



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



الاختيار المهني لخريجي الجامعة

-دراسة ميدانية مع خريجي الجامعة الذين عملوا بغير تخصصاتهم-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة:

أ/عزوز نوال.

إعداد الطالبة:

جمعي مروة

أ. عزوز نوال عزوز

اللجنة المناقشة:

أ/ كرايبة أمينة.

أ/ عزوز نوال.

أ/ سالمى وسيلة.



السنة الجامعية: 2024-2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



الاختيار المهني لخريجي الجامعة

-دراسة ميدانية مع خريجي الجامعة الذين عملوا بغير تخصصاتهم-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة:

أ/عزوز نوال.

إعداد الطالبة:

جمعي مروة

اللجنة المناقشة:

رئيسا ومقررا

مشرفا

مناقشا

أ/ كرابية أمينة.

أ/ عزوز نوال.

أ/ سالمى وسيلة.

السنة الجامعية: 2023-2024

شكر وتقدير:

بعد أن وفقنا الله في انجاز هذه الدراسة،

نتقدم بجزيل الشكر الى كل من له أثر علمي في تحسينها وتقويمها والاضافة إلى معلوماتها،

وأخص بالذكر أستاذتي الكريمة **عزوز نوال** التي كانت المشرفة والمرشدة طيلة هاته الفترة

أشكرها على توجيهها وتقديمها لنصائح قيمة من أجل الخروج بهذه المذكرة المتواضعة.

ولأعضاء لجنة المناقشة الموقرة أسمى عبارات الشكر والعرفان على تفضلهم بقراءتها، تفحصها

ومناقشتها.

وكل الشكر الموصول للأساتذة والاداريين بقسم العلوم الاجتماعية،

ولكل من قدم لنا نصيحة أو مشورة أو مساعدة لإعداد هذا العمل المتواضع.

الإهداء:

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام الحمد لله رب العالمين بعد تعب ومشقة في سبيل الحلم والعلم حملت في طياتها أمنيات الليالي، وأصبح عنائي اليوم للعين قرّة، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجني وأقطف ثمار تعبي كل هذه السنوات وها أنا أرفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا على توفيقني لإتمام هذا النجاح وتحقيق هذا الحلم.

إلى العزيز على قلبي وسندي إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من كان داعما لي كل هذه السنوات من أعطاني بلا مقابل، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم، داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملأذي الأمن بعد الله، إلى فخري واعتزازي الذي لم يمل وعندما ضاقت بي الدنيا كان أول شخص ألقاه له أبي وقرّة عيني العزيز على قلبي.

إلى جنّتي، ومن جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى من كانت سندا لي منذ أن بدأت في هذه الرحلة ومن هوتها علي، إلى من احتضنتني بقلبيها قبل يديها وسهلت على كل الشدائد بدعائها، إلى صاحبة القلب الحنون والشمعة التي كانت تضيء لي الليالي الصعاب، إلى أمي العزيزة سر قوتي ونجاحي والتي لولاها ما كنت هنا أنا اليوم.

إلى كل من ساندني بكل حب عند ضعفي ومن أزاح عن قلبي كل متاعب الدنيا، أخي العزيز عبد الرحمن، إلى من زرع الثقة والإصرار بداخلي إلى من شد الله به عضدي فكان خير معين، إلى إخوتي أنس ومحمد وإسلام أدامكم الله سندا لي.

إلى اللواتي كن سندا لي في هذه الرحلة الطويلة، ومن غمروني بالحب واهدوني القوة ومن كانوا موضع الاتكاء والذين رزقني الله بهم صديقاتي فاطمة ياسمين وخاصة صديقتي نجوى التي كانت سندا وأختا لي في هذه الطريق.

إلى خالتي خيرة العزيزة على قلبي التي كانت أما وسندا لي شكرا على مساندتك لي.

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير

الإهداء

أ، ب	مقدمة
الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة	
1	1. الإشكالية
2	2. فرضيات الدراسة
2	3. أسباب اختيار الموضوع
2	4. أهداف الدراسة
2	5. أهمية الدراسة
3	6. منهج الدراسة
3	7. تقنيات البحث
4	8. المجال الزمني والمكاني للدراسة.
5	9. صعوبات الدراسة
5	10. تحديد المفاهيم
7	11. الدراسات السابقة
الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة	
9	المبحث الأول: البطالة.
9	أولاً: تعريف البطالة.
10	ثانياً: أشكال البطالة وأنواعها
13	المبحث الثاني: المقاربة النظرية لسوسيلوجيا المهن.
13	أولاً: المقاربة الوظيفية
13	ثانياً: المقاربة التفاعلية الرمزية
14	ثالثاً: المقاربة الصراعية.
15	المبحث الثالث: الاختيار المهني.
15	أولاً: مفهوم الاختيار المهني.
16	ثانياً: خطوات عملية التخطيط للاختيار المهني.
16	ثالثاً: أسس اختيار الفرد لمهنته.

17	رابعاً: أهمية الاختيار المهني.
19	خامساً: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.
21	المبحث الرابع: العمل.
21	أولاً: مفهوم العمل وتطوره التاريخي.
22	ثانياً: تعريف العمل.
23	ثالثاً: خصائص العمل.
23	رابعاً: أهمية العمل.
25	المبحث الخامس: المسار المهني.
25	أولاً: تعريف المسار المهني.
26	ثانياً: أهمية المسار المهني.
27	ثالثاً: أهداف المسار الوظيفي.
28	رابعاً: مراحل المسار المهني.
الفصل الثالث الإطار الميداني للدراسة	
عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
32	أولاً: اختيار التكوين الجامعي.
36	ثانياً: مرحلة ما بعد التخرج.
42	ثالثاً: تجربة العمل.
46	رابعاً: تقييم تجربة العمل.
48	الخاتمة
50	قائمة المراجع
54	الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
54	دليل المقابلة	ملحق رقم 01
56	خصائص عينة الدراسة	ملحق رقم 02

مقدمة

مقدمة:

تعتبر القيم الاجتماعية التي يحملها أي مجتمع رأس المال الحقيقي الذي يعتمد عليه في تحقيق طموحاته وآفاقه الحضارية. ومن بين هذه القيم، تبرز قيمة العمل النافع والإيجابي الذي يُحرك القدرات الكامنة لدى الشباب. وعند استغلال وتوجيه هذه القدرات بشكل صحيح، تتعكس نتائجها وثمراتها على كافة فئات المجتمع. وهذا ما يؤكد أن توران: "أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الأساسية وتأمين شروط وجوده، ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه، وكذا فهو التزام أخلاقي واجتماعي، والعمل كذلك وسيلة ادماج وتنشئة اجتماعية."¹

وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت مسألة تشغيل خريجي الجامعات في غير تخصصاتهم أحد الموضوعات الهامة. فمن الواضح أن التغيرات في سوق العمل قد أسهمت بشكل كبير في تغيير متطلبات الوظائف والمؤهلات المطلوبة، مما أدى إلى ظهور تحديات جديدة أمام الخريجين الجدد في العثور على وظائف تتناسب مع تخصصاتهم الأكاديمية.

الحصول على منصب عمل هو أمر أساسي، ومسألة "الاختيار المهني" تعد من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، فهو قضية فردية واجتماعية في آن واحد. فمن الناحية الفردية، حصول الشخص على العمل المناسب يجعله قادرًا على التفوق والترقي فيه، مما يحقق له الرضا والاستقرار المهني. أما من الناحية الاجتماعية، فإن الاختيار المهني يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع، مما يؤثر بدوره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

نظراً لأهمية هذا الموضوع، حاولنا الاقتراب من هذه الفئة لمعرفة الأسباب التي تدفع خريجي الجامعات إلى العمل في مجالات بعيدة عن تخصصاتهم الأكاديمية، كما تهدف إلى معرفة التحديات والصعوبات التي يواجهونها في مسارهم المهني وأيضاً تقييمهم لهذه التجربة.

¹ أحمد مداس، مقارنة آلان توران حول العمل والتنظيمات، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد التاسع، الجزء الثاني، 2018، ص 292.

لهذا الغرض قسمنا عملنا إلى ثلاثة فصول:

- ✓ **الفصل الأول:** يتضمن الإطار المنهجي لدراستنا يتكون من الإشكالية وفرضيات الدراسة، بالإضافة إلى أسباب دراسة هذا الموضوع وأهمية الدراسة والمنهج المتبع والتقنيات المستخدمة، تعريف المفاهيم وقدمنا بعض الدراسات السابقة.
- ✓ **الفصل الثاني:** في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، والذي يحتوي على خمس مباحث، في المبحث الأول تناولنا الاقتراب النظري لدراستنا، أما المبحث الثاني تناولنا فيه مفهوم الاختيار المهني خطواته وأسس اختيار الفرد لمهنته وأهميته والعوامل المؤثرة فيه. أما المبحث الثالث كان حول العمل مفهومه وتطوره التاريخي وخصائصه وأهميته. تناولنا في المبحث الرابع المسار المهني تعريفه وأهميته ومراحله. ثم المبحث الخامس كان حول البطالة مفهومها وأنواعها.
- ✓ **الفصل الثالث:** الإطار التطبيقي يتضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة والذي كان به ثلاث محاور، أولاً اختيار التكوين الجامعي، ثم مرحلة ما بعد التخرج، وأخيراً تجربة العمل.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية:

العمل أساسي لإثبات وجود الأفراد وحياتهم، فهو يساهم في بناء هوية الأفراد كما يبين ذلك عالم الاجتماع " دوركايم " عندما يعرفه على أنه آلية محورية من آليات تحقيق الاندماج الاجتماعي وأيضاً منشأً للروابط الاجتماعية.

الحصول على عمل يعتمد على عدة اعتبارات ويتم على مراحل مختلفة منها "الاختيار المهني" والذي هو عملية يقوم من خلالها الفرد بتحديد المهنة التي تناسبه بناءً على مجموعة من العوامل، مثل الاهتمامات الشخصية، القدرات والمهارات، والفرص المتاحة في سوق العمل.¹ من خلال هذا الاختيار، يتكيف الفرد مع المهنة التي يختارها من خلال تطوير المهارات اللازمة، واكتساب الخبرات، والتكيف مع بيئة العمل وظروفها. يشمل هذا التكيف تعلم كيفية التعامل مع متطلبات المهنة، والاندماج في المجتمع المهني، والسعي لتحقيق النجاح والرضا الوظيفي.

في بعض الحالات، يضطر خريجو الجامعات إلى اختيار وظائف لا صلة لها بتخصصاتهم الأكاديمية، وذلك نتيجة لعدة أسباب: أولاً، تقام مشكلة البطالة وعدم توفر فرص عمل كافية تجعل الخريجين مضطرين لقبول أي وظيفة متاحة. ثانياً، فكرة المشروع المهني لدى الطالب الجامعي قد تكون في الأصل فكرة الأهل، وبالتالي لا يتحمس الطالب لتحقيقها بشكل واقعي ويسعى فقط لإرضاء رغبات الآخرين. أخيراً، هناك انخفاض في الكفاءة الخارجية بنوعها الكمية والنوعية، حيث يتخرج عدد كبير من الطلاب في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، مما يزيد من صعوبة العثور على وظائف مناسبة لتخصصاتهم.²

ومن هذا المنطلق نطرح سوف نحاول التقرب من فئة خريجي الجامعات الذين يمارسون مهن ليس لها علاقة بتخصصاتهم ونجيب على التساؤل التالي:

كيف ينظر خريجو الجامعة الى تجربة العمل بقطاعات مغايرة وبعيدة عن تكوينهم الجامعي؟

التساؤلات الفرعية:

ماهي مميزات مساهم المهني؟

¹ لطفي طلعت إبراهيم، العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الادب، جامعة عين الشمس، العدد 20، 1993، ص72.

² زقاوة أحمد، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد السابع، 2017، المركز الجامعي غليزان.

ماهي الأسباب التي أدت بهم لاختيار وظائف بعيدة عن تخصصاتهم الدراسية؟

2. فرضيات الدراسة:

بناء على التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- قلة فرص العمل في التخصص المدروس تُعد أحد أسباب عمل خريجي الجامعات في مجالات غير تخصصاتهم.
- عدم توفر خيارات عمل أخرى يدفع الخريجين إلى العمل في مجالات غير مرتبطة بتخصصاتهم.

3. أسباب اختيار الموضوع:

أولاً هذا الموضوع يعتبر ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، والذي نتطرق من خلاله إلى: مفهوم العمل وأهمية العمل، مسألة الاختيار المهني.

اهتمنا في هذه الدراسة بفئة خريجي الجامعة الذين يعملون في مجالات مخالفة لتخصصاتهم الدراسية، محاولة معرفة مساهم المهني وظروف العمل، ومعرفة الأسباب التي أدت بهم للعمل في هذه المهن. وكيف كانت تجربة العمل في غير التخصص.

أما الأسباب الذاتية:

من الأسباب التي دفعتني لإختيار هذا الموضوع هو أن أحد أفراد عائلتي (خالتي)، كانت تدرس تخصص هندسة كهربائية، وعندما أتحت لها فرصة عمل، توقفت عن الدراسة وباشرت في العمل كعون إدارة في متوسطة، وبهذا حاولت التقرب من أفراد عاشوا نفس المسار لمعرفة ما الذي يميز هذه التجربة.

4. أهداف الدراسة:

- التعرف على الصعوبات والتحديات التي يواجهها الخريجون في العمل في مجال مختلف.
- التعرف على مساهم المهني وتقييمهم لتجربة العمل.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في محاولة معرفة تأثير العمل في مجال لا صلة له بالتكوين الجامعي على المسار المهني للفرد كمسألة الاستقرار الوظيفي والتنمية المهنية، وفهم مدى تأثير ذلك على تأدية العمل.

6. منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الكيفي والذي يعرف "أنه منهج يهدف إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، بحصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها". ذلك لكونه لا يتطلب عددا كبيرا من العناصر كما هو الأمر بالنسبة للمناهج الكمية، لأن الأمر يتطلب فهم المعاني، السلوكيات، المواقف، ولا يمكن القيام بذلك على نطاق واسع إذ يتطلب ذلك وقت وجهدا طويلا. كما أن الهدف لا يتمثل في تجميع معطيات كمية، بل معطيات كيفية تهدف أساسا إلى فهم ظاهرة موضوع الدراسة، حيث يستخدم المنهج الكيفي عينات غير احتمالية تتسم بالقصد أو العمدية أو الثلجية.¹

ساعدتنا التقنيات الموجودة في هذا المنهج في معرفة ما الذي يميز تجربة عمل الخريجين في مجالات مختلفة، والظروف الفعلية لهته الفئة وذلك من خلال جمع خطاباتهم.

7. تقنيات البحث:

لقد اعتمدنا في دراستنا على تقنية المقابلة النصف موجهة في هذا النوع من المقابلة يقوم الباحث بتحديد مجموعة من الأسئلة بغرض طرحها على المبحوث، مع احتفاظ الباحث بحقه في طرح أسئلة من حين لآخر دون خروجه من الموضوع.²

ظروف إجراء المقابلات:

قمنا بإجراء 7 مقابلات مع مجتمع البحث المتكون من: 4 مشرفين وبعاملة في محل، وصاحب محل بالإضافة إلى صاحب محل الحلاقة.

بعد أخذ المواعيد مع المشرفين قمنا بإجراء المقابلات بمكتب العمل، إذ اختار المشرفين إجراء المقابلات في أوقات مختلفة من الفترة المسائية والتي يكون فيها التلاميذ يدرسون كونها الفترة التي تقل فيها الحركة ما بين 13:00 و 15:00 مساء.

¹ بن فرج الله بخته، أهمية البحث الكيفي والمناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية، جامعة حمه لخضر - الوادي (الجزائر)، المجلد 3، العدد 3، 2022، ص 141.

² نبيل حميدشة، المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سكيكدة (الجزائر)، العدد الثامن، جوان 2012، ص 102.

بالنسبة للآخرين فقد أجرينا المقابلات بالمحلات في أوقات الاستراحة والأوقات التي يقل فيها عدد الزبائن وكان ذلك في الفترات المسائية بين 13:00 سا و 15:00 سا.

تراوحت مدة المقابلات ما بين نصف ساعة إلى ساعة، وكانت توجد بعض التكتيمات من طرف بعض المبحوثين عن بعض الإجابات فيما يخص ظروف العمل، إذ أن هناك من صرح بأنه يوجد مشاكل في مكان العمل مع بعض الموظفين لكن طلب منا عدم ادراج ذلك في المقابلة، ولم يقبل الحديث عن ذلك وقام بتغيير الموضوع.

بالنسبة للغة المستخدمة كانت اللغة العربية، وقد كانت خطابات المبحوثين كلها بالدارجة وقمنا بترجمتها للعربية الفصحى، هناك من قبل استعمال التسجيل الصوتي وهناك من لم يقبل لذلك اكتفينا بالكتابة.

• يحتوي دليل المقابلة على ثلاث محاور:

- **المحور الأول:** يهدف إلى معرفة أسباب إختيار التكوين الجامعي، وأخذ خريجي الجامعة موضوع العمل بعين الاعتبار وذلك عند اختيار التخصص.
- **المحور الثاني:** يتطرق إلى المراحل التي يمر بها خريجي الجامعة بعد التخرج وكيفية التعامل معها.
- **المحور الثالث:** يهدف إلى التعرف على تجربة العمل ونظرتهم للعمل.

8. المجال الزمني والمكاني للدراسة:

المجال الزمني: العمل الميداني امتد من 29 أفريل إلى 13 ماي 2024.

المجال المكاني:

- متوسطة جلول الناصر بمستغانم.
- ثانوية زروقي الشيخ بن الدين مستغانم.
- محل الحلاقة والتجميل بمستغانم.
- محل محل تجاري مختص في بيع المجوهرات بمستغانم.
- محل تجاري مختص في بيع الأحذية بمستغانم.

المجال البشري للدراسة:

يتكون مجتمع البحث من 4 مشرفي تربية مشرف تربية بالثانوية و3 مشرفات بالمتوسطة، 1 بائعة في محل المجوهرات، 1 صاحب محل أحذية، 1 صاحب محل للحلاقة والتجميل للرجال.

9. صعوبات الدراسة:

واجهنا صعوبة إيجاد مبحوثين في البداية كما رفض البعض إجراء مقابلات معنا. بعد مدة ساعدتنا موظفة (مستشارة توجيه) وعرفتنا ببعض المستشارين في التربية الذين بدورهم سهلوا لنا التواصل مع بقية المبحوثين.

صعوبة التواصل مع بعض المبحوثين وكسب ثقتهم فقد كان لديهم تحفظات في الإجابة عن الأسئلة كما كانوا يتساءلون عن كيفية توظيفنا للمعلومات. لكن اصرارنا على انجاز البحث وتواجدنا المستمر في الميدان استطعنا كسب ثقة المبحوثين تدريجيا وتمكنا من إنجاز المقابلات.

10. تحديد المفاهيم:

1 الاختيار المهني:

الختيار المهني هو عبارة عن قرار يتخذه الفرد خلال حياته المهنية وذلك وفق قدراته وميوله ورغباته.¹

2 التوظيف:

تعتبر سياسة التوظيف من المهام الأساسية والرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة وأكثر تعقيدا وصعوبة وهي عملية مستمرة ومكلفة.

فالتوظيف هو مجموعة من العمليات التي بموجبها يكشف أجدر وأكفأ العناصر ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة بفعالية في نشاطها، وهذا بالعمل المستمر على تعظيم اشباع الأعضاء وتنمية الشعور بالولاء

¹ اعمر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تيارت الجزائر، المجلد الرابع، 2016، ص 103.

والانتماء لتحقيق الميزة التنافسية، ويتبع كل هذا بإجراءات تسمح للمؤسسة بتهيئة نفسها لكي تجلب عدد كافي من المترشحين الذين يتصفون بمهارات وحافز مقابل المنصب المقترح أو المعروض.¹

3 المسار المهني:

يندرج مفهوم المسار المهني ضمن أهم مواضيع سياسة تسيير الموارد البشرية حيث أنه "عبارة عن سلسلة متعاقبة من المتغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء و مسؤوليات أكبر، ويعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية رأسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي، وقد تكون هذه التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها أو مستواها أفقي أو دون ارتباطها بمراكز اشرافية أعلى.²

4 مفهوم العمل:

هو إشباع الإنسان لحاجاته المعيشية والاجتماعية من ثمار سعيه، وإذا كان قادراً عليه من الناحية الجسمية والعقلية والاجتماعية.

العمل ظاهرة اجتماعية منتشرة في كل المجتمعات، تمارس في الريف والحضر وفي كل المؤسسات الاجتماعية والإدارية والاقتصادية لها خاصية التوسع في الواقع الاجتماعي للإنسان نظراً لأنها مرتبطة بالعديد من الظواهر الأخرى.³

5 مفهوم خريج الجامعة:

هو ذلك الإطار الجامعي الذي تخرج من الجامعة بعد أن أكمل تكوينه الجامعي، وتحصل على شهادة علمية جامعية في تخصص معين، وبمؤهل معين (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه)، ووضع

¹ رحمانى يوسف زكرياء، لبرق محمد رياض، واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة غرداية وجامعة تلمسان (الجزائر)، المجلد السادس، العدد الأول، 2021، ص 587.

² يحيى رابح، المسار الجامعي للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل نظام ل م د، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد الثامن، العدد الثاني، 2021، ص 162.

³ قرود احمد، زرنوح احمد، قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد والمجتمع، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة الجلفة (الجزائر)، 2017، ص 51، 62.

لنفسه خطة استراتيجية، استطاع من خلالها التكيف مع متطلبات سوق العمل المحلي والأجنبي، وحصل من خلالها على منصب عمل وحقق اندماجا مهنيا فيه.¹

11. الدراسات السابقة:

• الدراسة الأولى:

من اعداد " كاهي مبرك "، التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل، رسالة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011.

هدفت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على قدرات ومهارات الخريجين، والأسباب التي تقف كعائق في عملية تكوينهم. ومحاولة الاستطلاع اراء عينة الدراسة حول متطلبات سوق العمل.²

نتائج الدراسة:

التعليم الجامعي يعتبر عنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات يساهم في زيادة فرص الافراد في الحصول على وظائف خاصة، وذلك في ظل تنامي القطاع الخاص والذي بدوره يركز على المهارات والقدرات المكتسبة.

الفجوة الموجودة بين الواقع ومتطلبات سوق العمل ارجعها افراد العينة بعدة أسباب أهمها، ضعف المشاركة بين المجتمع والجامعة.

هذه الدراسة ساعدتنا في إيجاد بعض المصطلحات السوسولوجية المرتبطة بموضوعنا، ومن خلال التطرق فيها الى أسباب الفجوة الموجودة بين سوق العمل والواقع وأسبابها ساهمت هذه المعلومات في فهم موضوع دراستنا.

• الدراسة الثانية:

¹ مسعودة مداح، نور الدين بولعراس، استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية (الجزائر)، 2022، ص705.

² كاهي مبرك " تحت عنوان "التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل"، دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرياح ولاية ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011.

وراس أمينة، تخطيط المسار المهني وانعكاسه على رضا العاملين في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر 3.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على وظيفة تخطيط المسار المهني وأهم انعكاساته وأثره على الرضا المهني للعاملين في المؤسسة العمومية الجزائرية.

محاولة الكشف عن مدى رضا العامل، داخل المؤسسة مع توضيح العلاقة التي تجمع بين تخطيط المسار المهني ورضا العامل عن طريق ابراز لأهم المتغيرات التي تجمع بين متغيري الدراسة والتي تتمثل في التوظيف، التكوين والترقية.¹

نتائج الدراسة:

بينت النتائج أن هنالك رضا نسبي فأغلب المبحوثين كان تذرهم من الطريقة التي يقيم بها العاملين، واللاعالة في المنح والعلاوات.

المؤسسة تحفظ بالعاملين المتقاعدين وتستغلهم كونهم يتميزون بالخبرة والتجربة ويمتلكون كافة المهارات التي اكتسبوها من المؤسسة.

هذه الدراسة لها صلة بموضوعنا، ذلك لأنها بينت المسار المهني وأهم انعكاساته وأثره على العاملين، كما ساعدتنا هذه الدراسة على أخذ مفاهيم للمسار المهني والتخطيط المهني وعناصر حول أنواع المسار المهني، وكذا فإنه يوجد تشابه بين هذا الموضوع ودراستنا.

¹ من اعداد الطالبة وراس أمينة، تحت عنوان تخطيط المسار المهني و انعكاسه على رضا العاملين في المؤسسة، دراسة حالة بالمديرية العامة للنقل الحضري و شبه الحضري لمدينة الجزائر ETUSA، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: البطالة.

المبحث الثاني: المقاربة النظرية لسوسيولوجيا المهن.

المبحث الثالث: الاختيار المهني.

المبحث الرابع: العمل.

المبحث الخامس: المسار المهني.

المبحث الأول: البطالة.

تمهيد:

قد يعاني خريجو الجامعة من البطالة وذلك في مرحلة ما بعد التخرج بسبب نقص الخبرة أو محدودية الفرص المتاحة في سوق العمل.

أولاً: تعريف البطالة:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، لذا استحوذ موضوع البطالة على اهتمام الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين بوصفه موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية، لذا لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاجتماع والاقتصاد إلا وتتعرض لموضوع البطالة بالتحليل والنقاش.¹

أ. **المفهوم اللغوي:** ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من "بطل"، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه والبطال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته، في حين أن "البطالة" في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف. وفي اللغة الفرنسية كلمة "chômage" والتي تعني البطالة مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل **chômer** يعني أيضاً الاستضلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.²

ب. **المفهوم العلمي:** يشير بعض الباحثين إلى أن مصطلح **العطالة** ربما يكون أفضل من مصطلح **البطالة**، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضموناً قيمياً أو أخلاقياً حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق، خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16 و60 سنة لا يعمل بأجر ولو لمدة محددة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه،

¹ رحيمي عيسى، قرقاد عادل وآخرون، البطالة مفهومها أسبابها وأثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، العدد 00، 2018، ص 143.

² دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان الجزائر، 2013/2012، ص 26.

وذلك قبل التعداد أو المسح، ولا يفضل استخدام صفة العاطل - ليعبر عن موقفه العلمي، خاصة وأنه ليس عاطلاً بمحض إرادته وإنما هو معطل. هذا المعطل يتحمل مسؤولية المجتمع الذي لم يوفر له فرصة عمل باعتبار أنه يريد العمل ويبحث عنه بجدية ولا بجده لظروف قهرية، أي أنه ليس عاطلاً بمحض إرادته، ولو كان ذلك ما قمنا بإدراجه ضمن مفهوم العاطل أو المعطل بصفة أدق، مع هذا فسوف نستخدم المصطلح الشائع الاستخدام سواء في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية أو بين الأفراد وهو البطالة: "فأحياناً نسمع أن خطأ شائعاً ربما يكون أفضل من صواب غائب، والهدف من وراء كل هذا هو إيصال المفهوم بطريقة صحيحة".¹

وتعرف البطالة على أنها: "التعطل التوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج".²

وتعرف أيضاً بأنها " حالة عدم توافر العمل لشخصاً رغب في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظراً لحالة سوق العمل".³

وتعرف منظمة العمل الدولية المتعطلين عن العمل بأنهم الأشخاص الذين هم في سن العمل، القادرون عليه، الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه.

ثانياً: أشكال البطالة وأنواعها:

1- النوع الأول:

يمكن تقسيم أشكال البطالة إلى ثلاثة أنماط هي:

أ. البطالة السافرة: ويقصد بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، وهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي، مثل بطالة الخريجين.

¹ المرجع نفسه، ص 26-27.

² خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار الواصل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 162.

³ عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.

ب. البطالة الجزئية أو نقص التشغيل: وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب. ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.

ج. البطالة المقنعة أو المستترة: وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهارتهم وقدراتهم على نحو متدن. وتعد هذه البطالة أخطر الأنواع خاصة في الدول النامية، لأنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبذول.

2- النوع الثاني:

تقسم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد الى ثلاثة أنماط هي:

أ. البطالة الاحتكاكية (الفنية): وهي الحالة التي تحدث عندما يتعطل بعض الأشخاص مع مل قد يكون من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد لأن هؤلاء العمال المتعطلين غير مؤهلين لسد حاجة هذا الطلب. وينشأ عادة هذا النوع من البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات، أو لصعوبة تدريبهم على الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها في سوق العمل.

ب. البطالة الدورية: وهي التي تنشأ نتيجة للدورات التجارية المعروفة جيداً في النشاط الاقتصادي المتكامل، فعندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع، يرغب أصحاب المصانع على تخفيض أعداد العمال أو تخفيض ساعات عملهم.

ج. البطالة الهيكلية (البنائية): ويقصد بها ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي الى وجود حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وتحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في هيكل الطلب على السلع والمنتجات أو تغيرات في سوق العمل نفسه.

3- النوع الثالث :

تقسم البطالة حسب طبيعتها الخاصة إلى:

أ. البطالة الموسمية: وهي البطالة التي تحدث أساساً في القطاع الزراعي بسبب موسمية الإنتاج الزراعي، كما قد تحدث في بعض الصناعات في الريف، بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف أو التغيرات التي تطرأ على أنماط الاستهلاك.

ب. البطالة الاختيارية: وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره حينما يقدم إستقالته عن العمل، إما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، وإما لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن، أو للإنسحاب من سوق العمل بإرادته.

ج. البطالة الاجبارية أو القسرية: ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي دون إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العامل بشكل قسري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الاجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف على الرغم من بحثهم الجدي عنه، قدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد، وهذا من البطالة في الدول الصناعية، أو في حالة خصخصة الشركات والمنشآت العامة في الاقتصاد الوطني.¹

¹ رحيمي عيسى، قرقاد عادل وآخرون، مرجع سابق، ص 146-147.

المبحث الثاني: المقاربات النظرية لسوسيلوجيا المهن.

أولاً: المقاربة الوظيفية:

تتظر هذه المقاربة الى المهن بوصفها على أنها وحدات أساسية في المجتمع المتقدمة، وتعتبر بحثاً شرعياً ومنظماً للاعتراف بوضع تقوده مجموعة مهنية. تشير هذه العملية في أي مهنة إلى "العملية التي من خلالها يمارس الأفراد عملاً، ومحاولتهم لتوسيع حدود ميدان نشاطهم، أي أعمالهم وزيائهم".

يتميز الموقف الوظيفي حسب غود وويلنسكي والذي يستند على ركيزتين إذ: "تتشكل المهن من جهة مجموعات موحدة حول القيم وأخلاقيات الخدمة ومن جهة أخرى المعرفة العلمية، حيث لا يقتصر الأمر على الممارسة فقط".

حسب بوردونكل تحاول المقاربة الوظيفية بناء المهن وذلك بالانطلاق من طبيعتها أو أهمية مساهمتها الاجتماعية بحيث تبدو كأول تجربة تجعل المهنة موضوع نظري جدير بهذا الاسم.

ثانياً: المقاربة التفاعلية الرمزية:

ظهر هذا الاتجاه البديل للوظيفية التي هيمنت على علم اجتماع المهن منذ 1930 إلى غاية 1960،

منذ سنوات 1950 بفضل إسهامات "يفريت هوج" الذي دشّن الحقبة الثانية لمدرسة شيكاغو، وقد اعتبر البعض أن ذلك قد شكل ثورة سوسيلوجية.

تبدو المهن في المقاربة التفاعلية الرمزية مثل "مجموعة مهنية تفاوض على الأرض حول شروطه، حول علاقتها مع العملاء، وهي تنتج من جهة خدمة وأيدولوجية تشرعن عبرها تفويضاً تطلبه هذه المجموعة من المجتمع لاحظ العلماء أن أول ما يعاب على هذا الاتجاه أنه تبنى خطاب الفاعلين أي أصحاب المهن قصد إضفاء شرعية أكاديمية عليه. رغم أنهم تجنبوا بعناية الفخ الذي سقط فيه الوظيفيون، خاصة فيما يتعلق بتحديد طبيعة المهن. فبدل أن يحدد هؤلاء التفاعليون الرمزيون خصائص المهن مقارنة بالحرف أقاموا تحليلاتهم على مسلمة مفادها أنها تشير إلى أي نشاط يعترف به المجتمع رسمياً على ما هو عليه.

وبناء على ذلك اتخذ علماء الاجتماع التفاعليون في مسعاهم العلمي موقفا بنائيا بالأساس، حيث يرون أن الافراد "يشكلون واقعهم من خلال تصنيف العالم حسب إرادتهم وفرض تصورهم للوضع على الآخرين.

ثالثا: المقاربة الصراعية.

يرى الاتجاه الصراعى بأن المهن تحتل ضمن تقسيم العمل المكانة الأعلى، عليه يصبح التمهين عملية تهدف الى الحفاظ على بعض السلطات لممارسة مهنة وإنتاج المعرفة التي تقوم عليها هذه الممارسة وتوظيف واعتماد أعضاء. وبهذا تسهم المهن في إعادة إنتاج الامساواة الاجتماعية.

ويلاحظ البعض أن هذه المقاربة تنقسم الى تيارين رئيسيين ألا وهما: الأول مستوحى من Marx ماركس والآخر من weber فيبر.

رغم الاختلافات الكبيرة الا انهما يتفقان فيما يخص المكانة التي يمنحهاا للتفسير التاريخي لظاهرة المهن، تتمحور ابحاثهم على تحليل قوة المهن.

تتبنى هذه المقاربة تعريفا نقديا للمهن، إذ أن موضوع علم اجتماع المهن لا يتمثل في المفاضلة بين البذرة الجيدة والنبات السيء، ولكن في الإحاطة برهانات المكانة، والألعاب الاجتماعية التي تسمح للمختارين بالتفاعل مع مجموعة من الشركاء وقهرها أو حمايتها.

يتفق الصراعيون مع التفاعليين فيما يخص أن المهن مكونات اجتماعية، ويؤكدون بشكل خاص على أهمية العمليات للسيطرة على السوق وعلى شروط العمل، والتي حصل عليها بفضل مجموعة اجتماعية في لحظة تاريخية معينة.¹

¹ حميدة جرو، نور الدين زمام، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، جامعة بسكرة، 2016، ص 20-23.

المبحث الثالث: الاختيار المهني.

أولاً: مفهوم الاختيار المهني.

تتعدد التعريفات المتعلقة بتحديد مفهوم الاختيار المهني باختلاف المداخل النظرية المفسرة لها، كما أن عملية الاختيار المهني تتحكم فيها عدة عوامل داخلية تتعلق بالفرد وخصائصه الذاتية، وأخرى تحكمها عوامل خارجية قد تكون اقتصادية ترتبط بعملية العرض والطلب في سوق العمل واجتماعية ترتبط بالتنشئة الاجتماعية للفرد أو برغبة الأولياء.

يعتبر سوبر Super (دونالد سوبر Donald Super هو عالم نفس أمريكي يُعتبر من أبرز المنظرين في مجال علم النفس المهني والتوجيه المهني. ولد في عام 1910 وتوفي في عام 1994. اشتهر سوبر بنظريته حول التطور المهني التي تركز على مراحل حياة الفرد وتأثيرها على مساره المهني)، اختيار المهنة هي واحدة من لحظات الحياة التي يدعى الفرد من خلالها إلى تأكيد التصور الذاتي لنفسه بشكل واضح وذلك بمواجهة مختلف النماذج المتنوعة التي تمنحها المهن، والتي هو ملزم بالاختيار من بينها.¹ يتضح لنا من خلال هذا المفهوم أن الاختيار المهني مرتبط بتشكيل الوعي المهني لدى الفرد في مرحلة عمرية معينة، والتي عادة ما تكون فترة المراهقة، مما يمنحه القدرة الاختيار الواعي لمهنة معينة من بين البدائل المتاحة.

كما يعرف "فتحي محمد موسى"² الاختيار المهني بأنه "انتقاء أصح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الاعمال، أو المرشحين لمنصب شاغر، وهو من تعريفه هذا يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

ينطلق هذا التعريف من التركيز على دور المؤسسة في التحكم في عملية الاختيار المهني.

هذا ما يتوافق مع الاتجاه الذي يرى بأن الافراد غير قادرين على تقييم قدراتهم وحاجاتهم، مما يتطلب وضع اختبارات نفسية، ومقابلات دقيقة، نستطيع من خلالها الكشف على مدى توافق الفرد مع متطلبات المهنة.

¹ سعد علي العنزي، الإدارة الصحية، دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، الأردن عمان، ط 1، 2009، ص 32، 33.

² فتحي محمد موسى: هو دكتور وكاتب مصري.

أما إجرائيا فنقصد بالاختيار المهني مجموعة العوامل الذاتية المتحكمة في إختيار الفرد لمهنته، والمعايير التي تعتمد عليها تلك المهنة في انتقاء الأفراد، وانعكاسات ذلك على الهوية المهنية للعامل.¹

ثانيا: خطوات عملية التخطيط للإختيار المهني.

يلاحظ في كثير من الأحيان أن الطلبة لا يختارون التخصصات الدراسية وفقا لأسس علمية وموضوعية، أو يختارونها بناء على معرفة سابقة بطبيعة هذه التخصصات وموضوعات الدراسة التي تتضمنها، ومعرفة سهولتها أو صعوبتها، ومدى وملاءمتها لقدراتهم واستعداداتهم وميولهم وسمات شخصياتهم، بل إن الطالب قد يقبل على دراسة معينة دون أن يعرف على وجه الدقة واليقين مجالات العمل التي تؤهله لها هذه الدراسات.

وبناء على ذلك تتضمن عملية الاختيار المهني الخطوات التالية:

- مراعاة قدراته (نواحي القوة والضعف)، ميوله وسماته الشخصية.
 - الإلمام بعدد من المهن المختلفة من حيث: المؤهلات، قيمة الدخل، ظروف العمل، المكانة الاجتماعية للمهنة، ما تتطلبه المهنة من جهد ووقت...
 - الموائمة أو التوفيق بين الفرد وبين المهنة الملائمة.²
- ثالثا: أسس اختيار الفرد لمهنته.

هناك عدة مبادئ تساعد الفرد على اختيار مهنته، ومن هذه المبادئ:

أنه غير قابل للتغيير، كذلك من الخطأ بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق عندما يدخل الفرد مهنة معينة فإن عليه أن يكيف نفسه لها لكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهن فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة بمهنة واحدة دون غيرها فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار أكثر المهن جلبا للشعور بالسعادة والرضا وأقلها في طلب تكيفه لها، أي التي تتناسبه ولا تتطلب كثيرا من التعديلات، حتى يقوم بها بطريقة طبيعية ودون كثير من الجهد والتعب، وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح للفرد حرية

¹ معروزي عتيقة، نعيجة رضا، الاختيار المهني ودوره في توجيه مسار الهوية المهنية للممرض، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد الثاني، المجلد التاسع، جامعة أدرار (الجزائر)، 2020.

² جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 1999، ص 144.

الاختيار والتقدير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير.

ومن الأسس المهنية الأخرى التي ينبغي مراعاتها:

- عدم اختيار المهنة على أساس رؤيتها ناجحة أو أنه رأى شخص ناجحاً فيها، إن الإنسان عندما يختار مهنته فإنه يختار أكثر المهن ملائمة لقدراته واستعداداته وميوله والتي تجلب له السعادة ولا تتطلب الكثير من التعديلات.
 - أن يكسب الفرد مهارات اتخاذ القرار في اختيار مهنة المستقبل والإعداد لها والتقدم فيها والتكيف معها.
 - أن يتمكن الفرد من تنمية اتجاهات وقيم إيجابية من عالم الشغل والعمل اليدوي.
 - سماته بحيث يتمكن من تكوين مفهوم واقعي واضح عن ذاته.
 - ميوله أي ألوان النشاط التي يحبها والتي يكرهها.¹
- رابعا: أهمية الاختيار المهني.

الاختيار المهني هو التعبير عن العزم على الالتحاق بمهنة معينة وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة أخرى وربما عدة مرات خلال حياته المهنية، وكما يرى "جينزبرغ" عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها وتنتهي في كل مرة بحل وسط، إن اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات أعدت للكشف عن هذه القدرات سيؤدي الى التكيف مع المهن التي يختارها.

وكذا لا يزال في الكثير من المنظمات الصناعية وغيرها في الدول المتقدمة صناعيا والنامية خاصة من يعمل في برمجته عملية الاختيار المهني فلا يتبع في ذلك طرقا علمية، قد أثبتت الخبرة والتجربة صحتها وفعاليتها في كثير من المجالات المختلفة وعلى جميع المستويات ولا تزال في الوقت الحاضر معظم المنظمات الصناعية تهتم بتحسين العامل الإنساني الذي تستند إليه مسؤولية الإدارة.

¹ بتصرف، امير فضيلة، مرجع سابق، ص 106.

كما أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق والترقي فيه ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته، كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى أو البدء في أول السلم من جديد وكذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى.¹

وهناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من أجل التكيف مع الوظيفة وهي:

1. تحديد الأهداف:

يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية وترتبط هذه الأهداف في اختيار مهنة المستقبل، فمنهم من يرغب في أن يتبوأ مركزاً اجتماعياً مرموقاً وآخرون يرغبون في دخل مادي، فالكل يسعى إلى اختيار مهنة تحقق له ما يريد.

2. معرفة الذات:

تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه وتؤدي مبالغة الفرد في تقييم نفسه إلى اختيار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويحول دون قدرات الفرد.

3. الميول:

يتطلب التوجيه المهني التعرف الدقيق على ميول الفرد وعلى قدراته ومستوى ذكائه ففي بعض الأحيان يكون لدى الفرد الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة غير أنه لا يمتلك الميول التي تشده إليها.

4. القدرات العقلية العامة:

حيث يكون لمستوى الذكاء العام للفرد وللقدرة العقلية الدور الكبير في الاختيار المهني ولا يمكن أن تتساوى أي مجموعة من الأفراد في هذه القدرات وبالتالي تختلف فرص النجاح أمامهم.

¹ عويد سلطان المشعان الهذال، سيكولوجية التوجيه والإرشاد المهني (مفاهيم وتصنيفات ونظريات ونماذج تطبيقية)، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993، ص 72.

إن العمل في المهنة التي تتناسب مع قدرات الشخص وميوله ورغباته تجعل منه قادرا على التفوق والتقدم به، وبالتالي هو فرصة لزيادة الدخل بسبب ما تتضمنه من مكافآت وعلاوات فإن مرت المؤسسة مثلا بحجز مالي فأول ما يستبعد هو الإنسان غير المتلائم مع العمل.

5. القدرات الخاصة:

تختلف المهنة من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة فهناك مهنة تحتاج الى قدرات فنية ذات مستوى عال، وأخرى تحتاج إلى مهارات ودقة يدوية ويتمتع بعض الافراد بقدرات وإمكانات تمكنهم من النجاح في عمل معين ولا تكون عاملا في نجاحهم في غيره.

6. الشخصية:

تعرف الشخصية بأنها التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة، والشخصية بهذا المعنى ليست شيئا يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر.¹

خامسا: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.

إن اختيار المهنة يُعدُّ أحد أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته، وهو قضية فردية واجتماعية. فمن الناحية الفردية، يحدد اختيار المهنة أموراً أساسية في حياة الشخص، مثل سهولة أو صعوبة الحصول على عمل، واستمرارية العمل أو التوقف عنه، والنجاح أو الفشل، والمردود المادي، ومدى ملاءمته للبيئة الاجتماعية. أما من الناحية الاجتماعية، فيؤثر اختيار المهنة في توزيع القوى العاملة في المجتمع، ويحدد احتياجاته من العاملين في مختلف المجالات. وعند اختيار مهنة معينة، يجب مراعاة عدة عوامل، منها الميول، والاستعدادات، والقدرات.²

من أبرز العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

أ - تأثير الوالدين:

يؤثر الآباء في اختيار أبنائهم بطرق عدة، إذ يرو بأنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها، كما أن الرغبة في التعويض كأن يحلم الأب أن يكون طبيبا فإنه يحقق ذلك الحلم من خلال أبنائه.

¹ امر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة دولية محكمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني، المجلد الرابع، جامعة تيارت (الجزائر)، 2016، ص 104.

² امر فضيلة، مرجع سابق، ص 107.

كما قد يكون الآباء قدوة لأبنائهم وقد يتخذ الأبناء مع آبائهم باختيارهم ومن غير قصد نفس المهنة وأحيانا يكون العكس بنبذ الأبناء مهنة آبائهم أو مهنة يختارها الآباء لأبنائهم.

ب- تأثير الأقران (الأصدقاء):

تشير الدراسات عن دور الأقران في اختيار المهنة إلى نتائج متناقضة، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران والأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضهم البعض لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التعلقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الغرض وأشارت إلى أثر الوالدين يفوق أثر الأصدقاء في توجيه واختيار الأبناء لمهن محددة، فقد أشار "سيمون" إلى أن أثر الوالدين في اختيار المهن أعلى من تأثير الأصدقاء.

ج- الحيرة والتردد:

الكثير من الطلاب قد يكونون مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية التي أمامهم محدودة والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني. إن الاختيار المهني يتأثر بالفرص السائحة للتوظيف والتي تتحكم فيه الظروف الاقتصادية العامة في الدولة، مما يدفع بالأفراد إلى اختيار أعمال لا تتناسب مع ميولهم ورغباتهم.¹

¹ ياسين حمدي، علي عسكر وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999، ص 56.

المبحث الرابع: العمل.

أولاً: مفهوم العمل وتطوره التاريخي:

يعتبر مفهوم العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الانسان والمجتمعات من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف المجتمعات وتطور بنائها الاجتماعي، وباختلاف الحقب التاريخية، فإذا كانت الجماعات البشرية الأولى لم تهتم بتفسير معنى العمل باعتباره ظاهرة طبيعية نشأت تلقائياً في الحياة الإنسانية بهدف مواجهة أعباء معيشة الانسان، فقد ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات البدائية بمتغيرات المحيط و العادات والتقاليد، حيث يقوم العمل فيها على أساس التماثل و التشابه بين الافراد، في حين ارتبط في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية، ارتبط مفهوم العمل بالكفاءة والقدرة، أكثر من ارتباطه بمتغيرات المحيط والعوامل الاجتماعية والثقافية.¹

في هذا الجزء سوف نتبع وفق منهج التحليل التاريخي تطور مفهوم العمل عبر المراحل التاريخية المختلفة:

أ. الحضارة اليونانية: كان العمل في الحضارة اليونانية، التي اعتبرت من أقدم حضارات أوروبا في القرن الخامس قبل الميلاد ينطوي على مظهرين:

- المظهر الأول في نمط العمل اليدوي، الذي يتطلب جهداً فيزيقياً كبيراً مثل أعمال المناجم والصناعة.
- المظهر الثاني يتمثل في العمل العقلي الذي كان حكراً على طبقة الحكام والفلاسفة، المشكلة أساساً من اليونانيين الأصليين.

تعود نظرة اليونانيين الى العمل بهذا الشكل الى نظرتهم للعمل اليدوي باعتباره خطيئة في حد ذاته، لكن العمل كان واجب تفرضه الدولة على المواطنين ضمن الابعاد السياسية للحياة اليونانية.²

ب. الحضارة الرومانية: لم تتحرر نظرة الحضارة الرومانية التي استوطنت بعد الميلاد أوروبا الغربية، إلى العمل باعتباره خطيئة، وكان قد قسم العمل في المجتمع الروماني إلى:

- العمل الزراعي والعمل الصناعي.

¹ قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد الثاني، 2017، جامعة الجزائر 2، ص 1138.

² كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، 2001، ص 124.

• العمل المبتذل، مقصور على الرقيق.¹

ج. الحضارة الإسلامية: ارتبط مفهوم العمل في الحضارة الإسلامية بالدين وبالحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، فقد أمر الدين الإسلامي بالعمل والسعي عن طريق القرآن الكريم وجعله واجب لكافة المسلمين ولم يخص به فئة معينة.²

ثانياً: تعريف العمل.

بعد الوقوف على لحظة ظهور مفهوم العمل، وتتبع تتطور معناه ودلالاته في مختلف الحضارات والعصور، يمكن عرض بعض التعاريف المقدمة للمصطلح فيما يأتي:

يختلف تعريف مفهوم العمل باختلاف العلماء وتخصصاتهم، واختلاف نظراتهم لوظائف وغايات العمل، وقد تطورت مع مرور الزمن ومع تطور العمل ومكانته في المجتمع، لكنهم اجملوا على اعتباره ظاهرة عامة في حياة الانسان والمجتمعات، حيث أن العمل سمة يتميز بها الانسان الواعي عن غيره من الكائنات الحية.

فقد عرفه " أوغست كونت " بقوله: العمل هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف الانسان. يعرف كذلك أنه: " حركة أو نشاط يقوم به الانسان لتحويل المادة من صورتها غير النافعة الى الصورة النافعة التي يريدها، حسب وسائله وغاياته، مستخدماً قواه الجسمية والعقلية معاً، مؤثراً في الطبيعة ومتأثراً بها.³

يعد برودون واحداً من أبرز العلماء الاجتماعيين الذين أسهموا في تحديد مفهوم العمل، فهو يرى أن العمل ما هو الا " قدرة الانسان المنطقية اتجاه العوامل المادية، فكل ما في العالم، وما في الانسان من قدرة على الابداع تتمثل في العمل. والعمل لا يعدو ان يكون في نفس الوقت وسيلة وأداة، ولهذا يحتم ادارته كوسيلة، وتنظيمه كطريقة، واكتماله كأداة ليكون الابداع غايته، وهو أسمى ما ينشده الإنسان لحياته الاجتماعية.⁴

"ألفرد كوهن ": يرى أن العمل في النظرية الاقتصادية هو "كل جهد يبذله الانسان بوعي من إرادته واختياره، سواء كان جهداً ذهنياً أو جسمانياً لتحقيق غرض نافع، أو هو كل عناء يتحملة الإنسان في سبيل

¹ المرجع نفسه، ص 126-127.

² عدنان عبد القادر، الفلسفة لطلاب البكالوريا، الشغل والتنظيم الاقتصادي، وزارة التربية الوطنية، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1989، ص 266.

³ عدنان عبد القادر، مرجع سابق، ص 248.

⁴ قشار محمد، مرجع سابق، ص 1147.

اشباع الحاجات عن طريق انتاج السلع والخدمات. " ولذلك يعد العمل واحدا من الأنشطة الاقتصادية التي تعمل على إيجاد حل للمشكلات التي تواجه المجتمع ككل.¹

ثالثا: خصائص العمل:

- **الدخل المالي:** يعتبر الأجر الذي يتحصل عليه الفرد من خلال العمل مصدر رئيسي للرزق والموارد الذي يعتمد عليه الأفراد وذلك من أجل تلبية حاجاتهم، وإن لم يتوفر هذا الدخل تزداد مشاكل وصعوبات الناس في حياتهم اليومية وتتفاقم.
 - **مستوى النشاط:** العمل يكون لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها، كما انه بيئة مهيكلة تستوعب طاقات مختلفة.
 - **البيئة الزمنية:** الافراد المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أغلب أوقاتهم في ساعات العمل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط ومستوياته واتجاهاته، هذا البرنامج الزمني تكون فيه عدة جوانب كالإرهاق والضغط النفسي.
 - **التواصل الاجتماعي:** تتيح بيئة العمل الفرصة لإقامة الصداقات ومشاركة الآخرين في نشاطات مختلفة داخل العمل وخارجه.²
 - **الهوية الشخصية:** طبيعة العمل تعطي للإنسان هوية اجتماعية، فالعامل عن طريق عمله يكتسب عدة مميزات وخصائص كتلبية حاجات أسرته، جعله شخص مسؤول ...
 - **العمل بأجر أو بغير أجر:** يعتبر العمل نشاط يقوم به الانسان مقابل أجر معين، لكن هذه النظرة تميل الى المبالغة في مفهوم العمل وأخلائه من مفهومه الحقيقي، وبهذا فإن العمل سواء كان بأجر أو بغير أجر يعني تنفيذ مجموعة من المهام التي تتطلب بدورها بذل جهد عقلي وفكري وعضلي وذلك بغرض انتاج السلع أو لخدمات معينة كتلبية احتياجات البشرية، أما المهنية والوظيفية فهي تكون العمل الذي يكون مقابل رواتب منظمة.³
- رابعا: أهمية العمل.

العمل يقوم ببناء مكانة اجتماعية للفرد: العمل يعتبر العنصر الفعال في المجتمع فالفرد يوظف

كل إمكانياته العملية والعقلية لكي يحظى بمكانة إجتماعية مؤثرة في المجتمع، فالمدرس يسخر طاقاته

¹ المرجع نفسه، 1147.

² السيد بدوي محمد، مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1975، ص 291.

³ أنتوني جيندز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، 2005، ط 4، ص 436.

العملية والعلمية لتنوير العقول بالعلم والمعرفة والتعلم، ويساهم في أن يكون المناخ المدرسي داخل المدرسة مهياً للعمل رفقة زملائه وأن يكون شبكة علاقات اجتماعية طيبة وإيجابية مع تلامذته وطلابه وبقية زملائه ليزداد بذلك تقديراً واحتراماً، كما أن العامل اليومي يكتسب مكانته الاجتماعية من خلال اتقانه لعمله.

العمل ينمي شخصية الفرد: إن العمل الدؤوب تحصيل لجملة من القدرات الذهنية و النفسية التي ترجمت إلى أفعال من شأنها أن تساهم في بناء شخصية الفرد، فالعامل يحمل صورة ذهنية عن تصورات أفراد المجتمع تجاهه وبالتالي هذه المنزلة هي الدافع الحقيقي في إنشاء معاملات وعلاقات عميقة مع بقية أفراد المجتمع تجال من هذا الفرد موضع ثقة من طرف المجتمع الذي عادة ما يقدر العنصر العامل المنتج الذي يساهم في تنمية شخصيته من خلال ما ينجزه ويقدمه للمجتمع و على هذا الأساس فبناء شخصية محترمة وسط مناخ اجتماعي ليس بالأمر الهين و لكن في حالة حدوث كل التفاعلات الاجتماعية الصادرة عن هذا الشخص تكون محل استقبال اجتماعي، وبالتالي انعكاس قيمة العمل على صاحبه مرهونة بما ينتجه ويقدمه لأفراد مجتمعه .

العمل كضرورة اجتماعية للتفاعل و تأسيس علاقات اجتماعية: بما أن العمل ظاهرة اجتماعية منتشرة في كل المجتمعات، و تمارس في الريف والحضر وفي كل المؤسسات الاجتماعية والإدارية والاقتصادية، لها خاصية التوسع في الواقع الاجتماعي للإنسان نظراً لأنه مرتبط بالعديد من الظواهر الأخرى، كل هذه المعطيات من شأنها أن تفرز جملة من التفاعلات الاجتماعية بين الفاعلين في مجال العمل والشغل نظراً لعمليات التواصل الرسمية وغير رسمية بين كل الأطراف المتفاعلة، وبالتالي سينتج عن معظم هذه التفاعلات شبكة من العلاقات التي تؤدي في العديد من المرات الى الشراكة في العمل لأنه هو الذي يخطط مصير الأشياء في الإطار الاجتماعي.¹

¹ قرود أحمد، زرنوح امحمد، قيمة العمل و مساهمته في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد و المجتمع، مجلة سوسولوجيا، جامعة الجلفة (الجزائر)، 2017، ص ص 56 - 57 - 58-62.

المبحث الخامس: المسار المهني.

أولاً: تعريف المسار المهني:

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بمصطلح المسار المهني

يعرف المسار المهني اصطلاحاً على أنه " مجموعة من الوظائف المتتالية التي يمكن للفرد أن

يندرج إليها خلال حياته الوظيفية في مهنة معينة"¹

لقد تطرق عدة باحثين اجتماعيين وإداريين لمفهوم المسار المهني نذكر منها:

عرفت **مارسال جينقرا Marcelle Gingras**

المسار المهني بأنه: "مجموع الوظائف والمهن التي تقلدها الفرد خلال مشواره المهني"²

يعرف **محمد كمال مصطفى**³ المسار المهني بأنه:

" تاريخ الحياة العملية للفرد وفترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته وانتقاله بين الأعمال

والوظائف المختلفة التي يستقر فيها ويتقنها، وتدرجه الوظيفي، فهو يمثل شكل من أشكال الحركة التي

تحدث للموظف خلال حياته الوظيفية منتقلاً من بين الوظائف المختلفة سواء عند نفس المستوى التنظيمي

أو على مستويات تنظيمية متباينة، أي هي الحركة الأفقية والرأسية للموظف فيما بين وظائف مختلفة على

مدى عمره الوظيفي ".⁴

¹ عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، القاهرة، دار الكتب والوثائق المصرية، 2008، ص 265.

² مارسال جينقرا، أستاذة في علوم التربية والتوجيه المهني بجامعة شير بروك، متحصلة على شهادة الدكتوراه في علوم التربية والتوجيه تخصص التطوير المهني، جل أبحاثها تدرج في مجال التربية والتوجيه المهني.

³ محمد كمال مصطفى: عالم لغوي، ومحقق سوري وباحث ناقد.

⁴ محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2013، ص 57.

ثانيا: أهمية المسار المهني:

❖ أهمية المسار المهني على مستوى الفرد

- أ. تحقيق الانسجام بين توقعات الفرد وخبراته: وهذه تخلق للفرد دافعية للعمل، وتنمية شعوره بتقدير الذات وتحقيق رضاه المهني، وفي حالة المعاكسة أي في وجود اختلاف في الخبرات والمعارف التي تزيد حالة الإحباط لدى الفرد.
- ب. إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد: ونقصد بذلك الفروقات الفردية، حيث أن هناك اختلاف في توجهات الأفراد فيما بينهم فنجد أن البعض طموحاتهم تكون في تنمية مهاراتهم ونجد البعض الآخر طموحاتهم في الاستقرار المهني وبعض الآخر في الترقية وتولي مناصب عليا، من هنا لا بد أن يبحث كل فرد عن ذاته وعن مختلف طموحاته التي يصبو لتحقيقها.
- ج. توفير البرامج التدريبية: كونها تساعد في زيادة المعارف والمهارات في مجال العمل بالإضافة إلى تنمية الولاء وتحقيق الرضا لدى العاملين في المؤسسة.
- د. تحقيق التوازن بين المتغيرات الداخلية التي يسعى الفرد لتحقيقها: مثل الحاجة للترقية والزيادة في الأجر والتحدي والمسؤولية في العمل والمجتمع، وبين الأسرة ووقت الفراغ فإن العامل الطموح يصبو دائما لإشباع توجهاته المهنية ويعمل على تحقيق التوافق بين حياته الشخصية والمهنية حتى لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته.
- هـ. بناء المهارات والقدرات: ويعني ذلك تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء واجباته المهنية في المنظمة وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل لتولي مناصب عليا، وتمكين الأفراد من التنمية والتطور المستمر.
- و. تحقيق الرضا المهني: ونقصد بهذه الأهمية هو حب الوظيفة والرغبة في أداء مختلف الواجبات المتعلقة بها.¹

❖ أهمية المسار المهني على مستوى المنظمة:

- أ. اختيار وتنمية الموارد البشرية: تظهر أهمية المسار المهني على مستوى المؤسسة من خلال اختيار الموارد البشرية وذلك عن طريق الاستقطاب واختيار الأفراد المؤهلين لشغل مناصب الشاغرة وهذا بهدف اسهامهم في تحقيق تنمية المؤسسة وتقديمها.

¹ وراس أمينة، تخطيط المسار المهني وانعكاسه على رضا العاملين في المؤسسة: دراسة حالة بالمديرية العامة للنقل الحضري وشبه الحضري لمدينة الجزائر، أطروحة لنيل مستلزمات الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2022، ص 23-24.

- ب. توفير معلومات عن قدرات وطموحات للأفراد: تقوم المؤسسة بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب بهدف تحقيق التوافق بين احتياجات المؤسسة وإمكانيات الفرد لتحسين الصورة العامة للمؤسسة كمنظمة تسعى جاهدة لتطوير مواردها البشرية وتنمية عملياتها وأنشطتها.
- ج. تقليل معدلات الدوران المهني: وذلك من خلال الاهتمام بالعاملين والتركيز على حاجاتهم مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالرضا وولائهم الوظيفي.¹
- ثالثاً: أهداف المسار الوظيفي:

- ❖ الأهداف المجردة (المطلقة): غالباً ما تكون هذه الأهداف مبنية على الرغبة في الارتقاء المهني لكن دون تحديد أي منصب محدد.
 - ❖ الأهداف العملية المحددة: يقوم الفرد بتحديد وظيفة معينة ومنصب مهني معين وذلك بهدف الوصول إليه.
 - ❖ الأهداف الوسيطة: هي عبارة عن مجموعة من الأهداف المساعدة للوصول إلى الغايات المبرمجة.
 - ❖ الأهداف المعنوية: عبارة عن أهداف التي تتعلق بشعور الفرد وهي عبارة عن تصورات مستقبلية عن تحقيق الذات والرضا عن العمل بالنسبة للعاملين.²
- بالإضافة إلى هذه الأهداف المقدمة إلا أن هنالك تصنيفات مختلفة وهي أهداف تتعلق بالفرد وأخرى بالمنظمة تتمثل في:

- أ. تحقيق أهداف الأفراد نحو التقدم واختيار المسار الملائم وإعداده بنجاح في كافة المراحل التي يمر بها العامل خلال تواجده بالمؤسسة.
- ب. تحقيق مصالح المؤسسات في الحصول على الموارد البشرية المؤهلة لقوى المناصب الشاغرة.
- ج. محاولة التقليل من استقالة العاملين، عن طريق تحفيزهم مما يخلق لهم الدافع للزيادة في العمل وتحقيق رضاهم المهني، وهذا ما يعود بالفائدة على المؤسسات وزيادة إنتاجيتها والمحافظة مكانتها في سوق العمل.
- د. تحقيق التناسق والتكامل داخل إدارة الموارد البشرية من خلال البحث عن الكفاءات واستقطابها.

¹ وراس أمينة، مرجع سابق، ص 24-25.

² بتصرف، معاذ نجيب غريب، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي (دراسة مقارنة)، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، تخصص إدارة الاعمال، جامعة دمشق، 2014، ص 26.

- هـ. تقليل دوران العاملين الذي قد يضر بمصالح المؤسسة ويضعف أو يخفض من مردودها الإنتاجي.
- و. توفير فرص الترقية والتقدم إلى مناصب عليا وفقاً لنتائج التقييم الموضوعية، مع احترام كافة إجراءات الترقية، هذا ما يؤدي إلى زيادة رضا العاملين وولائهم للمؤسسة.
- ز. تنمية وتطوير الموارد البشرية وصقل مهارتهم يؤدي إلى تعزيز نقاط القوة لدى العاملين وزيادة دافعيتهم للعمل من جهة، ورفع إنتاجية المنظمة من جهة أخرى.¹
- رابعاً: مراحل المسار المهني:

❖ مرحلة الاستكشاف Exploration Stage:

نبدأ هذه المرحلة بعد تعيين العامل، وخلال هذه الفترة يخضع لفترة التجربة وفقاً لما يلي:

أ. التعلم Learning:

خلال هذه الخطوة يتعلم العامل مهارات مختلفة في العديد من الوظائف في التأهيل والفترة التجريبية يتعلم:

- تأدية عدة مهام.
- أن يعمل ضمن الفريق.
- إدراك كيف يفهم نفسه ويقدر إمكانياته واستعمالها بشكل فعال.
- الاعتماد على نفسه في جميع المعلومات وفهم أمور العمل دون الرجوع إلى رئيسه أو زملائه.
- كيف يتفاعل مع الآخرين ويبني علاقات اجتماعية معهم.

ب. مساعدة واعتمادية Helpness and Dependency:

بعد ما تعلم العامل كل الأمور المتعلقة بالعمل في المرحلة السابقة، فهو بحاجة إلى من يوجهه ويساعده في تأدية واجباته، ليصل إلى المستوى المطلوب بهدف الاعتماد على نفسه، فمرحلة الاستكشاف هي مرحلة تنشئة العامل وبناء خبرة أولية وخلق في ذاته روح فريق العمل عن طريق تكيفه مع زملائه داخل المنظمة، ليكون في الأخير قادراً على الاعتماد على نفسه.

¹ زاهد محمد دبيري، سعاد راغب الكسواني، إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، عمان: دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر، 2009، ص 213.

ج. متابعة Follow:

خلال هذه المرحلة يبقى العامل في التعلم والمساعدة المستمرة، لذا لا بد من متابعته بهدف تصحيح أخطائه والعمل على توجيهها نحو المسار الصحيح، حيث يتراوح سن الفرد فيها ما بين (18-25)، فهي المرحلة الأولى من حياته المهنية ويكون في قمة شبابه بحيث تكون له توقعات وآمال كبيرة يريد تحقيقها واكتشافها على المدى البعيد.

ومن هذا المنطلق، ان نهاية مرحلة الاستكشاف يمكن أن يدرك العامل مدى قدرته و كفاءته في تأدية المهام المكلف بها، في هذه الحالة يعمل الفرد هلى اكتشاف مجموعة من الخيارات و البدائل المهنية، و حتى المتطلبات و مدى توافقها مع طموحاته وميوله وتعمل المؤسسة على تقييم أدائه وسلوكه في العمل بهدف تحديد وتنمية مساره مستقبلا.

استنادا الى ما تم طرحه، تجدر بنا الإشارة إلى أن الفرد في هذه المرحلة غالبا ما يتعرض لنوع من عدم الاستقرار وعادة ما يتساءل إذا ما أحسن اختيار الوظيفة والمنظمة وبالتالي يكون في صورة غير واضحة حول مساره المهني كونه في بداية الطريق يعمل على اكتشاف المناصب ومدى توافقه مع مؤهلاته وأهدافه المهنية.

❖ مرحلة التأسيس Establishment Stage

بانتهاء المرحلة السابقة يكون الفرد قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف ورسم مساره المهني لينتقل إلى مرحلة التأسيس لكي يستطيع اختيار مساره المهني الذي يناسب مؤهلاته وامكانياته، حيث يتراوح سن الفرد خلال هذه المرحلة ما بين 30-45، لهذا تزداد توقعاته في الحصول على ترقيات تخدم مساره المهني كما تكون له حرية أكبر في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمراحل المتبقية من مساره.

لكل مرحلة من مسار العامل في المؤسسة محتوى معين حيث حيث تتضمن مرحلة التأسيس ما

يلي:

أ. التجربة: يكون الفرد خلال هذه المرحلة على قناعة بأن اختياره مناسب أو غير ذلك، وإذا كان غير ملائم فإنه قد يبحث عن مهام ووظائف جديدة.

ب. الاستقرار: حيث يتولد لدى الفرد بأن أهدافه أصبحت أكثر وضوحاً مما كانت عليه من قبل ويتولد لديه درجة من الاستقرار في مجاله المهني وتحديد ما يحتاج إليه من مهارات ومؤهلات لإحداث التوافق بين مؤهلاته ومتطلبات العمل أو المنصب.

ج. مرحلة الأزمات: وفقاً لهذه المرحلة يكون الفرد في مواقف صعبة لإتخاذ القرار الأنسب بخصوص مساره المهني، فيبدأ بمراجعته من خلال المقارنة بين الأهداف والإنجازات المحققة وغير المحققة، ووفقاً لهذه المرحلة يتولد لدى العامل شعوراً سلبياً وتوتراً راجع لفقدان مساندة الزملاء والقرارات التي يمكن اتخاذها بمستقبله المهني.

بالإضافة إلى كل ما أقره الكاتب فيما يخص هذه المرحلة تجدر بنا الإشارة إلى خاصية أساسية ألا وهي إدماج العامل في المؤسسة لكي يصبح أكثر استقراراً من المرحلة السابقة، حيث يصبح العامل ملماً جوانب العمل في المقابل فإنه يستفيد من كامل الامتيازات المقدمة له من طرف المؤسسة كالأجر والمنح... المتعلقة بالمنصب.

إذ تعتبر مرحلة التأسيس خطوة حاسمة في المسار المهني للفرد، لذلك فهو يحتاج إلى زيادة معارفه وتطويرها عن طريق التكوين ليتمكن من التقدم والترقي مستقبلاً.

❖ مرحلة المحافظة والنضوج:

من خلال هذه المرحلة يكون الفرد أكثر نضجاً من المراحل السالفة الذكر ويتراوح سنه (ما بين 45 و60 سنة)، بحيث يشعر الفرد بالارتباط القوي بمجاله المهني وبالمؤسسة، وذلك نتيجة لتكوينه وممارسته للعديد من الوظائف، ويمتلك الأفراد في هذه المرحلة رصيداً كبيراً من المعارف والخبرات تؤهله لأن يكون مدرباً ومطوراً موجهاً، قد يفيد المنظمة بإسهاماته وخبراته.

وفي هذا الشأن فقد أشار أبو بكر مصطفى محمود¹ إلى وجود ثلاثة مسارات في هذه المرحلة وهي منفصلة تماماً ومتميزة:

- أ. الاستمرار في المسار المهني في نفس المستوى الذي أنهى به المرحلة السابقة.
- ب. مرحلة الركود وهي بداية نهاية المسار المهني في وقت مبكر وربما قد يؤدي إلى فقدان منصبه.
- ج. التقدم إلى مستوى أعلى، وقد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ولو خارج المؤسسة.

¹ أبو بكر مصطفى محمود: هو أستاذ إدارة الأعمال، وخبير التنظيم الإداري والتخطيط الاستراتيجي، وصاحب المؤلفات الإدارية.

❖ مرحلة الانحدار أو التقاعد :DECLINE STAGE:

بعد انتهاء مرحلة المحافظة على المسار المهني، تبدأ مرحلة أخرى من مسار الفرد ألا وهي التحضير للتقاعد ففي هذه المرحلة يتبين آخر منصب وصل إليه الفرد ، حيث يبدأ العامل بالتخطيط للتقاعد وانتهاء واجباته تجاه المؤسسة ، فهناك بعض العاملين ينحدرون في آخر مرحلة من مراحل المسار حيث يتقهقر أدائهم بسبب طول المدة التي قضاها في المنصب (منذ تعيينه الى غاية تقاعده)، لذلك فإن الأفراد المهنية تختلف لأن كل عامل حسب إمكانياته و قدراته، كما نجد بعض الأفراد لا ينتقلون إلى المرحلة الثالثة من المسار (مرحلة المحافظة على المسار المهني)، بسبب ضعف إمكانياتهم وقدراتهم وبالتالي تبدأ نقطة نهاية مسارهم عند مرحلة التأسيس، وفي هذه المرحلة يصبح دور العامل استشاريا وعلى درجة كبيرة من الإنسانية ، إضافة الى توقعه وتقبله لمرحلة التقاعد والبدأ والاستعداد لتحقيق أهداف أخرى.¹

¹ وراس أمينة، مرجع سابق، ص 31-34.

الفصل الثالث:

الإطار الميداني للدراسة

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: اختيار التكوين الجامعي.

تمهيد:

يعتبر " التكوين الجامعي " تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي يقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا. اختيار مجال التكوين الجامعي من أهم القرارات التي يتخذها الطلاب في حياتهم، لأنه يؤثر بشكل كبير على مستقبلهم المهني والشخصي، لهذه الأسباب يتم إختيار التخصص الجامعي بعناية وبعد دراسة متأنية للخيارات المتاحة، بما في ذلك التخصصات التي تتماشى مع اهتماماتهم وقدراتهم، وكذلك الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل.

تبين لنا من خلال المعطيات الميدانية أن مسألة الاختيار ترتبط أيضا بعوامل تستجيب لاعتبارات أخرى وهي كالآتي:

1 الاهتمام بالتخصص :

❖ التوجه نحو تخصص قد يكون نتيجة للميل الشخصي للطالب نحو مجال محدد إذ تقول إحدى المبحوثات:

" من لي كنت صغيرة كنت نبغي اللغات، كي طلعت لليسي خيرت شعبة لغات، و كي ربحت الباك تاعي درت تخصص لغة انجليزية، دخلت للجامعة لإكتساب مهارات في اللغة الإنجليزية حتى و إذا ما لقيتس خدمة، حتى أنو الإنجليزية لغة تع العالم و نسحقها في بزاف صوالح و مجالات " (مشرفة تربية، 39 سنة، منذ 14 سنة).

الترجمة:

"منذ صغري كنت أهوى اللغات، واخترت شعبة اللغات، وبعد حصولي على شهادة البكالوريا درست تخصص اللغة الإنجليزية، دخلت الجامعة من أجل إكتساب مهارات في اللغة الإنجليزية حتى وإن لم أتمكن من إيجاد عمل، فالإنجليزية تعتبر لغة العالم، وهي لغة أحتاجها في الكثير من المجالات تساعدني".

اختيارها للغة الإنجليزية نابع من الرغبة الشديدة لديها للمواصلة في نفس التخصص الذي درسته في المرحلة الثانوية لأنها تحب اللغات. أيضا لكون اللغة الإنجليزية من اللغات الأكثر استعمالا في العديد من المجالات.

• في ذات السياق تضيف مبحوثة أخرى:

" قرئت تخصص لغة فرنسية، وأسباب إختياري لهذا التخصص هو حب اللغة الفرنسية لي كنت نعرفها ونتقنها من لي كنت صغيرة، وحتى قالولي أنو هذا التخصص فيه فرص عمل، وأنا كنت بحاجة لخدمة" (بائعة في محل مجوهرات، 24 سنة، منذ سنتين).

الترجمة:

"درست في الجامعة تخصص لغة فرنسية، وأسباب اختياري لهذا التخصص هو حب اللغة الفرنسية التي كنت أتقنها منذ أن كنت صغيرة، وحتى قيل لي أن هذا التخصص فيه فرص عمل، وأنا كنت بحاجة لعمل"

اختارت هذه المبحوثة دراسة اللغة الفرنسية لكونها تتقنها منذ الصغر، كما أنها كانت تطمح لأن تعزز حظوظها في الحصول على وظيفة مستقبلا خاصة وأنها كانت بحاجة ماسة إلى عمل. فالحصول على منصب عمل له أهمية لأنه يوفر للفرد احتياجاته ويساعد على تحسين ظروفه ورفع مستواه المعيشي.

❖ تفضيل تخصص معين يرتبط بالميزات والمؤهلات التي يمكن أن يكسبها الطالب بالإضافة إلى الفرص التي يتيحها له في الحصول على منصب عمل في المجال ذاته مثل ما ورد في الخطاب التالي:

" قرئت فالجامعة تخصص حقوق وتخصصت في الماستر قانون، خيرت هاد التخصص لأنو نبغي كل حاجة تتعلق بالقضاء والقانون وكنت باغي ندخل للقضاء ، ومازال ماكتب ربي " (مشرف تربية، 31 سنة، منذ 8 سنوات)

الترجمة:

" درست تخصص حقوق في الجامعة، وفي الماستر تخصصت في القانون، اخترت هذا التخصص لأنني أحب كل ما يتعلق بالقضاء والقانون وكنت أريد أن أمارس مهنة القضاة، لكن لم يحن ذلك بعد"

هذا المبحوث كان يريد دراسة هذا التخصص لأنه كانت لديه تطلعات مهنية بممارسة مهنة القضاء نظراً لتفضيله لكل ما يرتبط بهذا المجال. فالمهنة تلعب دوراً كبيراً في تحديد مكانة الشخص الاجتماعية، والعمل الجاد والنجاح في المجال المهني يمكن أن يعزز من احترام وتقدير الآخرين للشخص، ويوفر له فرصاً للنمو الشخصي والمهني.

2 عدم اختيار الطالب للتكوين الجامعي:

- التوجه نحو تخصص ما لم يكن اختياريًا بالنسبة لجميع المبحوثين إذ هناك من اضطر إلى ذلك كما يوضحه الخطاب التالي:

" سبب اختياري للتخصص هندسة مدنية مكتوب ربي وبغيت هذا التخصص مدولي هداك الوقت أربعة تخصصات وخيرت هذا بإرادتي، بغيت نخدم في هاد المجال وكان حلمي نلقى خدمة في هاد التخصص، كنت نقرى هاد التخصص وزدت قريت تخصص قانون أعمال ثاني عندي فيه ليسانس، زدت هاد التخصص لأنو كنت باغي نظور من روجي ونكتسب مهارات ونحكم بوست مليح "(صاحب محل أحذية، 28 سنة، منذ ستة سنوات)

الترجمة:

"شاءت الأقدار أن أدرس تخصص الهندسة المدنية، واخترتة من بين الأربعة تخصصات التي منحت لي، لخرتة بإرادتي، كنت أريد العمل في هذا المجال بالموازاة درست تخصصا آخر ليسانس قانون أعمال، كنت أود التحسين من قدراتي واكتساب مهارات للحصول على أحسن وظيفة "

لم تكن لهذا المبحوث سوى أربعة اختيارات لدى توجه نحو تخصص هندسة مدنية، وكان يود العمل في هذا المجال ولزيادة حضوره في حصوله على عمل أفضل "بوست مليح"، درس تخصصا آخر. فالعمل يساهم في بناء مكانة اجتماعية للفرد وذلك لكونه عنصرا فاعلا في المجتمع، حيث يوظف الفرد كل إمكانياته العملية والعقلية لتحقيق تلك المكانة. كذلك يعزز العمل شخصية الفرد، إذ ترتبط قيمة العمل بما ينتجه ويقدمه لأفراد مجتمعه. بالإضافة إلى ذلك، يعد العمل ضرورة اجتماعية للتفاعل وتأسيس العلاقات الاجتماعية.

• وتضيف إحدى المبحوثات:

"خيرت تخصص أدب عربي تحتمت عليا ودرته، كي ديت الباك تاعي مقريتش عامين وأنا مريحة فدار، باك تاعي جيت 13، مي لظروف شخصية مقدرتش ندخل الجامعة في هداك الوقت، من بعدها في نصف العام سجلت والجامعة الوحيدة لي قبلتني في تخصص أدب عربي " (مشرفة تربوية، 40 سنة، 13 سنة في العمل).

الترجمة:

"اخترت تخصص أدب عربي لأسباب أجبرتني على إختياره، عندما نجحت في امتحان البكالوريا لم ألتحق بالجامعة لمدة سنتين بقيت في المنزل، رغم أنني نجحت بمعدل 13، لكن لظروف شخصية لم أستطع الالتحاق بالجامعة في ذلك الوقت، بعد ذلك سجلت في الجامعة في منتصف السنة الجامعية، والجامعة الوحيدة التي قبلتني كانت في تخصص أدب عربي".

يتبين لنا من هذا الخطاب أن الظروف العائلية تمثل إحدى العوامل التي تؤثر على اختيار التكوين الجامعي، فالمبحوثة كانت مقبلة على الزواج وخطيبها لم يقبل دخولها للجامعة، لكنها استطاعت إقناعه بعد الزواج والتحقت بالجامعة بعد سنتين من نيلها لشهادة البكالوريا. صعب ذلك عملية اختيار التخصص بالجامعة وجعلها تضطر إلى التوجه نحو ليسانس أدب عربي رغم أن معدلها كان يسمح لها بدخول تخصص آخر.

• دائما للحديث عن تأثير الظروف العائلية تضيف مبحوثة أخرى قائلة:

" خيرت هذا التخصص كنت باغيا نبعد على الدار وصاي، لأنو أنا كنت نبغي الصحافة وكنت باغيا ندير تخصص الإعلام والصحافة، ومكانش كاين هاد تخصص في ولايتي كي ربحت الباك تاعي في هداك الوقت 2005 ودارنا مخلاونيش، خيرت تخصص حقوق هكا وصاي" (مشرفة تربوية، 39 سنة، منذ 13 سنة)

الترجمة:

"كنت أريد أن أبتعد عن المنزل فقط، لأنني كنت أحب كل ما يتعلق بالصحافة، وكنت أريد تخصص الإعلام والصحافة، لكن بحكم أن ذلك التخصص لم يكن موجود في ولايتي في ذلك الوقت لأنني تحصلت

على البكالوريا في 2005 عائلتي لم تقبل ذهابي لولاية أخرى من أجل الدراسة لهذا أُجبرت على اختيار تخصص حقوق".

كان للوالدين تأثير على المسار الدراسي لهذه المبحوثة، فرفضهما لتنتقل ابنتهما الى ولاية أخرى أجبرها على دراسة الحقوق والتخلي عن التخصص الذي كانت ترغب فيه.

الخلاصة:

تختلف أسباب اختيار التكوين الجامعي بالنسبة لمجتمع بحثنا فهناك من كان يرغب في تحسين مؤهلاته العلمية متأملاً أن يعزز ذلك من حظوظه في الحصول على منصب عمل وهناك من أجبرته الظروف العائلية على دراسة تخصص دون أن تكون لديه أية تطلعات مهنية لفترة ما بعد التخرج.

بعد التعرف على أسباب اختيار التكوين الجامعي، نتطرق فيما يلي الى مرحلة ما بعد التخرج.

ثانياً: مرحلة ما بعد التخرج:

تمهيد:

ما بعد التخرج هي مرحلة إنتقالية هامة في حياة الطالب، فهو ينتقل فيها من الحياة الأكاديمية إلى الحياة العملية. هذه المرحلة تتطلب التخطيط والتهيئة لتحديات جديدة، سواء كانت في البحث عن وظيفة أو متابعة الدراسات العليا، أو حتى بدء مشروع خاص.

1-2 البحث عن وظيفة

مسار الحصول على وظيفة يختلف من شخص لآخر لأن البحث عن عمل يعتمد على المؤهلات العلمية والشهادة المكتسبة ومتطلبات سوق العمل. إضافة إلى عوامل أخرى يمكنها المساهمة في هذه العملية.

أ- دور رأس المال الاجتماعي في الحصول على وظيفة:

رأس المال العلائقي "يشير إلى الأهمية الاجتماعية للعلاقات الشخصية والشبكات الاجتماعية. رأس المال العلائقي يتكون من الموارد والفوائد التي يحصل عليها الفرد من خلال شبكته الاجتماعية، بما في

ذلك الأصدقاء، والأسرة، والزملاء، والمعارف. هذه العلاقات يمكن أن توفر الدعم، والمعلومات، والفرص، والاعتراف الاجتماعي، وكلها تُعتبر عناصر مهمة لتحقيق النجاح في الحياة الاجتماعية والمهنية".¹

ورد في خطابات الباحثين ما يؤكد أهمية العلاقات الاجتماعية في الحصول على عمل إذ تقول إحداهم: "كنت باغيا نخدم خدمة في المجال تاعي لي هو حقوق بقيت بلا خدمة غير عام، وبالفعل خدمت وملقيتش صعوبات كي حوست على خدمة (صحتي قاتلي ويسى خصها خدامة) خدمت هاد الخدمة لأربع سنوات ودرت سطاج في المحاماة، ومن بعد حبست كي تزوجت زوجي جابلي عقد عمل لي راني نخدم فيه في الوقت الحالي وكملت في هاد الخدمة". (مشرفة تربية، 39 سنة، منذ 14 سنة).

الترجمة:

"كنت أريد أن أعمل عمل في مجال الحقوق، بقيت بدون عمل لمدة سنة واحدة فقط، وقد وجدت عمل دون أي صعوبات في بحثي عن منصب عمل صديقتي أرشدتني لمحضر قضائي وعملت في ذلك المنصب لمدة أربع سنوات، وقمت بتربص في المحاماة في ذلك الوقت، وبعد زواجي أوقفت عن ذلك العمل، وتحصلت على منصب عمل بفضل زوجي الذي أحضر لي عقد العمل وهذا العمل الذي أنا أعمل فيه ليومنا هذا".

الحصول على عمل في المرة الأولى كان بمساعدة من إحدى صديقتها وحتى بعد تخليها عنه لم تجد أي صعوبة في إيجاد عمل آخر بفضل زوجها مما يبين أهمية الرأسمال العلائقي في تسهيل عملية التوظيف.

ب- العمل من أجل التخلص من مسؤولية البيت:

العمل من أجل التخلص من المسؤولية والتخفيف منها، وذلك بالنسبة للمرأة، ذلك لأن للمرأة مسؤوليات في البيت تتمثل في إدارة الأعمال المنزلية اليومية، مثل الطهي والتنظيف ورعاية الأطفال. هذه المسؤوليات يمكن أن تكون متكررة ومرهقة، مما يجعل من العمل خارج المنزل وسيلة لتجديد النشاط الشخصي واكتساب الاستقلالية المالية والنفسية.

¹ ازهار عزيز العبيدي، حيدر جاسم عبيد الجبوري وآخرون، استعمال رأس المال العلائقي لتعزيز التعلم التنظيمي، دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في رئاسة جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد الحادي والثلاثون، 2014، ص 232.

"العمل له أهمية كبيرة تتمثل في كونه عنصراً فعالاً في المجتمع، حيث يسعى الفرد لتسخير كافة إمكانياته العملية والعقلية للحصول على مكانة متميزة فيه. بالإضافة إلى ذلك، يعد العمل ظاهرة اجتماعية تمتد تأثيراتها في الواقع الاجتماعي للإنسان، لأنه يرتبط بالعديد من الظواهر الأخرى. ومن هنا، تنعكس قيمة العمل على صاحبه من خلال ما ينتجه وما يقدمه للمجتمع".¹

• اذ تصرح احدى المبحوثات:

" أنا كنت باغيا نخدم محللة سياسية كنت باغيتها، لكن مخدمتش فيها قريت تخصص آخر والذي هو أدب عربي وخدمت خدمة أخرى كمشرفة تربية، ملقيت حتى صعوبة وجدت منصب عمل بسهولة (لقيت كونطرا ديته)، عن طريق ANEM²، وهكا دخلت نخدم في هذي الخدمة دخلت في هادي الخدمة ديراكت كنت باغيا نتخلص من الروتين والمسؤولية تاع الدار". (مشرفة تربية، 40 سنة، منذ 13 سنة).

الترجمة:

" كنت أريد أن أعمل محللة سياسية كنت أطمح لهذا العمل، لكن لم أعمل فيه بحكم أنني درست تخصص مغاير والذي هو تخصص ادب عربي، لم أجد أي صعوبة أثناء بحثي عن عمل وجدت منصب عن طريق عقد في وكالة التشغيل وعملت كمشرفة تربية، عملت في هذا العمل مباشرة لأنني كنت أريد التخلص من المسؤولية والروتين"

كون هذه المبحوثة لم تدرس التخصص الذي كانت تريده والذي جعل فكرة العمل في تخصص مغاير للتكوين الجامعي غير مهمة فقد عملت كمشرفة تربية وبمجرد توفر أول فرصة عرضت عليها فإنها لم تتردد في الالتحاق بتلك الوظيفة، وذلك للتخلص حسب قولها من الروتين والتخفيف من ضغوطات مسؤولية البيت.

¹ قرود أحمد، زرنوح امحمد، قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد والمجتمع، مجلة سوسيلوجيا، جامعة الجلفة (الجزائر)، 2017، ص 56-57.

² ANEM : AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI

ج البطالة كسبب للعمل في مجال مختلف عن التكوين الجامعي:

البطالة هي " التوقف الجبري او الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوى العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوى العاملة ورغبتها في العمل والإنتاج.¹ وهي تشكل سببا رئيسيا في التوجه نحو مجال عمل بعيد عن التكوين الجامعي حتى وإن كان لا يحتاج إلى شهادة جامعية.

• إذ يصرح هذا المبحوث قائلا:

"بغيت نخدم كمهندس كيميائي في سونطراك، لأنني نعرف كيفاش نخدم في هذا المجال مليح، وحتى مستقبلا توالمني، لقيت بزاف صعوبات كي كنت نحوس على خدمة منها البعد وكاين بلايص يدخلولهم بالعرف، لذلك كي شفت روعي بلا خدمة درت تكوين في الحلاقة وبهدي شهادة بديت هاد الخدمة".
(حلاقة وتجميل للرجال، 23 سنة، منذ سنتين).

الترجمة:

" أردت أن أعمل كمهندس كيميائي في سونطراك، لأنني أعرف كيفية إتقان هذا المجال جيدا، و حتى على المستوى المستقبلي يناسبني، وجدت الكثير من الصعوبات أثناء بحثي عن عمل في تخصصي منها المسافة و يوجد أماكن تحتاج للمعارف و علاقات اجتماعية، عندما بقيت فترة بدون عمل تكونت في مجال الحلاقة و التجميل للرجال، وبهذه الشهادة تحصلت على هذا العمل".

رغم التكوين الجامعي في مجال الهندسة الميكانيكية وطموحه بالعمل بمؤسسة سونطراك إلا أن وضعية البطالة جعلته يلتحق بمعهد التكوين المهني للحصول على شهادة في الحلاقة ثم العمل في هذا التخصص.

يعتبر هذا المبحوث أن الصعوبات التي واجهته ترتبط بعدم اكتسابه لمعارف او لعلاقات اجتماعية بإمكانها تيسير عملية الحصول على وظيفة في مجال دراسته هذا ما يؤكد قناعته بدور الرأسمال العلائقي وبأهميته في عملية التوظيف.

¹ خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص

• وفي هذا السياق تضيف مبحوثة أخرى:

" قرئت تخصص فرنسية بالفعل، وحوست بزاف على خدمة في تخصصي، خدمت إستخلاف في متوسطة كأستاذة لغة فرنسية، وكى كملت معاودوش عيطولي، كى شفت روجي بلا خدمة، حوست على أي حاجة المهم منقعدش هكا بلا حاجة مريحة، وراني خدامة نبيع هنا في هذا الحانوت". (بائعة في محل مجوهرات، 24 سنة، منذ سنتين).

الترجمة:

" درست تخصص لغة فرنسية بالفعل، بحثت كثيرا عن عمل في التخصص الذي درستة، وعملت استخلاف في متوسطة كأستاذة لغة فرنسية، لكن بعد ذلك لم ينادوني للعمل بصفة دائمة، عندما وجدت نفسي بدون عمل، اضطررت للبحث عن أي عمل، وأصبحت أعمل كبائعة في محل".

هذه المبحوثة أيضًا اضطرت للعمل في مجال مختلف تمامًا لكي لا تبقى بدون عمل، وبذلك أجبرت على ممارسة مهنة بدون أي شهادة أو مستوى، وذلك لتلبية حاجيات المعيشة.

د عدم تناسب المجال الوظيفي مع المؤهلات العلمية:

اختيار منصب عمل هو من أحد الأمور الهامة، إذ أن من أهم أسس "الاختيار المهني" للفرد نرى: "اختيار المهنة وفق قدراته واستعداداته وميوله والتي تجلب له السعادة ولا تتطلب الكثير من التعديلات، أن يتمكن الفرد من تنمية قيم إيجابية من عالم الشغل، أن يكسب اللرد مهارات من خلال المهنة التي يختارها".¹

كذلك فاختيار المجال الوظيفي قد لا يتناسب مع المؤهلات العلمية ولكن عدم توفر عروض عمل في التخصص المدروس وضرورة إيجاد عمل جعل خريجي الجامعة يتوجهون الى قطاعات يعتبرون أنها أدنى من مستواهم، في هذا السياق يصرح أحد المبحوثين:

" بغيت نخدم خدمة في المجال تاعي، خدمة لي توفلي حياة مليحة مشي كيما هذي الخدمة لي راني فيها (مشرف تربية) خلصتها قليلة، درت بزاف تع سطات مي معيطوليش، واجهتني عراقيل في الخدمة الوطنية وكل بلاصة يطلبو الرشوة، لهذا تنازلت على المستوى تاعي ودرت كونكور في هدي الخدمة

¹ اعمر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة المداد، جامعة تيارت، الجزائر، العدد الثاني، المجلد الرابع، ص 102.

ملفري مبعيهاش لأنو مشي من مستوى تاعي، مي كان لازم لأنو كلقيت عليها وين " (مشرف تربية ،31 سنة، منذ 8 سنوات)

الترجمة:

"كنت أريد أن أعمل في مجالي وفي التخصص الذي درسته، العمل الذي يوفر لي حياة جيدة ليس كالعمل الذي أنا فيه حالياً (مشرف تربية) الأجر فيه منخفض، قمت بالكثير من التبرعات في تخصصي لكن لم ينادوني للعمل، واجهتني عراقيل فيما يتعلق بالخدمة الوطنية وكل مكان يطلبون الرشوة، لهذا تنازلت عن مستواي الجامعي ودخلت في مسابقة والتحقت بهذا العمل الذي أنا فيه حالياً بالرغم من أنه ليس من مستواي، لكن كان يجب علي ذلك لم أجد أي خيار غير هذا".

واجه هذا المبحوث عدة تحديات إذ أُجبر على التنازل عن طموحاته بسبب عدم تأدية الخدمة الوطنية، وهو مقتنع أن الحصول على عمل يتطلب دفع رشوي لهذا السبب تقبل فكرة العمل كمشرف تربية رغم أنه يعتبر أنها وظيفة لا تتوافق مع مستواه فهو لا يمتلك خياراً آخر.

• وفي هذا السياق تضيف مبحوثة أخرى:

"كنت نقرى تخصص إنجليزية جات فرصة عمل مبعيهاش نراطيها تخلت على ليسانس و بديت الخدمة جاتني مليحة كملت فيها و خدمت و في نفس الوقت كملت قرائتي في الجامعة ماستر، من بعد فوت شحال من كونكور في تخصص تاعي وكل عام مننجحش ما كانش عندي حضور في العمل وشكون يديها باين، و اذا جا نهار و لقيت خدمة نقرى ان شاء الله إنجليزية لأنو حلمي، لأنو بطبيعة الحال هدي الخدمة مشي نيفو تاعي و مرانيش باغيا نكمل فيها "

الترجمة:

"كنت أدرس تخصص إنجليزية وجدت فرصة عمل تنازلت عن الليسانس وبدأت في العمل و في نفس الوقت أكملت دراستي في الجامعة (ماستر)، بعد ذلك اجتزت العديد من المسابقات في تخصصي و في كل سنة كنت افشل في ذلك لم تكن لي حضور في العمل الذي كنت أريده (أصحاب تلك المناصب معروفين من هم)، و إذا جاءني الفرصة سأعمل كأستاذة إنجليزية هذا هو حلمي، لأن هذا العمل ليس من مستواي و لا أريد الاستمرار فيه".

هذه المبحوثة هي الأخرى تنازلت عن مستواها الجامعي مقابل العمل كمشرفة تربية، هذا لم يمنعها من الطموح بالعمل في مجال تخصصها لذلك أكملت تكوينها الجامعي كما حاولت لعدة مرات اجتياز مسابقات التوظيف فهي لا ترغب في الاستمرار بهذه المهنة.

الخلاصة

حسب المبحوثين الرأسمال العلائقي أساسي من أجل الحصول. على وظيفة التي يرغبون في ممارستها. كما أن العمل ضروري من أجل تجنب المسؤوليات المنزلية والروتين فيما يخص النساء.

أيضا البطالة من الأسباب الرئيسية التي جعلت خريجي الجامعة يتوجهون إلى مجالات عمل بعيدة عن إطار تخصصهم الجامعي حتى وإن تطلب الأمر التخلي عن مؤهلاتهم الجامعية وأدنى من مستواهم ومن مؤهلاتهم.

ثالثا: تجربة العمل.

تمهيد:

العمل هو ظاهرة اجتماعية شاملة توجد في جميع المجتمعات، سواء كانت ريفية أو حضرية. يتم ممارسة العمل في كافة المؤسسات الاجتماعية والإدارية والاقتصادية، وله دور كبير في توسيع الواقع الاجتماعي للإنسان. هذا الارتباط الوثيق مع العديد من الظواهر الاجتماعية الأخرى يعكس أهمية العمل كعنصر أساسي في بناء وتطوير المجتمعات. فمن خلال العمل، يتم تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويُسهم في تحسين مستوى المعيشة وتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.¹

3-1 واجهة صعوبات في بداية تأدية العمل:

تعتبر "المهنة" وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختيارا مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به.²

¹ قرود أحمد، زرنوح امحمد، قيمة العمل ومساهمته في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد والمجتمع، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة الجلفة (الجزائر)، 2017، ص 56-62.

² الدكتور نور الدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسيوولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، جامعة بسكرة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ص 9.

و "التكوين الجامعي" والذي يعرف على أنه عبارة عن التكوين التدريجي يشمل على حجم المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، وتهدف مجموعة هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد.¹

• إذ يصرح أحد المبحوثين:

"مكنتش متقبلة نخدم في قطاع مختلف، طيحت من مستواي ما بغيتش نكمل فيها معجبتيش، واجهت صعوبات في أنو كانت بيئة العمل كانت جديدة عليا وبسيف باه تأقلمت مع المهام المطلوبة مني" (مشرفة تربية، 39 سنة، منذ 14 سنة).

الترجمة:

"لم أكن متقبلة لفكرة العمل في قطاع مختلف، لأنني عملت في عمل ليس من مستواي، لم أكن متقبلة لفكرة الاستمرار في هذا العمل، واجهت صعوبات في بيئة عمل جديدة، صعوبة في التأقلم مع المهام الموجهة لي".

نرى أن هذه المبحوثة لم تكن متقبلة لفكرة العمل في مجال مختلف عن التكوين الذي تلقته والذي هو (ليسانس حقوق) وترى أنه ليس من مستواها، وقد واجهت عراقيل عديدة، كصعوبة التأقلم مع المهام المطلوبة وبيئة عمل غير مألوفة، كل هذه العوامل تؤثر بشكل سلبي على أدائها وقدرتها على الاندماج مع فريق العمل.

• وفي هذا السياق يضيف مبحوث آخر:

"شا قريرت وشا راني نخدم مشي قاع كيف كيف انا قريرت قوانين ودومان هذا كمشرف تربية مختلف ومشي نيفو تاعي، متقدرش حتى تبدل هاد الخدمة، ما عاونتنيش من كوتي أنها متوفرليش مستوى معيشي، مراهيش عاجبتي مي محتمة عليا، واجهت بزاف صعوبات وضغوطات مهنية كي بديت هنا وكنت نشوف انو هاد خدمة متليقش بيا فأع متقبلتس هاد الشي" (مشرف تربية، 31 سنة، منذ 8 سنوات).

¹ أحسن صليحة، شابونية زهية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواظمتها لمتطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الاعلام وأرياب العمل بمؤسسات الاعلام، جامعة الجزائر، جامعة جيجل، مجلة هيرودوت، العدد الثامن، ديسمبر 2018، 56.

الترجمة:

"الذي درسته والعمل الذي أعمله حالياً مختلفين كلياً، أنا درست قوانين والعمل كمشرف تربية مختلف تماماً عن التكوين الجامعي الذي تلقيته وليس من مستواي، لم تساعدني هذه المهنة كونها لا توفر لي مستوى معيشي لكنني مجبر على ذلك، وقد واجهت العديد من الصعوبات فيما يتعلق بالضغوطات المهنية، وأن هذا العمل لا يليق بي لم أكن متقبل نهائياً ذلك "

ذا المبحوث درس تخصص قانون وعمل في مهنة مختلفة كلياً عما درسه يرى أنها ليست من مستواه ولم تساعده في كونها لا توفر مستوى معيشي جيد، وقد واجه صعوبات في بداية العمل وضغوطات مهنية وعدم تقبل فكرة العمل في ذلك المنصب.

وهذه الصعوبات لا ترتبط فقط باختلاف المجال، بل في كون العمل كان في بدايته شاق ولم يكن على معرفة بكيفية التعامل مع التلاميذ والأولياء.

نستنتج أن عدم تقبل فكرة العمل بمجال مغاير واعتبار هذا الأخير لا يتوافق مع المستوى الجامعي هو من جعلهم يجدون صعوبة في التكيف مع بيئة العمل وفي تقبل المهام التي أوكلت لهم لكن بالرغم من مواجهة الصعوبات والعراقيل بالنسبة لخريجي الجامعة في بداية العمل، إلا أنه يوجد من استفادوا من التكوين الجامعي الذي تلقوه بالنسبة لعملهم.

3-2 الاستفادة من التكوين الجامعي في العمل:

الاستفادة من التكوين الجامعي في العمل يتمثل في تطبيق المعرفة النظرية والمهارات العملية المكتسبة خلال الدراسة الجامعية على المهام والمسؤوليات اليومية في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الكفاءة الإنتاجية، وتعزيز فرص التطور المهني.¹

• إذ يصرح أحد المبحوثين:

"بحكم أنني قرئت تخصص هندسة الكيمياء اكتسبت بزاف خبرات ومهارات في المواد الكيميائية والسائلة والمنتجات، هدي الخبرات فادتني في العمل تاعي لأنو أنا نخدم كحلاق للرجال وفيما يخص المواد

¹ علوط الباتول، مجبري سلمة، الجامعة وسوق العمل أي علاقة؟ وأي استفادة؟، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة الجلفة، 2015، ص 132.

الكيميائية لي نستخدمها نعرف كيفاش نخدم بيها ونتعامل معاها " (حلاقة وتجميل الرجال، 23 سنة، منذ سنتين).

الترجمة:

"بحكم أنني درست تخصص هندسة الكيمياء اكتسبت الكثير من الخبرات والمهارات المتعلقة بالمواد الكيميائية والسائلة والمنتجات، كل هذه الخبرات فادنتني في المهنة التي أنا فيها الآن، لأنني أعمل كحلاق للرجال وفيما يخص المواد الكيميائية التي أستخدمها أعرف كيفية التعامل معها والعمل بها "

نرى أن هذا المبحوث إستفاد من تخصصه فبالرغم من أنه عمل في مجال لا صلة له بالتخصص الذي تلقاه الا انه استفاد من معرفته للمواد الكيميائية لكون مجال الحلاقة تستخدم فيه منتجات تحتوي على المواد الكيميائية التي يعمل بها.

• وفي نفس السياق تضيف مبحوثة أخرى قائلة:

" أنا قريت تخصص لغة فرنسية وتخصصت في الماستر لغة فرنسية واتصال، استفدت بطبيعة الحال من التكوين الجامعي لي قريته، لأنني نخدم كبائعة في محل المجوهرات، وعندنا يجو بزاف ناس مختلفين ويهدرو بلغات مختلفة وحننا في المجتمع جزائري بزاف يهدرو بلغة فرنسية وحتى كيفية التواصل مع هدي شرائح المختلفة! وهدو من فاع واش قريت في لافاك". (بائعة في محل مجوهرات، 24 سنة، منذ سنتين).

الترجمة:

"أنا درست تخصص لغة فرنسية وتخصصت في الماستر لغة فرنسية واتصال، استفدت بطبيعة الحال من التكوين الذي تلقته، لأنني أعمل كبائعة في محل المجوهرات، وعندنا يأتي العديد من الناس يتكلمون بلغات مختلفة ونحن في المجتمع الجزائري يتكلمون كثيرا باللغة الفرنسية وكذا كيفية التواصل مع شرائح المجتمع المختلفة عن طريق ما تلقته في الجامعة".

هذه المبحوثة هي الأخرى استفادت من التكوين الجامعي الذي تلقته، وذلك من خلال قدرتها على استخدام اللغة الفرنسية في التواصل مع فئات عديدة من الزبائن الذين يترددون على المحل التجاري المختص في بيع المجوهرات.

رابعاً: تقييم تجربة العمل:

يعرف "المسار المهني" على أنه "تاريخ الحياة العملية للفرد وفترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته وانتقاله بين الأعمال والوظائف المختلفة التي يستقر فيها ويتقنها، وتدرجه الوظيفي، فهو يمثل شكل من أشكال الحركة التي تحدث للموظف خلال حياته الوظيفية منتقلاً من بين الوظائف المختلفة سواء عند نفس المستوى التنظيمي أو على مستويات تنظيمية متباينة".¹

غالباً ما يجد خريجو الجامعة صعوبة في بداية ممارسة المهنة أياً كان نوعها حتى إن كانت في التخصص الذي درسوه فما بالناس بالذي يوظف في مجال بعيد عن تخصصه. رغم ذلك يؤكد المبحوثون أنهم استطاعوا التغلب على بعض الصعوبات التي واجهتهم في البداية.

• إذ تصرح أحد المبحوثات:

"تجربة العمل كانت ناجحة الحمد لله، تحديث صعوبات بزاف وكافحتهم تخطيت المجتمع وهدرت الناس وبزاف عراقيل واجهتني، وأكبر دليل على أنني نجحت في العمل تاعي هو أنني ترسمت وتمكنت من فرض نفسي" (مشرفة تربية، 40 سنة، منذ 14 سنة).

الترجمة:

"تجربة العمل كانت ناجحة الحمد لله، تحديث الكثير من الصعوبات وكافحتهم تخطيت المجتمع والقييل والقال والكثير من العراقيل واجهتني، وأكبر دليل على أنني نجحت في عملي هو أنني ترسمت في العمل وتمكنت من فرض نفسي".

بالرغم من الصعوبات والعراقيل التي واجهتها والمتمثلة في بيئة العمل وكذا الظروف العائلية التي كانت تعيشها والمتمثلة في طلاقها، إلا أنها تمكنت من تخطيها، وكانت تجربة العمل ناجحة بالنسبة لها والدليل على ذلك ترسيمها في ذلك المنصب وفرض نفسها.

• وتضيف مبحوثة أخرى:

¹ محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2013، ص 57.

" تجربة العمل كانت ناجحة، رغم كل الصعوبات في مرحلة العقود تخطيتهم الحمد لله، ومن خلال عملي كمشرفة تربوية قدرت نكون مسؤولة ونعرف كيفاش نتعامل مع عقليات مختلفة ورح نستفاد من هدي الخدمة حتى في تربية أولادي" (مشرفة تربوية، 39 سنة، منذ 13 سنة)

الترجمة:

"تجربة العمل كانت ناجحة، رغم كل الصعوبات في مرحلة العقود إلا أنني تخطيتها الحمد لله، ومن خلال عملي في هذا المجال كمشرفة تربوية استطعت أن أكون مسؤولة وأعرف كيفية التعامل مع عقليات مختلفة، وسوف استفيد من هذا العمل حتى في تربية ابنائي ان شاء الله".

هذه المبحوثة هي الأخرى كانت تجربة عملها ناجحة، واستطاعت من خلال ذلك العمل أن تكون شخصا مسؤولا وتعرف كيفية التعامل مع ذهنيات مختلفة فقد أكسبتها تجربة العمل مهارات يمكنها استغلالها في تربية أبنائها.

الخلاصة:

يواجه خريجو الجامعة العديد من الصعوبات في بداية تأدية عملهم في مجال مختلف عن تكوينهم الجامعي. تتمثل هذه الصعوبات في الضغوطات المهنية وعدم التأقلم مع بيئة عمل جديدة ومع المهام المطلوبة منهم، أو لإحساسهم بأن ذلك المنصب أقل من مستواهم الدراسي.

رغم ذلك منهم من استفاد من التكوين الجامعي من خلال استغلاله المعارف التي اكتسبها في دراسته والتي مكنته من إدراك كيفية التعامل مع الفئات الموجودة في مكان العمل والتواصل معهم.

رغم دخولهم إلى مجالات جديدة وبعيدة عن تخصصهم إلا أن من المبحوثين من يعتبر أن تجربة عملهم كانت ناجحة ومكنتهم من فرض أنفسهم، وكذا تحقيق الأهداف والاستفادة من هذا العمل في مجالات متنوعة.

خاتمة

دراستنا حاولت التعرف على الأسباب التي أدت بخريجي الجامعة إلى ممارسة مهن لا صلة لها بالتخصص الذي درسه من خلال الاهتمام بمسارهم المهني وبتجربة عملهم.

بالنسبة لاختيار التخصص الجامعي فقد اختلف لدى المبحوثين نظراً لتأثير مجموعة من العوامل. بداية الاختيار مصدره كان الاهتمام بتخصص معين والرغبة في مواصلة نفس التخصص الذي درسه في الثانوية. كما أن زيادة حظوظ الحصول على عمل كانت من بين الأولويات التي من أجلها تم اختيار نوع التكوين الجامعي.

في نفس السياق منهم من لم تكن له خيارات عديدة في التخصصات نظراً للمعدل التي تحصل عليه في البكالوريا، ومنهم من أجبرته الظروف العائلية على اختيار التكوين الجامعي دون أي ميول أو رغبة الأهم هو الابتعاد عن المسؤوليات الأسرية.

مرحلة ما بعد التخرج هي مرحلة انتقالية في حياة الطالب الجامعي إذ تبدأ بالبحث عن وظيفة. خطابات المبحوثين تبرز أهمية الرأسمال العلائقي في تسهيل عملية التوظيف. من جهة يوجد من المبحوثين من اعتبره عائقاً له نظراً لعدم توفقه في الحصول على الوظيفة التي كان يطمح إليها ومن جهة أخرى هناك من كان هذا العامل سبباً في حصوله على منصب عمل. لكن رغم ذلك لم تمكنهم علاقتهم الاجتماعية من إيجاد عمل يتوافق مع تخصصهم الجامعي.

هناك فئة من المبحوثين الذين لم يدرسوا التخصص الذي كانوا يريدونه لذلك قلبوا بالعمل في مجال مغاير من أجل التخلص من الروتين ومسؤولية البيت بالأخص بالنسبة للمرأة المتزوجة.

البطالة هي أيضاً من بين الأسباب التي أدت إلى العمل في قطاع بعيد عن التكوين الجامعي. فعدم توفر مناصب عمل أجبر خريجي الجامعة إلى ممارسة مهن لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والتي يعتبرونها أقل من مستواهم الأكاديمي.

واجه المبحوثون بعض الصعوبات في تأدية العمل كعدم التأقلم مع بيئة العمل وعدم تقبل المهام المطلوبة منهم والصعوبة الأكبر تمثلت في عدم تقبل فكرة ممارسة مهنة لا تكسبهم المكانة الاجتماعية التي كانوا يطمحون إليها. لم يمنعهم ذلك من الاستفادة من التكوين الجامعي من خلال استغلال المعارف المكتسبة من الدراسات الجامعية والتمكن من معرفة كيفية التعامل مع الفئات الموجودة في مكان العمل والتواصل معهم. بالرغم من دخولهم إلى مجالات جديدة وبعيدة عن تخصصهم إلا أن المبحوثين من يؤكد أن تجربة عمله كانت ناجحة واستفاد من ذلك العمل.

خاتمة

كذلك هناك فئة من المبحوثين الذين يفكرون في العمل في مجال دراستهم، ولا يرغبون في الاستمرار بتلك المهنة، إذ توجد تطلعات مهنية لدى البعض منهم في تخصصهم من خلال اجتياز مسابقات التوظيف في ذلك التخصص.

من خلال تحليل نتائج هذه الدراسة توصلنا لتأكيد صحة الفرضية الأولى والتي تبين أن قلة فرص العمل في التخصص المدروس تعد أحد أسباب عنل خريجي الجامعة في غير تخصصاتهم.

وصحة الفرضية الثانية والتي تبين أن عدم توفر خيارات عمل أخرى بالنسبة لخريجي الجامعات يدفعهم للعمل في مجالات لا ترتبط بتخصصاتهم.

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا الكتب:

- أنتوني جيندر، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، 2005، ط 4، ص 436.
- جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 1999، ص 144.
- خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار الواصل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 162.
- خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار الواصل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 162.
- زاهد محمد ديري، سعاد راغب الكسواني، إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، عمان: دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر، 2009، ص 213.
- سعد علي العنزي، الإدارة الصحية، دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، الأردن عمان، ط 1، 2009.
- السيد بدوي محمد، مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1975.
- عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، القاهرة، دار الكتب والوثائق المصرية، 2008.
- عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- عدناني عبد القادر، الفلسفة لطلاب البكالوريا، الشغل والتنظيم الاقتصادي، وزارة التربية الوطنية، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1989.
- عويد سلطان المشعان الهذال، سيكولوجية التوجيه والإرشاد المهني (مفاهيم وتصنيفات ونظريات ونماذج تطبيقية)، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993.
- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، 2001.

قائمة المصادر والمراجع

محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2013.
ياسين حمدي، علي عسكر وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999.

يحياوي رابح، المسار الجامعي للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل نظام ل م د، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد الثامن، العدد الثاني، 2021.

ثانياً المجالات:

أحسن صليحة، شابونية زهية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواظمتها لمتطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الاعلام وأرباب العمل بمؤسسات الاعلام، جامعة الجزائر، جامعة جيجل، مجلة هيروودوت، العدد الثامن، ديسمبر 2018.

أحمد مداس، مقارنة آلاان توران حول العمل والتنظيمات، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد التاسع، الجزء الثاني 2018.

ازهار عزيز العبيدي، حيدر جاسم عبيد الجبوري وآخرون، استعمال رأس المال العلائقي لتعزيز التعلم التنظيمي، دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في رئاسة جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد الحادي والثلاثون، 2014.

اعمر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تيارت الجزائر، المجلد الرابع، 2016.

اعمر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة المداد، جامعة تيارت، الجزائر، العدد الثاني، المجلد الرابع، 2016.

اعمر فضيلة، الاختيار المهني، مجلة دولية محكمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني، المجلد الرابع، جامعة تيارت (الجزائر)، 2016.

بن فرج الله بخته، أهمية البحث الكيفي والمناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية، جامعة حمه لخضر -الوادي (الجزائر)، المجلد 3، العدد 3، 2022، ص 141.

حميدة جرو، نور الدين زمام، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، 2016.

قائمة المصادر والمراجع

رحماني يوسف زكرياء، لبرق محمد رياض، واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة غرداية وجامعة تلمسان (الجزائر)، المجلد السادس، العدد الأول، 2021.

رحيمي عيسى، قرقاد عادل وآخرون، البطالة مفهومها أسبابها وأثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، العدد 00، 2018.

زقاوة أحمد، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد السابع، المركز الجامعي غليزان، 2017.

علوط الباتول، مجبري سلمة، الجامعة وسوق العمل أي علاقة؟ وأي استعادة؟، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة الجلفة، 2015.

قرود احمد، زرنوح امحمد، قيمة العمل ومساهمة في تنمية الحياة الاجتماعية للفرد والمجتمع، مجلة سوسيولوجيا، جامعة الجلفة (الجزائر)، 2017.

قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد الثاني، 2017، جامعة الجزائر 2، ص 1138.

لظفي طلعت إبراهيم، العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم والمهنة، مجلة حوليات، كلية الادب، جامعة عين الشمس، العدد 20، 1993.

مسعودة مداح، نور الدين بولعراس، استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية (الجزائر)، 2022.

معزوزي عتيقة، نعيجة رضا، الاختيار المهني ودوره في توجيه مسار الهوية المهنية للممرض، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد الثاني، المجلد التاسع، جامعة أدرار (الجزائر)، 2020.

ثالثا المذكرات والأطروحات الجامعية:

دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان الجزائر، 2013/2012.

كاهي مبرك " تحت عنوان "التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل"، دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرياح ولاية ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011.

قائمة المصادر والمراجع

مارسال جينقرا، أستاذة في علوم التربية والتوجيه المهني بجامعة شير بروك، متحصلة على شهادة الدكتوراه في علوم التربية والتوجيه تخصص التطوير المهني، جل أبحاثها تتدرج في مجال التربية والتوجيه المهني. معاذ نجيب غريب، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي (دراسة مقارنة)، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، تخصص إدارة الاعمال، جامعة دمشق، 2014. وراس أمينة، تخطيط المسار المهني وانعكاسه على رضا العاملين في المؤسسة: دراسة حالة بالمديرية العامة للنقل الحضري وشبه الحضري لمدينة الجزائر، أطروحة لنيل مستلزمات الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2022.

الملاحق

ملحق رقم (01): دليل المقابلة.

البيانات الشخصية:

السن:

الجنس:

الحالة المدنية:

المستوى التعليمي:

الاقدمية في العمل:

المحور الأول: مسار التكوين الجامعي

ما هو التخصص الجامعي الذي درستة؟

ماهي أسباب اختيارك لهذا التخصص؟

ما الذي كنت تطمح إليه بعد تخرجك من الجامعة؟

هل أخذت بعين الإعتبار موضوع العمل عند اختيار التخصص الجامعي؟

هل قمت بتكوين آخر غير التكوين الجامعي؟

إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي قدمه لك هذا التكوين؟

المحور الثاني: مرحلة ما بعد التخرج.

ماهي المهنة التي كنت تود ممارستها ولماذا؟

كم هي المدة التي بقيت فيها دون عمل؟

ماهي الصعوبات التي واجهتك في بحثك عن منصب عمل؟

هل حاولت تحسين مهاراتك للزيادة في حضورك في الحصول على عمل؟

هل قمت بالبحث عن عمل في تخصصك فقط؟

كيف تمت عملية التوظيف؟

المحور الثالث: تجربة العمل.

ماهي التحديات أو الصعوبات التي واجهتها في بداية تأديتك لعملك؟

كيف حاولت تخطي هذه الصعوبات؟

هل إستفدت من التكوين الجامعي الذي تلقيته بالنسبة لعملك؟ هل ترغب في مزاوله هذه المهنة بصفة

دائمة ولماذا؟

كيف تقيم تجربة العمل في مجال مختلف عن تخصصك؟

ماهي الخبرة التي اكتسبتها من هذا العمل؟

الملاحق

ملحق رقم (02): خصائص عينة الدراسة.

الحالة المدنية	السن	الاسم	رقم المبحوث
عزباء	39 سنة	ابتسام	01
مطلقة	40 سنة	أحلام	02
متزوجة	40 سنة	سلمى	03
متزوج	31 سنة	محمد	04
متزوج	28 سنة	خالد	05
أعزب	23 سنة	أكرم	06
عزباء	24 سنة	هبة	07

الأسماء المستعملة مستعارة.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على موضوع المسار المهني لدى خريجي الجامعة الذين عملوا بقطاعات مختلفة عن مجال تكوينهم الأكاديمي. حاولنا الإجابة على التساؤل التالي: كيف ينظر خريجو الجامعة الى تجربة العمل بقطاعات مغايرة وبعيدة عن تكوينهم الجامعي؟ للإجابة عن هذا التساؤل استخدمنا المنهج الكيفي وتقنية المقابلة النصف موجهة.

خلصنا إلى أن التطلعات المهنية لدى خريجي الجامعة في بداية دراستهم تختلف عن المسار المهني الذي اضطروا إلى اختياره بعد التخرج. إذ تبين خطاباتهم رغبتهم الشديدة في تحسين مهاراتهم والمواصلة في العمل وفق تخصصاتهم الجامعية. كما ان المبحوثين واجهوا صعوبات وتحديات في بداية مسيرتهم المهنية تتمثل في عدم تأقلمهم مع المهام المطلوبة منهم وبيئة العمل غير المألوفة. رغم ذلك يوجد من استفاد من التكوين الذي تلقاه في الجامعة من خلال استغلاله للمعارف المكتسبة مثل المهارات اللغوية التي ساعدتهم في عملية التواصل مع مختلف الفئات في مكان العمل. لكن من المبحوثين من يعتبر أنه يمارس مهنة أقل من مستواه الأكاديمي واضطر لقبولها كون العمل ضروري ويجنبه معاناة البطالة. أما بالنسبة لتقييمهم لتجربة العمل فهناك من يعتبر أنه حقق نجاحاً في تجاربه المهنية ويؤكد أنه تمكن من الاستفادة من هذه الفرصة.

الكلمات المفتاحية: خريجي الجامعة، التكوين الجامعي، العمل، المهنة، الاختيار المهني، الاستقرار المهني.
Summary of the Study:

This study aims to identify the topic of the career path of university graduates who work in sectors different from their academic training. We tried to answer the following question: How do university graduates perceive the experience of working in sectors different from their academic training? To answer this question, we used the qualitative method and the semi-structured interview technique.

We found that the career aspirations of university graduates at the beginning of their studies differ from the career path they had to choose after graduation. Their rhetoric shows a strong desire to improve their skills and continue to work according to their university specializations. The respondents faced difficulties and challenges at the beginning of their careers, such as not adapting to the tasks required of them and the unfamiliar work environment. However, there are those who benefited from the training they received at the university by utilizing the acquired knowledge, such as language skills that helped them in the process of communicating with different groups in the workplace. However, some of the respondents consider that they are practicing a profession below their academic level and were forced to accept it because the work is necessary and avoids the suffering of unemployment. As for their evaluation of the work experience, there are those who consider that they have achieved success in their professional experiences and emphasize that they were able to take advantage of this opportunity.

Keywords: University graduates, university training, job, career, career choice, career stability.

