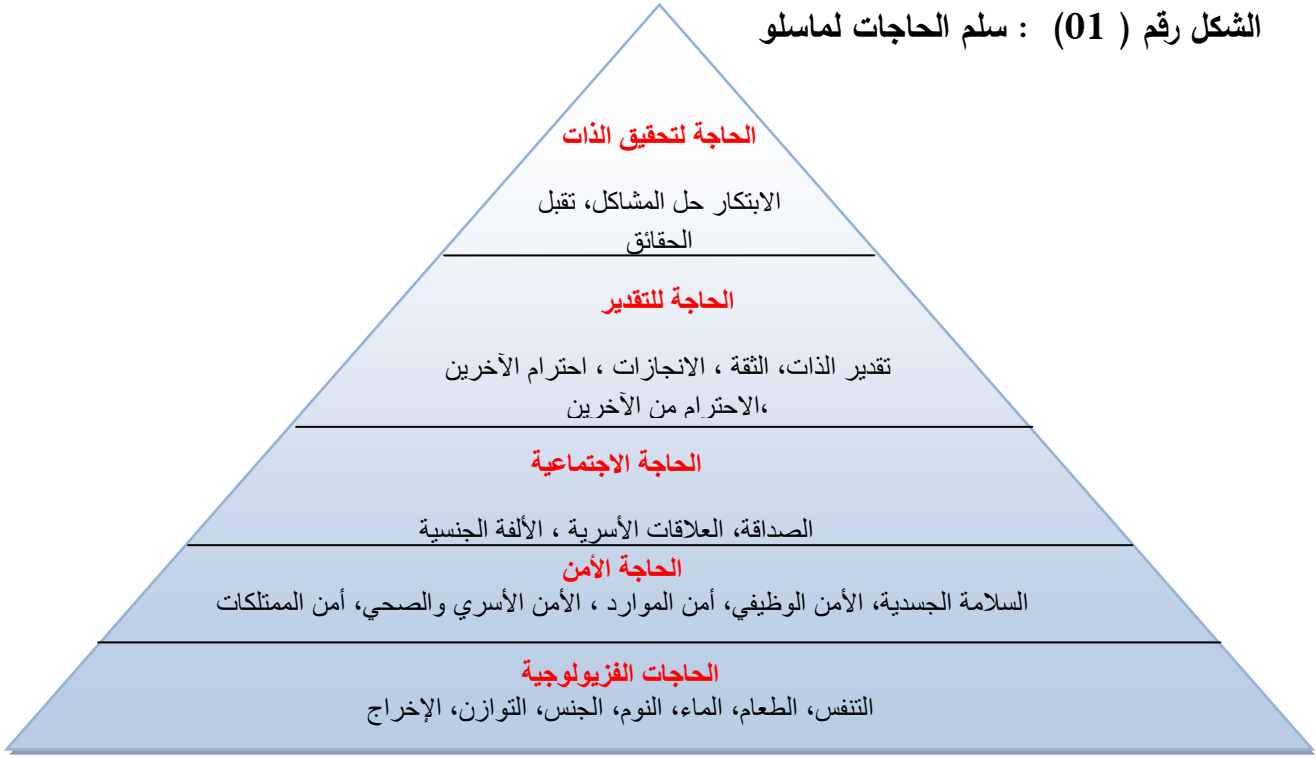
لقد صنف ماسلو الحاجات الإنسانية في شكل هرمي ذي خمس مستويات ووفقا لأهميته كما يلي :

* إبراهيم ماسلو Abraham maslow : عالم نفس أمريكي ولد في بروكلين ، نيويورك ، اشتهر بنظرية تدرج الحاجات ، بدأ بدراسته القانون ، درس في جامعة سنكس حيث حصل على بكالوريوس في الآداب 1930 م ، هل على الماجستير 1931 م ، ودكتوراه في الفلسفة 1934 م ، وهو يعتبر احد مؤسسي معهد إيسالن في كاليفورنيا ، بدأ التدريس في كلية بروكلين .

¹- حسين حريم:السلوك التنظيمي،دار حامد للنشر والتوزيع،الطبعة 3 ،عمان،2009،ص107.

²- زياد محمد عبد:أساسيات علم الإدارة،دار البداية،ب ط،عمان،الأردن،2013،ص158.

الشكل رقم (01) : سلم الحاجات لماسلو



المصدر: عامر عوض : السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ب ط، عمان الأردن، 2008، ص 90.

ونلاحظ في هذا الهرم ما يلي:

- الفرد ينتقل للمستوى الأعلى بعد حدوث الإشباع لديه.
- درجة الوصول لإشباع الحاجة تختلف باختلاف الأفراد.
- لا يتساوى الأفراد في خضوعهم للترتيب في الحاجات.
- حاجة الاحترام والتقدير وتحقيق الذات النهائية وبالتالي يمكن للمنظمة استخدامها كحافز مستمر.¹

خلافاً على ما تقدم سوف نناقش الحاجات التي صنفها "ماسلو" في سلم الحاجات.

¹- عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ب ط، عمان، الأردن، 2008، ص 90.

• **الحاجات الفيزيولوجية:** تمثل الحاجات الأساسية للإنسان وبالتالي فإنها تعطي المرتبة الأولى في سلم الحاجات الذي اقترحه "ماسلو" وتشمل هذه الحاجات التنفس، الطعام، الكساء، المأوى، التي تعتبر أساسية وحيوية لبقاء الإنسان حيا وهذه الحاجات تستحوذ اهتمام الإنسان وتفكيره وتطغى على الحاجات الأخرى إذا لم تكن الحاجات الفسيولوجية مشبعة ولكن بمجرد إشباعها لدرجة كافية فإن حاجة أخرى سرعان ما تظهر، ويبدأ الإنسان في التركيز على تلك الحاجة الجديدة.¹

• **حاجة الأمن :** وتشغل هذه الحاجة المرتبة الثانية في سلم "ماسلو"، وتتضمن حماية الفرد من الأخطار الجسيمة والصحية والبدنية والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية.²
و ضمان استمرارية العمل للفرد لضمان استمرار الدعم المادي الضروري للفرد للمحافظة على مستوى معين من الحياة المعيشية.³

ويمكن للمدير أن يلعب دورا في ضمان وتوفير ظروف عمل آمنة واستقرار العمل وبرامج المزايا والمنافع الإضافية وإذا ما استطاع إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن يبدأ توجيه اهتمامه لحاجات أخرى غير ملموسة ألا وهي الحاجات الاجتماعية.

الحاجات الاجتماعية: تتبع هذه الحاجات من كون الإنسان اجتماعي بطبيعته، ويعيش ضمن جماعات، ويتفاعل ويتعامل معها، وتشمل هذه الحاجات على حاجة الإنسان إلى الانتماء والارتباط والتعاطف والحب والرغبة في التقارب والمشاركة الوجدانية.⁴

وهي حاجة الإنسان إلى حب الآخرين والانتماء إلى جماعة ينطوي تحت لواءها وإلا شعر بالوحدة والخواء النفسي وأنه يعيش في صحراء جرداء أو جزيرة منعزلة، ولاشك أن العمل يشبع كذلك هذه الحاجة من انتماء إلى جماعة عمل أو مؤسسة يشعر الإنسان حيالها بالحب والانتماء

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 108.

² - المرجع السابق، ص 108.

³ - زياد محمد عبد: أساسيات علم الإدارة، مرجع سبق ذكره، ص 15.

⁴ - حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 108.

الحاجة للتقدير: وتشمل رغبة الفرد في قبوله في الجماعة، والشعور بالأهمية والتقدير والاحترام من قبل الآخرين وتأكيد احترام الذات، وتحقيق هذه الحاجات هام لكونه يبعث لدى الفرد شعورا بالثقة بالنفس واحتراما لذاته وقدراته، وعكس ذلك قد يوجد لدى الفرد شعورا بعدم القدرة على إنجاز أي شيء مما يتسبب في إلحاق ضرر كبير بالفرد، ويمكن تحقيق تلك الحاجات من خلال التمييز والكفاءة والمنافسة والاستقلالية والمركز.

• **الحاجة لتحقيق الذات:** وتمثل أعلى مراحل الإشباع عند ماسلو فهي تعبر عن حاجة الفرد المتزايدة لأن يكون ما هو قادر على الوصول إليه بناء على قدراته وكفاءته، أو هي تعبير عن رغبة الفرد للتعبير عن ذاته والوصول إلى تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه، إنها ترتبط بحاجة الإنسان إلى أن يحقق الصورة التي يتخيلها لنفسه وإشباع هذه الحاجات يعتبر أقصى ما يصبو إليه الإنسان ولكنه لا يسعى لإشباع تلك الحاجة إلا بعد أن يؤمن إشباع حاجاته الأربعة السابقة.¹ وعلى الرغم من محاولات هذه النظرية تفسير مختلف مستويات الحاجات للإنسان إلا أنها تعرضت للعديد من الانتقادات.

1-2 الانتقادات الموجهة لنظرية "ماسلو" :

- ليس من الضروري انتقال الفرد من حاجة منخفضة إلى حاجات أعلى منها مباشرة بنفس الترتيب الذي وضعه "ماسلو" فقد يسعى الفرد لإشباع حاجاته، لإثبات الذات قبل إشباع حاجته العاطفية كما هو عند الفلاسفة والعلماء، أي بمعنى أن هناك جدل حول ترتيب هذه الحاجات في السلم.

- يختلف الأفراد في أسلوب إدراكهم لحاجاتهم المختلفة، وكذلك في الأوزان والقيم التي يعطونها لها.

- يختلف الأفراد فيما بينهم في صور إشباعهم لحاجاتهم وفي القدر الذي يكفي لإشباعها.

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 109.

الفصل الأول : المدخل المفهمي للدراسة

- البيئة تلعب دورا هاما في تهيئة الفرص اللازمة لإشباع الحاجات.
 - بمرور الزمن يختلف ترتيب الأفراد لحاجتهم.
 - تلعب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد دورا هاما في تحديد حاجته وفي ترتيب تلك الحاجات.¹
- نظرية الحاجات تبين لنا أن الإنسان طموح بطبعه، لذلك فهو لديه دوافع تحركه وتحمسه من أجل إشباع حاجاته لتحقيق أهدافه المهنية التي تأتي بعد إشباع حاجاته الفيزيولوجية، وبذلك فللموظف أساليب تحفيزية، تحفز ذاته لتحقيق الأفضل فتوفير كل ما يحتاجه الفرد أو الموظف من حاجات مختلفة هي بدورها تجعله يطور نفسه ومواكبة متغيرات، سوق العمل المتغيرة والغير ثابتة.
- ورغم الانتقادات التي وجهت إلى هذه النظرية، إلا أنه لا يمكن إخفاء حقيقة أن الفرد لديه الكثير من الطموحات والتطلعات وهذا بطبيعة الحال يؤثر على حاجاته ومحاولة إشباعها، فأخفاقه يجعله لا يثق بنفسه وقدراته، وهذا يعطل تطوير ذاته في مساره المهني، والنجاح المستمر في إشباع هذه الحاجات يعزز ثقة الإنسان بنفسه ويقوي قدرته ويحقق مستوى عالي من الارتقاء.
- وهذه النظرية يمكن الاعتماد عليها بالنسبة لحاجات تحقيق الذات لأن الوصول إلى ذلك المستوى من الإشباع يحتاج إلى تطوير ذاتي يتوافق مع التغيرات المصاحبة على مستوى التنظيم ومستوى التغيرات في حدود سوق العمل.

¹ - المرجع السابق، ص 109.

2 - نظرية ذات العاملين لـ *هرزبورغ" Herzberg:

بدأت النظرية و كأنها نظرية تتصل بموضوع الرضا عن العمل ثم تطورت لتشمل دافعية العمل وقد تم التوصل إلى هذه النظرية من خلال دراسات تجريبية قام بها "هرزبورغ" ومساعدوه وذلك بتوجيه أسئلة تتعلق بالدافعية والرضا عن العمل.¹

وتركز نظرية "هرزبورغ" على دور العمل وأهميته في حياة الأفراد العاملين حيث قسم نظريته إلى فئتين من العوامل.

• العوامل الدافعية التي تتعلق بالفرد.

• العوامل الوقائية التي تتبعها المؤسسة.²

2-1 العوامل الدافعية التي تتعلق بالفرد: وهي تمثل مستوى أعلى ويتمثل في إشباع مطالب ذاتية

أرقى فإشباع المطالب يفرض تحديات أكبر أما الأفراد لكي ينجزوا أهدافهم ولأنها مهام سامية فإن إنجازها يتطلب دافعية أعلى، فهي إذن حاجات لا تشبع إلا من خلال العمل ذاته لا من خلال ظروف العمل مثال الأجر أو المزايا المادة كان أداء العمل بكفاءة المستوى الثاني من الحاجات.³

وترتبط إشباع المطالب بجوهر العمل وإذا توفرت تؤدي إلى دافعية قوية ودرجة عالية من

الرضا، ولكن عدم توافرها لا يؤدي بالضرورة إلى حالة عالية من الاستياء وعدم الرضا لدى العامل

وأهم هذه العوامل :

- الإنجاز في العمل.

- التقدم والترقي في العمل.

* فريديريك هرزبورغ : عالم نفس أمريكي بليين باماساشوست ، حصل على شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العيادي عام 1950 م ، درس في جامعتي كليفلاند ويوتا بالولايات المتحدة كأستاذ في علم النفس والإدارة ، أجرى دراسات حول دوافع الإنسان 1959 توفي سنة 2000 .

¹ - محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، مرجع سبق ذكره، ص227.

² - علي عباس: أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ب ط ، عمان ،الأردن ، 2004 ، ص 177.

³ - محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني ، مرجع سبق ذكره ، ص 227، 228.

الفصل الأول : المدخل المفهمي للدراسة

- إمكانية النمو والتطور الشخصي.¹
 - الاعتراف بالإنجاز.
 - طبيعة العمل نفسه ومستواه.
- وترتبط بتوفير ظروف بيئية صحية، أما في ظروف العمل فتترتبط بمقدار الأجر والمزايا المادية والعلاقة بالرؤساء والمرؤوسين وظروف أداء العمل وتحقيق الأمن للعاملين.²

2-2 العوامل الوقائية التي تتبعها المؤسسة:

ويؤدي عدم توافر أو وجود هذه العوامل في بيئة العمل إلى حالة الاستياء وعدم الرضا لدى الموظف، ولكن توافرها لا يؤدي إلى دافعية قوية للعمل وقد أطلق على هذه العوامل، عوامل وقائية وصيانة لكونها ضرورية لضمان أدنى درجة إشباع للحاجات و قد حدد عشرة عوامل وقائية :

- سياسات الشركات وإدارتها.
- العلاقات مع المرؤوسين.
- ظروف العمل.
- العلاقات مع الزملاء.
- الحياة الشخصية.
- الاستقرار في العمل.
- الإشراف الغني.
- الراتب.
- المركز والمكانة.³

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 112.
² - محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، مرجع سبق ذكره، ص 228.
³ - المرجع السابق، ص 112.

لقد بين "هرزبورغ" ،إن العوامل الدافعية، إن وجدت فهي تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا، لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي أو الذاتي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية.

أما العوامل الوقائية فهي عامل من أجل المحافظة على بقاء الفرد وأنه يولد مزود بمجموعة من العوامل أو الحاجات التي تساعد على البقاء وتدفع به إلى تطويره وتنمية ذاته .
وهذه النظرية مثلها مثل نظرية"ماسلو" فهي تعرضت لانتقادات رغم الإطار المفيد الذي قدمته لمفهوم الحاجات الإنسانية .

2-3 انتقادات نظرية ذات العاملين "لهرزبورغ":

فشلت نظرية "هرزبورغ" في كونها لم تقدم نموذجا دقيقا كعملية تبين كيف تؤثر هذه الحاجات على سلوك الأفراد وإنجازهم.¹

زيدة القول أنه في نظرية "هرزبورغ" لا يوجد إلا شكلان من أشكال الأداء، المرتبط بالحاجات وهي تحقيق أفضل ظروف الحياة والوجود، ثم تحقيق استمرار الدافعية الذاتية وإن وجود مستوى رفيع من الدافعية الذاتية، فإذا هيئنا ظروف العمل بحيث تجعل الفرد ينتقل من مستوى البحث عن أساسيات الحياة إلى مستوى الدافعية الذاتية، فهذا معناه أننا قد جعلنا حركة الفرد ذاتية وتلقائية وهذا لا يكون إلا في حالة فرد يحب عمله ويجد فيه تحقيقا لذاته، ولكي يستمر الفرد يعمل في هذا المستوى، يقترح "هرزبورغ" ما أسماه مبدأ إثراء العمل أي أن نجعل من العمل شيئا مثيرا للفرد ومصدر لإشباع حاجاته الأساسية.

¹ - محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، مرجع سبق ذكره، ص 228.

3- نظرية كايزن : KAIZEN " * لـ ماسكاي إمامي * , Imai , Massaki "

تعني باللغة اليابانية، كلمة كايزن KAIZEN : هي التغيير للأفضل ، والكلمة مركبة من قسمين " كاي " بمعنى " غير " أو " التغيير " و" زان " معناها الأفضل أو " الأحسن " .

جمبا كايزن gemba kaizen: يتم تنفيذ تقنيات جمبا gemba وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى آخر، أين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة، تترجم إجمالاً إلى التحسين المستمر في مواقع العمل أو العمليات، وهي مجموعة من الأدوات الإدارية التي تستخدم عالمياً، لتجعل العمليات تتم داخل المؤسسة عن المستوى الأول عالمياً أي التغيير لتصبح الأفضل عالمياً.¹

3-1 نشأة كايزن:

إن جذور أسلوب كايزن بدأت لأول مرة من قبل اليابانيين حيث ظهرت وتطورت، نتيجة لشهور اليابانيين دائماً، بالتفوق على الآخرين في الأسواق العالمية، كونهم السابقين في هذا المجال.²

وقد تم اعتماده من قبل شركة Toyota matuschtta etochila والنجاح الذي حققه اليابانيين يعود إلى هذا المدخل .

فيعرف (شاس chase)، بأنه البحث عن إجراء تحسينات مستمرة في المكائن، والمواد والعمل وطرق الانتاج من خلال تشجيع الاقتراحات والأفكار من قبل فرق العمل، في الوحدة الاقتصادية

* مسكاي إمامي masaki mai : مستشار في مجال ادارة الجودة ، وهو مؤسس معهد كايزن ، الذي تأسس في سويسرا عام 1985 م ، ولد في طوكيو 1930 م ، حصل على درجة البكالوريوس ، قدم ندوات وورش عمل .kaizen

¹ - حسين محمود قمح: التحسين المستمر باستخدام استراتيجيات (الكايزن) وكالة الجامعة للتطوير والجودة، المملكة العربية السعودية، جامعة نجران، ص 10 ، ص 11.

² - ريزان صلاح الدين عزت: أسلوب كايزن وعلاقته بتخفيض (تكاليف) لمعهد العالي للدراسات، جامعة صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد، المحاسبة المالية، جامعة بغداد، 2009 ، ص 03.

أما (هلتن Hilton) فيعرف بأنه عملية لتخفيض الكل من خلال عملية التصنيع، تتوج من خلال تحسينات صغيرة ومستمرة يتم إجراؤها على العملية التصنيعية بدلا من التحسينات والتطويرات الجذرية الكبيرة التي يولدها التجديد والابتكار والاستثمارات الضخمة. بمعنى أن التحسين سواء على المستوى الإداري أو الذاتي يتم بالتدرج وعلى فترات محددة ومدروسة مسبقا وليس بشكل دفعة واحدة أو بشكل عشوائي.

3-2 مبادئ نظرية كايزن:

أ- **مراجعة العمليات:** عن الوحدة الأساسية لتحليل أسلوب كايزن هي مراجعة العمليات المعينة ويتضمن هذا التحليل على سبيل المثال، مراجعة عمليات تجهيز المنتج أو الخدمة أو المراجعة عملية تصميم المنتج أو الخدمة.

ب- **يأتي النجاح من الأشخاص:** إن برامج كايزن الناجمة تعتمد على معرفة الأشخاص ونظرتهم، إلى الأنظمة والإجراءات الداخلية في مقدرته على تحديد التحسينات ومهارات عالية المستوى ومشاركة العاملين، ودعم تطبيق التحسينات جميعها عناصر مهمة في جلب النجاح.

ج- **الحاجة الدائمة للتغيير:** يعتمد برنامج كايزن الناجح على حاجة الجميع المستمرة للتغيير وعدم قبول العمليات الحالية، ولكن يجب عدم تجنب رضا الذات وإن الشعور بالحاجة إلى التحسين والسعي إلى التحسينات، وتطبيق التغييرات الناتجة هي أساس هذا الأسلوب وإن برنامج التغيير الناجح يحتاج إلى التركيز على العمليات وليس المخرجات.¹

إن نظرية كايزن من خلال هذه المبادئ أكدت على ضرورة الاهتمام بعملية التطوير ذاتها والتحسين، عوض الاهتمام بنتيجة هذا التحسين أو التطوير.

¹- المرجع السابق: ص 3، ص 4.

3-3 التحسين المستمر باستخدام كايزن:

- التحسين المستمر بمعنى التغيير للأفضل.
- هذا التغيير ينتج ويطبق في الجمبا (موقع العمل) يرفع القدرات الإبداعية للعاملين ومشاركتهم في التغيير .
- كل عمل يمكن تحسينه وكل عملية تتم حاليا لابد وإنها تحتوي هدرا أو هالكا والتقليل أو التخلص من هذا الهدر ينتج قيمة مضافة للعملية وللعميل المستفيد من نواتجها.
- التغيير باستخدام كايزن تعد فكرة التخلص من الهدر في العمليات المحور الرئيسي للتغيير إلى الأفضل.

3-4 نظرية التغيير باستخدام كايزن:

- إن هدف التغيير باستخدام كايزن هو التخلص من الهدر أو الفاقد في العمليات قدر الإمكان مما يؤدي بالتالي لتحسين زمن العملية، وتكلفتها وجودتها وهذا هو الجانب التقني في العملية.
- الجانب الاجتماعي في كايزن يتضمن التغيير في ثقافة العاملين والمؤسسة من خلال التعلم واعتبار أنشطة التعلم جزءا أساسيا في فلسفة كايزن حيث يتعلم الفرد كيف يحقق الوصول إلى النجاح بنفسه.¹

نستنتج من خلال ما سبق أن أسلوب كايزن ، هو منهجية تستعمل للتحسين المستمر والتغيير نحو الأفضل، كما أنه يهدف إلى تطوير الأداء وبيئة العمل معا، وكذلك إن كل الموظفين داخل المؤسسة لهم الحق في تطوير قدراتهم لكي يكونوا قوة كبيرة في المستقبل، ولكن أسلوب كايزن، يقوم

¹ - وفاء عون " ماسكاي إمامي"، مفهوم التحسين المستمر، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص 13، ص 15.

الفصل الأول : المدخل المفهمي للدراسة

على قواعد يجب على الموظفين التقيد بها، حيث أن التطوير المهني هو حق لجميع العاملين شرط أن يكون العمل بإتقان وأداء فعال.

تمهيد:

يعد موضوع التطوير الذاتي من المواضيع المهمة والحساسة، التي تعتبر من الدراسات الحديثة لما لها من تأثير على الموظف وكذا المؤسسة التي يعمل بها، لأن التطوير الذاتي يؤثر تأثيرا واضحا على تكيف الموظف مع محيطه الخارجي والمؤسسة التي يعمل بها وانطلاقا من ذلك حاولنا من خلال هذا الفصل تبيان عملية التطوير الذاتي من خلال أهمية وكيفية تطوير الموظف، بالإضافة إلى العوامل الخارجية المساعدة على التطوير الذاتي وأخيرا تناولنا في هذا الفصل تطور الإنسان عملية داخلية ذاتية.

أولاً: عملية التطوير الذاتي : 1 - أهمية التطور الذاتي:

لعملية التطوير الذاتي أهمية كبيرة سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي، فهي جوهر التنمية الشديدة التغير وتقلبات وتطوير المسار المهني للموظفين، وعماد نجاح المؤسسة في ظل هذا العالم سوق العمل وفي هذا الصدد أشار "محمد حسين السيد" إلى أهمية التطوير الذاتي من خلال طرح مجموعة من الأسئلة و هي كالتالي:

-لماذا لا نبقى كما نحن؟

-لماذا محاولة التغيير ؟ و ما جدواه؟

تطوير ذواتنا بمثابة النهر الجاري، إذ توقف عن الجريان كثرت الأوبئة فيه تحسين الذات يجعلنا فعلاء أمام أنفسنا و الآخرين، يعرفنا عن مصادر قوتنا و مكامن ضعفنا و يضع ثقتنا، و يجعلنا قادرين عن تحمل المسؤوليات مهما كبرت، و يمكننا من حل المشكلات بعقلية متزنة تحسين ذواتنا يضع لنا وزنا اجتماعيا¹.

من خلال عرض الأسئلة السابقة و الأفكار التي أتى بها "محمد حسين السيد"، فإنه يمكن استنتاج أهمية التطوير الذاتي في النقاط التالية:

-التحسين في الذات وحسب بداية المقالة إنه يحمي النفس من أية ضرر ينجر عن عدم التطوير والبقاء على الحال نفسه كالماء الراكد الذي يكون بيئة ملائمة، للأوبئة كذلك بالنسبة للإنسان وكفاءاته فعدم تطوير طاقته وذاته سوف يجعله، عرضة للركود والأمراض المهنية المختلفة وعليه فإنه يحسن من الذات ويطورها من خلال تعليمها وتدريبها على تحقيق الأفضل و الأنسب.

-يحدد مصدر قوة المورد البشري و تحديد نقاط الضعف.

¹ - محمد حسين السيد: مرجع سبق ذكره، ص 70.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

- تحقيق الفعالية و قدرة التحمل لمختلف المسؤوليات المقدمة للموظف أو المورد البشري.
- تزيد من ثقة الفرد بنفسه و تجعل منه شخص راشد و عاقل و ذات مكانة مرموقة في مجتمعه.

2- كيفية تطوير الموظف ذاتيا:

عملية التطوير الذاتي مسألة تعتمد بالأساس على مقومات الموظف العملية والشخصية والنفسية والسلوكية والاجتماعية، كما أنها تتطلب دافعا ووسيلة وطريقة وأسلوبا وبيئة تتوافر فيها حوافز للتعلم ويمكن أن يتطور الفرد ذاتيا بإتباع ما يلي:

- كشف الفرد عن أفكاره ومشاعره وسلوكه (الانفتاح على غيره) في مجال عمله.
- البحث عن ردود الفعل لما يكشف عنه من أفكار وسلوك.
- عدم الإفراط في تحليل سلوك وردود أفعال الزملاء ولكن البحث عن المفيد منها.
- البحث عن مصادر المعرفة من مصادر متنوعة ومختلفة.
- تطبيق ما يتعلمه الفرد في حياته العملية لاستخلاص النتائج والصبر الواقعية ذاتيا.
- تنمية روح المبادرة وعدم التردد في إرسال أو استقبال كل جديد.
- تبادل المعلومات وتحديث المعارف وتطوير المهارات بكافة الوسائل و الطرق و الأساليب الممكنة المتاحة .

- ترويض النفس على تقبل النقد، واحترام رأي الآخر مهما يكن الاختلاف معه.
- استثمار جميع المواقف (الايجابية و السلبية وتحويلها إلى محطات تعلم ينتج عنها سلوك إيجابي)¹.

¹- المرجع السابق ، ص 70 ، ص 71.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

نستخلص مما سبق كيفية تطوير الموظف لذاته وذلك من خلال انفتاح الشخص أو الفرد عن العالم الخارجي، ومحاولة تطوير ذاته أي أنه يأخذ الأشياء الايجابية فقط ويحاول أن يعبر عن أفكاره ويشارك بها غيره، و البحث عن أفكار أخرى من الزملاء و الأخذ بها شرط أن تكون مفيدة له و لغيره وتنمية نفسه، ومبادرته في كل أمر وعدم ترده في استقبال كل جديد من أجل التطوير. -وعند أخذ الفرد أو الموظف، بكل هذه الكيفيات أو النصائح في مجال عمله أو في مجال حياته الشخصية هذا من أجل تحقيق التطوير الذاتي، ليكتسب مكانة مهنية واجتماعية ويستطيع ترقية نفسه في مجال عمله ويواكب التغييرات التي تطرأ على سوق العمل .

3- السمات الشخصية الدافعة للتطوير الذاتي:

3-1 الشخصية:

تعتبر طبيعة الشخصية و سماتها من أهم العناصر الأساسية الدافعة للتطوير فالشخصية هي محصلة تفاعل عوامل وجوانب عديدة، بالإضافة إلى الظروف والعوامل الموقفية الآنية التي يواجهها الفرد ويمكن إن تساعد في تفسير السلوك أو التنبؤ به، فقط في حالة توافر السمة أو عكسها بشكل حاد فالشخصية الحيوية والملتزمة والدعوية، في طباعها تتميز بالرغبة في العمل المتواصل والسباق مع الزمن لإنجاز الكثير من الأعمال في اقصر وقت والشخصية التي تتميز بالطموح والمنافسة والعدوانية وعدم الصبر فتجعله لا يحقق الكثير من الانجازات، كما تحرمه من إنشاء وسط عملي هادئ ولا تساعده على إقامة علاقات ودية فهمها الوحيد هو المنافسة أما الشخصية الأخرى فتتميز بالهدوء، والصبر والثبات والتوازن ودافعية ويتقبل الواقع وهذه الشخصية تحقق الكثير من الأعمال والانجاز.¹

¹ - حسين حريم: مرجع سبق ذكره، ص 58.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

فاختلفت نظرة علماء النفس للشخصية حيث أنها انحصرت حسب آرائهم كآلاتي :

"الشخصية شيء مجرد غير ملموس أو محسوس و في غاية التعقيد"

" تتضمن الشخصية مكونات وعناصر عديدة جسمية ونفسية وانفعالية وشعورية ولاشعورية ذاتية

وبيئية"

تتفاعل المكونات و العناصر التي تشمل عليها الشخصية لتشكل كلا أو نسفا أو نظاما متكاملا

اكبر بكثير من مجموع المكونات، و هذه المكونات تتفاعل مع بعضها البعض و مع البيئة مكونة

هوية مميزة الفرد.

" تشير الشخصية إلى وجود تمايز واختلاف بين الناس أي أن شخصية أي فرد تتميز عن

خصائص شخصيات الأفراد الآخرين".

" تتصف الشخصية بنوع من الثبات والاستقرار النسبي ومع ذلك فالشخصية دينامية ومتطورة لان

الفرد يعيش ويواجه ظروفًا متغيرة مما يتطلب تعديل شخصية وسلوكه بما يتوافق مع متطلبات

البيئة.¹

"الشخصية هي القدرة على السلوك الاجتماعي الجيد، والذي يشير إلى الانطباق الملائم لا قصي

درجة والذي يتركه الفرد على الأشخاص الآخرين، ووفقًا لذلك إذا كان السلوك متطرفًا نحو السواء

فنتقول أن الشخصية سوية، وأما إذا كان السلوك متطرفًا نحو اللاسواء فنقول إن الشخصية

مضطربة.²

¹- المرجع السابق، ص 45، ص 46.

²- حسين فايد : دراسات في السلوك والشخصية ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة،

2008، ص 19.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

فالشخصية إذن هي مفهوم ولفظ شائع الاستخدام بين الناس عامة ولدى المتخصصين خاصة ولقد أنتت تعاريف أخرى للشخصية اختلفت حسب التخصصات وحسب الدراسات وسوف نطرح بعضها كالآتي:

"هي مجموعة الخصائص النفسية و العقلية و الجسمية التي تكون الفرد و خاصة كما يراه الآخرون"

" والشخصية هي مجموعة السلوكيات والأفكار والمعتقدات والدوافع و التوجهات وأساليب التفكير والإحساس و اتخاذ القرارات، التي تميز الشخص وتكون ثابتة نسبيا من وقت لآخر " ¹

وهذا يوضح لنا أن الشخصية هي المتحكم الرئيسي، في قرارات وتفكير وتوجهات الفرد الايجابية والثابتة نسبيا كما إن التعريفين السابقين يوضحان، أن الشخصية هي التي تميز بين الأشخاص وهي تحتوي على مجموعة من الخصائص التي تساعد في رؤية الأشخاص لذلك الفرد. من كل ما سبق نستنتج إن الشخصية مهما كانت سماتها تطمح في الغالب للتطوير ومع ذلك قد تتأثر المكونات الشخصية بالبيئة المحيطة لها، سواء بالنسبة للأسرة أو محيط العمل أو المجتمع ككل.

باعتبار أن محيط العمل والمجتمع والأسرة في الغالب تتعرض لتغيرات تفرض علينا أن نقوم ببناء شخصية توائم وتتلاءم مع هذه المتغيرات، خاصة بالنسبة لمجال العمل كونه يؤثر على حياتنا في المجتمع حياتنا الشخصية.

وهذا ما يدفع بنا لتطوير ذاتنا وتكوين شخصية قوية، وفقا له تحقق دائما التقدم والارتقاء.

¹ - مأمون صالح: الشخصية دار أسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، عمان ، الأردن، 2008، ص 08.

3-1-1 خصائص الشخصية (سماتها) :

لقد اقترح علماء النفس عدداً كبيراً من السمات والأبعاد الشخصية التي تميز الأفراد عن بعضهم البعض وفي السنوات الأخيرة حاول العلماء والباحثون، تقليص هذا العدد الكبير من السمات الشخصية لتسهيل فهمها وتوصل الباحثون، إلى خمس سمات رئيسية تدعى "الخمس الكبار" وهي كالاتي:

- **القبول: Agréablement** و تشير إلى قدرة الشخص واستعداده للتعامل والتكيف مع الآخرين ومدى تعاونه وتفهمه والثقة بالآخرين والسجية الجيدة.

- **الضمير الحي consientinsmen**: إلى أي مدى الشخص مسؤول يعتمد عليه، منظم حريص مثابر.

- **الاستعداد / الاتزان العاطفي: Emotionnel stabilité** إلى أي مدى الشخص هادئ، متحمس آمن، متزن.

- **خارجي الاتجاه: Extraversion** إلى أي مدى اجتماعي يحب الاجتماع مع الخارجين، يجب التحدث، يشعر بالارتياح في علاقاته مع الآخرين، أي جازم.

- **الانفتاح: opennen**: إلى أي مدى لدى الفرد الخيال والتصور يوصي للآخرين ، مفكر الإحساس الفني ، الاستعداد لتغيير الأفكار والاتجاهات ¹.

¹- حسين حريم، مرجع سبق ذكره ، ص ص 58، 59

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

إن هذه السمات أو الخصائص التي تناولناها في جوانب عديدة لها علاقة كبيرة و جد وثيقة بالتطوير الذاتي للموظف، جانب ايجابي فهي تدفعه إلى تلبية حاجاته وإشباع ذاته و بالتالي تحقيق الرغبات، فإن هذه السمات تشبع ذاتية الفرد الموظف من الناحية الفيزيولوجية والاجتماعية من حيث الانفتاح على العالم الخارجي، والمهنية من خلال الارتقاء في الوظيفة فالارتقاء في الوظيفة هو بحد ذاته يشبع حاجاته الأخرى كحاجة الانتماء وتحقيق الذات والأمن.

تساعد دراسات سمات الشخصية على كشف الروابط بين مختلف الصفات الشخصية عند الفرد مثلا يمكن اختيار ذكاء مجموعة من الأطفال وتوجيه أسئلة إليهم في الوقت ذاته عن ميولهم وفضلا عن ذلك قد يطلب منهم أن يحكموا على خصائصهم، كما قد يطلب من أساتذتهم تقدير هذه الخصائص بعدها يتم ربط حصيللة النتائج بعضها ببعض، إحصائيا لمعرفة ما إذا كان تمت ترابط من جميع هذه المعلومات .

وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة بين هذه السمات وأداء الفرد، وان وجود هذه السمات التي تساعد على التنبؤ بسلوك الفرد وأدائه في موقف معين، ولكن يجب التنبيه إلى صعوبة قياس هذه السمات ومهما كانت المقاييس المستخدمة متقدمة ودقيقة فهي لا تعطي نتائج دقيقة ومن ناحية أن معظم الدراسات في هذا المجال تمت في أمريكا مما يجعل من الصعب تعميمها على مجتمعات الثقافات الأخرى.¹

ومن بين خصائص الشخصية الأخرى ذات العلاقة بسلوك الأفراد في المنظمات والتي حظيت باهتمام متزايد وهي كالآتي:

¹ - مأمون صالح: مرجع سبق ذكره، ص 54.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

- المقدرة الذاتية **self-efficace** : إلى أي مدى يشعر الفرد أن لديه القدرات و المهارات لانجاز عمله.

- احترام الذات **self-esteem**: إلى أي مدى يشعر الفرد أنه إنسان ذو قيمة و يحترم نفسه.

- السلطوية **Anthoritorionism**: إلى أي مدى يشعر الفرد إن الفروق في القوة و السلطة بين الأفراد هي مناسبة في المنظمة.

- الميكافيللية **Machianillianism** : إلى أي مدى الإنسان واقعي يعتبر أن الغاية تبرر الوسيلة يحاول امتلاك القوة و السيطرة على الآخرين يبقى مسافة عاطفية بينه وبين الآخرين.

- مراقبة الذات **self-monitoring** : تصف قدرة الفرد على تعديل وتكيف سلوكه ليتلاءم مع عوامل خارجية.

- المخاطرة **Risktrabing**: درجة استعداد الفرد لاختيار الفرص واتخاذ قرارات فيها مخاطرة.¹ من الملاحظ أن الخصائص ذات العلاقة بسلوك الفرد في المنظمات أو المؤسسات ويقصد به سلوكيات الفرد في مجال العمل.

فان الشخصية تلعب دورا فعالا، حيث أن قوة الشخصية ومعرفة التحكم في زمام الأمور تجعل من الفرد مسئولا وقادرا على التكيف مع ظروف العمل، مهما اختلفت العوامل كما أن الخصائص هذه تناولت فكرة أساسية الا وهي عدم ترك العاطفة تتدخل في العمل كذلك أن تكون الشخصية قادرة على امتلاك القوة ومعرفة السيطرة، على الطرف الآخر بطرق واقعية، هذا كله يضمن للفرد تطورا ذاتيا ناجحا وفعالاً كذلك يجعل من مهاراته وقدراته سببا في وضعه في الدرجات الأولى لسوق

¹- المرجع السابق، ص 60.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

العمل ، أي إن يضمن مكانته وعدم التحيّز والابتعاد منها ، لكن في محاولة السعي وراء عمل أرقى واسمي .

3-2- الحاجة إلى التعلم الذاتي :

إن عملية التعليم على الرغم من الإصلاحات التي شهدتها، فهي التي تعد الفرد لوظيفة اجتماعية ومستقبل اجتماعي مهني فإن السرعة التي تتطور فيها المعارف والمعلومات في الوقت الحاضر تفرض على الفرد أن يتعلم كيفية الحصول على المعلومات ومعالجتها وتنمية تفكيره، النقدي والإبداعي وإن التطورات الحاصلة أدت إلى ظهور برامج فعالة تتناسب مع قدرات وإمكانيات المتعلم.¹

من الملاحظ في عصرنا الحالي أن الموظف يراهن في ظل التعلم الذاتي بأن يكتسب معارف وقدرات تتناسب مع الوظيفة الاجتماعية أو المستقبل المهني الذي يطمح إليه لهذا ينبغي عليه إتباع سلوك ذاتي لتطوير نفسه وتحقيق ذاته، وبالتالي الوصول إلى أهدافه و إشباع حاجاته.

ونجد في هذا الصدد "cordon" الذي أقر بأن التعلم عبارة عن عملية الحصول على المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات الجديدة أما "علي السلمي" فيقر بأن التعلم هو التغيير في الميل للاستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة، أي أن الفرد يكتسب مزيدا من الخبرة والمعرفة بمرور الزمن حيث يبدأ بالتعرف والسلوك بأشكال تختلف عن أشكال السلوك الذي كان يقوم به قبل مروره بهذه التجارب و الخبرات.²

¹ - عدنان سليمان زيتون: التعلم الذاتي ،ألف باء الأديب، دمشق، ط 1، ب ب،1999،ص 17.
² - زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص 131، ص132.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

نستنتج أن التعلم هو تعديل ثابت نسبيا في السلوك ناتج عن الممارسة يدل على تغير جزئي وليس على تغير كلي، وهو تعديل ثابت وليس مطلقا، والتعلم ناتج عن الممارسة أي أنه ناتج عن العمل والجهد وليس عن المصادفة، ويقصد بالممارسة التدريب والتكوين والتكرار والخبرة.

فالتعلم الذاتي هو نشاط حيوي هام وضروري يبذله الموظف (المتعلم) للتغلب على الصعوبات، ويكون مدفوعا برغبة ذاتية واقتناعه الداخلي، بهدف تنمية استعداداته وإمكانياته وقدراته مستجيبا لميوله واهتماماته، بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها.

إن التعلم الذاتي يجعل من الفرد مؤمن بنفسه، كما أنه من خلاله يسعى لتطوير ذاته كي يواكب ندرة الأعمال والوظائف لسوق العمل، حيث أن هذا الأخير ليس مستقل حيث انه يتعرض لتغيرات وفقا للتحويلات التكنولوجية الطارئة في عصرنا الحالي فالتعلم الذاتي يسمح للفرد باعطاءه الحرية الكاملة والمطلقة لتكوين شخصيته.

3-2-1 أهمية التعلم الذاتي:

تشتق أهمية التعلم الذاتي في مجموعة من الحقائق نلخصها على النحو التالي:

- إن تطوير سلوكيات المتعلم يحتاج إلى معرفة دقيقة بمكونات السلوك المراد تطويره.
- إن التعليم الإنساني يحتاج إلى معرفة دقيقة بخصائص الإنسان النفسية والفسولوجية .
- إن التعلم الفعال يتطلب معرفة المتعلم لخصائصه الذاتية و إمكاناته ودوافعه وحاجاته واهتماماته

وهذا يتسق مع مقولة "سقراط" "اعرف نفسك فان فيها الحقيقة كاملة"¹.

- إن أفضل أنواع التعلم هو الذي يتم بناءا على رغبة حقيقية من المتعلم نفسه، فإن التنمية الذاتية للإنسان لا تتم إلا إذا غير الأفراد ما بنفوسهم، بمعنى آخر إن معرفة الإنسان لذاته هي الخطوة

¹- المرجع السابق، ص 41، ص 42 (بتصرف).

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

الأولى في تطوير وتنمية هذا الإنسان، وبناء على رغبته وجهوده وإمكاناته الذاتية في التغيير والتطوير السلوكي والمعرفي والأخلاقي.¹

عندما تحدثنا عن أهمية التعليم الذاتي التي جاء بها "عدنان سليمان زيتوني" في كتابه "التعلم الذاتي" فإن الأهمية تناولت جانب أساسي، ألا وهو بناء الذات ومعرفة الحاجات والإشباع والرغبات ومن هذا يمكن له تطوير ذاته في مجال عمله، أو الوظيفة التي يشغلها لمواكبة متغيرات سوق العمل، التي تعتبر غير مستقرة ومواكبة للتطورات التكنولوجية، والتغيرات في البنية الاقتصادية السياسية الثقافية والاجتماعية .

ولقد برزت كذلك جملة أخرى من أهمية التعليم الذاتي وهي كالتالي:

- التعلم الذاتي نوع من الهندسة السلوكية المناسبة لتحقيق أهداف التعليم، ويمثل ثمرة التزاوج بين علم التعلم وعلم النفس.

- يمكن التعلم الذاتي المتعلم من إتقان المهارات الأساسية اللازمة القدرة لمواصلة تعليم نفسه بنفسه.

- ينمي القدرة على تحمل المسؤولية كاملة في عملية التعلم.

- يناسب القدرات الفردية والسرعة الذاتية لكل متعلم.²

3-2-2 مبررات التعلم الذاتي

إن التعلم الذاتي يعد طريقة فعالة للتكيف مع التغيرات العلمية والتكنولوجية المسارعة ، مما يؤدي هذا الرأي إلى المبررات التالية:

¹- المرجع السابق، ص 44، ص 45.

²- المرجع السابق، ص 46.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

- إن قدرة الإنسان على التعلم غير محدودة في أي زمان ومكان لذا ينبغي استثمار هذه القدرة في التعلم لتحقيق تعلم فعال يحقق الأهداف المرغوبة.

- إن التعلم يشهد تراكماً معرفياً لا تستوعبه نظم التعلم وطرائقها الحالية، الأمر الذي يفترض وجود إستراتيجية تربوية بعيدة المدى تسعى إلى تمكين المتعلم من إتقان مهارات التعلم الذاتي، أي تمكن المتعلم من كيفية التعلم وقدراته، واستعداداته وهذا لا يتم خلال المدرسة فقط بل لا بد أن يستمر التعلم خارج المدرسة ومدى الحياة، وإن التعلم الذاتي يمكن الأفراد من تنمية أنفسهم باستمرار بحيث تغدو هذه التنمية واقعة يعيشها في كل مكان في المنزل أو في العمل.

لقد ركزت هذه المبررات على أن الفرد يتعلم تربوياً أولاً من أجل تعبئة نفسه وتعلمه كيفية التعلم مع متطلبات العمل والوظيفة من أجل التحسين والتغيير في قدراته، واكتساب أكثر للخبرة المهنية لتحسين مساره المهني وتطويره الذاتي والمهني.

3-2-3 أهداف التعلم الذاتي:

إن اكتساب مهارات وعادات التعلم الذاتي، هو أحد أهم أهداف التعلم الذاتي والهدف النهائي لهذا النوع من التعلم هو أن يتحمل المتعلم، مسؤولية متابعة تعليم نفسه وهو بهذا يعد وسيلة اجتماعية لبناء مجتمع دائم التعلم، وتحقيق التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة، وتمكين الفرد من مواكبة تفجّر المعرفة وتطبيقاتها التقنية، لذا تتمثل أهداف التعلم الذاتي على النحو التالي:¹

- اكتساب مهارات وعادات التعلم المستمر.
- تحمل الفرد مسؤولية تعليم نفسه بنفسه .
- المساهمة في عملية التجديد.

¹ - المرجع السابق، ص 46

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

- بناء مجتمع دائم التعلم.
- تحقيق التربية المستمرة مدى الحياة .
- تمكن الفرد من متابعة التفجّر المعرفي العالمي .
- تحقيق مبدأ التربية الذاتية من خلال تزويد الفرد بالوسائل والأدوات التي تمكنه من تعليم نفسه من خلال حياته بأكملها.
- اكتساب اتجاهات جديدة التعلم الدائم.
- جعل المتعلم قادرا على توظيف المعارف والحقائق التي تعلمها.
- توظيف المهارات التي اكتسبها المتعلم للوصول إلى أسمى ما يمكن أن تصل إليه طاقاته.
- من خلال الأهداف التي تطرقنا إليها فإنه تبين لنا أن التعلم الذاتي هو يسير بخط التطوير الذاتي فهو أوسع من التطوير الذاتي، كونه يعلم المتعلم معارف وحقائق تخدم حياته بأكملها، فالتعلم الذاتي هو الوصول إلى التعلم الدائم وتربية ذاتية الفرد من خلال تعليم نفسه بنفسه.

3-2-4- العلاقة بين التعليم والإعداد الوظيفي للعمل:

تختلف العلاقة بين التعليم والإعداد الوظيفي للعمل في المجتمعات المتقدمة عن المجتمعات المتخلفة والنامية حيث تمتلك الدول المتقدمة إمكانيات التمويل، والتخطيط التربوي والاقتصادي اللذان يساعدان على امتصاص الخريجين من الجامعات والمعاهد، أما الدول النامية والمتطلعة للتقدم والرقي فتختلف أهدافها بحسب درجة نموها كما أن قصور الإمكانيات لهذا يكون الحل لتحقيق تلك الأهداف هو التوسع في التعليم (.....) من خلال سياستها التعليمية فقد يكون أحد أهدافها الأساسية هو التوسع في التعليم الأساسي أكثر من تحقيق النمو الاقتصادي.¹

¹ - عدنان سليمان زيتون: مرجع سبق ذكره ، ص 46، ص47.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

في المقابل ازداد الاهتمام بالعمل المنتج منذ نشر تقرير لجنة اليونسكو حول تطوير التربية في العالم حيث أكد على أن العمل المنتج يشكل أحد عناصر العمل التربوي، وأن الاستخدام ليس هو الهدف النهائي للتربية بل أنه من وظائف التربية، التي تهيئ الفرد لا للحياة العاملة فحسب بل لبلوغ السعادة وللمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية ولتحقيق طموحاته الفردية وضمان النمو لشخصيته.¹

لقد جاءت توصيات لوزراء التربية في البلدان الإفريقية ووزراء التربية العرب، بضرورة إعطاء اهتمام كبير إلى العمل المنتج باعتباره عاملا من عوامل تحسين إنتاجية النظم التعليمية. كما أكدوا على ضرورة تشجيع التعليم المهني والتقني وذلك بإدراج التربية اليدوية مع محتويات المرحلة الابتدائية، وباعتماد التوجيه في المرحلة الثانوية ضمن مؤسسات تعليمية شاملة مع الحرص على ربط التعليم في الاختصاصات المهنية والتقنية بالعمل المنتج في مختلف القطاعات، حتى يحقق أكثر ما يمكن من الملائمة بين العرض والطلب في سوق العمل .

إن ربط التعليم بالعمل المنتج يؤدي إلى :

- تأمين تدريب الحياة العملية من خلال التعليم لما يقدمه من قيمة اجتماعية وأخلاقية عُلْيَا ترتبط بالمعرفة والمهارات التقنية اللازمة لحياة الأفراد التي يتيحها العمل المنتج.

- تحويل المدارس إلى وحدات تلعب دورا مركزيا في التنمية من خلال المزوجة بين التعليم

والعمل المنتج وبحيث تصبح عناصر تغيير وتطوير للبيئة والمجتمع.²

¹ - علاء محمد حسونة: التعليم والعمل المنتج، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ط1، ب، ب، 2003، ص18، ص35.

² - المرجع السابق، ص21، ص22، ص23.

- 3-3 تطوير القدرات البشرية:

تطوير القدرات البشرية يعد من الأمور الأساسية، فهذا الأمر هو حق إنساني بالدرجة الأولى فضلا عن أنه نمو بشري مرغوب فيه، لا بد له من قوى بشرية مطّورة لتحقيقه، متضمنات هذا الجانب من توفير الحد الأدنى اللازم للعيش عيشة كريمة (من تعليم، الصحة، التغذية،..الخ). لا بد من توفيرها لجميع أفراد المجتمع، كحق إنساني لهم، وبعد ذلك وضمن الإمكانيات المتاحة لا بد من تحسين هذه المستويات، لأن الدراسات التطبيقية أثبتت أن تطوير وتحسين القدرات البشرية للقوى العاملة له تأثير إيجابي عن زيادة إنتاجيتهم فضلاً عن تحسين حياتهم الخاصة والعامة.¹

إن ما تقدم عن تطوير القدرات البشرية فإن هذا دليل على أن التطوير له انعكاسات إيجابية على المؤسسة وعلى الحياة المهنية والشخصية والعامة للأفراد، وهو يعتبر حق إنساني بدرجة كبيرة فعند تطوير الفرد لقدراته ذاتياً فإنه سوف يقوم باكتساب خبرات متعددة تعود بالفائدة على المؤسسة وبالتالي تحقق أرباح المؤسسة سواء في المجال الاقتصادي أو الخدماتي أو السياسي...الخ.

في المؤسسة عندما تكتسب مجموعة من الأفراد ذات الكفاءة المهنية العالية فإنها بذلك قد حققت إنجازا كبيرا بكسبها هذه الثروة البشرية القادرة على مواجهة التحديات.

3-4 الكفاءة الذاتية المدركة :

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة *recieved self-efficagy*، من صميم نظرية "باندورا" في علم النفس المعرفي والاجتماعي وفي التأكيد على أثر التعلم والخبرة والحتمية المتبادلة في تنمية الشخصية، ووفقا لهذا المفهوم "باندورا" قد أكد على الإعتقاد في قدرات الفرد، وفي تنظيم وتنفيذ مسارات العمل اللازمة للنجاح في حالات معينة، وقد وصف "باندورا" هذه المعتقدات والمحددات في

¹ - إبراهيم مراد الدعمة: التنمية البشرية (الإنسانية) بين النظرية والواقع، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص198.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

كيف يفكر الإنسان؟ يتصرف؟ يشعر؟ وهذا يعني أنه إذا إعتقد الفرد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة، فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل فعلا بمعنى آخر، أن الكفاءة الذاتية المدركة تشير إلى الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدرته.

هذا يعني أن الفرد إذا إعتقد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل فعلا كونه يبدأ من مرحلة الطفولة المبكرة، ولا ينتهي في سنوات الشباب ولكنه يستمر ويتطور في جميع مراحل الحياة ويساعد على إكتساب مهارات جديدة وخبرات متنوعة.¹

حسب دراسات "باندورا"، إن آلية الكفاءة الذاتية يمكن أن يكون لها قيمة كبيرة في تفسير تصرفات الاتصال لأنها تساعد في تفسير الاختلاف، بين بعض أنماط سلوك المسايرة الذي ينتج عن أسباب مختلفة فالناس يميلون لأن يأخذوا على عاتقهم أداء المهام، التي يستطيعون إنجازها بالفعل بينما يتجنبون الأنشطة التي ينظرون إليها على أنها تفوق قدراتهم، فالأشخاص الذين يعتقدون أن لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة يكون أكثر إصرارا على مواجهة المعوقات والخبرات المنفردة والعكس صحيح.

فالكفاءة الذاتية هي قدرة الفرد على التخطيط وممارسة السلوك الفعال الذي يحقق النتائج المرغوبة في موقف ما والتحكم في الأحداث والمواقف المؤثرة وإصرار التوقعات الذاتية الصحيحة.²

وعليه الكفاءة الذاتية هي وصول الفرد أو الموظف إلى درجة جدّ عالية أو إلى درجة تمكنه من المضي قدما دون خوف أو تردد، فالكفاءة تجعل الموظف قادرا على التحكم و السيطرة و بالتالي عندما يطور الموظف نفسه وذاته فهذا طريق يسلكه في مساره المهني، لتطوير مؤسسته حيث

¹- فاهم حسين الطريحي وحسين موسي الجبوري: سيكولوجية الكفاءة وتطويرها، دار الأيتام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015-2016، ص37.

²- المرجع السابق، ص37، ص3

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

إختلفت المصادر التي يعتمدها الموظف في إكتساب الكفاءة الذاتية من أجل تحقيق التطوير الذاتي وسوف نتعرف عليها في مصادر الكفاءة الذاتية.

3-4-1: مصادر الكفاءة الذاتية:

• **إنجازات الأداء** : تشير إنجازات الأداء إلى نجاح المتعلم الذاتي، في مهنة سابقة فالنجاح يولد النجاح ويزيد توقع النجاح، حيث يعتبر ما يحققه أداء الشخص من إنجازات من أكثر المصادر تأثيرا في الكفاءة المدركة.

• **مستوى الاستثارة** : عادة ما ينخفض الانفعال الشديد ولقد تعلم معظم الناس أن يحكموا على قدرتهم على تنفيذ عمل معين في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالذين يعانون من خوف شديد أو قلق حاد غالبا تكون توقعاتهم عن كفاءتهم الذاتية المنخفضة، ويؤثر في كفاءة الذات اعتمادا على كيفية الاستثارة فإن مجابتها لمهمة معينة، هل نكون متأثرين؟ أو قلقين؟ (يقلل من الكفاءة)، أم مستثرين مبتهجين؟ (يزيد من الكفاءة الذاتية).

• **الخبرات البديلة أو التعلم بالملاحظة**: التي تكون معلومات التوقع فيها مبنية على التجربة المباشرة للأداء يندمج شخص آخر الإنجازات، وكلما زاد تطابق الطالب للنموذج فإن التأثير على الكفاءة الذاتية المدركة سوف يزداد وعندما يكون أداء النموذج جيدا، فإن الكفاءة الذاتية لدى الطالب تزداد ثراء ولكن ما يكون أداء النموذج ضعيفا تقل توقعات الطالب حول إدراكه لكفاءته الذاتية.¹

• **الإقناع اللفظي أو الحث الاجتماعي**: يعد الإقناع اللفظي من مصادر تعديل الكفاءة الذاتية المدركة رغم أن هذا المصدر تأثيره محدود، ومع ذلك وفي ظل الظروف الطبيعية يمكن لهذا

¹ - المرجع السابق، ص 38- ص 44.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

المصدر أن يقوم برفع الكفاءة الذاتية المدركة أو خفضها، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون الشخص مصدر إقناع وذا مصداقية.

وتعتبر هذه المصادر القوة المستمدة منها الكفاءة التي، يتحصل عليها الفرد من أجل بناء حياته العملية والمهنية ومن ثم تجعل له مسلكا سهلا نحو تطوير ذاته.

وبالإضافة إلى المصادر التي تستمد منها الكفاءة الذاتية فإنها، توجد هناك بعض العوامل التي أثرت أو بالأحرى المؤثرة في الكفاءة الذاتية وسوف نتناول أهم هذه العوامل على النحو التالي :

3-4-2 العوامل المؤثرة على الكفاءة الذاتية :

إن تصورات الأفراد لفعاليتهم الذاتية، تؤثر في اختيار الأفراد للمهام الإنجازية المختلفة وبالتالي تتطور فيها إدراكهم لكفاءتهم الذاتية كما التقييم الذاتي للكفاءة يحدد مقدار الجهد الذي يبذله الأفراد ومدى مثابرتهم في وجه العقبات ومحاولتهم التغلب عليها، حيث تتأثر الكفاءة الذاتية المدركة بعدة عوامل يمكن ترتيبها بحسب قوتها .

• **الخبرة الشخصية :** إذا كان الفرد ناجحا بخبرته الشخصية زاد إدراكه لكفاءته الذاتية أما إذا كانت خبرته ضعيفة فسوف تقل عملية الإدراك لمدى كفاءته لذاته بعبارة أخرى "كلما زادت الخبرة الشخصية للفرد زادت الكفاءة الذاتية المدركة لإنجاز مهمة معينة"، إن الأسلوب الوحيد الأكثر كفاءة لرفع مدى الكفاءة الذاتية المدركة هو إنجاز الأداء أو القدرة على القيام بعمل معين بالفعل يساوي التصديق.¹

• **أداء الأقران:** إذا استطاع الأقران أداء عمل معين بصورة مقنعة وبقطبي السلوك السلبي أو الإيجابي زادت الكفاءة الذاتية المدركة أما إذا كانت العملية معاكسة، إذ لم يكن الأقران الأفراد

¹- المرجع السابق، ص 49.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

ناجحين في أداء أي عمل سوف يضعف الثقة بالآخرين، ويقلل الكفاءة الذاتية المدركة إذا ما أمكن من شخص يمتاز بانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية، بأداء سلوك معين يثير الخوف أو البعض فمن المحتمل أن تزيد الكفاءة الذاتية المدركة بشكل مثير بالإضافة إلى المشاركة.

● **الإقناع اللفظي** : إذا كان إحساس الفرد بقدرته على الاستطاعة سهلا وإنما يعود إلى قدرة الفرد على إدراكه لمدى كفاءته الذاتية إزاء ذلك العمل أو المهمة، فقد يمثل فائدة كبيرة حتى في حالات فشل وغيرها من محاولات التأثير وحيث أن الناس تقرأ حالة الكفاءة الخاصة بها بالرجوع إلى مستويات الاستثارة العاطفية، لديها عندما يواجهون موقفا خطرا فإن أي أسلوب يساعد على خفض الاستثارة يعمل على زيادة الإحساس بالكفاءة الذاتية المدركة.

● **الحالة الفسيولوجية**: كلما شعر الفرد أو كان إحساسه جيدا، على أساس الاكتفاء الفسيولوجي زادت الكفاءة الذاتية المدركة أما إذا كان الشعور بالنقص أو عدم الإشباع لحاجات الفسيولوجية فسوف تضعف الثقة بالنفس، وبالتالي تقل أو تتعدم قابلية الفرد في إعتقاده بكفاءته أو تفاعله مما يقلل من الكفاءة الذاتية المدركة.

● **التنظيم الذاتي**: إن السلوك الإنساني ينظم إلى حد كبير ويعيد بنواتجه، حيث ينظم الأفراد سلوكهم عن طريق التعزيز الذاتي الذي يتضمن مكونات أساسية، تتمثل في تقديم الأداء، العملية التقييمية والاستجابة الذاتية، وإن هناك عددا من الأبعاد التقييمية التي يمكن قياس السلوك استنادا إليها وتختلف هذه الأبعاد وفقا لطبيعة النشاط أو السلوك، فالتعزيز الذاتي يذهب أعمق من المقاييس الموضوعية ويتم تشفيره أو ترجمته إلى تعميمات ذاتية.¹

¹- المرجع السابق، ص 51.

• **تقييم الذات:** يتضمن المقارنة بنقاط مرجعية في العملية التقييمية، حيث يميل الأفراد إلى خلق النواتج لأنفسهم عندما ينسبون أداءهم إلى أسباب داخلية شخصية، أكثر مما ينسبون إلى عوامل خارجية لذلك يعمل التقييم الذاتي الإيجابي على تعزيز الاستجابات الذاتية. فالرضا الشخصي وعدم الرضا يتحددان ليس فقط بالمستوى الحقيقي للأداء، بل بالمعايير المستخدمة للحكم على مستوى الأداء.¹

لقد تناولت هذه العوامل عناصر أساسية، فبعدم توفرها للفرد يصبح الفرد عاجزا ذاتيا وعدم مدرك لأهمية الأشياء حوله فتوفرها لدى الشخص، تمنحه خبرات التعلم الكافية لمواجهة الحياة المهنية والشخصية والعمل على تطوير كل الجوانب لمواصلة وتحسين مساره المهني.

رابعا : العوامل الخارجية المساعدة على التطوير الذاتي للموظف.

1 - التدريب:

بما أن التدريب يعتبر من مهمة المؤسسة من أجل النهوض بالموظف أو المورد البشري من أجل إعطائه هامش من الحرية لتطوير نفسه وترقية منصبه ،وسوف نتعرف عن ماهيته التدريب وأهميته وأهم خصائصه ومتطلباته في المؤسسة.

ينظر إلى التدريب في المنظمات أو المؤسسات بأنه إحدى الوظائف والعمليات الضرورية لإدارة الأفراد لأنه يلعب دورا جوهريا في إعداد وتنمية الموارد البشرية وهذا يتطلب إستراتيجيته ومراعاة العديد من المبادئ المرتبطة بالتخطيط الجيد له بما يمكنهم من صقل مهاراتهم وتعديل سلوكهم بما يتناسب مع أهداف المنظمة وطبيعة العمل بها.

¹- المرجع السابق، ص 51.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

فالتدريب يسعى إلى إكساب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لأداء عمل محدد بأكثر الطرق.

وهو نشاط مخطط يهدف إلى تحقيق أهداف تنظيمية وسلوكية عن طريق تنمية مهارات ومعارف وذلك من خلال القيام بعدد من الأنشطة الفرعية المخططة عن طريق تفاعل المكونات العملية التدريبية.

1- 1 أهمية التدريب :

تظهر أهمية التدريب منذ بداية عمل المنظمة لمزاولة، نشاطها فالأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة في حاجة ماسة للتدريب كما أن قدامى العاملين أيضا يحتاجون إلى تدريبهم وإعداد أنفسهم للترقية أو النقل إلى وظائف أعلى.

- اتضحت أهمية التدريب نتيجة للمتغيرات المستمرة التي تتعرض لها المنظمات من أثر التكنولوجيا وتقدم العلوم ولا بد للمنظمات من مسايرة تلك المتغيرات وذلك باستمرارية التدريب لمسايرة كل جديد.

- علاوة على ذلك فإن العنصر البشري في أي منظمة أساس وجودها وهذا العنصر يتعرض للنسيان بفعل الزمن مما يستلزم دائما تنشيط ذاكرته لذلك كانت الحاجة إلى النشاط التدريبي مستمرة.

- أيضا نجد أن العلم وحده لا يكفي للنهوض بأعباء الوظيفة وخصائصها، و هذه لا يمكن أن تتوفر في الذين يرشحون للعمل ويجتازون الامتحانات ولكن تتوفر وتكتسب في أقصر وقت بالإعداد والتدريب¹.

¹- جابر عوض سيد و أبو الحسن عبد الموجود:إدارة المنظمات الاجتماعية(رؤى للإصلاح و التطوير)، المكتب الجامعي الحديث، ب ط، ب ب 2005، ص175، ص، 176.

1-2 أهداف التدريب:

- توجيه المرشحين الجدد وتبصيرهم بمهام الوظائف الجديدة المسندة لهم.
 - الارتقاء بمستوى جودة الإنتاج والأداء، ذلك أن العاملين المدربين جيدا على أداء مهام وظائفهم عادة ما يكونون أقل تعرضا للخطأ عند أداء هذه المهام.
 - تقليل معدلات الحوادث والإصابات.
 - سد حاجات خطة القوى العاملة وذلك أنه من خلال برامج التدريب.
 - سد حاجات خطة القوى العاملة عن طريق الترقية، الأمر الذي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي ملحوظ على رضا العاملين وانتماءهم للمنظمة.¹
- يمكننا القول من خلال ما قدمناه سابقا ومن خلال ما أتى به "جابر عوض وأبو الحسن" فالتدريب هو نشاط وعملية في نفس الوقت والهدف منه تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة وتكون عملية التدريب مخططة لها مسبقا من أجل تحقيق استمرارية الأفراد داخل المنظمات.
- وتناولوا في أهمية التدريب أن التدريب يخص كل الأفراد سواء القدامى أو الجدد و الهدف واحد وهو التطوير وتختلف حسب شاغلي الوظائف فالتدريب لا يكن بالعمل فقط أي الاختبارات و الامتحانات بل بالنشاط التدريبي، الذي كسب المهارة في أقصر وقت ممكن.
- ولقد تعددت أهداف التدريب حسبهم وتنوعت بين نوعية وتوجيه الموظفين الجدد والارتقاء والترقية بالموظفين القدامى وتحقيق الجودة، وأهم شيء الذي يطمح له كل من شغل الوظيفة والذي يعتبر مطلب أساسي على المؤسسة توفيرها ألا وهي حاجات خطة القوى العاملة من خلالها يتحقق الرضاء الموظفين لمنظماتهم.

¹- المرجع السابق، ص 176.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

لا شك أن أبسط أساليب التدريب هي الخبرة التي يكتسبها الفرد من ممارسته للعمل فعلا وهذه الطريقة للتدريب لا يمكن الاستغناء عنها.

على هذا الأساس تلجأ المنظمات إلى استخدام طرق منظمة للتدريب ومن أهم هذه الأساليب "التدريب داخل مكان العمل"التدريب خارج مكان العمل "و التدريب عن طريق التلمذة".

أ-التدريب في مكان العمل: يعتبر أوسع طرق التدريب إنتشارا وذلك بسبب بساطته ووضوحه، كما أنه يأخذ صورا متعددة يقوم به العمال القدامى أو المدير، حيث يزيل الإبهام عن ظروف العمل وينقسم بدوره إلى نوعين:

- التدريب عن طريق الرئيس المباشر: تلقى على عاتق الرئيس المباشر باعتباره مسؤول عن رفع الإنتاجية في الوحدة التي يشرف عليها ومن ثم تكون علاقته بمرؤوسيه علاقة تدريبية.

يقوم في هذه الطريقة تدريب العامل في مكان عمله بنفسه وفي ظروفه الواقعية وخلال وقت العمل الرسمي تحت إشراف رؤسائه المباشرين، وتسمح هذه الطريقة للعامل بالتعلم من خلال أدائه الفعلي للعمل وهي تعطي للعامل إنطباع بأنه يساهم فورا في الإنتاج والتدريب هنا يساهم في دمج العامل في عمله مباشرة.¹

- التدريب عن طريق عامل قديم: هنا يتولى التدريب أحد العاملين القدامى ممن لهم خبرة كبيرة وهنا تتاح الفرصة للمتدرب بالتعلم عن طريق تقليد المدرب واكتساب الخبرة منه.

- التدريب تحت توجيه وملاحظة المشرف: حين يحدد للمشرف دور إيجابي منظم في تدريب مرؤوسيه على أداء أعمالهم يطلق على هذا الأسلوب، من التدريب تحت التوجيه المنظم والمستمر

¹ - هشام بوكفوس: أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص82.

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

والملاحظة المستمرة من طرف المشرف فالمدرّب في هذه الحالة يلاحظ ويحلل ويطور أداء مرؤوسيه بطريقة منظمة ودائمة.

ويقود هذا السرد لأسلوب التدريب داخل العمل إلى تحديد عدد من الخطوات التي يمكن إتباعها للقيام بالتدريب بطريقة فعالة وتتمثل هذه الخطوات في:

• إعداد المتدرب لتعلم والوظيفة: حيث تكون رغبة الفرد لتعلم العمل الجديد، وإظهار الاهتمام بالفرد وشرح أهمية العمل.

• تجزؤ العمل إلى مكوناته وتحديد النقاط الأساسية: إذ تمكن تجزئة العمل من تحديد الأجزاء التي تكون الوظيفة ككل وفي كل جزء يؤدي عمل معين .

• تقديم المعرفة والعمليات التشغيلية عمليا: يجب أن يرى الفرد بصورة فعلية كيفية أداء العمل ويجب أن تعطي الفرصة للفرد للاستفسار عن أي شيء يريده وهو يتابع ويتعرف على العمل بنفسه.

• تجربة أو محاولة القيام بالعمل: يجب أن تمنح للفرد فرصة القيام بالعمل بصورة تجريبية تحت ملاحظة المدرّب.

• المتابعة: إذا تأكد المدرّب من أن العامل تمكن من القيام بالعمل بمفرده فيجب عليه تركه للعمل، دون تدخل في مكان عمله الأصلي ولكن يجب في الوقت نفسه متابعته.¹

ب -التدريب خارج مكان العمل: ويقصد به ذلك التدريب الذي يعطي للعاملين من غير أوقات العمل الرسمية وقد يتم في مركز التدريب في المنظمة، إذا كانت المنظمة ذات إمكانيات كبيرة أو في مراكز التكوين خارج المنظمة، وفي هذه الحالة عادة ما يعفى الأفراد العاملين خلال فترة

1- المرجع السابق، ص 83. ص 84.(بتصرف).

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

التدريب من الدوام الرسمي وقد يأخذ هذا الأسلوب من التدريب صوراً عديدة¹ سنحاول فيما يلي شرح موجز لهذه الصور المختلفة للتدريب خارج مكان العمل:

- **المحاضرة:** وتعتبر المحاضرة رغم أنها أسلوب تقليدي في التدريب إلا أنها تبقى من أنجح أساليب الاتصال الشفوي المعمول به، ويتناسب أسلوب المحاضرة مع الرغبة في توصيل معلومات أو حقائق محددة للمتدربين وتتوفر على:

- التحضير الجيد والمسند إلى مراجع عملية متنوعة .
- استخدام اللغة الواضحة والسهلة ما أمكن.
- تقسيم الموضوعات بصورة منطقية.
- التوسع في المناقشة وممارسته النقد والعمل على إشراف الجميع .

- **التدريب المهني :** يقوم المدرب في هذا الأسلوب بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المتدربين موضحاً لهم طريقة وخطوات وإجراءات الأداء والعمليات.

- **دراسة الحالات:** يستخدم هذا الأسلوب من التدريب أساساً في التدريب على الموضوعات التي يواجه المتدرب فيها بموقف عملي معين بمعنى يقوم بمناقشة الموضوع ويحاول الوصول أو الكشف عن المبادئ والأسس العملية المتصلة بمشكلة موضوع البحث، وتختلف باختلاف إشكالاتها وحلولها.¹

من خلال هذا نستنتج أن كل ما يصل إليه المتدربين سوف يظل دائماً في ذهنه وبذلك يعكس على سلوكه في المستقبل.

¹ - المرجع السابق، ص 84، ص 85، ص 86، (بتصرف).

ج- **التدريب عن طريق التلمذة:** وتعتبر من أقدم الطرق التدريبية والهدف من هذا الأسلوب

إكساب المتدرب مستوى عال من المهارات الفنية، لإتقان حرفة معينة أو الأعمال المتصلة بها. ويتعلم المتدرب وفقا لهذه الطريقة على يد معلم محترف متمكن من حرفته ويشجع استخدام التدريب عن طريق التلمذة في الأعمال الحرفية بصفة عامة مثل أعمال الكهرباء، والسباكة والدهان وغيرها وتجدر الإشارة إلى أن التدريب عن طريق التلمذة تتحكم فيه المنظمات العالمية بطريقة شبه كاملة وهذا يعطي للمتدرب مزيدا من الاهتمام والعناية فيحس بالتقدير داخل المشروع.¹

2- العلاقة بين التدريب والتطوير الذاتي :

إن التطوير الذاتي و التدريب تجمع بينهما في الغالب إعتقاد بأنهما مترادفان، ولكن هما في حقيقة الأمر يختلفان، كون أن التدريب يسعى للحفاظ على الموجود بينما التطوير الذاتي يهدف إلى النمو ويركز على الفرد و على التحفيز والابتكار.

فالإختلاف بينهما لا ينفي وجود علاقة بينهما، ومنه يمكننا القول أن التطوير الذاتي هو التدريب على إكتساب المهارة والتدريب على تطبيقها.²

ثالثا- تطور الإنسان عملية داخلية ذاتية :

فالإنسان يتميز بأن تنميته وتطوره ليست عملية تتم من خارجه أو تصنع له، ولكنها شيء داخلي إسمه النمو لأن النمو يبدأ من الداخل والذات، وأن خصائص التفوق أقوى دائما وأكثر دوما إذا

1 - المرجع السابق، ص 86.

2 - عبد الرحمان بن علي محمد القرني: دورات تطوير الذات وأثرها على ثقافة المسلم، رسالة علمية مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 04 (بتصرف).

الفصل الثاني: التطوير الذاتي للموظف الجزائري.

بدأت من الداخل ومع ذلك فإن نوع العمل لابد أن يساعد على خلق وتشجيع الجو الذي يخلق لدى الفرد الشعور والسعي للنمو والتطور .

إن هذا إن دل إنما يدل على أن المخلوق البشري يميل للعمل دائما ويعمل على تنمية ذاته بنفسه وتكوين إعتباره من أجل التحكم في دوافعه ويسعى دائما للتغيير والتطور.

فهذا يجعلنا نقرّ بأن الإنسان لديه طاقة كبيرة جدًا تدفعه نحو التغيير وتحدي الظروف التي تعترض طريقه على طول مساره المهني أي سواء على الصعيد الشخصي أو العملي، وبالتالي سوف نعرض العنصر الذي تناول كيفية إحداث طاقة الإنسان للتغيير والتطوير الذاتي.

1- طاقة الإنسان على إحداث التغيير :

إن الكائن البشري له طاقة التغيير فهو يسعى دوما إلى الأشياء الجديدة والمغايرة، وكل ما هناك هو أنه يتعين توفير عدد من الشروط أن يبدو له التغيير منطقيا ورشيدا أو أن يطلب منه أن يتعلم الجديد فهو يتعلم بسرعة فعالة بدون الفهم الواضح لمتطلبات الوظيفة فلا بد من معرفة الواجبات ومسؤوليات الوظيفة بوضوح قبل أن يتعلم الفرد الجديد كيفية أداء الوظيفة.¹

¹ - المرجع السابق، ص 49.

خلاصة الفصل :

لقد تمكنا من خلال هذا الفصل التعرف على حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري، كما تعرفنا أكثر على أهمية التطوير الذاتي، وكيف يمكن للموظف أن يطور ذاته بالإضافة إلى تعرفنا على السمات الشخصية الدافعة للتطوير الذاتي وقد تنوعت هذه السمات منها الشخصية والتعلم الذاتي والمهارات البشرية بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية المدركة ويمكن الإشارة إلى أن من خلال هذا الفصل تم التعرف على العوامل الخارجية المساعدة على التطوير الذاتي والمتمثلة في التدريب كما تبينت العلاقة بين التدريب والتطوير الذاتي بالإضافة إلى هذا تعرفنا على عملية تطور الإنسان داخليا و ذاتيا.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

تمهيد:

يعد سوق العمل من بين المواضيع المهمة في عصرنا الحالي، فله تأثير على الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، فعند الحديث عن سوق العمل فهذا يجعلنا نتطرق إلى سوق العمل في الجزائر فلقد حضي هذا الأخير بدراسات متعمقة مثله مثل أي سوق في أي بلد، و إنطلاقا من هذا حاولنا من خلال هذا الفصل تبيان مكونات و خصائص و أنواع سوق العمل و العوامل المؤثرة عليه، بالإضافة إلى أننا تناولنا في الشق الثاني سوق العمل في الجزائر حيث قمنا بتوضيح تطوره وخصائصه وأهم العوامل المؤثرة عليه و التحديات التي تواجهه.

أولاً : سوق العمل .

1_ مكونات سوق العمل:

إن سوق العمل هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين، لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته و المشتري هو صاحب المنشأة و أن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، وحصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي بين عرض اليد العاملة والطلب عليها سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية أو الهاتف أو الفاكس.

ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل من أسواق محلية، عالمية، دولية، إقليمية، وهناك تصنيفات أخرى مختلفة تتم وفق فئات العمال في المقابل نجد أن هناك العمالة الماهرة وغير الماهرة وأيضاً بالنسبة للخدمات الأخرى، مثلاً سوق العمل في القطاع الزراعي، يختلف عن سوق العمل في القطاع السياحي و قطاع البناء و التشييد....الخ.¹

تبدأ دراسة سوق العمل و تنتهي بتحليل الطلب و العرض الخاص بعنصر العمل، وسندرس هذين الجانبين على هذا النحو:

1-1- الطلب على العمل: إن جانب الطلب لسوق العمل، يمثل سلوك صاحب العمل في استئجار

العمال.²

والطلب على العمل في النظرية الاقتصادية لا يعني بالسلعة أو الخدمة في ذاتها و إنما هي مطلوبة بسبب الطلب على السلع التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها، السلعة المذكورة (العمل)،

¹—مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، ب ط ،الأردن، 2007، ص 18.

²—المرجع السابق، ص 19

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

و بشكل عام فإن الطلب على العمل يمثل مجموع فرص العمل المتاحة، في جميع أوجه النشاط

الاقتصادي في بلد ما و يتأثر بمجموعة من العوامل و هي كالتالي:

مستوى الأجر، الحجم الكلي للسكان، الناتج الحدي للعمل، المستوى العام للأسعار، العوامل

الاقتصادية، التأمينات الاجتماعية، التجارة الخارجية.¹

1-2- العرض على العمل: في جانب العرض ندرس سلوك العامل أو الباحث عن العمل.²

وهو أيضا عدد القوى العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا، أي المستعد للعمل خلال فترة زمنية

معينة وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان، الذين تقع أعمارهم بين (15-65) سنة

ويسمى بالسكان الفعال (active population) أو القوى البشرية، بعد إستبعاد العاجزين عن

العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوق القيام به، و كذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم

عن (15 سنة)، أو تزيد عن (15 سنة) و لا يقومون بأي نشاط اقتصادي و يسمى بالسكان غير

الفعال (non active population) .

وضمن هذا الموضوع لابد من الإشارة إلى العوامل المؤثرة في عرض العمل وهي:

- العوامل الديمغرافية: مثل الحجم الكلي للسكان، معدل النمو السكاني طبيعته الهرم السكاني.

- العوامل الاقتصادية: وتتمثل في معدلات الأجور، حالة الدورة الاقتصادية، المستوى العام

للأسعار، متغيرات أخرى مثل مستوى الإنفاق الاستهلاكي، أو معدل الاستثمار الكلي أو معدل

الإنفاق.³

¹—خالد حيدر عبد العلي: "دراسة اقتصادية حول سوق العمل و مشكلة البطالة المقنعة"، مجلة الإدارة و الاقتصاد،

إقليم كردستان، العراق، العدد 86، 2011، ص 197.

²—مدحت القرشي: مرجع سبق ذكره، ص 198

³—خالد حيدر عبد العلي: مرجع سبق ذكره، ص 199

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

- العوامل الاجتماعية: وتضم مركز العمل في المجتمع، موقف المجتمع من عمل المرأة، فاعلية التأمينات الاجتماعية، المستوى الثقافي، عوامل أخرى، كالصحة، المعتقدات الدينية، مستوى التعليم والدراسة بالدولة.

- العوامل السياسية: وتتمثل بشكل عام في السياسة المنتجة للبلاد ككل، أي تسمح بالحرية الاقتصادية، ولا تسمح لها بالتعدد النقابي، فهي بذلك تتحصر بالضغوط التي تمارسها النقابات العمالية على السلطات الحكومية لتخفيض عرض العمل، مثلاً: بهدف زيادة الأجور من الممكن أن تؤثر النقابات على مستوى عرض العمل، من خلال أمور كثيرة منها، المطالبة بتخفيض ساعات العمل اليومية، أو رفع الحد الأدنى لسن العمل....الخ.

- العوامل القانونية: و تتمثل في التشريعات الخاصة التي تنظم سوق العمل من حيث:

- تحديد ساعات العمل اليومية.

- تحديد الحد الأدنى والأعلى بالسماح بالهجرة من و إلى المدن بشكل خاص وما يخص مكاتب التنظيم.¹

إن التفاعل بين الطلب و العرض يحدد شروط العمل و مستوى التشغيل و الأجور، وتوسيع العمال على مختلف الوظائف والصناعات وأصحاب العمل، و إن التدخل في سوق العمل يمنع عملية التكيف وخاصة في أوقات حدوث صدمات السوق، الأمر الذي يخلق جموداً على مستوى المنشأة ويجعلها غير قادرة على الاستجابة لظروف السوق، وبالتالي يقلص من إمكانيات التشغيل ولا يشجع على الاستئجار مما يقلل من إمكانيات النمو الاقتصادي، وللتغلب على هذا الجمود فإن الاقتصاديون يدعون إلى مرونة أسواق العمل، أي مرونة الأجور ومرونة التشغيل ومرونة العمل،

¹-المرجع السابق، ص 199-200

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

وإن عملية تنظيم السوق من شأنها أن تحمي الأفراد من احتمال فقدان فرص العمل وتوفر نوعا من الضمان للعمال وتحقيق العدالة.¹

نستنتج مما سبق أن سوق العمل يكون لجميع المستهلكين والمنتجين تأثيرا على سعر جميع السلع والخدمات حيث أن سعر أي شيء في سوق العمل، يتأثر بعاملين هما الطلب والعرض. فالطلب هو الرغبة والإرادة و القدرة على شراء إحدى السلع أو الخدمات، ويجب أن يتوفر على رغبة المستهلك في السلعة أو الخدمة و قدرته على إتخاذ القرار.

والعرض هو الشخص الذي يعرض سلعة في السوق، ويشير إلى الكميات المعروضة والمختلفة التي يرغب و يستطيع المنتج عرضها و بيعها، وذلك خلال فترة زمنية محددة وفي مكان محدد. والعلاقة بين العرض والطلب بالنسبة لسوق العمل فهما يرتبطان بالمكان والوقت المحدد وإذا تغير الطلب أو العرض تغيرت السلعة أو الخدمة المقدمة.

2_ خصائص وسمات سوق العمل

2-1- خصائص سوق العمل:

سوق العمل كأى سوق يتضمن بائعين و متسوقين، وأسعار و سلع وتمتاز بعدد من الخصائص منها:

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- ظروف العمل لا تقل عن السعر والأجر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع أو خدمات يتم تداولها و بيعها.

¹ - مدحت القرشي: مرجع سبق ذكره، ص 20 (بتصرف)

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

- كثرة التشريعات والمؤسسات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق بالإضافة للحكومة، حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل كما هو الحال في مكاتب التوظيف وشركات أو مؤسسات الاستيراد والتصدير.¹

من هذه الخصائص نستنتج أن سوق العمل هو كأي سوق آخر، فهو عملية للتبادل الاقتصادي من حيث أنه يجمع بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل المختلفة، فنجد أن هذه الخصائص عالجت نقطة مهمة جدا وهي أن سوق العمل مرتبط ارتباط وثيق برغبات العامل وميولاته واتجاهاته وكفاءاته كما أنه يخضع للقوانين والتشريعات، التي تحدها القطاعات الخاصة أو الشركات والحكومات بالإضافة إلى هذه الخصائص ظهرت مجموعة من الخصائص الأخرى والمختلفة عن الأولى والتي يمكننا ذكرها كالاتي:

- عدم القدرة على تخزين السلع.
- اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية.
- اختلاف سبب وجود العرض والطلب في السوق .
- يتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل، من خلال عدد من العناصر وهي: التشغيل، البطالة الأجور، النمو السكاني.²

¹ - مولاي علي فاطمة الزهراء: "سوق العمل و الموارد البشرية" ملتقى وطني، سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة البليدة، يومي 13-14 أفريل 2011، ص 83

² - خالد حيدر عبد العلي: مرجع سبق ذكره، ص 198

2-2- سمات سوق العمل:

من المعروف أن سوق العمل هو آلية تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل، التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

- **غياب المنافسة الكاملة:** يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.

- **سهولة التغيير بين خدمات العمل:** بالرغم من التشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب إختلاف سن أو ثقافة.

- **تأثر عرض العمل:** و ذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة، كمية وقت الفراغ مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.¹

- **تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي:** و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين .

عندما تحل آلة محل الأيدي العاملة يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.

تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

¹ - سرير عبد الله رابح: "سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة"، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، يومي 13-14 أفريل 2011، ص 285.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصرى الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.¹

نستنتج أن سمات سوق العمل توضح أن هذا السوق منفرد عن غيره من خلال اعتماده على المنافسة الكاملة، كما أنه يتميز بسهولة التغيير بين خدمات العمل، حيث أن هذا السوق يتأثر باختلاف المستويات التعليمية.

3- أنواع سوق العمل:

هناك عدة أسس تصنف على أساسها أسواق العمل، فتصنف على الصفة التي تمثلها: الأسواق العالمية أو الدولية، و ترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم، فالأسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم و تتمثل باقتصاديات جميع دول العالم.

أما الأسواق الإقليمية: فتتمثل بأسواق دول إقليم معين وهي أقل إتساعا من الأسواق العالمية، ومن أمثلة ذلك السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية.....الخ.

أما الأسواق المحلية: فهي أسواق وطنية تتمثل في المؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة أو القطر وهي الأصغر في منظومة الأسواق السالفة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل منظم وفق تشريعات و قيود محددة، بينما تعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (السوق السوداء)، أما النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في:

التشغيل: من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، الخسائر.

البطالة: من حيث حجمها، وأثارها السلبية عن الفرد والمجتمع.

الأجور: من حيث إرتفاعها أو إنخفاضها

¹ - المرجع السابق، ص 286

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

إن سوق العمل قد تم تجزئته إضافة إلى الأنواع المذكورة سابقا، إلى نظامين أو سوقين وهما السوق الرسمي والذي يمثل السوق النظامي، والسوق غير الرسمي والذي يمثل السوق الغير النظامي، فإن هذا الخيار متبع في العديد من البورصات العربية والعالمية.¹

- **السوق الرسمي:** وهي سوق منظمة وخاضعة لرقابة البنك المركزي.² أي تحكمه قواعد وأسس قانونية ورسمية واضحة لجميع الأطراف المعنية .

- **السوق غير الرسمي:** فهو يضم مجموعة من الوحدات الإنتاجية تتميز بمجموعة من الخصائص والمعايير خاصة التقنية منها، إضافة إلى ضعف مستوى القوانين التي تحكم سير هذه الوحدات وهو ينتج سلع وخدمات بهدف خلق مناصب عمل ومدخيل للأفراد الممارسين لهذه النشاطات ويتميز بمجموعة من الخصائص: ضعف مستوى التنظيم ، عدم وجود تقسيم بين عامل رأس المال والعمل كعامل إنتاج، تعتمد علاقات العمل على ما يسمى بالعمل الموسمي والعلاقات العائلية والاجتماعية اقتصاد سلع ضعيف.³

نستنتج من هذا أن أنواع سوق العمل تختلف عن بعضها البعض، حسب المكان و الزمان و الطبيعة التي تكون عليها الأسواق والظروف والخصائص والقوانين والنشاطات والوظائف التي تتقيد بها وتسير عليها.

4- دور سوق العمل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية

من خلال آلية تفاعل العرض و الطلب، في سوق العمل فإنها و ضمن شروط السوق المحددة تستطيع توجيه اليد العاملة و رأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية، بالنسبة للفرد و المؤسسة على

¹ - هيئة سوق رأس المال الفلسطينية: السوق الموازي، الإدارة العامة للأبحاث و التطوير، 2008/8، ص 1-2، (بتصرف)

² - عبد الحميد مرغيت: "الرقابة على الصرف في الجزائر (حافز أم عائق أمام متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية)"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 22، السداسي الأول، الجزائر، 2014، ص 55 .

³ - بوردة حورية: الاقتصاد الغير رسمي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران، 2013، 2014، ص 33-34، (بتصرف)

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

السواء خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال و الأفراد داخل الإقليم، و خارجه كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة، من المناطق الأقل إنتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر و التي تنعكس على معدلات أجور أكبر ومستوى معيشة أفضل، و بفضل المزاومة على مناصب الشغل في هذه المناطق ورغبة في البقاء للمؤسسات العاملة، في المناطق ضعيفة الإنتاجية فإنها ستعمل على تحسين أدائها وكفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال، في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية مما يدفع معدلات الأجور، نحو التساوي بالنسبة للوظائف المتشابهة في البلد وهذا التفاعل مشروط بسواد المنافسة التامة مع حرية تنقل الأفراد و رؤوس الأموال.¹

يمكن استنتاج مما تقدم بأن دور سوق العمل يظهر بالدرجة الأولى في الحفاظ على اليد العاملة والاعتناء بهذا وهذا من أجل تحقيق الإنتاجية، في كل إقليم سواء متطور أو نامي و الارتقاء بمستوى معيشة الأفراد وتحسين أجورهم و تحسين مهاراتهم و كفاءاتهم المهنية، يخلق منافسة متميزة بين المؤسسات والعمال وهو بدوره ينعكس على النشاط الاقتصادي للمناطق المعنية بمختلف القطاعات التجارية والصناعية والزراعية والسياحية وغيرها أي ينشط الحركة الاقتصادية ككل.

5- العوامل المؤثرة على سوق العمل:

تتحكم في سوق العمل عوامل مختلفة، تؤثر في قراراته و مواقفه حيث تتأثر هذه العوامل بسلوك وقرارات الآخرين سواء من خلال الرواتب أو مزايا العمل أو المهارات التي تقدم ومن العوامل المؤثرة في سوق العمل ما يلي:

- الأيدي العاملة: مختلف المهارات و الاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة.

¹ - دحماني محمد أدرويوش: إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، 2012.2013، ص 53-54، نسخة إلكترونية pdf

الفصل الثالث: سوق العمل وخصوصيته في المجتمع الجزائري.

- أصحاب العمل: أو أصحاب رؤوس الأموال الراغبين في توظيف أيدي عاملة مدربة و خبيرة تؤمن لهم منتجات منافسة محليا و إقليميا و عالميا.

- النقابات العمالية: التي تسعى لتحقيق برامجها و أهدافها وغاياتها والتي تتمثل في الدفاع عن العمال وأصحاب الحرف وإنصافهم، وتحصيل حقوقهم والتحسين من أوضاعهم سواء داخل العمل أو خارجه.

- التنظيمات المهنية: ومنها تنظيمات أصحاب العمل والمتمثلة في الغرفتين التجارية والصناعية وجمعيات أصحاب العمل ومنظماتهم و منها ملاك المدارس الخاصة.

- الدولة صاحبة السلطة والسيادة: بما تقوم به باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب بالاضافة إلى سن التشريعات والقوانين وإجراء الدراسات والأبحاث، و رسم السياسات الاقتصادية و التنمية.¹

حيث لم يقف دور الدولة عند هذه الحدود بل يتعداها إلى البحث عن الأسواق الإقليمية و الدولية لتأمين الواردات من المواد الخام وتصدير المواد والسلع المصنعة، و حمايتها من المنافسة الخارجية إضافة لتنظيمها لحركة الأيدي العاملة الوافدة كي لا تؤثر على الأيدي العاملة الوطنية وبالتالي يؤدي إلى حدوث بطالة.²

نستنتج أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على سوق العمل، فهي تمثلت في الأيدي العاملة أي الاختلافات والمستويات بالإضافة إلى أصحاب العمل، وكيفية اختيارهم لليد العاملة ووجود نقابات عمالية تدافع على مصالح العمال وحقوقهم، ومختلف التنظيمات المهنية المتنوعة كذلك

¹ - مولاي علي فاطمة الزهراء: مرجع سبق ذكره، ص 85

² - المرجع السابق، ص 85

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

الدولة التي تعد صاحبة السلطة والسيادة، التي تقوم على تشريعات وقوانين ورسم سياسات اقتصادية مختلفة من أجل النهوض بالتنمية.

ثانيا : سوق العمل في الجزائر.

1- تطور سوق العمل في الجزائر:

عرف سوق العمل الجزائري تطورات عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، كما شهدت تغيرات اقتصادية وسياسية وديمقراطية واجتماعية وأمنية، شكلت بمجموعها اتجاهات ومسارات تطور القوة العاملة عبر قرابة خمس عقود مضت.

تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني من سنة 1967 إلى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت إلى 26,4 % خلال الفترة الموافقة (1967-1969) و 35,5% في الفترة (1970-1973) و 46,8% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني، (1974-1977) وأخيرا 55% سنة 1978 و لقد سمح هذا المجهود في مجال الاستثمار بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر ب 4,4% سنويا، ما يعادل استحداث 100000 منصب شغل سنويا.¹

مع حلول عقد الثمانينات من القرن 20، شهد الاقتصاد توجها جديدا اعتمد في إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة و إعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، فترتب عن هذا التوجه تنامي في فرص العمل خلال الفترة (1980-1985)، بتوفير 140 منصب عمل جديد، أي بزيادة نسبتها 4,2% سنويا حتى و إن سجل هذا المعدل تراجعا مع المعدل لما قبل سنة

¹ - علي سواغ: تأثير و مرونة سوق العمل في القدرة التنافسية للعمل، في المغرب الأقصى، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية و الإحصائية، المعهد الوطني للاقتصاد والاحصائيات، الجزائر، 2006، 2007، ص 62، نسخة إلكترونية pdf

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

1980، فإن مرد هذا الانخفاض يعود أساسا إلى تباطؤ وتيرة الاستثمارات التي لم تعد تفي بأعباء

العمل المطلوب وأصبحت لا تمثل إلا 37% من الناتج الداخلي الخام.¹

أما الفترة المحددة من (1985-1989)، والتي تزامنت مع المخطط الخماسي فقد شهد فيها

الاقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبية الاقتصادي والاجتماعي، على حد سواء

تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية، ما ترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي و كذا الضغط

فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي، كما أدى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص

حجم الاستثمارات و تراجع هام في نسب النمو، التي انخفضت إلى 1% في تلك الفترة، ولقد كان

لهذا الوضع أثر على سوق العمل، إذ حدث انخفاض هام في استحداث مناصب الشغل حيث لم

يتجاوز 75000 منصب شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة، كما ظهر فائض في العمالة

على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط.²

تميزت فترة التسعينات من القرن العشرين ببداية التحولات النظامية الهادفة إلى إرساء آليات

اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني، الذي ميز الفترات السابقة حيث نتج

عن الركود الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة، حيث بلغت

حسب تصريحات الوزراء الوصية بالتشغيل 40000 منصب شغل سنويا ما بين سنة (1990-

1993)، تركزت أساسا في قطاعي الإدارة و الخدمات، و رافق هذا الانخفاض استحداث مناصب

الشغل الشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبة هامة في التمويل

حيث سجل سوق العمل العمومي في الفترة ما بين (1990-1998)، في هذه الفترة تم فقدان أكثر

من 500000 منصب شغل كما رافق الانخفاض في استحداث مناصب الشغل المؤقتة ولم تتجاوز

¹ - ملكية حيات: إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر (1970-2005)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007، ص 166

² - علي سواغ: مرجع سبق ذكره، ص 63

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

مناصب الشغل الدائمة المستحدثة، وخلال هذه الفترة حسب الوزارة الوصية بالتشغيل 700000 منصب شغل سنويا وكانت تتركز أساسا في انقطاع عمومي.

خلال الفترة الممتدة في (1999-2008) تمكنت الجزائر من تخفيض معدل النمو الطبيعي لعدد السكان ليصبح هذا المعدل مستقرا، أي في حدود 1.7%¹

من (2008-2010) تم القيام بالتحقيقات في هذه الفترة عن الشغل في الجزائر، لقد عرف هذا الأخير تغير ملحوظ حسب المعطيات الإحصائية و تطور الفئة النشطة بتحديد نمو هذه الفئة بمليون عامل بحيث بلغت (سنة 2010) حدود 10.8% مليون عامل، و قد عرفت ارتفاعا محسوسا في اليد العاملة بحوالي 3 مليون لتصل إلى 9.7 مليون عامل (سنة 2010)، انعكست حالة المؤشرات الإيجابية للتشغيل على نسب البطالة، التي شهدت انخفاضا محسوسا فبعدما كان عدد البطالين يقارب 2.1 مليون نسمة (سنة 2003) أصبح العدد (سنة 2010) يعادل 1.08 مليون بطل فقط أي بانخفاض ما يقارب مليون بطل في سنوات معدودة، إذ تواصل هذا الأداء الاستثنائي الذي تعكسه هذه الأرقام فإن عدد البطالين سينزل تحت عتبة المليون ونسبة البطالة ستنزل تحت حاجز 10%.²

نستنتج من تطور سوق العمل في الجزائر، بأنه بعد الاستقلال حاولت الجزائر النهوض بالاستثمار والاقتصاد الوطني، فبدأت نسبة القوى العاملة ترتفع في السبعينات من القرن العشرين، أما الثمانينات من القرن العشرين فقد شهدت توجهات جديدة قائمة بالأساس على اقتصاد السوق فعرفت المؤسسات الاقتصادية عدة عمليات تسييرية متتالية أهمها إعادة الهيكلة العضوية و المالية

¹ - ليندة كحل الراس: سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2010)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص نقود و بنوك، الجزائر، 2013-2014، ص 50.

² - محمد محمدي: إنسانيات، المجلة الإنسانية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، العدد 1111، 2012 وهران، الجزائر، ص 5-6

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

فالاستقلالية و خصوصية المؤسسات و تدعيم الاستثمار الخاص، و في المقابل مع بداية التسعينات من القرن العشرين شهد الاقتصاد الجزائري أزمة أثرت على الجانب الاقتصادي و الاجتماعي بسبب انخفاض المداخيل البترولية، حيث اعتمدوا على توفير مناصب شغل مؤقتة لتعاود النهوض بالاقتصاد الوطني، عند نهاية التسعينات و بداية الألفيات الثانية، وتبنت سياسة جديدة لتوفير مناصب عمل وخلق روح العمل والمشاركة في انجاز المشاريع للنهوض بالاقتصاد الوطني وتدعيم القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعليه فقد وضعت الجزائر مجموعة من سياسات التشغيل المختلفة والمشاريع المصغرة لتجاوز مشكلة البطالة والتوجه نحو إقتصاد السوق.

ويمكننا طرح السياسات التي انتهجتها الجزائر و هي تعتبر مرحلة مهمة من تطور سوق العمل في الجزائر و هي كالآتي:

1-1- سياسات التشغيل في ظل اقتصاد السوق:

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكليف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية ومخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة لها.¹

وعلى إثر ذلك تم إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين، واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي، في مديريتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط

¹- الحبيب بن باير و محمد عبد العزيز بن كاملة: المالية و تسيير المؤسسة، الملتقى الوطني حول التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير و عصرنة البرامج و الاليات لتفعيل التنمية (عرض نتائج الفترة 2006-2010) وهران، الجزائر، يومي 13-14 أفريل، 2011، ص 146، نسخة إلكترونية PDF

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

الاجتماعي إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة، التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة.¹

وسوف نتعرف على أهم الوكالات و البرامج التشغيلية على هذا النحو:

أ. **الوكالة الوطنية للتشغيل:** مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، المعدل و المكمل للأمر رقم 42/71، المؤرخ في 27 جوان 1971، المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1992

وهي تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.
- أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص، باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي، و لكي تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها.
- اتخاذ إجراءات عصرنه طرق تسييرها و تدخلها تماشيا مع التطورات الاقتصادية.²

¹ - الحبيب بن باير و محمد عبد العزيز بن كاملة، المرجع السابق ، ص 147.

² - مرجع سبق ذكره، ص 147

الفصل الثالث: سوق العمل وخصوصيته في المجتمع الجزائري.

- تطوير و تحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.

ب . سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

المشروعات الصغيرة و المتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل، حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة، ومن بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة و الآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة و المتوسطة .¹

ج - وكالة التنمية الاجتماعية:

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني، أنشأت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة، و ذلك بوضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش. وعليه فإن المهام الرئيسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية و اختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

وأهدافها كبيرة و هامة و ذلك بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها، و لبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها، فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي و توجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها.²

¹ - عبد الرزاق جباري: أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر (خلال الفترة 2001-2012) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف الجزائر، 2014-2018، ص 46

² - الحبيب بن باير و محمد عبد العزيز بن كاملة: مرجع سبق ذكره، ص 68

الفصل الثالث: سوق العمل وخصوصيته في المجتمع الجزائري.

د. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشأت عام 1997، ويشغل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.

هـ- الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار

وهدفها ترقية الاستثمار¹ ، وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية باستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخوصصة.²

و- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أنشأت سنة 1994، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة لمدة (3 سنوات) كل هذه الإجراءات المتخذة لصالح الشباب العاطل، كانت تهدف في مجموعها إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت و كذا استغلال الإمكانيات المتوفرة في بعض القطاعات، إضافة إلى ترقية روح المبادرة للشباب العاطل، وأخيرا توفير بديل لمنصب العمل الدائم في حدود الإمكانيات المتاحة من خلال تدعيم المشاريع للشباب العاطل عن العمل لتحقيق روح المقاولاتية والاعتماد على الذات.³

¹ - المرجع السابق، ص 150

² - عبد الرزاق جباري: مرجع سبق ذكره، ص 46

³ - الحبيب بن ناير و محمد عبد العزيز بن كاملة: مرجع سبق ذكره، ص 130

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

نستنتج مما سبق أن الجزائر حاولت وضع مجموعة من السياسات للحد من مشكلة البطالة، وقد ساهمت هذه السياسات نوعا ما في حل أزمة الشغل حيث أن هذه السياسات اهتمت بكافة شرائح المجتمع، سواء العاملون أو العاطلون عن العمل وفي مقدمتها الشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد و تهيأت كل الظروف للاعتماد على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتدعيم القطاع الخاص الذي يتماشى مع التوجه نحو اقتصاد السوق.

2- خصائص سوق العمل الجزائري:

لسوق العمل الجزائري خصائص عدة أهمها:

- تجزئة سوق العمل: فيما يتعلق بسوق العمل فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية وقطاع حضري، هو الآخر يتكون من قطاع رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

- يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها، إذ امتص هذا القطاع في (سنة 1977)، 2، 72% من اليد العاملة المشغلة.¹

- تميز الاقتصاد الجزائري إثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي الذي خلق أسواقا غير رسمية، من بينها سوق العمل غير الرسمي لأسباب عدة منها جهود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية.² على استيعاب اليد العاملة العاطلة عن العمل، وحسب

¹ - عبد الرحيم شيببي و محمد شكوري: "سوق العمل في الجزائر و أثر السياسات الاقتصادية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العشر، العدد الثاني، ماي 2008، ص 42.

² - ناصر مراد: مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية، البطالة أسبابها معالجتها و أثرها على المجتمع، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليلة، يومي 26-27 أفريل، 2006، ص 349.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن الأنشطة غير الرسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الاستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المعتمدة في التقرير، إلا أنه في (سنة 2005)، أربعة ملايين شخص يشتغل في قطاع غير مؤمن اجتماعيا كليا أو جزئيا وذلك راجع لطبيعة الأنشطة.

انتشار ظاهرة البطالة فيه و ذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة إلى تراكم المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات، وعدم مواكبة السياسات التعليمية و التكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة.¹

نستنتج مما سبق أن خصائص سوق العمل في الجزائر، تناولت عنصرين أساسيين و هما تجزئة سوق العمل إلى قطاع ريفي و قطاع حضري، و ظهور سوق العمل غير الرسمي بعد أزمة كبيرة عانت منها الجزائر في فترات مختلفة و متفاوتة.

3- متغيرات سوق العمل الجزائري .

3-1- البطالة: تأتي أهمية مشكلة البطالة في مقدمة الأهداف والأولويات التي تسعى المجتمعات المختلفة، حيث أن العمالة الكاملة والتي يقصد بها الحالة التي يوفر فيها العمل لأكبر نسبة من القوى العاملة، هو الهدف المطلوب تحقيقه خاصة وأن الحق في العمل صار يعتبر أحد الحقوق الأساسية للإنسان في المجتمع الذي يعيش فيه، فلا شك أن البطالة أصبحت واحدة من أخطر المشكلات التي تواجهها مجتمعات العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء، وخطورة ذلك من إهدار في عنصر العمل البشري وما ينجم عنه من هدر وضياعات اقتصادية و لكن مكن الخطورة يتمثل في النتائج الاجتماعية والسياسية، التي ترافق حالة التعطل حيث تعد البطالة هي

¹ - المرجع السابق، ص 349.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

البيئة الخصبة ومواكبة لنمو العنف والجريمة والتطرف، كما أن البطالة تعني انعدام الدخل وما ينتج عنه من خفض في مستويات المعيشة، وزيادة عدد من يقعون تحت خط الفقر وما يرافق ذلك من أوضاع لا إنسانية.¹

والهدف الرئيسي من قياس ودراسة البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع سوق العمل فارتفاع مستوى البطالة يعني أن فرص العمل محدودة، وأن البطالة مسألة تستوجب البحث والدراسة الحادة لإيجاد الحلول فالحديث عن تلك الأرقام المتزايدة من العاطلين عن العمل بات مقلقا لكل طالب عمل، من أولئك الذين ينضمون سنويا إلى جيش البطالة و مربعا للمعنيين بالتخطيط لحل هذه المشكلة التي باتت مستعصية عن الحل في الكثير من البلدان العربية في ظل الأداء المتواضع للاقتصاد في المرحلة الراهنة.²

من خلال ما سبق نستنتج أن البطالة تكاد أن تكون المشكل المشترك بين مختلف دول العالم، فرغم اختلاف معدلاتها إلا أنها قائمة لا محالة، فهي تعد أخطر الأمراض الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات، وهي تختلف من مجتمع لآخر و من زمن لآخر، فالجزائر كانت هي الأخرى وما زالت تعاني من هذه المشكلة، التي رغم السياسات التي تبعتها للقضاء على هذه الظاهرة إلا أنها ما زالت تعتبر مشكلة اقتصادية واجتماعية على حد سواء وتشغل اهتمام الباحثين والسياسيين وكذا أفراد المجتمع العادي.

وسوف نتعرف على مشكلة البطالة بالتفصيل في المجتمع الجزائري وكيفية تأثيرها على سوق العمل وتأثيرها أيضا على تطوير الفرد لذاته من خلال العناصر الموائية:

¹ – محمد علي البدوي: دراسات سوسولوجية، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2004، ص 347.

² – المرجع السابق، ص 348.

3-1-1- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

يمكن تقسيم مراحل معدلات البطالة في الجزائر كالآتي:

المرحلة الأولى (1966م - 1984م): حيث ركزت الجزائر بعد الاستقلال على إستراتيجية إيجاد فرص العمل، و ذلك لأن معدل البطالة المسجل خلال التعداد السكاني (عام 1966)، كان معدلا عاليا للغاية بلغ 32,9% في فئة الأعمار (15-64 سنة)، حيث كان تعداد السكان العاطلين عن العمل المقابل لذلك المعدل ما يقرب من (843 ألف) شخص لمجموع عدد سكان قدر بنحو (12 مليون)، في ذلك الوقت فواجهت الجزائر هذه المشكلة من خلال سياسة تنمية شاملة، كان هدفها الأساسي إيجاد فرص شغل من خلال تعزيز فرص العمل الموجودة، و القضاء على البطالة و مواجهة طلبات العمل المتوقعة مستقبلا وقد كان لهذه السياسات الشاملة أداء مرضي، حيث انخفض معدل البطالة بشكل ملحوظ و الجهد المبذول كان فعالا بحيث تم تغطية العجز في خلق مناصب العمل المتعلقة بالطلبات المتزايدة بنسبة (50 % في 1966)، حيث أصبحت البطالة في سنوات السبعينات أقل حدة مما كانت عليه غداة الاستقلال.¹

المرحلة الثانية (1985م - 1987م): أثر انهيار أسعار النفط في منتصف الثمانينات على حجم وهيكल الاستثمار مما أدى إلى الحد من خلق فرص عمل جديدة، كما تزامنت هذه المرحلة الحرجة، مع وصول أجيال عديدة إلى سوق العمل مما إلى تفاقم الوضع الأكثر مما كان عليه، و بدأت معدلات البطالة في الارتفاع، حيث كانت (سنة 1984) تقدر ب 8,7 % لترتفع (سنة 1987) إلى 21,4% وهي نسبة مرتفعة جدا بالنظر إلى المدة الوجيزة.

¹ - محمد صالح و فضيل عبد الكريم: "النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 17، ديسمبر، 2014، ص 132.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

المرحلة الثالثة (1989م - 1999م): شهدت هذه المرحلة انخفاضا في المعدل نمو الاقتصاد الذي كان نتاج انخفاض في الاستثمارات العامة في (سنة 1986)، و قد أثر هذا الوضع سلبا على سوق العمل بالإضافة إلى ذلك ضعف أداء الجهاز الوطني للإنتاج الذي لم يفلح، في خلق فرص عمل حيوية فارتفعت معدلات البطالة، التي انتقلت من 18,5 % (سنة 1989) إلى 29,29% لتبلغ بعد ذلك أعلى قيمة مسجلة لها، وعلى الرغم من الجهود المستمرة لخلق وظائف جديدة فإن معدل البطالة بقي مصدر قلق نظرا لقوة اليد العاملة المتزايدة بسرعة، حيث سجلت وصول من (250 ألف) إلى (300 ألف)، وافد جديد إلى سوق العمل كل سنة كما أن زيادات السكان النشطين التي واكبت معدل نمو سنوي متوسط قدره % (3,5) ، أدت إلى تواصل الضغط على سوق العمل و مما ساهم أيضا في تفاقم الوضع تسريح ما يقارب من (383) فرد من وظيفته في أعقاب إعادة هيكلة المؤسسات العمومية و تسريح الآلاف من العمال بسبب التدابير المتخذة في إطار برامج التكييف الهيكلي (PAS)، بالإضافة إلى الوضع الأمني الذي كان سائدا خلال سنوات التسعينات كل ذلك أدى إلى تراكم عدد العاطلين عن العمل، الذي ارتفع إلى الضعف ببلوغه أعلى قمة مسجلة مقارنة بما كان عليه (سنة 1986م).

المرحلة الرابعة (2000م - 2013م): سجلت هذه المرحلة اتجاه نحو الانخفاض في معدل البطالة حيث انخفض من نسبة 28,89% إلى 11,3% بين عامي (2000 و 2008)، وفقا للإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات ليصل إلى 9,8 % (سنة 2013م) وذلك بفضل إنشاء وكالات دعم توفير مناصب العمل (ANSEJ, CNAC, ANEM) التي ساعدت في إيجاد مناصب عمل، و تخفيض الضغط المسجل في سوق الشغل.¹

¹ - المرجع السابق، ص 132.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

جدول (1): معدل البطالة في الجزائر (1966م - 2013م):

السنوات	معدلات البطالة	السنوات	معدلات البطالة	السنوات	معدلات البطالة
1966م	32,9%	1991م	21,1%	2002م	25,51%
1977م	22%	1992م	23,8%	2003م	23,72%
1982م	16,3%	1993م	23,15%	2004م	17,7%
1983م	13,1%	1994م	24,36%	2005م	15,3%
1984م	8,7%	1995م	28,1%	2006م	17,7%
1985م	9,7%	1996م	27,99%	2007م	24,4%
1986م	15,55%	1997م	26,41%	2008م	11,3%
1986م	21,4%	1998م	28,02%	2009م	20,2%
1987م	19,95%	1999م	29,29%	2010م	10%
1989م	18,5%	2000م	28,89%	2011م	10%
1990م	19,7%	2001م	27,3%	2012م	9,8%

المصدر : محمد صالح و فوضيل عبد الكريم بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني لإحصائيات (ONS)

إن مشكلة البطالة التي عانت منها الجزائر، لقد ولدت العديد من الإجراءات للتخفيف من حدتها وذلك من خلال أن الجزائر وضعت سياسات متنوعة للحد من البطالة، فإن سياسات التشغيل تدل على مختلف التدابير والآليات التي اعتمدها الجزائر، في سبيل خلق مناصب شغل بكل الطرق خلال فترات زمنية محددة، حيث تمثل هذه السياسات في حقيقة الأمر سياسات لمكافحة البطالة، إذ

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة لذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة أخرى تحليل احتياجات سوق العمل، ومن جهة أخرى تحليل مشكلة البطالة و أسبابها.

3-1-2 خصائص البطالة في الجزائر:

تتميز البطالة في الجزائر بعدة خصائص يمكن إيجازها كما يلي:

- البطالة في عالم الريف في ارتفاع مستمر رغم المخططات الوطنية الموجهة للريف الجزائري لاسيما منها نذكر المخطط الوطني للتنمية الريفية، و ربما يعود هذا إلى عزوف الشباب الجزائري عن مواجهة الأعمال الريفية كالزراعة و التوجه نحو الأعمال الإدارية، و لقد سجل معدل البطالة في الريف الجزائري 37,8% (سنة 2001) و 24% (سنة 2005).

- أكثر من 69% من البطالين الجزائريين لم يسبق لهم العمل و تنحصر أعمارهم بين (16 و 19 سنة).

- أغلب البطالين في الجزائر من فئة الذكور ولا تمثل فئة الإناث سوى 20,4% من طالبي العمل.¹

إن هذه الخصائص المتعلقة بالبطالة في الجزائر شهدت ارتفاعا في الريف رغم كل السياسات المقدمة لها، و سبب ذلك توجهات شباب الريف، حيث أنهم ينفرون من العمل الفلاحي و كذلك يرجع إلى عدم خبرة بعض الشباب الجزائري كما أن فئة الذكور هي النسبة الغالبة في الشباب البطالين في سوق العمل الجزائري.

¹ - بوزار صافية: فعالية و انعكاسات سياسات التشغيل على البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990م - 2014م) ملتقى دولي، حول "تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدولة العربية في ظل العولمة، تيبازة، الجزائر، 8-9 سبتمبر، 2014، ص 556-557، النسخة الإلكترونية، pdf"

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

3-2- معدل النمو السكاني: يؤدي زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل

الجزائري مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإعالة الديمغرافية.

3-3- مستوى مهارة و كفاءة قوة العمل: إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي

ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات والميدان، لخلق ثروات وأن التقدم الاقتصادي

في دول العالم مصدره التطور العلمي فالفئة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تملك مواهب

وأدوات التعامل مع سوق العمل.

3-4- معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي: يمثل معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي

العامل الرئيسي للطلب على القوة العمل و بالتالي انخفاض في معدلات البطالة.

3-5- الاستثمار: إن تطور معدلات الاستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث

يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي، الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد باعتبار أن

الاستثمار هو الإضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.

3-6- أساليب الإنتاج: إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل فإذا

كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال، فقد يؤثر في خلق فرص العمل ويترتب على

ذلك زيادة معامل رأس المال.¹

نستنتج من خلال متغيرات سوق العمل في الجزائر أن هذا السوق يخضع لمتغيرات تتحكم فيه كون

هذا الأخير تخضع للتغيير المستمر وهذا ما وجدناه حين تطرقنا إلى تلك المتغيرات، وهي البطالة

وهذه ليست ثابتة بل هي في تغيير مستمر، قد يكون بالنقصان أو الزيادة في معدلاتها وكذلك

معدل نمو السكان حيث تتدخل المهارة والمستوى التعليمي، في هذا السوق بالإضافة إلى معدل نمو

¹ - منير قويلج: سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، 2014، ص 85.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

الناتج الداخلي الخام حيث نجد كذلك الاستثمار وأساليب الإنتاج، لها تأثير على خلق فرص العمل والتغيير وبالطبع تؤثر على ذاتية الفرد و تكوينه وتدريبه وتطويره في مساره المهني.

4 - العوامل المؤثرة على سوق العمل في الجزائر:

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها بإختصار حيث نذكر منها: العامل الجغرافي، العامل الديمغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي.

4-1-العامل الجغرافي : بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة، بل تتوزع على كل مناطق البلاد وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوة العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة، من خارج هذه الحدود وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، وارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائما عائقا أمام التشغيل وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية، القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم وبالتالي كان لزاما على مؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة.¹

¹ - محمد صالح و فيصل عبد الكريم : مرجع سبق ذكره، ص 125.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

4-2- العامل الديمغرافي: في الواقع يشكل المكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه وبما أن الزيادة السكانية التي تعرضها البلاد، خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

4-3- العامل الاقتصادي : أن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب عن العمل فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة أما إذا كان الطلب أكبر من العرض تكون في وضعية التشغيل التام وأبسط تعريف للعمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة إلا أنه في الواقع قد لا يتحقق ذلك على الإطلاق، إذا رمزنا لمجموع السكان النشطين بالحرف (س- ن) وللسكان المشغولين بالحروف (س- م) ، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون (س- ن)، (س- ن) يؤول إلى الصفر (0) أي عندها يكون إجمالي السكان النشطين ناقص إجمالي السكان المشغولين فعلاً مقترباً من الصفر (0) فعلاً مقترباً من الصفر (0) ولا يساوي الصفر (0) والسبب في ذلك أن التشغيل الكامل المطلق الذي يتحقق لو كان (س- ن) - (س- م) ، (0) نادر الوجود في الواقع هذا إن وجد أصلاً.¹

إن هذا الهدف يجعل دائماً الدولة في حالة طوارئ، خاصة إذا كان اقتصادها غير متوازن وبالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية، وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها.

4-5- العامل السياسي: إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صنف واحد بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل، ذلك لضمان حقوق العمل وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة، في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة وكما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة، في سوق العمل

¹ - المرجع السابق، ص 125 .

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

وذلك فإن تغيير العرض أو الطلب على العمل فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل نذكر منها.

- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.

- تخفيض منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد تشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن البحث الوظيفة المناسبة إذ أن الطلب على العمل أصبح يملئ شروط للعمل.

- توسيع أحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.

- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من اجل خلق مناصب للشغل.¹

-**التعليم:** يعد التعليم من أهم عوامل تحسين المهارات والقدرات لتحسين قوة العمل.²

نستنتج من خلال ما سبق أن سوق العمل في الجزائر كأى سوق، تعترض هو بدوره إلى مجموعة من العوامل أثرت عليه فقلد تفرعت هذه العوامل إلى، سياسية، واقتصادية، وديمقراطية، وجغرافية كون أن سوق العمل يختلف من منطقة إلى أخرى، ويتأثر في كل منطقة حسب مناخها الاقتصادي والديمقراطي.

¹- المرجع السابق، ص 125 ، ص 126.

² - عيد الرزاق جباري : المرجع سبق ذكره ، ص 47.

5- التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر

يواجه سوق العمل اليوم في الجزائر ثلاث تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة يمكن حصرها فيما يلي:

- تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاد المتطورة وغير المتطورة وهذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل (OIT) (سنة 2000)، إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق.

- تحدي الدينامية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو ومحاولات إجتنائه التي لم تعط أية نتيجة ملموسة إلى يومنا هذا، إضافة إلى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية أطلقت العديد من المنظمات الدولية برامج لتشغيل الشباب ورد ذكر بعض منها، في تقرير حول الشباب، في العالم الصادر سنة 2005 عن هيئة الأمم المتحدة (دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية UNDESA).

والذي اقترح توصيات بقيت حبرا على ورق، في العدد من البلدان ومن جهتها اقترحت المنظمة العالمية للشغل (OIT) بمساندة من هيئة الأمم المتحدة والبنك الدولي، إستراتيجية شاملة لإخراج الشباب من حالة الهشاشة ، ولكن 21 دولة افريقية فقط سجلت نفسها ضمن هذا البرنامج إلى يومنا الحالي، أطلق البنك الدولي في 2008، برنامجا جديدا لتشغيل الشباب في إفريقيا جاء بناء على التشخيص الدرامي حول الاندماج الفعلي لشباب إفريقيا في سيرورة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.¹

¹ - محمد صايب ميزات: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة * مجلة بانوراما سوق العمل في الجزائر ، الجزائر، العدد 56، 2012، ص19

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

نستنتج أن سوق العمل الجزائري تعرض لتحديات أثرت عليه سلبا في مجال العمل وذلك من خلال التطور الحاصل وبرز القطاع الغير الرسمي بصفة كبيرة، وبالتالي كانت أهم هذه التحديات عائق أمام توافق سوق العمل للجزائر مع توجه اقتصاد السوق تجعل الموظفين أو العاطلين على حد سواء دائما في تخوف أمام عمليات التسريح وفقدان منصب العمل، أو عدم القدرة على الظفر بمنصب عمل لائق ودائم بالنسبة للعاطلين ككل.

الفصل الثالث: سوق العمل وخصائصه في المجتمع الجزائري.

خلاصة الفصل.

لقد تمكنا من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على سوق العمل، وسوق العمل بالجزائر حيث عرفت الجزائر تغيرات كثيرة، في محاولتها لإيجاد توازن في سوق العمل حيث أنها حاولت تحليل احتياجات سوق العمل إلى جانب العرض والطلب.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة حيث اشتملت المعالجة المنهجية على المنهج المستخدم وفقا لطبيعة الموضوع، وكذا أدوات جمع البيانات التي تم الاستعانة بها في الدراسة إضافة إلى مجالات الدراسة والعينة، أما فيما يتعلق بالمعالجة الميدانية للدراسة فقد تضمنت تفرغ وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها وكذا مناقشة النتائج العامة.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة.

1- المنهج المستخدم

إن طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج المناسب، فاختيار المنهج لا يكون بطريقة عشوائية فإن تحديده يعتمد على طبيعة الدراسة ومدى موافقته لطبيعة الموضوع، بما أن دراستنا تركز على حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي. حيث عرّف " المنهج بأنه تلك الطريقة التي يستخدمها الباحث من أجل الوصول إلى النتيجة المرغوبة فيها." ¹

ويعرف كذلك " بأنه أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث، لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة." ² حيث يعرف المنهج الوصفي:

يقول " بست"Best" أنه يهتم بالظروف والعلاقات القائمة، والممارسات الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس، ويهتم بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبين الأحداث السابقة والتي تكون قد أثرت في تلك الأحداث والظروف الراهنة." ³

ويعرف كذلك بأنه المنهج الذي يعتمد على وصف الظاهرة، موضع البحث وصفا تفصيليا دقيقا ويدرس كل جوانبها الكيفية والنوعية والكمية ليعبر عن ملامحها، وخصائصها وحجمها وتأثيرها وتأثرها ومدى ارتباطها بالظواهر الأخرى المحيطة بها.

¹ - إسماعيل شعباني: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، المعهد الوطني للتجارة، الجزائر، ط1، 2005، ص 39.

² - ربحي مصطفى عليان وحسن أحمد المومني: المكتبات والمعلومات والبحث العلمي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2009، ص 361.

³ - محمد عبد العالي النعيمي وآخرون : طرق ومناهج البحث اعلمي دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1، ب ب، 2009، ص 238.

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي في دراستنا، على أساس أن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الوصفية وهي تبحث في حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل. فنحن بأمس الحاجة لجمع المعلومات الوصفية عن الظاهرة المدروسة، لهذا ارتأينا لاختيار المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراسة هذه الظاهرة، ومحاولة اكتشاف خفاياه والعلاقات الارتباطية بين المتغيرات.

2- أدوات جمع البيانات:

إن الاعتماد على المنهجية المستخدمة، في البحوث الاجتماعية تساعدنا على الحصول على المعلومات المطلوبة بصفة موضوعية وبدقة وعلمية، والتي من خلالها يمكننا معرفة مختلف جزئيات وعناصر موضوع الدراسة وتمثل الأدوات في الملاحظة والاستمارة بالمقابلة.

1-2 الملاحظة:

" تعرف الملاحظة بشكلها البسيط أنها تعبير عن حالة انتباه لموقف أو حادثة أو ظاهرة أو سبب قد تأخذ عدة أشكال كل منها يعتمد على الغرض المحدد لأدائها " .¹

كما تعرف الملاحظة " بأنها عنصر أساسي بالنسبة للبحث العلمي وهناك شروط يجب أن يلاحظها الباحث حتى يستطيع التوصل إلى حقائق ثابتة.²

كما تعرف بأنها مشاهدة الوقائع على ما هي عليه في الواقع أو في الطبيعة بهدف إنشاء الواقعة العلمية، وتكون الملاحظة علمية حيث تكون إشكالية.³

¹ - على إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق: طرق البحث العلمي (المفاهيم والمنهجيات)، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 2008، ص 110.

² - وجيه محجوب: أصول البحث العلمي ومناهجي، دار المنهج للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2005، ص 25.

³ - صلاح الدين شروخ : منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، ب ط ، الحجار، عنابة ، 2003، ص 28.

لقد استخدمنا الملاحظة منذ بداية اختيارنا الموضوع كما تم التعامل مع الملاحظة، من خلال ترددنا وزيارتنا للمؤسسة موضوع الدراسة حيث أن استخدامنا للملاحظة ساعدنا كثيرا في جمع المعلومات والبيانات التي تخص موضوعنا من خلال ملاحظة مواظبته، حضور الموظفين المزاولين للدراسة من خلال مشاركتهم في الدروس باعتبار بعضهم يدرسون معنا في نفس القسم كما أن الملاحظة ساهمت في التعرف على الظروف والأوضاع، التي يتعرض لها الطلبة الموظفين المزاولين للدراسة في جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف في كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية الأدب، حيث وجدنا ردود فعل إيجابية من طرف بعض المبحوثين، حيث أنهم قبلوا بالإدلاء بالمعلومات التي نحتاجها في موضوع دراستنا.

2-2 الاستمارة:

" تعتبر الاستمارة أكثر الأدوات استخداما لجمع البيانات في البحث السوسولوجي، تعرف بأنها مجموعة الأسئلة التي توجه إلى الأفراد، من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو المشكلة أو الموقف محل الدراسة.¹

وتعرف كذلك الاستمارة بأنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة المحددة تحديدا منهجيا وفقا لمؤشرات الدراسة وهذا لجمع البيانات عن موضوع البحث، وأكثر عدد ممكن من المعلومات من خلال تجميع آرائهم حول متغيرات الدراسة.²

ولقد اعتمدنا في دراستنا على استمارة المقابلة والموزعة وذلك لعدة أسباب نذكر منها: ترك الفرصة للإجابة بحرية، اختصار الوقت والجهد، كسب ثقة وتعاون المبحوثين، صدق المعلومات المتحصل عليه شرح السؤال في حالة الغموض.

¹ - محمد على محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي (دراسة في طرائف البحث والأساليب)، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 1986، ص 476.

² - بوحوش عمار ومحمد محمود الدينيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد المبحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2001، ص 81.

صدق الاستمارة:

للارتقاء بمستوى صدق الاستمارة فقد اعتمدنا على عرض الاستمارة أولية، على محكمين من أساتذة* في اختصاص علم الاجتماع.

وذلك بغرض التحقق من صدق عبارات الاستمارة، ومن خلال الاستفادة من آرائهم في مدى وضوح الأسئلة وقد تم الأخذ باقتراحاتهم، حيث تم تعديل بعض العبارات وإعادة صياغتها وبعد إجراء التعديلات المطلوبة تم وضع الاستمارة النهائية، حيث اعتمدنا إلى مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة الأسئلة المغلقة مثل : هل ترغب في تحسين مستواك من أجل الحفاظ على منصب عملك؟

الأسئلة المفتوحة مثل: هل هناك أسباب جعلتك تقرر التعليم من جديد؟

وقد قسمت الاستمارة إلى 04 محاور على الشكل التالي:

المحور الأول: يشمل البيانات الأولية أو الشخصية الخاصة بالموظف وتحتوي على 06 أسئلة تتمحور حول الجنس والسن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والشهادة العلمية السابقة قبل الانضمام لمزاولة الدراسة الحالية، والخبرة المهنية.

المحور الثاني: يضم بيانات خاصة بالدوافع الشخصية التي تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاول للدراسة لتطوير ذاته في ظل ندرة الوظائف لسوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والاداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف ويحتوي على 17 سؤالاً.

المحور الثالث: اشتمل على بيانات خاصة بدور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف الجزائري المزاول للدراسة للتطوير الذاتي لتحسين ماره المهني بكليتي العلوم الاجتماعية والاداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف وأحتوى على 09 أسئلة.

* الدكتورة: هامل مهديّة

- الدكتورة غريب منية

- الدكتورة عثمان مريم

- الدكتور بن حليلة عبد العزيز

المحور الرابع: اشتمل على بيانات خاصة بالظروف الاجتماعية في دفع الموظف الجزائري المزاول للدراسة إلى حاجة التطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والاداب بجامعة الشادلي بن جديد بالطارف واشتمل على 12 سؤالاً.

بعد تحكيم الاستمارة عمدنا إلى إخضاع الاستمارة إلى التجريب على عدد محدود من المبحوثين بهدف انتقاء الأسئلة المناسبة، كما تساعدنا على التوصل لمدى تقبل المبحوثين لهذا النوع من الأسئلة أو إلغاء البعض منها ولقد أسفرت النتيجة على تجاوز المبحوثين مع الأسئلة دون التعديل فيها وكانت النتيجة إيجابية وهذا يزيد من صدق النتائج.

3- مجالات الدراسة:

تحتل مجالات الدراسة أهمية كبيرة في البحوث العلمية ذلك أن لكل دراسة مجالها المكاني والزمني والبشري وعليه فإن دراستنا تتحدد في المجالات التالية:

3-1 المجال المكاني:

فتح المركز الجامعي أبوابه في شهر أكتوبر لسنة 1992، بصفته معهد للبيطرة بجامعة باجي مختار عنابة واستقل عنه في سنة 2001، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01. 276 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 هجري الموافق لـ 18 سبتمبر 2001، والمتضمن إحداث مركز جامعي بالطارف. استقبل المركز الجامعي أزيد من 3000 طالب من بينهم 30 طالبا أجنبيا، من جنسيات إفريقية مختلفة إضافة إلى أعوان إداريين وأساتذة دائمين ومساعدين، وتطبيقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03. 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 هجري الموافق لـ 23 أوت 2003، المعدل والمتمم نشأة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

تسمى جامعة الطارف التي تبلغ مساحتها 84900 م² يحدها شمالا أرض فائضة إضافة إلى مركز تجاري جنوبا وشرقا الإقامة الجامعية 2000 سرير، أما غربا فيحدها أرض فائضة إضافة إلى الطريق الوطني رقم 44 المزدوج.

ويتحدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة الطارف واختصاصاتها كما يلي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.

- كلية العلوم الطبيعية والحياة.

- كلية الآداب واللغات.

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 12 . 242 المؤرخ في 14 رجب 1433 هجري الموافق لـ 4 يونيو 2012 يتضمن إنشاء جامعة الطارف.

وبناء على المقرر رقم 14- 1 المؤرخ في 29 ذي الحجة 1435 الموافق لـ 23 أكتوبر 2014 يتضمن تكريس مؤسسات جامعية.

وبمقتضى المرسوم الرئاسي 14- 1 المؤرخ في 03 ربيع الأول عام 1435 الموافق 05 يناير سنة 2014 الذي يحدد كفاءات تسمية المؤسسات والأماكن والمباني العمومية أو إعادة تسميتها.

وتطبيقات أحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 14 - 1 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1435 الموافق لـ 5 يناير سنة 2014 والمذكور أعلاه: تكريس تسمية جامعة الطارف باسم الشاذلي بن جديد.

3-2- المجال الزمني:

قسمت الدراسة من الناحية الزمانية إلى مرحلتين المرحلة الأولى:

المرحلة الأولى:

تمثلت في أخذ الموافقة من طرف عميد كلية العلوم الاجتماعية وعميد كلية الآداب بأخذ إذن بإجراء الدراسة في الكليتين ثم أخذ إذن الموافقة من طرف مدير الجامعة لإنجاز البحث العلمي الميداني فقد قمنا بعدة زيارات استطلاعية في المؤسسة مجال الدراسة من شهر مارس 2018 م بهدف أخذ فكرة عن المؤسسة ومعرفة طبيعة دراسة الطلبة المزاولين بالمؤسسة.

المرحلة الثانية:

قمنا بإجراء مقابلة مع مدير مصلحة الموظفين والمستخدمين وأخذنا معلومات عن نشأة جامعة الشاذلي بن جديد وكذلك هيكلها التنظيمي، أما فيما يخص عينة الدراسة أو الطلبة المزاولين للدراسة فنحن لم نتحصل على عددهم الإجمالي لدى الإدارة بعملهم إلى جانب دراستهم وهذه المعلومات التي تحصلنا عليها نلجأ إلى اختيار العينة القصدية.

ولقد استغرق مجال الدراسة الزمني، أي الفترة الزمنية التي قمنا بإجراء استمارة المقابلة مع الطلبة الموظفين المزاولين للدراسة، بتاريخ 09 أبريل 2018 م إلى غاية 18 أبريل 2018 م، بهدف الحصول على معلومات تثري موضوع دراستنا.

3-3 المجال البشري (العينة)

العينة هي مجموعة من الأشخاص ينتمون إلى مجتمع البحث تكون له في وخصائصه وعناصر الديمقراطية والاجتماعية والحضارية والفكرية، ثم القيام بدراسة هذا الجزء الصغير من المجتمع الكلي بعد اختيار منظما أعشوائيا.¹

¹ - حسام محمد حسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطباعة، ب ط ، بيروت، لبنان، 1982، ص19.

" فالعينة هي المناهج العادية والبشرية التي تسحب من المجتمع الكلي، وفق لشروط وضوابط علمية على أن تحمل هذه النماذج مواصفات الكل وتمثله، إذ لا تعد العينات ممثلة ما لم تعكس مواصفات وخصائص المجتمع أو الحكم الذي تسحب منه، وبهذه الأسباب تعددت طرق سحب العينات تبعاً لنوع البحث وطبيعة المجتمع.¹

" وتعرف العينة كذلك هي الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو النموذج الذي يجري الباحث مجمل ومحور عمله عليه، لا يمكن أن ينجح البحث إلا إذا كان الباحث يستخدم أساليب خاصة، باختيار العينات، إن الباحث عند دراسة الأفراد والمجموعات لا يستطيع أن يأخذ كافة الأفراد أو المجتمع بأسره لدراسته لأن هذا يتطلب جهد ووقت.²

فالعينة هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة، وتجدر الإشارة إلى أن مجتمع الدراسة والذي يتمثل في الموظفين المزاولين لدراساتهم بجامعة الشاذلي بن جديد بكلتي العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية الآداب، لم تتمكن من ضبط عددهم الإجمالي، بشكل رسمي بسبب أن بعض الموظفين لا يصرحون بأنهم موظفين لأسباب مهنية وخاصة، لهذا ارتأينا إلى استخدام العينة القصدية وهذا بقصد استهداف الأفراد المعنيين والذين نعرفهم بشكل واضح، ومن خلال دراستنا معهم.

فالعينة المقصودة هي تلك العينة التي يتقصد الباحث باختيارها ليعمم نتائج هذه العينة على الكل في الحقيقة لا توجد عينة تمثل مجتمع الأصل، إلا إذا كانت متجانسة وعندما تكون العينة متجانسة فإن عينة صغيرة كافية لتمثل مجتمع الأصل، ونختار العينة على أساس قانون الاحتمالات وإن العينة المقصودة تكاليفها محدود على أن يلاحظ الدقة في الاختيار.³

¹ - محمد حميد الغائي وخبير ميلاد أبو بكر: مناهج البحث العلمي تطبيقاته في العلوم السياسية والإعلام، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 109.

² - وجيه محبوب: مرجع سبق ذكره، ص 149.

³ - المرجع السابق، ص 151.

ثانيا: تفرغ وتحليل البيانات الميدانية

تعتبر مرحلة تفرغ وتحليل البيانات الميدانية، من أهم مراحل البحث الاجتماعي وهي الأساس الذي يبنى عليه الإجابة العلمية والدقيقة عن تساؤلات الدراسة التي انطلقنا منها في بداية الدراسة.

1/ البيانات الأولية:

لقد اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من المتغيرات الدالة على خصائص أفراد العينة واشتملت هذه المتغيرات، على الجنس والسن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والشهادة العلمية والخبرة المهنية وهي معلومات سابقة قبل الانضمام المبحوث للدراسة الحالية.

جدول رقم 02: يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الجنس
33%	10	ذكر
67%	20	أنثى
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 01 .

يتضح من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة 67 %، من أفراد العينة هم من الإناث ويقابل ذلك 33 % من الذكور ومن خلال هذه النسب يتضح أن، نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور وارتفاع نسبة الإناث راجع في أغلب الأحيان إلى أن الإدارة الجزائرية، تقوم باحتواء المرأة الموظفة أكثر من الذكور كون أن عمل المرأة لا يحتاج إلى وثيقة الخدمة الوطنية مثل الذكور، حيث أن فرصة التوظيف في الإدارات أوفر من عمليات التوظيف للذكور .

فرغم التزامات المرأة العائلية ووظيفتها إلا أنها لديها طموح كبير لتحسين وضعيتها المهنية والاجتماعية وكذا إلتزاماتها الاجتماعية مع هذا فهي تحاول تطوير ذاتها من خلال الانضمام إلى فصول الدراسة الجامعية قصد تطوير ذاتها.

جدول رقم 03 : توزيع العينة حسب الفئات العمرية .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الفئات العمرية
17%	5	أقل من 25 سنة
23%	7	(25 سنة - 29 سنة)
57%	17	(30 سنة - 39 سنة)
0%	0	(40 سنة - 49 سنة)
3%	1	أكثر من 49 سنة
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 02 .

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة كبيرة، من أفراد العينة يقعون ضمن الفئة العمرية (39-30) سنة بنسبة 57% تليهم فئة الموظفين المزاولين، للدراسة اللذين تتراوح أعمارهم ما بين (25 - 29) سنة بنسبة 23%، ثم في المرتبة الثالثة الموظفين اللذين تتراوح أعمارهم أقل من 25 سنة بنسبة 17 % ثم تليها في المرتبة الرابعة، الطلبة الموظفين المزاولين للدراسة اللذين تتراوح أعمارهم أكثر من 49 سنة بنسبة 3 %، ثم في المرتبة الخامسة الموظفين اللذين تتراوح أعمارهم ما بين (40 - 49) بنسبة 0 %، أي عدم توفر هذه الفئة في العينة المدروسة.

من هنا نلاحظ أن الموظفين المزاولين للدراسة اللذين ينحصرون ضمن الفئة العمرية (30 - 39) سنة هم اللذين يمثلون أكبر نسبة في المؤسسة، وهي الفئة التي تتميز بالحيوية والطموح في مجال العمل وتمتلك مهارات وكفاءات تسمح لها في مواصلة الدراسة والرغبة في العمل بكل طاقة وحيوية.

جدول رقم 04: يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
57%	17	أعزب
40%	12	متزوج
3%	1	مطلق
0%	0	أرمل
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 03 .

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم 04، أن أغلبية أفراد العينة الدراسة هم عزاب حيث قدرت نسبتهم بـ 57% أما نسبة المتزوجون فتقدر بـ 40%، وحالة واحدة من المطلق وعدم وجود حالات من الأرامل من هنا نستنتج، أن أغلبية أفراد العينة عزاب وهذا راجع إلى تفرغهم وعدم إرتباطهم بالمسؤوليات المنزلية والزوجية، حيث سمح لهم بمواصلة الدراسة أي انخفاض مسؤولياتهم هذا ما جعلهم يواصلون مساهمهم الدراسي إلى جانب تطويرهم لمسارهم المهني .

بالنسبة للمستوى التعليمي لأفراد العينة فإن كل الأفراد هم جامعيين، وهذا يؤكد رغبة أفراد العينة في تنويع الشهادات الجامعية لتشمل عدة تخصصات، وهذا يدل على أن الأعمال الموكلة للموظفين المزاولين للدراسة كطلبة جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، تتطلب منهم مستوى تعليمي عال من خلال مواصلتهم للدراسة إلى جانب عملهم هذا يدل على، محاولة رفع المستوى واكتساب شهادات متنوعة أي عدم توقفهم على تلك الشهادة السابقة فقط بل طموحهم ارقى من ذلك.

من خلال هذا يتبين لنا أن المستوى التعليمي، للموظفين المزاولين للدراسة هو جيد حيث يقدر المستوى الجامعي 100 %، أما المستوى المتوسطي و الثانوي فهما لم يكونا في أفراد العينة من هنا يتضح لنا أن نسبة المستوى الجامعي تفوق المستويات الأخرى.

جدول رقم 05: جدول يوضح توزيع العينة حسب الشهادة العلمية السابقة قبل الانضمام لمزاولة الدراسة الحالية.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الشهادة العلمية السابقة قبل الانضمام لمزاولة الدراسة الحالية
67%	20	مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية
7%	2	مجالات العلوم الطبيعية
10%	3	مجالات العلوم الاقتصادية
16%	5	مجالات أخرى
100%	30	المجموع

المصدر : جدول استمارة بحث سؤال رقم 04 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة أفراد، العينة اللذين يملكون شهادة علمية سابقة قبل الانضمام إلى مزاولة الدراسة بحسب المجالات العلمية الواسعة، ونجد في مقدمتها مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث قدرت بنسبة 67 %، ثم تليها مجالات أخرى متنوعة بنسبة 16 % والتي تمثلت في مجالات الحقوق والعلوم التجارية، والآداب والبيطرية ثم تأتي في المرتبة الثالثة مجالات العلوم الاقتصادية بنسبة 3 %، ثم تأتي في المرحلة الرابعة مجالات العلوم الطبيعية بنسبة 10 % من خلال هذا نستنتج أن ارتفاع مجالات العلوم الاجتماعية، لدى الطلبة المزاولين كون أن الإدارات تحتاج كثيرا لمثل هذا التخصص، الذي يعتبر جزء من الأعمال الإدارية وله علاقة وطيدة بالمؤسسات الإدارية.

جدول رقم 06: يوضح توزيع العينة حسب مدة سنوات الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		سنوات الخبرة المهنية (فئات)
80%	24	أقل من 10 سنوات
17%	05	(10 سنوات - 19 سنة)
3%	1	(20 سنوات - 29 سنة)
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 05 .

يتضح من خلال الجدول رقم 06 أن أعلى نسبة لأقدمية الموظفين المزاولين للدراسة كطالبة بكاليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، تعود إلى الموظفين اللذين لم تتجاوز عدد سنوات العمل لديهم 10 سنوات والتي قدرت ب 80 %، هذا ما يدل على أن المؤسسة تعتمد على التوظيف من حين إلى آخر من أجل الاستقطاب من مواردها البشرية ثم تأتي في المرتبة الثانية الخبرة المهنية بنسبة 17 %، واللذين تتراوح مدة خبرتهم ما بين (10 سنوات ، 19 سنة)

وهم يمتلكون مهارات وقدرات ومعارف، حيث أن هذه الخبرة الطويلة سمحت لهم بالتمكن من عملهم ثم تأتي بعدها الفئة من (20 - 29) سنة، وقدرت نسبتهم ب 3 % وهم نسبة قليلة جدا لأفراد العينة أو مجتمع الدراسة حيث يعتبرون أكثرهم كفاءة، ويمتلكون الخبرة الكافية كما أنهم يعتبرون مكسب وثروة للمؤسسة، أن ارتفاع نسبة الفئة الأولى يدل على رغبة هذه الفئة في العمل والحاجة والدافعية للعمل بالإضافة إلى اختيارهم خطوة جديدة، في حياتهم وهي مواصلة الدراسة رغم كل هذه الصعاب دون تجاهل الموظفين المزاولين للدراسة ذوي الخبرات المهنية.

02 / الدوافع الشخصية التي تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاوّل للدراسة.

لمعرفة أهم الدوافع الشخصية التي تتحكم في حاجة الموظف الجزائري لتطوير ذاته ن في ظل ندرة الوظائف لسوق العمل بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، سنقوم بتحليل المعطيات الإحصائية المدونة في الجدول من السؤال رقم 07 إلى السؤال رقم 23.

جدول رقم 07: يبرز آراء المبحوثين حول الأسباب التي تجعلهم يقررون التعلم من جديد.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	28	%93
لا	02	%07
المجموع	30	%100

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 06 .

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم 07، أن أكبر نسبة من المبحوثين لديهم أسباب تجعلهم يقررون التعلم من جديد بتكرارها 28 ما يعادل 93 %، تليها الفئة الثانية الذين يرون أنهم ليس لديهم أسباب تجعلهم يقررون التعلم من جديد بتكرار 02 ما يعادل 7 %.

نستنتج أن إرتفاع نسبة المبحوثين اللذين يرون أن هناك أسباب، تجعلهم يقررون التعلم من جديد حيث اختلفت الأسباب وكانت أغليبتها، هي الترقية ورفع المستوى التعليمي والحصول على شهادات أخرى عليا في حين كانت بعض الإجابات، في الرغبة في مواصلة الدراسة والحصول على شهادة دكتوراه وتطوير القدرات وتحقيق الأهداف الشخصية.

جدول رقم 08: يبرز رغبة الباحثين في تحدي صعوبات العمل من خلال مزاوله الدراسة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		الاحتمالات
93%	28	نعم
07%	02	لا
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 07 .

لقد حاولنا من خلال بحثنا صياغتنا للسؤال، حول رغبة الباحثين في تحدي صعوبات العمل من خلال مزاوله الدراسة فكانت في المرتبة الأولى، بالنسبة للمبحوثين الذين كانت إجاباتهم أنهم لديهم الرغبة في تحدي صعوبات العمل، من خلال مزاولتهم للدراسة كطلبة من جديد وقدرت نسبتهم ب 93 % وفي الفئة الموالية للذين أجابوا بأنهم لا يملكون الرغبة في تحدي صعوبات العمل من خلال مزاولتهم للدراسة والتي قدرت ب 7 %.

والأكيد أن هنالك رغبة في تحدي صعوبات العمل، من خلال مزاوله الدراسة لان الفئة هي التي عبرت بأن هنالك بعض الصعوبات والمشاكل في العمل يتطلب منا فهمها وحلها بأسلوب علمي أرقى وجديد.

جدول رقم 09 : يوضح رغبة الباحثين في المثابرة في دفعهم لتطوير ذواتهم من خلال مزاولتهم للدراسة .

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	28	%93
لا	02	%07
المجموع	30	%100

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 08 .

من خلال قراءتنا للجدول رقم 9 يتبين لنا أن نسبة 93 %، من الباحثين أجابوا أن رغبتهم في المثابرة هي ما دفعهم لتطوير ذواتهم، من خلال مزاولتهم للدراسة ثم تليها الفئة الثانية كانت إجابتهم أن الرغبة في المثابرة لم يكن دافع لتطوير ذواتهم، من خلال مزاولتهم للدراسة بنسبة 7% من هنا نستنتج أنه لا بد أن تكون المثابرة دافع لتطوير ذواتنا، وهذا من خلال مزاولتنا للدراسة كون أن المثابرة حافز إيجابي لتحقيق الأهداف المهنية والشخصية، كما أنها حاجة أساسية للخروج من جو التوتر والروتين اليومي، و تشجع على التقدم والمضي قدما والترويج عن النفس.

جدول رقم 10: يوضح رغبة المبحوثين في تحسين مستواهم من أجل الحفاظ على منصب عملهم.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		الاحتمالات
57%	17	نعم
43%	13	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 09.

من خلال هذا الجدول يتبين أن نسبة من المبحوثين، كانت إجابتهم أنهم يرغبون في تحسين مستواهم من أجل الحفاظ على منصب عملهم بتكرار 17 ما يعادل 57 %، في المقابل الذين لا يرغبون في تحسين مستواهم من أجل الحفاظ على منصب عملهم بتكرار 13 ما يعادل 43 %.

من هنا نستخلص أن أغلبية المبحوثين، يريدون الحفاظ على مناصبهم داخل المؤسسة في حين البعض الآخر لا يريدون البقاء في منصب عملهم أو داخل المؤسسة ككل.

جدول رقم 11: يوضح السبب وراء مزاولته الدراسة بالجامعة إلى جانب العمل التغير الحاصل في سوق العمل الخاص بالمهنة.

والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		الاحتمالات
%57	16	نعم
%43	14	لا
%100	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 10.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة مرتفعة من المبحوثين، يؤكدون بأنهم السبب وراء مزاولتهم للدراسة بالجامعة إلى جانب العمل، هو التغير الحاصل في سوق العمل الخاص بالمهنة بتكرار 16 ما يعادل 53% ومع ذلك تحصلت الفئة الراضة، لهذا السبب على تكرار 14 ما يعادل 47%.

ومن هنا نستنتج أن هناك تغيرات تحدث في سوق العمل داخل المؤسسة، حيث أن المبحوثين اللذين أكدوا على هذا السبب الذي جعلهم يزاولون الدراسة إلى جانب العمل، حيث أن أغلبية الإجابات توافقت على أن التغير الحاصل في سوق العمل الخاص بالمهنة هو أن العمل يواكب التطورات الحاصلة والتكنولوجيا كما أن الترقية في الرتب داخل المؤسسة تتم على أساس الشهادات أي المسابقات الداخلية.

جدول رقم 12: يوضح قراءة المبحوثين للكتب المتعلقة بالتطوير الذاتي.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
10%	03	نعم
90%	27	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 11.

إن الأکید والمتعارف علیه أن لكل موظف أو طالب، ثقافات متنوعة ولكل شخص لديه طريقته الخاصة في إكتساب تلك الكفاءات وتطوير ذاته، ومن خلال بحثنا تم صياغتنا للسؤال الذي يتناول قراءة المبحوثين للكتب حول التطوير الذاتي، لمعرفة ما إذا كان إختيار المبحوث للتطوير الذاتي نابع عن تأصيل مكتبي أو نظري حيث أنه تبين لنا نسبة 10% بتكرار 3، تم قراءتهم لكتب حول تطوير الذات في مقابل نجد نسبة كبيرة من المبحوثين، لم يقرؤوا كتب من هذا النوع بنسبة 90% نستنتج أن المبحوثين اللذين تناولوا كتباً حول التطوير الذاتي كانت معظمها لإبراهيم الفقي حول كيف تكون ناجحاً ودع القلق وابدأ الحياة .

جدول رقم 13 : يبرز حضور المبحوثين دورات تدريبية حول التطوير الذاتي .

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	11	37%
لا	19	63%
المجموع	30	100%

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 12.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه رقم 13، تبين لنا أن نسبة من المبحوثين كانت لهم إجاباتهم بأنهم حضروا دورات تدريبية حول التطوير الذاتي بتكرار 11 ما يعادل 37 %، حيث كانت إجاباتهم أنهم خضعوا إلى التدريب وحضروا دورات تدريبية على حسابهم الخاص، في حين كانت نسبة قليلة جدا أجابوا بأن الدورات كانت على حساب المؤسسة الخاصة بهم في المقابل نجد أن نسبة من المبحوثين أجابو بأنهم لم يحضروا دورات تدريبية لا على حسابهم الخاص ولا على حساب المؤسسة وقدرت هذه الإجابات بنسبة 63 % بتكرار 19 وهذا إتاما للعوامل المساعدة في التطوير الذاتي للموظفين ألا وهي التدريب الذي تناولناه في الجانب النظري.*

*أنظر الفصل الثاني : التطوير الذاتي للموظف الجزائري، ص 53.

جدول رقم 14: يوضح إجابات الباحثين حول إذا كان الذكاء يساعد على النجاح في تطوير الذات.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
97%	29	نعم
3%	01	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث حول سؤال رقم 13.

عبر ما نسبته 97% بأن الذكاء يساعد على النجاح في تطوير الذات، بتكرار 29 بنسبة 97% تليها الفئة الثانية اللذين أكدوا على أن الذكاء لا يساعد على تحقيق النجاح في تطوير الذات بل حسبهم يكفي أن يكون الفرد لديه العزيمة والإرادة لذلك فقدرت هذه الإجابة بنسبة 3% بتكرار 01 والأکید أن الذكاء له دور كبير كما أنه يساعد على النجاح في تطوير الذات، وهذا ما أكدت عليه نسبة 97% لان الذكاء يساعد في تفجير القدرات الفردية، وخلق الإبداعات كما أنه يعتبر محفزاً قوياً للعمل وإثبات المهارات والكفاءات في العمل.

جدول رقم 15 : والذي يبرز إذا كان السبب وراء مزاولته المبحوثين للدراسة هو الرغبة في معرفة ما هو جديد .

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
93%	28	نعم
7%	02	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 14.

لقد حاولنا توضيح إذا كان السبب وراء مزاولته المبحوثين، للدراسة هو رغبتهم في معرفة ما هو جديد فكانت الفئة الغالبة هي التي كانت إجابتهم، بأنهم يريدون معرفة ما هو جديد من خلال مزاولتهم للدراسة ورغبتهم الشديدة في ذلك بنسبة 93 %، أما الفئة الثانية والتي كانت إجابتهم أن السبب وراء مزاولتهم للدراسة ليست رغبة في معرفة ما هو جديد بنسبة 7%.

ومنه نستنتج أن العينة المبحوثة بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف لديهم الرغبة في معرفة ما هو جديد وهذا ما أكدته نسبة 93 % . وبالتالي يحقق الفرد حاجات الحصول على المعرفة وهي إضافة إلى حاجات تحقيق الذات كما بينها سلم ماسلو للحاجات.*

*أنظر الشكل رقم (1) من سلم الحاجات لماسلو في الفصل الثاني، التطوير الذاتي للموظف الجزائري، ص 22.

جدول رقم 16: يوضح رغبة المبحوثين في النجاح هي ما جعلتهم طلبة من جديد.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	28	%93
لا	02	%07
المجموع	30	%100

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 15.

نلاحظ في النتائج الإحصائية المدونة في الجدول رقم 16، أن فئة معتبرة من المبحوثين كانت إجابتهم أن رغبتهم في النجاح هو ما جعلهم طلبة من جديد، وذلك بتكرار 28 ما يعادل 93 % أما الفئة الثانية فلم تكن لديهم الرغبة في النجاح، من أجل أن يكونوا طلبة من جديد وقدّر هذا ب 7 % بتكرار 2.

والأكيد أن الرغبة في النجاح هي محفز لجعل الموظفين، يزاولون الدراسة من جديد بعد فترة معينة من توقفهم عن الدراسة وتوجههم للحياة المهنية، فهذا لم يمنعهم أن يكونوا طلبة من جديد ويلتحقون بمقاعد الدراسة.

الجدول رقم 17: يوضح امتلاك المبحوثين الطموح الكافي لخوض هذا المسار التعليمي مع مواظبتهم للعمل.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	29	97%
محايد	0	0%
لا	01	3%
المجموع	30	100%

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 16.

من خلال الجدول رقم 17، يتضح لنا أن نسبة مرتفعة جدا يمتلكون الطموح الكافي لخوض هذا المسار التعليمي مع مواظبتهم للعمل وهذا ما أثبتته النسبة المئوية 97 %، ويمكن تفسير هذا بمزاولة الموظفين الدراسة إلى جانب عملهم، مقابل هذا نجد نسبة ضئيلة جدا يرون عكس هذا بنسبة 03 % في المقابل لم تكن فئة محايدة لهذا السؤال.

جدول 18: يوضح سبب مزاوله المبحوثين للدراسة إذا كانت تعود إلى قدرتهم على الإبداع في مناصب عملهم.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
83%	25	نعم
17%	05	لا
100%	30	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال 17 .

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه رقم 18، تبين لنا أن فئة مرتفعة من المبحوثين كانوا قد أجابوا بأن سبب مزاولتهم للدراسة تعود إلى قدرتهم على الإبداع في مناصب عملهم وذلك بتكرار 25 أي ما يعادل 83 %، تليها الفئة الثانية الذين صرحوا بأن سبب مزاولتهم للدراسة لا يعود إلى قدرتهم على الإبداع في مناصب عملهم بتكرار 5 وقدرت نسبتهم ب 17 %.

هذا ما يدل على أن الطلبة المزاولين للدراسة يعود سبب إلحاقهم بمقاعد الدراسة إلى أنهم لديهم القدرة على الإبداع في مناصب عملهم والارتقاء والتطور في مجال عملهم.

جدول رقم 19: يوضح تطوير وتغيير التكنولوجيا في جعل المبحوثين يزاولون الدراسة من جديد قصد التكيف معها.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	16	53%
لا	14	47%
المجموع	30	100%

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 18.

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول التالي رقم 19، نلاحظ أن ما نسبته 53 % من المبحوثين اللذين أجابوا بأن تطوير وتغيير التكنولوجيا، جعلهم يزاولون الدراسة من جديد من أجل التكيف معها في حين مانسبته 47%، لا يرون أن تغيير التكنولوجيات وتطويرها لم يجعلهم يزاولون الدراسة قصد التكيف معها.

والمؤكد أن ما نسبته 53 % من إجابات المبحوثين، واللذين أثبتوا أن غالبية آرائهم تمحورت حول أن التكنولوجيا أصبحت تطبق في كافة المجالات، وان إستحداث الآليات والأجهزة العلمية والتكنولوجية أصبحت تعتمد عليها في العمل وفي الحياة الاجتماعية، واستبدال لإدارة التقليدية بالإدارة الالكترونية.

أما بالنسبة للذين لا يرون تطوير وتغيير التكنولوجيا، سبب في جعلهم يزاولون الدراسة فقد كانت إجابتهم مدعمة بان الرغبة هي سبب كافي، لمزاولة الدراسة وأنه لا يوجد هناك تغيير كبير في التكنولوجيا كما أنه يمكن التعامل معها خارج مزاولة الدراسة.

جدول رقم 20: توضح إجابات المبحوثين حول إبراز قدراتهم الفردية من خلال هذه الخطوة الجديدة في حياتهم في مجال التعليم.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
73%	22	نعم
27%	08	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 19.

تشير النسب المئوية في الجدول رقم 20، أن الأغلبية من المبحوثين يؤكدون على أنهم من خلال إتخاذ هذه الخطوة الجديدة في التعلم من جديد، ومزاولة الدراسة يمكنهم من خلالها إبراز قدراتهم الفردية حيث قدرت نسبتهم ب 73 %، في حين ما نسبته 27 % أجابوا بأنهم لم يتخذوا هذه الخطوة لإبراز قدراتهم الفردية، وكانت معظم إجاباتهم تمحورت حول رأي واحد وهو أنهم أبرزوا من قبل قدراتهم الفردية، وهذه الخطوة ليس لها دخل في هذا القرار.

والأكيد أن غالبية أفراد العينة إتخذوا هذه الخطوة لإبراز قدراتهم الفردية، وهذا ما أكدته النسبة الأكبر 73 % حيث أنهم دعموا إجاباتهم، بأن التدرج في السلم الهرمي للمؤسسة لا يسمح لهم بإبراز القدرات الفردية ويجعل الموظفين مقيدون بقوانين وتنظيمات داخلية، وأوامر عليا لهذا التطوير الذاتي خطوة مهمة لإثبات الذات وإبراز القدرات وتفجير المهارات والإبداعات وهذا ما تطرقنا إليه في الكفاءة الذاتية المدركة.*

*أنظر الفصل الثاني . التطوير الذاتي للموظف الجزائري ، ص 60.

جدول رقم 21: يبرز إجابات المبحوثين إذا كان سبب تطوير ذواتهم يعود إلى رغبتهم في اكتساب شهادات جديدة متنوعة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		الاحتمالات
87%	26	نعم
13%	04	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 20.

تشير النسب المئوية في الجدول رقم 21، أن عينة من المبحوثين كانت إجاباتهم بأن تطوير ذواتهم تعود إلى رغبتهم في اكتساب شهادات جديدة ومتنوعة، بتكرار 26 بنسبة 87 % تليها الفئة من المبحوثين الذين أكدوا بأن سبب تطوير ذواتهم لا تعود إلى رغبتهم في اكتساب شهادات جديدة ومتنوعة بتكرار 4 بنسبة 13 %.

وهذا دليل على أن الموظفين المزاولين للدراسة يرغبون في الحصول على شهادات جديدة متنوعة لإثراء رصيدهم الثقافي والعلمي والمعرفي ولإجتياز مسابقات الترقية على أساس الشهادات.

جدول رقم 22: يوضح إذا كان سبب تعلم المبحوثين هو محاولتهم لتعزيز طاقتهم الايجابية.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	07	23%
المجموع	30	100%

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 21.

إن الطاقة الايجابية هي مطلب أساسي لتحقيق أهدافهم، والوصول إلى المكانة المرموقة ولقد حاولنا من خلال هذا البحث طرح سؤال حول إذا كان سبب تعلم المبحوثين، هو محاولتهم لتعزيز طاقتهم الايجابية وكانت الفئة الغالبة من أفراد العينة يقرون، بأن سبب تعلمهم ومزاوتهم للدراسة هو محاولة تعزيز طاقتهم الايجابية، وذلك بتكرار 23 بنسبة 77 % ومع ذلك هناك فئة ثانية كانت إجابتها أنهم لا يحاولون تعزيز طاقتهم الايجابية بتكرار 7 أي ما يعادل 23%، والمؤكد أن تعلم ومزاولة الدراسة يمنح طاقات ايجابية جيدة للأفراد الموظفين، وهذا ما أكدت عليه النسبة العالية جدا 77 % حيث أن أفراد العينة كانت غالبية إجاباتهم، أن الطاقة الايجابية هي تسمح بتحدي الصعوبات والعقبات التي تعترض الحياة العملية والاجتماعية، وتسمح باكتساب معلومات وأفكار جديدة ايجابية تساهم في الإفادة والاستفادة، وكانت إجابات أخرى تمحورت حول أن الطاقة الايجابية تجدد الأفكار ودخول معارف جديدة للعقل وهي حافز للمضي قدما، وتسمح بتنشيط الذاكرة والتحكم في الأفكار واتخاذ القرارات بأسلوب راقى وحل المشكلات بايجابية وتمنح الحيوية وهذا مكمل لما تطرقنا له في طاقة الانسان على إحداث التغيير.*

* أنظر الفصل الثاني.

جدول رقم 23: يوضح إجابات المبحوثين إذا كان التطوير الذاتي أو التعلم به سمح لهم بتحديد أهدافهم المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة التي يعملون بها.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
80%	24	نعم
20%	06	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 22.

بينت النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم 23، ومن خلال إجابات المبحوثين نجد نسبة مرتفعة منهم يؤكدون على أن التطوير الذاتي أو التعلم، سمح لهم بتحديد أهدافهم المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة التي يعملون بها بتكرار 24 ما يعادل 80 %، أما الفئة الموالية يؤكد المبحوثين أن التطوير الذاتي أو التعلم لم يسمح لهم بتحديد أهدافهم المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة التي يعملون بها.

ومن المؤكد أن التطوير الذاتي سمح للموظفين المزاولين للدراسة بتحديد أهدافهم المهنية والاجتماعية وهذا ما أوضحتها غالبية إجابات أفراد العينة حيث كانت أغلبية الآراء حول أن التطوير سمح بتحديد الأهداف وحسبهم تمثلت، في الترقية والتحسين في الخدمة وفهم طرق التفكير وتحقيق المكانة الراقية و رفع من المستوى التعليمي والمهني معا، والانخراط في جمعيات ممارسة النشاطات الثقافية إلى جانب العمل و مواجهة الصعوبات في تفسير بعض الأفكار.

3/ دور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب لتطوير ذاته.

من خلال هذا المحور سنحاول التعرف على أهم الظروف المهنية، التي تدفع الموظف الجزائري يزاول الدراسة مرة أخرى ما أجل تطوير ذاته، وتحسين مساره المهني لطلبة كليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، وذلك عن طريق تحليلنا للبيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة من خلال تحليلها وتفريغها في الجداول التالية:

جدول رقم 24: يبرز آراء المبحوثين حول مزاوله الدراسة من أجل الترقية في منصب العمل.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	22	73%
لا	08	27%
المجموع	30	100%

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 23.

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم 24 أن ما نسبة 73 %، من المبحوثين أكدوا بأنهم يزاولون الدراسة من أجل الترقية في منصب العمل تليها 27 %، كانت إجابتهم أن الترقية لم تكن سبب لمزاولتهم الدراسة ومن خلال هذا نستنتج أن أغلبية أفراد العينة الدراسة أكدوا بأنهم يزاولون الدراسة من أجل حصولهم على ترقية في منصب العمل.

وهذا ما أكدت عليه نسبة 73 %، وهذا وإن دل على شي فإنه يدل على أن الموظف الجزائري مهما بلغ مستواه التعليمي فإنه دائما طموحه أكثر من ذلك، ودائما يأمل إلى تحقيق الأفضل وإتقان العمل واكتساب المهارات اللازمة التي تجعله يحقق أو يصل إلى مكانة ارقى مما هو عليه.

جدول رقم 25: يوضح آراء المبحوثين حول علاقتهم بالمدير تسمح لهم بالخروج للتعلم في المراكز الجامعية والمعاهد.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
97%	29	نعم
0%	0	محايد
3%	01	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 24.

نلاحظ من النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم 25، أن علاقة الموظفين المزاولين للدراسة بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطرف، أن علاقتهم بالمدير جيدة وهذا ما سمح لهم بالخروج للتعلم في المراكز الجامعية، وهذا ما أثبتته نسبة 97 % فإن العلاقة تؤثر على سير مسارهم المهني والتعليمي معاً، لان شعور الموظف بالعلاقة الجيدة بينه وبين مديره يشجعه إلى تقديم الأفضل ومحاولة تحسين مستواه من أجل الإبداع في منصب عمله، أو الانتقال إلى منصب أعلى مما يجعله يقدم الأفضل لعمله وللمديره ولمجتمعه ولعائلته على خلاف هذا تأتي المرتبة الثانية والتي قدرت بنسبة 3 % بتكرار، 1 وللذين يرون أن العلاقة بالمدير ليست جيدة مما يجعلهم يواجهون صعوبة في مزاولة الدراسة، وبالتالي تؤثر على طاقاته وإبداعه أما المرتبة الأخيرة هي الفئة المحايدة بنسبة 0% لم تكن هناك أفراد محايدين لهذا الرأي.

جدول رقم 26: يبين ردود أفعال المبحوثين بأن أوقات فراغهم هي التي جعلتهم يزاولون الدراسة لاكتساب شهادة جديدة.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	20	67%
لا	10	33%
المجموع	30	100%

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 25.

من خلال قراءتنا للجدول رقم 26، يتبين لنا أن أوقات فراغ المبحوثين هي التي جعلتهم يزاولون الدراسة لاكتساب شهادة جديدة، وهذا ما بينته نسبة 67 % بتكرار 20، وأن الروتين الذي يحصل جّراء أوقات الفراغ هو حافز جديد لاغتنام هذا الوقت، في اكتساب مستوى تعليمي عال من خلال مزاولة الدراسة واكتساب معارف جديدة ومتنوعة تساعدهم في حياتهم المهنية، مقابل هذا تأتي في المرتبة الثانية للذين أجابوا بالمعارض بأن أوقات فراغهم لم تكن سبب في جعلهم يزاولون الدراسة لاكتساب شهادة جديدة حيث قدرت ب 33 % بتكرار 10 .

جدول رقم 27: يوضح قدرة المبحوثين على تحمل أعباء العمل في ظل الخروج لتلقي الدروس ومزاولة الدراسة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
%90	27	نعم
%10	03	لا
%100	30	المجموع

المصدر: إستمارة بحث سؤال رقم 26.

عبر ما نسبته 90 % من المبحوثين، وهي نسبة مرتفعة جدا على أنهم قادرين على تحمل أعباء العمل في ظل الخروج لتلقي الدروس ومزاولة الدراسة، في حين كانت هناك نسبة قليلة حيث قدرت بـ 10 % وكانت إجاباتهم بعدم قدرتهم على تحمل أعباء العمل، في ظل الخروج لتلقي الدروس ومزاولة الدراسة.

هذا يفسر ضرورة تحدى الصعوبات المهنية من أجل تحقيق الهدف المنشود إليه عن طريق مزاولة الدراسة ومواصلة المسار التعليمي والمهني.

جدول رقم 28: يبين ردود أفعال المبحوثين حول رضاهم عن العمل الذي ينجزونه.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	27	%90
لا	03	%10
المجموع	30	%100

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 27.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 28 أن نسبة 90 %، وهي نسبة مرتفعة جدا أكدوا رضاهم عن

العمل الذي ينجزونها أما الفئة المعارضة فقد قدرت نسبتها ب 10%.

ومن خلال النسبة المرتفعة حول رضاهم عن العمل الذي ينجزوه، إن دل على شيء إنما يدل على

حب المبحوثين ورغبتهم فيه وولائهم للعمل الذي ينجزوه.

جدول رقم 29: يوضح حب وتعلق المبحوثين بالعمل هو ما جعلهم يقومون بتطوير مساهم المهني.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
80%	24	نعم
20%	06	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 28.

من أهم عوامل نجاح أي مؤسسة هو تعلق الموظفين بالعمل اللذين يؤدونه، ولقد حاولنا من خلال هذا طرح سؤال حول إذا كان حب وتعلق المبحوثين بالعمل، هو ما جعلهم يقومون بتطوير مساهم المهني عن طريق مواصلة مساهم التعليمي، بمزاولتهم للدراسة فتراوحت الفئة الأولى نسبتها 80 % بتكرار 24 من مجموع 30 فرد، وتظهر إجابتهم في أن حبهم وتعلقهم بالعمل هو ما جعلهم يقومون بتطوير مساهم المهني، تليها الفئة اللذين صرّحوا بعدم حبهم وتعلقهم بالعمل فهذا لم يكن حسبهم سبب يجعلهم يقومون بتطوير مساهم المهني، وقد قدرت نسبتهم 20 % بتكرار 06. ومن المعروف أن حب العمل والتعلق به هو دافع ومحفز إيجابي، يجعل الموظف يطور ذاته ويطور مساره المهني من خلال اكتسابه شهادات جديدة وثقافات ومعلومات ومعارف عملية ومهنية متنوعة.

جدول رقم 30: يوضح آراء الباحثين حول سبب مزاولتهم للدراسة يعود إلى حبهم إلى هذا التخصص.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
80%	24	نعم
20%	06	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 29.

لكل فرد اتجاهات وميول وأسباب تجعله يزاول الدراسة، ولقد حاولنا تسليط الضوء من خلال صياغتنا للسؤال الذي يدور حول سبب مزاولته الباحثين للدراسة يعود إلى حبهم إلى هذا التخصص؟ فكانت الفئة الغالبة هي أن أفراد العينة، أجابوا بأن حبهم لهذا التخصص هو ما جعلهم يزاولون الدراسة وذلك بتكرار 24 بنسبة 80 %، في حين تأتي في المرتبة الثانية عينة من الأفراد الدراسة أجابوا بأن سبب مزاولتهم للدراسة، لم يكن حبهم لهذا التخصص وقدرت بنسبة قليلة جدا وهي 20 % بتكرار 06، والأكد أن هذا ما يفسر مزاولته الدراسة لتخصص ما يكون عن قناعة ورغبة فيه مما يجعل المزاولة للدراسة يعطي ويقدم كل ما لديه برغبته، وفهمه ومعرفة كيفية التعامل معه.

جدول رقم 31: يبرز آراء المبحوثين حول إيجاد صعوبات في التأقلم مع التخصص الذي تم اختياره.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية
		الاحتمالات
13%	04	نعم
87%	26	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة سؤال رقم 30.

من خلال قراءتنا للجدول رقم 31، يتبين أن أكبر نسبة من إجابات المبحوثين تؤكد عدم إيجاد صعوبات في التأقلم مع التخصص الذي اختاروه، وذلك بتكرار 26 بنسبة 87 % ومع ذلك توجد فئة ثانية تؤكد بأنهم يجدون صعوبة في التأقلم، مع التخصص الذي اختاروه بتكرار 04 بنسبة 13 %.

إن ما أكدته نسبة 87 % من إجابات المبحوثين بإيجاد، صعوبات في التأقلم مع التخصص الذي اختاروه حيث كانت إجاباتهم مدعمة بأن الوقت الذي خصص في هذا التخصص لا يتوافق والتزاماتهم المهنية والأسرية.

جدول رقم 32: يوضح إذا كان للمبحوثين من ينافسوه من زملاء العمل و هذا ما جعلهم يطورون ذواتهم.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
30%	09	نعم
70%	21	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 31.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه رقم 32، تبين لنا أن نسبة من المبحوثين كانت إجاباتهم بأنهم لا يملكون من ينافسوه من زملاءهم في العمل، وهذا ليس سبب لجعلهم يطورون ذواتهم قدرت ب تكرار 21 أي ما يعادل 70%، في المقابل نجد المرتبة الثانية من المبحوثين اللذين أجابوا بأنهم يوجد لديهم منافسين وهذا هو السبب الذي جعلهم يطورون ذواتهم.

ومن خلال هذا يتضح لنا أن المنافسة ليست دافع أو حافز لتحقيق الذات في أغلب الأحيان.

4/ الظروف الاجتماعية تدفع الموظف إلى عملية التطوير الذاتي.

لقد تعددت الظروف الاجتماعية التي من الممكن أن تؤثر على الموظف، وبالتالي تؤثر بدورها على المؤسسة وهذا ما تطرقنا إليه فيما يخص التطوير الذاتي، للموظف الجزائري المزاو للدراسة بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، ومن خلال هذا المحور سوف نتعرف على أهم هذه الظروف الاجتماعية والتي يمكن أن تدفع الفرد إلى تطوير ذاته وذلك من خلال عرضنا للبيانات الواردة في

الجدول التالية

جدول رقم 33: يوضح الراتب الشهري كافي لتغطية كل حاجات العائلة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال 32.

عبرنا نسبه 60 % بأن الراتب الشهري غير كافي، لتغطية كل حاجات العائلة تليها الفئة الثانية اللذين أكدوا بأن الراتب الشهري كافي لتغطية كل حاجات العائلة وذلك بتكرار 12 بنسبة 40 % .
وحسب ما أكدته النسبة المئوية المرتفعة، فعدم كفاية الراتب الشهري يعود إلى الغلاء وارتفاع الأسعار وزيادة متطلبات الأبناء والعائلة المختلفة، لهذا فالموظف دائما يسعى لتلبية هذه المتطلبات والتكيف مع التغيرات التي تحدث على مستوى الأسعار.

جدول رقم 34: يوضح سبب تطوير ذات المبحوثين هو رغبتهم في تحسين وضعهم السكني الاجتماعي:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
30%	09	نعم
70%	21	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 33.

لقد حاولنا توضيح إذا كان سبب تطوير ذات المبحوثين، هو رغبتهم في تحسين وضعهم السكني الاجتماعي فكانت الفئة الغالبة هي التي كانت إجابتهم، بأن تطوير ذواتهم لم يكن بسبب رغبتهم في تحسين وضعهم السكني الاجتماعي بتكرار 21 بنسبة 70%.

في حين نجد الفئة الثانية التي وضحت سبب تطوير ذواتهم، يعود إلى رغبتهم في تحسين وضعهم السكني الاجتماعي وذلك بتكرار 9 وما يعادل نسبة 30%.

ومن المؤكد أن ارتفاع نسبة 70%، من اللذين يرون أن السبب في تطوير ذواتهم لا يعود إلى رغبتهم في تحسين وضعهم السكني، إن هذه النسبة ان دلت إنما تدل على أن العينة أو أفراد العينة غالبهم عزاب وبالتالي لا يشكل السكن وتحسينه دافع لتطوير ذواته.

جدول رقم 35 : يوضح المتطلبات المتزايدة للأبناء والعائلة مما يدفع لتطوير الذات .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
27%	08	نعم
73%	22	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 34.

لقد حاولنا توضيح إذا كانت المتطلبات المتزايدة للأبناء والعائلة، هي التي دفعت بالمبحوثين لتطوير ذواتهم فكانت الفئة الغالبة هي التي كانت إجابتهم بان المتطلبات المتزايدة للعائلة والأبناء لم تكن سبب للتطوير الذاتي وذلك بتكرار 22 بنسبة 73 %، أما الفئة الثانية والذين أجابوا بأن المتطلبات المتزايدة للأبناء والعائلة هي دافع وراء مزاولتهم للدراسة، وذلك بتكرار 8 بنسبة 27 % مع هذا فإن هذه النتيجة هي الأخرى تتأثر بالحالة الاجتماعية لأفراد البحث باعتبار أن أغلبهم عزاب.

جدول رقم 36: يوضح أن الاحتياجات الاجتماعية تدفع إلى الإقدام على التطوير الذاتي لتحسين المستوى المعيشي.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
53%	16	نعم
47%	14	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 35.

نلاحظ في النتائج الإحصائية المدونة في الجدول رقم 36، أن فئة من المبحوثين كانت إجابتهم الاحتياجات الاجتماعية تدفع إلى الإقدام على التطوير الذاتي، لتحسين المستوى المعيشي وذلك بتكرار 16 ما يعادل نسبة 53 %، في حين أجابت الفئة الثانية من المبحوثين بأن الاحتياجات الاجتماعية لم تدفعهم للإقدام على التطوير الذاتي، وقدرت بنسبة 47 % بتكرار 14 وبالتالي تكون الظروف الاجتماعية في بعض جوانبها دافع في توجيه الموظفين نحو تطوير ذاتهم.

جدول رقم 37: يبين ردود المبحوثين حول شعورهم بأن منصبهم الحالي لا يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة بين أفراد العائلة والزملاء.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
17%	05	نعم
17%	05	محايد
66%	20	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 36.

تعتبر المكانة الاجتماعية داخل المهنة أو خارجها أمر ضروري، يحتاج له الموظف حيث أن هذه المكانة قد يحققها المنصب الذي يشغله الموظف، وقد لا يحقق ذلك ولقد وضح السؤال رقم 37 إلى أرقام دالة بالجدول 37 أن عينة من أفراد الدراسة أجابوا، بنسبة عالية بأن منصبهم الحالي يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة بين الأفراد العائلة والزملاء، وذلك بتكرار 20 أي ما يعادل 66% ثم تليها الفئة الثانية اللذين أجابوا بأن منصبهم الحالي لا يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة وذلك بتكرار 5 بنسبة 17%، ثم تليها في المرتبة الثالثة الفئة المحايدة والتي كانت نسبتهم 17% بتكرار 05 وأن إجابة المبحوثين اللذين يرون أن منصب عملهم، لا يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة وذلك حسبهم بسبب انعدام الاحترام ووجود قواعد و قوانين تعيق الانجازات الفردية.

جدول رقم 38: يوضح العلاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية والإقدام على المزاولة للدراسة إلى

جانب العمل.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	23	%77
لا	07	%23
المجموع	30	%100

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 37.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول أعلاه رقم 38، أن ما نسبته 77 % من المبحوثين أجابوا بأن هناك علاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية والإقدام على مزاولة الدراسة، في حين تليها النسبة المئوية 23 % من المبحوثين اللذين أجابوا عكس ذلك، والمؤكد أن العلاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية والإقدام على مزاولة الدراسة، هي علاقة وطيدة بينهما وهذا ما أكدته نسبة 77 % كون أن تحسين المستوى التعليمي له دور وتأثير كبير، في تحسين المسار المهني وبالتالي يؤدي إلى تحسين المكانة الاجتماعية والارتقاء من خلالها.

جدول رقم 39: يوضح تشجيع أفراد العائلة للمبحوثين على مزاوله الدراسة إلى جانب العمل.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	29	97%
لا	01	03%
المجموع	30	100%

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 38.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 39، أن فئة مرتفعة من المبحوثين يتلقون تشجيعا من العائلة على مزاولتهم للدراسة إلى جانب العمل بتكرار 29 أي ما يعادل 97%، تليها الفئة التي كانت إجابتهم بأن العائلة لم تقم بتشجيعهم على مزاوله للدراسة إلى جانب العمل وذلك قدر بنسبة قليلة 03 % بتكرار 01.

وهذا يدل على أن نسبة مرتفعة جدا يتلقون التشجيع، اللازم لمواصلة مزاوله الدراسة إلى جانب العمل وهذا ما أكدته نسبة 97 %، حيث أثبتت المبحوثين في إجابتهم وكانت غالبية إجابتهم أن التشجيع الذي يتلقونه هو من قبل أفراد العائلة خاصة الوالدين، حيث أجابوا الأقلية بأن الزوجات والأزواج من كان وراء هذا التشجيع، والبعض الآخر كانت إجابتهم بأن الأخوة من يشجعونهم على مزاوله الدراسة إلى جانب العمل .

جدول رقم 40: يوضح تصريحات المبحوثين حول الشخص القريب الذي كان وراء دفعهم للدراسة.

التكرار والنسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
70%	21	نعم
30%	09	لا
100%	30	المجموع

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 39.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه رقم 40، تبين لنا فئة مرتفعة من المبحوثين كانوا قد أجابوا بأن لديهم شخص قريب كان وراء دفعهم للدراسة، وذلك بتكرار 21 ما يعادل 70 % في حين تليها في المرتبة الثانية اللذين أجابوا بأنه لم يكن هناك شخص قريب كان وراء دفعهم لمزاولة الدراسة وذلك بتكرار 09 بنسبة 30 %.

ومن المؤكد أن النسبة المرتفعة التي أجابت بأن مزاولة الدراسة، كانت بسبب دعم من طرف شخص قريب وهو ما أكدته النسبة المئوية 70 %، حيث أثبتت إجابات المبحوثين أن الأشخاص القريبين كانت غالبية الإجابة بأن الأصدقاء، هم من كانوا وراء ذلك وفئة قليلة جدا انحصرت على الوالدين والزوجة .

شعور الابناء بمزاولة الاولياء للدراسة من جديد:

من خلال السؤال المفتوح ماهو شعور الأبناء حول مزاولة الآباء للدراسة، فكانت إجابة 12 من المبحوثين بنسبة 40 %، أن أبناءهم يشعرون بالفخر ولاعتزازكما أنهم ينافسونهم في المعدلات والنتائج أي إحداث شي من المنافسة بين الأبناء والآباء، أما النسبة المتبقية فكانت النتيجة سلبية وهذا بسبب أن بعض الفئة المبحوثة عزاب.

جدول رقم 41: يوضح تصريحات المبحوثين حول التحدث مع الأولاد أو أفراد العائلة عن الدراسة.

تشير النسب المئوية في الجدول رقم 42، أن الأغلبية من المبحوثين يؤكدون على أنهم يتحدثون عن سير الدراسة الحالية مع الأولاد أو الزوجة أو أي أحد من أفراد العائلة، حيث قدرت نسبتهم بـ 90% في حين ما نسبته 10% أجابوا عكس ذلك.

من الملاحظ حسب النسبة المئوية العالية التي قدرة بـ 90%، أن المبحوثين المزاولين للدراسة يتحدثون عن سير الدراسة مع العائلة، وهذا إن دل إنما يدل على رغبة وحب الموظفين المزاولين للدراسة لمواصلة التعلم من جديد، وفرحتهم بهذا الانجاز العظيم في الدراسة والعمل معا.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات
90%	27	نعم
10%	03	لا
100%	30	المجموع

المصدر: إستمارة بحث سؤال رقم 40.

جدول رقم 42: يوضح وجود أفراد وأقارب يزاولون الدراسة وهم في مناصب العمل.

التكرار والنسبة المئوية الاحتمالات	التكرارات	والنسبة المئوية
نعم	11	37%
لا	19	63%
المجموع	30	100%

المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 41.

عبر ما نسبته 63% من المبحوثين وهي نسبة مرتفعة، على أنه لا يوجد أقارب لهم يزاولون الدراسة وهم في مناصب العمل مثلهم، في حين أجابت الفئة الثانية من المبحوثين عكس الفئة الأولى أي لديهم أقارب يزاولون الدراسة وهم في مناصب العمل مثلهم، وهذا قدر بنسبة 37% على الرغم من أن هذه النسبة قليلة إنما يدل على أن الاحتكاك العائلي يساعد على الرغبة في تطوير الذات.

الرأي الشخصي للمبحوثين في موضوع الحاجة إلى التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل.

من خلال السؤال رقم 41 تبين لنا من خلال الإجابات والتي كانت بنسبة 100%، حول رأيهم الشخصي في موضوع الحاجة إلى التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل حيث انقسمت الإجابات وكانت إجابة 16، من المبحوثين أن التطوير الذاتي هو تنمية المهارات والقدرات والتطلع إلى ما هو أحسن لتحسين المجال الذي يميل إليه، ومن خلاله يمكن تحقيق المكانة الاجتماعية وتحقيق الأهداف المهنية والشخصية، أي بنسبة 53% في حين كانت إجابة 10 من أفراد العينة أي بنسبة 33%، كانت كالاتي إن التطور الذاتي للموظف الجزائري أصبح

أمر ضروري لتحقيق الارتقاء الوظيفي خاصة في ظل التنافس الحاصل، بين الموظفين فيما بينهم خصوصا في الترقيات والحوافز وللتأقلم مع متغيرات سوق العمل، أما الفئة المتبقية والتي كانت إجابات 4 من المبحوثين والتي قدرت ب 13 %، أجابوا بأن التطوير الذاتي مهم جدا لتطوير القدرات الفردية ومواكبة التغيرات الحاصلة و الراهنة .

ثالثا: مناقشة النتائج العامة:

لقد كان هدف الدراسة التي قمنا بها هو معرفة حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل حيث استخدمنا المنهج الوصفي، واعتمدنا على الملاحظة والاستمارة من اجل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، وبعد قيامنا بتفريغ البيانات الخاصة بأسئلة الاستمارة وتحليلها لا بد أن نقوم بعرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مستمدة من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

1- تفسير النتائج على ضوء التساؤل الفرعي الأول:

يتمحور التساؤل الفرعي الأول حول الدوافع الشخصية، التي تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاوول للدراسة كطالب في ظل ندرة الوظائف، لسوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، ولإجابة عليه قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة مجال الدراسة فكانت النتائج كالتالي:

- يتضح من خلال إجابات المبحوثين المستقاة من الميدان أنه يوجد أسباب تجعلهم يقررون التعلم من جديد وهذا ما أكدته نسبة 93 %، حيث تعددت وتنوعت الأسباب منها الترقية ورفع المستوى التعليمي والحصول على شهادات أخرى عليا.
- أشارت المعطيات الميدانية بأن الموظفين المزاولين للدراسة، لديهم الرغبة في تحدى صعوبات العمل من خلال مزاولتهم للدراسة إلى جانب العمل، وهذا ما أثبتته نسبة 93 %، كون أن الموظف في حياته المهنية والاجتماعية يتعرض لسلوكيات وتصرفات بالإضافة إلى صعوبات ومشاكل يتطلب منه أن يكون واعي في قراره وتتطلب منه فهمها وحلها بأسلوب عملي وراقي ومتطور.

• أكدت النسبة الإحصائية في الجدول رقم (11) أن التغير الحاصل في سوق العمل جعل الموظفين يزاولون الدراسة وهذا ما أكدت عليه نسبة 53 %، فهذا التغير تمثل في المسابقات الداخلية والترقية في الرتب على أساس الشهادات.

ومن خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الأول:

أن المثابرة هي عامل أساسي في دفع الموظفين، لتطوير ذاتهم من خلال مزاوله الدراسة كما أن الذكاء والطموح من متطلبات تطوير الذات، ومعرفة كل ما هو جديد محفز لذلك فالنجاح ومحاولة الحصول على شهادات متنوعة هو الهدف الأساسي لتطوير الذات فالتطوير الذاتي واكتساب المعارف والمعلومات تؤدي إلى الإبداع في مناصب العمل.

• وانطلاقا من النتائج الميدانية فإنه يمكن التأكد، بأن تغيير وتطوير التكنولوجيا من الأسباب التي تجعل الموظفين يقومون بمزاولة الدراسة، من أجل التكيف مع هذه التكنولوجيا وهذا ما يمكنهم من إبراز قدراتهم الفردية وتفريز طاقاتهم الإيجابية.

2/ نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثاني:

يدور هذا التساؤل على دور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف، الجزائري المزاوول للدراسة كطالب لتطوير ذاته من أجل تحسين مساره المهني، بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف وللإجابة عليه، قمنا بتحديد مجموعة من المؤشرات فتوصلنا إلى النتائج التالية :

• تؤكد النتائج الإحصائية المستمدة من الميدان على أن مزاولة الموظفين للدراسة تعود إلى الترقية في منصب العمل وهذا ما دلنا كلية نسبة 73 %.

• دلت البيانات الميدانية في الجدول رقم (25)، على أن العلاقة الجيدة بالمدير هي التي سمحت لهم بالخروج للتعلم في المراكز الجامعية والمعاهد.

• أثبت النتائج الإحصائية على أن أوقات فراغ الموظفين هي التي ساعدتهم بدورها على التشجيع لاتخاذ قرار مواصلة ومزاولة الدراسة من جديد.

• أكدت النتائج المبوبة في الجدول رقم (27)، على أن الموظفين المزاولين للدراسة كطلبة قادرين على تحمل أعباء العمل مع مزاولة الدراسة، وهذا من أجل تحقيق الأهداف التي يصبون إليها.

• أثبتت نسبة 90% أن الموظفين أنهم راضين عن العمل الذي ينجزوه.

بعد عرضنا للنتائج العامة المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:

إن التطوير الذاتي للموظف الجزائري المزاول للدراسة يرجع لعدة أسباب مهنية، أهمها وهو حب وتعلق الموظفين بالعمل والمنافسة بين الزملاء، وميلهم ورغبتهم للتخصص الذي يزاولون الدراسة فيه والترقية ورغبتهم في الحصول على شهادة الدكتوراه.

3/ مناقشة النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

يتمحور حول الظروف الاجتماعية التي تدفع بالموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب إلى حاجة التطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل، بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

• أثبتت النتائج الإحصائية أن الاحتياجات الاجتماعية، تدفع إلى الإقدام و التطوير الذاتي لتحسين المستوى المعيشي وهذا ما أكدته عينة من المبحوثين بنسبة 53%.

• تؤكد البيانات الإحصائية في الجدول رقم 37، الشعور بأن منصبهم الحالي يحقق لهم المكانة الاجتماعية المطلوبة بين أفراد العائلة والزملاء.

• أكدت النتائج الميدانية بنسبة 77%، على وجود علاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية والإقدام على مزاولة الدراسة إلى جانب العمل.

• أكدت النسبة 97 % أن الموظفين المزاولين للدراسة إلى جانب الدراسة ينتفون تشجيعا من طرف أفراد العائلة.

• بينت النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم 42، أن الطلبة المزاولين للدراسة إلى جانب العمل يقومون بالتحدث عن سير الدراسة الحالية مع الأولاد والزوجة لان ذلك يحفز الموظف ويشجع الأبناء على حبهم وتعلقهم بالدراسة.

من خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الثالث: أن الظروف الاجتماعية التي تدفع بالموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب، إلى حاجة التطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب، بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف يمكن أجمالها في الأتي: أن الاحتياجات الاجتماعية هي التي تدفع إلى التطوير الذاتي لتحسين المستوى المعيشي بالرغم من أن منصبهم الحالي يحقق لهم المكانة المطلوبة، بين الأفراد العائلة والزملاء كما أن الراتب الشهري غير كافي لتغطية كل حاجات العائلة، وهذا ما دفع العائلة بتشجيع الموظفين على مزاولة الدراسة إلى جانب العمل لتحسين المستوى المعيشي، حيث أن وراء قرار مزاولة الدراسة لابد أن يكون شخص قريب يساهم في دفعه على ذلك، وهذا ما يجعل شعور الأبناء حول مزاولة والديه للدراسة شعور جميل ومختلف بالنسبة لكلاهما.

بعد عرضنا للنتائج العامة: التي توصلنا إليها والتي قد أجبنا عن الأسئلة الفرعية نجيب بناء على ذلك على السؤال المركزي والمتمثل في، ما هي الدوافع التي تجعل الموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب بحاجة للتطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

تظهر في أن الدوافع الشخصية والمتمثلة في الذكاء والإبداع، والرغبة ومحاولة إبراز القدرات الفردية وتعزيز طاقاتهم الايجابية والمهنية، كالترقية والعلاقات مع المدير والمنافسة مع الزملاء والاجتماعية

منها الراتب الشهري الضعيف والوضع الاجتماعي، والحاجات الاجتماعية بالإضافة إلى المتطلبات المتزايدة للعائلة والأبناء، كذلك المكانة الاجتماعية تساهم في دفع الموظف الجزائري المزاول للدراسة كطالب بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

حيث يعتبر موضوع الحاجة إلى التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل موضوع لا بد من الخوض فيه لتحقيق الأهداف المتنوعة والحاجات المختلفة من أجل التأقلم مع متغيرات سوق العمل.

خلاصة:

إن ما تم عرضه في الفصل الميداني يعد تكملة، لما تم مناقشته في الإطار النظري للدراسة ويتجلى ذلك بوضوح في النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

فبعد إستوفاء كل الشروط والمراحل العلمية للبحوث الميدانية، من إختيار المنهج العلمي الملائم للدراسة وتحديد العينة كما قمنا بتحديد مجالات الدراسة، المجال المكاني والزمني وفي هذا الأخير قمنا بتقسيم الدراسة الى مرحلتين، ثم توزيع استمارة المقابلة كما استخدمنا الملاحظة كأداة لجمع البيانات الميدانية المتعلقة بمحاور الدراسة، وأخيرا قمنا بعرض وتحليل البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج منها.

الخاتمة

إن التطور التكنولوجي والتقدم العلمي، والتغيرات الحاصلة لم تمنع المكانة التي يحتلها، المورد البشري داخل المؤسسة، ولا سيما في ظل التغيرات الحاصلة فإن المورد البشري أصبح يملك الوعي الكافي لفهم وخوض هذه التغيرات ولاسيما على مستوى سوق العمل وهذا ما يشكل دافع لتناول موضوع التطوير الذاتي، خاصة ونحن نلاحظ إقبال الموظفين كل سنة للجامعة للظفر بمكان بيداغوجي يؤهله للحصول على شهادة علمية، إضافية أو تحسين المستوى العلمي أو الثقافي وهذا كان حافز لنا للخوض لدراسة عملية التطوير الذاتي، دراسة أكاديمية وفق خطوات منهجية متعارف عليها حيث تناولنا موضوع، حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل وحاولنا من خلال هذا إستقصاء، المعلومات النظرية والتطبيقية من خلال جمع المعلومات من عينة الدراسة من الموظفين اللذين يزاولون، الدراسة بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف وذلك قصد الإجابة عن تساؤلات الدراسة، والمتمثلة في أن هناك مجموعة من الدوافع الشخصية والمهنية والاجتماعية التي تتحكم في حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل.

حيث تمحورت أهم النتائج في:

_ تعددت أسباب الحاجة للتطوير الذاتي وتنوعت منها الترقية، ورفع المستوى التعليمي والحصول

على شهادات أخرى عليا.

_ إن المثابرة هي عامل أساسي في دفعهم للتطوير وكذلك النجاح والإبداع في مناصب العمل

وتعزيز الطاقات لإبراز القدرات الفردية.

_ الاحتياجات الاجتماعية والمتطلبات الاجتماعية هي دافع لتطوير الذات ومحاولة تحسين المكانة

الاجتماعية .

ومن خلال النتائج العامة توصلنا إلى الإجابة، عن السؤال المركزي وهو أنه توجد دوافع تتحكم في

حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل، وأخيرا يمكننا

طرح مجموعة من التوصيات والاقتراحات تتمثل في:

- _ العمل على وضع برنامج تدريبي للتطوير الذاتي من طرف المؤسسة .
 - _ دفع الجامعات ومراكز التكوين والمعاهد لتأسيس أقسام خاصة بالموظفين لتطوير ذاتهم.
 - _ تشجيع الموظفين المزاولين للدراسة من طرف الإمعة ومن طرف مؤسساتهم.
 - _ فتح الدراسة الليلية أو الفترات المسائية خصيصا للموظفين.
 - _ مطالعة الموظفين المزاولين للدراسة للكتب الخاصة بالتطوير الذاتي.
 - _ قيام المؤسسة بتقديم حوافز تدفع الموظف إلى تطوير ذاته.
- وأخيرا نقترح موضوع للبحث من طرف الطلبة الباحثين المقبلين على إعداد رسالة تخرج ويتمثل في
- توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية التطوير الذاتي.

الكتب:

- 1_ إسماعيل شعباني: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، المعهد الوطني للتجارة، الجزائر ط2،2005.
- 10_ يوحوش عمار ومحمد محمود الدينيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد المبحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 2001.
- 11_ حسام محمد حسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، بيروت، لبنان، ب ط 1982.
- 12_ محمد حميد الطائي وخبير ميلاد: مناهج البحث العلمي تطبيقاته في العلوم السياسية والإعلام، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، 2007.
- 13_ حسين حريم: السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2009.
- 14_ زياد محمد عبد: أساسيات علم الإدارة، دار البداية، ب ط، عمان، الأردن، 2013.
- 15_ عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ب ط، الأردن، 2008.
- 16_ محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2 الأردن، 2015.
- 17_ علي عباس: أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ب ط، عمان، الأردن، 2014.
- 18_ حسين فايد: دراسات في السلوك والشخصية، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1 ، القاهرة، 2008.
- 19_ مأمون صالح: الشخصية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، الأردن، 2008.
- 2_ رحي مصطفى عليان وحسن أحمد المومني: المكتبات والمعلومات والبحث العلمي، عالم المكتبات الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2009.
- 20_ عدنان سلمان زيتون: التعلم الذاتي، أف باء الأديب، ط1، دمشق، 1999.

- 21_ زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
- 22_ علاء محمد حسونة: التعليم والعمل المنتج، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ط1، 2003.
- 23_ إبراهيم محمد الدعمة: التنمية البشرية (الإنسانية) بين النظرية والواقع، دار المناهج للنشر والتوزيع، ب ط، عمان، الأردن، 2009.
- 24_ فاهم حسين الطريحي وحسين موسى الجبوري: سيكولوجية الكفاءة وتطويرها، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2016-2017.
- 25_ جابر عوض سيد وأبو الحسنه عبد الموجود: إدارة المنظمات الاجتماعية (رؤى للإصلاح والتطوير) المكتب الجامعي الحديث، ب ط، 2005.
- 26_ مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، ب ط، الأردن، 2007.
- 27_ محمد علي البدوي: دراسات سوسولوجية، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2004.
- 28_ محمد جاسم الصميدعي وبشير عبّاس العلق: التسويق، دار المناهج، ب ط، 2010.
- 29_ محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، دار الوراق للنشر للنشر والتوزيع ب ب، ط، 2009.
- 30_ محمد جلال الغندور: البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، مصر ط2015، 1.
- 31_ على إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق: طرق البحث العلمي (المفاهيم والمنهجيات)، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ب ط، 2008.
- 32_ وجيه محجوب: أصول البحث العلمي ومناهجه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط2005، 2.

33_صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي للجامعيين ،دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار،عنابة، ب ط،2003.

34_ جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،ط1، 2009.

35_محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي (دراسة في طرائق البحث والأساليب)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ب ط، 1986.

قائمة المعاجم:

36_معجم المعاني الجامع: معجم عربي عربي، <https://www.almaany.com,dict,ar> تاريخ الإطلاع : 2017/12/10، 18:00 pm

37_قاموس المعجم الوسيط: اللغة العربية، عربي عربي، مكتبة الشروق الدولية، ط1، 2004.

قائمة مذكرات التخرج:

38_محمد حسين السيد: أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية البريطانية للحصول على درجة الدكتوراه، في إدارة الموارد البشرية، تحت إشراف فريق التعليم عن بعد.

39_ريم بنت عمر بن منصور الشريف: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز، بجدة، المملكة العربية السعودية، 2014.

40_لندة كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، مذكرة شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،الجزائر،2013_2014.

- 41_رماش هاجر:اتفاق الشراكة الاوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2012_2013.
- 42_ سعودي عائشة: تقسيم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، الجزائر، 2011_2012.
- 43_مسعود عشعاش: الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010_2014.
- 44_هشام بوكفوس: أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2005_2006.
- 45_عبد الرحمان بن علي محمد القرني: دورات تطوير الذات وأثرها على ثقافة المسلم، رسالة علمية مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدعوة أصول الدين، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2014.
- 46_بودرعة حورية: الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران، 2013_2014.
- 47_دحمانى محمد أدرويش: إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، 2012_2013.

48_ علي سؤاخ: تأثير ومرونة سوق العمل في القدرة التنافسية للعمل في المغرب الأقصى، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية والإحصائية، المعهد الوطني للاقتصاد والإحصاء، الجزائر، 2006_2007.

49_ مليكة يحيات: إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر (1970_2005)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006_2007.

50_ عبد الرزاق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر (2001_2012)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2014_2015.

51- منير قويلج: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013_2014.

قائمة الملتقيات:

52_ مولاي علي فاطمة الزهراء: سوق العمل والموارد البشرية، ملتقى وطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة البليدة، يومي 13_14 أبريل 2011 .

53_ سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى وطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3 يومي 13_24 أبريل 2011.

54_ الحبيب بن باير ومحمد عبد العزيز بن كاملة: المالية وتسيير المؤسسة، ملتقى وطني، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية(2006_2010)، وهران، الجزائر يومي 13_14 أبريل 2011.

55_ بوزار صافية: فعاليات وإنعكاسات سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر (1990_2014)، ملتقى وطني، تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، تيبازة، الجزائر، 8_9 ديسمبر 2014.

قائمة المجلات والمنتديات:

- 56_ محمد أحمد إسماعيل: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية،
- 57_ هيئة سوق رأس المال الفلسطينية: السوق الموازي، الإدارة العامة للأبحاث والتطوير، 8/2008.
- 58_ عبد الرحيم شيببي ومحمد شكوري: سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، ماي 2008.
- 59_ محمد صالح وفضيل عبد الكريم: النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014.
- 60_ محمد صايب ميزات: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة بانوراما سوق العمل في الجزائر الجزائر، العدد 56، 2012.
- 61_ خالد حيدر عبد العلي: دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة، مجلة الإدارة والاقتصاد، إقليم وكرديستان، العراق، العدد، 2011، 86.

[http :www.twitter.com,edara,arabia/facebook.com/ArabHpm](http://www.twitter.com,edara,arabia/facebook.com/ArabHpm)

2005/2007,10/11/2008.

62- عبد الحميد مرغيت: الرقابة على الصرف في الجزائر (حافز أم عائق أمام متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية)، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 22، السداسي الأول، الجزائر، 2014.

الملحق رقم 01: استمارة البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

استمارة بحث حول:

حاجة التطوير الذاتي للموظف الجزائري في ظل متغيرات سوق العمل

- دراسة ميدانية لعينة من الموظفين المزاولين للدراسة كطلبة بكليتي العلوم الاجتماعية والآداب
بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

إشراف الدكتورة

هامل مهدية

إعداد الطالبة

خنوشي صونية

ملاحظة: المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي
وشكرا على تعاونكم.

الموسم الجامعي: 2017 م / 2018 م

1/ البيانات الأولية: الشخصية

(1) الجنس: ذكر أنثى

(2) السن: - أقل من 25 سنة

- 25 سنة - 29 سنة

- 30 سنة - 39 سنة

- 40 سنة - 49 سنة

- أكثر من 49 سنة

(3) الحالة الاجتماعية: - أعزب

- متزوج

- مطلق

- أرمل

(4) المستوى التعليمي: - متوسط

- ثانوي

- جامعي

(5) الشهادة العلمية السابقة قبل الانضمام لمزاولة الدراسة الحالية:

- مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية

- مجالات العلوم الطبيعية

- مجالات العلوم الاقتصادية

- مجالات أخرى.....

.....

- (6) الخبرة المهنية:
- أقل من 10 سنوات
- 10 سنوات - 19 سنة
- 20 سنة - 29 سنة
- 30 سنة - 39 سنة
- أكثر من 39 سنة

2/ بيانات خاصة بالدوافع الشخصية التي تتحكم في حاجة الموظف الجزائري المزاوول للدراسة لتطوير ذاته في ظل ندرة الوظائف لسوق العمل بجامعة الشاذلي بن جديد

- الطرف -

(7) هل هناك أسباب جعلتك تقرر التعلم من جديد؟

- نعم لا

في حالة إجابتك بنعم ما هي هذه الأسباب؟.....

.....

(8) هل لديك الرغبة في تحدي صعوبات العمل من خلال مزاولتك للدراسة؟

- نعم لا

❖ في حالة إجابتك بنعم لماذا؟.....

.....

❖ في حالة إجابتك لا لماذا؟.....

.....

(9) هل رغبتك في المثابرة هو ما دفعك لتطوير ذاتك من خلال مزاولتك للدراسة؟

- نعم لا

10) هل ترغب في تحسين مستواك من أجل الحفاظ على منصب عملك؟

نعم لا

11) هل السبب وراء مزاومتك للدراسة بالجامعة إلى جانب عملك التغير الحاصل في سوق العمل الخاص بمهتك؟

نعم لا

❖ في حالة إجابتك بنعم ما هو

التغيير.....

.....

12) هل قرأت كتابا حول التطوير الذاتي؟

نعم لا

❖ في حالة إجابتك بنعم ما هو عنوان هذا الكتاب.....

.....

13) هل حضرت دورات تدريبية حول التطوير الذاتي؟

نعم لا

❖ في حالة الإجابة بنعم: هل مؤسستك هي التي كانت وراء هذا التدريب

– أم على حسابك الخاص

14) هل ترى أن ذكاؤك يساعد على النجاح في تطوير ذاتك؟

نعم لا

15) هل سبب مزاومتك للدراسة لتطوير ذاتك يعود إلى رغبتك في معرفة ما هو جديد؟

نعم لا

16) هل رغبتك في النجاح هو ما جعل منك طالب جديد؟

نعم لا

17) هل ترى نفسك تملك من الطموح الكافي لخوض هذا المسار التعليمي مع مواظبتك

للمعمل؟ نعم لا

18) هل سبب مزاولتك للدراسة تعود إلى قدرتك على الإبداع في منصب عملك؟

نعم لا

19) هل تطوير وتغيير التكنولوجيا هي التي جعلتك تزوال الدراسة من جديد من أجل

التكيف معها؟

نعم لا

❖ كيف ذلك.....

.....

20) هل تريد أن تبرز قدراتك الفردية من خلال هذه الخطوة الجديدة في حياتك في مجال

التعليم؟

نعم لا

❖ في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك:

.....

❖ في حالة الإجابة بلا لماذا:

.....

21) هل سبب تطوير ندرتك يعود إلى رغبتك في اكتساب شهادات جديدة ومتنوعة؟

نعم لا

22) هل سبب تعلمك هو محاولتك لتعزيز طاقاتك الإيجابية؟

لا

نعم

❖ في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك:

.....

23) هل سمح لك التطوير الذاتي أو التعلم بتحديد أهدافك المهنية الاجتماعية داخل

المؤسسة التي تعمل بها؟

لا

نعم

❖ حدد نوع هذه الأهداف

.....

3) بيانات خاصة بدور الظروف المهنية في دفع حاجة الموظف الجزائري المزاوول للدراسة

للتطوير الذاتي لتحسين مساره المهني، بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف

24) هل تعود مزاوولتك للدراسة من أجل الترقية في منصب عملك؟

لا

نعم

25) هل علاقتك بمديرك جيدة مما يسمح لك بالخروج للتعلم في المراكز الجامعية

والمعاهد؟

لا

نعم

26) هل أوقات فراغك هي التي جعلتك تستثمرها في التعلم ومزاوولة الدراسة لاكتساب

شهادة جديدة؟

لا

نعم

27) هل لديك القدرة على تحمل أعباء العمل في ظل خروجك لتلقي الدروس ومزاولة الدراسة؟

نعم لا

28) هل انت راض عن العمل الذي تنجزه؟

نعم لا

29) هل حبك وتعلقك بالعمل هو الذي جعلك تقوم بتطوير مسارك المهني؟

نعم لا

30) هل مزاولتك للدراسة تعود إلى حيك إلى هذا التخصص؟

نعم لا

31) هل تجد صعوبات في التأقلم مع هذا التخصص الذي اخترته؟

نعم لا

❖ في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الصعوبات أذكرها؟

.....

32) هل لديك من تنافسه من زملائك في العمل وهذا ما جعل منك تطور ذاتك؟

نعم لا

4) بيانات خاصة بالظروف الاجتماعية في دفع الموظف الجزائري المزاويل للدراسة، الى

حاجة التطوير الذاتي في ظل متغيرات سوق العمل، بجامعة الشاذلي بن جديد الطرف

33) هل ترى بأن راتبك الشهري كافي لتغطية كل حاجات العائلة؟

نعم لا

34) هل سبب تطوير ذاتك هو رغبتك في تحسين وضعك السكني الاجتماعي؟

نعم لا

35) هل المتطلبات المتزايدة لأبنائك أو لعائلتك هي دافع وراء تطوير ذاتك؟

نعم لا

36) هل الاحتياجات الاجتماعية تدفعك إلى الإقدام على تطوير ذاتك لتحسين مستواك

المعيشي؟

نعم لا

37) هل تشعر بأن منصب عملك الحالي لا يحقق لك المكانة الاجتماعية المطلوبة بين

أفراد العائلة وزملائك؟

نعم محايد لا

❖ في حالة الإجابة بنعم لماذا:

.....

38) هل ترى بأن هناك علاقة بين تحسين المكانة الاجتماعية لك وإقدامك على مزاولة

الدراسة إلى جانب العمل؟

نعم لا

39) هل الأفراد عائلتك يشجعونك على مواصلة الدراسة إلى جانب العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم من هم : - الوالدين

- الزوج (ة)

- الأبناء

- الإخوة

40) هل لديك شخص قريب منك وهو الذي كان وراء دفعك للدراسة؟

نعم لا

❖ في حالة الإجابة بنعم من هو:

41) ما هو شعور أبنائك وأنت تزاوّل دراستك الآن؟

42) هل تتحدث مع أولادك أو زوجتك أو أحد من أفراد عائلتك عن سير الدراسة الحالية؟

نعم لا

43) هل يوجد أفراد من أقبائك في العائلة يزاولون دراستهم مثلك وهم في مناصب عمل؟

نعم لا

44) ما هو رأيك الشخصي في موضوع الحاجة إلى التطوير الذاتي للموظف الجزائري في

ظل متغيرات سوق العمل؟

.....

ملاحظات الأستاذة