

المحاضرة: المقاربات النظرية المختلفة للحراك المهني ومحدداته

أولاً: المقاربات النظرية للحراك المهني

حاولت العديد من الدراسات تطوير نماذج للحراك الموظفين. وعلى الرغم من تنوعها، فإن هذه الأساليب تشترك في شيء واحد، وهو أنها تحاول تحديد مفهوم الحراك، ووصف عملياته، وتحديد محددات مثل هذا الحدث. ويحدد عدد لا بأس به من هذه النماذج المطورة أسسها النظرية في نموذج القرار الذي قدمه مارس وسيمون (1958) والذي بموجبه فإن خروج الموظفين من المنظمة يرجع بشكل أساسي إلى نقص الحوافز المقدمة داخلها.

ولذلك يدعو هذا النموذج إلى المساواة بين مساهمات الأفراد والدخل المخصص لمكافأة جهودهم حتى يشعر هؤلاء بالحافز اللازم للبقاء في وظائفهم الحالية.

1-نظرية سلسلة عرض الوظائف

عمل وايت (1971) وسورنسن (1977) فيما يتعلق بنظرية سلسلة عرض الوظائف فهم سوق العمل باعتباره نظام تنقل مترابط يتكون من العديد من سلاسل عرض الوظائف. قد ينتج عرض العمل إما عن إنشاء منصب عمل جديد أو عن مغادرة الفرد لمنصبه. وتنتهي السلسلة عندما يتم شغل المنصب أو تدميره أو استيعابه بواسطة وظيفة داخلية أخرى. ومع ذلك، فإن البحث الذي تم تطويره حول سلسلة توريد الوظائف يعرض فجوات فيما يتعلق بنوع الحراك الناتج. هذا وقام كوندا (1983) وستيومان (1986) بتقسيم سلسلة عروض العمل إلى سلسلة من الترقّيات، وتخفيض الدرجات، والتباديل، وما إلى ذلك.

2-نظرية تكلفة المعاملات:

وفق لنظرية تكلفة المعاملات لويليامسون (1979)، إذا أصبح المنصب متاحاً داخل المنظمة وقررت المنظمة التوقف عن استخدام سوق العمل لتوظيف موظفيها بسبب التكاليف التي يمكن أن تتكبدها، فإن سلسلة ترويجية سيتم تشكيلها داخلها وسيتم شغل المنصب بسرعة. ومع ذلك، إذا قررت المنظمة الثقة في سوق العمل لتوظيف موظفيها، فسوف تطلق دعوة لتقديم عطاءات ملء هذا المنصب الشاغر. هذه الدعوة لتقديم العطاءات

الأستاذة: بوشلاغم حنان

ستكون ذات فائدة للأول الباحثون عن عمل وكذلك الموظفون الحاليون، وبالتالي سيكونون في أصل سلسلة التنقل داخل الاقتصاد.

3-نظرية رأس المال البشري

تعتبر نظرية بيكر (1962) لرأس المال البشري الحراك حدثاً يعتمد تحقيقه على تقييم صافي المكاسب من الوظيفة الحالية فيما يتعلق بالمكاسب المستقبلية المقدرة من الوظيفة الجديدة. وهكذا يكون رأس المال البشري يُفهم على أنه مورد فردي وعامل تمييز يؤثر على عدد الفرص التي يواجهها الفرد في سوق العمل. إلا أن هذه النظرية تنطوي على تناقض، حيث أن الموظفين ذوي المستوى العالي من المهارات والقدرات يميلون نحو التخصص ويسعون إلى الاستثمار في عملهم أكثر من الموظفين ذوي رأس المال البشري القليل.

ومن خلال التركيز على دراسة عملية الحراك المهني يرى ستيجلر (1961) أن الفرد يفضل الدخول في البطالة الاختيارية لاستثمار موارده في البحث عن عمل آخر يتيح له الحصول على راتب أعلى من "الراتب الاحتياطي". علاوة على ذلك، يلعب مستوى التدريب دوراً مهماً على مستوى الإنتاجية، مما يؤثر على قرار التنقل وفترة البحث عن عمل. لاحظ أن هذه النظرية تطرح فرضية نقص المعلومات المتعلقة بالوظائف المتاحة ومرونة الأجور في سوق العمل.

وفقاً ليو فانوفيتش (1979)، العمال والشركات غير متجانسون. ويسعون معاً إلى الحصول على تطابق أفضل في سوق العمل. ومع ذلك، فإن التطابق الضعيف بين الموظف والمنصب الذي يشغله يمكن أن ينتج عن معلومات غير كاملة وبالتالي يؤدي إلى التنقل.¹

4-نظرية ازدواجية سوق العمل:

يمثل مرجعاً في مجال البحث في مجال الحراك المهني. ويفترض التعايش بين نوعين من الأسواق داخل الاقتصاد: السوق الأولية للوظائف التي تتطلب مهارات وسوق ثانوية للوظائف التي تعتبر "غير مستقرة". وفي كل سوق، تتصرف الشركات والأفراد بشكل مختلف اعتماداً على خصائص الوظائف المتاحة. السوق الثانوية هي الأكثر

¹ Ilyess Elouaer, La Mobilité Professionnelle Des Salariés : Déterminants Et Impact Sur La Performance Organisationnelle, Université Paris Dauphine 15, Bd De La Saussaye, 92200 Neuilly Sur Seine (France) , <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/6324191.Pdf> , P 05.

الأستاذة: بوشلاغم حنان

تضررا نظرا للتمييز الذي تمارسه الشركات على فئات معينة من السكان (السود والنساء والأقليات الأخرى والشباب والعمال الأكبر سنا) الذين يجدون أنفسهم مستبعدين من هذا السوق. والنتيجة هي أن العاملين هناك يطورون نماذج لعدم الاستقرار أكبر نسبياً من تلك الموجودة في السوق الأولية.²

ثانياً: محددات الحراك المهني

يمكن تجميع محددات التنقل في ثلاث فئات رئيسية اعتماداً على ما إذا كانت تتعلق بالخصائص القطاعية أو التنظيمية أو الفردية. في الواقع، ويمكن، على وجه الخصوص، ربطها بإعادة الهيكلة القطاعية وحركات الاندماج والاستحواذ، أو بإعادة التنظيم وتغيير الاتجاه داخل المنظمة أو حتى بالسياق الشخصي والعائلي للفرد. تلعب العوامل الأخرى، مثل القيم والمعايير المنقولة داخل المنظمة وفي البيئة، دوراً في تحديد عملية التنقل.

1-المحددات القطاعية:

ويشير هافمان وكوهين (1994) إلى أن الإنشاء التنظيمي والوفاء، وكذلك عمليات الاندماج وإعادة الهيكلة، هي مصدر مهم لتغيير الوظائف داخل القطاع. هذا المحدد، من النوع القطاعي، تعود أصوله إلى نظرية مارس وسيمون (1958)، التي بموجبها يتخذ الفرد قرار التنقل فقط بعد تحديد فرصة جديدة متاحة له والتي تناسبه بشكل أفضل من حيث الأجر والآفاق المهنية. ومع ذلك، فإن إنشاء منظمات جديدة غالباً ما يكون مصحوباً بظهور وظائف جديدة تثير اهتمام الباحثين عن عمل المحتملين والعاملين الحاليين. يتم تسليط الضوء على هذا المحدد أيضاً من خلال نظرية البحث عن عمل، بمعنى أن إنشاء منظمات جديدة هو أصل الدخول في البطالة الطوعية لبعض العمال النشطين، بهدف العثور على وظيفة أكثر ملاءمة من حيث المزايا الممنوحة.

2-المحددات التنظيمية:

تعتبر العوامل التنظيمية أيضاً عاملاً مهماً في تحديد الحراك لكونه مؤشراً على مدى تعقيد المنظمة وتميزها، وفقاً لجرانوفيتز (1986)، فإن الحجم يؤثر على وضع العامل في سوق العمل. علاوة على ذلك، كلما زاد حجم المنظمة، زادت عدد الحوافز التي تقدمها (الترقيات، والمكافآت، والتطوير الوظيفي، وما إلى ذلك). بالنسبة لكارول وماير (1986) وديريتي (1993)، فإن ظهور سوق العمل الداخلي له تأثير إيجابي على معدل التنقل داخل الشركة. ومع ذلك، فمن المحتمل أن يؤدي ذلك إلى تقليل

²Ilyess Elouaer, Op. Cit, P 05

الأستاذة: بوشلاغم حنان

التنقل بين المنظمات والذي يعتمد بشدة على حجم المنظمة، وعدد الفرص الداخلية التي تم إنشاؤها، نوع التكنولوجيا المستخدمة والتعقيد التنظيمي. كما أشارت إلى محدد الحجم نظرية مارس وسيمون (1958) التي تبين أن الفرد انتهازي؛ وعندما لا يجد هدفه داخل منظمته، فإنه يترك للانضمام إلى آخر. وهذا هو الحال، على وجه الخصوص، عندما يعمل في هيكل صغير لا يسمح له بالتطور أو الحصول على السلطة اللازمة لممارسة مسؤولياته أو زيادة أجره. ومن ناحية أخرى، تقدم منظمة كبيرة حوافز متعددة تشكل عاملا في الاحتفاظ بموظفيها من خلال تعزيز درجة مشاركتهم والتزامهم.³

3- المحددات الفردية

وتقع محددات النوع الفردي للحراك في إطار نظرية رأس المال البشري لبيكر (1964) التي تبين أن رأس المال البشري للفرد المتمثل في معارفه ومهاراته وقدراته الشخصية يؤثر في اتخاذ قرار التنقل والانتقال من مكان إلى آخر. وظيفة إلى أخرى. في الواقع، سيعتمد الفرد على سماته المحددة ليعرض لنفسه مكاناً في سوق العمل. حيث يكون الأفراد مرتاحون لعروض العمل ويطلبون المزايا التي يحتاجونها من حيث الأجر والتطوير الوظيفي. وبين مارش وسيمون (1958) بهذا المعنى أن الفرص المتاحة للأفراد تعتمد على مهنيتهم وموقعهم في سوق العمل. إلا أن الاستفادة من هذه الفرص تعتمد على الموارد المتاحة لهم، وهي: التعليم والتدريب المهني والخبرة. كلما زادت موارد الفرد كلما زادت الفرص المتاحة. وينظر مؤلفون آخرون في سلسلة أخرى من الخصائص الفردية، وهي الجنس والعرق. وفي هذا الصدد، يسلط ريسكين ورو (1992) الضوء على جاذبية معينة للفرد. أفضل عمل يذهب، وبالتالي، إلى أفضل موظف. تم الإبلاغ عن خصائص أخرى على أساس الجنس والعرق وتعكس بعض التمييز في سوق العمل. وفقا لتريمان (1985)، ليس لدى النساء والرجال نفس نماذج التنقل وكذلك نفس النمط التطوير الوظيفي. وهذا التمييز من شأنه أن يحد من حركة المرأة في سوق العمل، ويبدو لنا أنه هجوم على هيكل الفرص الذي ذكره مارش وسيمون (1958) سابقاً.⁴

³Ilyess Elouaer , Op. Cit ,P 06

⁴Ibid,P 07.