



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

عنوان المذكرة:

التكوين المهني و علاقته بالتوظيف

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

ENIEM بتيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل و تنظيم، تخصص تسيير
الموارد البشرية

تحت اشراف الأستاذ :

حديبي سمير

إعداد الطالبين:

راكم حسين

السنة الجامعية: 2015-2016

كلمة شكر و تقدير

نتوجه إلى المولى جل شأنه بالحمد و الشكر على ما أولانا من توفيق و سداد فبنعمته عز و جل
تتم الصالحات.

عليه توكلنا و إليه أنبنا و على الله قصد السبيل.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ حديبي سميرالذي منحنا من وقته الثمين إرشادا و توجيها و

وقوفا على زلل الكتابة حفاظا على أمانة العمل فجزاه الله من خير الجزاء.

كما أشكر أساتذة قسم علم النفس خاصة الأستاذان مجيدار بلال و عثمان قدور و إلى عمال القسم.

و أخيرا و ليس آخرا نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في هذا العمل سواء من قريب أو من

بعيد.

-أ-

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
إلى اللذين أنعم الله عليهم بالشهادة و الخلود،
إلى اللذين قال فيهما عز وجل " و بالوالدين إحسانا"
إلى من علمني أن العلم تواضع و العبادة إيمان و النجاح إرادة و الحياة عمل طريق الهداية " أبي
الغالي " حفظه الله.

إلى من جرعت كأس فارخا لتسقينني قطرة حبه إلي من كلمة أنامله لتقدم لنا لحظة سعادة إلي من
صدرك الأشواق عن دربي لتمهد لي طريق العلم الي القلب الكبير رمز الصمود "والدتي العزيزة
الغالية" " طليحة" أطال الله في عمرها.

إلى روحي وقلبي أختي " صبرينة" التي عشت معي معنى الحياة و الصبر.

إلى من قاسمت معي لحظات سعادة و ألم "ثنيذنا"

إلى جدي و جدتي أطال الله في عمرهم.

إلى من قاسمت هذا الانجاز صديقتي " راحم حسين".

والى أخي " كريم" حفظه الله.

إلى الأستاذ المشرف على إنجاز هذا العمل " حديبي سمير"

و إلى كل الزملاء و الأصدقاء

إلى كل أساتذتي الكرام من المرحلة الابتدائية إلى الجامعة.

وكل من يعرفني من قريب أو من بعيد.

وأسأل الله عز وجل أن يجمعنا في روضة من رياض الجنة

توفيق.

-ب-

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى اللذين أنعم الله عليهم بالشهادة و الخلود، إلى اللذين قال فيهما عز وجل "و بالوالدين إحسانا"
إلى من علمني أن العلم تواضع و العبادة إيمان و النجاح إرادة و الحياة عمل طريق الصداية "أبي
الغالي" رحمه الله.

إلى من جرعت كأس فارغا لتسقينني قطرة حب إلي من كلمة أنامله لتقدم لنا لحظة سعادة إلي من
صدره الأشواق عن درربي لتمم لي طريق العلم الي القلب الكبير رمز الصمود "والدتي العزيزة
الغالية" "وردية" أطال الله في عمرها.

إلى روحي وقلبي أختي "علجية" التي عشت معما معني الحياة و الصبر.
إلى روح جدي و جدتي رحمهم الله.

إلى عطر و نسيم و بهجة العائلة ابنة أختي "ليدية".

إلى من قاسمني هذا الإنجاز صديقتي "سريان توفيق".

وإلى إخوتي الأعمام أحسن، شعبان الذي كان بمثابة أجد لنا، عزيز، مزيان حفظهم الله.

إلى الأستاذ المشرف على إنجاز هذا العمل "حديبي سمير"

و إلى كل الزملاء و الأصدقاء

إلى كل أساتذتي الكرام من المرحلة الابتدائية إلى الجامعة.

وكل من يعرفني من قريب أو من بعيد.

وأسأل الله عز وجل أن يجمعنا في روضة من رياض الجنة

حسين

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
كلمة الشكر.....	أ.....
الإهداء.....	ب.....
فهرس المحتويات.....	ج.....
فهرس الجداول.....	ل.....
ملخص الدراسة.....	ك.....
مقدمة.....	ع.....

الفصل التمهيدي: الإطار العام للإشكالية

1- إشكالية الدراسة.....	14.....
2- فرضيات الدراسة.....	16.....
3- أسباب إختيار الموضوع.....	16.....
4- أهمية الدراسة.....	16.....
5- أهداف الدراسة.....	17.....
6- ضبط و تحديد مصطلحات الدراسة.....	17.....
7- الدراسات السابقة.....	19.....

الجانب النظري

الفصل الاول: التكوين المهني

تمهيد.....	31.....
1- تطور عملية التكوين المهني.....	32.....
2- تعريف التكوين المهني.....	33.....
3- معنى التكوين المهني.....	35.....
4-انواع التكوين.....	36.....
5- مبادئ التكوين المهني.....	38.....
6-أساليب التكوين المهني.....	39.....
7-متابعة و تسيير التكوين.....	41.....
8- مصادر الاحتياجات التكوينية.....	47.....
9- خصائص المكون.....	49.....
10- أهمية التكوين.....	50.....

- 11- أهداف التكوين 55.....
- 12- التكوين المهني في الجزائر 59.....
- 13- بعض أشكال التكوين الموجودة في الجزائر 63.....
- خلاصة الفصل 65.....

الفصل الثاني: التوظيف

- تمهيد 67.....
- 1- التطور التاريخي للتوظيف 68.....
- 2- مفهوم التوظيف 70.....
- 3- مبادئ التوظيف 72.....
- 4- شروط التوظيف 74.....
- 5- مصادر التوظيف 74.....
- 6- العوامل المؤثرة في التوظيف 77.....
- 7- إجراءات ومراحل عملية التوظيف 81.....
- 8- اسباب توفر الوظائف الشاغرة 83.....
- 9- أهمية التوظيف 84.....
- 10- أهداف التوظيف 85.....
- خلاصة الفصل 87.....

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد 90.....
- 1- المنهج المستخدم في الدراسة 91.....
- 2- حدود الدراسة 92.....
- 3- الدراسة الاستطلاعية 95.....
- 4- عينة الدراسة 96.....
- 5- أدوات جمع البيانات 101.....
- 6- صدق و ثبات أدوات الدراسة 106.....
- 7- أساليب المعالجة الإحصائية 107.....
- خلاصة الفصل 108.....

الفصل الرابع:

عرض و تحليل و تفسير النتائج

110.....	تمهيد
111.....	1- عرض نتائج فرضيات الدراسة
111.....	1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى
112.....	1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية
115.....	1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة
118.....	2- تحليل و تفسير نتائج الفرضيات
118.....	2-1- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى
119.....	2-2- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية
120.....	2-3- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثالثة
123.....	-استنتاج عام
124.....	-توصيات و اقتراحات
125.....	-الخاتمة العامة
127.....	-قائمة المراجع
	-الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
96	ببين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
97	ببين توزيع أفراد العينة حسب السن	02
98	ببين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
99	ببين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
100	ببين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة	05
106	يمثل ثبات محاور الاستبيان	06
106	يمثل ثبات الاستبيان ككل	07
111	البيانات الإحصائية لمعامل برسن الخاصة بالفرضية الأولى	08
113	اختبار (F) لعينتين متجانستين	09
113	يمثل فروق التكوين المهني حسب الجنس	10
114	مثل فروق التكوين المهني حسب السن	11
114	مثل فروق التكوين المهني حسب المستوى التعليمي	12
115	اختبار (F) لعينتين متجانستين	13
116	فروق التوظيف حسب الجنس	14
117	فروق التوظيف حسب السن	15
117	فروق التوظيف حسب المستوى التعليمي	16

Résumé d'étude :

Le but de l'étude est de déterminer la relation entre la formation professionnelle et le recrutement au sein de l'entreprise nationale industrielle électroménagère (ENIEM).

Pour réaliser cette étude on a effectué un sondage sur les variables d'études qui se présente en deux parties.

La partie formation professionnelle qui se compose de 30 (trente) articles. Pour la 2^{ème} partie qui est en relation avec les données qui mesurent l'opération de recrutement. Ce dernier se compose de 30 (trente) articles.

On a distribué le sondage pour les 80 employées après la récupération de toutes les données on a constaté que elles sont bonnes pour l'analyse statistique, pour ce la on a rassemblé et on a analysé les données, évalué les hypothèses utiliser ut les articles statistiques citons : La Moyennes, La corrélations, Ecart – type.

D'après notre étude on a constaté que :

- L'existence de la relation entre la formation professionnelle et le recrutement.
- Pas de différences à caractère statistique à travers la formation relative aux variables personnelles. (Sex, âge, niveau d'étude).

ملخص الدراسة:

. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقات التكوين المهني بالتوظيف في المؤسسة

الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEME)

ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتصميم استبيان حول متغيرات الدراسة المتمثلة في محورين :

– المحور الأول المتعلق بالتكوين المهني الذي يحتوي على 30 بنداً , وأما المحور الثاني المتعلق بالمعطيات التي تقيس عملية التوظيف فهو بدوره يتكون على 30 بنداً , ثم قمنا بتوزيع الاستبيان على 80 عامل وقد تم استرجاعها كلها , وكان جميعها صالح بتحليل الإحصائي.

– وفي ضوء ذلك تم جمع و تحليل المعطيات و اختبار الفرضيات باستخدام الأدوات

الإحصائية من خلال معامل الارتباط بيرسون , و كذا اختبار

ANOVA, T. Teste , و المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري :

– وقد توصلنا من خلال دراستنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

_ توجد علاقة بين التكوين المهني و التوظيف .

_ لا توجد فروق دالة إحصائية في التكوين تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، المستوى التعليمي) لدى (ENIEME)

– لا توجد فروق دالة إحصائية للتوظيف تعزى للمتغيرات الشخصية

(السن، الجنس، المستوى العلمي) لدى عمال مؤسسة (ENIEM).

مقدمة

مقدمة:

- إن التغييرات المستمرة التي تحدث بشكل دائم في المؤسسات الصناعية أصبح من الضروري على المؤسسات مسايرة تلك التغييرات تخفيف من شدة الضغط الناتج عن المنافسة في سوق العمل، و من هنا زاد اهتمام إدارة الموارد البشرية بالموارد البشري لما له من أهمية كبيرة و فعالية في سيرورة المنظمة. فالإنسان منذ ولادته في مسيرة طويلة من التكوين و التعلم، لا تكاد تنتهي حتى يفارق الحياة ،حيث يبدأ بالتعليم الأساسي في مراحل عمره الأولى، ووصولاً الى حصوله على مؤهل علمي يسمح له في الانخراط في الحياة العملية.

و هنا تظهر أهمية التكوين الذي يهدف إلى الوصول إلى المستوى المرغوب فيه للأداء و التكيف مع التغييرات الدائمة و ذلك عن طريق التربية أو التطبيق (أكسفورد oxford) و الذي يعرف ايضا عملية مقصودة و مخططة مسبقا للرفع من مستوى العمال لتحقيق أهدافهم و بلوغ غايتهم و يعتبر الممول الرئيسي للعملية التوظيفية.

فالتوظيف مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين ووضع برامج استقطاب القوى العاملة و الإشراف على تنفيذها و كذا تشرف على عملية التقييم الدوري و السنوي للعاملين و على تطبيق النظام التأديبي.و يمكن اعتبارها مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين.

- و من حيث الدراسة التي سوف نقوم بها سنحاول التطرق إلى العلاقة الموجودة بين التكوين المهني و التوظيف. و على هذا الأساس قمنا بتقسيم بحثنا الى جانبين. الأول يتمثل في الجانب النظري الذي قسمناه الى ثلاث فصول فالفصل التمهيدي يتمحور حول الإطار العام لإشكالية الدراسة وفيه نجد فرضيات الدراسة و أسباب اختيار الموضوع ،إضافة الى أهداف الدراسة و أهميتها و كما تطرقنا ايضا الى ضبط و تحديد مصطلحات الدراسة و في آخر الفصل ذكرنا الدراسات السابقة.و الفصل الثاني كان عنوانه التكوين المهني تناولنا فيه تمهيد،تطور عملية التكوين،كما تطرقنا أيضا إلى أنواع التكوين المهني ثم مبادئ التكوين المهني ،إضافة إلى أساليب التكوين المهني و كذا متابعة و تسير التكوين و ايضا مصادر احتياجات التكوين خاصة من حيث تطوير العلاقات الإنسانية و أهداف هذا التكوين و ذلك بالنسبة للفرد و المنظمة و قمنا بدراسة نموذج عن التكوين المهني في الجزائر و أشكاله المتواجدة في الجزائر و أخيرا قمنا بحوصلة عامة عن الفصل.

في الفصل الثالث خصصناه حو ل عملية التوظيف و فيه قسمنا العمل الى مجموعة من العناصر بدايتها بالتطور التاريخي للتوظيف و أسبابه إضافة الى مصادره و أهميته و أهدافه كما تطرقنا أيضا إلى الشروط الخاصة بعملية التوظيف و مراحلها و في الأخير ختمنا الفصل بخلاصة عامة عن عملية التوظيف.

- اما الجانب الثاني للدراسة ألا و هو الجانب التطبيقي الذي قسمناه إلى في فصلين هما: الفصل الرابع بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة و فيه درسنا مجموعة من الجوانب منها: المنهج المستخدم في الدراسة كما تطرقنا إلى أدوات جمع البيانات و صدقها و ثباتها إضافة إلى أساليب المعالجة الإحصائية و في الأخير قمنا بخلاصة لهذا الفصل.

و في الفصل الخامس و هو الأخير قمنا بمناقشة و تفسير النتائج المتحصلة عليها من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

- و ختمنا هذا العمل المتواضع باستنتاج عام حول الدراسة و خاتمة شاملة عن البحث الذي قمنا بدراسته و قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل التمهيدي:

الإطار العام لإشكالية الدراسة

- تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- ضبط و تحديد مصطلحات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

في ظل التحولات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و التطور التكنولوجي ،أصبح نجاح معظم المؤسسات الاقتصادية مهما كان نشاطها سواء خدماتي أو سلعوي مرهون على عنصر أساسي وفعال ألا وهو المورد البشري ،خاصة إذ تمت متابعته في إطار تكوين منهج مستمر و مبني على مسايرة ومجاهبة التطور التكنولوجي والعلمي.

و يعرف التكوين على انه "مجموع من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف إلى تزويد العمال بالمعارف و المهارات والمواقف والتصرفات التي تمكنهم من تسهيل اندماجهم في المنظمة، وكذا تحقيق الأهداف الفعالة لتلك المنظمة.كما أنها عملية مخططة و ممنهجة مسبقا في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة (حمودي ،2004، ص322).

هنا تكمن أهمية التكوين إذ يعتبر هذا الأخير من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في الفكر الإداري و الفكر التنظيمي، على اعتبار أن التكوين المهني كمتغير يربط بالعامل و بوظيفته ومكانته بالمؤسسة من جهة.من خلال تحليل قدراته الفنية و العلمية والسلوكية ، لتؤكد أن هذه القدرات كافية لتحقيق مستويات الأداء والفعالية المطلوبة في عمله كما ترتبط من جهة أخرى بما تحققه المؤسسة من زيادة نسبة الأرباح ،و الإنتاج والإنتاجية والتوسيع في الأنشطة والولاء و المواظبة في العمل.

و من بين الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكوين نجد الدراسة التي قامت بها سليمة بوخنان 2007-2008 بالشركة الوطنية ببيروت كمياء:"التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية " حيث تمحورت هذه الدراسة حول مكونات التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية في ضوء التراث النظري ، وذلك بهدف محاولة الكشف عن الارتباطات القائمة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية .و من أهم ما توصلت إليه وجود علاقة طردية بين المتغيرين .

كما حاولت مريم العيادي في 2010-2011 في بحثها تحت عنوان "التكوين والأداء" بمركب تمييع الغاز الطبيعي بولاية سكيكدة إلى التوصل إلى مدى ارتباط التكوين المهني ونوعية الأداء في ظل التراث النظري و التطبيقي و إلى أي مدى يساهم برنامج التكوين في تنمية قدرات ومهارات العمال .
انعكس ذلك على نوعية أداء العمال أثناء قيامهم للمهام الموكلة إليهم.

لذا تظهر مكانة التكوين والتي بدورها تساعد على عملية التوظيف, والذي يعرف على انه "تزويد المصالح والورشات و المخازن كما وكيفا لأداء نشاطاتها(17,1979, Gean guyet)

و من أولويات المنظمة تجسيد فكرة البقاء والاستمرار من خلال نهج سياسة فعالة في عملية التوظيف انطلاقا من استراتيجيات التكوين ,وعليه تعد مرحلة التوظيف من أهم المراحل الأساسية التي يتم من خلالها تحويل المعارف الفكرية والنظرية المتحصل عليها خلال التكوين إلى أفكار واقعية ملموسة ميدانيا و ذلك باستقطاب عناصر ذات كفاءات إلى عالم الشغل والمهنة ،لأجل تحقيق أهداف المنظمة ,وعليه فإن التوظيف يمثل أهم العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة .حيث اهتم العديد من الباحثين بموضوع "التوظيف من مختلف جوانبه ,ومن ابرز الدراسات هذا الموضوع نجد:الدراسة التي قام بها « Barday1999 »

حيث ركز في هذه الدراسة حول موضوع التوظيف تحت عنوان "اختيار الموظف السؤال في الهيكلة" فتوصل إلى التعرف على عملية اختيار الموظفين غير الموظف في جامعة * غلاسجو بسكتلاندا *وذلك انطلاقا من إجراء مجموعة من المقابلات في شركات عامة و أبرز ما توصل إليه هو اعتبار المقابلة المخططة و الممنهجة وسيلة رئيسية للتعرف و انتقاء العامل المناسب .

كما هدف الزغنون "2006" في دراسته بعنوان " واقع سياسة الاختيار والتعيين في الوظائف الإدارية بوزارة السلطة الوطنية الفلسطينية " قطاع غزة إلى التوصل للتعرف على واقع سياسة الاختيار و التعيين في قطاع الوظائف الإدارية ،و أثره على مستوى الأداء في تلك الوظائف كما كان الهدف هو السعي للتعرف على أهم العوامل المؤثرة في اختيار المرشحين لشغل تلك الوظيفة الإدارية ،و من النتائج المتحصل عليها وجود علاقة متينة بين سياسات الاختيار والتعيين وبين مستوى أداء العاملين في مختلف الوظائف الإدارية.

و ما يبينه الواقع أن نجاح أو فشل المؤسسات مبني على عنصر التفاعل الموجود بين عملية التكوين المهني و عملية التوظيف.وهذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين التكوين المهني وعملية التوظيف؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1-فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين المهني والتوظيف لدى عمال مؤسسة ENIEM.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزى للمتغيرات الشخصية "الجنس, السن, المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة ENIEM".
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى للمتغيرات الشخصية "الجنس, السن المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة ENIEM".

3- أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع التكوين المهني و علاقته بالتوظيف نجد: -إعادة هيكلة وتنظيم المؤسسات و تكيفها مع المقتضيات الحديثة مما اقتضى اللجوء إلى تكوين من أجل تحسين الوظيفة.

-التطور التكنولوجي و إدخال وسائل جديدة في العمل أدت إلى ضرورة إخضاع العمال على هذه الأدوات و الأدوات و الوسائل.

- الرغبة في دراسة الموضوع و التخصص فيه أكثر

-إعطاء إطار معرفي حول عملية التوظيف داخل المؤسسات و إبراز مدى أهمية هذه الوظيفة في إدارة الموارد البشرية .

- تنظيم عملية التوظيف داخل المؤسسات.

4-أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- يهدف البحث إلى معرفة الجوانب الايجابية لعمليتي التكوين المهني والتوظيف .

- يهدف البحث إلى معرفة مدى أهمية التكوين في المؤسسة .

- إظهار مدى تطابق الجانب النظري و حقيقة الواقع النظري .

- محاولة معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين المتغيرين.

- التأكد من مدى نجاح العملية الوظيفية من خلال نوعية التكوين.

- إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه الدراسات.

5- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة التي تهتم بأحد هذه العناصر ألا وهو عملية التكوين التي تهدف إلى رفع من قدرات العامل المهنية, ونظرا لأهمية كل من التكوين و التوظيف لكونهما يمثلان المرحلة الأساسية في حياة العامل, و القرار الاستراتيجي للمؤسسات بحيث تحاول من خلال هذه الدراسة أن تظهر أهمية التوظيف بالنسبة للفرد و المؤسسة, و كذا محاولة التعرف على الواقع الفعلي للتوظيف داخل المؤسسات, كما تهدف أيضا من خلال هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه التكوين المهني و علاقته بالتوظيف في المؤسسات.

6- تحديد المفاهيم إجرائيا:

إن طبيعة البحث العلمي تفرض على القائم استعمال مفاهيم تكون بمثابة الوسيلة الرمزية المختصرة و الواضحة التي يستعان بها للتعبير عن معنى وأفكار معينة.

فتحديد المفهوم إذن يسمح لنا بحصر الخصائص التي تتميز بها الحقيقة الاجتماعية, بمعنى معرفة الظاهرة التي نحاول دراستها لأنه يمثل فكرة أساسية, فتوضيح التحديد يساعد الباحث على تقريب الفهم للقارئ "فأحد الخصائص الأساسية التي تتفق فيها العلوم هو دقة المفاهيم".

اخترنا في بحثنا عدة مفاهيم تخص البحث و هذه المفاهيم نذكر منها:

1- التكوين

تعريفه إجرائيا: "نقصد بالتكوين المهني في هذا البحث هو "اكتساب العامل بالمؤسسة للمعارف النظرية والأدوات التطبيقية في مركز ما قصد التكيف مع حالات و وضعيات مهنية مختلفة المسندة إليه وأدائها بالطريقة المناسبة".

2- التوظيف

تعريفه إجرائيا:

"هو ملئ المناصب الشاغرة لمؤسسة تكون عن طريق الإعلان و اختيار أفضل العناصر من المرشحين وتنصيبهم كما قد يتم ترقيتهم أو نقلهم داخل المؤسسة".

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات التي تناولت التكوين المهني.

7-1-1- الدراسات العربية.

7-1-1-1- دراسة بلقاسم سلاطينية(1996):. هي دراسة قام بها بلقاسم سلاطينية "التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر وهي أطروحة قدمها للحصول على درجة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية بجامعة قسنطينة في 1996 دراسة حالة الصناعات الميكانيكية (مركب المحركات و الجرارات بالخروب و مركب المضغوط و المرصصات بعين السمارة) و التي يمكن تلخيصها في أهم العناصر الآتية:

حيث طرح الباحث التساؤل الرئيسي للبحث في هذه الصيغة: ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل ؟ إذ عالج مسألة التشغيل من عدة أبعاد خصوصا في علاقتها بعملية التكوين المهني

في ضوء تحليل حصيلة التشغيل من حيث العرض و الطلب وتحليل السياسات القطاعية في التشغيل، ومحاولة ربط سياسة التكوين المهني بسياسة التشغيل و توجيهها نحو شريحة الشباب و يوضح أيضا معالم الإشكالية المطروحة في بحثه ثم إبراز أهمية الموضوع من خلال التركيز على ثلاثة أبعاد و تتمثل في بعد الطاقة البشرية وبعد التكوين والتنمية والاستثمار آخر بعد وهو نوعية العنصر البشري و دوره في الإنتاج، حيث كانت تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أبعاد موضوع التكوين المهني بالمركب و انعكاساته على إنتاجية العامل، كما تهدف أيضا إلى محاولة توسيع وتعميق التكوين المهني بالمصنع.

و ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- أن مشاركة العامل في إعداد و تكوينه تجعله لا يشعر بعزلة عن العملية التكوينية.

إن التكوين المهني لا يمثل عند بعض العمال سوى مرحلة وسيطة يمكن ألا تساعدهم في الحصول على عمل مستقر و مرضي بينما لدى البعض الآخر سوى فرصة للاستفادة من إمكانية الحصول على المناصب القيادية التي من شأنها تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية كما تبدو لدى البعض أيضا مجرد فترة هروب و راحة من الورشات الإنتاجية. (بلقاسم سلاطينية، 1996، ص: 240)

التعقيب على الدراسة :

ركز الباحث بلقاسم سلاطينية في هذه الدراسة بالتركيز على وجود العلاقة بين عملية التكوين المهني وسياسة التشغيل . بحيث نتطرق إلى معالجة مسألة التشغيل من عدة أبعاد خصوصا بعملية التكوين المهني في ضوء تحليل حصيلة التشغيل من العرض و الطلب وكان رابط سياسة التكوين بسياسة التشغيل ومن النتائج المتوصل إليها إدراج العامل في عملية الأعداد و التكوين تجعله لا يظهر بالعزلة

داخل المنظمة لكن الواقع يثبت أن التكوين عند بعض العمال لا يمثل سوى مرحلة وسيطة يمكن أن تساعدهم في الحصول على عمل مستمر و مرضي في نفس الوقت والذي بدوره يؤثر على عملية التشغيل.

7-1-1-2-دراسة العايب رابح : (2002):

دراسة قام بها الباحث العايب رابح و هي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم و العلوم التربوية و الأروطوفونية بجامعة منتوري بقسنطينة سنة 2002-2003. "استراتيجيات التكوين المهني في المؤسسات الاقتصادية و تأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية ,دراسة تحليلية و تشخيصية لمؤسسة "سيدار" و كانت دراسته هذه تهدف الى معرفة إلى أي مدى يمكن اعتبار التكوين المتواصل أداة حقيقية لتسيير و تثمين الموارد البشرية على مستوى المؤسسات الاقتصادية توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- إن تقلص قدرات التكوين بالمؤسسة زادت سرعته مع زيادة حدة الأزمة الاقتصادية التي شهدتها مما ترتب عنه انكماش في ميزانية التكوين.

- عدم وجود علاقة بين محتويات البرنامج و متطلباته ,نتائج الميدان يرجع ذلك إلى أن برنامج الجامعة المطبقة يعتمد على المحدودية المعرفية في تحديد محتوياتها و كذا ما يتجلى بوضوح في ذلك الحاجز بين مختلف فروع العلوم خاصة العلوم النفسية و الإنسانية مما سبب تغيرات موفية عديدة كانت وراء فشل الجانب التقني في تحقيق ما وضع له و إهمال الجانب البشري كذلك نقص الدراسات الجامعية.

- التعقيب على الدراسة :

حاول الباحث في الدراسة الكشف عن مدى اعتبار التكوين المتوصل أداة حقيقية لتسيير و تـمـثـين الموارد البشرية على مستوى المؤسسات الاقتصادية وهذا م وقف فيه احد ما ,لكن ما يعاب على هذه الأطروحة كون هذا المتغير ليس الوحيد الذي يؤثر على تسيير الموارد البشرية في المنظمة الاقتصادية.

7-1-2-الدراسات الأجنبية:

7-1-1-1-دراسة «adver filchman» (1953):

كلف هذا الباحث من طرف الجامعة الدولية "لمرفارد" بتصميم اختبارات لإظهار اثر التكوين على اتجاهات و سلوك المشرفين الذين تلقوا دروسا في التكوين بعد تصميم الاختبارات اللازمة ,طبقتها على عينة و هي فئة المشرفين ,اختيار عينة من مشرفي المؤسسة الذين خصصوا العملية .اختيار قبل العملية التكوينية و ذلك بأجراء مقارنة بين نتائج المفترقين , و بعد تحليل النتائج المتحصل عليها عن طريق المقارنة استنتج بان نتائج المشرفين قبل و بعد التكوين كانت مختلفة إذا ارتفعت بعد العملية التكوينية و قد عبر عن ذلك حتى المشرفين في الشركة.

- التعقيب على الدراسة:

أثبتت الدراسة بان للعملية التكوينية أهمية كبيرة في تحسين أداء العمال و لكن يفسر التغيير الذي حدث لمدة التكوين التي كانت 3 أشهر بسبب تغير أداء العمال بعد التخلي للسير الروتيني للعمل كذلك قد تدخل العلاقات الإنسانية في هذا التحسين وكل هذه العوامل مع العملية التكوينية لها اثر في تغير و تحسين أداء العمال.

7-1-1-2-دراسة معهد samax (1975) :

هي دراسة قام بها معهد « samax » 1975 حول سياسة التكوين في المؤسسة و نلخص ما جاء فيها في النقاط التالية:

-المؤسسة توجد في محيط كثير الحركة لذا فهي وسط للتغيير,و بذلك يجب أن يكون عاملا لهذا التغيير. -يجب أن تكون نتائج التكوين كمية وليست نظرية غير ملموسة .

-التكوين المنظم يكون بمبادرة التسلسل الإداري وبدون موافقة المعنيين تصبح غير صالحة و المترص لن يكون محضرا إلا إذا شارك في تحديد أهداف التكوين.

- لا يمكن لأي تكوين أن يبدأ في العمل حتى يراعي بكل دقة المشاكل المطروحة والمحسوسة بوضوح كما أنه لا يمكن أن يبدأ بدون فكرة مسبقة حول الأهداف المراد تحقيقها

-يجب توفير المعلومات والإمكانيات لجميع الموظفين من اجل التكوين,مصلحة التكوين تسهل على نشر مختلف التبعات الداخلية و الخارجية.

- التكوين يطور الكفاءات و يساهم في تطوير الأداء في المؤسسة كما ينعش الاقتصاد و هو العنصر الرئيسي في عملية التكوين حيث يشارك في أهم مراحل البحث و بناء التكوين.

- كل تكوين يجب أن يقيم و يتابع ميدانيا و بعدها نرى في النتائج لا يجب أن ينعزل المتكون عن الشركة بل يجب أن يشارك في تنميتها ارتكزت اهتمامهم حول العوامل التي مهن شأنها أن تعطي فعالية للتكوين.

-التعقيب على الدراسة:

ركز معهد « samax » في هذه الدراسة عن مجموعة العوامل التي تؤثر في إعطاء العملية التكوينية صيغة فعلية للتكوين ,يبحث على جميع الجوانب المحيطة بالتكوين لكن ما افتقدت إليه هذه الدراسة كونها أهملت التكوين في حد ذاته خاصة ما يتعلق الأمر بنوعية التكوين(تكوين فعال)

7-2-الدراسات السابقة التي تناولت متغير التوظيف:

7-2-1-الدراسات العربية:

7-2-1-1-دراسة حمداش شهرة(2002):

التي كانت تحت عنوان"سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية" دراسة حالة الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي لنيل شهادة الماجستير و التي نوقشت سنة 2002 اهتمت في دراستها لموضوع التوظيف بالجانب القانوني و السياسة الاقتصادية و علاقة التأثير و التأثير بين هذه الجوانب كما تطرقت إلى أهم التطورات التي عرفتها الساحة الوطنية عن تحولات سياسة الدولة , كما قامت الباحثة بتبيان أهم النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية و اقترحت بعض الحلول لتفادي تلك النقائص .

التعقيب على الدراسة :

تري حمداش شهرة في هذه الدراسة إن أهمية موضوع التوظيف من الجانب القانوني و السياسة الاقتصادية المنهجية و علاقة التأثير و التأثير بين هذه الجوانب , و بحيث إن النتائج تثبت أن وجود نقائص تعاني منها سياسة التوظيف و لكن أهملت خصوصيات الجانب الاجتماعي و النفسي و ما له من دور تأثير على العامل أثناء عملية التوظيف .

7-2-1-2- دراسة احمد مرزوق:(2008):

هي دراسة أعدها الباحث احمد مرزوق تحت عنوان التوظيف في المؤسسة الأجنبية و أثره على تكيف العمال الجزائريين بحيث أجرى دراسة ميدانية في مؤسسة todini الإيطالية و هي دراسة لنيل شهادة الماجستير , قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل بجامعة الجزائر في سنة (2008-2009) التساؤل الذي تدور فيه هذه الدراسة هو محاولة معرفة ما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة الأجنبية تساهم في تسهيل التكيف المهني للعامل الجزائري فيها و لدراسة هذه الظاهرة دراسة علمية استعان الباحث بالمنهج الكمي الذي يناسب مثل هذه الدراسات مستعينا في ذلك بالأسباب التي تعتبر كتقنية أساسية لجمع المعلومات بحيث وزع هذا الاستبيان على مجتمع البحث الذي يتكون من 437 عامل.

و أهم النتائج التي توصل إليها إن المؤسسة الأجنبية تولي اهتماما بالغا لتوظيف و ذلك من خلال استغلالها لكل الإمكانيات متاحة لاستقطاب أفضل اليد العاملة و بداية من الإعلام و الإعلان الواسع عن التوظيف.(احمد مرزوق، 2009).

التعقيب على الدراسة:

حاول الباحث احمد مرزوق في دراسته تحت عنوان " التوظيف في المؤسسة الأجنبية و أثره على تكيف العمال الجزائري " ما إذا كانت سياسة التوظيف في المؤسسة الأجنبية تساهم في التكيف المهني , بحيث استعان الباحث بالمنهج الكمي , و بناء على شكل استبيان يطبق على عينة تتكون من 437 عامل ومن النتائج التي تحصل عليها المؤسسة الأجنبية تولي اهتماما بالغا لتوظيف و ما يعاب عليها عدم التركيز على خصوصيات المنطقة و الجانب النفسي والأخلاقي لإفرادها.

7-2-2- الدراسات الأجنبية:

7-2-2- دراسة Moy and lan (2004):

هذه الدراسة بعنوان معايير اختيار الموظفين و تأثير الصفات الشخصية على عملية التوظيف و هدفت الدراسة إلى التعرف على المعايير التي تم اختيار التوظيف بها من خلالها، و تأثير الصفات الشخصية على عملية التوظيف ككل، حيث أنه في عام 2004 قام Jame w. Miy من دائرة الإدارة بجامعة بتست و Kim f Lan من دائرة العلوم الإدارية بجامعة المدينة بكالون سونج كونج بإجراء تلك الدراسة حيث كانت بعنوان معايير اختيار الموظفين و تأثير الصفات الشخصية على عملية التوظيف و شارك في الدراسة 300 ممن لديهم الخبرة في مجال استقطاب العاملين.

و من النتائج التي توصل إليها المختصين في هذه الدران أن:

- هناك خمسة عوامل رئيسية تحدد عملية اختيار الموظفين و هي (وعي ضمير المتقدم) و لغته الانجليزية و قابلية الفرد اكتساب خبرات جديدة، و الأداء الأكاديمي، و كذلك مدى استعداد الفرد لانسجام مع سياسة المؤسسة.
- إن وعي الضمير تزيد أهميته عن مرتين و نصف (45,41%) على أهمية اللغة الانجليزية حيث تمثل 18,68% و ثلاث مرات و نصف عن باقي العوامل الأخرى، فما تقع لقابلية لاكتساب مهارات جديدة كأهم ثالث عامل حيث تمثل 13.03% فيما أظهر الأداء الأكاديمية نسبة 12.17% و استعداد الفرد لانسجام مع سياسة المؤسسة حوالي (11.71%).
- يؤكد جميع الموظفين على عامل و كيد الضمير.

التعقيب على الدراسة:

تمحورت دراسة **Moy and Ian (2004)** بعنوان معايير اختيار الموظفين و تأثير الصفات الشخصية على عملية التوظيف و التي هدفت إلى التعرف على المعايير التي تم اختيار الموظفين من خلالها و تأثير الصفات الشخصية على عملية التوظيف، و من النتائج التي توصلت إليها في الدراسة أن هناك عوامل رئيسية تحدد عملية اختيار الموظفين و هي ضمير المتقدم، قابلية الفرد لاكتساب خبرات جديدة، و الأداء الأكاديمي و من مساوئ هذه النظرية أنها اعتمدت على هيئة و ضمير المتقدم و هي عوامل نفسية لكن الواقع العملي لا يلي أهمية كبيرة لهذه الجوانب فهو أساسا يهتم بالجانب التطبيقي و ما يتوفر عنه المتقدم إلى تلك الوظيفة و التي تساعده على أداء عمله أحسن صورة ممكنة.

7-2-2-2- دراسة **Simola, Tagga and Smith (2007م):**

هذه الدراسة بعنوان مقابلات عملية الاختيار و التوظيف و التعاون بين توصيات الممارسات الحالية و البحوث و ما يخص هيئة حقوق الأفراد " حيث أنه في العام 2007م أجرى كل من Sheldene K.Simola من جامعة Simon Tagga Trent من جامعة Wilfed Laurien W.Smith, من جامعة Guelph و جمعيتهم من كندا

و هدفت الدراسة إلى معرفة و اختيار طرق الاستقطاب و الاختيار المستخدمة بواسطة التطبيقات المهنية لتوظيف فريق مناسب و ذوي كفاءة عالية، و توضيح أن الشركات الصغيرة، تعتمد على الشركات الفخمة للحصول على مصادر المعلومات العامة، لتساعدها في قرارات الاختيار، و توضيح أيضا أن درجة التفاوت بين مقابلا باختيار التوظيف، و بين توصيات البحوث الممارسات الحالية، و ما يخص البيئة الكندية لحقوق الأفراد في عملية التوظيف، حيث اعتبروا عينة الدراسة.

ثم قام الباحثون بمقارنة تلك المعلومات مع توصيات البحوث بخصوص مقابلات التوظيف و مع العناصر الهامة في هيكله مقابلات التوظيف الهيئة الكندية لحقوق الأفراد.

و من النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن:

فوفقا لتوصيات البحوث ,فان هناك أهمية قليلة لتحليل العمل كأساس لتطوير أسئلة المقابلة و لتدريب الشخص المسؤول عن المقابلة كما إنهما يفضلان العبرة , إلا انه غير مهم لدى ممارسي النوة البشرية لكنه بين و أخيرا كان هناك اندماج بين تقييم الأسئلة السلوكية و تدوين الملاحظات.

التعقيب على الدراسة :

ركز الباحث simola ,taggen and simth في دراسته بعنوان " مقابلة عملية الاختيار و التوظيف و التفاوت بين التوصيات المسارات الحالية و البحوث و ما يخص هيئة حقوق الأفراد حيث أن في عام 2007 قام بمجموعة من المقابلات في مؤسسة كندية و كان الهدف منها الوصول إلى معرفة و اختيار طرق الاستقطاب و الاختيار المستخدمة عن طريق التطبيقات المهنية لتوظيف فريق عمل مناسب , و من ابرز النتائج التي توصل إليها الباحث اعتبار أن عنصر تحليل العمل له أهمية قليلة و نسبية في مجال و لساس تطوير أسئلة المقابلة و تدريب الشخص المسؤول عن المقابلة و يعاب عن هذه المقابلة عدم وجود مقياس علمي مقدم من طرف جميع المؤسسات و المنظمات الاقتصادية.

الجانب النظري

الفصل الاول :

التكوين المهني

-تمهيد

1-تطور عملية التكوين المهني

2-تعريف التكوين المهني

3-معنى التعلم المهني

4-انواع التكوين المهني

5-مبادئ التكوين المهني

6-أساليب التكوين المهني

7-متابعة وتسيير التكوين

8-مصادر إحتياجات التكوين

9-خصائص المكون

10-أهمية التكوين

11-أهداف التكوين

12-التكوين المهني في الجزائر

13-بعض اشكال التكوين الموجودة في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن التطور الحاصل في المجال التنظيمي و التكنولوجي حتمية فرضت نفسها. و موازة مع ذلك يجب أن يكون هناك موارد أخرى تتحكم في هذا التطور و هو المواد البشرية الذي بدوره يجب أن يكون على مستوى خال من الكفاءة و اكتساب المعلومات و الخبرات المتنوعة المتلائمة مع تلك التغيرات التكنولوجية. فبالتالي الوصول لهذه الغاية يتم عن طريق التكوين المهني ليسمح للعمل بالتكيف مع العمل عن طريق نظام (التوجيه، التحديد...) من أجل رفع الإنتاجية و تقادي الأخطاء المهنية و حوادث العمل ، إضافة إلى فرص الترقية والرضا و الاستقرار ، فعملية التكوين إذ تتفوق على مدى اتفاق و اجتماع هذه العوامل ، فيعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خضع عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد و العقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة و المعرفة و الشهادات ، إذ سنتطرق في هذا الفصل إلى متغير التكوين ، و نبدأ بتطوره عبر التاريخ ثم تعريفه لغة و اصطلاحا ، و بعض المفاهيم القريبة من مفهوم التكوين، بعض أنواع التكوين المضي، أهدافه،مخططة ،تسير احتياجاته ،التكوين المهني في الجزائر . و في الأخير لبعض أشكال التكوين المهني الموجودة في الجزائر . كل هذه العناصر تدخل ضمن فهم دقيق لعمل التكوين المهني التي تبحث إلى ترقية المؤسسة بالكفاءات المهنية، بغاية النمو الاقتصادي هذا من جهة. من جهة أخرى البحث عن الوسيلة المثالية لتحسين العناصر البشرية، و هذا كله في إطار عملية التكوين المهني الناجحة.

1. تطور عملية التكوين:

لم يكن التكوين متطوراً بأساليب و تقنيات تساعد على التكيف داخل المؤسسة و التكيف و مسايرة التطورات إلى صلة في مجال التكنولوجيا ، بل مر بتاريخ الذي هو عبارة عن سلسلة متلاحقة جعل هذا التكوين آليات تتبع من أجل نجاح العملية التكوينية سواء العنصر البشري و المادي.

فأثناء العصور الوسطى كان الشكل الوحيد للتكوين هو التعليم في أوساط جماعية و ذلك في عهد الفراعنة و الإغريق. لكن لم يبقى على هذا الشكل بل تطور عبر حقبة تاريخية هامة أسست لمفهوم التكوين المهني، ففي 1907 في فرنسا أدى نظام تايلور Taylor إلى تقسيم العمل إلى مهام بسيطة و سهلة للتعلم في أيام قليلة أو ما يعرف بـ "الإدارة العلمية للعمل". (Werther, 1993, p333). في 1919 اعترف بقانون (أستي Astier) الذي يلزم المؤسسات بالتعليم المهني و يعطيه إطاراً و محتوى معترف به ، وفي 1938 تم فرض التكوين المهني للشباب ما بين 14 و 17 سنة بعد الحرب العالمية الثانية ، و اعترف بعملية التكوين نتيجة لسياسة الولايات المتحدة الأمريكية (سياسة التجديد 1941) أدى إلى ظهور برنامج يدعى بالتكوين داخل المصانع (Training within industry) فالتالي المؤسسات الكبرى خلقت خدمات خاصة لتكوين ، ثم لم تبقى الوضعية في هذا الموضوع بل توسعت ففي 1949 ، تم توسيع التكوين داخل المصانع ، إذ أصبح رمز يحتكم به على مدى تمكن المؤسسات من تسيير مواردها البشرية . و في 1968 ، تم التطبيق الدستوري في أوروبا لحق

التكوين للعمال بفضل عدة لقاءات عمل نت 21 سبتمبر 1993 ، ومن النتائج العامة للتخرج بها هذا التطبيق هو إجبار المؤسسات التي تحتوي على أكثر من 10 أجزاء على دفع و تموين التكوين المتواصل. (simows,1997 ;p220)

2-تعريف التكوين:

2-1- لغة: «هو عملية تنظيم و تأسيس مثلا تكوين جيش (dictionnaire Larousse,1976) كما يعني الفعل "كُون" المأخوذ من اللاتينية Farmare: إعطاء الكائن و الشكل مثل ، تكوين مؤسسة» (p419 و 1955 Dictionnaire Larousse).

2-2- اصطلاحا : يعتبر "مارشوند" " 1981 Manhand " «هو تطوير منتظم للمعارف ، الكفاءات و القدرات التي تتطلبها مهمة خاصة (روجيس Rogijs 2003،ص19) يتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا و التي تستهدف إلى تزويد العمل بالمعارف ، المهارات المواقف و التصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة و من الأهداف الفعالية فيها و هي عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة المنظمة للمنظمة «. (حمداوي، 2004،ص332).

ضف إلى هذا يوجد هناك مجموعة من التعريفات الشاملة دقت معنى التكوين و مجالاته و مهمته و دوره في المؤسسة فيرى "سيكيو" أن التكوين مجموعة العمليات ، الوسائل و التقنيات و مجموعة المساعدات المخططة لها و التي بفضلها يتمكن العمل من تحسين

معارفهم و سلوكهم ، اتجاهاتهم ، مهاراتهم و قدراتهم اللازمة لتحقيق أهدافهم الخاصة أو الاجتماعية من أجل التكيف مع محيطه و التمكن من أداء مهامهم الحالية و المستقبلية (seko,2001,p336). إذن حسب تعريف "تسيكيو" فإن التكوين عملية مقصودة و مخططة مسبقا للزرع من مستوى العمل لتحقيق أهدافهم و بلوغ أعضاضهم . و يشمل التكوين كل النواحي في المجتمع نفي بذلك العلاقات و المعاملات التجارية السياسية و الأدوار الاجتماعية و كل الفئات المكونة و المتكونة في ميدان ما حسب تكوين ملائم كل ميدان و بالتالي فيعرف التكوين بأنه الوصول إلى المستوى المرغوب فيه للأداء و السلوك و التكيف مع التغيرات الدائمة و ذلك عن التربية و التطبيق (oxford,2003,p512) .

ومن أجل تحقيق مستوى يتلائم مع متطلبات المؤسسة فإن الوصول إلى مستوى عال إنما يرجع الآليات و الإستراتيجيات المتبعة في التكوين ، و لهذا ما تخطط له كل مؤسسة لبلوغ أهداف موجودة في الإنتاج من حيث الأداء و التكوين أي يعني العنصر البشري و المرودية الإنتاجية و يظهر ذلك في دراسة قام بها بلود ديالسكي (Bould dialski 2004) ، حيث طلب من بعض المسؤولين و المكونين إعطاء تعريف لتكوين فكانت تعاريف بعضهم كما يلي :

- " التكوين هو إعطاء الآخرين الوسائل للسماح لهم ببلوغ أهدافهم."

- " التكوين هو استحضار الكفاءات و المعلومات والقدرة على القيام بشيء."

- " التكوين هو اشتراك الأفراد و إعطائهم الوسائل من اجل التنفيذ."

- "التكوين هو مسار بلا نهاية كلما تحصلت على إجابة تظهر أسئلة."

من خلال هذه التعاريف المقدمة تظهر الأهمية و النظرة التي تعطي لتكوين تختلف إذن كمن فرد و آخر و هذا راجع إلى اختلاف الاحتياجات التكوينية و الأهداف المرجوة من وراء عملية التكوين.

2-3-و يمكن الإشارات أيضا أو بعض المفاهيم القريبة من التكوين و من أهمها:

التربية و هي عملية تطوير الكفاءات و القدرات، الجسمية، الذهنية، الأخلاقية و الاجتماعية أي تسمح لكل فرد مكانة في المجتمع، وهي إذن تكوين الجسم و الروح (rogios,2003,p19) إلى إدماج الشباب في المجتمع.

التعليم: هو اكتساب أو تعديل التصورات و ذلك بإدراك المعلومات و إعطائها معنى فتؤدي إلى تطوير القدرات، المعارف، القيم، الفهم الصحيح و بالتالي إمكانية اختيار ما هو أفضل. التدريب: هو تزويد العمال بالمعلومات الضرورية لضمان المهام بظروف العمل أو تنمية المهارات الفنية و الإدارية. (roger,1981,p162).

3-معنى التعليم المهني: تحديد مفهوم التعليم المهني هو مفهوم راجع إلى الأسس و المفاهيم المعتمدة في المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم والاتحاد العربي للتعليم التقني و منظمة اليونسكو بما يلي: «التعليم المهني هو ذلك الكوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و اكتساب المهارات و المعرفة المهنية و التي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف

التخصصات الصناعية ، الزراعية ، الصحية الإدارية و التجارية لهم القدرة على التنفيذ و الإنتاج و يكونون حلقة وصل بين الأطر التقنية (الذين تعددهم معاهد التعليم التقني) و العمال الغير ماهرين في هرم القوى العاملة». (الربيعي، 2003 ،ص121).

بهذا وصلنا إلى تعاريفا متدخلة ، مختلفة نوعا ما ، إلا أن هدفها كلها هو تزويد بالمعلومات و المهارات للوصول إلى أهداف مختلفة ، حسب التكوين و حسب طابع المؤسسات.

4-أنواع التكوين المهني:

التكوين بحد ذاته هو وسيلة لتحسين الأداء ومعالجة الأخطاء بالاعتماد على التعليم و الممارسة، فبالتالي هو نشاط مستمر، لذا يتم إعداد مجموعة من برامج التكوين و التي تتلائم مع قنوات متنوعة و ذلك حسب نشاطات كل فئة و متطلبات عملها لذلك يصنف التكوين المهني إلى أنواع مختلفة حسب التخصصات و الوظائف . و يصنف التكوين إلى:

4-1- التكوين الإداري العام أو التكوين الكتابي: يهدف إلى تنمية القدرات في الوظائف المكتسبة مثل تكوين في الإعلام الآلي السكرتارية.

4-2- التكوين الإداري المتخصصة: يهدف هذا النوع إلى تنمية المهارات و الإلمام بكل

ما هو في المجالات المتخصصة المختلفة.

4-3- التكوين التأهيلي عند بداية التعيين: هو تعريف الموظف الجديد بنسق المنظمة في

المحيط الداخلي كالظروف و القوانين الداخلية مثلا ، كذا المحيط الخارجي

كالسوق و الزبائن ، كما يهدف إلى خلق علاقات بين العمال الجدد و بقية

زملائهم في العمل ، وكذا إعطاء صورة واضحة عن التركيب الوظيفي للمؤسسة و

يتضمن البرنامج الوظيفي معلومات من قوانين التوظيف و اللوائح المتعلقة بنظام

الاتصال بالعمل . (الزياي ، 1995،ص177) .

4-4- التكوين التحسيني : هو نوع من أنواع التكوين المهني الذي يؤدي إلى تحسني

مستوى الفرد في نفس المجال بإضافة مكتسبات جديدة ، و تكون الحاجة إلى مثل

هذا النوع من التكوين عادة عند ما نلاحظ فجوات مثل النقص في المعلومات أو

عدم التمكن من مسايرة التطورات التقنية . و يهدف إلى التكيف في مراكز العمل .

في ظل التطورات التقنية و التكنولوجية عملت الكثير من المؤسسات إلى إتباع

عمليات التحسين في ظل مسايرة الإغرامات التي تحدث في مراكز العمل كضرورة

تجديد معاون العمال ، الكفاءات الناقصة ، وصيانة المعارف و جعلها بشكل

مستمر التعمق في المجال المتخصص فيه : (mintzeberg,2004,p102)

4-5 التكوين التحويلي : يتم هذا النوع في مجالات متخصصة نتيجة الحاجة إلى

بالتوازي مع المهام الأصلية فيكون الشرط الواجب توفيره في التكوين التحويلي هو

المهام الجديدة مع المهنة الأصلية فيكون الشرط الواجب توفيره مثلا استخدام

التكنولوجيا الجديدة في كل العمل . (الزياي ، 1995،ص179 ، 179) .

4-6 التكوين المهني المتواصل: يتعلق بعمليات التكوين أو التحسين للعمال عبر حياتهم

المهنية يوضح في إطار الدخل المخصص لتكوين في المؤسسة و هو ضروري

عادة لمسايرة التطور التقني و التكنولوجي في العمل (Mintzberg مرجع سابق).

5-مبادئ التكوين المهني:

هي إعداد البرامج التكوينية، وزيادة الخبرة في التكوين و كذلك تحدد وجهات النظر حول

مشاكل التكوين، كله إلى وضع و صياغة عدد من المبادئ الأساسية و العامة في

التكوين ومن أهم هذه المبادئ نذكر منها :

5-1- حالات الدافعية لدى المتكون : هو تحفيز العاملين على الاشتراك في الدورات و

البرامج التكوينية ، لما هذا الاشتراك من نتائج إيجابية على مستوى الوظائف التي يشغلها

المتكون و الأجور و الرواتب و الامتيازات التي سيحصل عليها مستقبلا . (الهيتي ،

2003 ، ص 229).

5-2- الإرشادات و التوجيهات : الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة في التعليم و دقته

في التكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين مدونه بإرشاد المتعلم إلى طرق

الصواب فيه اقتصاد للوقت و الجهد ، حيث يتعلم الاستجابة الصحيحة من أول محاولة

بدلا من تعلم الحركات الخاطئة : بعد ذلك العادات الصحيحة (pertti jean

(marie,1994,p107

3-5- مراعاة الفروق الفردية للمتكونين : أي معناه التعرف بالمدى الواسع من الفروق

الفردية بين المتكونين إذ أن بعض الأفراد يتعاملون بشكل أسرع بكثير من الآخرين, كما أن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأواع معينة من التكوين إذ توجد فروق فردية بين الأفراد من حيث خلفيتهم السابقة ,و تعليمهم و خبرتهم و ميولهم الشخصية, و لذلك فإن كل هذه الأمور لا بد من مراعاتها عند تخطيط البرامج التكوينية (مصطفى نجيب شاويش, 2005, ص233).

4-5- إعداد المكون و تأهيله : يجب أن يكون قادرا على تحليل العمل إلى مكوناته و

أجزائه و بذلك تعليم الأفراد على جزء معين و بيان علاقة ذلك بالأجزاء الأخرى و يجب أن يكون المكون قادرا على الإيضاح و التفهيم و الإرشاد أثناء التكوين(دويدار , 1995, ص201).

6- أساليب التكوين المهني : يرمي التكوين إلى تربية الفرد و المؤسسة على حد سواء و

ذلك من خلال طرق و أساليب يتبعهما من أجل إعداد تكوين المكون و للتكوين المهني

طريقتين رئيسيتين : أن يتم في مكان العمل و لذا الأمر راجع للإمكانيات و الظروف

المختلفة , و من جانب آخر في المراكز التكوينية المختلفة و يمكن إجمال هذه الطرق فيما

يلي :

6-1 طريقة المحاضرة : و هي طريقة سهلة و سريعة تسمح باكتساب عدد كبير من

المعلومات تعتمد اكثر على حاسة السمع , يعتمد نجاح هذه الطريقة على خصائص و

مهارات المحاضر (حميدي, بدون سنة, ص 221)

6-2 طريقة المناقشة : تخص الحوار و النقاش و ينبغي أن يتجلى في المناقشة

خصائص منها : اللياقة , الطلاقة , الذكاء الاجتماعي و القدرة على التحليل , باعتبار أن

للمناقشة دورا هاما في تغيير اتجاهات الناس أو تعديل معلوماتهم و تنمية سلوكهم

(حميدي, ص 221)

6-3 طريقة الزيارات و الرحلات الميدانية : يستحسن تطبيقها داخل المراكز المهنية من

اجل التعرف على الميدان و ظروف العمل الواقعية

6-4 طريقة التكوين أثناء العمل : يهدف هذا الأسلوب إلى تحفيز المتكون على ممارسة

المهمة المراد التكون عليها وأيضا من الأساليب الهامة المستخدمة في مجال التكوين :

6-5 نوعية المادة التعليمية : التي تنتقل للتكوين فيما إذا كانت مهارات أو معارف أو

سلوكيات و فيما إذا كانت لعلاج نقاط ضعف أو تنمية نقاط قوة , أو اكتساب المتكونين

جوانب جديدة يتطلبها عمال المؤسسة مستقبلا (وصفي, 2005ص473)

6-6 المستوى الوظيفي : الأساليب التكوينية التي قد تتلائم مع تكوين المشرفين أو

المديرين في مستويات الإدارة قد لا تتلائم بالضرورة تكوين المديرين في مستويات الإدارة

الوسطى و العليا

6-7 مستوى العمق و الشمول في عرض الموضوعات حيث تعتبر المحاضرة أسلوبا

مثاليا إذا كان الهدف من التكوين هو تزويد المتكون بأكبر و اشم قدر من المعارف المرتبطة بموضوع البرنامج.

6-8 التعرف على المبادئ التنظيمية التي يتضمنها كل نوع من أنواع التكوين و الأساليب

الفنية والعلمية التي يتطلب الأمر استخدامها (شاويش , 2005ص240)

6-9 ربط التكوين ببرنامج التدعيم , و من المدعمات الايجابية وجود فرص للترقية

زيادة الأجور , توجيه الشكر لما قام به الفرد من انجاز (حنفي, 2004,ص357)

6-10 الطريقة الكلية و الطريقة الجزئية في التكوين : يتطلب توجيه سير العمل ترتيب

خطواته , وذلك بتحليله الى وحدات فرعية تتناسب مع قدرة المكون , بخاصة في الأعمال

المعقدة التي لا يمكن التكوين عليها ككل (دويدار , 1995ص197)

7- متابعة و تسيير التكوين :

- التكوين هو السيرة التي بفضلها يكتسب الأشخاص و المنظمات الكفاءات اللازمة

لممارسة نشاطاتهم الخاصة حسب الاحتياجات الشخصية و احتياجات المنظمة فالتكوين

ليس بمجموعة نشاطات متفرقة و إنما هو مجموعة من العناصر المتكاملة و المخطط لها

من طرف مسيري الموارد البشرية و التي تهدف من وراءها إلى تحقيق فعالية كل الهيئات

التي وجهت إليها عمليات التكوين , و كل الباحثين متفوقون على إن التكوين الفعال هو

التكوين الذي يستجيب للمتطلبات , الموجه بطريقة صحيحة للأشخاص المعنيين و الذي

يتدخل في الوقت المناسب , وبالتالي فكان من الضروري على كل مؤسسة تكييف سياسة

تكوينها مع كل الجوانب التي تخدم مصالحها و منفعة

عمالها. (saintsaweur,1989,p12)

7-1 سياسة التكوين :

يعرفها برتي : "هي إحدى جوانب التسيير الاستراتيجي للعمل داخل المؤسسة " فمن خلال هذا

التعريف يتضح إن سياسة التكوين هي عملية هادفة و منظمة و لتكون سياسة التكوين

فعالة لا بد :

(P 54 ,2000 Pretti)

- أن يشارك فيها كل من الإدارة العامة للمنظمة و ممثلي العمال
- أن تكون مطابقة للأهداف , و تضمن السير العادي لعمليات التكوين
- أن تكون ملائمة مع الأهداف الحقيقية للعمال و المنظمة
- أن تبحث في العلاقات التي تربطها مع مشاريع تطوير المؤسسة بمراعاة طموحات العمال و منجهة أخرى النتائج المنتظرة التي تتوافق مع الوسائل المستخدمة
- و الهدف الرئيسي لسياسة التكوين هو ضمان التطور الدائم مع المعارف النظرية و التطبيقية للعمال باستخدام عقلائي لكل الموارد التي تملكها المؤسسة , سواءا داخلية أم خارجية و هذا لهدف اكتشاف القدرات الجديدة و الطاقات الكامنة للعمال و توظيفها في الوقت المناسب (pretti,2000,p145).

7-2 احتياجات التكوين المهني :

مع تزايد حجم و نوعية المنافسة المحلية و العالمية بين المؤسسات على اختلاف أنواعها , و تسابقها لتقديم الجديد و الأجود في السلع و الخدمات لتحقيق الرضا للزبائن زاد الاهتمام و التأكيد من قبلها على الدور الاستراتيجي التي يمكن أن يلعبه التكوين في جعل مواردها

البشرية ذات قدرات و مهارات عالية المستوى , لتمكينها من الابتكار و الإبداع اذ يعتبر تحديد الاحتياجات التكوينية من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التكويني لان التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطا هادفا ذا معنى للمؤسسة و المتكويين

7-3 مفهوم الاحتياجات التكوينية :

يمكننا تعريفها بأنها "الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير و تنمية اداء الفرد من خلال العملية التكوينية و أن مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتكوين و هو ما يطلق عليه القابلية للتكوين " (الطائي, 2006 ,ص 458)

7-4 مستويات تحديد الاحتياجات التكوينية :

أ- تحليل المؤسسة : ويقصد به تحليل الهيكل التنظيمي للعمل وسياسات و أهداف المؤسسة بقصد التعرف على الأهداف و الموارد المتاحة لها و تحديد المشكلات و المعوقات بهدف تحديد الحاجات التدريبية , و تقوم المؤسسة باستشارة للهيئات

الفاعلة في المؤسسة من نقابة و ممثلي العمال و تكون هذه الاستشارة لغرض

توجيهات حول التكوين و دوره في الأفاق الاقتصادية و التكنولوجية (Pretti

(jean Marie , 1994, P102

ب- تحليل الوظيفة : إن تحليل جوانب العمل لتوظيفه و معرفة شروطه و معايير

و شروط انجاز تلك الكفاءات بدقة و تحديد مدى جدواها في العامل

ج-تحليل المهام Task analyses : يتمثل في دراسة مختلف المهام المتواجدة في

المنظمة من حيث المسؤوليات و الأعباء لتحديد التكوين المطلوب لكل مهمة و

تحديد المعارف و المهارات المطلوبة لانجاز المهمة بسهولة و فعالية

ويعرف تحليل المهام بأنه " تحليل الطريقة التي بها ينفذ المهام بإتباع التعليمات و

إدخال سيرورات أخرى و ذلك بوصف الأعمال السلوكية, الذهنية , المدة , المهمة و

التعود , المهمة الفعلية , تعقد المهمة , الظروف البيئية و الفيزيائية , الوسائل

المستعملة و عدة عوامل اخرى (grandel,2006,p121)

ويهدف إلى تحديد نوع المهارات و المعلومات المطلوبة لانجاز العمل و المعايير التي

يقاس بها تحصيل الفرد لهذه المتطلبات و يتم ذلك من خلال وضع مواصفات شاغل

المنصب او الوظيفة ومعدلات الأداء و هذا بمثابة الحصول على خريطة ميدانية تاخذ

بعين الاعتبار كل الارغامات البيئية (kirwan,1992,p17)

و الهدف من تحليل المهام هو تعريف العمال بمهامهم و مسؤولياتهم اتجاه المنظمة مما يمكنهم من اداء عملهم بشكل سليم و الحصول على تصور جوانب التصور في انجاز المهام أداء لادوارالوظيفة من خلال المقارنة بين المعايير المحددة للأداء و الانجاز الفعلي و من بين المعايير التي يعتمد عليها تحليل المهام :

- وصف الوظائف ; إن إعداد وصف للوظيفة يتطلب تحليلا كاملا لطبيعة كل واجب من واجباتها , و هذا يفترض إعداد وثيقة مكتوبة تتضمن وصفا دقيقا لكل من واجبات و مسؤوليات و متطلبات الوظيفة , حيث ان عدم الوضوح في الوصف يؤدي إلى عدم الوضوح في تحديد الاحتياجات (demera,2008,p09)

د- تحديد الأهداف : في مجال الموارد البشرية راسيكلوجية الصناعية من الضروري القيام بتحديد أهداف العمل على المستوى الفردي و هي مرحلة تاتي بعد إتمام وصف

الوظيفة Profils

حيث يطلب من كل عامل ان يقوم بتحديد أهدافها المتعلقة بالوظيفة التي يشغلها و التي تاخذ بعين الاعتبار من طرف مسؤولية اثناء تحديدهم المهام الرسمية , (casio and all,2005,p05)

ه- تحليل خصائص الفرد : حيث يجب توضيح الأهداف الخاصة بالبرنامج التكويني وتكون واضحة و مفهومة من قبل كل العمال إضافة إلى إمكانية تنفيذها اي لابد أن تكون هذه الأهداف قابلة للانجاز و لهذا من الضروري تحديد نقاط القوة و الضعف في

أداء المهام لكل عامل و تحديد الأفراد الذين هم بحاجة ماسة إلى تنمية قدراتهم بالتكوين , و يهدف تحليل الفرد إلى التعرف على نوع المعلومات و المهارات و الاتجاهات التي تعود على شاغل المنصب من اجل تطوير أدائه و رفع إنتاجيته و توسيع دوافعه الوظيفية (jeffery cooper, 2005, P8)

-و تحليل الفرد : يعد هذا المستوى هاما و غنيا , لكونه يزودنا بالمعلومات الواضحة و الدقيقة حيث أن هذا المستوى يبين لنا من يحتاج من الموارد البشرية في المؤسسة الى تكوين و تنمية ,سواءا لعلاج نقاط ضعفه أو تدعيم جوانب القوة لديه لتطوير أدائه الحالي و تحسينه في المستقبل .

و تنصب عملية التحليل هنا على الموظف نفسه و ليس على العمل حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد فتدرس قدراته الحالية و القدرات و المهارات الجديدة التي يمكن تعلمها و استيعابها و تطبيقها الحالي و المستقبلي (سنان , 2006,ص193). و يهدف تحليل الفرد إلى التعرف على نوع المعلومات و المهارات و الاتجاهات التي تلزم شاغل الوظيفة لكي يتطور أداءه و يرفع إنتاجيته و يشبع دوافعه الوظيفية و الشخصية و يقوم مسؤول التكوين بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد كمؤهلاته و خبراته و مهاراته و الخصائص الشخصية التي يتمتع بها الفرد كاتجاهاته و دوافعه و استعداداته للتعلم وكذا حاجاته التي يطمح لإشباعها و عموما فان عملية تحديد

الاحتياجات تسمح بمعرفة نقاط الضعف و بالتالي التمكن من تحديد المشاكل التي يواجهها العمال و المؤسسة و هي أيضا أداة معمول بها لبث روح الرضي المهني و التوافق مع العمل حينما تصل الى إرضاء الرغبات.

8-مصادر احتياجات التكوينية :

تتمثل في البحث عن إذ ما كان للمؤسسة فجوات أو حاجات للتكوين يستوجب دراستها و من أهم هذه المصادر

8-1 إنتاجية المؤسسة و فعاليتها التنظيمية : يعد هذا المصدر مؤشرا عاما لتحديد

حاجات التكوين , فعند انخفاض مستوى إنتاجية و فعالية المؤسسة يجب البحث على المسببات , التي تكون في غالب الأحيان العنصر البشري في العمل و في هذه الحالة يمكن تحديد حاجات التكوين التي نحتاجها من اجل رفع إنتاجية المؤسسة و فعاليتها التنظيمية (عمر وصفي 2000 ، ص462)

8-2 استقصاء راي الموارد البشرية : الأخذ برأي العاملين من خلال سؤالهم عن

النواحي التي يشعرون أنهم بحاجة إلى تكوين فيها سواء في مجال مهاراتهم او معرفتهم او سلوكياتهم و ذلك لزيادة مقدرتهم و كفاءتهم , فالعامل نفسه هو ادرى من اي جهة أخرى في معرفة و تحديد نقاط الضعف لديه لذلك يتوجب في هذا المجال توعية العاملين بان تطوير و تحسين أدائها هو لمصلحتهم و مصلحة المؤسسة (مرجع

سابق، 2005، ص462)

3-8 سجلات حوادث إصابات العمل : توفر هذه السجلات عادة معلومات وفيرة من

عدد و نوع حوادث العمل و مسبباتها و نتائجها و المواقع التي حدثت فيها داخل

المؤسسة , فمن خلال المعلومات يكون بالإمكان معرفة مجالات العمل الخطرة ذات

المعادلات المرتفعة من الحوادث و الأمراض التي سببها نقص المهارة و الالهام بالعمل

هذا بحد ذاته يعتبر حاجة تعليمية تدريبية يجب تغطيتها عن طريق التكوين (شاويش

2005،ص237)

4-8 تحليل الأعمال : من خلال تحليل و توصيف الوظائف وما توصلت اليه من

تحديد لمهام لكل وظيفة و متطلبات شاغلة , و مقارنتها مع الإمكانيات المتوفرة حاليا

لدى كل موظف لمعرفة مدى حاجة كل فرد للتكوين و نوعيته , فعندما تكون

مواصفات الشاغلين اقل مما هو مطلوب لادائها معنى ذلك وجود فجوة و حاجة

للتكوين

5-8 تقييم الاداء : تمثل نتائج تقييم الاداء مصدرا هاما و غنيا يزودنا بمعلومات

واضحة تبين لنا من يحتاج من الموارد البشرية الى تكوين , إذ تشير تقارير قياس

الأداء من قبل الرؤساء إلى نواحي الضعف في اداء مرؤوسيتهم و نوع التكوين الذين

يحتاجون إليه لعلاج نواحي الضعف (نفس المرجع السابق، 2005،ص238)

9- خصائص المكون :

إن المكون يتحلى بمجموعة من الخصائص الموضوعية و الهامة التي تؤهله للتكوين و ممارسة عمله , فلا يكون الأهم هو مقدار ما يعلمه للمتكونين ولكن الأهم هو مقدار إيصال المعلومة للمتعلم المتكون , و بالطبع حسب نوع التكوين و المحتوى و الهدف التكويني , لذلك من اهم الصفات التي يجب ان تتوفر في المكون الناجح :

9-1 الحياد la neutralité يعني توجيه المتكونين إلى الهدف المحدد مسبقا و

التوضيح وجمع الاقتراحات ووجهات النظر , و من ثم تقربها و يجب عدم الميل إلى أشخاص دون سواهم

9-2 الشفافية la transparence توضيح ما يريد فعله (المكون) وكيف و لماذا

القيام بذلك ؟ والشفافية تمكن من تحفيز المتكونين و تكوين علاقة الثقة بينهم

9-3 إعطاء قيمة للمتكونين la valorisation المعاملة الحسنة , تقبل الاقتراحات و

التساؤلات

9-4 المسؤولية المتقاسمة la responsabilité partagée بين المكون و المتكونين

و ذلك من خلال اللقاء الضوء على المسؤولية اتجاه نجاح أو فشل البرنامج المطبق من خلال المتابعة الجيدة ومحاولة الفهم الصحيح لما يريده المكون و ذلك لبلوغ أهداف التكوين

9-5 القيادة السليمة **la souplesse directive** اي الجمع بين السلطة القهرية و

السليمة لتوجيه المتكويين (isolde femillette,1999,p115,120)

9-6 القدرة على التعريف بالذات للاخرين (الاندماج) : هو محاولة دمج المتكويين

بعضهم بعضا و ليس انتهاء برنامج التكوين , فالمكون المندمج له مواصفات هامة و هي :

- لقاء الأفكار و السلوكات للمتكويين

- الاستماع اليهم بكل موضوعية

- تقديم النصائح

- توفير الوسائل

و أيضا مجموعة الوسائل البيداغوجية مثل : التمثيل او الأوضاع المتشابهة , الألعاب

البيداغوجية

Les jeux pedagogiques للتطوير و الابتكار و التلقين و الروتين و السائل المرئية

(Jean Marie Peretti, 1999, p 195) les aides visuelles

10- أهمية التكوين :

يعد التكوين من العمليات الهامة التي ترجع ايجابا على التنمية اي تنمية الموارد البشرية

على مستوى الفرد و على مستوى المؤسسة , لصقل و تنمية القدرات و الكفاءات البشرية

في جوانبها العملية والعلمية و النفسية و السلوكية فهي عملية ناجحة لإعادة تشكيل الإنسان

على نطاق واسع و نحو اكثر ايجابية (الحبيب،1980،ص65)

و ذلك بمواكبة التطورات التكنولوجية السريعة مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها

على استعمال و صيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة و يعمل التكوين على تحقيق

توازن المؤسسة وثباتها بمعنى قدرة المؤسسة على الحفاظ على فعاليتها من خلال وجود

رصيد من الافراد المؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لاي سبب من الاسباب , و

المرونة كذلك بمعنى توفير الافراد ذوي المهارات المتعددة النقل الى الاعمال التي تحتاج

اليهم , فالافراد المدربين لديهم الدافع للعمل هم اصل استثماري فعال في المؤسسة)

حنفي، 1997 ،ص355)

من جانب اخر التكوين يؤدي الى تخفيض نسبة حوادث العمل, فقد دلت

الاحصائيات المتعلقة بحوادث العمل ان نسبة الاصابات في حوادث العمل و بين العمال

المدربين اقل بكثير من ما بين العمال غير المدربين , و كلما قلت نسبة حوادث العمل قلت

الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها وادى ذلك الى زيادة انتاجها و بالتالي زيادة

المبيعات و الارياح , اذ ان التكوين يحسن خدمات المؤسسة و طريقة تقديم السلع التي

تنتجها و تعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بينها و عملائها (صالح،

2004،ص102)

10-1 أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة :

تكمن أهميته في المؤسسة بالفوائد التي يحققها و ذلك بزيادة الانتاجية و الاداء

التنظيمي

و اكتساب الافراد المهارات و المعارف اللازمة لاداء عملهم , و تنفيذ المهام الموكلة اليهم

فتظهر الاهمية في :

- زيادة الإنتاج عن طريق ضمان التدريب لاداء الافراد للعمل بكفاءة و فعالية

- تحفيز الافراد و توفير الدوافع الذاتية للعمل و ذلك عن طريق مد الأفراد بالمهارات

و القدرات المساعدة على القيام بالمسؤوليات

- استقرار في دوران العمل بما يؤمن متابعة إنتاج المؤسسة لمشاريعها المختلفة , و

بما يوفر الاستقرار الوظيفي للأفراد المدربين على تلبية حاجيات و شروط مختلفة مشاريع

المؤسسة الإنتاجية (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص239)

- تحقيق توازن المؤسسة من خلال التخفيض من نسبة حوادث العمل

- كما ان التكوين يساعد على تكوين الاتجاهات الايجابية لدى الافراد العاملين نحو

العمل و المؤسسة و يؤدي الى توضيح السياسات العامة بها , و ذلك يرتفع اداء العاملين

عن طريق معرفتهم لما تريد المؤسسة منهم من أهداف.

- التكوين ايضا يبعث على تجديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة , فمن نتائج التقدم التكنولوجي , انتشار و استعمال الآلات الحديثة و المعقدة مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال و صيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة (محمد فالج صالح 2004 ،ص102-103)

10-2 أهمية التكوين بالنسبة للأفراد العاملين :

ان التكوين هو التركيز على الموارد البشرية من خلال تكوين الافراد , معرفتهم لنطاقات تكوينهم وحقوقهم و حل مشاكلهم سواء على مستوى الفرد بحد ذاته لاداء عمله و سواء على المستوى المؤسسي فذلك التكوين يجعله يتكيف في المؤسسة , و تظهر اهمية بالنسبة للفرد في :

- اتخاذ القرارات لأحسن مما يريد من القابلية في حل المشاكل المتواجدة في بيئة العمل وكذلك التغلب على حالات القلق و التوتر و الاغتراب و الصراع داخل المؤسسة

- التكوين يقدم للأفراد العاملين معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية و الاتصالات و الاتجاهات

- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي و الانجاز , يساهم بذلك في تقليل دوران العمل نتيجة لزيادة الاستمرار و الثبات في حياة العاملين و زيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة و

الاخلاص لها (سنان،مرجع سابق)

- و أيضا يؤدي التكوين الى تطوير و تحسين سلوكيات الافراد لئلا تتناسب و طبيعة الأعمال التي يؤديونها و طبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الاعمال و هذا ما يزيد من التزام العاملين وولائهم للمؤسسة و يعزز ادراكهم بان المؤسسة مكان جيد للعمل كما ان التكوين يزود الأفراد العاملين بمهارات و معارف قد لا تكون موجودة لديهم تمكنهم من اداء واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة و من بين هذه المهارات :

المهارات القيادية , المهارات في التعبير و النقاش و ادارة الندوات, المهارات الادارية كالتخطيط والتنظيم و التنسيق و الرقابة و من المعارف :

معرفة تنظيم المؤسسة و سياستها و اهدافها , المعرفة باساسيات علم الادارة و العلوم المتعلقة بها , المعرفة الفنية بأساليب و ادوات الانتاج , المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية و أساليب القيادة و الإشراف (السلمي، 1985، ص21).

10-3- أهمية التكوين في تطوير العلاقات الإنسانية :

- التكوين يساعد و يدمج العاملين و الموظفين فيما بينهم من خلال الأساليب المتعددة في أداء العمل و التقاءهم في وجهات النظر , و ي تكوين علاقات عملية هادفة اذ ان التكوين يعمل على تطوير و اندماج الافراد فيما بينهم من خلال التعاون و تبادل الافكار في مجال عملهم و تتجلى هاته الأهمية في :

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد العاملين , و تطوير إمكانية الافراد

تقبل التكيف مع المتغيرات الحاصلة في المؤسسة

- يساهم في تنمية و تطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة

- تمتين العلاقة بين الإدارة بالأفراد العاملين

- توفير القيادات الادارية و المساهمة الكبيرة للتدريب للمخططات و جهود المؤسسة

نحو تنميتها فمثل هذه القيادات الادارية يمكن ان تسهم بشكل واضح في توجيه موارد

المجتمع و تحقيق الاستخدام الافضل لها (الطائي، 2006،ص274).

11- اهداف التكوين :

ان لكل مجال له أهداف معينة يصبو إليها , ولاشك ان التكوين له أهداف لبلوغها و

تحسين الفرد و المؤسسة على حد سواء و ان اهداف التكوين تختلف من مؤسسة لآخرى

تبعاً لاحتياجات التكوين في كل مؤسسة , و حسب الظروف الانتاجية و الادارية المؤثرة في

العمل , لذا فان هدف التكوين و نشاطه هو العودة بالفائدة على الفرد العامل و المؤسسة

و المجتمع ككل اذ نجد اهداف خاصة بالمؤسسة و اخرى خاصة بالفرد و هناك أهداف

اخرى .

1-11 أهداف التكوين بالنسبة للفرد العامل :

- التواصل الى اتقان العمل و هذا من خلال التكوين الذي تلقاه و مجموع الاستراتيجيات لتكيف داخل المؤسسة و العمل على اداء وظيفي جيد
- الفهم الجيد للمنظمة و سير العمل و الاستعداد للتغيرات المهنية و التحولات الداخلية
- تخفيض العبء على المشرفين في تصحيح أخطاء العاملين المكتسبة عن طريق التكوين او عدم التكيف و الفهم الصحيح , اذ يعتبر من الاهداف الإدارية للمشرف (عبد الباقي دمر، 1975، ص206)

وذلك يؤدي الى تطوير المعرفة في ميدان العلاقات و التسيير و الادارة

- التواجد في وسط الشركاء و الاصدقاء و التمكن من الالتقاء بأشخاص جدد عن طريق التريصات خارج المؤسسة و ذلك بتنمية و تطوير القدرات لدى المتكويين
- تحقيق المرونة و الاستقرار في التنظيم فالمرونة هي مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء المتعلقة بانماط السلوك الوظيفي او المهارات اللازمة لاداء العمل
- اما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الاعلى

بصفة مستمرة

- مساعدة الإدارة في اكتشاف الكفاءات لتحقيق مبدأ "الرجل المناسب في المكان

المناسب " (عادل حسن، 1967، ص60)

- تحسين وضعية العمال بالترقية , و يؤدي بالعمل الى اكتساب الثقة بالنفس من خلال

الخبرة التي اهلته و حصدت له تكوين جيد و بالتالي العمل و التكيف مع المهام الجديدة

(Soyer, 1999, P111)

11-2 اهداف التكوين بالنسبة للمؤسسة :

تعمل كل مؤسسة لاهداف معينة تتناسب احتياجاتها و متطلباتها , عموما تحاول الوصول الى الارباح و النشاط و ذلك من خلال مجموعة من البرامج المسطرة و لكن هدفها لا يتحقق الا بجملة من العوامل المذكورة و هي التكوين من خلال ترقية العمال و تشجيع الكفاءات و المهارات و تصحيح كل الاخطاء و التوجيه لاغراض المؤسسة و بالتالي الوصول الى جملة من الاهداف الهامة المتعلقة بها و المتمثلة اساسا في :

ا- زيادة الانتاج : و ذلك بزيادة مهارات القوى التي ستؤدي الى زيادة كمية الانتاج و نوعيته , حيث ان التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين و تدريبهم ليتمكنوا من اداء عملهم على الوجه المطلوب و هذا بدوره يؤدي الى زيادة في

الانتاج

- ب- الاقتصاد في الانفاق : التكوين مردود اكثر من كلفته , فاستخدام الالة باصول و بوسائل سليمة يقلل النفقات كما يقلل من حوادث العمل (ابو شيخة، 2000،ص263)
- ج- وفرة القوة الاحتياطية للمؤسسة : حيث يشكل التكوين مصدرا هاما للطلبات الملحة التي تفوق الامكانيات المتوفرة في سوق العمل و بذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوة العاملة المدربة و بالاعداد التي نحتاجها (الطائي و آخرون،2006،ص279) .
- و حسب (سوير،1999) فان اهداف المؤسسة و بلوغها يتجلى في :
- عملية الترقية , و السماح للعمال من بلوغ مناصب عليا و كذلك عملية الترقية تزيد على الثقة و العمل المتواصل للعامل .
- و تهدف المؤسسة كذلك الى عملية الرقابة من خلال التقليل من الاخطار الناتجة عن عدم التكيف و النقص في التاهيل بالمقارنة مع تطور التقنيات , و هيئات المنظمة , وبالتالي يجب تكوين العمال ذوي المناصب المهددة للقيام بالاجراءات و الاحتياطات اللازمة .
- و ايضا من اهداف المؤسسة التحسيس و نعي بها عمليات التكوين الهادفة الى التكيف الدائم للعمال مع التطور التقني و التكنولوجي بواسطة مساندة مستمرة للمعارف المهنية المتغيرة و يجب على المؤسسة ان تضمن بطريقة مستمرة للمعارف المهنية المتغيرة و فهم التطور التقني المرتبط بمراكز عملهم و ذلك من خلال تحسين الكفاءات الغير الكافية

لعامل مثبت في عمله الحالي , و الإبقاء على العامل المثبتة في المهمة المسائرة للتطورات
التكنولوجية

11-3 أهداف التكوين الشاملة و الهادفة :

التكوين لا يهدف الى الكمية في الافراد بل الى المستوى و الدرجة المبتغاة لذلك من اهدافه

ا- التلمذة : و ذلك بالتركيز على الجانب المهاري و كيفية اكتسابه

ب- السيطرة و التفوق : سيطرة المتكون على موضوع التكوين لشرحها للغير و ادراك

العلاقات الداخلية لاجزاء الموضوع المدروس لتاديبته بكل تفوق

و هناك اهداف متعلقة بالمدة الزمنية و هي :

اهداف قصيرة الاجل : تخص الاحتياجات التكوينية العاجلة لرغبة مؤسسة في علاج

مشاكل طارئة اهداف طويلة الاجل : تغطي احتياجات التنمية و التطوير , لرغبة المؤسسة

في النمو و التطوير للافراد او الادارات (احمد ماهر، 2006، ص339)

12- التكوين المهني في الجزائر :

كل مجال و قطاع له تاريخ او هو سلسلة من التطورات الحاصلة , و التكوين في

الجزائر من بين تلك القطاعات التي مرت بمراحل هامة من خلال المراحل التكوينية

الموجودة و كذلك بعض التكوينات الموجودة في الجزائر .

فقد مرت الجزائر في تاريخها بعدة مراحل نذكر منها التي خضعت لها للاستعمار

الفرنسي الذي لم يهتم بالتكوين المهني الا عند اندلاع الثورة التحريرية

1954 (بوفجلة، 1992، ص 02)

و التي كانت من نتائجها ظهور بعض المراكز التكوين التقني الى الوجود و بعد

الاستقلال مباشرة لم يكن جهاز التكوين متطورا اذ عرف عدة اضطرابات و تحولات

في سنة 1974 اسندت مصلحة التكوين المهني الى مديرية التكوين المهني المسجلة

في الخطة الادارية لوزارة العمل و العلاقات الاجتماعية و ادى النمو الديمغرافي و التطور

العشوائي الى توسيع سياسة التكوين استجابة للمتطلبات الاجتماعية و اهملت سياسة الترقية

و تطوير اليد العاملة و للموافقة بين الطلب الاقتصادي و الطلب الاجتماعي قامت السلطات

العمومية بتكليف كمي و نوعي للتكوين المهني مع محيطه السوسيو اقتصادي و تماشيا مع

هذا الاطار و للسماح بتحقيق الاهداف المرسومة من طرف المخطط الثلاثي

1970/1966 اتخذت عدة قرارات :

- انشاء المعهد الوطني للتكوين INFP سنة 1967

- وضع برنامج بناء تكوين مهني للراشدين CFPA في بداية سنة 1970

و نظرا لاهمية هذه النقاط الزمت الدولة سنة 1980 خلق كاتبة دولة Secrétaire d'état

للتكوين المهني و التي اسندت لها المهام التالية :

- التعريف بسياسة التكوين المهني المتماشية مع التوجيهات الاقتصادية الجديدة

المعمولة بها منذ 1980

- بث برنامج واسع لبناء و اعداد مراكز تكوين مهنية لمساندة البرنامج الوطني للبناء و

التسيير

- قامت الدولة من تلك الفترة من خلق مراكز العمل لانها اهتمت بتاهيل و تكوين و

ترقية العمال لمتطلبات هذه الوظيفة تقرر سنة 1982 بخلق اول مديرية رئاسة التكوين

المهني اسندت اليها وظيفة :

- بناء و اعداد 400 مركز تكوين مهني

- تكوين المكونين بخلق 06 معاهد للتكوين المهني IFP

- تطوير التكوين بالتمهين و التكوين داخل المؤسسات مع انشاء المعهد الوطني

لتطوير التكوين المتواصل INDEFAC

- تطوير التكوين بالمراسلة بانشاء سنة 1984 CNEPL و الذي اصبح

CNEPD(المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد)

- التكفل بالتكوين الاكاديمي CFA سنة 1984

و في نفس الفترة تحولت وزارة التكوين المهني لتصبح وزارة العمل التكوين المهني MTFP

التي كلفت بمهام :

- اتباع برامج (البناء , الاعداد , تكوين المكونين , تطويرالتعليم و التكوين عن

بعد)

- الاستجابة للمطالب الاجتماعية للتكوين وتطوير التكوين , تخفيض مدته ,زيادة

الملحقات (Annexes) للتكوين المهني للراشدين .

و في سنة 1987 , انتزعت مهمة التكوين المهني من وزارة العمل و التكوين المهني

و اسندت الى مديريةية التعليم الوطنية سنة 1991 الوزارة المكلفة بالتكوين المهني , اصبحت

وزارة مكتملة (وزارة التكوين المهني) (بوفجلة غيات، 1992،ص3)

و من مهام هذه الوزارة و مهمتها :

التعريف بالتكوين ووضع برنامج تحويلي على 3 سنوات 1994 حتى 1997 ففي سنة

1996 اصبحت وزارة التكوين المهني كاتبة دولة لتكوين المهني و تابعة لوزارة العمل و

العلاقات الاجتماعية.

اما في سنة 1998 كاتبة التكوين المهني ارتفعت من جديد الى مكانة وزارة التكوين

المهني .

ففي 2002 اسندت لوزارة التكوين المهني مهام جديدة خاصة بالتعليم المهني و اصبحت

تسمى ب : وزارة التكوين و التعليم المهني.

13- بعض أشكال التكوين الموجودة في الجزائر :

تحتوي الجزائر على مجموعة من اشكال التكوين المهني و التكوينات مضمونة في مستوى 1 الى 5 , من العامل المختص الى التقني السامي على تكوين اولي مستمر عبر انماط مختلفة .

1-13 التكوين الاقامي Formation résidentielle

هو نمط من التكوين يتم داخل المنشآت (المراكز, ومعاهد التكوين المهني والتمهين « FPA ») و التكوين النظري يكون مدعما بتكوين تطبيقي في وسط مهني و هو موجه للاشخاص البالغين من العمر 16 سنة فما اكثر , هذا النمط من التكوين يمكن ان ينظم على شكل دروس مسائية موجه للعمال الراغبين في التكوين لتحسين وضعيتهم السوسيو Socio Professionnelle.

13-2 التكوين عن طريق التمهين Formation par apprentissage

هو احدى طرق التكوين الذي له هدف اكتساب تاهيل مهني اثناء العمل و يتم بالتناوب في المنشآت التكوينية بالنسبة للجزء النظري و في المؤسسات, الادارات و عند ذوي الحرف 'Artisans' بالنسبة للجزء التطبيقي و ميزة التكوين عن طريق التمهين هو ان المتربص يوضع في وضعيات عمل حقيقية مباشرة بعد ازدواجه , وهذا التكوين خاص بالاشخاص ما بين 15 الى 25 سنة في بعض الحالات حتى 30 سنة بالنسبة للايثرات (المعهد الوطني للتكوين المهني، 2007، ص 06)

3-13 التكوين عن بعد Formation à distance

اي لا يتم داخل المركز يوميا , معناه يتم عن طريق المراسلة و يكون متبوعا بلقاءات دورية للمتربص في المنشآت التكوينية القريبة من مكان اقامتهم و من فرصة للعمال الذين يرغبون في :

- اكتساب تاهيل مهني
- التحضير للامتحانات المهنية
- تحسين المستوى
- تمكين النساء الماكثات في البيت من تعلم مهنة ما

(المعهد الوطني للتكوين المهني ، 2007، ص6).

خلاصة الفصل :

في الاخير يمكن القول ان عملية التكوين المهني هي عملية ذات جوانب ايجابية , هادفة تعليمية , توجيهية , اذ تسمح للعمال باكتساب المهارات و المعارف للتكيف مع التغيرات التي تطرا على جميع مجالات العمل بفعل لتطور التكنولوجي , مما يجعل المؤسسات تسعى لتحقيق اهدافها لمواجهة المنافسة , و ضمان ذلك يتم عن طريق التكوين و ايضا فان اهمية و دور و هدف العملية التكوينية هو مراعاة و تقدير كل مؤسسة لاحتياجات و تطلعات العمال , من مشاكل , واعداد برامج تكوين خاصة بذلك و رفع التحدي و مواكبة السيرورة التكنولوجية من يد عاملة مكونة و مؤهلة لربح معركة الانتاج و الانتاجية و ذلك ياتي بالتكوينية لرفع عجلة الاقتصاد و التقدم .

الفصل الثاني:

التوظيف

- تمهيد

1- التطور التاريخي للتوظيف

2- مفهوم التوظيف

3- مبادئ التوظيف

4- شروط التوظيف

5- مصادر التوظيف

6- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر

7- اجراءات و مراحل عملية التوظيف

8- اسباب توفر الوظائف الشاغرة

9- أهمية التوظيف

10- أهداف التوظيف

- خلاصة الفصل

تمهيد

تطرقنا في الفصل السابق عن عملية التكوين , و هي من العمليات الهامة التي تساعد بفصل

خصائصها للتوظيف في مؤسسة ما , او الانخراط فيها نتيجة لمطالب و احتياجات المؤسسة للقوى

العاملة , لذا تتولى ادارة الموارد البشرية في المنظمة للقيام بمجموعة من الأنشطة و الوظائف المتعلقة

بالتنبؤ : احتياجات المؤسسة .

و عليه فان عملية التوظيف من المهام الأساسية لادارة الموارد البشرية , و الهدف منها هو محاولة

تحقيق التوافق بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف و متطلبات الوظيفة المتوفرة.

فعملية التوظيف اذن هي العملية الادارية الهامة بالنسبة لادارة الموارد البشرية , و ذلك يكمن في عائق

المؤسسة من خلال اختيار ليد العاملة الكفئ و المؤهلة , و الرغبة في العمل كذلك , حسب ما تتطلبه

المؤسسة و مطالبها و احتياجاتها .

1- التطور التاريخي للتوظيف :

ان كل مجال و له تاريخ خاص به , و لا يخلو مجال التوظيف من عملية تاريخية و سلسلة من

العوامل ادت الى تطوره منذ الحقبة القديمة وصولا الى المرحلة الحديثة

فلقد مرت عملية التوظيف بعدة مراحل تاريخية ففي القديم كان التوظيف وسيلة الاشباع لحاجات

البيولوجية دون تحديد اي هدف اقتصادي , بحيث كان النبلاء يلجؤون لاستعمال العبيد بالدرجة الاولى

, من جهة لإرضاء الأسياد و تلبية حاجيات .

- اما في العصر الحديث , فقد عرف مجال التوظيف تطورا ملحوظا و ذلك بعد ظهور الدولة

الحديثة و ذلك بظهور منظمة جديدة تنقسم بالتنظيم الدقيق لعلاقة العمل , حيث برهنت هذه المنظمة على

وجود طرق جديدة،من شأنها اختيار الاعوان المناسبين لشغل الوظائف بمختلف انواعها (محمود

حمبلي،2000،ص80)

1-1 التطور التاريخي للتوظيف في الجزائر :

لقد مر التوظيف في الجزائر بمرحلتين مختلفتين عبر حقبة زمنية , تمتد جذورها من تاريخ الاحتلال

الفرنسي و التي تعرف بفترة الاستعمار الى غاية رحيله من ارض الجزائر , و نهاية الاحتلال تبدا

المرحلة الثانية التي تعر ما بعد الاستقلال

(ا) فترة الاستعمار : لي هذه المرحلة عرف عرف قطاع التوظيف ،خضوع المستخدمين الجزائريين

في القطاع العمومي الإداري لا حكام القانون الأساسي الفرنسي , باعتبار الجزائر تابعة اقليميا

لفرنسا ، اذا فان اول نظام عرفته الجزائر في مجال الوظيفة العمومية هو النظام الفرنسي الصادر في 19/10/1946 ، و يعد السنة الاولى لقيام نظام التوظيف العمومي الجزائري ، و امتد تطبيقه في الجزائري حتى سنة 1947 . و هذا طبق فقط لبعض الجزائريين التابعين لفرنسا ، استمر هذا الوضع حتى 1959. حيث صدر القانون الاساسي العام للوظيفة الفرنسية و تم تطبيقه في الجزائر بموجب المرسوم 60/20 المؤرخ في 02/08/1960 ، و تستمر الى غاية الاستقلال (المرسوم التنفيذي 60/20 ; 1966).

(ب) فترة ما بعد الاستقلال :

مباشرة عقب الاستقلال: واجهت الحكومة الجزائرية عراقيل و مشاكل , اهمها الذراع المائل في مختلف الوظائف حقب رحيل فرنسا فاضطرت الحكومة لاتخاذ اجراءات لسد ذلك الفراغ ,و ذلك بتسهيل الالتحاق بالإدارات لكل ما يحسن القراءة و الكتابة دون اختيار , ذلك بموجب لامر الصادر في 19/10/1962.

و كذلك اتخذت إجراءات تهدف إلى إدماج الموظفين الجزائريين الذين اضطروا الى مغادرة

وظائفهم الإدارية قبل الاستقلال لدوافع خطية .

كما صدر تشريع يسمح بادماج الموظفين ذوي الجنسية الجزائرية الذين كانوا يمارسون عملهم في

المغرب و تونس بمقتضى قانون 1962\12\31, الذي اعتمده الجزائر ضمانا لاستمرار الادارة مع

اجراء بعض الإصلاحات الأخرى التي كانت مستمدة في كثير من احكامها من انتظام الاداري

الفرنسي و قد استمر الحال حتى السنة 1966 (المادة 133/66 /1966) ,حيث صدر في الجزائر

لأول مرة قانون اساسي للوظيفة العمومة .

ثم القانون الاساسي للعمال سنة 1978 ,ومنه المرسوم رقم (85_59) المتضمن القانون الاساسي

النموذجي لعمال المؤسسات و الادرات العمومية.

اما في مجال التكوين و تدعيم التوظيف وتغريزه, انشأت مؤسسة لتكوين الاطارات الادارية منذ

1946. و سميت المدرسة الوطنية للادارة (المرسوم التنفيذي رقم 59/1985) .

2- مفهوم التوظيف

يعتبر التوظيف من الوظائف الهامة الرئيسية في المؤسسة ,فهي نشاط اساسي في ادارة

الموارد البشرية, نقصد بالتوظيف تزويد المصالح و الدرشات و المخازن بالافراد اللازمين كما

وكيفا لأداء نشاطاتها, فهي العملية المستمرة التي تقف من القوى ضي من المؤسسة تحديد

احتياجاتها من القوى الحاملة القادرة و الرغبة و المتاحة للعمل و تركز على بعض التعارف الهامة

و الشاملة .

2-1 المفهوم اللغوي للتوظيف يعني :

توظف نص توظيف, اسم من فعل ووظف توظيفا و يراد به استخدام او تشغيل شيء الانسان

قصد انشاء قيمة جديدة منه, و هكذا توظف الاموال للحصول على ارباح و فوائد منها ما يستخدم

العمال و الموظفون قصد انتاج سلع و خدمات جديدة . (المنجد في اللغة الاعلام، سنة 1973، ص265).

2-2 المفهوم الاصطلاحي هو مجموعة من الاعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين و هو مصطلح مرادف للتشغيل بحيث يراد المعنى استخدام الافراد بمناصب الشغل وفيه معنى بتكلفة شخص معين بمسؤوليات وواجبات في المنظمة اما مصطلح تشغيل فهو سد منصب شاغ (تيشات

سلوى، 2009 ص11)

وهناك تعريف هامة قام بها مجموعة من الباحثين في هذا المجال ومن اهمها :

(ا) التوظيف : هو اجراء قانوني , تتجه الادارة اليه قصد الحصول على العناصر البشرية المؤهلة اللازمة لممارسة وظائف مهنية معينة (الشرف،1981،ص21) .

(ب) التوظيف هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لادارة المؤسسة , و اختيار أفراد هذه القوى و تدريبها ووضعاها في المكان الملائم لها بقصد الوصول الى الإنتاج الأنسب و توفير شروط و ظروف عمل ملائمة للعاملين , للاستمرار في أداء المهام بسرعة و كفاية و اقتصاد (هناك قط بدوي، 1999)

و بالتالي فالتوظيف هو النشاط الذي يقتضي لإعلان عن الوظائف الشاغرة , و ترغيب الأفراد

المؤهلين للعمل في المنظمة , و ذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية (الفعوري،2005، ص205)

(ج) و نجد كذلك PIERRE JARDILLIER عرف التوظيف انه : « ملئ وظيفة شاغرة او تقبل دخول

شخص , عنصر جديد و إضافي في المؤسسة , فمما سبق نفهم ان عملية التوظيف تتمثل في مجموعة من العمليات و الإجراءات التي تتخذها المؤسسة لانتقاء الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها شروط

الكفاءة و القدرة اللازمة لتولي منصب شاغر « (pierre jardillier,1972,p132)

د) فاذن عملية التوظيف نعني بها تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل , و البحث عن العناصر و ترغيبها على العمل في المؤسسة , ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و ترغيبهم في العمل فيها (منصور، 1975، ص95)

3- مبادئ التوظيف :

لكل مجال له مبادئ خاصة به ، يعتمد عليها كأساسيات و مؤهلات تؤهل المكون ، او العامل بشكل عام في الانخراط في مؤسسة ما، و النظام الحقوقي للتوظيف و الوظيفة مبدأ هام ،اذ تتلخص مبادئها فيما النقاط التالية :

3-1 مساواة جميع الجزائريين في حق الوظيفة :

اذ يستثنى فقط من هذا المبدأ الجزائريون الذين كان سلوكهم مغاير لمبادئ حزب جبهة التحرير الوطني ابان فترة الاستعمار , و تماشيا مع هذا المبدأ وضعت المادة 62 من القانون الاساسي التي تفرض بموجبها التوظيف عن طريق المسابقات (الاختبارات و الشهادات) مع فتح إمكانية واسعة للترقية للمواطنين ذو الكفاءة , التي تمكنهم من شغل منصب اعلى في السلم الاداري و هذا المبدأ يعبر عن المساواة بين الجزائريين (المادة 62 من القانون الاساسي، 1986، ص545)

3-2 مبدأ الإدارة و الاستحقاق :

هذا المبدأ يحترم جدارة الموظف في إمكانياته على شغل منصب يليق به حسب المستوى و الجدارة , و

هو ما تعتمد عليه الإدارة العمومية الحديثة قصد الحصول على الكفاءات العلمية و التقنية , لشغل الوظائف العامة و القادرة على تحمل مسؤولية الوظيفة , فعلى الادارة التأكد من جدارة و قدرة الموظف على القيام بالمهام المسندة اليه او مبدا الجدارة يقوم على مجموعة من الخصائص :

- تعيين الاشخاص ذوي الكفاءات و القدرات في الوظائف العامة
- تقدير جدارة المرشحين للعمل من طرف لجنة خاصة محايدة و مستقلة
- اتمام عملية اختيار الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف عن طريق المسابقات
- احترام مبدا المساواة في الاختيار لتحقيق العدالة
- القيام بعملية الترقية داخل الادارة اعتمادا على مبدا الجدارة

3-3 مبدأ دائمية الوظيفة :

يعتبر عنصر هام تقوم عليه الوظيفة العمومية , و هذا لضمان الحياة المهنية المستقرة و ذلك بتثبيت الموظفين العاملين في الإدارة , حيث يمكنهم القيام بالواجبات المهنية , لضمان سير العمل في الإدارة , و كذا المحافظة على مستقبل المسار المهني للموظفين , على اساس العلاقة القانونية , وذلك وفقا لشروط معينة بحيث لا يمكن للإدارة إنهاء هذه العلاقة إلا لأسباب قانونية معينة كعدم الكفاية المهنية او

التسريح التأديبي (المادة 31 من المرسوم التنفيذي 59/85 ، 1985 عدد 13)

4- شروط التوظيف :

ان عملية التوظيف لا تتم تلقائيا فكغيرها من العمليات تعتمد على شروط , تؤهل الشخص او المرشح

لطلب الوظيفة لشغل المناصب المعلنة عليها في المؤسسة , و من اهم هذه الشروط نجد :

- السن لا يقل عمر المترشح 18 سنة ولا يتجاوز 60 سنة

- حسن السيرة و السلوك

- اجتياز المرشح المقابلة الشخصية و الاختبارات اللازمة و المعدة من قبل الادارة المعنية بالتوظيف

- الحصول على التاشيرات المطلوبة و على تصاريح العمل الصادرة من جهة الاختصاص

- الا يكن المترشح مرتبط بعمل اخر لدى جهة اخرى , و ان يحضر شهادة و اخلاء من طرف مكان

عمله السابق ان وجد

- ان يكون قد سبق فصله لأسباب تأديبية

- اثبات مستوى التاهيل و ذلك حسب ما تتطلبه الوظيفة الشاغرة

- اثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية و ذلك خاص بالذكر (حسونة، 2008، ص65)

و هذه الشروط هي شروط قانونية معتمدة للحصول على الوظيفة

5- مصادر التوظيف :

تدخل عملية مصادر التوظيف في خطة التوظيف بحد ذاتها التي تلجا اليها المؤسسة و ذلك من اجل

الحصول على القوى العاملة و منه يمكن ان نفرق بين مصادر داخلية و مصادر خارجية

5-1 المصادر الداخلية : و هي المصدر التي يمكن اللجوء إليها داخل المؤسسة , فهي عملية تفسح

المجال لمن تتوفر فيهم شروط الاستقطاب و التوظيف داخل المؤسسة و عليه يمكن استقطاب الافراد من

المصادر التالية :

أ- الترقية : و نعني بها عملية انتقال الموظف او العامل من مركزه الحالي الى مركز اعلى من حيث

الصلاحيات و المسؤوليات او الحقوق و الواجبات (ماهر عليش، 1979، ص355)

ب- النقل و التحويل : هو الفائض للافراد على الاقسام و الفروع التي تحتاج اليهم , لخلق التوازن في

عدد العاملين في الادارات المختلفة و تسمح هذه العملية باكتساب خبرات جديدة و اثرها سيرتهم الذاتية

(صلاح عبد الباقي، 2000، ص157)

ج- الموظفون او الافراد السابقون : هو ربط الموظفين السابقين بالمؤسسة مجددا , باعتبارهم موظفون

من الداخل , لاجتتاب تكاليف الاستقطاب على المؤسسة (احمد ماهر، 2001، ص145)

د- ترشيحات الافراد العاملين : هو الاعلان عن الوظائف المتوفرة داخل المؤسسة , ونجاح الترشيحات

يتوقف على الموازنة بين كفاءة الترشيح و متطلبات الوظيفة , فالتوظيف الداخلي للموارد البشرية تسمح

للمؤسسة بالاستفادة من خبرة العمال الحاليين (حسونة، مرجع سابق ص 66)

5-2 المصادر الخارجية : تلجأ المؤسسة لاستقطاب الموارد البشرية خارج المؤسسة في حالة عدم توفر

اليد العاملة المبدعة , او لحاجاتها الى كفاءات غير موجودة لشغل و سد فراغ هام , يأتي بمنفعة

للمؤسسة , و ذلك باعلان عن عروض للتوظيف للخارجي للمعاهد و الجامعات و من بين المصادر

الخارجية :

أ- المؤسسات العمالية و المهنية : هي مؤسسات تساهم في عملية التوظيف , وذلك عن طريق اصحاب

و ارباب العمل للأفراد الراغبين في الحصول على العمل , بحيث ترشح هذه المؤسسات الافراد

المناسبين لشغل وظيفة معينة (بلوط 2002،ص174)

ب- الجامعات و المعاهد : تعتبر مصدر هام لجذب اليد العاملة المؤهلة بحيث تلجا بعض المؤسسات

الى

خارجي الجامعات , بالاعلان عن عروض التوظيف ,باختيار في اغلب الاحيان الطلبة المتفوقين لشغل

منصب يتناسب مع الشهادة و كذلك مع متطلبات الوظيفة (عليش ماهر،مرجع سابق ص146)

ج- مكاتب التوظيف : و هي مكاتب متخصصة سواءا كانت حكومية او خاصة فتقوم بعملية التوظيف

بالتسيق مع المؤسسة , و هي من الطرق الفعالة للتوظيف (عبد الغفار حنفي، 2001،ص159)

د- النقابات العمالية : النقابة العمالية هي مع علاقة مع بعض المنظمات و المؤسسات

بحيث تقدم للمؤسسة بيانات عن الافراد الباحثين عن العمل , و تقلل من نسبة البطالة و تامن العمل

للافراد (القزاي،1996،ص112)

ه- الاعلان الخارجي : و ذلك بالإعلان عن التوظيف و عن المناصب المتوفرة في المجالات , الصحف

اليومية, الدوريات المتخصصة , اي الاعتماد على الاعلام و هو مصدر خارجي هام يسهل على

الحصول على اليد العاملة بالنسبة للمؤسسة و على الحصول على العمل بالنسبة لطالب العمل

(Marcelle de suivre, 2001)

6- العوامل المؤثرة في عملية التوظيف في الجزائر :

تتأثر عملية التوظيف بمجموعة من العوامل و الاسباب , من جهة تسهل هذه العملية او تعيقها لذا

تتأثر بعوامل داخلية و اخرى خارجية :

6-1 العوامل الداخلية :

أ- السياسة المتبعة من طرف المؤسسة : و السياسة هي مرشد التذكير و خطط دائمة اتجاهات

تحولات و ازمانات اقتصادية على وجه الخصوص و العمل على تحقيق الاهداف المسيطرة و لكي

تكون هذه السياسة فعالة , يجب ان تكون محددة و ثابتة (قرش ، 1999،ص18)

و من اهم الجوانب التي ترسم سياسات واضحة للمؤسسة هي تلك المتصلة بادارة الافراد , و

تعتبر السياسة نقطة البداية في جميع العلاقات مع الافراد و تعلن هذه السياسات وفق الاهداف

المرجوة فنجاح اي مؤسسة يتطلب دعما من الادارة العليا و ذلك فان اعطاء و رفع مكانة

الفرد في هيكل المؤسسة من شأنه ان يعطي اهمية اكبر لسياسة التوظيف من خلال البحث و

اختيار احسن اليد العاملة (صلاح الشاوي، 1999،ص12)

ب- حجم المؤسسة : عملية التوظيف تختلف حسب حجم المؤسسة , اذ نجد مؤسسات كبيرة

تستوعب عددا هائلا من العمال , بحيث تقوم المنظمات الكبيرة بانشاء وحدات تنظيمية لادارة

الموارد البشرية , (احمد ماهر، مرجع سابق ص 141)

في حين نجد المؤسسات الصغيرة, على عكس المؤسسات الكبيرة , بحيث تكتفي بالبحث عن اليد

العاملة في المصادر القريبة منها , و عملية اختيار العمال تكون عن طريق مقابلة المترشح لمدير

المؤسسة الذي يقرر مدى ملاءمته للمنصب (نفس المرجع ،ص142)

ج- تخطيط القوة العاملة : و نقصد بتخطيط القوى, الوسيلة التي تضمن الحصول على الموارد

البشرية , و يتناول التنبؤ بمستقبل الاحتياجات العملائية و المحيطة التي توجه عمل و نشاط

جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة و الاعتماد على الرقابة و التقييم و ايضا تحديد انواع

الوظائف المطلوبة و عدد الموارد البشرية لكل نوع من انواع الوظائف (بلوط 2002 ، مرجع

سابق)

د- ثقافة و سمعة المؤسسة : و هي من اهم العوامل المؤثرة في عملية التوظيف, ونفي بها

الصورة الذهنية التي يتصورها الافراد عن تلك المؤسسة , و من بينها : طريقة معاملة الافراد

سواء العاملين بها , المتربصين , الزوار و ذلك طبيعة وجود منتجاتها و خدماتها و مشاركتها

في الانشطة الاجتماعية و المحلية و تحسين صورتها و نشر قيمها بين افراد المجتمع الذي تعمل

فيه و من خلال هذا نفهم ان سمعة اي مؤسسة يؤثر في قدرتها على جذب المترشحين ذوي

الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة لدى المؤسسة (راوية حسن,، بدون سنة ،ص 121)

2-6 العوامل الخارجية :

ا- التقدم التكنولوجي : نظرا للتقدم التكنولوجي , ووفرة الآلات و الوسائل التكنولوجية خاصة في

المصانع التي حلت محل العامل او الطالب للعمل , تمثل من جهة صعوبة و تعقيد لاسيما في الحصول

على العمل لفرد ما بحيث يتعين على المؤسسة وضع سياسة تخطيط لتغيير في الطبيعة الفنية للعمل , و بالتالي نوع المهام , و من جهة اخرى المؤسسة في امسي الحاجة الى اليد العاملة المؤهلة ذات كفاءات

و مهارات تقنية عالية لمواكبة التطورات الحديثة (الشاوي،1999،ص12)

ب-الوضع الاقتصادي : تؤثر الظروف الاقتصادية بصفة مباشرة في عملية التوظيف بحيث يساهم

التطور الاقتصادي في توسيع نشاطات المؤسسة و إنتاجها، و هذا يتطلب عددا كبيرا من القوى

العاملة ذات المؤهلات و التخصصات المختلفة , الامر الذي يجعل من الصعب الحصول عليها ,

في ظل المنافسة الكبيرة على استقطاب اليد العاملة , بحيث نجد ان التطور الاقتصادي فرض على

المؤسسات المنافسة الشديدة و التسابق لاستقطاب المهارات و الكفاءات البشرية , اما في حالة

الكساد الاقتصادي ينقص الطلب على السلع فتقل الارباح , الشيء الذي يدفع المؤسسة في بعض

الاحيان الى تسريح عدد كبير من العمال , و التسريح يؤثر سلبا على المؤسسة , اذ تضطر المؤسسة

بعد تسريح عمالها الى توظيف مالا يملكون الخبرة و الكفاءة و بالتالي تكون مضطرة على تحمل

تكاليف تدريبهم و تكوينهم (صلاح الشاوي 1999 ،ص12)

ج- التشريعات القانونية : تأثر القوانين و التشريعات التي تصدرها الحكومة على سياسة إدارة الموارد

البشرية , بحيث تؤخذ هذه القوانين بعين الاعتبار من طرف المؤسسات و من خلال التشريعات القانونية

تسطر المؤسسات سياستها و الاجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة و المتعلقة بالسن , الجنس ,

الجنسية

و القانون الجزائري تناول عملية التوظيف من خلال القانون الجزائري المتعلق بالتوظيف ووضع شروط لذلك , و هذا ما تاكده المادة الامن المرسوم التنفيذي 59 /85 المؤرخ في 23مارس1985 , انه لا يحق لاح دان يوظف الا اذا توفرت فيه شروط التوظيف (عقيلي1991 ،ص283).

و من شروط التوظيف في الجزائر ما يلي :

- أن يكون جزائري الجنسية

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية و ذو أخلاق حسنة و ليست له سوابق عدلية

- أن يكون في السن القانوني و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة ،ولقد نص التشريع

الجزائري بان لا يقل السن الأدنى للتوظيف عن 16 سنة

- أن يوضح الفرد وضعه إزاء الخدمة الوطنية (المرسوم التنفيذي رقم 59 /85 المؤرخ في

23مارس1985)

كما أكدت المادة 34 من هذا المرسوم ان عملية التوظيف تجري حسب عدة طرق و المتمثلة في :

- المسابقة على أساس الاختبارات

- المسابقة على أساس الشهادات

- الامتحانات و الاختبارات المهنية

د- المتغير الثقافي : إن الجزائر لها مجموعة من العادات و التقاليد تؤثر على نشاطات المؤسسة و كذا

على عملية التوظيف و ذلك عند قيام مؤسسة في منطقة ما فيجب عليها احترام المنطقة , فمثلا هناك

اعمالا معينة تناسب الرجال و لا تناسب النساء، و هذا يتحدد من خلال السياسة التوظيفية للمؤسسة

(عقيلي، مرجع سابق، ص284)

7- إجراءات و مراحل التوظيف :

و يقصد بها تلك الخطوات التي يمر بها العامل قبل التعيين النهائي لشغل وظيفة ما

أو منصب شاغر و من بين هذه الإجراءات و المراحل :

أ- الإعلان : و ذلك بالإعلان عن المناصب المتوفرة من طرف إدارة الموارد البشرية و ذلك عن

طريق

ب-الإعلام , لما ذكرناه سالفا و تحدد المؤسسة منه (الاعلان) احتياجاتها و ذلك من خلال :

- تحديد مستوى المهارة و المعرفة المطلوبة

- تحديد الوظائف الشاغرة

- تحديد احتياجات المؤسسة اما عن طريق تقليص او توسيع نشاطها (غرنالوط ،

(2008/2007، ص72)

ب- الاستقطاب : هو نشاط تقوم به إدارة الموارد البشرية , لتوفير العاملين الذين تحتاجهم المنظمة من

شأنه توفير الأفراد العاملين الجيدين في المنظمة لشغل الوظائف المطلوبة

وتأتي عملية الاستقطاب للانخراط في سلك الوظيفة بعد عملية تخطيط للموارد البشرية (نفس المرجع)

ج- الاختيار : بعد إتمام عملية الاستقطاب , فتختار المؤسسة من بين المترشحين , المؤهلين لشغل

الوظيفة الموجودة و ذلك باختيار الأفضل بينهم , و عملية الاختيار تسند إلى إجراءات تتبع من طرف

المتقدم لشغل وظيفة شاغرة ، فتكون المعلومات دليل للمنظمة في اتخاذ قرار قبول أو رفض المرشح ، و تعرف عملية الاختيار بأنها عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية المناسبة لشغل وظائف مختلفة في المنظمة ، وذلك وفقا لمبدأ الجدارة و الاستحقاق (مؤيد عبد الحسين الفضل، 2006، ص203)

د- التعيين : بعد الاختيار و المقابلة ، يعين الفرد،و يصبح مؤهلا للحصول على المنصب الشاغر ، فيخصص لكل فرد تم تعيينه هدف يودع فيه أمر التعيين ،الذي يحتوي على طلب و نتائج المقابلة ،

الاختبارات و التقرير الطبي ، و شروط العمل ،و على عقد يمضى فيه المرشح و ممثل الإدارة (المادة 08 من القانون 11/90 1990)

هـ- الفترة التجريبية (التدريب) : بعد التعيين ، يخضع الفرد للتدريب و التجربة قصد التأكد من مدى قدراته على التكيف مع المنصب الجديد ،والتدريب هنا هو التغيير في الاتجاهات النفسية و الذهنية للفرد اتجاه عمله ، و ذلك عن طريق الملاحظة و مدى تأقلمه مع ظروف العمل و ذلك من خلال التقرير و الدوريات التي يقوم بها الرؤساء المباشرين (غرناوط، مرجع سابق، ص 73)

و هذه الفترة التجريبية تختلف حسب نوع الوظائف فقد تكون طويلة أو قصيرة حسب متطلبات الوظيفة ، و ذلك للتأكد دائما من صلاحيات العامل الجديد ، و هو ما نصت عليه المادة 18 من القانون 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل ، فيها يمكن أن يخضع العامل الجديد أثناء توظيفه لمدة تجريبية لا

تتعدى 06 أشهر كما يمكن إن ترفع المدة إلى 12 شهرا إذا تعلق الأمر بمناصب التأهيل العالي

(المادة)

18 من القانون 11/90 , 1990

و- التثبيت : هي مرحلة يثبت فيها العامل على توليه لمنصبه , فتختلف عن التعيين , إذ يصدر قرار من

طرف الإدارة بعد التعيين و التمديد في فترة التجربة , بالتثبيت بعد التأكد على تأقلم العامل في عمله و

معرفة بكل الصلاحيات و مدى استحقاقه للمنصب , فيصدر الترسيم من عامل مترهن إلى عامل مثبت

, و يحصل بذلك على حقوقه القانونية كالضمان الاجتماعي , النقل , الترقية ... (الشذواني , 1993

ص114)

8-أسباب توفر الوظائف الشاغرة (المتوفرة) :

إن أسباب توفر الوظائف الشاغرة , هي بدورها من الأسباب و العوامل التي تعد من البطالة هذا من

جهة , و من جهة أخرى أسباب تاهيلية و شروط مهنية مطلوبة خاصة فيما يتعلق الأمر بالمناصب

الحساسة (العليا) كإدارة الأجهزة و الآلات و أيضا تسيير الموارد البشرية و الإدارية لذلك نجد عدة

أسباب تدعو إلى توفر الوظائف الشاغرة , في محيط البيئة الداخلية للمؤسسة , و من بين هذه الأسباب

نجد :

1-نمو الشركة :

و ذلك نتيجة النمو و التوسع في الخدمات المقدمة , و على وجود وحدات تتطلب المزيد من العمال

ب-استقالة موظف : الاستقالة من بين الأسباب التي تؤدي بتعويض المستقال بموظف أو عامل آخر و

الاستقالة كثيرا ما تكون نتيجة العثور على وظيفة أخرى , الترقية

ج-نهاية الخدمة : نهاية التعاقد و منه إنهاء الخدمة او نتيجة تسريح بعض الموظفين عن العمل , او

التقاعد او الفصل (عبد القادر قرش, مرجع سابق 1997 ،ص18)

د- الموت :إن موت احد الموظفين سبب في توفر منصب شاغر

هـ - إجازة تغيب :فقد يفتح باب التوظيف عندما يأخذ موظف إجازة تغيب و غالبا ما يكون مؤقتا (إبراهيم

مذكور , 1975 ،ص664)

9-أهمية التوظيف :

تلعب عملية التوظيف أهمية و دورا أساسيا في أي مؤسسة , و تظهر الأهمية الكبرى في إستراتيجية

إدارة الموارد البشرية , و بالرغم من صعوباتها وتعقيدها إلا أن ايجابياتها تظهر في :

- بالدرجة الاولى امتصاص البطالة و البحث عن اليد العاملة , و توفير الكفاءات و المؤهلات

الممتازة , و التقليل من توظيف الشخص الخطأ و الغير المناسب (حسنونة، مرجع سابق

2008 ،ص65)

- مسايرة التطور التكنولوجي بتحديد الطاقة البشرية المؤهلة في ميدان التوظيف , من خلال أداء

المهام بأحسن وجه و ذلك بالترقية و خلق الإحساس بالمسؤولية لدى شاغل الوظيفة تجاه عمله و تجاه

نفسه (حموشي سعيدة , ابوشوكن كهينة، 2009،ص20)

- و أيضا تظهر اهمية عملية التوظيف من وراء سعيها الى الاستقطاب يعني نجاح عملية الاختيار

التي تتمثل في استبعاد الافراد الغير المؤهلين و جذب الافراد ذوي الكفاءات و المؤهلات لشغل

المناصب الشاغرة , فمن خلال هذه العملية يمكن تحديد الوسائل الانسب للحصول على احسن مورد

بشري مثل : الجماعات , الكليات , مكاتب التوظيف (حوالي فضيلة , مترف مليكة،

2007, 2008 ص52)

10- أهداف التوظيف :

إن للتوظيف ايجابيات و أهمية و أهداف تعود بالإيجاب , إما على الفرد , أو المؤسسة عموما , فأهداف

التوظيف مزدوجة :

أهداف التوظيف بالنسبة للفرد :

- امتصاص اليد العاملة و التخلص من البطالة , و تقدير المؤسسة لاحتياجات اليد العاملة من

خلال ترقية الفرد , العاطل , التعويضات , الضمان الاجتماعي (منصور، مرجع سابق ،ص24)

- ربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية للعاملين و تشجيعهم لتحقيقها و ذلك بمبدأ اشتراك

العاملين في عملية اتخاذ القرار (خالد عبد الرحيم الهيني ، 2005 ،ص96)

- تثبيت لذاتية الفرد و الرقي إلى أعلى المراتب و ذلك يضمن تنمية القدرات الذاتية و كفاءة العاملين

- توفير الخدمات ووسائل الراحة للفرد , والوصول الى درجات الإشباع الأمثل أو رغبات الأفراد من

خلال التحفيز عن طريق الهدايا السنوية , و الترقية في العائد الشهري و ذلك يعود إيجابا بضمان

الحياة و العيش (رتيبة سالم، 1997، ص3)

10-1- أهداف التوظيف بالنسبة للمؤسسة :

- تلبية حاجياتها من خلال الموارد البشرية اللازمة لمباشرة نشاطاتها في احسن الظروف و لضمان

استمرار المؤسسة

- القدرة على فرز و توظيف المرشحين القادرين على اتمام العمل للمكلفين به بجدارة و تلازمه مع

التغيرات الطارئة

- تنمية المؤسسة و تطويرها , و ذلك عن طريق الانتاج و نوعيته و جودته الذي يضمن استمرارها و

جذبها للسوق الاقتصادية

- المساهمة في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للدولة

- المنافسة و ذلك عن طريق اختيارها لمؤهلين و يد عاملة فعالة منتجة و كفاء و مسايرة التطور

الاقتصادي و التكنولوجي

و كل هذه الأهداف إنما هي عملية متوازنة مع متطلبات التوظيف و المؤثرات الخارجية للمؤسسة و ذلك

يتم عن طريق تسطيرها لمخطط يضمن تحقيق اهدافها و ذلك باحداث التوازن بين متطلبات المنصب و

متطلباتها كمؤسسة منتجة و ذلك لاستمرارها (J.Monteri , 1989 p75) .

خلاصة الفصل :

عموماً , تكتسي عملية التوظيف أهمية بالغة في الرفع من المستوى الفرد من جهة و الرفع من مستوى المؤسسات , و هذا من خلال عملية الاستقطاب للموارد البشرية التي تعد العامل الأول في تحريك المؤسسة من خلال الإنتاج و مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة , فبالتالي تطور المؤسسة و الفرد من خلال عملية التوظيف يدفع بعجلة التنمية , و التوظيف عامل و جوهر أساسي كذلك سيساهم في ذلك من خلال (الاستقطاب ,التعيين)

و أيضا أن التوظيف وسيلة هامة لترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة , و ذلك بعد اجتياز الفرد لمختلف مراحل و اختبارات التوظيف

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1- المنهج المستخدم في الدراسة

2- حدود الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- عينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- صدق و ثبات أدوات الدراسة

7- أساليب المعالجة الإحصائية

- خلاصة الفصل

- تمهيد:

بعد الدراسة النظرية لهذا البحث و المتمثلة في الفصول السابقة سوف نحاول في هذا الفصل تطبيق الجانب النظري في الواقع الميداني من خلال إجراء دراسة ميدانية في مؤسسة ENIEM التي تنشط في إنتاج الصناعات الكهرومنزلية، تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين التكوين المهني و عملية التوظيف، كما يعتبر هذا الجانب التطبيقي أساس و عماد كل بحث عملي كونه يعتمد على بعض التقنيات و الأدوات و الاختبارات التي تثبت مدى صحة النتائج المتحصل عليها.

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

من أجل أن تكون دراستنا علمية لا بد أن يحتوي هذا البحث على منهج علمي خاص تبنى عليه، و تسيير وفقه تلك الدراسة أو البحث، و نوع المنهج يتحدد وفقا لنوع الدراسة أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها إن مناهج البحث العلمي هو عبارة عن الطرق التي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم، و يشير المنهج إلى تلك "العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها علم من العلوم بلوغ الحقائق المتوحاة مع إمكانية تباينها و التأكيد منها". (معتوق د.س، ص 205)

و يعد المنهج بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث الاجتماعية، لأنه يسمح بتحديد المفاهيم و شرح المعاني الإجرائية و تحديد مجتمع البحث.

إن اختيار المنهج المستخدم للدراسة أمر تحدده طبيعة مشكلة البحث المراد دراسته، لمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث، و بناء على هذا فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي و الذي يعرف على أنه: "طريقة لوصف الموضوع و تحليله و دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تطوير النتائج التي يتم التواصل إليها من أشكال و قضية معبرة يمكن تفسيرها. (عبيدات، 2001، ص 40) .

لأنه الملائم لمثل هذه الدراسات بحيث تم وصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع أي طبيعة التكوين و التزطيف.

كما أن هذه الطريقة لا تقتصر على مجرد جمع البيانات و الحقائق عن المشكلة المدروسة، بل سنهتم بجمع هذه الحقائق و المعلومات و استخلاص دلالاتها طبقا للأهداف المسطرة، ثم تصنيفها تصنيفا دقيقا.

- وحدة المكيفات الهوائية
- وحدة الخدمات التقنية
- الوحدة التجارية
- وحدة ما بعد البيع

و كل هذه الوحدات تابعة للإدارة المركزية ما عدا الوحدة التجارية التي هي تابعة للمديرية العامة.

بحيث تقع المؤسسة في قلب المنطقة الصناعية "عيسات إيدير" بواد عيسي على بعد 10 كلم عن مقر ولاية تيزي وزو و تمتد على مساحة تقدر بـ 5.5 هكتار و تشرف عليها الإدارة العامة في وسط مدينة تيزي وزو و هي تابعة إداريا للبلدية و دائرة تيزي راشد و تضم 2718 عامل بحيث يحدها من:

الشمال: قرية تالة عمارة

الجنوب: طريق سريع

الشرق: طريق سريع

الغرب: سوناطراك

2-2- الحدود الزمنية:

و يقصد بالمجال الزمني الوقت الذي استغرقتة إجراء هذه الدراسة الميدانية في مؤسسة « ENIEM » بالمنطقة الصناعية "عيسات إيدير" بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت مدة إجراء الدراسة شهر من 03 أبريل إلى 02 ماي 2016. ذلك أن الزيارات إلى هذه المؤسسة قد تمت عبر مراحل:

- **المرحلة الأولى:** عبارة عن جولات استطلاعية أين تمت الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة. وقت تم الاتصال بمدير الموارد البشرية الذي قدم لنا التسهيلات اللازمة و المعلومات الكافية عن مجال الدراسة، كما اتفقنا فيها مع المسؤولين على إعداد برنامج للزيارات لإجراء البحث و ذلك في يوم 03 أبريل 2016.

- **المرحلة الثانية:** و قد استغرقت حوالي أسبوع قمنا فيها بتجريب الاستبيان، و جمع بعض الملاحظات الأولية عن الجو السائد في المؤسسة و طبيعة الأعمال و توزيع فترات الراحة، و كان الهدف منها هو التعرف على مدى إستعاب المبحوثين لنوع الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان و ذلك ما بين 17 ماي إلى 24 ماي 2016.

- **المرحلة الثالثة:** هي و قد استمرت إلى أين تم تطبيق الاستبيان في شكله النهائي بعد إدخال بعض التعديلات عليه، و قد كان توزيع الاستبيان مقتربا بمقابلة أغلبية أفراد العينة حتى يتسنى لنا التعرف على المبحوثين و توضيح أي سؤال لا يفهمه المبحوث.

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنهجية و العلمية مرحلة تمهيدية لا بد من إجرائها من أجل البحث على مدى توفر عينة البحث و الكشف عن الجو العام للمؤسسة الوطنية لصناعة الكهرومنزلية « ENIEM » التي كانت ميدان بحثنا و هذا من أجل جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع بحثنا.

فقمنا بزيارة للمؤسسة الوطنية لصناعة الكهرومنزلية المتواجدة بولاية "تيزي وزو" لكونها كبيرة و احتوائها على عدة وحدات إضافة إلى أنها تلائم طبيعة بحثنا...

و لقد تم استقبلنا من طرف مسؤولي هذه المؤسسة، فقمنا باتصال مباشر بمسؤول الموارد البشرية في وحدة التبريد حيث طرحنا عليه موضوع، بحثنا و الأهداف التي يرمي إليها فحصلنا على معلومات عامة حول عدد العمال و بعد ذلك قمنا بملاحظة الميدان بشكل أدق حيث دخلنا إلى الورشات و طلعنا على خصائصها كحجم و كيفية توزيع الأفراد و كذلك طبيعة المهام، و أيضا كما قمنا ببناء الاستبيان و إعداده و ذلك بناء على ما تحصلنا عليه من معلومات سابقا، حيث قمنا بتطبيقنا على 20 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية و لقد ساعدتنا إجاباتهم على صيانة بنود الاستبيان الذي سنستعمله كأداة جمع المعلومات اللازمة لبحثنا.

- كذا حساب الخصائص السيكمترية من صدق و ثبات

4- عينة الدراسة:

تعريف العينة:

هي مجموعة من الأفراد مشتقة من المجتمع الأصلي و يفترض أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صادقا. (مجدي، 1989، ص164)

4-1- طريقة اختيار العينة:

نظرا لطبقة بحثنا و المتمثل في التكوين المهني و علاقته بالتوظيف في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية قمنا بدراسة على عينة يبلغ عدد أفرادها 80 عامل من مجتمع أصلي يتكون من 300 عامل، و لقد اعتمدنا في بحثنا على اختيار العينة البسيطة لأنها عينة مختارة بدون ترتيب و نظام مقصود فهي الأنسب لهذا النوع من الدراسة.

4-2- خصائص أفراد العينة:

جدول رقم (1): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	53	66.25
إناث	27	33.75
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن عدد الذكور الذين يقدر ب 53 عامل أي بنسبة 66.25% أكبر من عدد الإناث الذي يقدر ب 27 عاملة أي ما يقدر بنسبة 33.75% بمعنى أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث و هذا يعود إلى طبيعة العمل (عضلي أكثر من الفكري) في مثل هذه المؤسسة (ENIEM).

جدول رقم (2): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

النسب المئوية%	التكرارات	السن
32,5	26	20 إلى 30 سنة
45	36	31 إلى 40 سنة
15	12	41 إلى 50 سنة
7,5	6	51 إلى 60 سنة
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن أغلب العمال تتراوح أعمارهم ما بين (31 إلى 40 سنة) و الذين يبلغ عددهم 36 عامل و ذلك بنسبة 45% ثم تليها الفئة الثانية (من 20 إلى 30 سنة) و الذين يبلغ عددهم 26 بنسبة 32,5%، و تليها فئة (41 إلى 50) و الذين يبلغ عددهم 12 عاملا. بنسبة 15% و أخيرا تلي الفئة (51 إلى 60) و الذين يبلغ عددهم 6 عمال أي بنسبة 7,5% و بالتالي نستنتج أن أغلبية العمال في المؤسسة ENIEM تتراوح أعمارهم ما بين (31 إلى 40)

جدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسب المئوية%	التكرارات	المستوى التعليمي
10	8	ابتدائي
40	32	متوسط
37,5	30	ثانوي
12,5	10	جامعي
%100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم 3 نلاحظ أن عدد العمّال الذين لديهم مستوى متوسط و الذين يقدر عددهم بـ 32 عامل و بنسبة 40% يليها الأفراد الذين لهم مستوى ثانوي و الذين يقدر عدده بـ 30 عامل أي بنسبة 37,5% يليها عدد الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي، و يقدر عددهم بحوالي 10 عمال أي بنسبة 12.5% و في الأخير الأفراد الذين لهم مستوى ابتدائي و عددهم 8 عمال لهم أقل نسبة و التي تقدر بـ 10%.

و من خلال الجدول نستنتج أن أغلبية العمّال في مؤسسة (ENIEM) يقدر مستواهم التعليمي ما بين المتوسط في المرتبة الأولى و الثانوي في المرتبة الثانية.

جدول رقم (4): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

النسب المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
47,5	38	أعزب
43,7	35	متزوج
7,5	6	مطلق
1,25	1	أرمل
%100	80	المجموع

من خلال معطيات الجدول (4) نلاحظ أن عدد العمّال العزباء و الذين يقدرون بـ 38 عامل، أي بنسبة 47,5%، يليها عمّال المطلقين و الذين يقدر عددهم بـ 6 عمال أي بنسبة 7,5% و أخيرا عدد العمّال الأرامل الذين عددهم بعامل واحد (1) بنسبة 1.25%.

حيث نستنتج أن أغلبية عمّال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) يمثلون فئتي العزباء بـ 38 عامل من الدرجة الأولى و المتزوجين بـ 35 عامل من الدرجة الثانية.

جدول رقم (5): يبين توزيع أفراد العينة متغير الأقدمية في المهنة:

النسب المئوية	التكرارات	الأقدمية في المهنة
32,5	26	أقل من 5 سنوات
41,25	33	5 سنوات إلى 10 سنوات
10	8	11 إلى 15 سنوات
3,75	3	16 إلى 20 سنوات
12,5	10	21 فما فوق
%100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تعد أقدميتهم في المهنة في المهنة من 5 سنوات إلى 10 سنوات يمثل 33 عامل بنسبة 41,25%، ثم تليها نسبة العمال الذين تتراوح أقدميتهم في الفئة أقل من 5 سنوات و الذي يمثل 26 عامل بنسبة مقدرة بـ 32,5% و تليها نسبة العمال الذين تتراوح أقدميتهم في الفئة 21 سنة فما فوق و المتمثلة بـ 10 عمال أي بنسبة 12,5% ثم تأتي فئة العمال من 11 إلى 15 سنوات و الذي يمثل 8 عمال بنسبة 10% و أخيرا تأتي فئة العمال الذين تتراوح أقدميتهم من 16 إلى 20 سنة و المتمثلة 3 عمال أي بنسبة 3,75.

نستنتج أن أغلبية العمال في المؤسسة تتراوح أقدميتهم المهنية في فئة 5 إلى 10 سنوات.

5- أدوات جمع البيانات :

هي مجموعة من الأدوات التي تساهم بقدر كبير في الاضطلاع و التحليل المعمق للظواهر المدروسة ن وتمكن الباحث من خلال استخدامها أن يحصل و يجمع عددا كبيرا و كاف من المعلومات حول موضوع الدراسة، وهي تشكل التصور العام للبحث.

وتحظى هذه الوسائل بعناية خاصة نظرا لتوقف جميع نتائج الدراسة عليها، وما تجدر الإشارة إليه إن استخدام الأدوات لا يسير بطريقة عشوائية اعتباطية بقدر ما يتم وفق خطط مدروسة من طرف الباحث الاحتكاك بالميدان و التغلغل فيه إذن هي وسيلة ربط بين الباحث و مجتمع البحث.

ولما كان العرض من هذه الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين التكوين المهني و عملية التوظيف فقد كان الأساس الذي تستند إليه وسيلة جمع البيانات هو أن تسمح هذه الوسيلة المختارة بان يدلي العمال بأرائهم بكل حرية، و ان يتم جمع المعلومات بموضوعية و دقة وانتباه.

و من هذا المنطلق فقد أولتها العناية اللازمة أثناء هذه الدراسة ومن بين الأدوات المستخدمة: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

5-1-الملاحظة:

و هذه من أهم وسائل جمع البيانات و هي على خلاف غيرها من الوسائل تتميز بعدة خصائص حيث تمنح مجالا لمشاركة الباحث للظروف الاجتماعية السائدة في ميدان البحث.

و تعتمد بدرجة كبيرة على خبرات الباحث البحثية و المعرفية كما تسمح بالمعاينة المباشرة للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة و عن العلاقات التي توجد بين التكوين المهني و التوظيف.

و تعتبر الملاحظة نقطة البدء في أي دراسة علمية ذلك لأنها تساعد على التعرف على طرق العمل و ظروفه...الخ و تغير في جمع البيانات ميدانيا و التي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية و اتجاهاتهم و مشاعرهم و تعتمد على مدى خبرة و مهارة الباحث (بوحوش و آخرون، 1995، ص44).

ولقد استخدمنا الملاحظة و ساعدتنا فيما يلي:

- التعرف على نوع التكوين في المؤسسة .
- عن معرفة كيفية التوظيف في المؤسسة .
- التعرف إلى نوعية الشهادات المتحصل عليها.
- الوصول إلى بعض الحقائق التي تعذر الوصول إليها بطرق أو بأخرى حيث استخدمنا الملاحظة خصوصا عند تطبيق مقابلات البحث، حيث تمكننا من معرفة و ملاحظة التغيرات الفيزيولوجية للبحوث و مدى الصدق في الإجابة أو تهرب بعض العمال و تخوفهم من الإجابة .
- ملاحظة العمال و هم في أماكن عملهم و ملاحظة الأخطار التي يتعرضون إليها.
- كما ساعدت هذه الأدلة على ملاحظة مدى الانضباط و صرامة القوانين.
- ملاحظة التجهيزات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسة في عملية الإنتاج

5-2- المقابلة:

إضافة إلى الملاحظة فقد استخدمنا المقابلة كأداة لجمع البيانات والتي تعتبر من الأدوات المنهجية و أكثرها استخداما حيث تعتمد على التفاعل اللفظي بين فردين في موقف المواجهة و تشير المقابلة إلى حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة و بين شخص آخر ومجموعة من الأشخاص و عن

طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء و الاتجاهات و الإدراك و المشاعر أو الدوافع أو السلوك الماضي أو الحاضر (محمد محمد، 1983، ص336).

وقد استخدمنا المقابلة و هي الأخرى على ثلاثة مراحل:

1- المقابلة التي تمت مع رئيس الموارد البشرية و التي أفادت خصوصا في جميع البيانات حول عدد العمال و العاملات و الاطلاع على بعض ملفات العمال خاصة فيما يتعلق بالتكوين و الأقدمية داخل المؤسسة، ملفات الأجور ... الخ و قد تمت محاورته لمعرفة آرائه حول موضوع الدراسة نفسه فوجدنا قبوله إياه و استعداده التام للتعاون بغية تحقيق أهداف البحث و أن التكوين المهني له مكانة و أهمية ، بل يعتبر من الأولويات الأولى في هذه المؤسسة والتي تخصص مبالغ مالية ضخمة على تكوين مواردها البشرية في كافة المجالات سواء كان ذلك داخل أو خارج المؤسسة.

2- مقابلة بعض رؤساء المصالح و المشرفين و قد أفادتنا في التقرب من المشرفين و العمال و معرفة العلاقات بينهم.

3- مقابلة: تم مقابلة العمال ثم مقابلة أفراد العينة و الحديث معهم حول بعض القضايا التي لها علاقة بالتكوين و عملية التوظيف أو قد أفدتنا هذه المقابلة في الحصول على معلومات يصعب الحصول عليها بواسطة الاستبيان. و كما أن أيضا اعتمدنا على المقابلة أثناء توزيع الاستبيان، و ثم فيها في بعض الأحيان مساعدة بعض المبحوثين على توضيح موضوع الدراسة "التكوين المهني و علاقته بالتوظيف" و شرحه لأفراد العينة كلما تطلب الأمر ذلك.

5-3- الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من الأدوات جمع البيانات استخداما و شيوعا في البحوث العلمية، و يرجع ذلك المميزات التي تحققها هذه الأداة بالنسبة لاختيارها الجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، و هذه السهولة الظاهرة تخفي ورائها عددا كبيرا من الصعوبات المنهجية التي يتعين موجهتها حتى يتمكن الباحث من صياغة استبيان بشكل يحقق أهداف الدراسة يمكنه من الإجابة على التساؤلات الأساسية للبحث.

و يعرف الاستبيان على أنه "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف، و يتم تنفيذ الاستبيان إما عن طريق البريد. (زيدان عبد

الباقي، 1974، ص181)

و الاستبيان عادة ما ينطوي على مجموعة من الأسئلة تكون مغلقة ، و تستخدم عادة في شكل محدد و دقيق حيث تسمح للباحث من تطبيق إجابته من خلال، مثال ذلك الإجابات المتضمنة نعم. لا.

أما الأسئلة المفتوحة و هي تتفرع عن السؤال المغلق، و الغرض منها فتح مجال المبادرة للمبحوث للتعبير عن رأيه بحرية، بغرض توضيح الإجابة أكثر مثال: لماذا؟ كيف ذلك؟، كما تطرح أسئلة تحتوي على عدة متغيرات أو بدائل طلب من المبحوث الاختيار من بينها، و لقد كان الهدف الذي وضعت لأجله، هذا الاستبيان محاولة معرفة أداء العمال أن يؤدي بالضرورة إلى التوظيف.

و كما اعتمدنا في دراستنا الميدانية على مجموعة من الأسئلة إذ يضم الاستبيان 3 محاور"

المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية و هي: السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في المهنة.

المحور الثاني: متعلق بالبنود التي تقيس الفرضية الجزئية الأولى و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو، و هي مرقمة كالاتي: (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30)

المحور الثالث: متعلق بالبنود التي تقيس الفرضية الجزئية الثانية و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، المستوى التعليمي) و هي مرقمة كالاتي: (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30).

• درجات الاستبيان:

- أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

أما فيما يخص التتقيط فقد اعتمدنا على سلم درجات ليكارت بحيث نرفق كل من:

- أوافق بشدة: 5 نقاط

- أوافق: 4 نقاط

- محايد: 3 نقاط

- لا أوافق: نقطتين

- لا أوافق بشدة: نقطة واحدة

6- صدق و ثبات أدوات الدراسة:

6-1- الصدق الظاهري (المحكمين): يعرف الصدق أنه: "مدى استطاعة أداة إجراءات القياس، قياس

مطلوب منه ". (وليد بن إبراهيم بن غانم الغانم، 2003، ص150)

تم عرض الإستبانة في صيغتها الميدانية على مجموعة من المحكمين في مجالات الإحصاء و البحث العلمي من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مولود معمري، و في ضوء ملاحظاتهم تم حذف بعض العبارات، كما أضيفت إليها عبارات أخرى لتستمر الاستبانة على النحو النهائي التي انتهت إليه..

6-2- ثبات الاستبيان: يعرف الثبات على أنه "إمكانية الحصول على نفس النتائج، و تأكيد تطبيق الأداة

على نفس الأفراد. (وليد بن إبراهيم بن غانم الغانم، 2003، ص151)

جدل رقم (6) يمثل محاور الاستبيان:

المحور	ألفا كرومبخ
محور التكوين المهني	0,84
ثبات محور التوظيف	0,67

جدول رقم (7) يمثل ثبات الاستبيان ككل:

المحور	ألفا كرومباخ
محاور الاستبيان (التكوين، التوظيف)	0,64

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن ثبات محور التكوين المهني (0,84) و هي قيمة موجبة، بينما ثبات محور التوظيف الذي يقدر بـ (0,67) و هي قيمة موجبة كذلك.

و عليه يمكن القول أن كلا المحورين ثابتين.

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن ثبات الاستبيان قد بلغ (0,64) و هي قيمة موجبة و مقبولة. و عليه فاستبيان الدراسة ثابتا.

7- أساليب المعالجة الإحصائية:

لا يمكن لأي بحث أ يستغني عن الأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها الباحث، لأن الوسيلة التي تمكنه من معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرات دراستنا.

• اعتمدنا على البرنامج spss (الحزمة الإحصائية و الاجتماعية) و قد قمنا بالاعتماد على القوانين التالية:

التكرارات و النسب المئوية لحساب الخصائص الديمغرافية للعينة

7-1- النسب المئوية: التكرارات، لحساب خصائص العينة.

7-2- معامل الارتباط "برسون": الذي يعد أداة من أدوات الإحصاء الاستدلالي و من أهم إختبارات الدلالة الإحصائية، و يستخدم في إيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

7-3- معامل الثبات ألفا كرومبج (Alpha chrombach): لحساب ثبات الاستبيان.

7-4- إختبار T.Test: لحساب الفروق من حيث الجنس بين عينتين مستقلتين.

7-5- إختبار T.Test الأحادي (one way. A nova) : لحساب الفروق لدى عينة واحدة (السن،

المستوى التعليمي)

خلاصة الفصل:

تطرقنا في دراستنا بخطوات إجرائية عديدة، بدء المنهج المستخدم في الدراسة، ثم تليها حدود الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، و إتباع طريقة العينة العشوائية في إختيار عينة الدراسة التي كانت في المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، إضافة لاعتمادنا على توزيع استبيان حول التكوين المهني و عملية التوظيف على عينة من عمال المؤسسة للصناعة الكهرومنزلية، و في الأخير اعتمدنا على الأساليب الإحصائية و المتمثلة في النسب المئوية و معامل برسون لمعالجة البيانات التي تم جمعها

الفصل الرابع :

عرض ، تحليل ، تفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض نتائج فرضيات الدراسة

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة

2- تحليل و تفسير نتائج الفرضيات

2-1- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى

2-2- تحليل و تفسير الفرضية الثانية

2-3- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثالثة

استنتاج عام

تمهيد:

بعءما تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية التي اعتمدنا في دراستنا، والتأكد من صلاحية استبيان التكوين المهني والتوظيف المطبقة على عينة الدراسة الأساسية، فسوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة وفرضياتها حسب معامل بيرسون واختبار « T » و

« ANOVA »:

بعد تطبيق مقاييس الدراسة وجمع البيانات تم تفريغها في البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل استخراج مقياس النزعة المركزية والتشتت وكذا الفروق للمتغيرات الدراسة، تم الحصول على نتائج وتبويبها في جداول سنتناولها على النحو التالي:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى حسب معامل ارتباط بيرسون:

توجد علاقة بين التكوين المهني والتوظيف

جدول رقم (8) البيانات الإحصائية لمعامل بيرسون الخاص بالفرضية الأولى:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة ∞	Sig الدلالة الاحصائية -p-	معامل ارتباط بيرسون -r-	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات الإحصائية متغيرات الفرضية	العينة (N)
دالة	0.05	0.00	0.47*	0.58	3.63	التكوين المهني	80
				0.59	3.22	التوظيف	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن النتائج الخاصة بالفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة بين التكوين المهني والتوظيف لدى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM" تشير إلى أن المتوسط الحسابي للمتغير التكوين المهني قدر بـ (3,63) بانحراف معياري يساوي (0,58)، و من جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي للتوظيف بـ (3,22) بانحراف معياري يساوي (0,59) ومن خلال هذه النتائج الأولية قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون الذي يرمز له "ر" و الهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود علاقة بين متغيرات الفرضية الأولى، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بـ (0,47) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) وبعد مقارنة قيمة الدلالة الإحصائية "p" بمستوى الدلالة ألفا تبين لنا أن ($p = 0.00$) أصغر من (0.05∞) وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين المهني والتوظيف لدى عمال مؤسسة « ENIEM »

ومنه تقبل الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و التوظيف لدى عمال مؤسسة ENIEM.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية: التي تنص بأن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين

المهني تعد للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) في مؤسسة "ENIEM".

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعني للمتغير الجنس:

جدول رقم (9) : اختبار (F) لعينتين متجانستين:

مستوى الدلالة	P	F
0.05	0.41	0.68

نلاحظ أ، قيمة p (0.41) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فالاختبار متجانس

جدول رقم (10) يمثل: فروق التكوين المهني حسب الجنس:

الفرضية	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	.T.	P الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة ∞	القرار الإحصائي
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي للمتغير الجنس	ذكور	53	3.65	0.61	-0.54	0.58	0.05	غير دالة
	إناث	27	3.58	0.52				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثانية التي تتعلق لوجود فروق ذات

دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزي لمتغيرات، الجنس، تشير إلى أن المتوسط الحسابي للذكور قدر

ب (3.65) وانحراف معياري يساوي (0.60) وأما للإناث قدر المتوسط الحسابي ب 3.58 و بانحراف

معياري قدر ب0.52، من خلال هذه النتائج الأولية قمنا، بتطبيق اختبار "T" teste و الهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير الجنس في التكوين المهني، حيث تشير قيمة اختبار "T" (-0.54) و هي قيمة غير دالة إحصائي لأن قيمة الدلالة الإحصائية $P = 0.58$ أكبر $= 0.05$ و بالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا في التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

جدول رقم (11): فروق التكوين المهني حسب السن:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	P/Sig	DDL	F
غير دالة	0.05	0.14	79	1.41

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثانية التي تتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزى السن، بعد ما قمنا بتطبيق اختبار « ANOVA » « F » و الهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير السن في التكوين المهني حيث تشير قيمة اختبار "F" (1.41) وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية $P = 0.14 < 0.05$ وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا في التكوين المهني تعزى لمتغير السن، وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

جدول رقم (12) فروق التكوين المهني حسب المستوى التعليمي:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	Sig /P	Ddl	F
غير دالة	0.05	0.21	79	1.29

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثانية التي تتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي، بعد ما قمنا بتطبيق اختبار "F" "أنوفا" و الهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير المستوى التعليمي في التكوين المهني حيث تشير

قيمة اختبار $F=1.29$ هي قيمة غير دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية $0.05 \leq P=0.21$ وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية في التكوين المهني تعزى بمتغير المستوى التعليمي، وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

1-3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

التي تنص بأن توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي)

جدول رقم (13): يمثل اختبار (F) للعينين لتجانس:

مستوى الدلالة	P	F
0.05	0.73	0.11

الإختبار متجانس لأن قيمة P أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بالتالي نأخذ قيمة T. الموجودة في السطر الأول .

جدول رقم (14): فروق التوظيف لمتغير الجنس:

الفرضية	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	.T.	P	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
فروق التوظيف لمتغير الجنس	ذكور	53	3.21	0.58	0.15	0.87	0.05	غير دالة
	إناث	27	3.24	0.61				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة التي تتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزي بمتغير الجنس، تشير إلى أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (3.21) وانحراف معياري يساوي (0.58) و من جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي للإناث (3.24) وانحراف معياري يساوي (0.61)، و من خلال هذه النتائج الأولية قمنا بتطبيق اختبار « T.teste » و الهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير الجنس في التوظيف.

حيث تشير قيمة اختبار « T » (0.15) و هي قيمة غير دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية $P=0.87 < 0.05$ ، و بالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا في التوظيف تعزي الجنس مؤسسة « ENIEM » و بالتالي لم تحقق الفرضية.

الجدول رقم (15): فروق التوظيف حسب السن:

القرارات الإحصائية	مستوى الدلالة	P/Sig	Ddl	F
غير دالة	0,05	0,68	79	0,86

نلاحظ من خلال الجدول (15) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة التي تتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى لمتغير السن (مؤسسة ENIEM) بعد ما قمنا بتطبيق "أنوفا" « F » والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير السن في التوظيف، حيث تشير قيمة اختبار $F=0.86$ و هي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة الإحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية $0.05 < P = 0.86$ وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا في التوظيف تعزى بمتغير السن بالتالي لم تتحقق الفرضية.

جدول رقم (16): تمثل بأن توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى لمتغير المستوى التعليمي:

القرارات الإحصائي	مستوى الدلالة	P	Ddl	F
غير دالة	0.05	0.8	79	1.61

نلاحظ من خلال رقم (16) أن النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة التي تتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوظيف تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وبعدها قمنا بتطبيق اختبار « anova » والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود فروق بين متغير المستوى التعليمي، حيث تشير قيمة اختبار $F=1.61$ و هي قيمة غير دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية $0.05 \leq P = 0.8$ وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائيا في التوظيف تعزى لمتغير المستوى التعليمي و بالتالي لم تتحقق الفرضية.

2-مناقشة و تفسير النتائج: بعد عرض النتائج المجدولة اعتمادا على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المتناسبة مع معطيات الدراسة الحالية، وبغرض تفسير نتائج الدراسة الميدانية واختيار الفرضيات، اعتمدنا على معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة وكما استخدمنا اختبار « T » واختبار « F » "أنوفا" لدراسة الفروق ومنه سنقوم بتحليل وتفسير هذه النتائج كما يلي:

2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي مفادها توجد علاقة بين التكوين المهني والتوظيف في مؤسسة (ENIEM) حيث أشارت النتيجة التوصل إليها اعتمادا على معامل الارتباط بيرسون و المقدر بـ (0,47) تحت مستوى الدلالة (0.05) ومن أجل التحقق من مدى صحة الفرضية المصاغة تم مقارنة مستوى الدلالة (0.05) بالقيمة المرافقة (Sig) (0.00) حيث أن القيمة المرافقة أصغر من مستوى الدلالة وبالتالي تحققت الفرضية الأولى لهذه الدراسة، حيث لا تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "بلفا سم سلاطنية (1996) علاقة التكوين المهني بسياسة التشغيل في الجزائر" فقد تحققت بنسبة محدودة جدا وأيضا أن التكوين المهني في الجزائر لا يساير ولا يلبي احتياجات الاقتصادية الوطني أي لا توجد علاقة بين التكوين المهني بسياسة التشغيل وهو عكس ما توصلت إليه دراستنا. كما نجد دراسة أحمد مرزوق (2008_2009) تحت عنوان التوظيف في المؤسسة الأجنبية لدى مؤسسة « TODINI » الإيطالية، وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث في دراسة هذه، أن المؤسسة الأجنبية تولي اهتماما بالغا للتوظيف و ذلك من خلال استغلالها لكل الإمكانيات المتاحة لاستقطاب أفضل اليد العاملة بداية من الإعلام والإعلان الواسع عن التوظيف.

2-2- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي)

✓ فروق التكوين المهني حسب الجنس:

انطلاقاً من القرار الإحصائية للجدول رقم (14) الخاص باختبار الفرضية الثانية والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني لدى مؤسسة « ENIEM » حسب الجنس، حيث تم الاعتماد على اختبار التجانس « F » و بالتالي تبين لنا أن الاختبار متجانس لأن قيمة Sig (0.41) أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، أما فيما يخص الفروق تبين لنا أن قيمة « t » بـ (-0.54) هي قيمة غير دالة إحصائية لأن قيمة Sig الموافقة (0.58) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية التي مفادها توجد فروق بين الجنس في التكوين المهني لدى العمال مؤسسة « ENIEM » وتقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تقول أن هناك فروق بين الجنس في التكوين المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM، لأن المؤسسة تتبع نفس الإجراءات الخاصة بالتكوين.

✓ فروق التكوين المهني حسب السن:

انطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) الخاصة باختبار الفرضية الثانية والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM حسب السن، أي دراسة الفروق ومن أجل التحقيق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة « F » و التي تقدر حسب الجدول بـ (1,41) وبعد مقارنتها بالقيمة المرافقة التي تساوي Sig /P= (0.14) بمستوى الدلالة (0.05) يتبين لنا

أن قيمة Sig /P أكبر من مستوى الدلالة (0.05) نستطيع القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزي لمتغير السن لدى عمال مؤسسة « ENIEM ».

✓ فروق التكوين المهني حسب المستوى التعليمي:

بعد القراءة الإحصائية للجدول رقم (12) الخاص باختبار الفرضية التي تعتبر فرضية الثانية والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني لدى عمال مؤسسة « ENIEM » حسب المستوى التعليمي. أي دراسة الفروق، ومن أجل التحقيق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة « F » والتي يقدر بـ (1.29) وبعد مقارنتها بالقيمة المرافقة التي تساوي Sig /P=(0.21) بمستوى الدلالة (0.05) يتبين لنا أن قيمة Sig /P أكبر من مستوى الدلالة (0.05) نستطيع القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين المهني تعزي للمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة « ENIEM ».

2-3- تفسير مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوظيف تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

✓ فروق التوظيف حسب الجنس:

إنطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (14) الخاص باختبار الفرضية الثالثة والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوظيف لدى مؤسسة « ENIEM » حسب الجنس، حيث تم الاعتماد على إختبار التجانس « F » وبالتالي تبين لنا أن الإختبار متجانس لأن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

أما فيما يخص الفروق تبين لنا أن قيمة « t » (0.15) وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأن قيمة sig المرافقة (0.87) أكبر من مستوى الدلالة (0.05). بالتالي نرفض الفرضية الثالثة التي مفادها توجد فروق بين الجنسين في التوظيف لدى عمال مؤسسة ENIEM.

✓ فروق التوظيف حسب السن:

بعد قراءتنا الإحصائية للجدول رقم (15) للخاص باختبار الفرضية الثالثة والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوظيف لدى عمال مؤسسة ENIEM حسب السن أي دراسة الفروق، ومن أجل التحقق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة « F » والتي تقدر حسب الجدول بـ (0.86) وبعد مقارنتها بالقيمة المرافقة التي تساوي $Sig / P = (0.68)$ لمستوى الدلالة (0.05) يتبين لنا أن قيمة sig / p أكبر من مستوى الدلالة (0.05) نستطيع القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوظيف تعزى للمتغير السن لدى عمال مؤسسة ENIEM.

✓ فروق التوظيف حسب المستوى التعليمي:

انطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (16) الخاص باختبار الفرضية الثالثة والتي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في لدى عمال مؤسسة "ENIEM" حسب المستوى التعليمي، ومن أجل التحقق من مدى صحة الفرضية تم إيجاد قيمة "F" والتي تقدر بـ (1.61) وبعد مقارنتها بالقيمة المرافقة التي تساوي $Sig / P = (0.8)$ بمستوى الدلالة (0.05) يتبين لنا أن قيمة sig / p أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فالتالي نستطيع القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوظيف لمتغير المستوى التعليمي.

من خلال النتائج المتحصل عليها عند دراسة الفروق ،تم التوصل إلى أنه لا توجد فروق سواء في عملية التكوين أو التوظيف حسب المتغيرات الشخصية لأن المؤسسة تتبع نفس الإجراءات الخاصة بعملية التكوين و التوظيف و ذلك حسب آراء المسؤولين و بعض العمال في المؤسسة .

الاستنتاج العام:

استنادا إلى النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية التي تم القيام بها في أيطار منهج علمي و موضوعي بكل ما يتطلبه البحث من أساليب و تقنيات أو بعد تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان التكوين المهني و علاقته بالتوظيف ثم التوصل إلى النتائج التالية:

- فيما يخص العلاقة :

اتضح وجود علاقة بين التكوين المهني و التوظيف لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) و هي علاقة طردية بحيث كلما كان التكوين الممارس من طرف العمال جيدا كلما كان التوظيف ملائما.

- فيما يخص نتيجة الفروق في استجابات أفراد الدراسة في التكوين المهني و التوظيف وفقا للمتغيرات السن، الجنس، المستوى التعليمي.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في التكوين المهني وفق للمتغيرات الشخصية (السن،الجنس،المستوى التعليمي)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في التوظيف وفق لمتغيرات الشخصية (السن،الجنس،المستوى التعليمي)

هذه النتائج تؤكد انه لا توجد فروق في استجابات العمال لتكوين المتبع وسياسات التوظيف المنتهجة من طرف المؤسسة وفقا لمتغير السن الجنس المستوى التعليمي مما يسمح لنا بالقول أن الفرضيات الفرقية التي مفادها توجد فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لأسلوب التكوين و سياسة التوظيف وفقا للمتغيرات الشخصية التي لم تتحقق.

- لم تظهر النتائج تفاوت بين العمال في نمط التكوين المتبع و سياسة التوظيف المنتهجة من طرف المؤسسة والدليل على تلك النتائج المتحصل عليها من خلال استعمال اختبار « T » و اختبار (ANOVA) و الذين مكننا من مقارنة أفراد العينة التي تختلف في الجنس و السن و كذا المستوى التعليمي.

توصيات و اقتراحات:

لقد اتضح لنا من خلال ما تم عرضه في الجانب النظري أن لعملية التكوين أهمية كبيرة في اكتساب المستخدمين المهارات و المعارف الأساسية و اللازمة لممارسة المهام الموكلة لهم بشكل فعال و صحيح.

- مما يسمح بتحقيق الأهداف الفعلية للتوظيف .
- و من النتائج التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية ب(ENIEM)، لاحظنا وجود بعض النقائص في عملية التكوين و خاصة ما تعلق الأمر كونه ليس له علاقة واضحة بالإنتاج.
- و انطلاقا من ذلك حاولنا إعطاء بعض الملاحظات و الاقتراحات التي تتميز أن تؤخذ بعين الاعتبار و هي كالتالي:
- يجب وضع محتوى تكوين مناسب للمستوى الدراسي للعمال حتى يتوصلوا إلى استجابة بشكل جيد.
- وضع أهداف واضحة وواقعية قابلة للتحقيق.
- ضرورة إعطاء فرصة للعمال للتعبير عن احتياجاتهم لأنهم في أحسن رواق للتعرف على نتائجهم.
- تسخير جميع الإمكانيات و الوسائل الهيكلية البيداغوجية لإنجاح عملية التكوين.
- الاستعانة بمكونين لهم صدى و خبرة في الميدان.
- الاقتراحات الخاصة بالتوظيف:
- ضرورة توظيف و تجديد العمال (استبدال الخبرة بالتأهل)
- الاعتماد على الكفاءة و الخبرة الميدانية و التوظيف كونه فرع من فروع التنمية.
- الاعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف أكثر من المعايير الشخصية .
- إعطاء أولوية كبيرة للعمال كونهم أهم مورد بشري في المنظمة .
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- الاهتمام بأخصائيين لإدارة الموارد البشرية لأنهم العمود الفقري لعملية التوظيف بصفة خاصة و عمليات تسيير الموارد البشرية كصفة عامة.

خاتمة عامة:

لقد تناولنا في سياق دراستنا الراهنة المتعلقة بالتكوين المهني و علاقته بالتوظيف، حيث يعتبر التكوين من أهم الوظائف التي تركز عليها المؤسسة و سعيها إلى تحقيق أهدافها و بقاءها و استمرارها في ظل الميزة التنافسية و الفعالية في مواجهة التحديات لهذا اتجهت الأنظار إلى تكوين الأفراد نظرا لدور الكبير الذي يلعبه في تحقيق تلك الغايات المرجوة، فتنمية الفرد و تطوير إمكانياته و تزويده بمعلومات و معارف التي تكسبه مهارات في أداء العمل مما يزيد من كفاءاته و تحسين سلوكه و موافقتهم و كذا قدراته الذهنية الضرورية للوصول إلى الأهداف و هذا الأخير يساهم في انخراط الأفراد إلى الشغل و ذلك عن طريق عملية التوظيف و التي تعتبر بدورها من المهام الرئيسية و الأساسية المصلحة تسير الموارد البشرية حيث تساهم في تلبية حاجيات المنظمة من حيث الموارد البشرية كما و نوعا، و لهذا بالتنسيق مع مصلحة التكوين التي تسعى إلى تكوين و إعداد ابرز المرشحين للانخراط في الحياة المهنية .

ومن خلال بحثنا قد نكون اجبنا على الإشكالية فتوصلنا إلى أن الفرضيات الجزئية لم تتحقق و رغم ذلك لم يؤثر على تحقيق الفرضية العامة التي تقول أن هناك علاقة بين التكوين و التوظيف في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

المراجع

قائمة المراجع :

❖ باللغة العربية:

- 12-سميرة، (2008)، طرق وإجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الإدماج المهني.
- 13-سنان الموسوي، (2006)، إدارة المورد البشرية، تأثير العولمة عليها، ط1، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 15-صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، الاسكندرية.
- 16-عادل حسين، (1967)، الكفاءة الإنتاجية للأفراد في الصناعة، الجامعة المصرية، القاهرة.
- 17-عادل رمضان الزيايدي، (1995)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين الشمس.
- 18-عبد الرحمان عبد الباقي، (1976)، إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، مصر.
- 19-عبد الغفار حنيفي، (1988)، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب الغربي الحديث للنشر و التوزيع، الإسكندرية.
- 1-أ.د. حماني، (2011)، محاضرات غير منشورة، التحليل السوسولوجي للمؤسسات، للسنوات الثالثة تنظيم و عمل.
- 20-عبد الغفار حنيفي، (1995)، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية و بيروت العربية.
- 21-عبد الفتاح محمد دويدار، (1995)، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية، للطباعة و النشر، بيروت-محمود حمبلي، (2000)، المساواة في توالي الوظائف العامة في القوانين الوصفية والتشريعية الإسلامية، دار النشر تيزي وزو.
- 25-فيصل حسونة، (2008)، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 26-محمد الصاوي، محمد مبارك، (1992)، البحث العلمي أمسه و طريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- 27-محمد فاح صالح، (2004)، إدارة الموارد البشرية، عرض و تحليل، ط1، دار حامد للنشر و التوزيع عمان الأردن.
- 28-محمد هاشم زكي، (1989)، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت.
- 2-أحمد ماهر، (2001)، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة لنشر و التوزيع، ط5، الإسكندرية.

- 30-مصطفى شرف، (1981)، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر.
- 31-مصطفى مصطفى كمال، (1994)، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع
القاهرة.
- 32-مصطفى نجيب، شارييس، (2005)، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق لنشر والتوزيع،
عمان الأردن.
- 33-منصور أحمد منصور، (1986)، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة وهران للنشر والتوزيع، الأردن.
- 34-مؤيد عبد الحسين الفصل، (2006)، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي مكامل، مؤسسة
الوراق للنشر، ط1، عمان.
- 35-نارد أحمد أبو شيخة، (1982)، الكفاءة الإنتاجية، و سائل و تحسينها في المؤسسات العامة،
مطابع الدستور التجارية، القاهرة.
- 36-هناء حافظ بدوي، (1999)، إدارة المؤسسات الاجتماعية الأسس و العمليات، دار المعرفة
الجامعية.
- 37-وسيلة حمداوي، (2004)، إدارة الموارد و الأعمال، إدارة الموارد البشرية، منشورة المديرية
الجامعية، قالمة.
- 38-يوسف جحيم الطائي، (2006)، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الورق
للنشر و التوزيع، عمان الأرن.
- 3-أحمد ماهر، (2006)، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية،
بيروت.
- 6-حسن إبراهيم بلوط، (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة،
بيروت، لبنان.
- 7-حسين التزاي، (1986)، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر و
التوزيع، الإسكندرية.
- 9- خالد عبد الرحيم، (2003)، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر،
عمان، الأردن. 14-صلاح الدين الشذواني، (1993)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي،
ط1، دار وهران للنشر الأردن.

-زفعة عبد الحليم الفعوري، (2005)، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة. 24-عمر وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

❖ الرسائل الجامعية:

10-رابع العايب، (1996)، واقع و أفاق فعالية السلوك التسيري في مصنع الحجار، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.

4-بلقاسم سلاطينية، (1996)، التكوين المهني و سياسية التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراة غير منشورة في علم الاجتماع التتمية، جامعة قسنطينة.

8-حوالي حصيلة، (2008/2007)، مذكرة لنيل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، طرق و إجراءات التوظيف في المؤسسة الاقتصادية.

23-عرباوط سميرة، (2008/2007)، طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الإندماج المهني، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

5-تيشات سلوى، (2009)، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة بومرداس.

22-عبد القادر قرش، (1997)، دراسة سياسة التوظيف و تكاليفها في الجزائر، رسالة ماجستير، فرع التسيير.

29المجالات و الدراسات:

39-رتيبة سالم، (1997)، التوظيف دراسة مقارنة بين الخطوط الجوية الجزائرية و ديوان الترفيه و التسيير الفتاوي.

❖ القواميس:

40-إبراهيم ذكور، (1975)، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العام للكتاب، مصر.

41-المنهجية في اللغة و الإعلام، دار الشرق، ط24، (1973)

❖ النصوص التشريعية:

42-المرسوم التنفيذي 60/20، المؤرخ 1960.

43-قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 1990/14/21.

44-المادة 62 من القانون الأساسي 1986.

45-المادة 31 من المرسوم التنفيذي 1985/59/85 عدد 13

46-المرسوم التنفيذي 58/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن للتعاون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادرة عن الجريدة الرسمية عدد 13.

❖ قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

47-BeldialskiGaran, Tkit,(2004), les principes essentiels de la formation, editiondu conseil de l'Europe.

48-Casico and All WF Agwinish,(2005), applied psychologie in human resources GTH edition warren publishing.

49-Collectif EPBI, (2009), concept clés, le management, page bleu, Algérie.

50-Damoralidanion , (1956), la psychologie appliquée, ministère du travail et de la formation professionnelle, en Algérie.

51-Dictionnaire LAROUSSE, (1956), Encyclopédique librairie, paris OXFORD.

52-Grandel B kalvin Grand Hiffman R working Hinds, (2006), a practitioners guide to ask analysis Mit press.

53-INFP institut nationale de la formation et l'enseignement professionnelle au service de l'économie algérienne.

54-Isolde Feuillette, (1999), p120, le nouveau formateur, dumod , 2^{eme}ed, Paris.

55-Jeffry cooper, (2005), working analysis, publisher HARD Cover.

56-J-monterie, (1989), gestions des ressources humaines Paris.

57-Kirran Band swarth, (2008), to guide to ask analysis Toranto starnora publishing.

58-Marcelle de suivre, (2001) Graphologie, et recrutement, Paris, édition massn.

59-Mayer, RE, (2001), MultiMedia Learning, New-York, Comberdje University press black wall publishing.

60-Mintzeberg,(2004) structures et dynamiques des organisations, edi d'organisation.

61-Pierre jardillier, (1972), la gestion provisionnelle.

62-Pretti Jean Marie, (1994), ressources humaines et gestions de personnel ,ediwibert

63-Saint sauveur, (1989), le plan de formation dans les PME-PMI les éditions d'organisations.

64-SEKO (1986) gestion des ressources humaines Edi d'organisation, paris.

65-Simouny (1997) Encyclopédie de gestion, 2^{eme} editionED ,Economica.

66-Soyer, j-formation, (1999), formation ed d'organisation.

67-Warther, WB (1993), gestion des ressources humaines, 2^{eme}editionEd.Dalloz.

الملاحق

- ملحق رقم 01

1-البيانات الشخصية:

1-الجنس:	ذكر	أنثى		
2- السن: 20الى30	40 -31	50 -41	60 -51	
3- المستوى التعليمي: بدون مستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
4- الحالة العائلية: أعزب	متزوج	أرمل	مطلق	
الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات	10-5		15-11	

1-المحور الأول: توجد علاقة ايجابية بين التكوين المهني و التوظيف

الرقم	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أرى أن التكوين المهني دور فعال في التوظيف					
2	يساهم التكوين المهني في نجاح عملية التوظيف					
3	التكوين الجيد يسهل عملية التوظيف					
4	التوظيف يتركز على نوع الشهادات المتحصل عليها عند التكوين					
5	التكوين المهني يعد نوع من الخبرة عند القيام بعملية التوظيف					
6	غرض التكوين المهني هو تشميل عملية إنجاز المهام عند التوظيف					
7	التكوين الجيد يساعد على حل معوقات التوظيف					
8	يساهم التكوين المهني في انخفاض مستوى البطالة					
9	يساعد التكوين المهني في الإدماج في عالم الشغل					
10	يساعد التكوين المهني الممنهج إلى انخفاض معدلات الحوادث المهنية					

2-المحور الثاني: توجد علاقة سلبية بين التكوين و التوظيف

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الأسئلة	
					يؤدي التكوين المهني السلبي إلى عرقلة عملية التوظيف	1
					التكوين الناقص يؤدي إلى تراجع مستوى المتقدمين إلى التوظيف	2
					يؤدي التكوين الغير الممنهج إلى ارتفاع معدلات حوادث العمل	3
					التكوين السلبي يعرقل عملية الاندماج إلى عالم الشغل	4
					التكوين الناقص يؤثر على عملية التوظيف	5
					التوظيف يتركز فقط على المعارف والمعلومات المكتسبة أثناء القيام بعملية التكوين	6
					التكوين السلبي على متطلبات الوظائف تؤدي إلى سوء تنظيم المسار المهني للفرد	7
					أرى أن التكوين السلبي يبطل عملية التوظيف	8
					كل توظيف يتوقف على عملية التكوين	9
					نوع المعطيات والبيانات المتحصل عليها عند التكوين الناقص تؤدي إلى صعوبة استقطاب اليد العاملة	10

3-المحور الثالث : يؤدي التكوين الجيد إلى نجاح عملية التوظيف

الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1					الشخص المكون جيدا ينجح عند توظيفه
2					التكوين الجيد يساهم في حل العراقيل أثناء القيام بالمهام
3					التكوين الايجابي يؤثر ايجابا على التوظيف
4					نجاح عملية التوظيف تتوقف على نوعية التكوين
5					التكوين الجيد يساعد على اختيار المتقدمين الى الوظائف
6					التكوين الجيد يساهم في رفع الروح المعنوية للمنخرطين في عالم الشغل
7					يمتلك الشخص المكون جيدا قدرات عالية لحل المشاكل المتعلقة بمهامه
8					الفرد المكون جيدا يمتاز بأخلاق مهنية عالية
9					ينمي التكوين الجيد روح المبادرة لدى المتقدم الى الوظيفة
10					يعطي التكوين الجيد أفكار شاملة حول البيئة الداخلية لمحيط العمل

4-المحور الرابع : يؤدي التكوين الجيد إلى فشل عملية التوظيف

	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	الشخص المكون بطريقة سيئة لا ينجح عند توظيفه					
2	لا يعطي التكوين السيئ معلومات حول الوظائف					
3	يؤدي بالضرورة التكوين السيئ إلى فشل عملية التوظيف					
4	الأفراد المكونين بطريقة سلبية يصعبون عملية مراجعة القوائم التحصيلية لعملية الإنتاج					
5	التكوين السيئ يؤدي إلى صعوبة تصنيف الوظائف المتاحة في عملية التوظيف					
6	التكوين السيئ يجعل الأفراد المتقدمين إلى الوظائف غير مرتاحين معنويا					
7	عملية التوظيف تتوثق على نوعية التكوين المتحصل عليه من المترشحين					
8	التكوين السيئ للمترشحين لا يشجع المؤسسة على استقطاب يد عاملة جديدة					
9	الشخص المكون بطريقة سيئة لا ينجح دائما في وظيفته					
10	التكوين السيئ لا يسمح للمؤسسة بتجسيد أفكارها واقعا					

ملحق رقم 2

- جدول يمثل قائمة الأساتذة المحكمين:

الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
عثمان قدور	ماجستير	جامعة مولود معمري
بلال مجيدر	ماجستير	جامعة مولود معمري
خمنو دنيا	دكتوراه	جامعة مولود معمري
كلتين أحلام	ماجستير	جامعة مولود معمري
بلا عربي عادل	ماجستير	جامعة مولود معمري

Observation Calculer Récapituler

	Observations					
	Inclus		Exclu(s)		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
formationprof	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
recretement	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Tableau de bord

	formationprof	recretement
Moyenne	3,6328	3,2261
N	80	80
Ecart-type	,58311	,59308

Corrélations

	formationprof	recretement
Corrélation de Pearson	1	,475**
formationprof Sig. (bilatérale)		,000
N	80	80
Corrélation de Pearson	,475**	1
recretement Sig. (bilatérale)	,000	
N	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
formationprof	f	27	3,5824	,52412	,10087
	h	53	3,6584	,61418	,08436
recretement	f	27	3,2407	,61389	,11814
	h	53	3,2187	,58803	,08077

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
formationprof	Hypothèse de variances égales	,687	,410	-,549	78	,584	-,07605	,13848	-,35175	,19965
	Hypothèse de variances inégales			-,578	60,337	,565	-,07605	,13150	-,33905	,18695
recretement	Hypothèse de variances égales	,116	,735	,156	78	,876	,02205	,14110	-,25887	,30296
	Hypothèse de variances inégales			,154	50,472	,878	,02205	,14312	-,26534	,30944

ANOVA à 1 facteur

age

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	38,150	42	,908	1,412	,144
Intra-groupes	23,800	37	,643		
Total	61,950	79			

ANOVA à 1 facteur

niveauscolaire

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	33,250	42	,792	1,290	,216
Intra-groupes	22,700	37	,614		
Total	55,950	79			

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
age	Inter-groupes	36,200	49	,739	,861	,686
	Intra-groupes	25,750	30	,858		
	Total	61,950	79			
niveauscolaire	Inter-groupes	40,533	49	,827	1,610	,083
	Intra-groupes	15,417	30	,514		
	Total	55,950	79			