

قسم علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

إتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما
قبل التشغيل

دراسة ميدانية – ببلدية الكويف – ولاية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ

• أ.د. وحيد دراوات

من إعداد الطلبة:

• بوتواتة سناء

• موسى حنان

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
غرايبية فضيلة	أستاذ محاضر – أ-	رئيسا
وحيد دراوات	أستاذ تعليم عالي	مشرفا ومقررا
جمال عناق	أستاذ محاضر – أ-	عضوا ممتحنا



شكر وعرفان

مصداقا لقوله تعالى: **"ولئن شكرتم لأزيدنكم"**

أشكر الله عز وجل والحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه، كما
ينبغي لجلال وجهه العظيم أن من علينا بكرمه لإتمام هذا
العمل، والصلاة والسلام على سيد الخلق محمد صلى الله
عليه وسلم.

أما بعد

نتقدم بجزيل الشكر إلى البروفيسور **"دراوات وحيد"** المشرف
على هذا العمل الذي لم يبخل علينا بمعلوماته القيمة.

وإلى كل من الدكتورين: **غرايبية فضيلة** و **عناق جمال**

لقبولهما مناقشة رسالة الماجستير

كما نشكر كل من قدم لنا يد العون وساعدنا لإنجاز



الإهداء

إلى بؤرة النور التي عبرت بي عبر الأمل والأمان الجميلة،
وسارت بي في الدروب الحالكة لتغرس في قلبي النور والصفاء وتنير
بصيرتي وتضيء لي الطريق بحب وإخلاص... **أبي الغالي**.

إلى كل من تنساق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها وعظيم فضلها،
وتسابق الحروف لتصف عصفورة ترفرف فوق سطح أحلامي، بدعواتها الموسومة
بالحب والحنان والمرصعة بالعطاء، زهرة أيامي ووردة أحلامي... **أمي الغالية**.
إلى الذي علمني الحب والإخلاص والجد، سندي في الحياة، صاحب القلب العطاء
والروح المرحة... **زوجي الغالي أحمد**.

إلى القلوب الفارقة في بحر العطاء السائرة على درب الوفاء والمليحة لك
نداء... **إخوتي الأعزاء**: رجا، أميمة، رناج، خليفة، إسلام.
إلى كل من علمني حرفاً وأنار لي طريقاً، إلى كل من غاب اسمه ولازالك ذكراه..



إهداء

الصلوة و السلام على محمد وعلى آله و أصحابه اجمعين أما بعد :
*اهدى هذا البحث الى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة و تزويد رصيده
العلمي .

*الى من ساندتني في صلاتها و دعائها و الى من سهرت الليالي تنير دربي الى
من تشاركني أفراحي و أماني و الى نبع العطف و الحنان الى أجملك ابتسامه في
حياتي و الى أروع امرأة في الوجود: **أمي الغالية**

*الى من علمني ان الدنيا كفاح الى الذي لم يبخل علي بأي شئ الى من
سعي لاجل راحتي و نجاحي و الى أعظم و أعز رجل في الكون: **أبي العزيز**

*الى **إخوتي** هدية من الله و عرفت بهم معني الاخوة: *طاهر-عاطف-رياض-
سيف الدين أعمدة البيت و *حنان-سامية-حسيبة-ماجدة أزهار حياتي
*الى **كل أزواج أخواني**: *رشيد-خالد-فارس أدام الله عشراختم .

*وأهداء خاص الى **كل براعم العائلة**: محمد أمين-أدم-أيوب-أنس-أحمد-
محمد حفظهم الله و رعاهم .

*وإلى كافة **صديقاتي و زميلات** الدراسة سوسن-وفاء-رحمة-سريلة-
شروق-أميرة-أية-ابتسام-زهية
وأخهن بالذكر و **رفيقة دربي** مروى

-اهدي عملي الى جميع عمال جامعة تبسة من أكبر مركز الى أصغرهم
و الحمد و الشكر لله على هذا العمل المتواضع .

صنّاه



الكلية لا تتحمل أي مسؤولية عن ما يرد في هذه المذكرة من آراء.

مَعْرِفَةٌ

مقدمة:

لقد أصبح التشغيل من اكبر التحديات التي تواجه الجزائر، و هو الامر الذي تطلب منها تكثيف جهودها لأجل التحسين من وضع الشغل، بإدراجه ضمن أولوياتها من خلال الاهتمام بالموارد البشرية عاملة على توفير فرص عمل أكبر للعاطلين عنه.

عن طريق ما يسمى بالتوظيف التجريبي للشباب خاصة حاملي الشهادات حيث يساعد العامل على اكتساب مهارات فنية و علمية في عمله و ذلك بوضعه تحت الاختبار و في المقابل يساعد المؤسسة على نموها و تطورها، فهذا النوع من التوظيف يعتبر بمثابة فرصة على طبق من ذهب للمؤسسة فهي تقوم باستثمار الطاقات البشرية بمختلف الطرق حتى تتمكن من تحقيق اهدافها و اكساب الفرد كفاءة في العمل.

و من بين نماذج التوظيف التجريبي نذكر عقود ما قبل التشغيل و هي عقود مؤقتة بين طرفين العامل و صاحب العمل، يهدف الى تحقيق فرصة عمل للمستفيدين منه بحيث تصبح له منحة و امتيازات داخل المؤسسة هذا من الناحية العملية أما من الناحية الاجتماعية فيصبح قادرا على توفير حاجاته الخاصة، لهذا تم تسليط الضوء على عمال عقود ما قبل التشغيل في هذه الدراسة لمعرفة اتجاهاتهم نحو أوضاعهم المهنية و الاجتماعية و الظروف التي كانوا يشتغلون فيها في هذه الفترة واتجاهاتهم نحو جدوى هذه التجربة و مدى مساهمتها في سياسة التشغيل في البلاد.

و قد تم اختيار موضوع اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل لأسباب منها ما هو ذاتي تمثل في ارتباط موضوع الدراسة بعلم الاجتماع التنظيم و العمل و الرغبة الشخصية و الاهتمام بهذا الموضوع بصفة خاصة كذلك كون الاقبال على هذه السياسات تزايد في السنوات الاخيرة مما شكل ضغط على كل من الدولة و الفرد و المؤسسة و هذا ما زاد من اهتمامنا بدراسة هذا الموضوع، بالإضافة الى ظهور تطورات علمية لهذا يجب التعمق فيه و ازالة بعض اللبس عنه أما الاسباب الموضوعية فتمثلت في الرغبة لاكتشاف الاجراءات العلمية التي تسير وفقها السياسات التشغيلية و لاطهار حقيقة التشغيل و دوره في الحد من ظاهرة البطالة و ذلك من خلال البرامج و الاصلاحات الحكومية التي اعتمدها الجزائر و دراسة اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل إضافة الى نقص الخبرة عند عمال

عقود ما قبل التشغيل ، كما يمكن تقديم إضافة بسيطة في البحوث السوسولوجية التي تهتم بالإدماج المهني و عقود ما قبل التشغيل .

و تتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على هذا الموضوع باعتباره قد حظي باهتمام كبير في الفترة الاخيرة و كذلك تقديم اضافات علمية بحيث يتم التعمق في هذا الموضوع و ابراز بعض النقاط المهمة و توضيحها، و الرغبة في التوضيح للمؤسسة التي سيتم فيها دراسة هذا الموضوع وجهة نظر العمال بخصوص الفترة التي قضاها في عقود ما قبل التشغيل ، بالإضافة الى اننا نستطيع أن نقدم للمؤسسة التي سيتم فيها الدراسة أهم الافكار و المبادئ و التوجيهات التي كانت تسيطر على عمال عقود ما قبل التشغيل حتى تتمكن المؤسسة من التعامل معها و الاستفادة منها بشكل يسمح بتحسين أدائها و كذلك ابراز أهمية الاهتمام بالموارد البشرية في كل حالاتها و في أي زمان و مكان .

وسعت هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الاهداف محاولة الكشف عن بعض الحقائق الموجودة في المؤسسة، كمعرفة اتجاهات المستفيدين من الادماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل و رصد اتجاهات المستفيدين من الادماج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل بالإضافة الى الكشف عن اتجاهات المستفيدين من الادماج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية أثناء فترة عقود ما قبل التشغيل، كذلك التعرف على اتجاهات المستفيدين من الادماج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة خلال فترة عقود ما قبل التشغيل.

وقد توزعت هذه الدراسة على خمسة فصول، حيث اشتمل الفصل الاول على البناء المنهجي للدراسة وتم التطرق فيه الى: اشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم الاساسية للدراسة، المقاربة النظرية للدراسة ثم منهجية البحث واخيرا عرض الدراسات السابقة.

اما الفصل الثاني تطرقنا فيه الى سياسة التشغيل وظاهرة البطالة في الجزائر، حيث اشتملت سياسة التشغيل في الجزائر على(تعريفها، انواعها، ابعادها، اهدافها، والنظريات المفسرة لعملية التشغيل، وتحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر وتقييمها)، اما ظاهرة البطالة في الجزائر فقد اشتملت على(تعريفها، خصائصها، تطورها، اسباب تفاقم البطالة في الجزائر، وانواع وقياس البطالة في الجزائر والحلول المقترحة لها)

بينما احتوى الفصل الثالث علىالاتجاهات وعقود ما قبل التشغيل، حيث اشتملت الاتجاهات على) تعريفها، خصائصها، تكوين الاتجاهات، والعوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات، وظائف الاتجاهات، ومكونات وانواع الاتجاهات، طرق قياس الاتجاهات).

اما عقود ما قبل التشغيل فقد احتوى على) نشأة، تعريف، خصائص برنامج عقود ما قبل التشغيل بالاضافة الى شروط الاستفادة من هذا البرنامج وتسجيل عروض البرنامج واختيار المترشحين، اجراءات التمويل، بالاضافة الى الجهاز الاداري المكلف بعقود ما قبل التشغيل، والمزايا المتخصصة للمستفيدين، والتزامهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات، وانواع واهداف هذا البرنامج، وايضا التجارب الدولية والعربية لنماذج التشغيل).

وتضمن الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية(مجالات الدراسة،مجتمع البحث، منهج الدراسة، ادوات جمع البيانات،الخصائص الديمغرافية والمهنية لمجتمع الدراسة).

وقد تضمن الفصل الخامس عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة.

الفصل الأول

البناء المنهجي والمفاهيمي
للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

عرفت المؤسسات الجزائرية بعد الاستقلال فراغا كبيرا بسبب مغادرة المعمرين الفرنسيين الجزائر الذي أدى إلى خلق أزمة حادة في التسيير دفع العمال الجزائريين إلى سد هذا الفراغ لحماية اقتصادية الوطن، بمعنى أن التوظيف كان غير منظم وغير مخطط له مما أشاع الفوضى في هذه المؤسسات لعدم وضوح الأدوار وعلاقات السلطة والمسؤولية بين الرؤساء والمرؤوسين، إلى جانب غياب الوعي التنظيمي عند العمال.

مما أدى إلى فشل هذه السياسة وهذا ما استدعى تدخل السلطات المسؤولة في البلاد إلى اعتماد سياسة جديدة قائمة على مؤسسات عمومية ضخمة تركز على كثافة اليد العاملة ورأس المال، التي مهدت إلى اعتماد منظومة علاقات الإنتاج الاشتراكية في تسيير اقتصاد البلاد في ما عرف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في فترة السبعينات، الذي ارتكز على نموذج التنمية المسمى بالصناعات المصنعة ورفع شعار التوظيف الكامل للتقليل من نسبة البطالة وهذا ما أدى بنزوح اليد العاملة من الريف إلى المدينة بحثا عن وظيفة تضمن لهم حياة كريمة، أي تحولوا من عقلية فلاحية إلى عقلية صناعية تضبطها التزامات ومسؤوليات في الوظيفة، إذ ركزت المؤسسات الاشتراكية على مسألة التشغيل الكامل ونتج عن ذلك امتصاص البطالة وهذا راجع إلى استقطاب بعض المؤسسات لأكثر عدد من العمال مما أدى إلى انتشار ممارسات سلبية في هذه المؤسسات كالتكاسل وتضخم اليد العاملة وانتشار الفساد ونهب المال العام إلى جانب بروز مشكلة البطالة المقنعة.

مما انعكس سلبا على تسيير المرافق العمومية وفشل منظومة التسيير الاشتراكي على مستوى مختلف المؤسسات، حيث لجأت الدولة بعد ذلك إلى عدة إصلاحات هيكلية كان من بينها تحويل الشركات الكبيرة إلى مؤسسات صغيرة باعتبار هذه المرحلة شهدت أزمة اقتصادية كبيرة نظرا لضعف مداخل النفط، فقامت الدولة بسن قانون استقلالية المؤسسات إلا أن شدة الأزمة وطولها لم تمكن هذه الإصلاحات من إنعاش عملية التوظيف والإنتاجية

في هذه المؤسسات وازداد العبء المالي على الخزينة العمومية نتيجة فشل الكثير من المؤسسات في تحقيق الاستقلالية، فكل محاولات الإصلاح باءت بالفشل وازدادت الضائقة المالية على مؤسسات القطاع العام والدولة عموماً وظهرت عملية تسريح العمال وغلق المؤسسات مما زاد في معدلات البطالة التي بلغت أوجها 30 % من حجم القوى العاملة في البلاد¹. وتعددت هذه الأزمة بالظروف الأمنية التي شهدتها البلاد في تسعينيات القرن الماضي، كما أغفلت السلطات العامة عملية التوظيف والاستثمار بسبب انشغالهم بمكافحة الإرهاب ومحاولة استعادة الاستقرار والأمن في البلاد، وهذا أثر سلباً على التوظيف والاستثمار في البلاد فتراجعت الاستثمارات كنتيجة للركود الاقتصادي الذي شهدته السياسة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

وهذا استدعى اعتماد سياسة الخوصصة التي لم تنجح في عملية التوظيف بسبب اشتغال هذا القطاع بنشاطات هامشية وتجارية لكسب الربح السريع على حساب النشاطات الاستثمارية المنتجة التي تخلق مناصب الشغل.

فقامت السلطات المسؤولة باقتراح برامج للحد من ظاهرة البطالة المزمنة التي عرفت البلاد في إطار ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل، الذي سعت من خلاله السلطات إلى دمج الشباب في المؤسسات العمومية والخاصة التي بدورها تهدف إلى تحقيق تطلعاتها بكفاءة تامة مسخرة بذلك جميع الإمكانيات لجلب فئة الشباب حاملِي الشهادات وتشغيلهم في مناصب تلاءم مؤهلاتهم العلمية من أجل تنمية مهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم، التي تعتبر ذات أهمية بالغة في النهوض بمقدرات الشباب للمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية في البلاد، هذه التجربة التي كان المقصود منها اكتساب خبرة مهنية إلا أن هذه التجربة طال أمدها وأدى بالمستفيدين من العقود إلى الاحتجاج مطالبين السلطات العمومية بحلول لوضعيتهم المتأزمة بإدماجهم في حياة مهنية كريمة وتسوية أوضاعهم الاجتماعية، ذلك لأنهم أصبحوا

¹ فاتح جبلي، "واقع توظيف الموارد البشرية في المؤسسة العمومية بالجزائر، دراسة ميدانية بشركة الاسمنت تبسة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسنطينة، 2018، ص 4.

يشعرون بأن وقتهم يضيع ومستقبلهم غير واضح مما انعكس ذلك سلبا على المؤسسة واضطربت الأوضاع فيها بسبب ظهور ممارسات وسلوكات سلبية ككثرة تغيب المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل وعدم التزامهم بالمهام وسوء الأداء، فأصبح المناخ التنظيمي مضطربا ومشوشا وأصبح العاملون العاديون يعيشون في ضغوطات وعدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات بسبب هذه الفئة التي لم يتم تسوية أوضاعها في المؤسسة، حيث انعكس ذلك سلبا على الصلاحيات والمسؤوليات الوظيفية التي أصبح تشكل عبئ على المستفيدين الذين يرون أنها لا تناسبهم كون أنها لا تتوافق مع المنحة التي يتقنونها في هذه العقود والتي تعتبر اقل من الحد الأدنى الوطني للأجور كما اثر ذلك على الخبرة المهنية التي تعتبر عنصر هام لأداء العمل كونها تساعد المستفيد على استيعاب مهام عمله وتمكنه من اكتساب مهارات وكفاءة وظيفية جديد رافعة بذلك من مستوى أدائه وانطلاقا ما قدم تم تسليط الضوء في دراستنا هذه على تجربة عمال عقود ما قبل التشغيل دارسين بذلك اتجاهاتهم بعد إدماجهم مهنيا بصفة رسمية وذلك في المؤسسة الخدمائية لبلدية الكويف بولاية تبسة، للوقوف على اتجاهاتهم في فترة عقود ما قبل التشغيل، والمسؤوليات التي انيطت بهم والخبرات التي حصلوها خلال هذه الفترة مرتكزين على السؤال الرئيسي التالي:

ما طبيعة اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل؟

- ما اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية في فترة عقود ما قبل التشغيل؟

- ما اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة خلال فترة عقود ما قبل التشغيل؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

- هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل

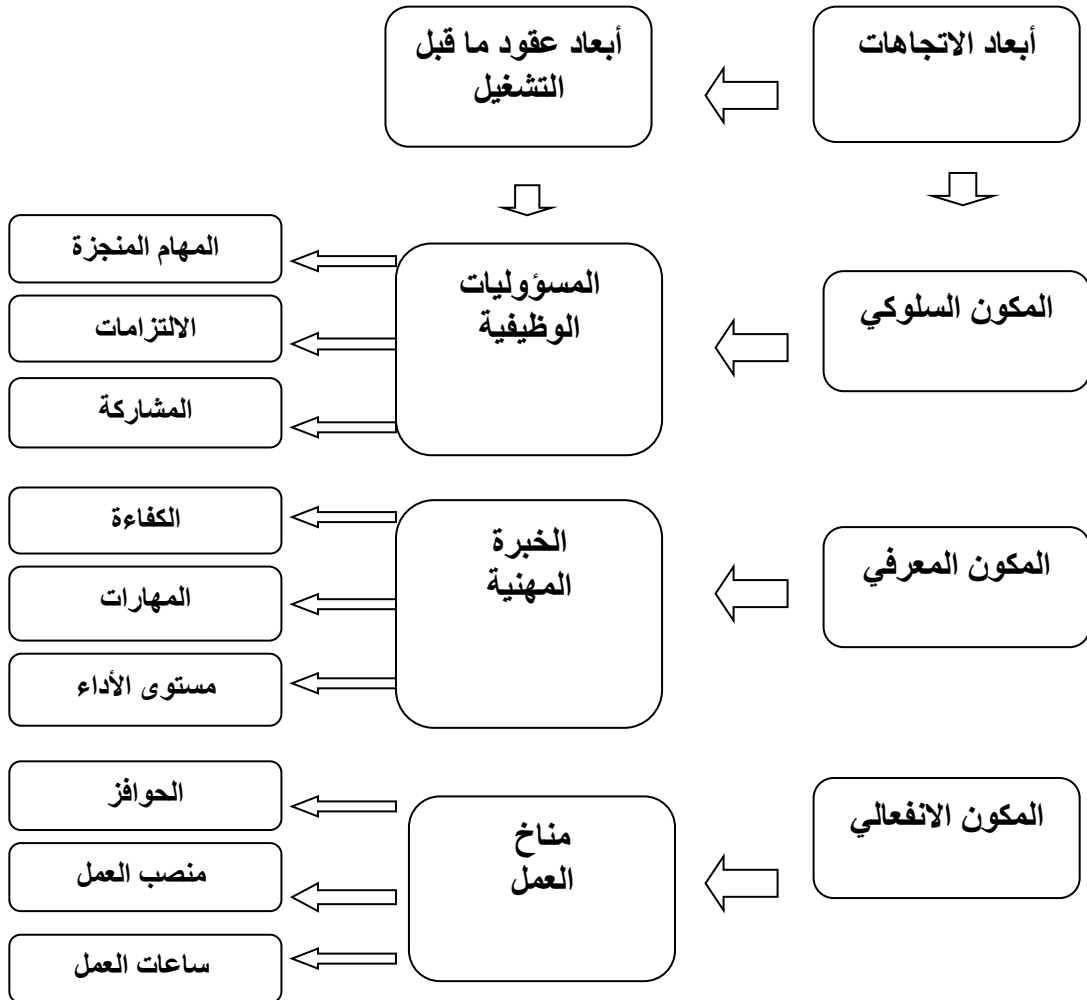
الفرضيات الفرعية

- هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل.

- هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية في فترة عقود ما قبل التشغيل.

- هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة في فترة عقود ما قبل التشغيل، ولتوضيح ما سبق نضع المخطط التالي:

الشكل رقم (01): يبين أبعاد ومؤشرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

ثالثاً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

إن للمفاهيم أهمية كبيرة في أي بحث علمي، فتحديدها يعتبر خطوة ضرورية ولا يمكن تجاوزها وذلك لتسهيل تحديد جوانب موضوع الدراسة بشكل دقيق، فالمفهوم ما هو إلا خلفية للظاهرة المدروسة.

وقد حصرنا مفاهيم الدراسة في ما يلي:

المفاهيم الأساسية للدراسة

1/ الاتجاه؛

2/ الإدماج المهني؛

3/ عقود ما قبل التشغيل.

المفاهيم الثانوية للدراسة

1/ مناخ العمل؛

2/ المسؤوليات الوظيفية؛

3/ الخبرة المهنية المكتسبة.

حيث يتم تعريفهم على النحو التالي:

المفاهيم الأساسية للدراسة

1/ الاتجاه

أ- لغة: هو حركة عامة في اتجاه معين، كأن يقال هناك اتجاه نحو ارتفاع الأسعار، واتجاه للدلالة على الزيادة والانخفاض، والاتجاهات الاجتماعية. للدلالة على الاتجاهات السائدة للتطور الاجتماعي¹.

ويعرف أيضا: الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد أو الجماعة عندما تكون بصدد تقييم شيئا وموضوع بطريقة مسبقة ومتميزة، وقد ينظر إليه على أنه تعبير محدد عن قيمة أو معتقد، مشتملا على نوع من التقييم الإيجابي أو السلبي، والاستعداد نحو الاستجابة لموضوعات أو مواقف بطريقة محددة ومعروفة مسبقا².

ويعرف الاتجاه بصورة أخرى: بأنها لميل إلى الفعل بأسلوب يتسق مع موضوعات بعينها، ومواقف مترابطة محددة³.

ب- اصطلاحا:

عرفه توماس وزنانكي (Thoma & Znanieki) بأنها لموقف النفسي للفرد من القيم والمعايير⁴.

وعرفه "ألبرت جوردين" على انه حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، ينتظم من خلال خبرة الشخص، ويكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابات⁵.

في هذا التعريف يؤكد جوردين على أن للفرد خبرة من ما مضى تؤثر في تكوين الاتجاه.

1 محمد عاطف غيث، "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص 43.

2 المرجع نفسه، ص 26.

3 المرجع نفسه، ص 26.

4 رشيد حسين البرواري، "الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة"، عمان، 2012، ص 50 .

5 المرجع نفسه، ص50.

وينظر محمد شفيق: للاتجاه على أنه حالة من الاستعداد العقلي والعصبي ينشأ من خلال التجارب التي يميز بها الإنسان، وتؤثر على استجابات الفرد الموافقة تجاه موضوعات معينة تجعله يقبل عليها ويحبذها أو أنه يحدد عنها ويرفضها فهو يضيف عليها إما معايير إما موجبة أو سالبة تختلف درجتها حسب قوة انجذابه إليها أو نفوره منها، وهذه الموضوعات تكون إما أشياء أو أشخاص أو جماعات أو أفكار أو مبادئ¹.

وهناك من يرى بأن الاتجاه: هو مجموعة من المكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية التي تتصل باستجابة الفرد نحو موضوع معين أو موقف، وكيفية تلك الاستجابات من حيث القبول (مع) أو الرفض (ضد)².

ويرى آخرون بأن الاتجاهات: هي استعدادات متعلمة للاستجابة إما ايجابيا أو سلبيا نحو الأشخاص أو المواقف أو الأشياء³.

ج- **التعريف الإجرائي:** من خلال ما تطرقنا إليه في التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص أن الاتجاه هو مجموعة من المواقف والاستجابات التي تمكن الفرد من تحديد رأيه أو سلوكه نحو موضوع ما، والتعبير عنه من خلال ردود أفعاله إما بالإيجاب أو السلب.

2/ الإدماج المهني:

أ- **لغة:** دَمَجَ، دُمُوجًا في الشيء: دخل فيه واستحكم، والأمر استقام، دَمَجَ في الشيء أدخله فيه⁴.

والمقصود به هنا هو التكامل والتوجه والامتزاج، أي إدخال أو منح الشباب فرص عمل.

¹ محمد شفيق، "السلوك الإنساني مدخل إلى علم النفس الاجتماعي"، الشركة المتحدة للطباعة والنشر و التوزيع، القاهرة، 1999، ص 85 .

² رشيد حسين البروراي، المرجع السابق، ص 52 .

³ المرجع نفسه، ص50.

⁴ لويس معلوف، "المنجد في اللغة و الاعلام"، دار المشرق، د ط، بيروت، 1986، ص 224 .

ب- اصطلاحاً:

هو سيرورة تسمح للفرد أو مجموعة من الأفراد من الولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل¹.

وذلك على عكس ما عرفه فرنيير (M. Vernières) أنه عملية تمكن الشخص من دون تجربة مهنية من اختلال مكانة مستقرة ضمن منظومة الشغل².

وعرفه ميشال فارنيال: على انه تلك العملية التي تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة داخل نظام الشغل، ومن خلالها يتم تحديد مدى ملائمة الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليه يتم تقرير بقاءه أو تغييره بمنصب آخر يكون مناسب لمؤهلاته ومهاراته³.

حسب ميشال فارنيال فإن الإدماج المهني هو عبارة عن عملية من خلالها يسعى كل مستفيد من هذا البرنامج للاستقرار وضمان حصوله على منصب دائم، من خلاله يعتاد ويتكيف مع الحياة المهنية.

إن من خلال ما تطرقنا إليه في التعاريف السابقة يمكن القول أن أي مستفيد من الإدماج المهني، قد انتقل من مرحلة البحث عن عمل إلى مرحلة الانتماء إلى الأشخاص الأجراء، وذلك من خلال اندماجه داخل مؤسسة ما وحصوله على منصب عمل دائم يكفل به عملية استقراره.

¹ محمود سمالي، "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، منشورة، الجزائر، 2016، ص 16 .

² المرجع نفسه، ص 16.

³ محمد بومخولف، ابراهيم بن بريكة، "واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01، عدد 11، الجزائر، 2018، ص 10.

ج- التعريف الإجرائي: هو تلك العملية الهادفة لتحقيق التأقلم مع مختلف العمليات والإستراتيجيات، أي مختل فالظروف الإيجابية والسلبية التي يمكن أن تعترض العامل خلال فترة امكانية عمله، من خلال اندماجه في مؤسسة ما وحصوله على منصب عمل يضمن به استقراره ضمن منظومة الشغل.

3/ عقود ما قبل التشغيل:

عرف عقود ما قبل التشغيل على أنه: برنامج تم تنفيذه خلال السداسي الثاني سنة 1998، للشباب العاطل عن العمل الطالب للشغل لأول مرة، حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني تم وضعه لتجاوز العراقيل المرتبطة بغياب الخبرة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج الشباب حاملي الشهادات في عالم الشغل¹.

ويعرف أيضا على أنه برنامج من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبي تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم، يخص الشباب طالبي العمل لأول مرة دون أي خبرة مهنية، أيضا حاملي شهادات التعليم العالي والتقني سامي الذين هم في وضعية البطالة، يوظف حاملي الشهادات الذي تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة².

كما عرفته سعدية زايدي: على أنه برنامج أنشأ سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402 - 98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، والتقني السامي المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، بحيث يسمح الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة بهدف مكافحة البطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة

¹ ليندة كحل الراس، "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 - 2010"، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014، ص 96.

² فائزة فاضل، سمية سعدون "الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM , ADS"، مجلة الجامع

في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، المجلد 06، العدد 02، الجزائر ، 2021، ص 241 .

خاصة في حالة إدماجهم مهنيا، وتدوم فترة التشغيل فيه 12 شهرا قابلة للتمديد 06 أشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد¹.

- **التعريف الإجرائي:** هو برنامج تم وضعه مؤخرا من قبل الحكومة الجزائرية بمساعدة من الثلاثية، لإدماج الشباب البطال والمتحصل على شهادة جامعة، والداخل لسوق العمل لأول مرة، فمن خلاله يكتسبون تجربة تساعدهم على الاندماج في سوق العمل.

المفاهيم الثانوية للدراسة

1- المناخ التنظيمي:

ويعرفه لتوين وسترينجر: بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة المدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم².

يوضح لتوين وسترينجر في تعريفهم أن المناخ التنظيم هو عبارة عن مجموعة من الخصائص المميزة لبيئة العمل في منظمة ما والتي يدركها أفرادها العاملين فيها.

وعرفه الكبيسي عامر: بأنه محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة التي يعيها أفرادها ويحللونها ويفسرونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأداءهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة³.

¹ سعدية زايد، "سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيوولوجية للأمن الوظيفي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2019، ص 106 - 107 .

² صليحة شامي، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، منشورة، الجزائر، 2010، ص 05

³ خديجة كامل خالدي، "علاقة المناخ التنظيمي بأداء الموظفين الإداريين"، دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة، كلية اللغات والآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2010، ص 86.

يوضح لنا هذا التعريف مدى وعي وإدراك الأفراد لمجموع الظروف والمتغيرات الخاصة ببيئة العمل الداخلية للمنظمة، التي من خلالها يمكن لهم أن يحددوا مواقفهم واتجاهاتهم.

ويعرف المناخ التنظيمي أيضا على أنه: مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي¹.

التعريف الإجرائي: هو إدراك الأفراد لمجموعة من الخصائص والصفات التي تتميز بها البيئة الداخلية للتنظيم الذي يعملون فيه، إذ أن هذه الخصائص والصفات تؤثر على سلوكهم ومواقفهم، محددة بذلك اتجاهاتهم ومساراتهم التي من الممكن أن تسهل أو تعيق العمل داخله.

2-المسؤولية الوظيفية:

المسؤولية

أ-لغة: سأل سُؤالاً وسألَةً وسألَةً ومَسْأَلَةً وتَسْأَلَةً: أي طلب والمَسْأَلَةُ جمع مسائل أي الحاجة والمطلب ،والمسؤولية ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها².

ب-إصطلاحاً: وهي التعهد بإنجاز الأنشطة المحددة³.

و تعرف أيضا ب: إلتزام المرء الذي عهد إليه بشيء بتقديم حساب عن كيفية قيامه بما عهد إليه به⁴.

¹ كامل محمد المغربي، "السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، ط 4، دار الفكر للنشر و التوزيع عمان ، 1995، ص 303.

² لويس معلوف، مرجع سابق، ص 318 .

³ رعد حسن الصرن، ياسر حسن، "مبادئ الإدارة"، جامعة الشام الخاصة، 2021، ص 292 .

<http://www.aspu.edu.sy>

⁴ احمد زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي"، مكتبة لبنان، 1982، ص 06

الوظيفة:

أ-لغة: وَظَفَ يَظِفُ وَظْفًا: أصاب وظيفةً، وَظَفَ: عين له في كل يوم وظيفة وعليه عملاً ووظف على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله أي عين له آيات ليحفظها، والوظيفة جمع وَظَائِفٍ وَوُظْفٍ: ما يُعِين من عمل أو طعام ورزق وغير ذلك، أي العهد والشرط واستعملت بمعنى المنصب والخدمة¹.

ب-إصطلاحاً: هي نوع من العمل الذي يمكن للبناء أداءه بوضوح لتحقيق أهداف معينة ويتضمن المفهوم الإداري للكلمة الواجبات والمسؤوليات والسلطات وهي مكونات الوظيفة².

ويمكن تعريفها أيضاً: مجموعة الواجبات والمسؤوليات والسلطات والاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين والتي يؤديها الفرد فعلاً³.

التعريف الإجرائي: من خلال ما سبق يمكن أن نعرف المسؤولية الوظيفية على أنها إلزام الموظف بأداء المهام والواجبات الموكلة إليه على أكمل وجه ،تبعاً لدوره المحدد في الوظيفة ،لتحقيق أهداف المؤسسة.

3- الخبرة المهنية

أ-لغة: الْخَبْرُ وَالْخَبْرُ وَالْخُبْرُ وَالْخُبْرَةُ وَالْمَخْبَرَةُ وَالْمَخْبَرَةُ كَلَهُ: العلم بالشيء أي تقول: لي به خَبْرٌ ، وقد خَبَرَهُ يَخْبُرُهُ خُبْرًا⁴.

ب-إصطلاحاً: هي الأشياء التي تم القيام بها: المعرفة أو المهارة التي تم التحصل عليها من القيام بشيء⁵.

¹ لويس معلوف، مرجع سابق، ص 907.

² احمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 170.

³ المرجع نفسه، ص 321.

⁴ لويس معلوف، مرجع سابق، ص 167.

⁵ رفاف عبد القادر، محمد مزيان، "قيم العمل في ظل متغيري الخبرة والرتبة المهنية"، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، الجزائر، 2018، ص 94

حيث يقصد بها العمل الذي يقوم به الفرد منذ مدة في حياته التي من خلالها الفرد يحصل على مهارات ومؤهلات.

المهنة: هي عبارة عن نوع من العمل الذي يقوم به الفرد، بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل وعن مركز ووظيفة الفرد¹.

إذن يمكن أن نعرف الخبرة المهنية: أنها مجموعة من الكفاءات والمهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد من خلال الحياة اليومية أو التدريب أو التعليم، ثم تنعكس بعد ذلك على أدائه وقيامه بمهام معينة، فالخبرة المهنية هي قدرات يظهرها الموظف أثناء أدائه لمهام عمله وتفاعله مع بيئة العمل والأفراد².

وتعرف أيضا: هي عدد السنوات التي يقضيها الموظف في العمل منذ تاريخ توظيفه إلى غاية انتهاء العمل سواء بالتقاعد أو غيره³.

حيث يقصد بها هنا كل ما له علاقة بما اكتسبه الموظف من الأوقات السابقة في المؤسسات من حيث الأقدمية، فيمكن أن نقول أنها إنتاج ثروة بشرية ذات شخصية ملمة لمفاهيم الخبرة والوقت والمعرفة.

كما يمكن تعريفها: على أنها مجموع وضعيات العمل التي زاولها شخص ما والتي مكنته من تطوير مختلف كفاءاته المكتسبة من خلال الممارسة الطويلة والمدعومة بالملاحظة، وتختلف درجة الاكتساب من شخص لآخر حسب استعداد وقابلية كل واحد

¹ احمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 292.

² سارة حمودي، "الخبرات المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية و دورها في تطوير الخدمات من خلال توصيف المهام بمكتبة جامعة الجزائر 1"، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 25، الجزائر، 2016، ص 03 .

³ صباح زعاف، وآخرون، "أثر الخبرة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على تسيير الزمن البيداغوجي في الأقسام متعددة المستويات مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 15، العدد 01، الجزائر، 2022، ص 831.

والعناية التي يبديها بموضوع الممارسة، لذلك قد تطول أقدمية شخص ما دون أن تتحقق له خبرة كبيرة مقارنة بآخرين¹.

التعريف الإجرائي للخبرة المهنية: مما سبق يمكن أن نعرف الخبرة المهنية على أنها تلك الكفاءة والمهارة والمعرفة المكتسبة عن طريق التجربة والممارسة في العمل، التي يمكن أن تؤثر في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل، وكذا إلى التجديد والإبداع والتطوير داخل المؤسسة.

رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة

ان كل دراسة تتطلب مقاربة نظرية تتسجم مع طبيعة الموضوع فهي الاساس الذي ينطلق منه الباحث ليوضح اتجاهه، فالمقاربة تختلف باختلاف طبيعة الموضوع وبما أن موضوع دراستنا يمكن النظر إليه من زاوية مدرسة العلاقات الإنسانية ومبادئها وأسسها المنهجية والنظرية، التي اهتمت بمسألة التوظيف من مختلف الجوانب النفسية والاجتماعية الخاصة بالعامل الذي يخضع إلى متطلبات وظيفية من بينها القدرات الذهنية، الاستعدادات النفسية والمؤهلات العلمية التي تسمح له بالاندماج في العمل واكتساب مهارات اجتماعية جيدة.

تؤدي بذلك إلى خلق مناخ تنظيمي يسوده الاتصال الجيد بين العمال ورئيسهم والمشاركة وتبادل المعلومات التي تشكل عنصر محفز على تحسين أداء وكفاءة العمال داخل المؤسسة وبذلك يصبح قادر على مواجهة المشكلات وتحمل المسؤولية في العمل دون الرجوع إلى مرؤوسيه من خلال الخبرة المهنية المكتسبة داخل المؤسسة.

¹ محمد الأمين مشرور، وآخرون، "تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية"، دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، 2016، ص28.

خامسا: منهجية البحث

- ويعني بها السير بطريقة علمية دقيقة لانجاز بحث علمي مقبول تتوفر فيه الشروط العلمية والفكرية المطلوبة حيث تم توظيف النقاط التالية:

1/ منهج الدراسة

لقد استخدم المنهج الوصفي الذي يعرف على انه "جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عن الظاهرة المدروسة كما توجد فعلا في الواقع".¹

وقد تم اعتماده في الجانب النظري من حيث التعريف بموضوع الدراسة وتوظيفه في عناصر الموضوع المتمثلة في (خصائص، شروط، أنواع، ملف المتعلقة بعقود ما قبل التشغيل).

إما من الناحية الميدانية فقد تم اعتماده لخصر موضوع الدراسة وجمع المعلومات حول فئة عقود ما قبل التشغيل ومعرفة اتجاهاتهم حول المناخ التنظيمي، والمسؤوليات الوظيفية التي مروا بها في فترة عقود ما قبل التشغيل والكشف عن ما إذا تم اكتساب خبرة مهنية في هذه الفترة التجريبية.

2/ أدوات جمع البيانات

يعرف "ريمون بودون" التحقيقات (أي البحوث الكمية) بأنها "تلك التي تسمح بجمع معلومات متشابهة من عنصر لآخر من مجموعة عناصر ، كما تسمح هذه التشابهية بين المعلومات بقيام إحصائيات وبشكل أهم التحليل الكمي للمعطيات".²

وقد تم استخدام أدوات جمع البيانات التالية:

¹ نادية سعيد عيشور، "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة - الجزائر 2017، ص215.

² المرجع نفسه، ص352.

1-2/ الاستمارة

الاستمارة " هي وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة عرض الأسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها"¹.

حيث وزعت الاستمارة إلى أربعة (04) محاور، المحور الأول يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث تحتوي على ستة (06) أسئلة، أما المحور الثاني خاص بالبيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي تشتمل على اثنا عشر سؤال (12)، أما المحور الثالث خاص بالبيانات المتعلقة بالمسؤوليات الوظيفية تحتوي على إحدى عشر (11) سؤال، المحور الرابع خاص بالبيانات المتعلقة بالخبرة المهنية المكتسبة تحتوي على عشرة (10) أسئلة.

2-2/ المقابلة

المقابلة يقصد بها الأسئلة التي يقوم الباحث باستقاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث².

تم إجراء المقابلة مع رئيس مصلحة الحالة المدنية، موظف، رئيس مصلحة المستخدمين وموظفة ورئيس الفرع البلدي - الكويف - مع مقارنة الإجابات المتحصل عليها لتأكد من صحة إجابات عمال عقود ما قبل التشغيل، حيث لوحظ نوع من التحفظ من قبل الموظفة لأسباب مجهولة، كما تم مساعدتنا من طرف مسؤول رئيس الفرع البلدي ومنحنا كل المعلومات بكل شفافية.

¹نادية عيشور، مرجع سابق، ص 330.

²بحوش عمار وآخرون، "منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية"، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية السياسية والاقتصادية، برلين - المانيا، 2019، ص66.

3/ مجالات الدراسة:

-المجال المكاني: تم إجراء الدراسة على مستوى دائرة الكويف، في كل من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف.

-المجال الزمني: كانت الدراسة في الفترة الممتدة من 2022 / 2023

حيث تشمل دراستنا على التواريخ التالية:

27/03/2023 كانت عبارة عن دراسة استطلاعية؛

30/03/2023 كانت عبارة عن اخذ الموافقة من رئيس البلدية وجمع بعض المعلومات؛

26-27-30/04/2023 تم فيها توزيع الاستمارات وجمعها مع إجراء المقابلات.

-المجال البشري: تمت الدراسة في بلدية الكويف حيث تشمل موظفين مرسمين ورؤساء مصالح ورئيس البلدية وعمال عقود ما قبل التشغيل حيث تمت الدراسة على عمال عقود ما قبل التشغيل المتواجدين في المقر الرئيسي للبلدية عددهم يقدر ب:38، وأيضا عمال عقود ما قبل التشغيل المتواجدين في الفرع البلدي عددهم يقدر ب: 32 حيث كان العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة يقدر ب:70 عاملا

4/ مجتمع الدراسة

هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث¹.

لقد تم اعتماد المسح الشامل في هذه الدراسة كون مجتمع البحث صغير.

فالمسح الشامل: هو جمع المعلومات والبيانات من جميع أعضاء مجتمع الدراسة².

¹ موريس انجلس، تـ بوزيد صحراوي وآخرون، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، دار القصبية للنشر، الجزائر،

2006 ص1.298¹

² المرجع نفسه، ص301.

حيث قدر مجتمع الدراسة بـ: 74 عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل، تمت الدراسة على 70 عاملاً فقط كون أربعة من العمال لم يستمروا في العمل لتغيير مكان الإقامة.

5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة

- تمت معالجة وتحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج Spss

وقد استخدمنا في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية:

معادلة لاوشي لحساب مستوى صدق الاستبيان وأيضا التكرارات والنسب المئوية لوصف استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو عبارات الاستبيان واستخدمنا الجداول كوسيلة لتحليل النتائج في جميع الأسئلة وأيضا تم استخدام اختبار كا² لمعرفة الفروق الإحصائية في استجابات المبحوثين، وكذلك استخدمنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو عبارات الاستبيان.

6/ صعوبات الدراسة

مما لا شك فيه أن أي عمل إنساني مهما كان نوعه لا يخلو من الصعوبات التي تعيق انجازه فبالنسبة لبحثنا هذا فقد اعترضنا مجموعة من الصعوبات تمثل أهمها في:

* صعوبة في إيجاد المراجع؛

* موضوع الدراسة عبارة عن مجال واسع من عقود ما قبل التشغيل ابن وجدنا صعوبة في تحديد عناصر الجانب النظري؛

* ضغط الوقت الذي تسبب في عدم تعرضنا إلى بعض التفاصيل الدقيقة حول ثانيا وأبعاد الدراسة؛

* من حيث الجانب الميدان فقد وجدنا صعوبة في تحديد أفراد مجتمع الدراسة

* كما واجهتنا صعوبة في العثور على المبحوثين وتسليمهم استبيان الدراسة؛

* وأيضاً كانت هناك صعوبة في طريقة شرح الموضوع للمبحوثين؛

* كما واجهتنا صعوبة في استرجاع استبيان الدراسة خاصة أن عملية الإدماج لم تكن في مكان واحد حيث تمت هذه الدراسة على مستوى كل من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف - .

سادساً: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة عنصر مهم في دراستنا حيث تساعد على فهم الموضوع واكتشاف أبعاده لما توفره من معلومات نظرية جاهزة، فهي تساعد الباحث على معرفة المراجع التي يمكن الاستفادة منها وتسمح باستكمال البحث من خلال النتائج التي توصلت إليها واعتبارها نقطة انطلاق لدراسته.

الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: التون مايو¹، تـ كينيث طومسون، "مشاكل الإنسان في الحضارة الصناعية"، علم الاجتماع المبكر للإدارة والمنظمات، شركة Macmillan للنشر المجلد 6، نيويورك - لندن، 2005.

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل حول معرفة الأسباب الكامنة وراء انخفاض الإنتاج على الرغم من تمتع العمال بكافة المزايا الاجتماعية والصحية.

حيث تمثلت أهداف هذه الدراسة في معرفة مواقف العمال في جميع أنحاء الشركة في ما يتعلق بوظائفهم وظروف العمل والإشراف.

¹ Mayo, Elton. Thompso, Kenneth, Editor, "The Early Sociology of Management and Organization", The Human Problems of an Industrial Civilization, vol. 6, Routledge, London, 1933, ed. 2003.

- البحث عن العلاقات بين نوعية الإضاءة وفاعلية العمال في الأداء.

فقد اعتمد الباحث المنهج التجريبي باستعمال أدوات جمع البيانات التالية:

الملاحظة، المقابلة

أجريت الدراسة على ثمانية (6) فتيات، ومقابلة مع 21000 شخصا حيث توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- انخفاض معدلات الغائبين وزيادة الإنتاج والحفاظ على مستوى عمل على الرغم من أي غيرت أجروها في شروط العمل؛

- رفض العاملات الحوافز المادية (الأجور المتزايدة)؛

- تحسين في اتجاه عملهم وبيئة العمل؛

- النتائج ترجع أساسا إلى تغيرات في الموقف العقلي؛

- أدت ظروف العمل المتغيرة إلى خلق رغبة من جانب المشتغلين في القدوم إلى العمل في الصباح؛

- يوجد شعور بان المخرجات الأفضل مرتبطة بطريقة ما لظروف عمل أكثر سعادة وحرية بشكل واضح؛

- كان هناك اتجاه تصاعدي مستمر في الإنتاج والذي كان مستقلا عن التغيرات في فترات الراحة؛

- لم يكن الحد من التعب العضلي هو العامل الأساسي في الإنتاج تبادل المعلومات والمشاركة بين الرؤساء والمرؤوسين في اتخاذ القرارات تؤدي إلى تحفيز العاملين وتحميسهم لأداء واجباتهم اليومية بكفاءة.

- الدراسة الثانية: فريديريك تايلور¹، تـ كينيث تومسون، "الإدارة العلمية لشمل مبادئ الإدارة العلمية أمام لجنة مجلس النواب الخاصة"، علم الاجتماع المبكر للإدارة والمنظمات المجلد6، نيويورك- لندن 2003.

انطلقت الدراسة من تساؤل حول كيفية رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين الأداء عن طريق التخلص من الحركات الزائدة.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى: تحسين فعالية الإنتاج وتحسين الأداء في المصانع والمعامل من خلال الرقابة.

- تقليل التكاليف والأوقات والحركات في مصانع لرفع الكفاءة والإنتاج.

حيث استخدم الباحث المنهج العلمي (الرياضي-الإحصائي) واستعمل أدوات جمع البيانات التالية: الملاحظة، المقابلة

أجريت الدراسة على 500 شخص وتم تقليصهم إلى 250 شخص وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- تحميل العامل المسؤولية في العمل للحصول على أداء فعلي؛

- تم تحسين الإنتاجية والكفاءة بالنسبة للعامل؛

- شعور العمال بالرضا إذا وجدوا أنفسهم يقومون بنفس القدر من العمل في اليوم كما يفعل العمال الآخرون المماثلون.

¹ Thompson, Kenneth. "The Early Sociology of Management and Organizations", Scientific Management, vol. 1, Routledge, London, 1947, ed. 2003,

الدراسات العربية

- الدراسة الثالثة: يعقوب سعدي محمد الغفري¹، "اثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة 2007-2013"، ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة قسم اقتصاديات التنمية، 2015 .

- انطلقت هذه الدراسة من التساؤل التالي:

ما مدى فعالية برامج التشغيل الحكومية كوسيلة للتخفيف من معدلات البطالة في قطاع غزة؟ وثلاث فرضيات على النحو التالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) بين برامج التشغيل الدائم ومعدل البطالة في قطاع غزة؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) بين الاتفاق الحكومي ومعدل البطالة في قطاع غزة؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) بين برامج التشغيل المؤقت ومعدل البطالة في قطاع غزة.

حيث تمثلت أهداف الدراسة في ما يلي:

معرفة مكونات القوى العاملة الفلسطينية؛

معرفة أهم أسباب وأثار البطالة في قطاع غزة؛

الوقوف على أهم البرامج الحكومية الخاصة بالتشغيل؛

¹ يعقوب سعد الغفري، "اثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة 2007-2013"، ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمية، 2015 .

التعرف على اثر الاتفاق الحكومي على معدلات البطالة في قطاع غزة؛

الخروج بتوصيات تساعد متخذي القرارات المالية للتغلب على مشكلة البطالة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستعمال أدوات جمع البيانات التالية:
الملاحظة، المقابلة الاستمارة على عينة من المستفيدين من البرامج الحكومية في قطاع غزة.
حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود تأثير جوهري لمتغير التشغيل الحكومي على تخفيض معدل البطالة في قطاع غزة؛

- عدم وجود تأثير جوهري لمتغير التشغيل الحكومي الدائم على تخفيض معدل البطالة في قطاع غزة؛

- يوجد علاقة عكسية بين الاتفاق الحكومي ومعدل البطالة؛

- برامج التشغيل المؤقت قصيرة المدى والتي انتهجتها الحكومة كسياسة للحد من البطالة في قطاع غزة هي برامج تشغيل محدودة الفترة الزمنية؛

غاب على برامج التشغيل المؤقت قصيرة ومتوسطة المدى الطابع الإغاثي وليس الطابع التنموي حيث لم تتحقق هذه البرامج ديمومة الشغل؛

- اقتصرت الاستفادة من برامج التشغيل المؤقت متوسط وقصير المدى على تغطية احتياجات القطاع الحكومي؛

- اعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة خلال عام 2019 لكلا الجنسين 45.2 % وكانت في الفئة العمرية 15-24 سنة وحاصلين على سنوات دراسة 13 سنة فما فوق؛

- ترتفع نسبة المشاركة في القوى العاملة لدى النساء الحاصلات على سنوات دراسة 13 سنة فكما فوق في جميع الفئات العمرية مقارنة مع المستويات التعليمية الأخرى .

- الدراسة الرابعة: فاطمة احمد محمد عبد اللطيف¹، "البطالة والتشغيل"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد الأول، العدد الرابع عشر يونيو 2021، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

- ما مدى فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري؟
- ما إسهامات التراث النظري والدراسات السابقة ذات الاهتمام وتحليل نتائجها؟
- ما التصور التخطيطي المقترح للحد من الفقر بالريف المصري؟

وقد تمثلت أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

قياس مدى فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري؛

تحديد التراث النظري والدراسات السابقة ذات الاهتمام وتحليل نتائجها؛

التوصل إلى تصور تخطيطي مقترح للحد من الفقر بالريف المصري حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستعمال أدوات جمع البيانات التالية:

الملاحظة، المقابلة، الاستمارة على عينة من البطالين في الريف المصري.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ فاطمة احد محمد عبد اللطيف، "البطالة والتشغيل"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد الأول، العدد الرابع عشر يونيو 2021، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة اسيوط، 2021.

تساهم برامج التشغيل في تحسين ظروفهم وحل المشكلات المترتبة على الفقر؛

مرونة العاملين بالمؤسسة وعدم الروتين في تقديم الخدمة؛

أوضحت الدراسة فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر في الريف المصري كما حددها المسئولين تمثلت في زيادة الدخل الشهري للأسرة المستفيدة من المشروع.

الدراسة الخامسة: رانية بنت احمد بن سعيد الزهراني¹، "واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض"، ماجستير الأدب في الإدارة والإشراف التربوي، المجلة العربية للنشر والعلمي العدد الواحد والعشرون، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، 20 تموز 2020

انطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

- التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض؟

حيث تمثلت أهداف الدراسة في ما يلي:

- التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية؛

- تحديد ابرز معوقات تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية؛

- تأمل الباحثة أن تغيد نتائج الدراسة في الكشف عن واقع الأمن الوظيفي بالمدارس الأهلية وإلقاء الضوء على ابرز المعوقات التي تحد من تخفيف الأمن الوظيفي بالمدارس الأهلية؛

¹ رانية بنت احمد بن سعيد الزهراني، "واقع الامن الوظيفي لدى معلمات المدارس الاهلية بمدينة الرياض"، ماجستير الادب في الادارة والاسراف التربوي، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد الواحد والعشرون ، كلية الشرق العربي للدراسات العليا ، الرياض ، 20 تموز 2020.

- تأمل الباحثة أن تساعد نتائج هذه الدراسة متخذي القرار سواء في وزارة التعليم أو العمل والتنمية الاجتماعية في تحقيق الأمن الوظيفي.

- استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي باستعمال أدوات جمع البيانات التالي:

الملاحظة، الاستبيان واعتمدت على عينة قدرت ب: 11016 معلمة وجميع المشرفات في المدارس الأهلية

حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض؛

- أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على وجود معوقات لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية تمثلت في معوقات مادية ومعوقات فنية (البرنامج السنوي) .

الدراسات الجزائرية

-الدراسة السادسة: بالعربي أسماء¹، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص ادماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012"، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة ثالثة ماجستير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) العدد 16 سبتمبر 2014 .

حيث انطلقت هذه الدراسة من التساؤل التالي:

¹ بلعربي اسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص ادماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012"، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين في جهاز المساعدة على الادماج المهني"، سنة ثالثة ماجستير، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد16، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، سبتمبر 2014.

مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم؟

وقد استخدمت الباحثة فرضية عامة وأربعة فرضيات جزئية على النحو التالي:

- يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعالة في التخفيف من بطالة الجامعيين
- يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب تخصصاتهم ومستوياتهم العلمية؛
- لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية؛
- ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من التكوين بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة.
- يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم.
- حيث تمثلت أهداف هذه الدراسة في ما يلي:
- تقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة المستمدة بين سنتي 2008-2012 وذلك من خلال استعراض السياسة الوطنية لتشغيل الجامعيين؛
- تسليط الضوء على الجامعيين المستفيدين من جهازا لمساعدة على الإدماج المهني باعتباره احد الآليات التي انتهجتها الحكومة في التخفيف من بطالة الجامعيين؛

- تشخيص الواقع المهني للجامعيين الذين تم تشغيلهم خلال 2008 - 2012 وفق السياسة الوطنية المشار إليها وذلك بالتركيز على طريقة توظيف، الطريقة التي يتكيف به خريجي الجامعة مع وظيفته، برامج التكوين والإعداد للشغل، منصب العمل وغير ذلك من الجوانب؛

- الوقوف على تطلعات الجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى مستقبلهم الوظيفي بشكل خاص، وأرائهم حول مدى ناجعة سياسة تشغيل الجامعيين في الجزائر بشكل عام .

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة من الجامعيين العاملين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني اعتمدت أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- برامج التشغيل التي رصدتها الحكومة كمحاولة منها لتخفيف من حدة البطالة هذه الفئة المتعلمة من المجتمع، وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف المؤسسات الوطنية العمومية منها والخاصة وتحديد برنامج المساعدة على الإدماج المهني كأحدث الآليات التي انتهجتها الدولة واتخذتها الدراسة كمحك لتقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة سنتي 2008 - 2012؛

- توصلت الدراسة إلى أن هذا البرنامج لم يوفق في تحقيق الهدف المرجو منها والشروط الأولى من شروط الإدماج المهني الفعلي والمتمثل في توفير مناصب عمل للجامعيين تتلاءم مع تخصصاتهم العلمية؛

- تأقلم خريجي الجامعة مع منصبه بالاعتماد على زملائه ورؤسائه أو من خلال كفاءته الخاصة؛

- وإما بخصوص أن الجهاز يتيح للجامعيين فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم فقد أظهرت النتائج بأنه يتيح لهم بالفعل هذه الفرصة لكن للبعض منهم وليس لجميع المستفيدين

- الدراسة السابعة: لهاني عاشور¹، "اثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية"، دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2018 .

انطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

اثر سياسات وبرامج التشغيل الحكومية على أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،حيث استخدم الباحث ثلاث فرضيات على النحو التالي:

- يشكل توفير العمل لكل طالب عمل بعض النظر عن المؤهلات العلمية والعملية الحاصل عليها ،احد ابرز الأسباب وراء انخفاض وتدني مستويات الأداء كما ونوعا عند العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية؛

- يشكل لجوء المؤسسات الوطنية إلى توظيف العمال وفق عقود عمل مؤقتة ،احد العوامل السلبية المساهمة في الحد من المستويات الأدنى لديهم في العمل؛

- يشكل غياب الحوافز المحدودية الموجهين للعاملين في إطار عقود الإدماج المدعمة من بين العوامل غير المشجعة لهم على مضاعفة مجهودهم في العمل ،تمثلت أهداف الدراسة في ما يلي:

- التعرف على الواقع سياسات وبرامج التشغيل في المؤسسة الصناعية الجزائرية؛

¹ لهاني عاشور ، "اثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2018

- التعرف على مدى التوافق والتطابق بين الوظائف التي تمنح لأصحاب الشهادات ومؤهلاتهم العلمية مع المناصب الممنوحة لهم؛

- التعرف على إمكانية إدماج وترسيم العاملين في إطار برامج التشغيل المؤقتة؛

- تقييم أداء العاملين في إطار العقود المؤقتة .

وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وأدوات جمع البيانات التالية: الملاحظة، الاستمارة، المقابلة.

واستخدم في هذه الدراسة المسح الشامل يعني دراسة جميع مفردات مجتمع الدراسة الموجودة. حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

لم تتحقق الفرضية الأولى المتمثلة في العمل احد ابرز الأسباب وراء انخفاض في تدني مستويات الأداء.

تحقق كل من الفرضية الثانية والثالثة؛

توظيف العمال وفق عقود عمل مؤقتة احد العوامل السلبية المساهمة في الحد من مستويات الأداء؛

هذا البرنامج لم يوفق في توفير مناصب عمل تتوافق مع التخصصات أو الشهادات؛

على الرغم من توافق المؤهلات العلمية والمهنية مع المناصب التي يشغلها الباحثين إلا أن ذلك يساعد في تقديم أداء جيد في العمل.

لم يتلقى الباحثين في هذه البرامج أي تكوين ولا تدريباً باستثناء شبه تكوين لا يتعدى أيام توصل الباحث إلى أن أفراد عينة الدراسة مستوى أدائهم مقبول لأنهم يبذلون جهداً كبيراً لإظهار قدراتهم في العمل من أجل الحصول على فرصة لتجديد العقد والحصول على منصب دائم.

-الدراسة الثامنة: سعدية زايدي¹، "سياسات التشغيل في الجزائر"، دراسة سوسولوجية للأمن التوظيف، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة1، 2019.

- انطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين وفرضية أساسية وثلاثة فرضيات أساسية على النحو التالي:

• تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين

• تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال داخل المؤسسة

• تساهم الأجرة المقدمة داخل المؤسسة في تحقيق الرضي الوظيفي والاندماج المهني للعامل

• تساهم الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الالتزام التنظيمي للعامل ،حيث هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الأمن الوظيفي.

• التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر وانعكاسها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية.

• التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي لدى العاملين في إطار سياسات التشغيل

¹ سعدية زايدي، "سياسات التشغيل في الجزائر"، دراسة سوسولوجية الامن الوظيفي"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة باتنة، 2019.

• محاولة معرفة درجة تحقيق الأمن الوظيفي في المؤسسات الجزائرية.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. معتمدتا أدوات جمع البيانات التالية:

المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق وعينة قدرت بـ: 282 وقد توصلت إلى النتائج التالية:

طبيعة عقد العمل تجعل العمال غير مرتاحين ويشعرون بعدم الراحة والاستقرار وبالتالي الفرضية الأولى محققة نسبيا؛

هناك ملائمة بين الأجر والجهود وهذا نتيجة عدم عملهم طيلة أيام الأسبوع على حد قولهم إن الأجر الذي يتقاضونه لا يكفيهم مما يشكل ذلك رغبة في ترك العمل وبالتالي الفرضية الثانية غير محققة؛

ليس هناك استفادة من الخدمات الاجتماعية سواء خدمة الإطعام أو خدمة التقاعد أو نقابة تدافع عن حقوقهم ومع ذلك لم يؤثر على درجة التزامهم وبالتالي الفرضية الثالثة غير محققة؛

وجود الرضا بوجود الأجر الملائم.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

• إما عن مدى الاستفادة من هذه الدراسات فإننا نسجل مايلي:

- ساهمت هذه الدراسات في إزالة الغموض الذي خيم على بداية الدراسة من ناحية الخلط الذي كان موجودا في عدة مفاهيم؛

- دلتنا هذه الدراسات على الكثير من المراجع التي لها علاقة بموضوع الدراسة كالمراجع المتعلقة بعقود ما قبل التشغيل؛

-ساعدتنا نتائج هذه الدراسات في استكمال النواقص المتعلقة بهذا الموضوع؛

-ساعدتنا هذه الدراسات في تصميم خطة، ومعرفة أهم المفاهيم التي ستقوم عليها دراستنا؛

- ساعدتنا هذه الدراسات من الناحية المنهجية بحيث استطعنا صياغة الفرضيات وتساؤلات الدراسة؛

- ساعدتنا هذه الدراسات في صياغة الإشكالية؛

- اعتمدنا هذه الدراسات في الجانب التطبيقي لدراستنا؛

• العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .

أ/وجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- تناولت الدراسة 1،2،7 بعض مؤشرات وإبعاد دراستنا

من حيث الهدف من الدراسة

- أن الهدف من دراستنا هو التعرف على اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو الخبرات المهنية التي يمكن معرفتها من خلال مستوى الأداء المهني للعاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل وقد تتفق مع الدراسات 1، 2، 7 في كونها يعلمان على تقييم أداء العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بالنسبة لدراسة 7 والعمال بصفة عامة الدراسة 1،2.

من حيث المناهج المعتمدة:

- تتفق الدراسات 5، 6، 7، 8 مع دراستنا في إتباع المنهج الوصفي.

من حيث أدوات جمع البيانات:

تشارك كل الدراسات بدرجة متقاربة مع دراستنا في الاستعانة بالمقابلة، الاستمارة من حيث العينة:

تشارك الدراسة السابقة مع دراستنا في الاعتماد على المسح الشامل

ب/أوجه الاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة

من حيث الهدف من الدراسة:

- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها لموضوع حديث من حيث دراسة اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو عقود ما قبل التشغيل وهذا ما لم تعالجه الدراسات السابقة أو بالأحرى تم إهماله من قبل الدراسات السابقة ولم يتم دراسته بطريقة مباشرة؛

- استهدفت الدراسات السابقة 3، 2، 4، 5، 6، 7، 8 على التوالي:

الدراسة 2: تحقيق اقتصاديات العمليات الإنتاجية مع تأهيل الأفراد؛

الدراسة 3: الوقوف على أهم البرامج الخاصة بالتشغيل؛

الدراسة 4: قياس مدى فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري؛

الدراسة 5: التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية؛

الدراسة 6: تشخيص الواقع المهني للجامعيين الذين تم تشغيلهم من خلال (2008-2012)؛

الدراسة 7: التعرف على واقع سياسات وبرامج التشغيل في المؤسسة الصناعية الجزائرية؛

الدراسة 8: التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي لدى العاملين في إطار سياسات التشغيل.

أما الدراسة الحالية فهي تهدف إلى معرفة طبيعة اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل. من حيث مفردات العينة:

اقتصرت الدراسات السابقة 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8 على اخذ عينة البحث من:

الدراسة 1: أجريت على ثمانية (6) فتيات عاملات في مصنع هاوثرن؛

الدراسة 2: عمال شركة مدفال يعملون في صناعة الصلب؛

الدراسة 3: فئة تعمل في إطار برامج التشغيل في قطاع غزة؛

الدراسة 4: فئة تعمل في إطار برنامج التشغيل بالريف المصري؛

الدراسة 5: تمثلت عينة الدراسة في 372 معلمة واستهدفت جميع المشرفات في المدارس الأهلية في مدينة الرياض؛

الدراسة 6: عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛

الدراسة 7: أجريت الدراسة على 319 عاملا وموظفي إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. وكان التوزيع كالتالي: الإطارات 29 إطار، عمال التحكم والمشرفين 71 عاملا وعمال منفذون 219 عاملا؛

الدراسة 8: اعتمدت على 282 من العمال العاملين في إطار سياسات التشغيل في المؤسسة الجزائرية.

- إما بخصوص مجتمع الدراسة الحالية قدر بـ: 70 عامل من الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

الفصل الثاني

التأصيل النظري لسياسة
التشغيل وظاهرة البطالة في
الجزائر

تمهيد :

ان سياسة التشغيل في الجزائر ما هي إلا برامج و آليات اتخذتها السلطات العمومية من اجل فتح منافذ جديدة للتشغيل، واستحداث مناصب شغل لاستيعاب الاعداد الهائلة من العاطلين عن العمل، وفي المقابل تسعى هذه البرامج أيضا الى مكافحة البطالة اذ ان التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، فلطالما أولت الجزائر أهمية كبيرة لسياسة التشغيل فباتت الانشغال الاول لدى السلطات العمومية، رافعة بذلك التحدي من خلال هذه السياسات لاستيعاب مسألة التشغيل.

أولاً: سياسة التشغيل في الجزائر.

1/ تعريف سياسة التشغيل:

قبل أن نتطرق الى تعريف سياسة التشغيل سنتطرق في الاول الى تعريف السياسة عامة التي يعتبر التشغيل جزءا منها:

أ/ **السياسة لغة:** هي إستصلاح الخلق بإرشادهم الى الطريق المنهجي في العاجل والآجل¹.

و يمكن تعريفها أيضا: على أنها مجموعة من الإجراءات الإدارية التدابير التنظيمية².

ب/ التشغيل:

يعرفه الاجتماعيون بأنه مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاض ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية، أي أن التشغيل عبارة عن نشاط فكري أو عضلي يقوم به شخص ما مقابل أجر ما³. و يعرف أيضا على أنه كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁴.

و يعرف: ذلك النشاط الذي يستدعي تحديد يد عاملة مؤهلة وكفاءة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة⁵.

يشير مفهوم سياسة التشغيل حسب "د. حماني محمد" إلى أنها مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الإختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق⁶.

¹ سعدية زايدي، "سايسات التشغيل في الجزائر"، دراسة سوسيوولوجية للامن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع الديموغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2019، ص11.

² يونس سميحة جريحي، "الجامعة بين التكوين والتشغيل"، العدد 24، برج بوعرييج، دس، ص 300 .

³ سلطان بلغيث، "دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد التاسع، تبسة، دس، ص30.

⁴ يونس سميحة جريحي، مرجع سابق، ص 300.

⁵ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص11.

⁶ دحماني محمد ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر (محاولة تحليل)"، رسالة دكتوراه اقتصاد التنمية، جامعة ابو بكر

بلقايد- تلمسان، منشورة، 2013، ص58

على عكس ما عرفها احمد زكي بدوي: " أنها السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق".

و يمكن أيضا أن نعرفها: على أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة الى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها مناهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المتخصصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الامثل بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل¹.

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE، هي: مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان ، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج².

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من العمليات والإجراءات سواء كانت إدارية أو تنظيمية معمول بها أو معتمد عليها، من أجل توفير فرص عمل لأشخاص ما مقابل أجر معين.

2/ أنواع سياسة التشغيل:

نميز بين مجموعة من سياسات التشغيل من خلال معيارين أساسيين هما³:

- سياسة التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة: في هذا العيار هناك نوعين من السياسات المتمثلة في:

أ/ سياسة التشغيل الإيجابية أو النشطة: وتعرف هذه السياسة على أنها مجموع الإجراءات الهادفة للحفاظ على مستوى العمالة حسب حاجة الاقتصاد وذلك ضمن إجراءات سياسة

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص12.

² قميحة رابح، "سياسات التشغيل في ظل برامج التنمية، 2001-2014، ص، 17-18.

³ نفس المرجع، ص18.

المصالح العمومية للتشغيل، وكذا سياسات التكوين المهني، الإجراءات الخاصة بتشجيع تشغيل الشباب، الإجراءات الخاصة بإعانات التوظيف.

ب/ سياسة التشغيل السالبة أو غير النشطة: وتعمل هذه السياسات من خلال توفير الإعانات الاجتماعية مثل : إجراءات التقاعد المسبق ومنح التعويض عن البطالة. والجزائر لجأت إلى هذا النوع من السياسات عل إثر الأزمة الاقتصادية وما نتج عن سياسة الخصخصة وتسريح العمال وغلق المؤسسات العمومية .

- سياسة التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد: كذلك في هذا المعيار هناك نوعين من السياسات وتتمثل في¹:

أ/ سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي: إذ لا تخرج هذه السياسة عن نطاق الدولة وتعتبر القطاع الموظف وتقوم بعملية تخطيط للسياسات التشغيلية وتحدد البرامج والآليات قصد تنفيذها، فالدولة تقع ضمن مسؤوليتها مهمة التكفل بخلق فرص عمل جديدة ودائمة.

ب/ سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر: في هذا النوع من الأنظمة تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لسياسة التشغيل إلا أن عملية التنفيذ لا تتم إلا بإشراك القطاع الخاص وهنا تلجأ الدولة إلى تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم ولآخرين، ففي ظل هذا الاقتصاد لا تتحمل الدولة تكلفة التوظيف في أغلب القطاعات ماعدا بعض المجالات ولفئات اجتماعية معينة.

3/ أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر:

إن لسياسة التشغيل جوانب عديدة تحكمها ظروف وعوامل مختلفة حسب الأهداف التي ترمي إليها، فهي جزء لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، لذا فإن لها مجموعة من الأبعاد وهي كالتالي:

3-1/ البعد الاجتماعي: حيث يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب ذوي المؤهلات الجامعية خاصة

¹ قميحة رايح، مرجع سابق، ص18.

والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وكذا مظاهر الأجراء ومتعددة الأوجه، التي كلما يترتب عنها هو إلحاق الأذى لهؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها البطالة¹.

3-2/ البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الانتاج وتحسين النوعية والمردودية، ومناقشة المنتج الأجنبي وربح المعركة التكنولوجية السريعة المتطورة².

3-3/ البعد التنظيمي والهيكلية: ويرمي إلى تحقيق مجموع من الاهداف التي يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل، و مكافحة البطالة التي اعتمدها الجزائر والمتمثلة في:

محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية؛

ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط؛

تنمية روح المبادرة المقاولاتية؛

تكوين الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل؛

دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمنصب العمل؛

إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات؛

1 زكريا مسعودي، "واقع سياسة التشغيل من خلال الفترة الممتدة بين 1990-2010، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات"، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2012، ص179.

2 ابراهيم بركة، "الادماج التنظيمي لشباب الادماج المهني وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الادماج المهني بمقاولية الجلفة"، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، ابو قاسم عبد الله، الجزائر، ص101.

عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم؛

تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الاندماج.

4/ أهداف سياسة التشغيل في الجزائر:

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد أهدافها من ما يمكن تحقيقه على أرضا لواقع،

حيث يمكن أن نحصر هذه الأهداف في¹:

مكافحة البطالة؛

تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق؛

توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل؛

امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعا الشباب الذي أكبر مشاكلهم البطالة

أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل

تكاليفها؛

تنمية ثقافة المقاول؛

تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل؛

تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل؛

ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل؛

ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات؛

تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل؛

ترقية تشغيل الشباب.

5/ النظريات الخاصة بالتشغيل

1 سعديّة زايدى، "سياسات التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد13، الجزائر، 2017، ص189

1-5 / الاتجاه الكلاسيكي

1-5-أ / الإدارة العلمية

احتلت مسألة التوظيف مكانة بارزة في تحليل فريديريك تايلور وذلك لقدرته على تفسير السلوك الانسانية في العمل وقناعته الراسخة بأنه يمكن السيطرة على سلوك الأفراد من خلال تطبيق قواعد الإدارة العلمية حيث كان اهتمامه هو الوصول إلى التنسيق الأسلوب العلمي في العمل بهدف تحقيق اقتصادية العمليات الانتاجية مع تأهيل الأفراد وذلك من خلال تحقيق دقيق للواجبات والمسؤوليات، حيث أن التوظيف في المؤسسة يكون قائم على البنية الجسدية للشخص وأيضاً يكون قائم على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بمعنى تعيين الفرد في منصب يلائم مؤهلاته العلمية، حتى يتمكن من أداء وظيفته بطريقة مثلي وفعالة تمكنه من التقليل من تكاليف الإنتاج وزيادة الإنتاجية، ويرى تايلور أن هذا لن يتحقق إلا بقيام الإدارة بدورها كاملاً من تخطيط ورقابة وتقسيم العمل، وعليه فإن هذه النظرية لا يهتم بالجانب الإنساني في العمل داخل المؤسسة، بل على عكس ذلك فهي تهتم بظروف العمل وبنوعية العلاقات بين الوظيفة والشخص الذي تسند إليه دور القيام بتلك الوظيفة، فالهم ليس الفرد الذي يمكث في المؤسسة لمدة طويلة أو قصيرة وإنما المهم هو العمل وكيفية أدائه بطريقة فعالة ترفع من الإنتاج والإنتاجية مقابل أجر مادي.

1-5-ب / النظرية البيروقراطية

من النظريات الكلاسيكية التي اهتمت بالتنظيم الإداري تنتسب إلى ماكس فير الذي ركز في نظريته على توزيع المسؤوليات والصرامة في العمل والمركزية في السلطات وأيضاً اتباع سياسات رشيدة في ما يتعلق بشؤون الأفراد لتحقيق الزيادة الانتاجية من خلال اتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهود والمال والوقت أثناء العمل داخل المؤسسة وهذا أدى إلى شعور الفرد بالملل والروتين حيث أصبح اتجاه العامل سلبي نحو القواعد الإدارية المطبقة حيث يقوم النظام البيروقراطي على معايير موضوعية في العمل والمتمثلة في الشهادة التي تتناسب مع منصب العمل، ويكون حاصل على شهادة رسمية وغيرها بحيث

يتم من تطبق عليه هذه المعايير لأداء الوظيفية باستبعاد التحيز الجنسي والديني والاجتماعي في الاختيار وقد يكتسب الفرد خبرة في الوظيفة المنوحة له.

- في المقابل أدى تطبيق النظام البيروقراطي الى التهرب من المسؤولية الوظيفية عن طريق التكاثر والتمازج وغير ذلك وهذا لان العمال يرون هذه المسؤوليات محدودة وفرض الاعتراف بانجازاتهم معدوم.

5-2/ الاتجاه السلوكي

5-2-أ/ مدرسة العلاقات الانسانية (التون مايو)

- تعد هذه المدرسة من أهم وأكثر المدارس المأما بالموارد البشري من الناحية الفكرية والسلوكية للفرد من أبرز روادها التون مايو الذي يركز على علاقته بالشغل .على أساس أنه محرك لعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث يرى التون مايو أن الزيادة في الإنتاج تكون عن طريق توظيف الفرد وفقا لمتطلبات اهمها القدرات الذهنية، الاستعدادات النفسية المؤهلات العلمية وأيضا بزيادة رفع الروح المعنوية للعامل داخل المؤسسة التي يعمل فيها والتي تعتبر بمثابة نظام اجتماعي يشتمل على عقد بين العامل والمستخدم تحكمه معايير عمل غير ان سلوك الفرد وتوجيهه قد يختلف عن معايير التنظيم الرسمي وهذا لان رغبة الفرد في العمل والحرص على بذل كل مجهوداته للنجاح في الوظيفة لا تقوم فقط على الحوافز المادية وأنها تقوم أيضا على حوافز معنوية وتنظيم غير رسمي، و مناخ عمل تنظيمي تتخلله علاقات اجتماعية تجعل الفرد يشعر بالانتماء والمشاركة حيث أن العامل يتأثر في عمله بالعلاقات الاجتماعية وروح العمل السائدة في المؤسسة أكثر من تأثره بنظم الرقابة الإدارية المفروضة عليه .

حيث أكد التون مايو أن الزيادة في الإنتاج والإنتاجية في العمل تتطلب إدماج العامل وإكسابه مهارات اجتماعية، واتصال جيد بين العمال وأصحاب العمل حيث أن المشاركة وتبادل المعلومات عنصر محفز على تحسين أداء وكفاءة العمال داخل المؤسسة.

5-2-ب/ نظرية سلم الحاجات لماسلو حيث يؤكد في هذه النظرية على ان تحقيق الحاجات الاساسية المتمثلة في الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمن، والحاجات الاجتماعية، وحاجات التقدير، وتقدير الذات، لا يتم إلا بمدخول لا يأتي من خلال شغل يلبي كل هذه الاحتياجات ويدفعه للخروج عن خط الفقر الذي يهدد مستقبله فعندما لا يتمكن من الاستقرار في وظيفة تشبع حاجاته يتعرض الفرد الى بطالة التي بدورها تؤثر على نفسية الافراد وتنتشر الافات الاجتماعية.

5-2-ج/ نظرية ذات العاملين

-تنسب الى فريديريك هيرزبوخ الذي استند في نظريته على اهم افكار ماسلو في نظرية سلم الحاجات التي يتم اشباعها عن طريق توظيف الفرد الذي فصل من خلاله فريديريك بين نوعيين من المشاعر الدافعية، رضا واستياء العامل في الوظيفة حيث يرى أن مختلف العوامل الخارجية المتمثلة في أسلوب الإشراف، العلاقات بين المشرف والمرؤوسين والزملاء في العمل، والأجور والرواتب، الأمن الوظيفي، المركز الوظيفي، والعوامل الداخلية للعمل المتمثلة في الانجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة الانجاز، المسؤولية لانجاز العمل طبيعة العمل ومحتواه، الترفيه. تؤثر بشكل كبير على سلوك الافراد داخل المؤسسة فهناك عوامل داخلية يشعر في وجودها العامل بالرضا والقناعة في الوظيفة، وهناك عوامل خارجية يشعر العامل في وجودها بعدم الرضا في الوظيفة.

5-3/ الاتجاه الحديث

5-3-أ/ البنائية الوظيفية:

-تسعي النظرية للحفاظ على التوازن الدائم للبناء الاجتماعي داخل التنظيمات، (المؤسسات) فهذه النظرية ترفع من قيم التساند والتناغم في الوظيفية من أجل تحقيق التضامن والتماسك بين سائر الانساق أو النظم والعلاقات السائد في البناء الاجتماعي وهذه يعني الحفاظ على تماسك الأفراد داخل الوظيفة لتحقيق التوازن الذي أثناء عملية التوظيف فعلى العامل القيام بمهمة على أكمل وجه مطلوب في وظيفته داخل المؤسسة حتى يكون مستوى أدائه مرتفعا ويتمكن من اكتساب خبرة مهنية، لهذا يمكن القول أن النظرية البنائية لم تهتم بالمناخ

التنظيمي أو ما يعرف بظروف العمل النفسية والاجتماعية والاقتصادية لتجربة المدمج الجديد لتأكد من مدى انسجامه في العمل واكتسابه مهارة وكفاءة. فهي تدعو العمال الى الخضوع للسلطة والالتزام بالقوانين وتحمل المسؤولية في العمل للحفاظ على التوازن والاستقرار داخل المؤسسة (النظم) الذي من روادها روبرت ميرتون: انطلق من مجموعة من المفاهيم منها الوظيفة الظاهرة التي تتمثل في مجموعة الأدوار التي يقوم بها العمال من مهام وواجبات في وظيفتهم داخل المؤسسة .

أما الوظيفة الكامنة فقد تمثلت في الوظائف الغير متوقعة أو غير المرغوب فيها في التنسيق بل توجد بشكل ضمني مثلا العمل لوقت متأخر (الالتزام في العمل ووظيفة ظاهرة اكتساب خبرة ووظيفة كامنة) اذا فالنظرية البنائية الوظيفية تدعو إلى تحقيق التوازن داخل المؤسسة وذلك بقيام المال بمهامهم على أكمل وجه تحملهم المسؤولية للحصول على أداء جيد واكتساب كفاءة مهنية معتبرة. وبالتالي فالبنائية الوظيفية تنادي بوضع الأنساق في مناصب عمل ملائمة للقيام بأدوارهم على أكمل وجه، مما يساهم في توفير فرص عمل جديدة وملائمة تؤدي الى حركية في سوق العمل لأنها تساهم في امتصاص قطاع عريض من البطالين عبر تشجيع النشاطات الاستثمارية وتسهيل قوانين الاستثمار التي تعتبر من بين الآليات المهمة للحفاظ على توازن النسق في هذه النظرية.

5-3-ب/ نظرية رأس المال البشري: تنظر إلى العنصر البشري على انه استثمار داخل الوظيفة فهو لم يعد احد عوامل الإنتاج، حيث انه كلما زاد الاستثمار فيه زاد الدخل على مستوى الفرد ويؤدي إلى رفع الانتاج والإنتاجية وأيضا التحسين في نوعية الخدمات عن طريق تأهيله وتكوينه بشكل جيد داخل المؤسسة.

لقد تم اعتماد هذه النظريات في دراستنا الحالية حول اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل كون روادها اهتموا بمسألة التوظيف من جهة والموارد البشري من جهة أخرى باعتباره المحرك الأساسي لعملية التنمية الاجتماعي والاقتصادي في البلاد.

6/ تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر:

واجهت سياسة التشغيل في الجزائر الكثير من المعوقات والتحديات، لاسيما في جانب تشغيل الشباب وذلك لكون أن الجزائر من المجتمعات التي فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، حيث يمكننا حصرها فيما يلي¹:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب؛
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل؛
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض والطلب في مجالا لتشغيل؛
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل؛
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار؛
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على لقروض البنكية؛

- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل؛
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور؛
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

7 / تقييم سياسات التشغيل في الجزائر:

مما لا يخفى أن سياسات التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية الأخرى انطوت على ثلاث عيوب رئيسية، جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية في سوق الشغل التي تمثلت في²:

1 لزهارى زواويد وآخرون، "سياسات التشغيل في الجزائر"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، العدد 02، 2018، ص 57.

2 كوثر زيادة، 'واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة الممتدة بين 2010-2014، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (أ)، عدد 48، الجزائر، 2017، ص 332.

• تكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة، وتأثيرها المحدود؛ وذلك لكون أن نطاق تحديد هذه السياسات ومضمونها لا يستند البيانات كافية حول سوق الشغل، فتصبح غير متصلة بواقع السوق وتضعف فاعليتها؛ كما أن سياسات تحسين أداء سوق الشغل في الجزائر غير متكاملة ولا تنفذ بشكل منسق، وتوفير هذه السياسات لا يزال يتم بشكل مجزأ؛ أما فيما يخص خدمات التشغيل العامة في الجزائر فهي تقتصر الى الكثير من البيانات التي يمكن أن تساهم في تحسين أداء سوق الشغل، معظم مكاتب التشغيل التي تتوفر معلومات دقيقة عن عدد المستفيدين من خدماتها قليلة جدا؛ أما في برامج الاشغال العامة، فالأرقام المتوفرة عن مجال العمل في البنى التحتية المنشأة قليلة جدا، لأن معظم المعلومات المتوفرة عن نتائج هذه البرامج تركز على عدد فرص العمل التي وجدت؛

• افتقار الجزائر الى تقييم أثر البرامج على خفض نسبة البطالة، فقياس هذه النتائج يمكن أن يوفر معلومات عن قدرة برامج الأشغال العامة في التمهيد لهذه الفئات التي تعمل في اطار غير رسمي لإدماجهم في سوق العمل النظامي؛

• نفس الشيء لبرامج التدريب والتكوين، فالتقارير التي تصدر حاليا لا تتناول مدى وصول البرامج الى جميع الفئات، فمعظم البرامج التدريبية العامة أو المراكز توفر معلومات عن عدد المتدربين فقط لا عن جودة التدريب، أو مدى ملائمة لمهارات المكتسبة لاحتياجات سوق الشغل؛

• كما أن المناصب المستحدثة في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة التي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة ظرفية، مما يؤدي بأصحابها فيما بعد الى البطالة.

ثانيا : ظاهرة البطالة في الجزائر

1/ تعريف البطالة

تعد ظاهرة البطالة في وقتنا الحالي من اكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم، إذ أن حدوثها تختلف من دولة الى أخرى ومن مجتمع لآخر، وبالاهتمام بهذا الموضوع أدى ذلك

إلى تعدد وتنوع التعريفات له لذا استلزم علينا أن نعرض على قراءة لهذا المفهوم في خضم كل التعاريف التي طرحت.

أ- لغة: بطل الشيء يبطل بطلاً وبطلاناً: ذهب ضياعاً وخسرًا فهو باطل، وأبطله هو، وبطل الأجير، بالفتح، ويبطل بطالة وبطالة أي تعطل فهو بطل، والباطال الذي لا يجد عملاً¹.

وتعرف أيضًا: حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لديهم فرص سامحة للعمل².

أ- اصطلاحًا:

هي التوقف اللإرادي عن العمل تبعاً لفقدان الشغل³.

أيا كان في هذه الحالة يكون الفرد مجبراً وليس مختياراً في كونه متوقفاً عن العمل.

و تعرف كذلك: على أنها عدم الحصول على فرص عمل، أو وظيفة لكل قادر على العمل ومحتاج إليه⁴.

من خلال هذا التعريف يمكن أن نقول ان البطالة تشتمل كل شخص بالغ قادر على العمل ولم تتوفر له فرصة عمل بالرغم من كونه يحتاج إليها.

ويمكن أن تعرف البطالة بأنها: عدم ممارسة الفرد لا يعمل سواء كان ذهنياً أو عضلياً، أو غير ذلك من الأعمال الناتجة عن أسباب شخصية أو إدارية أو غير إدارية⁵.

1 لويس معلوف، مرجع سابق، ص 42.

2 محمد عاطف غيث، مرجع سابق، ص 494.

3 السيد رشاد غنيم "دراسات معاصرة في علم الاجتماع"، دار النهضة العربية بيروت، لبنان، دس، ص 15.

4 كمال الدين عبد الغني المرسي، "الحل الإسلامي لمشكلة البطالة"، دراسة مقارنة، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، 2004، مصر، دس، ص 12.

5 سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 46

و تعرفها منظمة العمل الدولية: على أنها حالة الفرد القادرة على ويرغب في العمل، ويحث عن فرص عمل ولا يجد فرص العمل المطلوبة وليس له مورد رزق¹.

أما المنظور السوسولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها ومن هذه الآثار: الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة².

ج - التعريف الإجرائي: وفي الأخير ومن خلال ما تطرقنا إليه في التعاريف السابقة يمكن أن نعرف البطالة على أنها: ظاهرة اجتماعية يفيد معناها: عدم وجود نشاط ذهني كان أو عضلي لأشخاص ما لا يعملون ولديهم قابلية للعمل وباحثين عنه وراغبين فيه إلا أنهم لم يجدوه.

2/ تطور البطالة في الجزائر

تعد البطالة مؤشر أساسي لعملية التنمية، ولمعرفة اثر سياسة التشغيل على هذه التنمية الاقتصادية الاجتماعية في البلاد لابد من معرفة تطور البطالة خلال فترة 2015-2022. والتي تتمثل في الجدول الآتي:

¹ صلاح محمد عبد الحميد، "أزمة البطالة"، دراسة المقارنة، هبة النيل، العربية للنشر و التوزيع، دب، مصر، 2007، ص12.

² كوسة بوجمعة، "سياسات التشغيل في الجزائر عقود ماقبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2006، ص209.

جدول رقم(01): يوضح تطور البطالة في الجزائر (2015-2020)

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل البطالة %	11.76	10.5	11.7	11.6	11.4	13

المصدر: عدالة بن مهدي، صالح زياني: التشغيل واشكالية البطالة في الجزائر (2010 - 2020): دراسة تحليلية، المجلة الجزائرية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 1، الجزائر، 2022، ص 172.

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تذبذب في معدلات البطالة، حيث في سنة 2020 كانت النسبة تقدر بـ 13 % وهذا راجع الى الاوضاع التي مرت بها الجزائر آنذاك، من بينها جائحة كورونا التي ادت الى غلق المئات من الشركات والمصانع لكن الملفت للنظر هو ارتفاع نسبة البطالة رغم وفاة الآلاف من الأشخاص، وهذا يدل على أن التزايد السكاني ليس هو المؤثر الوحيد في تفاقم البطالة، بل توجد عوامل آخر تؤدي إلى ارتفاعها وانتشارها.

أما خلال سنة 2022، نلاحظ انخفاض طفيف للبطالة بنسبة 11.6 % وهذا راجع الى انتهاج الدولة لسياسات تشغيل جديدة الموجهة للشباب للقضاء على البطالة، من بينها منحة البطالة التي وضعتها الدولة بشروط معينة وفئات معينة.

3/ خصائص البطالة في الجزائر

يمكن تحديد أهم خصائص البطالة في الجزائر فيما يلي¹:

- أن النسبة الأكثر من البطالين في الجزائر هم فئة الشباب، فأكثر من 80 % من العاطلين عن عملهم؛
- أقل من 30 سنة؛
- أن البطالة تمس أكثر الفئات الغير حاصلة على أي مستوى تكويني؛
- نجد كذلك بطالة حاملي الشهادات الجامعية الآخذة في الزيادة من سنة لأخرى، وذلك لكون أنا لنمط التعليمي لا يتماشى مع مستجدات سوق العمل؛
- أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل، حيث أن هناك من البطالين من يستغرق أكثر من سنة لإيجاد عمل، و بينما هناك من تدوم فترة بطالتهم حتى أكثر من سنتين؛
- أن ثلث العاطلين عن العمل فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية أو ما يعرف بتسريح العمال والإحالة على التقاعد؛
- كما أن هناك تزايد ملحوظ في صفوف النساء؛
- إن ارتفاع البطالة البالغ 75 % راجع إلى صعوبة الإدماج المهني للشباب، وكذلك العدد الكبير لطالبي؛
- العمل لأول مرة.

1 ناجي بن حسين و آخرون، "البطالة في الجزائر دراسة تحليلية"، المخبر الكبير، الإقتصاد و المجتمع، دع، دم،

4/ أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر

وتتمثل في مايلي:

لأسباب الخارجة عن إدارة الدولة

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومن بينها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة من خلال إبعاد مسؤولياتها سواء مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الأسباب مايلي:

أ/ انخفاض أسعار المحروقات: بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة، بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بـ 96% إلا أن انخفاض البترول خلال فترة الثمانينات، أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقليدية بسب بتدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الإستثمارات المحلية ومن ثم تقليص إيجاد مناصب عمل جديد¹.

ب/ انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى: حيث شهدت الدول المتقدمة خلال فترة الثمانينات انخفاض في نمو الناتج المحلي الاجمالي من 94 % سنة 1980 الى 3.3 % سنة 1986 ،حيث ترتب عنه سياسة انكماشية مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان لها اثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاع التصدير².

ج/ القضية السكانية: إن الزيادة السكانية الكبيرة مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وبالتالي انتشار البطالة بصورها المختلفة، حيث عرفت الجزائر في فترت 1962 إلى 1985 تضاعفا في عدد السكان، ومنذ نهاية الثمانينات وتبعاً للأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤ

1 سعدية زايد، مرجع سابق، ص53.

² المرجع نفسه، ص 53.

محسوس لوتيرة نمو السكان، حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي 1,52% سنة 1998 و1,43% سنة 2000، بعد التراجع المسجل أخذت خلال سبتمبر 2014 بالبلوغ الى 4.2 % وهو ما يعادل زيادة في الحجم بالغة 479 شخص وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتناس نسبة التزايد، يؤدي إلى زيادة تقاوم البطالة¹.

د/ تدهور شروط التبادل التجاري لدولي: إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي (الدولار) في بداية الثمانينات أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية مما انعكس على حجم المبادلات التجارية وانكماش في أطراف التبادل التجاري مؤثرا على مستوى الدخل الوطني مما جعل الجزائر قادرة على خلق فرص عمل جديدة².

الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في التقليل من حدة البطالة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة والمتمثلة في³:

أ/ التوقف عن تعيين الخريجين: إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العلي أو الجامعية وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من اهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والعمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الاجراء الدائمون في مجال الوظائف بينما في النصف الثاني من الثمانينات الموافق للمخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989 تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الازمة النفطية سنة 1986 أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى مما أدى إلى تغيير دور

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص.54.

² المرجع نفسه، ص 54.

³ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص ص54-55.

الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلم ينفي الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.

ب/ **عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:** إن مدة التعليم والتكوين والتدريب تتطلب تكاليف كبيرة يتحملها الفرد والمجتمع مع التي يبرزها العائد الخاصم لوجهة نظر الفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن الأجر والعائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع ب إنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وأن عدم التناسق بين التعليم والتوظيف قد أدى إلى تراجع عائد التعليم وهذا للحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية، مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين ذوي مؤهلات متوسطة، الذي بدوره أدى الى زيادة في العروض على الخريجين بحسب حاجة سوق العمل وعدم التجانس في هيكله لوجود عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها، وهذا يرجع إلى قصور في السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل¹.

ج/ **تخطيط القوى العاملة:** إن سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهري في زيادة حدة البطالة، حيث أنه دفها هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وربما تحقيق فائض وتراكما رأسمالي يعاد استثمار، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على المطلوب والمتوفر فيها من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الانتاجية وتحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كما ونوعا وصولا إلى أفضل انتاج².

د/ **برنامج الخوصصة:** أن من أبرز التحولات المميزة للسياسات الاقتصادية في الجزائر برنامج الخوصصة كأسلوب وأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، وارتباط برامج الإصلاح الاقتصادي بآليات سوق هذه السياسة، حيث أن هذه السياسة من الادوات

¹ سعديّة زايدي، مرجع سابق، ص ص 55-56.

² المرجع نفسه، ص ص 55-56.

الهامة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي للاعتماد على السوق والقطاع الخاص لتحقيق أكبر فائدة في التنمية الشاملة والتوظيف الكامل، وعندما بدأ الإعداد له كان فائض العمالة في المؤسسات الاقتصادية العمومية عقبة رئيسة للبرنامج، حيث أن الحجم الأمثل للعمالة يتناقص مع حجم العمالة القائم بتلك المؤسسات التي سيجري عليها تطبيقات الخوصصة حيث أن السوق تتأثر تبعا لظروف المحيطة بكل مشروع¹.

هـ/ **التوزيع الجغرافي للسكان:** شهدت الجزائر نموا سريعا في انشاء عدد المدن مما زاد نسبة السكان الحضر، حيث بلغت 80,80% سنة 1998 مقارنة بنسبة 1965 كانت 24,70% الذي أدى إلى انخفاض عدد السكان في الأرياف بسبب الهجرة الداخلية المرتبطة بالبحث عن العمل، كما أن الهجرة الداخلية ليست فقط في الريف إلى المدينة بل من الولايات الأقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك بسبب غياب سياسة توزيع واضحة للاتفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية .

كما أن الأعمال الإرهابية خلال السنوات الأخيرة ضد السكان العزل أجبرتهم على التخلي عن مساكنهم الالتحاق بالمدن لأنها كانت أكثر أمانا. وبالتالي تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في مختلف المناطق وهذا التباين أدى إلى ظهور نسبة البطالة في المجتمعات السكانية الكثيفة الذي أدى إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية وخلق ضغوط على المنشآت الإنتاجية مما أدى إلى خلل في سوق العمل الجزائري².

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص ص 56-57.

² المرجع نفسه، ص ص 56-57.

5/ أنواع البطالة:

إن ظروف كل مجتمع من المجتمعات تعكس أنواع البطالة المختلفة، ومعدلاتها وحجمها حيث انها تختلف باختلاف أنواع المجتمعات سواء كانت متقدمة أو نامية، وعليه فإنها توجد أنواع عديدة منها وهي كالتالي:

البطالة الدورية: وهي التي تنشأ نتيجة تغيرات في الاقتصاد لأنه لا يسير على وتيرة منظمة حيث تكون هناك حالات انتعاش فتليها حالات انكماش، ففي الأولى يحدث الرواج وبالتالي يزيد التوظيف وفي الثانية يحدث الكساد فتكون البطالة¹.

أي إنها ترتبط بالأزمات، كما حدث في الجزائر بعد الإصلاحات الاقتصادية.

البطالة الاحتكاكية: وهي التي تنشأ بسبب بتقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني².

بالإضافة إلى أنه نوع من البطالة يرتبط بعامل الوقت أي أنه قصير الاجل فهو يزول بمرور الوقت.

البطالة الهيكلية : وهي تنشأ نتيجة حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو حدوث تغير في الفن التكنولوجي أو يسبب انتقال الصناعات الى اماكن توطن جديدة³.

أي أن استخدام التكنولوجيا الحديثة اصبح أمن ضروري من أجل التماشي مع المعايير العالمية بالرغم من كون إن ذلك يجير اصحاب العمل وغيرهم على الاستغناء عنا لعمالة البسيطة وتعويضها بالمؤهلة، لذلك كلما زاد التقدم التكنولوجي زادت معدلات البطالة.

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي، مرجع سابق، ص 12

² المرجع نفسه ص 13..

³ المرجع نفسه ص 13.

البطالة السافرة: حالة التعطل الحالة التي يعاني منها الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى عنه عند مستوى الاجر السائد، لكن دون جدوى، وقد تطول مدتها أو تقصر حسب طبيعتها وظروف الاقتصاد¹.

البطالة الموسمية: وهي البطالة التي تحدث أساسا في القطاع الزراعي بسبب موسمية الانتاج الزراعي نتيجة التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي، والظروف والتغيرات التي تطرأ على أنماط الاستهلاك².

حيث في هذا النوع يمكن القول أن نوع عقد العمل (محددة المدة، وغير محددة المدة) هو الذي يتحكم في بروز هذا النوع من البطالة، حيث يمكن علاجه من خلال تدريب هؤلاء العمال على أعمال أخرى بعد انتهاء موسم عملهم في العمل الأول الذي كانوا يشتغلون فيه بالأساس.

البطالة المقنعة: وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال خلال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل³.

ومثال على ذلك ما حدث في الجزائر بعد الاستقلال، فباعتقادها على سياسة التعيين المباشر خاصة للجامعي ينفي القطاعات الحكومية، ومع تبني الدولة سياسات التشغيل المتمثلة في البرامج التشغيلية التي اعتمدها في الوقت الحالي بما في ذلك برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي ادى هو أيضا الى تكديس المستفيدين في المؤسسات في منصب واحد وأصبح لدينا ما يسمى بالبطالة المقنعة التي تعرضت لها الدولة في فترة كان يسودها النظام الاشتراكي وذلك للتخلص من ظاهرة البطالة.

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي، مرجع سابق، ص 13.

² رحيمي عيسى و آخرون، " ظاهرة البطالة (مفهومها، أسبابها، آثارها)", مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد0، 2018، ص146.

³ المرجع نفسه ص 146..

البطالة الاختيارية: هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجر أعلى وظروف عمل أحسن¹.

ونجد هذا النوع في الجزائر بالأخص لدى المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل، الذي يتم توظيفه في منصب لا يتلائم مع مؤهلاته العلمية، فيكون له الخيار في الرفض أو قبول المنصب الممنوح له.

البطالة الإجبارية: وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري من غير إرادته أو اختياره، تحدث عن طريق تسريح العمال بطرده بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الاجر السائد².

ونظر التناقض مشكلة البطالة في الوقت الحالي وصعوبة الحصول على مناصب عمل أدى بالشباب الى قبول مناصب عمل لا تتاسبه وبأجر غير كافي وهذا ما يمكن اسقاطه على برامج التشغيل التي انتهجتها الجزائر في الوقت الحالي.

6/ قياس البطالة

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها، عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{الفئة النشطة}} \times 100^3.$$

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي، مرجع سابق، ص14.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ رحيمي عيسى و آخرون، مرجع سابق، ص145.

الفصل الثاني: التأصيل النظري لسياسة التشغيل وظاهرة البطالة في الجزائر

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أولاً يعملون إذا:

الفئة النشطة = العاملون + الناشطون

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام جزئي أو كامل وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو المؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم¹.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم²:

- الأفراد دون سن معينة: وهم الأفراد الذين دون سن العمل القانوني وهو 15/16 فما فوق؛

- الأفراد فوق سن معينة: وهي التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق الأفراد من فئات معينة؛

- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس أو الأفراد الذين يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه؛

- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

¹ رحيمي عيسى و آخرون، مرجع سابق، ص 145.

² المرجع نفسه، ص 146.

7/ الحلول المقترحة للحد من ظاهرة البطالة

وتتمثل في¹:

- إعادة النظر في سياسة التعليم ونظم القبول وبصفة خاصة في الكليات الجامعية والمدارس الثانوية بأنواعها، لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوة العاملة؛
- التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل؛
- فتح مراكز تدريب لتأهيل من لم تواكب قدراتهم التقدم التكنولوجي؛
- تشكيل صندوق قومي للتدريب لتوفير السيولة اللازمة للتوسع في إنشاء مراكز التدريب؛
- تشجيع القطاع الخاص على توفير فرص العمل للشباب؛
- رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل؛
- الاهتمام بالعنصر التكنولوجي والاستفادة به في تدريب الشباب؛
- وضع الأهداف العاجلة وطويلة الأجل لحل هذه الظاهرة؛
- وضع قوانين تنظم العمل الإضافي وعمل المتقاعدين وتنظيم عمل المرأة؛
- دعم التعاونيات في الدول وتشجيعها كي تمتص جزء من البطالة.

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 64.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا اليه في الاطار النظري لسياسة التشغيل وظاهرة البطالة في الجزائر نجد أن بالرغم من ان الدولة الجزائرية عملت على محاولة البحث في قضايا التشغيل وذلك بمختلف الاستراتيجيات المنتهجة مسطرة برامج لاستيعاب عملية التشغيل للتقليص من نسبة البطالة والتحكم فيها وتحقيق اكبر قدر ممكن من التشغيل وتحسين ظروف العمل محاولة تجاوز التخلف الذي لطالما التصق بها في مجال سياسة التشغيل إلا أن ذلك لم يكن كافيا.

الفصل الثالث

الاتجاهات وعقود ما قبل
التشغيل

تمهيد

لكل منا توجه خاص به في أمور حياتنا المختلفة سواء في الملابس أو المأكل أو المسكن أو غير ذلك، حيث إن هذا الرأي الخاص هو المظهر الخارجي للتعبير عن الاتجاه سواء كان ايجابى نحو ما يشبع حاجتنا أو سلبى نحو ما يعيق هذا الاشباع، فالاتجاه يعتبر حيلة دفاعية يقوم بها الفرد لإخفاء قصوره أو لإظهار نقاط القوة التي يستند عليها وللتعرف اكثر على مفهوم الاتجاه علينا معرفة اهم وظائفه وأنواعه ومكوناته وطرق قياسه... الخ وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل.

اولا:الاتجاهات

1/ تعريف وخصائص الاتجاهات

1-1/ تعريف الاتجاهات

الاتجاه هو مجموعة من المكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية التي تتصل باستجابة الفرد نحو موضوع معين او موقف معين¹.

-الاتجاه وجهة نظر يكونها الفرد في محاولته للتأقلم مع البيئة المحيطة به².

1-2/ خصائص الاتجاهات

- يذكر علماء النفس ان للاتجاهات الخصائص التالية³:
- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة من البيئة التي تعيش فيها وليست ولادة فطرية.
- الاتجاهات تقوم على علاقة بين الفرد وصاحب الاتجاه وبين الشيء موضوع الاتجاه.
- الاتجاهات تكون مشحونة بشحنة انفعالية موجبة سارة او سلبية ضارة.
- تتراوح الاتجاهات بين السلب الي المعارضة التامة لموضوع الاتجاه وبين الايجاب أي الموافقة التامة لموضوع الاتجاه.
- الاتجاهات ثابتة نسبيا، أي أنها تقبل التغيير والتعديل بوجه عام.
- قد يكون الاتجاه قويا بحيث يستعصى على التعديل وقد يكون الاتجاه ضعيفا بحيث يكون قليل التعديل.

ومن أسباب قوة الاتجاه مايلي⁴ :

- الاتجاهات القوية هي التي تمس العاقد الدينية.
- الاتجاهات القوية هي التي تتصل بذات الفرد وكرامته.

1 محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، "المدخل الى علم النفس الاجتماعي"، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2088، ص265

2 كولن فريزر واخرون، تـ فارس حلمي، "تقديم علم النفس الاجتماعي"، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2011، ص174.

3 محمد شحاتة ربيع، "علم النفس الاجتماعي"، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2010، ص284.

4 محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، مرجع سابق، ص267.

- الاتجاهات يغلب عليها الذاتية لا الموضوعية.

2/ تكوين الاتجاهات

- يمر تكوين الاتجاهات بثلاثة مراحل أساسية، هي¹:

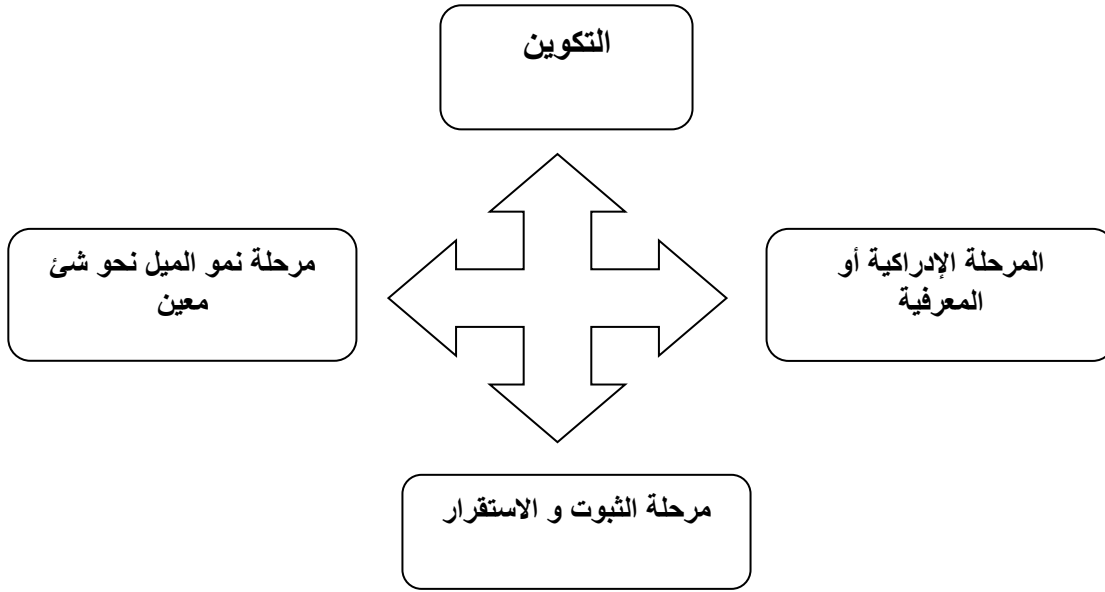
1/ المرحلة الإدراكية او المعرفية: يكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة إدراكية او معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، وهكذا قد يتبلور الاتجاه في نشأته حول اشياء مادية كالبيت الهادئ والمقعد المريح وحول نوع خاص من الأفراد كالأخوة والأصدقاء وحول نوع محدد من الجماعات كالأسرة وجماعة النادي وحول بعض القيم الاجتماعية كالنخوة والشرف والتضحية، وكذا يكون اتجاه الفرد نحو ظروف عمله ونحو خبراته او المسؤوليات المهنية التي يتحملها أثناء ادي عمله.

2/ مرحلة النمو الميل نحو شيء معين: وتتميز هذه المرحلة بميل الفرد نحو شيء معين فمثلا أن يكون طعام قد يرضي الجائع، أو أدي مهام وظيفية تمكنه من الحصول على مكافآت بنسبة للعامل، بمعنى أدق إن هذه المرحلة من نشؤ الاتجاه تستند إلى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والإحساسات الذاتية.

3/ مرحلة الثبوت الاستقرار: أن ثبوت والميل على اختلاف أنواعه ودراجاته يستقر ويثبت على شيء ما عندما يتطور إلى اتجاه نفسي فالثبوت هذه المرحلة في تكوين اتجاه مثال على ذلك ثبوت العامل على الالتزام بالوقت عند شعوره بالمسؤولية.

1 بلفاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، مرجع سابق، ص35.

الشكل رقم (02): يبين باختصار مراحل تكوين الاتجاهات



المصدر: من إعداد الباحثين

3 /العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات

هناك عدة عوامل يشترط توافرها لتكوين الاتجاهات منها:

- **القبول نقدي للمعايير الاجتماعية عن طريق الإيحاء:** يعتبر لإيحاء من أكثر العوامل شيوعا في تكوين الاتجاهات النفسية وذلك أنها كثيرا ما يقبل الفرد اتجاهها ما دون أن يكون له أي اتصال مباشر بالاستياء او الموضوعات المتمثلة بهذا الاتجاه. فالإيحاء أو التكوين رأي ما لا يكتسب بل تحدده المعايير الاجتماعية العامة التي يرثها الأطفال عن آبائهم دون نقد أو تفكير، فتصبح جزءا نمطيا من تقاليدهم وحضارتهم يصعب عليهم التخلص منه. ويلعب الإيحاء دورا هاما في تكوين هذا النوع من الاتجاهات فهو احد الوسائل التي يكتسب بها المعايير السائدة في المجتمع دينية كانت او اجتماعية او خلقية او جمالية. فمثلا اذا كانت النزعة في بلد ما ديمقراطي فان الأفراد فيه يعتقدون هذا المبدأ¹.

- **تعميم الخبرات:** فالإنسان دائما يستعين بخبراته الماضية ويعمل على ربطها بالحياة الحاضرة فالطفل مثلا يدرّب منذ صغره على الصدق وعدم الكذب أو عدم اخذ شيء ليس له

1 مكلاطي مرزوق، "اتجاهات موظفي بلدية الجازية نحو معوقات التنمية البشرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، كلية الاداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة تبسة، 2012، ص102.

أو احترام الأكبر منه عمرا الخ... وهو ينفذ إرادة والديه في هذي النواحي دون أن يكون له فكرة عن أسباب ذلك دون أن يعلم انه اذا خالف ذلك يعتبر خائفا وغير امن ولكنه عندما يصل إلى درجة من النضج يدرك الفرق بين الأعمال الأخرى التي يوصف فاعلها بالخيانة وحينما يتكون لديه هذا المبدأ يستطيع ان يعممه في حياته الخاصة والعامة.

- **تمايز الخبرة:** إن اختلاف وحدة الخبرة وتمايزها عن غيرها، يبرزها ويؤكددها عند التكرار لترتبط بالوحدات المشابهة فيكون الاتجاه النفسي وتعني بذلك انه يجب ان تكون الخبرة التي يمارسها الفرد محددة الأبعاد واضحة في محتوى ادراكه حتى يربطها بمثلها فيما سيجد من تفاعله مع عناصر بيئته الاجتماعية¹.

4/وظائف الاتجاهات

للاتجاهات وظائف تؤثر على منظومة الفرد الانفعالية وتتمثل هذه الوظائف في مايلي²:

- الحاجة إلى الانتساب لجماعة معينة: فالإنسان يتخذ احكام قبلية للجماعة التي ينتسب اليها. بل وأحيانا ما يتخذ الانسان في ثورته على جماعته الاحكام القبلية المضادة، فظاهرة اتخاذنا لرأي معين لا تتحدد فقط بالقيمة الحقيقية التي تنسب إلى هذا الرأي بل أيضا بالحاجة إلى الانتساب إلى جماعة معينة، وهذه الفكرة فكرة الحاجة إلى الانتساب هي في غاية الاهمية وتتحكم في عديد من الاتجاهات ففي علم الجريمة مثلا أوضح (الاجاش) كيف أن المجرم رغم سمعته الاجتماعية السيئة يحس بالحاجة إلى الاندماج في الجماعة وان اللغة الخاصة بالجماعات تعتبر من علامات الانتساب إلى هذه الجماعات. فمثلا على ذلك يحاول العامل الموظف في اطار عقود ما قبل التشغيل ان ينساب في الموظفين المرسمين في المؤسسة من خلال معرفة ثقافة المؤسسة او قيم تلك المجموعة التي يريد الانضمام اليها.

1 مكلاطي مرزوق، المرجع السابق، ص108.

2 رشيد احمد البرودي ، "الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الاسرية"، دار جريز، عمان - الاردن، دس، ص ص، 53-54.

- الحاجة إلى الاستمرار في حياتنا: تساعدنا الاتجاهات على ان لا نتخذ سلوكا جديدا في حين مواجهة كل تجربة، أو تعجز أمام موقف بينه بها بعيدا عن موقف معين بحيث لا ندرك ما فيه من نواحي مفيدة.
- الحاجة إلى إعطاء الأحداث دلالة ومعنى: خاصة أثناء التغيرات والأزمات والكوارث والهزائم. إذ تسمح المعتقدات بإعطاء دور جديد للفرد ومن ثم بإعطاء مغزى للحياة.
- الحاجة إلى الاحتمال الوجداني والمعرفي من المجهول مثلا على ذلك اختيار (كليبرج) وهو اختيار المسافة الاجتماعية إزاء 32 بلد منها 3 غير موجودة، لقد جمعت اتجاهات مناهضة إزاء هذه البلدان الثلاثة وعلى ذلك يبدو المجهول باعتباره خطرا وتجبب الاتجاهات اذن على الاحتمال الوجداني والمعرفي على السواء وبشكل عام يمكن تحديد وظائف الاتجاهات على النحو التالي¹:
- الاتجاه يحدد طريق السلوك ويفسره.
- وجيه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات.
- ينظم العمليات الدافعة والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد.
- تتعكس في سلوك الفرد في اقواله وأفعاله مع الآخرين.
- تيسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية.
- تبلور وتوضح العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي.
- تدفع الفرد إلى أن يحسن ويدرك ويفكر بطريقة محدودة وموضوعية إزاء الموضوعات الخارجية.
- حيث أن الفرد من خلال الاتجاهات التي يتبناها يمكن ان يضبط نفسه وسلوكه ومعرفة ميولاته اتجاه شيء أو أمر معين وقد يؤثر في شخصيته داخل المؤسسة مهما كانت نوع منصبه في العمل.

1 رشيد احمد البارودي، مرجع سابق، ص54.

5/ أهمية الاتجاهات

تكمن أهمية الاتجاهات في النقاط التالية¹:

يذكر سميث وآخرون إن السبب الرئيسي وراء دراسة الاتجاهات يكمن في التوقع بأنها تمكنا من التنبؤ بسلوك الشخص في المستقبل، والفرضية القائلة بأن اتجاهات الفرد تحدد سلوكه ذات اهتمام كبيرا في التفكير الغربي وفي العديد من المجالات وربما كان من بين الأسباب التي أدت إلى مزيد من الاهتمام بموضوع الاتجاهات هو ان الافراد في المجتمعات الديمقراطية يتحدثون كثيرا عن اتجاهاتهم ويسألون عن اتجاهات اخرى. فالاتجاهات تلعب دورا مهما في حياة الإنسان لذلك يستحيل أن يكون هناك إنسان يغير اتجاهات معينة يؤمن بها ويتحمس لها ويدافع عنها، وتتحول بفعل استقرارها وثباتها في داخله إلى مكون من مكونات شخصيته.

- وما يزيد من أهمية الاتجاهات بان لها دورا بارزا في سلوك الفرد لهذا يهتم بها العلماء وبعملية قياسها والسعي إلى تعديلها للوجه المرغوب بها. فالفرد عندما يتكون لديه اتجاه ايجابيا نحو احد الموضوعات فانه يتجه نحو هذا الموضوع ويعبر عن هذا الاقتراب بشتى الأساليب السلوكية والعكس. وتظهر الاستجابات واضحة من خلال نشاطات الفرد وعلاقاته الاجتماعية القائمة بينه وبين افراد الجماعة التي ينتمي اليها فالاتجاهات هي الموجه لسلوك الفرد والمساعد على التكيف الشخصي والاجتماعي.

6/ مكونات الاتجاهات

تتكون الاتجاهات من ثلاث مكونات على النحو التالي:

- **المكون المعرفي:** وهذا المكون المعرفي يشتمل على معتقدات الفرد وأفكاره وتصوراته ومعلوماته عن موضوع الاتجاه، بمعنى أن هذا المكون المعرفي هو الذي يمثل القاعدة المعلوماتية الموجودة لدى الفرد عن موضوع الاتجاه، فإذا كان الاتجاه في جوهره تفضيل

1 ايمان جفال، "اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو القضايا البيئية عبر مواقع التواصل الاجتماعي"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الاعلام والاتصال، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2022، ص 61-62.

موضوع على اخر فان عملية التفضيل هذه لابد ان تستند إلى جوانب معرفية مثل الفهم والتمييز والاستدلال، أي أن هناك جانبا عقليا وراء تكوين الاتجاهات وعلى هذا نجد ان اتجاهات الأشخاص تختلف باختلاف مستوياتهم العقلية والمعرفية مثلا على ذلك اتجاه الفرد المستفيد من الادمج المهني نحو الوظيفة والمسؤولية ونحو الظروف التي يمر بها وذلك لقدرة على فهم وتمييز الامر الذي سيقدم عليه في عمله وأثناء المهام التي سينجزها¹.

- المكون الوجداني: ويسمى أحيانا المكون العاطفي والانفعالي وهذا المكون يقوم على مشاعر الفرد وعواطفه وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه، بمعنى إن المكون الوجداني يتصل بمشاعر الفرد وعواطفه وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه بمعنى ان المكون الوجداني يتصل بمشاعر الحب والكراهية التي يوجهها الفرد نحو موضوع الاتجاه فإذا أحب موضوعا اتجه اليه وإذا نفلا من موضوع ابعد عنه.اي ان المكون الوجداني للاتجاه هو درجة تقبل الشخص لموضوع ما او نفوره من هذا الموضوع².

بمعنى آخر أن المكون الوجداني هو الذي يتحكم في توجه الشخص في بعض الاحيان من خلال احساسه وتقبله لشيء ما مثلا تقبل الشخص للوظيفة التي يعمل بها لأنه يشعر بالارتياح عند ممارسة المهام الموكلة اليه.

- المكون السلوكي: ويشير هذا المكون النزوعي إلى استعداد الفرد للقيام بأفعال واستجابات تتفق مع اتجاهاته ذلك ان الاتجاهات هي وجهات لسلوك الفرد، فهي اما تدفعه نحو سلوك ايجابي نحو موضوع ما هذي الوجهة قد تكون سلبية او ايجابية³.

7/ أنواع الاتجاهات

تصنف الاتجاهات إلى الانواع التالية:

- **الاتجاه القوي:** يبدو الاتجاه القوي في موقف الفرد من هدف الاتجاه موقفا حادا لا يرفق فيه ولا هوادة فالذي يرى المنكر فيغضب ويحاول تحطيمه انه يفعل ذلك لان اتجاها قويا

1 محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص273.

2 المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

3 المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

حادا يسيطر على نفسه مثلا على ذلك تتمر المدير على العمال بحيث يثور أحد العمال خاصتنا الفئات التي تشغل منصب مؤقت كعمال عقود ما قبل التشغيل رافضا الوضع والنكر الذي يشاهده.

- **الاتجاه الضعيف:** هذا النوع من الاتجاه يتمثل في الذي يقف من هدف الاتجاه موقفا ضعيفا وهو يفعل ذلك لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه كما يشعر بها الفرد في الاتجاه القوي مثلا على ذلك موقف العامل الذي تم توظيفه مؤقتا من المشاركة يكون ضعيفا لتوقعه الطرد في أي لحظة من المؤسسة.

- **الاتجاه الموجب:** هو الاتجاه الذي يوقع الفرد نحو شيء ما أي ايجابي مثلا على ذلك اتجاه الفرد نحو الاجازات المقدمة للعامل خاصتنا عند اداء مهام بطريقة جيدة¹.
للاتجاهات أنواع اخري تتمثل في مايلي²:

- **الاتجاه السلبي:** هو الاتجاه الذي يجنح بالفرد بعيدا عن شيء آخر أي سلبي
- **الاتجاه العلني:** هو الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في اظهاره هو التحدث عنه أمام الاخرين مثلا على ذلك اتجاه الفرد نحو ظروف العمل المتمثلة في التهوية والإضاءة والرطوبة والإعلان بها حرج.

- **الاتجاه السري:** هو الاتجاه الذي يحاول الفرد اخفائه عن الاخرين ويحتفظ به في قراره نفسه بل ينكره أحيانا حيث يسأل عنه.

مثلا على ذلك ينكر العامل الذي يعمل في وظيفة مؤقتة كعمال عقود ما قبل التشغيل تنغيبه عن العمل وذلك خشيت التوبيخ أو الطرد.

- وأيضا من أنواع الاتجاهات كالأتي³:

- **الاتجاه الفردي:** هو الاتجاه الذي يميز فردا عن فرد فأعجاب الإنسان بصديق له اتجاه الفرد.

1 محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، مرجع سابق، ص151.

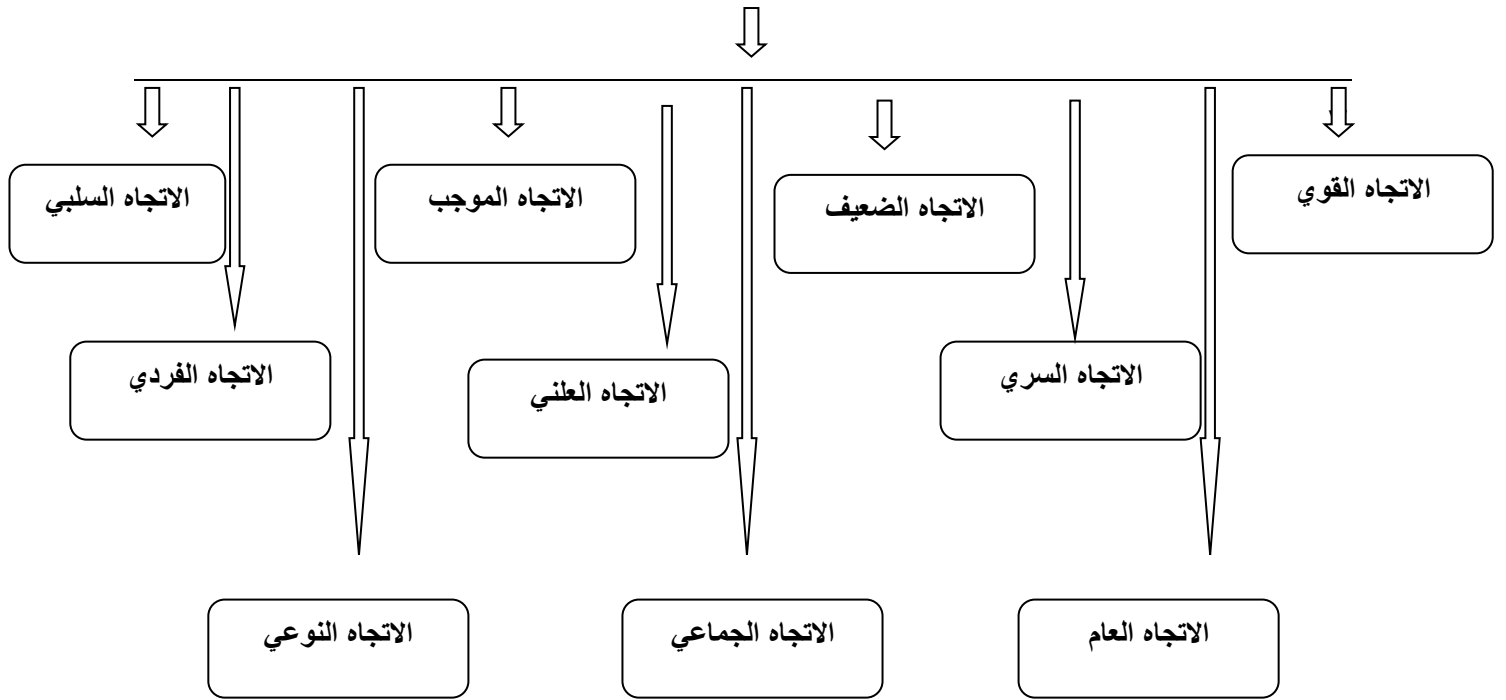
2 نفس المرجع، ص151.

3 محمد شحاتة ربيع، المرجع السابق، ص 151.

- **الاتجاه الجماعي:** هو الاتجاه الذي ينصب على الكليات وقد دلت الابحاث التجريبية على وجود الاتجاهات العامة، كما الاتجاهات الحزبية السياسية التي تتسم بشفة العموم ويلاحظ ان الاتجاه العام هو اكثر شيوعا من الاتجاه اللوعي.

- **الاتجاه النوعي:** هو الاتجاه الذي ينصب على النوحى الذاتية، وتسلك الاتجاهات النوعية مسلكا يخضع في جوهره الإطار الاتجاهات العامة وبذلك تعتمد الاتجاهات النوعية على العامة وتشق دوافعها منها

الشكل رقم (03) : باختصار أنواع الاتجاهات



المصدر : من إعداد الباحثين.

8/ طرق قياس الاتجاهات

- هناك العديد من المقاييس التي تقيس الاتجاهات ومن ابرزها.

8-1- مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية

هناك العديد من المقاييس التي تقيس الاتجاهات ومن ابروها :

ويحتوي هذا القياس على وحدات أو عبارات تمثل بعض مواقف الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعى او المسافة الاجتماعية لقياس تسامح الفرد او تعصه، وتقلبه أو تنفره،

وقربة أو بعد بالنسبة لجماعة عنصرية أو جنس أو شعب معين، لهذا المقياس سبع استجابات تتمثل في مسيطرة مدرجة للقرب أو البعد الاجتماعي . فالاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب والاستجابة السابعة لأنه سهل تمثل البعد ويلاحظ على هذا المقياس أنه سهل التطبيق إلا أنه لا يقيس الاتجاهات المتطرفة كبير كما في التعصب الشديد¹.

8-2- مقياس لبكرت likrt: يكون على النحو التالي²:

ويستطيع الفرد أن يصدر حكمه موضع ما .بالنفي أو الاثبات .وهو يسيطر فيؤكد النفي حني يصبح قاطعا او يعتدل فيخفف من حدة الإثبات وله بعد كل هذا ان يحايد فلا ينفي ولا يثبت.

ويستخدم هذا المقياس الاتجاهات نحو مختلف الموضوعات مثل المحافظة او التقديمية والزواج من القضايا الاجتماعية والثقافية والعلمية.

والمقياس يتكون من عدد من العبارات التي تتناول الاتجاه النفسي، ويتطلب من المفحوص أن يضع مثلا في المكان الذي يوافق بشدة ويلاحظ على هذا المقياس النقاط التالي:

أ/يوضع امام عبارة خمس استجابات تتروح بين الموافق التامة والمعارضة التامة (موافق جد -موافق -غير متأكد - غير موافق -غير موافقة اطلاقا).

ب/الفرد أو المفحوص في هذه الطريقة مطالب بأن يعبر عن اتجاهه في كل عبارة من عبارات المقياس يمكن جمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على كل عبارات المقياس لتوضح الدرجة الكلية العامة التي تبين اتجاهه العام .

وقد تم الاعتماد على هذا المقياس في الدراسة الحالية

8-3/ طريقة ترستون :

اقترح ترستن طريقة لقياس الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات وانشأ عدة مقاييس وحداتها نحو عدد من الموضوعات ونشأة عدة مقاييس وحداتها معروفة البعد بعضها عن

1 كولي فريزر واخرون، تـ فارس حلمي، مرج سابق، ص172

2 المرجع نفسه، ص172.

البعض أو متساوية البعد .حيث تأثر بالتجارب الفيزيائية وكانت طريقته تعرف بالمقارنة الزوجية وعدد العبارات فيها عشرون عبارة .ولكنها صعبة التطبيق فظهرها إلى الطريق الفئات المتساوية، وتتلخص هذه الطريقة في جمع عدد كبير من العبارات (100-150) عبارة. ويتم عرضها على حوالى (40-60) من الحكام المدربين وفي نفس الوقت يمثلون الجماعة التى يطبق عليها مقياس الاتجاهات يتكون مقياسه من أحد عشر نقطة تبدأ من الاتفاق الكامل وتنتهي بالرفض الكامل مروراً بنقطة متوسطة محايدة.

عند تحليل استجابات مجموعة الحكام ويؤخذ من الاعتبار تشتت هذه الاستجابات فكلما زاد التشتت أصبحت لا تصلح.

إذا قل تبين صلاحيتها فيختار الحكام المدربين من العبارات حوالى(2-50) عبارة وعلى المفحوص ان يضع علامة (+) إلى جانب العبارة او العبارات التى يرى انه موافق عليها. ويكون تقدير الشخص هو متوسط او وسيط او زان العبارات التى وضع العلامات مقابلها، ويلاحظ أن هذا المقياس يستغرق وقتاً وجهداً في اعداده زان الاوزان قد تتأثر بالتجهيزات الشخصية للمحكمين خاصة المتطرفين في تحيزهم، وقد يكون العبارات متساوية البعد في نظر الحكام ليست كذلك في الواقع بالنسبة للمحفظيين، وقد يقترن متوسط الفرد من متوسط التقدير لفرد آخر مع اختلاف دلالة المتوسطيين.

8-4/ مقياس جتمان:

وتعتمد هذه الطريقة على تدرج الاستفتاء تدرج تجمعي .بحيث اذا وافق فرد على عبارة معينة في المقياس. فلا بد أن يعي هذا انه وافق على العبارات التى ادني منها ولم يوافق على كل العبارات التى تعلوها ودرجة الشخص التى يفصل بين كل العبارات السفلي وافق عليها والعليا التى لم يوافق عليها، أما عن طريقة اختيار العبارات تقسمها فتشبه طريقة ليكون فكون عادة خماسياً توقع عليه درجة الاستجابة لكل عبارة¹.

¹ كولي فريزر واخرون، تـ فارس حلمي، مرجع سابق ، ص173.

ويلاحظ أن هذا المقياس يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن وضع عبارات يمكن تدرجها بحيث يتحقق الشرط الاساسي الذي وضعه جتمان.

وهذا الشرط نفسه جعل استخدام طريقة جتمان في قياس الاتجاهات محدودة¹.

8-5/ اختيار تمايز معاني المفاهيم:

يتكون هذا المقياس من سلسلة من الصفات وضدها توضح في مقابلها في الصفحة واحدة وتحتوي على سبعة مواقف اتجاهية بينها وفي اعلي الصفحة يكتب ويسمي موضوع الاتجاه. ويمكن ان يحدد كلمة او عبارة، ويعتبر هذا المقياس اداة جيدة لقياس الجانب الوجداني أي مشاعر الايجابية والسلبية للناس نحو موضوع وهذا المقياس مناسب لاستخدام في الاماكن والمؤسسات التي يحتمل وجود اناس يحملون ردود افعال قوية لموضوع ما وليس لأراء².

¹ كولي فريزر وآخرون، مرجع سابق، ص 173.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

ثانيا: عقود ما قبل التشغيل

1/نشأة وتطور عقود ما قبل التشغيل

برنامج عقود ما قبل التشغيل سياسية انتهجتها الدولة سنة 1998 وهو التزام بين المستخدم والمترشح والمدير الولائي للتشغيل حيث كان العمل الفعلي بها وفق خطط مسطرة عبر جميع ولايات الوطن بعد أربعة (04) سنوات¹.

وهو برنامج مخصص لفئة الشباب حاملي الشهادات حيث تبلور وبرز في المجتمع ليحتل المرتبة الاولى للحصول على كل من خلال توجيه الوكالات الخاصة بتوزيع مناصب العمل كالوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة التنمية الاجتماعية الاستفسارات الخاصة بمنصب العمل عددها وطبيعتها والتخصص المطلوب للهيئات التعليم العالي حيث ان اغلب التخصصات جامعية استفادة من هذا البرنامج بنسبة 25% و 20% على توالى واحتلت العلوم القانونية بنسبة 16% علم نفس احتل المرتبة الاخيرة نسبة تكاد تكون ضئيلة جدا 4% من خلال هذا النتائج ان التفاوت الحاصل في توزيع المناصب يعود إلى الطلب على التخصصات في سيق العمل حيث يتم تمويل المستفيدين من هذا البرنامج من الصندوق الوطني لدغم تشغيل الشباب².

وفي ما يتعلق بتنوع القطاع الذي يشتغل فيه أفراد عقود ما قبل التشغيل فقد بينة المعطيات الميدانية ان نسبة 86% من مجموع أفراد عقود ما قبل التشغيل يعملون ضمن قطاع العام مقارنة بنسبة 14% تعمل ضمن القطاع الخاص وهي نسبة ضئيلة جدا لان العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل في القطاع الخاص يتطلب ان يكون للمستفيد من هذا العقد معارف خاصة حتى يحسن له الحصول على المنصب اضافة إلى ان القطاع الخاص لا يعطي للمستفيد حقه في ما يخص الاجر والعطل كما ان الطبيعة الغالبة على الوظائف

1 كوسة بوجمعة، "سياسات التشغيل في الجزائر ، عقود ما قبل التشغيل اجراء مؤقت للحد من البطالة"، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير ي تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006، ص90.

2 نسيم بن دار ، بوسحلة ايناس، "دور سياسة التشغيل للحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل"، قسم علم الاجتماع، جامعة تبسة، 2010، ص9 .

التي يشغلونها لأفراد العينة هي ذات طابع اداري 100% أي لا يتم الاستفادة من هذه الخبرات في المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الفلاحية .

حيث تطورات برنامج عقود ما قبل التشغيل ليضم اكبر عدد من الفئات الشبابية المتخرجة البطالة عبر جميع ولايات الوطن .

بلغت الأرقام أحصت المكاتب المحلية للتشغيل بولاية ميلة حوالي 2200 خريج جامعي بطل وبعض هؤلاء لم يجد عملا منه 1992 ويتم توظيف 400 جامعي وكان النصيب الاوفر من هذا البرنامج من خط الفتيات

بسكرة 415 مستفيد من عقود ما قبل التشغيل ومن ضمن 2539 متخرج، ولاية خنشلة 48 منصب عمل مقابل 2000 متخرج، ولاية قالمة 905 منصبا بها في ذلك 222 منصب داخليا تم توظيف 93 عونا وغيرهم من الولايات التي أحصت عدد البطالين وتم توظيف البعض منهم ليصبح لديهم حقوق متمثلة في الحماية الوظيفية، عدم استغلال من قبل المستخدم وفي ما يخص الوجبات ضمن واجبهم الالتزام بالوقت، احترام قوانين المؤسسة التي تعمل بها القيام بالأعمال الموكلة إليهم دون معارضة¹ .

يمكن القول أن برنامج عقود ما قبل التشغيل ساعد بعض الشباب خريجي الجامعي البطالين من الحصول على أعمال مؤقتة لحين وجود حلول اخرى تسمح باستمرارهم في مناصبهم بشكل دائم واكتسابهم خبرة مهنية (للخبرة المهنية اهمية كبيرة حيث تساد لى تطوير مهارات الفرد، تجذب للقرن انتباه صاحب العمل، تساد الرد في البحث عن افضل الوظائف، للتعرف على اهمية الخبرة المهنية انظر الكتاب سيت جودين، ت إسماعيل كاظم مشاركة الخبرة المهنية تظم الإبداع، الدار الغربية للعلوم ناشرون، بيروت، 2021 ص 35). قي ظروف عمل ملائمة².

1 كوسة بوجمعة، مرجع سابق، ص 91.

2 نسيم بن دار، بوسلطة ايناس، مرجع سابق، ص 9

2/ تعريف وخصائص برنامج عقود ما قبل التشغيل

2-1/ تعريف برنامج عقود ما قبل التشغيل

- من بين البرامج والآليات التي أحدثتها الدولة الجزائرية في العشرية الاخيرة للتحقيق من البطالة، وهو برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر من بين البرامج الميسرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب وقد تم إنشاء هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في ديسمبر 1998 والمتضمن ادماج المهنيين السباب ذوي شهادات التعليم العالي، وكذا الحاصلين على تقني سامي من المعاهد الوطنية للتكوين، والذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة 35 سنة عندهم يتم التسجيل لدي الوكالة المحلية للتشغيل ويمنح امتيازات سواء حاملي الشهادة أو مستخدم. من خلال عقد عمل مبرم بين الطرفين¹.

- ويعرف هذا الأخير على انه اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بأنه يشتغل تحت ادارة صاحب العمل او اشرافه مقابل أجر وذكرت معظم التشريعات محتويات العقد وهي اسم صاحب العامل، مكان وتاريخ بدء العمل، مقدار الأجر وقد أضاف التشريع الجزائري على هذا المحتوي ملحقات الاجر².

- وفي تعريف آخر هو عقد اجتماعي ومسؤولية متقاسمة بين ميادين الاطراف المتعاقدة له منشأ معلوم وشروط مقدرة وضوابط ملزمة ومراتب تصنيف بين مبادئ مختلفين اقتصادية واجتماعية وأخلاقية وتعبدية³.

- **التعريف الإجرائي:** عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل على انجاز وتنفيذ مهام مقابل لأجر له شروط وضوابط تضمن حقوق الطرفين.

1 برحومة عبد الحميد، بوظرفة صورية، "دور سياسة الادماج المهني في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008-2012، دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة"، ماجستير ادارة المنظمات، قسم التسيير، جامعة المسيلة - الجزائر.

2 هجاس سهام، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة، دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل"، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بالعباس، ص229.

3 هجاس سهام، مرجع سابق، ص229.

- حيث أن مجموعة العروض في اطار عقود ما قبل التشغيل أكبر بكثير من التوظيف الفعلي في نفس الاطار وان اكبر نسبة كانت في الإدارة وذلك نظرا للتوظيف الفعلي الضئيل في قطاع التوظيف العمومية، كما سجل العنصر النسوي نسبة 64.5% من اجمالي عدد المسجلين للسنوات الثلاث، نلاحظ من خلال خريجي الجامعات لكل سنة ان فرعي التكنولوجيا والعلوم الانسانية الاجتماعي لها أعلى نسبة تصل إلى 22%، 60% و اقل نسبة سجلت لفروع العلوم الطبيعية ب: 4.01% وللهندسة المعمارية 23% وبالمقارنة مع جل الدراسات الغربية المتعلقة بسياسات التشغيل الخاصة بها إثبات أن أسباب المغربي يشكل أكثر من 51% من السكان وشريحة الشباب في بلاد المغرب وخاصة الفتيات لم تستفيد من فرصة العمل ولهذا يجب ان تحرص الدولة على ضمان نمو اقتصادي يحقق المزيد من العدالة وسياسات اجتماعية ومناسبة من اجل تخفيض الفوارق اجتماعية واقتصادية ومساهمة أكبر لهذا الفئة في الحياة السياسية والمدنية وهذا الاختلاف في النسب رافع طبيعة المجتمع المدنية والريف والفعلة أسائد في كلا منهما¹.

- إذا يمكن القول بان عقود ما قبل التشغيل يتم من خلالها توظيف اصحاب الشهادات وخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني وأصحاب المستوى الثانوي، بالنسبة لأعمار المستفيدين أو المعنيين من عقود الادمج المهني تتراوح اعمارهم بين 19 الى 35 سنة يتم توظيفهم على مستوى مؤسسات الدولة والمؤسسات الخاصة مقابل مبلغ مالي يتم تحديده وفق العقد الذي يتفق عليه.

2-2/ خصائص عقود ما قبل التشغيل

- تتمثل أهم الخصائص في النقاط التالية²:
- ربط مسألة تسيير بطاقة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.

1 محمد الغياض، "السباب الجامعي بين سياسات الاقتصاد والادمج الاجتماعي"، الرباط-المغرب، 2011، ص39
2 بلعربي اسماء، "واقع بطاقة الجامعيين في الجزائر وقرص ادمجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012، دراسة ميدانية لى عينة من الجامعيين الاعاملين ضمن جهاز المساعدة لى الادمج المهني"، سنة تالته ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة(الجزائر)، ص36.

- مراقبة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الادمج (فترة العقد)، حيث تكتسب هذه النشاطات صيغتين التكوين وإعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة قصد تمكينه من تحسين معارفه، وتكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في اطار عقد تكوين التشغيل ينته بتوظيف المستفيدين.

- يستفيد الشباب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تثمينها على أساس تلك الممنوحة حاليا، هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي¹:

- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادة وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد ادمج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في اطار هذه الاستراتيجية الجديدة وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في اطار التشريع الخاص بالاستثمار.

- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم المساهمة من الدولة في اجر الشباب الجامعي وفق صيغة تناقضية تدريجية.

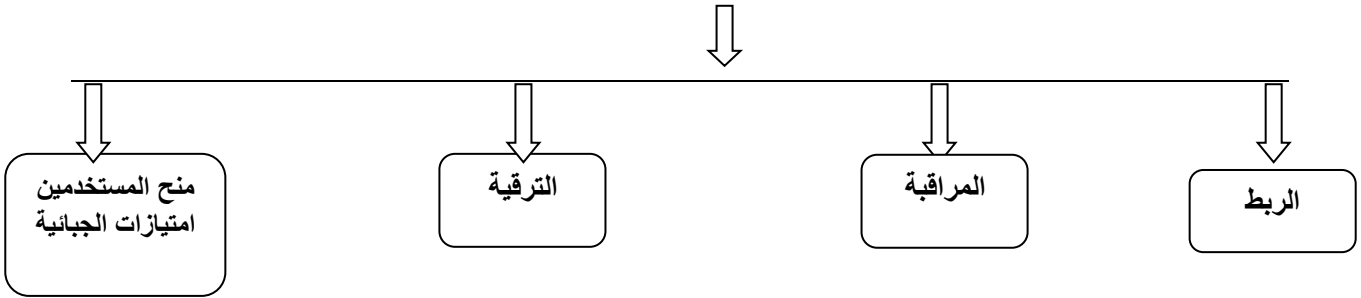
فعند انتهاء عقد العمل بين المستفيد وصاحب العمل يكون هناك عقد يضبط المستفيدين حسب قانون 126/08 ينص على انه يجب على العمال التوجه إلى عقد العمل المدعم لكن لم يكن هناك اقبال على هذا النوع من العقد، حيث يرى المستفيدين ان هذه النوع من العقود يشكل خطورة رغم محاولات عدة من مديريات التشغيل بان هذا النوع لا يحمل أي خطورة بالإسقاط مع الوضع الحالي فان المستفيدين قد تنبؤا بخطورة هذا العقد بالمقابل تسوية وضعية المستفيدين في القطاع الحكومي والعمومي يمكن القول ان هذا العقد يحمل

1 بلعربي اسماء، مرجع سابق، ص36.

في طياته السلبية وهذا لعدم تسوية وضعية المستفيدين منه وتعرضهم لبطالة لان القطاع الخاص في الجزائر غير مستعد لتحمل اعباء التوظيف نظرا لاشتغاله بقطاعات هامشية، وهذا يؤكد على ان القطاع الخاص في الجزائر لا يشتغل في استثمار حقيقي بل هامشي وغير مشجع.

لتوضيح ما سبق قمنا بتمثيل الشكل التالي:

الشكل رقم (04): يبين خصائص عقود ما قبل التشغيل



المصدر: إعداد الباحثين

3/ شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يشترط في المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل مايلي¹:

- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين والمتخرجين من المعاهد الوطنية لتكوين.

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن تتراوح أعمارهم من 19 الى 35 سنة.

- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

وتم إدماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب

1 سعديّة زايدى، مرجع سابق، ص107.

عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم وتتحدد مدة عقد التشغيل الأولى سنة واحدة يمكن تمديدها مرة واحدة لمدة 06 اشهر، وتتحدد مستويات الأجر التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المستفيدين من عقد التشغيل في اطار عقود ما قبل التشغيل كالآتي¹:

-الفترة الابتدائية أو العقد الأولي (خلال السنة الأولى)

6000 دج / لشهر بالنسبة للجامعيين

4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين

-فترة التمديد للتقنيين الساميين

-فترة التمديد المحددة ب:06 اشهر

4000 دج للشهر بالنسبة للجامعيين

3000 دج للشهر بالنسبة للتقنيين الساميين

وقد عدلت مستويات الاجر ابتداء من جانفي 2008 تماشيا مع موجات التضخم والزيادة في الاجور التي عرفها القطاع الاقتصادي العام والخاص لتصبح كالآتي :

-الفترة الابتدائية أو العقد الأولي (خلال سنة واحدة)

-1200 دج / للشهر للجامعيين

-8000 دج /لشهر بالنسبة لتقنيين الساميين

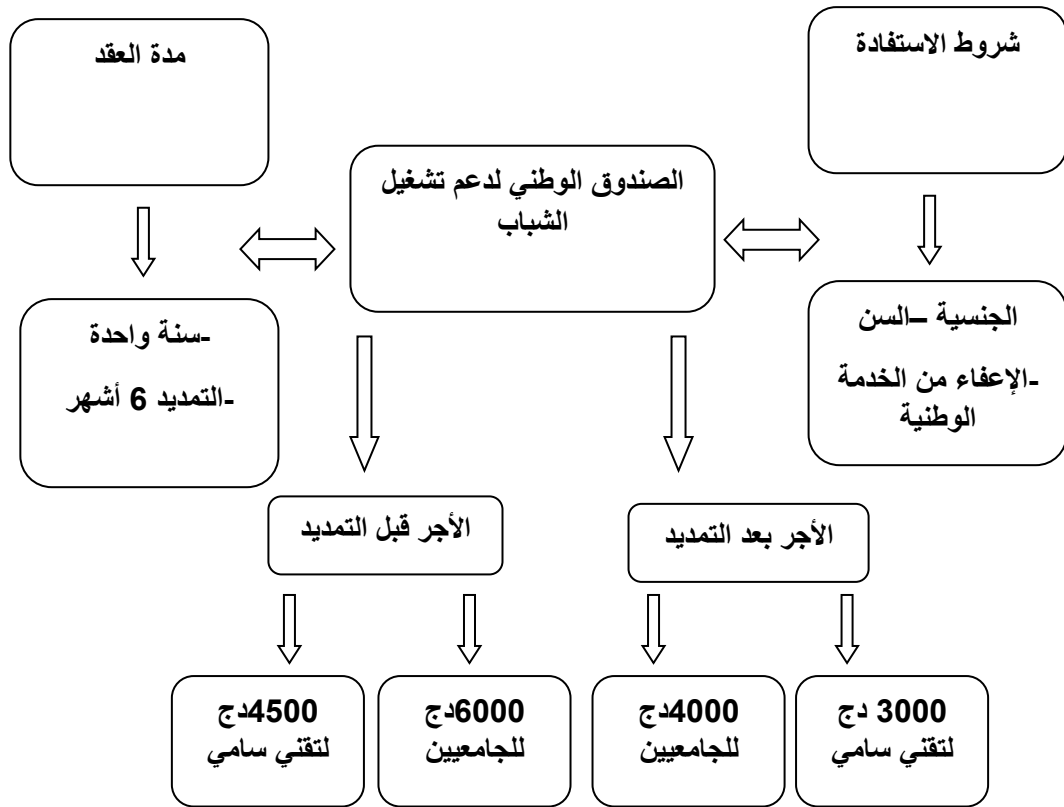
ويتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في ضمنن الاجتماعي المحددة ب 7%ويستفيد حامل الشهادة خلال الفترة الابتدائية المحددة بنسبة واحدة من نظام التعويضات الذي يحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل.

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص.108

وفي حالة انتهاء فترة مساعدة الدولة في كل الحالات الاخرين التي تؤدي إلى فسخ العقد يجب على المستخدم ان يحض مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول الحامل الشهادة وبأي حادث هام يمكن ان يمس بقرض عقد ما قبل التشغيل أو في حالة عدم انجاز المهام الموكلة اليه.

لتوضيح ما سبق قمنا بتمثل الشكل التالي:

الشكل رقم (05): يبين شروط الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل



المصدر: من إعداد الباحثين

بعد عرض المنحة المتحصل عليها في عقود ما قبل التشغيل يمكن معرفة مدى تناسب كل من الجهود المبذولة والشهادة المتحصل عليها وهذا ما سيتم الكشف عنه في دراستنا الحالية باعتبار المهام التي تسند إلى الموظفين الدائمين نفسها توكل إلى المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل وغيرها من النقاط التي تثير الجدل في هذا الموضوع.

- تم اعتماد هذي الشروط على اساس انها اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهنية ببرامج عقود ما قبل التشغيل
- فالحكومة تقوم بوضعها ومتابعتها من اجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح والوصول إلى اهدافها بطريقة رسمية وقانونية من خلال استغلال الموارد البشرية التي تتوفر فيها هذه الشروط بطريقة تسمح بالنهوض بالاقتصاد الوطني،مقابل توفير ظروف عمل ملائمة للخريجين.
- بعد الحديث عن شروط الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل واعتبارهم اهم مرحلة يمر بها شباب حاملي الشهادات يمكن عرض ملف الاستفادة من هذه العقود التجريبية الذي يتكون من الوثائق الرسمية التالية¹:
- شهادة عدم الانتساب من الضمان الاجتماعي.
 - صك بريدي مشطوب.
 - ثلاثة صور شمسية.
 - نسخة من بطاقة طالب العمل.
 - نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
 - بطاقة إقامة .
 - تصريح شرفي بعدم العمل.
 - نسخة من الدبلوم او شهادة مدرسية.
 - بطاقة شخصية للحالة المدنية (شهادة عائلية).
 - ثلاث شهادات ميلاد أصلية، يتم تقديم الملف على مستوى مصالح وكالة التشغيل المحلية وهي اجراءات رسمية تقوم بها الدولة من اجل التعرف على هوية المستفيد والسير بطريقة قانونية تكون لصالح الطرفين.

1 بومخولوف محمد، بن بريكة ابراهيم،"واقع موظفي الادماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع التنظيمات، مجلة 01، العدد11، 2018، ص13.

وقد تم غلق هذا الملف في هذه الفترة نتيجة تسوية وضعية المستفيدين بوضع تعليمة من قبل الوزير للوكالة الوطنية للتشغيل بمنع المؤسسات من نشر أي عرض للتشغيل إلا بعد استفتاء مخزونها من المستفيدين وهذا لتجنب المؤسسات ذات الطابع العمومي او الاقتصادي من الوقوع في البطالة المقنعة التي تعرضت لها المؤسسات في فترة كان يسودها النظام الاشتراكي انا ذلك.

4/ تسجيل عروض عقد ما قبل التشغيل واختيار المترشحين

على النحو التالي¹:

تسجيل عقود ما قبل التشغيل التي يتم ارسالها من قبل الهيئات المستخدمة على مستوى مندوبي تشغيل الشباب يلزم مندوب تشغيل السباب بالقيام بالبحث عن عروض ما قبل التشغيل على مستوى الولاية بصفة فعالة

يتكفل مندوبو تشغيل السباب بتوفير مجموع عقود ما قبل التشغيل على مستوياتهم بالنسبة لولايتهم وإعداد قوائم الخريجين الجدد الذين يمكن اقامهم في هذا الجهاز كما يلزم مندوبو تشغيل السباب بتقريب العروض من طلبات عقود ما قبل التشغيل لتلبية احتياجات الهيئة المستخدمة

يتم اختيار المترشحين من قبل مصالح الهيئة المستخدمة على اساس القوائم والمعلومات التي يوفرها مندوبو تشغيل الشباب جوان 2008

5/ اجراءات التمويل في عقود ما قبل التشغيل

يتم تمويل برامج عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب على المستوى المركزي كلفت وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني وكالة التنمية الاجتماعية بتنفيذ البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل على حسابها بالنسبة لسنة 1998 يتم تمويل عقود ما قبل التشغيل في اطار اتفاقية تبرم بين الوكالة الوطنية لدعم

1 بورقيعة سليمة، حمزة السريق غلي،"التكوين الجامعي وعلاقته بالادماج المهني للمتخرجين العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل"، المجلد السابع العدد03/ديسمبر 2021، جامعة ابو بكر بالقعيد، تلمسان- الجزائر، 2021، ص16.

تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية على المستوى المحلي تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب فيما يخص تمويل عقود ما قبل التشغيل اعتبارها إحدى التزامات الدولة جوان 2008¹.

6/ الجهاز الاداري المكلف بتنفيذ عقود ما قبل التشغيل

- أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/223 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 (الموافق) 29 جويلية 1996 في ظل تطبيق مخطط اعادة الهيكلة بالجزائر هدف هذه الوكالة هو التحقيق من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش وعليه يمكن تلخيص المهام الاساسية للوكالة في:

_ ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

_ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع².

_ حيث إن للوكالة تنظيم يشمل مديرية مديرية عامة تتفرع عنها مديريات مركزية، وكذا مجلس التوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تستطيع القيام بالمهام المنوطة بها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 07 وكالات جهوية، اضافة إلى اعتمادها على مديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذا البلديات.

كما للوكالة أهداف كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها، وبلوغ هذه الاهداف فان الوكالة تقوم بدور اعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي نعتمد عليها مثل (مديريات النشاط الاجتماعي، مديريات التشغيل) ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات

1 زين العابدين معو، مبروك ساحلي، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حكومتها، كلية الحقوق والعلوم السياسية"، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي(الجزائر)، دفاتر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر/جوان 2014، ص 40.

2 سعدية زايد، "سياسات التشغيل في الجزائر"، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13 ديسمبر، 2017 ص 192.

تحسيسية وإعلامية عامة، ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا او عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرامج التي يتلائم مع حالته الاجتماعية¹.

- وما يعاب على هذه العقود الموجودة في هذا الجهاز انها لا تخضع لبنود قانون علاقات العمل حيث ان عقد ما قبل التشغيل تعهد ثلاثي الاطراف بين الهيئة المستخدمة العمومية او الخاصة التي تقوم باختيار المترشحين من خلال المعلومات التي يوفرها مندوبو التشغيل، هذا في ما يخص الطرف الاول. الطرف الثاني مندوب تشغيل الشباب الذي يتم انتقائه من قبل الهيئة المستخدمة والطرف الثالث المستفيد.

- هذا العقد لا يعني علاقة عمل حسب الاحكام التشريعية والتنظيمية وإنما عبارة عن علاقة تعاقدية تربط صاحب العمل بالمستفيد حيث يتم فسخ هذه العلاقة بمجرد انتهاء مدة العقد. حيث أن لهذا التعاقد شروط تتمثل في:

- لا يستفيد الشباب في اطار عقود ما قبل التشغيل مرة ثانية
- احترام والتزام النظام الداخلي للمؤسسة وغيرها من الشروط التي جعلت المستفيد يخرج عن صمته مطالبا بالآتي:

ادماج جميع عقود ما قبل التشغيل الذين يعملون في مناصب تتناسب اختصاصاتهم دون قيود او شروط.

- المطالبة بتمديد العقد في حال العمل خارج التخصص إلى حين وجود منصب ملائم والرفع من المنحة لتصل إلى 25000 دج ، حيث أن هذا المطالب يمكنه من اكتساب كفاءة مهنية (والتي تعرف على انها القدرة على تنفيذ مهام محددة وهي استعداد لتجديد ووضع الموارد في العمل حيث ان لها انواع مشابهة لمكونات الاتجاهات تكون كالآتي: الكفاءة الوجدانية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية في المنصب المؤقت الذي يشغله من خلال المهام التي يقوم بها في المؤسسة التي توظفه فمع تغير المنصب تتغير المهام والمسؤوليات ويصبح قادر على التحكم في هذا التغير المستمر في المنصب.

¹ سعدية زايد، مرجع سابق، ص 193.

- المطالب الثالث تخصيص منحة للجامعيين البطالين على الاقل 20000 دج وإلغاءها بمجرد الحصول على عمل، وهذا ما تم ادراجه حاليا حيث اعتمدت الدولة ما يسمى بمنحة البطالة التي تم تطبيقها سنة 2022 والتي كانت تتضمن الشروط التالية (السن 19 الى 40 سنة،الجنسية الجزائرية،مسجلين كطالبي عمل لأول مرة في مصالح وكالة التشغيل، المستفيد لا يملك أي دخل هو او زوجته، يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية) وغيرها من الشروط مع منحة شهرية تقدر ب13000 دج وتم الرفع من هذه المنحة لتصبح 1500 دج مع تعديل بعض الشروط من بينها السن من 19 إلى 60 سنة.

- حيث أن للمستفيدين من الادمج المهني جهات مستقبلية لهم تكون على النحو التالي¹:
حسب المادة 5: ينصب المستفيدين من عقود الادمج حاملي الشهادات وعقود الادمج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية

- ينصب المستفيدين من عقود التكوين، ادمج اما في ورشات التشغيل المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وأما لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين

حيث ان عملية التنصيب غير كافية للفرد حتى يشعر بوجوده داخل المؤسسة وبالتالي يجب على المؤسسة العمل على²:

التعرف على ميول ونفسية هؤلاء المستفيدين، تعرف الإدارة على نفسها من خلال نظرة العاملين إليها التعرف على شعور الافراد اتجاه الاعمال التي يحبون القيام بها والأعمال التي لا يحبون القيام بها العمل على التخلص من الكبت النفسي الذي قد يتولد لدى الأفراد، شعور الأفراد باهتمام الإدارة بهم، الكشف عن الحاجة إلى القيام بانواع معينة من التدريب

1 المرسوم التنفيذي رقم 08/ 128 مؤرخ قي 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 افريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الادمج المهني، الفصل السادس، المادة 5، ص 20.

2 محمود عبد الفتاح رضوان، "مهارات التكيف مع ظروف العمل"، المجموعة العربية للتدريب والتسيير، القاهرة، 2011، ص 17.

تزويد العاملين بالبيئة الملائمة للعمل المشاركة في اتخاذ القرار مستوى لائق من الرواتب والترقيات والمكافآت، إشاعة جو الثقة والاحترام والتقدير، تفويض السلطة (الحماس، الابتكار) الرضا عن العمل نفسه.

7/المزايا المتخصصة للمستخدمين والتزامهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات

- يدمج الشباب حاملي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز تلك التابعة للمؤسسات الادارة العمومية حيث يستفيد المستخدم من¹:

- تكفل الدولة بالكلفة الجارية للشباب ذوي الشهادات المشتغلين بعقود ما قبل التشغيل.
- مزايا جبائية وشبه جبائية مرتبطة بإمكانية توظيف الشباب حاملي الشهادة بشكل دائم وذلك وفقا لإحكام القانون.

- يلزم المستخدم باحترام تخصص الشباب يتوجب عليه منحه منصب شغل مع الشهادة المتحصل عليها.

- يلتزم المستخدم بتسليم المترشح الذي لم يتم توظيفه عند انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل شهادة عمل تخص فترة ممارسة نشاطه ضمن المؤسسة او الهيئة المستخدمة.

- الهيئات المستخدمة التي لم يسبق لها ان منحت اية امكانية للإدماج الدائم للخريجين الجدد بعد فترة عقود ما قبل التشغيل (عقد ذو فترة غير محددة او محددة لسنة واحدة على الاقل) .

- لا يمكن أن تستفيد وذلك بصفة استثنائية سوى من تجربة ثانية لتوظيف الخريجين الجدد في اطار عقود ما قبل التشغيل.

في حالة توظيف متعدد(خريجون كثيرون،موظفون لدى مستخدم واحد) تقبل نسبة فشل بقدر 20%مقارنة مع الادماج الدائم.

1 الهاني عاشور، "اثر سياسات التشغيل على اداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018، ص188.

- يجب التوضيح بأنه ضمن هيئة مستخدمة واحدة، لا يمكن ان يتجاوز عدد العمال الموظفين في اطار عقد ما قبل التشغيل بنسبة 15% من عدد العمال الاجمالي للمؤسسة او الهيئة.

لا ينطبق هذا الحكم على المؤسسات المصغرة والصغيرة التي توظف على الاقل عشرة (10) ماجورين (منشور رقم 008 مؤرخ في 2 جوان 2008 يتعلق بإجراء تطبيق جهاز الادمج المهني للشباب ذوي الشهادات في اطار عقود ما قبل التشغيل) يحل توقيع العقد بين المترشح الذي يتم اختياره والمستخدم ومدوب تشغيل الشباب محل عقد ما قبل التشغيل بين التكوين والإدمج ذات طابع مؤقت.

- يلتزم حامل الهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل ولاسيما مايلي¹:

- المثابرة والمواظبة في متابعة الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الاقتضاء وهذا بغرض احتمال توظيفه.

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة او الهيئة الادارية والالتزام بالانضباط.

- في حالة توظيفه، الالتزام بالالتحاق بمنصب العمل الذي يعين في حالة المخالفة يلغي اتمامه إلى جهاز عقود ما قبل التشغيل بعد توظيفه، في حالة تعيين حامل الشهادة في منصب عمل ادنى مستوى تكوينه يمكن للمعني ان يتخذ اجراء لا يمكن اعادة تسجيله للمرة الثانية في جهاز عقود ما قبل التشغيل خلال مدة قصيرة المدى سنتان او ثلاث سنوات.

-التزام جميع الجهات (المستخدمين- المستفيدين) ذات العلاقة بالعقد المبرم بينهما الذي يساعد العامل في اطار عقود ما قبل التشغيل القيام بأداء جيد يسمح بتطوير الخدمات في المؤسسات الخدماتية والانتهاج في المؤسسات الصناعية من خلال المشاركة والالتزام بالوقت وبالمهام الموكلة اليه.

1 الهاني عاشور، مرجع سابق، ص10.

- وفي المقابل يشمل التزامات الشباب خريجي المعاهد والجامعات باحترام النظام الداخلي للمؤسسة او الهيئة الادارية وعدم التغيب عن العمل لاكتساب مهارات تسمح له بالقيام بأداء جيد فهذه الالتزامات تمن حقوق كل من المستخدمين والسباب حاملي الشهادات .حيث يتضمن عقد العمل الممضي بين المستخدم والمستخدم بنود أهمها:
- حسب المادة(05) من العقد:يخضع المستخدم للالتزامات الوظيفية المطلوبة منه واحترام القوانين وأداء المهام الموكلة اليه من قبل صاحب العمل ،و هذا قد يكسبه خبرة مهنية أي ان هذا البند يكون لصالح المستخدم أكثر من مؤسسة.
- حسب المادة (06) من عقد العمل المنطوى تحت عقود ما قبل التشغيل يتعهد المستخدم بإتمام فطرة الدمج المنصوص عليها في كي لا يحدث خلال في التسيير في المؤسسة بانسحاب المستخدم منها وإبقاء المنصب شاغر.
- حسب المادة (09) من عقد العمل يقوم صاحب العمل بتعيين مسؤول مشرف يتابع و يقيم عمل مستفيد.
- المادة (10) يشترط على المستخدم من عقود ما قبل التشغيل قبل المنصب اذا كان يتناسب مع مؤهلاته العلمية ،وهذا لتوظيف المعارف المتحصل عليها من تخصصه ويسهل عليه انجاز المهام بطريقة سليمة ويساعد المؤسسة على تحسين خدماتها.
- في جهة المقابلة يوجد كذلك مزايا متخصصة لمستخدمين من عقود ما قبل التشغيل تتمثل في مايلي :
- حسب المادة (03) من عقد العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل يتقاضى المستخدم مكافئة شهرية مقدارها خمسة عشرة ألف دينار جزائري تدفع بالكامل.
- حسب المادة (07) يستفيد الشباب في اطار عقود ما قبل التشغيل من التأمين الصحي والأمومة، حوادث العمل والإجازات والعطل.
- حسب المادة (08) من عقد العمل يستفيد الشباب المدمج من التدريب بهدف التكيف مع وظيفته.

- حسب المادة (11) في نهاية فترة الادمج يتعين على صاحب العمل إصدار شهادة تشير إلى الوظيفة التي شغلها والخبرة المكتسبة فقد يتوظيف المستفيد في مؤسسات آخر تتطلب بالخبرة المهنية وهذا البند يكون لصالح المستفيد بالدرجة الأولى.

- حسب المادة (13) من عقد العمل في عقود ما قبل التشغيل يفقد صاحب العمل اهليته في نظام المساعدة على الإدماج المهني إذا تم إنها العقد دون مبرر.

8/ أنواع عقود ما قبل التشغيل

تكون على النحو التالي¹:

أ/ النوع الأول من العقود

يتضمن ما يلي:

- جهاز المساعد على الادمج المهني.
- عقد عمل يخض الجامعيين والتقنيين السامين.
- منحة الآجر 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين.
- المنحة الشهرية 10000 دج للتقنيين السامين.
- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين.
- مبلغ المنحة الشهرية 8000 دج.
- عقد لكن لا يملكون شهادة ذو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.
- مبلغ المنحة الشهرية او المساهمة 12000 دج .

ب/ النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي.

- عقد العمل المدعم.
- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين.
- الأجرة الشهرية 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادة عليا مثل المهندسين بالإضافة إلى مساهمة المستخدم.

1 بومخلوف محمد، بريكة ابراهيم، مرجع سابق، ص 12.

- الأجرة الشهرية 10000 دج للتقنيين السامين بالإضافة إلى مساهمة المستخدم.
- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين.
- مقدار المنحة الشهرية 8000 دج بالإضافة إلى مساهمة المستخدم.
- عقد عمل يخص من لا يملكون شهادة ذو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.
- الأجرة أو المساهمة الشهرية 8000 دج بالإضافة إلى مساهمة المستخدم.
- حسب ما تمر به الجزائر في الوضع الحالي يمكن القول بان هذا النوع من العقود تعرض إلى تظلم كبير من قبل مديريات التشغيل حيث تم التكفل فقط بالقطاعات الحكومية والعمومية رغم انتمائهم لمنظومة واحدة ويحملون نفس الشهادات والخبرات حيث تم اقضاءهم وهذا أدى بتدهور الأوضاع ودخول هذي الفئة في اضرابات وعلى هذا الحال يمكن التنبؤ بازدياد نسبة البطالة ما لم يتم تسوية وضعية هؤلاء المستفيدين من هذه العقود وهذا يساعدنا على معرفة أي من العقود كان له الافضلية في توفير فرص أكثر للمستفيدين في التوظيف والذي كان ينصب عليه كل الاهتمام مع تهميش الأنواع الأخرى من العقود وبالتالي في النوع الاول من العقود تتميز بالفاعلية لان له المساهمة الاكبر في التقليل من البطالة التي هي اساس وضع البرامج التشغيلية.

9/1 أهداف برامج عقود ما قبل التشغيل

تتمثل في مايلي¹:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين وتوفير ظروف عمل ملائمة لهم.
- ترسل كل 03 اشهر الاحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وإرسالها بعد ذلك إلى وكالة التنمية الاجتماعية، على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج ان يسجلوا انفسهم لدى الوكالة المحلية للشغل، حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم

1 الهاني عاشور، مرجع سابق، ص182.

وضعها وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها تبعا لتوظيف المترشح، يكلف مندوب تشغيل الشباب خاصة بـ:

- مراقبة بطاقات الحضور التي يتم تسجيلها مع خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتبارا، وتطوير العمليات التي شرع فيها، والتي تجسدت من خلال النتائج الميدانية.

كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب، ومديري الفروع الجهوية في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب ان تسير في مستقبل كل نشاط في الميدان اعتبارا لتكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية.

مع التكفل باستلام وإرسال في اقرب وقت المعلومات الواردة في الوصاية وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير برنامج المتكفل بها على المستوى المحلي زيادة على ما تقدم ومن اجل تقادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف انواعها والمرة بوحدة الادارة والمتابعة خاصة المالية على جميع المتدخلين.

- مراعاة التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في اطار المهام المخولة لهم وفي حالة الاشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي - الولائي - تقريرا مفصلا إلى الوصايا للتحكم .

- تشجيع إدماج السباب حاملي الشهادات في سوق العمل يعتبر هذا الهدف نقطة مشتركة مع هدف سياسة التشغيل المغربية حيث صرحت الحكومة المغربية في سنة 2002 بان السياسة الوطنية الجديدة في ميدان الشباب تهدف الي التشجيع على الخلق والمبادرة والحث على المشاركة وكذلك تطبيق منهجية القرب والمصالحة والمصاحبة لمساعدة السباب في تعبيراتهم الادبية والفنية وتفتح مواهبهم وشخصياتهم والتزاماتهم الجمعوية مع التزام الدولة بأداء الخدمة العمومية¹.

1 محمد الغياض، مرجع سابق، ص 49.

- وهذا يدل على اهتمام جميع الدول والوجهات بالموارد البشري باعتباره عنصر مهم يمكنه تحريك الدولاب الاقتصادي والاجتماعي للدولة خصوصا اصحاب الشهادات للاستفادة من مؤهلاتهم العلمية .

10/ تجارب دولية وعربية لنماذج التشغيل

10-1 / آليات وبرامج التشغيل في الصين

برنامج التأمين ضد البطالة UI

يمثل هذا البرنامج في الصين شبكة أمان اجتماعية يوفر دعم للدخل المؤقت ويساعد على إعادة توظيف العمال المسرحين ،حيث يغطي البرنامج قطاع الشركات المملوكة للدولة ويتم تمويل هذا البرنامج من عائدات الفوائد والإعانات الحكومية، إلا أن دور هذا البرنامج ظل محدود اخلال العقد الأول من تنفيذه، فتم تطويره خلال العشرين سنة الماضية عبر ثلاث مراحل أساسية هي:

سنة 1986 بدأ العمل بالبرنامج فكانا لغرض منه هو المساعدة على تسيير الإصلاحات الاقتصادية، التي من شأنها زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية بمنح الشركات المملوكة للدولة حكم ذاتي في التوظيف ،واعتماد عقود العمل لجميع الموظفين وتقليص عدد الموظفين غير المنتجين، أدت هذه الإصلاحات إلى إنهاء الأمن الوظيفي مدى الحياة للعاملين في الشركات المملوكة للدولة.

أما سنة 1993 تم اعتماد تأمين العمال المنتظرين للوظائف في الشركات المملوكة للدولة ووسعت الاحكام الجديدة نطاق تطبيق البرنامج وتم تغيير معايير الاستفادة منه بنسبة 120 إلى 150 % من مدفوعات الاغاثة الاجتماعية.

وفي سنة 1994 تم اعتماد قانون العمل الجديد الذي نص على الحد الأدنى للأجور وتم احتساب فوائد برنامج التأمين ضد البطالة باستخدام الحد الأدنى للأجور مع فوائد تعادل 70 % إلى 80 % من الحد الأدنى للأجر¹.

¹ عائشة بن عطالله،وضعية البطالة واستراتيجية التشغيل في الصين.ماجستير اقتصاد صناعي. جامعة المسيلة الجزائر. 2011. ص ص 9-10.

10-2/ آليات وبرامج التشغيل في المغرب

أوجدت المغرب عام 2006 برامج تشغيلية وبمواصفات مختلفة هدفها تحسين عملية التشغيل وتجاوز كل المخاوف المتعلقة بتوفير فرص عمل للشباب وهي كالتالي¹:

1/ برنامج تأهيل: يهدف إلى تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل عبر اكتسابهم المؤهلات المهنية لشغل مناصب عمل محددة أو متاحة ويتضمن ثلاثة أنواع من التكوينات :
أ/ التكوين التعاقدى من أجل التشغيل: هدفه تمكين طالبي العمل من اكتساب المؤهلات والقدرات المطلوبة لشغل مناصب محددة ويستهدف حاملي الشهادات الباحثين عن عمل المسجلين بالوكالة الوطنية للتشغيل.

التكوين فيه في حدود 60^{سا} لكل مستفيد حيث تساهم الدولة ب 10.000 درهم في المتوسط لكل مستفيد، ويمكن أن يصل هذا المبلغ إلى 24.000 درهم، أما بالنسبة لهيئات التكوين المعتمدة فيه: المؤسسات العمومية والخصوصية للتكوين المهني والتعليم العالي وهيئات الاستشارة للتكوين المنتقاة من طرف اللجنة الجهوية للتشغيل .

ب/ التكوين التأهيلي او التحويلي : يهدف إلى تيسير عملية ادماج حاملي الشهادات الذين يلاقون صعوبات للاندماج في الحياة العملية بإكسابهم المؤهلات المهنية وملائمتها لحاجيات سوق الشغل ويستهدف حاملي الشهادات الباحثين عن العمل المسجلين لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل الحاصلين على الاقل على شهادة البكالوريا، حيث تساهم الدولة في هذا التكوين لمدة سنة على الاكثر بتقديم 10.000 درهم لكل مستفيد قد تصل إلى 18.000 في حالات تكوين بعض المهن العالمية الجديدة كالتكنولوجيا الحديثة والمؤسسات المعنية بهذا النوع من التكوين نفسها في الصنف السابق من التكوين.

ج/ التكوين والملائمة لفائدة القطاعات الواعدة: يعمل هذا النوع على انجاح عملية توظيف الموارد البشرية من خلال تطوير مؤهلاتهم، وتلبية حاجيات التكوين المستمر لفائدة الأجراء تساهم الدولة بمبلغ من 12000 إلى 66000 درهم للمتكونين بقطاع علم الطيران

¹ عبد المجيد رمضان سياسات تشغيل الشباب في الدول المغاربية "حالة تونس و المغرب" ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 21 ، العدد 2 ، سبتمبر ، جامعة باتنة 1 ، 2020 ، ص ص 418-420.

والإلكترونيات ومن 12000 إلى 65000 درهم للمتكونين بقطاع الخدمات عن بعد، وتتكفل بالتكوين المؤسسات العمومية والخصوصية وهيئات الاستثمار بما فيها الأجنبية .

2/ برنامج إدماج: الهدف من هذا البرنامج هو تنمية الموارد البشرية للمقاولة وتحسين تأطيرها بتوظيف وإدماج الشباب حاملي الشهادات وتحسين قابليتهم للعمل وإكسابهم مؤهلات مهنية جديدة، التي تساعدهم على الاندماج في الحياة العملية، يمس هذا البرنامج حاملي شهادات التعليم العالي أو بكالوريا التعليم الثانوي أو ما يعادلها أو دبلوم التكوين المهني حيث يستفيدون من تشجيعات تتمثل في:

الإعفاء من المستحقات الاجتماعية بقيمة 6000 درهم، والإعفاء من الضريبة العامة على الدخل بقيمة 6000 درهم حيث يدوم هذا الاعفاء 24 شهرا مع إضافة 12 شهرا في حالة الإدماج النهائي، ويتم تنفيذ هذا البرنامج بوضع المقاولة مفا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل التي تدرس الطلب، ويبدأ العمل بعقد الإدماج ابتداء من تاريخ المصادقة عليه¹.

10-3/ أليات وبرامج التشغيل في تونس

- يتشكل خريجي الجامعات أكثر العاطلين عن العمل بنسبة تقارب 30 % حيث عكفت الدولة خلال السنوات الأخيرة اعداد برامج لتشغيل

-حيث ترجع أزمة التشغيل في تونس إلى ثلاثة أطروحات

تتعلق الأولى بالإستراتيجية التشغيل في الفترة الفاصلة بين 2013-2017 التي لم تستجب إلى التوقعات وتتعلق الأطروحة الثانية باضمحلال التصنيع اذا لم تنظم الحكومة التونسية قبل أو بعد سنة 2011، نزعة قوية نحو ترقية التصنيع أما بالنسبة إلى الاطروحة الالة فهي تتمحور حول المتغيرات الأربعة الممكنة لبعض عمليات التصنيع في تونس من أجل انشاء مناصب جديدة.²

¹ عبد المجيد رمضان ، مرجع سابق، ص 420.

² هانس-هاينريش باس و روبرت كبل و كارل وهلموث، مقاربات تتعلق بإستراتيجية وطنية للتشغيل بتونس، مجلة مؤسسة فريديش إيبيرت، 2016.

3/ الوكالة الوطنية لتشغيل وبرامج دعم التشغيل في تونس

3-1/ الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقبلي

الوكالة التونسية للتشغيل مؤسسة عمومية

أحدث بمقتضى القانون 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993¹ المتعلق بإحدى

الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقبلي والوكالة التونسية للتكوين المهني من مهامها

- تنشيط سوق العمل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعات خاصة عن طريق شبكة مكاتب

التشغيل

- تطوير الاعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطلالي التشغيل

- تنفيذ برنامج النهوض بالتشغيل وبادماج الشباب وتهدف الوكالة الوطنية للتشغيل في

تونس

- طلابي العمل - طلابي التكوين الراغبين في بعث مشاريع صفوى لحسابهم الخاص.

- الفئات التي تلاقي صعوبات خصوصية في الادماج في سوق الشغل.

3-2/ برنامج عقود وحاملي شهادات التعليم العالي

شروط هذا البرنامج

- ذوي الجنسية التونسية الحاصلين على شهادة التعليم العالي.

- تجاوزات فترة بطالتهم سنتين (2)

- الأولوية لمن تجاوز سنهم 30 سنة.

- إبرام العقد لمدة أقصاها سنة.

- تتكفل الدولة طيلة فترة التربص بإسناد منحة شهرية للمندفع تساوى 150 دينار.

¹ قانون عدد 11 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993. المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني.

3-3/ برنامج عقد الإدماج والتأهيل المطلوب

- يهدف هذا البرنامج إلى تمكين طلابي الشغل من اكتساب مؤهلات مهنية موافقة لمتطلبات عرض شغل تقدمت به مؤسسة خاصة وتقدرت الاستجابة له لعدم توفر اليد العاملة المطلوبة في سوق الشغل.
- يستهدف هذا البرنامج طالبي الشغل غير حاملي الشهادات التعليم العالي (الذين لا يستجيب مؤهلاتهم لمتطلبات موقع العمل داخل المؤسسات من القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة).
- شروط الاستفادة من البرنامج.
- مدة العقد أقصاها سنة مع المؤسسة.
- تتكفل الدولة بإنشاء منحة الشهرية لفائدة المنتفع تساوى 100 دينار.
- تعقد المؤسسة بانتداب المنتفع.
- لا يتم الإخلال بمدة الشروط الا بعد 24 شهرا من تاريخ انتهاء العقد¹.

¹ قانون عدد 11 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993. المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني.

خلاصة

من خلال ما سبق يمكن القول ان الاتجاه عبارة عن الافكار التي تمكن الفرد من تحديد راية أو موقعه نحو موضوع ما اما بالإيجاب او السلب وهذا يعني ان هناك اتجاه غالبا لدى المبحوثين في هذه الدراسة ومن اهم محدداته ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل بمختلف ابعادها المتمثلة في ظروف العمل والمسؤوليات الوظيفية الخبرة المهنية فالاتجاه بذلك يختلف باختلاف ابعاد عقود ما قبل التشغيل.

وعليه فقد تم اعتماد مقياس ليكرت الرباعي لقياس اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل في المؤسسة الخدماتية الجزائرية-دراسة ميدانية بدائرة الكويف على مستوى المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة
الميدانية

تمهيد

تضمن الفصل الرابع الجانب المنهجي للدراسة وإجراءاتها الميدانية ببلدية الكويف-تبسة- حيث تم التطرق الى كافة مجالات الدراسة، المكاني، الزمني البشري، مجتمع الدراسة، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات وحساب مستوى صدق وثبات مستوى الاستبيان.

أولاً: مجالات الدراسة

يقسم مجال الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهي: مجال مكاني، مجال زمني مجال بشري.

1/ المجال المكان للدراسة:

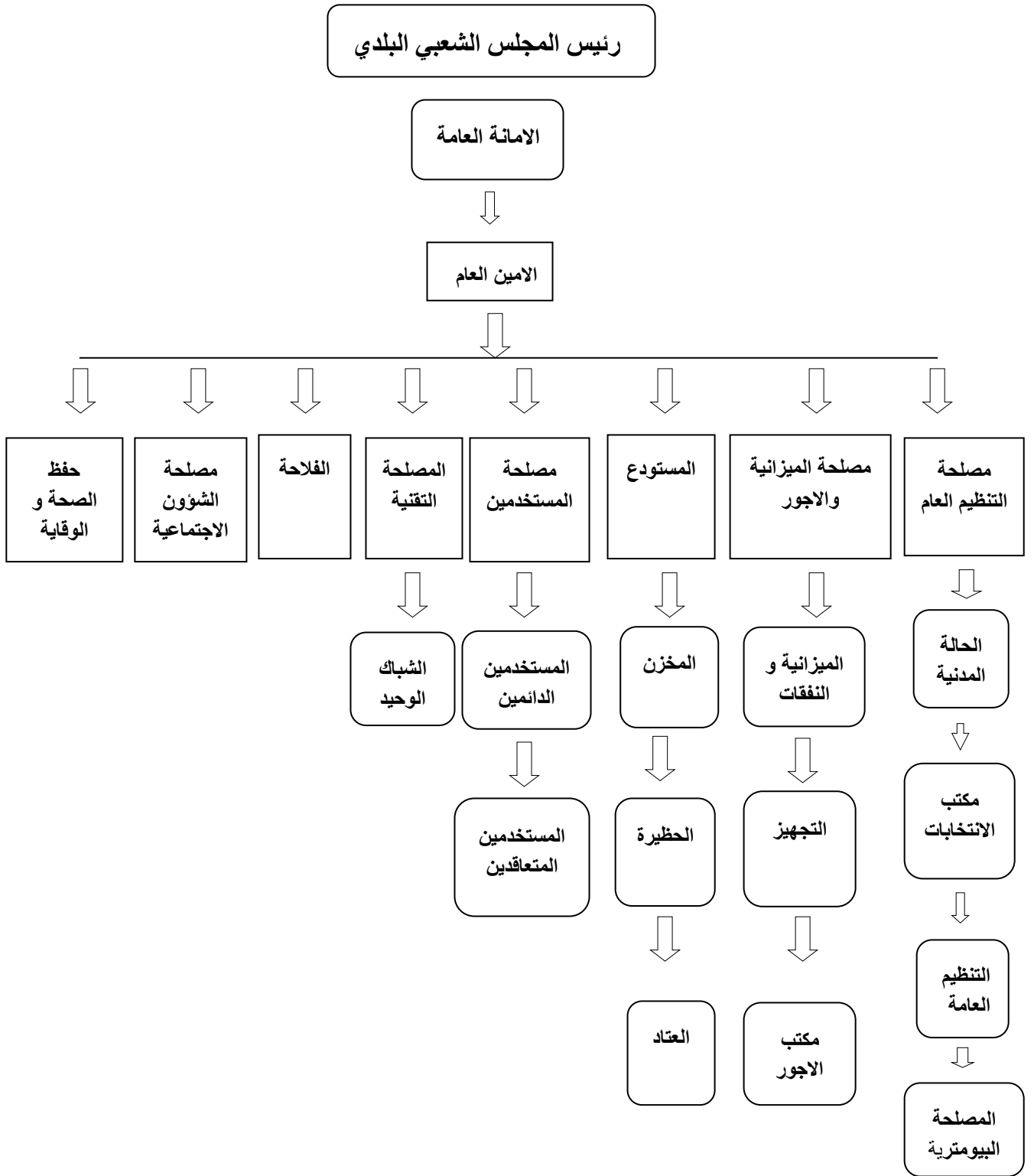
المجال المكاني تلك الحدود الجغرافية التي سيتم فيها إجراء البحث المكاني وفي هذه الدراسة تتمثل في: بلدية الكويف -تبسة -

1-1/ التعريف بالمؤسسة:

تعرف على أنها دائرة حكومية تعمل على تطور المدن والقرى المحيطة بها، بالإضافة إلى تقديم الخدمات العامة مثل إنارة الطرق وتجهيز الشوارع،تنظيم أسواق ومخططات البناء حيث تقوم الدولة بتخصيص ميزانية للبلدية لتطوير وتحسين شكل البلدية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الشكل رقم (06): يبين الهيكل التنظيمي لبلدية الكويف



المصدر: إدارة المؤسسة

1-2 / شرح الهيكل التنظيمي

أ- رئيس المجلس الشعبي البلدي:

وهو منصب ناتج عن الانتخابات محلية، يشرف على تسيير البلدية بكل شؤونها وهو الأمر بالصرف، وفي حالات أخرى يكون هذا المنصب معين من قبل الإدارة المحلية ويسمى هنا رئيس تنفيذي يأتي عند استحالة الإجراءات الانتخابية في حالة آخر عند نهاية العهد لمدة خمسة سنوات يكون أمين العام رئيس للبلدية مؤقتا كي يشرف على التسيير وتنظيم الانتخابات.

ب- الأمانة العامة:

وهي أمانة الرئيس يقوم بكل أعمال البريد من الوارد أو الصادر والرد وتحويل المكالمات الهاتفية وتلقي الفاكس الخ...

تنظيم الاجتماعات تلقي وإرسال الدعوات وتعليق الإعلانات واللوائح الإدارية.

ج- مصلحة المستخدمين:

تتكفل بتسيير ملفات المستخدمين الدائمين والمؤقتين من غيابات تكوين ترقية توجيه إلى غير ذلك.

د- مصلحة الميزانية والأجور:

وهي تقسيم إلى مصلحة الصفقات العمومية، التجهيز، الأجور تشرف وتنظم الصفقات لفائدة البلدية أو المشاركة فيها يتعلق بالبنية التحتية لفائدة المواطن، وكذلك تضمن الأجور للمستخدمين.

هـ- مصلحة التنظيم والشؤون العامة وبها:

- الحالة المدنية.

- التنظيم العام.

- مكتب الانتخابات.

- و- مصلحة البيومترية وفيها:
- مكتب جواز والبطاقات البيومترية.
 - مكتب رخص السياقة.
 - مكتب حركة تنقل السيارات.
- س- الحالة المدنية: تسهر على هوية المواطن من شهادات ميلاد، وفاة، عقد زوج، تسجيل الميلاد والوفاة، الحالة العائلية.
- ك- التنظيم العام: يختص في جانب الإقامة والخدمة الوطنية وحالات عدم العمل للمواطنين وإجراءات بيع المكبات
- مكتب الانتخابات: يهتم بالمراجعة السنوية العادية والاستثنائية للانتخابات وهو الذي يحدد إقامة المواطنين.
- ل- **المصلحة التقنية**: تسهر على ما يتعلق بالأمور التقنية للمشاريع البيانات ومختلفة شبكات (صرف الصحي الماء، الكهرباء، الهاتف) وبها مكتب الشباك الوحيد خاص بالبناء والتعمير.
- م- **مصلحة الفلاحة**: تتضمن تسجيلات استغلال الأراضي الفلاحية على مستوى البلدية وتمنح شهادات بذلك تسجيل الأراضي ومنح البناءات الريفية أو الأنشطة الأخرى المتعلقة بالفلاحين، تربية المواشي (النحل الخ...)، الزراعة (القمح والشعير، الأشجار الخ...).
- ن- **مكتب حفظ الصحة**: يسهر على متابعة ومراقبة الحالة الصحية لتلاميذ المدارس الحالات الوبائية عبر تراب البلدية و العديد من المهام الوبائية الأخرى....
- ي- **المستودع**: وبه حظيرة المركبات وفيها السيارات وشحنات النقل، شاحنات رفع القمامة حافلات النقل المدرسي، صهريج الماء، جرارات والعديد من المعدات الأخر خاصة بالشغال العمومية كما أنها تسهر على ترميم المؤسسات التربوية، وتحتوى على مخزن خاص بمعدات المكاتب والمدارس ومواد التنظيف وقطع الغيار وغيره.

2/ المجال الزمني للدراسة:

يحتوي المجال الزمني الفترة التي نزلنا فيها إلى الميدان قد قسمت الدراسة الميدانية إلى فترات التي كانت كالآتي:

-**المرحلة الأولى:** الانطلاق في الجانب النظري بتاريخ إلى غاية وذلك بالاستعانة بالأستاذ الفاضل الذي كان سندا حقيقيا لانجاز الدراسة.

-**المرحلة الثانية: الاستطلاعية،** وكانت بتاريخ 2023/03/27 أين تمت زيارة رئيس بلدية الكويف "بن صدة سمير" وبعض من عمال عقود ما قبل التشغيل وطرح بعض الأسئلة لمعرفة مدى تناسب الميدان مع موضوع دراستنا.

- **المرحلة الثالثة:** وقد كانت بتاريخ 30 مارس 2023 وهذه المرحلة عبارة عن زيارة لأخذ الموافقة من رئيس المجلس الشعبي البلدي.

-**المرحلة الرابعة:** بتاريخ 26. 27. 30. 2023/04/ كانت عبارة عن توزيع الاستثمارات ومقابلة مع بعض المسؤولين والموظفين وتم استرجاع (07) استثمارات في يوم 2023/04/26 واسترجاع (53) استمارة في يوم 2023/04/27 واسترجاع (10) استثمارات في يوم 2023/04/30 وبعدها تم اعتماد برنامج والقيام بعملية التفرغ والحساب.

3/ المجال البشري للدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل ببلدية الكويف لذلك كان علينا رصد الفئة المتعلقة بعقود ما قبل التشغيل في المؤسسة واعتماد المقابلة والاستمارة لجمع المعلومات عنها حيث قدر مجتمع الدراسة ب70 عامل

ثانيا: مجتمع البحث

وقد تم اختيارنا للمسح الشامل وذلك كون مجتمع الدراسة يشكل 74 عاملا، حيث كان عدد العمال في المقر الرئيسي لبلدية الكويف 39 عاملا وتمت الدراسة على 38 عاملا فقط وفي الفرع البلدي للمنطقة 35 عاملا وتمت الدراسة على 32 عاملا فقط ، وتجدر الإشارة

إلى إننا أجرينا دراستنا الميدانية على 70 عاملا فقط، نظرا لكون 04عاملات تروجن خارج ولاية تبسة وقد يتم فسخ عقد العمل في الأيام القادمة، وهذا حسب ما إفادتنا به البلدية أثناء المقابلة يوم 26/04/2023.

ثالثا: منهج الدراسة

حتى نتمكن من الوصول إلى نتائج علمية دقيقة، والتأكد من صحة فرضيات الدراسة من خلال الواقع الميداني على اعتبار أن طبيعة الموضوع محل الدراسة: اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجريبية عقود ما قبل التشغيل ببلدية الكويف-تبسة- يندرج في حقل الدراسات الوصفية استلزم استخدام المنهج الوصفي، الذي يتناسب مع موضوع البحث لرصد اتجاهات المستفيدين نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل، حيث تم تطبيقه من خلال المراحل الآتية:

- المرحلة الاستكشافية: في هذه المرحلة تم جمع بعض المراجع الورقية والالكترونية من اجل القراءات الأولية حتى نكون معرفة أولية حول الموضوع المدروس، وضبط حدود الدراسة

-مرحلة الوصف المعمق: وقد قسمت هذه المرحلة إلى ثلاثة أجزاء على النحو التالي:
-الجزء الأول: وتم فيه تجزئة عنوان الموضوع إلى أبعاد حيث استخرج منه ثلاثة أبعاد، هي:

- المناخ التنظيمي.

- المسؤوليات الوظيفية.

- الخبرة المهنية المكتسبة.

وقد تم ذلك على ضوء التراث النظري، الواقع، الدراسات السابقة، بعد ذلك تم استخراج المؤشرات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد على حدى، ثم ضبط المؤشرات وفقا للدراسة الاستطلاعية للمؤسسة.

- الجزء الثاني: وتم فيه صياغة الفرضيات انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل؟

وللإجابة على هذا السؤال قمنا بوضع مجموعة من الإجابات الاحتمالية وفقاً للأبعاد والمؤشرات التي تم ضبطها، حيث تم استبعاد الإجابات التي لا يمكن اختبارها في الواقع ونتج عن ذلك ثلاث فرضيات على النحو التالي:

*الفرضية الأولى: هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل.

*الفرضية الثانية: هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية في فترة عقود ما قبل التشغيل.

*الفرضية الثالثة: هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الإدماج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة في فترة عقود ما قبل التشغيل.

-الجزء الثالث: تم وصف وتحديد البيانات المتعلقة بالموضوع، والتي استمدت من الميدان وفقاً لأدوات جمع البيانات وقد تم تطبيق المنهج أنت لوصفي من خلال:

*الجانب النظري (كتب ورقية وإلكترونية).

*الجانب الميداني (أدوات جمع البيانات الآتية: المقابلة والاستمارة).

وعليه فإن المنهج الوصفي مناسب لموضوع البحث، لتعمق أكثر في الكشف عن

اتجاهات المستفيدين نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل ببلدية لكيف-تبسة-

رابعاً: أدوات جمع البيانات

- لجمع المعلومات من ميدان الدراسة استخدمنا أدوات جمع البيانات التالية:

1/ المقابلة:

المقابلة عنصر مهم في البحث الاجتماعي، حيث تعد الأداة الأكثر استعمالاً في

الدراسات التطبيقية لمرونتها، فهي توضح للباحث بعض التفاصيل المتعلقة بموضوع دراسته،

وقد تم إجراء ثلاثة مقابلات:

- **المقابلة الأولى:** مع رئيس الفرع البلدي - الكويف - حيث أجريت المقابلة بتاريخ 2023/04/26 على الساعة 11:00 وقد استغرقت مدة المقابلة 15د حيث قمنا بالتعريف بموضوع الدراسة للمبحوث، صباحا حيث قمنا بالتعريف بموضوع الدراسة، مع التأكيد على سرية المعلومات وأيا التأكيد على إلحاق أي ضرر بالمبحوث ولا المؤسسة فالمبحوث لديه خبرة 27 سنة متحصل على المستوى الثانوي إذا تمحورت أسئلة المقابلة حول اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل، إذا المناخ التنظيمي غير مناسبة وأن المنحة الشهرية أقل من الجهد المبذول كما يؤكد على وجود اكتضاض وفوضى في المنصب الواحد يرى ضرورة العمل بالتناوب لوجود عدد كبير من العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل لتقليل من ساعات العمل، أما بخصوص الحوافز يرى أن هذه الفئة لا تحصل على أي نوع من الحوافز، مع عدم مشاركة العمال المؤقتين لبعض المهام الإدارية، ويؤكد على التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة، مع التأكيد على اكتساب هذه الفئة للخبرة المهنية و هذا للعمل في نفس المنصب قبل وبعد الترسيم، وإيجاد سهولة في انجاز المهام.

- **المقابلة الثانية:** مع موظفة من بلدية الكويف أجريت بتاريخ 26 أفريل 2023 على الساعة 13:30 استغرقت مدة المقابلة ساعة 14:00 مساء مع موظفة ، حيث قمنا بالتعريف بموضوع الدراسة للمبحوث مع التأكيد على سرية المعلومات وأيضا على التأكيد على عدم إلحاق الضرر بالمبحوث ولا بالمؤسسة، فالمبحوثة لديها خبرة مهنية 20 سنة متحصلة على شهادة ليسانس.

إذ تمحورت أسئلة المقابلة هو اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل.

إذ ترى أن المناخ التنظيمي مناسب وان المنحة الشهرية أكثر من المجهودات المبذولة كما ترى أن منصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما تؤكد على عدم اكتضاض في منصب العمل ترى وجود حوافز معنوية فقط ترى بان العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل

موظف ويجب العمل بدوام كامل، مع عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية، وتؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة، مع التأكيد على اكتساب العمال المستفيدين خبرة مهنية وهذا لسهولة انجازهم المهام في الوقت الحالي. وهذا راجع إلى المدة التي قضوها في عقود ما قبل التشغيل.

- **المقابلة الثالثة:** مع رئيس مصلحة المستخدمين أجريت بتاريخ 27/04/2023 علي الساعة 09:30 صباحا حي قمنا بتعريف بموضوع الدراسة للمبحوث ،مع التأكيد على سرية المعلومات وأيضا التأكيد على عدم إلحاق أي ضرر بالمبحوث ولا بالمؤسسة،فالمبحوث لديه خبرة 13 سنة متحصل على الماستر إذ تمحورت أسئلة المقابلة حول اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل إذ يرى المبحوث أن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على عدم اكتضاض في منصب العمل، يرى بأن العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل ليس موظف و بالتالي عليه العمل بدوام جزئي.

أما بخصوص الحوافز فأن المبحوث يرى أن هذه الفئة لا تحصل على أي نوع من الحوافز، مع عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية، ويؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة، مع التأكيد على اكتساب هذه الفئة للخبرة المهنية و هذا للعمل في نفس المنصب قبل و بعد الترسيم، وإيجاد سهولة في انجاز المهام.

- **المقابلة الرابعة:** مع موظف من بلدية الكويف أجريت بتاريخ 30/04/2023 علي الساعة 09:45 صباحا حي قمنا بتعريف بموضوع الدراسة للمبحوث مع التأكيد على سرية المعلومات وأيضا التأكيد على عدم إلحاق أي ضرر بالمبحوث ولا بالمؤسسة، فالمبحوث لديه خبرة 27 سنة مستوى ثانوي إذ تمحورت أسئلة المقابلة حول اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل إذ يرى المبحوث أن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل لا يتناسب

مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على عدم اكتضاض في منصب العمل، يرى بأن العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل موظف وبالتالي عليه العمل بدوام كامل أما بخصوص الحوافز يرى أن هذه الفئة لا تحصل على أي نوع من الحوافز، مع عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية.

يرى أن هذه الفئة من العمال لا تلتزم بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل مع عدم المعارضة على المهام الموكلة إليهم، مع التأكيد على اكتساب العمال المستفيدين خبرة مهنية وهذا لسهولة انجازهم المهام في الوقت الحالي، وهذا راجع إلى المدة التي قضوها في عقود ما قبل التشغيل.

- **المقابلة الخامسة:** مع رئيس مصلحة الحالة المدنية التي أجريت بتاريخ 2023 /04/30 علي الساعة 13:30 حيث قمنا بتعريف بموضوع الدراسة للمبحوث، مع التأكيد على سرية المعلومات وأيضا التأكيد على عدم إلحاق أي ضرر بالمبحوث ولا بالمؤسسة، فالمبحوث لديه خبرة 10 سنة مستوى ثانوي إذ تمحورت أسئلة المقابلة حول اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل إذ يرى المبحوث أن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على وجود اكتضاض في منصب العمل، يرى بأن العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل موظف وبالتالي عليه العمل بدوام كامل، أما بخصوص الحوافز يرى أن هذه الفئة لا تحصل على أي نوع من الحوافز، مع عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية.

يرى أن هذه الفئة من العمال لا تلتزم بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع عدم المعارضة على المهام الموكلة إليهم، مع التأكيد على اكتساب هذه الفئة للخبرة المهنية وهذا للعمل في نفس المنصب قبل وبعد الترسيم، وإيجاد سهولة في انجاز المهام.

2/ الخصائص السيكومترية للاستبيان

تعرضنا في هذه الجزئية إلى عملية قياس مستوى صدق الاستمارة المعتمدة في الدراسة بعد صياغتها مع الأستاذ المشرف على النحو التالي:
قمنا بتاريخ 19. 20. 23. 24. 2023/04/25 بتوزيع تسعة (09) استمارات على مجموعة من الأساتذة المحكمين من قسم علم الاجتماع الآتية أسماءهم:

جدول رقم (02): يوضح توزيع الأساتذة المحكمين حسب تخصصاتهم

التخصصات	الأساتذة المحكمين
علم اجتماع تنمية موارد بشرية	أ. رباح تويحية
علم النفس	أ. بلهويشات الشافعي
علم النفس	أ. حديدان خضرة
إعلام واتصال	أ. عبد اللطيف عبد الحي
علم النفس	أ. ميهوب نور دين
فلسفة	أ. منصر عز الدين
علم اجتماع التنظيم والعمل	أ. صولة فيروز
علم اجتماع تنمية موارد بشرية	أ. غرابية فضيلة
تنمية موارد بشرية	د. مالك محمد

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد تم حساب مستوى صدق الاستبيان من خلال معادلة لاوشي

جدول رقم (03): يوضح مستوى صدق كل بند

رقم البند	عدد البنود الصادقة n	عدد البنود غير الصادقة n'	حساب مستوى صدق كل بند
07	09	00	01
08	08	01	0.77
09	09	00	01
10	09	00	01
11	09	00	01
12	09	00	01
13	08	01	0.77
14	08	01	0.77
15	07	02	0.55
16	09	00	01
17	09	00	01
18	08	01	0.77
19	09	00	01
20	09	00	01
21	09	00	01
22	09	00	01
23	09	00	01
24	08	01	0.77
25	08	01	0.77
26	09	00	01
27	09	00	01
28	09	00	01
29	08	01	0.77

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

0.55	02	07	30
0.77	01	08	31
0.33	03	06	32
01	00	09	33
0.77	01	08	34
01	00	09	35
01	00	09	36
01	00	09	37
0.77	01	08	38
0.77	01	08	39
المجموع / 28.9	/	/	/

المصدر من إعداد الباحثين

م ص ب =

n: عدد الأستاذ المحكمين الذين قالوا أن البند صادق

n': عدد الأستاذ المحكمين الذين قالوا أن البند غير صادق

y: عدد الأستاذ المحكمين

$$م ص الاستبيان = 100\% \times = 100\% \times = 87\%$$

وأسفرت نتائج الحسابات على 87% و68% وعليه مستوى صدق الاستبيان قوى، مما يجعله قابل لتطبيق الميداني حسب خبرة المحكمين، وبعد قياس مستوى صدقه تبين من خلال المحكمين أن هناك مجموعة من البنود تحتاج إلى تعديل حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (04): يوضح البنود قبل وبعد التحكيم

رقم البند	البند قبل التحكيم	البند بعد التحكيم
08	تقدم لي إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي احتاجها في انجاز مهامي خلال فترة عقود ما بل التشغيل	تقدم لي إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي يتطلبها انجاز مهامي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل
24	احترمت جميع البنود المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل	احترمت جميع البنود المتفق عليها في عقد عملي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل
25	أشعر بصعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل	وجدت صعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل
30	تعلمت مهارات تنظيمية خلال احتكاكي بالعمال المرسمين في فترة عقود ما قبل التشغيل	تعلمت الكثير من المهارات خلال احتكاكي بالعمال الدائمين في فترة عقود ما قبل التشغيل
34	اشتغلت على عدة مناصب عمل مما ساهم على اكتساب مهارات وظيفية جديدة ساعدتني على التحكم في مهامي	اشتغلت على عدة مناصب عمل مما اكتسبني مهارات وظيفية جديدة ساعدتني على التحكم في مهامي

المصدر: من إعداد الباحثين

ملاحظة:

وقد استفدنا من هؤلاء المحكمين الأفاضل في ضبط الاستبيان من خلال تعديل بعض العبارات والصياغات اللغوية المتعلقة بجوانب عقود ما قبل التشغيل، وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساعدنا في صياغة بعض الأسئلة بشكل الصحيح على وجه الخصوص الأستاذ بلهويشات شافعي، والأستاذة غرايبية فضيلة.

خامسا: الخصائص الديمغرافية والمهنية لمجتمع الدراسة

حيث تمثلت البيانات الشخصية في: (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، مكان الإقامة، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

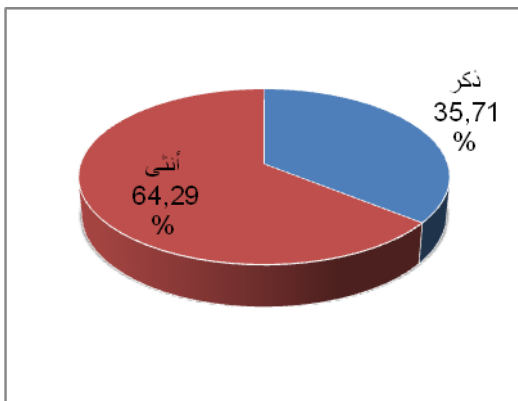
تم توزيع استمارات الاستبيان على مجتمع الدراسة والتعرف على البيانات الديمغرافية والمهنية لمجتمع الدراسة وفيما يلي تحليل لذلك.

1/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس من خلال الجدول والشكل الآتي:

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد مجتمع شكل رقم(07): يمثل توزيع أفراد مجتمع

الدراسة حسب متغير الجنس

الدراسة حسب متغير الجنس



الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	25	35.7
أنثى	45	64.3
المجموع	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

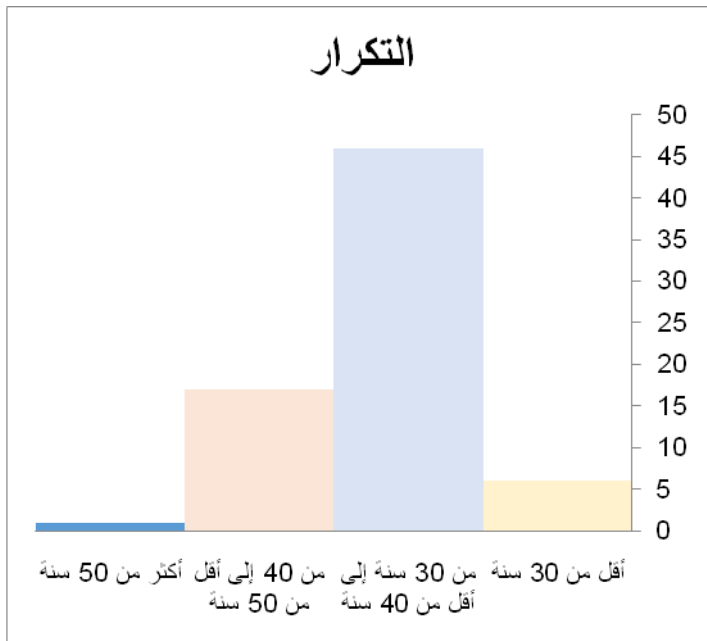
من خلال معطيات الجدول رقم(05) تبين لنا أن اكبر نسبة من المستفيدين كانت من فئة الإناث التي قدرت ب: 64.3% لتليها بعد ذلك نسبة الذكور التي قدرت ب: 35.7%.

وهذا يدل على أن أغلب المستفيدين كانوا من فئة الإناث، ويمكن تفسير هذه النتائج انطلاقاً من كون أن الإناث أكثر إقبالاً على مثل هذه البرامج وهذا لان النساء على اقتناع بالمنحة المتفق عليه مهما كانت قيمته، وعلى رضا بالعمل في منصب حتى لو كان مؤقت، وهذا لان المرأة لا تحتاج إلى تغطية الحاجات الاجتماعية من شراء سكن، شراء سيارة، أو الإنفاق على الأسرة بالقدر الذي ينفقه الرجل الذي يحتاج إلى نشاطات ووظائف تعود عليه بالربح وتغطي كل احتياجاته.

2/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن من خلال الجدول والشكل الآتي:

جدول رقم(06): يمثل توزيع أفراد مجتمع الشكل رقم(08): يوضح توزيع أفراد

مجتمع الدراسة حسب متغير السن مجتمع الدراسة حسب متغير السن



متغير السن	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	6	8.6
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	46	65.7
من 40 إلى أقل من 50 سنة	17	24.3
أكثر من 50 سنة	1	1.4
المجموع	100	100

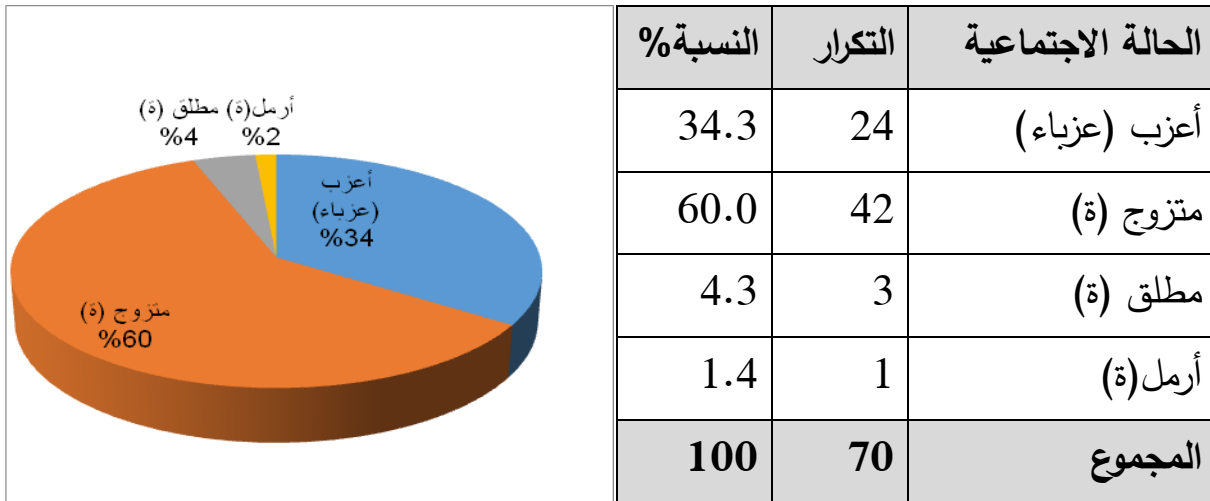
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من خلال معطيات الجدول رقم (06) يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا هي الفئة (من 30 إلى 40 سنة)، % واحتلت الفئة المرتبة الأولى بنسبة تقدر بـ: 65.7% (من 40 إلى أقل من 50 سنة) المرتبة الثانية بنسبة منخفضة قدرت بـ: 24. % في حين احتلت الفئة (أقل من 30 سنة) في المرتبة الثالثة بنسبة قدرت بـ: 8.6% لتحتل في الأخير فئة (أكثر من 50 سنة) بنسبة ضعيفة جدا قدرت بـ: 1.4%، ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع للمعدل العام لأعمار عمال عقود ما قبل التشغيل الذين يعد أغلبهم من الفئات الشابة الطالبة للعمل، وكذلك وجود نسبة كبيرة من الشباب البطال الذي يرغب في الحصول على مناصب عمل حتى ولو كان الراتب قليل.

3/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية من خلال الجدول والشكل الآتي:

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة الشكل رقم (09): يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الاجتماعية



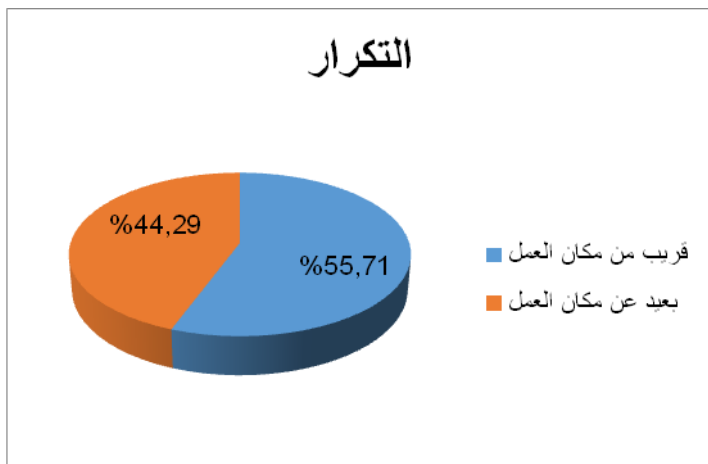
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (07) يتضح أن النسبة الأعلى تكرارا كانت من ضمن فئة المتزوجين، حيث سجل هذا الخيار ما نسبته 60 % من العمال المستطلعين، وهذا يعني أن الزواج هو الحالة الاجتماعية الأكثر شيوعاً بين العمال في هذه الفئة، وهذا راجع إلى رغبة هؤلاء في الحصول على منحة تمكنهم من الاستقرار في حياتهم الخاصة عن طريق تلبية مختلف رغباتهم وحاجاتهم، واحتلت فئة العزاب المرتبة الثانية بنسبة 34.3%، مما يشير إلى أن هناك عدداً معتبراً من المستفيدين غير المتزوجين في هذه الدراسة، وهذا ما يمكن تفسيره بتخوفهم من عدم كفاية هذه المنحة من تلبية حاجياتهم الخاصة، بالمقابل فإن نسبة العمال المطلقين والأرامل معاً لا تتجاوز 5.7%، مما يعني أن هذه الحالات الاجتماعية نادرة بين المستفيدين في هذه الدراسة لكون أن هؤلاء المستفيدين لم تمكنهم المنحة من تلبية حاجاتهم الأسرية فكان الطلاق الحل الأقرب لهم لتصبح المنحة المقدمة تكفي الحاجات الخاصة بهم فقط.

4/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مكان السكن: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة من خلال الجدول والشكل الآتي:

جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة الشكل رقم (10): يمثل توزيع أفراد

حسب متغير مكان الإقامة مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة



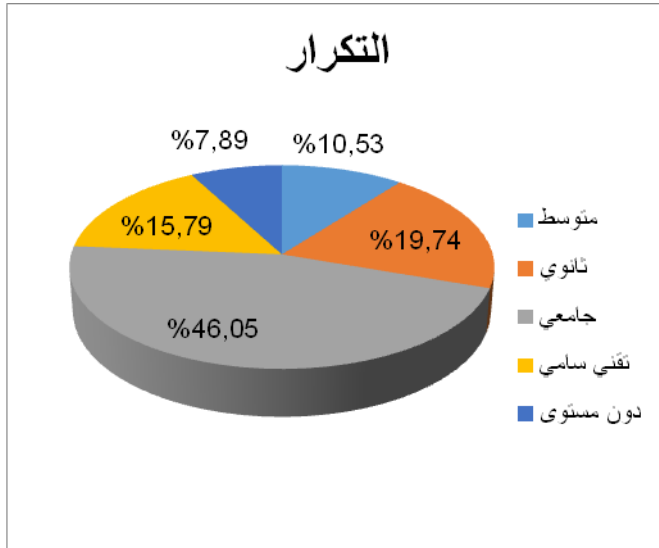
النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
55.7	39	قريب من مكان العمل
44.3	31	بعيد من مكان العمل
100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (08) يتضح أن نسبة 55.7% من المستفيدين يعيشون قريباً من مكان عملهم، وهذا يعني أنهم يمكنهم الوصول إلى مكان العمل بسهولة وبدون إنفاق الكثير من الوقت والتكاليف للتنقل، مما يسمح لهم باستغلال قيمة المنحة في قضاء حاجاتهم الأساسية، بالمقابل، فإن 44.3% من العمال المستفيدين يعيشون بعيداً عن مكان عملهم، مما يعني أنهم قد يواجهون صعوبة في الوصول إلى مكان العمل، وقد يضطرون إلى إنفاق الكثير من الوقت والتكاليف للتنقل، وهذا يمكن أن يؤثر على أدائهم في العمل من جهة، ومن جهة أخرى لا يسمح لهم باستغلال المنحة كما ينبغي لسد حاجاتهم الأساسية.

5/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة من خلال الجدول والشكل الآتي:

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي
الشكل رقم (11): يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



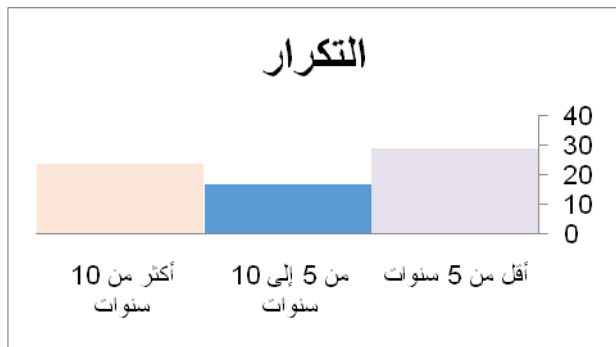
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
متوسط	8	11.4
ثانوي	15	18.6
جامعي	35	45.7
تقني سامي	12	15.7
دون مستوى	6	8.6
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يلاحظ من الجدول رقم(09) أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي أن نسبة 50% المستفيدين لديهم مؤهلات جامعية، لان توجه الجامعيين إلى مثل هذه البرامج فقط لتخلص من شبح البطالة الذي شكل لهم ضغوطات اقتصادية واجتماعية كونهم لا يشغلون منصب وظيفي فهم يسعون إلى إيجاد منصب عمل حتى وان لم يكن هناك نوع من الرضا، المستويات التعليمية الأخرى بشكل متساوٍ، إذ أن 21.4% من العمال لديهم مؤهلات ثانوية، و 17.1% لديهم مؤهلات تقني سامي، و 11.4% لديهم مؤهلات متوسطة ويمكن أن يؤثر المستوى التعليمي على أداء العمال في العمل، وعلى فرص الترقى والتطور المهني، لذلك يمكن استخدام هذا التحليل لتوجيه الجهود التعليمية والتدريبية لتحسين كفاءة العمال في ما قبل التشغيل في ولاية تبسة، وكذلك يمكن تفسيراً هذه النتائج وفقاً لنوع المناصب المتاحة لعمال ما قبل التشغيل كل سب مؤهله ومستواه التعليمي.

6/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة: يمكن توضيح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة من خلال الجدول والشكل الآتي:

جدول رقم (10): يوضح توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة
الشكل رقم(12): يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	29	41.4
من 5 إلى 10 سنوات	17	24.3
أكثر من 10 سنوات	24	34.3
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من الجدول رقم(10) أن نسبة 41.4% من العمال المستطلعين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، وهذا يعني أنهم مبتدئون في العمل ويصنفون من الدفعة الثالثة المستفيدة من عقود ما قبل التشغيل لسنة 2019 وقد يحتاجون إلى مزيد من التدريب والتوجيه لتحسين أدائهم في العمل، تأتي نسبة 34.3% لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات وأخيراً نسبة 24.3% من العمال لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات، ويمكن اعتبار هذه النسب مؤشراً على الخبرة والكفاءة المهنية للعمال، وبالتالي فإنهم قد يكونون مؤهلين للقيام بمهام أكثر تخصصاً وتحملاً في العمل. ويمكن استخدام هذا التحليل لتوجيه الجهود التعليمية والتدريبية للعمال في مجال ما قبل التشغيل في بلدية الكويف، ولتحديد المجالات التي يحتاج فيها العمال إلى مزيد من التدريب والتوجيه، كما يمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد فرص الترقى والتطور المهني للعمال في مجال ما قبل التشغيل.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى توضيح أهم الخطوات المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة والتعرض لأهم الأدوات الإجرائية، التي استخدمت في أساليب عرض هذه البيانات ومن أبرزها معادلة لاوشي لحساب صدق الاستمارات إلى جانب المتوسط الحسابي الانحراف المعياري،النسب المئوية،التكرارات وأيضاً اختبار كأي التربيع، واستخدام الجداول البسيطة، الدائرة النسبية، المدرج التكراري، حيث شكلت هذه العناصر سندا منهجيا ساعد في التحقق الميداني للدراسة وتقديم معلومات مهمة عنها حيث تمكنا من خلالها المرور إلى عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج وأخيرا التوصل إلى إجابات لأسئلة الدراسة.

الفصل الخامس

عرض البيانات وتحليلها
وتفسير نتائج الدراسة

أولاً: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة للفرضية الأولى

1/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي

لعرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي، تم استخدام معياري المتوسط الحسابي لمعرفة درجة الموافقة للمبحوثين، والانحراف المعياري لمعرفة تشتت إجابات المبحوثين، وبالنسبة للمتغير الذي يعبر عن اتجاه المبحوثين قد تم تحديده وفقاً للفروقات في الاتجاهات ويمكن توضيح نتائج التحليل باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (11): يوضح مختلف البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور المناخ

التنظيمي

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	قيمة كا ²	مستوى الدلالة
		موافق بشدة	موافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض					
1	التكرار	17	34	00	12	7	3.60	1.301	موافق	23.600a	0.000
	النسبة	24.3	48.6	00	17.1	10					
2	التكرار	15	36	1	11	7	3.59	1.268	موافق	50.857 ^b	0.000
	النسبة	21.4	51.4	1.4	15.7	10.0					
3	التكرار	16	27	02	15	10	2.66	1.413	محايد	23.857 ^b	0.000
	النسبة	22.9	38.6	2.9	21.4	14.3					
4	التكرار	25	28	02	11	4	2.16	1.235	موافق	40.714 ^b	0.000
	النسبة	35.7	40.0	2.9	15.7	5.7					
5	التكرار	22	42	1	4	01	1.83	780	موافق	91.857 ^b	0.000
	النسبة	31.4	60.0	1.4	5.7	1.4					

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة

0.000	58.429 ^b	محايد	1.173	3.04	5	27	2	32	4	التكرار	6
					7.1	38.6	2.9	45.7	5.7	النسبة	
0.000	36.429 ^b	محايد	1.290	2.76	13	25	02	26	04	التكرار	7
					18.6	35.7	2.9	37.1	5.7	النسبة	
0.000	35.571 ^b	موافق	1.368	3.69	8	10	1	28	23	التكرار	8
					11.4	14.3	1.4	40.0	32.9	النسبة	
0.000	7.486 ^a	محايد	1.457	3.14	13	17	00	27	13	التكرار	9
					18.6	24.3	00	38.6	18.6	النسبة	
0.000	24.514 ^a	محايد	1.308	3.00	5	32	00	22	11	التكرار	10
					7.1	54.7	00	31.4	15.7	النسبة	
0.000	23.286 ^b	محايد	1.458	2.93	10	25	1	18	16	التكرار	11
					14.3	35.7	1.4	25.7	22.7	النسبة	
0.000	26.857 ^b	موافق	1.380	3.53	9	11	3	28	19	التكرار	12
					12.9	15.7	4.3	40.0	27.1	النسبة	
		محايد	.655	2.99	إجمالي البعد						
			0.044	مستوى الدلالة الإجمالي							
			22	درجة الحرية							
			توجد دلالة	القرار							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضمن الجدول رقم (11) عدة عبارات تتعلق بأبعاد المناخ التنظيمي في مجال ما قبل التشغيل في بلدية الكويف، ويوضح التوزيع النسبي لآراء العمال في هذه العبارات. ويمكن تفسير الجدول على النحو التالي:

العبارة 01: تشير إلى أن وسط العمل ساعد المستفيدين على الاندماج مع بقية العمال الدائمين، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.60 وانحراف معياري قدر ب: 1.301 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو وسط العمل المهني الذي يعملون فيه إذ ساعدهم على الاندماج مع بقية الموظفين الدائمين الذين ينظرون إليهم نظرة شفقة وإحسان خاصة بعد طول فترة عقود ما قبل التشغيل التي قضوها في المؤسسة، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 23.6 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك شريحة من المستفيدين رغم قلتها إلى أنها لم تندمج في الوسط المهني خاصة اولئك الذين لديهم أسر وأطفال يعينونهم.

العبارة 02: توضح أن إدارة المؤسسة توفر المستلزمات اللازمة لإنجاز مهام العمل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.5 وانحراف معياري قدر ب: 1.268 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو المستلزمات التي توفرها المؤسسة للمستفيدين لإنجاز مهامهم في العمل، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 50.8 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن المؤسسة توفر مستلزمات العمل للمستفيدين لمساعدتهم على القيام بالمهام المسندة إليهم بطريقة أفضل وعلى أكمل وجه، وهذا يدل على اهتمام المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف بالموارد البشري كما يوضح مدى تأثير هذه المؤسسة بأهم الأفكار التي تبنتها مدرسة العلاقات الإنسانية من ناحية المناخ التنظيمي من حيث المشاركة و العلاقات الاجتماعية من الجودة بين العمال الدائمين والمستفيدين ورئيسهم وأيضا من حيث تحفيزهم معنويا.

العبارة 03: تشير إلى إن المنحة التي يتقاضاها المستفيدين لا تتناسب مع الجهد المبذول في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي

لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.66 وانحراف معياري 1.413 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو المنحة التي يتقاضونها خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 61.5% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 35.7%، وهذا لان المستفيدين يتقاضون منحة لا تغطي مستحقاتهم اليومية، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت ب: 23.85 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن المنحة المقدمة لهؤلاء المستفيدين أقل من الحد الأدنى للأجور وهذا ما تم تأكيده من خلال المقابلات التي اجريت مع بعض الموظفين وبعض رؤساء المصالح وبالرجوع الى الحالة الاجتماعية المدروسة في الموضوع نجد ان اغلب المستفيدين متزوجين وهذا يفسر عدم الرضا على المنحة الشهرية المقدمة لهم التي تلبى لهم الحاجات الاساسية من مأكّل وسكن ومصاريّف الاطفال.

العبارة 04: تشير إلى أن المستفيدين يتحملون أعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقد العمل في فترة ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.16 وانحراف معياري قدر ب: 1.235 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو تحمل المستفيدين لأعباء أكثر من المهام المتفق عليها في فترة عقود ما قبل التشغيل، وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 75.7% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 21.4%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 50.8 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثان على أن هناك فئة من المستفيدين يشعرون بان المهام المسندة إليهم أكثر من جهودهم ومن المنحة التي يتقاضونها، كما أنهم يشعرون باستغلال كبير لمجهوداتهم من طرف المؤسسة لتحقيق أهدافها.

العبارة 05: تشير إلى أن هناك عدة مستفيدين يعملون في منصب واحد، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 1.83 وانحراف معياري قدر ب: 1.78 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني وجود

اكتضاض في المنصب حيث أن اتجاههم سلبي نحو هذا الاكتضاض والفوضى في منصب العمل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 91.4% ونسبة المعارضة 7.1% وهذا ما تم استنتاجه من خلال إجراء مقابلة مع بعض الموظفين ورؤساء المصالح الذين صرحوا بان عدد مناصب العمل الفعلية في المؤسسة لا تغطي عدد المستفيدين في عقود ما قبل التشغيل، كما أن قيمة كا^2 المحسوبة 91.85 اكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثان على أن هناك شريحة من المستفيدين يرون أن العمل في منصب مكتض لا يساعدهم على أداء المهام بطريقة جيدة وهذا أدى إلى وجود بطالة مقنعة كالتى ظهرت في النظام الاشتراكي سابقا وبهذا يمكن القول أن عملية التوظيف في الجزائر لم تتطور منذ الاستقلال وبالتالي سيؤدي ذلك إلى النتيجة المتمثلة في طرد المستفيدين وتسريحهم من مناصب العمل كما حدث سابقا وهذا التنبؤ يجعل العمال في حالة عدم الاستقرار وعدم الشعور بالأمن في مكان العمل، هذا ما أشار له ماسلوي نظرية الحاجات الإنسانية أن هناك عدة حاجات المتمثلة في (تحقيق الذات، التقدير والاحترام، وأيضا حاجات اجتماعية وفسولوجية وحاجة تحقيق الأمن) تساد الرد في إشباع رغباته التي تمكنه من الوصول إلى تحقيق هدفه المرجوة ومن خلال هذا يمكن القول أن المستفيدين لا يشعرون بأمن واستقرار داخل الوظيفة وبالتالي وجود عجز في إشباع حاجاتهم المختلفة.

العبارة 06: تشير إلى وجود بعض المستفيدين الذين يتغيبون عن العمل دون تعرضهم لعقاب في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.04 وانحراف معياري 1.173 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو تغييبهم عن العمل وتعرضهم لعقاب خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 51.4% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 45.7%، كما أن قيمة كا^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 58.42 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن بعض المستفيدين

غير راضين على نمط الاشراف المتبع من طرف الرؤساء في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف وهذا يعني ان المؤسسة تطبق النظام البيروقراطي عندما يتعلق الامر بالالتزامات ولقوانين .

العبارة 07: تشير إلى ان المسؤول المباشر يسمح للمستفيد مغادرة مكان العمل وقت الدوام الرسمي، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.76 وانحراف معياري 1.290 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو عدم السماح لهم بامغادرة مكان العمل لقضاء حاجاتهم الخاصة وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 42.8% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 54.3%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت ب: 36.42 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدي والتي تفسرها الباحثين ان هناك بعض المستفيدين يفضلون مرونة في العمل بحيث تكون كل طلباتهم مستجابة وخلافا على ذلك يحدث عدم رضا واستياء كما اشار لها "هربرت هيرزبرخ" في نظرية ذات العاملين الذي يؤكد فيها على وجود عوامل خارجية متمثلة في (نوعية الاشراف، الراتب، العلاقات المتبادلة في العمل التي ينتج من خلالها مرونة وسلاسة في طريقة اداء العمل، الامن الوظيفي) حيث ان هذه العوامل تتحكم في دافعية الفرد والتي في حالة عدم وجودها ينتج عدم رضا عن العمل لدى العمال.

العبارة 08: الى ان تجربة العمل في عقود ما قبل التشغيل ساعدت المستفيدين على التكيف مع العمل الرسمي، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.69 و انحراف معياري قدر ب: 1.368 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل التي ساعدت المستفيدين على الاندماج والتكيف في العمل من خلال تكوين علاقات زمالة واخوة مع العمال الدائمين ورؤساء المصالح هذا يتوافق مع نتائج الدراسة السادسة، حيث توصلت بلعربي اسماء الى ان خريج الجامعة تاقلم مع منصب عمله خلال

فترة عقود ما قبل التشغيل بالاعتماد على علاقته بزملائه ورؤسائه، كما أن قيمة كا^2 المحسوبة 35.75 أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن بعض من المستفيدين لم تساعدهم تجربة عقود ما قبل التشغيل على التكيف في العمل وهذا راجع الى عدم تقبل المستفيدين لمناصب عملهم في فترة عقود ما قبل التشغيل وهذا اثر سلبي في علاقته مع الاخرين.

العبارة 09: تشير إلى ان بعض المستفيدين يعملون في مناصب تتناسب مع مؤهلاتهم، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.14 وانحراف معياري 1.457 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو المؤهل العلمي وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 57.2% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 49.9%، وهذا ما تم استخلاصه من مجموع المقابلات التي اجريت مع بعض من رؤساء المصالح وبعض الموظفين، كما أن قيمة كا^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 7.48 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك بعض المستفيدين يشعرون بأن منصبهم في العمل يتطابق مع مؤهلاتهم العلمية وهذا راجع الى سهولة اداء المهام، وهذا يتفق مع اهم الافكار التي تدير وفقها مدرسة الادارة العلمية والتي اهمها وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

العبارة 10: تشير إلى ان بعض المسؤولين فرضوا العمل بدوام كامل (8سا) على المستفيدين في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.00 وانحراف معياري 1.308 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو العمل بدوام كامل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 47.1% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 61.8%، كما أن قيمة كا^2 المحسوبة التي

قدرت ب: 24.51 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن بعض المستفيدين لا يعتبرون انفسهم موظفين ادائمين وايضا المنحة التي يتقاضوها لا تتكافئ مع راتب العمال المرسمين لذلك يرفضون الالتزام ببعض القوانين مثل بقية العمال الدائمين.

العبارة 11: تشير إلى أن المستفيدين اشتغلوا في مهام إضافية دون مقابل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.93 وانحراف معياري 1.458 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو المهام الاضافية التي لا تحمل أي نوع من التحفيز وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 48.4% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 50%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت ب: 23.28 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك بعض المستفيدين يشعرون بعدم الرضا على المنح التي يتلقونها وهذا يتوافق مع نتائج الدراسة السابعة، حيث توصل الهاني عاشور الى عدم وجود حوافز تشجع مجهودات العمال .

العبارة 12: توضح أن المسؤولين احترمو المستفيدين في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.53 وانحراف معياري قدر ب: 1.380 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو المعاملة الحسنة من طرف المسؤولين وهذا يشير إلى شعور المستفيدين بالاحترام والتقدير في مكان العمل، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 26.85 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك شريحة من المستفيدين لم يتم احترامهم من طرف مسؤولهم في العمل وهذا يدل على ان بعض

المسؤولين يقومون باهانة بعض المستفيدين، واعتبارهم عالة عليهم لانهم يعرقلون حركيتهم في انجاز المهام .

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها أن هذه العبارات والأبعاد مرتبطة بشكل وثيق مع بعضها البعض، وبالتالي فإن تحسين الأبعاد المختلفة للمناخ التنظيمي قد يؤدي إلى تحسين العوامل المرتبطة بالأداء والتحفيز في بيئة العمل.

ويمكن أيضًا ملاحظة أن المحور الإجمالي الخاص بالمناخ التنظيمي يشير إلى عدم وجود اتجاه واضح في الردود على العبارات، إذ ان المتوسط الحسابي الكلي يبلغ 2.99 الانحراف المعياري الاجمالي يقدر بـ: 0.655 والمتوسط الحسابي الكلي يبلغ 2.99 وهو قريب جدًا من القيمة المحايدة التي تنتمي للمجال [2.60 - 3.39]، يمكن القول أن النتائج الموضحة في الجدول تشير إلى وجود تفاوت في تفاعل الأفراد مع المناخ التنظيمي، لهذا تم حساب نسبة اتجاهات المتركة حول الموافقة 47 % اكبر من الاتجاهات المتركة حول المعارضة 35% مما يدل ان اتجاهات المبحوثين سالبافي هذا المحور، وتم استخدام قيمة كا² لتحديد الفروق في اتجاهات المبحوثين، حيث قدرت قيمة كا² الاجمالية 34.48 وهي اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المبحوث، كما يدل مستوى الدلالة الإجمالي 0.044 على وجود دلالة إحصائية في النتائج، يمكن استخدام هذه المعلومات لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتحسين المناخ التنظيمي في المؤسسة لهؤلاء المستفيدين بعد توظيفهم في مناصب عمل دائمة.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس الفرع البلدي الكويف، يرى ان المناخ التنظيمي غير مناسبة (مثالاً على ذلك صرح بعدم وجود كراسي ومكاتب) وان المنحة الشهرية أقل من الجهد المبذول كما يؤكد على وجود اكتضااض و فوضة في المنصب الواحد يرى ضرورة العمل بالتناوب لوجود عدد كبير من المستفيدين في اطار عقود ما قبل التشغيل لتقليل من ساعات العمل اما بخصوص الحوافز يرى ان هذه الفئة لا تحصل على نوع من الحوافز .

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، اذا ترى أن المناخ التنظيمي مناسب وان المنحة الشهرية أكثر من المجهودات المبذولة كما ترى ان منصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما تؤكد على عدم اكتضاض في منصب العمل ترى وجود حوافز معنوية فقط ترى بان المستفيد من عقود ما قبل التشغيل موظف و يجب العمل بدوام كامل.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، يرى المبحوث أن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على وجود اكتضاض في منصب العمل، يرى بأن المستفيد من عقود ما قبل التشغيل ليس موظف وبالتالي عليه العمل بدوام جزئي.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، يرى بأن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على وجود اكتضاض في منصب العمل .يرى بأن المستفيد من عقود ما قبل التشغيل موظف و وبالتالي عليه العمل بدوام كامل.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة الحالة المدنية، الذي يرى أن المناخ التنظيمي غير مناسب، وأن المنحة الشهرية اقل من الجهد المبذول كما يرى أن المنصب العمل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية كما يؤكد على وجود اكتضاض في منصب العمل، يرى بأن المستفيد من عقود ما قبل التشغيل موظف وبالتالي عليه العمل بدوام كامل.

من خلال هذه المقابلات تبين ان اغلبية اجابات المبحوثين بخصوص المناخ التنظيمي الذي يعمل فيه المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل سيئ وهذا لا يعني ان المؤسسة اهملت المورد البشري (عمال عقود ما قبل التشغيل)، قد يكون مجرد ظرف مرت بيه بلدية الكويف بمختلف فروعها، حتى يتم تسوية وضعية هؤلاء المستفيدين في مناصب عمل دائمة، حيث تم اجراء هذه المقابلات لتأكد من صدق اجابات المستفيدين ومعرفة المناخ التنظيمي الذي

يعمل فيه المستفيدين من زاوية اخرى الا وهي وجهة نظر الموظفين القدامى وايضا من اجل اسناد اجابات المستفيدين من خلال الاجابات المتحصل عليها من طرف بعض الموظفين وبعض رؤساء المصالح التي اجريت معهم المقابلة.

1-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

- توضح نتائج الفرضية الاولى ان اتجاه المستفيدين من الإدماج المهني سلبي نحو المناخ التنظيمي في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-.
- ومن خلال تحليل بيانات الفرضية تم التوصل إلى أن:
- وسط العمل ساعد العمال على الاندماج داخل المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
 - المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف- يوفر كل المستلزمات التي يتطلبها انجاز مهام عمال عقود ما قبل التشغيل؛
 - المنحة التي يتقاضاها عمال عقود ما قبل التشغيل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف- لا تتناسب مع جهدهم المبذول؛
 - العمال تحملوا أعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل؛
 - عمال عقود ما قبل التشغيل عملوا في عدة مناصب داخل وخارج المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-؛
 - عمال عقود ما قبل التشغيل يتغيبون دون تعرضهم لعقاب عن العمل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
 - لا يسمح المسؤولين لعمال عقود ما قبل التشغيل بمغادرة مكان العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
 - تجربة عقود ما قبل التشغيل سمحت للمستفيدين بالتكيف مع العمل الرسمي في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛

- عمال عقود ما قبل التشغيل يعملون في مناصب لا تتناسب مؤهلاتهم العلمية في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
- عمال عقود ما قبل التشغيل فرض عليهم العمل بدوام كامل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
- عمال عقود ما قبل التشغيل يعملون في مهام إضافية دون مقابل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف؛
- المسؤولون احترموا عمال عقود ما قبل التشغيل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف.

مما سبق يمكن القول أن مجتمع الدراسة اتجه إلى الحياد وعلى هذا الأساس تم احتساب عدد اجابات المبحوثين حيث كانت نسبة الموافقة على العبارات السلبية اكثر من نسبة المعارضة، وبالتالي تحقق الفرضية . حيث تشير النتائج إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن المناخ التنظيمي في دائرة الكويف على مستوى كلا من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف التي عملوا بها غير مقبول. ومنه يمكن تفسير هذا التوجه بأن المستفيدين يرون أن المؤسسة لا تتمتع ببيئة عمل مناسبة ومنظمة، وقد تشير هذه النتائج إلى أن المستفيدين يهتمون بعوامل المناخ التنظيمي في مكان عملهم، وأن هذه العوامل قد تؤثر على رضاهم وأدائهم. ومن الممكن أن يكون للمناخ التنظيمي السيء في المؤسسات تأثيراً سلبياً على المستفيدين وعلى أدائهم، مما يؤدي بدوره إلى انعدام كفاءة المؤسسة وتقصير في تقديم الخدمات للمجتمع المحلي. لذلك، يمكن الاستنتاج بناءً على النتائج أنه من المهم تحسين المناخ التنظيمي في مؤسسات العمل، والعمل على توفير بيئة عمل مناسبة ومنظمة للمستفيدين.

1-2- نتائج الدراسة للفرضية الاولى في ضوء الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى التون مايو: هدفها معرفة مواقف العمال في جميع أنحاء الشركة في ما يتعلق بوظائفهم وظروف العمل والإشراف حيث أكدت مايو أن اتجاه العمال كان سلبي

،وكان هذا موافق لدراستنا حيث توصلت الدراسة الحالية إلى أن اتجاه العمال سلبي نحو المناخ التنظيمي أو ما يعرف بظروف العمل.

- أما الدراسة الثانية فريديريك تايلور: فلم يتعرض إلى جانب المناخ التنظيمي

- أما الدراسة الثالثة يعقوب محمد الفقري: انطلق من التساؤل التالي مامدى فعالية برامج التشغيل الحكومية كوسيلة للتخفيف من معادلات البطالة وقد توصل إلى أن اتجاه المستفيدين السلبي نحو مدى السياسات التشغيلية وغير راضي على ظروف العمل (مناخ التنظيمي) وقد يرجع إلى الظروف السائدة في الدولة أنا ذاك .

وهذا يتفق مع الدراسة الحالية فقد كان اتجاه المستفيدين سلبي نحو المناخ التنظيمي.

- الدراسة الرابعة فاطمة احمد محمد عبد اللطيف: توصلت إلى أن اتجاه المستفيدين من برامج التشغيل ايجابي نحو الظروف الاجتماعية والحياتية وقد يكون اتجاه المستفيدين ايجابي نحو المناخ التنظيمي للمؤسسة التي يعمل فيها.أما بخصوص الدراسة الحالية فاتجاه المستفيدين نحو المناخ التنظيمي سلبي وقد يكون اتجاههم نحو الظروف الاجتماعية والحياتية كذلك سلبي وهذا راجع الى تأثير الجزء في الكل والعكس صحيح.

- الدراسة الخامسة رانية بنت أحمد بن سعيد الزهراني: توصلت إلى أن اتجاه المبحوثين ايجابي نحو المناخ التنظيمي من حيث الأمن الوظيفي، وهذا لا يتوافق مع الدراسة الحالية التي توصلت إلى أن اتجاه المستفيد سلبي نحو المناخ التنظيمي.

- الدراسة السادسة بلعربي أسماء: توصلت إلى أن خريجي الجامعة تأقلم مع منصبه بالاعتماد على علاقته مع زملائه ورؤساءه وهذا لا يدل على ان اتجاه المستفيد نحو المناخ التنظيمي ايجابي وهذا ما تم الكشف عنه في الدراسة الحالية حيث ان وسط العمل ساعد عمال عقود ما قبل التشغيل على الاندماج مع الموظفين الاخرين لكن اتجاههم كان سلبي نحو المناخ التنظيمي.

- الدراسة السابعة لهاني عاشور: توصل في دراسته إلى أن اتجاه المستفيدين سلبي نحو ظروف العمل معبر بذلك على عدم وجود حوافز مشجعة لمجهوداتهم، وهذا ما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية أن المنحة لا تتناسب مع الجهود المبذول.

- الدراسة الثامنة سعيدة زايد: توصلت إلى أن اتجاه المستفيدين سلبي نحو المناخ التنظيمي الذي يعملون فيه لوجود تخوف من عقد العمل، وأيضاً الجهد المبذول لا يتناسب مع المنحة الشهرية، وهذا يتوافق مع الدراسة الحالية من حيث المنحة والجهد المبذول والتخوف من عقد العمل بالنسبة للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل.

1-3- نتائج الدراسة للفرضية الأولى في ضوء النظرية

جاءت نتائج الدراسة للفرضية الأولى متوافقة مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن المبدأ الأساسي هو وجود علاقات اجتماعية غير رسمية بين العمال ومرؤوسيهـم وزملائهم، حيث تؤثر هذه العلاقات على المناخ التنظيمي وعلى عملية الاستقرار داخل المؤسسة، حيث أن المهارات الاجتماعية والسلوك الإنساني الرفيع الذي يجب أن يتوفر لدى المشرفين والرؤساء وتعاملهم مع العمال واتصالهم الجيد مع بعضهم في العمل، المشاركة وتبادل المعلومات كل هذا يؤدي إلى التحسين في المناخ التنظيمي، ويكون محفز على تحسين أداء وكفاءة العمال داخل المؤسسة، هذا ما دلت عليه نتائج الدراسة الحالية وبالتالي على المؤسسة أن تحرص على وجود علاقات إنسانية بين موظفيها من أجل توفير جو ملائم خاصاً حول المناخ التنظيمي، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المرجوة وتقديم خدمات اجتماعية وإدارية للمجتمع المحلي.

خلاصة عرض وتحليل النتائج

من خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الأولى التي صغيت وفقاً للسؤال الفرعي الأول محققة وبذلك يمكن القول أن بلدية الكويف لا توفر المناخ التنظيمي الملائم لعمال عقود ما قبل التشغيل بناء على ما صرح به رؤساء المصالح والموظفين الدائمين أثناء إجراء المقابلة و بناء على ما صرح به هؤلاء المستفيدين.

ثانيا : عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة للفرضية الثانية

1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمسؤوليات الوظيفية :

لعرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمسؤوليات الوظيفية، تم استخدام معياري المتوسط الحسابي لمعرفة درجة الموافقة للمبحوثين، والانحراف المعياري لمعرفة تشتت إجابات المبحوثين، وبالنسبة للمتغير الذي يعبر عن اتجاه المبحوثين قد تم تحديده وفقا للفروقات في الاتجاهات ويمكن توضيح نتائج التحليل باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (12): يوضح مختلف البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور المسؤولية الوظيفية

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	قيمة كا ²	مستوى الدلالة
		موافق بشدة	موافق	محايد	أعراض بشدة	أعراض					
13	التكرار	1	13	25	25	6	1.344	موافق	34.000 ^a	0.000	
	النسبة	1.4	18.6	35.7	35.7	8.6					
14	التكرار	23	24	00	21	2	1.297	موافق	18.571 ^b	0.000	
	النسبة	32.9	34.3	00	30.0	2.9					
15	التكرار	18	30	1	15	6	1.315	موافق	36.143 ^a	0.000	
	النسبة	25.7	42.4	1.4	21.4	8.6					
16	التكرار	15	27	1	24	3	1.277	محايد	40.000 ^a	0.000	
	النسبة	21.4	38.6	1.4	34.3	4.3					
17	التكرار	10	22	00	32	6	1.307	محايد	23.943 ^b	0.000	
	النسبة	14.3	31.4	00	45.7	8.6					

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة

0.000	103.714 ^a	موافق	.925	3.89	2	7	1	47	13	التكرار	18
					2.9	10.0	1.4	67.1	18.6	النسبة	
0.000	44.000 ^a	محايد	1.243	3.19	7	33	3	20	7	التكرار	19
					10.0	47.1	4.3	28.6	10.0	النسبة	
0.000	24.743 ^b	محايد	1.215	2.27	20	32	00	15	3	التكرار	20
					28.6	45.7	00	21.4	4.3	النسبة	
0.000	26.000 ^a	محايد	1.428	3.07	13	18	1	27	11	التكرار	21
					18.6	25.7	1.4	28.6	15.7	النسبة	
0.000	29.000 ^a	محايد	1.342	2.63	15	28	2	18	7	التكرار	22
					21.4	40.0	2.9	25.7	10.0	النسبة	
0.000	25.286 ^a	غير موافق	1.442	2.49	23	22	1	16	8	التكرار	23
					32.9	31.4	1.4	22.9	11.4	النسبة	
	32.171 ^b	محايد	0.554	2.80	إجمالي البعد						
0.097			مستوى الدلالة الإجمالي								
23			درجة الحرية								
توجد دلالة			القرار								

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من الجدول رقم (12) أنه تم قياس عدة جوانب من المسؤوليات الوظيفية التي يتعين على الموظفين تحملها في فترة عقود ما قبل التشغيل، وذلك من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وفيما يلي تحليل وتفسير لكل عبارة:

العبارة 13: توضح اشتغال المستفيدين في مهام خارج المنصب المسند خلال فترة ما قبل التشغيل ، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.81 و انحراف معياري قدر ب: 1.344 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني اشتغال المستفيدين في مهام خارج المناصب المسندة إليهم وقد يؤدي ذلك إلى عدم التزامهم بمهام عملهم الرسمي لاشتغالهم بمهام اخرى وبالتالي فان اتجاههم سلبي نحو هذه الأعمال الإضافية وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 20% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 44.3%، كما أن قيمة كا² المحسوبة 34.00 اكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن بعض المستفيدين لم يشتغلوا في مهام خارج منصب عملهم لوجود مهام كثيرة في منصبهم الرسمي.

العبارة 14: توضح أن المستفيدين تحملوا مسؤوليات أكثر من مهام وظيفتهم في فترة ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.36 و انحراف معياري قدر ب: 1.297 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو تحمل مسؤولية أكثر من مهام عملهم المفروضة عليهم وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 67.2 ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 32.9%، كما أن قيمة كا² المحسوبة 18.57 اكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك شريحة من المستفيدين يشعرون بالاستياء لأنهم يرون أن هذه المسؤوليات مجرد استغلال لأنها تتعارض مع نوع العقد وهذا يؤكد على فكرة "فريديريك هيرزبرخ" في نظرية ذات العاملين الذي اعتبر المسؤولية من العوامل الداخلية التي ينتج عن غيابها عدم الشعور بالاستياء، وبهذا يمكن القول أن عمال عقود ما قبل التشغيل يشعرون بالراحة في غياب المسؤولية الوظيفية، لأنهم غير مضطرين لذلك.

العبارة 15: توضح قيام المستفيدين بمهام خارج إطار عملهم دون اعتراض في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين

قدر ب: 2.44 و انحراف معياري قدر ب: 1.315 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو إجبارهم على العمل في مهام خارج منصبهم وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 68.1% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 30%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 36.14 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثان على أن هناك شريحة من المستفيدين يقومون بمهام خارج إطار العمل دون اعتراض في فترة عقود ما قبل التشغيل لحرصهم الشديد على منصب عملهم وهذا لشعورهم بعدم وجود استقرار في الوظيفة وخطورة الوضع الذي هم فيه في المقابل أكدت الدراسة الثامنة لسعدية زايدي أن المستفيدين يرفضون تحمل المسؤولية والقيام بأعمال إضافية ولهم رغبة في ترك العمل لان المنحة التي يتقاضونها تتناسب مع مهام بسيطة لا أكثر ولا اقل.

العبارة 16: تشير إلى اشتغال المستفيدين في عدة مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.61 وانحراف معياري 1.277 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو العمل في عدة مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 61.5% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 35.7% ، وهذا يعرضهم لاجهاد كبير منتظرين بذلك التوظيف في مناصب دائمة، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت ب: 40.00 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن شريحة من المستفيدين تعمل في عدة مناصب لعدم التزامهم بالمهام المسندة إليهم وتأديتها بطريقة جيدة في كل مرة، محاولتا بذلك المؤسسة وضع المستفيدين في المكان المناسب لهم ولمؤهلاتهم، هذا ما اشار له "فريديريك تايلور" من خلال التجارب التي قام بها، والذي يؤكد على التحقيق الدقيق في المسؤوليات ليتمكن العمال من انجاز المهام بطريقة منظمة وسلسة، وعليه يمكن القول ان المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف يتبع الفكر التايلوري في

كل ما يتعلق بالمسؤوليات الوظيفية، بينما بعض المستفيدين لم يشتغلوا في عدة مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل هذا يوضح لنا أن هناك تباين في تحمل المسؤولية.

العبارة 17: تشير إلى أن المستفيدين تسند إليهم مهام حتى في أوقات الراحة من العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.03 وانحراف معياري 1.307 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو العمل في أوقات الراحة في فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 45.7% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 54.3%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 23.94 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين يشعرون بإرهاق بسبب إسناد مهام لهم في أوقات راحتهم، فالمسؤوليات الوظيفية لا تحمل دائما في طياتها الإيجاب خصوصا عند وجودها في الوقت والمكان الخطأ.

العبارة 18: توضح احترام المستفيدين جميع البنود المتفق عليها في عملهم خلال فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.89 وانحراف معياري قدر بـ: 1.925 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو بنود عقد العمل وهذا يشير إلى أن أغلبية المبحوثين لديهم وعي تنظيمي باعتبار أن خريجي الجامعة هم الفئة الغالبة في هذه الدراسة حيث قدرت نسبتهم بـ: 45.7%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 50.8 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك شريحة من المستفيدين لم يكونوا على دراية ببنود العقد باعتبارها مكتوبة باللغة الأجنبية (فرنسية) حيث كان همهم الوحيد الحصول على منحة شهرية.

العبارة 19: تشير إلى أن المستفيدين وجدوا صعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.19 وانحراف معياري 1.243 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو الواجبات المقدمة خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 38.6% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 57.1%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 44.00 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين غير قادرين على القيام بواجبات وتحمل مسؤولية المهام المسندة اليهم وهذا راجع الى بعد المسافة بين مكان سكن بعض المستفيدين عن مكان عملهم وهذا اثر سلبا على قيامهم بواجباتهم على اكمل وجه ونتج لديهم ما يسمى بصراع الادوار يعني عدم تمكن بعض المستفيدين من التوفيق بين العمل في المنزل والعمل في الوظيفة اباعتبار ان اغلبية المستفيدين اناث حسب ما تم التصريح به في هذه الدراسة حيث بلغت نسبتهم 64.3% .

العبارة 20: تشير إلى أن المسؤولين يقومون بتفويض المستفيدين بعض الصلاحيات أثناء تغيبه في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 2.27 وانحراف معياري 1.215 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو عدم تفويضهم بعض الصلاحيات وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 25.7% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 74.3%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 24.74 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين لم تفوض لهم بعض الصلاحيات من قبل مسؤولهم في فترة عقود ما قبل التشغيل، فمن خلال اجراء مقابلة مع بعض الموظفين الدائمين وبعض رؤساء المصالح تبين ان عمال عقود ما قبل التشغيل

ليس لديهم أي صلاحيات لتسيير العمل، لكن تفويض بعض الصلاحيات يعود إلى درجة الثقة الممنوحة لكل عامل من طرف مسؤوله في العمل .

العبارة 21: تشير إلى أن مسؤول العمل يتعامل مع المستفيد على أنه جزء مهم في المؤسسة في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.07 وانحراف معياري 1.428 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، كما² المحسوبة التي قدرت بـ: 26.00 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك اختلافات في الظروف الفردية التي يعمل فيها المستفيدين.

العبارة 22: تشير إلى أن مشرف العمل يشارك المستفيدين في تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 2.63 وانحراف معياري 1.342 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو عدم المشاركة في تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 35.7% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 61.4%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 29.00 أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن بعض المستفيدين لا يشعرون بدرجة من الاستقلالية في تقديم الاقتراحات والمشاركة في اتخاذ القرار.

العبارة 23: توضح أن المستفيدين يتم استدعائهم لحضور اجتماعات العمل بشكل دوري للمساهمة في مناقشة بعض قضايا العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل ، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 2.49 و انحراف معياري قدر بـ: 1.442 وهذا يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال المعارضة،

مما يعني أن اتجاههم سلبي نحو عدم السماح لهم بالمشاركة في العمل، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 25.28 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثان على أن هناك مستفيدين تمكنوا من حضور بعض الاجتماعات لكن دون مشاركة باعتبارهم عمال مؤقتين ولا يمكن الاعتماد عليهم بدرجة كبيرة

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل أن هذه العبارات والأبعاد مرتبطة بشكل وثيق مع بعضها البعض.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصلة عليها أن هذه العبارات و الأبعاد مترتبة بشكل وثيق مع بعضها البعض

ويكمن أيضا ملاحظة أن المحور الإجمالي الخاص بالمسؤوليات الوظيفية يشير إلى عدم وجود اتجاه واضح في الردود على العبارات، إذ أن المتوسط الحساب الكلي يبلغ بـ 2.80 بالانحراف المعياري الإجمالي يقدر بـ: 0.55 ويتواجد ضمن المجال المحايد [2.60 - 3.39]، يمكن القول أن النتائج الموضحة في الجدول تشير إلى وجود تفاوت في تفاعل الأفراد مع المسؤوليات الوظيفية، لهذا تم حساب نسبة اتجاهات المتركة حول الموافقة 47% أكبر من الاتجاهات المتركة حول المعارضة 46.7% من ما يدل أن اتجاهات المبحوثين سلبي في هذا المحور، حيث يميل أغلب الأفراد إلى الموافقة أو المحايدة تجاه محور مسؤوليات وظيفية، وتم استخدام قيمة χ^2 لتحديد الفروق في اتجاهات المبحوثين، حيث قدرت قيمة χ^2 الإجمالية 32.17 وهي أكبر من قيمتها الجدولية 9.488 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية المبحوثين، اتجاهات المبحوث، كما يدل مستوى الدلالة الإجمالي 0.09 على وجود دلالة إحصائية في النتائج.

وهذا يمكن تفسيره بأن الأفراد لا يشعرون بأي ارتباط قوي بين مسؤولياتهم الوظيفية وأدائهم في العم، ومن الممكن استخدام هذه المعلومات لتطوير استراتيجيات وإجراءات تحسين أداء الموظفين في مكان عملهم والتأكيد على تعزيز شعورهم بالولاء للمؤسسة التي ينتمون لها.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس الفرع البلدي الكويف، الذي يؤكد على عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية وهذا لسرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة، ويؤكد على التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، التي تؤكد عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية لان هذا خارج صلاحياتهم. ويؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الذي يؤكد على عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية، ويؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، حيث يؤكد على عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية، ويؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة.

• ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة الحالة المدنية، حيث يؤكد عدم مشاركة العمال المؤقتين بعض المهام الإدارية. ويؤكد على عدم التزام هذه الفئة بأوقات العمل، وكذلك عدم الالتزام بعقد

• العمل، مع القيام بالمهام المسندة إليهم دون معارضة.

من خلال هذه المقابلات التي تم فيها التركيز على بعض النقاط الخاصة بالمسؤوليات الوظيفية تبين أن المؤسسة لا تهتم بمشاركة عمال عقود ما قبل التشغيل في مختلف القرارات وان كانت تتعلق بهم. أدى هذا إلى شعور العامل بعدم الانتماء والالتزام في المؤسسة، وهذا لم يمنع العمال من تنفيذ المهام المسندة إليهم حرصا على مناصب عملهم. حيث تم اجراء هذه المقابلات لتأكد من صدق اجابات المستفيدين ومعرفة المسؤوليات

الوظيفية والواجبات التي يمارسها المستفيدين من زاوية اخرى الا وهي وجهة نظر الموظفين القدامى وايضا من اجل اسناد اجابات المستفيدين من خلال الاجابات المتحصل عليها من طرف بعض الموظفين وبعض رؤساء المصالح التي اجريت معهم المقابلة.

2-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

اتجاه المستفيدين من الإدماج المهني سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-.

ومن خلال تحليل بيانات الفرضية تم التوصل إلى :

- أن عمال عقود ما قبل التشغيل عملوا في مهام خارج منصب عملهم؛
- تحمل العمال مسؤوليات أكثر من مهام وظيفتهم خلال فترة عقود ما قبل التشغيل؛
- قام العمال بانجاز مهام خارج إطار عملهم دون اعتراض أثناء فترة عقود ما قبل التشغيل؛
- اشتغال العمال في عدة مناصب خلال فترة عقود ما قبل التشغيل؛
- العمال اسند إليهم مهام حتى في أوقات الراحة من العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل؛.

- أكدا العمال على أنهم احترمو جميع البنود المتفق عليها في عقد عملهم خلال فترة ما قبل التشغيل؛

- صرح العمال بأنهم وجدوا صعوبة أثناء أدائهم للواجبات المطلوبة أثناء فترة عقود ما قبل التشغيل؛

- أكدا العمال بأن مسؤولهم في العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل لم يشعرهم بأنهم جزء مهم في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-؛

- صرح العمال بان مشرف العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل لم يشركهم في تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل؛

- صرح العمال بأنهم لا يتم استدعائهم لحضور اجتماعات العمل بشكل دوري للمساهمة في مناقشة بعض قضايا العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل.

مما سبق يمكن القول أن مجتمع الدراسة اتجه إلى الحياد وعلى هذا الأساس تم احتساب عدد اجابات المبحوثين حيث كانت نسبة الموافقة على العبارات السلبية اكثر من نسبة المعارضة، وبالتالي تحقق الفرضية . حيث تشير النتائج إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن المسؤوليات الوظيفية في دائرة الكويف على مستوى كلا من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف التي عملوا بها غير مقبول وبالتالي تحقق الفرضية، حيث تشير النتائج الإحصائية إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن المسؤوليات الوظيفية في دائرة الكويف على مستوى كلا من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف التي كانوا يتحملونها غير مقبولة، وهذا يفسر عدم اهتمام بعض العمال بالمسؤوليات الوظيفية الموكلة لهم وكذلك عدم شعورهم بالانتماء الكامل للمؤسسة التي كانوا يعملون فيها، وهذا أدى إلى عدم شعور العمال بالحاجة لتحمل المسؤوليات بنفس القدر الذي قد تحمله العمال الدائمين. ومن الممكن أن يكون هذا التحليل مرتبطاً بالمناخ التنظيمي الخاص بالعمال الذين عملوا بعقود مؤقتة، حيث قد يكونون يعانون من عدم الاستقرار في العمل وعدم الحصول على فرص تدريب وتطوير مستمرة، مما يؤثر على شعورهم بالانتماء والتزامهم بالمؤسسة، ومن المهم أن تأخذ المؤسسات بعين الاعتبار هذه النتائج وتعمل على تحسين المناخ التنظيمي للعمال الذين يعملون بعقود مؤقتة، بما في ذلك توفير فرص التدريب والتطوير المستمر، وذلك لتحسين شعور العمال بالانتماء والتزامهم بالمؤسسة، وزيادة استعدادهم لتحمل المسؤوليات الوظيفية الموكلة لهم.

2-2- نتائج الدراسة للفرضية الثانية في ضوء الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى التون مايو: لم يتعرض إلى جانب المسؤوليات الوظيفية
- الدراسة الثانية فريديريك تايلور: توصل إلى أن اتجاه العمال نحو المسؤوليات الوظيفية سلبي، حيث يرى تايلور انه إذا تحمل العمال المسؤولية في العمل فانه يحصل على أداء فعلي في العمل، هذا يتوافق مع الدراسة الحالية حيث أن اتجاه المستفيدين سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية في فترة عقود ما قبل التشغيل، وهذا راجع إلى اشتغالهم في مهام خارج منصب عملهم وتحملهم لمسؤوليات أكثر من المطلوبة منهم.

- الدراسة الثالثة يعقوب سعدي محمد الغفري: توصل إلى أن اتجاه المستفيدين من البرامج الحكومية ايجابي نحو المسؤوليات الوظيفية وذلك من خلال نسب المشاركة في القوى العاملة كانت مرتفعة خلال 2019، أما بخصوص الدراسة الحالية فإن اتجاه المستفيدين سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية لأنه لم يتم مشاركتهم في تقديم اقتراحات أو تفويض أي صلاحيات عند تغيب المسؤول.

- الدراسة الرابعة فاطمة احمد محمد عبد اللطيف: لم تتعرض هذه الدراسة إلى جانب المسؤوليات الوظيفية

- الدراسة الخامسة رانية احمد بن سعيد الزهراني: توصلت هذه الدراسة إلى أن اتجاه أفراد الدراسة ايجابي نحو المسؤوليات الوظيفية وهذا لموافقهم على وجود معوقات من اجل تحقيق الأمن الوظيفي، أما بخصوص الدراسة الحالية فاتجاه المستفيدين سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية خلال فترة عقود ما قبل التشغيل أي تتفق هذه الدراسة مع دراسة رانية احمد بن سعيد الزهراني في أن فئة العمال تتحمل أعباء ومسؤوليات المهام المسندة إليهم رغم تعرضهم لإجهاد كبير.

- الدراسة السادسة بلعربي أسماء: لم تتعرض إلى جانب المسؤوليات الوظيفية

- الدراسة السابعة لهاني عاشور: لم يتعرض في دراسته إلى جانب المسؤوليات الوظيفية

- الدراسة الثامنة سعدية زايدي: وقد توصلت غالى أن اتجاه المستفيد سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية وذلك من خلال الأجر الذي يتقاضونه الغير كافي مما يشكل ذلك رغبة في ترك العمل أي يرفضون تحمل مسؤولية المهام الموكلة إليهم لتعرضهم لإجهاد مقابل اجر مادي ضعيف، على عكس عمال عقود ما قبل التشغيل في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية لكويف، مستعدين إلى العمل والإجهاد للحفاظ على مناصبهم في العمل مع عدم الرغبة في ترك العمل.

2-3- نتائج الدراسة للفرضية الثانية في ضوء النظرية

جاءت نتائج الدراسة للفرضية الثانية متعارضة مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن المبدأ الأساسي هو وجود علاقات اجتماعية غير رسمية بين العمال ومرؤوسهم وزملائهم، لضمان السير الحسن للعمل، لذا يمكن القول ان المؤسسة ليست مضطرة إلى بناء علاقات زمالة و أخوة مع العمال للقيام بالمهام على أكمل وجه، بل يكفيها استخدام أسلوب محدد وفعال للمسؤوليات الوظيفية، هذا ما توصلت اليه نتائج الدراسة الحالية التي أثبتت عدم رضا عمال عقود ما قبل التشغيل عن المهام المسندة إليهم والمعارضة لمنصب عملهم وهذا دل على عدم اهتمام المؤسسة بالموارد البشري من الناحية الانسانية، حيث أدى إلى خلق جو غير ملائم خاصتا حول المسؤوليات الوظيفية، نتج عن ذلك غياب الالتزام الوظيفي والانتماء، وبذلك انخفضت دافعية العامل في تحمل المسؤولية وقد يؤثر هذا سلبا على تحقيق المؤسسة لأهدافها وتقديم خدمات اجتماعية و إدارية للمجتمع المحلي.

خلاصة دراسة الفرضية الثانية

من خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية التي صيغت وفقا للسؤال الفرعي الثاني محققة وبذلك يمكن القول أن بلدية الكويف تحمّل عمال عقود ما قبل التشغيل مسؤوليات وظيفية، أكثر من طاقتهم وقد يعود ذلك على أن المؤسسة تسعى جاهدا إلى تحسين أداء العمال بغض النظر عن المنحة التي يتقاضونها.

حيث لا تسمح للعامل بالمشاركة أو اتخاذ أي قرار بل تسند له مهام لتنفيذها فقط.ويمكن تفسير ذلك بعدم تأكد المؤسسة من وصول العامل إلى مستوى رفيع يمكنه من اتخاذ القرار والمشاركة.

ثالثا: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة للفرضية الثالثة

1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالخبرة المهنية المكتسبة

لعرض وتحليل البيانات المتعلقة بالخبرة المهنية، تم استخدام معياري المتوسط الحسابي لمعرفة درجة الموافقة للمبحوثين، والانحراف المعياري لمعرفة تشتت إجابات المبحوثين، وبالنسبة للمتغير الذي يعبر عن اتجاه المبحوثين قد تم تحديده وفقا للفروقات في الاتجاهات ويمكن توضيح نتائج التحليل باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم(13): يوضح مختلف البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور الخبرة المهنية المكتسبة

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	قيمة كا ²	مستوى الدلالة
		موافق بشدة	موافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض					
24	التكرار	21	28	2	13	6	3.64	1.319	موافق	32.429 ^a	0.000
	النسبة	30.0	40.0	2.9	18.6	8.6					
25	التكرار	8	19	1	30	12	3.27	1.340	موافق	35.000 ^a	0.000
	النسبة	11.4	27.1	1.4	42.9	17.1					
26	التكرار	10	39	2	10	9	3.44	1.270	موافق	59.000 ^a	0.000
	النسبة	14.3	55.7	2.9	14.3	12.9					
27	التكرار	11	38	1	14	6	2.51	1.225	محايد	58.429 ^a	0.000
	النسبة	15.7	54.3	1.4	20.0	8.6					
28	التكرار	13	31	00	21	5	3.37	1.287	محايد	21.200 ^b	0.000

الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة

					7.1	30.0	00	44.3	18.6	النسبة	
0.001	17.714 ^a	موافق	1.499	3.11	16	21	1	19	13	التكرار	29
					22.9	30.0	1.4	27.1	18.6	النسبة	
0.000	43.029 ^b	محايد	1.244	3.40	8	13	00	41	8	التكرار	30
					11.4	18.6	00	58.6	11.4	النسبة	
0.000	48.857 ^a	محايد	1.162	3.43	2	21	3	33	11	التكرار	31
					2.9	30.0	4.3	47.1	15.7	النسبة	
0.000	17.886 ^b	محايد	1.347	3.44	8	15	00	32	15	التكرار	32
					11.4	21.4	00	45.7	21.4	النسبة	
0.000	45.714 ^a	محايد	1.246	3.69	6	10	2	34	18	التكرار	33
					8.6	14.3	2.9	48.6	25.7	النسبة	
	17.000 ^c	محايد	0.496	3.33						إجمالي البعد	
			0.653	مستوى الدلالة الإجمالي							
			20	درجة الحرية							
			توجد دلالة	القرار							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضمن الجدول رقم (13) عبارات تتعلق بأبعاد محور الخبرة المهنية المكتسبة في فترة العمل بعقود ما قبل التشغيل. ويتم التحليل والتفسير بناءً على الأرقام والإحصائيات المقدمة في الجدول، حيث أن:

العبارة 24: تشير إلى تعلم المستفيدين الكثير من المهارات خلال احتكاكهم بالعمال الدائمين خلال فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.64 و انحراف معياري قدر بـ: 1.319 وهذا يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو علاقات الاجتماعية مع زملائهم المرسمين في العمل بحيث مكنتهم من تعلم الكثير من المهارات، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 32.42 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك بعض من المستفيدين لم يتمكنوا من تعلم مهارات في العمل وهذا قد يعود الى عدم احتكاكه بالعمال الدائمين في العمل فهذا الامر يتعلق بطبيعة كل مستفيد.

العبارة 25: تشير إلى أن المستفيدين لم تمكنهم فترة عقود ما قبل التشغيل من اكتساب كفاء مهنية معتبرة، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.27 و انحراف معياري قدر بـ: 1.340 وهذا يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو الفترة التي قضاها في عقود ما قبل التشغيل، وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 38.5% ونسبة معارضة 60% وهذا راجع إلى أن هناك شريحة من المستفيدين قليلة لم تكن لديهم قدرتهم على انجاز المهام بشكل جيد طوال هذه الفترة، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 35.00 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثتان على أن هناك شريحة من المستفيدين قليلة لم تكن لديهم استعدادات نفسية على انجاز المهام بشكل جيد طوال هذه الفترة، وهذا يتفق مع أهم متطلبات الوظيفة لمدرسة العلاقات الإنسانية المتمثلة في (القدرات الذهني، الاستعدادات النفسية، المؤهلات العلمية).

العبارة 26: توضح أن المستفيدين اكتسبوا قدرات فنية في انجاز مهام العمل من المشرفين على أعمالهم خلال فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط

الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.44 و انحراف معياري قدر ب: 1.270 وهذا يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو العمل مع المشرفين باعتبار إنهم المساعد والمؤهل والمكون الرئيسي للمستفيدين في العمل داخل المؤسسة، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة 59.00 اكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسرها الباحثان على أن هناك شريحة من المستفيدين لم يكتسبوا قدرات فنية في العمل من المشرفين وقد يعود ذلك إلى أن بعض المشرفين يقومون بكل الأعمال نيابتا عنهم خوفا من تفوق المستفيدين عليهم في العمل هذا ما تم استنتاجه من تصريح بعض الموظفين المرسمين أثناء المقابلات التي أجريت في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف.

العبارة 27: تشير إلى اشتغال المستفيدين في منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتهم حسن من ادائهم للعمل في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 2.51 وانحراف معياري 1.225 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو العمل في منصب ملائم يمكنهم من اداء المهام بطريقة جيدة وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت ب: 70% ونسبة المعارضة التي قدرت ب: 28.6% ، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت ب: 58.42 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن بعض المستفيدين تمكنوا من تحسين ادائهم وذلك لانهم عملوا في مناصب ناسبت تخصصاتهم العلمية هذا ما تم استنتاجه اثناء المقابلة مع بعض رؤساء المصالح وبعض الموظفين.

العبارة 28: تشير إلى ان اشتغال المستفيدين على عدة مناصب في العمل مما اكسبهم وظيفية جديدة ساعدتهم على التحكم في مهامهم في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر ب: 3.37 وانحراف معياري 1.287 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو اشتغالهم في عدة مناصب تجعلهم يكتسبون

مهارات وظيفية جديدة خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 62.9% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 37.1%، كما أن قيمة كا² المحسوبة التي قدرت بـ: 20.21 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين اكتسبوا مهارات جديدة مكنتهم من التحكم في مهام عملهم وذلك لاشتغالهم في عدة مناصب عمل.

العبارة 29: توضح أن المدة التي قضاها المستفيدين في عقود ما قبل فترة عقود ما قبل التشغيل ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.11 و انحراف معياري قدر بـ: 1.499 وهذا يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في مجال الموافقة، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو مدة العمل، وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 45.7% ونسبة المعارضة 52.9% حيث أن أغلبية المستفيدين 41.4% في هذه الدراسة، لديهم سنوات خبرة لا تقل عن 4 سنوات (الدفعة الثالثة 2019)، كما أن قيمة كا² المحسوبة 17.71 اكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين وهذا راجع إلى وجود فروقات فردية وذهنية لدى المستفيدين وتفسر كذلك على أن قلة قليلة من المستفيدين لم تسند إليهم مهام كثيرة في منصب عملهم ليتمكنوا من اكتساب خبرة مهنية ويمكن التأكيد على ذلك من خلال تصريح بعض الموظفين وبعض رؤساء المصالح على اكتساب عمال عقود ما قبل التشغيل خبرة مهنية.

العبارة 30: تشير إلى ان المستفيدين تحصلوا على معارف مهنية خلال احتكاكهم بالعاملين القدامى في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.40 وانحراف معياري 1.244 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو اكتسابهم لمهارات فنية من خلال الاحتكاك بالعاملين القدامى وذلك بحساب نسبة

الموافقة التي قدرت بـ: 70% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 30%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 43.02 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين تحصلوا على معارف مهنية من خلال الاتصال الجيد بمرؤوسيهم الذي مكنهم من الاحتكاك بمشرفيهم والاستفادة من خبراتهم.

العبارة 31: تشير إلى أن حصول المستفيدين على توجيهات من قبل المسؤولين في العمل عندما واجهتهم مشكلات في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.43 وانحراف معياري 1.162 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو الحصول على توجيهات من طرف المسؤولين خلال فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 62.8% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 32.9%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 48.85 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن بعض المستفيدين يرون أن وجود المشرفين في العمل امر ضروري بالنسبة لهم وهذا لتوجيههم ومساعدتهم على حل المشكلات التي يتعرضون لها في العمل.

العبارة 32: تشير إلى أن المستفيدين تعلموا من زملاء العمل افضل الطرق لاداء المهام الموكلة اليهم في فترة عقود ما قبل التشغيل، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.44 وانحراف معياري 1.347 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو تعلم اداء المهام بسرعة واثقان من زملائهم المرسمين وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 1.67% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 32.8%، كما أن قيمة χ^2 المحسوبة التي قدرت بـ: 17.88 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين وهذا يدل على أن بعض المستفيدين

لديهم استعدادات نفسية لتعلم افضل الطرق لاداء المهام الموكلة اليهم في فترة عقود ما قبل التشغيل.

العبارة 33: تشير إلى المستفيدين تمرنوا طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل على انجاز مهام منصب عملهم في الوقت المحدد، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي لاتجاهات المستفيدين قدر بـ: 3.69 وانحراف معياري 1.246 وهو يشير إلى أن اتجاه المبحوثين قد وقع في المجال المحايد (2.60 - 3.39)، مما يعني أن اتجاههم ايجابي نحو فترة عقود ما قبل التشغيل وذلك بحساب نسبة الموافقة التي قدرت بـ: 74.3% ونسبة المعارضة التي قدرت بـ: 22.9%، كما أن قيمة كا² المحسوبة التي قدرت بـ: 45.71 اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستفيدين والتي تفسر على أن هناك شريحة من المستفيدين تمرنوا على انجاز المهام بسرعة في فترة عقود ما قبل التشغيل ويمكن ارجاع ذلك على وجود فروقات فردية فكل مستفيد لديه درجة استيعاب معينة.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل أن هذه العبارات والأبعاد مرتبطة بشكل وثيق مع بعضها البعض.

ويمكن أيضًا ملاحظة أن المحور الإجمالي الخاص بالخبرة المهنية يشير إلى عدم وجود اتجاه واضح في الردود على العبارات، إذ المتوسط الحسابي يبلغ 3.33 بنحراف المعياري الاجمالي يقدر بـ: 0.496 والمتوسط الحسابي الكلي يبلغ 3.33 وهو قريب جدًا من القيمة المحايدة التي تنتمي للمجال [2.60 - 3.39]، يمكن القول أن النتائج الموضحة في الجدول تشير إلى وجود تفاوت في تفاعل الأفراد مع الخبرة المهنية، لهذا تم حساب نسبة اتجاهات المتركة حول الموافقة 63.13 اكبر من اتجاهات المتركة حول المعارضة التي قدرت بستها بـ 35.16% مما يدل ان اتجاهات المبحوثين موجب اتجاه خبرة المهنية، وتم استخدام قيمة كا² لتحديد الفروق في اتجاهات المبحوثين، حيث قدرت قيمة كا² الاجمالية 17.00 وهي اكبر من قيمتها الجدولية 9.488 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في اتجاهات المبحوث، كما يدل مستوى الدلالة الإجمالي 0.653 على وجود دلالة إحصائية في النتائج.

وهذا يمكن تفسيره بأن الأفراد يشعرون بوجود ارتباط بين مهاراتهم الوظيفية وأدائهم في العمل، ومن الممكن استخدام هذه المعلومات لجعل المؤسسة تقوم بالحفاظ على هؤلاء المستفيدين وتوظيفهم في مناصب عمل دائمة للاستفادة من خبراتهم المهنية المكتسبة.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس الفرع البلدي الكويف، الذي يؤكد على اكتساب العمال في اطار عقود ما قبل التشغيل للخبرة المهنية، وهذا للعمل في نفس المنصب قبل وبعد الترسيم ، وايجاد سهولة بعد الترسيم في انجاز المهام.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، التي تؤكد على اكتساب العمال المستفيدين خبرة مهنية وهذا لسهولة انجازهم المهام في الوقت الحالي، وهذا راجع إلى المدة التي قضوها في عقود ما قبل التشغيل.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الذي يؤكد على اكتساب العمال في اطار عقود ما قبل التشغيل للخبرة المهنية، وهذا للعمل في نفس المنصب قبل وبعد الترسيم ، وايجاد سهولة بعد الترسيم في انجاز المهام.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع احد الموظفين، الذي يؤكد على اكتساب العمال المستفيدين خبرة مهنية وهذا لسهولة انجازهم المهام في الوقت الحالي، وهذا راجع إلى المدة التي قضوها في عقود ما قبل التشغيل.

ومن خلال استخدامنا لأداة المقابلة مع رئيس مصلحة الحالة المدنية، الذي يؤكد على اكتساب العمال في اطار عقود ما قبل التشغيل للخبرة المهنية، وهذا للعمل في نفس المنصب قبل وبعد الترسيم، وايجاد سهولة بعد الترسيم في انجاز المهام.

من خلال هذه المقابلات التي تم فيها التركيز على بعض النقاط الخاصة بالخبرة المهنية تبين أن عمال عقود ما قبل التشغيل تمكنوا من اكتساب خبرة مهنية في العمل، حيث تم اجراء هذه المقابلات لتأكد من صدق اجابات المستفيدين ومعرفة الخبرات المهنية المكتسبة للمستفيدين من زاوية اخرى الا وهي وجهة نظر الموظفين القدامى وايضا من اجل

اسناد اجابات المستفيدين من خلال الاجابات المتحصل عليها من طرف بعض الموظفين وبعض رؤساء المصالح التي اجريت معهم المقابلة.

1-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة

اتجاه المستفيدين من الإدماج المهني سلبي نحو الخبرة المهنية في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-.

ومن خلال تحليل بيانات الفرضية تم التوصل إلى:

- تأكيد عمال عقود ما قبل التشغيل على انهم تعلموا الكثير من المهارات خلال احتكاكهم بالعمال الدائمين في فترة عقود ما قبل التشغيل؛

- فترة عقود ما قبل التشغيل لم تمكن العمال المستفيدين من اكتساب كفاءة معتبرة؛

- اكتساب العمال المستفيدين قدرات فنية في انجاز مهام العمل من المشرفين على اعمالهم في فترة عقود ما قبل التشغيل؛

- اشتغال عمال عقود ما قبل التشغيل في مناصب تناسب مؤهلاتهم العلمي؛

- يرى العمال المستفيدين ان المدة التي قضوها في عقود ما قبل التشغيل ليست كافية لاكتساب خبرة مهني؛

- تحصل العمال المستفيدين على معارف مهنية من خلال احتكاكهم بالعاملين القدامى خلال فترة عقود ما قبل التشغيل؛

- اكد العمال انهم لم يحصلوا على توجيهات من قبل مسؤوليهم في العمل عندما تواجههم مشكلات في فترة عقود ما قبل التشغيل؛

- صرح عمال عقود ما قبل التشغيل على أنهم تعلموا من زملاء العمل المرسمين أفضل الطرق لأداء المهام الموكلة إليهم؛

- اكد عمال عقود ما قبل التشغيل على انهم تمرنوا على انجاز مهام منصب عملهم في الوقت المحدد.

مما سبق يمكن القول أن مجتمع الدراسة يتجه إلى الحياد وعلى هذا الأساس تم احتساب عدد اجابات المبحوثين حيث كانت نسبة الموافقة على العبارات السلبية اكثر من نسبة المعارضة، وبالتالي عدم تحقق الفرضية، حيث تشير النتائج إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن الخبرة المهنية في دائرة الكويف على مستوى كلا من المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف التي عملوا بها غير مقبولة. ومنه يمكن تفسير هذا التوجه بان هؤلاء المستفيدين لا يشتغلون في بيئة عمل مناسبة ، المستفيدين يرون ان المؤسسة لا تتمتع ببيئة عمل مناسب ومنظمة، وقد تشير هذه النتائج الى ان المستفيدين يهتمون بعوامل المناخ التنظيمي في المؤسسة وان هذه العوامل قد تؤثر على رضاهم وادائهم السيئ في المؤسسات تأثيرا سلبيا على المستفيدين وأدائهم، مما يؤدي بدوره الى انعدام كفاءة المؤسسة وتقصير في تقديم الخدمات للمجتمع المحلي، لذلك يكمن الاستنتاج بناء على نتائج انه تحسن في مستوى الاداء عند بعض العمال خلال فترة عقود ما قبل التشغيل عن طريق احتكاكهم بالعمال الدائمين وتعلم افضل الطرق لانجاز المهام الموكلة اليهم دون الحاجة الى تحمل مسؤولية اكثر من مجهوداتهم في العمل، وتحصل هؤلاء العمال على معارف مهنية وقدرات فنية ومهارات في وجود مناخ تنظيمي غير ملائم هذا لوجود مشرفين وعمال مرسمين موجّهين لهم، وهذا يعني استعداد عمال عقود ما قبل التشغيل للعمل الدائم.

1-2- نتائج الدراسة للفرضية الثالثة في ضوء الدراسات السابقة

- الدراسة الاولى التون مايو: لم يتطرق الى جانب الخبرة المهنية
- الدراسة الثانية فريديريك تايلور: هدفه رفع الكفاءة الانتاجية، وتحسين اداء العمال وهذا يدل على ان العمال لا يكتسبون خبرة مهنية وبالتالي يمكن القول ان اتجاه العمال سلبي نحو الخبرة المهنية المكتسبة، لكن نتائج الدراسة الحالية تثبت عكس ذلك، بحيث ان اتجاه عمال عقود ما قبل التشغيل ايجابي نحو الخبرات المهنية المكتسبة.

- الدراسة الثالثة يعقوب سعدي محمد الغفري: لم يتطرق الى جانب الخبرة المهنية

- الدراسة الرابعة فاطمة احمد محمد عبد اللطيف: لم يتطرق الى جانب الخبرة المهنية

- الدراسة الخامسة رانية احمد بن سعيد الزهراني: لم تتطرق الى جانب الخبرة المهنية
- الدراسة السادسة بلعربي اسماء: لقد توصلت في دراستها الى ان اتجاه المستفيدين سلبي
نحو الخبرة المهنية المكتسبة وهذا لتوظيفهم في مناصب لا تناسب مؤهلاتهم العلمية وهذا
يتناقض مع نتائج الدراسة الحالية حيث يرى عمال عقود ماقبل التشغيل تم تنصيبهم في
وظائف تناسب مؤهلاتهم العلمية و بالتالي اتجاههم ايجابي نحو الخبرة المهنية المكتسبة
- الدراسة السابعة لهاني عاشور: توصلت هذه الدراسة الى ان اتجاه المستفيدين سلبي
نحو الخبرة المهنية المكتسبة مزعومين بذلك انه لا يتم تكوينهم ولا تدريبهم الا تكوين لا
يتعدى ايام، لكن اتجاه المستفيدين ايجابي في الدراسة الحالية رغم عدم تلقيهم تكوين
وتدريب.

- الدراسة الثامنة سعدية زايدي: وقد توصلت في هذه الدراسة الا ان اتجاه المستفيدين
سلبي نحو الخبرة المكتسبة باعتبار انهم لا يعملون طيلة ايام الاسبوع ولا يمارسون العمل
بشكل مستمر وذلك ادى الى ضعف الخبرة المهنية المكتسبة، لكن اتجاه عمال عقود ماقبل
التشغيل في دراستنا الحالية ايجابي نحو الخبرة المهنية لعمالهم طيلة ايام الاسبوع كباقي
العمال الآخرين.

1-3- نتائج الدراسة للفرضية الثالثة في ضوء النظرية

جاءت نتائج الفرضية الثالثة حول اتجاه المستفيدين نحو الخبرة المهنية المكتسبة
متعارضة مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن المبدأ الأساسي هو وجود علاقات
تنظيمية يسودها الانجاز والتنظيم وروح المعنوية المرتفعة بين مختلف الموظفين وبين
المستويات التنظيمية المختلفة بين العمال ومؤسساتهم وزملائهم، حيث تؤثر هذع العلاقات
على المناخ التنظيمي وعلى عملية الاستقرار داخل المؤسسة حيث ان المهارات الاجتماعية
وسلوك الانسانى الرفيع الذي يجب ان يتوفر لدى المشرفين والرؤساء وتعاملهم مع العمال
واتصالهم الجيد مع بعضهم في العمل، المشاركة وتبادل المعلومات كل هذا يؤدي الى
استقرار المناخ التنظيمي، ومؤلمته لانجاز المهام حتي يكون محفز على تحسين اداء وكفاءة
العمال داخل المؤسسة، هذا على ما دل عليه نتائج الدراسة الحالية وبالتالي على المؤسسة ان

تحرص على وجود علاقات إنسانية بين موظفيها من أجل توفير جو تنظيمي ملائم لهؤلاء المستفيدين بعد ادماجهم، حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها المرجوة، وتقديم خدمات اجتماعية و إدارية للمجتمع المحلي.

خلاصة

من خلال ما سبق نستنتج ان الفرضية الأولى التي صيغت وفقا للسؤال الفرعي الثالث محققة وبذلك يمكن القول ان بلدية الكويف لم تتمكن من توفير الخبرة المهنية لعمال عقود ما قبل التشغيل حسب ما صرح به رؤساء المصالح والموظفين الدائمين اثناء اجراء المقابلة و بناءا على اتجاهات المستفيدين حول عبء هذا المحور.

النتائج العامة للدراسة

تبين من خلال الدراسة أن الفرضيتين الأولى والثانية المتعلقةتان باتجاهات المستفيدين نحو المناخ التنظيمي واتجاهات المستفيدين نحو المسؤوليات الوظيفية تحققت، وان الفرضية الثالثة المتعلقة باتجاهات المستفيدين نحو الخبرة المهنية لم تتحقق في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف - إذ ان بعد الخبرة المهنية في ظل هذه التجربة هو الفائدة الابرز التي حصلها هؤلاء المستفيدين في ظل عقود ما قبل التشغيل والمتعلقة بانجز المهام ومعرفة الادوار الخاصة بيهم بعد عملة تنصيبهم في وظائف دئما من خلال توزيع المستفيدين حسب تخصصاتهم في مناصب عمل ملائمة، إذ ان المؤسسة تعمل على تطبيق مختلف القوانين والالتزامات الخاصة بها على موظفيها والمستفيدين بصفة خاصة لتزاول المؤسسة نشاطها بنجاح معتمدة على كفاءة الموظفين، وأيضا على المستفيدين محاولة بذلك التحسين في مستوى أدائهم من خلال الالتزام بما تمليه عليهم المؤسسة وبمختلف بنود العقد وأيضا من خلال احتكاكهم بزملاء العمل الدائمين والمشرفين على أعمالهم، لتعلم مهارات فنية جديدة ومعارف مهنية.

وقد أهملت جانب الحوافز المعنوية متناسيتا تكليف المستفيدين بمهام بسيطة تتناسب مع المنحة المقدمة لهم وهذا ما يجعل المناخ التنظيمي غير ملائم، حيث كانت هنا فوضى في توزيع المسؤوليات إضافة إلى اعتبار المستفيدين موظفين لكن لا يتمتعون بأي صلاحيات للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمنصب عملهم، بالرغم من التزامهم بمختلف القوانين من احترام ساعات العمل وانجاز المهام دون اعتراض والقيام بواجباتهم على أكمل وجه وتعرضهم لإرهاق شديد دون التفكير في ترك العمل لأنه يوفر لهم الحاجات الضرورية للعيش، ولتغطية هذه الحاجات يذهب هؤلاء المستفيدين الى القيام باعمال اخر خارج المؤسسة على حساب وقت الدوام الرسمي أي التغيب عن العمال لبحث عن مورد رزق اخر حتي ولو كان هو اخر باجر ضعيف، وقد اثر ذلك سلبا على توجه المستفيدين في فترة عقود ما قبل التشغيل نحو المناخ التنظيمي والمسؤوليات الوظيفية في العمل، فقد

يؤدي ذلك على بروز سلوكيات منافية لمبادئ وقانون المؤسسة كاتكاسل والتمارض، اهمال دوره في مؤسسة هذا ما تم استنتاجه من خلال إجراء المقابلة مع المبحوثين الذين أكدوا على وجود مناخ تنظيمي سيء وهذا لعدم توفر ابسط الأمور من مكاتب، كراسي، أقلام، حيث يرى المبحوثين أن المستفيدين يتحملون أعباء كثيرة في العمل ويتعرضون لإجهاد كبير، هذا ما جعلهم يتهربون من تحمل المسؤولية التي تعتبر بالنسبة لهؤلاء المستفيدين مجرد استغلال لطاقت البشرية وذلك لدم حصولهم على مكافآت مقابل هذه الجهود، لكن هذا لم يمنع هؤلاء المستفيدين من اكتساب خبرة مهنية مكنتهم من مساعدة المؤسسة على السير الحسن في العمل وتحقيق أهدافها.

التوصيات المقترحة:

- * ضرورة العمل على توفير مناخ تنظيمي جيد لهؤلاء المستفيدين بعد الحصول على وظيفة دائمة؛
- * ضرورة العمل على تحميل المستفيدين في إطار عقود ما قبل التشغيل مسؤوليات تتناسب مع جهدهم والأجر الذي يتقاضونه بعد عملية الترسيم في الوظيفة؛
- * مراجعة القوانين الأساسية المتعلقة بهؤلاء المستفيدين بعد تنصيبهم في وظائف دائمة؛
- * وجوب منح صلاحيات وامتيازات لهؤلاء المستفيدين بعد عملية التوظيف في المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف-؛
- * وجوب قيام المؤسسة بدراسة مفصلة حول عدد المناصب الشاغرة في المؤسسة وتوظيف عدد مناسب من هؤلاء المستفيدين في عمل دائم لتجنب الإكتضاض في مناصب العمل؛
- * ضرورة تعزيز إحساس هؤلاء المستفيدين بعد الترسيم بأنهم جزء من المؤسسة بإبداء آرائهم واقتراحاتهم واستشارتهم في أمور تتعلق بمناصب عملهم؛
- * محاولة المؤسسة الحفاظ على هؤلاء المستفيدين بتوفير مناصب عمل دائمة لهم وهذا لاكتسابهم مهارات وكفاءات تساعد المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف من تحقيق أهدافه بكل سهولة.

نائمة

تبنّت المؤسسات الجزائرية فكرة التوظيف التجريبي عن طريق عقود ما قبل التشغيل، حي كانت المؤسسة التي تمت فيها الدراسة الحالية من اكر المؤسسات التي عملت على تحقيقها وضمان نجاحها.

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل تبين أن عقود ما قبل التشغيل في الجانب النظري للدراسة تسعى إلى التكفل بعروض العمل وتشجيعها، وتشجيع المستخدمين لتوظيف طالبي العمل وتوفير مناخ تنظيمي ملائم لهم، أما من الناحية الميدانية لم يتمكن المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف من توفير مناخ تنظيمي ملائم يساعد المستفيدين على الانتماء إلى جماعات العمل، بل على عكس ذلك فقد كثر الإحباط والاستياء وعدم الرضا والتوتر إلى جانب ضغوطات العمل الناتجة عن تراكم المهام المسندة إلى هؤلاء المستفيدين أدى بتهرّبهم عن مناصب عملهم عن طريق التغيب، العطل المرضية، طلب إجازات، مما اثر سلبا على توجهات المستفيدين.

رغم كل هذه المشكلات إلا أن المستفيدين تمكنوا من اكتساب كفاءة مهنية، وبالتالي يمكن القول أن المقر الرئيسي والفرعي لبلدية الكويف - دائرة الكويف- ، قادرة على تأهيل وتكوين وتدريب العمال بشكل يمكّنهم من اكتساب خبرة مهنية في العمل.

وفي الأخير يمكن القول إن قضية هؤلاء المستفيدين لم تنتهي بعد، خصوصا بعد توظيفهم في مناصب عمل دائمة، حيث أنه في هذه الدراسة تم تسليط الضوء على هؤلاء المستفيدين ومرة اتجاهاتهم نحو تجربة عقود ما قبل التشغيل هذا لا يعني تغطية كل الجوانب المتعلقة بعمال عقود ما قبل التشغيل، بل هناك جوانب أخرى تتعلق بعملية توظيف هؤلاء المستفيدين بشكل دائم على الباحثين الخوض فيها مستقبلا وإزالة اللبس والغموض عنها.



قائمة المصادر
والمراجع

➤ قائمة المصادر:

- 1) الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية عدد 22.
- 2) المرسوم التنفيذي رقم 128/08 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 افريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الادمج المهني، الفصل السادس، المادة 5.
- 3) قانون عدد 11 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993. المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني.

• المعاجم والقواميس:

- 1) احمد زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي"، مكتبة لبنان، 1982.
- 2) لويس معلوف، "المنجد في اللغة و الاعلام"، دار المشرق، دط، بيروت، 1986.
- 3) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الاجتماعية، دون طبعة، 2006.

➤ قائمة المراجع:

• الكتب:

أ- بالعربية

- 1) بحوش عمار و آخرون، "منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية"، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية السياسية و الاقتصادية"، برلين - المانية، 2019.
- 2) رشيد احمد البرودي ، "الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الاسرية"، دار جرير، عمان - الاردن، دس.
- 3) السيد رشاد غنيم: "دراسات معاصرة في علم الاجتماع"، دار النهضة العربية بيروت، لبنان، دس.
- 4) صلاح محمد عبد الحميد، "أزمة البطالة"، دراسة مقارنة، هبة النيل، العربية للنشر و التوزيع، دب، مصر، 2007.
- 5) كامل محمد المغربي، "السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم"، ط 4، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان ، 1995.
- 6) كمال الدين عبد الغني المرسي، "الحل الإسلامي لمشكلة البطالة"، دراسة مقارنة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2004، مصر، دس.
- 7) كولن فريزر واخرون، ت فارس حلبي، "تقديم علم النفس الاجتماعي"، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2011.
- 8) محمد الغياض، "السباب الجامعي بين سياسات الاقتصاد والادمج الاجتماعي"، الرباط-المغرب، 2011،

- 9) محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، "المدخل الى علم النفس الاجتماعي"، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2018.
- 10) محمد شحاتة ربيع، "علم النفس الاجتماعي"، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2010.
- 11) محمود عبد الفتاح رضوان، "مهارات التكيف مع ظروف العمل"، المجموعة العربية للتدريب والتسيير، القاهرة، 2011.
- 12) موريس أنجرس، ت بوزيد صحراوي وآخرون، "منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية"، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
- 13) ناجي بن حسين وآخرون، "البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية"، المخبر الكبير، الإقتصاد والمجتمع، دع، دم، دس.
- 14) نادية سعيد عيشور، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية"، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة – الجزائر، 2017.

ب- بالفرنسية:

1) Mayo, Elton. Thomps, Kenneth, Editor, "The Early Sociology of Management and Organization", The Human Problems of an Industrial Civilization, vol. 6, Routledge, London, 1933, ed. 2003.

• المذكرات:

❖ رسائل الدكتوراه:

- 1) ابراهيم بركة، "الادماج التنظيمي لشباب الادماج المهني وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الادماج المهني بمقاولة الجلفة"، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، ابو قاسم عبد الله، الجزائر.
- 2) الهاني عاشور، "اثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.

3) ايمان جفال، "اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو القضايا البيئية عبر مواقع التواصل الاجتماعي"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الاعلام والاتصال، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2022.

4) دحماني محمد ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر(محاولة تحليل)"، رسالة دكتوراه اقتصاد التنمية، جامعة ابو بكر بلقايد- تلمسان، منشورة، 2013.

5) سعدية زايدي، "سايسات التشغيل في الجزائر"، دراسة سوسيلوجية للامن الوظيفي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع الديموغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2019.

6) فاتح جبلي، واقع توظيف الموارد البشرية في المؤسسة العمومية بالجزائر، دراسة ميدانية، شركة الإسمنت، تبسة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسنطينة، 2018.

❖ رسائل الماجستير:

1) برحومة بد الحميد، بوظرفة صورية، "دور سياسة الادمج المهني في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008-2012، دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة"، ماجستير ادارة المنظمات، قسم التسيير، جامعة المسيلة – الجزائر.

2) بلعربي اسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وقرص ادماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012، دراسة ميدانية لى عينة من الجامعيين الجامعيين الاعاملين ضمن جهاز المساعدة لى الادمج المهني"، سنة تالته ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة(الجزائر).

3) خديجة كامل خالدي، "علاقة المناخ التنظيمي بأداء الموظفين الاداريين"، دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة، كلية اللغات و الآداب و العلوم الاجتماعية و الانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2010.

4) زكريا مسعودي، "واقع سياسة التشغيل من خلال الفترة الممتدة بين 1990-2010، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات"، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2012.

5) صليحة شامي، "المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، منشورة، الجزائر، 2010.

- 6) عائشة بن عطا الله. وضعية البطالة واستراتيجية التشغيل في الصين. ماجستير اقتصاد صناعي. جامعة المسيلة الجزائر. 2011. ص 9.10.
- 7) كوسة بوجمعة، "سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب و العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2006.
- 8) كوسة بوجمعة، "سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل إجراء مؤقت للحد من البطالة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.
- 9) ليندة كحل الراس، "سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 – 2010"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014.
- 10) مكلاطي مرزوق، "اتجاهات موظفي بلدية الجازية نحو معوقات التنمية البشرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، كلية الاداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة تبسة، 2012.
- 11) يعقوب سعد الغفري، "اثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة 2007-2013"، ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمي، 2015.
- المقالات (المجلات):
- 1) بلعربي اسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرض ادماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين في جهاز المساعدة على الادماج المهني"، سنة ثالثة ماجستير، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، سبتمبر 2014.
- 2) بورقيعة سليمة، حمزة السريق غلي، "التكوين الجامعي وعلاقته بالادماج المهني للمتخرجين العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل"، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان- الجزائر، المجلد السابع العدد 03، ديسمبر 2021.
- 3) بومخلوف محمد، بن بركة ابراهيم، "واقع موظفي الادماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع التنظيمات، مجلة 01، العدد 11، 2018.
- 4) رانية بنت احمد بن سعيد الزهراني، "واقع الامن الوظيفي لدى معلمات المدارس الاهلية بمدينة الرياض"، ماجستير الادب في الادارة والاسراف التربوي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الواحد والعشرون، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض، 20 تموز 2020.

- (5) رحيمي عيسى و آخرون، " ظاهرة البطالة (مفهومها، اسبابها، اثارها)"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد0، 2018.
- (6) رفاف عبد القادر ، محمد مزيان، "قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية"، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار ، مجلة التنمية البشرية ، العدد 11، الجزائر، 2018.
- (7) زين العابدين معو، مبروك ساحلي، سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حكومتها، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي(الجزائر)، دفاتر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر، جوان2014.
- (8) سارة حمودي، "الخبرات المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية و دورها في تطوير الخدمات : من خلال توصيف المهام بمكتبة جامعة الجزائر 1"، مجلة دراسات و أبحاث، العدد 25، الجزائر ، 2016.
- (9) سعدية زايدي، "سياسات التشغيل في الجزائر"، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد13ديسمبر، 2017.
- (10) سلطان بلغيث، "دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد التاسع، تبسة، دس.
- (11) صباح زعاف، و آخرون، "أثر الخبرة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على تسيير الزمن البيداغوجي في الاقسام متعددة المستويات"، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 15، العدد 01، الجزائر ، 2022.
- (12) عبد المجيد رمضان. سياسات تشغيل الشباب في الدول المغاربية "حالة تونس والمغرب". مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية. المجلد 21. العدد02 سبتمبر. جامعة باتنة1. 2020 .
- (13) فاطمة احمد محمد عبد اللطيف، "البطالة والتشغيل"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، المجلد الأول ، العدد الرابع عشر يونيو 2021، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة اسيوط، 2021.
- (14) فايزة فاضل ، سمية سعدون : الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ADS , ANEM ، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية ، المجلد 06 ، العدد 02 ، الجزائر ، 2021 .
- (15) قميحة رابح، "سياسات التشغيل في ظل برامج التنمية، 2001-2014.
- (16) كوثر زيادة، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة الممتدة بين 2010-2014، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (أ) ، عدد48، الجزائر، 2017.
- (17) لزهاري زواويد واخرون، "سياسات التشغيل في الجزائر"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، العدد02 2018.

- 18) محمد الامين مشرور، و آخرون، "تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية"، دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، 2016.
- 19) محمد بومخلوف، ابراهيم بن بريكة، "واقع موظفي الادمج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات مجلد 01، عدد 11، الجزائر، 2018.
- 20) هانس-هاينريش باس و روبرت كبل و كارل وهلموث، مقاربات تتعلق بإستراتيجية وطنية للتشغيل بتونس، مجلة مؤسسة فريدريش إيبيرت، 2016.
- 21) يونس سميحة جريحي، "الجامعة بين التكوين والتشغيل"، العدد 24، برج بوعريبيج، دس.

• المدخلات:

- 1) بن دار نسيم، بوسحلة ايناس، "دور سياسة التشغيل للحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل"، قسم علم الاجتماع، جامعة تبسة، 2010.
- 2) محمود سمايلي، "دور برامج التشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، منشورة، الجزائر، 2016.
- 3) هجاس سهام، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة، دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل"، جامعة الجيلالي اليااس، سيدي بالعباس.

• المواقع الإلكترونية:

- ✓ رعد حسن الصرن، ياسر حسن، "مبادئ الادارة"، جامعة الشام الخاصة، 2020-2021. تمت الزيارة بتاريخ: 25 أفريل 2023، على الساعة: 16:20. رابط الموقع:

<http://www.aspu.edu.sy/ar/books/32-mbade-aledar>

فائمة الملاحق

ملحق رقم 01: المراسيم التنفيذية

24 ربيع الثاني عام 1429 هـ 30 أبريل سنة 2008 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 22	20
برسم ما يأتي :	- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة.	
المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ويدعى في صلب النص "الجهاز" وتحديد كيفية تطبيقه.	- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.	
الفصل الأول أحكام عامة	- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.	
المادة 2 : يهدف الجهاز إلى :	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي. المعدل والمتمم.	
- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-336 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1415 الموافق 24 أكتوبر سنة 1994 والمتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، المعدل والمتمم.	
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب. لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاصلين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، المعدل والمتمم.	
المادة 3 : يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين :	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالغ التشغيل في الولاية وعملها. المعدل.	
الفئة الأولى : الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.	
الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهيتيا.	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007 الذي يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات المتصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.	
الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.	- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.	
المادة 4 : يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة 3 أعلاه إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد. تتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي :		
- عقد إدماج حاملي الشهادات بالتنسبة للفئة الأولى.		
- عقد إدماج مهني بالتنسبة للفئة الثانية.		
- عقد تكوين - إدماج بالتنسبة للفئة الثالثة.		
تحدد نماذج عقود الإدماج المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.		
المادة 5 : ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.		
ينصب المستفيدون من عقود تكوين - إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين معلمين لتابعة تكوين.		

المصدر: الجريدة الرسمية عدد 22 أبريل 2008

ملحق رقم 02: مخرجات spss

البيانات الشخصية والوظيفية

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	6	8.6	8.6	8.6
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	46	65.7	65.7	74.3
Validه من 40 إلى أقل من 50 سنة	17	24.3	24.3	98.6
أكثر من 50 سنة	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	25	35.7	35.7	35.7
Validه انثى	45	64.3	64.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

مكان السكن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
قريب من مكان العمل	39	55.7	55.7	55.7
Validه بعيد عن مكان العمل	31	44.3	44.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متوسط	8	11.4	11.4	11.4
ثانوي	15	21.4	21.4	32.9
Validه جامعي	35	50.0	50.0	82.9
تقني سامي	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

الحالة الإجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب (عزباء)	24	34.3	34.3	34.3
متزوج (ة)	42	60.0	60.0	94.3
Validه مطلق (ة)	3	4.3	4.3	98.6
أرمل (ة)	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	29	41.4	41.4	41.4
من 5 إلى 10 سنوات	17	24.3	24.3	65.7
أكثر من 10 سنوات	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة كا² للمحور الأول: المناخ التنظيمي

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أرى أن وسط العمل ساعدني على الاندماج في العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.60	1.301
تقدم لي إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي يتطلبها انجاز مهامي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.59	1.268
المنحة التي حصلت عليها في عقود ما قبل التشغيل لا تتناسب مع جهدي المبذول	70	2.66	1.413
تحملت أعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل	70	2.16	1.235
اشتغلت مع عدة مستفيدين من عقود ما قبل التشغيل في نفس المنصب	70	1.83	1.780
تغيبت عن العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل دون تعرضي لعقاب يسمح لي مسؤولي المباشر بمغادرة المؤسسة قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.04	1.173
التشغيل دون تعرضي لعقاب يسمح لي مسؤولي المباشر بمغادرة المؤسسة قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	2.76	1.290
تجربة عقود ما قبل التشغيل سمحت لي بالتكيف مع العمل الرسمي	70	3.69	1.368
اشتغلت في منصب عمل يتماشى مع مؤهلاتي العلمية في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.14	1.457
فرض عليّ مسؤولي في العمل الاشتغال بدوام كامل (8 سا يوميا في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.00	1.308

عملت خلال فترة عقود ما قبل التشغيل في مهام إضافية دون مقابل	70	2.93	1.458
مسؤول العمل طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل احترمني	70	3.53	1.380
N valide (listwise)	70		

التكرارات والنسب المئوية لمحور التنظيمي

أرى أن وسط العمل ساعدني على الاندماج في العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	7	10.0	10.0	10.0
أعارض	12	17.1	17.1	27.1
Validé أوافق	34	48.6	48.6	75.7
أوافق بشدة	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

تقدم لي إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي يتطلبها إنجاز مهامي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	7	10.0	10.0	10.0
أعارض	11	15.7	15.7	25.7
Validé محايد	1	1.4	1.4	27.1
أوافق	36	51.4	51.4	78.6
أوافق بشدة	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

المنحة التي حصلت عليها في عقود ما قبل التشغيل لا تتناسب مع جهدي المبذول

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	10	14.3	14.3	14.3
أعارض	15	21.4	21.4	35.7
Validé محايد	2	2.9	2.9	38.6
أوافق	27	38.6	38.6	77.1
أوافق بشدة	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

تحملت أعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	4	5.7	5.7	5.7
أعارض	11	15.7	15.7	21.4
محاييد	2	2.9	2.9	24.3
أوافق	28	40.0	40.0	64.3
أوافق بشدة	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

اشتغلت مع عدة مستفيدين من عقود ما قبل التشغيل في نفس المنصب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	1	1.4	1.4	1.4
أعارض	4	5.7	5.7	7.1
محاييد	1	1.4	1.4	8.6
أوافق	42	60.0	60.0	68.6
أوافق بشدة	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

تغيبت عن العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل دون تعرضي لعقاب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	5	7.1	7.1	7.1
أعارض	27	38.6	38.6	45.7
محاييد	2	2.9	2.9	48.6
أوافق	32	45.7	45.7	94.3
أوافق بشدة	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

لا يسمح لي مسؤولي المباشر بمغادرة المؤسسة قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي في فترة عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	13	18.6	18.6	18.6
أعارض	25	35.7	35.7	54.3
محاييد	2	2.9	2.9	57.1
أوافق	26	37.1	37.1	94.3
أوافق بشدة	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

تجربة عقود ما قبل التشغيل سمحت لي بالتكيف مع العمل الرسمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	8	11.4	11.4	11.4
أعارض	10	14.3	14.3	25.7
محاييد	1	1.4	1.4	27.1
أوافق	28	40.0	40.0	67.1
أوافق بشدة	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

اشتغلت في منصب عمل يتماشى مع مؤهلاتي العلمية في فترة عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	13	18.6	18.6	18.6
أعارض	17	24.3	24.3	42.9
أوافق	27	38.6	38.6	81.4
أوافق بشدة	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

فرض عليّ مسؤولي في العمل الاشتغال بدوام كامل (8) سا (يومية في فترة عقود ما قبل التشغيل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	5	7.1	7.1	7.1
أعارض	32	45.7	45.7	52.9
أوافق	22	31.4	31.4	84.3
أوافق بشدة	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

عملت خلال فترة عقود ما قبل التشغيل في مهام إضافية دون مقابل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	10	14.3	14.3	14.3
أعارض	25	35.7	35.7	50.0
محاييد	1	1.4	1.4	51.4
أوافق	18	25.7	25.7	77.1
أوافق بشدة	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

مسؤول العمل طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل احترمني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعارض بشدة	9	12.9	12.9	12.9
أعارض	11	15.7	15.7	28.6
محاييد	3	4.3	4.3	32.9
أوافق	28	40.0	40.0	72.9
أوافق بشدة	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة كا² للمحور الثاني : المسؤوليات الوظيفية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
اشتغلت في مهام خارج المنصب المسند إلى خلال عقود ما قبل التشغيل	70	2.81	1.344
تحملت مسؤوليات أكثر من مهام وظيفتي في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	2.36	1.297
أقوم بانجاز مهام خارج إطار عملي دون اعتراض في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	2.44	1.315
اشتغلت في عدة مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	2.61	1.277
استندت إلينا مهام حتى في أوقات الراحة من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	70	3.03	1.307
احترمت جميع البنود المتفق عليها في عقد عملي خلال فترة ما قبل التشغيل	70	3.89	1.925

وجدت صعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل	70	3.19	1.243
فوض لي مسؤولي في العمل بعض الصلاحيات أثناء فترة تغيبه خلال الفترة التجريبية لعقود ما قبل التشغيل	70	2.27	1.215
اشعرني مسؤول العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل بانني جزء مهم في المؤسسة	70	3.07	1.428
اشركني مشرف العمل خلال فترة التشغيل على تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل	70	2.63	1.342
يتم استدعائي لحضور اجتماعات العمل بشكل دوري للمساهمة في مناقشة بعض قضايا العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	70	2.49	1.442
N valide (listwise)	70		

Test

	اشغلت في مهام خارج المنصب المسند إلى خلال عقود ما قبل التشغيل	تحملت مسؤوليات أكثر من مهام وظيفتي في فترة عقود ما قبل التشغيل	أقوم بانجاز مهام خارج إطار عملي دون اعتراض في فترة عقود ما قبل التشغيل	اشغلت في مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل	استندت إلينا مهام حتى في أوقات الراحة من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	احترمت جميع البنود المتفق عليها في عقد عملي خلال فترة ما قبل التشغيل	وجدت صعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل	فوض لي مسؤولي في العمل بعض الصلاحيات أثناء فترة تغيبه خلال الفترة التجريبية لعقود ما قبل التشغيل	اشعرني مسؤول العمل خلال فترة التشغيل بانني جزء مهم في المؤسسة	اشركني مشرف العمل خلال فترة التشغيل على تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل	يتم استدعائي لحضور اجتماعات العمل بشكل دوري للمساهمة في مناقشة بعض قضايا العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل
Khi-deux	34.000 ^a	18.571 ^b	36.143 ^a	40.000 ^a	23.943 ^b	103.714 ^a	44.000 ^a	24.743 ^b	26.000 ^a	29.000 ^a	25.286 ^a
ddl	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Signification asymptotique	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

- a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 14.0.
b. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17.5.

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة χ^2 للمحور الثالث : الخبرة المهنية المكتسبة

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تعلمت الكثير من المهارات خلال احتكاكي بالعمال الدائمين في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.64	1.319
لم تمكنني فترة عقود ما قبل التشغيل من اكتساب كفاء معتبرة	70	3.27	1.340
اكتسبت قدرات فنية في انجاز مهام العمل من المشرفين على اعمالى خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.44	1.270
اشتغلت في منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتي العلمية مما حسن من ادائي للمهام	70	2.51	1.225
اشتغلت على عدة مناصب عمل مما اكسبني مهارات وظيفية جديدة	70	3.37	1.287
ساعدتني على التحكم في مهماتي أرى أن المدة التي قضيتها في عقود ما قبل التشغيل ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية	70	3.11	1.499
تحصلت على معارف مهنية من خلال الاحتكاك بالعاملين القدامى خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.40	1.244
حصلت على توجيهات من قبل مسؤولي في العمل عندما واجهتني مشكلات في فترة عقود ما قبل التشغيل	70	3.43	1.162
تعلمت من زملاء العمل المرسمين افضل الطرق لأداء المهام الموكلة لي	70	3.44	1.347
تمرنت طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل على انجاز مهام منصب عملي في الوقت المحدد	70	3.69	1.246
N valide (listwise)	70		

Test

	تعلمت الكثير من المهارات خلال احتكاكي بالعمال الدائمين في فترة عقود ما قبل التشغيل	لم تمكنني فترة عقود ما قبل التشغيل من اكتساب كفاء معتبرة	اكتسبت قدرات فنية في انجاز مهام العمل من المشرفين على اعمال خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	اشتغلت في منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتي العلمية مما حسن من ادائي للمهام خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	اشتغلت على عدة مناصب عمل مما اكسبني مهارات وظيفية جديدة ساعدتني على التحكم في مهامي	أرى أن المدة التي قضيتها في عقود ما قبل التشغيل ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية	تحصلت على معارف مهنية من خلال الاحتكاك بالعاملين القادمي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل	حصلت على توجيهات من قبل مسؤولي في العمل عندما واجهتني مشكلات في فترة عقود ما قبل التشغيل	تعلمت من زملاء العمل المرسمين افضل الطرق لأداء المهام الموكلة لي	تمرنت طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل على انجاز مهام منصب عملي في الوقت المحدد
Khi-deux	32.429 ^a	35.000 ^a	59.000 ^a	58.429 ^a	21.200 ^b	17.714 ^a	43.029 ^b	48.857 ^a	17.886 ^b	45.714 ^a
ddl	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
Signification asymptotique	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000

a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 14.0.

b. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17.5.

قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الإجمالي	70	3.2870	.41969
N valide (listwise)	70		

Test

	الإجمالي
Khi-deux	15.514 ^a
ddl	40
Signification asymptotique	1.000

a. 41 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 1.7.

قيمة المتوسطات الحسابية للمحاور

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
_ المناخ التنظيمي	70	2.9929	.65521
المسؤوليات_ الوظيفية	70	2.7987	.55371
الخبرة_ المهنية	70	3.3314	.49594
N valide (listwise)	70		

Test

	المناخ_ التنظيمي	المسؤوليات_ الوظيفية	الخبرة_ المهنية_ المكتسبة
Khi-deux	34.486 ^a	32.171 ^b	17.000 ^c
ddl	22	23	20
Signification asymptotique	.044	.097	.653

- a. 23 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 3.0.
- b. 24 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 2.9.
- c. 21 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 3.3.

ملحق رقم 03: دليل المقابلة

- المحور الاول : بيانات خاصة بالبيانات شخصية .
- موضوع رئيسي 1 : بيانات شخصية .
- موضوع فرعي 1 : السن :
- موضوع فرعي 2 : التخصص :
- موضوع فرعي 3 : رئيس مصلحة :
- موضوع فرعي 4 : مدة المقابلة :
- موضوع فرعي 5 : تاريخ المقابلة :
- المحور الثاني : بيانات خاصة بالمناخ التنظيمي .
- موضوع رئيسي 2 : المناخ التنظيمي .
- موضوع فرعي 6 : اترى ان وسط العمل ساعد المستفيدين على الاندماج في العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 7 : رأيك عن تقديم إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي يحتاجها المستفيدين لإنجاز مهامهم خلال فترة عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 8 : في رأيك تتلائم مجهودات المستفيدين مع المنحة التي يتحصل عليها في عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 9 : موقفك من تحمل المستفيدين لأعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 10 : نظرتك لتوظيف عدد كبير من المستفيدين في منصب واحد خلال فترة عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 11 : رأيك حول تغيب المستفيدين دون تعرضهم لعقاب في فترة عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 12 : وجهة نظرك نحو تنصيب المستفيد في منصب عمل لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية في فترة عقود ما قبل التشغيل ؟
- موضوع فرعي 13 : موقفك من عمل المستفيدين في مهام إضافية دوم مقابل في فترة عقود ما قبل التشغيل .

المحور الثالث : بيانات خاصة بالمسؤوليات الوظيفية .

موضوع رئيسي 3 : المسؤوليات الوظيفية .

موضوع فرعي 14 : رأيك كمسؤول عن اشتغال المستفيدين في مهام خارج المنصب

المسند إليهم خلال عقود ما قبل التشغيل .

موضوع فرعي 15 : موقفك من تحمل المستفيدين لمسؤوليات أكثر من مهام وظيفتهم في

فترة عقود ما قبل التشغيل . موضوع فرعي 16: موقفك كمسؤول حول درجة

تطبيق المستفيد لبند عقد العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل .

موضوع فرعي 17 : موقفك من شعور المستفيدين بصعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة

في إطار عقود ما قبل التشغيل .

موضوع فرعي 18 : وجهة نظرك عن جعل مشرف العمل للمستفيدين يقدمون اقتراحات

بخصوص منصب العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل .

موضوع 19 : وجهة نظرك عن استدعاء المستفيدين لحضور اجتماعات العمل بشكل

دوري و مساهمته في مناقشة بعض قضايا العمل في الفترة التجريبية .

المحور الرابع : بيانات خاصة بالخبرة المهنية المكتسبة .

موضوع رئيسي 4 : الخبرة المهنية المكتسبة .

موضوع فرعي 20 : حسب رأيك المستفيد تعلم مهارات تنظيمية خلال احتكاكه بالعمال

المرسمين في فترة عقود ما قبل التشغيل .

موضوع فرعي 21 : حسب علمك المستفيدين اكتسبوا قدرات فنية في انجاز مهام العمل من

المشرفين على عملهم .

موضوع فرعي 22 : حسب رأيك اشتغال المستفيدين في عدة مناصب عمل يساهم في

اكتسابهم مهارات وظيفية جديدة تساعدهم في التحكم في مهامهم في فترة عقود ما قبل

التشغيل

موضوع فرعي 23 : رأيك عن تعلم المستفيدين من زملاء العمل المرسمين أفضل الطرق

لأداء المهام الموكلة إليهم .

موضوع فرعي 24 : رأيك عن تمرن المستفيدين طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل على

انجاز مهام منصب عملهم في الوقت المحدد في فترة عقود ما قبل التشغيل .

ملحق رقم 04: استبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم - علم الاجتماع -

استمارة البحث لاستكمال مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع
تنظيم وعمل حول الموضوع الموسوم بـ:

اتجاهات المستفيدين من الإدماج المهني نحو تجربة عقود ما
قبل التشغيل
- دراسة ميدانية ببلدية الكويف ولاية - تبسة -

الأستاذ
أ. دراوات وحيد

من إعداد الطالبان:
* بوتواتة سناء
* موسي حنان

في إطار اعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، استمارة استبيان موجهة
لجمهور الموظفين لبلدية الكويف ولاية تبسة نطلب من سيادتكم ملاءمة هذه الاستمارة بعناية عن طريق وضع
(×) في الإجابة المناسبة ونحيطكم علما بأن المعلومات التي ستدلون بها تستغل فقط لأغراض البحث
العلمي وشكرا مسبقا على مساعدتكم لنا.

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الأول : البيانات الشخصية

1/السن :

2/الجنس :

ذكر أنثى

3/مكان السكن :

قريب من مكان العمل بعيد عن مكان العمل

4/المستوى التعليمي :

متوسط ثانوي جامعي تقني سامي دون مستوى علمي

5/ الحالة الاجتماعية :

أعزب (عزباء) متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

6/سنوات الخبرة:

المحور الثاني: بيانات خاصة بمناخ العمل

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
7	أرى أن وسط العمل ساعدني على الاندماج في العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل					
8	تقدم لي إدارة المؤسسة كل المستلزمات التي يتطلبها انجاز مهامي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل					
9	المنحة التي حصلت عليها في عقود ما قبل التشغيل لا تتناسب مع جهدي المبذول					
10	تحملت أعباء أكثر من المهام المتفق عليها في عقود ما قبل التشغيل					
11	اشتغلت مع عدة مستفيدين من عقود ما قبل التشغيل في نفس المنصب					
12	تغيبت عن العمل في فترة عقود ما قبل التشغيل دون تعرضي لعقاب					
13	يسمح لي مسؤولي المباشر بمغادرة المؤسسة قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي في فترة عقود ما قبل التشغيل					
14	تجربة عقود ما قبل التشغيل سمحت لي بالتكيف مع العمل الرسمي					
15	اشتغلت في منصب عمل يتماشى مع مؤهلاتي العلمية في فترة عقود ما قبل التشغيل					
16	فرض عليّ مسؤولي في العمل الاشتغال بدوام كامل (8سا) يوميا في فترة عقود ما قبل التشغيل					
17	عملت خلال فترة عقود ما قبل التشغيل في مهام إضافية دون مقابل					
18	مسؤول العمل طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل احترمني					

المحور الثالث: بيانات خاصة بالمسؤوليات الوظيفية

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	اعارض بشدة	اعارض
19	اشتغلت في مهام خارج المنصب المسند إلى خلال عقود ما قبل التشغيل					
20	تحملت مسؤوليات أكثر من مهام وظيفتي في فترة عقود ما قبل التشغيل					
21	أقوم بانجاز مهام خارج إطار عملي دون اعتراض في فترة عقود ما قبل التشغيل					
22	اشتغلت في عدة مناصب في فترة عقود ما قبل التشغيل					
23	استندت إلينا مهام حتى في أوقات الراحة من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل					
24	احترمت جميع البنود المتفق عليها في عقد عملي خلال فترة ما قبل التشغيل					
25	وجدت صعوبة أثناء أداء الواجبات المطلوبة في إطار عقود ما قبل التشغيل					
26	فوض لي مسؤولي في العمل بعض الصلاحيات أثناء فترة تغييه خلال الفترة التجريبية لعقود ما قبل التشغيل					
27	اشعرتني مسؤول العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل باني جزء مهم في المؤسسة					
28	اشركني مشرف العمل خلال فترة التشغيل على تقديم اقتراحات بخصوص منصب العمل					
29	يتم استدعائي لحضور اجتماعات العمل بشكل دوري للمساهمة في مناقشة بعض قضايا العمل خلال فترة عقود ما قبل التشغيل					

المحور الرابع: بيانات خاصة بالخبرة المهنية المكتسبة

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	اعارض بشدة	اعارض
30	تعلمت الكثير من المهارات خلال احتكاكي بالعمال الدائمين في فترة عقود ما قبل التشغيل					
31	لم تمكنني فترة عقود ما قبل التشغيل من اكتساب كفاء معتبرة					
32	اكتسبت قدرات فنية في انجاز مهام العمل من المشرفين على اعمالي خلال فترة عقود ما قبل التشغيل					
33	اشتغلت في منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتي العلمية مما حسن من ادائي للمهام					
34	اشتغلت على عدة مناصب عمل مما اكسبني مهارات وظيفية جديدة ساعدتني على التحكم في مهامي					
35	أرى أن المدة التي قضيتها في عقود ما قبل التشغيل ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية					
36	تحصلت على معارف مهنية من خلال الاحتكاك بالعاملين القدامى خلال فترة عقود ما قبل التشغيل					
37	حصلت على توجيهات من قبل مسؤولي في العمل عندما واجهتني مشكلات في فترة عقود ما قبل التشغيل					
38	تعلمت من زملاء العمل المرسمين افضل الطرق لأداء المهام الموكلة لي					
39	تمرنت طيلة فترة عقود ما قبل التشغيل على انجاز مهام منصب عملي في الوقت المحدد					

الفهرسة

الصفحة	الفهرس
	الشكر والتقدير
	الإهداء
الفهرس العام	
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
/	قائمة الملاحق
أ - ج	مقدمة
الفصل الأول: البناء المفاهيمي والمنهجي للدراسة	
5	أولاً: إشكالية الدراسة
8	ثانياً: فرضيات الدراسة
9	ثالثاً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
18	رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة
19	خامساً: منهجية البحث
19	1/ منهج الدراسة
19	2/ أدوات جمع البيانات
21	3/ مجالات الدراسة
21	4/ مجتمع الدراسة
22	5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة
22	6/ صعوبات الدراسة
23	سادساً: مراجعة الدراسات السابقة
23	1/ الدراسات الأجنبية
26	2/ الدراسات العربية
29	3/ الدراسات الجزائرية
الفصل الثاني: التأصيل النظري لسياسة التشغيل وظاهرة البطالة في الجزائر	
41	تمهيد
42	أولاً: سياسة التشغيل في الجزائر
42	1/ تعريف سياسة التشغيل
43	2/ أنواع سياسة التشغيل
44	3/ أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر
46	4/ أهداف سياسة التشغيل في الجزائر
47	5/ النظريات المفسرة لعملية التشغيل
51	6/ تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر

51	7/ تقييم سياسة التشغيل في الجزائر
52	ثانيا: ظاهرة البطالة في الجزائر
52	1/ تعريف البطالة
54	2/ تطور البطالة في الجزائر
56	3/ خصائص البطالة في الجزائر
57	4/ أسباب تفاقم البطالة في الجزائر
61	5/ أنواع البطالة في الجزائر
63	6/ قياس البطالة في الجزائر
65	7/ الحلول المقترحة للحد من البطالة في الجزائر
66	خلاصة
الفصل الثالث: الاتجاهات وعقود ما قبل التشغيل	
68	تمهيد
69	أولاً: الاتجاهات
69	1/ تعريف وخصائص الاتجاهات
70	2/ تكوين الاتجاهات
71	3/ العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات
72	4/ وظائف الاتجاهات
74	5/ أهمية الاتجاهات
74	6/ مكونات الاتجاهات
75	7/ أنواع الاتجاهات
77	8/ طرق قياس الاتجاهات
81	ثانيا: عقود ما قبل التشغيل
81	1/ نشأة وتطور برنامج ما قبل التشغيل
83	2/ تعريف وخصائص برنامج عقود ما قبل التشغيل
86	3/ شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل
90	4/ تسجيل عروض عقد ما قبل التشغيل واختيار المترشحين
90	5/ اجراءات التمويل في عقود ما قبل التشغيل
91	6/ الجهاز الاداري المكلف بتنفيذ عقود ما قبل التشغيل
94	7/ المزايا المتخصصة للمستفيدين والتزامهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات
97	8/ أنواع عقود ما قبل التشغيل
98	9/ أهداف عقود ما قبل التشغيل
100	10/ تجارب دولية وعربية لنماذج التشغيل
105	خلاصة
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدان	
107	تمهيد
108	أولاً:مجالات الدراسة
108	1/ المجال المكاني

112	2/المجال الزمني
112	3/المجال البشري
112	ثانيا: مجتمع البحث
113	ثالثا: منهج الدراسة
114	رابعا: أدوات جمع البيانات
114	1/ المقابلة
118	2/ الخصائص السيكومترية للاستبيان
122	خامسا: الخصائص الديمغرافية والمهنية لمجتمع الدراسة
129	خلاصة
الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة	
131	أولا: عرض البيانات وتحليلها وتفسير نتائج الدراسة للفرضية الأولى
131	1/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي
141	2/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى
142	3/ نتائج الدراسة للفرضية الأولى في ضوء الدراسات السابقة
144	4/ نتائج الدراسة للفرضية الأولى في ضوء النظرية
144	خلاصة
145	ثانيا: عرض البيانات وتحليلها و تفسير نتائج الدراسة للفرضية الثانية
145	1/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمسؤوليات الوظيفية
154	2/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية
155	3/ نتائج الدراسة للفرضية الثانية في ضوء الدراسات السابقة
157	4/ نتائج الدراسة للفرضية الثانية في ضوء النظرية
157	خلاصة
158	ثالثا: عرض البيانات وتحليلها و تفسير نتائج الدراسة للفرضية الثالثة
158	1/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالخبرة المهنية
166	2/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة
167	3/ نتائج الدراسة للفرضية الثالثة في ضوء الدراسات السابقة
168	4/ نتائج الدراسة للفرضية الثالثة في ضوء النظرية
169	خلاصة
/	النتائج العامة للدراسة
/	التوصيات المقترحة
د	الخاتمة
176	قائمة المصادر والمراجع
183	الملاحق
/	ملخص

قائمة الجداول		
الصفحة	العنوان	الجدول
55	تطور البطالة في الجزائر 2015-2020	01
118	توزيع الأساتذة المحكمين حسب تخصصاتهم	02
119	مستوى صدق كل بند	03
121	البنود قبل وبعد التحكيم	04
122	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	05
123	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن	06
124	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	07
125	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة	08
126	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	09
127	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	10
131	البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور المناخ التنظيمي	11
145	البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور المسؤوليات الوظيفية	12
158	البيانات الإحصائية لاستجابات المبحوثين لمحور الخبرة المهنية	13

قائمة الأشكال		
الصفحة	العنوان	الشكل
8	أبعاد ومؤشرات الدراسة	01
71	مراحل تكوين الاتجاهات	02
77	أنواع الاتجاهات	03
86	خصائص عقود ما قبل التشغيل	04
88	شروط الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل	05
109	الهيكل التنظيمي لبلدية الكويف	06
122	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	07
123	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن	08
124	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	09
125	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة	10
126	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	11
127	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	12

قائمة الملاحق		
الصفحة	العنوان	الرقم
183	مراسيم تنفيذية	01
184	مخرجات spss	02
194	دليل المقابلة	03
196	الاستبيان بعد التعديل	04
201	طلب الموافقة على اجراء ترخيص ميداني	05

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة لعقود ما قبل التشغيل ببلدية الكويف ولاية تبسة و هذا من خلال الاجابة على التساؤل الذي مفاده ما طبيعة اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو تجربة لعقود ما قبل التشغيل ؟

و قد انبثق عن هذا التساؤل ، مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت في :

- ما اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل.
 - ما اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية خلال فترة عقود ما قبل التشغيل .
 - ما اتجاهات المستفيدين من الادمج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة في فترة عقود ما قبل التشغيل .
- و للاجابة عن تساؤلات هذه الدراسة ، صيغت مجموعة من الفرضيات جاءت كالتالي :
- هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الادمج المهني نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل .
 - هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الادمج المهني نحو المسؤوليات الوظيفية خلال فترة عقود ما قبل التشغيل .
 - هناك اتجاه سلبي للمستفيدين من الادمج المهني نحو الخبرة المهنية المكتسبة في فترة عقود ما قبل التشغيل .
- و قد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، و تم استخدام استبيان موزعة على مجتمع بحث بلغ حجمه 70 مستفيد من عقود ما قبل التشغيل ، و بعد تحليل اجابات المبحوثين خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها :
- ان اتجاه المستفيدين من الادمج المهني سلبي نحو المناخ التنظيمي في فترة عقود ما قبل التشغيل .
 - و ان اتجاه المستفيدين من الادمج المهني سلبي نحو المسؤوليات الوظيفية خلال فترة عقود ما قبل التشغيل .
 - ان اتجاه المستفيدين من الادمج المهني سلبي نحو الخبرة المهنية المكتسبة في فترة عقود ما قبل التشغيل .
- الكلمات المفتاحية : الاتجاه ، الادمج المهني ، عقود ما قبل التشغيل.

Abstract:

This study aimed to know the attitudes of the beneficiaries of vocational integration towards the experience of pre-employment contracts in the municipality of El-Kwif, Tebessa Province, by answering the following question: what is the nature of the attitudes of the beneficiaries of vocational integration towards the experience of pre-employment contracts?

From this question, a set of sub-questions emerged:

- What are the attitudes of the beneficiaries of professional integration towards the organizational climate in the pre-employment decades?

- What are the attitudes of the beneficiaries of professional integration towards job responsibilities during the pre-employment contracts period?

- What are the attitudes of the beneficiaries of vocational integration towards the professional experience gained in the pre-employment decades?

In order to answer the questions of this study, a set of hypotheses were formulated as follows:

- There is a negative trend for the beneficiaries of professional integration towards the organizational climate in the pre-decade period.

- There is a negative trend for the beneficiaries of professional integration towards job responsibilities during the pre-employment contracts period.

- There is a negative trend for the beneficiaries of vocational integration towards the professional experience gained in the period of pre-employment contracts.

In this study, the descriptive analytical approach was relied upon, and a questionnaire distributed to a research community of 70 beneficiaries from pre-employment contracts was used. After analyzing the respondents' answers, the study came out with a set of results, the most important of which are:

The attitude of the beneficiaries of professional integration is negative towards the organizational climate in the pre-employment decades.

And that the attitude of the beneficiaries of professional integration is negative towards job responsibilities during the pre-employment contracts period.

The attitude of the beneficiaries of vocational integration is negative towards the professional experience gained in the period of pre-employment contracts.

Keywords: orientation, professional integration, pre-employment contracts.