

الاقتراب السوسولوجي لدراسة المورد البشري. نموذج التوظيف.

أ. فاروق مداس
قسم العلوم الاجتماعية
جامعة البليدة -2-

أ. خالد عنون
قسم علوم الاجتماعية
جامعة البليدة -2-

ملخص

إن دراسات المورد البشري على كثرتها وتعددتها وتنوعها، و بخاصة في علم اجتماع التنظيمات، إلا أنه ما لحضناه على هذه الدراسات أن تفقد إلى الاقتراب السوسولوجي في دراسة المورد البشري من جهة نظر الاجتماع. و في هذا المقال سنحاول تسليط الضوء في هذا الجانب من خلال أخذنا لنموذج التوظيف و كيف ينظر لهذا الأخير من منظور سوسولوجي.

الكلمات المفتاحية :

التوظيف، الهوية الاجتماعية، الهوية المهنية، الهوية المعرفية، الهوية القيمية، الترشح التوظيف، الاقتراب السوسولوجي، المورد البشري.

Résumé :

L'étude de ressources humaines dans la sociologie en générale et la sociologie des organisations précisément celons les études déjà existant dans le domaine, marque l'absence totale ou partielle de l'approché sociologie dans les études, dans cette article on va essayer d'apporté une contribution dans le domaine, ont prenant " **le recrutement** " comme modèle qui sera suivit d'autres article dans le même sujet prochainement.

مقدمة:

إنّ غالبية الدراسات والمؤلفات التي تتطرق إلى دراسة المورد البشرية أو حتى تدريسها كمادة في الجامعات تفتقر في معظمها إلى الاقتراب السوسولوجي من وجهة نظر علم الاجتماع، بل أن مجملها تدرس مثلما نبجدها في العلوم الاقتصادية أو التجارية أو غيرها، المهم أن بصمة الباحث في علم الاجتماع و خاصة التنظيمات غائبة تماماً أو مغيبة، المهم هو غياب هذا الاقتراب السوسولوجي الذي يجعل من زاوية تناول موضوع المورد البشرية مادة جافة من وجهة نظرنا الخاصة والمتواضعة، فلا فرق في تدريس مادة المورد البشرية في الاقتصاد أو القانون وغيره في التخصصات ومن هنا انطلقت انشغالنا لهذه المسألة، فمحاولتنا في هذا المقالة إبراز ولو جوانب من الاقتراب السوسولوجي للمورد البشري، وهذا الاقتراب لن يعتمد على نظرية يعينها إنما سنحاول الإجابة عنه هو كيف يمكن تناول المورد البشري سواء تأليفاً أو تدريساً تناول سوسولوجي يعطي لهاذ الأخير بصمة في علم الاجتماع تميزه عن باقي التخصصات، وحتى في الكتب والمؤلفات وضمن هذا المقال سنحاول تسليط الضوء على التوظيف (Recrutement) في المؤسسة بصفة عامة أو بمعنى آخر كيف ننظر إلى التوظيف نظرة أو اقتراب السوسولوجي؟

وإذا تطرقنا إلى مسألة التوظيف في المؤسسة مهما كان طباعها فإننا من الضروري التطرق إلى المعنى الأول بعملية التوظيف وهو الفرد أو بالأحرى الفاعل الاجتماعي، كما يعلم الجميع أن لهذا الفاعل الاجتماعي محيط تربى ونشأ وترعرع فيه، أكتسب من خلال محيطه الاجتماعي جملة من المعايير والقيم والأخلاق والمعتقدات "الفرد يلتحق بالمؤسسة وهو حامل معه نتائج التنشئة الاجتماعية"¹، وفي المحصلة يلتحق بالمؤسسة من أجل التوظيف طبعاً.

معاني التوظيف ودلالاته السوسولوجية: في هذه المسألة هناك تفصيل على اعتبار أنواع التوظيف المختلفة هناك التوظيف الخارجي، النقل والتوظيف عن طريق الترقية الداخلية في المؤسسة.

التوظيف الخارجي: هذا الأسلوب يعتمد على أي مؤسسة من أجل تغطية وتلبية احتياجاتها من المورد البشري وهي التي تحدد المناصب و التخصصات المطلوبة توظيفها، وهذا أمر بديهي لاجدال فيه وهو أمر معروف كلنا أين هو الاقتراب السوسولوجي في هذا النوع الأول من التوظيف؟ بالمعنى المقدم أعلاه فهو ناقص أو غائب كيف ذلك؟ من خلال التوظيف سيتم التعامل مع مجموعة من الفاعلين الاجتماعيين الذين يحملون مجموعة من القيم والمكتسبات السوسيو ثقافية، معناه أنه قبل ترشحهم إلى تلك المناصب فهم حاملون هويات اجتماعية.

مدلول الهوية الاجتماعية L'identité Sociale: كما أشار إلى ذلك سابقا البروفيسور الفضيل ريمي هي نتائج التنشئة الاجتماعية و في رأينا لمكن تقسيم هذه الهوية الاجتماعية إلى:

1. **هوية شخصية (ذاتية):** تتلخص مكونات هذه الهوية في هوية التعريف الوطنية (Identité Personnel) وتشمل الاسم واللقب ومكان الإقامة السن والجنس وحتى الجنسية على اعتبار أن هذا الموظف المستقبلي يحمل الجنسية الجزائرية أصلا أباً عن جدّ وهي في غالبية الأحيان شرط أساسي لدى معظم المؤسسات مهما كان طابعها أو طبيعة نشاطها في مسألة التوظيف إذا فشرط الانتماء إلى المؤسسة -معناه التوظيف- مرتبط بالانتماء إلى الجزائر كدولة من حيث المولد والنشأة وهذا هو الشرط الأساسي وهو الأولوية في التوظيف، إضافة إلّا أنّ هناك انحصار على الجنسية من خلال تقادم فترة إقامته في الجزائر

وهي مسألة قد فصل فيها القانون وهي ليست مجالنا، فالجنسية من منظور سوسولوجي هي دلالة قطعية على الانتماء إلى الجزائر كدولة، ومن حق الموظف المستقبلي حقه الدستوري الحصول على عمل وسكن وغيره من حقوق ميدانية إضافتا إلى اسمه ولقبه ومكان إقامته التي تدل على انتماء هذا الفعل الاجتماعي إلى أسرة ومكان إقامة معين كل هذه المعطيات في مجملها تشكل ما أسميناه الهوية الشخصية (الذاتية).

2. **الهوية المعرفية (Identité de formation):** إن هذه الهوية يمكن معرفتها من خلال أن لكل مرشح لوظيفة معينة له مجموعة من المعارف سواء كانت هذه المعرفة حرفية أي أنه تعلم حرفة ما عن طريق الممارسة le métier أو عن طريق مراكز التكوين المهنية أو المختصة centre de formation spécialiser أو مراكز تكوين خاصة أو عمومية أو دراسات أكاديمية جامعية في مختلف التخصصات... الخ وكل هذا يشكل جزء من الهوية الاجتماعية للفاعل الاجتماعي الذي سيوظف مستقبلاً، إن كان ممن تتوفر فيه موصفات الترشح لوظيفة ما بحسب الشروط التي تحددها المؤسسة في إعلان التوظيف، لكن قبل أن يترشح الفاعل الاجتماعي إلى منصب محدد بحسب احتياجات المؤسسة، فإنّ جملة المعارف والمؤهلات والقدرات ومختلف الشهادات الأكاديمية التي يحملها هي في ذاتها هوية معرفية يقدمها الفاعل الاجتماعي في ملف دخوله المسابقة والترشح إلى المنصب، هذه الهوية المعرفية هي الوحيدة التي تسمح له بالترشح لأنّه ببساطة جملة هذه المعارف والمؤهلات التي تشكل الهوية المعرفية يتم التدقيق فيها في مرحلة الترشح كيف ذلك؟

إنّ النظر والتدقيق يكون كما يسما من ناحية الإدارية دراسة ملفات المرشحين ودراسة الملف من الناحية السوسولوجية هي التدقيق في هوية هذا المرشح أو ذلك، معناه البحث عن الشهادات ما طبيعتها مهني الجهة التي أصدرتها وما هو وزن هذه الشهادات والنظر إن كانت من جامعات وطنية ثم أي الجامعات هل في الغرب، في الوسط، في الشرق؟ مع العلم أنّ الجامعات من حيث المستوى هناك تباين واختلاف حتى في مضمون ومحتوى التكوين؛ ... الخ.

اذن الترشح الى وظيفة معينة فمثلاً ان كانت الوظيفة سامية, فإنّ الهوية المعرفية التي تسمح لهذا الفاعل الاجتماعي بالترشح تتكون في مجملها من معارف ومؤهلات وقدرات أكاديمية عالية خاصة ان تحصل عليها هذا المترشح خارج أرض الوطن.

إذن إضافة إلى الهوية الشخصية (اسم ولقب مكان الإقامة السن الجنس الجنسية) التي تمنحه الحق في العمل وهو واجب على الدولة، فالهوية المعرفية تمنح لهذا الفاعل الاجتماعي الحق في الترشح إلى المنصب، وإذا اعتبرنا أنّ التوظيف هو الجسر الذي على المترشح إن يقطعه ويعبر من خلاله لكونه ممراً إجبارياً فانا هذا الجسر (التوظيف) هو الذي سوف ينقل هذا الفاعل الاجتماعي من الهوية الاجتماعية إلى الهوية المهنية بحصوله على بطاقة مهنية بعد فترة التربص...

ولو رجعنا إلى الخلف قليلاً قبل الترشح هناك إعلان التوظيف طبعاً هو معروف على أساس أنّه يتم الإعلام في مختلف الصحف والجرائد ومختلف وسائل الإعلام على تعددها وتنوعها ولكن ما هو مدلول إعلان عن مسابقة للتوظيف؟

إنّ الإعلان عن المسابقة للتوظيف - الحديث دائماً عن التوظيف الخارجي - معناه أن المؤسسة (س) مثلاً تبحث عن مجموعة من الفاعلين الاجتماعيين يمتلكون هويات شخصية ومعرفية خاصة من أجل الترشح إلى المناصب المعروفة إذن إعلان التوظيف هو

البحث عن فاعلين اجتماعيين تتوفر فيهم هذه الهويات المعرفية التي تؤهلهم للترشح دون غيرهم إلى الناصب المعروضة الهوية الشخصية + الهوية المعرفية + الهوية القيمية المعيارية = الهوية الاجتماعية للفاعل الاجتماعي.

التوظيف: الجسر الذي ينقل الفاعل الاجتماعي من الهوية الاجتماعية إلى الهوية المهنية مع استمرار تواجد الهوية الاجتماعية داخل المؤسسة.

1. **الهوية القيمية المعيارية:** وتعتبر العنصر الثالث المكون للهوية الاجتماعية لمجموع الفاعلين وهذه الهوية المعيارية تتركز في مكوناتها أساسا، على أن لكل فرد (فاعل اجتماعي) مرجعية قيمية- وهناك المرجعية القيمية للجماعات الاجتماعية وجماعات العمل داخل المؤسسة، وهو موضوع آخر يتم التطرق إليه في أعداد قادمة- التي نعني بها أن هذا الفاعل الاجتماعي يحمل معه قبل ترشحه في المؤسسة جملة من المعايير والقيم والمعتقدات وأنماط السلوك والتصرف، هذه الخلفيات والمرتكزات القيمية تدخل ضمن تكوين شخصيته الاجتماعية كما تشكل داخل المؤسسة استراتيجية خاصة بهي بني على أساسها السلوك الصادر منه والسلوك المتوقع من غيره أو ما يسما تنميط السلوك² *comportement* " caractériser أو *comportement type basé sur la* " *stratégie de l'acteur sociale*"³ وفي هذا الصدد يؤكد مشال كروزي و إرهارد فريد بارغ "إن المنظمة ظاهرة مستقلة واصطناعية يجب تفسير تواجدها كبناء محتمل، ومعنى ذلك أن سير التنظيم داخلها يعتمد على استراتيجيات متعددة ومختلفة فلكل فئة أو جماعة استراتيجيتها الخاصة بها، ولكل فرد عامل استراتيجيته الخاصة به"⁴.

إن هذه المرجعية القيمة تجعل من الفاعلين الاجتماعيين لا يتقبلون أن يعاملوا كوسائل تستغل لتحقيق أهداف المنظمة المسطرة من طرف المسؤولين، إنما لكل فرد أهدافه وطموحاته الخاصة به والتي يمكن أن تكون معارضة أو لا لأهداف المنظمة فهذه الأخيرة تسيير على ضوء تعدد أهداف الأفراد المكونين لها ومن هذا المنطلق، فإن الهوية القيمة للفاعل لاجتماعي لتقل أهمية عن المكونات الأخرى السالفة الذكر للهوية الاجتماعية.

إعلان عن مسابقة التوظيف: هو إعلان يتم فيه البحث عن فاعلين اجتماعيين أو مجموعة هويات شخصية وهويات معرفية وقيمة لكن بالأخص التركيز والبحث عن هويات معرفية - أي الكفاءات والقدرات العلمية والمعرفية ومختلف الشهادات العلمية للمتريشحين-، وهذه الهويات المعرفية يجب أن تتطابق مع مواصفات وشروط إعلان مسابقة التوظيف معناه في الأخير السماح لهؤلاء الفاعلين بالترشح للمناصب المطلوبة في الإعلان، ولكن ماذا نعني بالترشح؟

"هو ذلك التطابق التام بين مواصفات وشروط التوظيف ومجموع الهويات المعرفية لهؤلاء الفاعلين الاجتماعيين"⁵، مع ملاحظة إن الهوية الاجتماعية للفاعلين الاجتماعيين بمكوناتها الثلاثة السالفة الذكر - شخصية، معرفية، قيمة- مطلوبة كلها للترشح إلى منصب ما ولكن الذي يركز عليها أكثر في التوظيف هي الهوية المعرفية للمترشح أساساً. وفي إطار تأكيد الحديث على هوية بمكوناتها في إشارة إلى غياب هذه الهوية عن

المؤسسة الجزائرية يؤكد الباحث منير حاج موري في مقال له "l'entreprise na pas constitué d'un espace de socialisation puis qu'elle a fait l'objet d'une instrumentalisation qui ne lui a pas permis de de valeur"⁶ s'institutionnaliser en produisant son propre système يؤكد الكتاب أن المؤسسة الجزائرية غيبت عنها مسألة التنشئة الاجتماعية بسبب

خضوعها لهيكله التي لم تسمح لها بإنتاج منظومة فيميتها الخاصة بها، ولهذا يشير إلى غياب مسألة الهوية عند المؤسسة الجزائرية.

الخاتمة

من خلال هذا المقال المقدم بين أيديكم أردنا وباللحاج أن نبرز الإقتراب السسيولوجي لدراسة المورد البشري من خلال نموذج التوظيف على إعتبار أن هذا الإقتراب إما غائب أو مغيب عن الدراسات المتعلقة بالمورد البشري وهذا المقال و إن كان محاولة واسهام منا فإنه سيتبع بمقالات أخرى تصب في نفس السياق مستقبلا. في أعداد قادمة بحول الله.

المراجع.

- ¹الفضيل رتيمي: المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دار بن مرابط للطبع والنشر، 2009، الجزائر، الجزء الأول، ص180.
 - 2-فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطبع والنشر والتوزيع، 2002، ص86.
 - 3-فاروق مداس: المورد البشري بين الهوية الاجتماعية والهوية المهنية، دراسة غير منشورة (محاولة اقتراب سوسولوجي لدراسة المورد البشري)، ص 02.
 - 4- فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للطبع والنشر والتوزيع، 2002 ، ص 34-35.
 - 5-فاروق مداس: المورد البشري بين الهوية الاجتماعية والهوية المهنية، مرجع سابق، ص05.
- 6-Mounir Hadj Mouri: évolution de l'entreprise publique et question d'identité, in culture d'entreprise sou la direction de Djamel gerid édition CRASC 1997,p137.