

معايير توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها

آسيا بوطهرة⁽¹⁾إيمان عبادي⁽²⁾

Asiaboutahra@gmail.com

imen171992@hotmail.fr

كلية علوم الإعلام والاتصال - جامعة الجزائر 03

تاريخ الإيداع:

2018/02/12

تاريخ المراجعة:

2018/03/15

تاريخ القبول:

2018/04/28

الملخص:

تعد عملية التوظيف عملية حساسة ومهمة كونها الخطوة التي يتم من خلالها البحث عن أفضل من سيشغل المنصب الشاغر، إذ أن استقطاب وتوفير قوى عاملة بالصفات والأعداد الكافية والخبرات اللازمة لشغل المنصب تتيح الفرصة لاختيار أفضل وأجدر عامل لشغل المنصب، وتعد الجامعة من بين المؤسسات التي تسعى هي الأخرى إلى استقطاب أفراد مؤهلين وجذبههم لشغل الوظائف الشاغرة، حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة إلى استطلاع رأي هيئة أعضاء التدريس بجامعة الجزائر 3 حول واقع التوظيف في الجامعة الجزائرية والمعايير المعمول بها لانتقاء وتعيين الأساتذة، إضافة إلى دراسة وتحليل هذه العملية لمعرفة مواطن الضعف فيها وإمكانية تقاؤها، وذلك من خلال القيام بتصميم استمارة وتوزيعها على عينة من أساتذة كلية علوم الإعلام والاتصال بجزائر العاصمة قدر عددها بـ 25 استمارة موزعة على أساتذة من مختلف المؤهلات العلمي، وتوصلت دراستنا إلى جملة من النتائج ومنها أن كلية علوم الإعلام والاتصال تعتمد على المصادر الداخلية والخارجية في عملية التوظيف من أجل تحقيق التوازن بين الاستقطاب الداخلي والخارجي أي تمنح فرص للأفراد للالتحاق بالمؤسسة، بالإضافة إلى أن معيار الكفاءة من بين المعايير التي تستند إليها كلية علوم الإعلام والاتصال في عملية التوظيف وكذلك معيار الخبرة ومعيار النشاطات العلمية وغيرها من النتائج التي سنتناولها بالتفصيل.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الأستاذ، الجامعة الجزائرية، هيئة التدريس.

Abstract:

The recruitment process is a sensitive and important process as it is the step by which to find the best who will occupy the vacant position. The recruitment and supply of manpower with the qualities and sufficient numbers and expertise required to fill the position, provides the opportunity to choose the best factor to fill the position. Institutions that are also seeking to attract qualified individuals and attract them to fill vacancies where we tried through This study aims to study and analyze this process in order to identify its weaknesses and avoidance by designing a form and distributing it to a sample of professors of the Faculty of Science Media and communication in Algiers as many as 25 distributed to professors of different scientific qualifications and our study reached a number of results, including that the Faculty of Information Sciences and communication on the internal and external sources in the recruitment process in order to achieve a balance between internal and external polarization which gives opportunities for individuals to join the institution in addition to the standard Efficiency Among the criteria on which the College of Information and Communication Sciences

is based in the recruitment process, in addition to the standard of expertise, the standard of scientific activities and other results to be discussed in detail.

Keywords: *Employment; Professor; University of Algeria; Faculty*

1. مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المتخصصة بكل الأمور المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمات من بحث عن مصادر القوى البشرية واختيارها وتدريبها وكذا جذبها واستقطابها، حيث تعد الموارد البشرية أهم موارد المنظمة ومن أهم أصولها التي تمتلكها والتي بدونها لا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها، فالمنظمة دون هذه الموارد ما هي إلا مباني ومعدات وآلات فقط، وحتى تتمكن من التطور لا بد أن تكون تمتلك قوى بشرية تمكنها من ذلك، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق التوظيف، أي جذب الموارد البشرية وترغيبها في العمل لديها.

تقوم إدارة الموارد البشرية بتقدير دقيق لاحتياجاتها من الموارد البشرية آخذة بعين الاعتبار لمواصفات وكفاءات والمهارات المطلوبة، ويعتبر التوظيف بمثابة البحث عن أفراد مؤهلين وجذبههم لشغل وظائف شاغرة في المنظمة، إذ أن المنظمة ومهما كان نوع نشاطها لا يمكنها أن تحقق أهدافها وتتطور إلا إذا كانت تمتلك يد عاملة متمكنة وتمتلك المهارات التي تحتاجها المؤسسة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال التوظيف، هذا الأخير الذي حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية سور أغواره من خلال التعرف على أهم المعايير التي تتحكم فيه في أهم مؤسسة في المجتمع ألا وهي الجامعة و بالضبط كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 كمجال للدراسة وأخذ أساتذتها كعينة للبحث للتعرف على أهم الضوابط والمعايير التي تحكم عملية التوظيف.

2. المشكلة البحثية:

يعد الأستاذ الجامعي ركن أساسي في النظام التعليمي الجامعي وعنصر رئيسي في جودة الأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، ونجاحه في أداء مهامه يؤثر بشكل مباشر على نوعية التعليم الجامعي، ويعتبر حسن انتقاء الأستاذ الجامعي شيئا أساسيا وبالغ الأهمية لأن الانتقاء الجيد ضرورة لنجاح المؤسسة الجامعية، لذلك تسعى الجامعات إلى توظيف أساتذة يكون لهم تأثير في مجال تخصصهم، وتكون لهم كفاءة ومهارات جيدة في التدريس يشاركونها في أهدافها

المرسومة ويتطلعون إلى تحقيقها، وتعمل على تنمية قدرات هؤلاء الأساتذة في ظل معايير الجودة والاعتماد الدولي.

وبالتالي تعد عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب على المؤسسة الجامعية إنجازها، فعلى أساسها يتم تحديد مسارات البحث العلمي للجامعة، عندما تخطط الجامعة لملء منصب شاغر في الهيئة التدريسية تضع وصفا لهذا المنصب، وتضع لجنة انتقاء وتضع الإعلانات اللازمة لذلك، وتقتصر عملية التوظيف في الجامعة الجزائرية على المؤهلات التي يملكها المرشح، وتوظيف الأساتذة في مجال الاختصاص المطلوب، إضافة إلى معايير أخرى.

انطلاقا مما سبق اتجهنا لطرح الإشكالية التالية: ما هي معايير توظيف الأستاذ الجامعي بجامعة الجزائر 03 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؟

من أجل أن نصل إلى تصور أكثر تكاملا عن هذه المشكلة نطرح بالإضافة إلى ذلك التساؤلات التالية:

1. ما هو واقع عملية التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03؟
2. ما هي الشروط الواجب التي تضعها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03 لتوظيف الأستاذ الجامعي؟
3. ما هي المواد التي يمتحن فيها المترشحون لمسابقة التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03؟

3. الهدف من البحث:

يرمي هذا البحث في أساسه إلى استطلاع رأي هيئة التدريس بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 واقع التوظيف في الجامعة الجزائرية والمعايير المعمول بها لانتقاء وتعيين الأساتذة.

4. تحديد مفاهيم البحث:

1.4. المعيار

هو مجموعة الشروط والمواصفات والمبادئ التوجيهية أو الخصائص التي يمكن استخدامها باستمرار لضمان احتواء المواد والمنتجات والعمليات والخدمات عليها لكي تصلح لأغراضها¹.

2.4. التوظيف

التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل².

3.4. الجامعة

مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية³.

4.4. الجامعة الجزائرية

هي جامعة جزائرية حكومية تقع في بلدية دالي إبراهيم بالجزائر العاصمة، كانت تسمى سابقا بجامعة دالي إبراهيم، تأسست في 22 أكتوبر 2009 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-341 ثم سميت بجامعة الجزائر 03، بعد تقسيم جامعة الجزائر إلى ثلاثة جامعات، تتكون الجامعة من ثلاث كليات ومعهد: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، كلية علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، معهد التربية البدنية والرياضية⁴.

5.4. هيئة التدريس

هم جميع الكوادر من حملة الماجستير والدكتوراه والدراسات العليا الذين يعملون بالوظائف التدريسية في الكلية من أساتذة دائمين وأساتذة مؤقتين⁵.

5. المبحث الأول: أسس ومقومات عملية التوظيف

تسعى المؤسسة دوما لتحقيق أهدافها والرقى والتطور لزيادة إنتاجها، لذا فهي تعمل دائما على البحث عن أفضل الحلول لتحقيق أهدافها، وبما أن المورد البشري هو عصب المؤسسة والأساس الذي تتحرك به، فإن هذه الأخيرة تسعى دوما للحصول على أفضل العمال، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق الاستقطاب الفعال للموارد البشرية، حيث أن الاستقطاب يتضمن البحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل وظائف شاغرة، أي لا بد أن يكون الاستقطاب بالكمية والنوعية المطلوبة، فكلما تحقق هذا الأخير كلما تحققت أهداف المؤسسة.

ستناول في هذا المبحث عملية التوظيف كونها خطوة مهمة في كل مؤسسة، ولا يمكن الاستغناء عنها، وبهذا سوف نتطرق إلى مبادئ التوظيف، لأن التوظيف لا يتم بطريقة عشوائية بل هناك مبادئ تنظمه ليحقق الأهداف المرجوة، فلا بد من معرفة سوق العمل والعرض المتاح

من القوى العاملة المؤهلة لشغل المناصب التي تقوم المؤسسة باستقطابها، وكذا الظروف الاقتصادية السائدة وكذلك معرفة المصادر التي سيتم توظيفها، وهذا في كون عملية التوظيف عملية جد مهمة وأساسية.

التوظيف عملية مهمة جدا بالنسبة للمؤسسة ولا يمكن الاستغناء عنها أو الاستهانة بها، لأن استقطاب العناصر المناسبة بالعدد الكافي له تأثير كبير على إنتاجية المؤسسة، خاصة إذا كانت هذه العناصر تتميز بالكفاءة والمهارة، كما أن نجاح عملية التوظيف يؤدي إلى نجاح العمليات التي تليها والعكس، وحتى يكون التوظيف ناجحا لابد من معرفة المصادر التي ستعتمدها المؤسسة في استقطاب مواردها البشرية، وهذا على حسب الوظيفة ومتطلباتها، فقد تعتمد المؤسسة على الاستقطاب الداخلي وهذا من خلال اعتمادها على القوى العاملة المتوفرة في المؤسسة، كما قد تعتمد على الاستقطاب الخارجي، أي من خلال البحث عن أي شخص يمكنه أن يشغل الوظيفة من خارج المنظمة، ونظرا لأهمية موضوع التوظيف فإننا سوف نتناوله بالتفصيل في هذا الجزء.

6. مبادئ وأهمية التوظيف

1.6. مبادئ التوظيف

تقوم عملية التوظيف على مجموعة من المبادئ التي من خلالها تتحقق الأهداف المرجوة من هذه العملية، فلا يمكن نجاح عملية التوظيف إذ لم تجرى انطلاقا من عدة مبادئ، ومن أهم هذه المبادئ نجد⁶:

- **حتمية المركزية في التوظيف:** أي ينبغي أن يركز التوظيف في إدارة واحدة سواء في يد شخص واحد أو مجموعة أشخاص حتى يكون هناك تركيز كاف في هذه العملية.
- **معرفة طبيعة السوق:** أي ينبغي على الإدارة أن تدرس طبيعة سوق العمل، من حيث نوعية العاملين المرتقبين ونظرتهم للعمل، ويظهر ذلك من خلال:
- **حدود سوق العمل:** لا شك أن معرفة حدود سوق العمل يساعد الإدارة على تقدير العرض المتاح من العمالة المؤهلة والتي تستقطب منها ما تحتاجه من الموارد البشرية.
- **المهارات المتاحة:** أي نوعية المهارات التي يمكن أن يوفرها السوق.

- الظروف الاقتصادية: لا شك أن الظروف الاقتصادية في سوق العمل تؤثر على عملية الاستقطاب فنوعية الوظائف وظروف المرتبات في باقي المنظمات وأيضاً ندرة العمالة في السوق تؤثر في عملية التوظيف.

- **حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الاستقطاب:** ينبغي باستمرار تحليل المصادر التي تم الاستقطاب منها، وذلك بغرض الكشف عن عدد الذين تم توظيفهم على مدى الفترات الزمنية الماضية، وكذلك الكشف عن درجة نجاح وفشل كل مصدر، ويتم التحليل كمياً ووصفياً، حيث تتيح بعض المصادر عدداً أكبر من المستقطبين ولكنها تكون ذات نجاح أقل.

2.6. أهمية التوظيف

تعتبر عملية التوظيف حلقة وصل بين تخطيط الموارد البشرية وعملية الاختيار لهذه الموارد البشرية، وبهذا فإنه يتيح لنا اختيار الملائمين للوظيفة فقط الذين يتمتعون بالخبرة والكفاءة لشغل الوظائف⁷.

- إن توظيف العناصر المناسبة وبالعدد الكافي لشغل الوظيفة له تأثير على إنتاجية المؤسسة، بحيث كلما كانت العناصر تتميز بكفاءة عالية والتأهيل المطلوب كان مستوى الأداء جيد وبالتالي زيادة كمية وجود الإنتاج.

- إن نجاح عملية التوظيف يؤدي إلى نجاح عملية الاختيار والتعيين بين الأفراد المؤهلين وذو كفاءة لشغل الوظيفة.

- الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جدد والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

- تقليل جهود ونفقات الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق بعملية الاختيار كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

- تحقيق الوسائل الاجتماعية والأخلاقية والقانونية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المرشحين لشغل الوظائف.

3. مبررات التوظيف وأسبابه

عندما تصبح إحدى وظائف المنظمة شاغرة أو تتوقع أن تخلو وظيفة من شاغلها في المستقبل القريب فإن أول من يشغلها هو أن توفر الموظف المناسب لشغلها، ويمكن القول أن أهم مبررات التوظيف تتمثل فيما يلي⁸:

- **إعادة التنظيم:** قد يحتاج التنظيم لإعادة تنظيم الوظائف بشكل ما حتى يمكن أداء نفس العمل، ولكن بالعدد المناسب من الأفراد، حيث أنه أصبح من المتطلبات الضرورية للكثير من المنظمات.

- **العمل المرن:** يعد العمل المرن من بين السبل التي يمكن إتباعها للحفاظ على إنتاجية دون زيادة عدد العاملين أو حتى الاحتفاظ بنفس عددهم، ويمكن أن يأخذ العمل المرن عدة صور ومن بينها، زيادة وقت العمل الإضافي، هذا إلى جانب ساعات العمل المرن، والعمل عن طريق الاتصالات، وعدم الحضور لمكان العمل إلا لإتمام الإجراءات الرسمية أي إتاحة الفرصة للعاملين لإتمام جزء ما من العمل في المنزل.

- **العمل لجزء من الوقت أو الاتفاق مع العاملين:** قد لا تفضل بعض المنظمات العمل طول الوقت لعاملها، وإنما تعتمد على تحديد جزء من الوقت لهم أو تتفق على نصف يوم أو فترة واحدة في صباح اليوم أو في المساء، ويتوقف اعتماد أيهما بحسب طبيعة العمل في المنظمة ومتطلباتها، وقد تعتمد على إحدى مكاتب العمل لتوفير متطلبات من العمالة حسب كمية العمل لديها.

- **الاعتماد على المتعهدين:** يمثل المتعهدون تلك المكاتب الخدمية والتجارية التي تمد المنظمات باحتياجاتها من العمالة دون ضمان إنتاجيتها، فهي بمثابة وسيط لتوفير العاملين بمؤهلات وخبرات معينة فقط.

- **المشاركة الوظيفية:** تعد المشاركة الوظيفية من بين التطبيقات التي شاع استخدامها بكثرة في السنوات الأخيرة، وذلك لأنها تحقق الكثير من الفوائد إلى جانب ما تؤديه لزيادة الانتماء الوظيفي.

- **ظهور الحاجة إلى مهام جديدة:** قد تظهر الحاجة إلى مهام وظائف جديدة تستدعي موظفين إضافيين، وهذه قد تحصل لأسباب متفرقة قد تباشر إدارة ما بالاهتمام بشكاوى العاملين أو الرقابة على الأداء، فتحتاج تكليف موظف يهتم بذلك، وأن تقوم بحوسبة عملها فتحتاج موظفين

يعملون على الحواسيب أو تتعامل مع زبائن أجنبية فتحتاج من يتقنون لغتهم إلى غير ذلك من الحاجات التي تستدعي التوظيف⁹.

3. مصادر التوظيف

يتضمن التوظيف البحث عن أفراد مؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، فالتوظيف يتم لاكتشاف المرشحين المحتملين للوظائف الشاغرة، أي أنه نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن الوظائف ومن يعرضون الوظائف، وللتوظيف مصدرين أساسيين يتمثلان في:

• مصادر داخلية

تتمثل المصادر الداخلية في الاستقطاب في شغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة من طرف العاملين الحاليين داخل المنظمة، وذلك من خلال إتاحة الفرص للعاملين من خلال الترقية أو غيرها من المصادر الداخلية الأخرى، فالمؤسسة لأنه قد تكون المهارات المطلوبة لمنصب شاغر متوفرة في العاملين الحاليين في المؤسسة، وغالبا ما يكون لديها معلومات مفصلة عن العاملين لديها، ومن خلال هذه المعلومات يمكن أن تتيح الفرصة لشغل المنصب، وذلك وفقا للمهارات المطلوبة والمؤهلات التي يتطلبها المنصب، ويمكن أن يتم شغل الوظائف من المصادر الداخلية من خلال:

- النقل بين الوظائف المختلفة: يقوم أسلوب النقل بين الوظائف المختلفة للعمل أي نقل العمال المؤهلين وذوي الخبرة لشغل منصب شاغر أي شغل مناصب شاغرة عن طريق نقل أفراد مناسبين للعمل المتاح.

- الترقية بالرفع: يقوم هذا الأسلوب على تحريك العاملين لديها من مواقع إدارية دنيا إلى مواقع إدارية أعلى تنطوي على زيادة المستوى الإداري والتنظيمي والدرجة المالية والامتيازات الوظيفية، حيث تعتبر الترقية بمثابة المكافئة بالنسبة للعاملين في المنظمة على الصعيد المادي أو المعنوي مقابل الولاء والبذل والعطاء للعاملين.

- الترقية بالأقدمية: وتقوم على أساس اعتماد الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة وبعد انقضاء مدة زمنية معينة يتم ترقيته إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي والمالي، أي يتم تغذية الوظائف الشاغرة في المنظمة من خلال اعتماد هذا الأسلوب الذي يتسم بتغطية حاجة المنظمة من المصادر الداخلية لها.

- الترقية بالاختيار: ويقوم هذا الأسلوب من الترقية بالاختيار وفق الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف المعني، إذ أن هذا الأسلوب من الترقية يقوم على وفرة القدرات والكفاءات العالية والإبداع في الأداء الذي يتمتع به الموظف دون غيره، وبغض النظر عن المدة الزمنية التي يشغلها الموظف في درجة معينة أو موقع وظيفي معين، فإن هذا الأسلوب من شأنه أن يغذي المنظمة بأفضل المهارات والكفاءات المتاحة لديها، ويساهم في اختيار الأفراد الذين يتمتعون بروح التميز والإبداع، وغالبا ما يتم استخدامه لتغطية الحاجات الوظيفية في المراكز الإدارية العليا للمنظمة.

• المصادر الخارجية للتوظيف

تمثل المصادر التي تمتد المنظمة بالاحتياجات من القوى البشرية من سوق العمل المحلي أو الإقليمي أو العالمي أي من خارج المنظمة، وغالبا ما يتم اللجوء للمصادر الخارجية عند تعذر المصادر الداخلية في تلبية الحاجيات المطلوبة من الموارد البشرية، ويأخذ أسلوب توظيف الموارد البشرية من خارج المؤسسة أوجه متعددة¹⁰ وهي كالآتي¹¹ :

- الإعلانات: يعتبر الإعلان عن الوظائف الشاغرة من أكثر الوسائل الشائعة لاستقطاب العاملين للمنظمة، ولتحقيق الإعلان النجاح الهادف في استقطاب ذوي القدرات والكفاءات العالية لابد أن يوضح الإعلان نوع العمل وطبيعته والشروط الواجب توافرها لدى المتقدمين في طلب الوظيفة.

- توصية العاملين الحاليين بالمنظمة: تعتبر التوصيات التي يقوم بها العاملين الحاليين بالمنظمة من أفضل الوسائل المستخدمة في التوظيف والحصول على الموارد البشرية، إذ أن العديد من الباحثين والمختصين أشاروا إلى أن هذا المصدر من المصادر المهمة والمفضلة لدى العديد من المنظمات.

- المدارس والمعاهد المهنية والجامعات: إن المدارس المهنية أو المعاهد أو الجامعات كمؤسسات أكاديمية وعلمية غالبا ما توفر الفرص للمتخرجين الجدد من أبنائها، إذ أن بعض هذه المؤسسات من ضمن الخدمات التي توفرها لهم هي توفير فرص العمل أو المساهمة في البحث عنها، كما أن هذه المؤسسات تحتفظ بقاعدة عريضة وواسعة من البيانات التي تتعلق بالطلبة المتخرجين لديها، وفي الغالب يتم تزويد المنظمات المتعامل معها بهذه المعلومات بغية الحصول على ذوي المؤهلات والمهارات المطلوبة من قبلهم، إذ هي تلعب دور الوسيط الفعال بين

المتخرج وبين منظمات الأعمال التي تسعى للحصول على تلك الكفاءات والمؤهلات لتغطية الحاجة.

4. خطوات عملية التوظيف

تمر عملية التوظيف بالمراحل التالية:

- **حصول الطلب أي الحاجة لعاملين إضافيين:** فالعملية تبدأ عندما تظهر الحاجة لعاملين إضافيين، وتتم مطالبة إدارة الموارد البشرية بتوفيرهم.
 - **تحديد أسلوب تلبية الطلب على الجهد الإضافي:** حيث تحتاج إدارة الموارد البشرية أن تحدد كيف ستنتم تلبية هذه الحاجة، والتي قد تكون بوسائل غير التعيين، كالاكتفاء على العمل الإضافي أو الاستعانة بعمالة وقتية، في هذه الحالة لن تحتاج تعيين عاملين دائمين.
 - **تحديد مصدر الحصول على هؤلاء الموظفين:** وهنا على إدارة الموارد البشرية أن تحدد فيما إذ ستقوم بتوفيرهم من داخل المنظمة عن طريق الترقية أو النقل والتحويل أو غيرها من المصادر الداخلية أو من خارج المنظمة.
 - **تحديد الفئة التي تتوجه إليها:** إذا ما وجدت إدارة الموارد البشرية ضرورة التعيين من خارج المنظمة تحتاج إلى تحديد الفئة التي تتوجه إليها، وهل تكون من العاطلين عن العمل أو أشخاص يعملون في المنظمات المنافسة أو طلبة يقربون من موعد التخرج فتسعى للتعاقد معهم ليعملوا في حال تخرجهم¹².
- إذن إذا أرادت أي مؤسسة تحقيق أهدافها المسطرة وبلوغ غاياتها، يجب أن تتوفر لديها قوى عاملة ذات كفاءة وقدرة عالية، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق تبني وتوظيف جيد وتموين وإدارة موارد بشرية بالكفاءات والمهارات التي تحتاجها المؤسسة، فالتوظيف خطوة جد مهمة بالنسبة للمنظمة، فإذا نجحت عملية التوظيف في جذب أكبر عدد من طالبي العمل بالكفاءات والمهارات والمؤهلات المطلوبة والعدد الكافي والمواصفات المطلوبة يتيح للمؤسسة فرصة اختيار أفضل الأشخاص لشغل المنصب، وهذا يؤثر على إنتاجية المؤسسة، فكلما كانت هذه العناصر تتميز بالكفاءة المطلوبة كلما كان مستوى الأداء جيد وبالتالي تحقق أهداف المؤسسة¹³.

6. المبحث الثاني: منهجية الدراسة وأدواتها

1.6.1. حدود الدراسة:

1.6.1.1. الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من أساتذة جامعيين بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3.

2.6.1.2. الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث في السداسي الأول من العام الجامعي 2017/2018.

3.6.1.3. الحدود المكانية: تم اختيار جامعة الجزائر 3 كلية علوم الإعلام والاتصال مكانا لتطبيق البحث.

2.6. منهج الدراسة:

يعتمد البحث بالدرجة الأولى على المنهج الوصفي التحليلي لتوافقه وطبيعة البحث وأهدافه، حيث يسعى إلى جمع المعلومات الدقيقة والشاملة عن واقع التعليم الخاص بالجزائر، ثم يقوم بتحليلها، واستكمالاً لمنهج البحث استخدمنا أداة بحثية لجمع وتحليل المعلومات والمتمثلة في الاستمارة وتعتبر من الأدوات المنهجية الأكثر استخداماً في معظم الدراسات والبحوث الاجتماعية على اختلاف أنواعها كونها الوسيلة العلمية التي تساعد الباحث في جمع البيانات والمعلومات الدقيقة والصحيحة.

3.6. مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث على أنه جميع المفردات ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، فهو جمع محدود أو غير محدود من المفردات التي تنتمي إلى الظاهرة المبحوثة¹⁴، وفي بحثنا هذا يتمثل مجتمع البحث في الجامعة الجزائرية، وتكون وحدة التحليل كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 والتي صنفنا وفق نشاطها لمؤسسة تربوية، وكان المجال المكاني محدد بالجزائر العاصمة، وتتكون مفردات الدراسة من أساتذة الكلية.

4.6. عينة البحث:

قمنا باختيار عينة قصديه حيث تم توزيع (30) استمارة على عينة من أساتذة كلية علوم الإعلام والاتصال بالعاصمة ممثلين في أساتذة مؤقتين ومساعدين ومحاضرين إضافة إلى أساتذة التعليم العالي، تضمنت الاستمارة أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، حيث حملت (4) أسئلة حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوث، و(07) أسئلة حول واقع عملية التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3، و(07) أسئلة حول الشروط والخصائص التي تطبع على

عملية التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر3، إضافة إلى (07) أسئلة حول المواد التي يمتحن فيها المترشحون لمسابقة التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر03. وتم استرجاعها يدا بيد، وبعد تفحص الاستثمارات المستردة تم استرجاع (27) استثمار، وبعد تفحص الاستثمارات المستردة تم استبعاد (2) منها لعدم جدية الإجابة عليها وعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستثمار، وبذلك يكون عدد الاستثمارات الخاضعة للدراسة (25) استثمار صالحة للتحليل.

7. تحليل البيانات وتفسيرها:

جدول رقم (01): يمثل جنس أفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	40 %
أنثى	15	60 %
المجموع	25	100 %

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث يتضح من خلال الجدول أن عدد الأساتذة من جنس الإناث قدر بنسبة 60%، فيما قدرت نسبة الذكور ب 40%، وتكرس هذه النتائج التفوق العددي للعنصر النسوي في قطاع التعليم، ويمكن تفسير ذلك إلى أن مهنة التعليم هي المهنة الأكثر إقبالا من قبل الإناث لتلاؤمها مع شخصية الأنثى على عكس الذكور الذين يميلون إلى تخصصات أخرى.

جدول رقم (02): يمثل سن أفراد العينة

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 سنة إلى 30 سنة	05	20 %
من 31 سنة إلى 36 سنة	07	28 %
أكبر من 36 سنة	13	52 %
المجموع	25	100 %

يمثل الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث يتضح من خلال الجدول أن نسبة 52% من أفراد العينة سنهم أكبر من 36 سنة، تليها نسبة 28% سنهم من 31 إلى 36 سنة، فيما قدرت نسبة 20% للفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة. إذن يمكن تفسير هذا

التفاوت في النسب في أن أغلب الأعمار هي أعمار متوسطة ليست أعمار كبيرة وهذا راجع إلى طبيعة النظام المعمول به والذي يعمل على إخراج كفاءات شابة بمؤهلات عليا.

جدول رقم (03) : يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير	12	48%
دكتوراه	13	52%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث يتضح أن نسبة 52% من أفراد العينة حاملين لشهادة دكتوراه بينما 48% منهم حاملين شهادة ماجستير، وهذا قد يرجع إلى أن التوظيف سابقا كان على أساس شهادة الماجستير في النظام القديم، أما نظام ل.م.د. فأصبح يقوم بالتوظيف لحاملي الدكتوراه، لذلك نجد أن عددهم أكبر من عدد حاملين شهادة الماجستير وهذا راجع إلى طبيعة النظام بالدرجة الأولى .

جدول رقم (04): يمثل المهنة الأكاديمية لأفراد العينة

المهنة الأكاديمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مؤقت	04	16%
أستاذ مساعد ب	05	20%
أستاذ مساعد أ	04	16%
أستاذ محاضر ب	07	28%
أستاذ محاضر أ	02	8%
أستاذ تعليم عالي	03	12%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (4) المهنة الأكاديمية لأفراد العينة، حيث تمثل أكبر نسبة 28% لفئة أستاذ محاضر "ب"، تليها نسبة 20% لفئة أستاذ مساعد "ب"، فيما قدرت نسبة 16% لكل من فئة أستاذ مؤقت وأستاذ مساعد "أ"، تليها نسبة 12% لأساتذة التعليم العالي، وفي الأخير نجد نسبة 08% لأستاذ محاضر "أ".

يمكن تفسير هذه النتائج في أن كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03 تتكون من أصناف مختلفة من الأساتذة سواء أساتذة مساعدين تم توظيفهم منذ فترة وجيزة حاملين صنف

"ب" أو أساتذة محاضرين، وكذلك أساتذة مؤقتين توظفهم الجامعة في حالة وجود عجز في الهيئة التدريسية، بالإضافة إلى فئة أساتذة التعليم العالي والتي توجد بنسبة مرتفعة نوعا ما في كلية الإعلام بالعاصمة مقارنة مع غيرها من الكليات في الولايات الأخرى.

المحور الأول: واقع عملية التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03.

جدول رقم 05: يمثل مدى فتح كلية علوم الإعلام والاتصال بالجزائر العاصمة لمناصب شاغرة من وجهة نظر أفراد العينة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	48%
لا	13	52%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (05) مدى فتح كلية علوم الإعلام والاتصال بالجزائر العاصمة لمناصب شاغرة، حيث نجد أن نسبة 52% من أفراد العينة صرحوا بـ "لا"، فيما قدرت نسبة 48% أجابوا بـ "نعم" ويمكن تفسير هذا الأمر في تراجع الكلية في فتح مناصب شغل عكس ما كان من قبل وهذا قد يعود إلى السياسة المتبعة من قبل الدولة في التوظيف الذي شهد تراجعاً خاصة في الآونة الأخيرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يعزى هذا الأمر إلى الاكتفاء في الكلية من الأساتذة الذين يتوجهون بصفة كبيرة إلى العاصمة من أجل التوظيف.

جدول رقم 06: يمثل المدة التي تفتح بها كلية الإعلام والاتصال للتوظيف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	80%
لا	5	20%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (06) المدة التي تفتح فيها كلية الإعلام والاتصال للتوظيف، حيث يتضح أن نسبة 80% من أفراد العينة صرحوا بأن الكلية تفتح كل سنة للتوظيف لكن بمناصب شحيحة يتم الإعلان عنها في مختلف الوسائل لإبلاغ المترشحين بالملف المطلوب وتاريخ إيداعها، فيما صرحت نسبة 20% ترى أن عملية التوظيف في الكلية لا تفتح كل سنة إنما هناك نوع من التذبذب في التوظيف بها على غيرها من الجامعات الأخرى.

جدول رقم 07: يمثل الوسيلة المعتمدة من قبل الكلية للإبلاغ عن وجود توظيف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عن طريق إعلان في جريدة	10	40%
موقع الجامعة	08	32%
مواقع التواصل الاجتماعي	07	28%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (07) الوسيلة المعتمدة من قبل الكلية للإبلاغ عن وجود توظيف، حيث قدرت أعلى نسبة ب 40% عن طريق إعلان في الجريدة، فيما قدرت نسبة 32% عبر موقع الجامعة، فيما قدرت نسبة 28% عبر مواقع التواصل الاجتماعي. ويمكن تفسير هذه النتائج في أن الكلية تسعى أن تغطي جل الوسائل الإعلامية عملية التوظيف أولها الجريدة كوسيلة ورقية تصل إلى جل الناس وكذلك تعتمد الكلية على موقع الجامعة للإعلان عن التوظيف باعتبار أنه موقع رسمي يغطي جميع الأحداث المتعلقة بالكلية، تليها مواقع التواصل الاجتماعي التي تعتبر هي الأخرى من الوسائل التي تعمل على الإبلاغ بمثل هذه الأحداث من خلال الصفحات الخاصة بها أو من خلال المشاركات بين الأصدقاء.

جدول رقم 08 : عدد المناصب المفتوحة في الجامعة تعكس احتياجات الجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	92%
لا	2	8%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (08) مدى تواءم المناصب المفتوحة واحتياجاتها، حيث قدرت نسبة 92% صرحوا ب "نعم"، فيما قدرت نسبة 8% أجابوا ب "لا" ، ويمكن تفسير هذا الأمر إلى أن جل الجامعات تسعى إلى فتح مناصب تعكس احتياجاتها وهذا راجع إلى العجز الذي تعاني منه الجامعة من أساتذة الأمر الذي يؤدي بها إلى طرح أكبر عدد ممكن من المناصب.

جدول رقم 09: يمثل تبرير أفراد العينة لعدم وجود توافق بين المناصب المفتوحة من قبل الجامعة واحتياجاتها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
قلة المناصب المقترحة من الكلية للوزارة	13	52%
الاعتماد الدائم على الأساتذة المؤقتين لسد العجز	12	48%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (09) تبرير أفراد العينة لعدم وجود توافق بين المناصب المفتوحة من قبل الجامعة واحتياجاتها، حيث أرجعت نسبة 52% من أفراد العينة ذلك إلى قلة المناصب المقترحة من قبل الكلية للوزارة، فيما أرجعت نسبة 48% ذلك إلى الاعتماد الدائم على الأساتذة المؤقتين لسد العجز. يمكن تفسير هذا التفاوت في النسب لتبين السبب من ذلك فالبعض منها هي أسباب ترجع إلى الدولة بالدرجة الأولى وأسباب أخرى راجعة إلى الجامعة في حد ذاتها.

جدول رقم 10 : المدة المحددة لإيداع ملفات الترشح.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
10 أيام	03	12%
20 يوم	17	68%
أكثر من 20 يوم	05	20%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (10) المدة المحددة من قبل الجامعة لإيداع ملفات الترشح حيث قدرت أعلى نسبة ب 68% لـ 20 يوم، فيما قدرت نسبة 20% لأكثر من 20 يوم، وفي الأخير نسبة 12% لـ 10 أيام.

إن هي كلها نسب متقاربة فيما بينها تلخص محددة لإيداع ملفات الترشح والتي في الغالب تقدر بـ 20 يوم كحد أقصى لإعطاء المترشح الفرصة لجمع وثائقه أو حتى للتنقل من ولاية إلى ولاية أخرى لإيداع ملفه.

جدول رقم 11 : يمثل رأي أفراد العينة في هذه المدة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	96%
لا	1	4%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه رأي أفراد العينة حول مدى كفاية المدة المحددة لإيداع ملفات الترشح، حيث صرحت نسبة 96% من أفراد العينة بكفاية هذه المدة والتي تقدر كحد أقصى بـ 20 يوم تعطى للمرشح إمكانية جمع وثائقه أو حتى التنقل من مكان لآخر وهي مدة مناسبة نوعا ما، فيما اعتبرت نسبة 4% من أفراد العينة هذه المدة هي مدة قليلة نوعا ما.

المحور الثاني: الشروط والخصائص التي تطبع على عملية التوظيف بكلية الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03.

جدول رقم 12: يمثل المصادر التي تعتمد ها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
مصادر داخلية	03	12%
مصادر خارجية	14	56%
مصادر داخلية و خارجية	08	32%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول أعلاه المصادر التي تعتمد ها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 في التوظيف، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 56% للمصادر الخارجية، فيما قدرت نسبة 32% لكل من المصادر الداخلية والخارجية، تليها نسبة 12% للمصادر الداخلية.

يمكن تفسير هذه النتائج في أن الكلية تعتمد بالدرجة الأولى على التوظيف الخارجي، أي أنها تستقطب مترشحين خارجيين على أساس أن المسابقة هي مسابقة وطنية وكل فرد له الحق، وقد تعتمد الكلية أيضا على مصادر داخلية متمثلة في طلبتها أو في الأساتذة المتعاقدين معها على أساس الدراية القبلية بمستواهم، وبالتالي تعطي لهم الفرصة في التوظيف إلا أنه في المقابل توجد مؤسسات أخرى تعمل على الاتجاهين مصادر داخلية وخارجية لكي تعطي لكل واحد الفرصة اللازمة.

جدول رقم 13: طرق توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال جامعة الجزائر 03

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
مسابقة على أساس الاختبار	00	0%
مسابقة على أساس الشهادة	25	25%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه طرق توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3، حيث أن جل أفراد العينة صرحوا في أن التوظيف يتم على أساس الشهادة وقدر ذلك بنسبة 25% على اعتبار أن الكلية تعتمد على الاعتماد على هذا النوع من التوظيف على أساس الشهادة من خلال تقسيم النقاط جزء منها لملف الانجازات العلمية للمترشح وجزء منها للمقابلة مع اللجنة للحكم على مدى كفاءة المترشح وخبرته.

جدول رقم 14 : معايير التوظيف التي تعتمد عليها كلية علوم الإعلام والاتصال

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة الواسعة	10	40%
المستوى التعليمي	08	32%
كثرة المشاركة في الملتقيات العلمية	07	28%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (14) معايير التوظيف التي تعتمد عليها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 40% للخبرة الواسعة، تليها نسبة 32% للمستوى التعليمي، فيما قدرت نسبة 28% لكثرة المشاركة في الملتقيات العلمية. يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن كل هذه المعايير هي معايير ضرورية في عملية التوظيف في كل جامعة وليست حكرا فقط على جامعة الجزائر 03 وبالضبط كلية الإعلام والاتصال، بل هي معايير واجبة يتم على أساسها اقتناء الأفضل من بين المترشحين.

جدول رقم 15 : يوضح الشروط التي تضعها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موضوعية	18	72%
مبالغ فيها	02	8%
عادية	05	20%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول أعلاه رأي أفراد العينة في الشروط التي تضعها كلية علوم الإعلام والاتصال بالجزائر العاصمة، حيث ترى أعلى نسبة والمقدرة بـ 72% أن هذه الشروط هي شروط موضوعية، تليها نسبة 20% يعتبرونها شروط عادية، فيما قدرت نسبة 8% يعتبرونها شروط مبالغ فيها، وعلى العموم جل أفراد العينة يرون أن هذه الشروط هي موضوعية يتم على

أساسها انتقاء الأفضل والأحسن والأنسب لتقلد الوظيفة وهي شروط تعمل بها كل الجامعات، وبالتالي هي شروط موحدة نوعا ما في عملية الانتقاء.

جدول رقم 16 : رأي أفراد العينة حول كفاية معيار الكفاءة في التوظيف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	80%
لا	05	20%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (16) رأي أفراد العينة حول كفاية معيار الكفاءة في التوظيف حيث أجابت نسبة 80% بـ "نعم"، فيما أجابت نسبة 20% بـ "لا". يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن معيار الكفاءة هو معيار مهم وضروري للتمييز بين كل مترشح، ولكن بالإضافة إلى معايير أخرى وهي الخبرة، النشاطات العلمية، الالتزام وغيرها من المعايير التي تحكم على كفاءة الشخص وأحقيته في تقلد منصب دون غيره من المترشحين الآخرين.

جدول رقم 17: يبين رأي أفراد العينة حول الشروط الموضوعية من قبل جميع كليات الجامعة الجزائرية للتوظيف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تمنح الفرصة لتوظيف أمثل	10	40%
تشكل عوائق للمترشح	07	28%
شروط تعبر عن السياسة المتبعة في الجامعة	08	32%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (17) رأي أفراد العينة حول الشروط الموضوعية من قبل جميع كليات الجامعة الجزائرية في عملية التوظيف، حيث أقرت نسبة 40% بأنها شروط تمنح الفرصة لتوظيف أمثل، تلتها نسبة 32% اعتبروا أنها شروط تعبر عن السياسة المتبعة في الجامعة، فيما اعتبرت نسبة 28% المتبقية أنها شروط تشكل عائق للمترشح. يمكن تفسير هذا الاختلاف في وجهات النظر من قبل أفراد العينة في أن الشروط الموضوعية من قبل كل جامعة قد توضع لأسباب عدة في مقدمتها منح الفرصة للأحق أو الأجدر لتقلد الوظيفة، قد تكون أسباب معبرة عن السياسة المتبعة من قبل الجامعة والتي تعتمد مثل هذه الشرط لإعطاء الفرصة للأحق لتقلد الوظيفة والأجدر بها.

جدول يمثل رقم 18: يوضح مدى اعتبار أفراد العينة أن المسابقة هي بمثابة الفصل الوحيد بالنسبة للمترشح

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	76%
لا	06	24%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم 18 مدى اعتبار أفراد العينة أن المسابقة هي بمثابة الفصل الوحيد بالنسبة للمترشح، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 76% من أفراد العينة أجابوا بـ "نعم"، في مقابل نسبة 24% أجابوا بـ "لا". وهذا راجع إلى أن البعض منهم يرى أن المسابقة قد لا تعبر عن كل القدرات الخاصة بالمترشح، وقد توجد عوامل أخرى تجعل من المترشح لا يؤدي جيدا في يوم المسابقة، وبالتالي هذا الأمر ينعكس سلبا على أدائه، وبالتالي فالمسابقة ليست معيار على جودة أداء المترشح وإنما خبرته وكفاءته ونشاطاته هي من يحدد الأمر أكثر من المسابقة.

المحور الثالث: المواد التي يمتحن فيها المترشحون لمسابقة التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3

الجدول رقم 19: نوع الاختبارات التي تعتمد عليها كلية الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اختبارات شخصية	01	4%
اختبارات القدرات	23	92%
اختبار الذكاء	01	4%
المجموع	25	100%

يبين الجدول أعلاه نوع الاختبارات التي تعتمد عليها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 للتوظيف، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 92% لاختبارات القدرات، تليها نسبة 4% لكل من الاختبارات الكتابية واختبار الذكاء. يمكن تفسير هذه النتيجة في أن الكلية تعتمد على اختبار قدرات المترشح من خلال طرح أكبر قدر ممكن من الأسئلة على المترشح أثناء المشاركة منها أسئلة خاصة به، وأخرى خاصة بتخصصه للتعرف على قدرات المترشح في مجال تخصصه ومدى كفاءته وقدرته على حيازة المنصب على غيره من المترشحين.

جدول رقم 20: يبين التخصصات التي تفتتحها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 03

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اتصال مؤسساتي	09	36%
صحافة مكتوبة	06	24%
إذاعة و تلفزيون	06	24%
تشريعات إعلامية	04	16%
المجموع	25	100%

يمثل الجدول رقم (20) نوع التخصصات التي تفتتحها كلية الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 36% لتخصص الاتصال المؤسساتي، تليها نسبة 24% لكل من الصحافة المكتوبة والإذاعة والتلفزيون، فيما قدرت نسبة 16% للتشريعات الإعلامية. إذن فكلية علوم الإعلام والاتصال تفتح مسابقة للتوظيف في كل التخصصات وبالتالي فهي تعطي الفرصة لكل التخصصات للمشاركة ولا تهتم بتخصص معين على حساب تخصص آخر.

جدول رقم 21: يبين المواد الأساسية التي يمتحن فيها المترشح في مسابقة التوظيف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
اختبار الثقافة العامة	05	20%
اختبار خاص بالأطروحة	10	40%
اختبار خاص بالتخصص	10	40%
المجموع	25	100%

يبين الجدول أعلاه المواد الأساسية التي يمتحن فيها المترشح في مسابقة التوظيف، حيث يتضح من خلال الجدول أن نسبة 40% لكل من الاختبارات الخاصة بالأطروحة والاختبارات الخاصة بالتخصص، فيما قدرت نسبة 20% لاختبار الثقافة العامة. نستنتج من خلال هذه النتيجة أن المترشح لمسابقة التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال يخضع لاختبارات تضم بدورها مجموعة من الأسئلة جزء منها خاص بالأطروحة وطريقة العمل فيها والنتائج المتوصل إليها، وجزء من الأسئلة الأخرى خاص بالتخصص بطرح أسئلة شاملة مرتبطة أساسا بالتخصص، وقد تكون أسئلة أخرى في مجال الثقافة العامة.

جدول رقم 22: يبين المكان الذي يتم فيه إجراء المسابقة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
في مقر كلية الإعلام و الاتصال	25	100%
في مقر جامعة الجزائر 3	00	00%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (22) المكان الذي يتم فيه إجراء المسابقة الخاصة بتوظيف الأساتذة في كلية علوم الإعلام والاتصال بالجزائر العاصمة، حيث أن يرى جل أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 100% أن مكان المسابقة يتمثل في مقر كلية علوم الإعلام والاتصال المعلنة مسبقا للتوظيف، وبالتالي تتم المسابقة هناك ويتم تأطيرها من قبل أساتذة ينتمون للكلية مكونين بذلك لجنة خاصة بمتابعة سير عملية المقابلة الخاصة بالتوظيف.

جدول رقم 23: يوضح المدة المحددة للإعلان عن النتائج

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
15 يوم	02	8%
شهر	10	40%
أكثر من شهر	13	52%
المجموع	25	100%

يبين الجدول أعلاه المدة المحددة للإعلان عن النتائج من قبل الكلية، حيث نجد أن نسبة 52% أقرت بأن مدة النتائج تكون بعد أكثر من شهر، تليها نسبة 40% أقرت بأن مدة النتائج تكون خلال شهر، فيما أقرت نسبة 8% أن مدة النتائج تكون خلال 15 يوم. يمكن تفسير هذه النسب في أن النتائج لديها وقت محدد للإعلان عنها من قبل الكلية وهذا راجع للإجراءات التي تأخذ وقت طويل، على غرار كل من دراسة الملفات وإرسالها إلى الوظيف العمومي، بالإضافة إلى المصادقة عليها من قبل رئيس الجامعة، كل هذه الإجراءات تأخذ وقت مما يؤدي إلى التعطيل نوعا ما في إعلان النتائج التي تتخذ وقت.

جدول رقم 24: يوضح مدى رضا أفراد العينة عن عملية التوظيف المتبعة من قبل كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	32%
لا	17	68%
المجموع	25	100%

يبين الجدول رقم (24) مدى رضا أفراد العينة عن عملية التوظيف المتبعة من قبل كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3، حيث أجابت نسبة 32 % أنها راضية عن عملية التوظيف بالكلية، فيما أجابت نسبة 68% أنها غير راضية عن عملية التوظيف، وهذا راجع إلى أنهم يعتبرون أنها عملية التوظيف في الكلية محل الدراسة غير منصفة، وهي عملية لا تتخذ من معايير التوظيف المتفق عليها أساسا للتمييز بين المترشحين، وبالتالي هي عملية لا تتسم بالمصادقية والشفافية ولا تعطي الأحقية للأجدر لتقلد المنصب.

جدول رقم 25: مدى إمكانية المترشح تقديم طعن في النتائج

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	64%
لا	9	36%
المجموع	25	100%

يبين الجدول أعلاه مدى إمكانية المترشح تقديم طعن في النتائج المعلن عنها من قبل الكلية حيث أجابت نسبة 64% بـ "نعم"، تلتها نسبة 36% أجابوا بـ "لا". نستنتج من خلال هذه النتيجة أن حق الطعن هو حق مكفول لكل مترشح لكن في حالات معينة إذا أثبت المترشح أحقيته في ذلك من خلال الإطلاع على نتائج الناجحين ونتائجه أو معدلات الناجحين ومعدله وبالتالي يمكن له أن يقدم الطعن، إلا أن حالات الطعن الأخرى يتم رفضها والتي يكون هدفها الأول إثارة التشكيك في مصادقية اللجنة المصادقة على نتائج الناجحين.

نتائج الدراسة:

بعد إجراءنا للدراسة الميدانية بكلية علوم الإعلام و الاتصال بجامعة الجزائر 03 توصلنا

إلى عدد من النتائج أهمها ما يلي:

- تعتمد كلية علوم الإعلام والاتصال على المصادر الداخلية والخارجية في عملية التوظيف من أجل تحقيق التوازن بين الاستقطاب الداخلي والخارجي أي تمنح فرص للأفراد للالتحاق بالمؤسسة.
- يعتبر معيار الكفاءة من بين المعايير التي تستند إليها كلية علوم الإعلام والاتصال في عملية التوظيف بالإضافة إلى معيار الخبرة و معيار النشاطات العلمية.
- تقوم كلية علوم الإعلام والاتصال بإجراء مقابلات تتمحور معظم أسئلتها حول أطروحة المترشح وأسئلة أخرى في التخصص.
- تسعى كلية علوم الإعلام والاتصال إلى فتح مسابقة التوظيف في مختلف التخصصات الخاصة بميدان الإعلام والاتصال وهذا من أجل إعطاء فرصة للمشاركة لكل المترشحين في كل التخصصات.
- توصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد المبحوثين يرون أن المترشح لمسابقة التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال يخضع لاختبارات تضم بدورها مجموعة من الأسئلة جزء منها خاص بالأطروحة وطريقة العمل فيها والنتائج المتوصل إليها، وجزء من الأسئلة الأخرى خاص بالتخصص بطرح أسئلة شاملة مرتبطة أساسا بالتخصص.
- توصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد المبحوثين يرون أن المدة التي تستغرقها كلية علوم الإعلام والاتصال للإعلان عن نتائج التوظيف تكون بعد أكثر من شهر، وهذا راجع للإجراءات التي تأخذ وقت طويل، على غرار كل من دراسة الملفات وإرسالها إلى الوظيف العمومي، بالإضافة إلى المصادقة عليها من قبل رئيس الجامعة، كل هذه الإجراءات تأخذ وقت مما يؤدي إلى التعطيل نوعا ما في إعلان النتائج التي تتخذ وقت.
- معظم أفراد العينة غير راضين عن عملية التوظيف في الكلية ويرون أنها تجحف ولا تعطي المترشح حقه اللازم من خلال الشروط الموضوعية و التي اتصفت ب غير الموضوعية.

الخاتمة:

يعد المورد البشري عصب المؤسسة والمحرك الأساسي لمواردها الأخرى، لذا تهتم المؤسسة بفتح عمليات التوظيف بهدف استقطاب الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة أي أن عملية التوظيف هي العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم وكذا

اكتشاف المترشحين المحتملين للوظائف الشاغرة، فالمؤسسة لا يمكن أن تستمر دون مواردها البشرية فبهم تتطور وتحقق أهدافها، لذا تسعى المؤسسات دوما لجلب أحسن الأفراد واستقطابهم لشغل المناصب الشاغرة، وهذا ينطبق على الجامعة باعتبارها مؤسسة تربوية تعمل على إثراء المعارف وتهيئة الكفاءات، ويعد الأستاذ الجامعي ركن أساسي فيها، لذلك كان انتقاء وتوظيف الأستاذ الجامعي عنصر أساسي لنجاح المؤسسة الجامعية، لذلك تسعى الجامعة إلى توظيف أساتذة تكون لهم كفاءة ومهارات جيدة في التدريس.

الملاحق:

جامعة الجزائر 3
كلية علوم الإعلام والاتصال
قسم الاتصال
استمارة استبيان حول

معايير توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال
بجامعة الجزائر 3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها

سيدي الكريم، سيدتي الكريمة

الاستبانة التالية صممت من أجل بحث علمي في إطار إنجاز مقال علمي لنشره في مجلة علمية محكمة، وتحاول الباحثين من خلاله التعرف على واقع التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر والمعايير المعمول بها لانتقاء وتعيين الأساتذة.

وعليه نرجو منكم التكرم بملئها بعناية و وضع علامة (x) في الخانة التي تتفق مع وجهة نظركم وإعادتها بأسرع وقت ممكن لما لها من أهمية بالغة في إتمام البحث، علما بأن ما تدلون به من معلومات سوف يعامل بسرية تامة ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم كرم تعاونكم

وتقبلوا خالص تحياتنا

إعداد:

عبادي إيمان

بوطهرة آسيا

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن:

25-30 سنة ☐ 31-36 سنة ☐ 36 سنة فما فوق ☐

3. المستوى التعليمي: ماجستير ☐ دكتوراه ☐

4. المهنة الأكاديمية:

أستاذ مؤقت ☐ أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐
أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ تعليم عالي ☐

المحور الثاني: واقع عملية التوظيف في كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3

5. هل تفتح كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 مسابقة للتوظيف كلما ظهرت مناصب شاغرة؟

نعم ☐ لا ☐

6. هل تفتح كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 مسابقة للتوظيف كل سنة؟

نعم ☐ لا ☐

7. كيف يتم الإعلان عن مسابقة التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3؟

- عن طريق إعلان في جريدة ☐

- عن طريق الموقع الإلكتروني للجامعة ☐

- عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي ☐

- أخرى ☐

أذكرها:

8. هل عدد المناصب الممنوحة في كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 تعكس الاحتياجات الحقيقية

للجامعة؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة "بلا" برر.

.....

5. ما هي الوثائق التي يجب أن يتضمنها ملف الترشيح؟

.....

9. ما هي المدة المحددة لإيداع ملفات الترشيح؟

- 10 أيام ☐

- 20 يوم ☐

- أكثر من 20 يوم ☐

10. برأيك هل هذه المدة كافية؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة "بلا" لماذا؟

.....

المحور الثالث: الشروط والخصائص التي تطبع على عملية التوظيف بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة

الجزائر 3

11. ما هي المصادر التي تعتمد عليها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3؟

- مصادر داخلية ☐

- مصادر خارجية ☐

- مصادر داخلية وخارجية ☐

12. ما هي طرق توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3؟

- مسابقة على أساس الاختبار ☐

- مسابقة على أساس الشهادة ☐

- أخرى ☐

أذكرها:

13. ما هي معايير التوظيف التي تعتمدها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3؟

- الخبرة الواسعة ☐

- المستوى التعليمي ☐

- على أساس كثرة المشاركة في الملتقيات العملية ☐

- أخرى ☐

أذكرها:

14. هل ترى أن الشروط التي تضعها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3 في عملية التوظيف هي

شروط ؟

موضوعية ☐ مبالغ فيها ☐ عادية ☐

15. هل ترى أن معايير الكفاءة شرط أساسي لتوظيف الأستاذ الجامعي في كلية علوم الإعلام والاتصال

بجامعة الجزائر 3؟

نعم ☐ لا ☐

16. في رأيك هل تعتبر أن الشروط الموضوعية في عملية التوظيف من قبل جميع كليات الجامعة الجزائرية هي

شروط ؟

- تمنح الفرصة لتوظيف الأفضل ☐

- شروط بمثابة عراقيل للمرشح ☐

- شروط تعبر عن السياسة المتبعة في الجامعة ☐

- أخرى ☐

أذكرها:

17. هل مسابقة التوظيف هي الفاصل الوحيد الذي يحدد كفاءة المرشح؟

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين برر لماذا؟

.....

المحور الرابع: المواد التي يمتحن فيها المترشحون لمسابقة التوظيف بكلية الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3

18. ما هي أنواع اختبارات التوظيف التي تعتمدها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر 3؟

- اختبارات شخصية ☐

- اختبارات القدرات ☐

- اختبار الذكاء ☐

- أخرى ☐

19. ما هي أنواع التخصصات التي تفتحها كلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر3؟

- تخصص الصحافة المكتوبة ☐
- تخصص الاتصال المؤسساتي ☐
- تخصص السمع البصري ☐
- تخصص سبر الآراء ☐
- تخصصات أخرى ☐

أذكرها:

20. ما هي المواد الأساسية التي يمتحن فيها الأساتذة الجامعيين بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة

الجزائر3؟

- اختبار الثقافة العامة ☐
- اختبار يتعلق بالأطروحة ☐
- أخرى ☐

أذكرها:

21. أين يتم إجراء مسابقة توظيف الأستاذ الجامعي بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر3 ؟

- بمقر كلية علوم الإعلام والاتصال ☐
- بمقر جامعة الجزائر 3 ☐
- أخرى ☐

أذكرها:

22. ما هي المدة المحددة للإعلان عن النتائج؟

- 15 يوم ☐
- شهر ☐
- أكثر من شهر ☐
- أخرى ☐

أذكرها:

23. هل أنتم راضين عن عملية التوظيف المتبعة بكلية علوم الإعلام والاتصال بجامعة الجزائر3؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة "بلا" لماذا؟

.....

24. هل يملك المترشح حق الطعن في حالة ظهور نتائج المسابقة؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة "بلا" لماذا؟

.....

الهوامش والاحالات:

¹ جمال حمدان إسماعيل الهسي: واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر غزة، فلسطين، 2012، ص 35.

² سلوى تيشات: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص 55.

³ صالح عبد الجليل أغنييه، فيصل عبد السلام الحداد: جودة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وأثرها في تطوير المحتوى التدريسي بأقسام المحاسبة، دراسة تحليلية على جامعة سرت، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، (9-11 فيفري 2016).

⁴ <https://ar.wikipedia.org/wiki> consulté le 11.11.2017 à 20.44.

⁵ فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2008، ط1، ص 83.

⁶ أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، القاهرة-مصر، 2008، ط2، ص 55.

⁷ سعاد نائب بزنوطي: إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2000، ط3، ص 117.

⁸ www.univ-Bouira.dz consulté le 20.01.2018 à 16.02.

⁹ محمد بسيوني البرادعي: تنمية المهارات البشرية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2005، ص 35.

¹⁰ أنور سكيو: أثر أنظمة الحوافز على استقطاب، تعيين، صيانة، المورد البشري - دراسة حالة جريدة الشروق اليومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، المركز الجامعي بوشعيب بلحاج، معد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015-2016، ص 54.

¹¹ نجيب طرشي: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على سياسة الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016-2017، ص ص 17-18.

¹² مصطفى نجيب شاوش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2005، ط3، ص 166.

¹³ باري كشواب: إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006، ط2، ص 56.

¹⁴ أحمد بن مرسل: الأسس العلمية لبحوث الإعلام والاتصال، الورسم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ط1، ص 141.

