

علاقة رأس المال الاجتماعي بالتوظيف في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة مديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية

أم الخير بن عثمان* ، لعلى بوكميش**

الإرسال: 2021/01/01

القبول: 2021/05/23

النشر: 2021/10/09

ملخص : هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور رأس المال الاجتماعي الذي يملكه الشاب في حصوله على وظيفة بالمؤسسة الجزائرية، وهذا من خلال إبراز الدور الذي تقوم به العلاقات الاجتماعية في مساعدة الشباب للحصول على منصب عمل. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم القيام بمسح شامل لجميع الموظفين بالمديرية الولائية للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بأدرار والبالغ عددهم 47 موظف. وتم استخدام الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات من المبحوثين. بعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS تم التوصل إلى نتيجة عامة مفادها أن للرأس المال الاجتماعي ممثلاً في العلاقات الاجتماعية والمهنية دوراً في عملية حصول الأفراد على وظيفة بالمؤسسة العمومية الجزائرية، فامتلاك شبكة فعالة ونافعة تسمح للموظف بتجاوز الكثير من الصعوبات التي تواجهه خلال مساره المهني. الكلمات المفتاحية : التوظيف، رأس المال الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية، المؤسسة.

تصنيف JEL : E24، Z13، L32

The relationship between social capital and employing in the Algerian institution - Case study of the directorate of post and telecommunications-

Abstract: This study aimed to highlight the role of social capital owned by the young man in obtaining a job in the Algerian institution, and this will be done by highlighting the role played by social relations in helping young people to get a job. The study was based on the descriptive approach, where a comprehensive survey was conducted for all employees of the State Directorate of Post and Telecommunications in Adrar, who numbered 47 employees. The questionnaire was used as an essential tool for collecting data from respondents.

After collecting and analyzing the data using SPSS, a general conclusion was that social capital, represented by social and professional relations, plays a role in the process of obtaining a job in the Algerian public institution. An effective and useful network allows the employee to overcome many of the difficulties he faces during his career.

Keywords : Employment, Social Capital, Social Relations, Enterprise.

* طالبة دكتوراه في علم اجتماع المنظمات والمناجحت، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، khira013333@gmail.com.....

(المؤلف المرسل)

** أستاذ التعليم العالي، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، Boukemichelaala@yahoo.com

JEL Classification : E24, Z13, L32.

مقدمة :

يعد الشغل أو التوظيف من بين مظاهر التفاعل بين الشباب ومؤسسات المجتمع، فهو عالم يبحث فيه الشباب عن تواجدهم وإشباع رغباتهم، إذ يعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم المادية والاجتماعية، وبما أن الجزائر تعتبر خزاناً للموارد البشرية الشابة فقد شكل تشغيل الشباب أهم المحاور في كل السياسات التي مرت بها، فشكل بهذا القطاع العام أهم قطب لإنشاء مناصب الشغل. لكن رغم كل الجهود التي وفرتها الدولة تبقى البطالة تشكل تحدي أمام سياسة كل الحكومات، خاصة مع تراجع أسعار النفط ابتداء من سنة 2014 ولجوء هذه الأخيرة إلى سياسة التقشف وهذا بحصر التشغيل في قطاعات معينة. فأصبح بذلك الحصول على منصب شغل اليوم أكثر من أي وقت مضى الشغل الشاغل لأي شاب يسعى لتحقيق استقراره واندماجه الاجتماعي.

في هذا السياق نجد الشاب البطال عند تقدمه لأي فرصة عمل لا يكتفي بما يحمله من مؤهلات وخبرات، بل يبحث عن طرق أخرى للمنافسة، ولعل أبرزها لجوئه إلى علاقاته الاجتماعية المعبر عنها في هذه الدراسة بالرأس المال الاجتماعي، ليجعل منها فاعل مهما يشكل له نوعاً من الدعم والنفوذ للحصول على منصب عمل على حساب آخرين أكثر كفاءة.

وفي هذا الإطار تعالج هذه الدراسة دور رأس المال الاجتماعي للشباب في عملية التوظيف بالمؤسسة الجزائرية، حيث تم تقسيم البحث إلى ثلاثة عناصر رئيسية يضم العنصر الأول الإطار المنهجي للدراسة والذي تم التطرق فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ثم تحديد حدود ومفاهيم الدراسة، بالإضافة إلى أهداف، أهمية ومنهج الدراسة ثم الدراسات السابقة. وفي العنصر الثاني تطرقنا فيه إلى الجانب النظري للدراسة تناولنا فيه مفهوم التوظيف وأهميته. ثم بشكل وجزئ المنظور السوسيولوجي لثنائية التوظيف (التشغيل) والبطالة، ثم دور رأس المال الاجتماعي في عملية التوظيف، وفي الأخير أشكال وأهمية رأس المال الاجتماعي للموظف الجزائري. أما في العنصر الثالث تطرقنا فيه للإطار الميداني للدراسة ثم استخلاص أهم النتائج.

أولاً : الإطار المنهجي للدراسة

01. إشكالية الدراسة:

يعتبر التوظيف في المؤسسة حلقة وصل بين الخارج الممثل في المجتمع من جهة والداخل الممثل في المؤسسة من جهة أخرى، وقد أحاط المشرع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة من القوانين والتنظيمات، وأوجب على المؤسسات احترامها عند قيامها بعملية توظيف مواردها البشرية، إحقاقاً لمبدأ المساواة في التوظيف المبنية على المنافسة المرتبطة بالكفاءة والاستحقاق.

لكن الشاب البطال عندما يتقدم إلى وظيفة يبدأ في التفكير عن الطرق والسبل التي تسمح له بالتحايل على هاته القوانين الرسمية حتى يضمن الحصول على وظيفة. فيبدأ في جمع المعلومات على مستوى عائلته، أصدقائه ومعارفه، لأنه يعلم مسبقاً بأنه "لا يكفي لأن يمنح منصب عمل لشخص بمجرد أن يتقدم بطلب عمل، لأن العمال يعلمون مسبقاً بأن حظوظ الحصول على منصب عمل تكون قليلة جداً إذا ما تصرفوا طبقاً للإجراءات الرسمية للتوظيف، ولهذا فإنهم يلجؤون إلى الاعتماد على وسيط قريب أو صديق كعضو من جماعة اجتماعية (جهوية، قروية، عشائرية، اصدقاء، جيرة. . . الخ). (بوشيشة و زكار، 2013، صفحة 111). وهذه الأخيرة (الجماعات) تشكل ما يعبر عنه سوسيولوجيا برأس المال

الاجتماعي للشباب لأن العلاقات التي يكوّنها الفرد مع هذه الجماعات تشكل موردا من الموارد التي من شأنها تقديم نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل.

من هنا جاءت هذه الدراسة لتبرز الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي في حصول الشباب على وظيفة بالمؤسسة الجزائرية وذلك من خلال الإشكالية التي تبلور التساؤل الرئيسي على النحو التالي: إلى أي مدى يساهم رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه الشباب في حصوله على وظيفة قارة بالمؤسسة الجزائرية، ممثلة في المديرية الولائية للبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية بأدرار؟ يتفرع عن هذا السؤال الرئيسي سؤالين هما:

- ✓ ما هي الأسباب التي تؤدي بالشباب البطال إلى اللجوء لرأس ماله الاجتماعي ؟
- ✓ هل يعتبر الرأس مال الاجتماعي الذي يمتلكه الشباب داعما له للحصول على منصب عمل بالمؤسسة العمومية ؟

02. فرضيات الدراسة: وانطلاقا من التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية صيغت فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

2. 1 الفرضية العامة: الرأس مال الاجتماعي يعد من أهم الدعائم التي يلجأ لها الشباب عند ترشحهم لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية.

2. 2 الفرضيات الجزئية:

- ✓ طول مدة البحث عن عمل وصعوبة الحصول عليه دفع الشباب البطال للاستعانة برأس ماله الاجتماعي.
- ✓ يستعين الشباب المترشح لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية برأس ماله الاجتماعي ليكون داعما له أثناء التوظيف.

3. أسباب اختيار الموضوع

- هناك جملة من الأسباب التي دفعت إلى اختيار الموضوع ومن أهمها:
- ✓ الميل الذاتي للمواضيع التي تبرز تأثير البيئة الاجتماعية على المؤسسات.
 - ✓ سيطرت بعض الفئات على مؤسسات معينة سواء على أساس الجهة أو القرابة.
 - ✓ الاطلاع على بعض الدراسات الأجنبية التي تبرز تأثير رأس المال الاجتماعي على التوظيف بالمؤسسة ومحاولة معرفة مدى صدق هذه النتائج على مؤسساتنا الجزائرية في ظل خصوصية مجتمعنا.
 - ✓ إبراز دور الأوساط الاجتماعية في عملية التوظيف بالمؤسسة الجزائرية.

04. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في انها تمكننا من معرفة الطرق التي يلتحق بها الأفراد بالمؤسسة العمومية وكيفية اختيار وتعيين العمال بها، كما ان هذه الدراسة تكمن اهميتها في انها تتناول أحد المفاهيم الجديدة في علم الاجتماع (الرأس المال الاجتماعي) ودوره في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية، كما انها محاولة لابرز تدخل المرجعيات الاجتماعية للأفراد في سياسة التوظيف. كذلك تنبع أهمية الدراسة في انها محاولة لسد النقص في البحوث حول رأس المال عموما والاجتماعي خصوصا. باعتبارها محاولة توثيقية في إطار التأليف والبحث في مجال رأس المال الاجتماعي.

05. أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- ✓ التعرف على دور شبكات العلاقات الاجتماعية للأفراد في الحصول على منصب عمل.
- ✓ التعرف على الأشكال الموجودة للرأسمال الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

- ✓ التعرف على العوامل المؤثرة في اختيار العاملين.
- ✓ التعرف على أهم الروابط الاجتماعية التي يستعين بها الأفراد في حصولهم على منصب عمل .
- ✓ معرفة إذا كان الرأسمال الاجتماعي يتمتع بالأسبقية على الرأسمال البشري في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية أم يعد مكافئ له.

06. حدود الدراسة:

6. 1. الحدود البشرية: شمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين بمديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بادرار والبالغ عددهم 47 موظف مقسمون كما يلي:

- الإطارات 25 إطار .
- أعوان التحكم 10 أعوان .
- أعوان التنفيذ 12 عون.

6. 2. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بادرار. وهي مؤسسة عمومية تقع بطريق المطار شرق مدينة ادرار. هي عبارة عن مرفق عام ذو طابع إداري يخضع موظفوها لقانون التوظيف العمومي. أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18 - 225 المؤرخ في 24 سبتمبر 2018 المتضمن انشاء المديرية الولائية للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وينظم تنظيمها.

انبثقت المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال عن جملة الإصلاحات التي طرأت على قطاع البريد والمواصلات، باعتبارها امتداد لدور الوزارة على المستوى المحلي بالتنسيق مع مؤسستي "بريد الجزائر واتصالات الجزائر"، من أجل النهوض بالولاية في مجال البريد والاتصالات على حد سواء.

6. 3. الحدود الزمانية: استغرقت الدراسة من الفترة الاستطلاعية إلى غاية تفسير وتحليل البيانات مدة مابين ماي 2019 إلى غاية اوت 2019.

07. منهج الدراسة: بحسب الأهداف المتوخاة من البحث والمتمثلة في التعرف على رأس مال الاجتماعي ووصف علاقته بعملية التوظيف بالمؤسسة العمومية الجزائرية. فإنه تم استخدام المنهج الوصفي والذي "يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها وتوصيف العلاقات القائمة بينها". (حامد، خالدة، 2008، صفحة 44)

08. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع دراستنا من جميع الأفراد العاملين الذين ينطبق عليهم موضوع الدراسة، ونظرا لصغر حجم مجتمع البحث من الموظفين بالمديرية فقد تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل، حيث تم حصر جميع الموظفين من مختلف الفئات السوسيو مهنية بالمؤسسة والبالغ عددهم (47) موظف، وقد تم توزيع (47) استمارة حسب عناصر مجتمع البحث، إلا أننا تمكنا من استرجاع (40) استمارة فقط صالحة للدراسة.

09. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

✓ **عملية التوظيف:** يقصد بها في الدراسة مختلف الإجراءات التي تتبعها المؤسسات العمومية والتي يمكن من خلالها إجراء المفاضلة بين الأفراد وفق المجموعة من المعايير العملية للتعرف على من تتوفر فيه الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه.

✓ **الموظف:** نشير هنا تحديداً إلى "كل فرد يمارس نشاطه بمؤسسة عمومية ذات طابع إداري يخضع في نشاطه لقانون الوظيفة العامة. وهو ممثل في هذه الدراسة بجميع الأفراد العاملين بمديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بولاية ادرار".

✓ **المؤسسة(المنظمة):** يقصد بها في هذه الدراسة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، هي ملك للدولة تأسست بموجب قانون أو مرسوم حكومي، هدفها خدمة المصلحة العمومية ورفاهية المجتمع المحلي تمثلها في هذه الدراسة مديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة بولاية ادرار.

✓ **الشباب:** يقصد بهم في هذه الدراسة كل فرد تمكن من الحصول على وظيفة بالمديرية الولائية للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة بادرار، ولا زال يمارس وظيفته على مستواها.

✓ **رأس المال الاجتماعي:** يقصد بالرأس مال الاجتماعي في هذه الدراسة اعتماد الشباب على توظيف واستثمار بشكل مقصود عناصر شبكة العلاقات الاجتماعية التي ينخرط فيها الفرد، ويحقق من جراء ذلك مكاسب مادي ومعنوية.

10. الدراسات السابقة : بالرغم من قلة الدراسات الجزائرية في حدود اطلاعنا حول موضوع الرأس المال الاجتماعي إلا ماخصص لبعض أبعاده كالقراءة أو العشرة أو ماجاء في ثنايا بعض الدراسات التي اهتمت بالتشغيل في الجزائر، وفيما يلي ندرج بعض هذه الدراسات الأجنبية منها والجزائرية على النحو الآتي:

1.10 دراسة ميشال فورسيه مع مؤسسة (L'INSEE) سنة 1994

في استقصاء العمالة (الذي تجريه كل سنة مؤسسة l'INSEE) في فرنسا، أين يطلب من المحيين الذين عملوا لمدة تقل عن سنة كيف وجدوا هذه الوظيفة، وقد اجريت الدراسة على عينة مكونة من 9732 فرد. ومن خلال الاجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت الدراسة أن 33% من أفراد العينة توظفوا عن طريق العلاقات الشخصية (أي يوجد وسيط بين المنصب والشخص الذي يشغل المنصب) مقابل 30.3% وظفوا بالطريقة المباشرة (ترشح طوعي أي الفرد لا توجد له علاقات شخصية) ونفس النسبة للذين توظفوا عن طريق القنوات الرسمية (عن طريق الاعلانات او الجهات العمومية المكلفة بالتشغيل)، و 06% بالنسبة لطرق أخرى. وخلصت هذه الدراسة ان الراسمال الاجتماعي أصبح يتصف بالدور الريادي ضمن طرق أخرى مستعملة للحصول على عمل قار في فرنسا. (Forsé, 2001, p. 196_198).

2.10 دراسة مارك قرنوتتر حول قوة العلاقات الضعيفة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة تدفق المعلومات من خلال الشبكات الاجتماعية، ودور هذه الشبكات في عملية البحث عن عمل والحصول على معلومات عن فرص العمل. وقد لاحظ أنه تم الحصول على معلومات عن الوظائف من خلال اتصالاتهم الشخصية وافترضوا أن المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الروابط الضعيفة (الأصدقاء والمعارف) بدل من علاقات قوية (الأقارب). وقد اجريت هذه الدراسة في فرنسا شملت على عينة من 300 شخص.

من خلال الاجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت الدراسة ان 56% من أفراد العينة توظفوا عن طريق العلاقات الشخصية، حيث توزعت هذه العينة على فئتين 31% تربطهم علاقات عائلية و 69% تربطهم علاقات مهنية مقابل 19% وظفوا بالطريقة المباشرة، ونفس النسبة للذين توظفوا عن طريق القنوات الرسمية (عن طريق الاعلانات او الجهات العمومية المكلفة بالتشغيل)، و 06% بالنسبة لطرق أخرى نقلا عن: (شويمات، 2011،

صفحة 62). وتوصلت هذه الدراسة أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون الى العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية.

3.10 دراسة زكار علي وبوشيشة نور الدين بعنوان الديناميكيات الاجتماعية لتنظيم العمل بالمؤسسة الصناعية
اجريت الدراسة بمركب السيارات الصناعية بروية (SONACOM سابقا) على عينة مكونة من 90 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد هدفت لمعرفة تأثير الاشكال التقليدية للتعايش الاجتماعي (المحسوبية الجهوية، القرابية، الانتماء الى نفس الحي والى نفس نفس الادولوجية) على التوظيف والتكوين والترقية. وقد توصلت الدراسة الى ان العامل يستعمل كل الطرق للتعايش على القواعد الرسمية بهدف الحصول على منصب عمل ثم بعد ذلك يطور مختلف الاستراتيجيات التي من شأنها مساعدته في التقدم في المسار المهني (بوشيشة و زكار، 2013، الصفحات 177-176).

ثانيا : الإطار النظري للدراسة

01. مفهوم التوظيف (التشغيل): التوظيف أو التشغيل تعدد تعاريفه من منظور آخر، وفيما يلي المفهوم

اللغوي والاصطلاحي وبرز الفروقات بينهما.

التوظيف لغة: التوظيف في لغة لسم من فعل وظف، يوظف، توظيفاً، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة (معلوف، 1973، صفحة 265). فالتوظيف في اللغة يشير إلى الاستخدام بهدف الحصول على أشياء جديدة.

التوظيف اصطلاحاً:

يعرف التوظيف بأنه "توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل للتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل (الفاعوني، 2005، صفحة 205). يركز هذا التعريف على الطرق والوسائل التي تتبعها أي مؤسسة بهدف توفير احتياجاتها من القوى العاملة وهذا بالاعتماد على مجموعة من المصادر.

"التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم. وهو العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء فيها (منصور، 1975، صفحة 95).

وهو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية (عليان م.، 2007، صفحة 241). هنا يركز التعريف على النشاط حيث يقتضي الإعلان عن الوظائف إتباع مجموعة من الأنشطة كتحويل ووصف الوظائف ثم استقطاب الأفراد المؤهلين لأجل تحقيق أهداف المنظمة. وهو "الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد، ثم تعيين العناصر المتميزة واستقطابها للالتحاق بالمنظمة وترغيبها للبقاء فيها" (Guyot, 1979, p. 17). نلاحظ هذا التعريف أعطى معنى واسعا للتوظيف ليشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية.

كما يمكن أن نفرق بين التوظيف والتشغيل باعتبار الأول "مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين" وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى

تكليق شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل "فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغرا" (بوراش، 2008، صفحة 10). هذا التعريف يبرز الاختلاف بين مصطلحي التوظيف والتشغيل حيث يكمن الفرق في أن التشغيل يطلق على مجموع العمليات التي تتبعها المؤسسة بهدف ملء فراغ معين. بينما التوظيف يركز على المهام والمسؤوليات الموكلة إلى الشخص الذي سيملى هذا الفراغ. فالتشغيل يعني في أبسط صوره التقريب بين العامل وصاحب العمل. من هنا نجد التشغيل أوسع من التوظيف فهو يشمل العمل في مختلف المجالات سواء كان رسمي أو غير رسمي بينما التوظيف يقتصر على التشغيل في القطاع الحكومي (الوظيفة العمومية بالجزائر).

02. أهمية التوظيف: للتوظيف أهمية كبيرة يمكن أن نشملها فيما يلي: (السلمي، 1985، صفحة 119).

- ✓ التوظيف يحقق مبدأ العدل والمساواة في إتاحة الفرصة للكفاءات.
- ✓ التوظيف يحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ✓ تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، إذ يعتبر ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية.
- ✓ ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.
- ✓ يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة.
- ✓ ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.
- ✓ وتكمن أهمية التوظيف من خلال تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء. (قيرة و سلاطنة، 2007، صفحة 87).

03 أهداف التوظيف: تتحدد أهداف التوظيف في ما يلي: (تواقي، 2001، صفحة 120).

- ✓ تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة.
 - ✓ يسمح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف.
 - ✓ جلب أكبر عدد ممكن من مترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم.
 - ✓ تسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر في الشروط في المكان المناسب له، بطريقة تسمح بالاستخدام الأمثل لطاقته، قدراته، مؤهلاته وخبراته.
 - ✓ امتصاص اليد العاملة من المجتمع.
 - ✓ المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، والتي تلحق عملية التوظيف كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

04. المنظور السوسولوجي لثنائية التشغيل والبطالة

أكد أن البحث عن الشغل عملية طبيعية يياشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية واندماجه السوسيو مهني فالشغل وفضلا عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي عبرها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه واستقراره واندماجه. فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته وتبرز شخصيته وتحقق ميولاته وطموحاته وتشبع حاجاته ورغباته. إذ يصبح ذا مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل، إذ ينتقل من حالة الفرد التوكلي، الخاضع واللامبالي إلى حالة الفرد المسؤول المستقل والمبادر داخل كافة مؤسسات المجتمع، أسروية كانت أم مهنية.

فالبطالة تتسم بالسلبية وهي مقترنة بالتهميش والإقصاء الاجتماعي وعدم الاندماج "فبيئة العمل كثيرا ما تتيح الفرصة لإقامة الصداقات ومشاركة آخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه" (شويمات، 2011، صفحة 52) وفي غياب هذه الأطر يعاني البطال الحيرة والتشتت الذهني والنفسي، فالعمل يمثل العنصر الأساسي في بنية الشخص النفسية، والتخوف من فقدانه (العمل) يؤدي إلى الشعور بعدم الأمان الوظيفي والقلق حول إمكانية استمرار العمل والدخل في المستقبل (غدنز، 2005، صفحة 456). وهكذا لا يمكن أن نتصور إنسانا متوافقا نفسيا ومندمجا اجتماعيا في غياب ممارسته لعمل محدد أو امتنانه لوظيفة معينة لكن شح مناصب العمل تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل. وهي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن العمل. وهذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل وتعذرت متغيراتها وإمكاناتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة وظروفها الضاغطة. ولكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها يسعى ليوظف كفاءات معرفية وسلوكية واجتماعية جد هامة تتمثل في رأس ماله البشري من شهادات وخبرات، مدعوما برأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) ليكون فاعلا وداعما له أثناء التوظيف.

05. دور رأس المال الاجتماعي في التوظيف

إستُخدم مفهوم رأس المال الاجتماعي من طرف ليدا جونسون هانيفان عام 1916 م لوصف المراكز الاجتماعية التعليمية الرفيعة وجاء ذلك في كتابها "موت وحياة المدن الأمريكية الكبرى" (حمد، 2015، صفحة 141). كما استعمله عالم الاجتماع بيير بورديو حيث يعتبره "يشير إلى الموارد التي تنشأ من العلاقات، هذه الموارد تؤدي إلى عدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية حيث انه ينتج من الطبقات العليا ولأجلهم ليدوم وجودهم المنتخب" (Martinez, 2005, p. 22). هنا ركز بورديو على تلك الآثار الغير مرئية التي تنشأ من العلاقات بين الأفراد، وان هذه الآثار هي التي تنشئ الطبقات في المجتمع إذ تكرر دائما وجود النخبة التي تنتج هذه الموارد.

يعرفه الاقتصادي الأمريكي لوري بأنه يشير إلى "مجموعة من علاقات الثقة والسلطة والمعايير الاجتماعية التي تحيط بالفرد في وسطه الاجتماعي. هذه العلاقات هي أداة يستخدمها بعض الناس لتحقيق الأهداف، بما في ذلك الاقتصادية منها" (Deniger & Trottier, 2010, p. 95). ففي هذا التعريف العلاقات هي جوهر رأس المال الاجتماعي بحيث استخدامها يساهم في تحقيق أهداف الأفراد

وفي نفس الاتجاه نجد تعريف آخر يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه "رصيد اجتماعي من العلاقات والقيم يكون من خلاله الفرد لنفسه رصيذا يعضد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهبة (خيس، 2008، صفحة 09)، فراس المال الاجتماعي يمنح المكانة الاجتماعية والقوة لصاحبه.

وقد وسع جيمس كولمان إستعماله في نطاق واسع حيث يعتبر أن رأس المال الاجتماعي لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي وإنما في العلاقات الاجتماعية. على العكس من صور رأس المال الأخرى.. بين الأفراد، ومن عناصره الالتزامات والتوقعات فيما بين الأفراد وإمكان الحصول على المعلومات والمنافع (الاحمدي، 2016، صفحة 194). نلاحظ هذا التعريف يبرز مكوناتها المتمثلة في التوقعات والالتزامات فعندما يقدم أحد الأفراد منفعة للجماعة في إطار العلاقات الاجتماعية يتوقع منهم أن يبادل نفس الشيء وهذا ما يعتبر ملزم لأعضاء هذه الجماعة.

أما أحمد بدوي فيعتبر أن رأس المال الاجتماعي هو "مجموعة من الصلات التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية والفرد عضو في شبكات اجتماعية مختلفة والمتنوعة، وهذه الشبكات هي مفتاح الفوائد المادية والرمزية، ولا بد للفرد أن يمتلك رأس مالا اجتماعيا يمكنه من استثمار العلاقات الاجتماعية المتنوعة لزيادة الرأس مال الكلي الخاص به، مثل علاقات الجيرة، العمل القرابة. . الخ (بدوي، 2009، صفحة 152). وحسب بوتنام فان الفكرة الرئيسية لنظرية الرأس مال الاجتماعي هي أن للشبكات الاجتماعية قيمة. (. .) فالصلات الاجتماعية تؤثر في إنتاجية الأفراد والمجموعات (الاحمدي، 2016، صفحة 221). فهذا التعريف يشير لقيمة وفاعلية العلاقات الاجتماعية، ودورها في تحقيق المكاسب الاقتصادية.

يمكن القول أن معظم التعريفات السابقة للمفهوم اتفقت على أن رأس المال الاجتماعي هو مورد متضمن في شبكة العلاقات التي تكون متاحة للأفراد والمنظمات في المجتمع والتي يمكنهم من جراء تفعيلها تحقيق منافع مادية فردية وجماعية.

ومن أهم الموارد التي يمكن حصول الأفراد عليها من استخدام رأس المال الاجتماعي، الحصول على وظيفة، إذ يرى ميشال فورسيه (Michel Forsé) أن دور هذا الأخير يتميز بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على منصب عمل. لأن الذين يجدون أحسن الوظائف حسبهم هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي، وأن علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى تسمح للجماعة بتخطي وتجاوز صعوبات النشاط الاجتماعي، أين تعمل الشبكات العلائقية فيه كعوامل إنتاجية لموارد تساعد الأفراد في تجنب الكثير من العراقيل (Forsé, 2001, p. 189)، ويتمظهر رأس المال الاجتماعي في ذلك الدعم الذي تمنحه الجماعات الاجتماعية والمهنية للفرد لأن العلاقات التي يكونها الفرد مع هذه الجماعات تشكل نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل، فالشاب الذي يتقدم لطلب عمل يوظف لأقصى حد جميع الفرص المعبر عنها برأسماله البشري (الملكات المعرفية والمهنية) بالإضافة إلى رأسماله الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) والتي تتيح له أكثر فرص للنجاح والاستمرار في منصب العمل. فحسب دراسة للباحث كريم شويمات جاء فيها أن "الأفراد البطالون يتصورون أن عملية البحث عن العمل تتخللها عمليات أخرى ليست لها علاقة إلى حد ما بالرأس مال البشري لطالب العمل، فلعلاقات الشخصية دور هام في الحصول على منصب عمل" (شويمات، 2011، صفحة 309).

كما أثبتت النتائج التي توصل لها الباحث مارك غرانوفتر (Mark Granovetter) في مقاله حول "قوة العلاقات الضعيفة" سنة 1973 أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على مناصب العمل هم الأفراد الذين يلجؤون إلى العلاقات المهنية (Forsé, 2001, p. 194).

فمن خلال هذا العرض يبرز الدور الفعال لرأس المال الاجتماعي، لان نجاح مساعي الأفراد في الحصول على وظيفة لا يكفي الاعتماد فقط على القدرات الشخصية للأفراد المتمثلة في الكفاءة والخبرة، وإنما استخدام وتفعيل واسع

لكل شبكات العلاقات الاجتماعية التي يسعى الأفراد إلى توسيعها وتنميتها بهدف إقامة علاقات أفقية وعمودية لتقوية رأس ماله الاجتماعي.

06. أشكال وأهمية رأس المال الاجتماعي للموظف الجزائري

تعتبر شبكة العلاقات في غالب الأحيان ملجأ للأفراد لتحقيق مطالبهم ومنها المطالب المهنية، إذ يعبر سلوك الاعتماد على الرأس مال الاجتماعي عن فشل الأفراد في تحقيق طلباتهم ومنها طلبات العمل بواسطة الطرق القانونية مما يجعلهم يوظفون معارفهم وعلاقاتهم الغير رسمية للوصول إلى هذه الطموحات. وتأخذ شبكة العلاقات أشكالاً مختلفة منها:

- **الروح العشائرية:** ويقصد بها كل الأشكال التي ترجع إلى الأصل القبلي العصبي وتعد إحدى أشكال العلاقات الموجودة في المجتمع الجزائري وأصلها المجتمع الريفي الذي يعتمد على التضامن العضوي والعصبي، فنجد تضامن الأفراد الذين ينحدرون من نفس "العرش" أو منطقة جغرافية واحدة، حيث تمتاز هذه العلاقات بالقوة والولاء الاجتماعي. ومن صورها أيضاً الولاء لذوي القرى وأبناء المنطقة داخل المؤسسة والتمسك بالتقاليد والعادات المكتسبة (بشير، 2007، صفحة 127). فالعشيرة تمثل رأس مال اجتماعي يحقق الأفراد من خلاله (الدعم الوجداني) المتمثل في الاطمئنان، والأمن الوجودي، والاعتداد بالذات والثقة ويحقق الأفراد كذلك (الوصول إلى المصادر النادرة) مثل الحصول على المال، والعمل، والمنصب، والحراك الرأسي، والقوة الاجتماعية والوصول إلى أصحاب القرار.

بالإضافة إلى ذلك يمتلك الأفراد بموجب ولائهم للعشيرة (القدرة على حشد التضامن) حيث يمكنهم ولائهم من حشد أقرانهم للتصدي لمواقف معينة، أو في حال حدوث طارئ معين، أو للقيام بعمل هام. ويكتسب الأفراد من خلال ولائهم الذي يمنحهم العضوية، والهوية، ولذلك فإنهم ملتزمون بحضور اجتماعات العشيرة، ويحافظون على زيارة أقرانهم، ويتضامنون مع عشيرتهم في جميعا لمواقف والمناسبات (الحوارني، 2012، صفحة 172).

- **الزبونية:** لقد أشار بير بورديو لهذا المصطلح في الدراسات السوسولوجية عن الجزائر وهي "نظام شراكة بين أفراد أو جماعات متحالفة من أجل بلوغ هدف مشترك ترجع ثماره على كل من ساهم في تحقيقه (بشير، 2007، صفحة 128). فالزبونية قيمة ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي ولخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه فوجود الزبونية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يُسخروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئاً مقدساً كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم.

فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها (بن عثمان، 2016، صفحة 203). وعليه فالزبونية جاءت لتكريس علاقات اجتماعية تتم في شكل تبادل "سلعي" (خذ وهات) في المؤسسة الاقتصادية الحديثة التي هي مجال لهذه العلاقة. فهي وسيلة أو طريقة ليست لتنمية وخدمة الهدف الذي من أجله وجد الأفراد في المؤسسة، بل لخدمة وتنمية وتوسيع شبكة العلاقات ورصيد السلطة للأفراد فيها.

- **الأصدقاء والمعارف:** العمال قبل أن يقدموا على المسابقات الخاصة بالتوظيف يجمعون كل المعلومات وكل الفرص التي ترفع من نسبة حظوظهم في الحصول على منصب عمل، فيوظفون مختلف "المعارف" و"العلاقات" التي تسمح لهم بالوصول إلى ذلك. فتطوير هذا النوع من الممارسات يخضع إلى ذهنية "الشطارة" التي قد تشكلت زمنياً في المجال الاجتماعي خارج العمل، فهذه الذهنية تشكلت وتطورت للتخفيف من "العجز الاجتماعي" الذي يعانيه الأفراد في جميع مجالات الحياة الاجتماعية (بوشيشة و زكار، 2013، صفحة 101).

هذه الصعوبات تؤكدتها مرميوي حول السوسيولوجيين المتواجدين في مؤسسة سونطراك على مثل هذه الصعوبات ليسجل 55.55% من أفراد مجتمع البحث كانوا قد تحصلوا على مناصب عمل في الفترة مابين 1977-2006 عن طريق بعث طلب عمل مدعما بعلاقات شخصية، ويرى الباحث بأن شح سوق العمل في الجزائر أمام الإطارات أدى إلى ظهور ثقافة جديدة قائمة على العلاقات الشخصية فبعث طلب عمل لوحده لا يكفي بل يجب أن يدعم بيد مساعدة داخل المؤسسة حتى يتم الاهتمام بالملف وصاحبه. (نقلا عن: (عمروني، 2013، صفحة 170).

● **علاقات الزمالة:** في كتابه "الشيخ ورب العمل" حاول الباحث أحمد هني إبراز دور علاقات الزمالة في إكساب الأفراد المكانة والمراكز الاجتماعية وهذا من خلال توضيح الطريقة التي يستطيع المسير في الجزائر الحصول على مراكز ومراتب عليا، حيث يقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه، مركزه ومكانته الاجتماعية، وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونية عن طريق ربط علاقات مع أصحاب النفوذ، والتوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز القاعدة الزبونية (بن عثمان، 2016، صفحة 124).

من هنا يمكن لرب العمل إعادة إنتاج مكانته الاجتماعية عن طريق مخزونه المتمثل في زبائنه. فالنجاح هنا ليس بنجاح اقتصادي وإنما هو نجاح اجتماعي. لأن الأفراد يرون أن عالم الأخوة والزمالة هو الحل الوحيد لإحرازهم على المواقع الاجتماعية المرموقة.

فالتنظيم في العالم الثالث عموما يقوم على النموذج الأخوي والزملائي، أي يعتمد أساسا على الزمالة والعلاقات الشخصية وعلاقة الثقة بين رب العمل (الشيخ) وزبائنه، فبقدر ما تكون مكانة رب العمل الاجتماعية قادرة على التوظيف ولديها من المنافع بقدر ما يعتبر رب العمل نفسه كشيخ قبيلة. كما يعتبر العامل لديه عامل دعم من خلال مكانة وقوة السلطة التي تمتلكها جماعته والمستمدة من المكانة والقوة التي يحتلها شيخها (Hani, 1993, p. 24). ففي النموذج الأخوي لا يمكن أن نعتبر الرأس مال مجسد في الأشياء وإنما هو مجسد في شبكة من العلاقات الشخصية والزمالة.

إذن فحسب الباحث أحمد هني أن الفاعل في مؤسساتنا لا يشخص على أساس كمي (الوقت + مجموعة الأشياء) ولكن على أساس علاقات، فقيمتها مرتبطة بنوعية علاقاته والمكانة التي يحتلها في شبكة العلاقات.

● **تدخلات عائلية:** يتم اللجوء إلى هذه التدخلات عادة عندما يكون أحد أفراد العائلة القريبة مهنيا أو البعيدة يعمل في قطاع مهني معين، والذي يتمكن من إدماج أفراد عائلته في منصب عمل شاغر كلما أتاحت له الفرصة بالرغم من أن عامل القرابة يلعب دور مهما في التدخل للحصول على مناصب الشغل، إلا أن هذا العامل يتوقف بدوره على عامل الزمالة والعلاقات الشخصية غير العائلية، وهذا ما يؤكد تعريف بورديو حول الرأس مال الاجتماعي بأنه "شبكة دائمة لعلاقات تكون مؤسسة على علاقات تعارف داخلية وخارجية" (Deniger & Trottier, 2010, p. 94). فعلاقات أفراد مجتمعات الدول النامية علاقات أسرية وقبلية قوية تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع (الأسر الممتدة) والذي يضم القبيلة وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقات المسؤولين والمشرفين بالعمال.

● **القرابة والولاء:** تحدد في مفهومها العام في ضوء العوامل البيولوجية وهو نموذج يعبر عن الرابطة الدموية في أساسها، فتبدأ بالأسرة ثم تمتد إلى المصاهرة كلهم يمثلون وحدة القرابة تعد من أهم الروابط القوية والمؤثرة في المنظمات الجزائرية، لكن نجاح المؤسسات متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، ألا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع ووجود هذه العلاقات الأسرية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسة.

كما أن الحصول على الوظيفة وما سيتبعها من التزام واحترام والحصول على الترقية والتكوين متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط السلوك للعامل. فالولاء في الأغلبية يكون للعلاقات الأولية الذي كان السبب المباشر للحصول على وظيفة ويتخذ الولاء الاحتمالات التالية: (قاسم، 2013، صفحة 112).

* إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية وليس علاقات العمل هي محور النشاط في المجتمع، المتوقع أن يضع الموظف قيم الأسرة ورغباتها في مرتبة أكثر أهمية من القيم الرسمية الوظيفية ولا يجد مبررا في تسيير مصالح الأسرة من خلال العمل ويصبح رضاه على العمل ليس مقرونا بالإنجاز الوظيفي وإنما بإنجاز مصالح الأهل والعشيرة.

* أما إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية لها دور مهم في المجتمع ولكنه يتعادل مع أهمية علاقات العمل، في هذه الحالة نجد الولاء الوظيفي موزعا بين الأسرة والعمل.

● **الفضائل الاجتماعية:** إن المواظبة والانضباط والسهر على السير الحسن في العمل ليسوا مقاييس كافية لوحدها بل يجب على العمال أن يضيفوا لها مقياس آخر أطلق عليه الباحثان علي زكار ونصر الدين بوشيشة "الشطارة" وهي نوع من المعاشرة التقليدية القديمة يهدف إلى توطيد علاقة العمال مع رؤسائهم ومن هنا الفوز بسندهم فبتوظيفهم لهذه الفضائل المختلفة كفضيلة احترام الأكبر سن (المسن) التي نجدها في المجتمع التقليدي وفضيلة إكرام الضيف وتقديم هدايا وإقامة ولائم فهؤلاء العمال يجعلون من مسؤوليهم "عرابون" وبهذا يصبحون كحماة يرعون مصير مرؤوسيههم وكذا أقاربهم (بوشيشة و زكار، 2013، صفحة 105). فالفضائل السائدة في المجتمع تلقي بظلالها على العلاقات مع المسؤولين، فهذا الأخير على علاقة مع العمال ويعرف مشاكلهم الأسرية والمهنية فيعمل على مساعدتهم مما يؤدي إلى إيجاد علاقات حميمة ووثيقة بينهم.

من خلال ما سبق نجد العامل الجزائري يستثمر رأس ماله الاجتماعي نتيجة لمشاركة العائلة أو الأصدقاء والمعارف، لأن الروابط الاجتماعية تنشأ من العائلة أو ما يطلق عليها بالروابط الدموية وتمتد إلى المجتمع. هذه الروابط الأولية تنشأ من المحيط المباشر للفرد وتكون الأسرة وعلاقاتها أول فضاء لتشكيلها، فرأس المال الاجتماعي مهم للعامل الجزائري، وحسب اعتقاد بعض المفكرين هو يضاهاى بنتائج العائد من رأس المال المادي.

ثالثا : الإطار الميداني للدراسة:

نقوم في هذه الجزء بتحليل معطيات الجداول المتعلقة بفرضيات الدراسة على النحو الآتي:

01. الفرض الأول: : طول مدة البحث عن عمل وصعوبة الحصول عليه دفع الشاب للاستعانة برأسماله الاجتماعي.

نحاول في هذه الجزئية تحليل الفرضية الأولى والتي تفرض أن طول مدة البحث عن عمل وصعوبة الحصول عليه (عدم الرد على طلبات العمل، عدم النجاح في المسابقات) دفع الشباب البطال إلى الاستعانة برأسماله الاجتماعي ممثل في العلاقات الاجتماعية.

أولاً: طول مدة البحث عن عمل وصعوبة الحصول عليه

أ/ طول مدة البحث عن العمل

الجدول (01) : يوضح الوضعية المهنية قبل الالتحاق بمديرية البريد والمواصلات

الوضعية	التكرار	النسبة %
بطالا	21	52.5
عاملا	19	47.5
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يتبين لنا من الجدول ان 52.5% من المبحوثين كانوا في وضع البطالة قبل الالتحاق بالمديرية وهذا ما يفسر تعقد الواقع الاجتماعي من حيث صعوبة الحصول على منصب العمل فهاته الوضعية تجعل الفرد في بحث دائم على وظيفة لغرض تحقيق هويته وطموحاته والتي تشبع حاجاته ورغباته، إذ يصبح إنسانا متوافقا نفسيا ومندمجا اجتماعيا. وفي غياب منصب عمل يفقد الفرد هويته ويجعله في اغتراب دائم عن المجتمع. كما نجد نسبة 47.5% من المبحوثين كانوا يمارسون مهن مختلفة، لكن في الواقع ممارسة هذه المهن لا تعبر عن منصب عمل مأجور دائم ومستقر، بل هي أعمال تتصف بالظرفية مؤقتة وغير مضمونة، فالشباب يمارس هذه الأعمال بصفة مؤقتة في ظل غياب منصب عمل دائم.

الجدول (02) : يوضح كم دامت مدة بطالة المبحوثين

مدة البطالة	التكرار	النسبة %
أقل من 04 سنوات	15	37.5
[06- 04]	21	52.5
أكثر من 06 سنوات	04	10
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يوضح الجدول أن 52.5% من المبحوثين أجابوا أن بطالتهم تتراوح من 04 الى 06 سنوات ، بينما 37.5% من المبحوثين كانت بطالتهم اقل من 04 سنوات. في حين نجد 10% دامت بطالتهم أكثر من 06 سنوات. وبهذا نجد أفراد عينتنا كانت بطالتهم طويلة نوعا ما وهذا يجعل البطال يشعر بالحيرة والتشتت الذهني والنفسي جراء فقدانه لمنصب الشغل، فهو يعتقد انه عالة عن العائلة والمجتمع.

ب/ عدم الرد على طلبات العمل

الجدول (03): يوضح قيام الباحثين بالبحث عن العمل قبل الالتحاق بالمديرية

إيداع طلبات عمل	التكرار	النسبة %
نعم	29	72.5
لا	11	27.5
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يبين الجدول أن نسبة 72.5% من الباحثين قاموا بالبحث عن العمل لمدة طويلة قبل الالتحاق بالمديرية، وهذا بإيداع طلباتهم سوا على مستوى وكالة التشغيل أو المؤسسات الاقتصادية. لكن الباحثين أكدوا أنهم لم يتلقوا أي ردود على طلباتهم. وهذا ما يفسر تعقد الواقع الاجتماعي من حيث صعوبة الحصول على منصب العمل في ظل شح مناصب العمل وتراجع عروض العمل فهاته الوضعية تجعل الفرد في بحث دائم على وظيفة. بينما نجد 27.5% فقط من الباحثين كان التحاقهم مباشرة بالمديرية عن طريق المسابقات نظرا للمؤهلات التي يتمتعون بها.

ج/ عدم النجاح في المسابقات:

الجدول (04) : يوضح مشاركة الباحثين في مسابقات التوظيف

المشاركة في مسابقات التوظيف	التكرار	النسبة %
نعم	29	72.5
لا	11	27.5
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يتضح من الجدول أن أغلبية الباحثين 72.5% شاركوا في مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات الاقتصادية والتوظيف العمومي وتمثل الاتجاه العام أما باقي الباحثين 27.5% لم يشاركوا في هذه المسابقات وإنما تعتبر مسابقة المديرية هي أول مسابقة يجتازونها.

يتضح من هذا أن عملية البحث عن العمل تعد مرحلة مهمة بالنسبة للشباب البطال إذ تعد من أهم الطرق التي يتبعها الشباب للحصول على وظيفة. إلا أن هذه المحاولات باءت بالفشل وعدم النجاح في محاولة من الباحثين لإتباع مختلف الإجراءات الرسمية للظفر بوظيفة قارة. لكن الدراسات أكدت أن الشباب البطال الذي تبوء محاولاته في البحث عن عمل بالفشل يمر بمراحل باثولوجية تؤثر على اندماجه الاجتماعي مما يجعله يفقد وضعيته في شبكة العلاقات الاجتماعية.

الجدول (05) : يوضح عدد مشاركات المبحوثين

عدد المشاركات	التكرار	النسبة %
[05 - 01] مشاركات	30	75
أكثر من 05 مشاركات	10	25
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن نسبة 75% تمثل الاتجاه العام لإجابة المبحوثين الذين أكدوا أنهم اجتازوا مسابقات التوظيف من (05-01 مشاركات). و 25% شاركوا في المسابقات أكثر من 05 مرات. وحسب المبحوثين هذا راجع إلى تعقد الشروط التي تتطلبها الوظيفة من جهة، وصعوبة الحصول عليها من جهة أخرى. إذ يعتقدون أن الجهات المنظمة لهاته المسابقات تعتمد طرق ملتوية في التوظيف كإعداد قائمة الناجحين مسبقاً. فظاهراً تجري هذه المسابقات على أنها تعتمد مبدأ تكافؤ الفرص لكن ضمنياً تركز عوامل غير رسمية مبنية على أسس (الوساطة، القرابة، المحسوبية...). ومن هنا يبرز أن عملية التوظيف تتخللها عوامل أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري للمترشح. وهذا ما توصل له ميشال فرسيه في دراسته السابقة.

الجدول (06) : يوضح رأي المبحوثين في الحصول على وظيفة

الحصول على وظيفة	التكرار	النسبة %
أمر صعب	30	75
أمر سهل	10	25
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

من خلال الجدول نجد 75% من إجابات المبحوثين تؤكد أن عملية الحصول على منصب عمل في وقتنا الحالي أصبح حُلماً للبعض منهم، في ظل التراجع الذي يشهده سوق الشغل من جهة. وتزايد عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل من جهة أخرى مما يشكل منافسة على الفرص القليلة المتوفرة. في حين نجد ثلث النسبة السابقة 25% من المبحوثين يعتقدون أن الحصول على وظيفة أمر سهل، وقد يعزى هذا لملاكهم رأس مال بشري واجتماعي قوي يدلّل لهم من الصعوبات التي تعترضهم عند التوظيف.

الجدول (07) : يوضح اعتقاد المبحوثين إذا كان سبب بطالتهم يعود لضعف علاقاتهم الشخصية

ضعف العلاقات الشخصية	التكرار	النسبة %
نعم	17	57.5
لا	23	42.5
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن 57.5% من المبحوثين أجابوا أن سبب بطالتهم يعود لضعف علاقتهم الشخصية، فحسب هؤلاء هم يفتقدون لشرط مهم في عملية التوظيف تتمثل في رأس المال الاجتماعي، إذ أصبحت شبكة العلاقات الشخصية تؤدي دورا مهما في عملية التوظيف. كما نجد نسبة 42.5% أجابوا بأن سبب بطالتهم لا يعود لضعف هذه العلاقة وإنما لعوامل أخرى.

ثانيا: دور الرأس المال الاجتماعي في البحث عن العمل

الجدول (08): يوضح المساعدة التي تلقوها المبحوثين عند البحث عن عمل

النسبة %	التكرار	تلقي مساعدة
75	30	نعم
25	10	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

من قراءتنا للجدول نجد نسبة 75% تمثل الاتجاه العام من إجابات المبحوثين الذين يؤكدون أنهم تلقوا مساعدة أثناء بحثهم عن العمل. وقد شكلت العائلة دور أساسي في هذه المساعدة وهذا يدل على أنها تدخل هي الأخرى في عمليات البحث عن العمل لأفرادها العاطلين نظرا لتفهمها للوضعية التي يعيشها الشاب البطال. بينما نجد ثلث النسبة السابقة 25% من الإجابات لم تتلق أي مساعدة في بحثها على العمل وإنما اعتمدوا على أنفسهم في البحث محاولين إثبات ذاتهم وقدرتهم على إيجاد الوظيفة المناسبة.

الجدول (09): يوضح كيفية تعرف المبحوثين على مديرية البريد والمواصلات

النسبة %	التكرار	الجهة
10	04	وكالة التشغيل
30	12	وسائل الإعلام
27.5	11	الأقارب والعائلة
25	10	الأصدقاء
2.5	01	أبناء المنطقة
05	02	البحث الشخصي
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أن 30% من المبحوثين تعرفوا على المديرية محل الدراسة عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، بينما 53% منهم عرفوا المديرية عن طريق العلاقات الشخصية سواء كانت العائلة أو الأصدقاء أو عن طريق الأفراد الذين هم من نفس منطقتهم.

يتضح من هذا أن العلاقات الشخصية للأفراد تعد همزة وصل بين المؤسسات وطالبي العمل إذ يمكن توجيهه والتوسط لقريب أو صديق للحصول على وظيفة. أما معرفة المديرية عن طريق التسجيل بوكالة التشغيل فيعتبرها الشباب وسيلة غير ناجعة. حيث سجلت 10% فقط من إجابات المبحوثين.

الجدول (10) : يوضح إذا كان المبحوثين تلقوا مساعدة للالتحاق بالمديرية

النسبة %	التكرار	تلقي مساعدة
57.5	23	نعم
42.5	17	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

الجدول يبين أن 57.55% من المبحوثين أكدوا أنهم تلقوا مساعدة للالتحاق بالمديرية وقد تكون هذه المساعدة من المعارف والأصدقاء وعلاقات العمل السابقة (علاقات مهنية) أو من العائلة والأقارب وأبناء منطقة المترشح (علاقات اجتماعية)، كما نجد 42.5% من المبحوثين لم يتلقوا أي مساعدة عند التحاقهم بالمديرية، بل كان ترشحهم بالاعتماد على رأس مالهم البشري فقط. وبهذا يكون المترشحين قد استعانوا برأس مالهم الاجتماعي ليكون داعما لهم للحصول على وظيفة. إذ أصبح دوره حسب فورسيه يتميز بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على منصب العمل.

02. الفرض الثاني: يستعين الشاب المترشح لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية برأس ماله الاجتماعي ليكون داعما له.

نحاول في هذه الجزئية تحليل الفرضية الثانية والتي تفرض أن الشاب المترشح لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية يستعين برأس ماله الاجتماعي والمتمثل في مختلف علاقاته الاجتماعية منها والمهنية.

أولا: طرق التوظيف بمديرية البريد والمواصلات

الجدول (11) : يوضح سبب اختيار المبحوثين للعمل بالمديرية

النسبة %	التكرار	السبب
45	18	العمل فيها يتناسب مع الشهادة والتكوين
10	04	سهولة الالتحاق بها
25	10	الخبرة والتجربة
12.5	05	اختيار عائلي
7.5	03	أول فرصة متاحة
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن 45% من إجابات المبحوثين إنهم اختاروا العمل بمديرية البريد والمواصلات لان العمل فيها يتناسب مع الشهادة والتكوين في حين 25% من المبحوثين اختاروا المديرية بسبب خبرتهم في مجال البريد والمواصلات. أما بالنسبة للذين توجهوا للمديرية عن طريق العائلة فنسبتهم 12.5%. وهذا يدل على أن العلاقات العائلية تعتبر عنصر مهم في عملية البحث عن الوظيفة وهذا من خلال توجيه أبنائها إلى مؤسسات معينة.

الجدول (12) : يوضح علاقة وظيفة المبحوثين بالشهادة والتكوين المتحصل عليه

النسبة %	التكرار	توجد علاقة
70	28	نعم
30	12	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن 70% من المبحوثين يؤكدون أن الوظيفة التي يشغلونها لها علاقة بالشهادة والتكوين المتحصل عليه وهذا سعيا لتحقيق وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، لكن نجد نسبة 30% من المبحوثين وظائفهم ليس لها علاقة بشهادتهم وتكوينهم.

الجدول (13) : يوضح طرق التوظيف بالمديرية

النسبة %	التكرار	الطرق
87.5	35	المسابقة والامتحان
7.5	03	الاتصال المباشر مع المدير
05	02	علاقات مهنية
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول تمثله 87.5% من إجابات المبحوثين الذين أكدوا أنهم توظفوا عن طريق المسابقة والامتحان وهي الطرق المتبعة في الوظيفة العمومية، بينما نجدون نسبة 7.5% و 05% من المبحوثين توظفوا عن طريق الاتصال المباشر بالمدير أو علاقة مهنية ممثلة في صديق أو علاقة مهنية سابقة.

ومن خلال هذا نستشف أن مديرية البريد والمواصلات تتبع الطرق الرسمية في توظيف عمالها، لكن هذا لا ينفي أن هذه العملية تتخللها طرق أخرى لها علاقة برأس المال الاجتماعي في شقه العلائقي (العلاقات المهنية).

الجدول (14) : يوضح وجود أقارب المبحوثين بقطاع البريد والمواصلات

النسبة %	التكرار	وجود الأقارب
17.5	07	نعم
82.5	33	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

يتبين من الجدول أن الاتجاه العام تمثله 82.5% من إجابات المبحوثين لا يوجد لهم أقارب يعملون في نفس القطاع (قطاع البريد والاتصالات)، فالمبحوثين في دراستنا أغلبهم توظفوا في المديرية بالاعتماد على رأس مالهم البشري

كونهم متحصلين على مؤهلات وكفاءات، لكن نجد فئة أخرى 17.5% لهم أقارب في نفس القطاع يشكلون لهم نوعاً من الدعم والمساندة قبل وبعد الحصول على وظيفة بالمديرية.

ثانياً: دور رأس المال الاجتماعي في عملية التوظيف بالمديرية

الجدول (15) : يوضح رأي المبحوثين لدور العائلة في عملية التوظيف

النسبة %	التكرار	للعائلة دور
72.5	11	نعم
27.5	29	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ أن الاتجاه العام تمثله نسبة 72.5% من إجابات المبحوثين الذين أكدوا أن للعائلات دور في عملية التوظيف. ويمكن تفسير هذا بالتضامن الموجود بين أفراد العائلة لتذليل مختلف الصعوبات التي تواجه أفرادها. أما الذين اعتبروا أن ليس للعائلة دور في هذه العملية فبلغت نسبتهم 27.5% ويعزى إلى ضعف رأس المال الاجتماعي لهاته العائلات.

الجدول (16) : يوضح دور الوساطات في الحصول على الامتيازات بالمديرية

النسبة %	التكرار	دور الوساطات
65	26	نعم
35	14	لا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ أن الاتجاه العام تمثله نسبة 65% من إجابات المبحوثين الذين أكدوا أن للوساطات دور في عملية التوظيف، وقد تتمثل هذه الوساطات في الأصدقاء والمعارف والتي تدخل ضمن رأس المال الاجتماعي للأفراد، فهاته العلاقات يحتفظ بها الأفراد ثم توظف عند الحاجة إليها. فظاهرة الوساطة أصبحت واقع تعرفه مؤسساتنا إذ يعتبر لها تأثير في حصول الأفراد على العديد من الامتيازات.

بينما نجد نصف النسبة السابقة 35% ينفون أن يكون للوساطات دور في حصول الأفراد على الامتيازات فشبكة العلاقات الاجتماعية تشكل مورد هام بالنسبة للذين يمتلكونها، وقد تكون غير مجدية بالنسبة للذين يفتقدونها.

الجدول (17) : يوضح رأي الباحثين في الطرق التي تمكنه من الحصول على وظيفة

النسبة %	التكرار	كيفية التوظيف
52.5	21	المؤهلات والكفاءات
32.5	13	المعارف والوساطة
05	02	الجهوية
7.5	03	الزبونية (النفوذ)
2.5	01	تدخلات الزوايا
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

نلاحظ من الجدول بان الاتجاه العام تمثله نسبة 52.5% من الباحثين يرون ان مؤهلات وكفاءة المترشح هي التي تمكن من حصول الشباب على منصب العمل. بينما نجد 47.5% من إجابات الباحثين ترى أن العلاقات الاجتماعية تعد الطريقة الأكثر تأثيرا في الحصول على وظيفة. فالباحثون يتصورون أن عملية البحث عن الوظيفة تتم وفق معيارين: يتمثل الأول في رأس المال البشري المتمثل في مؤهلات وكفاءة المترشح. أما المعيار الثاني يتمثل في تفعيل رأس المال الاجتماعي المتمثل في شبكة العلاقات الاجتماعية (المعارف، الزبونية...).

الجدول (18) : يوضح دور شبكة العلاقات في المسار الوظيفي للباحثين

النسبة %	التكرار	نوع العلاقة
55	18	العلاقات الاجتماعية
45	22	العلاقات المهنية
100	40	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج spss

من الجدول نلاحظ أن شبكة العلاقات أصبحت تشكل دور رئيسي في المسار الوظيفي للباحثين إذ نجد العلاقات الاجتماعية تشكل 55% من إجابات الباحثين، تتمثل بشكل أساسي في العائلة والقربة. ثم تأتي العلاقات المهنية بنسبة 45% والمتمثلة في المعارف والأصدقاء. ويلجأ أغلب الموظفين لشبكة علاقاتهم لتذليل بعض الصعوبات التي تواجههم خلال مساهمهم الوظيفي كالحصول على ترقية وحل بعض المشاكل.

03. الاستنتاج العام:

حاولنا من خلال الدراسة معرفة مدى مساهمة رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه الشاب في حصوله على وظيفة وانطلاقا من تحليلنا لبيانات كلا الفرضيتين نجد:

الفرض الأول: كشفت المعطيات أن طول مدة البحث عن العمل وصعوبة الحصول عليه دفع الشاب البطال للاستعانة برأسماله الاجتماعي. ونستنتج هذا من خلال:

- ✓ طول المدة التي يقضيها البطال في البحث عن عمل.
- ✓ عدم الرد على طلبات العمل المودعة بوكالة التشغيل والمؤسسات الاقتصادية.
- ✓ عدم النجاح في مسابقات التوظيف.

✓ ضعف العلاقات الشخصية للبطل.

وبغية الخروج من هذه الوضعية (البطالة) والتي تتسم بالسلبية والإقصاء الاجتماعي والعائلي، ولتحقيق الشاب هويته المهنية والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق الهوية الاجتماعية، يسعى الشاب ليسلك طرق أخرى في عملية البحث عن الوظيفة تمثلت أهمها في:

✓ اللجوء لشبكة العلاقات الاجتماعية حيث تشكل العائلة المنبع الأساسي لها.

✓ الاستعانة بمختلف المعارف والأصدقاء في عملية البحث عن العمل.

✓ استخدام الوساطات التي تشكل نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل.

الفرض الثاني: من خلال تحليل لنتائج الفرض الثاني القائل بأن الشاب المترشح لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية يستعين برأس ماله الاجتماعي ليكون داعما له أثناء التوظيف. تبين لنا أن هذا الأخير له أهمية في التوظيف لا تقل عن أهمية رأس المال البشري، فالمؤسسة العمومية رغم إتباعها للإجراءات القانونية المتمثلة في:

✓ التوظيف على أساس مؤهلات وكفاءة المترشح.

✓ التوظيف عن طريق الامتحانات والمسابقات.

✓ ملائمة الوظائف مع الشهادات والتكوين.

إلا أن الموظفين يعتقدون أن عملية التوظيف بالمديرية تتخللها عوامل أخرى ليس لها علاقة بكفاءات وقدرات المترشح ولعل أبرز هذه العوامل يتمثل في:

✓ تدخل العلاقات الاجتماعية في التوظيف متمثلة أساسا في العائلة والقربة.

✓ تدخل العلاقات المهنية ممثلة في المعارف والأصدقاء.

✓ إن رأس المال الاجتماعي يمتد دوره في المديرية إلى ما بعد التوظيف لتعزيز المسار الوظيفي.

من خلال ما سبق يعتبر رأس مال الاجتماعي ممثلا في شبكة العلاقات الاجتماعية من أهم الدعائم التي يلجأ لها الشباب عند ترشحهم لمنصب عمل بالمؤسسة العمومية حيث يبدأ الشاب البطال في استخدامه من بداية تفكيره في البحث عن الوظيفة. فالخروج من البطالة يفرض على الشاب البطال الاستعانة بمختلف الطرق التي يعتقد أنها تمكنه من الحصول على منصب عمل قار، فبدأ بجمع المعلومات حول الوظائف الشاغرة من خلال شبكة علاقاته سواء كانت اجتماعية (العائلة، القربة، الجهة) أو كانت مهنية (معارف، أصدقاء، علاقات مهنية سابقة...)، لان التوظيف بالمؤسسة العمومية حسب تصور المبحوثين يتم وفق معيارين متوازيين الرأس البشري (كفاءة وقدرات المترشح) مدعوما برأس ماله الاجتماعي (شبكة العلاقات الاجتماعية)، فامتلاك شبكة فعالة ونافعة تسمح للموظف بتجاوز الصعوبات التي تواجهه خلال مساره المهني.

الخاتمة والتوصيات:

إن عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية رغم تأطيرها بمجموعة من القوانين والقواعد التنظيمية إلا أن العملية تشوبها مجموعة من الممارسات ليست لها علاقة بالتنظيم الحديث وقواعد العمل. ففي ظل البيئة الاجتماعية والثقافية للمؤسسة العمومية الجزائرية سادت ممارسات تحولت بسرعة إلى ثقافة لا تمت بصلة لثقافة المؤسسة ويتعلق الأمر باستخدام الواسع لرسمال العلاقات التي يتمتع بها الفرد الجزائري (العلاقات العائلية، القربة، الجهة، المعارف، الأصدقاء، علاقات مهنية سابقة...)، إذ أصبحت سمة من سمات الممارسات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، وسلوكا شائعا لدى الفرد الجزائري، رغم تعارضه مع قوانين ونصوص التوظيف التي تقوم على مبدأ الجدارة الكفاءة والاستحقاق.

وتمظهر هذه الممارسات في اختراق القوانين والقواعد الرسمية التي يقوم عليها التوظيف في المؤسسة العمومية من طرف علاقات موازية غير رسمية (رأس المال الاجتماعي للأفراد). تجعل هذا الأخير يحظى بالأفضلية في بعض الأحيان على رأس المال البشري (قدرات وكفاءات المترشح). وبهذا تكون البيئة الاجتماعية المحيطة تؤثر على المؤسسة بدل حدوث العكس.

لكي تتجاوز المؤسسات العمومية هذه المظاهر لابد من ترسيخ ثقافة المنافسة القائمة على كفاءة المورد البشري والتطبيق الصارم للوائح والنصوص التنظيمية حتى يكون الرجل المناسب في المكان المناسب. كما على القائمين على توظيف وإدارة المورد البشري في المؤسسة العمومية إعادة النظر في المعايير المعتمدة في التوظيف، والتي بها ثغرات يمكن أن تشكل مجال خصبا لتغلغل الأشكال التقليدية للتعایش الاجتماعي (المحاباة) وأساليب المنافسة الغير شريفة مما يعيق فعالية المؤسسات العمومية ويخلق بيئة ومحيط لا تنافسي.

قائمة المراجع:

المراجع العربية :

- اسعاف حمد. (2015). رأس المال الاجتماعي: مقارنة نمووية. *مجلة جامعة دمشق*، 31 (03)، 139-162.
- الاحمدي، عائشة سيف. (2016) أثر رأس المال الاجتماعي في التحصيل الدراسي مقارنة برأس المال المادي والبشري لخريجات مرحلة الثانوية بمنطقة المدينة المنورة. *دراسات العلوم التربوية*. (01) 43، 193-211.
- الحوراني، محمد عبد الكريم. (2012) العشرة رأسمال اجتماعي: دراسة سوسيولوجية لمكونات الولاء العشائري وتحولاته في المجتمع الأردني. *المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية* (02) 05، 172-201.
- السلمي، علي. (1985) *إدارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية*. دارغريب للطباعة والنشر والتوزيع. مصر.
- انتوني، غدنز. (2005). *علم الاجتماع*. (فايز الصياغ، المترجمون)، المنظمة العربية للترجمة، بيروت.
- بدوي، احمد. (2009) *الأبعاد الاجتماعية لإنتاج واكتساب حالة علم اجتماع في الجامعات المصرية*. بيروت - لبنان.
- بشير، محمد، (2007)، *الثقافة والتسيير في الجزائر*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بن عثمان، ام الخير. (2016)، *تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي*، رسالة ماجستير. الجزائر، كلية العلوم الاسلامية والاجتماعية، جامعة احمد دراية، ادرار.
- بمجة عمروني. (2013). *مكانة علم الاجتماع في الجزائر: أزمة الهوية عند السوسيولوجيين المهنيين*، أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاسلامية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02. الجزائر.
- بوراش، شافية. (2008) *سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)*، (مذكورة ماجستير). كلية العلوم السياسية، الجزائر: جامعة الجزائر.
- بوشيشة، نصر الدين. و زكار، علي، (2013)، *الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية*، كنوز الحكمة، الجزائر.
- تواتي، ادريس، (2001)، *التسيير التقديري للموارد البشرية (حالة التوظيف العمومي)*، جامعة الجزائر الجزائر.

- حامد، خالد، (2008)، *منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
- سمية قاسم. (2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، (09). 147-164 .
- عبد الحليم. (2005) *إدارة الابداع التنظيمي*، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- عليان ،مصطف، (2007)، *أسس الادارة المعاصرة*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- قيرة ؛ سلاطنية، (2007)، *تنمية الموارد البشرية*، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كريم شويحات. (2011). *دوافع انشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال*،(أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، البليدة: جامعة سعد دحلب.
- لويس معلوف. (1973)، *المنجد في اللغة والإعلام*، دار الشرق، لبنان.
- محمد. بشير .(2007)، *الثقافة والتسيير في الجزائر*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- منصور احمد. (1975)، *المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة*، وكالة المطبوعات، الكويت.
- هاني خميس. (2008)، *رأس المال الاجتماعي*، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، مصر.
- المراجع الأجنبية :
- Ahmed, H. (1993). *Le cheikh et le patron : Usage de la modernité dans la reproduction de la transition. Alger*: Office des Publication Universitaires. Alger
- Deniger, k. , & Trottier. (2010). L'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplom d'tudes postsecondaires au canada:le capital social importe-t-il? *Mcgill jornal of education* , 45 (01), 93-114.
- Forsé, M. (2001). Role spécifique et croissance du capital social. *Revue de l'OFCE*, (N°76), 216-189.
- Guyot, J. (1979). *Le recrutement méthodique du personnel entreprise moderne*. Paris.
- Martinez, M. A. (2005). *socil capital accumulation and enactment in the organizational context the case of the chinse transitional econom*, (Doctor). : Duke University, USA