



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية
شعبة: علم النفس



الموضوع

واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة
الجزائرية
(جامعة محمد خيضر نموذجاً)

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

الأستاذ المشرف:

إعداد طالبة:

أ.د. نور الدين تاويريت

نهاد خملة

الموسم الجامعي: 2013-2014

الصفحة

الفهرس المحتويات

البسمة.

آية قرآنية.

الشكر والتقدير

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الملاحق

مقدمة أ- ب

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

الإشكالية 4-6

تساؤل الدراسة 6

أهمية الدراسة 7

أهداف الدراسة 7

مصطلحات الدراسة 8

الجانب النظري

الفصل الثاني: الاختيار المهني

تمهيد الفصل	10
1 - مفهوم الاختيار المهني	11-13
2 - نظريات الاختيار المهني	14-32
3 - أهداف الاختيار المهني	33
4 - أهمية الاختيار المهني	34
5 - خطوات الاختيار المهني	35-37
6 فوائد الاختيار المهني	38-49
7 دوافع الاختيار المهني	40
8 طرق الاختيار المهني	41-49
خلاصة الفصل	50

الفصل الثالث: الجامعة والطالب الجامعي

تمهيد الفصل	51
1 تعريف الجامعة	53-56
2 نشأة الجامعة الجزائرية	57-62
3 أهداف الجامعة	63-65
4 خصائص الجامعة	66
5 تعريف الطالب الجامعي	67-69
6 خصائص الطالب الجامعي	69-76
خلاصة الفصل	77

الجانب التطبيقي

بجانب التطبيقي

الفصل الرابع: عرض الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد الفصل	79
1 منهج الدراسة	81-80
2 مجالات الدراسة	82
3- الدراسة الاستطلاعية	82
4- عينة مجتمع الدراسة	83
5- أداة الدراسة	84
خلاصة الفصل	85

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: ملخص المقابلة الأولى	87
ثانياً: ملخص المقابلة الثانية	88
ثالثاً: ملخص المقابلة الثالثة	90-89
رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية	93-90

الفصل السادس: ملخص التوصيات و مقترحات الدراسة

أولاً: ملخص الدراسة	95
ثانياً: التوصيات والمقترحات الدراسة	96
خاتمة	ت
قائمة المراجع	ج

الملاحق

شكر وتقدير

الحمد لله الذي مكنني من إتمام هذا العمل المتواضع، فما
كان لشيء أن يجري إلا بمشيئته جلّ شأنه

" إنّما أمره إذا أراد شيئاً أن يقول له كن فيكون "

أتوجه بالشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل أ.د. نور الدين تاوريريت
المشرف على المذكرة لما لاقيته
منه من مساعدة وعون لإنجاز هذا العمل.
و شكرنا وتقديرنا إلى جميع أساتذة علم النفس
و كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأسرة الجامعية.

الإهداء

الحمد لله فالق الأنوار، وجاعل الليل والنهار ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد المختار.

إلى من أرضعتني لبن الحنان، وسقنتني ماء الحياة، إلى من تطيب أيامي بقربها، ويسعد قلبي بهنائها، إلى أغلى كائن في الوجود... أمي أمي. إلى من كان لي سندا طوال الحياة، ولم يبخل علي بالنفس والنفيس والذي الكريم أطال الله في عمره.

إلى من ترعرعت معهم ونما غصني بينهم، إخوتي.

إبراهيم – زكريا – هديل – لحسن - حسين – نهلة-خالد

وإلى الروح الطاهرة التي في قلوبنا ولن ننساها المرحومة خالتي "سهام". وإلى جدي أطال الله في عمرها إلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد. إلى من أنار لي الطريق في سبيل تحصيل ولو قدر بسيط من المعرفة، أساتذتي الكرام.

وخاصة إلى الأستاذ "أ.د. نور الدين تاويريريت" وإلى طلبة الدفعة وإلى كل من نساهم قلبي ولم ينساهم قلبي .

إلى كل هؤلاء وبأسمى معاني الحب والوفاء أهدي هذا العمل.

خملة نهاد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: {اقرأ باسم ربك الذي

خلق (1) خلق الإنسان من علق (2) اقرأ

وربك الأكرم (3) الذي علم بالقلم (4) علم

الإنسان ما لم يعلم} (5)

صدق الله العظيم

سورة العلق

مقدمة

الاختيار المهني هو التصور بينيه الفرد بعد اكتسابه للمعارف و تطوير استعداداته ومهاراته المعرفية، ليكون قادرا على امتهان مهنة فهي تعتبر مرحلة انتقاء الأفراد ليشغلوا موضع أو مهنة أي تطابق مواصفاتهم، أي أن تطابق مواصفات الفرد ومواصفات منصب العمل .

فالجامعة هي مؤسسة من مؤسسات المجتمع تسعى إلى تكوين الفرد وتطوير قدراته واستعداداته ليتولى في المستقبل شغل أحد المهن، وبالتالي فهي تحتل أهمية بالغة كونها مرحلة تهئ الفرد لمستقبله ولهذا النمط من التعليم مكونات يتكون منها، والتي تتمثل في الهيئة التدريسية الهيكل التنظيمي، الطلبة ... الخ

ويعتبر هذا الأخير أحد مكوناتها الأساسية. وفي المرحلة الأخيرة من مسار تكوينه الجامعي تكون لدى الطالب تصور ونظرة حول عالم المهن، والمهنة التي سيمتحنها في المستقبل، وهذا التصور يمكن أن يتجدد انطلاقا من واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة. ومنه جاءت الدراسة بعنوان واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية لجامعة بسكرة نموذجا حيث تضمن خطة بحثية في خمسة فصول فبدأ بإهداء وشكر وعرفان والفهرس كل من المحتويات ثم المقدمة.

جاء في الفصل الأول: بعنوان مدخل إلى الدراسة الذي تم فيه تحديد الإشكالية، تساؤلات الدراسة، وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وتحديد المصطلحات. وبعده الفصل الثاني: بعنوان الاختيار المهني الذي تم فيه التعريف بالاختيار المهني بالإضافة إلى نظريات الاختيار المهني والأهداف وأهمية و خطوات و مصادر ودوافع الاختيار للموارد البشرية وفوائد والطرق المعتمدة بالإضافة إلى المبادئ والعوامل المؤثرة في اختيار المهنة.

وبعد ذلك الفصل الثالث: بعنوان الجامعة والطالب الجامعي والذي كان يتضمن تعريف الجامعة ونشأة الجامعة الجزائرية ومقومات الجامعة الجزائرية وأهداف الجامعة ووظائفها وخصائص الجامعة ثم تعريف الطالب الجامعي وخصائصه وحاجات الطالب الجامعي. ثم الفصل الرابع: عرض الإجراءات المنهجية للدراسة وهي كالتالي: منهج الدراسة ومجالاتها(الزمنية والمكانية)، الدراسة الاستطلاعية عينة ومجتمع الدراسة وأدوات البحث والدراسة. و الفصل الخامس: بعنوان عرض النتائج ومناقشتها والتي كانت كالتالي مناقشة

نتائج الفرض الأول ومناقشتها. الفصل السادس: ملخص النتائج والتوصيات والذي يحتوي على، نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة للدراسة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- مصطلحات الدراسة.

1- الإشكالية:

لا شك أن للاختيار المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهو قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل، فالاختيار الصحيح يحيل الشباب إلى طاقات خلاقية ومنتجة كما يحقق الاختيار المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية. فمن الناحية الاقتصادية فإن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه. وكذلك اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا. و بعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير لتدريبه وتعليمه، وكما أن الاختيار المهني الصحيح قد يحدث أثرا ايجابيا لحالة الفرد الصحية ويجعله فرد متوافق يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة. ويتجه الكثير من الأفراد نحو مهنة معينة ويلتحقون بها نتيجة ميولهم نحوها، أيضا أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهنة التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم. والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته، ويفترض أن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والانجاز والإبداع، كما أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها، بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية مثل الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، وتأثير الأسرة من دخل وطموح الوالدين وأثر الإخوة والأخوات والبيئة والمجتمع المحلي. كما يمكن أن يكون للصدفة دورا حيث أشاروا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان، وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه، بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار. وقد يكون بعض تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب، وأخرى خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرض التقدم فيها.

إن وضع الفرد في مهنته التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضوا في المجتمع مستقلا عن أسرته كما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي.

أن الاختيار الصحيح والمناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة، نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة الثقة بنفسه. ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

إن الشخص الذي يختار مهنته بنفسه والتي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسعادة وتحقيق الذات والرضا النفسي.

يوفر سوق العمل في الوقت الحاضر الكثير من الخيارات المهنية إلا أن اتخاذ القرار المهني يتطلب من الأفراد الأخذ بعين الاعتبار التغيرات في مواقع العمل بما يشمل خصائص المهن المتوفرة.

إن الكثير من طلبة الجامعات يغيرون قرارهم المهني أثناء وجودهم في الجامعة، وما أن يتخرجوا فهناك الكثير منهم من يعمل في وظائف لا علاقة لها بمجال تخصصه الجامعي، لهذا تعلم كيفية اتخاذ القرار المهني الفعال في الوقت الحاضر سيؤثر على مدى تكيفك من المتغيرات المستقبلية.

لهذا تعتبر الجامعات هي المرحلة الأساسية ولها دورا فعالا وبارزا في عملية الاختيار للتخصص الذي يريد الطالب دراسته وتوجيهه بشكل عام وخاص، وذلك من خلال توضيح كل الأمور الخاصة بالتخصص ومجالات العمل المستقبلية لكي يكون اتجاهه صحيح وسليم بنسبة معينة.

ومن خلال التعرف على الاختيار المهني الذي تعتبر من الموضوعات الهامة، حيث يؤدي هذا الاختيار إلى الكثير من الآثار الايجابية والسلبية وعلى الحالة النفسية للفرد. لهذا فإن الدراسة الحالية تتمثل في التساؤل التالي:

ما واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية؟.

2- تساؤل فرعي:

ونعني بهذا التساؤل وتسهيلا للمطلع على بحثنا هذا يصيغه بالطريقة التالية:

ما هي الطرق التي يتم الاعتماد عليها في الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية؟ وما مدى علميتها؟

3- أهمية الدراسة :

- التعرف على واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة.
- تقديم بعض التوصيات المقترحة للطالب الجامعي من أجل الاختيار الصحيح للمهنة .

4- أهداف الدراسة:

- المساهمة العلمية من خلال دراستنا المتواضعة في التعرف على طرق الاختيار المهني وما مدى تجاوبها مع الأسس العلمية.
- مدى تطبيق مقولة الشخص المناسب في المكان المناسب له.
- تهدف هذه الدراسة التوثيقية لتوفير مادة معرفية ميدانية حول مدى علمية الطرق المطبقة في الاختيار المهني.

5- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:

1/ واقع : الإجراءات المطبقة لاختيار خريجي الجامعة المهنية

2. تعريف الاختيار المهني:

هي عملية انتقاء أفضل المتقدمين لطلب التوظيف ممن جرى استقطابهم، لتعيين في وظائف خالية داخل المنظمة، وفق المبادئ الموضوعية والعدالة، والمساواة بين المتقدمين،

حيث يتم الانتقاء في ضوء مواصفات وشروط محددة بشكل مسبق مطلوب توفيرها في من يتم انتقائه.¹ وفي بحثنا هذا نعني بالاختيار المهني ما نصل إليه من خلال المقابلة مع القائمين على اختيار الأفراد مهنياً.

3. تعريف الجامعة:

هناك من يعتبرها المصدر الأساسي للخبرة والمحور يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون، فمنه ما كانت أساليب التكوين وأدواته، فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائماً هي التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى.²

4- خريجي الجامعة:

هم عبارة عن مجموعة من الأفراد تم حصولهم على شهادة جامعية خلال نهاية الموسم الجامعي.

¹ عمرو وصفي عقيلي: ادارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان 2005، ص 307،

² الهاشمي لوكيا وآخرون: المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة، ص 39

الفصل الثاني:

الاختيار المهني

تمهيد الفصل

- 1- مفهوم الاختيار المهني.
 - 2- نظريات الاختيار المهني.
 - 3- أهداف الاختيار المهني.
 - 4- أهمية الاختيار المهني.
 - 5- خطوات الاختيار المهني.
 - 6- فوائد الاختيار المهني.
 - 7- دوافع الاختيار المهني.
 - 8- طرق الاختيار المهني.
- خلاصة الفصل.

تمهيد الفصل

تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تتجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية ، فوضع الرجل المناسب في المكان المناسب يتطلب الاهتمام بالاختيار الذي يتمثل في جذب العناصر المؤهلة والمناسبة من القوى البشرية وإجراء الاختيارات اللازمة لهم والاختيار عندما يكون صحيحا يعود على المنظمة بمجموعة من الإيجابيات وزيادة الكفاءة الإنتاجية لهذا فسلامة الاختيار المهني هذا يعني أن المؤسسة تقوم بجمع مسؤولياتها القانونية والاجتماعية.

1- مفهوم الاختيار المهني:

تعريف الاختيار: هو العملية الثانية اللاحقة لعملية الاستقطاب

ويعرف كالتالي: هو عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة .

* العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة، ثم مقابلتهم وتوظيفهم في نهاية الأمر.

و تهتم المنظمات الناجحة (أو التي تريد النجاح بشكل متواصل) بعملية الاختيار باعتبارها حاسمة في حياة المنظمة ونموها وفي حياة الفرد وتطوره أيضا¹

* الاختيار يعني اتخاذ القرار الذي تنتبأ بموجبه المنظمة أن الشخص الذي اختير للوظيفة سوف يكون أفضل من سواه من الأشخاص الذين رفضوا.²

ويمكن اعتبار عملية الاختيار والتعيين كنظام له مجموعة من المدخلات والعمليات والمخرجات.

- تعرف عملية الاختيار بأنها عملية انتقاء الأفراد للذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف في المنظمة

- من خلال هذا التعريف نجد أن عملية الاختيار هي اصطفاء الأفراد بحيث تتوفر لديهم شروط معينة تكون مطابقة لشروط الوظيفة التي يودون أن يشغلها

- كذلك تعرف "بأنها عبارة عن سياسات وإجراءات من شأنها ضمان اختيار الأفراد وفق مبدأ الجدارة من خلال التنبؤ بأفضلية المتقدمين للعمل وأي منهم سيحقق النجاح إذا تم تعيينه"³ يرى هذا التعريف أن عملية الاختيار عبارة عن عمليات من خلالها تتم عملية الاختيار ولكن على أساس مبدأ واحد وهو مبدأ الجدارة وذلك باختيار أفضل الأفراد الذي سوف يضمن لهم بعد ذلك نجاح في العمل الذي يشغله بعد استلامه للمنصب.

تعرف كذلك أن عملية الاختيار "هي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة الشاغرة وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره ، واختيار الفرد للوظيفة هو محصلة مشتركة لسماوات أو خصائص الشخص وسلمت الوظيفة ذاتها بالإضافة إلى سلوكيات وسماوات المنظمة القائمة بجهود الاستقطاب⁴

¹ عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد السالم : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2 ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، الأردن، 2006 ، ص 85.

² نوري منير : تسيير الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 89

³ يوسف حجيم الطائي ، مؤيد عبد الحسني الفضل : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل) ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 ، ص 203

⁴ حمداوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2004، ص 92

- ❖ الاختيار هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المترشحين للوظيفة ، وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره ، ويتم هذا الاختيار طبقا لمعايير الاختيار التي تطبقها المنظمة .¹
- ❖ الاختيار المهني عملية تقييم لقدرات الأفراد، واحتمالات انتقائهم باستخدام مجموعة من الوسائل المعتمدة في عملية الاختيار إن لاهتمام بعملية الاختيار يرجع إلى التقليل من التكلفة المادية والمعنوية ودوران العمل والتخفيف من القيود القانونية والاجتماعية والاقتصادية والتي تشكل عائقا لتحسين الإنتاج وزيادته.²
- ❖ يتمثل الاختيار الفاعل في انتقاء أنسب المتقدمين لشغل وظيفة أو وظائف معينة من بين المتقدمين لشغلها، باستخدام أدوات الاختيار المتكاملة، وأنسب المتقدمين من تتوفر لديهم أو يحتمل أن تتوفر لديهم كافة المتطلبات اللازمة للوظيفة أو الوظائف المراد شغلها. فإن هدف عملية الاختيار. بتحديد هو يعظم احتمالات اختيار و التعاقد مع المتقدمين الذين تتفق خصائصهم مع توقعات المنظمة ممثلة في المتطلبات المحددة لشغل الوظائف.³

- تعريف الاختيار المهني:

ويقصد به كذلك مساعدات الفرد في اتخاذ القرارات الخاص بمهنة المستقبل⁴ ويعرفه نور الدين تاوريريت: أن الاختيار المهني هو عملية انتقاء فرد يصلح لعمل ما اختيار يتصل في جوهره بسعادة ورضا الفرد ولصالح عملية الإنتاج ، ذلك أن لكل مهنة مطالبها من الاستعدادات الخاصة لوضع الشخص المناسب في العمل المناسب له ، حيث يعتمد الاختيار المهني أساسا على : مقارنة بيانات الفرد ببيانات العمل وتكون النتيجة هذه المقارنة إما أن يوافق على اختيار العامل لهذا العمل أو رفضه و إستبعاده ، فعملية الاختيار إذن هي غربلة وتصفية وفرز الأفراد في ضوء ما يمتلكونه من متطلبات وقدرات ومؤهلات تكون الوظائف في حاجة إليها للأداء الجيد .⁵

ويعرفه "صالح حسن الداھري" أن الاختيار المهني هو عملية تهدف على اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة.⁶

يقصد بالاختيار المهني : هو انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم المتقدمين لعمل من الأعمال .⁷ التعريف الإجرائي للاختيار المهني :

"بأنه هو عملية يتم فيها اصطفاء الأفراد ليشغلوا وظيفة أو مهنة معينة من المهن أو هو عملية يتخذ من خلالها الفرد قرارا تجاه المهنة التي يرغب بامتئانها في المستقبل".

¹ أحمد ماهرة: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 2004 ،ص 155.

² نبيهة صالح السامرائي: علم النفس الإعلامي ،مفاهيم نظريات تطبيقات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ،عمان،2007، ص156

³ أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية: المعادي الجديدة للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2004 ، ص 159.

⁴ إبراهيم سالم الصيخان : خدمات التوجيه والإرشاد المهني للمرشدين وللأباء والطلاب.

[http:// binmahloz.yoo7 ,com 1511opic 9 :11 :11/01/2014](http://binmahloz.yoo7.com/1511opic9:11:11/01/2014)

⁵ نور الدين تاوريريت : محاضرات في مقياس مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة بسكرة، 2004 ، ص86

⁶ صالح حسن الداھري : سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2004 ،ص

38 .

⁷ [http:// www.acofps.com/ud/archive/index 15.12.2013 .8:10](http://www.acofps.com/ud/archive/index15.12.2013.8:10)

2- نظريات الاختيار المهني :

ويرى المؤلف أن معظم العلماء يرون أن الاختيار المهني جانب من جوانب السلوك، ولذلك يبحثون عن تفسير له أكثر دقة داخل نطاق نظرية عامة للشخصية.

فمثلا يفسره علماء " التحليل النفسي " على أنه استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها لدى الفرد ويعتقد السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقا معينة للسلوك على حساب طرق أخرى ممكنة وربما كانت نظرية "جينزبرج" ونظرية "أن روس ونظرية "دونالد سوبر" التي تفسر كل منها الاختيار المهني أهم النظريات في ذلك المجال .

أولا : نظريات الشخصية :

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار المهني والنمو المهني ونشرت ضعف دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينيات في هذا القرن مثل أن روي، جون هولاند وشافر وسمول وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية ، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة الأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال .

وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته ، وأن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته.

أ -نظرية أن روي : صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي أن روي المتخصصة في علم النفس الكلينيكي وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختيار والنمو المهني استنادا للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء.

ونشرت أن روي نظرياتها في الاختيار والنمو المهني عام 1957 وراجعتها عام 1964 وأكدت من خلال بحوثها حقيقتين أساسيتين وهما :

- تحليل الفروق الفردية الشخصية الأساسية التي توجد بين علماء الطبيعة والأحياء والعلوم الإنسانية إلى نوع تفعلهم مع الناس والأشياء .

- إن الاختلافات في شخصية مختلف العلماء تعود في جانب منها إلى تأثيرات ممارسات تربيتهم في فترة الطفولة وقد وضعت أن روي نظريتها في ضوء نتائج بحوث عديدة قامت بها ودراسات أخرى قام بها علماء نفس آخرون مثل كريج عام 1959 وأوتون عام 1962 وسويترز عام 1962 وباركر وميدفن عام 1969.

وتوصلت أن روي إلى مكونات عديدة تشكل محددات الاختيار المهني في نظريتها وهي كما يأتي:

- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار ، وإن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن غير ذات توجه إنساني.

- هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الاختيار المهني.

ولكن نوع الشخص ، وكونه ذكرا أو أنثى تحدد العوامل الوراثية . وأن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا. و أن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.

- إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.

- إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يحدد بواسطة الاتجاهات التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية. فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق ، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته و ميولاته الشخصية.

- تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة. وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها "ماسلو" وهي الحاجات الفسيولوجية كالماء والطعام والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار والأمان والنظام والحماية والقلق ، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات .

- إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجيهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساس للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشمل مجالات الحياة جميعها .

- ان الحياة الشعورية واللاشعورية تؤثر على انجازات الفرد وأن المحور الأساس لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.

- هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة. وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حبا للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف . وإن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لاشعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وإن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضاؤها.

- إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدين تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحد من ثلاثة: الأول تجنب الطفل والثاني تقبل الطفل والثالث الاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني.

- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة. وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص الأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.

- يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات وهي:

- وظائف تقوم على تقديم الخدمات.
- وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الأعمال.
- وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية.
- وظائف تقوم على الأعمال الثقافية.
- وظائف تقوم على الأعمال العلمية.
- وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية.
- وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية.
- وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية.

أي أن روي قسمت المهن إلى ثمان مجموعات تتوزع على : الخدمة ، العمل في الخلاء الأعمال ، العلوم ، التنظيم ، الفنون والتسلية ، التكنولوجيا ، والعمل الثقافي العام ، ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة إلى ست مستويات تبدأ من 1 وهو أعلى مستوى إلى 6 وهو أدنى مستوى. - رسمت "أن روي" تصنيفا مهنيا عام 1957 قسمت بموجبه الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك و الاختيار المهني:

وهذان الاتجاهان هما:

- أ - التوجيه نحو مهن يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية .
- ب - التوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية أي أن هناك فروقا من الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن إذ أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك .
- ب- **نظرية جون هولاند** : يعتبر جون هولاند من علماء النفس المشهورين، وهو استناد علم النفس بجامعة جون هويكتر في الولايات المتحدة، وجاء بنظرية مشهورة عن الاختيار المهني استخلص من تجاربه وخبرته الطويلة مع أفراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة. وتعد نظريته في الاختيار المهني انعكاس التيارين بارزين في علم النفس المهني وهما :

التيار الأول: يتصف بالطابع الشخصي ويتمثل في الفرض القائل بأن الاختيار الذي يقوم به الفرد إنما يمثل امتداد لشخصية ومحاولة لتضمين أساليب السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته أو عمله. وأن الميول المهنية تمثل وصف لشخصية الفرد وأن ما نحصل عليه من معلومات نتيجة تطبيق اختيارات الميول يمكن أن نتخذ أساس للاختيار والتوجيه المهني

- باعتبار أن الميول المهنية ، إنما هي تعبير عن شخصية الإنسان وأن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين خصائص الشخص وميوله المهنية .
- التيار الثاني:** ويتمثل بالفكرة التي تؤكد أن الأفراد يسقطون نظرهم إلى أنفسهم وإلى دنيا العمل على عناوين وأسماء العمل وأن هذا التيار مستمد من الطابع الروائي والقصصي .
- وتستند نظرية جون هولاند في الاختيار المهني إلى مقومات وأسس عديدة وهي :
- 1- إن معظم الأفراد ينظرون للمهن المختلفة وإلى عالم العمل من خلال عملية التصحيف المهني الذي يقوم على خبرات الفرد مع العمل ويستند للدقة والنفعية. وأن الشخص الذي لديه معرفة ضئيلة بالمهن فإنه يلجأ إلى عملية التصحيف المهني التي تساعد على تزويده بالمعلومات اللازمة حولها في ضوء القائمة التي وضعها هولاند حول الأسماء والعناوين المهنية .
 - 2- تتأثر أنماط شخصية الإنسان بالعوامل الوراثية والبيئية وأن كل فرد ينتمي بصفة أساسية إلى نموذج معين وقد تتصل تصرفاته بنموذج أو نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يعيش فيها . ويتضمن كل نموذج خصائص سلوكية يتمثل في أمور يفضلها وأخرى يكرهها ، فالإنسان يميل إلى نشاطات أو سلوكيات معينة ويتجنب نشاطات وسلوكيات أخرى .
 - 3- التأكيد على الأنماط الشخصية والنفسية إذ يشبه كل فرد نمطا من الأنماط الأساسية للشخصية ، وأنه كلما يزداد التشابه بين الفرد وبين نمط معين للشخصية كلما تكون تصرفاته متطابقة مع ذلك النمط . وأن هناك ستة أنماط للشخصية وستة أنماط للبيئة بحيث يمكن أن تنسب الفرد إلى نمط شخصية معين وكذلك إلى نمط بيئي معين ، وأن البيئات تتأثر في تشكيلها حسب الأشخاص الذين يعيشون فيها فعلى سبيل المثال يختلف الأشخاص الذين يعملون في بيئة التدريس ، هم المعلمون عن الأفراد الذين يعملون في بيئة مهنية أخرى .
 - 4- هناك ست بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم وتعبر عن اتجاهاتهم وقيمهم. وهذه البيئات المهنية هي:
 - أ/ البيئة الواقعية : الآلية : وتتمثل في مهن الميكانيك وتسيير الآلات وقيادة الطائرات و الجرارات وغير ذلك .
 - ب/ بيئة الإقناع والاستمالة : وتتمثل في بيئات رجال الإعلام والدعاية والسياسيين والمدراء والباعة ممن يتميزون بمهارة الكلام.
 - ج/ البيئة التقليدية أو الإمتالية : ويغلب فيها الاهتمام بالعمليات والقواعد والضبط الذاتي الشديد والتطابق مع القوة ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين في الوثائق والمحفوظات والمحاسبة.
 - د/ البيئة المساعدة: وتتميز بغلبة طابع تقديم المساعدة والخدمة الاجتماعية مثل المعلم والموجه والأخصائي الاجتماعي.
 - هـ/ البيئة العقلية : وتظهر في بيئة الفلاسفة والعلماء مثل علماء الأحياء والرياضيات .
 - و/ البيئة الجمالية أو الفنية : وتظهر في بيئة الفنانين والموسيقيين ممن يستخدمون التعبير الفني عن أنفسهم وأفكارهم. ويتميزون بتفصيل المهارات البدنية والتفاعلات الشخصية وقلة الضبط الذاتي والتعبير عن انفعالاتهم بسرعم .
 - 5- هناك ستة توجهات مهنية تتناظر البيئات المهنية المذكورة وهي:

- أ/ التوجه والنمط الواقعي : يتميز الشخص في هذا النمط بتفصيله النشاطات الحركية البدنية والفنية ويتسم بالتناسق الحركي ويفضل التعامل مع الأشياء المحددة مثل الأدوات والآلات ويكره المجردات وتعوزه المهارات الاجتماعية .
- ب/ التوجه والنمط الاجتماعي: إلى تقديم الخدمات الجماعية وينفر من الأعمال التي تتصل بالآلات ويتميز بمهارة عالية في العلاقات الاجتماعية والشخصية. ومن الأمثلة على ذلك المعلم والمشرّف الاجتماعي والأخصائي النفسي.
- ج/ التوجه والنمط الفني : وهو فرد يميل للعزلة ومعالجة المسائل من خلال منظور ذاتي وتعبير شخصي ويتصف بالأصالة والتأمل ومعاناة التوتر والقلق وتنقصه المهارات الكتابية والحسابية، كما هو الحال بالنسبة للأشخاص العاملين في مجالات الأدب والشعر والموسيقى والرسم كما يتصفون بضعف الميل للنشاط الاجتماعي .
- د./ التوجه والنمط التقليدي : ويميل الشخص فيه للتعامل مع الملفات والأوراق والأرقام وجمع المعلومات أو هو يتجنب النواحي الفنية ويميل إلى لعب الأدوار الثانوية من الأمثلة على ذلك العمل في السكرتارية والأعمال المالية والحسابية والأرشفة.
- هـ./ التوجه والنمط التحليلي : ويميل الفرد فيه إلى التفكير المجرد والتروي والفهم والتنظيم ويحاول فهم العالم الذي يحيط به مستندا للدقة والمنهجية ، ويتميز بشغفه للمعرفة وتنقصه المهارات القيادية ويهتم بالبحث العلمي ويتجنب الاتصال الشخصي كما هو الحال بالنسبة للعاملين في مجالات الرياضيات والعلوم والإنسانيات.
- و./ التوجه والنمط المهني والتجاري: وهو شخص يتميز بميله للعمل في المشروعات التي تستهدف تحقيق الأرباح ويمتاز بقابليته على فرض نفسه على الآخرين والسيطرة عنهم ، ويفتقر للقدرة العلمية ويمتاز بالاهتمام بالقوة والمركز كما هو الحال بالنسبة للذين يعملون في ربيع وإدارة المشروعات والتسويق.
- 6- إن الأشخاص يعملون على البحث عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وإمكاناتهم والتعبير عنها واستثمارها ، وأن سلوكهم إنما هو نتيجة تداخل بين شخصياتهم وخصائص بيئاتهم ، ويمكن فهم الشخص إذا عرف نموذج شخصيته ، وذلك نوع البيئة التي تعيش فيها .
- 7- التوجه والنمط المهني والتجاري : يؤثر الاختيار والتوجيه المهني تأثيرا واضحا على اختيار الفرد للبيئة المهنية المناسبة له سواء تعرض للتردد في اختياره أو لم يتعرض وأن مستوى الترتيب الهرمي للبيئة المهنية التي يختارها ، فإنه نتيجة ووظيفة لمتغيرات أخرى عديدة . ويتحدد مستوى الترتيب المهني الهرمي للبيئة المهنية التي يختارها الشخص في ضوء ذكائه وتقييمه الذاتي والعوامل الوراثية والبيئية التي تدخل في ذلك .
- 8- هناك أداتين لقياس أنماط الشخصية، وذلك للمساعدة في عملية الإرشاد والتوجيه المهني وهاتين الأداتين هما: مقياس التفضيل المهني ومقياس الاستكشاف الذاتي الذي تم إعداده بقصد أن يكون أداة في الاختيار والتوجيه المهني . ويتولى المفحوص لإجابة عن الأسئلة وتصحيح الأسئلة بنفسه وبإمكانه أن يحدد النمط الذي ينتمي إليه من بين أنماط الشخصية الستة المذكورة ، وذلك من خلال قاموس المصطلحات المهنية وقد نشر هذا القاموس عام 1970م .

9- إن الاختيار المهني للشخص لا يتأثر بالتوجه المهني الرئيسي المسيطر عليه فحسب، بل يتأثر كذلك بالنمط أو النسق الذي عليه ترتيب التوجهات الخمسة الأخرى، وأن اتفاق شخصين

في توجه رئيسي واحد لا يلتزم أن يتفق أيضا في الترتيب الهرمي لبقية التوجهات الخمسة المذكورة.

10- هناك عوامل أخرى عديدة تؤثر على الاختيار المهني للفرد ومن أبرزها المعرفة الذاتية للفرد حول نفسه أي التقييم الذاتي والضغوط الاجتماعية والبيئية المختلفة وفرص العمل المتاحة في المجتمع. وأن أثر هذه العوامل والضغوط الخا رجية على الأفراد الذين لديهم ترتيبات هرمية جيدة أقل وأضعف من تأثيرها على الأفراد الذين يمتلكون ترتيبات هرمية شخصية ومهنية غامضة وغير جيدة.

ثانيا : نظريات مفهوم الذات :

استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها روجرز وجينزبرج ودونالد سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتضح بمرور الزمن وإنهم يكونوا صورا ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذاتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية .

وتتطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمة وأهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ، وإنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة . وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي .ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات كارل روجرز وماسلو وإيلي جينز برج ودونالد سوبر .

أ./ **نظرية جينز برج :** إهتم إيلي جينز برج بموضوع الاختيار المهني واعتبره من العمليات التطورية المستمرة والتي تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمة وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها . و أكد أهمية النضج عند الفرد و قدرته على تحمل مسؤولية اتخاذ قراره المهني ، و نظر إلى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، و أن الاختيار المهني عملية لا يمكن ردها ولا إرجاعها إلى الوراء .

وعلى الرغم من كون جينز برج رجل اقتصاد ، إلا أنه اشتهر في مجال الاختيار المهني و التوجيه المهني واستعان بزملائه من المتخصصين في علم النفس و الطب النفسي و علم الاجتماع ، للاستفادة منهم و من نتائج البحوث في العلوم السلوكية ، وهم كل من جيسنبرغ و اوكسيراد و هيرما ، حيث أجرى هؤلاء العلماء دراسات تجريبية عديدة حول الظروف و العوامل المؤثرة في الاختيار المهني و أجروا لقاءات متواصلة مع مجموعات من طلبة كولومبيا في امريكا و سجلوا عنهم الملاحظات الخاصة بسلوكهم المهني .

ورأى جينز برج بأن عملية الاختيار المهني تمثل حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل و هي السمات المحددة للفرد ، كالقدرات و الاستعدادات و الميولات و بين العوامل الخارجية التي تتمثل مطالب البيئة و الضغوط الاجتماعية في المجتمع و الأسرة ، و أن أي اختيار مهني يتم نتيجة تأثير هاتين المجموعتين معا و أكد بأن قرار الاختيار المهني لا يمكن رده ولا إعادته للوراء ، و استنتج في بحوثه التي أجراها خلال عقد السبعينات بإمكانية حدوث

تغير على القرار المهني الذي يتخذه الفرد نتيجة بعض العوامل الذاتية و الخارجية ، و ابرز أهمية الأسرة و قيمها و وضعها الاجتماعي و الاقتصادي و القيم المتاحة لدى الفرد و تأثير الحياة المدرسية و التغيرات التي تحدث في مجتمع على عملية اتخاذ قرار الاختيار المهني و حدد جينز برخ خصائص السلوك المهني و الاختيار المهني بثلاث متغيرات أساسية و هي :

أ- أن الاختيار المهني لا يحدث فجأة بل يمثل عملية تستغرق فترة تتراوح بين (8-10) سنوات تمر خلالها على مراحل تطور مختلفة .

ب- تتميز عملية الاختيار المهني بكونها ليست ارتدادية ، حيث أن فقرات الفرد الأولى بهذا الصدد تعمل على خفض الحرية المتاحة له للقرارات اللاحقة .

ج- أن الحلول التوفيقية تمثل صورة حتمية في كل اختيار و توصل جينز برخ و زملائه إلى تحديد أسس و مقومات تتصل بفترات الاختيار المهني ، و هي كما يأتي :

1- مرحلة الاختيار التحليلي:

تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة و تستغرق السنوات (4.11) سنة ، إذ يعبر الطفل عن اختياره و نموه اللغوي عن طريق توجهه للعب باعتبار أن الأطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة من عمرهم ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين الصلصان، ويشعر الأطفال بنوع من الوهن و عدم الكفاية بسبب إحساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم و القيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم.

2- مرحلة الاختيار المبني (التجريبي):

تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي يقوم فيها الطفل بنشاطات و ألعاب و همية و تكون خلال فترة المراهقة و في سنوات (11.8) سنة، و تقسم هذه الفترة إلى أربعة مراحل كالتالي:

أ- فترة الميل : و تقع خلال السنتين (11 . 12) سنة و تتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني و شعوره بحاجة إلى اختيار و تحديد مهنته و يميز بين أوجه نشاط يحبها و أخرى لا يحبها.

ب- فترة القدرة : و تتخلل سنوات (12 . 14) و يبدأ الطالب بإدخال فكرة أو عامل القدرة في اختياره المهني متأثراً بمهنة أبيه و الآخرين .

ج- فترة القيمة: و تبدأ هذه الفترة خلال السنتين (15 . 16) سنة و تحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين و يبدأون بالتفكير في مستقبلهم المهني و حاجتهم و حاجة مجتمعهم لذلك كالاتجاه نحو مهنة الطب إشباعاً لدوافعهم الشخصية و الإنسانية ، و يشعرون بأن المهن المختلفة تعود إلى أساليب حياة مختلفة و يحاولون تتبع مجالات العمل و الفرص و سبل استثمار إمكاناتهم و مواهبهم في هذا الاتجاه .

د- فترة الانتقال : و هي تتخلل السنتين (17 . 18) و يبدأ الطالب فيها بأن يدرك ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة تنتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية و تحمله مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار لكونه يصبح أكثر استقلالاً في شخصيته و يصبح يفكر في المكانة الاجتماعية و النتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره و في نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة.

3- المرحلة الواقعية : تتخلل هذه المرحلة السنوات (18 . 23) و تنتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلبة و تنوعها بسبب اختلاف أساليب التدريب و برامجها و حسب متطلبات كل مهنة ، و تشمل هذه المرحلة ثلاث فترات و هي :

أ./ فترة الاستكشاف: و تبدأ بدخول الطالب الكلية و يكون أكثر اتساعاً و يتميز بالمرونة .

ب./ فترة التبلور : ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضحين في نظرهم للمهن وواجباتها ، ويتفاوت الطلبة في الوصول إلى فترة التبلور الكامل.

ج./ فترة التخصص : وتمثل استقرار الفرد في اختياره المهن .

ب- نظرية دونالد سوبر: عمل دونالد سوبر وزملائه في جامعة كولومبيا نيويورك على تحديد نظرية للأنماط المهنية باستخدام اختيارات الميول والاستعدادات وذلك في عام 1953 وأكد سوبر أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة سمة معينة لمهنة محددة وينبغي تنمية هذه السمة لتصبح أكثر ملاءمة في المستقبل وأكد تطور الاهتمامات المهنية عند الفرد في المستويات العمرية المختلفة وألف كتاب بعنوان (استخدام الاختيارات النفسية في المجال المهني) وتعتمد هذه النظرية على منهج يهدف إلى إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة وتطوير مجموعة مقاييس واختيارات نفسية تساعد في تقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى . وتتضمن نظرية دونالد سوبر في الاختيار المهني العديد من المؤشرات يمكن إيجازها كما يلي :

- يختلف الأفراد في النواحي النفسية المختلفة من حيث سمات الشخصية والقدرات والاستعدادات والميول.
- إن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن في ضوء ما لديه من سمات وقدرات واستعدادات واتجاهات وتتعدد النواحي التي يمكن أن يوفق الفرد فيها.
- تتطلب كل مهنة نمودجا محددًا من السمات والقدرات والاستعدادات والميول أي أن كل مجموعة من الوظائف تتطلب مجموعة من الاستعدادات.
- ان اختيار مهنة معينة والتكيف لها عملية مستمرة ويتغير التفصيل المهني والكفاية المهنية مع تغير الخبرة والزمن .
- تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية، وتتجسد في مرحلتين أساسيتين وهما:
 - مرحلة الاستطلاع: وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل ثم التصور المؤقت، ثم الواقعية.
 - مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار:
- أن طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد تتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي لوأديه، إضافة إلى قدراته العقلية وسماته وفرص العمل المتاحة له
- ان عملية النمو المهني توجيهها خلال مراحل الحياة المختلفة وذلك عن طريق تحقيق نمو القدرات والميول والاستعدادات، إضافة لمساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني. وأن مهمة الأجهزة التربوية والتعليمية والإرشادية هي حسن توجيه الفرد.
- تعتبر عملية النمو المهني عملية تكيف ونمو واكتمال لمفهوم الذات الإنسانية .
- إن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية وبين الواقع ومفهوم الذات تتجلى في القيام بدور معين سواء كان الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أوفي نواحي النشاط الواقعي أو في مجال العمل نفسه
- يعتمد رضا الفرد عن علمه ومهنته وعن الحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل عن عمله مع سمات شخصية وقيمة وقدراته واستعداداته وميوله بصورة بصورة عامة ، وكذلك

على توافق العمل مع الدور الإجماعي الذي يراه من سبالة نتيجة نموه المهني وتراكم وعلى مكانته الوظيفية .

- إن المراهقين والراشدين يواجهون مشكلات متتابعة خلال سنوات حياتهم المختلفة وأن لكل مرحلة عمرية مشاكلها الخاصة بها ومن ضمن هذه المشكلات مشكلات تتعلق بالمهنة واختيارها و الالتحاق بها.
- إن العمل والمهنة أسلوب للحياة وأسلوب لكسب العيش ، إذ يؤكد الإنسان ذاته ويحسد نفسه ، وقد قيل قديما "العمل قاهر الأحران" .
- يتميز مفهوم النموذج المهني بالدينامية، إذ يركز بعض العلماء على دور الذكاء في تحديد هذا النموذج والبعض الآخر على دور الميول ، ويؤكد آخرون على دور المركز الاجتماعي ، وأن هناك تداخل بين جميع هذه العوامل.
- ومن الجدير بالذكر ، أن دونالد سوبر حدد خمسة نشاطات أساسية أسماها بالواجبات الإنمائية المهنية .وهي كمايلي:

- أ./ تبلور الميل أو التفضيل المهني الذي يتطلب من الشخص أن يكون أفكارا حول عمل مناسب لذاته ، وأن ينمي مفهوما مفهوما مهنيا ومفهوما لذاته يساعده على قرارات مهنية تعليمية مناسبة ، وأن انسب عمر لحدوث هذا التبلور ما بين (14 .16)سنة .
- ب./ تخصيص الميول أو التفضيل المهني وتجديده ، ويقوم الشخص بتطبيق وجهته المهنية العامة والتحول إلى وجهة مهنية خاصة محددة ، وأن يتخذ الخطوات الضرورية باتجاه اتخاذ القرار التعليمي والمهني المناسب ، كأن يسجل الفرد الذي لديه ميول خاوية في برامج زراعية ، وان أنسب ف(ترة عمرية لظهور التخصص والتحديد هي ما بين 18 .21 سنة
- ج./ تضمين الميل أو التفضيل المهني وتنفيذه ، ويتحقق ذلك بصورة جيدة مع دخول الشخص عمر الواحد والعشرين وحتى سن الخامسة والعشرين ، ويتطلب ذلك نمو الفرد الكامل وإتمام تعليمية وتديبه وأن يدخل وظيفة مناسبة .
- د./ النمو المهني ويتمثل في استقرار الفرد في مهنة أو وظيفة معينة ، ويتميز باستثمار المواهب بطريقة تظهر مناسبة للقرارات المهنية التي اتخذت سابقا وتكون هذه المرحلة خلال سنوات العمر 25 .35 سنة

ه./ تدعيم المركز المهني وتقده ويحدث في الغالب خلال الثلاثينات والأربعينات من عمر الفرد ، حيث يؤسس الفرد بثبات مهاراته و أقدميته الوظيفة بحيث يحقق ضمانا ومركزا مهنيا مريحا لنفسه ويكون ذلك غالبا في الخمسينات وأوائل الستينات من عمر الفرد . وهكذا يمر الفرد بمراحل عبر حياته المهنية تدهور كل مرحلة منها إلى سلوك مهني من نوع مختلف حيث يكون المراهق في دور المكثف والثاني في دور التدريب والبحث عن عمل أو وظيفة والراشد يكون في داخل مهنة معينة يدعم فيها مركز من خلال كل مظهر من مظهر النمو المهني .

وبهذا يمكن تلخيص الأفكار التي اقترحتها دونالد سوبر بخصوص مراحل العفو المهني تتمثل في أن كل مرحلة من المرحلتين الرئيسيتين (الاستكشاف، والتأسيس) تتكون من مراحل فرعية عديدة وهي (المراحل التجريبية والانتقالية والمحاولة غير الملتزمة)بينما تتكون المراحل التأسيسية من مرحلتين هما (المحاولة والملتزمة والتقدم).

ثالثا: نظريات السمات والاتجاهات:

تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية في مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني ، وتستند نظريتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعديدية والميول والاتجاهات والقيم والسمات الاجتماعية وأنماط التكيف وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختيارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية . ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وسمات بما يوجد في عالم المهن من فرص العمل ، وأنه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما .

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال بارسونز وجيتس ووليمسن ، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختيارات الموضوعية وخاصة اختيار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختيار سترونج وكيودر .

أ. / نظرية وليمسن :

قام وليمسن وزملائه في جامعة ميسوتا الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار . وتؤكد هذه النظرية ان أسلوب السمة هو المنهج المعرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانيات وهي التي سماها وليمسن (السمات) وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها "العوامل" . وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس إلى القياس الموضوعي للسمات ، وأن كل فرد يحاول ان يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الاستفادة من إمكانياته . ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختيارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة والميول والاتجاهات والشخصية والصحة النفسية ، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني ، وأكد سوبر وهو زميل وليمسن أن الاختيارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخصي وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية الفرد يتسم بالاستمرارية والأنساق ، وأن حدث سابقا يحدث لاحقا إذا توفرت نفس الظروف .

ويتضمن أسلوب السمات ثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي:

1- اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليه عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي ، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه لتحصيلي ، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد . ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه .

2- تحليل متطلبات العمل:

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة .

3- المزوجة بين الفرد والعمل :

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقياً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار إن الإنسان كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.

ب- نظرية فرانك بارسونز :

قدم فرانك بارسونز في كتابه "اختيار الوظيفة" نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة العامل، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة خطوات وهي :

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته واتجاهاته وقدراته .
- تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات ومحددات.
- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل يقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها.

✓ الاختيارات لقياس الفرد

✓ الحصول على المعلومات عن المهنة

✓ اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين

وأكد بارسونز مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات ومكاتب التوجيه المهني وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية لكي تلبى مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن والحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وإمكانات كل فرد وميوله ورغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة .

وأسس بارسونز "مكتب المهن" في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب في اختيار مهنة مستقبلية وفي إعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها ،وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني.

ج- نظرية سترونج وكيودر:

ستند وكيودر في نظرياتها حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والرياضية والترويجية بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهنة أو دراسات أخرى وأنه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة. ورغم ذلك فإن ازدياد هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة .

وقد وضع سترونج اختياراً للميول المهنية في صورتين الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار .ويستخدم بجانبه عدداً من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية

مع المتقدمين وتاريخ حياة الشخص ،وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية .

ويمثل الاختيار المذكور لسترونج "صفة للميول المهنية" ويستعان بهذا الاختيار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار ،وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختيار إلى قياس درجة إتقان ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة ، ويقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها . ويحتوي الاختيار المذكور على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه منوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أو لا يهتم به . وان الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختيار 40 دقيقة فقط ، ثم تصنيف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول رجال ونساء ناجحين في أعمالهم .

وقد وضع كيودر اختياراً للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية هذا المقياس إلى الكشف عن ميول الطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية والعلمية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية . وقد سبق أن تناولنا تلك المهن بصيغة ميولها عند تناولها موضوع الميول المهنية في الفصل الثاني من هذا الكتاب .

ولعل من أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يأتي :

- التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو الدراسي .
- توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلاً عنها ولا يستطيع إدراكها .
- اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين .

ويفيد المقياس المذكور في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه أو تخطه عنه.¹

رابعاً : النظرية الاجتماعية :

نظرية جيلات وكرومبلز وميتشل :

تلعب الأسرة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي دوراً كبيراً في حياة الفرد الدراسية والمهنية حيث تشكل حياة الفرد منذ الولادة وتستمر بالنسبة له طوال حياته .

وقد وضع كرومبلز وميتشل وجيلات النظرية الاجتماعية التي تعتمد على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً بارزاً في مجرى حياة الفرد كلها في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية .

يعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختيار أقل مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد الذاتية ليس مستقلة في المجتمع ، والمجتمع يقترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة ترتبط

¹ بديع محمود مبارك القاسم : علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان 2001 ، ص ص180 . 200

بالطبقة التي ينتمي إليها الفرد كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة ، ويرى كرومبلزو وميتشل و جيلات أن العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لها الدور والأكبر في اختيار المهنة .

ومن هذه العوامل :

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين
- الخلفية العرقية و الدينية والقومية
- الأسرة وطموحات الوالدين وأثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها
- البيئة والمجتمع المحلي والمدرسة
- الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح من فرص ومنطقة السكن
- وخلاصة القول وحسب جيلات وكرمبلز وميتشل أن الاتجاه الاجتماعي هي المسؤول عن اختيار الفرد مهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى أن رو ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في العمل كما يرى سوبر ، ولا طبيعة النمط الشخصية كما يرى هولاند¹ .

3- أهداف الاختيار المهني:

- 1/ اختيار أفضل الأشخاص المؤهلين للوظيفة الشاغرة في ضوء مصلحة المنظمة و المؤهلات الفرد وحاجاته .
 - 2/ التأكد من أن الشخص المختار سيؤدي العمل المطلوب من إتقان.
 - 3/ مراعاة أن يتم الاختيار في ضوء خصائص وضعية كل من الفرد والمنظمة والوظيفة ، وفي ضوء الاعتبارات البيئية التي تحيط بالمنظمة .
- قبل البدء في عملية الاختيار لكي يتحقق الهدف الأساسي من الاختيار والسابق ذكره يجب على المنظمة ممثلة في إدارة الموارد البشرية أن تدرك طبيعة سوق العمالة وأن تقوم بدراسته من خلال استخدام ما يسمى نسبة الاختيار والذي يمكن تمثيله في المعادلة التالية:²

$$\text{نسبة الاختيار} = \frac{\text{عدد المترشحين الذين تم اختيارهم}}{\text{عدد المترشحين المتقدمين للاختيار}}$$

ولعلنا إذا أردنا الإشارة إلى أهداف الاختيار المهني أن تشير إلى النقاط التالية:

- جذب واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل .
- الاحتفاظ بالقوى العمالية المنتجة ، وتفضل القوى المحلية .

¹ عطا الله فؤاد الخالدي وآخرون : الإرشاد المهني ، ط1 ، دار صفاء لنشر والتوزيع ، 2011 ، عمان ، ص ص 46 . 48
² عبد الباري ابراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2008 ، الأردن ، ص 222 ،

- حفز العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.¹

4 - أهمية الاختيار المهني:

تكمّن أهميته فيما يلي :

- زيادة الإنتاجية فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كميًا وكيفيًا.
- زيادة الأرباح: فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتقاضي الوقوع في الحوادث وتعني أيضا المعنويات العالية والدوافع القوية وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- الانتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- التقليل من الفقد البشري والمالي إذ نجد من ترك الفرد لمهنته والذي يؤدي لضياع أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم وتأهيلهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.
- تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد لمهنته والتي تتواءم مع إمكانياته ورغبته ، فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري ، وحتى ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.
- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات : عند الاختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء مميزا من حيث الكم والكيف.²

5- خطوات الاختيار المهني:

- الإعلان عن الشاغر الموجود لدى المنظمة
 - تلقي الطلبات والسير الذاتية
 - تصفية الطلبات وحصر المناسب منها
 - إجراء مقابلات مبدئية
 - إجراء اختبارات تتفق مع طبيعة العمل
 - إجراء المقابلات الرسمية
 - إجراء المفاضلة بين المتقدمين الذين اجتازوا المقابلة الشخصية
 - القيام بعملية التوظيف مع فترة التجربة
 - إعداد العاملين (تدريبهم وتعريفهم على العمل والزملاء
 - تثبيت الأشخاص الذين اجتازوا فترة التجربة بنجاح.³
- ولعل إذا أردنا الإشارة إلى خطوات الاختيار المهني أن تشير إلى النقاط التالية:
إن عملية اختيار القوى العاملة لا تخضع لخطوات محددة وثابتة فلكل وظيفة إجراءات قد تختلف عن الأخرى ، ونحن نذكر بعض الخطوات كنموذج ومنها:

¹ محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 ، ص 87.
² فواز بن محمد الصويط : الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى ضباط القاعدة الملك فهد الجوية ، رسالة ماجستير بكلية التربية ، جامعة أم القرى.

³ فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008 ، ص ص 67 ، 68.

1- الاستقبال: وهو أول اتصال مباشر ورسمي بين طالب العمل وجهة العمل، وهي خطوة مهمة ويتوجب على المؤسسة استقبالهم بشكل ودي في مكان لائق ونظيف وحسن الإضاءة والتهوية وإعطائهم فكرة عن نشاط المؤسسة.

2- المقابلات الأولية التمهيدية: أي استقبال طالبي العمل وهي خطوة هامة جداً، وتعني إجراء مقابلات شخصية لطالبي العمل في مكان لائق ومناسب من حيث النظافة والإضاءة والأثاث والتهوية والنشرات والمحلات...، واستقبالهم بشكل حسن، والغرض من إجراء المقابلة هو التعرف على شخصية وهيئة التقدم ومؤهلاته العلمية وخبراته السابقة ومعرفة سبب رغبته في الوظيفة. ومن خلال هذه المقابلة يمكن بشكل أولي اختيار مجموعة واستبعاد مجموعة لا تتوفر فيها الصفات المطلوبة للوظيفة.

3- استمارة طلب الاستخدام:

وهي عبارة عن استمارة فيها عدد من الأسئلة، ومكان الإجابة فارغ يملؤه طالب الاستخدام وهذه الاستمارة مهمة بطريقة علمية منتظمة مطبوعة ومهياة لهذا الغرض وفيها معلومات عن طالب الاستخدام، اسمه، وعمره، جنسه، جنسيته، حالته الاجتماعية، مؤهلاته العلمية خبراته وغيرها من المعلومات عن طالب الاستخدام بما يساعد الإدارة على اتخاذ قرار مناسب (رفض أو قبول) كما أن ملء الاستمارة من قبل طالب الاستخدام تعطي الإدارة فكرة عن قدرته على الكتابة بأسلوب جيد وصياغة لفظية مناسبة، وترتيب الأفكار بشكل مفهوم.

4- الاختبارات النفسية:

يلحظ اهتمام الإدارات بعملية الاختبارات، خاصة (إذا تمت الاختبارات بشكل دقيق فإنها تضمن تحقيق قدر عال من الموضوعية وعدم التمييز، وتوفر معلومات كمية عن مدى ما يمثله الأفراد المتقدمون للتعيين من مؤهلات وقدرات وهذا يسهل على الإدارة اتخاذ قرار دقيق لتحديد مدى ملائمة الأفراد للوظائف الشاغرة من عدمه). وتستخدم الاختبارات النفسية في مجالات عديدة منها في عمليات نقل الأفراد من وظيفة إلى أخرى أو في مجال الترقية أو في مجال اختيار بعض الأفراد لبرنامج تدريبي معين، فمن خلال الاختيار تتضح مدى إمكانية ترشيح الفرد للبرنامج التدريبي.

ومن هذه الاختبارات اختبارات القدرات و الذكاء والشخصية والميول والاختبارات التوافقية.

5- المقابلة الختامية:

ففيها تسعى الإدارة إلى استكمال المعلومات والوصول إلى حكم نهائي يتعلق باتجاهات وقدرات واستعدادات وميول ونضوج شخصية طالب الاستخدام وقدراته على الانسجام والتعاون مع زملاء العمل، واتخاذ القرار بوضع المتقدم في العمل المناسب.

6- منقشة الخبرة السابقة للمتقدم :

يمكن أن نتعرف على الوظيفة السابقة لطالب الاستخدام من خلال سلوكه في العمل السابق وأسباب تركه العمل. والتأكد من صحة البيانات التي وردت في طلب الاستخدام، فإذا كانت سلوكياته في الوظيفة السابقة جيدة فإنه يقبل للتوظيف بشكل مبدئي.

7- الاختيار المبدئي:

هو وضع طالب الاستخدام الذي وقع الاختيار عليه تحت الاختيار لفترة محددة من الزمن ، فهو يزاول عمله تحت إشراف ومراقبة رئيس قسمه.

8- الاختيار النهائي:

يتم الاختيار النهائي بعد الاطمئنان إلى كفاءة وقدرة وجدارة العامل بعد اجتيازه مرحلة الاختيار المبدئي وذلك من خلال تقارير رؤسائه والتي تشير إلى كونه عاملاً كفوئاً وله قدرة تناسب عمله وأنه صالح ومناسب وجدير بالعمل، ويتم بعد ذلك اختياره بشكل رسمي ونهائي ويصبح عضواً في المؤسسة.

9- الفحص الطبي:

وذلك للتأكيد من اللياقة البدنية لنوع العمل الذي استلمه وتهتم الإدارات بالفحص الطبي للأسباب التالية :

- الوقاية من الأمراض المعدية المختلفة للعاملين مع المستخدم الجديد.
- الغياب تقليل نسبة الغياب نتيجة للإجهاد والتعب.
- التعويضات منع المستخدم من المطالبة بالتعويضات بسبب وجود حالات مرضية سابقة
- تقليل النفقات وذلك عن طريق اختيار الأكفاء والقادرين على العمل من الناحية البدنية والنفسية.
- اكتشاف نقاط الضعف التي تؤثر في صحة العامل وتقلل من قدرته على العمل .

6- فوائد الاختيار المهني:

لا يقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفاء الأفراد ولمهنة بل يفيد أيضاً في توزيع الأعمال على العمال داخل المصنع ، كما يفيد في ترقية العمال والموظفين إلى مناصب أعلى ، وكذلك في نقلهم من عمل إلى آخر ، أما الفوائد التي يجنيها كل من الفرد والاقتصاد القومي من الاختيار المهني العامي ونذكر كل منها ما يلي:

1. فالعامل غير الكفاء أقل إنتاجاً من غيره وإنتاجه أقل جودة ونوعاً ، وقد ذلك آلاف البحوث لا يرق إليها الشك على أن استخدام الطرق السيكولوجية في الاختيار يؤدي إلى تحسين هائل في الإنتاج ، فالفوارق بين الأفراد في القدرة على أداء عمل معين شاسعة¹.
- ولقد ظهر أن الاختيار العلمي يؤدي إلى زيادة الإنتاج قد تصل إلى أربعة أمثاله كما دل البحث على أن هذا الفارق الكبير لا يرجع إلى الفوارق في الرغبة أو التحمس للعمل بل إلى فوارق فعلية في القدرات العقلية أو اليدوية¹.
2. العامل غير الصالح يحتاج إلى فترة أطول في التدريب وبالتالي إلى نفقات أكثر سيما وإن كان التدريب الذي يتلقاه يتطلب مدة طويلة.
3. العامل القاصر في إنتاجه يتقاضى أجر يقارب أو يساوي العامل ذا الإنتاج الجيد ومعنى ذلك خسارة مادية غير منظورة حيث تدفع المؤسسة الصناعية أجر مقابل إنتاج قليل كما أنه يؤدي إلى سخط العامل ذي الإنتاج الجيد².
4. هذا إلى أن سوء توافق العامل مع عمله قد يجعله مصدر الشغب والمتاعب وانخفاض الروح المعنوية لزملائه³.

¹ <http://www.acofps.com/vb/archive/index> الأنترنات

² محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة لنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 48

³ عبد الفتاح محمد دريدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته دار المعرفة الجامعية ، الأزاريطة، 2008 ، ص 133

فوائد الاختيار من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية:

تعتبر الفوائد التي يحصل عليها الفرد من الاختيار المهني هي نفس فوائد التوجيه المهني الصحيح.

والمصنع الذي يسيء اختيار العاملين به قد يتعرض للخسائر وذلك للأسباب الآتية :

- 1- العامل الغير كفء لا يصل إنتاجه إلى المستوى المطلوب عادة.
- 2- العامل الغير صالح يكلف المصنع نفقات كبيرة وذلك لأن هذا العامل يحتاج إلى التدريب لمدة طويلة.
- 3- العامل الغير صالح يتقاضى نفس مرتب العامل المجد.
- 4- وهذا يؤدي إلى خسائر غير متطورة بالنسبة للشركة أو المصنع.
- 5- قد يؤدي جهل العامل لما هو مطلوب منه وجهله بطريقة عمل الآلات التي يعمل عليها إلى أعطاب هذه الآلات.
- 6- العامل الغير صالح ينتهي به الأمر غالبا إلى ترك الشركة أو المصنع ، وهذا يؤدي إلى أن يقوم المصنع بتشغيل عمالة جديدة غير مدربة ، مما يزيد من النفقات.¹

¹ طارق كمال: علم النفس المهني ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 2007 ، ص ص 46 . 47

7- دوافع الاختيار المهني:

إن العوامل التي تحدد اختيار الفرد مهنته تنقسم إلى عوامل شخصية منها صحتها العامة وحيويته وما يراه في نفسه من نواح للقوة والضعف ومنها فكرة الفرد عن نفسه، ومستوى طموحه ودرجة ثقافته وتعليمه ومنها أيضا مستوى ذكائه وميوله والقيم التي يدين بها ، ودوافع شعورية ولاشعورية هذا بالإضافة إلى إعجابه ببعض الشخصيات أو تفرره منها ومن العوامل الخارجية التي تحدد اختيار المهنة :المركز الاجتماعي الاقتصادي الأسرة الفرد، وعلاقاته الشخصية .

وفيما يلي توضيح لدوافع لاختبار العمل:

- إشباع العديد من الدوافع والحاجات النفسية للفرد ، كالحاجة إلى الأمن والحاجة إلى التقدير الاجتماعي ، والحاجة إلى التعبير عن الذات .

- فالحاجة إلى الأمن تجعل بعض الشباب أو من يسعون إلى شغل الوظائف والمهن المختلفة يبتعدون عن الأعمال التي ليس فيها الظروف العسيرة أو الحاجة أو المأزق ويستمتعون إلى نصائح في ذلك وينفذونها.

- والحاجة إلى التقدير الاجتماعي، أي الإحساس بالمكانة الاجتماعية وشغل الدور الذي يجد العامل أو الموظف في مكانته الاجتماعية واحترام الآخرين له.

- وفي مجال التعبير عن الذات ، نرى أن من يعانون قصورا معيناً أو لديهم الشعور بالنقص الجسمي أو الاقتصادي لديهم الإحساس القوي بالتعويض فيما يشعرون فيه بالعجز عن طريق أعمالهم .

ويقال إن المصابين بعيوب في النطق تستهويهم المهن التي تتطلب الكلام ، وضعاف الجسم يميلون إلى مهنة الطلب وكثيرا مايؤدي الشعور بالنقص إلى فقد الثقة بالنفس وعدم تحمل المسؤولية¹.

8- طرق الاختيار المهني:

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

- طلب التوظيف .

- المقابلات الشخصية.

- اختيارات التوظيف.

¹ كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، 1997 ، ص ص 42 . 43

- الفحص الطبي.

وسيتم مناقشة هذه الخطوات بشيء من التفصيل :

1- طلب التوظيف :

بمجرد الانتهاء من عملية التصفية المبدئية يتم توجيه المتقدمين لاستيفاء بيانات طلب التوظيف ، وهو نموذج خاص بالمنظمة مصمم للحصول على معلومات محددة ، تفيد في الحكم المبدئي على صلاحية فرد ما للتقدم لشغل وظيفة ما وقد يكون طلب التوظيف من البساطة بحيث لا تزيد المعلومات المطلوبة عن الاسم والعنوان و التيليفون والمؤهل الدراسي والخبرات السابقة في مجال العمل.¹

2- المقابلات الشخصية:

تستخدم المقابلات التشخيصية في معظم المنظمات كخطوة هامة وعملية ، ويتمثل غرض هذه المقابلات في تدعيم ومساندة المعلومات التي تم الحصول عليها، من خلال الخطوات الأخرى لعملية الاختيار وتهدف هذه المقابلات إلى تحديد مدى توافق المتقدم مع الوظيفة المراد شغلها في المنظمة ، ويجب أن تكون الأسئلة في خلال المقابلة مرتبطة دائماً بالوظيفة²

أنواع المقابلات الشخصية:

هناك طرق عديدة لتصنيف المقابلات الشخصية فهناك المقابلات الفردية التي يجريها مقابل واحد أو عدد من المقابليين لمتقدم واحد ، وهناك المقابلات الجماعية التي يتم إجراؤها لعدد من المتقدمين في آن واحد عن طريق شخص واحد أو أكثر والمقابلات الجماعية غير شائعة ولكنها تستخدم لأنواع معينة من الوظائف وتستخدم في العادة لتقويم الخصائص الاجتماعية للمتقدمين ، حيث يتم تقويم المتقدم على أساس سلوكه ضمن مجهودات العمل. كذلك هناك المقابلات المتعاقبة ، التي تتكون من سلسلة من المقابلات الفردية ، حيث يجري المقابلة للمتقدم عدة أشخاص كل على حدى ، واحدا تلو الآخر . ويكون كل مقابل متخصص في مجال معين . وتستخدم المقابلات المتعاقبة للحصول على صورة موسعة ومتعددة الجوانب عن المتقدم ، إلى جانب أنها تتيح للمرشح أن يتصل بعدد أكبر من رؤساء وزملاء المستقبل لو تم توظيفه . إلا أن المقابلات المتعاقبة تأخذ الكثير من الوقت للمنظمة والمتقدمين كذلك هناك المقابلات الهاتفية التي يتم إجراؤها من خلال الاتصال الهاتفي بالمتقدمين ويتم ذلك على وجه الخصوص عندما يكون هناك عدد كبير من المتقدمين مطلوب تصفيتهم. و مؤخرا زاد استخدام المقابلات عن طريق الحاسب الشخصي والوسائط المتعددة للاتصالات غير أن المقابلة وجها لوجه هي الأفضل، وهي التي تساعد على الوصول إلى قرارات أكثر دقة في اختيار الشخصي المناسب.

وهناك نوع خاص من المقابلات الشخصية يسمى القابلات الضغط ، يستلزم إجراؤها تدريبا عاليا ، وتستخدم لشغل الوظائف التي يتعرض شاغلوها لضغط كبير وتحتاج إلى اتزان وثبات نفسي وقد تم تطوير هذا النوع من المقابلات في الأصل قبيل الحرب العالمية الثانية من قبل الألمان ، وكذلك أثناء الحرب في الولايات المتحدة لاختيار عملاء الاستخبارات لمكتب الخدمات الإستراتيجية ، وتختلف مقابلات الضغط نوعا من القلق والتوتر والاستفزاز

¹ جمال الدين محمد المرسي : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية الدار الجامعية ، مصر ، 2003 ، ص272

² راوية حسن : إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2003 ، ص144.

للشخص لمعرفة كيفية استجابة في مواقف مشابهة. ومثل هذا النوع من المقابلات محدودة الاستخدام، ويكثر في الوظائف المخبرائية والبوليسية .

أسلوب إجراء المقابلات:

من أهم الأبعاد التي يتم تصنيف المقابلات الشخصية على أساسها هو مدى انتظامها ويتدرج أسلوب إجراء المقابلات من حيث انتظامها، من الأسلوب المنتظم شبه المنتظم فالأسلوب غير المنتظم، فالأسلوب المفتوح. وفيما يلي توضيح لهذه الأساليب :

1. المقابلات المنتظمة أو الموجهة:

تستخدم المقابلات المنتظمة في العادة لقياس مهارات معينة ويتم فيها استخدام مجموعة محددة من الأسئلة المعيارية التي يتم طرحها على جميع من يتم مقابلتهم بالأسلوب وبالترتيب نفسه ويتم تصميم هذه الأسئلة على أساس نتائج تحليل الوظائف وذلك حتى تكون أسئلة المقابلة متصلة بواجبات الوظيفة ومسؤولياتها مثلما هي محددة في أوصاف الوظائف ومواصفاتها. وكثيرا ما يتم تصميم المقابلة المنتظمة بحيث تكون هناك إجابات نموذجية للأسئلة ويحدد لكل استجابة وزن رقمي، ويتم جمع الأوزان الرقمية لكل فرد تتم مقابلته لتحديد درجة كلية لأدائه في المقابلة .

2. المقابلات شبه المنتظمة :

هناك عدد من المستويات لمدى انتظام المقابلات الشخصية، فالمقابلة قد تكون شديدة الانتظام كما أشرنا، حيث يتم توجيه الأسئلة نفسها لجميع المتقدمين بالضبط بالترتيب نفسه، أما المستوى الثاني من المقابلات فهي المقابلات شبه المنتظمة التي تتطلب في الأساس أن يتم طرح الأسئلة نفسها على المتقدمين، إلا أنها تسمح ببعض المرونة حتى يمكن تكييف المقابلة لتناسب المرشحين المختلفين ويمكن أن تتضمن هذه المقابلات قوائم من الأسئلة المبدئية أو أنماط من الأسئلة يتم الاختيار من بينها ويتم تنظيمها وفقا للخاصية المطلوب تقويمها .

3. المقابلات غير المنتظمة أو غير الموجهة:

يمثل هذا النوع المستوى الثالث من المقابلات وهنا يكتفي بتحديد الخطوط الرئيسية للموضوعات المطلوب تغطيتها، وقوائم بالخصائص الرغوبة أو متطلبات العمل دون تحديد الأسئلة التي ستطرح على وجه الدقة .

4. المقابلات المفتوحة :

في أحيان أخرى تكون المقابلة غير منتظمة على الإطلاق ، ويطلق عليها المقابلة المفتوحة، وهنا يكون المقابل حرا في طرح الأسئلة التي يراها مناسبة دون إتباع خطة منظمة للمقابلة ، ولا يحتوي هذا النوع من المقابلات على أسئلة محددة تسأل لجميع الأفراد بل تكون أسئلة عامة ومفتوحة تطرح لتحفيز الشخص على مناقشة نفسه ، مثل أن يسأل الفرد : "أخبرنا عن عمالك السابق". ومن خلال إجابة المرشح يقوم المقابل باستنباط أسئلة أخرى يناقشه فيها ويكثر استخدام المقابلات غير المنتظمة بوجه خاص في الوظائف القيادية العليا التي لا يكون عدد المتقدمين لها كثيرا .

ومن عيوب هذا النوع من المقابلات أنها تستغرق وقتا طويلا لإجرائها، فضلا عن أنها تقتصر إلى التغطية المنتظمة للمجالات الجوهرية للعمل .بالإضافة إلى أن كثيرا من المعلومات التي يتم الحصول عليها من خلالها قد تكون غير مفيدة في استجلاء جوانب مهمة لشخصية الفرد، بل قد تنتهي دون الحصول على معلومات أساسية عنه.

مراحل المقابلة:

هناك ثلاث مراحل أساسية في المقابلات الشخصية هي: مرحلة ما قبل المقابلة ومرحلة التنفيذ الفعلي للمقابلة، ومرحلة ما بعد المقابلة وفيما يلي شرح لهذه المراحل:

1. مرحلة ما قبل المقابلة:

قبل الشروع في إجراء المقابلة ينبغي الإعداد والتخطيط لها بصورة مناسبة. حيث يعد الإعداد للمقابلة والتخطيط السليم لها أساساً للتغلب على كثير من مشكلاتها وتحقيق الفاعلية المرجوة منها، وفي العادة تتم مرحلة الإعداد للمقابلة وفقاً للخطوات التالية:

أ- تحديد من يجري المقابلة : ينبغي اختيار أعضاء لجنة المقابلة بعناية. والحقيقة فإن المقابلة تقتض أن يتوفر في المقابل مهارات لإجرائها بفاعلية، وهذه المهارات يمكن تعلمها لذا ينبغي تدريب المقابلين تدريباً مكثفاً على كل جوانب المقابلة. ويتضمن ذلك التدريب في العادة شرح الغرض من المقابلات وكيفية إعداد أسئلتها، وكيفية تدوين الملاحظات أثناء المقابلات وكيفية تقويم الإجابات واستخدام مقاييس التقويم.

ب- مراجعة وصف الوظيفة ومواصفاتها: يتطلب الإعداد للمقابلة في بادئ الأمر معرفة مهام الوظائف والمتطلبات اللازمة لشغلها ويتحقق ذلك من خلال مراجعة أوصاف الوظيفة ومواصفاتها بعناية، حتى يمكن للمقابل تكوين فكرة واضحة عن ماهية العمل، وحتى يمكن رسم صورة محددة للمؤهلات والصفات الأساسية التي يجب أن يمتلكها الموظف للعمل ومن ثم يمكن إعداد أسئلة المقابلة بطريقة موضوعية مرتبطة بمهام العمل ومتطلباته الأساسية. وكذلك تقويم المتقدمين استناداً إلى معلومات لها علاقة بالعمل، والحد من المؤثرات الأخرى التي ليس لها صلة بالعمل من التأثير في قرار الاختيار.

ج- إعداد أسئلة المقابلة : من المحبذ أن يتم إعداد أسئلة المقابلة من قبل خبراء في نوع العمل الذي يتم إجراء المقابلات في أجله، كما ينبغي أن يكون تحليل الوظائف هو المرشد الأساسي في تحديد هذه الأسئلة والحقيقة أن هذا هو أهم خاصية لأية مقابلة صادقة، مثلما هو الأمر مع الامتحانات الوظيفية، وبناء على تحليل الوظائف يتم تحديد الجوانب الأساسية للمهام الوظيفية وكذلك المهارات والقدرات والمعارف والخصائص الشخصية الأخرى المهمة المطلوبة في شاغل الوظيفة، ويتم وضع الأسئلة على أساسها وفي العادة يتم تجميع المهام الأساسية للعمل في عدد من الأبعاد ويتم وضع عدة أسئلة لكل بعد من الأبعاد.

د- تحديد موعد المقابلة ومدتها : يستوجب الإعداد للمقابلة والتخطيط لها تحديد الوقت المناسب لإجرائها، والمدة الزمنية المخصصة لها وخاصة عندما يكون هناك عدة أشخاص ستجرى مقابلتهم وليس هناك مدة زمنية معينة للمقابلات، إذ تنفادى المدة وفقاً لطبيعة الوظيفة فبعض المقابلات للوظيفة الدنيا لا تتجاوز خمس عشرة دقيقة في حين أن بعض وظائف الإدارة العليا قد تتطلب ساعتين من الزمن أو أكثر، والمهم أن يكون الوقت المخصص للمقابلة كافياً لتغطية المعلومات المطلوبة للحصول عليها وتسمح بتقويم المتقدمين بصورة شاملة، وتتيح للمقابل الفرص الكافية نفسه بالصورة المناسبة. ولكن يجب أن يراعى في تحديد المدة الزمنية المحددة للمقابلة تخصيص المدة نفسها تقريباً لكل مقابل.

هـ- إعداد مكان المقابلة : كذلك فإن الإعداد السليم للمقابلة يتطلب تحديد المكان الملائم للمقابلة، وتحديد المكان المناسب للمقابلة مهم لأنه يؤدي إلى التركيز على مضمون المقابلة

وتحقيق الهدف منها. ويستدعي ذلك الإعداد لمكان المقابلة في مكان خاص ومريح وهادئ ، بعيدا عن المزعجات والمقاطعات التي قد تحدث بسبب الهاتف أو الزوار أو المراجعين.

3- مرحلة اجراء المقابلة :

إن المقابلة الفاعلية لا تتم بصورة عشوائية، وإنما تتم وفق إستراتيجية مدروسة. وحتى تحقيق المقابلة الهدف المنشود فيها، فإنها تتم وفقا لعدد من الخطوات المتتابعة. ويتم تنفيذ الفاعلة في العادة وفقا للخطوات التالية:

أ- بداية المقابلة.

ب- البدء في طرح أسئلة المقابلة .

- صياغة الأسئلة
- أسلوب المقابلة
- الإصغاء
- تسجيل المعلومات أثناء المقابلة

ج- إنهاء المقابلة ¹

3- إختبارات التوظيف :

الاختبارات (tests) : اختبارات التوظيف تعمل كآلية المنظمة لقياس المميزات الفردية مثل النزاهة ، البراعة اليدوية المهارات الكتابية ، مهارات الحاسوب، الذكاء ، النضج العقلي وأداء الأعمال الشاقة ، وفيما يلي شرح لبعض منها :

أ- **اختبار الأداء :** حيث تستهدف هذه الاختبارات تحديد مستوى أداء الفرد لعمل معين ويمكن أن يكون الاختبار تحريراً أو شفوياً أو عن طريق وضع الشخص في موقف وظيفي معين وملاحظة طريقة تصرفه في جوانب مهارية ومعرفية قيادية .

ب- **اختبار الشخصية :** تصميم هذه الاختبارات لقياس بعض خصائص والسمات والفروقات الفردية مع معتقدات ومشاعر ودوافع واتجاهات فكرية لدى المتقدم لشغل الوظيفة وهي قريبة شبه من اختبارات الميول من حيث أن كليهما لا يعطي الإجابة الصحيحة أو الخاطئة بدرجة واضحة حيث أن الاختبارات بينما اختبارات الشخصية تصمم للتنبؤ إذا كان الفرد له القدرة على تقبل المواقف المعقدة ومدى اندماجه بالآخرين.

ج- **اختبار الاهتمامات المهنية:** تستخدم هذه الاختبارات لبعض المهن والوظائف التي تتميز بدرجة عالية من التخصص كالخبراء والمستشارين وتصميم هذه الاختبارات لمعرفة اهتمامات المتقدم المهنية التي يفضلها المتقدم إليها (كوظائف كتابية).

د- **اختبار المهارات:** حيث تركز الاختبارات على قياس قدرات ومهارات الفرد المتحملة وقياس درجة الذكاء والقدرات المتخصصة ، وهناك أنواع من الاختبارات مثل إختبارات

¹ مازن فارس رشيدة :إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، مكتبة العبيكات ، الرياض، 2001، ص ص546، 559

المعلومات والتي تستخدم لقياس درجة تمكن المتقدم من المعلومات حول مواضيع محددة والضرورية لأغراض التوظيف.

وهناك اختبارات تعرف بالمحاكاة حيث تقيس هذه الاختبارات قابلية المتقدم للوظيفة لعمل بعض مهام الوظيفة وإن اختبارات المحاكاة في الأداء تتطلب من المتقدم لشغل الوظيفة سلوك العمل وتتم المقارنة بين مهاراته وقبلياته أثناء الأداء ومعايير الأداء وأسس الموضوعية من قبل الإدارة وفق لتحليل العمل.

هـ - اختبارات المعرفة : تقيس الاختبارات المعرفية مدى امتلاك الفرد معارف معينة غالباً ما ترتبط بالوظيفة التي سيشغلها كاختبارات الرياضيات للمحاسبين واختبارات الأنواء الجوية لكابتن الطائرة .

و- مراكز التقييم: حيث يجري تقييم المتقدمين حسب أدائهم من قبل مجموعة من المتخصصين المدربين بحيث يخضعون لاختبارات كتابية وتمارين عملية ومقابلات شاملة وإن مراكز التقييم من الأساليب الحديثة في اختبار الإداريين للمواقع الإدارية المختلفة وكذلك لتطويرها ، ويعد أداء الأفراد في هذه المراكز والعمليات والإجراءات التي يمرون بها أساساً للكشف وتقييم مدى امتلاكه للقابليات والقدرات المطلوبة منهم في عملهم المستقبلي .

ر- إختبارات القدرات: تشمل القدرات الحركية التي تقيس قدرة الفرد على أداء عمل معين والقدرات العقلية التي تشمل قدرات عددية لوظائف تتطلب التعامل مع الأعداد أو قد تكون قدرات تعبيرية لوظائف تتطلب القدرة على التعبير والتكلم والاتصال مما يعني بها قياس القدرة على التحليل المنطقي وقد تصمم امتحانات شفوية ورقمية .

ح- إختبار الصدق : يستعمل هذا الاختبار غالباً في التعامل مع السرقة وليس في التشغيل مما يعني التأكيد من مدى صحة العوامل المستخدمة في التنبؤ بأداء المتقدم ، يستخدم في اختبارات وغيرها ننصح بالتأكد من أن أي اختبار يستخدم في اختبار العاملين ان يكون مطابقاً لمقاييس وترتيبات الحكومة ويحقق احتياجات المنظمة في اختيار العامل المناسب¹.

4 - الفحص الطبي:

قبل تعيين شخص ما يجب التأكد من لياقته الصحية للعمل الذي سيعين فيه ، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عن طريق الفحص الطبي الذي يقوم به طبيب أو لجنة من الأطباء ، سواء في المركز الصحي التابع للمنشأة أو مستشفى معتمد من قبل المنشأة ويجب أن يتوفر لدى الأطباء معلومات عن الوظائف التي سيشغلها الموظف من مدى ملائمة الشخص طالب العلم مع الوظيفة المراد شغلها فقد يظهر الفحص الطبي عدم ملائمة المرشح للعمل من الناحية الصحية

¹ يوسف حليم الطائي وآخرون : ادارة الموارد البشرية لمدخل إستراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع ، 2006 عمان ، ص ص 211 . 212

لهذه الوظيفة ويفيد أيضا في حماية الموظفين الموجودين أصلا في المنشأة وذلك تجنباً لوجود مرض معدي لدى الشخص المرشح للوظيفة.¹

¹ منير زكريا أحمد عدوان: واقع سياسية الإختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2011، ص ص 49. 50

خاتمة الفصل

يلعب الاختيار المهني دورا فعالا في حياة البشرية وفي حياة المنظمات لأن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب له يؤدي إلى نقص المشاكل التي تواجهها المؤسسات خاصة من ناحية التكاليف والنفقات على المورد البشري لهذا يجب الاهتمام بهذا المجال نظرا للدور الهام الذي يلعبه .

الفصل الثالث:

الجامعة والطالب الجامعي

تمهيد الفصل.

- 1- تعريف الجامعة.
- 2- نشأة الجامعة الجزائرية.
- 3- أهداف الجامعة.
- 4- خصائص الجامعة.
- 5- تعريف الطالب الجامعي.
- 6- خصائص الطالب الجامعي.

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل

تشهد مجتمعاتنا اليوم تطورات وتحولات كبيرة في مجالات عديدة خاصة منها المجال التعليمي حيث سعت العديد من الدول إلى الاهتمام وتطوير هذا القطاع من خلال إنشاء مؤسسات وتزويدها بالهيكل اللازمة لذلك وهذا عبر الراحل التعليم من الابتدائي إلى الدراسات العليا وتعتبر هذه الأخيرة آخر مرحلة يصل إليها المتعلم حيث يحتضن هذه المرحلة فئات عمرية تمثل مرحلة الشباب وقد تتكون أعلى الأحيان من 17 فما فوق وكذا تحتضن مرحلة الكهولة ومن خلال هذا سوف يتم التطرق إلى هذه المرحلة وتسليط الضوء على أحد مكوناتها وهو الطالب الجامعي .

1- مفهوم الجامعة :

أ- /المفهوم اللغوي: الجامعة في اللغة جاءت من فعل "جمع يجمع جمعاً" تقول: جمع المفترق، أيضم بعضه إلى البعض، وفي المثل "تجمعين جلابة وصدودا" يضرب لمن يجمع بين خصلتي النشر. وجمع الله القلوب أي ألقها وجمع القوم لأعدائهم أي حشدوا. لقتالهم وفي تنزيل العزيز بسم الله الرحمان الرحيم «إن الله قد جمعوا لكم فاخشوهم» (آل عمران 173) وجمع أمره أي عزم عليه، وجمع عليه أي لبسها، وجمعت الجارية الثياب أي شبت فلبست ملابس الشواب، ويقال ما جمعت بامرأة وما جمعت عن امرأة أي ما بنيت بناء على المعاني تدل كلمة "جامعة" على أنها تستعمل في جمع الأمور الحسية والمعنوية وهي مؤنث جامع تقول: كانت جامعة، وأمر جامع ومسجد جامع، وقدر جامعة وجامع وجمعها جوامع ويأتي جمع جامعة بجامعات وهي المشهورة¹

ب- /المفهوم الاصطلاحي: يعرف البعض الجامعة على أنها المكان الذي تتم فيها المناقشة الحرة المتفتحة بين المعلم والمتعلم وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات²

وبين هذا التعريف أن الجامعة عبارة عن مؤسسة اجتماعية هذه المؤسسة تضم أفراد من الطلبة هيئة التدريس. وذلك من أجل نشر الأفكار والمفاهيم المختلفة.

وهناك من يعرفها كذلك تتكون من وحدات عضوية مكلفة بنشر أنواع من التعليم (إنجازات وبحوث) في ميدان محدد هذه الوحدات تسمى المعاهد.

والمعهد ليس اسم آخر للكلية بل بينه وبينها تباين أساسي فعلاقة المعهد تدل على وحدة منظمة. حول ميدان محدد في حين ان عبارة الكلية تعبر أكثر على المعلومات يمكن الحصول عليها في ميدان محدد من طرف الذين ينخرطون في الكلية³

ومن خلال هذا التعريف نجده بين أن الجامعة ما هي إلا وحدات عضوية دورها هو نشر المعرفة عبر مختلف التخصصات وتدخل ضمن ما يسمى بالمعاهد التي تختص في مجال محدد غير أن الكلية لا تنحصر ضمن مجال محدد.

ويعرفه محمد بن سعيد درسي العمري أنها تبدأ مباشرة بنهاية المرحلة الثانوية بالتحاق الطالب بأي من كليات أو معاهد أو جامعات القطاع العام أو القطاع الخاص ويكون مؤهل للحصول على شهادات علمية حسب مدة دراسته⁴

¹ السيد محمد عقيل بن علي المهدي : الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر ، دار الحديث للنشر والطباعة ، القاهرة 2004 ، ص 11.

² عبد العزيز الغريب صقر : الجامعة والسلطة (دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة) ، الدار العالمية للنشر والتوزيع القاهرة ، 2005 ، ص ص 49 . 50

³ وزارة الإعلام والثقافة : التعليم العالي "نظرات عن الجزائر" ، 1973 ، الجزائر ، ص 49

⁴ محمد بن سعيد درسي العمري : التعليم العالي الخاص

<http://www.Samahram.com/index.phpsection:05.01.2013.22.00>

ويعرف محمد بن سعيد الجامعة على أنها مرحلة انتقالية إلى الجامعة من خلال الطالب الجامعي من المرحلة الثانوية على الجامعة من خلال اختياره أحد التخصصات التي يمكن له في الأخير من الحصول على شهادة حيث نجده أنه حصر مفهوم الجامعة على الطالب فقط.

ويعرفها كذلك مصطفى زايد على أنها عبارة عن مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحث¹

يرى حسان هشام أن مجتمع الجامعة يتكون من قاعدة عريضة من جماهير الطلاب الذين هم طلائع الشباب المثقف من مختلف فئات المجتمع وعدد من الإداريين والفنيين وعدد من الأعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات بالإضافة إلى نخبة من قادة العلم والفكر في المجتمع.²

ومن خلال هذا التعريف نجد أنه ركز على أن مكونات المجتمع الجامعي تتكون من طلاب باختلاف مراكزهم وكذا من إداريين وفنيين وكذا هيئة التدريس وكذا نخبة من المفكرين والباحثين وفي خلاصة التي نصل إليها من خلال قراءة هذه التعاريف نجد أن الجامعة عبارة عن مرحلة أخيرة ينتقل إليها الطالب من الثانوية تتكون من وحدات عضوية تسمى بالمعاهد وكذا مجموعة من الأفراد من طلاب وهيئة تدريس تتم بينهم مناقشة حرة متفتحة وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة بالإضافة إلى إداريين وفنيين وكذا عدد من المفكرين وقادة العلم وعدد من الاختصاصات المختلفة.

تختلف نوعية الدراسات التي تضطلع بها الجامعات الموجودة في عالمنا المعاصر إختلافا كبيرا ويرجع ذلك إلى عدد من عوامل أهمها :

- عوامل تتعلق بنشأة الجامعة وتطورها
- عوامل تتعلق بالظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة في المجتمع الذي تعيش فيه الجامعة
- عوامل تتعلق بالموقع الجغرافي للجامعة
- عوامل تتعلق باحتياجات المجتمع والتخصصات المطلوب الوفاء بها.³

يعرفها معجم من اللغة : أن الجامعات هي مدرسة كبيرة تجمع المدارس وفروع العلوم حتى يختص الطالب من يشاء من العلم فيلحق بفروعه فيها وليس بعدها مدرسة كما وتصف بأنها معهد منظم لتعليم ودراسة في فروع المعرفة العالية وله الحق في منح الدرجات العلمية في دوائر المعرفة محددة كالفنون والطب والأدب ... الخ .⁴

¹ مصطفى زايد : التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر ، (1960 . 1980) ديوان المطبوعات الجامعية 1986 ، الجزائر ، ص ص 86 . 87 .

² حسان هشام : التنمية المهنية المستدامة ، دفاثر بمخبر (دراسات اجتماعية تربوية) ، العدد 04 ، بسكرة ، جامعة محمد خيضر ، جانفي 2009 ، ص 141

³ الجامعة القومية المتخصصة : هياكل وأنماط لتعليم الجامعي وتطور التعليم الجامعي في مصر ، مصر ، 1980 ، ص 123.

⁴ سامي سلطي عريفج : الجامعة والبحث العلمي ، ط 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 2007 ، ص 25

أما المشروع الجزائري فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الأطارات اللازمة لتنمية البلاد الرسوم 83. 544 الموزع في 2003/09/24 في الجريدة الرسمية ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية.

التعريف الإجرائي: هي مؤسسة التعليمية التي عهد لها المجتمع مهمة تكوين إطارات ذات معرفة. الكفاءة. المهارة العالية التي تؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل وكذا متطلبات وظائفهم في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية تكوين يجعل هذه الإطارات في خدمة البلاد في تحقيق التنمية الشاملة .

2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية :

قبل الاستقلال كانت الجزائر بها جامعة واحدة هي جامعة الجزائر " universit  d'alger" والتي تعد من أقدم جامعات الوطن العربي قد أنشئت سنة 1877 من طرف سلطات الاستعمار .

وأعيد تنظيم هذه الجامعة سنة 1908 تخرج منها أول طالب جزائري وحيد سنة 1920م فقد كانت تهدف إلى تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر ، وكذا تكوين لجنة مزيفة من المثقفين الجزائريين لا علاقة لها بالجمهير الشعبية بغرض استعمالهم في تنفيذ سي استنها الاستعمارية وقد كانت هذه الجامعة محرومة من قسم لدراسة اللغة العربية والثقافية والعربية على غرار قسم اللغة الفرنسية والأدب الفرنسي الذين كانا متواجدين بها منذ تأسيسها إلى غاية الاستقلال 1962 لأن المستعمرين يرون أن نشر التعليم في أواسط الشعب الجزائري سواء كان جامعي أو غير جامعي هو أكبر خطر يهدد كيانهم في الجزائر ¹

ويعد الاستقلال كان على السلطات الجزائرية إصلاح المنظومة التربوية عامة والجامعة بوجه خاص لتستجيب لطموحات الشعب الجزائري، وتدعيم استقلاله وفيما يلي أبرز المراحل التي مر بها التعليم العالي في الجزائر.

المرحلة الأولى: من 1962-1970:

عرفت الجامعة الجزائرية في عشرية الاستقلال الأولى مجموعة من الاصطلاحات كإنشاء فرع الأدب واللغة العربية وارتفاع نسبة الطلبة من 2809 طالب سنة 1962-1963 م إلى 3926 طالب سنة 1964-1965 م أي بنسبة 40 % تتميز بفتح جامعات في المدن الرئيسية حيث فتحت جامعة وهران (1965) وجامعة قسنطينة سنة 1967 .²

فهذه التحولات في الميادين الاجتماعية والاقتصادية مكنت الجزائر من التخلص من قيود الجهل وتسجيل العديد من المكاسب في الصحة والتعليم. إلا أن الأمر المؤسف هو أن الجامعة الجزائرية ظلت محتفظة ببنيتها المادية و البيداغوجية التي ورثتها عن الإدارة الفرنسية بل

¹ لحسن بوعبد الله : تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر بن عكنون، 1998، ص3

² طاهر ابراهيمي : الجامعة ورهانات عصر العولمة ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة لحاج لخضر ، باتنة ، جوان 2003 ، ص154 .

أنها كانت صورة طبق الأصل عنها ، حيث قال "كولهن" في ذلك "أن الجامعة الجزائرية في 1970 لازالت تدور حول ساعة باريس ، فالسنة الأولى في كلية الأدب والعلوم هي السنة التحضيرية المعروفة في الجامعة الفرنسية قبل 1966¹ .

المرحلة الثانية من 1970-1980 م :

تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية على نظامها التعليمي القديم الذي خلقه الاستعمار وأوجدت إصلاحات جذرية ، وأنه في بداية السبعينيات ظهرت أول وزارة للتعليم العالي .

و أول إصلاح شه ادته الجامعة الجزائرية، باعتبار اللغة العربية العربية عنصرا أساسيا للهوية الوطنية الجزائرية، إذ عمدت الجامعة الجزائرية لتوحيد التكوين باللغة العربية وجعلتها هدفا أساسيا في مختلف التخصصات ومراحل التربية والتكوين.²

كما تميزت هذه المرحلة كذلك بالتخلي على نظام الكليات حيث كانت الجامعة تعتمد على أربع كليات ثابتة: كلية الأدب والعلوم الإنسانية كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب والصيدلة، كلية العلوم وتعوضه بنظام المعاهد وذلك بهدف إعطاء كل فرع علمي أهميته وإعادة الحقيقة .

قد جاءت في كتاب "إصلاح التعليم والبحث العلمي" الصادر عام 1971 أن الجامعة في هذه الفترة مطالبة وفي أسرع وقت تقديم ما يحتاج إليه القطاع الاقتصادي من أطر قادة كما وكيفا، على تلبية متطلبات التنمية في البلاد وتمكنة من مشكلات التخلف المتنوعة لإيجاد الحلول المناسبة لها ، كما أنها مطالبة بربط التعليم العالي بالحقائق الوطنية وتجعله يعالج المشكلات الحياة المختلفة وتوجهه نحو الفروع التي يحتاجها الاقتصاد الوطني وعلى كل فقد ارتكز إنشاء وزارة التعليم العالي سنة 1971 على جملة من الأهداف أهمها :

1. ديموقراطية الجامعة بفتحها أمام كافة شرائح المجتمع
2. جزارة كافة انقطاعات والهيكل الموروثة عن الاستعمار (أي أن تصبح الجامعة الجزائرية 100%) وذلك بتعويض الأساتذة الأجانب بجزائريين .
3. التعريب باستعمال اللغة العربية كلفة أولى ووحيدة للتدريس وإرساء قواعدها.
4. توسيع التخصصات كالعلوم الإنسانية والاجتماعية أو في العلوم والتكنولوجيا لتشمل المشاكل المختلفة الناتجة عن حركة التنمية التي عاشتها الجزائر³
5. ورغم إنشاء هذه الوزارة الفنية إلا أنها لم تستطيع تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها وذلك راجع إلى أن قرار الإنشاء كان سياسيا أكثر منه اقتصاديا أو ثقافيا كما أنه لم يكن

¹ رابح تركي : أصول التربية والتعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 ، ص 152

² طاهر إبراهيمي : مرجع سبق ذكره ، 156

³ لحسن بوعبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 4

باستشارة لأهل الاختصاص مع توفير الوسائل البيداغوجية المساعدة في تحقيق تلك الأهداف.

المرحلة الثالثة 1980-1990 :

عرفت فترة قبل 1984 فتح الفروع العلمية والإنسانية كذا الاجتماعية كما تميزت بظهور تخصصات على مستوى الفرع الواحد فظهر في علم الاجتماع تخصصات مثل سوسولوجيا الأسرة والديمغرافيا وعلم الاجتماع الصناعي وقد اعتبر المشرع الجزائري الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد ، ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها .

ما أدى إلى تليل الخارطة الجامعية بوصاية وزارتي التعليم العالي والتخطيط هذه الخارطة تتطلب معرفة التنبؤات على مستوى الجهوي الوطني ، وإعادة هيكلة قطاع التعليم الثانوي والتحكم في تدفق خريجيه ما دفع إلى فتح الجامعات والمراكز الجامعية تطبيقا لمبدأ ديموقراطية التعليم .

ولإيصال العلم والمعرفة إلى كافة مناطق الوطن فقد وزعت التخصصات حسب المناطق وبحثه إلى علوم معينة تخدم البيئة حيث فتحت جامعة العلوم والتكنولوجيا بوههران وجامعة عنابة والجامعات الإسلامية . "جامعة الأمير عبد القادر" سنة 1984 وفيهذه السنة قامت وزارة التعليم العالي بتبني مشروع يهدف تخطيط التعليم العالي من 2000 وفقا لحاجة الاقتصاد الوطني وتمحوره أهم أهداف هذا المشروع حول :

1. تطابق التكوين مع التشغيل

2. تحسين مردود قطاع التعليم

3. تطوير البحث العلمي

وحسب الدكتور "سلاطنية بلقاسم" فإن الجامعة الجزائرية لم تنفصل عن المجتمع وقضاياه المصيرية فقد ظهرت تيارات أساسية أحدهما ستمد تصوراته من القرب بحجة أن ذلك هو السبيل إلى التقدم ، والأخر ينطلق من الواقع الوطني القومي متسلحا بمزيج من الموروث القومي الإسلامي .¹

المرحلة الرابعة من 1990 إلى يومنا هذا :

في هذا المرحلة استوجب التعليم العالي إعادة النظر جديا في سياسة التكوين التي تنتجها الجامعة الجزائرية خاصة في ظل السياسة الجديدة التي أتبعها الدولة ألا وهي الاقتصاد الحر وما تحمله من مستجدات على الساحة الوطنية مما جعل هذه المؤسسة التعليمية ملزمة بتقديم أفراد أكفاء ذوي تكوين جيد يخدم القطاعات الإنتاجية بالدرجة الأولى والمؤسسات

¹ طاهر ابراهيمي : مرجع سبق ذكره ، ص ص 158 ، 175

الاجتماعية عموماً وأخير قامت الوزارة بتبني نظام الكليات وتطبيقاتها في الجامعة كما تهتم الجامعة بتنسيق أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة والمكتبة المركزية :

ويمكن حصر مهام الكلية كما يلي :

1. التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج

2. تفعيل البحث العلمي

3. التكوين الحسن وتحسين المستوى وتجديد المعارف وأبرز ما تتميز به هذه المرحلة وتحسين مكانة المرأة وتمتعها بحق التعلم بعدما كان محتشماً في بداية الثمانيات .

حيث لم تتعد نسبة 38, 20 % وارتفعت إلى 55,5 % في بداية التسعينيات ، وقد وصل عدد الطلبة في ارتفاع استجابة للطلب الاجتماعي على التعليم العالي و الديموقراطية التي انتهجتها الدولة الجزائرية منذ استقلالها على يومنا هذا حيث نجد ارتفاع عدد طلبة مستوى التدرج بين 1990-1999 من 181950 طالب إلى 372647 طالب ونلاحظ هذا التزايد في الكم لا في الكيف فمستوى هؤلاء امتاز بالرداءة في أغلب الأقسام ما دفع تدمير الأساتذة والطلبة على السواء ما دعا على العمل لإحداث التحسينات اللازمة قصد رفع المستوى.¹ ومقارنة بالدول العربية.

تشير إحدى الدراسات التي قام بها "فريحة محمد كريم" حول إستراتيجية وآفاق العلوم الاجتماعية حين بين أن هناك تزايد في عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي في جميع البلدان العربية حيث شهدت فترة مابين 1981 إلى 1996 حيث بلغ عدد الملتحقين بالتعليم العالي ما يقارب 3.1 مليون في عام 1996 وهكذا ازدادت نسبة الطلاب في الجامعات إلى غاية 2010 بلغ 7.20 هذا التطور تحسن ملموس في عدد الطلبة²

وفي السنوات الأخيرة طبقت الجزائر إصلاحات في الجامعة المتمثلة بتطبيق LMD وهذا نتيجة عدم استطاعت الجامعة الاستجابة للمطالب الاجتماعية والاقتصادية المطروحة نتيجة تأثير التخطيط الإستعجالي للتكفل بالدفعات الطلابية بحيث عانت فيها الجامعة ضغوطاً أدت إلى عدم استقرارها في مجالات التنظيم والتسيير.

إضافة كذلك ان هذه المرحلة أخذ التعليم العالي من خلال توحيد أنظمتها نحو تنظيم نمطي يتخذ شكل هيكلية تعليمية من ثلاثة أطوار (الليسانس ، ماستر ، دكتوراه) الشيء الذي يمنح مقرونية أفضل لهذه الأطوار وللشهادات المتاحة لها على الصعيدين الوطني والدولي وكل طور يشكل من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات بحيث أن الليسانس : يشمل على ستة سداسيات فهو مرحلة لتكوين القاعدي متعددة التخصصات ومرحلة ثانية تكوين متخصص و

¹ أبو بكر بوخريطة : رحلة البحث عن النموذج المثالي ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 06 ، عنابة ، 2000 ، ص 54

² فريحة محمد كريم : استراتيجيات وآفاق العلوم الاجتماعية دفاتر المخبر (دراسات إجتماعية تربوية) ، العدد 04 ، بسكرة جامعة محمد خيضر ، جانفي 2009 ، ص125.

الماستر، يشتمل على 04 سداسيات يحضر هذا التكوين لمهنتين مهنية وبحثية ودكتوراه
يضمن تكوين من 06 سداسيات ويتوج بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة¹

3- أهداف الجامعة :

يمكن إبراز أهداف التعليم العالي فيما يلي:

- تكوين الأطارات وتهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق ما تمليه التنمية والتطور.
- العمل على توطيد الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات والسعي إلى نشر المعرفة وتميئتها .
- نشر الثقافة الإنسانية الشاملة وتزويد الطلاب بها .
- الحفاظ على الحضارة الإنسانية وترقيتها عن طريق الاهتمام بالبحث العلمي الذي يكمل مهمة الجامعة.
- ربط البرامج الدراسية بقضايا التنمية الوطنية .
- العمل على توثيق الروابط الثقافية والعلمية بين مختلف معاهد التعليم العالي والجامعات سواء داخل الوطن وخارجه.²
- ومن أهداف الجامعات الوطنية والحكومية في البلاد العربية كما يوردها الدكتور "جميل هليبا" وهي:
- إجراء البحوث العلمية والعمل على رقي الأدب وتقديم العلوم والفنون
- العناية بالتعليم العالي و نشر المعرفة بين جمهور الشعب
- تزويد البلاد العربية بالاختصاص والخبراء والفنيين في الفروع المختلفة
- المساهمة في خدمة المجتمع العربي وأهدافه القومية
- بعث الحضارة العربية
- توثيق الروابط الثقافية بين الجامعات العربية من جهة والأجنبية من جهة أخرى .³
- كما يمكن طرح أهداف للجامعة تتمثل في :
- حماية التراث الإنساني والحفاظ على نتاج الفكر البشري .
- تأهيل وإعداد كفاءات بشرية قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العلمية.
- الاهتمام بالبحث العلمي وكشف أسرار الطبيعة وتنمية المعرفة البشرية بكل أشكالها .
- الاهتمام بالنشر حيث لا تقتصر مهمة الجامعة على إعداد الباحثين وإجراء البحوث وإنما تمتد لتشمل تقديم النتائج عن طريق وسائل النشر.
- القيادة الفكرية وخدمة أهداف التنمية الاجتماعية
- تفسير وتبسيط نتائج البحوث العلمية

¹ سمية زاحلي : المكتبة الجامعية فضاء التعليم والبحث في سياق نظام LMD

, http://www.mohyysin.com /forum,yhreads,10.01.2014 على الساعة 19: 30

² جميل هليبا : مستقبل التربية في العالم العربي ، مكتب الفكر الجامعي ، لبنان ، 1967 ، ص ص 326، 330
³ محمد العربي ولد خليفة : المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1989 ، ص

● النظر في مشكلات المجتمع المحيط محاولة فهمها وتحليلها ثم البحث عن الحلول مناسبة لها.

ومن الطبيعي أن تتأثر أهداف الجامعة بالمتغيرات والعوامل والظروف السائد في المجتمع والعالم ككل وعليه فأهدافها لا بد أن تتغير وتتطور المطالب التي تفرضها العوامل الخارجية على الجامعة¹

ولكل هذه الأهداف مهما تنوعت وتعددت يمكن إجمالها تحت هدفين أساسيين تسعى إليها كل الجامعات على اختلاف بنياتها ومناهجها وهما:

- التعليم : أي تخريج متخصصين أكفاء يستطيعون الإسهام في تنمية المجتمع وتطويره.
- البحث العلمي : بتطوير مستويات المعرفة والعلوم وإيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها المجتمع .

وعليه فالتعليم الجامعي يستعد دائما لاستحداث مناهج ومجالات تعليمية تتماشى والتقدم التكنولوجي السريع والتي تساهم في بناء المجتمع وإعداد قيادات أساسية من إطارات وفنيين وإداريين وتوطيد العلاقات بينهم وبين المؤسسات الإنتاجية وحل مشاكلها عن طريق البحوث العلمية للمساهمة في تطويرها وعموما فالجامعة تقوم بأدوار ومهام لأغراض مختلفة ومتنوعة حسب قدراتها المادية والمعنوية.²

أما الأهداف الجامعة الجزائرية فبدورها تنقسم إلى قسمين : عامة , خاصة

بالنسبة للأهداف العامة :

- ربط الجامعة بالمجتمع .
- التكيف مع متطلبات وخصائص المجتمع والدفع به نحو التقدم .
- المساهمة في حل المشكلات الإنسانية .
- العمل على توثيق الروابط الفكرية والعلمية والثقافية بين مختلف الجامعات .

بالنسبة للأهداف الخاصة :

- نشر العلم والمعرفة وتنميتها .
- تنمية شخصية الطالب بجمع أبعادها الخلقية الإجتماعية التربوية .
- تشجيع الأساتذة على البحث العلمي .
- تدريب الطالب على البحث العلمي .
- خدمة مراحل التعليم السابق من خلال الموازنة بتقديم الشورة وتتابع الخبرة وتطوير مقرراتها وبرامجها .
- الاستفادة من نتائج البحوث وترجمتها إلى مقررات دراسة .³

¹ محمد عوض وآخرون : ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، دار المسير عمان ، 2006 ، ص76

² محمد الصديق محمد حسن : دور الجامعات في خدمة المجتمع ، مجلة التربية ، العدد 107 ، مارس 1993 ، ص52

³ طرق التدريس التعليم العالي بين التلقين والتواصل ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد18 ، الرياض ، 1982 ، ص49

4- خصائص الجامعة :

كما قلنا أن الجامعة هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا أو مايعادلها تعليمها نظريا ، معرفي وثقافي تبني أساس أيديولوجيا وإنسانيا يلزمه تدريب مهني وفني بهدف إخراجهم إلى الحياة العملية كأفراد منتجين فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع تؤثر على تفاعلات الطلاب المختلفة في مجتمعهم بما تملكه من قدرات أكاديمية وإيديولوجية وبشرية .
وبحسب هذا التعريف فإن الجامعة لها خصائص وتتمثل حسب حامد عمار:

- أنها جامعة لمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة المعارف ومنها المتخصصة.
- أنها جماع لمختلف منتجات الفكر والتصور والخيال الإنساني.
- كما أنها جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها ، كما أنها مسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الإيجابي في مسيرتها .
- جامعة لشتى المعارف التي لا يقتصر نموها منزلة في امتدادات من خلال مختلف خصوصيات المنهجية المجالات المعرفة.
- وفيها تلنقى الثقافة الوطنية بخصوصياتها التي تشاركها في الفهم والمعاني والمصائر الحياتية مع الثقافات الإنسانية الأخرى.
- وهي ساحة لتعبئة الطاقة المكونة المتعلم¹

5- تعريف الطالب الجامعي:

يعد الطالب أحد مدخلات إدارة البيئة لتعليم والتعلم بل أهم التدخلات العلمية التربوية فبدون الطالب لن يكون هناك فضل أو تعلم² .
ويعرف أيضا بأنه الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية أو مرحلة التكوين المهني التقني العالي إلى جامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك.

و يعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ أنه يمثل النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية.
و يشير مصطلح الشباب أو الطالب إلى العديد من القضايا و الاستكشاف مثل: حصر الشباب بسمات نفسية تحررية تميزه³ .

و بالتالي هناك من أعطى تعريف للطالب الجامعي حيث عرفه "رياض قاسم" بأنه: شخص يسمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام و التقني إلى الجامعة وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص. الذي يتلائم وذوقه ويتماشى وميله⁴

¹ محمد مصطفى الأسعد : التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة ، المؤسسات الجامعية لدراسات ، لبنان ، 2000 ، ص137

² حسن شحاتة : التعليم الجامعي والتقويم الجامعي ، دط ، المكتبة العربية للكتاب ، ب ب ، 2001

³ محمد حسن غانم : الشباب المعاصر وأزماته (دراسات نفسية ميدانية) مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، 2008 ، ص208

⁴ رياض قاسم : مسؤولية المجتمع العلمي العربي ، منظور الجامعة العصرية ، المستقبل العربي ، العدد 193 ، الكويت ، 1995 ، ص85

و خلال هذا التعريف أنه يضيف عن التعريف الأول أن الطالب الجامعي يعد أحد المكونات والعناصر المكونة للعملية التعليمية في المرحلة الجامعية.
وهناك كذلك من يطلق كلمة الطالب الجامعي بالباحث الجامعي الذي دخل في المرحلة الثانية والثالثة من المراحل الدراسية الجامعية هو المسمى بالباحث الجامعي أو طالب الدراسات العليا في التخصص أو العالمية ، لأنه يعد رسالة علمية لنيل شهادة التخصص أو الماجستير ثم بعد ذلك يعد رسالة علمية في العالمية أو الدكتوراه وتسمى أيضا بالأطروحة .
حيث نجد الكثيرين من العلماء قد قدموا تعريفات للباحث ويبدو أنهم قد اكتفوا بتعريف "البحث" ونستطيع أن نعرف تعريف الباحث من خلال النظر في التعريفات التي قدموها في دراساتهم وبحوثهم ومن اللذين عرفوا الباحث الدكتور "اميل يعقوب" قال : الباحث في أوجز تعريف هو < من يفتش عن دقيقة ما > وبناء على ذلك يعرف الباحث الجامعي على أنه

« المفتش عن الحقيقة معينة في فرع من فروع أو تخصص من التخصصات بالمناهج المعينة التي تناسب المجال الذي اختاره والوسائل المحددة الوصول للمعرفة اليقينية عن طريق جمع المعلومات من المصادر والمراجع في المكتبات والدراسات الميدانية إذا احتاج إليها وتنظيمها وكتابتها في موضوع جديد في خطة محكمة وإظهارها في صورة جديدة لنيل درجة علمية في التخصص أو الماجستير والعالمية أو الدكتوراه»¹ .

ويعتبر الطالب الجامعي طاقة وقدرة وقوة قادرة على إحداث التغيير في المجتمع ولكي تستطيع الجامعة تنمية هذه الطاقة وذلك من خلال مايلي :

- مساعدتهم على تحليل دوافعهم عند القيام بأي سلوك واكتشاف حاجاتهم وميولهم بأنفسهم .
- مناقشة مشكلات الشباب كالبطالة ووقت الفراغ، التدخين والمخدرات ومخاطرها .
- مناقشة حقوقهم بمضامين حقوق الإنسان وحياته الإنسانية .
- إتاحة الفرصة للتفكير الجماعي في حل بعض مشكلات الشباب وبعض مظاهر الخلافات والصراعات في المجتمع.²

التعريف الإجرائي لطالب الجامعي :

بأنه طالب علم ويعد أحد مكونات الجامعة حيث يسمح له الانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية وفق عدة معايير كمعدل البكالوريا حيث تكون له حرية الاختيار لتخصص الذي يريده وفقا لميوله ورغباته وكذا العديد من الأمور الأخرى التي ترتبط بهذه حرية فهو يسعى للحصول على المعرفة في أحد الفروع التي يود اختيارها .
وتعتبر المرحلة الجامعية يبدأ فيها الطالب الجامعي دراسته الجامعية في السنة الثامنة عشر من عمره تقريبا ويمر بالدراسة لمدة سنتين أو أكثر بهدف الحصول على درجة علمية تؤهله مهنيًا.

¹ السيد محمد عقيل بن علي المهدي ، مرجع سبق ذكره ، ص 53 . 54

² يوسف عواد وآخرون : حقوق الإنسان في الحياة التربوية (الواقع والتطورات) ، دار مناهج للنشر والتوزيع ، عمان 2008 ، ص 29

6- خصائص الطالب الجامعي :

يمر الطالب الجامعي بعدة تغيرات سواء كانت تغيرات جسمية أو معرفية أو عقلية فلقد حدد علماء النفس أهم التغيرات التي تطرأ على نمو الفرد على مراحل نمو مختلفة محاولاً وضعها في إطار الملائم من حيث تفسير والفهم فهناك تغيرات يعيشها الطالب الجامعي في جميع النواحي ليصل إلى النضج الذي يؤهله إلى أن يكون قادراً على تحمل المسؤولية تجاه نفسه وأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه¹ وتعتبر المرحلة العمرية التي تمر بها الطالب الجامعي من مرحلة المراهقة المتأخرة إلى مرحلة الشباب حيث تتميز هذه الأخيرة بالاكتمال ونضوج القوة ومن الناحية الاجتماعية بأنها المرحلة التي يتحدد فيها مستقبل الإنسان²

وبالتالي خصائص الطالب الجامعي تشتمل على :

أ/ الخصائص الجسمية :

يعتبر النمو الجسمي من أهم الجوانب النمو في هذه المرحلة حيث يشتمل على مظهرين من مظاهر النمو الفيزيولوجي أو الترشيحي، أي نمو الأجهزة الداخلية الغير الظاهرة التي يتعرض لها الطالب أثناء البلوغ وما بعد ويشتمل بوجه خاص نمو الغدد الجنسية والمظهر الثاني والنمو العضوي المتمثل في نمو الأبعاد الخارجية للطالب.³

منها النمو في الطول وكذا المظهر الخارجي ، ويكون الازدياد واضح في الطول والوزن وتراكم الشحم تحت الجلد ونمو عظام الحوض لدى البنات ، وكذا تغني الوجه وشكله ويلاحظ أن الرأس لا ينمو بالدرجة نفسها التي ينمو بها الجسم ككل ، بالإضافة إلى النمو في الوزن حيث يتوقف النمو في الطول من ناحية وعلى كمية الماء والأنسجة الدهنية من ناحية أخرى . حيث يكون وزن الفتاة في مرحلة البلوغ أكثر من وزن الفتى ، لكن يزداد وزن الفتى ابتداءً من السابعة عشر .

ونمو الطالب في الجانب الحشوي يتمثل في زيادة حجم القلب وزيادة قدرة الرئتين ويرتفع عدد كريات الدم الحمراء ، وينخفض القلب 08 مرات بعد البلوغ في الدقيقة ، ويرتفع ضغط الدم وتنمو الحنجرة لدى الذكور وتطول الحبال الصوتية⁴ والخصائص الجنسية ويكون فيها إفراز الغدد الجنسية في الأعضاء التناسلية المختلفة عند الذكور والإناث كذا نمو مظاهر الثانوية للبلوغ⁵

وتبدو أهمية النمو الجسمي في الأثر الذي يتركه على سلوك الطالب سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية أو بسبب علاقة الطالب مع نفسه أو بالآخرين وكلها نتائج تنتقل بفضل التربية

¹ عبد الستار : الإنسان وعلم النفس ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1985 ، ص 22

² الأمانة العامة للمنتدى : احتياجات الشباب في ضوء المتغيرات العالمية (دراسة لشباب المنظمات غير الحكومية بالإسكندرية ، الكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 29

³ عواطف أبو العلاء : التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية ، دار النهضة للطباعة والنشر ، القاهرة ، ص 46

⁴ مريم سليم : علم النفس النمو ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 2002 ، ص 397. 399

⁵ مروة شاكر الشربيني : المراهقة وأساليب الإنحراف ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2006 ، ص 78

والاحتكاك بالآخرين إلى بناء علاقة الطالب مع الذات ومع الآخرين لا يمكن فصلها عن هذا ما يفسر لنا أن كل مجتمع له تربيته الخاصة النابعة من ثقافته و انتمائه الحضاري وواقعه المعيشي المتفاعل مع العوامل الداخلية والخارجية¹

ب- الخصائص العقلية والنفسية :

يساعد الجانب العقلي من شخصية الطالب التكيف والتميز الصحيح مع بيئته المتغيرة والمعقدة بالموهب أو القدرات²

أي الذكاء الذي يتطور ويصل إلى قمة نضجه بالنمو الجسمي بمراحل مختلفة فالذكاء ينحصر في الفترة ما بين (16 و 20) ، ويؤكد الدراسة الحديثة ما هو إلا الوصول إلى مستوى نضج الذكاء³

وهو محصلة النشاط العقلي كله كالقدرة عند بعض الأفراد على إجراء العمليات الحسابية الأساسية بدقة وسهولة ، وتختلف سرعته عن سرعة كل القدرات فتبدأ سرعته في المراهقة ، وبهذا نموها في أول هذه المرحلة نوعا ما ، ثم يهدأ في منتصفها ، ثم تستقر دائما استقرارا تاما في الرشد ، وهنا تنتزع الميول العقلية للطالب ، أيضا توجيه الفرد لاختيار المهنة التي تناسب مواهبه كالبرامج الإذاعية التي يهوى الاستماع إليها⁴

و التخصص في استقرار المهنة وبذلك الثقة بالنفس والاستقلال في التفكير والمناقشة المنطقية مع الآخرين وإقناعهم والقدرة على الاتصال العقلي.

كما تتميز الحياة الفكرية للطلاب بميل قوي إلى الاستدلال والتفكير المنطقي ، كما نجد أن الفتى يدور تفكيره حول المعاني والأمور المجردة والمثل العليا ، والفضائل المختلفة وما ينطوي تحتها من معان سامية ، ويهتم بالبحث الاجتماعية والفلسفة وتزداد قدرته على تفهم قوانين الرياضة والعلوم وغيرها ، في هذه المدركات الحسية التي خبرها من لتنظيم معلوماته وأفكاره الجديدة ، ولتعديل أرائه السابقة في الكون والحقيقة والناس تعديلا كبيرا فاهتمامه يتجه اتجاهها واضحا نحو المباحث العقلية الأدبية منها العلمية وخاصة الأولى ، فيعني بالأدب من قصص وشعر . و القدرة على التذكر الآلي تضعف في هذه المرحلة ضعفا محسوسا على حين أن الذاكرة المتمنطقة تزداد وتقوى فبدلا من أن كل فتى ميالا إلى استظهار المعلومات آلي أصبح يهتم الآن يتفهم معاني ما يقرأ وسيذكرها بعلاقتها المنطقية بعضها ببعض⁵

إن الطالب الجامعي يحكم الواقع الموجود فيه ، يحتاج إلى تفكير عال ومجهود عقلي وباستعداد فطري يجب الإطلاع ، وبالتالي معرفة الأشياء بدقة لا السطحيات والتفكير من المحسوسات إلى المجردات⁶

¹ عواطف أبو العلاء ، مرجع سبق ذكره ، ص46

² فؤاد البهي السيد : الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة ، ط4 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 ، ص267

³ عبد المنعم المليجي : النمو النفسي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1971 ، ص 213

⁴ كمال الدسوقي : النمو التربوي للطفل والمراهق ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1978 ، ص 277 . 278

⁵ عبد العزيز جادو : علم النفس الطفل وتربيته ، المكتبة الجامعية ، مصر ، 2001 ، ص ص 145 . 146

⁶ عواطف أبو العلاء ، مرجع سبق ذكره ، ص35

فيظهر أكثر اهتماما بالرياضيات ويلجأ أيضا إلى الفكر والتأمل ويميل كذلك إلى ممارسة الألعاب العقلية التي تعتمد على الفكر¹

وبالتالي هذه القدرات العقلية للإنسان تتطور وتنمو بشكل تدريجي في مراحل حياته ، وأهمها مرحلة الشباب إذا وجهت صحيحا يحقق ذاته ويبرز شخصيته ، ويظهر بشكل كبير في الجامعة التي تفتح له عدة تخصصات يحاول من خلال الطالب تفجير طاقاته وإشباع حاجاته وتكوين قيمة خاصة إذا كان متأثر بتخصصه وراغبا في الاستفادة منه .

وعموما نجد أن سرعة النمو الذكاء تهدأ ويقرب من الوصول إلى اكتماله في فترة (15 إلى 18) .

ويزداد نمو القدرات العقلية ويظهر الابتكار ، ويأخذ التعليم طريقة نحو التخصص وتزداد القدرة على التحصيل وتنمو الميول و الاهتمامات²

ج- الجانب النفسي :

يظهر التطور عند الطالب نحو النضج الانفعالي بسرعة في الثبات و بعض العواطف الشخصية مثل: طريقة الكلام، عواطف الجماليات لحب الطبيعة كذلك نجد في هذه المراحل

1- القدرة على المشاركة الانفعالية

2- القدرة على الأخذ و العطاء

3- زيادة الولاء

4- تحقيق الأمن الانفعالي... الخ

كما يتأثر النمو النفسي لدى الطلاب بالعلاقات العائلية، وجوها السائد فأى شجار بين والديه.

يؤثر في انفعالاته وتكراره يؤخر نموه السوي الصحيح ، وقد يثور الطالب في نفسه على بيئته المنزلية ، ويؤدي به إلى النزاع النفسي أما العلاقات الصحيحة تساعد على اكتمال نضجه الانفعالي وجو نفسي صالحا للنمو³

كما تعتبر هذه المرحلة من أبرز العوامل التي تؤثر لي انفعالات الشباب وتصفها بصغة جديدة تختلف إلى كبير عن طابعها في مرحلة الطفولة هي التغيرات الجسمية والعقلية والاجتماعية التي تطرأ عليه في هذه المرحلة ، والوسط الذي يعيش فيه والمعاملة التي يتلقاها من والديه ومدرسية ورفاقه.

¹ محمود الأبرش : الوعي البيئي لدى طلاب الجامعة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع البيئية ، قسم علم اجتماع بسكرة : جامعة محمد خيضر ، 2007. 2008 ، ص 68

² بركات حمزة حسن : علم النفس المدرسي ، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ، مصر ، 2008 ، ص 106

³ حامد عبد السلام زهران : علم النفس النمو والطفولة ، ط5 ، عالم الكتاب ، القاهرة ، 1995 ، ص 407

فانفعالات الطالب تتأثر بمدى صحة جسمه وسلامته من العيوب والنقائص ، وأيضا لمستوى نكاء الطلاب ومستوى إدراكه وفهمه للمواقف المختلفة وللتغيرات العقلية التي تطرأ عليه في هذه المرحلة تأثير على انفعالاته واستجاباته الانفعالية .¹

كما نجد أن معايير الجماعة تلعب دورا كبيرا في التأثير على انفعالات الطلاب ، حيث تختلف الاستجابات تبعا للمراحل العمرية في طفولته ومراهقته وشبابه ، فبعض الأمور تضحك الطالب في طفولته . ولا تثير ضحكة في مراهقة وشبابه .

وهكذا يجد الطالب نفسه بين إطارين مختلفين الطفولة والمراهقة ، ولهذا يشعر بالحرج بين أهله ورفاقه ، وتؤثر على حياته فتؤدي به أحيانا إلى الشك في أفعاله مع الآخرين .

كما نجد من سمات هذه المرحلة عدم الثبات عند الطالب الجامعي ومصدره هو التوتر تبعا للمواقف التي يمر بها ، فقد تكون لديه القدرة على ضبط نفسه في المواقف التي يمر بها ، فقد تكون لديه القدرة على ضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال ، كالبعد من التهور والتقلب لأتفه الأسباب ، أيضا القدرة على التعامل مع الناس على أساس واقعي ضمن الخصائص التي يتمتع بها الطالب : القوة ، حب العلم ، عزة النفس ، القناعة ، الأمل ، حب الإطلاع ، الاندفاع وراء العواطف ... الخ²

د - الخصائص الاجتماعية:

يأخذ النمو الاجتماعي في هذه الحالة شكلا مغايرا لما كان عليه في فترات العمر السابقة حيث أن في مرحلة العمرية التي يكون فيها الطالب الجامعي تتصف بتشكيل علاقات مع الآخرين وعندما يشتد ارتباطه بجماعة معينة منهم ، ويزداد ولائه لهذه الجماعة وتكون هذه الارتباطات و العلاقات في العادة على حساب ارتباطه بالأسرة وإحساس بالأمن والراحة عن طريق إنمائه إليها وإلى الأبوين بالذات و شعوره بالحب والعطف والحنان في المحيط الذي يجمعه بهما ويضمه إلى رحابه .

ومن المظاهر الأساسية لنمو الاجتماعي خلال هذه الفترة ميل المراهق لتكوين الصداقات ، فالصفة البارزة في المظهر الاجتماعي للطالب . كما تبين لنا هي ميله للخروج عن العلاقات الاجتماعية الضعيفة التي تربطه بأسرته وحدها إلى علاقات أوسع، تتمثل في أصدقاء ورفاقه، وميله إلى الانتماء إلى جماعات من هؤلاء الأصدقاء لجماعة أصدقاء الحي أو النادي أو المدرسة أو نحو ذلك.

وهو يختار أصدقائه في العادة بنفسه ولا يرغب في تدخل أبويه في هذا الأمر ، وتدخل الآباء يفسد هذه العلاقات الناشئة و يفسد الجو الطبيعي ، والاختيار الحر الذي يقوم عليه قد ليرضى الآباء في بعض الأحيان عن اختيار أبنائهم لأصدقائهم ، وينتقدون تصرف بعض هؤلاء الأصدقاء ، إلا هذا يعني أن يأخذ الآباء دور مباشر في اختيار الأصدقاء ، وفي الإشراف

¹ رشيد حميد العبودي : التعلم والصحة النفسية ، دار الهدى ، الجزائر ، 2003 ، ص 138 .

² عمر رضا كحالة : المرأة في القديم والحديث ، ج 1 ، مؤسسة الرسالة الطبع والنشر ، دمشق ، 1982 ، ص 19

على علاقة أبنائهم بالآخرين وتوجيه نشاطهم بصفة عامة ، وإنما يمكن أن يتم ذلك من بعيد ، وبمناقشة الابن عندما تسمح الظروف بذلك في جو هادئ بعيداً¹

عن المشاحنات والغضب ، ويقصد التوجيه لا يقصد فرض الأوامر كما تعتبر الخصائص الاجتماعية للطالب نتائج لتفاعل خصائص الجسمية العقلية والنفسية والروحية مع مؤشرات البيئة التي يعيش فيها وتؤثر على سلوكه الاجتماعي ، ويتجلى الأثر فيما يلي :

(غده الجنسية التناسلية من شأنها أن تحدث له ميلاً نحو الجنس الآخر، ويغير من طريقة تعامله مع هذا الجنس في الموقف التي يكون فيها الجنس الآخر أحد عناصرها، كما يستحسن سلوكه الاجتماعي نتيجة لتمييز قدرته العقلية وزيادة وعيه وإدراكه)

أيضاً القدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية ، والتعرف على الحالة النفسية للمتكلم والقدرة على تذكر الأسماء والوجوه وملاحظة السلوك الإنساني والتنبؤ به من البعض المظاهر وروح الدعاية والمرح كما يلاحظ نمو السلوك الاجتماعي ، كلما زاد احترام الطالب من قبل زملائه كما شعر بالسعادة والتوافق الاجتماعي والشخصي وتتطور علاقاته مع الآخرين بشكل قوي.

وتظهر خطورة ذلك عندما تتضارب معايير الجماعة التي يرغب الطالب الانتماء لها مع معايير الوالدين ، فتطفو على السطح ظاهرة يعاني منها الكثير من الطلبة المتمثلة في النزاعات بين الآباء والطالب ، وعلاوة على ما ذكر في الخصائص الاجتماعية لدى الطالب الجامعي وهي ما يتصل بالقيم ، حيث تنمو لديه نتيجة لتفاعله مع البيئة الاجتماعية والقيمة الاقتصادية ، أي اهتمام الطالب وميله إلى ما هو نافع في حياته واتخاذ من العالم المحيط به وميله للحصول على الثروة وزيادتها وأما القيمة الجمالية بالاهتمام بكل ما هو جميل التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي بينما تظهر القيمة الاجتماعية في اهتمام الطالب وميله².

وبالتالي يمكن أن نعطي بعض المظاهر النمو للطالب عموماً من خلال مايلي:

- يغلب على السلوك الاجتماعي طابع التأثير بالجماعة والإعجاب وتقليدهم .
- تصبح جماعة الأصدقاء مصدر القوانين السلوكية العامة وكثيراً ما يظهر الخلاف بين معايير الكبار مما يؤدي إلى ظهور الصراع .
- يتجه الشباب أو الطالب بحكم التكوين النفسي والاجتماعي إلى رفض بعض المعايير والتوجيهات والسلطة التي يمارسها الكبار وقد يتخذون موقفاً مغايراً .
- يعبر الشباب في المجتمع عن تلك الفئة التي تتسم بدرجة عالية من النشاط والحيوية والديناميكية المتفردة.
- تكمن أهمية الطالب في كونهم المجتمعات الفئة الأكثر رغبة في التجديد والتطلع إلى الحديث ولذلك يمثلون مصدراً أساسياً من مصادر التغيير في المجتمع.

¹ إبراهيم وجيه محمود : المراهقة خصائصها ومشكلاتها ، دار المعرف الإسكندرية ، 1981 ، ص ص 51 . 65
² محي الدين مختار : محاضرات في علم النفس الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 35

- يميل الشباب في كافة المجتمعات إلى تطوير نسق ثقافي خاص بهم، ويعبر عن مصالحهم واحتياجاتهم ورغباتهم في التغيير.
- يرتبط انعدام الانتماء بين الطلاب ارتباطا وثيقا بعدم قدرتهم على اتخاذ الآباء قدرة ملائمة لسلوكهم.¹

¹ خيري وناس ، بوضويرة عبد الحميد : التربية وعلم النفس ، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد ، الجزائر ، ص ص 12 . 13 .

خلاصة الفصل

تلعب الجامعة دورا أساسيا في تكوين الفرد تطوير قدراته واستعداداته ليتولى في المستقبل شغل أحد المهن وبالتالي فهي تحتل أهمية كبيرة في تهيئة الفرد لمستقبله وتعتبر هذه الأخيرة أحد المكونات الأساسية نظرا لما تركز عليه من اهتمامات لهذا يجب مراعاة مدى أهميتها بالنسبة إلى الفرد.

الفصل الرابع:

عرض الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد الفصل

1 - منهج الدراسة.

2 - مجالات الدراسة.

3 - أدوات البحث والدراسة.

4 - دراسة استطلاعية.

5 - عينة و مجتمع الدراسة.

خاتمة الفصل.

تمهيد الفصل

بعد أن تم تحديد مشكلة البحث وضبطها يجب الانتقال إلى تنظيم عملية جمع المعطيات الضرورية، بحيث يقوم الباحث تقنيات البحث التي تسمح بجمع أهم المعطيات بالنسبة إلى هذه المشكلة، والجانب الميداني يحاول من خلاله الباحث استنباط الحقائق من خلال جمع المعطيات عن طريق استخدام الأدوات والتقنيات المناسبة، فهذه الأدوات والتقنيات تختلف باختلاف مشكلة البحث والموضوع المدروس، فهذه المرحلة (الإجراءات المنهجية) هي أهم مراحل البحث تأتي بعد الانتهاء من المرحلة الأولى، فهي مرحلة تتطلب الدقة من طرف الباحث في اختيار للمناهج والأدوات المناسبة.

1 - منهج الدراسة:

أ - **المنهج:** يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.¹

و بالتالي فالمنهج ضروري للبحث، فهو من خلاله يستطيع الباحث ضبط متغيرات الدراسة وفروض البحث ونظرا لتعدد مواضع البحث في علم الاجتماع، هذا يعني أنه سيكون هناك تعدد للمناهج، وبالتالي تعدد أدوات البحث، حيث أن لكل موضوع منهج مناسب له. ومن خلال هذه الدراسة تم اختيار المنهج الوصفي باعتباره المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتفسيرها تفسيراً كافياً بغرض الوقوف على مشكلة البحث والمتمثلة في واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية.

فالمنهج الوصفي هو أحد أساليب البحث العلمي أو الطريقة العلمية في البحث، ولذلك يسير الباحث وفق هذا الأسلوب على خطوات الطريقة العلمية نفسها التي تبدأ بتحديد المشكلة ثم فرض الفروض واختيار صحة الفروض وحتى الوصول إلى النتائج والتعميمات.² ويعرف أنه " مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.³

لقد تبنى المنهج الوصفي في دراستنا لأنه في الواضح وبعد أن تم تحديد الإطار النظري ووضع تساؤلات حول موضوع الدراسة أي عدم تبني فرضيات بالإضافة إلى أن الدراسات الوصفية لا تتضمن فرضيات وإنما تتضمن فرضيات، فهي تنطلق من الواقع. فالمنهج الوصفي يتضمن خطوات وتتمثل في:

- بداية جمع المعلومات النظرية المتصلة بمشكلة البحث .
- تحديد أدوات البحث التي تتمثل في المقابلة التي تضم مجموعة من الأسئلة المقدمة إلى المبحوثين.
- تحليل المعطيات وتفريغها واستخلاص النتائج.

¹ موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة : بوزيد صحراوي وآخرون ، ط 2، الجزائر، دار القصة للنشر والتوزيع، 2004، 2005، ص 58

² عمار بوحوش، محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 144.

³ بشير صالح الرشدي: مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000، ص 59.

2 - مجالات الدراسة :

1. **المجال المكاني:** ثم إجراء الدراسة الميدانية على عينة والمتمثلة في الرئيس الولائي لوكالة التشغيل بسكرة بالإضافة إلى مدير التشغيل بسكرة بالإضافة إلى رئيس الموارد البشرية بسكرة

2. **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين 2014/04/29 إلى 2014/05/13

3-الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذات أهمية تمكن الباحث من التعرف على عينة الدراسة المراد دراستها وتعتبر البوابة التي ينطلق منها الباحث في تحديد ما يتطلبه البحث نظريا وميدانيا. **أهداف الدراسة:**

- التأكد من صعوبة الميدان.
- التأكد من صحة الفرضية ودقتها.
- استطلاع ميدان الدراسة وعينة البحث ومدى ملائمة المناهج المطبقة ومدى تجاوب القائمين على الاختيار مع بحثنا.
- التأكد من مدى صلاحية أداة القياس المستعملة وهي المقابلة.

4-عينة ومجتمع الدراسة:

تعتبر العينة هي "الطريقة الشائعة في معظم البحوث كونها الطريقة الأيسر في التطبيق وأقل في الوقت والتكاليف من دراسة المجتمع الأصلي¹

فهي تكون ممثلة لأفراد مجتمع الدراسة وبالتالي فهي جزء منه، وفي دراستنا هذه والتي تتمثل في واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية (جامعة بسكرة نموذجاً)، فعينة الدراسة والبحث المطبقة هي العينة القصدية.

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الأفراد والمتمثلين في رئيس الولائي لوكالة التشغيل، بالإضافة إلى رئيس مصلحة الإدارة العامة والميزانية بمديرية التشغيل بسكرة وفي الأخير رئيس الموارد البشرية بصفتهم المسؤولين بالدرجة الأولى عن الاختيار المهني الصحيح. وتم اختيار هذه العينة كون الباحث يستطيع الاتصال بمفردات العينة بشكل سهل. وبهدف التعرف على واقع الاختيار المهني والطرق المطبقة على خريجي الجامعة الجزائرية.

¹ فوزي غرابية وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص61

موقع الدكتور: مولود زايد الطيب مجتمع الدراسة وأنواع العينات

ejtema3.com works-by-others 2013-07-28 18.52

وبالتالي العينة القصدية هي أننا نختار بقصد معين – عادة ما يكون لدينا مجموعة بعينها نبحث عنها. طلاب- موظفين... الخ. تكون العينة القصدية مفيدة في الحالات التي نرغب فيها الوصول إلى العينة المرغوبة بسرعة. تساعد العينة القصدية في معرفة آراء المجتمع المستهدف لكن من المحتمل إعطاء وزن أكبر المجموعات الأسهل وصولاً ضمن مجتمع الدراسة.

5- أداة الدراسة:

وفق لموضوع الدراسة تم الاعتماد على تقنية أساسية في البحث الميداني وهي المقابلة.
- المقابلة:

هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مسألة الأفراد بكيفية منعزلة، لكن أيضا في بعض الحالات مسألة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين¹ حين كانت تحتوي هذه المقابلة على مجموعة من الأسئلة حيث 4 من الأسئلة كانت الإجابة عليها تجربة أما البقية كانت عبارة عن اختيارات وفي الأخير الرأي الشخصي بالنسبة للمفحوص.

¹ موريس أنجرس، مرجع سابق الذكر، ص 197

خلاصة الفصل

قد تعرضنا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءاً بالمنهج الذي يعد ضروري، لأي بحث علمي بالإضافة إلى مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات العديدة ثم الدراسة وأدوات جمع البيانات العديدة ثم تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية المستعملة، وسيتم عرض أو مناقشة النتائج المتوصل إليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: ملخص المقابلة الأولى.

ثانياً: ملخص المقابلة الثانية.

ثالثاً: ملخص المقابلة الثالثة.

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية.

ملخص المقابلة رقم 01 :

والتي كانت مع الرئيس الولائي لوكالة التشغيل بسكرة س، ص، ولقد كانت الإجابات حول الأسئلة المطروحة كالتالي:

- نعم هذه المؤسسة تعتمد على إجراء الاختبارات بشكل عام.
- وتعتمد المؤسسة إجراء مقابلات في حالة الإجابة بنعم ما هو نوع المقابلة وكانت عن طريق مقابلة مباشرة (سؤال، جواب)، وعن طريق اختبار سيكوتقني (استمارة أسئلة)
- في حالة اعتماد المؤسسة عقد مسابقات آخر كانت الإجابة أنها تعتمد مسابقات الترقية في المنصب الأصلي وفي المنصب النوعي.
- تعتمد الإدارة في الاختيار من تراه مناسباً، نعم حسب الاستحقاق و الإمكانيات وحسب الشروط المطلوبة في المنصب.
- أما بالنسبة إلى الأسئلة التي يوجد فيها مجموعة من الاختيارات، هل تعتمد المؤسسة اختيار الذكاء والقدرة والشخصية كانت الإجابة من طرف رئيس الوكالة أنهم يتم استخدامها بشكل كبير أما بالنسبة إلى اختيار الاهتمام والقيم كان استخدامه أحياناً.
- أما اختيار الموقف فإن المؤسسة تقوم باختيار المترشح في مدى تصرفاته أثناء أداء العمل من مواقف وتصرفات ورد فعل .
- بالنسبة إلى المقابلات فإن المؤسسة تعتمد مقابلات شخصية ومقابلات موجهة قائمة من الأسئلة المعدة مسبقاً، ومقابلات غير موجهة أما بالنسبة إلى مقابلات الجماعية فلا يتم الاعتماد عليها.
- الاعتبار الشخصية كانت طفيفة جداً لبعض الحالات الاجتماعية ولكن في الغالب لا تأتي.

ملخص المقابلة رقم 02:

والتي كانت مع الرئيس الموارد البشرية بسكرة س، ص ولقد كانت الإجابة حول الأسئلة المطروحة كالتالي:

- بالنسبة إلى السؤال الأول لم يتم الإجابة عليه .
- بالنسبة إلى اعتماد المؤسسة إجراء مقابلات كانت نعم فقط.
- في حالة اعتماد المؤسسة على عقد مسابقات أخرى حيث كانت إجابته لا يأخذون بعين الاعتبار عقد المسابقات له يراها غير ضرورية.
- في حالة اختيار المؤسسة من تراه مناسبا كانت إجابته أنهم لا ينظرون إليها بعين الاعتبار.
- أما بالنسبة إلى الأسئلة التي تحتوي على اختيارات هل تعتمد المؤسسة على اختبار الذكاء والقدرة الشخصية كانت الإجابة أنهم يعتمدون عليها لأنها تلعب دورا كبيرا في الاختيار الصحيح.
- أما بالنسبة إلى اختيار الاهتمام و القيم أي الاهتمامات العلمية والأدبية حيث كانت إجابته بطبع الحال تعتمد عليها.
- أما اختيار الموقف فإن رئيس الموارد البشرية يرى أنه غير ضروري لأن الفرد في حالة اختياره يتم تدريبه على المنصب الذي سوف يشغله من طرف الزملاء.
- أما بالنسبة إلى المقابلات فهي تلعب دورا كبيرا في الاختيار المهني الصحيح فهم يستخدمون مقابلات الشخصية أما الجماعية فلا يستخدمونها في حين أن المقابلات الموجهة وإعداد الأسئلة مسبقا لا يستخدمونها، لأن من خلال الخبرة السابقة للأخصائي تأتي الأسئلة بطريقة عفوية وتكون موجودة من خلال التكرار.
- أما الاعتبارات الشخصية فليس لها أي تأثير.

ملخص المقابلة رقم 03:

والتي كانت مع رئيس مصلحة الإدارة العامة والميزانية بسكرة، ولقد كانت الإجابات حول الأسئلة كالتالي:

- بالنسبة إلى هل تعتمد المؤسسة إجراء اختبارات كانت الإجابة في شطرين:
لا: في حالة وجود موظفين في إطار الإدماج المهني تعتمد الإدارة على المسابقة على أساس الشهادة.
وفي حالة نعم: عدم وجود موظفين في إطار الإدماج تعتمد الإدارة على المسابقات على أساس الاختبار.
- بالنسبة إلى إجراء المؤسسة مقابلات فكانت
لا: في عدم وجود موظفين في إطار الإدماج تعتمد الإدارة على المسابقة على أساس مقابلة.
نعم: في حالة وجود موظفين في إطار الإدماج المهني تعتمد المؤسسة على المسابقة على أساس الشهادة.
- تعتمد المؤسسة عقد مسابقات أخرى لأنه يوجد نظام تعاقد وهذا بالنسبة إلى الرتب التي لا تحتاج إلى مؤهلات علمية أي بدون مستوى .
- هذه المؤسسة تعتمد على اختيار من تراه مناسب لشغل المنصب.
- أما بالنسبة إلى الأسئلة التي يوجد فيها مجموعة من الاختيارات فالمؤسسة تعتمد على اختيار الذكاء واختيار القدرة، واختيار الشخصية، واختيار الاهتمام والقيم مثل الاهتمامات العلمية والأدبية.
- في حين أن اختيار الموقف يكون أحيانا ما يوضع المترشح في منصب مشابه.
أما بالنسبة إلى المقابلات التي تعتمد عليها المؤسسة فكانت كالتالي: مقابلات شخصية ومقابلات غير موجهة (أي الأسئلة مفتوحة غير معدة مسبقا أما المقابلة الجماعية والموجهة فلا يتم الاعتماد عليها).
- الاعتبار الشخصية تكون أحيانا وهذا لغرض الاعتبار الإنسانية البحتة بغض النظر على توافر الشروط والصلاحيات وتقوم بحجز الوظائف أو بنسبة من الوظائف لأفراد معينين وذلك عرفان بالجميل بسبب تضحياتهم من أجل المؤسسة المنظمة مثل إختيار فئات الإدماج المهني وغيرها من الحالات.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية:

كان الهدف من دراستنا هو معرفة واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية.

وانطلاقاً من التساؤل عن الطرق التي يتم الاعتماد عليها في الاختيار المهني، لذلك فكانت الإجابة عن الطرق المتبعة في الاختيار المهني.

في البداية نجد أن النتائج التي توصلنا إليها من المقابلة، انه يتم إجراء اختيار سيكوتقني للتعرف على شخصية الممتحن وأيضا اختبار كتابي لمعرفة مدى إلمام الممتحن بالمنصب المطلوب شغله، وفي المرحلة الموالية يتم إجراء فترة تربصه لتقييم وتحديد المستوى المهني للممتحن (المترشح)، وأيضا القيام بتقييم شامل من حيث الشخصية والقدرة والاستعداد والتوافق مع المنصب المشغول وكذلك مستوى المعارف مع فترة تربصه لتقويم النقائص ثم الخروج بنتيجة حول مدى مناسبة المترشح للمنصب المقترح .

أما المقابلة الثانية توصلنا إلى النتائج التالية وهي دراسة السيرة الذاتية للمترشح والطلب الخطي أيضا الذي يلعب دورا في الاختيار المهني وأيضا المقابلات التي تعتبر خطوة من خطوات الاختيار هذا يعني بعد اكتمال المعلومات عن المترشح تأتي مقابلتهم للتأكد من تمتعهم بخصائص أخرى قد لا تتضح من الملف كالمظهر العام والتصرفات الغرض من المقابلة هي الحصول على معلومات هامة لا يمكن الحصول عليها من الشهادات و الاختبارات .

أما بالنسبة إلى المقابلات الشخصية فهي تهدف إلى استخلاص الحقائق ومعلومات المتقدم للوظيفة وتتعلق بمؤهلاته العلمية وآرائه وأفكاره وسلوكياته وإعطاء المترشح فكرة عن المنصب الذي سوف يتم شغله، وفي حالة كان المترشح يشغل منصب سابق يطرح عليه أسئلة حول المؤسسة السابقة لملاحظة وجهة نظره وردت فعله لأنها تلعب دورا خاصا من ناحية أنه يريد العمل وسوف يداوم فيه و اختياره من الناحية العلمية في ميدان تخصصه وأيضا يتم اختباره في ميدان العمل الذي سوف يشغله بصفة عامة ودائمة .

أما بالنسبة للاختبارات الاستعداد والقدرة وخاصة اختبار الأداء الذي يقيس المعلومات اللازمة لأداء الوظيفة ويمكن أن يكون كتابي أو شفهي، أما بالنسبة لاختبار الشخصية فهو يقيس مدى توافر خصائص معينة من خصائص الشخصية التي تحتاج إليها الوظيفة من الشخص المتقدم لها وأيضا بالنسبة إلى اختبارات الاهتمام المهنية التي يحاول من خلالها معرفة ما يفضله الشخص كمهني أو لا يفضلها في مجال الاهتمام.

أما بالنسبة إلى نتائج المقابلة الثالث فإن الطرق الصحيحة للاختيار المهني السليم من كل الجوانب هناك شطرين:

على أساس الاختيار أي من الأحسن الاعتماد على مسابقات على أساس الاختيار لما لها من موضوعية كبيرة بشرط مراقبة مراكز الامتحان لتفادي أي محاولة أي نوع من الغش مع إخفاء أسماء المترشحين وأيضا مع محاولة أقامت هذه الاختبارات في ولايات سكن المترشحين.

تتمثل هذه الطريقة في بعض الإجراءات التي يجب على المتقدم للوظيفة اجتيازها وفقا لأنظمة ولوائح المنظمة ويتم اختيار الأفراد الذين يتمتعون بمستوى من المهارات والمعرفة التي تتلائم مع مهام الوظيفة وذلك كله على أساس من العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين المترشحين. وأيضا على أساس الشهادة، فمن الأفضل إلغاء علامة الإدارة وترك علامات الملف الشخصي للمترشح.

من خلال النتائج المتوصل إليها وهذا ما يحقق الفرضية الجزئية الأولى أنه يتم استخدام العديد من الطرق في الاختيار المهني الصحيح.

أي بتحقيق الفرضية الجزئية، تتحقق الفرضية العامة أي توجد طرق يتم الاعتماد عليها في الاختيار المهني.

من خلال ما تم التطرق له في الجانب النظري ومقارنة الجانب الميداني نجد أن هناك طرق علمية تطبق للاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية.

تعرفنا على كيفية إجراء وتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية لدينا مراسيم تنظيمية رقم 12-194 الموافق إلى 25 أبريل 2012 وذلك من الفصل الثاني وبداية من المادة 8 إلى غاية الفصل السابع والأحكام الختامية وآخر مادة هي 38 وذلك في الملحق رقم 02.

الفصل السادس:

ملخص التوصيات ومقترحات الدراسة

أولاً: ملخص الدراسة

ثانياً: توصيات ومقترحات الدراسة

خاتمة

قائمة المراجع

والملاحق

أولاً: ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية (جامعة بسكرة نموذجاً)، كما تهدف أيضاً إلى التعرف على الطرق العلمية المتبعة والمعتمدة في الاختيار المهني ومدى علميتها .

حيث كان التساؤل الرئيسي والمتمثل في:

ما واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية؟

ويندرج تساؤل فرعي آخر :

ما هي الطرق التي يتم الاعتماد عليها في الاختيار المهني ؟ وما مدى علميتها؟

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قصدية من مجتمع الدراسة البالغ ثلاثة أعضاء من المسؤولين على الاختيار المهني ولقد استخدم الباحث أداة القياس وهي المقابلة من خلالها توصلنا إلى النتائج الآتية.

أهم ما أوصت به الدراسة ما يلي:

- أن يتم إجراء اختبار سيكوتقني للتعرف على الممتحن أو المترشح
- دراسة السيرة الذاتية للمترشح
- دراسة الملف بطريقة جيدة للتأكد من صحة الوثائق
- العمل على القيام بالمقابلات بكل أنواعها وأن يكون وقت المقابلة كافياً ومتلائماً مع طبيعة الوظيفة.
- القيام باختبارات التوظيف
- التركيز على الفحص الطبي لتفادي أي مشاكل داخل المؤسسة

ثانياً: توصيات ومقترحات الدراسة

- على اللجنة أن تقوم بالاختيار المهني عدم الاكتفاء فقط بالاختبارات الشفهية، بل يفضل أيضاً أن تضع ضمن اختبارات اختيارها اختبارات علمية، مما لها من آثار إيجابية لمعرفة القدرات والمهارات بشكل أوسع وأفضل خاصة في الوظائف الدنيا.
- ضرورة مراعاة أن يكون وقت المقابلة كافياً ومتلائماً مع طبيعة الأسئلة والوظيفة ذات العلاقة.
- على المؤسسة المستقبلية مساعدة موظفيها على اختيار وظائفهم الحالية التي سوف يشغلونها بهدف الوصول إلى الرضا الوظيفي ومن خلال هذا الوصول إلى أهداف المؤسسة بشكل عام.

- على المؤسسة عدم التركيز في نوعية الخط وطريقة دخول المترشح والهندام والأشياء الأخرى البسيطة التي قد تؤدي إلى رفض المترشح .
- على المؤسسة المستقبلية إجراء مسابقات على أساس الشهادة بشكل كبير.
- يجب على المؤسسة المستقبلية مساعدة المترشحين في حصولهم على معلومات حول المنصب الذي سوف يتم التعيين فيه.

خاتمة

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو التعرف على واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة، ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية والتعرف على الطرق التي يتم الاعتماد عليها، نلاحظ أن واقع الاختيار المهني موجود بالنسبة إلى خريجي الجامعة. تتمثل في تطبيق طرق معظمها علمية ويتم ترتيب الأفراد حسب الاستحقاق لتحقيق مقولة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. ويكون الفرد يتمتع بدرجة من الرضا في الوظيفة التي تم اختياره لأدائها مما يعود على المنظمة المشغلة بالفائدة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

(1) الكتب العربية

1. أحمد ماهرة: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004
2. أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية: المعادي الجديدة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
3. الأمانة العامة للمنتدى: احتياجات الشباب في ضوء المتغيرات العالمية (دراسة لشباب المنظمات غير الحكومية بالإسكندرية)، الكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2004 .
4. الهاشمي لوكيا و آخرون: المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة قسنطينة.
5. السيد محمد عقيل بن علي المهدي: الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر ، دار الحديث للنشر والطباعة ، القاهرة 2004 .
6. الجامعة القومية المتخصصة: هياكل وأنماط لتعليم الجامعي وتطور التعليم الجامعي في مصر، مصر، 1980.
7. إبراهيم وجيه محمود : المراهقة خصائصها ومشكلاتها ، دار المعرف الإسكندرية ، 1981 .
8. بشير صالح الرشيدى: مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.
9. بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
10. بركات حمزة حسن : علم النفس المدرسي ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، مصر ، 2008
11. جمال الدين محمد المرسي : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية الدار الجامعية ، مصر، 2003.
12. جميل هليبا: مستقبل التربية في العالم العربي، مكتب الفكر الجامعي، لبنان، 1967.
13. حامد عبد السلام زهران: علم النفس النمو والطفولة، ط5، عالم الكتاب، القاهرة، 1995.
14. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2004.
15. حسن شحاتة: التعليم الجامعي والتقويم الجامعي، دط ، المكتبة العربية للكتاب ، ب ب، 2001
16. خيرى وناس، بوضوبرة عبد الحميد: التربية وعلم النفس، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، الجزائر.
17. راوية حسن: إدارة الموارد البشرية(رؤية مستقبلية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003
18. رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
19. رشيد حميد العبودي: التعلم والصحة النفسية ، دار الهدى ، الجزائر ، 2003
20. سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، ط 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2007
21. صالح حسن الداھري: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، 2004.
22. طارق كمال: علم النفس المهني، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2007
23. عمرو وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2005.

24. عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد السالم : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 2 ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، الأردن، 2006 .
25. عطا الله فؤاد الخالدي وآخرون: الإرشاد المهني، ط1، دار صفاء لنشر والتوزيع، عمان، 2011
26. عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008 .
27. عبد الفتاح محمد دريدا: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2008.
28. عبد العزيز الغريب صقر: الجامعة والسلطة (دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة)، الدار العالمية للنشر والتوزيع القاهرة، 2005
29. عبد الستار : الإنسان وعلم النفس ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1985
30. عواطف أبو العلاء: التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة.
31. عبد العزيز جادو: علم النفس الطفل وتربيته ، المكتبة الجامعية ، مصر، 2001
32. عمار بوحوش، محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
33. عبد المنعم المليجي: النمو النفسي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1971
34. عمر رضا كحالة: المرأة في القديم والحديث، ج1، مؤسسة الرسالة الطبع والنشر، دمشق، 1982
35. فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ،الأردن، 2008
36. فؤاد البهي السيد: الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة، ط 4، دار الفكر العربي القاهرة، 1975
37. فوزي غرابية وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، ط 3 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002
38. كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية ، لبنان، 1997.
39. كمال الدسوقي : النمو التربوي للطفل والمرافق ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1978
40. لحسن بو عبد الله: تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر بن عكنون، 1998.
41. محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
42. محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان ، 2009.
43. مازن فارس رشيدة :إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، مكتبة العبيكات ،الرياض، 2001.
44. مصطفى زايد: التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، (1960 . 1980) ديوان المطبوعات الجامعية 1986، الجزائر.

45. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989
46. محمد عوض وآخرون: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسير عمان، 2006.
47. محمد مصطفى الأسعد: التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة، المؤسسات الجامعية لدراسات، لبنان، 2000.
48. محمد حسن غانم: الشباب المعاصر وأزماته (دراسات نفسية ميدانية) مكتبة الدار العربية للكتاب القاهرة، 2008.
49. مريم سليم: علم النفس النمو، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
50. مروة شاكر الشربيني: المراهقة وأساليب الانحراف، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2006.
51. محي الدين مختار: محاضرات في علم النفس الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982
52. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون ط2، الجزائر، دار القصة للنشر والتوزيع، 2004، 2005.
53. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
54. نبيهة صالح السامراني: علم النفس الإعلامي، مفاهيم نظريات تطبيقات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
55. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية لمدخل إستراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006
56. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسني الفضل: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل) الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006
57. يوسف عواد وآخرون: حقوق الإنسان في الحياة التربوية (الواقع والتطورات)، دار مناهج للنشر والتوزيع، عمان 2008.

(2) قائمة المذكرات والمجلات

1. نور الدين تاويريريت: محاضرات في مقياس مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بسكرة، 2004، ص 86-2 فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى ضباط القاعدة الملك فهد الجهوية، رسالة ماجستير بكلية التربية، جامعة أم القرى.
2. منير زكريا أحمد عدوان: واقع سياسية الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2011 ص ص 49. 50
3. محمود الأبرش: الوعي البيئي لدى طلاب الجامعة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع البيئية، قسم علم اجتماع بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2007. 2008، ص 68
4. أبو بكر بوخريطة: رحلة البحث عن النموذج المثالي، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 06 عنابة، 2000، ص 54
5. وزارة الإعلام والثقافة: التعليم العالي "نظرات عن الجزائر"، 1973، الجزائر، ص 49
6. حسان هشام: التنمية المهنية المستدامة، دفاثر بمخبر (دراسات اجتماعية تربوية)، العدد 04، بسكرة، جامعة محمد خيضر، جانفي 2009، ص 141
7. طاهر إبراهيمي: الجامعة ورهانات عصر العولمة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة لحاج لخضر، باتنة، جوان 2003، ص 154

8. فريحة محمد كريم : استراتيجيات وآفاق العلوم الاجتماعية دفاثر المخبر(دراسات اجتماعية تربوية) العدد 04، بسكرة جامعة محمد خيضر، جانفي 2009 ، ص125.
9. محمد الصديق محمد حسن: دور الجامعات في خدمة المجتمع، مجلة التربية، العدد 107، مارس 1993، ص52
10. طرق التدريس التعليم العالي بين التلقين والتواصل ، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، عدد18 الرياض ، 1982 ص 49
11. رياض قاسم : مسؤولية المجتمع العلمي العربي ، منظور الجامعة العصرية ، المستقبل العربي ، العدد 193 ، الكويت 1995 ، ص85

(3) المواقع الإلكترونية

- إبراهيم سالم الصيخان : خدمات التوجيه والإرشاد المهني للمرشدين وللآباء والطلاب.

[http:// binmahloz yoo7 ,com 1511opic 9](http://binmahloz.yoo7.com/1511opic9) :11/01/2014

[http:// www.acofps.com/ud/archive /index 15.12.2013 .8:10](http://www.acofps.com/ud/archive/index.php/15.12.2013)

الأنترنات [http://www.acofps.com /vb/archive/index](http://www.acofps.com/vb/archive/index)

- محمد بن السعيد درسي العمري : التعليم العالي الخاص

[http:// www. Samahram.com /index,phpsection :05.01.2013. 22.00](http://www.Samahram.com/index.php?section:05.01.2013)

- سمية زاحلي: المكتبة الجامعية فضاء التعليم والبحث في سياق نظام LMD

, [http://www.mohyessin.com /forum,yhreads](http://www.mohyessin.com/forum,yhreads),10.01.2014 , على الساعة 19: 30

- موقع الدكتور: مولود زايد الطيب مجتمع الدراسة وأنواع العينات

- [ejtema3.com works-by-others](http://ejtema3.com/works-by-others) 2013-07-28 18.52

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية
شعبة: علم النفس



الموضوع: إستمارة مقابلة

الطرق التي يتم الاعتماد عليها في الاختيار
المهني

الأستاذ المشرف:

أ.د. نور الدين تاويريت

إعداد الطالبة:

نهاد خملة

الموسم الجامعي: 2013-2014

ملحق رقم 01

مقابلة : الطرق التي يتم الاعتماد عليها في الإختيار المهني

- سوف نجري اليوم مقابلة نريد من خلالها الحصول على معلومات صحيحة ودقيقة لخدمة البحث العلمي لاغير

-وذلك بهدف التعرف على واقع الاختيار المهني لخريجي الجامعة الجزائرية.

الأسئلة:

هل تعتمد المؤسسة إجراء اختبارات في الاختيار المهني ؟

.....
.....

هل تعتمد المؤسسة إجراء مقابلات ؟

.....
.....

هل تعتمد المؤسسة عقد مسابقات أخرى؟

.....
.....

هل تعتمد الإدارة في الاختيار من تراه مناسباً ؟

.....
.....

من أجل الاختيار المهني الصحيح . هل تعتمد المؤسسة مجموعة من الاختيارات ؟

نعم

■ هل اختيار الذكاء

لا

■ هل اختيار القدرة: تقيس عددا من القدرات مثل الإبداع، الاستيعاب،

التنسيق؟

نعم

لا

- هل اختيار الشخصية: تحديد خصائص شخصية المرشح مثل الثقة بالنفس، الإقدام على العمل، الميل للتعاون، الأمانة؟

نعم

لا

- هل اختيارات الاهتمام والقيم؟ مثل الاهتمامات العلمية الأدبية

نعم

لا

- هل اختيار الموقف حيث يوضع المرشح في موقف مشابه لما يستعرض في العمل من مواقف وقضايا؟

.....

.....

- هل تعتمد المؤسسة مجموعة من المقابلات :

ن

- مقابلات شخصية؟

لا

ن

- مقابلات جماعية؟

لا

ن ف.

- مقابلات موجهة بواسطة قائمة من الأسئلة المعد

لا

- مقابلات موجهة بواسطة قائمة من الأسئلة المفتوحة غير معدة

مسبقاً.

نعم

لا

■ الاعتبارات الشخصية تؤثر أم لا؟

.....
.....

في رأيك الشخصي :

ما هي الطرق الصحيحة للاختيار المهني الصحيح؟

.....
.....
.....
.....
.....

مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 10 شعبان عام 1415 الموافق 12 يناير سنة 1995، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست و تندوف و إيليزي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر سنة 1995 والمتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 4 أكتوبر سنة 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات بشار و البيض وورقلة و غرداية و النعامة و الأغواط و الوادي و بعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة و بسكرة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-330 المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1416 الموافق 25 أكتوبر سنة 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في بعض البلديات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 82 من الأمر

رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية تنظيم المسابقات والفحوص المهنية وإجرائها في المؤسسات والإدارات العمومية.

مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، يحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

إن الوزير الأول،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و 125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 91-05 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 16 يناير سنة 1991 والمتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 82 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 71-43 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1360 الموافق 28 يناير سنة 1971 والمتعلق بتأخير حدود السن للتعيين في الوظائف العمومية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 27 شعبان عام 1392 الموافق 5 أكتوبر سنة 1972 والمتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القاشمين بأعمالهم في ولايتي الساور و الواحات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

المادة 6 : باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني، تجري المسابقات والفحوص المهنية على مستوى الولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله.

وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة، تمنح الأولوية في التوظيف للمتشحين المقيمين في هذه البلدية.

المادة 7 : تقدر شروط المشاركة في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية :

- في مجال حدود السن، عند تاريخ انتهاء التسجيلات في المسابقات، باستثناء الأحكام المخالفة المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية الخاصة،
- في مجال الأقدمية المهنية، عند تاريخ إجراء اختبارات القبول.

الفصل الثاني

إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

المادة 8 : يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بقرار من :

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،
- الوزير المعني للالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 9 : يوضح القرار المذكور في المادة 8 أعلاه، على الخصوص ما يأتي :

(أ) بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية :

- الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية،
- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي،
- برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

(ب) بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات :

- الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات،

ويحدد، زيادة على ذلك، كيفيات تنظيم الامتحانات المهنية وإجرائها.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 2 : يجب أن تندرج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، في إطار مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية.

المادة 3 : زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المتخذة تطبيقا للأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية، عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

غير أنه، عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، طبقا للتنظيم الساري المفعول، أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، المستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة، فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

المادة 4 : بغض النظر عن الأحكام القانونية الأساسية وأحكام هذا المرسوم، يمكن اللجوء في حدود المناصب المالية الشاغرة إلى التوظيف عن طريق الانتداب لمستخدمي المؤسسات العمومية الاقتصادية أو المؤسسات العمومية الذين يثبتون كفاءات تقنية مؤكدة ويستوفون المؤهلات المطلوبة للالتحاق بإحدى الرتب المنتهية إلى الفوج "أ" المذكور في المادة 8 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 5 : يمكن المؤسسة أو الإدارة العمومية بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية، الشروع تحت سلطة الوزير المعني، في فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

وفي هذا الإطار، و بغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة، تتولى بنفسها توزيع المناصب المالية المخصصة على مختلف أنماط التوظيف والترقية القانونية الأساسية، حسب احتياجاتها وخصوصياتها، وتعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك.

يتم الإبقاء على المناصب المالية المذكورة في الفقرة 2 أعلاه، مدة اثني عشر (12) شهرا بعد انتهاء السنة المالية المعنية.

- تشكيلة لجنة القبول و/أو النجاح النهائي كما هي محددة في المواد 24 و 26 و 27 أدناه.

المادة 11 : يجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المذكورين في المادة 10 أعلاه، إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعهما.

ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه، للتنظيم المعمول به، في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلامهما. وبانقضاء هذا الأجل، يعتبر الرأي المطابق مكتسبا.

المادة 12 : يتم إظهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه :

- على موقع الإنترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،

- وعن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو المصققات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.

وفيما يخص الامتحانات والفحوص المهنية المخصصة لترقية الموظفين، فإنه يجري إلصاق واسع لها في أماكن العمل.

يجب أن يتضمن إعلان الصحافة المكتوبة أو الإلصاق المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، المعلومات الواردة في المادة 10 أعلاه، ويبين ما يأتي :

- تكوين ملف الترشح،
- مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه وكيفية ذلك،
- مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، عند الاقتضاء،
- معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات المحددة في المادة 9 أعلاه،
- طرق الطعن الذي يقوم به المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

المادة 13 : يتم إيداع أو إرسال ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية، ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان.

- معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادات المحددة أدناه، وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية الآتية :

- * ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة،
- * تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة،
- * الأعمال والدراسات المنجزة، عند الاقتضاء،
- * الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول،
- * تاريخ الحصول على الشهادة،
- * نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 أدناه.

ويوضح القرار المذكور أعلاه، زيادة على ذلك، تكوين ملف الترشح وكذا الامتيازات وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

فتح المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية

المادة 10 : يتم فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.

ويوضح القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه، على الخصوص، ما يأتي :

- السلك أو الأسلاك و الرتب التي تم من أجلها فتح المسابقات و الامتحانات أو الفحوص المهنية،
- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو الاختبارات أو امتحان أو فحص مهني)،
- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية،
- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية،
- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية،

- تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها،

- تشكيلة لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات كما هو منصوص عليها في المادة 18 أدناه،

ويمكن تمديد هذا الأجل، عند الاقتضاء، بشهر واحد
(1) بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية.

وفي حالة عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات أو
الفحوص المهنية لأي سبب كان، في أجل خمسة (5)
أشهر هذا، يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقات أو
الامتحانات أو الاختبارات المهنية باطلا.

ويتم إعلام المترشحين لتلك المسابقات أو
الامتحانات أو الفحوص المهنية بذلك بأي وسيلة
ملائمة.

المادة 18 : يسند إجراء المقابلة في المسابقة على
أساس الشهادات إلى لجنة انتقاء، وتتكون هذه اللجنة،
زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا، من
عضوين (2) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية
بالمسابقة.

المادة 19 : يسند إجراء المسابقات على أساس
الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى
المؤسسات العمومية التي تضمن تكوينها في التخصص
من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة
المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها.

تحدد قائمة المؤسسات المذكورة في الفقرة الأولى
أعلاه، بقرار من :

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص
الالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات
العمومية، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات
العمومية المعنية،

- الوزير المعني، فيما يخص الالتحاق بالأسلاك
الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية
على المؤسسات العمومية المعنية.

المادة 20 : يكلف مسؤول المؤسسة التي تكون
مركز الامتحان، بضمان السير الحسن لاختبارات
المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

وفي هذا الإطار، يكلف على الخصوص، بما يأتي :

- ضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة من
المترشحين للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،

- إنشاء مراكز امتحان ملحقة، عند الاقتضاء،

- ضمان سرية مواضيع الاختبارات وإغفال أوراق
الامتحان.

كما يكلف بتعيين أعضاء :

- لجنة اختيار مواضيع الاختبارات،

تحدد مدة التسجيلات بخمسة عشر (15) يوم عمل
على الأقل و ثلاثين (30) يوم عمل على الأكثر، ابتداء من
تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق.

المادة 14 : يجب أن تسجل ملفات الترشيح
للمسابقات والفحوص المهنية حسب الترتيب الزمني
لاستلامها، في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، يفتح لدى
المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

ويترتب على إيداع ملف الترشيح لدى المؤسسة أو
الإدارة العمومية المعنية تسليم وصل استلام يحدد على
الخصوص، اسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة
في الملف وطبيعتها.

يتم تكوين ملفات ترشيح الموظفين
المستوفين الشروط القانونية الأساسية للمشاركة
في الامتحانات والفحوص المهنية من طرف إدارتهم
المستخدمة.

المادة 15 : يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين
وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات
والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي
لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو
الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة
الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.

تعلم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية
المترشحين المذكورين في الفقرة أعلاه، بقبولهم
لإجراء المسابقة أو رفض ترشيحهم، بواسطة رسالة
فردية وعن طريق الإلصاق على مستوى هذه المؤسسة أو
الإدارة العمومية، أو بأية طريقة ملائمة، في أجل لا يقل
عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء
المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين.

المادة 16 : يمكن المترشحين غير المقبولين
للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص
المهنية، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية
التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد
على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من
تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين.

الفصل الرابع

إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

المادة 17 : تجري المسابقات أو الامتحانات
أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر
ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص
عليها في المادة 11 أعلاه.

- لجنة الحراسة على مستوى قاعات الامتحان،

- لجنة تصحيح الاختبارات، من بين أساتذة المؤسسة و/أو من بين الأشخاص الذين لهم مؤهلات ذات صلة بطبيعة الاختبارات،

- لجنة الاختبار الشفهي، عند الاقتضاء.

يمكن المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، بالتشاور مع مسؤولي مراكز الامتحان، تعيين ممثلين بصفة ملاحظين، لحضور عملية إجراء الاختبارات.

المادة 21 : كل مخالفة للنظام الداخلي لمركز الامتحان، وكل غش أو محاولة غش مثبتة قانونا، تؤدي إلى إقصاء المترشح المتسبب في ذلك، دون استبعاد العقوبة التأديبية التي قد يتعرض لها، عند الاقتضاء، إذا كانت له صفة الموظف.

المادة 22 : يؤدي غياب المترشح عن المقابلة أو عن أحد اختبارات القبول أو النجاح النهائي إلى إقصائه من المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين.

الفصل الخامس إعلان النتائج

المادة 23 : يعد المترشحون الذين حصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 من 20، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية.

المادة 24 : تحدد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول لجنة تتكون من :

- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، أو ممثله، رئيسا،

- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة، عضوا،

- مصححين (2) للاختبارات، عضوين.

يجب أن تنشر القوائم المذكورة أعلاه، على مستوى مركز الامتحان و المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، عن طريق الإلصاق و بكل طريقة ملائمة.

عندما لا تتضمن المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية اختبارات شفوية، فإن قائمة المترشحين الناجحين نهائيا تحدها اللجنة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، والتي يرأسها ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة.

المادة 25 : تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين يعلن نجاحهم في اختبارات القبول، لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل، قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات.

المادة 26 : تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة، من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على علامة إقصائية، لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما، رئيسا،

- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، عضوا،

- مصححين (2) للاختبارات، عضوين.

المادة 27 : تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة، لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما، رئيسا،

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، عضوا،

- عضو من لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه.

المادة 28 : تعدّ لجان النجاح النهائي المنصوص عليها في المواد 24 (الفقرة 3) و 26 و 27 أعلاه، قوائم احتياطية حسب درجة الاستحقاق للتمكين من الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين المعلن تخلفهم، أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحوصين مهنيين.

تنتهي صلاحية القوائم الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية، وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية.

المادة 29 : تنشر السلطة التي لها صلاحية التعيين بأي وسيلة ملائمة، قوائم القبول و قوائم النجاح النهائي والقوائم الاحتياطية المنصوص عليها في المواد 24 و 26 و 27 و 28 أعلاه.

المادة 33 : يمكن أن يؤدي عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة العمومية، مركز الامتحان، لإطار تنظيم و/أو إجراءات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها، إلى إلغاء هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

المادة 34 : يعد باطلاً وعدم الأثر كل قرار تعيين أو ترقية، إذا تبين ما يأتي :

- عدم وجود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية،

- عدم استيفاء المترشح، المعلن نجاحه النهائي، الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها.

المادة 35 : يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية، عند اختتام كل سنة مالية، إعداد حصيلة عن عمليات التوظيف والترقية المنجزة بعنوان السنة المالية المعنية.

ترسل نسخة من هذه الحصيلة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، حسب الحالة، في أجل لا يتعدى الخامس عشر (15) مارس من السنة الموالية، وفي كل الأحوال، قبل فتح أي مسابقة أو امتحان أو فحص مهنيين بعنوان السنة المالية الجديدة.

الفصل السابع

أحكام ختامية

المادة 36 : توضح كليات تطبيق هذا المرسوم، عند الحاجة، بتعليمات من السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية.

المادة 37 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر سنة 1995 والمتعلق بكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 38 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 جمادى الثانية عام 1433
الموافق 25 أبريل سنة 2012.

أحمد أويحيى

و تبليغ هذه القوائم إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها.

المادة 30 : يعين المترشحون الناجحون نهائياً في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، حسب الحالة، إما بصفة مترشحين وإما تتم ترقيتهم في الرتبة الأعلى أو يقبلون للالتحاق بتكوين متخصص.

تبليغ نسخة من قرارات التعيين أو الترقية إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها.

المادة 31 : يجب على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني، أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و يلتحق، حسب الحالة، بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين أو القبول في التكوين المعني.

ويانقضاء هذا الأجل، يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني ويستبدل بالمترشح المدرج اسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب.

ويتم استبدال المترشح الناجح المعلن تخلفه بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين. وتبلغ نسخة من هذا المقرر إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها.

الفصل السادس

الرقابة و تقييم الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها

المادة 32 : تؤهل المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية لإجراء أي تحقيق من خلال فحص الوثائق و/أو في عين المكان، للتأكد من مطابقة الإجراءات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية للتنظيم المعمول به.

ويمكنها أن تطلب لهذا الغرض، الإطلاع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها.